

アイエム ニュース!!

第56号

2020.4.10

発行

【記事の内容】

医業経営

民法の一部改正と医療機関への影響

税 務

「医療法人の徹底活用」

労務管理①

『改正健康増進法の全面施行』

労務管理②

『身元保証書の効力と民法改正に伴う留意点』

保険・資産運用

“医療法人版”iDeCoの導入が増えています①

損害保険

～クレーム対応費用保険をご存知でしょうか～

〈ご案内〉

○よろず相談のごあんない

医業経営のご相談は、(有)アイエムが承ります



有限会社 アイエム (石川県医師会関連団体)

金沢市鞍月東2丁目48番地(石川県医師会・日赤共同ビル) TEL:076-239-3820 FAX:076-239-3821

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/>

民法の一部改正と医療機関への影響

2017年5月に成立した「民法の一部を改正する法律」が、2020年4月1日から施行されます。

民法には契約等に関する最も基本的なルールが定められており、この部分は「債権法」などと呼ばれます。この債権法については1896年に制定されてから約120年間にわたり実質的な見直しがほとんど行われていませんでした。

今回の改正では、①約120年間の社会経済の変化への対応を図るために実質的にルールを変更する改正と、②現在の裁判や取引の実務で通用している基本的なルールを法律の条文上も明確にし、読み取りやすくする改正を行っています。

今回は、医業経営に関連のある内容のうち以下2点をご紹介します。

(1) 消滅時効に関する改正

民法は消滅時効により債権が消滅するまでの期間（消滅時効期間）は原則10年であるとしつつ、例外的に、職業別のより短期の消滅時効期間（医師の診療報酬は3年など）を設けていました。

今回の改正では、消滅時効期間について、より合理的で分かりやすいものとするため、職業別の短期消滅時効の特例を廃止するとともに、消滅時効期間を原則として5年とするなどしています。

旧ルール		新ルール
債権の種類	時効期間	
医師の診療報酬	3年	（原則5年） ケースによっては 最長10年
弁護士の報酬	2年	
飲食代金	1年	
動産のレンタル代金	1年	
商取引債権	5年	

(2) 極度額の定めのない個人の根保証契約は無効になる

個人が根保証契約を締結する場合には、保証人が支払の責任を負う金額の上限となる「極度額」を定めなければ、保証契約は無効となります。

これにより、例えば、病院において入院患者及びその連帯保証人との間で入院医療費等の支払いに関する誓約書を取り交わしている場合、その様式上に限度額を明記したうえで締結を行わなければならないこととなります。

本件は法務的な内容のため、弁護士等の専門家を交えるなどして適宜対応をされることをおすすめします。

（本文は、法務省パンフレット「民法（再建法）改正」より抜粋しています）

医業経営



税理士法人 ノチデ会計
代表税理士 後出雅敏

会社紹介

税理士法人・医業経営コンサルティング会社・社会保険労務士事務所など各分野のプロフェッショナルをもつ、医業経営の総合支援グループ。顧問先の多数を占める医業分野には特に力を注いでおり、病医院側の状況に応じてオーダーメイドで特に以下の業務を中心に支援を行う。
 持分なし医療法人への移行支援、診療・介護報酬等相談、職員が満足する給与・人事評価制度等構築支援、病医院建替え支援、医療法人及びMS法人設立・運営支援、新規開業及び承継開業支援、病床再編、後継者の意思決定・養成支援、M&A支援
 URL http://nohide_kaikei.tkcfnf.com

「医療法人の徹底活用」

医療機関経営者の皆様は「医療法人化」を検討されることがあると思います。医療法人化は、個人と分離された効率的な経営を行う上でも有効な手段であります。また、分院を展開し、介護施設を併設する場合においても医療法人化は有効になります。全国で医療法人の件数は総数54,790件（平成31年3月末日現在）となっております。石川県の医療法人数は総数で481件となっております。富山県308件、福井県320件と比較し、北陸3県では一番多い件数となっております。

