

親族への給与の「適正水準」は？ 法人は金額の期中変更要注意

イースト会計事務所 税理士・社会保険労務士
森部 章

個 人立の診療所や医療法人において配偶者などの親族に給与の支払いを行う場合、その妥当性がしばしば問題となる。親族への給与の支払いには恣意的な要素が入りやすいため、金額設定や手続きを誤ると税務調査で指摘され、思わぬ追徴課税を受けることになりかねない。

そこで今回は、院長や理事長の親族に給与を支払う際に注意すべき事項を取り上げる。

1. 個人立の場合

診療所の会計処理や各種管理業務を、院長の配偶者や親族がサポートす

ることは珍しくない。特に、開業当初は最低限の人員で事業を軌道に乗せなければならず、こうした親族の協力は心強いバックアップとなる。

ところが個人立の診療所の場合、院長と同一生計の親族に支払った給与や地代は、原則として税務上の必要経費にできない。この問題をクリアして配偶者などへの給与を必要経費とするためには、以下の(1)～(3)の要件を満たして「青色事業専従者」(表1)の適用を受けることが必要だ。

(1) 税務署への手続き

青色事業専従者は、例外的に家族従業員に対する給与を必要経費として認

める制度である。この適用を受けるためには、税務署へ事前に届出書を提出しなければならない。

届出書は、適用を受ける年の3月15日までに提出する必要がある。ただし、年の途中で開業したり新たに家族を事業に従事させる場合には、その日から2カ月以内に提出すればよい。

税務署への届出書には、具体的な仕事内容や給与・賞与の支払予定額を記載しなければならない。届け出額より高額の給与を支払った場合、上回った分の金額は必要経費として認められないので注意が必要だ。

(2) 従事者の程度

青色事業専従者は、その名の通り本業として事業に従事していることが条件となる。つまり、学生やほかに職業を有する人への適用は認められず、さらに年間を通じた従事可能期間の2分の1以上の勤務という要件を満たしていなければならない。

ただしフルタイムの勤務が必須とされるわけではなく、ほかに本業がなければパートタイムでの就業も可能である。それよりも重要なのは勤務の実態があ

ることで、仕事の成果物などで診療所の仕事をしている事実を客観的に説明できるかどうかポイントになる。

(3) 金額

青色事業専従者に支払う給与の水準は、「同じ仕事を第三者に依頼した場合に支払う給与と同等か」という視点で設定する必要がある。勤務状況や仕事の成果物と、支払額のバランスを合理的に説明できるようにしておくことが重要だ。

「いくらまでなら経費として認められるか」という明確な基準はないが、給与月額で20万円、年収で300万円を超える辺りから税務調査でのチェックが厳しくなると思ってよい。

2. 医療法人の役員の場合

医療法人の場合、理事長の配偶者や子どもなどの親族が理事に就任しているケースが多い。

法人の理事は経営を担う役員会のメンバーであり、個人経営の診療所の青色事業専従者とは全く概念が異なる存在だ。理事として社員総会や理事会で医療法人の意思決定に参加していれば、非常勤の理事であっても給与の支払いは可能であり、税務署へ事前に届け出る必要もない。

ただし、個人立の場合と同様、法人が支払う役員給与についても、その支払額が適正かどうかの判断が必要となる。税務調査で支払額が過大と判断されると、その過大な部分の金額は損金として認められず、法人税などが追徴課税されるので要注意だ。

「過大」であるかどうかの判断基準は次の2点である。

(1) 形式基準

法人の役員に対する給与は、基本的に年1回、事業年度開始から3カ月以内に決定し、期中でその金額を変更することはできない。従って、決定した役員給与額を期中で増額したり、臨時の賞与などを支給した場合、その上乘せ部分はすべて「過大」として損金算入が認められないこととなる。

役員給与の決定は、定款または社員総会で総額の上限額を設定し、理事会で各理事への給与額を個別に決定する手続きとなるため、議事録においてそのプロセスを記録・保管しておくことが重要だ。

(2) 実質基準

特に非常勤の理事の場合、その担当職務や従事状況から見て適正な報酬かどうか問われる。

ただし客観的な基準があるわけではないので、「過大」であるかどうかの判断は非常に難しい。一例として、医療法人の重要事項を決定する社員総会や理事会への出席を主な職務とし、法人の運営全般に関する意見申述を行う程度の職務に従事しているのであれば、

常識的な範囲として月額10万円前後が一つの目安となろう。

3. MS法人の役員の場合

診療所の周辺業務を行う目的でMS(メディカル・サービス)法人を設立し、院長の親族が代表取締役や取締役を務める場合、役員給与という点では、前述の医療法人と判断ポイントは基本的に同じである。

ただし、役員の中でも代表取締役に関しては職務上の責任も重く、実態として職務に従事しているのであれば、その地位に対する役員給与の支給についての考え方は、非常勤の取締役とは一線を画する。

特にMS法人が金融機関から融資を受け、代表取締役が連帯保証をしているような場合には、対外的に大きな経営責任や返済リスクを負うため、その責任に応じた役員給与を設定し支給するのはむしろ当然であろう。

最後に個人立、医療法人、MS法人のそれぞれについて、親族に対する給与支払いのポイントを表1に整理したので参考にしてほしい。

表1●親族に給与を支払う場合のポイント

	個人立診療所	医療法人	MS法人
支払対象	同一生計の親族	親族(別生計を含む)	
給与の種類	青色事業専従者給与	役員給与	
手続き	「青色事業専従者給与に関する届出書」を3月15日までに税務署へ提出	事前届け出は不要 事業年度開始から3カ月以内に支払額を決定 金額決定後は原則として変更不可	
業務の従事状況	従事可能期間の2分の1以上の勤務が要件 ほかに就業などのないこと	非常勤も可 法人の意思決定に参加していること(理事会・取締役会など)	
金額設定	職務の対価として相当であること (特に年収300万円以上は税務調査で内容を問われる)	非常勤の理事は月額10万円前後が一つの目安	代表取締役は職務の実態に応じ設定
保管書類	タイムカード 作成資料など	社員総会議事録 理事会議事録	株主総会議事録 取締役会議事録

森部の
アドハイス

職務相当の額を払い
業務内容を記録する



院長や理事長の親族に対して給与を支払う場合には、業務の実態や責任など、担当職務に応じて合理的に説明できる範囲での給与額の設定がポイントとなります。

税務調査でも問われる事項ですので、業務で実際に作成した資料などの成果物、会議への出席状況や発言が記されている議事録などは常に示せるようにしておいてください。

イラスト◎やまもと 妹子