

弊法人からの連絡事項

『確定申告のお知らせ』メールの送信予定



Dental



Medical

P1
P2

Q&A ~皆様からのご質問にお答えいたします~
人材紹介業者の利用と賃上げ促進税制



Dental



Medical

P3

税務トピックス

福利厚生費の給与課税



Dental



Medical

P4

労務トピックス

労働時間を正しく把握しましょう



Dental



Medical

P5

労務トピックス

2025年施行 育児介護休業法改正



Dental



Medical

P6

労務トピックス

副業をしているスタッフが知っておくべき
社会保険のポイント



Dental



Medical

P7

『確定申告のお知らせ』メールの送信予定

『確定申告のお知らせ』について

令和6年分確定申告につきまして、ご協力いただきありがとうございました。決定した納税額のお知らせとして、順次『確定申告のお知らせ』をメールにてお送りいたします。

内容についてご不明な点がございましたら、お早めに担当者までご連絡ください。

添付するPDFのパスワードは医院・クリニック電話番号の下4桁を設定しております。



① 『確定申告のお知らせ』

納税額等のお知らせとしてお送りする各表（次の②③④）の解説を記載しております。

各税金の納付日が明記されておりますので、ご確認ください。

令和 年分 申告税額比較表

項目	令和6年分	令和5年分	差額(△)
給与所得	17,432,000	16,718,000	698,000
退職所得	0	0	0
不動産所得	0	0	0
雑所得	0	0	0
合計	17,432,000	16,718,000	698,000
所得税	1,012,250	912,000	100,250
住民税	100,000	100,000	0
合計	1,112,250	1,012,000	100,250

② 令和6年分 申告税額比較表

今回申告した令和6年分と前年(令和5年分)の所得税額を比較したものです。最後の行が第3期分の納付金額又は還付金額*です。

*金額の前に△が付いている場合は還付金額となります。

例) △280,000 → 280,000円の還付です。

ふるさと納税をした場合

【寄附金控除】の欄に控除金額が記載されます。

令和 年分 住民税の計算書

項目	令和6年分	令和5年分	差額(△)
所得割	14,613,000	14,000,000	613,000
均等割	876,780	861,520	15,260
合計	15,489,780	14,861,520	628,260

③ 令和7年分 住民税の計算書

令和7年分の住民税額を計算したものです。

市区町村により計算方法が若干異なる場合がありますため、概算での計算となっております。ご了承ください。

ふるさと納税をした場合

【寄附金税額控除】の欄に控除金額が記載されます。

令和 年分 納税予定表

コード : 4322 - 2311
 業種 : 日本 金融 業
 申告方法 : 一般青色 日本シニア税理士法人 (円)

納税月	合計	所得控除等 減額合計(円)	引当金繰出額	年率税
3月				
4月	800,000	800,000		
5月				
6月	300,000		81,000	
7月	700,000	81,000	300,000	
8月	700,000	700,000	300,000	81,000
9月				
10月	300,000		300,000	
11月	1,400,000	700,000	300,000	300,000
12月				
1月	300,000		300,000	
2月				
3月				
4月				
5月				
合計	3,200,000	2,200,000	1,400,000	700,000

(金額がマイナスの場合は、金額欄に「△」を表示)
 ※ 令和 3年12月現在の所得税法、地方税法に基づいて試算しています。
 ※ 試算した金額であるため、実際の納税額は違算等の金額と異なる場合があります。

④ 令和7年分 納税予定表

令和7年中に納めるべき所得税、住民税、事業税、消費税について納付金額又は還付金額*の予定を一覧にしたものです。

該当しない税目については表示されません。また、固定資産税については考慮外となっております。

今年の納税予定を確認することで、納税資金を計画的に準備するようにしましょう。

※金額の前に△が付いている場合は還付金額です。

※中間納付・予定納税のある方は、6月以降もご留意ください。

確定申告に関するご質問

Question

令和6年分確定申告（所得税・消費税等）の納付期限はいつまでですか。

Answer

多くの方が口座振替（振替納税）をご利用になっております。
 口座振替以外で納付される方は、申告期限が納付期限となります。

【申告所得税及び復興特別所得税】

納期等の区分	法定納付期限	口座振替日
確定申告	令和7年3月17日(月)	令和7年4月23日(水)
確定申告延納※	令和7年6月2日(月)	令和7年6月2日(月)

【消費税及び地方消費税】

納期等の区分	法定納付期限	口座振替日
確定申告	令和7年3月31日(月)	令和7年4月30日(水)

※所得税等の確定申告分については、令和7年3月17日(月)まで(振替納税の場合は令和7年4月23日(水))に納付すべき税額の2分の1以上を納付すれば、残りの税額の納付を令和7年6月2日(月)まで延長することができます。

