

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第7章 社会保険・雇用保険編

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第7章 社会保険・雇用保険】

- ①勤務日数が減った社員の社会保険
- ②65歳以上の雇用保険について
- ③育児休業等期間の社会保険料（健保・厚年）免除について
- ④出生時育児休業分割取得時の社会保険料免除につきて
- ⑤健康保険証とマイナンバーカード
- ⑥2か所勤務の社会保険について
- ⑦個人事業主の雇用保険加入について
- ⑧雇用形態が変わった社員の雇用保険について
- ⑨雇用保険料の徴収について
- ⑩賞与の評価期間と雇用保険料率について

①勤務日数が減った社員の社会保険

現在59歳の社員です。

昨年1月、自宅で脳梗塞をおこし、一時入院しました。

その後リハビリをしながら1年にわたり週一回出勤していましたが

本年2月、会社勤務中に倒れ、救急車で運ばれました。

幸い入院することにはなりませんでしたが、

勤務日数を維持する/増やすことは難しそうです。

ちなみにずっと工場現場で重量物を扱う作業に携わっていたので

他の業務にふりかえることも難しそうです。

ご相談したいのは

- ・月3～4回（1日7.5時間）の勤務でも社会保険に加入したままでいいのか（雇用したときの契約では月22日勤務となっています）

ということです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. ご相談内容の要点

月3～4回（1回7.5時間）勤務でも、社会保険（健康保険・厚生年金保険）を継続できるか？

2. 原則的な社会保険の加入基準（一般の被保険者）

社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、以下の条件を満たす労働者に原則として適用されます。

所定労働時間：週30時間以上

所定労働日数：常用的雇用（正社員とほぼ同等）

この条件に当てはまらなくなると、資格喪失の可能性が出てきます。

3. 現在のケースに当てはめると

勤務日数：月3～4日 × 7.5時間 = 週あたりの労働時間：約5.6～7.5時間

これは週30時間以上には大きく届かず、明らかに社会保険の被保険者要件を外れる働き方です。ただし、次のような条件によっては、継続できる可能性もあります。

4. 社会保険の「休職中の扱い」や「資格喪失」の例外について

もし「病気による休職」として、就業規則や社内制度に基づいて在籍は継続している状態であり、かつ復帰の見込みがあるとされる場合、すぐに資格喪失とはならないケースがあります。

5. このような対応が考えられます

（１） 在籍のまま、療養とリハビリを優先する形にする

月数回でも勤務を続ける意志があることを示す

雇用契約自体を大きく変更せず（契約上は月22日勤務のまま）、「一時的な勤務減」として処理

→ この場合、会社側が「就業継続」と判断していれば社会保険の加入を維持できる可能性があります。

（２） 傷病手当金の活用（最長1年6か月）

すでに1年以上経過しているとのことですが、勤務実績が少ない場合、傷病手当金の継続受給が可能かも知れません。

詳細は健康保険組合に確認を。

（３） 厚生年金の継続加入について

社会保険の「資格喪失日」は、原則として退職日または30時間未満の勤務に契約変更した日です。

しかし、形式上の雇用契約が変更されていなければ、資格喪失処理をせずに加入を継続している事業所もあります（※これはあくまで事業所の運用判断に委ねられます）。

6. 注意点

事実上の労働時間と契約が乖離しすぎると、社会保険事務所の調査等で指摘を受ける可能性もあります。特に「勤務実態がないのに保険加入を続けている」と見なされると、遡って資格喪失・保険料返還となることもあります。

7. 結論・アドバイス

月3～4回勤務という状況は、通常であれば社会保険の加入基準を下回っています。

ただし、雇用契約上は月22日勤務のままで、病気による一時的な勤務制限という事情があり、会社が就業継続と判断していれば、社会保険を継続できる可能性があります。

そのためには、次の対応をおすすめします。

8. おすすめの対応

会社と相談し、勤務実態と契約の整合性をどう取るかを決める

「在籍のまま療養中」の扱いで就業規則に準じた対応を取る
社会保険事務所に確認し、継続加入の可否を事前に確認する
必要であれば、「短時間勤務でも加入できる特例」（※被用者保険の適用拡大対象事業所など）に該当するかどうかも確認

