

事業主のみなさまへ

平素は、当所の雇用保険業務にご理解を賜り、誠にありがとうございます。

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合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を図るための制度として運用しております。

雇用保険の各種手続きについては、雇用保険法に基づく正確な手続きをお願いしているところですが、届出内容の誤りや、制度についての認識誤り等により、事後に訂正が必要な事案が多く発生しています。

雇用保険は、被保険者で離職された方の失業給付、在職中の雇用継続給付や教育訓練給付、事業主の方への助成金や奨励金制度等があり、正確な届出がされないとそれぞれの受給に支障が生ずることがあり、被保険者と事業主の間でトラブルに発展しているケースもあります。

また、誤った届出や虚偽の届出により、各種給付金の不正受給に発展し、悪質な場合、事業主も連帯して賠償責任を問われ、詐欺事件として立件される事件も発生しております。

事業主の皆様には、今後ともなお一層の正確な手続きについて、ご認識をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。



雇用保険の資格取得・喪失手続きについて、以下にまとめましたので、ご確認ください。

☆資格取得について

被保険者の範囲

事業所に雇用される労働者のうち、以下に該当しない労働者

① 65歳の誕生日の前日以降に新たに雇い入れた労働者

平成28年12月31日まで。平成29年1月1日より、65歳以降に雇用された方についても、雇用保険適用の対象となります。
なお、保険料徴収は平成31年度分まで免除されます。

② 一週間あたりの所定労働時間が20時間未満の労働者

③ 継続して31日以上雇用されることが見込まれない労働者

④ 昼間高校又は大学等に通学する者であって卒業見込みの出ていない者

※ 労働者が希望していなくても、加入が強制されます。

※ 試用期間やパート、アルバイトといった従業員の状態や区分も関係なく、上述に該当しない条件で雇用された時点からの加入が義務付けられています。



提出書類と提出期限

雇用保険被保険者資格取得届を、雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、届け出下さい。

※ 事業所で、雇用した労働者が初めて雇用保険に加入する場合は、別途事業所の登録が必要です。

※ 事業主と同居の親族を雇い入れる場合

事業主と同居の親族を労働者として雇い入れる場合、雇用管理上他の労働者と異なる扱いをすることも想定されることから、明確な雇用関係があるかどうかを確認するため、「同居親族等雇用実態証明書」とこの記載内容を確認する書類をお願いしております。同じ雇用管理をしていることが確認できる比較対象となる労働者がいない等、雇用関係が確認できない場合は、雇用保険に加入できない場合もあります。

※ 雇用保険に加入した労働者が役員となる場合

役員は事業所の事業を、労働者を使用して行っていく使用者になりますから、原則として雇用保険の資格を喪失させることとなります。しかし、「兼務役員雇用実態証明書」とこの記載内容を確認できる書類と共に出していただくことで、労働者としての雇用管理がなされていることが確認できれば、引き続き雇用保険に加入するものとしての取扱いができます。

事例

○ 試用期間中は、勤務が続くかどうかわからなかったため、雇用保険に加入しなかった。

→ 雇入れ時に65歳未満で、週所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用の見込みがあれば、雇用保険に加入しなければなりません（雇用保険法第6条）。また、この期間雇用保険に加入しないことで、当該労働者が退職した際に失業給付が受けられないということになると、大きなトラブルになってしまう恐れがあります。

※ 平成29年1月1日より、65歳以降に雇用された方についても、雇用保険の適用の対象となります。なお、保険料徴収は平成31年度分まで免除されます。

○ 従業員が雇用保険に入りたくないと言ったため、雇用保険に加入しなかった。

→ 労働者の希望にかかわらず、条件に該当すれば、加入しなければなりません。このような労働者は、離職した後失業給付が受けられる可能性があることを知らない可能性があります。制度を知った後で遑って加入してほしいと言ってくることも多く、やはりトラブルの原因となります。



