

「事業承継税制」活用の留意点

中小企業の経営者の方にとって、事業承継（会社の経営権や資産等、事業に関するものを後継者に引き継ぐこと）は避けて通れない問題です。事業承継時には「自社の株式を、先代経営者から後継者に承継させる」ことも行われますが、その際発生する「相続税もしくは贈与税の納税」を「猶予する制度」を、一般的には「事業承継税制」と呼んでいます。

自社株の移動に伴う「相続税・贈与税」の納税が猶予され、一定の要件を満たすことで納税が免除されるというメリットがある一方、要件がかなり厳しくかつ複雑であり、十分に理解したうえで取り組まないと、当初想定されていた効果が得られないといったケースも発生することがあります。

この税制で対象としているのは、「先代経営者から後継者への自社株式の相続もしくは贈与」の場合です。したがって、「自社株式の譲渡（売買）」の場合には適用されません。また、ここで言う「後継者」は、親族のみならず親族外の役員・従業員等も対象です。

なお、この「事業承継税制」については 2018 年から 2027 年までの 10 年間は「特例制度」が認められており、納税猶予の割合等が従来よりも拡大されています。

では、その要件の内容ですが、「先代経営者」「後継者」「会社」それぞれに定めがあります。今回は「贈与」の場合でお示しします。

「先代経営者（贈与者・贈与する人）」の要件ですが、主なものとして、

- ① 贈与の事前において、承継会社の代表権を有していたことがあること。
- ② 贈与の時に、承継会社の代表権を有して

お詫び

本誌前号（59 号）につきまして、掲載記事の訂正によりご愛読のみなさまには大変ご迷惑をおかけしました。誠に申し訳ございませんでした。今後は、このようなことがないよう細心の注意を払ってまいります。

いないこと。

等があり、その他にも贈与者本人及び同族関係者における議決権の保有数やシェア等の細かな定めがあります。

「後継者（受贈者・贈与を受ける人）」の要件の主なものとしては、

- ① 贈与の時に、会社の代表権を有していること。
- ② 贈与の日まで引き続き 3 年以上、役員（取締役、会計参与及び監査役）であったこと。

等があり、その他、「先代経営者」と同様、議決権の保有数やシェア、後継者の年齢や後継者が複数の場合の定め等々、非常に細かな要件が様々あります。

「会社」の要件については、紙幅の関係で記載できませんが、上記同様、細かで複雑な要件が多数あります。

また、あわせて留意しなければならないのが、本税制適用前の申請とその後の運用です。

本税制（特例）の適用を受けるには、2023 年 3 月 31 日までの間に、都道府県知事あてに「特例承継計画」を提出し認定を受ける必要があります。また、税制を活用した後は、5 年間は毎年、その後は 3 年毎に、関係当局に届出等を行わなければならない、それを怠ると最悪「納税猶予取消し」となり納税義務が顕在化します。これ以外にも数多くの「取消し要件」がありますので細心の注意が必要です。

いずれにしても、本税制の活用をお考えの方にとっては、本税制に精通した専門家の支援が必須です。本税制のメリットと留意点を十分に理解され、有効に活用されることを願います。

（税理士 田中 美光）



街の鼓動に敏感です

朝日信用金庫

明治23年創業、昭和初期に名物「富貴寄」を考案した和菓子の老舗

～株式会社菊廼舎本店(東葛西支店お取引先)

和菓子は、戦国時代を経て泰平が訪れた江戸時代に入って大きく発展し、各地の城下町や門前町で独特の和菓子が多く作られるようになりました。明治時代に入ると、西洋の文化や調理器具の影響も受けて、さらなる飛躍を遂げ、栗饅頭やカステラ饅頭のような和菓子が誕生しました。

こうした和菓子のなかでも、小さくてかわいらしい干菓子を集めた「富貴寄(ふきよせ)」を昭和初期に考案し、現在に至るまで看板商品として販売を続けているのが、今回ご紹介する株式会社菊廼舎本店(社長:井田裕二氏、本社:中央区銀座、資本金:1,000万円、従業員:68名)です。

