

週刊WEB

# 医業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.707 2022.1.25

医療情報ヘッズライン

## 厚労相、22年度改定を諮問 急性期入院料の評価項目見直しへ

▶厚生労働省 中央社会保険医療協議会 総会

## 20年度の指導・監査は大幅減 コロナ禍による影響か

▶厚生労働省 保険局 医療課医療指導監査室

週刊 医療情報

2022年1月21日号

## 小児がん拠点病院等の指定要件、 集中的な議論を開始

経営TOPICS

統計調査資料

## 病院報告

(令和3年7月分概数)

経営情報レポート

## 時代に即した求人方法

## WebやSNS求人の活用法

経営データベース

ジャンル:医療税務 > サブジャンル:税務調査

## 役員に支払う報酬と賞与の調査ポイント 給与手当、福利厚生費、広告宣伝費の調査のポイント

発行:税理士法人KJグループ

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

# 厚労相、22年度改定を諮問 急性期入院料の評価項目見直しへ

厚生労働省 中央社会保険医療協議会 総会

後藤茂之厚労相は1月14日、中央社会保険医療協議会（中医協）に2022年度の診療報酬改定を諮問。同日の中医協総会では、「令和4年度診療報酬改定に係るこれまでの議論の整理（案）」（以下、「議論の整理」）が了承され、改定項目が確定した。

これを受けた厚労省は1月21日までパブリックコメントを募集。公聴会を経て短冊といわれる個別改定項目の論議を行い、2月上旬の決定（答申）を目指す。

## ■急性期入院料1は2割程度減少する可能性も

「議論の整理」は、以下を柱としている。

- ①新型コロナウイルス感染症等にも対応できる効率的・効果的で質の高い医療提供体制の構築
- ②安心・安全で質の高い医療の実現のための医師等の働き方改革等の推進
- ③患者・国民にとって身近であって、安心・安全で質の高い医療の実現
- ④効率化・適正化を通じた制度の安定性・持続可能性の向上

最大の焦点となるのは、①に盛り込まれた入院医療の評価見直しだ。

「一般病棟用の重症度、医療・看護必要度について、必要度の判定に係る評価項目を見直すとともに、入院料について評価の在り方を見直す」とし、急性期一般入院料については、「重症度、医療・看護必要度の測定に係る負担軽減及び測定の適正化を更に推進する観点から、急性期一般入院料1（許可病床数200床以上）を算定する病棟について、重症度、医療・看護必要度Ⅱを用いることを要件化する」と明記している。

ちなみに厚労省は、1月12日の中医協総会で4つの見直し案を踏まえたシミュレーションを提示。基準を満たす医療機関が微増する見直し案もあったものの、「心電図モニターの管理」の削除などが盛り込まれた支払側委員が支持する見直し案では、基準を満たす医療機関が大幅に減少することがわかっている（急性期一般入院料1の場合、18.8%減）。しかも、200床未満の病院のほうが大きな影響を受ける結果となっており、診療側委員は大きく反発した。

## ■「紹介受診重点医療機関」や

### リフィル処方箋も明記

外来については、新たな医療機関の類型として加わる「紹介受診重点医療機関」が「外来医療の機能分化等」の項目で盛り込まれた。

なお、「紹介受診重点医療機関」の基準は、初診の外来に占める「医療資源を重点的に活用する外来」の割合が40%以上でかつ、再診の外来に占める「医療資源を重点的に活用する外来」の割合が25%以上となっている。

政府が経済財政諮問会議などで強く推進し、昨年末の厚労相・財務相の大刀洗いでも盛り込まれたリフィル処方箋については、「症状が安定している患者について、医師の処方により、医師及び薬剤師の適切な連携の下、一定期間内に処方箋を反復利用できるリフィル処方箋の仕組みを設ける」と導入を決定づける文言が盛り込まれた。さらに、リフィル処方箋による処方を行った場合について、「処方箋料の要件を見直す」と明記。処方箋のあり方が大きく変わることになりそうだ。

# 20年度の指導・監査は大幅減 コロナ禍による影響か

厚生労働省 保険局 医療課医療指導監査室

厚生労働省保険局医療課医療指導監査室は、1月13日に「令和2年度における保健医療機関等の指導・監査等の実施状況について（概況）」を公表。2020年度の医療機関に対する個別指導や適時調査が大幅に減少したことが明らかとなった。厚労省は、リリースに「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、個別指導、新規個別指導及び適時調査の実施の見合わせ等を行っていたため、実施件数が前年度比で大幅に減少している」と付記。新型コロナウイルスの感染拡大による“受診控え”で診療件数が減ったことも影響していると思われる。

