

税理士ビジネスを加速させる「特例承継計画」 事業計画の策定に認定支援機関の出番

現在、認定経営革新等支援機関(以下、認定支援機関)の75%以上を税理士および税理士法人が占めているが、認定は受けたものの上手く仕事に繋がらず、中小企業への支援実績がゼロという認定支援機関も少なくない。こうした中、認定支援機関のビジネスチャンスとして注目されているのが、平成30年度税制改正で創設された事業承継税制の特例措置だ。

平成30年度税制改正により、10年間の特例措置として事業承継税制の抜本的な拡充が行われた。主な改正点としては、①対象株式の範囲について従来の3分の2を撤廃(全株式を対象)、②相続税の納税猶予の割合を80%から100%に変更、③5年間平均8割の雇用維持要件を事実上撤廃—などがある。

特例措置の適用を受けるためには、(1)平成30年4月1日から平成35年3月31日までに、都道府県庁に「特例承継計画」を提出していること(2)平成30年1月1日から平成39年12月31日までに、贈与・相続(遺贈を含む)により自社の株式を取得することを満たす必要がある。

全国の認定支援機関が、新たなビジネスフィールドとして着目しているのが、この「特例承継計画」だ。特例承継計画を作成する際には、認定支援機関による指導・助言を受けなければならない。これをきっかけに、中小企業の事業承継支援に乗り出そうとする動きが活発化している。

現行法では平成35年3月末までに特例承継計画を提出しなければ特例措置を受けることができないため、認定支援機関の中には、「5年間だけの時限措置。事業承継を考えている経営者は今すぐ相談を！」などと積極的にアピールするところも増えている。

特例承継計画というと、綿密な事業計画を立てるようなイメージを受けるが、内容は非常にシンプル。中小企業庁が公表した「特例承継計画に関する指導及び助言を行う機関における事務について」と題したマニュアルによると、特例承継計画には、後継者の氏名や事業承継の時期、承継時までの経営の見通しや承継後5年間の事業計画等に加え、認定支援機関による指導・助言等の内容を記載する。

そして、承継後5年間の経営計画では、特例後継者が実際に事業承継を行った後の5年間で、どのような経営を行っていくのか、具体的な取組内容を記載する。事業

計画は必ずしも設備投資や新事業展開、売上目標などの内容を求めるものではなく、後継者が先代経営者と認定支援機関とよく相談した上で、後継者が事業の持続・発展に必要な内容を自由に記載するように求めている。なお、5年間の経営計画はすべて新しい取組みである必要はないが、各年とも取組みを記載する必要があるため注意が必要だ。

特例承継計画について認定支援機関は、事業承継を行う時期や準備状況、事業承継時までの経営上の課題、その対処方針、事業承継後の事業計画の実現性などについて指導・助言を行い、その内容を記載する。マニュアルでは、「なぜその取組みを行うのか」、「その取組みの結果、どのような効果が期待されるのか」が記載されているかを確認するよう求めている。

承継後、5年間で平均8割の雇用を下回った場合、特例措置では認定取消とはならない代わりに、その理由を都道府県に報告しなければならない。ここでも認定支援機関のサポートが求められる。

具体的には、認定支援機関は、雇用が減少した理由について所見を記載し、中小企業者が申告した雇用減少の理由が、経営悪化あるいは正当ではない理由による場合は、経営改善のための指導・助言を行う。マニュアルによると、8割を下回った理由について、「高齢化が進み後を引き継ぐ者を確保できなかった」「採用活動を行ったが人手不足から採用に至らなかった」などの5つの理由から当てはまるものを選択し、それが事実かどうかを確認後、所見を記載する。マニュアルには5つの理由とともに所見等の記載のポイントを掲げている(表1参照)。

特例承継計画は変更も可能 ニーズがあればまず提出を

特例承継計画を提出した後、計画の内容に変更があった場合は、認定支援機関

による指導・助言を受け、変更申請書を都道府県に提出・確認を受けることで、当初計画に記載された内容を変更することができる。

現行では平成35年3月末までに特例承継計画を提出しなければ特例措置が受けられなくなるだけに、まずは関与先に対して特例措置を利用する可能性があるかどうかヒアリングを行い、可能性があれば、特例の適用を受ける権利を得るためにも、とりあえず期限内に特例承認計画を提出しておくべきだろう。

特に、今回の特例措置では、複数の株主から最大3人の後継者への承継が認められたが、事前に事業承継のプランを決めておらずに贈与をすれば、後々になってトラブルが起きることも十分考えられる。また、全株式を後継者に集中することで経営の安定化は図ることができるが、遺留分の問題なども考えておく必要がある。

