

YUBISUI NEWS

2017

No.91

税務コーナー 平成29年度税制改正について

労務コーナー これからの労働環境

公益コーナー 社会福祉充実計画の策定について

医業コーナー 認定医療法人制度について



葛城山のつつじ（奈良県御所市）



信頼と安心、そして未来へ……
YUBISUI

ゆびすいグループ

税務コーナー

平成 29 年度税制改正について

..... 佐 藤 多津夫 2

労務コーナー

これからの労働環境

..... 片 岡 哲 也 5

公益法人コーナー

社会福祉充実計画の策定について

..... 赤 田 貴 志 7

医業コーナー

認定医療法人制度について

..... 北 村 嘉 章 9

新会社設立のご案内

..... 11

平成 29 年度税制改正について

ゆびすいグループ 税理士 佐 藤 多津夫

平成 29 年度の税制改正が発表されました。

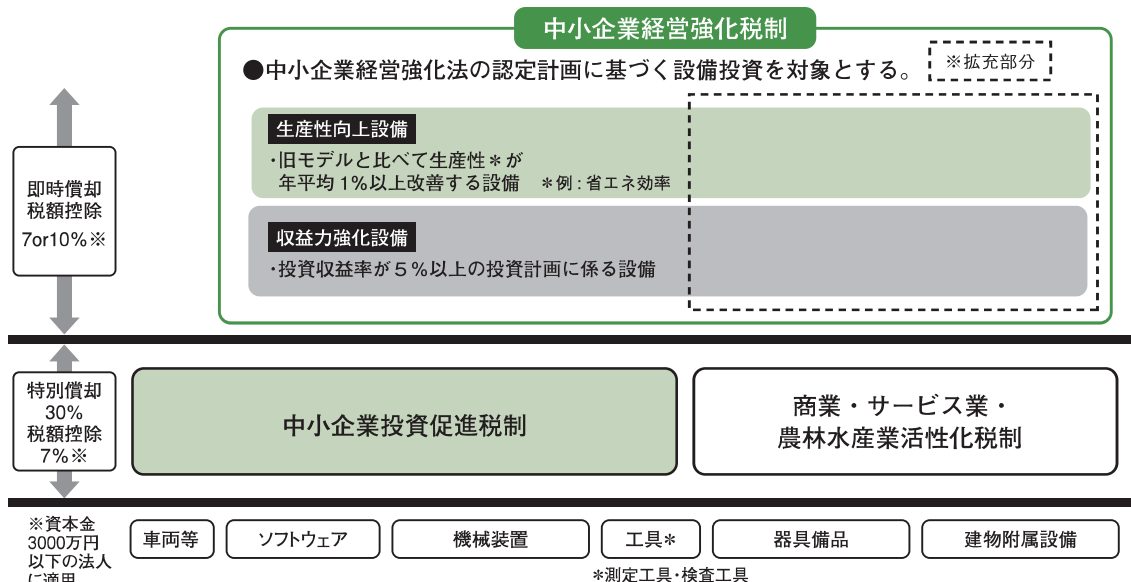
法人及び個人に関わる税制が様々改正されましたが、今回はそのうち重要なものをピックアップして説明いたします。

法人課税

(1) 中小企業経営強化税制の創設

中小企業投資促進税制の上乗せ措置について、中小企業経営強化法の認定計画に基づく制度に改組した上で、対象となる器具備品及び建物附属設備が拡充されました。

※平成 29 年 4 月 1 日から取得等する設備について適用されます。



なお、税額控除は当期の法人税額の20%を限度となります。

(2) 研究開発税制の見直し

① 総額型の税額控除率の見直し

税額控除率が、試験研究費の総額に応じたものから、試験研究費の増減割合に応じたものに改められました。

総 額 型

	改正前	改正後
税額 控除率	8～10% (中小法人12%)	試験研究費の増減に応じ、 6%～14%* (中小法人：12～17%*)
控除 限度額	法人税額の25% (一般試験研究費)	法人税額の25% (一般試験研究費) * 中小法人：10%上乗せ (増加率5%超の場合)* * 試験研究費が平均売上金額の 10%超の場合：0～10%上乗せ* (高水準型との選択)

