

2013年受験用

社労士過去問



河野順一〔著〕

〔追 録〕

本追録は、『社労士過去問力の3000題〈2013年受験用〉』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25年4月12日現在の法令等に基づき執筆
しています。

中央経済社

定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないときは、就業規則その他これに準ずるものにより、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入することができる。この場合には、当該基準に基づく制度を導入した事業主は、第9条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。(附則5条1項)	
--	--

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止に係る経過措置（附則3項）

平成37年3月31日までの間、継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に設定することができることとなった。(平成25年4月1日施行)

要 旨
この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準（61歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準（62歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準（63歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間については「係る基準（64歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。

継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大（法9条2項）

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設けた。(平成25年4月1日施行)

改 正 前	改 正 後
事業主は、当該事業者、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。	継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（*）（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、

	当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。
--	-------------------------------------

(*) 厚生労働省令が定める特殊関係事業主は、以下の通り。(則 4 条の 3)

特殊関係事業主
1. 当該事業主の子法人等 2. 当該事業主を子法人等とする親法人等 3. 当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等 (当該事業主および 1、2 は除く) 4. 当該事業主の関連法人等 5. 当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等 (4 は除く)

義務違反の企業に対する公表規定の導入 (法 10 条 3 項)

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けた。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

要 旨
厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定 (厚生労働省告示第 560 号)

改正高年齢者雇用安定法は、法 9 条 3 項で、「厚生労働大臣は、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を定めるものとする」と定め、これに基づき指針が策定された。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

要 旨
第 1 趣旨 この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (以下「法」という。) 第 9 条第 3 項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき高年齢者雇用確保措置 (定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め) の廃止をいう。) に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである 第 2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用 65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、以下の事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。 1. 高年齢者雇用確保措置 事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて 65 歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65 歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。 2. 継続雇用制度 継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第 9 条第 2 項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約

する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ。)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成 24 年法律第 78 号。以下「改正法」という。)の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

3. 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第 3 項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成 37 年 3 月 31 日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

4. 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

(1) 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

(3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

(4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が 65 歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65 歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65 歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

(5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能

力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

- (6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

- (7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5. 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

シルバー人材センターの業務等（法 42 条）

シルバー人材センターは、厚生労働大臣に届け出ることにより、有料の職業紹介事業を行うことができることとした。（平成 24 年 10 月 1 日施行）

シルバー人材センターの業務等（法 42 条）の要旨

シルバー人材センターは、第 41 条第 1 項の指定に係る区域（以下「センターの指定区域」という。）において、次に掲げる業務を行うものとする。

1. 臨時的かつ短期的な就業（雇用によるものを除く。）又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものを除く。）を希望する高年齢退職者のために、これらの就業の機会を確保し、及び組織的に提供すること。
2. 臨時的かつ短期的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業（雇用によるものに限る。）を希望する高年齢退職者のために、職業紹介事業を行うこと。

3、4 省略

社会保険に関する一般常識

介護保険法施行規則の改正

介護サービス情報の報告及び公表（法 140 条の 43 第 1 項、則別表第 2）

平成 24 年 4 月 1 日に施行された介護保険法の改正によって、地域密着型サービスに「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」及び「複合型サービス」が新設されたことから、これらを介護サービス情報の報告及び公表の対象とすることとされた。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

確定給付企業年金法施行規則の改正

給付減額の手続等（則 5 条）

給付減額の手続等について、母体企業の経営状況に係る減額理由である「母体企業の経営悪化」、「掛金負担困難」を一本化し、「実施事業所の経営状況の悪化又は掛金の額の大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」とすることとした。（平成 24 年 9 月 26 日施行）

児童手当法施行規則の改正

施設入所等児童の範囲の整備（則 1 条の 2 第 2 項）

児童手当法の改正により、施設の設置者等に対する児童手当の支給の対象となる施設入所等児童に、平成 24 年 6 月 1 日以降、「児童福祉法 27 条 2 項の規定により同法 6 条の 2 第 3 項に規定する指定医療機関に入院している児童」が追加されることとなったことに伴い、児童手当法施行規則における施設入所等児童の範囲について改正が行われた。（平成 24 年 6 月 1 日施行）

要 旨

法 3 条 3 項 2 号の厚生労働省令で定める短期間の入所は、次の各号のいずれかに掲げる入所又は入院であって、2 月以内の期間を定めて行われるものとする。

- 1 児童福祉法 24 条の 2 第 1 項の規定により障害児入所給付費の支給を受けて若しくは同法 27 条 1 項 3 号の規定により入所措置が採られて行われる法 3 条 3 項 2 号に規定する障害児入所施設への入所又は児童福祉法 27 条 2 項の規定による同号に規定する指定医療機関への入院
- 2 保護者の疾病、疲労その他の身体上若しくは精神上又は環境上の理由により家庭において児童を養育することが一時的に困難となったことに伴い、児童福祉法 27 条 1 項 3 号又は同法 27 条の 2 第 1 項の規定により入所措置が採られて行われる法 3 条 3 項 2 号に規定する乳児院等への入所

労働基準法

労働条件の絶対的明示事項（則5条1項1号の2）

労働基準法施行規則第5条が改正され、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合において、労働契約締結時に書面の交付をもって明示しなければならない事項として、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」が追加された。（平成25年4月1日施行）

書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するとされている。（平24. 10. 26基発1026第2号）

改正前	改正後
第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。 一 労働契約の期間に関する事項 <u>一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</u> （以下略）	第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、<u>第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、</u>第四号の二から第十一号までに掲げる事項については<u>使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。</u> 一 労働契約の期間に関する事項 <u>一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</u> <u>一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</u> （以下略）

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正（平24. 10. 26厚労告551号）

従来、第1条として、①期間の定めのある労働契約締結時の更新の有無の明示、②更新時の判断基準の明示、③これらの変更時の明示について定めた「契約締結時の明示事項」の規定が設けられていたが、今般の労働基準法施行規則第5条の改正により、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面の交付をもって明示することと定められたことから、従来の第1条の規定が削除された。また、従来「有期労働契約」と記載されていた部分が「期間の定めのある労働契約」に改められた。（平成25年4月1日施行）

改正後

(雇止めの予告)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約（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。次条第 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。

(雇止めの理由の明示)

第二条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第三条 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、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る）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

郵政民営化法等の一部を改正する等の法律の施行に伴う改正（則 7 条の 2 第 2 項 3 号、32 条 1 項）

郵政民営化法等の一部を改正する等の法律により、郵便局株式会社法の一部が改正され、同法の題名及び同法における郵便局の定義が改正されること等に伴い、労働基準法施行規則において規定の整備が行われた。（平成 24 年 10 月 1 日施行）

