



医療機関版

NEWS LETTER

2019年12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

令和2年度税制改正要望 ～医療編



令和2年度の税制改正大綱は、例年通りに進めば年末頃に発表される見通しです。どのような内容になるのかを占うべく、8月末に厚生労働省が提出した税制改正要望*より、医療に関連する主要な項目をご紹介します。

医師少数区域の医療機関の優遇措置

昨年の医療法等の改正では、医師少数区域等で一定期間勤務した医師を厚生労働大臣が認定する制度が創設されました。この制度が、医師偏在の解消等に資するよう、経済的インセンティブの付与が検討されています。

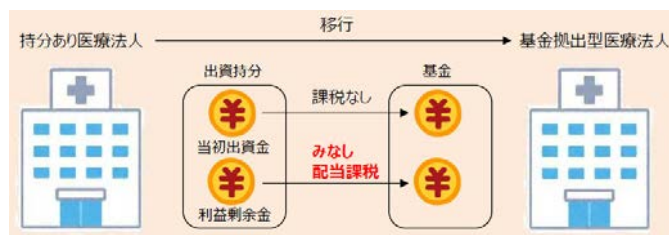
今回の要望ではその具体策として、認定された医師が一定程度勤務する医療機関に対する**不動産取得税及び固定資産税の軽減措置**の新設が盛り込まれています。

基金拠出型医療法人の負担軽減措置

「基金拠出型医療法人」とは、金銭等の財産を基金として拠出し資金調達を行う「持分なし医療法人」です。

現在「持分なし医療法人」への移行が推進されていますが、「持分あり医療法人」が「基金拠出型医療法人」に移行する際には、基金として拠出した持分の一部が配当所得とみなされ課税対象となります。

そこで今回、この場合において、基金が払戻しされるまでの間、**みなし配当課税を納税猶予する特例措置**が要望されました（右上図）。



図の出典：厚生労働省「令和2年度 主な税制改正要望の概要」

医療継続に係る納税猶予等の延長・拡充

「持分なし医療法人」への移行推進のため、来年9月30日まで、相続税・贈与税の納税猶予の特例措置が実施されています。

これを**3年間延長**するとともに、急な相続にも対応できるよう、**相続税の納税猶予期間を緩和**する措置について、要望に記載されました。

事業税の非課税措置・軽減措置の存続

社会保険診療報酬に係る事業税の非課税措置の存続が要望されました。

また、併せて、医療法人の社会保険診療報酬以外の部分に係る事業税についても、現行の軽減措置を存続することが要望されています。

(※) 厚生労働省「令和2年度厚生労働省税制改正要望について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981_00005.html

医療機関における年末賞与の支給状況

ここでは年末賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から病院と一般診療所での、直近5年間（2014～2018年）の年末賞与支給労働者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。

1人平均支給額は2017年より増加

上記調査結果から病院と一般診療所の別に、事業所規模5～29人と30～99人の1人平均支給額や、きまって支給する給与に対する支給割合などをまとめると、下表のとおりです。

病院：

2018年の結果をみると、5～29人のデータは公表されていません。30～99人は1人平均支給額が35万円を超え、直近5年間では最も高くなりました。きまって支給する給与に対する支給割合も1ヶ月を超えています。

一般診療所：

2018年の1人平均支給額は、5～29人、30～99人ともに2017年を上回り20万円台を回復しました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が2年ぶりに1ヶ月を超えています。支給労働者数割合、支給事業所数割合は5～29人が80%以上を、30～99人規模が100%を続けています。

今年の年末賞与はどのような結果になるでしょうか。

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				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額（円）	366,047	304,086	*	224,423	*	334,192	283,736	306,227	290,225	355,666
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.39	0.81	*	0.98	*	1.14	0.96	1.00	0.98	1.01
支給労働者数割合（%）	100.0	100.0	*	77.4	*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合（%）	100.0	100.0	*	84.5	*	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				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額（円）	203,028	205,528	216,932	193,375	203,896	289,750	248,798	263,729	198,306	216,733
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.00	1.01	1.07	0.94	1.06	1.08	0.93	0.90	0.82	0.83
支給労働者数割合（%）	89.1	87.9	87.5	90.5	83.3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合（%）	88.6	87.9	86.0	86.6	83.9	100.0	100.0	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190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。今回のデータは2019年10月に発表された再集計後のものです。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1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。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015912&tclass2=000001041575>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『育児休業中に出勤した場合の育児休業給付金の取扱い』



