

歯科 経営 情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



人事・労務

雇用に関する法律や
基準が改正！

院長が知っておくべき 雇用条件の概要

- 1 歯科医院のスタッフの労働保険・社会保険
- 2 社会保険加入や年金受給等の諸条件
- 3 「年収の壁」の概要と留意ポイント
- 4 労働条件と労働基準法に関するQ&A

2024

2

FEB

1 | 歯科医院のスタッフの労働保険・社会保険

平成時代の「働き方改革」から、雇用に関する法律や基準の見直しが進み、この令和になっても、非正規労働者の雇用体系を変更し、労働力確保のために様々な改正・変更が実施されています。

働き方改革以前にも、年金加入者の受給条件である加入期間の変更が実施され、さらに昨年からの年収の壁を意識せず働ける環境づくり、労働保険の加入条件等に対しても改正・変更がなされ、対応が求められています。スタッフや採用担当者から、働き方がどうなっていくのかという質問を受け、その答えを知っておく必要性を感じている院長も多くいらっしゃると思います。

そこで本レポートでは、歯科医院の雇用条件について、改正・変更点を中心に解説します。

1 | 歯科医院における平均従事者数

厚生労働大臣の諮問機関である中医協の報告では、令和2年10月時点の調査で、歯科医院の平均従事者数は、歯科医師が1.5人、歯科衛生士1.8人、その他1.8人で1医院平均が5.1人となっています。

これはパート・アルバイトも含んだ数字ですので、正職員としては5名を切っていると思われます。

■ 歯科医院 1 施設あたりの平均従事者数



出典：医療施設調査（各年10月1日時点）

厚生労働省：中医協総会 R5.7.12 歯科医療（その1）より

2 | 労働保険・社会保険の加入基準

事業所において、法人もしくは個人事業でスタッフ（正職員及びフルタイムの3/4以上働くパート・アルバイト職員）が5名以上であれば社会保険（協会けんぽ、厚生年金）に加入する必要があります。

また、労働保険（雇用保険、労災保険）についても、スタッフ（人数や正職員、パート、アルバイト等の働き方に関わらず）が週20時間以上働く職員がいる場合は、雇用保険に加入することが義務となっています。これは規模や人数、事業主やスタッフの意思に関わらず加入しなければなりません。

ただし、社会保険の中の健康保険に関しては、個人事業時代に歯科医師国民健康保険組合に加入していれば、法人化後もそのまま継続加入することが認められています。その場合には「適用除外申請」が必要になります。

(1)雇用保険

2016年10月に雇用保険加入の条件が変更になりました。それまでは、「6か月以上の雇用見込みがある者」が対象でしたが、「勤務開始から最低31日以上働く見込みがあること」に変更されています。あくまで見込みですので、1か月で退職することが決定していない職員全てが対象になります。

逆に当初は決まっていなくても、1か月以内に退職が決まったことが分かれば、それ以降は加入条件から外れます。

■雇用保険の加入条件

- 1週間に20時間以上勤務していること（勤務日数は関係なし）
- シフトによっても、週平均20時間以上の勤務となること
- 週20時間には、時間外勤務や休日出勤等は含まない
- 学生でないこと（例外：定時制課程の学生、休学中の学生、卒業見込み証明書がある学生）
- 育児や介護、看護休暇等の理由により週20時間を切っても加入は継続可

厚生労働省：雇用保険の加入条件 より

(2)社会保険

社会保険（協会けんぽ・厚生年金）は、医療法人化した歯科医院では加入が義務となっており、個人開設の歯科医院では、正職員及びパート・アルバイトが5名以上、週平均30時間以上勤務している場合、加入が義務付けられています。

前述のとおり、個人開設での歯科医院が歯科医師国民健康保険に加入したのち、医療法

人化して「適用除外申請」を行う場合は、協会けんぽに加入せずにそのまま歯科医師国民健康保険での継続が認められており、年金は「適用除外申請」の書類をもって厚生年金に加入したことになります。

歯科医師やスタッフの所得等にもよりますが、協会けんぽ保険料より歯科医師国民健康保険の保険料の方が低い場合が多く、歯科医師国民健康保険への加入はひとつのメリットといえます。

