

アイエム ニュース!!

第32号

2014.4.10

発行

【記事の内容】

- 医療法人 認定医療法人への移行について
- 税 務 病院・診療所の相続・贈与の税務対策（8）
- 経営改善・経営相談 平成26年度診療報酬改定
- 労務管理① 男女雇用機会均等法の規則が一部改正されます
- 労務管理② 医師と労基法
- 人 財 サービスの特徴から考える人材育成
- 『相続税試算サービス』のご案内

■シンボルマークの意味 「すべての地域住民が安心できる医療サービスを受けられるように」と願いを込めて製作しました。



○は、地域社会を表現しており、両手で包みこむように抱きしめ、地球に住む全ての人が安心して医療を受けられる体制を表しています。
また、大切な人の命を支える医療機関のために、私たち“アイエム・コンサルティングチーム”のメンバーが、良質な情報提供やサービスを通してトータル的にサポートする姿でもあります。
青は、青い地球や生きる上で必要な水の色。緑は、安心して良質なサービスを表現。黄は、未来の医療のさらなる発展を願い、貢献していこう！という思いを込めています。

医業経営のご相談は、(有)アイエムが承ります！

(お問合せ先)



有限会社 アイエム (石川県医師会関連団体)

TEL:076-239-3820 FAX:076-239-3821

〒920-8201 金沢市鞍月東2丁目48番地 石川県医師会・日赤共同ビル2階

詳しくは(有)アイエムのホームページをご覧ください。<http://www.im-med.co.jp/>

認定医療法人への移行について

～ 持分あり医療法人から持分なし医療法人への円滑な移行について ～

前号におきましては、医療法人の事業承継対策として「**認定医療法人への移行**」についてご紹介させていただきました。今号におきましては、その移行の際に必要な移行計画の具体的な中身についてご紹介をさせていただきます。

【認定医療法人（仮称）とは】

- ・法律に規定された移行計画（仮称）について、認定制度施行の日から3年以内に**厚生大臣の認定を受けた医療法人**です。

【移行計画の認定】

経過措置医療法人が新医療法人への移行を行う場合、移行に関する計画を作成し、これを厚生労働省に提出して、その移行計画が適当である旨の認定を受けることになります。

<移行計画に記載すべき事項とは>

- ①移行に向けた取組の内容
- ②移行に向けた検討の体制
- ③移行の期限
- ④その他厚生労働省令で定める事項

<移行計画に添付すべき書類とは>

- ①定款
- ②出資者名簿（各出資者の氏名及び住所、**出資額並びに持分の放棄の見込みを記載した書類**をいう。）
- ③その他厚生労働省令で定める書類

<厚生労働大臣の認定について>

厚生労働大臣は移行計画が以下のいずれにも適合するものであると認める場合その申請を認定することになります。

- ①移行計画が当該申請に係る経過措置医療法人の社員総会において議決されたものであること。
- ②移行計画が新医療法人への移行をするために有効かつ適切なものであること。
- ③移行計画に記載された以降の期限が認定の日から起算して**三年を超えない範囲内**のものであること。

今後の医療法人の事業承継にあたっては上記制度の活用を検討されてはいかがでしょうか。

税務・会計



税理士法人 ノチデ会計
代表税理士 後出博敏

会社紹介

昭和51年創業。スタッフ(28名)の中に、税理士・医療経営コンサルタント・中小企業診断士・社会保険労務士・行政書士・FP・事業再生士などを有する総合事務所。顧問先の多数を占める医療分野には特に力を注いでおり、「経営のトータルアドバイザー」として税務会計のみならず医療経営に関する情報提供・改善提案などを行っている。また、(一人医師)医療法人化・特定医療法人及び基金拠出型医療法人等への持分なし医療法人化、「医療経営塾」等の各種セミナー開催、病医院の診療圏調査・患者分布調査なども実施している。