延納期間中は年0.8%の割合で利子税がかかります。

Question

人材紹介を利用して、1日だけの臨時採用した歯科衛生士に日当で給与を支払っています。このように医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士の臨時採用で支給した給与は、賃上げ促進税制の対象になりますか。

Answer

人材紹介業者を介して採用した医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士等へ支払う給与が賃上げ促進税制の対象になるかは、「直接雇用」なのか「派遣」なのか、雇用形態で異なります。「直接雇用」の場合は対象になります。「派遣」の場合は対象外です。

■ 人材紹介会社の利用がある場合の賃上げ促進税制の考え方

一般的に歯科医院・クリニックでよくご利用されている会社を列举いたします。

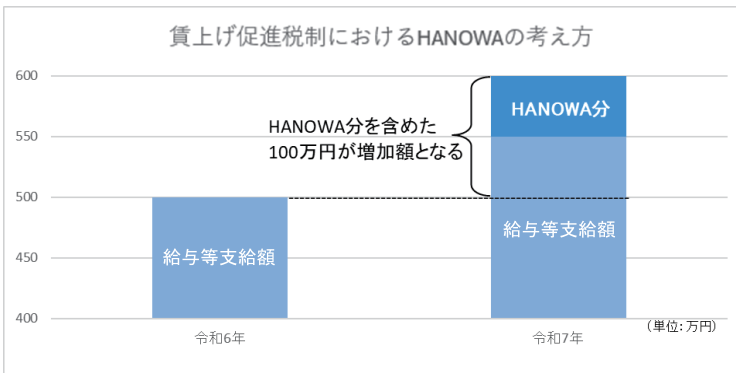
	人材紹介	派遣
医科	M3, MRT	スタッフサービス
歯科	HANOWA	パソナ etc

人材紹介は医師・歯科医師・看護師・歯科衛生士の場合「直接雇用」に該当します

上記のような人材紹介業者をご利用の場合は、利用申込を行った時点で担当までご連絡ください。

例) . 【個人歯科医院】

令和6年給与等支給額：500万円、令和7年給与等支給額：550万円＋HANOWA利用分：50万円の場合
前年度比20%UP
税額控除30%



黒字の場合
30万円の税額控除
控除しきれない分は5年間の繰越しが可能

赤字の場合
5年間の繰越しが可能

人材紹介（HANOWA）利用分も給与等支給額に含まれるため、賃上げ促進税制の計算に含まれます。赤字の場合でも、税額控除を繰り越すことが可能なため、前年との比較は必ず行なってください。



賃上げ促進税制についての詳しい記事は、2024年CLIENT4月号に掲載しております。

■ 人材紹介利用のポイント

- ・人材紹介会社へ支払う手数料は給与には含まれません。給与と業者へ支払う手数料は明確に区別します。
- ・給与課税の対象となることから、源泉納付の義務が発生します。毎月の源泉所得税の納付額にご注意ください。
- ・給与として支給しているため、翌年1月末までに給与支払報告書の提出が必要になる場合があります。

人材紹介の利用は源泉所得税の計算が必要となります。ご活用の際は、すぐに弊法人までご連絡ください。HANOWAについての詳しい記事は、2024年CLIENT5月号に掲載しております。



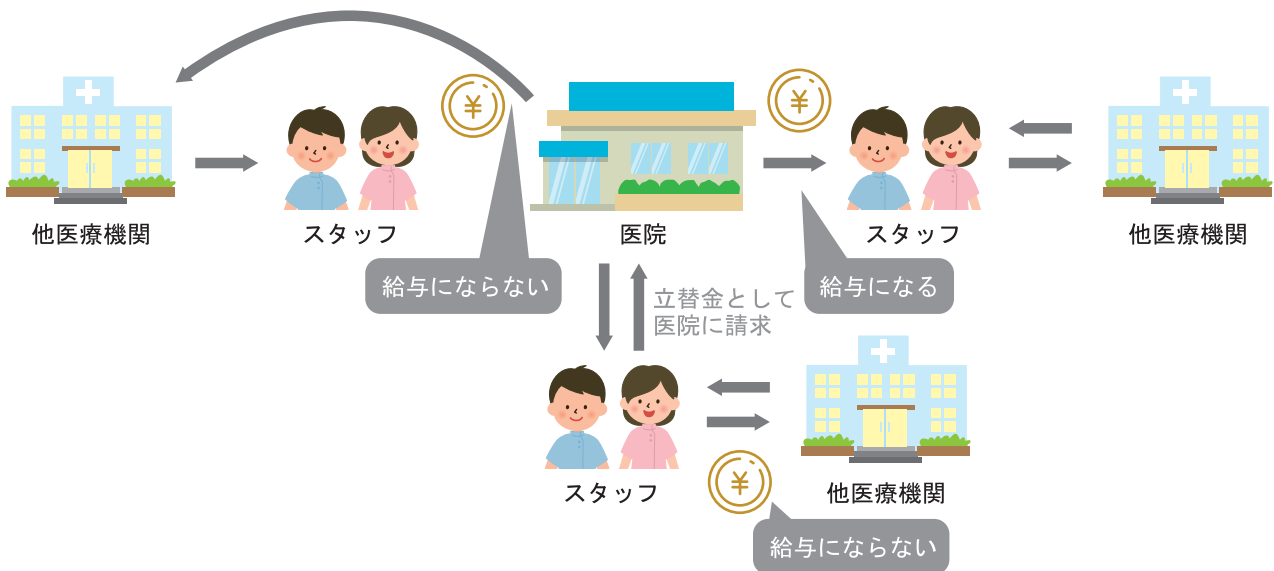
4月の新卒採用に向けて、この時期から福利厚生の充実を検討される院長先生が多くいます。スタッフが働きやすい環境を整えるための福利厚生費は、条件を満たさない場合には給与の課税対象となり、スタッフとトラブルになる可能性があります。「福利厚生費が給与課税されるよくあるケース」をまとめました。

