



ギリシャ旅行記

浅野了一

2013年12月25日から2014年1月2日まで家族でギリシャに行っていました。この時季は、1年で最も雨が少なく、17時を過ぎると太陽は姿を隠す…と観光には不向きな上に、12月25日・26日、1月1日は祝日で観光施設はお休みというハンディがあり、航空運賃・ホテルが割安です。レンタカーを使い、6日間で2000km以上運転しました。業務連絡のために、成田空港でヨーロッパ仕様のWiFiを借りていましたが、iPhoneと接続してカーナビになるのです。ギリシャ文字の道路標識の中を、日本語のナビゲーションでドライブするのは、とても不思議な感覚でした。インターネットの凄さを実感しました。1日だけギリシャ本土を離れ、飛行機でクレタ島に行きました。シーフード料理が自慢のタベルナ（レストランより気軽に利用できる、ギリシャ式食堂）の「リゴ・クラシ リゴ・タラサ」で、キリッと冷えた白ワインと共にタコ、海老、ムール貝など海の幸を堪能しました。



弁護士法人 名古屋総合法律事務所
2014年3月 事務所報 第3号発行

地域との共生 地域への貢献

We all work together to provide
the best professional service.



弁護士法人名古屋総合法律事務所

-Nagoya Sogo Law Office since 1985-

〒460-0002

名古屋市中区丸の内三丁目4番30号 TEL : 052-961-3911

クエスト丸の内ビル9階 FAX : 052-961-3913

ポータルサイト <http://nagoyasogo.jp>

地下鉄でお越しのお客様

- 地下鉄名城線市役所駅4番出口より南に徒歩6分
- 地下鉄桜通線・名城線久屋大通駅1番出口より北に徒歩8分

お車でのお越しのお客様

当事務所周辺駐車場は①～⑧のコインパーキングがあります。

- ①エビス興産丸の内100パーク駐車場（40分/200円）
- ②タイムズ大津通（15分/100円）
- ③名鉄協商パーキング丸の内第5（40分/200円）
- ④リパーク名古屋丸の内第19駐車場（40分/200円）
- ⑤タイムズ丸の内第2（50分/200円）
- ⑥リパーク名古屋丸の内第24駐車場（40分/200円）
- ⑦名鉄協商パーキング丸の内第8（40分/200円）
- ⑧名鉄協商パーキング丸の内（40分/200円）

上記にお停めのお客様に駐車券をお渡ししています。

発行元 弁護士法人名古屋総合法律事務所（愛知県弁護士会所属）



01 News

事務所ニュース

02 Interview

「現代型」労務問題

— 弁護士 河本毅 先生

03 Column

取り扱い分野に関するコラム

04 Professionals

弁護士 税理士 司法書士紹介

05 Information

当事務所についてのご案内

名古屋総合法律事務所グループが実現する 法務・税務・登記 分野融合型イノベーション

税理士登録した代表浅野 了一弁護士は、新たに加わった税理士業務経験10年の森山 貴弘税理士と共に、2013年11月1日、『税理士法人 名古屋総合パートナーズ』を設立いたしました。
また、それに併せ、登記部門を独立させ『名古屋総合司法書士事務所』といたしました。
1つの経営主体の下、弁護士・税理士・司法書士・専門事務スタッフが連携し、より価値のある新しいコンサルティングサービスを提供いたします。



個人商店型法律事務所から、企業型法律事務所へ

法律事務所を規模別に見ると、いまだ弁護士数が1～2人の事務所が約8割を占めています。
とりわけ企業法務の分野は、法務・税務の複雑化が顕著であり、弁護士が一人だけで何でもできるという仕事は相対的に減っています。ひとつの案件が複数の分野にまたがることも多いので、さまざまな専門家が集り、共同で処理することが必要不可欠です。



名古屋総合法律事務所グループは、弁護士6名、税理士1名、司法書士2名、事務・ITスタッフ11名に成長いたしました。
企業の皆さまをサポートさせて頂く我々も、企業型法律事務所として成長していくために、以下の課題に積極的に取り組んでいます。

- 1) サービス業であることの徹底
- 2) 組織化による、専門チームとしての業務遂行体制の構築
- 3) 人材育成

企業法務専門チームのご紹介

強力なメンバーとして、2013年11月1日に、大井 直樹弁護士が加わりました。
大井 直樹弁護士は東京にて、7年間、上場企業および中小・ベンチャー企業に対する、一般企業法務（法的助言、意見書作成、契約書・各種議事録・その他各書面の作成及びレビュー）、企業再編、企業間・企業内紛争の解決、コンプライアンス問題（社内規程の整備やコンプライアンス・リスクマネジメント体制の構築を含む）を扱ってきた、正に「企業法務専門弁護士」の水準にあります。
中小企業法務に32年の実績のある浅野 了一弁護士の下、大井 直樹弁護士、杉浦 恵一弁護士、森山 貴弘税理士、鵜籠 瞳司法書士、専門パラリーガルがタッグを組み、合理的で迅速な企業経営のための環境整備を支援いたします。

名刺をリニューアルしました

中央に大胆に配置したペンには、様々な手続きのデジタル化が進みましたが、「効果的にメモをとる習慣は変わらない」という思いを込めています。問題の全容を把握した上で、ポイントを整理し、解決策を端的にまとめることを、モットーとしています。

さらに、この名刺は2つ折りになっています。
名刺交換させて頂いた際には、内面もご覧いただければ幸いです。



「現代型」労務問題

成績不良、経歴詐称、精神疾患、リハビリ出勤—

使用者側の労働事件を多く扱い、労働問題の権威である弁護士・河本毅氏が語る実務上のポイント。

浅野 人事権と解雇の問題からお話を伺います。日本の労働法では、会社の人事の裁量権は大きいですが、解雇する際のルールは会社側に厳しいと言われてます。先生はどのようにお考えですか？

