

フリーエージェント、ミニ企業の 活性化のために

中村 実



CONTENTS

一段落した大企業向け商法改正
小規模事業推進形態の改革
有限会社における損益通算
損益通算と企業経営

要約

- 1 10年以上にわたる長期不況や、東アジアでの競争激化により、日本企業の永続性に対する信頼は薄れてきている。しかし、依然として“大企業正社員信仰”は根強い。
- 2 1990年代から増加しつつあるフリーターに対しては、フリーターとして定着してしまうと低賃金未熟練労働者になってしまうことへの恐れから、否定的な見方も多い。とはいえ、フリーターをすべて正社員にすることが、フリーター対策であるとも思えない。これまでの、組織に属し、企業内分業に従事して定年まで働き続けるという労働者のあり方を、見直すべき時代になっているのではないか。そのためには、農業、小売業以外でもフリーエージェント——組織に属さず、自分の専門性をよりどころに仕事を営む個人事業家——が生まれやすい社会環境を整備しなければならない。
- 3 バブル崩壊後の長期不況下で、主に大企業を想定した商法や会計制度の改革は一段落した。今後は、個人事業主、専門家の相互信頼に基づいたジョイントベンチャーなどの小規模な事業推進形態の見直しが必要である。
- 4 現行の法制を前提とすれば、まず、有限会社に対する税制において、損益通算を認めるべきである。大企業には連結決算、連結納税制度が導入されており、子会社の新事業が赤字になった場合、親会社の利益から新事業の赤字を控除することができる。いわば、税制がリスクのクッションとなる役割を果たしている。これを個人経営、ミニ企業にも当てはめ、主に中小企業の事業推進形態となっている有限会社にも損益通算を認めることで、フリーエージェント、ミニ企業の活性化を図るべきである。

一段落した大企業向け商法改正

1 1990年代の制度変更

始めに、大企業を想定した商法、会計制度改革の推移を振り返ってみる。

1980年代の商法改正は、総会屋対策としての監査役機能強化など、主として株式会社の「適法性の担保」に重点が置かれた。この傾向は1990年代の株主代表訴訟の低コスト化へとつながったが、90年代以降の商法改正の力点は、リストラのための企業戦略を円滑に遂行することに移行した。バブル崩壊により、大きく低下した企業収益力を回復するために、商法をどのように改革するかがポイントとなったためである。

これら一連の改正の全体像を容易に把握するためには、1980年代後半における米国の大企業のあり方を理解することが一助となる。図1は、この間の米国大企業の戦略を簡単に示したものである。

米国の大企業は、日本企業、ドイツ企業との競争に敗れると同時に、国内ではシリコンバレーのベンチャー企業の台頭に脅かされた。それに対応するためには、大企業内部における官僚制をいかに打破し、活力ある企業体をつくるには何をすべきかが1つのポイントとなった。

もう1つは外部環境である。市場では、商品サイクルの短期化が進んでおり、今年何が売れるかは不明確であった。モノはあふれており、成熟しきった消費市場で戦うしかない。このための事業戦略の要はアイデアであるとするなら、前線主導でゼロから始めるしかなく、組織戦略上は前線での意思決定を優先する必要が生じ、結果として組織がフラッ

ト化される。そして、前線で全員がオーナーのように行動するためには、ストックオプション（株式購入権）の思い切った導入などの「やったら報われる」報酬戦略が必要である。

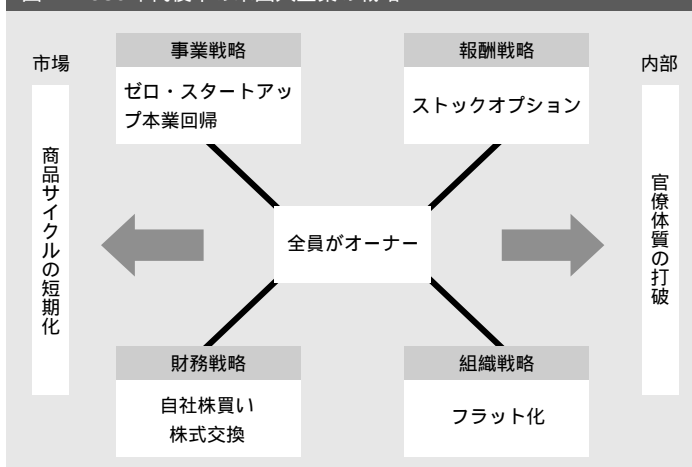
こうして米国企業の内部は、官僚的な組織から、利益を追求する複数のグループと、これらグループを統括することで全体の利益を増やそうとするコントロールタワーとに分離していった。コントロールタワーにとっては、事業全体の収益性向上が課題であったため、低採算部門（自社の不得意な分野）を切り離し、資金を高収益部門（自社の得意とする分野）に投入すること（企業買収、企業分割）が日常的になる。また、余剰資金があっても、低収益が予想される、あるいは優位性の低い分野への進出は控えるべきとなる。そのような場合は、意図的に手元資金を削減する自社株買いなどが実施された。

キーワードは、ゼロ・スタートアップ、インセンティブ、フラットな組織、そして「選択と集中」であった。

1990年代以降の商法、会計制度の改正は、以上のような米国大企業の戦略を後追いしつつ、日本的な事情が加わったものである。

ストックオプションの導入……インセン

図1 1980年代後半の米国大企業の戦略



ティプ型報酬戦略の日本企業への導入を目指す。

企業分割、株式交換制度の導入……事業ポートフォリオの組み替えを容易にし、「選択と集中」を実現する。

金庫株の導入……銀行の不良資産問題によって生じた、株式相互持ち合い制度の動揺に対処する。

会計制度の抜本の変更……子会社のリストラを行うためには企業の通信簿を変える必要があるとの立場から、連結決算制度への移行がなされた（連結納税も導入された）。企業内の含み損を表面化することにより制度変更を迫るものとして、年金時価会計も導入された。年金時価会計の導入は、確定拠出年金の導入、厚生年金基金の代行返上につながった。なお、減損会計の導入により、企業の不動産の含み損が表面化し、企業リストラを加速することが期待されている。

独占禁止法の修正……戦後は禁止されていた純粋持ち株会社も解禁された。これは、業務執行と「監視・最終意思決定」という役割分担を明確にする1つの手段である。

2 コーポレートガバナンス論争

1980年代後半の米国では、大企業がリストラに追われるなか、コーポレートガバナンス（企業統治）のあり方が問い直されていた。日独企業との国際競争に破れた米国企業の競争力を高めるために、どのようなガバナンスが必要なのかが問われていたのである。

米国では、前述のコントロールタワーすなわち取締役会における社外取締役を増やし、統治機構の透明性を確保することで、企業上層部のなれ合いを排除しようとした。日本でも、企業の収益性が低下した1990年代後半にこの問題が持ち上がった。

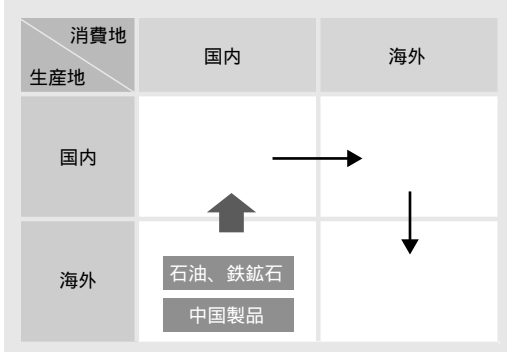
1980年代後半以降の米国企業の組織戦略はフラット化であった。前線に大胆な権限委譲を行い、それとともに「やったら報われる」制度を用意した。日本でも同様な組織戦略、報酬戦略をとることが必要であり、それにふさわしいガバナンスが必要であった。

高度成長期のカラーテレビがブームであったような時代には、普及率の上昇とともに多くの企業が工場を建設し、限界企業に利潤が出ることもあった。しかし、今はそのような時代ではない。モノはあふれており、真の消費ニーズは前線でつかみ、ゼロから始めるしかない。

日本を取り巻く競争環境も大きく変わっている。図2は、日本企業の1990年代初頭までの成長戦略である。横軸が消費国、縦軸が生産国である。初めは国内生産で国内消費者向けの販売を行うが、次には輸出の時代となる。そして、米国との関係が典型的であるように、輸出の増加により貿易摩擦が激化し、現地生産、現地販売の直接投資となる。

日本にとって幸運なことに、海外工場の製

図2 日本企業の発展段階



品が日本に逆輸入されてくることはなかった。つまり、海外生産、国内消費のパターンは、石油、鉄鉱石などの資源輸入が大部分を占め、国内生産とバッティングすることはなかった。

しかし、1990年代には日本企業の東南アジア子会社の製品が日本に入り込むようになり、やがて中国からの輸入も増加してきた。近い将来、中国製品の大量流入により、日本企業が多大な影響を受けるようになることは確実である。国内市場にライバルが出現することで、企業によっては自社の事業ポートフォリオの一部を切り捨てる必要が生じることもあるだろう。「選択と集中」は、現実味のあるテーマとなっているのである。

このような状況下で重要なのは、経営者のリーダーシップの確立と、終身雇用制、年功序列型賃金といった経済成長を前提とした従業員処遇からの離脱である。このため商法改正において、コーポレートガバナンスの見直しが求められた。

3 報酬体系の変更

1980年代に米国企業が「選択と集中」という企業戦略により復活したことは周知の事実だが、同時に報酬体系も根本的に変わったことは、日本にはあまり広まっていない。企業戦略が大きく変わるときには従業員と会社の関係も変わっていく。

近年、日本で普及し始めたストックオプションが、米国で本格的に普及したのは1980年代後半から90年代前半にかけてである。この時期に、従業員は自らのエンプロイアビリティ（雇用される能力）を高めることに多くの時間を費やすようになった。大企業の報酬戦

略が、「長く勤めていれば報われる」体系から、「やったら報われる」体系へと移行したためである。

日本の場合も、ここ数年、米国や東アジアでの競争条件が大きく変化し、企業の永続性は以前に比べると不確実なものになっているため、報酬体系を企業の永続性を前提とする年功序列型から、「やったときだけ報われる」成果主義型へと変更せざるを得ない。そのとき、会社と従業員の関係は大きく変わることになるう。

1980年代後半に米国で導入され始めた報酬体系について詳しく見てみよう。まず、基本給、月給は本人の潜在能力と規定されている。そして、前年度の利益の配分がボーナスである。経営者の場合には、これに長期的インセンティブプランとしてストックオプションが加わる。

米国企業の役員へのストックオプションに当たる部分は、日本では退職慰労金だが、その金額の計算においてウエートが高い要素は役員勤続年数である。長く勤めていれば金額が増す。一方、米国では通常、役員を終えたときにストックオプションが行使される比率が高い。つまり、自分が役員を務めていた時期に業績が悪ければ、退社したときに富は得られない。

このように、米国企業の役員の報酬は、退職したときの企業業績で役員として勤務した期間全体の報酬が決まる。要するに、「やったときだけ報われる」のである。日本でも今後は、退職慰労金からストックオプションへ移行していくことが必要となるう。

日本で一般的な年次昇給は、よく考えると不思議な概念である。米国にならい基本給を

潜在能力と規定すれば、毎年上昇する理由はない。基本給の上昇は、年を重ねることではなく、潜在能力の上昇によるべきである。技術革新が進み、中国からの低価格攻勢が続いている状態に鑑みれば、もはや年功序列型賃金体系のもとでの年次アップを期待する時代ではなからう。