## ■個別指導や適時調査は実施の見合わせも

厚労省は、保険診療が適正に行われているかを定期的にチェックし、違反が疑われる場合は指導・監査を実施している。

当該医療機関を呼び出して面接懇談形式で指導する「個別指導」のほか、新規に保険指定を受けた医療機関を対象とする「新規個別指導」、請求金額が高額となっている医療機関を集めて指導する「集団的個別指導」の3つが基本。このほか、施設基準を届け出た保険医療機関を対象に、要件が適切に満たされているかを確認する「適時調査」もある。

2020年度に「個別指導」を受けた保険医療機関は1,797件で、前年度比2,918件減。「新規個別指導」は2,915件で、同2,796件減といずれも大幅に減っており、コロナ禍を考慮して対面機会を減らしたことは明白だ。

象徴的なのは適時調査で、2019年度が

3,544件だったのがたった5件と激減（監査は46件で前年度比9件減）。よほどのことがない限り、調査を見送ったと考えられる。

一方で、違反に重いペナルティを課す「指定取消」は、2019年度と同数の11件。

「指定取消相当」は2019年度の10件から2件減ってはいるが、例年並みであり、コロナ禍の影響は見られない。

これらの要素から考えられるのは、「疑わしい」の水準を引き上げたということだ。

警告レベルの調査・指導は控え、“クロ”と考えられる医療機関には変わらず厳しい姿勢を貫いたのだろう。

## ■返還額は約59億6,000万円

なお、「指定取消」および「指定取消相当」の処分を受けた原因について、厚労省は「不正請求（架空請求、付増請求、振替請求、二重請求、その他の請求）がそのほとんどを占めている」とした。

これらの処分のきっかけは、「保険者、医療機関従事者、医療費通知に基づく被保険者等」による通報が半数を占めていることも明らかにした。また、監査拒否による処分が増加していることにも触れている。

ちなみに、保険医療機関に返還を求めた額は約59億6,000万円で、前年度比約49億1,000万円減。指導による返還分は約28億7,000万円（同約5億5,000万円減）、適時調査による返還分は約26億1,000万円（同約24億4,000万円減）、監査による返還分は約4億8,000万円（同約19億2,000万円減）となっている。

医療情報①  
厚生労働省  
WG

## 小児がん拠点病院等の指定要件、 集中的な議論を開始

厚生労働省は1月17日、「小児がん拠点病院等の指定要件に関するワーキンググループ(WG)」(座長=松本公一・国立成育医療研究センター小児がんセンター長)の初会合を開き、小児がん拠点病院等における指定要件の見直しについての議論を開始した。

同WGは、「がん診療提供体制のあり方に関する検討会」の下に設置されたもの。

現在の小児がん診療体制は、国立成育医療研究センターと国立がん研究センターを「小児がん中央機関」と位置づけ、全国に15の「小児がん拠点病院」、146の「小児がん連携病院」が整備されている。

この日厚労省は、「第3期がん対策推進基本計画」「小児患者体験調査報告書2020年度調査」「次期がん対策推進基本計画に向けて小児がん拠点病院および連携病院の小児がん医療・支援の質を評価する新たな指標開発のための研究」などを参考にした見直しの論点案を提示した。

論点案は、以下など全18項目。

- |                             |               |            |
|-----------------------------|---------------|------------|
| ▼小児がん拠点病院の数                 | ▼キャンサーボード     | ▼長期フォローアップ |
| ▼AYA世代のがん                   | ▼地域連携クリティカルパス |            |
| ▼専門的な知識および技能を有する医師の配置       |               | ▼診療実績      |
| ▼BCP(事業継続計画)的な視点に基づく診療体制の確保 |               |            |
| ▼ICT技術の利活用の促進               | ▼妊娠性温存療法      | ▼院内での連携の推進 |

意見交換では、現在15ある「小児がん拠点病院」の集約化について、「質の担保とともに地域バランスを考慮すべき」「新型コロナウィルス感染症が拡大し患者の移動に制限がかかるなか、地域の均てん化の議論も必要」などの意見が上がった。

さらに、拠点・連携病院の施設間連携を強化すれば拠点病院を減らせるのではないかとする意見がある一方、連携病院の機能や扱っている患者の幅が広くて国民には分かりづらく、拠点病院の数だけを減らすのは適切でないとの考え方も示された。これに関連して、拠点病院の指定要件である年間新規症例30例以上を40例以上にするという意見も出された。

