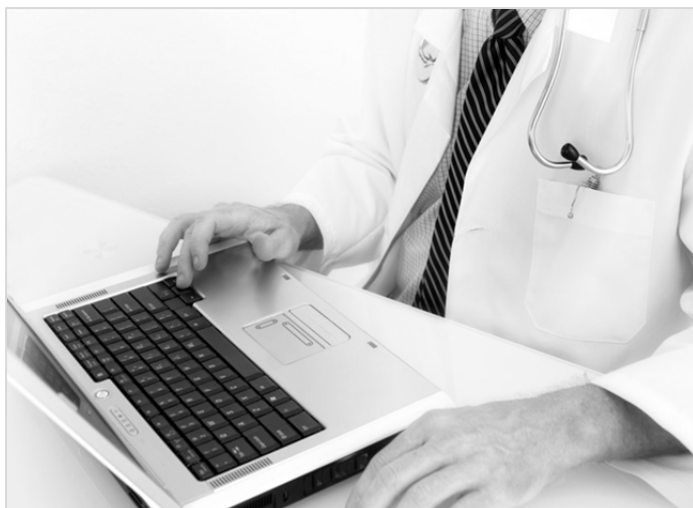


医療機関版

NEWS LETTER

2013 年 11 月号

労務経営サポート マルヤマ事務所

静岡県静岡市葵区宮ヶ崎町76番地
TEL : 054-275-2241 / FAX : 054-275-2236

Topic

26 年度税制改正要望、医療関係に注目



平成 26 年度税制改正要望が、各省庁から提出されています。今回はこの中から、医療に関連する要望事項としてどのようなものが挙がってきているのかに注目します。(今回ご紹介するのはあくまでも「要望」であり、実際の改正内容ではありません。今後の改正の方向性を知るための一情報としてご活用ください。)

非課税措置・軽減措置の存続(事業税)

(要望内容) 社会保険診療報酬に係る事業税の非課税措置と、医療法人の社会保険診療以外の部分に係る事業税軽減措置の存続。

【参考】

現状の事業税は、下表の通り。

社会保険診療報酬			
非課税			
社会保険診療報酬以外			
開設主体	400 万円以下	400 万円超 800 万円以下	800 万円超
特別法人 (医療法人等)	2.7% (約 4.9%)	3.6% (約 6.5%)	3.6% (約 6.5%)
普通法人	2.7% (約 4.9%)	4.0% (約 7.2%)	5.3% (約 9.6%)
個人	5.0%		

注：()内の%は、20 年 10 月以降の事業年度から事業税と分離して課税される「地方法人特別税」(事業税率の 81%)を合算した税率

医療費控除対象の拡大(所得税、個人住民税)

(要望内容) 特定健診・保健指導に係る自己負担額の医療費控除の対象拡充。また、がん検診や予防接種の自己負担額の医療費控除対象を拡充。

消費税率引上げへの対応

(要望内容) 消費税率 10%への引上げに向けて、医療機関等の仕入れ税額負担及び患者等の負担を十分に配慮し、結論を得る。

【参考】

現在、厚生労働省「医療機関等における消費税負担に関する分科会」では以下の姿勢を示しています。

8%引上げ時：

診療報酬と別建ての高額投資対応は行わず、診療報酬の中で基本診療料等に上乘せすることで対応。

10%引上げ時の対応：

診療報酬による対応では限界あり。税制による抜本的な解決を強く要望。

医療費・介護費用、2025 年度の削減効果目標は 5 兆円

田村厚労相は 8 月 30 日の定例記者会見において、「医療費、介護費用について、5 兆円の削減効果を目指す」ことを明示しました。レセプトや検診データを最大限に利用し、田村厚労相を本部長

とする「健康づくり推進本部」を立ち上げ、生活習慣予防、介護予防の主要な取組み、後発医薬品の使用促進、重複受診の防止等の医療資源の有効活用の取組みを行う方針です。

病院・一般診療所の年末賞与 1 人平均支給額

11 月になるとそろそろ年末賞与の準備をする季節ですが、医療機関ではどのくらいの年末賞与が支給されているのでしょうか。ここでは参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(※) から、病院と一般診療所の年末賞与の支給額などに関する情報を紹介します。

金額は一般診療所より病院の方が高い

上記調査から病院と一般診療所別に、事業所規模別の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額などをまとめると、以下のとおりです。

病院・一般診療所別年末賞与支給労働者 1 人平均支給額

病院	事業所規模5～29人			事業所規模30～99人		
	22年	23年	24年	22年	23年	24年
支給労働者1人平均支給額(円)	166,459	218,969	216,299	279,737	274,718	320,317
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.94	1.19	0.97	0.96	0.96	1.08
支給労働者数割合(%)	100.0	100.0	96.2	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	100.0	100.0	94.8	100.0	100.0	100.0
一般診療所	事業所規模5～29人			事業所規模30～99人		
	22年	23年	24年	22年	23年	24年
支給労働者1人平均支給額(円)	221,205	225,004	197,077	341,207	339,533	285,263
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.11	1.08	1.00	1.11	1.09	1.05
支給労働者数割合(%)	89.3	88.0	93.1	100.0	100.0	95.1
支給事業所数割合(%)	88.2	86.5	91.1	100.0	100.0	94.1