潜在能力の向上に合わせて基本給を上げるとともに、年収に占めるボーナスの比率を大幅に高めることで、「やったら報われる」給与体系となり、人件費を変動費化することができる（生産性に見合った報酬）。加えて、従業員には自社株にだけ投資する確定拠出型年金ESOPを提供すればよい（ESOPに対しては反感を抱く人もいるが、退職金の1、2割を自社株とすることが、それほどひどいことだろうか）。

つまり、従業員には、潜在能力に対する月給（会社の利益によって変動しない）と、会社の前年度の利益に対する貢献の対価としてのボーナス（企業収益の多寡によって激しく変動する）、そして定年時には（会社が成長していれば株価上昇により多額の）退職金が報酬として支払われる。既得権益としての退職金から、論功行賞としての退職金への移行である。

このようなインセンティブ型報酬体系に対しては、米国でも厳しい批判があった。金銭のため（だけ）に働くことへの反感である。しかし、この報酬戦略の要点は、強力なコミュニケーション機能である。経営者がスピード経営、リスクテイク、新事業立ち上げ、実力主義、等々を主張したところで、報酬体系が横並びの年功序列型では従業員にやる気は起きないし、トップマネジメントの言葉を信

用することもない。ボーナスについて、経営側から事業部門に対して明確な目標設定が行われ、それを達成した場合にはボーナスの額が大幅に増加することがわかっていれば、人は動くのである。

経営者の意図は、インセンティブ型報酬体系の方が末端にまで伝わる。米国の大企業は社内官僚制の打破、組織のフラット化を目標に掲げ、インセンティブ型報酬体系へ移行していった。一方、企業外では、IT（情報技術）革命の振興を背景に、官僚制を前提とした組織人間を否定し、専門性を武器に個人で仕事を行うフリーエージェントが増えていった。大企業の報酬戦略の変更と個人事業家の増加は連動していたのである。

4 米国型ガバナンスの導入

企業内処遇を終身雇用・年功序列型賃金から「Pay for Performance（やったら報われる）」へと転換したうえで、組織のフラット化を進め、企業の上層部を、目標に対してかなりの権限と執行責任を持つ人と、基本戦略を決定し企業のパフォーマンスを監視する人とに分ける。そして、執行に責任を持つ人の報酬は、従業員以上に会社の業績との連動性を高くする必要がある（従業員に対して業績連動型報酬を求める一方で、経営側が年功序列型報酬では筋が通らない）。

つまり、長期インセンティブとして大胆にストックオプションを付与するためにポイントとなるのは、決定・監視と執行とを分離することである。

しかし、従来の日本企業のガバナンスでは、執行者が相互監視をする形態となっており、大胆なインセンティブ型報酬戦略の導入

に際しては、常にお手盛りとの批判を受けがちだった。日本の取締役会はスケートリンクのようなものだと言うこともできるかもしれない。新任取締役は、初めは社長、副社長の正面に位置する。新任取締役の目標は二度のコーナリングをうまくこなすことである。一度成功すれば常務取締役となり、さらに二度目も成功すれば代表権を得ることができる。

このような取締役会メンバーに代表取締役に対する経営監視を求めるのは、現実的ではなかろう。日本企業の多くは経営者支配の状況にあり、大半の取締役会メンバーは従業員出身で、この取締役は業務執行責任者である代表取締役の指揮下にあった。商法の理念と現実の間には溝があったのである。

この点、米国型コーポレートガバナンスは大変わかりやすい。上級執行役員が業務を執行し、株主の代表者である取締役会は、その背後から企業戦略に対する最終意思決定を行いつつ、会社運営を監視する。そして取締役会メンバーの中に、独立した社外取締役が存在し、企業内の動きを監督している。

この形態は決定・監視と執行が分離しており、組織的にはフラットである。大胆なインセンティブ型報酬体系を導入することも可能である。日本の株式会社の性能向上のためには、商法改正において米国型ガバナンスを手本とせざるを得ず、日本の商法はフランスと同様にコーポレートガバナンスを従来型と米国型との選択制にした。日本企業に米国型ガバナンスを取り入れる道が開けたのである。

米国型コーポレートガバナンスが導入されたことで、大企業を想定した商法改正はほぼ一段落した。残された課題としては、従来型ガバナンス企業でも配当を取締役会の決定事

項とすること、四半期配当、会社更生に支障を与えないような諸手続きの整備、米国型スピンオフの導入などがある。四半期配当を除けば、改善の中心は組織再編を円滑に進めることであって、現行の商法体系に大きな変更を迫るものではない。

5 スピード経営に向けて

米国型ガバナンスを選択した場合には、配当も取締役会の決議となる。監視と執行が同一グループであるため、お手盛り批判により実行できなかったインセンティブ型報酬体系を、思い切って導入することも可能となる。

米国型ガバナンスの導入により、連結決算への対応も可能になる。日本では、単独決算より連結決算を重視する体制へと移行したにもかかわらず、「結果としての連結利益」であり、重要な子会社に対して、本社が巨大株主の立場から明確に目標設定を行っていない。目標を設定するためには、重要子会社の取締役会議長を親会社の関連事業部長が務め、報酬、人事、監視の各委員会に親会社の専門家が加わればよいともいえる。この体制下、親会社が中期目標利益を設定し、目標を達成したときのボーナスを報酬委員会で決定すればよいのである。

米国型ガバナンスを採用すれば、最終意思決定・監視と執行との分離は、制度的にも容易である。しかし、これを日本企業の競争力の向上、スピード経営への移行につなげるためには、各社の現実の意思決定過程に重要な役割を果たしている経営会議（商法上の規定にはないが、実務面では極めて重要な役割を持つ）に目を向けなければならない。

要点は、経営会議を、大人数の情報共有、

合意形成の場とするか、少人数での意思決定の場とするかである。スピード経営を求めるならば、各事業本部長への目標設定も明確となり、大胆なインセンティブを付与することも可能だが、あくまでコンセンサス経営にこだわるならば、これまでの日本型経営とあまり変わらない。

米国型ガバナンスを支える環境を整理してみよう。CEO（最高経営責任者）の強力なリーダーシップ、株主の利益極大化が正当化される風土、巨額なインセンティブ、流動性の高い役員労働市場、日常的なM&A（合併・買収）、珍しくない社外取締役などである。1990年代以降の商法改正により、曲がりなりにも米国的ガバナンスを可能にするすべての制度が整備された。しかし、制度変更によって、CEOの強力なリーダーシップや、流動性の高い役員労働市場を整えることは不可能である。日本企業にとっての残された課題は、トップマネジメント主導による分権化の推進と成果主義の導入による企業内官僚制の打破であろう。

一方、労働者としては、高度成長の時代はすでに終わり、会社側が従業員の終身雇用を守るために常に「くいぶち」を求めて多角化を続け、成功し続けるのはもはや不可能であり、会社側の従業員に対する責任も、これまでより軽いものとせざるを得ないことを認識する必要がある。したがって、これまでのような大企業に定年まで勤める組織人としての生き方が、今後も主流であり続けるのかを問い直さなくてはなるまい。

6 多様化する雇用

近年、企業は従業員の処遇に関して、年功

序列型賃金体系を成果主義型へと移行させつつあり、退職金制度の改定においても企業有限責任論をうたっている。採用に際しては即戦力を重視し、長期間かけて人材育成を行う方向にはない。新規採用に占める正社員の比率は減りつつあり、非正規社員が増えている。また、本社管理部門では、会計制度、税制が複雑になるにつれて、主計課長、経理課長というポストに公認会計士が就くケースも増えている。

従来の日本企業では終身雇用を前提に、さまざまな部署を経験させて幅広い知識を備えさせたうえで上級幹部に登用する形が一般的だったが、ここにきて専門性を重視した人事処遇が一般的になりつつある。技術系の採用では総花主義的な採用は影を潜め、重点部門の専門性を持つ人材を採用する傾向が顕著である。間接部門も縮小の傾向にあり、本社部門の範囲が限定されると同時に、重要ではなく市場で安価に調達できるサービスについてはアウトソーシングが進んだ。

近未来の企業内の人材構成は、表1のようになるとと思われる。従業員の処遇が年功序列型賃金体系から成果主義型へと移行するだけではない。企業はグローバル競争に勝ち抜くために、就業規則を正社員だけを前提にしたものから、表1のような種々の従業員を対象としたものに変えていく必要がある。

表1の～は、これまではすべて正社員が担ってきた業務である。ところが、ITの進歩によって、アウトソーサー（アウトソーシング受託業者）への業務委託が容易になり（ ）、本社部門には派遣会社の社員が数多く見られるようになってきた（ ）。また、流通・サービス業では従来、主にパートタイマ

一主婦に依存していたが、近年ではここに若いフリーターが加わっている（ ）。さらに、営業職には大胆な成果主義を取り入れる気配もある（ ）。

激しい競争にさらされている企業に、企業運営上必要とされている社員をすべて企業内で賄うだけのゆとりはない。中核業務以外については、可能な限り外部市場から人材を調達する動きを強めている。今後、正社員の比率はますます低下し、企業は異なった処遇の人の集まりとなろう。戦後の日本経済を特徴づけた、正社員を中心とした終身雇用制を維持することは困難になっている。

企業の事業戦略も大きく変わりつつある。高度成長が続いていけば、売上高は増え、多角化によりさらに売上高を伸ばすことも望める。しかし今日では、東アジアでの競争が激しく、またハイテク関連産業では米国との対決に迫られており、安易な多角化は不可能である。企業戦略においては「選択と集中」を要求され、業務分野は極めて特化されたものとならざるを得ない。

ただし、業務分野が特化されることにより競争力は増しても、単一分野に全力を集中しているため、競争に敗れ、商品サイクルの変化に乗り遅れば、企業の終わりを意味する。従業員にとっては、企業が「選択と集中」を進めるほど失業のリスクが高くなる。近年では、商品サイクルも以前よりは短くなっている。人の寿命が延び続けていることとは対照的に、企業の寿命は以前よりも短くなっているのである。

グローバル競争にさらされる企業は、生き残りをかけて、資産運用に当てはめれば、高リスク、高リターンに集中投資を行っている

表1 近未来の企業の人材構成

人材	概要
コア社員	経営幹部および幹部候補生、中核技術者およびそれに準じる技術者、熟練工。忠誠に対する処遇はインセンティブ型報酬体系
営業職	処遇は成果主義による報酬体系。人材の流動化が進む可能性が高い
アウトソーサー	社内勘定系・情報系システムの構築、総務・福利厚生など、企業にとって中核業務でない業務を担う。下請け会社も広義のアウトソーサー
派遣会社社員	一般事務、システムのメンテナンス、秘書、警備など
自由契約社員	中核業務以外を担う、低コストで雇用調整が可能な人員
インディペンデントコントラクター	の中でも特に専門性が高く、企業依存度の低い、独立した人材（税理士、会計士、弁護士に代表される専門職）。現在、音楽・広告業界で多くのインディペンデントコントラクターが活躍しているが、今後は金融、住宅、サービス業にも増えていく
注） 、 、 の区分けは、徐々にあいまいになっていくと思われる	

と判断すべきである。今後、正社員といえども身を守っていくためには、分散投資、すなわち企業が破綻しても生活に困らないような努力と準備が必要であろう。転職可能な実力を身につけるとの意味合いでエンプロイアビリティの時代である。

（１）必要となる能力開発

今後の労働市場においては、正規社員と非正規社員の処遇格差がまず大きな問題となろう。将来的な企業の存続が不確定になっている状況では、軽装備型の資源配分が必要であり、企業の存続のためには、正社員は企業の中核となる部分にだけ配置し、他企業で代替可能な部分についてはアウトソーシングを進める、あるいは事務処理関連部門には派遣社員を用いるといった戦略を採らざるを得ない

