



医療機関版

NEWS LETTER

2020年6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

休校に伴う保護者の休職に対する助成金

新型コロナウイルス感染症拡大防止策として、学校の臨時休業が実施されました。これにより仕事を休まざるを得なくなったお子さんを持つ従業員に、一定の有給休暇の取得等の対応をした事業主は、助成金の対象となります。



非正規雇用も対象です

3月に緊急創設された「**新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金**」は、新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等が臨時休業した場合に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するために、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業者に対して支給される助成金です。4月25日現在の概要は、以下のとおりです。

● 対象となる子ども

1. 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき臨時休業等をした**小学校等**^{*}に通う子ども

(※) 小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

2. ①～③のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - ① 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ② 風邪症状など新型コロナウイルスに感染した恐れのある子ども
 - ③ 医療的ケアが日常的に必要な子ども又

は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患を有する子ども

● 支給額

休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10

➤ 支給上限は1日当たり8,330円

対象労働者1人につき、「対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数」により算出した合計額が支給されます。

● 適用日

2020年2月27日から6月30日までの間に取得した休暇等が対象です。**申請期間は2020年9月30日まで**となっています。

● 問い合わせ先

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、
個人向け緊急小口資金相談コールセンター
0120-60-3999 (9:00～21:00 土日祝含む)

小規模(5~9人規模)医療機関の看護師給与額

給与に関する公的な統計データは、規模の大きな事業所のものが多いのですが、2020年3月末に5~9人規模企業の職種別給与データ*が発表されました。ここではその中から、看護師の給与データをみていきます。

男性は300万~400万円台が多い

上記資料から、直近10年分の看護師の給与額を男女別にまとめました。

男性は表1のとおりですが、調査年によって、年齢と勤続年数の違いが大きくなりました。きまって支給する現金給与額と所定内給与額は、データのない2016年と、2018年を除いて20万~30万円台となっています。

年収に換算(所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額)してみると、300万円台と400万円台の年が多い状況です。

【表1】看護師(男性)の給与額の推移

男性	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	労働者数	年収換算
			所定内給与額	千円			
	歳	年	千円	千円	千円	十人	千円
2010年	48.6	19.8	295.9	291.7	678.4	4	4,178.8
2011年	44.1	7.5	295.2	285.4	695.5	18	4,120.3
2012年	41.5	2.2	286.8	280.3	200.3	11	3,563.9
2013年	40.5	5.5	261.6	251.3	996.9	1	4,012.5
2014年	28.5	2.5	303.0	303.0	600.0	1	4,236.0
2015年	39.5	1.7	304.1	293.6	27.0	10	3,550.2
2016年	-	-	-	-	-	-	-
2017年	32.5	8.5	319.3	313.4	667.0	20	4,427.8
2018年	61.3	17.9	579.9	579.2	17.2	31	6,967.6
2019年	35.5	3.5	240.0	240.0	400.0	6	3,280.0

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

女性は300万円台後半に集中

女性は表2のとおりです。男性に比べて年齢や勤続年数の幅が小さく、データがまとまっています。年齢は40代、勤続年数は8~11年となっています。きまって支給する給与額と所定内給与額は20万円台後半で推移しています。

年収に換算すると、300万円台後半の年が多い状況です。2019年は直近10年間で最も高く、400万円を超えています。

【表2】看護師(女性)の給与額の推移

女性	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	労働者数	年収換算
			所定内給与額	千円			
	歳	年	千円	千円	千円	十人	千円
2010年	44.0	8.6	274.6	263.1	711.7	962	3,868.9
2011年	45.8	8.6	262.6	251.3	617.0	930	3,632.6
2012年	44.9	10.0	262.2	256.1	625.2	1,243	3,698.4
2013年	46.0	8.6	285.6	276.0	663.2	1,736	3,975.2
2014年	46.9	9.8	280.1	271.2	580.4	1,546	3,834.8
2015年	48.0	11.3	281.8	273.2	675.0	2,654	3,953.4
2016年	47.5	9.5	272.0	261.2	660.6	2,660	3,795.0
2017年	47.4	8.4	275.6	266.4	706.9	2,327	3,903.7
2018年	48.6	10.0	279.9	268.2	707.1	2,071	3,925.5
2019年	49.3	10.9	299.0	287.8	700.4	2,368	4,154.0

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

貴医院での採用時等の給与額を決める際の参考になれば幸いです。

※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

日本標準産業分類に基づく一定の業種と、一定の方法で抽出した5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所を対象にした調査です。きまって支給する現金給与額は各年6月分です。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=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001020466&tclass2=000001135885&cycle_facet=cycle

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『マイカーを通勤に利用させる際の留意点』



当院は公共交通機関では通勤が不便な場所にあるため、職員のほとんどがマイカーで通勤しています。これまで特に何も管理していませんでしたが、最近事故が増えていることから、対策を検討しています。マイカーを通勤に利用させる際の留意点について教えてください。



