

医療法人の出口戦略

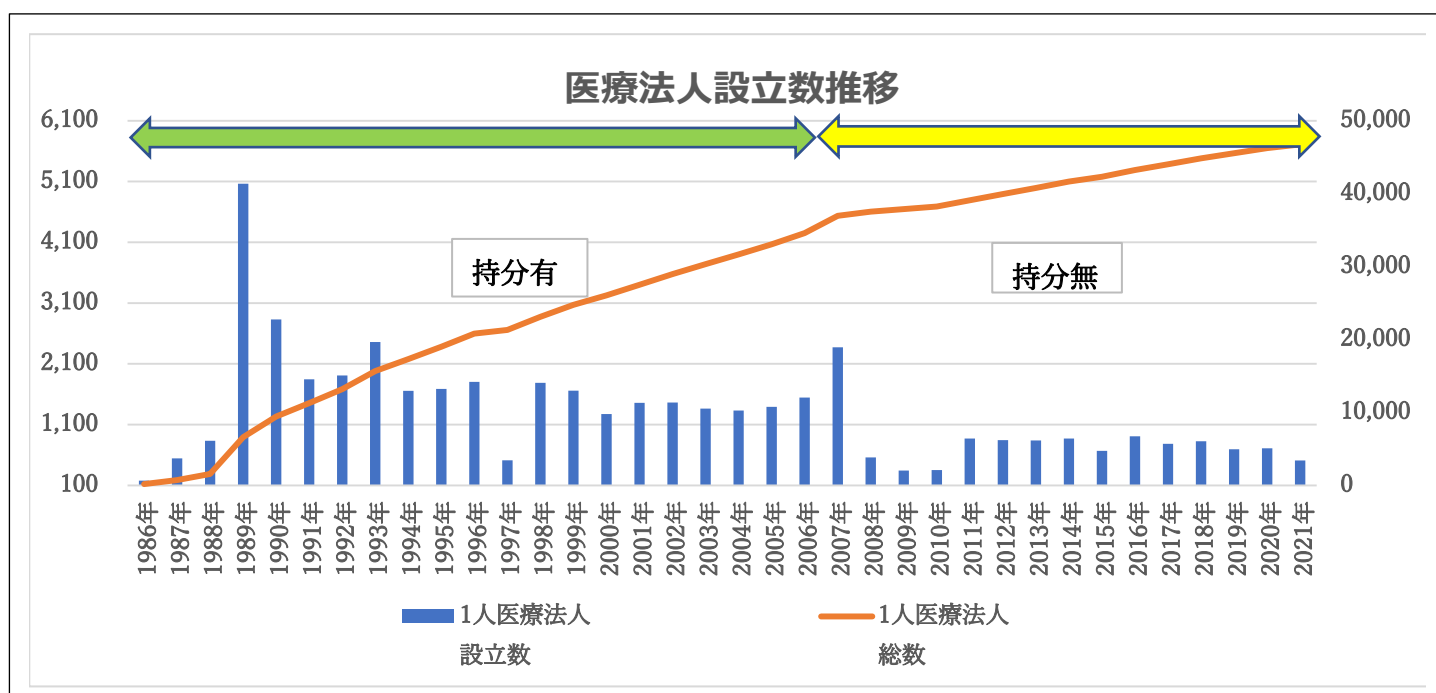
持分有の医療法人の多くが設立 40 年近くなり、設立時の役員の勇退（承継）時期を向かえています

⇒当初の医療法人の設立目的が所得税・法人税の節税から相続税の節税に意識変化しています

⇒設立時に設定した、役員保険の解約返戻率が最高率から減少期にさしかかっています

⇒医療法人の役員を継続するか否かの検討が必要です

1. 医療法人設立数推移



2. 医療法人形態別出口戦略（持分有の医療法人を中心として）

後継者の有無	医療法人処理	資金回収	診療継続方法
後継者無	医療法人解散	役員退職金 + 出資金払戻	個人事業として継続
	医療法人売却（M&A）	役員退職金 + 出資金譲渡	勤務医として継続
後継者有	医療法人継続	役員退職金 + 出資金払戻	勤務医として継続

（注 1）役員退職金支給の原資として役員生命保険の解約返戻金をあてます。解約返戻金は返戻率のピークを役員退職時期に設定している場合は多いので、当初の設定時期を過ぎると返戻率が減少します。よって、返戻率のピーク時期が役員退職時期ということになります。

（注 2）M&A を活用した事業承継（出口戦略）

- ① 医療法人の買い手から医療法人への資金提供（法人借入金）をもとに役員退職金支給
- ② 医療法人の出資金を譲渡
- ③ ①と②の併用

歯科会計®

人材確保等促進税制

従業員給与を増やした場合の税制としては「所得拡大促進税制」がありますが、令和3年度税制改正で対象を新規雇用者に限定した「人材確保等促進税制」が創設されました。中小企業者の場合、どちらか有利な方を選択できますので、内容についてご案内します。なお、この「人材確保等促進税制」は令和4年度税制改正で賃上げ促進税制に変更となったため、一年間のみの適用となります。

