

医療費抑制の切り札「ジェネリック医薬品」とは？

◆医療費抑制の切り札となるか？

高齢化で医療費がどんどん増えている現在、日本の医療保険制度は財政的に厳しい状態にあります。そんな中、医療費抑制のための切り札的存在として期待されているのが、成分や効き目が同じで価格が安い「ジェネリック医薬品」です。最近テレビCMなどでよく耳にするようになりましたが、いったいどんなものなのでしょう。

◆ジェネリック医薬品の特徴

新薬として最初に発売された薬（先発医薬品）は、特許に守られ、開発メーカーが独占的に製造・販売することができます。しかし、20～25年の特許が切れると、他のメーカーも同じ成分、同じ効果を持つ薬を製造できるようになります。これが「ジェネリック医薬品（後発品）」で、「先発品と同じ有効成分を同じ量含み、同等の効果が得られる医薬品」と定義されています。新薬に比べて開発コストが小さいため、価格は新薬の3～8割も安くなります。先発品の欠点を補い、工夫しているものも少なくありません。

しかしながら、厚生労働省によると、ジェネリック医薬品のシェアは2006年時点で数量ベース約17%にとどまっており、30%～60%にもなる欧米各国に比べ極めて低いのが実情です。その理由として、医師がジェネリック医薬品の審査や

品質への不安を感じていることや、患者が新薬での処方を希望することが多いことなどが挙げられます。

◆ジェネリック医薬品普及の動き

医療費抑制策の中で、ジェネリック医薬品の普及が期待されています。シェアが30%になれば医療費は4,300億円削減できると推計されており、政府の「骨太方針2007」では、2012年度までにシェア30%達成が目標に掲げられています。

ジェネリック医薬品普及促進策として注目されるのが、処方せんの様式変更です。2006年4月、処方せんに「後発薬への変更可」という欄が設けられ、医師が署名押印すれば薬局側がジェネリック医薬品への代替調剤ができるようになりました。さらに、今年4月からは、この欄が「変更不可」に変更されており、よほどの理由で変更を認めないケースを除けば、ジェネリック医薬品の普及が促進されるのではないかと期待されています。

このほか、薬局が調剤する処方せんの3割超を後発品に変更した場合、薬局側の報酬に加算がなされるようになりました。薬剤師が患者にジェネリック医薬品への変更を促すことで、普及の促進を図るものです。

医療費抑制のためには、ジェネリック医薬品の普及は不可欠です。適正使用のための環境作りに対して、国にはさらなる努力が求められます。

厚生年金・健康保険の未加入事業所が10万超に

◆1年で約3,000カ所増加

厚生年金や健康保険に加入義務があるのに加入していない事業所が、今年3月末の時点で約10万カ所（前年同時期比約3,000カ所増）あることが、社会保険庁の調べで判明しました。未加入のままでは、従業員が将来年金を受け取ることが

できなかつたり、医療費の自己負担額が増えたりするおそれがあります。

◆未加入事業所の実態は？

今回、社会保険庁が雇用保険などのデータをもとに、未加入が疑われる事業所を抽出して調べたところ、3月末時点



Contents

医療費抑制の切り札 「ジェネリック医薬品」とは？ P1

厚生年金・健康保険の未加入事業所が10万超に P1

外国人の派遣社員が労災事故に遭ったら？ P2

借金を抱え貸金債権を譲渡した社員にどう対応する？ P3

年金改革に「第3の案」が浮上 その特徴は？ P3

厚生労働省「サービス残業解消指針」の内容 P4

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] P5

ハイライト:

- 10年で倍増した外国人労働者
- なくなるサービス残業



で10万470カ所が政府管掌健康保険に未加入でした。そのほとんどが厚生年金保険にも未加入です。従業員規模が小さいほど未加入の事業所が多い傾向がみられ、未加入事業所のうち、従業員数が5人未満の事業所は約8万2,000カ所、5～9人の事業所は1万4,000カ所と、大半を占めました。

なお、2007年3月末に政管健保と厚生年金に未加入とされたのは約9万7,000カ所でした。1年間でこのうち2万4,000カ所が加入するなどして、未加入は約7万3,000カ所になったのですが、今回の調査で新たに約2万7,000カ所が未加入であることが判明し、未加入事業所は差し引き3,000カ所増えています。

◆未加入をなくすためには調査・把握が必要

社会保険庁が未加入事業所対策に力を入れ始めたのは、2004年度以降のこ

とで、それ以前は実態の調査も行わず、加入の呼びかけにも消極的でした。現在は、まずは文書や電話で加入を促し、従わない場合には社会保険事務所への呼出しや戸別訪問で加入を求めています。それでも応じなければ、従業員数が多い事業所から順に、職権による立入り検査で強制加入手続に移ります。

中小企業には、新規開業や廃業、休眠会社も多いため、実態を十分に把握するのは困難です。また、今回の調査で把握できなかったものも含めれば、相当多くの未加入事業所があることも予想されま