(1) 通貨払の原則の例外

使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払について、「郵便為替」を交付することによって行うことができたが、今般の改正により、「郵便為替」が「郵政民営化法第 94 条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書」に改められた。

なお、「郵政民営化法第 94 条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書」には、株式会社ゆうちょ銀行が発行する普通為替証書及び定額小為替証書がある。

改正前	改正後
第 7 条の 2 （略） 2 使用者は、労働者の同意を得た場合に	第 7 条の 2 （略） 2 使用者は、労働者の同意を得た場合に

は、退職手当の支払について前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる。 一 (略) 二 (略) 三 郵便為替を当該労働者に交付すること。	は、退職手当の支払について前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる。 一 (略) 二 (略) 三 郵政民営化法(平成17年法律第97号)第94条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書を当該労働者に交付すること。
---	---

(2) 休憩付与の適用除外

休憩付与の適用除外として規定されていた「郵便局」の部分が、「日本郵便株式会社の営業所」に改められた。

改正前	改正後
第32条 使用者は、法別表第1第4号に掲げる事業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員(以下単に「乗務員」という。)で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第11号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の郵便局(郵便局株式会社法(平成17年法律第100号)第2条第2項に規定する郵便局をいう。)において郵便の業務に従事するものについては、法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。	第32条 使用者は、法別表第1第4号に掲げる事業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員(以下単に「乗務員」という。)で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第11号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の日本郵便株式会社の営業所(簡易郵便局法(昭和24年法律第213号)第2条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る。)において郵便の業務に従事するものについては、法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

国有林野事業の職員の適用除外(法112条ほか)

「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律」の施行により、国有林野事業特別会計が廃止され、国有林野事業は一般会計において実施されることとなった。このため、国有林野事業は国の直営事業から除かれることになり、国有林野事業の職員は、一般の国家公務員と同様に労働基準法の適用除外対象となった。(平成25年4月1日施行)

労働安全衛生法

安全管理者・元方安全衛生管理者の資格要件（則5条1号イ、18条の4）

安全管理者・元方安全衛生管理者の資格要件が改正され、独立行政法人大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者（理科系統の正規の課程を修めた者に限る）等を、大学又は高等専門学校における理科系統の正規の課程を修めた者と同等に扱うこととされた。（平成25年4月1日施行）

改正前	改正後
第5条 法第11条第1項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。 一 次のいずれかに該当する者で、法第10条第1項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了したもの イ 学校教育法による大学（旧大学令による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程（<u>職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学校（職業能力開発促進法及び雇用促進事業団法の一部を改正する法律による改正前の職業能力開発促進法による職業能力開発大学校及び職業能力開発促進法の一部を改正する法律による改正前の職業能力開発促進法による職業訓練大学校を含む）における長期課程（職業訓練法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令による改正前の職業訓練法施行規則の規定による長期指導員訓練課程を含む。）を含む。以下同じ。）を修めて卒業した者</u>で、その後2年以上産	第5条 法第11条第1項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。 一 次のいずれかに該当する者で、法第10条第1項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了したもの イ 学校教育法による大学（旧大学令による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程を修めた者（<u>独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下「大学評価・学位授与機構」という。）により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。第18条の4第1号において同じ。）</u>で、その後2年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの （以下略）

業安全の実務に従事した経験を有するもの (以下略)	
------------------------------	--

安全衛生推進者等の資格要件（則12条の3、平25.1.9厚労告1号）

安全衛生推進者等の資格要件が改正され、独立行政法人大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者等を、大学又は高等専門学校の卒業者と同等に扱うこととされた。また、高等学校等の卒業者と同等以上の学力があると認められる者についても、高等学校又は中等教育学校の卒業者と同等に扱うこととされた。（平成25年4月1日施行）

店社安全衛生管理者の資格要件（則18条の7）

店社安全衛生管理者の資格要件が改正され、独立行政法人大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者等を、大学又は高等専門学校の卒業者と同等に扱うこととされた。また、高等学校等の卒業者と同等以上の学力があると認められる者についても、高等学校又は中等教育学校の卒業者と同等に扱うこととされた。（平成25年4月1日施行）

改正前	改正後
第18条の7 法第15条の3第1項及び第2項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。 一 学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後3年以上建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの 二 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後5年以上建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの (以下略)	第18条の7 法第15条の3第1項及び第2項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。 一 学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者<u>（大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。別表第5第1号の表及び別表第5第1号の2の表において同じ。）</u>で、その後3年以上建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの 二 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者<u>（学校教育法施行規則第150条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。別表第5第1号の表及び第1号の2の表において同じ。）</u>で、その後5年以上建設工事の施工における安全衛生の実務に従事した経験を有するもの

(以下略)

免許の取消し等（則66条、67条の2）

都道府県労働局長が、免許の取消しをすることができる事由として、「免許を受けた者から当該免許の取消しの申請があったとき」が追加された。これに伴い、免許の取消しの申請手続に関する条項が新たに設けられた。（平成25年4月1日施行）

改正後

第 66 条 法第 74 条第 2 項第 5 号の厚生労働省令で定めるときは、次のとおりとする。

- 一 当該免許試験の受験についての不正その他の不正の行為があったとき。
- 二 免許証を他人に譲渡し、又は貸与したとき。
- 三 免許を受けた者から当該免許の取消しの申請があったとき。

新設条項

第 67 条の 2 免許を受けた者は、当該免許の取消しの申請をしようとするときは、免許取消申請書（様式第 13 号）を免許証の交付を受けた都道府県労働局長又はその者の住所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。

労働者災害補償保険法

第三者の行為による事故（法12の4 平成25年3月29日基発0329第11号）

被災労働者が労災保険法に基づく保険給付を受ける前に第三者から損害賠償を受けた場合には、保険給付と損害賠償から損害が二重に補填されることをさけること、および事故によって生じた損害を最終的に補填すべきである加害者である第三者に責任を負わせることが適当であることから、政府はその価格の限度で保険給付を控除することができるとされている。この控除を行う期間が、従来の3年間から7年間に延長された。

原動機付自転車を使用して貨物運送事業を行う者の労災保険の特別加入（平成25年3月1日基発0301第1号）

バイクによる貨物運送事業については、これまで総排気量125cc超のバイクを使用する個人事業者のみが労災保険の特別加入（一人親方等としての特別加入）の対象としていたが、道路運送車両法に基づく原動機付自転車（125cc以下のバイク）を使用するバイク便も労災保険の特別加入の対象となった。

