



医療機関版

NEWS LETTER

2016 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 29 年度の税制改正はどうか？



平成 29 年度の税制改正大綱は、例年通りに進めば年末ごろに発表される見通しです。既に各省庁や団体から税制改正要望が提出されています。今回は、厚生労働省が提出した医療・福祉分野の要望項目に注目したいと思います。

新しく出された要望は大きく 2 つ

今回厚生労働省が提出した新規要望のうち、医療分野に関連するものは以下の 2 項目です。

(1) 地域に必要な医療を担う医療機関の事業の継続に関する税制の創設

過疎地域や離島地域等における医療機関の相続等で、事業廃止ではなく事業の継続を選択できるよう支援し、必要な地域医療を維持するための施策です。

具体的には、過疎地域、離島地域等において必要な医療を提供する医療機関について、一定の期間の事業継続等を要件として、事業の継続に関する相続税・贈与税等に係る納税を猶予・免除する等の措置が講じられることを要望しています。

(2) かかりつけ医機能及び在宅医療の推進に係る診療所の税制措置の創設

かかりつけ医・かかりつけ歯科医の診療体制や、在宅医療に必要な診療体制をとる診療所について、不動産の税制上の措置を創設するという要望です。

地域における患者の健康状態を継続的に診療できる診療所の普及や、国民の健康増進・生活の質向上に寄与する狙いです。

引き続き検討を要望した項目は？

過去に既に提出され、検討中となっている要望のうち、今回、厚生労働省が再度要望を提出した項目は以下の 3 項目です。

- ① 医療に係る消費税の課税のあり方の検討〔消費税、地方消費税〕
- ② 医療機関の設備投資に関する特例措置の創設〔所得税、法人税、事業税、固定資産税等〕
- ③ たばこ税の税率の引上げ〔たばこ税、たばこ特別税、地方たばこ税〕

延長を要望したのは 4 項目

医療・福祉に係る既存の税制の中で、厚生労働省が延長を要望した項目は次の 4 つです。

- ① 高額な医療用機器に係る特別償却制度の適用期限の延長〔所得税、法人税〕
- ② 医療継続に係る相続税・贈与税の納税猶予等の特例措置の延長等〔相続税、贈与税〕
- ③ サービス付き高齢者向け住宅供給促進税制の延長〔所得税、法人税、固定資産税、不動産取得税〕
- ④ 試験研究を行った場合の法人税額等の特別控除の拡充〔所得税、法人税、法人住民税〕

医療機関における年末賞与 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、病院と一般診療所における、直近 5 年間（平成 23 年～27 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。

27 年は病院の減少が目立つ結果に

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

27 年の支給労働者 1 人平均支給額は、5～29 人規模、30～99 人規模ともに、26 年より減少しました。どちらも 15%以上の減少です。きまって支給する給与に対する支給割合は、いずれも 1 ヶ月分を割り込みましたが、支給労働者数割合、支給事業所数割合は 100%が続いています。

一般診療所

支給労働者 1 人平均支給額は、5～29 人規模が 3 年連続の増加になりました。30～99 人規模では 27 年に 25 万円を割り込み、26 年に比べ 14%程度の減少となりました。

今年 7 月の厚生労働省の調査結果では、調査対象の医療機関等の 60%近くが 28 年に賃上げを実施しました。その結果が年末賞与にどのように反映されるのでしょうか。

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	27年	23年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	218,969	216,299	171,771	366,047	304,086	274,718	320,317	306,718	334,192	283,736
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	0.81	0.96	1.08	1.04	1.14	0.96
支給労働者数割合 (%)	100.0	96.2	100.0	100.0	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	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	27年	23年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	225,004	197,077	202,052	203,286	205,528	339,533	285,263	277,601	289,750	248,798
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	1.01	1.09	1.05	1.04	1.08	0.93
支給労働者数割合 (%)	88.0	93.1	85.1	89.2	87.9	100.0	95.1	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	86.5	91.1	85.4	88.6	87.9	100.0	94.1	100.0	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「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>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『連続して出勤をしている場合、 連続出勤日数の上限はどう考えればよいのか』



職員の急な退職が相次ぎ、人手不足の状況に拍車が掛かっています。一部の職員が連続して出勤をして急場をしのいでいますが、こうした連続出勤が違法ではないかと気になっています。



週に1日以上の日を確保することが原則であり、休日確保することなく連続する出勤は、労働基準監督署の指導を受ける可能性があり、また過重労働防止の観点からも問題です。最大でも、12日連続出勤を超える状況は避けるべきでしょう。

詳細解説：

景気回復と労働力人口の減少に伴って、多くの地域や産業で人材確保難が加速しています。これまで、医療業界で働いていた人が一般企業に転職するケースもあり、業界全体で人材不足の状況に拍車が掛かっている印象を受けます。そうした中、ご質問のように一部の職員に業務が集中して連続出勤をせざるを得ないケースが、多くの医療機関で見られています。



そもそも、労働基準法では第35条において、少なくとも1週間に1日の休日を労働者に与えなければならないことが定められています。また、4週間を通じて4日以上の日を与えるという取扱いも認められていますが、その場合は就業規則にあらかじめ具体的な起算日を定めておく必要があります。実務上は最低でも、このいずれかの休日の確保が求められます。

連続勤務の制限について明確となっている法令や通達は存在しませんが、労働時間に関する運用解釈や裁判例で「12日間連続で出勤したことは業務負担が大きく、過重労働によ

る持病の悪化で使用者に賠償責任がある」と認められた天辻鋼球製作所事件（大阪地裁・平成20年4月28日判決）等を考慮しても、振替休日等の活用をしながら最大でも12日連続出勤を超えることがないように取扱いたいところです。なお、1年単位の変形労働時間制を導入している場合の連続出勤日数は原則として6日間とされており、労使協定において特に繁忙な時期として定める「特定期間」については最長12日までの連続出勤をさせることができます。

また休日出勤にあたっては、厚生労働省による「過重労働による健康障害防止のための総合対策について（平成18年3月17日基発第0317008号・平成20年3月7日基発第0307006号）」において、「休日労働を行うことが可能な36協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするよう

（中略）指導する」と定められています。そのため、過重労働防止の観点からも連続出勤は労働基準監督署の指導対象と考えるべきであり、正職員の確保が困難であれば、アルバイト等の活用によって改善すること等も検討して行っていきたいところです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『対応する位置』



ワンポイントアドバイス

対応する位置



複数の患者様とそれぞれ対応する場合、どのような位置関係にしていますか？

特に受付が混雑し、続けて次の患者様と対応する場合の位置関係を考えてみましょう。

例えばマクドナルドでしたら、カウンターで注文が終わったお客様に対して、「商品を準備しますので、一步横に移ってお待ちください」などの言葉をかけ、注文された品を待っているお客様を誘導します。これは、注文を受ける店員が常に注文するお客様と相対する位置でお話できるようにするためです。

院内ではどうでしょうか。

マクドナルドのように、相手に移動をお願いするか、スタッフが一步横へ動く、あるいはスタッフの体の向きを変えるとよいでしょう。

今回の事例の場合はカウンター越しなので、アイさんが動くよりも小紋さんに動いていただくか、華さんの名前をお呼びしながら、アイコンタクトや手などを使って小紋さんの隣へ誘導する、ということが考えられるでしょう。

たった一つの動きや体の向きの変化により、相対して対応することができます。心も体も相手と向き合って対応できると気持ちよいですね。