

法改正対応表（適用編）

章	頁	行	項目	改正内容	改正時期
第2章	P 38 P 39	33～34行目 1行目～2行目	高齢労働者への保険料免除	削除 64歳以上の者に係る雇用保険料免除特例の廃止	令和2年4月1日
第2章	P 39	26行目	雇用保険料率	令和元年→令和2年	令和2年4月1日
第3章	P 70	12行目	非常災害の場合の時間外・休日労働	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明確化 以下を追加 ・サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応 ・大規模リコールへの対応	令和1年6月7日
第3章	P 85	21行目	時効	2年→当面3年	令和2年4月1日
第3章	P 88	5行目	非正規労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）に関する事項	同一労働・同一賃金関連（※適用編資料1） パートタイム・有期雇用労働者法により、非正規労働者を包括した整備が必要となる。 ・不合理な待遇差をなくすための規定の整備 ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ・裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備 派遣労働者における同一労働同一賃金（※適用編資料2）	令和2年4月1日 （派遣労働者を除き、中小企業については令和3年4月1日）
第8章	P 129	下から19行目	求人者の不受理	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による求人者を受理しないことができることとなった。	令和2年3月30日
第8章	P 130	5行目	障害者雇用納付金制度	特例給付金制度の開始 週10時間～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主への給付金制度	令和2年4月1日
第8章	P 143	15行目	被扶養者の範囲	追加（※適用編資料3） ④日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの	令和2年4月1日
第9章	P 152～155	表	雇用安定事業・能力開発事業	https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000613151.pdf （令和2年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版））	令和2年4月
第11章	P 160	8行目	保険料額	1000分の17.3→1000分の17.9	令和2年4月
第11章	P 161	表	保険料率表	別紙（※適用編資料4）	令和2年4月
第11章	P 164	20行目	子ども・子育て支援法に係る拠出金の納付	（令和元年度：3.4/1000）→（令和2年度：3.6/1000）	令和2年4月1日
第11章	P 166	24行目～25行目	高齢労働者への保険料免除	削除 64歳以上の者に係る雇用保険料免除特例の廃止	令和2年4月1日
第13章	P 175	下から23行目～20行目	雇用保険 被保険者氏名変更届	削除 雇用保険における氏名変更届は廃止された。	令和2年3月
第19章	P 204	11行目	被扶養配偶者の認定基準	追加 ③日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるもの	令和2年4月1日
第19章	P 204	最下段に追記	資格取得の届出	20歳に達したことにより国民年金第1号被保険者の資格を取得する者については、「資格取得届」の届出は不要となった。	令和1年9月5日
第19章	P 208	4行目	保険料の額等	令和元年→令和2年 月額16,410円→月額16,540円	令和2年4月1日

※適用編資料 1

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間 の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※2}）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※3}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定 <法第8条> (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定 <法第9条> (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。 <法第8条>

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。 <法第9条>

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。 <法第15条>

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	① △ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	② × → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	③ × → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。 <法第14条第1項、第2項>

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。 <法第14条第2項>

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。 <法第14条第3項>

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	② × → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	③ × → ○

