

Q1 従業員の採用に伴う病医院の諸経費について、税務上どのような点に注意すべきか、教えてください。

A

ポイント

従業員の採用に伴い病医院が負担する従業員への現物給与（経済的利益）等についての税務上の取扱いは下記のとおりとなっています。

- （１）白衣等の支給、研修費、健康診断料、歓迎会の費用等の通常のもは福利厚生費となり、従業員には非課税所得あるいは課税しないこととされています。
- （２）食事の支給、寮の貸与については、従業員が一定額以上の負担をしていると経済的利益はないものとされ、従業員に課税されません。

従業員の採用に伴う病医院の諸経費についての税務上の留意点

（１）看護師への白衣、事務員への事務服の支給

使用者が、その職務の性質上制服を着用すべき従業員に対して、制服その他の身の回り品を支給することによる経済的利益については、所得税法上、非課税所得とされていますが、専ら勤務場所のみで着用する白衣、事務服についても同様に取り扱ってよいことになっています。

ただし、非課税とされるのは、専ら勤務場所において着用する白衣、事務服の現物による支給ですので、勤務場所以外でも着用できる（私服としても利用できる）ようなものの支給や制服手当のように現金で支給される場合には給与として課税されます。

（２）研修・技術習得費用の支給

使用者が、自己の業務遂行上の必要に基づき、従業員に対して職務に直接必要な技術若しくは知識を習得させ、又は免許若しくは資格を習得させるための研修会、講習会等の出席費用を支給した場合には、これらの費用として適正なものに限り給与として課税する必要はありません。

ただし、病医院に入る前に採用内定者に対して技術を習得させ、病医院に勤務してからその習得費用の支給をするような場合にはその者の労務の対価として支給するものに該当するため給与として源泉徴収する必要があります。

（３）食事等の支給

従業員に支給した食事の現物及び食費、食事代として支給した現金は、給与として課税が原則ですが、食事を現物で支給する場合で①、②のようなものについては課税しないこととして取り扱われています。

① 食事の支給による経済的利益はないものとする場合

使用者が従業員に支給する食事についてその価額の2分の1以上を徴収している場合の経済的利益。ただし、その食事の価額から実際に徴収している額を差し引いた額が1ヵ月1人

当たり3,500円を超えるときは、使用者が負担した部分の全額が課税対象となります。
 なお、1人3,500円の範囲で食事手当として金銭で支給した場合は課税対象となります。

食事を非課税とする計算例——1ヵ月の食事回数を20回とすると、イ、ロの場合非課税
 $3,500 \text{円} \div 20 \text{回} = 175 \text{円}$

イ. 食事の価額が1食350円以上 ⇒ 価額から175円を差し引いた金額を従業員が負担
 ロ. " 未満 ⇒ 価額の50%以上を従業員が負担

② 残業又は宿日直をした者に支給する食事

従業員が通常の勤務時間外に残業又は宿直・日直した場合に使用者から支給される食事。

(4) 寮の貸与

従業員への住宅や寮の貸与については、貸与物件が病医院所有か借上社宅かに関係なく、次の算式で算出した金額(月額)の50%以上を徴収していると非課税となります。

ただし、徴収額が50%に満たないときは、次の算式で計算した金額と徴収している金額との差額が給与として課税されます。また、従業員が自分で借りた物件の家賃の50%分を病医院が金銭で支給したような場合は、現金支給ですから住宅手当は全額課税対象となってしまいます。

