

# アイエム ニュース!!

第36号

2015.4.10

発行

## 【記事の内容】

### 医療法人

増加し続ける医療法人

### 税 務

病院・診療所の相続・贈与の税務対策(12)

### コンサルティング

優秀な人材を確保するためのポイント(1)

### 労務管理 ①

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱いに関する通達

### 労務管理 ②

『人材採用、人をどうやって採るか！』

### 保険・資産運用

生命保険の高度障害保険金について

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)

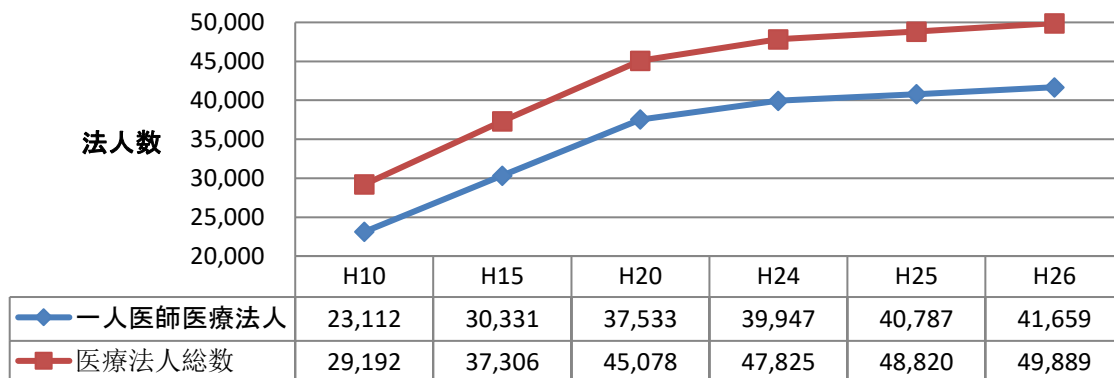
金沢市鞍月東2丁目48番地(石川県医師会・日赤共同ビル) TEL:076-239-3820 FAX:076-239-3821

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/>

## 増加し続ける医療法人

厚生労働省が毎年6月頃に、3月末時点での医療法人数（種類別、都道府県別）を報告していることをご存知でしょうか？

### 医療法人数の推移(全国)



厚労省「医療法人数の推移について(H26年3月31日)」より抜粋

上のグラフは厚生労働省発表「医療法人数の推移について（H26年3月31日）」から抜粋し作成したものです。

医療法人総数および一人医師医療法人数は、制度創設より一貫して増加しており、近年においても、前年比で2%程の増加傾向が続いています。

医療法人総数に占める一人医師医療法人の割合は83.5%（H26年）となっています。

#### 《県内の状況》

前述の資料によると、県内の医療法人総数は446法人、うち一人医師医療法人設立認可件数（医科）は293件となっています。

また、厚労省「医療施設動向調査（H26年3月末 概数）」によると、県内の医療施設総数は1,447施設、うち医科診療所は883施設となっています。

これらのデータを基に県内の医療法人化率を試算しますと（異なる調査データを基に算出しているため、あくまで参考値です）、全体（病院及び医科・歯科診療所を含む）で31%、医科診療所で33%と算定されます。

#### ＜医療法人化を検討してみませんか？＞

医療法人が増え続ける理由は、やはり医療法人化によるメリットが大きいからです。そのメリットとしては以下のようなものがあります。この機会に、医療法人化について一度ご検討されてはいかがでしょうか？

#### ＜医療法人化のメリット＞

- ①所得の分散による節税効果が期待できる
- ②経費化できる支出の幅が広がる
- ③事業承継・相続対策に有利である
- ④社会保険の源泉徴収がなくなる
- ⑤院長及び配偶者へ退職金を支給することができる
- ⑥事業拡大が図れる

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(28名)の中に、税理士・医業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業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業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、「医業経営塾」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月に医業経営コンサルティング専門会社「株式会社金沢医業経営研究所」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業経営を支援している。  
URL [http://nochide\\_kaikei.tkonf.com](http://nochide_kaikei.tkonf.com)

