

医療機関版

NEWS LETTER

2019年5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

個人版事業承継税制が創設

今回の税制改正で登場した「個人版事業承継税制」。設備投資額の大きな個人開業の事業承継対策として、注目を集めています。場合によっては大きなメリットが享受できますが、期間や手続きの負担等にも注意を要します。



10年限定、事業承継の優遇制度

この制度は、個人事業者の事業承継を促進するために創設されました。具体的には、一定の事業資産の承継に係る相続税・贈与税を100%納税猶予する、10年間限定の制度です。

医療機関は診療科によって、診療機器が高額となる場合があります。財産としての価値が膨らむため、事業承継対策の一つとして、この制度が注目を集めています。

特徴① 診療機器も対象

対象となる資産（特定事業用資産）：

- ・ 土地（400㎡まで）
- ・ 建物（800㎡まで）
- ・ 機械・器具備品…例、診療機器
- ・ 車両・運搬具
- ・ 生物
- ・ 無形償却資産



※イメージ

特徴② 10年間の時限措置

2019年1月1日～2028年12月31日

の相続・贈与が対象。

相続だけでなく、生前贈与も対象です。

特徴③ 事前認定が必要

納税猶予が適用される相続人は、

- ・ 2019年度～2023年度の5年間に都道府県に提出した「承継計画」に記載された後継者であり、
- ・ 経営承継円滑化法に基づく認定を受けていることが求められます。

認定手続きはもちろん、認定後の届出の管理にも手間を要することは、予め押さえておきたいポイントです。

特徴④ 小規模宅地特例と併用不可

同制度を適用した場合は、小規模宅地等についての相続税の特例の適用は受けることができません。

特徴⑤ 事業廃止や譲渡 → 納税

事業廃止や特定事業用資産の譲渡等の場合には、猶予されていた税額の納付義務が復活します。

特定事業用資産の資産価値が高い時期の承継であれば、大きな税の優遇が期待できる制度です。事業承継をお考えの場合には、注意点を踏まえた上で、この制度の活用も検討されてみてはいかがでしょうか。

一般診療所における在宅医療サービスの実施状況

高齢化の進展などにより、在宅医療サービスの必要性が高まっています。ここでは、2018（平成30）年12月に3年ぶりに発表された調査結果※から、一般診療所における在宅医療サービスの実施状況を、都道府県別にみていきます。

医療保険等によるサービス実施状況

上記調査結果から、都道府県別の在宅医療サービス（以下、サービス）の実施状況をまとめると、右表のとおりです。

2017年の医療保険等によるサービス実施一般診療所数は全国で約3.6万施設、実施割合は35.7%となりました。2014年時点の約3.8万施設、38.3%と比べると、減少する結果になりました。

都道府県別では、東京都や大阪府をはじめ10都府県で実施施設数が1,000を超えました。実施割合は、32府県が全国平均を超えています。

介護保険によるサービス実施状況

介護保険によるサービス実施一般診療所数は全国で約1.1万施設、実施割合は10.4%です。2014年の約1万施設、10.2%と比べると、増加しています。

都道府県別では、東京都と大阪府が1,000施設を超えました。実施割合は22府県が全国平均を上回っています。

なお、医療保険等によるサービスでは往診が、介護保険によるサービスでは居宅療養管理指導が最も多く行われています。

2017年の一般診療所における在宅医療サービス実施状況（施設、%）

	一般診療所数	医療保険等による実施施設数	実施割合	介護保険による実施施設数	実施割合
全国	101,471	36,250	35.7	10,576	10.4
北海道	3,384	920	27.2	233	6.9
青森県	881	273	31.0	61	6.9
岩手県	874	266	30.4	62	7.1
宮城県	1,659	431	26.0	130	7.8
秋田県	804	290	36.1	58	7.2
山形県	926	377	40.7	105	11.3
福島県	1,355	486	35.9	118	8.7
茨城県	1,728	511	29.6	144	8.3
栃木県	1,442	472	32.7	104	7.2
群馬県	1,563	662	42.4	177	11.3
埼玉県	4,261	1,148	26.9	369	8.7
千葉県	3,759	1,004	26.7	316	8.4
東京都	13,257	3,408	25.7	1,153	8.7
神奈川県	6,661	1,947	29.2	673	10.1
新潟県	1,675	666	39.8	157	9.4
富山県	760	317	41.7	75	9.9
石川県	876	359	41.0	114	13.0
福井県	575	227	39.5	70	12.2
山梨県	692	234	33.8	49	7.1
長野県	1,581	717	45.4	219	13.9
岐阜県	1,585	754	47.6	288	18.2
静岡県	2,708	886	32.7	217	8.0
愛知県	5,347	1,959	36.6	653	12.2
三重県	1,525	609	39.9	158	10.4
滋賀県	1,070	444	41.5	132	12.3
京都府	2,459	1,034	42.0	308	12.5
大阪府	8,400	3,384	40.3	1,105	13.2
兵庫県	5,053	2,273	45.0	648	12.8
奈良県	1,204	486	40.4	145	12.0
和歌山県	1,035	563	54.4	138	13.3
鳥取県	497	218	43.9	53	10.7
島根県	721	326	45.2	95	13.2
岡山県	1,648	720	43.7	221	13.4
広島県	2,546	1,171	46.0	319	12.5
山口県	1,268	502	39.6	128	10.1
徳島県	730	343	47.0	89	12.2
香川県	834	375	45.0	100	12.0
愛媛県	1,245	550	44.2	122	9.8
高知県	560	169	30.2	40	7.1
福岡県	4,666	1,732	37.1	460	9.9
佐賀県	689	294	42.7	62	9.0
長崎県	1,380	609	44.1	160	11.6
熊本県	1,457	626	43.0	136	9.3
大分県	965	422	43.7	113	11.7
宮崎県	884	299	33.8	61	6.9
鹿児島県	1,400	616	44.0	180	12.9
沖縄県	882	171	19.4	58	6.6