また、「妊娠性温存」については、倫理的な配慮が対話に求められ、自己決定や自立にも関連する点についても十分考慮すべきとの指摘が相次いだ。

医療情報②  
厚生労働省  
事務連絡

## 職域接種の臨時の診療所で 事務連絡

厚生労働省は1月14日付で、「新型コロナウイルス感染症に係るワクチンの迅速な接種のための体制確保に係る医療法上の臨時的な取扱いについて（その6）」を、都道府県等に宛てて事務連絡した。3回目以降の職域単位でのコロナワクチン接種を行う場合の医療法上の臨時的な取り扱いについて、整理し示している。

新たに一時的に開設される診療所について、これまで「職域単位でのコロナワクチン接種の実施が終了し次第、速やかに医療法の規定に基づく診療所の廃止届出を提出する」とされていた。これについて、当該診療所で3回目以降接種を予定している場合には、診療所の廃止の届け出は「不要として差し支えない」としている。

また、既に診療所の廃止届け出を行った職域接種診療所で3回目以降接種を行う場合は、診療所の開設に係る許可の申請または届け出を行う。開設者が同一である場合には、臨床研修修了登録証の提示またはその写しの添付については省略して差し支えないとしている。

医療情報③  
内閣官房  
厚生労働省

## 事業所の抗原検査キット、 持ち帰り利用も可に

内閣官房と厚生労働省は1月18日付で、「『職場における積極的な検査等の実施手順』および『職場における積極的な検査等の実施手順（第2版）』に関するQ&Aについて」を、連名で都道府県知事に宛てて事務連絡した。事業者が購入した抗原定性検査キットを従業員に持ち帰らせ、当該従業員が在宅で検査を行う場合の考え方について、Q&Aとして示している。

Qは、「『職場における積極的な検査等の実施について』（昨年6月1日付事務連絡）等によって、事業者が購入した抗原定性検査キットを従業員に持ち帰らせ、当該従業員が在宅で検査を行うことは可能か」。

これに対し、「抗原定性検査キットを適切に利用した経験等がある社員」については、キットを一定数持ち帰り、自宅等において必要に応じて利用することは「差し支えない」とした。

「経験等」については、「当該事業者における職場検査のほか、薬局、イベント会場、飲食店等で利用方法について指導を受けたことがある従業員（誓約書等で確認）または、利用方法について当該事業者等による講習（オンラインを含む）を受けた従業員」としている。

検査の実施にあたっては、検査結果を検査管理者に必ず報告させ、陽性者には受診させることを求めている。また、可能な限りオンラインで立ち会いまたは管理下で実施することとした。

週刊医療情報（2022年1月22日号）の全文は、当事務所のホームページよりご確認ください。

経営 TOPICS  
統計調査資料  
抜粋

# 病院報告 (令和3年7月分概数)

厚生労働省 2021年10月15日公表

## 1. 1日平均患者数(各月間)

	1日平均患者数(人)			対前月増減(人)	
	令和3年7月	令和3年6月	令和3年5月	令和3年7月	令和3年6月
病院					
在院患者数					
総数	1 136 629	1 131 535	1 128 836	5 094	2 699
精神病床	272 190	271 014	269 794	1 176	1 220
感染症病床	5 455	6 278	10 470	△ 823	△ 4 192
結核病床	1 136	1 117	1 178	19	△ 61
療養病床	244 510	245 106	244 330	△ 596	776
一般病床	613 338	608 020	603 064	5 318	4 956
外来患者数	1 247 989	1 297 463	1 113 945	△49 474	183 518
診療所					
在院患者数					
療養病床	3 060	3 110	3 161	△ 50	△ 51

(注) 数値は四捨五入しているため、内訳の合計が総数に合わない場合もある。

## 2. 月末病床利用率(各月末)

	月末病床利用率(%)			対前月増減	
	令和3年7月	令和3年6月	令和3年5月	令和3年7月	令和3年6月
病院					
総数	74.4	74.8	74.4	△ 0.4	0.4
精神病床	83.8	83.6	83.1	0.2	0.5
感染症病床	480.1	237.8	519.7	242.3	△ 281.9
結核病床	29.0	27.5	28.4	1.5	△ 0.9
療養病床	84.5	84.8	84.4	△ 0.3	0.4
一般病床	67.0	68.1	67.3	△ 1.1	0.8
診療所					
療養病床	48.8	49.5	49.8	△ 0.7	△ 0.3

