

週刊 企業経営

MAGAZINE



WEBマガジン

発行 税理士法人優和

1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミストレーター 2014年3月7日号

金融市場の動き(3月号)

～通貨のパワーバランスを再考

経済・金融フラッシュ 2014年3月4日号

毎月勤労統計 14年1月

～所得環境の改善基調は続く

2

経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数:

平成 26 年1月分(速報)

3

経営情報レポート

ローパフォーマー社員の
戦力化と対応

4

経営データベース

ジャンル:相続・事業承継 サブジャンル:相続税の申告納付

相続手続きに必要な書類関係

「相続税の納税猶予制度」の納税猶予額免除と納付

金融市場の動き(3月号) ～通貨のパワーバランスを再考

要旨

1 (ドル浮上せず) 円安ドル高が進んでこなかった原因は、主にどこにあるのだろうか。主要通貨について、通貨の総合的な強弱を示す実効為替レートの動きを見ると、ドルが伸び悩んでいる姿が浮かび上がる。バーナンキ前FRB議長が年内のテーパリング開始の可能性に言及し、市場の節目となった昨年5月22日を基準にすると、ドルの実効レートは直近で2%程度低い(ドル安)水準にある。貿易黒字が拡大してきたユーロや景気回復感の強い英ポンドの実効レートは当時よりも上昇しており、かなり水を開けられている状況だ。一方、円の同レートも下落しているのだが、ドルも円も下落したため、結果としてドル円の水準は当時(102円台後半)と大差ない水準に留まっている。

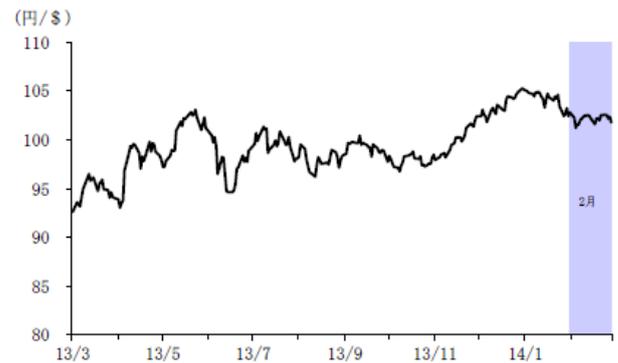
2 (ドル円レート/当面の予想) 足元は103円付近に戻している。目先の焦点はやはり本日の米雇用統計だ。寒波で期待値が下がっているだけに、3カ月ぶりに市場予想に近い雇用増、少なくとも先月の11.3万人を上回る数字を確保できれば、ドル円は上昇するだろう。一方、下振れたとしても「寒波の影響大」という言い訳が立つため、ドルが底割れることはなさそう。ただし、新興国不安やウクライナへの警戒感は燻っており、今月下旬になると次は消費増税への警戒感が出てくる可能性がある。リスクオン地合いにはなりにくく、ドルの上値は当面限定的と見る。

