

09384P-00



よくわかる
社労士

合格テキスト

4 雇用保険法

TAC社会保険労務士講座 ● 編著

社労士試験に

本気で合格するための



最強の科目別テキスト

- ▶ 条文ベースの本文でしっかり理解できる!
- ▶ 試験に出るポイントがスッキリ見やすくわかりやすい!
- ▶ 豊富な例題で得点力を磨く!

最新の
改正情報は Web 順次
で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「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込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います。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、1問にかかる時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっていきます。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

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。

令和2年10月吉日

TAC社会保険労務士講座

法改正ポイント 講義

ここでは、2021(令和3)年度の社労士本試験に関連する、主要な法改正内容を紹介していきます。まずは、法改正内容の概要をつかんでおきましょう。詳細は、テキスト本文でじっくり学習していきましょう。

1 被保険者期間の算定方法に関する改正

【令和2年8月1日施行】

基本手当の支給を受けるためには、離職をした日以前の2年間に、「被保険者期間」が通算して12か月以上(特定受給資格者または特定理由離職者は離職の日以前の1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上)あることが必要です。この「被保険者期間」の算定方法が以下のように変わります。

改正前

離職日から1か月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月を1か月と計算

改正後

離職日から1か月ごとに区切った期間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月、または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算



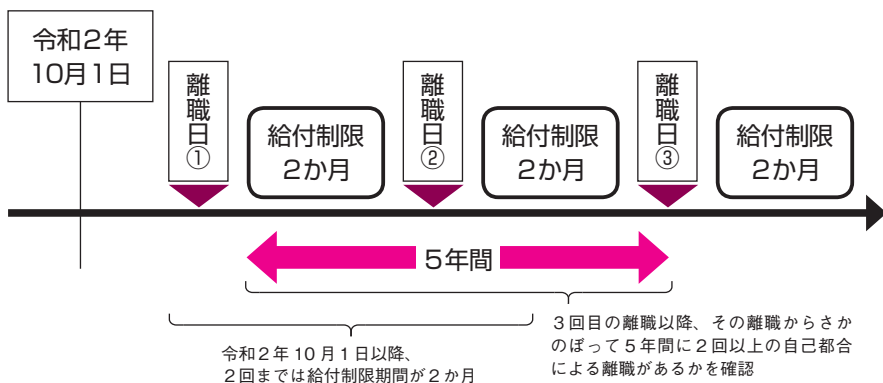
第2章第2節で詳しく学びます。

2 給付制限期間に関する改正

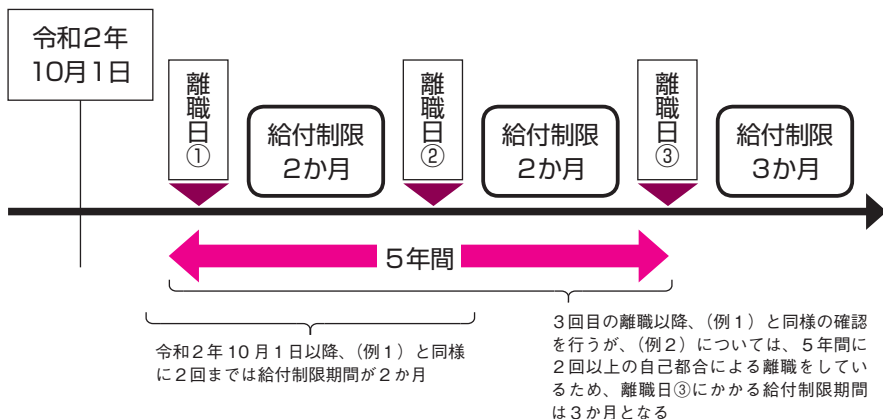
【令和2年10月1日施行】

正当な理由がなく自己の都合によって離職した者の基本手当の給付制限期間は、従来、原則として、3か月でしたが、令和2年10月1日以降に離職した者については、5年間のうち2回目の離職までは給付制限期間が2か月とされることとなりました。

(例1) 給付制限が2か月となる場合



(例2) 給付制限が3か月となる場合



(厚生労働省ホームページより)