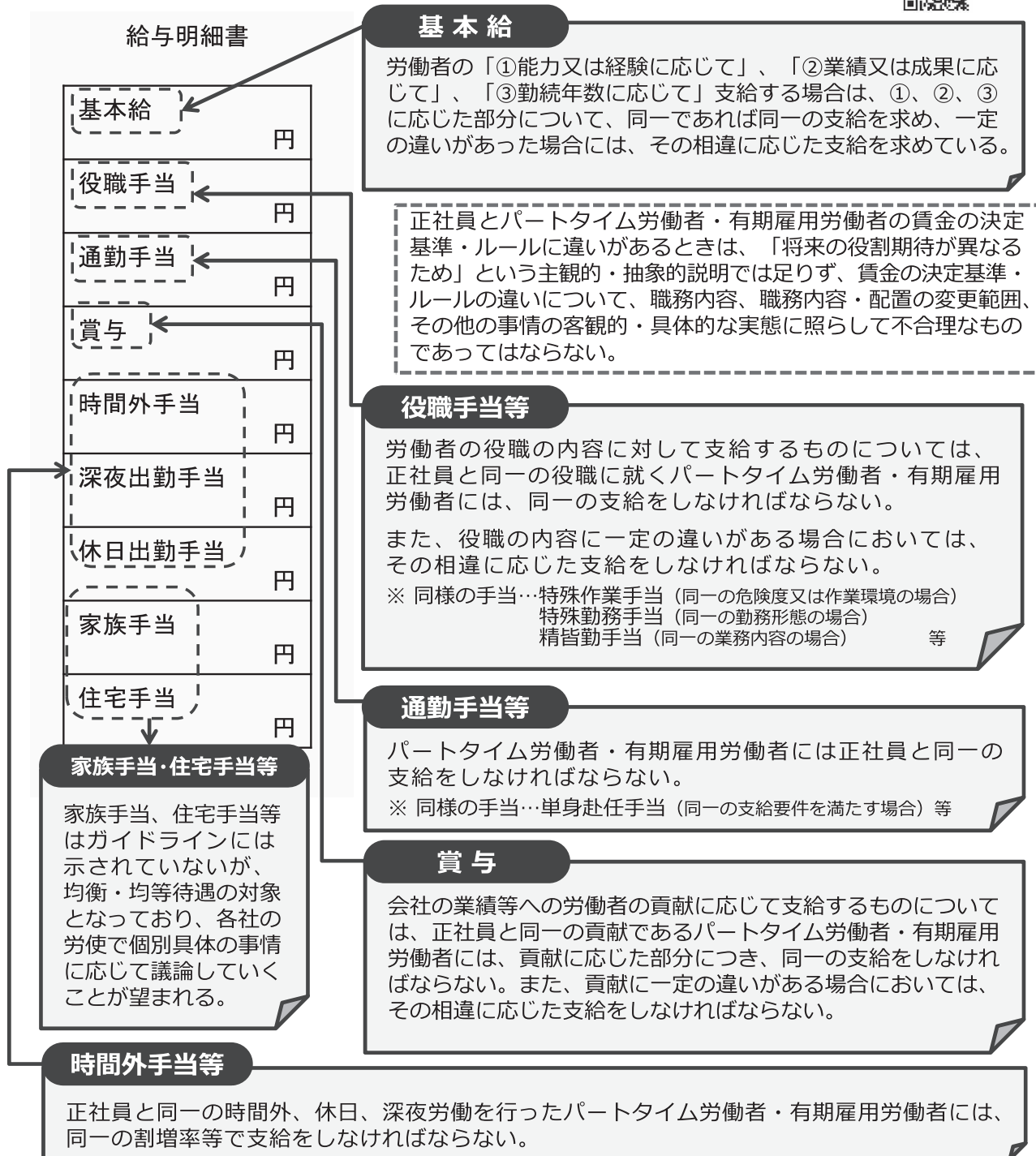
※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
〈法第18条〉
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
〈法第24条、第25条、第26条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



派遣元の皆さまへ

2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。改正点は次の3点です。

1. 不合理な待遇差をなくするための規定の整備
2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

それぞれの改正内容をご確認の上、派遣で働く方の公正な待遇が確保されるよう、適切に対応してください。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

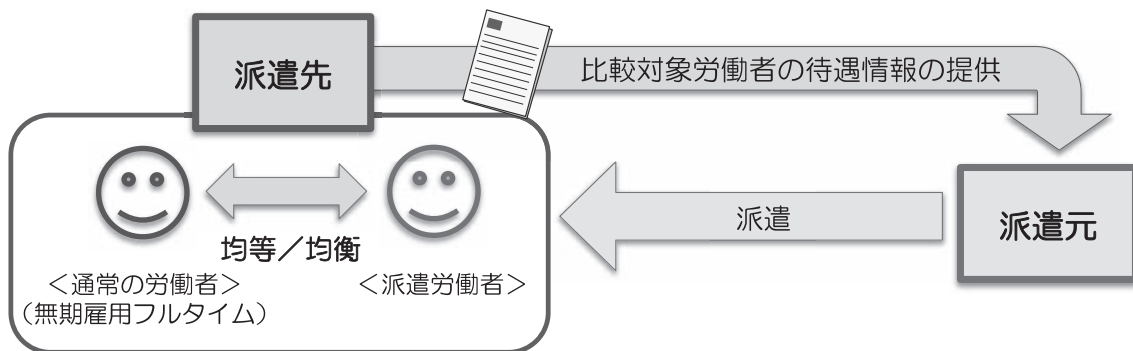
以下の①または②の待遇決定方式により公正な待遇を確保しなければなりません。

- ①【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
- ②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 2020年4月1日をまたぐ労働者派遣契約も同日から適用されますので、事前に手続きを進めてください。

※ 採用している待遇決定方式（【労使協定方式】の場合には、対象となる派遣労働者の範囲、有効期間の終期）は、常時インターネットの利用により関係者に情報提供しなければなりません。
また、締結した協定を事業報告書に添付するとともに、協定の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数・賃金額の平均額を厚生労働大臣（都道府県労働局）に報告しなければなりません。