厚生労働省「平成29年医療施設（静態・動態）調査」より作成

※厚生労働省「平成29年医療施設（静態・動態）調査」
ここで紹介した数値は、3年に1度行われる静態調査（開設しているすべての医療機関を対象にした調査）による2017（平成29）年9月時点の結果です。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=00450021&tstat=000001030908&cycle=7&tc1ass1=000001123595&tc1ass2=000001123598&second2=1>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『休日と設定していた祝日に出勤を命じる場合の注意点』



これまですべての祝日を休日扱いとするルールにしてきましたが、祝日でも出勤を命じられるようにしておきたいと考えています。どのようなことに注意して進めればよいのでしょうか。



祝日に出勤命令をすることが一時的で済む場合は、その日を休日にしたまま出勤を命じることが考えられます。この場合、36協定の締結、届け出を行っておくことを前提とし、協定の範囲内で休日出勤を命じることとなります。また、勤務に応じた割増賃金の支払いが必要となります。休日と定めていた日を所定労働日とするルールに変更する場合には、変更自体が労働条件の不利益変更に該当する可能性があるため、職員の合意を得た上で就業規則の変更・届け出を行う必要があります。

詳細解説：

1. 休日と割増賃金

休日とは職員が労働義務を負わない日を指しますが、これには法令で定められる法定休日（原則1週1日）と、法定休日以外の医院が定めた所定休日の2つがあります。休日出勤を命じるには、時間外・休日労働に関する協定書（36協定）を締結の上、管轄の労働基準監督署へ届け出をし、協定した範囲内で休日出勤を命じる必要があります。その際、法定休日に労働をした職員にはその時間に対して3割5分以上、所定休日で法定労働時間（原則1週40時間、1日8時間）を超える時間に対しては2割5分以上の割増賃金の支払いが必要です。



2. 祝日は休日にしなければならないか

就業規則の休日の条項に祝日と定めている場合、すべての祝日が労働義務を負わない日として労働契約を締結されていると考えられます。しかし、休日は法定休日確保されていけば必ずしも祝日を休日にしなくても問題ないことから、昨今の祝日が増えている状況

に備えて就業規則の見直しを行ってもよいでしょう。

3. 休日として設定されていた日を所定労働日に変更することは可能か

就業規則で祝日を休日と定めており、特定の祝日を所定労働日に変更する際には就業規則の変更が必要です。しかし、職員にとっては労働日が増えることとなり不利益変更に該当することから、職員に丁寧に説明するなどして合意を得ることが重要となります（労働契約法第8条）。なお、医院が一方的にルールを変更した場合には、職員の受ける不利益の程度や変更の必要性等によってルールの変更についての合理性があったか判断されます。変更の合理性が認められない場合、その変更内容自体が無効となってしまうことから、職員の合意を得た上で、変更した就業規則の届け出が必要です。

休日出勤を命じるにしても、医院の休日のルールを変更するにしても、できるだけ早いタイミングで出勤を命じることの周知・連絡をし、的確な変更手続を行って気持ちよく出勤してもらえるように配慮したいものです。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『コミュニケーションの質』



コミュニケーションの質



ワンポイントアドバイス

今回の事例でアイさんは、トイレの場所を指し示しながら伝えていますが、相手は納得された雰囲気ではありません。なぜでしょうか。

質の高い効果的なコミュニケーションとは何か、次の6つのポイントに従い、振り返ってみましょう。

1. 自発的に働きかける

自ら意志を持って歩み寄りましょう。

2. 目的を持って行う（大局観）

目先のことだけを考えると、方向性を見誤り、結果として仕事の効率は悪くなります。物事の全体を見通し、大きな流れの中で目的を考える思考を持ちましょう。

3. 相手に伝わりやすい方法を考える

言い方を考慮するほか、文字、図表、イラストを用いて、わかりやすく、伝わりやすい方法を考えましょう。

4. 肝心要を外さない（要点を漏らさない・逃さない）

“わかっているはず（だろう）”は、無責任です。お互いのズレや思い込みをなくすために、肝心なことを伝え、肝心なことを受け取ることを目指しましょう。

5. 確認をする

相手に伝わったかどうかの確認、自分の理解が正しいかどうかの確認を、忘れないようにしましょう。

6. “伝えようとする意思”と“受け止めようとする意思”を持ち続ける

“相手に対する思いやり”を双方が持てば実現できます。

どんなに些細なことでも、これらを意識して繰り返しコミュニケーションを行っていれば、必ず信頼関係は生まれます。もし注意を払わず、表面的な伝言ゲームを行っているとすれば、組織に亀裂が入り、質の高い医療を提供することができません。質の高い医療の提供を目指すのならば、そこにコミュニケーションの質を考慮する必要があります。