05984P-00

シリーズ

2015
年度版

ナンバーワン

社労士

ハイレベルテキスト 4

雇用保険法

上級アイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

合格の先を目指す人のための科目別テキスト!

TACの ハイレベルテキスト は条文ベースだから
本試験問題がスラスラ 読めるようになる!

☑ 本試験で確実に得点する力を養成!

☑ 膨大な試験範囲がスッキリ体系的に学べる!

最新の 法改正 に完全対応!!

さらに 刊行後の法改正にもWebで迅速対応!

くわしくは カバー横へ

TAC 社労士講座 上級本科生 公式教材

赤シートつき!!

EYE LOVE EYE TAC出版

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞りこまないと正解を選べない高度な問題」まで、出題内容が多岐にわたっており、記憶のみに頼る勉強方法では、足切基準点（３点）を得点できるかどうかが確実ではない。

【択一式】

いわゆる「組合せ問題」が定着し、加えて平成26年度本試験では、これまで社労士試験では出題されたことがない「正解の個数問題」が労働科目で出題された。これらの出題形式は、正しい（誤っている）肢だけを見つける「従来型の択一式の問題」より解答への行程数が多いため負荷が高く、特に「正解の個数問題」は、すべての肢を判断してからでないと正解にたどり着けないため、「従来型の択一式の問題」は言うに及ばず、「組合せ問題」よりも難易度が高い。また、ここにきて事例問題も定着してきた感がある。これらのことを考えると、択一式においても、単なる記憶のみに頼る勉強方法では、試験問題に対応しきれないので、しっかりと演習を積んで解き慣れていく必要がある。

今回の改訂では、内容の充実を図るだけではなく、これまで参考や補足事項としてきた受験知識の骨格ではないが正誤の判断材料として知っておいてよい事項やその他の周辺知識を、巻末に設けた資料編へ移動し、項目の再構築を行いました。これにより、昨年版と比べてより使いやすくなりました。「常に、選択式および択一式対策を高水準で完結することができ、出題傾向に変化があっても確実に社会保険労務士試験に合格するためのツール」であることを基本理念としている本書の理想に、また一歩近づいたと自負しています。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成26年10月吉日

TAC社会保険労務士講座

本書の構成と活用法

「ハイレベルテキスト」は、科目別テキストです。全11冊で構成されています。ラインナップは下記のとおりです。

1　労働基準法　　2　労働安全衛生法
3　労災保険法　　4　雇用保険法
5　労働保険料徴収法　　6　労働に関する一般常識
7　健康保険法　　8　国民年金法
9　厚生年金保険法　　10　社会保険に関する一般常識
別冊　直前対策（一般常識・統計/白書/労務管理）

▶効果的な活用法

本書は単に通読するだけでなく、例えば本試験問題等を傍らに置き、常に本書の内容と本試験問題等の内容を引き合わせながら活用すると、学習効果が倍増します。

・この問題文の論点は何か？
・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？

を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「偶然でも合格できればいい」といった受動的な学習スタイルではなく、「**確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する**」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

new

▶資料編について

社労士試験は出題範囲が広いため、どうしても細かい内容が気になりがちです。絶対に合格したいという気持ちが強ければ強いほど、より深く掘り下げた学習をしようとしてしまい、基本を疎かにしてしまいがちです。これでは、基本事項からも多く出題される社労士試験の合格レベルに達することはできません。

試験に合格するためには、細かい論点の学習も重要ですが、まず基本事項を確実におさえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

このハイレベルテキストでは、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるよう、発展的な内容は、巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験で出題実績こそ少ないですが、今後の試験での出題可能性は充分にあるものとなります。よりハイレベルな実力をつけたいという方はぜひ活用してください。

▶本書の構成

＜条文の掲載＞
基本条文・通達などはボックスにすべて載せてあるので、テキスト以外で別途条文集を確認する必要はありません。過去に本試験選択式で出題されたところ、今後も出題が予想される箇所については、赤字になっており、付属の赤シートで隠しながら学習することも可能です。
なお、ボックスには、重要度の高い順番に、★印で３段階に表示しています。

2 待期（法21条）

★★★

基本手当は、**受給資格者**が当該**基本手当**の**受給資格**に係る**離職後最初に公共職業安定所に求職の申込みをした日以後**において、**失業している日**（**疾病又は負傷のため職業に就くことができない日を含む**。）が**通算して７日に満たない間**は、支給しない。H20-2A H23-2E

・**待期の注意点** 必修
基本手当は、離職後最初に公共職業安定所に出頭し求職の申込みを行った日以後、失業している期間が通算７日に達するまでは、支給されない。この通算７日の期間を待期という。
(1) 待期期間は継続してではなく**通算して７日**である。
(2) 傷病のために職業に就くことができない状態であっても待期は完成する。
H19-2E H26-2オ
(3) 待期は、**１受給期間内に１回をもって足りる**ので、受給期間内に就職して新たな受給資格を取得することなく再び失業した場合には、最初の離職後において既に待期を満了している者については再び要求されない。（行政手引51102）
(4) 待期は、離職日から進行するのではなく、**求職の申込みをした日から進行**する。（行政手引51101）

過去問
Q：受給資格者が、待期期間を４日間認定された後に再就職したが、新たな受給資格を取得することなく再び失業して求職申込みをした場合は、受給期間内の再求職申込み以後３日間の失業の認定を受けたときに待期期間が満了する。
A：法21条、行政手引51102。設問の通り正しい。設問の場合には、１受給期間内に通算して７日間の待期期間が認定されることになるので待期期間は満了することになる。【解答：○ H9-6B】

必修
必ず目を通してほしい点です。時間のないときは、最低限ここだけ確認！など、学習の指針になります。

過去問
実際の過去問、演習問題を確認しながら学習できます。

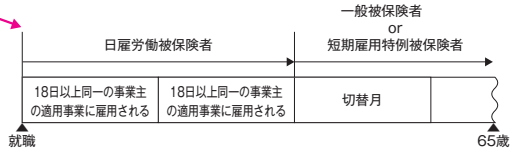
巻末の資料編に記載があるもののリンクです。

＜わかりやすい解説＞
ボックス下の本文では、条文に関する補足解説などをまとめています。順番に読み進めるとよいでしょう。

＜図表満載でわかりやすい誌面＞
類似事項は、わかりやすいように、極力図表にまとめて掲載しています。

1. 被保険者の種類の切替と資格継続
日雇労働被保険者は、前２月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された場合又は同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用された場合には、原則として日雇労働被保険者（日雇労働者）でなくなるが、日雇労働被保険者資格継続の認可を受けることにより引き続き日雇労働被保険者となることができる。（発展2.参照）

2. 一般被保険者等への切替
(1) **日雇労働被保険者が２月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された場合**
２月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用されたその翌月（切替月）以後は、原則的には次のようになる。
① **切替月の初日に65歳未満の者は、一般被保険者又は短期雇用特例被保険者となる。**



参考

（船員として雇用される者の場合）

船員として雇用される者については、当該「65歳」は、その者の生年月日に応じて次表の年齢に読み替える。

生年月日	年齢
昭和25年４月１日以前	60歳
昭和25年４月２日～昭和26年４月１日	61歳
昭和26年４月２日～昭和27年４月１日	62歳
昭和27年４月２日～昭和28年４月１日	63歳
昭和28年４月２日～昭和29年４月１日	64歳