主要通貨の実効レート推移



(資料) BOE
(注) 各通貨とも2013年5月22日時点をもとに100とする指数に変換

主要通貨の実効レート推移



毎月勤労統計14年1月 ～所得環境の改善基調は続く

要旨

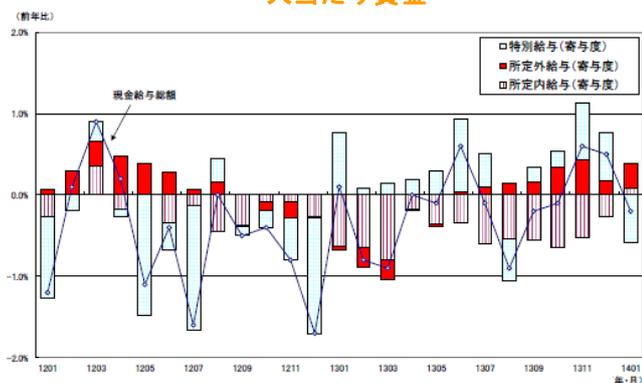
1 現金給与総額は前年比で3ヶ月ぶりの減少

3月4日に厚生労働省から発表された2014年1月の毎月勤労統計（速報）によると、1月の現金給与総額は前年比▲0.2%となり、3ヶ月ぶりに減少した。さらに、消費者物価が上昇基調を強めていることから、1月の実質賃金は前年比▲1.8%となり、7ヶ月連続で減少している。現金給与総額の内訳を見てみると、所定内給与が前年比0.1%と20ヶ月ぶりにプラスとなった上、所定外給与が前年比4.3%と増加したため、定期給与（所定内給与＋所定外給与）は前年比0.4%と20ヶ月ぶりに増加した。ただし、毎月勤労統計は速報から確報になる際に、所定内給与は下方修正される傾向があるため、プラスに転じたと判断するのは早計だろう。1月の特別給与は前年比▲14.6%と5ヶ月ぶりに減少しているが、11～1月の特別給与を合計すると前年比1.1%となった。

2 雇用環境の回復基調が明確に

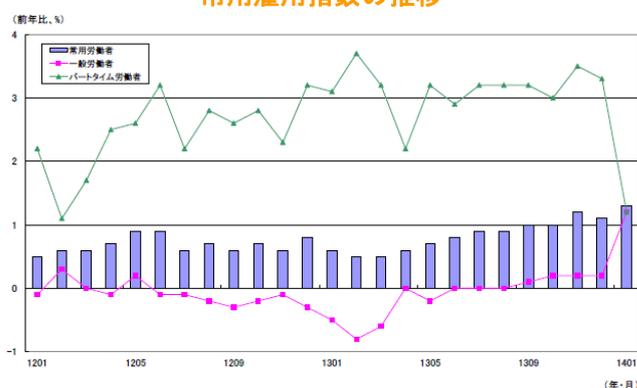
1月の常用雇用者数は前年比1.3%となり、緩やかな増加基調が続いている。その内訳を見てみると、一般労働者は前年比1.2%と増加基調を続ける中、パートタイム労働者も前年比1.2%と増加基調が続くなど、雇用環境の回復基調が明確にみられる。ここ最近まで見られた給与水準の高い一般労働者（正規雇用）を減らし、その分を給与水準の低いパートタイム労働者（非正規雇用）で賄おうとする動きが緩和しているように見える。ただし、毎月勤労統計は速報から確報になる際に、一般労働者は下方修正、パートタイム労働者は上方修正される傾向がある。過去6ヶ月平均の修正幅を当てはめると、1月の確報では一般労働者は前年比0.8%、パートタイム労働者は前年比2.3%となる。

一人当たり賃金



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計（事業所規模5人以上）」

常用雇用指数の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計（事業所規模5人以上）」

景気動向指数

平成26年1月分(速報)

概要

1 1月のC I（速報値・平成22年=100）は、先行指数：112.2、一致指数：114.8、遅行指数：115.6となった。^(注)

(注) 原則として、公表日の3営業日前（平成26年3月4日（火））までに公表された値を用いて算出している。

先行指数は、前月と比較して0.5ポイント上昇し、5か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は0.73ポイント上昇し、5か月連続の上昇、7か月後方移動平均は0.67ポイント上昇し、13か月連続の上昇となった。

一致指数は、前月と比較して2.5ポイント上昇し、7か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は1.27ポイント上昇し、14か月連続の上昇、7か月後方移動平均は1.08ポイント上昇し、12か月連続の上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して1.1ポイント上昇し、3か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は1.00ポイント上昇し、3か月連続の上昇、7か月後方移動平均は0.52ポイント上昇し、12か月連続の上昇となった。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、改善を示している。

