

News Letter

ビジネス・アソシエツ あいわ税理士法人

2026
July
Vol.232



発行元

(株)ビジネス・アソシエツ 108-0014 東京都港区芝 4-3-5 ファースト岡田ビル 7F TEL 03-5520-5330
あいわ税理士法人 108-0075 東京都港区港南 2-5-3 オリックス品川ビル 4F TEL 03-5715-3316 | FAX03-5715-3318

Contents

- ・ [Google Workspace AI 活用術](#)
- ・ [業務の「なぜ」を残す-Decision Log 活用の
すすめ](#)
- ・ [人材育成に関し所感](#)
- ・ [Plaza-i 機能紹介-外部帳票の E メール送信
機能](#)
- ・ [Plaza-i 最新バージョン情報](#)
- ・ [超富裕層に対する課税強化措置の見直し](#)
- ・ [取引相場のない株式の評価に関する見直し](#)

II Google Workspace AI 活用術

Google Workspace とは

Google Workspace (以下 GWS) は、Google が提供する法人向けクラウド型グループウェアです。Gmail、カレンダー、Meet (Web 会議)、Chat、サイト (Web ページ作成等)、フォーム (アンケート等)、ドキュメント、スプレッドシート、スライドなどを統合しており、Microsoft 365 (以下 MS365) の Google 版といえます。AI 機能としては Gemini を利用できます。当社では MS365 を利用していますが、AI 活用の可能性を探るため GWS を短期間検証する機会がありました。本記事では、非エンジニアの視点で利用してみた感想を、個人的な見解としてご紹介します。

ブラウザによる統一された UI とデータ

MS365 はデスクトップ版と Web 版に分かれていますが、GWS は Web ブラウザを中心に利用でき、UI が統一されています。そのため、MS365 でたまに Web 版 Excel を利用するときのような操作の迷いが少ないです。また、MS365 のように、この機能はデスクトップ版では利用できけれど Web 版では利用できない、といった問題も起こりません。ブラウザがあれば利用できるため、リモートワークにも対応しやすいです。

また、GWS は通常 Google ドライブにデータを保存するため、データが一元管理されます。「マイドライブ (個人)」と「共有ドライブ (組織)」で構成されており、MS365 の OneDrive や SharePoint に相当します。会社のデータがすべて集まりますので、共同編集がしやすく、情報共有を円滑に行えます。

シンプルでコストパフォーマンスが高い

MS365 は高機能である一方、複雑になりがちです。GWS は機能が厳選されており、MS365 と比較すると直感的に操作できます。シンプルではありますが、一般的な業務であれば、GWS の機能で十分対応可能です。また、GWS はライセンスもシンプルであり、Business Standard ライセンス以上であれば、主要な社内業務で必要とされる AI が基本料金に含まれています。2026 年 7 月 6 日時点の日本国内向け参考価格では、Business Standard ライセンスは年間契約で 1 ユーザ 1,600 円 (税別) です。Microsoft は MS365、MS365 Copilot とライセンスが分かれており、セットにした Business Standard ライセンスは 1 ユーザ 3,523 円 (税別) となりますので、GWS の方が低コストで利用できます。

資料や動画生成

NotebookLM では、社内資料を基に、チャット形式での質問応答や、音声解説、動画解説、スライド資料、図解、マインドマップなどの解説コンテンツを生成できます。Copilot にもノートブックという同様の AI がありますが、比較すると現時点では生成機能の充実度は NotebookLM が優れています。

また、Google Vids を利用すると、スライドから AI によるナレーション付き動画を簡単に作成できます。例えば、①NotebookLM で研修資料からスライド生成→②Gemini でスライドごとのナレーションのテキスト生成→③スライドのノート欄にナレーションのテキストを手入力で転記→④スライドから Vids の動画へ変換→⑤Vids でナレーションの音声を一括生成、という流れで、従来では考えられないほど短時間で社内研修用動画を作成できます。

現時点では研修用動画など社内用で大きな力を発揮しますが、リアルなアバターや動画を生成できるようになってきていますので、社外向けの動画作成としても利用できる可能性を秘めています。

ノーコードでアプリ開発

AppSheet を利用すれば、スプレッドシートからスマホやタブレットでも利用できる業務アプリを簡単に作成できます。最初にスプレッドシートに管理したいデータのサンプルを入力してから「AppSheet 作成」を実行すると、データに合わせたアプリを自動作成してくれます。最終的に欲しいデータからすぐに完成度の高い試作品ができますので、実際のアプリを見ながら自分が求めているアプリに仕上げていくことが可能です。例えば、スマホのカメラを利用して、バーコードの読み取りや検索をする在庫管理アプリなども作成できます。

