

	対応ページ
<p><u>労働基準法</u> 今回主要な改正はありません。</p> <p><u>労働者安全衛生法</u></p> <p>1) <u>安全衛生推進者等の選任要件</u> (則 12 条の 3) 「都道府県労働局長の登録を受けた者の講習を修了した者」、 を追加する。</p> <p>2) <u>産業医の要件改正</u> (則 14 条の 2) ①労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に ついての研修で、厚生労働大臣の指定する者(法人に限る。)が 行うものを終了した者、②産業医の養成等を行うことを目的と する医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大 学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修 めて卒業した者であって、その大学が行う実習を履修したもの。</p> <p>3) <u>健康管理手帳の交付対象拡大</u> (法 67 条 1 項、則 53 条) 石綿等を製造又は取扱いに伴い石綿の紛じんを発散する場所 における業務(石綿等を製造し、又は取り扱う業務を除く。)に 従事した者について、両肺野に石綿による不整形陰影があり、 又は石綿による胸膜肥厚がある場合にも、健康管理手帳を交付 することとした。</p> <p>4) <u>一般健康診断のうち結核健康診断が廃止された。</u>(則 46 条) 定期健康診断等の結核健康診断の際、結核の発病のおそれの あると診断された労働者に対し、『その後<u>おおむね 6 月</u>後に、次 の項目について医師による健康診断を行わなければならない。 ①エックス線直接撮影による検査及び喀痰検査、②聴診、打診 その他必要な検査』が廃止された(則 46 条を削除)。雇入れ時 の健康診断及び定期健康診断の際のエックス線検査等は従来ど おり行われる。</p> <p><u>労働者災害補償保険法</u></p> <p>1) <u>自動変更対象額が「4,060 円」とされた。</u>(平成 20.7.24 厚労 告 404 号) 毎月勤労統計調査により、給付基礎日額の最低保障額が 4,060 円に引き下げられた。今回の改定は、2007 年度の毎月勤</p>	<p>p 84 ポイント「産業医 の選任」の資格要件を修 正</p> <p>p 99 関連ポイントに 追加</p> <p>p 97 ポイント「健康診 断のまとめ」の結核検診 について削除</p>

労統計調査の平均給与額が 2006 年度の平均定期給与額に比べて約 0.6%低下したために対応して行われる。

2) 年齢階層別最低・最高限度額の変更が告示された。(平 20. 7. 24 厚労告 405 号)

最低限度額 4,060 円

最高限度額 24,826 円

3) 社会復帰促進等事業 (労災則 24 条ほか)

社会復帰促進等事業が行っている事業の 1 つに助成金の支給があるが、その助成金のうち 中小企業労働時間適正化促進助成金 を廃止した。

現在行われている助成金は、次の 3 つとなった。

- 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 職場意識改善助成金

雇用保険法

1) 短時間労働者及び派遣労働者の適用基準の拡大 (行政手引見直し)

短時間就労者及び登録型派遣労働者に係る雇用保険の適用基準についての要件が緩和された。

従来「1年以上雇用されることが見込まれること」が要件の 1 つであったが、「6 箇月以上雇用されることが見込まれること」とされた。「1 週間あたりの所定労働時間が 20 時間以上であること」の要件は今までどおり。

平成 21 年 4 月 1 日以前に勤務している労働者も、平成 21 年 4 月 1 日以降、新たな適用基準を満たすことになった場合には、この規定が適用されるため、事業主は資格取得届を提出する必要がある。〔H21. 4. 1 適用〕

1. 基本手当日額の算定に当たって

- ・ 100 分の 80 を乗じる賃金日額の範囲となる額は 2,060 円以上 4,060 円未満
- ・ 100 分の 80 から 100 分の 50 までの率を乗じる賃金日額の範囲となる額は、4,060 円以上 11,750 円以下 (ただし、60 歳以上 65 歳未満の者 (給付率は 100 分の 80 から 100 分の 45) の賃金日額の範囲となる額は、4,060 円以上 10,530 円以下)

2. 基本手当日額と賃金日額の下限額と上限額の引き下げを行っ

p 163 の「○」を「×」に。解説内容を全て削除し、「『1年以上』」を『6 か月以上』に。

た。

受給資格における離職日における区分	賃金日額の下限額
一律	2,060 円

受給資格における離職日における年齢	賃金日額の上限額
30 歳未満	12,660 円（基本手当日額の上限額 6,330 円）
30 歳以上 45 歳未満	14,060 円（基本手当日額の上限額 7,030 円）
45 歳以上 60 歳未満	15,460 円（基本手当日額の上限額 7,730 円）
60 歳以上 65 歳未満	14,980 円（基本手当日額の上限額 6,741 円）

3. 雇用保険法 19 条 2 項の規定に基づき、失業期間中に内職収入を行った場合の基本手当の減額の算定に係る控除額を 1,334 円とした（平 20.7.3 厚労告第 367 号）。

4. 高年齢雇用継続給付の算定に係る支給限度額を **337,343 円**とした（平 20.7.3 厚労告第 368 号）。

3) 基本手当に関する改正

1. 特定理由離職者の新設（法 13 条 3 項, 則 19 条の 2）〔H21.3.31 施行〕

特定理由離職者とは、離職した者のうち、特定受給資格者となる者以外の者であって、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が更新の希望をしたにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る）その他やむを得ない理由により離職したもものとして厚生労働省令で定める者をいう。

〔厚生労働省令で定める者〕

①期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新の希望をしたにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかつ

p 201

p 175～ p 183 参考

た場合に限る)により離職した者

②法 33 条 1 項の正当な理由により離職した者 (離職理由の給付制限の対象とならない正当な理由のある自己都合により離職した者)

なお、正当な理由により離職した者は、従来は特定受給資格者とされていたが、今回の改正により、特定理由離職者に該当とされた。

③「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特例」及び「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」は、特定受給資格者と同様、特定理由離職者にも適用される (平 21. 3. 31 厚労告 230 号)。

2. 特定理由離職者の基本手当の受給資格の緩和 (法 13 条 1 項)

