

ひまわり通信

vol.18 2018 Summer



ベネチア 撮影:按田由紀

目次

●寄稿文：特例事業承継税制 税理士：水島 栄司	…2	●論文：民法改正 弁護士：石井 廣子	…10
●論文：労働事件の解決～番外編～ 弁護士：大山 晃平	…6		

ご挨拶

代表パートナー 弁護士 古川健太郎

盛夏の候、皆様におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

当事務所では、税理士や司法書士など他士業の先生方との連携による的確かつ迅速な事件処理、及び専門分野をさらに深化させるための定期的な勉強会の開催などにより、総合的かつ専門性の高い法的サービスの提供に努めております。

今回は、一般社団法人相続あんしんサポーターと一緒に勉強させていただいている水島栄司税理士に、平成30年度税制改正において設けられた「特例事業承継税制」についてご解説いただきました。ようやく使える制度になってきたのではないかと思いますので、皆様ぜひご一読ください。

特例事業承継税制

税理士 水島栄司

先代経営者の持株を事業承継者に譲り渡す際に贈与税、相続税等の税金の問題は切っても切れない関係となっております。

この税金の負担を軽減し、事業承継をスムーズに行えるようにとの目的で、平成21年税制改正において、一定の要件を満たす場合には贈与税、相続税等の納税を猶予しようということで「事業承継税制」が導入されました。しかし、この制度は国が期待したほどには普及しませんでした。それは、譲り渡すことができる株式は発行済議決権株式総数の3分の2まで、納税猶予額は課税価格の80%であることに加え、納税猶予後に(1)5年間平均で雇用の8割を維持できなかった場合、(2)5年以内に後継者が代表から退任した場合、(3)次の事業承継までに株式を譲渡した場合には、納税を猶予された税金を利子税と合わせて納付しなければならないこと等があったからです。

そこでこの制度を使いやすいものにしようと、平成30年税制改正において、「特例事業承継税制」が創設されました。この制度は、現行制度を残しつつ、一定の要件をクリアした場合には、「特例事業承認税制」として贈与税・相続税の全額を納税猶予しようというものです。

では、一定の要件とはどういうものでしょうか？

それは、

- (1) 平成30年4月1日から平成35年3月31日までの間に「承継計画」を作成し、都道府県に提出しなければならないこと。
- (2) 平成39年12月31日までに非上場株式等を後継者に贈与しなければならないこと。

という2つの要件です。

「承認計画」は経営革新等支援機関(以下、認定支援機関)として、経済産業省に認定された者が作成した計画でなければなりません。認定支援機関には、弁護士、税理士、公認会計士、商工会議所、金融機関等が認定されており、一度ご相談ください。

それでは、旧制度と比較しながら「特例事業承継税制」を見ていきましょう。

1. 対象株式数上限撤廃

現行制度

納税猶予の対象になるのは、発行済議決権株式総数の2／3までであり、相続税の納税猶予割合は80%。そのため、実際に猶予される額は全体の約53%にとどまる($80\% \times 2/3 = 53\%$)。

改正後

- ・対象株式数の上限を撤廃し議決権株式の全てを猶予対象とする。
- ・猶予割合100%に拡大。
- ⇒事業継承に係る金銭負担はゼロとなる。

2. 雇用要件の抜本的見直し

現行制度

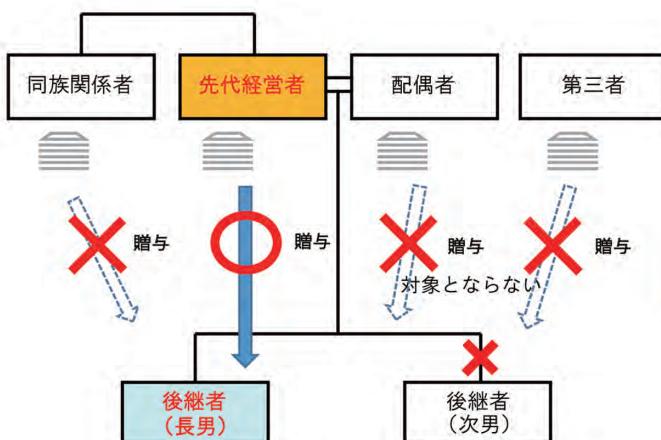
5年間の雇用平均が8割を下回った場合、猶予された税額を全額納付。

改正後

5年間の雇用平均が8割を下回った場合でも猶予は継続。
※5年平均8割を満たせなかった場合には理由報告が必要。
経営悪化が原因である場合等には、認定支援機関による指導助言が必要。

