

社会保険労務士 2020 年度(第 52 回)試験のための法改正情報

■労働基準法■

Point 1

法 36 条、39 条 7 項等の一部改正

平成 31 年 3 月 25 日基発 0325 第 1 号、平成 30 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号

(上記改正法のうち) 令和 2 年 4 月 1 日施行分

●時間外労働の上限規制（中小企業）について。

①時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間となり、
臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができない。

②臨時的な特別の事情があつて、労使合意する場合であっても次の条件を満たす必要がある。

- ・時間外労働 …… 年 720 時間以内
- ・時間外労働＋休日労働 …… 月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内

③原則である月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月までである。

④法違反の有無は「所定労働時間」ではなく、「法定労働時間」の超過時間で判断する。

⑤大企業への施行は 2019 年 4 月 1 日であつたが、中小企業への適用は 1 年間猶予されて、2020 年 4 月 1 日とされた。

以上の規定に違反した場合は、罰則(6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金)が科される。
なお、自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業は当初施行日から 5 年間猶予され、また新技術・新商品等の研究開発業務については時間外労働の上限規制は適用されていない。

＜参考＞

○パートタイム・有期雇用労働法に係る労働者の同一労働同一賃金について。

大企業で働くパートタイム労働者及び有期雇用労働者とその使用者については、令和 2 年 4 月 1 日から、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差が禁止された。なお、中小企業においては、令和 3 年 4 月 1 日からの適用となる。

○労働者派遣法に係る労働者の同一労働同一賃金について。

派遣労働者とその派遣元事業主及び派遣先事業主については、令和 2 年 4 月 1 日から正社員と非正規雇用労働者（派遣労働者）の間の不合理な待遇差が禁止された。なお、派遣労働者に係る本内容については、企業規模にかかわらず適用される。

Point 2

法 109 条、114 条、115 条

令和 2 年 3 月 31 日公布

令和 2 年 4 月 1 日施行

●賃金請求権の消滅時効期間等の延長について。

民法の一部を改正する法律により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されたことや、労働政策審議会の建議等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過期間を講じることとされた。

①賃金請求権の消滅時効期間の延長等

賃金請求権の消滅時効については、改正民法と同様に令和 2 年 4 月 1 日から 5 年に延長された。なお、消滅時効の起算点は客観的起算点（賃金支払日）であることが明確にされた。

②記録の保存期間の延長等

賃金台帳等の記録の保存期間については、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて 5 年に延長された。なお、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間についても、賃金請求権に合わせて 5 年に延長された。

ただし、上記①②の「5 年」という期間について当分の間は 3 年とし、施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権から、新たな消滅時効期間を適用することとなる。

Point 3

法 33 条 1 項、令和元年 6 月 7 日基発 0607 第 1 号

令和元年 6 月 7 日解釈明確化の徹底

●災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について。

法 33 条 1 項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度 において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこととされた。

- ①単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ②地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。
- ③事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。
- ④上記②及び③の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

■労働安全衛生法■

Point 1

労働安全衛生法施行令の一部改正

令和元年 6 月 5 日基発 0605 第 1 号、安衛令 6 条 13 号

令和元年 6 月 5 日施行

●船内荷役作業主任者の選任を要する作業範囲の見直しについて。

国土交通省の「内航海運の活性化に向けた今後の方向性検討会」の議論を踏まえ、労働災害が生じるおそれが増大しない範囲において、船員の確保及び育成を目的として船員室を増設したことによって、総トン数 500 トン未満から 500 トン以上 510 トン未満となった船舶について、船内荷役作業主任者の選任を要する作業の範囲を見直すための改正が行われた。

作業主任者の選任が必要な作業として、安衛令 6 条 13 号に規定する船舶に荷を積み、船舶から荷を卸し、又は船舶において荷を移動させる作業から除かれるものとして、船員室の新設、増設、又は拡大により総トン数が 500 トン未満から 500 トン以上となった船舶で、現に 510 トン未満であるもののうち厚生労働省令で定めるもので揚貨装置を用いずに行うものを加えることとした。

Point 2

労働安全衛生規則の一部改正

令和元年 8 月 8 日基発 0808 第 1 号

令和元年 10 月 1 日施行

●電気自動車等の整備業務を低圧の電気取扱業務から分離した。

対地電圧が 50 ボルトを超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務は、低圧の電気取扱業務に含まれることから、事業者は、電気自動車等の整備の業務に労働者を就かせるとき、当該労働者の電気による危険を防止するため、労働安全衛生規則 36 条 4 号で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別教育の実施が義務付けされている。また、当該特別教育は、安全衛生特別教育規程 6 条に定められた科目（範囲）及び時間により実施される。

一方、電気自動車等には、低圧の電気取扱業務において一般に取り扱われる配電設備又は変電設備が搭載されていないこと、並びに電気自動車等の整備の業務を行うに当たっては電気自動車等に特有の構造及び整備方法について習得している必要があることから「電気自動車等の整備業務に必要な特別教育のあり方に関する検討会」の報告書に基づき、整備業務の作業実態を踏まえ、電気による労働災害を防止する観点から、当該業務に従事しようとする労働者に必要な知識及び技能を習得させるための特別教育として、電気自動車等の整備業務を低圧の電気取扱業務から分離して新たに規定することとしたものである。

