

橋本事務所新聞

第63号

発行所
橋本法務会計事務所



今月のトピックス

『経営承継対策』

□「経営承継」とは、今年五月に成立し、今年十月から施行される「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」の名称からきています。事業承継と同じ意味ですが、相続時の遺産分割や税負担等の問題で事業承継がうまくできずに消滅する中小企業が多いために、地域経済と地域雇用を支える中小企業の経営の継続的な成長発展を総合的な施策で支えるとの観点から「経営承継」とされました。

□中小企業経営承継円滑化法は次の三つの柱からなっています。

- ①非上場株式等に係わる相続税の納税猶予制度の創設
- ②後継者に自社株等を集中させ

るための相続関係者の遺留分に関する民法の特例

③経営承継に必要な資金調達を支援するための特例

□経営承継をスムーズに行う方法

経営承継に伴って相続争いが起こったり、その後の経営が不安定にならないように、自社株式や財産等の分配について後継者以外の相続人の納得をよく得た上で、自社株式や事業用資産等を後継者へ集中することが必要です。その方法として、
一、生前贈与をする

「暦年課税制度」と「相続時精算課税制度」の二つの方法があります。なお、生前贈与で与えた財産については、これまでは他の相続人の遺留分による制約

がありました。今回の中小企業経営承継円滑化法によって、この点を克服できる特例が設けられました。

二、遺言をする
遺言はいつでも撤回できるた



め、その有効性や遺留分について問題が発生する可能性もあります。

三、自社株に対する対策をする
株式を分散させないために、定

款変更により、売渡し請求、自己株式の取得、議決権制限株式他の対策を行います。

知ってお得！法律雑学

『成年後見制度とは？』

Q、私の父は認知症にかかり、家族の顔も分からず、正常な判断がほとんどできません。父には預金や不動産がありますので、だまし取られたりしないか心配です。成年後見という制度があると聞きましたがどういふものでしょうか？

後見開始の審判を受けると、本人を成年被後見人として、家庭裁判所により成年後見人が選任されます。成年後見人は成年被後見人の財産を管理し、また成年後見人に代わって財産上の行為を行うことができます。選任に際しては、本人保護の職務を十分まっとうできるように、本人と利益相反する恐れがないかなどの点が考慮されます。

A、精神上的の障害があり、自分の行為の結果を判断する能力が無い者に対しては、家庭裁判所に後見開始の審判を申し立てることが出来ます。

精神上的の障害とは、認知症のほか知的発達障害、自閉症、統合失調症などを指します。

また、成年被後見人がした財産上の行為は成年被後見人自身または成年後見人がいつでも取消すことができます。したがって、成年被後見人が高価なものを買ってしまったり、財産を売ってしまったら、借金をしたりしても後から取消すことができません。ただ、日用品の購入など日常生活に関する行為は、成年被後見人であっても理解して行為することが可能であり、またかりに判断を誤ったとしてもそれほど不利益がないため、取り消しの対象外とされています。

経営コーナー

□今月の一冊□

最近の出版書の中から、私が読んでみて、これだと思う一冊を紹介しています。

今月はこの一冊をご紹介します。

『俺様社員をどうマネジメントするか』

内田和俊著 ダイアモンド社

会社組織とはなんらかの成果を出して初めて認められる場所である。愚直に努力を重ね、競争に勝つてこそ、会社での自分の存在価値が高まる。しかし、最近の若手社員にはこれがない。最近の若手社員にはこれがなかなか分からない。根拠のないプライドばかりが先行し、実際には何もできない若手が多い。本



書はそんな若手社員を指導する立場にあるリーダーの為の指南書である。

□最近の若手社員には、次の三つの傾向が顕著に見られる。

- ①自分のことは棚に上げ、会社などに対する不満を口にする。
- ②自分の将来のビジョンが明確になっていない。
- ③自分を客観視できず、自己認識が乏しい。

□また、若手社員には、「上司や先輩など、目上の人に対する尊敬の念」「基本を尊重し大切にする心」この二つのリスクベクトルが足りない。これは親の躾の問題である。

□入社間もない社員には、基礎的なマナーなどを厳しく教え込むことが大切である。

□若手の問題社員を変えるには、次の三つのステップを踏む。

①ビジネスの基本を「ティーチング」で叩き込む。

・物事を二つの視点から見られるようにする。

・入社後数年は試されている時期であることを自覚させる。

・「怒られキャラ」は得ということを教える。

・コミュニケーションは直接とることを教える。

・報連相を徹底させる。

②「コーチング」で最大のアウトプットを引き出す。

・「他責の社員」には、自分を客観視する機会を多く与える。

・「指示待ち社員」には、自ら考え、発言することを促す。

・「評論家タイプ」には、自分の影響力が及ぶ範囲のことにエネルギーを注ぐことを教える。

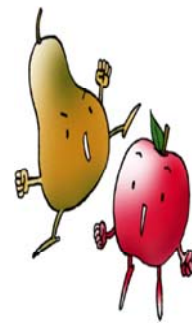
③リーダー自身が日頃の言動を見直し、それに磨きをかける。

・日頃から肯定的・前向きな言葉遣いを心がける。

・率先してリスクペクトを周囲の人に示す。

日々、正しい行動を愚直に続ける。等々。

※辞められることを恐れず、厳しく指導したいものです。



今月の一言

めっきり秋らしくなりました。私の事務所に「バウバウとミセスバウバウ」（当新聞の表面の写真）が来ました。今年の四月に盛岡に行ったときに見つけて、そのときは重いのでつれて帰るのはやめたのですが、夏休みにとある本を読んでいて、急に思い出して欲しくなり購入しました。バウバウは南部鉄器で、盛岡の工房で作られました。ドアストッパーや庭の置物らしいのですが、我が事務所ではお客さんを迎えてくれています。だれかさんに似た、ほのぼのとした顔つきが気に入っています。

行政書士・橋本法務会計事務所 株式会社FPステーション

建設業許可・経営事項審査
産業廃棄物許可・相続遺言
各種法人設立 会計記帳
HACCP ISO コサルティング
個人情報保護法 認証指導他

〒675-1335
兵庫県小野市片山町1332-1
小野工業高校近く
TEL 0794-62-2377
FAX 0794-62-2374

行政書士 CFP
1級ファイナンシャルプランニング技能士
リスクと保険（保険の見直し）
相続・事業承継
金融資産運用設計