

受験指導20年超・合格者輩出数日本一!

秋保雅男の

2008  
年版

# ごうかく 社労士

〔追 録〕

本追録は、『ごうかく社労士』2008年版が刊行された後に公布・施行された主な法令等をフォローしたものです。本年度の社会保険労務士試験の法令等の適用範囲である平成20年4月11日現在の法令に基づき執筆されております。

中央経済社

## 2008年版 秋保雅男のごうかく社労士 〈追録〉

本追録は、「2008年版 秋保雅男のごうかく社労士」に掲載した法令等について、その発刊後に公布・公表された改正点等のうち、本年度の社会保険労務士試験の法令等の適用基準日である平成20年4月11日現在において施行されている部分をお伝えするものです。

本追録中の“☐p.”は、「2008年版 秋保雅男のごうかく社労士」の対応ページを指します。

### 労働基準法

#### ● 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準2条の「雇止め予告」の対象の範囲を拡大し、現行の1年以上継続した場合のほか、一定回数（3回）以上更新された場合を追加することとした（平20.1.23厚労告12号）。

#### 改正後

使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの）に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条2項において同じ）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない（基準2条）。

補足。基準の条文構成から、基準3条の「雇止めの理由の明示」の対象となる有期労働契約も、基準2条のものと同様となる。

〔H20.3.1適用〕 ☐p.17

#### ● 労働契約法の施行に伴う改正

労働契約法の施行に伴い、労基法の一部の条文（法18条の2と93条）が労働契約法に移行された。

改正前	改正後
労基法18条の2 （解雇） 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。	労基法18条の2 削除

改正前の労基法18条の2の内容は、労働契約法16条（解雇）に移行。

改正前	改正後
労基法93条 （就業規則の効力） 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。	労基法93条 （労働契約との関係） 労働契約と就業規則との関係については、 <u>労働契約法12条の定めるところによる。</u>

改正前の労基法93条の内容は、労働契約法12条（就業規則違反の労働契約）に移行。

〔H20.3.1施行〕 ☐p.26, 27, 102

## 労働安全衛生法

### ●ホルムアルデヒド等に係る労働者の健康障害防止措置

改正前の安衛令別表第3において第3類物質とされているホルムアルデヒドを、第2類物質に変更する\*こととした。ただし、ホルムアルデヒドを製造し、又は取り扱う業務は、特殊健康診断の対象業務としない\*\*こととした（安衛令22条及び別表第3；改正）。

※ ホルムアルデヒドを製造し、又は取り扱う屋内作業場については、作業環境測定を行うことが必要となる。なお、その記録及び結果の評価の記録についての保存義務は、30年間とされた（ただし、経過措置により、平成21年2月28日までは、作業環境測定を行う必要はない）（安衛令21条7号、平19令附則2条、特化則36条、36条の2）。

※※特殊健康診断は不要であるが、安衛則45条の特定業務従事者の健康診断が必要となる。

[H20.3.1施行] ㊦ p.158, 161 ほか関連

## 労働者災害補償保険法

### ●通勤の定義に係る日常生活上必要な行為

通勤の定義に係る「日常生活上必要な行為」に、次の㊦を加えることとした（則8条；改正）。

改正後	
㊦	日用品の購入その他これに準ずる行為
㊧	職業訓練、学校教育法第1条に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
㊨	選挙権の行使その他これに準ずる行為
㊩	病院又は診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為
㊪	要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る。）

[H20.4.1施行] ㊦ p.188

### ●介護（補償）給付の額

介護（補償）給付の額に係る上限額と保障額を改正した（則18条の3の4；改正）。

	改正前	改正後
上限額	常時介護：104,590円 随時介護：52,300円	常時介護：104,960円 随時介護：52,480円
保障額	常時介護：56,710円 随時介護：28,360円	常時介護：56,930円 随時介護：28,470円