厚生労働大臣の資料提供等の依頼に係る権限の都道府県労働局長への委任（則1条）

労災保険法の第49条の3第1項の規定に基づき、厚生労働大臣は、法の施行に関し、関係行政機関又は公私の団体に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるが、同項の権限は都道府県労働局長に委任されていなかった。そのため、都道府県労働局長からの紹介に対し、協力が得られない等、情報収集に苦慮し、結果として給付決定の判断に時間を要する事案も発生していた。

今般の改正は則1条1項を改正し、都道府県労働局長が、関係行政機関又は公私の団体に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるよう、厚生労働大臣の権限を委任することとした。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行使することを妨げないものとされた。（平成24年4月1日施行）

雇用保険法

失業の認定の方法（則 28 条の 2 第 2 項）

不正受給の防止を徹底していく観点から、公共職業安定所長は、失業の認定の際に、当該認定に関して必要があると認めるときは、受給資格者に対し、運転免許証その他の本人確認のできる書類の提出を命ずることができることとされた。（平成25年4月1日施行）

改正前	改正後
（失業の認定の方法等） 第28条の2 管轄公共職業安定所の長は、失業の認定に当たっては、第22条第1項の規定により提出された失業認定申告書に記載された求職活動の内容を確認するものとする。 2 管轄公共職業安定所の長は、第1項の確認の際に、受給資格者に対し、職業紹介又は職業指導を行うものとする。	（失業の認定の方法等） 第28条の2 管轄公共職業安定所の長は、失業の認定に当たっては、第22条第1項の規定により提出された失業認定申告書に記載された求職活動の内容を確認するものとする。 2 管轄公共職業安定所の長は、前項の認定<u>に関して必要があると認めるときは、受給資格者に対し、運転免許証その他の基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類の提出を命ずることができる。</u> 3 管轄公共職業安定所の長は、第1項の確認の際に、受給資格者に対し、職業紹介又は職業指導を行うものとする。

士業の有資格者の失業等給付の取扱い（平成 25 年 2 月 1 日実施）

従来、公認会計士、税理士、弁護士、社会保険労務士、弁理士など（いわゆる士業）の有資格者は、労働者として勤務していた事業所を退職しても、法律の規定に基づいて名簿や登録簿などに登録している場合、登録の資格で個人事業を営んでいると判断されるため、失業中に支給される雇用保険の基本手当の支給対象とならなかったが、この取扱いは、平成25年2月1日の受給資格の決定から廃止された。従って、同日以降、当該士業の有資格者は、法律の規定に基づき、名簿や登録簿などに登録している場合であっても、開業や事務所に勤務している事実がないことが確認でき、基本手当の受給資格要件を満たしていれば、雇用保険の受給資格決定を受けることができるようになった。

労働保険徴収法

雇用保険率（平 24. 12. 19 厚労告 588 号）

平成 25 年度の雇用保険率は、平成 24 年度の料率を据え置いて 1,000 分の 13.5（農林水産の事業及び清酒製造の事業については 1,000 分の 15.5、建設の事業については 1,000 分の 16.5）とされた。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

【平成 25 年度の雇用保険率】

事業の種類	雇用保険率	労働者負担 (失業等給付に係る 保険料率のみ)	事業主負担		
			合計	失業等給付に係る保険料率	二事業に係る保険料率
一般の事業	13.5/1,000	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000
農林水産・ 清酒製造業	15.5/1,000	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000
建設業	16.5/1,000	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000

労働保険料の還付事務の所轄（則 1 条 1 項）

労働保険料の還付事務を官署支出官が行うとされたことから、都道府県労働局長並びに労働基準監督署長及び公共職業安定所長が行う労働保険関係事務から官署支出官が行う事務を除くことを明らかにした。（平成 25 年 1 月 1 日施行）

改正前	改正後
（事務の所轄） 第1条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「法」という。）の規定による労働保険に関する事務（以下「労働保険関係事務」という。）は、次の区分に従い、都道府県労働局長並びに労働基準監督署長及び公共職業安定所長が行う。 （略）	（事務の所轄） 第1条 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「法」という。）の規定による労働保険に関する事務（以下「労働保険関係事務」という。）は、<u>第36条の規定により官署支出官（予算決算及び会計令（昭和22年勅令第165号）第1条第2号に規定する官署支出官をいう。以下同じ。）が行う法第19条第6項及び第20条第3項の規定による還付金の還付に関する事務を除き</u>、次の区分に従い、都道府県労働局長並びに労働基準監督署長及び公共職業安定所長が行う。 （略）

労働保険料の還付（則 36 条）

労働保険料の還付について、所轄都道府県労働局資金前渡官吏のほか、官署支出官が行うこととした。（平成 25 年 1 月 1 日施行）

改正前	改正後
（労働保険料の還付） 第36条 事業主が、確定保険料申告書を提出する際に、又は法第19条第4項の規定による通知を受けた日の翌日から起算して10日以内に、それぞれ、既に納付した概算保険料の額のうち、確定保険料の額を超える額（以下「超過額」という。）の還付を請求したときは、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局労働保険特別会計資金前渡官吏（以下「所轄都道府県労働局資金前渡官吏」という。）は、その超過額を還付するものとする。事業主が、法第20条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）の規定により引き下げられた労働保険料の額についての所轄都道府県労働局歳入徴収官の通知を受けた日の翌日から起算して10日以内に同条第3項の差額の還付を請求したときも、同様とする。	（労働保険料の還付） 第36条 事業主が、確定保険料申告書を提出する際に、又は法第19条第4項の規定による通知を受けた日の翌日から起算して10日以内に、それぞれ、既に納付した概算保険料の額のうち、確定保険料の額を超える額（以下「超過額」という。）の還付を請求したときは、<u>官署支出官又は</u>事業場の所在地を管轄する都道府県労働局労働保険特別会計資金前渡官吏（以下「所轄都道府県労働局資金前渡官吏」という。）は、その超過額を還付するものとする。事業主が、法第20条第1項（同条第2項において準用する場合を含む。）の規定により引き下げられた労働保険料の額についての所轄都道府県労働局歳入徴収官の通知を受けた日の翌日から起算して10日以内に同条第3項の差額の還付を請求したときも、同様とする。

