

「事業承継税制で自社株の担保提供は可能？」

従来の事業承継税制（一般措置）を適用する場合のほか、前号までにお知らせした平成30年度税制改正で拡充された事業承継税制（特例措置）を適用する場合でも、猶予税額に相当する担保の提供が必要となります。今号では承継した自社株式を担保提供する場合の要件等について解説します。

1. 納税猶予相当額の担保提供

事業承継税制では相続税や贈与税が「免除」されるのではなく「猶予」されることとなります。このため、事業承継税制を適用するには、猶予税額等に相当する担保を提供することが必要となります。この場合に担保として提供できる財産は次のとおりとされています。

- ①納税猶予の対象となる認定承継会社の特例非上場株式等の全部（この場合には、非上場株式に譲渡制限（会社法107条1項1号等）が付されているものであっても、担保として提供できる財産として取り扱います）。
- ②不動産、国債・地方債、税務署長が確実と認める有価証券、税務署長が確実と認める保証人の保証等（国税通則法50条に掲げる財産）。

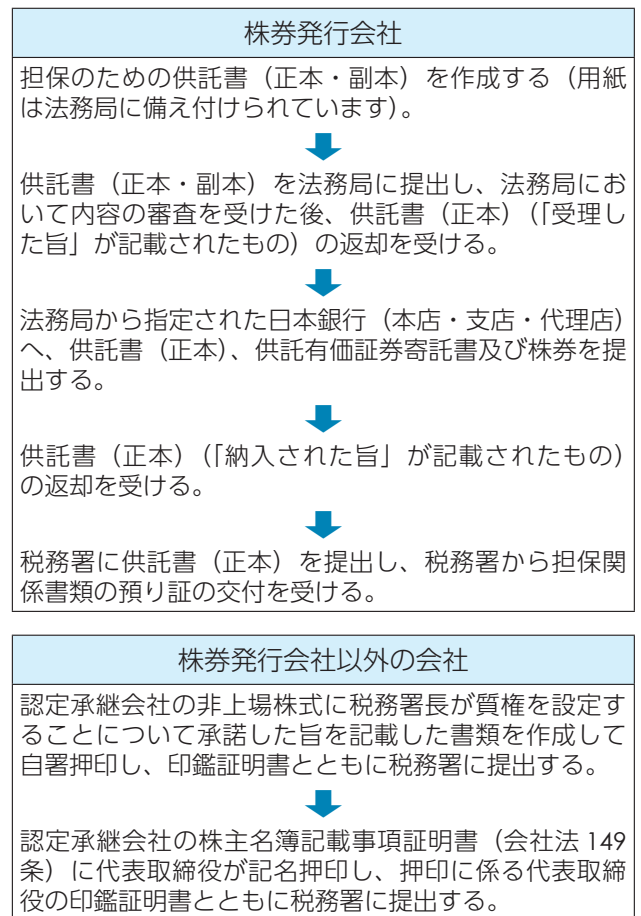
このように、事業承継税制を適用する場合には、有価証券や不動産のように換価が容易な財産にだけでなく、承継した自社株を担保として提供することが認められています（措置法70条の7の2第14項2号）。

また、担保として提供する財産の価額は、納税猶予の税額及び猶予期間中の利子税額の合計額に相当することが必要とされていますが、承継した非上場株式等の全部を担保として提供した場合には、承継した株式の価額が納税猶予額に満たないときであっても、必要担保額に見合う担保提供があったものとみなされます（措置法70条の7の2第6項）ので、他の財産等を担保に提供する必要はありません。

2. 承継した非上場株式を担保提供する手続

平成18年に施行された会社法では、株券の不発行が原則であり（会社法214条）、定款で株券を発行すると特に定めなければ発行する必要がありません。株券を発行する旨の定款の定めがある株式会社のことを「株券発行会社」といいます（会社法117条7項）。