1.適用対象：青色申告書を提出する全企業

2.適用期間：令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に開始する事業年度

3.適用要件：新規雇用者給与等支給額（※）が前年度より2%以上増加

※国内新規雇用者のうち雇用保険の一般被保険者に対してその雇用した日から1年以内に支給する給与等の支給額

4.税額控除：控除対象新規雇用者給与等支給額（※）の15%を法人税額又は所得税額から控除

※適用年度において、国内新規雇用者に対してその雇用した日から1年以内に支給する給与等の支給額。新規雇用者給与等支給額との違いは、国内新規雇用者を雇用保険の一般被保険者に限らない点及び雇用安定助成金額を控除する点。

5.上乗せ要件：教育訓練費の額（※）が、前年度より20%以上増えている場合、控除率20%

6.注意点等：①所得拡大促進税制と同様に、新規設立で前年度が無い場合は適用なし。

②所得拡大促進税制との併用不可（どちらか一方選択適用）

③前年に新規雇用者がいない場合（新規雇用者比較給与等支給が0の場合）には適用要件を満たさないため適用不可

	前年度（令和2年度）												適用年度（令和3年度）											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新卒採用者A R2.4採用	雇用開始																							
新卒採用者B R3.4採用													雇用開始											
中途採用者C R2.6採用			雇用開始																					
中途採用者D R2.12採用									雇用開始															
中途採用者E R3.5採用													雇用開始											
中途採用者F R3.7採用																雇用開始								
中途採用者G R1.10採用																								

青色部分の合計が
新規雇用者比較給与等支給額

赤色部分の合計が
新規雇用者給与等支給額

ドクター会計

キャリアアップ助成金変更点

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に助成金を支給する制度ですが、令和4年度よりいくつか変更点がありますのでご確認ください。

◇正社員化コース

(1) 一部廃止

【変更前】	【変更後】
①有期⇒正規 : 1人あたり 57万円	①有期⇒正規 : 1人あたり 57万円
②有期⇒無期 : 1人あたり 28.5万円	②廃止
③無期⇒正規 : 1人あたり 28.5万円	③無期⇒正規 : 1人あたり 28.5万円

(2) 拡充

人材開発支援助成金における特定の訓練の修了後に正社員化した場合の加算の対象となる訓練に「人への投資促進コース」の対象となる訓練（情報技術分野実習併用職業訓練を除く。）を追加。

※人材開発支援助成金の対象となる訓練の詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

◇正社員化コース・障害者正社員化コース共通（令和4年10月1日以降正社員転換に適用）

(1) 正社員定義の変更

【変更前】	【変更後】
同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 <u>ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る</u>

(2) 非正規雇用労働者定義の変更

【変更前】	【変更後】
6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者	<u>賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者</u> 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)等が適用されるケース

医療承継

不動産節税に対する最高裁判決が確定！

路線価に基づいて算定した相続マンションについて、令和4年4月19日に「路線価に基づく相続財産の評価は不適切」とし、不動産鑑定の評価での評価を妥当とし追徴課税の処分を下した国税側の主張を認める最高裁の判決が確定しました。

「路線価に基づく相続財産の評価は不適切」とした東京地裁判決が波紋を広げている。国税庁は路線価などを相続税の算定基準としているが、「路線価の4倍」とする国税当局の主張を裁判所が認めたからだ。路線価は取引価格の8割のため節税策として不動産を購入する人もいる。だが相続税の基準となる路線価と、取引価格に大きな差があれば注意が必要だ。

今回、2棟のマンションを13億8700万円で購入した男性が2年半～3年半後に死亡。相続人は路線価から2棟の財産を約3億3000万円と評価。国税当局は不動産鑑定の評価約12億7300万円を基に「相続税の申告漏れにあたる」と指摘し、相続人全体に約3億円の追徴課税処分を行ったが、相続人らは取り消しを求めて提訴していた。

今回、国税当局は国税庁長官の指示で財産の評価を見直すことができる通達の規定を適用し価格を見直している。通達は国税当局の判断で財産の評価を変えられるため「国税の伝家の宝刀」とも呼ばれている。だがどんな場合に宝刀が抜かれるか明確な基準はなく、判決に困惑する税理士も少なくない。

(令和元年11月19日 日本経済新聞より抜粋)

上記地裁の判決について、高裁に続き最高裁においても相続人が敗訴という結果となりました。

<判決のポイント>

- ・ 路線価評価と取得価格との間に大きな乖離（約4倍）
- ・ 相続直税の対策により相続税の負担が著しく軽減
- ・ マンションは相続開始後申告期限までの間という早いタイミングで売却されている（→節税目的とみなされる一つの要因）
- ・ 銀行の稟議書に融資の目的は相続税対策との記載があった

上記を総合的にみれば、事例の不動産購入は節税を主目的としているものと認められるとともに、借入による不動産購入をしない納税者と比較して、看過しがたい不均衡が生じており、実質的な租税負担の公平に反するとの事情が認められます。



相続直前の行き過ぎた対策は高リスクですので、早いうちからの相続対策が重要であり、金額的に高額な過度な対策には注意が必要となります。