[H20.4.1施行] ㊦ p.218, 219

### ●社会復帰促進等事業として支給される助成金

社会復帰促進等事業として支給される助成金として、「職場意識改善助成金」を創設する等所要の改正を行った（則24条ほか；改正・新設）。

改正後	
<社会復帰促進等事業として支給する助成金の種類>	
① 労働時間等設定改善推進助成金	② 短時間労働者均衡待遇推進等助成金
③ 中小企業労働時間適正化推進助成金	④ 職場意識改善助成金

[最終；H20.4.1施行] ㊦ p.256 関連

## 雇用保険法

### ●被保険者資格の喪失原因の改正

雇用保険被保険者資格喪失届(様式4号)の裏面のうち、喪失原因の分類が改正され、従来“離職”として取り扱われていた「取縮役への就任」、「週20時間未満となった場合(被保険者として取り扱われない短時間就労者となった場合)」という喪失原因は、“離職以外の理由”として取り扱われることになった。

**改正後**→「死亡、在籍出向、出向元への復帰、取縮役への就任、週20時間未満となった場合その他」…喪失原因は“離職以外の理由”

**補足.** 取縮役への就任、週20時間未満となった場合に該当して、被保険者でなくなったときは、従来は、原則として、雇用保険被保険者資格喪失届に離職証明書を添付する必要があったが、この改正後は、離職証明書を添付する必要はなくなった。

☐ p. 283, 284

### ●日雇派遣労働者に関する改正

いわゆる「日雇派遣労働者※」に対し、安定的な就労の確保を図り、日雇労働求職者給付金を適正に給付するという観点から、所要の措置を講ずることとした。

※日々又は30日以内の期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。

① 日雇労働求職者給付金(普通給付)の支給に関する事務は、“その者の選択する公共職業安定所の長”が行うこととされているが、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」)が定める者(日雇派遣労働者)については、「職業安定局長の定める公共職業安定所の長」が行うこととする(則1条5項4号;改正)。

② 職業安定局長が定める者は、日雇労働被保険者任意加入の申請をする際に、職業安定局長が定める証明書を添えなければならないこととする(則71条1項;改正)。

[H20.1.18施行] ☐ p. 328, 278 関連

### ●正当な理由がある自己都合による離職により特定受給資格者とされる者に関する改正

① 賃金日額の特例(育児・介護のための休業又は勤務時間短縮措置に係る賃金日額の算定の特例と生産量の減少等に伴う労働時間の短縮に係る賃金日額の算定の特例)の対象となる特定受給資格者には、「正当な理由がある自己の都合による離職により特定受給資格者とされる者」を含まない旨を規定した(平19.10.1厚労告325号)。

② 被保険者の育児又は介護のための休業又は勤務時間短縮の開始時の賃金の届出(則14条の4)の対象となる特定受給資格者には、「正当な理由がある自己の都合による離職により特定受給資格者とされる者」を含まないこととした(則14条の4;改正)。

[①はH19.10.1適用/②はH20.1.18施行] ☐ p. 299, 282

### ●賃金日額の特例

受給資格に係る離職の日において「短時間労働者(1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、30時間未満である者という)」である被保険者であった受給資格者に係る賃金日額については、法17条1項の規定により算定する(同条2項の最低保障は適用しない)こととされた(平19.10.1厚労告325号)。

**補足.** この規定は、平成19年10月1日施行の改正前の短時間労働被保険者についての取り扱いを引き継ぐもの。

[H19.10.1適用] ☐ p. 298

●特例受給資格者が特例一時金の受給前に公共職業訓練等を受ける場合の特例の対象となる訓練の期間

特例一時金の額は、基本手当の日額（相当額）の「30日（当分の間、40日）分」とされたが、この改正に伴い、特例受給資格者が特例一時金の受給前に公共職業訓練等を受ける場合の特例の対象となる公共職業訓練等の期間が「50日以上2年以内」から「30日（当分の間、40日）以上2年以内」とされた（令10条；改正，令附則4条）。

☐ p. 326

●雇用保険二事業の助成金等の改正

① 定年引上げ等奨励金の改正

定年引上げ等奨励金として、「70歳定年引上げ等モデル企業助成金」及び「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」を創設することとし、「雇用環境整備助成金」を廃止することとした。

