

経営管理 マガジン

11

2019 November

P2 経営 TOPICS

何もせずに高報酬？ 大きなリスクを伴う“取締役の名義貸し”

P3 データで見る経営

海外進出する際、
『現地法人化』と『支店化』どちらがよい？

P4 税務・会計 2分セミナー

節税保険が販売休止！
今後、経営者が取るべき節税対策とは？

P5 労務 ワンポイントコラム

『BCP』で災害などの緊急時における
社員への対応を決めておこう！

P6 社長が知っておきたい 法務講座

パート従業員の解雇に際し
知っておくべきポイントとは？

P7 増客・増収 のヒント

見込み顧客を評価する？
『スコアリング』が増収に必要な理由とは

P8 経営なんでも Q&A

従業員の発明に対して
報奨金を支払う必要はあるのか？



つながりを大切にする 次世代の会計事務所

あしたの会計事務所 株式会社

(白根裕也税理士・公認会計士事務所)

〒110-0016 東京都台東区台東4-13-20 ハクセンビル4階
tel : 03-6231-7314/main 03-4571-0519/office
fax: 03-6735-4608
URL : <http://ashitak.com/>

何もせずに高報酬？ 大きなリスクを伴う“取締役の名義貸し”

その会社の経営には関与せず肩書だけの取締役に就任する、いわゆる『名義貸し』が行われることがあります。名義貸しの依頼者はメリットを語ってくるでしょうが、もちろんノーリスクではありません。今回は、取締役の名義貸しを引き受けた場合のリスクについて、お伝えします。

設立する本人が登録できない さまざまな事情

2006年5月、旧来の会社法を取りまとめて『新会社法』が施行されました。現代の経済情勢の変化を汲み、会社のありかたを新しく規定する法制度です。

これによって、それまで取締役が3人いないと株式会社を設立できなかったところ、会計監査人を置かない場合は取締役1人で設立が可能になりました。

1人でも会社を設立できるようになったのですから、本来は設立する本人が取締役になればよいだけのように思われますが、取締役の名義貸しは今でもよく行われているようです。

名義貸しを依頼する理由としては、たとえば、複数経営している会社同士で業務提携を結ぶために一方の社長の名前を変えておきたい場合や、業界で顔の効く人を社長に据えてイメージアップをはかりたい場合、あるいは今の会社で契約上取り扱えない商品があるため、別会社を興して業務を展開したい場合など、多種多様です。

その会社が業績順調で、知名度がすでに高かったり、どんどん上がっていくような状況であれば、役員報酬を受け取れたり、会社役員として社会的地位も向上したりするなど、名義貸しで得られるメリットは少なくないといえます。

しかし実際には、さまざまな問題が後を絶ちません。どんなことが起こり得るのか、具体例を見てみましょう。



督促から損害賠償、自己破産まで？ 何も知らなくても背負う責任

たとえば、会社名義で借りた事務所の家賃が滞納されれば、督促は取締役のもとにいきますし、会社が行った取引や契約に絡む訴訟などがあると、責任を取らなくてはなりません。さらに、会社で問題が起こった場合には“任務懈怠”^{けたい}とみなされて株主から損害賠償を請求される可能性もあります。

これらが名義貸しをした人のあずかり知らぬところで行われたことであっても、取締役である以上逃れることはできません。名義だけの取締役であっても、自ら承諾して取締役として登記した以上は、会社の名義で行われた取引や契約には、取締役として責任を負うことになるのが原則です。

もし会社の債務が大きくなり、取締役として自己破産に陥った場合、金融機関からの融資が受けられなくなるだけでなく、日常生活に必要な不可欠なもの以外の財産は処分されてしまいますし、財産に関する調査があるため居住移転の自由もなくなります。

実質経営者には影響はないまま、名義貸しした人だけが責任や負債を負う仕組みです。

このように、取締役の名義貸しには大きなリスクが伴います。事業が順調でも、経営に参加していない以上、状況の悪化を察知できずに大きな負債を負う可能性もゼロではありません。

もし名義だけの取締役就任の話をもちかけられた場合は、起こり得るリスクと受け取るメリットのバランスを見極めて、安易な就任は避けましょう。

海外進出する際、 『現地法人化』と『支店化』どちらがよい？

2019年5月に公表された『第48回海外事業活動基本調査概要』によると、現地法人の従業員数は増加し、撤退企業は減少との傾向が報告されています。事業の海外進出を視野に入れた場合、現地法人化と支店化、どちらの形態がよいのでしょうか？ それぞれの特徴をご説明します。