河本 まず、解雇するのは自由だという見方と、そうではないという見方があります。最高裁は一種の折衷説をとっていますが、労働契約法で平成19年に新たに明文化されました。また、現場においては、解雇は難しいという場合と、比較的緩やかな場合があります。やはり解雇にも程度の問題があるようです。簡単に言えば、使用者は法に反しない限りは自由に解雇できるという前提で、その法の中に、差別禁止や解雇権濫用法理があるという話ではないでしょうか。

浅野 確かに労働契約法第16条で、「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利は濫用したものとして無効とする」という文言になっております。これは、これまでの最高裁の判例が労働契約法に記されたわけですが、例えば最近問題になっている成績不良の社員や能力不足の社員への対応で、実務的にどのような問題が生じているのか、教えてください。

成績不良 — 全ては総合判断

河本 昔から基本的なテーマですが、成績不良・能力不足については、どの程度の成績を会社が期待していたのか、どうして不良なのか、目安が何にあるのか、その不良の程度はどうか、という事実認定の問題が昔から起こっています。正しく判断されている場合は解雇権濫用ではないですし、正しくなけ

れば濫用です。つまり、基準・目安といったものを、どのように設定するか、何を根拠にその目安が設置できるのか、不良と言えるような対応を本人が一時的にしたのか、会社側にも問題があったのではないのか、色々な総合要素により、総合判断の上で決めるということが必要だと思います。

杉浦 そうすると、中小企業の経営者が、能力不足・成績不足の人に合った配置転換をしろと言われても、もうポストがないという場合もあると思いますが、そのような場合には、どのような対応が考えられますか。

河本 ポストがないという断定ができるまでにどのような対応をしてきたか、ということだと思います。ポストがないと言うけれども、能力の程度によってAという仕事ならできないけどBという仕事ならできる、という判断をした判例も出ています。やはり、合理的な目安を、合理的な根拠をもって設定をしたのか、成績不良と言われた場合に、使用者側は何もせずに放置していたのではないのか、と疑問視される場合があります。また、長年にわたり不良という状況があるにも関わらず、ある日突然その不良社員を解雇すると問題になります。全ては、総合判断の問題になってきます。一概に能力が不足していればいいという問題ではありません。最近では、業務上の必要性、人選の基準の合理性、説明・協議・説得をして、それから配転の実施を行うべしという議論があります。今までの職種から配転後の職種に変わったことで、業務上、あるいは私生活上、著しい不利益がないかどうか、あるいは労働組合つぶしではないかという観点も考慮されます。実際には、配転の後に懲戒解雇がなされる事件が多いですが、懲戒解雇が相当かということ、配転が相当かということは、構えとしても評価とし

てもかなりかぶってきます。

浅野 配転を含む適正な措置をとったかどうかの判断では、大企業と中小企業、あるいは零細企業の場合に差がありますか？

河本 突き詰めると、適正かどうかの判断において、具体的なケースごとでは変わらないと思います。大中小問わず、同じ判断で対応すべきだというのが私の見解です。「大企業では色々なチームを組んで仕事を行い、中小企業では会社でやっている」ということはあると思いますが、本質的には同じだと思います。

浅野 では次に、特定の高度な職業能力がある人を即戦力として採用したが、期待していただけない能力が無かったというケースはいかがですか。

河本 これは、会社にも従業員にも問題があると思います。会社が、いわば従業員に一目惚れをしてしまった場合もありますし、従業員の詐言・虚言ではないかといわれる事件もあります。一概には言えませんが、採用の時のチェックはマニュアルを社内ですらあるいは慣行上作って、基本的にそれに従って行うべきだと思います。また、バブル期のような、人が欲しくてたまらないという時期に雇った人は、意外に問題があることがあります。この場合も人事担当は冷静さと適正さを求められます。騙す方は当然悪いですが、騙される方も悪いということもあります。採用と採用後の社員教育は、ある程度お金をかけてやらなければならないと思います。

浅野 以前に、中小企業のケースで、新しい分野に進出するために、その分野の経験があるということで採用をしたが、まったく成果が出なかったという件がありました。



弁護士 河本 毅(かわもと・たけし)氏

早稲田大学第一法学部卒業
同大学大学院法学研究科修士課程（憲法）修了
昭和57年4月 弁護士登録（第一東京弁護士会）
経営法曹会議幹事 番町総合法律事務所所長

調べていくうちに、経歴詐称や、勤務時間中に別の会社の営業をしていたりと、問題が発覚したため、解雇をしたのですが、詐欺の証明はなかなか困難でした。こういった場合では、どのような対処が考えられますか。

河本 私は、採用前にその人について調査することは、必要だと思います。ただし、採用の部分で考えるなら、果たして本当に、その時にその能力を持った人が必要だったかどうかということにも、冷静な分析が必要ではないでしょうか。また、解雇事由である兼業や経歴詐称や能力不足、そのいずれにしても、労働契約を終了できるかどうかは、実際難しい場合が多いです。つまり、それくらいは我慢しろよ、ということが多いです。よって、事実上の支障は抽象的なものでは足りず、具体的なものが求められているということです。

精神疾患は、たとえ詐病であっても適切な対応を

杉浦 解雇するかどうかが問題になる事例として、最近は心身の故障が増えているように感じますが、先生はどうですか？

河本 漸増というか、むしろ、激増に近い状態かもしれませんね。多かれ少なかれ、心身に問題のある社員のトラブルを抱えている会社が多数です。

杉浦 心身の故障の場合、ほとんどは精神科医から診断書が出ると思いますが、本当に病気なのか、詐病なのか、そういった問題はありますか？

河本 私個人の感覚で言えば、法律事務所に持ち込まれるのは、詐病の可能性が高いと思います。そうでなければ、復帰にし

ても、退職にしても、法律事務所に持ち込まれるまでに片付いているという印象です。私でしたら、まずは詐病を疑って対応をしますが、概ね当たることが多いです。

杉浦 詐病の疑いのある従業員には、まずどのような対応されますか？

河本 中には、詐病だと高をくくって対応すると、自殺したというケースもあります。ですから、最初から詐病であると過信して対応してはいけません。心身保持、人命を最優先させます。

