● 労働保険対象者の範囲

労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で賃金を支払われている者をいいます。
なお、具体的な取り扱いについては、次の事項をご参照ください。

区分	労災保険	雇用保険
基本的な考え方	常用、日雇、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、労働の対償として賃金を受けるすべての者が対象となります。 また、海外派遣者により特別加入の承認を得ている労働者は別個に申告することとなるので、その期間は対象となりません。	雇用される労働者は、常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、 ①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、 ②31日以上の雇用見込みがある場合 には原則として被保険者となります。 ただし、次に掲げる労働者等は除かれます。 ○季節的に雇用される者であって、次のいずれかに該当するもの ・4か月以内の期間を定めて雇用される者 ・1週間の所定労働時間が30時間未満である者 ○昼間学生
個々の労働者の届出	労働者ごとの届出は必要ありません。	新たに労働者を雇い入れた場合は、その都度、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に「雇用保険被保険者資格取得届」の提出が必要です。 また、雇用保険被保険者が離職した場合は、「雇用保険被保険者資格喪失届」と失業給付額等の決定に必要な「離職証明書」の提出が必要です。 労働者から役員へ変わった場合等、ご不明な点は公共職業安定所（ハローワーク）へ別途ご確認ください。
法人の役員（取締役）の取扱い	代表権・業務執行権（注1）を有する役員は、労災保険の対象となりません。 ①法人の取締役・理事・無限責任社員等の地位にある者であっても、法令・定款等の規定に基づいて業務執行権を有すると認められる者以外の者で、事実上業務執行権を有する取締役・理事・代表社員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者は、原則として「労働者」として取り扱います。 ②法令、又は定款の規定により、業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規則によって、業務執行権を有する者と認められる者は、「労働者」として取り扱いません。 ③監査役、及び監事は、法令上使用人を兼ねる事を得ないものとされていますが、事実上一般の労働者と同様に賃金を得て労働に従事している場合は、「労働者」として取り扱います。 ※保険料の対象となる賃金は、「役員報酬」の部分は含まれず、労働者としての「賃金」部分のみです。	株式会社の取締役は原則として被保険者となりません。 ただし、取締役であって、同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する者は、服務態様、賃金、報酬等の面からみて労働者的性格の強いものであって、雇用関係（注2）があると認められる者に限り「被保険者」となります。この場合、公共職業安定所へ雇用の実態を確認できる書類等の提出が必要となります。 ①代表取締役は被保険者になりません。 ②監査役は原則として被保険者になりません。 また、株式会社以外の役員等についての取扱いは以下のとおりです。 ○合名会社、合資会社、合同会社の社員は株式会社の取締役と同様に取り扱い、原則として被保険者となりません。 ○有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取り扱います。 ○農業協同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とはなりません。 ○その他法人、又は法人格のない社団もしくは財団の役員は、雇用関係が明らかでないかぎり被保険者とはなりません。 ※保険料の対象となる賃金は、「役員報酬」の部分は含まれず、労働者としての「賃金」部分のみです。

区分	労災保険	雇用保険
事業主と同居している親族	事業主と同居の親族は、原則としては対象者とはなりません。ただし、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務、又は現場作業等に従事し、かつ次の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立して労働関係が成立していると見て、対象者となります。具体的な判断については、以下の要件を満たしているか否かとなります。 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。 ②就労の実態が当該事業場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。特に、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、また賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切り及び支払の時期等について就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。	原則として被保険者となりません。 ただし、次の条件を満たしていれば被保険者となりますが、公共職業安定所（ハローワーク）へ雇用の実態を確認できる書類等の提出が必要となります。 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。 ②就労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。特に、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、また賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締切、及び支払の時期等について就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。 ③事業主と利益を一にする地位（役員等）にないこと。
出向労働者	出向労働者が出向先事業組織に組入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて労働に従事する場合は、出向元で支払われている賃金も出向先で支払われている賃金に含めて計算し出向先で対象労働者として適用してください。	出向元と出向先の2つの雇用関係を有する出向労働者は、同時に2つ以上の雇用関係にある労働者に該当するので、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ被保険者となります。
派遣労働者	・派遣元…原則としてすべての労働者を対象労働者として適用してください。 ・派遣先…原則として手続の必要はありません。	・派遣元…次の要件をすべて満たしていれば被保険者として含めます。 ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること。 ②31日以上の雇用見込みがあること。 ・派遣先…原則として手続の必要はありません。
日雇労働者	すべて対象者となります。	日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者のうち、日雇労働で生計を立てている者は日雇労働被保険者となります（臨時・内職的な場合は該当しません）。

（注1）株主総会、取締役会の決議を実行し、又日常的な取締役会の委任事項を決定、執行する権限（代表者が行う対外的代表行為を除く会社の諸行為のほとんどすべてを行う権限）。
（注2）業務執行権を有する取締役・理事・代表社員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている関係。

※雇用保険マルチジョブホルダー制度

令和4年1月1日以降、**複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者**であって、そのうち**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時間未満であるものに限る。）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**であり、かつ、**2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上**である場合、**労働者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となることができます。