

厚生労働省関係の主な制度変更について

～平成29年10月から実施される内容をご紹介します！～

厚生労働諸関係の3つの制度が変更され、平成29年10月より実施されます。

1. 厚生年金保険料率の引上げ

実施時期：平成29年9月以降の月分から

主な内容：厚生年金保険料率は平成29年9月以降の月分から0.118%引上げ(9月から18.3%)

2. 育児・介護休業法の改正施行

実施時期：平成29年10月1日

主な内容：育児休業期間延長、育児休業等制度の個別周知、育児目的休暇の新設

3. 改正職業安定法の一部施行

実施時期：平成29年9月30日以降、各都道府県で順次発行

主な内容：すべての都道府県で地域別最低賃金の改定

1. 厚生年金保険料率の引き上げ（実施時期：平成29年9月以降の月分から）

＜主な対象者：厚生年金保険の被保険者、事業主等＞

厚生年金保険料率は平成29年9月以降の月分から0.118%引上げられ18.3%（労使折半）となります。厚生年金保険料率は、年金制度改正に基づき平成16年から段階的に引上げられてきましたが、今年9月を最後に引上げが終了します。また、以後の厚生年金保険料率は、18.3%で固定されることになります。なお、国民年金の保険料については、既に今年4月に引上げが終了しています。

厚生年金保険料率

	平成16年 10月～	平成17年 9月～	平成18年 9月～	平成19年 9月～	平成20年 9月～	平成21年 9月～	平成22年 9月～	平成23年 9月～	平成24年 9月～	平成25年 9月～	平成26年 9月～	平成27年 9月～	平成28年 9月～	平成29年 9月～
保険料率	13.934%	14.288%	14.642%	14.996%	15.350%	15.704%	16.058%	16.412%	16.766%	17.120%	17.474%	17.828%	18.182%	18.300%

※ 平成16年の制度改正において、厚生年金保険料は毎年0.354%ずつ(平成29年は0.118%)引き上げられることが法定されている。

厚生年金保険料の引上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への引き上げとあわせ、収入面では、財政フレームは完成をみました。今後は、この「決められた収入の範囲で、年金の給付水準をいかに確保していくか」という課題と向き合い、長期的視点にたった年金制度運営を行うこととなります。

2. 育児・介護休業法の改正施行（実施時期：平成29年10月1日）

＜主な対象者：事業主、労働者＞

改正内容（1）育児休業期間の延長

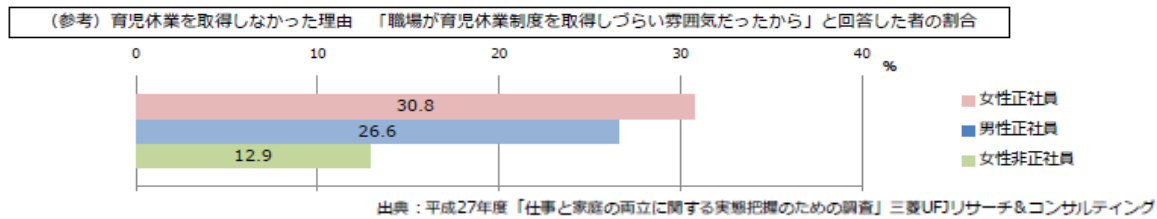
現行は、育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できるとされていましたが、保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得できない期間となる課題がありました。そこで今回の改正では、子が1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できるとし、それにあわせ

て育児休業給付の支給期間を延長しました。



改正内容（２）育児休業制度の個別周知

育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知する努力義務が創設されました。



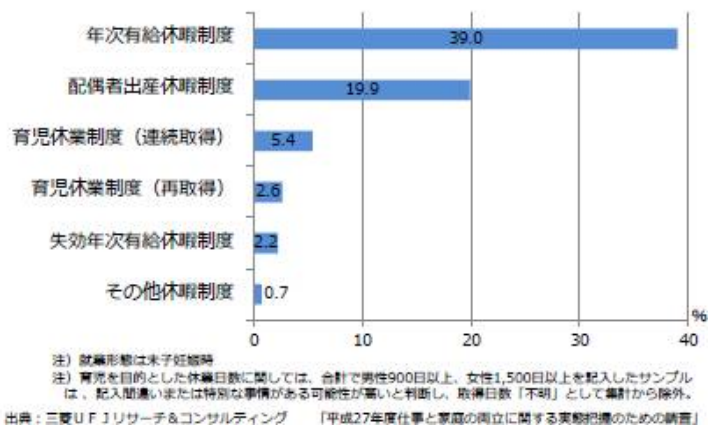
改正内容（３）育児目的休暇の新設

現行制度は、育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇がありますが、けがや病気にかかった子の世話をする等の事情がない場合には、休暇制度を利用することができません。

一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度は、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあると考えられることから、特に男性の育児参加を促進するため、事業主に対し小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されました。