(注1) 月末病床利用率 =  $\frac{\text{月末在院患者数}}{\text{月末病床数}} \times 100$

(注2) 月末在院患者数は、許可（指定）病床数にかかわらず、現に当月の末日 24 時現在に在院している患者数をいう。このため、感染症病床の月末在院患者数には、緊急的な対応として一般病床等に在院する者を含むことから 100%を上回ることがある。

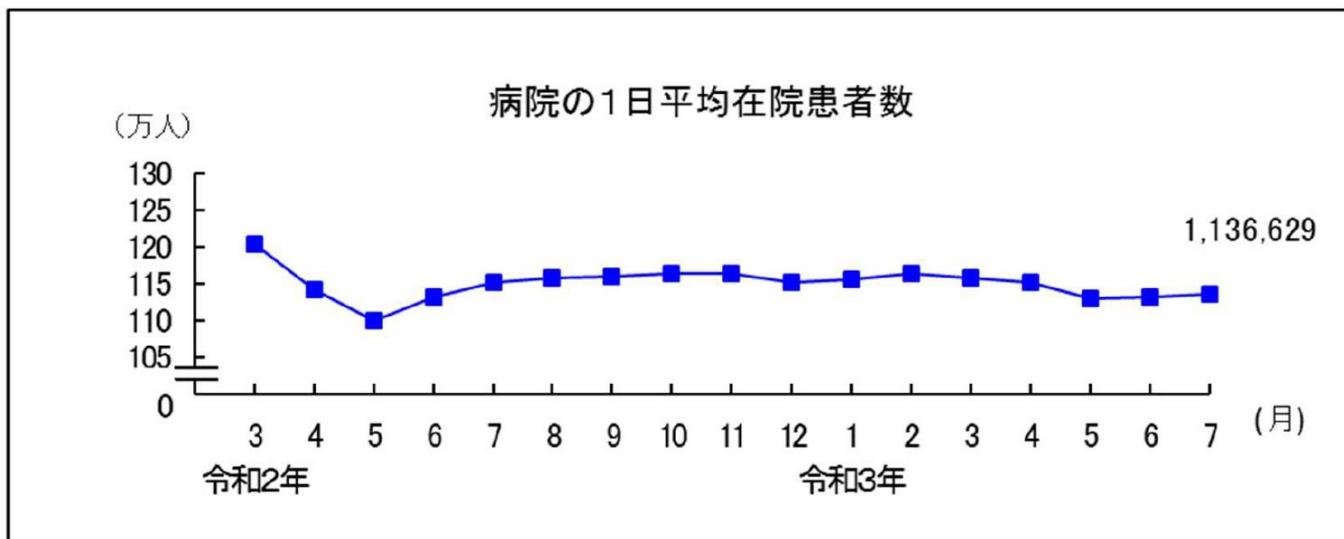
### 3. 平均在院日数(各月間)

	平均在院日数(日)			対前月増減(日)	
	令和3年7月	令和3年6月	令和3年5月	令和3年7月	令和3年6月
病院					
総数	27.2	27.0	29.4	0.2	△ 2.4
精神病床	273.2	265.4	298.0	7.8	△ 32.6
感染症病床	9.1	11.4	11.4	△ 2.3	0.0
結核病床	48.1	52.8	48.2	△ 4.7	4.6
療養病床	136.7	131.7	144.8	5.0	△ 13.1
一般病床	15.9	15.7	17.1	0.2	△ 1.4
診療所					
療養病床	103.4	106.6	122.9	△ 3.2	△ 16.3

(注) 平均在院日数 =  $\frac{\text{在院患者延数}}{1/2 \text{ (新入院患者数} + \text{退院患者数)}}$

ただし、  
療養病床の  
平均在院日数 =  $\frac{\text{在院患者延数}}{1/2 \left( \begin{array}{l} \text{新入院} \\ \text{患者数} \end{array} + \begin{array}{l} \text{同一医療機関} \\ \text{内の他の病床} \\ \text{から移された} \\ \text{患者数} \end{array} + \begin{array}{l} \text{退院} \\ \text{患者数} \end{array} + \begin{array}{l} \text{同一医療機関内} \\ \text{の他の病床へ} \\ \text{移された患者数} \end{array} \right)}$