（(19) 法附則43条１項）

Point

65歳以後に新たに雇用された者は、一般被保険者又は高年齢継続被保険者になることはないが、短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者になることはある。

参考　判例

本試験でパーフェクトを狙うために必要な関連事項をまとめています。
ここをしっかりと読み込むことで、さまざまな問題に対応する力を養成することができます。

Point

得点力を強化するための注目点です。本試験でもよく問われている箇所なので、しっかりと確認しましょう。

▶ここが便利！学習の指針となる各種アイコン

重要な箇所が一目でわかるように、本文中に各種アイコンを用いました。

法改正マーク：改正

本試験でとくに狙われやすい法改正点も、アイコンで一目瞭然です。
平成26年４月12日から平成27年４月までで、現在判明している主要な改正点を掲載しています。

過去問ナンバー：H20-1A

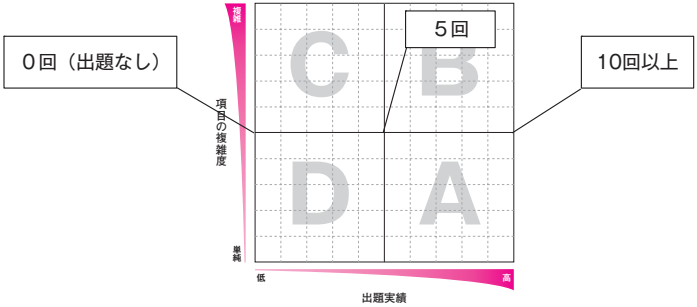
本文中に選択式・択一式の過去10年分の本試験出題実績を表示しています。
択一式は、各問の出題肢（A～E、ア～オ）まで明記しています。過去問演習の効果が飛躍的に高まります。

マトリクスの活用法

各章の冒頭に、項目ごとの本試験出題実績と、項目ごとの複雑度から、学習するうえでの優先順位を判断するツールとしてマトリクスを掲載しています。ご自身の苦手分野を客観的に分析するツールとして活用してください。

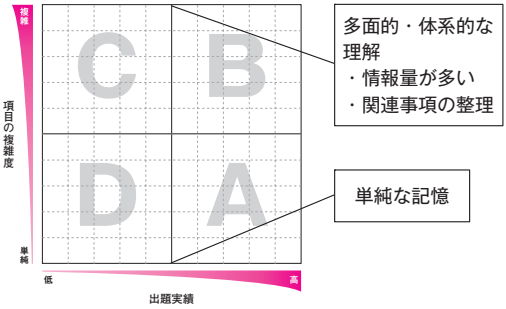
▶マトリクスの横軸

各項目の過去10年間の本試験における択一式（肢）・選択式（空欄）出題実績を示しています。



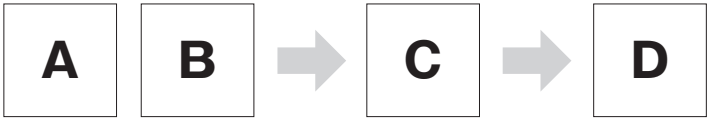
▶マトリクスの縦軸

項目をマスターするために必要な要素を示しています。

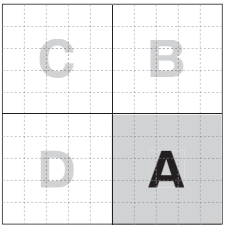


▶受験対策上の優先順位

AゾーンとBゾーンが最も優先順位が高くなっています。



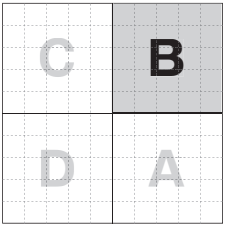
▶マトリクスの各ゾーンの位置付け



Aゾーン） 本試験頻出ゾーン

合格するためには、必ず得点しなければならない領域です。次の本試験で合格を確実にしたい受験経験者であれば、当然にマスターする必要があります。

Aゾーンの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や 必修 で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。



Bゾーン） 本試験頻出ゾーン

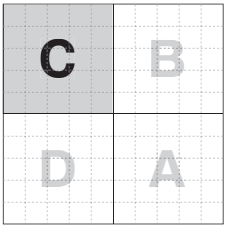
マトリクスの縦軸の位置が上がるほど本試験の点数に差のつく領域です。

この領域から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

Bゾーンの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。

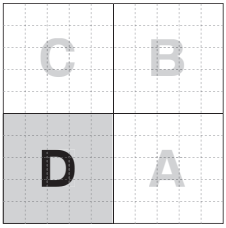
学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか？といった点に着目し、『単なる記憶』から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

Cゾーン）



重要な内容（AゾーンやBゾーンと密接に関連しており記憶や体系の理解には不可欠な項目、改正直後または改正から２～３年しか経過していないために出題実績がまだ少ない項目）と、あまり重要ではない内容（複雑で労力がかかる割に他の項目とは関連のない内容）とが混在している領域です。Cゾーンの項目は過去10年の出題実績はあまり多くないので、改正 が付いているかどうかといったように、その項目が相対的に重要な内容であるかどうかを判断したうえで対策を取っていきましょう。AゾーンやBゾーンの項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

Dゾーン）



Aゾーン、Bゾーン、Cゾーンの対策を講じたうえで余裕があれば確認をしておくべき領域といえます。受験対策から見て、決してメインの内容ではありません。

また、内容面から見ても、単に記憶しておけばすむ事柄も多いので、スキマ時間を活用して、目を通しておくのも、総合点数の上積みをするうえで対策の一つとなるでしょう。

本試験の傾向

雇用保険法

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶過去の出題項目

項　目	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年
総則			★			★		☆	☆	
適用事業		☆				☆			☆	
被保険者及び適用除外	☆		☆		☆	☆	☆	☆	☆	
被保険者の種類等		☆	☆	☆	★☆		★☆		★	☆
適用事業所に関する届出	☆				☆					☆
日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出		☆		☆	☆			☆		☆
日雇労働被保険者に関する届出等				☆				☆		
失業等給付の種類		☆	☆	☆	☆	☆				
基本手当の受給資格要件				★		☆	☆			☆
基本手当の受給手続	★		☆		☆				☆	
基本手当日額		★	☆	☆	☆	☆				☆
基本手当の受給期間及び給付日数	☆	☆	★☆	★☆	☆	★☆	☆	☆		★☆
延長給付			☆			☆			☆	
一般被保険者に対する求職者給付			☆			☆		☆		
高年齢継続被保険者に対する求職者給付			☆		★			☆		
短期雇用特例被保険者に対する求職者給付				☆	☆		★			☆
日雇労働被保険者に対する求職者給付	★	☆		☆			★	☆		
就職促進給付	☆	☆		★	☆		☆			★☆
教育訓練給付			☆		☆				☆	
雇用継続給付	☆	☆	☆	☆		☆	☆		☆	
通則			☆	☆	☆	☆	☆			★
不正受給による給付制限		☆		☆		☆	☆		☆	☆
その他の給付制限		☆					☆		☆	☆
雇用保険二事業	☆			☆		☆		★		
費用の負担	☆			☆		☆	☆	★☆		
不服申立て	☆	☆			☆			☆		
雑則等	☆			☆	☆	☆		☆	☆	

