

わかる！社労士 2019年度版

法改正情報

(2019年6月1日掲載版)

全 73 ページ

【掲載事項】

はじめに	P2
Part1 主要な改正の解説	P4
Part2 修正箇所	P48
Chapter1 入門ゼミ	P48
Chapter2 テキスト&問題集	P49

はじめに

1. このファイルについて

このPDFファイルは、2019年度版の各書籍の編集後に発生した法改正に関する情報をまとめたPDFファイルです。

2019年1月30日版に掲載していたものも含めて掲載してあります。

2. このファイルの構成

このPDFファイルは、Part1とPart2に分かれています。

Part1には、**主要な改正の内容**を**テキスト形式**でまとめてあります。Part1で、主要な改正の内容をご確認ください。

Part2には、**各書籍の改正箇所**を**表形式**でまとめてあります。各書籍を修正する際にご利用ください。

3. 法改正の概要

2019年度版の各書籍の編集後に発生した法改正の中で**大きなボリュームを占めるのは、働き方改革関連法に係る法改正**です。主に、労働基準法と労働安全衛生法に係る法改正になります。雇用保険法、労働一般などにも影響があります。

その他、徴収法などに、少し大きな改正がありました。

4. 改元に伴う表記の修正について

平成から令和への改元について、平成31年4月1日発出の【新元号への円滑な移行に向けた関係省庁連絡会議申合せ】において、「改元のみを理由とする法改正等は行わない」としており、実際に法改正等は行われていません。このことから、法令上は「平成」表記だけとしておくのが正しい表記になります。

「入門ゼミ」及び「テキスト&問題集」内の表記につきましても、無用な修正箇所を増やすことによる混乱を避けるために、「平成」とある箇所はそのままの表記とさせていた

できます。どうぞご了承いただけますようお願い申し上げます。

なお、当ファイル内の表記は、ご参考までに、平成と令和を併記させていただきました。

※次年度版のテキスト等では、最初から元号を併記する形にすることを検討しています（検討中）。

参考までに、【新元号への円滑な移行に向けた関係省庁連絡会議申合せ】の中から、関連箇所の要約を下記に掲載します。また、Web上に公開されている「新元号への円滑な移行に向けた関係省庁連絡会議申合せ」へのリンクを、あわせて記載しておきます。

どうぞ表記につきましてご理解を賜りますようお願い申し上げます。

【新元号への円滑な移行に向けた関係省庁連絡会議申合せ】 関連箇所 要約

- ①法律及び政令については、「平成」を用いて改元日以降の年を表示している場合であっても、当該表示は有効であり、改元のみを理由とする改正は行わない。
- ②府省令、告示等についても①に準ずる。ただし、様式については、令和への変更等の措置を採る。

【新元号への円滑な移行に向けた関係省庁連絡会議申合せ】 へのリンク

<http://www.mlit.go.jp/common/001284631.pdf>

Part1

法改正の解説等

1 労働基準法

労働基準法について

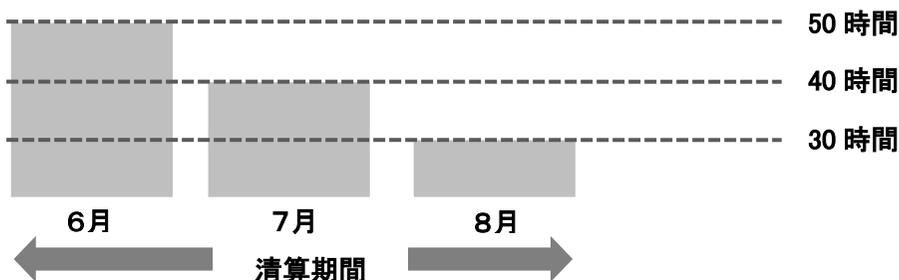
労働基準法については、「はじめに」に記載したように、働き方改革関連法に係る改正が多く発生しています。この働き方改革関連法について、既に「テキスト&問題集 2019 年度版」に法律自体の内容は反映されていますが、9月以降に公布された施行規則などは反映されていません。それら施行規則等の内容を、まとめて掲載しています。

1. フレックスタイム制に係る追加事項

【フレックスタイム制の改正について】

働き方改革関連法により、清算期間の上限を、従来の「1カ月」から「3カ月」へと拡充しました。例えば、清算期間を3カ月として、その期間中のある月について1週平均30時間で働き、別の月は1週平均50時間で働くというように、月をまたいで労働時間を調整することができるようになりました。

【イメージ図】



(1)P65 条文中の「労使協定で定める事項」及び届出先について

※上の【ページ数】は、「テキスト&問題集」の該当ページを示しています(以下、同じです)。

P65 条文中の「労使協定で定める事項」に、【**労使協定の有効期間の定め**】が加わりました。清算期間が1カ月を超える場合には、労使協定に有効期間の定めをすることとされました。

あわせて、労使協定の届出は、**所轄労働基準監督署長にしなければならないこと**とされました。

【労使協定で定める事項】

改正前	改正後
1. 対象となる労働者の範囲	1. 対象となる労働者の範囲
2. 清算期間（ 3箇月以内 の期間に限る。）	2. 清算期間（ 3箇月以内 の期間に限る。）
3. 清算期間における総労働時間	3. 清算期間における総労働時間
4. 標準となる1日の労働時間	4. 標準となる1日の労働時間
5. コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻	5. コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
6. フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻	6. フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
	7. <u>清算期間が1カ月を超える場合は、労使協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む）の有効期間の定め</u>

(2)関連通達 ⇒ 関連ページ なし

フレックスタイム制の場合にも、使用者には各日の労働時間の把握を行う責務

がありますが、清算期間が1カ月を超える場合には、対象労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、**使用者は、対象労働者の各月の労働時間数の実績を対象労働者に通知等することが望ましい**、とされました（平30.9.7基発0907第1号）。

2. 時間外労働の上限規制に係る追加事項

【時間外労働の上限規制について】

時間外労働の上限時間〔年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)〕などを設けました。なお、**中小企業については、2020年4月の施行**になります。

(1) P74 「(3) 労使協定で定める事項」に係る追加事項

「(3) 厚生労働省令で定める事項」の「⑤労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項」が示されました。

また、これらの事項のうち、エの**健康福祉確保措置**については、その実施状況に関する記録を、**36 協定の有効期間中及び有効期間の満了後3年間**保存しなければならない、とされました。

【労使協定で定める事項】

新規追加

「⑤労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項」は、次の事項とする。ただし、ウからカまでの内容は、上限時間に関する定めをしない場合は不要です。

- ア 36 協定の**有効期間**の定め及び**対象期間の起算日**
- イ **単月100時間未満、複数月80時間以内の要件を満たすこと**
- ウ **限度時間を超えて労働させることができる場合**
- エ **限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置(健康福祉確保措置)**
- オ **限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率**
- カ **限度時間を超えて労働する場合における手続き**

(2)P74 一番上の側注 Point に係る追加事項

※「側注」とは、テキスト部分の右側にある小さい文字の箇所のことです(以下、同じです)。

P74 側注 一番上のPointにあるように、厚生労働大臣が指針を定めることができる、とされています。この指針について、実際のを、以下に掲載しました。

指針
<p>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 30.9.7 厚労告 323 号)</p> <p>第1条 目的</p> <p>この指針は、労働基準法(以下「法」という。)第36条第1項の協定(以下「時間外・休日労働協定」という。)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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項を定めることにより、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするを目的とする。</p> <p>第2条 労使当事者の責務</p> <p>法第36条第1項の規定により、使用者は、時間外・休日労働協定をし、これを行政官庁に届け出ることを要件として、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるとされているが、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、労働時間の延長は原則として同条第3項の限度時間(第5条、第8条及び第9条において「限度時間」という。)を超えないものとされていることから、時間外・休日労働協定をする使用者及び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(以下「労使当事者」という。)は、これらに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするように努めなければならない。</p> <p>第3条 使用者の責務</p> <p>① 使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。</p> <p>② 使用者は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省</p>

労働基準局長通達)において、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患(負傷に起因するものを除く。以下この項において「脳・心臓疾患」という。)の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること並びに発症前1箇月間におおむね100時間又は発症前2箇月間から6箇月間までにおいて1箇月当たりおおむね80時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意しなければならない。

第4条 業務区分の細分化

労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について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。

第5条 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

- ① 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、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をできる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など**恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの**を定めることは認められないことに留意しなければならない。
- ② 労使当事者は、時間外・休日労働協定において次に掲げる時間を定めるに当たっては、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
 - i) 法第36条第5項に規定する1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間
 - ii) 法第36条第5項に規定する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
- ③ 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第36条第1項の規定により延長した労

働時間の労働について法第37条第1項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

第6条 1箇月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安

労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の1箇月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定において労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、別表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる**目安時間**を超えないものとするように努めなければならない。

第7条 休日の労働を定めるに当たっての留意事項

労使当事者は、時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たっては労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならない。

第8条 健康福祉確保措置

労使当事者は、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について、次に掲げるもののうち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。

- i) 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ii) 法第37条第4項〔編注：深夜業〕に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- iii) 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- iv) 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- v) 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- vi) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- vii) 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- viii) 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ix) 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医

等による保健指導を受けさせること。

第9条 適用除外等

- ① 法第36条第11項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定については、第5条、第6条及び前条の規定は適用しない。
- ② 前項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならない。
- ③ 第1項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、1箇月について45時間又は1年について360時間（法第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定〔編注：1年単位の変形労働時間制〕により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間又は1年について320時間）を超えて労働時間を延長して労働させることができることとする場合においては、当該時間外・休日労働協定において当該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を定めるように努めなければならない。当該措置については、前条各号に掲げるものうちから定めることが望ましいことに留意しなければならない。

別表（第6条関係）

期間	目安時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
備考 期間が次のいずれかに該当する場合は、目安時間は、当該期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）とする。 i) 1日を超え1週間未満の日数を単位とする期間 15時間に当該日数を7で除して得た数を乗じて得た時間 ii) 1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間 27時間に当該日数を14で除して得た数を乗じて得た時間 iii) 2週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間 43時間に当該日数を28で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が27時間を下回るときは、27時間）	

3. 特定高度専門業務・成果型労働制に係る追加事項

【特定高度専門業務・成果型労働制について】

職務の範囲が明確で一定額以上の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に、書面等により当該職務が定められていること、健康・福祉確保措置等を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、**労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度**です。働き方改革関連法において規定されました。一般には「**高度プロフェッショナル制度**」と呼ばれています。

(1)P85 (1)要件と効果 の「決議の届出」に係る追加事項

特定高度専門業務・成果型労働制を適用するためには労使委員会の決議を届け出ることが必要です。施行規則により、この**決議の届出先**が「**所轄労働基準監督署長**」とされました。

(2)P85 (1)要件と効果 の「同意」、下から2つ目の側注 Plus に係る追加事項

対象労働者の「**同意**」について、次の事項が示されました。

【本人同意】(則 34 条の 2 第 2 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号)

使用者は、次に掲げる事項を明らかにした**書面**に対象労働者の**署名**を受け、当該**書面の交付**を受ける方法(当該対象労働者が**希望した場合**にあっては、当該書面に記載すべき事項を記録した**電磁的記録の提供**を受ける方法)により、当該**対象労働者の同意**を得なければならないものとされました。

- ①対象労働者が同意(「**本人同意**」といいます)をした場合には、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨
- ②本人同意の**対象となる期間**
- ③上記②の期間中に支払われると見込まれる**賃金の額**

(3)P85 (2)労使委員会の決議で定める事項 ① に係る追加事項

「**対象業務**」に該当する業務は次に掲げる業務であることが示されました。

【対象業務】 (則 34 条の 2 第 3 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号)

対象業務は、**高度の専門的知識等を必要とし、その性質上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**であり、具体的には、次に掲げる業務〔**当該業務に従事する時間**に関し使用者から**具体的な指示**（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含みます）を受けて行うものを除きます〕とされました。

