

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「全世代型社会保障改革の方針」を閣議決定

75歳以上の医療に2割負担導入へ

昨年12月、全世代型社会保障検討会議の最終報告「全世代型社会保障改革の方針」が閣議決定されました。2019年12月の中間報告では年金や労働に関して、今回の最終報告では少子化対策、医療に関する改革がまとめられました。

少子化対策では、①不妊治療の保険適用、②待機児童の解消、③男性の育児休業取得促進等、医療では、①医療提供体制の改革、②後期高齢者の自己負担割合の見直し、③紹介状なしの大病院外来受診時の定額負担拡大等がそれぞれ盛り込まれ、総じて現役世代の負担に配慮し、高齢者に負担を求める内容になったといえます。

焦点となった後期高齢者（75歳以

上）の医療費の自己負担割合の見直しにも、一応の決着がつけられました。

現在の1割負担から2割負担となるのは、すでに現役並み所得者として3割負担となっている人を除いて、課税所得28万円以上で、単身世帯で年収200万円以上（複数世帯で320万円以上）の後期高齢者で、対象者は370万人となります。実施時期は2022年度後半で、施行後3年間は、1カ月の負担増を最大でも3000円に収まるよう経過措置が導入される見通しです。

2022年度以降、団塊の世代が後期高齢者医療制度に移行するため、後期高齢者支援金（現役世代からの支援金）の急増が見込まれます。今回の自己負担割合の見直しにより、

2025年度の後期高齢者支援金は840億円（現役世代一人当たり年800円）削減されるものの、焼け石に水と評する研究者もいます。後期高齢者は団塊の世代が75歳以上になる2025年まで急増し、その後、横ばいとなるものの、その間も少子化の影響で現役世代はますます減少していくためです。

全世代型社会保障検討会議での議論は、当初から税制改正等を前提としないものとしてきましたが、持続可能な社会保障制度を目指すのであれば、やはりその裏付けとなる税制改正等と一体的な議論が必要になるといえるのではないのでしょうか。

2021

3

同一労働同一賃金(基本給②)

知って得する



「働き方改革」の実務

賃金の最も重要な構成要素である基本給は、正社員と非正規社員とで決定基準が異なるケースも多いことから、その均等・均衡待遇を図ることが難しい項目でもあります。今回は、そうした基本給項目への対応として、厚労省が示している職務評価のアプローチについて紹介します。

下表の例であれば、AもBも合計ポイントは22ですから、職務全体の大きさは同じということになります。

次に、AとBの賃金を比較しますが、そこで考慮する必要があるのが「人材活用の仕組みや運用等」の違いです。AとBとで、配置転換や転居を伴う転勤突発的な残業などへの対応の違いがあれば、賃金単価の算出において「活用係数」を設定します。活用係数は、正規・非正規で全く同じ場合は1・0とし、

(例) 非正規社員と正社員の職務の大きさ

評価項目	ウエイト	A (非正規社員)		B (正社員)	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	2	2
③専門性	2	3	6	2	4
④裁量性	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	2	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	1	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	2	2	4	2	4
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1
合 計			22		22

厚生労働省が示している職務(役割)評価は、職務内容を構成要素ごとに点数化し、その合計点数で職務(役割)の大きさを評価するものです。評価は、下表のとおり「評価項目」「ウエイト」「スケール」の三要素から構成されています。

「評価項目」では、職務内容について8つの構成要素(①人材代替性、②革新性、③専門性、④裁量性、⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)、⑥対人関係の複雑さ(部門内)、⑦問題解決の困難度、⑧経営への影響度)から職務の大きさを測定します。「ウエイト」

「評価項目」「ウエイト」「スケール」の三要素で構成

付ける際の尺度で、難度等順に5～1で評価します。

評価項目別のポイントは、「ウエイト」×「スケール」で計算し、各人の構成要素の総合計ポイントを出します。

その違いに応じて従業員の納得が得られる合理的な係数(1未満)を決めます。

Bが月給制であれば時間当たり基本給を算出した上で、これに「活用係数」を乗じてAと比較す

る賃金単価とします。Aが時間給であればその額と比較すればよいことになります。AとBは職務全体の大きさが同じですから、時間当たりの賃金単価に差がなければ均衡待遇が図られているというようになります。

ここでは大筋の考え方を紹介しただけですので、詳しくは、厚労省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」を参照ください。