郵政民営化法等の一部を改正する等の法律の施行に伴う改正（則 41 条 1 項 則 43 条 1 項）

従来の 5 社体制を 4 社体制に改め、郵便局株式会社を存続会社として、郵便事業株式会社を吸収合併し、その商号が「日本郵便株式会社」に改められたことにより、改正が行われた。（平成 24 年 10 月 1 日施行）

改正前	改正後
（雇用保険印紙の種類及び販売、譲渡の禁止等） 第41条 法第23条第2項の雇用保険印紙は第1級、第2級及び第3級の3種とし、印紙をもつてする歳入金納付に関する法律（昭和23年法律第142号）第3条第1項の規定によつて総務	（雇用保険印紙の種類及び販売、譲渡の禁止等） 第41条 法第23条第2項の雇用保険印紙は第1級、第2級及び第3級の3種とし、印紙をもつてする歳入金納付に関する法律（昭和23年法律第142号）第3条第1項の規定によつて総務

大臣が厚生労働大臣に協議して定める郵便事業株式会社の営業所又は郵便局（郵便局株式会社法（平成17年法律第100号）第2条第2項に規定する郵便局をいう。以下同じ。）においてこれを販売するものとする。	大臣が厚生労働大臣に協議して定める <u>日本郵便株式会社</u> の営業所（郵便の業務を行うものに限る。以下同じ。）においてこれを販売するものとする。
--	--

改正前	改正後
（雇用保険印紙の購入等） 第43条 事業主は、雇用保険印紙を購入しようとするときは、購入申込書に購入しようとする雇用保険印紙の種類別枚数、購入年月日、労働保険番号並びに事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地を記入し、雇用保険印紙を販売する郵便事業株式会社の営業所又は郵便局に提出しなければならない。 2 事業主は、次の各号の場合においては、雇用保険印紙を販売する郵便事業株式会社の営業所又は郵便局に雇用保険印紙購入通帳を提出し、その保有する雇用保険印紙の買戻しを申し出ることができる。ただし、第3号に該当する場合においては、その買戻しの期間は、雇用保険印紙が変更された日から6月間とする。 （略）	（雇用保険印紙の購入等） 第43条 事業主は、雇用保険印紙を購入しようとするときは、購入申込書に購入しようとする雇用保険印紙の種類別枚数、購入年月日、労働保険番号並びに事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地を記入し、雇用保険印紙を販売する<u>日本郵便株式会社</u>の営業所に提出しなければならない。 2 事業主は、次の各号の場合においては、雇用保険印紙を販売する<u>日本郵便株式会社</u>の営業所に雇用保険印紙購入通帳を提出し、その保有する雇用保険印紙の買戻しを申し出ることができる。ただし、第3号に該当する場合においては、その買戻しの期間は、雇用保険印紙が変更された日から6月間とする。 （略）

現物給与の価格決定の取扱いについての改正（法第2条第3項）

報酬、賞与または賃金が金銭または通貨以外のもので支払われる場合の価格は、その地方の時価により厚生労働大臣が定めることとされている。従来はこの価格を適用するにあたって、原則として適用事業所の所在地が属する都道府県の価格を適用することとしていたが、本社および支店等をあわせて1つの適用事業所とする場合は、支店等も本社所在地の属する都道府県の価格を適用してきた。しかし、現物給与の価格は生活実態に即したものとすることが望ましいため、被保険者の勤務地が所在する都道府県の現物給与の価格を適用することが原則となるよう、現物給与の価格決定の取扱いを改正した。（平成25年4月1日施行）

健康保険法

厚生労働大臣が定める現物給与の価額の一部を改正する件（平成 25 年厚生労働省告示第 17 号）

本店、支店等を合わせて一つの適用事業所とされている適用事業所では、支店等に勤務する被保険者についても、本店の所在地が属する都道府県の現物給与の価額を適用してきた。今回の改正で、被保険者の勤務地が属する都道府県の現物給与の価額を適用することが原則となるよう設定された。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

原 則		適用事業所の所在地が属する都道府県の価額を適用
本店及び支店等を併せて 1 つの適用事業所とする適用事業所	改正前	本店の所在地が属する都道府県の価額を適用
	改正後	被保険者の勤務地が属する都道府県の価額を適用

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実施要綱の一部改正について（平成 25 年 2 月 26 日保発 0226 第 7 号）

医療保険各法の規定による被保険者又は被扶養者（現役並み所得者を除く。）であって、70 歳から 74 歳である者に係る一部負担金等については、平成 20 年 4 月 1 日以降、「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実施要綱」（平成 20 年 2 月 21 日付保発第 0221004 号）により取り扱ってきたが、平成 25 年度についても軽減特例措置が継続されることとなった。これにより、70 歳から 74 歳である者（現役並み所得者を除く。）の一部負担金等の割合は 1 割となる。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

高額療養費算定基準額等の経過措置の延長（令附則 5 条、6 条）

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（70 歳以上の被保険者（現役並み所得者を除く）に係る一部負担金の 1 割据え置き）が平成 26 年 3 月 31 日まで延長されたことに伴い、高額療養費算定基準額及び高額介護合算療養費の算定基準額の経過措置（患者負担 1 割に対応した額とする措置）についても 1 年間延長することとなった。

全国健康保険協会管掌健康保険の保険料率の改定

平成 25 年度の協会管掌健康保険の保険料率は、平成 24 年度の保険料率と同じ率を適用することとなった。介護保険第 2 号被保険者に係る介護保険料率も平成 24 年度と同率となった。

	平成 24 年度	平成 25 年度
一般保険料率	平均保険料率 10.00%	平均保険料率 10.00%
介護保険料率	1.55%	1.55%

嘱託として再雇用された者の被保険者資格の取扱いについて

同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が1日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も存続するものである。ただし、60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものとみなし、事業主から被保険者資格喪失届及び被保険者資格取得届を提出させる取扱いとして差し支えないこととされた。(平成25年4月1日施行)

国民年金法

平成 25 年度の保険料と年金額

平成 25 年度における保険料と年金額は次のとおりとなった。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

(1) 保険料 (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)

平成 25 年度の保険料改定率が 0.951 に改定され、平成 25 年度の国民年金の保険料額は、
 $[\text{平成 25 年度の法定保険料額 (15,820 円)}] \times [\text{平成 25 年度の保険料改定率 (0.951)}]$
 $\div 15,040 \text{ 円}$ となった。

	平成 24 年度	平成 25 年度
保険料改定率	0.964	0.951
保険料額	14,980 円	15,040 円

(2) 年金額

① 平成 25 年度における改定率の改定 (国民年金法による改定率の改定等に関する政令 1 条)