3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り。

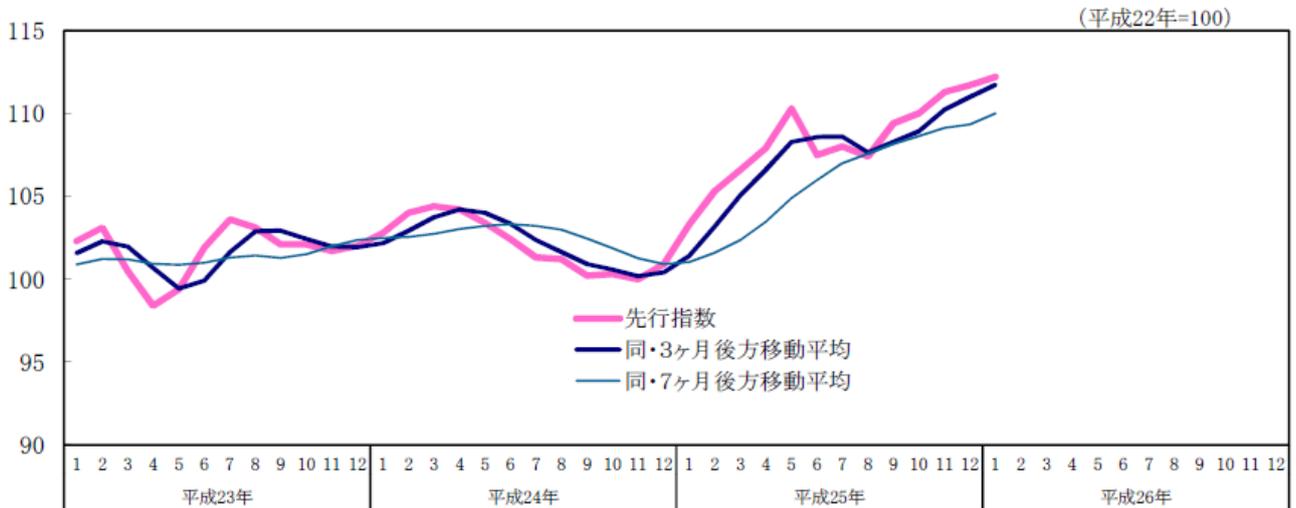
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C6：投資財出荷指数（除輸送機械）	0.62	C5：所定外労働時間指数（調査産業計）	-0.11
C4：耐久消費財出荷指数	0.60	C10：中小企業出荷指数（製造業）	-0.04
C1：生産指数（鉱工業）	0.41		
C2：鉱工業生産財出荷指数	0.36		
C3：大口電力使用量	0.22		
C7：商業販売額（小売業）（前年同月比）	0.17		
C8：商業販売額（卸売業）（前年同月比）	0.08		
C11：有効求人倍率（除学卒）	0.04		
C9：営業利益（全産業）	0.12		

「C9 営業利益（全産業）」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。
なお、各個別系列のウェイトは均等である。

