

## HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

## 今月の視点

役員報酬総額の  
上限を超えていませんか？役員報酬 (=役員給与) を決める機関

会社法で、役員報酬は、定款にその事項を定めていないときは、株主総会の決議によって定めるとされています。役員報酬の改定をするたびに定款の変更をすることは手間が掛かるので、株主総会の決議で決めている会社が多いのではないのでしょうか。

また、株主に同族でない人がいる場合は、できるだけ各個人の役員報酬額は開示したくないとして、その決定を取締役会に委任しているケースが多いものと思われます。

過大な役員給与の損金不算入

法人税法で、役員給与のうち、不相当に高額な部分の金額は、過大な役員給与として損金の額に算入されないこととなっています。過大部分の額の判定基準等として、法人税法施行令で、実質基準と形式基準が示されています。

実質基準とは、役員の職務内容や法人の収益、使用人に対する給与の支給状況、類似法人の役員給与の支給状況を総合勘案して算定した額を基準とするものです。

形式基準とは、定款の規定又は株主総会等の決議によって定められている給与として支給することができる限度額を基準とするものです。

それぞれの基準で適正と認められる額を

超えるものが過大部分の額とされ、いずれか多い金額が過大な役員給与として損金不算入となります。

株主総会で決めた総額を超えないよう注意

実質基準の金額は算定が難しいので過大部分があるかどうかすぐにはわかりません。(過大な部分がないとするためには、役員給与額を決めた根拠等を書面で準備しておく必要があります。)

一方、形式基準は、過去に決めた金額があるので、それを超えている場合は過大とみなされます。

株主総会で決めた総額の範囲内であれば、次の事業年度開始から3か月以内に取り締役会で新役員給与を決めることができるので、毎年、取締役会でのみ報酬額の改定をしている会社が多いのではないのでしょうか。

取締役会で決めた個々の役員給与の合計額が、いつの間にか、株主総会で決めた総額 (=役員報酬額の上限度額) を超えていると形式基準で即刻アウトとなります。改定時には、常に、以前株主総会で設定した上限度額の確認を怠らないことが肝要です。



株主が同族の役員のみで株主総会にて個々人の給与額を決めることに差し支えない場合は、株主総会で決めましょう。そこで決められた金額が最新の役員給与の決定額となり

## 新入社員の理想の上司は？

### 理想の上司先輩は仕事を丁寧に指導する人

一般社団法人日本能率協会の 2022 年度「新入社員調査」は、同協会の主催する新入社員向け教育セミナーの参加者を対象に仕事や働くことへの意識はどのようなものかを調査したものです。インターネット経由で 545 人が回答しています。

#### 1. 理想の上司・先輩は？

「仕事について丁寧な指導をする上司先輩」(71.7%) が 1 位で 2012 年調査以降でも最高になりました。

一方、2012 年、2014 年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」は今回の調査では大幅に数値が下がっています。

#### 2. 仕事の不安は？

「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」が 64.6% で第 1 位となり、第 2 位は「仕事に対する現在の自分の能力、スキル」(53.4%) です。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係への不安は 8.1% にとどまり、社外人脈に対する不安は減少しています。

#### 3. 抵抗ある業務は何か？

「上司や先輩からの指示があいまいでも質問しないでとりあえず作業を進めてみる」のは「抵抗ある」「どちらかといえば抵抗ある」を足すと 82.7% で 1 位、指示があいまいなまま作業を進めるのは抵抗があり、

社内で質問がしやすい態勢づくりが求められています。

#### 3. 意欲や能力を高めるための上司や人事への期待は？

「成長や力量に対する定期的なフィードバック」が 61.8% で 1 位。

「ワークライフバランスで柔軟な働き方ができる環境づくり」は 51%。

#### 4. 仕事よりプライベートを優先したいか？

「どちらかといえば優先したい」を合わせると 82.2% です。

#### 5. 仕事の評価については？

「量より質で評価してほしい」が 82.6% でした。

若者の働くこと意識変化を理解しながら協調し指導することが大切です。





### 中小零細企業が大企業と連携する場合の注意点（法的視点から）③

#### 【質問】

ものづくり展示会にて当社の技術を披露しアピールを行ったところ、上場企業より業務提携ができないかという提案を受けました。

非常にありがたい話であり、是非前向きに進めていきたいと考えているのですが、一方で当社はこれまで上場企業と取引を行ったことが無く、何をどのように交渉し進めていけばよいのか勝手がわかりません。

今後の業務提携交渉に向けて、どのような点に注意すればよいのか法務視点で教えてください。

#### 【回答】

前回は、「秘密情報の開示を行う場面」のうち、大手企業有利な秘密保持契約が提示されることや、秘密保持義務違反への対策が不十分であることで自ら墓穴を掘る場合があることの注意喚起を行いました。