以上です。よろしくお願いいたします。

②65歳以上の雇用保険について

65歳以上の雇用保険についての質問です。

現在役員の65歳の社員がいます。役員になった時に雇用保険は脱退しましたが、今回役員は退職しますが、嘱託社員として継続して雇用することになりました。

質問は4つです。

- ①65歳以上でも雇用保険は加入が義務になりますか？
- ②65歳以上で雇用保険に加入するメリットはありますか？
- ③例えば65-70まで嘱託社員として雇用保険に入ると退職時に高年齢求職者給付金は受給できるのでしょうか？
- ④65歳以上の役員が普通の社員になる場合、給料の変更があれば社保の手続きはあると思いますが他の手続きは必要でしょうか？

どうかよろしくお願いします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 65歳以上でも雇用保険は加入義務がある？→加入義務があります。
2017年1月1日の法改正により、65歳以上の労働者も雇用保険の加入義務があります。

以前は「65歳以上の新規加入は対象外」でしたが、現在は年齢に関係なく加入義務があります。

加入条件

週の所定労働時間が20時間以上

31日以上雇用見込みがある

➡ 上記の条件を満たす場合は、65歳以上でも雇用保険の加入が必須です。

2. 65歳以上で雇用保険に加入するメリットはある？→主に以下のメリットがあります。

- ・高年齢求職者給付金を受給できる

65歳以上で退職した場合は、失業手当ではなく「高年齢求職者給付金」が支給されます。雇用期間が6か月以上あれば受給対象になります。

給付金の額

雇用期間1年未満：賃金日額の50日分

雇用期間1年以上：賃金日額の60日分

雇用継続給付は対象外

65歳以上の場合は「高年齢雇用継続給付金」などは対象外です。

そのため、雇用保険のメリットは高年齢求職者給付金の受給がメインです。

3. 65～70歳まで雇用保険に加入した場合、退職時に高年齢求職者給付金は受給できる？→受給できます。

65歳以上で加入し、6か月以上の雇用期間があれば受給可能です。

70歳まで継続勤務し、退職時に以下の要件を満たせば受給できます：

雇用期間が6か月以上ある

自己都合退職でも支給対象

➡ 支給額の目安

賃金日額 × 50日分（1年未満）

賃金日額 × 60日分（1年以上）

4. 65歳以上の役員が社員になる場合、社保以外で必要な手続きは？→
主に以下の手続きが必要です。

- ・ 雇用保険加入手続き

役員退任後、嘱託社員として継続雇用される場合は、雇用保険の加入手続きが必要です。

役員時代は雇用保険の対象外だったため、新たに加入する必要があります。

▶ 手続き内容

雇用保険資格取得届の提出（ハローワーク）

提出期限：雇用開始から10日以内

- ・ 労災保険の適用

社員になることで、労災保険の適用対象にもなります。

労働者として労災保険の加入手続きが必要です。

- ・ 就業規則・契約書の変更

嘱託社員としての雇用契約を締結するため、雇用契約書の作成・締結が必要です。

就業規則に「嘱託社員」の規定がある場合は、そのルールに基づいて契約を締結します。

以上です。よろしくお願いいたします。

詳しく教えていただきありがとうございます。大変勉強になりました。
投稿日時：2025/04/17 14:46 評価：大変参考になった

③育児休業等期間の社会保険料（健保・厚年）免除について

この度、社員の配偶者が出産予定である旨の申出があったため、社内制度に関する説明を行ったのですが、当該社員は入社1年未満であるため、当社規程通りの対応をする場合、当社制度の大半が対象外（労使協定を締結しています）です。

本人は「無給（※育児休業等給付は雇用保険被保険者期間12か月未満につき対象外です）で構わないので休みたい」と言っていることから、会社の休日や特別休暇・年次有給休暇等を組み合わせることで14暦日は休ませてあげたいと考えているのですが、年金機構のWEBサイトを確認したところ、保険料の免除を受けられる期間は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業等期間に限ります。

