

2024年 確定申告に向けて確認したい節税対策

2024年も早いもので残すところ2ヶ月となりました。そこで今回は、年末までに確認しておきたい節税対策について説明します。使用できる制度をしっかりと活用して、確定申告の準備をしましょう。

個人事業主向け

01. 賃上げ促進税制

「賃上げ促進税制」とは、企業が従業員の給与を前年と比較して一定以上増加させた場合、その一部を所得税から控除できる制度です。特に今年は、6月の診療報酬改定に伴い創設されたベースアップ評価料に関する加算を原資とした給与・賞与の増額分についても制度の対象となるので該当する診療所も多くなるかと思います。制度の主なポイントは以下の通りとなります。

令和6年3月31日までに事業年度が開始の場合（令和6年分）

- ① 前年よりも従業員への給与支給総額が1.5%以上増加した場合 増加差額の15%
- ② 前年よりも従業員への給与支給総額が2.5%以上増加した場合 +15%上乘せ
- ③ 前年よりも従業員向け教育訓練費（研修費・セミナー等）を10%以上増加した場合 +10%上乘せ

①から③を全て満たすと最大で増加差額の40%の税額控除が受けられます。制度要件を満たすための事務負担や賃上げによる将来への影響も考慮して適用可能性を検討する必要があり、慎重なシミュレーションが求められます。ただし親族への給与は含まれない、給与に充てる助成金などは控除するといったことにご注意ください。

02. 経営セーフティ共済

「経営セーフティ共済」は、取引先の倒産で中小企業が連鎖倒産とならないよう、万が一に備える制度です。担保と保証人なしで掛け金の10倍まで借入れが可能で、解約時に解約手当金が受け取れます。月々の掛金は5千円～20万円まで自由に決められて、掛金は経費に計上することが可能です。掛金は40カ月以上納付していればその全額が戻ってきます。

ただし、解約して受け取った共済金は収入になるため、解約のタイミングを見定める必要があります。なお、令和6年10月1日以降は、既存契約を解除し、再度共済契約を締結した場合、その解除の日から2年を経過する日までの間に支出する掛金は、必要経費または損金の額に算入することができません。



03. 小規模企業共済制度

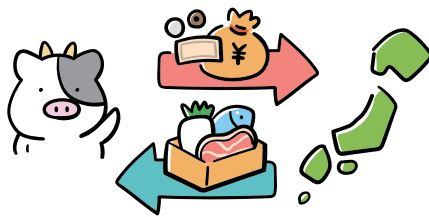
「小規模企業共済」とは、個人事業主や会社経営者が退職金の代わりに活用できる共済保険です。掛金は月額1千円から7万円の範囲で自由に設定でき、年額の前納も可能です。掛金の全額が所得控除の対象となるため、所得税率45%に該当される方が、年額84万円を掛けた場合には、 $84万円 \times 45\% = 約38万円$ の所得税の節税効果が見込めます。ただし、医療法人化により医療法人（直接営利を目的としない法人）の役員等となった場合には、制度の継続が出来なくなります。加入期間が半年未満となる場合には、掛金の全額が掛け捨てとなりますので、ご注意ください。

個人事業主・理事長（給与所得者）向け

04. iDeCoを利用する

iDeCo（個人型確定拠出年金）は、老後の資産形成を目的としてお金を積み立てる私的年金で、掛金の運用商品を自身で選択できる制度です。掛金（個人事業主：月額6.8万円、企業年金がない給与所得者：月額2.3万円）は所得控除の対象になり、所得税・住民税が軽減されます。また通常、金融商品を運用すると、運用益に課税されますが（源泉分離課税20.315%）、「iDeCo」なら非課税で再投資されます。

05. ふるさと納税を活用する



ふるさと納税は、自身が応援したいと思った自治体に寄附をする制度のことです。ふるさと納税をすると、2千円の自己負担金を差し引いた金額のうち上限額までが、所得税の所得控除や住民税の税額控除となります。ふるさと納税は、任意で地方自治体に寄附する制度であるため、実際に納める金額を減らす「節税」や「免税」を目指すものではありませんが、寄附金の金額に応じて自治体から返礼品をもらえるという利点があります。