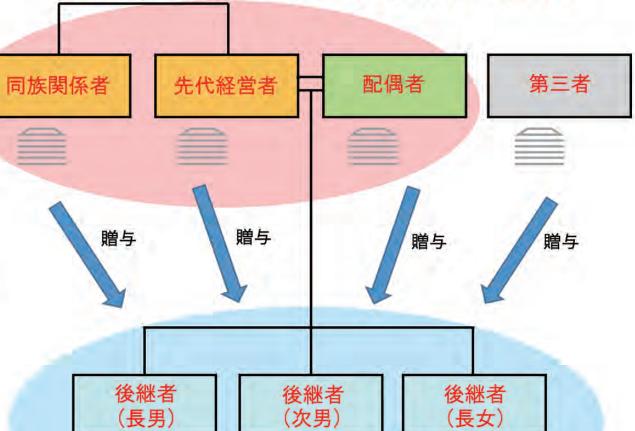
3. 対象者の拡充

現行制度



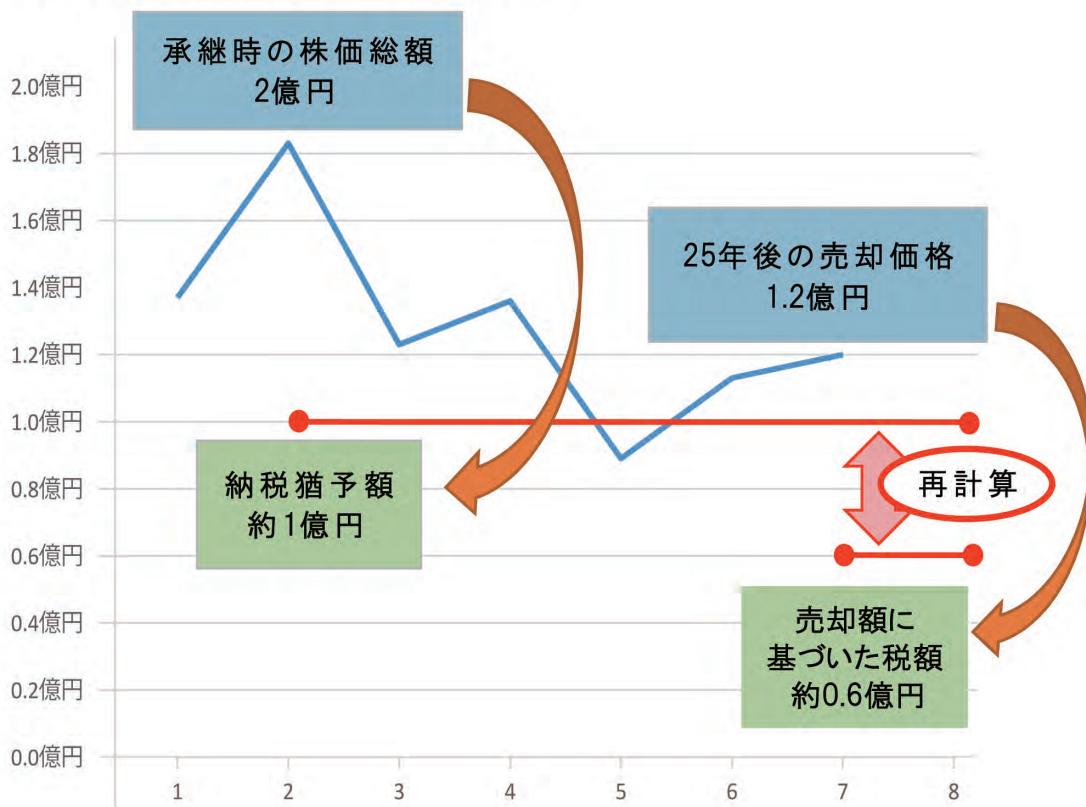
改正後

贈与者は先代経営者に限定せず、複数でも可能とする



4. 経営環境変化に応じた減免

X社の株価総額の推移(イメージ図)