い。そのとき、社会的公正の観点から、身分の違いによる処遇の大きな差別を労働法上規制すること、および大学教育や職業訓練の充実により未熟練労働者を減らすことが必要になってくると思われる。

2003年度には全国で2万5000人の高校生が無業者として高校を卒業している。過去を振り返ると、1991年に中学校に入学した168万人のうち、高校、短大、大学を卒業した後、勤続3年になる人は45万人、27%にすぎない。就職先を決めてから社会に出る若者の比率を上げていくことは、今後の高等教育の主な課題ではあるが、学業を終えた後に組織人となる以外の選択肢もあってよからう。

(2) フリーエージェントの可能性

近年、日本版401(k)プラン(確定拠出年金)導入時などに典型的に見られるが、会社が従業員に対して有限責任論を説明するケースが多い(「会社のできる範囲は限定されており、それ以上は個人の責任である」)。

長期不況で企業の存続が不確実な現在、正社員といえども自分の能力を高め、万一の場合に備える必要がある。サイドビジネスを持つことも選択肢の1つであろう。また、金融資産の運用能力を高めることも重要である。さらに、サイドビジネスが成功した場合には、独立することも考えておくべきである。

社内でキャリアを積み上げていっても、会社の存在自体が危うくなれば、そのキャリアには何の価値もなくなる。制度変更や技術革新により、身につけてきたことが突然役に立たなくなることもあるかもしれない。自己のエンプロイアビリティに注意していくことは最大の自己防衛とみなされ、組織人がサイド

ビジネスを持つことは当然という時代が訪れるかもしれない。

近年増え続けているフリーターに対する評価はさまざまだが、フリーターの生活が定着してしまうと正社員にならない確率が高くなるという点で、否定的な見方をされることが多い。フリーターになる人の中には、もちろん正社員になれないから仕方なくフリーターになった人もいるが、自分のやりたいことがわからずに、真にやりたいことを探しながら仮の姿としてフリーターとなっている人もいる。大企業に属し、定年まで勤め続けるという雇用形態が薄れつつある現在、個性的な自営業者となり、自分の納得する事業を行うという働き方(フリーエージェント)があっても不思議はない。

長期間にわたった経済成長、あるいは企業の巨大化ゆえであろうか、組織に属したい(正社員になりたい)と考える人が大多数を占めている。ところが、企業は従業員に対する企業責任には限度があるとし、雇用の多様化を図っている。一方で、「何をすればよいかわからない」という若者が増えている。彼らは、組織に属することが安定した生き方ではなくなりつつあることに気づき始めているものの、組織人以外の生き方として参考にすべきものはあまりにも少ない。

典型的な組織人の活躍の場である大企業も、報酬体系は年功序列型から成果主義へと変わりつつあり、企業内官僚組織においても“個人の貢献”が重要視されるようになってきた。専門性を武器に、組織から独立して生計を営む、フリーエージェント的な生き方が一般的になれば、何をすればよいかわからない若者も減っていくだろう。

現在、若年労働者の中に急速に増えつつあるフリーターが自営業者として独立できるような制度、環境を構築すべきである。1990年代の長期不況を経て、ベンチャー企業育成、SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）への関心が高まった。コンピュータを駆使し、インターネットを利用することで、小資本でも能力次第で自営業者として成功することも可能となった。

とはいえ、1990年代に自営業者の数は全体では減少を続け、2002年には約500万人（除く農林業）と推定されている。国際的に見ても、先進国で自営業者が減少している国は日本とフランスだけであり、米国、英国では堅調に増加している。特に米国では、IT革命の進行、サービス化社会の進展が個人ビジネスを後押ししており、長期的には組織人の時代から、ネットワーク上の公共インフラを十二分に利用する個人プロフェッショナルの時代へ移行するとも予想されている。

長期の不況により企業の永続性に対する信頼は低下している。組織に属することなく生計を営むことのできる個人事業家を育成していくためには、小資本の事業推進形態を改革する必要がある。大企業を主に想定した商法・税法改正は一段落しており、今後の課題は主に小資本、個人事業者を想定した商法・有限会社法、税法の改正である。

小規模事業推進形態の改革

1 有限会社に損益通算

個人事業家の活性化の手段として、有限会社の利益に対して税法上の損益通算を認めることが必要である。

個人が事業を興す場合、個人事業主として事業を行う方法以外に、株式会社、有限会社を設立する方法（事業財産を現物または現金出資して自分が社長として経営に当たる）もある。

個人事業主となる場合は、店の経営のための消費と個人的な消費（家計）が混在してしまう恐れがあるため、意図的に事業のための収入・支出と家計とを区別することが必要である。会社化すれば、事業用財産およびその収支と家計とを経理上完全に分断することが可能になる。また事業を拡大するとき、1人では困難でパートナーと共に行うときにも、会社形態を選択していれば、パートナーからの出資を受け入れることでジョイントベンチャー（合併事業）が容易になる。

（1）障害となる配当二重課税

ところが、個人事業主が株式会社、有限会社を運営する場合には、配当二重課税という税法上の障害がある。

現行の法人税法では、会社の利益に対して法人税を課し、税引き利益が株主（有限会社の場合は社員）に配当として支払われるとき、株主の配当所得に対して所得税を課す。個人事業主として事業を営んでいた場合、課税は事業の利益に対する所得税だけだが、会社化した場合は所得税以外に法人税も課されることになる。これが配当二重課税であり、個人事業主が事業を会社化する場合の障害となっている。

後に詳述するが、主な事業推進形態として株式会社と有限会社がある。前者は主に大規模公開会社を前提としている一方、後者はいわば中小企業向け株式会社制度であり、運営

コストが安い。以下、株式会社との比較で、有限会社の特色を簡単に述べる。

持ち分の流動性を認めず（株式会社の株式は譲渡自由）家族経営的な企業を前提としている。

取締役会がない（株式会社では、株主が1人の会社であっても、3人以上の取締役からなる取締役会が意思決定機関）。社員総会（株式会社の株主総会に相当）で決議された人が取締役となり経営を行う。したがって、出資持ち分が過半数を超えていれば必ず経営が可能であり、所有と経営が分離していない場合に、うまく機能する事業推進形態といえる。

書面による役員総会が認められている。家族経営的な企業を前提としているため、諸手続きが株式会社に比べて簡素化されている。

有限会社は、個人事業主、相互信頼を前提とした個人事業主同士の結合によるジョイントベンチャーに適した、株式会社に比べると運営コストの低い事業推進形態である。個人事業家の活性化のために、有限会社への税制を優遇すべきである（法制審議会で米国のように会社法の中に閉鎖同族会社用の条文を用意し、公開企業と閉鎖同族会社などに同一法典で対応しようとする動きもあるが、現行の法体系を前提に話を進める）。

（2）個人向け連結納税

有限会社に対して配当二重課税を行わず、損益通算を認めるということを例示してみよう。Aは、有限会社Xの持ち分を100%支配している社長である。社長としてのAの報酬は100、X社の利益は400とする。法人税率は

50%、配当所得には総合課税を適用することとする。

配当二重課税の場合、X社の法人税は200、税引き利益の200はすべて配当に回す。これに社長としての報酬100が加わり、Aの所得は300となる。

ここで、損益通算を認めることとは、利益についてはその持ち分を保有している社員の段階で1回課税し、法人税は課さないということである。この場合では、損益通算が適用されると、Aの所得はX有限会社の400と社長としての報酬100を合わせた500となり、所得が増えることになる。他方、会社の損失も社長に帰属する（X社が赤字になれば赤字はAに帰属する）。

日本では、この種の損益通算は節税行為につながりかねないとして、正式に認められる範囲が限られている。これに対して米国では、さまざまな事業推進形態において、最終的な所有者である個人に損益通算が認められている。

一方、日本でも、連結決算の導入に合わせて連結納税制度が導入され、企業が子会社を通じて多角化を行った場合、子会社の赤字は親会社の利益と損益通算することが認められるようになった。企業は常に商品サイクルの変化をにらみつつ事業ポートフォリオを調整していかなければならないが、事業ポートフォリオの変更がすぐさま利益につながるとは限らないため、当然、赤字決算となる可能性もある。連結納税制度がなければ、子会社の赤字にもかかわらず、親会社の利益すべてに法人税が課されることになる。

連結納税制度には、法人税を減らすことで多角化に伴うリスクをカバーするという効果

がある。これは個人事業家にとっても当てはまることで、個人事業家がジョイントベンチャーで多角化を図るときに税制上、損益通算が認められれば、リスクのクッションとなる。個人事業家の活性化、多角化を促すために、有限会社に税法上の損益通算を認めるべきである。

2 小企業の競争力を担う フリーエージェント

個人事業家のための事業推進形態を整える前に、そもそも小資本が大資本に太刀打ちできるのかを問い直す必要がある。多数の個人を集めて組織化した事業体である大資本が、個人に比べて圧倒的に有利であるとするなら、小資本が生き残る道は極めて限られたものにならざるを得ない。

ところが、米国を見ると、現在最も多くの従業員を抱える企業は、IBMでもGMでもなく、人材派遣会社のマンパワーである。これを、大企業のコスト削減によるものと捉えるべきではない。1980年代以降の米国労働市場の変化を象徴的に表したものがマンパワーなのである。

以下、米国の労働市場の変化を、1995年から97年までゴア副大統領の首席スピーチライターを務めたダニエル・ピンク氏が2001年に上梓した、*Free Agent Nation*（邦訳『フリーエージェント社会の到来』）に従って述べる。このフリーエージェントという言葉は、米国の代理法の考え方を反映している。サラリーマンは、会社のために行動する会社の代理人、つまりエージェントである。一方、フリーエージェントとは、会社の代理人ではなく、自由に行動する、組織から独立した個人

事業家を意味する。

（１）組織に縛られたオーガニゼーションマン

オーガニゼーションマン（組織に帰属した人）とは、1960年代から80年代までの典型的な労働者像である。大部分は男性で、大組織のために個性や個人的目標を押し殺して働く人々である。この禁欲の代償として、組織は定収入と雇用の安定、社会的地位を保証した。オーガニゼーションマンは野蛮な個人主義に陥ることなく、程々の給料と年金を得ることができた。

しかし、1980年代に入り、AT&T、メトロポリタン生命保険、イーストマン・コダックなどで人員整理が行われ、オーガニゼーションマンにとって大企業は安住の地ではなくなってしまった。現在では、典型的な大企業である「フォーチュン500」企業に勤めている米国人は1割に満たない。

（２）独立自営業者として自由に生きる フリーエージェント

雇用の対象は、オーガニゼーションマンからフリーエージェントへと変わり始めた。組織ではなく、個人が再び経済の基本単位となりつつある。キャリアを徐々に積み重ねていくフリーエージェントは、ソフトウェア開発などに特に数多く見られる。

フリーエージェントとは、ベンチャー企業のオーナーとは異なり、ITの進歩、大企業のリストラという状況下で、事業を小規模のままに保って仕事と家庭の境界線をあいまいにする、組織人ではなく独立自営業者として自由に生きる人である。

(3) 米国の労働者の4人に1人は
フリーエージェント

フリーエージェントには3種類ある。

特定の組織に属さず、さまざまな組織を渡り歩いて自分のサービスを売るフリーランスといわれる人。インディペンデントコントラクターとも呼ばれる。経営コンサルタント、トラック運転手、グラフィックデザイナー、コンピュータプログラマーなどで、米国では1650万人ほどいると推定されている。

臨時社員（含む派遣社員）350万人（米国、以下同様）

ミニ企業家。従業員20人未満の企業における1994～98年の新規雇用は900万人であった。この数は、この間の米国での雇用増加数の8割に相当する。現在の米国では、全企業の半数以上が従業員5人未満の会社である。デジタルネットワークの進歩により、個人や少人数のグループでも生産性、情報収集の面で大企業に対抗できるようになったことが背景にある。ミニ企業家の人口は1300万人。