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

病院：

24 年の 1 人平均支給額は事業所規模 5～29 人（以下、5～29 人規模という）では、23 年に比べ 2,000 円程度減少しました。一方、事業所規模 30～99 人（以下、30～99 人規模という）では 45,000 円程度増加しています。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29 人規模では 1 ヶ月を下回りましたが、30～99 人規模では 1.08 ヶ月と 1 ヶ月分を上回る結果になりました。支給労働者数割合と支給事業所数割合は 22 年と 23 年は事業所規模に関係なく 100%でしたが、24 年には 5～29 人規模で 100%を割り込み 90%台になりました。

一般診療所：

24 年の 1 人平均支給額は 5～29 人規模では 20 万円を割り込みました。また 30～99 人規模でも 30 万円を割り込むなど、減少していることがわかります。きまって支給する給与に対する支給割合も 23 年以前よりは低くなりましたが、1 ヶ月を上回っています。なお、支給労働者数割合と支給事業所数割合は 30～99 人規模でも 24 年には 90%台に落ち込みました。

25 年は景気回復の動きが活発になってきました。年末の賞与にどのような影響を与えるのでしょうか。

※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（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。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）の一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 でご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

医療機関でよくみられる 人事労務トラブル実例Q&A 『職場のセクハラをどう予防する！？』



夜勤業務の最中に、男性職員が女性職員に対して抱きつくというセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）行為が発生しました。懲戒処分を検討は行いますが、今後、同様の事件が発生しないように組織としてどのような対策を講じたらよいでしょうか？



職場におけるセクハラ行為は、被害者に苦痛を与えるだけでなく、職場環境の悪化を招きます。また地域に事件の悪評が広がれば、人材確保という点においてもマイナスとなります。職員研修の実施による啓蒙、相談窓口の設置といった対策を講じたいところです。

詳細解説：

職場におけるセクハラとは、相手の意に反する性的な言動により、その言動に対する対応によって仕事上の不利益を与えたり、就業環境を害したりするものをいいます。こうしたセクハラ行為は、近年増加している労働トラブルの一つであり、都道府県労働局によって対策の啓蒙活動が行われていますが、残念ながらトラブルは後を絶たず、中には対策を講じない組織に対する抗議のために女性職員が集団で退職をしてしまうというケースもあるようです。



こうした行為を防止するにあたっては、まずは事業主がセクハラ行為は許さないという方針を明確に打ち出す必要があります。具体的には就業規則やセクハラ防止規程といった規程を整備し、より具体的に懲戒処分内容や管理体制等について明確化することが求められます。そして、それらを実効性のあるものにするために、就業規則やセクハラ防止規程の一部を抜粋してガイドライン等として配布したり、あるいは職員に対して定期的な研修を通じて、そもそもどのような行為がセクハラに該当するのか、セクハラ行為を行ったらどのような懲戒処分がされるのかといったこ

とを周知し、注意喚起しておきましょう。

加えて、一般的にセクハラ行為を受けた際には、被害者が泣き寝入りするというケースも少なくないことから、組織内において気軽に相談ができる体制を確立することも考えなければなりません。その場合、女性職員からの相談は女性の担当者が相談に応じるといったような配慮も行っておきたいところです。また、相談として上がってきたものの、相談を受けた者が大した事案ではないと勝手に判断をし、事実が有耶無耶にされることがないように、外部の弁護士や社会保険労務士といった専門家に相談窓口になってもらうという方法も考えられます。

以上の取組みについては、厚生労働省が定める指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針<平成 18 年厚生労働省告示第 615 号>」）においても示されていますが、本質としては、行政機関の指導を受けないように対策を講じるというのではなく、多くの職員が安心して働くことができる環境を整備していくことが重要です。上記の内容に限られることなく、充実した組織内のコミュニケーション体制によってセクハラ行為が発生しない風土づくりを心掛けてもらいたいと思います。

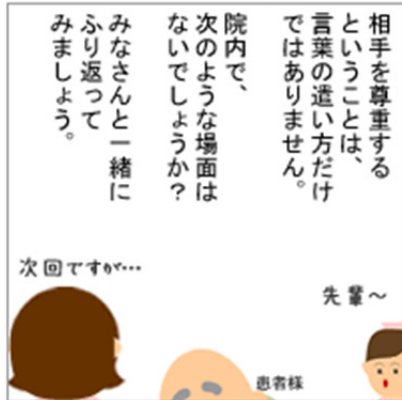
事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『患者様の存在』



ワンポイントアドバイス

患者様の存在



今回のケースでは、次のような場面でした。

あいちゃんは、院長先生からの指示を受けて確認をするためにサエコさんのところへ来た

サエコさんは患者様の対応中だった

少し待ってほしい、というサエコさんの申し出にもかかわらず、あいちゃんは院長先生からの指示を第一に、自分を押し通そうとした

サエコさんとあいちゃんは患者様を挟んで言い合いをした

このような場面では、患者様は取り残されたような、寂しい気持ちになるでしょう。

患者様が寂しい気持ちになる、このようなケースは他にも考えられます。

たとえば患者様の姿が見えないからと、つい患者様の話をしてしまう場面です。うかつに口にした言葉が、実は患者様に聞こえてしまっていた、ということがあるのではないのでしょうか。このような場面では、患者様は寂しさとともに、スタッフの言葉に傷つくこともあるでしょう。

どちらのケースでも、スタッフが、心の中で患者様の存在を忘れた瞬間に起こります。これらは、患者様にとって、とても寂しく・不快な出来事です。

相手を尊重するということは、言葉の遣い方だけではなく、スタッフの心の中に相手を気にかける気持ちがあるかどうかということも影響するのです。

いつ、どのような時にも、心の中に患者様の存在を意識して対応をしましょう。