



APO_社労士通信

春の法改正(社会保険・労働法など)

1. 健康保険料率・介護保険料率改正(協会けんぽ)

協会けんぽの健康保険および介護保険料率が平成 22 年 3 月分(4 月 30 日納期限分)から改正されました。

【東京支部の保険料率】※健康保険料率は支部(都道府県)によって異なります

協会けんぽ東京支部	平成 22 年 2 月分まで	改定後/平成 22 年 3 月分から
健康保険料率(支部別)	8.18%	9.32%
介護保険料率(全支部一律)	1.19%	1.50%

介護保険料は 40 歳から 64 歳までの介護保険第 2 号被保険者に該当する方に加算されます。(⇒合計 10.82%になります)
各健康保険組合でも保険料率の変更が多く見られる時期ですので確認してみましょう。

2. 雇用保険法の一部改正(平成 22 年 4 月 1 日施行)

■ 雇用保険料率の改正

平成 22 年度の雇用保険料率が以下のとおり改正となります。

【一般の事業の雇用保険料率】労働者負担分、使用者負担分とも引き上げられることになりました。

一般の事業	平成 22 年 3 月まで	改正後/平成 22 年 4 月から
労働者負担分	0.4%	合計 1.1% → 0.6%
使用者負担分	0.7%	
	合計 1.1%	合計 1.55%

■ 非正規労働者に対する適用範囲の拡大

雇用保険の適用基準である「6 ヶ月以上雇用見込み」が「31 日以上雇用見込み」に緩和されます。

⇒週所定労働時間が 20 時間以上で 31 日以上の雇用見込みがあれば雇用保険の被保険者に該当することになります。

■ 雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善(公布日から 9 ヶ月以内に施行)

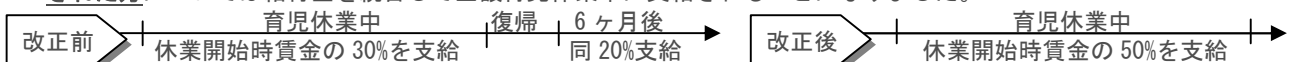
事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については 2 年を超えて遡及適用されます。

⇒現行では 2 年前までしか遡れませんが、それより前の期間についても遡って被保険者となることができます。

この場合において事業所が保険料を納付していなかった場合には保険料も 2 年以上前まで遡って納付勧奨されます。

■ 育児休業給付の統合

これまで育児休業給付は休業中と職場復帰後に分けて支給されていましたが、平成 22 年 4 月 1 日以降に育児休業を開始された方については給付金を統合して全額育児休業中に支給されることになりました。



3. 改正労働基準法の施行(平成 22 年 4 月 1 日)

法定割増賃金率の引上げ等が盛り込まれた「改正労働基準法」がいよいよ施行されました。改正の詳細は APO_社労士通信の第 22 号・第 23 号をご参照ください。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第 25 回 過半数代表者の要件

36 協定などの労使協定締結時の労働者側の締結者や就業規則作成時の意見聴取者は、事業場に従業員の過半数で組織する労働組合がない場合、従業員の過半数を代表する者となります。この過半数代表者は以下の要件を満たさなければなりません。

①労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督または管理の地位にない者(肩書きによらず実態で判断)

②使用者の指名などでなく、民主的な手続き(投票、挙手等)によって選出された者

<その他注意点>

■過半数代表者選出にあたっての「過半数」はその事業場の全部の在籍者(管理職・パート・アルバイト・嘱託・契約社員・出向社員等を含める)の過半数を指します。過半数代表者となれない管理者も在籍者に含まれます。

■過半数代表者選出は、企業単位ではなく事業場単位となります。しかし、規模の小さい事業場では、直近上位の事業場に含めて代表を選ぶことがあります。事業場上記①に該当する者がいない場合は②の要件を満たせばよいとされています。

■過半数代表であること、過半数代表になろうとしたことなどの理由により解雇、賃金の減額、降格等、労働条件について使用者の不利益取扱いは禁止されています。

過半数代表者の適格性、不利益取扱いの禁止とも労働基準法施行規則(第 6 条の 2)で明記され、その実施についても通達で明示されています。従業員の過半数代表者は様々な役割を担うため、その選出方法も適正に行う必要があります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>