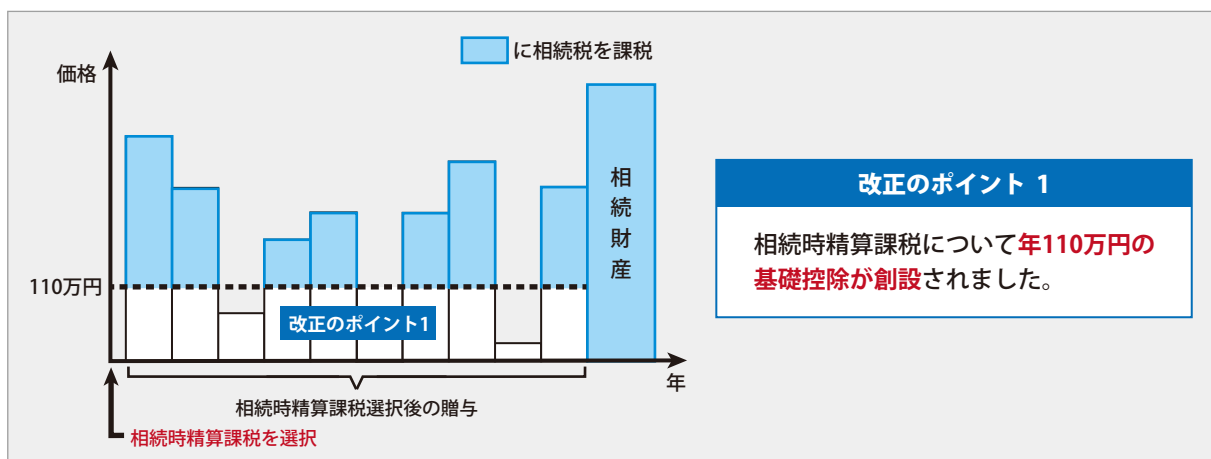


# TH Picks for Doctor

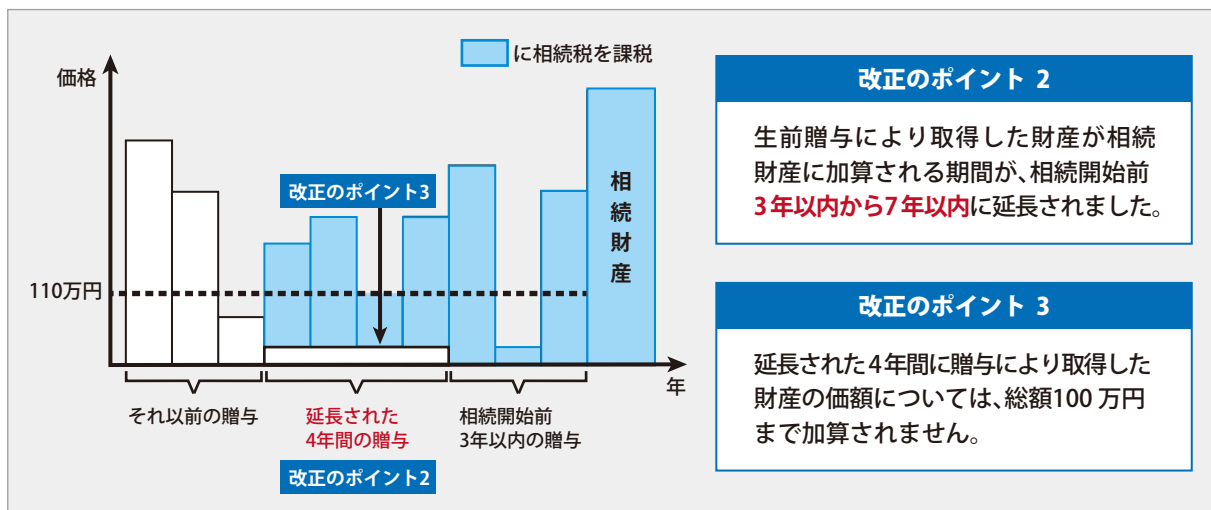
## 令和6年から施行される相続税・贈与税 改正のお知らせ2

前回(2024年1月号 vol.9)に引き続き、令和5年度の税制改正により、令和6年1月1日から適用される生前贈与に係る贈与税の改正について説明していきます。今回は、グラフや具体的な数字を使っていきましょう。