平成25年1月に医療経営コンサルティング専門会社「株式会社 樹金沢医療経営研究所」を立ち上げ、グループとして税務会計・経営改善の両面から医療経営を支援している。 URL http://nochide_kaikei.tkonf.com

病院・診療所の相続・贈与の税務対策(8)

<経過措置型医療法人の相続>

Q

私は持分の定めのある社団医療法人の出資持分を保有している医師である理事長ですが、子供も医師として他の病院で勤務しております。私に万が一のことがあったときには、後を継いでくれることになっていますが、医療法人として承継する場合どのような問題があるでしょうか。

A

医療法人の出資金払戻請求権は相続人が相続することができますが、理事長として経営を承継できるかどうかは別問題です。スムーズに相続するためには相続開始前に医療法人の社員および理事になっておくことです。

1. 医療法人の出資持分

医療法人の出資持分を持っているということは、次の3つの権利を保有しているということです。

- ① 社員は社員総会の決議において1人1票の議決権を行使できる
- ② 退社に伴って出資金額の払戻しを受けることができる
- ③ 解散時には残余財産について持分に応じて払戻しを受けることができる

医療法人の理事長または理事として経営することができるかということ、できないことも十分あり得るということです。仮に被相続人から相続した出資割合が90%でも、残り10%を5%ずつ2人の出資者が保有していると、社員総会では1人1票ですから、理事にすんなれないこともあり得ます。

2. 生前に後継者に社員および理事に就任させる

被相続人の生前から相続人に医療法人で医師として勤務していただき、かつ、社員および理事に就任しておくことが医療法人の相続においては理想的といえます。理事長は理事会での互選ですから、他に反対者がいない限りは後継者が理事長になること

は可能です。理事長になることによって経営の承継ができたこととなります。

3. 後継者が社員でも理事でもない場合

上記のように理想的な状態でない場合には、後継者が定款に従って社員としての手続をする必要があります。社員総会において社員となることの承認を得る必要があります。その上で、社員総会において理事に選任され、理事会の互選において理事長に就任する必要があります。社員が複数いる場合で人数的にこちらの意向に反する社員の方が多いとスムーズに引き継げないことも考えられますので留意が必要です。

4. 医師でない理事長

相続人に医師がいない場合にはどのようなようになるのでしょうか。医療法人の理事長は原則として医師でなければなりません。都道府県知事の認可を受けた場合には、医師でない理事のうちから理事長を選任することができます。例外的な取扱いとして、運営管理指導要綱では、次のようにされています。

- ① 理事長が死亡し、または重度の傷病により理事長の職務を継続することが不可能となった際に、その子女が医科大学在学中か、または卒業後、臨床研修その他の研修を終えるまでの間、医師でない配偶者等が理事長に就任しようとする場合
- ② 次に掲げるいずれかに該当する医療法人
 - A 特定医療法人または社会医療法人
 - B 地域医療支援病院を経営している医療法人
 - C 財団法人日本医療機能評価機構が行う病院機能評価による認定を受けた医療機関を経営している医療法人
- ③ 候補者の経歴、理事会構成等を総合的に勘案し、適正かつ安定的な法人運営を損なうおそれがないと都道府県知事が認めた医療法人

税務・会計



会社紹介

昭和57年創業。相続税・事業承継対策、医療・社会福祉法人の会計指導・税務指導、経営計画の策定指導、経営審査等各種届出（行政書士業務）を主な業務内容とし、特に相続税・事業承継対策を中心に幅広い活動を行っている。

今村会計事務所
所長・税理士 今村 修

URL <http://imamura.ne.jp/>

平成26年度診療報酬改定

4月に平成26年度診療報酬改定が行われました。

3月上旬頃から続々とQ&Aが出始め、また、消費税が8%に引き上げられ、前期高齢者の窓口負担が1割から2割に変わり、各医療機関の皆様は対応に追われていることと存じます。