■労働者災害補償保険法■

Point 1

則 18 条の 3 の 4

令和 2 年 3 月 31 日基発 0331 第 39 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●介護(補償)給付の最高限度額及び最低保障額の改定について。

労働災害により介護を要する状態となった労働者に対し、介護に要した費用（介護(補償)給付）を支給しているが、他制度の介護手当との均衡等を考慮して最高限度額及び最低保障額の見直しが行われた。その額は下記のとおりである。

項 目	最 高 限 度 額	最 低 保 障 額
常時介護を要する者	166,950 円（165,150 円）	72,990 円（70,790 円）
随時介護を要する者	83,480 円（82,580 円）	36,500 円（35,400 円）

（ ）内は現行額

Point 2

法 8 条の 3

令和元年 7 月 31 日厚労告 68 号、69 号

令和元年 8 月 1 日施行

●給付基礎日額の最低保障額等の変更について。

令和元年 8 月 1 日から、年金のスライド率、給付基礎日額の最低保障額、年金給付基礎日額の年齢階層別の最低・最高限度額が、次のように改定された。なお、年金額については、当該変更後の給付基礎日額が 8 月 1 日以降の年金額の算定に適用される結果、8・9 月分の支払期月である 10 月から変更後の年金額が支払われることとなる。

①給付基礎日額の最低保障額（自動変更対象額）の改定

給付基礎日額の最低保障額（自動変更対象額）は、3,950 円から 3,970 円に引き上げられた。

②年金給付基礎日額の年齢階層別最低・最高限度額の改定

年齢階層	最低限度額	最高限度額
20 歳未満	4,977 円 (4,892 円)	13,330 円 (13,264 円)
20 歳以上 25 歳未満	5,538 円 (5,475 円)	13,330 円 (13,264 円)
25 歳以上 30 歳未満	6,046 円 (6,000 円)	14,144 円 (14,226 円)
30 歳以上 35 歳未満	6,469 円 (6,379 円)	17,089 円 (17,257 円)
35 歳以上 40 歳未満	6,777 円 (6,749 円)	19,303 円 (19,022 円)
40 歳以上 45 歳未満	7,025 円 (7,031 円)	21,216 円 (21,365 円)
45 歳以上 50 歳未満	7,080 円 (7,075 円)	23,245 円 (23,267 円)
50 歳以上 55 歳未満	6,989 円 (6,902 円)	25,480 円 (25,192 円)
55 歳以上 60 歳未満	6,537 円 (6,414 円)	25,492 円 (24,757 円)
60 歳以上 65 歳未満	5,310 円 (5,213 円)	20,493 円 (19,737 円)
65 歳以上 70 歳未満	3,970 円 (3,950 円)	14,967 円 (14,973 円)
70 歳以上	3,970 円 (3,950 円)	13,330 円 (13,264 円)

() 内は変更前の額

■労働保険徴収法■

Point 1

法 15 条の 2、法 19 条の 2（削除）

平成 29 年 6 月 2 日法律 14 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●高年齢労働者の保険料免除措置が終了した。

平成 29 年より 65 歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象者になっていたが、経過措置として雇用保険料は免除されていた。

令和 2 年 4 月 1 日より当該免除措置が終了し、65 歳以上の高年齢労働者も雇用保険料の徴収の対象となった。

Point 2

則 62 条

令和 2 年 4 月 1 日施行

●労働保険事務を委託できる事業主の主たる事務所の所在地に制限がなくなった。

これまで、労働保険事務組合に労働保険事務を委託できる事業主の地域的範囲については、次のようになっていた。

- ①次の場合を除き、労働保険事務組合の主たる事務所が所在する都道府県に、主たる事務所を持つ事業の事業主とする。
- ②委託事業主の利便を考慮し、労働保険事務組合の主たる事業所が所在する都道府県に隣接する都道府県に主たる事務所が所在する事業の事業主が、全委託事業主の 20%以内である場合には、労働保険事務組合として労働保険事務を行うことができる。

この扱いが令和元年度をもって終了することにともない、令和 2 年 4 月 1 日からは、労働保険事務組合の主たる事務所が所在する都道府県に、主たる事務所を持つ事業の事業主のほか、他の都道府県の事業の事業主についても、労働保険事務組合に労働保険事務を委託できることとなった。

■雇用保険法■

Point 1

法 1 条

令和 2 年 3 月 31 日法律 14 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●第 1 条（目的）に「及び労働者が子を養育するための休業をした場合」が追加された。

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

Point 2

法 10 条 6 項、61 条の 6、61 条の 7、61 条の 8、66 条 1 項、68 条 2 項

令和 2 年 3 月 31 日法律 14 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●育児休業給付の新しい給付の体系への位置付けについて。

