

事務所通信

発行者 〒277-0831

千葉県柏市根戸 282-1 ライフズマンション北柏第 2-107

小田社会保険労務士事務所 社会保険労務士 小田一哉

Tel:04-7140-9750 Fax:04-7140-9755

E-mail:k-oda@estate.ocn.ne.jp

URL <http://ameblo.jp/oda-sr/>

今月の一言（後期高齢者医療制度）

今年4月より後期高齢者医療制度がスタートしました。「姥捨て山」と言われるなど、とても評判も悪く、廃止まで求められている制度となってしまいました。確かに、以下のように今までより負担も増えたので、評判を悪くしているのでしょう。

- ・「息子」の健康保険の被扶養者だった後期高齢者には新たに保険料の負担が発生する（今年9月までは無料）
- ・現役並みの所得のある後期高齢者の医療費の負担割合が、2割から3割に増えた（収入の上限も下がった）

さらに、4月より年金から保険料が引かれるようになったのも悪評判に拍車をかけました。

しかし、これは本当に悪い制度なのか、考えてみる必要はあると思います。

日本の医療保険は「短期保険」と言われ、1年ごとに更新を行う財政設計になっています。単純に言うと、今年度納めた保険料は今年度の医療費に充てるしくみです。

2008年度の後期高齢者の医療費予測は11.4兆円、自己負担分1.1兆円を差し引くと10.3兆円を給付することになります。高齢者世代の年間保険料7.2万円（全国平均）を後期高齢者の保険料とすると、後期高齢者1人あたりの医療給付費は約80万円になります。

医療給付費80万円から保険料7.2万円を引いた72.8万円は債務であり、これを穴埋めするために税金と国民が拠出した保険料を充てているのです。

高齢になればなるほど医療費はかかるようになります。それも75歳以上の方が全体の4割の医療費を消費しているという統計もあります。

後期高齢者医療制度で、医療費のかかる世代を区分けすることにより、今後見直していく部分をより見えるようにした、とも言えるかもしれません。

後期高齢者医療制度、政府の説明不足や悪い部分にばかり目が行ってしまいましたが、理解を求める動きも必要でしょう。

こんなときこそ、社労士の出番ですね。

助成金

パートタイマー均衡待遇推進助成金

「正社員と共通の待遇制度の導入」、「正社員への転換制度の導入」など、パートタイマーと正社員の均衡待遇に向けた取り組みを行う事業主を支援する助成金です。

【助成金の支給対象項目】

正社員と共通の待遇制度の導入	計50万円
パートタイマーの能力・職務に応じた待遇制度の導入	計30万円
正社員への転換制度の導入	計30万円
短時間正社員制度の導入	計30万円
教育訓練制度の導入	計30万円
健康診断制度の導入	計30万円

労働契約法（2008年3月1日施行）

労働契約法制定の背景と趣旨

正社員やパートタイマーなどの非正社員、就業形態は多様化し、労働条件なども個別に定められるようにもなりました。そういう中で、会社と労働者個人の労働紛争が増加しています。しかし労働紛争が増加していても、これを解決する体系的な法律がなく、裁判の判例などで解決を図ってきていたのです。裁判の判例などは会社も労働者も知りませんから、双方が理解できるルールとして労働契約法が制定されました。

労働契約法の目的

『労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資すること』

労働契約法の労働者とは

労働基準法の「労働者」と同義であり、会社（使用者）から賃金を支払われる者をいいます。

「請負」や「委任」でも、実態が「労働者」と認められれば、労働者になります。

労働契約のときに会社（使用者）が注意すること

会社は労働者に労働条件をきちんと説明することが必要です。会社は労働契約の内容を「労働条件通知書」や「雇用契約書」という書面にて労働者に交付することが必要です。就業規則にて労働条件を周知している場合は、就業規則で定める労働条件が、労働者の「労働条件」になります。有期労働者（非正社員）の場合、契約期間終了後の更新の有無および更新されるケースを書面に記載しておくことが必要です。

労働契約を変更する場合

会社と労働者が合意すれば、労働契約を変更できます。会社が一方的に就業規則を変更しても、それが労働者の不利益になれば、変更することはできません。就業規則の変更が合理的であり、変更後の就業規則を周知していれば、変更することができます。

労働契約を終了する場合

権利濫用と認められる出向命令は無効です。権利濫用と認められる懲戒は無効です。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を乱用したものと無効となります。

有期労働契約を結ぶ場合

会社はやむを得ない理由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、労働者を解雇できません。有期労働契約の契約期間を必要以上に細切れにしないように配慮しなければなりません。

パートタイマー均衡待遇推進助成金は（財）21世紀職業財団が窓口です。こちらのHPをご参照ください。

<http://www.jjwe.or.jp/part/jyoseikin1.html>

助成金の問い合わせ、助成金の対象となる制度の設計の問い合わせは当事務所でも受け付けています。

電話 04-7140-9750

E-mail:k-oda@estate.ocn.ne.jp