

## 雇用保険に関する業務取扱要領(厚労省)

### 適用関係 第 3 被保険者

#### 20303(3)被保険者とならない者

次に掲げる者は、法第 6 条等により、法の適用を受けない。したがって、適用事業に雇用される者であっても被保険者とならない。

イ 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者(法第 6 条第 1 号)

ただし、日雇労働被保険者に該当する者は被保険者となる(20302 参照)。

**「1 週間の所定労働時間」とは、就業規則、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をいう。**

この場合の「通常の週」とは、祝祭日及びその振替休日、年末年始の休日夏季休暇等の特別休日(すなわち、週休日その他概ね 1 か月以内の期間を周期として規則的に与えられる休日以外の休日)を含まない週をいう。

なお、4 週 5 休制等の週休 2 日制等 1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないときは、1 週間の所定労働時間は、それらの平均(加重平均)により算定された時間とし、

また、所定労働時間が 1 か月の単位で定められている場合には、当該時間を 12 分の 52 で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間とする。

この場合において、夏のため、特定の月の所定労働時間が例外的に長く又は短く定められているときは、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を 12 分の 52 で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間とする。

このとき、通常の月の所定労働時間が一通りでないときは、上記のなお書きに準じてその平均を算定すること。

また、所定労働時間が 1 年間の単位でしか定められていない場合には、当該時間を 52 で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間とする。

なお、労使協定等において「1 年間の所定労働時間の総枠は○○時間」と定められている場合のように、所定労働時間が 1 年間の単位で定められている場合であっても、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合には、上記によらず、当該週又は月を単位として定められた所定労働時間により 1 週間の所定労働時間を算定すること。

雇用契約書等により 1 週間の所定労働時間が定まっていない場合や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、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定すること。

また、雇用契約書等における 1 週間の所定労働時間と実際の勤務時間に常態的に乖離がある場合であって、当該乖離に合理的な理由がない場合は、原則として実際の勤務時間により判断する。具体的には、事業所における入職から離職までの全期間を平均して 1 週間あたりの通常の実際の勤務時間が概ね 20 時間以上に満たず、そのことについて合理的な理由がない場合は、原則として 1 週間の所定労働時間は 20 時間未満であると判断し、被保険者とならない。