

NEW TOPICS

◆70歳以上の方の高額療養費の上限額が変わります
～平成30年8月診療分から～◆

高額療養費とは、1ヶ月(1日から月まで)にかかった医療費が高額になり、決められた上限額を超えた場合に、上限額を超えて支払った分を払い戻す制度です。

平成30年8月1日診療分から、70歳以上の方の高額療養費について、現役並み所得区分に係る区分の細分化と自己負担限度額(算定基準額)の引き上げが実施されます。なお、69歳以下の方の上限額は変更ありません。

【平成30年7月31日診療分まで】

| 被保険者の所得区分 | 自己負担限度額 | |
|---|--------------|--|
| | 外来 (個人ごと) | 外来・入院 (世帯) |
| ①現役並み所得者 (標準報酬月額28万円以上で高齢受給者証の負担割合が3割の方) | 57,600円 | 80,100円+(医療費-267,000円)×1% [多数該当: 44,400円] |
| ②一般所得者 (①および③以外の方) | 14,000円 | 57,600円 [多数該当: 44,400円] |
| ③低所得者 | II(※1) | 24,600円 |
| | I(※2) | 15,000円 |

【平成30年8月1日診療分から】

| 被保険者の所得区分 | 自己負担限度額 | |
|--|---|----------------------------|
| | 外来 (個人ごと) | 外来・入院 (世帯) |
| ①現役並みⅢ (標準報酬月額83万円以上で高齢受給者証の負担割合が3割の現方) | 252,600円+(総医療費-842,000円)×1% [多数該当: 140,100円] | |
| ②現役並みⅡ (標準報酬月額53万～79万円のみ高齢受給者証の負担割合が3割の方) | 167,400円+(総医療費-558,000円)×1% [多数該当: 93,000円] | |
| ③現役並みⅠ (標準報酬月額28万～50万円のみ高齢受給者証の負担割合が3割の方) | 80,100円+(総医療費-267,000円)×1% [多数該当: 44,400円] | |
| ④一般所得者 (①および③以外の方) | 18,000円 (年間上限14.4万円) | 57,600円 [多数該当: 44,400円] |
| ⑤低所得者 | II(※1) | 24,600円 |
| | I(※2) | 15,000円 |

[協会けんぽホームページより]

※1 被保険者が市区町村民税の非課税者等である場合

※2 被保険者とその扶養家族全ての方の収入から必要経費・控除額を除いた後の所得がない場合

注) 現役並み所得者に該当する場合は、市区町村民税が非課税等であっても現役並み所得者となる

◆『働き方改革関連法』概要をまとめました◆

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現などを旨とする「働き方改革関連法」が平成30年6月29日に可決、成立しました。

今月号では、時間外労働の上限規制の導入や、有給休暇取得の企業義務付け、正社員と非正規労働者の待遇の差をなくす「同一労働同一賃金」の適用等、働き方改革関連法の概要を別紙にまとめましたのでご確認ください。

今後、ガイドライン等で詳細が公表されましたら順次ご案内させていただきます。

◆平成30年度の最低賃金
全国加重平均で26円の引き上げを提示◆

平成30年7月26日に開催された第51回中央最低賃金審議会で、平成30年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申の取りまとめが行われ、その内容が厚生労働省から公表されました。

今年度の目安で示された引上げ額は、最高27円(東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、愛知)、最低23円で、全国加重平均では「26円」となっています。

(東京の場合は時給985円、神奈川では同983円)

目安額どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降で最高の引上げとなります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。(例年10月頃)

正式に決定されましたら改めてご案内します。

8月の社会保険と労務

◇社会保険料翌月引きの会社は、4月昇給(降給)者で7月の社会保険報酬月額変更届の該当者については、8月支給給与から社会保険料控除額を変更してください。

【お断り】この欄は、相談顧問契約のお客様を対象としています。労働・社会保険手続き、給与計算業務をご契約頂いているお客様につきましては、大部分が弊社で行わせて頂く業務になります。

編集後記

毎朝駅まで20分程度歩いているのでホームに着く頃には汗だくです。電車内では空調の風に当たる場所に行きたいのですがなかなかうまくいきません。

(暑がりだけどいつも乗るのは弱冷房車: 田中)

次ページに「働き方改革関連法」の概要一覧があります!



