

Takashi Tsuchiya monthly magazine

August 2016

# T-NEWS

# 8

【 Vol.003 】



土屋 敬「今月のことば」

在宅勤務制度を導入する際の注意点

平成 28 年度診療報酬改定の影響

改正雇用促進税制の注意点

「無期転換ルール」を知っている契約社員は 3 人に 1 人



## 土屋 敬の『今月のことば』

暦の上では「秋」となりましたが、まだまだ暑い日が続いておりますね。皆様、お元気でいらっしゃいますか？  
今月は、私が 20~30 代の後輩やアシスタントと接していて感じたことを書きたいと思います。

「出来ないことがある」もしくは「人より劣っている」= 人に迷惑をかける

と、思い込んでいる人が多いように思います。  
おそらく学校生活の中で、授業で分からないことがあっても、イマイチ理解をしていなくても、白い目で見られないために、「ちゃんとしているふり」、「わかっている、理解しているふり」をすることが、自然と身に付いてしまったのかもしれない。

ちゃんとしている = 人の助けはらない  
ちゃんとしていない = 人に迷惑をかける

と、いう考えばかりとなったら、【助け合い】というものは、存在しなくなってしまいます。

助け合いながら生きていくのが人間社会。

本当はできないのに、理解していないのに、その場しのぎで  
【ちゃんとしたふり】なんて、しなくて良い。  
教える側も、人に教えることで最大の学びを得ているのですから。

教える側も、教わる側も、結果的にはお互いが研鑽しあっているのだと思います。  
まさに【相互研鑽】。  
一人ひとりの成長が、結果的には組織全体の成長に繋がっていく。  
遠慮はいらぬのになあと思うのです。

彼らと接していると、自分の 20 代の頃を思い出します。  
精一杯の背伸びも、強がりも、見栄も、  
すべて当時の上司や先輩方はお見通しだったのですね… (笑)。

今にして思えば、素直に教えてもらえばよかったと後悔することが多々あります。  
みんな、こうやって年を重ねていくのでしょうか。

土屋敬 47 歳。  
教える側に立つことが増えてきた今、  
せめて教わる側が素直に聞ける環境だけは、整えておきたいなあと思っております。

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

## 在宅勤務制度を導入する際の注意点

### トヨタ自動車は総合職も在宅勤務の対象に

「テレワーク」という言葉を聞く機会が徐々にだが増えてきている。テレワークとは、情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことである。安倍政権もこれまでテレワークを推進してきているが、まだまだ定着しているとはいえない状況である。

テレワークは、働く場所によって、自宅利用型テレワーク（在宅勤務）、モバイルワーク、施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務など）の3つに分けることができる。

テレワークの一形態である「在宅勤務」は、トヨタ自動車が最近、在宅勤務制度の対象範囲を広げ、総合職にも適用する方向で動いているという報道の影響から、今後、追随する企業が出てくることと予測される。そんな中で今回は、在宅勤務制度を導入する際の注意点についてポイントだけまとめておく。

### 在宅勤務規程を作成するのがベスト

政府は、在宅勤務制度を推奨しており、2020年までに、週1日以上終日在宅で就業する人の数を全労働者の10%以上にしたい意向である。企業側も在宅勤務制度を検討したいところであるが導入するのは決して簡単ではない。あくまで雇用関係はそのまま就業場所が変わるわけだが、法律面だけでなくマネジメント関連など理解しておかなければならないことは意外と多い。

在宅勤務制度の導入に当たっては、労使で認識に食い違いのないよう、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の頻度、在宅勤務の方法などについて、労使間で十分に納得いくまで協議することが望まれる。また、在宅勤務制度を導入した際に、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によるものとしたほうがよい。

基本的には詳細にわたるルールについて在宅勤務規程を作成しておくのが望ましく、そこに在宅勤務に必要な通信費や情報通信機器などの費用負担についても規定しておくトラブルを回避することができる。

### 労働時間管理をどうするかが鍵となる

使用者側は、労働時間管理をどのようにするかが一番の課題である。在宅勤務であっても原則としては通常の従業員と同じような所定労働時間で働いてもらうのが基本となる。労働時間の把握に関しては使用者側の義務となっているので、始業・終業の時刻、休憩時間、時間外労働についても正確に報告してもらい、会社側で適正に管理する必要がある。

