

アイエム ニュース!!

第43号

2017.2.10
発行

【記事の内容】

医療法人

地域医療連携推進法人(2017年4月施行)への対応

税 務

長期に暦年贈与(19)

コンサルティング

事業承継コンサルティング(4)

労務管理 ①

～マタハラの防止措置を事業主に義務付け～

労務管理 ②

『改正育児介護休業法の実務対応』

保険・資産運用

生命保険は被保険者が亡くなったときのものですが

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/>

地域医療連携推進法人(2017年4月施行)への対応

◆ 本制度の概要

- 2015年9月、第七次改正医療法が国会で成立しました。本改正においては、医療法人のガバナンス強化とともに、標記の地域医療連携推進法人制度が重要な目玉といえます。
- 連携する法人の集合体にて一般社団法人を設立し、本法人格において、後記の様々なことを共に行うことで地域連携を密接にし、合理的・効果的な地域経営を行うものです。
- 本制度は、“地域における医療・介護サービスのネットワーク化を図る”ための制度であり、地域における経営資源・役割・業務などの連携を推進し、地域医療構想を達成するための1つの選択肢と捉えることができます。

◆ 動向と今後

- 厚生労働省は、2016年12月16日に上記内容を含む「医療法施行規則の一部を改正する省令案」についてパブリックコメントの募集を開始しました。
(受付締切日は2017年1月14日までのため、本記事掲載時点では既終了)
- 地方における患者及び労働人口の減少が続いており、個々の医療機関が単独で経営を存続させることが限界をむかえ、“競争“だけでは共倒れになる可能性が高い中で、本制度活用に伴い例えば以下のようなことが想定されます。

- 薬剤や医療機器の購入を一本化し交渉力増と購入額減を目指す
- 本部機能を地域で組成し、効率的運用をする
- 地域全体でシームレスな連携体制及びフルライン化をしていく
- 職員の相互交流や共同研修等を経て、効率化或いは流動化をはかる
- 電子カルテ情報の共有及び統一化
- 診療科目や病床の使い分けなどの地域内分担（それぞれが専門特化）
- 老朽化した病院の建て替えに合わせた病床再編成

- 本制度について、様々な病院様よりご相談を頂戴し、また全国的にも特に地方都市において当該法人の組成に向けた動きが活発化していること等から、関心の高さがうかがえます。自法人の経営課題に照らし、従来の“個での経営”から“地域での経営”へ描き直し、長期構想を実現していかれることをお勧め致します。

税務・会計



税理士法人 ノチデ会計
会長税理士 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「樹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.tcnf.com

長期に暦年贈与(19)

Q

私は長年開業医を続けており、今の財産構成は評価の上がらない金融資産が中心となっています。

精算課税制度により一度に贈与してしまうか、子、孫等多人数に長期間かけて暦年贈与するか悩んでいます。

A

金融資産は精算課税贈与しても相続税が減少するわけではありません。長期間、多人数に対して行う暦年贈与は相続税効果が高いですが、相続開始前3年以内の相続人への贈与財産は相続財産に加算されますので、効果はありません。

預金、国債などの債権、公社債投資信託、株式投資信託などの金融資産は、相続発生時点の価額で評価されます。これらのものは基本的に現在の売却可能金額が評価額になりますので、不動産や株式、定期金に関する権利、非上場株式などのように評価差額を利用した節税はできません。しかし、贈与税の基礎控除や、相続税と贈与税との実効税率の差を活用した長期的な相続税対策をするには、値下がりのしない金融資産を暦年贈与する方法は相続税対策上、効果がある有利な対策といえます。

《具体例》

- ・相続財産 5億円(自宅1億円・預金等4億円)
- ・相続人および受贈者
配偶者と子供2人。子供2人にはそれぞれ配偶者と子供(孫)が2人います。
- 子供とその配偶者および孫2人(計4人)×2組
=計8人に10年間、毎年200万円ずつ贈与します。
 $200万円 \times 8人 \times 10年 = 1億6,000万円$
- 子供は相続で財産を取得するため、3年内贈与の持戻し対象になります。

