

〔研究ノート〕

英国におけるヘルスケア信託 (healthcare trusts) と課税 (1)

——福祉と医療の視点より——

古賀敬作

【目次】

- I. 序論—ヘルスケア信託の概要— (第74巻6号)
- II. 控除とタイミング (第74巻6号)
- III. 国民保険の第一種 (Class 1) 保険料納付義務 (次号)
- IV. 結語 (次号)

I. 序論—ヘルスケア信託の概観—

当時、緊縮財政のもと2017年の保険料税 (Insurance Premium Tax) の引き上げにより、民間医療保険 (PMI) に替わるヘルスケア信託が代替勢力として台頭していとされていた¹⁾。このヘルスケア信託 (healthcare trusts)²⁾ に関し、それ自体明文の定めは存しないが、そ

-
- 1) Amba good work, Are healthcare trusts a viable alternative to PMI?, <https://www.amba-uk.com/blogs/healthcare-trusts-viable-alternative-pmi/>, last visited November 21, 2023.
 - 2) 「ヘルスケア (Healthcare)」の文言の意味内容については、神奈川県民共済生活協同組合共済研究室宮正一洋「コラム4 英国の金融相互扶助組織のヘルスケア事業」生活協同組合研究500号57-58頁 (2007年) によれば、「ヘルスケアの定義は、わが国では、適切に当てはまる日本語がないためかカタカナ表記が多く、厚生労働省、内閣府、経済産業省、民間業界、学会等を探索しても、各々の概念は示されているのだが、統一された共通の定義は見当たらない。ただ、わが国の公的保険 (国民皆保険) の守備範囲はきわめて広く、高い保健医療水準に対応していることから、産・官・学のいずれも、総じて『健康の維持・増進、生活習慣病予防、健康管理といった公的保険“外”サービス』を意識しているようである。」とされる。一方、英国の「ヘルスケア」の定義については、National Health Service Act 2006 (c. 41) のパート2第2章 Primary Care Trust の24(8) で定義されているとされる (同、55-56頁)。本稿では、さしあたり、「ヘルスケア信託」と日本語仮訳する。同様な意味内容を有する文言として、英国の世界保険大手 AVIVA のホームページでは、以下の意味内容で“Private Medical Trusts”の文言が用いられてる。曰く、「民間医療信託 (Private Medical Trusts) は、従業員500人以上の企業にとってますます魅力的になっている。これは主に、管理上の負担の軽減と、トラストの構造から得られる潜在的な節約という2つの要因によるものである。保険契約ではないため、保険料税 (Insurance Premium Tax) (2023年9月現在12%) を支払う必要はない。基本的に、民間医療信託は、企業が、従業員が負担する適格な医療費を支払うために使用できるお金のポットである (a pot of money)。クライアント(企業)は、信託スキームに支払いを行い、当社がクライアントに代わって管理することができます。保険金請求の査定と支払いをおこ

の利用については、英国において医療の管理と運営をおこなう、ProAmica 株式会社³⁾のホームページでは、「ヘルスケア信託は、雇用主が従業員の医療給付を自己資金で賄う方

なう。しかし、クライアントが信託のルールを設定するため、信託が提供する医療給付の種類と範囲をクライアントが管理できる。」AVIVA, “Private Medical Trusts”, <https://connect.avivab2b.co.uk/health/company/private-medical-trusts/#m-tabs-ByhUm>, last visited November 21, 2023.

- 3) ProAmica Ltd, “Health trust!”, <https://www.proamica.com/healthcare-trusts/>, last visited November 21, 2023. この ProAmica の事業内容については、以下の通りである <ProAmica <https://www.generalmedical.com/about-us/proamica/>, last visited November 21, 2023.>

「グループ会社の ProAmica Ltd を通じて、従来の保険の保護を必要とせず、スタッフに医療給付を提供し、自信を獲得した企業によってますます使用されている医療信託の設定と管理に利用できる最高のレベルのサービスの1つを提供する。したがって、医療信託は、一般的に、請求率の低い民間医療保険制度に属する数年の経験を有する企業に適している。このような場合、従来の完全保険の民間医療保険制度と比較して大幅な節約が可能であり、医療信託は保険料税の対象ではない。ProAmica は、信託の設立と管理サービスのあらゆる側面を扱っている。当社の経験と専門知識により、本信託の準則に従って要請が適切に管理されることを保証する。選択される給付レベルは、必要な請求基金の規模に大きな影響を与える。ProAmica は、信託のクライアントと協力して、クライアントとその予算に最も適した給付レベルを定義する。ProAmica は、適切な資金調達レベルを推奨し、コストを抑えるためのオプションを提案するだけでなく、次のプロセス全体を信託のクライアントにご案内する。

