

宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

ご連絡先：〒903-0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp



仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「国の数だけ流儀がある。」

ゼノビオス『諺』(前2世紀)ギリシア より

人というものは、自分の尺度で相手を計りたがるものであり、自分の判断でことの善悪を決めたるものです。

ビジネスの場でも「あの担当者はだめだ。」「あの会社は変だ。」「あれではうまくいかない。」等々の言葉が出てきます。あなたも一度ならずは言ったことがあるはずです。

しかし、その会社にはその会社の、その人にはその人の「流儀」というものが必ずあるはずですから、それを理解する前に「否定」しては何事も始まりません。それ以上に「否定」から入る「相互理解」はこの世にはありえるものではないのです。

「自分の殻(会社)」以外は認めない、という人のスタイルは実に狭く、ある意味では見苦しいものでもあります。そういった社員がいる会社も大括りにすれば同じです。

さて、あなたは「他人の流儀は認められない」人なのでしょうか？それとも「異文化は異文化として認める」人なのでしょうか。

それでは今月の事務所便りをお届けします。

診療報酬の「定額制」を導入へ

◆75歳以上の外来患者も対象に

厚生労働省は、75歳以上のお年寄りの外来診療について、医師の治療を1カ月に何回受けても医療機関に支払われる診療報酬を一定にする「定額

制」を導引する方針を固めました。寝たきりの在宅患者への往診など高齢者向け医療の一部ですすでに定額制が導入されていますが、これを外来医療へと拡大して医療費の抑制を図る考えです。

2004年度の75歳以上の医療費は9兆214億円で、医療費全体の28%を占めますが、高齢者に対し必要度の高くない医療が過剰に行われているとの指摘もあります。

こういった現状を改善する狙いの「定額制」ですが、患者の受診機会の制限につながる可能性や、医療機関がコストを下げようと必要な医療まで行わなくなる危険性もあり、今後、適用する疾病の範囲や条件を慎重に検討する方針です。

◆「定額制」を診療報酬体系の基本方針の柱に

2006年の医療改革で、75歳以上を対象にした保険制度を2008年度に創設することが決まっており、外来診療の定額制導入はその柱となります。厚生労働省は2007年3月までに診療報酬体系の基本方針を出す予定で、社会保障審議会の特別部会で1月から本格的に検討を始める予定です。

患者は高血圧や心臓病、関節障害など特定の慢性疾患の医療機関をあらかじめ選びます。そこで一定回数以上受診すると、それ以上は何度受診して投薬や検査を受けても医療機関が健保組合から受け取る報酬は定額とされる方法などが検討される見込みです。

◆現在の診療報酬の問題点

現在の診療報酬は個別の診察や検査、投薬について細かく料金が設定され、それを積み上げて治療費が決まる「出来高払い」が基本です。患者に多くの治療を行うほど医療機関の収入が上がる仕組みで、高齢者の外来医療では「過剰な診療で医

療費の増加や病院・診療所のサロン化を招いている」との指摘もあります。

民の不安を和らげる方向をとっていくようです。

厚生年金保険料の上限引上げを検討

◆安定した給付を目指す

社会保障審議会年金部会は、公的年金制度の改正に向けた議論を開始しました。

少子・高齢化が年金財政に与える影響を検証し、年金給付の安定を図るため、保険料体系や加入対象者などについて幅広く見直しが見込まれることとなります。

◆検討される課題

課題の1つとして、厚生年金保険料の上限引上げが挙げられています。

現在、厚生年金保険料は月収に応じて最高30等級（標準報酬額62万円）となっています。これ以上月収があったとしても、それ以上の保険料は徴収されません。この等級の上限を引き上げることによって、高所得者からの保険料徴収を増やし年金財源の増収を見込んでいます。

また、現在、働いていて一定以上の収入のある高齢者を対象として、年金給付を減らす制度がありますが、その対象者を増やしたり、働いている間は給付を止めたりすることによって給付を抑制する案も検討課題として挙げられています。

その他、国民年金加入年齢の見直しも検討課題となっています。現在は20歳から59歳までとなっている加入年齢を25歳から64歳に引き上げる案なども検討されています。

◆財政の確保

これらの制度変更により財政の安定化を図る理由は、2004年度の年金改革で5年ごとに保険料と給付額を改正する仕組みがなくなったことにあります。少子高齢化の進展具合に合わせて自動的に給付を抑制する代わりに、保険料の引上げスケジュールは原則として変更しないことになっています。

しかし、2004年度の年金改革で給付等の試算をした数字のベースは、50年後の合計特殊出生率（1人の女性が生涯に生むとされる子供の数）を「1.39」としていましたが、最近の新しい推計人口では、「1.26」にまで落ち込んでいますので、出生率や賃金上昇など最近の傾向を反映した年金財政の試算を発表し、年金財政の健全化を進め、国