しかし、こういった例が実際にあることを利用して、詐病を使ってくる方が、私の相談の中では圧倒的に多いです。そこでどう対応するかというと、実際には本当でも詐病でも問題がないきちんとした対応を会社は取るべきだと考えて、会社に指導します。

具体的には、疾患を根拠づけるための対応策として、診断書をきちんと取ります。それから、本人の同意を得て、診断書を書いた医師と会社側が会い、どういう根拠・事実から、そのような診断になったのかを聞きます。

その上で、医師にどうなるのか聞くと、例えば半年間の休養が必要とか、一か月間の休養が必要とか、色々な診断が出ます。さらに医師に根拠を聞きますが、中には「従業員がそのくらいだと言った」といういい加減な根拠もあります。

現実には、主治医の段階で、診断書が決定的にまずいということも、ごく稀にあります。その場合は、本人の同意書を取り付け、今度は、指定医や産業医に、受診指示を出し、さらに面談を実施します。

詐病の場合には、不自然な対応を本人がとってきますので、そこから事件になります。たとえば同意書の提出を不当に拒む、医師の面談に本人や保護者の同席を求めるといった対応です。

杉浦 精神疾患で休んだ場合に、休むこと自体が債務不履行であると普通解雇するか、まずは休業させるか、最近はどのような傾向ですか？

河本 話の繰り返しになりますが、やは

り、解雇権濫用の回避から考えますと、原則として、休職処分が妥当です。

以前は、休職処分にしないで解雇しても相当性があるという判例も一部ありましたが、今は徐々に配慮義務も高まっていますから、原則として、休職処分にして、それから休職満了か解雇になると思います。

リハビリ出勤の弊害 規定がない場合は、主治医に確認

浅野 休職中にリハビリ出勤をして、どの程度労働に順応できるかを試す方法もあると言われていますが、リハビリ出勤についてどのようにお考えですか？

河本 行政機関の計らいで、リハビリ出勤は増えて来ましたが、本来的にはいい制度ではないと思います。本当に病気の場合はいいのですが、詐病的なものについては、かえって事件をこじらせたり、解決を遅らせることがあります。

制度自体が悪いわけではありませんが、濫用された場合のデメリットを考える必要があると思います。

浅野 リハビリ出勤がかえって問題をこじらせてしまうのは、どのような場合ですか？

河本 やはり、出たり入ったりを正当化してしまう傾向がありますね。

復職の基準としては、単純であることが制度としては望ましいと思いますが、リハビリ出勤を入れてしまうと、調整が難しく感じます。

浅野 特に詐病の疑いがあるようなケースでの、リハビリ出勤というのは、職場に、混乱をもたらす可能性があるということでしょうか？

河本 それもあります。また、制度が存在しない時に、敢えてリハビリ出勤を行うのか、それとも制度がなければリハビリ出勤では対応しないのかという制度の問題もあります。規定があれば実施する必要がありますが、規定がない場合に敢えて実施することには疑問を感じます。

むしろ、規定がないにも関わらずリハビリ出勤を求めた場合、一種の不利益の強制にも当たる可能性があるので、就業規則違反ではないかという疑問が出るかもしれません。

浅野 疾患が治癒していないため休職期間満了で退職するという場合に、リハビリ

出勤をしていないことで権利濫用ではないかと疑われることはありますか。

河本 可能性としてはありますね。だからこそ、規定がないときにやることは、果たしていいのかどうか。

ただ、リハビリ出勤について主治医が書いている場合には、それを含めて主治医と面談をした上で、産業医や主治医にもリハビリ出勤が果たして必要なかどうか聞いておくという手順をとっておけば、それほど大きな問題にはならないと思います。

浅野 なるほど。では、休職期間満了時に、主治医からも産業医からも、復職可能との診断書が出された場合で、復職から数か月後に、また主治医から何らかの精神疾患で休職相当であるという診断が出たら、どう対応するのでしょうか。

河本 全く同じ対応をするだけです。主治医の診断・面談、産業医の診断・面談でも、治癒の証明の時も、きちんと話を聞きます。仮に1回でも実施しなければ、やはり主治医の診断書だけが通用してしまうと思います。争う機会があったのに争わなかったら、争う権利を会社が放棄したと判断されかねませんので、診断のところできちんと対応します。このような適正な対応をすることが、会社のトラブル防止だけでなく、本人にとってもいいことになりますね。慣れてくればルーティーン化しますので、私は勧めています。

浅野 解雇の回避義務を尽くしたという場面としてお考えですか。

河本 回避義務ではなく、労働契約の信義則の問題だと思っています。ですから、会社の制度の中で、最大限の配慮をします。

つい「辞めろ」と言ってしまった

杉浦 例えば、大企業でも中小企業でもある話だとは思いますが、つい感情的になって、明日から来るなどと言ってしまう場合も考えられます。このような場合、どのような対応が適切だとお考えですか？

河本 つい言ってしまったというような典型的な過失の場合には、従業員は解雇と言って騒ぐかもしれませんが、しかし、会社としてはやはり、解雇ではなく叱咤激励をしたというように指導をする方が、私はいと思います。ただし、本人の方で無理やり解雇事件を作るような場合には、最高裁へ行くつもりで頑張るという気持ちが必要でしょうね。本人の挑発に乗ってしまう社

長や担当者もありますが、仮に乗ってしまったら、陳謝の姿勢を示すことが労働契約上は求められていると思います。

例えばですが、本人が辞めると言っていて、失業給付が出るから解雇にしてくれと言われることがあります。それで、解雇理由も何も無いのに会社都合の解雇としてしまうと、後で不当解雇の事件にされることもあります。外国人労働者の場合が多いようです。事実でないことを敢えて書類上作成することは、絶対避けましょう。

浅野 例えばそういった場合に、勧奨退職扱いにすることはどうでしょうか？

河本 それは1つの合理的な対応ですね。そういう場合でも、譲歩するところのないところには、一線を画したほうがいいです。そういった話が説得や交渉の材料であることを意識した上でやるとしても、保険給付の適正の問題になってくると危険な場合があります。ですから、できない場合にはできないとしたほうが無難だと思います。