### ■ 相続時精算課税



### ■ 暦年課税



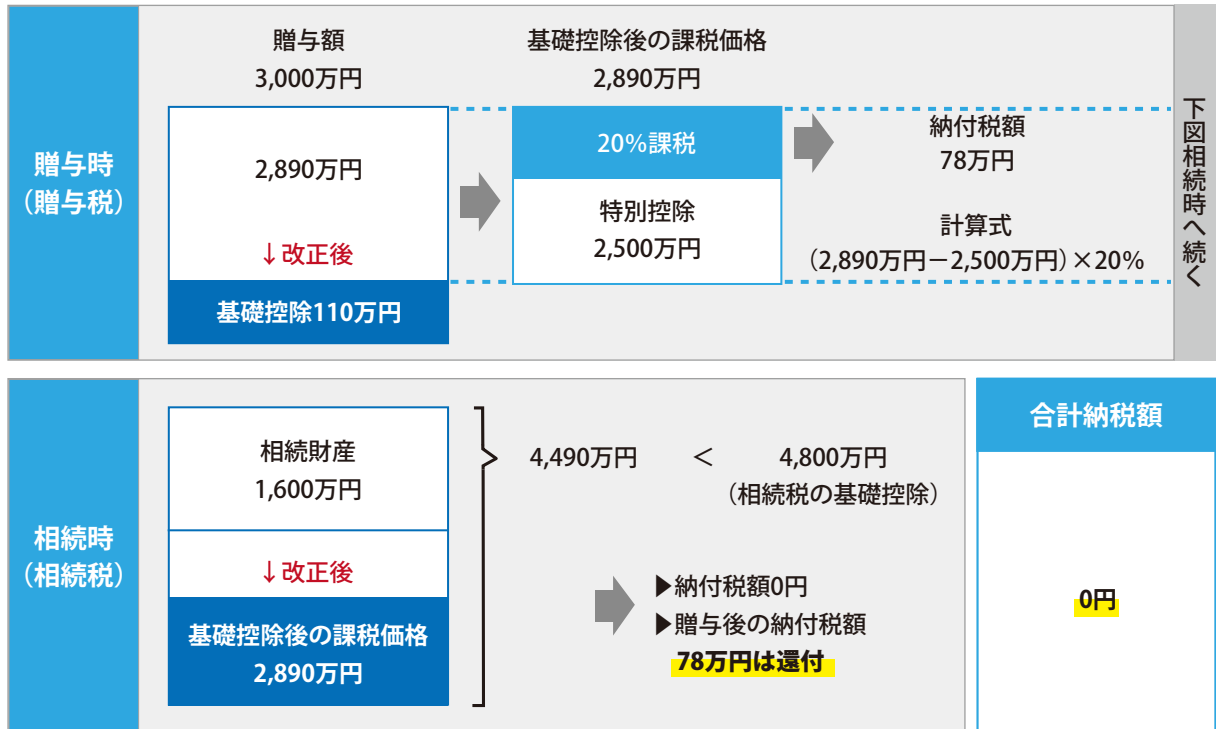
次は、改正後のイメージについて、相続時精算課税を選択した場合と暦年課税を選択した場合、それぞれのパターンを以下の具体的な数字を使用して比較してみます。

#### 計算例

贈与財産 3,000万円、相続財産 1,600万円の場合  
(法定相続人: 配偶者 1人、子 2人)

