

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

取適法の最新動向 金型の無償保管にご注意ください

金型・治具の無償保管に注意

「使っていない金型を、ただ預かってもらっている」そんな状況があれば、少し立ち止まって確認していただきたいことがあります。中小企業庁が令和8年6月10日に公表した資料によると、令和7年度に取適法(中小受託取引適正化法)違反として中小企業庁が公正取引委員会に対応を求めた措置請求は、過去最多の9件にのぼりました。この9件で勧告対象となった違反行為は10件あり、そのうち8件が「金型・治具・印版・木型などを、発注を止めたまま無償で保管させていた」という同じパターンの違反でした。対象には大手電動工具メーカーや自動車部品メーカーも含まれていました。

金型を保管するには場所・人手・コストがかかります。発注が終わっているのに保管費用を一方的に負担させ続けることは「不当な経済上の利益の提供要請」として禁止されています。金型の棚卸作業まで無償でやらせていたケースも違反として指摘されました。

今すぐ確認したい3つの点

発注側として、過去に貸与した金型・治具を取引先に保管させたままになっているものがあれば、今がチェックのタイミングです。発注を停止してから時間が経ってい

る金型等について、①今後使う予定があるか、②廃棄・返却できないか、③保管を続けるなら保管料を支払う取り決めがあるかの3点を確認してみてください。「取り決め自体はあるが、廃棄時までの分は支払っていない」という抜け漏れも、実際の違反事例として報告されています。また、振込手数料を代金から差し引く行為は、取引先との合意があっても違反となりました。書面での合意があれば問題になりにくいと理解されていた実務もありましたが、社内の支払処理ルールを見直す必要があります。

価格交渉の記録を残しましょう

原材料費や人件費が上がっているのに、価格相談に応じず従来価格を据え置く対応は「買ったたき」に該当するおそれがあるほか、新たに「協議に応じない一方的な代金決定」という規制対象も加わりました。価格交渉の申出があった際は、いつどのような説明をしたかを記録に残しておくことが、後のトラブル防止につながります。決して大企業だけの話ではありません。日頃の取引慣行を一度棚卸する良い機会として、ぜひご確認いただければと思います。



このつながり、
どこかで取適法
違反が起きてい
ませんか？

2026年版中小企業白書を読み解く

付加価値は戦略で決まる

差別化を意識する企業ほど付加価値が高い

2026年版中小企業白書が付加価値を高める経営戦略について興味深いデータを示しています。「差別化を重視している」事業者は「重視していない」事業者と比べて付加価値額の伸びが高く、さらに差別化と外部環境（顧客ニーズ・市場動向等）の両方を意識している事業者は、どちらも意識していない事業者と最も大きな差がついています。

付加価値を高められるかどうかは、経営者が「どう差別化するか」を真剣に考えているかどうかと、深く関係していることが分かりました。

価格で差別化しようとしていないか

では、どのような差別化が有効なのでしょうか。白書によると、製造業・非製造業ともに差別化で最も重視されているのは「品質の高さ」であり、次いで「顧客対応の柔軟性」「独自の技術・ノウハウ」と続きます。注目すべきは「価格競争力」が上位に入っていないことです。

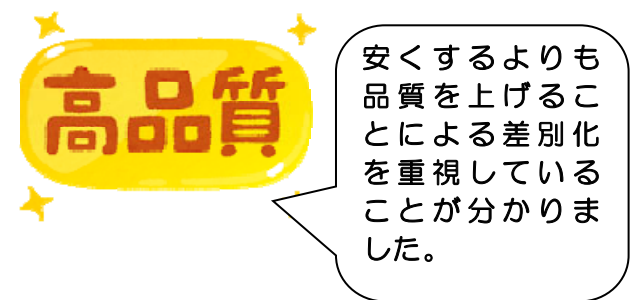
価格を下げる方向での差別化は、付加価値そのものを削る行為にほかなりません。「安くする」のではなく「品質を上げる・顧客対応を丁寧にする・独自技術を磨く」という方向こそが、中長期的な稼ぐ力に直結するということを、このデータは明確に示しています。

経営計画を策定する企業は約4割

一方、経営計画については、「策定している」事業者は約4割にとどまり、過半数は策定していないことが明らかになりました。策定している事業者は付加価値の伸びが高い傾向にありますが、それ以上に重要なのが「浸透度」です。経営計画が現場担当者まで届いている事業者は、役員止まり・経営者のみという事業者と比べて、付加価値の伸びが明確に高いことが確認されています。

