

2017

Jul, Vol. 178

News Letter

— 目 次 —

テスト自動化ツールの運用

Plaza-i HRS 人事管理のご紹介

人工知能 (A I)

Plaza-i 仕入付随費用配賦後の仕入情報訂正、効率的な処理方法

Plaza-i 既存の企業を複写したい

IT の利活用で事業を成功させる (3) IT 経営の進め方

最新の Plaza-i バージョン情報

スクイーズアウトに関する組織再編税制の見直しについて

取引相場のない株式の評価方法の見直し

テスト自動化ツールの運用

はじめに

筆者はニューズレターの 2014 年 7 月号で、テスト自動化を活用することで弊社製品である Plaza-i の品質向上を行うための一歩として、「テスト自動化ツールの選定」というタイトルで掲載しました。

そこで今回は、現在までの歩みと、選定時から変化した点についてレポートしたいと思います。

現在までの歩み

弊社の選定・導入から現在に至るまでの歩みは次のようになります。

1 年目までは登録手順への慣れや技術的な課題への対策が中心で、まだ、製品リリースサイクルには貢献できていませんでした。

2 年目になるとより効率的に登録できるようになりました。製品リリースサイクルの中で不具合など問題の早期発見が可能になってきたのもこの頃です。

3 年目にして開発スピードにテスト自動化が追いついてきたことにより、問題の早期発見は、よりタイムリーになりました。

弊社では開発者約 40 名、ひと月あたりの開発項目数 150~300 に対して、自動化のために 2 名のテスト登録専任担当者を置いています。

開発項目数が多くても、自動化には向き不向きがありますので、そのすべてを自動化するわけではなく、概ね 1~2 割程度です。

自動化すべきかどうかは、繰り返しテストに向いている、テストが長時間かかるなどヒューマンエラーを回避するために好ましい、などを設計者が判断して行っています。

選定時から変化した点

1 年目まではプログラム経験の少ない担当者でも操作できるビジュアルテスト（実行操作を録画してテストスクリプトを登録する手法）をなるべく活用しようと試みていましたが、あまりオススメはしません。理由としては、録画するとテストスクリプトが生成されるものの突き詰めていくと無駄なステップが入る、録画の

ためツールの動作が重いなどの場合があるためです。

それに比べると、テスト担当者が直接 VBScript や JScript などのスクリプト言語を用いてテストスクリプトをコーディングできればとても効率的で、この範囲であればツールの動作はより軽快です。

おわりに

弊社は Plaza-i というソフトウェアそのものを開発しており、また、自社に合ったテスト自動化ツールの運用を試行錯誤するところから進めて参りました。今後も引き続きテスト自動化ツールを活用しながら、品質向上に取り組んでいきたいと思っています。

Plaza-i HRS 人事管理のご紹介

今年、Plaza-i に新たに HRS 人事管理システムが加わりました。

この新しいシステムは Plaza-i に登録された従業員の人事情報を一元管理し、人事評価および報酬査定を行うシステムですが、今回はこれら機能のご紹介をさせていただきます。

人材・人事情報の一元管理

従業員の能力資格情報や異動履歴を登録・一元管理します。

能力資格に関しては能力資格マスターとして会社が重要と考える能力資格を定義し、どの従業員がどのような資格を持っているか、能力を持っているか、さらに従業員・能力資格ごとにメモ情報を合わせて登録することで単に資格有無だけでなく何ができるかを把握することができます。

また能力資格情報にはグループコードや分類項目を登録できるので特定の資格を保持する従業員という把握だけでなく、代替可能や似た能力資格を持つ従業員の候補リストを把握することができます。

もちろん能力資格からの切り口だけではなく従業員ごとに保持する能力資格やこれまでの異動履歴（こちらもどのような経緯、目的で異動したか等のメモも合わせて登録できます。を一覧で照会することもできます。

現状では上記のように能力資格や異動履歴の確認ができますが、Plaza-i ではこれまでも例えば販売関連では従業員ごとの売上や受注、営業案件の実績、プロジェクト管理ではどういったプロジェクトにどのような立場、ロールでアサインメントされどんなタスクをどの程度の期間または時間、担当してきたかといった情報を管理しており、一元管理しているメリットをより享受いただけるよう機能拡張していきます。

