事　務　連　絡
平成 28 年 12 月 19 日

各都道府県労働局職業安定部長　殿

職業安定局雇用保険課長補佐
（業　務　担　当）

雇用保険に未取得状態の労働者における「１週間の所定労働時間」の算定に当たっての留意事項について

雇用保険関係業務の運営については、平素より特段の御尽力をいただき、深く感謝申し上げます。

さて、本年３月の会計検査院の本省実地検査において、雇用保険の適用要件である「１週間の所定労働時間が 20 時間以上であること」について、労働局ごとに考え方が異なる場合がある旨の指摘を受けたところです。

このため、「１週間の所定労働時間」の考え方を下記のとおり統一することとしたので、貴職においては、遺漏なきよう取扱っていただくようお願いします。

なお、本取扱いについては、労働基準局労働保険徴収課とも協議済みであることを申し添えます。

記

1　基本的な考え方について

雇用保険制度は労働者が失業した場合等に、必要な給付を行うことにより、求職活動を容易にするなどその再就職の促進等を図ることを目的としたものであり、労働者の雇用実態等を勘案して、原則、適用となることを前提に解釈していくことが必要である。

「１週間の所定労働時間」とは、「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」（業務取扱要領 20303）をいう。

雇用契約書等に記載している１週間の所定労働時間と実際の勤務時間が一致している場合には、雇用契約書等に記載している１週間の所定労働時間により雇用保険の被保険者資格の有無を判定することとなる。

しかしながら、雇用契約書等に記載している１週間の所定労働時間と実際の勤務時間に乖離がある場合などには、労働者からの確認請求や他の行政機関等（労働保険料の算定基礎調査を含む）から雇用保険に未加入の疑いがある旨の連絡等を受けたことを契機として、事業主等への必要な調査を行った上で、雇用保険の被保険者資格の有無を確認していくこととなる。

この際、実際の勤務時間が週 20 時間以上となる状態が継続している場合には、既に退職している労働者を含めて、雇用契約書等に記載している所定労働時間ではなく、当該勤務時間により適用要件を満たしているか判断することとするが、具体的な確認方法は次の２によることとする。

資格取得日（又は資格喪失日）については、実際の勤務時間が週 20 時間以上（又は週 20 時間未満）と算定した日にまで遡及することとなる（ただし、被保険者資格の取得日については、確認した日の２年前までとなることに留意すること（業務取扱要領 20502））。

また、資格取得日について、労働者が基本手当を受給しており、かつ、就労に係る申告を適正に行っている場合においては、当該事実のあった期間の直後の日を資格取得日とすることとするが、具体的な確認については、資格取得時に要調査即時メッセージ及び要調査対象者一覧表がハローワークシステムから配信された場合に限り、上記取扱いをすることとして差し支えないこととする。

なお、既に資格取得済みの労働者における実際の勤務時間について疑義がある場合については、本取扱いに準じて取扱うこと。

2　実際の勤務時間の具体的な算定方法

(1)　雇用契約書等に１週間の所定労働時間が明確に定められている場合

雇用契約書等に記載の１週間の所定労働時間と実際の勤務時間が異なっている場合には、事業主等に対する聴取やタイムカード、賃金台帳等の帳簿書類による確認のほか、必要に応じて、当該労働者に対する調査等を行うことにより、実際の勤務時間を算定し、原則、資格取得日は週 20 時間以上になる日を資格取得日とすることとする。

この場合、年末年始等により特定の週の実際の勤務時間が例外的に短くなるなどの事情がある場合には、当該期間を除外して算定することとする。

なお、実際の勤務時間が週 20 時間以上である状態として概ね６か月以上継続している場合には、雇用保険が労働者の個々の勤務実態を勘案して判

断することにより労働者保護を図ることとしていることから、雇用保険における取扱いとして、適用要件を満たすものとして雇用保険を適用することとする。

このため、残業時間のうち、労働基準法上で規定されている臨時の必要があるときや、３６協定により法定労働時間を超えて労働させる法定外の所定外労働時間は、原則として、雇用保険の適用要件の確認にあたっては、実際の勤務時間の算定に含めないものとするが、当該残業時間と所定労働時間の合計が週20時間以上の状態が概ね６か月以上継続している場合には、常態化したものとして実際の勤務時間の算定に含めることとし、法定内の所定外労働時間であっても、概ね６か月以上常態化している場合は、所定労働時間との合計時間が週20時間未満であっても、実際の勤務時間の算定に含めることとする。