- 左記の総額型の改正に伴い、増加型を廃止
- 高水準型については、その適用期限を2年延長

※2年間の時限措置

総額型の控除率については
大法人：10%超
中小法人：12%超 の部分

②試験研究費の範囲の見直し

研究開発税制の支援対象に、ビッグデータ等を活用した第4次産業革命型のサービスの開発が新たに追加されました。



※上記①②は平成29年4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

(3) 所得拡大促進税制の拡充

大企業については、平均給与額の増加率を2%以上と要件を変更し、前年度からの増加額の2%を税額控除に追加されます。

中小企業については、平均給与額の増加率が2%以上であれば、前年度からの増加額の12%を税額控除に追加されます。

※平成29年4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

	改正前	改正後
大企業	【要件】 ①給与等支給総額：平成24年度から一定割合以上増加 ②給与等支給総額：前事業年度以上 ③平均給与等支給額：前事業年度を上回る 【税額控除】 ・給与等支給総額の平成24年度からの増加額の10%	【要件】 ①・② 変更なし ③平均給与等支給額：前年度比2%以上増の要件に変更 【税額控除】 ・給与等支給総額の平成24年度からの増加額に対する10%の税額控除に加え、前年度からの増加額について、2%の税額控除を上乗せ →合計12%
中小企業	【要件】 ①～③ 同上 【税額控除】 ・給与等支給総額の平成24年度からの増加額の10%	【要件】 ①～③ 変更なし 【税額控除】 ・給与等支給総額の平成24年度からの増加額に対する10%の税額控除に加え、平均給与等支給額が前年度比2%以上増の場合は、給与等支給総額の前年度からの増加額について、12%の税額控除を上乗せ →合計22%

(4) 中小企業向けの租税適用要件の見直し

中小企業者等のうち、過去3年間の平均所得金額が15億円を超える場合には、中小企業向けの特例措置の適用対象から除外されることになりました。

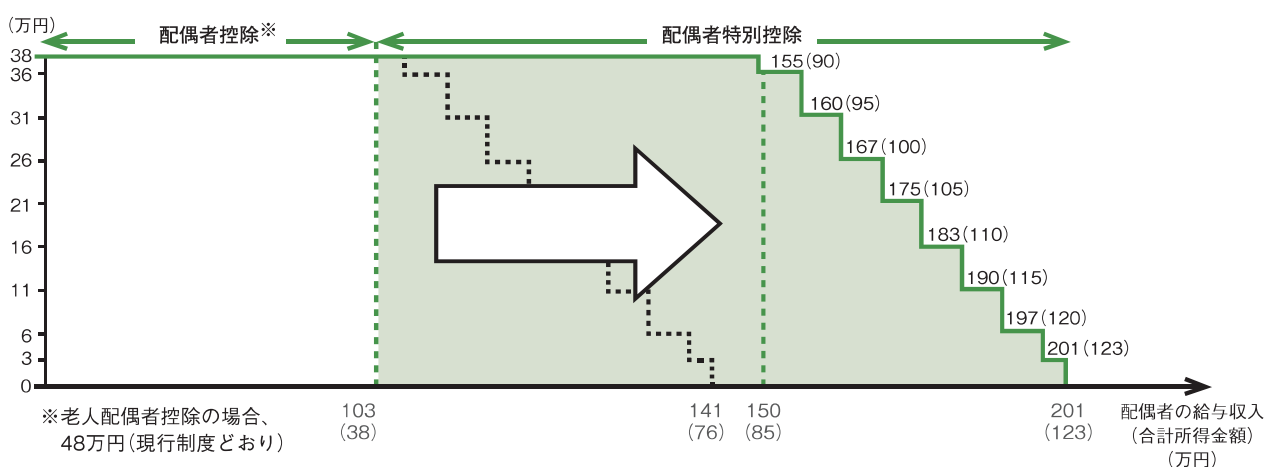
※平成31年4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

個人課税

(1) 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

所得控除額 38 万円の対象となる配偶者の給与収入の上限が 150 万円に引き上げられました。(現行は 103 万円)

