

事業承継税制の特例

平成30年度税制改正では、現行の事業承継税制に加え、10年間限定の「事業承継税制の特例」が創設されます。

はじめに

事業承継税制の特例によって、先代経営者から後継者への株の移転をしやすくなります。事業承継をめぐっては後継者不足が大きな問題とされていますが、既に後継者が決まっている企業にとっては、この特例を使うことで大きく税負担を軽減することが可能となります。

複数の株主から

最大3人の後継者は拡充

	現行制度	事業承継税制の特例
複数贈与社からの贈与等	× ※30年度税制で○	○
複数後継者への贈与等	×	○
親族外後継者への相続時精算課税の適用	×	○

現行制度では、「1人の先代経営者からの1人の後継者」へ贈与・相続される場合に限られますが、平成30年度税制改正により、複数の株主から、代表者である最大3人までの後継者への承継を対象とすることなどが特例で拡充されます。

贈与税について、贈与する側は先代経営者やその配偶者、同族関係者、第三者を含む複数の株主が対象となります。これまで対象とならなかった先代経営者の配偶者や同族関係者、第三者など対象範囲が広がります。

一方、贈与を受ける後継者については当該会社の代表権を有していることなどが条件となります。後継者が1人の場合、2人または3人の場合における要件がそれぞれ設けられていることにも注目です。なお、相続税の特例についても同様です。現行制度と同様に「番頭」などへの親族外承継も含まれる方向で、100%を保有する一定の個人や、同族関係者と合計で50%を超える割合を保有する一定の個人が該当します。

相続時精算課税適用者の特例も同様

平成30年度税制改正では、相続時精算課税制度の適用範囲が拡大します。原則60歳以上の父母又は祖父母から、20歳以上の子または孫への贈与を対象とする現行制度に加え、特例では、60歳以上の贈与者から20歳以上の後継者への贈与が対象となります。

先代経営者やその配偶者、同族関係者、第三者という60歳以上の贈与者から20歳以上の最大3人までの複数の後継者への贈与が対象となり、贈与者と受贈者の範囲については、前述の事業承継税の特例における贈与・相続の対象範囲と同様になることとなります。

同改正は、平成30年1月1日から平成39年12月31日までの間に贈与等により取得する財産に係る贈与税・相続税について適用されることとなります。

<参考：中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充>

<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2018/180402shoukeizeiseigaiyo.pdf>

民事訴訟手続き IT化への動き

ヤ政府有識者会議において、訴状の提出や書類の送達がインターネット上で行うことができるよう、手続きのIT化を求める提言をとりまとめました。

はじめに

近年の情報通信技術の発展にともない民事訴訟手続きもIT技術を活かした制度の必要性は高まってきています。それを受け平成8年から電話会議システムやテレビ会議システムが導入され、平成18年からは支払督促手続きがオンラインで行えるようになりました。しかし欧米などの諸外国の制度から見ると、日本のIT導入はまだまだ追いついていないのが現状です。日本のビジネス環境や国際競争力の観点から利用者目線に立ったIT化を進める必要があるとの声が高まってきており、有識者会議による検討が始まったとされています。

3つの「e」の実現

(1) e提出

有識者会議による提言は「3つのe」の実現を柱としています。その一つ目が「e提出」です。現行法では訴状などは書面は紙媒体で裁判所に直接提出するか郵送するかのどちらかしかありません。そこで、今後はそれらの書面をオンラインにより24時間365日提出可能にすることが望ましいとされており、訴え提起時の訴状だけでなく、答弁書や判決、訴訟手数料の納付にいたるまでオンラインで実現すべきであると言われています。

(2) e事件管理

二つ目は「e事件管理」です。訴訟当事者は訴状や答弁書、準備書面や証拠等を随時オンラインでアクセスできるようにするということです。また、訴状の受理や補正など、訴訟の現状をオンラインで確認したり、口頭弁論期日の調整や指定も当事者双方と裁判所がオンラインで行うことができるようになるべきとされます。

(3) e法廷

三つ目は「e法廷」と呼ばれ、当事者双方が裁判所に出頭することなく、テレビ電話会議やウェブ会議を活用して訴訟手続きを行うというものです。第一回口頭弁論期日では当事者は裁判所に出頭しなくても訴状や答弁書の内容を

陳述したものと擬制されます（民訴第158条）。

それゆえに最初の期日は当事者が欠席せずに形式的なものとなりがちですが、ウェブ会議等を通じて、第一回の期日からその内容を充実させることが期待できますし、争点整理や証人尋問についても裁判所まで出頭せずに実施することが可能となると考えられています。

IT化の課題

しかしながら、民事訴訟手続きのIT化にはまだまだ多くの課題があります。まず弁護士に依頼しない本人訴訟の場合、IT化したシステムの利用をどのようにサポートするかという点が挙げられます。またインターネットを使用する以上、セキュリティの問題は避けて通ることはできません。訴状や書証などをオンライン化すれば、漏洩や改ざんといった問題も生じてきます。またIT化には司法だけでなく行政との連携も必須であり、コスト面においても重要な課題が残ります。

さいごに

現在、民事訴訟手続きに導入されているIT技術は電話会議システムとテレビ会議システムがあります。電話会議システムは裁判所が必要と認める場合に準備手続で使用できるに留まっております（民訴第176条3項）。またテレビ会議システムは家事事件での調停や審判に限られており（家事事件手続法第258条1項、54条）、IT化はほとんど進んでいないのが現状と言えます。