また、中小企業定年引上げ等奨励金について、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより70歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入等を行った事業主を新たに助成することとした（雇用則104条；改正）。

② 自立就業支援助成金の改正

自立就業支援助成金のうち、暫定措置として支給されていた「子育て女性起業支援助成金」を廃止することとした（雇用則110条の2；改正）。

③ 試行雇用奨励金の改正

対象者に、住居喪失不安定就労者を公共職業安定所の紹介により3か月以内の期間を定めて雇用する労働者として雇い入れる事業主などを加えた（雇用則110条の3；改正）。

④ 地域雇用開発助成金の改正

地域雇用開発助成金として、「地方再生中小企業創業助成金」を創設することとした（雇用則112条；改正）。

⑤ 人材確保等支援助成金の改正

人材確保等支援助成金として、「中小企業人材能力発揮奨励金」及び「中小企業雇用安定化奨励金」を創設し、「中小企業職業相談委託助成金」は廃止することとした。

また、「建設雇用改善助成金」を、人材確保等支援助成金として支給することとした（雇用則118条，138条の2；改正）。

〔最終；H20.4.1施行〕 ☐ p. 366，368 関連

**労働保険の保険料の徴収等に関する法律**

●一般保険料率及び特別加入保険料率

平成20年度（平成20年4月1日～平成21年3月31日）においては、一般保険料率（労災保険率・雇用保険率）及び特別加入保険料率（第1種～第3種）に改正はない。

補足。継続事業における平成20年度の年度更新においては、平成19年度の確定保険料の額と平成20年度の概算保険料の額は、同じ率で計算することになる（メリット制が適用された場合の労災保険率，第1種特別加入保険料率を除く）。

☐ p. 398～403 関連

## 健康保険法

### ●70歳以上の者に係る一部負担金の割合

70歳以上の健康保険の被保険者・被扶養者（いわゆる一定以上所得者を除く）の一部負担金の割合・自己負担の割合は、平成20年4月1日施行の法改正によって、「1割」から「2割」に引き上げられた（法74条、110条）。

ただし、“70歳代前半の被保険者等に係る一部負担金等の軽減特例措置”により、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間については、その負担を「1割」に軽減することとした（残り1割は、国が負担）。

#### [一部負担金の割合]

区 分	割合（負担割合）
① 70歳未満の者	100分の30
② 70歳以上の者（次の③の者を除く）	100分の20 <sup>㊦</sup>
③ 70歳以上の現役並み所得者	100分の30

㊦平成20年4月1日から平成21年3月31日までは、患者の負担は「100分の10」。

#### [家族療養費の支給額（給付割合と負担割合）]

区 分	給付割合	負担割合
① 義務教育就学以後で70歳までの被扶養者	100分の70	100分の30
② 義務教育就学前の被扶養者	100分の80	100分の20
③ 70歳以上の被扶養者（次の④の者を除く）	100分の80	100分の20 <sup>㊦</sup>
④ 70歳以上の被扶養者であって、70歳以上の現役並み所得者である被保険者の被扶養者である者	100分の70	100分の30

㊦平成20年4月1日から平成21年3月31日までは、患者の負担は「100分の10」。

㊦ p. 490, 500, 508 ほか

### ●70歳以上の者に係る高額療養費算定基準額

70歳以上の健康保険の被保険者・被扶養者（いわゆる一定以上所得者・低所得者を除く）の高額療養費算定基準額を62,100円〔多数回該当の場合は44,400円〕（外来個人24,600円）とすることとした（健保令42条、43条）。

ただし、経過措置により、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に療養を受けた場合の高額療養費算定基準額は、なお従前の例によることとされた（平20令附則31条）。

#### [70歳以上の高額療養費算定基準額]

	外来のみ；個人単位	入院＋外来；世帯合算
一般	24,600円 <sup>㊦1</sup>	62,100円〔多数回該当の場合44,400円〕 <sup>㊦2</sup>
現役並み所得者	(略)	(略)
市町村民税非課税者等	(略)	(略)
所得がない者等	(略)	(略)

