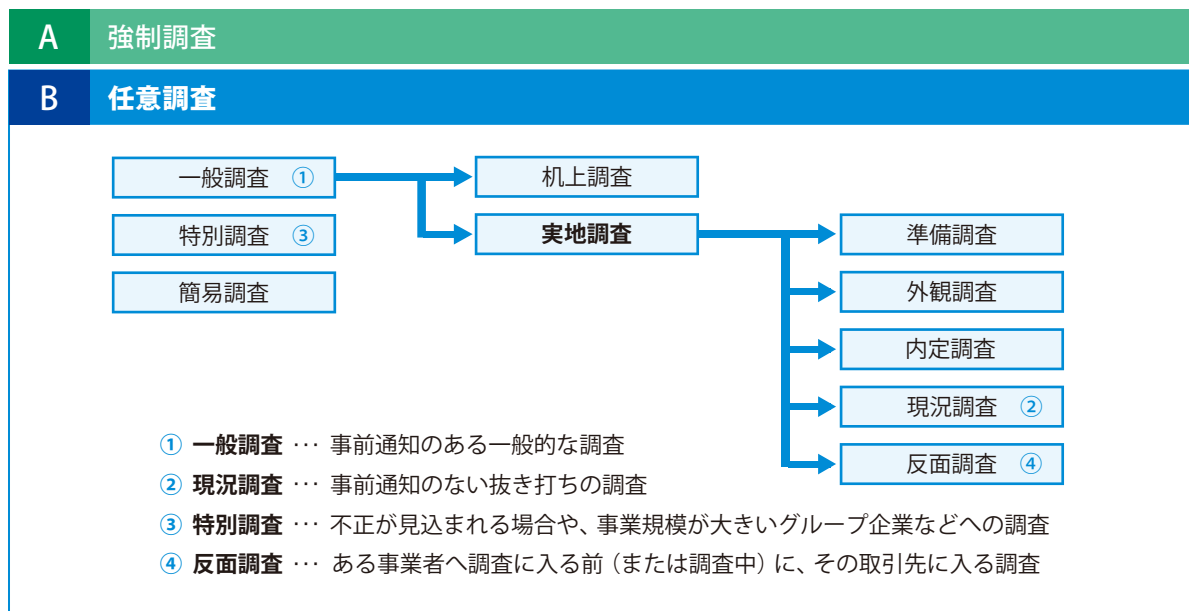


医療機関の税務調査の概要と選定及び指摘ポイント

■ 税務調査の概要

税務調査は、納税者から提出された申告内容にミスや不正がないか、詳細に確認することを目的に行われる調査です。調査は国税庁が管轄する税務署などが主体となって行われ、対象は法人だけでなく個人も含まれます。税務調査の結果、事実と異なる申告が見つければ、正しい税額を計算のうえ、納税額が不足している場合には追徴課税されることになります。税務調査は国税通則法に基づいて行われ、調査官には納税者に質問をしたり、帳簿書類などを検査したり、帳簿書類の提示・提出を求める権限が与えられます。税務調査の対象になった場合は、調査官に協力して調査を適切に行えるよう努めてください。



法人税の実地調査の状況（税務署）

項目	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
実地調査件数	99千件	76千件	25千件	41千件	62千件
非違があった件数	74千件	57千件	20千件	31千件	47千件
うち不正件数	21千件	16千件	7千件	9千件	13千件
申告漏れ所得金額	13,813億円	7,802億円	5,286億円	6,028億円	7,801億円
追徴税額	1,943億円	1,644億円	1,207億円	1,438億円	1,868億円
1件あたりの追徴税額	1,964千円	2,156千円	4,834千円	3,528千円	3,010千円