との記述がありました。

と、いうことは、仮に14暦日休んだとしても、
当社育児休業等制度の対象外＝法律に基づく育児休業等期間には当たらない＝保険料免除の対象外
ということになるのでしょうか？
社内で育児休業対象者が出るのは初めてで、とんちんかんな質問かもしれませんが、よろしくお願いします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
非常に大切な論点を押さえておられるご質問だと思います。
以下の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

結論から申し上げますと、おっしゃる通り、「法律に基づく育児休業」には該当しないため、厚生年金保険・健康保険の保険料免除の対象外となる可能性が高いです。

2. 理由の解説

1. 育児休業等に関する制度の根拠

保険料免除の対象になる「育児休業」は、育児・介護休業法に基づく育児休業です。

2. 保険料免除要件（年金機構の解釈）

年金機構のWEBサイトに記載の通り、「保険料の免除を受けられる期間は、育児・介護休業法に基づく育児休業等の期間に限ります。」

つまり、法に基づかない「会社独自の休業」や「単なる無給休暇」は、育児休業としては扱われず、保険料免除の対象外になります。

3. 今回のケースの論点

当該社員は雇用保険の加入期間が12か月未満 → 雇用保険からの給付
（育児休業給付金）は不支給

加えて、就業規則上も育児休業制度の適用対象外

したがって、たとえ本人の希望で、無給で休んだとしても、それは「法に基づく育児休業」ではなく、単なる私的な「無給休暇」扱いとなります。

→ よって、保険料免除の適用は受けられないと考えるのが適切です。

4. 今後の対応のヒント

休業の形を「年休・特別休暇等」で構成することで、在職扱いを維持し、

かつ本人の意向を汲む対応は現実的で人事的にも良策です。

「無給扱いの特別休暇」とした場合は、月末を跨がないように調整すると、社会保険料の取り扱いにも影響が少なく済む場合があります（※実務的に重要なポイント）。

5. 補足

もし今後、社内制度を整備していくのであれば、法律上の育児休業との連動性や、独自制度でも保険料免除等の影響がないことを就業規則等に明記しておくことが望ましいです。

とんちんかんな質問どころか、非常に実務的で的確な問題意識をお持ちです。ご不安な場合は、年金事務所へ「このようなケースで保険料免除は対象かどうか」と問い合わせると確実かと存じます。

以上です。よろしくお願いいたします。

御回答ありがとうございます。

やはり「法律に基づく育児休業」とはならず、たとえ本人の希望を汲んで休ませたとしても、「会社独自の休業制度」あるいは「単なる休暇扱い」ということになるのですね。

年金機構へも確認した上で、本人にはそのように説明します。

どこへ相談してよいものかわからず困っていたので、大変助かりました。

投稿日時：2025/05/09 10:23 評価：大変参考になった

④出生時育児休業分割取得時の社会保険料免除につきまして

出生時育児休業分割取得時の社会保険料免除につきましてご指導いただきたく存じます。

弊社男性社員から下記日程で出生時育児休業を分割して取得したい旨と、社会保険免除について相談がございました。

- ・ 2025/4/30-5/13：出生時育児休業1回目取得予定（14日間）
- ・ 2025/5/14-5/16：有給取得予定
- ・ 2025/5/17(土)：会社公休日
- ・ 2025/5/18-5/31：出生時育児休業2回目取得予定（14日間）

この取得予定で、4月と5月は月末時点で育休を取得している事から、社会保険料は免除となるのでしょうか？後、5月の育児休業と育児休業の間に有給休暇を取得しても、社会保険料は免除になるという認識であっておりますでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