いずれにしても、関与先に対して特例措置に関するアナウンスを早めに行うことが重要といえる。

(表1) 特例承継計画 マニュアルの記載ポイント

①「高齢化が進み後を引き継ぐ者が確保できなかった」…退職理由を確認し、雇用人数減少の主たる理由が高齢化による退職であることを確認する。
②「採用活動を行ったが、人手不足から採用に至らなかった」…過去の求人状況(人材紹介会社やハローワーク等への求人状況や、自社広告等)を確認し、雇用人数減少の主たる理由が採用に至らなかったためであることを確認する。
③「設備投資等、生産性が向上したため人手が不要となった」…設備投資等の状況を確認し、雇用人数減少の主たる理由が生産性向上によるものであることを確認する。
④「経営状況の悪化により雇用を継続できなくなった」…経営状況が悪化した理由について確認する。
⑤「その他(具体的に理由を記載)…」雇用人数減少による主たる理由が当該具体的な理由であるかどうかを確認する。

(表2) 認定支援機関の更新スケジュール(認定日が平成27年7月8日以前の対象者)

対象者	受付期間	更新認定日(予定)
第1号(2012年11月5日認定)~第3号(2013年2月1日認定)	2018年11月30日まで	2019年3月初旬
第4号(2013年3月21日認定)~第6号(2013年6月5日認定)	2019年3月29日まで	2019年7月初旬
第7号(2013年7月10日認定)及び第8号(2013年8月15日認定)	2019年7月31日まで	2019年10月中旬
第9号(2013年9月20日認定)~第11号(2013年12月4日認定)	2019年11月29日まで	2020年2月中旬
第12号(2014年1月17日認定)~第26号(2015年7月2日認定)	2020年3月31日まで	2020年7月初旬

(一社) 仮想通貨実務家協会

仮想通貨の税務・会計・法務の実務家組織「一般社団法人仮想通貨実務家協会」(東京・中央区、会長=平川茂税理士・写真)が9月1日、設立される。

仮想通貨の税務上の取り扱い、2017年11月に国税庁から質疑応答の形でホームページにアップされた。いわゆる「利益」については所得税上の雑所得に区分することなどが示されたが、これは仮想通貨やブロックチェーン、ICO(Initial Coin Offering)などを取り巻く税務上の取扱いとして議論すべき問題のほんの一部を明らかにしたに過ぎない。結論についても、検討過程や考え方を示しておらず、なぜ雑所得なのか、その是非についての議論

税務・会計・法務の実務家団体を設立

9月12日 野村修也弁護士や平川税理士らが設立シンポジウム



もできない状況にある。こうした検討課題はそもそも、税法領域だけの問題ではなく、民法、会社法、資金決済法や金融商品取引法、外国為替管理法などの領域からの検討が不可欠だ。

そこで、税理士・会計士・弁護士をはじめ、仮想通貨事業者など実務家の視点から、仮想通貨を巡る種々の問題を抽出、共有、研究し、ビジネスに活かしていくことを目的に、仮想通貨実務家協会を設立するもの。

まずは、ベースである仮想通貨、ブロックチェーン、ICOの基礎知識の習得から、税務、会計、法務の実務ノウハウの研

修などを行っていく。たとえば、税務であれば、来年の確定申告の勉強会など。「まずは専門家として不可欠な知識・ノウハウ習得の支援を行う」(平川会長)。

またICOに関しては現状、日本においては改正資金決済法や金融商品取引法などに照らし合わせて違法性をチェックするしがなく、明確に定めた法律がない。そのため、税務・会計・法務に関する研究及び提言、更には相談にも対応し、健全な運用ができるようにサポートしていく。

なお、高度な学術的な仮想通貨の税務・会計・法務に関する研究は、別団体の仮想通貨学会と連携しながら高めていく。

同会では、設立にともない9月12日、東京・千代田区のアルカディア市ヶ谷で「仮想通貨の健全な発展のためのインフラ整

INDEX

- freeeが会計業界ビジネスモデル変革を…2面
- AI時代を見据えた新たな人材獲得とは…3面
- 開業半年 圧巻の成長遂げる若手事務所…4面
- ここが凄い!クラウド保険管理システム…5面
- 時流に乗るか!?「相続手続ビジネス」…6面
- 顧客拡大は紹介営業だけでも十分…7面
- 見どころ満載!「会計事務所博覧会2018」8面

「税界タイムス」電子版は Amazonにて発売中

認定支援機関の更新制スタート 一定の実務経験など3点を確認

一方で、認定支援機関としてビジネスを展開するためにも、今年7月9日から施行された経営革新等支援機関認定制度の更新制導入等にもアンテナを張っておきたい。

これは、平成30年5月に成立した産業競争力強化法等の一部を改正する法律を受けたもの。認定支援機関による支援能力の確保・維持に向けて、認定期間に5年の有効期間を設け、期間満了時に改めて業務遂行能力を確認する。確認項目は、「専門的知識」、「法定業務を含む一定の実務経験」、「業務の継続実施に必要な体制」の3点だ。

なお、認定の更新時期は、表2を参照されたい。