出典：令和4事務年度 法人税等の調査実績の概要（国税庁）

令和4年度：令和4年2月1日から令和5年1月31日までに事業年度が終了した法人を対象に、
令和4年7月から令和5年6月までの間に実施した調査に係るものを集計。

■ 選定及び指摘されるポイント

一般的に指摘されやすいポイントを下記にまとめています。自院のご状況に合わせて定期チェックしてみることをお勧めします。

◆ 税務調査の対象に選定されやすい事業者

- ① 規模が大きく毎年多額の所得が発生している
- ② 業績（医業収益）が急激に伸びている
- ③ 前期と比較し、収入・経費などが大きく増減している
- ④ 他のクリニックと比較し、利益率が低い、特定の経費が多い
- ⑤ 多額の不動産売買があった
- ⑥ 多額の消費税還付があった
- ⑦ 多額の特別損失（役員退職金）があった
- ⑧ 生命保険の解約や満期により返戻金があったが申告をしていない など

◆ 税務調査時に、指摘を受けやすい論点

- (1) 窓口現金収入の確認
レセコンの日計表と実際の窓口入金額にずれがないか。
- (2) 未収入金の計上漏れ
クレジットカードや電子マネーによる売上がある場合に、期末に未収入金が計上されているか。予防接種や健康診断の受託収入に、未収計上の漏れがないか。
- (3) 貴金属の売却代金が計上されているか（歯科）
患者さんから取り外したインレー、クラウン、ブリッジ等から精製された金属の売却代金が雑収入に計上されているか。既に取引業者のデータを調査官が持っている場合がある。
- (4) 消費税の処理は適正か
予防接種、健康診断、文書作成などの収入は、消費税の課税売上とされる。
- (5) 在庫の計上漏れ
期末近くに購入した薬品類が棚卸表に記載されているか。
- (6) 仕掛りの計上漏れ（歯科）
当期に支払った材料代、外注技工代のうち、その装着が翌期になったものについて仕掛けとして計上されているか。
- (7) 親族に対する給与
親族に給与を支払っている場合に、勤務実態があるか、金額が高すぎないか。
- (8) 非常勤医師に対する給与
所得税の源泉徴収がされているか。
- (9) 交際費
会食、商品券贈答、ゴルフ接待などの相手は、クリニックの事業関係者か。
- (10) 諸会費
同窓会費、医師会の政治連盟会費が経費に含まれていないか。
保険医協会への支払いに個人の生命保険料がある場合に、経費に含まれていないか。

(11) 車両運搬具、車両費

高級車を複数所有している場合に事業供用の実態があるか。

個人医院で車両費を計上している場合に、事業供用割合を勘案しているか。

(12) 水道光熱費

クリニックの他、自宅の経費が含まれていないか。

(13) 個人名義の通帳

医療法人化した後も、便宜的に個人時代の通帳を使い続けている場合に

プライベートの支出が経費に含まれていないか。

(14) MS 法人との取引

MS 法人との間で取引がある場合、その取引価格は適正か。(不動産賃貸・事務委託等)

◆ 税務調査官がチェックしたがる領収証とは？

調査官が領収書や請求書について重点的にチェックしているのは、それらが「架空・仮装のものではないか」という点です。調査官は領収書だけでなく、仕切書（納品書）や請求書の内容まで細かくチェックすることが考えられます。これらの資料が架空のものであるかどうかを判断するにあたっては、以下のような点が確認されます。

領収書に押されているのがゴム印であったり、取扱者の印が無かったりした場合には架空のものである可能性が疑われます。その他、発行番号がない、割り印が押されていないなどの場合にも架空領収書であることを疑われる原因となります。

同じ時期に発行された領収書等である場合、同じ体裁になっているのが普通です。調査官は、領収書等が発行された時期にも着目し、同一時期に発行されているものと体裁に違いがある場合には、後から偽造したものであると疑われます。

税務調査は、正しく納税されているかどうかを確かめる調査です。不必要な税務調査が入るのを防ぐ、または入った時に問題にならないためには、日頃の取引を正確に記帳できる経理体制が重要な点となります。

