

追補 はじめに
平成30年7月の「働き方改革関連法」成立など、これまでの期間に多くの法令が改正されました。これによりテキストの該当箇所を変更・追加する必要が多く生じたため、以下にその追補を記述しました。

監修者記す

標準テキスト「労務管理3級（第2版）」追補表 R1.7.5掲載（R2.6.30、R3.6.22更新）

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後							
初刷～ 第2刷	ix		なし	法令名の表記について 正式名称：外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 略称表記：技能実習法							
第3刷	x			正式名称：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 略称表記：労働施策総合推進法 正式名称：障害者の雇用の促進等に関する法律 略称表記：障害者雇用促進法							
初刷～ 第2刷	ix		法令名の表記について 正式名称：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 略称表記：パート法	正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 略称表記：パート・ <u>タイム・有期雇用労働法</u>							
第3刷	x										
初刷～ 第3刷	22	本文上から 6行目～	<u>3年間</u> 保存しなければならない(法109条)。	<u>5年間</u> （当分の間3年間）保存しなければならない（法109条・143条）。							
初刷～ 第3刷	22	本文上から 12行目	「 <u>3年間保存</u> 」の起算日～	「 <u>5年間</u> （当分の間3年間）保存」の起算日～							
初刷～ 第3刷	23	本文下から 2行目～	この請求は、違反のあったときから <u>2年以内</u> にしなければならない（法114条）。	この請求は、違反のあったときから <u>5年以内</u> （当分の間3年以内）にしなければならない（法114条・143条）。							
初刷～ 第3刷	29	本文上から 10～17行目	〈パートタイム労働者への明示事項〉 <u>短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（以下、「パート法」という）では、労基法においては書面明示までを求めている「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」および「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」について、文書の交付・ファックス・電子メールによる明示を義務づけている。違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人の契約ごとに10万円以下の過料を課せられる（パート法6条・31条、パート則2条）。</u>	〈パートタイム労働者・有期雇用労働者への明示事項〉 <u>短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」という）では、労基法においては書面明示までを求めている「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」および「短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」について、文書の交付・ファックス・電子メール等による明示を義務づけている。違反の場合、パートタイム労働者または有期雇用労働者1人の契約ごとに10万円以下の過料を課せられる（パートタイム・有期雇用労働法6条・31条、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（以下、「パート・有期則」といい、「パート則」とあるのは「パート・有期則」と読み替える）2条）。事業主は、パートタイム・有期雇用労働法6条に基づき短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない（パート・有期則2条2項）。</u> <u>なお、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律71号）のパートタイム・有期雇用労働法改正部分は、中小企業には2021（令和3）年3月31日まで適用を猶予されていたが、2021年4月1日より中小企業にも適用されている。</u>							
初刷～ 第3刷	74	本文上から 18行目～	なし	追加。 退職時等の証明書の請求権の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して2年である（同法115条）。							
初刷～ 第3刷	75	本文上から 7行目～	なし	追加。 金品のうち賃金以外の請求権の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して2年である（同法115条）。金品のうち、賃金請求権の消滅時効についてはその権利を行使できるときから起算して5年（当分の間3年）、退職手当の消滅時効についてはその権利を行使できるときから起算して5年である（同条・143条）。							
初刷～ 第3刷	90	最後	なし	追加。 ④ 賃金請求権の消滅時効 賃金請求権の消滅時効は、その権利を行使できる時から起算して5年とされているが（同法115条）、当分の間3年とされている（同法143条）。この場合の賃金には、金品返還の場合の賃金（同法23条）、賃金支払いの5原則が適用される賃金（同法24条）、非常時支払いの賃金（同法25条）、休業手当（同法26条）、出来高払制の保障給（同法27条）、時間外・休日労働・深夜業に対する割増賃金（同法37条）、年次有給休暇期間中の賃金（同法39条9項）、未成年者の賃金（同法59条）が含まれる。しかし、退職手当の請求権の消滅時効は、その権利を行使できる時から起算して5年である（同法115条・143条）。							
初刷～ 第3刷	93	本文下から 10行目	① 労働時間の把握義務の法的根拠	①労働時間の把握義務							
初刷～ 第3刷	93	最後	なし	追加。 また、事業者は一定の時間を超える長時間労働により疲労の蓄積した労働者に対して医師による面接指導等*を行わなければならない（安衛法66条の8、66条の8の2）。 *『テキスト第3章第2節⑦（1）③「健康管理措置の徹底」（328頁）を参照。 事業者には、その医師による面接指導等を実施するために、「高度プロフェッショナル制度」の対象労働者を除き、労働者の労働時間の状況を把握する義務がある（安衛法66条の8の3）。なお、「高度プロフェッショナル制度」において使用者には対象労働者の「健康管理時間」を把握する義務が生じることになる（労基法41条の2第1項）。 *『テキスト第2章第4節⑦として追補されている「高度プロフェッショナル制度」（134頁）（追補3頁）を参照。							
初刷～ 第3刷	105		図表2－3－1 各種変形労働時間制の法定要件 フレックスタイム制	図表2－3－1 各種変形労働時間制の法定要件 フレックスタイム制 <table><tr><td>清算期間が1ヵ月以内のフレックスタイム制の場合</td><td>全事業場</td><td>清算期間を平均して週40時間（特例対象事業場では44時間）（注6）</td><td>なし</td><td>○（注4）</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	清算期間が1ヵ月以内のフレックスタイム制の場合	全事業場	清算期間を平均して週40時間（特例対象事業場では44時間）（注6）	なし	○（注4）	○	×
清算期間が1ヵ月以内のフレックスタイム制の場合	全事業場	清算期間を平均して週40時間（特例対象事業場では44時間）（注6）	なし	○（注4）	○	×					

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																																				
				<table><tr><td>清算期間が1ヵ月を超え、3ヵ月以内のフレックスタイム制の場合</td><td></td><td>清算期間を平均して週40時間、かつ、当該清算時間を1ヵ月ごとに区分した各期間ごとの週平均労働時間が50時間を超えないこと（注6）</td><td>なし</td><td>○ (注4)</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	清算期間が1ヵ月を超え、3ヵ月以内のフレックスタイム制の場合		清算期間を平均して週40時間、かつ、当該清算時間を1ヵ月ごとに区分した各期間ごとの週平均労働時間が50時間を超えないこと（注6）	なし	○ (注4)	○	○																													
清算期間が1ヵ月を超え、3ヵ月以内のフレックスタイム制の場合		清算期間を平均して週40時間、かつ、当該清算時間を1ヵ月ごとに区分した各期間ごとの週平均労働時間が50時間を超えないこと（注6）	なし	○ (注4)	○	○																																		
初刷～第3刷	105	本文下から6行目～	なし (なお、注5)は、30.2.13 訂正表で追加、第2刷では追加済)	追加。 注6) 完全週休2日制の場合は、過半数代表者との労使協定により、40時間ではなく、「(清算期間の所定労働日数×8時間)÷(清算期間の暦日数÷7日)」を週法定労働時間とすることができる。																																				
初刷～第3刷	117	本文上から3～7行目	フレックスタイム制は、1ヵ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業の時刻を自らの意思で選択して働くことにより、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとすることを目的とした労働時間制度である(昭63.1.1 基発1号、平11.3.31 基発168号)。	フレックスタイム制は、3ヵ月以内の一定の期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮しようとする制度である。 なお、フレックスタイム制の運用に当たっては、使用者が各日の始業・終業時刻を画一的に特定することは認められない。(法32条の3第1項、平30.9.7 基発0907第1号) フレックスタイム制を導入した場合には、原則として当該協定で清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が週40時間という法定労働時間を超えていない範囲内において、時間外労働とすることなく、労働させることができる。																																				
初刷～第3刷	118	本文上から4～11行目	2) 清算期間と起算日 清算期間とは、フレックスタイム制によって労働時間の計算を行う期間のことである。労使協定には、清算期間とその起算日を定めておく必要がある(労基則12条の2第1項)が、清算期間は1ヵ月以内の期間であれば、1週間でも4週間でもよい。実務上は、賃金の計算期間に合わせて1ヵ月とするのが一般的で、その場合は、起算日と清算期間を賃金締切日に合わせて、「毎月1日から末日までとする」などのように定めることとなる。	2) 清算期間と起算日 清算期間とは、フレックスタイム制によって労働時間の計算を行う期間のことである。労使協定には、清算期間とその起算日を定めておく必要がある(労基則12条の2第1項)が、清算期間は3ヵ月以内の清算期間であれば、1週間でも4週間でもよい。実務上は、賃金の計算期間に合わせて月単位とするのが一般的で、その場合は、起算日と清算期間を賃金締切日に合わせて、「毎月1日から末日までとする」「○月1日から○月末日までとする」などのように定めることとなる。																																				
初刷～第3刷	118	本文上から16～18行目	この時間は、清算期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以内になるように定めなければならない。この場合、図表2-3-11の条件式を満たす必要がある。	この時間は、清算期間を平均し、原則として1週間の労働時間が40時間以内になるように定めなければならない。この場合、図表2-3-11の条件式を満たす必要がある。 特例措置対象事業場(本章第2節92頁「③法定労働時間の特例措置」参照)については、清算期間が1ヵ月以内の場合には週平均44時間までとすることが可能であるが、清算期間が1ヵ月を超える場合には特例措置の適用はなくなり週40時間を超えると時間外労働となる(労基則25条の2第4項)。																																				
初刷～第3刷	118	本文下から11行目～	具体的には、1ヵ月を清算期間とした場合の総労働時間は、図表2-3-12の時間以下になるようにしなければならない。	具体的には、月単位を清算期間とした場合の総労働時間は、図表2-3-12の時間以下になるようにしなければならない。																																				
初刷～第3刷	118	本文下から5行目～	なし	追加。 4) 完全週休2日制の場合の清算期間における労働時間の限度 清算期間における総労働時間は、清算期間を平均し40時間以内になるよう定めるのが原則であるが、1週間の所定労働日数が5日の労働者についてフレックスタイム制を適用する場合においては、労使協定により、所定労働日数に8時間乗じた時間数を清算期間における法定労働時間の総枠とすることができる(法32条の3第3項)。 この場合において、次の式で計算した時間数を1週間当たりの労働時間の限度とすることとなる。 (清算期間の所定労働日数×8時間)÷(清算期間の暦日数÷7日)																																				
初刷～第3刷	118～119	118頁 本文下から5行目～ 119頁 本文下から11行目	<u>4) 標準となる1日の労働時間</u> <u>5) コアタイム</u> <u>6) フレキシブルタイム</u>	<u>5) 標準となる1日の労働時間</u> <u>6) コアタイム</u> <u>7) フレキシブルタイム</u>																																				
初刷～第3刷	119		図表2-3-12 月の暦日数ごとの清算期間における総労働時間	差し替え。 図表2-3-12 月単位の暦日数ごとの清算期間における総労働時間 <table><tr><th colspan="2">1か月単位</th><th colspan="2">2か月単位</th><th colspan="2">3か月単位</th></tr><tr><th>清算期間の暦日数</th><th>法定労働時間の総枠</th><th>清算期間の暦日数</th><th>法定労働時間の総枠</th><th>清算期間の暦日数</th><th>法定労働時間の総枠</th></tr><tr><td>31日</td><td>177.1時間</td><td>62日</td><td>354.2時間</td><td>92日</td><td>525.7時間</td></tr><tr><td>30日</td><td>171.4時間</td><td>61日</td><td>348.5時間</td><td>91日</td><td>520.0時間</td></tr><tr><td>29日</td><td>165.7時間</td><td>60日</td><td>342.8時間</td><td>90日</td><td>514.2時間</td></tr><tr><td>28日</td><td>160.0時間</td><td>59日</td><td>337.1時間</td><td>89日</td><td>508.5時間</td></tr></table> 出所：フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き（厚生労働省）	1か月単位		2か月単位		3か月単位		清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	31日	177.1時間	62日	354.2時間	92日	525.7時間	30日	171.4時間	61日	348.5時間	91日	520.0時間	29日	165.7時間	60日	342.8時間	90日	514.2時間	28日	160.0時間	59日	337.1時間	89日	508.5時間
1か月単位		2か月単位		3か月単位																																				
清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠	清算期間の暦日数	法定労働時間の総枠																																			
31日	177.1時間	62日	354.2時間	92日	525.7時間																																			
30日	171.4時間	61日	348.5時間	91日	520.0時間																																			
29日	165.7時間	60日	342.8時間	90日	514.2時間																																			
28日	160.0時間	59日	337.1時間	89日	508.5時間																																			
初刷～第3刷	119～120	119頁 本文下から3行目～ 120頁 本文上から3行目	③労使協定の締結と届出 フレックスタイム制に関する労使協定は行政官庁への届出を要しないが、始業および終業時刻に関する事項は就業規則等の絶対的記載事項であるため、就業規則等の変更および届出が必要となる。 なお、フレックスタイム制の労使協定に	③労使協定の締結と届出 フレックスタイム制の導入に当たっては、就業規則等の定めおよび労使協定の締結を要する(法32条の3第1項)。 この労使協定は、清算期間が1ヵ月以内のものにあっては、有効期間を定める必要はなく(昭63.3.14 基発150号、平6.3.31 基発181号)届出を要しないが、清算期間が1ヵ月を超えるものである場合は、当該労使協定に有効期間の定めをするともに、所定の様式により、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない(法32条の3第1項・第4項、労基則12条の3)。																																				

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後						
			は、有効期間を定める必要はない（昭63. 3. 14 基発150号、平6. 3. 31 基発181号）。							
初刷～第3刷	130	本文上から5行目～	◆労働基準法の労働時間、休憩および休日に関する規定の適用除外対象者には、3つの種類がある。	◆労働基準法の労働時間、休憩および休日に関する規定の適用除外対象者には、 <u>次の3つの種類と「高度プロフェッショナル制度」の適用対象者</u> がある。						
初刷～第3刷	130	本文上から13行目～	なし	追加。 ◆「高度プロフェッショナル制度」の適用対象となる者の要件と使用者の義務の基本を理解する。						
初刷～第3刷	134	最後	なし	追加。 7 高度プロフェッショナル制度 平成30年7月公布の働き方改革関連法により、いわゆる高度プロフェッショナル制度が創設された。この制度は「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」業務に従事する「書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められて」おり、「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」労働者に対しては労働時間、休憩、休日および深夜割増賃金に関する規定は適用しない、とするものである（労基法41条の2）。ここにおいて、この制度は労基法41条2号の「管理監督者」とは異なり、深夜割増賃金に関しても適用除外とされていることに注意が必要である。本条を受けて労基法施行規則では、対象業務として金融商品開発、経営コンサルタントなどの業務を挙げ、収入として年収1,075万円などとした要件を定めている（労基則34の2）。 この制度の適用対象者に対して使用者は、「健康管理時間」を把握する義務、年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日確保義務を負い、加えて①勤務間インターバルの確保（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1ヵ月または3ヵ月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施が義務付けられている。 なお、この制度においては、適用対象者の本人の同意を得ることが必要であり、また以上を含む一定の内容を労使委員会の決議事項とすることが定められた。適用する際の要件については細かなものが定められているので、2級追補表2～3頁で詳説する。						
初刷～第3刷	135	本文上から7行目～	◆三六協定の趣旨、定める事項、届出、延長できる時間の限度など基本的な知識を押さえる。	◆三六協定の趣旨、定める事項、届出、 <u>延長して労働させることができる限度時間</u> など基本的な知識を押さえる。						
初刷～第3刷	139	本文上から2行目～	（1）（昭63. 3. 14 基発150号、平11. 3. 31 基発168号）	（1）（昭63. 3. 14 基発150号、平11. 3. 31 基発168号、 <u>平30. 9. 7 厚生労働省告示323号</u> ）						
初刷～第3刷	139	本文上から7行目～	（2）三六協定で定める事項	差し替え。 （2）三六協定で定めるべき事項 2019年4月1日より、労基法36条2項および労基則17条において、三六協定で定める事項は、以下のようになっている。 <u>①36条の規定により労働時間を延長し又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲（労基法36条2項1号）</u> <u>②対象期間（1年に限る）（同2号）</u> <u>③労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合（同3号）</u> <u>④対象期間における、1日、1ヵ月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数（同4号）</u> <u>⑤「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヵ月について100時間未満でなければならない、かつ2ヵ月から6ヵ月までを平均して80時間を超過しないこと」（同5号、労基則17条1項3号）など労基則17条1項各号に定める事項</u> これに伴い、三六協定の届出様式も変更されている（様式9号の7）。 なお、特別条項付き三六協定の場合の協定事項については、後述の（3）②（141～142頁）を参照。						
初刷～第3刷	139	本文下から12行目～	（3）三六協定の届出方法 ①三六協定の届出と協定書 三六協定の届出は、法令の様式（様式9号から9号の <u>4</u> ）～	（3）三六協定の届出方法 ①三六協定の届出と協定書 三六協定の届出は、法令の様式（様式9号から9号の <u>7</u> ）～						
初刷～第3刷	140	本文下から12行目～	（1）「 <u>労働時間の延長の限度</u> 」基準	差し替え。 （1） <u>時間外労働の上限規制</u> ①時間外労働の上限規制 時間外労働の上限時間については、2019年3月31日までは、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平10労働省告154号（以下、限度基準告示））に基づく指導がなされてきたが、2019年4月1日施行の改正労基法においてはこれを労基法本文において上限を定め、これを罰則により担保することとした（労基法36条3・4項・6項）。 労基法36条4項は、同条3項の限度時間を、1ヵ月について45時間および1年について360時間、ただし1年単位の変形労働時間制（対象期間として3ヵ月を超える期間を定める場合）の時間外労働の限度時間は、1ヵ月について42時間および1年について320時間とする。 <table><tr><td>期間</td><td>限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）</td></tr><tr><td>1ヵ月</td><td>45（42）時間</td></tr><tr><td>1年間</td><td>360（320）時間</td></tr></table> 上記限度時間は、2020年3月31日までは、中小企業（→第2章第5節6（1）（143頁）を参照）には適用が猶予され、中小企業に適用されるのは2020年4月1日からとなる。 なお、三六協定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と使用者（以下、あわせて「労使当事者」という）との間で締結するが、労使当事者は、三六協定の締結に当たり、労基法36条7項の規定に基づき策定された「労働基準法第36条第1項の協定で定	期間	限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）	1ヵ月	45（42）時間	1年間	360（320）時間
期間	限度時間（カッコ内は対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者の延長時間の限度）									
1ヵ月	45（42）時間									
1年間	360（320）時間									