一般的に開業医の経営者が設立する医療法人は、（財団でなく）社団にて設立を行います。社団の中でも「持分有」と「持分無」があり、平成19年4月以降は「持分無」しか設立できなくなりました。持分とは簡単に説明すると財産権のことを言います。石川県では総数481件のうち、社団は476件でそのうち「持分有」は355件、「持分無」は121件となっております。これにより県内の医療法人社団の25.4%が「持分無」になり、ほぼ平成19年4月以降に設立された医療法人数と見受けられます。

具体的に医療法人化の主なメリットとデメリットを以下に記載します。

1. 医療法人化のメリット

- ①院長を中心とした同族グループ内で税の軽減が可能
- ②社会保険診療報酬支払基金から入金される際の源泉徴収がなくなる
- ③役員（理事長・理事）に対して役員退職給与を支給できる
- ④医療法人契約の掛け捨て保険料が損金に算入できる
- ⑤対外信用力の向上
- ⑥医療法人の分院の開設が可能
- ⑦医療法人で介護保険施設の設置及び付帯業務が可能
- ⑧後継者へのスムーズな相続・事業承継が可能
- ⑨設立当初2会計期間は原則消費税の納税義務が免除
- ⑩決算日を自由に設定することが可能

2. 医療法人のデメリット

- ①院長個人の可処分所得の減少
- ②医療法人を解散する場合、残余財産は国に帰属する
- ③医療法人の支出する接待交際費には損金不算入制度がある
- ④地方税の均等割の増加
- ⑤法人設立申請書の提出、登記などの手続きほか、決算終了後、事業報告書ほか財務資料を都道府県へ提出する必要がある。

医療法人化を検討する場合、このメリット・デメリットを十分に理解していただく必要があります。特にデメリット②について、残余財産をコントロールしながらの運営が必要となります。

詳細について、何なりとご相談下さいますようお願い致します。

税務・会計

木村経営ブレングループ
代表 木村 岳二



会社紹介

昭和50年（1975年）木村光雄税理士事務所として創業。平成26年（2014年）、税理士法人木村経営ブレンとして法人化。40年以上の歴史の中で、基本業務の月次会計監査・税務申告に加え、お客様の事業環境変化に対応するため、業務の幅を拡げてきた。昭和57年（1982年）、株式会社木村経営ブレンを設立して以来、医業経営、相続資産対策に特化。平成4年（1992年）、株式会社木村事業承継ブレンを設立し、合併分割などの組織再編、M&Aまで行い、40名規模のグループに至る。（公社）日本医業経営コンサルタント協会の認定登録医業経営コンサルタント7名在籍。URL <http://www.kkb-jp.com/>

『改正健康増進法の全面施行』

先日、あるお客様から、「会社の敷地内を禁煙にしたい」という相談があり、就業規則を変更することになりました。禁煙の取り組みは、これまでは病院などの医療機関で先駆けて行われてきたことですが、東京オリンピック開催に向けて、これから一般企業での取り組みも加速するようです。これからは受動喫煙防止対策の強化が一層、求められることとなります。

令和2年4月1日に改正健康増進法が全面施行されました。事務所、工場等の屋内の職場は、改正健康増進法の第二種施設「多数の者が利用する施設」（厚生労働省Q&Aによると「2人以上」）として、1. 屋内禁煙、2. 喫煙専用室設置、3. 加熱式タバコ用喫煙室設置のいずれかしか認められなくなりました。これまで許されてきた、紙巻タバコを喫煙しながらの就業やエリア分煙・時間帯分煙は許されなくなり、それに違反すると、50万円以下の過料の罰則もあるそうです。

