

よく理解できない制度

- ・ 無期転換ルール
- ・ 認定医療法人

理事

荻荘則幸

最近の世の中は油断していると、どんどん新しい制度ができ、気づかないでいるととんでもない事になりそうです。

まず「無期転換ルール」です。これは平成 24 年の労働契約法改正、平成 25 年 4 月 1 日に施行された有期契約労働者の雇用不安の解消を目的とした制度です。

「無期転換ルール」の制度は雇用が安定し、労働者にとっては良い制度だと思いますが、雇用者側にとっては今までにも増して雇用契約を終了させることが難しくなります。有期契約は雇用調整が可能ですが、無期転換すると、雇用側の業績等によって雇用調整は難しくなります。

無期転換ルールの対象にならない特例としては①高度専門職(年収 1075 万円以上の医師、歯科医師、薬剤師、弁護士、公認会計士、税理士、一級建築士・・・)等々 ②定年後の継続雇用者 ③大学等および研究開発法人の研究者、教員が挙げられています。

具体的には平成 25 年 4 月 1 日以降、労働契約(有期)を結んでいる場合、通算 5 年を超える平成 30 年 4 月 1 日以降、労働者からの申し出により、有期契約終了日の翌日から、無期の雇用契約が結ばれたものとみなされます。労働条件については、直前の有期契約と同じですが、契約期間は当然「無期」となります。無期転換申込権が発生する前の更新契約において、その条件として無期転換申込権を労働者に放棄させることはできません。

無期転換することにより、その労働条件については、(1) 契約期間のみ無期という言葉に変更し、他の労働条件は変更なし。(2) 限定正社員を新設し、適応する。(3) 完全に正社員の労働条件と同じにする。これらの無期契約に転換し、どのような労働条件を採るかにより、新たな就業規則の整備も必要となります。

とりあえず、平成 30 年 4 月 1 日までに (1) 無期転換申込権が発生する労働者数の確認

(2)「無期転換ルール」を就業規則に記載 (3)「無期」に転換される労働者の労働条件の検討と制度設計を作成する。(4) 定年後の継続雇用者について「雇用管理措置計画」を作成、申請する。(認定を受けるとその労働者が定年後、無期転換申込権が発生しなくなる。)

その他、いろいろ細かいルールがありますが、労働者と一口に言っても正規雇用、非正規雇用、パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員、有期雇用、無期雇用と様々です。是非、一度、内閣府、厚生労働省のホームページを御覧下さい。

次に、日医ニュース第 1350 号に今村定臣常任理事が掲載していますが、平成 29 年 10 月から施行された「新しい認定医療法人制度」の話題です。このポイントを日医ニュースから少しまとめてみます。平成 18 年の医療法改正で「持分あり医療法人」の新設は平成 19 年 4 月 1 日以降できなくなりました。持分とは社団医療法人に出資した者がその法人の、現時点での純資産に対し出資額の割合に応じて有する財産権です。つまり長年、医療法人で医院・病院を運営していると医療法人は非営利であるため黒字分の利益剰余金は出資者に配当できないため、剰余金が莫大な額になっている場合があります、出資者が亡くなった時の相続税は巨額になり、また他の出資者が出資持分に対し払戻しを請求されると払出額が高額になり法人の存続が脅かされることとなります。

そこで、このリスクを回避する手段が「持分なし医療法人」への移行です。平成 26 年 10 月から 3 年間を認定期間とする「認定医療法人制度」が設けられました。しかし、贈与税非課税措置のハードルが高すぎ、持分なし医療法人への移行はこの 3 年間で数十件しかありませんでした。そこで、日医からの指摘で平成 29 年 10 月 1 日から認定医療法人の要件見直しがなされ、みなし贈与税が非課税となる要件が新たな基準で示されました。

持分は財産権なので事業承継にあたってはそれぞれの状況や自分の身内が後継者になるか否かによって異なりますが持分なしに移行する場合、平成 32 年 9 月までに認定医療法人経由で移行することによって法人の贈与税が非課税となります。

つまり、財産権はなくなるが、贈与税、相続税が猶予されることとなります。とりあえず平成 29 年から変わった持分評価について実施することが大切かと思われます。一度、税理士、公認会計士に相談して下さい。