今回はこの改定の内容を改めて見直しましょう。

【基本認識】

○入院医療・外来医療を含めた医療機関の機能分化・強化と連携、在宅医療の充実等に取り組み、医療提供体制の再構築、地域包括ケアシステムの構築が図られます。

【重点課題】

○医療機関の機能分化・強化連携、在宅医療の充実等

1. 入院医療について

- ①高度急性期と一般急性期を担う病床の明確化とそれらの機能に合わせた評価
- ②長期療養患者の受け皿の確保、急性期病床と長期療養を担う病床の機能分化
- ③急性期後・回復期の病床の充実と機能に応じた評価
- ④地域の実情に配慮した評価
- ⑤有床診療所における入院医療の評価

具体期には ⇒ 7対1の要件の厳格化（重症度、医療・看護必要度の厳格化）
地域包括ケア病棟（新設）の評価
在宅復帰率・自宅等退院患者割合の導入
有床診療所の入院基本料評価の細分化 等

2. 外来医療の機能分化・連携の推進

- ①主治医機能の評価
- ②紹介率・逆紹介率の低い大病院における処方料等の適正化

具体的には ⇒ 地域包括診療料の新設（診療所と200床未満の病院に限定）
大病院の一般外来の縮小 等

3. 在宅医療を担う医療機関の確保と質の高い在宅医療の推進

具体的には ⇒ 在宅療養後方支援病院の評価
在宅療養支援診療所・病院の質の強化 等

4. 医療機関相互の連携や医療・介護の連携の評価

具体的には ⇒ 維持期リハの移行促進。
機能強化型訪問看護ステーションの評価。等

今回の14年度改定は2025年に向けた社会保障制度改革の具体化した第一歩です。

地域のニーズや自院の強み、弱みを把握したうえで、今後どのように運営していくかがカギとなります。弊社では、医業経営コンサルタントが各専門知識を活かし、様々なご提案をさせていただきます。ぜひ、お気軽にご相談ください。

経営改善・
経営相談



会社紹介

平成19年6月、税理士法人 富税理士事務所（現 富&スターシップ税理士法人）医業コンサルティング部を法人化。
立地探しから行う開業支援や、法人設立支援、病医院のための友好的M&A、ISO審査など、富経営グループの組織力を活かしたコンサルティングを展開。

株式会社メディカ・コンサルティング
代表取締役 松浦実利

URL <http://www.mediciconsulting.co.jp/>

知らなきゃ
トラブル！

男女雇用機会均等法の規則が 労務管理① 一部改正されます

厚生労働省は、雇用の分野における男女格差の縮小や女性の活躍促進を一層推進するため、男女雇用機会均等法の施行規則等の改正を行いました。この改正は、本年の7月から施行されます。

◆◆男女雇用機会均等法の施行規則等の改正（概要）◆◆

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別となるおそれがある措置として男女雇用機会均等法の施行規則に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集又は採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとされました。

<間接差別となるおそれがある3つの措置〔改正後〕>

- ① 労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの
- ② 労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とするもの←今回改正された部分
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

2. 性別による差別事例の追加（男女雇用機会均等法に基づく指針の改正）

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

3. セクハラ予防・事後対応の徹底など（男女雇用機会均等法に基づく指針の改正）

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- ② 性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- ③ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、広く相談に応じることとしているが、その対象に、性別の役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者又は事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

4. 新たな指針の策定

新たに、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

今回の改正で特に気を付けたいのは、「1」で「転勤の要件」の設定が禁止されたことと、「3」の「①」で、異性だけではなく同性に対する「セクシュアルハラスメント」が規定されたことです。

御社の就業規則や、社内ルール、社内環境などで不安なことがありましたら、ご相談ください。

労務管理



会社紹介

当オフィスは30年の伝統と歴史、信用を誇り、法令に基づいた人事労務管理のエキスパートとして、企業の健全な発展と明るい職場作りに努め、クライアントの皆様と共存共栄を図っていきます。