①【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



「均等待遇」

- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」

- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

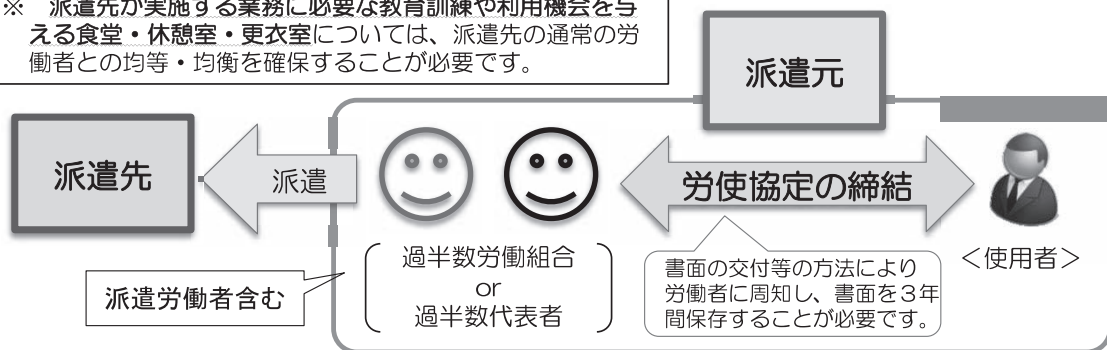
★ 「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定 <努力義務>

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



(※) 過半数代表者については、派遣元の意向ではなく、投票、挙手等の民主的な方法により選出することが必要です。また、過半数代表者であること等を理由として、**不利な取扱いをしてはいけません**。さらに、過半数代表者**協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければなりません**。

＜労使協定に定める事項＞

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善）
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など



協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

★ 職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。

▶ 派遣労働者の待遇決定に関しては、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）が参考になります。

派遣先から提供された情報の取扱いに関する留意点

個人情報に該当するもののほか、個人情報に該当しないものの保管および使用についても、均等・均衡待遇の確保などの目的の範囲に限定するなど適切な対応が必要です。

労働者派遣契約・派遣元管理台帳の記載事項

労働者派遣契約と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ます。
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

派遣先への通知事項

派遣先への通知事項に、対象派遣労働者であるか否かの別が追加されます。

就業規則（派遣労働者に係る事項）の手続

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、派遣元事業所で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努めなければなりません。

2 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

① 雇入れ時の明示・説明

a ア～オの明示が必要です。

- ア 昇給の有無、イ 退職手当の有無、ウ 賞与の有無
 - エ 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）
 - オ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ※ 労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も行われます。

b 待遇決定方式に応じてカ～クの説明が必要です。

- カ 派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けない・差別的取扱いをしない旨
- キ 一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇が決定される旨
- ク 賃金の決定に当たって勘案した事項（職務内容、成果、能力、経験など）

② 派遣時の明示・説明

a ①のア～エに加え、ケ・コの明示が必要です。（労使協定方式の場合は①のエのみ）

- ケ 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、
 - コ 休暇に関する事項
- ※ 労働者派遣法第34条第1項に基づく就業条件等の明示も行われます。

b 待遇決定方式に応じて①のカ・クの説明が必要です。

③ 派遣労働者の求めに応じた説明

派遣労働者の求めにより、待遇決定方式に応じて次の事項の説明が必要です。
※ 派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ◎ 派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容 → 次の①および②の事項
 - ① 待遇の決定に当たって考慮した事項の相違の有無
 - ② 待遇の「個別具体的な内容」又は「実施基準」
- ◎ 待遇の相違の理由
職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるもの

【労使協定方式】の場合

- ◎ 賃金が、次の内容に基づき決定されていること
 - ・ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの
 - ・ 労使協定に定めた公正な評価
 - ◎ 待遇（賃金等を除く）が派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がなく決定されていること等
- ※ 派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明

明示・説明の方法

- ①a → 「文書の交付」、派遣労働者が希望した場合の「ファクシミリ」または「電子メール等」
 - ②a → 「文書の交付」、派遣労働者が希望した場合の「ファクシミリ」または「電子メール等」
- ※ 緊急時は、これらの方法以外の方法も認められています。
- ①b・②b・③ 書面の活用その他の適切な方法（資料を活用し、口頭により行うことが基本）

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。この制度は無料で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、プライバシーが保護されます。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

＜派遣元が講ずべき措置＞

- ① 派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止
- ② 労使協定に基づく待遇の決定
- ③ 雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④ 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

＜派遣先が講ずべき措置＞

- ① 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
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