- ①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ②資産運用（指図を含みます。②において同じ）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務
- ③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
- ④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務
- ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

(4)P85 (2)労使委員会の決議で定める事項 ② に係る追加事項

「**対象労働者の範囲**」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【対象労働者の範囲】 (則 34 条の 2 第 4 項～6 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号)

決議において、次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲を定めなければなりません。

イ 職務が明確に定められていること

使用者との間の**合意**に基づき職務が明確に定められていること。

この「合意」の方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした**書面**に**対象労働者の署名**を受け、当該**書面の交付**を受ける方法（当該対象労働者が**希望した場合**にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した**電磁的記録**

の提供を受ける方法) とされました。

- ①業務の内容
- ②責任の程度
- ③職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準

ロ 年収要件

「基準年間平均給与額」は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額の1月分から12月分までの各月分の合計額とされました。また、「定める額」は、1,075万円とされました。

(5)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ③ に係る追加事項

「健康管理時間」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【健康管理時間の把握】(則34条の2第7項・8項、平31.3.25基発0325第1号)

「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」は、「休憩時間その他対象労働者が労働していない時間」とされました。

また、「健康管理時間を把握する方法」は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とすることとされました。ただし、事業場外において労働した場合であって、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができます。

(6)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ⑤イ に係る追加事項

「定める時間」及び「定める回数」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【定める時間等】(則34条の2第9項・10項、平31.3.25基発0325第1号)

労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに11時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜の時刻の間において労働させる回数を1カ月について4回以内とすることとされました。

(7)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ⑤ ロ に係る追加事項

「定める時間」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【定める時間】（則 34 条の 2 第 11 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号）

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超えた時間**について、**1カ月**について **100 時間を超えない範囲内**とすること又は**3カ月**について **240 時間を超えない範囲内**とすることとされました。

(8)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ⑤ ニ に係る追加事項

「定める要件」及び「定める項目」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【定める時間】（則 34 条の 2 第 12 項・13 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号）

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超えた時間が1カ月当たり 80 時間を超えた労働者又は申出があった労働者に健康診断（「臨時健康診断」といいます）を実施することとされました。

この臨時健康診断は、「既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査、身長、体重、腹囲の検査、血圧の測定、血中脂質検査、血糖検査、尿検査、心電図検査、及び面接指導における確認事項」を含むものに限ることとされました。

(9)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ⑥ に係る追加事項

「定める措置」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【定める措置】（則 34 条の 2 第 14 項、平 31.3.25 基発 0325 第 1 号）

決議において、対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の**健康・福祉確保措置**であって、次に掲げる措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずることを定めなければならないこととされました。

- ①⑤の選択的措置のいずれかの措置であって、⑤の措置として講ずることとした措置以外のもの
- ②健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、**医師による面接指導**（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により

必要な指導を行うことをいい、労働安全衛生法の規定による特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導を除きます)を行うこと

- ③対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、**代償休日**又は**特別な休暇**を付与すること
- ④対象労働者の心とからだの健康問題についての**相談窓口**を設置すること
- ⑤対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に**配置転換**をすること
- ⑥産業医等による助言もしくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による**保健指導**を受けさせること

(10)P86 (2)労使委員会の決議で定める事項 ⑩に係る追加事項

「その他、厚生労働省令で**定める事項**」について、次の事項が施行規則等により示されました。

【定める事項】(則34条の2第15項、平31.3.25基発0325第1号)

決議において、①から⑨までの事項のほか、次に掲げる事項を定めなければならないこととされました。

ア決議の**有効期間**の定め及び当該決議は再度**決議をしない限り更新されない旨**

イ労使委員会の開催頻度及び開催時期

ウ常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること

エ使用者は、次の①から⑨までに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及び⑨に掲げる事項に関する記録を**ア**の有効期間中及び当該有効期間の満了後**3年間保存**すること

- ①本人同意及びその撤回 ②②イの合意に基づき定められた職務の内容
- ③②ロの支払われると見込まれる賃金の額 ④健康管理時間の状況
- ⑤④の措置(健康・福祉確保措置：義務規定)の実施状況
- ⑥⑤の措置(健康・福祉確保措置：選択義務規定)の実施状況
- ⑦⑥の措置(健康・福祉確保措置：決議により行う措置)の実施状況
- ⑧⑧の措置(苦情処理措置)の実施状況 ⑨ウの規定による医師の選任

(11)P86 一番上の側注 Plus に係る追加事項

行政官庁への報告について、次の事項が施行規則等により示されました。

【報告先等について】（則34条の2の2、平31.3.25基発0325第1号）

決議の届出をした使用者は、当該決議が行われた日から起算して**6カ月以内**ごとに、**健康管理時間の状況並びに健康・福祉確保措置の実施状況**について**所轄労働基準監督署長に報告**しなければなりません。

(12)P108 ③賃金台帳 に係る追加事項

特定高度専門業務・成果型労働制の規定の対象者については、賃金台帳の記入事項（P109上）のうち、「⑤労働時間数」、「⑥時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数」の記入は不要であることとされました。

4. 年次有給休暇の付与義務に係る追加事項

【年次有給休暇の付与義務について】

使用者に、**年次有給休暇の付与義務**を課しました。**5日分の年次有給休暇**について、**1年以内に使用者が与えなければならないこと**とされました。

(1)P92 一番上の側注 Plusに係る追加事項

P92 側注 一番上のPlusは、年次有給休暇を、本来の基準日より前倒しして与えることとした場合（例えば、**入社日から年次有給休暇を付与する場合**や、**全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合**など）の規定です。この規定内にあるように、前倒しで与える場合には、「厚生労働省令で定めるところにより」与えることになります。この「厚生労働省令」が示されました。次の①～④の内容です。

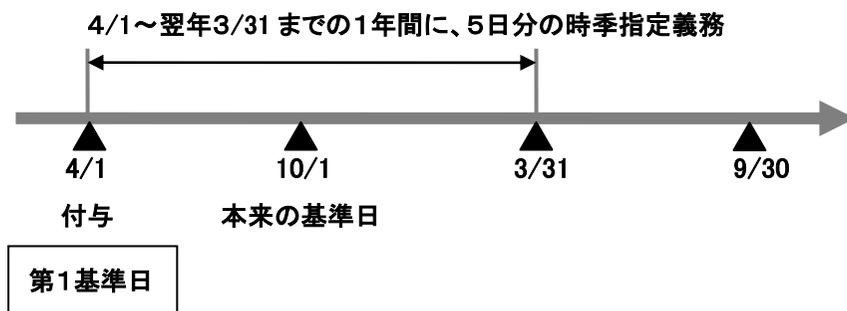
①法定の基準日より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合

使用者は、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から10労働日以上与えることとしたときは、当該年次有給休暇の日数のうち5日については、基準日より前の日であって、10労働日以上年次有給休暇を与えること

とした日（「**第1基準日**」といいます）から**1年以内**の期間に、その時季を定めることにより与えなければなりません。

例えば、4月1日に、前倒しで10日分を付与した場合は、4月1日から翌年の3月31日までの1年間に5日を指定して取得させなければなりません。

【イメージ図】

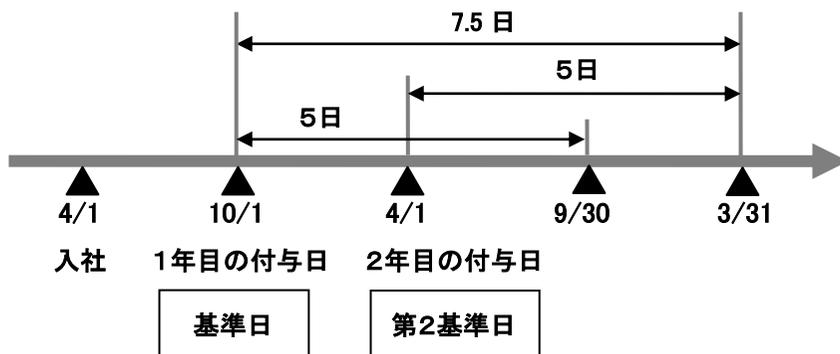


②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)

使用者が10労働日以上の子年次有給休暇を基準日又は第1基準日に与えることとし、かつ、当該基準日又は第1基準日から1年以内の特定の日（「**第2基準日**」といいます）に新たに10労働日以上の子年次有給休暇を与えることとしたときは、**履行期間**（基準日又は第1基準日を始期として、第2基準日から1年を経過する日を終期とする期間をいいます）の月数を12で除した数に5を乗じた日数（**期間の長さに応じて比例按分した日数**）を、当該履行期間中に時季を定めることにより与えることができます。

例えば、4月1日の入社で、初年度は10月1日（基準日）に年次有給休暇を付与し、翌年度以降は4月1日（第2基準日）に付与する場合には、10月1日から翌々年の3月31日までの期間（18カ月になります）に、7.5日〔12カ月分 5日 + 6カ月分 2.5日〕以上取得させることができます。

【イメージ図】



③第1基準日から1年以内の期間又は履行期間が経過した場合の取扱い

①の「第1基準日から1年以内の期間」又は②の「履行期間」が経過した場合は、経過した日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日を基準日とみなして、（新たな）1年間ごとに時季指定の規定が適用されます。

例えば、①のイメージ図であれば「入社から1年後の4月1日から次の3月31日の間」、②のイメージ図であれば「7.5日以上取得期間後の4月1日から次の3月31日までの間」などの（新たな）1年間ごとに、それぞれ時季指定の規定が適用されることとなります。

④分割して前倒しで付与した場合

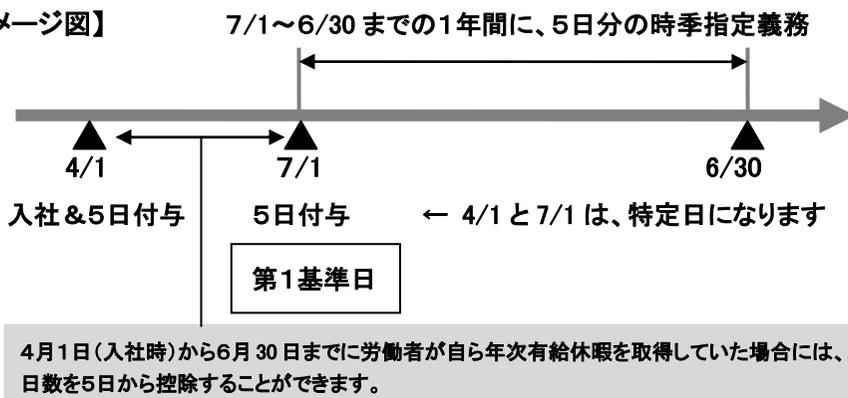
使用者が、年次有給休暇のうち10労働日未満の日数について基準日以前の日（「特定日」といいます）に与えることとした場合に、特定日が複数あるときは、当該10労働日未満の日数が合わせて10労働日以上になる日までの間の特定日のうち最も遅い日を第1基準日とみなして①から③までの規定を適用します。すなわち、分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に、5日の指定義務がかかります。

また、この場合に、第1基準日とみなされた日より前に、労働者の時季指定や計画的付与により与えた年次有給休暇の日数分は、時季を定めることにより与えなくてよいこととされます。

例えば、4月1日の入社時に5日付与し、7月1日に残り5日を付与した場合は、7月1日から翌年の6月30日までの1年間に5日取得させることが必要となります。ただし、4月1日（入社時）から（最初の）6月30日までに労働者が自ら年次有給休暇を

取得していた場合には、取得日数を取得義務の5日から控除することができます。

【イメージ図】



(2) 労働者の意見聴取等 ⇒ 関連ページ なし

使用者は、労働者に年次有給休暇の時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、当該年次有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならないものとなりました。

また、使用者は、年次有給休暇の時季を定めるに当たっては、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならないものとなりました。

新設条文

- ①使用者は、法第 39 条第 7 項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、**あらかじめ**、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の**意見を聴かなければならない**。
- ②使用者は、前項の規定により聴取した**意見を尊重するよう努めなければならない**。