ただ実際には、働いている姿が見えないので、上司は不安に思うことも多いし、また仕事の進捗状況や内容に関する細やかなマネジメントは難しいところであり、工夫が必要である。WEBカメラなどを活用することによって、オフィスと社員の自宅とを回線をつないでモニター越しに顔を合わせて相談できる環境を構築することも考えたいところである

在宅勤務制度を利用する従業員の人事評価も難しいといわれているが、このあたりは会社全体でケアしていかなければならないところであり、評価者の研修なども大事である。

在宅勤務を利用すると労働時間が長くなり、仕事とプライベートの境目がなくなり、体調を崩したりするケースも多いといわれているので、健康面や精神面も含めて会社及び上司のマネジメント能力が大きく問われるところである。在宅勤務制度も上手に運用できれば、労使ともにメリットがたくさんあるのでこれを機会に導入を検討してみてもいいだろうか。

庄司 英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、庄司社会保険労務士事務所代表、社会保険労務士）

## ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社  
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F

Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474

携帯 090-9538-2463

E-mail: [TAKASHI\\_TSUCHIYA@sonylife.co.jp](mailto:TAKASHI_TSUCHIYA@sonylife.co.jp)

(SL16-7234-0015)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

## 平成 28 年度診療報酬改定の影響

平成 24 年度の診療報酬改定から 2025 年問題を意識した改革が続いており、地域包括ケアシステムを意識してかかりつけ医と在宅医療のルールが変更され、現場の医師や事務員の混乱を招いている。

今次改定では、大きな目玉と言えるような新設項目は無いものの、地域包括ケアシステムに関連するものとして、小児かかりつけ診療料、在宅での緩和医療・化学療法が新たに評価されている。

また在宅時医学総合管理料等のルールが大幅に変わったことや投薬についての制限の導入などにより、算定ルールの勘違いなどが見受けられるので注意したい。

レセプト請求のルールとしては、投薬に関するルール変更が現場の混乱を招き、4 月のレセプトについての返戻・査定が多発しているため、詳しく確認をしておきたい。

今回、薬剤についてのルール変更の根底には、「残薬調整」をすることが念頭にある。これは訪問診療を受けている患者などで問題となり、残薬調整を推し進める事で約 30 億円ほどの医療費節約効果があると言われることに端を発していることを念頭に置いておくと、新たなルールを理解しやすいだろう。

### 薬剤総合評価調整管理料

6 種類以上の薬剤が投与されている患者に対して、2 種類以上減薬すると 250 点が算定できる。また、他医療機関や薬局との連携によって減薬した場合には更に 50 点が加算出来る。なお算定上、気をつけたいことは以下の通りである。

- ・ 6 種類のカウントからは頓服薬及び処方開始から 4 週間以内の薬剤は除く
- ・ 減薬した状態が 4 週間継続することが見込まれるものが対象
- ・ 加算を単独で算定することは出来ない
- ・ 患者にとっては、薬剤が減ったにもかかわらず、一部負担金が増える（3 割負担で 750 円）ことになるので説明を求められた時の対処方法を統一したい

### 湿布薬の処方の際の問題

湿布薬については 70 枚を超える処方をする際に、その必要理由を記載することが求められたが、ここで湿布薬は 71 枚以上出してはいけなくなったという勘違いがあるのでもう一度確認していただきたい。（表 1）

また、湿布薬を処方した際には、枚数に関係なく 1 日あたりの用量又は何日分に相当するかの記載をする必要がある。院外処方せんへの記載については、処方せんの記載ルールであるため、記載漏れがあると調剤薬局から問い合わせが入るのでしっかりと確認しておきたい。

表 1

	レセプト等への記載	
	70 枚以下の投薬	71 枚以上の投薬
院内処方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定単位当たりの薬剤名</li> <li>・ 湿布薬の枚数としての投与量</li> <li>・ 湿布薬の枚数としての 1 日用量又は投与日数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所定単位当たりの薬剤名</li> <li>・ 湿布薬の枚数としての投与量</li> <li>・ 湿布薬の枚数としての 1 日用量又は投与日数</li> <li>・ 当該湿布薬の投与が必要であると判断した趣旨</li> </ul>
院外処方	<b>【処方せんへの記載】</b> 湿布薬の枚数としての 1 日用量 又は投与日数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 70 枚を超えて投薬する理由</li> </ul> <b>【処方せんへの記載】</b> 70 枚を超えて投薬する理由

