

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

事業承継のチエツクポイント十カ条

Q 前回は、経営承継円滑化法の適用を受けることによって株式の三分の二までの部分について生前贈与を受けたも贈与税が猶予されるということでしたが、この猶予税額は最終的にどうなるのですか。

A 基本的には、その株式を後継社長が所有している限り納税猶予が継続し、相続の発生時点で猶予されている贈与税の納税義務が消滅し、相続税の対象へと移行されず。

1 相続税の株式納税猶予制度への移行

Q 相続開始によって相続税の対象とされるわけですね。

A 相続においては、発行済株式数の三分の二までの部分の八十%が減額され、残りの二十%部分と、生前贈与の対象外であった三分の一の合計額が相続税の対象とされ、相続財産は大幅に減額されることとなります。ここでは詳細な説明は避けませんが、生前贈与を受けた社長が相続時点でも社長を続けていることなどが条件です。現社長から、次の後

継者に生前贈与することを連続していけば、株式の所有を親族間で連綿と続けることができます。この制度の適用も、生前贈与の場合と同様に経産大臣の事前確認が必要です。

2 事業承継の十カ条

税金のためだけで無く、“争族”を避ける意味からも早めに対策を立てましょう。

第一条 不動産の含み益や会社の内部留保が多い会社は、まず、株式の評価額がいくらになるかを把握して、事業承継計画を検討する。

第二条 会社への社長からの借入金、未払金などが多額の場合は債務免除、現物出資、不動産の代物弁済などで早急に解消する。

第三条 相続財産が株式や不動産などで預貯金が少ない場合、一部を現金化するなどして納税資金対策を考える。

第四条 名義株は早急に整理し、実際の株主と出資株数を確定しておく。

第五条 子どもがいない場合や推定相続

人数が多い場合、公正証書などで遺言書の作成をする。

第六条 現社長の個人不動産を会社が利用している場合は、会社が買い取るか、遺言書で事業後継者への相続を確定しておく。

第七条 従業員持ち株制の導入などで株主数が多い場合は、会社法で定める取得条項付種類株式などの導入で、会社が買取ることを定め、これ以上、株主が分散しない手段を講じておくこと。

第八条 相続税などの納税資金、他の推定相続人に対する代償分割資金として、後継者の役員報酬の増額などによる財産形成を検討する。

第九条 株式に関しては、相続時精算課税制度による贈与も検討すること。

第十条 後継者がいない場合、会社の資産価値が毀損しないうちにM&Aによる譲渡も検討する。

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

偽装請負

Q 近年、「偽装請負」という言葉を聞くのですが、これはどういうものを指すのでしょうか。

A いわゆる「偽装請負」とは、契約の形式は請負・委任契約などとしておきながら、委託者が受託者に対して直接指揮命令を行って使用している状態をいいます。

Q 偽装請負のどこがいけないのでしょうか。

A 厚生労働省は、「偽装請負」を、①労働者派遣法上も問題があることや、②労働基準法や労働安全衛生法などに定める事業主責任の所在があいまいになる、などという点から問題視しています。

Q 当社が利用している請負契約について「偽装請負」とされると、どのようなことになるのでしょうか。

A まず、委託者が直接指揮監督を行っているような場合、①実質的には派遣契約とされるため、休日・休暇に関する規定など、労働基準法上の規定の一部が適用されることとなります（派

遣法四十四条以下）。また、②直接指揮命令をするにとどまらず、委託料を時給で算出していたり、配置権限・解雇権限が委託先にあるなど、実質的に委託者が雇用主であるといえるような場合だと、黙示の労働契約があるとされ、請負事業者が倒産したことによる未払賃金の負担や、継続雇用責任が生じるおそれがあります。

ほかにも、委託先による指揮命令の実態がある場合、委託先に安全配慮義務が認められ、就業中に労働者が死傷したときに損害賠償義務を負う可能性もあります。

Q 委託先による指揮命令が行われることが不適当なのであれば、請負先から指揮命令にあたる人員の出向を受けて、その人の指示を受けさせることで解決できるのではないのでしょうか。

A 出向は主としてグループ会社間において人事交流や技術指導といった目的で行われるものであって、そのような用法を前提としていません。そのため厚生労働省も出向を用いて偽

装請負の潜脱が行われた場合には是正指導を示しております。

なお、出向と似た概念に「転籍」がありますが、形式的に転籍としても、実質的に出向であるとされるおそれも高いといえます。

Q では、どのようにして「偽装請負」の状態を是正すればよいのでしょうか。

A 偽装請負は実質的に派遣であるにも関わらず、形式的に請負契約などとするものなので、単に契約書の書き方を変えたりするといった形式面の対応のみでは不十分といえます。

法令に合致する契約に変更し、かつ、同内容に実態をあわせることなどが必要となりますので、一度弁護士などの専門家に相談するのがよいでしょう。

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―一六三一―二三〇〇