(3) 年次有給休暇管理簿 ⇒ 関連ページ なし

各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、**時季、日数**(取得日数)及び**基準日**(第1基準日及び第2基準日を含みます)を**労働者ごと**に明らかにした、**年次有給休暇の管理簿(年次有給休暇管理簿)**を作成し、**その有給休暇を与えた期間中及びその期間の満了後3年間保存しなければならない**こととしました。

- ◆年次有給休暇管理簿は、労働者名簿及び賃金台帳とあわせて調製することができます（則 55 条の 2）。
- ◆年次有給休暇管理簿については、労働基準法 109 条（記録の保存）に規定する重要な書類には該当しません。

(4) 半日単位の年次有給休暇の取扱い（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）

⇒ 関連ページ なし

年次有給休暇の半日単位による付与は、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とされない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしています。この取扱いに変更はありません。

この取扱いに沿って、半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した分は、時季指定を要しないこととして取り扱って差し支えありません。

また、(2)の規定により労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合は、使用者が年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えありません。

これらの場合において、半日単位の年次有給休暇の日数は **0.5 日**として取り扱います。

5. 労働条件の明示に係る改正

(1)P45 ③労働条件の明示

「**労働条件の明示**」の規定により明示しなければならないとされている労働条件について、**事実と異なるものとしてはならない**こととしました。

- ◆「**事実と異なるもの**」とは、労働者が即時に労働契約を解除することができる場合と同様に判断されることに留意することとされています（平 30.9.7 基発 0907 第 1 号）。

(2)P46 2 労働条件の明示方法

書面の交付により明示しなければならないとされていた事項について、労働者が希望した場合は、①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信（当該労働者が当

該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります) により明示することを可能としました。

改正条文
<p>法第 15 条第 1 項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。</p> <p>①ファクシミリを利用してする送信の方法</p> <p>②電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（「電子メール等」といいます）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）</p>

6. 過半数代表者に係る改正

(1)P75 一番上の側注 Plus の要件の厳格化

時間外・休日労働協定の締結等に際し、労働基準法の規定に基づき労働者の過半数代表者を選出するに当たって、使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられることから、過半数代表者の要件として、「**使用者の意向に基づき選出されたものでないこと**」を追加しました。

改正前	改正後
<p>〈労働者の過半数を代表する者の要件〉</p> <p>①協定締結時において監督又は管理の地位にある者でないこと</p> <p>②投票・挙手等の方法による手続で選出された者であること</p>	<p>〈労働者の過半数を代表する者の要件〉</p> <p>①協定締結時において監督又は管理の地位にある者でないこと</p> <p>②投票・挙手等の方法による手続で選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと</p>

(2)関連する新規追加規定 関連ページ なし

使用者は、過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう**必要な配慮を行わなければならない**こととしました。

2 労働安全衛生法

1. 産業医等に係る改正

【産業医等に係る改正について】

働き方改革の一環として、働き方改革関連法により「労働者の健康確保のための産業医等の権限などの強化」を行いました。働き方改革関連法自体の内容は、「テキスト&問題集」に反映済みです。ここでは、2018年9月以降に出された、関連する施行規則などの内容を掲載しました。

(1)P154 (1)職務 に係る改正

産業医の職務に、「研究開発業務に係る面接指導」と「特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導」等を加えました。

改正前	改正後
<p>産業医は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものを行うとされています。</p> <p>①略</p> <p>②面接指導等及びそ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</p> <p>③略</p>	<p>産業医は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものを行うとされています。</p> <p>①略</p> <p>②面接指導、<u>新たな技術・商品又は役務の研究開発に係る面接指導、特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導</u>等及びそ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</p> <p>③略</p>

(2) 産業医の知識・能力の維持向上 ⇒関連ページ なし

産業医の「知識・能力の維持向上」を、**努力義務**として規定しました。

新設条文

産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する**知識及び能力の維持向上に努めなければならない**。

(3) 産業医に対する権限の付与等 ⇒P154 (1)職務 関連事項

産業医の権限について、新たに規定しました。

新設条文

- ①事業者は、産業医に対し、労働者の健康管理等をなし得る権限を与えなければならない。
- ②①の権限には、次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。
- ◆事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
 - ◆労働者の健康管理等を実施するために**必要な情報を労働者から収集すること**
 - ◆労働者の健康を確保するため**緊急の必要がある場合**において、労働者に対して**必要な措置をとるべきことを指示すること**

(4) 産業医の辞任等の衛生委員会等への報告 ⇒関連ページ なし

産業医の辞任等の報告義務規定を新設しました。

新設条文

事業者は、産業医が**辞任した**とき又は産業医を**解任した**ときは、**遅滞なく**、その旨及びその理由を**衛生委員会**又は**安全衛生委員会**に**報告**しなければならない。

※「遅滞なく」とは、おおむね1カ月以内をいうものであることとされています(平30.9.7基発0907第2号)。

(5) P154 一番上の側注 Point の③に係る追加事項

事業者から産業医に対して提供しなければならない情報の内容が、規定されました。

新設条文**【提供すべき必要な情報】**

次の情報とする。

- ①既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置、研究開発業務に係る面接指導実施後の措置、特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導実施後の措置もしくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報(これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由)
- ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1カ月当たり **80時間**を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報、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超えた時間が1カ月当たり **80時間**を超えた労働者の氏名及び当該対象労働者に係る当該超えた時間に関する情報
- ③①及び②に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつて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もの

【情報を提供する時期】

①から③までの事業者から産業医への情報提供は、次の情報の区分に応じ、それぞれに規定する時期に行わなければならない。

①に掲げる情報

健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの**意見聴取を行った後、遅滞なく**提供すること

②に掲げる情報

当該超えた**時間の算定を行った後、速やかに**提供すること

③に掲げる情報

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

※「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいうものであることとされています(平30.9.7基発0907第2号、平31.3.25基発0325第1号)。

※事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望まし

く、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいこととされています(平30.9.7基発0907第2号)。

(6)P154 一番上の側注 Pointの④に係る追加事項

産業医からの勧告について、事前に事業者の意見を求めること、記録の保存義務などが規定されました。

新設条文
①産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。
②事業者は、勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを3年間保存しなければならない。
◆当該勧告の内容
◆当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

(7)P154 一番上の側注 Pointの⑤に係る追加事項

勧告を受けた際の事業者の報告について、報告事項等が規定されました。

新設条文
①報告は、当該勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。
②報告事項は、次の事項とする。
◆当該勧告の内容
◆当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

(8)P159 4 委員会の会議 ③に係る改正

安全委員会等における議事の保存義務の内容が改正されました。

改正前	改正後
①略	①略
②略	②略
③事業者は、委員会における議事で	③事業者は、委員会の開催の都度、次

<p>重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。</p>	<p>に掲げる事項を記録し、これを3年間保存しなければならない。</p> <p>◆委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容</p> <p>◆その他、委員会における議事で重要なもの</p>
---	--

(9) 調査審議の求め ⇒P159 4 関連事項

産業医から、衛生委員会等に調査審議を求めることができることとされました。

新設条文
<p>産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることができる。</p>

(10) P185 9 面接指導の対象者の要件の改正

面接指導の対象者の要件が改正されました。対象者の範囲が拡充したことになります。

改正前	改正後
<p>【対象者】</p> <p>休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間が1カ月当たり <u>100時間</u>を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（超えた時間を算定するために定める一定の期日前1カ月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除きます）</p>	<p>【対象者】</p> <p>休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間が1カ月当たり 80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（超えた時間を算定するために定める一定の期日前1カ月以内に面接指導又は研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除きます）</p>

(11)P185 一番下の側注 Plus 黒丸の2つ目 に係る改正

1カ月当たり80時間を超えた労働者に対し、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならないこととしました。

改正前	改正後
<p>●事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、「超えた時間」が1カ月当たり <u>100時間</u>を超えた労働者の氏名及び超えた時間に関する情報を <u>産業医</u>に提供しなければならない。</p>	<p>●事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、「超えた時間」が1カ月当たり 80時間を超えた 労働者に対し、超えた時間に関する情報を 通知しなければならない。</p>

なお、産業医に対する情報の提供については、前記(5)②の規定に基づき行うこととなりますので、従前通り、産業医に情報を提供しなければなりません。

また、この通知の規定は、研究開発業務に従事する労働者であって当該超えた時間が1カ月当たり100時間を超えた労働者及び特定高度専門業務・成果型労働制により労働する労働者に対する面接指導の対象となる者を除き、労働基準法に規定する労働時間等の規定の適用が除外される労働者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用されます(平30.9.7基発0907第2号)。

(12)P186 上から2つ目の側注 Point の① に係る追加事項

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務(研究開発業務)に従事する労働者で労働時間が労働者の健康の保持を考慮して**定める時間を超えるもの**」について、**面接指導**を行わなければなりません。この「定める時間」が規定されました。

新設条文
<p>定める時間は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1カ月当たり100時間とする。</p>

なお、研究開発業務に係る面接指導は、要件に該当したら行わなければなりません。労働者の申出は不要です。

(13)P186 上から2つ目の側注 Point の② に係る追加事項

「特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者で、健康管理時間が労働者の健康の保持を考慮して定める時間を超えるもの」について、**面接指導**を行わなければなりません。この「定める時間」が規定されました。

新設条文

定める時間は、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超えた時間について、**1カ月当たり100時間**とする。

なお、特定高度専門業務・成果型労働制に係る面接指導は、要件に該当したら行わなければなりません。労働者の申出は不要です。

(14)P186 上から3つ目の側注 Point に係る追加事項

事業者は、「定める方法」により、労働時間の状況を把握しなければなりません。この「定める方法」が規定されました。**客観的な方法による把握**を求めるものとなっています。あわせて、記録の保存義務が規定されました。

新設条文

- ①法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、**タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法**その他の適切な方法とする。
- ②事業者は、前項に規定する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。

3 労働者災害補償保険法

1. P222 2 自動変更対象額 に係る改正

毎月勤労統計に係る数値の見直しに伴い、自動変更対象額が次のように見直されました。平成31年4月1日から適用されています。

	改正前の金額	改正後の金額
自動変更対象額	3,940 円	3,950 円

2. P239 (3)介護補償給付の額 に係る改正

平成 29 年度に実施した「労災保険制度における介護（補償）給付に関する状況調査」において、現在の介護（補償）給付の最高限度額では介護費用をまかなえない方が相当数存在することが明らかになったこと等から、最高限度額について、特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を参考にして、最低保障額については最低賃金の全国加重平均を参考にして見直し、次の額に改正されました。

区分		改正前の金額	改正後の金額
常時介護 を要する者	最高限度額	105,290 円	165,150 円
	最低保障額	57,190 円	70,790 円
随時介護 を要する者	最高限度額	52,650 円	82,580 円
	最低保障額	28,600 円	35,400 円

4 雇用保険法

1. 賃金日額の上限度等の改正

毎月勤労統計に係る数値の見直しに伴い、賃金日額の上限度等が次のように見直されました。平成 31 年 3 月 18 日より適用されている額になります。

なお、賃金日額の下限度については、額の改正はありません。

(1)P327 **2** 賃金日額の下限額と上限額 (2)賃金日額の上限額

離職日における年齢	賃金日額の上限額	
	改正前	改正後
30歳未満	13,500円	<u>13,510円</u>
30歳以上45歳未満	14,990円	<u>15,010円</u>
45歳以上60歳未満	16,500円	<u>16,520円</u>
60歳以上65歳未満	15,740円	<u>15,750円</u>

(2)P327 **3** 基本手当の日額

離職日の年齢	賃金日額	
	改正前	改正後
60歳以上 65歳未満	2,480円以上4,970円未満	2,480円以上4,970円未満
	4,970円以上10,980円以下	4,970円以上 <u>10,990円</u> 以下
	10,980円超	<u>10,990円</u> 超
上記以外	2,480円以上4,970円未満	2,480円以上4,970円未満
	4,970円以上12,210円以下	4,970円以上 <u>12,220円</u> 以下
	12,210円超	<u>12,220円</u> 超

