



医療機関版

## NEWS LETTER

2024年3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

## 来年度の税制改正、処遇改善を後押し

2024年度の診療報酬改定では賃上げ対応分0.61%分が措置されましたが、税制面では税制改正大綱<sup>\*1</sup>にて賃上げ促進税制の改正が示されています。今回は、中小企業向けの賃上げ促進税制について、改正内容を確認します。



## 減税効果が得られやすい制度に拡充

中小企業向けの賃上げ促進税制とは、青色申告書を提出している中小企業等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主の場合は所得税）から税額控除できる制度です。

今回の大綱により、教育訓練の推進や子育て両立支援、女性活躍推進の視点から、控除率を上乗せする拡充が予定されています。さらに、次の2つの改正も盛り込まれました。

## ① 看護職員処遇改善評価料等による賃上げも税額控除の対象に

減税対象となる給与等支給額から控除する「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」に看護職員処遇改善評価料等が含まれないこととなります。

これにより、**看護職員処遇改善評価料等を財源とした賃上げ分についても、税額控除の対象とすることができるようになります。**

## ② 控除限度超過額、5年間繰越可能に

賃上げにより受けられる税額控除額のうち、当期に控除しきれなかった額について、**5年間の繰越ができるようになります。**

これにより、赤字の中で賃上げを実施した場合でも、翌期以降の黒字で税額控除でき、報われる可能性が高まります。

今回の大綱の発表後、日本医師会の松本吉郎会長は記者会見で「恩恵を受ける医療機関がほばないことなどの問題が解消された」と一定の評価を示しました<sup>\*2</sup>。同制度の恩恵を受けることができる医療機関等の範囲が、大きく広がることが期待されています。

上記改正は、2024年4月1日から2027年3月31日までの間に開始する事業年度（個人事業主は2025年から2027年まで）に適用される予定です。なお当記事は、令和6年度税制改正の大綱に基づき作成しております。最終的な改正内容は、改正法令の公布後に、官報等でご確認ください。

<sup>\*1</sup> 財務省「令和6年度税制改正の大綱」 [https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/tax\\_reform/outline/fy2024/20231222taikou.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2024/20231222taikou.pdf)

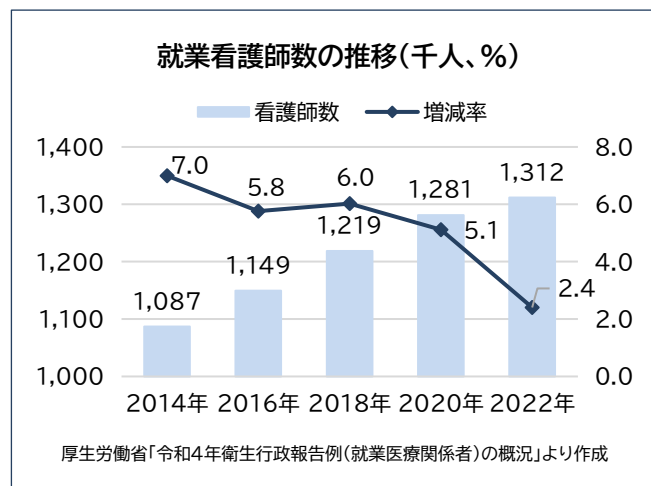
<sup>\*2</sup> 日本医師会プレスリリース「令和6年度診療報酬改定について（2023年12月20日三師会合同記者会見）」  
<https://www.med.or.jp/nichiionline/article/011479.html>

# 就業看護師の現状

ここでは昨年12月に発表された調査結果※から、就業看護師に関するデータをご紹介します。

## 就業看護師数の推移

上記調査結果から2014年以降の就業看護師数の推移をまとめると、下グラフのとおりです。



就業看護師数は増加傾向にあり、2022年には130万人を超えました。ただし増減率は下降しています。

## 就業場所別の看護師数

2022年の就業看護師数を就業場所別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】就業場所別にみた就業看護師数(人、%)

	看護師数	割合
総数	1,311,687	100.0
病院	888,858	67.8
診療所	179,241	13.7
助産所	219	0.0
訪問看護ステーション	70,975	5.4
介護保険施設等	101,161	7.7
社会福祉施設	22,825	1.7
保健所	3,024	0.2
都道府県	1,391	0.1
市区町村	7,962	0.6
事業所	5,904	0.5
看護師等学校養成所等	16,784	1.3
その他	13,343	1.0

厚生労働省「令和4年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」より作成

全体の70%弱にあたる約89万人が病院で、次いで約18万人が診療所で、約10万人が介護保険施設等で働いています。

## 年齢階級別の看護師数

次に2022年の就業看護師数を年齢階級別にまとめると、表2のとおりです。

【表2】年齢階級別就業看護師数(人、%)

	看護師数	割合
総数	1,311,687	100.0
25歳未満	111,394	8.5
25～29歳	170,522	13.0
30～34歳	140,347	10.7
35～39歳	144,252	11.0
40～44歳	168,684	12.9
45～49歳	183,778	14.0
50～54歳	151,993	11.6
55～59歳	118,035	9.0
60～64歳	74,689	5.7
65歳以上	47,993	3.7