合計するとフリーエージェントは3300万人、米国の労働者の4人に1人はフリーエージェントということになる。今後も、フリーエージェントは増え続けるだろう。

20世紀に米国で生まれた経済的な潮流は、シリコンバレーやハリウッドの繁栄に表されるように、カリフォルニアから始まったといえる。1999年のカリフォルニア州の統計によれば、単一の雇用主のもとでフルタイムの恒久的な職に就いている人は約3割であった。残りは、フリーランス、パートタイムなどの非従来型の労働形態で働いている。未来

を先取りするカリフォルニアでの動きは、フリーエージェントが今後ますます増えることを示唆しているともいえよう（日本では、フリーエージェントの半分以上を占めるを減らし、とを増やす必要がある）。

(4) フリーエージェントが台頭した理由

フリーエージェントが台頭してきた最大の理由は、大企業がオーガニゼーションマンを雇用し続けることができなくなったことである。年功序列的な賃金体系から成果主義の賃金体系へと移行し、業務規定で定められたことを行うよりも、組織がフラット化していくなかで、プロフィットセンターが収益目標を達成することが重要になった結果、中核業務以外の業務に従事する人や、プロフィットセンターが抱えることのできない専門職はリストラされることになった。

また、技術の進歩によりIT化のコストが低くなると同時に、インターネットの普及も急速に進んだ。その結果、情報収集にかかわるコストについては、個人事業家と大組織の従業員との間に大きな差がなくなり、企業内専門家が多数の顧客を抱えるフリーエージェントとして独立することが可能になった。

さらに、第二次世界大戦後、繁栄が長く続いており、仕事の目的が生活の糧を得ることから“やりがい”へと変化してきたことも、フリーエージェントが数を増してきた一因となっている。人々は、官僚化の進んだ大組織で昇進を目指してあくせく働くよりも、大きな意味での快適な生活を求めるようになってきたのである。

一方で、サービス化社会、高度情報化社会の進行のなかで、大組織の寿命が以前と比べ

て短くなっていることも、大組織に依存する人が減る原因となっている。1994年に設立され、一時はニューエコノミーの寵児としてもはやされたネットスケープ・コミュニケーションズは、95年に株式を公開したものの、99年にはAOL（アメリカ・オンライン）に買収されてしまった。

米国では、景気が低迷していた1982年には全労働者の12%が失業の不安を感じていたが、99年には失業率は4.3%と低水準だったにもかかわらず、失業の不安を感じる労働者は37%にも上った。FRB（連邦準備制度理事会）のグリーンズパン議長は、「急速な変化が労働者に不安を与えている」と語った。

すべての人的資源を1つの企業に投資することは、全財産をただ1つの会社の株式に投資することと同様に愚かなことであり、分散投資は生き残りの条件となりつつある。収入源を所属している会社からの給与に頼るのではなく、フリーエージェントとなって、複数の顧客から収入を得ることは、安定を得るための近道なのである。

（５）急成長が見込まれる産業

フリーエージェントが増えると、それに伴って急成長が見込まれる産業もある。たとえば、高速コピー機、カラー印刷機を備えた喫茶店、喫茶店を備えた書店、個人用レンタルオフィス、レンタル秘書、大型オフィス用品ディスカウント店、私書箱サービス、宅配サービス等々、波及効果は大きい。

以上がピンク氏の見解である。米国経済で中心的役割を果たしてきた大企業は、グローバル競争、急速な社会の変化により、リスト

ラ、組織のフラット化を迫られ、中核業務以外をアウトソーシングすることとなった。ITインフラの普及により高度な専門性を持つ小資本が競争力を増したことで、独立して取引先をたくさん持つことは分散投資の原則から見て合理的であることなどから、米国では巨大組織に帰属しないフリーエージェントが増えていった。

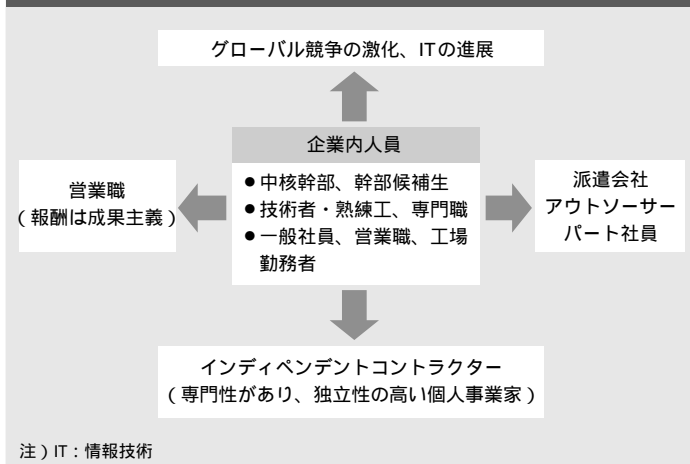
日本でも、企業と個人の関係は同じような状況にある。2001年末の非農業自営業者は約500万人、ここ10年ほどはバブル崩壊の影響で自営業者数が減少しているが、今後、反転して増加する環境は整っている。

米国のフリーエージェントには女性が多い。家族、仕事、友人との付き合い、そのどれもを楽しもうとする場合、在宅ビジネスはもってこいである。米国では、組織内での女性の昇進にはガラスの天井があるといわれており、フリーエージェントに転じる人が増加する一因となっている。日本でも、夫婦共稼ぎで2人の子供を育てていくために、個人事業家となることは望ましいといえよう。

再三述べてきたように、ITの進歩、競争の激化により、企業は自社内には中核業務に携わる社員だけを残し、それ以外の労働力は企業外の市場から低コストで、必要なときに必要な量だけ調達する傾向を強めている（組織のフラット化、派遣・パート社員の増加、アウトソーシング、外部専門家の活用）。

大企業の、軽装備化、選択と集中、成果主義という人事戦略という流れのなかで、次ページの図3に示すように、企業内の専門職などがインディペンデントコントラクターとして独立していく可能性が高い。具体的には、経営コンサルタント、マーケティングスペシ

図3 企業内人員構成の移り変わり



ャリスト、ソフトウェア開発者に加えて、大半の企業にある研修、広報、経理、法務などの部署からもインディペンデントコントラクターが生まれる可能性がある。

それ以外にも、産業構造の変化により個人事業家が生まれる土壌もある。戦後の日本経済の中心であった製造業は、規模の経済が支配する世界であり、個人の小資本が大資本に対抗できる分野は限られる。しかし、サービス化社会の到来、ITの進歩によって、個人事業家に大きなチャンスとなる可能性が生み出されている。

3 個人事業として有望な事業

個人事業に適した事業としては、高度な専門性が要求される税理士、弁護士、デザイナー、建築士などが代表的であろう。ただ、近年のサービス化社会の進行により、規模の生産性が働かず、小資本が大資本と対等に競争することが可能になってきている。米国では、組織に属していないことが有利に働く職業としてフィナンシャルプランナーが発展した。以下、その発展について述べる。

(1) 米国証券業の変化

米国では、1975年に株式の手数料が自由化され、リテール証券取引においてディスカウントブローカーが台頭するようになる。証券会社は、「情報伝達＋投資アドバイス＋取引の執行」のサービスの対価として、顧客から株式委託手数料を得てきた。ディスカウントブローカーとは、そのうちの だけを行う証券会社である。

1980年代後半以降、通信技術の発達、インターネットの普及、金融ジャーナリズム（モーニング・スター誌が有名）の発達により、

と を必要としない、自分のことは自分で決められる個人投資家が増え、ディスカウントブローカーを通じ、低コストで株式の売買を行った。やがてディスカウントブローカーは投資信託も扱うようになり、今では個人投資家は自宅のパソコンで容易に金融取引を行えるようになっている。

こうして、従来の証券会社（リテールに人材を投入している会社）は戦略の転換を迫られることとなった。金融ジャーナリズムの発達、ディスカウントブローカーの台頭により

と で価格破壊が進んだ結果、顧客のターゲットを を必要としている人に定め、セールスマンをフィナンシャルプランナー（顧客の財産形成に対して誠実にアドバイスをするコンサルタント）として位置づけるようになったのである。

ただし、証券会社のフィナンシャルプランナーが顧客にアドバイスを行う場合、顧客にはフィナンシャルプランナーのアドバイスが「顧客のためなのか、証券会社のためなのか」という疑問が常につきまとう。そのため、独立系フィナンシャルプランナー（証券会社に

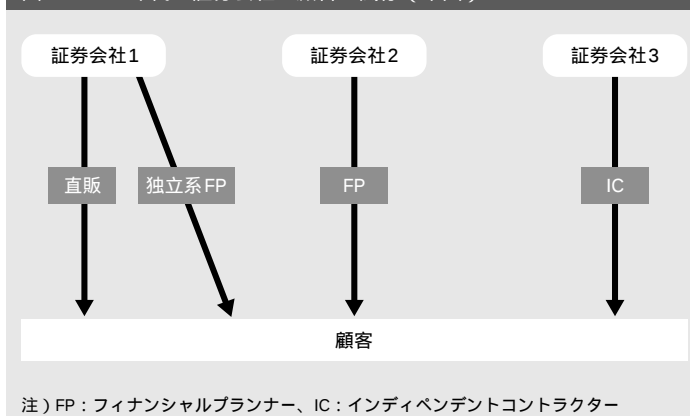
属せずに、資産運用のアドバイスをする
ことで報酬を得る人）あるいは伝統的証券会社
ではインディペンデントコントラクターが台
頭するようになった。

その流れを整理してみる（図4）。1990年
代を迎え、一般家庭へのインターネットとパ
ソコンの普及を背景に、ディスカウントブロー
カー（証券会社1）が急速に力を付けてい
く。一方、伝統的な対面販売を重視する証券
会社（証券会社2）は、セールスマンをフィ
ナンシャルプランナーと位置づけ、手数料の
正当性を主張した。

折しも、代表的ディスカウントブローカー
であったチャールズ・シュワップが、投資信
託販売のためのシステムを独立系フィナンシ
ャルプランナーのオフィスに開放した。これ
により独立系フィナンシャルプランナーは、
投資信託のネット販売をはじめ、証券会社の
セールスマンと同等の機能を果たすことが可
能になり、急速に競争力を増していった。そ
の過程で、「伝統的な証券会社は利益稼ぎの
ために不必要な取引を顧客に勧め、真に顧客
のためのアドバイスを行っていないのではな
いか」という疑問を顧客にアピールすること
で、自らの優位性を示した。

一部の伝統的証券会社（証券会社3）は、
インディペンデントコントラクターを活用し
てこれに対抗した。伝統的証券会社は雇用者
として、被用者である自社セールスマンの店
舗維持、取引執行、調査レポート、広告宣伝
などのコストを負担しており、セールスマン
の報酬は平均的に見てコミッションの約4割
である。一方、インディペンデントコントラ
クターは被用者ではなく、コミッションの約
8割を報酬として受け取り、残りの2割を取

