



医療機関版

NEWS LETTER

2020年3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 医療機関編



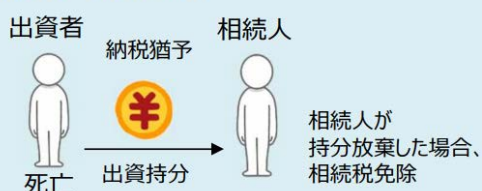
令和2年度税制改正の大綱が閣議決定されました。その中から、医療機関に関連の深い項目に注目します。(実際の改正内容は、改正法令の公布後に官報等でご確認ください。)

相続税等の納税猶予制度、3年延長へ

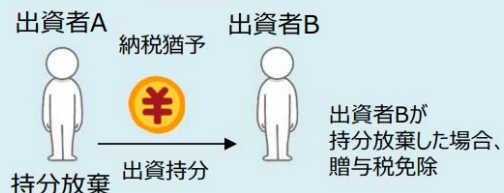
「認定医療法人制度」を利用して持分なし医療法人へ移行した際に適用ができる、相続税又は贈与税の納税猶予・免除制度の適用期限が、2020年9月から3年延長される見込みです。

【認定医療法人のメリット】

① 相続税の納税猶予



② 出資者間の贈与税の納税猶予



③ 医療法人への贈与税の納税猶予



未婚のひとり親についても、一定の場合を除き、寡婦(夫)控除の対象となることが盛り込まれました。適用条件は、現行の死別・離別の場合と同様です。所得税は令和2年分以後、住民税は令和3年度以後から予定されています。

なお、寡婦控除の見直しにより、寡婦に寡夫と同じ所得制限(所得500万円(年収678万円))が適用される予定です。

少額減価償却資産の特例延長

中小企業者等が、30万円未満の少額減価償却資産を取得した場合、その取得価額の全額が損金算入(即時償却)できる特例(年300万円が限度)についても、2年の延長が盛り込まれました。なお、対象事業者の従業員要件が現行の1,000人以下から500人以下に引き下げられ、連結法人が対象から除外される予定です。

	取得価額	償却方法	合計300万円まで
中小企業者のみ	30万円未満	全額損金算入(即時償却)	本則
全ての企業	20万円未満	3年間で均等償却(注) (残存価額なし)	
	10万円未満	全額損金算入(即時償却)	

(注)10万円以上20万円未満の減価償却資産は、3年間で毎年1/3ずつ損金算入することが可能。

未婚のひとり親、寡婦(夫)控除の対象に

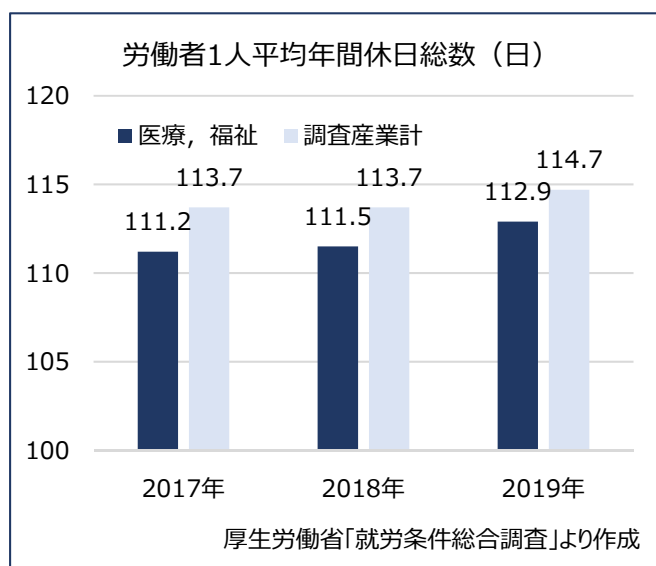
出典:厚生労働省「令和2年度 税制改正の概要(厚生労働省関係)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000579030.pdf>

医療機関等における年間休日や有給休暇の現状

年次有給休暇の取得促進や時間外労働の上限規制など、働き方改革が進められています。ここでは、2020年1月に発表された資料^{*}から、医療機関等における年間休日や年次有給休暇（以下、有休）の現状をみていきます。

年間休日は増加傾向に

上記資料から、直近3年間の医療機関等（以下、医療、福祉）の労働者1人平均年間休日総数をまとめると、下グラフのとおりです。



医療、福祉の年間休日総数は増加を続け、2019年に112.9日となりました。ただし、調査産業計に比べると2日程度少ない状況です。

次に、2019年の年間休日総数階級別の労働者割合をまとめると表1のとおりです。

【表1】年間休日総数階級別適用労働者割合（%）

	医療、福祉	調査産業計
69日以下	-	0.6
70～79日	1.1	1.2
80～89日	0.7	2.2
90～99日	5.0	4.5
100～109日	34.1	22.1
110～119日	26.4	20.9
120～129日	31.5	47.0
130日以上	1.2	1.5

厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」より作成

医療、福祉では、100～109日の割合が最も高

く、次いで120～129日、110～119日の順になっています。一方、調査産業計では120～129日の割合が最も高くなっています。

有休取得率は50%台で推移

医療、福祉の有休について、直近3年間の労働者1人平均の付与日数、取得日数、取得率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】医療、福祉の有休付与・取得状況（日、%）