また、Gemini の Canvas 機能を利用すれば、ゼロからアプリを作成できます。動画からスクリーンショット付きのマニュアルを AI で作成するアプリを作成してみたのですが、裏では約 2,000 行のコードが書かれているアプリを作成できました。

さらに、Workspace Studio を利用すると、メールを受信したとき、Google フォームでアンケートの回答があったとき、Google ドライブにファイルを保存したときなど、特定のイベントやスケジュールを起点としたワークフローによる自動化ができます。①名刺をスマホでスキャン→②Google ドライブに写真データを保存→③Workspace Studio により Gemini が自動で起動して名刺の写真データの内容をスプレッドシートに転記→④AppSheet のアプリでスプレッドシートの名刺情報を確認、といったように、AppSheet と連携したアプリも作成できます。

Plaza-i と Web API 連携

GAS と呼ばれる Google Apps Script を活用することで、更にシステム連携の幅が広がります。プログラムを記述する必要がありますが、今はコードを AI で作成できますし、エラー発生時や分からない場合は AI に聞けば教えてくれます。また、動画で分かりやすく解説してくれる人もいますので、VBA を利用したことがある方ならそんなに苦労せずに利用できます。試しに、AppSheet と GAS を組み合わせて、経費精算アプリを作成してみました。①AppSheet のスマホアプリで入力→②スプレッドシートに保存→③スプレッドシートに行が追加されたら GAS で Web API を自動実行 (AppSheet の Automation 機能) →④Plaza-i の債務計上传票を作成、という流れで Plaza-i の伝票を計上できました。なお、Plaza-i の Web API では外部アプリから Plaza-i のユーザ ID やパスワードを渡さないと接続できないため、パスワード等の接続情報の扱い方は、事前にしっかりと検討する必要があります。

活用の幅が広がるプラットフォーム

GWS は、資料作成はもちろん動画作成も得意です。AppSheet、Canvas 機能、Workspace Studio、GAS を組み合わせれば、スプレッドシートをデータベースとする実用的な小規模 Web アプリもコストをかけずに作成できます。Web API で Plaza-i と連携することも可能です。GWS はシンプルであるからこそ、ユーザ自身がアプリや仕組みを構築しやすく、組織全体で活用を広げやすいと感じました。コラボレーションや業務改善を現場主導で進めやすく、現代の働き方に適した強力な業務基盤といえます。

業務の「なぜ」を残すー Decision Log 活用のすすめ

はじめに

業務の引継ぎや運用の見直しにあたり、現在の処理方法を確認すると、必要な情報が過去のメール、個別の資料、会議の記録などに分散していることがあります。

特に、長期間運用されている業務やシステムでは、機能追加、制度変更、運用改善などが重なり、現在の手順に至るまでの判断や経緯も蓄積されます。手順は確認できても、「なぜこの方法になったのか」「特定条件に限った判断ではないか」が分からず、関連資料を確認し直すこともあります。

こうした経緯をすべて手順書に記載すると、現在の処理と過去の判断が混在し、かえって分かりにくくなります。そこで今回は、重要な判断とその理由を記録する「Decision Log」の考え方を、既存業務の整理に取り入れた例をご紹介します。

Decision Log とは

プロジェクトやシステム設計では、重要な決定とその経緯を Decision Record として記録し、それらを Decision Log として管理する方法があります。IT 分野では、システム設計上の判断を記録する Architecture Decision Record (ADR) が代表例です。

各記録には、結論だけでなく、判断が必要になった背景、検討した選択肢、採用理由、影響などを記載します。詳細な報告書を作ることが目的ではなく、後から「何を決め、なぜその方法を選んだのか」を確認できるようにするものです。

手順書との違い

例えば、マスター情報の変更申請について、現在は業務システム内のワークフローを使用しているとします。手順書には、申請画面の開き方、入力項目、承認経路など、現在どのように処理するかを記載します。

手順書やユーザーズガイドは、利用者が現在行うべき処理を確認するための文書です。過去の方法や変更の経緯を本文に混在させると、どの手順が現在有効なのか分かりにくくなります。そのため、原則として常に現行の内容を記載し、過去からの変更内容は変更履歴やリリースノートなどに分けて残します。