現地法人と支店、 その主な違いとは

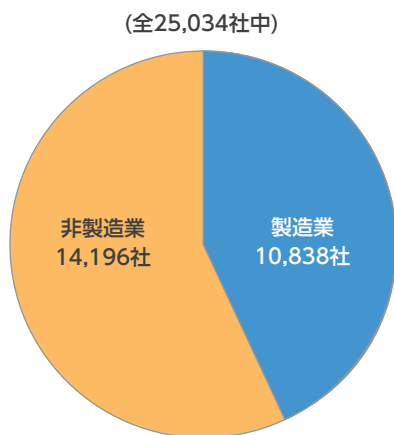
2017年度末における海外現地法人の動向をまとめた『第48回海外事業活動基本調査概要』で、現地法人化している企業の業種別分布を見てみると、回答した現地法人2万5,034社のうち、製造業が1万838社、非製造業は1万4,196社。全産業に占める割合は、製造業43.3%（前年比-0.4%）、非製造業56.7%（同+0.4%）で、製造業の海外生産比率（国内全法人ベース）は25.4%（前年比+1.6%）。経常利益と当期純利益は過去最高水準となりました。現地法人の地域別分布比率の推移は、北米、アジア、欧州の現地法人数は減少し、その他は増加。アジアでは、中国が29.8%（前年比-0.4%）と縮小する一方、ASEAN10（27.2%、同+0.5%）、その他アジア（9.5%、同+0.2%）の割合が拡大していることがわかります。

どちらが最適かは 事業の種類による

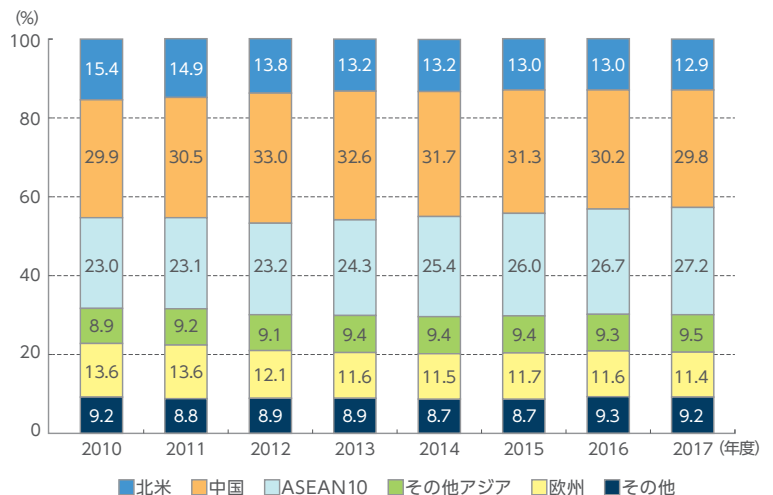
現地法人は、いわば“子会社”で、基本的には売上も利益も支出も本社とは別になります。法人税率が低い国で事業を行う場合、法人税は現地での申告となり、コストが抑えやすくなります。一方で支店は、現地法人とは違って本社と同じ事業体のため、初期の負担を小さくでき、赤字も本社の売上で相殺することが可能です。ただし、支店の売上も日本での申告が必要です。

現地法人化と支店化、いずれの方法で進出したらよいのかは、海外で拡大したい事業により変わってきます。同一企業の拡大を目指すなら、リスクの少ない支店での進出がよいでしょう。新規事業の拡大を目指す場合は、その事業に沿った独自の業務の進行が必要になるため、現地資本の会社と同様の経済活動が可能な現地法人で進出する方がメリットが多いといえます。

2017年度末業種別現地法人分布



現地法人の地域別分布比率の推移



出典：経済産業省『第48回 海外事業活動基本調査概要（2017年度実績）』

税務・会計 2分セミナー

節税保険が販売休止！ 今後、経営者が取るべき節税対策とは？

節税対策として人気の法人向け保険商品ですが、2019年4月に抜本的な規制がかかる可能性が国税庁から指摘されたことを受け、多くの商品が販売休止に至りました。そこで、規制の背景と、今後の節税対策についてご紹介します。

法人向けの保険商品に規制が かかりやすい理由とは？

保険会社はこれまでも、がん保険などさまざまな法人向け保険商品を展開してきました。しかし、そのたびに国税庁の通達によって、規制がかかっているのです。

その背景には、本来の保険の目的を逸脱し、法人税の節税に特化していると判断されているところが大きいと考えられます。

そもそも経営者向けの生命保険の目的は、経営者に万が一のことがあったときにも会社が存続できるように、会社の事業を資金面でサポートするという意味合いが大きいものです。