【通常の賃貸料の額(家賃の基準額)】1ヵ月当たり

その年度の建物 の固定資産税の×0.2%+12円× 課税標準額	その建物の 総床面積㎡	その年度の敷地 の固定資産税の×0.22% 課税標準額
	3.3㎡	

事例 従業員用の寮1棟(5室、総床面積132㎡、建物の固定資産税課税標準額800万円、敷地の固定資産税課税標準額1,000万円)を看護師及び事務員に貸し、寮費を
 イ. 月4千円とした場合と ロ. 月3千円とした場合、をみてみましょう。

$$800 \text{万円} \times 0.2\% + 12 \text{円} \times 132 \text{㎡} / 3.3 \text{㎡} + 1,000 \text{万円} \times 0.22\% = 38,480 \text{円}$$

$$38,480 \text{円} \div 5 \text{(室)} = 7,696 \text{円}$$

イの場合 $7,696 \text{円} \times 50\% \leq 4,000 \text{円}$ よって非課税となります。

ロの場合 $7,696 \text{円} \times 50\% > 3,000 \text{円}$ よって $7,696 \text{円} - 3,000 \text{円} = 4,696 \text{円}$ が現物給与として課税されます。

(5) 健康診断料の負担

使用者が福利厚生の一環として他の医療機関で定期健康診断や成人病の検査のために支出した費用は福利厚生費となり、次のような要件を満たしていると給与課税はされません。

- ① 特定の者のみを対象とせず、また健康診断料が使用者から医療機関に直接支払われること。
- ② 健康診断の内容が健康管理上の必要性から一般的なものであり、その費用が通常必要と認められる範囲内であること。

(6) 歓迎会費用

使用者が負担する歓迎会の費用は福利厚生費として取り扱われますが、通常一般的に行われる行事の費用として相当な金額の経済的利益については課税しないこととして取り扱われています。ただし、その費用が不相当に高額であったり、特定の使用人を接待するようなものであれば福利厚生費に該当せず、交際費若しくは業務の遂行上直接必要がないようなものについては参加者に対する給与になる場合もあります。

Q2 平成18年度の税制改正で、同族会社の留保金課税制度の改正や実質一人会社社長給与の一部損金不算入が話題にのぼっていますが、改正の要点を教えてください。

A

ポイント

- (1) 今年度の税制改正で、留保金課税の対象となる同族会社の判定が3グループから1グループに対象が縮小され、留保控除額も中小法人の場合所得基準で50%に大きく引き上げられたことから、中小企業の多くは留保金課税の対象から外れることになります。
- (2) 実質的な一人会社社長給与の損金算入の見直しは、5月施行の会社法で最低資本金要件の撤廃に伴い法人成りが容易になるため、節税目的の法人成りを抑制する観点から行われるものですが、対象は「会社」のみで、医療法人には適用されない見込みです。

1. 同族会社の留保金課税制度の改正

同族会社の留保金課税は同族会社が、会社の利益を課税対象になる配当や役員賞与に回さずに内部留保する傾向にあるため、個人事業者との税負担のバランスをとる観点から、留保金額が一定金額以上になると通常の法人税とは別に追加的に課税（10～20%）する制度です。

この制度について、今年度の税制改正で名称も「特定同族会社の特別税率」と変更し、留保金課税の対象を限定し、留保控除額の引き上げを行い、中小企業が内部留保の充実が図られるよう次の措置が講じられ、平成18年4月1日以後開始事業年度から適用されることになりました。

同族会社の留保金課税は医療法人には適用されていませんが、出資額限度法人のみなし贈与の生じない4要件の判定の取扱いが3グループから1グループに変更されることが予想されます。

(1) 課税対象の限定

留保金課税の対象となる同族会社であるかどうかの判定（株式等50%超保有）について

同族関係者3株主グループによる判定 → 同族関係者1株主グループによる判定 となります。

(2) 留保控除額の引上げ

留保控除額は次に掲げる金額のうち最も多い金額ですが、基準が大幅に引き上げられました。

改正後	改正前
① 所得基準 ：所得等の金額×40%（中小法人にあっては50%）	① 所得基準 ：所得等の金額×35%
② 定額基準 ：年2,000万円	② 定額基準 ：年1,500万円
③ 積立金基準 ：資本金×25%－利益積立金額	③ 積立金基準 ：変更なし
④ 自己資本比率基準 ：自己資本比率30%到達までの額（中小法人のみ）	

