

病院事務管理職のスキル向上研修

日 時：平成27年 2月 20日（金）
16：15～17：15

参加者：80名

場 所：医療法人内研修会場（熊本市）

講 師：上田 正順



本勉強会では、医療法人で働く事務管理職の皆様が、日常の労務管理に必要とされる法制度の基礎知識や、最近増加しつつあるメンタルヘルス不調職員への対応方法など、管理職に必要な労務管理のスキルを対応事例など交えながら学んで頂きました。

また、部下・後輩を指導していく上で必要となるコミュニケーションスキルや上司として期待される役割など、これから法人組織が発展するための鍵となる人材育成の重要性についてもお話させて頂きました。

参加されている
管理職の方々の中
からも、大型化する
医療法人にとっては、



管理職の人材育成はとても重要であることや、システム管理をする上でも、部下の成長や能力開発が必要だと感じているという声がありました。

ブレインスターでは今後も、医療福祉系の管理職・指導職の人材育成を行い、福祉全体の発展に貢献していきたいと思っています。



厚生労働省が高度プロフェッショナル制度、年休取得促進案などを提示

厚生労働省は、本年2月6日、労働政策審議会労働条件分科会で「今後の労働時間法制等の在り方について」報告書案を提示しました。この報告に基づき、労働基準法等の改正法案を作成し、平成28年4月からの実施を目指し、国会で審議するとのことです。



今後の労働時間法制等の在り方について（報告書案）の主要事項

1. 中小企業の残業代の引き上げ

中小企業における月60時間超の時間外労働に対する法定の割増賃金率を、現在の25%から大企業と同水準の50%に引き上げる（この改正は、他の改正より3年遅れの平成31年4月から実施予定）。

2. 年休の取得促進

年5日以上の子休取得が確実に進む仕組みを導入する。

3. フレックスタイム制の清算期間の上限の延長

清算期間の上限を現行の1か月から3か月に延長する。ただし、1か月の労働時間が1週間当たり50時間を超えたときは割増賃金の支払い対象とする。

4. 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）

① 対象業務

「高度の専門的知識等を要する」とともに、「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」などの性質を満たすもの。具体的には、金融商品の開発やディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務などの業務を提示。

② 対象労働者

- ・書面による合意に基づく職務の範囲内で労働する者
- ・平均給与額の3倍を相当程度上回ること（具体的な年収額は、有期雇用契約期間の例外対象となる、高度な専門的知識等を有する労働者（1,075万円）を参考とする）



③ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置等

事業場の内外で働いた合計の「健康管理時間」を把握しこれに基づいて措置を講じる。

⑦ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置として、労使委員会の

5分の4以上の決議より、以下a～cのいずれかを講じることを制度導入要件とする。

- a 24時間について継続して一定以上の休息時間を与える（勤務間インターバル規制）ものとし、かつ、1か月の深夜業は省令で定める回数以内とする
- b 健康管理時間が1か月または3か月につき一定の時間を超えないこととする
- c 4週を通じ4日以上かつ1年を通じ104日以上の子休を与える

- ⑧ 健康管理時間が週40時間を超え、その超えた時間が月当たり100時間を超えた労働者については医師による面接指導を義務付け、これに違反した場合は罰則を適用する。

経理実務が変わる！

税務関係書類のスキナ保存適用の緩和

スキナ保存制度の概要

現在、税務署長の承認を受けた者は、国税関係書類について、一定の要件に従い、スキナにより記録された電磁的記録を保存することをもって、当該国税関係書類の保存に代えることができるとされています。

平成 17 年度に創設されたこの制度は、見積書や注文書といった一般書類をはじめ、納品書や約束手形、資金移動等直結書類、契約書・領収書といった重要書類（3 万円未満）をスキナ等で記録し電磁的に保存することが可能というものです。

しかし、平成 25 年までの承認件数は 133 件と、まだ一部でしか導入されていません。



改正で適用要件が大幅に緩和

平成 27 年度の税制改正により、次の見直しが行われました。

- ・適正な事務処理を実施することを条件に、重要書類（契約書・領収書）の金額基準の廃止（現行 3 万円未満）
- ・重要書類について、業務処理後の関係帳簿の電子保存の承認要件の廃止
- ・入力者等に関する情報の保存や電子署名の要件の廃止
- ・重要書類以外の書類について、書類の大きさに関する情報の保存の不要、グレースケール（白黒）での保存可能

