

ミツヒロニュース



総務省が発表した、昨年10月時点での全国の空き家件数は、5年前から63万戸増え、820万戸にのぼりました。空き家率は、13.5%となり、7~8軒に1軒が空き家になっていることとなります。広島県

の空き家率は、15.3%で全国ワースト10位になっています。この供給過剰の中で生き残るには、入居者の要望を取り入れるなどの様々な工夫をし、入居率アップを図ることが課題になると思います。

光廣 昌史

今月のトピックス

- ◇経営者が考える「後継者の育成期間」と「承継の準備」
- ◇4月から始まった、産前産後休業期間中の保険料免除
- ◇イザというとき慌てない 税務調査の基礎知識(29) 「役員報酬の改定①」
- ◇お客様駐車場のご案内
- ◇あとがき 腰が痛い....

経営者が考える「後継者の育成期間」と「承継の準備」

1 3分の2の企業が後継者不在 ～社長が80歳以上の会社でも34.2%～

帝国データバンク(TDB)の調べによると、国内企業の3分の2が「後継者不在」だといいます。社長が80歳以上の会社でも3社に1社は後継者がいないそうです。

TDBは平成24年以降の後継者の実態が分析可能な28万4412社を対象に調査しました。

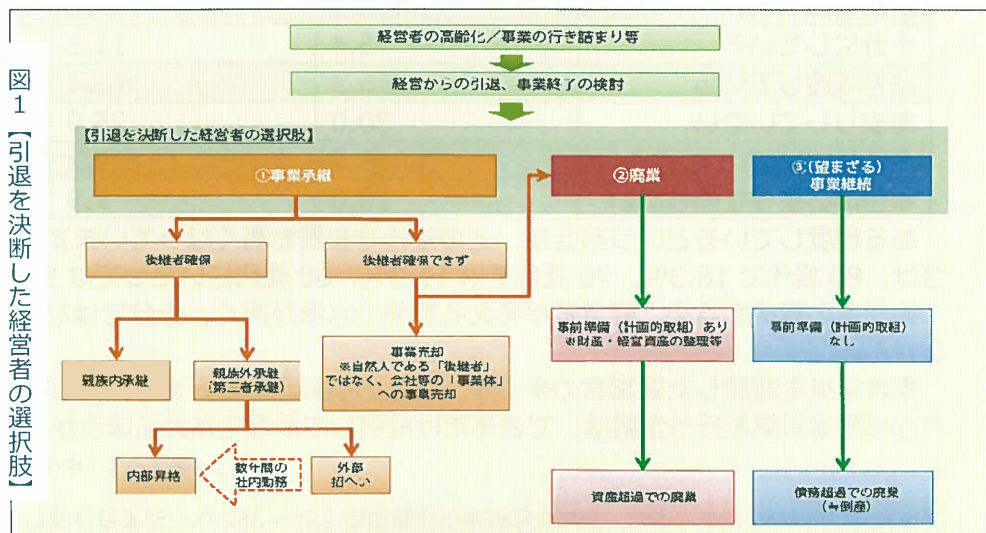
調査対象企業のうち、「後継者不在」だった会社は18万6024社で全体の65.4%。社長が若年であるほどその割合は高くなります。ただ、社長が60歳代で53.9%、70歳代で42.6%、80歳以上で34.2%と、事業承継の検討をすべき年代であってもいまだ次の社長が現れていない会社が多いのが実態となっています。

一方、「後継者あり」の9万8388社を見ていくと、その後継者が子どもである会社は38.4%で、非同族30.7%、親族19.9%、配偶者10.9%となりました。配偶者が2年半前の同種調査の割合(16.8%)と比べて大幅に低くなっていることについてTDBは「社長の高齢化に伴い、同年代である配偶者への事業承継という選択肢が難しくなっている」と分析しています。

2 引退を決断した経営者の選択肢

自らが引退することを決断した経営者の選択肢は右記の通りです。

(次頁へつづく)



3 後継者の育成は経営者にとって重要な仕事です。

次に、経営者が考える後継者の育成期間や、承継のための準備などに関する意識をご紹介します。

①経営者が考える後継者の育成期間

中小企業庁が7月に発表した「2014 年版中小企業白書」(※)から、経営者が考える後継者の育成期間をまとめると、以下のようになります。

表1 〈後継者の育成期間〉

(単位：%)

	中規模企業	小規模事業者
3 年未満	8.6	14.8
3 年以上 5 年未満	24.5	29.4
5 年以上 10 年未満	47.4	39.9
10 年以上 20 年未満	16.3	13.6
20 年以上	3.2	2.3