以下の通り、ご回答申し上げます。

1. 社会保険料免除の要件

出生時育児休業や育児休業の分割取得時でも、以下の2つの要件を満たせば社会保険料は免除されます。

- ・ 月末時点で育休を取得していること
- ・ 育児休業期間が「連続14日以上（2週間以上）」であること

2. ご提示の日程での免除可否について

ご提示の日程

1回目：2025年4月30日～5月13日（14日間）

→ 4月末時点で育休中 → 4月分の社会保険料は免除

→ 5月13日までの連続14日間であるため免除要件を満たす

2回目：2025年5月18日～5月31日（14日間）

→ 5月末時点で育休中 → 5月分の社会保険料も免除

→ 14日間連続取得で免除要件を満たす

また、この間の有給休暇について、5月14日～16日は有給休暇ですが、

→ 育休の間に有給を挟んでも社会保険料免除は適用されます。

なぜなら、免除要件は「月末に育休中であるかどうか」がポイントであり、有給取得の有無は関係ないためです。

3. 社会保険料免除のポイント

- ・ 有給休暇を挟んでも社会保険料免除は維持
- ・ 分割取得でも連続14日間あれば免除

結論といたしまして、今回の日程では、4月・5月ともに社会保険料は免除対象です。

4月30日～5月13日 → 4月末に育休中 → 4月分免除

5月18日～5月31日 → 5月末に育休中 → 5月分免除

5月14日～16日の有給取得は免除には影響しない

ポイントは、月末時点で育休を取得しているかどうかが免除のカギで、有給休暇は免除可否に影響しないため、安心して取得可能です。
以上です。よろしくお願いいたします。

早々にご回答頂き、ありがとうございます。

まだ担当になり 1 ヶ月程で勉強中なのと社内で確認できる人がおらず、確信がもてない状況でした。大変助かりました。本人にも安心して育休取得頂くよう伝えたいと思います。

投稿日時：2025/04/01 10:25 評価：大変参考になった

⑤健康保険証とマイナンバーカード

よろしくをお願いします。

先日、パートタイムの方が入社されました。

健康保険加入条件を満たしているので健康保険への加入が必要です。

現在、国保に加入しています。

マイナンバーカードと健康保険を一緒にしたいと希望されています。

どのように手続きすればいいでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

パートタイムの方が新たに社会保険（健康保険）へ加入する際、以下の手続きを行う必要があります。

1. 国民健康保険の脱退手続き

新たに職場の健康保険に加入した場合、以前加入していた国民健康保険（国保）を脱退する必要があります。この手続きは、お住まいの市区町村の役所で行います。多くの自治体では、窓口での手続きのほか、郵送やオンラインでの手続きも受け付けています。具体的な手続き方法や必要書類については、お住まいの自治体の公式ウェブサイトでご確認いただければと思います。

2. マイナンバーカードと健康保険証の一体化（マイナ保険証）

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、事前に登録が必要です。この登録は以下の方法で行うことができます。

マイナポータルからのオンライン登録

スマートフォンやパソコンを使用して、マイナポータルにアクセスし、指示に従って登録を行います。

医療機関や薬局の受付での登録

マイナンバーカード対応のカードリーダーが設置されている医療機関や薬局の受付で、登録を行うことも可能だと思います。

（その他にも方法はあるかもしれません。）

これらの手続きにより、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようになります。詳細については、厚生労働省の公式ウェブサイトをご参照いただければと思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

⑥2か所勤務の社会保険について

現在、在籍型で出向している従業員身分の方が、出向身分はそのまま出向先の子会社で役員に就任した場合の社会保険手続きについて教えてください。

在籍型の出向者 給与は当社から支払いっている
次の株主総会で、出向先（子会社）で役員になる。

役員就任後の給与、役員報酬等

出向元（当社）から従業員部分の給与は支払う。

出向先（子会社）から役員報酬を支払う

給与・役員報酬は、当社からの分（従業員部分）が多い
ただし勤務は、子会社の役員がメインになる。

上記状況での社会保険の手続きについて教えてください。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

結論から申し上げますと、
社会保険の加入は、引き続き「出向元（当社）」で継続となるのが一般的です
（＝資格喪失・取得手続きは不要）。

ただし、以下の3点が重要な判断材料になります。

判断ポイント

ポイント→御社のケース→判定

1. 出向形態→在籍型出向（身分は出向元に残る）→出向元に在籍
2. 主たる給与支払者→出向元（当社）→出向元が支払
3. 実際の勤務実態→出向先で役員業務が主出向先での就労がメイン→