その他には人事部門が管理する労働契約、採用管理等に関する項目を一覧形式で入力でき、労働者名簿として出力できます。

人事評価業務の効率化

人事評価には会社ごとに様々なやり方がありますが、Plaza-i では現状、3つの評価方法を採用しています。

- ① 評価対象期間の従業員の業務・作業の実績に対し評価を行う、業績評価
- ② 事前にマスターで設定した能力指標、活動期待指標を使用し、被評価者の到達度を点数や ABC 等のランクで評価するスコアリング評価
- ③ 短期目標、長期目標などあらかじめマスターに設定したテーマに対し、被評価者が独自に文章を入力し評価者が評価コメントを入力することで評価する文章評価

また上記の 3 評価を踏まえて、全体的にはどうであったのかという評価を全体コメント、推奨等級等号や点数により人事評価を行います。

業務効率化という点では事前にマスター登録したものを展開できるということもありますが、特に①のこの期間にいくらの売上があったのか何件、受注したか、どのような活動に何時間、従事しどのような価値を發揮したのかを同じ Plaza-i で管理することで評価情報の作成を自動化できるメリットがあります。（弊社では実際に利用しデータの収集や加工等、全従業員がかけていた実績をまとめる時間を削減できました。）

もちろん過去の評価実施履歴をデータとして蓄積でき、目標に対する振り返りや評価結果の分析にも役立ちます。

また人事評価の結果をもとに昇格昇給・給与手当を決定し辞令を出力することもできますが、さらにその結果を Plaza-i 給与計算と連携する

ことができます。

Plaza-i をより一層ご活用ください

今回は新しく追加になった人事管理システムのご紹介をさせていただきました。

まだ不足している機能もありますが、人事管理に限らず Plaza-i は日々、機能を追加しており、それらを活用できます。

導入時にはできなかったことができるようになっていくということもございますので、困っていることや時間がかかっていること等、何かございましたら、ぜひ弊社担当者までご相談ください。

人工知能(AI)

最近、人工知能という言葉をよく耳にします。ニュースでも人工知能が普及すればかなりの職種の人間が不要となるというような説も出ています。

特定の企業ではコールセンターの自動対応、ロボットタクシーや受付窓口ロボット、製造や物流の高度な自動化など、これまで人間が対応せざるを得なかった様々な場において人工知能の活用が進み始めているという記事も増えてきましたので、よく聞く人工知能とはどんなものか？筆者も IT に携わるものなので、現在の話題となっている人工知能について調べてみました。

ロボットと人工知能の何が違うのかというと、それは「自ら考える力が備わっているかどうか」です。人工知能（じんこうちのう、英: artificial intelligence、AI）とは、人工的にコンピュータ上などで人間と同様の知能を実現させようという試み、或いはそのための一連の基礎技術を指します。（wikipedia から抜粋 <https://ja.wikipedia.org/wiki/%E4%BA%BA%E5%B7%A5%E7%9F%A5%E8%83%BD>）

AI は操作や指示をしなくても自律的に動くコンピュータシステムのことを指していると筆者は考えました。

人工知能は個別の領域に特化して能力を發揮する「特化型人工知能」と多様で複雑な問題を解決する「汎用人工知能 (GAI)」の 2 つに分類できます。

映画に出てくるような人間のように環境にあわせて、マルチな対応が出来る汎用人口知能の開発は現在の技術レベルではなかなか難しいようです。

それに対して、特定型人工知能は行う作業や対応を限定している為、コールセンターや受付等、業務適応できる為、特定型人工知能の利用を始めた企業も出てきたようです。

人工知能と単純に既存のプログラムを動かす環境を区別するものとして、自分で判断する基準を分類するということが挙げられます。この「基準を分類」するための軸を学習していく手法として「機械学習」があります。

「機械学習」とは、世の中の特定の事象についてデータを解析し、パターンを見つけ出し、その結果から学習して、判断や予測を行うためのアルゴリズムを使用する手法だといえます。

そして、その機械学習は人の手でパターンづけて学習させる必要があります。大量のデータから自分で物事を分類するルール（特徴量と言われる）ものをある程度人間が指定し、定義づけをしてあげる必要がありましたが、「ディープラーニング（深層学習）」という技術で、特徴量をコンピュータが自分で見つけ出すことができるようになり、人工知能の能力が飛躍的に進化し、実用レベル、適用の幅、可能性が大きく広がったと言われています。

「ディープラーニング（Deep Learning：深層学習）」とは、コンピュータによる機械学習の1種であり、人間の脳の階層構造をコンピュータで再現しようというアイデアに基づいた