図4 1990年代の証券会社と顧客の関係（米国）

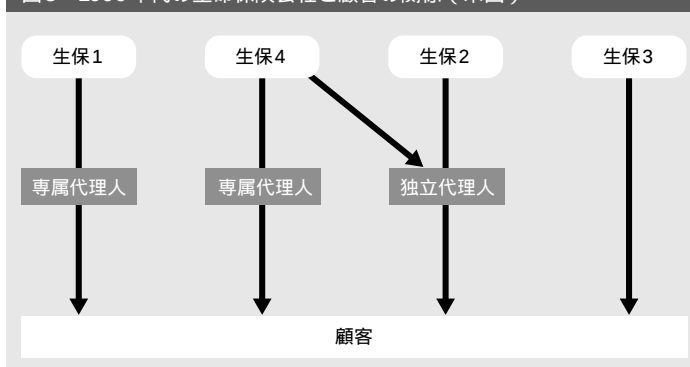


引執行、保護預かり、情報資料などのコスト
として証券会社に支払う。

インディペンデントコントラクターの利点
は、仕事を自分のペースで行うことができ、
社内政治にかかわる必要もないことである。
また、顧客に対しては中立性をセールスポイ
ントにすることができる。証券会社は、優秀
なインディペンデントコントラクターと契約
すれば、確実な収益を期待できる。

インディペンデントコントラクターも、独
立系フィナンシャルプランナーも、取引執
行、口座管理機能に対して料金を支払う金融
の専門家であり、組織から独立したフリーエ
ージェントといえる。この証券業界における
一連の動きと同じことが、生命保険業界にも
当てはまる（図5）。

図5 1990年代の生命保険会社と顧客の関係（米国）



(2) 米国生命保険業の変化

元来、生命保険会社（生保1）は、自社商品を自社の専属代理人を通じて販売することが通常で、商品を独立代理人に提供するケース（生保2）はまれだった。ところが、1990年代前半の不良資産問題によって米国の生保の格付けは大幅に低下し、自前の販売チャネルを維持することが難しくなった。

1990年代半ばになると、インターネットの普及に合わせて保険商品を直販する会社（生保3）も出現した。もちろん、販売力の面からは自社製品だけを販売する営業ネットワークを持っていた方が有利だが、その販売チャネルを維持するためのコストは馬鹿にならない。商品内容が単純な保険商品の場合、顧客の主な関心事は“価格”である。生保の直販が増えたこと、さらには規制緩和によって銀行、証券会社による保険の店頭販売が可能になったことから、自前の販売網を持ちつつ、自社商品を他の独立系代理店でも販売するケースが増えてきた（生保4）。

店頭販売を行う銀行、証券会社は、生保と資本系列にないため、顧客の好みに合った商品を豊富にそろえて販売することが可能な独立代理人の立場を選択するのは自然な流れである。こうして独立系代理人方式が増えた結果、元来の特定の生命保険会社の商品だけを販売する専属代理人も、さまざまな会社の商品の中から顧客に最もふさわしい商品を提供できる独立代理人方式を望むようになり、証券業界と同様に、生命保険業界でも中立性を売り物にした独立代理人による販売、およびネット販売が盛んになった。

そして、独立代理人の多くは、一方では有価証券投資に関するアドバイスを行うフィナ

ンシャルプランナーでもあった。米国のフィナンシャルプランナーは、保険・投資信託、有価証券投資、および個人の資産選択のトータルアドバイザーとなっていた。

以上のように、米国ではインターネットの普及、金融の自由化、顧客からの中立的なアドバイスへの要望を背景に、証券業ではオンライン取引の普及、独立系フィナンシャルプランナーの台頭、また生保業界ではネット保険取引の隆盛、独立系の保険ブローカーの台頭と、金融サービス業界はオンライン取引およびフリーエージェント活躍の場となったのである。

ところで、製造業では巨大組織を官僚制のもとで統一、管理することが必要であり、規模の生産性を考えれば小資本に価格競争力はない。また、技術者の発明は、生産設備、団体規律に従う従業員の存在、物流、販促という一連の流れが滞りなく進むことによって初めて価値を生み出す。

一方、金融業では分業が可能である。具体的には、執行・決済、保護預かり、投資情報の提供、資産運用などの金融商品の開発、フィナンシャルプランニング——のそれぞれが独立して成立し得る。この～のすべてを一社で行っているのが従来型の日本の証券会社、生命保険会社である。米国ではすでに、小資本の個人事業家がフィナンシャルプランナーとして活躍している。

日本でも近年は、ネット証券会社の口座数が急増しており、ディスカウントブローカーは個人の株式取引の中になんかなり浸透している。米国の伝統的リテール証券会社は、外務員をフィナンシャルプランナーと位置づけたが、現在の日本でも同じ状況にある。

(3) サービス業における中立性

今後、日本でも独立系フィナンシャルプランナーとして活躍する個人事業家が増えていくと思われる。少子高齢化の進行で、2025年には65歳以上人口が3500万人を超えると予測されている。今後、彼らをターゲットとした、個人的な相互信頼に原点を置いて中立性を売り物にするフィナンシャルプランニングは、個人事業家にとって有望なビジネスとなるだろう。

同様なものとして、フィナンシャルプランナーの住宅版がある。従来型の証券会社や保険会社の場合と同様、顧客にしてみれば、住宅メーカーのセールスマンのアドバイスには「メーカーのためのセールスではないか」という疑問が常につきまとう。購入だけでなく、不動産の効率運用、相続対策についても、組織から独立した中立的な専門家によるアドバイスに対するニーズがある。介護サービスなどについても同様である。サービス化社会の進行、ITの革新、お仕着せではない固有のサービスを消費者が求める風潮は、個人事業家には追い風となろう。

日本では、個人事業家といえば農業、小売業、外食産業、パート社員、医者、弁護士、税理士が中心で、近年ではパート社員が急増している。しかし、大企業の雇用吸収力は低下し、企業の存続にも信頼が置けなくなっているため、パート社員を正社員にすることを政策目標にするのは難しい。

組織に属せずに、専門性を顧客に提供するフリーエージェントが広く普及していくことを可能にする環境を整備すべきだろう。フリーエージェントの普及は同時に、フリーエージェントが利用する宅配、ディスカウントオ

フィス用品、コピーセンター、共用オフィス等々への経済誘発効果も期待できる。

4 日米の事業推進形態の比較

日本でフリーエージェントを普及させていくために、どのような事業推進形態が必要とされているのか、日米の事業推進形態を比較しながら検討していく。

(1) 米国の事業推進形態

米国の事業推進形態には、ゼネラル・パートナーシップ (GPS)、リミテッド・パートナーシップ (LPS) という2つのパートナーシップと、リミテッド・ライアビリティ・カンパニー (LLC)、およびSコーポレーション (S会社)、Cコーポレーション (C会社) という2つの株式会社がある (次ページの表2)。

GPSは、業務を執行しパートナーシップの債務に対して無限責任を負う2人以上のゼネラルパートナーから構成される。LPSは、1人以上のゼネラルパートナーと、自分の出資額に対してだけ責任を負い (有限責任) 業務を執行しないリミテッドパートナーとから構成される。LLCは、有限責任で経営参加権を持つ2人以上の出資者により構成される非法人の事業組織体。1988年にIRS (内国歳入庁) が、構成員 (出資者) に対する1回課税を認めた。

パートナーシップは契約に基づく人的結合体であり、法人格はない。したがって、その利益への課税はパートナーシップに対してなされるのではなく、パートナー間の契約に基づく損益配分比率に基づき、各パートナーの所得に対してなされる (課税は1回)。税法

表2 米国の事業推進形態

税制 \ 責任	無限責任	無限責任と有限責任	有限責任
配当二重課税	—	—	●C会社
損益通算	●GPS	●LPS	●LLC ●S会社

注) GPS: ゼネラル・パートナーシップ、LLC: リミテッド・ライアビリティ・カンパニー、LPS: リミテッド・パートナーシップ

表3 日本の事業推進形態

税制 \ 責任	無限責任	無限責任と有限責任	有限責任
配当二重課税	●合名会社	●合資会社	●株式会社 ●有限会社
損益通算	●民法上の組合	●匿名組合	—

上、パートナーシップおよびLLCは、出資者段階でのみ1回課税されるパススルー団体である。

株式会社とは、株主が出資し、定款を定め、会社の運営機関として取締役会を選出することにより成立する法人である。株主は出資範囲で有限責任を負う。法人は、法人の名で権利を取得する一方で義務も負っており、訴訟当事者能力を持っているため、税法では法人の利益に対して法人税を課す（法人実在説）。また、税引き利益を株主に配当するときには、株主に所得税が課される（配当二重課税）。配当二重課税の適用を受ける株式会社は、C会社と呼ばれる。

このほかに、株主75人以下、外国人がいないなどの要件を満たす小規模株式会社は、パートナーシップと同様、税法上のパススルー団体として認められ、S会社と呼ばれる。

このように米国の株式会社は、税法上、配当二重課税の適用を受ける会社と、パススル

ー団体との2つに分けられる。

(2) 日本の事業推進形態

次に、日本の事業推進形態について述べる（表3）。

まず、契約による人的結合体であり、法人とみなされていない事業推進形態として、民法上の組合と商法上の匿名組合がある。両者は法人でないため、税法上、法人税は課されない。しかし、民法上の組合に対する法律では損益分配の割合は契約に委ねられており、また税法の条文も整備されていないパススルー団体と想定して組合契約を行うにはリスクが高い。

一方、匿名組合とは、事業能力はあるものの資金が不足している個人（A）と、事業能力はないが効率的な資産運用を求めている個人（B）とが、利益配分および出資金額についての匿名契約を結ぶことによって成立する組合である。事業はすべてAの名前で営まれ、Aの債務に対して、Bは出資金額の範囲内で有限責任を負う。これは米国のLPSと類似しており、レバレッジドリースなどの金融商品の組成に際して利用されてきた。しかし、節税目的の商品設計が多かったこともあり、近年では損益通算の適用に対する税務当局からの要件が厳しくなりつつある。

営利を目的に共同事業を営む団体で、法人格を付与される“会社”としては、合名会社、合資会社、株式会社、有限会社がある。合名会社では戦前の三井合名が有名だが、全社員が無限責任を負うという点で、米国のGPSに似ている。合資会社は無限責任社員と有限責任社員とで構成され、米国のLPSと似ている。有限会社は主に小規模家族事業に

対する有限責任の事業推進形態で、19世紀にドイツで開発された。その後、欧州に普及し、日本では戦前に導入された。

合名会社、合資会社、株式会社、有限会社はすべて法人であり、その利益に対して法人税が課される。

(3) 必要となる有限責任、損益通算

日米の違いは2つある。

米国では個人の段階で損益通算が行えるGPS、LPSが発達したが、日本の組合と匿名組合は法律上、安定性に欠ける。

米国では「有限責任、損益通算」の事業推進形態があるが(LLC、S会社)、日本にはない。

ここでは、に注目する。米国では、1970年代後半にパートナーシップの発展形として、全構成員が有限責任を持つ非法人の事業組織体であるLLCが登場し、90年代に急速に数を増やした。また、株式会社の小規模、家族経営用にはS会社がある。では、日本に本格的な「有限責任、損益通算」の事業推進形態を導入するためには、どうすればよいのだろうか。

日本では、パートナーシップの法体系が十分に整備されておらず、合名会社、合資会社の利用も低調である。日本版LLC法を成立させ、日本版LLCを税法上パススルー団体とすることが提案されているが、日本には米

国にはない有限会社という事業推進形態がある。有限会社は主に小規模家族経営を想定しており、条文の数、判例の蓄積も多い。有限会社に配当二重課税と損益通算の選択権を付与することで、「有限責任、損益通算」という事業推進形態を導入することは可能であろう。

日本は大陸法を継承したため、株式会社法と有限会社法の両方が存在する。一方、英米では株式会社法だけで大規模公開会社、閉鎖同族会社の双方に対応してきたため、株式会社法には閉鎖会社を想定した規定も組み込まれている。米国の改正模範会社法では、株主が50人以下の会社が取締役会を排除する、またはその権限を制限する権利を認めている(株式に譲渡制限を課しており、株主が50人以下の会社の場合、取締役会を排除できることを意味する)。これは、日本の有限会社の基本的な性質にほかならない。

