

事業主の皆様へ ハローワークからのお知らせです！

雇用保険の適用要件について

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。

また、労働者が上記の給付を受給するためには、ハローワークにおいて当該労働者の被保険者資格の得喪に係る事実が確認されている必要があり、事業主に、雇用する労働者の被保険者資格の取得又は喪失等の事実を、ハローワークへ届出する義務を定めています。

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】【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】

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かった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】

雇用契約書等に記載している1週間の所定労働時間と実際の勤務時間が一致しない場合は、事業主等への必要な調査を行い、当該労働者の雇用実績に基づき1週間の所定労働時間を算定します。

⇒裏面の【例5】【例6】【例7】

例1 1年契約の事務補助員の場合

労働条件通知書には、雇用期間を1年間、1日4時間の年間240日勤務となっている。

これだけで判断すると、 $4\text{時間}\times 240\text{日}\div 52\text{週} = 18.4\dots$ となり、適用除外になると思われてしまいますが、雇用実態としては、平日の月～金の週5日勤務で、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であり、通常の週に勤務すべきこととされているのは20時間と考えられ、適用要件を満たすとの判断になります。

例2 学校給食の調理員の場合

雇用契約書には、雇用期間は1年間、1日4時間の年間190日勤務となっている。

これも例1と同じく、年間で判断すると、20時間未満の適用除外と思われれます。しかし、その雇用実態は、平日の月～金の週5日勤務で、勤務を要しない日（休日）が、土・日・祝・年末年始及び春・夏・冬の休校期間であり、特定の月として春・夏・冬の休校期間を除いた期間で判断すると、通常の週に勤務すべきこととされている時間は20時間となり、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、 $(8\text{時間}\times 3\text{日}\times 3\text{週} + 8\text{時間}\times 2\text{日}\times 1\text{週})\div 4\text{週} = 22$ 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い等の場合

雇用契約書には、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。

例5 雇用契約書等に記載されている内容と雇用実態とに乖離がある場合（その1）

雇用契約書には、雇用期間6か月間、1日4時間の週4日勤務となっており、当初はこの内容と合致していた。しかし、3か月を経過した時点から1日4時間の週6日勤務に変わっていたものの、雇用契約書については変更されていない。

雇用契約書と雇用実態が合致している場合は、雇用契約書に基づく判断となりますが、雇用契約書と雇用実態が乖離している場合で、事業主と労働者の間で契約が変更されていると考えるのが妥当なときは、雇用実態に基づき判断する結果、最初に週6日勤務を開始した日を資格取得日として遡って適用する必要があります。

例6 雇用契約書等に記載されている内容と雇用実態とに乖離がある場合（その2）

雇用契約書には、雇用期間1年間、1日4時間の週4日勤務となっている。当初はこの内容と合致していたが、3か月を経過した時点から、同じ職場の労働者が退職したことに伴い、週2日の所定外労働が発生し、1日4時間の週6日勤務の状態になった。欠員補充が上手くいかなかった結果、この状態が6か月を超えて続いた。

実際の勤務時間として週20時間以上である状態が概ね6か月以上継続している場合には、雇用保険が労働者の個々の雇用実態を勘案して判断することにより労働者保護を図ることとしていることから、雇用保険における取扱いとしては、1日4時間の週6日勤務を開始した日を資格取得日として遡って適用する必要があります。

例7 労働者からハローワークへ適用要件を満たしていることの確認請求があった場合、労働局及び労働基準監督署における算定基礎調査があった場合、その他労働者の雇用実態の調査等があった場合

雇用契約書等と雇用実態が合致している場合は、雇用契約書等に基づく判断となりますが、雇用契約書等と雇用実態が乖離している場合は、事業主等への必要な調査を行い、当該労働者の実際の1週間の所定労働時間を算定します。

所定労働時間が定められている場合は、実際の労働時間として週20時間以上である状態が概ね6か月以上継続していれば、週20時間以上の状態に至った初日に遡って、適用要件を満たすとの判断になります。

所定労働時間が定められていない場合は、平均の所定労働時間を算定し、その結果が20時間以上であれば適用要件を