

## 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、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

65歳以上の被保険者であって、「短期雇用特例被保険者」および「日雇労働被保険者」に該当しない者をいいます。

#### (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、一般被保険者又は高年齢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P194参照。）

### 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。

#### (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、P27、28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（P29参照）

#### (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）（P30参照）

#### (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

## 雇用保険マルチジョブホルダー制度について

令和4年1月1日から雇用保険マルチジョブホルダー制度が新設されました。

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。

これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、**複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者**が、そのうち**2つの事業所での勤務を合計**して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、**本人からハローワークに申出を行うこと**で、**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。

加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

### 【適用対象者の要件】

- 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

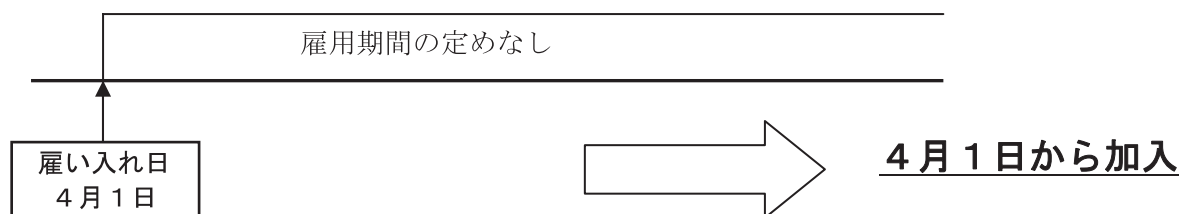
マルチ高年齢被保険者となった日から、雇用保険料の納付義務が発生します。マルチ高年齢被保険者に係る事業主の手続きは、74～77ページを参照してください。

## 4 「31日以上雇用見込み」に関する具体例

### 【平成22年4月1日以降に雇用する場合】

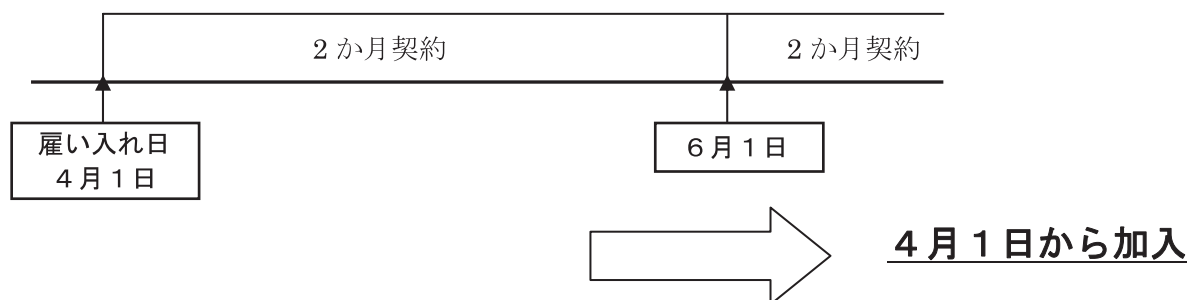
#### 1 雇用期間の定めがなく雇用する場合

⇒ 雇入れの当初から31日以上雇用見込みがあるものと判断できる。



#### 2 31日以上雇用期間を定めて雇用する場合

⇒ 雇入れの当初から31日以上雇用見込みがあるものと判断できる。

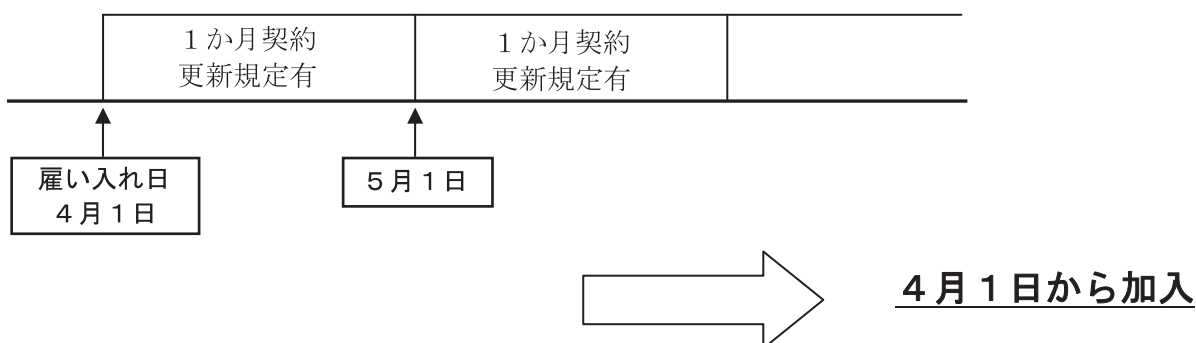


#### 3 31日未満雇用期間を定めて雇用する場合

##### (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。

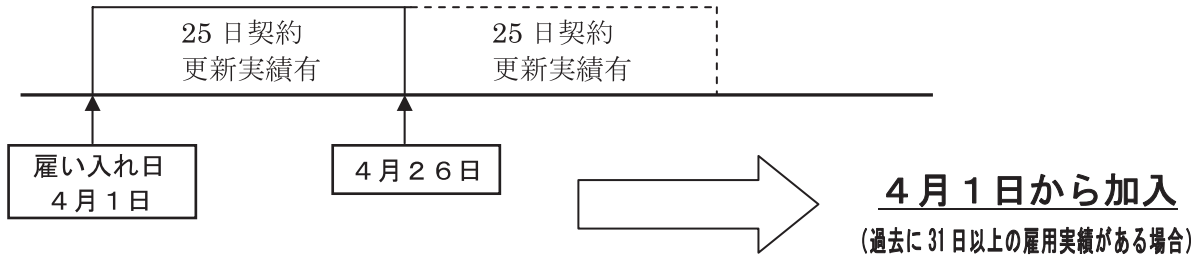
※ 暦の大の月に雇用契約期間が1か月の場合は、31日以上雇用見込みがあるため、更新明示の有無にかかわらず雇入れ日から加入する。