米国では、株主が個人だけで、かつ外国人を含まない小規模な閉鎖同族会社が、損益通算を選択するS会社となることが可能である。米国のパートナーシップの延長線上にあるLLCの日本導入ではなく、米国のS会社の導入を検討すべきだろう。

なお、損益通算方式については、節税目的の取引が横行しがちになるという批判がある。表4は、米国の所得税・法人税収入の推移を見たものである。所得税、法人税の合計

表4 連邦政府の所得税・法人税収入の推移

	1980年	1990年	1995年	2000年	(単位: 億ドル) 2003年(推)
所得税	2,441 (79)	4,669 (83)	5,902 (79)	10,045 (83)	8,491 (86)
法人税	646 (21)	935 (17)	1,570 (21)	2,073 (17)	1,432 (14)
合計	3,087 (100)	5,604 (100)	7,472 (100)	12,118 (100)	9,923 (100)

注) カッコ内は構成比(%)
出所) 米国 IRS (内国歳入庁)

に占める法人税の割合は、1980年の21%から現在は14%となっている。

米国の場合、所得は個人段階で総合的に把握され、法人税（すなわち配当二重課税）が適用されるのは、公開企業とそれに準じる企業に限定されてきている。日本でも今後、財政を健全に保つために、納税者に対してさまざまな負担が求められることになるだろう。

このとき、所得税がより歳入の中心に据えられていれば、納税者は税金が財政サービスの対価であることを実感できよう。すべての所得を個人に配賦し、個人に対して課税することは、すべての国民が税金の対価としての公共サービスについて考え直すことにもつながる。損益通算を節税対策の道具と断定するのは、生産的とはいえない。

有限会社における損益通算

ここでは、個人にとって有限会社は株式会社に比べて数多くの利点を持っていること、および有限会社における具体的な損益通算の方法について述べる。

1 株式会社と比較した 有限会社の利点

日本の商法は、大規模公開企業だけでなく、閉鎖的同族会社の紛争を解決する手段でもある。

規模の生産性を享受するためには、資本を集中しなくてはならない。広く一般から集めた資金は、工場などの有形固定資産となる。一方、一般投資家としては、自らの投資をいつでも回収できることが望ましい。そのため、株式会社の持ち分権を表す株式を有価証

券と規定し、流通性を保証するのである。また、株価の形成を円滑にするために、株主は有限責任となっている（無限責任であれば、流通市場の成立は困難である）。

大規模公開企業は、所有と経営の分離、自己の投資の果実にしか関心を示さない有限責任の株主、業務運営に責任を持つ経営者、取引所での株式取引を前提として成り立っている。商法は、大規模公開会社の運営について、取締役会を支配する経営者が、株主の利益のために行動することを目的として定められている。

ところが、日本の株式会社100万社のうち公開企業はわずか4000社で、大半の株式会社は非公開である。そして非公開企業の多くは、商法204条1項の但し書きにより、株式の譲渡制限を設けている。要するに、株式会社の大半は、株式の大半を親族などの関係者が保有し、部外者が株主となることを嫌う閉鎖的同族会社である。

このため、株式会社に関する商法の規定は、公開大企業と共に、有価証券である株式の流動性を事実上阻んでいる同族会社の紛争にも適用されることになる。閉鎖的同族会社では、所有と経営の分離という意識は薄い。経営に携わる同族内の中核メンバーは、会社の債務に対して個人保証をしており、有限責任である株式会社の株主という意識は薄いと思われる。

商法204条1項では、株式会社は定款に、株式の譲渡について取締役会の承認を要する旨を定めることを認めている。また、株式譲渡制限を設けている会社では、株主に新株引受権を認めており、書面による株主総会も認めている。有限会社の 持ち分権の他の社員

への譲渡は自由だが、社員以外への譲渡は社員総会の承認を必要とする、社員は原則として持ち分に応じた出資を引き受ける権利を持つ、書面による社員総会を認める——といった特色は、株式の譲渡制限のある株式会社にも当てはまるのである。

ただし、株式会社という形態は運営上、小規模会社にふさわしくない面も多く、有限会社の方が経営の自由度は高い。以下、株式会社と有限会社の比較を行い、小規模会社にとっての有限会社の利点をあげていく。

(1) 設立が容易

有限会社は、株式会社に比べて、設立にかかわる手続きが簡単である。有限会社の設立は、発起人が発行株式をすべて引き受ける発起設立だけであり、株式会社に認められる募集設立（会社設立時から一般投資家の資本参加を認める）の制度はない。

設立に要する期間は、株式会社、有限会社とも約2週間、会社設立費用は、株式会社の場合は約30万円、有限会社では約20万円といわれる。また、有限会社では1人社員、1人取締役が認められているが、株式会社の場合は3人以上の取締役が必要である。

(2) 少ない出資金と社員

資本金は、株式会社の場合、原則として1000万円以上、有限会社では300万円以上である。株式会社の出資者である株主の数は1人以上で上限はないが、有限会社の出資者である社員の数は原則として50人以下となっている（有限会社は少ない出資金、少ない社員を前提としている）。

(3) 経営権を維持しやすい

増資は、株式会社では取締役会の決議事項だが、有限会社では資本金は定款の絶対記載事項となっており、資本の増加は社員総会の決議事項となる（既存社員の同意なしに社員の持ち分比率を変更できない）。

株式会社では、取締役会による第三者割当て増資の決定により、株式の50%以上を保有していたそれまでの支配株主が、会社の支配権を失う可能性がある。これに対し有限会社では、支配株主が、本人の同意なしに支配権を失う可能性は極めて低い（将来、社員以外が持ち分の引き受けを予定する場合は、社員総会の決議が必要であり、公募持ち分の発行は認められていない）。

中小企業の株主の大半は、経営に参加するために出資している。一方、配当二重課税という税制により、支配株主は配当よりも経営に参加して役員報酬を得る方を好む傾向にある。このため、少数株主となり経営参加の道を閉ざされた場合、株主であることの意味はほとんどなくなる（中小企業の株式は、全体に占める割合が低い場合、流動性がほとんどない）。オーナー経営者にとっては、有限会社の方が株式会社よりも経営権を維持しやすいのである。

(4) 議決権、利益配分を自由に設定できる

株主平等の原則とは、株主はその権利、義務に関し、持ち株数に応じて比例平等的に取り扱われねばならないというもので、支配株主の資本多数決による横暴から一般株主を守る機能を果たす、株式会社にとっての基本原則である。

有限会社には、株主平等の原則はなく、定

款自治の原則が認められている。定款により出資口数に比例しない議決権の配分、利益の配当、残余の分配を定めることができる。会社設立時に発起人の役割分担、各人の能力、出資比率を討議し、定款には、私的自治の原則に従って議決権、利益配当、残余財産配分比率などを自由に記載することが可能である。これらは、有限会社は株式会社よりも強力な人的結合体である、という性格を表している。

(5) 有価証券管理費用は不要

有限会社では、持ち分を表章する有価証券を発行することは禁止されており、有価証券管理費用は発生しない。持ち分の譲渡は社員に対してだけ認められており、社員でない者に譲渡する場合は社員総会の承認が必要となる。株式とは異なり、有限会社の持ち分を不特定多数の投資家が売買することは想定されていない(上場はできない)。

ベンチャー企業のように、設立時から公開を目的としている場合には株式会社を選択すればよい。人的相互信頼に基づいて株主の範囲を限定する、生計のための事業推進形態としては、有限会社の方がふさわしい(経営が順調で上場を望む場合は、社員総会の特別決議により株式会社に転換可能)。

(6) 公告は不要

有限会社には貸借対照表の公告は要求されていない(株式会社では要求される)。

(7) 大きな力を持つ社員総会

株式会社とは、所有と経営の分離を前提に、業務執行はその専門家である取締役会に

委任する制度であり、株主総会では法令および定款に定められたことしか決議できない。株主総会の決定事項には、定款変更、合併および大規模な営業権譲渡など、会社の基本となる事項の変更、取締役および監査役の人事、報酬の承認、配当の決議、自己株売買範囲の決定——等々がある。これらの議題が取締役会から株主総会に提示され、株主総会では原則としてその議題だけが討議される。現実の業務執行に関しては、すべて取締役会に委ねられる。

有限会社の場合、会社総会での決議項目に制限はなく、すべての社員に提案権があるとされており、社員総会は大きな力を持っている。経営は多数の持ち分を持つ中核社員の合意により行われ、総会招集のための諸手続きも株式会社に比べて簡略化されている。

(8) 業務執行に法的制約が少ない

株式会社の業務運営機関は、株主総会で選任された3人以上の取締役からなる取締役会である。取締役会は経営の基本方針を決定し、代表取締役に業務執行を命じる一方、その執行を監視する。取締役の任期は従来型の場合、2年以内であり、最低1人の監査役が必要である。

株式会社は、株主以外の者が取締役になることを想定しており、取締役が株主のために行動するよう種々の法的規制を設けている。また、取締役の行動を会社内部で監視するために監査役制度がある。これらの規制は、家族的な中小企業、相互信頼に基づく2、3人の出資者が経営する中小企業にとっては、意思決定に至る過程を煩雑にするだけである。

有限会社では取締役会はなく(1人以上の

取締役がいるだけでよい）、任期の制限もない。定款で取締役は社員に限ると定めることも認められている。また、監査役も不要である。社員総会で選ばれた取締役が、私的自治により分担を定め、業務を執行することが認められている。

以上、株式会社と比べると、有限会社は、設立が容易かつコストが安い、議決権、利益配当を自由に設定できる、取締役会がないため業務執行に法的制約が少ない、持ち分権比率の変更は社員の合意が必要である——などの理由から、所有と経営が分かれていない中小企業の事業推進形態として優れていると思われる。

株式会社、有限会社の出資者有限責任の合いとして資本維持の原則が求められていることを受けて、日本版LLC導入論でも、株式会社、有限会社と同様に、資本維持の原則を条文に加えることが主張されている。しかし、株式会社、有限会社に近い事業形態を規定とするならば、日本版LLCの立法化、日本版LLCのパススルー団体化という2段階論より、有限会社にパススルー団体となる選択肢を与えた方がスピードが速いように思われる。

2 損益通算の方法

配当二重課税となっている現在の税制下では、法人税率が40%のとき、有限会社Xが100の税込み利益を計上した場合の税引き利益は60である。社員総会（A、B、Cの3人が出資し、持ち分はそれぞれ50%、30%、20%と仮定）で配当を60にすると決議した場合、A、B、Cの受取配当はそれぞれ30、18、12と

なり、この金額に課税される（配当課税）。

一方、有限会社の利益に損益通算が可能になった場合、すなわちパススルー課税の場合は、税込み利益100、A、B、Cへの配賦を50、30、20とすると、それがA、B、Cの所得となり、A、B、C個々人に所得課税される。これとは別に、社員総会の決議により税込み利益100のうち60を配当すると決まった場合は、A、B、Cそれぞれに配当金として30、18、12が支払われる。仮にAの限界所得税率を30%とすると、 $50 \times 0.3 = 15$ が所得税となり、 $30（配当金） - 15（所得税） = 15$ が手取り現金となる。

ここで、有限会社Xの設立時の出資合計を1000とすると、A、B、Cの取得価格（払込金額）はそれぞれ500、300、200である。Aには5割の利益が配賦される。Aへの50の配賦に対して所得税が課されるが、併せてAの持つ有限会社の税務上の簿価を550に引き上げる必要がある。簿価を引き上げずにAがBに持ち分権を譲渡した場合、Aに課税された50部分がキャピタルゲインとして二重に課税されてしまう。それを避けるために、簿価を引き上げるのである。そして上記のように配当金として30を受け取れば、翌期の税務簿価は $500 + 50 - 30 = 520$ となる。

