

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

金庫株と税務

上場会社が自社株を自ら取得する記事を、新聞紙上でよく目にしますが、中小企業でも上場会社同様に自社株を取得することが出来ると聞きました。中小企業が自社株を取得する場合、上場会社とどのような違いがあるのか。また、税務上の取扱い、注意すべき点がありましたら教えてください。



いわゆる自社株を取得することは、上場会社に限らず、非上場会社でも可能です。しかし、上場会社と非上場会社とでは、株価の客観性や株式の市場性に違いがありますので、それらに由来する違いが出てきます。

自己株を取得する場合の上場会社と非上場会社との相違点は、次のようなところ です。

会社法上の手続的には、上場会社が証券市場で取得する場合には取得する株の総数と予算総額を株主総会の普通決議で決めれば足りませんが、非上場会社の場合は買い取る相手を含めて、特別決議で承認する必要があります。

また、非上場会社の場合に実務上もっとも難しく、注意すべきは買取価額の決め方でしょう。買取価額によっては税務トラブルを引き起こす可能性がありますので、十分な注意が必要です。

1 金庫株とは

従来一部の例外を除き、禁止されていた自己株の取得が、平成13年10月から、目的・用途の制限なしにできるようになりました。そして、その取得した自己株は速やかに処分等をする必要はなく、期間保有しておき、必要に応じて、取締役会の決議により消却や処分ができるようになりました。このように、目的や用途の制限なく取得でき、期間保有できる自己株のことを、金庫株と呼んでいるようです。

金庫株を取得するためには、株主総会での決議が必要となります。金庫株の取得を「市場取引」や「公開買付け」により行う場合は、普通決議により「一定の期間（1年以内）に取得できる株式の種類・総数・取得価額の総額」について決議します。しかし、非上場会社のように「相対取引」により金庫株を取得する場合には、特別決議によることになり、上記内容に加えて「特定のものから買い受ける旨」の決議も必要となります。

また、どんな会社でも、いつでも、金庫株を取得できるわけではありません。取得価額の総額は、配当可能利益の範囲内でなければならないこととされています。

2 金庫株取得時の課税関係

上場していない会社の場合は、証券市場からではなく株主から相対取引で購入することになります。この場合税務上は、会社からの資本の払い戻しという考え方で、次のように整理することになります。

すなわち、購入代価のうち「資本金等に相当する部分」は、「自己株」として処理し、資本金等を超える部分」は、利益の払い戻しとしての「みなし配当」として処理することになり法人は、みなし配当に相当する部分の金額の20.42%を源泉徴収することになります。この場合「資本金等に相当する部分」は、次のように計算します。

会社の資本金等の額×買い取り株式数／発行済株式総数

例えば、資本金5千万円、資本準備金1千万円（資本金等の額6千万円）、発行済み株式総数が1,000株である会社の株式を、金庫株として、1株当たり7万5千円で100株、総額750万円で買い取った場合、資本金等に相当する金額＝6千万円×100株／1,000株＝600万円…自己株それをを超える部分＝750万円－600万円＝150万円がみなし配当となり、150万円×20.42%＝306,300円を源泉徴収税額として差し引き、193,700円を売却株主へ支払うことになります。



今月の法律情報 ① 弁護士 湯原 伸一

キャッシュフロー改善を実現するために知っておきたい法務知識 ⑦

今回は、いわゆる中間経費削減及び家賃削減を実施する場合の注意点を解説しました、今回は人件費削減について解説します。

【視点】

- ①売上をアップすること
- ②経費を削減すること（本号で一部紹介）
- ③お金を残すこと

◆給料・賃金削減を検討する前に

賃金削減の検討を行う場面といえば、一般的には経営環境が厳しい状況のときと考えられます。この場合、経営環境の改善＝経費削減の一環として人件費の削減を検討するわけですが、人件費の削減手続きに関して法律上は特段の規定はありません。したがって、雇用を守りながら全体で痛み分けを行う賃金カットによる人件費削減、会社規模縮小を伴うリストラ（希望退職、退職勧奨、整理解雇など）による人件費削減のどちらを先に実行しても、法律上は問題がないことになります。