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

Tsukue & Partners Group

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>

【働き方改革関連法の概要】

机・加藤 社会保険労務士法人(2018.7.)

[1] 労働時間法制の見直し(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

| 項目 | 内容 | 施行時期 | 罰則 |
|----------------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| ① 残業時間の上限規制 | 〔現在〕 法律上は、特別条項付36協定を締結すれば残業時間の上限なし(行政指導のみ) 〔改正後〕 法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなる 【原則】月45時間、年360時間 【臨時的な特別な事情がある場合】原則の月45時間を超えるのは年間6ヶ月まで ◆年720時間以内 ◆単月100時間未満(休日労働含む) ◆複数月平均80時間以内(休日労働含む) 〔適用猶予の事業・業務〕※改正施行後5年後に上限規制を適用 ◆自動車運転の業務(適用後の上限時間は年960時間) ◆建設事業 ◆医師 | 大企業:2019年4月 中小企業:2020年4月 | 6か月以下の懲役または30万円以下の罰金 |
| ② 「勤務間インターバル制度」の導入促進(努力義務) | 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する ◆一定時間については法令上の定めはないため、具体的な時間は労使間で決める | 2019年4月 | なし |
| ③ 年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務付け) | 〔現在〕 労働者自ら申し出なければ年次取得不可 〔改正後〕 使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日間取得してもらう。 ◆取得義務が発生する対象労働者は付与日数が10日以上以上の労働者。 ◆付与日数が10日未満の労働者は対象外。 (例:週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の場合、10日未満の比例付与あり) ◆年休付与日が個人ごとに異なる場合、個人ごとに年間の期間を把握し、5日間取得させなければならない。 【会社による時季指定が不要の場合】 ◆労働者が1年に5日以上以上の年次有給休暇を自主的に取得している場合 ◆自主的に取得した年次有給休暇と計画的付与日数の合計が5日に達する場合 ◆自主的に年次有給休暇を2日取得した場合は、3日を時季指定し取得させればよい | 2019年4月 | 30万円以下の罰金 |
| ④ 月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げ | 〔現在〕 月60時間超の残業割増賃金率 大企業50%、中小企業25% 〔改正後〕 月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% (※中小企業の割増賃金率を引き上げ) ◆中小企業に設けられていた猶予措置を廃止 ※中小企業の定義…資本金または従業員数のいずれか一方が下記要件に該当すれば中小企業となる ・製造業その他 資本金額または出資総額が3億円以下、または常時使用する従業員数が300人以下 ・卸売業 資本金額または出資総額が1億円以下、または常時使用する従業員数が100人以下 ・サービス業 資本金額または出資総額が5千万円以下、または常時使用する従業員数が100人以下 ・小売業 資本金額または出資総額が5千万円以下、または常時使用する従業員数が50人以下 | 大企業:2010年4月 中小企業:2023年4月 | 30万円以下の罰金 |
| ⑤ 労働時間の客観的な把握(企業に義務付け) | 〔現在〕 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定。ただし、裁量労働制の適用者や管理監督者は対象外。 〔改正後〕 裁量労働制の適用者や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう義務付け。 ◆労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施できるようにする。 | 2019年4月 | なし |
| ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充 | 〔現在〕 労働時間の清算期間 1ヶ月 〔改正後〕 労働時間の清算期間 3ヶ月 (例)8月に働いた時間分を10月の休んだ分に振り替えができる ◆月残業45時間の場合(特別条項なし) 8月:法定労働時間総枠177時間 + 45 = 222時間 ⇒ 9月と10月で法定労働時間総枠より45時間分少なく働く ◆月残業60時間の場合(特別条項あり) 8月:法定労働時間総枠177時間 + 60 = 237時間 ⇒ 9月と10月で法定労働時間総枠より60時間分少なく働く | 2019年4月 | なし |
| ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設 | 高収入で専門知識を持った労働者について、本人の同意などを条件に労働時間規制から除外。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない。管理監督者は深夜割増手当は支払対象だが、高度プロフェッショナル制度の対象者となった場合は、深夜割増手当の支払対象外となる。 【制度導入要件】 ①労使委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置等を5分の4以上の多数で決議すること。 ②書面による本人の同意を得ること。 【新たな健康確保措置の設置】 ◆年間104日以上、かつ、4週4日以上以上の休日確保を義務付け ◆以下のいずれかの措置を義務付け(労使委員会で決議) ①インターバル規制 + 深夜業務の回数を制限(1ヶ月あたり) ②在社時間等の上限の設定(1ヶ月または3ヶ月あたり) ③1年につき、2週間連続の休暇取得(本人が希望する場合には1週間連続×2回でも可) ④臨時の健康診断の実施 ◆在社時間等が一定時間(1ヶ月あたり)を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施(義務・罰則付き/労働安全衛生法:50万円以下の罰金) 参考)面接指導等 ◆時間外・休日労働時間が1月あたり80時間超 → 労働者からの申出 → 面接指導または準ずる措置(努力義務) ◆時間外・休日労働時間が1月あたり100時間超 → 労働者からの申出 → 面接指導 (義務) 【対象者】 ◆対象は高度専門職のみ…高度の専門的知識を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務。具体的には省令で規定 ◆対象は希望する者のみ ◆対象は高所得者のみ…年収が平均給与額(厚労省:毎月勤労統計)の3倍を相当程度上回る水準であること(具体的な年収額は1,075万円を参考に省令で規定) | 2019年4月 | なし |
| ⑧ 産業医・産業保険機能の強化 | 従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け [1] 産業医の活動環境の整備 ◆事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならない。 ◆事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならない。 [2] 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正なルールの推進 | 2019年4月 | なし |

