



医療機関版

NEWS LETTER

2023 年 12 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿 7 - 4 - 7 イマス浜田ビル 3 階
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

2024 年度の税制改正要望 医療編



来年度の税制改正に対する要望が各省庁・団体から提出されました。これらを踏まえ、12月の税制改正大綱の発表に向けて、議論や調整が進められています。次の改正を展望すべく、厚生労働省が提出した改正要望*に注目します。

医療機関等に関わる主な改正要望

厚生労働省からは地域医療構想や感染症対策関連等、医療分野の要望が広く出されていますが、ここでは次の3項目に注目します。

① 認定再編計画に基づく土地等の取得における不動産取得税の優遇措置の延長

医療機関の開設者が、医療介護総合確保法に規定する認定再編計画に基づく医療機関の再編に伴い、土地や建物を取得する場合、不動産取得税の課税標準について価格の2分の1を控除することができます。この優遇措置の適用期限を2年延長し、2026年3月末までとする案が要望されました。

② 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と、社会保険診療報酬以外の部分についての事業税の軽減措置を存続するよう、要望されています。

③ 国家資格の変更申請に係る税制措置

医師等の24の国家資格では、登録事項を変更する際、登録免許税が課されます。今後マイナンバー等による情報連携により、本人からの申請なしに変更が可能となることを見据えると、この課税は不合理となるとして、措置を講じることが求められています。

この他、次の延長も要望されています。

④ 少額減価償却資産の特例の延長

中小企業者等が30万円未満の減価償却資産を取得した場合に、合計300万円までを限度に即時償却(全額損金算入)できる特例について、2年延長し、2025年度末までとすることが要望されました。

これらの要望は、現時点では決定事項ではありません。最終的にどこまでが組み込まれるのかは、大綱の発表を待つこととなります。今後の動向にご注目ください。

*厚生労働省「令和6年度厚生労働省税制改正要望について」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34804.html

病院・一般診療所における年末賞与の支給状況

今年も年末賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果*から、病院と一般診療所における直近5年間(2018~2022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。

病院は減少が続く

上記調査結果から、事業所規模5~29人と30~99人の病院・一般診療所における年末賞与の支給状況をまとめると下表のとおりです。

病院の結果では、5~29人は2020年以降のデータがない状態が続いています。

30~99人は2022年の1人平均支給額が21.3万円で、3年連続の減少となりました。きまって支給する給与に対する支給割合も、連続で1ヶ月を下回る状況です。支給労働者数割合と支給事業所数割合は100%が続いています。

一般診療所は増加に転じる

一般診療所の2022年の結果をみると、5~29人と30~99人のどちらも1人平均支給額は前年より増加しました。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらの規模も前年より高くなりましたが、30~99人は1ヶ月未満の状態が続いています。支給労働者数割合と支給事業所数割合については、どちらの規模も2年続けて減少しています。

2023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人平均支給額などの推移

病院	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(千円)	*	130	*	*	*	356	359	308	229	213
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	*	0.69	*	*	*	1.01	1.14	1.12	0.85	0.81
支給労働者数割合(%)	*	100.0	*	*	*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	*	100.0	*	*	*	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				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(千円)	204	201	203	201	216	217	239	197	135	183
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.06	1.02	0.95	1.02	1.05	0.83	0.89	0.82	0.64	0.78
支給労働者数割合(%)	83.3	86.8	86.6	85.4	75.3	100.0	96.5	95.1	79.4	62.1
支給事業所数割合(%)	83.9	85.0	87.4	84.7	77.0	100.0	97.0	96.0	83.3	61.3

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大産業に属する事業所で常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所を対象にした調査です。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のページ内の全国調査(年末賞与の結果)から確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『採用面接で応募者に尋ねるべきでないこと』



新たに職員の募集をしています。複数人の採用面接をしたのですが、不採用とした1名から、「面接の中で尊敬する人を聞かれたのですが、不適切ではありませんか？」と指摘を受けました。他意はなく、身近な話題の一つとして尋ねたのですが、問題があるのでしょうか。



「尊敬する人」は、応募者本人の思想・信条に関わる内容であり、働く上での適性や能力には関係ないことです。質問への回答が、応募者の合否に関係なかったとしても、就職差別をされたとして問題になる可能性もあります。採用面接をする際には、尋ねるべきでないことを事前に押さえ、話題としないようにすることが求められます。

詳細解説：

1. 求められる公正な採用選考

日本の法制度において解雇は、かなりハードルが高いといわれていますが、採用する職員の選定は、医院の裁量に委ねられています。そのため、採用の段階では、適性検査や能力を確認するための筆記試験をしたり、数回の面接を実施したりすることもあります。



厚生労働省は、このような採用選考の過程において、基本的人権を尊重し、適性・能力に基づいた公正な採用選考を行うよう強く求めています。公正な採用選考とは、応募者に広く門戸を開き、適性・能力に基づいた採用基準により、採否を判断することです。

応募者の適性・能力とは関係のない事項について質問等をする場合は、それを採用基準としていない場合でも、把握したことで結果として合否に影響を与え、就職差別につながるなどの指摘を受けることがあります。

2. 面接で尋ねるべきでない内容

公正な採用選考を意識していたとしても、特に面接では、緊張している応募者を和ませるといった目的から、応募者の身近な話題について触れることもありますが、その際には以下のような内容を避ける必要があります。

① 応募者本人に責任のない事項

- 本籍・出生地に関する事
- 家族に関する事(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- 住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)

② 本来自由であるべき事項(思想・信条に関わる事)

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

当然ながら、これらの事項が把握できるような作文や小論文の執筆を求められることも避ける必要があります。尊敬する人物や愛読書などは、アイスブレイクの一環として聞いてしまうこともあると思いますので、特に注意しましょう。

事例で学ぶ4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『当たり前とは』



ワンポイントアドバイス

『当たり前のことを当たり前にする』

これは、社会人としての基礎能力をつくる土台です。仕事で成長し続ける人は、これが習慣となっています。

医療スタッフとして、仕事を進める上での「当たり前」とは何でしょうか。

- 気持ちのよい挨拶や返事をする
- メモを取る
- 確認をする
- 嘘をつかない
- 期限や約束を守る
- 整理整頓ができる
- 「ありがとう」「ごめんなさい」が素直にいえる 等

どれも、基本的で当たり前のことです。

しかし、この当たり前のことが当たり前できないと、どうなるか考えてみてください。仕事や人間関係に支障をきたし、やがて人に信頼されないスタッフになってしまいます。

事例でのマギさんは、期限を守れなかったようです。その理由は、「分からないことがあるから」です。

分からないことがあるのなら、上司や周りのスタッフに聞けばよいのです。もし期限までに解決しないのであれば、理由とともに期限までに確認が終わらないことを予め上司に相談すべきでしょう。

確認をすることや期限を守ることが身につけば、日々小さなことに達成感を持つことができるので、自分の内側で自信を持つことができるようにもなります。おのずと周りから期待されることと、周りの期待に応えることが繰り返されるため、成長の循環サイクルが生まれます。このサイクルを自分の身に習慣付けた人は、意識しなくとも、成長をし続けることができるのです。

当たり前のことが当たり前ができる人は、作業レベルが高くなり、気持ちのよい人間関係を築くことができるようになるため、人に信頼される度合いも高くなります。今日から一つずつ習慣化を目指し、実践しましょう。