また、雇用契約書等では１週間の所定労働時間が 20 時間以上であるが、労働者の事情（休職、欠勤、遅刻及び早退等（業務取扱要領 20352 ロ、20605 参照））によらず実際の勤務時間が 20 時間未満である場合や口頭による労働条件の変更により 20 時間未満となった日には、当該状態のあった日に資格喪失を行うこととする（離職等年月日は変更の前日）。

なお、当該状態が 20 時間以上となる労働条件に復帰することを前提として、臨時的・一時的に 20 時間未満となる場合には、業務取扱要領 20605 により被保険者資格を継続させることになることに留意すること。

本取扱いにより資格取得した者が、週 20 時間以上の就労が見込まれなくなった場合には、本取扱いによることなく資格喪失することで差し支えない。

（例１）雇用契約書等に１週間の所定労働時間が 20 時間未満と記載されていたが、事業主等への調査の結果、実際の勤務時間が週 20 時間以上である状態として概ね６か月以上継続している場合は雇用保険を適用する。

（例２）１日５時間・週５日勤務の契約書であるが、１日５時間・週３日勤務に口頭にて変更し、契約書の変更を行っていない場合は、書面に変更がなくても口頭による変更に基づいて実際に勤務した初日で資格喪失する（離職等年月日は変更の前日）。

（例３）シフト勤務の労働者で、「シフトによる勤務（週 20 時間）」と契約書に明記されているが、実際には週 20 時間未満のシフトが作成されている場合には資格喪失を行う。

ただし、週 20 時間以上の労働に復帰することを前提に、臨時的・一時的（６か月以内。ただし、小学校未満の子を養育していることが理由の場合は「小学校就学までの養育期間」）に週 20 時間未満のシフト勤務を行っている場合は、資格喪失しな

い。

この場合の資格喪失日は、適用基準に該当しなくなった時点（ただし、小学校就学までの養育期間の場合は、復帰できなくなったことが明らかになった時点）である。

(2) 雇用契約書等に記載の１週間の所定労働時間が週又は月ごとに変動する場合

雇用契約書等に記載の１週間の所定労働時間が週又は月ごとに変動する場合には、１週間又は月ごとに所定労働時間を算定し、それらの平均時間を所定労働時間とする。

なお、上記(1)に記載の「実際の勤務時間が週 20 時間以上である状態として概ね６か月以上継続している場合には雇用保険を適用する」という考え方については適用しないが、その他の取扱いは上記(1)と同様である。

（例）雇用契約書等に就労日が１週間ごとに「月・水・金」、「火・木」を繰り返し、１日あたりの労働時間が７時間である場合

（21＋14）／２＝17.5 時間

注：１週間ごとのパターンであるため、２週間で算定。

(3) 雇用契約書等に１週間の所定労働時間が明確に定められていない場合

雇用契約書等が締結されていない場合のほか、シフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合については、次により平均の所定労働時間を算定する。

① 平均の所定労働時間の算定

平均の所定労働時間の算定は、事業主における労務管理等の帳簿書類が賃金の締切日を基に作成されていることに鑑み、確認を行う日ではなく、確認を行う日の直近の賃金の締切日（確認を行う日が締切日の場合はその直前の締切日とする）を起算日とし、雇入れ日から２年以上経過している場合は、確認日から２年以内の締切日の翌日までとすること。

また、算定の結果、平均の所定労働時間が 20 時間以上の場合の被保険者資格の取得日は、確認を行う日が起算日となるので留意すること（平均の所定労働時間の算定についてのみ、算定基礎調査等の対応を踏まえ、賃金の締切日を起算日とするものであること）。

なお、上記(1)に記載の「実際の勤務時間が週 20 時間以上である状態として概ね６か月以上継続している場合には雇用保険を適用する」という考え方については適用しないが、その他の取扱いは上記(1)と同様である。