(3)P328 **4** 基本手当の減額に係る控除額

改正前	改正後
1,294円	<u>1,295円</u>

(4)P364 **1** 及び P366 **2** 内の支給限度額

改正前	改正後
359,899円	<u>360,169円</u>

2. 特定受給資格者に係る離職理由の改正

(1)P329 下から9行目～ (e)(f)(g) に係る改正

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制の規定が改正されたことに伴い、特定受給資格者の要件が改正されました。

改正前	改正後
(e) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した3カ月以上の期間において <u>労働基準法36条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等に規定する時間を超える時間外労働</u> が行われたこと	(e) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した3カ月以上の期間において <u>労働基準法36条3項に規定する限度時間に相当する時間数を超えて、時間外労働及び休日労働</u> が行われたこと
(f) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれかの月において1カ月当たり100時間 <u>を超える時間外労働</u> が行われたこと	(f) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれかの月において1カ月当たり100時間 <u>以上、時間外労働及び休日労働</u> が行われたこと
(g) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した2カ月以上の期間の <u>時間外労働時間</u> を平均し1カ月当たり80時間 <u>を超える時間外労働</u> が行われたこと	(g) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した2カ月以上の期間の <u>時間外労働時間及び休日労働時間</u> を平均し1カ月当たり80時間 <u>を超えて、時間外労働及び休日労働</u> が行われたこと

3. 教育訓練給付金の上限額に係る改正

(1)P358 (2)上限額 ①上限額 に係る改正

専門実践教育訓練のうち栄養士法に規定する管理栄養士養成施設により行われる教育訓練その他の法令の規定により4年の修業年限が規定されている教育訓練（「長期専門実践教育訓練」といいます：新設の用語です）を受講している者であって、次の対象者の要件に該当するものに支給される教育訓練給付金の上限額が、3年分相当額（40万円×3＝120万円、56万円×3＝168万円）から4年分相当額

[120万円+40万円(4年目の分)=160万円、168万円+56万円(4年目の分)=224万円]に改正されました。

⇒要件に該当する者について、4年目の受講料まで給付対象にしました。

【対象者の要件】

- 1 当該長期専門実践教育訓練の基準日から起算して**3年が経過**していること
⇒**4年目に入っていること**、を意味します。
- 2 当該長期専門実践教育訓練の**基準日が、支給限度期間の初日**であること
⇒**支給限度期間内の最初の教育訓練であること**、を意味します。
- 3 当該長期専門実践教育訓練の基準日から起算して **30カ月**を経過する日の属する支給単位期間における賃金の日額が、基本手当の日額の算定にあたって100分の50(60歳以上～65歳未満までの者については100分の45)を乗ずることとされている賃金日額のうち最も低額なものの未満であること
⇒3年目の受講が終了した際に、3年目の後期の賃金に基づいて算定した**賃金日額が高い者は対象から除きます**。

(2)上限額

長期専門実践教育訓練を受講していて、上記(1)の要件に該当する者に係る実際の上限額は、次のようになりました。

(1) ②の者	<p>160万円</p> <p>[連続した2支給単位期間(専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間)ごとに支給する額は、40万円を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、224万円を限度とします]</p>
(1) ③の者	<p>224万円</p> <p>[連続した2支給単位期間(専門実践教育訓練を修了した日が属する場合であって、支給単位期間が連続して2ないときは1支給単位期間)ごとに支給する額は、56万円を限度とし、一の支給限度期間ごとに支給する額は、224万円を限度とします]</p>

4. P361 一番下の側注 Plus に係る改正

受講する専門実践教育訓練が夜間制などの場合は、教育訓練支援給付金の対象から除かれることが明記されました。

改正前	改正後
P.357 側注*5の規定により加算された期間が、4年を超える者を除きます（則附則25条）。	P.357 側注*5の規定により加算された期間が、4年を超える者及び夜間において教育訓練を行う教育訓練講座その他の就業を継続して教育訓練を受けることができる教育訓練講座の教育訓練を受け、修了した者（当該教育訓練を受けている者を含む。）を除きます（則附則25条）。

5 徴収法

1. 様式等に係る改正

従来、各種届出等について、「徴収法施行規則で規定した様式（書類のことで）を提出する」ことにより行うこととしていましたが、これを、「徴収法施行規則では届出をすべき内容のみを規定し、実際の様式は、別途、通達で示す」という形に変えました（いくつかの様式は、徴収法施行規則に残っています）。実質的な改正ではなく、電子申請の普及促進などを踏まえ、届出様式を容易に変更できるようにすることなどが考慮されたものです。

⇒実際の内容については、後記「Part2 修正箇所」でご確認ください。

2. 一括有期事業開始届の廃止等の改正

事業主の手続き事務を簡素化する等の観点から、一括有期事業開始届の廃止等

の改正を行いました。

(1)P411 下の側注 Plus に係る改正

保険関係成立届の届出事項に、⑨～⑪を追加しました。追加した事項のうち、⑨と⑩の事項は、従来、一括有期事業開始届の記載事項とされていましたが、今後は保険関係成立届により、これらの事項(有期事業の一括に係る事業規模要件)が確認できるようになります。次ページ(3)の「一括有期事業開始届の廃止」に伴う改正です。

改正前	改正後
〈保険関係成立届の届出事項〉 ①保険関係の成立した日 ②事業主の氏名又は名称及び住所 又は所在地 ③事業の種類 ④事業の行われる場所 ⑤事業の名称 ⑥事業の概要 ⑦事業に係る労働者数 ⑧有期事業にあつては、事業の予定 される期間	〈保険関係成立届の届出事項〉 ①保険関係の成立した日 ②事業主の氏名又は名称及び住所又 は所在地 ③事業の種類 ④事業の行われる場所 ⑤事業の名称 ⑥事業の概要 ⑦事業に係る労働者数 ⑧有期事業にあつては、事業の予定さ れる期間 ⑨ <u>建設の事業</u> にあつては、当該事業 に係る <u>請負金額</u> (消費税等相当額 を除きます)並びに <u>発注者の氏名</u> 又は <u>名称及び住所又は所在地</u> ⑩ <u>立木の伐採の事業</u> にあつては、 <u>素</u> 材の <u>見込生産量</u> ⑪事業主が法人番号を有する場合に は、当該事業主の <u>法人番号</u>

(2)P415 有期事業の一括の要件⑧の廃止

有期事業の一括の要件の⑧が廃止されました。一般に「地域要件」と呼ばれていたものです。今後は、地域制限なく一括できるようになります。事業主の事務手続き、行

政手続きの削減等のための改正です。

改正前	改正後
⑧それぞれの事業が、一括事務所の所在地を管轄する都道府県労働局の管轄区域、又はこれと隣接する都道府県労働局の管轄区域（厚生労働大臣が指定する都道府県労働局の管轄区域を含みます）内で行われること	削除

(3)P415 3 一括有期事業開始届 の廃止

一括有期事業開始届を廃止しました。

改正前	改正後
3 一括有期事業開始届 一括有期事業の事業主は、それぞれの事業を開始したときは、その開始の日の属する月の翌月10日までに、一括有期事業開始届を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。	削除

3. 雇用保険率に係る事項

(1)P422 (1)雇用保険率 に係る追加事項

平成31年度（令和元年度）の雇用保険率が示されました。平成30年度と同率になりました。弾力的調整についても同様に行われています。

	一般の事業	農林水産の事業 清酒製造の事業	建設の事業
平成30年度	1000分の9	1000分の11	1000分の12
平成31年度(令和元年度)	1000分の9	1000分の11	1000分の12

(2)P422 (2)負担割合 に係る追加事項

平成31年度（令和元年度）の負担割合も、平成30年度と同様です。

4. P452 【延滞金の割合の特例】に係る事項

平成31年（令和元年）の特例基準割合が、1.6パーセントとなりました。このことにより、平成31年（令和元年）中の延滞金の割合については特例が適用されることとなり、具体的には、「年14.6パーセント」は「年**8.9パーセント**（特例基準割合+7.3パーセント）」、「年7.3パーセント」は「年**2.6パーセント**（特例基準割合+1パーセント）」となりました。

⇒この延滞金の割合の特例については、健康保険法等についても同様に適用されます。

6 労働一般

1. 労働施策総合推進法 ⇒関連ページ なし

従来の「雇用対策法」が、働き方改革関連法により、「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（労働施策総合推進法）」に改められ、内容が拡充されました。改正条文等、注意しておきたい規定を抜粋して掲載しました。

(1)目的

改正条文

この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の**多様な事情**に応じた**雇用の安定**及び**職業生活の充実**並びに**労働生産性の向上**を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

(2) 基本的理念

新設条文

労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該**評価に基づく処遇を受けること**その他の**適切な処遇を確保**するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように**配慮される**ものとする。

(3) 国等の施策

【国】

国は、目的を達成するため、基本的理念に従って、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に**講じなければならない**。

【地方公共団体】

地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるよう**に努めなければならない**。

(4) 事業主の責務

新設条文

事業主は、その雇用する労働者の**労働時間の短縮**その他の**労働条件の改善**その他の労働者が**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環境の整備に**努めなければならない**。

(5) 基本方針

新設条文

- ①国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な**労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針**（以下「**基本方針**」という。）を定めなければならない。
- ②厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、**閣議の決定**を求めなければならない。
- ③厚生労働大臣は、**基本方針の案**を作成しようとするときは、あらかじめ、**都道府県知事**の意見を求めるとともに、**労働政策審議会**の意見を聴かなければ

ればならない。

- ④**厚生労働大臣**は、②の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を**公表**しなければならない。
- ⑤**厚生労働大臣**は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- ⑥**国**は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを**変更**しなければならない。

(6) 関係機関への要請

新設条文

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、**必要な要請**をすることができる。

(7) 中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備

新設条文

国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、**中小企業**における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との連携体制の整備に必要な**施策を講ずるよう努めるものとする**。

2. 最低賃金法に係る追加事項

(1) P526 2 最低賃金額 等に係る追加事項

特定高度専門業務・成果型労働制の適用を受ける労働者の賃金の時間当たりの金額については、賃金を労働基準法に規定する**健康管理時間**で除して時間当たりの金額に換算することとしました。

(2)P527 **5** 最低賃金の減額の特例に係る追加事項

行政手続の簡素化のため、社会保険労務士等が最低賃金の減額の特例の許可申請書を使用者に代わり電子で提出する場合には、社会保険労務士等が使用者の職務を代行する契約を締結していることを証明することができる電磁的記録の送信により、使用者の電子証明書の添付等に代えることができることとしました。

3. P63 一番上の側注 学習のアドバイスに係る追加事項

働き方改革関連法により、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）という法律に、**勤務間インターバル制度**の導入が**努力義務**として規定されました。P63 一番上の側注 学習のアドバイス の内容なのですが、その労働時間等設定改善法の実際の条文をここに掲載しました。

(1)定義

「労働時間等の設定」という用語の定義に「深夜業の回数、終業から始業までの時間」という文言を加えました。アンダーラインが、インターバル時間を意味する文言になります。

改正条文
この法律において「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、 深夜業の回数、終業から始業までの時間 その他の労働時間等に関する事項を定めることをいう。

(2)事業主の責務

この(2)の条文が、**勤務間インターバル制度**の導入を**努力義務**として規定した条文になります。「健康及び福祉を確保するために必要な**終業から始業までの時間の設定**」という文言を加えました。

改正条文
事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な 終業から始業までの時間の設定 、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう 努めなければならない 。

7 健康保険法

1. P581 Chapter4 被扶養者 に係る追加事項

日本国内に住所を有する者で被扶養者の認定を受けようとする者（以下「国内認定対象者」といいます）の認定事務について、次のように取り扱うこととされました。被保険者が国内認定対象者に係る健康保険被扶養者（異動）届（「届書」といいます）を提出するにあたり、次の場合に申立のみをもつての認定は行わず、必ず次の書類により確認することとしました。