現行制度

事業承継時の株価を基に贈与税額・相続税額を算定し、猶予取消しとなった場合には、その贈与税額・相続税額を納税する必要がある。

改正後

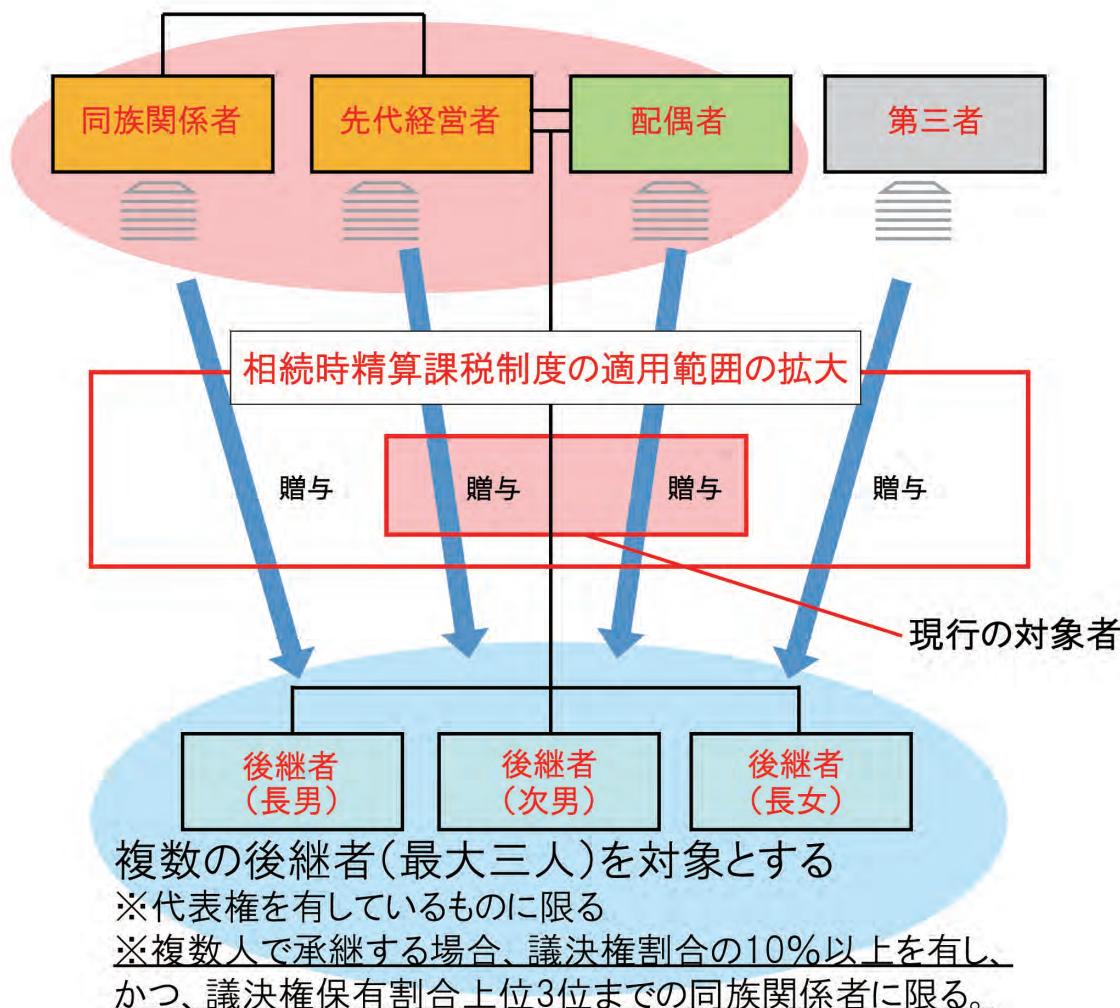
経営環境の変化を示す一定の要件を満たす場合において、事業承継時の価額と差額が生じているときは、売却・廃業時の株価を基に納税額を再計算し、減免可能とすることで将来不安を軽減。



