



医療機関版

## NEWS LETTER

2016 年 7 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

## 新 医療法人会計基準 来春よりスタート



昨年 9 月公布の「医療法の一部を改正する法律」に関連する省令が公布され、医療法人の計算に関する規定が整備されました。また、新しい医療法人会計基準も公布されています。いずれも平成 29 年 4 月 2 日の施行です。

## 適用される医療法人は？

新会計基準が適用され、外部監査の実施が義務となる医療法人は以下のとおりです。

- ① 医療法人（社会医療法人を除く）については、**貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額が 50 億円以上**又は**損益計算書の事業収益の部に計上した合計額が 70 億円以上**の法人。
- ② 社会医療法人については、**貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額が 20 億円以上**又は**損益計算書の事業収益の部に計上した合計額が 10 億円以上**か、**社会医療法人債を発行**している法人。

## 作成・公告が必要な書類は？

医療法人、社会医療法人が作成、公告しなければならない書類を下表にまとめました。

新会計基準の適用法人が作成、公告する貸借対照表、損益計算書には注記も含まれます。また、財産目録、附属明細表、純資産変動計算書についても、新様式が定められています。

これらは平成 29 年 4 月 2 日以後に開始する会計年度に係る会計について適用されます。3月決算の場合、平成 31 年 3 月期の決算からの適用となります。

## 【作成及び公告が必要な書類】

	新会計基準の適用法人	その他の社会医療法人	その他の医療法人
貸借対照表	作成及び公告義務	作成及び公告義務	作成義務
損益計算書	作成及び公告義務	作成及び公告義務	作成義務
財産目録	作成義務	作成義務	作成義務
附属明細表	作成義務	任意	任意
純資産変動計算書	作成義務	任意	任意
関係事業者との取引に関する報告書	規則に定める基準に該当する場合は作成	規則に定める基準に該当する場合は作成	規則に定める基準に該当する場合は作成

## 病院・一般診療所の夏季賞与 1 人平均支給額の推移

今年も夏季賞与支給の季節を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、病院と一般診療所の別に、直近 4 年間（平成 24 年～27 年）の夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）などを、事業所規模別にご紹介します。

### 病院は直近 4 年間で最低額に

厚生労働省の調査結果※から、1 人平均支給額などをまとめると以下のとおりです。

#### 病院：

5～29 人、30～99 人規模ともに、1 人平均支給額が 24 年以降では最低の金額になりました。特に 5～29 人規模は 26 年の額が大きかったため、減少幅が大きくなりました。また、きまっ

と、26 年以前と比べて最も低い水準です。

#### 一般診療所：

5～29 人、30～99 人規模ともに、26 年より 1 人平均支給額が減少しました。特に 5～29 人規模は 24 年以降では最低の金額です。

30～99 人規模は 25 年以前よりは高い水準になっています。また支給労働者数割合と支給事業所数割合が、2 年続けて 100%になりました。

病院・一般診療所別夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額等の推移

病院	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	24 年	25 年	26 年	27 年	24 年	25 年	26 年	27 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	168,916	191,651	419,210	108,454	267,314	262,253	263,787	255,457
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.80	0.81	1.34	0.44	0.90	0.89	0.89	0.82
支給労働者数割合 (%)	100.0	100.0	69.5	100.0	100.0	100.0	100.0	94.5
支給事業所数割合 (%)	100.0	100.0	70.4	100.0	100.0	100.0	100.0	94.7

一般診療所	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	24 年	25 年	26 年	27 年	24 年	25 年	26 年	27 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	180,181	175,545	183,318	171,188	226,215	225,120	247,300	230,811
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.90	0.89	0.89	0.81	0.89	0.87	0.89	0.86
支給労働者数割合 (%)	82.9	86.6	83.5	81.2	91.4	95.7	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	80.7	85.5	83.1	81.4	88.9	94.1	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

厚生労働省の別の調査結果によると、医療機関や福祉施設などでは 27 年 1～6 月に賃上げを実施した事業所割合が 26 年よりも高くなりましたが、賞与にまでは反映されなかったという結果になりました。

#### ※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

### 『無断欠勤が続く職員への対応方法を知りたい』



先日入職をしたある職員が、連休明けから何の連絡もなく突然出勤してこなくなりました。電話をかけても繋がらず、こうした状態が1週間も続いています。今後、どうしたらよいのでしょうか？



事件や事故に巻き込まれている可能性も否定できないことから、まずは自宅を訪ねるなど、本人と連絡を取る必要があります。それでも連絡が取れない場合には、他の職員経由で連絡を取ったり、今後の退職手続き等についてまとめた文書を書面で通知する等を行う流れが望ましいでしょう。