被保険者が失業したときは、離職の日以前 1 年間 (延長されたときは最大 4 年間) に被保険者期間が通算して 6 月以上あれば受給資格を満たすこととした。

4) 基本手当の支給に関する暫定措置 (法附則 4 条)

受給資格に係る離職の日が平成 21 年 3 月 31 日から平成 24 年 3 月 31 日までの間である特定理由離職者 (厚生労働省令で定める者に限る*) については、当該受給資格者 (就職が困難なものを除く) を特定受給資格者とみなして、基本手当の所定給付日数等を適用することとした。

*「厚生労働省令で定める者」参照

5) 所定給付日数の延長に関する暫定措置 (平 21 法附則 3 条)

[暫定措置] 個別延長給付

受給資格に係る離職の日が平成 24 年 3 月 31 日以前である受給資格者 (就職困難者以外の受給資格者のうち特定理由離職者 (厚生労働省令で定める者に限る*) である者及び特定受給資格者に限る。) であって、次の①②のいずれかに該当するものについては、受給期間内の失業している日について、所定給付日数を超えて、基本手当を支給することができることとされた。なお、この規定は、受給資格に係る「離職の日」又は「所定給付日数に相当する日数分の基本手当を受け終わる日」が、平成 21 年 3 月 31 日以後である者について適用する。

* 正当な理由のある自己都合による離職者は、暫定処置の対象

p175 の暗記しようの標題「特定受給資格者以外の所定給付日数」を「特定受給資格者及び特定理由離職者以外の所定給付日数」に。

p177 の暗記しようの標題「特定受給資格者の所定給付日数」を「特定受給資格者及び特定理由離職者の所定給付日数」

<p>外。</p> <p>*この暫定措置により延長される日数（所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数）は原則として60日（ただし、算定基礎期間が20年以上あり、かつ所定給付日数が270日以上とされる者にあつては、30日）を限度とする（法附則5条2項）。この延長が行われる場合、その延長の日数分、受給期間も延長される（法附則5条3項）。</p> <p>*この個別延長給付は、広域延長給付・全国延長給付・訓練延長給付に優先して行われる（法附則5条4項）。</p> <p><u>6) 受講手当の改正</u></p> <p>平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間に公共職業訓練等を受講する者の受講手当の日額500円は、「700円」となる（則附則2条）。</p> <p><u>7) 就職促進手当に関する暫定措置</u>（法附則9条、則附則3条）</p> <p>*平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間に、所定の要件に該当する職業に就いた場合の再就職手当・常用就職支度手当について、以下の暫定措置が講じられることとされた。</p> <p>① 再就職手当に関する暫定措置</p> <p>[支給要件についての暫定措置]</p> <p>*就職に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が、「所定給付日数の3分の1以上」であれば、支給対象とする（従来の、「かつ、45日以上」の要件が不要となった）。</p> <p>*この暫定措置により、再就職手当の支給対象となる受給資格者は、常用就職支度手当の支給対象とならない（常用就職支度手当の支給要件は、支給残日数が「所定給付日数の3分の1未満」又は「45日未満」）。</p> <p>[支給額]</p> <p>*再就職手当の額について、本来「10分の3」である給付率を、「10分の4（支給残日数が所定給付日数の3分の2以上であるものにあつては、10分の5）」とする。</p> <p>*就業手当については、暫定措置は講じられないので従来どおり。</p>	<p>に。</p> <p>p 195 参考</p>
--	---------------------------

② 常用就職支度手当の支給に関する暫定措置

[支給要件についての暫定措置]

「安定した職業に就くことが著しく困難と認められる者であって、再就職した日において40歳未満である者」も対象とした。

[支給額]

常用就職支度手当の額を、基本手当日額に40を乗じて得た額を限度として厚生労働省令で定める額（10分の3である給付率を10分の4に引き上げるものとする）。

* 所定給付日数が270未満の受給資格者

支給残日数90日以上 暫定措置の該当者なし。

支給残日数45日以上90日未満 基本手当日額×（支給残日数×40％）、

支給残日数45日未満 基本手当日額×（45×40％）。

* 所定給付日数が270日以上受給資格者、特例受給資格者及び日雇受給資格者は、基本手当日額×（90×40％）が支給される。

8) 移転費・広域求職活動費に関する改正（則87条、88条、98条）

p 195 参考

移転費・広域求職活動費の種類に、「航空賃」が追加された。

移転費の種類：鉄道賃、船賃、航空賃、車賃、移転料、
着後手当

広域求職活動費の種類 鉄道賃、船賃、航空賃、車賃、宿泊料
〔H21.3.31 施行〕

9) 雇用二事業に関する改正

p 205～ p 207 参考

① 雇用調整助成金の暫定措置

* 当分の間中小企業事業主に対して「中小企業緊急雇用安定助成金」を支給する。

「中小企業緊急雇用安定助成金」を支給された事業主は、本来の雇用調整助成金の支給は行わない。（附則15条）

* 当分の間「残業削減雇用維持奨励金」が支給される。（則附則15条の6）

② 労働移動支援助成金の暫定措置

* 当分の間、「離職者住居支援給付金」が支給される。

③ 定年引上げ等奨励金

- ・ 中小企業定年引上げ等奨励金
- ・ 高年齢者雇用モデル企業助成金（70歳以上定年引上げ等も出る企業助成金を改編）
- ・ 中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金

④ 特定求職者雇用開発助成金の改正

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金・緊急就職支援者雇用開発助成金・高年齢雇用開発特別奨励金）

⑤ 改正と暫定措置

* 人材確保等支援助成金（中小企業人材能力発揮奨励金、中小企業基盤人材確保助成金、介護基盤人材確保等助成金、介護雇用管理制度等導入奨励金、介護未経験者確保等助成金、介護労働者設備等整備モデル奨励金、中小企業人材確保推進事業助成金、中小企業雇用安定化奨励金及び建設雇用改善助成金）

* 人材確保等支援助成金として平成24年3月31日までの間、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」が支給される。

* 育児・介護雇用安定等助成金について、新たに事業所内保育施設設置・運営等助成金」を創設した。

⑥ 試行雇用助成金に関する改正（法110条の3）

平成24年3月31日までの間「若年者等正規雇用化特別奨励金」が支給される。

⑦ 障害者雇用に係る助成金制度の創設

障害者雇用促進助成金（発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金、特定組合等共同事業助成金）からなる（則118条の3）。