- ✓ 信託証書と規則の起案
- ✓ 理事の指名
- ✓ ProAmica を管理者に任命する
- ✓ 専用の会社信託銀行口座の開設

信託管理

ProAmica のパーソナライズされたサービスは、業界の基準を設定し、各信託の個々のニーズに合わせて調整される。ProAmica は、信託に基づく給付レベルと制限の確立を支援した後、クライアントに代わって信託管理のあらゆる側面に対処します。クライアント企業は、のウェブサイトの独自の安全な領域にアクセスして、信託のパフォーマンスに関する最新のレポートを閲覧でき、プロアマミカのスタッフは、トラストに請求を行う必要がある場合に、トラストメンバーを支援し、助言する。信託は全く保険なしで運営できるが、信託を補完するために、General & Medical は Trust Protect として知られるさまざまな追加サービスを提供する。これらには、ストップロス保険、従業員支援プログラム、および重大な病気に罹患していると診断された場合の信託メンバー向けの現金給付が含まれる。ProAmica は、英国での医療信託の設立と管理（これが主要なコアビジネス活動だが）だけでなく、ProAmica のリーチは英国外にも広がっている。世界中のパートナー/ブローカーと協力し、既存のスキームのサードパーティ管理者として行動したり、他の保険会社のためにオーダーメイドの管理スキームを開発したりする。

トラストプロテクト

顧客はヘルスケア信託の柔軟性から利益を得たいが、全体的なコストにある程度の現実性を望む場合、ProAmica は General & Medical Insurance Ltd. が引き受ける被保険者保護カバーへのアクセスを手配することができます。これらには、信託の全体的なコストを制限するためのストップロス (stop loss: 自己負担の最高額を支払い終わって、保険が100%カバーし始めること→引用者補足) 保護の集約、または単一の治療コストに対する特定のストップロス保護が含まれる。

プライベートケアコンシェルジュサービス

アフィニティグループや協会に提供され、他の非保険サービスに追加できるスキーム。保険や信託

法である。医療費のインフレ、費用、利益をカバーするために年間10%以上簡単に上昇する可能性のある従来の民間医療保険制度と比較すると、実質的なコスト削減を実現できる。ただし、民間医療保険とは異なり、利息を含む剰余金は、受託者の管理下にある信託に留保され、将来の請求に用いられる (A Healthcare Trust is a way for employers to self-fund healthcare benefits for employees. They can deliver real cost savings when compared to a traditional Private Health Insurance Scheme, which can easily rise by more than 10% a year to cover the costs of medical inflation, costs and profit. However, unlike Private Health Insurance, any surplus including interest earned, remains in the Trust under the control of the Trustees, to be used for future claims.)⁴⁾と説明される。また、英国の大手法律事務所シモンズ・アンド・シモンズのホームページでは、ヘルスケア信託について、「従来の民間医療保険に代わるものとして認識されているのが、ヘルスケア信託である。当該ヘルスケア信託は、従業員が民間の医療保険と同じ給付を受けるように保険証書とほぼ同じ方法で運営されているが、ヘルスケア信託では、雇用主が給付ルールを設定し、コストをより詳細に管理し、保険料税を削減することで大幅な節約を行うことができる。約言すれば、ヘルスケア信託取極めでは、雇用主は従業員を受益者とする信託に現金 (通常は保険料と同額) を支払う。その後、信託は、請求が行われたときに従業員の治療費を支払う。通常、第三者 (通常は主要な医療保険機関の1つ) は、保険証書とほぼ同じ方法で信託を管理し、請求処理や処理などの運用上の問題に対処するために報酬を受領する。医療信託の構造には保険契約が伴わないため、保険料税は発生せず、雇用主は多額の費用を節約しうる。さらに、ある年の保険金請求額が予想を下回った場合、保険業者が余分な利得を得るのではなく、信託の超過分が翌年に医療保険に繰り入れられるため、雇用主は節約することができます。保険金請求が予想以上に高額になるリスクを防ぐために、雇用主はストップロス保険に加入して、ヘルスケア信託に拠出された現金を超える請求をカバーすることができます。このような保険の保険料は、民間の医療保険の保険料よりも常に大幅に低いので、ストップロス保険料に対する保険料税は最小限に抑えることができよう (A recognised alternative to the conventional private medical insurance policy is a healthcare trust. The healthcare trust operates in an almost identical manner to an insurance policy such that employees receive the same benefits as under a private medical insurance policy except that, with a healthcare trust, an employer can set the benefit rules, have a higher level of control on costs and make significant savings by cutting out the IPT charge. Broadly, under the