○ 従業員は月給制であるが、雇用契約の初日が日曜日であったため、初出勤日を資格取得日とした。

→ 原則、雇用関係が生じる雇用契約の初日が資格取得日となります。

○ 雇用保険に加入した者が役員になった。事業主の子であることを申告せずに手続きを行った。

→ 他の労働者と同じように雇用管理がなされている労働者と確認しないことで、本来受けることのできない給付を受けることになれば、その給付は不適正なものとなりますので、全額、回収することになります。また悪意があると判断される場合には、追徴金が課され、その手続きを行った事業主にも連帯責任が及ぶことがあります。ご面倒でも、必ず正確な手続きをお願いします。

☆資格喪失について

手続きが必要な場合

退職した場合はもちろんですが、退職していなくても週所定労働時間が20時間未満に変更になった場合や、役員になって労働者でなくなった場合、公務員になった場合も、資格喪失の手続きが必要です。

このうち、退職した場合と週所定労働時間が20時間未満になった場合には、離職証明書も併せて届出をお願いします。

提出書類と提出期限

以下の書類を、被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に届出下さい。

- ① 雇用保険被保険者資格喪失届
- ② 雇用保険被保険者離職証明書
- ③ 辞めた事実とその年月日が確認できる書類

※ 自己都合退職の場合は「退職届」、契約期間満了の場合は「雇用契約書」、定年又は定年後の継続雇用の期限到来の場合は「就業規則」等そのことが確認できる規程を想定しています。

- ④ 賃金台帳（概ね1年分）
- ⑤ 出勤状況が確認できる書類（概ね1年分）

※ 労働者が離職した場合に利用される失業給付は、退職前2年間で賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある場合に受給できますが、出勤状況によってはさらに長い期間分の書類をお願いすることがあります。



事例

- 届出をしなくても保険料が発生しないので放置していた。
 - 辞め方が気に入らないので、故意に放置していた。
- 雇用保険法第7条及び雇用保険法施行規則第7条にて、被保険者でなくなった時の手続きが定められています。退職時の手続きがないことで、労働者を次に雇用した事業所が手続きできないこととなります。また、失業時の給付金受給の手続きができないことから、最悪の場合、その損害と苦痛を訴えられることも考えられます。トラブルに巻き込まれないためにも、速やかな手続きをお願いします。

- 入社間もない社員が離職票の手続きを希望したが、在職期間が短いので離職証明書の手続きは不要と判断した。
- 退職時に離職票の希望がなかったので、離職証明書の手続きをしなかった。



→ 雇用保険法第7条及び雇用保険法施行規則第7条では、退職した労働者本人が、離職票は必要ないと申し出る以外の状況においては、資格喪失と離職証明書の届出が必要としています。在籍期間が短くても、本人から希望がなくても手続きをお願いします。

- 病気で働くことのできない従業員が退職したので、離職証明書の届出は不要と考えた。

→ 働くことのできない期間については病気療養に専念し、働くことができるようになってから失業給付を受けながら仕事を探す「受給期間延長」という

手続きがあります。この手続きを離職者がするためには、「離職票」が必要です。離職証明書の届出をしないことで、当該離職者が給付金を受ける権利を阻害してしまう恐れがあるので、当該労働者からの申し出がない限りは、離職証明書の届出を行って下さい。

- 退職理由については自己都合であるが、本人に頼まれ、会社都合として届出した。

→ 事実と異なる届出をすることで当該労働者が本来受けることのできない給付金を受けたとしたら、それは不正行為で、悪質な場合は詐欺罪として立件されることもあります。こうなると事業所も不正行為に加担したということで連帯責任が及び、労働者と一緒に罰金を支払わなければならない事態も予想されます。事業所の皆様におかれましては、正確な手続きをご認識いただきますよう、よろしくお願いいたします。

☆その他の手続きについて

雇用保険には、雇入れ・退職以外に、氏名の変更や転勤、各種雇用継続給付の手続きがあります。転勤届については転勤日の翌日から起算して10日以内に転勤後の事業所を管轄するハローワークへ、氏名変更届については氏名変更後速やかに事業所を管轄するハローワークへ届出をする必要があります。(雇用保険法施行規則第13条及び同第14条)

高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付についても、各給付金が受けられるよう事業主は助力しなければなりません。

法律の趣旨をご理解の上、今後とも、ご協力の程、よろしくお願いいたします。

お問い合わせは

ハローワーク池田 雇用保険適用課

TEL 072-751-2595

(部門コード21#)