	年	医療、福祉	調査産業計
労働者1人平均付与日数	2017年	16.8	18.2
	2018年	17.0	18.2
	2019年	17.0	18.0
労働者1人平均取得日数	2017年	8.8	9.0
	2018年	8.9	9.3
	2019年	9.0	9.4
労働者1人平均取得率	2017年	52.5	49.4
	2018年	52.2	51.1
	2019年	53.2	52.4

付与日数には、繰越日数を含みません。取得日数は、1年間または1会計年度に実際に取得した日数です。取得率は、（取得日数計／付与日数計）×100（%）です。

厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

取得日数は医療、福祉、調査産業計とも増加傾向にあり、医療、福祉では2019年に9日に達しました。取得率では医療、福祉は50%を超える状態が続いています。

年間休日や有休は職員の新規採用や待遇という点で、他と比較されやすく、不満になりやすい部分でもあります。この結果を自院の状況と比較してみてもいいでしょうか。

^{*}厚生労働省「就労条件総合調査」

常用労働者30人以上を雇用する民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層別して無作為に抽出した企業を対象とした調査です。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&toukei=00450099&tstat=00001014004>

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『年次有給休暇の計画的付与制度』



年次有給休暇（以下、年休）を年5日取得することが義務化され、もうすぐ1年が経過しますが、なかなか休みが取れない職員がいて、取得日数の管理やシフトの調整に苦労しました。来年度は、計画的付与制度の活用を検討していますが、どのように導入すればよいのでしょうか。



年休の計画的付与制度を導入するためには、就業規則へ規定した上で、医院と職員代表が労使協定を締結することが必要です。これにより、職員が保有する年休のうち、5日を超える部分について、その取得日を医院側が指定できます。

詳細解説：

1. 年休の5日取得義務と計画的付与制度

働き方改革の一環として、2019年4月から、年10日以上之年休が付与される職員に対して、付与した日から1年以内に少なくとも5日の年休を取得させることが使用者の義務となりました。施行からもうすぐ1年が経過しますが、5日以上年休を取得している職員がいる一方で、管理者や忙しい部署など、なかなか休みが取れない職員がいることが課題となっている医院もあります。



このような課題を解決する手段のひとつとして、年休の計画的付与制度の導入があります。使用者は労務管理やシフト管理がしやすく、計画的な業務運営ができるようになり、職員は周囲に遠慮することなく、確実に年5日の年休を取得できるようになることが期待されます。

なお、計画的付与制度で取得した年休も、5日取得義務の日数としてカウントされます。

2. 計画的付与制度を導入する際の手続き

計画的付与制度の導入には、就業規則へ規定した上で、労使協定を締結することが必要です。その規定例等は以下のとおりです。

(1) 就業規則による規定例

前項の規定にかかわらず、職員代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

(2) 労使協定で定める項目と留意点

項目	留意点
計画的付与の対象者	育児休業や定年退職など、対象外とする職員がいれば定めます
対象となる年休の日数	年休のうち少なくとも5日は職員の自由な取得を保障します
計画的付与の具体的な方法	一斉付与、交替制付与、個人別付与と実態に応じた方法を導入します
年休の付与日数が少ない職員の扱い	一斉付与の場合、5日を超える年休がない職員に対する取扱いを定めます
計画的付与日の変更	あらかじめ計画的付与日の変更が予想される場合は、その手続きについて定めます

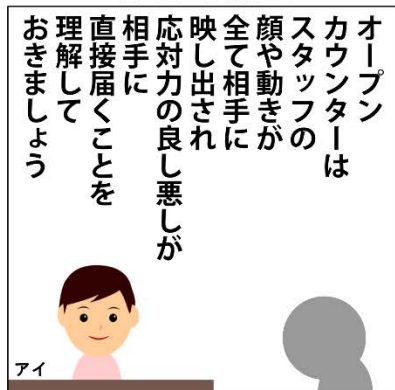
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『心理的な壁』



心理的な壁



ワンポイントアドバイス

今回の事例は、医療機関の受付で多く見られるオープンカウンターでの出来事です。真井さんがカウンターに立てかけた杖が倒れてしまいましたが、アイさんは無反応です。

皆様がカウンターの中にいた場合、どのような反応を示し、どのような対応をしましょうか？

中にはアイさんのような無反応、あるいは“見ているだけ”“場所を教えるだけ”といった消極的な対応に止まってしまうことがあります。

それぞれに事情はあるでしょうが、今一步、カウンターから出ない人が多いのが現状です。医療機関において、オープンカウンターで仕事をするものの意味や役割は、何でしょう。それは、『患者様の様子がよく見えるように』、ということではないでしょうか。

受付の業務範囲は、カウンター内での業務だけではなく、スタッフの視界に入る全てであると言っても過言ではありません。

カウンターから出ない要因のひとつとして、カウンターそのものが、スタッフの心理的な壁となっていることが考えられます。

カウンターの中から患者様の様子をしっかりと把握し、患者様に何かがあれば、スタッフがカウンターから出て、患者様のもとへ歩み寄るということを意識しましょう。

私達が意識的に、この心理的な壁を越えるか、越えないかによって、患者様の満足度や、貴院に持つイメージは変化するのです。心理的な壁を取り払ってしまいましょう。