



医療機関版

## NEWS LETTER

2015 年 11 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

## 平成 28 年度の税制改正はどうなる？



例年どおりであれば年末の発表が予想される税制改正大綱に向け、各省庁や団体から要望が提出されています。今回は、厚生労働省が提出した要望を中心に、医療・福祉分野に関連性の深い項目を確認します。

## 医療機関の設備投資に関する特例創設

人口構造の変化に応じ、質が高く効率的な医療を提供するため、医療機関が次の目的に資する固定資産を取得した場合に、特別償却又は税額控除を認める措置を創設することが要望されました。

- ① 地域医療構想に沿う病床の機能分化・連携
- ② 医療分野における ICT 化の推進
- ③ 医療従事者の勤務環境の改善
- ④ 環境問題や非常時への対応 等

## サ高住に係る割増償却の延長

サービス付き高齢者向け住宅の取得等に係る割増償却措置については、適用期限を 2 年延長することが要望されています。

現行では、平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までに取得した場合は、5 年間割増償却 14%（耐用年数 35 年以上は 20%）が適用されますが、これを医療・介護施設の併設要件を追加した上で、平成 30 年 3 月 31 日までに延長するという要望です。

## その他の主な要望内容

- ① セルフメディケーション推進に資する薬局に係る不動産取得税軽減措置の創設
- ② 要指導医薬品等を年間 1 万円以上購入した世帯に対する所得控除制度創設
- ③ がん検診、予防接種、特定健診、人間ドック等、市町村や医療保険者等が行う健康増進・疾病予防事業の自己負担額を対象とする所得控除制度の創設
- ④ 地方公共団体が医学生に貸与した修学等資金に係る債務免除益非課税措置の創設
- ⑤ 消費税率 10% 引上げに対応し、個々の診療報酬項目に含まれる仕入れ税額相当分を「見える化」する等、実態を正確に把握しつつ、医療保険制度の手当のあり方の検討等とあわせ、総合的に検討し結論を得る
- ⑥ たばこ税、地方たばこ税の税率引上げ
- ⑦ 社会保険診療報酬に係る事業税非課税措置の存続
- ⑧ 医療法人の社会保険診療以外部分に係る軽減措置の存続

## 病院・一般診療所の年末賞与 1 人平均支給額の推移

今年も年末賞与の季節を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」\*から、病院と一般診療所の別に、直近 4 年間（平成 23 年～26 年）の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額などをご紹介します。

### 26 年は病院・一般診療所ともに増加

上記調査結果から、事業所規模別の年末賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

#### 病院：

26 年は事業所規模 5～29 人、30～99 人ともに、支給労働者 1 人平均支給額が増加しました。特に 5～29 人は 3 年ぶりの増加で、金額も 23 年以降では最高になりました。30～99 人

も 23 年以降では最高の金額です。

#### 一般診療所：

26 年は事業所規模 5～29 人、30～99 人ともに支給労働者 1 人平均支給額が増加しました。5～29 人は 2 年連続の、30～99 人は 3 年ぶりの増加です。ただし、金額は両規模とも 23 年の額を超えるまでには至っていません。

病院・一般診療所別年末賞与支給労働者 1 人平均支給額の推移

病院	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	23 年	24 年	25 年	26 年	23 年	24 年	25 年	26 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	218,969	216,299	171,771	366,047	274,718	320,317	306,718	334,192
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.19	0.97	1.01	1.39	0.96	1.08	1.04	1.14
支給労働者数割合 (%)	100.0	96.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	100.0	94.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

一般診療所	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	23 年	24 年	25 年	26 年	23 年	24 年	25 年	26 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	225,004	197,077	202,052	203,286	339,533	285,263	277,601	289,750
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.08	1.00	1.03	1.01	1.09	1.05	1.04	1.08
支給労働者数割合 (%)	88.0	93.1	85.1	89.2	100.0	95.1	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	86.5	91.1	85.4	88.6	100.0	94.1	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

厚生労働省が今年 7 月に発表した調査によると、医療福祉業界では 27 年 1～6 月に賃上げを実施した事業所が調査対象の 60%を超えました。こうした事業所では、賃上げが年末賞与へも反映されることが考えられますが、今年はどうなるのでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

