



医療機関版

## NEWS LETTER

2017 年 6 月号

中村太郎税理士事務所

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

Topic

## 医療の広告規制に見直しの動き

今年3月、厚生労働省より「医療法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されました。安全で適切な医療提供の確保を推進する改正案です。今回はこの中から特に「医療に関する広告規制の見直し」に注目してみましょう。



## ホームページも規制対象に

昨今は特に美容医療サービスでの消費者トラブルの相談件数が増加しており、ホームページに記載された虚偽や誇大等の不適切な表現も、その要因として問題視されています。

そのため今回の改正案では、これまで規制対象外であった医療機関のウェブサイト等を適正化することが明記されています。

## 改正案の文言をチェック

広告に関する改正案は、主に医療法第6条の5に係る部分です。具体的にどのような文言が付け加えられているかをみてみましょう。

まず、対象を単なる「広告」とせず、「**広告その他の医療を受ける者を誘引するための手段としての表示をする場合には**」としました。これにより、ウェブサイト等による情報提供も同法の適用対象となり、「虚偽の広告をしてはならない」との規定の下に置かれます。今後は、ホームページ等の記載についても、医療広告ガイドラインに沿っているか否かに留意する必要があります。

さらに改正案では、医療を受ける者が適切な選択を阻害されることのないよう、**次の3つの**

広告を禁止しています。



また、これ以外についても、医療に関する適切な選択に必要な基準が、厚生労働省令で定められる見通しです。

## 改正案、その他の項目は？

改正案には、他に以下の内容が含まれます。

- ①検体検査の精度の確保
- ②特定機能病院のガバナンス体制強化
- ③持分なし医療法人移行計画認定制度延長

③は持分なし医療法人への移行促進と法人経営の透明化等のため、移行計画の認定要件が見直されています。ここには、認定期間の3年間延長（平成32年9月30日まで）も盛り込まれており、改正案通りに成立すると、平成29年10月1日の施行となります。

## 医療法人 1 法人あたりの交際費の推移

今年 3 月に国税庁から「平成 27 年度分会社標本調査結果」<sup>\*</sup>が発表されました。ここではその結果などから求めた、医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額をご紹介します。

### 利益計上法人の平均は 208 万円

上述の調査結果などから、直近 3 年分の医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額を、資本金階級別にまとめると右表のとおりです。

利益計上法人全体では、200 万円台で推移しており、3 年間の平均（以下、平均）は 208.3 万円となりました。1,000 万円超の階級になると 200 万円を超え、5,000 万円超になると 300 万円を超えています。さらに 1 億円超になると、平均で 400 万円を超えるようになっています。

### 欠損法人の平均は 146 万円

欠損法人全体では、25 年度以降は 140 万円台で推移しており、平均で 146 万円になりました。2,000 万円超までの階級では 100 万円台ですが、5,000 万円超の階級になると、200 万円を超えるようになっています。さらに 1 億円超では平均で 390.9 万円と、利益計上法人の同規模の平均に近い金額になりました。

このように、資本金 1 億円未満の医療法人においては、年間の交際費等支出額が 400 万円を超えない程度になっています。自院の交際費等支出額は、この結果と比べてどうなのか、比較してみたいかがでしょうか。

医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額の推移（千円）

利益計上法人				
資本金階級	25年度分	26年度分	27年度分	3年間の平均
100万円以下	2,052	1,961	2,031 (268)	2,014
100万円超	1,590	1,516	1,425 (72)	1,510
200万円超	1,749	1,702	1,726 (191)	1,726
500万円超	1,842	1,827	1,829 (73)	1,833
1,000万円超	2,093	2,245	2,222 (115)	2,187
2,000万円超	2,504	2,486	2,445 (214)	2,478
5,000万円超	3,620	3,910	3,787 (717)	3,772
1億円以下計	2,055	2,036	2,038 (183)	2,043
1億円超	3,805	4,335	4,144 (3,724)	4,095
10億円超	8,333	6,000	7,750 (7,000)	7,361
1億円超計	3,825	4,346	4,166 (3,747)	4,113
(再掲) 1億円未満	2,050	2,028	2,033 (181)	2,037
(再掲) 1億円以上	3,904	4,579	4,231 (3,529)	4,238
計	2,094	2,081	2,074 (243)	2,083