★選択式　☆択一式

目　次

はじめに／iii
本書の構成と活用法 ／ iv
マトリクスの活用法 ／ vii
本試験の傾向／ ix

第１章　総則・適用事業・被保険者 ／ 1

第１節　総則・適用事業 ／ 3

1　総則 …… 4
1.　目的 …… 4
2.　管掌 …… 5
3.　労働政策審議会への諮問 …… 6
4.　離職・失業の定義 …… 6

2　適用事業 …… 8
1.　強制適用事業 …… 8
2.　暫定任意適用事業 …… 8

第２節　被保険者 ／ 11

1　被保険者及び適用除外 …… 12
1.　被保険者の定義 …… 12
2.　適用除外 …… 16

2　被保険者の種類等 …… 21
1.　種類 …… 21
2.　一般被保険者 …… 21
3.　高年齢継続被保険者 …… 21
4.　短期雇用特例被保険者 …… 22
5.　日雇労働被保険者 …… 25
6.　被保険者資格の確認 …… 29

第３節　届出 ／ 31

1　適用事業所に関する届出 …… 32
1.　適用事業所設置（廃止）届 …… 32

2. 事業主事業所各種変更届 …… 33
3. 代理人選任・解任届 …… 34
2 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出 …… 35
1. 資格取得届 …… 35
2. 資格喪失届 …… 38
3. 休業開始時賃金証明書 …… 42
4. 休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書 …… 44
5. 被保険者に関するその他の届出 …… 45
3 日雇労働被保険者に関する届出等 …… 47
1. 資格取得届 …… 47
2. 日雇労働被保険者任意加入の申請 …… 48
3. 日雇労働被保険者手帳の交付 …… 48

第２章　失業等給付 ／ 51
第１節　失業等給付の種類 ／ 53
1 失業等給付の種類 …… 54
1. 失業等給付の種類 …… 55
2. 求職者給付 …… 56
3. 就職促進給付 …… 57
4. 教育訓練給付 …… 57
5. 雇用継続給付 …… 57
第２節　基本手当 ／ 59
1 基本手当の受給資格要件 …… 60
1. 受給資格要件の原則 …… 60
2. 受給資格要件の特例 …… 61
3. 受給資格要件の緩和 …… 61
4. 被保険者期間 …… 65
2 基本手当の受給手続 …… 69
1. 失業の認定 …… 69
2. 失業の認定日 …… 75
3. 基本手当の支給 …… 79
3 基本手当日額 …… 81
1. 賃金 …… 81
2. 賃金日額 …… 82

3. 基本手当日額 …… 87
4. 自動的変更 …… 91
4 基本手当の受給期間及び給付日数 …… 92
1. 受給期間 …… 92
2. 待期 …… 99
3. 所定給付日数 …… 100
5 延長給付 …… 114
1. 訓練延長給付 …… 114
2. 広域延長給付 …… 116
3. 全国延長給付 …… 117
4. 個別延長給付 …… 118
5. 延長給付に関する調整 …… 121
第３節　基本手当以外の求職者給付 ／ 123
1 一般被保険者に対する求職者給付 …… 124
1. 技能習得手当 …… 124
2. 寄宿手当 …… 125
3. 傷病手当 …… 126
2 高年齢継続被保険者に対する求職者給付 …… 132
1. 高年齢求職者給付金 …… 132
3 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付 …… 136
1. 特例一時金 …… 136
4 日雇労働被保険者に対する求職者給付 …… 141
1. 普通給付 …… 141
2. 特例給付 …… 146
3. 併給調整 …… 149
第４節　求職者給付以外の失業等給付 ／ 151
1 就職促進給付 …… 152
1. 就業促進手当の種類等 …… 152
2. 就業手当 …… 154
3. 再就職手当 …… 157
4. 常用就職支度手当 …… 163
5. 移転費 …… 168
6. 広域求職活動費 …… 171
2 教育訓練給付 …… 174

1. 教育訓練給付金 …… 174
3 雇用継続給付 …… 190
1. 高年齢雇用継続基本給付金 …… 190
2. 高年齢再就職給付金 …… 197
3. 育児休業給付金 …… 204
4. 介護休業給付金 …… 211
第５節　給付通則 ／ 219
1 通則 …… 220
1. 受給権の保護 …… 220
2. 未支給の失業等給付 …… 221
3. 不正利得の返還命令等 …… 222
2 不正受給による給付制限 …… 223
1. 求職者給付の給付制限 …… 223
2. 就職促進給付の給付制限 …… 224
3. 教育訓練給付の給付制限 …… 225
4. 雇用継続給付の給付制限 …… 225
3 その他の給付制限 …… 227
1. 就職拒否等による給付制限 …… 227
2. 離職理由による給付制限 …… 229

第３章　その他 ／ 233
1 雇用保険二事業 …… 234
1. 事業等の利用 …… 234
2. 雇用安定事業 …… 234
3. 能力開発事業 …… 236
4. 職業訓練受講給付金の支給 …… 238
2 費用の負担 …… 239
1. 国庫負担 …… 239
2. 保険料 …… 241
3 不服申立て …… 242
1. 労審法による不服申立て …… 242
2. 行政不服審査法による不服申立て …… 246
4 雑則等 …… 247
1. 時効 …… 247

2. 事業主の責務 …… 247
3. 罰則 …… 251

資料編 ／ 254
発展1. 31日以上雇用されることが見込まれる者
（第1章第2節 1 2 1.(3)） …… 254
発展2. 日雇労働被保険者であった者に係る被保険者期間の特例
（第1章第2節 2 5 3 1.） …… 254
発展3. 資格喪失日
（第1章第3節 2 2 1 2.(6)） …… 255
発展4. 雇用継続交流採用職員であった期間
（第2章第2節 1 3 2.(5)） …… 256
発展5. 遡及適用期間の特例
（第2章第2節 4 3 5 2.） …… 256
発展6. 専門実践教育訓練の対象講座
（第2章第4節 2 1） …… 259
発展7. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（求職者支援法）（第3章 1 4） …… 259
書式1. 雇用保険適用事業所設置届
（第1章第3節 1 1） …… 261
書式2. 資格取得届
（第1章第3節 2 1） …… 262
書式3. 資格喪失届
（第1章第3節 2 2） …… 263
書式4. 離職証明書
（第1章第3節 2 2 2 3.） …… 264
書式5. 休業開始時賃金証明書、休業・所定労働時間短縮開始時賃金証明書
（第1章第3節 2 3 4） …… 266

● 索引 ／ 267
● 条文索引 ／ 271

雇用保険法
凡例

法　→雇用保険法
法附則　→雇用保険法附則
令　→雇用保険法施行令
令附則　→雇用保険法施行令附則
則　→雇用保険法施行規則
則附則　→雇用保険法施行規則附則
厚労告　→厚生労働省告示
労告　→(旧)労働省告示
徴収法　→労働保険の保険料の徴収等に関する法律
徴収法附則　→労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則
徴収則附則　→労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則附則
労審法　→労働保険審査官及び労働保険審査会法
行審法　→行政不服審査法
官民人事交流法→国と民間企業との間の人事交流に関する法律
求職者支援法　→職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律
行政手引　→職業安定行政手引（雇用保険編）
雇保発　→職業安定局雇用保険課長名通達
雇児発　→厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知
職発　→厚生労働省（旧労働省）職業安定局長名で発する通達

