第4章 被保険者について

1 被保険者の範囲

適用事業主に雇用されている労働者は、本人の意思にかかわらず、原則として「1 週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ31日以上の雇用見込がある者」は被 保険者となります。

ただし、本章の3「被保険者とならない者(適用除外)」に該当する労働者については、この限りではありません。

2 被保険者の種類

被保険者には、次の4つの種類があります。

(1) 一般被保険者

以下に説明する高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者以外の被保険者をいいます。

(2) 高年齢被保険者

高年齢被保険者とは、65歳以上の被保険者であって、特例被保険者及び日雇労働 被保険者以外の者をいいます。

なお、65 歳に達した日以後に雇用された者であって、平成 29 年 1 月 1 日前から 引き続いて雇用されている者については、平成 29 年 1 月 1 日に当該事業主の適用 事業に雇用されたものとみなします。

(3) 短期雇用特例被保険者

季節的に雇用される者のうち次のいずれにも該当しない者のことをいいます。

- イ 4か月以内の期間を定めて雇用される者
- ロ 1週間の所定労働時間が30時間未満である者

この場合の「季節的に雇用される者」とは、季節的業務に期間を定めて雇用される 者または季節的に入・離職する者のことをいいます。

なお、短期雇用特例被保険者(以下「特例被保険者」という)が同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上となるに至ったときは、その1年以上雇用されるに至った日以後は、特例被保険者でなくなり、一般被保険者(65歳未満)または高年齢被保険者(65歳以上)となります。

また、同一事業所に連続して1年未満の雇用期間で雇用され、極めて短期間の離職期間で入離職を繰り返し、その都度特例一時金を受給しているような労働者については、原則として、以後は、一般被保険者として取り扱うこととなります。

(4) 日雇労働被保険者

日々雇用される者または30日以内の期間を定めて雇用される者をいいます。(詳細は156ページ参照。)

3 被保険者とならない者(適用除外)

(1) 1週間の所定労働時間が20時間未満である者

「1週間の所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その労働者が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいいます。この場合の「通常の週」とは、祝祭日及びその振替休日、年末年始の休日夏季休暇等の特別休日(すなわち、週休日その他概ね1か月以内の期間を周期として規則的に与えられる休日以外の休日)を含まない週をいいます。

なお、4週5休制等の週休2日制等1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないときは、1週間の所定労働時間は、それらの平均(加重平均)により算定された時間とし、また、所定労働時間が1か月の単位で定められている場合には、当該時間を12分の52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。この場合において、夏季休暇等のため、特定の月の所定労働時間が例外的に長く又は短く定められているときは、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。この時、通常の月の所定労働時間が一通りでないときは、上記のなお書きに準じてその平均を算定することとして下さい。また、所定労働時間が1年間の単位でしか定められていない場合には、当該時間を52で除して得た時間を1週間の所定労働時間とします。

なお、労使協定等において「1 年間の所定労働時間の総枠は○○時間」と定められている場合のように、所定労働時間が1年間の単位で定められている場合であっても、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合には、上記によらず、当該週又は月を単位として定められた所定労働時間により1週間の所定労働時間を算定することとして下さい。

- (2) 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者 「31日以上雇用されることが見込まれる」場合の具体例については、26、27ペー ジを参照してください。
- (3) 季節的に雇用される者であって、以下のイまたは口に該当するもの イ 4か月以内の期間を定めて雇用される者 ロ 1週間の所定労働時間が30時間未満の者
- (4) 学校教育法第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校または同法第134条に規定する各種学校の学生または生徒(28ページ参照)
- (5) 船員であって、特定漁船以外の漁船に乗り組むために雇用される者(1年を通じて船員として雇用される場合を除く)(29ページ参照)
- (6) 国、都道府県、市区町村等の事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の

法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、雇用保険の求職 者給付および就職促進給付の内容を超えると認められる者