# 病院・診療所の相続・贈与の税務対策(12)

## ＜経過措置型医療法人の出資持分の相続評価＞

**Q** 経過措置型医療法人の持分の評価の具体的な方法について教えてください。また、その評価について一般の事業法人の評価方法と異なる点についても教えてください。

**A** 経過措置型医療法人の出資持分の相続評価は、その医療法人の取引高、純資産価額および従業員数によって大会社、中会社、小会社に区分され、区分ごとに類似業種比準価額と純資産価額を組み合わせた折衷方式によります。

1. 医療法人の大きさによって評価方法が異なる  
 財産評価基本通達では取引相場のない株式の評価を従業員数、総資産価額(帳簿価額)、取引金額(売上高)によって、大会社、中会社(大・中・小)、小会社に分類し、それぞれについて異なる方法で評価することとしています。

2. 従業員数による区分  
 最初に従業員数によって会社の規模を区分します。従業員数は恣意的に増やしたり減らしたりすることは経営上不可能です。したがって解釈文を恣意的に変動できないようにしています。例えば従業員数100人以上の場合には、他の基準で判断するまでもなく大会社となります。

### 《会社規模の判定》

会社規模	従業員数	総資産価額(帳簿価額)			取引金額		
		卸売業	小売・サービス業	左記以外	卸売業	小売・サービス業	左記以外
大会社	100人以上						
	50人超 100人未満	20億円以上	10億円以上		80億円以上	20億円以上	
中会社	大	14億円以上	7億円以上		50億円以上	12億円以上	14億円以上
	中	7億円以上	4億円以上		25億円以上	6億円以上	7億円以上
	小	5人超 30人以下	7,000万円以上	4,000万円以上	5,000万円以上	2億円以上	6,000万円以上
小会社	5人以下	7,000万円未満	4,000万円未満	5,000万円未満	2億円未満	6,000万円未満	8,000万円未満

第1次判定

① どちらか下の区分

第2次判定

① どちらか上の区分

3. 総資産価額、取引金額による区分

総資産価額は、評価しようとする医療法人の直前事業年度末における帳簿価額の合計額で計算します。固定資産の減価償却費を間接法によって表示している場合には、その合計額から減価償却累計額を控除します。

取引金額は、直前期末の損益計算書に表示されている事業上の収入金額によります。この収入金額は医療法人の目的事業収入の合計金額をいいます。

4. 会社の区分による評価方法

会社の区分による評価方法それぞれの区分に応じて次のようになります。

### 《会社規模ごとの評価方法一覧表》

区分		評価方法	
一般的な評価方法	大会社	・類似業種比準方式 ・純資産価額方式 } いずれか低い方	
	中会社	大 L=0.9	類似業種比準価額(注1)×L+純資産価額(注2)×(1-L)
		中 L=0.75	類似業種比準価額(注1)×L+純資産価額(注2)×(1-L)
		小 L=0.6	類似業種比準価額(注1)×L+純資産価額(注2)×(1-L)
小会社		・純資産価額方式(注2) ・併用方式 : 類似業種比準価額(注1)×0.5+純資産価額(注2)×0.5 } いずれか低い方法	
特例的評価方式		配当還元方式(原則的評価方式も選択可)(注3)	

(注1) 類似業種比準価額よりも純資産価額(20%の減額をしない金額)が低ければ、純試算価額によります。

(注2) 持株割合(議決権の割合)が50%以下の株主グループの場合は、純資産価額の80%とします。

(注3) 配当還元価額よりも原則的評価方式による評価額の方が低ければ、原則的評価方式によります。

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/>



## 優秀な人材を確保するためのポイント(1)

経営上、医師や看護師などの有資格者の人材の確保が大きな課題です。すぐに人材を募るには求人広告や専門業者への依頼が最も効果的で、入職希望者の目に留まる機会も増えますが、掲載される情報が限られるため、希望者とのミスマッチも懸念されます。