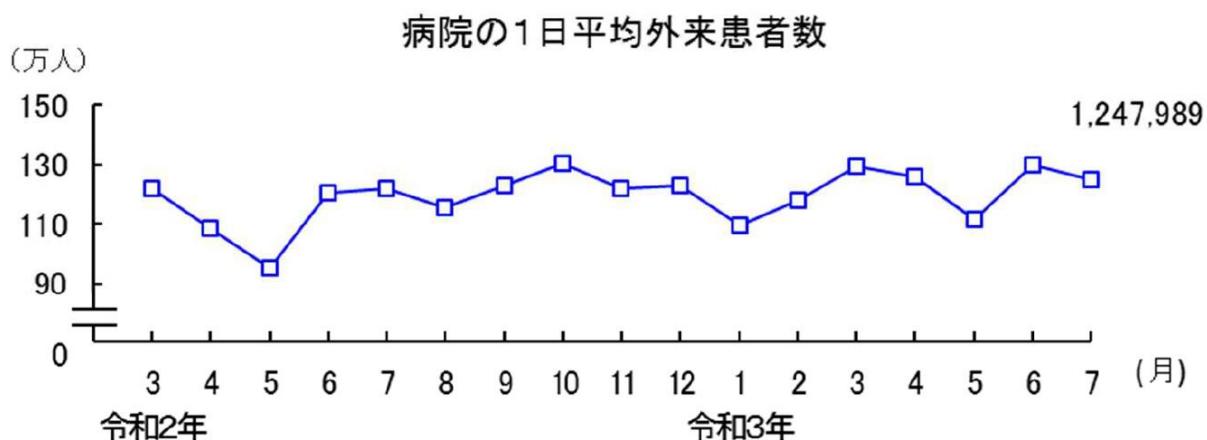
#### ◆病院：1日平均在院患者数の推移



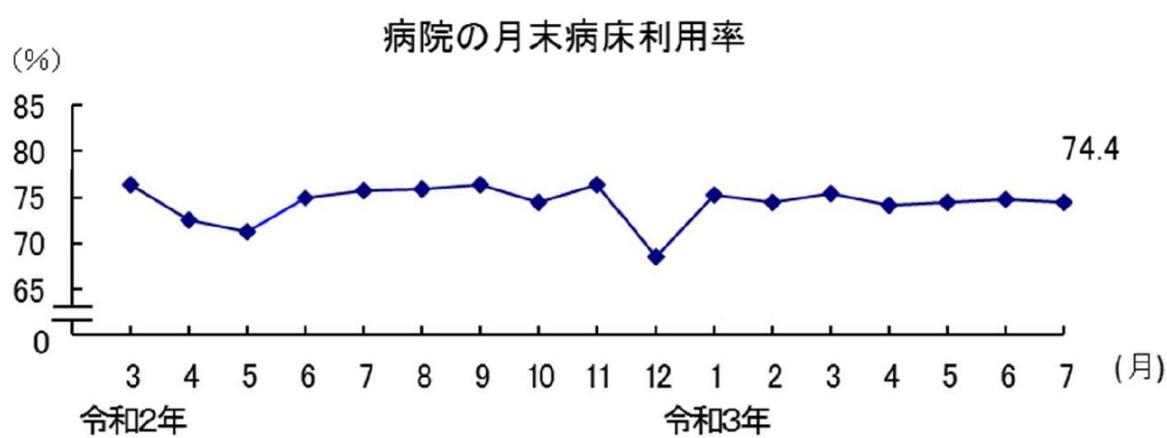
(注1) 数値は全て概数値である。

(注2) 令和2年6月分、7月分については、令和2年7月豪雨の影響により、熊本県の病院1施設は報告のあった患者数のみ計上した。（以下同）

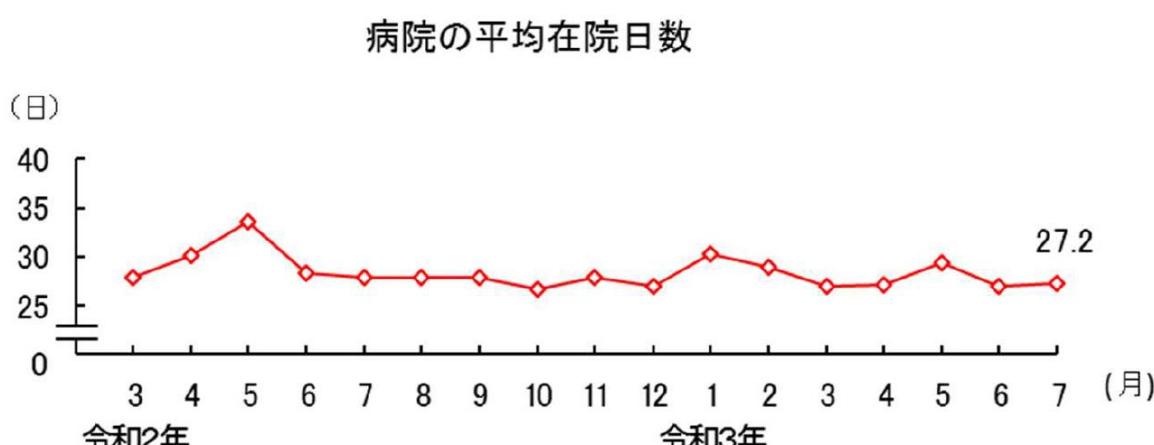
## ◆病院：1日の平均外来患者数の推移



## ◆病院：月末病床利用率の推移



## ◆病院：平均在院日数の推移



病院報告（令和3年7月分概数）の全文は、  
当事務所のホームページの「医業経営 TOPICS」よりご確認ください。



時代に即した求人方法

# WebやSNS 求人の活用法

1. Web媒体による求人広告の概要
2. 求人広告の手続きと掲載ポイント
3. Web媒体以外による求人広告の活用
4. 求人募集内容等の法令上での留意点



## ■参考資料

【歯科医院経営.com ホームページ】：歯科医院の求人方法 【求人広告代理店 ONE ホームページ】：求人広告活用ノウハウ 【株式会社エール Yell ホームページ】：求人方法の種類と特徴 【公益社団法人全国求人情報協会ホームページ】：募集・採用の基礎知識 【厚生労働省ホームページ】：公正な採用選考をおこなうために

# 1

## 医業経営情報レポート

# Web媒体による求人広告の概要

歯科医院にとって人材確保は、非常に重要な経営テーマです。ハローワークに求人を出して、歯科衛生士だけでなく、受付歯科医療事務、歯科助手の応募数自体も少なくなっています。もちろん、ハローワークも地域によっては有効ですが、近年、求人情報の中心はWebサイトやSNSの活用にシフトしてきています。より良い人材確保には、求人を行うための戦略と方法の選択がポイントとなるため、サイトとそれ以外のサービスをうまく活用して、自院に合った効果的な展開を選択することが重要になってきています。

### ■ Web求人の料金体系

Web媒体の料金体系には、掲載課金型と成果報酬型の2種類があります。

