

後期高齢者医療制度
- 新しい制度の概要について -

平成20年4月1日から後期高齢者医療制度が始まります。概要については以下の通りです。

新しい制度の被保険者

75歳以上の方(75歳の誕生日から資格取得)

65~74歳で一定の障害の状態にあることにつき広域連合の認定を受けた方(認定日から資格取得)

これらの方々、国民健康保険又は被用者保険の被保険者から脱退し、新たな制度に移行することになります。加入時には、1人1枚の後期高齢者医療被保険者証が交付されます。

医療給付の種類

医療給付の種類は、従来の老人保健及び国民健康保険において給付されていたものと、基本的に同じです。

患者の窓口負担

医療機関の窓口では、「従来の老人保健制度と同様、かかった費用の1割(現役並み所得者の方は3割)」を支払います。また窓口負担には、月ごとの上限額が設けられ、高額医療・高額介護合算制度の新設により、年ごとの上限額も設けられます。

保険料の負担

高齢者の方々も、全員負担能力に応じて保険料を負担することになります。これにより、これまで保険料負担のなかった被用者保険の被扶養者だった方も、保険料を負担することになりますが、平成20年の9月までは保険料を凍結し、平成21年3月までは9割軽減するとしています。

保険料の徴収方法

保険料は原則として年金から徴収されますが、以下の方は、納付書や口座振替等により納付します。

年金額が年額18万円未満の方

後期高齢者医療保険料と介護保険料を合わせた額が、年金額の2分の1を超える方

なお、詳細につきましては、各都道府県の広域連合又は市区町村へお問合せ下さい。

改正パートタイム労働法について
- パートタイム労働者の雇用環境の整備のために -

パートタイム労働者の雇用環境を整備するため、平成20年4月1日より短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)が改正されます。概要は以下のとおりとなっています。

労働条件の文書交付等

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて労働者を雇い入れる際には、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「賃金」等の労働条件を明示することが義務付けられています。改正パートタイム労働法ではこれらに加えて、特にトラブルになりやすい「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの事項を文書の交付等により明示することが義務化されます。

待遇の決定についての説明義務

パートタイム労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要であることから、パートタイム労働者から求められた場合、事業主は待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務化されます。

均衡のとれた待遇の確保の推進

パートタイム労働者の「職務の内容(業務の内容と責任の程度)」「人材活用の仕組みや運用等」「契約期間」といった働き方が通常の労働者と同じ状態である場合、賃金、教育訓練、福利厚生施設等の待遇について、差別的取扱いが禁止されます。

通常の労働者への転換の推進

通常の労働者を募集する場合にその募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する等、パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するための措置を講ずることが義務化されます。

苦情処理・紛争解決の援助

パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときには、事業所内の苦情処理制度や人事担当者、短時間雇用管理者が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

《 土曜 》

何事も努力の割には効果が上がらない場合と、逆に努力の割には思わぬ成果を獲得する場合があります。問題は「下降運」の時です。

例えば、意思決定した経営行動がことごとく失敗したり、思わぬトラブルに出会ったりすることが続くと、人は不運を嘆きます。

このような下降運の時期、大事なことは謙虚な気持ちを持って努力を続けることではないでしょうか。特に「謙虚さの欠如」と「自己への不自信」が危険です。例えば、「実力ではこちらが上なのに・・」。「今はどんなに努力しても不運に見舞われるのではないかな」などの態度です。

景気全体にも上昇運と下降運があります。上昇運の時、力不足に気が付かず安住してしまい勝ちです。下降運になってからそれに気付くのです。