特に中小企業は経営者の存在価値が大きく、経営者に万が一のことが起きた場合、会社の評価そのものが下がりがねません。そうなると、経営者の死亡や交代によって付き合いのある金融機関から追加融資を断られたり、取引先が撤退したりするなどの可能性も出てきます。そのため、経営者向けの生命保険はとても重要になってきます。

しかし、これまで保険会社が販売してきた法人向けの商品のなかで、経営者から人気の高かったものの多くは、毎月の保険料が全額損金計上できるうえ、10年で解約しても返戻率が80%を超えているというものでした。要するに、毎年の法人税を節税できるうえ、払い込んだ保険料も8割以上が返ってくる商品となっていました。

こうした商品は、本来の『万が一に備えた保険』という意味合い以上に『毎年の法人税節税』『資産構築』にフォーカスしたものとなっています。そのため、国税庁が法人向けの商品の規制に乗り出したというわけです。

経営セーフティ共済などを 上手に活用しよう

国税庁は繰り返される保険商品の規制を『いたちごっこ』として、抜本的な規制に乗り出す姿勢を見せました。そのため、これまでのように全額損金計上できる保険商品が販売されるとは考えにくい状況となっています。よって、これからは本来の目的に合った保険商品の販売に落ち着くことが考えられるでしょう。

そこで、今後の節税対策として活用することをおすすめしたいのが、経営セーフティ共済(中小企業倒産防止共済制度)や中小企業退職金共済制度です。

経営セーフティ共済とは、取引先の倒産に影響を受けて、連鎖倒産をしたり、経営が悪化したりすることを防ぐ制度です。また、中小企業退職金共済制度とは、従業員が退職したときの退職金を用意するための制度です。どちらの掛け金も全額損金(税務上の経費)として処理することができるため、節税に役立てることができます。

民間の節税商品だけでなく、こうした共済制度にも目を向けてみてはいかがでしょうか。



✦ 労務 ワンポイントコラム

『BCP』で災害などの緊急時における社員への対応を決めておこう!

いつ起こるか分からない自然災害。大地震や台風などに見舞われ、帰宅困難となった社員が外泊やタクシーを利用した場合などについて、労務管理上の対応策は考えていますか？東日本大震災を契機に、緊急事態に備えた『BCP(事業継続計画)』の策定が求められています。

緊急事態に対応するための『BCP』が重要視されている

近年、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合について、事業の継続と早期復旧を可能にするための方法や手段を取りまとめた事業継続計画『BCP』(Business Continuity Plan)の重要性が認知されてきています。

『BCP』を策定するには、従業員の安全や雇用を守ることが最優先となります。その際に必要になるのは、以下の事項などについてです。

- (1) 安否確認の方法
- (2) 勤務の取扱い(当日の勤務および翌日以降の勤務について、当日および翌日以降のタクシー利用等の交通費について、通常ルート外の通勤についてなど)
- (3) 宿泊について(宿泊費の支給の有無)

そのうえで、製造業であれば商品の安定供給、医療・サービス業であれば診療や営業の再開に向け、具体的な計画を立てていきます。

被害を最小限にとどめるためには、事前の準備と継続的な訓練が欠かせません。『BCP』の策定が現実的でない場合は、最低限、緊急時の対応マニュアルを作成しておきましょう。

労災の上乗せ補償を定めキャッシュフローの悪化を防ぐ

地震や台風など、自然災害によって従業員がケガをした場合は、たとえ仕事中でも業務とは無関係の現象とされ、労災と認定されることはありません。

しかし、たとえば地震が起きて、上司の指示によって屋外へ避難する途中でケガをした場合などは、労災と認められることがあります。これは、避難中の行動が業務に付随した行為だと考えられるからです。また、地震で事務所内の荷物が落ちてきてケガをした場合なども、業務上の負傷であるという起因性が認められ、労災になることがあります(昭49・10・25基収第2950号)。

労災時の支払い額を約束する『災害補償規定』を定めている企業の多くは、労災適用時に自己資金から上乗せで補償を行っているため、大災害で複数の被害者が出ると、補償のために事業継続が困難になる可能性があります。そこで、『BCP』で会社存続や従業員の安全確保の目的のほか、労災の上乗せ補償を定めることで、キャッシュフローの悪化を防ぐ効果があります。

