

# アイエム ニュース!!

第33号

2014.7.10

発行

## 【記事の内容】

### 医療法人

医療法人会計基準について

### 税 務

病院・診療所の相続・贈与の税務対策(9)

### 経営改善・経営相談

地域医療・介護総合確保推進法案

### 労務管理 ①

～パートタイム労働法の改正～

### 労務管理 ②

『精神患者をめぐる職場への影響』

### 人 財

個別面談を活用した人財育成

### 個人で病医院をご開業中の先生方へ

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

## 医療法人会計基準について

～ 今まで会計基準が存在しなかった医療法人 ～

平成26年3月、今まで会計基準が存在しなかった医療法人によりやく一般公正妥当と認められる会計慣行として、医療法人会計基準が厚生労働省から通知されました。実際に導入されるとどのような影響があるのか、その基本的な考え方を抑えておきましょう。

### 【医療法人会計基準とは】

- ・ 情報開示の要求が高まる医療法人に対し、他の産業や他の医療法人の決算と比較可能となる基本的尺度となる、会計情報作成の基本ルールを示したもの。

### 【会計基準の位置づけ・基本的な考え方】

- ・ 一人医師医療法人についてまで適用することは前提にしていない。
- ・ 医療法人全体の計算書類に係る部分のみが対象。
- ・ 企業会計の手法は他の民間非営利法人の会計基準に取り込まれている範囲に限定。
- ・ 一般閲覧対象とすることは前提にしていない。

### 【主な処理基準の概要】

- ・ 純資産に係る会計処理方法は、出資金、基金、積立金、評価換算差額等の構成とする。  
…持分の定めの有無が決算書上ではっきり分かるようになる。
- ・ 注記表の内容に、関連当事者に関する事項の明記を要求。  
…メディカルサービス法人の役員構成などを記載することで、親族等が営む法人との関連性を明らかにしなければならない。(社会医療法人に限定) など

(例)



新基準では今のところ、一人医師医療法人については適用の対象にしないとしており、現時点では関係する法人は少ないです。一方、法人の会計処理等の方向性が明示されたことにより、今後、微修正による改定で対象が全医療法人へ拡大することなども十分に予想されます。

本基準制定がどのような意味をもつのかを十分に理解し、今後の動向にも注意していきましょう。

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(27名)の中に、税理士・医療経営コンサルタント・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「株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](http://nochide_kaikei.tkonf.com)

## 〈経過措置型医療法人の出資持分の取扱いと 特定医療法人への移行〉

Q

持分の定めのある社団医療法人も、出資持分については、その所有者に相続が起ると相続税の課税対象となるそうですが、通常の非上場株式等の評価と全く同様なのでしょうか

A

持分の定めのある社団医療法人の出資持分は、原則として一般の非上場株式等の評価方法と同じ評価方法で評価されますが、一部異なる点があります。また、小規模宅地の評価減額の特例も適用を受けることができます。

### 1. 持分の定めのある社団医療法人の出資持分の評価

持分の定めのある社団医療法人は、平成19年4月1日以後設立することができなくなりましたが、平成19年3月31日までに認可を受けて設立された持分の定めのある社団医療法人は、経過措置型医療法人といい、これは出資額限度法人と一般の持分の定めのある社団医療法人に分かれます。既に設立されていた持分の定めのある社団医療法人は、経過的に当分の間、財産権として退社時の持分払戻請求権と解散時の残余財産分配請求権を認められています。これらの出資持分の評価については次のようになります。なお、財産権以外の取扱いについては他の医療法人の規定と何ら変わりません。

#### (1) 出資額限度法人の評価

出資額限度法人は、社員の退社時における出資持分払戻請求権や解散時における残余財産分配請求権の及ぶ範囲について、払込出資額を限度とすることを定款において定めている社団医療法人です。生前に社員を退社しますと、出資額を限度として払戻を受けることができます。しかし、社員に相続が発生した場合の持分の評価額は内部留保も含めて行います。

基本的に非上場株式等の評価方法と同様の評価になります。つまり医療法人の社員を退社して払戻を受けるときは出資額を限度としてしか払戻されないにもかかわらず、相続時の評価上は内部留保も含めて評価して課税されるという結果になるわけです。

