

事業承継における事業用不動産の考え方

事業承継といえば自社株式の後継者への集約がメインテーマとして取り上げられがちですが、今回は「経営者が個人名義の不動産を会社に賃貸している場合の事業用不動産の会社への集約」を中心に考え方を確認していきます。

(1) 事業用不動産とは何か

事業用不動産とは、会社の経営・事業運営に必要な不動産、具体的には本社・営業所・工場の建物や敷地などを言います。

(2) 事業用不動産が会社に集約されていないのはなぜか？

経営者個人が事業用不動産を所有し会社に貸付ける、つまり事業用資産が会社に集約されていないケースは、中堅・中小企業においてよく見受けられます。

その理由としては、

- ①個人事業者から法人成りをする際、個人名義の事業用不動産を買い取るだけの資金が会社に無く、また事業用不動産の現物出資が困難であったというケース
- ②税金や社会保険料対策の関係上、役員報酬とは別に不動産所得を得たいケース
- ③移転に伴う各種コストの発生を回避したいケース

などが挙げられます。

(3) 事業用不動産が会社に集約されていないことは問題になるか？

経営者個人が事業用不動産を会社に賃貸する場合には、事業用不動産の所有者と会社の経営者が一致しているため、それが原因で親族間のトラブルが発生することはまずありません。

しかし、世代交代の局面においては、当該事業用不動産につき、相続等により会社経営に関与しない者（事業に携わっていない親族など）に所有権が移り、所有者と経営者が一致しなくなることも考えられます。

その際の代表的な問題としては、以下のケースが想定されます。

- ①事業用不動産の所有者（取得者）からの賃料の増額請求
- ②事業用不動産の所有者（取得者）からの買取要求
- ③第三者への転売

賃料の増加は利益の圧縮につながることでありますし、一方で買取要求や第三者への転売は、高額な買取価格の要求や立退き等も考えられ、会社の運営に影響をもたらすことになりかねません。

(4) 事業承継上の問題点の解消の為に

以上のような問題点を解決する方法の一つとして、事業用不動産を経営者個人から会社が買取する方法が考えられます。

会社が事業用不動産を取得することで、会社の経営に必要な事業用不動産を経営者の相続発生時の財産分与の対象から除き、会社の経営に関与していない相続人に所有権が移転することを回避することが可能になることが最大の要素です。

この結果、経営者（もしくは後継者）が本業に集中できる体制を整えることが可能になります。

あわせて、事業用不動産を会社に譲渡することで、個人財産としての事業用不動産が現金に置き換わり、相続税の納税資金確保や円滑な財産分与対策にも寄与しますので、争族の回避策としての効果も期待できます。

事業承継を考える時、事業を営む会社の視点から、事業に必要なものの会社への集約を考えるようにしたいものです。

(みらいコンサルティンググループ)

ストレスチェック制度について

1. ストレスチェックとは

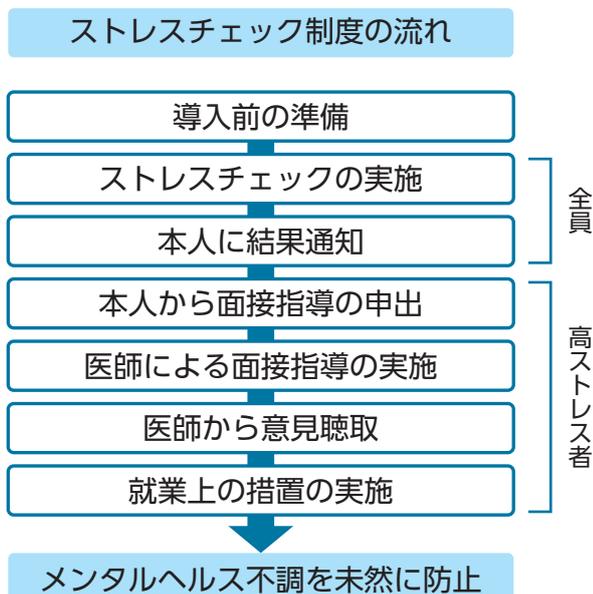
ストレスチェックとは、ストレスに関する質問に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

労働安全衛生法が改正されて、労働者が50人以上いる事業所^{*1}では、平成27年12月から、毎年1回、ストレスチェック実施者（医師、保健師等）による検査を、全ての労働者^{*2}に対して実施することが義務付けられました。

- ※1 労働者数50人未満の事業所は当分の間努力義務
- ※2 契約期間が1年未満の労働者や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は対象外

2. 目的は？

労働者が自分のストレス状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は、医師の面接を受けて助言をもらったり、会社に仕事の軽減等の措置を実施してもらったり、職場環境等の改善につなげることで、「うつ」等のメンタルヘルス不調を未然に防ぐための仕組みです。



3. 実施時期

平成27年12月1日から、平成28年11月30日までの間に、1回目のストレスチェックを行い、以後毎年1回実施する必要があります。

4. 実施前の準備

会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示し、事業所内で、ストレスチェック制度の実施方法等を話し合い実施体制、役割分担を決定します。

話し合う事項（主なもの）

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するか。
- ③ どのような質問票を使用して実施するか。
- ④ どのような方法でストレスの高い人を選ぶか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼するか。
- ⑦ 集団分析を実施するか。
- ⑧ ストレスチェックの結果をどのように管理するか。

5. 面接指導の実施

ストレスチェックの結果通知を受けた労働者のうち、ストレスが高い者として面接指導が必要と評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが会社の義務になります。

会社は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

6. 労働者に対する不利益取扱いの防止

面接指導の申出を理由として労働者に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止されています。

このほか、ストレスチェックを受けないこと、会社へのストレスチェックの結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面接指導が必要と評価されたにもかかわらず面接指導を申し出ないことを理由とした不利益な取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等も禁止されています。

（社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）