

とは言わせない!





特集

もう自社株対策で 悩むことはない!!

事業承継税制の要件緩和と適用範囲の拡充

平成30年度から大幅に緩和・拡充された事業承継税制を検討しないなんてありえないし、これを上手に活用すれば、株式承継の税負担で悩み、肝心の経営の承継が停滞するような不合理はなくなるでしょう。

とはいえ、緩和・拡充といわれても、そも そも事業承継税制って何?どんな内容なの? という方や、この改正で事業承継税制の存在 を初めて知った方も少なくないと思います。

事業承継税制は、相続税について平成 20 年 10 月に、贈与税については平成 21 年 4 月に施行されていますので、もう少しで 10 年が経とうとしている制度です。

株価の高い会社では、事業承継を行う中で株式の贈与・相続に伴う税負担が障害となることがあることに配慮して創設された、経済産業省(中小企業庁)と財務省(国税庁)にまたがる制度です。そのために、この税制を使うためには、先ず経済産業省の「認定」が必要になります。下図は経済産業省が公表した

認定件数の推移を表したものです。

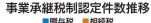
28年3月までの7年間で、相続税626件、贈与税894件です。ちなみに、平成27年に急増しているのは、この年に幾つかの改正がなされ、使い勝手が良くなったからです。

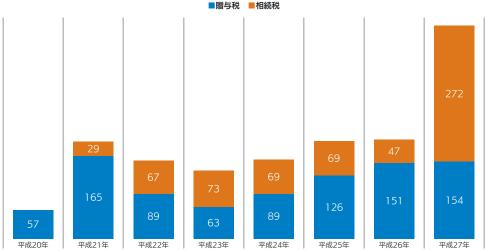
全国には凡そ270万の会社があり、そのうち経営者の年齢が60歳を超えた黒字会社が100万社あるとすると、これまで認定件数(相続税と贈与税は重複している可能性がある)は、そのうちの0.15%に過ぎないほど、わずかしか使われていないことがわかります。

その理由として、これまで「手続きが難解で、 しかも煩雑」だからと言われてきていました が、私たちは、これに加えて「知られていない」 「支援者が足りない」という大きな現実がある と実感しています。

本誌の春号で、改正のポイントを掲載しま したが、その時点では、まだ曖昧で不明確な 部分もありましたので、改めて今年からの特 例措置と、これまでの扱い(一般措置という)

> を比較して上表にま とめました。





主な改正点	今年からの特例措置	これまでの一般措置
①承継計画策定	特例承継計画の作成提出(※ 1) 2018年4月1日から2023年3月31 日までの5年間	不要
②適用期限	2018 年 1 月 1 日 か ら 2027 年 12 月 31 日までの 10 年以内の贈与・相続等	なし
③対象株式	全株式	発行済株式総数の3分の2まで
④納税猶予割合	100%	贈与 100%、相続 80%
⑤雇用確保要件	弾力的運用(※ 2)	承継後 5 年間平均 80%維持
⑥贈与等の形態	先代経営者ほか複数株主(親族外を含む) から最大3名までの特例後継者への贈与等	先代経営者ほか複数株主 (親族外を含む) から (※3) 一人の後継者への贈与等

われていましたが、この改正による弾力的運 用によって実質的な心配がなくなりました。

その他にも、経営の不振による特例経営承継期間後の会社の譲渡、合併又は解散の際の免除要件が追加されるなど、懸念材料は減少したものと考えてよいと思います。

これまでの一般措置でよいか、あるいは特例措置を選ぶべきかのポイントは、表の改正点の③~⑥について比較検討してください。

(※3) ただし、これまでの扱いでは、先代経営者(現代表者又は代表者であった者)から後継者への一対一の贈与等にだけ納税猶予特例が適用されていましたが、平成30年の改正で一般措置でも先代経営者ほか複数株主からの贈与等に適用範囲が拡大されました。特例措置を適用するためには、①が新たに求