平成 25 年度の改定率は、平成 24 年度と同様、0.982 とされた。

② 平成 25 年度の物価スライド率

平成 24 年平均の全国消費者物価指数の対前年比変動率が 0.0% となった結果、平成 25 年度の物価スライド率は、平成 24 年度と同様、0.978 とされた。

③ 平成 25 年度の年金額

平成 25 年 4 月から 9 月までの年金額は、物価スライド率が平成 24 年度と同じであることから、平成 24 年度と同じ金額となり、改定されないこととなった

(a) 老齢基礎年金 (満額)

平成 25 年度の老齢基礎年金 (満額) は、786,500 円となった。

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
780,900 円 $\times$ 改定率	804,200 円 $\times$ 0.978 $\div$ 786,500 円	804,200 円 $\times$ 0.978 $\div$ <u>786,500 円</u>

(b) 振替加算

平成 25 年度の振替加算の基準額は、226,300 円となった。

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
224,700 円 $\times$ 改定率 $\times$ 受給権者の生年月日に応じ政令で定める率	231,400 円 $\times$ 生年月日に応じた率 $\times$ 0.978	231,400 円 $\times$ 生年月日に応じた率 $\times$ 0.978

(c) 障害基礎年金

【基本額】

平成 25 年度の障害基礎年金の基本額は、障害等級 1 級の場合、983,100 円、2 級の場合 786,500 円となった。

障害 等級	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
1 級	780,900 円×改定率×125/100	786,500 円×125/100÷ 983,100 円	786,500 円×125/100÷ 983,100 円
2 級	780,900 円×改定率	804,200 円×0.978÷ 786,500 円	804,200 円×0.978÷ 786,500 円

【子の加算額】

平成 25 年度の障害基礎年金に係る子の加算額は、第 1 子及び第 2 子については 1 人につき 226,300 円、第 3 子以降については 1 人につき 75,400 円となった。

	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
第 1 子 第 2 子	224,700 円×改定率	231,400 円×0.978÷ 226,300 円	231,400 円×0.978÷ 226,300 円
第 3 子 以降	74,900 円×改定率	77,100 円×0.978÷ 75,400 円	77,100 円×0.978÷ 75,400 円

(d) 遺族基礎年金

【基本額】

平成 25 年度の遺族基礎年金の基本額は、786,500 円となった。

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
780,900 円×改定率	804,200 円×0.978÷786,500 円	804,200 円×0.978÷786,500 円

【妻に支給する加算額】

平成 25 年度の遺族基礎年金に係る子の加算額（妻に支給する額）は、第 1 子及び第 2 子については 1 人につき 226,300 円、第 3 子以降については 1 人につき 75,400 円となった。

	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
第 1 子 第 2 子	224,700 円×改定率	231,400 円×0.978÷ 226,300 円	231,400 円×0.978÷ 226,300 円
第 3 子 以降	74,900 円×改定率	77,100 円×0.978÷ 75,400 円	77,100 円×0.978÷ 75,400 円

【子に支給する加算額】

	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
第 2 子	224,700 円×改定率	231,400 円×0.978÷ 226,300 円	231,400 円×0.978÷ 226,300 円
第 3 子以降	74,900 円×改定率	77,100 円×0.978÷ 75,400 円	77,100 円×0.978÷ 75,400 円

脱退一時金

基準月が平成 25 年度に属する場合の脱退一時金の支給額が次のとおりとなった。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

平成 24 年度		平成 25 年度	
対象月数	金 額	対象月数	金 額
6 月以上 12 月未満	44,940 円	6 月以上 12 月未満	45,120 円
12 月以上 18 月未満	89,880 円	12 月以上 18 月未満	90,240 円
18 月以上 24 月未満	134,820 円	18 月以上 24 月未満	135,360 円
24 月以上 30 月未満	179,760 円	24 月以上 30 月未満	180,480 円
30 月以上 36 月未満	224,700 円	30 月以上 36 月未満	225,600 円
36 月以上	269,640 円	36 月以上	270,720 円

第 1 号被保険者に関する報告の方法（平成 25 年 3 月 28 日厚生労働省令 38 号）

第 1 号被保険者に関する届出を受理した市町村長から日本年金機構への報告について、書類の送付による方法だけでなく、記載事項を記録した光ディスク等の送付による方法も可能となった。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

改 正 前	改 正 後
法第 12 条第 4 項（法第 105 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定による報告は、資格の取得の届出については第 1 条の 2 第 1 項各号に掲げる事項を、資格の喪失の届出については第 3 条第 1 項各号に掲げる事項を、死亡の届出については第 4 条第 1 項各号に掲げる事項を、被保険者の種別の変更の届出については第 6 条の 2 第 1 項各号に掲げる事項を、氏名の変更の届出については第 7 条第 1 項各号に掲げる事項を、住所の変更の届出については前条第 1 項各号に掲げる事項をそれぞれ記載した書類を、当該届出を受理した日から 14 日以内に、機構に送付することによって行わなければならない。	法第 12 条第 4 項（法第 105 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定による報告は、資格の取得の届出については第 1 条の 2 第 1 項各号に掲げる事項を、資格の喪失の届出については第 3 条第 1 項各号に掲げる事項を、死亡の届出については第 4 条第 1 項各号に掲げる事項を、被保険者の種別の変更の届出については第 6 条の 2 第 1 項各号に掲げる事項を、氏名の変更の届出については第 7 条第 1 項各号に掲げる事項を、住所の変更の届出については前条第 1 項各号に掲げる事項をそれぞれ記載した書類又はこれらの事項をそれぞれ記録した光ディスク（これに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物を含む。）を、当該届出を受理した日から 14 日以内に、機構に送付することによって行わなければならない。

国民年金基金の加入対象者の拡大

日本国内に住所を有する 60 歳以上 65 歳未満の国民年金の任意加入被保険者が国民年金基金へ加入できることになるのに伴い、申出書の添付書類等に関する規程の整備が行われた。(平成 25 年 4 月 1 日施行)

加入の申出 (規則 7 条 2 項)

改正前	改正後
2 次の各号に規定する者にあつては、前項の申出書には、次の各号に規定する書類を添えなければならない。 一 職能型基金の加入員となろうとする者にあつては、当該基金の設立に係る事業又は業務に従事することを明らかにすることができる書類 二 前項第 4 号に規定する者にあつては、当該基金の加入員証 (加入員証を添えることができないときは、その事由書)	2 次の各号に規定する者にあつては、前項の申出書には、次の各号に規定する書類を添えなければならない。 一 職能型基金の加入員となろうとする者にあつては、当該基金の設立に係る事業又は業務に従事することを明らかにすることができる書類 二 前項第 4 号に規定する者にあつては、当該基金の加入員証 (加入員証を添えることができないときは、その事由書) <u>三 法附則第 5 条第 12 項の規定により第 1 号被保険者とみなされる者にあつては、同条第 1 項第 2 号に掲げる者であることを明らかにすることができる書類</u>