2 速報資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



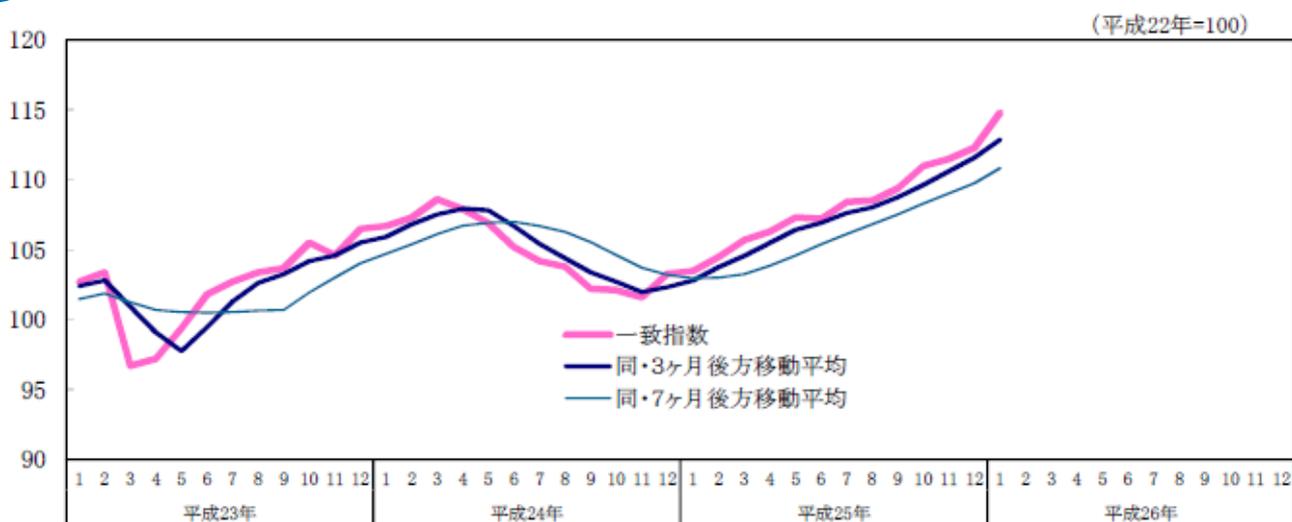
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成25年(2013)				平成26年(2014)	
		8月	9月	10月	11月	12月	1月
CI先行指数	前月差(ポイント)	107.4	109.4	110.0	111.3	111.7	112.2
		-0.6	2.0	0.6	1.3	0.4	0.5
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	0.0	-1.1	-5.7	-0.5	-0.1	-6.6
	寄与度(逆サイクル)	-0.03	0.08	0.54	-0.01	-0.06	0.36
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	3.6	-3.9	-3.2	-0.9	-2.0	-4.2
	寄与度(逆サイクル)	-0.45	0.49	0.43	0.09	0.22	0.43
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	0.1	1.8	0.7	-0.5	2.4	3.5
	寄与度	-0.04	0.14	0.02	-0.14	0.23	0.38
L4 実質機械受注(船舶・電力を除く民需)	前月比伸び率(%)	5.8	-2.2	0.6	9.0	-15.3	
	寄与度	0.24	-0.09	0.03	0.39	-0.54	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-0.8	5.4	0.0	2.2	0.7	-5.7
	寄与度	-0.06	0.30	-0.02	0.10	0.01	-0.47
L6 消費者態度指数	前月差	-0.6	2.1	-4.6	0.8	-1.3	-0.3
	寄与度	-0.30	0.68	-0.78	0.21	-0.66	-0.27
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	1.8	0.3	0.6	1.4	2.3	-0.2
	寄与度	0.34	0.04	0.09	0.24	0.41	-0.16
L8 長短金利差	前月差	-0.08	-0.04	-0.08	0.01	0.14	-0.12
	寄与度	-0.11	-0.05	-0.12	0.02	0.23	-0.21
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	-3.5	3.5	0.3	2.9	2.6	1.7
	寄与度	-0.20	0.19	-0.01	0.14	0.12	0.06
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.12	0.07				
	寄与度	0.09	0.04				
L11 中小企業売上げ見通しD.I.	前月差	-0.8	4.0	6.0	3.2	3.3	-1.0
	寄与度	-0.09	0.20	0.34	0.14	0.14	-0.19
一致指数トレンド成分	寄与度	-0.03	0.00	0.07	0.18	0.31	0.49
3ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	107.6	108.3	108.9	110.2	111.0	111.7
		-0.97	0.64	0.66	1.30	0.77	0.73
7ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	107.6	108.2	108.6	109.1	109.3	110.0
		0.58	0.59	0.48	0.49	0.20	0.67

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		平成25年(2013)				平成26年(2014)	
		8月	9月	10月	11月	12月	1月
CI一致指数	前月差(ポイント)	108.5	109.4	111.0	111.5	112.3	114.8
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	-0.9	1.3	1.0	-0.1	0.9	4.0
	寄与度	-0.10	0.15	0.12	-0.02	0.11	0.41
C2 鉱工業生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	-0.9	1.1	0.8	1.0	1.3	2.9
	寄与度	-0.11	0.13	0.10	0.12	0.16	0.36
C3 大口電力使用量	前月比伸び率(%)	-0.0	-1.1	1.7	-0.4	0.3	1.1
	寄与度	-0.00	-0.22	0.36	-0.09	0.05	0.22
C4 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	2.4	4.7	3.7	1.9	-1.6	13.5
	寄与度	0.13	0.26	0.23	0.12	-0.09	0.60
C5 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	0.2	-0.1	1.0	0.8	0.1	-0.6
	寄与度	0.03	-0.01	0.15	0.12	0.01	-0.11
C6 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-1.3	0.2	5.3	-1.5	0.9	10.2
	寄与度	-0.11	0.01	0.47	-0.13	0.09	0.62
C7 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	1.4	1.9	-0.6	1.7	-1.6	1.9
	寄与度	0.11	0.15	-0.05	0.15	-0.14	0.17
C8 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	-1.6	2.3	-0.9	0.6	0.5	1.0
	寄与度	-0.09	0.13	-0.06	0.05	0.04	0.08
C9 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	1.7	1.7				
	寄与度	0.14	0.14	0.05	0.07	0.09	0.12
C10 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	0.1	1.2	0.0	-1.4	4.3	-0.2
	寄与度	0.01	0.14	0.00	-0.19	0.33	-0.04
C11 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.01	0.01	0.02	0.03	0.02	0.01
	寄与度	0.08	0.08	0.19	0.30	0.17	0.04
3ヶ月後方移動平均							
	前月差(ポイント)	108.0	108.8	109.6	110.6	111.6	112.9
	寄与度	0.40	0.74	0.86	1.00	0.97	1.27
7ヶ月後方移動平均							
	前月差(ポイント)	106.8	107.5	108.3	109.0	109.8	110.8
	寄与度	0.71	0.70	0.76	0.74	0.72	1.08