もっとも、これまでの裁判例の蓄積を踏まえると、労働者に痛みを求めるのであれば、まずは使用者・雇用主が先に痛みを甘受するべきであるという考え方が主流です。したがって、賃金削減を行う前に、人件費以外の費目について経費削減を実行していることが前提条件として求められます。

◆労働者から賃金削減の了解を得るに際しての注意点

最初に指摘しておきますが、一度決めた賃金を削減することは非常に難しいです。なぜならば、会社と労働者との関係は労働（雇用）契約となります。契約＝当事者の合意である以上、一方的に契約内容を変更することができないという当然の理論が該当するからです。

一方で、労働者の同意があれば賃金削減は可能です

そして、賃金削減について労働者が同意するという事は、法律上は労働条件変更の契約を締結するという事を意味します。契約を締結するに際しては、一部を除き口頭でもよいというのが法律上の原則論です。したがって、賃金削減を実施するに際して、絶対に同意書が必要となるわけではありません。

しかし、書面が無いことには、本当に賃金削減に労働者が同意していたのか証拠が無いこととなります。特に、労使関係はどうしても使用者・雇用主の力が優位になりがちですので、同意書が無いこと理由に後で「強要された」、「無理やり迫られた」と言われてしまうと、なかなか戦いにくいのが実情です。したがって、法律上は要件とされていなくても、リスクヘッジの観点からは賃金削減に関する同意書はできる限り入手すべきです。

また、同意書の入手方法についても、労使間における使用者・雇用主優位という背景を考慮した場合、賃金削減実施の説明を行った直後に同意書にサインしてもらうのではなく、1週間程度の熟慮期間を設けて同意書を提出してもらった方が望ましいと言えます（その場でサインするよう迫られたと言われてしまうと、これはこれで反論しづらいところがあるためです）。

なお、賃金削減の実施以降、特に異議を挟んでいなかったにもかかわらず、後で突然「本当は同意していなかった」と言ってくる場合があります。使用者・雇用主としては、今さら言ってくるのはおかしい！と言いたいところなのですが、残念ながら裁判所は、明確な同意が無い場合、労働者が真意に同意していたとはなかなか認めてくれません（つまり、カット分の差額を支払うことを命じる判決を出してきます）。したがって、異議を挟まなかったから安心と考えることは禁物です。

特許権を上手く使って製品販売

こんにちは！

特許による保護を得つつ販売を行うには、特許権を取得していることが大前提となります。そして、今までにお話ししましたように、特許権は、新しい技術に対してのみ付与されます。このため、特許により他者による同一製品の販売を抑制しながら新製品を販売したい場合には、新製品の販売前に、特許を取得しておくことが最も望ましいです。そうすれば、新製品の販売開始時点から、新製品に特許番号を表記して、他者による同一品の販売を牽制できます。

また、新製品の販売開始前（正確には公表前）に、なんとか特許出願さえしておけば、新製品の販売後であっても、特許を取得することはできます。この場合、販売開始後であって特許が取得できた時点以降は、他者による同一品の販売を牽制することが可能です。

まあ、牽制だけでなく、損害賠償請求だったり、販売差し止め請求だったり、色々できるので、これらは、前回お話ししましたので、ここでは触れないようにしますね。

従って、特許により他者による同一製品の販売を阻止したい場合は、新製品の開発段階から、特許出願を検討しておく必要があります。最低でも、新製品の販売前に特許出願はしておかなければなりません。簡単にいえば、特許事務所に相談しておいた方がよいです。

