



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 今年も最低賃金20円超引き上げに！

2017年の最低賃金は2年連続20円超の引き上げとなるとの報道がありました。現在、全国平均は823円ですが、安倍総理は最低賃金を毎年3%程度引き上げを表明していて、2020年までに平均1000円に引き上げることを目指しています。なぜ1000円を目指すのでしょうか。それは正社員の6割以下にとどまっている派遣やパートなどの非正規社員の時給を、欧州並みの7割から9割に底上げするという思惑があるためです。最低賃金の引き上げは、企業から見れば企業体力を奪うことになり影響はとて大きなものとなります。そのため、生産性を高める国の支援策や企業努力が求められます。いずれにしても今年の秋から引き上げです。

厚生年金加入逃れ防止対策として国税庁から毎月納税情報利用

法人や従業員5人以上の個人事業主は厚生年金への加入が義務付けられています。2014年には厚労省と年金機構は国税庁から源泉徴収している企業情報を受け取る仕組みをつくり、年2回情報提供を受けていますが今秋をめどに情報提供を毎月受け取るようになります。また、企業が新規事業の許可を自治体等に申請する際に、厚生年金の加入を確認することとし、未加入の場合は厚労省に通報することとなりました。一方、国民年金は現在の未納13ヵ月から来年度より未納7ヵ月で強制徴収となります。

確定拠出年金（401k） 個人型（iDeCo） 加入者急上昇

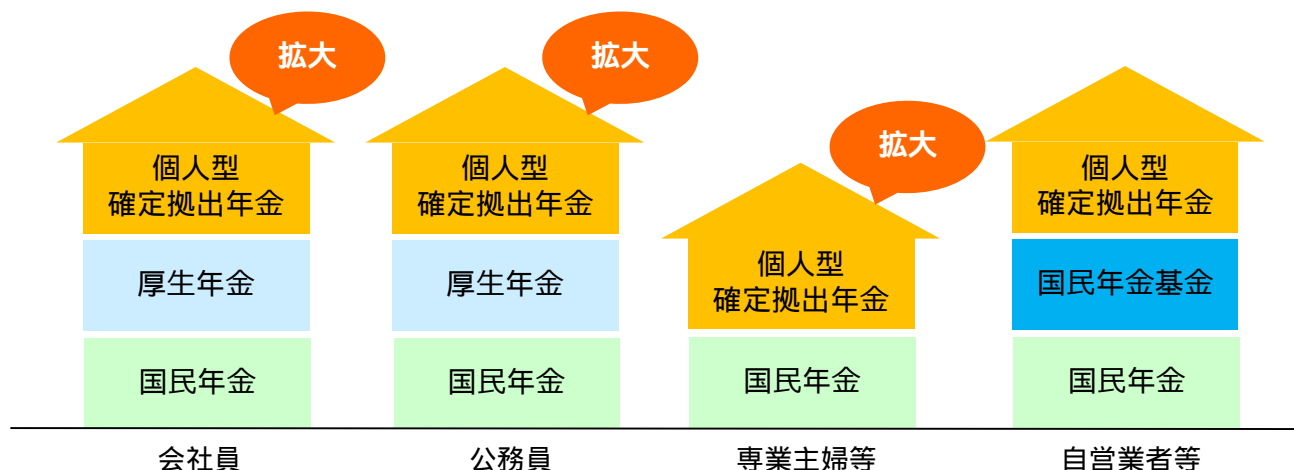
401kは自分で運用して老後に備える年金制度

確定拠出年金（以下「401k」という。）の加入者は、5月末時点でなんと昨年末から8割増えました。まさにブームといっていいでしょう。なぜここまで加入者が増えたのかというと、今年1月から主婦や公務員など現役世代すべてに対象者が広がったことが要因です。

401kは企業を通して加入する企業型と個人で加入する個人型の2タイプがあります。昨年まで個人型401kに加入できる対象は、勤務先に企業年金がない人や自営業者に限られていましたが、今年1月からは企業年金に加入する会社員まで広がりました。

今後少子高齢化がさらに進むことは確実で、財源確保がリスクとなっている公的年金の課題は多く、401kの役割はますます重要になると思われます。また企業で働く社員にとっては、企業型401kはリスク回避の中心的な役割を担うこととなり、今後ますます導入件数の増加が予想されます。導入により社会保険料負担が減り、社員満足度の向上や、採用の武器になるだけでなく、社員の退職後給付という意味でも検討の余地は十分あります。

401kは、掛け金が所得控除されて課税前のお金で貯蓄・投資ができること、運用益が運用途中で非課税であることなど税制上のメリットが大きく、この制度を利用することはほぼ確実に得と言えます。