<社会保険の強制加入と任意加入>

前述の通り、個人開設の事業所で正職員及びフルタイムの3/4以上働くパート・アルバイト職員が5名以上いる場合と、法人の事業所は社会保険の強制加入が義務付けられています。しかし、厚生年金保険および健康保険の加入が法律で義務づけられている事業所以外であっても、要件を満たしている場合は加入することができ、これを任意加入と言います。

任意適用申請の事業所の場合、健康保険か厚生年金保険のどちらか一つの制度のみ加入することができます。

なお、認可を受けた場合は、スタッフ全員が加入することになり、保険給付や保険料は適用事業所と同じ扱いになります。

■任意加入に必要な書類

- 健康保険・厚生年金保険の任意適用申請書
- スタッフの1/2以上の同意を得たことを証する書類
- 事業主世帯全員の住民票原本（個人番号の記載がないもの）
- 事業所の所在地が個人事業主の住民票と異なる場合は、賃貸借契約書のコピー等、事業所所在地の確認ができる書類を別途提出
- 公租公課の領収書（コピー可）
 - ・所得税（国税）、事業税（道府県税）、市町村民税（市町村税）、国民年金保険料、国民健康保険料
 - ・領収書の代わりに、未納が無いことを確認できる公的な証明書（原本）

日本年金機構：社会保険の任意加入 より

社会保険は、加入するスタッフ本人と事業主とで保険料を折半することになっています。

新規開設の場合、この事業主側の保険料の負担が大きく、未納になるケースが多いため、経営が安定してから社会保険に加入をした方がよいという判断もあり、加入が見送られる場合もあります。

2 | 社会保険加入や年金受給等の諸条件

健康保険に加入している事業所（適用事業所）で使用される者は、国籍や給与の額などに関係なく、健康保険の「被保険者」となります。

試用期間中やパートタイマーであっても、その事業所で一定の条件のもとで働き、報酬を受けていれば、原則、被保険者として加入しなければなりません。ただ、臨時に使用される場合や、短い期間を定めて使用される場合などは、一般の被保険者から除外されます。

健康保険には被保険者（本人）だけでなく、被保険者に扶養されている家族も加入できます。この家族を「被扶養者」といい、被扶養者と認定されれば、保険料を負担しなくても保険給付を受けることができます。

1 | 被扶養者の要件と適用範囲

被扶養者となる要件には、60歳を基準とした年齢や収入の条件と、「三親等内」を原則とした親族の条件を満たす必要があります。また、被保険者の直系専属、配偶者、兄弟姉妹、子孫以外の三親等内親族は、同居していることも条件となります。

子どもが別地域の学校等に住民票を分けて居住して通学している場合や、別居している親の面倒を見ている場合等では、学生証のコピーや仕送りをしているといったことが証明できる書類（通帳の写しや振込みの控え等）、被扶養者の収入が基準以下であるといった書類の提出を求められる場合があります。

■被扶養者となるための収入条件

●60歳未満

- ・ 年収が130万円未満かつ被保険者の年収の1/2未満
- ・ 障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は年収が180万円未満かつ被保険者の年収の1/2未満