暫定措置として、当分の間、「障害者初回雇用奨励金」及び「特例子会社等設立促進助成金」が支給される（則附則17条の5の2、17条の5の3）。

徴収法

1) 定義（法2条、平21.3.31厚労告231号）

賃金のうち通貨以外のもので支払われるもの（いわゆる現物給与）の評価額は、厚生労働大臣が定めることとなった（改正

前は、所轄労働基準監督署長又は所轄公共職業安定所長が定めていた)。

*健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法、労働保険徴収法において、厚生労働大臣が統一して定める現物給与の評価額について告示された。

*なお、日雇特例被保険者の賃金日額に係る現物給与の評価額は、一般の労働者に係る現物給与の評価額と別に厚生労働大臣が異なる額を定める(健保法125条2項)。

2) 雇用保険率の改定 (平 21. 3. 31 厚労告 228 号)

平成 21 年度(平成 21 年 4 月 1 日から 1 年間)の雇用保険率が定められた。平成 20 年度(平成 20 年 4 月 1 日から 1 年間)と比べ、各区分で 1,000 分の 4 引き下げられた。

事業の種類	平成 21 年度 保険料率
一般の事業	1,000 分の 11
農林水産業 清酒製造業	1,000 分の 13
建設業	1,000 分の 14

今回引き下げられたのは、失業等給付に係る率であり、二事業率は改定されていない。

3) 労災保険料率の改定 (平成 21. 4. 1 施行、則別表第 1)

*建設事業のうち水力発電施設、ずい道等新設事業は 1,000 分の 118 から 1,000 分の 103

*金融業、保険業又は不動産業、その他の各種事業は 1,000 分の 4.5 から 1,000 分の 3 へ改正された(その他にも変更された労災保険率はあるが、覚える必要はないと思う)

*非業務災害率 1,000 分の 0.6 (現行 1,000 分の 0.8) に改正

*労務費率の改正

請負による建設の事業に係る賃金総額に乗ずる率(労務費率 19%から 40%)を改正。

*一人親方等の特別加入に係る第 2 種特別加入保険料率の改正は 1,000 分の 4 から 1,000 分の 52 となった。

*海外派遣者の特別加入に係る第三種特別加入保険料率を 1,000 分の 4 (現行 1,000 分の 5) に改正(平成 21 年 1 月 1 日から施行)。

P. 228~233「概算保険料の納付(法 15 条)」関連

P. 231 下から 2 行目~

・「平成 19 年」を「平成

21 年」に

・「18/1000」を「14/1000」

に

・「900,000 円」を

「700,000 円」に

P. 233 下から 3 行目~

・「平成 19 年」を「平成

21 年」に

・「18/1000」を「14/1000」

に

・「828,000 円」を

「644,000 円」に

P. 222~225 関連

P. 228~233「特別加入保

険料(法 13 条~14 条の

2) 関連

P. 236~241 関連

4) 概算保険料の延納時期を変更

施行予定 2009 年 4 月 1 日施行 (平成 21 年 4 月)

期の区分	納期限	事務組合に事務処理を委託した場合
第 1 期 4 / 1 ~ 7 / 31	7 / 10*	
第 2 期 8 / 1 ~ 11 / 30	10 / 31	11 / 14
第 3 期 12 / 1 ~ 翌年 3 / 31	1 / 31	2 / 14

*最初の期分は、保険年度の 6 月 1 日から起算して 40 日以内 (7 月 10 日) に申告納付する。

- ・保険年度の中で成立した事業については、保険関係が成立した日から起算して 50 日以内に申告納付する。

5) 継続事業における概算保険料・確定保険料の申告納期限の改

正

[概算保険料の申告納期限]

- ・保険年度の 6 月 1 日から 40 日以内 (7/10)
- ・中途成立の場合は従来どおり

[確定保険料の申告納期限]

- ・次の保険年度の 6 月 1 日から 40 日以内 (7/10)
- ・中途消滅の場合は従来どおり

保険年度の中途に特別加入の承認があった場合の第 1 種特別加入保険料及び第 3 種特別加入保険料については、それぞれ承認があった日から 50 日以内 (翌日起算)。

[一括有期事業報告書の提出期限]

- ・次の保険年度の 6 月 1 日から起算して 40 日以内又は保険関係が消滅した日から起算して 50 日以内

6) 労働保険事務組合の報奨金の交付要件と申請時期の改正

(報奨金政令 1 条 1 項)

年度更新の申告・納付期限の改正に伴い、年度更新の期限は、7 月 10 日となったことから、労働保険事務組合報奨金申請書の提出期限については、7 月 31 日から 9 月 15 日に改正された (報奨金省令 2 条)。

健康保険法

1) 政府管掌健康保険の保険者 (改正後健保法5条1項・7条の2第1項)

政府管掌健康保険の保険者は、平成20年10月1日からは、政府(社会保険庁)から全国健康保険協会へと変更となった。

これにより健康保険の保険者は、『全国健康保険協会』と『健康保険組合』となった。

2) 全国健康保険協会

- ① 協会は、主たる事務所を東京都に、従たる事務所を各都道府県に設置する(健保法7条の2第2項・第3項、7条の4第1項)。
- ② 事業主(被保険者を使用する適用事業所の事業主をいう)及び被保険者の意見を反映させ、協会の業務の適正な運営を図るため、**協会に運営委員会**を置く(法7条の18~2法7条の20)。
- ③ 運営委員会の委員は、9人以内とし、事業主、被保険者及び協会の業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が各同数を任命する。
- ④ 協会の定款・運営規則の変更、協会の毎事業年度の事業計画並びに予算及び決算、重要な財産の処分又は重大な債務の負担などに関する事項については、理事長は、あらかじめ、運営委員会の議を経なければならない。
- ⑤ 協会は、都道府県ごとの実情に応じた業務の適正な運営に資するため、**支部ごとに評議会**を設け、当該支部における業務の実施について、評議会の意見を聴くものとする(法7条の21)。
- ⑥ 評議会の評議員は、定款で定めるところにより、当該評議会が設けられる支部の都道府県に所在する適用事業所の事業主及び被保険者並びに当該支部における業務の適正な実施に必要な学識経験を有する者のうちから、支部の長(**支部長**)が**委嘱**する。
※「運営委員会」は協会に、「評議会」は協会の支部ごとに置かれる。
- ⑦ 政府は、協会が行う健康保険事業に要する費用に充てるため、協会に対し、社会保険庁長官が徴収した保険料等から社会保険庁長官の事務の執行に要する費用に相当する額(その