「ニューラルネットワーク」を改良し、画像や音声などの認識や、自動運転などの複雑な判断を可能にする（やさしい深層学習の原理 <http://gagbot.net/machine-learning/ml4> より抜粋）ものであるそうです。

こんな技術が利用できるのはスーパーコンピュータを持てるような大企業や研究所位で、一般企業には関係ないと思ったら大間違いです。

有名どころでは IBM Watson や Amazon AI サービス、Microsoft Azure ML、Google 等クラウドベンダーがクラウド上で AI サービスを展開しており、会社組織に機械学習のアルゴリズムやノウハウ、エンジニアがいなくても（クラウド環境を構築できる技術レベルは必要ですが）、データを用意して学習させれば結果を手

軽に出してくれるというサービスが提供されています。

比較的小さい会社やスタートアップ企業でも AI 利用できる環境が整ってきているのです。

クラウドを使うメリットとして大規模なシステム投資をせずとも、手軽に AI サービスを利用できる点にもあるのだと今回の調査で実感しました。

そして、AI をしっかり活用するにはどのようなデータを扱い、AI のアウトプットをビジネスにどう生かしていくかマネジメント層の戦略と正しい意思決定があって有効活用されるもので、ただ無計画に AI だけ取り入れてもビジネスは成功しないと感じました。

弊社ではまだ AI を利用したサービスは提供していませんが、クラウドサービスのインフラ環境で Plaza-i サーバを利用するケースは増えて参りました。クラウドサービスとの連携も視野に入れ弊社でも、調査・技術向上をして参りたいと考えます。

AWS や Azure での DB 環境稼働の実績も御座いますので、クラウドへの DB 移設をご検討されているユーザー様におかれましては弊社技術サポート部（内線 73）までご相談下さい。

Plaza-i 仕入付随費用配賦後の仕入 情報訂正、効率的な処理方法

はじめに

Plaza-i でサポートする在庫評価法で月次総平均法を採用している場合、前月以前の仕入伝票について、例えば金額訂正が発生したとき、更にそれが仕入付随費用配賦済だった場合、適切に訂正処理できていますでしょうか？

この場合、仕入伝票赤黒処理の他に、仕入付随費用伝票も赤伝、黒伝を作成し、追加の配賦処理を行ったりと、それなりの処理工程があります。

但し、特定の条件の下では、一部の処理工程を省略できる場合があります。その理由、仕組みについて本稿にてご紹介させていただきます。

セットアップ

本稿において、特に関係するセットアップは、

次の3点です。

・ファシリティマスターの在庫評価方法区分「月次総平均法」

・仕入付随費用機能を利用するために必要なセットアップ。詳細は、Plaza-i ユーザーズガイド、PUR 仕入(章)、仕入付随費用の概要(節)、セットアップ(項)をご参照ください。

・会社別オプション：PUR 仕入付随費用配賦基準「仕入伝票を基準とする」

原則は、仕入付随費用伝票も赤黒し、配賦する

月次本締め前であれば、仕入付随費用実績配賦を解除し、仕入伝票赤黒処理により、黒伝票へ正しい情報を入力します。そして、その黒伝票へ仕入付随費用伝票を配賦し直します。ここまでの処理で訂正完了となります。

月次本締めした後、前月以前の仕入付随費用配賦済の仕入伝票に対して訂正する場合は、まず前月以前の当該仕入伝票により計上された“仕入付随費用配賦済”の在庫金額を正しく取消する必要があります。その上で、訂正用の黒伝票を起票するため、次の手順で処理します。

- ① 仕入伝票赤黒処理で、赤伝、黒伝を作成し、黒伝票にて仕入情報を訂正
- ② 仕入付随費用伝票赤黒処理で、赤伝、黒伝を作成
- ③ 仕入付随費用伝票の赤伝を仕入伝票の赤伝へ配賦
- ④ 仕入付随費用伝票の黒伝を仕入伝票の黒伝へ配賦

まず原則として、上記方法を押さえておきます。

仕入付随費用伝票の赤黒処理、及び配賦処理を省略できるケース

結論から申し上げますと、原伝と黒伝で仕入伝票の商品コード、在庫識別番号が変更のない訂正処理の場合です。

厳密には、会社別オプション IVT 在庫評価適用単位区分で、採用しているオプションにおける在庫評価適用単位の項目が、原伝と黒伝で変更のない場合です。

この場合、月次本締め後、前月以前の仕入付随費用配賦済の仕入伝票に対する訂正であっても、それが仕入先や仕入金額の訂正であれば、上記①仕入伝票赤黒処理のみで訂正することが