(例) 納税者本人の給与収入が 1,120 万円以下の場合 (合計所得金額が 900 万円以下の場合)



また、配偶者控除等を適用される納税者本人に収入制限を設けることとし、給与収入が 1,120 万円を超える場合には以下の表のとおり控除額が減少する仕組みとなります。

配偶者の給与収入 (合計所得金額) → (単位: 万円)

納税者本人の給与収入 (合計所得金額)	配偶者控除※	配偶者特別控除									
	～103 (～38)	～150 (～85)	～155 (～90)	～160 (～95)	～167 (～100)	～175 (～105)	～183 (～110)	～190 (～115)	～197 (～120)	～201 (～123)	201～ (123～)
～1,120 (～900)	38	38	36	31	26	21	16	11	6	3	—
～1,170 (～950)	26	26	24	21	18	14	11	8	4	2	—
～1,220 (～1,000)	13	13	12	11	9	7	6	4	2	1	—
1,220～ (1,000～)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※平成 30 年以後の所得税から適用されます。

(2) 居住用超高層建築物に係る課税の見直し

居住用超高層建築物 (いわゆる「タワーマンション」) に係る固定資産税及び不動産取得税について、各階層ごとに補正率を改定し、実際の取引価格の傾向を踏まえるように見直されました。

※平成 30 年度から新たに課税されることになる物件から適用されます。

ご不明な点がございましたら、ゆびすいグループの担当者まで、お問い合わせください。

これからの労働環境

ゆびすいグループ 社会保険労務士 片岡 哲也

前回のゆびすいニュースで残業と労働時間の管理についてを取り上げましたが、今回はその後の審議の進展と長時間労働のデメリットについて取り上げます。

1. その後の進展について

●特別条項の上限合意

特別条項付の36協定は適法に、労働時間を青天井に働かせることができ、以前から問題視がされていました。電通事件のような長時間労働が原因と考えられる過労死自殺は他でもおきていました。

そこで政府は特別条項付協定についても上限時間を設定するために、経団連と審議を続け、合意しました。

合意内容

時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

1. 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする。
2. 休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月平均は80時間以内とする。
3. 休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする。
4. 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする。

●勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける制度のことで、EU加盟国では11時間を空ける必要があります。日本の企業で同制度を導入しているのはごく一部となっているのが現状で、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げることになっており、現在も審議は続いています。ただ、導入する企業は増加の傾向にあり、今後義務化となる可能性もあります。

<例：11時間のインターバル>

終業時刻が23時なら翌日の始業を11時間後の10時にしなければならない。

●パワハラ防止対策、メンタルヘルス対策

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではならず、上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進することが必要になってきます。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するために、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を進めています。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直すこととなっています。また、平成29年1月から施行された改正育児介護休業法で事業主がハラスメントに対しての防止措置や相談窓口の設置などが義務付けられました。

2. 長時間労働はなぜいけないのか？

ここからは長時間労働のデメリットについてみていきたいと思います。

●離職率が高まり、採用が難しくなる

今後はますます少子高齢化が進み、労働力人口は減少し、どの業種でもさらなる人手不足・採用難が予想されます。

そんな中で、長時間労働が常態化している企業では、離職率が高まり、新規に採用することが難しくなります。新規に採用できた場合でも、すぐに離職してしまう。そうすると残った人たちの負担が大きくなり、さらに離職率が高まるという悪循環に陥ります。

大手企業を中心に、目先の売り上げを減少させてでも、労働環境を整え、人材を確保する動きが出てきています。

特に近年、「給与の高い企業」「全国的に知名度のある大手企業」よりも、「休日・休暇がしっかりとれる企業」が1番の志望動機となっており、プライベートも充実させたい傾向が強まっています。

- ・休日休暇がしっかりとれる企業 63.7%
- ・全国的に知名度のある企業 47.9%
- ・給与の高い企業 31.6%

資料出所：あさがくナビ

- ・ 残業が少なく、平日でも自分の時間を持て、趣味などに時間が使える職場が良い
…………… 86.3% (過去最高)
- ・ 子供が生まれたときには、育児を取得したい
…………… 84.1% (過去最高)