一方、Decision Record には、なぜメールや共通申請書ではなくワークフローを採用したのかを記録します。今回の例では、1 件の Decision Record を次のように整理しました。

項目	記録内容
背景	業務範囲の拡大に伴い、申請内容、承認履歴、処理状況を一元的に確認する必要が生じた
選択肢	メール、共通申請書、業務システムのワークフロー
決定	通常の変更申請はワークフローを利用する
理由	申請内容、承認履歴、処理状況を同じ仕組みで確認できる
影響	システム停止時の代替手順を別途用意する必要がある

項目	記録内容
状態	採用

このように、手順書には「現在、何をするか」、変更履歴には「何が変わったか」、Decision Log には「なぜそうしたか」を記録し、それぞれの役割を分けます。

既存業務への適用

実際の整理では、過去の資料から確認した内容を「現行の標準運用」「特定条件での判断」「確認中」「旧運用」に分類しました。現行の標準運用は手順書へ反映し、個別の判断や経緯は Decision Record として残し、Decision Log で管理します。

この整理により、手順書を複雑にせず、必要に応じて判断の背景まで辿れるようになりました。また、次のような効果が得られました。

- ・現在有効な手順を短時間で確認できる
- ・廃止済みの運用を誤って参照することを防げる
- ・過去の案件で例外的な対応が行われた理由を追跡できる

判断を上書きしない

手順書やユーザーズガイドは、運用や機能の変更に合わせて現行の内容へ更新します。一方、Decision Log では、以前の判断を上書きせず、「変更済み」「廃止」などの状態で残し、後継の判断を別の記録として追加する方法があります。今回の整理でも、この方法を採用しました。

今回の例では、共通申請書を使用するという過去の判断を変更済みとして残し、後継となるワークフロー利用の記録を関連付けます。

これにより、過去の資料と現在の運用が異なる場合でも、いつ、どのような理由で変更されたのかを確認できます。

これは単なる文書の更新履歴ではなく、判断の履歴を残すという考え方です。

おわりに

手順書は、現在どのように処理するかを伝えるための文書です。一方、長期間にわたり業務を維持・改善するためには、なぜその方法になったのかという情報も必要です。

関連する資料をすべて手順書へ取り込むのではなく、現在の手順、変更の事実、判断の理由を、それぞれ目的に合った文書へ分けて残すことで、必要な情報を確認しやすくなります。Decision Log は、現在の手順を簡潔に保ちながら、必要に応じて判断の背景を辿れる仕組みです。長期間運用される業務や、複数の担当者に引き継がれる業務で、特に有効だと感じています。

Ⅱ 人材育成に関し所感

はじめに

時の経過は早いものであつという間に 7 月になりました。4 月入社の新卒社員は会社の環境や仕事に徐々に慣れてきた時期にさしかかってきたのではないのでしょうか。また先輩社員の中には研修または実地等で新入社員等に対し日々教える機会を持つ人もいます。今回は「人を育てる」という事にフォーカスし筆者の経験を基に記述したいと思います。

人材不足がもたらすリスク

昨今「人材不足」が特に中小企業において叫ばれております。「人員不足」も深刻な状況ですが「人材不足」とは性格が異なるため今回割愛します。「人材不足」とは企業が必要とするスキルや経験を持つ人が不足している状態を指します。これらはスキル、経験を持つ人材を企業が採用し即戦力とし解決するという事も考えられます。ただ筆者の経験則から「せっかく人を採用したのに育たない」「特定の人、出来る人に業務が集中する」「経験が浅い人、もしくは出来ない人には仕事を振らず、他の従業員と比べ暇を持て余している」といった企業内での格差が生じるケースも多いのではないかと考えます。社内の人的資源が有効活用されていないとも言えます。「特定の人に業務が集中する」ことにより結果的に企業全体の生産性の低下、業務が集中する人のモチベーションの低下、それが疲弊を生み離職につながる。つまり生産性のみならず人的損失が発生します。また長年にわたり 1 つの業務を特定の人のみが担当する事により「業務の属人化」が起こる要因の 1 つになります。特定の業務において社内でノウハウ、共有化がされていないため担当者が不在の時に企業として業務遂行ができなくなるリスクが出てきます。以上のように人材不足は企業にとって大きなリスクと言えるでしょう。