この場合でも、出向元からの給与が主たる報酬である限り、社会保険の適用事業所は出向元（当社）のままで問題ありません。

具体的な社会保険の取り扱い

項目→取扱い内容

健康保険・厚生年金保険→出向元で継続加入（資格喪失・取得なし）

標準報酬月額の対象→ 出向元の給与＋出向先の役員報酬を合算して月額
を算定（報酬月額変更届の対象になる可能性あり）

雇用保険→出向元で継続加入（出向先での役員報酬は対象外）

労災保険→出向契約内容に応じて、労災責任の所在を明確化（通常は出
向先が労務管理）

【注意】標準報酬月額の新設定（報酬月額変更届）

出向先での役員報酬が発生し、それが固定的賃金の変動として扱われる場合、合算額が一定以上増加・減少した場合は、「報酬月額変更届（随時改定）」の提出が必要となる場合があります（※報酬支払確定後4か月以内の提出）。

参考：報酬月額変更の対象となる条件

→ 固定的賃金の変動があり、変動後の3か月の平均報酬額が現行の標準報酬月額と2等級以上異なる場合

備考：住民税・所得税等の処理

所得税・住民税は、出向元と出向先で別々に源泉徴収されることになります。

年末調整は、それぞれで行うか、本人が確定申告で整理する必要があります。

グループ内で調整が必要な場合は、報酬支払明細や源泉徴収票の発行ルールを事前に取り決めておくことをおすすめします。

まとめ

項目→結論

社会保険加入先→出向元（当社）で継続加入

役員報酬がある場合の標準報酬月額→出向元の給与と合算して扱う

手続き→報酬月額変更届の提出が必要な場合あり（合算金額に応じて）

雇用保険→出向元で継続（役員報酬は対象外）

年末調整・税務→出向元・出向先それぞれで源泉徴収または本人確定申告

以上です。よろしくお願いいたします。

早速のご回答ありがとうございました。

参考にさせていただき、対応いたします。

投稿日時：2025/04/10 14:01 評価：大変参考になった

⑦個人事業主の雇用保険加入について

お世話になります。

弊社では毎年ある一定期間(2～6ヶ月)、ハンター業務に従事する個人事業主の方を契約社員として雇用しております。登山道もない山中で現場作業をする際の、有害鳥獣からの護衛(主に熊対策)が目的です。

皆様、通常は牧場経営をされていたり、農業などに従事されている個人事業主(主たる給与)の方です。そこでご質問なのですが、

- ①上記のような条件でお仕事をして下さる契約社員の方々にとって、雇用保険に加入するメリットは何でしょうか？(失業保険や再就職手当の支給対象に該当しないと思われるのですが、加入のメリットについて質問されたため。)

- ②現場作業の進捗や天候によって労働の有無が異なるため、必ずしも週20時間(月80時間)以上にならないことも多いのですが、このような場合は雇用契約書に「週○日○時～○時」という表記ではなく、「1日の拘束時間は9時間、うち1時間を休憩とし、実働時間を8時間とする」というような表記でも問題ないでしょうか？
- ③上記②の内容で雇用契約書を作成した場合、実働時間が週20時間を超えた場合は雇用保険に加入して頂かないといけないでしょうか？

特殊な業務ということもあり給与がそれなりに高く、雇用保険に加入頂いた際にご負担して頂く雇用保険料がそれなりに高額になるため、もし必ずしも加入する必要がなく、むしろ加入しないほうが契約社員の方にとっては良いのかと思い、ご質問させていただきました。

業務委託契約も考えたのですが、ハンターさんの業務の内容上、労災の対象外となってしまうのは避けたく考えております。

長文で恐れ入りますが、ご教示いただけますと幸いです。

宜しくお願い致します。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 雇用保険に加入するメリットについて

