

2017年5月



葵総合経営センターだより

特集

財産評価 ～取引相場のない株式～

発行人 葵総合経営センター
代表 杉浦 康晴

〒460-0012
名古屋市中区千代田三丁目14番22号
TEL<052>331-1740(代表) FAX<052>339-1816
E-Mail aoi@aoi-cms.com
URL http://www.aoi-cms.com/



「春が来た」 牛場塗装 牛場 建一様 撮影

目次

2	働き方改革	8	人工知能（AI）と自動運転（2）
3	財産評価 ～取引相場のない株式～	9	遺産分割と預貯金債権
6	労働保険年度更新・ 社会保険算定基礎届について	10	（随想）トランプ大統領を評する
7	「問い」そのものを変えてみる	11	康友会ゴルフ・税務労務
		12	ご案内

No.563

働き方改革

センター代表 杉浦 康晴

今年3月末に政府の働き方改革実現会議が「働き方改革実行計画」をとりまとめました。内容はこれまでになく労働・雇用部門の制度改革に踏み込んだものであり、近年、日本の雇用の在り方が労働環境の変化に伴い、限界にきていることの表れになっているように思います。政府は今後法改正等を含め、本計画に沿って働き方改革を強力に推し進めていく方針であり、企業にも対応が求められます。しかし一方で、この「働き方改革」は画期的であるがゆえ、実行できるかどうかという点ではハードルがかなり高いということを感じておられる経営者も多いことでしょう。

企業においては、長時間労働の是正以外にも多くの改革が必要で長期雇用制度、女性・シニア層の雇用、賃金制度など見直さなければならぬ項目は山積しているのが現状ではないでしょうか。国の決めた方針を各企業で実施するには、国・労・使の議論が十分に必要ですが、今の段階ではまだ十分だとは言えません。特に産業別、地域別、職種別にみた場合に、画一的な改革は難しく感じられます。また今回の改革の2つの目玉のうちのひとつである「同一労働同一賃金」は、欧州で実現しているモデルの導入ではありますが、日本の既存の制度に埋め込むだけではうまくいかない可能性が指摘されているところです。もうひとつの目玉は「長時間労働の是正」です。マスコミで連日のように取り上げられておりますが、これは過労死につながる

健康被害の防止に加え、女性やシニアの活躍のために「生活とのバランスを考えて仕事をする社会（ワークライフバランス）」に移行するという2つの大きな意義があります。もちろん、この意義については大いに賛同するところではありますが、弱い立場の中小企業にとっては、しわ寄せが出てくるのが懸念されています。

例えば、労働時間の短縮を進めることで時間外手当が減り、働く人の生活水準が大きく下がったり、サービス残業が増加してしまったり、それが原因でさらなる人手不足を招いてしまうことが考えられます。

今後、時短を進めても企業の業績が上がり、賃金も減らない環境を作るには、時間当たりの労働生産性を上げることが大前提となります。そのために必要なことをできることから早急に行うことが求められており、業務の見直しや人材育成は必要不可欠です。

具体的な対応は各企業内で行うしかありませんから、一日も早く、この機会を契機として自社の取り組み課題を洗い出し、実行に移していくことが求められます。

弊社でも、長時間労働是正のため、残業規制に積極的に取り組むと同時に、業務の見直しや人材育成についても取り組み課題としております。

「働き方改革」が今後の日本の発展にとって有意義なものになるかは中小企業の取り組みに大きくかかっているように思います。

財産評価 ～取引相場のない株式～

葵総合税理士法人 税務会計部 二村 晃司

平成29年度の税制改正において「取引相場のない株式」の評価方法が見直されます。「取引相場のない株式」というと馴染みのないものに思われるかもしれませんが、一般的には「非（未）上場株式」や「自社株」等といわれており、貴社（貴法人）の株式や出資持分の評価額も今回の改正で影響を受ける可能性があります。

以下で改正のポイントを見ていくことにします。

1. 概要～取引相場のない株式評価はどのように評価するのか～

取引相場のない株式の発行会社（以下「非上場会社等」といいます）は上場企業に近いものから個人企業に近いものまで多様です。そこで国税庁は相続税や贈与税の計算の際に用いる非上場株式等の財産評価方法として、財産評価基本通達で、それぞれの会社の状況に即した評価方法を次のように定めています。

