

医療機関版

NEWS LETTER

2019年7月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

Topic

キャッシュレス・消費者還元事業と医療



今秋の消費税率引上げとともに始まるキャッシュレス・消費者還元事業。引上げ後の9ヶ月間、中小・小規模事業者のキャッシュレス手段を使ったポイント還元等を支援する事業ですが、医療機関との関連はどうでしょうか。

診療は全て補助対象外

消費者への還元が広く周知されているこの事業ですが、自己負担なしでの決済端末の導入や、決済手数料の一部補助が受けられるなど、事業者側にもメリットがあります。



このメリットを享受するには登録が必要ですが、保険医療機関は登録対象外です。また、要領^{※1}によれば、保険医療機関であるか否かに関わらず、保険適用外のいわゆる自由診療（自費診療）についても補助が受けられません。

つまり、全ての医療機関が行う診療は、保険・自費に関わらず補助の対象外となります。

売店はMS法人の運営なら対象に？

その他、FAQ^{※2}によれば、運営者が保険医療機関の院内売店は登録対象外ですが、たとえばMS（メディカルサービス）法人であれば、当該法人の規模で判断します。

【問】保険医療機関内の売店は本事業の登録対象となりますか。

【答】保険医療機関が売店の運営事業者の場合、売店も対象外となります。売店が病院のテナントとして入り、運営事業者が中小・小規模事業者の場合は、登録対象になります。

なお、保険薬局や介護福祉事業者は原則として登録対象外ですが、補助の対象となる事業もあります（下表参照）。ご注意ください。

登録の対象外となる医療介護福祉事業者	補助対象となる事業
保険薬局	保険薬局について、OTC医薬品や日用品等の消費税課税取引
介護保険法に基づく保険給付の対象となる居宅サービスや施設サービスを提供する介護サービス事業者	介護保険法に基づく特定福祉用具販売事業所が行う特定福祉用具販売、工務店やリフォーム業者が行う居宅介護住宅改修
社会福祉法の第一種社会福祉事業、第二種社会福祉事業及び更生保護事業法の更生保護事業を行う事業者	社会福祉事業のうち、生産活動として行うもの（レストラン営業や小売等）

(※1) 一般社団法人キャッシュレス推進協議会「加盟店登録要領」
https://cashless.go.jp/assets/doc/kameiten_tourokuyouryou.pdf

(※2) 一般社団法人キャッシュレス推進協議会「キャッシュレス・消費者還元事業 決済事業者向けFAQ」
http://cashless.go.jp/assets/doc/cashless_kessai_FAQ.pdf

医療機関における夏季賞与の支給状況

ここでは夏季賞与支給の参考資料として、病院と一般診療所における、直近5年間（2014～2018年）の夏季賞与支給労働者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。

5～29人は1人平均支給額が減少

厚生労働省の調査結果*から、事業所規模別に1人平均支給額などをまとめると、下表のとおりです。

病院

2018年の1人平均支給額は5～29人が121,203円、30～99人が324,561円です。5～29人では2015年以降、10～12万円台で推移し、30～99人では2018年に前年より20%以上増加しました。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月未満です。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、5～29人では2015年以降は100%で推移し、30～99人では2017年以降は増加傾向にあります。

一般診療所

2018年の1人平均支給額は5～29人が174,913円、30～99人が186,066円でした。5～29人は2017年に20万円を超えましたが、2018年には14.0%の減少となりました。30～99人では、2017年以降は20万円台を割り込んでいます。きまって支給する給与に対する支給割合は病院と同様、1ヶ月未満が続いています。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、5～29人が70%台後半～80%台前半で推移していますが、30～99人は100%を続けています。

今年の夏季賞与は、どのような結果になるでしょうか。

病院・一般診療所の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

病院	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額（円）	419,210	108,454	-	125,818	121,203	263,787	255,457	260,808	260,210	324,561
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.34	0.44	-	0.62	0.55	0.89	0.82	0.85	0.87	0.92
支給労働者数割合（%）	69.5	100.0	-	100.0	100.0	100.0	94.5	87.7	93.8	96.6
支給事業所数割合（%）	70.4	100.0	-	100.0	100.0	100.0	94.7	88.9	93.8	94.1

一般診療所	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額（円）	183,318	171,188	184,098	203,308	174,913	247,300	230,811	221,121	177,790	186,066
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	0.89	0.81	0.93	0.90	0.85	0.89	0.86	0.80	0.73	0.69
支給労働者数割合（%）	83.5	81.2	77.6	84.0	78.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合（%）	83.1	81.4	78.8	80.4	79.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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、常用労働者5人以上の約190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。今回のデータは2019年4月に発表された再集計後のものです。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のページからご確認ください。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2=000001040061&second2=1>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『就業規則を改定した際の職員への周知』



