

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、被保険者となりません。

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

65歳以上の被保険者（短期雇用特例被保険者または日雇労働被保険者を除く。）をいいます。

(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（日雇労働被保険者を除く。）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（当該業務が季節・天候等の影響を強く受けること）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（季節的に雇用される者については受給要件の緩和が認められる期間を除く。）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196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、その者が通常の週に勤務すべきこととされている時間のことをいいます。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、夏季休暇などの特別休日を含まない週をいいます。

なお、1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合には、当該1周期における所定労働時間の平均を1週間の所定労働時間とします。

また、所定労働時間が複数の週で定められている場合は、各週の平均労働時間を、1か月単位で定められている場合は、1か月の所定労働時間を12分の52で除して得た時間を、1年単位で定められている場合は、1年の所定労働時間を52で除して得た時間を、それぞれ1週間の所定労働時間とします。

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判断します。

(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、24、25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、以下のイまたはロに該当する者

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条第1項に規定する各種学校の学生または生徒（26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）（27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 雇用保険マルチジョブホルダー制度（令和4年1月1日～）

65歳以上の方を対象として、以下の要件を満たす場合、労働者本人が自身の住居所を管轄するハローワークに申し出ること、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。

(1) 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること

(2) 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の所定労働時間を合計して、1週間の所定労働時間が20時間以上であること

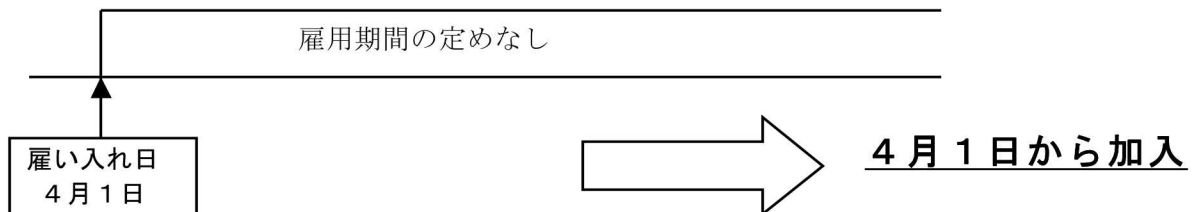
(3) 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

