

Plants NEWS November



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

アルバイト雇用に関するQ & A

平成 27 年 11 月 4 日に厚生労働省は「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を公表しました。就業形態別労働者割合の表をみると、パートタイム労働者や契約社員、派遣社員といった正社員以外の労働者は全体の 40% を占めております。

非正規雇用者が増えている傾向の中で、当事務所にもパートやアルバイトの労務管理について、非常に多くの質問があります。

今月はアルバイト雇用に関するよくあるご質問とその回答をまとめてみたいと思います。

★学生アルバイトの雇用保険と社会保険は？

まず、学生であるかは別として、継続的に雇用するアルバイトの場合、雇用保険は週所定労働時間が 20 時間以上、社会保険は週所定労働時間が正社員の 3/4 以上（例：正社員の週所定労働時間が 40 時間の場合は 30 時間）が加入の目安になります。

ただし、昼間に大学や専門学校等に通っている学生（昼間学生）の場合には、失業時の生活保障を目的とする雇用保険には加入できません。一方、社会保険は学生であるかどうかは関係なく、あくまでも労働時間が加入の目安になるため、親の扶養内で働いていたい場合には、労働時間をセーブする必要があります。

★有給休暇を与えなければいけない？

与えなければなりません。フルタイムのアルバイトだけでなく、週の所定労働日数が少ないアルバイトに対しても、比例付与という方法で所定労働日数に応じた日数を付与しなければなりません。

★アルバイトも雇用契約書が必要？

法令上の義務を果たすためだけでなく、契約を更新するたびに契約書を作成するべきです。

使用者は労働者に対して労働条件を書面で明示する義務があります（労基法第15条）。そのため、雇用契約書に必要事項が記載されていれば、法令上の義務を果たしたことになります。

また、「雇用契約書を交わさない」ことはもちろん、契約満了時に更新手続きを行わずに「自動更新としている」場合なども、期間の定めない雇用契約を締結していると解されます。その場合、雇い止め（契約期間満了時に更新を打ち切る）が認められないこともあります。

★定期健康診断を受けさせる義務はある？

労働安全衛生法で義務付けられている1年に1回の定期健康診断ですが、正社員だけでなく、次の条件を満たすアルバイトにも受診させる義務があります。

- ①雇用契約期間の定めのない者、又は有期雇用であっても1年以上雇用されている者（1年以上雇用される予定の者も含む）
- ②週所定労働時間が正社員の3/4以上の者

★産前産後休業を与えなければいけない？

労働基準法に定める労働者の権利なので請求があれば与えなければなりません。結婚や妊娠、出産を理由として解雇や退職勧奨することはもちろん、雇い止めや不利益な配置転換といった不利益取り扱いが男女雇用機会均等法で禁止されています。



労務管理 Q&A

<従業員に対する損害賠償>

Q. 当社は飲食店を営んでいます。先日、従業員の勘違いで食材を余分に発注してしまい、結果として多くの食材を無駄にして、約5万円の損害が発生しました。

普段から小さなミスを繰り返していることもあり、損害分である5万円を従業員に請求することを考えていますが、可能でしょうか？

A. 今回のように、通常起こりえるような不注意によって生じた損害は、その全額を当然に従業員に負担させることはできません。

<解説>

使用者（会社）が被用者（従業員）の加害行為により直接損害を被った場合には、損害の公平な分担という見地から信義則上相当な限度において損害の賠償を請求することができるにとどまる、というのが裁判所の考え方です。

つまり、会社は従業員の労働に応じて利益を得ているのだから、従業員が仕事を行う上で発生した損害は、それが故意ではない限り、当然に従業員が責任を負うものではなく、公平な損害の負担として相当と認められる限度で請求できるということです。

例えば、従業員が深夜労働中に居眠りしたことが原因で高額が機械を傷つけられたことによる損害賠償を求めた事案では、従業員に2割5分に限って責任を認める判決を下しました。また、トラックの運転をしていた従業員がスリップ事故を起こし、乗っていたトラックの修理費用を請求した事案では損害額の5%しか認められませんでした。

以上を踏まえて、今回の件を考えた時に、どのような対応が妥当でしょうか？

過失の内容と損害の程度から考えると、従業員に対する損害賠償請求が認められる可能性は低いので、懲戒処分を行った上で、他の従業員も含めて同じようなミスが起きることが無いように指導するのが現実的かもしれません。

ちょっと手順の相談いいですか？

<退職後の健康保険切り替え>

退職予定の従業員から、任意継続被保険者になった方が良かったか、国民健康保険に加入した方が良かったか質問されました。どのように答えればよいのでしょうか？

健康保険の任意継続被保険者制度とは、社会保険に2ヶ月以上加入していた被保険者が、退職後も引き続き健康保険の被保険者になることができる制度です。以前は医療費の自己負担額や傷病手当金等に関するメリットがありましたが、現在は無くなってしまったため、どちらの保険料が安いかが決め手になると思います。

まず、任意継続被保険者の保険料は、退職時の標準報酬月額に住んでいる都道府県の保険料率を掛けた額です。退職前の給与で控除されていた健康保険料（介護保険料を含む）を2倍した金額が保険料の目安です。（標準報酬月額は上限あり。全国健康保険協会の場合は28万円。）

一方、国民健康保険の保険料は、お住いの市区町村の国民健康保険係で計算してもらえます。

そのため、任意継続被保険者になった場合の保険料を計算してお知らせし、国民健康保険の保険料と比較するように伝えるのがよいでしょう。

<今月の一言コメント>

月額顧問報酬の口座振替のサービスを開始しました。振替の手数料は当事務所で負担します。今月中に振替依頼書をお送りいただければ12月分の顧問報酬（1月8日振替）から開始できますので、是非ご利用ください。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com