

雇用保険の被保険者の範囲と 使用人兼務役員

平成22年4月に雇用保険制度が改正され、31日以上雇用見込みがあり、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員については雇用保険に加入することとなりました。このように雇用保険の適用範囲が拡大され、多くの従業員が雇用保険の加入対象になりますが、加入要件を満たした場合であっても、雇用関係の状態等によっては被保険者とならない場合があります。そこで今回はこの被保険者の範囲について解説しましょう。

雇用保険の被保険者になる者の範囲

アルバイトとして大学生（昼間学生）を雇用した場合や従業員が複数の事業所で勤務することになった場合に、雇用保険に加入しなければならないか否かの判断に迷うことがあります。これらの従業員は、一定の条件の下で雇用保険に加入することになっています。下表で判断に迷うものを例示しておきます。

大学生 (昼間学生)	被保険者になる者	卒業見込証明書を有する者で、卒業前に就職し、卒業後も引き続きその事業主に雇用される者および休学中の者、事業主の命により雇用関係を存続したまま大学院等に在学する者は被保険者になります。
	被保険者にならない者	大学生(昼間学生)が夜間において就労しても被保険者になりません。
事業主と同居 の親族	被保険者になる者	原則として、被保険者になりませんが、次の①から③のいずれにもあてはまる場合は、被保険者となります。 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就労の実態がその事業所の他の従業員と同様であり、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、休暇および賃金の決定、計算および支払方法、締切・支払の時期が明確に定められ、その管理が他の従業員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(取締役等)にないこと。
	被保険者にならない者	上記の要件を満たしていない者は被保険者になりません。
2以上の適用事業主に雇用される者		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事業主の下において被保険者となります。
長期欠勤者		賃金の支払いがなくても、雇用関係が存続する限り被保険者になります。

使用人兼務役員の取扱い

原則として、会社の役員は雇用保険の被保険者になりません。ただし、役員でありながら労働者性を併せ持つ使用人兼務役員という立場が存在し、この場合、以下の3つの要件をすべて満たすことで引続き雇用保険の被保険者となります。

- ①部長や工場長など従業員としての身分があること
- ②給料支払等の面からみて労働者的性格が強いこと
- ③雇用関係が明確に存在していること

使用人兼務役員となる場合には、別途、ハローワークでの手続きが必要となり、「兼務役員にかかる雇用保険被保険者資格要件証明書」（※各ハローワークによって名称が異なります）に登記事項証明書、就業規則、賃金規程、出勤簿等を添えて届出を行い、労働者性の有無について確認を受けることとなります。なお、雇用保険料の対象は、役員報酬を除いた従業員部分の給料のみとなります。また、役員報酬等に変更が生じた場合についてもその都度、ハローワークで確認を受ける必要があります。