

質問1

当病院は特定医療法人ですが、医師の確保のために、医師と個別に契約をして、給与規定にない手当を個別に支給しています。この契約方式は問題あるのでしょうか。

回答 給与規定の範囲内で契約することが望ましいです。

特定医療法人の承認に当たっては、備えるべき諸規定を備え、かつ、その諸規定に従って医療法人の事業運営がなされていることを確認しています。したがって、給与規定にない手当の支給は運営組織が適正とはいえない場合がありますので、ご質問のように個別に契約する場合であっても、原則として、給与規定の範囲内で契約することが望ましいといえます。

なお、多種多様な勤務条件や医師のキャリアによる差異により、その契約内容も種々あるため、諸規定の策定時に予定していない事象が生じた結果、やむを得ず臨時の理事会等で協議をして事業運営を行う場合には、そのように至った事情等（医師との交渉内容、支給額決定の経緯等）を議事録等に残すなど、事業運営が適正に行われていることを明らかにしておくべきでしょう。

また、医師が特殊関係者（医療法人の設立者、役員等若しくは社員又はこれらの者の親族等）に当たる場合は、特別の利益を与えていないかどうかの観点からも判断する必要がありますので注意してください。

質問2

私が経営している医療法人では、医科大学に在籍している理事がいます。この理事に対して役員給与を支払っていますが、これを損金算入することができるのでしょうか。

回答 医科大学に在籍中の理事であっても、税法上の役員とされます。役員報酬については勤務実態に応じて支給されるものであり、理事の地位にあることのみによって支給される役員報酬は、役員給与として損金の額に算入することはできないと考えられます。

法人税法では、役員とは「法人の取締役、執行役、監査役、会計参与、理事、監事及び清算人並びにこれら以外の者で法人の経営に従事している者のうち政令で定めるものをいう。」と規定しています。医科大学に在籍中の学生であっても理事であれば、税法上の役員とされます。

ただし、役員報酬については、その勤務実態に応じて支給額が適正であるかどうか判断されます。役員としての職責を遂行できる状態であるか、その者の知識、経験、役員としての就任期間、勤務状況、勤務内容等からみた同人のその法人の経営に参画する程度、他の使用人に対する給与の額などから、客観的に判断する必要があります。