

年金相談の現場から @ 年金相談メール nenkin@officesup.com 無料です

在職老齢年金について～会社役員の場合～

Q 私は会社の代表取締役をしております。昨今の不況で会社の業績も低迷し、報酬も額面通りには受け取っていません。今年8月に63歳を迎え、年金額が増えるので、年金を収入のメインにしようと考えています。

今のまま厚生年金に加入していると年金は支給調整されるので、資格喪失すれば良いと思うのですが、それだと健康保険も資格喪失することになり、どうして良いものかわかりません。

年金額は報酬比例部分が150万円、定額部分が66万円、配偶者加給年金額が加算されます。妻は同じ年齢で、特別支給の老齢厚生年金（年額60万円程度）を受給中です。

A この方の場合、月額変更届を提出し、厚生年金の標準報酬月額を最低等級（9万8千円）に下げれば支給調整を受けません。奥様についても今まで通り健康保険の被扶養者でいられるため、傷病手当金の給付額が下がること以外に、保障上で不利になることはありません。手続にあたっては、取締役会議事録が必要です。

ただし、役員報酬の改定は期首から3ヶ月以内に行わなければなりません。また、経営状態の著しい悪化等による期中での減額改定以外の期中改定は認められていません。従業員の賃金のように、正当な理由があ

り、正当な範囲での変更であればいつでも行えるわけではないので要注意です。（この点は税務上の問題ですので、詳細は税理士さんにご確認下さい。）

この類の相談において、よく「厚生年金を資格喪失すれば良い」というアドバイスがなされています。アドバイスだけが先行してしまい、厚生年金の資格喪失手続のみ行ってフルタイム勤務しているケースが、特に会社役員の方に良く見られますが、それは厚生年金保険法・健康保険法に違反しますので、くれぐれもご注意ください。

A この場合、職場内に医師国保と政管健保の被保険者が混在することになりますので、賃金計算や諸手続等にも注意が必要です。※開業当時から社会保険の強制適用事業所に該当する場合、は、医師国保に加入することは出来ません。また、この内容は医師国保以外の国保組合にも当てはまります。参考にして下さい。

この場合、職場内に医師国保と政管健保の被保険者が混在することになりますので、賃金計算や諸手続等にも注意が必要です。※開業当時から社会保険の強制適用事業所に該当する場合、は、医師国保に加入することは出来ません。また、この内容は医師国保以外の国保組合にも当てはまります。参考にして下さい。

A 法人は政府管掌健康保険（政管健保）・厚生年金保険の強制適用事業所なので、今のままの状態で置いておくことはできません。

手続は社会保険事務所に新規適用届と被保険者資格取得届を提出します。ただし、国保組合の組合員は、健康保険被保険者適用除外（適用除外）の承認を受けることで、引き続き医師国保に加入することが認められています。

Q 当病院はこの度、医療法人になります。医療法人になると社会保険に加入しなければならぬと聞きました。社会保険に加入すると、保険料が労使折半になるので、現在よりも病院負担が増えてしまいます。

現在よりも院長の私と常勤職員は医師国民健康保険組合（医師国保）に加入し、国民年金を各自支払っているのですが、今のままの状態にしておくことはできないのでしょうか？

労働保険・社会保険 実務相談室

口編集後記

・暑中お見舞い申し上げます。異常気象のなかでの盛夏、いかがお過ごしでしょうか。オフィス・サポートではこの間、1面案内の『新型インフルエンザと会社の対応Q&A』のほか、『考えてみませんか？ 中小企業緊急雇用安

定助成金』『労働法改正と会社の実務対応』を刊行しました。自然も社会も多くの問題をはらんだ今日。ささやかながらも、私どもなりのこの時代への提言でもあります。ご感想如何。引き続き御 正の程お願いいたします。（磯）



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒170-0005東京都豊島区南大塚3-24-4メゾン南大塚4F
TEL 03-5809-3041 FAX 03-3989-8190
URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第6号 2009年8月
発行責任者 鎌田勝典・沖利彦