特例措置を適用するためには、①が新たに求められますし、①②には期限があることに注意が必要です。

この特例措置の適用では、以下の5つのステップを踏むことになります。

(1)確認申請の提出(北海道):特例承継計 画の作成

> (※1)確認申請と計画の変更申請の際 には、経済産業省の「認定経営革新等支

援機関」である信用金庫などの助言指導 を記した文書が必要になります。

- (2) 認定申請の提出(北海道):事業承継税 制特例措置を適用 贈与は贈与の年の翌年1月15日までに、 相続は相続開始から8ヵ月以内に申請
- (3)株価評価計算及び特例を適用した贈与税 等の申告(税務署)
- (4)申告期限後5年間の年次報告(北海道) と継続届出(税務署)
- (5) その後の実績報告(北海道) と3年ごと の継続届出(税務署)

(※2) 5年平均で80%の雇用を確保できなかった場合には、信用金庫等の助言指導を受けて北海道に報告書を提出することが必要になります。

特例承継計画には、いつ頃、誰から誰に株式を承継するのかを記すほか、承継予定の時期までの経営上の課題と課題への対処方針について、さらに、特例後継者が実際に事業承継を行った後の5年間で、どのような経営を行っていくかについて、具体的な取組内容を記載することになっています。

すなわち、この事業承継税制特例措置は、

単なる納税負担を回避するだけの特例ではな く、適切な時期に、経営が計画的かつ発展的 に後継経営者に引き継がれることを大切にし ている制度なのです。

業績が良く財務内容も優れた会社の株価は、 ほぼ例外なく高く、承継に際して税負担が伴 います。その負担を減免するために事業承継 税制を活用するべきか否かは、事前の株価評 価と税額計算を行い、事業の未来と後継者の 状況等をあわせて総合的に判断しなければな りません。

私たち「しんきん支援ネットワーク」は、 この改正を契機に、まず多くの中小企業経営 者の皆さんに、この制度を正しく知って、的 確に判断してもらうための支援活動を強化し ます。

そして、活用する必要があると判断した中 小企業のために、この難解で煩雑といわれる 取り扱いや手続きを、私たち「しんきん支援 ネットワーク」が、責任をもって全てをワン ストップでお手伝いすることとしました。

皆さんが、普段お世話になっている顧問税 理士さんや身近にいらっしゃる専門家の方々 にご相談されるように、しんきん支援ネット ワークの信用金庫の各営業店や担当者にも気 軽にお声がけいただければと思います。

> 一般社団法人 しんきん事業承継支援ネットワーク 代表理事 吉川

その株式は誰の株式?!

事業承継にとって株式は、経営を次世代に託すバ トンとして重要な意味を持つと同時に、多数の株式 を持つ者は、会社を所有し、重大な決定を支配する 者となる大きな意味を持ちます。

そんな重要な株式ですから、誰が、何株を保有し ているのかは常に明瞭になっていなければなりませ h_{\circ}

ところが、株主名簿が適切に整備されていないと か、登記上は株券が発行されていることになってい るけれど、実際には株券はないケースなどが、しば しば見られます。

同じように、中小同族会社で多いのが「名義株」 です。

「名義株」は名義を借りている株式ですから、株 主の名前と、本当に金銭を払い込んで株式を取得し た者が違います。設立したときに発起人として名前

を借りたとか、配偶者や子供などに株主を分けたな どのケースが多いと思いますが、いずれにしても、 事業承継に際して問題や障害になりますので、様々 な事実関係から「真正な株主」を確認しておくこと が必要です。

> 一般社団法人 しんきん事業承継支援ネットワーク 代表理事 吉川





ブラック企業とは言わせない!

4 パワハラとは何か

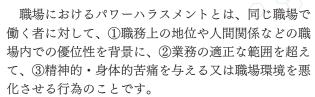
賃金未払、長時間労働、安全配慮義務違反、従業員への暴言、過重労働、パワハラ、セクハラなど、企業が労働関連法規に違反した場合、「ブラック企業」というレッテルが貼られてしまいます。ブラック企業と呼ばれることを目指している会社はないと思いますが、それでもブラック企業と言われてしまう例が後を絶たないのは、労働関連法規の誤解や不理解があるからです。そこで、本稿では「ブラック企業とは言わせない!」ために、改めて確認して頂きたいポイントを解説させて頂きます。

〇今回の相談内容

当社で、ある新人が、上司からパワハラを受けているとのクレームがありました。話を聞いてみると、厳しい指導ではあるものの、必要な厳しさで、パワハラなどにはならないと思っています。そもそも、どのようなことがパワハラとなるのでしょうか。

○今回の回答内容

1. パワハラとは?



