

ミロク情報サービス(MJS)子会社が「税理士後継者紹介サービス」スタート

税理士の高齢化で、税理士事務所の承継問題が深刻化している。解決策と言えば、事務所のM&A(事業譲渡)が思い浮かぶが、その一方で「後継者の紹介」を中心とした支援策を打ち出す企業も出てきた。次の世代を担う税理士との出会いを創り、事務所承継を支援する挑戦は果たして成功するのだろうか。(株)MJS M&Aパートナーズが目指す税理士業界の「世代間承継」支援の取り組みを取材した。

【後継者不在問題の解決策となるか】事業譲渡(M&A)より潜在ニーズは高い

ミロク情報サービス(MJS)の100%子会社である(株)MJS M&Aパートナーズ(mmap:エムマップ、東京・新宿区)は、会計事務所の事業承継支援として、事務所の後継者候補を紹介する

「税理士後継者紹介サービス」をこの4月から開始する。ミロク情報サービスには顧問先企業のM&A事業もあるが、それとは別に、新たにmmapに事務所承継事業部を新設。高齢化と後継者不在の課題を抱える会計事務所への支援を強化する。

事務所承継事業部長山口修氏によると、この新しいサービスの最大の特徴は、「単に税理士を紹介するのではなく、後継者候補となる税理士を紹介することにある」という。

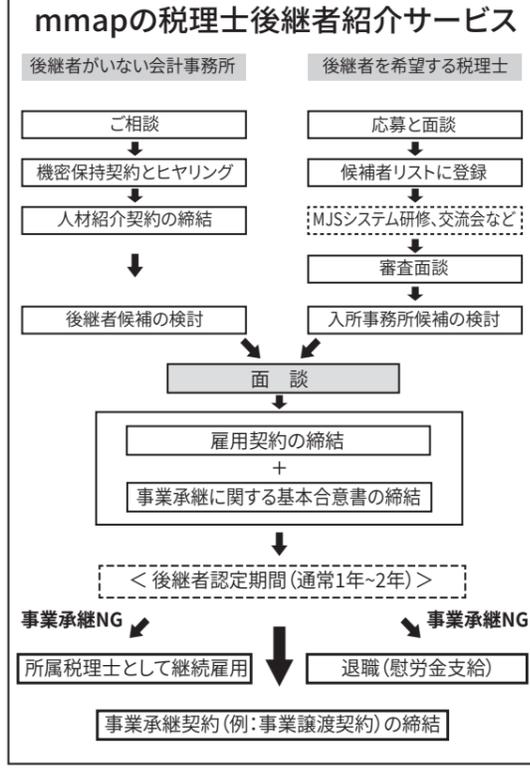
つまり税理士の転職サービスとは一線を画し、紹介先の会計事務所の後継者として事業を承継することを前提で紹介する。具体的には「後継者に悩む所長の声をMJSの営業担当がすくい上げます。他方、紹介を希望する税理士資格者を全国から募集し、面接、審査を経て候補者リストに登録します。その後、お互いの相性も考慮し、後継者として事業が承継できる可能性が高いと思われる場合には、

面談を実施。弊社は紹介先の所長、紹介する税理士候補者ともに、一定の時間を共有して進めたいと考えています」(山口氏)。

後継者と想定していた税理士が退職してしまう事例は全国に散見される。同社のサービスは、その点を如何に対応するのだろうか。「退職してしまう理由の一つに、明確な契約になっていないケースがあると思います。いつ事業を承継するのか、その場合のお金の問題などが曖昧なまま税理士を採用していると、採用された税理士も不安を抱えたままの業務となり、信頼関係は醸成されにくいでしょう」(同氏)という。

承継を成功させるために、最初から面接ではなく面談で、将来事務所を承継することを前提に話し合いを行う。しかし、面談だけでは本当に事務所を託すことができるかどうかは判断できない。そのためには、実際に1年から2年間、一緒に事務所で働いてみる必要がある。「そこで、後継者認定期間を設定することにしました。両者が合意すれば、通常は、所属税理士として雇用契約を締結し、事務所に採用されます」(同氏)。

後継者認定期間とは、その期間内で後継者とするかどうかを判断する期間のことで、その判断は所長が行う。「雇用契約だけでは、後継者候補の税理士にはリスクが高いことになりました。判断は所長が行うことになるからです。mmapでは、雇用契約と同時に、事業承継の基本合意書の締結も行い、事業承継の基本合意書の締結も行うことにしました。基本合意書には、少なくとも後継者認定期間満了までに締結する事業承継契約の大枠が記載されています。法的な拘束力はありま



INDEX

- 火災保険で建物診断サービス 2面
- 好調なクラウド相続税申告 3面
- 士業のためのWebマーケティング 4面
- コロナ第二ステージの資金繰り支援 5面
- 調査官が指摘する「名義預金」 6面
- どうする事業再構築補助金への対応 7面
- クラウドで展開する金融サービス 8面

