

関島事務所便り

労働保険・社会保険・労務管理・許認可申請

〒125 - 0041 東京都葛飾区東金町 2 - 7 - 1 3
電話 : 03 - 3609 - 7668
FAX : 03 - 3609 - 0404
e-mail: sekijima4@ybb.ne.jp



2006年7月号

<ニコチンパッチも保険適用へ>

◆職場における喫煙対策の実施状況

厚生労働省は、平成17年度の職場における喫煙対策の調査結果を発表しました。調査結果では、以下のことが指摘されています。

- ① 受動喫煙による健康障害について、ほとんどの事業場で認識されている。
- ② 喫煙対策に取り組んでいる事業場の割合が増加しており、中でも「全館禁煙」としている事業場の割合が増加している。
- ③ 今後の方針として、多くの事業場が「全館禁煙」、「喫煙に関する教育を行う」、または「禁煙サポート等により喫煙者率を低下させる」ことを計画・検討している。

また、喫煙対策に取り組んでいない事業場では、「喫煙場所を設けるスペースがない」など、喫煙対策を講じる上での問題点が明らかとなっています。

◆禁煙治療の保険適用につづき

4月の診療報酬改定で、ニコチン依存症患者の禁煙治療が医療保険の対象になりましたが、「ニコチンパッチ」が保険適用外だったため、パッチを使用した場合には禁煙

指導を含めてすべての治療代が患者の自己負担となってしまう、患者から不満の声が上がっていました。

近く、医薬品の保険適用の可否を検討する中央社会保険医療協議会（中医協）が開かれ、保険適用の手続きが進められることとなっています。

◆「ニコチンパッチ」とは

「ニコチンパッチ」（ニコチネルTTS）は、平成11年に認可された医薬品です。ニコチン含有量の違いにより3種類あり、値段は14枚で約5,000円～6,000円程度となっています。貼付後のニコチン血中濃度は、貼付後7～24時間でピークになり、約1時間に1本たばこを吸った場合とほぼ同等になります。

標準的な使用法は、1日1枚ずつ8週間貼付し、使用をやめます。この間にかかる費用は、標準的な仕様量の場合で22,785円（薬代のみ、この他指導料が別途必要）です。

国民年金保険料の新しい免除制度がスタート

◆7月1月から始まる新たな制度

国民年金の保険料を納めやすくするために、この7月から新たな制度がスタートします。この制度は、所得に応じて保険料を軽減する仕組みですが、果たして、現在問題となっている「保険料未納問題」に対する有効な手立てとなるのでしょうか。

◆従来の免除制度

保険料の免除制度は、自営業者等の国民年金第一号被保険者に設けられた制度です。従来の免除（猶予）制度には、「全額免除」、「半額免除」、「学生の保険料の納付特例」、「30歳未満の保険料納付猶予」の4つがありました。

7月からは、「4分の3免除」と「4分の1免除」の新しい免除制度が加わります。

◆所得基準はどうなっているか

免除を受けることができるかどうかは、前年の年収から必要経費を差し引いた「所得」により決まります。「4分の3免除」に該当するには、所得が「78万円＋扶養親族等控除額＋社会保険料控除額等」以下であること、「4分の1免除」に該当するには、所得が「158万円＋扶養親族等控除額＋社会保険料控除額等」以下であることが必要となります。

しかし、この基準だけでは判断しづらいため、社会保険庁では、世帯累計別に次の

ような所得の目安をつくっています。

◆免除の世帯構成別所得基準の「目安」

○4人世帯の場合（夫婦と子供2人）

162万円（全額免除）、

230万円（1/4納付）、

282万円（1/2納付）、

335万円（3/4納付）

○2人世帯の場合（夫婦）

92万円（全額免除）、

142万円（1/4納付）、

195万円（1/2納付）、

247万円（3/4納付）

○1人世帯の場合（単身）

57万円（全額免除）、

93万円（1/4納付）、

141万円（1/2納付）、

189万円（3/4納付）

複数人数の世帯は、夫か妻のどちらかのみに所得がある場合で、子供は16歳未満の場合となります。控除額は世帯によって異なるため、これはあくまでも「目安」です。

◆申請は毎年必要

この申請免除は毎年申請しなければその資格を失うこととなります。学生の納付猶予制度と同様、所得条件を満たしていても毎年申請しなければ適用されません。

介護保険の「生活援助」が認められない！？

◆「生活援助」が認められない

介護保険サービスでヘルパーが行う「生活援助」（掃除や買い物、調理、洗濯など日常生活を支える介護サービス）を、「要介護でない元気な同居家族がいる」という理由で認めない自治体が出てきています。

