

## 【事業承継税制(特例措置)】特例承継計画の提出期限、5ヶ月を切る！！

### I 事業承継税制(特例措置)とは



次の世代へ会社を引き継ぐ際(事業承継)に、大きな障害になりがちなのが、「**自社株式**」の**贈与税・相続税**です。この問題を解決すべく、中小企業の円滑な承継を目的に設けられているのが「**事業承継税制(特例措置)**」です。この制度は、後継者が先代経営者から**自社株式**を【**令和9年12月31日までに**】贈与または相続で引き継ぐ際、一定の要件を満たすことで、**その税負担が「猶予(先延ばし)」**され、さらに将来的には、免除の可能性もあります。これにより、承継時に懸念される多額の税金の負担を軽減し、円滑なバトンタッチを実現するための、強力な支援策として活用されています。

### II 要件の緩和

さらに、事業承継を後押しする追い風となる情報です。令和7年度税制改正により、これまで後継者の大きなハードルとなっていた要件が緩和されました。

従来、贈与を受ける後継者は「贈与日以前に3年以上役員であること」が必要でしたが、この要件が撤廃され、**贈与の直前に役員に就任すれば制度の対象となります**。この改正は、例えば、後継者育成のために他社で経験を積んでいたご子息を呼び戻してすぐに承継を進めるケースなど、これまで以上に柔軟な後継者選定と事業承継計画の立案を可能にする画期的な変更です。

適用には「特例承継計画」の提出が必要です！ **提出期限⇒令和8年3月31日**

#### ※事業承継税制(特例措置)

- ・ 自社株を相続・贈与する際の納税の猶予
- ・ 複数の株主からの贈与にも対応



### III 特例承継計画

特例承継計画には**以下の内容**を記載します

- ① 会社情報(事業内容・社員数・代表者等)
- ② 後継者(最大3人まで記載できます)
- ③ 株式を承継する時期(予定)  
例: ○○年○月～×月
- ④ 株式の承継までの経営上の課題
- ⑤ 課題への対応策
- ⑥ 株式を承継した後5年間の経営計画

特例承継計画に記載した、「株の承継時期」に株を贈与しない場合や、「5年間の経営計画」が不達成であった場合でも、ペナルティはありません。

※ただし、計画に記載した後継者以外の方に株を承継した場合にはこの特例は受けられません。

### IV 最後に

事業承継を考えるうえで、「**株の承継**」にかかる**税負担**は大きな悩みの種になるかと思います。**特例承継計画を提出すること自体にデメリットはございません**ので、後継者が決まっていて、将来の納税が不安な方は、提出を積極的にご検討されたいかがでしょうか。ご興味のある方は担当者にお声がけください。

## 決算説明の重要性

今回のテーマは「金融機関への決算説明」です。決算申告を終え、新しい決算書を金融機関に届ける際、書類を担当者に渡すだけで終わっていないでしょうか。しかし、そのタイミングこそ、自社の現状と未来を伝え、金融機関との信頼関係を築く絶好の機会です。今回は、その「決算説明」で伝えるべきポイントについてご説明します。

### 【自社の「今」と「未来」を伝える場】

決算説明は、単に決算書の数字を報告する場ではありません。自社の事業内容や置かれている状況を、金融機関の担当者に深く理解してもらうための重要なコミュニケーションの場と捉えましょう。もちろん、黒字か赤字かという損益（P/L）の結果は重要です。しかし、それ以上に大切なのは「その結果に至った背景」です。例えば、赤字であればその要因を分析し、新年度にどう立て直していくのか、具体的な改善策を説明することが求められます。これにより、金融機関は会社の実情を理解し、今後の資金調達時にもプラスのイメージを持って審査に臨みやすくなります。

### 【B/S（貸借対照表）こそ雄弁に語る】

損益（P/L）と合わせて、あるいはそれ以上に重視して説明したいのが貸借対照表（B/S）です。資産や負債の状況（財務体質）は、会社の安定性を示す重要な指標です。例えば、売掛金、買掛金、在庫の残高に注目し、前期と比べた数字の動きと、その根拠をセットで伝えることが重要です。特に在庫が大きく増えている場合、その背景（意図的なものか、滞留しているのか）と、今後の圧縮計画などを明確に伝える必要があります。また、今後の設備投資計画があれば、その時期や必要な資金額も共有しましょう。

