

ダリア

税理士法人 越智会計事務所

越智会計ニュース

編集発行人
代表社員・税理士
越智通秀

松山本社　〒790-0003
松山市三番町4－8－5
（第7越智会計ビル）
TEL 089（946）2000㈹
今治支店　〒794-0043
今治市南宝来町1－4－13
（第8越智会計ビル）
TEL 0898（32）2243㈹
東京支店　〒151-0051
東京都渋谷区千駄ヶ谷1-21-6
TEL 03（3470）0493㈹

10月（神無月）OCTOBER

12日・スポーツの日

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ワンポイント ビール系飲料の「酒税」統一

ビール系飲料の酒税は、酒類間の税負担の公平性を回復することなどを目的に段階的に見直されてきましたが、今年10月から最終段階として税率が一律54.25円（350ml缶換算）に一本化されます。ビールは約9円の減税となる一方、発泡酒（麦芽比率25％未満）と新ジャンルは約7円の増税となります。

10月の税務と労務

国　税／9月分源泉所得税の納付　10月13日
国　税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知　10月15日
国　税／8月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　11月2日
国　税／2月決算法人の中間申告　11月2日
国　税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合）　11月2日
地方税／個人住民税第3期分の納付　市区町村の条例で定める日
労　務／労働者死傷病報告（7月～9月分）　11月2日
労　務／労災の年金受給者の定期報告（7月～12月生まれ）　11月2日
労　務／労働保険料第2期分の納付　11月2日
（労働保険事務組合委託の場合は11月16日）

～60年ぶりに自社株評価が見直される！？

今のうちに法人側で仕掛けるべき「決算・財務対策」

約60年ぶりの自社株評価ルール見直しが実施される見込みです。早ければ令和10年1月から新ルールが全面適用され、評価額が大幅に上昇する可能性があります。残された猶予期間に何をすべきか、具体的な対策をご紹介します。

1　事業承継の隠れた大敵「高すぎる自社株」と現行評価の仕組み

中小企業の事業承継で大きな障壁となるのが「自社株（非上場株式）の評価額」です。長年にわたり努力を重ね、業績を拡大させ内部留保（利益の蓄積）を蓄えるほど、自社株の評価額は跳ね上がります。

自社株を後継者へ引き継ぐ際に株価が高止まりしたままでは、多額の贈与税や相続税が課されることになり、最悪のケースでは税負担に耐え切れず企業の存続自体が危ぶまれる事態にも陥りかねません。

非上場株の評価額は、国税庁の定める「財産評価基本通達」に基づき、原則として会社の資産価値に着目する「純資産価額方式」と、上場している同業種の株価や利益水準等と比較する「類似業種比準方式」を組み合わせて計算します。事業承継を円滑に進めるためには、後継者へ株式を移転する「前」の段階において、法人側で合法的に利益や資産の圧縮を行い、株価を適正な水準へとコントロールすることが不可欠です。

しかし今、この評価ルールそのものが、約60年ぶりに根底から覆ろうとしています。

2　国税庁が問題視する「現行通達」の3大論点と評価の歪み

国税庁は今年4月、「取引相場のない株式の評価に関する有識者会議」を設置し、抜本的な評価ルールの見直しに着手しました。国税庁が現在のルールにおいて特に問題視したのは、原則的評価方法における次の3つの歪みです。

⑴　評価方法により極端に乖離

一般的に、類似業種比準方式による評価額は、純資産価額方式に比べて著しく低く算定される傾向があります。

会計検査院の調査（中央値の比較）によれば、類似業種比準価額は純資産価額の「約4分の1」にとどまることが明らかになっており、どの評価方式が適用されるかによって、同一の会社であっても株価に大きな格差が生じます。

⑵　会社規模が大きくなるほど株価引下げが有利になる

現行ルールでは、会社の規模区分（大会社・中会社・小会社）に応じて評価方式の併用割合が決まりますが、規模が大きい会社ほど、評価額が割安に算定されやすい類似業種比準方式を高い割合（大会社であれば100%）で採用できます。