マンスリーピックアップ

年俸1700万円の医師 年棒に残業代は含まれるのか

=====
 このところの医学部人気はすさまじいものがあります。名門高校の「東大・京大」離れと医学部へのシフトや深刻な医師不足で医学部定員が拡大されたり、女子の医学部志願者が増加していることが主な要因のようです。また、医師の収入は（勤務医の収入は開業医より高くないかもしれませんが）、一般サラリーマンよりはるかに高く安定しているため、成績が良い子供を医学部へ入れようとする親が多くなっているのも要因でしょう。とかく大病院の勤務医はかなり忙しいため労働時間が長く残業が多い過重労働です。

そんな中、年俸1700万円の医師が、「給料には残業代は含まれない、別に残業代を支払ってほしい」と訴訟を起こしました。

訴えを起こしたのは、神奈川県内の私立病院に勤めていた40代の男性外科医。1700万円の年俸契約で、月額給与は約120万円でした。

この医師は、月2～3回の当直勤務では手当を支給されていましたが、午後5時半以降に外来診療や入院患者の回診などで残業しても、残業代は上乘せされませんでした。

上告審の争点は、年棒に残業代が含まれるかどうかでした。一審の横浜地裁は、「命に関わる医師は、労働時間規制の枠を超えた活動が求められ、時間数に応じた賃金は本来なじまない」という点や好待遇にも言及し、「規定にない時間外賃金は、年棒に含まれている」として、病院の主張を認めました。

二審・東京高裁も、一審の判断を指示したため、医師が上告しました。

しかし、6月9日この裁判について最高裁で弁論が開かれたため、原審判決が見直される可能性が高まりました。（上告審の弁論は、下級審の判決を変更する場合に双方の意見を聞くのが通例です。この弁論が最高裁で開かれたため原審判決が見直される可能性が高まりました。）

裁判のポイント

医師の主張

- 1700万円の年棒で月額給与は120万円
- 勤務日の21時以降、翌日の8時30分までの間、及び

休日に発生する緊急業務に要した時間については残業代が支払われていた

- 午後5時半～午後9時の外来診療や入院患者の回診等で残業しても残業代は支払われていない

病院の主張

- 賃金規程において「時間外手当は21時以降翌日8時30分までの間と所定時間外の緊急手術について支給する」と明記されている
- 医師の職務と責任に照らせばこのような時間外規程も認められ得ること
- 規定にない残業代は年棒に含まれている

労働基準法の扱い

○年俸制で労働契約を結んだ場合でも、契約した年俸額に残業代（時間外勤務手当、休日手当）が何時間分含まれているのかの取り決めがなければ、残業代を支払う必要があります。（年棒に残業代を組み込む固定残業制の導入）

誤解されがちですが、年棒制とは給与を1年単位で決定する給与の支給形態のことであり、残業が発生した場合は年俸で提示された金額とは別に残業代を支払う必要があります。残業代の支払いが不要な地位の高い人（管理監督者等）などに導入されるケースが多いため、年棒制は残業代が不要というイメージが広がっているのかもしれませんが。

○一審の横浜地裁では「命に関わる医師は、労働時間規制の枠を超えた活動が求められ、時間数に応じた賃金は本来なじまない」と指摘していますが、勤務医には「専門業務型裁量労働制」は適用できません。

「専門業務型裁量労働制」とは、労働時間の管理を社員にゆだねるかわりに、実際の労働時間が何時間であろうと、労使協定で定めた時間労働したものとみなす制度で、ゲームソフトのクリエイター、取材編集、プロデューサー、大学の教授研究、弁護士など19の業務に限定されています。

いずれにしても、報酬の多寡に関係なく残業代を分け支払うべきという判断が示された場合は、経営に関わるインパクト、労基署の臨検などの調査に大きな影響が出ると思われます。

また、医学部を目指す学生や親、学校なども最高裁の判決に注目していることでしょう。

引用：日本経済新聞 朝刊 2017年6月6日



月末の金曜日に早めの退社を促し、消費喚起を狙う「プレミアムフライデー（プレ金）」の導入から約4カ月。政府や経済界が旗振り役となり、官民連携の取り組みとして全国で2月からスタートしました。ただ、県内では終業時間を繰り上げる企業はまだ少なく、浸透していないようです。確かに、メリット

（消費の喚起、余暇の充実等）よりデメリット（月1という頻度の低さ、人手不足、繁忙時期との重なり等）のほうが大きい印象があります。経産省が把握する早期退社の実践企業は、全国で410社（5月初旬時点）。製造業・IT業・建設業・不動産業で約半数を占めるとのこと。

今後は広がりを見せるのでしょうか？ちなみに、次回のプレ金は7月28日です！（折井）

