



6月になりました。ジメジメした時期ですが、体調に気を付けてお過ごしください。

非上場株式の評価方式の見直しについて、有識者会議が4月に開催されました。従来は評価額圧縮のスキームにより、本来より意図的に低い評価が可能でしたが、対策の可否による差が大きいという課題がありました。このため、誰もが納得できる方法へ変更される予定です。施行は令和10年1月予定で、今年と来年が従来方式を利用できる最後となります。制度変更を見据え早めの検討をお勧めします。 光廣 昌史

今月のトピックス

- ◇非上場株の相続 節税抑止
- ◇健康診断とメンタルヘルス義務
- ◇外国人労働者の雇用保険加入
- ◇今月のお勧めセミナー
第10回 経理実務講座
「経理実務の基礎」と「決算書の活用法」
- ◇あしがき
「ゆるく続けるNISA」



非上場株の相続 節税抑止 国税庁 評価ルール見直し

国税庁は、非上場株式の評価方法の見直しを検討する方針です。昭和39年に財産評価基本通達が発令されて以来、抜本的な見直しとなる可能性があり、多くの非上場会社に影響が及ぶことが見込まれます。

令和6年における会計検査院の指摘を踏まえ、非上場株式の評価に関する諸問題へ対応するため、国税庁は評価見直しの方向性を、4月20日に開催された取引相場のない株式の評価に関する有識者会議において示しました。

1. 類似業種比準価額と純資産価額のかい離の分析

- (1) 類似業種比準価額と純資産価額との間に、これほどのかい離が生じている原因として、①比準要素としての1株当たり配当金額の機能不全及び②累次の評価通達の改正の影響が考えられます。
- (2) ①比準要素としての1株当たり配当金額の機能不全について、分析の対象とした会社のうち、80%超の会社が評価直前2期において全く配当を支払っておらず、配当金額が株価の比準要素として機能していないと考えられます。
- (3) ②H20までの評価通達の改正により、類似業種比準価額が引き下げられてきた結果、純資産価額とのかい離が広がったと考えられます。

2. 評価通達による取引相場のない株式の評価

(1) 現状

- ・取引相場のない株式の評価に関して、検査院に指摘された評価方式間の評価額のかい離が誘因となり、恣意的な会社規模を変えることで、評価額を圧縮することができました。
- ・また、退職金の支払いなどによる利益圧縮、資本移転による純資産の圧縮及び株主構成等の変更による租税回避スキームもみられました。

(次頁へつづく)

ミツヒロニュースの発送等に関するお問い合わせは、総合企画部 下田・和田まで

<http://www.office-m.co.jp/> Tel 082-294-5000 Fax 082-294-5007 mail to : info@office-m.co.jp

(2) 対応状況

- こうしたスキームに対しては、これまで評価通達 6 項（この通達の定めにより難しい場合の評価）に基づく課税処分を行うことなどにより個別に対応せざるを得ない状況でした。

(3) 問題（評価通達 6 項と納税者の予見可能性）

- 近年、評価通達 6 項による評価に係る訴訟等が増加傾向にあり、こうした個別の対応について、納税者の予見可能性といった観点からの批判等があり、評価方法の明確化等が要請されていました。
- 取引相場のない株式の評価について、検査院から、より適切なものとなるよう検討を行っていきよう指摘を受けたことも踏まえつつ、今般の見直しにおいては、恣意的に評価額を圧縮するスキームについても評価制度の中で対応します。

3. 取引相場のない株式の評価方法の見直しに当たっての基本的な 4 つの“観点”

検査院の指摘を踏まえ、取引相場のない株式の評価に関する諸問題へ対応するため、相続税法の時価主義の下、次の 4 つを基本的な観点として、評価方法について幅広く検討します。

『評価額の崖』の解消	評価額の『恣意性・操作性』の排除	実務・学術上の進展を踏まえた『今日的観点』からの見直し	第三者への事業承継等の動向も踏まえた評価
<ul style="list-style-type: none">異なる規模区分の評価会社が発行した取引相場のない株式を取得した者間の株式評価の公平性を確保評価額操作の誘因となる評価方式間のかい離を排除	<ul style="list-style-type: none">配当・利益、会社規模等の操作などにより、株価を圧縮するスキームを排除し、株価の中立性を確保配当還元方式について、特例的評価の趣旨を踏まえた見直しと適用株主を作出するスキームの排除	<ul style="list-style-type: none">通達制定当時からの金利変動を踏まえ、適正な還元率へ見直し継続企業の前提のもと、個々の企業の収益力等を反映できる評価方法企業評価に関する学術研究の進展や税務以外における企業評価の手法等も参考	<ul style="list-style-type: none">近年の M&A による第三者への事業承継の増加とその際の企業価値評価を踏まえた検討継続企業を前提に、純資産評価額方式における引当金の取扱いも含め、実務上の取扱いを踏まえて検討

