



医療機関版

NEWS LETTER

2015 年 8 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

医療法改正 そのポイントを探る



今国会に、「医療法の一部を改正する法律案」が提出されました。この法律案は、「地域連携」と「透明性」の2本柱で構成されています。6月25日時点の情報を元に、その内容を確認します。

1本目の柱:医療法人制度の見直し

1. 透明性の確保とガバナンス強化

- ① 一定規模、一定基準に該当する医療法人は、新会計基準による財務諸表の作成と、公認会計士等の監査、公告が義務化。
- ② 役員、特殊関係がある事業者との取引状況について、報告書作成と都道府県知事への届出が義務化。
- ③ 理事の損害賠償責任等の規定、理事会設置、役員選任等に関する所定の規定を整備。

2. 医療法人の分割等の規定整備

3. 社会医療法人の認定等

- ① 複数の都道府県にまたがる社会医療法人で、医療の提供が一体的に行われている場合は、全ての都道府県知事ではなく、当該施設の所在地の都道府県知事だけで認定が可能に。
- ② 認定を取り消された場合、一定要件を満たし、救急医療等確保事業の継続的実施計画の都道府県知事認定を受けたときは、収益業務を継続実施可能に。

上記は一部を除き、1年以内に施行予定です。

2本目の柱:地域医療連携推進法人制度

地域医療連携推進法人は、病院等の医療機関を開設する医療法人等の非営利法人が参加法人（社員）となって運営される、「持株型」の法人です。株式会社等の営利法人の参加は、認められていません。

病院等の相互間の機能の分担と、介護事業等も含めた業務連携の推進、医療従事者の研修、医薬品等の供給、資金貸付等の医療連携推進業務を行うことで、経営の効率を上げることが目的とされています。設立は、都道府県知事の認定により行われます。

法人の代表理事は、都道府県知事の認可を要するとともに、剰余金の配当禁止、都道府県知事による監督等の規定については、医療法人に対する規制が準用されます。また、都道府県知事の許可があれば、地域医療構想の推進に必要な病院間の病床の融通ができます。

一方で法人には、公認会計士等による外部監査の実施や財務諸表の公告も義務付けられます。

上記は、2年以内に施行される予定です。

減少に転じた夏場の熱中症による救急搬送人員

夏本番を迎え、熱中症に対する注意がさらに必要な季節になりました。ここでは総務省消防庁のデータ(※)から、直近3年間の熱中症による救急搬送人員数などを都道府県別にご紹介します。

25年に比べ3割も減少

平成26年6月から9月の間に熱中症で救急搬送された人員は、全国で40,048人となり、前年に比べ31.8%も減少しました。都道府県別では東京都が3,262人で最多となりました。その他、埼玉県、大阪府、愛知県などで2,000人を超えましたが、25年のように4,000人を超すところはありませんでした。

総務省消防庁では、「8月が全国的に涼しい気候で、9月以降もその傾向が続いた」ことなどが、救急搬送人員減少の要因と考えています。

人口10万人当たりでみると

次に人口10万人当たりの搬送人員をみると、沖縄県が55.55人で最多となりました。次いで福島県が50.00人で、この2県が50人を超えました。その他、群馬県や和歌山県、鹿児島県などで40人を超えています。

熱中症はこれからが本番です。さまざまなメディアで熱中症への注意喚起が行われていますが、貴院においても、来院される患者様に対して、熱中症に対する注意喚起を積極的に行われてはいかがでしょうか。

夏期の都道府県別熱中症による救急搬送状況(6月~9月) (単位:人)

都道府県	平成24年		平成25年		平成26年	
	搬送人員	人口10万人当たりの搬送人員	搬送人員	人口10万人当たりの搬送人員	搬送人員	人口10万人当たりの搬送人員
北海道	1,108	20.12	883	16.04	795	14.64
青森県	467	34.00	278	20.24	280	20.97
岩手県	518	38.94	293	22.03	351	27.10
宮城県	850	36.20	725	30.88	837	35.95
秋田県	563	51.84	326	30.02	266	25.33
山形県	423	36.19	309	26.43	366	32.08
福島県	952	46.92	855	42.14	973	50.00
茨城県	1,271	42.80	1,435	48.32	1,293	44.11
栃木県	764	38.05	860	42.84	794	39.98
群馬県	937	46.66	1,040	51.79	948	47.78
埼玉県	2,936	40.81	3,542	49.23	2,908	40.27
千葉県	1,968	31.66	3,156	50.77	2,032	32.82
東京都	3,173	24.11	4,535	34.46	3,262	24.53
神奈川県	2,058	22.74	3,325	36.75	2,038	22.45
新潟県	1,181	49.74	976	41.10	973	41.76
富山県	396	36.22	317	29.00	313	29.09
石川県	549	46.93	378	32.31	393	33.91
福井県	334	41.42	325	40.31	252	31.70
山梨県	210	24.33	377	43.68	318	37.54
長野県	703	32.66	673	31.27	587	27.66
岐阜県	839	40.32	1,064	51.13	637	31.06
静岡県	1,049	27.86	1,717	45.60	999	26.83
愛知県	2,732	36.87	4,090	55.19	2,402	32.27
三重県	753	40.60	1,207	65.08	612	33.39
滋賀県	562	39.84	702	49.76	534	37.71
京都府	1,381	52.39	1,715	65.06	1,056	40.35
大阪府	2,844	32.08	4,064	45.84	2,471	27.92
兵庫県	2,042	36.54	2,633	47.12	1,666	29.97
奈良県	573	40.91	757	54.04	490	35.43
和歌山県	497	49.59	708	70.64	452	46.17
鳥取県	356	60.48	337	57.25	181	31.31
島根県	437	60.91	316	44.05	259	36.89
岡山県	1,116	57.37	1,286	66.11	786	40.73
広島県	1,112	38.87	1,591	55.61	761	26.80
山口県	503	34.66	773	53.26	355	25.00
徳島県	304	38.70	440	56.02	271	35.19
香川県	489	49.10	663	66.58	391	39.70
愛媛県	684	47.78	804	56.17	506	36.01
高知県	363	47.48	574	75.09	326	43.76
福岡県	1,712	33.75	2,685	52.94	1,250	24.56
佐賀県	404	47.54	573	67.43	255	30.36
長崎県	592	41.49	824	57.75	361	25.84
熊本県	864	47.54	1,235	67.95	661	36.70
大分県	471	39.36	759	63.43	397	33.70
宮崎県	441	38.85	714	62.89	448	40.00
鹿児島県	734	43.02	1,119	65.58	756	45.00
沖縄県	486	34.89	771	55.36	786	55.55
合計	45,701	-	58,729	-	40,048	-