刷	頁	該当箇所	変	更	前	変	更	後														
								める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年9月7日厚生労働省告示第323号。以下、「三六協定留意事項指針」という。）に適合したものとなるようにしなければならない（労基法36条8項）。この三六協定留意事項指針に基づき行政官庁は三六協定を締結する使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言および指導を行うことができる。この助言、指導に当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない（同条9項、10項）。改正の詳細は厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」を参照のこと。 https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf なお、改正労基法の施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた三六協定に対して上限規制が適用される。2019年3月31日を含む期間について定めた三六協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されない。														
初刷～第3刷	140～141	140頁 本文下から4行目～141頁 本文下から4行目	(2)	「限度基準」	の主な内容			差し替え。 (2)「三六協定留意事項指針」の主な内容 三六協定留意事項指針の主な内容は、次のとおりである。 ①労使当事者の責務（2条） 三六協定の締結当事者である労使当事者は、労働時間の延長・休日労働は必要最小限にとどめ、かつ延長時間は限度時間を超えないようにすることを十分留意した上で、三六協定を締結するよう努めなければならない。 ②使用者の責務（3条） 使用者は、三六協定を締結し限度時間内で労働させた場合であっても、安全配慮義務（労働契約法5条）を負うことに留意しなければならない。 さらに使用者は、労災認定基準によれば、週40時間を超える実労働時間が、（i）1ヵ月間において概ね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患および虚血性心疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できること、（ii）発症前1ヵ月間に概ね100時間または発症前2ヵ月から6ヵ月までにおいて月平均概ね80時間を超える場合には、業務と脳血管疾患および虚血性心疾患の発症との関連性が強いと評価されていることに留意しなければならない。 ③業務区分の細分化（4条） 時間外労働・休日労働をさせる業務の種類を定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない。 ④限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項（5条） ⑤1ヵ月に満たない期間において労働する労働者の延長時間の目安（6条） 労使当事者は、有期労働者で契約期間が1ヵ月未満のものを三六協定の対象労働者にする場合、その延長時間は、下記の期間の区分に応じた目安時間を超えないものとするよう努めなければならない。 <table><tr><th>期 間</th><th>目 安 時 間</th></tr><tr><td>1日を超え1週間未満</td><td>15時間×(期間の日数÷7日)</td></tr><tr><td>1週間</td><td>15時間</td></tr><tr><td>1週間を超え2週間未満</td><td>27時間×(期間の日数÷14日)</td></tr><tr><td>2週間</td><td>27時間</td></tr><tr><td>2週間を超え4週間未満</td><td>43時間×(期間の日数÷28日)</td></tr><tr><td>4週間</td><td>43時間</td></tr></table> 注) 目安時間に1時間未満の端数がある場合は、これを1時間に切り上げる ⑥休日労働を定めるに当たっての留意事項（7条） 労使当事者は、三六協定において休日労働を定めるに当たっては、休日労働日数をできるだけ少なくし、かつ休日における労働時間をできる限り短くするよう努めなければならない。 ⑦健康福祉確保措置（8条） ⑧限度時間の適用除外（9条）・適用猶予（附則3項）	期 間	目 安 時 間	1日を超え1週間未満	15時間×(期間の日数÷7日)	1週間	15時間	1週間を超え2週間未満	27時間×(期間の日数÷14日)	2週間	27時間	2週間を超え4週間未満	43時間×(期間の日数÷28日)	4週間	43時間
期 間	目 安 時 間																					
1日を超え1週間未満	15時間×(期間の日数÷7日)																					
1週間	15時間																					
1週間を超え2週間未満	27時間×(期間の日数÷14日)																					
2週間	27時間																					
2週間を超え4週間未満	43時間×(期間の日数÷28日)																					
4週間	43時間																					
初刷～第3刷	141～142	141頁 本文下から3行目～142頁 本文上から3行目	(3)	特別条項付き協定				差し替え。 (3)特別条項付き協定 ①特別条項付き三六協定 改正労基法の施行により時間外労働限度時間告示が廃止され、労基法36条3・4項に定める限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに、労使当事者で定めた特別延長時間まで労働させることができる。特別条項付き三六協定に関する規定も労基法36条5項に移された。 労基法36条5項は、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1ヵ月について労働時間を延長して労働させ、および休日において労働させることができる時間を限度時間を含めて100時間、ならびに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間については限度時間を含めて720時間とする上限を設けた。 また、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満でなければならない（同条6項2号）、対象期間の初日から1ヵ月毎に区分した期間に当該各期間の直前の2ヵ月～6ヵ月の期間において、時間外労働と休日労働の合計が80時間を超えないこと（同3号）とし、これらに違反した場合には罰則（6ヵ月以下の懲役、30万円以下の罰金（労基法119条））の対象となる。 特別条項により月45時間・年360時間（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は月42時間・年320時間）を超えて労働させることができる「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」（法第36条第5項）とは、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合をいうものである。具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業又は業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要がある。また、限度時間を超えた延長時間を定める場合、労使当事者は、できる限り限度時間に近づけるように努めなければならない（三六協定留意事項指針5条2項）。														

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				②特別条項付き協定の協定内容 特別条項付き三六協定は、3（2）の三六協定で定める事項に加えて、「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」、「臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における1ヵ月の時間外労働時間と休日労働の合計時間数（100時間未満）」「1年の時間外労働時間数」（720時間以内）、限度時間を超えることができる回数（年間6回以内）、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」、「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」を定めなければならない（労基則17条）。 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない（三六協定留意事項指針8条）。 (1) 医師による面接指導 (2) 深夜業（22時～5時）の回数制限 (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル） (4) 代償休日・特別な休暇の付与 (5) 健康診断 (6) 連続休暇の取得 (7) 心とからだの相談窓口の設置 (8) 配置転換 (9) 産業医等による助言・指導や保健指導 特別条項付き三六協定は届出様式9号の2により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。 ③時間外労働の上限規制の適用除外・適用猶予 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外される（労基法36条11項）。ただし、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者について、週40時間を超える時間外労働が月100時間を超える場合には、医師の面接指導を実施しなければならない（安衛法66条の8の2第1項）。 また、建設業、自動車運搬の業務、医師、鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業については、上限規制の適用が5年間猶予される（労基法139条～142条）。
初刷～第3刷	146	本文上から6行目～	◆年次有給休暇の付与要件、付与日数、比例付与、付与方法、時季指定権と時季変更権、半日単位・時間単位の付与、有給休暇の賃金など基本的な知識を押さえる。	◆年次有給休暇の付与要件、付与日数、比例付与、付与・取得方法、時季指定権と時季変更権、半日単位・時間単位の付与、 <u>使用者による時季指定義務</u> 、有給休暇の賃金など基本的な知識を押さえる。
初刷～第3刷	155	本文上から7行目～	なし	追加。 (11) 使用者による時季指定義務 使用者は、有給休暇を10労働日以上付与される労働者に対して、基準日（継続勤務した期間を6ヵ月経過日から1年ごとに区分した各期間の初日をいう。最後の期間が1年に満たない場合の初日を含む。）から1年以内の期間にその付与した日数のうち5日について、労働者ごとに時季を指定して有給休暇を取得させなければならない（労基法39条7項）。 ただし、すでに(1)原則の通り労働者が請求・取得した日数、(2)前項の「計画的付与制度」により取得した日数、および(3)この時季指定により取得させた日数が5日に達した労働者については、それ以上時季を指定することは必要なく、また、することもできない（同法39条8項）。 使用者は、時季指定に当たっては、あらかじめ、その時季について当該労働者の意見を聴取しなければならない、またその意見を尊重するよう努めなければならない（労基則24条の6）。 (12) 年次有給休暇管理簿 使用者は、労働者に有給休暇を付与・取得させた時季、日数および基準日を労働者ごとに明らかにした「年次有給休暇管理簿」を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及および当該期間の満了後3年間保存しなければならない（労基則24条の7）。
初刷～第3刷	155	本文上から7～14行目	(11) 有給休暇の買上げ (12) 不利益取扱いの禁止	(13) 有給休暇の買上げ (14) 不利益取扱いの禁止
初刷～第3刷	157	本文下から10～9行目	平21.12.28 雇児発1228第2号（以下、「通達」という）第4－1（7）。	平28.8.2 職発0802第1号・雇児発1228第3号（以下、「通達」という）第4－1（7）。
初刷～第3刷	157	本文下から2行目	「②合理的な理由がある場合」の後に追加	③業務の性質・業務の実施体制に照らして、時間単位の子の看護休暇の取得が困難な業務に従事している労働者である場合（詳細は、「③ 時間単位の取得」を参照）
初刷～第3刷	158	本文上から7～23行目	③ 半日単位の取得	差し替え ③ 時間単位の取得 2021（令和3）年1月1日より子の看護休暇の時間単位取得が可能となった（法16条の2第2項）。事業主は、労働者から子の看護休暇の時間単位取得の申出があった場合には、原則としてこれを拒むことができない（法16条の3第1項）。 時間単位とは、1時間の整数倍をいう（通達第4－2（4））。時間は、申出日の1日の所定労働時間未満であって、始業時刻から連続しまたは終業時刻まで連続しなければならない（育児介護施行規則34条）。時間単位の子の看護休暇の申出をできる労働者については、1日の所定労働時間が一定の時間以上という制限はない。 この看護休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するか、労働者の選択にゆだねられるものである（通達第4－2（1））。 労働者が、時間単位で子の看護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱う。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要がある。 「業務の性質・実施体制に照らして時間単位取得が困難」な労働者として労使協定を締結した場合には、時間単位の子の看護休暇の取得対象から除外することは可能である。 時間単位の子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者の例は、以下のとおり（平21.12.28 厚労省告示509号「事業主が講ずべき措置等に関する指針」第2－（3））。 イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				時間の途中までまたは途中から子の看護休暇を取得させることが困難な業務 ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇を取得した後の勤務時間または取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務 ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務
初刷～第3刷	159	本文下から13行目	「なお、「合理的理由があると認められる労働者」とは、1週間の所定労働日数が2日以下である者という。」の後に追加	③業務の性質・業務の実施体制に照らして、時間単位の介護休暇の取得が困難な業務に従事している労働者である場合（詳細は、「③時間単位の取得」を参照）
初刷～第3刷	159	本文下から5行目～	③ 半日単位の申出	差し替え ③ 時間単位の取得 対象家族の介護等を行う者が、突発的な対応や介護専門職との相談などを行う場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするための環境整備として、2021（令和3）年1月1日より、介護休暇が時間単位で取得できることとなった。時間単位の意味や適用除外者については、子の看護休暇の時間単位取得と同じ扱いである。
初刷～第3刷	173	173頁 本文上から3行目～ 174頁 本文上から20行目	（3）期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	削除
初刷～第3刷	173	本文上から4行目～	なし	追加。 （3）有期雇用労働者の待遇の原則 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律71号）は、平成30年7月6日に公布され、これにより旧パート法は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」といい、テキスト中に「パート法」とあるのは「パートタイム・有期雇用労働法」と読み替える）となり、旧パート法の規制の多くが有期雇用労働者にも及ぼされた（2020（令和2）年4月1日施行。中小企業に対しては2021（令和3）年4月1日に適用）。 同一企業内における通常の労働者（いわゆる正規型の労働者および事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を総称する）と有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、期間の定めがある雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的としている。 パートタイム・有期雇用労働法に関する改正の主なポイントは以下の3点である。 ①不合理な待遇差の禁止（同一企業内において、通常の労働者と有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止）。 ②有期雇用労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化（雇入れ時および説明の求めがあったとき） ③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備（都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う。均衡待遇や、待遇差の内容・理由についても対象となる） ① 不合理な待遇の禁止 事業主は、その雇用する有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該有期雇用労働者および通常の労働者の①業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない（パートタイム・有期雇用労働法8条。均衡待遇の原則）。旧労契法20条の同趣旨の規定が廃止され、パートタイム・有期雇用労働法8条として設けられたものである。 令和2年10月に旧労契法20条に関する5つの最高裁判決があり、平成30年の2判決とあわせて注目されている。それぞれ事案ごとの判断であるが、どのような処遇が争点となって、結論が導き出されたのか簡潔に紹介する。 i）ハマキョウレックス事件（最二小判平30.6.1）では、トラック運転手の正社員と契約社員との間の処遇格差が争点となり、旧労契法20条に係る最初の最高裁判決となった。最高裁は、旧労契法20条の趣旨を、有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであるとした。そして、同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違がありうることと前提に、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解されるとした。他方、同条の規定は私法上の効力を有するものと解するのが相当であり、同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となるが、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないとしている。 ii）長澤運輸事件（最二小判平30.6.1）は、正社員であった大型車両の運転手が、定年退職後に有期労働契約の嘱託乗務員として再雇用される際の処遇が、定年前と相違していたことが争点となった。最高裁は、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、定年後の継続雇用者である事情は、旧労契法20条にいう「その他の事情」として考慮され得るとしたうえで、基本給、能率給、職務給、住宅手当、家族手当、役付け手当、賞与の相違は不合理とはいえないとしたが、精動手当、超動手当の相違はその手当の支給の趣旨は定年後再雇用者でも当てはまるとして、不合理な相違であるとした。 iii）大阪医科薬科大学事件（最三小判令2.10.13）では、大学の教室事務員について正職員と有期労働契約のアルバイト職員との処遇の格差が争点となった。大阪高裁が、正職員に付与している夏期特別休暇をアルバイト職員に付与しないことは不合理とし、基本給、休日賃金、法定外年休、医療費補助措置については不合理ではないとした高裁の判断がそのまま確定した。最高裁では、賞与と病気欠勤中の賃金保障の相違が争点となったが、賞与について「他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における賞与の性質やこれを支給す

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				ることとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである」として、正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力および責任の程度等と、アルバイト職員の職務内容等を比較のうえ、大学が、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえ、正職員とアルバイト職員との間の賞与の相違を不合理ではないと判断し、病欠欠勤中の賃金保障等の相違も不合理ではないとした。 iv) メトロコマース事件（最三小判令2.10.13）では、売店業務に従事する正社員と契約社員との処遇の相違が争点となり、東京高裁が本給、資格手当、賞与の相違は不合理でないとしつつ、住宅手当の相違、褒賞、早出残業手当の相違は不合理であり、不法行為を構成するとの判断は確定した。他方、正職員の4分の1を下回る相違は不合理としていた退職金については、最高裁でその相違は不合理ではないとされている。その理由は、退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労働の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、会社は、正社員としての職務を遂行しうる人材の確保やその定着を図るなどの目的から、さまざまな部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえ、有期雇用契約の更新によって就業していた契約社員に対し退職金を支給しないことは、不合理とはいえないとしたものである。 v) 日本郵便（佐賀・東京・大阪）事件3判決（最一小判令2.10.15）は、郵便事業に従事する有期雇用労働者が、正社員に支給されている各種の手当、適用されている休暇等についての相違が争われた。これらについて、各手当、休暇の趣旨ごとに判断された。 ② 差別的取扱いの禁止 さらに、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の有期雇用労働者（職務内容同一有期雇用労働者）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者）については、有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない（均等待遇の原則。パートタイム・有期雇用労働法9条）。 なお、パートタイム・有期雇用労働法は、通常の労働者と有期雇用労働者との待遇差が不合理か差別的取扱いか否かについて、原則となる考え方および具体例を指針で示すこととされ（同法15条）、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30厚労省告示430号。いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン）が発出されている。全文は以下で確認のこと。https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf ③ 賃金の均衡待遇 通常の労働者と有期雇用労働者と職務内容等が異なる場合であっても、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者を除く）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称のいかんを問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く）を除く）を決定するように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法10条）。 ④ 就業規則の作成・変更 事業主は、有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、または変更しようとするときは、当該事業所において雇用する有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法7条2項）。 ⑤ 通常の労働者への転換制度 事業主は、有期雇用労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置（通常の労働者への転換制度）を講じなければならない。通常の労働者への転換を推進するため、有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない（パートタイム・有期雇用労働法13条）。 ①通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する有期雇用労働者に周知すること。 ②通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する有期雇用労働者に対して与えること。 ③一定の資格を有する有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。 ⑥ 待遇等についての事業主の説明義務 事業主は、有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、以下につき説明しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法14条1項）。 （i）期間の定めがあることによる不合理な待遇・差別的取扱いは設けていないこと、（ii）職務の内容・職務の成果等どのような要素を勘案した賃金制度となっているか、（iii）どのような教育訓練がなされるのか、（iv）どのような福利厚生制度が利用できるか、（v）どのような通常の労働者への転換推進措置を実施しているか。この説明は、契約更新ごとに行う必要がある。 事業主は、有期雇用労働者から求めがあったときは、比較対象となる通常の労働者との間にある待遇差の有無、その内容と理由について説明しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）。待遇差の内容を説明するのは口頭でもよいが、資料を活用してわかりやすく説明するとよい。 説明に際しては、(1)比較対象となる通常の労働者との間で、待遇の決定基準（賃金表など）の相違の有無、(2)相違がある場合には、比較対象となる通常の労働者と有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容、または待遇の決定基準（賃金表など）、待遇差の理由を説明する。 その際には、比較対象となる通常の労働者と有期雇用労働者の①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明しなければならない。また、決定にあたって考慮した事項についても説明しなければならない。 比較対象となる通常の労働者については、有期雇用労働者と職務の内容、配置の変更の範囲等が最も近いと事業主が判断する通常の労働者を選定する。労働者が納得するまで説明することを求めているものではないが、納得を得られるよう真摯で丁寧な説明が求められている。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				事業主は、有期雇用労働者に説明する際には、有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表等）を活用しながら口頭で説明を行う。ただし、説明すべき事項をすべて記載した資料で、有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えない。資料を作成する際には、パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書（https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf）が参考になる。 ⑦ 説明を求めたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止 事業主は、有期雇用労働者が⑥の説明を求めたことを理由として、有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（パートタイム・有期雇用労働法14条3項）。 ⑧ 相談体制の整備 事業主は、有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない（パートタイム・有期雇用労働法16条）。 ⑨ 短時間・有期雇用管理者の選任 事業主は、常時10人以上の有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、指針に定める事項その他有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めなければならない（パートタイム・有期雇用労働法17条）。 短時間・有期雇用管理者に期待されている業務は以下とされている（通達「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」(平31.1.30 基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号：第3-13-(3))。 イ 法に定める事項は言うまでもなく、短時間・有期雇用労働指針及び同一労働同一賃金ガイドラインに定める事項その他の有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。 ロ 有期雇用労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、有期雇用労働者の相談に応ずること。
初刷～第3刷	175	本文下から9行目～	なし	追加。 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律71号）は、2018（平成30）年7月6日に公布され、これにより「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」といい、「パート法」は「パートタイム・有期雇用労働法」と読み替える）となった（2020（令和2）年4月1日施行）。 この改正は、中小企業については、2021（令和3）年3月31日まで適用が猶予されていたが、2021（令和2）年4月1日から適用となっている。
初刷～第3刷	175	本文下から9行目～	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、本節において「パート法」という）では、パートタイム労働者について、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう（同法2条）。	パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者とは、その1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（パートタイム労働者と同種の業務を行ういわゆる正社員又は無期フルタイム労働者のうち1週間の所定労働時間が最も長い労働者をいう。パートタイム労働者と同種の業務を行う正社員がいない場合には、別種の業務を行う正社員のうち1週間の所定労働時間が最も長い労働者をいう）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう（同法2条1項）。以下同じ。
初刷～第3刷	178	本文下から6行目～	（平成26.7.24 雇発0724第1号（以下、「通達」という）	（平成31.1.30 基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号等（以下、「通達」という）
初刷～第3刷	179	本文上から1行目	（通達第3-9-（6））	（通達第3-9-（7））
初刷～第3刷	179	本文上から10行目	① 待遇の差別的取扱い禁止	① 不合理な待遇の禁止・差別的取扱いの禁止
初刷～第3刷	179	本文下から9行目	（パート法6条2項）	（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）
初刷～第3刷	179	本文下から3行目	③ 待遇の差別的取扱い禁止	③ 不合理な待遇の禁止・差別的取扱いの禁止
初刷～第3刷	180	本文上から13行目～	なし	追加。 （9）相談等を理由とする不利益取扱いの禁止 事業主は、（8）のパートタイム労働者が説明を求めたことを理由として、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（パートタイム・有期雇用労働法14条3項）。
初刷～第3刷	180	本文上から13行目～	（9）短時間雇用管理者の選任	差し替え。 （10）短時間・有期雇用管理者の選任 事業主は、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平30厚労省告示429号により改正された平19厚労省告示326号。以下「短時間・有期雇用労働指針」といい、「パート指針」とあるのは「短時間・有期雇用労働指針」と読み替える）に定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めなければならない。 短時間・有期雇用管理者に期待される業務は以下とされている（通達第3-13-（3）） イ 法に定める事項は言うまでもなく、短時間・有期雇用労働指針及び同一労働同一賃金ガイドラインに定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。 ロ パートタイム労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、パートタイム労働者の

