

ビジネスサポートQ&A 経営



<著者>Profile

税理士・中小企業診断士 知野 福一郎

第四銀行本店貸付第1課次長にて退職後、

昭和47年7月に事務所を開設。

会計事業をはじめ、事業承継、M&A、相続対策などあらゆる面で中小企業の相談に応じている。

札幌商工会議所中小企業相談所専門相談員

事業承継四つのパターン

Q 前回、相続税の大増税時代が来るという話でしたが三党合意の中で

相続税の増税は、次年度の税制改正まで先送りされましたね。

A 相続税増税は先送りされましたが、事業承継の重要性が減ったわけでは無く、悩みは全く変わりません。そこで、今回は、前回に引き続き事業承継の四つのパターンについて説明します。

1. 子供や親族への承継

親族、特に子供に対する事業承継は、自然の流れであり、取引先や従業員など、その企業の利害関係者から受け入れられやすいという特徴があります。このため、中・長期の視点から、五年から七年程度の準備期間が確保できるメリットが大きいと思います。次号、説明しますが、事業用資産の相続税対策という視点から一定の準備期間が重要なのです。一番大きな相続税対策は「長生きすることである」という名言も、長期にわたる計画的な相続税対策が必要だということを示しています。一方、デメリットとしては、子供や

親族にその事業を経営する能力や知識を身につけさせる適任者がいるとは限らないことです。「先代が汗水流して築いた身代を二代目が無くした」という事実も珍しくありません。また、子供や親族などに事業承継の候補者が複数いる場合なども紛争の原因となります。

2. 親族外の役員や従業員への承継

役員や従業員などのほかに取引銀行や取引先から招聘する場合もありますが、この場合は、ほかの役員や従業員の反発が考えられますので十分根回しをすることが重要です。しかし、メリットとしては、親族に次いで経営の連続性や一体感が第三者から認識されやすいという利点があります。ただし、事業承継者が株式を買い取る資金が無いことや現経営者に代わり金融機関などに担保提供できる資産が無いなど、取引銀行などの承認を得にくいことが最大のネックになっています。

3. 第三者に会社を売却する

M&Aなどで第三者に株式の全部また

は一部を売却することで事業承継が完了します。この場合、現経営者が会社株式の譲渡資金を手にする事ができるメリットがありますが、実務的には、売却先をみつけることが極めて困難な上に、役員、従業員の動揺を招く恐れがあります。さらに、売却価格の算定や手続きなど、経験豊富な専門家の指導を受けながら行動することが必要です。

4. 会社整理、廃業

後継者が無く、事業自体の将来性が見込めない場合は、借入金の返済などの資金の目処がたつた時点で自主的に廃業すべきです。万が一、債務超過に陥った場合は、廃業ですら自由に出来なくなってしまう。

税理士法人知野会計事務所

札幌市中央区北一条西二丁目

北海道経済センタービル

☎011-251-5631

ビジネスサポートQ&A 法律



<著者>Profile

弁護士 橋本 昭夫

昭和47年に現在の橋本・大川合同法律事務所を開設。以来、上場企業をはじめとする数多くの企業の顧問弁護士に就任し、労働問題や債権回収、M&A、民事再生事件など、企業を取り巻く様々な法律問題の解決に携わっている。札幌商工会議所中小企業相談所専門相談員

時間外労働

Q 当社の従業員から、突然、残業代を支払うことを求める内容証明郵便が届きました。そこで、当社で正確な残業代を計算しようと思うのですが、そもそも、残業代計算の基礎となる労働時間には、どのようなものが含まれるのでしょうか。

A 労働時間とは使用者の指揮監督のもとに労働を提供する時間を指し、具体的な業務時間以外に、次のようなものも含まれます。

- ① 作業開始のための準備作業時間、② 作業終了後の後片付け、③ 朝礼時間、④ 参加が義務付けられた研修の時間、⑤ 手待ち時間、待機時間など。

Q 労働時間についての法律の規制を教えてください。

A 労働時間は、原則として一日八時間、一週間四〇時間を超えることはできません（労働基準法三十二条）。

Q 当社は、一日八時間だけの労働では十分業務を執行行うことができないため、毎月「営業手当」名目で毎月一万円を支給しており、それを残業代として

しているのですが、それでも従業員からの支払要求に応じなければならぬのでしょうか。

A 法律上、御社の主張は、「みなし時間外労働手当」として営業手当を支給しているという主張になります。この主張が認められるかは事案によってまちまちです。

まず、本件でいう「営業手当」をみなし時間外労働手当として支給していることが、労働契約・就業規則などで明確になっている必要があります。

また、みなし時間外労働手当制度を採用していたとしても、実際に計算した時間外労働手当が、みなし時間外労働手当額を超過している場合には、その超過分を支給する必要があります。そのため、御社の「営業手当」がみなし時間外労働手当に該当するかどうかについては、その超過の有無について検証できるように、割増賃金部分とそれ以外の賃金部分を明確に区別しておく必要があります。

Q ほかに、残業を命じるにあたって気を付けることはありますか？

A そもそも、従業員に残業（時間外労働）を命じるためには、労働間で三六協定を締結する必要がありますので、当該協定を締結しているか、今一度確認してください。

Q 三六協定とはなんですか。

A 三六協定とは、労働基準法三十六条に定められている、時間外労働・休日労働に関する労使間の協定のことを指します。

この三六協定の締結と、その労働基準監督署長への提出をした場合には、協定の定めるところによって八時間労働・週休制の基準を超える労働をさせても、同基準の違反の責任が免責されます（免罰的効果）。ただし、時間外労働手当については、三六協定があっても支払わなければならない。

橋本・大川合同法律事務所

札幌市中央区北四条

西二十丁目一―二八

☎〇一―六三一―二三〇〇