



医療機関版

NEWS LETTER

2018 年 6 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

社会医療法人・特定医療法人の要件改正



平成 30 年度税制改正大綱に基づいて、社会医療法人と特定医療法人の要件の見直しが行われました。これまで異なっていた「収入」の定義が統一され、収入の要件のハードルが下がる形となっています。

一本化され、事実上の要件緩和に

社会医療法人及び特定医療法人は、事業要件として次の要件があります。

社会保険診療等に係る収入金額
 > 80%
 全収入金額

今回この「社会保険診療等に係る収入金額」に、以下に係る収入が加えられ、要件がクリアしやすくなりました。

社会医療法人

- 予防接種
- 介護事業

特定医療法人

- 予防接種
- 助産
- 介護事業

見直し後の「社会保険診療等に係る収入の金額」は下表のとおりです。これにより社会医療

社会保険診療等に係る収入の金額

1. 社会保険診療に係る収入金額（労災保険法に係る診療報酬を含む）
2. 健康診査に係る収入金額
3. 予防接種法等に定める予防接種に係る収入金額（インフルエンザ等の任意接種も対象）
4. 助産に係る収入金額（一の分娩につき 50 万円を限度）
5. 介護保険法による保険給付に係る収入金額

法人、特定医療法人、認定医療法人における定義が統一されました。

この他、社会医療法人は次の要件が付加されています。

病院、診療所、介護老人保健施設及び
 介護医療院の業務に係る費用の額
 【P/L の本来業務事業損益に係る事業費用の額】
 > 60%
 経常費用
 【P/L の本来業務事業損益、附帯業務事業損益
 及び収益業務事業損益に係る事業費用の合計額】

適用時期にご注意を

これらは平成 30 年 4 月 1 日以降開始する会計年度（事業年度）より適用されます。適用開始時期にご注意ください。

医療法人 1 法人あたりの交際費等の推移

平成 30 年度税制改正で、中小企業の交際費課税の特例が 2 年延長されました。ここでは、今年 3 月に発表された「会社標本調査結果」*の最新版などから求めた、医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額の推移をご紹介します。

利益計上法人の平均は 209.0 万円

直近 3 年分の医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額を、資本金階級別にまとめると右表のとおりです。

利益計上法人全体では、26 年度以降は 200 万～210 万円程度で推移し、平均で 209.0 万円になりました。資本金階級別では 1,000 万円以下の階級は、200 万円未満となっています。資本金が 1,000 万円超の階級では 200 万円を超え、5,000 万円超になると 300 万円を超える金額になっています。

欠損法人の平均は 151.5 万円

欠損法人全体では 26、27 年度は 140 万円台でしたが、28 年度は 159.5 万円に増加しており、3 年間の平均は 151.5 万円となりました。

資本金階級別にみると、5,000 万円以下の階級では 200 万円に届かない金額で推移していますが、5,000 万円超の階級になると、200 万円を超えています。

自院の交際費等支出額が多いのか少ないのか、このデータと比較してみたいか、がでしょうか。

医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額の推移 (千円)

利益計上法人				
資本金階級	26年度分	27年度分	28年度分	3年間の平均
100万円以下	1,961	2,031	1,998	1,996
100万円超	1,516	1,425	1,534	1,492
200万円超	1,702	1,726	1,945	1,791
500万円超	1,827	1,829	1,880	1,845
1,000万円超	2,245	2,222	2,019	2,162
2,000万円超	2,486	2,445	2,635	2,522
5,000万円超	3,910	3,787	3,802	3,833
1億円以下計	2,036	2,038	2,078	2,051
1億円超	4,335	4,144	4,377	4,285
10億円超	6,000	7,750	9,000	7,583
1億円超計	4,346	4,166	4,431	4,314
(再掲) 1億円未満	2,028	2,033	2,071	2,044
(再掲) 1億円以上	4,579	4,231	4,641	4,484
全体	2,081	2,074	2,115	2,090

欠損法人				
資本金階級	26年度分	27年度分	28年度分	3年間の平均
100万円以下	1,752	1,803	1,906	1,820
100万円超	1,249	1,339	1,397	1,328
200万円超	1,191	1,170	1,350	1,237
500万円超	1,270	1,271	1,433	1,325
1,000万円超	1,501	1,616	1,491	1,536
2,000万円超	1,665	1,712	1,763	1,714
5,000万円超	2,481	2,524	2,483	2,496
1億円以下計	1,440	1,476	1,586	1,501
1億円超	4,386	2,949	2,838	3,391
10億円超	2,333	5,000	8,500	5,278
1億円超計	4,364	2,986	2,905	3,419
(再掲) 1億円未満	1,439	1,476	1,584	1,500
(再掲) 1億円以上	4,101	2,798	2,957	3,285
全体	1,463	1,487	1,595	1,515