中規模企業、小規模事業者ともに5年以上10年未満という回答が最も多く、次いで3年以上5年未満となっています。多くの経営者が後継者の育成には5年は必要だと考えていることがわかります。一般的に、後継者は経営者からみると、いつまでたっても頼りないと感じられることから、長い育成期間が必要だと考える経営者が多いものと思われます。

②事業承継の予定時期

では中小企業経営者は、事業承継はどのくらい先と考えているのでしょうか。同じく白書から60歳代以上の経営者の事業承継の予定をみると、下表のようになっています。

表2 〈経営者の年代別事業承継の予定時期〉

(単位：%)

	60 歳代	70 歳代	80 歳代
回答者数(人)	4,387	1,701	348
1 年以内	2.4	5.8	8.0
1 年超～3 年以内	15.5	31.8	39.9
3 年超～5 年以内	26.3	31.5	23.9
5 年超～10 年以内	40.3	22.4	15.2
10 年超	15.5	8.5	12.9

この結果をみると、70歳代と80歳代の経営者で1年超～3年以内と回答した割合が最も高くなっています。後継者の有無や経験など、企業ごとに事情があるため一概にはいえませんが、少々余裕を持ちすぎている経営者が少なくないといえるでしょう。

③事業承継の準備状況

次に、事業承継の準備状況に関する回答をみると以下のとおりです。

表3 〈経営者の年代別事業承継の準備状況〉

(単位：%)

	60 歳代	70 歳代	80 歳代
回答者数(人)	4,653	1,818	371
十分にしている	5.4	11.3	18.3
ある程度している	36.3	41.4	41.0
あまりしていない	30.0	25.0	20.0
全くしていない	18.2	14.2	13.5
準備の必要性を感じない	10.0	7.9	7.0

ある程度しているという割合が、どの年代でも最も高くなっています。しかし、十分にしているという割合は、80歳代で18.3%、70歳代では11.3%、60歳代にいたっては5.4%となっています。

後継者の育成も含め、経営者が考える準備の水準が高く、十分ではないと考える経営者が多いのかも知れません。

事業承継を経験した経営者の多くが、早めの事業承継が好ましいと回答している調査結果もあります。これから事業承継を行う企業は、できるだけ前倒しで準備を進めるほうがよいでしょう。

(図1・表1～3：中小企業庁「2014 年版中小企業白書」より作成)

(※)ここで紹介したデータは、2014 年版中小企業白書 251～252 ページより作成しています。後継者の育成期間での中規模企業とは従業員 20 人以上の中小企業をいい、小規模事業者は 19 人以下の企業をいいます。白書の詳細は次の URL のページから確認できます。http://www.chusyo.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/h26_pdf_mokuji.html

4月から始まった産前産後休業期間中の保険料免除

子育て支援のひとつとして、平成26年4月から産前産後休業期間中の社会保険料を免除する制度が始まりました。今回はこの制度について解説しましょう。



《制度の内容》

産前産後休業期間中の保険料免除制度とは、産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間（産前産後休業期間）について、事業主の申出により、健康保険・厚生年金保険の保険料が被保険者分および事業主分がともに免除されるものです。保険料が免除される期間は、産前産後休業開始月から終了予定日の翌日の月の前月（産前産後休業終了日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までとなります。

この制度は今年4月分の保険料から適用となり、平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる人が対象となります。

《手続き方法》

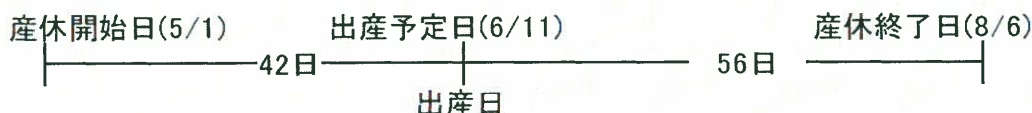
被保険者から産前産後休業取得の申出があった場合、事業主が「産前産後休業取得者申出書」を産前産後休業期間中に年金事務所へ提出します。

実際の出産日が出産予定日と前後した場合には、産前産後休業期間が変更となり、これにより保険料の免除月も変わることがあります。

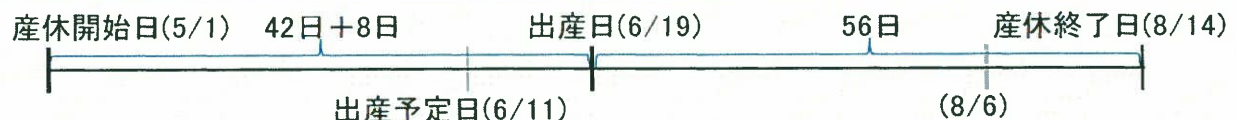
具体的には、出産前に保険料免除の申出を行っており、下記のケース2、ケース3のように出産予定日と出産日が異なる場合は、別途「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出し、産前産後休業期間を変更する必要があります。

