

新たに導入された「診療5分ルール」

◆4月からスタート

「3分診療」という言葉にあるように、医師の診察時間が短いことに不満を持つ患者さんは多いようです。こうした状況を変えようと、2008年の4月からいわゆる「診療5分ルール」がスタートしました。診療時間が5分を超えるかどうかにより、医療費が変わることになります。

◆診療所や中小病院が対象

手術や検査など、すべての医療行為には「診療報酬」という全国共通の価格がついています。この診療報酬は2年ごとに見直されますが、「5分ルール」は4月に行われた診療報酬改定に盛り込まれました。

対象となるのは、診療所や一般病床数が200床未満の中小病院です。2回目以降の受診(再診)の場合、従来は基本の再診料(病院600円、診療所710円)に外来管理加算(520円)を診療時間に関係なく上乗せしてきましたが、改定後は「診察時間が5分以上」という条件がつけました。例えば、会話がほとんどなく常用薬の処方箋を出すような「薬だけ診療」には加算がつかず、現役世代の患者なら、自己負担(3割)は約150円安くなります。

◆「5分」の算定方法は?

では、どうやって「5分」という時間を計るのでしょうか。厚生労働省は「丁

寧な診察を求めることが狙いであり、ストップウォッチや砂時計などを使って厳密に計ることを求めているわけではない」と説明しています。

不正を防ぐため、医師には診察内容や所要時間をカルテに記載させます。1時間に12人以上の患者を診察したり、5分以上を要したりする診察内容だったかどうかチェックの対象になります。また、今回の診療報酬改定では、精神科外来の再診にも時間制が導入されました。カウンセリングなどの精神療法が「5分未満」、「5分以上30分未満」、「30分以上」で医療費が変わるようになっていきます。

◆制度導入で何がかわるのか?

「5分ルール」に関しては、「丁寧な診療が期待できる」という患者側の期待に対して、医師側からは、「時間要件を満たして診療時間内に診察を終えようとするれば、1日に診察する患者数を削減せざるを得なくなる」といった意見や、「患者数を減らせば経営が悪化するし、時間要件を満たしてすべての患者を診察しようとするれば診察時間を大幅に延ばさねばならなくなり、医師の疲弊や看護師の労働強化につながる」といった意見も出ています。

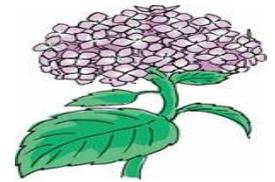
賛否両論の中でスタートした「5分ルール」。いずれにせよ、新しい医療のあり方に一石を投じることになりそうです。

夫の年金を強制的に分割する「3号分割制度」

◆「離婚分割」とは異なる「3号分割」

平成19年4月から、夫婦が離婚した場合に厚生年金を分割する制度(「離婚分割制度」)が始まって大きな話題を呼びましたが、平成20年4月からは新たに「3号分割制度」がスタートしました。

「3号分割制度」は「夫が厚生年金保険の被保険者、妻が第3号被保険者」という夫婦が離婚した場合、平成20年4月1日以降の第3号被保険者期間について、妻からの請求により、夫の特定期間(特定被保険者が被保険者であった期間であ



Contents

新たに導入された P1
「診療5分ルール」

夫の年金を強制的に P1
分割する「3号分割
制度」

若手社員はどんなこ P2
とを考えているの
か?

問題噴出の「後期高 P3
齢者医療制度」

「年金記録問題」関 P3
連での新たな動き

今国会に提出されて P4
いる主な労働関係改
正法案

6月の税務と労務の P5
手続 [提出先・納付
先]

ハイライト:

- 厚生年金「離婚分割」の申立てはどのくらいあったか?
- 後期高齢者医療制度の保険料は7年後に4割増!
- 労働基準法の改正案



った期間であり、かつ、その被扶養配偶者が当該特定被保険者の配偶者として第3号被保険者であった期間)中の被保険者期間の標準報酬を自動的に2分の1に分割するというものです。