①職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性

典型的には、上司が部下に対して、あるいは、先輩が後輩に対していじめや嫌がらせを行うときに問題となります。しかし、職場内での優位性というのは、組織上の上下関係に限られるものではありません。近年は、部下から上司に対するいじめや嫌がらせという、逆パワハラの問題も良く耳にします。例えば、子供の頃からコンピュータに慣れ親しんできた若手社員がコンピュータに不慣れな上司を笑い物にするなどのいじめや嫌がらせをした場合も含まれます。

②業務の適正な範囲を超える

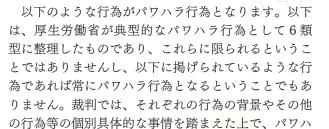
業務の適正な範囲で行われる指示・指導・業務命令・注意などはパワハラとはなりません。しかし、業務の適正な範囲で行われているかどうかということは、非常に判断が難しく、この点がパワハラトラブルで良く問題となります。そして、多くのパワハラトラブルでは、行為が業務上の指導や注意として行われていることが多いため、適正な範囲であったかどうかを判断しなければなりません。

③精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

多くのパワハラトラブルでは、被害を受けたと 主張する者から、「暴行を受けた」「精神科に通う ようになった」などの精神的・身体的被害が主張 されます。行為者は、「そんなつもりはなかった」「成 長してもらいたいとの親心からの指導だった」な どと説明することがありますが、精神的・身体的 苦痛を与える行為であれば、パワハラになる可能 性があります。

また、この要件については、多くの場合、問題行為が継続的に行われたことが必要となります。例えば、一回怒鳴っただけでは、パワハラと評価できないことが多いでしょう。

2. パワハラの行為類型



ラ行為であるか否かを判断しているからです。

①身体的侵害

殴る、蹴る、定規で頭を叩くなどの暴力や傷害のこ とです。裁判例では、唾を吐きかける行為もパワハラ 行為とされています(但し、他のパワハラ行為もあっ たケースです)。

②精神的侵害

脅迫、侮辱、暴言などの精神的攻撃のことです。 パワハラと主張されるケースの多くは、うつ病に なってしまったとか、精神科・心療内科に通うよう になってしまったとして、精神的侵害を受けたこと が主張されています。裁判例では、上司が、相手と なる部下、さらに同じ職場の従業員十数人に対して、 次のメールを送ったことを、パワハラ行為としてい ます(但し、地方裁判所の段階ではパワハラ行為と は認めず、高等裁判所の段階でパワハラ行為と認め たものです)。

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべ きだと思います。当SCにとっても、会社にとって も損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人 雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも 数倍の業績を挙げていますよ。(中略)業務審査とい い、これ以上、当 SC に迷惑をかけないで下さい。」

③人間関係からの切り離し

無視をする、一人だけ隔離した場所で仕事をさせ る、アドバイスを求められても教えない、職場の飲 み会などに誘わないなどの仲間はずれにするような 行為も、パワハラに該当する可能性があります。裁 判例では、(他のパワハラ行為とともに) 新人を近 づけさせない、挨拶しても返さないなどの行為がの け者にするようないじめであるとしてパワハラ行為 とされたケースがあります。

④過大な要求

業務上明らかに達成不可能なノルマを課すような 場合です。裁判例では、先輩が後輩に対して、他の 作業員らの終わっていない仕事を押しつけて、ひと り深夜遅くまで残業させたり、徹夜で仕事をさせた りしていたという行為が、他の行為と併せてパワハ ラ行為と認定されています。

⑤過小な要求

④とは逆に、ほとんど仕事らしい仕事をさせない、 程度の低い単調な作業を与え続けるということも、 パワハラに該当する可能性があります。会社が退職 させたい従業員を配置転換させて、仕事を回さない ような場合です。

⑥個の侵害

プライベートな内容に過剰に踏み入ってくる行為 も、相手に精神的苦痛を与えたり職場環境を害する ことがあればパワハラとなる可能性があります。裁 判例では、部下が自宅の家主との間で賃貸借トラブ ル(退去を求められた)が生じていたところ、家主 と知り合いであった上司が、左遷など人事上の不利