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%))又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60ヶ月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

ローパーフォーマー社員の 戦力化と対応

ポイント

- 1 ローパーフォーマー社員とは
- 2 ローパーフォーマー社員を戦力化する
- 3 戦力化できない場合の企業の対応



■参考文献

- 続「問題社員」対応の法律実務（日本経団連出版）
- これだけは知っておきたい 小さな会社の労働契約と解雇のルール（日本実業出版社）
- 就業規則モデル条文 上手な作り方、運用の仕方（日本経団連出版）
- 労働裁判における解雇事件判例集（厚生労働省労働基準局監督課編集）

1 ローパーフォーマー社員とは

■ ローパーフォーマー社員とは

- 高い営業能力があることを見越して採用したが、実際には営業能力が乏しかった。
- 高度な資格を有しており、その資格を生かした業務を担当させるつもりだったが、実際には業務に耐えうる実務能力がなかった。

■ 社員が解雇の不当を申し出た場合

(1) 労働局の紛争調整委員会によるあっせんの申し立て

社員が労働基準監督署に申出を行ったとしても労働基準監督署では解雇については管轄外であるため解決することができません。解雇そのものは労働基準法の範囲外であるため、解雇予告手当の不払いを除いては解決することができないのです。そのため労働基準監督署では解雇の事案については労働相談や紛争調整委員会を紹介することになります。

紛争調整委員会のあっせんは紛争当事者の話し合いを促進することで、紛争の解決を促すことが目的です。公平・中立の第三者である労働問題の専門家が間に入り、双方の主張を確認したうえで、両者が取るべき具体的なあっせん案を提示します。

(2) 労働審判への申し立て

労働審判は、労働審判官(裁判官) 1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が行います。個別労働紛争を原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続です。労働審判に対して当事者から異議の申し立てがあれば、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は訴訟に移行します。会社を辞めることを前提で金銭での解決を求める場合には労働審判制度を利用しますが、職場での地位の復帰を求める場合には次の仮処分の申し出が利用されます。

(3) 仮処分の申し出

従業員が社員としての地位への復帰を求めている場合には、訴訟と併せて地位保全の仮処分の申請をすることがあります。これは訴訟が長引いた場合に社員の生活が不安定になることを防ぐために認められた制度です。もし月給 30 万円の社員が仮処分の申し出をして仮処分命令を受けた場合、1年間訴訟が続けば 360 万円の支払いが生じることになります。

企業は敗訴した場合には、働いていない社員の訴訟期間の給料を払わなければならない、解決金と併せると非常に高額な支払いが生じます。

2 ローパーフォーマー社員を戦力化する

■ 業務の目標設定を行うこと

(1) 具体的な目標を掲げること

具体的に目標を設定することでローパーフォーマー社員は何をすべきかはっきりと認識できるようになります。さらに目標にはいつまでに何をすべきか日付や数値をはっきりと示すことが大切です。

(2) 目標を設定するにあたり、社員の意見を聞くこと

目標を設定する際には上司はローパーフォーマー社員と話し合い、意見を聞くことが大切です。意見を聞くことでパフォーマンスが上がらない原因がわかる事もあります。設定した目標が会社側の一方的なものではなく、ローパーフォーマー社員の能力の向上や会社の利益につながる目標であることが大切です。

(3) 目標が実現可能であること

注目標は実現可能なものであることが必要です。実現が不可能な目標を設定した場合には退職に誘導していると判断されパワハラと認定されてしまう可能性があります。目標はあくまでも戦力化につながるものである必要があります。

■ 目標設定に関する判例

日水コン事件では8年間目標設定を行い注意・指導を繰り返し、解雇し会社が勝ちました。この事例では数年にわたりかつ複数の注意を行っており、さらに業務報告書の提出を命じて社員の署名まで取っていました。社員に対する課題が明確であり、実現不可能なものではないことを他の社員に確認したうえで目標を設定していることも解雇が有効になる重要な要素となっています。