資格喪失の申出 (規則 8 条 1 項)

改正前	改正後
法第 127 条の 2 において準用する法第 12 条第 1 項の規定による加入員の資格の喪失の届出 (法第 9 条第 1 号又は第 3 号に該当するに至ったことによる被保険者の資格の喪失による加入員の資格の喪失による届出を除く。) は、当該事実のあった日から 14 日以内に、次の各号に掲げる事項を記載した届書を基金に提出することによって行わなければならない。 一～五 (省略)	法第 127 条の 2 において準用する法第 12 条第 1 項の規定による加入員の資格の喪失の届出 (法第 9 条第 1 号若しくは第 3 号又は法附則第 5 条第 6 項第 1 号若しくは第 4 号に該当するに至ったことによる被保険者の資格の喪失による加入員の資格の喪失による届出を除く。) は、当該事実のあった日から 14 日以内に、次の各号に掲げる事項を記載した届書を基金に提出することによって行わなければならない。 一～五 (省略)

加入員証の交付 (規則 39 条)

改正前	改正後
基金は、初めて当該基金の加入員の資格を取得した者については、加入員番号を定めた後、次の各号に掲げる事項を記載した	基金は、初めて当該基金の加入員の資格を取得した者 <u>(法附則第 5 条第 12 項の規定により第 1 号被保険者とみなされたことに</u>

加入員証を作成して加入員に交付しなければならない - 一 加入員番号 - 二 氏名、性別、生年月日及び住所 - 三 基金の名称 - 四 初めて加入員となった日	より加入員の資格を取得した者を除く。) については、加入員番号を定めた後、次の各号に掲げる事項を記載した加入員証を作成して加入員に交付しなければならない - 一 加入員番号 - 二 氏名、性別、生年月日及び住所 - 三 基金の名称 - 四 初めて加入員となった日 <u>2 基金は、法附則第 5 条第 12 項の規定により第 1 号被保険者とみなされた者が 60 歳以後初めて当該基金の加入員の資格を取得した場合には、加入員番号を定めた後、前項各号に掲げる事項を記載した加入員証を作成して加入員に交付しなければならない。</u>
---	---

保険料免除制度における適用要件の追加（則 77 条の 7）

保険料の申請免除の適用要件である「保険料を納付することが困難な場合として厚生労働省令で定める事由」に、「配偶者から暴力を受け保険料を納付することが困難な場合」が追加された。（平成 24 年 7 月 9 日施行）

要 旨
被保険者が配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第 1 条第 1 項 に規定する配偶者からの暴力を受けたとき。ただし、次に掲げる者が、それぞれ当該各号に該当するときに限る。 - イ 被保険者及び世帯主（被保険者又は配偶者が世帯主である場合にあっては、被保険者） 被保険者の保険料を納付することが困難と認められること。 - ロ 配偶者 当該配偶者からの暴力を行った者であること。

保険料の納付の特例（年金確保支援法附則 2 条他）

被保険者または被保険者であった者（老齢基礎年金の受給権者を除く。）が厚生労働大臣の承認を受け、その者の国民年金の被保険者期間のうち、国民年金の保険料納付済期間および保険料免除期間以外の期間（承認の日の属する月前 10 年以内の期間であって、当該期間に係る国民年金の保険料を徴収する権利が時効によって消滅しているものに限る。）の各月につき、当該各月の国民年金の保険料に相当する額に政令で定める額を加算した額の国民年金の保険料を納付することができるものとされた。この特例は、平成 24 年 10 月 1 日から 3 年の時限措置とする。（平成 24 年 10 月 1 日施行）

厚生年金保険法

平成 25 年度の年金額等（平成 25 年 4 月 1 日施行）

（１）平成 25 年度の年金額

① 平成 25 年度の物価スライド率

平成 24 年平均の全国消費者物価指数の対前年比変動率が 0.0% となった結果、平成 25 年度の物価スライド率は、平成 24 年度と同様、0.978 とされた。

② 平成 25 年度の年金額

平成 25 年 4 月から 9 月までの年金額は、物価スライド率が平成 24 年度と同じであることから、平成 24 年度と同じ金額となり、改定されないこととなった

（a）老齢厚生年金の加給年金額

	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
配偶者	224,700 円×改定率	226,300 円	<u>226,300 円</u>
第 1 子・第 2 子	224,700 円×改定率	226,300 円	<u>226,300 円</u>
第 3 子以降	74,900 円×改定率	75,400 円	<u>75,400 円</u>

（b）老齢厚生年金の配偶者加給年金額に係る特別加算額

受給権者の生年月日	法定の額	物価スライド特例措置による額	
		平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
昭 9.4.2～昭 15.4.1	33,200 円×改定率	33,300 円	<u>33,300 円</u>
昭 15.4.2～昭 16.4.1	66,300 円×改定率	66,800 円	<u>66,800 円</u>
昭 16.4.2～昭 17.4.1	99,500 円×改定率	100,200 円	<u>100,200 円</u>
昭 17.4.2～昭 18.4.1	132,600 円×改定率	133,600 円	<u>133,600 円</u>
昭 18.4.2～	165,800 円×改定率	166,900 円	<u>166,900 円</u>

（c）障害厚生年金の最低保障額

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
障害基礎年金 2 級の額×4 分の 3	589,900 円	<u>589,900 円</u>

（d）障害厚生年金の加給年金額

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
224,700 円×改定率	226,300 円	<u>226,300 円</u>

（e）遺族厚生年金の中高齢寡婦加算

法定の額	物価スライド特例措置による額	
	平成 24 年度価額	平成 25 年度価額
遺族基礎年金の基本額×4 分の 3	589,900 円	<u>589,900 円</u>

(2) 老齢厚生年金の従前額保障における従前額改定率

平成 25 年度の従前額改定率は、0.983 とされた。

平成 24 年度	平成 25 年度
0.983	<u>0.983</u>

(3) 障害手当金の最低保障額

平成 25 年度の障害手当金の最低保障額は、1,150,200 円 とされた。

平成 24 年度	平成 25 年度
1,150,200 円	<u>1,150,200 円</u>

経過的な老齢厚生年金の支給繰上げの請求方法（則 30 条 8 項・9 項・10 項）

特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢（男性）が、平成 25 年 4 月から 61 歳に引き上げられるとともに、経過的な老齢厚生年金の支給繰上げ制度が開始されることに伴い、当該支給繰上げの請求方法等についての規定が新設された。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

