



医療機関版

NEWS LETTER

2023 年 4 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

オンライン資格確認導入に伴う経過措置

オンライン資格確認の導入が 4 月から原則義務化となります。準備が間に合わない医療機関・薬局への救済策として、経過措置が設けられました。また、普及を後押しすべく、診療報酬の加算の特例も期間限定で実施されます。



やむを得ない事情あれば、期限の猶予も

今年 3 月末時点で、次のような「やむを得ない事情」がある場合は、経過措置により、4 月導入義務が一定期間猶予されます。

■「やむを得ない事情」と期限

① 2 月末までにシステムは契約したけれど、必要なシステム整備が 4 月に間に合わない

期限 システム整備の完了まで(最終今年 9 月末)

② 施設が古い、離島や山間地域などの理由で、必要な光回線ネットワーク環境がない

期限 環境が整備されてから 6 ヶ月後まで

③ 訪問診療専門の医療機関

期限 来年 4 月(訪問診療での運用開始時)まで

④ ただいま改築工事中 or 臨時施設で運営中

期限 改築工事の完了 or 臨時施設の終了まで

⑤ 廃業もしくは休業する予定

期限 廃止・休業まで(遅くとも来年秋まで)

⑥ その他、困難な事情がある

期限 特に困難な事情が解消されるまで

猶予を希望する場合は、完了予定月などについて、地方厚生(支)局に**事前に届出(原則オンラインにて)**が必要です。

従来型の保険証、4 月から受診料 UP

今年 4 月から 12 月までの 9 ヶ月間、**医療情報・システム基盤整備充実体制加算**が、特例措置により次のような仕組みとなります。

■マイナンバーカード利用なしの場合の加算点数

初診料(医科・歯科) 加算 1 **6 点**(現行 4 点)調剤管理料 加算 1 **4 点**(現行 3 点)再診料・外来診療料 加算 3 **2 点**(新設)

つまり、**従来型の保険証で受診した場合の患者の負担が増える**こととなります。4 月から算定する場合は、地方厚生(支)局などにて原則 3 月末までに届出をお済ませください。

※ 措置の内容が変更される場合もございます。下記サイト(オンライン資格確認ポータルサイト)で最新情報をご確認ください。
<https://www.iryohokenjyoho-portal.jp/>

小規模医療機関等の給与データ

インフレの進展や人材の採用・流出防止のため、賃上げに取り組む企業の動きが活発化しています。ここでは今年1月に発表された調査結果※から、小規模の医療機関等(以下、医療、福祉)における給与額をみていきます。

女性の平均は173千円

上記調査結果から、常用労働者数1~4人規模の医療、福祉の事業所における、2022年7月の年齢・勤務年数階級別のきまって支給する現金給与額をまとめると、下表のとおりです。

女性全体の勤務年数計は173千円でした。勤務年数別では30年以上が209千円で最も高く、20~29年も200千円を超えています。年齢別の勤務年数計では、25~29歳が188千円で最も高くなりました。その他、45~59歳までの年齢で180千円を超えています。

男性の平均は237千円

男性全体の勤務年数計は、237千円となりました。勤務年数別にみると20~29年の277千円が最も高く、5年以上の階級で勤務年数計を超える額になっています。年齢別の勤務年数計では、45~49歳が300千円を超えました。50~54歳も298千円で、この年代が他に比べて高くなっています。

事業所によっては賃上げが簡単ではないところもありますが、次の調査結果ではどのような額になっているのでしょうか。

年齢・勤務年数階級別一人平均月間きまって支給する現金給与額(千円)

	年数計	0年	1年	2年	3~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~29年	30年以上
女性	173	151	141	157	161	166	183	184	206	209
~19歳	48	x	45	-	-	-	-	-	-	-
20~24	179	166	165	189	222	x	-	-	-	-
25~29	188	172	180	193	194	198	-	-	-	-
30~34	179	173	125	168	208	182	198	x	-	-
35~39	167	140	141	110	142	178	211	196	x	-
40~44	169	189	137	145	145	162	187	202	210	-
45~49	181	183	156	163	139	185	170	219	215	x
50~54	184	146	149	169	151	179	178	212	220	211
55~59	181	120	124	130	187	163	174	175	201	269
60~64	170	x	x	104	203	123	213	116	189	219
65~69	166	x	x	x	x	101	190	106	251	202
70歳~	125	x	x	x	36	86	127	x	154	165
男性	237	175	198	189	204	256	298	258	277	274
~19歳	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-
20~24	182	x	x	x	x	x	-	-	-	-
25~29	225	193	x	x	267	x	-	-	-	-
30~34	245	x	x	x	x	247	x	-	-	-
35~39	253	x	x	x	x	214	342	x	-	-
40~44	244	x	x	x	x	235	x	x	x	-
45~49	322	x	x	x	x	356	x	365	x	-
50~54	298	x	x	-	x	354	x	x	x	x
55~59	233	-	x	x	158	x	x	x	x	x
60~64	242	x	x	x	x	x	x	x	x	352
65~69	218	x	x	-	x	x	x	-	x	x
70歳~	137	x	x	x	x	102	x	x	x	165