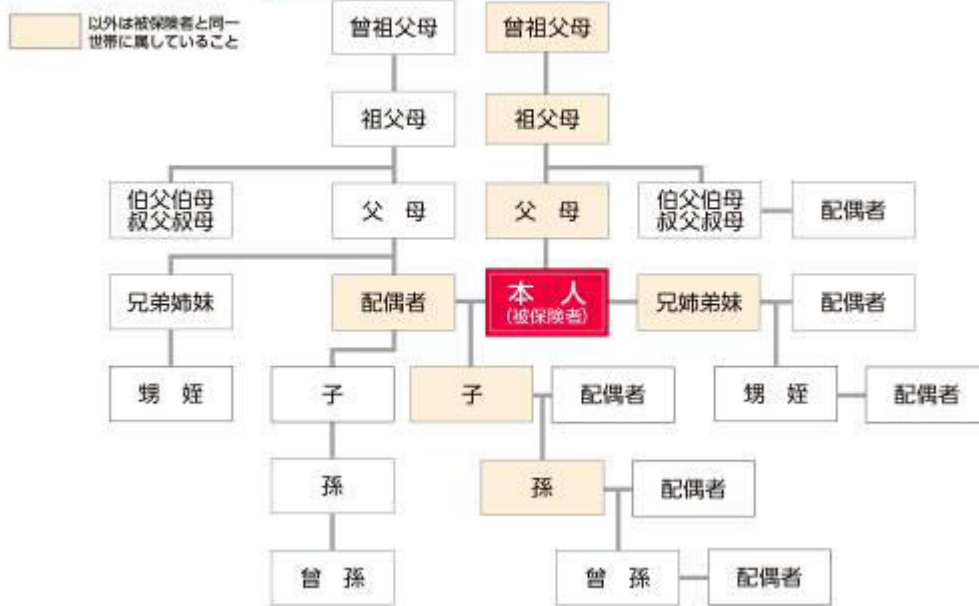
●60歳以上

- ・ 年収が180万円未満かつ被保険者の年収の1/2未満

※別居の場合は、上記の条件に加えて、収入が被保険者からの仕送り額より少ないときに被扶養者となります。

■被扶養者の範囲図（三親等の親族図）

原則「国内居住者」に限定されます



日本年金機構：健康保険加入のリーフレットより

2 | 健康保険の給付金等について

健康保険の給付には、加入者(被保険者又は被扶養者)が業務外に医療機関等で受けた医療行為や薬の処方など、物として提供(給付)される「現物給付」と、傷病手当金、高額療養費、出産に係る一時金、埋葬料など、主として(生活)費用の保障を目的として給付金が支給される「現金給付」があります。勤務中や通勤途中のけがは労災保険の扱いになるほか、業務外の病気やけがであっても、故意に事故を起こしたり、不正に保険給付を受けようとした場合には保険給付が制限されます。

また、退職後も健康保険へ継続加入した場合は一定期間、任意継続ができます。

3 | 老齢年金の受給条件

老齢基礎年金は、保険料納付済期間と保険料免除期間などを合算した受給資格期間が10年以上ある場合に、65歳から受け取ることができます。(法律の改正により、平成29年8月1日から受給資格期間が25年から10年に短縮されました。)

老齢基礎年金は原則として65歳から受給できます。65歳後に受給資格期間の10年を満たした方は、受給資格期間を満たしたときから老齢基礎年金を受け取ることができます。

ただし、60歳から65歳までの間に減額された年金を受け取る「繰上げ受給」や、66歳から75歳までの間に増額された年金を受け取る「繰下げ受給」を選択することもできます。

■年金の「繰り上げ受給」と「繰り下げ受給」

●年金の繰り上げ受給

老齢基礎（厚生）年金は原則として65歳から受け取ることができますが、希望すれば60歳から65歳になるまでの間に繰り上げて受け取ることができます。ただし、繰り上げ受給の請求をした時点に応じて年金が減額され、その減額率は一生変わりません。

なお、原則として老齢基礎年金と老齢厚生年金は同時に繰り上げ請求をする必要があります。

●年金の繰り下げ受給

老齢基礎（厚生）年金は、65歳で受け取らずに66歳以後75歳までの間で繰り下げて増額した年金を受け取ることができます。繰り下げた期間によって年金額が増額され、その増額率は一生変わりません。なお、老齢基礎年金と老齢厚生年金は別々に繰り下げすることができます。

また、特別支給の老齢厚生年金は「繰り下げ制度」はありません。

4 | 年金額(令和5年4月分から)の例

老齢基礎年金は、20歳から60歳になるまでの40年間の国民年金の納付月数や厚生年金の加入期間等に応じて年金額が計算されます。

20歳から60歳になるまでの40年間の保険料をすべて納めると、満額の老齢基礎年金を受け取ることができます。

■67歳以下の人（昭和31年4月2日以降生まれ）の年金額

$$\begin{array}{c} \boxed{\begin{array}{c} \text{保険料} \\ \text{納付済} \\ \text{月数} \end{array}} + \boxed{\begin{array}{c} \text{全額免除} \\ \text{月数} \\ \times \\ 4/8 \end{array}} + \boxed{\begin{array}{c} \text{4分の1} \\ \text{納付月数} \\ \times \\ 5/8 \end{array}} + \boxed{\begin{array}{c} \text{半額} \\ \text{納付月数} \\ \times \\ 6/8 \end{array}} + \boxed{\begin{array}{c} \text{4分の3} \\ \text{納付月数} \\ \times \\ 7/8 \end{array}} \\
 \hline
 795,000円 \times \frac{\quad}{40年（加入可能年数） \times 12月}
 \end{array}$$