[2] 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 ~同一労働同一賃金~ (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

※パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変更

| 項目 | 内容 | 施行時期 | 罰則 |
|--|---|-----------------------------|----|
| ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備 〔1.パートタイム労働者・有期雇用労働者〕 | 正規雇用労働者(無期雇用正社員)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者)とを比較して、不合理な待遇差をなくすため、裁判の際に判断基準となる「均等待遇規定」「均等待遇規定」を有期・パート・派遣で統一的に整備 〔現在〕 「均等待遇規定」の内容 ①職務内容(業務の内容 + 責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止 (例)①②③の内容にバランスが取れていれば賃金額(時間単価)に差をつけても構わない 「均等待遇規定」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止 (例)①②が同じ場合は賃金額(時間単価)に差があっても構わない 「均等待遇規定」パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり 「均等待遇規定」パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし ※パートタイム労働者…フルタイムより短い者 / 有期雇用労働者…フルタイムの者も含む 〔改正後〕 ◆均等待遇規定の明確化 それぞれの待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化 (※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練等) ◆均等待遇規定 新たに有期雇用労働者も対象とする 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ 〔現在〕 ◆下記のいずれかを確保することを義務化 ①派遣先の労働者との均等・均等待遇 ②一定の要件を満たす労使協定による待遇 ◆派遣先事業主に、派遣元事業主が上記①②を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設 | 大企業:2020年4月 中小企業:2021年4月 | なし |
| ② 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を有期・パート・派遣で統一的に整備 ◆有期雇用労働者に対し、本人の待遇内容(※)及び決定に際しての考慮事項に関する説明義務(求められた場合)を創設 (※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練等) ◆パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務(求められた場合)を創設 ◆説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設 | 2019年4月 | なし |