他方で、ふるさと納税の謝礼として供与された返礼品に係る経済的利益は、個人が返礼品を実際に受け取った年分の一時所得として収入を計上することになります。一時所得の特別控除額は最高50万円とされていますので、その年中の他の一時所得も含めた一時所得の収入金額の合計額が50万円を超える場合には課税対象となりますのでご注意ください。

今回は、年末までに確認しておきたい確定申告の制度について5つ説明いたしました。特に今年に関しましては、**ベースアップ評価料の届出を提出された診療所は、賃上げ税制の対象となる可能性が高くなります。**あと少しで要件を満たせる場合は、無理のない範囲で年度末に手当として従業員へ支給して頂くこともご検討ください。従業員の皆様も喜んでいただけることでしょう。

今回説明した制度の活用は、資金繰りや経営状況を加味して行う必要があります。顧問税理士等の専門家へご相談の上、慎重にご判断下さい。



年末調整の電子化とは

秋になると年末調整に向けて、勤務先と従業員の間で煩雑な紙のやり取りが発生します。近年は「年末調整の電子化」が注目されており、電子化の範囲が広がるにつれて、手続きがより便利になり、これを導入する事業者も増加しています。医療機関においても同様です。今回は年末調整の電子化のメリットと導入方法についてご紹介します。

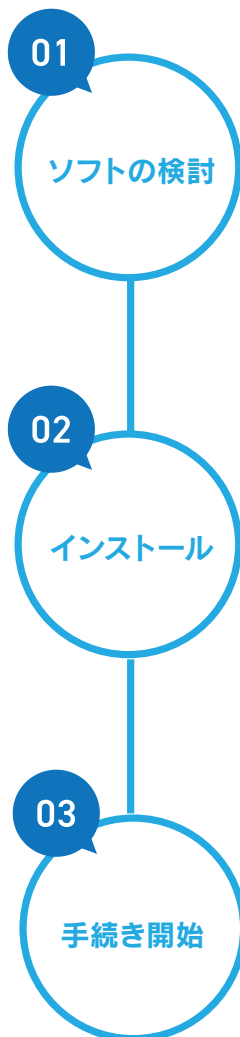
01. 年末調整の電子化とは

従業員が扶養控除申告書などの複数の書類に基本情報や扶養親族、生命保険料などを記入し、保険料の控除証明書などと一緒に勤務先に提出するのが従来の方法です。年末調整の電子化とは、従業員がパソコンやスマートフォンを使用して、専用システムに必要な情報を入力し、電子データをアップロードして勤務先に提出する方法です。これにより、従来の書類の手書きと受け渡しが必要になります。

02. 電子化のメリット

勤務先のメリット	従業員のメリット
○ 紙のやり取りが不要になり、郵送や手渡しによる手間やタイムラグが解消されます。 ○ 個人情報に記載した書類の紛失や漏洩のリスクが軽減されます。 ○ 紙面の情報を年末調整ソフトに入力する際の転記ミスがなくなります。 ○ 年末調整に関する資料の紙での保管が不要になり、管理が簡素化されます。	○ 複雑な様式に対して、システムに従って回答する形式なら、比較的簡単に入力でき、書類の作成が容易になります。 ○ 控除額が自動計算されるため、手計算の手間やミスが減ります。 ○ 郵送や持参の手間がなく、Web上で手続きが完了します。 ○ 生命保険料控除証明書を電子データで取得し、システムに取り込むことで、手書きによる転記が不要になります。また、証明書を紛失した場合でも、再発行の手間がかかりません。