#### (2) 持分の定めのある社団医療法人の持分の評価

持分の定めのある社団医療法人の持分については、財産評価基本通達に定める「取引相場のない株式等」の評価によります。しかし、医療法人には一般法人のように配当が認められていませんので、配当還元方式による評価は認められません。

### 2. 特定医療法人への移行に伴う課税関係

持分の定めのない社団医療法人になるためには、持分の定めのある社団医療法人を一旦解散して持分の定めのない医療法人を新たに設立するのではなく、定款変更の手続のみでよいこととされています。またこれに伴う課税関係も発生しません。

移行に伴う手続が煩雑で多額の税負担が発生するようでは特定医療法人が普及しません。そこで昭和39年12月28日付けで「租税特別措置法第67条の2の適用を受けるための社団たる医療法人の組織変更について」という特定医療法人への変更を受けるための社団医療法人の組織変更について、当時の大蔵省、国税庁、厚生省の3者による覚え書きが交わされました。特定医療法人の適用を受けるための特別な取扱いとして、持分のある社団医療法人が持分のない社団医療法人に移行する際には、解散した上で設立する手続を経ずに定款変更だけで移行できることとされました。

このような手続による移行の際には、法人税、所得税、及び贈与税の課税がされないこともこの覚え書きによって明確にされました。

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/>

## 地域医療・介護総合確保推進法案

地域医療・介護総合確保推進法案が平成26年5月15日に衆院、6月17日に参院で可決されました。改正される法案は、医療法、介護保険法のほか地域介護施設整備促進法、保健師助産師看護師法、歯科衛生士法、放射線技師法、歯科技工士法及び臨床検査技師等に関する法律、社会福祉士及び介護福祉士法などです。

今回はこの改正や検討事項の中から幾つか触れたいと思います。

### 【病床機能報告制度】

一般病床又は療養病床を有する病院又は診療所の管理者は、病床の機能区分（高度急性期、急性期、回復期、慢性期）に従い、基準日における病床の機能及び基準日から一定期間が経過した日における病床の機能の予定並びに入院患者に提供する医療の内容等の情報について、都道府県知事に報告が求められ、この情報を元に、都道府県単位で今後病床機能の適正化を図るとされました。

### 【特養の入所要件など】

特養の入所要件が原則、要介護3以上に限定され、要支援1・2の予防給付（訪問介護・通所介護）は市区町村事業に移行します。また一定以上の所得がある利用者の自己負担割合が1割から2割に引き上げられます。

### ■その他 非営利ホールディングカンパニー型法人の検討

厚生労働省は、複数の医療法人及び社会福祉法人等を束ねて一体的に経営することを法制上可能とする非営利ホールディングカンパニー型法人（仮称）の創設を検討しています。本年末までに検討を進める予定とのことです。

その目的は、病床の機能分化や医療・介護等の連携が容易になり、高齢者が必要とするサービスを切れ目なく体系的に提供できるようになること、病床や診療科の設定、高額医療機器の導入等を統合して行える他、資金調達の一括化による調達コスト抑制など、経営の効率化が可能となることを挙げています。

大変興味深い事ではありますが、この制度の具体的内容については、まだこれから検討が必要であると思われます。

経営改善・  
経営相談



株式会社メディカコンサルティング  
専務取締役 松浦実利

#### \*会社紹介\*

平成19年6月、税理士法人 皇税理士事務所（現 皇&スターシップ税理士法人）医療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・マーケティングコンサルティングや、医療法人・社会福祉法人の設立支援、介護事業立ち上げ支援、病院・福祉施設の人事財務連動型コンサルティングなど皇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。

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

知らなきゃ  
トラブる!

## ～パートタイム労働法の改正～

パートタイム労働法が改正されました。この改正が実際に施行されるのは、公布の日（平成26年4月23日）から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日とされていますが、パートタイム労働者を雇い入れている事業主様においては、改正内容を理解して、準備しておく必要があるでしょう。改正の概要は次のとおりです。

### パートタイム労働法の改正の概要

#### 1 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であるとされていましたが、改正後は、①と②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取扱いが禁止されることになりました。

#### 2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されました。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが必要とされます。