計画は現場に届いてはじめて機能する

経営計画は「作ること」がゴールではありません。経営層が直接説明し、現場に資料を配布し、進捗を定期的に確認・見直すPDCAを回して初めて機能します。まず自社の差別化の軸を一言で表現できるかどうか、確認してみてください。言えなければ、そこが今期取り組むべき最初の経営課題です。差別化の言語化と、計画の全社浸透。この2つが、稼ぐ力の土台になります。



不相当に高額な役員退職金の法人課税

役員退職金は経営者のこれまでの貢献に応じ、会社の財産状態や収益力などを考慮して支払われますが、退職金が不相当に高額なものとされた場合、その高額な部分は損金となりません。

生前退職金を受ける場合

法人税では役員に支払われる退職金について、その役員の業務に従事した期間、退職の事情、同種の事業を行う法人の役員に対する支給状況等から適正額を算定します。裁判で示される算定方法は、一般に平均功績倍率法と呼ばれる方法です。その役員の「最終報酬月額×勤続年数×類似法人の功績倍率の平均値」で算定されます。

不相当に高額な部分の算定

税務署が示す役員退職金の適正額に対応するためには、その構成要素である役員報酬の額を把握する必要があります。国税庁は調査対象法人と同業種類似法人の役員報酬データを把握しており、これをもとに役員退職金の適正額を算定します。

納税者は国税庁が持っている個別法人の役員報酬を閲覧することはできませんが、国税庁が公開する「民間給与実態統計調査」や税務関連の雑誌に掲載されるデータをもとに業種ごとの役員報酬額を把握し、上記算式に当てはめて自社の役員退職金の適正額を推計することができます。功績倍率は功労加算金を含めておおむね3倍となる水準が過去の判例で示されています。

また、最近の判例で法人の役員報酬に「不相当に高額な部分」があるか争われた裁判で納税者は「不相当に高額」な役員報酬は実働のない役員給与や租税回避を企図したものに限定されると主張しました。しかし、裁判所は法人税法の趣旨は「課税の公平性の確保」であるとして納税者の解釈を認めませんでした。法人が役員の業績を正に評価した報酬であっても「不相当に高額」な部分があるとして否認された事例です。

死亡して退職金を受ける場合

役員の死亡時に退職金をもらう場合、役員を被保険者とする生命保険契約を締結し、死亡保険金を原資として遺族に退職金を支払うことがあります。この場合も退職金は適正額であることが求められます。

保険契約を締結したときに設定した条件は時の経過とともに変化していきます。保険金と同額をそのまま退職金として支払った場合、不相当に高額な部分があると損金不算入となることを踏まえて役員退職金の支払額を決める必要があります。



役員退職金の支給には株主総会決議と議事録作成を忘れないように。



今月の法律情報 ① 弁護士 湯原 伸一

取締役の解任手続きと正当理由の有無～会社が負う責任とは？（5 回目）

【質問】

問題のある取締役を解任したいのですが、株主総会で決議すれば足りるのでしょうか。手続きに不備があると無効になるのではないかと、また、正当な理由がないとして損害賠償を請求されないか不安です。

【回答】

前回は取締役会を設置していない会社（取締役会非設置会社）における解任手続きのうち、株主総会の招集に関する事項を取り扱いました。今回はその後の手続きについて解説します。

【解説】

株主総会の招集後は、次の手順を踏むことになります。

【手続き③】株主総会の決議

株主総会での決議に際しては、定足数や決議要件等について、定款で何らかの規定（法律より要件が加重されていないか等）が設けられていないかを確認する必要があります。

定款に特に規定がない場合は、次のような会社法が定めるルールに則って株主総会決議を実施することになります（累積投票制度により選任された取締役を解任する場合は、次に記載するルールの一部が変更されること、ご注意ください）。

