

経営管理 マガジン

07

2023 July

P2 経営 TOPICS

経営者の高齢化は企業の大きなリスク 事業承継の選択肢を理解し早めの対策を

P3 データで見る経営

56万人目前。増え続ける海外永住者
人手不足の今、企業はどう対応すべき？

P4 税務・会計 2分セミナー

貸付金が未回収で相続税が発生
事前に出来る相続税対策

P5 労務 ワンポイントコラム

労働基準監督署の臨検監督に慌てない！
把握しておきたい調査の流れと注意点

P6 社長が知っておきたい 法務講座

トラブルを回避するためにも！
著作権に関する契約書を作成する重要性

P7 増客・増収のヒント

最近注目されている『フェムテック』
理解を深め、マーケティングに活かそう

P8 経営なんでも Q&A

不確実性高まる現代の社会において
企業の持続可能性を重視する『SX』



税理士法人

Grow Up

〒525-0037

草津市西大路町6-2

TEL: 077-532-8368

FAX: 077-532-8398

税理士法人GrowUp

滋賀相続相談所

経営者の高齢化は企業の大きなリスク 事業承継の選択肢を理解し早めの対策を

日本企業の99.7%を占める中小企業は、雇用や技術の担い手として重要な存在である反面、後継者不在が深刻な問題になっています。廃業により貴重な雇用や技術を失うことなく、企業が変革を遂げるために、経営者の高齢化と事業承継の状況について考察します。

経営者の高齢化が経営リスクに 後継者不在による倒産が増加

後継者不在にともなう廃業・倒産が増加傾向にあります。中小企業庁はこの状況について、「廃業件数が増加するなか、6割が黒字にも関わらず廃業」しており、「廃業理由の3割が後継者難」によるものだと述べています。東京商工リサーチによると、2022年度(2022年4月～2023年3月)の後継者不在による倒産は409件であり、調査開始以来最多となりました。

後継者不在の大きな理由の一つは、経営者の高齢化です。東京商工リサーチによると2022年度の社長の平均年齢は過去最高の63.0歳(前年62.8歳)であり、年齢分布では、社長が70代以上の企業が33.3%と最も多くなっています。また、倒産要因を分析すると、代表者の『死亡』が51.6%と最も多く、次いで『体調不良』が34.0%という結果となりました。

社長が高齢になるほど減収企業率が上昇する傾向も明らかです。同じ調査では、直近決算で増収となったのは社長が30代以下の企業が59.4%と最も高い一方、70代以上は43.0%と最も低くなっています。また、70代以上は『赤字』や『連続赤字』の構成比が他の年代より高く、社長の年齢が上昇するにつれて業績が悪化しています。

東京商工リサーチは、代表者の高齢化は経営上の大きなリスクであり、「高齢の社長は設備投資や経営改善に消極的」であり、「事業承継や後継者育成」が遅れがちになることが原因であると分析しています。小規模の企業が経営に苦しみ、踏ん張り切れずに倒産していくというイメージでしょうか。99.7%が中小企業である日本にあって、この結果は見過ごすわけにはいきません。

事業承継の方法は3種類 政府の支援策も積極的に活用を

経営者の高齢化に伴う廃業や企業倒産を食い止めるには、事業承継しやすい環境を整えていくことが不可欠です。

事業承継は『親族内承継』『従業員承継』『M&A』の3つに分類され、一般的に現経営者の親族に承継する親族内承継が最も多くなっています。

親族内承継は準備期間が長期化しがちな反面、周囲からの納得が得られやすく、相続などによる財産・株式の移転が必要な場合に適しています。従業員承継は親族以外の従業員への承継で、経営能力のある人材を見極めた承継が可能です。これらの承継がむずかしい場合は、社外の第三者へ株式譲渡や事業譲渡するM&Aが候補となります。現状では実施割合は少ないものの、現経営者は売却益を得ることも可能であるため、徐々に浸透してきている方法です。

中小企業庁は承継時のさまざまな課題を解決する豊富な支援策を用意し、事業承継に取り組む中小企業を後押ししています。これらの支援も利用しつつ、事業承継の検討を早めに開始しましょう。