新設条項（則 30 条 8 項・9 項・10 項）	
<u>8 法附則第 13 条の 4 第 1 項の規定による支給繰上げの請求（法附則第 8 条の 2 各項の表の上欄に掲げる者（国民年金法附則第 5 条第 1 項の規定による国民年金の被保険者でないものに限る。）がこれらの表の下欄に掲げる年齢（以下「特例支給開始年齢」という。）に達する日の属する月の前月までに請求するものに限る。）を行う場合は、氏名、生年月日、住所及び支給繰上げの請求をする旨を記載した書類を第 1 項の請求書に添えなければならない。この場合において、請求者が国民年金法附則第 9 条の 2 第 1 項又は第 9 条の 2 の 2 第 1 項の規定による支給繰上げの請求を行うことができる者であることにより、国民年金法施行規則第 16 条第 1 項の規定により提出する請求書に同条第 5 項の書類を添えるときは、当該書類に併記して行うものとする。</u>	
<u>9 前項の請求をする者が、法附則第 9 条の 2 第 1 項に規定する障害状態にあるときは、次の各号に掲げる事項を記載した書類を第 1 項の請求書に添えなければならない。</u>	
一 請求者の氏名、生年月日及び住所	
二 基礎年金番号	
三 障害の原因である疾病又は負傷の傷病名、当該疾病又は負傷に係る初診日、当該疾病又は負傷が治っているときはその旨及びその治った年月日	
四 障害を支給事由とする公的年金給付を受ける権利を有する者にあつては、当該給付の名称、当該給付に係る制度の名称及びその管掌機関、その支給を受けることができることとなった年月日並びにその年金証書又はこれに準ずる書類の年金コード又は記号番号若しくは番号	
<u>10 前項の書類には、次の各号に掲げる書類等を添えなければならない。ただし、同項第 4</u>	

号の記載があるときは、この限りでない。

一 障害の状態の程度に関する医師又は歯科医師の診断書

二 前号の障害が別表に掲げる疾病又は負傷によるものであるときは、その障害の状態の程度を示すレントゲンフィルム

三 障害の原因となった疾病又は負傷に係る初診日を明らかにすることができる書類

老齢厚生年金の裁定請求漏れを防止するための情報の提供（則 128 条）

老齢厚生年金の裁定請求漏れを防止するために、被保険者及び被保険者であった者に対し、必要に応じ裁定請求の手続きに関する情報を提供する旨の規定が設けられた。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

（第 01・第 9・第 8 条 02 項） 要 旨

厚生労働大臣は、被保険者及び被保険者であった者に対し、必要に応じ、年金たる保険給付を受ける権利の裁定の請求に係る手続に関する情報を提供するとともに、当該裁定を請求することの勧奨を行うものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による情報の提供及び勧奨を適切に行うため、被保険者であった者その他の関係者及び関係機関に対し、被保険者であった者に係る氏名、住所その他の事項について情報の提供を求めることができる。

ねんきん定期便における節目年齢の変更（則 12 条の 2 第 2 項）

被保険者が節目年齢（35 歳、45 歳、58 歳）に達する年度のねんきん定期便には、通常のねんきん定期便に記載する内容に加えて、国民年金の第 1 号被保険者期間全体における保険料納付状況、厚生年金保険の被保険者期間全体における標準報酬月額及び標準賞与額などを記載することとされている。節目年齢のうち、「58 歳」を「59 歳」に改めることとされた。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

要 旨

前項の規定にかかわらず、同項の規定により通知が行われる被保険者が 35 歳、45 歳及び 59 歳に達する日の属する年度における同項の通知は、当該被保険者に係る同項各号に掲げる事項（同項第 2 号に掲げる事項及び最近 1 年間の被保険者期間における保険料の納付状況を除く。）のほか、次の各号に掲げる事項を記載した書面によって行うものとする。

1 国民年金法施行規則第 15 条の 2 第 2 項第 1 号に掲げる事項

2 すべての国民年金法第 7 条第 1 項第 1 号に規定する第 1 号被保険者としての被保険者期間における保険料の納付状況並びに被保険者期間における標準報酬月額及び標準賞与額

一括適用事業所の事業主が行う被保険者の資格取得等の届出方法の改正（則 15 条・18 条・19 条・19 条の 5・21 条の 2・22 条）

現行の厚生年金保険制度では、一括適用事業所の事業主は、下記の各届出を磁気ディスクによる方法によって行わなければならないものとされているが、改正により、紙による届出も認めることとされた。（平成 24 年 8 月 13 日施行）

- ①被保険者の資格取得の届出（則 15 条）
- ②被保険者の報酬月額の届出（則 18 条）
- ③被保険者の報酬月額変更の届出（則 19 条）
- ④被保険者の賞与額の届出（則 19 条の 5）
- ⑤被保険者の住所変更の届出（則 21 条の 2）
- ⑥被保険者の資格喪失の届出（則 22 条）

厚生年金基金の資産構成割合の策定の義務化（基金則 42 条 1 項・3 項）

年金給付等積立金の運用に関する基本方針に、「長期にわたり維持すべき資産の構成割合に関する事項」が加えられ、従来、努力義務とされていた資産構成割合の策定が義務化された。また、当該事項を定める場合においては、専門的知識及び経験を有する者から意見を聴取しなければならないこととされた。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

労務管理その他の労働に関する一般常識

労働契約法の改正

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法 18 条）

有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みが導入された。原則として、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、6 ヶ月以上の空白期間があるときは、前の契約期間を通算しないこととする。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

要 旨

同一の使用者ととの間で締結された 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。

当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（以下、「空白期間」という。）があり、当該空白期間が 6 月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間が 1 年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

労働契約法第 18 条第 1 項の通算契約期間に関する基準を定める省令（平成 24 年 10 月 26 日厚生労働省令第 148 号）

同一の有期労働契約労働者と使用者との間で、無契約期間において再度有期労働契約が締結された場合における、通算契約期間に関する基準が定められた。有期労働契約期間の通算が 1 年以上の場合は、6 月以上の空白期間、有期労働契約期間の通算が 1 年未満の場合は、当該有期労働契約期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間以上の空白期間がある場合は、契約期間は通算されない。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