#### (1)掲載課金型

掲載課金型は、一定期間で求人情報を掲載する事に対し、費用がかかるシステムです。何件の応募でも、何人と面接や採用を出しても掲載料金に変わりはありません。

#### ■掲載課金型

メリット	複数採用の場合は、1名当たりの費用は割安になる
デメリット	採用が無くても費用がかかる
最適な活用方法	複数名の募集時

#### (2)成果課金型

成果報酬型は、成果が上がっていくらという料金体系になります。

また、成果課金型は、応募課金型と採用課金型に分かれます。応募数が少ない場合、採用まで長期化する可能性があります。

#### ■応募課金型

メリット	応募が来るまで費用がかからない
デメリット	応募が多いと割高になる
最適な活用方法	受付、会計、歯科助手等の職種の募集時

採用課金型は、掲載は無料ですが、採用者1名に対し何円という料金形態になります。料金が1名何円というパターンと年俸の何%というパターンがあります。

#### ■採用課金型

メリット	採用するまで費用がかからない
デメリット	複数名採用すると割高になる
最適な活用方法	<ul style="list-style-type: none"><li>・歯科衛生士や歯科医療事務職の職種で募集時</li><li>・業務に特化した職種の募集時</li></ul>

# 2

## 医業経営情報レポート

# 求人広告の手続きと掲載ポイント

Web媒体への求人広告の掲載方法は、求人サービスサイトで様々です。

各社のホームページには掲載申込等の説明は記載されていますが、どのような効果が期待できるのか、費用や期間はどれくらいかなど、具体的にイメージできないことが多いので、直接担当者から説明やプラン提示、質問への回答を受ける方が良いでしょう。

### ■ Web媒体への申し込みの流れ

広告掲載にあたり、まずはどのWeb求人のサービスに広告を掲載するか絞り込みます。

検索上位の会社や求人の職種が医療従事者など、自院のニーズに合ったところをポイントに選び、問い合わせします。

サイトの専用フォームや電話などで、求人の条件や希望などを伝え、担当者からはさらにヒアリングを受けましょう。

自院のニーズに合ったプランの提案、費用や効果の説明を受け、掲載を決めたら申し込みを行います。各社それですが、申し込みから求人広告の原稿制作、掲載まで1週間から10日間程度かかります。