育児休業給付の新しい給付の体系への位置付けについて、次のようにされている。

- 1 育児休業給付金について、失業等給付の雇用継続給付から削除するとともに、失業等給付とは別の章として育児休業給付の章を新設するものとする。
- 2 現行の育児休業給付金に係る規定を削除するとともに、1 で新設する章に同内容を規定するものとする。
- 3 失業等給付で措置されている未支給の失業等給付、返還命令等、受給権の保護及び公課の禁止の規定について、育児休業給付について準用するものとする。
- 4 国庫は、育児休業給付について、当該育児休業給付に要する費用の 8 分の 1 を負担するものとする。
- 5 一般保険料徴収額に育児休業給付率（1,000 分の 4 の率を雇用保険率で除して得た率をいう。）を乗じて得た額は、育児休業給付に要する費用に充てるものとする。

Point 3

法 69 条 3 項

平成 29 年 6 月 2 日法律 45 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●不服申立てに関する審査請求及び再審査請求について改正法が施行された。

不服申立てに関する審査請求及び再審査請求について、次のように改正法が施行された。これは 2020 年 4 月 1 日より施行される改正民法の条文と文言を合わせるものである。

(旧) 第 1 項の審査請求及び再審査請求は、**時効の中断に関しては**、裁判上の請求とみなす。

↓

(新) 第 1 項の審査請求及び再審査請求は、**時効の完成猶予及び更新に関しては**、裁判上の請求とみなす。

Point 4

法 74 条

平成 29 年 6 月 2 日法律 45 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●時効について改正法が施行された。

時効について、次のように改正法が施行された。これは 2020 年 4 月 1 日より施行される改正民法の条文と文言を合わせるものである。

(旧) 失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び第 10 条の 4 第 1 項又は第 2 項の規定により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、2 年を経過したときは、時効によって消滅する。

↓

(新) 失業等給付の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び第 10 条の 4 第 1 項又は第 2 項の規定により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、**これらを行行使することができる時から** 2 年を経過したときは、時効によって消滅する。

Point 5

則 6 条 9 項～12 項ほか

平成 31 年 3 月 8 日厚労令 19 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●特定法人の電子申請が義務化された。

特定の法人の事業所が雇用保険に関する一部の手続を行う場合には、必ず電子申請で行うことになった。

特定の法人とは、次のものである。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が 1 億円を超える法人②相互会社（保険業法）③投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）④特定目的会社（資産の流動化に関する法律） |
|---|

また、一部の手続とは、次のものである。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①被保険者資格取得届②被保険者資格喪失届③被保険者転勤届④高年齢雇用継続給付支給申請⑤育児休業給付支給申請 |
|---|

■労務管理その他の労働に関する一般常識■

〔障害者雇用促進法〕

Point 1

法 7 条の 3（新設）

令和元年 6 月 14 日法律 36 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●障害者活躍推進計画の作成・公表について。

法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。

このため、国及び地方公共団体の機関において、[障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとされた。](#)

また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

Point 2

法 49 条 1 項 1 号の 2（新設）

令和元年 6 月 14 日法律 36 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●特定短時間労働者の雇用に対する支援について。

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、[短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設した。](#)

Point 3

法 77 条等（新設）

令和元年 6 月 14 日法律 36 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●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た。

従来の障害者雇用の制度的枠組に加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、[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](#)が創設された。認定されるメリットは以下のとおりである。

<認定のメリット>

- ・ 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- ・ 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- ・ 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化

〔職業安定法〕

Point 1

則 4 条の 2 第 3 項

令和元年 5 月 10 日厚労令 2 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●受動喫煙防止措置の明示について。

求人者等が労働者の募集や求人の申込みを行う際に明示しなければならない労働条件に、[「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」](#)を加えることとなった。

Point 2

則 4 条の 3 第 3 項（新設）

平成 31 年 3 月 20 日厚労令 26 号

令和 2 年 3 月 30 日施行

●職業紹介における求人の不受理について。

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことが可能となった。

- ・対象となる労働関係法令は、政令で規定される。

基本的には、青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成 28 年政令第 4 号）と同様に規定される。

- ・対象となるケースは、省令で規定。

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成 27 年省令第 155 号）と同様に規定される。

求人不受理の対象となる場合

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1 年間に 2 回以上同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後 6 か月経過する日まで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から 1 年経過する日まで
職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法律違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後 6 か月経過する日まで

〔労働者派遣法〕

◆我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方について。

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取り扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあります。派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、改正により、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが義務化されました。

〔派遣先均等・均衡方式〕：派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

〔労使協定方式〕：一定の要件を満たす労使協定による待遇

Point 1

法 26 条 7 項～11 項（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●待遇に関する情報の提供等について。

- ・派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、[あらかじめ](#)、派遣元事業主に対し、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等の待遇に関する情報を提供](#)しなければならない（7 項）。
- ・比較対象労働者とは、不合理な待遇差の有無を検証するために派遣労働者と比較する派遣先の労働者（派遣先において選出される労働者であって、職務の内容・配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者として省令で定めるもの）をいう（8 項）。
- ・派遣先は、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合には、[遅滞なく](#)、派遣元事業主に対して、[変更の内容に関する情報を提供](#)しなければならない（10 項）。
- ・派遣先は、派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇の改善が行われるよう[配慮しなければならない](#)（11 項）。