金融機関は、決算書をもとに信用格付を行います。その際、勘定科目内訳書を精査し、例えば長期間変動のない売掛金を「不良資産」と見なし、資産から控除して実質的な財務内容を判断することがあります。こうした評価ギャップを防ぐためにも、B/Sの具体的な内容を事前に説明しておくことが極めて重要です。

### 【将来の資金ニーズを先読みして共有】

可能であれば、決算説明の際に「予測資金繰り表」を提示することも有効な手段です。会社経営において、損益管理と並んで資金繰り管理は生命線です。新年度の予測資金繰り表を作成することで、どの時期に資金がタイトになるかを事前に把握できます。これを金融機関と共有しておけば、資金が必要になるタイミングを見計らって、金融機関側から融資の提案を受けられる可能性が高まります。逆に、資金が底をついてから慌てて相談しても、希望通りのタイミングや条件での融資は難しくなりがちです。

さらに一歩進んで、「中期事業計画」を策定し、説明の場で提示することも非常に効果的です。世の中が目まぐるしく変化する中、将来を見据えた設備投資や人材戦略が不可欠です。

金融機関は信用格付の際、数字（定量評価）だけでなく、事業の将来性や成長性といった「定性評価」も行います。社長自らの言葉で中期的なビジョンや戦略を語ることは、この定性評価に大きく寄与します。

### 【最後に】

決算説明は、業績が黒字でも赤字でも、包み隠さず自社の現状を伝え、理解を深めてもらうための貴重な「アピールチャンス」です。決算書を渡すだけで終わらせず、この貴重な対話の場を積極的に活用し、数字の裏にあるストーリーや将来のビジョンを共有することで、金融機関との強固なパートナーシップを築いていただければと思います。

## 休職・復職時の注意点と対応方法について

メンタルヘルス不調による休職のご相談は毎年増加傾向にあります。メンタルヘルス不調の原因は様々ですが、心の健康問題により休職となる従業員に対して、企業には慎重な対応が求められます。就業規則における休職・復職の規定をしっかりと整備して、労務トラブルに対応ができるように準備しておきましょう。

### (1)メンタルヘルス不調に関する最近の傾向

過去1年間（令和5年11月1日から令和6年10月31日までの期間）にメンタルヘルス不調により、連続1か月以上休職した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は**12.8%**となっています。

#### 【令和6年 厚生労働白書 統計データ】

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者または退職者がいた事業所割合

事業所規模	事業所計	1か月以上休職	退職
100～299人	100.0	52.2%	22.4%
50～99人	100.0	24.8%	19.9%
30～49人	100.0	10.9%	5.8%
10～29人	100.0	4.2%	2.6%
平均割合	100.0	10.2%	6.2%

※統計データのうち300人未満の事業所を抜粋

### (2)メンタルヘルス不調の予防

■**ストレスチェック**：労働者数50人以上の事業場には、年1回の実施が義務付けられています。これは、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身の気づきを促すとともに、集団分析を通じた職場環境の改善によるメンタルヘルス不調の防止を目的としています。

なお、労働者数50人未満の事業所について、現在、実施は努力義務となっていますが、2025年5月に成立した改正労働安全衛生法により、遅くとも2028年5月までには、ストレスチェック実施が義務付けられることとなっています。

■**長時間労働者への面接指導**：法定時間外労働が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが義務付けられています。

### (3)休職の対応方法

休職とは、従業員が業務外のケガや病気で働く事ができなくなった場合に、すぐに退職扱いとはせず就労の義務を免除する制度です。

就業規則へ規定することにより、トラブル回避にもつながります。

#### (1) 休職の決定

従業員から休職の申出があった時や、医師により労務不能と判断された時に従業員から診断書が提出された場合等において、会社が従業員に対して休職を命じます。

#### (2) 休職期間

休職期間は法律で導入が義務づけられているものではない為、「就業規則に定められた期間」となります。会社への貢献度・勤続年数等に応じて休職期間を設ける事をお勧めします。