資料出所：日本生産性本部

● 過労死による損害賠償責任

長時間労働と過労死や病気の発症については、厚生労働省に次のような認定基準があります。

時間外・休日労働時間と健康障害のリスク

＜リスク高＞
月 100 時間超
または
2 ～ 6 ヶ月平均で 80 時間超



長くなるほど徐々に危険性が高まる



＜リスク低＞
月 45 時間以内

この基準において、いわゆる過労死ラインが月 80 時間以上の時間外・休日労働がある場合は非常にリスクが高まります。企業として過労死ラインを超える労働をさせている場合に、労働者に何か起こった時には、損害賠償請求を

起こされる場合もあり注意が必要です。

さらに今後は、80 時間を超えると労働基準監督署による指導対象にもなり、より一層、労働時間については削減していく必要があります。

● 出生率の低下

長時間労働が続けば、男性が育児に参加する時間が少なくなり、第二子を生む確率が下がるというデータがあります。

夫の休日の家事・育児時間別にみた第 2 子以降の出生状況

家事・育児なし	…………… 9.9%
2 時間未満	…………… 25.8%
2 ～ 4 時間未満	…………… 48.1%
4 ～ 6 時間未満	…………… 55.3%
6 時間以上	…………… 67.4%

資料出所：厚生労働省「第 9 回 21 世紀生年者縦断調査」

労働力人口が減少する社会で少子化は非常に大きな問題です。長時間労働を是正し、男性が家事・育児により多くの時間参加するようになれば、出生率も改善する可能性があります。

● 時間外手当の支払い

長時間労働になればその分だけ割増賃金を払わなければいけません。法定労働時間外であれば 1.25 倍、休日労働であれば 1.35 倍になります。長時間労働が増えれば増えるほど人件費が増えていきます。また、近年は、社員からの未払い残業代の請求が社外のユニオ

ン（労働組合）を通じて行われるケースもあり、金銭面はもちろん、交渉をするだけで、時間の面でも大きな損失になります。

● 生産性が上がらない

長時間労働が企業内に蔓延していくと、

長時間労働＝えらい
定時で帰る＝さぼっている

という図式が出来上がり、ダラダラと残業するようになり、なかなか生産性が上がらなくなります。

ちなみに日本の労働生産性は OECD 加盟国 35 か国中、20 位となっており、国としても生産性の向上は課題となっています。

3. まとめ

政府は長時間労働を是正し、電通事件のような事が起こらないように、今回ご紹介したものも含め、「働き方改革」として制度の整備をすすめています。

長時間労働是正をはじめとする労働環境を整えていかなければ、良い人材が育たず、企業を存続することが厳しくなっています。企業としても社内の労働環境がどういったものになっているか今一度確認し、改善していく必要があります。