契約社員として 雇用契約 を結び、一定の条件を満たせば、個人事業主であっても雇用保険への加入が必要です。ただし、質問は「メリットがあるか？」という点でしたので、以下をご覧ください。

【主なメリット】

項目→内容

失業手当（基本手当）→失業した際に、他の収入がなければ原則受給可
（主たる収入が事業所得の場合は、原則対象外）

再就職手当→失業保険受給前に再就職した場合、条件により支給

教育訓練給付→厚労省指定の講座を受講した場合に給付金が受けられる

育児休業給付・介護休業給付→雇用保険被保険者であれば対象（フルタイム・一定要件あり）

ご質問のとおり、主たる収入が「事業所得」である場合、基本的には「失業状態とみなされない」ため、失業手当は受け取れないことが多いと思います。

ただし、「契約終了後、事業を休止・廃業した」「事業収入が極端に減っており、生計が立たない」などのケースでは、受給が認められる例もあります。

また、長期的には「教育訓練給付金」などを受けることでスキルアップに繋がるメリットもあります。

2. 契約書の表記（勤務時間）の考え方について

労働条件通知書や雇用契約書に記載する 所定労働時間の表記は、「週20時間を超えるか」が雇用保険加入の判断材料となります。

「○日○時～○時」の表記が難しい場合

現場の状況や天候によって勤務時間が大きく左右される場合は、以下のような記載でも問題ありません。

(例) 勤務時間の表記

- ・ 業務は1日あたり9時間拘束、うち1時間休憩を基本とし、実働8時間とする。**
 - ・ 週の勤務日数・勤務時間は業務の状況に応じて変動する。**
- ただし、契約社員として雇用する場合、予定される平均的な週所定労働時間が20時間未満かどうかをあらかじめ明記しておくことが、雇用保険判断上重要になります。**

3. 実働時間が週20時間を超えた場合の対応について

原則：

雇用契約上「週所定労働時間が20時間以上」で、かつ31日以上雇用見込みがある場合は、雇用保険の加入が法律上必須となります（※雇用保険法第6条）。

たとえ「週20時間を超える日が“断続的”」であっても、「平均して20時間以上」と判断される場合は加入が必要。

「雇用保険料を抑えたいから加入しない」という対応は、事業主側の保険加入義務違反に該当します（行政指導や過去に遡って徴収される場合があります）。

【業務委託と雇用の違い】

項目→業務委託→雇用契約

労災保険→適用外（個人事業主の任意）→原則適用（強制）

雇用保険→適用外→条件満たせば加入義務

勤務指示→自由→会社指示に従う義務あり

労働時間管理→不要→義務あり

→労災保険を適用したいというお考えなら、業務委託ではなく、やはり「雇用契約」が適切です。

まとめといたしましては、
業務委託は適さない（労災保険適用の観点から）。
契約社員として雇用し、週20時間未満にコントロールすることで雇用保険非加入も可能。
実態として週20時間以上で31日以上見込みがあるなら、雇用保険加入が必要。
加入者へのメリットは限定的だが、制度的に拒否することは難しい。
契約書には「変動勤務制」である旨を明記し、平均勤務時間に基づいて取り扱いを判断すべき。
以上です。よろしくお願いいたします。

井上様

お世話になっております。

長文・乱文の質問に対し、ご丁寧に回答いただきましてありがとうございました。

本件の場合、加入者のメリットは限定的であるものの、現状の勤務状況や雇用契約の内容上、加入しないことは出来ないとはっきり確認することが出来ましたので、対象となっている契約社員の皆様にしっかりご説明することが出来ます。

