

資料

No. 4

適用関係資料

短時間労働者への雇用保険の適用基準について

現 行 制 度

短時間就労者（その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。）については、次のいずれにも該当するときに限り被保険者として取り扱う。

イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

ロ 反復継続して就労する者であること（6か月以上引き続き雇用されることが見込まれること。）。

考 え 方

雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々の範囲を考慮し、上記の取扱としている。

強制適用としている理由

失業リスクは個人、産業、地域等により異なるため、仮に雇用保険を任意加入で運営すれば、失業リスクの高い者のみが加入するという「逆選択」を引き起こし、保険制度として運営困難となる。したがって、強制保険として運営する必要がある。

短時間労働者への適用範囲の変遷

適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



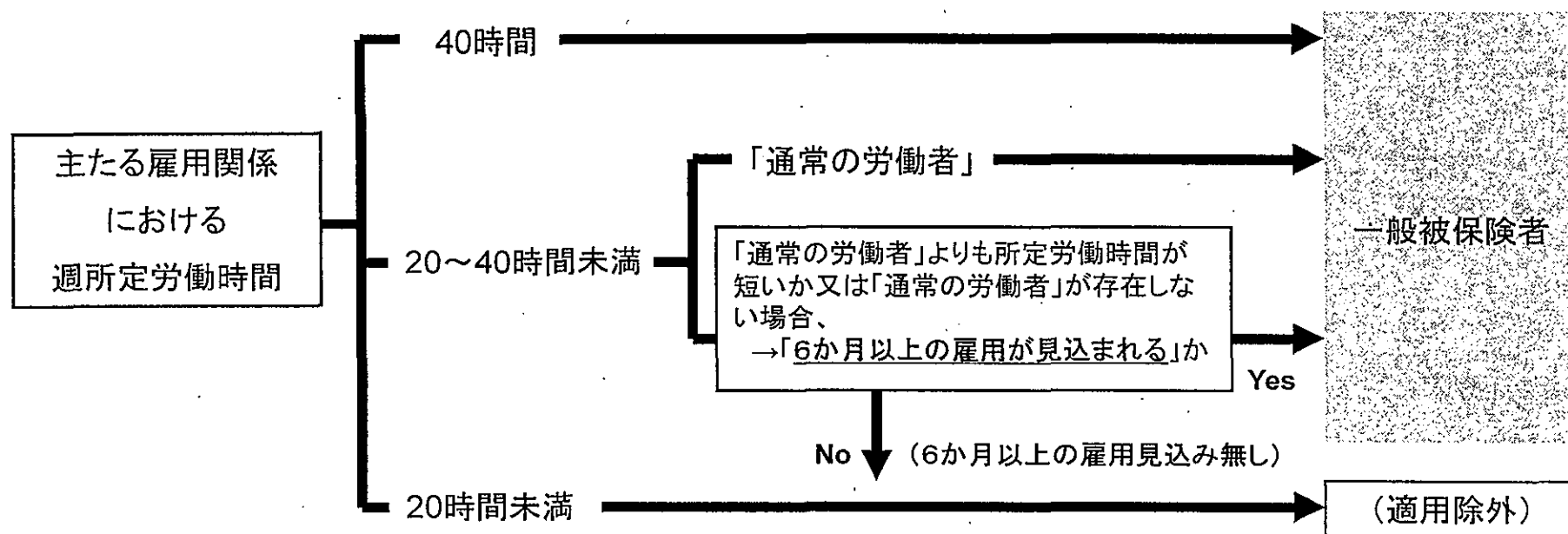
平成21年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 6か月以上(見込み)

(参考) 失業保険法時代の適用基準

- ① 所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。
- ② 一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。
- ③ 常用労働者として雇用される見込みの者であること。
- ④ 賃金の月額が一定額以上であること。
- ⑤ 労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。
- ⑥ 他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

雇用保険の適用基準(一般被保険者)



