



今の特集



1. 高額療養費改正点のポイントについて
2. パートタイム労働法改正で注意すべき点
3. 介護事業所におけるキャリアパス・人事・賃金対策セミナー開催のご案内

1. 高額療養費改正点のポイントについて

News Letter11月号 (No.23) でもご案内いたしました高額療養費の改正ですが、今月療養費からいよいよ改正されることとなりました。

高額療養費とは月の初めから終わりまでの医療費が高額になった場合に、一定の自己負担額を超えた部分が払い戻される制度で、年齢や所得に応じて本人が支払う医療費の上限が定められる制度ですが、その改正点について具体例を交えてお話しします。

26年12月までは自己負担額の上限が年齢や所得に応じて3段階に分けられていたのですが、27年1月からは5段階に分けられるというものです。

具体的な例でお話しすると、例えば月の医療費が100万円かかったとしましょう。

これまででは上位所得者として標準報酬月額53万円以上の方は自己負担額は一律155,000円だったものが、今回の改正により、標準報酬月額83万円以上の方は254,180円に、53万円から79万円の方は171,820円に上限が引き上げられ、逆に標準報酬月額26万円以下では87,430円から57,600円へと引き下げられます。

つまり、今回の改正で負担が減る人がいる一方

で、高所得者の負担は一層厳しくなります。

入院や手術等で高額な医療費が予測されるときは、あらかじめ「限度額適用認定証」をもらいましょう。これを提示することで窓口での支払いは限度額までで済むことになります。

これがないと医療費の3割を全額支払ったうえで、申請して払い戻しを受ける形になりますのでご注意ください。

2. パートタイム労働法改正で注意すべき点

パートタイム労働法の改正につきましては過去のNews Letterでも再三取り上げてまいりましたが、そのパートタイム労働法の改正法がこの春(平成27年4月1日)より施行されますので、その注意点について確認いたします。

パートタイム労働法の説明をする前に、そもそもパートタイム労働者とはどういう労働者を指すのでしょうか。

定義では「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に比べて短い労働者」とされています。

つまり、事業所によってはパート、アルバイト、パートタイマー、パートナー等その呼び方もさまざまだと思いますが、通常の労働者(正社員)に比べて所定労働時間が少しでも短い者はパートタイム労働者となり、パートタイム労働法の対象労働者となります。

そのパートタイム労働法が改正されますので、その注意点について以下のとおりまとめました。

1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大

これまでの対象範囲は ア)職務内容が同一 イ)人事異動等の人材活用の仕組みが同一 ウ)無期労働契約を締結していること この3つが条件でしたが、今回の改正でウ)の条件がはずされ、ア)、イ)に該当する有期労働契約のパートタイム労働者でも差別的取扱いが禁止される労働者に該当することになります。



2) 短時間労働者の待遇の原則の新設

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないとする待遇の原則の規定が創設されます。改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭にパートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていく必要が生まれます。

3) 事業主がパートタイム労働者を雇用したときの説明義務の新設

パートタイム労働者を雇い入れたとき、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないことになりました。

【改善措置の例として】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなどがあげられます。

4) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

【体制整備の例として】

- ・相談担当者を決め、相談に対応させる
 - ・事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う
- などがあげられます。

このように今回の改正でパートタイム労働者を雇用している事業所が受ける影響は少なくありませんので、改正法の施行までに十分な対策を講じるようにしましょう。

3. 緊急！新処遇改善加算対応 介護事業所におけるキャリアパス・ 人事・賃金対策セミナー開催のご案内

政府は平成27年1月11日、介護サービス提供事業者を支払われる介護報酬の2015年度改

定で、2.27%の引き下げを決定しました。

その一方で、平成27年度の「処遇改善加算」拡充分として、職責に応じて昇給する賃金体系の整備を整えなければ加算対象とならないと国が打ち出しました。

加算の増額分を確実に収入に繋げるためには、キャリアパスをベースとして人事賃金制度を確立することが求められています。

平成21年度からスタートした「処遇改善加算」は、介護労働者の育成や労働環境の改善に力を入れるために「キャリアパス制度導入」を要件とすることでスタートしましたが、現場での人材不足は深刻で、人材の教育や賃金制度がその解決の大きなカギを握っていると言えると思います。

このたび介護事業所のための人材戦略と解決に向けた対応策についてのセミナーを札幌市と函館市で開催いたします。

今回のセミナーでは、最新の介護給付費分科会の解説を含めて、新処遇改善加算への対応について解説していただきます。

札幌会場

【日時】平成27年2月6日(金)
18:00~20:30

【場所】キャリアバンク セミナールーム
Sapporo55ビル 5F

函館会場

【日時】平成27年2月10日(火)
18:00~20:30

【場所】函館サン・リフレ 中会議室

【内容】
第1部:「新処遇改善加算」の正しい理解と賃金体系整備への対応と今後の人事戦略(株式会社 わかさキャリアコンシェルジュ 代表取締役 中村 香代)
第2部:新人事賃金制度の構築方法・助成金、地域基金等の活用方法の解説(立命館大学 医療経営研究センター 客員研究員 和泉 淳一)

【参加費】一般3,000円 会員 無料

【お問い合わせ先】011-726-1241

担当 小渡