第1章

総則・適用事業・被保険者

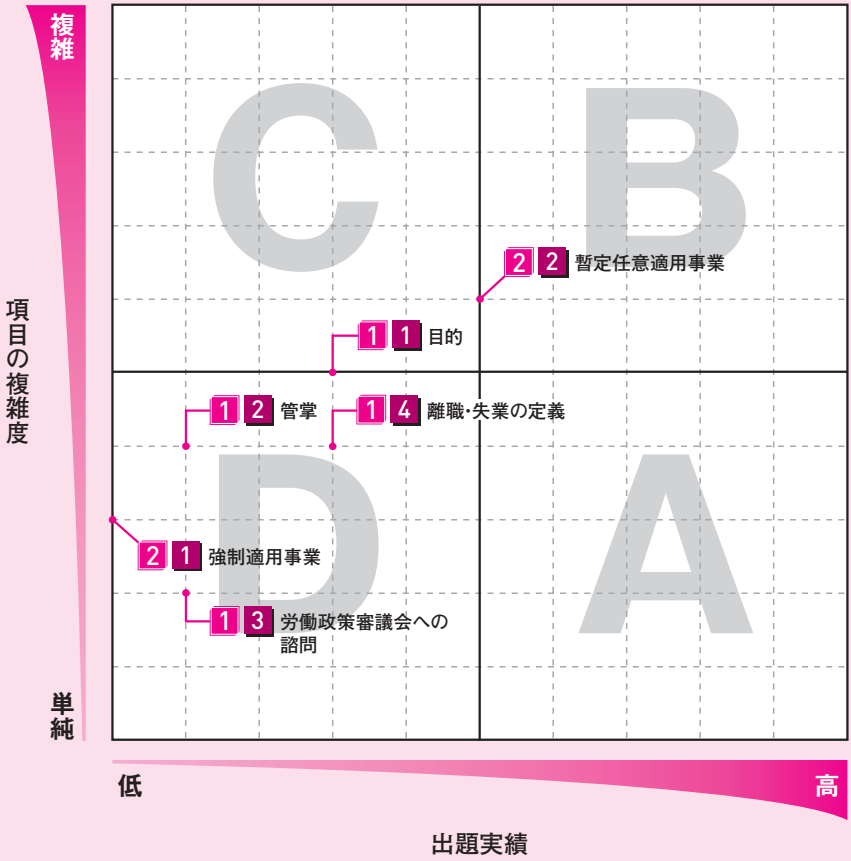
第１節　総則・適用事業

第２節　被保険者

第３節　届出

第1章
第1節

総則・適用事業



1 総則

1 目的（法１条、法３条）

★★★

Ⅰ　**雇用保険**は、**労働者**が**失業した場合**及び**労働者**について**雇用の継続が困難となる事由**が生じた場合に**必要な給付**を行うほか、**労働者**が**自ら職業に関する教育訓練を受けた場合**に**必要な給付**を行うことにより、**労働者の生活及び雇用の安定を図る**とともに、**求職活動を容易**にする等その**就職を促進**し、あわせて、**労働者**の**職業の安定**に資するため、**失業の予防**、**雇用状態の是正及び雇用機会の増大**、**労働者**の**能力の開発及び向上**その他**労働者**の**福祉の増進を図る**ことを目的とする。

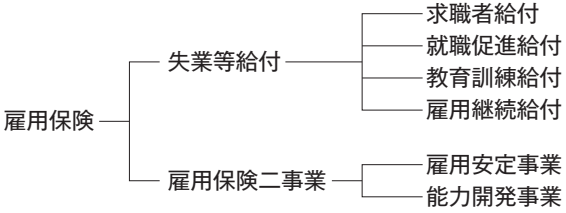
H22-選AB

Ⅱ　**雇用保険**は、Ⅰの目的を達成するため、**失業等給付**を行うほか、**雇用安定事業及び能力開発事業**を行うことができる。H25-7D

・雇用保険事業

雇用保険では、保険給付として「失業等給付」が支給されており、当該給付は、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付で構成されている。

また、附帯事業として雇用保険二事業が行われており、当該事業は、雇用安定事業及び能力開発事業で構成されている。



2 管掌（法２条、法81条、令１条、則１条１項、２項）

★★★

Ⅰ　**雇用保険**は、**政府**が**管掌**する。

Ⅱ　**雇用保険**の**事務の一部**は、政令で定めるところにより、**都道府県知事**が**行うこととすることができる**。

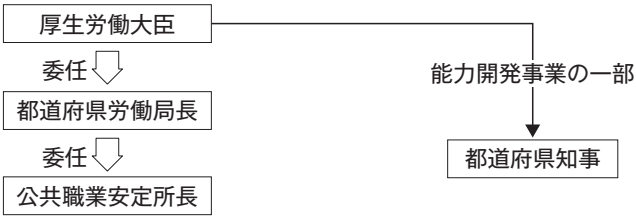
Ⅲ　**雇用保険法**に定める**厚生労働大臣**の**権限**は、厚生労働省令で定めるところにより、**その一部**を**都道府県労働局長**に**委任することができる**。

Ⅳ　Ⅲの規定により**都道府県労働局長**に**委任**された**厚生労働大臣**の**権限**は、厚生労働省令で定めるところにより、**公共職業安定所長**に**委任することができる**。

Ⅴ　ⅢⅣの規定により、法第７条［被保険者に関する届出］、第９条第１項［被保険者資格の得喪の確認］及び第38条第２項［短期雇用特例被保険者該当・不該当の確認］の規定による**厚生労働大臣**の**権限**は、**都道府県労働局長**に**委任**され、その**委任**された**権限**は、更に**公共職業安定所長**に**委任**されている。

Ⅵ　Ⅱの規定により、法第63条第１項第１号に掲げる**能力開発事業**のうち職業能力開発促進法に規定する計画に基づく**職業訓練**を行う**事業主**及び職業訓練の推進のための活動を行う同法第13条［認定職業訓練の実施］に規定する**事業主等**（中央職業能力開発協会を除く。）に対する**助成**の事業の実施に関する事務は、**法定受託事務**として、**都道府県知事**が行うこととする。H25-7D

・雇用保険に関する事務の所轄



船員である者が失業した場合には、公共職業安定所のほか、**地方運輸局**（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）も給付事務等を行う。（法79条の２）

3 労働政策審議会への諮問（法72条）

★

Ⅰ　**厚生労働大臣**は、**雇用保険法**の施行に関する**重要事項について決定**しようとするときは、**あらかじめ**、**労働政策審議会の意見を聴か**なければならない。

Ⅱ　**労働政策審議会**は、**厚生労働大臣の諮問**に応ずるほか、必要に応じ、**雇用保険事業の運営**に関し、**関係行政庁**に**建議**し、又はその**報告を求める**ことができる。H24-7B

4 離職・失業の定義（法４条２項、３項）

★★★

Ⅰ　**雇用保険法**において「**離職**」とは、**被保険者**について、**事業主との雇用関係が終了**することをいう。H19-選C

Ⅱ　**雇用保険法**において「**失業**」とは、**被保険者**が**離職**し、**労働の意思及び能力を有するにもかかわらず**、**職業に就くことができない状態**にあることをいう。H19-選AB