『BCP』を策定したら、いざというときにしっかり機能させるためにも、社内での定期的な告知や訓練、設備点検を行って、万全の備えをしておきましょう。





社長が知っておきたい 法務講座

パート従業員の解雇に際し 知っておくべきポイントとは？

時間や労働力の調整がしやすく、企業側にもメリットが多いパートタイム雇用。だからといって簡単に解雇や雇止めをすることはできません。パート従業員や派遣社員でも解雇や雇止めをするにはさまざまな決まりがあります。これらの注意すべき点についてご説明します。

予告(手当)なしに 解雇することはできない

従業員の雇用形態は、正社員のほか、パート従業員や派遣社員、契約社員など、さまざまなものがあり、いずれの雇用形態においても、解雇には正社員とほぼ同様の対応が求められます。

パート従業員は、期間を区切った雇用契約を結んでいても、『自動更新』で雇用している場合には、『期間を定めていない雇用契約』と認定されやすくなります。解雇をする際は、30日以上前の解雇予告はもちろん、正社員と同等またはそれを上回る合理的な解雇理由が必要になってきます。会社経営上のやむを得ない理由であれば、契約途中であっても解雇が有効とされる可能性はあります。

勤務態度が悪いなど、どうしても共に働きたくないパート従業員がいる場合には、契約が満期終了する30日以上前に経営者側から、「契約更新を行わない」旨をそのパート従業員に伝えておきましょう。

明確な表現をもって書面により通知しておけば、解雇予告手続きを行ったことになり、そのパートを雇止めすることができます。

では、雇い入れる際に契約期間を定めていないパート従業員に対しては、どのように解雇すべきなのでしょう？

解雇前に双方が 納得のいく解決法を

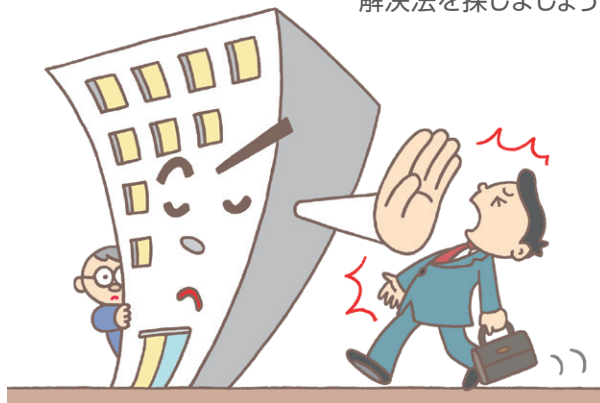
期間の定めのないパートも、正社員と同様に客観的かつ合理的な理由があり、さらに社会通念上相当(社会一般の常識に適合している)と認められなければ解雇はできません。たとえば、あらかじめ会社の就業規則に定めてある『解雇事由』に当てはまる場合は、改善指導を尽くすなど、適切な手続きを取って解雇することができます。この就業規則は、前もって全従業員に知らせておく必要があります。

また、経営不振による人員削減のための解雇には、いくつかクリアするべき要件(要素)があります。

- (1) 人員整理の必要性
- (2) 解雇を回避する努力をしている
- (3) 被解雇者の選定が客観的で合理的な基準によってなされている
- (4) 労働組合または労働者に対して事前に説明し、納得を得るよう協議を行っている

上記の4つの要件(要素)を満たしていない場合には、解雇は無効となります。

いずれにしても、パート従業員を解雇する場合にも、正社員と同じく解雇のハードルは高いと考えておくべきです。まずはきちんと話し合い、双方が納得のいく解決法を探しましょう。



💡 増客・増収のヒント

見込み顧客を評価する？ 『スコアリング』が増収に必要な理由とは

マーケティングでは、見込み顧客の取る行動を二択で扱うことが多くあります。たとえば、商品を購入するかどうか、会員を抜けるかどうかといったことなどです。企業としてはこれらを予測してよりよい結果を導きたいところ。それを可能にするのが、『スコアリング』という手法です。

有望な見込み客を可視化して購入に導くスコアリングとは？

資料請求やイベント参加、性別、企業規模など、自社の商品（サービス）が売れたきっかけや購入者の性質は実にさまざま。その多様なパターンに点数をつけていくのが、スコアリングです。この作業によって見込み客をあぶり出すことができ、後々の営業を効果的に行えるようになります。

スコアリングをうまく機能させるために最も大切なのは、点数を設定する際の自社データの見極めです。何が商品購入につながっているか、どの年代が一番サービスを使ってくれているかなど、あくまで自社ベースで判断する必要があります。

前述以外にも、きっかけで分けるなら無料サンプルの配布やアンケート回答の有無、見込み客の性質なら年収、会社員などのような役付かなど、過去の傾向に合わせていくつものケースを作成しましょう。そのうえで、商品購入につながりやすかったケース順に10点、7点、5点などと点数を振っていくのです。