「働く意欲」が強い50代

◆50代の7割が「60歳以降も仕事を続けたい」

50代の約7割が60歳以降も仕事を続けたいと考えていることが、厚生労働省が行った「中高年者縦断調査」でわかりました。定年を間近にした団塊の世代をはじめ、中高年齢層の働くことへの意欲は強く、64歳ぐらいまでは働いて得た収入で生計を立てていこうと考える傾向が強いようです。

厚生労働省は「年金への不安があるのか背景を分析する必要がある」としています。

◆中高年者縦断調査とは？

「中高年者縦断調査」は、今後の高齢者施策を計画するうえでの資料を得ることを目的に、毎年同じ人を追跡調査し、変化の過程を継続的に観察することで結果を施策に反映させるといいます。

調査では、昨年11月現在の50～59歳を対象に健康、就業、社会活動についての状況や考え方についてアンケートを行いました。40,877人を無作為に抽出して33,815人（内訳は男性16,415人、女性17,400人）から回答を得ました。

◆「可能な限り仕事をしたい」が6割以上

「60歳以降の仕事の希望」項目では、仕事を「60歳以降も続けたい」と考えているのは全体の70.9%で、男性が82.1%、女性が60.4%でした。

また、「いつまで仕事をしたいか」という点については「可能な限り仕事をしたい」と考えているのは男性が61.6%、女性は68.1%という結果になりました。具体的な年数を示した者の中では「65歳まで」が最も多く20.8%となっています。

「60歳以降の生活のまかない方」では、64歳までは「仕事の収入で生計を立てたい」と答えたのが66.9%だったのに対し、「公的年金でまかなう」としたのは32.1%にとどまりました。

◆健康状態は「良い」が8割

「現在の健康状態」項目では「どちらかといえば良い」が41.7%と最も多く、次いで「良い」が31.1%で、約8割近くの人が健康であるという認識をもっていることがわかりました。

年齢別にみると、男女ともに「悪い」の割合は「50～54歳」に比べ「55歳～59歳」のほうが高くなっており、年齢とともに健康状態への不安が

高まる人が多いようです。

定期健康診断の受診は個人の自由!?

◆定期健康診断は受けないとダメ?

会社員が忙しさにかまけて、勤務先の会社で年1回実施している定期健康診断を受けなかったところ、「受診を拒否すると減給などの処分もあり得る」と会社側から言われました。定期健康診断を受けるかどうかは個人の自由ではないのでしょうか。

◆事業者には「実施義務」、労働者には「受診義務」

労働安全衛生法 66 条は、企業の健康診断について事業者には実施を、労働者には受診を義務付けています。

(労働安全衛生法で定められている定期健康診断の主な項目)

1. 既往歴および業務歴の調査
2. 身長、体重、視力、聴力の検査
3. 胸部エックス線検査および肝機能検査
4. 尿検査
5. 貧血検査、血中脂質検査、血糖検査

※本人の承諾なしに法定検査項目以外の検査をすると、プライバシー侵害が問われることもあります。

◆拒否なら懲戒処分も可能

労働安全衛生法は労働者に対する罰則規定は設けていませんが、事業者や産業医が再三受診を促しても強硬に拒否した場合、事業者はその労働者を懲戒処分にもすることも可能です。具体的には、出勤停止未満の処分が一般的で、けん責や戒告、重ければ減給になる可能性もあります。

懲戒処分にするかどうかの裁量は事業者側にありますが、衛生や健康問題に特別配慮すべき職場以外では、健康な労働者が定期健康診断を受診しなかったという理由だけで、雇い主が処分した事例はほとんどありません。しかし、業務に支障をきたすような症状が出ているのに、会社からの受診命令を拒んだ場合は、健康回復努力義務違反とみなされる場合もあります。

労働安全衛生法 66 条 5 項は、事業者が指定した医師の健康診断を受けることを望まない場合は、他の医師の診断を受け、結果を証明する書面を会社に提出してもよいとしています。しかし、労働

者が選択した医療機関の受診結果について事業者が疑問を持つ合理的理由がある場合は例外とされています。

定期健康診断のポイントは、①事業者には健康診断の実施義務、労働者には受診義務があること、②受診拒否は健康回復努力義務違反になる場合もあることだといえます。

会社員の出張が増加している!?

◆ITの発展は出張を増やす?

