



医療機関版

NEWS LETTER

2023年5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

インボイス制度、医療機関への影響は？

10月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まります。消費税の制度のため、一般的に医療機関への影響は小さいといわれていますが、押さえておきたいポイントが2つあります。



インボイスが必要となるのは？

インボイスとは、消費税を支払った取引に係る領収書や請求書等で、消費税にまつわる必要事項が記載された文書のことです。

押さえておきたいのは次の2点です。

- ① 消費税が課税される売上は、**インボイスの発行を求められる場合があります。**
- ② 消費税の課税事業者（本則課税方式による）は、仕入税額控除の適用に、インボイスの保存が求められます。

①については、簡易課税方式を適用している課税事業者や、消費税を納めていない免税事業者にも影響が及びます。①について、さらに詳しくみていきましょう。

インボイスを発行するには？

消費税が課税される売上のうち、相手先が課税事業者（本則課税方式による）であるものは、今後、インボイスの発行を求められることが想定されます。

例えば次のような売上にご注目ください。

- ① 企業から請け負った、社員の**健康診断や予防接種**、業務上必要な検査など
- ② 企業の**産業医や顧問**として、医療法人が受け取る報酬
- ③ 企業向けの**物販や不動産賃貸**などによる収入

インボイスは自由に発行できません。発行できるのは、**発行事業者に登録した事業者**だけです。そしてこの登録は、**消費税の課税事業者しか行うことができません**。つまり、**免税事業者（消費税を納めていない）の場合**、インボイスを発行するために課税事業者になるかどうかの判断が求められます。課税事業者になると、消費税の納税負担や事務処理負担が生じますので、慎重な判断が必要です。

なお、免税事業者が発行事業者に登録する場合には、負担を軽減する期間限定の特例や、補助金の上限額の上乗せといった優遇措置も活用いただけます。

最新情報は、国税庁の「消費税インボイス制度特設サイト」でご確認ください。
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice.htm>

医療機関等における治療と仕事の両立支援の取組

厚生労働省によると、労働者の3人に1人が何らかの病気を抱え治療しながら仕事をしています。ここでは、今年3月に発表された調査結果^{※1}から、医療機関等(以下、医療、福祉)における労働者が治療と仕事を両立できる取組の有無などをみていきます。

取組ありは5割に届かず

上記調査結果から、医療、福祉の事業所における傷病(がん、糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無をみると、取組がある事業所割合は42.3%でした。調査結果全体の41.1%を上回ったものの、5割には届きませんでした。

状況に合わせた配慮や措置が9割超に

取組がある事業所割合を100とした場合の具体的な取組内容をまとめると、表1のとおりです。

医療、福祉では、通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討が93.5%となりました。両立支援に関する制度の整備や相談窓口等の明確化は20%台でした。

代替要員の確保が最大の課題

次に、取組がある事業所割合を100とした場合の、治療と仕事を両立できるような取組で困難や課題と感じている内容をまとめると、表2のとおりです。

【表2】治療と仕事を両立できるような取組に関し困難や課題と感じている内容(複数回答、%)

	医療、福祉	合計
代替要員の確保	87.4	70.5
柔軟な勤務形態の整備	46.0	26.4
上司や同僚の負担	44.0	48.3
病状の悪化や再発防止の対策	31.4	25.9
復職後の適正配置の判断	31.2	25.5
就業制限の必要性や期間の判断	25.9	29.5
復職可否の判断	22.3	27.2
主治医との連携	12.3	13.2

厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

代替要員の確保が87.4%で最も高くなりました。合計より16.9ポイントも高く、医療、福祉の事業所における代替要員の確保の難しさがうかがえる結果となりました。

国の支援サイトも参考に

厚生労働省では、治療と仕事の両立を支援するサイト^{※2}を設け、企業や労働者に対して関連情報を提供しています。これから職員の治療と仕事の両立支援に取り組む医療機関等は、こうした情報も参考にされてはいかがでしょうか。

【表1】治療と仕事を両立できるような取組の内容(複数回答、%)

	医療、福祉	合計
通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討(柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等)	93.5	91.1
両立支援に関する制度の整備(年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等)	28.6	36.0
相談窓口等の明確化	22.7	32.1
両立支援に関する体制の整備(産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等)	5.9	18.9
労働者、管理監督者等に対する意識啓発(研修等)	9.2	14.6

厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

※1 厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」

全国の常用労働者10人以上を雇用する事業所から抽出した約14,000事業所を対象にした2021年10月時点の調査結果です。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=00450110&tstat=000001069310>

※2 厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『産休復帰後の職員から 育児時間の請求があった場合の対応』



現在、産後休業中の女性職員がいます。育休は取らずに来月から復職予定ですが、「6時間の短時間勤務とした上で、さらに子どもの保育園の送迎に育児時間を1時間利用したい」と相談がありました。育児時間とはそもそもどのような制度でしょうか？ また、短時間勤務と育児時間を併せて取ることはできるのでしょうか？



