

【26 頁下から 11 行目】

2009 年 7 月の入管法の改正により、外国人が雇用契約に基づいて受入れ機関の業務に従事して行う技能等の修得を活動内容に含む「技能実習」の在留資格が創設され、従前の「研修」における実務研修につき労働法令の適用が可能となった（2010 年 7 月 1 日より施行）。

【47 頁下から 5 行目】

（誤）裁判員法 71 条

（正）裁判員法 100 条（2007 年改正による条文の移動）

【52 頁 7 行目】

（誤）昭和シェル石油事件・東京高判平成 19・6・8 労判 946・76

（正）昭和シェル石油事件・東京高判平成 19・6・28 労判 946・76

【61 頁 6 行目】

（誤）一般社団・一般財団法人法施行後は同法 78 条等

（正）一般社団・一般財団法人法施行（2008 年 12 月 1 日）後は同法 78 条・会社法 350 条等

【67 頁下から 3 行目】

（誤）11 条・14 条など

（正）38 条・43 条など

【67 頁下から 1 行目】

2008 年 12 月の障害者雇用促進法改正により、障害者雇用納付金の納付義務を負う事業主の範囲が拡大され、常用労働者 201 人以上の事業主は 2010 年 7 月から、101 人以上の事業主は 2015 年 4 月から納付義務を負うこととなった。

【68 頁 1 行目】

（誤）18 条・26 条など

（正）49 条・53 条など

【68 頁 5 行目】

（誤）雇用対策法 7 条

（正）雇用対策法 10 条

【74 頁下から 8 行目】

2009 年 1 月の職安法施行規則改正により、内定取消の通知先が職安所長及び学校長等の双方とされ（35 条 2 項）、かつ、厚生労働大臣は一定の場合に内定取消をした企業の企業名を公表できるものとされた（17 条の 4、平成 21 年厚労省告示 5 号）。

【137 頁 8 行目】

（誤） 8 条に適用除外労働者が定められている。

（正） 7 条に減額の特例が定められている。

【177 頁 10 行目】

2008 年 12 月の労基法改正により、(1)労基法 36 条 2 項における厚生労働大臣が定める基準の内容につき、36 協定で定める労働時間の延長の限度の他に、延長時間にかかる割増賃金の率を加える、

(2) 1 か月の法定時間外労働が 60 時間を超える場合は、割増賃金の率を 5 割以上とする（一定範囲の中小企業につき猶予措置あり）、(3) (2)での増加分（2 割 5 分を超える部分）につき、使用者は、労使協定により（付与の単位は 1 日または半日とし、時間外労働が 60 時間を超えた月の末日の翌日から 2 か月以内に支払うことなどを定める。労基則 19 条の 2）、割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えることができる、(3)年休につき、使用者は、労使協定により（1 日分の年休の時間数（所定労働時間を下回らないものとする）などを定める。労基則 24 条の 4）、5 日を限度として時間単位で付与することができる、などの改正がなされた（2010 年 4 月 1 日施行）。

【180 頁 8 行目】

小売業・飲食業のチェーン店の店長につき、管理監督者への該当性の判断要素を整理した通達が出されている（平成 20・9・9 基発 0909001 号）。

【197 頁下から 3 行目】

2009 年 6 月の育児・介護休業法の改正により、父母がともに育児休業を取得する場合には、育児休業の取得可能期間は、子が 1 歳 2 か月に到達する日までに延長された（9 条 2 項）。また、父親が子の出生後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業取得が可能となり（5 条 2 項）、配偶者が常態として子を養育できる場合の育児休業の除外が認められなくなった（6 条 1 項 2 号の削除）。以上は 2010 年 6 月 30 日より施行されている。

【198 頁 3 行目】

2009 年 3 月の雇用保険法改正により、休業前賃金の 50%（当分の間）の育児休業給付を全額休業期間中に支払うこととなった（雇用保険法 61 条の 4、平成 20 年改正附則 11 条の 2）。

【199 頁 3 行目】

2009 年 6 月の育児・介護休業法の改正により、短時間勤務制度や所定外労働免除制度の利用ないしその申し出などを理由とする不利益取扱いも禁止されるに至った（16 条の 9、23 条の 2 など。施行日は上記と同じ）。

【199 頁 8 行目】

2009 年 6 月の育児・介護休業法の改正により、3 歳未満の子を養育する労働者（育児休業をしていない者）の申し出による短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を設けることが、従来の選択制に代わり義務化された（23 条 1 項、16 条の 8。施行日は上記と同じ）。