### ■ 全体フロー



### ■ 職種に即した求人原稿の内容

#### (1) 求職者のニーズの変化

求職者のニーズは、年々変化してきています。

以前は「給与」が一番で、次が「働きがい」でしたが、今は「働きやすさ」や「勤務時間内で終了し、プライベート時間がしっかり取れる」「働く職場の雰囲気が良い」「休日が多い」といった、働くこと以外の時間を大事にする人が増えています。

# 3

医業経営情報レポート

## Web媒体以外による求人広告の活用

Web媒体の求人が中心になってきていますが、ハローワークや求人誌、専門学校、紹介といった以前からある求人方法も併用するとより効果が出ます。

例えば、ハローワークの求人メリットは、雇用すると採用ターゲットによっては、事業主側や求職者に助成金や手当金等があることです。

### ■ ハローワークへの求人

自院の地域を管轄するハローワークに求人の申し込みを行うと、求人情報がハローワークに登録・掲載されます。求人申し込み時に希望するとハローワークインターネットサービス（ハローワーク運営のWebサイト）にも掲載公開されます。

#### ■ハローワークの求人方法

料金	無料
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・費用がかからない</li><li>・条件がそろえば雇用時に助成金等の対象となる</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・基本は掲載時にハローワークへ行って申請が必要</li><li>・求人申請書類が多数あり、記載に手間かかる</li><li>・採用、否採用時に報告書（理由の記載があり）の提出がある</li><li>・ハローワークの開館時間が平日の8時30分～17時15分が多く、土曜も開いているところは少ない</li></ul>

### ■ 専門学校等への求人

専門学校等の学内求人情報（システムや掲示板）に申し込む方法です。

就職課や就職支援センター等に求人票を提出します。ホームページ等でも受け付けていることが多く、求人票もダウンロードでき、受付サイトやFAXで申込ができます。

#### ■専門学校等の求人方法

料金	無料
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・費用がかからない</li><li>・専門学校等の学科の特徴から学生の特徴も把握しやすい</li><li>・新卒者だけでなく、既卒者も求人情報を活用するため、経験者の採用にも活用できる</li><li>・定期的に活用すると学校からの推薦にもつながる</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・複数の学校があり、各書式に応募するため手間かかる</li><li>・新卒の場合、4月雇用になるため、時期が限定される</li><li>・経験者が欲しい場合には難しい（既卒者のみに限定される）</li></ul>

# 4 医業経営情報レポート

## 求人募集内容等の法令上での留意点

求職者にとって、自分が勤める歯科医院がコンプライアンスを順守しているかは非常に気になる点です。

給与は最低賃金法を守っているか、労働時間は労働基準法に違反していないか、社会保険や労働保険には加入しているか、雇用条件は試用期間と本採用後で違いはあるのか、昨年の働き方改革における法規制は守られているか等を注意してみています。

求人広告の募集内容等におけるコンプライアンスの順守が自院のイメージ付けのポイントになりますし、法令違反に対しては罰則規定もありますので注意が必要です。

### ■ 求人広告内容での法令順守

求人広告の内容は、写真やイラスト、文章等から構成されていますが、注意しなければいけないのは著作権です。

著作権法では、写真やイラスト、文章等の「著作物」は、それを創作した「著作者」の権利であり、他者が無断で使用することはできません。

著作物そのものの流用はもちろん、例えば、似たようなイラストを制作したとしても、基にしたイラストの著作権に触れる、といったこともあります。

さらに、スタッフの写真や名前を求人広告に掲載することも、肖像権や氏名権の観点から、当人からの了解を得る必要があり、当人が退職後は差し替える等の配慮をします。また、商品のロゴマーク、キャラクター、会社のマーク等は登録制の「商標権」で保護されています。

いずれも、広告原稿の制作段階で知的財産権に触れそうな恐れがある場合は、著作権者の許諾をもらうなど、クリアにしておくことが重要です。

### ■ 求人募集広告の内容における法令順守(知的財産権)

- **著作権**：文章やイラスト、写真等
- **肖像権や氏名権**：スタッフの写真や氏名の掲載
- **商標登録による商標権**：商品のロゴマーク、キャラクター、会社のマーク等

### ■ 応募エントリーシートや面接選考時に配慮すべき項目

求職者が応募時にエントリーシートを記載し、提出してもらう際や面接時に、求職者の基本的人権を尊重した公正な採用をするために配慮するよう、厚生労働省は指導しています。