サービスを利用しないで、最高の価格で民間医療サービスへのアクセスを希望するクライアントによって使用され、これらの場合、ProAmicaはクライアントに代わって治療パッケージ全体を手配する。

アシスタンスプログラム

ヘルスケア信託には、カウンセリングサービスや従業員支援プログラム (EAP) など、さまざまな支援プログラムを追加することができる。」

4) *Id.*

healthcare trust arrangement the employer pays cash, usually an amount equal to the cost of an insurance premium, to a trust which has employees as beneficiaries. The trust then pays for employees' medical treatment as and when claims are made. Typically a third party, usually one of the major healthcare insurance providers, is paid to administer the trust and deal with the operational issues such as claims handling and processing in much the same way as under an insurance policy. As the healthcare trust structure does not involve an insurance contract, there is no IPT charge which saves the employer a significant amount of money. Further, if claims are lower than anticipated in any given year, the employer saves money as the excess in the trust is rolled into medical cover for the following year rather than an insurer taking extra profit. To protect against the risk of claims being higher than expected, the employer can take out a stop-loss insurance policy to cover any claims in excess of the cash contributed into the healthcare trust. As the premiums for such policies are invariably significantly less than the cost of the full private medical insurance policy, the IPT charge on the stop-loss insurance premium would be minimal.)⁵⁾と概説する。

イギリスの国際法律事務所である Gowling WLG⁶⁾によれば、こうした医療信託は、信託法に準拠する必要があるが、年金制度や団体生命信託などの他の信託ベースの取極めと比較して、規制および租税法は比較的限定的であり、租税法を遵守するためには、信託は取消不能な基準 (irrevocable basis) で設定する必要があり⁷⁾、また、そこにおける受託者

5) SIMMONS+SIMMONS, Healthcare Trusts – an alternative to private medical insurance

From 01 June 2017, Insurance Premium Tax (IPT) is due to increase to 12%, which is a 100% increase since October 2015. 18 April 2017 Publication, <https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck0abr08in8540b367zww2sml/120417-healthcare-trusts-an-alternative-to-private-medical-insurance>, last visited November 21, 2023.

本ホームページは、上記の英文表記通り、以下の保険料税の引き上げに伴いヘルスケア信託が照会されている。

- ・2017年6月1日より、保険料税 (IPT) は2015年10月から100%増の12%に引き上げられる。
- ・IPTの増加により、民間医療保険を通じて従業員に医療給付を提供する雇用主のコストは大幅に増加した。
- ・当社の英国の年金およびインセンティブチームは、雇用主が民間医療保険と同じ医療給付を提供できる医療信託の取極めを実施するのを支援し、12%のIPT手数料がかからない。

IPTは、1994年にほとんどの保険契約で標準の2.5%として初めて導入された一般保険料に対する税である。IPTは保険会社への課税を意味していたが、そのコストは保険会社から保険料の増加という形で消費者に転嫁される。2017年6月1日よりIPTが10%から12%に引き上げられる予定で、従業員の民間医療保険を更新する雇用主は、より高い保険料を支払うこととなります。たとえば、100万ポンドの保険料に120,000ポンドのIPT料金がかかる場合、大幅に削減されたコストで同じメリットを提供できる代替案を検討する価値がある。

6) Gowling WLG は、英国の保証会社である Gowling WLG International Limited のメンバーとそれぞれの関連会社で構成される国際法律事務所である。

7) Gowling WLG, BACK TO BASICS ON CORPORATE HEALTHCARE TRUSTS, <https://gowlingwlg.com/en/insights-resources/articles/2019/back-to-basics-on-corporate-healthcare-trusts/>,