できます。上記②仕入付随費用伝票の赤黒処理や③④の追加の配賦処理は省略することができます。

これは、月次総平均法における在庫評価単価は、 $(\text{月初在庫金額} + \text{当月入庫金額}) / (\text{月初在庫数} + \text{当月入庫数})$ の計算式で求められますが、上記①仕入伝票赤黒処理によってできる赤伝の在庫は、“当月入庫金額のマイナス”と Plaza-i システム上は捉えます。そのため、既に仕入付随費用が配賦された後の月初在庫金額から仕入伝票の赤伝金額がマイナスされ、次に黒伝金額がプラスされた結果、配賦された仕入付随費用金額+黒伝の入庫金額が当月末在庫金額となります。これにより、上記②③④で行うことと結果的に同じ効果が得られます。整理すると、次のようになります。

在庫金額 在庫残高金額

9月 仕入伝票(原伝)#01	100	100
仕入付随費用伝票#01	20	120
9月末		120
10月仕入伝票(赤伝)#02	-100	20
10月仕入伝票(黒伝)#03	200	220
10月末		220

※数量については、全ての伝票で同数とし、記載を省略

売上計上した月が月次本締め済の場合、売上伝票も赤黒する

これまでの説明を踏まえた上で、更に仕入れた在庫を売上げた後で、仕入情報の訂正が必要になった場合についても考えてみます。

売上計上した月が月次本締め前であれば、売上計上した月と同月付で上記①仕入伝票赤黒処理を行うことによって、売上原価も併せて訂正することができます。

売上計上した月が月次本締め後の場合は、上記①仕入伝票赤黒処理に加えて、売上伝票赤黒処理を行います。この場合においても、上記②③④の処理は行わなくとも、正しい売上原価となるよう、売上伝票(黒伝)にて、Plaza-i システムが追加の売上原価を計算して追加計上します。

	在庫金額	在庫残高金額
9月 仕入伝票(原伝)#01	100	100
仕入付随費用伝票#01	20	120
9月末		120
10月 売上伝票(原伝)#01	-120	0
10月末		0
11月仕入伝票(赤伝)#02	-100	-100
11月仕入伝票(黒伝)#03	200	100
11月売上伝票(赤伝)#02	0	100
11月売上伝票(黒伝)#03	-100	0
11月末		0

おわりに

今回ご紹介させて頂きました処理方法については、「在庫評価は月次総平均法」「仕入付随費用を仕入伝票を相手に配賦している」この2つの条件に当てはまる Plaza-i ユーザ様であれば、特に追加セットアップやバージョンアップをしなくても、取り入れてご利用頂くことができます。

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担当へお問合せください。

Plaza-i 既存の企業を複写したい

はじめに

Plaza-i は継続してご利用頂ける ERP パッケージとして、操作性の向上から新しいニーズに対応するための新機能追加まで日々進化に努めています。そのため、弊社内でも新バージョンをリリースした場合は、特定業態の実務や処理業務に基づいた運用想定環境に新機能を追加セットアップしてより効率的でスムーズな導入サポート、トレーニングを目指した検証・準備を行っています。

その中の 1 つの手段として、既存の企業データからテスト環境として新しい企業を作成、セットアップを追加して検証環境を作成するこ

とがあります。Plaza-i では既存の企業を複写する機能を「会計単位削除・複写」というメニューで提供しています。

システム管理者の利用を想定している(利用の際は業務を停止する必要がある)機能ですが、近頃、新事業の展開で会計単位を増やしたい、運用改善のために新メニューを自社のセットアップで試用してみたいなど、ご要望を頂くことが増えてきましたのでご案内させていただきます。

Plaza-i MST 「会計単位削除・複写」機能

主に以下の 3 つの機能があり、既存の企業を複写して、新しい企業を作成することができます。

- ① 特定の企業を削除する
- ② 特定企業の取引データも含む全テーブルの全レコードを圧縮テキストファイルにエクスポートする
- ③ エクスポートしたファイルを指定した企業コードでインポートする