費用に係る国庫負担金の額を除く)を控除した額を交付する(改正後健保法 155 条の 2)。

⑧ その他

① 協会健保の適用除外の承認は社会保険庁長官が行うこととなった(法 3 条 1 項ただし書)。

② 健康保険組合が解散したときは、全国健康保険協会が権利義務を継承する(法 26 条 4 項)。以前は、政府が引き受けていた。

③ 厚生労働大臣は、協会の事業若しくは財産の管理若しくは執行が法令、定款若しくは厚生労働大臣の処分に違反していると認めるとき、確保すべき収入を不当に確保せず、不当に経費を支出し、若しくは不当に財産を処分し、その他協会の事業若しくは財産の管理若しくは執行が著しく適正を欠くと認めるとき、又は協会の役員がその事業若しくは財産の管理若しくは執行を明らかに怠っていると認めるときは、期間を定めて、協会又はその役員に対し、その事業若しくは財産の管理若しくは執行について違反の是正又は改善のため必要な措置を採るべき旨を命ずることができる(法 7 条の 39)。

④ 日雇特例被保険者の保険の保険者は、全国健康保険協会とされた(法 123 条)。

3) 届出に関する改正(法 39 条 1 項)

① 協会が管掌する健康保険事業のうち、被保険者の資格の取得・喪失の確認、標準報酬月額等の決定・決定、保険料の徴収(任意継続被保険者に係るものを除く)は、社会保険庁長官が行う。

② 被保険者の資格の取得及び喪失は、保険者等(被保険者が、協会が管掌する健康保険の被保険者である場合にあつては社会保険庁長官、被保険者が、健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者である場合にあつては当該健康保険組合をいう。法 164 条 2 項及び 3 項、180 条 1 項、2 項及び 4 項並びに 181 条 1 項を除き、以下同じ)の確認によって、その効力を生ずる。ただし、36 条 4 号(任意適用事業所の取消しの認可)

に該当したことによる被保険者の資格の喪失並びに任意継続被保険者の資格の取得及び喪失は、この限りでない。

③ 任意継続被保険者に関する届出

協会管掌健康保険の任意継続被保険者は、協会に対して行う。

組合管掌健康保険の任意継続被保険者は、組合に対して行う。

④ 被保険者資格証明書の新設（則 50 条の 2）

被保険者証は、協会管掌健康保険の事業主が「資格取得届」を社会保険事務所に提出し、協会がその情報の提供を受けて交付することとなった。しかし、実際に被保険者証が交付されるまでの間に、保険医療機関等にかかるため、事業主又は被保険者から求めがあったときは、被保険者又被扶養者が療養を受ける必要があると認めたとときに限り、社会保険事務所長等は「被保険者資格証明書」を、有効期限を定めて交付することとした。有効期間は、**交付日から 20 日以内**とし、20 日を経過する前においても被保険者が被保険者証を入手した時点で失効するものとする。

4) 一部負担金の割合・自己負担の割合の改正（平 20. 11. 12 保発 1112003 号）

『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』が平成 22 年 3 月 31 日まで延長された。

① 70 歳以上の被保険者・被扶養者であって、一部負担金・自己負担の割合が 2 割の者（一定以上所得者に該当しない者）について、保険医療機関等での窓口負担を 1 割に軽減。

② 高額療養費算定基準額等もこれに伴い軽減特例措置が適用された。

24,600 円が 12,000 円に

62,100 円が 44,400 円に

5) 出産育児一時金・家族出産育児一時金の額の改正

平成 21 年 1 月 1 日より一定の出産に係る事故について補償の支払いに備えるための仕組み（産科医療補償制度）が開始されることに伴い、出産費用の上昇が見込まれることを予想して、施行令等において所定の改正を行い、出産育児一時金等の支給額の見直しを行った。

具体的には、出産育児一時金及び家族出産育児一時金の金額

P. 357 問 3 関連

P. 359 「暗記しよう」
関連

を、病院、診療所、助産所その他の者であって次に掲げる要件をいずれも満たす者（以下「特定病院等」という。）による**医学的管理の下における出産**であると保険者が認めた場合は、以下の①に規定する措置に伴い特定病院等が被保険者等に対して負担を求めた費用の額を基準として35万円に3万円を超えない範囲内で保険者が定める額を加算した額とする。

① 病院、診療所、助産所その他の者による医学的管理の下における出産について、特定出産事故*が発生した場合において、当該出生した者の養育に係る経済的負担の軽減を図るための補償金の支払に要する費用の支出に備えるための一定の保健契約が締結されていること。

② 出産に係る医療の安全を確保し、当該医療の質の向上を図るため、特定出産事故に関する情報の収集、整理、分析及び提供の適正かつ確実な実施のための措置を講じていること。

※一定の出産に係る事故で出生した者が当該事故により重度の脳性麻痺にかかった場合

6) 高額療養費の75歳到達時特例（令41条、42条）

75歳に達する日の属する月に療養を受けた場合、個人単位の高額療養費算定基準額を、通常の高額療養費算定基準額の2分の1に相当する額とする特例が設けられた。

高額療養費は、医療保険制度ごとに月単位で計算することから、75歳の誕生日を迎えて月の途中（月の初日を除く。）に後期高齢者医療の被保険者になると、その月は、それまで加入していた医療保険（健康保険、国民健康保険等）と後期高齢者医療制度のそれぞれで高額療養費算定基準額までの負担が必要となり、被保険者によっては負担が倍に増えることがあった。

7) 費用の負担に関する改正（法155条）

1. 保険者等は、健康保険事業に要する費用（前期高齢者納付金等及び後期高齢者支援金等並びに介護納付金並びに健康保険組合においては、日雇拋出金の納付に要する費用を含む。）に充てるため、保険料を徴収する。