総務省消防庁「平成26年9月及び夏期の熱中症による救急搬送の状況」より作成

※総務省消防庁が平成26年10月に発表した「平成26年9月及び夏期の熱中症による救急搬送の状況」です。詳細は、次のURLのページからご確認ください。http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/fieldList9_2_1.html

医療機関でよくみられる 人事労務Q&A

『退職予定者に対して資格取得費用の返還を求めたい』



当院では、職員に対して資格取得を奨励しており、受験費用や講座受講費用等を負担しています。ところが、最近ある職員から合格後すぐに退職の申し出がありました。費用負担は今後も継続して勤務してもらうことが前提と考えていましたので、受験費用等を全額返還してもらいたいと思います。問題ないでしょうか？



受験費用等の返還を求める行為は、本人との間で特段の取り決めがない場合には、労働基準法第 16 条違反とされる危険性がありますので、単純に返還を求めるべきではないでしょう。

詳細解説：

職員のやる気を高め、かつ組織全体の業務品質を向上させるために、業務関連資格の取得を奨励する医療機関は少なくありません。資格手当の付与や合格祝金の支給等によって、その合格に報いることが一般的ですが、中にはご質問のように受験費用や講座受講にあたっての費用に至るまで負担をしている医療機関もみられます。



ならない」と定めており、費用返還を求める行為は、退職等の自由を不当に拘束するものとして考えられています。しかしながら、労働基準法で違法とされているのは、違約金を定めたり、損害賠償を求めるような場合であり、裁判例を紐解くと合格後に一定期間就労をしたら立替金の返還を免除するといった、労働契約とは別個の免除特約付消費貸借契約の締結であれば、その違法性が否定される傾向があります。

ところが、合格をした途端すぐに退職の申し出をしてくる職員がいることで困っている医療機関が多いのも実情であり、今回のご質問のような費用返還を巡るトラブルも頻発しています。こうした費用の返還については、労働基準法違反となる可能性が高いことに注意が必要です。

労働基準法では第 16 条において「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしては

もつとも、「免除特約付消費貸借契約書」といった書面を整えて運用をして返還を求めたとしても、実態としてその契約内容が十分に理解されていなかったり、形式的に押印や署名を行っているだけといったようなケースでは、契約の締結そのものが否定されることも考えられますので、実際の運用にあたっては、資格取得の目的や諸条件等を事前に十分説明した上で受験費用等の補助を行うといった運用を心掛け、トラブルにならないようにしたいところです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『イメージトレーニング』



ワンポイントアドバイス



接遇対応にもイメージトレーニングは、大切であると考えています。

例えば、キャビンアテンダントの声のトーン、話の間の取り方、受け渡しの優しく丁寧な動作、笑顔の挨拶と背筋の伸びた美しいお辞儀。また、ディズニーのキャスト（スタッフ）が子供に接するときの目線、ワクワクするような表情やジェスチャー。テレビドラマや映画に出演されている俳優さんの身のこなしや、セリフの言い回しなど、イメージをする対象はどこにでもあります。

強く明確に、イメージを繰り返し思い描くことによって、仕事中の歩き方や身のこなし、言葉遣いや声のトーンが徐々に変わってくることでしょう。

またイメージトレーニングをすることによって、【問題意識】を持つことができます。

この【問題意識】とは、理想（あるべき姿）と現状（現実）のギャップ（差）に気づいていることを指します。

理想が低い人は、問題そのものを認識していません。また、アイさんのように自分はできているはずと思い込み、現状を客観的に把握できていない場合もあります。

つまり、サエコさんが言ったように、『問題がない』とする思い込みが一番の問題である、と考えることができるでしょう。

理想のイメージを持てたなら、次のステップは『どの部分を明確に意識すべきか』を具体的に絞ります。そうすると、すべきことが明白となり、理想へと近づくことができるでしょう。