

従業員数について

従業員数を確認する必要性

申込人の従業員数については、中小企業者としての資格要件の確認はもとより保証料率の決定（リスク考慮型保証料体系適用の保証制度の場合）にも影響し得る重要な項目です。

従いまして正確にご記載をお願いします。

従業員	常用(役員・家族除く)	名
	常用(役員・家族)	名
	臨時(パート含む)	名

常用（役員・家族除く）の定義

- ①全くの臨時的な従業員は含まれませんが、名目は臨時雇いであっても、実質的には長期継続的な雇用関係にある者も含まれます。
- ②複数の短時間就労者（アルバイト等）に割り当てられた異なる業務を合わせると正社員1人分の業務内容に相当するのであれば、その複数の短時間就労者は常時使用する従業員1人として換算されます。
- ③個人の場合、事業主は含まれません。
家族従業員については、有給であってもその者が事業主と同一生計で三親等内の親族であれば含まれません。
法人の場合、家族従業員（その者が事業主と同一生計で三親等内の親族）であっても個人企業と異なり、雇用契約関係が存在する為に含まれます。
- ④その役員は、法人との間に雇用契約関係が存在しないことから含まれません。
- ⑤NPO 法人の場合、ボランティアは、NPO 法人との間に雇用契約関係が存在しないことから含まれません。
- ⑥人材派遣業者から派遣されている人員については、派遣先企業と雇用契約関係が存在しないことから含まれません。

資本金又は出資金が中小企業者の資格要件を超えている会社の場合

常用使用する従業員（常用（役員・家族除く））が制限人数の9割を超えている場合には、下記の従業員数確認書類が必要となります。

①労働保険概算・増加概算確定保険料申告書（写）

②社会保険庁等公的機関による証明書

ただし、上記書類の徴求が困難な場合は次のいずれかの書類（写）を提出願います。

（ア）法人の事業概況説明書

（イ）健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届総括表

（ウ）給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書

（エ）賃金台帳

Q&A

(問1)

旅館業等において、毎年夏、秋などの繁忙期に1～3か月間臨時に雇用する従業員は、常時使用する従業員に含まれるか。

(回答)

「常時使用する従業員」にいう常時であるか否かの判断に当たっては、その企業の年間を通じての営業日数との関係も勘案する必要があり、営業日数の相当部分（概ね半数以上）について就労している場合（1日の就労時間が短くても通年勤務している新聞販売店のアルバイトの配達員等も含め）は、常時使用する従業員に含まれるが、年間を通じて事業活動を行っている企業体の場合に、週1～2日又は季節的な一定時期のみ就労している場合は含まれない。

したがって、本件の場合、営業日数の相当部分について就労していないので、常時使用する従業員には含まれない。

(問2)

新聞専売業を営む者が、朝夕の新聞配達や折込作業など異なる業務を数人のアルバイトに割り当て、1日の業務内容が正社員1名の業務内容と同じになる場合、常時使用する従業員はどのように換算するのか。

(回答)

複数のアルバイトに割り当てられた異なる業務を合わせると正社員1人の業務内容に相当するのであれば、当該アルバイトは常時使用する従業員1人として換算される。