浅野 成績不良の問題がある場合で、解雇という話とともに、そのトラブルの紛争を避けるために、退職金の上積みなどの条件を提示して、退職勧奨をするという方法はいかがでしょうか？

河本 そういった場合もありますが、気を付けないといけないのは、会社の担当者が解雇の相当性を判断できるかという点です。退職勧奨をするにしても、専門家に相談した方がいいでしょう。最初から裁判所に持ち込むというのも、一つの筋だとは思いますが。

ただし、成績不良、勤務態度の不良といった問題の場合、抽象的なものですから、会社が証明できない可能性もありますし、実は、裁判所で争っても、結局は定年退職まで従業員が残ってしまうという事件も多いです。

よほど特別な事情がない限り、減給・降格はできない

浅野 最近では、減給、降格という、いわゆる労働条件の不利益変更の問題が話題になることが多いと思いますが、この問題について、企業の方にどのように指導されていますか。

河本 それを直接、給料と関連させることは、原則としてできないと思います。

賃金が、労働者の唯一の糧であるという一般的な命題もありますし、実際に労働法等

で強く保護されていますね。ですので、下手をすると刑罰に触れる行為なので、やはり賃金には触れない方が無難ではないかという言い方をしています。ですから、震災が来たとか、倒産の危機にあるとか、余程の特別の事情がないと賃金に手を付けることは難しいのではないのでしょうか。

杉浦 今後の法制度として、解雇が自由にできる方向に向かうと予想されますか？

河本 例えばですが、アメリカでは、若干の州を除いて、採用が自由であるとともに、解雇も自由な制度になっていると思います。ですから、そちらの制度に日本の法制度を近づけていこうという根強い主張は昔からあります。ですが、解雇が自由かどうかは法学的な命題であり、労使の陣営意識からする問題でもありますから、その議論に決着はつかないと思います。

逆に質問しますが、解雇の有効性については、誰に立証責任があると思いますか。

杉浦 解雇する側が、労働契約の消滅をさせますので、解雇を行う側がやはり立証責任を負うと思います。

河本 なるほど、しかし果たして本当にそうでしょうか。私は、原則としては、不利益を被った時に、不利益を変更する方に立証責任があると思います。不当であることを主張する側に有利なので、不当であることを主張する側に不当であることを証明する責任があると思います。

ただ、実際には、労働条件の部分では、力が強い方が勝つ、声の大きい方が勝つという、事実の力で結論が左右されてきたことはあったかなと感じてはいます。

杉浦 そうですね、大変参考になりました。また、本日は遠くからお越し頂きまして、感謝しております。ありがとうございました。■



Column:1 中小企業法務

<http://www.nagoyasogo-kigyo.com>



―中小企業における株式の譲渡

「自分が生きている間に自分の子供達に株式を譲り渡したい」、「取引先の人に自己の保有する株式の一部を譲渡したい」、株主が株式を第三者に譲渡する理由は様々だと思います。

ある株主が株式を第三者に譲渡する場合、当該株式譲渡についてどのような手順を踏む必要があるでしょうか。特に中小企業では、大企業と異なり、株主の個性が重視され、株式の譲渡が日常的に行われるわけではないため、その譲渡手続きを十分に理解していない株主が散見されると耳にしたことがあります。

そこで、今回は株式の譲渡手続きについて整理してみましょう。

1. 譲渡制限株式について

会社法上、株式は自由に譲渡できるのが原則とされています（会社法第127条）。

しかし、会社は、定款により、会社が発行する全部の株式の内容として、譲渡による株式の取得につき、会社の承認を要する旨を定めることができます（全株式譲渡制限会社、会社法第107条1項）。

この点、中小企業庁が公開している中小企業実態基本調査によると、平成23年度における中小企業のうち、約77%の会社が株式の譲渡制限を定めているようです。

つまり、「株式の譲渡は自由」と定めた会社法の規定と、中小企業の実態（大半が株式の譲渡を制限している）とでは、原則と例外が逆転しているのです。

2. 株券の発行について

次に、株券の発行の有無という観点でみると、会社は、株券を発行する旨を定款で定めた会社（株券発行会社）と、株券発行会社でない会社（株券不発行会社）とに分類されます。

株券発行会社は、（まさに文字とおりですが）株式を発行した日以後、遅滞なく株券を発行しなければならないこととされています（会社法第215条第1項）。

但し、株券発行会社であっても、その会社が全株式譲渡制限会社の場合には、株主から株券発行の請求がない限り、株券の発行を要しません（会社法第215条第4項）。

すなわち、全株式譲渡制限会社の場合には、定款で自ら「株券を発行する」と宣言しておきながら、株主から株券発行の請求を受けない限り、株券を発行しなくてもよい取り扱いとなっているのです。

3. 株式の譲渡手続き

以上を前提に、株式の譲渡手続きを、株券発行会社と株券不発行会社とに分類して整理します。

株券発行会社の場合、株券を交付することによって、株式を譲渡することになります（会社法第128条第1項）。

よって、株主が株券を譲受人に交付しない限り、その譲渡の効力は生じません。

なお、多くの方が勘違いされている部分でもあるのですが、上記2で述べた「株券発行会社でありながら、全株式譲渡制限会社で、株券を発行していない会社」は、あくまでも株券発行会社ですので、同社の株式を譲渡するためには株券の交付が必要となります。

よって、全株式譲渡制限会社で未だ株券が発行されていない会社の株式を譲渡したい株主は、先に会社に対して株券の発行を請求し、株券の交付を受け、それからでなければ株式を第三者に譲渡することができません。

他方、株券不発行会社の場合、株券の交付は想定されないため、当事者間の譲渡の意思表示のみによって、株式の譲渡を行うことになります。

4. 株式の譲渡承認手続き

株式の譲渡制限が付いていない場合、この手続きは不要となりますが、全株式譲渡制限会社の場合には、株式の譲渡につき、承認決定機関の承認が必要となります。

この承認決定機関は、取締役会設置会社の場合には取締役会、それ以外の会社では株主総会の決議が必要とされています（会社法第139条1項）。

5. 株主名簿の名義書換え

株式の譲渡が行われた後、株主名簿の名義書換えを行うこととなりますが、株券発行会社と株券不発行会社とでは、この名義書換えの位置づけが若干異なります。

株券発行会社の場合、株券の交付さえあれば、当事者（譲渡人と譲受人）間で株式譲渡の効力が完全に生じておりますので、株主名簿の名義書換えが未了であっても、譲受人は譲渡人に対し「自分が株主だ」と主張することができます。

