



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- 2022年10月から短時間労働者の社会保険の適用範囲が変わります
- その契約、業務委託契約として扱って大丈夫ですか？
- 編集後記～証拠の重要性～
- 【離婚】無料相談会を開催します
- セミナー情報【博多開催】

## ●2022年10月から短時間労働者の社会保険の適用範囲が変わります

2020年5月29日、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2020年6月5日に公布されました。

今回は、当該法律の中で、2022年10月から開始される短時間労働者の厚生年金保険・健康保険(以下、この2つを「社会保険」といいます。)の適用範囲の拡大について取り上げたいと思います。

特に従業員数101人以上の規模(ただし、ここでの従業員のカウント方法は下記で詳しく述べます)の企業の経営者の方は、今回の改正で適用があるかもしれないので、確認が必要です。

### 1 改正の趣旨

現代社会は、急速に少子高齢化が進んでいます。そうすると、必然的に働き手が減少していくため、高齢者や女性の就業が進み、多様な形での働き方が見込まれます。こうした現状、未来予測の下、社会保険の適用範囲を拡大させ、経済基盤の安定的な確保が改正の趣旨です。

### 2 短時間労働者とは？

そもそも、短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者よりも短い労働者のことをいいます。

所定労働時間が通常の労働者(フルタイムの正社員)よりも短ければ、「パート」、「アルバイト」、「準社員」、「契約社員」、「嘱託」等の会社が付している名称を問わず短時間労働者となります。

なお、所定労働時間とは、労働契約上、労働義務を負う時間をいいます。会社は通常、就業規則等で始業時刻、終業時刻、休憩時間を定めています。この始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた時間が所定労働時間です。

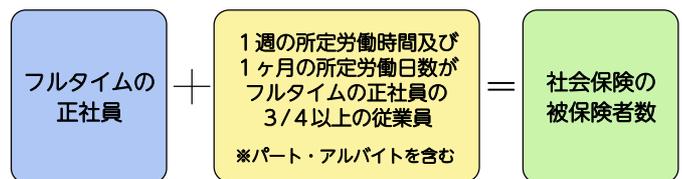
### 3 現行の社会保険の適用範囲

現行(2016年10月から)の規定では、以下の要件を満たす場合に、短時間労働者でも社会保険の加入義務があります。

#### (1) 従業員数が501人以上の規模

①従業員のカウント方法は、社会保険の被保険者数(フルタイムの正社員+1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数がフルタイムの正社員の3/4以上の従業員)でカウントします。

つまり、全ての従業員数でカウントするのではなく、上記にあてはまらない短時間労働者は除外されて計算されます。



②月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準を上回ったら適用対象となります。一度適用対象になった場合は、従業員数が基準を下回っても、原則、引き続き適用されます。

③従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行います。

## 弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F  
グループ事務所 DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC  
HAWAII OFFICE: 1750 Kalakaua Ave #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは木曾までお気軽にどうぞ。



## (2) 週の所定労働時間が20時間以上

この要件は、あくまで週の「所定労働時間」が20時間以上というものです。所定労働時間は、あくまで就業規則や雇用契約書等から決まる労働時間であるため、残業等の臨時的な労働時間を含めて考える必要は原則ありません。

## (3) 勤務期間が1年以上見込まれること

期間の定めのある契約の場合、雇用契約の締結時点で、1年以上の有期契約であれば当該要件を満たします。ただし、1年未満の有期契約の場合でも、以下の場合は1年以上見込まれると考えられています。

- ・就業規則、雇用契約書等その他書面において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている場合
- ・同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある場合

## (4) 賃金の月額が8.8万円以上

基本給と諸手当によって月額8.8万円以上かどうか判断されます。以下のような賃金は除外して判断します。

(月額8.8万円以上かどうか判断するために除外してよい賃金)

- ・臨時に支払われる賃金 (結婚手当等)
- ・1月を超える期間ごとに支払われる賃金 (賞与等)
- ・残業代関係 (時間外労働、深夜労働、休日労働の割増賃金)
- ・最低賃金において算入しないことを定める賃金 (精皆勤手当、通勤手当、家族手当)