2. 前項の規定にかかわらず、協会が管掌する健康保険の任意継続被保険者に関する保険料は、協会が徴収する。

3. 一般保険料率

① 都道府県単位保険料率（法160条1項・2項）

協会が管掌する健康保険の被保険者に関する一般保険料率

P. 351 問1, 2

「35万円」を「35万円に3万円を超えない範囲内で保険者が定める額を加算した額」に

(都道府県単位保険料率)は、1,000分の30から1,000分の100までの範囲内において、支部被保険者(各支部の都道府県に所在する適用事業所に使用される被保険者及び当該都道府県の区域内に住所又は居所を有する任意継続被保険者をいう)を単位として協会が決定するものとする。

② 財政の均衡(法160条3項)

都道府県単位保険料率は、支部被保険者を単位として、次に掲げる額に照らし、毎事業年度において財政の均衡を保つことができるものとなるよう、政令で定めるところにより算定するものとする。

③ 財政の調整(法160条4項)

協会は、支部被保険者及びその被扶養者の年齢階級別の分布状況と協会が管掌する健康保険の被保険者及びその被扶養者の年齢階級別の分布状況との差異によって生ずる療養の給付等に要する費用の額の負担の不均衡並びに支部被保険者の総報酬額の平均額と協会が管掌する健康保険の被保険者の総報酬額の平均額との差異によって生ずる財政力の不均衡を是正するため、政令で定めるところにより、支部被保険者を単位とする健康保険の財政の調整を行うものとする。

④ 収支の見通しの作成・公表(法160条5項)

協会は、2年ごとに、翌事業年度以降の5年間についての協会が管掌する健康保険の被保険者数及び総報酬額の見通し並びに保険給付に要する費用の額、保険料の額(各事業年度において財政の均衡を保つことができる保険料率の水準を含む)その他の健康保険事業の収支の見通しを作成し、公表するものとする。

⑤ 都道府県単位保険料率の変更(法160条6項~12項)

協会が都道府県単位保険料率を変更しようとするときは、あらかじめ、理事長が当該変更に係る都道府県に所在する支部の支部長の意見を聴いた上で、**運営委員会**の議を経なければならない。

4. 日雇特例被保険者の保険料額

従来は、「政府が管掌する健康保険の一般保険料率」を用いて計算していた部分を、「**平均保険料率**」を用いて計算することとされた(法168条)。

*平均保険料率…各都道府県単位保険料率に各支部被保険者の

P. 317 問6 関連

総報酬額の総額を乗じて得た額の総額を協会が管掌する健康保険の被保険者の総報酬額の総額で除して得た率をいう。

5. 健康保険組合の組合員である被保険者の一般保険料額の限度の廃止

従来は、「組合員である被保険者の負担すべき一般保険料額が、1月につき標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ1,000分の45を乗じて得た額を超える場合には、その超える部分は事業主の負担とする（法163条）」こととされていたが、この規定が削除された。

6. 申請に係る病院若しくは診療所又は薬局の開設者又は管理者が、社会保険料について、当該申請をした日の前日までに、これらの法律の規定に基づく滞納処分を受け、かつ、当該処分を受けた日から正当な理由なく3月以上の期間にわたり、当該処分を受けた日以降に納期限の到来した社会保険料のすべて（当該処分を受けた者が、当該処分に係る社会保険料の納付義務を負うことを定める法律によって納付義務を負う社会保険料に限る）を引き続き滞納している者であるときは、保険医療機関・保険薬局の指定（指定訪問看護事業者の指定にも準用）の拒否をすることができる（法65条）。

国民年金法

1) 平成21年度における改定率の改定

平成21年度の改定率の改定は、物価変動率（1.014）が名目手取り賃金変動率（1.009）、名目手取り賃金変動率が1以上となったため、特例として名目手取り賃金変動率を基準として行う。これにより、改定された平成21年度の改定率は、1.006（前年度の改定率は0.997）とされた。

*前年度の改定率0.997×名目手取り賃金変動率（1.009）＝
1.005973≒1.006 となる。

平成21年度の実際に支給される年金額は、物価スライド特例措置により平成20年度と同額となった。

P548～549 選択式

2) 平成 21 年度の老齢基礎年金の支給額 (国年法 27 条)

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。平成 21 年度においては、物価変動率が低下しなかったため、この率について改定はない（この率は、物価スライド特例措置が適用される期間において、物価変動率が低下した場合にのみ、低下した比率に応じて改定される）。平成 21 年度の年金額は、平成 20 年度と同額となった。（主なもののみ紹介）

年金額	法文上の額	物価スライド特例措置	
老齢基礎年金	780,900 円×改定率 1.006 ≒785,600 円	804,200 円×0.985 =792,100 円	
振替加算の 基準額	224,700 円×改定率 1.006=226,000 円	231,40 円×0.985= 227,900 円	
子の加算	1、2 人目	※224,700 円×改定 率1.006=226,000円	231,40 円×0.985= 227,900 円
	3人目	74,900 円×改定率 1.006=75,300 円	77,100 円×0.985 =75,900 円

P429 の表

3) 脱退一時金の額の改定 (国年法附則 9 条の 3 の 2 第 8 項)

保険料額の引き上げに応じた自動改定により、脱退一時金の額が改定された。

対象月数	基準月が平成 21 年度に属する場合の支給額
6 月以上 12 月未満	43,980 円
12 月以上 18 月未満	87,960 円
18 月以上 24 月未満	131,940 円
24 月以上 30 月未満	175,920 円
30 月以上 36 月未満	219,900 円
36 月以上	263,880 円

4) 被保険者に対する情報の提供 (年金定期便の送付)