せっかく新しい人材を採用しても、すぐに退職されては苦勞が報われない結果になってしまいます。

そこでじっくりと掘り下げて、病医院の事を知りたい、という意欲の高い希望者に対しては、採用に関する情報を病医院のホームページで展開するのが効果的です。ホームページで採用情報を展開するにあたり、掲載しておくべき基本的なポイントを4回にわたりご紹介致します。



### ポイント.1 病医院の魅力を訴求する。



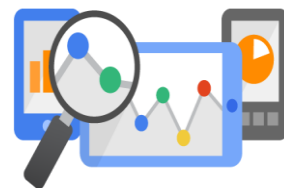
給与や待遇、職場環境など病医院の魅力はいろいろありますが、「モチベーション」と「やりがい」は、入職希望者の志望動機に深く関わる事柄です。また、社会や自分の生活にどのような関わりがあるのか、想像できない業種の求職者にとっては、その病医院が担っている役割、社会や生活との関わり、存在意義を知ってもらうことがすなわち病医院の魅力を訴求することとなり、結果的に新入職員のモチベーション向上にもつながるのです。

一人が入職しても、同時に一人が退職していくようでは何にもなりません。新しい人材を探すことも大切ですが、人材が定着するにはどうすればいいのか、言い換えると、なぜ人材が定着しないのか、よく考えることも重要になっていきます。

今回は「病医院の仕事内容を正しく理解してもらう」をご紹介します。

自院のホームページが気になる方は、気軽にお問い合わせ下さい！  
無料診断(レポート報告)致します。(初回診断無料)

※診断するホームページは1サイトのみです。  
※レポートの報告は1回行います。  
※レポート作成に日数をいただく場合があります。



経営改善・  
経営相談



\*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）医業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。

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

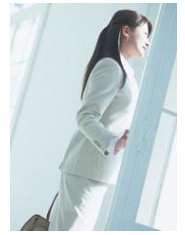
URL <http://www.mediciconsulting.co.jp/>

知らなきや  
トラブる!

# 妊娠・出産、育児休業等を理由とする 不利益取扱いに関する通達

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などでは、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

このことについて、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数が高い水準で推移していることや、平成26年10月23日に男女雇用機会均等法の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達（行政解釈）が改正され、必要な項目が追加されました。



## 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する通達の概要



平成26年10月23日の最高裁判所の判決において、妊娠を契機としてなされた不利益取扱いは、原則として、男女雇用機会均等法が禁止する妊娠を理由とする不利益取扱いと解されるが、①業務上の必要性から支障がある場合であって特段の事情が存在するとき、②労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときには、違法性はないといった考え方が示されました。

※労働基準法に「妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない」という規定があります。この裁判は、その規定に基づいて行われた軽易な業務への転換を契機として、請求をした女性労働者を降格させた事業主の措置について争われたものです。なお、この裁判では、諸事情に照らして、例外には該当せず、違法性があるとされました。

その最高裁判所の判決での考え方を、妊娠のほか、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いにも取り入れるため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の通達において、次のような内容が明確化されました。

### 妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合

※「契機として」は基本的に時間的に近接しているか否かで判断

原則	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に違反 (妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行ったと解される)	
例外①	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、</li> <li>○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる<b>特段の事情が存在するとき</b></li> </ul>	違反には当たらない
例外②	<ul style="list-style-type: none"> <li>○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該<b>労働者が当該取扱いに同意している</b>場合において、</li> <li>○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、<b>一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき</b></li> </ul>	

前例があり、通達にも明記されたので、上記のルールは守る必要があります。必要性があるか、合理性があるかは、個人で判断するのは難しいので、迷うことがあれば、気軽にご相談ください。

### 労務管理



#### \*会社紹介\*

当オフィスは35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を努め、クライアントの皆様と共生共栄を図っていきます。

昌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  
代表社員・特定社会保険労務士 昌 健 祐

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

# 人材採用、人をどうやって探るか！

前にも取り上げていますが、「求人をして人も採れない」といったことが、相変わらず、多くのお客様の相談にあがってきています。私も採用に関しては関心があるので、先日、(株)クオリティ・オブ・ライフの原正紀氏の講演に参加してきました。原氏は、リクルートで企業への人材関連の提案や産学官へ人材施策の提案を多く行ってきた方です。