せんが、所長も後継者候補の税理士も同じ目標に向かって集中できるようにしたいのです」(同氏)。

しかし、それでも一緒に仕事をする中で、信頼関係が崩れる場合もあるだろう。その点に関しては「当初からルールを決めておけばダメージは少なくなるはず。事業承継に至らなかった場合には、所属税理士として勤務を続ける場合と退職の場合があり、退職の場合には慰労金の支払いを契約に組み込むことを考えています」(同氏)という。

深刻さを増す後継者問題の解決法として、事業譲渡(M&A)が目立ってきた。しかし、絶対数としては決して多いわけではない。「mmapも事業譲渡仲介サービスを行っていますが、現場での一番多いニーズは、後継者を探して欲しい、ということです。税理士後継者紹介サービスは、手間もかかり非常に難しいサービスであることは十分に認識しています。しかし、ニーズがある以上、MJSグループとしては挑戦してみるべきと考えています」(同氏)としている。

同社では、4月から後継者を希望する税理士の募集を始める。若い世代の税理士は首都圏など大都市に集まる傾向があり、地方都市での若手税理士不足は深刻である。今回の試みによって次世代の税理士の人生を切り開く出会いを創造し、mmapが目指す「世代間承継」が実現するか時間をかけて注目してみたい。

(4面に関連記事)

低解約返戻金型保険 “ホワイトデーショック”の「節税保険」 通達改正の行方に税理士らも関心寄せる

2019年2月の保険「バレンタインショック」に続き、今度は「ホワイトデーショック」と称される低解約返戻金型保険の名義変更スキーム問題が勃発。「節税保険」を巡る課税側側の動向に目が離せない状況だ。

この問題は、法人から生命保険契約を売買等で個人へ契約者名義を変更するいわゆる「名義変更プラン」について、2021年3月12日、生命保険協会から各生命保険会社に、国税からの連絡事項として「法人定期保険契約等に係る権利の評価の見直しについて」が伝えられたのが発端とされる。ポイントは以下の3点。

- ①法人契約の定期保険を個人に名義変更した際の給与課税につき見直しを検討している。
- ②現行は給与課税すべき経済的利益を一律解約返戻金で評価しているが、これを解約返戻金が資産計上額の7割未満の場合には資産計上額で評価する方向。
- ③見直しは法人税基本通達9-3-5の2に基

づき資産計上されている契約(2019年7月8日以降に締結した契約)につき、今回の改正の後に名義変更を行った場合に適用することを想定。

経営者向け保険の中には、生命保険に加入した当初は低解約期間を設定し、解約返戻金を極力抑え返戻率をアップさせる商品があり、この保険を利用し低解約期間中は法人が保険料を負担し、返戻率がアップする直前に個人に契約を移すものであった。その結果ピークの返戻金から買い取った解約返戻金と名義変更後の個人が負担した合計額との差額が、個人の収入となるというものであり、その際、所得税法上は一時所得として扱われるためメリットは大きかった。さらに、契約した法人は資産計上した額と解約返戻金の差額が譲渡損として損金計上が出来るといっておまけ付きであった。

それが今回、解約返戻金ではなく資産計上額を譲渡の際の評価額となると考えられており、課税ルールの見直しについては、4月以降のパブリックコメントの

内容を待つことになる。ここで、保険会社サイドが関心を寄せているのが、新通達が出されることになった場合の適用時期。2019年7月8日以降に契約した保険について、改正日後に名義変更した場合の適用になるようだが、現行ルールが適用されている期間中に慌てて法人から個人へ契約者名義変更をすると、その契約者変更が経済的合理性がなければ、「否認されるリスクが高くなる」とした見方が出ている。

こうした税務リスクに警鐘を鳴らすのは、世界の生命保険募集人の中の成績優秀者で構成されるMDRT(世界百万ドル円卓会議)の中でも、上位者0.1%の人にだけ与えられる最高位の「TOT」という称号を持つエキスパート税理士の山口淳一氏(写真)。

「契約から5年で約85%以上の解約返戻率が設定された低解約返戻金型の定期保険。個人への名義変更にあたり法人サイドでは譲渡損を計上し、結果的に支払保険料の多くの部分が損金処理することができた。一方、譲渡された側では、給

与所得とは別の資産移転の手段として、一時所得のメリットを享受できるため経営者も関心を寄せていたようだ。しかし、こうした税務メリットだけ



けを突き詰めていくと、場合によっては、契約者である会社に多大な損害を与えるため利益相反取引に抵触する可能性もあり、以前からグレーゾーンにあった活用方法だった。

ただ、メリットばかりではなく契約後の低解約期間中に今回のコロナのような経営上多大な影響を受けた場合には資金繰り上、保険料の支払いが出来なくなり、今までに払ってきた総保険料が無駄になる恐れもある。

業績が好調の企業にこの保険を販売する動きが見られたが、今回の規制で今迄のようなメリットはなくなったのではないかと。保険を扱うに当たり生命保険の高い専門知識が要求されるため、販売から保全に至るまで顧客の利益を一番に考えることが一層重要になってくることから、税理士が生命保険本来の機能から逸脱した提案をする時代は終わったように思われる」と指摘している。