人材不足の改善に向け人材育成を

そこで「経験が浅い人、出来ない人に対し出来るように育成する」ことに取り組む事により「業務を複数人へ分担でき、結果業務負担の平準化につながる」「複数案件が同時に舞い込んでもタイムリーに遂行できる」「業務の属人化を改善し知識の共有、ノウハウ化が進む」が期待できます。つまり人材育成に取り組んでいく事が重要になってきます。人材育成の目的、方法は様々です。自社が提供する製品、サービス及び業務知識を理解する事は勿論ですが、特に従業員のモチベーション強化を主眼に今回以下 3 つの対応方法を紹介したいと思います。

- ・答えを与えるのではなくヒントを与える

ある事を質問され、いきなり答えを与える事を続けると、いつまで経っても調べる、考える能力が身につきません。その結果「言われた事しかやらない。与えられた答えをそのまま客先相手へ説明する」という結果になり成長が止まります。但し「自ら考えろ」だけでは質問者もどこから取り掛かれば良いか分からず、いつまで経っても正解にたどり着けない事もあります。よってヒントを与え質問者自らが正解にたどり着けるよう仕向けるといった方法が有効です。自ら正解にたどり着く経験を積む事が質問者にとって自信につながり、今後組織の一員として飛躍するきっかけになります。

- ・主体的に考える習慣を身に付けさせる

客先相手先から何らかの提案を求められ「どのように対応、説明するか教えてください」と先輩社員、上司が質問されたとします。これに対し単に対応方法を伝えて終了ではいきなり答えを与えるのと同じです。意見も出さず考えず言われたままの提案しか出来ない。つまり成長が止まります。「あなたはどうか考えるか意見を出してください」と相手に意見を求める事も有効だと考えます。受動性から主体性へ転換するよう促すことが大切です。

- ・実地経験の機会を増やす

座学で知識を得てもそれを活用できなければいわゆる「宝の持ち腐れ」になります。インプットのみでは知識は定着しません。アウトプットを重ねる事が大事です。一流の熟練者も最初は未経験からスタートし様々な経験を積み重ねる

事で一流と呼ばれるようになります。得た知識を更に発展させ、応用力を身に着けるには 1 つでも多くの経験を積む事が何より大事です。実地経験の過程で時には失敗する事もあります。失敗から学ぶことで経験の 1 つになります。また成功体験を積む事にも繋がり、本人にとっても自信となり更に難しい案件にも挑戦するきっかけにもなるでしょう。

まとめ

いかがでしたでしょうか。今回は人材育成に取り組むにあたり筆者の所感に基づいた方法をご紹介させていただきました。どのような効果があるかご理解いただければ幸いです。人材育成の手法、効果は今回取り上げた方法以外にも様々な方法がありますので自社に合致する方法を採用すれば良いかと考えます。企業にとって生産性の向上、各人のモチベーションの向上及び定着率アップにつながります。企業は勿論ですが各人が成長、そして能力を発揮し社会貢献できる事を期待しております。

II Plaza-i 機能紹介-外部帳票の E メール送信機能

はじめに

本稿では、発注書等の外部帳票を PDF ファイルで作成し、メールに添付して送信する機能についてご紹介いたします。

外部帳票の E メール送信機能について

ひとつの取引先（仕入先や得意先など）に対して 1 通の E メールを作成し、E メールに PDF ファイルを添付して送信します。

添付される PDF には、電子取引に求められる「取引年月日」「取引先」「取引金額」などをファイル名に含めることもできます。

E メール送信に対応しているメニュー

- ・ APS 支払通知書印刷(V2.03.22)
- ・ ARS 請求書印刷 (V2.03.24)
- ・ DRS 入出庫伝票印刷 (V2.03.37)
- ・ PUR 商品購買見積依頼書印刷 (V2.02.19)
⇒現状、ユーザ帳票テンプレートのみ対応しています。
- ・ PUR 発注伝票印刷 (V2.01.12)
- ・ SOE 売上伝票印刷 (V2.03.45)

セットアップ

- ・ USR E メール管理マスター
⇒請求書をメール送信するための設定を行います。
- ・ MST 通知先グループマスター
⇒宛先 (TO)、CC、BCC にセットするアドレスを設定します。
- ・ MST 通知先グループマスター
⇒宛先、CC、BCC にセットするアドレスを設定します。
- ・ MST 個人マスター
⇒宛先にセットする E メールアドレスを登録します。
- ・ MST 取引先マスター
⇒取引先マスターの責任者個人番号に宛先にセットする E メールアドレスが登録された個人番号を設定します。
- ・ MST 従業員マスター
⇒CCやBCCにセットするEメールアドレスを登録しま