欠損法人				
資本金階級	25年度分	26年度分	27年度分	3年間の平均
100万円以下	1,645	1,752	1,803 (194)	1,733
100万円超	1,248	1,249	1,339 (121)	1,279
200万円超	1,218	1,191	1,170 (38)	1,193
500万円超	1,268	1,270	1,271 (22)	1,270
1,000万円超	1,363	1,501	1,616 (55)	1,493
2,000万円超	1,630	1,665	1,712 (77)	1,669
5,000万円超	2,436	2,481	2,524 (359)	2,480
1億円以下計	1,401	1,440	1,476 (72)	1,439
1億円超	4,393	4,386	2,949 (2,833)	3,909
10億円超	8,000	2,333	5,000 (5,000)	5,111
1億円超計	4,471	4,364	2,986 (2,872)	3,941
(再掲) 1億円未満	1,401	1,439	1,476 (72)	1,439
(再掲) 1億円以上	4,214	4,101	2,798 (2,547)	3,704
計	1,430	1,463	1,487 (92)	1,460

国税庁「会社標本調査」より作成

※国税庁「会社標本調査」

内国普通法人（休業、清算中の法人や一般社団・財団法人及び特殊な法人を除く）を対象に、4月1日から翌年3月31日までの間に終了した調査対象法人の各事業年度について、7月31日現在でとりまとめたものです。ここでの交際費等支出額は、資本金階級別に集計された合計金額を法人数で除して求めた数字になります。また 27 年度分の ( ) 内の数字は、損金不算入額になります。詳細は次の URL のページからご確認ください。 <http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/kaishahyohon/top.htm>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A

### 『勉強会参加は労働時間となる？』



当院では、業務終了後に職員が自主的に集まって勉強会を行うことがあります。今回、勉強会への参加を管理職が強く呼びかけたところ、一部の職員から「参加が強制されるのであれば時間外手当を支払って欲しい」という声が挙がりました。自主的な勉強会に対して、賃金（時間外手当）の支払いは必要でしょうか？



勉強会に参加しないことで不利益な取扱いがあるなど、実質的に参加が強制される場合、その時間は基本的に労働時間と扱われ、賃金（時間外手当）の支払いが必要です。そのため、労働時間として扱わないのであれば、自由参加であることや不参加の場合でも不利益がないことを明確にしておく必要があります。

#### 詳細解説：

医療や介護の現場では、患者等へのサービス向上に向けた取組や新しい機器等の導入に向けて、通常の業務終了後に職員が集まって自主的な研修や勉強会を行うことが少なくありません。ところが、そうした研修や勉強会の時間が労働時間に当たるのではないかとというトラブルは後を絶ちません。



労働時間については、労働基準法上では明確な定義がされていませんが、最高裁判例（三菱重工業長崎造船所事件・最高裁一小・平 12.3.9 判決）において、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を労働時間とする」と示されています。つまり、今回のご質問における研修や勉強会の時間が「使用者の指揮命令下に置かれている時間」に該当する場合には、その時間は労働時間となります。なお、その実務的な判断においては、「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない（昭 26.1.20 基収第 2875 号）」という行政通達が

発出されており、参考になります。

また厚生労働省は、平成 29 年 1 月 20 日付で「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」は労働時間であると示しています。その上で、「休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない」と、実態に即して労働時間の判断を行うことを求めています。

以上から今回のケースについては、管理職から強く参加を求められた状況から考察すると、労働時間として扱うことが妥当と考えられます。今後も自主性を重んじた研修や勉強会を実施するのであれば、自由参加であることを明確化すると同時に、管理職による干渉は最小限に止めておくことが望まれます。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『ながら動作』



## ワンポイントアドバイス

### ながら動作

これは、“何かをしながら何かをする”（2つのことを同時にしている）しぐさ、を表現します。

アイさんは、掃除をしながら患者様に声だけで挨拶をしていましたね。このような行動が“ながら動作”です。

こういった動作は、アイコンタクトを取る回数が減ってしまいます。併せて、忙しいスタッフ自身を中心にした対応になっています。患者様を中心とした、温かな“おもてなしの心”を届けることができなくなります。動作を丁寧に印象よく届けるには、“ながら動作”をしないように気をつけることが望ましいでしょう。

アイさんの事例の場合は、患者様がアイさんの近くへいらっしやった時に、手を止めて患者様を見ながら挨拶をするとよいですね。

医療スタッフは患者様の待ち時間や業務効率を考慮しますと、毎回“ながら動作”を止めることは、必ずしもよいとは言えない場合が多いのではないのでしょうか？

しかし、お迎えとお見送りの時など、要所要所で手を止めたり、立ち止まったりすると、丁寧な印象を届けることができるでしょう。

“ながら動作”に気をつけることは、患者様を主役にした対応の一つではないのでしょうか。