国税庁「会社標本調査」より作成

※国税庁「会社標本調査」

内国普通法人（休業、清算中の法人や一般社団・財団法人及び特殊な法人を除く）を対象に、4月1日から翌年3月31日までの間に終了した調査対象法人の各事業年度について、翌年7月31日現在でとりまとめたものです。ここでの交際費等支出額は、資本金階級別に集計された合計金額を法人数で除して求めた数字になります。詳細は次の URL のページからご確認ください。

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/tokei.htm>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『求人の際に行ってはいけない年齢と性別による差別』



退職者の補充のため、求人を行おうと思うのですが、求人の際、求人票に表記してはいけない事項があることを聞きました。どのような点に気をつければよいのでしょうか。



求人の際には様々な注意点がありますが、まずは年齢及び性別による差別は厳禁です。これらに違反した求人を行った場合は、求人票がハローワークに受理されないばかりか、罰則が適用される可能性もあります。

詳細解説：

職員を採用するにあたり、医院には採用の自由が認められています。選択の範囲が広いことによる



ミスマッチを起こさないためにも、求人票には希望する人材イメージをできるだけ具体的に記載しておくことが望まれます。しかし、不当な差別に繋がらないよう、求人や選考において、年齢を制限する、特定の性別に限る、といったことが禁止されています。

1. 年齢制限の禁止

職員の募集・採用においては、雇用対策法第10条により原則として年齢を不問としなければなりません。ただし、例外的に認められる場合もあり、そのうちの2つを挙げると、以下のようなものがあります。

- 定年年齢を上限とし、その定年年齢未満とする場合
[例：定年が60歳で、60歳未満を募集]
- 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者（おおむね40歳未満とされています）とする場合
[例：新卒者や長期勤続のキャリア形成を図ることを理由として、40歳未満とする]

2. 性別による差別の禁止

男女雇用機会均等法第5条には、原則として性別にかかわらず募集・採用について均等な機会を与えなければならないことが定められています。さらに厚生労働省が示す指針（平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）には、性別を理由とする差別として、以下の禁止事項が具体的に示されています。

- 募集や採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- 募集や採用にあたって、男女で異なる条件とすること
- 選考において、能力や資質の有無を判断する際に、男女で異なる方法や基準とすること
- 募集や採用にあたって男女のいずれかを優先すること
- 求人の内容の説明をはじめ、募集や採用に関する情報提供について、男女で異なる取扱いをすること

近年はインターネットの普及により、法的な問題だけでなく、SNSなどを通じて悪い噂などが拡散しやすいことにも注意が必要です。求人を行う際の注意点を確認し、不用意な対応をしないようにしましょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



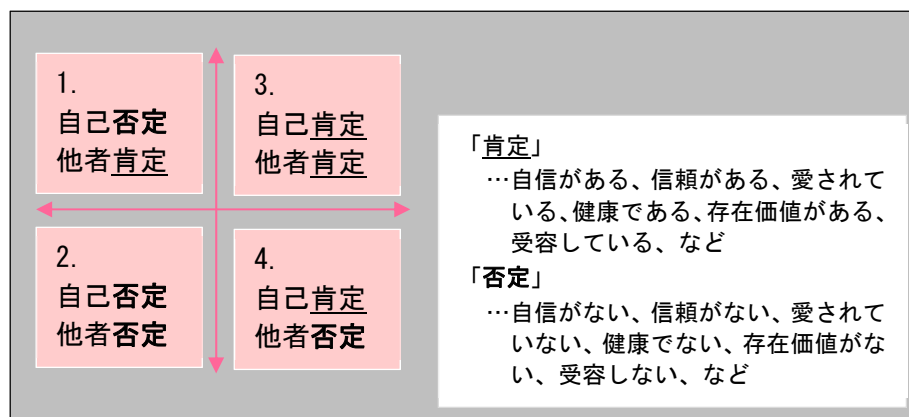
『心の状態1』

ワンポイントアドバイス



話を聴くという行為は、コミュニケーションにおいて大切です。ただし聴く姿勢は、自分の“心の状態”によって大きく異なりますので、どのような状態にあるのか主観的に把握する必要があります。

このとき“心の状態”を次の4つの領域に分けて考えますが、状況による“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を把握するよう心がけましょう。



今回の事例では、サエコさんはアイさんのわがままに特段反論することなく受け入れていました。これは上記 1. に該当するといえるでしょう。この領域は、自己肯定感がないので何事にも逃げ腰になり、逃避的コミュニケーションのパターンを取ります。また、自分には否定的でありながら他者を肯定的に捉えますので、客観的に考えればおかしいと思うような理不尽なことでも、当たり前のように受け止め、従う傾向があります。ですから、相手の話を親身になって聴くことができる反面、相手のわがままを受け入れてしまう弱さがあります。その弱さは時として、相手の感情のはけ口になってしまい、相手を前向きに導くための聴く姿勢を保つことができません。

ここにいる自分に気づいたら、本当はどう思うのか、自分の考えを探し出し、相手に伝えてみましょう。人の話を聴くとき、ご自身がアサーティブ（自分も相手も大切にしたい自己主張のあり方）であること、これは好ましいコミュニケーションを構築する上で大事なことなのです。