既存の企業データを複写して新しい企業を作成、利用後に削除することができるので、例えば、既存の企業を複写してテスト、検証用の環境として利用したり、Plaza-i のトレーニングを本番と同じセットアップで行ったりすることが可能です。

機能を利用する際は、システム管理者が自分以外誰もログインしていないスキーマにおいて実行する必要があります。Oracle ユーザをロックし、OS 上で処理を実行するため、事前に DB のバックアップが必要になりますが、基本的に全ての作業を Plaza-i のメニューで実行することができます。

最後に

ご紹介したのは単純に企業を複写する機能ですが、テスト環境・トレーニング環境の作成については他にも弊社内に様々なノウハウがございます。

「こういうことはできないのか？」など、何かお困りの際は、弊社担当者までお気軽にお問い合わせください。

IT の利活用で事業を成功させる(3) IT 経営の進め方

はじめに

前回、IT 経営を実現させるための「判断基準（7つの基本原則）」、「実行基準（IT 経営プロセス）」、IT 経営のフレームワーク（SPDLI 経営サイクル）について、ご紹介しました。今回は、「IT 経営の進め方」について引き続き、特定非営利活動法人 IT コーディネータ協会(<http://www.itc.or.jp/>)（以下「ITCA」）が発行する「IT 経営推進プロセスガイドライン V3.0」（以下、ITCA PGL-V3.0）よりご紹介いたします。

ITCA では、IT 経営を「経営環境の変化を洞察し、戦略に基づいた IT の利活用による経営革新により、企業の健全で持続的な成長を導く経営手法である」と定義しています。

IT 経営の進め方：IT 経営認識領域（A）

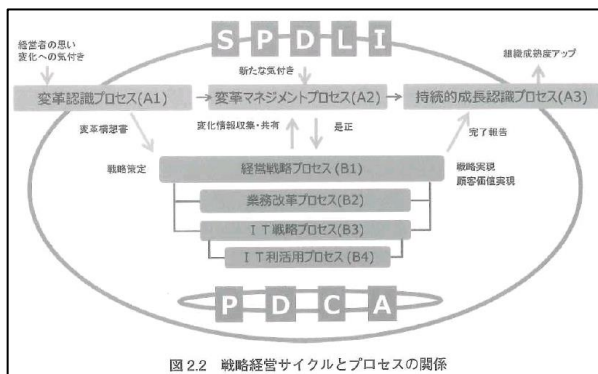


図 2.2 戦略経営サイクルとプロセスの関係

（出展：ITCA PGL-V3.0 第 2 部「図 2.2 戦略経営サイクルとプロセスの関係」）

IT 経営認識領域プロセス（A）と IT 経営実現領域プロセス（B）と戦略経営サイクル（SPDLI）の関係を示しています。

SPDLI 経営サイクルの観点で気づきを拾うことで、持続的成長を促します。

●変革を続け成長するために

IT 経営の実現プロセスは PDCA で管理し、変革の推進においては SPDLI の「S：戦略、I：イノベーション、L：学習」の観点を取り入れることで、変化に気づき、イノベーションの

要素を抽出して戦略に取り込むことが可能となり、持続的成長を促すことができます。

●変革認識プロセス（A1）

危機感や問題意識を経営者や従業員で共有し、環境変化に気づき、変革のためのモチベーションを組織的に高め、変革の必要性を全社にわたり認識させるプロセスです（成果物「変革構想書」など）。

●変革マネジメントプロセス（A2）

変革の推進を支援するとともに、変革構想書的前提条件の変化と IT 経営実現領域（B）の活動とを継続的に把握（モニタリング）し、必要な是正（中止・撤退・変更・再構築など）を行うプロセスです。

●持続的成長認識プロセス（A3）

変革構想書に基づいた経営戦略、業務改革、IT 戦略、IT 化プロジェクト実行成果の評価によって組織の成長を認識し、次の変革実現に向けて何が必要かを認識するプロセスです（成果物「次期変革構想表明書」など）。