社会福祉充実計画の策定について

ゆびすいグループ 税理士 赤田 貴志

I. はじめに

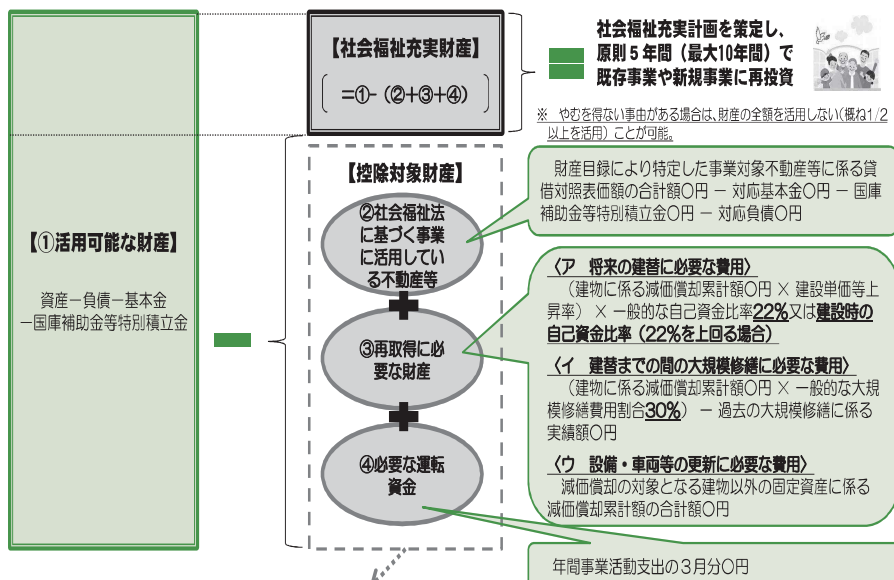
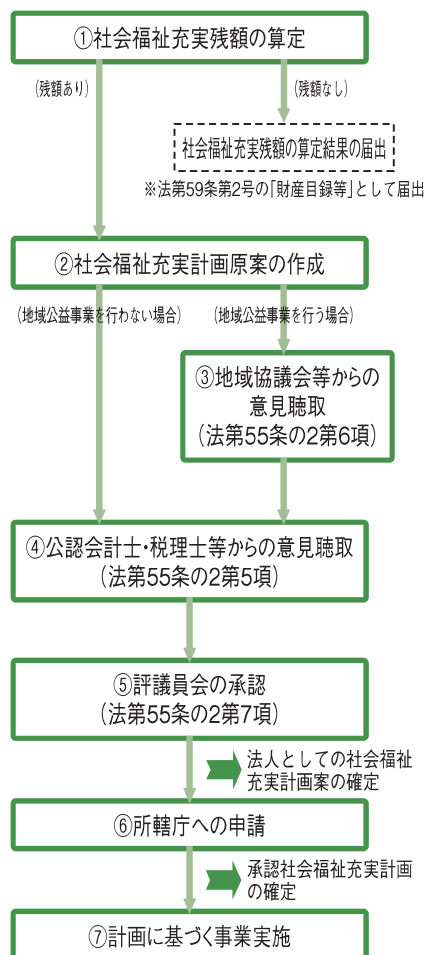
社会福祉法人制度改革により財務規律の強化が図られ、①適正かつ公正な支出管理の確保、②いわゆる内部留保の明確化、③社会福祉事業等への計画的な再投資を行わなければなりません。

今回は社会福祉充実残額の算定と社会福祉充実計画の策定のポイントについてまとめました。

なお、平成29年4月25日現在の情報に基づき記載しております。

II. 社会福祉充実計画の策定の流れ

社会福祉充実計画は、次の流れに沿って策定します。



※ 【計算の特例】 上記にかかわらず、③+④合計額が年間事業活動支出を下回る場合は、②+④年間事業活動支出を控除対象財産とすることができる。

III. 社会福祉充実残額の算定

社会福祉法人が保有する財産については、事業継続に必要な財産（控除対象財産）を控除した上で、再投下対象財産（社会福祉充実財産）を明確化しなければなりません。

算定方法の詳細については割愛しますが、各法人間において客観的かつ公平なルールとなるよう、上図の算式で算定します。

現在、厚生労働省から社会福祉充実計画に関する2つの通知が発出されていますので、ご確認ください。

- ・平成29年1月24日
社会福祉法第55条の2の規定に基づく社会福祉充実計画の承認等について
- ・平成29年4月25日
社会福祉充実計画の承認等に関するQ & A (vol.2)
算定にあたってのポイントとして、以下のものが挙げられます。
- ・社会福祉充実残額の算定は毎年

度行う。

- ・控除対象財産（上図参照）は、社会福祉充実財産の算定上の計算ルールであり、實際上又は会計上の使途を限定するものではない。
- ・控除対象財産の算定に当たっては、計算の特例が設けられている（上図参照）ので、「③再取得に必要な財産」と「④必要な運転資金」の合計額と年間事業活動支出との比較を行う。
- ・社会福祉充実残額の計算過程に関する書類は10年間保存する（社会福祉充実計画を策定する場合は、各年度の書類について、計画の実施期間の満了の日から10年間保存）。