1．雇用関係

「雇用関係」とは、民法第623条の規定による雇用関係のみでなく、労働者※が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。（行政手引20004）

※　雇用保険法における「労働者」とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者、及び事業主に雇用されることによって生活しようとする者であって現在その意に反して就業することができないものをいう。（同上）

2．労働の意思

「労働の意思」とは、就職しようとする積極的な意思をいう。すなわち、安定所に出頭して求職の申込みを行うのはもちろんのこと、受給資格者自らも積極的に求職活動を行っている場合に労働の意思があるとされる。（行政手引51202）

3．労働の能力

「労働の能力」とは、労働（雇用労働）に従事し、その対価を得て自己の生活に資し得る精神的、肉体的及び環境上の能力をいう。（行政手引51203）

4.　職業に就くことができない状態

「職業に就くことができない状態」とは、安定所が受給資格者の求職の申込みに応じて最大の努力をしたが就職させることができず、また、本人の努力によっても就職できない状態をいう。

（行政手引51204）

Point

雇用保険法における「失業」とは、単に職業に就いていない状態を指すのではなく、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう。

2 適用事業

1 強制適用事業（法５条１項）

★★★

雇用保険法においては、**労働者が雇用される事業**を**適用事業**とする。

・強制適用事業の要件

労働者を１人でも雇用する事業については、原則として、雇用保険の適用事業となる。

なお、雇用保険の適用事業には、日本人以外の事業主が日本国内において行う事業（外国人経営の事業）も含まれる。（行政手引20051）

2 暫定任意適用事業

1 暫定任意適用事業の範囲（法附則２条１項、令附則２条）

★★★

次のｉｉｉに掲げる事業（**国、都道府県、市町村**その他これらに準ずるものの事業、**法人**である事業主の事業及び**常時５人以上の労働者を雇用する事業を除く**。）は、当分の間、第５条第１項［適用事業］の規定にかかわらず、**任意適用事業**とする。H18-1E H22-1BCE H25-1A

ｉ　**土地の耕作**若しくは**開墾又は植物の栽植、栽培、採取**若しくは**伐採**の事業その他**農林の事業**

ii　**動物の飼育**又は**水産動植物の採捕**若しくは**養殖の事業**その他**畜産、養蚕又は水産の事業**（**船員が雇用される事業を除く**。）

1．暫定任意適用事業の要件 必修

次の３つの要件を満たす事業が暫定任意適用事業となる。

①	**個人**経営（法人、国、地方公共団体等が経営する事業でない）
②	**農林水産**業（船員が雇用される事業を除く）
③	常時**５人未満**の労働者を雇用

2.　法人

「法人」とは、私法人、公法人等を問わず、法人格のある社団、財団のすべてが含まれる。（行政手引20104）

3.　常時５人以上の労働者

「５人」の計算に当たっては、**雇用保険法の適用を受けない労働者も含めて計算する**。したがって日雇労働者も含めて計算する。ただし、法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業については、その数のいかんにかかわらず、適用事業として取り扱う必要はない。（行政手引20105）

参考

（兼営の場合）

事業主が適用事業に該当する部門（以下「適用部門」という。）と暫定任意適用事業に該当する部門（以下「非適用部門」という。）とを兼営している場合は、次によって取り扱う。

(1)　**それぞれの部門が独立した事業と認められる場合**は、適用部門のみが適用事業となる。

(2)　一方が他方の一部門にすぎず、**それぞれの部門が独立した事業と認められない場合**であって、主たる業務が適用部門であるときは、当該事業主の行う事業全体が適用事業となる。（行政手引20106）

（一定期間５人未満になる場合）

個人経営のかきの養殖事業において、収穫期の７～８ヵ月間は、６～７人の労働者を雇用し、他の期間は、１～２人の労働者を雇用するような事業所のように、年間を通じて事業は行われるが、事業が季節の影響を強く受け、一定期間雇用労働者が５人未満に減少することが通例である場合には「常時５人以上」とは解されず、当該事業は暫定任意適用事業に当たると解される。（昭和53.9.22雇保発32号）

2　暫定任意適用事業の保険関係の成立（徴収法附則２条、徴収則附則１条の４）

★★★

Ⅰ　**暫定任意適用事業**の**事業主**については、その者が**雇用保険**の**加入の申請**をし、**厚生労働大臣の認可**（**都道府県労働局長に委任**）**があった日**に、その事業につき**雇用保険**に係る**保険関係**が**成立**する。

Ⅱ　Ⅰの**申請**は、その事業に使用される**労働者の２分の１以上の同意**を得なければ行うことができない。

Ⅲ　**暫定任意適用事業**の**事業主**は、その事業に使用される**労働者の２分の１以上が希望**するときは、Ⅰの**申請**をしなければならない。

1．労働者の同意

暫定任意適用事業が雇用保険に任意加入した場合、その事業に使用される労働者（適用除外に該当する者を除く。）は、原則として、雇用保険料を負担することになるので、任意加入するにあたり事業主は「労働者の２分の１以上の同意」を得る必要がある。

2．その事業に使用される労働者の２分の１

「その事業に使用される労働者の２分の１」とは、その事業において使用される労働者総数の２分の１以上の者ではなく、その事業が任意加入の認可を受けて適用事業となっても被保険者とならない労働者を除いた労働者の２分の１以上の者をいうものである。この場合、被保険者となるべき者であるかどうかの判断は、事業主の公共職業安定所長に対する任意加入申請書の提出の際に行う。（行政手引20154）