(注) 1. 日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

適用除外

- ① 65歳に達した日以後に新たに雇用される者
- ② 短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く。)
- ③ 日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ④ 4ヵ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者
- ⑤ 船員保険の被保険者
- ⑥ 国、都道府県、市町村等に正規職員として雇用される者

派遣労働者の適用基準

登録型派遣労働者の適用基準

次のいずれにも該当する者は、被保険者として取り扱う。

①反復継続して派遣就業する者であること

本要件を満たすためには、一の派遣元事業主に6か月以上引き続き雇用されることが見込まれることを要する。

次の場合には、この要件に該当する。

- a. 雇用契約期間2月以上の派遣就業を1月程度以内の間隔で繰り返し行うことになっている者
- b. 雇用契約期間1月以内の派遣就業を数日以内の間隔で繰り返し行うことになっている者

②1週間の所定労働時間が20時間以上であること

雇 用 者 の 内 訳 (試 算)

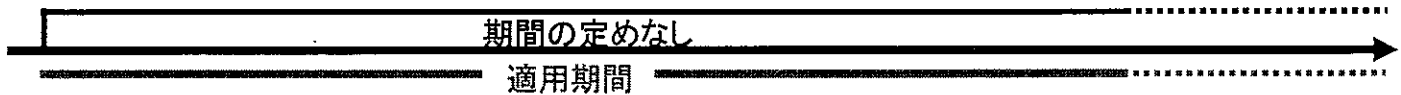
	20'雇用者の内訳	
雇 用 者 数	5,539万人	
会社の役員	379万人	適用除外
65歳以上の者（注）	134万人	適用除外
公務員	349万人	適用除外
雇用保険被保険者	3,777万人	
週20時間以上の雇用者	364万人	
雇用期間6月以上1年未満	109万人	
雇用期間6月未満	255万人	適用除外
週20時間未満の雇用者	413万人	適用除外
昼間学生アルバイト	123万人	適用除外

（注）「65歳以上の者」は、役員及び高年齢継続被保険者を除く。

6 か月以上の雇用見込みについて

短時間就労者の場合、以下の「6か月以上の雇用が見込まれる」基準に該当すれば、雇用保険の被保険者として取り扱う。

期間の定めがなく雇用される場合

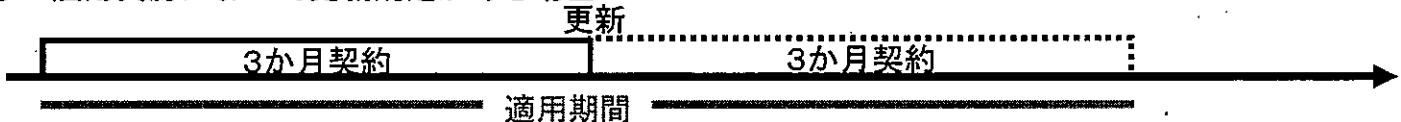


6 か月以上の期間を定めて雇用される場合

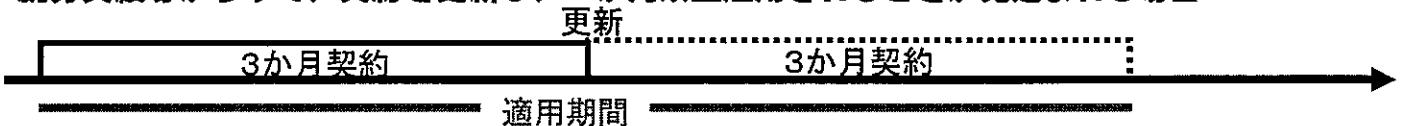


短期の期間（6 か月未満）を定めて雇用される場合

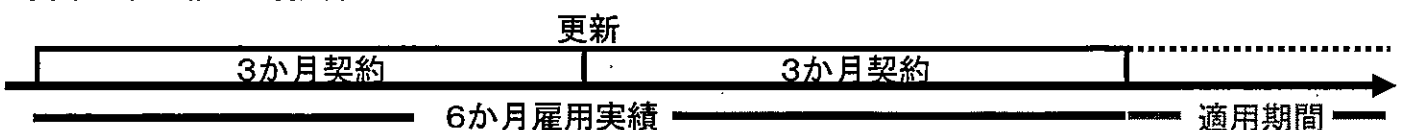
○ 雇用契約において更新規定がある場合



○ 雇入れの目的、当該事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を更新し、6 か月以上雇用されることが見込まれる場合