【贈与後の課税価格】

$$5億円 - 1億6,000万円 + 200万円 \times 3年 \times 2人 = 3億5,200万円$$

【贈与税額】

受贈者1人当たりの贈与税額 9万円

$$9万円 \times 6人 \times 10年 = 540万円$$

$$9万円 \times 2人 \times 9年 = 162万円$$

$$540万円 + 162万円 = 702万円 \cdots A$$

【相続税】

一次相続

配偶者の相続税額 4,260万円

子供の相続税額 $1,535万円 \times 2人 = 3,070万円$

相続税の総額 7,330万円

納付する相続税額 3,647万円 $\cdots B$

二次相続

子供の相続税額 $1,310万円 \times 2人 = 2,620万円 \cdots C$

一次相続+二次相続

$$3,647万円(B) + 2,620万円(C) = 6,267万円 \cdots D$$

【相続税+贈与税】

$$6,267万円(D) + 702万円(A) = 6,969万円$$

【贈与しなかった場合の相続税額】

$$11,267万円$$

$$\therefore \text{節税額 } 4,298万円$$

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/>

病医院において、事業の承継は大きな経営課題です。
そこで病医院の事業承継に関わることがある「一般社団法人」について数回にわたってご紹介します。

ポイント.4 一般社団法人の メリット・デメリット

メリット① 事業制限が無い

一般社団法人には事業目的の制限がありません。
よって収益事業を営むことも可能です。



メリット② 設立手続きが簡単

設立にあたり官庁の許認可は不要です。
設立後も監督官庁はなく、県等への報告書の提出は不要です。

メリット③ 株式会社と比べて低コスト

一般社団法人の設立時は、出資金や基本財産等は不要です。
しかし医療法人と同様に基金制度の採用は可能になっています。
また設立にかかる費用（登録免許税）が株式会社より安いことも特徴です。

デメリット① 認知度や社会的信用力が劣る

一般社団法人はまだ認知度が低く、以前の社団法人のような
認定法人でもありません。またNPO法人のような認証制度もありません。
そのため現段階は株式会社に比べて、まだまだ社会的信用度が劣ります。



その他のメリット・デメリットについては、引き続き次回ご紹介予定です。

次回は「一般社団法人のメリット・デメリット2」

事業承継のご相談は、気軽にお問い合わせ下さい！（初回相談無料）

- ・ 医療法人コンサルティング
「持分なし医療法人」移行検討
「認定医療法人」制度等の医療法人対策（29年度税制改正対応）
- ・ 人財コンサルティング
後継者教育、スタッフ教育など



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に加え、病院・クリニックの事業承継コンサルティングなど皇経営グループの総合力を活かしたコンサルティングを展開。

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

～マタハラの防止措置を事業主に義務付け～



平成29年1月から実施される、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定について、防止措置の内容などを紹介します。
(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正)

いわゆるマタハラの防止措置の内容

事業主が講ずべき措置の内容については、指針において、次のように定められています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容などを管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 当該ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。



2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
・望ましい取組み：その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備すること。……既存のセクハラ等の事例に関する相談窓口に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの事例を組み入れれば合理的。



3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）



4 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
・望ましい取組み：労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発すること。

5 上記①～⑨の措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑪ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ポイントは、就業規則（分割して育児・介護休業規程を定めている場合、その規程を含む。）への規定です。その上で、必要事項の周知・啓発を行う必要があります。就業規則の整備が必要となりますが、有効な対策・規定方法は病院ごとに異なりますので、法律の内容に沿って、病院の実情を踏まえた対応をとればよいと思います。是非、ご相談ください。

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40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まいります。また、就業規則作成、社会保険・助成金手続き、労務監査等を行い経営者のパートナーとして相談に応じています。

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

『改正育児介護休業法の実務対応』

改正育児介護休業法と改正男女雇用機会均等法が、平成29年1月1日から施行されます。介護休業が対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで分割取得することができるようになり、またマタハラ防止が法人・院に義務付けられて、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置をとることも必要になります。法人・院は、就業規則の改正を年内には行わなければなりません。