昭和35年 八王子生まれ
昭和57年3月 中央大学経済学部卒業
昭和61年12月 税理士試験合格
昭和62年3月 税理士登録
平成3年6月 水島栄司税理士事務所設立
平成17年4月 税理士法オソリー・ワン設立

税理士 水島 栄司

5.相続時精算課税制度の適用範囲の拡大



現行制度

60歳以上の父母又は祖父母から、20歳以上の子又は孫への贈与が相続時精算課税制度の対象。

改正後

現行制度に加えて、事業承継税制の適用を受ける場合には、60歳以上の贈与者から20歳以上の後継者への贈与を相続時精算課税制度の対象とする。
(贈与者の子や孫でない場合でも適用可能。)

以上のように、期間内の「承認計画」提出と贈与を行えば、納税額を0円として株式の移動が行えます。事業承継の際には、ぜひご活用いただければと思います。

労働事件の解決 ～番外編～



弁護士 大山 晃平

1. はじめに

平成30年6月1日、最高裁判所が、有期労働契約者(アルバイトや契約社員等の期間の定めのある労働契約者、以下「非正規社員」といいます。)と無期労働契約者(正社員等の期間の定めのない労働契約者、以下「正社員」といいます。)との間における賃金等の格差について、統一的な判断を示しました。

今後、同様の問題に関してはこの判例の判断枠組みが前提となりますことから、皆さんにもぜひ押さえておいていただきたく、どのような事案において、どのような判断がなされたのか、ご紹介いたします。

2. 事案の概要

(1)請求した内容

一般貨物自動車運送事業を営むC社B支店に勤める非正規社員Aが、C社に対し、各種手当等の扱いが正社員と異なるのは労働契約法20条¹に違反する等と主張し、正社員に支給された金額と自らに支給された金額との差額の支払い等を求めたものです。

(2)正社員と非正規社員との取扱いの違い

前提として、Aの業務の内容は正社員との間に違いはなく、業務に伴う責任の程度にも違いはなかったものと認定されておりますが、C社における正社員と非正規社員との取扱いの差異は、概要、以下のとおりです。

種類等	正社員	非正規社員
基本給	年齢給、勤続給、職能給で構成	時給で構成
就業場所	全国規模の異動の可能性がある	B支店に限定
制度	等級役職制度(等級役職への格付けを通じて中核を担う人材を育成する)	設けられていない
無事故手当	1万円を支給	支給されない
作業手当	月額1万円から2万円支給	支給されない
給食手当	月額3500円支給	支給されない
住宅手当	月額5000円または2万円を支給	支給されない
皆勤手当	月額1万円を支給	支給されない
通勤手当	交通手段及び通勤距離に応じて支給 ※Aと同条件の者には月額5000円を支給	所定の限度額の範囲内で実費を支給 ※Aには月額3000円を支給していたが、途中から月額5000円を支給
家族手当	扶養家族を有する者に対して支給	支給されない

¹ 「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」

3. 判断内容

(1) 基準

労働契約法20条に照らし、上記の正社員とAとの労働条件の「違い」が不合理であると認められるか否かを判断する。

(2) 各種手当について

【無事故手当】

安全運転及び事故防止の必要性は正社員と非正規社員との間で異ならない一方で、上記の就業場所や制度の違い等が必要性に関連しないことから、上記違いは不合理と認められる。