■ 福利厚生費が給与課税されるよくあるケース

① スタッフに費用を支給して健康診断を受けさせる場合

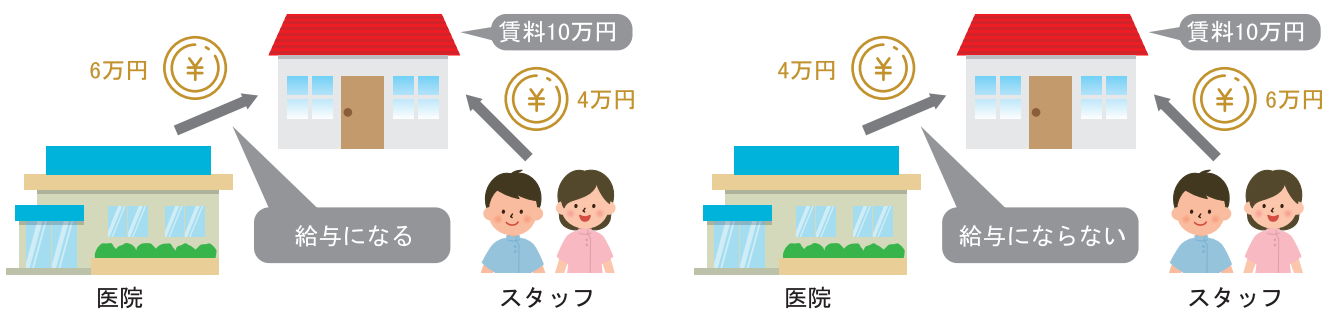
スタッフが健康診断を受ける際に、スタッフ全員に現金を支給して健康診断を受けさせた場合は、その金額が給与となり課税対象になります。給与課税されないためには①②の対応が必要です。

- ① 歯科医院・クリニックが他医療機関に対して直接支払いをする。
- ② スタッフが立替金として、医院に請求する。



② 社宅や寮の支出の場合

社宅や寮に関する費用の一部を負担することも福利厚生費として認められています。賃料相当額のうち、どれくらいを負担するかによって課税・非課税が決まります。例えば、社宅や寮の賃料を医院が負担する場合、本人からその半額以上を徴収すれば福利厚生費になります。医院負担分が50%を超える場合は給与となり、課税対象になります。



③ スタッフの食事支給や手当、補助を支給する場合

スタッフに対して食事を支給する場合、食事代として現金を支給すると給与となり、課税対象になります。給与課税されないようにするには、(1)食事代の半額以上を従業員が負担する、(2)一人当たりの食事代が月額3,500円以下である、(3)食事を現物で支給する等が条件となります。

■ 福利厚生の充実をお考えの先生方はこちらにご相談ください

スタッフの採用に伴い、福利厚生や社会保険についてのご相談が増えております。これからご検討される院長先生方も、見直したい先生方も、弊社人までご相談いただければと思います。

厚生労働省から『労働時間を適正に把握し正しく賃金を払いましょう』とのリーフレットが公開されています。

労働時間を適正に把握するとは？リーフレットの内容と労働時間を取り扱う際の注意点を考えてみましょう。

■ 労働時間の適正な把握のために院長が講ずべき措置

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けており、院長（事業主）には労働時間を適正に把握する義務があります。

○院長は、**スタッフの労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること

1. 原則的な方法

- ・院長が、**自ら現認**することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること



2. やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行うスタッフや、院長に変わる労務担当がいる場合その者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
- ③院長はスタッフが自己申告できる時間数の上限を設けるなど**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、スタッフ等において慣習的に行われていないか確認すること