最近では、介護休業に関して、なんとなく世の中の潮目が変わってきたという感覚があったので、第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士のセミナーに参加してきました。そもそも介護休業ってそんな意味だったの！？というお話が聞けたのでご紹介させていただきます。

まず、「なぜ介護休業は93日（3ヵ月）なのか。育児休業は1年間なのに…」という疑問です。従来の介護関連制度は、短期集中での制度利用が原則でしたが、今回の改正では、長期分割で制度を利用することができるようにすることへの変更が大きなポイントです。まず、93日の数字の意味ですが、育児休業は、子供1人で1年間です。介護が必要になる親は、通常であれば夫婦で4人いますね。ということは、親4人×3ヵ月＝1年間となり、育児休業と同じになるんです。また、介護休業というのは要介護状態となった親を職員本人が介護するためのものでもありません。介護休業が3回分割での取得を可能とした理由は、要介護状態の開始（病院での治療）、途中（介護施設への入所）、最終の看取り（死亡）の3つの場面で使えるようになったということのようです。

育児は先の予想がつかますが、介護は親が亡くなるまで続くので終わりが見えません。介護をしている人は、介護は始まってから“いつまで”という限度がないからシンドイと言います。介護休業は対象家族1人につきそれぞれに93日取得することが可能なので、これからは法人・院が、その日数を管理することが必要になります。

また、育児休業と介護休業ではその意味に大きな違いがあることに気づかされることとなります。これまで「育児休業をとる職員が多くいて大変だ」という経営者の悩みを多く聞いてきました。しかし、介護の場合は法人・院にとってもっと大きな問題になる可能性があります。介護が必要になる家族を抱える職員は中高年（特に50代）が必然的に多くなります。ということは、管理職を含めて法人・院内でも責任が重く、事業に重要な役割をもつ職員が介護の問題を抱える可能性が高いということです。そんな職員には、法人・院を辞めてもらっても困るし、休まれても困るんじゃないでしょうか。これから法人・院が考えておかないといけないことは、管理監督者が介護対応を要する状態となった時、時短や残業ができなくなった管理監督者をどう処遇するのか。また、例えば数年にわたって、管理監督者が時短勤務となったときに、そのときに役職や賃金を変更することができるのかといったことが、経営者を悩ませそうです。

改正男女雇用機会均等法の施行により、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備が義務付けられたため、規則に定められた制度を利用することを抑制するような言動はマタハラに該当することとなりました。弁護士の木下先生は、「これからは非財務的な情報で法人・院の価値が決まる時代となり、労働力確保のためにも制度利用の促進が重要」とおっしゃっていました。しかし、それと同時に育児介護にかかわらない職員の納得感も経営者としては配慮することが必要になります。

最後に、申し上げるまでもありませんが、介護休業の制度を就業規則に定めず制度化していなくても、職員から請求があれば取得させる必要がありますので、早めの準備をおすすめします。

労務管理



会社紹介

私共の事務所は、複雑化する労務の問題を経営者と一緒に解決していく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。

生命保険は被保険者が亡くなったときのものですが

前回は被保険者の死亡によって出てくる死亡保険金の税金についてお知らせいたしましたが、今回は被保険者以外の方が亡くなった場合を考えてみましょう。

★契約者が亡くなった場合

Q 1. 亡くなるのは被保険者だけではありません。保障の対象になっている被保険者はまだ元気なのですが、被保険者より先に契約者が亡くなってしまふ、ということも起こり得ます。その場合その保険はどうなり、どのような税金がかかるのでしょうか？

例えば、契約者＝先生、被保険者＝配偶者、受取人＝先生 のような場合です。

A 1. この場合は、保険の権利を相続する『相続税』となります

この場合、被保険者は元気なわけですから、生命保険は存続しています。しかし、契約者が亡くなってしまったので、その生命保険の権利を誰かが引き受けることになります。配偶者かお子様が相続するわけですから、『相続税』となります。