IT 経営の進め方：IT 経営実現領域（B）

（1）IT 経営実現領域のプロセス

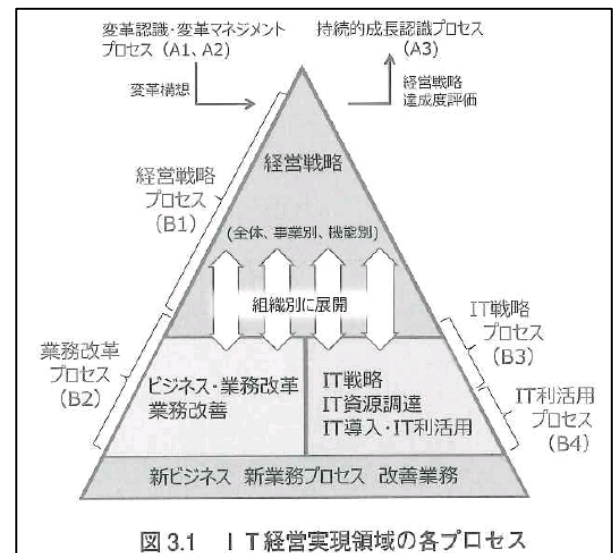


図 3.1 IT 経営実現領域の各プロセス

（出展：ITCA PGL-V3.0 第 3 部「図 3.1 IT 経営実現領域の各プロセス」）

●経営戦略プロセス（B1）

経営者の変革構想を受けて、経営戦略の策

定・実行・評価を行います。経営戦略は全体計画と個々の組織計画にブレイクダウンして実行され、経営戦略目標の達成度で評価されます。

(成果物：「経営戦略企画書」など)

●業務改革プロセス (B2)

新たなビジネスや業務プロセスを検討し実現するプロセスで、経営戦略でビジネス改革や業務改革が必要とされた場合に発足する業務改革プロジェクトによって実施されます。業務改革プロセスには、既存事業の提案・カイゼン・改良と呼ばれるレベルの業務改革と、まったく新しい商品やサービスの開発により新規ビジネスを創出するような革新的な業務改革（イノベーション）の双方を含みます。(成果物：「業務改革企画書」など)

●IT 戦略プロセス (B3)

IT サービスや IT 利活用のための戦略を立てる活動をするプロセスで、経営戦略立案時に IT 戦略の検討が必要と判断された場合に発足する IT 戦略プロジェクトによって実施されます。

(成果物：「IT 戦略企画書」など)

●IT 利活用プロセス (B4)

IT 戦略にて検討された結果を受けて発足した IT 化プロジェクトによって、具体的な IT 利活用の実現のために、3つのステップ【IT 資材調達 (B4-1)、IT 導入 (B4-2)、IT サービス利活用 (B4-3)】を実施します。

(2) IT 経営実現領域 (B) における目標と KGI/KPI の設定 (B1/B2/B3)

各プロセスの目標を KGI/KPI として設定し、これに基づき結果を評価します。PDCA 管理サイクルを回して、全体・個別の両面からモニタリングと改善活動を継続的に実施していきます。経営戦略 (B1) 目標の KGI/KPI
～業務改革 (B2) 目標の KGI/KPI
～IT 戦略 (B3) 目標の KGI/KPI

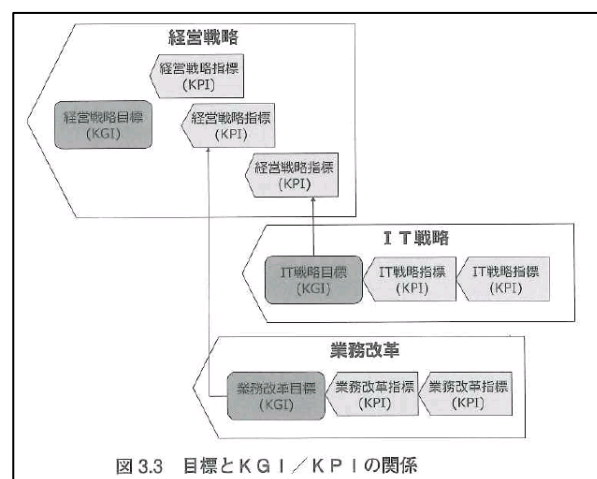


図 3.3 目標と KGI/KPI の関係

(出展：ITCA PGL-V3.0 第 3 部「図 3.3 目標と KGI/KPI の関係」)

最後に

IT 経営を実現させるために IT 経営の進め方についてご紹介しました。

現在ご利用いただいている『Plaza-i』ではどうでしょうか？「IT サービス利活用」において、ERP として十分使いこなしていただいているでしょうか？

例えば、

- ①「計画的に・継続的に業務改善・改革活動を支援するサービス」
 - ②「計画的に・継続的に運用保守活動を更に突っ込んで支援するサービス」
- などご用意しています (保守契約のサービスレベルをアップ)。