益取扱いもほのめかしながら明け渡しを繰り返し 迫った行為が、パワハラ行為と認定されています。

3. パワハラ行為が生じる一つの要因 -認識の乖離

今年の5月は、日本大学の悪質タックル問題が ニュースやワイドショーなどで連日報道されていまし た。日大側の主張は、悪質タックルは監督らが指示し たものではなく、「指導と指導を受ける側の認識の乖 離(かいり)」が原因であったと主張しています。

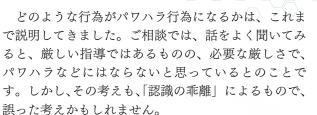
悪質タックル問題の真実がなんであったかはともか く、この「認識の乖離」というのは、パワハラ行為が 生じる大きな一つの要因であるといえます。高度経済 成長期を経験し、自らが「モーレツ社員」であった世 代の方からすれば、部下を叱責したり、厳しいノルマ が課されるのは当然のことであり、パワハラ行為にな るなどと考えもしないでしょう。

そのような世代でなくとも、若手社員のころに、上 司から毎日のように怒鳴られても歯をくいしばってき た結果、「今になると、あれがあったから成長できた ので感謝している」と過去を良い経験と思い返すこと ができている方は少なくないはずです。

そういった方々が、自分が受けてきたような指導等 を部下に対して行った場合、パワハラ行為になりかね ません。上司としては、それが部下のためであっても、 部下にとっては、そのような思いを認識できず、仮に 認識できたとしても辛い毎日であることに変わりはあ りません。それを良い経験とできるのは乗り越えて振 り返った時(かつ、成長や成功できた時)であって、 「今」、辛い毎日を送っている部下は、良い経験ととら えることなどできません。

上司が、「認識の乖離」が避けられないものである ことを理解して、相手に配慮して行動するだけで、多 くのパワハラトラブルは解消できるはずです。

4. ご相談内容について -----



具体的に、どのような行為が行われていたのかを、 当事者や周りの方から詳しく聞き取った上で、弁護士 などの第三者に相談することをお勧めします。

> 一般社団法人 しんきん事業承継支援ネットワーク 理事 安藤 誠悟

地域 紹介

食べる! 走る! 深川市

皆さんこんにちは!北空知信用金庫です。 今回は、当金庫の本店所在地である深川市をご紹介いたします。

■お米とりんごの一大産地!

深川市は空知の北部に位置し、水稲作付面積・収穫量ともに北海 道を代表するお米の主産地です。また果樹王国深川とも言われてお り、りんごをはじめさくらんぼ、ぶどうなど色々なフルーツの栽培 が盛んでフルーツ狩りも楽しむことができます。



5月、田植えが始まると大地は緑に覆われ、9月 には一帯が黄金の稲穂へと変わり、季節ごとに 違った風景を楽しむことができます。



「ゆめぴりか」「ふっくりんこ」 「ななつぼし」は全国の米 の食味ランキングで最高評 価の「特A」を獲得。

「アップルランド山の駅おとえ」では「ふかが わシードル」の醸造・販売を行っています。ま た「ふかがわシードル」は深川産りんごを原料 に日本酒の吟醸造りを応用して醸造されてお り、酵母が生み出す天然の炭酸とりんご本来の 風味が味わえます。







■スポーツによるまちづくりを!

深川市では平成7年からスポーツ合宿によるまちづくりに取り組 んでおり、スポーツ合宿や陸上レースの開催などに伴う宿泊数は年 間5,000泊を数えます。





陸上競技場は日本陸連公認の第3種全天候型グラウンド。鮮やかで清涼感溢れる ブルートラックは国内外から訪れる陸上関係者に好評です。





スポーツだけでなく文化合宿にも対応可能な施設として、道立研修施設「ネイパ ル深川」や平成30年4月にオープンした「エフパシオ」があり、これまで恒常的 に不足していた宿泊需要に応えています。