例：5月1日から産休を開始し、出産予定日が6月11日の場合

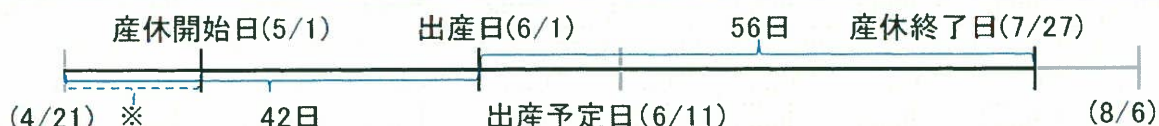
【ケース1：出産予定日(6/11)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月・7月



【ケース2：出産予定日(6/11)より後(6/19)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月・7月



【ケース3：出産予定日(6/11)より前(6/1)に出産した場合】保険料免除月→5月・6月※



※4月21日から4月30日までの期間については、労務に従事しなかった期間であれば休業開始日を変更することができます。その場合、保険料免除月は4月・5月・6月の3ヶ月となります。

保険料免除期間であっても被保険者資格に変更はなく、将来、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として取り扱われます。事業主、従業員ともにメリットがある制度ですので、しっかりと理解し、手続きもれのないようにしましょう。



イザというとき慌てない 税務調査の基礎知識

シリーズ 29. 「役員報酬の改定①」

法人の税務調査において、多額の否認指摘を受けるケースとして「役員報酬」（法律用語では「役員給与」）があります。

なぜ役員報酬を否認されると多額になるかという、すでに役員報酬を支払っているにもかかわらず、その全額もしくは一部を否認されてしまうと、法人税の計算上「損金」（一般的にいう経費）に入れることができないため、そのまま法人税等が増えてしまうという事態になるからです。

役員報酬というのは、例えば年間1,000万円支払えばそのまま損金になるのであれば、これほど簡単なことはないのですが、税法はこれほど簡単にできていないというところに問題があります。

もっともシンプルなところから解説すると、役員報酬は定時総会決議後、毎月「一定金額」であることが原則です。例えば、毎月50万円支給していた役員報酬を、突然来月から100万円に増額することなどは認められていません。これは、法人の利益調整のために役員報酬の増減をさせないためとされています。

では、役員報酬を増減させるためにはどうすればいいのでしょうか。もっとも基本的なパターンとしては、決算期末日から3ヶ月以内に定時株主総会を開催し、そこで役員報酬の支給額を変更することです。

こう考えると原則は、あくまでも年に1回しか役員報酬を改定することができないということになります。だからこそ、法人の事業計画等を作るなどして、計画的に役員報酬を設定しなければ、税金上多額の負担が生じることがあります。

税務調査ではこのように、役員報酬が事業年度内に変更されていないのかチェックされるというわけです。また、前提となるのが株主総会ですから、議事録をきちんと残しておく必要もあります。

では、役員報酬を事業年度の途中で改定することは絶対に許されないのでしょうか。ここで税法では、「臨時改定事由」による改定というものを認めています。

役員の職制上の地位の変更、その役員の職務の内容の重大な変更その他これに類するやむを得ない事情等により、役員報酬を改定することは認めています。

例えば、次の定時株主総会までの間に社長が退任し、平取締役が代表取締役に就任したとすれば、地位が大幅に変更になったのですから、当然に役員報酬を増額してもいいというわけです。

この点も注意が必要で、税務調査では登記の変更や株主総会の議事録をチェック、または職務内容をヒアリングされますので、対応方法は事前に協議しておくべきなのです。

参考文献： ■納税通信 第3334号 ■中小企業白書 2014

お客様用駐車場のご案内

弊社では、お客様用駐車場をご用意していますので、ご利用ください。駐車場の場所は、弊社入居ビルの川沿いを北に30m進んで頂くと、駐車場出入口の門柱に丸いミラーが取り付けられています。短い下り坂を進み、右手前方に見えるNo.16、No.17の区画、2台分がお客様用駐車場です。
お問い合わせ TEL082-294-5000 受付



あしがき 和田です。お盆休みに岩場で滑り尻餅をついたせいで、腰が痛くなりました。今まで、腰痛とは無縁だったので、腰痛の辛さは分らなかったのですが、このとき初めて分かったような気がします。幸いなことに2、3日で治ったのですが、姿勢の悪さや、運動不足が原因で腰痛になることもあるみたいですので、正しい姿勢と軽い運動を心掛けていきたいと思いました。



【発行】 株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所 代表取締役・税理士 光廣 昌史

あなたの経営羅針盤
Office Mitsuhiro

株式会社オフィスミツヒロ／光廣税務会計事務所

〒730-0801 広島市中区寺町5番20号

Tel 082-294-5000 & Fax 082-294-5007

URL <http://www.office-m.co.jp/>