講演では、最近の人材採用の場面における大きな変化をいくつか挙げられていました。まずは、求職者は職業を選ぶときに重要視することが、昔は「事業内容」「企業や業界が成長している」といった会社に軸がおかれていましたが、今は自分に軸がおかれる傾向に変化しているとのこと。それは、「仕事内容」「自分の成長」「仕事環境」といったことが重視されているということです。

次は採用する側である企業についてですが、採用が難化する中で、採用を成功させるために企業の知名度、ブランド力をアップさせ情報発信を行い、応募者の関心を引き、そして採用決定までのプロセスを構築しておく必要もあるそうです。

特に採用面接においては、これまでの落とす、選択するための面接から欲しい人材を採りに行くための面接に切りかえる必要があるということです。例えば、面接の際に、相手をこちらに惹きつけるために応募者側に立って疑問を解消し、また企業の魅力をこちらから伝えてあげることが大切です。応募者が望む情報を提供し、動機づけを行い、入社に対する不安を解消し、応募者の将来を見せてあげることで入社につながるということになるのでしょう。なかなか大変な時代になったものです。

話は少し変わりますが、こんな話をお客様としていると、なかなか面白い話を聞くことができます。先日、採用面接をしてもなかなかその人が会社に合うかどうかの判断がつかない場合に、最近ではフェイスブックを使っているという人がいました。要するに応募者のフェイスブックに投稿しているコメントを見てその人を判断しているそうなんです。たしかに最近ではフェイスブックを利用している人はとても多いですし、また、それを誰でも見ることができます。そして投稿されているものを見れば、その人のまわりにどんな人がいて、投稿の仕方によっては普段の生活が全て丸見えになります。ご存じの通り、応募者の家族情報、生活環境、生活信条、尊敬する人物など仕事に関係のないことを採用選考時に尋ねることは禁じられています。しかし、フェイスブックによって、それらの面接では聞けない情報が全て手に入ります。採用面接での作られた話よりは、ずっと役立ちそうですね。

ちなみにその方は、応募者が企業のホームページを見て面接に来るのであれば、こちらは応募者のフェイスブックを見ることにしようと思ったそうです。SNSでいろんな問題が起こっていますが、フェイスブックをプライベートで利用している場合でも投稿の仕方によっては要注意ですね。誰がどんな目的で見ているかわかりません。

そして、入社後は、せっかく採った人材をいかに離職させないかといった対策をとることも必要です。採用した人が早期離職した場合、会社がいくらの損失になるかということ、大卒で平均800万円にもなるそうです。その中には、本人の人件費、社会保険料、採用にかかった経費、離職にあたっての同僚の業務負担などが含まれています。損失を考えるだけでも大きいですが、やはり、縁があつての入社であることを思うとお互いに良い関係を作ることができるようにしたいものです。

### 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。

末正社会保険労務士事務所  
所長 特定社会保険労務士 末正 哲朗

URL <http://www.office-suemasa.com>



# 生命保険の高度障害保険金について

## ■高度障害保険金とは？

生命保険に加入している人(被保険者)が、ケガや病気が原因で保険期間中に高度障害状態になった場合に支払われる保険金のことです。

高度障害状態とは、下記のいずれかの状態を言います。

1. 両目の視力を永久に失ったもの
2. 言語または咀嚼の機能を全く永久に失ったもの
3. 中枢神経系または精神に著しい障害を残し、終身常に介護を要するもの
4. 胸腹部臓器に著しい障害を残し、終身常に介護を要するもの
5. 両上肢とも、手関節以上で失ったか、またはその用を全く失ったもの
6. 両下肢とも、足関節以上で失ったか、またはその用を全く失ったもの
7. 1上肢を手関節以上で失い、かつ、1下肢を足関節以上で失ったか、またはその用を全く失ったもの
8. 1上肢の用を全く永久に失い、かつ、1下肢を足関節以上で失ったもの

