

服部事務所 だより

ご連絡先 : 〒683 - 0003 米子市皆生5 - 5 - 5

電話 : 0859-33-8594 FAX : 0859-33-8775

e - mail : hattori@sea.chukai.ne.jp <http://www.chukai.ne.jp/~hattori/>



平成20年2月号

2月の生活ホットニュース

「ねんきん特別便」を

約100万人へ再送 厚労相方針

舛添厚生労働大臣は、わかりづらいと指摘されている「ねんきん特別便」の内容を改め、年金記録に問題があることを容易に理解できるような案内文を同封し、約100万人に再送する考えを明らかにしました。また、すでに送られた特別便で「記録訂正の必要はない」と回答した人のうち、4割以上で記録漏れが見つかったことも社会保険庁の電話調査で明らかとなりました。

年金相談員を1,600人増員へ

政府は、社会保険事務所の相談員について、社会保険労務士などを受け入れることにより約1,600人増員して6,000人程度にする方針を明らかにしました。増員により、電話や個別訪問を行うことで持ち主不明の年金記録の解消を促したい考えです。

未払い残業代で元店長に 600万円の解決金 コナカ

紳士服販売大手のコナカは、過去2年分の未払い残業代約690万円の支払いを求め、横浜地裁に労働審判を申し立てていた同社元店長の男性に対し、解決金として600万円を支払う協定を結んでいたことが明らかになりました。男性には管理職としての実態がないにもかかわらず、同社は「管理監督者」として残業代を支払っていませんでした。



労災給付打ち切り後の休業補償

「企業に義務なし」

労災事故による休職中に労災の給付金を打ち切られた場合に勤務先の企業に休業補償を請求できるかが争われていた訴訟で、最高裁は「企業に休業補償の義務はない」という判決を下しました。原告のタクシー運転手の男性(65)は、勤務中の交通事故による怪我で休職して労災の休業補償を受けていたが、給付打ち切り後に勤務先に休業補償を求めて提訴していた。

税・社会保障の国民負担率が

過去最高を更新

所得に占める税・社会保障の負担割合を示す国民負担率が40.1%(前年度比0.1ポイント増)と5年連続で上昇し、過去最高を更新することが財務省の発表により明らかとなりました。少子高齢化に伴う社会保障費の増加が主な要因で、年金保険料の引上げが影響していると考えられます。

まもなく施行される

「改正パートタイム労働法」

4月1日から施行

改正パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が、4月1日から施行されます。

「パートタイム労働者」とは?

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)は、「1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の労働時間の割合が8割未満」と定義されています。

働者の1週間における所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

改正パートタイム労働法の概要

1. 労働条件の文書交付等
2. 待遇の決定についての説明義務
3. 均衡のとれた待遇の確保の推進
4. 通常の労働者への転換の推進
5. 苦情処理・紛争解決の援助

3. については、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じる内容です。具体的には、「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」「人材活用の仕組みや運用など」「契約期間」の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定しています。

「差別的取扱いの禁止」とは？

「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」が同じ、「人材活用の仕組みや運用(人事異動の有無および範囲)など」が全雇用期間を通じて同じ、「契約期間」が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の状態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムから判断して同じ、となる場合です。「契約期間が実質的に無期契約」とは、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合や、期間を定めて労働契約を結んでいても、期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合などです。

後期高齢者医療で

「外来主治医制度」導入へ

「外来主治医」制度とは

2008年4月からスタートする後期高齢者医療制度において、75歳以上の患者の心身状態を1人の医師が総合的に診察する「外来主治医」(仮称)制度が導入されます。

複数の病気にかかっている場合、原則として患者1人に1人の主治医とし、高齢者が複数の医療機関にかからないようにして、医療費を抑えることが狙いです。

研修を受けた医師が「外来主治医」に

外来主治医の資格は、お年寄りの日常生活能力を判定する機能評価の演習など4日間程度の研修を受け、厚生労働省に届け出た医師に与えられます。研修では、日本医師会と学会でつくる組織が受け持ち、高齢者の薬物療法、認知症の診療、家族や介護者への指導方法などを習得するそうです。

患者は、外来主治医から1年間の治療・検査計画を記した「高齢者総合診療計画書」を示され、糖尿病や脳血管疾患などの診療を受けるには、計画書に患者の同意署名が必要となります。また、患者には月初めの受診時に、検査結果や次の受診日時などを記した文書が渡される予定です。

患者にはどんなメリットがある？

患者1人ひとりが信頼できる医師を持つことにより、複数の医療機関を渡り歩いて検査や投薬が重複することを防止し、外来医療から入院、在宅療養へ移ることがスムーズになります。ただし、主治医を持つことは義務ではなく、またどの医師を選ぶのかは患者自身が決めることになります。

診療報酬に「定額制」導入

新制度の導入に伴い、75歳以上を対象とした診療報酬に「医学管理料」が新設され、外来主治医が請求できるようにし、一部を除く検査、画像診断などについては何度実施しても一定の報酬しか払わない「定額制」が導入されます。また、外来主治医には、毎回患者に服薬状況を確認することも義務付けられるそうです。