畠総合マネジメントオフィス
社会保険労務士法人ツインズ
代表社員・特定社会保険労務士 畠 健 祐

URL <http://www.hatake.biz>

医師と労基法

今年に入り労働基準監督署が、病院に臨検に入っています。私のお客様の病院にも監督官が来られて、しっかり残業代の支払いを命じて帰られました。一斉に臨検に入っていることには理由があるわけですが、今回は病院での宿日直業務についてしっかり指導を入れることが目的のようでした。その病院では、医師と事務員が宿日直を行っていますが、今回の結果から言えば医師の宿直と事務の宿直の一部について否認されました。その否認された時間分を残業代として支払うことを命じられたわけですが、他の多くの病院でも同様の指導がなされたようです。この問題は、宿日直を行っている病院では必ず同じ問題が起こりうることでですね。

今回の宿直の問題点は、どこにあるのでしょうか。そもそも労働基準法でいう宿日直業務というのは、通常の勤務とは全く違う勤務を意味しており、火災、盗難防止のための巡回、緊急の文書や電話の收受又は非常事態に備えて待機しているもので、通常の業務がほとんど行われないということが前提になっています。通常の勤務に比べ労働密度が低いいため、労働基準監督署長の許可を受けることで所定時間外や休日に勤務させても時間外労働、休日労働となりません。しかし、外来での急患対応や受付業務を行っている場合には、通常の業務を行っていることになり、宿日直業務の許可は認められないこととなります。

この問題について2013年2月に訴訟が確定しています。奈良県立奈良病院の2人の産婦人科医が、未払いだった時間外手当の支払いを求めた裁判で、「宿日直」扱いされていた時間外労働について、産婦人科医2人に計約1,500万円時間外手当の支払いを認めた大阪高裁判決が確定しました。その結果、実際に診療に従事した時間だけではなく待機時間を含めて全て勤務時間とされています。

今回のような裁判結果に応じた形で救急医療が成り立つのか、私にはわかりかねますが、以前から医師の労働環境の厳しさについては取り上げられているところです。

とにかく、医師も「労働者」には違いないわけで（私は完全に労働者だとは言い切れないと思いますが）、例外はなく労基法を遵守した労務管理が必要だということですね。

【宿日直許可基準】

1. 宿日直手当は、宿日直勤務に就く労働者の賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないこと。
2. 宿日直の回数は、原則として、日直については月1回、宿直は週1回を限度とすること。
3. 宿直については、睡眠設備を設けること。

労務管理



会社紹介

私共の事務所は、完全経営者側の社会保険労務士という考え方に立っています。使用者と労働者の関係が複雑化する中で、少しでも経営者のお役に立てるようあらゆる面でのサポートを心がけており、よりよい職場環境作りのお手伝いをさせていただいております。

サービスの特徴から考える人財育成

平成7年（1995年）版厚生白書において、「重要なサービスである医療」として「医療は、人が生まれるときから死ぬときまで、国民一人ひとりに密接に関連するサービス」と記述されました。同白書では国民の約6割が「医療はサービス業である」と認識しているという調査結果も紹介しています。

【サービスとは】

英語の『service』には、「貢献、尽力、奉仕、事業、業務」等の意味がありますが、日本語で『サービス』というと「値引きする、景品を添える、タダにする」等に解釈される場合が多いようです。

『サービス・マネジメント』の著者リチャード・ノーマンや「現代のマーケティングの父」と呼ばれているフィリップ・コトラーが考案した『サービス・マーケティング』等によると「サービス」には『無形性』、『同時性・不可分性』、『異質性・変動性』、『消滅性』といった特徴があります。

