

納税協会 ニュース

3

March
2005

平成17年3月

納税協会 発行

〒540-0012 大阪市中央区谷町1-5-4

財団法人 納税協会連合会

TEL 06-6135-4062 (編集部直通)

FAX 06-6135-4056 (")

納税協会ホームページURL <http://www.nouzeikyokai.or.jp>

Designed by Masayuki Higashi



税理士法人マイツ 代表社員 池田博義

● 贈与により取得したゴルフ会員権の名義書換料は取得費

——最高裁

贈与を受けた者が支払ったゴルフ会員権の名義書換手数料が、資産の取得費に該当するか否かの判断が争われた事案で、最高裁は、国側の主張を認めて取得費には

算入できないと判断した1・2審判決を否定、取得費に当たると主張する納税者勝訴の逆転判決を言い渡しました(平成17年2月1日最高裁第三小法廷判決、平成13年(行ヒ)第276号、所得税更正処分取消請求事件)。

贈与や相続の際には、通常、贈与者等の名義を取得者に変更するため、不動産の場合は登記費用を、ゴルフ会員権の場合は名義書換手数料を支払うことになりますが、この度、最高裁の判決において、取得者が支払ったこれらの費用については、「資産の取得に要した金額」に当たるとしたものです。

この画期的な判決を受けて、国税庁では、贈与・相続の際に支払われる不動産登記費用・名義書換手数料などについても、取得者が不動産・ゴルフ会員権を譲渡した場合の取得費に含めて計算するよう取扱いを改めることとしました。

詳細については、国税庁のホームページで質疑応答事例が掲載されていますが、申告期限から5年以内であれば、譲渡所得の計算をやり直すことにより所得税の還付を受けられる可能性があります。

過年度の譲渡申告についても、該当するものはないかどうか、一度見直されてはいかがでしょうか。

● スtockオプション行使益は給与所得と認定

——最高裁

ストックオプションを行使して得た利益の所得区分が「一時所得」となるのか、または「給与所得」となるのかについて争われていた事案に対して、最高裁判所は、労務の対価として給付された「給与所得」であるとの判断を示しました(平成17年1月25日、第三小法廷判決、平成16年(行ヒ)第141号)。

この訴訟は、海外にある親会社から日本の子会社の役員に付与されたストックオプションの権利行使益の所得区分について、納税者と課税当局が争っていたものです。

ストックオプションの所得区分を巡る同様の訴訟が100件以上提起されており、最高裁の判断が注目されています。

判決では、本件権利行使益の発生及びその金額が海外の親会社の株価の動向や、権利行使時期に関する上告人の判断に左右されるものであっても、海外の親会社から日本の子会社の役員に与えられた給付であることは否定できないとし、「本件権利行使益は、雇用契約又はこれに類する原因に基づき提供された非独立的な労務の対価として給付されたものとして、所得税法28条1項所定の給与所得に当たるといふべきである」と判断を下しました。

(注)ストックオプションとは、会社が発行する株式をあらかじめ定められた権利行使価格で取得することができる権利をいいます。

● レバレッジドリースの規制

——措置法で規制

平成17年2月4日、所得税法等の一部を改正する法律案が国会へ提出されました。

所得税法、法人税法、租税特別措置法など国税関係法律を改正する法律案となっています。

組合事業による損失を利用した租税回避を防止するための規定が租税特別措置法に新設されます。

個人組合員の場合：特定組合員の不動産所得に係る損益通算等の特例(借法41の4の2)

法人が組合員である場合：組合事業に係る損失がある場合の課税の特例(借法67の12、68の105の2)



ワンポイント

人間ドックの費用負担

税理士 岸田光正

1 人間ドックの費用

社員の健康管理の必要から、また、福利厚生活動の一環として、役員や従業員が人間ドックによる検査を受けた場合、その費用の一部や全部を会社が負担する場合があります。このような場合、その会社負担額を福利厚生費として処理することが可能なのか、あるいは、検査を受けた人に対する給与等として源泉徴収が必要とされるのかが問題となります。

2 税務上の取扱い

役員や従業員の人間ドックの費用を会社が負担した場合、次の¥1から¥3の要件すべてを満たしていれば、検査を受けた役員や従業員の給与等とする必要はなく、福利厚生費として処理することができます。

(1) 全社員及び役員を対象としていること
例えば、40歳以上の社員で希望する者であれば、一律に人間ドックの検査を受けることができるように、社員の全員又は一定年齢以上の希望者全員を対象とするものでなければなりません。

社長、副社長のみや役員のみなど、特定の者だけを対象として行われるのであれば、検査を受けた人の給与とされます。

また、検査を受けた人すべてを対象として費用負担することが必要とされます。

(2) 一般に実施されているような人間ドックであること
次に、人間ドックの内容についてですが、最近ではリフレッシュも兼ねて1週間以上もの期間を設けた豪華な人間ドックもあるようです。

しかし、福利厚生費として認められるためには、その人間ドックが健康管理上の必要から一般に行われている程度のものであり(1~2日程)、その費用も人間ドックの検診料として通常認められる範囲内のものであることが必要とされます。

(3) 費用を会社から直接診療機関に支払っていること
また、検査にかかった費用は、本人に支給するのではなく会社から直接診療機関に支払うことが必要です。

会社が費用の一部を負担する場合には、会社負担分は会社が、本人負担分は本人が、それぞれ診療機関に直接支払うような態が必要とされます。

会社負担金相当額を本人に現金支給してしまいますと、本人に対する給与と課税の問題が生じる場合がありますのでご注意ください。

以上の条件を満たせば、人間ドックの費用を会社の福利厚生費として処理することが可能となりますので、一度、社内規定を検討されるのもよいかと思われます。

3 個人で受診料を負担した場合の医療費控除の取扱い

最後に、このような人間ドックの費用を個人で負担した場合、その費用は医療費控除の対象となるかどうかですが、人間ドックそのものは疾病の治療を伴うものではありませんので、原則として医療費控除の対象にはなりません。

ただし、人間ドックの結果、重要な疾病が発見されて、引き続き治療を継続した場合には、人間ドックの費用もその後の治療費用と合わせて医療費控除の対象となります。