よって、株券発行会社における株主名簿の名義書換えは、譲受人が会社に対して「自分が株主だ」と主張するための制度ということになります（対会社との制度。会社法第130条第2項参照）。

他方、株券不発行会社の場合、譲受人は、株式を譲り受けた後、株主名簿の名義書換えを行うことにより、初めて会社及び第三者に対して「権利が移転された」旨を主張できることとなっております（会社法第130条第1項）。

■料金について

相談料 1時間あたり15,000円（税抜）。複雑で慎重な検討を要する相談及び継続相談については1時間あたり15,000円～20,000円（税抜）のタイムチャージ制。

顧問料 月50,000円（税抜）～

弁護士 大井 直樹

Column:2 中小企業税務

<http://www.nagoyasogo-kigyo.com>



―株式等を譲渡した場合の税金

前頁では株式の譲渡について、会社法の視点から説明いたしました。

ここでは、その株式の譲渡について、税務の視点からご紹介いたします。

なお、非上場株式の税務上の取り扱いは、比較的難解な分野ですが、可能な限り分かりやすくお伝えしたいと思います。

譲渡の種類と課税関係

株式を譲渡する場合において、売買当事者が個人か法人か、またその売買価額が時価に比べて高額か低額かにより課税関係は変わります。

さらに株式を時価よりも著しく低い価額で譲渡した場合には課税関係が複雑になります。

① 個人から個人への譲渡

個人間で株式を譲渡した場合に、著しく低い価額で譲渡されたときは、株式の譲受人において、株式の時価と支払った対価との差額を贈与により取得したものとされ贈与税が課税されます。

なお、個人間の譲渡の場合には、譲渡人は常に実際に受け取った譲渡対価で譲渡損益を算出することになります。

② 個人から法人への譲渡

個人が法人に対し、株式を著しく低い価額の対価で譲渡した場合には、時価による譲渡があったものとみなされて課税されます。

この著しく低い価額とは、資産の譲渡の時における価額の2分の1に満たない金額とされています。

ただし、同族会社への譲渡の場合には時価の2分の1以上の対価による譲渡であっても、「同族会社等の行為又は計算の否認」の規定が適用される場合があるので、譲渡対価を慎重に決定する必要があります。

なお、譲受人については、時価により資産を取得したものととして課税がおこなわれます。

③ 法人から個人への譲渡

法人が個人に対して行った株式の譲渡価額が、時価よりも低額である場合には、譲受人に一時所得、または譲受人の立場により給与所得・退職所得が課税されます。

なお、譲渡法人では、時価との差額は寄付金等として取り扱われることとなります。

④ 法人から法人への譲渡

法人が法人に対しておこなった株式の譲渡価額が、時価よりも低額あるいは高額である場合には、各々の当事者について時価との差額は受贈益や寄付金等として取り扱われることとなります。

■料金について

初回相談30分無料 以後10分ごとに1,667円（税抜）

税務顧問料 月20,000円（税抜）～

個人が株式を譲渡する場合

※非上場会社が個人株主から自己株主を取得するケース

非上場株式を譲渡した場合、譲渡する相手がその株式の発行法人であるか否かによって課税方法および負担すべき税額が異なります。

① 譲渡先が発行法人以外の場合

非上場株式をその発行法人以外の法人または個人に譲渡した場合には、「株式等に係る譲渡所得等」として他の所得と区分して課税されます。この課税制度を申告分離課税といいます。

なお、税率は株式譲渡益に対して20%（所得税15%、住民税5%）が課されます。さらに、平成49年までは復興特別所得税として各年分の基準所得税額の2.1%を所得税と併せて申告・納付致します。

② 譲渡先が発行法人の場合

（非上場会社が個人株主から自己株式を取得するケース）

法人の株主等がその法人の自己株式の取得により金銭等の交付を受けた場合には、交付金銭等の額がその法人の資本金等の額のうちその交付の基因となった株式（出資を含む）に対応する部分の金額を超えるときは、その超える部分の金額は、利益の配当または剰余金の分配の額とみなされます。

$$\text{交付金銭等の額} - \text{資本金等の額} = \text{みなし配当の金額}$$

このみなし配当の額（配当所得）は総合課税の対象となり、一方で配当控除の適用を受けることができます。なお、この配当とみなされる金額に対しては、源泉所得税が徴収されます。

そして、発行会社の自己株式取得により個人株主に交付される金銭等から配当とみなされる金額を除いた金額は、譲渡所得等の金額の総収入金額とされます。

③ みなし配当課税の特例

非上場株式を取得した個人で相続税額があるものが、その相続税の申告期限後3年以内にその非上場株式をその非上場株式の発行会社（株式会社に限る）に譲渡した場合には、みなし配当課税はおこなわれず、その譲渡対価の全額が株式の譲渡所得等の金額の総収入金額とされます。

この場合、納付すべき相続税額がない場合には、この特例の適用はないのでご注意ください。

以上のように、非上場株式を譲渡する際には様々な課税関係が生じる可能性がございます。実際に譲渡をされる前に、予め課税関係を確認しておきましょう。

税理士 森山 貴弘

Column:3 相続

<http://www.nagoyasogo-souzoku.com>

―中小企業と事業承継

現在、日本の企業のうち、中小企業が占める割合はどの程度のものでしょうか。
経済産業省や中小企業庁のホームページを見ると、日本の企業の99.7パーセントにのぼる約430万社が中小企業であると言われております。また、他の指標を見ますと、労働者の約70パーセントが中小企業で雇用されております。このような点を見ると、日本の経済は中小企業で支えられていると言っても過言ではありません。
しかし、昨今の少子化や大企業志向の高まりとともに、中小企業の企業オーナーは相続や事業承継でお悩みの方が多くようです。
株式市場に上場しているような大企業と異なり、中小企業は経営者と企業オーナー（株主）が一致していることが多く、企業オーナーの進退が企業の存続と直結する場合も少なくありません。したがって、企業オーナー・経営者の進退がそのまま企業の存続に直結するからこそ、相続問題や事業承継問題が中小企業においては大きな問題として現れてきます。

