

11374P-00

2025
年度版



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問にかけられ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6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、2025(令和7)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 教育訓練給付金の拡充

【令和6年10月1日施行】

1. 特定一般教育訓練給付金

特定一般教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得し、かつ、訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用された、または一般被保険者等として雇用されていて、特定一般教育訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得した場合、本体給付に加え教育訓練経費の10%(上限5万円)の追加給付が行われることとなりました。

2. 専門実践教育訓練給付金

専門実践教育訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、本体給付及び訓練に係る資格取得の場合の追加給付に加え教育訓練経費の10%(年間上限8万円)の追加給付が行われることとなりました。

▶ 第2章第4節で学習します。

2 教育訓練支援給付金の給付率引下げ

【令和7年4月1日施行】

教育訓練支援給付金の給付率が、基本手当の80%から60%に引き下げられることとなりました。

▶ 第2章第4節で学習します。

3 就業促進手当の見直し

【令和7年4月1日施行】

1. 就業手当が廃止されることとなりました。
2. 就業促進定着手当の給付上限が、従来の「支給残日数の40%（早期再就職者:30%）」から「一律支給残日数の20%」に引き下げられることとなりました。

第2章第4節で学習します。

4 高年齢雇用継続給付の最大給付率引下げ

【令和7年4月1日施行】

高年齢雇用継続給付の最大給付率が、支給対象月の賃金の15%から10%に引き下げられることとなりました。

第2章第4節で学習します。

5 出生後休業支援給付の創設

【令和7年4月1日施行】

子の出生直後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者がそれぞれ14日以上の子の育児休業を取得した場合、被保険者の休業期間について28日間を限度に、通常の育児休業給付に「休業開始時賃金の13%相当額」を上乗せして受けられる出生後休業支援給付の仕組みが創設されました。

第2章第5節で学習します。

6 育児時短就業給付の創設

【令和7年4月1日施行】

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を受けられる育児時短就業給付の仕組みが創設されました。

第2章第5節で学習します。

7 自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

【令和7年4月1日施行】

離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を受けた場合には、給付制限が解除されることとなりました。

第2章第6節で学習します。

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。

※サンプル紙面です。実際の紙面とは異なる場合があります。

2 待期 (法21条) **A** ★★★

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。 (R元-運AB)

概要

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。

公共職業安定所における失業（傷病のため職業に就くことができない場合を含む。）の認定があって初めて失業の日又は疾病若しくは負傷のため職業に就くことができない日として認められるものであるから、失業（傷病のため職業に就くことができない場合を含む。）の認定は待期の7日についても行われなければならない。 (H29-2A) (行政手引51102)

Check Point!

- ☐ 待期期間は継続してではなく通算して7日である。
- ☐ 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。
- ☐ 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。 (同上)
- ☐ 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)

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。

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。

- ・下線:問題のポイントになる論点には、下線を引いています。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。
- ・Advice:講師の視点で解答テクニック等を記載しています。

第1章 第2節 被保険者

問題チェック H7-1B

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、都道府県知事にあっては直接に、市町村長にあっては都道府県知事を経由して、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。

解答 ✕

法6条6号、則4条1項

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、当該市町村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、その承認を受けることが必要である（厚生労働大臣の承認ではなく、都道府県労働局長の承認を受ける必要がある）。

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-I R4-2C

(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)

かきまの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、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人未満に減少する場合がある場合には「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と解される。
(昭和53.9.22雇保発32号)

参考

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。

適用事業の保険関係

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。

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)

各種アイコン

●過去問番号 R6-1D

過去10年分の本試験出題実績です。

●改正 改正

直近の改正点で重要なところに付しています。

巻末資料編について

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!

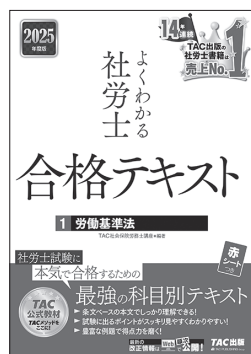
- どんな問題文かをざっくりつかむことを意識する。
- 解けなくても気にしない！



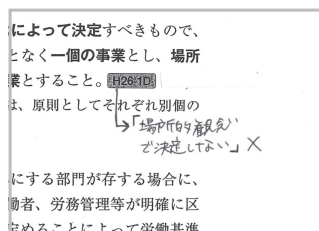
②『合格テキスト』を科目ごとに読み込む。

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。



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。

	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
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	☆		☆	★☆	★☆			☆		☆
育児休業等給付	☆		☆		★		☆	☆	☆	★
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 / (3) 法改正ポイント講義 / (4) 本書の構成 / (6)
 本書の効果的な活用法 / (8) 本試験の傾向 / (10)

第1章 総則・適用事業・被保険者等 / 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	9

第2節 被保険者 / 13

1 被保険者及び適用除外	14
① 被保険者の定義 A	14
② 適用除外 A	18
2 被保険者の種類等	23
① 種類 C	23
② 一般被保険者 B	23
③ 高年齢被保険者 A	23
④ 短期雇用特例被保険者 A	28
⑤ 日雇労働被保険者 A	30
⑥ 被保険者資格の確認 A	35