(1) 身分関係の確認

次のいずれかの書類の添付を求めることにより、被保険者との身分関係を確認すること。

- 続柄が確認できる国内認定対象者の戸籍謄本又は戸籍抄本
- 被保険者と国内認定対象者が同一世帯であり、被保険者が世帯主である場合は、住民票記載事項証明書

ただし、届書に、被保険者及び国内認定対象者の個人番号が記載され、かつ、事業主が上記のいずれかの書類により、国内認定対象者の続柄が届書の記載と相違ないことを確認した場合に限り、書類の添付を省略することができる。

(2) 生計維持関係の確認

◆ 認定対象者の収入の確認

国内認定対象者の年間収入が130万円未満（認定対象者が60歳以上又は障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合は、年間収入が180万円未満）であることを公的証明書等で確認すること。

ただし、国内認定対象者が所得税法上の控除対象配偶者又は控除対象扶養親族であることを、事業主が確認した場合に限り、書類の添付を省略することができる。

なお、国内認定対象者が16歳未満の者である場合は、書類の添付を要さない。

◆被保険者と国内認定対象者が同一世帯である場合の確認

前記の「認定対象者の収入の確認」に加え、次の書類の添付を求めることにより、被保険者と同一世帯であることを確認すること。

●被保険者と同一世帯であることを確認できる住民票記載事項証明書

ただし、日本年金機構において、被保険者及び国内認定対象者が同一世帯であることを確認できる場合は、書類の添付を省略することができる。

また、国内認定対象者の年間収入が被保険者の年間収入の2分の1未満であることを確認すること。

国内認定対象者が被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫及び兄弟姉妹以外の三親等内の親族である場合は、被保険者と同一世帯に属している必要があるので、留意されたい。

◆被保険者と国内認定対象者が同一世帯に属していない場合の確認

前記の「認定対象者の収入の確認」に加え、国内認定対象者に対する被保険者からの送金事実と仕送り額について、次のいずれかの書類の添付を求めることにより、確認すること。

●仕送りが振込の場合は預金通帳等の写し**●仕送りが送金の場合は現金書留の控え（写しを含む。）**

また、国内認定対象者の年間収入が被保険者からの年間の仕送り額未満であることを確認できた場合、原則として被保険者が生計を維持しているとする。なお、国内認定対象者が学生又は16歳未満の者である場合は、書類の添付を要さない。

2. P583 ①報酬に係る追加事項

「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」は、名称の如何にかかわらず、2以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかかな場合には、**同一の性質を有すると認められるもの毎**に判別するものとししました。あわせて、「賞与」について、7月2日以降新たにその支給が諸規定に定められた場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額額の定時決定（7月、8月又は9月の随時改定を含みま

す)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、**報酬に係る当該賞与の取扱いは変わらない**こととしました。

1 報酬の範囲

(1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの(以下「**通常の報酬**」という。)以外のもの(以下「**賞与**」という。)の支給実態が下記のいずれかに該当する場合は、当該**賞与は報酬に該当すること**。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定(以下「**諸規定**」という。)によって**年間を通じ4回以上**の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が**7月1日前の1年間を通じ4回以上**行われているとき。

したがって、賞与の支給回数が、当該年の7月2日以降新たに年間を通じて4回以上又は4回未満に変更された場合においても、次期標準報酬月額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、報酬に係る当該賞与の取扱いは**変わらない**ものであること。

(2) 賞与の支給回数の算定は、次により行うこと。

ア **名称は異なっても同一性質を有すると認められるもの毎に判別すること**。

イ 例外的に賞与が分割支給された場合は、分割分をまとめて1回として算定すること。

ウ 当該年に限り支給されたことが明らかな賞与については、支給回数に算入しないこと。

2 賞与に係る報酬額の算定

(1) **賞与に係る報酬額**は、標準報酬月額の定時決定又は7月、8月若しくは9月の随時改定の際、次により算定すること。

ア 7月1日前の1年間に受けた賞与の額を12で除して得た額

イ 7月1日以前1年以内に諸規定により賞与の支給回数が変更され、新たに当該賞与が報酬に該当したときは、変更後の諸規定による賞与の支給回数等の支給条件であったとすれば同日前1年間に受けたであろう賞与の額を算定し、その額を12で除して得た額

以下 略

8 国民年金法

1. 改定率・年金額等

(1)P689 ④年金額の改定 に係る追加事項

平成 31 年度(令和元年度)の改定率が、0.999 とされました。

新規事項

平成31年度における国民年金法第27条に規定する改定率は、**0.999**とする。

年金額の改定は、物価変動率、名目手取り賃金変動率がともにプラスで、物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る場合には、基準年度前、基準年度以後ともに名目手取り賃金変動率を用いることが規定されています。

⇒この内容は、「テキスト&問題集」には掲載していません。

平成 31 年度の年金額の改定は、年金額改定に用いる物価変動率(1.0%)が名目手取り賃金変動率(0.6%)よりも高いため、基準年度前、基準年度以後ともに名目手取り賃金変動率(0.6%)を用います。さらに平成 31 年度は、名目手取り賃金変動率にマクロ経済スライドによる調整率(▲0.2%)と平成 30 年度に繰り越されたマクロ経済スライドの未調整分(▲0.3%)が乗じられることより、改定に係る率(算出率)は 0.1%となります。その算出率を基にして、今年度の改定率を算定すると、0.999 になります。

算出率

$$= \text{名目手取り賃金変動率}(1.006) \times \text{調整率}(0.998) \times \text{特別調整率}(0.997)$$

$$\approx 1.001$$

平成 31 年度(令和元年度)の改定率

$$= \text{平成 30 年度の改定率}(0.998) \times \text{算出率}(1.001)$$

$$\approx 0.999$$

(2)P726 ① 年金額 等 に係る追加事項

平成 31 年度(令和元年度)の改定率が「0.999」となったことにより、**老齢基礎年金の満額**は、

$$780,900 \text{ 円} \times \text{改定率 (0.999)} \doteq 780,100 \text{ 円}$$

となります。その他の年金額等とあわせてまとめました。

年金等の種類		法定額	実際の価額
老齢基礎年金（満額）		780,900 円 × 改定率	780,100 円
障害基礎年金 1 級		780,900 円 × 改定率 × 125/100	975,125 円
障害基礎年金 2 級		780,900 円 × 改定率	780,100 円
加算額	第 1 子・第 2 子	224,700 円 × 改定率	224,500 円
	第 3 子以降	74,900 円 × 改定率	74,800 円
遺族基礎年金（基本額）		780,900 円 × 改定率	780,100 円
振替加算		「224,700 円 × 改定率」に生年月日に応じた一定率を乗じて得た額	224,500 円 ～15,042 円

(3)P755 **2** 脱退一時金の額に係る追加事項

基準月が平成 31 年度（令和元年度）である場合の脱退一時金の額は、次のようになりました。

対象月数	平成 31 年度(令和元年度)価額
6 カ月以上 1 カ 2 月未満	49,230 円
12 カ月以上 18 カ月未満	98,460 円
18 カ月以上 24 カ月未満	147,690 円
24 カ月以上 30 カ月未満	196,920 円
30 カ月以上 36 カ月未満	246,150 円
36 カ月以上	295,380 円

(4)P761 **2** 保険料の額に係る追加事項

平成 31 年度（令和元年度）及び平成 32 年度（令和 2 年度）の保険料改定率及び保険料額が示されました。

	保険料改定率	保険料額
平成31年度(令和元年度)	0.965	16,410円
平成32年度(令和2年度)	0.973	16,540円

9 厚生年金保険法

1. P837 一番上の側注 Point に係る改正

事業主の事務負担の軽減を図るため、厚生年金保険の被保険者が、同一の適用事業所に引き続き使用されることにより「70歳以上の使用される者の要件」に該当するに至ったとき（当該者の標準報酬月額に相当する額が70歳以上の使用される者の要件に該当するに至った日の前日における**標準報酬月額と同額である場合に限り**ます）は、70歳以上被用者該当届及び70歳到達時の被保険者資格喪失届の提出を省略できることとしました。

2. 年金額等

(1)P819 下から2つ目の側注 用語 に係る追加事項

平成31年度（令和元年度）の再評価率の改定に係る率（算出率）は、国民年金法と同様に、0.1%になりました。

(2)P850 2 (1)定額部分の額 に係る追加事項

平成31年度(令和元年度)の定額単価は、国民年金法に規定する改定率が0.999となったことから、 $1,628円 \times 0.999 \div$ 「1,626円」となりました。

(3)P852 下から2つ目の側注 用語 に係る追加事項

平成31年度（令和元年度）の従前額改定率が示されました。平成31年度（令和元年度）の従前額改定率は、昭和13年4月1日以前に生まれた者については「1.000」、昭和13年4月2日以後に生まれた者については「0.998」とされました。

(4)P853 (4)加給年金額 等 に係る追加事項

平成 31 年度（令和元年度）の加給年金額は、国民年金法に規定する改定率が 0.999 となったことから、次のようになりました。

対象	法定額	実際の価額
配偶者	224,700 円×改定率	224,500 円
第1子・第2子		
第3子以降	74,900 円×改定率	74,800 円

(5)P854 ③特別加算 に係る追加事項

平成 31 年度（令和元年度）の特別加算額は、国民年金法に規定する改定率が 0.999 となったことから、次のようになりました。

受給権者の生年月日	法定額	実際の価額
昭和9年4月2日～昭和15年4月1日	33,200 円×改定率	33,200 円
昭和15年4月2日～昭和16年4月1日	66,300 円×改定率	66,200 円
昭和16年4月2日～昭和17年4月1日	99,500 円×改定率	99,400 円
昭和17年4月2日～昭和18年4月1日	132,600 円×改定率	132,500 円
昭和18年4月2日～	165,800 円×改定率	165,600 円

(6)P873他 その他の額に係る追加事項

障害厚生年金の最低保障額などは、次のようになります。

年金等の種類	平成 31 年度価額
障害厚生年金の最低保障額	780,100 円× $\frac{3}{4}$ ≒ 585,100 円
障害手当金の最低保障額	1,170,200 円
中高齢寡婦加算額	780,100 円× $\frac{3}{4}$ ≒ 585,100 円

(7)P859 一番上の側注 Point に係る改正 P865 上から2番目の側注 Point に係る改正

平成 31 年度(令和元年度)以後の**支給停止調整額**及び**支給停止調整変更額**が改定されました。

※**支給停止調整開始額**は改定されませんでした。

	平成 30 年度	平成 31 年度(令和元年度)以後
支給停止調整開始額	28 万円	28 万円
支給停止調整変更額	46 万円	47 万円
支給停止調整額	46 万円	47 万円

10 社会一般

1. P982 上から2つ目の側注 Point に係る改正

中途脱退者の定義が見直されました。脱退一時金相当額を他の企業年金に移換することができる、中途脱退者の範囲を拡充するための改正です・

改正前	改正後
中途脱退者とは、加入者の資格を喪失した者（老齢給付金の受給権を有する者を除きます）であって、その加入者であった期間が 20 年に満たない者をいいます。	中途脱退者とは、加入者の資格を喪失した者（規約で定める脱退一時金を受けるための要件を満たす場合に限り）をいいます。

Part2

修正箇所

このPart2では、法改正による「入門ゼミ」及び「テキスト&問題集」の内容の修正を表形式でまとめています。

⇒「*」がついているものが5月31日版で追加した事項になります。

1 入門ゼミ

1. 労働者災害補償保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P100 ② 支給額	105,290 円	165,150 円	介護補償給付の最高限度額の改正 Part1 P29
	52,650 円	70,790 円	
	57,190 円	82,580 円	
	28,600 円	35,400 円	

