

# 事業承継の進め方

円滑な事業承継は日本国全体の課題となっています。事業承継の際に発生する税務上の問題について解説します。

## はじめに

事業承継を行うにあたって問題となるのが、その株式の移転を巡る贈与税・相続税の問題です。どのような問題が生じるのでしょうか。

## 事業承継の問題とは

事業承継の大きな問題の一つに、会社の株式を先代経営者から後継者にどのように引き継いでいくかということがあります。もちろん事業承継にあたって後継者をどのように選ぶか等数々の問題がありますが、税務上問題となるのは株式の移転を巡る税務です。

先代経営者Aさんが代表を務めるXYZ株式会社の株式所有状況ですが、多くの場合Aさんが100%その株式を所有しているかと思います。または、Aさんとその配偶者であるBさんであわせて100%所有というような状況でしょうか。

このような状況で、AさんとBさんの息子であるCさんを後継者に選んだと仮定しましょう。Cさんを代表取締役に据え、後継者として外部にアピールすることはできますが、あわせてAさんやBさんの所有するXYZ社株式をCさんに移転させる必要があります。

しかし、XYZ社の業績が好調な場合、XYZ社の株価は上昇している可能性が高いです。この際、Cさんが相当額の現金を保有していることは稀であり、AさんやBさんからXYZ社株式を時価で購入していくということは現実的ではありません。このXYZ社の株式をどのようにCさんに移していくのかという点は実務上大きな問題となります。

## 暦年贈与の利用

最も堅実な方法の一つとして、暦年贈与により毎年XYZ社株式をAさんやBさんからCさんに贈与していくという方法があります。

暦年贈与では年間110万円までの贈与が非課税となるため、XYZ社株式の株価次第ではありますが、毎年110万円相当の株数を贈与することでほぼ無税で株式の移転をすることが可能となります。

一方、毎年110万円相当程度の株数のみの贈与であれば、全ての株を贈与し終わるのにかなりの年数が生じてしまう可能性があります。例えば、XYZ社の株式時価総額が2億円だった場合、XYZ社株式を暦年贈与により無税で移転させようとすると約182年(2億円÷110万円)もの年数を要します。これは現実的ではありません。

ある程度贈与税を支払いつつ贈与を進めるというのも一つの手段ですが、それだとCさんの担税力(Cさんの所有現金をもって贈与税を支払う)に依存してしまうことになります。

## 株式時価総額に応じて最適な方法を

会社の株式時価総額があまりに大きく、暦年贈与だけでは移転が難しい場合には、他の方法を検討する必要があります。暦年贈与では移転が難しいということで諦めてしまうと、いざ相続となった場合にCさんに多額の相続税支払が必要となってしまい、事業継続自体が危ぶまれるからです。次頁でその他の株式移転方法について順次解説していきたいと思います。

# 事業承継の進め方 「相続時精算課税制度」

今回は事業承継の際、株式移転時の選択肢になり得る相続時精算課税制度についてご紹介します。メリットとデメリットをしっかりと理解する必要があります。

## はじめに

相続時精算課税を使うことで自社株の移転を効率的に行える場合があるので、その制度について解説します。

## 相続時精算課税制度とは

相続時精算課税制度は、高齢者が持っている財産を子や孫の世代にどんどん移転して有効活用してもらい、実際に相続が起きたときに相続税と贈与税を精算するという制度です。

相続時に相続税と贈与税を精算する、これがポイントになります。通常の暦年贈与の場合、基礎控除額である年間110万円までの贈与が非課税となりますが、相続時精算課税制度の下では総額2500万円までは贈与税が非課税となります。それを超えた分については、「相続税の前払い」という形で一律20%の贈与税を支払うことになります。

非課税枠が2500万円もあるということに大きなメリットを感じる人もいますが、注意しなければいけない点もあります。それは、**相続時精算課税制度を使って贈与を受けた財産には相続税が課税されてしまう**という点です。暦年贈与の場合、被相続人が贈与をした財産には原則的には相続税が課税されません。

しかし、相続時精算課税制度を適用した場合、せっかく2500万円の非課税枠を利用して財産を無税で移転させたとしても、結局、相続税が課税されてしまいます。相続時に相続税と贈与税を精算するからです。これではいくら生前贈与をしても相続税を減らすことはできません。

また、**相続時精算課税は一度適用を受けてしまうと二度と通常の暦年贈与に戻れない**点にも注意が必要です。

いったんこの制度を適用した場合、後から取り消すことは不可能です。毎年110万円の非課税枠はなくなってしまいます。

## メリットは?

このようにデメリットの多い相続時精算課税制度ですが、事業承継を行う上では大きなメリットになり得る可能性も秘めています。それは**相続税の課税対象となる自社株の株価を事前に固定できる**ということです。

たとえば、相続時精算課税制度を使って自社株を贈与するとします。この場合、前述したようにこの自社株は贈与者である被相続人(先代)が死亡すると相続税の課税対象となってしまいます。**通常の相続税の場合、自社株は相続時の時価で課税されますが、相続時精算課税制度を使った場合、自社株は相続時ではなく贈与時の時価で相続税の課税対象となります。**

したがって、一時的な要因によって、自社株の時価が極めて低くなったタイミングで相続時精算課税制度を利用して贈与を行うと、その極めて低い株価で株を移転することができます。

もちろん、将来のことは分からないので、相続時にはその株価よりもさらに低い株価となっている可能性もゼロではありませんが、任意のタイミングで株価を固定できるというのは将来の不確定要素を取り除くという一定の効果があると考えられます。