職員がマイカー通勤の途中で事故を起こした場合、基本的には、その職員が被害者への賠償等を行うこととなりますが、職員だけでは補償しきれないケースでは、使用者である医院に責任が及ぶ可能性があります。よって、マイカー使用の許可制の採用や任意保険加入ルールの設定・管理などが求められます。

詳細解説：

1. マイカー通勤の許可制の採用

公共交通機関による通勤が困難であるなどの理由により、マイカー通勤を認めている医院は多いですが、その管理が不十分であったり、ルールが形骸化したりしてしまっていることが少なくありません。



万が一、通勤途上で事故が発生した場合、使用者である医院は、民法上の使用者責任と、自動車損害賠償保障法上の運行供用者責任に基づく賠償責任を負う可能性が考えられます。こうした責任を最小限に止めるためには、マイカー通勤を「許可制」とすることが重要です。また、その許可は口頭でなく、書面にて医院へ提出するというルールにし、誓約事項や、運転に関わる持病・体調等についても定期的に確認すると、より効果的でしょう。

2. マイカー通勤の管理体制

マイカー通勤の管理においては、就業規則等によりルールを明確化し、職員へ周知しま

す。特に、任意保険へ加入とその定期的な確認は必ず行うようにしましょう。

そもそも事故を起こした職員が、十分な補償が受けられる任意保険に加入していれば、医院へ責任が及ぶことはまずありません。しかし、実際に事故が発生して確認すると、任意保険に加入していなかった、補償額が十分でなかった、補償期限が切れていたということがありえます。これらの事態を防ぐためにも、定期的に任意保険の保険証券等の写しを提出してもらい、それが医院の定めた補償額や補償範囲等の基準を満たしているか確認し、場合によっては、基準を満たすまではマイカー通勤を許可しないことも検討しましょう。

マイカー通勤は、勤務地によっては不可欠であることもあり、リスクはあっても認めざるを得ない場合が少なくありません。定期的な管理は大変ではありますが、事故によっては億単位の賠償が発生するケースもあります。職員が安心して通勤ができ、万が一の事故があっても医院がリスクを抱えることのないよう管理していくことが求められます。

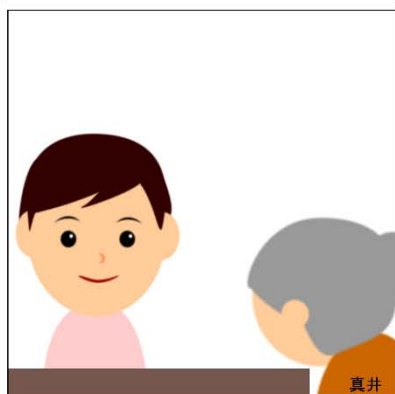
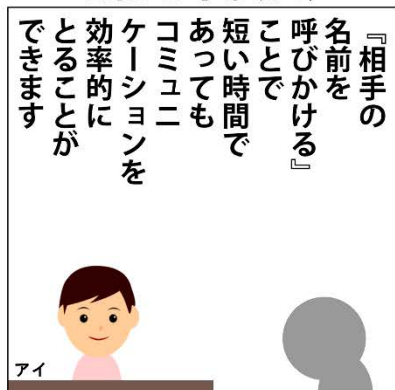
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『名前で呼びかけ』



名前で呼びかけ



ワンポイントアドバイス

患者様とのコミュニケーションにおいて、できることならば、一人ひとりの患者様に時間をかけて接することが望ましいでしょう。しかし、業務は効率を考えなくてはならず、思うように時間をかけることができません。

そこで、短い時間であっても患者様と効果的なコミュニケーションを取る方法の一つとして、『相手の名前（名字）を呼びかける』ことが有効に働きます。

患者様の名前（名字）を呼びかける効果として

- 患者様は、呼びかけたスタッフへ親近感を抱いてくださる
- 患者様は、自分への働きかけであるという認識が深まる
- 患者様は、自分のことを覚えてくださっているという安心感が生まれる
- 患者様は、名前を呼びかけてもらうことにより、会話の内容に関する理解度が高まる
- 次の会話へと、つながりや広がりができる

呼びかけるスタッフの効果として

- お顔とお名前を早く覚えることができる
- 患者様への共感性や理解度が高まる

このようなメリットもあります。特に、新しく入職をしたスタッフにとって、有効に働きます。

お名前を呼びかけるタイミングは、今回の事例のような“挨拶”だけでなく、“説明”の途中や“会話”の途中に呼びかけるのも効果が得られやすいでしょう。

患者様のお名前を呼びかける。小さなことの積み重ねが強固な信頼関係へとつながります。さほど時間のかかることではありませんので、積極的に名前を呼びかけてみましょう。