## ■高度障害保険金は非課税です！

このことを本人やご家族が矢口らないと大きな税金を支払うことにもなりかねません。以下、実際にあったケースでご説明いたします。

### 【ケーススタディ】

医療法人Aの院長は、保険金3億円の生命保険に加入していました。

あるとき、病に倒れ、終身常に介護を要する状態になってしまいました。

後継ぎであるご長男は学生のため、まだ医院を継げず、奥様としては収入が無くなったうえに、毎月の保険料の引き落としに苦慮されておりました。

前述のケースでは3つのパターンが考えられます。

まず、

1. 先生や奥様が高度障害保険金を請求できることを知らず、請求しなかった場合には、そのうち保険料引き落としができなくなり、「失効」になる可能性があります。そうしますと保険金の3億円は誰も受け取れないこととなります。
2. また、保険会社の営業マンが先生の状態に気が付き、法人として請求手続きを行った場合には、医療法人に3億円の高度障害保険金が支払われます。ところが、これは雑収入となりますので、法人税が30%かかりますので、医療法人としての手取りは2億1000万円になってしまいます。
3. ところが、税務に詳しい保険担当がいれば、まず法人契約を個人契約に変更してから、高度障害保険の請求をするようアドバイス出来ます。こうしますと、受け取った3億円の高度障害保険金については全く非課税となります。

このように、生命保険は、ちょっとした手続きをすることにより、受取る保険金額の手取りが大幅に違ったり、さらに、「請求できる事を知らないで請求せず、その結果保険金がもらえない」等ということがないようにすることが大切です。

現在加入されている生命保険につきまして、お聞きになりたいこと等ございましたら、遠慮なくお気軽にお問い合わせください。

保険・  
資産運用

株式会社リスマネジメント  
ラボ  
ゼネラルマネージャー 光林 昭二



### \*会社紹介\*

平成12年5月設立、本支店17拠点。全国23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>

# 資産運用の個別相談

- お金のことは、預金・株・保険・税金等と多岐にわたります。しかも、一つ一つに専門性が要求され、特に資産運用ではリスク対策が重要なこととなります。
- これを1人で、設計・実行することは、忙しい先生方にとっては難しいことです。
- お金のそれぞれの分野別に専門家はいても、全体を考えた上での相談ができるコンサルタントがなかなかいません。
- しかし、欧米では、投資の際にコンサルタントを雇うのは常識といわれます。
- 誰にでも当てはまるプランを提案するのではなく、あなたのためのあなたに必要な資産運用プランとはどんなものなのでしょうか。
- 金融機関から独立した立場(IFA)で、中立公正なアドバイスを行います。

※ IFA : Independent Financial Advisor

**FP資格を持つコンサルタントが親身にご相談に乗ります。初回相談無料、どうぞお気軽にお申し出ください。個人情報に関する守秘義務を厳守いたします。**

★こんなこと気になっていませんか？

資産生活への相談	パッピーリタイアメントに向けて、資産収入で生活するために何をすれば良いか？ロードマップを作りたい。 資産管理・運用の方針・大まかな方向性として気をつけるべきことについてや、資産の配分について相談したい。
運用の方針の相談	株や不動産や投資信託などを保有しているが、今のままの買い方、売り方で良いのか不安がある。戦略や、運用の方針が決められない。
金融商品の選び方	お金を殖やすために何かしたいけど・・・ 自分にとって最適な運用方法とは？
株式・投資信託(ファンド)の分析	株式・投資信託を購入したが、果たしてこのまま持ち続けて良いものなのか、よくわからない・・・
タックスプラン	資産や事業継承のことをきちんと考えたい。税金や社会保険料のことをあまり考えてこなかったけれど、効果的な節約の方法があれば知りたい。

## 資産運用の個別相談【申込書】

勤務先病院名	ご連絡方法			電話	・	メール
お名前	( ご本人様 ・ 配偶者様 )					
ご連絡先	TEL	お電話の場合のご連絡希望日時	月	日	時	頃
メールアドレス	@					