具体的には

- ①の場合ですと、四半期毎の定例会議 (全体モニタリング)、月次現場巡回訪問 (個別モニタリング) の実施など。
- ②の場合ですと、PDCA 管理サイクルを回しながら、計画的な運用保守計画とその活動を支援させていただきます。

ご興味・ご関心をもたれた方は、是非弊社 [HP](#) までお問い合わせ下さい。

出典

・IT コーディネータ協会『IT 経営推進プロセスガイドライン Ver3.0』
(<http://www.itc.or.jp/>)

最新の Plaza-i バージョン情報

平成 29 年 7 月 18 日現在までリリースしております最新のバージョン情報をお届けします。

Plaza-i.NET V2.01.49.03

スクイーズアウトに関する 組織再編税制の見直しについて

1. はじめに

平成 29 年度税制改正により、スクイーズアウト（少数株主を排除する手法）に関する組織再編税制の見直しが行われました。改正前はスクイーズアウトの手法により課税上の取扱いが異なっておりましたが、今回の改正により課税上の取扱いが統一されましたので、本ニュースレターではこちらの内容をお伝えします。

なお、今回の改正については、平成 29 年 10 月 1 日以降に行われるものについて適用されます。

2. スクイーズアウトの手法

スクイーズアウトの手法としては、下記が挙げられます。

- ①現金を対価とする吸収合併
- ②現金を対価とする株式交換
- ③全部取得条項付種類株式の端数処理
- ④株式併合の端数処理
- ⑤株式売渡請求

3. 改正前の取扱い

改正前にスクイーズアウトとして上記 2 ①②の合併又は株式交換を選択した場合、税制適格要件を満たさず、子会社側で譲渡損益や時価評価損益に課税が生じていました。

そのため実務上は上記のような課税がされない上記 2 ③～⑤の全部取得条項付種類株式の端数処理等の方法を選択するケースが多かったものと思われます。

4. 税制改正の内容

①対価要件の見直し

合併法人又は株式交換完全親法人が被合併法人又は株式交換完全子法人の発行済株式の 3 分の 2 以上を保有している場合、少数株主に対し金銭を交付した場合であっても、対価要件を満たすものとされました。

②組織再編税制への組み込み

全部取得条項付種類株式の端数処理、株式併合の端数処理及び株式売渡請求による完全子

法人化について、株式交換と同様に、組織再編税制の一環と位置づけられ、適格要件を満たさない場合には、時価評価損益に課税されることとされました。

【手法別課税関係一覧】

スクイーズアウト の手法	改正前の課税関係	改正後の課税関係	
		原則	例外
合併 (金銭交付有り)	譲渡損益課税	譲渡損益課税 (適格要件を満たさないケース)	合併：課税の繰延べ 株式交換等：時価評価不要
株式交換 (金銭交付有り)	時価評価損益課税	時価評価損益課税 (適格要件を満たさないケース)	(前提) ①合併法人等が被合併法人等の発行済株式の 3 分の 2 以上を保有しており、少数株主に対し金銭を交付 →対価要件を満たすものとされました ②上記以外の適格要件を満たす
全部取得条項付種類株式	課税無し		
株式併合	課税無し		
株式売渡請求	課税無し		

※株主側の取扱いについては割愛させて頂いております。

5. 税制改正による実務への影響

上記 4 のとおり一定の要件を満たす場合には、金銭交付があった場合でも税制適格とされました。これによりスクイーズアウトの手法による課税上の取扱いが統一されたため、少数株主がいる場合の子会社の合併が機動的に行われるようになり、また、株式交換による完全子会社化も増加することが予想されます。

※改正後は上記 2 ③～⑤の手法にも、子会社側に時価評価損益課税が行われるケースがある点に留意が必要です。

6. おわりに

スクイーズアウト以外にもスピンオフや組織再編税制の適格要件の見直し等の税制改正も行われており、本改正が組織再編に及ぼす影響は大きいものと思われます。

スクイーズアウトを含め組織再編をご検討している場合には、是非一度ご相談下さい。

取引相場のない株式の評価方法の見直し

1.はじめに

平成 29 年度税制改正において、取引相場のない株式の評価方法が見直されたことを受け、国税庁は本年 5 月に財産評価基本通達の一部を改正しました。改正では、取引相場のない株式の算定方法の一つである類似業種比準方式及び会社規模の判定基準の見直しが行われています。