第2章第6節で詳しく学びます。

本書の構成

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。

囲み条文

選択式試験で狙われやすい条文等を囲んでいます。記載内容の重要度は★の数で表しており、★★★のものは、必ず確認しておきましょう。赤字は過去の
本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

重要度

A、B、Cの3段階です。

A 試験頻出・改正点等の重要事項。必ずおさえる。

B 頻出箇所ではないが、おさえておきたい。合否の分かれ目。

C A、Bを優先とし、余裕があれば、見ておく。

第1章 第2節 被保険者

5 日雇労働被保険者

1 日雇労働者（法42条、法43条2項）

日雇労働者とは、次の i ii のいずれかに該当する労働者〔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日以上雇用された者（公共職業安定所長による日雇労働被保険者資格継続の認可を受けた者を除く。）をいう。〕
[H25-選ADE]

- i 日々雇用される者 [H25-選B]
- ii 30日以内の期間を定めて雇用される者 [H25-選C]

概要

日雇労働者の要件をまとめると、次の通りとなる。

日雇労働者
① 日々雇用される者
② 30日以内の期間を定めて雇用される者

左記①又は②に該当する場合でも以下の者は日雇労働者にはならない
・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*
・同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用された者*

※ これらに該当する者であっても、公共職業安定所長による日雇労働被保険者資格継続の認可を受けた場合については、日雇労働者となる。

Check Point!

□ 「日々雇用される者」だけでなく「30日以内の期間を定めて雇用される者」についても、所定の要件に該当すれば日雇労働者になる。

趣旨・沿革・概要

条文等の趣旨、沿革、概要をまとめています。難解な条文等も、ここを読み込めばスムーズに理解できます。

被保険者（法43条1項）

Check Point!

本試験頻出事項などを箇条書きでまとめています。

問題チェック 過去の本試験問題から典型的な出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。確かな得点力を養うことができます。

・Advice:講師の視点で解答テクニック等を記載しています。

都道府県又は市町村の事業に雇用される者について雇用保険の適用を除外するためには、都道府県知事にあつては直接に、市町村長にあつては都道府県知事を經由して、雇用保険法を適用しないことについて厚生労働大臣に申請をし、その承認を受けることを要する。

市町村の長が
大臣の定める
認ではなく、

エ 法14条1項。設問の場合、平成26年4月1日から4月25日までの期間は2分の1か月の被保険者期間として計算される。したがって、設問の被保険者の被保険者期間は、5.5か月となる。

Dは、算定対象期間の延長が認められるかではなく、基本手当の受給資格を有するかを問う問題であることに注意するとよい。

収入														喪失	
算上支払基礎日数	11	12	10	12	12	12	11	12	12	12	12	12	16	11	
○ = 被保険者期間 1 箇月							△ = 被保険者期間 $\frac{1}{2}$ 箇月								
× = 被保険者期間ゼロ箇月															
合計 被保険者期間12.5箇月															

本文に関連する通達、判例等をまとめています。補足的な内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

●過去問番号 H26-1D

●改正 改正

直近の改正点です。

過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、今後も出題可能性があるものを巻末資料編としてまとめています。まずは本文の学習を優先したうえで、余裕がある方は読み込んでおいてください。

本書の効果的な活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

●よくわかる社労士シリーズ

『合格テキスト』全10冊+別冊



『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊



『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、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、「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いきましょう。

●よくわかる社労士シリーズを活用した学習法

①まず、『合格するための過去10年本試験問題集』で、試験問題に目を通す。

Check Point!

- どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。
- 解けなくても気にしない！



②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。

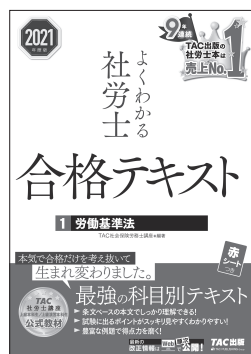
Check Point!