最近では、「場所」での禁煙に加えて、勤務「時間」中の禁煙を導入する企業も増えてきています。新聞報道によると、コカ・コーラボトラーズジャパン(株)は、今年1月から休憩時間を除く就業時間中の喫煙を全面的に禁止しています。「屋内禁煙」とするため屋外に喫煙場所を移し、また、社有車内は、休憩時間を含めて喫煙を認めないこととしたそうです。その他の企業でも、「喫煙した職員にその後45分間のエレベータ利用禁止」「職員のみならず来訪者にも喫煙後45分間の敷地内への立入禁止」「通勤路の歩きタバコや会社周辺のコンビニ前での喫煙禁止」といったルールを設けるケースがあるようです。

このように今回の法規制を上回る措置を実施する企業も増えてきていますが、そもそも使用者は、従業員の喫煙を制限することなんてできるのでしょうか。従業員（労働者）は、労働するにあたり使用者の指揮命令に従って労働を誠実に遂行する義務（誠実労働義務）があり、また、労働時間中は職務に専念し、他の私的活動を差し控える義務（職務専念義務）も負っています。これを根拠に、使用者は労働時間中の喫煙を禁止できると考えることができるようです。また、最高裁の判決でも、「喫煙の自由」は保障されなければならないものではない。」と示されていて、喫煙の自由は制限できるものと考えられます。ここで問題となっているのは受動喫煙の「他者危害性」です。喫煙労働者の仕事に離席して喫煙することによる非喫煙者労働者の負担増や不公平感などは、以前より言われていることであり、また、最近では喫煙して帰ってきた者の衣服や呼気に残留しているタバコ煙が非喫煙労働者に苦痛を与えているも問題になっています。喫煙後も呼気から有害な成分が出続け、他者に迷惑や苦痛を及ぼすことを踏まえれば、休憩時間中に「他の労働者の休息を妨げてはならないこと」また、休憩後の勤務時間に「他の職員の職務集中に妨げとなるおそれがあること」を理由に休憩時間中の喫煙についても禁止することが正当とされる場合もあると考えることができるそうです。

2020年1月6日からハローワークの求人票に、「就業場所における受動喫煙防止のための取組」を明示することが必要になりました。求職者に対して、受動喫煙防止の取り組みを示さなければならないことになったわけです。では、非喫煙者に限定した求人・採用は可能なのでしょうか。使用者は原則として「採用の自由」を有しています。いろいろな法律によって採用の自由が制限される場合があり、求職者の個人情報についても収集が禁止されてものもあります。しかし、喫煙については、職業安定法による個人情報収集の制限の対象外と考えられていて、収集が可能となっています。そして、実際に多くの企業が、様々な理由から「喫煙者不採用」の方針を公表しているケースもあり、使用者側が応募者の喫煙の有無を理由に雇入れを拒むことは、合理的な理由に基づくものであれば可能ということになりそうです。

ビジネスガイド（日本法令）「企業がどこまでできる！？ 工作中・私生活上の喫煙制限」より

労務管理



会社紹介

私共の事務所は、複雑化する労務の問題を経営者と一緒で解決していく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きます。

『身元保証書の効力と民法改正に伴う留意点』



当院では、採用時に「身元保証書」を提出してもらっていますが、具体的にどこまで効力があるのでしょうか。また、留意点があれば、その内容を教えてください。



身元保証契約とは、職員が医院に何らかの損害を与えた場合に、職員と身元保証人（以下「保証人」という）が連帯してその賠償を行うというものです。2020年4月より、保証に関して改正された民法が施行となり、2020年4月1日以降に身元保証契約が成立する身元保証書について、保証人が支払いの責任を負う金額の上限となる極度額（上限額）の記載がない場合、契約自体が無効となります。