す。

- ・ USR 外部ファイル指定パターンマスター
⇒送信するメールの件名、本文を設定します。システムファンクション「SINVRPTSNDEMAL」に設定をします。
- ・ USR システム機能別ユーザメッセージマスター
⇒宛先、CC、BCC にセットするアドレスを設定します。
- ・ MST 伝票定義通知先グループマスター
⇒伝票種類ごとに上述の通知先グループコード、外部ファイル指定パターン番号を設定します。

おわりに

各機能の詳細はユーザーズガイドの各印刷画面をご参照ください。

ご不明な点や、より詳細な説明を聞きたいという場合は、弊社コンサルタントやサポート窓口(03-5520-5330 内線 72)(support@ba-net.co.jp)までお問合せください。

II Plaza-i 最新バージョン情報

2026 年 7 月 17 日現在までリリースしております、最新の Plaza-i バージョン情報をお知らせ致します。

- ・ Plaza-i.NET V2.03.54.04

Ⅱ 超富裕層に対する課税強化措置の見直し

1. ーはじめに

日本の所得税は原則として超過累進課税制度を採用しており、所得が高くなるほど税率も高くなります（最高 45%）。

しかし、配当所得や株式等・長期保有の不動産の譲渡所得は税率 15% による分離課税とされていることから、これらの資産所得（資産を保有することで得られる所得）の割合が高いほど実質的な税負担率が下がるという事象が生じていました。一般的に富裕層ほど多額の資産所得を持つため、税負担が公平ではないという指摘がされていました。

これを是正するため、極めて高い水準の所得に対し最低限の税負担を求める措置が令和 5 年度税制改正で導入されました。更に令和 8 年度税制改正での見直しにより、特別控除額の引き下げ、税率の引き上げが行われ、令和 9 年分以後の所得税に適用されることとなりました。

2. ー計算方法

次の①より②が大きい場合、その差額分を通常の所得税に追加して納税します。

① 基準所得税額（※2）

②（基準所得金額（※1）－1.65 億円）×30%（注）

（注）改正前はそれぞれ「3.3 億円」「22.5%」

合計所得金額（※4） （給与所得、譲渡所得など）	基準 所得 金額
申告不要制度（※3）を適用した所得 （配当所得、上場株式の譲渡所得など）	
源泉分離（利子所得など）	
NISA、エンジェル税制の非課税所得	

項目	内容
基準所得金額（※1）	その年分の所得税について申告不要制度を適用しないで計算した合計所得金額（特別控除額控除後の金額）
基準所得税額（※2）	その年分の基準所得金額に係る所得税額（分配時調整外国税相当額控除及び外国税額控除を適用しない場合の所得税額とし、附帯税及び本措置により課す所得税額を除く）
申告不要制度（※3）	確定申告を要しない配当所得等の特例、確定申告を要しない上場株式等の譲渡による所得の特例
合計所得金額（※4）	源泉分離課税の対象となる所得金額を含まない（NISA 制度及び特定中小会社が設立の際に発行した株式の取得に要した金額の控除等の特例において非課税とされる金額も含まない）

3. ー本措置が適用された場合の影響額

例として、合計所得金額（例：給与所得）1 億円、申告不要制度に係る所得（例：上場株式の譲渡所得）10 億円の場合の追加納税額を試算すると以下の通りです。

②2.8 億円	
①基準所得税額 1.95 億円	追加所得税額 0.85 億円

① 合計所得金額 1 億円×45%（概算計算）

+ 申告不要制度所得 10 億円×15%

②（基準所得金額 11 億円－1.65 億円）×30%

∴①<②より、0.85 億円の追加納税額が発生します。

しかしながら、令和 8 年度改正前の判定では、

②'（11 億円－3.3 億円）×22.5%＝1.73 億円<①

となり、本措置は適用されませんでした。今回の改正により、令和 9 年分の所得税から適用対象者が増えることが見込まれます。

なお、改正後の本措置が適用される所得の目安は、株式譲渡所得のみとした場合では 3.3 億円超（改正前では 10 億円超）となります。

①基準所得税額：3.3 億円×15%＝0.495 億円

②（3.3 億円－1.65 億円）×30%＝0.495 億円

∴①<②ではないため適用なし。ただし、所得が 3.3 億円を超えると①<②となり、適用あり。

4. ー影響を受けやすい納税者

例えば、「相続・事業承継・M&A 等により、多額の不動産譲渡・株式譲渡が見込まれる場合」、「特定口座（源泉徴収あり）で生じた株式譲渡所得、配当所得について申告不要を選択し、かつ、その金額が多額である場合」には、本措置により追加納税が生じる可能性があるため、事前の試算により影響額を把握しておくことが重要です。