以上のように訴訟手続のIT化はまだまだ実現への道のは長いと思われませんが、それでも少しずつオンラインによる手続きは拡大していっていると言えるでしょう。

1分1秒を争う訴状の提出や仮差押などがオンライン化された場合、法務実務に及ぶ影響は大きいと思われるので、今後も法改正の動きには注目していくべきでしょう。

家族の病気を理由とする移動拒否で解雇、判決無効へ

今回は、従業員への懲戒権の限界について考察していきます。

事件の概要

某医療センターに勤務していた男性は2016年2月に大阪府内の他の病院への異動が命じられました。

しかし男性は妻がうつ状態であり、男性の勤務先や勤務内容が変わると不安感が強まり、異動内示後は死にたいと望むほどに悪化したとして、医師の診断書を提出して異動の撤回を求めたとされます。しかし、同センターは撤回を認めず懲戒解雇となったため、男性は解雇の無効と地位の確認を求め大阪地方裁判所に提訴しました。

雇用主の懲戒権について

労働契約法第15条によりますと、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、…労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は懲戒権の濫用として無効となるとしています。つまり**使用者が労働者を懲戒することができる場合は、判例によれば、就業規則で懲戒事由と懲戒処分の内容が定められている場合を言う**とされます（最判平成15年10月10日）。その上で**合理性と相当性**が認められることが必要です。

懲戒処分の適法要件

(1) 客観的合理性

懲戒権を行使するためには上記のとおり**就業規則で予め定められていなければならず、そしてそれに基づくものであったとしても、懲戒解雇を行うことに合理性がなくではありません**。また、懲戒処分後に別の懲戒事由が見つかった場合であっても、その新たな事由を処分理由に追加することに**合理性は認められない**とされています（最判平成8年9月26日）。

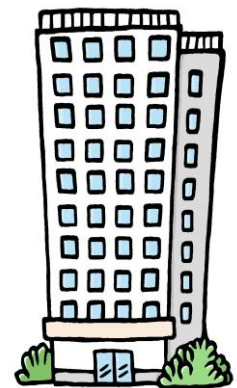
(2) 社会的相当性

懲戒処分を行うことに**合理性が認められたとしても、処分内容が社会通念上相当なものでなければなりません**。この相当性に関しては**非違行為と処分が比例していなくてはならない**という点と、**適正な手続きがなされたか**とい

う点に分けられます。まず前者については**処分内容が行為に比べて重すぎてはならない**ということです。この判断に際しては、①非違行為の内容、程度、②当該企業での前例、③他の従業員の例との比較、などから判断すると言われています。そして、**適正な手続きとは、懲戒処分を行うにつき、その従業員に弁明の機会などを設けたかどうか**、ということです。従業員の意見聴取や反論の機会を与えず、問答無用で処分した場合は、**適正手続き違反となり相当性を欠くこと**になります。

さいごに

本件において、大阪地方裁判所は同センターが命じた他の病院への異動命令は、別の病院への「**転籍出向**」に該当するとして、**一方的な異動命令は無効である**としました。また**男性の妻の症状は重く、不当な動機による異動拒否には当たらない**としました（※**転籍出向**とは、また元の職場に戻ることを前提とした在籍出向とは異なり、転籍元との雇用関係は終了し、新たに転籍先に就職する出向を言います。なお、「**転籍出向**」には従業員も含めた三者の合意が必要とされます。）本件では、男性の異動拒否は**不当なものでは無い**ことから**処分に合理性はなく、処分内容も懲戒解雇という最も重いものであり、相当性も認められなかったもの**と考えられます。近年裁判所は解雇や非正規の待遇、労災認定、パワハラ、過重労働など労働関係訴訟で相次いで企業側の違法を認める判決を出しており、労働者保護への動きが強まっています。懲戒処分を行う際には上記の要件を念頭におき、慎重に意見聴取を行った上で検討することが重要と言えるでしょう。



社会保険労務士の先生方向け 実務セミナー開催のお知らせ

弁護士法人アルファ総合法律事務所は、社会保険労務士の先生方に向けて、第6回実務セミナーを開催致しました。

社労士のための実務セミナー 第6回「残業代請求対策」

平成30年7月18日に、社会保険労務士の先生方を対象としたシリーズセミナーが当事務所において行われましたので、その様子をお伝えします。

テーマは、「就業規則失敗事例」です。

どこから持ってきた雛形を基に作成してしまったため、会社の実情にそぐわない就業規則になってしまった！従業員とのトラブルが発生してから改めて就業規則をチェックしてみると、とんでもない規定が記載されていることに気が付いた・・・など、会社としてどのように対応していけば良いか悩んでいる事業主の方は多いのではないのでしょうか。

また、長年改定していないままとなっているという企業様もいるのではないかと思います。

規定が不十分なままの就業規則では、後々大きな問題に発展してしまう可能性があります。そのような事態を未然に防ぐため、社労士の先生方が就業規則の作成や改定について相談または依頼された際にチェックすべきポイントについて、当事務所の代表弁護士/税理士の保坂光彦が解説しました。

当事務所では、社内研修や勉強会などにおける講師対応も行っております（顧問先企業様の一部を除き、有料となります）。お問い合わせ等は、HPのお問い合わせフォームからご連絡いただけますか、04-2923-0971 までお電話にてご連絡ください。



<クレーム対応セミナーのご案内>

所沢近郊の中小企業経営者様及びご担当者様向けのセミナーを開催致します。既に多くのお申込みをいただいております。残席が少なくなっております。

日時：平成30年8月23日（木）14時～16時

場所：所沢市民文化センターミュージアム 会議室2号

テーマ：悪質クレマーの見極め方と炎上しないための初動対応

講師：代表弁護士/税理士 保坂光彦

定員：40名

参加費：2000円 ※顧問先企業様は無料

～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を身近に感じていただくためのコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えていますので、よろしくお願い致します。

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町1-4-3 朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所 TEL 04-2923-0971

HPは