時言

相次ぐ集団感染と第二派新型インフルエンザ

【集団感染が次々と】

「喉元過ぎれば熱さ忘れる」、春の新型インフルエンザ騒動も忘れかけていた頃、8月に入って集団感染が相次いでいます。

- ・筑波大付属高校25人が合宿で感染の疑い(8日)
- ・早稲田大学応援部員40人が合宿で集団感染(7日)
- ・警察学校(府中市)で15人が感染の疑い(7日)
- ・鹿児島女子高バレー部員、高校総体で集団感染(6日)……。

通常ならインフルエンザが減る夏であるにもかかわらず、夏休みに入り、部活動の合宿や行楽地など若い人が集まる場所で急速な広がりをみせているようです。

【懸念される医療体制】

秋に予想される第二派新型インフルエンザへの対応を考える上で、春の対策がどうだったのか振り返ってみる必要があります。

①政府は当初、「水際対策」と称して、空港等における検査に終始し、しかもメキシコ、アメリカ等への渡航歴のある者に絞り込んだ検査を行いました。もともと検査体制が不十分なため検査対象を絞り込まざるを得なかったといえます。

②今回のインフルエンザが弱毒性であることを政府が認めるのに時間がかかり過ぎ、結果として不要な過剰反応を招いてしまったと専門家は指摘します。過剰反応を戒めつつ、逆に「ウイルス＝弱毒性」と決めてかかると重大な結果を招きかねません。すでにタミフル耐性をもった強毒性ウイルスが生まれており、第二派ではこれが懸念されています。

③過剰反応と相まって、検査治療する医療機関を一部のものに限定したため混乱し、自治体から苦情を受け是正せざるをえませんでした。医師の数も圧倒的に不足しています。



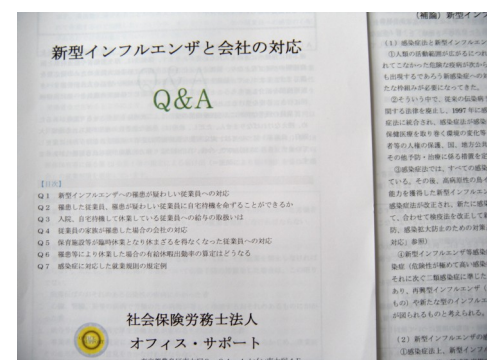
④国内感染が広がり、政府は自治体に対策を丸投げしてしまいました。いまだ多くの専門家は、タミフル不足、ワクチン不足を懸念します。

【企業としても危機管理ルールを】

春は関西地方に限定しての流行でしたが、秋からの第二派は全国的流行が必至です。企業としても、

- ①本人および家族感染した場合、濃厚接触者と疑われる場合の報告・指示システムの確立、
- ②接客部門などにおける臨時体制、
- ③休業手当を支給する場合と支給しない場合のルールの確立など、

いまから危機管理ルールを確立しておくことが大切です。



オフィス・サポート発行のパンフレット
「新型インフルエンザと会社の対応Q&A」
＊購読御希望の方はオフィス・サポートまで



今月号紹介



2面 労使トラブル110番 退職予定者の年次有給休暇の請求および買い上げはどこまで可能か？

3面 「行政書士の事件簿」 集団クレジット被害事件とその手口(1) 「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載

4面 メンタルヘルスを考える 「防衛機制について①」

5面 ネットワーク・お客様紹介 今号は「医療法人社団順風会 高島平クリニック」(東京都板橋区)を紹介します。

6面 年金相談の現場から 在職老齢年金について～会社役員の場合～ 労働保険・社会保険 実務相談室 「社会保険の強制適用事業所でも国民健康保険組合(国保組合)に加入できるのか？」



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com 無料です

退職予定者の年次有給休暇の 請求および買い上げはどこまで可能か？

Q 会社の慰労会場で他の従業員に対して暴力をふるった者を解雇したのですが、後日「有給休暇が残っているのでそれを使いたい。それがだめなら買い取ってほしい」と言ってきました。以前にも、退職予定者から年休の買い上げを請求されたことがあります。解雇や退職予定の者に年休を請求する権利はあるのでしょうか。また年休の買い上げはどこまで許されるのでしょうか。

A 【退職とともに消滅する年休請求権】
そもそも休暇とは、本来労働義務のある日について労働を免除することです。解雇や任意退職などによって労働関係が終了すれば、労働義務の免除を求めるということはありません。「使用者」対「労働者」という関係が消滅するわけですから、労働関係の存続を前提とする年次有給休暇請求権も消滅するのは当然です。