第3節 届 出 / 37

1 適用事業所に関する届出	38
① 適用事業所設置（廃止）届 A	38
② 事業主事業所各種変更届 A	40
③ 代理人選任・解任届 B	40
2 被保険者に関する届出	42
① 被保険者に関する届出のまとめ A	42
② 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出 A	43
③ 日雇労働被保険者に関する届出等 A	55

第2章 失業等給付及び育児休業等給付 / 57

第1節 失業等給付及び育児休業等給付の種類 / 59

1 失業等給付の種類	60
1 失業等給付の種類 <small>※A</small>	60
2 求職者給付 <small>※A</small>	61
3 就職促進給付 <small>※A</small>	62
4 教育訓練給付 <small>※A</small>	62
5 雇用継続給付 <small>※A</small>	63
2 育児休業等給付の種類	64
1 育児休業等給付 <small>※A</small>	64

第2節 基本手当 / 65

1 基本手当の受給資格要件	66
1 受給資格要件 <small>※A</small>	66
2 受給資格要件の緩和 <small>※A</small>	67
3 被保険者期間 <small>※A</small>	72
2 基本手当の受給手続	77
1 失業の認定 <small>※A</small>	77
2 失業の認定日 <small>※A</small>	83
3 基本手当の支給 <small>※A</small>	87
3 基本手当日額	89
1 賃金 <small>※A</small>	89
2 賃金日額 <small>※A</small>	90
3 基本手当日額 <small>※A</small>	95
4 自動的変更 <small>※A</small>	98
4 基本手当の受給期間及び給付日数	100
1 受給期間 <small>※A</small>	100
2 待期 <small>※A</small>	112
3 所定給付日数 <small>※A</small>	113
5 延長給付	128
1 種類 <small>※C</small>	128
2 訓練延長給付 <small>※A</small>	128
3 個別延長給付 <small>※A</small>	130
4 広域延長給付 <small>※A</small>	133
5 全国延長給付 <small>※A</small>	134
6 地域延長給付 <small>※A</small>	135
7 延長給付に関する調整 <small>※A</small>	136

第3節 基本手当以外の求職者給付 / 139

1 一般被保険者に対する求職者給付	140
① 技能習得手当 	140
② 寄宿手当 	141
③ 傷病手当 	143
2 高年齢被保険者に対する求職者給付	148
① 高年齢求職者給付金 	148
3 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	153
① 特例一時金 	153
4 日雇労働被保険者に対する求職者給付	159
① 普通給付 	159
② 特例給付 	164
③ 併給調整 	167

第4節 求職者給付以外の失業等給付 / 169

1 就職促進給付	170
① 就業促進手当の種類 	170
② 再就職手当 	172
③ 就業促進定着手当 	177
④ 常用就職支度手当 	180
⑤ 移転費 	183
⑥ 求職活動支援費 	186
2 教育訓練給付	192
① 教育訓練給付金制度 	192
② 支給要件 	193
③ 支給要件期間 	196
④ 支給額 	197
⑤ 支給申請手続 	204
⑥ 教育訓練支援給付金 	212
3 雇用継続給付	216
① 高年齢雇用継続給付 	216
② 高年齢雇用継続基本給付金 	217
③ 高年齢再就職給付金 	226
④ 介護休業給付金 	232

第5節 育児休業等給付 / 239

1 育児休業給付	240
① 育児休業給付金 	240
② 出生時育児休業給付金 	252

2	出生後休業支援給付	259
1	出生後休業支援給付金 <small>法A</small>	259
3	育児時短就業給付	264
1	育児時短就業給付金 <small>法A</small>	264

第6節 給付通則 / 269

1	通 則	270
1	受給権の保護 <small>法A</small>	270
2	未支給の失業等給付 <small>法A</small>	271
3	不正利得の返還命令等 <small>法A</small>	272
2	不正受給による給付制限	274
1	求職者給付の給付制限 <small>法A</small>	274
2	就職促進給付の給付制限 <small>法A</small>	275
3	教育訓練給付の給付制限 <small>法A</small>	276
4	雇用継続給付の給付制限 <small>法A</small>	276
5	育児休業等給付の給付制限 <small>法A</small>	277
3	その他の給付制限	280
1	その他の給付制限まとめ <small>法A</small>	280
2	就職拒否等による給付制限 <small>法A</small>	281
3	離職理由による給付制限 <small>法A</small>	284

第3章 その他 / 289

1	雇用保険二事業	290
1	事業等の利用 <small>法A</small>	290
2	雇用安定事業 <small>法A</small>	290
3	能力開発事業 <small>法A</small>	291
4	職業訓練受講給付金の支給 <small>法A</small>	291
2	費用の負担	295
1	国庫負担 <small>法A</small>	295
2	保険料 <small>法B</small>	297
3	子ども・子育て支援納付金 <small>法A</small>	298
3	不服申立て	299
1	労審法による不服申立て <small>法A</small>	299
2	行政不服審査法による不服申立て <small>法A</small>	302
4	雑則等	304
1	時効 <small>法A</small>	304
2	事業主の責務 <small>法B</small>	304
3	罰則 <small>法B</small>	308

