

取締役就任と雇用保険の取扱い

従業員が取締役に就任しても、労働者としての身分を有する場合には、引き続き雇用保険の被保険者でいられる場合があります。

● 給与が役員報酬のみとなる場合

取締役と事業主との関係は、委任関係に立つものであって、雇用関係でないため、取締役は雇用保険の被保険者にはなりません。また、取締役に就任するまでの間は、労働者として雇用保険の適用を受けていたので、それまで納付した保険料の還付は認められません。この場合の被保険者資格喪失原因は、取締役への就任により「離職」として取扱われます。

したがって、当該離職後（取締役就任後）1年間に失業した場合には、雇用保険から失業等給付の支給を受ける資格を有し、この1年間に他の雇用保険の適用事業主に雇用され被保険者となった場合には、被保険者であった期間が通算されるので、保険料は必ずしも掛け捨てとなるものではありません。

● 役員報酬のほかに労働者としての賃金がある場合

取締役であっても、部長、工場長など一般の従業員と同様の地位を兼ねている場合があります。このような場合には、取締役としての地位のほかに、従業員としての地位もあわせて有しているため、雇用保険では、報酬支払、勤務形態などの面からみて、労働者的性格が強いと判断されたときのみ、被保険者として取り扱うこととしています。（いわゆる「兼務役員」）

<必要な手続き>

取締役が兼務役員の場合は、管轄公共職業安定所に「兼務役員雇用実態証明書」を提出しなければなりません。基本的には次の添付書類が必要になります。①登記簿謄本、②就業規則、③給与規程、④役員報酬規程、⑤賃金台帳、⑥出勤簿、⑦労働者名簿、⑧人事組織図、⑨定款、⑩議事録、⑪元帳、このほかに、適用事業所台帳、該当者の被保険者証、雇用保険被保険者資格取得確認通知書および資格喪失届を持参します。兼務役員の雇用保険料は、労働者として受ける賃金のみから控除し、離職した場合の離職証明書へは、労働者として受ける賃金額のみを記載します。つまり、役員報酬は、保険料の対象にならず、したがって、賃金日額の対象にはなりません。

この場合の雇用保険の取扱いは？

短時間就労者	次のいずれにも該当する者で、その者の労働時間、その他の労働条件が就業規則、雇用契約書等において明確に定められている場合は、被保険者となる。 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上 ② 反復継続して就労する者（31日以上継続して雇用されることが見込まれる者）
高齢者	平成29年1月1日から、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となる。
昼間学生	原則として被保険者とならない。ただし、 ① 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者 ② 休学中又は一定の出席日数を課程修了の要件としない学校に在学する者（学校の証明書がある場合に限る）であって、当該事業において同種の業務に従事する通常の労働者と同様に勤務し得ると認められる者は、被保険者となる。
派遣労働者	登録派遣労働者については、同一の派遣元において、次のいずれかにも該当する者については、被保険者となる。 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上 ② 反復継続して派遣就業する者（31日以上継続して同一派遣元に雇用されることが見込まれる者等）
業主と同居の親族	事業主と同居している親族は、原則として被保険者とならない。（形式的には法人であっても、実質的に代表者の個人事業と認められる場合は、個人事業主と同居の親族と同様、原則として被保険者とならない。）