一方セガ・エンタープライゼズ事件では目標設定は行われず、人事評価が下位 10%に属しているという理由で解雇を行ってしまいました。人事評価は相対的な評価でしかなく、労働能力が低いとは認定されず解雇は否定されています。

■ 注意・指導を行うこと

(1) 注意・指導を相当期間行うこと

注意・指導は相当期間行うことが大切です。一度の注意や指導で解決すればよいですが、解決しない場合には複数回の指導や相当の期間を設定した指導が必要です。もし注意や指導が単発で継続していない場合には、のちに解雇に至ることになった場合でも注意・指導を行ったものと判断されない可能性があります。

(2)注意・指導を行った証拠を残すこと

注意・指導を行った場合には証拠を残すことが大切です。どのような点について注意・指導を行ったのか、その注意・指導に対するローパーフォーマー社員の意見など詳細に記録しておきましょう。書面で残すことでのちに解雇に至ることになった際の証拠になります。

(3)注意・指導がパワハラにならないよう気を配ること

注意・指導を行うこと自体はパワハラにはなりません。しかしその注意・指導が他の社員のいる前で行われたり、大声で怒鳴ったり、誹謗中傷と取れる発言がある場合にはパワハラと認定される可能性があります。注意・指導を行う場合には他の社員がいないところで行うなどの配慮をすることも大切です。

■注意・指導に関する判例

日本エマソン事件ではシステム・エンジニアとして採用した社員の能力が低かったため解雇を行い、会社が勝ちました。技術水準を向上させるため教育や指導を続けたが向上しなかったこと、勤務態度についても組織の一員としての自覚を欠いており、その点についても指導を続けたが改善されませんでした。注意・指導を繰り返し行ったことが解雇を有効なものとする決め手になりました。

一方、森下仁丹事件では注意・指導を行いましたが、注意が1回、始末書が1回であり指導が継続しているとは認められず会社が負けています。指導が単発だと社員の能力向上のためであると認定されないことがわかります。

■配置転換・業務異動を行うこと

ローパーフォーマー社員に対して具体的な目標を設定し、注意・指導を繰り返しても効果が表れないことがあります。配置転換や業務異動を行うことも検討しなければなりません。

(1)配置転換・業務異動を行う根拠があること

配置転換や業務異動を行う場合には労働契約上の根拠があることが必要です。就業規則で業務上の必要がある場合には配置転換を命ずることができることを明記しておくことが大切です。

(2)権利濫用に該当しないこと

就業規則で配置転換の可能性について記載があったとしても、その配置転換が権利の濫用に該当する場合には無効になります。業務上の必要性があること、配置転換の基準・人選に合理性があること、配置転換の手続きが妥当であることに注意をして配置転換や業務異動を行うことが大切です。

3 戦力化できない場合の企業の対応

■ 解雇を行う場合

ローパフォーマー社員が退職勧奨に応じない場合には、解雇を行うことも考えなければなりません。ただし解雇を行うには注意しなければならないことがいくつかあります。この解雇のルールを守らなければ解雇権の濫用と判断され、解雇が無効になります。

(1) 解雇制限期間に該当しないこと

労働基準法第 19 条では社員の解雇について制限を設けています。次の2つの事由に該当する場合には解雇を行うことができません。

■ 解雇制限期間とは

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかる療養のために休業する期間とその後 30 日間
- ② 産前産後の女性が休業する期間とその後 30 日間

これらの解雇制限期間に該当する場合については、たとえ就業規則に定める解雇事由に該当したとしても解雇を行うことはできません。もしローパフォーマー社員を解雇しようとする場合であってもこの解雇制限期間は避けて解雇を行わなければなりません。

(2) 解雇予告を経ていること

解雇する場合には解雇予告が必要です。少なくとも 30 日前に解雇予告を行うか平均賃金の 30 日以上以上の解雇予告手当を支払う必要があります。しかし労働基準監督署から解雇予告除外認定を受ける事で解雇予告や解雇予告手当が除外されます。