データで見る経営

56万人目前。増え続ける海外永住者 人手不足の今、企業はどう対応すべき？

日本人の海外流出が進んでいます。コロナ禍で留学や海外駐在などが減る一方で、よりよい生活を求めて海外に移住する人が増えています。人口減少下の日本で、労働力の海外流出が企業にどのような影響するのか、企業はこれにどのように対応すべきかを考えます。

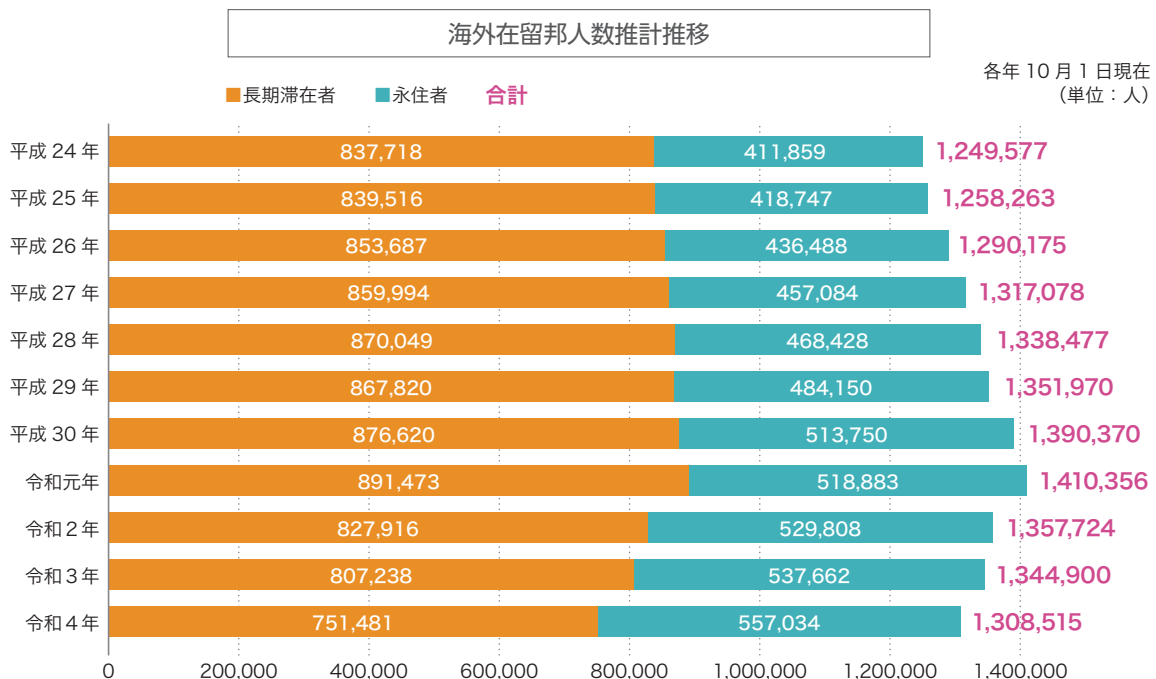
静かに進行する日本人の海外流出 日本脱出は女性が牽引？

外務省が発表した『海外在留邦人数調査統計』によると、2022年10月1日時点で日本人の海外永住者は過去最高の約55万7,000人でした。コロナ禍で留学や海外駐在などによる長期滞在者が減少する一方で、永住者は20年以上増え続けており、10年前の2012年から約14万5,000人増加しました。永住先では北米が最も多く全体の約49%、次いで西欧が約16%、豪州・オセアニアが約14%となっています。永住者のうち男性は約21万人、女性は約34万6,000人でした。2022年のジェンダー・ギャップ指数(男女格差指数)では日本は146カ国中116位でしたが、日本に見切りをつけた女性が海外に飛び出しているといった状況が透けて見えるようです。

ますます深刻化する人手不足 今や海外企業も競争相手に

今回の統計結果は、よりよい生活や仕事を求めて海を渡る人々が増加していることを示すものです。特に近年は、厳しい日本の経済状況を背景として人材が流出しており、企業は危機感を持って対策を講じる必要があるでしょう。