☆ 「派遣労働者の同一労働同一賃金について」（厚生労働省HP）において、改正内容の詳細をまとめたパンフレット、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアルなどの参考資料を公表しています。

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 問い合わせ先					
労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

被扶養者認定要件の改正省令について

原則として認定

日本国内に住所を有するもの

※住民票で確認

①例外的に認定

日本国内に住所を有しないが
渡航目的その他の事情を考慮して
日本国内に生活の基礎があると認めら
れるものとして
厚生労働省令で定めるもの

日本国内に生活の基礎があるものとして①及び②を満たすものを省令に規定
①これまで日本で生活しており、渡航目的に照らし、今後日本で生活する蓋然
性が高いと認められる者（一時的な海外渡航である者）
※海外赴任中に生まれた子など、これまで日本で生活しているという過去が
観念できない者も、身分関係の変更という事情を考慮して①に含める
②渡航目的が就労ではない者

（省令の規定） ※より具体的な内容については通知において規定。

規定する内容	確認方法（通知において具体的に規定）
(1) 外国において留学をする学生	ビザによる確認を基本
(2) 日本からの海外赴任に同行する家族	ビザによる確認を基本
(3) 海外赴任中の身分関係の変更により新たな同行家族とみなすことができる者（海外赴任中に生まれた被保険者の子ども、海外赴任中に結婚した被保険者の配偶者など）	出生や婚姻等を証明する書類による確認を基本
(4) 観光・保養やボランティアなど就労以外の目的で一時的に日本から海外に渡航している者（ワーキングホリデー、青年海外協力隊など）	ビザによる確認を基本
(5) その他日本に生活の基礎があると認められる特別な事情があるとして保険者が判断する者	—

②例外的に適用除外

その他この法律の適用を除外すべき特
別の理由がある者として厚生労働省令
で定める者

国民健康保険と同様、下記の者は日本国内に住所を有しても被扶養認定しない

- ・「医療滞在ビザ」で来日した者
- ・「観光・保養を目的とするロングステイビザ」で来日した者（富裕層を対象とした最長1年のビザ）

※ 国内居住要件の導入により被扶養者でなくなる者であって、施行日（令和2年4月1日）時点で保険医療機関に入院している者の被扶養者の資格について、入院期間中は継続させる経過措置を設ける。

※適用編資料 4

令和2年4月分(5月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

・健康保険料率:令和2年3月分～ 適用
 ・厚生年金保険料率:平成29年9月分～ 適用
 ・介護保険料率:令和2年3月分～ 適用
 ・子ども・子育て拠出金率:令和2年4月分～ 適用

(東京都)

(単位:円)