（注1）中小法人とは資本の金額が1億円以下の法人をいいます。

（注2）自己資本には同族関係者からの借入金を含みます。

この結果、留保金課税の対象となる法人は減少し、中小企業の活力強化に大きく影響するものと期待されています。一方、平成18年3月31日で期限切れを迎える「中小企業の留保金課税の不適用措置」は廃止されますが、経営革新計画の承認を受けた中小企業に対する不適用措置のみ2年延長となります。

2. 特殊支配同族会社の役員給与の損金不算入制度の新設

(1) 実質一人会社オーナー社長への役員給与の損金算入制限措置の概要

<p>同族会社の業務主宰役員およびその関連者が、</p> <p>① 発行済株式の総数の90%以上の数の株式を有し、かつ、</p> <p>② 常務に従事する役員の過半数を占める場合には、</p> <p>当該業務を主宰する役員に対して支給する給与のうち、給与所得控除に相当する部分として計算される金額は、同族会社の損金の額に算入しない、ことになりました。</p>

そして、そのような会社を「特殊支配同族会社」と規定しています。なお、「業務主宰役員」とは、経営権を行使して職務を執行する中心的な役員を指し、1会社につき1人となります。

(2) 改正の理由

個人事業者が法人形態をとれば、オーナー社長給与について、法人段階で損金算入、個人段階で給与所得控除が利用可能（いわゆる経費の二重控除）となりますが、会社法では法人成りが容易になることから、個人と法人の税負担を利用した節税会社を封じ込めようとする措置です。

個人、法人を総合的に捉えると、これまでは法人成りした場合、個人と比較すると給与所得控除分だけ課税ベースが縮小するのに対し、改正後は、給与所得控除を法人段階で課税することにより法人成りした場合でも、個人の場合と比較して課税ベースは変わらないこととなります。

個人の場合	法人成りした場合（改正前）	法人成りした場合（改正後）										
<table border="1"> <tr><td>経費</td></tr> <tr><td>個人の課税ベース</td></tr> </table>	経費	個人の課税ベース	<table border="1"> <tr><td>給与以外の経費</td></tr> <tr> <td>個人の課税ベース</td> <td>給与所得控除</td> </tr> <tr><td>法人の課税ベース</td></tr> </table>	給与以外の経費	個人の課税ベース	給与所得控除	法人の課税ベース	<table border="1"> <tr><td>給与以外の経費</td></tr> <tr> <td>個人の課税ベース</td> <td>給与所得控除</td> </tr> <tr><td>法人の課税ベース</td></tr> </table>	給与以外の経費	個人の課税ベース	給与所得控除	法人の課税ベース
経費												
個人の課税ベース												
給与以外の経費												
個人の課税ベース	給与所得控除											
法人の課税ベース												
給与以外の経費												
個人の課税ベース	給与所得控除											
法人の課税ベース												

例 これまでは、役員給与支給前の利益が1,900万円の会社が役員に1千万円の給与を支給すると、会社には利益900万円に対して法人税が課税され、一方、役員側では、1千万円ではなく給与所得控除を差し引いた780万円に対してしか所得税がかかりませんでした。そこで、今回の税制改正で、会社側は780万円の利益に対する法人税しか減少させないとするものです。

(3) 適用除外措置

同族会社の所得等の金額（所得の金額と所得の金額の計算上損金の額に算入された業務を主宰する役員に対する給与の額の合計額）の直前3年以内に開始する事業年度における平均額が年800万円以下である場合、および当該平均額が年800万円超3千万円以下であり、かつ、当該平均額に占める当該給与の額の割合が50%以下である場合は、本措置の適用はありません。

なお、新設法人については、当期の所得等を基準として適用除外の措置の判定を行います。この制度は、平成18年4月1日以後の開始事業年度から適用されます。

適用除外となる場合のまとめ	<p>I 直前3年以内の法人所得+オーナー社長給与の平均額 ≤ 800万円</p> <p>II 800万円 < 直前3年以内の法人所得+オーナー社長給与の平均額 ≤ 3,000万円、かつ（直前3年以内の法人所得+オーナー社長給与の平均額）× 50% ≥ 直前3年以内のオーナー社長給与の平均額</p>
---------------	---