

法改正情報

< 条文順過去問題集の追補内容に関連した改正情報 >

◆ 労働者災害補償保険法 ◆

・ 介護補償給付の額の改正（法 19 条の 2，則 18 条の 3 の 4）

常時介護を要する状態にあり、かつ、常時介護を受けている者に支給される介護補償給付及び介護給付について、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合に支給される時の最高限度額が、月額 105,130 円（改正前 104,950 円）に、また、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であって、親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日がある場合の支給額（最低保障額）が、月額 57,110 円（改正前 57,030 円）にそれぞれ引き上げられた。

また、随時介護を要する状態にある場合の限度額等についても引き上げられた。

平成 29 年 4 月 1 日施行

◆ 雇用保険法 ◆

1 求職者給付等に関する改正

- (1) 妊娠、出産、育児等の理由により引き続き 30 日以上職業に就くことができない場合の受給期間の延長は、従来は、「延長要件に該当するに至った日（引き続き 30 日以上職業に就くことができなくなるに至った日）の翌日から起算して 1 カ月以内」に申し出ることとされていたが、改正により、「延長要件に該当するに至った日の翌日から、離職の日の翌日から起算して 4 年を経過する日までの間」に申し出ることとされた（法 20 条 1 項，法 60 条の 2 第 1 項，則 31 条 3 項，則 101 条の 2 の 5 関係）。
- (2) 算定基礎期間が 1 年以上 5 年未満である特定受給資格者について、基準日における年齢が 35 歳以上 45 歳未満である者の所定給付日数を 90 日から「150 日」に、30 歳以上 35 歳未満である者の所定給付日数を 90 日から「120 日」にすることとされた（法 23 条 1 項）。
- (3) 特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を「平成 34 年 3 月 31 日以前」の離職者まで適用することとされた。また、この「厚生労働省令で定める者」は、「期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことに掲げる理由により離職した者」のみとすることとされた（法附則 4 条 1 項，則

附則 18 条)。

- (4) 従来の「個別延長給付に関する暫定措置」は廃止され、新たな内容の「個別延長給付」が恒久措置として規定されるとともに、「地域延長給付」が暫定措置として規定された。(法 24 条の 2, 法附則 5 条ほか)

以上, 平成 29 年 4 月 1 日施行

2 その他の改正

- (1) 雇用安定事業及び能力開発事業の留意事項として, 法 64 条の 2 の規定が設けられた(法 64 条の 2)。
- (2) 平成 29 年度から平成 31 年度までの各年度における失業等給付等に要する費用に係る国庫の負担額については, 国庫が負担すべきこととされている額の 100 分の 10 に相当する額とすることとされた(法附則 14 条 1 項)。

以上, 平成 29 年 4 月 1 日施行

◆ 労働保険徴収法 ◆

・ 雇用保険率の改正 (法 12 条 4 項・5 項, H. 29 告示 170 号ほか)

平成 29 年度の雇用保険率が, 次表のとおり改定された。平成 29 年 4 月 1 日施行

事業の種類		雇用保険率	事業主負担	被保険者負担
一般の事業		9/1,000 (3/1,000)	6/1,000	3/1,000
特 掲 事 業	農林水産業	11/1,000	7/1,000	4/1,000
	清酒の製造の事業	(3/1,000)		
	建設の事業	12/1,000 (4/1,000)	8/1,000	4/1,000

注) : () は, 雇用保険率のうち, 二事業に係る率。

◆ **健康保険法** ◆

・ 短時間就労者に係る定時決定 (H. 18 庁保発 0512001 号)

4 分の 3 基準 (1 週間の所定労働時間及び 1 月間の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上) を満たした短時間労働者 (短時間就労者) である被保険者に関し、標準報酬月額 of 定時決定を行う際に適用されていた報酬支払基礎日数に関する次の通達は、今後とも適用することとされた。

<短時間就労者に係る定時決定 (H. 18 庁保発 0512001 号) >

短時間就労者に係る定時決定時の標準報酬月額の算定については、次のいずれかにより算定すること。

- ① 4 月, 5 月, 6 月の 3 カ月間のうち、支払基礎日数が 17 日以上月の報酬月額の平均により算定された額とすること。
- ② 4 月, 5 月, 6 月の 3 カ月間のうち、支払基礎日数がいずれも 17 日未満の場合は、その 3 カ月のうち支払基礎日数が 15 日以上 17 日未満月の報酬月額の平均により算定された額をもって保険者算定による額とすること [15 日以上 17 日未満の月だけで平均額を算定する]。
- ③ 4 月, 5 月, 6 月の 3 カ月間のうち、支払基礎日数がいずれの月についても 15 日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とすること。