Point

労災保険と雇用保険の暫定任意適用事業の任意加入の要件について比較すると次の通りとなる。

■暫定任意適用事業の任意加入の要件

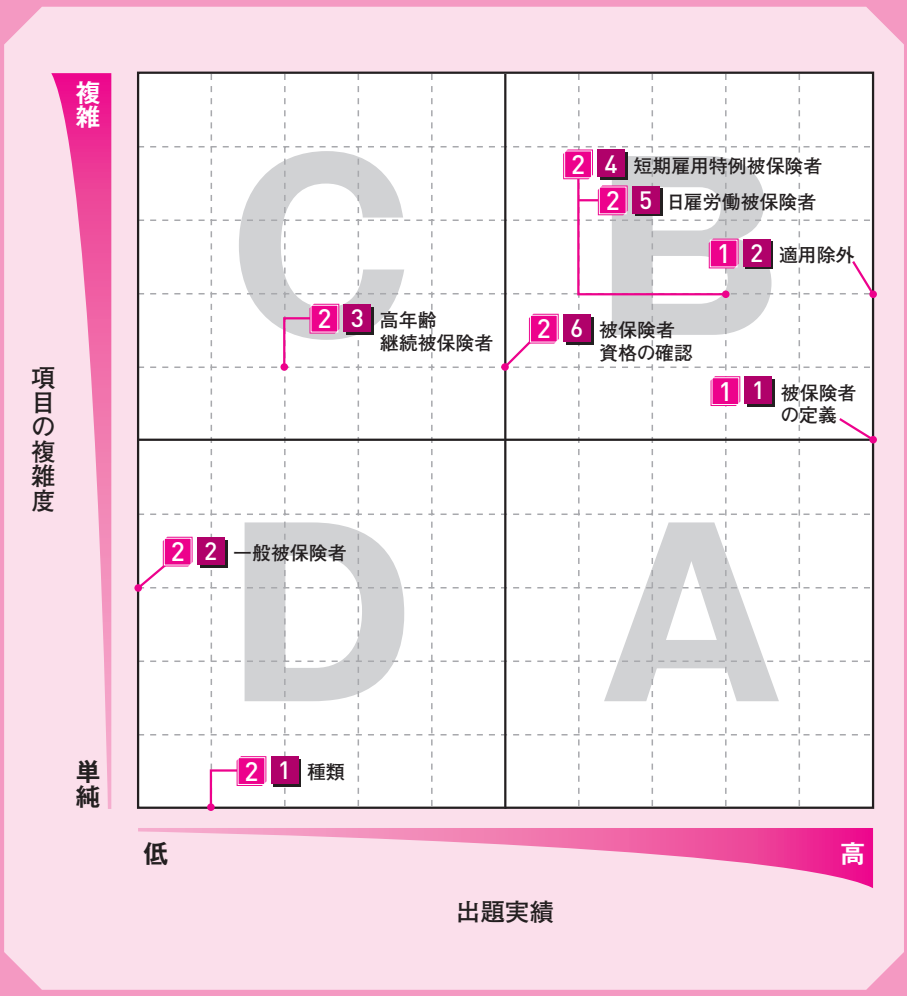
労災保険	雇用保険
労働者の**同意は不要**	労働者の**２分の１以上の同意が必要**
厚生労働大臣（**都道府県労働局長**に委任）の**認可**	

■労働者が加入を希望する場合

労災保険	雇用保険
労働者の**過半数が加入を希望**する場合	労働者の**２分の１以上が加入を希望**する場合
事業主は任意加入の申請をしなければならない	

第1章
第2節

被保険者


複雑
項目の複雑度
単純
C
B
D
A
24 短期雇用特例被保険者
25 日雇労働被保険者
12 適用除外
23 高年齢継続被保険者
26 被保険者資格の確認
11 被保険者の定義
22 一般被保険者
21 種類
低
高
出題実績

1 被保険者及び適用除外

1 被保険者の定義（法４条１項）

★★★

雇用保険法において「**被保険者**」とは、**適用事業**に**雇用される労働者**であって、第６条各号［**適用除外**］**に掲げる者以外**のものをいう。

1．労働者性の判断を要する場合 必修

⑴ **取締役及び社員、監査役、協同組合等の社団又は財団の役員**

① 株式会社の取締役は、原則として、被保険者としない。取締役であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、**報酬支払等の面からみて労働者的性格の強い者であって、雇用関係があると認められるものに限り被保険者となる。** H17-1A H23-1E

② **代表取締役は被保険者とならない。** H24-1B （行政手引20351）

参考

（監査役）

監査役については、会社法上、従業員との兼職禁止規定（会社法335条２項）があるので、被保険者とならない。ただし、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合はこの限りでない。

（合名会社等の社員）

合名会社、合資会社又は合同会社の社員は株式会社の取締役と同様に取り扱い、原則として被保険者とならない。

（有限会社の取締役）

有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取り扱い、会社を代表する取締役については、被保険者としない（なお、平成18年５月１日の会社法施行に伴い、現在は、新たに有限会社を設立することはできない。）。

（農業協同組合等の役員）

農業協同組合、漁業協同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。その他の法人又は法人格のない社団若しくは財団（例：NPO法人）の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。 （行政手引20351）

⑵　**旅館、料理店、飲食店、その他接客業又は娯楽場の事業に雇用される者**

事業主との間に雇用関係のない者（場所又は衣類の賃借の料金、食費等その者の稼働に関係なく当該事業主に一定額を支払い、自営業若しくは自前と認められる者を含む。）は、被保険者とならないが、その他の者は、雇用関係の存在する限り、被保険者となる。（行政手引20351）

⑶　**家事使用人**

家事使用人は被保険者とならない。ただし、適用事業に雇用されて**主として家事以外の労働に従事することを本務とする者**は、家事に使用されることがあっても被保険者となる。 H17-1D （同上）

⑷　**同居の親族**

個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者としない※。法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではないが、形式的には法人であっても、**実質的には**代表者の個人事業と同様と認められる場合（例えば、個人事業が税金対策等のためにのみ法人としている場合、株式や出資の全部又は大部分を当該代表者やその親族のみで保有して取締役会や株主総会等がほとんど開催されていないような状況にある場合のように、**実質的に**法人としての活動が行われていない場合）があり、この場合は、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として被保険者としない。 H21-1A

※　同居の親族であっても、次の条件を満たすものについては、被保険者として取り扱う。

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　**就業の実態**が当該事業所における**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。

③　事業主と利益を一にする地位（取締役等）にないこと。（同上）

⑸　**在宅勤務者**

在宅勤務者（労働日の全部又はその大部分について事業所への出勤を免除され、かつ、自己の住所又は居所において勤務することを常とする者をいう。）については、**事業所勤務労働者との同一性**※が確認できれば原則として被保険者となりうる。

※「事業所勤務労働者との同一性」とは、所属事業所において勤務する他の労働者と同一の就業規則等の諸規定（その性質上在宅勤務者に適用できない条項を除く。）が適用されること〔在宅勤務者に関する特別の就業規則等（労働条件、福利厚生が他の労働者とおおむね同等以上であるものに限る。）が適用される場合を含む。〕をいい、次の点に留意した上で総合的に判断する。

指揮監督系統の明確性	在宅勤務者の業務遂行状況を直接的に管理することが可能な特定の事業所が、当該在宅勤務者の所属事業所として指定されていること
拘束時間等の明確性	①　所定労働日及び休日が就業規則、勤務計画表等に、予め特定されていること ②　各労働日の始業及び終業時刻、休憩時間等が就業規則等に明示されていること
報酬の労働対償性の明確性	報酬中に月給、日給、時間給等勤務した期間又は時間を基礎として算定される部分があること

勤務管理の明確性	各日の始業、終業時刻等の勤務実績が、事業主により把握されていること
請負・委任的色彩の不存在	① 機械、器具、原材料等の購入、賃借、保守整備、損傷（労働者の故意・過失によるものを除く。）、事業主や顧客等との通信費用等について本人の金銭的負担がないこと、又は事業主の全額負担であることが、雇用契約書、就業規則等に明示されていること ② 他の事業主の業務への従事禁止について、雇用契約書、就業規則等に明示されていること

（行政手引20351）

⑹ 生命保険会社の外務員等

生命保険会社の外務員、損害保険会社の外務員、証券会社の外務員、金融会社、商社等の外務員等については、その職務の内容、服務の態様、給与の算出方法等の実態により判断して雇用関係が明確である場合は、被保険者となる。（同上）

⑺ 授産施設の作業員

授産施設は、身体上若しくは精神上の理由又は世帯の事情により就業能力の限られている者、雇用されることが困難な者等に対して、就労又は技能の習得のために必要な機会及び便宜を与えて、その自立を助長することを目的とする社会福祉施設であり、その作業員（職員は除く。）は、原則として、被保険者とならない。（同上）