シフトに入っていた職員から「急用ができたので休みたい」と突然連絡がありました。他の職員も手配できず困っていたところ、育児休業中の職員が、子どもを実家に預けて出勤できることがわかりました。現在育児休業中ですが、この職員に出勤してもらうことは可能でしょうか。また、その場合、育児休業給付金の取扱いはどうなるのでしょうか？



育児休業中であっても、労使の話し合いにより、子どもの養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的に働かせることは可能です。また、それが1ヶ月に10日（10日を超える場合は就業時間が80時間）以下であれば、引き続き育児休業給付金が支給されます。

詳細解説：

1. 育児休業中に働かせることができるか

育児休業とは、子どもの養育をするために一定の期間休業する制度であるため、あらかじめ決められた日に働いたり、毎週特定の曜日や時間に働くといった、恒常的・定期的な労働を行うと、育児休業をしていない、もしくは復職したとみなされてしまう可能性があります。



しかし、災害等で出勤できない職員が発生したり、突発的に発生した事態に対応するため、育児休業をしている職員が臨時の業務を行う場合など、一時的・臨時的であって、その後も育児休業が途切れないということが明らかであれば、労使の話し合いにより、子どもの養育をする必要がないときに働かせることは可能です。

2. 育児休業給付金の取扱い

雇用保険の被保険者である職員が育児休業を取得する場合、一定の要件に該当すると、

育児休業給付金が支給されます。育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間（以下「支給単位期間」という）ごとに支給申請しますが、このとき働いた日数や時間数が、支給単位期間中に10日以下、10日を超える場合でも就業時間が80時間以下であれば、調整されずに支給されます。ただし、支給単位期間に支払われた賃金額によっては、減額されたり、不支給となる場合があります。

育児休業中の職員は、子育てに対する考え方や家族のサポート状況など、個人によって大きく事情が異なります。今回のように、急な出勤要請に応じてくれると、事業所としては助かりますが、それが恒常的・定期的になると、そもそも育児休業中ということにならず、育児休業給付金が不支給になったり、支給終了となってしまいう可能性があります。育児休業中の職員を働かせる際には、一時的・臨時的な業務に限定し、労働日数や時間数にも留意するようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『無意識のリーダーシップ』



ワンポイントアドバイス



今回アイさんは、サエコさんの行いが良いものだと感じながらも、自らはやりたくないがために、サエコさんやマナさんに対して否定的な態度や言葉を示しています。

このような行為は、無意識にリーダーシップを発揮しているといえます。

リーダーシップとは、良くも悪くも『影響力』を表します。今回の事例では、ネガティブなリーダーシップといえるでしょう。

今回の事例を含め、次のようなリーダーシップ・スタイルをとっていないか、自分に置き換えてチェックしてみましょう。

- 不平不満を言い続けることで、周りの人にも不平不満の視点が広がった
- 人の批判や悪口を言ったら、聞いた人も批判や悪口を言い始めた
- 業務中、仕事と関係の無い話をしたら、私語が始まった
- 良い取り組みや行いをしようとする人に、「そんなことまでするの?」と否定的な態度や言葉を示し、結果的に行動をさげさせた (気持ちをなえさせた)
- 自分が職場のルールや社会人としてのマナーを守らないことで、徐々に職場全体がダレてきた
- 感情の起伏 (きふく) が激しいため、周りの人は自分にあわせている
- 「私には無理です / できません」といった発言が多く、チャレンジしない (消極的な) 雰囲気や風土を誘発している

いかがでしょう。特にネガティブなリーダーシップは、役割を与えられなくても無意識に発揮し、悪影響を及ぼします。

スタッフ一人一人が精神的 (内面的) に成熟していれば、このようなネガティブなリーダーシップは発揮されませんが、スタッフ一人一人が未成熟であれば、まともに影響を受けてしまう可能性が高いでしょう。

私達はいつも、どこかで、誰かに影響を与えています。役割 (役職) の有る無しに関係なく、『誰もがリーダー』であることを認識して、周りに良い影響を与えることを目指しましょう。