そのため、「規模が大きい会社ほど、株価を低く抑え込んで節税できる」という不公平感が指摘されてきました。

⑶　個別対応の限界

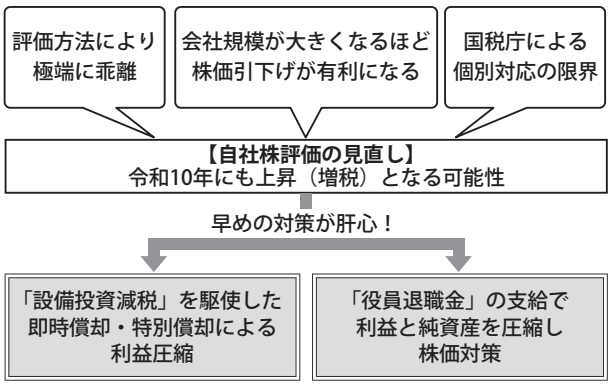
見直しの背景には、制度の盲点を突いた過度な評価引下げスキーム（持株会社や資産管理会社を用いた意図的な株価圧縮など）に対する、国税庁側の個別対応の限界もあります。

行き過ぎた節税策を否認する例外規定として「財産評価基本通達総則6項」がありますが、実際に適用するためのハードルは高いのが実情です。そこで、場当たり的な否認ではなく、ルールそのものを明確化・厳格化し

「制度の抜け道」を完全に封鎖することが狙いです。

3　法人税を賢く節税し副次的に株価コントロールへと繋げる決算対策

有識者会議の議論は、今秋に見直し案の取りまとめを行い、早ければ令和9年度の税制改正大綱へ改正内容が盛り込まれ、令和10年1月1日以降の相続・



贈与から新ルールが全面適用される見通しです。

改正後は、中小企業の自社株評価は上昇（増税）する可能性が高く、現行ルールを活かして適正な株価の下で後継者へバトンタッチできるチャンスは、事実上「今期を含めた残りわずかな期間」に限られています。

この新ルールの適用までの猶予期間にできる対策は、健全な事業活動を大前提とした「法人税の節税対策」です。当期の法人税を適切に抑える取り組みを実行することが、結果として類似業種比準価額や純資産価額の構成要素である利益（所得）や純資産を圧縮することに繋がり、副次的に自社株の評価額をも引き下げる〝一石二鳥〟の効果を生み出します。

その中核となるのが「設備投資減税」と「役員退職金の支給」の活用です。それぞれ、詳しくご紹介します。

対策1　**「設備投資減税」を駆使した即時償却・特別償却による利益圧縮**

中小企業が新品の機械装置やソフトウェア等を取得した際、現行の「中小企業投資促進税制」であれば30％の特別償却が認められます。さらに、先端設備等の導入を支援する「中小企業経営強化税制」を活用すれば、取得価額の全額をその期の経費にできる「即時償却」の適用が可能となります。

自社の投資計画に合わせてこれらの優遇税制を戦略的に選択・実行することで、法人税を大幅に軽減しながら、副次的にその期の株価を適正に抑えることができます。

対策2　**「役員退職金」の支給で利益と純資産を圧縮し株価対策**

創業社長の引退と後継者への交代（事業承継）のタイミングを、今期の決算期末に合わせて実行し、長年の功績に応じた役員退職金を支給する方法です。退職金は、適正な範囲内の金額であれば、法人の当期の損金として全額算入されるため、会社の大幅な法人税減税が実現すると同時に、企業の利益と純資産を大きく押し下げます。

この法人税対策の結果として、株価が一時的に下落したタイミングを見計らって後継者へ自社株の贈与や譲渡を行えば、移転にかかる税負担を合理的に抑えることが可能となります。