相続時精算課税制度を検討したいという方は、当事務所にお気軽にお問合せください。



# 三六協定について

今回は「三六協定」とはそもそも何を指すのか、また今後「三六協定」を締結していない企業としてどのように対応していくべきかについて考察していきます。

## はじめに

平成30年7月から厚生労働省により働き方改革の一環として残業に関する企業の監督体制を強化する動きがあります。そこで、本頁では「三六協定」とはどのようなものなのか、また企業としてどのように対応していくべきかについて説明します。

## 「三六協定」の概要

まず、「三六協定」とは、労働基準法（以下「労基法」といいます。）36条1項に定められている労使協定のことです。労使間で時間外や休日労働について協議を行うことをいいます。以下、その内容や効果について説明していきます。

### （1）「三六協定」での協議内容について

労使間で協議しなければならない内容について、具体的には、①時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的な事由、②業務の種類、③労働者の数、④1日あたりの延長することができる時間、⑤1日を超える一定の期間について延長することができる時間、などがあります。そして、会社が時間外や休日労働をさせる場合には、事前に労使で書面による「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結しなければならず、さらに管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

### （2）「三六協定」の効果

労基法36条1項によれば、使用者は、過半数の労働組合が労働者の過半数を代表する者との間で書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、週40時間、1日8時間の法定時間を延長し、又は休日に労働させることができます。ただし、当該協定で労働時間の延長を定めるにあたっては、当該協定の内容が同条2項の定める基準に適合したものとなるようにしなければならないとされています（同条3項）。この基準に適合していない場合には、行政官庁によって助言・指導等が行われる可能性があります（同条4項）。

## 特別条項つき協定について

臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない「特別の事情」が予想される場合には、特別条項付き協定を締結することによって限度時間を超える時間を延長することができます。これは突発的な事態に対応するために特別に協定時間を超えるための措置と言えます（たとえば、予算・決算業務やボーナス商戦などの繁忙期や、機械トラブル・欠陥品の回収、大規模クレームの対応などです）。しかしこれも無制限ではなく1年間の半分という上限があります。なお、通常は月単位で年間6回となることが多いと思われます。

以上のように、労使間で特別協条項を設けることはできますが、延長時間を短くするよう労使で努めることが必要となります。また、「三六協定」を締結せずに残業や休日労働をさせた場合は労働基準法違反になり、会社に6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる可能性があるので、注意が必要です（労基法119条）。

## さいごに

厚生労働省における平成25年の調査によれば、「三六協定」を締結している事業所が全体の55.2%で、約45%もの事業所が「三六協定」を締結していないことになります。ここで、「三六協定」を締結していない企業のうち43.0%の事業所が「時間外労働・休日労働がない」としています。しかし、例えば「時間外労働・休日労働がない」と回答する事業所も現実にはサービス残業や持ち帰って業務を行わせてしまっているケースも考えられないでしょうか。このようなケースの場合、上司・部下の間で時間外労働等を行われてしまい人事側でも把握しきれないことが考えられます。そのため、働き方改革における監督の厳格化の方針をも踏まえると、現在「三六協定」を締結していない企業においては、社内における残業の実態を把握するように努め、その結果を踏まえた上で「三六協定」の締結もご検討されてみてはいかがでしょうか。

# 相続相談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、一般の方々に向けて、相続に関するセミナーを開催致しました。

## 「まとめて聞ける！きっと役立つ！まるわかり相続セミナー」開催レポート

平成30年10月16日、所沢市民文化センターミューズにて開催された相続セミナーの様子をお伝えします

テーマは、『相続の知識ともめない生前対策』です。

本セミナーは、弁護士法人アルファ総合法律事務所と税理士法人シン中央会計・ブルデンシャル生命保険株式会社の合同開催となり、所沢市近隣にお住いの方々を対象に、「法律」「税金」「保険」のプロである弁護士・税理士・ライフプランナーがそれぞれ講師となって、各講演を行いました。

当事務所からは代表弁護士／税理士の保坂光彦が、『相続の知識ともめない生前対策』をテーマに解説。シン中央会計の所長／税理士・守永紀子先生からは、相続税と贈与税の仕組みや生前贈与についてお話しいただき、ライフプランナーの中井敏弘様からは、相続における生命保険の活用方法について解説していただきました。

今回は講演を聞いたその日のうちに、その場で疑問を解消できるよう、個別相談会も同時に行い、本講演で見聞きした情報を踏まえて相談ブースにお越しになる方もいらっしゃいました。

なお、参加特典として①相続ハンドブックのプレゼント②相続税の無料簡易試算③今後のライフプラン（キャッシュ

フロー）無料作成の3点をご用意させていただきましたが、ハンドブックは相続に関する手続きや対策がわかりやすく網羅された内容となっておりますので、保存版として活用していただけのではなかいかと思います。

残念ながら今回ご参加いただけなかった方も、今後も相続セミナーを開催していきたいと考えておりますので、次回はぜひご参加いただければと思います。



### <セミナーのご案内>

本年は、当事務所のセミナーにご参加頂きましてありがとうございました。

来年も様々なテーマについて、セミナーを開催していく予定ですので、是非ふるってご参加頂ければと考えております。

HPのお問い合わせフォームからご連絡いただきますか、04-2923-0971までお電話にてご連絡ください。

<事務所HP> <https://alpha-lawoffice.com/>

<相続HP> <https://www.alpha-souzoku.com/>

### ～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14-3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  検索