「可能であるならば」という前提が付きますが、本年（令和 8 年）中に譲渡する、適用判定は暦年単位で行うことから、所得の種類によっては年度を分散して生じさせること（実行年度の選択）も検討対象にあげられます。

5. ーおわりに

超富裕層に対する課税強化措置そのものは令和 7 年分の所得税から適用されており、国税庁の公式資料によると、令和 7 年分確定申告で本措置は 744 件の適用があり、申告納税額は 4,077 億円（加算された額を含む申告納税額の合計額）とされています。

分離課税が適用される所得（資産）は、一般的には、法人よりも個人で保有する方が課税上有利であったわけですが、追加課税の税率は 30% であり、これに個人住民税（5%～）を合わせると、その税負担率は 35% を超え、法人における税負担率よりも高くなることもあり得ます。この点なども踏まえた中長期的な検討が求められます。

II 取引相場のない株式の評価に関する見直し

1. はじめに

会計検査院が令和2年度及び3年度の相続税及び贈与税の申告内容を検査した結果、「評価方式の違いで評価額に相当の乖離が生じている」との指摘を、当時の石破内閣に対して行ったことをきっかけに、現在、国税庁において取引相場のない株式の評価に関する有識者会議が行われています。そこで本稿では、令和8年4月20日から同年6月4日までに行われた全3回の有識者会議の内容を中心に、取引相場のない株式の評価のうち、特に原則的評価方式に関する議論の方向性をご紹介します。なお、議論の状況次第では令和9年度税制改正大綱に盛り込まれ、早ければ令和10年1月から新たな評価方式になる見込みです。

2. 現行の評価方式について

(1) 原則的評価方式の各評価方式

評価する会社の規模区分に応じて評価方式は以下の通りです。

規模区分	評価方式		
	類似業種比準方式	併用方式	純資産価額方式
大会社	◎	—	○
中会社	—	◎	○
小会社	—	○	◎

評価会社の規模区分は、業種別に定められた総資産価額、従業員数及び取引金額の基準に基づき区分されます。

原則的评价方式は「◎」、選択可能な評価方式は「○」としています。

(2) 純資産価額方式

純資産価額方式の計算式は以下の通りです。

資産の合計額	—	負債の合計額	—	38%控除
--------	---	--------	---	-------

課税時期における発行済株式数

「38%控除」は、仮に会社を清算した場合に、純資産の相続税評価額と帳簿価額の差額（いわゆる「含み益」）に課せられる法人税相当額を38%とみなして控除することで、株主が受け取る実質的な価値へと株価を近づけるための措置です。

(3) 類似業種比準方式

類似業種比準方式では以下の変数①～④を掛け合わせて求めます。なお「類似業種」とは、事業内容が類似する業種目に属する上場会社群のことで、国税庁が取引相場のない株式の評価に用いるためにまとめたものです。

① 類似業種の株価

② 以下3つの比準要素の平均値

・評価会社の1株当たりの配当金額÷類似業種の1株当たりの配当金額

・評価会社の1株当たりの利益金額÷類似業種の1株当たりの利益金額

・評価会社の1株当たりの純資産価額÷類似業種の1株当たりの純資産価額

③ しんしゃく率

大会社は0.7、中会社は0.6、小会社は0.5

④ 1株当たりの資本金等の額÷50円

(4) 併用方式

併用方式は小会社と中会社に認められる評価方式で、以下の通りです。

小会社 ... 類似業種比準方式×50%+純資産価額方式×50%

中会社 ... 類似業種比準方式×Lの割合+純資産価額方式×(1-Lの割合)

Lの割合は中会社の規模に応じて、0.9、0.75、0.6に変動します。

3. 類似業種比準方式が純資産価額方式よりも株価の評価が低くなる要因

冒頭の会計検査院の検査結果によれば、類似業種比準方式による株価の中央値は、純資産価額方式による株価の中央値の27.2%となっており、株価に相当の乖離が生じていることが指摘されました。