例えば、自動車や電化製品のような形があるもの（有形財）であれば、購入前に実物を目で見たり手で触ったりして試すことができますが、サービスは形がなく目に見えないため事前に良いかどうかの判断や評価が難しくなります。また、有形財は生産し在庫しておくことができますが、無形性の特徴をもつ医療サービスは診療開始と同時に生産と消費が行われ、提供する状況や人が異なっても一定の品質を保つ必要があります。さらにサービスは一方的に提供されるものではなく、顧客の共同生産でありよりよい効果を得るためには、診察時には身体を動かさない、決められた時間に薬を服用するなど患者様やご家族等顧客の協力が必要となります。

【求められる対応の具体例】

◆無形性・・・・・・・・目に見える形にする。

(例) 整理・整頓・清掃・清潔が維持されている医院づくり

スタッフの清潔感のある身だしなみ、安心感が感じられる対応

◆同時性・・・・・・・・機械化や標準化による効率性の向上。顧客との共同性を高める。

(不可分性)

(例) 待ち時間の短縮化、患者様やその家族の積極的参加を図るため

の良好な関係性の構築

◆異質性・・・・・・・・質の均一性を保つ。

(変動性)

(例) 業務マニュアルの整備、計画的なスタッフ教育訓練の実施

◆消滅性・・・・・・・・需要の平準化、供給効率の向上を図る。

(例) 予約システムの導入、パートの活用

弊社ではサービスの特徴を活かした人材育成を支援致します。ぜひお気軽にお問合せ下さい。

人財育成



自己紹介

地元新聞社グループ会社にて学会・全国大会等の運営やVIP接遇に携わり、その後市内ホテル勤務等を経て、専門学校では秘書検定・サービス接客検定対策講座、就職指導などを担当。今までの経験や産業カウンセラー・キャリアコンサルタント等の資格を活かし、女性ならではの視点で医療機関をはじめとしたさまざまな組織と人材の成長をサポート支援しています。

株式会社メディカコンサルティング
コンサルティング部 坂上 牧子

URL <http://www.mediciconsulting.co.jp/>

「相続税試算サービス」のご案内

「相続税がかかるのだろうか?」「かかるとしたら、いくらくらいになるのだろうか?」
このように、漠然とした不安をお持ちの先生方は多くいらっしゃると思います。
さらに、平成27年以降の相続からは、**基礎控除が従来の6割に減る**ことなどから、相続税が実質増税となるとともに、相続税の課税対象者が倍増するといわれています。
アイエムの「相続税試算サービス」をご利用いただき、漠然とした不透明感を解消してみませんか。

●アイエム「相続税試算サービス」の内容

- ① バランスシート分析
- ② 財産評価の計算過程と相続税の概算
- ③ 今後の節税や贈与などの対策コメント

相続税を試算しておけば・・・

- * 相続税の支払財源の目途が立つ・・・
- * 納税資金の準備に取り掛かれる・・・
- * 節税対策が必要かどうか分かる・・・
- * 遺言や遺贈などを考えるきっかけになる・・・

無料



●バランスシート分析の例

～相続税は親が子に遺す「未払の負債」～



是非、この機会に『相続税試算サービス』（無料）をご利用ください。お申込は下記申込書にご記入のうえ、FAXにてお申し込み下さい。追ってご連絡させていただきます。

(主な必要資料 : 固定資産税通知書、生命保険証券、医療法人決算書、金融資産概算、親族一覧)

「相続税試算サービス」申込書

住所			
医療機関名		氏名	
ご担当者		連絡先Tel	— — <small>①自宅 ②病医院</small>

FAX: 076-239-3821

【お問合せ先】 Tel: 076-239-3820

(有)アイエム (石川県医師会関連団体) 担当: 山下

〒920-8201 金沢市鞍月東2丁目48番地 石川県医師会・日赤協同ビル2F

本件サービスの資料作成に関わる個人情報については、弊社が情報管理を行い、本件サービス以外の目的には使用しません。なお、本件サービスのために必要なノウハウは、アイエム医業経営コンサルタントメンバーから提供いたします。弊社並びにアイエム医業経営コンサルタントメンバーは、情報の取扱いには細心の注意を払わせていただきます。