2. 労働者の特性・状況を考慮して判断する場合 必修

⑴ 2以上の事業主の適用事業に雇用される者 H19-1B

① 同時に２以上の雇用関係にある労働者については、当該２以上の雇用関係のうち**一の雇用関係**（原則として、**その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする**。）**についてのみ被保険者となる**。H25-1C

② 適用事業に雇用される労働者が、その雇用関係を存続したまま他の事業主に雇用されること（いわゆる在籍出向）となったことにより、又は事業主との雇用関係を存続したまま労働組合の役職員となったこと（いわゆる在籍専従）により同時に２以上の雇用関係を有することとなった者については、その者が**生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける一の雇用関係すなわち主たる雇用関係についてのみ、その被保険者資格を認める**こととなる。

ただし、その者につき、主たる雇用関係がいずれにあるかの判断が困難であると認められる場合、又はこの取扱いによっては雇用保険の取扱い上、引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されている場合に比し著しく差異が生ずると認められる場合には、その者の選択するいずれか一の雇用関係について、被保険者資格を認めることとしても差し支えない。

③ 被保険者が前事業所を無断欠勤したまま他の事業主の下に再就職したため、同時に２以上の事業主の適用事業に雇用されることとなった場合は、いずれの雇用関係について被保険者資格を認めるかを、上記①②に準じて判断し、新たな事業主との雇用関係が主たるものであると認められるときには、後の事業主の下に雇用されるに至った日の前日を前の事業主との雇用関係に係る離職日として取り扱う。（行政手引20352）

⑵　**引き続き長期にわたり欠勤している者**

労働者が長期欠勤している場合であっても、雇用関係が存続する限り賃金の支払を受けていると否とを問わず被保険者となる。H24-1A

上記の期間は、基本手当の所定給付日数等を決定するための基礎となる**算定基礎期間に算入**される。 H19-1E　（行政手引20352）

⑶　**退職金制度のある適用事業に雇用される者**

求職者給付及び就職促進給付の内容を上回るような退職金制度のある適用事業に雇用される者であっても、被保険者となる。 H19-1A　（同上）

⑷　**国外で就労する者**

適用事業に雇用される労働者が事業主の命により日本国の領域外において就労する場合の被保険者資格は、次のとおりである。

①　その者が日本国の領域外に**出張**して就労する場合	**被保険者となる**
②　その者が日本国の領域外にある適用事業主の支店、出張所等に**転勤**した場合	**被保険者となる**
③　その者が日本国の領域外にある他の事業主の事業に**出向**し、雇用された場合　H19-1C　H24-1D	国内の出向元事業主との**雇用関係が継続している限り被保険者となる**

上記①②③により被保険者とされる者については、従前の適用事業に雇用されているものとして取り扱う。

なお、**現地で採用**される者は**国籍のいかんにかかわらず被保険者とならない**。（同上）

⑸　**在日外国人**

日本国に在住する外国人は、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍（無国籍を含む。）のいかんを問わず被保険者となる。 H21-1B　H25-1D　（同上）

参考

（外国人技能実習生）

諸外国の青壮年労働者が、我が国の産業職業上の技術・技能・知識を習得し、母国の経済発展と産業育成の担い手となるよう、日本の民間企業等に技能実習生として受け入れられ、技能等の習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、被保険者となる。

ただし、入国当初に雇用契約に基づかない講習〔座学（見学を含む。）により実施され、実習実施期間の工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育は含まれない。〕が行われる場合には、当該講習期間中は受入先の事業主と雇用関係にないので、被保険者とならない。　（同上）

⑹　**65歳以上の者に係る在籍出向及び出向元への復帰の場合の取扱い**

①　65歳以上の被保険者が在籍出向（在籍専従を含む。以下同じ。）により一の事業主（出向元事業主）との雇用関係を存続したまま他の事業主（出向先事業主）に雇用されることになった場合は、**引き続き出向元事業主との雇用関係に基づく被保険者であるものとして取り扱う**こととする。

② 65歳未満で在籍出向により出向元事業主との雇用関係を存続したまま出向先事業主との雇用関係に基づく被保険者資格を取得した者が65歳に達した日以後に出向元事業主の下に復帰した場合は、出向元事業主との雇用関係に基づく被保険者資格を取得することとなる。（行政手引20352）

(7) **船員**

適用事業に雇用される船員は被保険者となる。なお、船員については、船員でない労働者と同様、１週間の所定労働時間が20時間未満である船員については、被保険者として取り扱わない。（同上）

2 適用除外（法６条、法43条４項、則３条の２、平成22年厚労告154号）

★★★

次に掲げる者については、雇用保険法は、適用しない。 H23-1D

i **65歳に達した日以後に雇用される者（同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者**及び**短期雇用特例被保険者**又は**日雇労働被保険者**に該当することとなる者を**除く**。） H23-1A

ii **１週間の所定労働時間が20時間未満である者（日雇労働被保険者**に該当することとなる者を**除く**。） H23-1C

iii **同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者（前２月の各月**において**18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者**及び**日雇労働者**であって第43条第１項各号［**日雇労働被保険者**となる要件］のいずれかに該当するものに該当することとなる者を**除く**。） H23-1B

iv **季節的に雇用される者**であって、次のいずれかに該当するもの（**日雇労働被保険者**に該当することとなる者を**除く**。）

ⓘ **４箇月以内の期間を定めて雇用される者**

ⓘⓘ **１週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者**

v 学校教育法第１条、第124条又は第134条第１項の**学校の学生又は生徒**であって、ｉからivに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める次のⓘからⓘⓥの者以外のもの

ⓘ **卒業を予定している者**であって、**適用事業に雇用**され、**卒業した後も引き続き当該事業に雇用**されることとなっているもの

ⅱ　**休学中の者**

ⅲ　**定時制の課程に在学する者**

ⅳ　ⅰから ⅲに準ずる者として**厚生労働省職業安定局長**が定めるもの

vi　**船員法第１条に規定する船員**（船員職業安定法第92条第１項の規定により船員法第２条第２項に規定する予備船員とみなされる者及び船員の雇用の促進に関する特別措置法第14条第１項の規定により船員法第２条第２項に規定する予備船員とみなされる者を含む。以下「船員」という。）であって、**漁船**（政令で定めるものに限る。）に乗り組むため雇用される者（**１年を通じて船員として適用事業に雇用**される場合を**除く**。）H23-1D　H25-1E

vii　**国、都道府県、市町村**その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき**諸給与の内容**が、**求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者**であって、厚生労働省令で定めるもの

１．適用除外により被保険者とならない者　必修

⑴　65歳※に達した日以後に新たに雇用される者

65歳に達した日以後に新たに雇用される者は適用除外とされるが、短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者となることはある。

※　船員として雇用される者については、当該「65歳」は、その者の生年月日に応じて次表の年齢に読み替える。　（(19)　法附則38条）

生年月日	年齢
昭和25年４月１日以前	60歳
昭和25年４月２日～昭和26年４月１日	61歳
昭和26年４月２日～昭和27年４月１日	62歳
昭和27年４月２日～昭和28年４月１日	63歳
昭和28年４月２日～昭和29年４月１日	64歳