円安基調が継続していることから、海外での就職で「報酬もゆとりも手に入れた」といった人の話を耳にするようになりました。日本における企業経営者は柔軟な働き方を可能にする制度導入や、性別、年齢、国籍などにおける多様性の受容を進め、優秀な人材をつなぎとめるよう知恵を絞ることが求められています。人手不足が深刻化している現在、人材獲得という点で海外企業も競争相手になっている事実を忘れてはなりません。



出典：外務省領事局政策課『海外在留邦人数調査統計 令和4年(2022年)10月1日現在』を編集部加工



貸付金が未回収で相続税が発生 事前出来る相続税対策

被相続人が誰かに貸したお金は、遺産の一部として相続税の対象となります。被相続人が代表取締役社長であり、社長が企業に資金を貸した場合も同様です。貸付金が高額の場合、相続人の税負担が大きくなるため、事前にできる相続税対策を知っておきましょう。

債権放棄で相続税は課税なし 債務免除益は繰越欠損金で相殺を

中小企業では資金調達方法の一つとして、代表取締役社長などの役員が個人の資金を企業に貸すことがあります。勘定科目では『役員借入金』に分類されますが、貸主が役員個人であるため、利息を0円に設定したり、業績が好調なタイミングで返済したりと利息や返済時期を自由に設定できるというメリットがあります。

しかし、貸し手である役員が亡くなると貸付金が返済されていない場合、相続税の対象となります。貸付金が高額の場合、配偶者や子どもたち相続人にとって、大きな税負担となる可能性があります。未回収の貸付金について、相続税が免除されることはほとんどありません。ただし、借り手である企業が倒産や破産するなど、一定の条件を満たした場合に限り、相続財産に算入しなくてよいとされています。

このような場合、相続税を軽減するためには役員の生前に対策を講じておくことが重要になります。対策の一つに貸付金の全額、もしくは一部を放棄する『債権放棄』があります。役員が企業に『債権放棄通知』を提出することで、貸付金が放棄され財産が減少するため、相続税を支払う必要がなくなります。一方で企業には、その貸付金分が『債務免除益』として計上され法人税が課されます。そのため、事業の状況や繰越欠損金と相殺できるかなどを検討し、役員が債務放棄をしたことで企業が税金を納められず倒産するといったことがないよう、放棄する額などについて綿密にすり合わせる大切です。

さらに、債務免除を受けたことで企業の株価が上昇すると、株主が受ける利益が贈与税の課税対象となるため、その点も注意が必要です。

貸付金を贈与して財産を減らすか DESによって評価を引き下げる

「債権放棄はしたくない」といった場合には、貸付金を相続人に贈与することが選択肢となります。贈与税の基礎控除額年間110万円の範囲内で少しずつ贈与していけば、贈与税は課されず、相続財産も減らすことができます。ただし相続開始前3年以内(改正により、2024年1月1日以降の贈与は相続開始前7年以内)に行われた贈与は相続税の対象となるため、早い段階から計画的に行う必要があります。また、貸付金の贈与を受けた相続人は、貸付金を返済してもらう権利、『貸付金債権』を得ます。この場合、相続人は貸付金の返済を求めることが可能になるため、貸付金の贈与は慎重に行いましょう。このほかにも、貸付金を株式に換えて相続財産の評価額を引き下げる『デット・エクイティ・スワップ(DES)』があります。相続税の計算では、貸付金は元本と相続開始日現在の既経過利息の額で評価されます。一般的に役員借入金の利息は0円にしておくケースが多く、通常は貸付金の元本が相続税の評価額になります。一方、株価は会社の規模等により配当額や利益額などの業績に応じて決まりますが、役員借入金があるような企業の株価は低いため、貸付金を企業の株式に換えることで、貸付金元本よりも評価額を引き下げることが可能です。ただし、DESが相続税の節税以外に合理性が認められないと判断されると『同族会社の行為または計算の否認』が適用される可能性が考えられるため、慎重な判断が必要となります。

どの対策もメリットがある一方でリスクもあります。状況によっても選ぶべき対策は異なるので、専門家に相談するようにしましょう。

労務 ワンポイントコラム

労働基準監督署の臨検監督に慌てない！ 把握しておきたい調査の流れと注意点

労働基準法は労働者を保護するための法律であり、労働基準監督署（以下、労基署）は企業が労働基準を守っているかを定期的に調査しています。労基署が実際に企業や事業所に赴き、さまざまな調査を行う『臨検監督』について、その流れや対応方法などについて解説します。