Point 2

法 30 条の 3

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●不合理な待遇の禁止（派遣先均等・均衡方式）について。

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇について、その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、その派遣労働者および通常の労働者の職務内容、当該職務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。

Point 3

法 30 条の 4（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●不合理な待遇の禁止（労使協定方式）について。

派遣元事業主は、過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合にかぎり）との間で一定の事項を書面で協定し、当該労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き（※）、この労使協定に基づき待遇が決定されるものとされた。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、[労使協定方式] は適用されず、[派遣先均等・均衡方式] が適用される。

※次の①及び②の待遇については、労使協定方式による場合であっても、労使協定の対象とならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。

- ①派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法 40 条 2 項の教育訓練）
- ②派遣先が、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（法 40 条 3 項の福利厚生施設）

Point 4

法 30 条の 5（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●職務の内容等を勘案した賃金の決定について。

派遣元事業者は、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、その雇用する派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金（厚生労働省令で定める賃金を除く）を決定するよう努めなければならないとされた。

厚生労働省令で定める賃金とは、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）とする（労働者派遣則 25 条の 13）。

Point 5

法 30 条の 6（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●就業規則の作成の手続について。

派遣元事業者は、派遣労働者に係る事項について、就業規則を作成又は変更しようとするときは、**あらかじめ、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**とされた。

Point 6

法 31 条の 2 第 2 項（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●雇入れ時の説明(労働条件に関する事項の明示)について。

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければならないとされた。あわせて、労働基準法 15 条に基づく労働条件の明示も必要である。

- | |
|--|
| <p>①昇給の有無</p> <p>②退職手当の有無</p> <p>③賞与の有無</p> <p>④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か。対象である場合には、労使協定の有効期間の終期</p> <p>⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項</p> <p>派遣元労働者は、雇入れ時に明示しなければならない上記の事項を事実と異なるものとしてはいけない。また、明示は、文書（書面）の交付、または派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法の、いずれかの方法で行わなければならない。</p> |
|--|

●雇入れ時の説明(不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明)について。

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、書面の活用その他の適切な方法により、次の事項を説明しなければならないとされた。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか・労使協定方式によりどのような措置を講ずるか・職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）決定するか |
|---|

※職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

Point 7

法 31 条の 2 第 3 項（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣時の説明(労働条件に関する事項の明示)について。

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければならないとされた。あわせて、法 34 条 1 項に基づく就業条件の明示も必要である。

- ①賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く）の決定等に関する事項
- ②休暇に関する事項
- ③昇給の有無
- ④退職手当の有無
- ⑤賞与の有無
- ⑥労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か。対象である場合には、労使協定の有効期間の終期。

※労使協定方式の場合は、上記⑥のみ明示することが必要。

●不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明について。

派遣元事業主は、派遣時に、あらかじめ、雇入れ時と同様の事項を説明しなければならないとされた。

Point 8

法 31 条の 2 第 4 項

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元事業主は、法 26 条 7 項又は 10 項並びに 40 条 5 項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由などについて説明しなければならないとされた。

Point 9

法 31 条の 2 第 5 項（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●不利益な取り扱いの禁止について。

派遣元事業主は、派遣労働者が法 31 条の 2 第 4 項の求めをし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とされた。

Point 10

法 35 条 1 項 2 号（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣先への通知について。

派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に、その派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別が追加されることとなった。

Point 11

法 37 条 1 項 1 号（新設）、則 31 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣元管理台帳の記載事項

雇用する派遣労働者ごとに派遣元管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されることとなった。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 協定対象派遣労働者であるか否かの別・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 |
|--|

Point 12

法 40 条 2 項

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣先が講ずべき措置(教育訓練)

派遣先は、派遣先の労働者に対して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、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合を除き、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とされた。

Point 13

法 40 条 3 項、4 項

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣先が講ずべき措置(福利厚生)について。

派遣先は、派遣先の労働者が利用する給食施設、休憩室、更衣室の福利厚生施設については、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とされた。

また、派遣先は派遣労働者について、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないとされた。

Point 14

法 40 条 5 項

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣先が講ずべき措置(情報提供)について。

派遣先は、段階的・体系的な教育訓練、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならないとされた。

Point 15

法 42 条 1 項、則 36 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●派遣先管理台帳の記載事項について。

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加された。

- ・ 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

Point 16

法 47 条の 4（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●紛争の解決（自主的解決が求められる事項）について。

派遣元事業主は、次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申し出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、**苦情の自主的解決を図るよう努めなければならない**とされた。

- ・ 派遣先均等・均衡方式（法 30 条の 3）
- ・ 労使協定方式（法 30 条の 4）
- ・ 雇い入れ時の説明（法 31 条の 2 第 2 項）
- ・ 派遣時の説明（法 31 条の 2 第 3 項）
- ・ 派遣労働者から求めがあった場合の説明（法 31 条の 2 第 4 項）
- ・ 不利益な取扱いの禁止（法 31 条の 2 第 5 項）