5 「31日以上の雇用見込み」に関する具体例

【平成22年4月1日以降に雇用した場合】

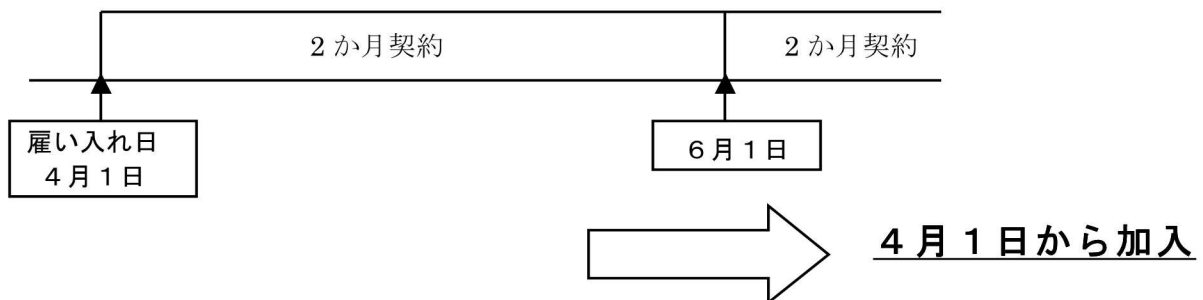
1. 雇用期間の定めがなく雇用する場合

⇒ 雇入れの当初から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。

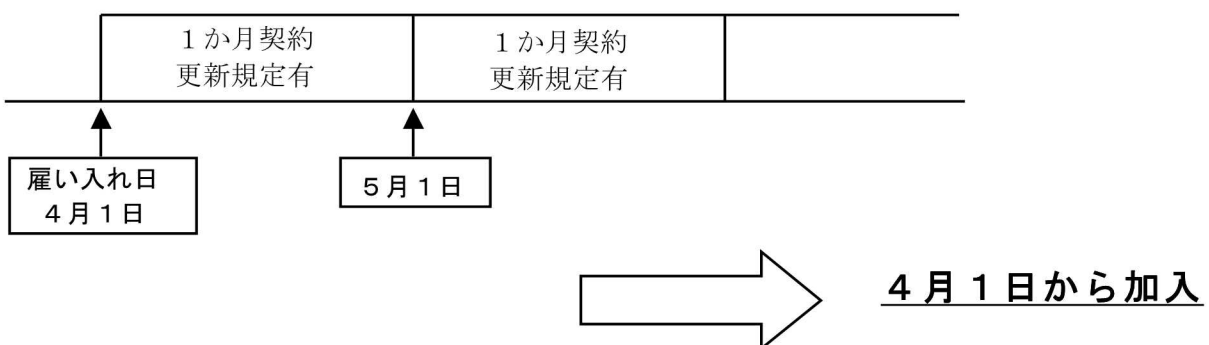


3. 31日未満の雇用期間を定めて雇用する場合

(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。

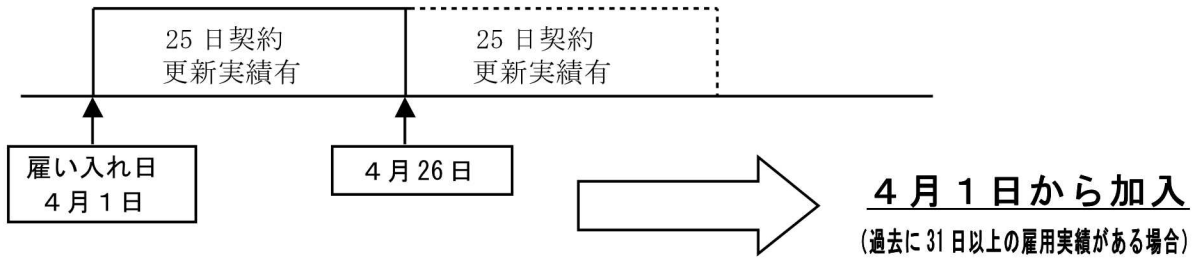
※ 暦の大の月に雇用契約期間が1か月の場合は、31日以上の雇用見込みがあるため、更新明示の有無にかかわらず雇入れ日から加入する。



(2) 雇用契約において、更新する旨の明示がない場合

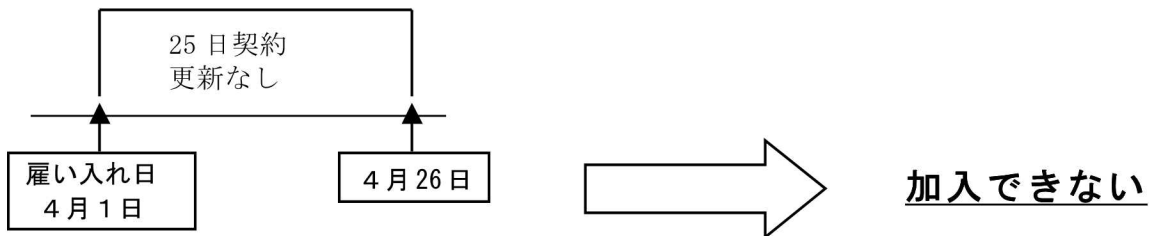
⇒ 契約期間が 25 日であり、かつ、更新の明示がないため、契約内容のみでは 31 日以上の雇用見込みがあるものと判断することができない。

しかし、同様の契約に基づき雇用されている他の労働者について、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。