要 旨

第一条 労働契約法（以下「法」という。）第 18 条第 2 項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる無契約期間（一の有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間がある場合の当該期間をいう。以下この条において同じ。）に応じ、それぞれ当該各号に定めるものであることとする。

1 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間（以下この項において「第 1 無契約期

間」という。) 第1無契約期間の期間が、第1無契約期間の前にある有期労働契約の契約期間(2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

二 第1無契約期間の次に到来する無契約期間(以下この項において「第2無契約期間」という。) 次に掲げる場合に应じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第1無契約期間が前号に定めるものである場合 第2無契約期間の期間が、第2無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

ロ イに掲げる場合以外の場合 第2無契約期間の期間が、第1無契約期間と第2無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間(2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

三 第2無契約期間の次に到来する無契約期間(以下この項において「第3無契約期間」という。) 次に掲げる場合に应じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第2無契約期間が前号イに定めるものである場合 第3無契約期間の期間が、第3無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

ロ 第2無契約期間が前号ロに定めるものである場合 第3無契約期間の期間が、第1無契約期間と第3無契約期間の間にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合 第3無契約期間の期間が、第2無契約期間と第3無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間(2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に2分の1を乗じて得た期間(6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。)未満であること。

四 第3無契約期間後に到来する無契約期間 当該無契約期間が、前3号の例により計算して得た期間未満であること。

2 前項の規定により通算の対象となるそれぞれの有期労働契約の契約期間に1月に満たない端数がある場合は、これらの端数の合算については、30日をもって1月とする。

第二条 法第18条第2項の厚生労働省令で定める期間は、同項の当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間(1月に満たない端数を生じたときは、これを1月

として計算した期間とする。)とする。

有期労働契約の通算契約期間が1年未満の場合に、クーリング期間と認められ、それ以前の有期労働契約が通算されず、リセットされることになる空白期間は下記のとおり。

有期労働契約の通算契約期間	クーリングの対象となる空白期間
2ヵ月以下	1ヵ月以上
2ヵ月超～4ヵ月以下	2ヵ月以上
4ヵ月超～6ヵ月以下	3ヵ月以上
6ヵ月超～8ヵ月以下	4ヵ月以上
8ヵ月超～10ヵ月以下	5ヵ月以上
10ヵ月超～1年未満	6ヵ月以上

有期労働契約の更新等（法 19 条）

有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の継続雇用につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが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ときは、有期労働契約が更新されたものとみなす。（平成 24 年 8 月 10 日施行）

要 旨

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

1. 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
2. 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（法 20 条）

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

要 旨

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契

約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

労働者派遣法の改正（平成 24 年 10 月 1 日施行）

（１）目的（法 1 条）

要 旨
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

（２）許可の欠格事由（法 6 条）

要 旨
次の各号のいずれかに該当する者は、一般労働者派遣事業の許可を受けることができない。
1. 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定等により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して 5 年を経過しない者
2. 健康保険法、船員保険法、労働者災害補償保険法、厚生年金保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律等の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して 5 年を経過しない者
3. 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの
4. 一般労働者派遣事業の許可を取り消され、又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられ、当該取り消し又は命令の日から起算して 5 年を経過しない者
5. 一般労働者派遣事業の許可を取り消された者が法人である場合、又は特定労働者派遣事業の廃止を命じられた者が法人である場合において、当該取り消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員であった者で、当該取り消し又は命令の日から起算して 5 年を経過していないもの
6. 一般労働者派遣事業の許可の取り消し又は特定労働者派遣事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法第 15 条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に一般労働者派遣事業の廃止の届出又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの
7. 前号に規定する期間内に、一般労働者派遣事業の廃止の届出又は特定労働者派遣事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の通知の日前 60 日以内に当該法人の役員であった者で、当該届出の日から起算して 5 年を経過しないもの
8. 暴力団員又は暴力団員でなくなった日から 5 年を経過しない者（以下、「暴力団員等」

という。)

9. 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

10. 法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

11. 暴力団員等がその事業活動を支配する者

12. 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

(3) 事業報告等 (法 23 条)

要 旨

派遣元事業主は、厚生労働省令の定めるところにより、関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない。

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

(4) 派遣元事業主の関係派遣先に対する労働者派遣の制限 (法 23 条の 2)

要 旨

派遣元事業主は、当該派遣元事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある者その他の当該派遣元事業主と特殊の関係のある者として厚生労働省令で定める者（以下「関係派遣先」という。）に労働者派遣をするときは、関係派遣先への派遣割合が百分の八十以下となるようにしなければならない。

(5) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置 (法 29 条の 2)

要 旨

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

(6) 有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等 (法 30 条)

要 旨

派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者（以下「有期雇用派遣労働者等」という。）の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。

1. 期間を定めないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。
2. 当該派遣元事業主が職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合にあっては、有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。
3. 前2号に掲げるもののほか、有期雇用派遣労働者等を対象とした期間を定めないで雇用される労働者への転換のための教育訓練その他の期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(7) 均衡を考慮した待遇の確保（法 30 条の 2）

要 旨
派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。 2. 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

(8) 労働者派遣に関する料金の額の明示（法 34 条の 2）

要 旨
派遣元事業主は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。 1. 労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合、当該労働者 2. 労働者派遣をしようとする場合及び労働者派遣に関する料金の額を変更する場合、当該労働者派遣に係る派遣労働者

(9) 日雇労働者についての労働者派遣の禁止（法 35 条の 3）

要 旨
派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める

場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行つてはならない。

2. 厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正の立案を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なければならない。

(10) 離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止（法 40 条の 6）

要 旨	
派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者として厚生労働省令で定める者を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。	
2. 派遣先は、派遣元から、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣に係る通知を受けた場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば前項の規定に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。	

障害者雇用促進法の改正

障害者の法定雇用率が引き上げられた。今回の改正に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、民間企業の場合、「常時 56 人以上の労働者を雇用する事業主」から「常時 50 人以上の労働者を雇用する事業主」に変わった。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

事業主区分	法定雇用率（改正前）	法定雇用率（改正後）
民 間 企 業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%

高年齢者雇用安定法の改正

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき、事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止した。（平成 25 年 4 月 1 日施行）

改 正 前	改 正 後
高年齢者雇用確保措置を講ずるために必要な準備期間として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 103 号）附則第 1 条第 2 号に掲げる規定の施行の日から起算して 3 年を経過する日以後の日で政令で定める日までの間、事業主は、第 9 条第 2 項に規定する協	削除