この「3号分割」は、「離婚分割」のように夫婦間の合意は必要ないのが大きな特徴です(なお「離婚分割」の場合であっても、按分割合等についての合意は必要です)。

◆保険料は夫婦が共同して負担したものの

標準報酬を自動的に2分の1にするという考え方は、「第3号被保険者を配偶者とする第2号被保険者の保険料は夫婦が共同して負担したものである」という基本的認識を根拠にしています。

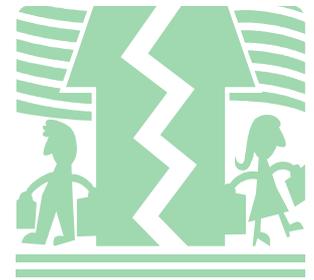
なお、平成20年4月以後の「離婚分割」についてですが、「3号分割」をまず行ったうえで「離婚分割」を行う必要があります。「3号分割」のみの

請求も可能とされています。

また、複数回結婚・離婚等をした場合には、それらの特定期間を通算して3号分割の請求を行うことはできません。それぞれの離婚等ごとにその請求期限内に3号分割の請求を行わなければならないのです。

◆「離婚分割」の申立てはどのぐらいあったか？

「離婚分割」の申立ては、制度開始時から昨年末までの9カ月間で8,322件あったことが最高裁判所の集計で明らかになっています。1カ月平均800~1,000件で推移しており、離婚調停・訴訟に合わせて申し立てられたケースが7,479件あり、合意に至らずに審判などに持ち込まれたケースが843件あったそうです。今後、果たして「3号分割」の申立てはどのぐらいあるのでしょうか？ また、この制度のスタートにより離婚の件数にも影響を与えるのか、注目したいところです。



「離婚分割」の申立ては、制度開始時から昨年末までの9カ月間で8,322件あったことが最高裁判所の集計で明らかになっています。1カ月平均800~1,000件で推移しており、離婚調停・訴訟に合わせて申し立てられたケースが7,479件あり、合意に至らずに審判などに持ち込まれたケースが843件あったそうです。

若手社員はどんなことを考えているのか？

◆「今の会社に定年まで！」

社会経済生産性本部が今年入社した新入社員を対象に行った意識調査(約2,700人が回答)で、「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答した人が5割近く(47.1%)もいたそうです。この数字は1990年の調査開始以来、最も高い数字とのことです。

◆「3年以内に辞める！」

これに対し、カシオ計算機が25歳の会社社員を対象にインターネット上で行った調査(596人が回答)で、3年以内に今いる会社を辞めようと思っている若手社員が約4割いることが明らかになりました。「定年まで辞めない」と回答した人はわずか12%だったそうです。

調査の仕方や回答者数が異なるため、上記2つの調査結果を単純に比較することはできないかもしれませんが、新入社員の意識と数年働いた社員の意識とでは、かなり異なってくるということでしょうか。

あなたの会社の若手社員は、「今の会社に定年まで！」「3年以内に辞める！」どちらの考え方が多いのでしょうか？

◆上司とのコミュニケーション

また、日本能率協会が新入社員を対象に行った意識調査(1,334人が回答)では、「上司との人間関係構築のために有効だと思うこと」(複数回答)という問いに対して、上位から「飲み会への参加」(89%)、「社員旅行」(70%)、「運動会」(50%)という結果が出たそうです。

社員旅行や運動会を行う企業は以前と比べると少なくなっていると思いますが、社内コミュニケーションを図るために、これらを復活させる動きも一部の企業であるようです。



問題噴出の「後期高齢者医療制度」

◆低所得なのに保険料増！？

後期高齢者医療制度（長寿医療制度）に関するマスコミ報道が跡を絶ちません。

厚生労働省は当初、「低所得者は保険料負担が軽くなる」と説明してきましたが、国民健康保険（国保）から移行した低所得の夫婦世帯の多くで、保険料負担が増えている可能性が高いことが明らかになりました。

