



## H29 秋の法改正

### ■厚生年金保険料率の改定：18.182%⇒18.3%

厚生年金保険料率は、平成 16 年の法改正により、将来の保険料水準を固定した上で給付水準を調整する仕組みが導入され、13.934%から毎年段階的に引き上げられてきましたが、今年で引き上げが終了します。平成 29 年 9 月に 18.3%に改定され、今後は固定となります。

### ■育児休業給付金の支給期間の延長：平成 29 年 10 月 1 日施行

育児休業給付金は原則 1 歳に達する日前までの子を養育するために育児休業を取得した場合に支給されます。これまで、保育所等に入れない等の理由により、子が 1 歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 6 か月に達する日まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できましたが、さらに平成 29 年 10 月 1 日より、同様の理由により子が 1 歳 6 か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が 2 歳に達する日前まで支給対象期間が延長できるようになります。手続きにあたっては下記について注意が必要です。※育児休業規程等の変更も必要になります。

- ・上記の延長手続きには、子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日において保育所等における保育の実施が行われないう理由に該当することが必要になるため、子が 1 歳に達する日の翌日において該当した延長理由に関わらず、改めて確認書類の提出が必要になります。
- ・今回の改正は子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日が平成 29 年 10 月 1 日以降となる方が対象となります。（＝子の誕生日が平成 28 年 3 月 31 日以降）

### ■その他の育児・介護休業法関係の改正事項：努力規定になりますが、以下の 2 点が盛り込まれました。

#### ① 育児休業制度等の個別周知：平成 29 年 10 月 1 日施行

育児休業の取得を希望しながら、制度を知らない為に取得を断念し退職することがないように、事業主は労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、または家族を介護していることを知った場合には、その労働者に対して個別に育児介護休業等の制度を周知するように努めなければなりません。

#### ② 育児目的休暇の新設：平成 29 年 10 月 1 日施行

特に男性の育児参加促進を目的として、事業主は、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の措置を講じるよう努めなければなりません。※子の看護休暇・介護休暇・年次有給休暇はこの措置には含みません。

### ■雇用保険の支給限度額等の変更：平成 29 年 8 月 1 日施行

雇用保険では、「毎月勤労統計」の平均定期給与増減をもとに毎年 8 月 1 日に賃金日額が変更されます。これに伴い、失業給付の基本手当日額の上限・下限額が変更されますが、合わせて下記給付の支給限度額も改定されます。平成 29 年 8 月 1 日以後の支給対象期間から、支給額が増額になる場合があります。

- ・高年齢継続給付：支給限度額 339,560 円→357,864 円 最低限度額 1,832 円→1,976 円  
60 歳到達時等の賃金月額上額 445,800 円→469,500 円 下限 68,700 円→74,100 円
- ・育児休業給付：支給限度額上限（支給率 67%）284,415 円→299,691 円  
支給限度額上限（支給率 50%）212,250 円→223,650 円
- ・介護休業給付：支給限度額上限 312,555 円→329,841 円

## 知っておきたいミニ知識

## 有期労働契約者の無期転換ルール

平成 25 年 4 月 1 日に施行された「無期転換ルール」の本格的な運用まであと 6 ヶ月となりました。施行日（平成 25 年 4 月 1 日）から 1 年契約を更新してきた場合、平成 30 年 4 月以降の契約期間内で無期転換申し込み権が発生することになります。無期転換者に正社員用の就業規則をそのまま適用するのか、別扱いにするのか等の対応方針を決めていない企業は、できるだけ早く就業規則や社内制度の整備等を行う必要があります。

労働契約法 18 条 1 項では、①同一の使用人との間で 1 回以上契約が更新され、②それらの契約期間を通算した期間が 5 年を超える場合に、③労働者が使用者に対して無期労働契約の申し込みをしたときは、使用者が当該申し込みを承諾したとみなす旨が規定されており、申し込みがなされた時点で無期労働契約が成立します（使用者は拒否することができません）。また、同一使用人との有期労働契約に空白期間がある場合、以前の有期労働契約が通算 10 ヶ月超であれば、当該空白期間が 6 ヶ月以上ではリセットされ、新たに 5 年超をカウントすることになります。なお、無期転換の申し込みがなされた場合、転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めがない限り直前の有期労働契約と同一のものとなります。無期転換後、職務内容等が変更されていないにもかかわらず労働条件を低下させたり、無期転換を申し込みないことを契約更新の条件とすることは、労働契約法 18 条の趣旨に反するものであり望ましくありません。このような企業の対応は公序良俗に反し、無効となると考えられています。雇用の安定を図るという法律の趣旨に基づき、無期転換をスムーズに導入するために、慎重な対応が必要になります。

APO-社労士通信第 57 号（2012 年 12 月号）にて平成 25 年 4 月施行の労働契約法について解説していますのでご参照下さい。