※ : 短時間就労者に係る随時改定時における標準報酬月額の算定については、前記の内容によらず、継続した 3 カ月間のいずれの月においても支払基礎日数が 17 日以上であることが必要である。

◆ **国民年金法** ◆

・ 平成 29 年度の脱退一時金の額 (法附則 9 条の 3 の 2 第 8 項)

基準月が、平成 29 年度に属する場合の脱退一時金の額が定められた。

平成 29 年 4 月 1 日施行

◆ **厚生年金保険法** ◆

1 平成 29 年度の年金額等 (法 43 条の 4, 法 44 条)

平成 29 年度における老齢厚生年金等の額の算定の基礎となる標準報酬に係る再評価率については、新規裁定者及び既裁定者のいずれについても、基本的に物価変動率を基準として改定することとされた。また、平成 29 年度における加給年金額等の額の算定に係る改定率が「0.998」となったため、加給年金額等は、前年度から 0.1 % の引下げとなった。

平成 29 年 4 月 1 日施行

2 支給停止調整額及び支給停止調整変更額の改定（法 46 条 2 項・3 項，法附則 11 条 2 項ほか）

平成 29 年度における 60 歳台後半の在職老齢年金における「支給停止調整額」及び 60 歳台前半の在職老齢年金における「支給停止調整変更額」が、「47 万円（平成 28 年度の額）」から，ともに「46 万円」に引き下げられた。

平成 29 年 4 月 1 日施行

◆ 労務管理その他労働に関する一般常識 ◆

男女雇用機会均等対策基本方針の改正（H. 29 告示 72 号）

男女雇用機会均等対策基本方針が全面的に見直された。

平成 29 年 4 月 1 日施行

改訂追補情報

◆ 労働基準法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No. 1〔労働基準法〕を、次のとおり訂正する。

No.	頁	行	訂正前	訂正後
14	37 解説	下3	…罪（ <u>1年以上の懲役又</u>	…罪（ <u>1年以上10年以下</u> <u>の懲役又</u>

◆ 労働者災害補償保険法 ◆

【条文順過去問題集】

条文順過去問題集No. 2〔労働者災害補償保険法〕の P61 の表中及び表下の箇所に記載の金額を次のとおり改訂する。

労災改正

改訂前	改訂後
<u>104,950</u> 円	<u>105,130</u> 円
<u>57,030</u> 円	<u>57,110</u> 円
<u>52,480</u> 円	<u>52,570</u> 円
<u>28,520</u> 円	<u>28,560</u> 円

◆ 雇用保険法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No. 2〔雇用保険法〕を、次のとおり改訂する。雇用改正

No.	頁	行	改訂前	改訂後
82	198 囲み内文章と 問題（2カ所）	上1	…平成 <u>29</u> 年 3 月 31 日まで…	…平成 <u>34</u> 年 3 月 31 日まで…
100 ～ 103	208～211 問題文と解答 解説	全行	（従来の個別延長給付に代えて、新たな内容の個別延長給付が創設され、No. 100～103の4問は、出題趣旨に沿った補正できないため、無効問題とする。）	

No.	頁	行	改訂前	改訂後
104	211 解答解説	下 3, 2	次のような優先順位 (①個別延長給付, ②広域延長給付, ③全国延長給付, ④訓練延長給付) が定められており…	次のような優先順位 (①個別延長給付, ② <u>地域延長給付</u> , ③広域延長給付, ④ <u>全国延長給付</u> , ⑤訓練延長給付) が定められており…
113	215 解答解説の表	表下 * 1	* 1: 個別延長給付, 広域延長給付, 全国延長給付, 訓練延長給付 (終了後手当)	* 1: 個別延長給付, <u>地域延長給付</u> , 広域延長給付, 全国延長給付, 訓練延長給付 (終了後手当)
185	255 解答解説	上 2	… (当分の間, <u>この額の 100 分の 55 相当額</u>) を…	… (平成 29 年度から平成 31 年度までの各年度において, <u>この額の 100 分の 10 相当額</u>) を…
H28 問 7	280 設問肢エ	全文	国庫は, 雇用継続給付 (高年齢雇用継続給付金及び高年齢再就職給付金を除く。) に要する費用の 8 分の 1 の額に <u>100 分の 55</u> を乗じて得た額を負担する。	国庫は, <u>平成 29 年度から平成 31 年度までの各年度において</u> , 雇用継続給付 (高年齢雇用継続給付金及び高年齢再就職給付金を除く。) に要する費用の 8 分の 1 の額に <u>100 分の 10</u> を乗じて得た額を負担する。