全国からトップレベルの選手が集まる国内有数 の陸上レース「ホクレンディスタンスチャレン ジ」の会場となっています。



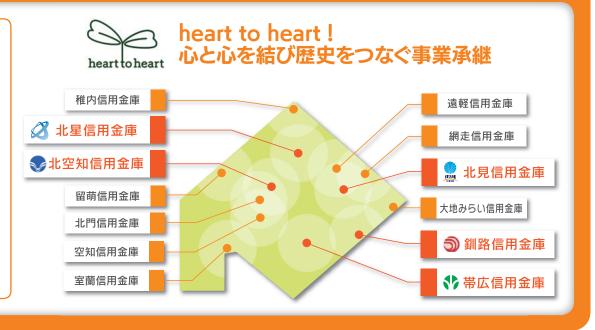
夏の冷涼な気候や丘陵地形の起伏、景観に優 れ、大学や実業団の有力な陸上競技チームが強 化合宿を行っています。

写真提供・協力:深川市 北空知信用金庫 地域振興支援部 課長 及川 賢一

一般社団法人しんきん事業承継支援ネットワーク

基本理念

「承ワ小継じが融任い生をに指し継一企支て真機と、き確すしん支ク業援、の関役地る固るまんネは事動用土し割社在ると。事ッ、業を金のてを会意もを業ト中承通庫金責担と義の目



相

年談

度実

の績

相談件数:93件(平成30年4月~6月)

地域内訳:オホーツク地区20件、十勝地区26件、上川地区20件、釧路地区20件、空知地区7件

4月より、ネットワーク信金が13信金になったことから、相談地域も広範囲となっています。道内で事業承継支援を十数年行っていますが、初めて訪問する地域もありました。地域が違っても、どんな小さな町でも、事業承継に悩む経営者は沢山いらっしゃるのだと改めて感じました。

この「ぷれじている」が沢山の中小企業経営者の手に届き、事業承継相談を受けられることを切に願っております!どうぞ、お近くの信金へ声をかけてください。

CBSC (しんきん支援ネットワーク認定事業承継コンサルタント) の紹介

COLLARACASTACASTACA



間村 勝英 北見信用金庫 地域金融支援部 副部長

中小企業診断士

事業承継コンサルタント1年生ですが、事業承継の関係者全員のそれぞれの想いに真摯に向き合い、事業のパトンリレーがスムースに実行できるようお手伝いいたします。

LIGHTANISALASA



三品 幸広 帯広信用金庫 経営コンサルティング室 室長

中小企業診断士

事業承継支援に携わって8年。まだまだ経験不足ですが、皆さまのお役に立てるよう頑張ります。



廣田 俊明 帯広信用金庫 つつじが丘支店 支店長

事業承継相談件数全店トップを目指します! SSNの名に懸けて!!

วกณะเกษนายนายนายนาย



杉本 秀昭

北星信金 旭川北支店 支店長

お客様!その悩み私と一緒に解決しませんか!



 遠藤
 雅和

 北星信金
 本店

 次長

色々なお話をお聞かせ下さい。どんな相談でも待ってます。

v_{i}



渡邊 健 北星信金 本店

本店長代理

お客様の背中を押すお手伝いができる よう頑張ります!

Presi-tale

プレジテイル

私たちは、愛する私たちの地域の産業経済を支える中小企業が健全に存続し発展するために、求められる身近な存在でありたいと願っています。 その想いを形にするために、その地域と中小企業に正面から真摯に向き合う信用金庫と協力して、日々の経営判断や未来を見据えた決断に 役立つ知識や知恵を提供する情報誌を制作しています。

情報誌のタイトルは「Presi-tale(プレジテイル)」。全ての責任を背負って闘う経営TopであるPresidentから「Presi」を、私たちの専門性の基盤である税理士事務所の税務Taxから「ta」を、弁護士事務所の法務Legalから「le」を取ってPresi(社長)-tale(物語)としました。

しんきん支援ネットワーク情報

がれじている

No. **5** 2018 SUMMER 発行日 平成 30 年 7 月 15 日 発 行 一般社団法人しんきん事業承継支援ネットワーク

住 所 北海道札幌市中央区大通西 11 丁目 4 番地 大通藤井ビル 7F

話 011-206-9161 FAX 011-206-9178 E-mail:soudan@hkd-bsc.net