行政解釈でも、解雇と年休請求権の関係について、「年次有給休暇の権利は解雇予告期間中に行使しなければ消滅する」（昭23.4.26基発651号）とし、判例も同様に解しています（昭29.3.19神戸地裁・聖心女子学院事件）。

ですから、即時解雇した場合は年休請求権も消滅しており与える必要はなく、解雇予告期間を与えているならば予告期間中に限って請求権があるという扱いになります。

【退職間際の年休請求と時季変更権】

一般的には労働者に年休の時季指定権があり、使用者には時季変更権があります（「業務の正常な運営を妨げる場合」に限り行使できます）。ところが退職予定者に対しては、退職予定日を越えての時季変更権の行使はできません（昭49.1.11基収5554号）。

では、任意退職の場合で、たとえば「20日後に退職したい。20日間残っている有給休暇をあてゐるので、明日から出勤しません」と言ってきた場合はどういう扱いになるでしょう。使用者が時季変更権を行使する余地のない退職日を労働者が勝手に指定してきたのです。この場合、労働者の都合で時季変更権を制約されるのは正当ではなく、労働者の方が不

利益を受忍せざるを得ないとされています。判例でも、退職願提出後14日間については従前どおり継続勤務を要する旨の定めは違法ではない（結果的に取得できる有給休暇日数は減ること）としています（昭57.1.29大阪地裁・大宝タクシー事件）。

【使用者の責任により解雇された場合は？】

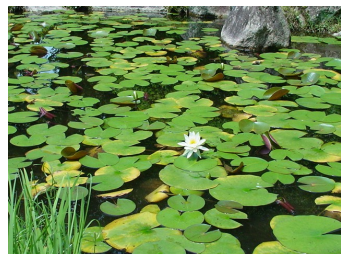
次に、任意退職ではなく、使用者の責に帰すべき事由で解雇、雇止め等がなされた場合の扱いです。この点についてとくに行政解釈は存在しませんので、労務管理上の配慮に属する問題といえます。ただ、ILOの「年次有給休暇に関する条約（52号）」第6条は、「休暇を取るに先立ち使用者の責に帰すべき理由により解雇せられたる者は、本条約により当然受くべき休暇の各日につき、第3条に定めらるる報酬を受くべきものとす。」、つまり年休を買い上げるべきとしています。

【年休買い上げが許される場合】

なお、年休の買い上げについては厳しく規制されているので注意が必要です。原則として年休の買い上げは禁止されています。年休というのは憲法第27条の休息権の具体化ですから、休暇を現実にも与えることに代えて金銭を給付することは、労基法違反に問われます。例外的に買い上げが認められるのは以下の場合に限られます。

- ①法定日数分を超える部分の休暇日数
- ②時効によって消滅した休暇日数
- ③退職により消滅した休暇日数

ただし、これらは買い上げは違法ではないということに過ぎず、これらの日数について労働者に買い上げ請求権が当然に存在しているわけではありません。



ネットワーク お客様 紹介コーナー

医療法人社団順風会 高島平クリニック

□「気力」「体力」「使命感」で35年間続けてきました。
これからも「地域のため・人のため」に頑張ります。

＜会社情報＞東京都板橋区高島平1-12-11 電話03-3936-4164
理事長：吉田敏郎 開院：昭和50年 診療科目：産科・婦人科・小児科
病床：15床 医師：3名 職員：35名（非常勤職員含む）



前列：院長 吉田敏郎先生
後列：（左）吉田タ利加先生 （右）吉田学先生

Q. 高島平の地に開院して35年。続けてこられた秘訣を教えてください。

院長／開院当初から当院では無痛分娩を行っています。ほとんどの産科では無痛分娩を行うには、妊婦健診通院中に、前もって予約が必要ですが、当院では患者様が希望すれば、予約がなくても自然分娩の最中から、急遽、無痛分娩への切り替えが可能です。また、無痛分娩24時間対応の産科診療所は都内ではほとんどありません。このことにより、当院を利用して下さる患者様に安心感を与えてきたことがまず挙げられます。そして、開院当初から病室を全室個室にしたことや、アメニティを充実させたことなど、当時、欧米では当然だったスタイルを先取りしたこともあるでしょうね。他には特別なことはしていないように思います。