標準報酬		報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)	
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
				9.87%		11.66%		18.300%※	
等級	月額	円以上	円未満	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	~	63,000	5,724.6	2,862.3	6,762.8	3,381.4		
2	68,000	63,000	~	73,000	6,711.6	3,355.8	7,928.8	3,964.4	
3	78,000	73,000	~	83,000	7,698.6	3,849.3	9,094.8	4,547.4	
4(1)	88,000	83,000	~	93,000	8,685.6	4,342.8	10,260.8	5,130.4	16,104.00
5(2)	98,000	93,000	~	101,000	9,672.6	4,836.3	11,426.8	5,713.4	17,934.00
6(3)	104,000	101,000	~	107,000	10,264.8	5,132.4	12,126.4	6,063.2	19,032.00
7(4)	110,000	107,000	~	114,000	10,857.0	5,428.5	12,826.0	6,413.0	20,130.00
8(5)	118,000	114,000	~	122,000	11,646.6	5,823.3	13,758.8	6,879.4	21,594.00
9(6)	126,000	122,000	~	130,000	12,436.2	6,218.1	14,691.6	7,345.8	23,058.00
10(7)	134,000	130,000	~	138,000	13,225.8	6,612.9	15,624.4	7,812.2	24,522.00
11(8)	142,000	138,000	~	146,000	14,015.4	7,007.7	16,557.2	8,278.6	25,986.00
12(9)	150,000	146,000	~	155,000	14,805.0	7,402.5	17,490.0	8,745.0	27,450.00
13(10)	160,000	155,000	~	165,000	15,792.0	7,896.0	18,656.0	9,328.0	29,280.00
14(11)	170,000	165,000	~	175,000	16,779.0	8,389.5	19,822.0	9,911.0	31,110.00
15(12)	180,000	175,000	~	185,000	17,766.0	8,883.0	20,988.0	10,494.0	32,940.00
16(13)	190,000	185,000	~	195,000	18,753.0	9,376.5	22,154.0	11,077.0	34,770.00
17(14)	200,000	195,000	~	210,000	19,740.0	9,870.0	23,320.0	11,660.0	36,600.00
18(15)	220,000	210,000	~	230,000	21,714.0	10,857.0	25,652.0	12,826.0	40,260.00
19(16)	240,000	230,000	~	250,000	23,688.0	11,844.0	27,984.0	13,992.0	43,920.00
20(17)	260,000	250,000	~	270,000	25,662.0	12,831.0	30,316.0	15,158.0	47,580.00
21(18)	280,000	270,000	~	290,000	27,636.0	13,818.0	32,648.0	16,324.0	51,240.00
22(19)	300,000	290,000	~	310,000	29,610.0	14,805.0	34,980.0	17,490.0	54,900.00
23(20)	320,000	310,000	~	330,000	31,584.0	15,792.0	37,312.0	18,656.0	58,560.00
24(21)	340,000	330,000	~	350,000	33,558.0	16,779.0	39,644.0	19,822.0	62,220.00
25(22)	360,000	350,000	~	370,000	35,532.0	17,766.0	41,976.0	20,988.0	65,880.00
26(23)	380,000	370,000	~	395,000	37,506.0	18,753.0	44,308.0	22,154.0	69,540.00
27(24)	410,000	395,000	~	425,000	40,467.0	20,233.5	47,806.0	23,903.0	75,030.00
28(25)	440,000	425,000	~	455,000	43,428.0	21,714.0	51,304.0	25,652.0	80,520.00
29(26)	470,000	455,000	~	485,000	46,389.0	23,194.5	54,802.0	27,401.0	86,010.00
30(27)	500,000	485,000	~	515,000	49,350.0	24,675.0	58,300.0	29,150.0	91,500.00
31(28)	530,000	515,000	~	545,000	52,311.0	26,155.5	61,798.0	30,899.0	96,990.00
32(29)	560,000	545,000	~	575,000	55,272.0	27,636.0	65,296.0	32,648.0	102,480.00
33(30)	590,000	575,000	~	605,000	58,233.0	29,116.5	68,794.0	34,397.0	107,970.00
34(31)	620,000	605,000	~	635,000	61,194.0	30,597.0	72,292.0	36,146.0	113,460.00
35	650,000	635,000	~	665,000	64,155.0	32,077.5	75,790.0	37,895.0	
36	680,000	665,000	~	695,000	67,116.0	33,558.0	79,288.0	39,644.0	
37	710,000	695,000	~	730,000	70,077.0	35,038.5	82,786.0	41,393.0	
38	750,000	730,000	~	770,000	74,025.0	37,012.5	87,450.0	43,725.0	
39	790,000	770,000	~	810,000	77,973.0	38,986.5	92,114.0	46,057.0	
40	830,000	810,000	~	855,000	81,921.0	40,960.5	96,778.0	48,389.0	
41	880,000	855,000	~	905,000	86,856.0	43,428.0	102,608.0	51,304.0	
42	930,000	905,000	~	955,000	91,791.0	45,895.5	108,438.0	54,219.0	
43	980,000	955,000	~	1,005,000	96,726.0	48,363.0	114,268.0	57,134.0	
44	1,030,000	1,005,000	~	1,055,000	101,661.0	50,830.5	120,098.0	60,049.0	
45	1,090,000	1,055,000	~	1,115,000	107,583.0	53,791.5	127,094.0	63,547.0	
46	1,150,000	1,115,000	~	1,175,000	113,505.0	56,752.5	134,090.0	67,045.0	
47	1,210,000	1,175,000	~	1,235,000	119,427.0	59,713.5	141,086.0	70,543.0	
48	1,270,000	1,235,000	~	1,295,000	125,349.0	62,674.5	148,082.0	74,041.0	
49	1,330,000	1,295,000	~	1,355,000	131,271.0	65,635.5	155,078.0	77,539.0	
50	1,390,000	1,355,000	~		137,193.0	68,596.5	162,074.0	81,037.0	

※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率(2.4%~5.0%)を控除した率となります。

加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率および厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

◆介護保険第2号被保険者は、40歳から64歳までの方であり、健康保険料率(9.87%)に介護保険料率(1.79%)が加わります。

◆等級欄の()内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。

4(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「93,000円未満」と読み替えてください。

34(31)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。

◆令和2年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、300,000円です。

○被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合

- ①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
 - ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
- (注)①、②にかかわらず、事業主と被保険者間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

○納入告知書の保険料額

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

○賞与にかかる保険料額

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額。)となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。

○子ども・子育て拠出金

事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、子ども・子育て拠出金を負担いただくこととなります。(被保険者の負担はありません。)この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率(0.36%)を乗じて得た額の総額となります。