

医療機関版

## NEWS LETTER

2018 年 9 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14 井上ビル12号館301  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

## 関係事業者との取引報告制度 スタート



「関係事業者との取引報告制度」がスタートしました。実務上は、平成 30 年 4 月に決算を迎えた医療法人から適用されます。今回の医療法改正で報告が義務付けられた、「関係事業者との取引」について整理したいと思います。

## 関係事業者との取引状況の報告義務

医療法改正により、医療法人には「関係事業者との取引の状況に関する報告書」の作成が義務付けられました。この「関係事業者」は、

**その医療法人と一定の取引を行う一定の者**

を指します。

「一定の者」は、次のいずれかの者です。

- ① 医療法人の役員又はその近親者（配偶者又は二親等内の親族）
- ② ①が代表者である法人
- ③ ①が株主総会・取締役会等の議決権の過半数を占めている法人
- ④ 他の法人の役員が医療法人の社員総会等の議決権の過半数を占めている場合の他の法人
- ⑤ ③の法人の役員が他の法人の株主総会等の議決権の過半数を占めている場合の他の法人

また、「一定の取引」とは、次のいずれかに該当する取引になります。

- ① 事業収益又は事業費用の額が、それぞれ事業収益又は事業費用の総額の 10%以上かつ 1 千万円以上
- ② 事業外収益又は事業外費用の額が、それぞれ事業外収益又は事業外費用の総額の 10%以上かつ 1 千万円以上
- ③ 特別利益又は特別損失の額が 1 千万円以上
- ④ 資産又は負債の総額が、会計年度末の総資産の 1%以上、かつ、残高が 1 千万円超
- ⑤ 資金貸借、有形固定資産及び有価証券の売買その他の取引の総額が 1 千万円以上、かつ、会計年度末の総資産の 1%以上
- ⑥ 事業の譲受又は譲渡の場合、資産又は負債の総額のいずれか大きい額が 1 千万円以上、かつ、会計年度末の総資産の 1%以上

提出期限は、事業年度終了の日から 3 ヶ月です。様式等は提出先となる各都道府県の福祉保健局等のサイトにて公表されていますので、あわせてご確認ください。

# 高齢者がインターネットで調べる医療・健康情報

総務省の調査によると、60～70代のインターネット利用率は年々高くなっています。ここでは6月に内閣府から発表された調査結果※から、高齢者がインターネットで医療や健康情報を入手する割合や、入手する医療や健康に関する情報の種類について、みていきます。

## 65歳未満の50%以上がネットで調べる

上記結果から、年代別にインターネットでの医療や健康情報の入手状況をまとめると、下表のとおりです。

男女ともに64歳までの年代で、50%以上の人が医療や健康情報をインターネットで調べることがあると回答しています。また60歳以上の年代では、女性よりも男性の方がインターネットで調べる割合が高いことがわかります。

## 病気について調べる割合が高い

調べる内容では、病気について(病名や症状、処置方法)の割合が、男性の80歳以上を除いて最も高くなりました。次いで性・年代に係らず、病院などの医療機関、薬の効果や副作用を調べる割合が高くなっています。

その他、50代では、自分でできる運動やマッサージの方法を調べる割合が10%以上存在することがわかります。

## 差異化のためのHP活用の留意点

厚生労働省の医療施設動態調査によると、医療機関全体の数は増加を続けています。競合が厳しい地域では、他院との差異化のために、ホームページ(以下、HP)の情報を充実させる医療機関もあるでしょう。高齢者のインターネット利用者は、今後も増え続けると思われるため、こうした結果なども参考に、HPの情報を充実させてはいかがでしょうか。

ただし、今年6月1日より、医療機関のHPも「広告」とみなされ、規制や罰則の対象に変わりました。HP上の表現などには、注意が必要です。

医療や健康情報のインターネットでの入手状況(複数回答、%)

性・年代	インターネットで調べることがある(計)									インターネットは使わない
	病院などの医療機関	病気について(病名や症状、処置方法)	薬の効果や副作用	栄養バランスのとれた食事	健康食品や滋養強壮剤	自分でできる運動やマッサージの方法	その他			
男性	55～59歳	62.4	27.4	<b>46.2</b>	23.9	3.4	9.4	13.7	0.9	37.6
	60～64歳	57.5	23.5	<b>39.9</b>	19.6	6.5	3.9	7.8	1.3	42.5
	65～69歳	36.6	15.5	<b>27.7</b>	15.5	7.0	5.2	8.0	1.4	63.4
	70～74歳	25.9	7.9	<b>15.9</b>	8.5	1.6	3.2	6.3	2.1	74.1
	75～79歳	21.1	7.8	<b>12.5</b>	9.4	3.1	3.1	3.9	-	78.9
	80歳以上	8.6	0.8	3.1	<b>4.7</b>	1.6	0.8	2.3	0.8	91.4
女性	55～59歳	71.2	39.0	<b>61.0</b>	36.4	14.4	13.6	18.6	4.2	28.8
	60～64歳	50.8	26.8	<b>39.7</b>	26.8	6.7	3.9	8.4	1.7	49.2
	65～69歳	32.9	15.5	<b>23.3</b>	14.2	7.3	4.1	5.9	0.9	67.1
	70～74歳	16.6	7.8	<b>12.4</b>	9.3	4.1	3.6	5.7	-	83.4
	75～79歳	7.5	<b>4.6</b>	<b>4.6</b>	3.4	1.1	2.3	0.6	-	92.5
	80歳以上	2.1	0.5	<b>1.1</b>	0.5	0.5	-	0.5	-	97.9

