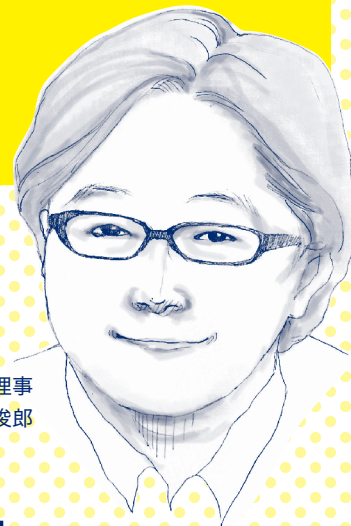


NPO法人の労務は複雑なり

「社会貢献のために活動しているから」「ミッション達成に向けてボランティアとして活動しているから」等の理由からNPO法人の労務についてはあまり厳しくないというイメージをもたれている方が多いかと思います。

営利を目的とした企業も、営利を目的としないNPO法人も労働社会関係諸法令の適用条件は変わりません。NPO法人は、人員構成が一般企業に比べて複雑なため、労務についてはより深い認識が必要になるといえます。

誰が労働基準法上の労働者にあたるのか？ 誰をどういう保険に加入させなければならないのか？ ボランティアの位置づけは？ 多様な人的資源を、適正な労務管理のもと、効率よく機能させることにより、ミッション達成に近づくのではないのでしょうか。



社会保険労務士／NPO法人ウィッグリング・ジャパン 理事
吉田 俊郎

各種保険の必要性判断基準

NPO 法人も法に定められた事業体の一つですので、職員を雇用しようとする場合には、労働法に基づいて様々なルールや手続に従う必要があります。これは、雇用主を縛ると同時に、労働者を守るためのものです。

労使や雇用に関する保険は、大きく「労災保険」と「雇用保険」の2つに分かれ、これらの総称を「労働保険」と呼びます。

社会保険も「健康保険」と「厚生年金」の大きく2つに分かれますが、セットで加入する必要があり、どちらかだけにはできません。これらの総称を「社会保険」と呼びます。

	労働保険		社会保険
	労災保険	雇用保険	健康保険／厚生年金
理事長／代表理事 兼 職員	△ 特別 加入のみ※1	× 加入不可	◎ 必須加入
理事 兼 職員	◎ 必須加入	△ 条件を満たせば 加入※2	○ 労働時間・日数に よって加入
職 員	◎ 必須加入	○ 労働時間 によって加入	○ 労働時間・日数に よって加入

※1 労災保険には、「特別加入制度」があります。代表が職員と同じような業務を担う場合、一定の要件を満たすことで、特別に任意加入を認めている制度です。NPO 法人の代表者の場合は、「中小事業主等」を対象とする制度の利用を検討することになります。

※2 兼務役員においては、役員の性格よりも労働者の性格が強い場合に、被保険者となります。具体的な要件として、定款にて代表権が制限されていること・当該者の役員報酬と賃金を比較した場合に賃金の方が多くこと・他の職員と同じように就業規則の適用がなされていること等があり、確認のため書類の提出が求められる場合があります。

労災保険

概 要	業務又は通勤による怪我や病気、障害、死亡等に対して保険による給付金が支払われるものです。
対 象	労働形態に関わらず、 <u>1人でも雇用した場合は加入する必要があります。</u>
費 用	「法人」が全額負担します。
窓 口	労働基準監督署

雇用保険

概要	退職等で失業した際に、再就職までの期間、失業手当を給付する保険制度です（但し、12ヶ月以上の加入実績が必要）。
対象	31日以上引き続き雇用される予定で、1週間の所定労働時間が20時間以上である労働者を1人でも雇用した場合に加入する必要があります。パートタイム等で他事業所との兼業者の場合は、主たる事業所（給与を多く支払う側）が加入します。なお、雇用主である理事長／代表理事兼職員の方は加入できません。
費用	「法人」と「個人」が所定の比率（ほぼ折半）で支払います。
窓口	労働基準監督署／ハローワーク

健康保険／厚生年金

概要	「健康保険」は医療費の自己負担が減額される制度で、個人や自営業者等は「国民健康保険」に加入することになります。「厚生年金」は生活保障の制度で、老齢年金のほか、障害年金や遺族年金も含まれます。
対象	1日あるいは1週間の労働時間と、1ヶ月の労働日数の両方が、職場の規定する正職員（常勤）の基準の3/4以上になった場合に適用対象となります（どちらかだけの場合は対象外）。但し、 <u>理事長／代表理事兼職員</u> の場合は、労働時間や日数にかかわらず、強制加入となるのでご注意ください。
費用	「法人」と「個人」が折半で支払います。