⑵　週所定労働時間が20時間未満の者

週所定労働時間が**20時間未満**の者は適用除外とされるが、日雇労働被保険者になることはある。H22-1A　H25-1D

⑶　同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者

同一の事業主の適用事業に継続して**31日以上**雇用される見込みがない者は適用除外とされるが、日雇労働被保険者になることはある。また、後述するが、日雇労働

者であって、前２月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者は一般被保険者、高年齢継続被保険者又は短期雇用特例被保険者となる。

なお、当初の雇入れ時に31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、雇入れ後において、雇入れ時から31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から一般被保険者となる。派遣労働者についても同様に取り扱う。〈発展1.参照〉 （行政手引20303）

⑷　季節的に雇用される者であって、上記ⅳⓘ又はⓘⓘのいずれかに該当するもの

季節的に雇用される者で、かつ、**４箇月以内**の期間を定めて雇用されるもの	あるいは	**季節的**に雇用される者で、かつ、週所定労働時間が**20時間以上30時間未満**であるもの

これらの者は、適用除外とされるが、これらに該当するものであっても日雇労働被保険者になることはある。

⑸　学校教育法に規定する学生・生徒であって一定のもの（昼間学生） H22-1D

昼間学生については、**夜間等において就労した場合を含めて**、適用除外とされるが、以下の者については適用される。

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もの** H25-1B

②　**休学中**の者（この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。）

③　事業主の命により又は事業主の承認を受け（雇用関係を存続したまま）、大学院等に在学する者（社会人大学院生など）

④　その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められるもの（この場合は、その事実を証明する文書の提出を求める。）（行政手引20303）

⑹　政令で定める漁船に乗り組む船員

政令で定める漁船に乗り組むために雇用される船員については、**１年を通じて適用事業に雇用される場合を除き**適用除外とされる。

なお、当該「政令で定める漁船」は、次に掲げる特定漁船以外の漁船とする。

①　漁業法第52条第１項の指定漁業を定める政令に掲げる以西底びき網漁業、遠洋底びき網漁業又は小型捕鯨業に従事する漁船

②　専ら漁猟場から漁獲物又はその化製品を運搬する業務に従事する漁船

③　漁業に関する試験、調査、指導、練習又は取締業務に従事する漁船

（令２条、行政手引20303）

⑺　退職手当受給対象者

上記ⅶ中の「厚生労働省令で定めるもの」とは以下の者である。

①　国又は行政執行法人の事業に雇用される者（非常勤職員であって、国家公務員退職手当法の規定により職員とみなされない者を除く。） H17-1E

②　都道府県等の事業に雇用される者であって、当該都道府県等の長が法を適用しないことについて、厚生労働大臣に申請し、その承認を受けたもの

③　市町村等の事業（学校等が法人である場合には、その事務所を除く。）に雇用される者であって、当該市町村等の長が法を適用しないことについて、都道府県労働局長に申請し、厚生労働大臣の定める基準によって、その承認を受けたもの

	適用除外の要件	手　続
国・行政執行法人	離職時に支給を受けるべき諸給与 ＞求職者給付・就職促進給付	**承認**は不要
都道府県等		都道府県等の長が申請し**厚生労働大臣の承認**を受ける
市町村等		市町村等の長が申請し**都道府県労働局長**の**承認**を受ける（当該**承認**は**厚生労働大臣**の定める基準による）

（則４条１項）

・都道府県等又は市町村等の事業に雇用される者について、雇用保険の適用除外の承認申請がなされた場合には、**承認申請がなされた日**から当該者には雇用保険法が適用されず、承認しない旨の決定があったときは、その**承認申請がなされた日**にさかのぼって雇用保険法が適用される。**H24-1C**　（則４条２項）

参考

（離職した場合に支給を受けるべき諸給与の内容）

「諸給与」とは、法令、条例、規則等に基づいて失業給付（求職者給付及び就職促進給付）の性質と同様なものとして支払われるものであることを要し、恩給法による恩給若しくは国家公務員共済組合法による退職年金又は本人の功績等を理由として支払われる慰労金等は、異なる性質のものであるためこれに含まれない。

（行政手引23052）

（都道府県等）

「都道府県等」とは、都道府県、地方公共団体の組合で都道府県が加入するもの又は特定地方独立行政法人であって設立に当たり総務大臣の認可を受けたものその他都道府県に準ずるものをいう。　（則４条１項２号）

（市町村等）

「市町村等」とは、市町村又は地方公共団体の組合で都道府県が加入しないもの、特定地方独立行政法人であって設立に当たり都道府県知事の認可を受けたもの若しくは国、地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人以外の者で学校等その他市町村に準ずるものをいう。　（則４条１項３号）

Point

・いわゆるパートタイム労働者や登録型派遣労働者についても、週所定労働時間が20時間以上であり、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれる場合は、被保険者となる。H19-1D

・国家公務員又は行政執行法人の職員の場合は、適用除外の承認手続は特に要しない。

2.「同一の事業主」の解釈

次の(1)から(3)のいずれかに該当する場合は、雇用保険法でいう「同一の事業主」とし、被保険者資格は存続するものとして、取り扱うこととされている。

(1) 以下①から⑤のように、単に会社の名称、組織等に形式的変更がなされたにとどまる場合

① 法人の名称に変更があった場合
② 会社の組織変更（有限会社を株式会社とする等）があった場合
③ 法人が清算手続に入り、清算法人となった場合
④ 個人又は法人が破産手続開始決定を受けたが、なお業務を続行している場合
⑤ 株式会社が会社更生法による更生手続開始決定を受けた場合

（行政手引22701、22702）

(2) 以下①又は②のように、新事業主が旧事業主の権利義務を会社法等によって包括承継する場合

① **会社が合併（吸収合併でも新設合併でもよい）した場合**
② 個人事業主に相続があった場合 （行政手引22702）

(3) 以下①から⑤のように、新旧両事業の資本金、資金、人事、事業の内容等に密接な関係があり、新旧両事業に実質的な同一性が認められる場合

① 事業の譲渡の場合
② 事業の賃貸借の場合
③ 事業の分割の場合
④ 個人事業主が法人組織になった場合
⑤ 実質的には個人事業と同様と認められる法人組織が個人事業になった場合

（同上）

参考

（雇用関係に中断がある事例）

次の場合には、雇用関係に中断があるので、雇用保険法でいう「引き続き（継続して）雇用されているもの」とは取り扱われない。

(1) 離職、再雇用を伴う一時解雇が行われた場合
(2) 取締役等の役員になった場合。ただし、なお従業員としての地位を有し、継続して被保険者資格を有するときは、この限りでない。 （行政手引22752）

TAC社労士ナンバーワンシリーズ
2015年度版　ナンバーワン社労士　ハイレベルテキスト4　雇用保険法

発行日　2014 年 11 月 20 日
　　初版発行
編著者　TAC株式会社（社会保険労務士講座）
発行者　斎藤博明
発行所　TAC株式会社　出版事業部　（TAC出版）
　　〒101-8383　東京都千代田区三崎町3-2-18
　　西村ビル
　　電話（営業）　03-5276-9492
　　FAX　03-5276-9674
　　http://www.tac-school.co.jp/
　　http://bookstore.tac-school.co.jp/
© TAC　2014

管理コード　05984P-00

〈ご注意〉
本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。