育児時間は、1歳未満の子どもを育てる女性職員が取得できるものであり、1日2回、各30分の授乳を想定して創設された制度です。利用目的は限定されていないため、対象となる職員が請求したときには、子どもの保育園の送迎時間などに利用することができます。また、育児短時間勤務と併せて取ることもできます。

詳細解説：

1. 育児時間と育児短時間勤務

生後1歳未満の子（養子も含む）を育てる女性職員は、休憩時間とは別に、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を取得することができます（労働基準法第67条）。育児時間は、元々授乳を想定して創設された制度ですが、利用の目的は授乳に限られていないため、子どもを保育園に送迎する時間や職場内での搾乳をする時間などに充てることができます。また、今回の質問のように、所定労働時間を原則6時間に短縮できる育児短時間勤務と併用して取得することができます。



2. 育児時間を取得する時間帯

育児時間を1日のうちのどの時間帯に取得するか（取得できるか）について、法令上の定めはありません。例えば、本来の目的である授乳のために、労働時間の中で取得することの他に、子どもの保育園の送迎のために始業時刻に接続して取得することで、出勤を30分遅ら

せることもできます。さらに、1日2回の育児時間を合わせて1時間として取得することもできます。

3. 育児時間を取得した際の賃金

育児時間を取得した時間に対する賃金の支払いについて、法令上の定めはありません。育児に対する配慮の一環として有給とすることも考えられますが、実際に労務の提供がないことから、ノーワーク・ノーペイの原則により賃金を支給しないことも可能です。他の職員とのバランスも勘案し、疑義が生じないように、あらかじめ就業規則等で賃金の取扱いを定めておくべきでしょう。

育児短時間勤務と育児時間を併せて取得することで、復帰する職員の労働時間は相当短くなり、他の職員に負荷がかかることが想定されます。一方で、育児時間を取得できることが出産後の早めの復帰を促すことのできる方策の一つにもなるのでしょうか。そのような観点から、出産や育児等に係る制度を考えてみることもお勧めします。

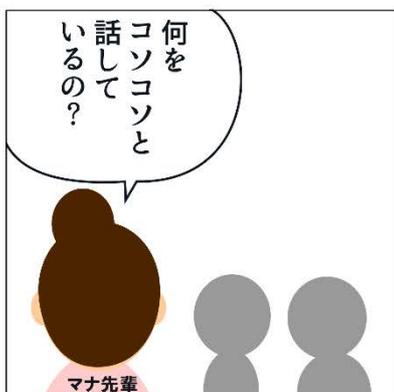
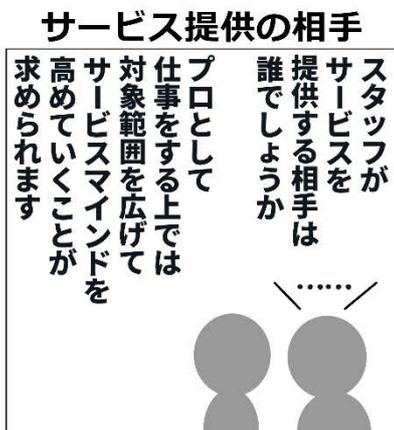
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『サービス提供の相手』



ワンポイントアドバイス



医療介護は、サービス業です。サービス業とは、『相手が求めるものを提供し、相手に満足をしていただくこと』ではないでしょうか。

医療スタッフにとって、サービス提供をする主な相手は患者様です。しかし、プロフェッショナルとして仕事をする上では、さらに対象範囲を広げ、自分自身のサービスマインドを高めていくことが求められます。

皆様は、一緒に働く隣の人、共に時間を過ごす他部署他部門の方々に対して、“サービス提供の相手である”という意識を持っているでしょうか？

良い仕事、良いチームワーク、良い医療提供、何よりCS（患者様満足）を実践する人達は、この意識を持って仕事をしています。具体的には以下に示す内容です。

- 約束を守る、嘘をつかない、言い訳をしない
- 相手を待たせない
- 気持ちの良い受け答えをする
- 相手の立場で考え、相手が仕事をしやすいと思う行動をする
- ネガティブな感情を抑え、相手に感謝の気持ちを持つ
- 自ら相手に歩み寄る 等

事例でのアイさんは、どうでしたでしょうか。約束を守らない、言い訳をする……、とても実践できているとはいえませんね。

“自分以外は、お客様（患者様）”、これは、チームワークを高め、患者様に満足をしていただく上で欠かせない考え方です。

『小事は大事』という言葉がありますように、（外部である）患者様に温かなサービス提供をするには、（内部である）仲間を大切に行動することが重要なのです。いうなれば、“親しき仲にも礼儀あり”ということです。

仲間には気を遣わなくても良いと思ってしまえば、その緩んだ姿勢は、いつか患者様の前でも表れてしまうのです。日々の積み重ねで態度能力が磨かれます。周りのスタッフに対する自分自身の考え方と行動を振り返り改善することで、さらに自分自身のサービスマインドとプロフェッショナルマインドを高めることができるでしょう。