サービス規律に違反する行為があった職員に就業規則を示して注意を行ったところ、「見せてもらったことがないので、そんなルールには従えない」と言われてしまいました。数年前に就業規則の改定をした際、職員代表から意見書を提出してもらいましたが、それ以降は院長室に保管されたまま、職員が閲覧することができない状態です。今回、就業規則を適用するのは問題ないのでしょうか。



労働基準法には、就業規則の作成や改定にあたって、職員代表からの意見聴取、及び労働基準監督署への届出が必要とされていますが、あわせて職員にその内容を周知することが必要であると定められています。周知を怠ったときには、その就業規則の有効性が否定される場合があるため、就業規則が周知できている状態を整えることが必要です。

詳細解説：

就業規則は、そもそも必ず記載しなければならない項目（絶対的・必要記載事項）が網羅されていることが必要不可欠となりますが、記載内容だけでなく、労働基準監督署への届出など、以下の事項の実施が求められています。



- ① 就業規則を適用する事業所の職員のうち過半数を代表する者の意見を聴くこと（労働基準法第90条）
- ② 管轄する労働基準監督署への届け出を行うこと（労働基準法第89条）
- ③ 作成した就業規則を職員に周知していること（労働基準法第106条）

このうち③の周知とは、職員が見やすい場所に掲示したり、職員が閲覧できるパソコンに保存、印刷した就業規則を交付するといった方法が挙げられます。

就業規則を作成・改定した際に①、②まで行っても、院長や人事担当者等の限られた者のみが開閉できる書庫に保管しているなど、事実上、周知がなされていない場合があります。このとき、職員に周知していなかったことを理由に、就業規則に定めた院内のルールに従わせることができない場合があります。そのため、就業規則を周知できていない場合には、違反行為に苦慮していることを説明し、今後の行動を改めてもらうように話すとともに、今後、就業規則が院内のルールとして有効となるよう、閲覧できるようにするなどの対応を行うことが必要です。

この周知に関しては、就業規則だけでなく、時間外・休日労働に関する協定書、年次有給休暇の計画的付与に関する協定書など、職員への周知が必要とされる労使協定もあります。周知が十分にできていないと考えられる場合は、すぐに対策を行うようにしましょう。

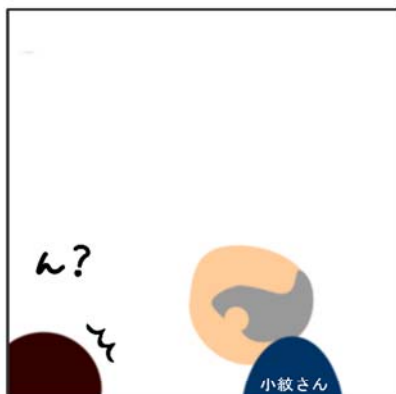
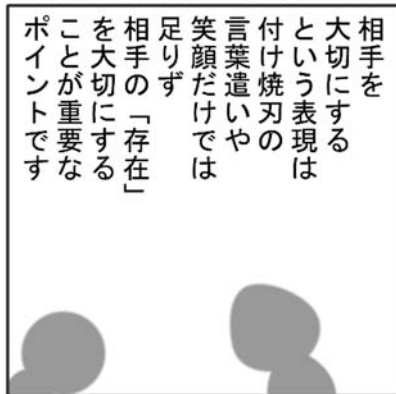
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『相手を大切にすることは』



相手を大切にすることは



ワンポイントアドバイス

今回の事例でアイさんは、小紋さんの気配を感じた後も、下を向いたまま作業を止めず、話しかけていました。

このアイさんの行為は、あなたが小紋さんだったら、どのように感じるでしょうか。

○相手を大切にする表現

このようなときに相手を大切にする表現としては、作業の手を一旦止めて、やさしい表情で顔を上げると良いでしょう。

この行為を実行することで、小紋さんに

あなたの存在を大切にしています

ということを感じ取っていただけるのです。

忙しい自分を中心に仕事をしていると、難しい行為です。相手を大切に考える意識の積み重ねが、重要ではないでしょうか。

「そんな細かい行動を患者様が分かってくれるわけがない」などと思うのは、寂しいことです。私達人間は生まれながらにして、言葉を理解していたわけではありません。生まれてすぐは、自分という存在が大事にされているか、周りの人から愛されているか、ということ、抱きしめられる温もりや、話しかけられる声のトーンなどから感じ取っていました。

いうならば、本来誰もが感受性を兼ね備えているわけですが、育った環境や教育システムの中で、物や金銭、知識に重点を置き、感受性にフタをしてしまった人が多くなってしまった、といえるのではないのでしょうか。

限られた時間で、できることの全てを実践してみてください。誰かに褒めてもらえなくとも、きっと自分自身の納得感や充実感が込み上げてくるでしょう。