詳細解説：

1. 身元保証書の効力

仮に職員が医院に大きな損害を与えたときに、職員から身元保証書の提出があったとしても、保証人保護を目的として、その責任範囲は法律で定められてい



ます。保証人の責任やその金額は、一切の事情を考慮して、裁判所が合理的な額を決定すべきとされており、実際に発生した損害が全額賠償されるとは限りません。

また、身元保証書に記載された内容の保証期間は、原則として3年となり、別途書面の中で期間を定めたとしても5年を超えることはできません。

2. 民法改正に伴う留意点

2020年4月から保証に関する民法の規定が大きく変わります。個人の保証人が、将来想定外の債務を負うことを防ぐため、保証人が支払いの責任を負う金額の上限となる「極度

額」を「〇〇円」と明瞭に定めなければ、身元保証契約は無効となります。

そのため、4月以降、身元保証書へ極度額を記載するときに、あまり高額な極度額を定めると、身元保証をしてくれる人が見つからないという事態になりかねません。身元保証書へ極度額を記載する場合、いくらに設定するかについて検討する必要があります。

3. 身元保証書を提出してもらう目的

身元保証書の提出は、法律で義務付けられたものではなく、今まで保証人へ賠償請求したことはないが、念のため提出させておくなど、制度や運用自体が形骸化しているケースも珍しくありません。身元保証書には、損害が起こったときの賠償という目的だけでなく、保証人に対して、職員が医院で働くことへの監督責任や、職員本人に対して、医院で働くという自覚を促す効力も見込まれます。

今回の民法改正を機会ととらえ、身元保証書の必要性や目的を改めて考え、極度額を記載するのか、あるいは身元保証制度自体の見直しを行うのかを含めて、幅広い議論を行うことが求められます。

労務管理



会社紹介

私共の事務所は、経営者の方のガイドとなる社会保険労務士でありたいと考えております。周りで起きていることを正確にお客様にお伝えし、ともに悩み、お客様が目指すビジョンの実現のために並走し、必要なサポートをさせていただきます。

ラクシュミー
社会保険労務士事務所
代表・社会保険労務士 小矢田 由 希

URL <https://laxmi-sr.jp/>

“医療法人版”iDeCoの導入が増えています①

■ iDeCoとは

最近、iDeCo（イデコ）の認知度が高まってきています。

iDeCoとは個人型確定拠出年金のことで、制度自体は2001年から始まっており、国民が自助努力により老後の年金づくりをしやすいするため、税制上の優遇措置が設けられています。

また、国民年金や厚生年金のように“どんぶり勘定”ではなく、個々人の残高が厳密に分別管理されるシステムとなっています。

一方、企業単位で確定拠出年金を導入する方法があります（企業型確定拠出年金）。資金の運用と管理のシステムは個人型のiDeCoと同じものとなっており、企業単位で導入することにより、役員・従業員のための福利厚生制度として活用することができます。

この企業型確定拠出年金を医療法人が導入することを、“医療法人版”iDeCoとこの稿では称しています。

■確定拠出年金（DC）…企業型と個人型（iDeCo）の比較

（※DCとはDefined Contribution Planの略）

		企業型DC (医療法人版iDeCo)	個人型DC (iDeCo)
加入年齢		20歳～59歳まで	
積立できる年齢		65歳まで (70歳へ延長予定)	60歳まで (65歳へ延長予定)
掛金上限 (月額)		55,000円/月	自営業者 68,000円/月 会社勤務 23,000円/月
受取方法		60歳以降、年金または一時金	
税制	拠出時	非課税、全額損金	非課税、全額所得控除
	運用時	運用益は非課税	
	給付時	年金として受給 一時金として受給	公的年金等控除 退職所得
開始方法		労使合意のうえ 厚生局へ申請	金融機関へ個人で申込