03. 電子化の導入方法



まずは年末調整ソフトを選びましょう

電子化に対応した年末調整ソフトを導入します。国税庁提供のソフトや市販ソフトの中から、給与計算ソフトとの連携などを考慮して選定します。



ソフトのインストールを行います

従業員のパソコンやスマートフォンに専用ソフトウェアをインストールします。ただし、クラウドサービスを利用する場合にはソフトのインストールは不要です。



従業員は保険会社に手続きを！

控除証明書の電子データの取得に関しては、従業員が保険会社などに発行手続きを依頼する必要があります。

マイナンバーカードを利用して、マイナポータルから直接取得できる証明書もあります。この対応の可否には個人差があるため、多くの事業者は引き続き紙の提出も受け付けています。

年末調整の電子化により、従業員はWeb上で手続きを完結でき、記入漏れや控除額の計算ミスが減少します。勤務先も書類の配布・回収、集計、チェックがほぼ自動化され、双方に大きなメリットがあります。完全な電子化を目指すのではなく、段階的に進めることも重要です。従業員の協力を得ながら、効率的な電子化の導入を検討してみてください。



参考 国税庁 年末調整手続の電子化に向けた取組について (<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho.htm>)

労 務

令和6年10月から 社会保険の適用範囲が拡大しました



01. 社会保険の適用拡大とは

令和2年の年金制度改正により、令和6年10月から、従業員数（厚生年金の被保険者数）が51人から100人の企業で働く「短時間労働者」が新たに健康保険・厚生年金（「社会保険」）の適用対象になりました。

02. パート・アルバイトの社会保険について

パート・アルバイトの方でも、「週の所定労働時間が正社員の4分の3以上」かつ「1カ月の所定労働日数が正社員の4分の3以上」である場合は、社会保険に加入する必要があります（「短時間就労者」）。つまり、正社員の所定労働時間が週40時間、所定労働日数が月20日と定められている会社で働くパート・アルバイトの方は、「週の所定労働時間40時間×4分の3以上=30時間以上」かつ「1カ月の所定労働日数20日×4分の3以上=15日以上」である場合、短時間就労者として社会保険の被保険者となります。また、上記要件を満たさない場合でも、「特定適用事業所」に勤務する「短時間労働者」である場合は、社会保険の被保険者となります。

03. 特定適用事業所について

特定適用事業所とは、1年のうち6カ月以上、適用事業所の厚生年金の被保険者の総数が法律により定められた一定規模以上となることが見込まれる企業のことです。令和6年10月以降、特定適用事業所に該当する適用事業所の企業規模が拡大され、従業員数（厚生年金の被保険者数）51人以上の企業で働く短時間労働者は、社会保険の加入対象となりました。

社会保険の適用拡大のイメージ

(出典) 政府広報オンライン



04. 短時間労働者について

短時間労働者とは、特定適用事業所等に勤務する方で、短時間就労者の要件に該当しない方のうち、下記の要件をすべて満たす方です。

1. 週の所定労働時間が20時間以上あること
2. 所定内賃金^{※1} が月額8.8万円以上あること
3. 学生でないこと

※1 臨時に支払われる賃金、割増賃金、最低賃金法で算入しないことを定める賃金（例：精皆勤手当、通勤手当、家族手当）は除く。

05. 特定適用事業所に該当した場合の取扱い

日本年金機構において、厚生年金の被保険者の総数が直近11カ月のうち5カ月51人以上であることが確認できた場合は、会社宛にお知らせが送付されます。そして6カ月目も51人以上である場合、会社から特定適用事業所該当届の届出を行います。お知らせが届いたら、短時間労働者の要件を満たす従業員と今後の働き方について相談の上、社会保険の資格取得手続きの準備を進めましょう。



<https://www.ht-hms.co.jp>

本郷メディカルソリューションズ

〒160-0022 東京都新宿区新宿4-1-6 JR新宿ミライナタワー 28階

【お問い合わせ】 ☎ 0120-016-705

(受付時間) 9:00 ~ 17:30
※土日・祝日・年末年始除く

TH Picks For Doctor 2024.11月号

発行日：2024年11月1日

発行元：本郷メディカルソリューションズ株式会社