就職差別につながるような事項は、質問や文章で記載提出は注意が必要です。

レポート全文は、当事務所のホームページの「医業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル: 医療税務 &gt; サブジャンル: 税務調査

# 役員に支払う報酬と 賞与の調査ポイント

**役員に支払う報酬と賞与について  
調査のポイントを教えてください。**

## 1. 役員報酬について

### ① 役員報酬の金額が過大でないか

株主総会の議事録によって、その支給額の枠の正当性を示す必要があります。さらに、金額の妥当性についても、病医院の収益状況からみて適當か、同業医院や職員の給与と比較して適當か、といったことも検討し、資料として揃えておくべきでしょう。

② 臨時に支払われたものがないか、また、期中に増額、あるいは遡及して報酬の支給を行なっていないか  
臨時に支払われたものは役員賞与となりますし、正当な理由なしに増額すると、その増額分は役員賞与とされます。期中に増減があると、利益操作のための変更と見られがちですので、特に注意が必要です。

### ③ 使用人のうちに実質的には役員・使用人兼務役員とみなされる者はいないか

同族関係者の地位や立場について調査されます。これは、役員賞与支給額の損金算入、超過勤務手当支給などの問題があるからです。取締役会議事録、株主名簿などが調査対象となります。

### ④ 現物給与とみなされる経済的利益を与えていないか

例えば、特に低利な金銭の貸付とか低額な家賃による社宅貸与などが調査の対象とされます。金銭の貸借契約書、社宅の貸借契約書あるいは使用規程などによって、報酬とされる経済的利益の有無がチェックされます。

### ⑤ 長期末払いとなっている報酬はないか

否認の対象となりがちなので、未払いとなっている理由を明確にする必要があります。期末までに支給することができない場合には、所得税を源泉徴収・納付し、借入金または預かり金とし、「未払金」の状態は精算しておくべきでしょう。

## 2. 役員賞与について

### ① 役員賞与が損金に算入されていないか。使用人兼務役員の使用人分の賞与計算に誤りがないか

使用人兼務役員の使用人分の賞与については損金算入が認められますが、役員賞与及び使用人兼務役員の役員分の賞与については損金算入が認められません。したがって、その区分計算は適正か、比較される金額は適當か、支給日は一般社員と同日か、などが調査されます。

### ② 経済的利益で賞与とされるようなものはないか

交際費や海外渡航費などのうち、経済的利益として役員賞与に該当すべきものはあるか否かについて調査されます。

ジャンル: 医療税務 &gt; サブジャンル: 税務調査

# 給与手当、福利厚生費、広告宣伝費の調査ポイント

**職員の給与手当、福利厚生費、広告宣伝費の調査のポイントを教えてください。**

## 1. 職員の給与手当に関する調査のポイント

- ①架空の人事費が計上されていないか
- ②労働者名簿（賃金台帳）は整備されているか
- ③源泉所得税関係の書類は整備されているか。例えば、「扶養控除等（異動）申告書」や「所得税源泉徴収簿」など
- ④社宅の定額家賃による貸与や金銭の低利貸付などの際に、経済的利益の処理は妥当か
- ⑤その他

パートあるいはアルバイトなど、時間給の管理状況や、給与規程、出勤簿あるいはタイムカード、時間外勤務・欠勤の記録などの整備状況なども調査の対象となります。

## 2. 福利厚生費に関する調査のポイント

福利厚生費は原則として損金として処理されますが、給与（個人課税）や交際費（限度額超過分は法人課税）となります。したがって、特に注意したい点は次のとおりです。

- ①各種の社会保険料に対する個人と法人負担分の処理に誤りがないか
- ②現物給与（記念品・食事・商品の値引き販売など）や交際費（宴会費用など）の処理に誤りがないか

## 3. 広告宣伝費に関する調査のポイント

- ①前払広告宣伝費が損金処理されていないか  
これは、前払費用に計上すべきです。

- ②看板、ネオンサイン、マネキン人形などの有体物の処理は適正か

資産計上すべきものは、資産に計上して減価償却していくなければなりません。

但し、その法人の事業の用に供した減価償却資産でその取得価額が30万円未満のもの有する場合に、その取得価額に相当する金額についてその事業の用に供した事業年度で損金経理した金額については損金の額に算入することができます。

- ③自己の製品等の広告宣伝等のために看板、ネオンサイン等のような資産を贈与したことにより生ずる費用

こちらについては、その資産の耐用年数の10分の7に相当する年数（その年数が5年を超える時は、5年）にて繰延資産として償却をしていくこととなります。