厚生労働省「令和4年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」より作成

年齢階級別では45～49歳が最も多く、25～29歳が続いています。年代別では40代が最も多く、30代が続く形になっています。そのほか60歳以上の就業看護師数も10万人を超えています。

就業看護師数は増加傾向にある一方、病院や診療所における看護師の人材不足、採用難の状況は依然として続いているといわれています。こうした医療機関では、国の施策等も活用しながら、さらなる業務の効率化や採用力の強化などを検討されてははいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和4年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」

隔年で実施される、就業医療関係者(免許を取得している者のうち就業している者)等に関する調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/22/>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『36 協定を超える残業を行ったときの対応』



残業の多い職員が1名います。早く帰るように促してはいるものの、先月は48時間の残業になってしまいました。当院の36協定は1ヶ月当たり45時間としているため、36協定違反の状態にあると思います。協定で定めた時間数を超えてしまったことについて、労働基準監督署に届け出が必要なのでしょうか。



36協定で定めた時間数を超える残業があったとしても、労働基準監督署に届け出をする必要はありません。ただし、労働基準法違反であるため、早急に残業の削減策を検討の上、実施するとともに、特別条項を加えることも検討しましょう。

#### 詳細解説：

##### 1. 36協定の締結と届け出

労働基準法では、原則として1日8時間、1週間40時間を超えて働かせるはならないと規定しています（法定労働時間）。法定労働時間を超えて働かせるときは、あらかじめ時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、事業所を管轄する労働基準監督署に届け出する必要があります。



##### 2. 36協定を超えた労働

36協定では、1日、1ヶ月および1年について、法定労働時間を超えて延長できる時間数（以下、延長時間数）を定める必要があります。原則の労働時間制度を採用している医院では、1ヶ月当たりの延長時間数の上限は45時間であり、1年当たりの延長時間数の上限は360時間です。

そのため、36協定では原則として、この時間数以内の時間数で締結し、日々、残業の時間数を管理する必要があります。その際、万が一、

実際の残業の時間数が、締結した延長時間数を超えたとしても、労働基準監督署に届け出や報告をする必要はありません。ただし、労働基準法に違反しているため、労働基準監督署の調査が実施されたときには、是正勧告が行われる可能性が高い状況となります。

##### 3. 是正すべき事項

1ヶ月当たり45時間を超えるような残業は可能な限り避ける必要があります。より一層、残業を減らす取組が求められます。また、1年間の残業時間数が、延長時間数に迫っている可能性もあります。

一方で、今後も1ヶ月当たり45時間を超えるような残業が見込まれるときは、36協定に特別条項を加え、万が一、45時間を超えたとしても、労働基準法の違反とならないようにすることも必要になってくるでしょう。特別条項の設定や運用に関しては、多くの留意点があるため、厚生労働省が公開するリーフレット等を参考に、適正に進めることが求められます。



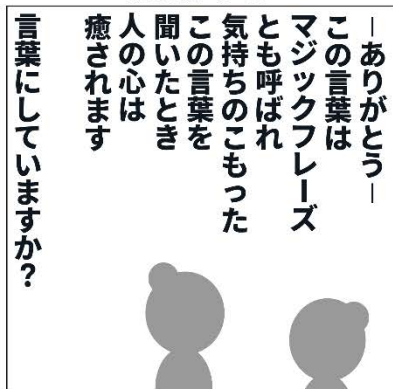
# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『感謝の心』



### ワンポイントアドバイス

#### 感謝の心



今回の事例では、フォローに入ってくれて助かったマナ先輩からマギさんに対して、「ありがとう」と感謝の言葉を伝えていましたね。

いわれたマギさんは、照れ隠しのような言葉を返していましたが、内心とてもうれしかったのではないのでしょうか。マナ先輩も微笑んでいるようですね。

マナ先輩のように、今ある状況や環境、仲間に対して、どのくらい「ありがとう」という気持ちになれるでしょうか。また、どのくらい「ありがとう」を言葉にしているのでしょうか。

- 仕事をする機会をいただけたこと
- 家族や仲間に支えられていること
- 患者様にお越しいただいていること・支持していただいていること
- 患者様から“ありがとう”とっていただけること
- 至らぬ点を教えていただけたこと

など、成長し続ける人は、**感謝できることに目を向ける**ことができるのです。それが、小さなことや当たり前のことであってもです。足りないことに目を向けて、不平不満に終始していませんか？ 自分自身を振り返ってみましょう。

何より、健全な感謝の心は、使命感に繋がります。心から感謝することができれば、次はお返しをしようという意欲や使命感が芽生えるのです。この気持ちで仕事をすれば、おのずと仕事も内面も向上します。感謝できることを探してたくさん見つかる人は、それだけたくさんの成長の機会を持っているということです。

一度、あなたの感謝の心が健全なものかどうかを確認してみましょう。健全でない場合とは、“ありがとう”とって受け取るのみで、自分は何もしない＝ありがたや（有難屋）となってしまうことです。甘えや依存に陥らず、変化に対応し続けることを目指しましょう。