#### 詳細解説：

最近、社会人としての職業意識が希薄化しているのか、勤務先に対して何も告げることなく突然出勤をしなくなる職員が増えているようです。心配をした上司が電話をするものの、なかなか本人との連絡が取れずに困惑し、やむをえず解雇の手続きを進める医療機関も少なくありません。



しかし、解雇は、民法第97条（隔地者に対する意思表示）の定めにより、事業主から本人へ解雇の意思が到達することによって成立するものであり、今回のような相手との連絡が取れない場合に、解雇がそもそも有効となるのかという問題が生じます。それ以前に、ひとり暮らしをしていれば自宅で倒れていることはないか、あるいは事件や事故に巻き込まれていないか等といったことも想定されますので、まずは自宅を訪問するなどの安否確認を第一に行うことが基本です。

こうした方法によっても連絡が取れない場合には、次に職場内の親しい職員を経由して、みんなが心配をしており連絡が欲しい旨を伝えてもらうという方法を採用すべきでしょう。そうした連絡のやり取りによって、再び出勤したり、無断欠勤の理由が分かったりすることも少なくありません。

それでもなお、本人との連絡が取れない場合には、心配をしている旨やこのまま連絡が取れない場合の退職手続き等についてまとめた文書を作成し、郵送等によって通知をする流れが望ましいものと考えられます。

連絡が取れなくなることで無断欠勤と判断し、それを理由に一方向的に解雇をしてしまうことは、処理としては簡単です。しかし、解雇の効力の有無という問題もある一方で、無断欠勤をせざるを得なくなった本質的な理由を把握しなければ、同様の問題が再発するリスクがあります。そういった意味では、無断欠勤をした理由の確認は必ず行いたいところです。

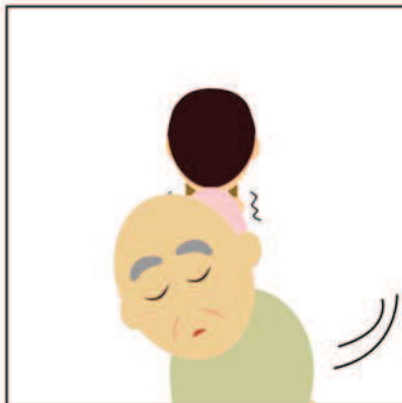
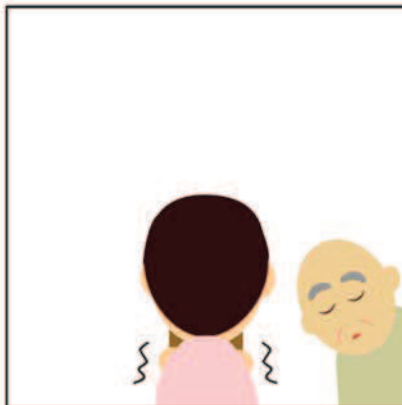
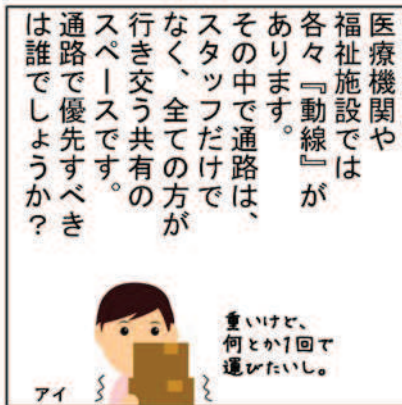
# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『通路』



#### 通路



### ワンポイントアドバイス

アイさんは、重い荷物を運んでいるようです。そこへ患者様と向かい合わせになったようですが、患者様が通路を譲っています。

本来このような場合、患者様が優先であり、患者様になるべく不都合がないように通路の確保をすることが必要です。

また、譲っていただいた行為に対し、アイさんはお礼やお詫びの言葉を患者様へ伝えていません。ぶつからないように気をつけることや、ぶつかってしまったらお詫びをする。これらは、謙虚な心の姿勢を表す行動です。人と人々が接して生活をしてゆく中で大切な思いやりの心です。

次のような状況に該当する項目がもし一つでもあれば、通路の優先権が誰にあるのかを再確認するため、ミーティングで話し合いをするとよいでしょう。

- ・ 通路の真ん中を歩く医療スタッフ
- ・ ストレッチャーや車椅子の誘導が通路を優先するのは当然だとして、患者様に「失礼致します」の言葉を伝えない
- ・ ぶつかりそうな時、よけるのは患者様として、お礼やお詫びの言葉を伝えない
- ・ 通路の中央にワゴンや備品が置いてある
- ・ 「忙しい」と言って、通路を走り回る医療スタッフ

患者様は病んでいらっしゃるわけですから、院内ではスタッフが気を配りましょう。