全部で4種類ある臨検監督のうち 最も行われているのは定期監督

労働者を使用する使用者は、労働基準法に基づき、賃金の支払いや労働時間の管理などさまざまな義務を負います。労基署は本当に労働環境に問題がないか確認するため、事業所などに赴いて臨検監督を行います。臨検監督の種類は、定期監督、申告監督、災害時監督、再監督の4種類です。

定期監督とは労基署が監督計画に基づいて行う調査で、特に問題のない企業も対象になります。厚生労働省発行の『令和3年労働基準監督年報』によれば、2021年の定期監督は12万2,054件で調査全体の81.7%、このうち違反件数は8万3,212件で68.2%でした。申告監督は労働者から労基署に申告があった場合に行われ、災害時監督は労働災害が発生したときに随時行われます。再監督は労基署が指摘した是正や指導内容を、企業が改善したかを確認するもので、2021年は前年から微増でした。

定期監督は通知なしで実施するのが原則ですが、実務上、担当者と日程調整のうえ実施するのが一般的です。企業には臨検監督の拒否権はなく、応じない場合には罰金が科される可能性もあります。



臨検監督で問題を指摘されたら 実際に改善して報告するのが義務

定期監督は時期によってテーマ（労働時間、最低賃金、有給休暇、安全衛生など）が決まっているものの、そのテーマについては通知されません。通常、監督官2名で事業所を訪れ、どの場合も法定三帳簿といわれる労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を確認のうえ、従業員に対するヒアリングを実施し、実態と乖離がないかが確認されます。通知文書による連絡によって企業の担当者が労基署に必要書類を持参してヒアリングされるケースもあります。

臨検監督には、企業の総務部や人事部が対応するのが一般的ですが、顧問の社会保険労務士がいれば同席してもらったほうが安心です。

調査結果については、当日、監督官から報告されるか、後日、労基署から結果が通知されます。法令違反に伴う是正事項や、違反ではないが改善の検討が必要な指導事項がなければ、調査は終了です。

もし、何かしらは是正または指導となる点があれば、労基署から改善指示が出されます。改善指示にはいくつか種類があり、法令違反ではないものの一定の改善を行う必要のある場合は『指導票』が、法令違反の場合は『是正勧告書』が交付されます。施設の不備などにより、労働者に緊迫した危険が迫っている場合は、設備の停止や作業の停止を命じる『使用停止等命令書』が交付されます。これらの改善指示を受けた場合は、問題を解決したうえで、労基署に是正報告書を提出する義務があります。

「うちは労働法を守れているから大丈夫」と思っている、見落としがあったり、思わぬ勘違いをしていたりする場合もあります。いつ定期監督が入っても問題ないように、法令違反をしていないか、日頃から細かく現状を確認しておきましょう。



社長が知っておきたい 法務講座

トラブルを回避するためにも！ 著作権に関する契約書を作成する重要性

事業者が外部に著作物の作成を委託したり、著作物を売買したりする際には、著作権に関する契約書を作成することが大切です。契約を締結しないと、著作物が使用できなくなるなどのトラブルに見舞われることがあるからです。今回は契約書を作成する重要性を解説します。

著作物を取り扱うのであれば必須 交わしておきたい契約書の種類

イラストや写真、文章やプログラムなどは著作物として著作権法により保護されます。これらの著作物は、著作権を与えられた著作者以外は自由に使うことができません。一方で、合意があれば他人の著作物であっても、利用したり、譲り受けたりすることができます。そのために重要なのが契約書です。著作権に関する契約書は主に『コンテンツ制作委託契約書』『著作物利用許諾契約書』『著作権譲渡契約書』の3つとなります。

コンテンツ制作委託契約書は、記事や動画などの制作を委託する場合に使用します。この契約書には成果物の納期や仕様、制作代金などの条件が示されているほか、著作権の帰属が明確にされています。著作権は原則として著作物を制作した者に帰属するため、記事や動画を外部委託した場合、著作権は委託先の外部制作者や外部企業のものとなります。つまり、契約書で著作権の処理を規定しておかなかった場合、委託先が権利を主張すれば、発注者は成果物を使用できなくなる可能性があります。委託先と紛争にならないよう、コンテンツ制作委託契約書で著作権は発注者側に帰属することを明確にしておくことが大切です。