◆ 労働保険徴収法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集 No. 2 [労働保険徴収法] P312 No. 50 問題文 4 行目中「平成 28 年度」を「平成 29 年度」とし, P313 No. 50 解説文全文を次の内容に差し替える。 **徴収改正**

改訂後
<p>× 法 12 条 4 項・5 項, H. 29 告示 170 号ほか。 平 26. 災 10B</p> <p>「1,000 分の 15.5」を「<u>1,000 分の 9</u>」に置き換えると正しい内容となる。 参 なお, 平成 29 年度の雇用保険率については, ①一般の事業は「<u>1,000 分の 9</u>」, ②特掲事業 (建設の事業を除く) は「<u>1,000 分の 11</u>」, ③特掲事業のうち建設の事業は「<u>1,000 分の 12</u>」とされている。</p>

◆ 健康保険法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No.3〔健康保険法〕を、次のとおり訂正する。

No.	頁	行	訂正前	訂正後
72	52 問題	上1	…していた <u>兄</u> で、…	…していた <u>叔父</u> で、…
	53 解説	下2	…被保険者の <u>兄</u> は、…	…被保険者の <u>叔父</u> は、…

*：編注：「兄及び姉」は、被扶養者の認定に関し、平成28年10月施行の改正により、「同一世帯の要件」が廃止されたため、問題文の趣旨に沿って、「兄」を「叔父」に変更しました。

◆ 国民年金法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No.4〔国民年金法〕のP125問題番号189の解説の脱退一時金の額の表を次表に差し換える。国年改正

対象月数		基準月が平成29年度に属する場合の金額
①	6月以上12月未満	49,470円
②	12月以上18月未満	98,940円
③	18月以上24月未満	148,410円
④	24月以上30月未満	197,880円
⑤	30月以上36月未満	247,350円
⑥	36月以上	296,820円

◆ 厚生年金保険法 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No. 4〔厚生年金保険法〕を次のとおり改訂する。 **厚年改正**

頁・行	No.	改訂前	改訂後
261・下 11～8	81	子が 3 人いる場合の加給年金額の合計額は、 <u>523,800</u> 円 (= <u>224,500</u> 円× 2 人 + 74,800 円× 1 人) であり、子が 1 人のときの加給年金額の 3 倍の額である <u>673,500</u> 円 (= <u>224,500</u> 円× 3 人) ではない (金額は平成 28 年度価額)。	子が 3 人いる場合の加給年金額の合計額は、 <u>523,400</u> 円 (= <u>224,300</u> 円× 2 人 + 74,800 円× 1 人) であり、子が 1 人のときの加給年金額の 3 倍の額である <u>672,900</u> 円 (= <u>224,300</u> 円× 3 人) ではない (金額は平成 29 年度価額)。
268・上 6, 10 (2 力所)	97 98	<u>47</u> 万円	<u>46</u> 万円
269・上 4	96	… 47 万円である。	… 47 万円であるが、 <u>平成 29 年度の支給停止調整額は、46 万円に引き下げられた。</u>
269・上 11, 19, 21 (3 力所)	97 98	… <u>47</u> 万円…	… <u>46</u> 万円…

◆ 労務管理その他の労働に関する一般常識 ◆

【条文順過去問題集編】

条文順過去問題集No. 1〔労務管理その他の労働に関する一般常識〕の P224, 225 の選択式問題 (平成 22 年度本試験) は、その根拠となる「男女雇用機会均等対策基本方針 (平成 19 年厚生労働省告示第 394 号)」が全面改定されたため、無効問題とする。なお、改定後の「男女雇用機会均等対策基本方針」は次のとおり。 **労一改正**

【参 考】：男女雇用機会均等対策基本方針 (抄) (H. 29 告示 72 号)

我が国は、急速に少子高齢化が進み、人口減少社会を迎えている。我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりがその個性に応じた多様な能力を発揮でき、特に女性が積極的に社会参加できる社会の構築が不可欠である。そうした中で、現在、女性の活躍推進が政府の最重要課題の一つとして位置付けられており、成長戦略の一環として経済界を始め各界各層を広く巻き込んだ取組が急速に進展してきている。

本基本方針の根拠法である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (「均等法」) は昭和 61 年の施行から 30 年が経過した。平成 9 年、平成 18 年の 2 度の改正以降、平成 18 年改正法施行 5 年後見直しを受けた雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の改正や平成 28 年改正など、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確

保は大きな進展を見ている。

これに加え、平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）が成立し、平成 28 年 4 月から全面施行された。これにより、労働者を雇用する事業主に対し、自社における女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、その課題に基づいた目標設定などを記載する行動計画を定めることを義務付ける等、女性の活躍の推進が図られている。