#### (3) 休職中の賃金

ノーワークノーペイの原則から無給です。ただし健康保険に加入している場合、傷病手当金として給与の約2/3程度（最大通算で1年6か月まで）が保険給付されます。

#### (4) 休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらいます。その後、休職期間中の取り扱いについて記載した「休職命令書」の交付や「誓約書」の取り交わしを行います。誓約書には、療養に専念することや、会社が指定する頻度において、会社に近況の報告をする等の旨を記載します。また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。定期的に社会保険料を会社に支払う旨も誓約書への記載しておきましょう。

### (2)復職に関する対応方法

休職中の労働者から、復帰の意思が伝えられた場合は、主治医による職場復帰可能とされた診断書の提出を依頼してください。診断書が必要な理由は、本人が復職を強く望んでいる場合で、医師の診断書等を確認することなく復職させてしまうと、後々傷病の再発や悪化した場合に、復職させた会社側の責任が問われる可能性があるためです。

また、主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度であるにもかかわらず、職場復帰を判断している場合もあります。

「復職可」の診断書を提出してきた従業員の様子や診断書に記載された内容に乖離が見受けられる場合は、会社指定の医師（産業医等）に確認する等、慎重に復職を判断するようにしましょう。

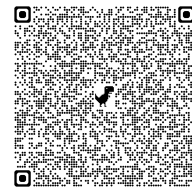
万一、傷病休職期間が満了となっても復職できない状況の場合は、休職期間満了による自然退職とします。なお、自然退職の旨は就業規則の規定が必要です。休職、復職の取扱いについては労務トラブルになりやすいため、この機会に就業規則を見直しましょう。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。



## 『こだわらないブランディング なぜ岡山の婚礼家具メーカーが、 銀座へ出店するブランドになれたのか』

藤井 幸治 (著)  
 クロスメディア・パブリッシング (2025年8月)



人気家具ブランドをうみだした「こだわらない」  
 経営哲学についての1冊です！

### 【感想】

本書では、岡山県の家具メーカーであるアカセ木工(現: AKASE GROUP)が主力家具ブランド「マスターウォール」をいかにして全国区の人気ブランドへと成長させ、さらに銀座への出店を果たすまでに至ったのか、その軌跡と独自のブランディング戦略について記されています。

タイトルにもある「こだわらないブランディング」の根底には、「捨てるこだわり」と「貫くべき本質的なこだわり」があると考えられます。

### 【こだわらないというスタイル】

アカセ木工の3代目である藤井幸治氏は主に2つのこだわりを捨てるとともに、本当にこだわるべき本質に目を向けて事業展開を行いました。

#### ①祖業にこだわらない

→ライフスタイルの変化に伴い、縮小している婚礼家具市場からの撤退と新しいブランドの展開。

②産地の常識であった「卸売」という流通形態にこだわらず、ショップ展開による直販体制を構築

→エンドユーザーの声をひろうために直販体制にこだわる。

→価格以上の価値をお客様にご理解頂くために、オンラインではなく実店舗での販売にこだわる。

### 【以下引用】

・AKASE はメーカーであるにもかかわらず、あまりものづくりへの「こだわり」がありません。

小売りをやっている当社では、商品開発は私たち作り手からではなく、ショップに集まるお客さま、つまり買い手から逆算して考えます。「作りたい」ではなく「欲しい」のほうが大事なのです。

・「ブランドにはショップが必要」というのは、独自の考え方ではありません。お店は単に商品を売るだけの施設ではありません。空間デザインや売り場づくりを通じて、そのブランド固有のイメージを醸成し、お客さまに商品のコンセプトを伝えています。売れるブランドは、ただモノがいいだけではなく、見せ方を大切にしているのです。

・こだわりのなさは、フットワークの軽さにもつながります。何事もシンプルに考えて、「じゃあ、やってみよう」というのがAKASE のカルチャーです。お客さまが欲しいと言っているなら、作ってみる。

出店を求める声があるなら、とりあえずオープンしてみる。ダメだったら、また別の方向へ進む。

社員にもフットワークの軽さを求めます。とりあえず「じゃあ、自由にやってみて」と言って、打席に立たせてみる。空振りに終わったとしても、フルスイングしたなら、称賛はしないけれど「まあOK」という感じ。いちばんダメなのは「見逃し三振」です。私自身も、しょっちゅう空振り三振しています。

藤井幸治氏の経営哲学と共に、アカセ木工が取り組んでいるブランディング戦略について紹介されている1冊となります。ご興味ありましたら、是非ご一読いただけますと幸いです。