IV. 社会福祉充実計画の策定

Ⅲによる計算の結果、社会福祉充実残額が生じた場合には、法人単位で次に掲げる内容を記載した社会福祉充実計画を策定しなければなりません。

- ① 既存事業の充実又は新規事業（社会福祉充実事業）の規模及び内容
- ② 事業区域
- ③ 社会福祉充実事業の事業費
- ④ 社会福祉充実残額
- ⑤ 計画の実施期間
- ⑥ 法人名、法人の所在地、連絡先等の基本情報
- ⑦ 社会福祉充実残額の使途に関する検討結果
- ⑧ 資金計画
- ⑨ 公認会計士・税理士等からの意見聴取年月日
- ⑩ 地域協議会等の意見の反映状況（地域公益事業を実施する場合に限る）
- ⑪ 計画の実施期間が5か年度を超える理由等

計画策定にあたってのポイントとして、以下のものが挙げられます。

・社会福祉充実事業について

将来的な福祉・介護人材の確保・定着を図る観点から、職員処遇の充実を進めていくことが重要であり、可能な限り優先的に検討が行われることが望ましいとされています。

・計画の実施期間について

計画は原則として5年以内とします。ただし、一定の合理的な理由がある場合には、10年までの延長が可能です。

・公認会計士・税理士等からの意見聴取について

公認会計士又は税理士等の財務の専門家から確認書（手続実施結果報告書）の提出を受けます。法人の会計監査人や顧問

税理士（ゆびすい）でも構いません。

意見聴取は決算が明確となった段階で行いますので、確認書の公布日は監事監査報告書の作成年月日以降が基本となります。

V. 社会福祉充実計画の承認等

（１）理事会、評議員会の承認

必要な意見聴取を行った社会福祉充実計画原案を理事会及び評議員会に諮り、その承認を得た上で、法人としての社会福祉充実計画案を確定します。

（２）所轄庁への承認申請

評議員会の承認を得た社会福祉充実計画案は、6月30日までに計算書類や現況報告書等の届出と同時に所轄庁に対して承認申請を行います。

（３）社会福祉充実計画の変更

所轄庁の承認を受けた後、社会福祉充実計画に従って事業を実施しますが、変更する必要がある場合には所轄庁に対して変更承認申請または変更の届出を行わなければなりません。

（４）社会福祉充実計画等の公表

法人のホームページや電子開示システムにて、直近の社会福祉充実計画を公表しなければなりません。

さらに、社会福祉充実計画に記載した社会福祉充実事業に係る実績についても、毎年度、法人のホームページ等において公表に努めることとされています。

（５）社会福祉充実計画の保存

社会福祉充実計画は、計画の実施期間満了の日から10年間保存しなければなりません。

VI. おわりに

社会福祉法の改正により、計算書類等は会計年度の終了後3ヵ月以内に作成しなければならないこととなりました。

以前より1ヵ月延長されることとなりましたが、決算承認手続上、理事会と評議員会は中14日間空ける必要があります。

また、今回取り上げた社会福祉充実計画を策定する場合の税理士等への意見聴取や、計画によっては地域協議会等への意見聴取も行わないといけなため、決算スケジュール管理が非常に重要になってきます。

「貸借対照表等の財務諸表を用いて、全ての社会福祉法人が公平かつ簡素に算定することができるよう」（厚生労働省資料より）に定められた社会福祉充実残額の算定方法ですが、戸惑う内容も含まれています。

社会福祉充実残額の算定のご相談や手続実施結果報告書の作成につきましては、是非ゆびすいにお任せください。弊社担当者および専門スタッフで決算手続がスムーズに進むようお手伝いいたします。

認定医療法人制度について

ゆびすいグループ 医業経営コンサルタント 北 村 嘉 章

1. はじめに

病院開設者の平均年齢は63.9歳、診療所開設者の平均年齢も60.7歳といずれも60歳を超えています。平成14年以降、病院開設者も診療所開設者のいずれも高齢化が進んでいることがわかります(図1参照)。それに伴い、病棟の建替えなどとともに事業承継のニーズが非常に高まっています。

2. 持分のない医療法人の創設

平成19年3月31日以前に設立認可申請がなされた医療法人の多くは、持分の定めのある法人(以下、「経過措置型医療法人」と言います。)です。「**持分**」とは、①**財産の払戻し請求権があること**、②**解散時の残余財産の請求権を有していること**です。