4. 今後のスケジュール

時 期	内 容
2026 年 4 月	有識者会議開始
2026 年～2027 年	詳細設計
2027 年度税制改正	制度反映
2028 年以降	実務適用開始の可能性

5. 見直しに備えた対応策（2026 年内にやるべきこと）

(1) 考え方

- 評価額は上がる前提で考えるべき
- 既存の株価対策は効果減少リスク
- 事業承継税制（特例措置）との併用が最大の防御策 ⇒ **一日も早い着手を行う。**

(2) 次の一手として有効なこと

- 現行評価ルールでの株価試算
- 「改正後を仮定した場合」の影響試算
- 承継を 2027 年までに行うべきかの判断

(3) 「評価が上がる前提」で、承継ルートを確認させるために今すぐやるべき対策

- 【最優先】事業承継税制（特例措置）の“入口”を確保する = 特例承継計画を提出する
- 【必須】「現行評価」で自社株価を今すぐ試算する = 改善前の数字を“確定させておく”行為
- 【危険確認】株価対策スキームの棚卸し（必須） = 改正で「逆効果」になりかねないもの
<チェックすべき事項>

- ◎種類株式（無議決権株・優先株）
- ◎組織再編（合併・分割・交換）
- ◎持ち株会社
- ◎無配・意図的低利益

(4) 結論（経営者向け一言）

2026 年は「逃げ切る準備の最終年」です。やるべきことをやれば、2027 年の評価改正は怖くありません。

健康診断とメンタルヘルス義務

深刻化する人手不足の中、2026年以降も労務トラブルの増加が予想されます。特に、新しい環境での人間関係や業務負荷による体調不良、適応障害の相談が増加傾向にあります。採用難が続く今、現有社員が健康を維持し、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりは重要なテーマです。これは、コストセーブや生産性向上にも直結します。今一度、社員の健康管理とフォローアップを徹底し、労務トラブルの未然防止に努めましょう。

◆健康診断は労働安全衛生法で定められた企業の義務

健康診断の実施は、企業規模や労働者数に関係なく会社の義務です。正社員に加え、正規労働者の4分の3以上働くパート等も対象となり、1年以内ごとに定期健康診断を行う必要があります。費用は会社負担です。

一般健康診断の受診時間については、行政通達で「賃金を支払うことが望ましい」とされており、所定労働時間内に賃金支給で実施する運用が一般的です。

◆健康診断個人票の保存は5年間

健康診断の結果をもとに健康診断個人票を作成し、5年間保存する義務があります。常時使用する労働者が50人以上の事業場では、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署へ提出しなければなりません。

健康診断結果や保健指導内容は重要な個人情報であり、厳重な管理が求められます。

◆結果について医師からの意見聴取の実施

健康診断で「要所見」「要再検査」などの異常があった場合、企業は産業医から就業上の配慮等について意見を聴取する必要があります。

労働者50人未満の事業場では、地域産業保健センターを利用し、無償で面接指導や健康相談を受けることが可能です。

◆事後措置の実施

健康診断で異常所見があった従業員に対しては、医師の意見に基づき、労働時間や配置の見直しなどの事後措置を行うことが義務付けられています。

また、「要再検査」の場合には、二次検診の受診勧奨や保健指導の支援を積極的に行うことが重要です。

◆心の健康の保持増進（メンタルヘルスケア）

近年、仕事のストレス等によるメンタルヘルス不調は社会的な課題となっています。放置すると精神疾患や休職・離職につながる恐れがあります。

社員のパフォーマンス維持や人材定着のためにも、企業による継続的なメンタルヘルスケアが不可欠です。

◆ストレスチェック制度

ストレスチェックは、50人以上の事業場で実施義務、50人未満では努力義務とされています。従業員が自分のストレス状態を把握し、セルフケアにつなげることで、メンタルヘルス不調の予防効果が期待されます。

◆4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを断続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