す。今後、加入率を上げられるかどうかは不透明です。2007年度に強制加入手続で加入したのは73カ所（被保険者数483人）であり、今後の加入促進策による加入率上昇が期待されます。まずは未加入事業所の徹底的な調査と把握、そしてその後の粘り強い働きかけが必要でしょう。

外国人の派遣社員が労災事故に遭ったら？

◆10年で倍増した外国人労働者

厚生労働省の推計によれば、外国人労働者数は2006年に約75万5,000人となり、10年前の約2倍に増えています。このほか、約17万人の不法残留（オーバーステイ）の外国人労働者がいるとみられています。

政府は、原則として外国人の単純労働を認めていませんが、一部の日系人などは例外とされているほか、研修生名目の外国人などが単純労働に携わっています。

今、自動車関連部品の下請けメーカーで、日系人の派遣社員がプレス機械で指を切断する事故に遭ったとしましょう。この場合、外国人でも労災保険を受けたり、損害賠償をメーカーに請求したりできるのでしょうか。

◆労災保険は適用、損害賠償は？

労働基準法は、国籍を理由に労働条件を差別することを禁止しています。そのため、外国人労働者であっても、当然に労災保険法は適用されます。

損害賠償については、実質的に指導を監督し、安全配慮を怠った派遣先のメーカーに請求することになるでしょう。通

常、後遺症が残るようなケガの損害額は、一般的に67歳まで働いた場合に見込まれる収入額をもとに逸失利益を計算して算出します。家族とともに定住している場合など、合法的な外国人労働者の逸失利益は日本人と同様に算定し、慰謝料についても、後遺症の等級認定や入院費などをもとに、日本人と同じ基準で算定するのが一般的です。

◆不法就労だった場合は？

しかし、もしも不法就労であった場合には、損害賠償額が日本人より少なくなる可能性があります。在留期間を過ぎていたパキスタン人が労災事故で後遺障害を負って損害賠償を求めた訴訟で、最高裁は、不法就労の場合は長期的に日本で就労できないとし、事故後に退社してから3年間は日本の収入基準で計算し、それ以降はパキスタンの収入基準で計算するのが合理的としました（改進黨事件：最三小判平9.1.28）。パキスタンの収入は日本の5分の1以下とされ、結果、賠償額は日本人に比べると少額になりました。

不法就労の外国人への賠償額が通常



10年で倍増した 外国人労働者

厚生労働省の推計によれば、外国人労働者数は2006年に約75万5,000人となり、10年前の約2倍に増えています。このほか、約17万人の不法残留（オーバーステイ）の外国人労働者がいるとみられています。

政府は、原則として外国人の単純労働を認めていませんが、一部の日系人などは例外とされているほか、研修生名目の外国人などが単純労働に携わっています。



の日本人より少ないという判決には、危険な仕事を不法滞在の外国人にやらせることを助長するのでは、という懸念もあります。こうした懸念への対策として、不法就労者自体を減らすことが必要です。そのためには、不法就労者の雇用

について、罰則をより厳罰化することなども選択肢の1つとして考えられるべきではないでしょうか。



借金を抱え賃金債権を譲渡した社員にどう対応する？

◆消費者金融から会社に電話が…

個人的に消費者金融から借金をしていた社員が、返済が滞ったことから3カ月程度の自己の賃金債権を譲渡したらしく、消費者金融から会社に債権（賃金）の支払いを求める電話がかかってくるようになった――。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

◆裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者が使用者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止しています。しかし、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。

しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金の支払いに関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く（電電公社小倉電話局事件：最判昭43.3.12等）、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般

的です。

ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金の滞納も同様です。

◆生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。

標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円で線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。

企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者（労働者）保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。



年金改革に「第3の案」が浮上 その特徴は？

◆年金制度改革の検討に本格着手

厚生労働省は、年金制度改革の検討に本格的に着手しました。基礎年金の受給額が少ない低年金者対策をめぐり、「全額税方式化」と「最低年金創設」が検討されていますが、第3の案として「保険料軽減・税支援方式」とも言うべき案が浮上してきました。

いずれの案を導入するとしても問題点があるようです。これら3種の案のそれぞれの特徴についてみてみましょう。

◆「全額税方式化」と「最低年金創設」

現状では、基礎年金額が満額（6万6,000円）を下回る低年金となるケースが



多いのが実情です。そこで、「財源を全額税で補う税方式化」が検討されています。これは、働き方などに関係なく基礎年金部分を税で支給し、社会全体で支える方式です。未納問題等は完全に解消できる代わりに、少なくとも9兆円以上の財源が必要となります。また、企業の保険料負担がなくなる分をどう扱うかも課題です。

税方式のような劇的な転換を望まない場合の案が、「最低年金創設」です。これは、現行の社会保険方式を維持しつつ、加入期間にかかわらず給付時に税で加算する最低年金制度を創設しようとするものです。年収200万円以下の高齢者世帯に月5万円の最低年金を保障する場合、約1兆円の財源が必要と試算されています。問題点として、「保険料の負担者に給付」の原則が、加入期間によらず最低年金を支給することにより崩れてしまい、負担の公平性が損なわれるほか

