

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

従業員持株会のメリット・デメリット

気鋭参画と福利厚生制度の一環としての効果



従業員持株会とは

従業員持株会（従業員持株制度、社員持株制度）とは、企業が従業員に対して自社株を保有させる制度。持株会を会社が作り、その会員に従業員（社員）になります。その上で、会員は毎月一定額を支払って、株式を持株会として共同購入するという制度です。持株会があっても参加は任意です。必ずしも持株会に入る必要はありません。

上場企業の場合は原則として時価で購入する形になりますが、会社側が福利厚生の一環として一定の補助を行うケースもあります。また、未上場企業であっても将来の上場をにらみ持株会制度を導入している会社もあります。会社側のメリットとして、従業員の経営参画、株主としてまた従業員として経営者と同じ立場でモラルアップに寄与し、業績拡大のために努力されることでしょう。

従業員持株会（持株制度）のメリット

従業員側のメリットとしてはいくつかあります。①奨励金などで時価よりも安い価格で株が買える。②頑張った会社の業績が上がれば株価も上がり自分もハッピー。毎月の天引き積立になるので始めやすい。③未上場の場合上場すれば大きなリターンが見込める。④中でも大きいのは奨励金です。上場企業の場合、1割程度の金額を奨励金として給付してくれるケースもあるようです。市場（株式市場）で購入するよりも事実上、安く買えるわけですからお得ですね。

従業員持株会（持株制度）のデメリット、リスク

従業員持株会の短所は、給料と財産の両方を勤務先に依存してしまうことになってしまうということです。たとえば、会社の業績が悪くなれば当然株価は下がります。持株会で多額の自社株を持つことになった場合、業績が悪くなってボーナスが下がり、さらに保有資産も株価の値下がり目減りするという悪い循環に陥る可能性があります。最悪のケースでいえば、勤務先が倒産してしまったというような場合、仕事も財産も同時に一気に失ってしまうことになります。また、小さなことかと思われるかもしれませんが、売りたいときに売りにくいと言う点もデメリットです。実質的には積立投資にあたるわけですが、株が勤務先の株であり、売却する場合は持株会にその旨伝える必要があります。そのため、気分的・心情的に一般の株を売買するのと比較して売りにくい。という点もマイナスです。

持株会には入るべきか？

結論としては入ってもいいと思います。従業員持株会（持株制度）自体は魅力的ですが、持株会にあまりに資産を配分すると、その会社に万が一のことがあった時に、職も資産も一度に失ってしまいます。そこで、考えておくべきことは持株会だけに資産を配分するのではなく、他の資産（預貯金等）もしっかり確保しておくことです。

これは投資先を一つに絞るのではなく複数に分けるといことです。持株会についても同じことが言えるわけです。



弁護士と税理士の間隙!? 印紙税のはなし(6)【請負契約と印紙税】

1. はじめに

前回は第2号課税文書である「請負契約書」について解説を行いました。請負といえば建築や建設関係をイメージしがちですが、法務的な視点からすれば、請負は建築や建設契約に限定されるわけではありません。前回の解説の中で「請負と委任の違い」について触れましたが、成果物（※必ずしも有体物に限られるわけではありません）の完成目的とする契約であれば請負契約になると記載しました。

そこで、今回は建築や建設以外の請負契約＝2号課税文書に該当するもの、特に問い合わせの多いIT関係について解説を試みます。

2. ITに関する契約書類

請負契約＝2号課税文書に該当するか否かについては、IT関係取引で色々と勘違いが生じやすい状況となっています。

(1) 典型的なものとしてWEB制作やシステム・プログラム制作に関する契約書があります。これについては、WEB（ホームページ）やシステム・プログラムという成果物の完成を目的とする契約ですので、請負契約に該当し2号課税文書として印紙を収める必要があります。これについては比較的成果物をイメージしやすいかと思うのですが、決してWEB（ホームページ）やシステム・プログラムは無体物だから成果“物”がないと考えてはならないことにご注意ください。