○ 雇入れ後6 か月以上引き続き雇用された場合（その後の6 か月間において離職することが確実である場合を除く）



受給につながらないケースと受給につながるケースについて (6か月未満雇用見込みを適用対象とした場合)

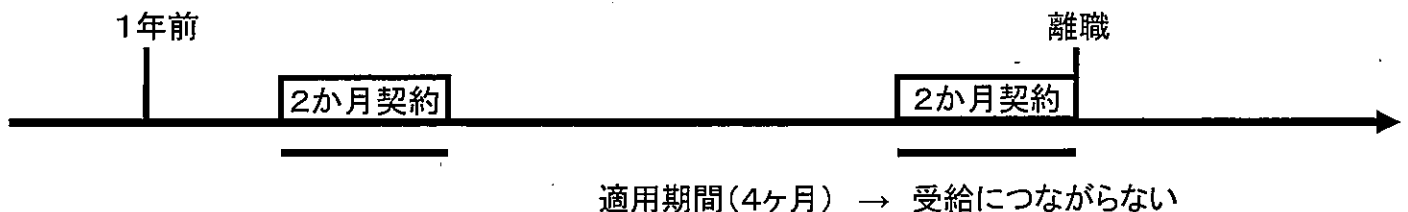
基本手当の受給資格要件について

- 一般被保険者が失業し基本手当の支給を受けるためには、原則として、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あることが必要。
- 特定受給資格者及び特定理由離職者は、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上あることが必要。

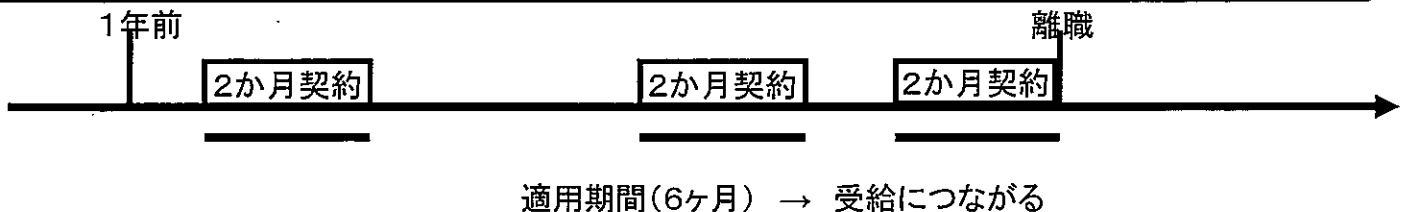
6ヶ月に満たない期間で一度だけ被保険者になる場合



離職の日以前1年間で被保険者期間が通算して6ヶ月に満たない場合



離職の日以前1年間で被保険者期間が通算して6ヶ月以上の場合(特定理由離職の場合)



離職の日以前2年間で被保険者期間が通算して12ヶ月以上の場合(自己都合退職の場合)



「週20時間以上の雇用者のうち、6か月未満雇用見込みの者」のイメージ

〈例1〉主たる生計者ではないが、配偶者とともに家計を支えているパート

(主たる生計者の収入が高い場合と高くない場合、配偶者とほぼ同等の収入を得ている場合など、様々なケースがある。)

〈例2〉親と同居し、職業的自立を目指すフリーター等の若者

〈例3〉自分で自由に使えるお金を得るために働くパート・アルバイト

〈例4〉たまたま短期間就労したが、普段仕事をしていない者