## ■ 改正後のイメージ

## (1) 相続時精算課税贈与の場合



参考 国税庁「令和5年度 相続税及び贈与税の税制改正のあらまし」

## (2) 暦年課税贈与の場合

毎年 300 万円を相続開始前10 年間贈与した場合 (総額 3,000 万円)											
贈与税の計算	(300万円 - 110万円) × 10% = 19万円 19万円 × 10年間 = <b>190万円</b>										
相続税の計算	<p>▶ 相続財産加算額の計算</p> <table border="0"> <tr> <td>相続開始前</td> <td>1~3年前の分</td> <td>300万円 × 3年間 = 900万円</td> <td rowspan="3">} 合計 2,000万円</td> </tr> <tr> <td>〃</td> <td>4~7年前の分</td> <td>300万円 × 4年間 - 100万円 = 1,100万円</td> </tr> <tr> <td>〃</td> <td>8~10年前の分</td> <td>加算無し</td> </tr> </table>	相続開始前	1~3年前の分	300万円 × 3年間 = 900万円	} 合計 2,000万円	〃	4~7年前の分	300万円 × 4年間 - 100万円 = 1,100万円	〃	8~10年前の分	加算無し
	相続開始前	1~3年前の分	300万円 × 3年間 = 900万円	} 合計 2,000万円							
〃	4~7年前の分	300万円 × 4年間 - 100万円 = 1,100万円									
〃	8~10年前の分	加算無し									
	<p>相続財産合計 1,600万円 + 2,000万円(加算額) = 3,600万円 &lt; 4,800万円 ∴ <b>0円</b></p> <p><b>合計納税額 190万円</b></p>										

今回のシミュレーションでは、暦年贈与を選択した方が最終的に納税額が大きくなることとなりました。

また、今回の税制改正以前から、相続時精算課税贈与では贈与税は相続時に精算するため、結果として過納額があれば還付されるのに対し、暦年課税贈与の贈与税は相続税から控除ができては還付の制度がないため贈与税は還付されない点も大きなポイントとなります。

そのため、今後は相続財産の状況や総額、親族関係などをふまえてシミュレーションを行い、どちらの制度を選択する方が有利となるのか総合的に判断することが必要となります。複雑なシミュレーションが必要となりますので、専門家へご相談の上、慎重にご判断下さい。

## 歯科医院における税務調査の事例<費用編>

税務調査とは、法人や個人が正しく納税を行っているかを調べる税務署による調査です。前回(2024年1月号vo.9)は「収入」の面から過去の事例を見てポイントを確認しました。今回は、「費用」の面からチェックを行い、突然の税務調査にも対応できるよう日頃から整理しておきましょう。



### ■ 費用編

#### ▶ 期末在庫計上漏れのチェック

材料代、外注技工代として経費計上したもののうち患者への装着が翌年になったものは「在庫」になります。12月後半の業者の納品書の中からサンプルとしていくつかピックアップしていつ患者に装着したかチェックされます。また、歯ブラシなど物品販売をしているものも在庫になります。

#### ▶ 専従者給与の妥当性チェック

1. 勤務状況はどうか？勤務できる状況か？(子供の年齢、他の職業の状況)
2. 金額の大小(利益に占める割合・金額にして500万以上かどうかなど)

配偶者が実際には仕事をしていないのに専従者給与を取っていたり、仕事に見合わない高い給料を取っていることがあります。出勤日、出勤時間、子供の年齢や保育園の送り迎えの時間、配偶者の筆跡とアポイント帳や日計表の筆跡が一致するか等調査された事例もあります。

#### ▶ 経費の中に個人的なものが入っていないかチェック

自動車を事業用に使っている場合は、誰がいつ何のために使っているのかなど利用実態が問われます。事業専用割合は妥当か。複数台ある場合は駐車場代との関連で辻褃は合うか。往診という名目で高速代を支払ったが、いつどこからどこに行ったか、休診日に移動したものだとは判明した場合があります。また、自動車を1台しか所有しておらず、事業専用割合が100%になっている場合には否認されるケースが多いので注意が必要です。

水道光熱費の中に自宅分が入っていないか。一か月の電気代が毎月2件あり、そのうち1件が自宅分だったケースがありました。

携帯電話代が経費計上されている場合は、全額経費か。複数の携帯電話代が計上されている場合は誰が使っているのか、家族が使っているものが入っているのが見つかったケースがありました。

飲食代の領収書を見て、日にち、住所から、休診日に自宅近くであれば家族で利用したと見られます。医院や自宅から離れた飲食店が頻繁に経費計上されており、これらを調べられ、大学生の子供や親の飲食代と認定されたケースがありました。

### ▶福利厚生費の妥当性

1. 曜日（休診日に使用する合理的な理由があるか）
2. 領収書の宛名はあるか
3. 連続性があるかないか？差し入れは良いですが、飲食が連続している場合は、問題があります。（夕食や昼食を毎日支出している場合など）
4. 食品、飲食物の場合は、購入する場所は自宅に近いか診療所に近いのか？