○賃金台帳の適正な調製

院長は、スタッフごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

～労働時間の適正な把握のために院長が講ずべき措置に関するガイドラインより～

リーフレットには、労働時間の端数処理に関して労働基準法違反となる取扱いが示されています。

労働基準法違反とされる取扱いケース

◆【労働時間の丸め処理】

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て、その分の残業代を支払っていない。

◆【一定時間単位以外での残業申請の禁止】

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

◆【就業前の労働時間切り捨て】

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を労働時間として取り扱っていない。



労働時間とは、院長の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、院長の明示または黙示の指示によって、スタッフが業務に従事する時間は労働時間となります。この機会に勤怠管理システムの設定を再確認や認識のすり合わせを行い、取扱いに問題があれば対応を検討してみてください。

Question

2025年施行 育児介護休業法改正の変更点はどのようなものでしょうか？

Answer

今回の改正で下記の表の項目が変更となりました。

令和7年(2025)年4月1日から施行
子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校入学まで	小学校3年生終了まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による 継続雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※また、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されます。

現状、家族を介護する労働者に対して、介護休業もしくは介護休暇に関する制度又は介護の為の所定時間の短縮等の措置に準じて介護を必要とする期間、回数などに配慮した必要な措置を講じるように努めることが求められています。

また、労働者が働きやすい環境にするために仕事と育児の両立に関する個別の意向が大切になってきます。事業主は労働者が本人または配偶者の妊娠、出産を申し出たときとスタッフの子が3歳になるまでに個別に以下の項目を聴取する必要があります。

- ・勤務時間帯（始業および就業の時刻）
- ・勤務地
- ・両立支援制度等の利用期間
- ・仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）



今回の改正で社内体制の整備も必要になります。個別周知と意向確認の実施について誰がどの方法で行うのか運用フローを決定する必要があります。



近年、2か所以上に勤務しているスタッフが増えており、それに伴い社会保険の適用に関する質問も増加しております。

今回は、社会保険の適用要件と副業をしているスタッフが注意すべき社会保険のポイントを紹介します。

社会保険適用事務所の要件

下記の要件に該当する場合は社会保険適用事務所になる必要がございます。

- ・法人
- ・スタッフが常時5人以上いる個人事業の事務所

最近ですと、スタッフが常時5人以下でも任意適用事務所として社会保険に加入される歯科医院・クリニックも増えてきております。

社会保険の加入基準

健康保険・厚生年金保険への加入は、各勤務先での労働時間や賃金によって決まります。加入要件は企業規模にもより異なりますので、勤務先ごとに確認が必要となります。

社会保険の加入要件

- ①1週間の労働時間が正社員の4分の3以上であれば、社会保険の加入対象となります。
- ②特定適用事業所（従業員51人以上の企業）では、以下の条件をすべて満たすと社会保険の加入対象となります。
1. 週20時間以上勤務
 2. 月額賃金88,000円以上
 3. 1年以上の雇用見込み
 4. 学生でないこと

2024年10月より特定適用事業所の該当従業員数が101人以上から51人以上と対象となる企業の範囲が拡大しております。このため、要件の②に該当する場合副業先の企業より問い合わせがあるケースが増えております。

副業をしている場合の社会保険の取り扱い

複数の勤務先で社会保険の適用要件を満たす場合、主たる勤務先を決定し、適用手続きを行う必要があります。主たる勤務先とは、勤務時間が最も多い勤務先を言います。

複数の勤務先で社会保険の適用要件を満たす場合

複数の勤務先で社会保険の加入要件を満たす場合、スタッフ自ら「健康保険・厚生年金保険 被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を日本年金機構に提出し、どの勤務先を主たる事業所とするかを決定します。

歯科医院・クリニックでの対応

保険料は、それぞれの勤務先での標準報酬月額（給与の金額）により按分されます。徴収金額については管轄行政からの書類にてご確認ください。

日本クレアス税理士法人 医療事業部

CLIENT 390号

- 発行日：2025年3月5日
- 発行元：日本クレアス税理士法人 医療事業部
- URL：<https://creas-med.com>
- お問い合わせ先：電話 03-3593-3237 FAX 03-3593-3245



WEB版 CLIENT
閲覧パスワード
creas

〈国内〉 東京/高山/群馬/千葉/大阪/兵庫/宮崎

日本クレアス税理士法人

日本クレアス社会保険労務士法人

弁護士法人日本クレアス法律事務所

株式会社コーポレート・アドバイザーズM&A

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング

株式会社結い財産サポート

日本クレアス行政書士法人

▼東京本社▼

〒100-6033 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビルディング 33階
電話（代表）：03-3593-3235 FAX：03-3593-3246