## (5) 学生ではないこと

学生は、原則的に社会保険の対象外となります。

## 4 改正後(2022年10月開始)の適用範囲

### (1) 従業員数が101人以上の規模←変更点

従業員のカウント方法等は、上記3(1)①～③と同じです。

### (2) 週の所定労働時間が20時間以上←現状維持

(3) 勤務期間が2ヶ月以上見込まれること←変更点  
従来の1年以上から、2ヶ月以上というように見込み勤務期間が短縮されています。

### (4) 賃金の月額が8.8万円以上←現状維持

### (5) 学生ではないこと←現状維持

## 5 その先の適用範囲拡大(2024年10月開始)

現時点では2年以上先の話ではありますが、2024年からは、従業員数が51人以上の企業にも適用範囲が拡大されます。

なお、その他の要件は、2022年10月開始の(2)～(5)と同一です。

## 6 新旧対照表

以上の変更点等をまとめた表が以下のものになります。ご活用ください。

2016年10月～(現行)	2022年10月～	2024年10月～
従業員数が501人以上の規模	従業員数が101人以上の規模	従業員数が51人以上の規模
週の所定労働時間が20時間以上		
勤務期間が1年以上見込まれること	勤務期間が2ヶ月以上見込まれること	勤務期間が2ヶ月以上見込まれること
賃金の月額が8.8万円以上		
学生ではないこと		

## ●その契約、業務委託契約として扱って大丈夫ですか？

### 1 総論

昨今の働き方改革、コロナ禍等の影響により、人々が多様な働き方を受け入れるようになりました。

例えば、従来の正社員として一定の会社に属して賃金をもらう雇用契約ではなく、業務委託契約により個人事業主として業務委託料をもらう働き方です。

いわゆる「フリーランス」と呼ばれる方達の多くは、業務委託契約だと思われます。業務委託契約の典型例は、コロナ禍以降急増したフードデリバリーなどの業種です。

使用者側(人に仕事をお願いする立場)としては、雇用契約と業務委託契約の違いなどをある程度把握しておかなければなりません。以下、解説いたします。

### 2 業務委託契約の業種の例

まず、どのような業種が業務委託契約として多いかというと、結局は個別契約の内容次第なので一概には言えませんが、以下のような業種が多いと思われます。

- ・配送のドライバー
- ・システムエンジニア、プログラマーといったIT関連業務
- ・美容師、スタイリスト
- ・コンサルタント
- ・士業(社会保険労務士、行政書士等)
- ・講師業
- ・営業職
- ・販売企画、イベント企画等の業務
- ・芸能関係



### 3 本来雇用契約とすべきところを業務委託契約として扱った場合のリスク

雇用契約か業務委託契約は、契約書の表題だけで決まるものではありません。つまり、契約書の表題が、「業務委託契約書」となっているとしても、その人の働き方の実態から、法的には雇用契約と判断される場合があります。

雇用契約と判断された場合は、労働基準法や労働契約法上の「労働者」に該当するため、使用者側にとっては、以下のようなリスクがあります。

- (1) 予想外の多額な残業代が請求される
- (2) その方の仕事能力に問題があったとしても、解雇規制により簡単に契約を解除できない
- (3) 年次有給休暇を取得させなければならない
- (4) 健康保険、雇用保険、労災保険、厚生年金保険などの各種保険への加入が義務付けられる

### 4 判断要素

そもそも、雇用契約とは、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えること約する契約です(民法623条)。

これに対し、業務委託契約(法的性質としては、委任契約または準委任契約)は、ある一定の業務を委託し、相手方がこれを承諾することによって成立する契約です(民法643条、656条)。

業務委託契約の成立要件に報酬の定めは必須ではありませんが、多くの契約では一定の報酬が定められているのが現状です。

上記の定義だけでは、どのような判断で決められるか分かりにくいと思います。

この点について、裁判例等では、以下の要素を総合的に考慮して労働者といえるかどうかを判断しています。

【以下の要素の質問に、「YES」であれば雇用契約と判断される可能性、「NO」であれば業務委託契約と判断される可能性があります。】

- (1) 仕事の依頼に対して諾否の自由がない  
→頼んだ仕事を断れるかどうか。
- (2) 業務遂行上の指揮監督がある  
→使用者から業務の内容及び遂行方法について指揮命令をされているかどうか。
- (3) 勤務場所、勤務時間の拘束性がある  
→決まった場所や時間でしか仕事を行えないかどうか。
- (4) 労務提供の代替性がない  
→本人に代わって他の者が労務を提供することが認められていない場合は雇用契約と判断される要素、逆に他の者が労務を提供することが認められてい