については、雇用主は、個人を任命するのではなく、自社のグループ内に別の受託会社を設立したり、独立した第三者の受託会社を任命したりすることがしばしばある⁸⁾（所謂、Corporate healthcare trust である）。当該受託者は通常、信託の日常的な運営を管理者（administrator）に委任し、当該管理者は信託証書（Trust Deed）、規則、会員の小冊子に従って、処理、請求の処理、信託の管理をおこない、当該受託者と当該管理者の関係は、税務上および運用上の影響を伴う重要な関係であるため、受託者は管理契約（the administration agreement）を締結する前に法的助言を受ける必要があるとされる⁹⁾。こうした英国のヘルスケア信託のスキームを紹介する、小林篤は、「（当該スキームは、）従業員・被扶養者を受益者とする信託に雇用主が現金を払い込む。信託は、受益者が治療を受けた後に医療サービスプロバイダーにその費用を支払うか受益者が支払った費用を償還する。この信託は、third party administratorを採用して事務処理、保険給付の事務を委託する。大手の健康保険会社がthird party administratorとなり、信託の細かい規約作りを支援するなどの業務も行っている。この仕組みは、米国において健康保険会社が自家保険の健康保険の運営事務、支払事務を受託するAdministrative Services Onlyに類似しているが、信託のスキームを使う点が異なっている」¹⁰⁾と説明する。

さて、かかる民間ベースのヘルスケア信託のほか、英国では公的医療保障サービスを提供するNHS（National Health Service）は、1948年創設以降全ての英国在住市民に対して医療保障サービスを原則無償でサービスを提供してきた¹¹⁾。全住民が必要なときに無償でサービスを受けられることが大きな特徴である¹²⁾。NHSのサービスを受給できる資格は、英国在住か否かであり、国籍・納税の有無には関係しない。セカンダリーケアについては、主にNHS trust（国立病院が移管した公営企業体）及びNHS Foundation Trust（以下、「FT」）が経営する病院がサービスを提供している。2004年に設立されたFTは、非営利の公益法人であり、NHSの一部として病院、メンタルヘルス、救急車によるサービスの半分以上を提供している¹³⁾。政府からの直接の指示を受けず、自らの戦略や運営方針を決められる点や財政的自由がある点において、NHS Trustとは異なる。

II. 課税－控除とタイミング

内国歳入関税庁（HMRC）の事業所得マニュアル（Business Income Manual: BIM）では、従業員福利厚生信託としてのヘルスケア信託に係る特別控除に関する説明がおこなわ

8) <https://gowlingwlg.com/en/insights-resources/articles/2019/back-to-basics-on-corporate-healthcare-trusts/>, last visited November 21, 2023.

9) *Id.*

10) 小林篤「英国の公的医療保障制度と民間保険事業・市場：全住民対象の公的医療保障制度下の民間健康保険の役割と革新」損保ジャパン総研レポート62巻84頁（2013）。

11) 同上、71頁。

12) 同上。

13) 自治体国際化協会ロンドン事務所「英国の医療体制」2頁<<https://www.jlgc.org.uk/jp/wp-content/uploads/2020/11/c9afcf3efc91b6fe7a2d8131bf530aae-1.pdf>>（2020年）。

れている (BIM44530)¹⁴⁾。そもそも、当該従業員福利厚生信託の特別控除内容については、「一部の従業員福利厚生信託 (EBT) は、従業員や取締役に、雇用先の会社の株式、年金やその他の退職給付、事故給付、医療給付など、特定の種類の福利厚生を提供するために設定されている。しかし、汎用 EBT (general-purpose EBTs) は、所得税や雇用主の国民保険料 (NIC)¹⁵⁾ に対する責任を最小化または回避することを目的とした方法で、従業員や取締役に福利厚生を提供することを目的として、租税回避の目的で使用されることが増えている。多くの場合、主なリスクは、雇用主の拠出金に対する法人税控除の利用可能性ではなく、EBT から支払われる金額に対して支払われる PAYE (Pay As You Earn)¹⁶⁾ および NIC に基づく所得税に関連している可能性がある。したがって、雇用主の拠出金の控除を検討しているスタッフは、雇用主のコンプライアンススタッフと連携して、ケースのすべての側面が一緒に検討されることが重要である。……」(BIM44500)¹⁷⁾ と説示される。また、事業所得マニュアル (BIM44501)¹⁸⁾ では、EBT の一般事項として、EBT の