著作物利用許諾契約書は、第三者の著作物を利用する場合に作成する契約書です。たとえば、他社のキャラクターを利用して商品をつくる場合や、小説や漫画などの原作を映像化する場合などに必要となります。あくまで利用許諾を受けるための契約書なので、著作権が移転することはありません。著作物を利用する側の事業者は、著作物に対する利用の範囲や条件、著作権使用料や有効期限などを記しておきましょう。

著作権は第三者に譲渡できても 著作者人格権は譲渡できない

著作権譲渡契約書はWebサイトやシステムのプログラム、あるいはイラストや画像、動画などのコンテンツの著作権を他人に譲渡するときなど、A社の著作物をB社に権利ごと引き渡すような場合に使用します。著作権の譲渡が行われると、たとえ著作物の制作者であっても、勝手に著作物を使用することはできません。一方で、著作権の譲渡を受けた側は、制作者の許可がなくとも、その著作物を自由に使用できます。

ここで気を付けたいのが、コンテンツ制作委託契約書と譲渡契約書で重要になる『著作者人格権』に関する項目です。著作者人格権は著作者の名誉や感情など、人格的な権利を保護するためのもので、著作権のように第三者に譲渡することはできず、著作者が死亡するまで消滅することはありません。著作者人格権には、著作物を公表するかどうかの権利（公表権）、著作物の著作者名を表示するかどうかの権利（氏名表示権）、そして、著作物の内容を自分の意に反して改変されない権利（同一性保持権）があります。著作権を譲渡していたとしても著作者は著作者人格権に関して権利を主張できるため、著作権譲渡契約書には著作者人格権を行使しないという『著作者人格権の不行使』の項目を設けておくことが大切です。この項目がないと、権利者から著作物の公表の禁止や内容の修正の禁止などを求められる可能性があります。

これらの契約書は、制作を外部に委託し、納品された著作物を譲渡契約で譲り受けるなど、各段階の権利関係を明確にすることでトラブルを防ぐためのものです。作成の際は専門家に依頼するなどして、慎重に取り掛かりましょう。



増客・増収のヒント

最近注目されている『フェムテック』 理解を深め、マーケティングに活かそう

女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品・サービスを指す『フェムテック』が、近年注目を集めています。今後、政界や経済界に大きな影響を及ぼすといわれるフェムテックの現状と、マーケティングに取り入れるための基礎知識を紹介します。

女性の活躍を支えるフェムテック 推進の課題とその背景

フェムテック(FemTech)とは、Female(女性)とTechnology(テクノロジー)をかけあわせた造語で、月経や妊娠、更年期など、女性特有の身体の不調や悩みをテクノロジーで解決する製品やサービスのことをいいます。平成31年3月の経済産業省ヘルスケア産業課の調査によると、月経随伴症状による1年間の労働損失は推計4,911億円といわれています。このような女性特有の体の不調や悩みを原因とする労働損失を防ぐことは、生産年齢人口の減少が続く日本において重要な課題といえるでしょう。

フェムテックに関するテクノロジーの発展は目覚ましく、近年ではスマートフォンアプリやウェアラブル端末を活用したヘルスケアなど、さまざまなサービスが登場しています。

しかし、フェムテックを推進するうえで、まだ高いハードルがあるのも事実です。日本では、身体に触れるような商品やサービスを販売する際には厳しい規制があり、その安全性や有効性が証明されない限り、商品として販売することはできません。製品やサービスをPRする際にも、法令による細かな規制が存在します。

また、女性の社会進出は目覚ましい反面、企業において管理職や取締役に就く女性の比率は低く、収入の男女差なども改善が追いついていない状況です。政治の世界でも、国会議員や閣僚、地方首長の女性比率は依然低く、日本では未だ女性首相が誕生したことがありません。フェムテックを推進するには、このようなジェンダー不平等の解決も不可欠であるという声も聞かれます。