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				相談に応ずること。
初刷～ 第3刷	181	本文上から 8～9行目	② 労働条件を合理的な理由なく一方的に 不利益に変更することは認められないこと	② パートタイム労働者の雇用管理の改善に関する措置を講ずるに際して、通常の労働者その 他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に変更することは認められないこと
初刷～ 第3刷	181	本文上から 10～11行目	③ フルタイムで働く～	削除。
初刷～ 第3刷	181	本文上から 12行目	④ パートタイム労働者の多くは、～	③ パートタイム労働者の多くは、～
初刷～ 第3刷	181	本文下から 12行目	⑤ パート法10条で定める～	④ パートタイム・有期雇用労働法10条で定める～
初刷～ 第3刷	181	本文下から 9行目～	なし	追加。 ⑤ 比較対象となる通常の労働者は、その職務内容、職務の内容および変更の範囲等が、パー トタイム労働者のそれと最も近いと事業主が判断するものとする。 ⑥ 事業主は、待遇の相違の内容として、以下の事項を説明するものとする。(i) 通常の労働 者とパートタイム労働者との間の待遇に関する基準の有無、(ii) 待遇の相違の内容、(iii) 上記 (i)の基準がある場合は、その基準の内容
初刷～ 第3刷	181	本文下から 9行目～	⑥ 同法12条で定める～ ⑦ 同法14条2項で定める～	⑦ 同法12条で定める～ ⑧ 同法14条2項で～
初刷～ 第3刷	182	本文上から 1行目～	⑧ 同法7条に定める～ ⑨ 短時間雇用管理者を選任したときは、 短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やす い場所に掲示するなどして、パートタイム 労働者への周知に努めること	⑨ 同法7条に定める～ ⑩ 短時間・有期雇用管理者を選任したときは、短時間・有期雇用管理者の氏名を事業所の見 やすい場所に掲示するなどして、パートタイム労働者への周知に努めること
初刷～ 第3刷	192	最後 「(5) その 他の派遣先 の義務」に 追加	なし	追加。 また、③均等法における妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等、職場におけるセ クシュアルハラスメントを防止する雇用管理上必要な措置等、職場における妊娠、出産に関 するハラスメントに関する雇用管理上必要な措置等の実施義務規定（同法47条の2）、④育児 休業の申出および育児休業の取得、介護休業申出および介護休業の取得、子の看護休暇の申出 および子の看護休暇の取得、介護休業の申出および介護休業の取得を理由としての不利益取扱 いの禁止の規定、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止する雇用管理上必要な 措置等の実施義務規定（同法47条の3）、⑤職場におけるパワーハラスメントを防止する雇用 管理上必要な措置等の実施義務規定（同法47条の4）について、派遣先は、派遣元とともに当 該派遣労働者を雇用する事業主とみなされて適用される。 ⑥ 働き方改革による派遣労働者の処遇 働き方改革関連法によりパートタイム労働者、有期雇用労働者とともに、派遣労働者につい ても、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために、以下のような制度が新設された。 施行は令和2年4月1日である。これに伴い、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対 する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平30.12.28）」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドラ イン）が策定された。事業主はこれを参照して、以下の義務を遵守しなければならない。 (1) 情報提供義務 派遣先事業主は、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ご とに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報の提供を義務づけられる（改正労働者 派遣法26条7項・8項）。 派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供がない場合には、労働者派遣契約を締結しては ならない（改正労働者派遣法26条9項）。派遣先からの待遇に関する情報の提供等違反につい ては、厚生労働大臣による勧告および公表の対象となる。 また、派遣先事業主は、上記の提供情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に 対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない（改正労働者派遣法26条10項）。 (2) 派遣労働者の均等・均衡待遇 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、 当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者 および通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のう ち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、 不合理と認められる相違を設けてはならない（均衡待遇。改正労働者派遣法30条の3第1項）。 派遣元事業主は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇（改正労働者派遣法30条の3）か、 ②一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として省令で定めるもの と同等以上になること等）を満たす、過半数代表者等との労使協定による待遇か（改正労働者 派遣法30条の4）のいずれかを確保しなければならない。 派遣元事業主は、労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの区分を 派遣先に通知し、派遣元管理台帳に記載しなければならない。派遣先は、派遣先台帳に当該区 分を記載しなければならない（改正労働者派遣法35条・37条・42条）。 ① 派遣先均等・均衡方式 派遣先均等・均衡方式を採る場合には、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される 通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約および当該派遣先における慣 行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、そ の職務の内容および配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常 の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるも のについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇 に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない（均等待遇。改正労働 者派遣法30条の3第2項）。 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式により賃金を決定するに当たっては派遣先に雇用さ れる通常の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力 または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定する。 通常の労働者と職務内容が同一でかつ全雇用期間中の職務内容・配置の変更の範囲が同一と

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				見込まれる派遣労働者については、不利益な待遇が禁止されることとなる。 上記に該当しない派遣労働者の待遇については、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均衡を考慮した賃金の決定をするよう努めなければならない（改正労働者派遣法30条の5）、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。 ② 労使協定方式 派遣元事業主は、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、その雇用する派遣労働者の待遇（教育訓練、福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く）について、次に掲げる事項を定めたときは、①派遣先均等・均衡方式を適用せず、労使協定で定めた待遇とすることができる（改正労働者派遣法30条の4）。 (i) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲 (ii) 派遣労働者の賃金を同種の労働者に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上にすること (iii) 賃金決定に当たり公正な評価をすること (iv) 賃金以外の待遇の決定方法 (v) 段階的・体系的な教育訓練の実施など (3) 就業規則作成・変更に応じた意見聴取努力義務 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、または変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない（改正労働者派遣法30条の6）。 (4) 待遇に関する説明義務の強化 派遣労働者について、派遣元事業主に、派遣労働者が求めた場合または労働者派遣をしようとするときには、派遣労働者に待遇差の内容やその理由等についての説明をしなければならない。派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いには禁止されている（改正労働者派遣法31条の2）。 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付等により①文書交付等による特定事項（昇給、賞与、退職手当の有無）、派遣労働者の均衡待遇規定、派遣労働者の均等待遇規定、労使協定による派遣労働者の待遇の確保、待遇の職務内容などを勘案した賃金の決定について講ずるべき措置の内容を明示するとともに、その措置の内容を説明しなければならない。 また、派遣労働者から求めがあったときには、比較対象労働者との待遇差の内容、派遣労働者の均衡待遇規定、派遣労働者の均等待遇規定、労使協定による派遣労働者の待遇の確保、待遇の職務内容などを勘案した賃金の決定、就業規則の作成・変更時の意見聴取について説明しなければならない。この場合、決定の理由および決定にあたって考慮した事項についても説明しなければならない。 (5) 派遣先による適正な派遣就業の確保 ①派遣先は、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない（派遣労働者がすでに当該業務に必要な能力を有している場合等は除く）。 ②派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令のもとに労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。また、これら以外であっても、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。 ③派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない（改正労働者派遣法40条）。 (6) 行政による履行確保、紛争解決制度 パートタイム・有期雇用労働法と同様に労働者派遣法においても①苦情の自主的解決（派遣元および派遣先の努力義務）、②行政ADR（派遣労働者と事業主との間の紛争解決のために行政による助言、指導、勧告、派遣労働者待遇調停会議による調停の実施）、③勧告に従わない場合の企業名公表等が設けられた（改正労働者派遣法47条の5～47条の10、49条の2）。
初刷～第3刷	197	本文上から3～6行目	そのため、均等法は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられている（同法11条）。	そのため、均等法は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられている（同法11条1項）。 事業主は、当該労働者が当該相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（同法11条2項）。 また、事業主は、他の事業主の講ずる雇用管理上必要な措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応じるように努めなければならない（同法11条3項）。 事業主と労働者には、職場におけるセクシュアルハラスメントとなる言動に起因する問題に対する関心と理解を深め必要な注意を払うように努める等の責務がある（同法11条の2）。 詳細については、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平18厚労省告示615号－最終改正は2020（令和2）年6月1日適用）に示されている。
初刷～第3刷	208	本文下から10行目	なし	追加。 ③ 1歳6ヵ月から2歳に達するまで育児休業ができる場合 以下の要件をすべて満たす場合、1歳6ヵ月から2歳に達するまでの子を対象に育児休業す