- 国民年金保険料の一部免除（4分の3免除、半額免除、4分の1免除）の承認を受けた期間は、減額された保険料を納めていない場合、未納期間扱いとなります。
- 平成21年3月分までの免除期間については、全額免除は3分の1、4分の1納付は2分の1、半額納付は3分の2、4分の3納付は6分の5で、それぞれ計算します。

日本年金機構：老齢基礎年金の受給要件・支払開始時期・年金額 より

3 | 「年収の壁」の概要と留意ポイント

政府・厚生労働省では、年収の壁を越えての勤務を進めるにあたり、支援制度を策定しました。今後は非正規雇用者が年収の壁と言われる103万円、106万円、130万円、150万円等の意味を理解したうえで勤務体系を構築し、他のスタッフも含めた雇用条件を改善する必要があります。

本章では、いわゆる「年収の壁」について説明します。

1 | 税金の103万円や配偶者控除、配偶者特別控除

歯科医院のパート職員より、「扶養範囲内で働きたいので年間103万円以内に抑えたい」「配偶者特別控除を受けるため150万円以内で働きたい」「扶養範囲内で働くには年収いくらまでなら良いのか」などといった声を聞くことがありますが、この103万円や150万円という収入が所得税という税金の壁になります。

所得税は、年収に応じて基礎控除という金額が設定されています。年収2,400万円以下での基礎控除額は48万円（令和元年までは38万円）、給与所得が162万5千円未満であれば、給与所得控除の55万円が受けられますので、この48万円と55万円の合計が103万円になります。（令和元年までは65万円）

■令和2年以降の基礎控除

納税者本人の合計所得金額	控除額
2,400万円以下	48万円
2,400万円超2,450万円以下	32万円
2,450万円超2,500万円以下	16万円
2,500万円超	0円

次に150万円についてです。納税者の収入によっても控除額が異なりますが、例えば納税者（夫）自身の年収が900万円以下で、配偶者（妻）の収入が103万円以下であれば、配偶者控除が38万円、103万円を超え150万円以下であれば、配偶者特別控除の38万円が納税者（夫）の収入からの控除が受けられます。配偶者に対する最大の控除額を受けられる壁が103万円と150万円なのです。

以下、国税庁のホームページから各控除額をみてみます。

■令和2年以降の給与所得控除

給与等の収入金額 (給与所得の源泉徴収票の支払金額)	給与所得控除額
1,625,000円まで	550,000円
1,800,001円から3,600,000円まで	収入金額×40%-100,000円
3,600,001円から6,600,000円まで	収入金額×30%+80,000円
6,600,001円から8,500,000円まで	収入金額×20%+440,000円
8,500,001円以上	収入金額×10%+1,100,000円
1,800,001円から3,600,000円まで	1,950,000円（上限）

■令和2年以降の配偶者控除

控除を受ける納税者本人の 合計所得金額額)	控除額	
	一般の控除対象配偶者	老人控除対象配偶者
900万円以下	38万円	48万円
900万円超950万円以下	26万円	32万円
950万円超1,000万円以下	13万円	16万円

■令和2年以降の配偶者特別控除

		控除を受ける納税者本人の合計所得金額		
		900万円以下	900万円超 950万円以下	950万円超 1,000万円以下
配偶者の 合計所得金	48万円超95万円以下	38万円	26万円	13万円
	95万円超100万円以下	36万円	24万円	12万円
	100万円超105万円以下	31万円	21万円	11万円
	105万円超110万円以下	26万円	18万円	9万円
	110万円超115万円以下	21万円	14万円	7万円
	115万円超120万円以下	16万円	11万円	6万円
	120万円超125万円以下	11万円	8万円	4万円
	125万円超130万円以下	6万円	4万円	2万円
	130万円超133万円以下	3万円	2万円	1万円

