

労務に関する情報

● 労災保険における事業の単位と継続一括手続き

会社が新たに支店や営業所を設けることがあります。その際には、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」という）の事業場の成立手続きを行う必要があります。このように事業場が複数となる場合の労災保険の手続きについて概説します。

（一）有期事業と継続事業

労災保険における事業は、建設の事業や立木の伐採の事業など事業の期間が予定される有期事業と、一般の会社や工場、商店、事務所など事業の期間が予定されない継続事業に分類されます。このうち継続事業は、原則として一つの場所を一つの単位の事業として判断することになっており、一つの会社であっても支店や営業所などを本社とは異なる場所に設ける場合には、支店や営業所ごとに一つの事業場として保険関係を成立させる必要があります。ただし、場所的に独立しているものであっても、出張所、事務所等で労働者が少なく、組織的に直近の事業に対し独立性があると言えないものについては、直近の事業に包括して全体を一つの事業として取り扱うことになっていきます。

（二）継続事業の一括

労災保険では、原則として事業場ごとに労災保険の成立手続きを行い、労災保険の手続きや労働保険料を申告・納付することになっていますが、事務処理の簡素化等の観点から、一定の要件を満たす事業場で手続きを行った場合には、本社等で一括して労働保険の手続きを行う制度が設けられています。これを継続事業の一括と呼び、本社等のまとめる方の事業を指定事業、まとめられる事業を被一括事業と呼びます。

（三）継続事業を一括する際の要件

継続事業の一括を行う際には、以下のすべての要件を満たす必要があります。

- ① 事業主が同一人であること
- ② 指定事業と被一括事業の成立している保険の内容が同じ（a～cの同じものに該当する）であること
 - a. 労災保険のみが成立している
 - b. 雇用保険のみが成立している
 - c. 労災保険と雇用保険の両方が成立している
- ③ 厚生労働大臣の認可があること
- ④ 指定事業と被一括事業の、事業の種類が同じであること

● 外国人採用の留意点

昨今、雇用の多様化が進み、外国人の労働者を採用する場面も多くなってきたかと思えます。ここでは、外国人を採用する上で留意すべきポイントを簡単に紹介します。

① 在留資格の確認

外国人を雇用する際には、外国人登録証により「在留資格」を確認しなければなりません。この在留資格とは、外国人が日本に滞在する際に行うことのできる活動や身分地位を証明するものであり、就労が認められる資格と認められない資格があります。

尚、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」以外の資格である場合は、入国の際に取得した在留資格の種類でしか就労することができませんので注意が必要です。

例えば、「技術」の資格で日本に滞在する外国人は、「技能」の資格による活動はできません。したがって、本来、機械工学等の技術者として働くべき外国人が、料理人等の仕事に就いていた場合は、不法就労となります。

② 資格外活動の許可の確認

在留資格が「留学」や「就学」となっていた場合には、資格外活動の許可を得なければアルバイトをさせることはできません。日本の学生のような感覚で「アルバイトだから」と気軽に働かせることはできませんので、資格外活動の許可書を確認する必要があります。

③ 在留期限の確認

資格が「永住者」以外の外国人については在留期限が設定されていますので、在留期限が過ぎてないか、また、その更新がされているかどうか確認する必要があります。

上記ポイントを押さえておかなければ、不法就労等で会社が罰せられることとなりますので、採用する際の「うっかりミス」には気を付けましょう。

赤井労務マネジメント事務所
社会保険労務士 赤井孝文
URL <http://www.6064.jp>