なお、税務簿価とは、有限会社内にある課税後の資金による出資金と課税後の内部留保との合計であり、持ち分権を売却するときの簿価となる（1回課税された資金に再び課税してはならない）。

Xが100の赤字となった場合、Aの税務上の簿価は $500 - 50 = 450$ になる。また、赤字によって資金繰りが苦しくなり、有限会社Xが100の資金不足に陥った場合は、銀行借り入

表5 有限会社X全体の税務上の簿価

	1期目	2期目
税務上の損益	- 100	200
出資金（期末）	1,000	1,000
内部留保（期末）	- 100	100
税務上の簿価（配当前）	900	1,100
出資者の貸付金（期末）	100	0
出資者への配賦	- 100	200
配当	不可能	可能

れ、増資、あるいは出資者による貸出金などの手段を講じなくてはならない。赤字による資金不足は一時的な問題なので、増資は考えづらく（翌期に大幅黒字となって資金を回収しようとした場合、減資手続きに従う必要があり、キャピタルゲイン・ロスの問題まで引き起こされる）通常、会社の規模から考えて銀行借入れは困難であることが多いため、出資者による貸出金に頼るケースが多いだろう。

100の赤字について、A、B、Cそれぞれの負担率に従った貸出金により補った場合、A、B、Cの貸出金税務簿価が50、30、20になるが、翌期に利益が200出れば、初めにこの貸出金を返済し、その後に、A、B、Cの税務上の簿価を引き上げる（表5）。

このように損益通算に関する計算では、持ち分の簿価を変えること、赤字の場合に出資者には貸付金簿価が発生する（この場合、出資者が受け取る貸付金利息は税務上、事業所得になる）ことを考慮しておく必要がある。

（1）分類所得税と損益通算

パススルー課税の原則は単純だが、法人税と所得税の構造が異なっている場合には、複雑な事態が生じる。ごく単純に言えば、総収

入から総支出を差し引いた当期利益に対して定率課税を行うのが法人税である。一方、個人の所得は、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、譲渡所得、退職金所得、山林所得、給与所得、一時所得、雑所得に分かれる分類所得税制を採用しており、それぞれ異なる税率、異なる損金の範囲となっている。このため、パススルー団体の利益を個人に配賦するに当たっては、2つの異なった考え方が生じることになる。

1つは、企業会計原則に沿って計算された有限会社Xの利益をストレートに個人に配賦する考え方である。しかし、個人の長期不動産売却益は20%分離課税とするなど、当局は各所得項目ごとに独自の対応をしている。パススルー団体を通じて事業を行うときと、個人が直接事業を行うケースで異なった税率が適用されるのは問題だろう。

そこで、もう1つの考え方の、個人税制に合わせて、税務上の配賦金額を出資者の目線から逆に定める立場が生じる。この場合、企業会計上計算される有限会社利益と税務上の出資者向け配賦とが、ある幅でずれることが生じる。

ここでは、後者の立場に立った計算案を示す。前述の有限会社の損益について、出資者の目線で所得税計算を行うためには、上述の退職金所得から雑所得までの5つについては省略可能だが、利子所得から譲渡所得までの5つについてはそれぞれ処理が異なる。

（2）損益通算のための大前提

以下は、有限会社の損益を出資者に配賦するに当たっての基本原則である。

損益通算を選択する有限会社は、12月決

算だけとし、出資者である個人は3月に確定申告をすることで、会社の決算月と個人の納税期とのずれを最小にできる。非居住者社員がなく、個人の社員だけの有限会社で、社員総数が30人以内の場合（社員数は、米国のS会社は75人以内、有限会社では50人以内と定められているが、損益通算の配賦は社員数が少ない方が事務処理が容易なため、30人以内とした）、損益通算を選択できる。

優先株のように利益処分の方法が異なる持ち分権が発行されていた場合には、損益通算を選択できない。累積的優先株の場合、赤字決算期に支払われなかった配当は黒字のときにまとめて支払う契約形態であり、単年度に計上された会計上の利益を社員に直接配賦することが困難になるため、損益通算を選択することができないのである。

有限会社は法人税支払い義務はなくなるが、損益を計算し、各出資者へ税務上の損益をどのように配賦したかを報告する義務を負う。この資料は国税庁にも送付する。各出資者は、これに基づいて所得の損益通算を行う。

有限会社の持ち分にかかわる議決権、利益処分、残余財産処分権については会社ごとにさまざまな契約があり得るが、原則的には税務上、有限会社の損益の配賦比率は出資者の出資比率と同じにする。ただし、定款により特別な利益配分方法を定めていた場合は、それに従う。大半のケースにおいて、出資比率が配当金配分比率となろう。配当金の5割を受け取った出資者が5割の配賦を受けるべきと

考えた。

出資金の税務上の簿価は、当初の払込金額とする。有限会社の損益および配当金支払いに合わせて、税務上の簿価は修正される。

赤字を計上した際には、損失金額を損益配賦比率に従って各出資者に配賦する。ただし、単年度の損失計上は出資金額以下とする。出資金を上回る損失金額は、翌年度に繰り越すことができる。

有限会社には法人事業税が課せられているが、これについては個人に配賦した事業所得に対して個人事業税を課す。

出資者の親族を従業員または取締役として雇用した場合、報酬の妥当性などの問題に対しては閉鎖同族会社に対する税法が適用される。

各出資者に対する所得の配賦と、有限会社の配当金支払いの決定とはそれぞれ独立しており、過少配当は出資者の納税資金不足につながることになる。過少配当に対する法的な対策として、閉鎖同族会社に対する現行の規制を強化する必要がある。

個人事業主が青色申告か白色申告かによって、認められる会計処理などが大きく異なっている。パススルー団体の会計処理が（とりわけ事業所得）青色申告と同等なものになるためには、出資者が「給与所得が所得の大半を占める個人」および「青色申告をした個人事業主」だけからなる場合とする。

既存有限会社をパススルー団体に移行する場合は、資産の再評価を義務づける。出資金400、内部留保100、再評価益300

があったとする。この場合は、再評価益にたとえば20%の再評価税を課し、 $100 + 300 \times 0.8 = 340$ を内部留保とすることを認め、配当として社外に非課税で流出させることを承認する。これは、旧ベースの未実現利益を税率が低くなったパススルー団体下の実現しようとする動きを阻止するためである。なお、再評価損の場合は、減損会計の処理が必要であろう。有限会社の含み損と出資者の実現益とを相殺させないためにも、パススルー団体に移行する場合、資産の再評価を移行条件とすべきである。

(3) 所得税に沿った配賦

以上の基本ルールに基づき、単純化したケースで、所得税の処理に則してパススルー団体Xの損益を各出資者へ具体的に配賦する方法について述べる。ここでは、有限会社Xは本業以外に不動産賃貸で所得を得ているものとし、将来、事業を拡大するために先行的に土地を取得しておいたものとする。なお、消費税の問題については考慮しない。

【1】サービス業を本業とする有限会社Xには、本業のための借入金がある。年度末の金利支払い後の事業所得は400であった。

【2】副業としてのアパート賃貸にかかわる土地購入および建物建設の資金は借入金である。個人の場合、土地購入分見合いの借入金利子の損金算入は認められていないため、Xの所得を個人にパススルーする場合、個人に対する所得税制が適用され、Xが支払った利子の一部は損金として個人にパススルーされないことになる。賃貸収入から必要経費を除いた後、建物見合いの借入金利子を支払っ

た結果、不動産所得は100の赤字となった。このように、有限会社の会計と損益配賦のための税務計算にはずれが発生する。

【3】個人の事業の場合、未使用の不動産を購入するための借入金に対する支払利子は損金算入が認められないため、取得価格に支払金利を加算しなくてはならない(すなわち不動産簿価の引き上げ)。期末に保有していた未使用不動産の簿価は、前期末の200に支払利子20を加算し、220となった。この未使用不動産にかかわる支払利子は出資者の損金とすることはできない。配当可能利益を計算するための有限会社の会計でも、未使用不動産にかかわる支払利子は簿価算入としておくことが望ましい。

【4】個人の配当所得に関する税制には、選択肢が2つある(上場株式への投資で、自分が支配株主ではない場合についてだけ言及)。

源泉分離課税10%.....株式購入のための借入金の利子は、経費として認められない。

総合課税.....株式購入のための借入金の利子は経費として認められ、配当二重課税を調整するための配当控除の適用も可能となる。

どちらを選ぶかは有限会社の出資者次第である(所得が高く、本業中心であり株式投資は行わないのであれば、 を選択する)。ここでは配当収入が100あり、すでに10%源泉徴収されていたとしよう。 を適用した場合、有限会社の会計上、配当収入、借入金の支払利子は計算されるものの、10%分離課税が選択されているため、支払利子は損金とはならず、配当所得(100)の出資者への配賦

は不要となる。

【5】上場株式への投資の一部を借入金で行い、売買益が発生したとき、個人の場合、借入金の利子を控除したキャピタルゲインに対して一律10%の分離課税となる。有限会社Xと各出資者が独自に株式売買を行っている可能性があり、株式の売買損益間で損益通算を行うことが必要となるため、出資者への株式売買損益の配賦が必要となる。出資者は確定申告の際に、合算して株式売買益があればその10%を納税し、売買損であれば3年間の繰り越しが認められる。ここでは支払利子控除後で100の株式売却益が生じたとする。

【6】現在の税法では、個人の場合、利子所得については20%の源泉分離課税が行われる。利子収入を得るための費用の計上は、所得税法上認められていない。したがって、損益通算を選択した有限会社Xに対する支払利子（ここでは200と仮定）については、銀行が20%源泉徴収することで課税は終了しており、利子所得の出資者への配賦は必要ない。

【7】期初に簿価200の未使用不動産を500で売却したため、300のキャピタルゲインがあった。売却不動産の保有期間は5年を超えており、個人の長期キャピタルゲイン税率は20%である。この所得については20%分離課税される。なお、現行の税制では、不動産売買の損益を他の所得と損益通算することは認められておらず、不動産売買間だけで損益通算を行う。そのため、不動産売買全体で売却損が出ても救済はない。

有限会社の会計と税務損益配賦のための計算とでは、この処理で最もずれが大きくなる。大量の不動産売却損が生じた場合、有限会社の会計が赤字でも、不動産売却損を損益

通算しない利益が税務損益として出資者に配賦される。

有限会社Xに400の事業所得と1000の不動産売却損が生じたと仮定しよう（出資者は単純化のため1人とする）。有限会社の損益をストレートに出資者に配賦させる立場に立てば、赤字の600を出資者に配賦し、税法上の簿価を600下げる処理となる。

しかし、所得税法上は1000の不動産売却損は他の所得と損益通算することが認められていない。所得税に沿って計算するという立場に立ったならば、事業所得400と不動産売却損1000を別々に出資者に配賦することとなる。出資者に何も不動産売却益がなかった場合、売却損の1000は考慮されず、事業所得400に対して総合課税となる。実現した売却損1000が税法上認識されないから、税務上の簿価は400引き上げることとなる。

日本で税法上のパススルーを認めたとき、パススルー団体で生じた不動産売却損、および前述の有限会社Xで生じた株式売却損をどのように処理するかは1つの争点である。出資者有限責任の見返りとして、有限会社に資本維持の原則があり、累積損失が生じた場合配当不能となるが、税務損益面では所得が配賦されるケースが生じる。理由は、特定の譲渡所得の益に対して低率分離課税、損に対して他の所得との通算を認めない所得税の原則にある。