自社の商品やサービスが どう女性をサポートできるか

では、自社のマーケティングにフェムテックを取り入れたい場合に、どのようなことに着目するべきでしょうか。前提として理解しておくべきなのは、「女性の身体的不調は甘えやわがままではなく、ケアや治療していくべきもの」といった考え方が浸透してきたことで、フェムテック関連サービス市場が育ちつつあるという点です。多くの女性がこれまで感じていた不便や悩みを解決するため、主体的に製品やサービスを活用し始めています。最近ではAIを駆使した不妊治療や産前産後のメンタルサポートを提供するサービス、女性のヘルスリテラシーを高めるプラットフォームサービスなどを手がける企業も増えてきました。

これを踏まえ、フェムテックをマーケティング分野で活用していくための第一歩は、企業が女性特有の身体状態や心の状態を理解して、サポートする姿勢を見せることといえます。そのためには、女性が活躍しやすい環境づくりも欠かせません。まずは、自社のターゲットとなる女性がどのような問題を抱えているのか、そこに対してどのようなサポートができるのかがリサーチすることが大切です。フェムテックの知見を高め、自社がどのようなアプローチをできるか検討してみましょう。



経営なんでも Q&A

不確実性高まる現代の社会において 企業の持続可能性を重視する『SX』



最近、DX(デジタル・トランスフォーメーション)のほかに、SXという言葉を目にします。SXも企業として取り組むものだとはわかるのですが、具体的にはどのようなものなのでしょうか？DXとどう異なるのか、またSXに取り組むにあたり経営上どのような点に留意する必要があるのかについて教えてください。



SXは『サステナビリティ・トランスフォーメーション』の略で、デジタル技術を駆使して業務やサービスの変革を図るDXとは目指すものが異なります。SXは不確実性が高まる環境下で、企業の『稼ぐ力』と『ESG(環境・社会・ガバナンス)』を両立し、中長期的な企業価値を創造するための戦略指針といえます。

今、社会に求められる 二つのサステナビリティ

SXとは、一言でいえば「持続可能な企業を目指した変革」を意味します。経済産業省の『サステナブルな企業価値創造に向けた対話の実質化検討会(中間まとめ)』によれば、企業がSXを実現するためには『企業のサステナビリティ』と『社会のサステナビリティ』の同期化が重要であると説いています。

企業のサステナビリティとは、経営資源を従来の「ヒト、モノ、カネ」ではなく、「強み・競争優位性・ビジネスモデル」といった無形価値に位置付け、企業が持続的に稼ぐ力を駆使して、中長期的視点で企業価値を高める経営をしていくことです。これに対し、社会のサステナビリティは「将来的な社会の姿や持続可能性」と意味付けられています。

つまり『企業のサステナビリティ』と『社会のサステナビリティ』の同期化とは、パンデミックや気候変動など予測困難な問題に直面した場合でも、将来的な社会の姿をバックキャストとして、企業の稼ぐ力の持続性・成長性に対する中長期的な事業機会を把握して、経営に反映することなのです。この2つの同期化により、企業の生き抜く力を育むことが期待できます。不確実性の高い社会で、企業・社会・経済の『3WIN』を実現するためにも、SXは重要といえるでしょう。

企業戦略を抜本的に見直し 持続可能性を見据える時代へ

SXが必要な理由や背景については、日本政府主催の成長戦略と構造改革の加速化について審議する『未来投資会議』でも示されています。なかでも2020年7月30日に開催された第42回の同会議では、新型コロナウイルス感染拡大も視野に入れつつ、産業再生・事業再構築の重要性が数多く議論されました。

この会議で配布された基礎資料に掲載されている企業へのアンケート調査によると、ウィズ・コロナを見据え「企業戦略を見直した」「見直す予定がある」と回答した企業は71%という結果になりました。見直し内容は「持続可能性を重視した経営への転換」と回答した企業が69%で最多でした。これらの調査結果からは、企業戦略を抜本的に見直し、持続可能性を見据えた経営を考えている企業が増えていることがわかります。

企業におけるDX推進は重要です。一方で、コロナ禍で受けたダメージをいち早く回復させ、不可逆的なビジネスモデルの変革と中長期的な持続可能性を模索しようというSXへの取り組みが大きくクローズアップされています。永続的な経営を考えるのであれば、自社で取り組めるSXについても検討してはいかがでしょうか。