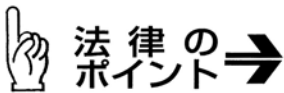


29 雇用保険

Q パートでも雇用保険に加入できるか

A 31 日以上の雇用見込みと週の所定労働時間が 20 時間以上であれば被保険者となる



法律のポイント⇒

一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば、事業主は労働保険（労災保険・雇用保険）への加入が義務づけられており、要件を満たす場合、パートであっても被保険者となる。

解説

被保険者の要件

被保険者とならない人

次の要件を満たす者は、被保険者となる。

- (1)31日以上雇用されることが見込まれること*。
- (2)週の所定労働時間が20時間以上であること。

なお、被保険者とならないのは5人未満の農林水産の個人事業所に雇用される者のほか、①65歳以上で新たに雇用される者、②週所定労働時間が20時間未満の短時間就労者、③4ヵ月以内の季節的事業に雇用される者などである。

* 「31日以上雇用されることが見込まれる場合」とは？

- ①期間の定めがなく雇用される場合
- ②雇用期間が31日以上である場合
- ③日々雇用される者、30日以内の期間を定めて雇用される者が同一の事業主に継続して31日以上雇用されたときは、一般被保険者として適用。

雇用保険料率

	雇用保険率	事業主負担分	被保険者負担分
一般	13.5/1000	8.5/1000	5/1000
農林水産・清酒製造業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
建設業	16.5/1000	10.5/1000	6/1000

(注) 各保険料率は、賃金総額に対する率
(2013年4月現在)

基本手当の受給資格

被保険者期間が離職前2年間に週所定労働時間の長短にかかわらず、原則12ヵ月（各月11日以上）必要。ただし、倒産・解雇等による場合は、離職前1年間に6ヵ月（各月11日以上）で可。

基本手当の受給手続等

基本手当を受給するにはハローワークに離職票を提出し求職の申込をしなければならない。これにより受給資格が決定され、受給資格者証が交付される。受給資格者証には、支給される基本手当の日額、所定給付日数、失業の認定日などが記されている。失業の認定は原則として4週間に1回ずつ行われ、その期間について基本手当が受給できる。

事業主が離職票を交付しない場合

被保険者の本人の請求により資格喪失の確認ができるので、事業主への在籍を証明するもの〔給与明細（6ヵ月以上）／健康保険証／社員証／源泉徴収票など、あるものは全て〕と印鑑を持って、事業所所在地を管轄するハローワークへ。

遡及加入と手続拒否

加入していなかった時は、2年間を超えて遡及加入ができる。（会社が手続きを拒否した時は、自分で最寄りのハローワークに事情を申し出て手続きをすることもできる。）会社の手続きミスによって未加入期間が生じた場合、基本手当受給日数等で将来的に不利益とならないよう注意が必要。

退職理由による給付の制限等

給付に当たっては、受給資格決定の日から7日の待期期間が設けられ、重責解雇や正当な理由のない自己都合退職等の離職の場合は、3ヵ月の給付制限が行われる。しかし、その離職が真にやむを得ないものである事が客観的に認められる場合や特定受給資格者（78P）については、給付制限はない。また、受給資格者が正当な理由なく、ハローワークの紹介する職業につくことまたは指示した公共職業訓練等を拒否したときは、その日から1ヵ月間は基本手当が支給されない。再就職を促進するために必要な職業指導を拒否したときも、その日から1ヵ月を超えない範囲内で基本手当が支給されない。

基本手当の所定給付日数

(1) 一般の離職者（(2)及び(3)以外の理由の全ての離職者。定年退職者や自己の意思で離職した者。）

離職時の年齢	被保険者であった期間		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢共通	90日	120日	150日

(2) 障害者等の就職困難者

離職時の年齢	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45～60歳未満	150日	360日

(3) 倒産、解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者（特定受給資格者）

離職時の年齢	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

注) 特定受給資格者、雇止めとなった有期契約労働者のうち、下記①～③のいずれかに該当した人で職安所長が特に再就職が困難であると認めた場合は、給付日数が60日分延長される（被保険者期間20年以上かつ所定給付日数270日または330日の場合は30日分）。※受給資格に係る離職日が2012年3月31日までの人が対象。

①離職日において45歳未満の人

②厚生労働大臣が指定する地域に居住する人

③ハローワークで計画的な再就職支援を行う必要があると認められた人

※被災沿岸地域の指定地域では広域延長給付が実施されています。

特定受給資格者の該当者

〔「倒産」等により離職した者〕

- (1)倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止）に伴い離職した者
- (2)事業所の大量雇用変動により離職した者（1ヵ月に30人以上の離職予定の届けが出されて離職した者、雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者）
- (3)事業所の廃止に伴い離職した者
- (4)事業所の移転により通勤困難となったことにより離職した者

〔「解雇」等により離職した者〕

- (1)解雇（自己の重責解雇を除く）により退職した者
- (2)実際の労働条件が採用時に示された条件と著しく相違していたことにより離職した者
- (3)継続して2ヵ月以上にわたり、賃金の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者（4）賃金が、その者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下したため離職した者
（低下の事実が予見困難なものに限る。定年後の賃金低下などは対象外。）
- (5)離職の直前3ヵ月間に、労働基準法上に基づき定める基準（毎月45時間）を超えて残業が行われたため、又は危険もしくは健康障害の生ずるおそれのある旨を行政機関から指摘を受けたにもかかわらず、事業所において必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6)事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため、離職した者
- (7)期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合であって、当該労働契約が更新されないことにより、離職した者
- (8)期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該労働契約が更新されることが明示された場合で、当該労働契約が更新されないことにより離職した者
- (9)上司、同僚等から故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって離職した者および事業主が職場におけるセクハラ的事实を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかったことにより離職した者
- (10)事業主から直接若しくは間接に退職することを勧奨されたことにより離職した者（従来から設けられている「早期退職者優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (11)使用者の責めによる事由により行われた休業が、引き続き3ヵ月以上となったことにより離職した者
- (12)事業主の業務が法令に違反したため離職した者

〔雇用保険法第33条にもとづく

「雇用保険の給付制限のない自己都合退職」〕

- (1)イ体力の不足　ロ心身の障害　ハ疾病　ニ負傷　ホ視力の減退
ヘ聴力の減退　ト触覚の減退等によって離職した場合
- (2)妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の
受給期間延長措置を受けた場合
- (3)父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶
養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を
必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた
場合のように、家庭の事情が急変したことによって離職した場
合
- (4)配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難と
なったことによって離職した場合
- (5)次の理由により通勤不可能又は困難となったことにより離職し
た場合
 - ①結婚に伴う住所の変更
 - ②育児に伴う保育所その他のこれに準ずる施設の利用又は親族
等への保育の依頼
 - ③事業所の通勤困難な地への移転
 - ④自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされた
こと
 - ⑤鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更
等
 - ⑥事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - ⑦配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再
就職に伴う別居の回避
- (6)その他、企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じ
て離職した者等