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				ることができる。 ①事業主に育児休業の申出をすること ②申出に係る子について、当該労働者または配偶者が、1歳6ヵ月に達する日において育児休業をしていること ③1歳6ヵ月に達する日後も休業することが雇用継続のために特に必要と認められること。 具体的には、 (i) 保育所の入所を希望し、申込みを行っているが、子が1歳6ヵ月に達する日後の期間について入所できない場合 (ii) 2歳以降養育することを予定していた配偶者が、死亡、疾病、離婚などのため同居しないこととなった場合、または、次の子の産前産後休業期間にかかる場合 上記の要件を満たす限り、それまで育児休業を取得していた配偶者と交替することなく、両親が同時にこの育児休業をすることも可能である。 期間雇用者も、以下の要件をすべて満たす場合は、この育児休業をすることができる。 ①当該事業主に引き続き1年以上使用されていること ②子が2歳に達する日までに、その労働契約（更新された場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと この③もまた、②の期間延長ではなく、別の種類の育児休業である。
初刷～第3刷	208	本文下から10行目	③ パパ・ママ育休プラス	④ パパ・ママ育休プラス
初刷～第3刷	209	本文下から5行目～	「パパ・ママ育休プラス」の申出および1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業の申出については2週間。	「パパ・ママ育休プラス」の申出ならびに1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業の申出および1歳6ヵ月から2歳までの子の育児休業の申出については2週間。
初刷～第3刷	210	本文下から9行目	同法8条1項、育介則17条	同法8条1項、育介則18条
初刷～第3刷	210	本文下から2行目～	同法8条3項、育介則19条	同法8条3項、育介則20条
初刷～第3刷	211	本文上から12行目	休業の開始は	育児休業（子が1歳未満のものに限る。）の開始は
初刷～第3刷	211	本文下から3行目～	ただし、変更後休業を開始しようとする日が、この指定日では間に合わないときは	ただし、変更後の育児休業開始予定日とされた日が変更申出日の翌日から起算して3日より前に到来とするときは
初刷～第3刷	212	本文上から6行目～	1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業については1歳6ヵ月	1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業については1歳6ヵ月。1歳6ヵ月から2歳までの育児休業については2歳
初刷～第3刷	212	本文上から8行目～	（「パパ・ママ育休プラス」および1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業については、2週間）	（「パパ・ママ育休プラス」の申出ならびに1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業の申出および1歳6ヵ月から2歳までの子の育児休業の申出については、2週間）
初刷～第3刷	213	本文上から10行目	（育介則20条）	（育介則21条）
初刷～第3刷	213	本文上から14行目～16行目	（「パパ・ママ育休プラス」の育児休業をする場合は1歳2ヵ月。1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業をする場合は1歳6ヵ月。以下同じ）	（「パパ・ママ育休プラス」の育児休業をする場合は1歳2ヵ月。1歳から1歳6ヵ月までの子の育児休業をする場合は1歳6ヵ月。1歳6ヵ月から2歳までの子の育児休業をする場合は2歳。以下同じ）
初刷～第3刷	222	本文上から13行目	育介則53・57条	育介則55・56条
初刷～第3刷	223	本文上から14行目	育介則61・66条	育介則60条・65条
初刷～第3刷	223	本文上から15行目	③1週間の所定労働日数が2日以下の者	③1週間の所定労働日数が2日以下の者（育介則61条・66条）
初刷～第3刷	223	本文上から16行目	④所定労働時間の全部が深夜にある者	④所定労働時間の全部が深夜にある者（育介則61条・66条）
初刷～第3刷	226	本文上から13行目	不利益取扱いの禁止	不利益取扱いの禁止等
初刷～第3刷	226	本文下から6行目	なし	追加。 また事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産したこと、労働者が家族を介護したことを知った場合、当該労働者に対し個別に育児休業・介護休業に関する休業中の待遇・休業後の労働条件等に関する事項の周知に努めなければならない（育介法21条1項）。
初刷～第3刷	226	226頁 本文下から3行目～227頁 本文上から4行目	2017（平成29）年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）および改正育介法では、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることがないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられている（均等法11条の2、育介法25条）。	2020（令和2）年6月1日施行の改正男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）および改正育介法では、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることがないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられている（均等法11条の3第1項、育介法25条1項）。 事業主は、当該労働者が当該相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（均等法11条の3第2項、育介法25条2項）。 事業主と労働者には、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントおよび職場における育児休業等に関するハラスメントとなる言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての注意を払うように努める等の責務がある（均等法11条の4、育介法25条の2）。
初刷～第3刷	228	本文上から4～8行目	また、制度等の利用を希望する労働者に対する調整の依頼や変更の相談は、ハラスメントには当たらないが、強制にならないように注意しなければならない（厚労省平29.1.1「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために	差し替え なお、業務分担や安全配慮義務等の観点から、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントおよび職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しない。 詳細については、2020（令和2）年6月1日に最終改正部分が適用された「事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平28厚労省告示312号）および「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
			事業主が講ずべき措置に関する指針」。	労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(平21厚労省告示509号)に示されている。
初刷～第3刷	230	本文下から3行目	なし	追加。 ⑦高度プロフェッショナル制度（法41条の2）
初刷～第3刷	238	本文上から8行目～	なし	追加 ③ 70歳までの就業確保措置 （1）高年齢者就業確保措置の概要 ① 措置の内容 ②の高年齢者雇用確保措置（義務）に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、次のいずれかの措置を講ずる努力義務が課される（法10条の2）。 1）70歳までの定年（65歳以上70歳未満）引上げ 2）定年（65歳以上70歳未満）の定め廃止 3）70歳までの継続雇用制度（65歳以上70歳未満）の導入（「65歳以上継続雇用制度」） ※65歳までの継続雇用制度（前節参照）では、定年まで雇用された事業主だけでなく子会社や関連会社などグループ企業の一定の範囲の事業主による継続雇用も認められている（「特殊関係事業主」）。70歳までの継続雇用制度においては、この「特殊関係事業主」による雇用に加えて、「特殊関係事業主」以外の他の事業主による雇用も可能である。 4）70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 5）70歳まで継続的に以下のいずれかの事業に従事できる制度の導入 ・事業主がみずから実施する社会貢献事業 ・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業 なお、4）と5）を総称して「創業支援等措置」という。 ② 高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主 1）定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主 2）65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主 （2）対象者基準 高年齢者就業確保措置は、努力義務であるので、上記（1）①の3）、4）、5）の措置については、対象となる高年齢者に係る基準（以下、「対象者基準」という）を定めることもできる。また、65歳以上継続雇用制度では、心身の故障のため業務に耐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・退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる。 対象者基準は、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については原則として労使に委ねられるものであり、当該対象者基準を設ける際には、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましい。 ただし、労使間で十分に協議のうえで定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、法の趣旨や他の労働関係法令に反する、または公序良俗に反するものは認められない。 （3）65歳以上継続雇用制度に関する特例 上述のとおり、65歳以上継続雇用制度では、自社および特殊関係事業主に加えて、特殊関係事業主以外の他社においても継続雇用が可能である。この場合、事業主は特殊関係事業主以外の他社と65歳以上70歳未満の高年齢労働者のための契約を締結することが必要である。 ただし、特殊関係事業主以外の他社で継続雇用される場合には、いわゆる「無期転換ルールの特例」（『労務管理2級』テキスト第2章第7節②（2）を参照）の対象にならず、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、無期転換申込権が発生する。 （4）指導、助言、勧告等 厚生労働大臣は、必要があると認めるときには、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導および助言を行うことや当該措置の実施に関する計画の作成を勧告することなどができる（法10条の3）。なお、違反があった場合の公表制度は設けられていない。 このほか、厚生労働大臣は、高年齢者就業確保制度の実施・運用につき指針を定めるものとされ、当該指針（「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」）として2020（令和2）年10月30日厚労省告示351号が発出されている。
初刷～第3刷	238	本文上から8行目	③ その他法令で定められた措置・届出など	④ その他法令で定められた措置・届出など
初刷～第3刷	238	本文下から13行目	具体的なことは必ず高年齢者雇用安定法、 <u>雇用対策法</u> 等の法令を確認されたい。	具体的なことは必ず高年齢者雇用安定法、 <u>労働施策総合推進法</u> 等の法令を確認されたい。
初刷～第3刷	238	本文下から11～6行目	① 高年齢者雇用推進者の選任 事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する高年齢者雇用推進者を選任するよう努めなければならない。高年齢者雇用推進者は、業務を遂行するために必要な知識および経験を有していると認められる者のうちから選任するものとされている（法11条）。	① 高年齢者雇用等推進者の選任 事業主は、高年齢者雇用確保措置等を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する高年齢者雇用等推進者を選任するよう努めなければならない。高年齢者雇用等推進者は、業務を遂行するために必要な知識および経験を有していると認められる者のうちから選任するものとされている（法11条・同法施行規則5条）。 ※高年齢者就業確保措置の新設に伴い、高年齢者雇用推進者の業務に当該就業確保措置の推進も含まれることとなり、名称も高年齢者雇用等推進者に変更された。
初刷～第3刷	238	本文下から5～1行目	② 再就職援助措置 事業主は、その雇用する45歳以上65歳未満の者が解雇等により離職する場合において、その者が再就職を希望するときは、求人の開拓などその者の再就職の援助に関し必要な措置（再就職援助措置）を講ずるよう努めなければならない（法15条）。	② 再就職援助措置 事業主は、その雇用する再就職援助対象高年齢者等（原則として、その雇用する45歳以上70歳未満の者であって、高年齢者雇用確保措置の対象にも高年齢者就業確保措置の対象にもなっていない者をいう。以下同じ）が解雇等により離職する場合において、その者が再就職を希望するときは、求人の開拓などその者の再就職の援助に関し必要な措置（再就職援助措置）を講ずるよう努めなければならない（法15条）。 ※高年齢者就業確保措置の新設に伴い、再就職援助措置の対象に、高年齢者就業確保措置による70歳未満の者が追加された。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																		
初刷～第3刷	239	本文上から1～4行目	③ 多数離職の届出 事業主は、その雇用する45歳以上65歳未満の者のうち、1ヵ月以内の期間に5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ多数離職届を公共職業安定所長に届け出なくてはならない（法16条）。	③ 多数離職の届出 事業主は、その雇用する再就職援助対象高齢者等のうち、1ヵ月以内の期間に5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ多数離職届を公共職業安定所長に届け出なくてはならない（法16条）。 ※高齢者就業確保措置の新設に伴い、多数離職の届出の対象に、高齢者就業確保措置による70歳未満の者が追加された。																		
初刷～第3刷	239	本文上から5～9行目	④ 求職活動支援書の作成 事業主は、事業主都合の解雇等により離職する45歳以上65歳未満の者が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、その者の職務の経歴等を記載した求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければならない（法17条）。	④ 求職活動支援書の作成 事業主は、事業主都合の解雇等により離職する高齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、その者の職務の経歴等を記載した求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければならない（法17条）。 ※高齢者就業確保措置の新設に伴い、求職活動支援書を作成の対象に、高齢者就業確保措置による70歳未満の者が追加された。																		
初刷～第3刷	239	本文下から6行目	雇用対策法10条	労働施策総合推進法10条																		
初刷～第3刷	239	本文下から5～1行目	⑥ 雇用状況の報告（高齢者雇用状況報告書） 事業主（報告の対象となる事業主に限る）は、毎年1回、6月1日現在の定年および継続雇用制度の状況、その他高齢者の雇用に関する現状を報告しなければならない。報告書の提出先は事業場の所在地を管轄する公共職業安定所であり、提出期限は当年7月15日である（法52条）。	⑥ 雇用状況等の報告（高齢者雇用状況報告書） 事業主（報告の対象となる事業主に限る）は、毎年1回、6月1日現在の定年、継続雇用制度、65歳以上継続雇用制度および創業支援等措置の状況、その他高齢者の就業の確保に関する現状を報告しなければならない。報告書の提出先は、厚生労働大臣であり、事業場の所在地を管轄する公共職業安定所長を経由して提出する。提出期限は当年7月15日である（法52条・同法施行規則33条）。 ※高齢者就業確保措置の新設に伴い、雇用状況等の報告の内容に、高齢者就業確保措置に係る状況が追加された。																		
初刷～第3刷	241	本文上から6行目	正式名称：障害者の雇用の促進等に関する法律。	削除。																		
初刷～第3刷	241	本文下から11行目	（2）障害者の範囲 障害者雇用促進法では、一定の障害があるため「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」を障害者としている（法2条）。	（2）障害者の範囲 障害者雇用促進法では、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」を障害者としている（法2条1号）。																		
初刷～第3刷	241	本文下から3行目	（法43条1項・71条）	（法43条1項）																		
初刷～第3刷	242		図表2－15－1 障害者の法定雇用率（2013年4月～）	差し替え。 図表2－15－1 障害者の法定雇用率（2021年3月～） <table><tr><td>一般の民間企業</td><td>2.3%</td></tr><tr><td>特殊法人など</td><td>2.6%</td></tr><tr><td>国・地方公共団体</td><td>2.6%</td></tr><tr><td>都道府県等教育委員会</td><td>2.5%</td></tr></table>	一般の民間企業	2.3%	特殊法人など	2.6%	国・地方公共団体	2.6%	都道府県等教育委員会	2.5%										
一般の民間企業	2.3%																					
特殊法人など	2.6%																					
国・地方公共団体	2.6%																					
都道府県等教育委員会	2.5%																					
初刷～第3刷	242	本文上から2行目	民間企業の場合、従業員を50人以上雇用していれば、	民間企業の場合、従業員を43.5人以上雇用していれば、																		
初刷～第3刷	242		図表2－15－2 法定雇用障害者数	差し替え。 図表2－15－2 法定雇用障害者数 <table><tr><td>週所定労働時間</td><td>30時間以上</td><td>短時間労働者（20時間以上30時間未満）</td></tr><tr><td>身体障害者</td><td>1</td><td>0.5</td></tr><tr><td>重度</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>知的障害者</td><td>1</td><td>0.5</td></tr><tr><td>重度</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>精神障害者</td><td>1</td><td>0.5 ※</td></tr></table> 図表2－15－2の下に、以下を追加する。 ※ 短時間労働者の精神障害者については、雇入れから3年以内または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内であり、かつ、2023（令和5）年3月31日までに雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した者については、対象者1人につき「1人」としてカウントする。	週所定労働時間	30時間以上	短時間労働者（20時間以上30時間未満）	身体障害者	1	0.5	重度	2	1	知的障害者	1	0.5	重度	2	1	精神障害者	1	0.5 ※
週所定労働時間	30時間以上	短時間労働者（20時間以上30時間未満）																				
身体障害者	1	0.5																				
重度	2	1																				
知的障害者	1	0.5																				
重度	2	1																				
精神障害者	1	0.5 ※																				
初刷～第3刷	242	本文下から8行目～	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 470人×2.0%＝9.4人 1人未満を切り捨てるので、9人の身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用する義務がある。	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 470人 × 2.3% ＝ 10.81人 1人未満を切り捨てるので、10人の身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用する義務がある。																		
初刷～第3刷	243	本文上から8行目～	法定雇用義務がある事業主（すなわち、民間企業であれば常時雇用労働者数が50人以上の事業主）は、～	法定雇用義務がある事業主（すなわち、民間企業であれば常時雇用労働者数が43.5人以上の事業主）は、～																		
初刷～第3刷	243	本文上から11行目	（法43条7項・71条2項）	（法43条7項）																		
初刷～第3刷	243	本文下から2行目	（法46条・47条・71条）	（法46条・47条）																		
初刷～第3刷	244	本文上から11行目	法定雇用率（民間企業であれば2.0%）を達成していない事業主は、～	法定雇用率（民間企業であれば2.3%）を達成していない事業主は、～																		

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷～第3刷	244	本文下から9行目～	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 雇用義務9人、実際の雇用障害者数が6人で、3人不足の場合 $3人 \times 5万円(月額) \times 12ヵ月 = 180万円(年額)$	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 雇用義務10人、実際の雇用障害者数が6人で、4人不足の場合 $4人 \times 5万円(月額) \times 12ヵ月 = 240万円(年額)$
初刷～第3刷	244	本文下から5行目～	法定雇用率（民間企業であれば2.0%）を超えた数の障害者を雇用している事業主には、～	法定雇用率（民間企業であれば2.3%）を超えた数の障害者を雇用している事業主には、～
初刷～第3刷	245	本文上から1行目～	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 雇用義務9人、実際の雇用障害者数が11人で、超えて雇用している人数が2人の場合 $2人 \times 2万7,000円(月額) \times 12ヵ月 = 64万8,000円(年額)$	【計算例】民間企業A社 常時雇用従業員数470人 雇用義務10人、実際の雇用障害者数が12人で、超えて雇用している人数が2人の場合 $2人 \times 2万7,000円(月額) \times 12ヵ月 = 64万8,000円(年額)$
初刷～第3刷	245	本文下から8行目～	法定雇用義務がある事業主（すなわち、民間企業であれば常時雇用労働者数が50人以上の事業主）は、～	法定雇用義務がある事業主（すなわち、民間企業であれば常時雇用労働者数が43.5人以上の事業主）は、～
初刷～第3刷	245	本文上から14行目～	なし	追加。 （４）特例給付金 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を「特定短時間労働者」として雇用する事業主に対する特例給付金制度が新設され、令和2年4月1日より施行された（法49条1項1号の2）。 ①対象となる労働者 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の対象障害者（特定短時間労働者） ②特例給付金の額 常時雇用労働者数が100人超の事業主 … 7,000円／人月 常時雇用労働者数が100人以下の事業主 … 5,000円／人月 ただし、法定雇用障害者数を上限とする。 （５）障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 中小事業主においては依然として障害者雇用の取り組みが遅れている状況にある。そこで従来の制度的枠組みに加え、障害者雇用に対する社会的な関心の喚起、経営者の理解の促進等を図るべく、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度が創設され、令和2年4月1日より施行された（法77条～77条の3）。 ① 概要 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みに関し、当該取組の実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる（法77条）。 ② 基準、要件など 認定に当たっての評価は以下の各基準、要件等に基づいて行われる（法規則36条の17）。 ・取り組みについて 体制づくり…組織面、人材面 仕事づくり…事業創出、職務選定および創出、障害者就労施設等への発注 環境づくり…職務環境、募集および採用、働き方、キャリア形成、その他の雇用管理 ・取り組みの成果について 数的側面…雇用状況、定着状況 質的側面…満足度およびワーク・エンゲージメント、キャリア形成 ・情報開示について 取り組み…体制・仕事および環境づくり 成果…数的側面、質的側面 ※項目ごとに点数化し、合計点によって評価される。 ・法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること 等。 ③ 認定事業主が使用できる表示 認定事業主は、商品、役務の提供の用に供する物、広告、取引に用いる書類等に、厚生労働大臣の定める表示を付することができる（法77条の2）。 ① 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な資格 次の在留資格を有する外国人は、各在留資格に定められた範囲で就労が可能である。 「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職＊１」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転動」「興行」「技能」「技能実習＊４」「特定技能＊５」 ＊１ 在留資格「高度専門職」は、ポイント制による高度人材を対象とする。ポイント制とは、高度人材（就労が認められている外国人のうち、高度な資質・能力を有すると認められる外国人）の受入れを促進するため、高度人材に対し、ポイントによる出入国管理上の優遇措置を与える制度である。 ＊２ 在留資格「介護」は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護または介護の指導を行う業務に従事する活動」が該当する。 ＊３ 外国人の介護就労は、本在留資格のほか、技能実習およびEPA（経済連携協定。インドネシア・ベトナム・フィリピンとの間）を通じる方法がある。 ＊４ 在留資格「技能実習」については、下記「（３）技能実習制度」（全面差替え）を参照のこと。 ＊５ 在留資格「特定技能」については、２級追補25～27頁「新たな外国人材受入れのための在留資格（特定技能外国人）」（新規追加）を参照のこと。
初刷～第3刷	249	本文下から9行目～	① 各在留資格に定められた範囲での就労が可能な資格 次の在留資格を有する外国人は、各在留資格に定められた範囲で就労が可能である。 「外交」「公用」「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職＊１」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転動」「興行」「技能」「技能実習＊２」 ＊１ 在留資格「高度専門職」は、ポイント制による高度人材を対象とする。ポイント制とは、高度人材（就労が認められている外国人のうち、高度な資質・能力を有すると認められる外国人）の受け入れを促進するため、高度人材に対し、ポイントによる出入国管理上の優遇措置を与える制度である。	

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後												
			* 2 在留資格「技能実習」については、本項「⑥技能実習制度」を参照のこと。													
初刷～第3刷	252	本文上から3行目	雇用対策法28条	労働施策総合推進法28条												
初刷～第3刷	252	本文上から4行目～	⑥ 技能実習制度	差し替え。 （3）技能実習制度 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間（最長5年間）に限って受け入れ、技能を習得してもらい、その移転を図ることによって、その地域の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度である。 平成29年11月1日、「技能実習法」が施行され、新たな技能実習制度がスタートした。技能実習法においては、実習の基本理念、実習実施者などの関係者の責務を明確にしたほか、技能実習計画の認定や監理団体の義務などについて規定している。 ①技能実習の基本理念 技能実習は、技能等の適正な修得等のために整備され、かつ技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならない。また技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない（技能実習法3条）。 ②関係者の責務 実習実施者の責務 技能実習生を受け入れる実習実施者は、技能実習生と技能実習を目的とした雇用契約を締結する。 実習実施者は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない（技能実習法5条1項）。 監理団体の責務 監理団体は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければならない（技能実習法5条2項）。 技能実習生の責務 技能実習生は、技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければならない（技能実習法6条）。 ③受入れ方式（「企業単独型」と「団体監理型」） 技能実習の受入れ方式には「企業単独型」と「団体監理型」の2つのタイプがある（技能実習法2条）。 「企業単独型」…日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施するもの 「団体監理型」…非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施するもの。監理団体は、技能実習生と団体監理型で技能実習を行う実習実施者との雇用関係の成立のあっせん等の職業紹介事業・技能実習生に入国当初の講習を行うほか、団体監理型で行う実習実施者と監理契約を締結して実習実施者を監理する。 ④実習の区分と在留資格 「企業単独型」「団体監理型」のそれぞれについて、入国後1年目の「技能等を習得する活動」、2・3年目の「技能等に習熟する活動」、4・5年目の「技能等に熟達する活動」の3つに分けられており、在留資格として以下の区分が設けられている（技能実習法2条、9条3号、入管法別表1の2）。 <table><tr><td></td><td>入国1年目</td><td>入国2・3年目</td><td>入国4・5年目</td></tr><tr><td>企業単独型</td><td>在留資格 「技能実習1号イ」</td><td>在留資格 「技能実習2号イ」</td><td>在留資格 「技能実習3号イ」</td></tr><tr><td>団体監理型</td><td>在留資格 「技能実習1号ロ」</td><td>在留資格 「技能実習2号ロ」</td><td>在留資格 「技能実習3号ロ」</td></tr></table> ⑤技能実習制度の適正化 技能実習法では、実習制度の適正化を図るために、以下のような規定がされている。 技能実習計画の認定 実習実施者は、技能実習生を受け入れるためには、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けなければならない（技能実習法8条）。審査・認定は主務大臣（法務大臣・厚生労働大臣）から委任を受けて外国人技能実習機構（後述）が行う（技能実習法12条）。 認定基準等 認定基準（技能実習法9条） ○実習生の本国において修得等が困難な技能等であること ○技能実習1号又は技能実習2号の技能実習計画で定めた技能検定または技能実習評価試験に合格していること（技能実習2号または技能実習3号の計画認定時） ○技能実習を行わせるための適正な体制および設備を有していること など 欠格事由 ※以下に該当しないこと（技能実習法10条） ○一定の前科がないこと ○5年以内に認定取消しを受けていないこと ○5年以内に出入国または労働に関する法令に関し不正または著しく不当な行為をしていないこと など 実習実施者は、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせなければならない、仮に		入国1年目	入国2・3年目	入国4・5年目	企業単独型	在留資格 「技能実習1号イ」	在留資格 「技能実習2号イ」	在留資格 「技能実習3号イ」	団体監理型	在留資格 「技能実習1号ロ」	在留資格 「技能実習2号ロ」	在留資格 「技能実習3号ロ」
	入国1年目	入国2・3年目	入国4・5年目													
企業単独型	在留資格 「技能実習1号イ」	在留資格 「技能実習2号イ」	在留資格 「技能実習3号イ」													
団体監理型	在留資格 「技能実習1号ロ」	在留資格 「技能実習2号ロ」	在留資格 「技能実習3号ロ」													

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				違反があった場合には、改善命令や認定の取消しの対象になる（技能実習法15条、16条）。 実習実施者の届出など 実習実施者は、技能実習を開始したときは、遅滞なく、開始した日その他主務省令で定める事項を主務大臣（届出は外国人技能実習機構へ行う）に届け出なければならない（技能実習法17条、18条）。 また、実習実施者には、帳簿の備付け（技能実習法20条）や、実施状況の報告（技能実習法21条）も義務付けられている。 監理団体の許可 監理事業を行おうとするものは主務大臣の許可を受けなければならない（技能実習法23条）。監理団体の許可区分には、「特定監理事業（技能実習1号、または2号の監理のみが可能）」と「一般監理事業（技能実習1号、2号、3号の監理が可能）」とがある。 許可基準等 許可基準（技能実習法25条） ○営利を目的としない法人であること （商工会議所・商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人等） ○監理事業を適正に行う能力を有すること ○監理事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること ○個人情報の適正な管理のため必要な措置を講じていること ○外部役員又は外部監査の措置を実施していること など 欠格事由 ※以下に該当しないこと（技能実習法26条） ○一定の前科がないこと ○5年以内に許可取消しを受けていないこと ○5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしていないこと など ⑥技能実習生の保護 技能実習法では、技能実習生の保護を図るべく、以下の行為を禁止し、違反に対しては罰則を科している。 ○暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって技能実習を強制する行為（技能実習法46条） ○違約金等を定める行為（技能実習法47条1項） ○貯蓄金を管理する契約を締結する行為（技能実習法47条2項） ○旅券等を保管する行為（技能実習法48条1項） ○私生活の自由を不当に制限する行為（技能実習法48条2項） また、技能実習生は、実習実施者・監理団体等が、法律又は命令等に違反する事実がある場合においては、その事実を主務大臣に申告することができる。法違反事実を申告したことを理由とする技能実習生に対する不利益取扱いは禁止される（技能実習法49条）。 ⑦技能実習の流れ 技能実習の流れは、次のとおりである。 図 技能実習の流れ 出所：新たな外国人技能実習制度について（法務省・厚生労働省） ⑧移行対象職種・作業 移行対象職種・作業として、80職種144作業が定められている。 （平成31年2月8日現在）