【作業手当】

特定の作業を行った対価として支給されるものであり、上記の就業場所や制度の違いも関連性がなく、職務の内容が異ならない以上、上記違いは不合理と認められる。

【給食手当】

勤務時間中に食事をとることを必要とする労働者に対して支給する趣旨のもので、正社員と非正規社員との間で違いはない一方で、上記の就業場所や制度の違いも当該必要性に関連しないことから、上記違いは不合理と認められる。

【住宅手当】

非正規社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員は転居が予定されていることから、上記違いは不合理とは認められない。

【皆勤手当】

出勤する者を確保する必要性は正社員と非正規社員との間で異ならず、上記の就業場所や制度の違いも当該必要性には関連がなく、上記違いは不合理と認められる。

【通勤手当(増額される前)】

通勤に要する交通費を補填する趣旨のものであり、上記の就業場所や制度の違いも通勤に要する費用の多寡とは関連性がないことから、上記違いは不合理と認められる。

4. 再雇用の場合

同日、最高裁判所がもう1件の判断をしておりますが、こちらは、再雇用の非正規社員と正社員との違いが争点となつたものです。

(1) 請求した内容

セメント等の輸送事業を営むE社を定年退職した後に、期間の定めのある労働契約をした非正規社員Dが、正社員との間で労働条件に違いがある等と主張し、支給されるべき賃金と実際に支給された賃金との差額等を請求した事案になります。

(2)正社員と非正規社員との取扱いの違い

前提として、再雇用後もDの業務の内容は正社員との間に違いはなく、業務に伴う責任の程度にも違いはなかったものと認定されておりますが、E社における正社員と非正規社員との取扱いの差異は、概要、以下のとおりです。

種類等	正社員	非正規社員
基本給	在籍給、年齢給、能率給、職務給で構成	基本賃金及び歩合給で構成(能率給及び職務給の支給なし)
就業場所	業務の都合により変更される	同左
担当業務	業務の都合により変更される	同左
精勤手当	月額5000円を支給	支給されない
無事故手当	月額5000円を支給	同左
住宅手当	月額1万円を支給	支給されない
家族手当	配偶者について月額5000円、子1名について月額5000円(2名まで)を支給	支給されない
役付手当	班長に月額3000円、組長に月額1500円を支給	支給されない
時間外労働	超勤手当を支給 ※法所定の割増賃金よりも高額	法所定の割増賃金を支給
通勤手当	公共交通機関の1か月定期代相当額を支給 (4万円が限度)	同左
賞与	基本給の5か月分を支給	支給されない
退職金	3年以上勤務していた者に支給	支給されない ※再雇用の場合は、定年退職の際に支給
調整給	定めなし	老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、月額2万円を支給

(3)判断内容

ア 基準

(ア)再雇用であることについて

非正規社員が定年退職後に再雇用された者であることは、当該非正規社員と正社員との労働条件の違いが不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮される。

(イ)比較する対象について

両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきである（先にご紹介した判例でも前提とされていると考えられます。）。

イ 各種手当について

【能率給及び職務給】

再雇用後の非正規社員の基本賃金及び歩合給が、正社員の基本給、能率給及び職務給に対応するものであり、再雇用された者は一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることができる上、調整給を支給されることとなっていることからすれば、上記違いは不合理とは認められない。

【精勤手当】

従業員に対して休日以外は1日も欠かさずに出勤することを奨励する趣旨で支給されるものであり、職務の内容が同一である以上、必要性に違いはないことからすれば、上記違いは不合理と認められる。

【住宅手当及び家族手当】

従業員の住宅費の負担に対する補助、従業員の家族を扶養するための生活費に対する補助としてそれぞれ支給されるものであり、再雇用後の非正規社員は、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、さらに調整給を支給されることとなっていることからすれば、上記違いは不合理とは認められない。

【役付手当】

正社員の中から指定された役付者であることに対して支給されるものである以上、上記違いは不合理とは認められない。

【時間外手当・超勤手当】

いずれも従業員の時間外労働等に対して割増賃金を支払う趣旨で支給されるものであり、上記の精勤手当の不支給は不合理であると認められるところ、正社員の超勤手当の基礎に精勤手当が含まれるにもかかわらず、非正規社員の時間外手当の計算の基礎には精勤手当が含まれないという違いは、不合理と認められる。