4 「31 日以上の雇用見込み」に関する具体例

【平成22年4月1日以降に雇用する場合】

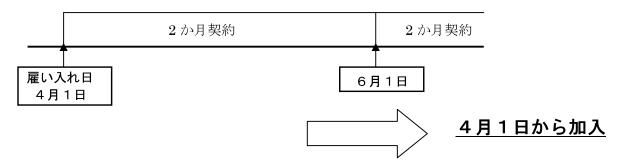
1 雇用期間の定めがなく雇用する場合

⇒ 雇い入れの当初から31日以上の雇用見込みがあるものと判断できる。



2 31 日以上の雇用期間を定めて雇用する場合

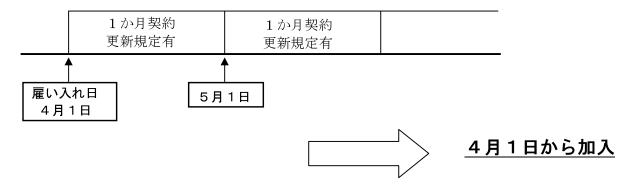
⇒ 雇い入れの当初から31日以上の雇用見込みがあるものと判断できる。



3 31 日未満の雇用期間を定めて雇用する場合

(1) 雇用契約において、更新する旨の明示がある場合

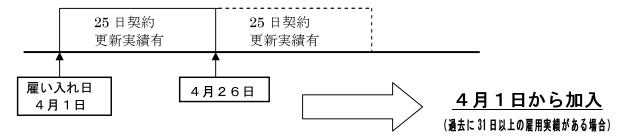
- ⇒ 契約期間は1か月であるため、暦の大の月と小の月により、31日以上の雇用見込みが異なることとなるが、更新する旨の明示があることにより、雇い入れの当初から31日以上の雇用見込みがあるものと判断できる。
- ※ 暦の大の月に雇用契約期間が1か月の場合は、31日以上の雇用見込みがあるため、 更新明示の有無にかかわらず雇い入れ日から加入する。



(2) 雇用契約において、更新する旨の明示がない場合

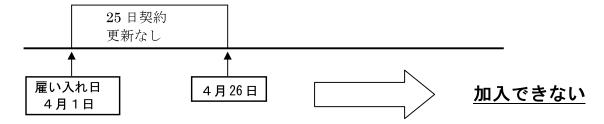
⇒ 契約期間が 25 日であり、かつ、更新の明示がないため、契約内容のみでは 31 日 以上の雇用見込みがあるものと判断することができない。

しかしながら、同様の契約に基づき雇用されている者について、更新等により31日以上雇用されている実績があれば、31日以上雇用見込みがあるものと判断できる。



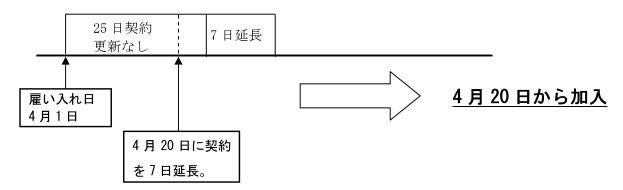
(3) 雇用契約において、更新しない旨の明示がある場合

⇒ 契約期間が25日であり、更新しない旨の明示があることにより、雇い入れの当初から31日以上の雇用見込みがないものと判断できる。



(4) 雇い入れ時において31日以上雇用することが見込まれない場合であっても、 雇い入れ後に雇い入れ時から31日以上引き続き雇用することが見込まれること となった場合

⇒ 当初の契約期間が25日であり、更新しない旨の明示があることにより、雇い入れの当初から31日以上の雇用見込みがないものと判断し雇用保険の適用にならなかったが、契約期間の途中で31日以上の雇用見込みとなった場合には、その事実が発生した日から加入する。



5 被保険者に関する具体例

区分	被保険者となる者	被保険者とならない者
短時間就労者 (パートタイマー) 派遣労働者	正社員等の者と同じく、次の2つの要件を ともに満たせば被保険者となります。 ①1週間の所定労働時間が20時間以上で あること。 ②31日以上の雇用見込みがあること。	左記①または②のいずれかの要件を満たさない場合は、被保険者となりません。
学生・生徒	昼間学生であっても、次に掲げる方は被保険者となります。 ① 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同一事業所に勤務する予定の者。 ② 休学中の方(この場合、その事実を証明する文書が必要となります) ③ 事業主の命により又は、事業主の承認を受け(雇用関係を存続したまま)大学院等に在学する者。 ④ 一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において、同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められる方。(この場合、その事実を証明する文書が必要となります)	学生・生徒等で、通信教育を受けている者・ 大学の夜間学部・高等学校の夜間又は定時制 課程の者等以外の者(左記①から④に該当す る者は除く)については、適用事業に雇用さ れても被保険者となりません。
法人の取締役及び 合名会社等の社 員、監査役、協同 組合等の社団又は 財団の役員等	法人の役員は原則として被保険者となりません。 しかし、同時に部長・支店長・工場長等会社の従業員としての身分も有している(=兼務役員)場合であって、就労実態や給料支払などの面からみて労働者的性格が強く、雇用関係が明確に存在している場合に限り、被保険者となります。(この場合、就業規則・登記事項証明書・賃金台帳・雇用契約書等の関係書類等の提出が必要となります)	左記の区分に記載された法人等(以下「法人等」という。)の代表者(会長・代表取締役社長・代表社員等)は被保険者となりません。また、法人等の役員等(取締役・執行役員・監査役等)についても、原則として被保険者となりません。
2以上の適用事業 主に雇用される者	例えば在籍出向の場合など、その者の生計 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。	従たる賃金を受ける事業所においては被保 険者となりません (二重の資格取得はできま せん)。
試用期間中の者	本採用決定前の試用期間中であっても、雇 用関係が存在し、適用要件を満たした就労で あれば被保険者となります。	
長期欠勤者	賃金の支払を受けていなくても、雇用関係 が存続する限り被保険者となります。	
家事使用人		原則として、被保険者となりません。
在日外国人	日本国に在住し、合法的に就労する外国人は、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となります。 また、外国人技能実習生として受け入れられ、技能等の修得をする活動を行う場合には、受入先の事業主と雇用関係にあるので、被保険者となる。	外国公務員および外国の失業補償制度の適 用を受けていることが立証された者は被保険 者となりません。 外国人技能実習生のうち、入国当初に雇用 契約に基づかない講習(座学(見学を含む) により実施され、実習実施期間の工場の生産 ライン等商品を生産するための施設における 機械操作教育や安全衛生教育は含まれない。) が行われる場合には、当該講習期間中は受入 先の事業主と雇用関係にないので、被保険者 となりません。