■議決権を行使することができる株主の議決権の過半数を有する株主が出席しているか確認（定足数、会社法第 309 条第 1 項）

（※株主総会は議決権数でカウントすることに注意を要します）

（※解任対象となる取締役が株主である場合、当然に出席することが可能です）

■出席方法の確認

（※委任状や代理による出席が認められます）

■議事進行方法の確認

（※議長の選任、動議があった場合の対処法、想定問答の準備などを含めたシナリオを策定することをお勧めします）

（※解任対象となる取締役が株主である場合、質問権を行使することが可能です。会社はこの質問に答える義務があります）

■出席株主の過半数となるのか確認（会社法第 309 条第 1 項）

（※定足数と同じく、出席株主が保有する議決権でカウントすることに注意を要します）

（※解任対象となる取締役が株主である場合、議決権を行使することができます）

■「過半数」の意味内容の確認

（※例えば、出席した株主が有する議決権が 1000 個である場合、過半数とは 501 個以上の場合を指し、500 個では過半数に達したことにはなりません）

■株主総会議事録の作成

【手続き④】解任登記など

株主総会で取締役の解任が決議された場合、必要書類をそろえて、会社の本店所在地を管轄する法務局に解任登記の申請を行います。

解任決議より 2 週間以内に登記申請を行わなかった場合、過料の制裁など不利益処分を受けるので注意を要します。

■解任された取締役への通知

法律上の通知義務はありません。

ただし、解任された取締役が株主ではない場合、株主であっても株主総会に出席していなかった場合、解任されたか否か対象者が認識できていないこともありますので、念のため通知したほうが無難です。

【第 20 回持続化補助金】これまでと何が変わった？特に注意したい 3 つのポイント

第 20 回の小規模事業者持続化補助金では、賃金引上げの要件・広報費・WEB サイト関連費について、大きな変更が行われています。これにより、従来より申請のハードルが大きく上がってしまいました。今回は、申請を検討する際に特に注意したい変更点をまとめました。

①賃金引上げの要件が大きく変更

これまでの賃金引上げでは、事業場内最低賃金を 50 円引き上げることが基本的な要件でした。

第 20 回では、この考え方が大きく変わり、「従業員 1 人あたり給与支給総額を年平均 3.0% 以上増加させること」が要件となっています。

ここで注意したいのは、単純に「時給を 3% 上げればよい」というわけではないことです。

給与支給総額には、昇給だけでなく、勤務時間や残業時間、シフト等の増減による給与額の変動も反映されます。

そのため、特にパート・アルバイトを雇用している事業者は、申請時点での賃金だけで判断するのではなく、実績報告までの勤務状況も考慮して、要件を達成できるか計画する必要があります。

②広報費の上限 30 万円ルールの追加

これまで上限のなかった広報費（チラシ制作などの DM 活動、看板制作など）に対して、上限 30 万円の制限が新設されました。さらに、広報費のみによる申請は不可となり、これまでのように「チラシを出して販路を開拓したい」というような販促中心の計画が対象外になってしまいました。

③ウェブサイト関連費も上限が縮小

WEB サイト関連費（HP 制作など）についても、これまでより厳しくなっています。従来は補助上限 50 万円だったものが最大 30 万円まで縮小されてしまいました。

▼第 20 回持続化補助金の変更点

項目	従来	第 20 回	申請者への影響
賃金引上げ要件	最低賃金 + 50 円	従業員 1 人あたりの給与支給総額を 3%UP	シフト・残業等による給与変動も考慮が必要
広報費	単独申請可能	単独申請不可・上限 30 万円	広告・チラシ等だけでは申請ができない
WEB サイト関連費	上限 50 万円・単独申請不可	上限 30 万円・単独申請不可	HP・EC サイト等への活用額が縮小

第 20 回では、賃金引上げ要件の変更や広報費・WEB サイト関連費の制限など、これまでより厳しい制度となっています。変更された要件をしっかりと確認し、自社の取り組みに合った形で制度を有効に活用できるよう、準備を進めていきましょう。

例えば 500 万円の補助金を受けられるとしても、従業員数が多い企業では、数年間の人件費増加額を考えると、補助金によるメリット以上に給与負担が増えるケースも十分考えられます。

もちろん、賃上げ自体は従業員の定着や採用力向上につながる重要な投資です。

しかし、「補助金を受けるためだけ」に無理な賃上げ計画を立ててしまうと、その後の経営を圧迫する可能性があります。

【補助金は採択がゴールではない】

補助金を申請する前には、次の3点をぜひ専門家と一緒に確認してください。

- ・ 毎年どの程度の賃上げが必要になるのか
- ・ 人件費は3～5年間でどれくらい増えるのか
- ・ 設備投資による利益増加で、その人件費を十分に吸収できるのか

補助金は「もらえる金額」だけで判断するものではありません。

補助金による投資効果と、将来的な賃上げ負担を合わせてシミュレーションし、自社にとって本当にメリットがあるかを判断することが大切です。

補助金の制度は複雑で、賃上げ要件の考え方や将来の人件費への影響は、企業の状況によって大きく異なります。

補助金を申請する前には、専門家と一緒にシミュレーションを行い、無理のない計画で活用するようにしましょう。