

—お知らせ—  
2010年3月分より協会けんぽの保険料率が変わります

Contents

- 【お知らせ】 3月より協会けんぽの保険料率が変わります  
 【お知らせ】 派遣適正化プランについて - 専門 26 業務への対応の厳格化 -  
 【企業を守る！ワンポイント講座】 # 9 健康診断 - 健康診断の対象者 -

お知らせ

3月より協会けんぽの保険料率が変わります

協会けんぽの健康保険料率につきましては、平成21年9月より、全国一律の保険料率から都道府県毎の保険料率へと移行されましたが、昨今の厳しい経済状況による保険料収入の減少、医療費支出の増加に伴い、平成22年3月分より、保険料率が引き上げられることとなりました。

関東一都六県における保険料率（変更前・変更後）は、それぞれ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)	
	変更前	変更後	変更前	変更後
東京都・栃木県	81.8/1000	93.2/1000	93.7/1000	108.2/1000
千葉県・群馬県	81.7/1000	93.1/1000	93.6/1000	108.1/1000
埼玉県	81.7/1000	93.0/1000	93.6/1000	108.0/1000
茨城県	81.8/1000		93.7/1000	
神奈川県	81.9/1000	93.3/1000	93.8/1000	108.3/1000

上記の保険料率は、従業員負担分及び会社負担分の合計となっております。

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/>

お知らせ

派遣適正化プランについて 専門 26 業務への対応の厳格化

厚生労働省は、平成22年3月から4月までの間、「専門26業務派遣適正化プラン」と称し、違法派遣の適正化に向けた指導監督を行なうこととしました。

労働者派遣は、本来、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであるため、専門26業務等を除き、派遣可能期間が原則1年に限られておりますが、この派遣可能期間の制限を免れることを目的として、契約上は専門26業務と称しつつも、実態的には専門26業務の解釈を歪曲・拡大し、専門性のない業務を派遣労働者に行なわせているケースが散見されています。そのため、一般事務と混同されやすい「事務用機器操作関係」と「ファイリング関係」を中心に労働者派遣を重点的に調査し、悪質な派遣元事業

**Social Insurance Consulting Firm EOS**  
**Firm News Vol.13 Mar'10**

主に対しては、行政処分を実施することとされております。

今回の指導監督は、派遣会社を中心に行なうこととされておりますが、労働者派遣の役務の提供を受けている派遣先事業主についても法違反があった場合には、是正指導を行なうとされております。そのため、専門 26 業務での派遣労働者を受け入れている事業主様におかれましては、労働者派遣契約上の業務内容とその実態を再点検し、必要に応じて現場への指導、業務内容の見直しを行なう等の対応が必要となってまいります。

**企業を守る！ワンポイント講座**

**#9 健康診断 - 健康診断の対象者 -**

今回は健康診断についてご説明させていただきます。

この健康診断については、労働安全衛生法第 66 条以下で規定されています。第 66 条第 1 項では、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。」と規定されており、この条文の「厚生労働省令の定めるところ」という委任を受けて、雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、結核健康診断、給食従業員の検便の 6 つの健康診断が、別途規定されております。

これらのうち、特に企業に関係が強いものとしては、の雇入れ時の健康診断との定期健康診断です。まず、の雇入れ時の健康診断ですが、これは入社後に行われる健康診断や入社に際して健康診断書の提出を求める場合には、提出された健康診断の結果がこの雇入れ時の健康診断に該当致します。

次にの定期健康診断ですが、これは常時使用するすべての労働者を対象として業種、業務及び規模に関わりなくすべての事業場に実施が義務づけられておりますので、一般健康診断ともいわれています。この定期健康診断につきましても、法律上、常時使用するすべての労働者が対象となっておりますが、期間の定めのある労働契約の労働者やパート・アルバイトについても行う必要があるのかという問題があります。この定期健康診断の対象となる「常時使用する労働者」とは、期間の定めのない労働契約により使用される者のほか、期間の定めがある労働契約により使用される者であっても、原則として、一年以上使用される者及び当該労働契約の更新により 1 年を超えて引き続き使用されている者もこれに該当するとされております。また、パートタイム労働者については、1 週間の所定労働時間が当該事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間の 4 分の 3 以上である者はこれに該当し、4 分の 3 未満であっても概ね 2 分の 1 以上である者については健康診断を行うことが望ましいとされています（平成 5・12・1 基発 663 号）。

健康診断につきましても、企業のリスクマネジメントの観点から様々な論点がございまして、次回も引き続き健康診断についてお伝えさせていただきます。

本紙に関するお問合せ、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:eigyoeosi.co.jp

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

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.13-2

~ We are always at your side ~