民法における相続

民法の相続の規定では、遺言がない場合は原則として法定相続分で分割されることになり、何の対策もしなければ企業オーナー＝企業経営者＝後継者が決まらないといった、大きな問題を生じさせることになります。
相続の場合、跡取りとして企業で働いてきた方が、例えば自らが跡取りとして働いてきたために会社が大きくなり、企業オーナーの持っている株式の価値も上がったとして、寄与分というものを主張することが考えられます。
しかし、裁判所の実務として、寄与分は非常に認められにくいというのが率直な現状です。そのため、相続や事業承継対策は、いつ何時、何が起こるか分からない人生では、常に対策をとっておく必要があります。

中小企業経営承継円滑化法

政府も、中小企業が日本の経済を支えていることを認識し、中小企業の事業承継を応援する対策をとっているようです。その一例が、中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律（いわゆる「中小企業経営承継円滑化法」）があります。
この経営承継円滑化法は、主に以下の3本柱であるとされています。

- A 遺留分に関する民法の特例制度
- B 相続税課税に関する自社株の納税猶予制度
- C 事業承継時の金融支援

遺留分に関する民法の特例制度

① 民法の遺留分

Aの遺留分に関する民法の特例制度とは、まず大原則として、民法の遺留分の規定を理解する必要があります。遺留分とは、相続人に対して最低限相続することが認められた部分であり、遺言書で後継者に会社株式を相続させると指定しても、一定の遺留分割合について金銭や株式で取り戻される可能性があります。
また、会社株式を後継者に生前贈与していた場合でも、遺留分の額を計算する際に生前贈与した株式の価格が相続財産に上乗せされ、こちらにも一定の遺留分割合について金銭や株式で取り戻される可能性があります。
そのため、会社株式の価額が高額な場合には、遺留分で後継者でない他の相続人が株式を取得してしまう可能性があります。

② 民法の特例制度

そこで考えられたものが、遺留分に関する民法の特例制度です。
民法上も、遺留分に関して、家庭裁判所の許可を得て遺留分の放棄をすることができるとの定めがあります（民法1043条）。しかし、この条文による遺留分の放棄は、全ての遺留分を放棄することになりますので、会社株式の部分だけ遺留分を放棄するというような柔軟な使い方ができません。そのため、後継者以外の納得という点からは、経営承継円滑化法の遺留分の特例の方が使いやすと言えます。
では、この遺留分の特例はどのようなものでしょうか。
民法の遺留分の原則では、以前に贈与されたものや、遺言書で相続するように指定されたものも含めて遺留分を計算します。そのため、生前贈与や遺言で後継者に会社株式を渡そうとしても、遺留分により妨げられる可能性が出てきます。

Ⅰ. 除外合意

経営承継円滑化法では、先代経営者・オーナーから後継者に生前贈与された会社株式について、推定相続人全員が遺留分の計算に含めないように書面で合意し、その合意から1か月以内に経済産業大臣に確認してもらうよう申請し、その確認後さらに1か月以内に、家庭裁判所に対して許可を申し立てることで、遺留分の算定から除外することになります。

Ⅱ. 固定合意

このほかにも、評価額の固定という制度もありますが、このような会社株式の生前贈与を遺留分の計算から除外等する手続は、様々な要件や制約があり、複雑ではありますが、会社経営者・オーナーの生前であるからこそ、後継者を含めた相続人を説得し、合意にもっていきやすいということがメリットとして挙げられます。
逆に言えば、会社経営者・オーナーが亡くなった後は、兄弟姉妹間の骨肉の争いになり、泥沼化して、従業員や取引先が離れていき、結果として誰も得をしないという事態になりかねないことも示唆されます。
こういった場合も考えられますので、経営承継円滑化法による手続は、慎重に検討して進める必要があります。

■料金について

初回相談60分無料（対応エリアのみ）
以後10分ごとに1,667円（税抜）

弁護士 杉浦 恵一

Column:4 相続税

<http://www.nagoya-sozokuzei.jp/>

―贈与は有効な相続税対策

平成25年度税制改正により、平成27年から相続税の基礎控除が縮小されることが決定しました。
それゆえ、今後は相続税の納税負担が増加することが予想されます。一方、同税制改正において贈与税の税率はその一部が見直されました。
相続税の負担を引き締め、贈与税の負担を緩和するという税制改正の内容から、今後は贈与を利用した相続税対策が有効となります。
そこで、相続財産を減らすための生前贈与について、ご紹介いたします。

1. 贈与とは

贈与とは、ある個人が自分の財産を無償で、他の個人に与えることをいいます。人と人がある事柄に合意して、お互いに権利義務を発生させる法律的な意味での約束を契約といいますが、贈与という行為も契約に該当します。

2. 贈与税とは

贈与税は、個人から財産をもらったときにかかる税金で、財産をもらった人が申告と納税をする必要があります。また、贈与税の課税方法には、暦年課税と相続時精算課税の二つがあり、一定の要件に該当する場合に相続時精算課税を選択することができます。

① 暦年課税とは

一人の人が1月1日から12月31日までの1年間にもらった財産の合計額から基礎控除額の110万円を差し引いた額に対して課税する方法です。したがって、1月1日から12月31日までの1年間に、110万円以内の贈与を受けた場合であれば、贈与税は発生しません（この場合、贈与税の申告は不要です）。

