

改正育児・介護休業法が 公布されました！

Contents

【特集】法改正 / 育児・介護休業法のポイント！

【お知らせ】平成 21 年 9 月より健康保険料が変更となります！

【企業を守る！ワンポイント講座】# 4 未消化年休の処理 - 繰越分と新規発生分 -

【新連載！労災保険のい・ろ・は】# 3 精神疾患の労災認定 - 認定通達 -

特集

法改正

改正育児・介護休業法が公布されました！

平成 21 年 7 月 1 日、改正育児・介護休業法が公布されました。今回の法改正は、「少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する」ことを掲げ、大きく、子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援、実効性の確保、をそれぞれ規定しております。

1 子育て期間中の働き方の見直し

女性の育児休業取得率が 9 割に達する一方で、約 7 割の方が第 1 子出産を機に離職していること、また育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高いこと等を背景として、3 歳までの子を養育する労働者（育児休業を取得していない者）が、就業しつつ子を養育することを容易にするため、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮する措置（1 日 6 時間）を講ずること、労働者からの請求があった際は所定外労働を免除することが事業主に義務付けられました。

また、子の看護休暇については、現在の子の人数に関わらず「1 年度 5 日」から、「1 年度 5 日

（小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）」と、休暇日数が拡充されることとなりました。

2 父親も子育てができる働き方の実現

男性の育児休業取得率が 1.56% と先進国中最低の水準であること、また、男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果女性の継続就業を困難にし、少子化の原因となっていることから、父母がともに育児休業を取得する場合における、育児休業取得可能期間について、従来の子が 1 歳に達するまでの間から「1 歳 2 ヶ月に達するまでの間」に延長されることとなりました（パパ・ママ育休プラス（仮称））。なお、父母 1 人ずつが取得できる育児休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様の 1 年となっております。また、妻の出産後 8 週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、父親の育児休業の再取得が認められることとなりました。

なお、従来は労使協定を締結することにより配偶者が専業主婦（夫）であれば労働者からの育児休業を拒否することが可能となっておりましたが、今回の改正により、この制度が廃止されることとなりました。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.8 Aug.09

3 仕事と介護の両立支援

家族の介護・看護のために離転職している労働者数は平成14年からの5年間で約50万人存在し、要介護者を日常的に介護する期間に年休や欠勤等に対応している労働者も多いことから、仕事と介護の両立支援と致しまして、従来、要介護状態にある対象家族に対し93日の介護休業制度が設けられておりましたが、今回の改正により、さらに「要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度について5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては10日）を限度として、介護休暇を取得することができる」こととなりました。

4 実効性の確保

改正育児・介護休業法の実効性を確保する方法として、苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みが創設されるとともに、育児・介護休業法の違反に対し、厚生労働大臣が事業主の違反に対し勧告を行ったにもかかわらず、その勧告に従わなかったときは、その旨が公表されることとなりました。

また、報告を求められたにもかかわらず、報告をせず、又は虚偽の報告をした者については過料が課されることとなりました。

お知らせ

平成21年9月より

健康保険料が変更となります！

現在、協会けんぽの健康保険料率につきましては、全国一律の保険料率（82/1000）となっておりますが、平成21年9月より都道府県毎の保険料率（81.5/1000～82.6/1000）へと移行されます。

関東一都六県における保険料率は次のとおりとなっております。

	保険料率	
	（介護保険第2号被保険者非該当）	（介護保険第2号被保険者該当）
群馬県 埼玉県 千葉県	81.7/1000	93.6/1000
茨城県 栃木県 東京都	81.8/1000	93.7/1000
神奈川県	81.9/1000	93.8/1000

上記保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計です。

介護保険第2号被保険者とは、「市町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者」をいいます（介護保険法9条2号）。上記以外の地域における保険料率等につきましては、下記、協会けんぽホームページをご参照ください。

協会けんぽ HP: <http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>

企業を守る！ワンポイント講座

#4 未消化年休の処理

- 繰越分と新規発生分 -

厚生労働省が行った平成20年就労条件総合調査によりますと、平成19年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越分は除く。）は、労働者1人平均17.6日、そのうち労働者が取得した日数は8.2日、取得率は46.7%となっております。

これらから分かるように、新たに発生した年次有給休暇（以下「年休」という。）の全てをその年度中に取得することは様々な要因により大変難しくなっているため、多くの方々が年休の2年という時効の範囲の中において未取得分の年休を翌年に繰り越している状況にあるものと思われます。そのような場合において、労働者が年休の取得を請求した際に、繰越した年休から消化するのか、それとも新たに発生した年休から消化す

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.8 Aug.09

るのかという問題が生じます。実際に、多くの企業においては、繰越された分の年休を消化し、その後、新たに発生した年休を消化しているのではないかと思います。必ずしも、そのようにする必要はなく、繰越分又は新規発生分のどちらから消化するかは、労使の同意により決定することが可能となります。

しかしながら、現在、明文の規定がなく繰越し分から年休を消化している企業が新規取得分の年休から消化するように変更する場合には、労使慣行及び就業規則の変更を伴うこととなりますし、就業規則の変更においては、不利益変更という側面を含んでいますので、注意が必要となってまいります。

新連載！労災のい・ろ・は

#3 精神疾患の労災認定

- 認定通達 -

前月号において、平成 20 年度における精神障害等の労災支給決定件数が過去最高となったことをお伝えしましたが、今回は、その精神疾患の労災認定がどのように行われているのかということ、簡単にご説明させていただきたいと思えます。

労働者の罹患した精神疾患が労災であると認められるためには、その精神疾患が「業務に起因することの明らかな疾病」(労働基準法施行規則

別表 1 の 2 第 9 号)であることが、必要となってまいります。しかしながら、精神疾患に罹患した原因が、業務なのか、又は業務以外のものなのかを判断することは、精神疾患という疾病が様々な要因が絡み合った上で発生するという特長を考え合わせると、大変困難な作業であることは容易に想像できるのではないかと思います。そのため、全国の労働基準監督署において統一かつ画一的な判断を行うため、厚生労働省は通達を發出し、労働災害か否かの判断を行っているのです。

その通達(「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について(平 11.9.14 基発 544 号)」)においては、基本的な考え方、対象となる精神疾患等の範囲、判断要件およびその運用等が事細かに規定されております。その中で、労働者の罹患した精神疾患等が業務上の心理的負荷によるものなのか、それとも業務外の心理的負荷によるものなのかを判断するために、それぞれにおける『心理的負荷評価表』が指標として用いられており、この評価表等に基づき労災認定が行われております。この評価表は精神疾患の労災認定において大変重要な役割を果たしているため、平成 11 年に出されて以降、2 度の修正及び改正が行われております。

今回は、この心理的負荷評価表において、どのような事項が規定され、どう評価されているのかを見て行きたいと思えます。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111

E-mail:eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.8-3

~ We are always at your side ~