特に、加入適用の判断ラインに迷うのは社会保険だと思われます。ある職場のケースを基にした以下の表を参考にさせていただくとわかりやすいでしょう。

	正職員	正職員の3/4
1日の労働時間	8時間	6時間
1週の労働時間	40時間	30時間
1月の労働日数	21～22日	約16日

例 A) 1日4時間×週5日＝20時間勤務、月20～21日出勤 → 適用外

例 B) 1日8時間×週2日＝16時間勤務、月8～10日出勤 → 適用外

例 C) 1日6時間×週4日＝24時間勤務、月17～19日出勤 → 適用

Point

従業員数501人以上の企業（団体）においては、以下の“全てに”該当する、パート・アルバイトの方については、社会保険の加入が義務化されています。

- ・週の所定労働時間が20時間以上
- ・2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- ・月額賃金が8.8万円以上
- ・30時間未満
- ・学生ではない

*更に今後、令和4年10月からは101人以上、令和6年10月からは51人以上の企業（団体）と、段階的に対象事業者の範囲が拡大されます。

労務管理に必要な書類と記載事項

労務管理書類の重要性

職員を雇用する場合には「雇用契約書」または「労働条件通知書」、労働条件や働き方を定めた「就業規則」を作成し職員に周知する必要があります。更に、常時10人以上を雇用する事業所では、就業規則に職員過半数の代表者による意見書を添付して、労働基準監督署に届けなければなりません。これらの他に「労働者名簿」「賃金台帳」「出勤簿」等も含めた労務管理書類が、雇用保険の申請・退職手続時に最低限必要となります。

この他にも、年1回の健康診断とその費用負担、またその結果を健康診断個人票として作成し5年間保管することが事業者側の義務とされています。更に、常時50名以上を雇用する事業所の場合は、健康診断の結果を労働基準監督署に報告する必要があります。

🔍 雇用契約書又は労働条件通知書に必要な記載事項

- ・労働契約の期間に関する事項（契約期間の定めがある場合にはその期間、ない場合にはその旨）
- ・労働契約期間の定めがある場合は、更新の有無及び更新の基準
- ・就業の場所及び従事する業務に関する事項
- ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の就業転換に関する事項
- ・賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払の時期、昇給に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

🔍 就業規則に必要な記載事項

- ・始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換（交替制勤務のローテーション等）に関する事項
- ・賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

この他、産休・育休・退職手当・食費・作業用品の負担について等、実態に応じて就業規則に定めるか、また別に規程を作成する必要があります。

労務で注意すべきケース

労働者性の判断と保険加入

職員に対して、給与ではなく謝金や業務委託費で支払い、労働保険・社会保険の加入を行わない NPO 法人もあるかもしれません。しかし、実態として「労働者性がある」と判断された場合、呼称にかかわらず労働保険・社会保険への加入義務が発生します。

Point

労働者性の基準として、以下の事項に当てはまる場合、総合的に労働者として判断される可能性が高くなります。

- ・ 諾否の自由 業務の依頼に対して諾否の自由がない
- ・ 指揮監督 業務の遂行について具体的な指揮命令を受けている
- ・ 拘束性 勤務場所や時間が指定されている
- ・ 代替性 本人に代わって他の者が労務提供することが認められない
- ・ 報酬の対称性 時間単価を基礎として報酬が支払われる

最低賃金の遵守とボランティア

収益のあがりにくい事業を行う場合、職員に十分な給与を支払うことが難しいこともあります。しかし、NPO 法人においても最低賃金法において労働者の権利は守られていますので、例えば時間給ではなく固定給の職員でも、その月給を労働時間で割った場合に最低賃金を下回ると、最低賃金法違反になってしまいます（なお、理事長／代表理事兼職員等は「使用者」であり「労働者」ではありません）。

また、ボランティアであっても、交通費等の必要経費以外が謝金として支払われている場合は、実態として「労働者性がある」とみなされることがあり、その場合には、最低賃金以上の金額を支払う必要があると考えられます。

各種ハラスメント

昨今では非営利組織においても、職場内や取引関係者間でのハラスメントや不祥事発覚が相次いでいます。NPO 法人は、理念に基づいて仲間が集まる、職場の人間関係が少数になりやすい、「良いことに取り組んでいるから少々のは我慢しろ（これでいいんだ）」など、価値観のぶつかり合いが起きやすく、同時に問題が発覚しにくい構造にあるとも言えるでしょう。パワーハラスメントであれば、「業務上必要とされる指導の範囲」がどの範囲か、組織内でコミュニケーションをとり確認していくこと。また、時に研修など、外部の機会も活用することが望ましいと思われれます。