

～スキマバイトアプリで労働者を雇った場合の労働保険年度更新～

Q スキマバイトアプリを通して働いてもらった労働者の賃金は労働保険の年度更新に含められますか？

A 確定保険料賃金総額に含める必要があります。労働保険の年度更新とは、事業主が労働保険料(労災保険・雇用保険)を年度ごとに申告・納付する手続きで、1年間に支払った総額をもとに算出されます。この時、労働者に該当する場合、その賃金は申告対象となります。

近年、スキマバイトアプリ経由で採用した労働者の賃金が年度更新時の賃金総額に含まれるのか疑問に思う方も多いでしょう。

スキマバイトアプリの仕組みでは、企業と労働者が直接雇用契約を結ぶ形式となっています。したがって、企業の指揮命令下で働いており企業から給与が支払われている者は、労働保険の対象労働者として賃金を集計し、年度更新の報告に含める義務があります。ただし、業務委託など特殊な雇用形態で働いている場合には、労働保険の対象外となるケースもあるため雇用契約内容を確認することが大切です。

一方、雇用保険は、「31 日以上の雇用見込み」や「週 20 時間以上の勤務」の要件を満たさない短期・単発労働者は、対象外となります。

スキマバイトアプリ活用の企業が増える中、年度更新時の対応も年々複雑になっています。スキマバイトであっても雇用実態に応じ、適正な申告が求められています。

不明な点がある場合には、早めに社労士等の専門家に相談しましょう。

3 労働保険対象賃金の範囲

労働保険における賃金総額とは、事業主がその事業に使用する労働者（年度途中の退職者を含みます。）に対して賃金、手当、賞与、その他名称のいかんを問わず労働の対価として支払うすべてのもので、税金その他社会保険料等を控除する前の支払総額をいいます。

また、保険料算定期間中（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に支払いが確定した賃金は、算定期間中に実際に支払われていなくとも算入してください。

賃金とするもの		賃金としないもの	
基本賃金	時間給・日給・月給、臨時・日雇労働者・パート・アルバイトに支払う賃金	役員報酬	取締役等に対して支払う報酬
賞与	夏季・年末などに支払うボーナス	結婚祝金	労働協約・就業規則等の定めがあるかないかを問わない
通勤手当	課税分、非課税分を問わない（※1）	死亡弔慰金	
定期券・回数券	通勤のために支給する現物給与	災害見舞金	
超過勤務手当	通常の勤務時間以外の労働に対して支払う残業手当等	年功慰労金	
深夜手当等	通常の勤務時間以外の労働に対して支払う残業手当等	勤続褒賞金	実費弁償と考えられるもの
扶養手当	労働者本人以外の者について支払う手当	出張旅費	
家族手当	労働者本人以外の者について支払う手当	宿泊費	労働者が自己の負担で用意した用具に対して手当を支払う場合
技能手当	労働者個々の能力、資格等に対して支払う手当や、特殊な作業に就いた場合に支払う手当	赴任手当	
特殊作業手当	労働者個々の能力、資格等に対して支払う手当や、特殊な作業に就いた場合に支払う手当	工具手当	労働基準法第76条の規定に基づくもの法定額60%を上回った差額分を含めて賃金としない
教育手当	労働者個々の能力、資格等に対して支払う手当や、特殊な作業に就いた場合に支払う手当	寝具手当	
在宅勤務手当	在宅勤務を行うことのみを要件として、就業規則等の定めに基づき定額を支払う手当（※2）	休業補償費	健康保険法第99条の規定に基づくもの
調整手当	配置転換・初任給等の調整手当	傷病手当金	
地域手当	寒冷地手当・地方手当・単身赴任手当等	解雇予告手当	労働基準法第20条に基づいて労働者を解雇する際、解雇日の30日以前に予告をしないで解雇する場合に支払う手当
住宅手当	家賃補助のために支払う手当	財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等	
奨励手当	精勤手当・皆勤手当等	奨励金等	労働者財産形成促進法に基づく労働者の財産形成貯蓄を奨励するために事業主が一定の率又は額の奨励金を支払う場合（持株奨励金など）
休業手当	労働基準法第26条に基づき、事業主の責に帰すべき事由により支払う手当	会社が全額負担する生命保険の掛け金	
宿直・日直手当	宿直・日直等の手当	持家奨励金	労働者が持家取得のため融資を受けている場合で事業主が一定の率又は額の利子補給金等を支払う場合
雇用保険料社会保険料等	労働者の負担分を事業主が負担する場合	住宅の貸与を受ける利益（福利厚生施設として認められるもの）	
昇給差額	離職後支払われた場合で在職中に支払いが確定したものを含む		住宅貸与されない者全員に対し（住宅）均衡手当を支給している場合は、賃金となる場合がある
前払い退職金	支給基準・支給額が明確な場合は原則として含む		
社会保険適用促進手当	短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するもの		
その他	労働協約、就業規則、労働契約、労使協定（休業協定）等によってあらかじめ支給条件が明確にされたもの		