### ▶交際費の妥当性

1. 接待する相手方は誰か？
2. 領収書の宛名はあるか？
3. 商品券の贈答は 郵送か手渡しか？誰に贈答したか？
4. 接待する目的はなにか？
5. 金額は社会通念上妥当か？

### ▶諸会費などの経理処理の確認

1. 生命保険が含まれていないのか？
2. 政治連盟の会費が含まれていないのか？
3. 共済負担金が含まれていないのか？
4. 歯科医師年金の保険料が含まれていないのか？



いずれにしても、普段からしっかりと帳簿を付け、書類の保管をしておくことが大切です。収入をごまかさず計上し、もらった領収書等はきちんと整理して、使った金額・用途・日付・参加人数・内容などを書いておくのが一番です。

また、税理士に依頼せず、全てご自身で確定申告書を作成している先生もいらっしゃるようですが、やはり専門的な知識が必要となりますので、普段から税務管理を依頼しておく事をおすすめいたします。

## 年収の壁・支援強化パッケージ



人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、政府は、当面の対応として後述する支援強化パッケージを打ち出しています。

### ■ 1 年収の壁とは

ここでいう「年収の壁」は、「106万円の壁」および「130万円の壁」を指します。両者は年収がその額を超えれば保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整が意図されるという点では共通していますが、前者の額は自身が健康保険・介護保険・厚生年金保険（「社会保険」）に加入する基準であるのに対し、後者の額は被扶養者に留まるための基準ですので、前者の延長線上に後者があるわけではありません。

	106万円の壁	130万円の壁
概要	社会保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に所定内賃金 <sup>1</sup> が月8.8万円（年収換算106万円）以上となると、社会保険が適用され保険料負担が生じる	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円 <sup>2</sup> 以上となった場合 <sup>3</sup> 、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乗せされる</li> <li>▶ 手取り収入が減少する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 給付面は変わらない</li> <li>▶ 手取り収入が減少する</li> <li>▶ 運用において実態に即した取扱いとしている</li> </ul>
注意点	▶ 令和6年3月1日現在、厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）が100人以下の適用事業所に勤務している場合は対象外	▶ 問題となるのはあくまでも「年間収入の見込額」であり、年間累計ではない（ex. 新卒の扶養削除日→就職日（4月1日など））

<sup>1</sup> 毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

<sup>2</sup> 「130万円」には、所得税の課税・非課税（交通費など）を問わず、恒常的な収入が含まれます。

<sup>3</sup> 今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとされている。



## ■ 2 支援強化パッケージ

支援強化パッケージは、①106万円の壁への対応、②130万円の壁への対応、③配偶者手当への対応で構成されています。それぞれ詳しくみていきましょう。

### ① 106万円の壁への対応

#### イ キャリアアップ助成金のコース新設

短時間労働者が新たに社会保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されます。

#### ロ 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、「事業主」は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとされます(国や自治体から支給される給付金ではありません)。

「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとされますので、原則として保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定基礎とはされません。

### ② 130万円の壁への対応

#### ハ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定時、恒常的でない収入により130万円<sup>4</sup>を超過している場合、過去の課税証明書、給与明細書、労働契約書などを確認しているところ、昨年10月以降は、これらに加えて、人手不足による労働時間延長などに伴う一時的な収入変動である旨、即ち、その超過が恒常的でない収入によるものである旨の事業主の証明を添付することで被扶養者認定が可能となり、被扶養者認定の円滑化が図られます。ただし、この取り扱いは、その超過が恒常的でない収入によるものであるという理解を前提としていますので、同一の者について原則として連続2回までです。

### ③ 配偶者手当への対応

#### ニ 企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、政府は以下の対応を実施します。

- (1) 中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- (2) 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。

## ■ 相談先

年収の壁・支援強化パッケージの問い合わせに対応するため、フリーダイヤルが設置されています。

年収の壁突破・総合相談窓口 **0120-030-045** 受付時間 平日8:30~18:15

#### 参考文献

- ・厚生労働省年金局「女性の就労の制約と指摘される制度等について(いわゆる「年収の壁」等)」(令和5年9月21日)
- ・厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」(令和5年9月27日)
- ・厚生労働省「「年収の壁」への当面の対応策」(令和5年9月27日)

<sup>4</sup> 60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円が基準。