2.類似業種比準方式の見直し

(1) 概要

取引相場のない株式の評価方法は、原則として評価会社の規模によって異なります。会社規模の判定基準（後述 3）によって、大会社、中会社及び小会社の 3 つに区分し、類似業種比準方式もしくは純資産価額方式（会社の資産や負債を相続税の評価に置き換え、そこから法人税等相当額を控除して評価する方法）のいずれか又は両方式の併用によって評価します。今回改正された類似業種比準方式は、評価会社の事業内容と類似する業種の上場会社の平均株価を基に、評価会社の 1 株当たりの配当金額、利益金額及び純資産価額の 3 つで比準して評価する方法です。

(2) 改正前の計算方法

$$A \times \left(\frac{\frac{B}{B} + \frac{C}{C} \times 3 + \frac{D}{D}}{5} \right) \times 0.7 \text{ (注)}$$

「A」＝類似業種の課税期間以前 3 か月間の各月の株価又は前年平均株価のうち最も低い金額。

「B」＝類似業種の 1 株当たりの配当金額

「C」＝類似業種の 1 株当たりの利益金額

「D」＝類似業種の 1 株当たりの純資産価額（帳簿価額によって計算した金額）

「B」＝評価会社の 1 株当たりの配当金額

「C」＝評価会社の 1 株当たりの利益金額

「D」＝評価会社の 1 株当たりの純資産価額（帳簿価額によって計算した金額）

（注）0.7 は、中会社の場合は「0.6」、小会社の場合は「0.5」

〈国税庁「通達等のあらましについて」より抜粋〉

(3) 改正内容

①A について、株価の急激な変動を平準化し、課税時期の違いによる不公正を解消するため、改正前の課税期間以前 3 か月間の各月の株価又は前年平均株価に、課税期間の属する月以前 2 年間の平均株価が追加されました。

②B、C 及び D について、上場会社では連結決算の金額が株価形成の重要な要素となっていることから、より適正な時価を算出するため、連結決算を反映させた金額に改正されました。

③配当金額、利益金額及び純資産価額の比重について、1:1:1 という比重が最も実際の株価と評価額の乖離が少なく、適正に時価が算出されるものとして、従前の 1:3:1 から 1:1:1 に改正されました。

(4) 改正後の計算方法

$$A \text{ (注1)} \times \left(\frac{\frac{B}{B} + \frac{C}{C} + \frac{D}{D}}{3} \right) \times 0.7 \text{ (注2)}$$

（注 1）類似業種の課税期間以前 3 か月間の各月の株価、前年平均株価及び課税期間の属する月以前 2 年間の平均株価のうち最も低い金額。

（注 2）0.7 は、中会社の場合は「0.6」、小会社の場合は「0.5」

3. 会社規模の判定基準の見直し

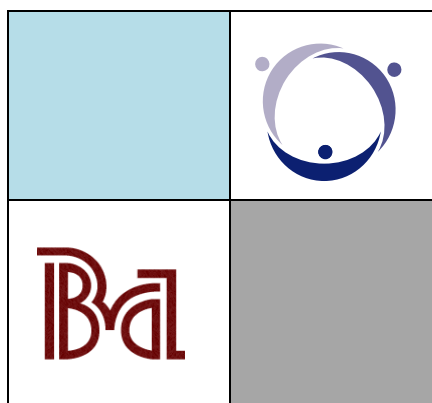
取引相場のない株式を評価する際の会社規模については、評価会社の総資産価額、従業員数及び直前期末 1 年間の取引金額により判定されますが、近年の上場会社の実態に合わせるため、従業員数が 70 人以上の会社は大会社とする（改正前は 100 人以上）など、大会社及び中会社の適用範囲が拡大されました。

4. 適用時期

新たな評価方法は、平成 29 年 1 月 1 日以後に相続、遺贈又は贈与により取得した財産の評価に適用されることとなります。

5. おわりに

今回の改正の注目点は、類似業種比準方式による配当金額、利益金額及び純資産価額の比重が 1:3:1 から 1:1:1 に改正されたことです。これにより改正後の株価は改正前の株価と大きく異なってくる可能性があり、これまでの株価対策が必ずしも有効なものであるとはいえなくなることが予想されます。早めの検討・対策をお勧めします。



Visit our web sites at

<http://www.ba-net.co.jp>

<http://plaza-i.net>

<http://www.aiwa-tax.or.jp>