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				農業関係（２職種６作業）、漁業関係（２職種９作業）、建設関係（22職種33作業）、食品製造関係（11職種16作業）、繊維・衣服関係（13職種22作業）、機械・金属関係（15職種29作業）、その他（14職種26作業）、社内検定型の職種・作業（１職種３作業） ※移行対象職種・作業とは、技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議による確認の上、第２号又は第３号技能実習への移行に係る技能実習において技能実習生が修得等をした技能等の評価を客観的かつ公正に行うことができる公的評価システムとして整備された技能検定等を有する職種・作業の総称をいう。（外国人技能実習機構HPより） ⑨外国人技能実習機構 外国人技能実習機構（技能実習法57条～）は、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護、人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進等を目的とした認可法人である。 事務としては、技能実習計画の認定、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可に関する調査、技能実習生からの相談への対応・援助などを行っている。
初刷～第３刷	254	本文上から３行目～	外国人を雇用する事業主は、外国人労働者（特別永住者および在留資格が「外交」「公用」の者を除く）の「雇入れ」および「離職」の際に、その氏名、在留資格、在留期限などについて、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）へ届け出なければならない（雇用対策法第28条）。	外国人を雇用する事業主は、外国人労働者（特別永住者および在留資格が「外交」「公用」の者を除く）の「雇入れ」および「離職」の際に、その氏名、在留資格、在留期限、 <u>中長期在留者にあっては在留カードの番号などについて、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）へ届け出なければならない（労働施策総合推進法第28条）。</u>
初刷～第３刷	254	本文上から11行目～	届出にあたり（雇入れ・離職にあたり）、事業主は届出対象の外国人の氏名・在留資格・在留期間・生年月日・性別・国籍を、中長期在留者にあっては在留カード、中長期在留者以外の外国人にあっては旅券・在留資格証明書によって確認する義務がある。届出対象の外国人が資格外就労許可を受けている者の場合は、中長期在留者にあっては在留カード、中長期在留者以外の外国人にあっては旅券・在留資格証明書・資格外活動許可書・就労資格証明書によって確認する義務がある（法規則11条）。	届出にあたり（雇入れ・離職にあたり）、事業主は届出対象の外国人の氏名・在留資格・在留期間・生年月日・性別・国籍および中長期在留者にあっては在留カードの番号について、中長期在留者にあっては在留カード、中長期在留者以外の外国人にあっては旅券・在留資格証明書によって確認する義務がある。届出対象の外国人が資格外就労許可を受けている者の場合は、中長期在留者にあっては在留カード、中長期在留者以外の外国人にあっては旅券・在留資格証明書・資格外活動許可書・就労資格証明書によって確認する義務がある。 <u>届出対象の外国人が特定技能の在留資格者である場合は法務大臣が指定する特定産業分野、届出対象の外国人が技能実習の在留資格者である場合は法務大臣が指定する特定活動を、法務大臣が交付した指定書によって確認する義務がある。（法規則11条）。</u>
初刷～第３刷	269	本文下から４行目～	なし	追加。 産業医を選任した事業場は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法および産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、３(5)④（282頁）に示した方法（なお、③の方法による場合には、事業場内のイントラネットでの電子掲示板への掲載なども含まれる。）により、労働者に周知しなければならない（法101条２項、安衛則98条の２）。 また、産業医の選任義務のない事業者であっても労働者の健康管理等の全部または一部を行わせる者も、当該方法による当該周知を行うよう努めなければならない（法101条３項）。
初刷～第３刷	270	本文上から16～18行目	ii）法66条の８第１項に規定する面接指導および66条の９に規定する必要な措置の実施、ならびにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること	ii）法66条の８第１項および法66条の８の２第１項に規定する面接指導ならびに66条の９に規定する必要な措置の実施、 <u>ならびにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること</u>
初刷～第３刷	271	本文上から１～９行目	② 労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。 ③ ①の事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、または衛生管理者に対して指導・助言をすることができる。 ④ 少なくとも毎月１回作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。事業者は、産業医にそれをなす権限を与えなければならない（同則15条）。	② 労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、あらかじめ当該勧告の内容について事業者意見求めたうえで事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる（法13条、安衛則14条の３）。 <u>産業医から勧告を受けた事業者は、次のことを行わなければならない（同則14条の３）。</u> i）当該勧告の内容および当該勧告を踏まえて講じた措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨およびその理由を記録し、これを３年間保存しなければならないこと ii）当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容および当該勧告を踏まえて講じた措置または講じようとする措置の内容を、措置を講じない場合にあってはその旨およびその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこと ③ ①の事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、または衛生管理者に対して指導・助言をすることができる（同則14条）。 ④ 少なくとも毎月１回（産業医が事業者から毎月１回以上一定の情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも２ヵ月に１回）作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。（同則15条）。 なお、一定の情報とは、①衛生管理者が毎週１回作業場等で行う巡視の結果、②①のほか、労働者の健康障害を防止し、労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会または安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたものをいう。 ⑤ 事業者は、産業医に①の事項をなし得る権限を与えなければならない（同則14条の４）。また、産業医を選任した事業者は、産業医に対して、労働者の健康管理等に必要以下の情報を提供し、情報の区分に応じて、それぞれに定める時期に行わなければならない（法13条、13条の２、同則14条の２、15条の２）。 i）①健康診断、②長時間労働者もしくは高度プロフェッショナル制度適用者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導を実施後の既に講じた措置または講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由） 提供時期：①～③の結果についての医師または歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				ii) 1週間当たり40時間を超えて労働させた場合における時間外・休日労働時間数が1ヵ月当たり80時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報（高度プロフェッショナル制度対象労働者については、1週間当たりの健康管理時間（※1）40時間を超えた場合における健康管理時間が1ヵ月当たり80時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る当該超えた健康管理時間に関する情報） 提供時期：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに（※2）提供すること。 iii) 労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数などの労働者の業務に関する情報のうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認める情報 提供時期：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。 ※1 健康管理時間とは、「高度プロフェッショナル制度対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間」をいう（労基法41条の2第1項第3号）。 ※2 速やかとは、「おおむね2週間以内」をいう。
初刷～第3刷	281	本文下から2行目	なし	追加。 iii) 産業医は、労働者の健康を確保する観点から、衛生委員会または安全衛生委員会に対して必要な調査審議を求めることができる（安衛則23条）。この場合、当該産業医は、当該委員会に出席する必要がある。
初刷～第3刷	282	本文上から7行目～	④安全衛生委員会等の開催・記録・議事概要の周知 安全委員会・衛生委員会または安全衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事で重要なものは記録を作成して、3年間保存しなければならない（安衛則23条）。	④安全衛生委員会等の開催・記録・議事概要の周知 安全委員会・衛生委員会または安全衛生委員会は、毎月1回以上開催し、開催の都度、これらの委員会の意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容および議事で重要なものを記録し、これを3年間保存しなければならない（安衛則23条）。 ⑤産業医の辞任または解任時の衛生委員会または安全衛生委員会への報告 産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、事業者は、産業医が辞任したときまたは産業医を解任したときは、遅滞なく（おおむね1ヵ月以内）、その旨およびその理由を衛生委員会または安全衛生委員会に報告しなければならない（安衛則13条）。
初刷～第3刷	291	本文上から5～9行目	（4）<u>国が推奨する教育</u> ① 法定教育以外の教育 国は、事業者が法定教育以外の教育で実施すべきものとして、次の教育を推奨している（「安全衛生教育の推進について」（平3.1.21 基発39号、平13.7.12 基発第623号）別紙「安全衛生教育推進要綱」）。	（4）<u>法定教育に準じて行うべき教育</u> ① 法定教育以外の教育 国は安衛法に基づく雇入時教育を始めとする安全衛生教育およびこれに準じた研修等を実施することを事業者に求めている。さらに国は事業者に対して、これら法定教育以外に、労働災害の防止のために必要な次に掲げる安全衛生教育及び研修（以下「教育等」という）を実施することとしている（「安全衛生教育及び研修の推進について」（平3.1.21 基発第39号、平28.10.12 基発第1012第1号）別紙「安全衛生教育等推進要綱」）。
初刷～第3刷	291	本文上から15行目	④ 職長等に対する能力向上教育に準じた教育	④ <u>安全推進者</u> 、職長等に対する能力向上教育に準じた教育
初刷～第3刷	291	本文下から12行目	⑥ 安全衛生責任者に対する選任時の教育	⑥ 安全衛生責任者に対する選任時および能力向上教育に準じた教育
初刷～第3刷	291	本文下から10行目～	なし	追加。 ⑧ 荷役災害防止担当者教育 ⑨ 危険性または有害性等の調査等担当者・労働安全衛生マネジメントシステム担当者教育 ⑩ 化学物質管理者教育 ⑪ 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 ⑫ 事業場内産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスクアを推進するための教育研修
初刷～第3刷	291	本文下から10～6行目	⑧ 特定自主検査に従事する者に対する能力向上教育に準じた教育 ⑨ 生産・施工部門の管理者、設計技術者等に対する技術者教育 ⑩ 経営首脳者に対する安全衛生セミナー ⑪ 労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する実務向上研修	⑬ 特定自主検査に従事する者に対する能力向上教育に準じた教育 ⑭ 生産・施工部門の管理者、設計技術者等に対する技術者教育 ⑮ 経営トップ等に対する安全衛生セミナー ⑯ 管理職に対する安全衛生教育 ⑰ 労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する実務向上研修
初刷～第3刷	291	本文下から5行目～	⑫ 季節労働者に対する教育 ⑬ 海外派遣者に対する教育	削除。
初刷～第3刷	291～292	291頁 本文下から3行目～ 292頁 本文上から4行目	⑭ 就業予定の実業高校生に対する教育 安全衛生教育の推進にあたっては、中小企業、第三次産業、高齢労働者等の災害発生が多い分野や、在宅勤務、派遣労働等の就業形態の多様化といった労働災害防止上の課題に適切に対応していくことも重要である。これらの課題に対しては、雇入れ時教育等の法定教育の実施を徹底することはもとより、労働災害の発生等の実情に応じた教育を行うことが必要である。	⑮ 就業予定の実業高校生に対する教育等 安全衛生教育の推進にあたっては、中小企業、第三次産業、高齢労働者、外国人および就業形態の多様化（パートタイム労働者、派遣労働者、海外派遣労働者等）といった労働災害防止上の課題に適切に対応していくことが重要である。 また、危険感受性の低下が懸念されていることから、十分な安全を確保したうえで、作業に伴う危険性を体感させるような教育等や日々の危険感受性を向上させる教育等も有効である。 これらの課題に対しては、雇入れ時教育等の法定教育の実施を徹底することはもとより、労働災害の発生等の実情に応じた教育等の推進が肝要である。
初刷～第3刷	292	本文上から5～15行目	② <u>教育計画の検討・立案</u>	差し替え。 ② 教育等の実施体制 教育等は、企業、安全衛生団体等および国がそれぞれの立場で相互に連携して推進する。 企業および安全衛生団体等は、教育等の実施にあたっては、次により計画的な実施と教育等の内容等の充実を図る。 (1) 実施計画等の作成 教育等の種類ごとに、対象者、実施日、実施場所、講師および教材等を定めた年間の実施計画を作成する。企業においては、労働者の職業生活を通じての継続的な教育等の実施等のため、中長期的な推進計画を作成することが望ましい。 (2) 実施結果の保存等 教育等を実施した場合には、台帳等にその結果を記録し、保存する。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																																			
				(3) 実施責任者の選任 実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存等教育等に関する業務の実施責任者を選任する。 (4) 教育等の内容の充実 教育等の内容の充実のため、講師の養成・選定、教材の作成・選定等については次の点に留意する。 イ 講師は、法令等に基づく要件を満たし、当該業務に関する知識・経験を有する者であること。また、講師は、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、安全管理士、衛生管理士等の、当該業務のみならず安全衛生業務に広く精通している者を活用することが望ましい。さらに、教育等の技法に関する知識・経験を有する者や教育等の講師となる人材の養成のための研修を受講する等して専門的知識、教育等の技法等に関する教育訓練を受けた者であることが望ましい。このため、安全衛生団体等は、指導者に対する研修等の実施により講師の養成を図る。 ロ 教材は、カリキュラムの内容を十分満足したものであることはもちろんのこと労働災害事例等に即した具体的な内容とする。また、視聴覚機材を有効に活用することが望ましい。 ハ 教育等の技法は、講義方式のほか、教育等の対象者、種類等に応じ、受講者が直接参加する方式、たとえば、事例研究、課題研究等の討議方式を採用する。 (5) 安全衛生教育センターの活用 国においては、教育等の水準の向上を図る観点から安全衛生教育センターを設置し、中央労働災害防止協会および建設業労働災害防止協会に運営を委託しているところである。同センターにおいては、教育等の講師となる人材の養成のための講座を開設しているので積極的な活用を図る。																																			
初刷～第3刷	292	本文下から12～10行目	③ 教育対象者別の実施と体系 教育の対象者ごとに実施する教育の種類、実施時期等の教育体系は、図表3-1-16のとおりである。	③ 教育対象者別の教育体系 教育等の対象者ごとに実施する教育等の種類、実施時期等の教育等の体系は、図表3-1-16のとおりである。																																			
初刷～第3刷	293		図表3-1-16 安全衛生教育の体系	差し替え。 図表3-1-16 安全衛生教育等の体系 安全衛生教育等の体系 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">教育等の対象者</th><th>就業資格</th><th>就業時教育等</th><th>就業中教育等</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 作業者</td><td> - 一般業務に従事する者 - 危険有害業務に従事する者 - 就業制限業務に従事する者 - 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者 - その他の危険有害業務に従事する者 </td><td>免許試験・技能講習</td><td> 雇入時教育 特別教育 特別教育に準じた教育 </td><td> (作業内容変更時教育) 高齢時教育 危険有害業務従事者教育(定期又は随時)及び危険再認識教育 健康教育 </td></tr> <tr> <td>2. 安全衛生に係る管理者</td><td> 安全管理者 衛生管理者 安全衛生推進者 衛生推進者 店社安全衛生管理者 元方安全衛生管理者 救護技術管理者 計画参画者 作業主任者 安全推進者 職長等 作業指揮者 安全衛生責任者 交通労働災害防止担当管理者 荷役災害防止担当者 危険性又は有害性等の調査等担当者、労働安全マネジメントシステム担当者 化学物質管理者 健康保持増進措置を実施するスタッフ 事業場内産業保健スタッフ </td><td> 実務経験等 免許試験等 実務経験・養成講習 実務経験・養成講習 実務経験 研修 実務経験・研修 免許試験・技能講習 実務経験 </td><td> 能力向上教育(初任時) 能力向上教育(定期又は随時) 職長等教育 指名時教育 選任時教育 選任時教育 指名時教育 指名時教育 選任時教育 </td><td> 能力向上教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 原材料、作業方法等に大幅な変更があったとき(随時) 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 メンタルヘルスクアを推進するための教育研修 </td></tr> <tr> <td>3. 経営トップ等</td><td> 事業者 統括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者 管理職 </td><td></td><td></td><td>安全衛生セミナー</td></tr> <tr> <td>4. 安全衛生専門家</td><td> 産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 作業環境測定士 安全管理士 衛生管理士 </td><td> 医師 免許試験・登録 免許試験・登録 試験・講習・登録 実務経験等 実務経験等 </td><td></td><td>実務能力向上</td></tr> <tr> <td>5. 技術指導</td><td> 特定自主検査に従事する者 定期自主検査に従事する者 生産技術管理者 設計技術者等 </td><td> 実務経験・研修 選任時教育 </td><td></td><td>能力向上教育に準じた教育(定時又は随時) 技術者に対する機械安全教育(随時)</td></tr> <tr> <td>6. その他</td><td>就業予定の実業高校生</td><td></td><td>卒業前教育</td><td></td></tr> </tbody> </table> 出所：厚生労働省「安全衛生教育等推進要綱 別図」(平28.10.12 基発1012第1号)	教育等の対象者		就業資格	就業時教育等	就業中教育等	1. 作業者	- 一般業務に従事する者 - 危険有害業務に従事する者 - 就業制限業務に従事する者 - 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者 - その他の危険有害業務に従事する者	免許試験・技能講習	雇入時教育 特別教育 特別教育に準じた教育	(作業内容変更時教育) 高齢時教育 危険有害業務従事者教育(定期又は随時)及び危険再認識教育 健康教育	2. 安全衛生に係る管理者	安全管理者 衛生管理者 安全衛生推進者 衛生推進者 店社安全衛生管理者 元方安全衛生管理者 救護技術管理者 計画参画者 作業主任者 安全推進者 職長等 作業指揮者 安全衛生責任者 交通労働災害防止担当管理者 荷役災害防止担当者 危険性又は有害性等の調査等担当者、労働安全マネジメントシステム担当者 化学物質管理者 健康保持増進措置を実施するスタッフ 事業場内産業保健スタッフ	実務経験等 免許試験等 実務経験・養成講習 実務経験・養成講習 実務経験 研修 実務経験・研修 免許試験・技能講習 実務経験	能力向上教育(初任時) 能力向上教育(定期又は随時) 職長等教育 指名時教育 選任時教育 選任時教育 指名時教育 指名時教育 選任時教育	能力向上教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 原材料、作業方法等に大幅な変更があったとき(随時) 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 メンタルヘルスクアを推進するための教育研修	3. 経営トップ等	事業者 統括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者 管理職			安全衛生セミナー	4. 安全衛生専門家	産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 作業環境測定士 安全管理士 衛生管理士	医師 免許試験・登録 免許試験・登録 試験・講習・登録 実務経験等 実務経験等		実務能力向上	5. 技術指導	特定自主検査に従事する者 定期自主検査に従事する者 生産技術管理者 設計技術者等	実務経験・研修 選任時教育		能力向上教育に準じた教育(定時又は随時) 技術者に対する機械安全教育(随時)	6. その他	就業予定の実業高校生		卒業前教育	
教育等の対象者		就業資格	就業時教育等	就業中教育等																																			
1. 作業者	- 一般業務に従事する者 - 危険有害業務に従事する者 - 就業制限業務に従事する者 - 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者 - その他の危険有害業務に従事する者	免許試験・技能講習	雇入時教育 特別教育 特別教育に準じた教育	(作業内容変更時教育) 高齢時教育 危険有害業務従事者教育(定期又は随時)及び危険再認識教育 健康教育																																			
2. 安全衛生に係る管理者	安全管理者 衛生管理者 安全衛生推進者 衛生推進者 店社安全衛生管理者 元方安全衛生管理者 救護技術管理者 計画参画者 作業主任者 安全推進者 職長等 作業指揮者 安全衛生責任者 交通労働災害防止担当管理者 荷役災害防止担当者 危険性又は有害性等の調査等担当者、労働安全マネジメントシステム担当者 化学物質管理者 健康保持増進措置を実施するスタッフ 事業場内産業保健スタッフ	実務経験等 免許試験等 実務経験・養成講習 実務経験・養成講習 実務経験 研修 実務経験・研修 免許試験・技能講習 実務経験	能力向上教育(初任時) 能力向上教育(定期又は随時) 職長等教育 指名時教育 選任時教育 選任時教育 指名時教育 指名時教育 選任時教育	能力向上教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 能力向上教育に準じた教育(定期又は随時) 原材料、作業方法等に大幅な変更があったとき(随時) 健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修 メンタルヘルスクアを推進するための教育研修																																			
3. 経営トップ等	事業者 統括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者 管理職			安全衛生セミナー																																			
4. 安全衛生専門家	産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 作業環境測定士 安全管理士 衛生管理士	医師 免許試験・登録 免許試験・登録 試験・講習・登録 実務経験等 実務経験等		実務能力向上																																			
5. 技術指導	特定自主検査に従事する者 定期自主検査に従事する者 生産技術管理者 設計技術者等	実務経験・研修 選任時教育		能力向上教育に準じた教育(定時又は随時) 技術者に対する機械安全教育(随時)																																			
6. その他	就業予定の実業高校生		卒業前教育																																				
初刷～第3刷	299	本文上から8～11行目	②労働者死傷病報告(法100条、安衛則97条) 労働災害が発生し、労働者が負傷または死亡した場合には、事業者は所定の労働者死傷病報告書(死傷病報告書)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。	②労働者死傷病報告(法100条、安衛則97条) 労働災害が発生し、労働者が負傷または死亡した場合には、事業者は所定の労働者死傷病報告(死傷病報告)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。																																			
初刷～第3刷	299	本文下から8行目～	派遣労働者が派遣先事業において業務上被災した場合は、派遣先事業および派遣元事業の双方の事業主が、派遣労働者に係る死傷病報告書をそれぞれの所轄労働基準監督署長に提出しなければならない(法100条、労働者派遣法45条15項)。	派遣労働者が派遣先事業において業務上被災した場合は、派遣先事業および派遣元事業の双方の事業主が、派遣労働者に係る死傷病報告をそれぞれの所轄労働基準監督署長に提出しなければならない(安衛法100条、派遣法45条15項)。																																			