2. 雇用保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P124 ③ (1) 賃金日額の上限額	13,500 円	13,510 円	上限額の改正 Part1 P30
	14,990 円	15,010 円	
	16,500 円	16,520 円	
	15,740 円	15,750 円	
* P124 ④ 表内の賃金日額	10,980 円	10,990 円	表内の賃金日額の改正 Part1 P30
	12,210 円	12,220 円	
* P136 ② ④ 文章及び表内の上限額	168 万円	224 万円	上限額の改正 Part1 P31

3. 徴収法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P148 ③ 雇用保険率 文章及び表内	平成 30 年度	平成 31 年度 (令和元年度)	雇用保険率 Part1 P35
* P161 ② 延滞金	具体的な【延滞金の割合の特例】について、Part1 P36 で確認してください。		延滞金の割合の特例 Part1 P36

2 テキスト&問題集

1. 労働基準法

Part1 労働基準法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
P45 ③労働条件の 明示 該当箇所なし	【③労働条件の明示】に関して、次の規定が、新規に追加されました。 —以下、新規追加規定— 使用者は、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。	【通達】 * この通達は5月31日版で追加 「事実と異なるもの」とは、労働者が即時に労働契約を解除することができる場合と同様に判断されることに留意することとされています	新規追加規定 Part1 P20
P46 本文 ② 労働条件 の明示方法	絶対明示事項の明示方法について、本人が希望した場合は、メール等によることができるとしました。本文を次のものに差し替えます。		明示方法の追加 Part1 P20

	<p>—以下、差し替え文—</p> <p>絶対的明示事項は、昇給に関する事項を除いて書面を交付しなければなりません。<u>ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合は、その方法とすることができます。</u></p> <p><u>①FAXによる送信の方法</u></p> <p><u>②電子メール等の送信の方法(プリントアウトできるものに限ります)</u></p> <p>これに対し、相対的明示事項は、必ずしも書面等である必要はなく、口頭でも構いません。</p>		
P46 本文 2 労働条件の明示方法の 図中	書面の交付	書面の交付等	上記の改正に伴う修正 Part1 P20
P63 側注 上から2つ目 Point	44時間の特例は、1カ月単位の変形労働時間制とフレックスタイム制に適用できます。1年単位と1週間単位の変形労働時間制には適用できません。	44時間の特例は、1カ月単位の変形労働時間制と、 <u>清算期間が1カ月以内のフレックスタイム制に適用できます。清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制、1年単位と1週間単位の変形労働時間制には適用できません。</u>	フレックスタイム制のうち、44時間特例が適用できるのは、清算期間が1カ月以内のもののみであることを明記
P65 本文 ④フレックスタイム制 該当箇所なし	<p>【④フレックスタイム制】に関して、次の内容が、関連通達にて示されました。</p> <p>—以下、関連通達で示された内容—</p> <p>フレックスタイム制の場合にも、使用者は各日の労働時間の把握を行う責務があるが、清算期間が1カ月を超える場合には、対象労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなること懸念されるため、使用者は、対象労働の各月の労働時間数の実績を対象労働者に通知等することが望ましいこと。</p>		新規通達 Part1 P5
P65 本文 ④フレックスタイム制の	～ 6.フレキシブルタイム(労働者が～時	～ 6.フレキシブルタイム(労働者が～時間	フレックスタイム制の改正

条文 一番下	間帯)に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻	帯)に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻 <u>7.清算期間が1カ月を超えるものである場合は、労使協定の有効期間</u>	に伴い、定める事項を追加 Part1 P5
P65 側注 Point*6 3行目	～行政官庁～	～行政官庁(所轄労働基準監督署長)～	届出先を追記 Part1 P5
P74 本文 (3) ⑤	⑤の事項が具体的に示されました。 —以下、差し替え文— ⑤ 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項 <u>ア 36 協定の有効期間の定め及び対象期間の起算日</u> <u>イ 単月 100 時間未満、複数月 80 時間以内の要件を満たすこと</u> <u>ウ 限度時間を超過して労働させることができる場合</u> <u>エ 限度時間を超過し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</u> <u>オ 限度時間を超過した労働に係る割増賃金の率</u> <u>カ 限度時間を超過して労働させる場合における手続き</u> <u>※ウ～カまでの内容は、上限時間に関する定めをしない場合は不要です。</u> <u>※エについては、その実施状況に関する記録を、36 協定の有効期間中及び有効期間の満了後3年間保存しなければなりません。</u>		具体的に示された事項等を追記 Part1 P6
P74 側注 一番上の側注	側注にあるように、厚生労働大臣は、36 協定に係る指針を定めることができるとされています。この指針が 2018 年 9 月 7 日に公表され		直近の改正事項に係る指針 Part1 P7

	<p>ました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること ●休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること <p>などが記されています。この指針を Part1 P7 に掲載しました。</p>		
<p>P75 側注 一番上 Plus</p>	<p>〈労働者の過半数を代表する者の要件〉 ①協定締結時において監督又は管理の地位にある者でないこと ②投票・挙手等の方法による手続で選出された者であること</p>	<p>〈労働者の過半数を代表する者の要件〉 ①協定締結時において監督又は管理の地位にある者でないこと ②投票・挙手等の方法による手続で選出された者であって、<u>使用者の意向に基づき選出されたものでないこと</u></p> <p>〈必要な配慮〉 使用者は、<u>過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。</u></p>	<p>労使協定に係る過半数代表者の要件の見直し、あわせて、配慮規定の追加</p> <p>Part1 P21、P22</p>
<p>* P85～P86 ⑭ 新規追加</p>	<p>【⑭ 特定高度専門業務・成果型労働制】の(1)要件と効果、(2)労使委員会で定める事項に関して追加事項が示されました。 ⇒詳細は Part1 P11～P16 をご覧ください。</p>	<p>P85 ⑭ に関して追記</p> <p>Part1 P19</p>	
<p>P91 新規追加 ⑥ 該当箇所なし</p>	<p>【⑥ 年次有給休暇の付与義務】に関して追加事項が示されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>◆使用者は、年休の付与義務の規定により労働者に年休を時季を定めて与えるときは、あらかじめ、年休を時季を定めて与えることを明らかにした上で、その時季についての労働者の意見を聴かなければならず、又、聴取した</p>	<p>付与義務に関して追記</p> <p>Part1 P19</p>	

	意見を尊重するよう努めなければなりません。	
P91 新規追加 該当箇所なし	<p>年休に関して、新たに、【年次有給休暇管理簿】の規定が設けられました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>◆使用者は、年休を与えたときは、時季、日数及び基準日（第1基準日及び第2基準日を含みます）を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、その年休を与えた期間中及びその期間の満了後3年間保存しなければなりません。</p> <p>◆年次有給休暇管理簿は、労働者名簿及び賃金台帳とあわせて作成することができます。</p> <p>◆年次有給休暇管理簿は、労働基準法第109条（P109 ④記録の保存）に規定する重要な書類には該当しません。</p>	<p>年次有給休暇管理簿の規定を追加</p> <p>Part1 P19、P20</p>
* P91 新規追加 該当箇所なし	<p>年休の半日単位の付与に関して、次の取扱いをすることとされました。</p> <p>—以下、新規通達—</p> <p>◆半日単位の年次有給休暇を労働者が取得した分は、時季指定を要しないこととして取り扱って差し支えありません。</p> <p>◆また、労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合は、使用者が年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことも差し支えありません。</p> <p>◆これらの場合、半日単位の年次有給休暇の日数は0.5日として取り扱います。</p>	<p>半日単位の年次有給休暇の規定を追加</p> <p>Part1 P20</p>
P92 側注 一番上 Plus（*1）	<p>該当の側注にあるように、年休を、（年休の斉一的取扱い等により）本来の基準日より前の日から与えることとしたときは、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>、与えなければなりません。この「厚生労働省令」が示されました。</p> <p>⇒Part1 P16～P19に掲載しました。</p>	<p>年休を基準日より前の日より与えるときの取扱いを追記</p> <p>Part1 P16～P19</p>

<p>* P109 本文 一番上の表 に関する追記</p> <p>該当箇所なし</p>	<p>賃金台帳の記入事項について、次のことが示されました。</p> <p>—以下、新規事項—</p> <p>特定高度専門業務・成果型労働制の規定の対象者については、賃金台帳の記入事項のうち、「⑤労働時間数」、「⑥時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数」の記入は不要です。</p>	<p>年休を基準日より前の日より与えるときの取扱いを追記</p> <p>Part1 P16</p>
---	--	--

2. 労働安全衛生法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
<p>P154 新規追加 ⑤ 産業医等</p> <p>該当箇所なし</p>	<p>産業医に関して、次の規定が、新規に追加されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>◆事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければなりません。</p> <p>◆産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければなりません。</p>		<p>新規追加規定</p> <p>Part1 P23</p>
<p>* P154 本文 ⑤ (1)</p>	<p>産業医は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものを行うとされています。</p> <p>①略</p> <p>②面接指導等及びそ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</p> <p>③略</p>	<p>産業医は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものを行うとされています。</p> <p>①略</p> <p>②面接指導、<u>新たな技術・商品又は役務の研究開発に係る面接指導</u>、<u>特定高度専門業務・成果型労働制に係る</u></p>	<p>産業医の新たな職務を追加</p> <p>Part1 P22</p>

		<p>面接指導等及びそ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</p> <p>③略</p>	
<p>P154 本文 ⑤ (1) に係る新規追加</p>	<p>産業医の職務（⑤（1））の規定に関して、次の事項が、新規に追加されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆事業者は、産業医に対し、（1）に掲げる事項をなし得る権限を与えなければなりません。 ◆上記の「権限」には、（1）に掲げる事項に係る次の事項に関する権限が含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> ●事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること ●（1）に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること ●労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合に、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること 		<p>該当箇所に係る新規追加規定</p> <p>Part1 P23</p>
<p>P154 側注 一番上の側注の ③</p>	<p>③にあるように、事業者は、産業医に対して、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければなりません。この「必要な情報」に関する事項が規定されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>必要な情報は、次の情報とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①健康診断実施後、面接指導実施後の措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨及びその理由） ②面接指導の算定に係る「超えた時間」が1カ月あたり80時間を超えた労働者の氏名及び超えた時間に関する情報 ③その他、労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行 		<p>該当箇所に係る新規追加規定</p> <p>Part1 P23～P25</p>

	<p>うために必要と認めるもの</p> <p>情報の提供は、次の区分に応じ、定めるところにより行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆上記①に掲げる情報 健康診断、面接指導の結果に基づく医師又は歯科医師の意見聴取後、遅滞なく（おおむね1カ月以内に）提供すること ◆上記②に掲げる情報 超えた時間の算定を行った後、速やかに（おおむね2週間以内に）提供すること ◆上記③に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに（おおむね2週間以内に）提供すること <p>なお、関連通達において、「事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいこと」が示されました。</p>	
<p>P154 側注 一番上の側注の ④</p>	<p>④にあるように、産業医は事業者に対し勧告をすることができます。この「勧告」に関する事項が規定されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ、勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとされました。 ◆事業者は、勧告を受けたときは、次の事項を記録し、これを3年間保存しなければなりません。 <ul style="list-style-type: none"> ●勧告の内容 ●勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨及びその理由） 	<p>該当箇所 に係る新 規追加規 定 Part1 P25</p>

<p>P154 側注 一番上の側注の ⑤</p>	<p>⑤にあるように、事業者が報告をする旨の規定があります。この「報告」に関する事項が規定されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>◆報告は、勧告後、遅滞なく（おおむね1カ月以内に）行うものとされました。</p> <p>◆報告事項は次の事項とされました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●勧告の内容 ●勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合は、その旨及びその理由） 		<p>該当箇所に係る新規追加規定 Part1 P25</p>
<p>P155 本文 (5) ②</p>	<p>②事業者は、産業医に対し、職務をなし得る権限を与えなければなりません。</p>	<p>削除</p>	<p>別途、権限規定が新設されたため（P154 本文 ⑤（1）新規追加規定 参照）</p>
<p>P159 本文 ④ ③</p>	<p>③事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければなりません。</p>	<p>③事業者は、委員会の開催の都度、次の事項を記録し、これ3年間保存しなければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●委員会の意見及び意見を踏まえて講じた措置の内容 ●その他、委員会における議事で重要なもの <p>④産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して、労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることができる。</p>	<p>議事の記録等に関する規定を拡充 Part1 P25、P26</p>