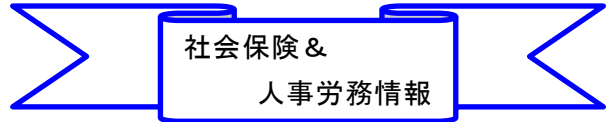
なお、新製品の販売開始後であっても、販売開始から1年以内であれば、この期間内に特許出願をすることで、特許法の例外規定により、特許権の取得は可能です。基本的には、上記のように、新製品の販売開始前に特許出願をしなければならぬのですが、実際には、新製品の販売前に特許出願をしておくことが難しい場合も多いため、このような取り扱いが認められています。特許出願は、実は面倒な作業で、新製品のどの部分について特許を取得したいかを特定し、特許を取得する部分を特定した上でその内容を書面で説明する必要があります。このため、特許出願をしようと決めてから、特許出願を完了できるまでには、平均1ヶ月程度の期間が必要です。しかしながら、実際には新製品の開発、製造、及び販売に奔走していて、じっくりと特許出願の作業のための時間を確保することなんてできない、ということが多いです。なので、新製品の販売開始から1年以内に特許出願をしているのならば、例外的に特許権を付与する、という規定がおかれています。

まとめますと、特許権により他者の同一製品の販売を阻止しつつ新製品の販売を行うには、(1)販売前に特許取得、(2)無理なら販売前に特許出願だけはしておく、(3)それも無理なら新製品の販売開始から1年以内に特許出願をする、ということになります。

というか、シンプルに言えば、新製品の販売を思いつかれたら、まずは、相談をしてみる、ということですね。特許事務所が最もよいですが、税理士さんでも、司法書士さん、弁護士さん、銀行員さん(?)など誰でもよいので、まずは相談をしてみてください。きっと弁理士につながりますので。ここで忘れないで欲しいのは、新製品の具体的な内容までは相談の段階では話さないようにすることです！特許が取れなくなりますので。新製品のために特許が取りたいけど…という程度の相談がいいですね。

実は、他者による邪魔な販売を阻止しつつ製品の販売を行うには、特許権以外にも、意匠権や商標権を使うという方法もあります。これについては、またお話ししたいと思います。今回は、軽い話をして思っていました、あまり軽くないですね。失礼しました。次回こそ、軽くて面白い内容にしたいと思います！

これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの‘Message Today’にまとめています。気が向きましたら、ぜひ御覧下さい。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～職業と家庭の両立支援に取り組む事業主様に関する助成金～

職業生活と 家庭生活の 両立支援	・男性の育児取得を促進 → ① 出生時両立支援コース
	・仕事と介護の両立支援 → ② 介護離職防止支援コース
	・仕事と育児の両立支援 → ③ 育児休業等支援コース
	・育児介護等による退職者の再雇用 → ④ 再雇用者評価処遇コース (カムバック支援助成金)

③育児休業等支援コース

I 育児取得時・職場復帰時

「育児復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主様が支援されます。

A: 育児取得時 支給額 28.5万円

- 要件
1. 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知
 2. 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成★
 3. プランに基づき、対象労働者の育児休業の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業を取得させること。

B: 職場復帰時 支給額 28.5万円 職場支援加算 19万円※「B 職場復帰時」に加算して支給

「A: 育児取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。

- ① 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- ② 育児取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ③ 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。
- ④ 「職場支援加算」は、代替要員を確保せずに、業務の効率化、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーした場合に支給します。（「II 代替要員確保時」との併給はできません。）

II 代替要員確保時 支給対象労働者1人当たり 47.5万円 有期雇用労働者の場合9.5万円加算

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主様に支給されます。

- 要件
1. 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定する
 2. 対象労働者が3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する
 3. 対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること

III 職場復帰後支援 制度導入時 28.5万円

制度利用時 A: 子の看護休暇制度 1,000円×時間 B: 保育サービス費用補助制度 実費の2/3

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主様に支給されます。

- 要件
1. 育児・介護休業法を上回る「A: 子の看護休暇制度」または「B: 保育サービス費用補助制度」を導入している
 2. 対象労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を含む。）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（A: 子の看護休暇制度 は10時間以上（有給）の取得またはB: 保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）があること。

厚生労働省HP参照