また、今回の改正で、国税関係書類だけでなく、地方税関係書類の電子的保存も可能になりました。

実務における留意点

改正後の制度は、本年 9 月 30 日以後に行う承認申請について適用になりますが、その 3 カ月前に税務署（地方税については地方団体の長）に申請書を提出する必要があります。

本改正は、電子保存によるコスト削減や事務の簡略化を図る観点から見直しが行われました。適用要件が緩和されることで、今後は、電子保存が標準になるのではとも言われています。

今後、各コピー機器会社等から、新機能を掲載した商品が続々と出てくると考えられますので、自社に合った機器をじっくり選定し、効率的で正しい実務ができることを期待しましょう。

高齢者の雇用状況はどうなっている？ 「60 代の雇用・生活調査」より

60 代男性の就業が増加

平成 25 年度の改正高齢者雇用安定法施行により、高齢者に対する雇用確保措置が企業に求められているところですが、この度、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が「60 代の雇用・生活調査」の結果を公表しました。

平成 21 年の調査と比べると、男性高齢者の就業について、以下のような結果がみられたそうです（55 歳時に雇用者であった人の数を 100 として数値化）。

- ・65 ～ 69 歳層における定年後継続雇用の割合の上昇（約 17 ↓ 24）
- ・定年後に無業であった割合の低下（60 ～ 64 歳層：約 18 ↓ 13）
- ・65 ～ 69 歳層：約 28 ↓ 約 18）
- ・65 ～ 69 歳層で 55 歳時と同じ会社で勤務している割合の上昇（約 6 ↓ 約 11）

賃金の変化と会社の説明対応

また、定年後雇用継続の前後では、8 割程度は職業（大分類）に変化はなかったとしています。

一方、仕事の内容については、責任の重さが「変わった」とする人が約 36 %、「変わっていない」とする人が約 50 %でした。

雇用継続の前後で賃金が「減少した」とする人は 8 割程度に上り、賃金減少幅は 2 ～ 5 割が過半数を占めています。

賃金低下に関する会社からの説明の有無等（複数回答）については、「特に説明はなかった」が約 27 %、説明があった場合の内容としては「雇用確保のために再雇用するのだから賃金低下は理解してほしい」が約 37 %で最も多く、「在職老齢年金や高齢雇用継続給付が出るので収入は変わらない」（約 17 %）が続いています。



高齢者の就業意欲は高い

60 歳を過ぎても会社勤めをする人は、今後ますます増えてくることが予想されます。

上記の調査では、現在 60 ～ 64 歳層で仕事をしている人に 65 歳以降に仕事をすることを意向を尋ねたところ、「仕事はしたくない／仕事からは引退するつもり」と回答した人は 1 割程度にとどまったそうです。経済的理由等により、高齢になっても就業意欲を持っている層は少なくないと言えます。

高齢社員の雇用や生活にまつわる状況を見極めながら、引き続き企業も今後の対応を考えていく必要があります。



365 日の誕生花・花言葉

3 月 6 日



アネモネ

花言葉：はかない恋

自生地の一つであるパレスチナから十字軍の土産としてヨーロッパに導入されました。その後 15 ～ 18 世紀にかけてイギリスとオランダで盛んに育種が行われ、多くの品種が作り出されました。

BrainStar
株式会社 ブレインスター
代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL: 096-211-6055 FAX: 096-211-6065
URL: <http://brainstar.jp>

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などでは、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

このことについて、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が高い水準で推移していることや、平成26年10月23日に男女雇用機会均等法の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達（行政解釈）が改正され、必要な項目が追加されました。



妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する通達の概要



平成26年10月23日の最高裁判所の判決において、妊娠を契機としてなされた不利益取扱いは、原則として、男女雇用機会均等法が禁止する妊娠を理由とする不利益取扱いと解されるが、①業務上の必要性から支障がある場合であって特段の事情が存在するとき、②労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときには、違法性はないといった考え方が示されました。

※ 労働基準法に「妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない」という規定があります。この裁判は、その規定に基づいて行われた軽易な業務への転換を契機として、請求をした女性労働者を降格させた事業主の措置について争われたものです。なお、この裁判では、諸事情に照らして、例外には該当せず、違法性があるとされました。

その最高裁判所の判決での考え方を、妊娠のほか、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いにも取り入れるため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達において、次のような内容が明確化されました。

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合

※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反 (妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される)	
例外①	○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、 ○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき	違反には 当たらない
例外②	○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、 ○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき	

前例があり、通達にも明記されたので、上記のルールは守る必要があります。必要性があるか、合理性があるかは、個人で判断するのは難しいので、迷うことがあれば、気軽にご相談ください。