xは対象が少なく未公表、-は対象がない。

厚生労働省「令和4年毎月勤労統計調査特別調査」より作成

※厚生労働省「令和4年毎月勤労統計調査特別調査」

常用労働者1~4人の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2022年7月分で、労働契約や就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法に基づき、毎月きまって現金で支給される給与額(超過勤務手当を含む)で所得税、各種社会保険料等を差し引く以前の金額をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011803>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『就業規則を変更するときに 職員から反対意見があった場合の対応』



当院は、職員数 15 人の医院です。4 月に向けて、就業規則を変更したいと考えています。職員の意見を聴いた上で、労働基準監督署へ就業規則の変更の届出が必要と聞きましたが、職員から変更に関して反対意見があった場合はどうなるのでしょうか？ 就業規則の変更は認められませんか？



常時 10 人以上の職員を雇用している医院が就業規則を作成または変更する際、過半数代表者（職員の過半数を代表する者）の意見を聴く必要がありますが、内容について同意を得ることや協議をすることまでは必要とされていません。意見がなければ、「特になし」「異議なし」と意見書に記載してもらい、労働基準監督署へ届け出ます。反対意見が意見書に記載されていたとしても、労働基準監督署で受理されます。なお、就業規則の変更内容は、職員全員に周知しなければ、規則としての効力はありません。

詳細解説：

1. 就業規則の作成・変更時の意見聴取

常時 10 人以上の職員を雇用している医院が就業規則を作成または変更した場合、医院は就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります。このとき、過半数代表者（過半数で組織する労働組合があればその組合。以下、同じ）の意見を聴き（以下、意見聴取）、その意見が記載された書面（意見書）を添付します（労働基準法第 90 条）。



意見聴取は、就業規則の内容について同意を得ることや協議をすることまでを求めるものではないため、職員から意見がなければ「特になし」「異議なし」等と意見書に記載してもらうことで足りる。なお、反対意見が意見書に記載されていたとしても、労働基準監督署で受理されます。

2. 就業規則の効力と周知

変更した就業規則の内容は、過半数代表者から意見聴取をただけでは、就業規則としての効力は発生しません。就業規則が職員に周知された日以降で、就業規則に定めた施行日、または就業規則に定めた日以降に職員に周知された日に就業規則の効力が発生します。就業規則は、院内の見やすい場所に掲示するか、職員がいつでも確認できるような場所に備え付けるといった方法で、その内容がすべての職員に周知されるようにすることが必要です。

そもそも就業規則は、労使が安心して働くための医院ルールを定めるものです。就業規則の変更反対意見があった場合は、そのまま労働基準監督署へ届出するのではなく、医院が就業規則を変更する理由や必要性を丁寧に説明し、職員の納得を得るようすることが大切です。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『全員で取り組むIC』



ワンポイントアドバイス



日本におけるインフォームド・コンセント (Informed Consent / IC) は、医療従事者側からの十分な説明とそれに基づく患者様側の理解、納得、同意、選択であり、患者様本人の意思が最大限尊重されることが重要であることとされています。

これが「説明と同意」などと端的に表され、介護の分野においても「介護サービスの説明と同意」という意味で使用されるケースもあるようです。

今回は、接遇という視点で IC を考えてみましょう。

事例では、患者様に対する細やかな配慮に基づきアイデアが挙げられているようです。

ただしアイさんの発言は、IC というよりも患者様の利便性の向上と、会計時の流れをスムーズにするアイデアのようですね。こちらは、今回の視点とは異なります。

“IC＝医師と患者様”などと、限られた人のみという考えに至る場合もあるようですが、医療の場で働く一人ひとりが自分の役割の中で **“説明と同意”** を意識することが大切です。

限られた時間の中で、それぞれの立場で、でき得る限りの責任を果たそうとすること、その思いがあれば、医師だけではなくスタッフ全員が必要な説明や情報提供をできるようになり、組織全体の温かな患者様の尊重に繋がるのではないのでしょうか。