平成 21 年度から、被保険者に対し、当該被保険者の保険料納付の実績及び将来の給付に関する必要な情報を分かりやすい形で通知することとされた。

<p>送付の対象者は、国民年金・厚生年金保険の被保険者で、毎年誕生日に送付する。</p> <p><u>5) 保険料額の改定</u>（法 87 条 3 項、国民年金法による改定率の改定等に関する政令 2 条）</p> <p>平成 21 年度において、法定の保険料額は 14,700 円であるが、平成 21 年度保険料改定率（0.997）を乗じることにより実際の保険料額は 14,660 円とされた。</p> <p>平成 21 年度 $14,700 \text{ 円} \times \text{保険料改定率（平成 21 年度} = 0.997 \text{）} = 14,655.9 \text{ 円}$ ⇒端数処理⇒<u>14,660 円</u></p> <p>平成 21 年度の保険改定率（0.997）＝ 平成 20 年度の保険料改定率（0.999）×名目賃金変動率 {前々年の物価変動率（1.000） × 4 年度前の実質賃金変動率（0.998）}</p>	<p>P549～550 選択式</p>
<p>厚生年金保険</p> <p><u>1) 厚生年金保険の再評価率の改定</u></p> <p>再評価率の改定は、基本的には改定率の改定と同じ仕組みとなるため、平成 21 年度の再評価率の改定は、新規裁定者・既裁定者ともに、原則として、名目手取り賃金変動率を基準として行われた。</p> <p><u>2) 厚生年金保険の従前額改定率</u></p> <p>平成 21 年度の従前額改定率は、「<u>1.007</u>」とされた〔前年度は「0.998」であった〕。</p> <p>*従前額改定率とは、厚生年金保険の報酬比例部分の計算式（平成 12 年改正前の給付水準を保障する“従前額保障”に係るもので、物価スライド特例措置を考慮しない計算式）で用いる率である。</p> <p><u>3) 現物給与の価額</u></p> <p>厚生年金保険法においても、報酬・賞与の現物給与の価額を、厚生労働大臣が定めることになった。</p> <p>この改正は、労働保険及び社会保険に係る現物給与の価額を、厚生労働大臣が統一して定めることとするための改正の一環である（厚年法 25 条、令 1 条）。</p> <p><u>2 保険料水準固定方式による厚生年金保険の保険料率の引き上</u></p>	<p>P552 選択式</p>

げ

<厚年法 81 条 4 項他>

	平成 20 年 9 月～平成 21 年 8 月
原 則	153.50
第 3 種	162.20
J R	156.90
J T	155.50
農林漁業団体	153.50

※原則 毎年、1,000分の3.54ずつ引き上げ。

労務管理その他労働に関する一般常識

p 267

労働者派遣法

1. 労働者派遣契約の中途解除（いわゆる派遣切り）に関し、いわゆる派遣元指針及び派遣先指針が改正された（平 21.3.31 厚労告 224 号・225 号）。

p 283 改正のポイント

最低賃金法

- 1) 最低賃金額は、時間によって定めるものとする（法 3 条）。就業形態の多様化等により、最低賃金の表示単位を時間額表示とすることとした。

p 283 改正のポイント

2) 最低賃金の減額の特例

使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第 4 条の規定（最低賃金の効力）を適用する。

1. 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
2. 試みの試用期間中の者
3. 職業能力開発促進法第 24 条第 1 項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれらに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定める者
4. 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

(改正前の「所定労働時間の特に短い者」は削除された。)

3) 周知義務 (法8条)

最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

4) 地域別最低賃金 (法9条)

- ① 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金(一定区域ごとの最低賃金をいう)は、あまねく全国各地域について、決定されなければならない。
- ② 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない。
- ③ 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護法に係る施策との整合性に配慮するものとする。

5) 罰則の強化

- *地域別最低賃金額以上の賃金が支払われない場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられた。
- *産業別最低賃金については、その不払について最低賃金法の罰則は適用されないが、労働基準法上の賃金の全額払の違反(法24条違反)となるので、上限30万円が適用される。
- *労働者への周知義務(法8条)違反(地域別最低賃金及び船員に適用される最低賃金に係るものに限る)については、罰金額の上限が30万円に改められた。

6) 労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができるとし、使用者は新穀をしたことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないとされている。この規定に違反した場合は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金が処せられる。

7) 派遣労働者には、派遣先の地域別(産業別)最低賃金が適用される。

H20.7.1 施行

8) 特定最低賃金の決定等 (法15条、16条、17条)

- ① 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される**一定の事業若しくは職業に係る最低賃金**（以下「**特定最低賃金**」という）の**決定**又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている**特定最低賃金の改正**もしくは**廃止**の決定をするよう申し出ることができる

- ② 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該申出に係る**特定最低賃金の決定**又は当該申出に係る**特定最低賃金の改善**若しくは**廃止**の決定をすることができる。
- ③ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、決定をする場合において申出があったときは、最低賃金審議会の意見に基づき、当該**特定最低賃金**において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間を限って猶予し、又は**最低賃金**について別段の定めをすることができる。
- ④ 決定され、又は改定される**特定最低賃金**において定める**最低賃金額**は、当該**特定最低賃金**の適用を受ける使用者の事業場の所在地を含む地域について決定された**地域別最低賃金**において定める**最低賃金額**を上回るものでなければならない。
- ⑤ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、決定され、又は改正された**特定最低賃金**が著しく不相当となったと認めるときは、その決定の例により、その**廃止**の決定をすることができる。

p 271 関連

障害者の雇用の促進等に関する法律

1) 障害者雇用率の算定の特例に関する改正

障害者の雇用義務等に関する規定の特例（障害者雇用率の算定の特例）には、従来から「子会社に雇用される労働者に関する特例」、「関係会社に雇用される労働者に関する特例」があるが、新たに、次の①及び②の特例が創設された。

① 関係子会社に雇用される労働者に関する特例

事業主であって、当該事業主及びそのすべての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社（以下「**関係子会社**」という）について、所定の**基準***に適合する旨の厚

生労働大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という）に係る障害者の雇用義務等に関する規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす（法 45 条の 2 第 1 項）。

② 特定事業主に雇用される労働者に関する特例

事業協同組合等であって、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（その雇用する労働者の数が常時 56 人以上である事業主に限り、子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について、所定の基準*に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という）に係る障害者の雇用義務等に関する適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす（法 45 条の 3 第 1 項）。