※配偶者の合計所得金額95万円以下の欄は、給与収入のみの場合は150万円以下です。

2 | 社会保険の106万円、130万円の壁

年収106万円（目安であり基準は月額8万8千円以上）と年収130万円は社会保険料の壁になります。

配偶者の社会保険扶養者となっている職員の年収が106万円を超えると、働いている事業所の規模によっては自身で事業所の社会保険に加入する必要があるため、配偶者の扶養から外れ、社会保険料の負担が発生します。また、年収が130万円を超えると、配偶者の社会保険の扶養から外れるため（P4参照）、自身で国民健康保険と国民年金に加入する必要があり、これも保険料の負担が増加する要因となります。保険加入によって給付を受けられるなどのメリットがある一方、保険料によって手取り額が減少するデメリットがあるため、勤務時間を減らして月収要件を超えないようにするケースが多くあり、事業主にとっては人材確保の面でも重要な課題となります。

正職員以外のパート・アルバイトを社会保険に加入させる必要があるかは、以下のように要件が定められています。2024年10月より適用要件が拡大され、51人以上の事業所が対象となるため注意が必要です。社会保険は要件を満たした場合強制的に加入となるため、要件をしっかりと押さえておきましょう。

■社会保険の被扶養者となる主な要件

- 60歳未満
 - 年収130万円未満 かつ 被保険者の年収の1/2以下
 - 3親等内の親族
- ※P5参照

■非正規職員の社会保険の加入要件

	2022年10月～現在	2024年10月から
勤務時間	20時間以上	20時間以上
月収	8.8万円以上（年収106万円以上）	8.8万円以上（年収106万円以上）
雇用期間	2か月以上雇用される見込み	2か月以上雇用される見込み
スタッフの状態	101人以上	51人以上

月収および年収要件には、交通費、残業代、賞与は含まれません。また、収入の要件を超えたとしても、超えた分が一時的であることを事業主が証明すれば、扶養を継続できる場合があります。

4 | 労働条件と労働基準法に関するQ&A

スタッフを雇用するにあたり、労働条件の提示や労働契約書の締結等があります。その労働条件については、労働基準法があり、最低でも守らなければいけません。

そのためには労働条件や労働基準法の基礎知識も知っておく必要があります。以下Q&A形式でその概要を示します。

1 | 労働時間・休憩に関するQ&A

Q 1	労働時間とは何ですか？
A 1	<p>労働時間とは、事業主の管理下（指揮命令下）で労働者が事業所のために働く時間の事。この場合、労働時間から休憩時間は除かれます。労働時間の上限は1週間につき40時間、各日では8時間を超えないことが原則です。</p> <p>業種と事業所によって変形労働時間制を選択している場合も有り、その場合は期間や従業者数等によって条件が違ってきます。</p>
Q 2	休憩時間とは何ですか？
A 2	<p>休憩時間とは、被雇用者（労働者）が業務を離れ、心身の回復を図るために設けられた時間のこと。労働基準法第34条で、労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩を与えなければならない、と定めています。休憩時間は雇用者の監督下においても、自由に労務から離れることができます。</p>
Q 3	所定労働時間と法定労働時間の違いは何ですか？
A 3	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間：就業規則や雇用契約書などの契約で定められた始業時間から終業時間までの時間（休憩時間を除く） ・法定労働時間：国で決めた労働時間の制限で、雇用主（企業）は「1日8時間、1週間40時間」の範囲内であれば自由に所定労働時間を設定できます。

Q 4	分別が難しい、労働時間として認められる時間とは何ですか？
A 4	<p>下記の時間が該当します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 始業前や終業後の指定制服の着替えの時間や清掃、朝礼、終礼の時間 ・ 昼休み中の電話当番や来客対応の時間 ・ 雇用主が命ずる（強制）研修時間は自宅研修でも労働時間（自由参加は別）