- 「過去問番号」が登場する都度、『合格するための過去10年本試験問題集』で該当問題を確認！

本文の記載内容が、本試験でどのように出題されているかを同時並行で確認することができます。

- 論点を過去問番号の横に、一言で簡潔にメモ！

テキストの記載内容を自分の知識に落とし込むには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。



によって決定すべきもので、
となく一個の事業とし、場所
業とすること。H26(10)
は、原則としてそれぞれ別個の
「場所的労働関係」
で決定しない」×
にする部門が存する場合に、
働者、労務管理等が明確に区
定めることによって労働基準

こうして全科目、ていねいに学習をしていけば、問題がスラスラ解けるようになる知識が身につきます。本シリーズをフル活用して、合格の栄冠を勝ち取っていきましょう。

本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が選択式試験、☆が択一式試験となっています。

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2
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				☆		☆				★☆
被保険者に関する届出		☆		☆		☆	☆			
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	☆		☆		☆		☆	★☆	★☆	
育児休業給付	☆		☆		☆		☆		★	
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		☆	☆			☆				☆

目 次

はじめに / iii	法改正ポイント講義 / iv
本書の構成 / vi	本書の効果的な活用法 / viii
本試験の傾向 / x	

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 A	4
② 管掌 A	5
③ 労働政策審議会への諮問 B	6
④ 離職・失業の定義 A	6
2 適用事業	8
① 強制適用事業 A	8
② 暫定任意適用事業 A	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 A	12
② 適用除外 A	15
2 被保険者の種類等	20
① 種類 C	20
② 一般被保険者 B	20
③ 高年齢被保険者 A	20
④ 短期雇用特例被保険者 A	21
⑤ 日雇労働被保険者 A	24
⑥ 被保険者資格の確認 A	28

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 A	32
② 事業主事業所各種変更届 A	34
③ 代理人選任・解任届 B	34
2 被保険者に関する届出	36
① 被保険者に関する届出のまとめ A	36
② 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出 A	37
③ 日雇労働被保険者に関する届出等 A	49

第2章 失業等給付及び育児休業給付 / 51

第1節 失業等給付及び育児休業給付の種類 / 53

1 失業等給付の種類	54
1 失業等給付の種類 <small>※A</small>	54
2 求職者給付 <small>※A</small>	55
3 就職促進給付 <small>※A</small>	56
4 教育訓練給付 <small>※A</small>	56
5 雇用継続給付 <small>※A</small>	57
2 育児休業給付の種類	58
1 育児休業給付 <small>※A</small>	58

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 <small>※A</small>	60
2 受給資格要件の緩和 <small>※A</small>	61
3 被保険者期間 <small>※A</small>	66
2 基本手当の受給手続	71
1 失業の認定 <small>※A</small>	71
2 失業の認定日 <small>※A</small>	76
3 基本手当の支給 <small>※A</small>	80
3 基本手当日額	81
1 貸金 <small>※A</small>	81
2 貸金日額 <small>※A</small>	82
3 基本手当日額 <small>※A</small>	86
4 自動的変更 <small>※A</small>	90
4 基本手当の受給期間及び給付日数	92
1 受給期間 <small>※A</small>	92
2 待期 <small>※A</small>	100
3 所定給付日数 <small>※A</small>	101
5 延長給付	116
1 種類 <small>※C</small>	116
2 訓練延長給付 <small>※A</small>	116
3 個別延長給付 <small>※A</small>	118
4 広域延長給付 <small>※A</small>	121
5 全国延長給付 <small>※A</small>	122
6 地域延長給付 <small>※A</small>	123
7 延長給付に関する調整 <small>※A</small>	124

第3節 基本手当以外の求職者給付 / 127

1 一般被保険者に対する求職者給付	128
① 技能習得手当 	128
② 寄宿手当 	129
③ 傷病手当 	131
2 高年齢被保険者に対する求職者給付	136
① 高年齢求職者給付金 	136
3 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	140
① 特例一時金 	140
4 日雇労働被保険者に対する求職者給付	146
① 普通給付 	146
② 特例給付 	151
③ 併給調整 	154