過去に積み立ててきた「経営セーフティ共済」等の解約返戻金（雑収入・課税対象）がある場合は、この役員退職金（損金）と同額にして相殺させる出口戦略も極めて有効です。

注意点　**無駄な買い物はせず、意味のある支出に限定する**

ただし、株価を下げたい一心で、会社に全く必要のない無駄な買い物をしたり、事業資金を枯渇させるような「お金が残らない間違った節税」に走っては本末転倒です。あくまで将来の成長につながる設備投資や、功労に報いる退職金といった「意味のある支出」に限定することが重要です。

◆　◆　◆

通達改正の足音が迫る今、早めのタイミングで今期の決算予測と自社株のシミュレーションを精緻に行い、残された猶予期間で最適かつ安全な事業承継スケジュールを確定させることが肝要です。



～「社員を育てる仕組み」が会社を伸ばす～ 10年で従業員数を５倍にした成長戦略

マンションなど集合住宅を中心にインターホンのセキュリティ工事を手掛ける㈱セーフティ＆ベルは、「人を育てる社風」を仕組みとして徹底し、10年間で従業員数を５倍に伸ばしてきました。その背景には、事業拡大よりも人を中心に据えた経営があります。同社は「社員の力でお客様の想像を超えるサービスを提供する」という方針を軸に、人事制度を再構築。資格ごとに必要な技術・知識を明確化し、努力と成果が正当に評価される環境を整えています。

社員育成を「経営そのもの」と位置づけ、管理職には技術伝承の役割を明確化。専門分野ごとに伝承指導職を設け、技術の蓄積と共有を組織的に進めています。教育体制ではOJTと研修を組み合わせ、社内のベテランが講師を務める「弱電アカデミー」を設置。国家資格の受験費用も全額補助し、挑戦を後押ししています。

評価制度では、能力や行動だけでなく努力も評価する加点制度を導入。育児・介護などに応じて働き方を選べる職群制度も整備し、多様な人材が活躍できる環境を実現しています。さらにハラスメント防止研修や相談体制の整備により、若手が安心して働ける「心理的安全性」を確保しています。

顧客の家庭を訪問する事業特性に合わせ、女性インストラクターの育成や、育休からの復職支援など新たな組織づくりも推進。若手主体でCSハンドブックを作成し、顧客満足度向上の文化を根付かせています。

これからの時代、外部環境の変化に対応し続けるためには、「人が成長し続ける企業」であることが不可欠です。

中小企業の強み

中小企業は、大企業に比べて資本力やブランド力では劣ることが多い一方で、「誠実さ」「顔の見える関係」「地域とのつながり」「社員との距離の近さ」といった点で大きな強みを持っています。顧客や取引先、地域住民から「信頼できる」「付き合い続けたい」と思われる企業は、必ずしも規模の大きな企業ではなく、むしろ地道に信頼を積み重ねてきた中小企業であることが少なくありません。

加えて、日本社会に根付いてきた「相互扶助」や「お互いさま」といった文化も再び注目されています。長年の関係の中で育まれてきた「助け合いの精神」や、地域での「持ちつ持たれつ」の感覚は、中小企業を支える「見えない資本」です。

こうした価値は、中小企業を支える大切な基盤として、これからも活かされていくはずです。

クローズアップ現在 産業政策の潮目が変わる

経済産業省がまとめた「経済産業政策の新機軸」では、従来の産業保護型や市場原理重視の政策から、社会課題の解決を成長の原動力とする「ミッション志向」への転換が示されています。GX・DX、経済安全保障、健康、地域の包摂的成長などを重点領域とし、官民が連携して長期的な投資を行うことでイノベーションを促す方針です。同時に、人材育成やスタートアップ支援、価値創造経営、データ活用など社会基盤の再構築を進め、国内投資・技術革新・所得向上の好循環を目指しています。

背景には、企業がコスト削減や海外投資に偏り、国内の成長基盤が弱まった状況があります。人口減少が進む中でも、社会課題の解決を通じて高付加価値化を進める産業構造への転換が求められています。こうした変化に対応するためには、政府と企業が中長期の共通シナリオを持ち、挑戦を後押しする環境整備が重要とされています。