㊦1平成20年4月1日から平成21年3月31日までは、「12,000円」。

㊦2平成20年4月1日から平成21年3月31日までは、「44,400円」。

㊦ p. 517

●高額介護合算療養費に関する政省令

① 政令で定める支給要件の要点

高額介護合算療養費は、計算期間（前年8月1日～7月31日）に行われた療養等（食事療養及び生活療養を除く。以下同じ）及び介護保険法の規定による居宅サービス等・介護予防サービス等に係る給付に伴い生じる一部負担金等の額及び利用者負担に係る額のうち、被保険者及びその被扶養者に係る次の㉔～㉖の額を合算した額（介護合算一部負担金等世帯合算額）が、自己負担限度額（介護合算算定基準額）に500円（支給基準額）を加えた額を超える場合に支給する。

- ㉔ 計算期間に行われた療養等に係る一部負担金等の額から高額療養費として支給される額に相当する額を控除した額
- ㉕ 計算期間に行われた居宅サービス等及び介護予防サービス等に係る利用者負担世帯合算額から高額介護サービス費として支給される額及び高額介護予防サービス費として支給される額を合算した額に相当する額を控除した額
- ㉖ その他、㉔㉕に準ずるものとして厚生労働省令で定める額

[介護合算算定基準額]

	70歳未満	70～74歳
上位所得者	1,260,000円	
現役並み所得者		670,000円
一般	670,000円	620,000円*
低所得者Ⅱ	340,000円	310,000円
低所得者Ⅰ		190,000円

※一部負担金等の軽減特例措置の影響で、初年度については、本来の620,000円（2割負担対応額）を、560,000円（1割負担対応額）に引き下げる。

注. 介護合算算定基準額の経過措置

平成20年度については、計算期間の途中の4月1日から制度が施行されることから、計算期間を同日から平成21年7月31日までとする（12月間→16月間）とともに、初年度の介護合算算定基準額については、次の額（本来の算定基準額×16/12）とする経過措置が講じられる（この経過措置による支給額が、本来の支給額を下回る場合を除く）（平20令附則33条）。

[経過措置による介護合算算定基準額]

	70歳未満	70～74歳
上位所得者	1,680,000円	
現役並み所得者		890,000円
一般	890,000円	750,000円*
低所得者Ⅱ	450,000円	410,000円
低所得者Ⅰ		250,000円

※一部負担金等の軽減特例措置の影響で、本来の620,000円（2割負担対応額）を、560,000円（1割負担対応額）に引き上げた上で、「560,000円×16/12」と計算。

② 支給額の要点

介護合算一部負担金等世帯合算額から介護合算算定基準額を控除した額に介護合算按分率<sup>\*</sup>を乗じて得た額を健康保険から支給する。

※介護合算按分率（健康保険用）

計算期間に行われた健康保険の療養等に係る一部負担金等の額から高額療養費として支給される額に相当する額を控除した額（保険者ごとに算定）
介護合算一部負担金等世帯合算額

### ③支給手続

高額介護合算療養費の支給を受けようとする者（以下「申請者」という）は、必要な事項を記載した申請書を、社会保険事務所長等又は健康保険組合に提出しなければならない。

その際、申請者は、申請書に一部負担金等の額の証明書を添付しなければならない（健保則 109 条の 10 ほか）。

☞ p. 518, 519

### ●政管健保の介護保険料率等の告示

#### ① 政府管掌健康保険の介護保険料率

平成 20 年 3 月 1 日以降（同年 4 月納付分以降）、「1,000 分の 11.3」と告示された〔改正前は 1,000 分の 12.3〕（平 20.2.29 社告 3 号）。

参考 船員保険（法）の介護保険料率は、平成 20 年 3 月 1 日から 1000 分の 13.1〔改正前は 1,000 分の 14.3〕（平 20.2.29 社告 4 号）。