#### 3 パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、説明しなければならないとされました。

##### 【事業主が説明する雇用管理の改善等に関する措置の内容の例】

- ・賃金制度はどうか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるか など

#### 4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないとされました。

★施行されるまでに少し期間がありますが、是正の勧告に従わなかった事業主名の公表など法令遵守を促進するための体制も強化されます。詳しい内容、対策などについては、気軽にお声かけください。

#### 労務管理

島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  
野々市事務所代表社員  
特定社会保険労務士



島 康 祐

#### \*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。

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

先日、東京都庁の産業医を務められていた精神科産業医の宇佐美和哉先生（筑波大学 助教）のセミナーを受講してきました。企業規模を問わずうつ病の問題は、多くの企業で起こっており、また、平成23年の精神障害の労災認定基準が新たに定められたことにより、精神障害や自殺（含未遂）の労災支給決定件数が増加するなど企業リスクも高まっていることなどから、日頃よりお客様からご相談の多い問題です。そこで最近の精神障害の現状についてお話しをさせていただきます。

平成20年にうつ病患者数が100万人を超え、その他の精神疾患の患者数を合わせると、なんと300万人超にまで増加しています。最近では、新型うつと言われるディスチミア親和型うつ病が青年層に多く発症するなど、現代型うつと従来型うつが混在することにより、労務管理面においても問題は非常に複雑化しています。

では、企業にとっての、うつ病のリスクとはどのようなものなのでしょう。社員がメンタルヘルス不全に陥り、医師の診断書が会社に提出された場合、その療養に要する期間の平均は「5ヵ月」だそうです。また、1度、うつ病に罹患した人の再発率は、5割となっていて、さらに、その再々発率というのが7割にもなるそうです。つまり、一度、うつ病に罹ってしまうと長期間にわたって働けなくなる可能性が高くなるということになります。私の経験からしても、うつ病を患う社員の方は、健康保険の傷病手当を受給しながら、1年以上会社を休んでしまうケースが多く見られていますし、何年か前までは、うつ病になった社員は、退社させたいという考えの事業主が多かったようですが、最近では、リワーク（職場復帰）を検討されることも増えています。実際に、医療機関や公的機関によるリワーク支援の活用も身近になっており、気軽に活用されています。

では、先ほどの精神障害の労災認定要件を再度、見てみましょう。労災認定のための要件は、平成23年12月に新たに認定基準が定められており、次のとおりとなります。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6ヵ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと  
(厚生労働省 「精神障害の労災認定」 より)

ここでいわれている「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいいます。この「業務による強い心理的負荷が認められる」ことの中でも、事業主が注意する必要があるのは、長時間労働ではないでしょうか。

長時間労働は精神障害発病の原因となることが明らかとなっており、筑波大学の宇佐美先生は、「発病直前の1ヵ月間におおむね160時間以上の時間外労働を行った場合」や「発病直前の3ヵ月間におおむね120時間以上の時間外労働を行った場合」などは、確実に労災認定されると話されていました。

これを発病前1ヵ月から3ヵ月間の長時間労働として評価した場合には「発病直前の2ヵ月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合」や「発病直前の3ヵ月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合」となりますので注意が必要です。評価の仕方については、この他にもいろいろ定められていますので確認が必要です。

最近では、労働基準監督署の事業所調査の際にも、企業としてのメンタルヘルス対策がどのように行われているのかを問われることがあります。医療機関においても、これからは精神疾患にかかる職員が出ないような職場環境作りをすることが大切です。

### 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。

# 個別面談を活用した人財育成

スタッフ育成やモチベーション向上のために個別面談を取り入れているところも多くなっています。スタッフとの双方向型コミュニケーションを通じて一層の動機づけを促し、業務の改善に繋がる効果的な面談を行うことが大切です。

## 【面談の進め方】

### 1. 話しやすい場づくり

第三者が出入りしない安心して話ができる場所で、室温や照明などにも気を配ると良いでしょう。座る位置は窓や出入口を配慮し、出来れば正面に座るよりも90°のL字型や斜め向かいなどに座るほうがお互いに話しやすくなります。

### 2. ねぎらいの言葉をかけ、面談の目的を確認する。

日ごろの労をねぎらい、身近な話題から会話の歩調を合わせます。

### 3. スタッフに話をさせることを心がける。

「受容」と「共感」を意識した傾聴の姿勢で相手に関心・興味を持ち、スタッフが日ごろから感じていることや職場に対する要望などできるだけたくさん話せるように心がけます。

