

# 労務ROAD

- ダブルワークしている人の雇用保険はどこで入る
- アルバイトの無断欠勤対策はどうする？

## 河 本 社 労 士 事 務 所

(編集担当:伊藤)

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-4-3 ISOビル7F Tel:06-6228-8555 Fax:06-6228-8556

### ダブルワークしている人の雇用保険はどこで入る？

雇用保険は、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②31日以上雇用見込みがあること、の2つの要件を満たした場合に被保険者となります。

それでは、ダブルワークしているなど、複数の事業所に勤務している人の雇用保険はどうなるのでしょうか。

#### ◆ 2つ以上のそれぞれの事業所で加入要件を満たす場合

その人の生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業所において被保険者となります。

#### ◆ 1つの事業所でのみ加入要件を満たす場合

要件を満たす事業所で被保険者となります。

#### ◆ どの事業所も加入要件を満たさない場合

雇用保険の被保険者にはなりません。

このように、複数の事業所に勤務している場合、それぞれの事業所ごとに加入要件を判断し、複数で加入要件を満たす場合は、給与額の多い方でのみ被保険者となります。今後、複数の事業所で勤務する人は増加する傾向にあるといわれます。資格取得手続きをする際には注意が必要です

【厚生労働省より】

### アルバイトの無断欠勤対策はどうする？

会社が設けたルールをアルバイトに徹底するのはもちろんですが、反面、会社側も労働基準法や労働契約書などのルールに則って労務管理を行わなければなりません。

#### ★採用時に労働条件がきちんと伝わっているか

2015年に行われた厚生労働省の調査によると、アルバイト先で最も多く発生したトラブルがシフトに関するものであり、『採用時の合意に基づかないシフトを入れられた』『アルバイト側の都合を聞かず一方的にシフトを入れられた』といった項目の回答が多くなっています。また、58.7%で『書面による労働条件の通知が無かった』、19.1%で『口頭でも具体的な労働条件の説明を受けたことがなかった』との項目が回答されており、**採用時の労働条件の説明不足がトラブルにつながっている**ことを示しています。

#### ★インセンティブと懲戒規定の整備

上記をふまえると、**アルバイト採用時に労働条件通知書などでシフトの運用に関するルールを丁寧に説明し、会社側もそのルールに沿ってシフトの運用を行っていく**ことで、トラブルを減らす効果が期待出来るのではないかと考えます。また、アルバイトにシフトに応じた勤務に協力してもらうために、下記のようなインセンティブと懲戒規定を整備することも有効であると考えられます。

- ① アルバイトが急遽欠勤することになった場合、振替で出勤してくれたアルバイトに特別手当等のインセンティブを支払うことや、本人がシフトどおりに出勤した場合に皆勤手当を支給するというインセンティブを与えること。
- ② 無断欠勤をした場合には就業規則に懲戒処分を設け、『**減給もあり得る**』といったこととし、アルバイト間の公平を図ることとする。

いずれにしても、**日頃からコミュニケーションを図って、『用事などがあれば調整するから』と早めに相談することをうながし、無断欠勤が生じない職場をつくっていくことが重要**であると思われます。

【企業実務より】