#### ② 政府管掌健康保険の平成 19 年 9 月 30 日における全被保険者の標準報酬月額にに基づく標準報酬月額

「28 万円」と告示された〔変更なし〕（平 20.2.29 社告 8 号）。

☞ p. 543, 482

### 国民年金法・厚生年金保険法（共通）

### ●改定率・再評価率の改定

#### ① 法律本来の額

平成 19 年平均の全国消費者物価指数の対前年比の変動率は 0.0%（1.000）、対前年度比の名目手取り賃金変動率はマイナス 0.4%（0.996）となった。

名目手取り賃金変動率が 1 を下回り、かつ、物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る場合における改定率の改定については、68 歳到達年度前においても、物価変動率（物価変動率が 1 を上回る場合には、1）を基準として改定することが法律で定められている。

平成 20 年度は、この要件に該当し、改定率は改定されなかったこととされた〔平成 20 年度の改定率（0.997）＝前年度の改定率（0.997）×前年の物価変動率（1.000）〕

したがって、改定率により改定されることになっている年金額は、改定なし（平成 19 年度と同額）となった。

注：子の加算額、加給年金額は、本来は、68 歳到達年度前・以後とも、名目手取り賃金変動率を基準とすることとされているが、これについても、1.000（物価変動率）を基準として改定することになるので、改定なしとなった。

なお、厚生年金保険の再評価率も、一部の例外を除き、改定率と同様の基準により改定されるので、報酬比例の年金額も、基本的には改定なしとなる。

#### ② 物価スライド特例措置により実際に支給される額

物価スライド特例措置に係る率は、平成 18 年度以降、「0.985」とされているが、物価変動率が低下しなかったため、この率についても改定はない。→結果的に、実際に支給される額も、平成 20 年度においては改定なし（平成 19 年度と同額）となる。

#### ③ その他の「率」・「額」について

従前額改定率（0.998）、支給停止調整開始額（28 万円）、支給停止調整変更額（48 万円）、支給停止調整額（48 万円）については、平成 20 年度においては改定なし。

☞ p. 606, 608～611, 647, 736～741, 752～753, 770 ほか関連

## 国民年金法

### ●脱退一時金の額の改定

保険料額の引き上げに応じた自動改定の規定により、平成 20 年度における国民年金の脱退一時金の額は、政令により、次の金額とされた。

対象月数	平成 17 年度の額〔法定の額〕	平成 20 年度
6 月以上 12 月未満	40,740 円	43,230 円
12 月以上 18 月未満	81,480 円	86,460 円
18 月以上 24 月未満	122,220 円	129,690 円
24 月以上 30 月未満	162,960 円	172,920 円
30 月以上 36 月未満	203,700 円	216,150 円
36 月以上	244,440 円	259,380 円

補足 改定の考え方は、「法定の額×(14,410円÷13,580円)」。これを基準として、政令で定められる。

☐ p. 658

### ●保険料額の改定

平成 20 年度における保険料改定率は、「0.999」とされた。

したがって、平成 20 年度における国民年金の保険料額は、実際には、14,420 円×保険料改定率(0.999)=14,405.58 円→端数処理\*→14,410 円となる。

\* 端数処理は、5 円未満は切り捨て、5 円以上 10 円未満は 10 円に切り上げ。

☐ p. 664

## 厚生年金保険法

### ●被扶養配偶者であった期間についての特例の関係政省令

平成 16 年年金制度改正法のうち、「被扶養配偶者であった期間についての特例(いわゆる 3 号分割)」が、平成 20 年 4 月 1 日により施行されることに伴い、その特例等に関する政省令が定められた。そのうち、重要なものを紹介する。

#### ① 3 号分割の請求をすることができる場合

特定被保険者が被保険者であった期間中に被扶養配偶者を有する場合、当該被扶養配偶者は、「離婚又は婚姻の取消しをしたときその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定めるとき」には、社会保険庁長官に対し、特定期間に係る標準報酬の改定及び決定を請求することができる(法 78 条の 14 第 1 項)。