ば業務委託契約と判断される要素となります。

(5)報酬(給与)の決め方が労務提供の時間に比例して支払われている

→日給月給制など、欠勤した場合に欠勤控除されるような報酬体系では、賃金の性質を有するため雇用契約と判断される可能性があります。

(6)事業者(自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う者)性がない

→事業用の資産を自分で用意しているかどうか(自分で用意していない場合は雇用契約を肯定する要素)。

(7)専属性がある

→他社の業務に従事することが契約上制限され、当該会社に専属性がある場合は、雇用契約を肯定する要素となります。

(8)就業規則等の服務規律が適用される

→会社の服務規律は、一般的に労働者に適用される者なので、服務規律の適用対象となっている場合は雇用契約を肯定する要素となります。

(9)退職金制度や福利厚生がある

→退職金制度や福利厚生は、労働者特有の要素であることが多いことから、考慮要素となります。

仮に、今締結している契約が業務委託契約だったとしても、以上の9個の項目に「YES」が多いようであれば、契約の見直しが必要です。



### ●編集後記～証拠の重要性～

法的問題についての交渉や裁判では、証拠の有無が勝敗を分けます。これは、離婚、相続、交通事故、刑事事件、労働事件等、分野を問わず共通して言えることです。

証拠の中でも特に重要なのが客観的証拠です。客観的証拠とは、例えば、書面、メール、写真、録音などの「目で見たり耳で聞いたりしてわかる」証拠のことです。これらの客観的証拠は、削除したり紛失しないようにいただけると、法律相談を受けた弁護士は喜ぶと思います。

ただ、こういった証拠があれば有利に進められるかわからないこともあるかと思います。その場合も、当該分野に精通した弁護士に相談していただければ、状況に応じたアドバイスが可能だと考えられますので、悩まずご相談ください。



## ●【離婚】無料相談会を開催します



期間  
令和4年5月6日(金)～令和4年6月30日(木)  
※期間については変更の可能性があります  
ご相談は午前10時～午後9時まで対応しています。

場所:デイライト法律事務所  
福岡オフィス・北九州オフィス

※初回来所相談のみ無料相談の対象となります。

遠方の方には、電話相談、テレビ電話相談も受け付けております。  
電話相談、テレビ電話相談の場合は、相談料(30分:5500円税込)を事前にお振込みいただく必要があります。

離婚・男女問題でお悩みの方は、是非この機会に専門の弁護士の相談をお試ください。

詳細、お申し込みは以下のURLをご参照ください。  
<https://www.daylight-law.jp/divorce/muryosoudan/>

※転記フリー※  
このニュースレターは転記フリーです。  
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 木曾 賢也 電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp

## ●セミナー情報【博多開催】



【第1部】弁護士が解説!企業のメンタルヘルス対策  
講師:弁護士 西村 裕一(デイライト法律事務所 パートナー 北九州オフィス所長)  
【第2部】健康経営のすすめ  
講師:特定社会保険労務士 城敏徳(みらい社会保険労務士法人 代表社員)  
【第3部】採用力向上セミナー  
講師:宮本 康裕(株式会社マイナビ 転職情報事業本部九州営業統括部 統括部長)

日時:令和4年6月21日(木)  
14:00～17:00(開場13:30)

会場:デイライト法律事務所 福岡オフィス  
(福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階  
※博多駅博多口から徒歩1分)

費用:無料

参加方法:会場参加

定員:20名(定員になりしだい締め切らせていただきますので、お早めのお申し込みをお願いします。)

セミナーの詳細、お申し込みは以下のURLをご参照ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/202206/>

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。  
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。

 企業法務 / 労働問題	 離婚・男女問題	 相続 / 事業承継	 交通事故 / 人身障害	 刑事 / 企業犯罪	 破産再生
--	--	--	--	--	---

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付