こうしてたくさんのパターンによって加点了結果、最終的な点数で見込み客を可視化することができます。有望な見込み客ほど得点が高くなり、商品購入に導きやすくなるでしょう。

スコアリングによるアプローチで人的・時間的コスト削減も可能に

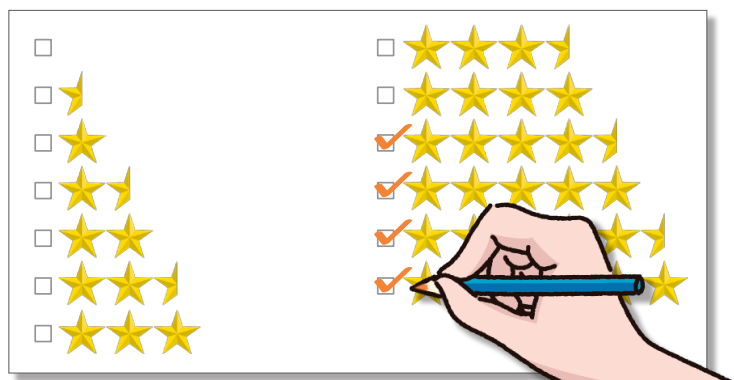
見込み客を可視化すると、効率的なアプローチが可能になります。

得点の高い見込み客と低い見込み客が存在する場合、同じアプローチを行ってもなかなか増客・増収にはつながりません。しかし、可視化していると、点数の高い見込み客は営業担当に任せたくて、低い見込み客にはDMを送るといった通常のアプローチを試みるなど、より効果的なアプローチを使い分けることが可能になるのです。

また、見込み客に対してアプローチをすればするほど、対応するスタッフの数も足りなくなっていくます。そうすると、企業の状態によっては、購入機会の少ない見込み客に見切りをつけなくてはなりません。こうした場合も、点数によって可視化していれば、どの見込み客を切るべきなのか、すぐにわかるようになります。

スコアリングによって見込み客の姿が見えていれば優先順位が明確になります。

余計な人的・時間的コストを削減しながら、各見込み客に対して有効的なアプローチを行い、売上アップを狙いましょう。



経営なんでも Q&A

従業員の発明に対して 報奨金を支払う必要はあるのか？



従業員の職務発明で会社に利益がもたらされましたが、この従業員には対価を支払うべきでしょうか？



特許庁の『職務発明制度』では、職務発明の権利を従業員ではなく会社が所持することを認めています。権利を所持する代わりに、その従業員の権利を保護し、発明における『相当の利益』を支払うように定められています。

会社内で生み出された 発明の権利は誰のもの？

職務発明とは、その会社に勤める従業員が、“会社の業務”として行った発明のことを指します。

特許法によると、発明を行った従業員に特許の権利があるとしながらも、会社はその従業員から特許を譲り受けて、会社が『特許権者』となること、または、あらかじめ職務発明についての権利を会社が譲り受けるように定める『予約承継』を行うことを認めています。

一方で、特許発明の権利を従業員から譲り受けた会社は、その業務に対して『相当の金銭その他の経済上の利益（以下、相当の利益）』を与えなければなりません。

『相当の利益』は多くの場合、報奨金などの金銭の形で付与されます。一般的には、研究環境や会社の経営状況などを加味したうえで、会社と従業員の間で話し合って決められた額であったり、職務発明規程などであらかじめ決められた額であったりすることが多いようです。

もし、従業員側が『相当の利益』に対して不服を示した場合は、会社と従業員の間で自主的に取り決めた額に合理性があるかどうか、裁判所によって判断されます。そして、不合理だった場合は、裁判所の算定した額が『相当の利益』となります。

職務発明に対する報奨金を 拡充する企業が増加

企業では昨今、職務発明に対する報奨金を拡充する動きが広まってきています。

たとえば三菱電機は、2017年4月に特許出願・登録時の報奨金を2倍に増額し、さらに社外表彰に応じた追加報酬を上限なしで支払うことを発表。トヨタ自動車も同年、職務発明に対する報奨額の上限を2割程度引き上げるとともに、支払いを受けるための基準をゆるめました。

職務発明に対する『相当の利益』の拡充は、発明を生み出す能力を持つ優秀な従業員の流出を防ぐためでもあります。さらに、発明を産み出す従業員の研究意欲を高めることにもつながり、さらなる発明のためにも必要な措置だと考える企業が増えているようです。