【賞与】

非正規社員は、定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、さらに調整給の支給を受けることも予定されていること等を考慮すれば、上記違いは不合理であるとは認められない。

5. 今後の対応について

上記の判例の判断には、国の平成29年の調査において、非正規社員が10年間で約300万人増え労働者の37%を占めた一方、平均月給は正社員の6割強にとどまっていること、また、定年退職者のうち65歳以下の希望者の雇用が平成25年に義務付けられ、その結果、従業員31人以上の約15万社のうち、再雇用をしている会社が8割に上るという実情を踏まえ、非正規社員との格差の是正を図るとともに会社の負担の増大にも一定程度配慮したことが背景にあるものと考えられます。

これを踏まえ、今年の6月29日に成立した働き方改革関連法案では、正社員と非正規社員との間に待遇差がある場合、会社がその内容や理由を説明する義務があるとされ、今後の同法案の運用にも影響を与えることが予想されますことから、私どもも、同法案の運用指針の確認、判例の分析・検討を行い、皆さまの会社がトラブルに巻き込まれないよう、お役に立つことができればと存じます。

民法改正



弁護士 石井 廣子

1. はじめに

約120年ぶりに民法が大改正されます。改正の目的は、次の二点が中心です。

- ①民法を制定以来の社会・経済の変化に対応させる
- ②国民一般に分かりやすいものとする

①は、明治時代に制定された民法を、現代の取引事情に合わせるために改正(現代化)するということです。

②は、判例ルールの明文化、不明確な条文の明確化、さらには、書かれていない前提・原理・定義を補う、という3つの意味があるとされています。

さらに、③として国際化に対応することが挙げられます。世界の国々で民法、特に債権法(契約法)が改正されている中で、日本の民法が約120年前の法律ということになると、国際的に理解が得られにくくなります。結果として、国際取引における準則法がわが国の法律ではなく、外国の法律となるケースが多くなります。このため、企業によっては、外国法の調査費用など余計にコストがかかるとともに、リスク判断が不透明になってしまいます。そこで、わが国の民法を世界の人々に分かりやすくするために改正されるとも言われています。

2. 改正の対象

民法は

- 第一編 総則
- 第二編 物権
- 第三編 債権
- 第四編 親族
- 第五編 相続



という構造になっています。

今回の大改正では、第四編親族を除く全てについて何らかの改正がされています。もつとも、主なものは第三編債権です。債権とは、特定人が特定人に対し、一定の作行為又は不作行為を求める権利をいいます。この債権編では、契約、事務管理、不当利得、不法行為これらに共通する規定である債権総則が規定されています。