これまで同省は、全国の市町村の8割が採用している算定方式を用いた試算により、同制度の保険料は国保のときよりも減ると説明していましたが、この算定方式が適用されるのは国保の加入者数で見ると5割に満たないことから、試算方法を見直すほか、市区町村ごとの実態調査を実施するようです。

◆1万2,000人に新保険証が届かない

保険証の問題も深刻です。厚生労働省は、新たな保険証が届いていない高齢者が5月1日の時点で約1万2,000人いることを発表しました。

転居の届出をしていないために行方がわからなくなっている人も多いそうで、同省では、未着の場合には引き続き古い保険証や免許証で医療が受けられるように医療機関に要請するとしています。すべての保険証が届くのはまだまだ先のことのように見えます。

◆障害者が事実上「強制加入」

寝たきりなどの理由から障害者と認定された人が後期高齢者医療制度に加入しないと医療費補助を打ち切る措置をとっている自治体があることもわかっています。

この措置をとっているのは10道県（北海道、青森、山形、茨城、栃木、富山、愛知、山口、徳島、福岡）で、任意とされているはずの障害者の加入が「事実上強制となっている」との批判が起きつつあるようです。

◆保険料は7年後に4割増！

厚生労働省は、本人負担の保険料が7年後には約4割も増えると試算しています。現役世代の負担が大きくなるよう、高齢者の負担割合を引き上げるのがその理由であり、2008年度は年額6万1,000円の保険料が2015年度には約39%増の8万5,000円になると見込まれています。

◆果たして制度の見直しはあるのか？

野党4党は、後期高齢者医療制度の廃止法案を共同で参議院に提出し、早期可決を目指す意向を示しています。また、与党である公明党でも制度の見直し（低所得者の保険料引下げ、保険料天引きの廃止など）に着手しているといわれています。



厚生労働省は、本人負担の保険料が7年後には約4割も増えると試算しています。現役世代の負担が大きくなるよう、高齢者の負担割合を引き上げるのがその理由であり、2008年度は年額6万1,000円の保険料が2015年度には約39%増の8万5,000円になると見込まれています。

「年金記録問題」関連での新たな動き

◆年金記録訂正後の見込額を示す「仮計算書」を発行へ

先日、舛添厚生労働大臣は、「ねんきん特別便」が到着した受給者が社会保険事務所で年金記録を訂正した際に、訂正後はどのぐらい年金額が変動するかを試算結果を示した「仮計算書」を発行することを明らかにしました。

今月からこの「仮計算書」を発行するとしており、すでに訂正が終了している人にも発行されるそうです。

◆記録訂正で年金減額となる場合の対応

新たに年金記録が判明した場合、年金

記録を訂正することにより「年金増額」となるのが一般的ですが、「年金減額」となる場合もあります。そのような場合、これまでは窓口の職員により、減額したりしなかったり対応がまちまちだったようですが、「減額とするのは合理性に欠ける」との理由から、基準が統一されることになりました。

社会保険庁は、上記のように減額となる場合には「修正なし」として取り扱って受給額が減らないようにする方針を決定しました。同庁は、今月からこの措置を実施するよう全国の社会保険事務所に指示を出したそうです。



◆年金保険料の過払いを通知へ

また、社会保険庁は、年金を満額受給するのに必要な期間を超えて保険料を支払った人に対して、何らかの通知を行うことを検討しているようです。

今月から、過払いの申出をした人に対しては過払い分の保険料の返還を開始しましたが、申出を前提とした対応自体を改めることとしました。しかし、現行のシステムを改善するには1年程度かかるため、実施されるのはまだ先になりそうです。

◆「ねんきん特別便」いまだに55万通が未着

上記のように、受給者や被保険者のための対策がいろいろと講じられています。

しかし、「宙に浮いた年金記録」の持ち主である可能性が非常に高い約1,030万人に送付された「ねんきん特別便」については、全体の約5.3%に相当する約55万通が未着となっているそうです。「年金記録問題」の収束にはまだまだ時間がかかりそうです。