第4節 求職者給付以外の失業等給付 / 157

1 就職促進給付	158
① 就業促進手当の種類 	158
② 就業手当 	160
③ 再就職手当 	163
④ 就業促進定着手当 	168
⑤ 常用就職支度手当 	171
⑥ 移転費 	174
⑦ 求職活動支援費 	177
2 教育訓練給付	182
① 教育訓練給付金制度 	182
② 支給要件 	184
③ 支給要件期間 	187
④ 支給額 	188
⑤ 支給申請手続 	192
⑥ 教育訓練支援給付金 	197
3 雇用継続給付	201
① 高年齢雇用継続給付 	201
② 高年齢雇用継続基本給付金 	202
③ 高年齢再就職給付金 	210
④ 介護休業給付金 	216












第5節 育児休業給付 / 223

1 育児休業給付	224
① 育児休業給付金 	224

第6節 給付通則 / 233

1 通 則	234
① 受給権の保護 	234
② 未支給の失業等給付 	235
③ 不正利得の返還命令等 	236
2 不正受給による給付制限	238
① 求職者給付の給付制限 	238
② 就職促進給付の給付制限 	239
③ 教育訓練給付の給付制限 	240
④ 雇用継続給付の給付制限 	240
⑤ 育児休業給付の給付制限 	242
3 その他の給付制限	243
① その他の給付制限まとめ 	243
② 就職拒否等による給付制限 	244
③ 離職理由による給付制限 	247

第3章 その他 / 251

1 雇用保険二事業	252
① 事業等の利用 	252
② 雇用安定事業 	252
③ 能力開発事業 	253
④ 職業訓練受講給付金の支給 	253
2 費用の負担	256
① 国庫負担 	256
② 保険料 	257
3 不服申立て	259
① 労審法による不服申立て 	259
② 行政不服審査法による不服申立て 	262
4 雑則等	264
① 時効 	264
② 事業主の責務 	264
③ 罰則 	268

資料編 / 271

第1章 総則・適用事業・被保険者

① 船員に関する給付事務等	272
② 在宅勤務者に係る事業所勤務労働者との同一性	272
③ 31日以上雇用されることが見込まれる者	272
④ 雇用関係に中断がある事例	273

⑤ 適用除外	273
⑥ 季節的に雇用される者の意義	273
⑦ 船員について	273
⑧ 一般被保険者等に切り替えない者	273
⑨ 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	274
⑩ 資格喪失日	275
⑪ 臨時的・一時的に週所定労働時間が20時間未満となる場合	276
⑫ 離職証明書の記載事項	276

第2章 失業等給付

① 雇用継続交流採用職員であった期間	276
② 認定手続	276
③ 求職活動の確認	277
④ 自己の労働による収入	277
⑤ 遡及適用期間の特例	278
⑥ 個別延長給付・初回受給率	280
⑦ 広域延長給付・初回受給率	280
⑧ 全国延長給付・受給率等	280
⑨ 地域延長給付・「厚生労働省令で定める基準」	280
⑩ 移転費の支給額	281
⑪ 特定一般教育訓練の対象講座	282
⑫ 専門実践教育訓練の対象講座	282

第3章 その他

① 雇用安定事業	282
② 能力開発事業	283

● 索引 / 285

● 条文索引 / 289

凡例

本書において、法令名等は以下のように表記しています。

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
厚生労働省告示	→ 厚生労働省告示
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
労働審判法	→ 労働保険審査官及び労働保険審査会法
行政不服審査法	→ 行政不服審査法
労働施策総合推進法	→ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
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
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
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
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
- ② 管掌
- ③ 労働政策審議会への諮問
- ④ 離職・失業の定義

2 適用事業

- ① 強制適用事業
- ② 暫定任意適用事業

1

総 則

1 目的 (法1条、法3条) 重要度 A

★★★

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**及び労働者が子を養育するための休業をした場合に**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。**

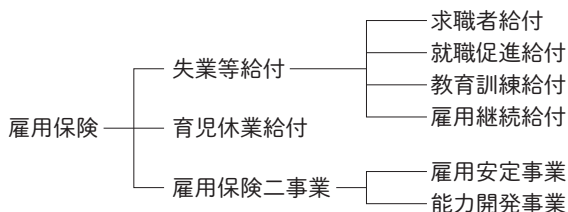
H28-選ABC

II 雇用保険は、Iの目的を達成するため、**失業等給付**及び**育児休業給付**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

