

ユアサイドニュース 12月号

税制改正により 103 万の壁が 160 万の壁に引き上げられました。収入を増やすため、副業を考える方が多くなるのではないのでしょうか。仮に時給 1225 円の労働者が 160 万円まで働こうとすると、週 25 時間ほど働くことになります。となれば、雇用保険に加入しなければなりません。そこで、今月は副業と雇用保険の関係性についてご説明いたします。

ケース 1

	週所定労働時間	契約期間	雇用形態
A 社	15 時間	1 年	パート
B 社	5 時間	2 か月	パート

雇用保険は、週所定 20 時間以上・雇用見込 31 日以上・学生でなければ被保険者となります。ケース 1 の場合、A 社 B 社どちらも週 20 時間以上ではないため、雇用保険の加入は不要です。つまり、所定労働時間は合算しません。なお、労災保険は本業・副業に関係なく労働者であれば適用されます。

ひとえに副業といえども、パートの掛け持ち、会社員の傍らフリーランス業を営む等々、その形は様々です。

ケース 2

	週所定労働時間	契約期間	雇用形態
C 社	20 時間	1 年	フリーランス
D 社	5 時間	2 か月	パート

一見、労働時間や雇用見込を見れば、C 社での加入が必要のように思えます。しかし、フリーランスは原則労働者ではないため、雇用保険の加入対象ではありません。ただし、就業実態が他の労働者と変わらず、「フリーランス」という名称を用いているにすぎない場合は労働者にあたり、雇用保険の被保険者となります。

ケース 3

	週所定労働時間	契約期間	雇用形態
E 社	20 時間※	1 日	単発バイト
F 社	5 時間	2 か月	パート

※E 社は一日 5 時間で契約している。単発バイトとして 2 か月間継続して勤務し、各月 20 日間出勤した。

昨今、利用数が増えているスポットワーク（単発・短時間バイト）も、労働契約を交わすため労働者とされます。ただし、スポットワークは短時間・単発の就労を前提としてい

るため、一般的に雇用保険の加入要件は満たしません。しかし、ケース3はE社で2か月間継続しており、週所定に換算すると20時間となります。そのため、雇用保険への加入が必要です。

以上、3つのケースを見てきました。現在の就業先で勤務時間を増やすか、副業するか、どちらがお得かと考える方もいらっしゃるかもしれません。労働者にとっては、保険料の徴収がない分、手取りが増える点はメリットになります。ですが、被保険者でなければ育児・介護休業給付金、失業手当等の給付は受給できません。労働者の置かれる状況によって、何が得となるかは変わってきます。事業主にとってみれば、労働者が多様な働き方を選択できることで、収入増を目的とした離職率の低下等を図ることができます。一方、副業は情報漏洩のリスクや競業禁止違反等、運用方法によっては労使トラブルの原因にもなり得ます。雇入れ時の確認や定期的な面談等、雇用管理を適切に行いましょう。