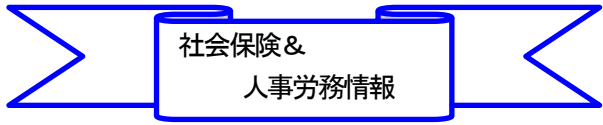
(2) では、システム・プログラムの制作の前提となる企画支援に関する契約書はどうでしょうか。これは非常に微妙なものとなります。企画支援に関する業務を行った場合、通常「設計書」という完成品を作成することになるところ、設計書それ自体が成果物と考えられるからです。結局のところ、ベンダー（受託者であるIT企業とイメージしてください）が企画支援業務を遂行することで、ベンダーが設計書を作成するのであれば請負契約であり、2号課税文書として処理するほかありません。一方、ユーザー（委託者）が最終的に設計書を作成するというのであれば請負契約ではありませんし、他の課税文書にも該当しないことから、結論として非課税文書となります（但し、企画支援業務に関する契約書が継続的契約にあたる場合は7号課税文書になること要注意）。

一般的にはユーザーに設計書を作成するだけの力量がないので、ベンダーが設計書を作成します。ただ、ユーザーが大手企業の場合や、IT業界内における下請業務にあたる場合は、委託者側が設計書を作成という形に持って行くことも可能ですので、賢く使い分けることで節税を図ることも一案かもしれません。

(3) さらに、システム等のサポート業務に関する契約書や保守契約書についてはどうでしょうか。これもややこしいところがあるのですが、質問・問い合わせに対する回答業務に留まるのであれば準委任契約にすぎませんので、請負契約ではない＝2号課税文書ではない、結果的に非課税文書になります（但し、7号課税文書に留意することは前述と同じです）。一方、障害に基づくプログラムの復旧作業まで行う場合、復旧したプログラムが成果物に該当し、これを完成させる目的に契約と判断される結果、請負契約＝2号課税文書に該当することになります。

ポイントとしては、どこまでのサポート業務を行うのかによって印紙税納付の有無が変わってしまうことになります。

(4) 最後に、IT技術者の派遣に関する契約です。大規模なシステム開発の場合、委託者の現場に技術者を派遣するということがあるのですが、システム開発という請負契約に関連して派遣されるものである以上、課税文書になってしまうのではという疑問が生じます。しかし、派遣契約はもちろん出向契約であっても非課税文書と考えて間違いありません。法務的にはやや意味合いが異なるのですが、印紙税法上は準委任契約に該当するためです。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～メンタルヘルス対策をすすめましょう～

職場でのストレスなどが原因で「心の病気」となったとして、平成28年度労災請求された事案は1,586件、支給が決定された件数は498件で、どちらも過去最多です。職場のストレスは、一番に労働者自身の気づきと対処が必要ですが、職場のストレス要因を取り除くには、個人力だけでは限界があるため、職場で、組織的・計画的にメンタルチェック対策を行うことが重要です。

労災の認定基準（下記いずれにも該当する精神障害は業務上の疾病として扱われることになります。）

○認定基準の対象となる精神障害を発病

○発病前の半年間に業務による強いストレス（※心理的負荷）があった、

○業務以外のストレスや個人的な事情で精神障害を発病したとは認められない

「※心理的負荷評価表31項目」

レベル1：顧客とトラブルがあった、勤務形態に変化があった、仕事のペース活動に変化があった、職場のOA化が進んだ、自分の昇格・昇進があった、部下が減った、部下が増えた、同僚とトラブルがあった、部下とトラブルがあった、理解者が異動した、上司が変わった、昇進で先を越された、同僚の昇進・昇格があった

レベル2：悲惨な事故や災害を体験した、事故の責任を問われた、ノルマ未達成、新規事業や再建担当になった、仕事内容・量の大きな変化があった、勤務・拘束時間が長時間化した、出向した、左遷された、不利益扱いを受けた、転勤した、配置転換があった、セクハラを受けた、上司とトラブルがあった、

レベル3：大きな病気や怪我をした、交通事故を起こした、労災の発生に直接関与した、重大な仕事上のミスをした、退職を強要された

上記項目に該当する、させるときの事業者様の対応が使用者責任の有無の判断材料となるおそれがありますのでご注意ください。