2) 障害者雇用調整金等の分割支給

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構は、「親事業主、子会社若しくは関係会社」、「関係親事業主若しくは関係子会社」又は「特定組合等若しくは特定事業主」に対し、障害者雇用調整金及び障害者雇用報奨金を、分割して支給することができることとされた（ただし、分割して支給することができる事業主の数は、10 以内とする）（法 50 条、則 8 条の 8 ほか）。

社会保険に関する一般常識

国民健康保険法

1) 中学生以下の被保険者に係る短期被保険者証の交付

保険料の滞納により世帯主が被保険者証を返還したときは、原則として、被保険者証に代えて、その世帯に属する被保険者に係る被保険者資格証明書を交付することとされているが、その世帯に中学生以下の被保険者（厳密には、15 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある被保険者）がいる場合には、その世帯について、被保険者資格証明書と「中学生以下の被保険者に係る有効期間を 6 月とする被保険者証」を交付すること

p 505 問 2 の解説に追加「中学生以下の被保険者がいる場合には、『中学生以下の被保険者に係る有効期間を 6 月とする被保険者証』を交付する」

とされた（法9条6項）。

2) 健康保険法と同様の改正

国民健康保険においても、70歳代前半の被保険者に係る一部負担金の軽減特例措置の延長、一定以上所得者の基準に関する改正、高額療養費の75歳到達時特例の創設などの改正が行われた。

3) ① 介護納付金の納付に要する費用に充てるための国民健康保険の保険料（介護保険第2号被保険者に賦課）の賦課限度額が、「9万円」から「10万円」に引き上げられた（令29条の7）。

4) 市町村が行う国民健康保険の保険料について、被保険者である世帯主から口座振替の方法により保険料を納付する旨の申出があったことその他の事情を考慮した上で、特別徴収の方法によって徴収するよりも普通徴収の方法によって徴収することが保険料の徴収を円滑に行うことができると市町村が認める者については、特別徴収の方法ではなく、口座振替の方法によって保険料を普通徴収することとされた（令29条の13）。

5) 従来、国民健康保険法に規定する厚生労働大臣の権限の一部は、政令の定めるところにより、地方社会保険事務局長に委任することができることとされていた。

これが、改正により、「国民健康保険法に規定す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、地方厚生局長に委任することができることとされ、地方厚生局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、地方厚生支局長に委任することができる」こととされた（法119条の2国が負担する国民健康保険組合が行う事務の執行に要する費用に前期高齢者納付金及び後期高齢者支援金等の納付に関する事務の執行に要する費用を含めることとされた。（法69条）

後期高齢者医療制度

1) 保険者の定義が整備された（法7条2項）。

この法律において、保険者とは、医療保険各法の規定により医療に関する給付を行う全国健康保険協会、健康保険組合、政府、市町村（特別区を含む）、国民健康保険組合、共済組合又は日本私立学校振興・共済事業団をいう。

社会保険労務士法

1) 労働社会保険諸法令の追加

労働社会保険諸法令に、「次世代育成支援対策推進法」が追加された（法別表1）。

p 511 関連

2) 登録拒否事由の追加

社会保険労務士の登録拒否事由（社会保険労務士の登録を受けることができない事由）に、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律、健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法、国民健康保険法、国民年金法、高齢者医療確保法又は介護保険法の定めるところにより納付義務を負う保険料（地方税法の規定による国民健康保険税を含む。以下「保険料」という）について、登録の申請をした日の前日までに、これらの法律の規定に基づく滞納処分を受け、かつ、当該処分を受けた日から正当な理由なく3月以上の期間にわたり、当該処分を受けた日以降に納期限の到来した保険料のすべて（当該処分を受けた者が、当該処分に係る保険料の納付義務を負うことを定める法律によって納付義務を負う保険料に限る）を引き続き滞納している者」が追加された（法14条の7）。

船員保険法

1) 健康保険法と同様の改正

2) 雇用保険法と同様の改正

介護保険法

1) 全国健康保険協会の設立に伴う改正

全国健康保険協会の設立に伴い、医療保険者の定義が整備された（法7条7項）。

2) 指定居宅サービス事業者等の欠格事由の追加

指定居宅サービス事業者の欠格事由（申請があっても指定をしてはならない事由）に、「申請者が、社会保険各法*の定めるところにより納付義務を負う保険料、負担金又は掛金（地方税法の規定による国民健康保険税を含む。以下「保険料等」という）について、当該申請をした日の前日までに、これらの法律の規定に基づく滞納処分を受け、かつ、当該処分を受けた日から正当な理由なく3月以上の期間にわたり、当該処分を受けた日以降に納期限の到来した保険料等のすべて（当該処分を受け

た者が、当該処分に係る保険料等の納付義務を負うことを定める法律によって納付義務を負う保険料等に限る）を引き続き滞納している者であるとき」が追加された（法 70 条）。

3) 第 2 号被保険者負担率の改定

介護給付及び予防給付に要する費用の額並びに介護予防事業に要する費用の額は、基本的に、50%を公費で賄い、残りの 50%を保険料で賄っている。保険料で賄う部分のうち、介護保険第 2 号被保険者の保険料で賄う部分を示す割合が、第 2 号被保険者負担率である（法 125 条 2 項ほか）。

この第 2 号被保険者負担率が、「100 分の 31」から「100 分の 30」に引き下げられた。

その他

労働経済

1) 労働時間（平成 20 年規模 30 人以上）

- ① 年間総実労働時間 **1,836 時間**
- ② 所定内労働時間 1,681 時間
- ③ 月間労働時間（規模 5 人以上）
 - ㊦総実労働時間 149.3 時間（前年比 0.9%減）年間 1,792 時間
 - ㊧所定内労働時間 138.6 時間（前年比 0.8%減）年間 1,663 時間
 - ㊨所定外労働時間 10.7 時間（前年 2.7%減）
- ④ 変形労働時間制の採用状況（平成 19 年）

1 年単位の変形労働時間制	35.8%（前年 38.4%）
1 箇月単位の変形労働時間制	14.4%（前年 13.6%）
フレックスタイム制	4.9%（前年 6.2%）