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷～ 第3刷	299	本文下から 1行目	なし	追加。 休業4日以上の場合提出する死傷病報告の様式は、外国人労働者の労働災害を正確に把握するため2019年1月から改正された。新たに、国籍・地域および在留資格を記入する欄を設けている。なお、外国人雇用状況届出制度の対象外となっている特別永住者や在留資格「公用」「外交」の者については、記入する必要がない。
初刷～ 第3刷	321	本文上から 1～13行目	④ VDT作業に伴う健康障害の防止 事務所において行われるディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT (Visual Display Terminals) 機器を使用して行うVDT作業の労働衛生管理について、厚生労働省では「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(平14.4.5 基発0405001号)を定めている。対象となる作業は、VDT機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業である。事業者は、作業者の心身の負担を軽減し、VDT作業を支障なく行うことができるようにするためには、VDT作業の種類に応じた労働衛生管理の進め方を必要とする。ガイドラインでは、作業環境管理、作業管理、VDT機器等および作業環境の維持管理、健康管理、労働衛生教育、配慮事項の項目について事業者が講ずべき措置を示している。	④ 情報機器作業における労働衛生管理 職場におけるIT化は日進月歩で変化しており、情報機器作業を行う労働者の範囲はより広くなり、使用される情報機器の種類や活用状況は多様化し、作業形態もより多様化してきている。情報機器作業における健康確保対策は、個々の事業場のそれぞれの作業形態に応じたきめ細かな対策を検討する必要がある。このような状況を踏まえ、厚生労働省では「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン (令1.7.12 基発0712第3号)」を策定した。 対象となる作業は、事務所(事務所衛生基準規則1条1項に規定する事務所をいう)において行われる情報機器作業(パソコンやタブレット端末等の情報機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業)である。また、事務所以外の場所において行われる情報機器作業、自管型テレワーカーが自宅等において行う情報機器作業および情報機器作業に類似する作業についても、できる限りガイドラインに準じて労働衛生管理を行うことが望ましい。 ガイドラインでは、作業環境管理、作業管理、情報機器等および作業環境の維持管理、健康管理、労働衛生教育、情報機器作業の作業区分に応じて実施する事項、配慮事項等の項目について事業者が講ずべき措置を示している。
初刷～ 第3刷	327 ～ 328	327頁 本文下から 5行目～ 328頁 本文上から 9行目	①三六協定(労働基準法36条に基づく時間外労働・休日労働に関する協定)の締結にあたっては、限度基準(平10労働省告示154号)に適合したものであること。さらに、法定労働時間超えの時間外労働を月45時間以下とするよう、適切な労働時間管理に努めること ②「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」(平13.4.6 基発339号)に基づいて、労働時間を適正に把握すること。また、労基法の規定上労働時間規制を適用除外される裁量労働制対象労働者および管理監督者についても健康配慮義務があることから、過重労働とならないように十分な注意喚起等の措置を講ずるよう努めること ③年次有給休暇の取得促進を図ること ④労働時間等設定改善指針(平20厚労省告示108号)が適用されることに留意しつつ、労働者の健康と生活に配慮した措置を講じるよう努めること	①時間外・休日労働時間等の削減 i) 三六協定(労基法36条に基づく時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、過半数代表者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平30厚労省告示323号)・(中小事業主については、令和2年3月31日までは「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平10労働省告示154号))に適合したものであること。 また、限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならないとともに、限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努めなければならないこと。 ii) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平29.1.20 基発0120)に基づき、労働時間の適正な把握を行うこと。 iii) 裁量労働制の適用者や管理監督者を含む全ての労働者(高度プロフェッショナル制度適用者を除く)について、安衛法66条の8の3の規定により労働時間の状況を把握し、同法第66条の8第1項または第66条の8の2第1項に基づく医師による面接指導を実施するなど健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めること。 iv) 高度プロフェッショナル制度適用者に対しては、労基法41条の2第1項に基づく健康管理時間の把握、休日確保措置、選択的措置および健康・福祉確保措置を実施すること。 ②労基法39条7項に基づき、年5日間の事業主による時季指定の年次有給休暇について確実に取得させるとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや年次有給休暇の計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図ること。 ③過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等設定改善法および労働時間等設定改善指針(平20厚労省告示108号)に留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めること。特に、労働時間等設定改善法において努力義務とされた勤務間インターバルは、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止にも資することから、事業者はその導入に努めること。
初刷～ 第3刷	328	328頁 本文上から 10行目～ 329頁 本文上から 8行目	③ 健康管理措置の徹底	差し替え。 ③ 健康管理措置の徹底 過重労働による労働者の健康障害を防止するには、事業者が法令で定められた労働者の健康管理に係る措置の徹底に努めなければならない。その要旨は、過重労働による健康障害防止のための総合対策について(平31.4.1 基発0401第41号)(この項において以下「指針」という。)の中に示されている。その概要は、以下のとおりである。 1) 健康管理体制の整備・健康診断の実施等 ① 健康管理体制の整備 i) 事業者は、安衛法に基づき、産業医、衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせる等健康管理に関する体制を整備すること。 ii) 事業者は、産業医に対し、3(1)④3) ⑤(271頁。⑤は本追補表9頁に記載)に示した情報を提供すること。 iii) 事業者は、産業医(労働者数が50人未満の事業場であって産業医を未選任の事業場にあつては、保健師)が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を次のとおり実施すること。(安衛法13条の3) ア 事業者は、産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法(健康相談の日時・場所等を含む。)および産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知すること。 イ 医師等を選任した事業者は、医師等の業務の具体的な内容、医師等による健康相談の申出の方法(健康相談の日時・場所等を含む。)および医師等による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知するよう努めること。 iv) 衛生委員会等において長時間労働者等に対する面接指導等(医師による面接指導および

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。)に係る事項ならびに以下に掲げる事項（詳細については、指針参照のこと）について、調査審議すること（安衛則22条9号・10号）。なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、事業者は、衛生委員会に代えて、安衛則23条の2に規定された関係労働者の意見を聴くための機会を設けるなど労働者の意見が反映されるよう努めること。 ア 長時間労働者等に対する面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）に係る事項 イ メンタルヘルス対策に係る事項 ウ 平30.9.7 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱指針公示第1号において示された労働者の心身の健康情報に係る取扱規程に関する事項で、衛生委員会等で調査審議することとされている事項 ② 健康診断の実施 i) 事業者は、安衛法66条から66条の7までの規定に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施すること。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6ヵ月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意すること。なお、医師からの意見聴取の際には、事業者は労働時間等に関する情報を提供することが適当であること。 ii) 事業者は、安衛法66条の2に基づく深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断制度や、労災法に基づく二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるとともに、労働者からこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、安衛法第66条の5に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意すること。 ③ 健康教育等 事業者は、安衛法69条に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施すること。 2) 長時間労働により健康の保持を考慮すべき労働者に対する医師による面接指導 ① 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に対し、本人からの申出に基づき医師による面接指導を行わなければならない（安衛法66条の8、安衛則52条の2）。なお、海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当である（平27.9.15 基発0915第5号）。 ② 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超える研究開発業務従事者に対して、本人からの申出なしに医師による面接指導を行わなければならない（安衛法66条の8の2、安衛則52条の7の2）。また、時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超えない場合でも、その超えた時間が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合には、①で規定される面接指導の対象となるため、労働者から申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければならない。 ③ 高度プロフェッショナル制度対象労働者の1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその時間について1ヵ月当たり100時間を超える者に対して、申出なしに医師による面接指導を行わなければならない（安衛法66条の8の4、安衛則52条の7の4）。 ④ ②および③の面接指導の費用は、事業者が負担するものであり、当該面接指導は所定労働時間内に行われるべきものである。 ⑤ ①～③の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、必要な措置を講じるように努めなければならない（安衛法66条の9、安衛則52条の8）。 ⑥ 事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、5年間保存しなければならない。この記録には、面接指導を実施した医師の意見を記載したものでなければならない（安衛則52条の6、同則52条の7の4）。 3) メンタルヘルス対策の実施 ① 事業者は、衛生委員会等において、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平18.3.31 公示第3号）に基づき、調査審議のうえ策定した「心の健康づくり計画」に基づき、心の健康問題の特性を考慮しつつ、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意しながら、労働者の心の健康の保持増進のための措置を実施すること。 なお、事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、または、労働者の健康確保措置および民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して以下に掲げるような不利益な取扱いを行うことはあってはならない（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成30年9月7日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号）2(8)）。 i) 就業上の措置の実施に当たり、安衛法令上求められる適切な手順に従わないこと。 ii) 就業上の措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、安衛法令上求められる要件を満たさないこと。 iii) 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換または職位（役職）の変更その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること ② 事業者は、長時間労働者等を対象とした面接指導等の対応だけでなく、高ストレス者に対する面接指導の結果および当該結果に基づく就業上の措置に係る医師の意見も活用して、過重労働による健康障害防止対策に取り組むこと。 4) 事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、または必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、原因の究明および再発防止の徹底を図ること。 5) 事業者は、事業場における労働者の心身の状態の情報に係る取扱規程を策定することによって、当該情報を適正に管理すること（平30.9.7 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱指針公示第1号）。

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
				④ 労働時間の状況の把握 事業者は、安衛法66条の8第1項の規定による面接指導または安衛法66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない（安衛法66条の8の3、安衛則52条の7の3）。労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである（平30.12.28 基発1228第16号）。 また、事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない（安衛法66条の8の3、安衛則52条の7の3）。労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体で出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えない。 なお、労働時間の状況の把握は、賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができる。ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではない。 1）対象労働者 労働時間の状況の把握の対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者である（平30.12.28 基発1228第16号）。 2）労働時間の状況の把握の方法 原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。 やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合（次項3）参照）においては、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、以下の i から v までの措置を全て講じる必要がある。 i）自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。 ii）実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。 iii）自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。 iv）自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間または事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。 その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況ではないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。 v）自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。 さらに、労基法の定める法定労働時間や三六協定により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること（同上通達）。 3）やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合とは 労働時間の状況の把握方法についてやむを得ず客観的な方法により把握し難い場合とは、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行または直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。 ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行または直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行または直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。 また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない（同上通達）。 4）労働時間の状況を自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる方法が適当である。 なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えない。ただし、このような場合であっても、事業者は、安衛則52条の2第2項の規定により、時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があるのを、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、当該労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることに留意する必要がある。 ⑤ 労働者への労働時間に関する情報の通知 事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1ヵ月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに（おおむね2週間以内に）当該超えた時間に関する

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後								
				る情報を通知しなければならない（安衛則52条の2）。当該通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期の案内等を併せて行うことが望ましい。 通知の方法は、書面や電子メール等による方法が適当である。なお、研究開発業務従事者については、時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり100時間を超えた者に対して、申出なしに面接指導を行わなければならないため、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を面接指導の案内と併せて通知する必要がある。								
初刷～第3刷	329	本文上から9～22行目	（2）長時間労働と精神障害 近年、業務による心理的負荷が原因となって精神障害を発症し、あるいは自殺したことについての労災請求事案が近年増加している。 国は「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23.12.26 基発1226第1号）を定め、これに基づいて労災認定を行うこととしている。これによると、長時間労働に従事することは精神障害の発症原因となることから、業務による心理的負荷を評価する際に、①「特別な出来事」としての「<u>極度の長時間労働</u>」（発症直前の1ヵ月におおむね160時間超またはこれに満たない時間に同程度の時間外労働を行った場合）、②「<u>出来事</u>」としての長時間労働（発症直前の連続した2ヵ月間に、1ヵ月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった等）、③他の出来事と関連した長時間労働（転勤後の新たな業務において、1ヵ月100時間程度の時間外労働を行った場合）、の3通りの視点から評価を行うものとされている。	（2）長時間労働と精神障害 近年、業務による心理的負荷が原因となって精神障害を発症し、あるいは自殺したことについての労災請求事案が近年増加している。 国は「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23.12.26 基発1226第1号）を定め、これに基づいて対象疾病の発病前おおむね6ヵ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められるときに労災認定を行うこととしている。業務による心理的負荷の強度の判断にあたっては、精神障害発病前おおむね6ヵ月の間に、対象疾病の発病に関与したと考えられる業務による出来事（長時間労働、退職強要、パワーハラスメント・いじめ(令2.5.22 基発0529第1号で追加)、セクシュアルハラスメント等）とその関連状況を具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度について、別表1「業務による心理的負荷評価表」（以下、「別表」という）を指標として「強」「中」「弱」の3段階に区分することとしている。総合評価が「強」と判断される場合には、対象疾病の発病前おおむね6ヵ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められるという認定条件を満たしたことになる。 別表中、たとえば長時間労働に関しては、「特別な出来事」に分類される極度の長時間労働「発病直前の1ヵ月におおむね160時間を超えるような、またはこれに満たない期間にこれと同程度の（たとえば、3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った（休憩時間は少ないが手待ち時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く）場合」に該当すると、総合評価は「強」と評価される。「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価することとなり、恒常的長時間労働が認められるときの総合評価が「強」となる事例を3例挙げている。								
初刷～第3刷	331	本文上から6行目	一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士であり、～	一定の研修を受けた <u>歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師</u> であり、～								
初刷～第3刷	345		図表3－3－3 労災保険と雇用保険の相違比較	差し替え。 図表3－3－3 労災保険と雇用保険の相違比較 <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">労働保険</th></tr><tr><th>労災保険</th><th>雇用保険</th></tr><tr><td>目 的</td><td>①業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等（業務災害または通勤災害）に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うこと。 ②二次健康診断等に対する給付を行うこと。 ③社会復帰促進等の事業を行うこと。（労災法1条）</td><td>①労働者が失業した場合や労働者についての雇用の継続が困難となる事由が生じたときに必要な給付を行う。 ②労働者がみずから職業に関する教育訓練を受けた場合および労働者が育児休業をした場合に、必要な給付を行うことにより、生活および雇用の安定を図る。 ③求職活動を容易にし、就職を促進する。 ④労働者の雇用の安定に資するため、二事業を行う。（雇保法1条）</td></tr></table>		労働保険		労災保険	雇用保険	目 的	①業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等（業務災害または通勤災害）に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うこと。 ②二次健康診断等に対する給付を行うこと。 ③社会復帰促進等の事業を行うこと。（労災法1条）	①労働者が失業した場合や労働者についての雇用の継続が困難となる事由が生じたときに必要な給付を行う。 ②労働者がみずから職業に関する教育訓練を受けた場合および労働者が育児休業をした場合に、必要な給付を行うことにより、生活および雇用の安定を図る。 ③求職活動を容易にし、就職を促進する。 ④労働者の雇用の安定に資するため、二事業を行う。（雇保法1条）
	労働保険											
	労災保険	雇用保険										
目 的	①業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等（業務災害または通勤災害）に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うこと。 ②二次健康診断等に対する給付を行うこと。 ③社会復帰促進等の事業を行うこと。（労災法1条）	①労働者が失業した場合や労働者についての雇用の継続が困難となる事由が生じたときに必要な給付を行う。 ②労働者がみずから職業に関する教育訓練を受けた場合および労働者が育児休業をした場合に、必要な給付を行うことにより、生活および雇用の安定を図る。 ③求職活動を容易にし、就職を促進する。 ④労働者の雇用の安定に資するため、二事業を行う。（雇保法1条）										
初刷～第3刷	346	本文上から1～8行目	（2）労働者災害補償保険の概要 ① 労災保険の目的 労働者災害補償保険（労災保険）は、労働者が業務上の事由または通勤途中に負傷し、または疾病にかかり、その結果として心身に障害が残ったり死亡した場合に、被災労働者またはその遺族に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行う制度である。 さらに保険給付の事業に加えて、二次健康診断等に対する給付（本章第2節②（1）⑤参照）および社会復帰促進等の事業を行っている。	（2）労働者災害補償保険の概要 ① 労災保険の目的（労災法1条、2条の2） 労働者災害補償保険（労災保険）は、労働者が業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下、「複数事業労働者」という）の二以上の事業の業務を要因とする事由または通勤により、負傷し、疾病にかかり、その結果として心身に障害が残る、または死亡した場合に、被災労働者またはその遺族に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行う制度である。 さらに保険給付の事業に加えて、二次健康診断等に対する給付（本章第2節②（1）⑤参照）および社会復帰促進等の事業を行っている。								
初刷～第3刷	346	囲み内	社会復帰促進等の事業（労災法29条） 社会復帰促進等の事業は、次のとおりである。 ① 労災病院の設置運営、義肢等補装具購入（修理）に要した費用の支給、外科後処置等の療養に関する施設等の設置、運営、その他社会復帰促進に必要な事業 ② 特別支給金の支給（労災保険特別支給金支給規則）、労災保険就学等援護費、アフターケア等の被災労働者および遺族の援護を図るために必要な事業 ③ 小規模事業場産業保健活動支援促進事	差し替え 社会復帰促進等の事業（労災法29条） 労災保険では、業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による被災労働者およびその遺族に対する各種の保険給付とあわせて、次に掲げる社会復帰促進等の事業を行っている。社会復帰等促進事業のうち、その一部について独立行政法人労働者健康安全機構に行わせている。 (1) 社会復帰促進事業…義肢等補装具費の支給、外科後処置、労災はり・きゅう施術特別援護措置、アフターケア、アフターケア通院費の支給、振動障害者社会復帰援護金の支給および頭頸部外傷症候群等に対する職能回復援護（以上、労災則24条～31条）、労災病院の設置・運営その他 (2) 被災労働者等援護事業…労災就学援護費、労災就労保育援護費、休業補償特別援護費、長期家族介護者援護金および労災療養援護金の支給（以上、労災則32条～37条）、特別支給金の支給（労災保険特別支給金規則）								