Q 2. その場合、いくら価値でその生命保険を相続するのでしょうか？

生命保険の権利を相続するといっても、その評価額を決めなければ税金も計算できません。生命保険の権利の評価額とは…

A 2. 生命保険の権利は、解約返戻金相当額で評価します

生命保険の権利を評価する場合、考えられる物差しは3つあります。

- ①支払ってきた保険料の総額という考え方です。その保険をいくらで評価したらいいかという、払った額（＝購入額）というのは正しいような気がします。
- ②受け取る死亡保険金で評価するという考え方です。その保険から最終的に受け取る額（その商品の出口での価格）で判断するというのも正しいように感じます。
- ③解約返戻金相当額で評価するという考え方です。その生命保険を相続すると同時に解約した場合、いくら価値があるかと判断するわけです。相続するにあたって生命保険としてではなく、解約して現金として相続したらいくら価値があったのだろうかという考え方です。これも正しいように思われます。

以上、3つの基準のどれも正しいように感じますが、税法上は③の解約返戻金相当額で評価するという決まりになっています。

★受取人が亡くなった場合

Q 1. 契約者、被保険者、受取人の中で、受取人だけが亡くなってしまふこともあり得ます。この場合、この生命保険はどうなってしまふのでしょうか？

例えば、契約者＝先生、被保険者＝先生、受取人＝配偶者 のような場合です。

A 1. 答えは『受取人変更をする』です

受取人に死亡事故が発生しても、生命保険自体には何も影響がありません。生命保険の保障の対象となっている方は被保険者ですし、支払っているのは契約者ですから、この保険は有効に継続しています。この事例の場合は受取人がいなくなってしまうわけですから、この保険の受取人をお子様等に変更するだけです。この時点では手数料も税金も発生しません。受取人の変更は、契約者が保険会社に所定の書式で届け出れば簡単にできます。

もしも現在の保険証券を確認してみて、「正しい契約形態なのか、よくわからない」という場合はご遠慮なくお問い合わせください。先生の状況を伺って、アドバイス差し上げます。

保険・
資産運用

株式会社リスクマネジメント
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>

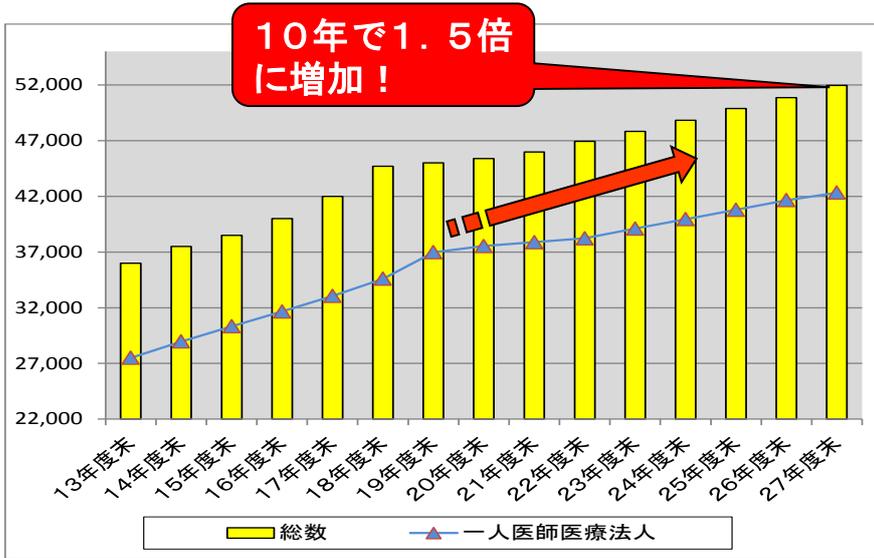
事業所得が幾らなら、医療法人化？

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ご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？
- 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、ご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させて頂いております。

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)をご利用ください。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	-	-

自宅
 病医院

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、吉川
〒920-8201 金沢市鞍月東2丁目48番地 石川県医師会・日赤協同ビル2F