2 | 雇用契約に関するQ&A

Q 5	採用時に労働条件を明示しなければならないと聞きました。具体的に何を明示すればよいのでしょうか？
A 5	<p>労働基準法第15条第1項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されています。具体的には労働基準法施行規則第5条第1項に規定されている以下の事項を明示する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約の期間に関する事項 ・ 就業の場所及び従業すべき業務に関する事項 ・ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業左折場合における就業時点転換に関する事項 ・ 賃金、締切日、及び支払時期、昇給に関する事項 ・ 退職（解雇の事由）に関する事項 他、取り決めがある場合はその明示
Q 6	求人誌等を見て就職しましたが、賃金や勤務時間等の条件が実際と違っていました。労働基準法違反ではないのでしょうか？
A 6	<p>労働基準法第15条には、労働条件の明示が定められていますが、この条文で言う労働条件の明示とは労働者個人々々に対して書面で明示される労働条件のことです。つまり、求人誌やハローワークに掲載されている求人票はあくまでも募集の際に提示する労働条件の目安であり、労働基準法第15条で定める労働条件の明示には該当しません。</p>

3 | 年次有給休暇に関するQ&A

Q 7	年次有給休暇を時間単位や半日で取得することはできないのでしょうか？
A 7	<p>使用者と事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合が無い場合には労働者の過半数代表）が書面による協定を締結することにより、時間単位で年次有給休暇を使用することができます。</p> <p>労使協定で締結しなければならない要件は、以下のようになります。</p>

	<p>(1)時間単位年休の対象労働者の範囲</p> <p>(2)時間単位年休の日数（5日以内の範囲）</p> <p>(3)時間単位年休1日の時間数</p> <p>(4)1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数</p> <p>ただし、分単位など時間未満の単位は認められません。そのため、所定労働時間が7時間45分のような事業場は、時間単位年休における1日の時間数を8時間とするなどの必要があります。</p>
--	--

4 | 賃金に関するQ&A

Q 8	一方的に給料を引き下げられました。これは労働基準法違反ではないですか？
A 8	給料の引き下げが即座に労働基準法違反になる訳ではありません。しかし、労働条件通知書や就業規則に明記してある給料の額よりも実際に支払われる給料の額が少ない場合は、労働基準法第24条違反（給料の一部不払い）となる可能性があります。

Q 9	割増賃金を計算する際の基礎となる賃金は何が基礎となりますか？
A 9	割増賃金の計算の基礎となる賃金は、原則として通常の労働時間または労働日の賃金のことであり、すなわち所定内労働時間内に働いた場合に支払われる賃金です。ただし、(1)家族手当、(2)通勤手当、(3)別居手当、(4)子女教育手当、(5)住宅手当、(6)臨時に支払われた賃金、(7)1か月を超える期間ごとに支払われる賃金については、割増賃金の計算の基礎となる賃金からは除外します。

4 | 解雇に関するQ&A

Q 10	不当解雇にならないための手順はありますか？
A 10	<p>不当解雇にならない正しい手順</p> <p>まずは何度か口頭で注意します。</p> <p>(1)口頭注意で改善されない場合、始末書を書かせる。これを2～3回繰り返す。</p> <p>(2)改善されない場合、減給や出勤停止等の比較的重い懲戒処分をする。</p> <p>(3)懲戒処分時に今後同様な事があれば「解雇」の可能性を処分通知書に記載。</p> <p>(4)懲戒処分を行って指導した後も、改善が見られない場合、「解雇」する。</p> <p>※口頭注意、始末書、勧告、懲戒し、解雇となります。</p>

■参考資料

日本年金機構：社会保険の加入について

健康保険の給付金について

社会保険適用促進手当

老齢基礎年金の受給要件

厚生労働省：労働基準法に関するQ & A

年収の壁（106万円、130万円の壁）支援強化パッケージ

中医協総会資料R5 歯科医療（その1）

国税庁：基礎控除、給与所得控除、所得控除、配偶者控除、配偶者特別控除

より抜粋

関総研グループ

■事務所所在地

〒540-0022 大阪市中央区糸屋町 1-3-11関総研ビル
TEL 06-6947-1313 FAX 06-6947-1414
フリーダイヤル 0120-430-426

■URL

（関総研グループ）
（結い相続センター）

<http://www.sekisoken.co.jp/>
<http://yui-souzoku.jp/>