

—2010年6月— 育児・介護休業法が施行されます

Contents

- 【 法改正情報 】 育児・介護休業法が施行されます - 2010年6月 -
【 お知らせ 】 協会健保より、被扶養者資格の確認が実施されます
【 企業を守る！ワンポイント講座 】 #11 健康診断の実務

法改正情報

育児・介護休業法が改正されます

2010(平成22)年6月30日より、改正育児・介護休業法が施行されます。

そこで今回は、改正育児・介護休業法のポイントについてご説明させて頂きたいと思います。

1 子育て期間中の働き方の見直し

短時間勤務制度の義務化

改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働免除制度、フレックスタイム制度等から1つを選択し、制度を設けることが義務付けられていました(選択的措置義務)。改正後につきましては、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられます。

所定外労働の免除の義務化

3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

子の看護休暇の拡充

改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において5日を限度としていましたが、改正後は、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日とされます。また、子に予防接種又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加されます。

2 父親も子育てができる働き方の実現

パパ・ママ育休プラス

パパ・ママ育休プラスは、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業した場合の育児休業等の特例を設けたものです。

この特例を利用し、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間が子が1歳から1歳2ヶ月に達するまでに延長されます。ただし、父母1人ずつが取得できる休業期間(女性の場合は、産後休業期間を含む。)については、これまでどおり、1年間となります。

なお、特例の対象となるためには、配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、()本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合、()本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合、には対象となりません。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.15 May'10

産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進

改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないこととされていましたが、改正後は、配偶者の出産後 8 週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となりました。

労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

改正前は、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度となっていました。改正後はこれを廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても育児休業を取得することが可能となりました。

また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、労使協定による適用除外規定が削除されました。

3 仕事と介護の両立支援

介護のための短期の休暇制度の創設

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 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されます。

お知らせ

協会けんぽより、被扶養者資格の確認が実施されます

5 月下旬以降、協会けんぽより被扶養者資格の再確認が行われることとなりました。

今回行われる被扶養者の再確認は、保険料負担の抑制のため、医療費及び高齢者の医療費への拠出金の適正化を目的としており、就職などにより勤務先で健康保険にご自身で加入された方について、被扶養者解除の届出が未提出（二重加入）となっていないか重点的に確認するものとされております。

事業主様宛に 5 月下旬から 6 月下旬にかけて順次確認リストが送付されることとなっており、協会けんぽへの提出期限は 7 月末となっております。なお、被扶養者資格再確認の対象者につきましては、2010（平成 22）年 5 月 13 日現在、健康保険の被扶養者であって次の 及び に該当する方を除いた方とされております。

【被扶養者資格再確認非対象者】

- 2010（平成 22 年）4 月 1 日において 18 歳未満の被扶養者
- … 1992（平成 4）年 4 月 1 日生の方は対象となります。
- 2010（平成 22 年）4 月 1 日以降に被扶養者認定された方

企業を守る！ワンポイント講座

#11 健康診断の実務

今回は、健康診断に関する事項について、企業実務での取扱いをご説明させていただきます。

1 健康診断費用

まず、健康診断を行うにあたり、健康診断費用を誰が負担するのかという問題が生じます。これにつきましては、健康診断について規定している労働安全衛生法の施行通達（昭 47・9・18 基発 602 号）において、同法第 66 条 1 項から 4 項までの規定により実施される健康診断（定期健康診断や特殊健康診

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.15 May'10

断等)の費用については、法で事業者健康診断の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものである、とされています。

また、健康診断を受診した後、再検査が必要となった者が行う再検査費用については、その再検査が業務命令として実施されるのか否かによって判断が異なってくるものと思われませんが、事業者が負担することが望ましいものと思われま

2 健康診断中の労働時間及び賃金の取扱い

健康診断中の労働時間及び賃金につきましては、健康診断の種類によって取扱いが異なります。

まず、労働者一般について行われる、一般健康診断につきましては、「一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者健康診断にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診に要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した賃金を事業者が支払うことが望ましい」とされています。

これに対し、特定の有害な業務に従事する労働者について行われる特殊健康診断については、「事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり、これは所定労働時間内に行われるのを原則とすること。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該健康診断が時間外に行われた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること。」とされています。

3 健康診断実施後に休業又は労働時間の短縮を行った場合の賃金の取扱い

先月お伝えしたとおり、事業者は、健康診断の結果について医師又は歯科医師の意見を勘案し、必要がある場合には、作業の転換や労働時間の短縮等、健康診断実施後の措置を講じなければなりません。健康診断の結果に基づいて休業又は労働時間を短縮した場合に関して、「健康診断の結果に基づいて使用者が労働時間を短縮させて労働させたときは、使用者は労働の提供のなかった限度において賃金を支払わなくても差支えない。但し、使用者が健康診断の結果を無視して労働時間を不当に短縮もしくは休業させた場合には、(労働基準)法第26条の休業手当を支払わなければならない場合の生ずることもある(昭23・10・21基発1529号)」とされています。

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:eigyo@eosi.co.jp

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

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.15-3

~ We are always at your side ~