- 14) HMRC, Specific deductions—employee benefit trusts: used with healthcare trusts (BIM44530), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44530>, last visited November 21, 2023.
- 15) 英国の国民保険料 (National Insurance Contributions: NIC) は、少し古い文献資料であるが、松尾義弘「イギリスにおける社会保険・労働保険の徴収事務一元化の実態と課」独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究」49巻15-16頁 (2008年) では、「国民保険制度の下で納付される保険料は、国民保険料 (National Insurance Contributions) に包括されている。国民保険料の徴収事務は、歳入関税庁 (HM Revenue and Customs: HMRC) が一元的に行っている。1999年の「社会保障保険料 (機能移転) 法」(Social Security Contributions (Transfer of Functions, etc.) Act 1999) により、国民保険料の徴収及び記録に関する権限と国民保険基金の管理運営に関する権限が保険料庁 (Contributions Agency, 当時) から内国歳入庁 (Inland Revenue, 当時) に移管された。歳入関税庁は、2005年4月直接税、国民保険料の徴収等を担当していた内国歳入庁と関税、付加価値税等を担当していた関税消費税庁 (HM Customs and Excise) とが統合されてできた機関である。同庁は徴税業務はもとより、現在社会保障に関する業務として国民保険料の徴収及び記録、並びに被扶養の子がいる家庭、及び低所得労働者に対する税控除の査定と支払い、さらに児童給付金及び保護者手当の支給及び管理等3幅広い業務を担っている。一方、雇用年金省は、年金や失業手当など社会保障に関する給付金支給及びサービス提供業務に特化している。」とされる。その他、英国の社会保険に関する最近の文献資料として、本田衛子「英国国民保険制度と制度を取り巻く状況 (第2版)」一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー698号 (2022年) <YE (Pay As You Earn)<https://cis.ier.hit-u.ac.jp/Japanese/dp698.pdf> 2024年1月5日最終閲覧>
- 16) PAYE (Pay As You Earn) とは、「雇用者が被雇用者から所得税及び社会保険料を徴収・納税するために使用する HMRC のシステムをいう。より一般的には、英国における源泉所得税制度を指し、1944年にした。」とされる (浅野高德「英国の税務行政と最近の主な取組」税大ジャーナル32号231頁 (2021年) 参照)。
- 17) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: contents (BIM44500), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44500>, last visited November 26, 2023.
- 18) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: introduction (BIM44501), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44501>, last visited November 21, 2023. 当該事業所得マニュアルでは、従業員福利厚生信託 (EBT) の設定について、本文中で記載した以外の事項

設定については、通常、雇用主が従業員と取締役の利益のために設定する裁量信託 (discretionary trust) であり、雇用主が企業グループの一員である場合、グループ内の親会社が、すべてのグループ企業または選択したグループ会社の従業員の利益のために信託を設定しようとする¹⁹⁾。BIM44501 は、受託者について、当該信託を設定する会社または事業者は、取締役、従業員、または個人事業主である受託者を任命し、当該受託者は、信託を設定した会社と同じグループ内の別の会社 (法人受託者) である場合があり、同受託者は、信託証書に定義された受益者の保険料の種類 (Class) 内の 1 人以上の人に有利に所得の全部または一部を適用する裁量権を有しようとする。BIM44501 また、受益者については、EBT の下で定義された受益者のクラスには、現在の従業員と取締役に加えて、通常、元従業員と元取締役、配偶者、未成年の子供も含まれるとしている²⁰⁾。