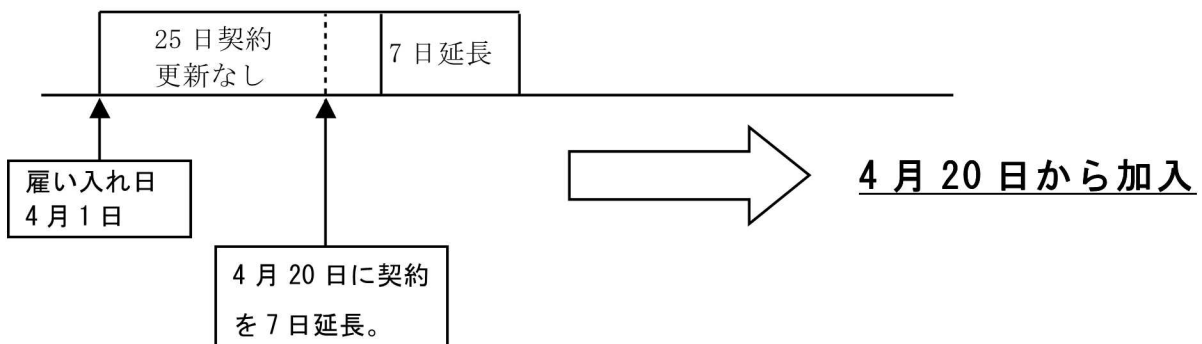
(3) 雇用契約において、更新しない旨の明示がある場合

⇒ 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。



6 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。 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。	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、次に掲げる者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 休学中の者(この場合、その事実を証明する文書が必要となります) ③ 事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を受け、大学院等に在学する者(社会人大学生など) 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者。(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の性格が強く、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。 また監査役については、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合に限り、被保険者となります。	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。 法人等の役員等(取締役等)についても、原則として被保険者となりません。執行役員については、その実態により判断します。監査役については、会社法上従業員との兼業禁止規定があるため、原則として被保険者となりません。
	※ ハローワークの窓口では、兼務役員雇用実態証明書(※215参照)及び添付書類を提出していただき、雇用実態を確認しておりますので、結果として、被保険者とならないと判断することもあります。	
2以上の適用事業主に雇用される者	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)。
	※ したがって、適用事業に雇用される労働者が、その雇用関係を存続したまま他の事業主に雇用されることになった(いわゆる在籍出向)又はその事業主との雇用関係を存続したまま労働組合の役職員となったこと(いわゆる在籍専従)により同時に2以上の雇用関係を有することとなった者については、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける一の雇用関係すなわち主たる雇用関係についてのみ、その被保険者資格を認めることとなります。なお、在籍出向等にあたっては賃金支払はどちらか一方にまとめるほうが望ましいこととなります。	
長期欠勤者 (長期休職者)	賃金の支払い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	従業員であって、時々家事に使用される場合は被保険者となります。	事業に雇われるものではないので、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、被保険者となります。	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、ワーキングホリデー制度による入国者及び留学生(昼間学生)は被保険者となりません。 外国人技能実習生のうち、入国当社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関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ため、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
<p>事業主と同居の親族</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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・計算・支払方法・締切・支払いの時期などが、就業規則その他これに準ずるものに定められ、その管理が他の労働者と同様になされていること。</p> <p>③ 事業主と利益を一にする地位（取締役等）にないこと。</p>	<p>個人事業主と同居している親族は原則として被保険者になりません。</p> <p>また、法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合と判断が異なるものではありませんが、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合（例えば、個人事業が税金対策等のためにのみ法人成りしている場合、株式や出資の全部又は大部分を当該代表者やその親族のみで保有して取締役会や株主総会がほとんど開催されていないような状況にある場合のように、実質的に法人としての活動が行われていない場合）は、個人事業主と同居している親族の場合と同様、原則として被保険者になりません。</p> <p>※ ハローワークの窓口では、「同居の親族」雇用実態証明書（P216参照）及び添付書類を提出していただき、雇用実態を確認しております。結果として、被保険者とならないと判断することもあります。</p>
<p>国外で就労する者</p>	<p>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。</p>	<p>海外で現地採用された者は、被保険者となりません。</p>
<p>船員</p>	<p>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らず被保険者となります。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>生命保険会社等の外務員・外交員・営業部員等</p>	<p>職務の内容やサービス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。</p>	<p>営業関係の外務員で、主として歩合による報酬を受け、自己の裁量によって業務を行う等、雇用関係によらず委任契約によって働いているものは被保険者となりません。</p>
<p>在宅勤務者 ※労働日の全部またはその大部分について事業所への出勤が免除され、かつ、自己の住所又は居所において勤務することを常とする者</p>	<p>事業所勤務労働者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。</p> <p>① 指揮監督系統が明確なこと。</p> <p>② 拘束時間等が明確なこと。</p> <p>③ 各日の始業・終業時刻等の勤務時間管理が可能なこと。</p> <p>④ 報酬が、勤務した時間または期間を基礎としていること。</p> <p>⑤ 請負・委任的でないこと。</p> <p>※ ハローワークの窓口では、在宅勤務雇用実態証明書（P217参照）及び添付書類を提出していただき、雇用実態を確認しております。結果として、被保険者とならないと判断することもあります。</p>	<p>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。</p>