

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ通信

おかみさわ社会保険労務士事務所
代表 田村 由理社会保険労務士
A4一枚評価制度&人事制度構築士
仕事と家庭の両立支援プランナー
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>

【実務確認事項】 季節的業務に従事する方の加入保険とは？ Q&A

スキーやスケートなどウィンタースポーツの季節となり、冬の期間限定の雇用採用も増えてくる時期です。例えば、スキー場のリフト操作や敷地内の除雪作業は、この期間限定の仕事です。雇用契約期間は、雪が降る数カ月に限定され、3カ月など短期間となることが多いです。この時期、ご質問をいただき、「短期間の季節的業務従事者」の加入保険の考え方について、少しご紹介します。

例えば、下記 A さんのような労働条件での雇用の場合はどうでしょうか？



業務内容: 事業所敷地内の除雪、車両整備、その他補助業務
契約期間 1/1~3/31 の3カ月
勤務日・時間 月~土(日曜日休み)、1日 5.5 時間 (週 33 時間勤務)



A さんのケースは、雇用保険も社会保険もどちらも加入となります。

季節的業務とは、冬季の例では業務が「除雪」のみである場合とされています。他の業務も行うことを約束した契約であれば、両保険とも「一般被保険者」とみなされ、一般被保険者の要件を満たしていることを持って両保険の加入対象者となります。

被保険者とされない人	被保険者となる場合
日々雇い入れられる人	1カ月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、その日から被保険者となる。
2カ月以内の期間を定めて使用される人	当初の雇用期間が2カ月以内であっても、当該期間を超えて雇用されることが見込まれる場合は、契約当初から被保険者となる。(※)
所在地が一定しない事業所に使用される人	いかなる場合も被保険者とならない。
季節的業務(4カ月以内)に使用される人	継続して4カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。
臨時的事業の事業所(6カ月以内)に使用される人	継続して6カ月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。

雇用契約 2 カ月以上で週 30 時間以上 (目安) 勤務であるため。

【参照】日本年金機構 HP 適用事業所と被保険者より

もし、A さんの業務が「除雪」のみであれば、雇用保険も社会保険も「季節的雇用者」とみなされます。

ポイントは、季節的な業務(例えば、除雪、夏なら農作業等)以外の仕事も雇入れ時に明示してしまうと、季節的な短期間(4 カ月以内)採用であったとしても季節的業務に従事する方ではなくなってしまう点です。また、加入有無の判断は最終的には、管轄の年金事務所やハローワークが行います。季節的業務従事者を雇入れる場合は、トラブル防止の観点から雇入れ前に管轄の年金事務所やハローワークに加入対象となるかどうか、確認を取っておくことをオススメします。

【今月のチェック】「NO ハラスメント」！ あかるい職場の応援団を味方にしよう！

厚生労働省 HP「あかるい職場応援団」をご覧になったことはありますか？12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」と定められているため、ハラスメントのない職場づくり推進を目的に、集中的な広報・啓発活動の実施が行われています。「NO ハラスメント」ポスター、リーフレットがバージョンアップしていますので、ご覧になってみてはいかがでしょうか？

——ハラスメント対策の重要性——

- いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるといったことも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。

☆防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。ポスターには、会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられていますので、ご活用ください。また、ハラスメント対策（研修の実施など）についてご希望がありましたら、お気軽にご相談ください



《厚生労働省 HP URL》

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

おかみさわ事務所の活動

先月に続き、建設事業の方を対象とした雇用管理研修で労働法と雇用管理をテーマにお話しをさせていただきました。来年 4 月に法改正があることから、会場受講の他、オンライン受講を合わせて約 50 事業所の経営者の方や雇用管理責任者の方々がお集まりくださいました。6 時間という長時間の研修でしたが、みなさん、集中して熱心にメモを取られており、「他の建設業の現況を知れて建設業の置かれている状況と関係法令を詳しく知ることが出来た。」「様式変更が行われた最新の36協定について勉強になった。」「法改正など、受講前は理解できていない部分が多かったので勉強になった。」「具体的事例が豊富でわかりやすいと感じた。」など感想をいただきました。お伝えさせていただいた内容を法改正対応に役立てていただけたら嬉しい限りです。



今月の日常の小さな幸せ♡

先日、クリスマスまでのカウントダウン tea の差し入れをいただき、毎日、日替わりのフレーバーを楽しみながら 12 月を過ごしています。ティーバッグの包装 1 つ 1 つに 1~24 までの番号が書いてあるので、24 種類の味を楽しめます。今年はさらに、クリスマスまでの時間がワクワクです！息子のサンタさんへのプレゼントリクエストのヒアリングも完了し、クリスマスツリーもセットし我が家は、準備万端です♪みなさまも素敵なクリスマスをお過ごしください(^_^)



12月もよろしくお願いたします！ おかみさわ社会保険労務士事務所