また派遣先は、派遣労働者から苦情の申し出を受けたときは、**その自主的解決を図るよう努めなければならない**。

- ・ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法 40 条 2 項）
- ・ 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法 40 条 3 項）

Point 17

法 47 条の 5（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●紛争の解決の促進に関する特例について。

法 47 条の 4 についての派遣元事業主と派遣労働者との間の紛争及び派遣先と派遣労働者との間の紛争については、個別労働紛争法 4 条、5 条及び 12 条から 19 条までの規定は適用せず、法 47 条の 6 から法 47 条の 9 までに定めるところによるとされた。

Point 18

法 47 条の 6（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●紛争の解決の援助について。

都道府県労働局長は、法 47 条の 5 に規定する紛争に関し、現に紛争の状態にある当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告をすることができるとされた。

また、派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に対して紛争の解決の援助を求めたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないとされている。

Point 19

法 47 条の 7（新設）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●調停の委任について。

都道府県労働局長が、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において、紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働紛争法に規定する紛争調整委員会において調停が行われることとなった。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に調停の申請をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならない。

Point 20

法 47 条の 11

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●指針について。

厚生労働大臣は、派遣元事業主および派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとされている。

Point 21

法 49 条の 2

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●厚生労働大臣による勧告及び公表について。

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、次の項目が追加された。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 待遇に関する情報の提供（変更時の情報の提供を含む）＜法 26 条 7 項、10 項＞・ 適正な派遣就業の確保等の一部（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施及び給食施設、休憩室、更衣室の利用の機会の付与）＜法 40 条 2 項、3 項＞ |
|--|

[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]
(パートタイム・有期雇用労働法)

Point 1

法 2 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●「短時間労働者」、「有期雇用労働者」の定義について。

- ・「短時間労働者」とは、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の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいうものとされた。

※「事業所」単位から「事業主」単位になった。

- ・「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいうものとされた。
- ・「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいうものとされた。

Point 2

法 2 条の 2 (新設)

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●基本的理念について。

短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとするとした。

Point 3

法 8 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●不合理な待遇の禁止(均衡待遇規定)について。

事業主は、同一企業内において、**正社員と短時間・有期雇用労働者との間**で、基本給や賞与その他の待遇について、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用等）、その他の事情を考慮して、**不合理と認められる相違を設けてはならない**とされた。

Point 4

法 9 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止について。

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、その事業所における慣行その他の事情からみて、その職務の内容および配置がその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、**短時間・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**とされた。

Point 5

法 10 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行 ※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●賃金について。

事業主は、**通常の労働者との均衡を考慮**しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く）の**職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験などを勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するよう努めるもの**とするとされた。

※通勤手当については、「通勤手当」という名称であっても、職務の内容に密接に関連して支払われているもの（例えば、現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額の如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合など、実体としては基本給などの職務関連賃金の一部として支払われている場合などが該当）は、本条の均衡確保努力義務の対象となる。

Point 6

法 11 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●教育訓練について。

- ①事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が**従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの**については、職務の内容が同じ短時間・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、その短時間・有期雇用労働者に対しても**実施しなければならない**とされた。
- ②事業主は、①のほか、**通常の労働者との均衡を考慮**しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の**職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験**などに応じ、その短時間・有期雇用労働者に対して**教育訓練を実施するよう努めるもの**とするとされた。

Point 7

法 12 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●福利厚生について。

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える**福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）**については、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、**利用の機会を与えなければならない**とされた。

Point 8

法 14 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●事業主が講ずる措置の内容等の説明について。

- ①事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、法 8 条から 13 条までの規定により講ずべきこととされている事項で講ずることとしている措置の内容について説明しなければならないとされた。
- ②事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、その短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法 6 条から 13 条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないとされた。
- ③事業主は、短時間・有期雇用労働者が上記②の説明を求めたことを理由として、その短時間・有期雇用労働者に対して解雇等の不利益な取扱いをしてはならないとする。

Point 9

法 22 条、24 条、25 条

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

※中小企業については経過措置として、令和 3 年 4 月 1 日施行

●裁判外紛争解決手続の整備について。

「均衡待遇」や「待遇の相違の内容・理由に関する説明」が、22 条、24 条、25 条の苦情の自主的解決・紛争解決の援助・調停の対象となった。

〔労働契約法〕

Point 1

法 20 条（削除）

平成 30 年 7 月 6 日法律 71 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●労働契約法 20 条がパートタイム・有期雇用労働法 8 条に統合された。

労働契約法 20 条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」については、有期雇用労働者がパートタイム・有期雇用労働法の対象に含まれることになり、削除されることとなった。ただし、経過措置により、一定の中小企業については、令和 3 年 3 月 31 日までは適用される。

■社会保険に関する一般常識■

〔国民健康保険法〕

Point 1

令 29 条の 7 第 2 項 9 号、4 項 8 号

令和 2 年 1 月 29 日政令 18 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●国民健康保険料の賦課限度額の引き上げについて。

