

雇用保険の適用要件について

～1週間の所定労働時間の考え方のポイント～

雇用保険法は、労働者が失業した場合等に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定等を図ることを目的とし、**全ての労働者に適用することを原則**としています。

雇用保険の適用要件のうち、『1週間の所定労働時間』の考え方については、ハローワークへの照会が多く、また、誤った取扱いも見受けられるため、以下のポイントを参考に適正な届出をお願いいたします。

「1週間の所定労働時間」の考え方のポイント

- 「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)を含まない週のことをいいます。

⇒裏面の【例1】

- 所定労働時間が1か月の単位で定められているときには、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。また、通常の月の所定労働時間が一通りでないときは、それらの平均(加重平均)により算定します。

⇒裏面の【例2】

- 4週5休制の週休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なります。

⇒裏面の【例3】

- 所定労働時間が1年間の単位でしか定められていないときには、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〇〇時間」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、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します。

⇒裏面の【例1】

- 雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていない場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合については、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定します。

⇒裏面の【例4】



例1 1年契約の事務補助員の場合

雇用契約書は、年間労働日数が240日、1日4時間、平日の月～金の週5日勤務、勤務を要しない日(休日)が土・日・祝・夏季休暇・年末年始及び年に数回ある指定休日となっている。

年間で判断すると、 $4時間 \times 240日 \div 52週 = 18.4\dots$ となり、適用除外になると思われてしまいますが、特別休日である祝祭日・夏季休暇・年末年始及び年に数回ある指定休日を含まない通常の週の勤務時間は $4時間 \times 5日 = 20時間$ のため、適用要件を満たすとの判断になります。

例2 学校給食の調理員で、1日の所定労働時間と年間勤務日数が決まっている場合

雇用契約書は、雇用期間は1年間、1日5時間45分の年間176日、勤務を要しない日(休日)が土・日・祝・年末年始と春・夏・冬の休校期間及びその他20日となっている。また、各月の勤務日数も別に決められている。

これも例1と同じく、年間で判断すると、 $5.75時間 \times 176日 \div 52週 = 19.5\dots$ で、20時間未満の適用除外と思われます。しかし、8月が夏季休校期間にあたり勤務がないため、この期間を除いて月平均を算定すると $5.75時間 \times 176日 \div 11か月 = 92時間$ で、当該時間を12分の52で除して得た時間で判断すると、1週間の所定労働時間は $21.2\dots$ となり、適用要件を満たすとの判断になります。

なお、上記とは反対に、通常の週は20時間未満であり、特定の期間のみ20時間以上になる場合は、適用除外となります。

例3 製造業務の臨時工の場合

勤務時間は4週間が一つの単位で、1日8時間の3日勤務の週が3週、1日8時間の2日勤務の週が1週、で構成されている。

加重平均により算定し、 $(8時間 \times 3日 \times 3週 + 8時間 \times 2日 \times 1週) \div 4週 = 22$ となり、適用要件を満たすとの判断になります。

例4 コンビニの販売員等の直前にならないと労働時間が決まらないシフト制や所定労働時間が定まっていな等の場合

雇用契約書は、雇用期間は6か月、勤務時間及び勤務日数については、毎月のシフト表によるとなっている。また、採用後1か月の勤務実績では、月の労働時間は90時間(1週間になおすと20時間以上)となっており、翌月以降もほぼ同じ状況が見込まれる。

シフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合は、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定する方法を使用しますので、この結果、採用日から適用要件を満たしており、採用日を資格取得日として適用する必要があります。

なお、シフト制で労働者を採用するときでも、その労働時間について合意がある場合は、通常の週に勤務すべきこととされている時間が20時間以上であれば適用要件を満たすとの判断になります。