（例）いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など

男性正社員 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況



3. 地域別最低賃金の改定（実施時期：平成 29 年 9 月 30 日以降、各都道府県で順次発効）

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されているすべての地方最低賃金審議会が答申した平成 29 年度の地域別最低賃金の改定額を取りまとめました。

【平成 29 年度地方最低賃金審議会の答申のポイント】

- 改定額の全国加重平均は 848 円（昨年度 823 円）
- 全国加重平均額 25 円の引上げは、平成 14 年度以降、昨年度と並んで最大の引き上げ。
- 最高額（東京都 958 円）に対する最低額（高知県等 8 県 737 円）に比率は、76.9%（昨年度は 76.6%）。この比率は、一昨年度から 3 年連続の改善。

平成 29 年度地域別最低賃金改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	26 円
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	25 円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡	24 円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	22 円

毎年のように引上げが続く最低賃金ですが、政府は、「最低賃金を平成 28 年以降、毎年 3%程度ずつ引上げて、全国加重平均 1,000 円となることを目指す」と表明しており、今後も引上げ改定が行われることは明かです。知らぬ間に最低賃金割れとなってしまうことのないよう、既存の従業員の給与や求人の際に提示している賃金額の見直しにとりかかりましょう。

派遣先担当者が知っておきたい「派遣法基礎知識」

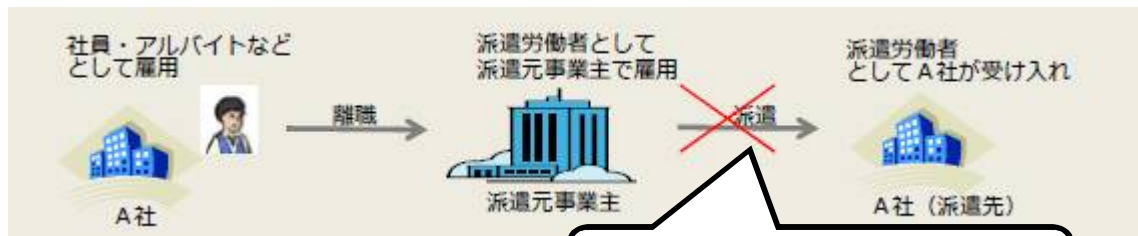
第9回 離職した労働者についての労働者派遣受入の禁止

<概要>労働者派遣事業関係業務取扱要領より

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く）に係る労働者派遣の役務の提供を受入れてはならない。（法第40条の9第1項）

派遣先は、当該労働者派遣の役務の提供を受けたならば、上記に抵触することとなるときは、速やかに、その旨を当該労働者派遣をしようとする派遣元事業主に通知しなければならない。（法第40条の9第2項）

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイト・パートなど）を、**離職後1年以内**に派遣元事業主を介して、**派遣労働者として受入れることはできません。**



◆留意点

①「60歳以上の定年退職者」の取扱い

「60歳以上の定年退職者」とは、60歳以上の定年年齢に達した者のことをいい、継続雇用の終了の後に離職した者や、継続雇用中の者のような60歳以上の定年退職者と同等の者も含まれます。また、グループ企業内の退職者に限られるものではありません。

「60歳以上の定年退職者」であることの確認は、退職証明、離職証明書等により行いますが、書類による確認が困難である場合には労働者本人からの申告でも差し支えありません。ただし、その際には、本人からの誓約書等の書面によることが望ましいとされています。

②「派遣先」の取扱い

「派遣先」とは、**事業者単位**で捉えられるものであり、例えば、ある会社のA事業所を離職した労働者を同じ会社のB事業所へ派遣することは、離職後1年を経過しない場合は、認められません。なお、グループ企業への派遣に関しては、同一の事業者には該当しないため、離職した労働者についての労働者派遣の禁止対象になるものではありません。

③「労働者」の取扱い

「労働者」とは、正社員に限定されるものではなく、**非正規労働者も含まれます。**

離職後1年間は、離職前の**事業者**に当該労働者を派遣することを禁止

平成28年3月25日

〔派遣元〕
愛知労働局株式会社 御中

〔派遣先〕
株式会社ハローワーク
役職 ○ ○ ○ 氏名 ◇ ◇ ◇ ◇

労働者派遣法第40条の9第2項に基づく通知書

平成28年3月22日付けの「派遣先通知書」により、貴社から通知された派遣労働者○○○○は、当社を離職した者であり、派遣受入開始日において、当該離職の日から起算して1年を経過していないことを通知します。

※派遣先が派遣元に通知する書面（例）

- 禁止対象となる派遣先 ⇒ 「事業者」単位（「事業所」単位ではない）
- 禁止対象から除外される派遣労働者 ⇒ 60歳以上の定年退職者
注）「定年退職者」には、継続雇用後に離職した者や継続雇用中の者も含まれる。
- 派遣先は、当該派遣労働者が離職後1年以内であるときは、書面等（書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信により行わなければならない）によりその旨を派遣元事業主に通知すること（上記書面例参照）。