【200 頁 7 行目】

2009 年 6 月の育児・介護休業法の改正により、子の看護休暇の期間が、子が 2 人以上の場合には年 10 日までとなった（16 条の 2）。また、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、年間 5 日（対象家族が 2 人以上の場合にあっては、10 日）までの介護休暇を取得できることとなった（16 条の 5。いずれも施行日は上記と同じ）。

【201 頁末尾】

2009 年 6 月の育児・介護休業法の改正により、育児休業の取得等に関する紛争につき、都道府県労働局長による助言・指導制度及び紛争調整委員会による調停制度が設けられた（52 条の 4・5。同年 9 月 30 日施行）。また、法違反に対する公表措置も可能となった（56 条の 2。2010 年 4 月 1 日施行）。

【209 頁 12 行目】

（誤）60%の出産手当金／69 条の 18

（正）3 分の 2 の出産手当金／削除

【209 頁下から 10 行目】

- (誤) 9 条 1 項
- (正) 9 条 3 項

【211 頁下から 3 行目】

- (誤) 均等法 22 条
- (正) 均等法 12 条

【211 頁下から 1 行目】

- (誤) 23 条 1 項
- (正) 13 条 1 項

【216 頁下から 8 行目】

- (誤) 施行規則
- (正) 労働安全衛生規則

【220 頁 10 行目】

2011 年 2 月 1 日施行の労基法施行規則改正により、同別表第 2 の身体障害等級表が改められ、「女性の外貌に著しい醜状を残すもの」が第 7 級、「男性の外貌に著しい醜状を残すもの」が第 12 級などと定められていたものが、男女を問わず、「外貌に著しい醜状を残すもの」が第 7 級、「外貌に相当程度の醜状を残すもの」が第 9 級、「外貌に醜状を残すもの」が第 12 級となった。

【225 頁下から 5 行目】

平成 22 年の労基法施行規則改正（同年 5 月 7 日施行）により、同別表 1 の 2 に、以下の疾病などが追加された。

- ・長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病（第 8 号）
- ・人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病（第 9 号）

【228 頁下から 9 行目】

労災保険法施行規則 8 条の改正により、通勤経路の逸脱・中断があってもその後に通勤経路に復した後は通勤として取り扱われうる行為として、要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母ならびに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的にまたは反復して行われるものに限る）が追加された。

【248 頁 1 行目】

- (誤) 象的危険説
- (正) 抽象的危険説

【257 頁下から 6 行目】

- (誤) 不法行為責任
- (正) 健康保護義務違反の債務不履行責任

【271 頁下から 12 行目】

- (誤) 労働条件の変更申込みに応じないこと

(正) 労働条件の変更申込みに応じること

【275 頁 10 行目、285 頁下から 3 行目、】

2009 年 3 月の雇用保険法改正により、有期労働契約の更新を希望したにもかかわらず更新されなかった者の支給要件と支給日数につき、倒産・解雇等による特定受給資格者と同様に取り扱うものとされた。また、2010 年 3 月の同法改正により、週所定労働時間が 20 時間以上であって、31 日以上の雇用が見込まれる労働者であれば、一般被保険者となりうるものとされた。

【275 頁 16 行目、下から 3 行目】

2011 年 5 月の雇用保険法改正により、基本手当の算定の基礎となる賃金日額の下限の引上げ（16～18 条）、就業促進手当の給付率の引上げ（56 条の 3）等がなされた（主要部分は 2011 年 8 月 1 日施行予定）。

【277 頁最終行】

2011 年 5 月の特定求職者支援法の制定及び雇用保険法の改正により、雇用保険の失業等給付を受給できない求職者であっても、公共職業安定所長の指示により厚生労働大臣の認定した職業訓練を受ける場合には、職業訓練受講給付金の支給を受けることができるものとされた（特定求職者支援法 4 条・7 条・12 条、雇用保険法 64 条など。主要部分は 2011 年 8 月 1 日施行予定）。

【295 頁 13 行目】

2010 年 3 月には、①いわゆる登録型派遣を、一定の専門業務への派遣などを除き原則として禁止する、②製造業への派遣を、常用労働者を派遣する場合を除き禁止する、③いわゆる日雇い派遣（日々または 2 か月以内の期間で雇用する労働者の派遣）を、専門業務で雇用管理に支障のない一定の業務を除き原則として禁止する、④禁止業務への派遣、期間制限違反の受入れ、偽装請負など一定の違法派遣がなされた場合、派遣先が派遣労働者に直接雇用の申込みをしたものとみなすこととするなど、労働者派遣法を大幅に改正する法案が国会に提出されている。

【298 頁下から 13 行目】

(誤) 本条

(正) 40 条の 4