② 相続時精算課税とは

相続時精算課税制度は、まず贈与時に贈与財産に対する贈与税を納め、次にその贈与者が亡くなった時にその贈与財産の贈与時の価額と相続財産の価額とを合計した金額を基に計算した相続税額から、既に納めたその贈与税相当額を控除した金額を納めるという、贈与税と相続税を一体化して課税するものです。
この制度を選択すると贈与時の贈与税額を軽減します（原則として2,500万円までは非課税）が、相続時に贈与財産と相続財産の合計額に相続税が課されることになります。

3. 生前贈与活用のポイント

贈与を活用した相続税対策は多々ありますが、代表的なものを3つご紹介します。

① 複数年にわたり小規模な贈与を

おこなうことで、相続時における相続財産を減らす

基礎控除額程度の贈与の効果は比較的小さいですが、毎年継続することでその効果は累積します。基礎控除を有効に活用するためには、中長期的な財産移転の計画が必要です。

② 時価が相続税評価額より大きい財産の贈与を優先する

贈与財産の評価額は、時価ではなく相続税評価額です。したがって、時価よりも相続税評価額の低い財産ほど贈与税節税の効果が大きくなります。土地、建物などの不動産はこのケースに該当することが多い

ようです。現金による贈与よりも不動産による贈与を優先させた方が節税効果は高いでしょう。

③ 将来値上がりする財産の贈与を優先する

相続税対策のポイントのひとつとして、相続財産の増加を防ぐことがあります。もし財産が値上がりした状態で相続が発生した場合、評価額が高くなり相続税の負担が高くなります。ですから土地等将来値上がりする可能性のある財産を相続税評価額の低いうちに贈与をして、相続財産の増加を防ぐようにします。
確かにデフレが続く現在では、値上がりする土地などはないとお考えになるかもしれません。しかし、区域区分変更の可能性のある土地や開発計画があり将来利便性が高くなると思われる土地は、将来地価が上昇する可能性がありますので、早期に贈与を検討してみてもいいでしょうか。

4. 贈与をおこなう際の注意点

贈与は計画的におこなうことで、相続時に課税される財産を効率的に減らすだけでなく、本来の目的である受贈者の生活資金等に充てることができるので、家計支援につながり非常に有効です。しかし、贈与には、以下のような注意が必要です。

- ① 贈与における双方の意思を書面に残すため贈与契約書を作成する。
- ② あまりに多額の贈与をすると、受贈者側で多額の納税が生じるため、納税資金を考慮して贈与をおこなう。
- ③ 贈与はあくまでももらった方が自由に使える状態であることを指すので、通帳や印鑑は手元に保管せず、相手に必ず渡す。
- ④ 贈与総額を決定し毎年分割して110万円の贈与をおこなうことは、贈与総額での一括贈与と判断され、贈与総額に対して課税される場合もあるので注意する。
- ⑤ 相続開始3年以内の贈与は相続税の課税対象となる。

贈与は、計画的におこなわなければ相続税対策にはなりません。また、その贈与が後日、税務調査で否認されてしまっては意味がありません。注意しなければならないポイントをおさえて、贈与を有効に活用していきましょう。

■料金について

初回相談60分無料 以後10分ごとに1,667円（税抜）

税理士 森山 貴弘

Column:5 離婚

http://www.nagoyasogo-rikon.com

一経営者の離婚 注意するポイント

会社の経営者は、一般的に年収が高額である方が多いため、離婚に際しては、財産分与に加え、慰謝料、養育費、婚姻費用などお金の問題で争いとなることがよくあります。また、配偶者を従業員として雇用しているケースでは、雇用関係をどのように整理するかなどの労務面でのトラブルも考えられます。

このように、経営者の離婚は一般的な離婚には無い「特有の問題」が多く、紛争に発展することは少なくありません。

¥お金の問題 ～財産分与は2分の1なのでしょうか？～

共働き夫婦の場合に限らず、妻が専業主婦の場合であっても、夫婦が共に築きあげた財産を2分の1ずつ分けるのが一般的です。ところが、会社の経営者で個人の特殊な能力や努力によって高額の資産が形成された場合、財産の半分を渡さなくてもいいケースがあります。そもそも、財産分与とは、夫婦が婚姻中に協力して形成・維持してきた共同財産を、離婚を機に精算・分配するものです。したがって、財産分与の額は、共同財産に対する夫婦の寄与の程度、婚姻中の協力及び扶助の状況、職業、収入その他一切の事情を考慮して定められますので、個人の特殊な能力や努力によって形成された資産は、財産分与の対象にならない、もしくは他方配偶者の寄与度は低いものと考えられるのです。例えば、以下のような事例があります。

【東京地方裁判所平成13年(タ)第304号、平成13年(タ)第668号離婚請求事件、離婚請求等反訴事件 平成15年9月26日】

夫が会社経営者で、夫の収入が非常に高いというケースの裁判例です。夫は、一部上場企業の代表取締役で、婚姻期間中に得た収入は約220億円と多額でした。妻は、専業主婦だったため、この巨額の収入は、夫の手腕・努力によるものであり、妻の貢献度は低いと考えられました。「収入に対しての妻の貢献度」は、具体的には経営者・財界人としての夫の公私にわたる交際を支えた、というものです。もっとも、原告の婚姻が破綻した原因が主として原告にあること、被告が今後職業に携わることを期待できず、今後の扶養的な要素も加味すべきことを考慮に入れたうえで、結論として、財産分与額は共有財産の価格合計約220億円の5%である10億円と判断されました。

会社経営者の離婚は、特有の問題が多く、紛争に発展することがよくあります。トラブルになる前に、お気軽にご相談ください。

■料金について

初回相談30分無料 以後10分ごとに1,667円（税抜）

事件の内容	着手金	報酬金
離婚交渉・離婚調停事件	20万円～	解決報酬20万円～＋経済的利益に対する報酬
離婚訴訟事件	30万円～	解決報酬30万円～＋経済的利益に対する報酬