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																															
			業等の労働者の安全衛生の確保のために必要な事業 ④ 未払い賃金立替払い事業等の賃金の確保等労働条件の確保を図るために必要な事業（賃確法7～9条）	(3) 安全衛生確保等事業…働き方改革推進支援助成金および受動喫煙防止対策助成金の支給（労災則38条～40条）、未払賃金の立替払事業（賃確法）その他																															
初刷～第3刷	347	本文上から4～13行目	2) 労災保険の適用を受けることができる者 労災保険の適用を受けるのは「労働者」である。この労働者は、労基法9条に規定される「職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と同義である。 労働者は、常用の正規労働者ばかりでなく、パートタイム労働者、アルバイト、派遣労働者等の非正規労働者を含むものであり、雇用形態には関係がない。また、外国人であって資格外活動、不法残留等入国管理法違反に当たる労働者も含まれる。これらの労働者が、労災保険に加入している事業場に雇用されているときに業務上または通勤により負傷し、または疾病にかかった場合には、例外なく受給権が生じる。	2) 労災保険の適用を受けることができる者 労災保険の適用を受けるのは「労働者」であって、労基法9条に規定される労働者と同義である。 労働者は、常用の正規労働者ばかりでなく、短時間労働者、アルバイト、派遣労働者等の非正規労働者を含むものであり、雇用形態には関係がない。また、外国人であって資格外活動、不法残留等入国管理法違反に当たる労働者も含まれる。 さらに、被災した（業務や通勤が原因でけがや病気などになったり死亡した）時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約関係にある労働者（複数事業労働者）や、次に掲げる者も労災保険の適用を受けることができる。 i 1つの事業と労働契約関係にあり、かつ、他の事業場において特別加入している者 ii 複数の事業場において特別加入をしている者 iii 複数事業労働者に類する者 算定事由発生日（業務災害、複数業務要因災害もしくは通勤災害が発生した日または診断によって疾病の発生が確定した日）時点で複数の事業について労働契約関係にない場合であっても、その負傷、疾病、障害または死亡の原因や要因となる事由が生じた時点で、事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者をいう（労災則5条）。 これらの労働者または複数事業労働者が、業務上の事由・複数事業の業務を要因とする事由・通勤により負傷し、または疾病にかかった場合には、例外なく受給権が生じる。																															
初刷～第3刷	348	本文下から3～1行目	1) 保険給付の概要 業務災害または通勤災害の際に労災保険から給付を受けられるものの概要は、図表3-3-4のとおりである。	1) 保険給付の概要 業務災害、複数業務要因災害または通勤災害の際に労災保険から給付を受けられるものの概要は、図表3-3-4のとおりである。																															
初刷～第3刷	348～349		図表3-3-4 保険給付の概要	差し替え。 図表3-3-4 保険給付の概要 〔「保険給付の種類」欄く）カッコ内の給付の名称は複数業務要因災害に対する給付、（ ）カッコ内の給付の名称は通勤災害に対する給付） <table><tr><th>保険給付の種類</th><th>どんなときに給付されるか</th><th>給付の内容</th><th>特別支給金 社会復帰促進等の事業</th></tr><tr><td rowspan="2">療養補償給付 〈複数事業労働者療養給付〉 （療養給付）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等で療養を受けるとき</td><td>必要な療養の給付 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。</td><td></td></tr><tr><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき</td><td>必要な療養の費用の支給 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。</td><td></td></tr><tr><td>休業補償給付 〈複数事業労働者休業給付〉 （休業給付）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病による療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき</td><td>休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額</td><td>休業特別支給金 休業4日目から休業1日につき給付基礎日額の20%相当額</td></tr><tr><td>障害補償給付 〈複数事業労働者障害給付〉 （障害給付）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に、心身に障害が残ったとき ●年金…障害等級1級～7級 ●一時金…障害等級8級～14級</td><td>●年金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～131日分 ●一時金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分～56日分</td><td>●年金受給者は、障害特別支給金＋障害特別年金 ●一時金受給者は、障害特別支給金＋障害特別一時金</td></tr><tr><td>遺族補償給付 〈複数事業労働者遺族給付〉 （遺族給付）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡したとき ●年金…所定の遺族がいるとき ●一時金…年金を受け得る所定の遺族がいらないとき等</td><td>●年金は、遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分～153日分 ●一時金は、給付基礎日額の1,000日分</td><td>●年金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別年金 ●一時金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別一時金</td></tr><tr><td>葬祭料 〈複数事業労働者葬祭給付〉 （葬祭給付）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡した場合に、その葬祭を行うとき</td><td>315,000円＋給付基礎日額の30日分（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分）</td><td></td></tr><tr><td>傷病補償年金 〈複数事業労働者傷病年金〉 （傷病年金）</td><td>業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が療養開始後1年6ヵ月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき ①傷病が治癒（症状固定）していないこと ②傷病による障害の程度が傷病等級（1級～3級）に該当すること</td><td>障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～245日分の年金</td><td>傷病特別支給金＋傷病特別年金</td></tr></table>	保険給付の種類	どんなときに給付されるか	給付の内容	特別支給金 社会復帰促進等の事業	療養補償給付 〈複数事業労働者療養給付〉 （療養給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等で療養を受けるとき	必要な療養の給付 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。		業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき	必要な療養の費用の支給 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。		休業補償給付 〈複数事業労働者休業給付〉 （休業給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病による療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	休業特別支給金 休業4日目から休業1日につき給付基礎日額の20%相当額	障害補償給付 〈複数事業労働者障害給付〉 （障害給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に、心身に障害が残ったとき ●年金…障害等級1級～7級 ●一時金…障害等級8級～14級	●年金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～131日分 ●一時金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分～56日分	●年金受給者は、障害特別支給金＋障害特別年金 ●一時金受給者は、障害特別支給金＋障害特別一時金	遺族補償給付 〈複数事業労働者遺族給付〉 （遺族給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡したとき ●年金…所定の遺族がいるとき ●一時金…年金を受け得る所定の遺族がいらないとき等	●年金は、遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分～153日分 ●一時金は、給付基礎日額の1,000日分	●年金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別年金 ●一時金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別一時金	葬祭料 〈複数事業労働者葬祭給付〉 （葬祭給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡した場合に、その葬祭を行うとき	315,000円＋給付基礎日額の30日分（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分）		傷病補償年金 〈複数事業労働者傷病年金〉 （傷病年金）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が療養開始後1年6ヵ月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき ①傷病が治癒（症状固定）していないこと ②傷病による障害の程度が傷病等級（1級～3級）に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～245日分の年金	傷病特別支給金＋傷病特別年金
保険給付の種類	どんなときに給付されるか	給付の内容	特別支給金 社会復帰促進等の事業																																
療養補償給付 〈複数事業労働者療養給付〉 （療養給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等で療養を受けるとき	必要な療養の給付 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。																																	
	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病により、労災病院または労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき	必要な療養の費用の支給 ※療養のため通院したときは、通院費が支給されることがある。																																	
休業補償給付 〈複数事業労働者休業給付〉 （休業給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病による療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	休業特別支給金 休業4日目から休業1日につき給付基礎日額の20%相当額																																
障害補償給付 〈複数事業労働者障害給付〉 （障害給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に、心身に障害が残ったとき ●年金…障害等級1級～7級 ●一時金…障害等級8級～14級	●年金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～131日分 ●一時金は、障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分～56日分	●年金受給者は、障害特別支給金＋障害特別年金 ●一時金受給者は、障害特別支給金＋障害特別一時金																																
遺族補償給付 〈複数事業労働者遺族給付〉 （遺族給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡したとき ●年金…所定の遺族がいるとき ●一時金…年金を受け得る所定の遺族がいらないとき等	●年金は、遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分～153日分 ●一時金は、給付基礎日額の1,000日分	●年金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別年金 ●一時金受給者は、遺族特別支給金＋遺族特別一時金																																
葬祭料 〈複数事業労働者葬祭給付〉 （葬祭給付）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害により死亡した場合に、その葬祭を行うとき	315,000円＋給付基礎日額の30日分（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分）																																	
傷病補償年金 〈複数事業労働者傷病年金〉 （傷病年金）	業務災害・複数業務要因災害・通勤災害による傷病が療養開始後1年6ヵ月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき ①傷病が治癒（症状固定）していないこと ②傷病による障害の程度が傷病等級（1級～3級）に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分～245日分の年金	傷病特別支給金＋傷病特別年金																																

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
			介護補償給付 (複数事業労働者介護給付) (介護給付) 障害補償年金・複数事業労働者障害年金・障害年金または傷病補償年金・複数事業労働者傷病補償年金・傷病年金の受給者のうち、障害等級・傷病等級の第1級の者または第2級の者（神経・精神の障害および胸腹部臓器の障害の者）であって、現に常時または随時介護を受けているとき	●常時介護の場合は、介護の費用として支出した額（166,950円上限）。親族等により介護を受けており介護費用を支出した場合、または支出した額が72,990円を下回る場合は72,990円。 ●随時介護の場合は、介護の費用として支出した額（83,480円上限）。親族等により介護を受けており介護費用を支出した場合、または支出した額が36,500円を下回る場合は36,500円。
			二次健康診断等給付 ※船員法の適用を受ける船員については対象外 事業主が行った直近の定期健康診断等（一次健康診断）において、次の(1)、(2)のいずれにも該当するとき (1) 血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、腹囲またはBMI（肥満度）の測定のすべての検査において異常の所見があると診断されていること (2) 脳血管疾患または心臓疾患の症状を有していないと認められること ※関連記述 第3章第2節2（1）⑤参照	二次健康診断および特定保健指導の給付 (1) 二次健康診断 脳血管および心臓の状態を把握するために必要な空腹時血中脂質検査、空腹時血糖値検査等の検査 (2) 特定保健指導 脳・心臓疾患の発生の予防を図るため、医師等により行われる栄養指導、運動指導、生活指導
			※給付基礎日額とは 給付基礎日額とは、原則として労基法12条の平均賃金に相当する額である。同条1項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日に該当するのは、業務上災害、複数業務要因災害もしくは通勤災害の発生日または医師の診断によって疾病の発生が確定した日（賃金締切日が定められているときは、その日の直前の賃金締切日。以下、「算定事由発生日」という）であり、その算定事由発生日の直前3ヵ月間に労働者に支払われた賃金の総額（臨時に支払われる賃金および3ヵ月を超える期間ごとに支払われるものを除く）を、その期間の暦日数で除した1暦日あたりの賃金額をいう（労災法8条1項）。複数事業労働者については、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、政府が給付基礎日額を決定する（労災法8条3項）。 なお、給付基礎日額は平均賃金と常に同額とは限らず、たとえば、最低保証額が設けられているなど、平均賃金より高くなることもありうる。	
初刷～第3刷	349	本文下から4～1行目	2）給付請求 労働者が業務上または通勤途中に負傷し、または疾病にかかった場合は、事案に応じた請求書を、事業所を管轄する労働基準監督署へ提出することにより、国が審査のうえ支給・不支給を決定する。	2）給付請求 原則として労働者が業務上の事由・複数事業の業務を要因とする事由・通勤により負傷し、または疾病にかかった場合は、事案に応じた請求書を、所轄労働基準監督署長へ提出することにより、国が審査のうえ支給・不支給を決定する。なお、複数事業労働者が被災した場合は、就業する各事業場のいずれかの所轄労働基準監督署長に提出することで足り、就業する各事業場の所轄労働基準監督署長にそれぞれ提出する必要はない。また、複数事業労働者が保険給付の請求を行う際には、給付基礎日額の算定等に影響があることから、複数事業労働者であるか否かを記載させるとともに、非災害発生事業場（業務上の事由による傷病等が発生した事業場を除く事業場をいう）であっても賃金等について事業主の証明を受けることとしている。 複数業務要因災害に係る保険請求においては、「業務災害」に係る保険給付と「複数業務要因災害」に係る保険給付は同時に請求することができるが、支給される保険給付はいずれかのみであり、「業務災害」として労災認定される場合は、業務災害が優先される。
初刷～第3刷	350	本文上から5行目	【療養（補償）給付】	【療養補償給付・複数事業労働者療養給付・療養給付】
初刷～第3刷	350	本文上から15行目	【休業（補償）給付】	【休業補償給付・複数事業労働者休業給付・休業給付】
初刷～第3刷	350	本文下から9～10行目	これらの給付を受けるには、所定の請求書様式を労働基準監督署に提出することにより請求する。	これらの給付を受けるには、所定の請求書様式を所轄労働基準監督署長に提出することにより請求する。
初刷～第3刷	350	本文下から1行目	追加	（複数事業労働者に係る休業補償給付と災害補償責任） 複数事業労働者の休業補償給付の給付基礎日額は、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算したうえで決定する。 この場合、当該複数事業労働者を使用する非災害発生事業場の事業主は、労基法に基づく災害補償責任を負わない。また、災害が発生した事業場の事業主は、みずからの事業場での平均賃金を基礎にした労基法に基づく休業補償責任を負うが、非災害発生事業場での平均賃金を基礎とした給付分まで労基法に基づく災害補償責任を負わない。
初刷～第3刷	351	本文下から11行目	⑤ 業務災害と通勤災害	⑤ 業務災害・複数業務要因災害・通勤災害
初刷～第3刷	354	本文上から1行目	なし	追加。 4）複数業務要因災害 複数業務要因災害とは、複数事業労働者（これに類する者（追補24頁参照）を含む）の2以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害または死亡（以下、「複数業務要因災害」という）をいう（労災法7条1項2号）。 複数業務要因災害は、複数事業労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の損失を填補する観点から、1つの事業では業務災害には該当しないものの、複数事業の各事業における業務上の負荷を総合的に評価のうえ、当該業務と負傷、疾病、障害または死亡の間に因果関係が認められ