<p>* P185 本文 9 (1) ページ下から 10行目</p>	<p>【対象者】 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間が1カ月当たり<u>100時間</u>を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（超えた時間を算定するために定める一定の期日前1カ月以内に<u>面接指導</u>を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除きます）</p>	<p>【対象者】 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その超えた時間が1カ月当たり 80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（超えた時間を算定するために定める一定の期日前1カ月以内に<u>面接指導</u>又は<u>研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導</u>を受けた労働者その他これに類する労働者であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除きます）</p>	<p>面接指導の対象者を拡充 * 5月31日版で内容を更新 Part1 P26</p>
<p>P185 側注 一番下の Plus 黒丸の2つ目</p>	<p>●事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、「超えた時間」が1カ月当たり<u>100時間</u>を超えた労働者の<u>氏名及び超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。</u></p>	<p>●事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、「超えた時間」が1カ月当たり 80時間を超えた労働者に対し、<u>超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。</u></p>	<p>労働者に対する超えた時間の通知の規定を設けました。 Part1 P27</p>
<p>P186 側注 上から2つ目 Point の①</p>	<p>①にある「労働者の健康の保持を考慮して定める時間」が規定されました。 ー以下、新規追加規定ー 定める時間は、「休憩時間を除き、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合の、その</p>	<p>該当箇所に係る新規追加規定 Part1 P27</p>	

	<p>超えた時間について、1カ月当たり100時間とされました。</p>	
<p>P186 側注 上から2つ目 Point の②</p>	<p>②にある「労働者の健康の保持を考慮して定める時間」が規定されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>定める時間は、「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超えた時間について、1カ月当たり100時間」とされました。</p>	<p>該当箇所に係る新規追加規定 Part1 P27、P28</p>
<p>P186 側注 上から3つ目の 側注 Point</p>	<p>側注内にある「定める方法」等が規定されました。</p> <p>—以下、新規追加規定—</p> <p>◆定める方法は、「タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法」とされました。</p> <p>◆事業者は、上記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りません。</p>	<p>該当箇所に係る新規追加規定 Part1 P28</p>
<p>P188 側注 Plus の③</p>	<p>③において「指針」を公表するものとされています。この指針が2018年9月7日に公表されました。</p> <p>●事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行であること</p> <p>●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、又は、労働者の健康確保措置及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不利益な取扱いを行うことはあってはならないこと</p> <p>などが記されています。この指針の全文は厚生労働省のWebサイトで閲覧することができます。</p> <p>【Web サイト】 https://www.mhlw.go.jp/content/000350672.pdf</p>	<p>直近の改正事項に係る指針の公表</p>

3. 労働者災害補償保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P222 本文 ② 自動変更対象額	3,940 円	3,950 円	自動変更対象額の改正 Part1 P28、P29
* P240 本文 上段 ①常時介護の場合 ②随時介護の場合	105,290 円	165,150 円	介護補償給付等の限度額の改正 Part1 P29
	57,190 円	70,790 円	
	52,650 円	82,580 円	
	28,600 円	35,400 円	

4. 雇用保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P327 本文 ② (2) 賃金日額の 上限額	13,500 円	<u>13,510 円</u>	賃金日額の 上限額の改正 Part1 P30
	14,990 円	<u>15,010 円</u>	
	16,500 円	<u>16,520 円</u>	
	15,740 円	<u>15,750 円</u>	
* P327 本文 ③ 表中の賃金日額	10,980 円	<u>10,990 円</u>	表中の賃金 日額の改正 Part1 P30
	12,210 円	<u>12,220 円</u>	
* P327 本文及び側注 ④ 内の控除額	1,294 円	<u>1,295 円</u>	控除額の改正 Part1 P30
P329 本文 ② (e)	(e)離職の日の属する 月の前6カ月のうち いずれか連続した3 カ月以上の期間にお いて労働基準法36 条1項の協定で定め る労働時間の延長の 限度	(e)離職の日の属する 月の前6カ月のうち いずれか連続した3 カ月以上の期間にお いて労働基準法36 条に規定する限度時 間に相当する時間数 等を	働き方改革 関連法による改正に 伴う見直し Part1 P31

	<u>等に関する基準等に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと</u>	<u>超えて、時間外労働及び休日労働が行われたこと</u>	
P329 本文 ② (f)	(f)離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれかの月において1カ月当たり100時間を超える <u>時間外労働</u> が行われたこと	(f)離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれかの月において1カ月当たり100時間以上、 <u>時間外労働及び休日労働</u> が行われたこと	働き方改革関連法による改正に伴う見直し Part1 P31
P329 本文 ② (g)	(g)離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した2カ月以上の期間の時間外労働時間を平均し1カ月当たり80時間を超える <u>時間外労働</u> が行われたこと	(g) 離職の日の属する月の前6カ月のうちいずれか連続した2カ月以上の期間の時間外労働時間 <u>及び休日労働時間</u> を平均し1カ月当たり80時間を超えて、 <u>時間外労働及び休日労働</u> が行われたこと	働き方改革関連法による改正に伴う見直し Part1 P31
* P358、P359 本文 (2) 上限額	所定の要件に該当する者について、4年目の受講料までを給付対象とすること にしました。この改正に伴い、該当する者に係る上限額が、224万円などに引き上げられました。 詳細は、 Part1 P31、P32 をご覧ください。		上限額の改正 Part1 P31、P32
* P361 側注 一番下の Plus	P.357 側注*5の規定により加算された期間が、4年を超える者を除きます(則附則25条)。	P.357 側注*5の規定により加算された期間が、4年を超える者 <u>及び夜間において教育訓練を行う教育訓練講座その他の就業を継続して教育訓練を受け、修了した者(当</u>	対象者の改正 Part1 P33

		該教育訓練を受けている者を含む。)を除きます(則附則 25 条)。	
* P364～P366 本文 4 高年齢雇用継続給付に係る支給限度額	359,899 円	360,169 円	支給限度額の改正 Part1 P30

5. 徴収法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
P411 側注 Plus * 4	下記の届出事項の⑨～⑪を追加 〈保険関係成立届の届出事項〉 ①保険関係の成立した日 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③事業の種類 ④事業の行われる場所 ⑤事業の名称 ⑥事業の概要 ⑦事業に係る労働者数 ⑧有期事業にあつては、事業の予定される期間 ⑨建設の事業にあつては、当該事業に係る請負金額(消費税等相当額を除きます)並びに発注者の氏名又は名称及び住所又は所在地 ⑩立木の伐採の事業にあつては、素材の見込生産量 ⑪事業主が法人番号を有する場合には、当該事業主の法人番号		様式等に係る改正及び一括有期事業開始届の廃止等の改正 Part1 P33～P35 【様式等に係る改正について】 届出の名称を含めた様式自体は、通達において、あらためて規定されました(実質、届出の名称、様式は従前と同様です)。
P412 本文 上のブロック図	任意加入申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定 【届出事項】 ①事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ②事業の名称、事業の行われる場所、事業の概要、事業の種類及び事業に係る労働者数 ③有期事業にあつては、事業の予定される期間 ④事業主が法人番号を有する場合には、当該事業主の法人番号		

<p>P412 側注 上から2つ目</p>	<p>名称・所在地等変更届について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②変更を生じた事項とその変更内容 ③変更の理由 ④変更年月日</p>	
<p>P413 本文 ①(2) ブロック図</p>	<p>保健関係消滅申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあつては、雇用保険適用事業所番号 ③事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ④事業の名称、事業の行われる場所、保険関係成立の年月日、事業の概要、事業に係る労働者数、事業の種類及び賃金締切日 ⑤労災保険法に規定する保険給付の受給者の有無 ⑥申請の理由</p>	
<p>P415 本文 ① ⑧ 及び 側注 Point*3</p>	<p>削除</p> <p>⇒① ⑧ の規定 及び 側注 Point*3は廃止されました。</p>	
<p>P415 本文 ③ 及び 側注 Point*4</p>	<p>削除</p> <p>⇒③ 一括有期事業開始届の規定は廃止されました。側注 Point*4もあわせて、削除します。</p>	
<p>P415 本文 ④</p>	<p>一括有期事業報告書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③事業の名称、事業の行われる場所、事業の期間及び事業に係る賃金総額 ④建設の事業にあつては、当該事業に係る請負金額及びその内訳並びに請負金額に乗すべき率(労務費率)</p>	

	⑤立木の伐採の事業にあつては、立木の所有者の氏名又は名称及び住所又は所在地、当該事業に係る労働者の延べ人数、素材の生産量並びに素材1立方メートルを生産するために必要な労務費の額	
P417 本文 一番上 2 (2)	下請負人を事業主とする認可申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定 【届出事項】 ①当該下請負人の氏名又は名称及び住所又は所在地 ②当該下請負人の請負に係る事業の名称、当該事業の行われる場所、当該事業の概要、当該事業に係る請負金額、当該事業の種類、当該事業に係る概算保険料の額、当該事業に係る労働者数、保険関係成立の年月日及び当該事業の終了予定年月日 ③当該元請負人の氏名又は名称及び住所又は所在地 ④当該元請負人の請負に係る事業の概要、保険関係成立の年月日、当該事業の終了予定年月日、当該事業に係る請負金額、当該事業の種類及び当該事業の名称	
P417 本文 一番下の 2	継続事業一括申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定 【届出事項】 ①事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ②申請年月日 ③当該指定を受けることを希望する事業の労働保険番号、当該事業の名称、当該事業の行われる場所、成立している保険関係及び当該事業の種類 ④当該認可に係る事業のうち、当該指定を受けることを希望する事業以外の事業の労働保険番号、当該事業の名称、当該事業の行われる場所、成立している保険関係及び当該事業の種類	
P418 本文 4	継続被一括事業名称・所在地変更届について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定 【届出事項】	

	<ul style="list-style-type: none"> ①事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ②届出年月日 ③当該指定を受けた事業の労働保険番号、当該事業の名称及び当該事業の行われる場所 ④当該認可に係る事業のうち、当該指定を受けた事業以外の事業に係る変更があった事項とその変更内容 	
P425 本文 1	<p>概算保険料申告書について、届出事項を下記の内容に見直し</p> <p>【届出事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③保険料算定基礎額の見込額(又は直前の保険年度の保険料算定基礎額) ④保険料率 ⑤高年齢者賃金総額の見込額 ⑥事業に係る労働者数 ⑦事業主が法人番号を有する場合には、当該事業主の法人番号 	
P428 本文 5	<p>増加概算保険料申告書について、届出事項を下記の内容に見直し</p> <p>【届出事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③保険料算定基礎額の見込額が増加した年月日 ④増加後の保険料算定基礎額の見込額 ⑤保険料率 ⑥保険料算定基礎額の見込額の増加後における高年齢者賃金総額の見込額 ⑦事業に係る労働者数 ⑧事業主が法人番号を有する場合には、当該事業主の法人番号 	
P436 本文 1	<p>確定保険料申告書について、届出事項を下記の内容に見直し</p> <p>【届出事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③保険料算定基礎額 	

