

雇用管理研修会 講演要旨

働くルール作りが信頼を築く②



桂 好志郎 氏
桂労務社会保険総合事務所 所長
『医院経営と雇用管理』 監修

パート職員は主戦力

パートタイム労働者を雇うときのポイントです。まず補助的労働力ではなく、所定労働時間が短いことのみが特徴となるように雇用管理することになります。

また、パート職員本人からも夫の税金が上がるのか、配偶者手当が減るなどという理由で、一〇三万円を超えないでほしいと要望されることがあります。いわゆる「一〇三万円の壁」です。

この社会保険の加入義務を考えると、経営者として誰が被保険者になって、誰がならないかということを考えてみましょう。

社会保険の強制適用は、医療法人では一人からです。個人の場合は常時五人以上の場合が強制適用となります。合法的に「常時五人」に該当しないのは、たとえば、表1のように一般従業員が一日八時間、月二日の労働時間としましょう。

この金額は医院、としています。これは都合の場合で自己都合は八〇%、十年勤務していただければと思います。

厚生年金は二〇一四年九月から保険料率が上がりました。これらの負担が非常にきついですね。

「一〇三万円」より影響が大きいのが「一三〇万円」です。本人が一三〇万円を超えるとは入れなく、なると社会保険の加入義務が発生します。そうなる給料から社会保険料を負担しなければならぬので、手取り額が大幅に減ることになります。

退職金は義務ではない。二つ目は、中退共(中小企業退職金共済制度)に加入するという方法です。国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

今日私が提案するのは、たとえばいま仕事もできてよく頑張っている職員を手放したくない。そのため時給九〇〇円を二〇〇〇円にしたいが、昇給すると一三〇万円を超えてしまうという場合の対応についてです。

以前、あるセミナーでこの退職金制度は問題ではないか、と指摘されたというのです。よく聞いてみる

昇給させてあげたい、賞与も出してあげたいけど、一〇三万円を超えてしまうしその範囲内に収めようとする逆で労働時間が減ってしまう。どうしたらいいか、という質問がよく来ます。

この金額は医院、としています。これは都合の場合で自己都合は八〇%、十年勤務していただければと思います。

退職金は義務ではない。二つ目は、中退共(中小企業退職金共済制度)に加入するという方法です。国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

今日私が提案するのは、たとえばいま仕事もできてよく頑張っている職員を手放したくない。そのため時給九〇〇円を二〇〇〇円にしたいが、昇給すると一三〇万円を超えてしまうという場合の対応についてです。

以前、あるセミナーでこの退職金制度は問題ではないか、と指摘されたというのです。よく聞いてみる

その一方で社会保険料の事業主負担は医院経営を大きく圧迫します。医師国保・歯科医師国保、協会けんぽなど医療保険の加入と厚

この金額は医院、としています。これは都合の場合で自己都合は八〇%、十年勤務していただければと思います。

退職金は義務ではない。二つ目は、中退共(中小企業退職金共済制度)に加入するという方法です。国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

今日私が提案するのは、たとえばいま仕事もできてよく頑張っている職員を手放したくない。そのため時給九〇〇円を二〇〇〇円にしたいが、昇給すると一三〇万円を超えてしまうという場合の対応についてです。

以前、あるセミナーでこの退職金制度は問題ではないか、と指摘されたというのです。よく聞いてみる

一〇三万円より一三〇万円

まず「一〇三万円」についてです。所得税の配偶者控除を受けるためには六五万円基礎控除があつて、配

偶者控除が三八万円ですから確かに一〇三万円になります。夫の収入が六〇〇万円なら、だいたい七万円ほ

出るとなっていました。この基準として妻の収入が一〇三万円を超えない、としている会社が今なお圧倒的に多いのです。しかし夫が自営業の場合や公務員では基準がまた変わってきますので、夫の給与体系を聞いて対応しましょう。

そのような中、非常に頑張ってくれる職員には昇給してあげたい。そんな職員が必ずいると思います。しかし一三〇万円の壁で労働時間を減らさなければいけない。そこで提案したいのが退職金制度の活用です。

退職金は義務ではない。二つ目は、中退共(中小企業退職金共済制度)に加入するという方法です。国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

表1 『医院経営と雇用管理』67ページより

Table with 4 columns: 一般従業員, パート職員A, パート職員B, パート職員C, 1日の所定労働時間, 1カ月の所定労働日数, 一般被保険者, 被保険者となる, 被保険者とならない

*以上は、あくまでも一つの目安であり、常用的雇用関係が認められれば、被保険者となります。常時5人以上に、被保険者に該当しない人は含みません。健康保険・厚生年金保険の被保険者に該当しない人は、常用的雇用関係が認められませんので、常時5人以上を判断する人数に含みません。

退職金制度について

退職金制度を設けることに法律上の義務はありません。これまで職場へのロイヤリティを高め、職員のやる気を長期に引き出す手段として機能してきましたが、制度設計をよく考える必要があります。

退職金は義務ではない

二つ目は、中退共(中小企業退職金共済制度)に加入するという方法です。国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

中退共(中小企業退職金共済制度)に加入

国からの助成があつて掛金は全額医院の必要経費となり、事務処理が省け、退職時に本人口座に直接支払われるので本人も安心、というメリットがあります。

表2 『医院経営と雇用管理』122、123ページより

Table with 2 main sections: 退職金 歯科衛生士用1 and 退職金 歯科助手用1. Each section has columns for 勤続年数, 医院都合退職, 上がり幅.

*自己都合退職の場合は80%を支給する *別途、特別功労金加算を行うことがある

*自己都合退職の場合は80%を支給する *別途、特別功労金加算を行うことがある

昇給分を退職金に回す

十二月末、年間の労働時間が六〇〇時間だったとしたら、それに一〇〇円を掛けた合計六〇〇〇円を退職金として毎年積み立てていくと契約する。そうすればこちらとしては従来通りの時間で働いてもらえま