(2) 就業規則の解雇事由に該当すること

解雇を行うには合理的な理由が必要であり、合理的な理由を欠くことがあれば解雇権の濫用であるとされ解雇が無効になります。もし 10 人以上社員がいる企業であれば就業規則の作成は義務ですから、解雇事由を列挙することが必要です。解雇は就業規則がなくても行うことができますが、就業規則がなければ解雇の基準が明確にならないため労働者保護が優先されることが多くなります。社員が 10 人未満の事業所であっても解雇や服務規律を明確にするためにも就業規則を作成する方が良いと言えます。

経営データベース ①

ジャンル: 相続・事業承継 > サブジャンル: 相続税の申告納付



相続手続きに必要な書類関係

相続税の申告や名義書換え等の相続手続きに必要な書類について教えてください。



■財産の種類・必要な書類

①土地

- (1) 登記簿謄本 (2) 公図・地形図 (3) 固定資産税の評価証明
- (4) 賃貸借契約書（貸地の場合） (5) 実測図 (6) 路線価図

②家屋

- (1) 登記簿謄本 (2) 固定資産税の評価証明 (3) 建物賃貸借契約書

③有価証券

上場株式	(1) 銘柄別一覧表	(2) 証券会社の保護預り残高表	(3) 売買報告書
非上場株式	(1) 直前3期分の申告書	(2) 株主名簿	
公社債	(1) 銘柄別一覧表	(2) 残高証明書	(3) 証書

④現金・預貯金

- (1) 預金残高証明書 (2) 既経過利息計算書 (3) 預金証書

⑤生命保険金

- (1) 保険証券 (2) 保険会社の支払証明

⑥退職手当金

退職手当金の支払調書

⑦貸付金

金銭消費貸借契約書の写し

⑧ゴルフ会員権

預託金証書又は株券の写し

⑨相続開始前3年以内の贈与資料

贈与税申告書

■債務の種類と必要書類

①債務

- (1) 金融機関からの借入金残高証明書 (2) 借用証書
- (3) 準確定申告書 (4) 住民税・固定資産税の納税通知書

②葬式費用

- (1) 諸経費控帳 (2) 葬儀関係費用領収書 (3) 香典帳

■身分関係把握のために必要な書類

- (1) 遺言書 (2) 遺産分割協議書
- (3) 被相続人の除籍謄本・住民票の除票 (4) 相続人の戸籍謄本・住民票・印鑑証明書

経営データベース ②

ジャンル: 相続・事業承継 > サブジャンル: 相続税に申告納付



「相続税の納税猶予制度」の納税猶予額免除と納付

「相続税の納税猶予制度」の納税猶予額免除と納付について教えてください。



1. 猶予額の免除

次のような場合には、相続税の申告時に納税が猶予された税額の納税は免除されます。

- ① 経営承継相続人が、特例適用株式等を死亡の時まで保有し続けた場合
 - ② 相続税の申告期限から5年経過後で、特定適用株式等を継続して所有しており、次のいずれかに該当する場合
 - 対象の会社について、破産手続開始の決定又は特別清算開始の命令があった場合には、猶予税額の全額を免除する。(※ 参照)
 - 次の後継者へ特例適用株式等を贈与した場合で、後述する贈与税の納税猶予制度の適用を受ける場合には、猶予税額の全額を免除する。
 - 同族関係者以外に、特定適用株式等を一括して譲渡した場合において、その譲渡対価又は時価のいずれか高い額が、猶予税額を下回る場合には、その差額分を免除する。(※ 参照)
- ※過去5年間の経営承継相続人及び生計を一にする者に対して支払われた配当及び過大役員給与等に相当する額は免除しない。

2. 猶予額の全額納付

事業承継相続人が相続税の法定申告期限からの5年間で、代表者でなくなる等、事業を継続していないと認められる場合には、その時点で猶予税額の全額を納付することとされています。

具体的には次の要件を満たす必要があります。

- 代表者であり続けること
- 雇用の8割以上を維持していること
- 納税猶予の対象となった株式を継続して保有していること

3. 猶予額の一部納付

相続税の法定申告期限から5年を経過した後に、納税猶予の対象となった株式等の譲渡等を行った場合には、その納税猶予の対象となった株式等の総数に対する譲渡した株式等の割合に応じて、猶予税額を納付することとなります。

したがって、法定申告期限から5年以内の譲渡については、その割合に関わらず猶予税額の全額を納付することとなりますが、5年を越えた場合には、譲渡割合に応じての納付となります。