この規定における「その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定めるとき」を、次のとおりとした(則 78 条の 14)。

イ 婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった特定被保険者及び被扶養配偶者について、当該被扶養配偶者が国民年金の第 3 号被保険者の資格を喪失し、当該事情が解消したと認められる場合(当該特定被保険者及び被扶養配偶者が婚姻の届出をしたことにより当該事情が解消した場合を除く)。

ロ 3 号分割の請求のあった日に、次の a 又は b に掲げる場合に該当し、かつ、特定被保険者の被扶養配偶者が国民年金の第 3 号被保険者の資格を喪失している場合。

a 特定被保険者が行方不明となって 3 年が経過していると認められる場合(離婚の届出をしていない場合に限る)。

b 離婚の届出をしていないが、事実上離婚したと同様の事情にあると認められる場合であつて、かつ、特定被保険者及び被扶養配偶者がともに当該事情にあると認めている場合。

## ② 3号分割の請求ができない場合

3号分割の請求ができない「その他の厚生労働省令で定めるとき（法78条の14第1項ただし書）」を、次のとおりとした（則78条の17）。

イ 3号分割の請求のあった日に特定被保険者が障害厚生年金の受給権者であって、特定期間の全部又は一部がその額の計算の基礎となっている場合（当該3号分割の請求において政令の規定により当該障害厚生年金の額の計算の基礎となった特定期間に係る被保険者期間が除かれている場合を除く）。

ロ 次のa～cまでに掲げる日の翌日から起算して2年を経過した場合。

- a 離婚が成立した日
- b 婚姻が取り消された日
- c 上記①イに掲げる場合（事実婚の解消）に該当した日

## ③ 障害厚生年金の額の改定

法78条の18第2項の規定により、障害厚生年金の受給権者である被扶養配偶者についての年金額の改定については、法78条の10第2項の規定を政令で読み替えて適用することとしている。

その読み替え後の規定は、次のとおり（令3条の12の8）。

障害厚生年金の受給権者（特定被保険者の被扶養配偶者に限る）について、当該障害厚生年金の額の計算の基礎となる被保険者期間に係る標準報酬が3号分割の規定により決定されたときは、決定後の標準報酬を基礎として、3号分割の請求のあった日の属する月の翌月から、年金の額を改定する。ただし、いわゆる最低保障月数（300）の規定が適用されている障害厚生年金については、被扶養配偶者みなし被保険者期間は、その計算の基礎としない。

## ④ 離婚等をした後、3号分割の請求前に特定被保険者が死亡した場合

離婚等が成立し、3号分割の請求をする前に特定被保険者が死亡した場合、その後、3号分割の請求は認められないが、死亡した日から起算して1月以内に限り、3号分割の請求を認めることとした（令3条の12の14）。

☐ p. 822～825

## 労務管理その他の労働に関する一般常識

### ●労働者派遣法

#### 派遣禁止業務

労働者派遣が禁止される医業の範囲を見直し、「派遣就業の場所を“地域における医療の確保のためには医業に業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認められるものとして厚生労働省令で定める場所<sup>※</sup>”とする医業」について、労働者派遣を可能とした（派遣令2条1項；改正）。

※厚生労働省令で定める場所とは、「都道府県が医療法の規定に基づいて、業として行う労働者派遣により派遣労働者を従事させる必要があると認めた病院等であって厚生労働大臣が定めるもの及びその病院等に係る患者の居宅」とする（派遣則1条；改正）。

**確認。** いわゆる医療関係業務については、原則として、労働者派遣が禁止されている。

ただし、従来から、「紹介予定派遣をする場合」、「病院、診療所等以外の施設（社会福祉施設等）で行われるものに派遣する場合」、「医療関係業務に従事する産前産後休業、育児休業及び介護休業中の労働者の業務について代替要員確保のために派遣する場合」及び「へき地において行われる医業に派遣する場合」については、労働者派遣を行うことが可能であった。