今回は、「技術検証」を行う場面での注意点を解説します。

#### 【解説】

中小零細企業が保有する技術・ノウハウ・情報等について、大企業が想定するような機能・性能を有しているのか、究極的には商業的価値を有するのかを検証し、製品化に向けた共同研究開発を進めるのかを事前に判断する段階のことを、技術検証や PoC と呼んでいます。

一昔前に流行したテレビドラマ等では、採算度外視で、昼夜を問わず、社長と従業員が一緒になって実験を成功させる…といったものがありましたが、残念ながら感動を獲得しただけでは企業経営を成り立たせることはできません。

以下では、最近問題視されている事項を3点取り上げます（本号では1点のみ。残り2点は紙幅の都合上来月号に掲載します）。

#### ◆費用負担が不明確であること

例えば、中小零細企業が保有する技術・ノウハウ・情報等を活用した試作品・プロトタイプ制作を大企業から依頼された場合、試作品・プロトタイプだからということで無償対応することが多いようです。

たしかに、中小零細企業にとっても、営業活動の一環であり無償で実施することに納得しているというのであれば問題はありませぬ。

しかし、試作品・プロトタイプ制作するに当たり、高価な原材料使用の指定や専門技術者の配置、膨大な工数や厳しい日程管理等の負担が生じた場合、中小零細企業は痛手を被ることになります。また、試作品・プロトタイプ制作を完了させたとしても、改良依頼を何度も受け時間と労力を取られるとなると、やはり中小零細企業にとっては損失が生じることとなります。

きっちり対応するのであれば、技術検証契約書（PoC 契約書）の締結を行うべきですが、現場実務を見ていると、なかなかそこまで協議することは難しいようです。

そこで、仮に無償で行うのであれば、例えば、「試作品・プロトタイプ制作は1回に限る」、「作業工程は当社の裁量による」、「納期は×月×日とする」、「試作品・プロトタイプを踏まえての改良制作は別途協議する」といった条件をメール等で提示し、大手企業の担当者からの了解の返信をもらうといったことだけでも行っておけば、対処しやすいと考えられます。

また、無償での作業が辛いと思うのであれば、大手企業の担当者に対し、明確にこれ以上は無理ということ伝えることも重要です。たいていの場合、伝えることで費用交渉に応じてくれますし、逆に費用交渉に応じないようであれば、今後お付き合いを続けても“くたびれ損”になると判断し、早めの損切りとして関係を終了させることも検討したいところです。



## エジソン

現在、2023年1月末ですが恐ろしく寒いです。幸い大阪市内では雪による問題は生じていないようです。こんなに寒い中、「エジソン」という歌が流行っています。「水曜日のカンパネラ」という音楽ユニットの曲のようです。「エジソン」という曲名だけに歌詞の中には「発明」という言葉が何度も登場します。そして「蓄音機」までも。

エジソンといえば、蓄音機や白熱電球を生み出したことで有名な発明王です。このため、「発明」といえば、このような革新的な装置や部品のことを指すと思われがちです。しかしながら、特許法で保護対象としている発明とは、「自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度のもの」(第2条第1項)であればよい、とされています。このため、ありふれた生活用品についてのちょっとした工夫であっても十分に発明としてみなされます。またビジネスの世界では、従来品を改良した有益な新技術について特許が取得され、他者による製造販売を特許権で牽制することがよく行われています。「発明」についての「特許」はビジネスにおいて、自身の事業を守るために身近に用いられています。

製造業においては、新製品の開発時に従来技術の改良は次々に行われるので、この改良を発明という創作物として大事に守ることが、他者との競争を有利に進めることに繋がります。皆さんにも、特許制度を有益に活用して頂ければと思っています。「発明」はエジソンだけのものではありません。「特許」は、ごく身近に頻繁に用いられているビジネスツールです。

「エジソン」や「発明」が最近の歌の歌詞として取り入れられ、またその歌が多くの方々に受け入れられているというのは驚きました。こんな言葉を歌詞に取り入れながらも曲調は非常に軽く聴きやすく作られています。作者の才能に感服します。なお、「カンパネラ」といえば「銀河鉄道の夜」と思っていたのですが、あちらは「カンパネルラ」でした。