国民健康保険料の医療分は、基礎賦課額（賦課限度額 61 万円）と後期高齢者支援金等賦課額（賦課限度額 19 万円）があり、賦課限度額の合計は 80 万円となっていた。この他に介護納付金賦課額（賦課限度額 16 万円）があり、賦課限度額の総合計は 96 万円となっていた。

今回、基礎賦課額の賦課限度額が 61 万円から 63 万円に引き上げられ、後期高齢者支援金等賦課額（賦課限度額増減なし）との医療分の賦課限度額の合計は 82 万円となり、介護納付金賦課額（賦課限度額 17 万円）との賦課限度額の総合計は 99 万円となった。

〔高齢者の医療の確保に関する法律〕

Point 1

令 18 条 1 項 6 号

令和 2 年 1 月 29 日政令 16 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●高齢者の医療の確保に関する法律の保険料の賦課限度額の引き上げについて。

高齢者の医療の確保に関する法律の保険料の賦課限度額は、62 万円から 64 万円に引き上げられた。

■健康保険法■

Point 1

法 3 条 7 項、則 37 条の 2、37 条の 3

令和元年 5 月 22 日法律 9 号、令和元年 8 月 30 日厚労令 36 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●被扶養者要件の見直しについて。

健康保険の被扶養者の認定要件に、国内居住要件が追加された。住民票が日本国内にあれば原則として要件を満たすが、海外に居住していても日本国内に生活の基礎があると認められる下記の者は、国内居住要件の例外として認められる。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 外国において留学をする学生2 外国に赴任する被保険者に同行する者3 観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的での一時的な海外渡航者4 被保険者の海外赴任期間に当該被保険者との身分関係が生じた者で、2 と同等と認められるもの5 1 から 4 までに掲げられるもののほか、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者 |
|---|

Point 2

法 189 条 3 項

平成 29 年 6 月 2 日法律 45 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●審査請求及び再審査請求について改正法が施行された。

審査請求及び再審査請求について、次のように改正法が施行された。これは 2020 年 4 月 1 日より施行される改正民法の条文と文言を合わせるものである。

(旧) 第 1 項の審査請求及び再審査請求は、**時効の中断**に関しては、裁判上の請求とみなす。

↓

(新) 第 1 項の審査請求及び再審査請求は、**時効の完成猶予及び更新**に関しては、裁判上の請求とみなす。

Point 3

法 193 条

平成 29 年 6 月 2 日法律 45 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●時効について改正法が施行された。

時効について、次のように改正法が施行された。これは 2020 年 4 月 1 日より施行される改正民法の条文と文言を合わせるものである。

(旧) 保険料等を徴収し、又はその還付を受ける権利及び保険給付を受ける権利は、2 年を経過したときは、時効によって消滅する。

2 保険料等の納入の告知又は督促は、**民法 153 条の規定にかかわらず、時効中断**の効力を有する。

↓

(新) 保険料等を徴収し、又はその還付を受ける権利及び保険給付を受ける権利は、**これらを行行使することができる時から**2 年を経過したときは、時効によって消滅する。

2 保険料等の納入の告知又は督促は、**時効の更新**の効力を有する。

Point 4

則 25 条 3 項～4 項ほか

平成 30 年 12 月 28 日厚労令 154 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●特定法人の電子申請が義務化された。

特定の法人の事業所が健康保険に関する一部の手続を行う場合には、必ず電子申請で行うことになった。

特定の法人とは、次のものである。

- | |
|--|
| ①資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が 1 億円を超える法人
②相互会社（保険業法）
③投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
④特定目的会社（資産の流動化に関する法律） |
|--|

また、一部の手続とは、次のものである。

- | |
|--|
| ①被保険者報酬月額算定基礎届
②被保険者報酬月額変更届
③被保険者賞与支払届 |
|--|

Point 5

法附則 9 条

令和元年 12 月 12 日財務省告示 180 号

令和 2 年 1 月 1 日施行

●健康保険料に係る延滞金の割合の特例について。

健康保険料に係る延滞金の割合については、法附則 9 条の規定による延滞金の割合の特例により、当分の間、租税特別措置法 93 条 2 項の規定に基づくこととされており、同項に規定する財務大臣が告示する割合については、令和元年 12 月 12 日付け財務省告示 180 号において、年 0.6 パーセントとされたため、令和 2 年における特例基準割合は年 1.6 パーセントとなった。

このため、令和 2 年 1 月 1 日以降の延滞金の割合について、納期限の翌日から 3 月を経過する日までの期間については年 2.6 パーセントとし、納期限の翌日から 3 月を経過する日の翌日以後については年 8.9 パーセントとした。

Point 6

法 160 条 16 項

令和 2 年 2 月 7 日全国健康保険協会公表

令和 2 年 3 月分から改定（任意継続被保険者及び日雇特例被保険者は 4 月分から）

●全国健康保険協会管掌健康保険の介護保険料率の改定について。

全国健康保険協会管掌健康保険の介護保険料率が 1.73%から 1.79%に改定された。

■厚生年金保険法■

Point 1

法 43 条 1 項、法 43 条の 2、法 43 条の 4、平 16 法附則 27 条、平 16 経過措置政令他
令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号
令和 2 年 4 月 1 日施行