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																																																											
				たときに労災認定できるかどうかを判断する。なお、業務による負荷は、労働時間については通算し、労働時間以外の負荷要因については負荷を総合的に評価し、業務による明らかな過重負荷を受けたか否かを判断する。 複数業務要因災害による疾病の範囲は、脳・心臓疾患、精神障害（労基則別表１の２第８号および第９号に掲げる疾病）およびその他２以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病である（労災則第18条の３の６）。 複数業務要因災害に関する保険給付は、図表３－３－４に示したとおり、業務災害に関する給付または通勤災害に関する給付と同じ内容であり、受給権者の範囲および他の社会保険による給付との調整等も同様である。																																																											
初刷～第３刷	354	本文上から１行目	４）通勤災害の認定	５）通勤災害の認定																																																											
初刷～第３刷	354	本文上から３行目～	③単身赴任住居と帰省先住居との間の移動のいずれかであって、～	③住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動（※）のいずれかであって、～																																																											
初刷～第３刷	354	本文上から13行目～	なし	追加。 ※住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動とは 転任に伴い、当該転任の直前の住居と就業の場所との間を日々往復することが当該往復距離（片道60キロメートル以上等）を考慮して困難となったため住居を移転した労働者であって、一定のやむを得ない事情により、当該転任の直前の住居に居住している配偶者と別居することとなったものの居住間の移動をいう。 また、配偶者がいない場合の子との別居、ならびに配偶者および子がない場合の父母または親族（要介護状態にあり、かつ、当該労働者が介護していた父母または親族に限る）との別居についても同様に取り扱われる。																																																											
初刷～第３刷	354	本文上から16～18行目	事由が生じた場合に必要な給付を行い、労働者の主体的な能力開発の取組みを支援することにより、その生活の安定を図ること、②求職活動を援助し、再就職の促進を図ること、③～	事由が生じた場合に必要な給付を行うこと、②労働者がみずから職業に関する教育訓練を受けた場合および労働者が育児休業をした場合に必要な給付を行い、その生活の安定および雇用の安定を図ること、③求職活動を援助し、再就職の促進を図ること、④～																																																											
初刷～第３刷	355		図表３－３－７ 雇用保険の事業	差し替え。 図表３－３－７ 雇用保険の事業 <table><tr><td rowspan="12">失業等給付</td><td rowspan="6">求職者給付 求職者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にするために行う</td><td rowspan="4">一般被保険者に対する求職者給付</td><td colspan="2">基本手当</td></tr><tr><td>技能習得手当</td><td>受講手当</td></tr><tr><td colspan="2">通所手当</td></tr><tr><td colspan="2">寄宿手当</td></tr><tr><td colspan="2">傷病手当</td></tr><tr><td>高年齢被保険者に対する求職者給付</td><td colspan="2">高年齢求職者給付金</td></tr><tr><td>短期雇用特例被保険者に対する求職者給付</td><td colspan="2">特例一時金</td></tr><tr><td>日雇労働被保険者に対する求職者給付</td><td colspan="2">日雇労働求職者給付金</td></tr><tr><td rowspan="4">就職促進給付 失業者の再就職の援助、促進を図る</td><td rowspan="4">就業促進手当</td><td colspan="2">就業手当</td></tr><tr><td colspan="2">再就職手当</td></tr><tr><td colspan="2">常用就職支度手当</td></tr><tr><td colspan="2">就業促進定着手当</td></tr><tr><td colspan="2">移転費</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td colspan="2">求職活動支援費</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td colspan="2">教育訓練給付 能力開発の取組みを支援し雇用の安定と再就職の促進を図る</td><td colspan="2">教育訓練給付金</td></tr><tr><td rowspan="2">雇用継続給付 労働者の職業生活の円滑な継続の援助促進を図る</td><td rowspan="2">高年齢雇用継続給付</td><td colspan="2">高年齢雇用継続基本給付金</td></tr><tr><td colspan="2">高年齢再就職給付金</td></tr><tr><td colspan="2">介護休業給付</td><td colspan="2">介護休業給付金</td></tr></table> 育児休業給付 育児休業給付金 <table><tr><td rowspan="2">二 事 業</td><td>雇用安定事業</td><td>被保険者等（被保険者、被保険者であった者、被保険者になろうとする者）の失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るために政府が実施する事業</td></tr><tr><td>能力開発事業</td><td>被保険者等の職業生活の全期間を通じて能力を開発し、また向上させることを促進するために政府が実施する事業</td></tr></table>	失業等給付	求職者給付 求職者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にするために行う	一般被保険者に対する求職者給付	基本手当		技能習得手当	受講手当	通所手当		寄宿手当		傷病手当		高年齢被保険者に対する求職者給付	高年齢求職者給付金		短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	特例一時金		日雇労働被保険者に対する求職者給付	日雇労働求職者給付金		就職促進給付 失業者の再就職の援助、促進を図る	就業促進手当	就業手当		再就職手当		常用就職支度手当		就業促進定着手当		移転費				求職活動支援費				教育訓練給付 能力開発の取組みを支援し雇用の安定と再就職の促進を図る		教育訓練給付金		雇用継続給付 労働者の職業生活の円滑な継続の援助促進を図る	高年齢雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金		高年齢再就職給付金		介護休業給付		介護休業給付金		二 事 業	雇用安定事業	被保険者等（被保険者、被保険者であった者、被保険者になろうとする者）の失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るために政府が実施する事業	能力開発事業	被保険者等の職業生活の全期間を通じて能力を開発し、また向上させることを促進するために政府が実施する事業
失業等給付	求職者給付 求職者の生活の安定を図るとともに、求職活動を容易にするために行う	一般被保険者に対する求職者給付	基本手当																																																												
			技能習得手当	受講手当																																																											
			通所手当																																																												
			寄宿手当																																																												
		傷病手当																																																													
		高年齢被保険者に対する求職者給付	高年齢求職者給付金																																																												
	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	特例一時金																																																													
	日雇労働被保険者に対する求職者給付	日雇労働求職者給付金																																																													
	就職促進給付 失業者の再就職の援助、促進を図る	就業促進手当	就業手当																																																												
			再就職手当																																																												
			常用就職支度手当																																																												
			就業促進定着手当																																																												
移転費																																																															
求職活動支援費																																																															
教育訓練給付 能力開発の取組みを支援し雇用の安定と再就職の促進を図る		教育訓練給付金																																																													
雇用継続給付 労働者の職業生活の円滑な継続の援助促進を図る	高年齢雇用継続給付	高年齢雇用継続基本給付金																																																													
		高年齢再就職給付金																																																													
介護休業給付		介護休業給付金																																																													
二 事 業	雇用安定事業	被保険者等（被保険者、被保険者であった者、被保険者になろうとする者）の失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るために政府が実施する事業																																																													
	能力開発事業	被保険者等の職業生活の全期間を通じて能力を開発し、また向上させることを促進するために政府が実施する事業																																																													
初刷～第３刷	357	図表３－３－８	図表の最後に追加	<table><tr><td>事業主に雇用されつつ自営業を営む者等</td><td>適用事業の事業主に雇用されつつ自営業を営む者または他の事業主のもとで委任関係に基づきその事務を処理する者（雇用関係にない法人の役員等）については、当該適用事業の事業主のもとでの就業条件が被保険者となるべき要件を満たすものである場合には、被保険者となる。</td></tr></table> 出所：業務取扱要領雇用保険適用関係「被保険者の範囲に関する具体例」20351・20352	事業主に雇用されつつ自営業を営む者等	適用事業の事業主に雇用されつつ自営業を営む者または他の事業主のもとで委任関係に基づきその事務を処理する者（雇用関係にない法人の役員等）については、当該適用事業の事業主のもとでの就業条件が被保険者となるべき要件を満たすものである場合には、被保険者となる。																																																									
事業主に雇用されつつ自営業を営む者等	適用事業の事業主に雇用されつつ自営業を営む者または他の事業主のもとで委任関係に基づきその事務を処理する者（雇用関係にない法人の役員等）については、当該適用事業の事業主のもとでの就業条件が被保険者となるべき要件を満たすものである場合には、被保険者となる。																																																														
初刷～第３刷	358	本文上から２～３行目	失業給付と二事業による助成措置に大別される。	失業給付と育児休業給付、二事業による助成措置に大別される。																																																											

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後																															
初刷～第3刷	358	本文下から15～13行目	i) 原則として離職の日以前2年間に、離職日から遡って1ヵ月ごとに区切った期間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヵ月以上あること（同法13条1項・14条）	i) 原則として離職の日以前2年間に、離職日から遡って1ヵ月ごとに区切った期間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月または賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月が通算して12ヵ月以上あること（同法13条1項・14条）																															
初刷～第3刷	358	本文下から8～6行目	離職日から遡って1ヵ月ごとに区切った期間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が通算して6ヵ月以上あること（同法13条2項・3項、23条2項）	離職日から遡って1ヵ月ごとに区切った期間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月または賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月が通算して6ヵ月以上あること（同法13条2項・3項、23条2項）																															
初刷～第3刷	359	本文上から5行目～	特定理由離職者への優遇措置は、2016（平成28）年度末まで。	特定理由離職者への優遇措置は、2021（令和3）年度末まで。																															
初刷～第3刷	359	本文下から1行目	雇用継続給付は、高齢化または育児休業・介護休業取得による賃金収入	雇用継続給付は、高齢化または介護休業取得による賃金収入																															
初刷～第3刷	360	本文上から11～23行目	② 育児休業給付金（雇保法61条の4） ～ ③介護休業給付（同法61条の6）	②削除。 ②介護休業給付（同法61条の6）																															
初刷～第3刷	360	最後	なし	追加。 5) 育児休業給付 ① 育児休業給付金（雇保法61条の4） 1歳（①保育所における保育の実施が行われない等の場合には1歳6ヵ月または2歳、②パパ・ママ育休プラス制度を利用する場合は1歳2ヵ月）未満の子を養育するための育児休業を取得し、育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある期間が通算して12ヵ月以上ある一般被保険者（男女を問わない）が一定の要件を満たしたときに、本人からの請求に基づき支給される。なお、育児休業取得中の者に賃金が支払われる場合、育児休業給付の支給要件を満たしていても賃金との調整が行われ、賃金が休業前の賃金の80%以上のときは、育児休業給付金は支給されない（同法61条の4第5項）。 支給額は、1ヵ月当たり休業開始日前の賃金日額の40%であるが、暫定措置として最大67%まで支給されている（同法附則12条）。																															
初刷～第3刷	361～362	361頁 本文上から7行目～ 362頁 本文上から5行目	料を徴収する（徴収法10条・15条・19条）。 →図表3-3-10 一般保険料のうち労災保険分および第三者特別加入による海外派遣者分の保険料については全額事業主が負担し、労働者の負担はない。雇用保険料(2事業を除く部分)は労使でそれぞれ折半負担し、2事業分は全額事業主が負担する。なお、毎年4月1日現在において満64歳以上の労働者については、一般保険料のうち雇用保険に相当する額が事業主負担分、被保険者負担分とも免除される（同法31条）。	料を徴収する（徴収法10条・15条・19条）。 一般保険料の労災保険分については全額事業主が負担し労働者の負担はない。第三種特別加入による海外派遣者分の保険料もまた同様である。また、一般保険料の雇用保険分のうち失業等給付分および育児休業給付分は労使でそれぞれ折半負担し、2事業分は全額事業主が負担する。→図表3-3-9																															
初刷～第3刷	361		図表3-3-9 労働保険料の種類と保険料額の求め方	差し替え。 図表3-3-9 労働保険料の種類と保険料の求め方 <table><tr><th colspan="2">労働保険料の種類</th><th colspan="2">保険料の求め方</th></tr><tr><td rowspan="2">一般保険料</td><td rowspan="2">事業主が労働者に支払う賃金を算定の基礎とする保険料</td><td colspan="2">一般保険料＝労災保険分＋雇用保険分 ・労災保険分＝賃金総額×労災保険料率 ※労災保険料率は、災害率の高低に応じて事業の種類ごとに定められている。 ・雇用保険分＝賃金総額×雇用保険料率 ※雇用保険率は、図表3-3-10参照。</td></tr></table>	労働保険料の種類		保険料の求め方		一般保険料	事業主が労働者に支払う賃金を算定の基礎とする保険料	一般保険料＝労災保険分＋雇用保険分 ・労災保険分＝賃金総額×労災保険料率 ※労災保険料率は、災害率の高低に応じて事業の種類ごとに定められている。 ・雇用保険分＝賃金総額×雇用保険料率 ※雇用保険率は、図表3-3-10参照。																								
労働保険料の種類		保険料の求め方																																	
一般保険料	事業主が労働者に支払う賃金を算定の基礎とする保険料	一般保険料＝労災保険分＋雇用保険分 ・労災保険分＝賃金総額×労災保険料率 ※労災保険料率は、災害率の高低に応じて事業の種類ごとに定められている。 ・雇用保険分＝賃金総額×雇用保険料率 ※雇用保険率は、図表3-3-10参照。																																	
初刷～第3刷	362		図表3-3-10 雇用保険率と事業主および被保険者の負担分（2016年度現在）	差し替え。 図表3-3-10 雇用保険料率と事業主および被保険者の負担分（2021年度現在） <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">料 率 事業の種類</th><th rowspan="2">雇用保険料率</th><th colspan="2">雇用保険料率のうち、事業主・被保険者の負担分</th><th rowspan="2">被保険者負担分</th></tr><tr><th>事業主負担分 下段は、事業主負担分に含まれる保険料率</th><th>被保険者負担分</th></tr><tr><td colspan="2" rowspan="2">一般の事業（下記以外の事業）</td><td rowspan="2">9/1000</td><td colspan="2">6/1000</td><td rowspan="2">3/1000</td></tr><tr><td>(3/1000)</td><td>(3/1000)</td></tr><tr><td rowspan="4">特掲事業</td><td rowspan="2">農林水産(※)・清酒製造の事業</td><td rowspan="2">11/1000</td><td colspan="2">7/1000</td><td rowspan="2">4/1000</td></tr><tr><td>(4/1000)</td><td>(3/1000)</td></tr><tr><td rowspan="2">建設の事業</td><td rowspan="2">12/1000</td><td colspan="2">8/1000</td><td rowspan="2">4/1000</td></tr><tr><td>(4/1000)</td><td>(4/1000)</td></tr></table> ※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖及び特定の船員を雇用する事業については、一般の事業の率が適用される。	料 率 事業の種類		雇用保険料率	雇用保険料率のうち、事業主・被保険者の負担分		被保険者負担分	事業主負担分 下段は、事業主負担分に含まれる保険料率	被保険者負担分	一般の事業（下記以外の事業）		9/1000	6/1000		3/1000	(3/1000)	(3/1000)	特掲事業	農林水産(※)・清酒製造の事業	11/1000	7/1000		4/1000	(4/1000)	(3/1000)	建設の事業	12/1000	8/1000		4/1000	(4/1000)	(4/1000)
料 率 事業の種類		雇用保険料率	雇用保険料率のうち、事業主・被保険者の負担分					被保険者負担分																											
			事業主負担分 下段は、事業主負担分に含まれる保険料率	被保険者負担分																															
一般の事業（下記以外の事業）		9/1000	6/1000		3/1000																														
			(3/1000)	(3/1000)																															
特掲事業	農林水産(※)・清酒製造の事業	11/1000	7/1000		4/1000																														
			(4/1000)	(3/1000)																															
	建設の事業	12/1000	8/1000		4/1000																														
			(4/1000)	(4/1000)																															
初刷～第3刷	364	本文下から13～9行目	⑤ メリット率（制） 労災保険料率は業種により定められているが、すべての労災保険料率に非業務災害率（通勤災害および二次健康診断等に係る率で、全業種共通0.6/1000である）が含まれている。労災保険料率から非業務災害率を差し引いた率が業務災害率である。	⑤ メリット率（制） 労災保険料率は業種により定められているが、すべての労災保険料率に非業務災害率（通勤災害、二次健康診断等および複数業務要因災害に係る給付ならびに複数事業労働者の業務災害に係る給付の一部に充てる分の保険料率のことで、全業種一律0.6/1000である）が含まれている。労災保険料率から非業務災害率を差し引いた率にメリット制が適用される。																															

刷	頁	該当箇所	変 更 前	変 更 後
初刷～第3刷	368	本文上から2行目～	機構の窓口は、 <u>各地に設置された年金事務所</u> である。	機構の窓口は、事業所を管轄する年金事務所または日本年金機構事務センターである。
初刷～第3刷	370～371	370頁 本文下から15行目～ 371頁 本文上から2行目	3) 短時間労働者の加入基準 短時間労働者（パートタイム労働法第2条に規定する短時間労働者をいう）であって、1週間の所定労働時間または1ヵ月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上である者は、両保険の被保険者となる（健保法3条、厚年法12条）。 ただし、特定適用事業所（法人番号が同一の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が12ヵ月のうち6ヵ月以上、500人を超えることが見込まれる事業所）の短時間労働者で、1週間の所定労働時間または1ヵ月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満であっても、次に掲げる要件のいずれにも該当する者は、両保険の被保険者となる（年金機能強化法*附則17条、46条）。 *「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」の略。	3) 短時間労働者の加入基準 短時間労働者（パートタイム労働法2条に規定する短時間労働者をいう）であって、1週間の所定労働時間および1ヵ月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上である者は、被保険者となる（健保法3条、厚年法12条）。 ただし、特定適用事業所（法人番号が同一の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が12ヵ月のうち6ヵ月以上、個人事業主の場合は適用事業所毎の厚生年金保険の被保険者数が12ヵ月のうち6ヵ月以上、500人を超えることが見込まれる事業所）の短時間労働者で1週間の所定労働時間および1ヵ月間の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満であっても、次に掲げる要件のいずれにも該当する者（特定4分の3未満短時間労働者）は、両保険の被保険者となる（年金機能強化法（*1）附則17条・46条）。 *1 「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」の略。
初刷～第3刷	371	本文上から3行目～	なし	追加。 また、特定適用事業所以外の事業所に使用される特定4分の3未満短時間労働者が次に掲げる要件に該当したときは、両保険の被保険者となることができる（公的年金制度の持続可能性向上法（*2）による年金機能強化法附則17条・46条の改正）。 ① 特定適用事業所以外の事業所に係る事業主から特定4分の3未満短時間労働者を被保険者とししない措置の適用を受けない旨の申出があること ② 上記①につき、特定適用事業所以外の事業所における過半数労働組合、過半数代表者または使用される者の2分の1以上の同意があること。 *2 「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法の一部を改正する法律」の略。
初刷～第3刷	371	本文上から4行目～	健康保険では、被保険者の一定の親族を被扶養者として保険給付が行われる。その被扶養者となる範囲および要件は、 <u>図表3-3-17のとおりである。</u>	健康保険では、被保険者の一定の親族を被扶養者（健保法3条7項）として保険給付が行われる。その被扶養者とは、 <u>図表3-3-17に示した者であって、かつ、日本国内に住所を有するものまたは健保則37条の2において規定された外国において留学をする学生その他日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものである。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者その他同則37条の3に規定された者は、この限りでない。</u>
初刷～第3刷	373	本文上から1行目～	届出を健康保険の保険者を經由して <u>厚生年金の保険者</u> に行う。	届出を <u>機構</u> に行う。
初刷～第3刷	376	本文上から6行目～8行目	ウ 1歳（上記イの休業の申出をすることができる場合にあっては1歳6ヵ月）から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業の制度に準ずる措置による休業	ウ 1歳6ヵ月から2歳に達するまでの子を養育するための育児休業 エ 1歳（上記イの休業の申出をすることができる場合にあっては1歳6ヵ月、上記ウの休業の申出をすることができる場合にあっては2歳）から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業に準ずる措置による休業
初刷～第3刷	382	本文上から15行目～	年収の月平均額が28万円（2017（平成29）年度）を超えたときは、老齢厚生年金の全部または一部が支給停止となる（厚年法附則11条）。また、65歳以上で年収の月平均額が46万円（2017（平成29）年度）を～	年収の月平均額が28万円（2021（令和3）年度）を超えたときは、老齢厚生年金の全部または一部が支給停止となる（厚年法附則11条）。また、65歳以上で年収の月平均額が47万円（2021（令和3）年度）を～

※ 3 級 第 2 版 初刷：平成29年3月7日、第2刷：平成30年10月11日発行、第3刷：令和2年4月22日発行