	<p>④保険料率 ⑤高年齢者賃金総額 ⑥事業に係る労働者数 ⑦事業主が法人番号を有する場合には、当該事業主の法人番号</p>	
<p>P437 側注 Plus* 7</p> <p>及び</p> <p>P444 本文 ③ (2) ① 3行目</p>	<p>労働保険料還付請求書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③次のイ及びロに掲げる者の区分に応じ、当該イ及びロに定める事項 イ 払渡しを受ける機関に金融機関を希望する者（ロに掲げる者を除く） ⇒払渡希望金融機関の名称及び預金口座の口座番号 ロ 払渡しを受ける機関に郵便貯金銀行の営業所等を希望する者（預金口座への払込みを希望する者を除く） ⇒払渡希望郵便貯金銀行の営業所等の名称及び所在地 ④還付額及び還付理由</p>	
<p>P442 本文 上から9行目</p>	<p>労災保険率特例適用申告書についての届出事項 ⇒この届出事項は従前より規定されていました。他の届出事項とあわせて記載しました。</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険番号 ②事業の名称及び事業の行われる場所 ③事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ④事業主が行う事業の概要 ⑤事業主が常時使用する労働者数 ⑥事業主が講じた労働者の安全又は衛生を確保するための措置及び当該措置の講じられた保険年度</p>	
<p>P446 本文 ③ ① (1)</p>	<p>雇用保険印紙購入通帳交付申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険番号</p>	

	<p>②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③事業の名称、事業の行われる場所及び事業の種類</p>	
P446 側注 Point*2	<p>印紙保険料納付計器設置承認申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③事業の名称、事業の行われる場所及び事業の種類及び事業に係る日雇労働被保険者数 ④当該印紙保険料納付計器の名称及び型式 ⑤当該印紙保険料納付計器を設置しようとする年月日</p>	
P447 本文 上から2行目	<p>雇用保険印紙購入通帳更新申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③事業の名称、事業の行われる場所及び事業の種類</p>	
P448 本文 ④ 2	<p>印紙保険料納付状況報告書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③報告年月日 ④当該事業主の事業に使用する日雇労働被保険者に関する事項 ⑤雇用保険印紙の受払状況</p>	
P448 本文 ④ 3	<p>印紙保険料納付計器使用状況報告書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】 ①労働保険番号 ②事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地 ③報告年月日 ④当該事業主の事業に使用する日雇労働被保険者に関する事項</p>	

	⑤印紙保険料納付計器の使用状況	
P454 本文 ① 1 (2)	<p>労働保険事務組合認可申請書について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①事業主の団体又はその連合団体の名称、代表者の氏名、主たる事務所の所在地、当該事業主の団体又はその連合団体の設立年月日、事業の開始年月日及び事務職員の数</p> <p>②事業主の団体又はその連合団体が処理しようとする労働保険事務の内容</p> <p>③事業主の団体の構成員又はその連合団体を構成する団体の構成員である事業主の事業場の所在する区域及び当該事業主の数</p> <p>④事業主の団体又はその連合団体に労働保険事務を委託する事業主の見込数及びそのうち当該事業主の団体又はその連合団体を構成する事業主以外の事業主の見込数並びにその成立している保険関係ごとの内訳</p>	
P455 側注 一番上	<p>労働保険事務等処理委託届について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険事務の処理を委託した事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地</p> <p>②労働保険事務の処理を委託した事業主が行う事業の名称、当該事業の行われる場所、当該事業の概要、当該事業の種類及び当該事業に係る労働者数</p> <p>③労働保険事務組合の名称、所在地及び代表者の氏名</p> <p>④労働保険事務組合が処理を委託された労働保険事務の内容</p> <p>⑤労働保険事務の処理を委託された年月日</p> <p>労働保険事務等処理委託解除届について、下記の届出事項を、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険事務組合の名称、所在地及び代表者の氏名</p>	

	<p>②労働保険事務の処理の委託を解除した事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地</p> <p>③労働保険事務の処理の委託を解除した事業主が行う事業の労働保険番号、当該事業の名称及び当該事業の行われる場所</p> <p>④労働保険事務の処理の委託を解除された年月日</p> <p>⑤労働保険事務の処理の委託を解除された理由</p>	
<p>P457 本文 ④</p>	<p>備え付けておかなければならない帳簿は、次のものとされました。</p> <p>【帳簿】</p> <p>(1)労働保険事務の処理を委託している事業主ごとに次に掲げる事項を記載した労働保険事務等処理委託事業主名簿</p> <p>①当該事業主の事業が5人未満委託事業(労働保険事務組合に対する報奨金に関する省令に規定する5人未満委託事業をいいます)、5人以上 15 人以下委託事業(労働保険事務組合に対する報奨金に関する省令に規定する5人以上 15 人以下委託事業をいいます)又はそれ以外の事業のいずれの事業に該当するか別の別</p> <p>②当該事業主が事業主の団体の構成員である事業主もしくはその連合団体を構成する団体の構成員である事業主又はそれ以外の事業主のいずれの事業主に該当するか別の別</p> <p>③当該事業主の事業の労働保険番号、メリット制の適用の有無、成立している保険関係、事業の名称、事業の行われる場所及び事業の種類</p> <p>④当該事業主から労働保険事務の処理を委託された、又は解除された年月日</p> <p>⑤当該事業に使用する第1種特別加入者、第2種特別加入者及び第3種特別加入者に関する事項</p> <p>⑥雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあつては、雇用保険適用事業所番号</p> <p>(2)労働保険事務の処理の委託をしている事業主ごとに次に掲げる事項を記載した労働保険料等徴収及び納付簿</p> <p>①当該事業主の事業が5人未満委託事業、5人以上 15 人以下委託事業又はそれ以外の事業のいずれの事業に該当するか別の別</p> <p>②当該事業主の事業の労働保険番号、事業の名称、事業の行われる場所、事業の種類及び成立している保険関係</p> <p>③当該事業主から労働保険事務の処理を委託された年月日</p> <p>④当該事業主が納付すべき労働保険料の額、その納期限、労働保険事務組合が当該事業主から領収した額及びそのうち政府へ納付した額並びに当該労働保険料の督促に係る事項</p> <p>⑤当該事業主に還付した労働保険料の額及び還付年月日</p>	

	<p>⑥当該事業に使用する第1種特別加入者、第2種特別加入者及び第3種特別加入者に関する事項</p> <p>(3)雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあつては、労働保険事務の処理の委託をしている事業主ごとに次に掲げる事項を記載した雇用保険被保険者関係届出事務等処理簿</p> <p>①当該事業主の事業が5人未満委託事業、5人以上 15 人以下委託事業又はそれ以外の事業のいずれの事業に該当するか の別</p> <p>②当該事業主の事業の雇用保険適用事業所番号、事業の名称及び事業の行われる場所</p> <p>③当該事業主から労働保険事務の処理を委託された年月日</p> <p>④当該事業主が使用する雇用保険法に規定する被保険者の氏名、当該被保険者に係る雇用保険被保険者証の被保険者番号及び当該被保険者の資格の得喪に関する事項</p>	
P458 側注 上から2つ目	<p>代理人選任・解任届について、下記の届出事項及び代理人が使用すべき認印の印影を届出ること、徴収則に新たに規定</p> <p>【届出事項】</p> <p>①労働保険番号</p> <p>②雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあつては、雇用保険適用事業所番号</p> <p>③事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地</p> <p>④選任し、又は解任する代理人の職名、氏名及び生年月日</p> <p>⑤代理事項</p> <p>⑥選任し、又は解任した年月日</p> <p>⑦事業の名称及び事業の行われる場所</p>	
* P422 ① 雇用保険率	<p>平成 31 年度（令和元年度）の雇用保険率は、平成 30 年度と同率になりました。 詳細は、Part1 P35 をご覧ください。</p>	雇用保険率 Part1 P35
* P452 本文 ④延滞金 割合の特例	<p>平成 31 年（令和元年）中の延滞金の割合については特例が適用されることとなりました。 詳細は、Part1 P36 をご覧ください。</p>	延滞金の割合の特例 Part1 P36

6. 労働一般

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* 該当箇所なし	労働施策総合推進法に関する情報を、 Part1 P36～P38 に掲載しています。どうぞご確認ください。		労働施策総合推進法 Part1 P36～P38
* P526 本文 ② など	特定高度専門業務・成果型労働制の適用を受ける労働者の賃金の時間当たりの金額については、賃金を労働基準法に規定する 健康管理時間 で除して時間当たりの金額に換算することとしました。 詳細は、 Part1 P38 をご覧ください。		最低賃金額に係る新規追加事項 Part1 P38
* P527 本文 ⑤	、社会保険労務士等が最低賃金の減額の特例の許可申請書を使用者に代わり電子で提出する場合には、社会保険労務士等が使用者の職務を代行する契約を締結していることを証明することができる電磁的記録の送信により、使用者の電子証明書の添付等に代えることができることとしました。 詳細は、 Part1 P39 をご覧ください。		手続きに係る新規追加事項 Part1 P39
* 該当箇所なし (関連： P63 一番上の側注)	労働時間等設定改善法に関する情報を、 Part1 P39 に掲載しています。どうぞご確認ください。		労働時間等設定改善法 Part1 P39
該当箇所なし (関連： P63 一番上の側注)	労働時間等設定改善法の規定に基づく、労働時間等設定改善指針が改正されました。 ⇒勤務間インターバルや朝型の働き方などについて、新たに記されています。この指針の全文は、次の厚生労働省の Web サイトで閲覧することができます。 【Web サイト】 https://www.mhlw.go.jp/content/000406898.pdf		働き方改革関連法による改正に伴う指針の見直しです。

7. 健康保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P581、P582 など 直接の記述なし	被扶養者の認定に関して、書類により確認などが規定されました。	詳細は、 Part1 P40、P41 をご覧ください。	認定事務に係る改正 Part1 P40、P41
* P583 本文 ①報酬	「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」に関する取扱いを明確にしました。同一の性質を有すると認められるもの毎に判別する等が明記されています。	詳細は、 Part1 P41、P42 をご覧ください。	報酬に係る事項 Part1 P41、P42

8. 国民年金法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P689 本文 ④年金額の改定	平成 31 年度(令和元年度)の改定率が、0.999とされました。	詳細は、 Part1 P43 をご覧ください。	改定率 Part1 P43
* P726 本文 年金額 等	平成 31 年度(令和元年度)の老齢基礎年金の満額は、780,100 円となりました。その他の年金額等とあわせて、ご確認ください。	詳細は、 Part1 P43、P44 をご覧ください。	実際の年金額 Part1 P43、P44
* P755 本文 ② 脱退一時金の額	平成 31 年度(令和元年度)の脱退一時金の額が示されました。どうぞご確認ください。	Part1 P44 をご覧ください。	実際の脱退一時金の額 Part1 P44
* P761 本文 ② 保険料の額	平成 31 年度(令和元年度)及び平成 32 年度(令和 2 年度)の保険料改定率及び保険料額が示されました。どうぞご確認ください。	Part1 P44、P45 をご覧ください。	保険料の額 Part1 P44、P45

9. 厚生年金保険法

該当箇所	改正前	改正後	コメント
------	-----	-----	------

* P837 側注 一番上の Point	70 歳以上の者に係る届出の省略規定が新設されました。 詳細は、 Part1 P45 をご覧ください。	届出に係る 改正 Part1 P45
* P819～P865 年金額等 額の見直し	平成 31 年度（令和元年度）の定額部分の額、支給停止調整額等が示されました。改定率の改定などに伴う額の見直しです。どうぞご確認ください。 詳細は、 Part1 P45～P47 をご覧ください。	額の見直し Part1 P45～P47

10. 社会一般

該当箇所	改正前	改正後	コメント
* P982 側注 上から 2 つ目 Point	中途脱退者とは、加入者の資格を喪失した者(老齢給付金の受給権を有する者を除きます)であって、その加入者であった期間が 20 年に満たない者をいいます。	中途脱退者とは、加入者の資格を喪失した者(規約で定める脱退一時金を受けるための要件を満たす場合に限り)をいいます。	中途脱退者の定義の見直し Part1 P47

11. 平成 30 年度 社会保険労務士試験

該当箇所	改正前	改正後	コメント
P1075 問題 25 C 肢の解説	「80 時間」を「100 時間」に替えると、正しい記述になります。	「80 時間を超える時間外労働」を「100 時間以上、時間外労働及び休日労働」に替えると、正しい記述になります。	働き方改革関連法による改正に伴う修正です。

以下、余白