申告内容に何も後ろめたい点がなくても、税務調査の通知がきますと不安な気持ちになるものです。日々の記帳から毎月の売上・経費・利益等の確認がとても大切です。

懲戒解雇とは ～医師のための労務 退職シリーズ 第4回～

お客様である医師の先生からもよくお問い合わせいただくことがあります。従業員の退職の際に知っておくべき知識として、解雇があります。解雇は、大きく普通解雇、整理解雇、懲戒解雇に分けられます。今回は懲戒解雇について解説します。



■ 1 懲戒解雇とは

「懲戒解雇」は、懲戒処分としての解雇です。懲戒処分には、懲戒解雇の他に、けん責、減給、出勤停止などがありますが、それらのなかで最も重い処分が懲戒解雇です。一般的には、退職金の一部または全部が不支給となり、また、即時に解雇が行われます。

なお、労働者の責めに帰すべき事由による解雇の場合には、解雇の予告または解雇予告手当の支給が不要であるとされていますが（労働基準法第20条1項但書）、この事由は重大または悪質なものに限りとして厳格に解されており、懲戒解雇であれば必ずこの要件を満たすとはできません。また、解雇予告をせず、かつ解雇予告手当を不支給とする場合には、予め労働基準監督署長の認定を受けることが義務づけられていますので（労働基準法第20条3項、第19条2項）、注意が必要です。

懲戒解雇は、解雇としての側面に加え、懲戒処分としての側面を有しているため、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）および懲戒権濫用法理（同法第15条）が適用されます。

以下では懲戒解雇の懲戒処分としての側面に着目して懲戒解雇を行うにあたって検討すべきものを解説します。

■ 2 懲戒処分を行うためには

① 契約上の根拠

懲戒処分を行う権限（「懲戒権」）の根拠については、使用者は経営権の一環として当然に懲戒権をもつという見解（「固有権説」）と、使用者は就業規則などの労働契約上の根拠に基づいてその限りで懲戒権をもつという見解（「契約説」）が対立しており、近時は契約説が有力ですが、判例は固有権説の立場であると言われています。

契約説の立場では契約上の根拠が必要となりますので、就業規則に懲戒条項が存在しないなどの場合には懲戒処分が行えません。固有権説においては理論的にはこの限りではないですが、裁判実務上も、後述の罪刑法定主義類似の観点などから、就業規則の根拠がない懲戒については効力を否定されることが多く、いずれにせよ就業規則の定めが重要であることに変わりはありません。

②懲戒権濫用法理

懲戒処分が契約上の根拠に基づいて行われたとしても、それは権利濫用といえるようなものであってはなりません。この点、労働契約法第15条は、「当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効と」しています。

③罪刑法定主義類似の諸原則

懲戒処分は職場における秩序違反行為に対する制裁罰との性質をもち刑事処罰と類似性をもつため、刑事処罰において守べきルール（「罪刑法定主義」）類似の諸原則を満たすものでなければならないとされています。

罪刑法定主義類似の諸原則としては、懲戒の種別・事由の明定、類推解釈の禁止、不遡及の原則、一事不再理の原則（二重処罰の禁止）などがあります。

また、懲戒処分を行う際には適正な手続きを踏むことも必要です。ここで取り分け重要なのは、被処分者に弁明の機会を与えることです。被処分者に懲戒事由を告知して弁明の機会を与えることは、就業規則などにその旨の規定がない場合でも、原則として必要となります。弁明の機会を与えずに行われた懲戒処分は原則として無効となります。なお、厚生労働省労働基準監督課「モデル就業規則[令和5年7月版]」には、弁明の機会の付与が規定されていないため、当該規則を基礎として就業規則を作成している場合には注意が必要です。

■ 3 おわりに

懲戒解雇は、解雇として有効か無効かの判断に加え、懲戒処分として有効か無効かの判断も必要となります。特に後者では罪刑法定主義類似の諸原則の検討が必要となり、懲戒事由、懲戒手続の双方において厳格な規制に服しますので、懲戒解雇を行う際は、例によって事前に弁護士に相談するなどの対応を取るべきでしょう。