## 医療機関でよくみられる 人事労務Q&A



### 『職員の患者に対する虐待行為への対応』



ある職員が患者に対して、隠れて虐待行為をしているという噂を耳にしました。事実であれば許されない行為です。職員の処分を含めて、どのような対応をしなければならないのでしょうか？



まずは事実確認を行い、それが事実であれば解雇を含めた制裁処分の検討を行う必要があります。行政機関への報告や再発防止策の策定、更には被害者本人や家族への謝罪等も行わなければなりません。

#### 詳細解説：

医療機関では、患者が思うように動いてくれないことにストレスを感じ、職員が患者に対して虐待行為をする



ことがあります。着替えや入浴の際に、他の職員が不自然な痣（あざ）を発見してその事実が判明することが大半ですが、現実的にはその前に職場内で噂が流れることが多いようです。

そのような噂が流れた場合には、まずその事実関係を迅速に把握する必要があります。そして、それが事実であれば、虐待の程度にもよりますが、解雇を含めた厳正な処分を考えていかなければなりません。解雇は手続き上、労働基準法第 20 条により少なくとも 30 日以上前に予告をするか、30 日分以上の平均賃金の支払いが求められています。ただし労働者の責に帰すべき事由がある場合には、管轄の労働基準監督署長の認定を受けることによって、その適用を除外できることになっています。この解雇予告の除外認定を受けるにあたっては、通達（昭和 23 年 11 月 11 日基発 1637 号）において、「原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取・横

領・傷害など刑法犯に該当する行為のあった場合」は可能とされていますので、社会保険労務士や労働基準監督署に相談をしながら対応を進めるとよいでしょう。

同時に、市区町村等の行政機関への報告はもちろんのこと、本人や家族に対しての謝罪等の検討も必要となりますが、こちらについては警察の対応や家族等からの慰謝料請求といった問題に繋がることもあることから、弁護士を交えて進めていくことが賢明です。

もっとも、本人がなぜそのような行為に及んだのか、という点を考察する必要もあるでしょう。人材不足を理由に勤務体制に余裕がなく休日もほとんどなかった等というような状況であったとすれば、ストレスの根本的な原因は、医院や管理者の労務管理の杜撰さにあったと考えることができるかも知れません。こうした状況を改善しなければ、同様の問題が再発する可能性も否定できないことから、職員が抱える潜在的不満には常に目を光らせておきたいところです。そういった意味では、定期的に職員に職場の満足度調査を行うことも考えていってもよいでしょう。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『見られて(聞かれて)いる』



## ワンポイントアドバイス

### 見られて (聞かれて) いる



今回の事例のように、礼儀正しい挨拶をしてくださいますと、実に気持ちよく感じます。

社外へ出ても信頼される応対ができるのは、工作中、社員一人一人が【見られている・聞かれている】という意識をしっかりと持っているからです。

このような【見られている・聞かれている】という意識は、私達も持つことが大切です。

工作中的私語は厳禁でしょうし、患者様のプライバシー配慮は医療人として必要不可欠です。

待合の患者様にとって、オープンカウンターの受付は、まるで特大画面のTV のようです。

また、たとえ患者様が下を向いて本を読んでいたとしても、耳からは職員の会話を拾っています。

- 患者様からの電話で復唱をすることは重要ですが、声のトーンは落としていますか？
- 受付カウンターの奥で、職員同士が患者様のお話をするのがよくあります。もう一步奥へ入り、患者様から見えない位置で話をする配慮が必要ではありませんか？
- 忙しいという理由でカルテや保険証、物の取扱いを乱雑にいませんか？

この他、ユニフォームを着用したままの外出、閉院間際の電話対応・受付対応、業者の方への対応、営業マンへのお断り、様々な場面で病医院を代表している・看板を背負っているという組織人としての意識もあわせ持たなくてはなりません。宅配便の方へのアイさんの対応は、どのように感じましたか？

自分一人の対応は組織の評判へ、何より自分自身の評価へとつながります。

一期一会、工作中出会う相手をその瞬間大切にできるよう、自分を磨きたいものです。