平成 27 年度 健康保険料率・介護保険料率と今後の制度改革案

4 月分から適用の見込み

通例 3 月分から見直しとなっている健康保険料率（協会けんぽ）ですが、平成 27 年度については、4 月分（5 月納付分）から変更される見込みです。これは昨年 12 月の衆議院解散に伴い、政府予算案の閣議決定の時期も後ろ倒しになると見込まれているためです。

また、介護保険料率も、同様に 4 月分（5 月納付分）から変更されるようです。

健康保険料は、平成 18 年の健康保険法改正により、平成 21 年 9 月からは都道府県ごとの料率が設定されています。会社が健康保険適用事業所の届出を行っている都道府県のものが適用されます。

なお、現在適用されている激変緩和率が引き上げられることにより、都道府県単位の保険料率が変更となる場合、支部により保険料率の変動パターンは異なってきますので、詳しくは協会けんぽから送られてくるチラシ・リーフレット等を参照してください。

介護保険料率が引下げ

平成 27 年度の健康保険の一般保険料率（被保険者全員が対象）の平均保険料率は、現行の 10% が維持される見込みですが、一般保険料と合わせて、40 歳以上 65 歳未満の被保険者から徴収される介護保険料率は下がるようです。

現在（平成 27 年 2 月時点）、介護保険料率は 1.72% ですが、平成 27 年 4 月（5 月納付分）からは「1.58%」に引き下げられるようです。

仮にこの通り変更となった場合には、被保険者の健康保険料（一般・介護）の負担額は、例えば次のようになります（労使折半前の額）。

〔年額〕 70,342 円 → 65,043 円（5,299 円の負担減）

〔月額〕 5,862 円 → 5,420 円（442 円の負担減）

今後の健康保険料関係の改革

また、現在、健康保険料については、「標準報酬月額等の等級追加」や「一般保険料率の上限引上げ」が検討されています。

この他にも細かい制度の変更が行われる予定ですので、常に最新の情報をチェックしておきましょう。

お仕事カレンダー

3/10

- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 9000 万円未満の工事
- ・2 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

- ・3/15 は所得税・贈与税の申告・納税期限
- ・所得税の確定申告書の提出
- ・所得税の更生請求（前年度分）
- ・個人青色申告承認申請所の提出（新規適用のもの）
- ・確定申告税額の延納の届出書の提出
- ・所得税確定損失申告書の提出
- ・贈与税の申告（前年度分）
- ・個人の道府県民税・市町村民税の申告
- ・個人事業税の申告

3/31

- ・2 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・個人事業者の消費税の確定申告
- ・1 月決算法人の確定申告・7 月決算法人の中間申告
- ・4 月・7 月・10 月決算法人の消費税の中間申告

「有期雇用特別措置法」の特定有期雇用労働者に係る手続き

「有期雇用特別措置法」とは？

2013 年 4 月施行の改正労働契約法により、有期雇用契約を反復更新して契約期間が 5 年超となった有期雇用労働者には「無期転換申込権」が発生することとなりました。

有期雇用特別措置法は、特定の有期雇用労働者について、契約期間が 5 年超となった場合でもこの無期転換申込権が発生しないこととするものです。

本法は、2014 年 11 月 21 日に臨時国会で成立、同月 28 日に公布され、2015 年 4 月 1 日より施行されます。

「特定有期雇用労働者」とは？

本法特例の対象となる労働者は、(1) 一定の高度専門的知識等を有する有期雇用労働者と、(2) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者です。

対象労働者と認定されるための手続き

(1) は、年収 1075 万円以上の一定の国家資格等を有する有期雇用労働者で、「5 年を超える一定期間内（上限 10 年）に完了することが予定されている業務」に就く者です。

また、(2) は、再雇用や継続雇用の対象として、定年を過ぎて有期契約で雇用される者です。

(1) については「第一種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（労働契約書、就業規則等）を、また、(2) については、「第二種計画認定申請書」および対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することがわかる資料（契約書・賃金規程・就業規則等）を、管轄の労働局長に提出します。

対象労働者への対応

いずれも基本指針に沿った対応がとられると認められた場合に認定されることとなります。

なお、措置の実施については、労働局長に対する報告の徴取により確認がなされることとなります。

省令により、書面の交付による労働条件の明示が定められ、明示すべき内容も列挙されますが、実務上は、モデル労働条件通知書を参考に作成し、対象労働者に内容を説明したうえ、交付することが必要です。

認定申請については、事業主に代わって社会保険労務士が事務代理をすることもできますので、書類の作成や手続きについて不安があれば、ご相談ください。