(1) 創業者から続く和菓子職人の挑戦

明治23年、初代井田銀次郎が銀座尾張町(現在の銀座4丁目)にて立ち上げた菊廼舎が同社のルーツです。当時は煎餅に歌舞伎の紋を入れた歌舞伎煎餅を販売していました。二代目の井田篤之助は名物となる「富貴寄」を考案、販売を開始しました。昭和12年には喫茶を営業したり上生菓子の販売をするなど、事業はさらに拡大しました。

第二次世界大戦の影響を受け、いったん店は閉鎖となりますが、昭和21年に三代目井田博基が後を継いで商売を再開し、昭和22年に「大徳寺まんじゅう」を考案したり、昭和26年には渋谷に開店した東急東横のれん街に出店を果たしました。この三代目は多才な人で、茶道は裏千家、日本画は森村宣永先生に師事しており、名も分けて使っていたとのこと。当社のアイコンともいえる



「富貴寄」の缶の絵柄は、この三代目がデザインしたものです。

平成10年に四代目となった井田常道は「マカダ



▲「富貴寄」への名入れギフト

ミアナッツ揚げ饅頭」を考案し、五代目(当代)井田裕二も、菊廼舎の定番商品の中から季節に合ったお菓子を取り入れる、四季折々の「富貴寄」を生み出したほか、お菓子に直接名入れするサービスの展開も開始しました。和菓子職人としての挑戦は初代から連綿と続いていることが分かります。

(2) 老舗の伝統と革新

五代目が代表に就任したのは平成26年で、創業から124年もの月日が経過しているのですが、その五代目が、これまでの伝統を引き継ぎながら、看板商品である「富貴寄」に新たな息吹を吹き込んでいるというのは、まさに、老舗企業の伝統と革新の体現であると感じます。

そして五代目は、こうした和菓子職人としての一面があると同時に、経営者としての顔もしっかりとのぞかせています。時代の変化に合わせ、従業員が家に帰ってご飯を作れるようにという思いから、お店の営業時間を平日9時30分～18時00分とするなど、「働き方改革」に向けて着実に動き始めています。

同社の理念は「心やすらぐおいしいものを」。「富貴寄」の缶を開き、お菓子を口にすれば、その理念が息づいていることがよく分かります。

社長から読者の皆様へ…

年末年始のご挨拶に、日ごろの感謝とともに御社のメッセージを入れたお菓子を送riませんか? 下記URLへどうぞ。

<https://ec.ginza-kikunoya.co.jp/category/C09/>



▲令和3年4月にオープンした本店

(アップスマート(株)代表取締役 中小企業診断士 西村 公志)

同一労働同一賃金の実務対応

■図表1

待遇差の合理性に関する要素	均衡・均等の判断
①職務の内容 「業務の内容」+「責任の程度」	【均衡待遇】 ①～③を考慮して不合理な待遇差を禁止
②職務の内容・配置の変更範囲 人材活用の仕組み・運用など	【均等待遇】 ①②が同じであれば差別的扱い禁止
③その他の事情	

正規・非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました（図表1参照）。ガイドラインは、どのような待遇差

期雇用労働法の施行に伴い、非正規雇用労働者について、次の(1)～(3)が統一的に整備されました。

●同一労働同一賃金のポイント

「同一労働同一賃金」が本年4月から中小企業にも適用されています。この施策は、働き方改革の一環で、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消の取組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることを目指すものです。

●同一労働同一賃金制度の全面施行

が不合理に当たるかを例示しています。

(2)労働者の待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正規雇用労働者との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合、説明をしなければなりません。

(3)行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

●企業の対応手順

未対応の企業は計画的に準備を進める必要があります。厚生労働省より、点検・検討マニュアル、取組手順書等が提供されているため、こちらを活用して準備を進めてもよいでしょう。図表2に、対応手順の概要を掲載します。

●待遇相違の内容・理由の説明義務

実務上、パートタイム・有期雇用労働法14条2項で定められた正規・非正規雇用労働者との間の待遇差の内容及び理由等に関する説明義務は重要です。本規定により、今まで漠然と抱いていた待遇差に関する疑問や不満を、従業員が会社に求めてくること