ケアの名称	誰が行うか	主な内容（役割）
セルフケア	労働者自身	ストレスや心の健康を理解し、 自らのストレスを予防・軽減 する。
ラインケア	管理監督者	職場環境の改善や、部下に対する 日常的な相談対応・配慮 を行う。
事業場内ケア	産業保健スタッフ	セルフケアとラインケアを 効果的に実施できるように 専門的知識の提供を行う。
事業場外資源	外部専門家	精神科クリニックやカウンセラー等、 外部専門機関 の活用。

◆休職制度の活用

対策を講じても、メンタルヘルス不調により通常勤務が困難になる場合があります。その際は、就業規則で勤続年数に応じた休職制度を定め、明確な基準で運用することが重要です。

医師の診断に基づく判断、復職手続きの事前説明、誓約書の取り交わしなどを行い、トラブル防止の体制を整えましょう。

◆まとめ

労働者の健康を重視した職場づくりは、休職・離職の防止とモチベーション向上につながります。

日常的なコミュニケーションやフォロー体制を通じて不調を早期に察知し、継続的な健康管理を行うことが、企業の生産性と価値向上に寄与します。



外国人労働者の雇用保険加入

◆雇用保険、外国人の加入義務は？

雇用保険は労働者が離職した際の生活支援や再就職支援を目的とした公的制度です。

日本国内で働く外国人労働者も原則として日本人と同様に雇用保険の加入対象です。次の要件を満たせば加入となります。

1. 週の所定労働時間が20時間以上、雇用契約書や就業規則で定められた通常の勤務時間が基準
2. 31日以上雇用見込みがある：雇用期間が31日以上であるか30日を超えて更新の可能性がある場合。契約が短期間でも実態で継続雇用が見込まれるなら対象
3. 学生でないこと：休学中や卒業後勤務予定は除く

◆適用除外となる場合

1. 昼間学生：学業が主目的であり、原則として雇用保険の対象外。夜間・通信制・休学中・卒業見込みで継続勤務予定者は除く
2. 特定活動（ワーキングホリデー）：滞在目的が休暇であり就労は副次的な活動とされる
3. 経営・管理：自ら事業を行うものであり雇用され労働者でないため
4. 短期雇用・短期滞在（31日未満）：雇用見込みが31日未満で更新の可能性がない場合
5. 家族滞在：原則として就労不可 資格外活動許可取得の上加入条件に合えば可
6. 短時間労働：週20時間未満
7. 季節雇用者：一定の条件下では不可
8. 母国の失業保険に加入している出向者：二重加入は不可



◆雇用保険加入のポイント

1. 在留資格の確認：就労が可能な在留資格かどうかを必ず確認する。「技術人文・知識国際業務」「永住者」「定住者」などは就労可能
2. 在留カード写しの保管：雇用保険加入届時に在留カードの写しを求められるため、労働条件通知書と一緒に保管が必要
3. 氏名の表記に注意：在留カードのローマ字氏名と住民票の漢字氏名が異なる時があるが、住民票の字で表記する
4. マイナンバーを取得し使用する

参考文献： ■国税庁 HP ■会計事務所経営支援塾 ■ゆりかご

6月 今月のお勧めセミナー 第1回 経理実務講座 「経理実務の基礎」と「決算書の活用法」

当講座は、従来の経理実務の基礎から経理実務の集大成というべき決算書のしくみまでを理解して頂ける内容で構成して開催します。また、経理が経営戦略とどのように関係しているかといったポイントも加えて解説しますので、今後の経営戦略を構築する際にお役立て頂ければ幸いです。ぜひ、皆さまのご参加を心よりお待ちしております

(開催日 6月2日(火) セミナー概要は、別紙案内をご覧ください。)

あしがき 新NISAが始まってから、2年以上が経ちました。オルカンをドルコスト平均法で積み立て、コア・サテライト戦略を意識し、債券やゴールドなどの守りの資産で暴落時のクッションを持つ。初心者向けの新NISA本に書いてあるようなことを愚直に続けているだけですが、積立額は1.3倍ほどになっています。イラン情勢による急落時には若干積み増し、その後の回復の恩恵も受けました。今後、大きな下落で含み損を抱える局面があるかもしれませんが、教科書どおり淡々と積み立て、長期で資産を育てていきたいと思えます。



【発行】株式会社オフィスミツヒロ 代表取締役 光廣 昌史

税理士法人光和パートナーズ 社員税理士 光廣昌史 / 社員税理士 中山昌実

〒730-0801 広島市中区寺町5番20号 Tel 082-294-5000

Fax 082-294-5007 URL <https://www.office-m.co.jp/>