加入期間に関係なく最低年金を受け取れることで未納問題が拡大するおそれがあることなどが、問題点として挙げられます。

◆「保険料軽減・税支援方式」の内容は？

これら2案に対し、厚生労働省が第3の案として新たに提示した「保険料軽減・税支援方式」は、国民年金の定額保険料を所得に応じて軽減し、軽減分を国が税で補って全額払ったとみなすやり方です。少額であっても40年間払い続ければ、基礎年金を満額受け取ることができます。追加する財源としては、現行の免除制度利用者に単純に保険料軽減を適用するだけでも1兆7,000万円程度が見込まれています。また、納付者が増える可能性はありますが、未納問題の根本的な解決とはなりにくく、低所得層の保険料を軽減するにあたり、軽減割合を決める自営業者の所得把握に難点があるなどの課題もあります。



厚生労働省「サービス残業解消指針」の内容

◆指針パンフレットをHPに掲載

サービス残業を放置することは、内部告発等をきっかけに労働基準監督署の是正指導を受け、不払賃金を支払わなければならないリスクを抱えていることになります。

厚生労働省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（2003年5月策定）について、よりわかりやすく解説したパンフレットのホームページへの掲載を10月から開始しました。同指針は、賃金不払い残業（サービス残業）は重大な労働基準法違反であるとの考えのもと、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示す」ことを目的としています。ここでは、同指針に記載されている内容を改めて見てみましょう。

◆指針が示すサービス残業解消のために取り組むべき事項

(1) 「労働時間適正把握基準」の順守
使用者は、「労働時間適正把握基準」を遵守することが必要です。また、労働組合（労働者）も、労働者に対して同基準を周知することが重要であるとしています。

(2) 意識・職場風土の改革

サービス残業の背景に、「サービス残業もやむを得ない」という労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくするための取組みを行うことが望まれるとしています。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

サービス残業の実態を把握したうえで、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムの確立が重要だとしています。また、サービス残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しも必要であり、「サービス残業是正」という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間管理を意識した人事労務管理が望まれています。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

事業場ごとに、労働時間管理についての責任者を明確にしておくことが必要であるとされています。また、労働時間管理とは別に、相談窓口を設置するなどしてサービス残業の実態を積極的に把握する体制の確立が重要であり、実態を把握した場合には、労働組合（労働者）としての必要な対応を行うことが望まれるとしています。

なくなるサービス残業

サービス残業があったとして2006年度に労働基準監督署から是正指導を受け、支払額が合計100万円以上となった企業は1,679社に上り、対象労働者数は182,561人となっています。支払われた残業代は総額で227億1,485万円（企業平均1,353万円、労働者平均12万円）です。





“基本の基”

〒235-0012
横浜市磯子区滝頭3-7-21-101

TEL/FAX **045(753)0632**

E-mail: sr-samejima@ab.auone-net.jp

営業日 月曜日～金曜日(祝祭日除く)
営業時間 午前9時～午後6時

企業の安定・発展のパートナー
～経営者様と従業員様の「Win & Happy」のために～

社会保険労務士 鮫島 忠司



お問合せ無料

第6回 「有給休暇とは？」

労働者の心身のリフレッシュを図るため、休日のほかに一定の日数取得できる、賃金の保障された休暇です。この有給休暇を取得する権利は、①雇入れの日から6ヶ月間(それ以降は1年単位)の継続勤務、②その6ヶ月間(それ以降は1年単位)の出勤率が8割以上、の2つの要件を満たした場合に発生します。

パートなどの短時間労働者にも有給休暇がある

週の所定労働時数が4日以下の者(年間216日以下の者)で、週の所定労働時間が30時間未満である者は、有給休暇の付与日数は、比例付与の対象となります。

労働者の時季指定権と使用者の時季変更権

使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、使用者は、他の時季にこれを与えることができます。

会社が計画的に有給休暇を与えることができる

労使協定で有給休暇を与える時季を定めることで、使用者は、その定められた有給休暇を与えることができます(計画年休)。なお、計画年休の日数は、有給休暇の日数のうち5日を超える部分とされています。

有給休暇の時効は2年

その年度に消化されなかった有給休暇は翌年に繰り越されますが、時効により2年で消滅します。このとき時効で消滅した有給休暇を会社が買い上げても違法になりませんが、事前に会社が有給休暇を買い上げることを予約(約束)し、その日数分は有給休暇を与えないという扱いは違法となります。

【事務所より一言】

10月も下旬となり、本年も残すところ1ヶ月強となりましたが、皆様におかれましては、お忙しくご活躍のことと存じます。

暗い話題の多い昨今ですが、今月上旬に4名の日本人がノーベル賞を受賞しました。日本人としては、非常に嬉しく誇らしい気持ちになりました・・・。(忠)

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険料の納付<延納第3期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