■図表2

対応内容	説明
1 雇用形態の整理	対象となる労働者（非正規雇用労働者）の有無をチェックします。
2 対象となる待遇の洗い出し	雇用形態ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正規雇用労働者と取扱いに違いがあるか確認します。
3 雇用形態待遇差の確認	正規・非正規間の待遇差が、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに考え方を整理します。
4 待遇差の根拠の確認、妥当性の検証	待遇差の根拠の確認、妥当性の検証を行います。正規・非正規間の待遇差がある場合、雇用形態ごとに、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう整理します。
5 「法違反」が疑われる状況からの脱却を目指す	正規・非正規間の待遇差が、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討します。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討します。

今月のチェックポイント

- ・同一労働同一賃金は中小企業も対象に
- ・正規・非正規で不合理な待遇差は禁止
- ・待遇差に関する説明義務が課された

になります。会社の対応として、質問者に対して納得を得ることができるよう説明が必要となり、モチベーションの面でも配慮することが大切になります。待遇差に説明を求められた時や、質問を受けた時に慌てて間違えた対応をしないよう、事前に準備しておくことが大切です。

同一労働同一賃金の対応は、指針等が示されているものの、明確な正解がないところが難しいところです。しかしながら、会社の対応次第では、従業員の理解が得られ、モチベーションの向上や信頼関係を維持することも可能と考えます。企業にとって負担のかかる対応ではありませんが、自社の人事戦略を確認するよい機会になりますので、ぜひ、前向きに取り組んでみてください。

2021年6月改定

中小企業・小規模事業者・創業希望者のための
「経営相談窓口」

無料

東京都よろず支援拠点

(経済産業省関東経済産業局委託事業：一般社団法人東京都信用金庫協会)

国(中小企業庁)の事業^{だから}何度でも**無料**
電話一本で予約**OK**

CHECK

東京都
よろず
支援拠点

特長
1

様々な分野で活躍している専門家が皆さまの経営課題に対して一緒に
具体的に解決策を考えます！

→ 経営に関してのお困りごとをお聞かせください！

例えば

売上を
拡大したい

■来店客を増やすには？
■ネット販売を
活用するには？

補助金・助成金を
活用したい

■自社に合う補助金は？
■申請書は
どう書けばいい？

創業したい

■何から手を付けたい？
■事業を軌道に
のせるには？

IT・WEB・SNSを
活用したい

■SNSをビジネスで
使うには？
■ITで効率化するには？

資金繰りを
改善したい

■資金調達には
どんな方法？
■資金繰りを
ラクにするには？

事業計画について
相談したい

■計画は何を
書けばいい？
■計画通りに進まず
どうしたら？

相談できる内容が分からない場合もお気軽にお電話してみてください。

✕ 行っていないサービス (一例) ■代行作成(HP・申請書等) ■コーディネーターへの委任 ■顧問契約 等

特長
2

「新橋」か「立川」での対面相談

※オンラインや電話による相談も可

→ 空き次第ですぐにでも **完全予約制**

特長
3

事業者の会社全体のビジョン(やりたいこと、やるべきこと、できること等)を
丁寧にお聞きし、経営が良くなるための具体的アドバイスをさせていただきます！

特長
4

全コーディネーターが事業者支援経験5年以上！

→ 様々な分野で活躍し、事業者支援の経験が豊富な専門家集団です！

【新橋・立川共通】

相談枠：月曜日～金曜日(年末年始・土日祝日を除く) ※2021年7月以降は、以下の5枠にて対応いたします。

①9:30～10:30 ②11:00～12:00 ③13:00～14:00 ④14:30～15:30 ⑤16:00～17:00

事前電話予約制 **TEL.03-6205-4728** (受付は平日9時～16時)

東京都よろず支援拠点

検索



今後、紙面の内容等につきまして、ご意見・ご要望がございましたら、ご遠慮なくお申しつけください。Asahi Newsのバックナンバーが
当金庫ホームページ(<https://www.asahi-shinkin.co.jp/hojin/asahinews.html>)からご覧いただけます。

朝日信用金庫 お客さまサポート部 電話 03-3862-0668

2021.10月発行 企画・編集／株式会社銀行研修社