タ利加／あと、誠実な診療を積み重ねてこられた院長先生がファミリードクター（※1）として、地域からの信頼が厚いことだと思います。女性のライフサイクルを、産まれてから家族も含めて末永く診てもらえる点も、当院の特徴だと思います。

Q. 経営している中で、いろんなご苦労があったと思いますか。

院長／やはり、従業員の確保にひと苦労しました。

学／以前は助産師・看護師の常勤職員がなかなか定着せず、職員の業務遂行能力や待遇態度の向上への意識付けにも限界がありましたが、ここ1～2年は常勤職員が定着し始め、ようやく半年に一度、職員との面接をすることができるようになりました。面接を通じて、職員が日々の業務において「患者様のため」「共に働く職員のため」「自分のため」に分けて、到達目標を意識しながら仕事をするようになり、職員の意識の向上を感じ始めました。結果として、それが当院を選ばれる患者様と分娩数の増加という形になって表れてきたようです。

院長／我々はたまたま医師という資格を持ち、医療という業種を選んだだけで、競合と差別化を図り、生き残りを賭けて日々事業を行っているという面においては、一

般企業と何ら変わることはありません。当院は大規模ではなく、家族経営ですが、親族ではない職員が働きに来てくれていて、完全なる個人経営のクリニックではないのです。独りよがりになっては以前に逆戻りしてしまうと自分に言い聞かせつつ、職員の言い分に耳を傾けています。

Q. 産婦人科と言えば、「産まれる」ばかりではなく、「流産」や「死産」、「中絶」もあり、患者様に対しても非常に気を使うことがあると思いますが。

院長／産婦人科では「おめでとう」と「残念ですが…」が同時進行しています。流産や死産の患者様が無事出産した人と顔を合わさず、新生児の泣き声が聞こえにくいような部屋割りをするとといった配慮をしなければなりませんし、精神面のケアも必要です。身体のことだけを診るだけではなく、トータルなケアを今まで以上に充実させたいところです。

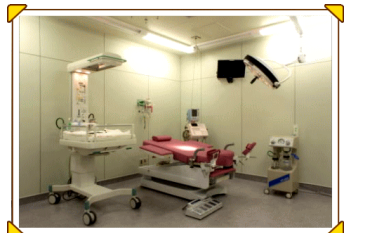
タ利加／中絶については出産の何倍も件数があると言われています。当院においては処置件数が減っていますが、その中で10代と30代後半以上の患者様の割合が増えています。前者は避妊に対する知識不足、後者は養育困難（経済的・年齢的）を中絶に至る原因としてよく耳にします。妊婦健診補助を始めとした様々な制度があるのですが、それらがうまくかみ合っていないことを実感しています。

Q. オフィス・サポートとの付き合いは（沖個人事務所時代から通算して）4年目になりますが。

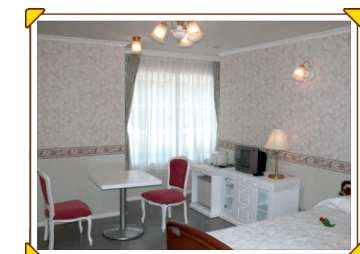
学／これからも患者様の満足度と職員の満足度を高めることを経営の基本としつつ、一方で、24時間体制で診療に当たる我々の生活の質も頭に置かねばなりません。そのために必要なアドバイスを幅広い角度からいただきたいと思います。

院長／経営にあたっては、根本的なことに間違いがあってもならないので、ハートは熱く、経営判断はクールに改善していきたいと思っています。

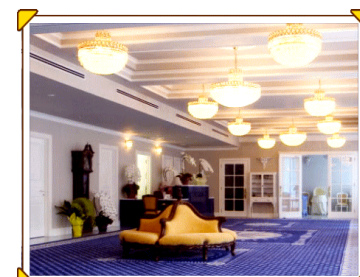
※1 家族全員が小さい頃からかかっており、自分を含む家族全員の既往歴や薬に対するアレルギーなどを知っているドクターのこと。



分娩室



病室（全室個室）



待合室