ご回答ありがとうございました。

投稿日時：2025/04/09 17:26 評価：大変参考になった

⑧雇用形態が変わった社員の雇用保険について

いつも参考にさせていただいております。

弊社社員で長年勤務していた者が今月末で退職し、今後はアドバイザーとして月に1、2回あるかないかの出社になる予定です。

雇用契約書には今までの半額ほどの金額ですが、十分な月給での賃金支払を継続するとの記載があります。

下記質問がございます。

①月給支払でも雇用保険加入条件の『1週間あたり20時間以上働いている』に該当しない場合は雇用保険加入の対象ではないのでしょうか？

②①が対象でない場合、本人から失業手当を受給したいという希望があったので離職票の交付をしようと思いますが、手当は受給はできるのでしょうか？

ケースによるかと思われませんが、賃金が減るといっても弊社と雇用契約を結んでいるため、受給資格の『就労の意思があり、求職活動を行っている』という部分に該当しないのではないかと疑問に思います。（就労規則で副業は禁止）

文章がまとまらず申し訳ございませんが、ご回答いただけますと幸いです。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

ご相談内容の整理（前提）
退職者が今後「アドバイザー」として勤務（月1～2回程度）
雇用契約書は締結済み（月給制・従来の半額程度）
実労働時間は週あたり20時間未満
就業規則では副業禁止
本人は失業手当の受給を希望

1. 雇用保険加入要件について

月給支払でも、雇用保険加入条件の『1週間あたり20時間以上働いている』に該当しない場合は雇用保険加入の対象ではないのでしょうか？

回答→はい、雇用保険には加入できません。

雇用保険の加入要件は以下の通りです。

要件→内容

(1) 労働時間→原則「1週間あたり20時間以上」の勤務が見込まれること

(2) 雇用見込み→31日以上の継続雇用が見込まれること

このうち、「週20時間以上の労働」が見込まれない場合は、雇用保険の適用除外となります。給与が月給制であっても、実働時間が基準を満たさなければ加入対象外です。

2. 離職票交付と失業手当の可否について

雇用保険非加入なら離職票を交付して失業手当を受けられますか？

回答→条件によりますが、今回のケースでは「原則受給不可」の可能性が高いです。

以下の点を整理して考えましょう。

(1) 離職票の交付について

退職時点で雇用保険に加入していたのであれば、離職票は交付可能です（※本人の希望があれば交付が原則）。

ただし、「アドバイザー契約」後も雇用関係が続いているかどうか非常に重要なポイントです。

雇用契約書を結び、月給を支払っている

出社頻度は少なくとも、契約上は「被用者」である

このような場合、ハローワーク側は「まだ離職していない＝在職中」と判断する可能性が高く、失業の状態（求職活動をしている状態）には該当しないとみなされる傾向があります。

（２） 失業給付を受けるための要件（ハローワーク基準）

要件→内容

- 1. 離職していること→雇用関係が終了していること**
- 2. 就職する意思と能力→ 働く意思があり、いつでも就労可能であること**
- 3. 求職活動の実施→ハローワークに求職申込みをし、求職活動を行っていること**

→ 現在、アドバイザーとして雇用契約を結んでいる以上「離職」扱いにはならない可能性が高く、失業給付の対象外になることが多いです。

3. 今後の選択肢・対応について

(1) アドバイザー契約を「業務委託契約」とする

もし実態としても指揮命令関係がなく、会社の施設を使用せず、成果に対して報酬を支払う形であるなら、業務委託契約（請負または準委任）に変更し、雇用契約を完全に終了させることで、「離職扱い」となる余地があります。

→ この場合は、離職票の交付と失業給付の受給が可能になる可能性があります。

（２） 就労実態を明確にする

すでにアドバイザー契約のもとで雇用契約が続いているなら、本人に「失業状態ではない」旨を説明し、離職票を交付しない方針とすることも検討できます（本人からの誤認防止のためにも丁寧な説明を推奨します）。

4. 結論（要点まとめ）

質問→回答

- （１）雇用保険加入は可能か？→ 週20時間未満であれば不可能
- （２）離職票交付 → 失業給付は受けられるか？
 - 雇用契約が継続しているなら原則受給不可
- （３）対応の選択肢→（１）契約を業務委託へ切り替える
（２）就労実態を明確化して説明

