

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
企業雇用中に就労系障害福祉サービスを利用することで生じる社会保険・労働保険の適用問題

研究分担者 永野仁美 (上智大学)

研究要旨

本稿では、企業で働きつつ福祉的就労にも従事する者の社会保険及び労働保険の適用の関係について明らかにすることを目的とした。そして、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用する必要性、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合の通勤災害の取扱いについて検討する必要があること等を指摘した。

A.研究目的

企業に雇用されている間に就労系障害福祉サービスを利用することで生じる社会保険・労働保険の適用問題を考察し、それを共同研究者間の予備知識として共有することを目的とする。

B.調査方法

日本における社会保険(公的年金、公的医療保険)、及び、労働保険制度(雇用保険制度、労災保険(労働者災害補償保険))について、法令調査を行う(ただし、公務員については調査の対象外)。

C.結果

I 社会保険

公的年金及び公的医療保険の仕組みは、「労働者」を対象としてスタートし、徐々に労働者以外の者(例えば、自営業者等)に保障の範囲を拡大していったという沿革を有する。こうした沿革を背景として、現在でも、一定の条件を満たす形で企業で働く場合には、厚生年金・健康保険の適用を受けるが、そうでない場合には、国民年金・

国民健康保険の適用を受ける仕組みとなっている。

(1) 年金

厚生年金の被保険者となるのは、適用事業所に使用される70歳未満の者である(厚年9条)(図表1)。この「使用される」に関しては、「従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が報酬を支払う関係」という定義がなされている。労働基準法における労働者に加え、当事者間で請負契約や準委任契約が締結される場合にも、厚生年金の被保険者とすることが適切か否かという観点から判断がなされる。それゆえ、例えば、法人の代表者(理事や取締役等)であっても、労務の提供に対し報酬の支払いを受けている場合には、使用関係が肯定される。

A型事業所で就労する場合は、当然に「使用関係」があると言えるが、B型事業所で就労する場合には、厚生年金保険法上「使用関係」があると言えるかどうかの問題となりうることから、この点について議論を行う必要がある。また、その際には、国民年金に加入する場合と比較しつつ、

事業主及び本人の厚生年金保険料負担について検討する必要もあろう（図表2）。

その一方で、「使用関係」にある場合にも、一定の場合には厚生年金の適用除外となる。その典型が、一定の範囲の短時間労働者である。図表3で示される通り、例えば週の所定労働時間が20時間未満である場合には、就労している先の企業規模に関わらず、厚生年金の適用はない。同時利用者は、それぞれの場所での週の所定労働時間が短いことが予想されることから、厚生年金の適用対象とはならない可能性があることに、留意する必要がある。

もっとも、同時利用者が、複数の適用事業所で厚生年金の適用要件を満たす場合もないわけではない。厚生年金の適用要件は、事業所ごとに判断がなされることとなっているが、複数の適用事業所で適用要件を満たす場合には、①所管の年金事務所を選択して、届け出ること、②選択された年金事務所で、報酬月額を合算して標準報酬月額を決定すること、③保険料額をそれぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分すること、④各事業所において毎月の保険料を支払うことが求められる。

図表1 適用事業所：(厚年6条)

- ・次に掲げる事業の事業所で、常時5人以上の従業員を使用するもの
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ホ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ヘ 貨物積卸しの事業
 - ト 焼却、清掃又はと殺の事業
 - チ 物の販売又は配給の事業
 - リ 金融又は保険の事業
 - ヌ 物の保管又は賃貸の事業
 - ル 媒介周旋の事業
 - ヲ 集金、案内又は広告の事業
 - ワ 教育、研究又は調査の事業
 - カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
 - コ 通信又は報道の事業
 - タ 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業
 - レ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業
- * これ以外の事業所の事業主は、当該事業所に使用される者の2分の1以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができる。
- ・国、地方公共団体又は法人の事業所で、常時従業員を使用するもの
- ・船員として船舶所有者により使用される者が乗り組む船舶