類似業種比準方式が純資産価額方式に比べて低くなる要因として以下が考えられます。

(1) しんしゃく率

類似業種の株価は上場会社の株価を参考にしています。取引相場のない株式の評価においては会社規模が大きいほど上場会社との類似性が強いと考え、しんしゃく率を0.7とし、評価会社の規模が小さくなるに従って、上場会社との類似性が希薄になっていくと考え、中会社は0.6、小会社は0.5としています。取引相場のない株式は上場会社と違い市場性がないため、上場会社の株価を参考にするのであれば、市場性がないことを株価の評価に織り込むために加えられた一種のディスカウントといえます。

(2) 評価会社の1株当たりの配当金額等の比準要素

類似業種比準方式では、評価会社の1株当たりの配当金額や、利益金額、純資産価額が類似業種の同じ要素に占める割合の平均値を計算に用います。このとき、例えば評価会社が意図的に配当を取りやめるなどして、平均値を低くすることで、株価を圧縮することができてしまいます。

このように類似業種比準方式は評価の仕組みにおいてディスカウント要素があることと、比準要素を恣意的に操作することで、株価を圧縮することができる点が類似業種比準方式と純資産価額方式の各株価に相当程度の乖離が生じている要因です。

4. 評価方式の見直しの方向性

相続税及び贈与税における株式の評価は税法評価であり、税法では、見積もりの要素を排除した資産・負債によって純資産を捉えることが純資産価額方式の現在の考え方ですが、有識者会議においては「退職給付債務」や「資産除去債務」などのうち確実なものは適正な減価要素として控除することが検討されています。

また、類似業種比準方式については「配当・利益・会社規模等の操作」などによって株価を圧縮することができる評価方式が株価の中立性を損ねていることに着目し、「しんしゃく率」の見直しや、「3つの比準要素」の在り方について検討が進められています。

つまり類似業種比準方式と純資産価額方式における株価の乖離は、①純資産価額方式による株価が高すぎるという点と、②類似業種比準方式による株価は会社規模が大きいほど低くなる傾向にある点の両面から生じていると考えられています。

さらに類似業種比準方式は、評価会社の経営実態と直接関係しない外部環境（上場株式市場）に影響を受けて評価額が大きく左右され得る点で、評価制度の在り方自体を検討すべきという議論もなされています。

5. 事業承継の観点

ここまで、現行評価方式の説明から、今後の評価方式の見直しの方向性について触れてきましたが、事業承継の観点から議論をまとめたいと思います。

まず、中小企業庁の調査によれば、中小企業は日本の企業数の99.7%であり、雇用の69.7%（3大都市圏を除くと約90%）を担っており、地域経済における中核的な存在です。したがって、取引相場のない株式の評価の議論は日本の企業のほとんどすべてに対して影響があると言えます。

そして、相続が発生し、又は贈与が行われるのは、多くの場合、会社の現オーナー兼経営者から次世代の後継者である子供に株式が承継される局面です。ここでは株式という財産の承継と同時に事業の承継も行われます。株式の評価額が高くなるほど重い税負担を課せられることになりですが、「相続税のために借金を抱えてまで会社を継ぐメリットがあるのかな」と思ったが、後継者として事業を承継することが社会的な役割だと考えて事業を引き継いだ」という声も中小企業経営者からあがっています。

このように税負担が中小企業の事業承継に影響を与え、時には承継を諦めることがある他、重い税負担が事業資金を圧迫するなどの影響があることから、株価の評価と税負担の在り方を一体的に議論するように日本商工会議所や日本税理士会連合会などから意見が示されています。

6. おわりに

税負担の在り方としては、現在、事業承継税制（特例措置）によって、相続及び贈与による株式承継の税負担を猶予したうえで免除するという制度がありますが、手続き面の負担や、税負担の免除等と引き換えに、後継者が亡くなるまで経営に縛られてしまうといった制約の他、要件に違反すると猶予されていた税金の一括納付に加えて利子税の支払いも発生するという点でリスクが高く、実際には普及が進んでいません。

なお、特例措置の適用期限は令和9年12月31日となっておりますが、延長されるかどうかは未定です。

取引相場のない株式の評価の議論がなされるとともに、事業承継税制の見直し・延長を通じて事業承継における税負担の在り方も見直されることで、適切な株式評価方式の策定と、多くの中小企業の成長や永続に資する税負担の制度が作られることを期待します。