【1】～【7】の単純な例を合計したケースにおいて、出資者A、B、Cへの損益配賦表は次ページの表6のとおりである。

Aが個人事業家で、かつ副業として不動産投資を行っていない場合、所得に $200 - 50 = 150$ を加算し、各種控除を行ったうえで総合

表6 有限会社Xの出資者への損益配賦

	A (50%)	B (30%)	C (20%)	合計
事業所得	200	120	80	400
不動産所得	- 50	- 30	- 20	- 100
受取利子	20%源泉分離課税につき配賦せず			200
配当金	10%源泉分離課税につき配賦せず			100
不動産売却益	150	90	60	300
株式売却益	50	30	20	100

注) 有限会社全体で1000の益だが、利子と配当は源泉分離課税のため配賦されるのは700である。うち不動産と株式の売却益は分離課税で、総合課税適用は事業および不動産所得の計300である

課税される。このほかに自分の株式・不動産売買損益がなかった場合、申告分離課税として不動産のキャピタルゲイン150に対する20%の税金(30)と、株式のキャピタルゲイン50に対する税金(5)を支払わなければならない。

Bは個人事業家であり、副業として不動産業を営み、不動産売買損益がある。この場合、配賦される不動産所得、不動産売却益を自らの不動産所得、不動産売買損益と損益通算したうえで、納税額を計算する。

給与所得のほかに株式売却損益のあるサラリーマンのCにとっては、サラリーマンとしての給与所得に80 - 20 = 60を加算し、総合課税となる。加えて、不動産売却益60に対する20%の税金(12)を支払い、株式については自己売買分と合算し、益が生じれば納税となる。

ここまでが、有限会社をパススルー機関として、個人で損益通算を行う方法である。

表6のうち、事業所得以外はすべて株式と不動産の損益である。実際の会社運営では、事業所得が大半であり、不動産や株式投資のウエートはそれほど大きくないだろう。

税務上の簿価はどうなるのだろうか。700が配賦されたが、パススルー団体合計の利益は1000で、利子と配当(合計300)が源泉分離のため配賦されなかった。したがって、まず前期末の税務簿価に対し、合計で課税対象となった1000が加算される。そして、有限会社Xが500を配当した場合、この500が減額される。

出資比率20%のCの期初の簿価を400としよう。 $1000 \times 0.2 = 200$ が配賦され、 $500 \times 0.2 = 100$ が配当金であるから、 $400 + 200 - 100 = 500$ が翌期の税務簿価となる。Cがこの有限会社の持ち分を他の社員に600で売却し、売却にかかわる他の経費がなかったとすると、 $600 - 500 = 100$ に対し、非公開有限会社の持ち分だから、26%の申告分離課税となる。

以上、分類所得税の立場でパススルー課税の試案を示した。有限会社の利益をストレートに配賦する立場ではなく、分類所得税に沿って出資者の立場から逆算するもう1つの立場での計算が基本となろう。

パススルー課税の導入に当たって重要なのは、第1に、個人が直接事業を行うときと、パススルー団体を經由するときに、大きな違いがあってはならないことである。第2は、損益通算の仕組みが、不動産や株式投資を行うことで資産の価値を保ちつつ、損金額を本人に帰属させ、納税額を減らす投資ファンドの組成に利用される可能性があることに注意することである。

しかし、パススルー団体の損益の大半が実業から生じた事業所得である場合、税務、会計上に大きな問題が生じないことも事実だから、損益に占める実業としての事業所得の比率が低い有限会社に対しては、損益通算を認

めず、配当二重課税のままとするのも一案であろう。

損益通算と企業経営

環太平洋圏での競争が激化している。国内の雇用を維持するためには、多くのグローバル企業が日本に生産拠点を置くように働きかける必要があり、人的資本の能力をさらに高めなければならない。グローバル企業の本社機能、研究開発拠点、高付加価値商品生産拠点を日本に誘致するには、優れた人材を輩出するための高等教育システムが必要である。一方、近年増加し続けているフリーターへの対応策としても、実践的な職業訓練の場を設ける必要があろう。

加えて、企業のあり方が変わってきていることも自覚すべきである。高度成長期から1990年代にかけて、企業は売上高を増やし続け、多角化に成功してきた。この時代には、年功序列型賃金体系、終身雇用制を維持することが可能だった。発展途上国もライバルとはなっていなかったからである。ところが、現在では東アジアでの競争激化という状況下、企業は「選択と集中」に基づいて事業の再編を急ぐ一方、技術の進歩により商品サイクルが短期化しているため、安易な多角化は企業にとって深刻なダメージをもたらす可能性がある。

今や、終身雇用制は揺らぎつつあり、賃金体系は年功序列型から徐々に成果主義へと変わりつつある。また、非正規社員の増加（正社員比率の低下）も顕著である。大企業に就職して一生を組織人として過ごすことが、安泰ではなくなりつつある。

1 組織人以外の生き方

以下は、芥川賞作家、村上龍の『13歳のハローワーク』からの引用である。

「正社員が有利なのか、それともアルバイトでも構わないのか、と言う論議には意味がない。主に経営側の利益と主導によって、雇用の形はこれからさらに多様化していくだろう。……正社員という『立場』に希望や安定を求める時代はとっくに終わっている」

「自分はサラリーマン・OLになるのだと最初から決めつけるのは愚かなことだと思う。なぜなら、そう決めた瞬間に、『何になるのか』でなく『どの会社にはいるか』がより重要になってしまうからだ。サラリーマン・OLを人生の選択肢からいったん除外し、起業について考えることには、さまざまなメリットがある」

「『もし商売をするなら、自分はどんな商売をしたいか』、『もし店を開くなら、自分は何を売りたいか』、『もし会社を興すのであれば、自分はどんな会社を作りたいのか』と考えることは、自分が何をやりたいのかを鮮明にしてくれる」

就職活動をしている大学生の一部には、「働く意味がわからない」「何をすればよいかわからない」と言う人がいる。豊かな社会生み出した奢りといってしまうまでもだが、大企業官僚体制が揺らぎ始めているなかで、若者を中心に“就社”して“組織人”になることよりも、就職してフリーエージェントとなる道に進みたい者が出現しつつあるのではなかろうか。

ITの発達やインターネットの普及により、日本でも米国のように、これまで企業に属し

ていた“専門家”が、社内政治に力を入れるよりも、独立して多くの顧客と取引するフリーランスとなる道を選択するという現象が起こる可能性は高い。また、サービス化社会の進行、インターネットの普及により、フィナンシャルプランナーや住宅コンサルタントなど、規模の生産性が働かない職業に就く人も増えている。その最大のセールスポイントは、個別組織に属しては不可能な、中立的な立場を維持することにある。

2 小企業の活性化

1990年代以降、英米では独立自営業者が増加しているが、日本では減少が続いている。1990年代の長期不況の一因には、経済が分権化されていないことがあろう。2000年に米国のGDP（国内総生産）は日本の2.4倍であった。一方、米国の個人事業主の数は日本の5.2倍、中堅・中小企業は3.5倍、大企業は1.4倍であった。日本は、中小企業、個人事業主の比率が米国に比べて小さく、大企業を中心とした中央集権的な経済構造であると判断できる。このため、不況により大企業の収益が悪化した場合に、自立的回復のメカニズムが働きにくい。

米国では1990年代以降、中小企業が雇用に大きく貢献しており（銀行の不良資産問題により日本経済が低迷していた94～98年に、米国では従業員20人未満の中小企業が生み出した新規雇用は約900万人に上り、新規雇用全体の約8割を占めた）、ある業種が危機的状況に陥っても経済全体に波及しづらい構造になっている。日本でも中小企業や個人事業が米国並みに発達していれば、1990年代の不況がそれほど悪化しなかったかもしれない。

大企業で分権化が進み、成果主義が取り入れられている背景には、官僚制を排除するという狙いがある。個々の従業員が「あたかもオーナーであるかのように」意思決定を行い、成果に見合った報酬を受け取るようになりつつある一方で、自分の努力に見合う報酬を得る「本当にオーナーである」個人事業主が増えていないことは不自然である。

大企業のスリム化が進行するなか、豊かな社会での個人の自己実現（生活の糧は自分に向いている仕事によって獲得する）を促すために、個人事業家、フリーエージェントを増やしていく必要がある。21世紀はサービス化社会の時代ともいわれており、巨大資本の集中ではなく、個人の活用が求められている。専門家同士の人的相互信頼に基づく事業推進形態を導入することは急務である。有限会社に対する損益通算はその第一歩である。損益通算を可能にすることは、サラリーマンの起業を促し、自営業者の多角化にも役立つ。

サラリーマンが自立を目指し、志を同じくする2人で有限会社を設立した場合、当初2、3年は赤字が続くだろう。このとき、配当二重課税ではなく、サラリーマンとしての給与所得との損益通算が可能であれば、起業へのハードルが低くなると思われる。大企業には連結納税制度が導入されており、子会社が赤字を計上した場合、全体の利益からこの赤字を控除することができる（法人税納付額が減る）。個人にもこのような制度があってしかるべきだろう。

また、自営業者が多角化を進める場合にも損益通算は有効に働く。たとえば、有限会社Xが多角化を図ろうとしたが、社内にふさわしい人材がいなかった。そこで、新たに幾人かの

専門家と共同で有限会社Yを設立する。また、それとは別に、自分は資金提供者となり、優れた人材に経営を任せ、社員総会を通じて経営を管理する有限会社Zを設立する。このような場合、X、Y、Zそれぞれの損益を通算できれば、個人事業家の多角化には有利であることがわかる。

生活と事業の分離を目的とした「1人出資1人経営」、伝統的な「家族出資の家族経営」だけでなく、自分の財産と能力を「共同出資、共同経営」「1人出資の経営の委任」「少数持ち分、ただし従業員」などさまざまな形態に利用することが可能になれば、ミニ企業も活性化されるに違いない。

国際競争力を強化するためには、高付加価値の商品の開発が必要なのはもちろんだが、それと共に個人事業家の育成に力を注ぐべきである。ミニ企業、フリーエージェントが繁栄すれば、大企業のスリム化が可能となり、経済構造の分権化につながって、ショックに対する経済の自立回復性も高まる。まず有限会社の損益通算が必要である。

参考文献

- 1 ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来』池村千秋訳、ダイヤモンド社、2002年

- 2 大久保幸夫編著『新卒無業。』東洋経済新報社、2002年
- 3 花田啓一『SOHO新時代が始まった』岩波アクティブ新書、2002年
- 4 近藤哲夫「手数料自由化以降の米国証券会社のリテール戦略」NRI 研究開発レポート・金融サービス動向レポート、97巻1号、1997年
- 5 近藤哲夫・浜田博生「リテール金融業の変化の方向」『知的資産創造』2003年5月号
- 6 江頭賢治郎『株式会社・有限会社法〔第3版〕』有斐閣、2004年
- 7 杉浦哲郎『米国経済は沈まない』日本経済新聞社、2003年
- 8 村上龍『13歳のハローワーク』幻冬舎、2003年
- 9 増井良啓「組合損益の出資者への帰属」『税務事例研究』49号、1999年
- 10 伊藤公哉『アメリカ連邦税法〔第2版〕』中央経済社、2002年
- 11 上柳克郎・鴻常夫・竹内昭夫編『新版注釈会社法(14)有限会社』有斐閣、1990年
- 12 ロバート・W・ハミルトン『アメリカ会社法』山本光太郎訳、木鐸社、1999年
- 13 須田徹『米国のパートナーシップ』中央経済社、1994年

著者

中村 実（なかむらみのる）

研究理事

専門は税制・社会保障論