今回の改正で、これに加え、上記の「厚生労働省令で定める場所において行われる医業に派遣する場合」についても、労働者派遣を行うことを可能とした。

[H19.12.14 施行] ☐ p. 863

## ●労働契約法

新設された労働契約法の全文（19 箇条；附則を除く）を紹介する。

なお、労働契約法には、罰則は設けられていない。

### 第 1 章 総則

#### 法 1 条（目的）

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

#### 法 2 条（定義）

- 1 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。
- 2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

#### 法 3 条（労働契約の原則）

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

#### 法 4 条（労働契約の内容の理解の促進）

- 1 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

#### 法 5 条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

### 第 2 章 労働契約の成立及び変更

#### 法 6 条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

#### 法 7 条

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、法 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

## 法 8 条（労働契約の内容の変更）

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

## 法 9 条（就業規則による労働契約の内容の変更）

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

## 法 10 条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、法 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

## 法 11 条（就業規則の変更に係る手続）

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法 89 条及び 90 条の定めるところによる。

## 法 12 条（就業規則違反の労働契約）

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

## 法 13 条（法令及び労働協約と就業規則との関係）

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、法 7 条、10 条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

### 第 3 章 労働契約の継続及び終了

## 法 14 条（出向）

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

## 法 15 条（懲戒）

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

## 法 16 条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

### 第 4 章 期間の定めのある労働契約

## 法 17 条

- 1 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。
- 2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

## 第5章 雑則

### 法18条（船員に関する特例）

- 1 法12条及び前条の規定は、船員法の適用を受ける船員（次項において「船員」という）に関しは、適用しない。
- 2 船員に関しては、法7条中「法12条」とあるのは「船員法100条」と、法10条中「法12条」とあるのは「船員法100条」と、法11条中「労働基準法89条及び90条」とあるのは「船員法97条及び98条」と、法13条中「前条」とあるのは「船員法100条」とする。

### 法19条（適用除外）

- 1 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。
- 2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

[H20.3.1施行]

## 社会保険に関する一般常識

### ●国民健康保険法

政省令等により、一部負担金、高額療養費、高額介護合算療養費などについて、健康保険法施行令と同様の改正を行うこととした。

#### [一部負担金（負担割合）]

a 義務教育就学以後70歳までの者	10分の3
b 義務教育就学前の者	10分の2
c 70歳以上の者（dを除く）	10分の2 <sup>㊦</sup>
d 70歳以上の一定以上所得者（現役並み所得者）	10分の3

㊦平成20年4月1日から平成21年3月31日までは、患者の負担は「10分の1」。

☞ p. 883

### ●高齢者医療確保法

政省令により、高額介護合算療養費などについて、健康保険法と同様の規定を設けることとした。

注. 高額介護合算療養費の自己負担限度額（介護合算算定基準額）について、「本来の自己負担限度額×16/12」とする経過措置もある。

#### [経過措置による高額介護合算療養費の自己負担限度額]

区分	後期高齢者医療制度+介護保険
一定以上所得者（現役並み所得者）	890,000円
一般	750,000円
低所得者Ⅱ	410,000円
低所得者Ⅰ	250,000円

☞ p. 887

## ●日加社会保障協定の発効

日本とカナダとの間の社会保障協定が、平成20年3月から発効した（つまり実施された）。

### [社会保障協定のまとめ]

①日独社会保障協定〔平成12年2月発効〕

②日英社会保障協定〔平成13年2月発効〕

③日韓社会保障協定〔平成17年4月発効〕


④日米社会保障協定〔平成17年10月発効〕

⑤日白社会保障協定〔平成19年1月発効〕

⑥日仏社会保障協定〔平成19年6月発効〕

⑦日加社会保障協定<sup>※</sup>〔平成20年3月発効〕…日本とカナダ（ケベック州を除く）の年金制度について、二重加入の防止と加入期間の通算の措置を実施

注. オーストラリア、オランダ、チェコとの間の社会保障協定は、両国間の署名はされているが、まだ発効には至っていない。

 p. 813 関連