弁護士 堀口 佑美

Column:6 債務整理

http://www.nagoyasogo-saimuseiri.com

一法人破産 決意するタイミング

法人・会社・企業の経営者・代表者にとって、先行きが見えない、業績不振・支払不能な状況はつらいものです。借入先からの支払請求や、従業員の給料の支払等、日々、金策に駆けずり回らなければならなくなってしまう場合には、自己破産制度を活用することを考えてみてはいかがでしょうか。法人破産は、会社の財産を裁判所の下で、債権者に公平に分配し、会社を「清算」する制度です。法人破産手続の申立てをすることで借金の返済に追われる苦しい日々から解放され、取立てのない新たな人生をスタートして欲しいと思います。

では、実際、法人・会社・企業の経営者・代表者の方は、いつのタイミングで破産を決意したらよいのでしょうか。それには、費用的な面からと時間的な面からの理由があります。

費用的な問題

破産をするには予納金（裁判所に納める費用）と弁護士費用が必要になります。これらの費用は事業規模・採るべき破産手続きの内容によって大きく変わります。したがって、全財産を弁済に充てて、一切手元資金が無くなってしまってからではなく、ある程度余力のある状態で弁護士に一度相談することをお勧めいたします。通常は、**売掛金の回収、生命保険等の解約返戻金、定期預金の解約、会社所有の不動産の任意売却、会社所有の自動車・機械等の売却（残債務の無い場合）**などによって、費用を捻出します。

時間的な問題

中小企業を救済するための、中小企業金融円滑化法が平成25年3月に期限切れを迎えました。これにより、これまで金融機関への元本の返済が猶予されていたものが、今後は、その猶予は認められなくなるでしょう。このようなことから、中小企業の倒産が増加するのではないかと懸念されています。

法人・会社・企業の経営者にとっては、会社は守りたいものではありませんが、倒産を決意するタイミングが遅れてしまうと、かえって、債権者にさらなる迷惑がかかったり、会社倒産後の経営者自身の人生のやり直しにとってもマイナスになってしまうこともあります。

今すぐ倒産するとまでしなくても、会社の今後に不安や危機感があるのでしたら、弁護士に一度相談することをお勧めいたします。

■料金について

初回相談60分無料 以後10分ごとに1,667円（税抜）

事件の内容		着手金	報酬金	その他	
自己破産	同時廃止事件	20万円	10万円	裁判所 申立費用 約2万円	—
	管財事件	25万円		管財人の報酬として、 予納金最低20万円が 別途必要です	
法人破産		40万円～		裁判所 申立費用 約2万円	予納金として最低60 万円が別途必要です

弁護士 平野 秀繁

弁護士・税理士・司法書士紹介



私たちが
力になります！

代表社員弁護士・税理士

浅野 了一

【専門分野】企業法務 / 不動産 / 相続 / 離婚

昨年は人事労務問題セミナーを数多く受講いたしました。当事務所グループが今後、私が経験したことのない30人、40人規模に成長していくことを想定すると、企業の皆さまと同様に、人事労務問題の難しさに直面する思います。システムの構築と人材育成に注力し、グループを堅固な組織とし、発展してまいりたいと思います。今後とも皆さまのご指導ご鞭撻の程、よろしくお願い申し上げます。

社員弁護士

杉浦 恵一

【担当分野】企業法務 / 相続

最近、最高裁の決定で、非嫡出子の法定相続分を嫡出子の2分の1に定める規定が違憲だという判断が出されました。上場していない会社では、これから会社をどのように維持し、発展させていくかは、最終的にはどのように相続させるかにつながります。相続分、遺留分など、一般的な内容でも誤解があることも多い印象があります。

弁護士

中嶋 佑介

【担当分野】債務整理・倒産法務 / 不動産

私は、平素、個人・法人を問わず債権の回収、債務の整理に関する案件を数多く扱わせていただいております。企業の皆様は、一般の市民の方々より多くの取引を日常的に行っておられることと思います。お困りの際は、是非お声かけいただければと思います。

弁護士

平野 秀繁

【担当分野】債務整理・倒産法務 / 離婚

はじめまして。12月に入所いたしました弁護士の平野秀繁と申します。出身が愛知県なので、住みなれた愛知県で弁護士ができることを嬉しく思っております。ご相談に来ていただいた方々や依頼者の方々のお気持ちに寄り添って、最善の解決策を提供できるよう日々努力して参ります。

司法書士

鵜籠 瞳

【担当分野】相続 / 会社設立 / 商業・不動産登記

東京五輪が決まり、6年後に想いを馳せる今日この頃です。私自身の成長、家族の成長と共に夢は大きく膨らむばかりです！現場で奮闘する皆様の身近な存在になれるよう、全力でサポートさせて頂きます。未永いお付き合いができますよう、真摯に向き合い続けたいと思っています。

弁護士

大井 直樹

【担当分野】企業法務 / 相続 / 離婚

日々の業務で疲れも溜まってきておりますが、趣味のウェイトトレーニングはできる限り継続するようにしております。先日、ジムのトレーナーから、トレーニング後にグルタミンを摂取を勧められ、試したところ4～5時間の睡眠でも平気になりました。ただし、私は昔から思い込みの激しい人間ですので、グルタミンの効果だと断言するにはもう少し時間が必要だと考えております。

弁護士

堀口 佑美

【担当分野】離婚 / 債務整理・倒産法務

弁護士2年目となり、新たな気持ちで出発したいと思います。昨年10月から、月1回、愛知県弁護士会が主催する「英文契約書勉強会」に参加しています。事前に渡された資料を検討し、講師も含めみんなで議論しながら行う勉強会は、とても刺激的で面白く、毎回楽しく参加しています。

社員税理士

森山 貴弘

【担当分野】相続税 / 事業承継

税理士業務に携わり今年で11年目となりますが、初心を忘れず日々精進していきたいと思っております。税金対策となる手法をご提案させていただきだけでなく、納税者の皆様、相続人様およびそのご家族の皆様に、満足いただける内容となるよう、心掛けていく所存でございます。

司法書士

山口 由起子

【担当分野】債務整理 / 不動産・商業登記

司法書士になって1年が経ちました。今後も初心を忘れず、日々の仕事に取り組みたいと思います。また、会社の登記や企業法務の相談をお考えの方に当事務所の登記相談を選んでいただけるよう、法令と実務を学び、司法書士として成長していきたいです。