これらの権利には財産的な価値がありますから、その持分を持つ社員に相続が発生した際には相続税が課されます。また、退社した場合には時価による払戻しを受けることができます。

退社時、相続などにより持分を払い戻す場合にトラブルが生じており、裁判で争うケースもあります。持分の現在価値が開設当初より上昇していることにより、出資

時よりも多額の払戻しが得られることになるので、争いが生じます。

持分に関する相続・事業承継対策は必ず講じておく必要があります。

3. 持分のない医療法人への移行

経過措置型医療法人では、持分問題の解決のために、「持分あり」から「持分なし」への移行を検討する場合があります。移行手続きは、持分をもつ社員全員の同意による定款変更を行うだけでできますが、以下のようなデメリットもあります。

- ①出資持分を放棄した際に贈与税の非課税要件を充足しない場合、医療法人に贈与税が課税されます。
- ②医業経営が継続できない場合、持分譲渡によるM&Aが成立しなくなります。
- ③医療法人の財産を回収するには、退職金の支給しかなく、高額な退職金が配当類似行為と指摘されるリスクがあります。
- ④持分のない医療法人に移行した後は、持分の定めのある医療法

人への後戻りはできません。

4. 認定医療法人制度の創設

平成26年度の医療法改正において、持分の定めのある医療法人から持分の定めのない医療法人への移行を支援する認定医療法人制度がスタートしました。

平成26年10月1日から平成29年9月30日までの3年間に限り、持分の定めのない医療法人への移行計画の認定を厚生労働大臣から受けることで、税制の優遇措置及び融資制度を受けることができることになりました。この認定を受けた医療法人のことを、「**認定医療法人**」と言います。

持分を持つ社員が死亡し、相続人が持分の定めのある医療法人の持分を相続または遺贈により取得した場合、その法人が移行計画の認定を受けた医療法人である時は、移行計画の期間満了まで相続税の納税が猶予され、持分を放棄し持分なし医療法人に移行した場合には、猶予税額が免除されます。また、持分を放棄したことにより、他の持分を持つ社員に贈与税が課される場合も同様の取扱いとなります。認定制度の流れについては以下の図2のようになります。

図1 医師の平均年齢の推移

(単位: 歳)

	平成14年 (2002)	16 (’04)	18 (’06)	20 (’08)	22 (’10)	24 (’12)	26 (’14)
病院(医業機関附属病院を除く)の 開設者又は法人の代表者	61.8	62.0	62.7	63.1	63.6	64.0	63.9
診療所の開設者	59.5	59.4	59.4	59.4	59.7	60.2	60.7

厚生労働省「平成26年 医師・歯科医師・薬剤師調査」より抜粋

認定医療法人の制度認定件数は2016年9月末時点で61件、そのうち移行完了は13件と持分なし医療法人への移行は十分に進んでいません。

移行を検討する法人は、事業承継に伴う出資持分への相続税負担

(株)ゆびすいコンサルティング 設立のご案内

当グループの指吸会計センター株式会社 経営コンサルティング事業部が、
4月より新会社『株式会社ゆびすいコンサルティング』として、運営を開始しております。

経営戦略構築から、公益法人の組織改革まで多岐にわたるサービス領域で、
経験豊富なコンサルタントが実践的なサービスをご提供致します。

「経営」に関する問題・課題がございましたら、『(株)ゆびすいコンサルティング』にご用命ください。

【企業のお客様】

- 人事・評価制度・組織改革コンサルティング
- 経営戦略・事業計画策定コンサルティング
- 財務改善コンサルティング
- 営業力強化コンサルティング
- 働き方改革・ES(従業員満足)向上
- 各種セミナー事業

【公益法人のお客様】

- 人事・評価制度・組織改革コンサルティング
- 社会福祉法人の本部機能整備・強化
- 認定こども園への移行支援
- 保育所・認定こども園の第三者評価コンサルティング
- 幼稚園の学校評価・園児募集
- 各種セミナー事業



Management
Consulting Service

ゆびすいコンサルティングへのご相談は、
いつもお伺いしている会計又は労務担当者にご連絡いただくか、
下記の電話又は Webにてお問い合わせください。

TEL : 072-221-2791 又は 03-5215-0710

Web