●令和 2 年度の年金額は、昨年度から 0.2%の引上げとなった。

「2019 年平均の全国消費者物価指数（生鮮食品を含む総合指数）」の公表を踏まえ、令和 2 年度の年金額は、法律の規定により、令和元年度から 0.2%プラスで改定された。

令和 2 年度の年金額の改定は、年金額の改定に用いる物価変動率（0.5%）が名目手取り賃金変動率（0.3%）よりも高いため、法律の規定により、新規裁定年金・既裁定年金ともに、名目手取り賃金変動率（0.3%）を用いる。

さらに、名目手取り賃金変動率（0.3%）に、マクロ経済スライドによる令和 2 年度のスライド調整率（△0.1%）を乗じて、年金額の改定率は 0.2%となった。

令和 2 年度の年金額

加給年金額

配偶者	224,900 円
特別加算	33,200 円（昭和 9.4.2～）～166,000 円
子（1 人目・2 人目）	各 224,900 円
子（3 人目から）	各 75,000 円
中高齢寡婦加算	586,300 円
経過の寡婦加算	586,300 円～19,567 円（～昭和 31.4.1）

参 考

マクロ経済スライドによるスライド調整率（△0.1%）

＝公的年金被保険者数の変動率（0.2%）×平均余命の伸び率（△0.3%）
（2016～2018 年度の平均）（定率）

〔マクロ経済スライド〕

現役被保険者の減少と平均余命の伸びに基づいて、スライド調整率が設定され、その分を賃金や物価の変動がプラスとなる場合に改定率から控除するものである。

Point 2

法 46 条 3 項

令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●在職老齢年金の支給停止調整額は、「47 万円」のままで変更はない。

令和 2 年 4 月以降も令和元年度と同様に、**65 歳以上の在職老齢年金**は、**総報酬月額相当額と基本月額との合計額が 47 万円を超えた場合、超えた金額の 2 分の 1 が支給停止**となる。

$$\text{支給停止額（月額）} = (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 47 \text{ 万円}) \times 2 \text{ 分の } 1$$

Point 3

法附則 11 条 2 項、3 項

令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●在職老齢年金の支給停止調整変更額は、「47 万円」のままで変更はない。

令和 2 年 4 月以降も令和元年度と同様に、**65 歳未満の在職老齢年金**は、基本月額が 28 万円以下であり**総報酬月額相当額が 47 万円を超えている場合、47 万円を超えた金額と、47 万円と基本月額との合計額から 28 万円を控除した金額の 2 分の 1 が支給停止**となる。

$$\begin{aligned} \text{支給停止額（月額）} \\ = (47 \text{ 万円} + \text{基本月額} - 28 \text{ 万円}) \times 2 \text{ 分の } 1 + (\text{総報酬月額相当額} - 47 \text{ 万円}) \end{aligned}$$

●支給停止調整開始額の 28 万円は、変更されない。

令和 2 年 4 月以降も令和元年度と同様に、**支給停止調整開始額は 28 万円**で変更はない。

Point 2

法 27 条 1 項、国民年金法による改定率の改定等に関する政令 1 条

令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●老齢基礎年金の改定率は、1.001 となった。

令和 2 年度の国民年金の改定率は 1.001 となり、老齢基礎年金の額は $780,900 \text{ 円} \times 1.001 = 781,700 \text{ 円}$ (50 円以上切り上げ) となった。

Point 3

法 87 条 3 項、国民年金法による改定率の改定等に関する政令 2 条

令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●国民年金の保険料は、4 月から月額 16,540 円となった。

令和 2 年度の国民年金の保険料は、法律に規定されている 17,000 円に、保険料改定率の 0.973 を掛けて、16,540 円 (5 円未満は切り捨て) となっている。

国民年金の保険料は、平成 16 年の制度改正により、毎年 280 円ずつ引き上げられてきたが、平成 29 年度で上限 (平成 16 年度価格水準で 16,900 円) に達し、引上げが完了した。

実際の保険料の額は、名目賃金の変動に応じて毎年度改定され、令和 3 年度の国民年金の保険料は、17,000 円に保険料改定率の 0.977 を掛けて、16,610 円 (5 円以上 10 円未満は切り上げ) となった。

※平成 31 年 4 月から国民年金第 1 号被保険者に対して、産前産後期間の保険料免除制度が施行されたため、平成 31 年度分より、平成 16 年度価格水準で、国民年金の保険料が 100 円引き上がって 17,000 円となっている。

Point 4

法附則 9 条の 3 の 2 第 8 項、国民年金法による改定率の改定等に関する政令 3 条

令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●日本国籍を有しない者に対する脱退一時金の額が改正となった。

令和 2 年度	
対 象 月 数	金 額
6 月以上 12 月未満	49,620 円
12 月以上 18 月未満	99,240 円
18 月以上 24 月未満	148,860 円
24 月以上 30 月未満	198,480 円
30 月以上 36 月未満	248,100 円
36 月以上	297,720 円