**(2) 雇用契約において、更新する旨の明示がない場合**

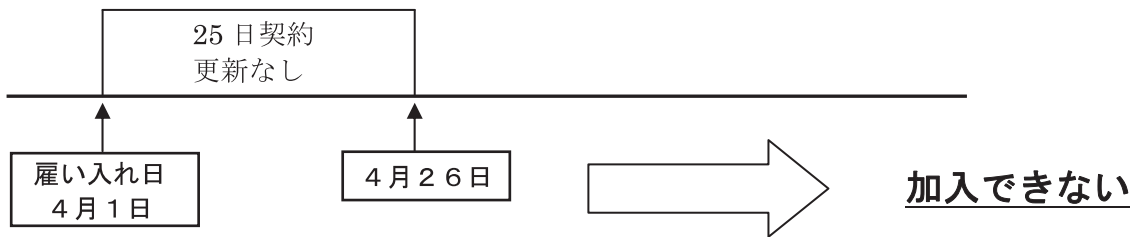
⇒ 契約期間が 25 日であり、かつ、更新の明示がないため、契約内容のみでは 31 日以上の雇用見込みがあるものと判断することができない。

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**

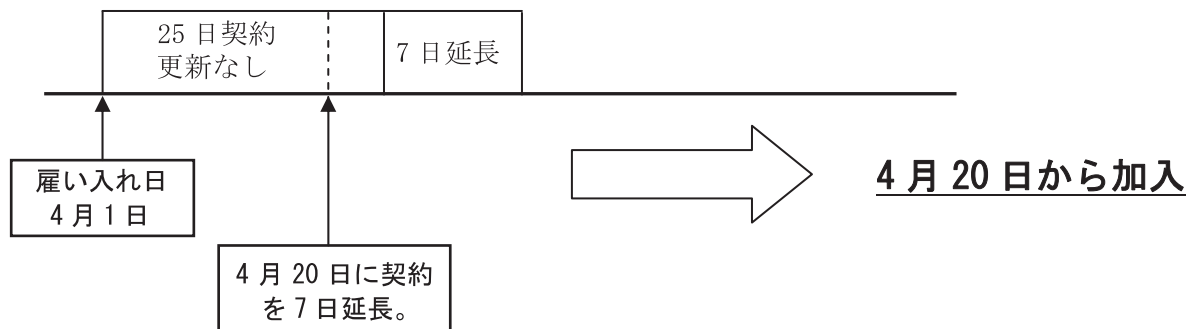
⇒ 契約期間が 25 日であり、更新しない旨の明示があることにより、雇入れの当初から 31 日以上雇用見込みがないものと判断できる。



**(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、**

**雇入れ後に雇入れ時から 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。



## 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	<p>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。</p> <p>① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。</p> <p>② 31日以上の雇用見込みがあること。</p>	<p>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。</p>
学生・生徒	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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）</p> <p>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。</p> <p>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）</p>	<p>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。</p>
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	<p>法人の役員は原則として被保険者となりません。</p> <p>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。（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）</p>	<p>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。</p> <p><b>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。</b></p>
2以上の適用事業主に雇用される者	<p>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。</p>	<p>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）。</p>
試用期間中の者	<p>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。</p>	
長期欠勤者	<p>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。</p>	
家事使用人		<p>原則として、被保険者となりません。</p>
在日外国人	<p>日本国に在住し、就労する外国人は、国籍（無国籍を含む。）を問わず、日本人と同様に適用要件を満たした就労であれば被保険者となります。</p> <p>外国人技能実習生も適用要件を満たした就労であれば、被保険者となります。</p>	<p>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。</p> <p>左記の被保険者となる外国人技能実習生であっても、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。）が行われる期間は、被保険者となりません。</p>



	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	<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。                      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。                      （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関係書類等の提出が必要となります※同居の親族以外の労働者がいない場合は、被保険者とはなりません）</p>	<p><b>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。</b>  <b>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。</b></p>
国外で就労する者	<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る者は、被保険者となりません。</p>
船員	<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>
公務員		<p>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。</p>
生命保険会社等の外務員・外交員・営業部員等	<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>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。</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、自己の住所で勤務することを常とする者	<p>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すなど総合的に判断した上で、事業所勤務労働者との同一性が確認できれ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。                      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。）</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>

区分	被保険者となる者	被保険者とならない者
<p>週所定労働時間 20時間未満で 複数の事業所で 働く65歳以上の 労働者（マルチ ジョブホルダー）</p>	<p>次の3つの要件をすべて満たす場合に、労働者本人がハローワークに申し出ることによって、特例的に被保険者となります。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>左記の3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> <p>また、労働者本人が被保険者になることを希望せず、申出を行わない場合は被保険者となりません。</p>



## ○ 被保険者に関するQ&A

### Q 雇用保険における年齢の数は？

雇用保険の加入について、年齢の上限はあるのでしょうか。

A 雇用保険における年齢の数は、その者の誕生日に対応する日（誕生日）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。

例えば、今年の11月14日が65歳の誕生日である場合、誕生日の前日（=11月13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、平成29年1月1日より、雇入れ時の年齢が65歳以上の方についても雇用保険の加入の対象となり、年齢による上限はなくなりました。

さらに、保険年度の初日（4月1日）において64歳である方については、令和元年度末（令和2年3月31日）までは雇用保険分に相当する保険料が免除されておりましたが、令和2年度からは一般の被保険者と同様に雇用保険分に相当する保険料の徴収が必要となりました。（89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（P4参照））

- 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。