## 投薬の 30 日の考え方

こちらにも「30 日以上処方が出来なくなった」といった勘違いが多いが、長期処方する場合の留意点として「病状が安定しかつ、病状が変化した際の対処方法を周知していること」が求められているだけであり、長期処方自体は従来通り認められている。

## 後発医薬品の銘柄指定をした際の理由記載

処方した「後発医薬品について変更不可」とした場合には、変更不可の理由を処方せんに記載することとされた。あくまでも「後発医薬品について変更不可」とした場合であるので、先発医薬品を変更不可とした場合には理由の記載は不要である。

## 処方箋の残薬確認のチェックボックスの考え方

薬剤師が患者との話のなかで、残薬を確認した場合の連絡手段を指示する欄であると考えれば分かりやすいのではないだろうか。つまり残薬が確認された場合に、どのタイミングで連絡が欲しいかという意思表示である。

- ・ 保険医療機関へ疑義照会した上で調剤＝その場で確認の電話が入る
- ・ 保険医療機関へ情報提供＝1 日の業務終了後などにまとめて情報提供される

疑義照会に対して電話対応などで診療の手が止まると、他の患者への迷惑になるような場合も想定されるので、医療機関の事情に応じて対応するといいたいだろう。なお、特定疾患処方管理加算など一部負担金に影響が出ると返金の対応などが必要になるため、処方日数を 28 日分より短縮する場合には特に注意が必要だ。

(有限会社 メディカル・サポート・システムズ 細谷 邦夫)

(公益社団法人日本医薬経営コンサルタント協会 理事 佐久間賢一)

## ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社  
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F

Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474

携帯 090-9538-2463

E-mail: [TAKASHI\\_TSUCHIYA@sonylife.co.jp](mailto:TAKASHI_TSUCHIYA@sonylife.co.jp)

(SL16-7234-0020)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

## 改正雇用促進税制の注意点

### 平成 28 年 4 月 1 日以降開始事業年度から、新雇用促進税制が開始

平成 28 年度税制改正において雇用促進税制が改正され、適用の基礎となる増加雇用者数を地域雇用開発促進法で規定する同意雇用開発促進地域内に所在する事業所における無期雇用かつフルタイムの雇用者の増加数（新規雇用に限るものとし、その事業所の増加雇用者数及び法人全体の増加雇用者数を上限とする）とした上で、その適用期限が平成 29 年度まで 2 年間延長された（個人事業主の場合は、平成 29 年 1 月 1 日から平成 30 年 12 月 31 日までの各年）。その上で、所得拡大促進税制との併用も可能となっている。

### 自社の事業所は、「同意雇用開発促進地域内」か？

雇用促進税制は、適用年度開始後 2 ヶ月以内に主たる事業所を管轄するハローワークに雇用促進計画を提出する必要があるため、これまでは期首に当期の人員増加予定を把握し、雇用促進税制を適用できる可能性があれば、上記の雇用促進計画をハローワークに提出しておく、というのが実務上の流れだったが、今後は、自社の事業所が「同意雇用開発促進地域内」になれば、雇用促進税制は適用できないため、雇用促進計画の提出可否の判断は不要となる。

平成 28 年 5 月 1 日現在の同意雇用開発促進地域は、全国 28 道府県、102 地域となっており、東京都、神奈川県、大阪府、愛知県、といった三大都市圏は全て対象外となっている。

### 実務上の注意点は？

今後は原則として、同意雇用開発促進地域内に所在する事業所は一の雇用保険適用事業所となる必要がある（同意雇用開発促進地域内の事業所の増加雇用者数を把握するため）。

ただし、やむを得ない事情により、同意雇用開発促進地域内に所在する事業所を一の雇用保険適用事業所とすることができない場合には、計画終了時において、例外的に、計画期間の初日の前日及び計画期間の終了日における対象となる事業所において勤務していた一般被保険者の数が把握できる書類（出勤簿、労働者名簿又は賃金台帳等の写し及びそれらの書類に記載されている一般被保険者の雇用保険被保険者番号が明示された書類（計画期間中に高年齢継続被保険者になった者がいる場合には、その旨が明示された書類を含む））を提出する必要がある。

**参考**：同意雇用開発促進地域一覧（28 道府県 102 地域）

[www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/pdf/chiiki-koyou\\_02a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/pdf/chiiki-koyou_02a.pdf)

（村田 直 マネーコンシェルジュ税理士法人）

## ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社  
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F  
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474  
携帯 090-9538-2463  
E-mail: [TAKASHI.TSUCHIYA@sonylife.co.jp](mailto:TAKASHI.TSUCHIYA@sonylife.co.jp)

(SL16-7234-0018)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

## 「無期転換ルール」を知っている契約社員は3人に1人

### 事業所の9割は知っているのに、契約社員の認知度は低い

労働契約法の「無期転換ルール」に基づく無期転換申込みが、2年後の平成30年度から本格的に行われる。無期転換ルールとは、平成25年4月1日以降に開始または更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者から申込みがあれば期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルールのことをいう（労働契約法18条）。

無期転換ルールへの対応には企業間で温度差があって、就業規則の見直しや規定の整備に取り組んでいる企業がある一方で、対象となる人数が多いにもかかわらずまだ何も検討していない企業もけっこうあるようだ。実際にどのあたりが問題なのか認識していない方も多いようなので、今回は契約社員に関する実態を把握するとともに無期転換ルールへの企業側の対応方法についても確認したいと思う。そこで注目したいのが、東京都産業労働局が3月に発表した「平成27年度 契約社員に関する実態調査」だ。無期転換ルールについて知っているか、事業所、契約社員それぞれに尋ねたところ、事業所の90.8%に対して契約社員は35.5%、およそ3人に1人しか認知されていなかった。このように、無期転換ルールの認知度は事業所と契約社員で乖離していることが明らかとなったわけだが、このような状況では、労使トラブルの要因にもなりかねないことから、今後は企業が契約社員の意向もふまえたうえで対応していくことが重要になるのはいうまでもない。

### 無期転換ルールへの企業の対応は、4割が「現在検討中」

事業所に無期転換ルールへの対応予定について尋ねたところは、「現在検討中」が42.2%でトップだった。具体的な対応内容としては、「今後も有期労働契約で雇用し、通算5年を超える契約社員から申し込みがあれば無期契約に転換する」（40.0%）、「更新回数や勤続年数に上限を設置し、通算勤続年数が5年以内となるようにする」（9.7%）、「今後も有期労働契約で雇用し、通算5年を超える前に無期契約に転換する」（8.1%）という順であった。

無期転換する場合の雇用形態については、「有期労働契約時と同一の労働条件で、契約期間のみ無期契約とする」が51.4%で最も多く、以下、「既存の正社員区分に転換する」（30.7%）、「現在検討中」（25.1%）と続いている。

一方、契約社員はどう考えているのだろうか。その隠れた本音も含めた実態をつかむことも大切である。契約社員に無期転換ルールの利用希望を尋ねたところ、「条件によっては利用したい」（41.7%）と「利用したい」（19.0%）を合わせると希望者は6割を超えていた。

なお、調査の中で興味深い項目として、契約社員に「契約社員の仕事を選んだ理由」を問うと、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が28.0%で最も多く、以下、「やりたい仕事だったから」（25.2%）、「専門的な技術や資格が生かせるから」（23.2%）、「自分の都合（勤務日・時間等）にあわせて働けるから」（18.5%）と続いている（2つまで回答可）。自ら進んで契約社員という働き方を選んだ人はそれほど多くないようだ。このような契約社員の実態は大変参考になるところであり、自社の置かれた状況をよく考えたうえで、無期転換ルールへの対応のスタンスを早めに発表しておくことが契約社員への配慮の点からも望ましいといえる。

参照：東京都産業労働局「平成27年度 契約社員に関する実態調査」

<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/jouken/h27/index.html>

庄司 英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、庄司社会保険労務士事務所代表、社会保険労務士）

## ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社  
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F  
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474  
携帯 090-9538-2463  
E-mail: [TAKASHI.TSUCHIYA@sonylife.co.jp](mailto:TAKASHI.TSUCHIYA@sonylife.co.jp)

(SL16-7234-0016)