（※1）在宅勤務が行われる際の交通費の取扱いについては以下となります。

当該日における労働契約上の勤務提供地	「自宅－企業」間の移動に要する費用の取扱い
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償
企業	通勤手当

（※2）就業規則等により、在宅勤務手当のうち業務の遂行に必要な費用の実費弁償に当たることが明らかである部分は、賃金に含まれません。

4 労働保険対象者の範囲

区分	労災保険	雇用保険
基本的な考え方	常用、日雇、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、労働の対価として賃金を受けるすべての者が対象となります。 また、海外派遣者により特別加入の承認を得ている労働者は別個に申告することとなるので、その期間は対象となりません。	雇用される労働者は、常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、 ①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、 ②31日以上雇用見込みがある場合 には原則として被保険者となります。 ただし、次に掲げる労働者等は除かれます。 ○季節的に雇用される者であって、次のいずれかに該当するもの ・4か月以内の期間を定めて雇用される者 ・1週間の所定労働時間が30時間未満である者 ○昼間学生
個々の労働者の届出	労働者ごとの届出は必要ありません。	新たに労働者を雇い入れた場合は、その都度、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に「雇用保険被保険者資格取得届」の提出が必要です。 また、雇用保険被保険者が離職した場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」と失業給付額等の決定に必要な「離職証明書」の提出が必要です。 労働者から役員へ変わった場合等、ご不明な点は公共職業安定所へ別途ご確認ください。
法人の役員（取締役）の取扱い	代表権・業務執行権（注1）を有する役員は、労災保険の対象となりません。 ①法人の取締役・理事・無限責任社員等の地位にある者であっても、法令・定款等の規定に基づいて業務執行権を有すると認められる者以外の者で、事実上業務執行権を有する取締役・理事・代表社員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対価として賃金を得ている者は、原則として「労働者」として取り扱います。 ②法令、又は定款の規定により、業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規則によって、業務執行権を有する者と認められる者は、「労働者」として取り扱いません。 ③監査役、及び監事は、法令上使用人を兼ねる事を得ないものとされていますが、事実上一般の労働者と同様に賃金を得て労働に従事している場合は、「労働者」として取り扱います。 ※保険料の対象となる賃金は、「役員報酬」の部分に含まれず、労働者としての「賃金」部分のみです。	株式会社の取締役は原則として被保険者となりません。 ただし、取締役であって、同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する者は、服務態度、賃金、報酬等の面からみて労働者の性格の強いものであって、雇用関係（注2）があると認められる者に限り「被保険者」となります。この場合、公共職業安定所へ雇用の実態を確認できる書類等の提出が必要となります。 ①代表取締役は被保険者になりません。 ②監査役は原則として被保険者になりません。 また、株式会社以外の役員等についての取扱いについては以下のとおりです。 ○合名会社、合資会社、合同会社の社員は株式会社の取締役と同様に取扱い、原則として被保険者となりません。 ○有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取扱いします。 ○農業協同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とはなりません。 ○その他法人、又は法人格のない団体もしくは財団の役員は、雇用関係が明らかでないかぎり被保険者とはなりません。 ※保険料の対象となる賃金は、「役員報酬」の部分に含まれず、労働者としての「賃金」部分のみです。

厚生労働省「令和7年度 労働保険 年度更新 申告書の書き方」からの抜粋