



医療機関版

NEWS LETTER

2020年10月号

白川浩平税理士事務所

高知市堺町2番26号高知中央ビジネススクエア 8 F
 TEL : 088-855-8205 / FAX : 088-854-6466
 info@shirakawa-office.com

Topic

慰労金、従業員支給時の留意点



7月より新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金の申請受付が始まり、順次給付も行われています。申請はお済みでしょうか。今回は、申請から職員への支給まで、医療機関が処理を行う上での留意点をご案内します。

慰労金の支給は源泉徴収なしで

この慰労金は、医師・看護師に限らず、受付・会計窓口の職員やドライバー等、患者との接触機会のある職種が幅広く支給対象となります。要件や支給額は、厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

厚生労働省ホームページ:「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業」について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000098580.00001.html>

慰労金を受け取ることができるのは職員本人ですが、その手続きは医療機関が行います。

1. 職員の委任状を集め、代理申請(所定の申請書を作成し、各都道府県の国民健康保険団体連合会(国保連)にオンライン等で提出)します。
2. 交付決定後、国保連より医療機関に慰労金がまとめて振り込まれます。
3. 医療機関から対象となる職員に対し、個々に慰労金を給付します。
4. 実績報告を申請先に提出します。

職員に支給する際、右の点にご注意ください。

【医療機関における慰労金の取扱いの留意点】

✓ 支給は1人につき1回限り

複数事業所に従事している職員については、重複申請とならないように注意しましょう。

✓ 「収入」として会計処理をしない

レセプトと同様、国保連を通じて請求し、診療報酬の振込口座に振り込まれます。この慰労金は、医療機関にとって「収入」ではありません。会計処理上、「預り金」や「仮受金」などの通過勘定を用いて、収入として計上しないように注意しましょう。

✓ 支給の際に源泉徴収しない

この慰労金には税金がかかりません(非課税所得)。源泉徴収しないように注意しましょう。

✓ 必ず全額、職員に支給を

国保連より振り込まれた慰労金は、留保することなく、対象職員に確実に支給してください。受給権の譲渡や差押えは禁止されています。この点にもご留意ください。

年代別の健康食品の摂取割合

コロナ禍での日常生活において、感染予防対策はもちろん、健康管理は非常に重要です。日々の健康を保つ目的で、健康食品を摂取している人もいらっしゃるでしょう。ここでは7月に発表された厚生労働省の調査結果*から、サプリメントのような健康食品の摂取状況を年代別にみていきます。

男性の摂取割合は21.7%

上記調査結果から、2019年の年代別男女別の健康食品を摂取している人の割合（以下、摂取割合）をまとめると、下グラフのとおりです。

男性の摂取割合は21.7%でした。年代別では60代が最も高く28.1%となりました。次いで50代が26.6%、70代が26.5%、80歳以上が26.0%と、男性では50歳以上の年代で25%を超えています。30代と40代も20%を超えています。50代以降の摂取割合が高い状況にあります。

女性の摂取割合は28.3%

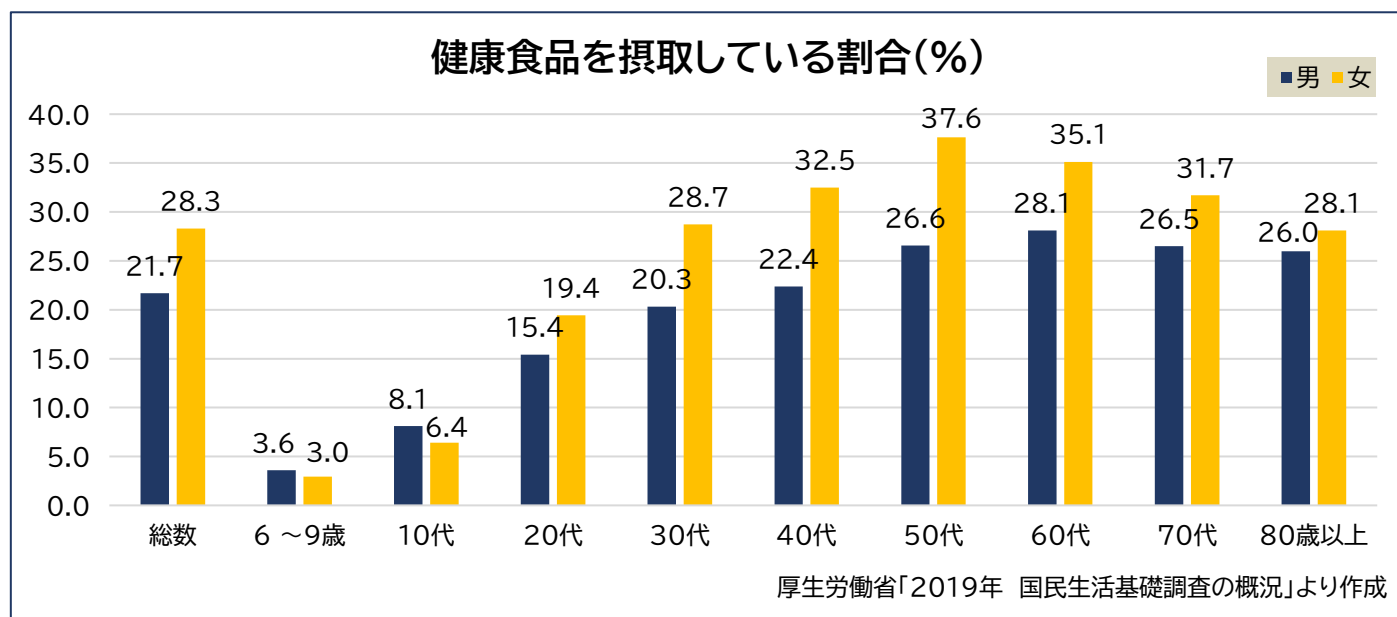
女性の摂取割合は28.3%となりました。年代別にみると、50代が37.6%で最も高く、60代が35.1%で続いています。その他、40代と70代も30%を超えています。30代と80代は