こうした従業員福利厚生信託で用いられるヘルスケア信託の特別控除について、上述の事業所得マニュアル BIM44530 では、「雇用主は、従業員の医療費を賄う信託または同様の基金に拠出しよう。一部の保険会社が医療保険に消極的になった結果、特に大企業は、医療信託を利用して同等の給付を手配することを検討する可能性がある。従業員に医療給付を提供するための信託への雇用主の拠出は、雇用主の取引の課税対象利益を算定するに当たって許容される控除である (“Employers may contribute to a trust or similar fund out of which employees’ medical expenses are met. As a result of increasing reluctance of some insurance companies to write healthcare insurance, larger employers in particular may look to arrange equivalent benefits through the use of healthcare trusts. An employer’s contribution to a trust to provide healthcare benefits to its employees is an allowable deduction in computing the taxable profits of the employer’s trade.”)。²¹⁾」と概説する。法条の適用については、2009年法人税法 (Corporation Tax Act 2009: CT2009) 1290条は、「法人税の適用上、で、ある会計期間の会社 (『雇用者』) の利得を算定するあたっては、従業員給付拠出が行われ、または行われる予定の従業員給付の拠出に関して、その期間に控除が認められる場合に適用され(る)」と旨を定め、一方、2005年所得税法 (Income Tax (Trading and

について、以下、言及されている。曰く、「EBT の確立 EBT は、それを設定する人 (『設定者』) が、通常、受託者に名目の金額を送金することによって、財産を決済するときに設立される。EBT は、英国内外、英国法または外国法に基づいて設定される場合がある。英国居住者の EBT は、他の裁量信託と同様に所得税とキャピタルゲイン税の納税義務を負う。英国以外の居住者である EBT (『オフショア信託』) は、英国の源泉所得に対してのみ英国所得税の義務を負い、英国のキャピタルゲイン税の義務を負わない。……永続期間 英国居住者の管財人によって設立された EBT の存続期間は、1964年永続・蓄積法 (Perpetuities and Accumulations Act 1964) に基づき最長80年 (『永久期間』) で、2010年4月6日以降に設立された場合は、2009年永続・蓄積法 (Perpetuities and Accumulations Act 2009) に基づき最長125年となるが、それより早く終了する場合もある。オフショアで設定された信託は、永続期間が長くなる場合がある。」

19) *Id.*

20) *Id.*

21) HMRC -BIM44530, *supra note 14.*

Other Income) Act 2005:) 38条も同様に、「所得税法の適用上、ある年度期間の個人(「従業員」)の営業の利得を算定するあたっては、従業員給付拠出が行われ、または行われる予定の従業員給付の拠出に関して、その期間に控除が認められる場合に適用される」と定める。

かかる控除のタイミングについては、上述の BIM44530 は、「雇用主がヘルスケア信託に拠出する場合には、控除のタイミングは、従業員福利厚生拠出金の回避防止法 (the employee benefit contribution anti-avoidance legislation) により、後の期間まで延期される場合がある。これにより、雇用主の控除のタイミングと金額が、従業員が所得税を課され、NIC の納付義務が発生するタイミングと金額とほぼ一致する。2017年4月1日 (CT) または2017年4月6日 (IT) 以降に行われた、または今後行われる従業員福利厚生の拠出には、追加の準則が適用される。これらの準則は、適格な給付 (qualifying benefits) が提供されている場合でも、必ずしも控除が許容されない場合²²⁾(引用者補注) がある²³⁾ としている。

さて、ここでいう「従業員福利厚生拠出金の回避防止法」のガイダンスでは、2005年所得税法38条、39条、および2009年法人税法1290条、1291条について、2002年11月27日以降に雇用主が行った「従業員福利厚生拠出金」に関しては、2002年11月27日以降に終了する期間の雇用主の課税所得を計算する際に認められる控除には、これらの法条に係る従業員福利厚生拠出の立法 (The employee benefit contribution legislation) が適用されるとしている (BIM44575)²⁴⁾。この立法のアプローチについて、HMRC は、その出発点は、「スキーム (例えば、EBT などの仲介業者を通じて) を通じて従業員に福利厚生を提供する場合の控除額は、可能な限り、雇用主が従業員に直接福利厚生を提供した場合とほぼ同じ (タイミングと金額の両面で) あるべきである」(BIM44580)²⁵⁾ とする。したがって、かよう

22) 例えば、BIM44571 (General-purpose EBTs: deductions for employers' contributions: permanent disallowance of contribution) では、「2017年財政 (第2号) 法第36条および第37条により、CTA09/S1290, ITTOIA05/S38 および ITTOIA05/S866 に EBT に対する雇用主の拠出金の控除に関する追加条件が導入されました。これらの追加規則は、2017年4月1日 (CT) または2017年4月6日 (IT) 以降に行われた、または行われる予定の EBT への拠出に適用される。従業員福利厚生拠出金の控除は、以下の場合を除き、認められない。