3. スケジュール

改正民法債権編(債権法)は平成29年6月2日法律44号として交付されました。そして、平成32年4月1日に施行されます。

4. 法定利率

改正は多岐にわたりますので、数回に分けて報告していくこうと思います。

今回は、法定利率についてのお話です。

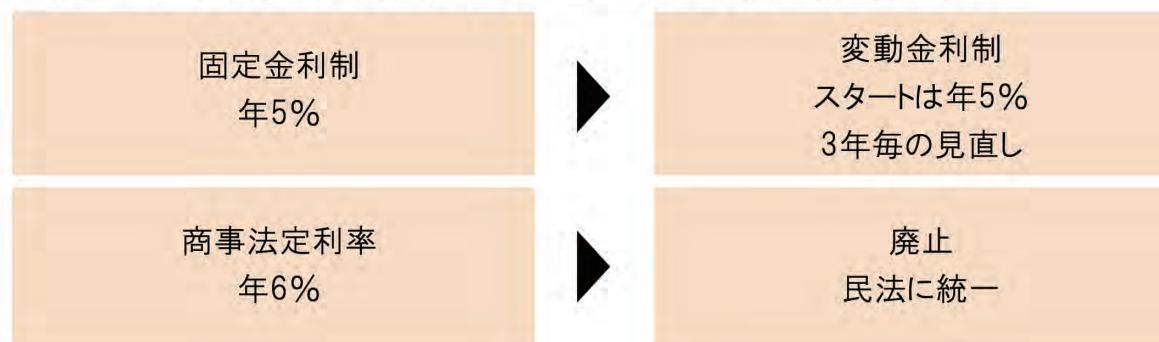
従来の民法は固定法定利率5%とされていました（民法404条：利息を生ずべき債権について別段の意思表示がないときは、その利率は、年五分とする。）。バブル経済が崩壊するまでは、基準割引率及び基準貸付利率（かつての公定歩合のことです）が年9%という時期もありましたので、合理性があったといえます。しかし、バブル経済崩壊後は1%を割り込むようになり、市場金利と大きく乖離してしまいました。

そこで、改正法は、乖離を是正するために利率を下げ、将来的な乖離を避けるため変動制が採用されました。まず、当初の利率は、住宅ローン年2%、マイカーローン・教育ローン年3%その他を参考にし、5%からの円滑な移行という観点から3%となりました。見直し頻度については自動車保険や傷害保険を参考にして3年毎となりました。そして、銀行が行なった短期貸付の平均利率の5年間平均値（基準割合）と、直近の変動割合の差が1%以上であれば、1%単位で加算または減額し、法定利率が変更されます。

たとえば直近の基準割合が2%で、法定利率が2%になっている場合に、金利が上昇した場合を想定すると次のようにになります。

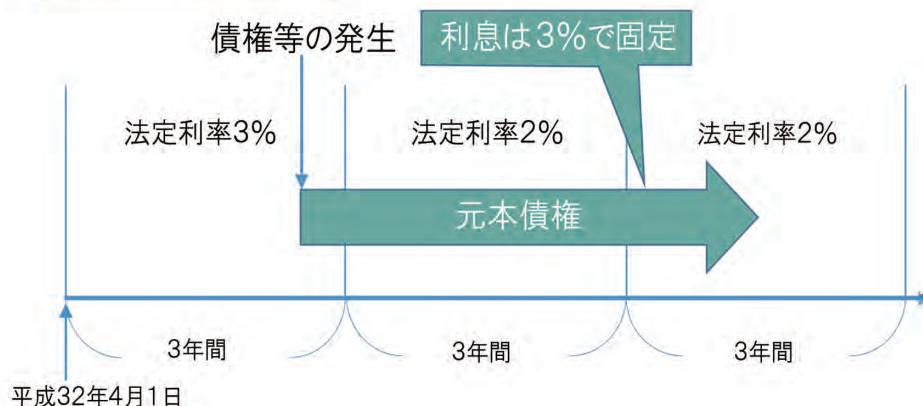
直近の基準割合	当期の基準割合	次の期の法定利率
2%	2.8%	2%（差が1%以内なので変更なし）
2%	3.1%	3%（1.1%差があるので1%増加）

また、民法の改正に伴い、商事法定利率（年6%）が廃止され、民法に統一されます。



実務上の注意は、法定利率の適用の基準時が、利息が生じた最初の時点となることです。

変動法定利率（具体例）



6. おわりに

契約関係にある場合は、通常利率を定めていますので、法定利率が問題となる場面は限られます。しかし、契約解除に伴い返金を要する場合など、会社でも無縁ではありませんので注意すべきと思われます。



弁護士 古川 健太郎
 弁護士 大山 晃平
 弁護士 秋山 俊
 弁護士 真野 文惠
 弁護士 石井 廣子
 弁護士 中森 慧

〒192-0046 東京都八王子市明神町2丁目27番6号 文秀ビル5階

京王線「京王八王子駅」から徒歩1分
 JR「八王子駅」から徒歩5分

お問い合わせ

TEL:042-646-2468 FAX:042-643-2451

URL:<https://8og-himawari.com>

(事務所ブログもご覧ください。)