今国会に提出されている主な労働関係改正法案

◆通常国会の会期は6月15日まで

ここでは、現在開会中の通常国会に提出されている、企業に影響を与えると思われる労働関係の改正法案についてみていきます。

◆中小企業にも障害者雇用納付金を義務化

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の一部を改正する法律案が提出されています。

主な内容は、現在は障害者の雇用者数が法定雇用率（1.8%）に満たない従業員「301人以上」企業に課されている納付金の支払義務を、順次「201人以上」、「101人以上」の企業へも拡大するという内容です。また、障害者雇用義務の対象となる労働者に、週の労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」も追加されることとされています。

この法案が可決されれば、2009年4月1日の施行予定です。ただし、納付金支払義務が課される企業の拡大については、「201人以上」へは2010年7月、「101人以上」へは2015年7月とされています。

◆「行動計画」提出義務付け企業を拡大へ

「ワークライフバランス」の実現に向けて、次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正案も今国会に提出されています。

従業員の子育てを支援する「仕事と育児の両立支援に関する行動計画」（一般事業主行動計画）の策定・届出を義務付ける対象企業を、現行の従業員「301人以上」の企業から「101人以上」の企業に拡大するのが主な内容です。この改正により、約4万2,000社が新たに策定・届出義務を負うことになると推計されています。また、「行動計画」の公表・従業員への周知も義務付けられるようになります（策定・届出義務のある事業主のみ）。

この改正法案自体の施行予定日は2009年4月1日となっていますが、「行動計画」の策定・届出義務付け企業の拡大は、2011年4月1日の予定です。

◆労働基準法の改正案

月の時間外労働が一定の時間を超えた場合に、高い割増賃金率を適用することなどを内容とする労働基準法の一部改正案も国会で審議中です。主な内容は以下の通りです。

- ・月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で労使協定で定める率とする（努力義務）。
- ・月の時間外労働時間が80時間を超えた場合の割増賃金については、5割増とする。

月の時間外労働が一定の時間を超えた場合に、高い割増賃金率を適用することなどを内容とする労働基準法の一部改正案も国会で審議中です。主な内容は以下の通りです。

- ・月の時間外労働時間が45時間を超え80時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で労使協定で定める率とする（努力義務）。
- ・月の時間外労働時間が80時間を超えた場合の割増賃金については、5割増とする。



〒235-0012

横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX 045(753)0632

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win&Happy」のために～



good partner

お問合せ無料

“基本の”



第1回 「休日」と「休暇」の違いは？

- ◆「休日」とは就業規則、労働契約で定められた**労働の義務の無い日**のこと。
- ◆「休暇」とは**労働の義務のある日に労働を免除する日**のこと。

「休日」は、原則として、毎週少なくとも1回、例外として4週に4日以上与えなければなりません。この休日を「法定休日」といいます。これ以外の、例えば週休2日制の場合の土曜日などは「法定外休日」といいます。

「法定休日」と「法定外休日」の違いは、その付与に法的な規制をうけるかどうかの違いであり、「法定休日」に休日出勤させる場合は36協定の締結を要し、3割5分増以上の割増賃金を支払わなければなりません。

「法定外休日」の場合は36協定の締結を必要とせず、1週間の法定労働時間を超える部分については2割5分増以上の割増賃金を支払えばよいことになります。(なお、この場合でも、法定労働時間を超える部分については、36協定の締結・労働基準監督署長への届出が必要になります。)

【事務所より一言】

今号より、「シリーズ いまさら聞けない“基本の基”」のコーナーをスタートしました。

私の周囲には「最近のニュースはよくわからない」という方がいらっしゃいます。

新聞記事などは、文章が短いこともあり、説明を省くことが多々あります。基礎知識がないと理解しがたいことは事実だと思います。そこで今後も労働・社会保険分野の用語等をなるべく噛み砕いて説明していきますので「へえ、そうなんだ」とか「へえ、そういう意味だったのか」という発見をしていただければ幸いです。

なお、すでに基礎知識をお持ちの方もお付き合いいただきたくお願いいたします。(忠)

6月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