この対応に対し、利用者のケアプランを作成するケアマネジャーたちの間では、「高齢者夫婦などでは同居家族が介護をできるとは限らない」と、戸惑いが広がっています。

◆利用者増で税負担が拡大

介護保険制度は、要介護状態でも自宅暮らしを続けられるように、介護サービスを利用し、介護家族からの開放を目指した制度です。家族構成や収入と関係なく、要介護者個人の状態に応じてサービスを自由に使える仕組みのはずでしたが、利用者増加による税負担が予想以上に拡大したため、厚生労働省はサービスの抑制を図っています。

本来、個々のサービス利用の適合性はケアマネジャーが判断すべきものであるはずが、自治体によっては「行き過ぎ」ともとれる介入を始めるところも出てきているようです。

◆自治体側の考えは

自治体側は「厚生労働省による介護費用の適正化事業に対応させている」と主張し

ています。厚生労働省の適正化事業は、サービス量を抑えるために運営基準を厳格に指導しようと、2003年から始まり、説明会などで生活援助サービスの利用について厳しい方針を強調してきました。これを聞いたケアマネジャーたちが、「自主規制」に走り、ケアプランの変更を始めるようになりました。

厚生労働省は、介護保険の導入時から「同居者規制」を打ち出しており、生活援助の対象者として、①単身者である、②同居家族に疾病か障害がある、③その他やむを得ない状況にあるという3条件を挙げていました。全国的には、③と判断してケアプランを作成するケアマネジャーが多くみられましたが、現在では③の条件を狭める自治体が増えてきたようです。

◆サービス会社の反応は

自治体から「NO!」と説明され、生活援助を身体介護に切り替えてサービスを継続する大手の介護サービス会社もあります。利用者と一緒に買い物や掃除をすれば、「見守りの援助」として身体介護に入るからです。「身体介護」に変えると、1割負担額は約2倍になり、総費用も増えてしまいます。しかし自治体の中にはこの身体介護も規制する動きがあるようです。

介護保険制度の改定で市町村へ権限が移り行く中でも、本来の制度趣旨を見つめた運営が望まれます。

<単身赴任先と自宅間も通勤災害に>

◆通勤災害の対象が拡大

今年4月1日に施行された改正労災保険法により、単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居との間の移動中の災害について、業務との関連性を有するものについては通勤災害の対象となりました。それでは、近距離の転勤による単身赴任の場合も通勤災害の対象となるのでしょうか。

◆改正法の内容

今回の改正では、住居と就業の場所との往復に先行し、または後続する住居間の移動についても、通勤災害制度の対象とされました。転任に伴い、当該転任の直前の住居と就業の場所との間を日々往復することが当該往復の距離等を考慮して困難となったため住居を移転し、同居していた配偶者、子、要介護状態にある親族とやむを得ない事情により別居している労働者であることを満たす者による移動が対象とされたものです。

◆「通勤が困難な場合」とは

では、同一県内での転勤はどう判断するのでしょうか。前述した「距離等を考慮して困難」の判断について、通達では、「その経路について、徒歩による測定距離や鉄道事業法に規定する鉄道運送事業者の調べに係る鉄道旅客運賃算出表に掲げる距離等を組み合わせた距離が60キロメートル以上の場合、または、60キロメートル未満であっても、移動方法、移動時間、交通機関の状況等から判断して60キロメートル以上の場合に相当する程度に通勤が困難である場合」とされています。

◆実態に即した判断

つまり、単身赴任者に係る「通勤が困難」の判断については、転勤直前の住居と転勤先の就業場所との距離が、原則60キロメートル以上である

ことが必要となります。したがって、同一県内での転勤であっても、転勤前住居から転勤先の職場の距離が60キロメートル以上あれば通勤が困難と認められ、その移動が就業に関して行われているものであれば、住居間の移動は通勤災害の対象となります。

一方、他県への転勤であっても、通勤が困難とは認められず、住居間の移動は通勤災害の対象とならない場合もあり、実態に即した形で判断されることとなります。

トピックス

ケンタッキーにも労組 マクドナルドに続き

共同通信によると、日本ケンタッキー・フライド・チキン（KFC）の店長らが同社で初となる労働組合を結成したことが6月22日、分かった。外食業界では先月、日本マクドナルドに初の労組ができたばかり。ほかの外食企業にも影響が広がる可能性がある。労組の組合員は約20人。今後、正社員約1000人に加入を呼び掛ける。6月21日に労働条件の向上などを求める要求書を会社側に提出した。これに対しKFCは「真摯（しんし）に要求を受け止め、誠意をもって対応していきたい」としている。

成果給与合理的／東京高裁が初判断

共同通信によると、給与制度が実質年功序列型から成果主義型に変更され、降格・減給した企業の社員が減給分支払いなどを求めた訴訟の控訴審判決が6月22日、東京高裁であった。裁判長は「制度変更には高度な必要性があり、内容に合理性がある」として原告勝訴の一審横浜地裁川崎支部判決を取り消し、請求を棄却した。