概要

雇用保険では、保険給付として「失業等給付」及び「育児休業給付」が支給されており、このうち失業等給付は、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)

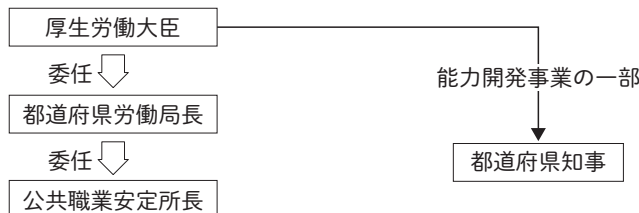
重要度
A



- 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 III IV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

概要

雇用保険に関する事務の所轄は次の通りである。



参考 雇用保険に関する事務（労働保険徴収法施行規則第1条第1項に規定する労働保険関係事務を除く。）のうち、都道府県知事が行う事務は、雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業の事業所の所在地を管轄する都道府県知事が行う。 **R元-4A** (則1条3項)

③ 労働政策審議会への諮問 (法72条) **重要度 B**



- 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) **重要度 A**



- 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。
- 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。

Check 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**。

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)

参考 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。

(行政手引20004)

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)

2

適用事業

1 強制適用事業（法5条1項）重要度 A

★★★

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。

Check Point!

- ☐ 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)

参考 事業主は、雇用保険法の規定により行うべき被保険者に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならない。雇用保険に関する事務をその事業所ごとに処理するとは、例えば、資格取得届、資格喪失届等を事業所ごとに作成し、これらの届出等は個々の事業所ごとにその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出すべきであるという趣旨である。したがって、現実の事務を行う場所が個々の事業所である必要はなく、例えば、本社において事業所ごとに書類を作成し、事業主自らの名をもって提出することは差し支えない。
H30-77 (則3条、行政手引22001)

2 暫定任意適用事業（法附則2条1項、令附則2条）重要度 A

★★★

次の i ii 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。
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。）**

Check Point!

- ☐ 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

1. 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）

2. 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、その数のいかにかわらず、適用事業として取り扱う必要はない。（H30-7ウ）
（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。（H30-7イ）

(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）

3. 暫定任意適用事業の保険関係

暫定任意適用事業の事業主が、その事業に使用される労働者の2分の1以上の同意を得て、雇用保険の加入の申請をし、厚生労働大臣の認可があった場合には、厚生労働大臣の認可があった日に、雇用保険に係る保険関係が成立する。

また、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、雇用保険の加入の申請をしなければならない。

（徴収法附則2条）

問題チェック H15-1A

個人経営の水産の事業で、年間を通じて事業は行われるが、季節の影響を強く受け、繁忙期の8か月間は7人の労働者を雇用し、残りの4か月間は2人の労働者を雇用するのが通例である場合、暫定任意適用事業となる。

解答 ○

法附則2条1項2号、令附則2条、行政手引20105、昭和53.9.22雇保発32号

設問の場合は、常時5人以上とは解されず、設問の事業は暫定任意適用事業に当たると解される。

第1章 第2節

被保険者

1 被保険者及び適用除外

- ① 被保険者の定義
- ② 適用除外

2 被保険者の種類等

- ① 種類
- ② 一般被保険者
- ③ 高年齢被保険者
- ④ 短期雇用特例被保険者
- ⑤ 日雇労働被保険者
- ⑥ 被保険者資格の確認

1

被保険者及び 適用除外

① 被保険者の定義（法4条1項）

重要度
A

★★★

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。

Check Point!

- ☐ 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についてのみ被保険者となる。

1. 労働者性の判断を要する場合

(1) 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。 H23-1E H30-2C

- 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。 H27-1A H30-2D (行政手引20351)

(2) 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)

(3) 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。
(同上)

(4) 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。

(同上)

参考 (同居の親族・被保険者とし

ない場合)
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

(同上)

(同居の親族・被保険者として取り扱う場合)

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)

(5) 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。
H30-2A

(同上)

(6) 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、サービスの態様、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。
H27-1E

(同上)

(7) 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

2021年度版

よくわかる社労士 合格テキスト4 雇用保険法

発行日 2020 年 11 月 10 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 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2020

管理コード 09384P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。