認める・褒める・励ますなどのコミュニケーションを取りながらしっかりと話を聴くことが重要です。

### 4. 気づきを与える質問をする。

聞きたいことだけを聞くのではなく、状況に応じて相手に気づきを与え自発的な行動を促すような質問をします。答えを誘導したり、二者択一で答えを迫ったりすることは避け相手が話しやすいと感じるような質問をすることが大切です。

### 5. 日常業務を通じた観察から事実を伝える。

事実に基づき、批判的・命令的な言葉に気を付け伝えたいことを話します。

「一緒にがんばろう」「一緒に考えよう」といった言葉をかけることも必要です。

面談は普段言えないことを伝えることができ、お互いの信頼感が深まる効果があります。スタッフのモチベーションを高め育成に繋がる効果的な面談を行うためには日頃からの良好なコミュニケーションが求められます。

弊社では個別面談を活用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・サービス接遇検定対策講座、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.medicaconsulting.co.jp/>

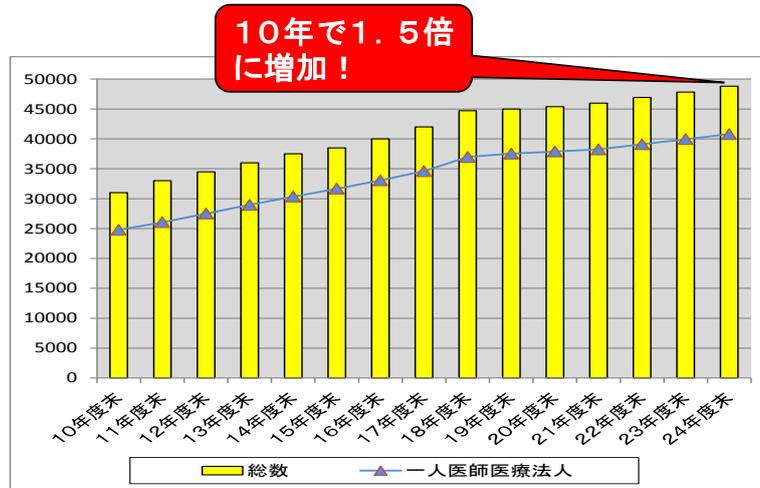
個人で病医院をご開業中の先生方へ

# 事業所得が幾らなら、医療法人化？

多くの開業医の先生方がお感じの通り、近年医療業界における経営競争は年々激化しております。貴院におかれましては、経営面で下記のような不安をお感じではありませんか？

- ・ 税金が重荷だ。今後、収益が上がる程に税負担も増えるのではないかと？
- ・ 自分に万が一の事があった場合、自院は閉院しなければならないだろうか？
- ・ 後継候補者はいるが、事業承継は今のままでスムーズに行えるのだろうか？
- ・ 今後、事業展開を図りたいが個人経営のまままでできるのだろうか？

上記のようなお悩みをお持ちの病医院様には医療法人化をお勧めしております。下グラフのように、医療法人化をする医療機関様は年々増加しています。



## 【医療法人化のメリット】

- I. 所得の分散による節税効果
- II. 経費化できる支出の幅が広がる
- III. 社会保険の源泉徴収がなくなる
- IV. 事業拡大が図れる
- V. 退職金が支給できる
- VI. 相続対策、事業承継円滑化

ところで、医療法人化をご検討されるにあたり、医療法人解散時の残余財産が国等に帰属するという問題点や、書類準備・手続きが煩雑な点、節税効果が得る程の所得がないと感じる等、不安な点があるというお話をよくお聞きします。

しかし、解散時の残余財産の件については解決策があり、多くの場合、現在では法人化をするにあたってのネックにはなっていません。

弊社では、提携する経験豊富な専門コンサルタントにより、現在の貴院が法人化した方がよいか個人経営のままがよいかの節税効果シミュレーションを無料にて実施しております。

下記までどうぞお気軽にお問い合わせ下さい。

是非、この機会に『医療法人化シミュレーションサービス』（無料）をご利用下さい。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：直近の決算書、確定申告書)

## 「医療法人化シミュレーションサービス」申込書

住所			
医療機関名	氏名		
ご担当者	連絡先Tel	-	-

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、村井  
〒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、アイエム医療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療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。