

—法改正情報— 改正労働基準法が施行されました

Contents

- 【法改正情報】改正労働基準法が施行されました - 4月法改正 -
- 【法改正情報】雇用保険料率に変更されます - 雇用保険法改正 -
- 【企業を守る！ワンポイント講座】#10 健康診断 - 健康診断実施後の措置 -
- 【お知らせ】労使協定の締結・更新、届出はお済ですか！？

法改正情報

改正労働基準法が施行されました - 4月法改正 -

今月1日より、改正労働基準法が施行されました。

改正労働基準法の内容につきましては、何度か紙面を通じご案内させていただいたところでございますが、再度、お伝えさせていただきます。

今回の法改正の内容と致しましては、

時間外労働の割増賃金率の引上げ（中小企業については適用が猶予されています）

特別条項付き36協定締結の際の割増賃金率引上げの努力義務

年次有給休暇の時間単位付与

となっております。

これらを導入される場合におきましては、就業規則等の変更や労使協定の締結が必要となってまいります。法改正の詳細につきましては、Firm News 臨時号等をご確認ください。

法改正情報

雇用保険料率に変更されます

2010（平成22）年4月1日より、雇用保険法が改正され、雇用保険の被保険者となる者の範囲及び雇用保険料率等が変更となりました。今回の改正は、非正規労働者に対するセーフティーネットの拡大、雇用保険の財政基盤の強化等を図ることを目的としております。

今回の法改正は、大きく非正規労働者の雇用保険適用範囲の拡大、雇用保険料率の変更、雇用保険未加入期間の遡及適用期間の改善の3つとなっており、内容につきましては、それぞれ次の通りとなっております。

1 非正規労働者の雇用保険適用範囲の拡大

短時間就労者の方、派遣労働者の方の雇用保険の適用範囲が以下の通り拡大されました。

【旧】

6ヶ月以上の雇用の見込み
1週間の所定労働時間が20時間以上

【新】

31日以上雇用の見込み
1週間の所定労働時間が20時間以上



Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.14 Apr'10

2 雇用保険料率の変更

雇用保険料率が、11/1,000 から 15.5/1,000 に上げられたことにより、労働者負担分及び事業主負担分がそれぞれ変更となりました。

		料率	労働者負担分	事業主負担分
一般の事業	旧	11/1,000	4/1,000	7/1,000
	新	15.5/1,000	6/1,000	9.5/1,000

3 雇用保険未加入期間の遡及適用期間の改善

現在、事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったことにより、雇用保険に未加入となっていた者については、被保険者であったことが確認された日から2年前まで遡及して雇用保険の適用が可能となっておりました。しかしながら、2年前までしか遡及できないことにより、事業主から雇用保険料を控除されていた期間に比べ、失業手当の所定給付日数が短くなるケースが発生していたところでありました。そのため、今回の法改正により、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、2年を超えて遡及（雇用保険料の控除が確認された時点まで遡及）して、雇用保険が適用されることとなりました。

企業を守る！ワンポイント講座

#10 健康診断 - 健康診断実施後の措置 -

前回、健康診断と致しまして、健康診断の対象者についてお伝えいたしましたが、今回は健康診断実施後の措置についてご説明させていただきます。

健康診断を実施することは重要なことではありますが、単に実施するだけでは、意味がなくなってしまいます。労働安全衛生法 66 条の 5 では、「健康診断実施後の措置」という見出しのもと、事業主は医師又は歯科医師等の意見を勘案し、必要がある場合には、労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、衛生委員会等への報告その他の適正な措置を講じなければならないとされており、この健康診断実施後の措置を適切かつ有効に行うために、指針が公表されております。

この指針におきましては、就業上の措置の決定・実施の手順及び留意事項等が定められております。この指針の中で、「就業上の措置の決定等」に関しましては、「労働者からの意見の聴取等」という項目において、「事業者は、...医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。」とされております。

このような就業上の措置が講じられる場合には、対象労働者の属する現場の管理者にその労働者の健康情報が伝わらない限り、その講ずる措置がうまく行われない場合が生じてまいります。そのため、一定の健康情報がその現場まで行かざるを得ない状況となりますので、プライバシーの問題には十分注意する必要があります。指針においても、「就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。」とされております。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.14 Apr'10

お知らせ

労使協定の締結・更新、届出はお済ですか!?

労使協定とは、使用者と事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいい、その代表的なものは、時間外・休日労働に関する協定（36協定）ですが、その他、様々な法律において次の表のとおり労使協定の締結が求められています。

使用者は、労使協定を締結することにより、各法規制の例外が認められることとなりますので、労使協定の締結・更新、届出が適正に行なわれているか、今一度ご確認ください。

法律	労使協定	(条文)	提出(1)
労基法	1 社内預金に関する労使協定	18条	
	2 賃金の一部控除に関する労使協定	24条	×
	3 1か月単位の変形労働時間制に関する労使協定	32条の2	
	4 フレックスタイム制に関する労使協定	32条の3	×
	5 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定	32条の4	
	6 1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定	32条の5	
	7 一斉休憩の適用除外に関する労使協定	34条	×
	8 時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)	36条	
	9 事業場外労働に関する労使協定	38条の2	
	10 専門業務型裁量労働制に関する労使協定	38条の3	
	11 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定	39条	×
	12 年次有給休暇中の賃金に関する労使協定	39条	×
	13 代替休暇制度導入に関する労使協定(2)	37条	×
	14 年次有給休暇の時間付与に関する労使協定 (2)	39条	×
その他	15 高年齢雇用継続給付の事業主提出に関する労使協定	雇保則 101条の8	×
	16 育児休業給付の事業主提出に関する労使協定	雇保則 101条の15	×
	17 介護休業給付金の事業主提出に関する労使協定	雇保則 102条	×
	18 育児休業制度の適用除外者に関する労使協定	育・介法 6条	×
	19 介護休業制度の適用除外者に関する労使協定	育・介法 12条	×
	20 子の看護休暇の適用除外に関する協定	育・介法 16条の3	×
	21 65歳までの継続雇用制度に関する労使協定	高年法 9条	×

1 労働基準監督署への届出 : 必要 : 条件による × : 不要

2 平成22年4月施行改正労基法に関連するものです。

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:eigyoe@eosi.co.jp

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

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.14-3

~ We are always at your side ~