規模が大きくなるほど採用している企業割合が高い。
- ⑤ みなし労働時間制の採用企業数割合 10.5%（10.6%）
 - * 事業場外労働のみなし労働時間制 8.8%（前年と同じ）
 - * 専門業務型裁量労働制 2.2%（2.9%）
 - * 企画業務型裁量労働制 0.9%（1.1%）

2) 休日・休暇

平成 20 年 1 月 1 日の調査

- ① 休日総数

労働者 1 人平均	112.3 日（前年 112.9 日）
1 企業平均	105.5 日（前年 105.4 日）
- ② 休暇 年次有給休暇の取得状況（平成 19 年）

p 291 関連

p 292 ポイント「変形労働時間制採用企業割合」

p 291 関連

p 292 ポイント「年次有給休暇取得状況」に追加

<p>*平均付与日数 17.6日 (前年 17.7日) *平均取得日数 8.2日 (前年 8.3日) *取得率 46.7% (前年 46.6%)</p> <p>週休2日制 (平成19年)</p> <table border="1" data-bbox="228 456 1054 607"> <thead> <tr> <th>形態</th> <th>実施企業</th> <th>適用労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>何らかの週休2日制</td> <td>89.7% (88.8%)</td> <td>90.6% (91.8%)</td> </tr> <tr> <td>うち完全週休2日制</td> <td>39.6% (39.3%)</td> <td>56.1% (59.1%)</td> </tr> </tbody> </table>	形態	実施企業	適用労働者	何らかの週休2日制	89.7% (88.8%)	90.6% (91.8%)	うち完全週休2日制	39.6% (39.3%)	56.1% (59.1%)	<p>p 292 ポイント「週休2日制採用状況」</p>
形態	実施企業	適用労働者								
何らかの週休2日制	89.7% (88.8%)	90.6% (91.8%)								
うち完全週休2日制	39.6% (39.3%)	56.1% (59.1%)								
<p><u>3) 賃金の動向</u></p> <p>平成19年春闘の結果</p> <p>*妥結額 6,149円 (前年 5,890円)、賃上げ率 1.99% (前年 1.87%)、妥結額は 259円、賃上げ率は昨年を 0.12ポイント上回った。</p> <p>*賃金の改定又は決定に当たり最も重視した要素 ①企業業績 66.2% (70.6%) ②労働力の確保 9.4% (9.2%) ③雇用の維持 6.6% (7.0%)</p> <p>*平成20年規模5人以上 一人平均月間給与総額 331,300円 (前年 330,313円) 前年比 0.4%増加した</p> <p><u>4) 雇用・失業の動向</u></p> <p>① 平成20年平均の有効求人倍率 0.88倍 (前年 1.04倍を 0.16ポイント下回った)</p> <p>② 労働力人口 6,650万人 (前年 0.2ポイント低下)</p> <p>*非労働力人口 4,395万人 17年連続増加</p> <p>労働力率 60.2% 前年と同じ 男性 72.8% 女性 48.4%</p> <p>就業者数 6,385万人 (6,412万人) 5年ぶりの減少</p> <p>雇用者数 5,524万人 (前年 5,523万人) 過去最多</p> <p><u>5) 失業の動向</u></p> <p>*完全失業者 265万人 (257万人) (前年比 8万人増)</p> <p>6年ぶりの増加</p> <p>男性 159万人 (5万人増加)</p> <p>女性 106万人 (3万人増加)</p> <p>*完全失業率 4.0% (3.9%)</p> <p>前年より 0.1ポイント上昇 6年振りの上昇</p> <p>平成10年より 11年連続して男性は女性を上回って推移している。</p> <p>*15歳から24歳の失業率が一番高い</p>	<p>p 289 関連</p> <p>p 295 問4 関連</p> <p>p 297 問5 ポイント 関連</p> <p>p 297 ポイント</p> <p>p 297 ポイント</p>									

男 7.9% 女 6.9%	
<p>6) 女性の労働力率</p> <p>M字型カーブ</p> <p>(左の山) 25歳から29歳 76.1%</p> <p>(山の底) 35歳から39歳 64.9%</p> <p>比較可能な昭和43年以降初めて <u>35歳から39歳</u>となった。</p> <p>(右の山) 45歳から49歳 75.5%</p>	p 303 問9 関連
<p>7) 労働組合組織率 平成20年 18.1% 前年と横ばい</p> <p>組合員数 1,006万5千人 (前年1004万1千人)</p> <p>パートタイム労働者の組合員は前年より増加 61万6千人</p> <p>推定組織率 5.0%</p>	
<p>8) 定年制</p> <p>勤務延長制度のみある企業割合 11.0% (前年12.6%)</p> <p>再雇用制度のみある企業割合 70.9% (前年66.7%)</p> <p>両制度併用の企業割合 8.1% (前年10.9%)</p>	p 275 参考データ
<p>9) 個別労働関係紛争 (平成19年)</p> <p>① 総合労働相談件数 99万7,237件</p> <p>② 民事上個別労働関係紛争 19万7,904件</p> <p style="text-align: center;">(解雇に関するものが最も多い)</p> <p>③ 助言・指導・申出受付件数 6,652件</p> <p style="text-align: center;">(前年比15.5%増加)</p> <p>④ あっせん申請受理件数 7,146件 (前年比3.2%増)</p>	

【正誤表】

誤	正
<p>国民年金法</p> <p>P385 権限の表 上から3行目</p> <p>* 付加保険料を納付する者となる申出及び納付する者でなくなる申出の受理及びその申出に係る事実についての審査に関する事務</p> <p>p 385 権限の表 下から3行目</p> <p>* 任意脱退の申請書の受理及びその承認</p> <p>P 392、393 問8 問題・解答ともに 政府管掌健康保険</p> <p>P 409 問9 解答 離婚分割文章削除</p>	<p>国民年金法</p> <p>* 付加保険料を納付する者となる申出及び納付する者でなくなる申出の受理</p> <p>* 任意脱退の申請書の受理に関する事務（承認は社会保険庁長官で、地方社会保険事務局長から社会保険事務所長に権限委任）</p> <p>P 392、393 問8 問題・解答ともに 全国健康保険協会管掌健康保険</p> <p>P 409 問9 解答 離婚分割により月数が240以上となったときには支給停止される。</p>