Point 5

平成 24 年 11 月 26 日法律 102 号（年金生活者支援法）

令和元年 10 月 1 日施行

●年金生活者支援給付金制度が令和元年 10 月 1 日から施行された。

年金生活者支援給付金は、年金を含めても所得が低い者（前年の所得額が老齢基礎年金満額以下の者など）の生活を支援するために、年金に上乗せして支給するものである。給付金を受け取るには、年金生活者支援給付金請求書の提出が必要となる。

Point 6

平成 24 年 11 月 26 日法律 102 号（年金生活者支援法）

平成 30 年 12 月 28 日政令 364 号（年金生活者支援法施行令）

令和元年 10 月 1 日施行

●年金生活者支援給付金は、4 種類とされた。

年金生活者支援給付金は、次の 4 種類とされている。

1. 老齢年金生活者支援給付金

〔支給要件〕

- ①65 歳以上の老齢基礎年金の受給者であること
- ②前年の公的年金等の収入金額^{※1}とその他の所得（給与所得や利子所得など）との合計額が、老齢基礎年金満額相当^{※2}以下であること
- ③同一世帯の全員が市長村民税非課税であること

※1 障害年金・遺族年金等の非課税収入は含まれない

※2 毎年度、老齢基礎年金の額を勘案して改定。令和元年度は 779,300 円

〔給付額〕

下記①と②の合計額が支給される。

- ①保険料納付済期間に基づく額（月額）＝5,000 円^{※3}×保険料納付済期間（月数）／480 月
- ②保険料免除期間に基づく額（月額）＝約 10,800 円^{※4}×保険料免除期間（月数）／480 月

※3 給付基準額。毎年度、物価変動に応じて改定。

※4 老齢基礎年金満額（月額）の 1／6（保険料全額免除、3／4 免除、半額免除期間の場合）。ただし、保険料 1／4 免除の場合は、老齢基礎年金満額（月額）の 1／12（約 5,400 円）。

2. 補足的老齢年金生活者支援給付金

老齢年金生活者支援給付金の所得要件（支給要件の②）を満たさない者であっても、前年の公的年金等の収入金額とその他の所得との合計額が 879,300 円（令和元年度）^{※5}までの者に対しては、老齢年金生活者支援給付金を受給する者と所得総額が逆転しないよう、補足的な給付を支給する。補足的な給付の額は、所得の増加に応じて逡減する。

※5 779,300 円を超え 879,300 円までの者

3 及び 4. 障害年金生活者支援給付金・遺族年金生活者支援給付金

〔支給要件〕

- ①障害基礎年金又は遺族基礎年金の受給者であること
- ②前年の所得^{※6}が、462 万 1,000 円以下^{※7}であること

※6 障害年金・遺族年金等の非課税収入は、給付金の判定に用いる所得には含まれない。

※7 20 歳前障害基礎年金が支給停止となる所得基準額と同額になるよう設定。扶養親族等の数に応じて増額する。

〔給付額〕

障害等級 2 級の者及び遺族である者	5,000 円※ ⁸ （月額）
障害等級 1 級の者	6,250 円※ ⁸ （月額）

※⁸ 給付基準額。毎年度、物価変動に応じて改定。

Point 7

平成 24 年法律 102 号（年金生活者支援法）

平成 30 年政令 364 号（年金生活者支援法施行令）、令和 2 年 3 月 30 日政令 101 号

令和 2 年 4 月 1 日施行

●令和 2 年 4 月からの老齢年金生活者支援給付金額は、月最大 5,030 円（令和 2 年度基準額）となった。

令和元年平均の全国消費者物価指数は 0.5% となり、この結果、令和 2 年度の老齢年金生活者支援給付金額は、法律の規定に基づき、令和元年度から 0.5% 引き上げられた。

給付金	令和元年度（月額）	令和 2 年度（月額）
老齢年金生活者支援給付金	5,000 円※ ¹	5,030 円※ ¹
障害年金生活者支援給付金	1 級 6,250 円 2 級 5,000 円	1 級 6,288 円 2 級 5,030 円
遺族年金生活者支援給付金	5,000 円	5,030 円

※¹ 基準額であり、実際の金額は保険料納付済期間等に応じて算出される。

老齢年金生活者支援給付金 実際の給付額（令和 2 年 4 月現在）

次の①と②の合計額が支給される。

①保険料納付済期間に基づく額（月額）＝5,030 円※²×保険料納付済期間（月数）／480 月※³

②保険料免除期間に基づく額（月額）＝10,856 円※⁴×保険料免除期間（月数）／480 月

※² 給付基準額。毎年度、物価変動に応じて改定。

※³ 昭和 16 年 4 月 1 日以前生まれの者については、生年月日による読み替えあり。

※⁴ 老齢基礎年金満額（月額）の 1／6（保険料全額免除、3／4 免除、半額免除期間の場合）。
ただし、保険料 1／4 免除の場合は、老齢基礎年金満額（月額）の 1／12（5,428 円）。