区分	被保険者となる者	被保険者とならない者
事業主と同居の親族	次のいずれにも該当する場合に限り、被保険者となる場合があります。 ① 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。 ② 就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。 具体的には、始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金の決定・が、就業則その他これに準ずるものに定められていること。 ③ 事業主と利益を一にする地位(取締役等)にないこと。 (この場合、登記事項証明書、当該事業所に雇用されている他の労働者の出勤簿などの親族以外の労働者がいない場合は、被保険者となりません。)	個人事業の事業主(実質的に代表者の個人 事業と同様と認められる法人を含む)と同居 している親族は、原則として被保険者となり ません。 ただし、左記の①~③のいずれにも該当す る場合に限り、被保険者となる場合がありま す。
国外で就労する者	出張や海外支店等への転勤によって国外 で働く場合、海外の現地法人等へ出向する場 合には、国内の出向元との雇用関係が継続し ている限り被保険者となります。	海外で現地採用される者は、被保険者となりません。
船員	船舶所有者に雇用されている間は、乗船している船舶が航行する領域にかかわりなく被保険者となります。 船員法に規定する特定の船舶に乗り組んで労務を提供することを内容とする「雇入契約」(乗船契約)の間のみならず、船内で使用されることを内容としない「雇用契約」(予備船員としての契約)が締結される場合にも、その間において継続して被保険者となります。	船員であって、特定漁船以外の漁船に乗り 組むために雇用される者(1年を通じて雇用 される場合を除く)は、被保険者となりませ ん。
公務員		国、県、市町村その他これに準ずる事業に 雇用されている者で、離職時に受ける諸給与 が失業等給付の内容を超える者は被保険者と なりません。
生命保険会社等 の外務員・外交員・ 営業部員等	職務の内容や服務の態様について事業主 の指揮監督を受けてその規律の下での労働 を提供し、それに基づいて給与が算出されて いるなど、雇用関係が明確に存在している場 合は被保険者となります。	雇用関係が明確に存在していない場合は、 被保険者となりません。
在宅勤務者 ※労働日の全部ままの大はそのの大事発につい出、からについ出、かでもれるというでする者	事業所勤務と同一の就業規則等の諸規定 (その性質上在宅勤務者に適用できない条 項を除く。)が適用され、次の5つの要件を すべて満たせば被保険者となります。 ① 指揮監督系統が明確なこと。 ② 拘束時間等が明確なこと。 ③ 各日の始業・終業時刻等の勤務時間管理 が可能なこと。 ④ 報酬が、勤務した時間または時間を基礎 としていること。 ⑤ 請負・委任的でないこと。 (この場合、就業規則、賃金規定などの関係 書類等の提出が必要となります。)	左記の 5 つの要件をすべて満たさなければ、被保険者となりません。

○ 被保険者に関するQ&A

Q 雇用保険における年齢の数え方は?

当社の従業員のうち、今年の10月12日の誕生日をもって65歳となる者がいます。 この場合の届出や注意事項があれば教えてください。

A 雇用保険における年齢の数え方については、<u>その者の出生日に対応する日(誕生日)</u> の前日において満年齢に達するものとして取り扱うこととしています。

今回のケースでは、誕生日の前日(=10月11日)をもって65歳に達したものとして 取り扱うこととなります。

また、労働保険料については、保険年度の初日(4月1日)において64歳であることから、雇用保険分に相当する保険料が4月分から免除(平成31年度分まで)となります。(67ページ参照)

Q パートやアルバイトの雇用保険の加入は?

当社では、正社員のみ雇用保険に加入していますが、パートやアルバイトについては加入する必要がないと考えており、本人も加入を希望しておりません。 パートやアルバイトであれば、加入しなくていいのでしょうか。

- A 雇用保険の加入要件は、次の要件をともに満たせば、「パート」や「アルバイト」とい う名称、事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、被保険者として加入していただく 必要があります。(暫定任意適用事業を除く(4ページ参照))
 - ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
 - ② 31 日以上の雇用見込みがあること。
- Q トライアル雇用契約の場合の雇用保険の加入は?

当社では、ハローワークの紹介を受けて雇用した者について、トライアル雇用を 実施することとしましたが、雇用保険への加入は必要でしょうか。

A 31 日以上の雇用見込みがある場合は加入が必要です。

雇用契約期間 1 か月の場合、暦の大の月については、契約更新条項の有無にかかわらず 31 日以上の雇用見込みがあるため、雇入れ日から加入が必要ですが、暦の小の月は、31 日以上の雇用見込みがあれば加入が必要です。

※ トライアル雇用制度の概要については、管轄のハローワークまでお問い合わせく ださい。