以上です。よろしくお願い申し上げます

ご回答いただきありがとうございました。

投稿日時：2025/05/30 08:31 評価：大変参考になった

⑨雇用保険料の徴収について

5月31日株主総会で兼務役員から常務取締役就任し、5月30日で雇用保険の喪失手続きをしました。

6月10日払で従業員賞与の支給が決定し、兼務役員時期の賞与が支給となります。

その際、雇用保険料の徴収が必要なのでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

このケースについては、結論として「雇用保険料の徴収は不要」です。以下に理由と法的根拠を示します。

2. 事案の要約

項目→内容

雇用形態の変化→5月30日まで：兼務役員（雇用保険加入）

→5月31日：常務取締役就任（雇用保険適用除外）

賞与支給日→6月10日（従業員賞与）

対象期間→兼務役員として在籍していた期間の業績に基づく賞与

雇用保険資格喪失日→2024年5月30日

賞与の性質→雇用保険の被保険者期間中の勤務に基づくもの

3. ポイント：雇用保険料の徴収義務があるかどうか？

雇用保険料がかかる賞与とは？

雇用保険料は、「被保険者である間に支払われた賃金・賞与」に対して課されます。

よって、今回の賞与に雇用保険料は 不要
理由：

支給日（6月10日）時点で、本人は雇用保険の被保険者ではない（5月30日で喪失済）。

賞与は、たとえ被保険者期間の勤務に対するものであっても、支給時に被保険者でなければ雇用保険料の対象外。

4. 参考：厚生労働省の通達

雇用保険料の対象は、「被保険者に対して支払われた賃金」に限られる。賞与についても同様に、支給時点で被保険者でなければ雇用保険料は徴収不要。

(※出典：厚労省「雇用保険料の徴収に関するQ&A」等)

5. まとめ

項目→判断

雇用保険料の徴収は必要か？→ 不要

理由→6月10日賞与支給時点で雇用保険資格を喪失しているため

賞与の支給自体に問題は？→兼務役員時代の実績に基づいていれば支給可
以上です。よろしくお願いいたします。

早速のご返答ありがとうございます。

投稿日時：2025/06/04 10:03 評価：大変参考になった

⑩賞与の評価期間と雇用保険料率について

お世話になります。

弊社12月決算で決算賞与の評価期間が1/1～12/31となっております。
その結果をもって算定し、5月末に毎年決算賞与を支給しております。
また支給対象者は評価期間に在籍かつ支給日に在籍という二点が支給基準となっており、最終的な賞与の確定は支払日である5月末日となります。

この場合の雇用保険料率は支給日ベースの労働保険年度（今年であれば令和7年度の5.5/1,000）を使用するという認識ですが、間違えないでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. ご質問の要点

決算賞与の評価期間：1月1日～12月31日

支給日：毎年5月末日

支給基準：（1）評価期間中の在籍、②支給日に在籍

雇用保険料率の適用年度：支給日ベースで令和7年度の5.5/1,000を適用
してよいか？

2. 結論

ご認識のとおり、「支給日ベース」で判断し、令和7年度の雇用保険料率（5.5/1,000）を適用するのが正しいです。

3. 根拠と理由

（1）雇用保険料の年度適用について

雇用保険料は「支給日」に基づいて適用年度の料率を決定します。

労働保険年度：4月1日～翌年3月31日

支払基準：実際の支給日

例：令和7年5月末支給 ⇒ 労働保険年度「令和7年度」が適用

（2）賞与支給における雇用保険料の考え方

雇用保険料は「賞与を支払った日」に該当する年度の保険料率で計算します。

評価期間や勤務期間の関係ではなく、「支給日」に着目します。

4. 補足

同様に、社会保険料（健康保険・厚生年金）についても「支給日」が基準となります。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。

給与ソフトが上記の設定にもかかわらず昨年の雇用保険料を使用して控除を行っており、ベンダーに問い合わせるために念のため確認致しました。自信を持って問い合わせできます。

投稿日時：2025/06/06 08:59 評価：大変参考になった