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	312
② 在宅勤務者に係る事業所勤務労働者との同一性	312
③ 31日以上雇用されることが見込まれる者	312
④ 雇用関係に中断がある事例	313
⑤ 適用除外	313
⑥ 季節的に雇用される者の意義	313
⑦ 船員について	313
⑧ 一般被保険者等に切り替えない者	313
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	314
⑩ 資格喪失日	315
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	316
⑫ 離職証明書の記載事項	316

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	316
② 認定手続	316
③ 自己の労働による収入	317
④ 遡及適用期間の特例	317
⑤ 個別延長給付・初回受給率	319
⑥ 広域延長給付・初回受給率	320
⑦ 全国延長給付・受給率等	320
⑧ 地域延長給付・「厚生労働省令で定める基準」	320
⑨ 移転費の支給額	321

第3章 その他

① 雇用安定事業	321
② 能力開発事業	322

● 索引 / 324

● 条文索引 / 328

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
厚労告	→ 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
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・ 被保険者等

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**を受けた場合並びに労働者が子を養育するための**休業及び所定労働時間を短縮**することによる**就業**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。 改正 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。 改正

概要

雇用保険では、保険給付として「失業等給付」及び「育児休業等給付」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) 解説 A

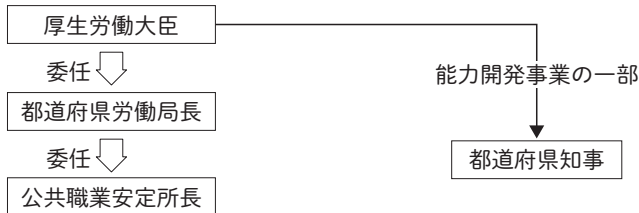


- I 雇用保険は、**政府**が管掌する。
- II 雇用保険の事務の一部は、政令で定めるところにより、**都道府県知事**が行うこととすることができる。
- III 雇用保険法に定める**厚生労働大臣**の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、**その一部を都道府県労働局長に委任**することができる。
- IV IIIの規定により**都道府県労働局長に委任**された**厚生労働大臣**の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、**公共職業安定所長に委任**することができる。
- V III IVの規定により、法第7条〔被保険者に関する届出〕、第9条第1項〔被保険者資格の得喪の確認〕、第37条の5第1項、第2項及び第4項〔高年齢被保険者の特例に係る申出・通知〕並びに第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。

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) **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。** **R4-7C**
- 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。**

④ 離職・失業の定義 (法4条2項、3項) **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。
(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ありとするものである。(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のであり、受給資格者の労働能力は、安定所において本人の体力、知力、技能、経歴、生活環境等を総合してその有無を判断するものである。
(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）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。 R4-2D （行政手引20051）

・「事業」「事業主」の意義

「事業」とは、反復継続する意思をもって業として行われるものをいうが、法において事業とは、一の経営組織として独立性をもったもの、すなわち、一定の場所において一定の組織のもとに有機的に相関連して行われる一体的な経営活動がこれに当たる。

したがって、事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のよう、一つの経営組織として独立性をもった経営体をいう。 R4-2E

「事業主」とは、当該事業についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、したがって、雇用関係については、雇用契約の一方の当事者となるものである。事業主は、自然人であると、法人であると又は法人格がない社団若しくは財団であるとを問わない。法人又は法人格がない社団若しくは財団の場合は、その法人又は社団若しくは財団そのものが事業主であって、その代表者が事業主となるのではない。また、事業主が数事業を行っている場合、各事業の責任者は事業主ではなく、委任を受けて事業主の代理人となり得るにとどまる。 R4-2A

なお、雇用保険に係る保険関係及び労災保険に係る保険関係の成立している事業のうち建設の事業については、徴収法第8条の規定による請負事業の一括が行われた場合であっても、被保険者に関する届出の事務等、法の規定に基づく事

務については、元請負人、下請負人がそれぞれ別個の事業主として処理しなければならない。 **R4-2B** (行政手引20002)

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。この場合には、各届書の事業所欄には必ず個々の事業所の所在地を記載し、事業主住所氏名欄には、その本社の所在地及び事業主の氏名を記載するものである。 **H30-7ア** (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。

- 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、特殊法人、公益法人、営利法人 (会社) 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

「常時5人以上」とは、一の事業において雇用する労働者の数が年間を通じて5人以上であることをいう。したがって、ごく短期間のみ行われる事業、あるいは

は一定の季節にのみ行われる事業（いわゆる季節的事業）は、通常「常時5人以上」には該当しない。また、労働者の退職等により労働者の数が5人未満となった場合であっても、事業の性質上速やかに補充を要し、事業の規模等からみて5人未満の状態が一時的であると認められるときは、5人以上として取り扱う。また、事業主が数事業を行っている場合においては、その個々の事業について5人以上であるか否かを判断する。

「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 R4-2C

(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)

2025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 2024年11月8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 2024

管理コード 11374P-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。