個人事業主のドクターは個人型（iDeCo）を利用することになります。

一方、医療法人の役員、勤務医は、個人型か、勤務先が企業型を導入していれば企業型のどちらかを選択できます。

企業型の場合は、上限が毎月55,000円まで積立できますので、個人型に比べ2倍以上積立できます。

加入資格は59歳まで、企業型の場合、70歳まで拠出できるようになる予定です。（現在は65歳まで）

また、企業型の場合、拠出金は全額損金となりますので、節税対策としても魅力的です。

■ “医療法人版” iDeCoで賢く節税

企業型は企業単位で導入する制度ですが、「選択制」として導入することにより、加入希望者だけが拠出する制度として導入できます。

医療法人の場合、理事長1人のみ、とか、理事長と理事の2人という少人数でも導入しているケースが多くあります。

現在、すでに個人型（iDeCo）に加入済の方は、医療法人へ企業型を導入すると同時に、個人型から企業型へ移管することができますので、これにより、掛金額の増額、掛け金年数の延長が可能になります。

また将来、一時金で受け取る場合は退職所得となりますので、加入時から受け取り時までの全期間を通じて、税の優遇措置のある大変お得な制度となっています。

保険・
資産運用

株式会社
リスクマネジメント・ラボラリー
金沢支店 原 勝志



会社紹介

平成12年5月設立、本支店23拠点。全国34都道府県（北陸3県含む）の医師会・医師協同組合と連携し、医療機関経営という観点から、セミナー活動、情報提供、個別相談などを行っている。主な業務は、生命保険・損害保険の募集に関する業務、ファイナンシャルプランニング業務、資産計画の企画立案に関する業務、経営に関する講習会の開催に関する業務、企業の販売活動に関する人材育成のための教育及び育成業務など。

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

～クレーム対応費用保険をご存知でしょうか～

近年、医療機関における苦情・クレームが問題視されています。患者さんからの苦情・クレーム内容も従来とは異なって来ていると感じる先生方もおられるのではないのでしょうか。

情報社会になってから久しく、苦情・クレームと言っても改善に繋がるモノもあり、一括りに「厄介事」とはできないと思いますが、通常の診療活動を行う中で、時には思いもよらない事案に遭遇することもあると思います。今回は、その一例をご紹介します。



先生、この前ですけど、治療内容が気に入らなかったのか、ネットで、先生のこと「ヤブ医者だ」と悪口を書き込んでいたのを見つけましたわ。一体誰かしら。

いつも丁寧に説明しているし、言葉遣いも気を付けているけど、どこに問題があったんだろう・・・
ネットへの書き込みはずっと残るし、あることないこと書かれたら困るな～。



そうですよ。最近は、スマホで事前に診療時間や口コミを検索してから来られる方もいるので、いい迷惑です。
どこかに相談できる窓口があるといいんですけどね。

あっ、そうだ。この前、医師賠償のパフレットに「クレーム対応費用保険」ってなかったかな。確か「専門家への無料相談窓口」や「弁護士費用補償」と書いてあったぞ。どれどれ・・・



あら、本当ですね。「①対象のクレームが発生した場合、専門家への無料相談②解決困難の場合弁護士費用を補償」とありますね。他にも受付の人を大声で怒鳴ったり、女性職員へのセクハラなんていうのも対象になるみたいですし、クレームの種類も思ったよりありますね。

そうだなあ。どれだけこちらが気を付けていても、様々な理由で、トラブルになることはあるだろうし、今回は、医師賠償責任保険にセットしてみようかな。もしも何かあったら、スタッフの人的・精神的負担も大きいし、お守りだと思って備えることにするよ。



先生、いつもみんなのことを考えてくれてありがとうございます。私たちも安心して働くことができます。



対象となるクレーム行為とは

暴行・脅迫・強要・威力・セクハラ・不退去・偽計、風説の流布等
詳細は、弊社までお問い合わせ願います。

営業コンサル



有限会社 アイエム
担当 山下・伊登・村井

会社紹介

当社は石川県医師会の関連団体として、昭和40年7月に設立し、数多くの会員の先生方にご加入をいただいております団体の「医師賠償責任保険」及び「所得補償保険」、その他損害保険、生命保険の代理店として、医師会の会員並びにご家族、従業員の方々へ保険の販売を行っております。

URL <http://www.im-med.co.jp/>

