

労働者(被保険者)・特別加入者の具体的範囲一覧表

区分	労災保険	雇用保険
基本的な考え方	常用、日雇、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、労働の対償として賃金を受けるすべての者が対象となります。	雇用される労働者は、常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、 ①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、 ②31日以上雇用見込みがある場合には原則として被保険者となります。
法人の役員等	代表権・業務執行権を有する役員は、労災保険の対象となります。 ①法人の取締役・理事・無限責任社員等の地位にある者であっても、法令・定款等の規定に基づいて業務執行権を有すると認められる者以外の者で、事実上業務執行権を有する取締役・理事・代表社員等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者は、原則として「労働者」として取り扱います。 ②法令、又は定款の規定により、業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規則によって、業務執行権を有する者と認められる者は、「労働者」として取り扱いません。 ③監査役、及び監事は、法令上使用人を兼ねる事を得ないものとされていますが、事実上一般の労働者と同様に賃金を得て労働に従事している場合は、「労働者」として取り扱います。	株式会社の取締役は原則として被保険者となりません。ただし、取締役であって、同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する者は、服務態様、賃金、報酬等の面からみて労働者の性格の強いものであって、雇用関係があると認められる者に限り「被保険者」となります。この場合、公共職業安定所へ雇用の実態を確認できる書類等の提出が必要となります。 ①代表取締役は被保険者になりません。 ②監査役は原則として被保険者になりません。
同居の親族	事業主と同居の親族は、原則としては対象者となりません。ただし、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務、又は現場作業等に従事し、かつ次の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立して労働関係が成立しているとして、対象者となります。具体的判断については、以下の要件を満たしているか否かとなります。 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就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、また賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締め切り及び支払の時期等について就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること	原則として被保険者となりません。ただし、次の条件を満たしていれば被保険者となりますが、公共職業安定所(ハローワーク)へ雇用の実態を確認できる書類等の提出が必要となります。 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就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、また賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締め切り、及び支払の時期等について就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者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(役員等)にないこと
2つ以上の適用事業主に雇用される者	2以上の事業主に雇用される者は、それぞれの事業において労働者として取り扱います。	その者の生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける事業所において被保険者となります。
季節的労働者(出稼労働者)	すべて「労働者」として対象となります。	雇用契約期間が4ヶ月を超える者は被保険者となります。
在日外国人	国内の事業主に雇用される外国人に対して、労災保険は適用されます。	日本国に在住し、合法的に就労する外国人は、国籍(無国籍を含む)のいかんを問わず被保険者となります。また、外国人技能実習生として受け入れられ、技能等の修得をする活動を行う場合には、受入先の事業主と雇用関係にあるので、被保険者となります。

保険料算定の基礎となる賃金

労働保険料は事業主が労働者に支払う賃金に基づいて算定されます。その「賃金」とは、賃金・給料・手当・賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払った全てのものをいいます(一定範囲の現物給与も含む)。

したがって賃金とは(イ、事業主が労働者に支払ったものであること)の要件を備えるものが該当します。
(ロ、労働の対償として支払ったものであること)

労働の対償とは、一般に労働協約、就業規則(賃金規程等を含む)、労働契約などによりその支払が事業主に義務付けられているものをいいます。実費弁償的なもの、恩恵的なもの、任意的なものなどは、事業主が労働者に支払うものであっても、労働の対償として支払うものではないので賃金には該当しません。なお、通勤定期券等の支給は賃金として扱いますので注意してください。詳しくは下記の具体例を参考にしてください。

賃金となるもの、ならないものの具体例

賃金となるもの	基本給、賞与、臨時に支払われた賃金、遡って昇給した賃金
	家族手当、住宅手当、通勤手当、通勤定期券
	超過勤務(時間外)手当、精勤手当、皆勤手当、技術給、職階手当、出納手当、奨励手当、能率給、生産手当、補助手当、季節手当、特別作業手当、最盛期手当
	寒冷地手当、お盆手当、物価手当、勤務地手当、宿直・日直手当、宿直料、事業主の手を通じたチップ
	転勤休暇手当(実費弁償的でないもの)、有給休暇日の給与、休業手当(労基法第26条)
	労働協約等によって事業主に支払いが義務づけられた所得税、社会保険料等の労働者負担分
	傷病手当金支払終了後に事業主から支給される給与及び傷病手当金支給前の待機期間(3日)に支給される給与(労働協約等に定めのあるもの)
賃金とならないもの	出張旅費、赴任手当、移転料、寝具手当、工具手当、車の損料、燃料
	制服、作業衣、作業服、費用(損料)
	結婚祝金、死亡弔慰金、出産見舞金、災害見舞金、療養見舞金、傷病見舞金(個人的な吉凶禍福に対して支給されるもの)
	退職金、退職日後の給与
	祝祭日、創立記念日に特別に支給される給与(労働協約等に定めがなく恩恵的に支給する場合)、残業をした際にたまたま支給された夜食
	海外手当、在外手当(その者が国内勤務に服する場合に支払われるべき給与に対応する部分は賃金と認められる)
	休業補償費(労基法第76条)(無過失賠償責任に基づき事業主が支払うものであって労働の対償とは認められない)
	傷病手当金(傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額についても恩恵的給付と認められる)、出産手当金
	脱退給付金付団体定期保険の保険料、会社が全額負担する生命保険の掛金
	解雇予告手当