- ・適格な給付は、拠出が行われた期間の終了から5年以内に拠出金から提供される。
- ・適格な福利厚生の提供により、税金と NIC の両方の料金が発生する場合、関連する税金と NIC は、拠出金の控除が許容される期間から12か月以内に支払われる。なお、控除の検討期間が決まると、関連する所得税及び NIC の納付の問題は、その期間を参照して決定する必要があり、後の期間を参照して再検討することはできない。法人税については、この法律により、2009年 CTA 第1290条(2)の運用がさらに制限されます。制限は、第1290(3B)~(3E)に含まれている。これらは、第1290条(3C)が適用される場合、第1290条(2)に基づく控除は、第1290条(3D)で定義されている適格な金額である限りにおいてのみ許可されると定める。」

23) *Id.*

24) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: introduction (BIM44575), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44575>, last visited December 5, 2023.

25) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for

な「マッチング」アプローチは、雇用主が従業員に直接報酬やその他の福利厚生を提供する場合、一般的に次のことを反映しているという事実を反映しているとする (BIM44580)²⁶⁾。

- 福利厚生は、従業員が受け取った場合、課税対象となる。
- 従業員が受け取った利益は、雇用主の NIC に納付義務を生じさせる。
- 雇用主の支出に対する控除のタイミングは、従業員が雇用所得税の目的で報酬を受け取る時期と概ね一致する。
- 従業員の福利厚生が資産 (社用車など) の個人的な使用である場合、資産を取得するための資本的支出 (capital expenditure) または従業員が課税される福利厚生 of 金額に対する雇用主の課税所得の計算において控除は行われない。
- 従業員の福利厚生が雇用主からの有益なローンの受領という形をとる場合、ローンを組んだ雇用主の課税所得または従業員が課税される福利厚生 of 金額を計算する際に控除はおこなわれない。

ここで、適用される法の基本的な法構造について触れておく (BIM44590)²⁷⁾。2009年法人税法1290条2項または2005年所得税法38条2項の適用上、期間中または期間終了後9か月以内に、適格な給付 (qualifying benefits)²⁸⁾ または適格な費用 (qualifying expenses)²⁹⁾

contributions: overview (BIM44580), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44580>, last visited December 5, 2023.

- 26) *Id.* なお、2017年4月1日 (CT) または2017年4月6日 (IT) 以降に行われた、または行われる予定の EBT への拠出金には追加の規則が適用され、EBT に対する雇用主の拠出金の控除は、「マッチング」アプローチの下で延期されるのではなく、永久に拒否される場合があり、これらの日付以降に行われた、または行われる予定の寄付金の控除は、次の場合を除き、その範囲で許可されないとされる (*id.*)。
- 適格な給付は、拠出が行われた期間の終了から5年以内に拠出金から提供される。
 - 適格な給付の提供により、所得税と NIC の両方の費用が発生する場合、発生する関連する租税と NIC は、拠出が許容される期間の終了から12か月以内に支払われる。
- 27) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: structure of the legislation (BIM44590), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44590>, last visited December 5, 2023.
- 28) 適格な給付 (qualifying benefits) とは、「一般的なルールとして、適格な給付 (福利厚生) とは、金銭の支払い (……), または資産の所有権の譲渡であり、その金額または価値は次のとおりである。
- ・受取人または他の誰かに所得税が課せられ、
 - ・クラス 1, 1A, または 1B の国民保険料を納付義務が生ずる (または、金額が NIC を支払うための一次または二次的閾値を超えている場合に発生する)。
- この一般的なルールには、主に2つの例外がある。以下の状況での金銭の支払いと資産の譲渡も『適格な給付』である。
- ・所得税または NIC の納付義務を生じさせるかどうかにかかわらず、支払いまたは譲渡が受取人の雇用の終了に関連して行われる場合、または
 - ・従業員が英国外で働いているために受け取ったお金や資産に対して所得税や NIC の納付義務がない場合。」とされる (*see*, HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: qualifying benefits (BIM44595), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44595>, last visited December 5, 2023.)。