内閣府「平成29年高齢者の健康に関する調査結果」より作成

※内閣府「平成29年高齢者の健康に関する調査結果」

全国の55歳以上(平成29年1月1日現在)の男女3,000人を対象に、29年12月～30年1月に行われた調査です。詳細は次のURLのページからご確認ください。<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h29/zentai/index.html>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『職員個人の判断で指示を受けずに行った残業代の取扱い』



当院ではできるだけ効率的な仕事を行い、職員の残業時間が少なくなるような取組を行っていますが、一部の職員がこの取組に反し、医院の許可を受けず必要のない残業を行っているようです。このように職員が個人の判断で行った残業に対しては、残業代を支払わなくてもよいのでしょうか。



労働時間として取扱う時間は、明示または黙示により「労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間」とであるとされます。現状では、職員が個人判断で行ったものであっても、医院からの黙示の指示があったと主張がされ、残業代の支払いが求められる可能性がありますので、今後は残業の申請・許可制を徹底し、許可を受けない残業は認めないようルールを定めるとよいでしょう。

#### 詳細解説：

今回のケースでまず押さえておかなければならないのは、労働時間の定義です。労働時間とは、一般的には現に労働している実労働時間のことを指しますが、行政解釈では「労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間」とされており、労働時間か否かを判断する際は就業規則や労働契約に定められた労働時間だけではなく、その実態等も含めて考えることとなります。



医院で残業時間を少なくするような取組を行っているにも関わらず、職員が個人の判断で必要のない残業を行ったような場合、その時間を労働時間とカウントすることは適切ではありません。こうした問題を回避するためには、職員が「残業が必要だ」と判断したときには、事前に医院の許可を受けなければならないという申請・許可制のルールを設けることが考えられます。つまり、残業について、医院が指示をし、指揮命令の下にあるこ

とを明確にすることで、許可を受けていない残業時間は、労働時間にはならないことを明らかにするのです。また黙示による指示があったとの主張を避けるためにも、ルールを設けたときには運用を徹底することが重要となります。

労働時間管理という言葉をよく耳にしますが、これは労働時間を把握するという意味ではありません。仕事に対して緊急性や重要性から優先順位をつけ、効率的な作業方法を考え、限られた労働時間の中でいかに効果的に業務を進めるかを考えることが労働時間管理の本質です。

現実の職場をみると、残業代をあてにしたような必要のない残業がみられることもあるかも知れません。効率的に仕事を行うことで残業時間が減少すると、結果的には職員自らの収入も減少してしまうことは間違いのない事実ですので、残業時間の削減を進める際には、医院の考えを職員と共有するとともに、十分なコミュニケーションを取り、理解を得ながら進めることが重要です。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報 『心の状態4』

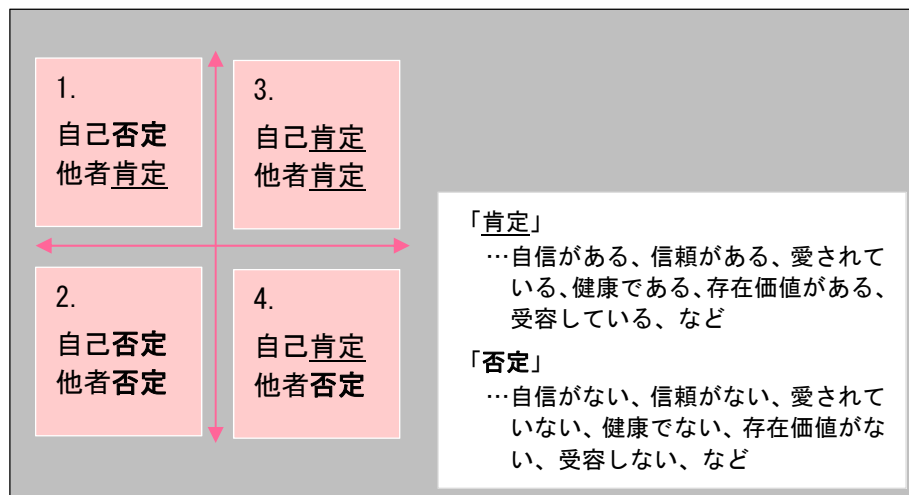


## ワンポイントアドバイス

### 心の状態 4



これまで3回にわたり、“心の状態”を次の4つの領域に分けて考えてきました。今回は最後の1つ、「3. 自己肯定・他者肯定」を考えてみましょう。



今回の事例でマナさんは、相手へお詫びしています。それを受け、相手は矛を納めたようです。おそらくマナさんが相手の感情を受け止め、共感し、心からお詫びしたからでしょう。これは、上記3. に該当するといえます。

ここは物事を建設的に捉え、協調性を持ち、温かな人間関係を築くことのできる領域です。“聴く”ことを効果的に実践できる領域でもあります。ここでは、核となる自己の価値を理解しているので、何事も柔軟性を持って対処することができます。例えば、困難な状況に陥ったとしても、その状況を受け入れ、そこで自分にできることを探し、前進する強さがあります。

これまでの事例でも、マナさんの行動はまさにこの領域といえるでしょう。

自己肯定・他者肯定とは、同時に両立することができないため、まず相手の考え方や価値観を大切にすることが必要です。その上で自分を卑下することなく、相手を攻めることなく、自らの考えを述べるので、好ましい人間関係を構築していくのです。これが、アサーティブといった、成熟した人のコミュニケーション・スタイルであり、私達一人一人が目指していく、高いコミュニケーションレベルでもあるのです。