先日、「会社員の出張が増加傾向にある」との記事が新聞に掲載されていました。出張増加の背景には、景気回復で企業活動が活発になったためだけでなく、IT（情報技術）の進歩が出張を増やしているといった面もあるようです。

◆鉄道やホテルのビジネスの利用客が増加

昨年4～10月の新幹線や特急などの輸送客数は前々年同期に比べ増加しており、旅客数のうち半数以上を出張などのビジネス需要が占めており、輸送客数の増加はビジネス客の貢献が大きいといえます。

新幹線の4～10月の総輸送客数は前々年同期に比べわずかな伸びなのに対し、ビジネス需要が多い回数券の伸び率は倍以上で、また大半がビジネス需要であるグリーン車の平均乗車率も上昇しています。

出張客をターゲットにしたビジネスホテルの開業も相次いでおり、あるビジネスホテルは今年4月からの2年間で、東京都心部に4カ所を新規にオープンする予定だそうです。

◆ITの進展で商機が広がる

かつては、「IT化が進めば、テレビ会議などで要件を済ませることができるため、わざわざ出張しなくてもよくなる」といわれたこともありましたが、現実にはむしろ出張の増加につながっているようです。IT化で情報が得やすくなり、これまで知らなかった企業や見本市に出かける機会が増えていることなどが背景にあるようです。

ITの進歩によって情報の獲得や発信が容易になり、企業の接点が増えた結果、新しいビジネスチャンスも増加したといえるでしょう。

◆コスト管理は厳しく

出張が増えているとはいえ、バブル期とは異な

り企業のコスト管理は厳しいようです。」旅行会社に出張のチケット手配を一任するなど、コストを減らしながらも出張の回数は維持しようとするところも多いようです。

ITの進歩は、意外にも忙しいビジネスマンを一段と多忙にしているようです。

行列のできる労働相談所

給与計算のミスで多く払いすぎた。
翌月差し引くことは問題ないか。

<< 回答 >>

● 本人に配慮した控除を行うこと

<< 解説 >>

労基法では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」として、賃金支払いの原則を定めています。そのため賃金は、全額を払うことが原則で、一部でも控除して支払うことはできません。しかし、

- (1) 欠勤、遅刻、早退など不就労時間を控除して支払うこと
- (2) 賃金の一部を前払いした場合に、その分を控除して支払うこと
- (3) ストライキなどのため前月分が過払いとなった場合に当月清算すること
- (4) 賃金計算の端数を四捨五入して処理すること
- (5) 法令に定めのある所得税や社会保険料を控除して支払うこと

については控除できることになっています。

賃金計算は常に正確性が要求されますが、計算にまったくミスがないということも考えにくいです。そこで、「計算ミスによる過誤払い分は、翌月の賃金で清算する」という労使協定を締結することで、それに従って清算できることとなります。

もっとも、このような賃金控除協定書がなくても、行政解釈では「前月分の過払い分の賃金を次の月で清算する程度のこと、賃金の計算に関するものだから、賃金の全額払いの原則には違反しない」として、過払い分の賃金控除は賃金を計算

する方法の問題であり、全額払いの原則が禁止している控除ではないとしています。

◆ 精算額が大きい場合は 2~3 回に分割して差し引く

ただし、賃金の計算に関することであれば、どのような場合でも清算ができるとは限りません。次のことを考慮して行う必要があります。

- (1) 過誤払いのあった月と清算する月が接着(過払後2~3カ月の間)していること。
- (2) 労働者の経済生活を不安定にさせないよう多額な控除としないこと。
- (3) 過誤払いの控除について、あらかじめ労働者に予告しておくこと。

以上のことから、過払いによる清算は本人に連絡し、過払い後2~3カ月の間で、清算額が大きい場合は2~3回に分割するなどの配慮を行うことが必要になります。

※ 根拠条文：労基法第24条、

昭和23.9.14基発第1357号

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「西施にも醜(しゅう)なる所あり。」

『淮南子(えなんじ)』説山(せつざん) 訓 より

絶世の美人といわれた西施でも良く見れば醜いところがあるように、どんな賢者でも抜かったところがあり、どんな凡人にも取り柄がある、という諺です。

淮南子の作者である漢の劉安(りゅうあん)はこの例えを引き「だから滅んだ国であっても学ぶべき美点があり、どんなに治まって見える国の法令にも落ち度がある。」と説き、全ての事柄に学ぶことの大切さを訴えました。

世の中の人には「あの会社は大会社だから間違ったことはいわない。」「お上のいうことだから間違いはない。」「あんな小さい会社の言うことに価値はない。」といった、間違った偏見を持つ場合が多いのです。これはひとえに「自分の見る目がない」ということとなります。

自分の見る目を育てるためには、まず何よりも「自分が判断力を持つ。」ということが大切です。まちがった判断力を持ってしまうと一生の不覚ですけどね。