が拠出金から支払われない場合、従業員福利厚生拠出金（そうでなければ一定期間に支払われる場合）の控除を認められない。2009年法人税法1290条3項または2005年所得税法38条3項に適用上、適格な給付が支払われる範囲（偽装報酬法（the disguised remuneration legislation）の意味内で取られた関連ステップを含む）を後の期間（以前に許可されなかった金額の最大額まで）に、後の期間の雇用主の課税所得の計算における控除が認められる。ここでいう、「偽装報酬法（the disguised remuneration legislation）」については、その定めが2003年所得税法（所得および年金）パート7Aに置かれ、これは、所得税の支払いを回避または延期しようとする第三者が関与する取り決めに取り組みするために2011年に導入されたもので、広範囲の反回避の立法であるとされる（BIM44636）³⁰⁾

さて、2017年4月1日（CT）または2017年4月6日（IT）以降に行われた、または今後行われる従業員福利厚生への拠出には、次の特定の準則が適用される。第一に、拠出が行われた期間の終了後5年以上経過した会計期間において、従業員福利厚生拠出金の控除は認められない〔2009年法人税法1290条（1A）項又は2005年所得税法38条（1A）項〕。第二に、1290条2項または38条2項の下で許容される貢献には、追加の条件が適用されます。これは、適格な給付の提供により、給与所得税とNICの両方の課税が発生する場合、控除が請求される期間の終了から12か月以内に、これらの費用の両方がHMRCに支払われていなければならない〔1290条（2B）項または38条（2AB）項〕。さらに、1290条2項または38条2項に基づいて控除が認められず、その後の会計期間に適格な給付が提供される場合も、同様の条件が適用される。適格給付の提供により、雇用所得税とNICの両方の課税が発生する場合、これらの費用の両方が、それ以降の期間の終了から12か月以内にHMRCに支払われた場合のみ、その後の期間に救済が認められる〔1290条（3B）項および38条（3B）項〕。以下の例は、事業所得マニュアル（BIM44610）³¹⁾が示す具体的な控除計算である。

29) 適格な費用（qualifying expenses）とは、「従業員福利厚生の取り決めに運営するための費用であり（福利厚生自体の費用ではない）、雇用主が直接負担した場合、雇用主の課税所得を計算する際に許容される控除となる。

取引を行っている雇用主にとって、対象外の費用の例は次のとおりである。

- ・資本的性質の費用（資本資産の取得費用など）
- ・雇用主の取引の目的に完全かつ排他的ではない費用。」（see, HMRC, specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: qualifying expenses (BIM44600), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44600>, last visited December 26, 2023.

30) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: disguised remuneration (BIM44636), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44636>, last visited December 26, 2023.

31) HMRC, Specific deductions: employee benefit trusts: general-purpose EBTs: timing of deductions for contributions: computing adjustments: example (BIM44610), <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/business-income-manual/bim44610>, last visited January 9, 2026.

- 期間終了後9ヶ月以内に適格給付または適格経費が支払われない範囲で、一定期間の雇用主の課税所得の計算が認められない。そして
- 適格な給付が支払われる後の期間の雇用主の課税所得を計算する際の控除として認められる。
- 2017年4月1日 (CT) または2017年4月6日 (IT) より前に行われた従業員福利厚生拠出。

決算期31/12/2010

- 雇用主は、裁量的賞与制度の下で賞与を支払う過去のパターンを持っています。
- 雇用主は、今後3年間のボーナスに充てるために、EBTに100万ポンドを拠出。
- 1/1/10から30/9/11まで支払われる適格給付はない。
- 1/1/10から30/9/11までの対象となる費用は支払われない。

	Amount
Deduction in profit and loss account under GAAP (for constructive obligation to pay bonuses)	£ 333,333
Disallow (and carry forward)	£ 333,333
Total deduction allowed for tax purposes	Nil

決算期31/12/2011

- EBT への拠出はない。
- 1/1/11から31/12/11まで支払われた適格給付はない。

決算期 (2012年12月31日終了)

- EBT への拠出はない。
- 従業員に支払われる適格給付=£900,000。

	Amount
Deduction in profit and loss account under GAAP	£ 233,334
Disallow (and carry forward)	Nil
Allow in tax computation (previously disallowed)	£ 666,666
Total deduction allowed for tax purposes	£ 900,000

その後の期間

	Amount
Maximum deduction still to be allowed	Nil
EBT contributions not yet deducted in P&L account	£ 100,000

(次号に続く)

〔謝辞〕

本研究は、JSPS 科研費 19K01437 の助成を受けたものである。