

◆健康保険料率が、平成22年3月（4月納付分）から上げられます。

秋田県	8,21%	→	9,37%	(労使双方4,685%)
埼玉県	8,17%	→	9,30%	(労使双方4,65%)
東京都	8,18%	→	9,32%	(労使双方4,66%)
千葉県	8,17%	→	9,31%	(労使双方4,655%)
神奈川	8,19%	→	9,33%	(労使双方4,665%)

◆雇用保険法が①②③改正されます／平成22年4月施行。

①平成22年4月1日から雇用保険料の料率が変更されます。

	保険率	労働者負担率
一般の事業	15,5/1000	6/1000
建設の事業	18,5/1000	7/1000

②非正規労働者に対する雇用保険加入要件の適用範囲が拡大されます。

非正規労働者に対するセーフティネット機能を更に強化する必要があるため、現行の「6カ月以上の雇用見込み」加入要件から、平成22年4月1日から「31日以上雇用見込み」加入要件に緩和されます。よって、雇用保険に加入できる対象者の適用範囲が拡大されることになります。

③雇用保険未加入者に対する遡及適用期間の改善

これまで、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され者については、被保険者であったことが確認された日から2年前まで遡及して適用することしかできませんでした。このことで、本人が不利益になってしまうことから、遡及適用期間の見直しを行い、2年を超えての遡及が可能となりました。具体的には、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書等の書類により確認された者については、2年を超えて遡及することとし、雇用保険料の控除が確認された時点まで遡及できるようになりました。(公布の日から9月以内で政令で定める日から施行)

◆育児・介護休業法が改正されます／平成22年6月30日施行。

— 育児・介護休業法の改正のポイント —

(1) ①子育て中の短時間勤務及び②所定外労働（残業）の免除の義務化

<現行> 3歳までの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（残業）免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務。

<改正後> ① 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を設けることが事業主の義務になります。② 3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

（2）子の看護休暇制度の拡充

<現行> 病気・けがをした小学校就学の始期に達するまでの子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能。<改正後> 休暇の取得日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

（3）父親の育児休業の取得促進／①②③

① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が2カ月延長されます）<現行> 父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能。<改正後> 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合は、休業可能期間が1歳2カ月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。

② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

<現行> 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、再度の取得は不可能。<改正後> 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

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を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（婦）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

（4）介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。