

## 第2節 適用労働者及び適用除外者

### 1 ■ 労働者

労働基準法	職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、賃金を支払われる者
労働安全衛生法	労働基準法9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く）
最低賃金法	労働基準法9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く）
賃金支払確保法	労働基準法9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く）
労働契約法	使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者
労働組合法	職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者

### 2 ■ 使用者等

労働基準法	事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者
労働契約法	その使用する労働者に対して賃金を支払う者
労働安全衛生法	「事業者」とは、事業を行う者で、労働者を使用するもの
労働組合法	—

注) 労働組合法には「使用者」を定義づけた条文規定は存在しない。

### 3 ■ 公務員等

	労基法	労災法	雇保法	健保法	厚年法
一般職の国家公務員	適用除外	適用除外	離職した場合に支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付		適用 (共済組合の組合員には、給付を行わず、保険料徴収を行わないため、事実上は適用除外)。
国の直営事業・行政執行法人の職員*	適用				
地方公務員	都道府県	一部適用	現業かつ非常勤の地方公務員のみ適用	厚生労働大臣の承認が必要	
	市町村			都道府県労働局長の承認が必要	

\*行政執行法人の職員：独立行政法人国立印刷局、独立行政法人造幣局等の現業部門における国家公務員をいう。

### 4 ■ 船員・事業主等

	労基法	労災法	雇保法	健保法	厚年法
船員	総則と罰則の一部のみ適用	適用	適用	適用除外 (疾病任意継続被保険者には適用)	適用
個人事業主	適用除外	適用除外*	適用除外	適用除外	
法人の代表者				適用	

\*特別加入により労災保険法の適用を受ける場合がある。

## 5 ■ 高年齢労働者・短時間労働者・派遣労働者

労働者であるので労基法・労災法の適用を受けるが、他法については以下のように異なる。

	雇用法	健保法	厚年法
高年齢労働者	<u>65歳以上の者</u> は、短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者となる場合を除き、高年齢被保険者となる。	後期高齢者医療の被保険者等 ( <u>75歳以上の者等</u> ) に該当する場合を除き、被保険者となる。	<u>70歳以上の者</u> は、当然被保険者としない(高齢任意加入被保険者となることはある)。
短時間労働者	原則として、週所定労働時間が <u>20時間以上</u> で、 <u>継続して31日以上</u> の雇用が見込まれる場合は被保険者となる。	次のいずれかに該当する者は、被保険者となる。 ①4分の3基準を満たしている者 ②次の4要件を全て満たしている者（原則） ・週所定労働時間20時間以上 ・報酬が88,000円以上である ・学生等でない ・特定労働者数が常時100人を超える	
派遣労働者	週所定労働時間が20時間以上で、継続して31日以上の雇用が見込まれる場合は「 <u>派遣元</u> 」において被保険者となる。	「 <u>派遣元</u> 」において被保険者となる。就業と次の就業（1月以上のものに限る）との間の待機期間が、1月以内であることが確実に見込まれる場合※は、被保険者の資格を存続させることができる。	

※労働者派遣事業の事業所に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者の被保険者資格の取扱いは、派遣就業に係る一の雇用契約の終了後、最大1か月以内に同一の派遣元事業主のもとで派遣就業に係る次の雇用契約（1か月以上のものに限る）が確実に見込まれるときは、使用関係が継続しているものとして取り扱い、被保険者資格を喪失させないことができる。