担保提供するための手続は、認定承継会社が「株券発行会社」か否かで、以下のように異なります。



このように、担保として非上場株式を提供する場合、事業承継税制を適用する認定承継会社が「株券発行会社」であれば、法務局への株券の供託等の煩雑な手続が必要となりますが、「株券発行会社」でなければ、税務署への一定の書類を提出することで足りることになっています。

なお、「株券発行会社」とは、会社法上、株券を発行する旨の定款の定めがある株式会社とされているため、実際に株券を発行していなくても、定款に発行する旨の定めがあれば「株券発行会社」となりますので留意してください。

（鶴巻博行公認会計士・税理士事務所）

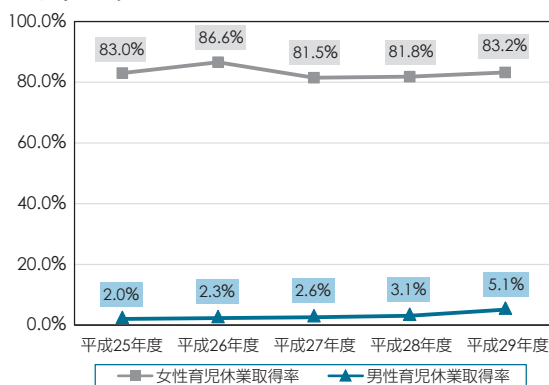
5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

「両立支援等助成金(出生時両立支援コース)について」

「両立支援等助成金(出生時両立支援コース)」は、男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境を整えた会社で、男性労働者に一定期間の連続した育児休業や育児目的休暇を取得させた会社に支給される助成金です。

1. 男性の育児休業取得率

平成29年度雇用均等基本調査では、育児休業取得者の割合は、女性83.2%、男性5.1%となっています。男性の育児休業取得率は年々増加していますが、男女の育児休業の取得率には、大きな差があります。



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

2. 支給対象となる事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 育児・介護休業法に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制について、就業規則等に規定していること。
- 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。

※ 上記の他にも支給要件があります。

3. 助成の対象となる要件(育児休業)

- 平成28年4月1日以後、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために、次のような取り組みを行ったこと。
 - 子が生まれた男性に対して、管理職による育児休業取得の勧奨
 - 管理職に対して、男性の育児休業取得についての研修を実施
- 雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は5日以上)の育児休業を取得させたこと。

4. 助成の対象となる要件(育児目的休暇)

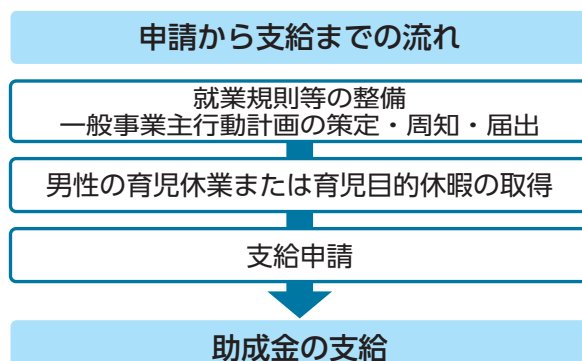
- 男性労働者が子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる育児目的休暇の制度を新たに導入し、就業規則等に規定していること。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのために、次のような取り組みを行ったこと。
 - 子が生まれた男性に対して、管理職による育児目的休暇の勧奨
 - 管理職に対して、男性の育児目的休暇についての研修を実施
- 雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生前6週間または出生後8週間以内に、(1)の制度に基づき、合計8日以上(中小企業は5日以上)の育児目的休暇を取得させたこと。

5. 受給額

| 内容 | 中小企業 |
|--------------|----------------------|
| 1人目の育児休業取得 | 57万円 |
| 2人目以降の育児休業取得 | a 育児休業5日以上: 14.25万円 |
| | b 育児休業14日以上: 23.75万円 |
| | c 育児休業1ヶ月以上: 33.25万円 |
| 育児目的休暇の導入・利用 | 28.5万円 |

※ 生産性要件を満たした場合、大企業の場合の支給額等は異なります。

6. 支給手続きの流れ



※ 助成金は「必ず支給される」というものではありません。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)