① 上場企業に近い大会社（非上場）・・・類似業種比準方式

※評価する会社と類似した同業他社の株価と比較して評価する会社の評価額を算出します。

② 個人企業に近い小会社・・・純資産価額方式

※評価する会社の資産・負債に着目し、内容を個別に財産評価して、その会社の評価額を算出します。

③ 中会社（①と②の間）・・・折衷方式

※大会社と小会社の評価方式を併用して、評価する会社の評価額を求めます。

2. 主な改正項目

① 評価会社の規模区分

評価会社が上記の大会社・中会社・小会社のいずれに該当するかの判定は3つの業種区分に応じたその会社の「従業員数」、「資産規模」、「取引金額」によって行います。

※3つの業種区分とは「卸売業」、「小売・サービス業」、「卸売業、小売・サービス業以外」の3区分です。

●改正の内容は☞

- ・従業員数基準の変更・・・従業員数70人以上の会社は無条件で大会社（現行100人以上）※従業員のうちの継続勤務従業員以外は年間1,800時間で1人と計算します。
- ・従業員70人未満の会社の判定要素の金額基準の見直しにより大会社および中会社の範囲を拡大

※次ページの別表をご参照ください。

(改正後)

従業員数/ 総資産価額(帳簿価額)基準			5人以下	20人以下 5人超	35人以下 20人超	69人以下 35人超	70人以上
卸売業	小売・ サービス業	卸・小売・サビ ス業以外					
20億円以上	15億円以上	15億円以上				大会社	
4億円以上	5億円以上	5億円以上				中会社(大)	
2億円以上	2.5億円以上	2.5億円以上				中会社(中)	
7千万円以上	4千万円以上	5千万円以上				中会社(小)	
7千万円未満	4千万円未満	5千万円未満				小会社	

(改正後)

取引金額基準			会社規模
卸売業	小売・サービス業	卸・小売・サビ ス業以外	
30億円以上	20億円以上	15億円以上	大会社
7億円以上	5億円以上	4億円以上	中会社(大)
3.5億円以上	2.5億円以上	2億円以上	中会社(中)
2億円以上	6千万円以上	8千万円以上	中会社(小)
2億円未満	6千万円未満	8千万円未満	小会社

※上記の表（従業員及び純資産価額基準又は取引金額基準）にあてはめ、いずれか大きい方の規模をその会社規模と判定します。「編みかけ」は今回改正された区分です。

② 類似業種比準方式による計算方法見直し

●改正の内容は☞

・類似業種の株価『A』の算定方法

「課税時期の属する月以前3ヶ月間の各月の類似業種の株価のうち最も低いものとするが、選択により『前年平均株価』によることができる」とされている現行方式に加え『課税期以前2年間平均』が追加されます。

・類似業種の配当金額『B』、利益金額『C』、簿価純資産価額『D』の算定方法

標本会社（上場会社）の税務会計基準による単体の数値からその連結決算を反映させた財務諸表による数値に変更されます。

・類似業種の三要素（配当・利益・純資産）の比準割合

三要素の比準割合が「1：3：1」から「1：1：1」へ変更されます。

計算式は次のページのようになります。

【改正後の算式】

●類似業種比準方式(財産評価基本通達(案)180)

$$\begin{array}{l} \text{(類似業種の} \\ \text{株価)} \\ \text{『A』} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{(配当)} \\ \text{『B』} \\ \text{B} \end{array} + \frac{\begin{array}{l} \text{(利益)} \\ \text{『C』} \\ \text{C} \end{array}}{3} + \frac{\begin{array}{l} \text{(簿価純資産)} \\ \text{『D』} \\ \text{D} \end{array}}{3} \times \begin{array}{l} \text{(斟酌率)} \\ \text{大会社:0.7} \\ \text{中会社:0.6} \\ \text{小会社:0.5} \end{array}$$

『B』、『C』、『D』: 評価会社の1株あたりの金額
B、C、D : 上場会社の業種別の1株あたりの金額

●医療法人の出資評価における類似業種比準方式(財産評価基本通達(案)194-2(1))

$$\begin{array}{l} \text{(類似業種の} \\ \text{株価)} \\ \text{『A』} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{(利益)} \\ \text{『C』} \\ \text{C} \end{array}}{2} + \frac{\begin{array}{l} \text{(簿価純資産)} \\ \text{『D』} \\ \text{D} \end{array}}{2} \times \begin{array}{l} \text{(斟酌率)} \\ \text{大会社:0.7} \\ \text{中会社:0.6} \\ \text{小会社:0.5} \end{array}$$