30%を下回ったものの、男性の最高である60代と同等以上の割合です。女性は男性よりも幅広い年代で摂取割合が高くなっていることがわかります。

高い50～60代の摂取割合

このように、男性、女性ともに50代と60代の摂取割合が1位と2位になりました。ただし、摂取割合の男女差を年代別にみると、女性の方が50代で11.0ポイント、40代で10.1ポイント高い状況です。30代でも8.4ポイント、60代も7.0ポイント高い状況です。

20代以降は女性の摂取割合が高いのですが、サプリメントのような健康食品は美容などの目的での利用もあることから、女性の方が高くなっているものと思われます。



*厚生労働省「2019年 国民生活基礎調査の概況」

一定の条件のもと抽出した全国の世帯および世帯員に対する調査です。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/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『職員を定年後継続雇用する際の留意点』



当院の就業規則は、定年を60歳とし、定年後は希望者全員を65歳まで継続雇用すると規定しています。このたび、半年後に60歳を迎える職員がいるのですが、この職員の定年後の処遇や手続きなど、具体的にどのように進めていけばよいのか教えてください。



定年が近い職員がいる場合、まずは継続雇用の希望について意思確認を行う必要があります。継続雇用を希望する場合には、個別に面談を行った上で、労働条件を提示し、雇用契約を締結します。継続雇用を希望しない場合はそのまま定年退職となり、退職手続きを行います。

詳細解説：

1. 60歳定年と希望者全員の継続雇用制度

2013年4月1日に改正された高年齢者雇用安定法により、定年を65歳未満に定めている場合、次のいずれかの措置をとる必要があります。



- ① 65歳以上への定年引上げ
- ② 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止

貴院は、希望者全員の65歳までの継続雇用制度を導入しているため、就業規則等において定年を60歳と規定していたとしても、本人が65歳までの継続雇用を希望するのであれば、原則として継続雇用することが求められます。よって、近々定年を迎える職員がいる場合、まずは60歳定年以降も、継続雇用を希望するか否かの意思確認を行う必要があります。

2. 継続雇用の手続き

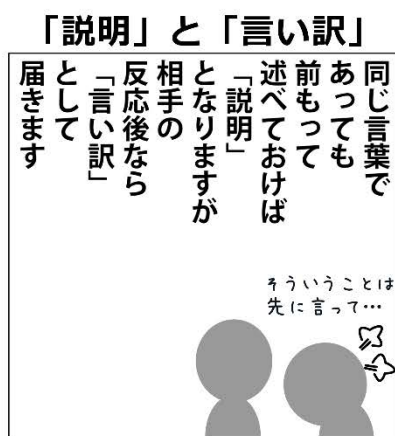
定年を迎える職員が継続雇用を希望する場合は、継続雇用後の労働条件を提示します。労働条件は必ずしも定年前と同等である必要はなく、賃金、労働時間、仕事内容等を見直すことができます。職員本人との面談を通じて、労働条件を決定するとよいでしょう。

なお、賃金を引き下げの場合、社会保険の資格喪失と資格取得を同日にすることで、継続雇用された月から、引き下げ後の賃金に応じた標準報酬月額適用、雇用保険から高年齢雇用継続給付の受給ができる場合があります。要件に該当する場合は、忘れずに手続きを行いましょう。

2021年4月には、更なる高年齢者の就業促進を目指した改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が努力義務となります。高年齢者を継続雇用する際には、一定の配慮をしつつ、その豊富な経験や知識を活かして職場を活性化できるよう、高年齢者が働き続けやすい環境を整備す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

『「説明」と「言い訳」』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、真井さんがお怒りの様子で

「そういうことは先に言って…」

とおっしゃっていました。

おそらくご自身が思ったよりも、診察の順番が遅いことに真井さんが業を煮やし、アイさんに問い合わせしてみたところ、順番が前後する可能性があることを知ったようです。

こういったタイミングのズレは、しばしば起きることです。皆様も経験があるのではないのでしょうか。

同じ言葉であっても、前もって述べておけば「説明」として相手へ届きますが、相手から反応があった後に述べると「言い訳」として届きます。

今回のような事例の他、院内のルール、システム、変更点などが該当するでしょう。

患者様からの問い合わせやご指摘よりも先んじて述べておけば、それは「説明」で済みます。

他方、クレームが拳がった後になれば、一生懸命「説明」をしたとしても、患者様にとっては「言い訳」に聞こえてしまいます。

はじめの「説明」の手間に比べ、後のお詫びの手間は膨大です。タイミングには気をつけましょう。