### 相続税還付事例 ～隣地と一体利用している土地の評価を見直して相続税還付～

今回は、隣接地を使用貸借して一体利用していた賃貸アパート敷地の減額事例です。道路の状況や固定資産税評価の内容を調査して、評価額で860万円の減額に成功しました。

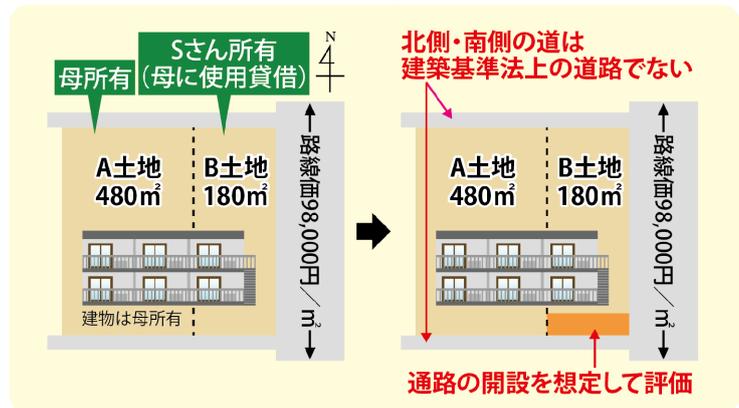
#### ■2つの土地にまたがった賃貸アパート敷地

お母様から多数の不動産を相続したSさん。中でも大きな減額となったのが賃貸アパートの敷地(A土地)です。

A土地の隣にはSさん自身が相続以前から所有する土地(B土地)があり、建物はA・B土地にまたがって建っています。お母様は息子のSさんからB土地を使用貸借(無償で借り受けて使用収益すること)していた形です。

敷地の北側と南側には道がありますが、自転車が通れる程度の幅しかなく、そのため東側の広い道路に接面するB土地を敷地の一部として利用したことが見て取れました。このような状況から、当初の申告ではA・B土地を一体評価し、東側道路の路線価にA土地の地積を乗じて3,998万円と算定していました。

しかし、国税庁によれば、自己所有の宅地に隣接する宅地を使用貸借により借り受けて一体利用している場合でも、「所有する土地のみを1画地の宅地として評価」するとされています(タックスアンサーNo. 4603)。このことから、A土地が接面していない東側道路の路線価を適用する評価方法は適正でないといえました。



#### ■無道路地の評価を適用

道路について役所で聴取したところ、北側と南側道路は建築基準法上の道路ではないことがわかり、A土地はいわゆる「無道路地」であることが確認されました。無道路地は接道している土地に比べて利用価値が劣ることから、それによる減価を評価に反映すべきですが、当初の評価では無道路地の減額が考慮されていませんでした。また、A土地は市街化区域内の倍率地域に所在していることから、原則として倍率方式(固定資産税評価額に評価倍率を乗じて評価額を算出する方式)で評価すべき土地でしたが、A土地の固定資産税評価額はB土地と一体で評価して算出されており、やはりA土地が無道路地であることが反映されていませんでした。そのため、倍率方式による評価方法も適正ではないと考えられました。

検討ののち、無道路地の評価(財産評価基本通達20-3)に準じて評価することとしました。この方法では、まず東側道路の路線価をもとに奥行価格補正等の画地調整をしてA土地の価額を求め、そこから、東側道路へ通路を開設すると想定したその通路部分の価額を控除した金額を、最終的なA土地の評価額とします。

結果、A土地の評価額は860万円減額され、3,138万円となりました。これが税務署にも認められ、Sさんには約260万円の相続税が還付されました。

いかがでしょうか。固定資産税評価の基準と相続税評価の基準は似て非なるものです。安易に固定資産税評価額を採用すると、相続税が過払いになるケースがありますので注意したいですね。相続税を納めて5年以内の方がいらっしゃれば、ぜひセカンドオピニオンをご利用ください。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

**助成金情報** ～業務改善設備投資と賃金アップ。設備投資等にかかった費用が助成されます～

業務改善助成金(申請期限令和5年3月31日に延長されました)

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資等(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の3/4(上限下表)が助成されます。なお、助成対象事業場は事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場です。

**助成上限額**

コース 区分	事業場内 最低賃金 の引き上 げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満 の事業者 <b>A</b>
<b>30円 コース</b>	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
<b>45円 コース</b>	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
<b>60円 コース</b>	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
<b>90円 コース</b>	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

<支給流れ>

1. 助成金交付申請書(計画)の提出・・・業務改善計画(設備投資などの実施計画)と賃金引上計画を労働局に提出。
2. 助成金交付決定通知・・・交付申請書の審査の結果、交付決定通知が送付される
3. 業務改善計画と賃金引上計画の実施・・・業務改善計画に基づき、設備投資等を行い、賃金引上計画に基づき、事業場内最低賃金の引上げを行う。
4. 事業実績報告書の提出・・・業務改善計画の実施結果と賃金引上げ状況を記載した実績報告書を労働局に提出。
5. 助成金の額の確定通知・・・審査の結果、内容が適正と認められれば助成金額を確定し、事業主に通知する。

確定通知を受けた事業主は、支払請求書を提出する。

注 1: 交付申請書を労働局に提出する前に設備投資等や事業場内最低賃金の引上げを実施した場合は、対象となりません。

注 2: 事業場内最低賃金の引上げは、交付申請書の提出後から事業完了期日までであれば、いつ実施しても構いません。

注 3: 設備投資等の実施及び助成対象経費の支出は、交付決定後に行う必要があります。

厚生労働省 HP参照