図表 2 保険料

<p>○厚生年金の保険料</p> <ul style="list-style-type: none">・標準報酬月額及び標準報酬額×保険料率（18.3%）（厚年 81 条）・労使折半で負担（厚年 82 条）・育児休業等期間／産前産後休業期間中の保険料の申出による免除等 <p>○国民年金の保険料（厚生年金の適用を受けない場合）</p> <ul style="list-style-type: none">・定額：令和 4 年度は、月額 16,590 円（国年 87 条）・保険料免除<ul style="list-style-type: none">法定免除（国年 89 条）<ul style="list-style-type: none">障害年金受給者（2 級以上）、生活保護（生活扶助）受給者、国立ハンセン病療養所などで療養している者申請免除・猶予等（国年 90 条以下）<ul style="list-style-type: none">前年所得が一定以下の場合や失業した場合学生納付特例産前産後期間（届出が必要）・厚生年金の適用対象とならず、厚生年金の被保険者に扶養されている場合、第 3 号被保険者となり、保険料負担は発生しない。

図表 3 短時間労働者の扱い

<ul style="list-style-type: none">・週の所定労働時間又は 1 月間の所定労働日数が、通常の労働者の 4 分の 3 以上 → 厚生年金の被保険者・週の所定労働時間又はいか月の所定労働日数が、通常の労働者の 4 分の 3 未満 → 次の要件を満たせば、厚生年金の被保険者<ul style="list-style-type: none">①従業員数 100 人超*の企業、又は、労使間で加入について合意のある従業員数 100 人以下の企業で働いている②週の所定労働時間が 20 時間以上③月額賃金が 8 万 8000 円以上④勤務期間が 2 か月超（見込みを含む） <p>(注) 企業規模は、2024 年 10 月以降、50 人超に拡大される。</p>

(2) 医療保険

企業で働く労働者が対象となる健康保険についても、適用に関する基本的な考え方は年金の場合とほぼ同じである（70 歳未満という年齢要件はない）。ただ、医療保険の場合は、健康保険における「被扶養者」の仕組みの存在により、

適用関係が年金の場合よりも複雑となる（本人が健康保険の被保険者となるのか、本人とその家族の状況により被扶養者として家族の健康保険でカバーされることとなるのか、あるいは、国民健康保険の被保険者となるのか）。

II 労働保険

企業で働く場合には、労働保険の適用関係に関する問題も生じる。

(1) 労災保険

労災保険は、労働者を使用する事業を適用対象とするため、どのような働き方であれ（すなわち、週の所定労働時間が非常に短くても）、労災保険による補償の対象となる（労災3条）。企業で就労しつつ、A型事業所で就労する場合には、「複数事業労働者（事業主が同一でない二以上の事業に使用される労働者（労災1条））」に関する仕組みの対象にもなりうる。

他方、労災保険の適用の対象となる「労働者」については、労働基準法9条の「労働者」と同一であるとの解釈がなされている。そのため、「労働者性」は認められないとされているB型事業所で就労する障害者の事故については、現在、労災保険の適用対象外とされているが、労災保険による補償を行い得るのかについて、特別加入制度の利用可能性も含めて、別途検討する必要がある。また、特に、同時利用の場合には、B型事業所から企業への移動について、通勤災害が認められ得るかどうかも論点となりうる。現在、複数の事業所で働く労働者については、1つ目の就業場所での勤務が終了した後に2つ目の就業場所へ向かう場合の移動についても通勤災害が認められている（労災7条2項2号）。A型事業所と企業間の移動については、通勤災害が問題なく認められるが、B型事業所と企業間の移動について、これが認められる可能性について、検討する必要がある。

(2) 雇用保険

雇用保険については、週の所定労働時間が20時間以上である労働者が、その被保険者となる（雇保4条～6条）。被保険者要件は、1つの

会社で満たす必要があるため、例えば、企業で週18時間、A型事業所で週18時間という形で就労する場合には、雇用保険の対象とはならない。他方、複数の会社で被保険者要件を満たす場合には、主として家計を維持している方を選ぶこととなる。

D. 結論

A型事業所での就労は「雇用」とされていることから、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても、「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用すれば良い。他方、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合には、B型事業所で働く者の「使用関係」（社会保険の場合）や労働者性（労働保険の場合）について検討したうえで、その適用の在り方について改めて考える必要がある。とりわけ、労災保険における通勤災害の取扱いは、同時利用を推進していく際に問題となり得る重要な論点と言える。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし