

# T-NEWS

# 12

【 Vol.007 】

土屋 敬の「つれづれ雑記」

ヤフーの導入検討で注目される「週休3日制」

8月より給付率がアップした「介護休業給付」の受給要件

第7次医療法改正（医療法人合併・分割）について

利益を減らさずに、特別償却する方法とは？



## 土屋敬の つれづれ雑記



凜とした空気に身が引き締まる季節となりました。  
寒いのは人間だけではなく、動物たちも同じ。  
皆さんは「猫バンバンプロジェクト」という活動をご存じですか？

「猫バンバン」は、自動車の隙間に入ってしまった猫にこちらの存在を気付かせるために、乗車前にボンネットをバンバンと軽く叩き、車体を揺らすアクションのことです。

冬になると、暖を求めて猫が車のエンジンルームやタイヤの隙間に入ってしまうことがあります。それに気付かずエンジンを始動したために、猫が犠牲になってしまう事故が毎年多発しています。

こうした悲劇を少しでも減らすべく、「猫バンバンプロジェクト」では、乗車前には必ず猫がいないかを確認し、気配を感じたらエンジンルームを確認するように呼びかけているのだそうです。ちょっとした思いやりで救える命があるんですね。

「思いやりというのは結局、想像力なんです」。

これは瀬戸内寂聴さんの言葉です。  
想像力で相手を思いやり、想像力でつらさを理解し、  
想像力で相手を助けようとする。  
相手が何を考え、どうして欲しいのかという想像力を働かせることが思いやりなのですね。

『想像力』は、現在自分の知識内にあることをもとにして、心に思いを描く力です。  
もうすでに私たちが持っている知識を使うわけですので、いつでも誰でも『想像力』を発揮できることとなります。

思いやり＝想像力。  
つまり、いつでも誰でも『人を思いやることができる』ということです。

会社は人の集まり。仲間を【思いやる】集団と言っても過言ではないかと思えます。  
【想像力】をいかに発揮できるようになると、社員一人ひとりの人間的な成長スピードが早くなり、ひいてはそれが会社の成長に繋がっていくように思えます。

そういえば、私は小学校の文集に、好きな言葉は【思いやり】と書いておりました（笑）。

来年は今よりもっと想像力を働かせて、  
それを行動に移すことができるようになりたいと思います。

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。

## ヤフーの導入検討で注目される「週休3日制」

### 全従業員を対象にする予定

週休3日制の導入を「ヤフー」が検討していることが明らかとなった。全社員約5,800人が対象で、数年内の実現を目指すという。

ヤフーの報道で週休3日制が世間で注目されているが、じつは昨年、週休3日制を導入した企業がある。カジュアル衣料品店ユニクロを運営する「ファーストリテイリング」で、地域正社員1万人のうちの希望者が対象だ。そのユニクロに先んずること数年前から週休3日制を導入しているのがスポーツ用品店大手の「アルペン」で、両社とも導入によって社員の定着率、社員の満足度が上がり、採用にも効果が出ているようだ。

なお、ヤフーの子会社でクラウドコンピューティング事業やデータセンター事業を展開する「IDCフロンティア」では、この10月より、妊娠・育児中、および要介護者を抱える社員を対象に、週休3日制や在宅勤務などを選択できる「フルサポート勤務制度」を導入している。今後、ヤフーが導入に踏み切れば、週休3日制を検討する企業は増えていくのではないと思われる。

### 労働生産性のアップ、創造性の高い仕事も期待できる

これらの企業が週休3日制を導入する主な目的は働き方の多様化を進めること、そして労働生産性をあげることが目的である。また柔軟な働き方を提供することで優秀な人材を確保し、かつ優秀な人材が退職していくことを引き留めるのも狙いであろう。

ヤフーでは、週休3日制などの働き方の見直しに加え、採用に関しても柔軟な対応をしていく方針のようである。このたび新卒者の一括採用を取りやめると発表しており、既卒者らも含む30歳以下の入社希望者を、通年で選考・採用する人事制度に転換する。

また、同社ではこの10月から一定の要件を満たせば新幹線通勤や自転車通勤も解禁しており、働き方改革につながる制度を地道に1つひとつ構築して実際に週休3日制を導入するうえでの課題などを探っていることと思われる。

今後、週休3日制を導入する企業が増えたとしても、その結果、サービス残業や休日労働が増加してしまうようでは問題である。導入を検討している企業は、このような予測される課題に前向きに取り組み、対策を講じるなど慎重に進めてほしいところだ。

一方、社員にとっては週休3日になれば、さらに休日の過ごし方に余裕ができるようになり、趣味や自己研鑽に時間を費やすことができるようになる。それらの経験を仕事にいかして創造性の高い仕事をするようになれば労使ともにハッピーである。

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

(SL16-7234-0054)

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。

## 8月より給付率がアップした「介護休業給付」の受給要件

### 介護休業給付の給付率が40%から67%へアップ

政府は、介護離職ゼロを目指しており、様々な角度からその対策に取り組んでいる。育児・介護休業法の改正もその1つであり、対象家族1人あたり要介護状態1回につき1回だけ、合計93日まで認められていた介護休業を、平成29年1月から3回に分割して取得できるようにする。

一方、雇用保険法の改正は先行しており、今年8月より介護休業給付の給付率が従来の40%から67%にアップしている。

雇用保険に加入している労働者なら、一定の要件を満たしていればこの介護休業給付を受けることができるが、育児休業に比べてその内容について正確に理解できていない人が多いようだ。今回は介護休業給付の受給要件その他注意点についてまとめる。

### 介護休業給付を受給できる人は？

介護休業給付は、家族を介護するための介護休業を取得した人で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上の方が12カ月以上ある人が支給の対象となる。65歳未満<sup>※1</sup>の雇用保険の加入者であることも、もちろん要件となっている<sup>※2</sup>。

また、各支給単位期間において支払われた賃金がある場合は、休業開始日前に受けていた平均賃金と比べて80%未満の賃金であることも要件となっている。ただし、就業している日数は、支給単位期間(1カ月)ごとに10日以下である必要がある。

※1 平成29年1月より65歳以上も対象となる。

※2 期間雇用者の場合、下記の要件をいずれも満たす必要がある。

- 1 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- 2 取得予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと。

### 支給対象となる介護休業とは？

なお、支給の対象となる介護休業を取得していることが大前提となっているので、下記の2つの要件も確認しておく必要がある。

- ① 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護<sup>※3</sup>を必要とする状態にある 家族を介護するための休業であること。
- ② 雇用保険の被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって 被保険者が実際に取得した休業であること。

※3 常時介護を必要とする状態にある家族とは、被保険者の配偶者・父母・子、配偶者の父母、または被保険者が同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫。ただし、平成29年1月からは、祖父母・兄弟姉妹・孫の同居かつ扶養の要件が外れる。

## 実際の支給額はどのくらい？

介護休業開始が平成 28 年 8 月以降の場合、介護休業給付の実際の支給額は、原則として、休業開始前に受けていた平均賃金の 67%となった。給与が一部支給される場合、減額調整される場合があるので注意しておきたい。参考までに、休業開始時賃金月額が 30 万円の人が 93 日間介護休業を取得し、支給申請した場合、最大で約 60 万 3,000 円受給することができる。

介護休業給付の申請の窓口は、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）となっており、原則として事業主が手続きを行うことになるので、事前に書類の記載の仕方、添付書類などに不備がないよう余裕をもって取り組みたい。

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

(SL16-7234-0050)

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。

## 第7次医療法改正（医療法人合併・分割）について

平成27年9月に公布された第7次医療法改定における注目点について、今回は医療法人のガバナンス強化が行われることについて書きましたが、今回は合併、分割について記載致します。

改正前医療法においても、医療法人の合併についての規定はありました。

**旧法第五十七条** 社団たる医療法人は、総社員の同意があるときは、他の社団たる医療法人又は財団たる医療法人と合併をすることができる。

財団たる医療法人が合併をするには、理事の三分の二以上の同意がなければならない。ただし、寄附行為に別段の定めがある場合は、この限りでない。

しかし、この場合には社団医療法人は社団医療法人との合併に限られ、財団医療法人は財団医療法人との合併に限られた規定でした。今回の医療法改正においては、社団、財団相互の合併も認められるようになりました。

**第五十七条** 医療法人は、他の医療法人と合併をすることができる。この場合においては、合併をする医療法人は、合併契約を締結しなければならない。

今回の医療法改正を受けて、医療法人の合併による経営強化がより推進されるものと思われます。

同時に旧医療法では規定されていなかった分割についても、新たに認められることになりました。

**第六十条** 医療法人は、吸収分割をすることができる。

これにより一般企業で行われているようなM&Aや分割譲渡が促進されるものと思われ、経営力の強い医療法人との2極分化が更に進むものと思われます。尚、都道府県知事の認可を受けて実施する適格分割に関する規定整備が行われたが、その中でいわゆる一人医師医療法人の大半である出資持分の定めのある医療法人の位置づけが明確になってきました。

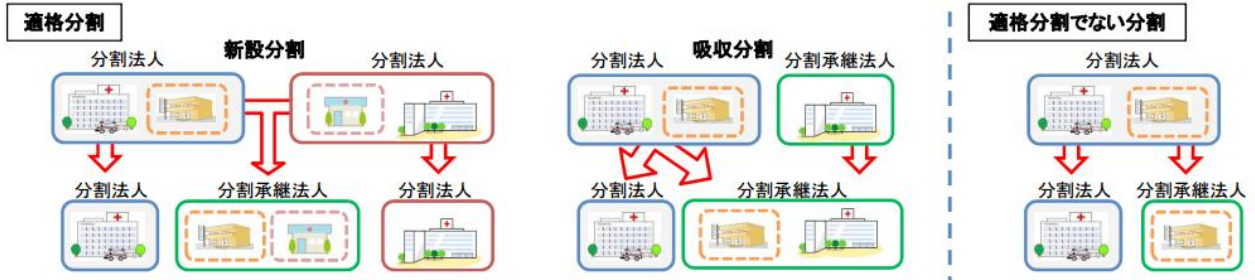
### ○医療法人の分割の仕組みの新設

現行の医療法人では病院等の事業譲渡を行うことは可能だが、分割については制度化されていない。

事業譲渡の場合、病院の廃止届出・新規の開設許可が必要となることや、債権者の個別の承諾が必要となる等、手続が煩雑な部分があることから、今般、他の法人類型と合わせて、医療法人においても分割の制度を新設する。

その際、分割制度の対象範囲としては、持分あり医療法人は既存の法人しか認めていないことから対象とせず、持分なし医療法人（社団・財団）について認める。

また、税制上の観点から社会医療法人・特定医療法人を対象外とする。

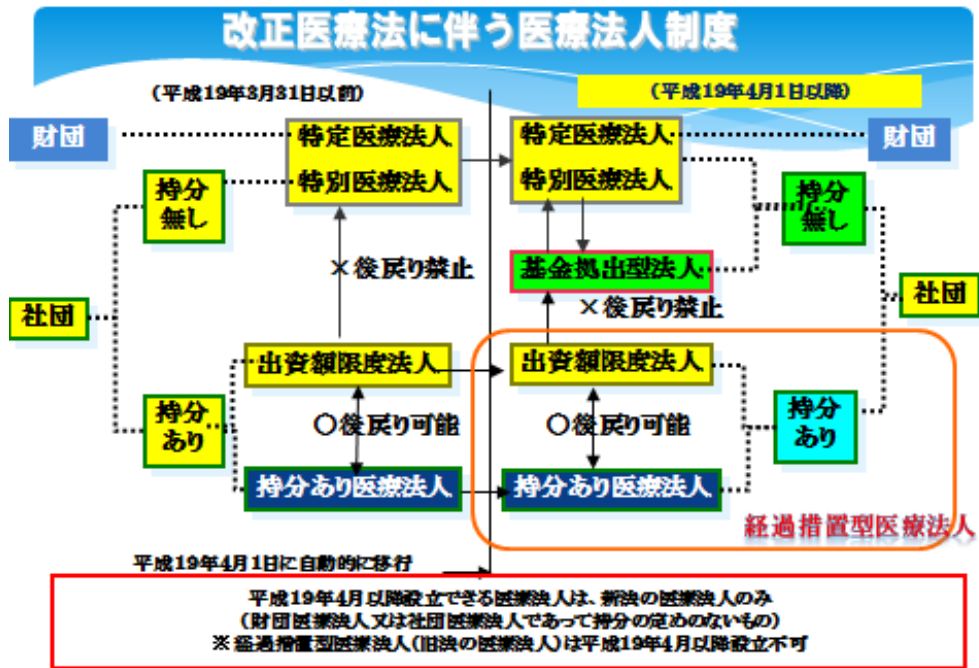


厚生労働省 医政局医療経営支援課 資料より

「持分あり医療法人は、既存の医療法人しか認めていないことから対象とせず」

すなわち、出資持分の定めのある医療法人は、あくまで経過措置型医療法人として、例外的に認められた医療法人であって、医療法としては本来の医療法人ではないと位置付けられているのです。

平成19年の第5次医療法改正において、新たに創設された基金拠出型医療法人が医療法で位置付けた医療法人形態となるのです。



出典) 社会保険庁報2007. 3. 11

平成28年3月31日現在40,601ある出資持分の定めのある医療法人は、今後の医療法改正において、どのように位置付けられるのか注視しなければならない重要な課題となります。

(有会社) メディカル・サポート・システムズ 細谷 邦夫

(公益社団法人) 日本医療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

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。

## 利益を減らさずに、特別償却する方法とは？

### 設備投資優遇税制、特別償却と税額控除はどちらが有利か？

設備投資を促進するため、現在、生産性向上設備投資促進税制や中小企業投資促進税制の上乗せ措置など、いくつかの設備投資優遇税制が実施されている。

これらの優遇税制を適用する場合、特別償却と税額控除のいずれかを選択する形となる。特別償却は、設備の事業供用年度において、普通償却に加えてさらに追加の減価償却ができるもので、その事業供用年度の課税所得を減らす効果があるが、長期的にみれば、減価償却の前倒し計上に過ぎないため、耐用年数経過後で考えると、最終的な損金計上額は変わらない。

一方、税額控除の場合は、普通償却とは別に、一定割合の税額控除が認められるため、上記同様に耐用年数経過後で考えると、取得価額相当の減価償却プラス税額控除を受けることとなり、全体での税負担減少効果は、特別償却を上回る。

### 税負担は減らしたいが、利益は減らしたくない

では、誰もが税額控除を選ぶかといえば、そうとは限らない。その会社の状況により、今すぐ効果を発揮する特別償却を選択される方もおられる。

その場合に、しばしば問題となるのが、特別償却の計上方法である。当期の税負担を考慮して特別償却を選択したいのだが、その場合、減価償却費が大幅に増えてしまい、決算書の各種数値が悪化してしまうため、どうにかならないだろうか、という悩みをお聞きすることがある。対金融機関などの関係で、決算書の利益を重視されている場合には、切実な問題である。

では、どうすればよいだろうか。実は、これを解決する方法がある。利益処分方式による特別償却準備金を使って処理するのである。

利益処分方式による特別償却準備金は、製造原価や販売費及び一般管理費に計上することなく、株主資本等変動計算書を通して、純資産の部に直接計上される。そのため、損益計算書上は、あくまで通常の減価償却額のみが費用として計上され、特別償却が損益計算書の利益額に影響を与えない。この場合、特別償却額は損金経理されていないため、法人税の申告時に所得を減算して計算する。こうすれば、決算書上の利益を確保したまま、税負担を減少させることができる。

なお、実務上は、法人税申告時に別表 16 (9)「特別償却準備金の損金算入に関する明細書」の添付が必要となり、来期以降は初年度に損金算入した特別償却準備金を取崩し（取崩す期間は耐用年数により異なる）、益金算入していくことになるため、その点も考慮しておく必要があるだろう。

(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

(SL16-7234-0052)