【現行の算式】

●類似業種比準方式(財産評価基本通達180)

$$\begin{array}{l} \text{(類似業種の} \\ \text{株価)} \\ \text{『A』} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{(配当)} \\ \text{『B』} \\ \text{B} \end{array} + \frac{\begin{array}{l} \text{(利益)} \\ \text{『C』} \\ \text{C} \end{array} \times 3}{5} + \frac{\begin{array}{l} \text{(簿価純資産)} \\ \text{『D』} \\ \text{D} \end{array}}{5} \times \begin{array}{l} \text{(斟酌率)} \\ \text{大会社:0.7} \\ \text{中会社:0.6} \\ \text{小会社:0.5} \end{array}$$

『B』、『C』、『D』: 評価会社の1株あたりの金額
B、C、D : 上場会社の業種別の1株あたりの金額

●医療法人の出資評価における類似業種比準方式(財産評価基本通達194-2(1))

$$\begin{array}{l} \text{(類似業種の} \\ \text{株価)} \\ \text{『A』} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{(利益)} \\ \text{『C』} \\ \text{C} \end{array} \times 3 + \frac{\begin{array}{l} \text{(簿価純資産)} \\ \text{『D』} \\ \text{D} \end{array}}{4}}{4} \times \begin{array}{l} \text{(斟酌率)} \\ \text{大会社:0.7} \\ \text{中会社:0.6} \\ \text{小会社:0.5} \end{array}$$

これまで、比準要素のうち「利益」の割合のみがその他の比準要素の『3』倍とされてきましたが、改正後は「利益」の比準割合が5分の3（60%）から3分の1（33.3%）に縮小され、業績の良い企業にとっては、株価が「下がる」方向にはたります。

また、医療法人（配当禁止規定があるため比準要素に配当が入っていません。）にとっては、これまでの「利益」が4分の3（75%）に比べ、改正後は2分の1（50%）になるので、やはり「利益」の比重が下がります。一方で簿価純資産の比準割合が4分の1（25%）から2分の1（50%）に上がりますので、両者の金額のバランスによって出資の評価額が変動します。

3. 改正の適用期日

上記の改正は平成29年1月1日以後の相続、遺贈または贈与により取得した財産の評価に適用されます。

労働保険年度更新・ 社会保険算定基礎届について

葵労務管理事務所 鶴田 僚

新年度が始まり、労働保険年度更新と社会保険算定基礎届の提出期限である7月10日が近づいてきました。それぞれの手続きについて、どのようなことを行っているのか、どのような点に注意をするべきか、再確認をしていきたいと思います。

①労働保険年度更新

労働保険とは労災保険と雇用保険のことを言います。労災保険は、労働者が就業中や通勤中に怪我や病気をした際に事業主が行う補償を国が代理して行う保険です。雇用保険は、労働者が離職や休職をした際に生活を保障するための給付などを国が行う保険です。

労働保険年度更新は、毎年の保険料を計算する作業になります。この計算を行う際に注意すべきことは、労災保険は全ての労働者を対象としているものであり、雇用保険は週20時間以上労働する労働者を対象としているものであるという点です。

そのため、労災保険ではパート従業員の賃金の漏れがないか、役員など労働者以外の賃金を含んでいないか、雇用保険ではパート従業員で加入している人を算入しているか、などに注意していただく必要があります。また、どちらの保険も保険料を算定する給与・賞与の額は、手取り額ではなく通勤手当を含めた総支給額によって計算することになります。

②社会保険算定基礎届

社会保険とは健康保険と厚生年金保険のことです。社会保険は就職時など、資格を取得したときに報酬月額を決定し、それを基に保険料と将来支給されることになる年金額を計算することになりますが、給与は昇給や部署の異動などによって変動し、常に一定であるとは限りません。そのため年に一度、4月から6月までの通勤手当を含めた給与の総支給額を基に、適正な報酬月額を確認するという手続きを行うことになります。

算定基礎届により報酬月額を確認するにあたっては、4月から6月までの給与の合計をその期間の月数で割ることによって報酬額を算出します。そのため算定基礎届を行う際には、月給者で欠勤があったり、時間給者で出勤日数が少ないことにより、4月から6月の中で賃金計算の基礎となった日数が17日未満である月があった場合、通常支給される適正な金額ではなくなるため、その月を除いて計算をすることになるという点にご注意いただく必要があります。

労働保険年度更新、社会保険算定基礎届はともに提出期限は7月10日と設定されております。直前になって慌てることにならないよう、余裕を持ってご準備ください。