

総会社を閉じて分会社に移設・統合できるか？

Q) 当社は、A市に独資現法(製造業)を持っており、その分会社をB市に持っています。最近、環境問題や各種コスト増によりA市での生産活動が難しくなりつつあるので、B市にある分会社に移設・統合して、A市の総会社は閉鎖したいと考えています。この場合、法人の解散には当たらないかと思いますが、税務や労務でどのような問題を想定すべきでしょうか？

A) 法的には可能です。但し、各役所の利害が重なり、幾多の困難が想定されます。全く新しい法人を設立することも検討してみてください。

まず、おっしゃる「市」が北京市や上海市などの直轄市である場合には、「区」と読み替えてください。即ち、上海市閔行区から上海市金山区への移設は、今回の「市」をまたぐ移設に該当します。以下、主要な役所ごとに、それぞれに観点からご説明します。

【工商局の観点から】

A市総会社とB市分会社は、工商登記上の同一法人ですので、経営範囲を変更しない限り、おっしゃる移設は法的には可能です。法人を解散する必要もありません。

【国家税務局の観点から】

企業所得税と増値税を管轄する国家税務局に対しては、以下のように考える必要があります。

(1) 企業所得税

総会社と分会社を合算して作成した決算書を基に、毎年の企業所得税を納税しますが、これまでは納税額の50%を総会社からA市国税局へ、残り50%を分会社からB市国税局へ、それぞれ納付してきました。A市税務局にとっては、今

回の移設・統合により「水揚げ」がなくなるわけですので、以下の抵抗策をとってくる可能性があります。

- ・ 税務登記変更をさせない。
実際上は、難癖をつけてなかなか書類を受理しない。
- ・ 生産活動はB市に統合しても構わないが、
A市総会社としての登記を残すよう強く指導する。
- ・ B市への移設は容認するが、国税登記はA市に残すよう強く指導する。

更に、以下のようなイジワルをしてきた事例もありました。

- ・ 総会社にあった繰越欠損（5年間有効）を、B市移設後は使わせない。

（2）増値税

A市での税務登記を抹消して、B市で新たに税務登記を行う期間中は、増値税発票が発行できなくなります。その期間がどれだけかかるかは、両市の国家税務局の対応しだいです。ただし、B市分公司が既に一般納税人資格を有している場合は、発票発行の空白は生じないので、問題は小さくなります。

但し細かい論点ですが、B市において「分公司としての税務登記」から「総会社としての税務登記」に変更する際に、B市分公司時代に受領した発票に基づいてまだ仕入税額控除を行っていない部分につき、B市総会社となってから引き続き控除させてもらえるためには、両市の国税局の了解を取る必要があります。同じ論点ですが、A市総会社時代の未控除分をB市分公司が総会社となった後に引き続き控除させてもらえるか、も国税局にうまく説明して認めてもらう必要があります。これらの論点を理解した上で両市の国税局を説得してくれる会計師が身近にいれば話は早いのですが、「税務局がダメと言っていました…」とだけしか報告してこない会計師も多いので、注意が必要です。

これらの解決に数ヶ月や数年の期間がかかると、正常な企業活動に大きな支障をきたします。

【地方税務局の観点から】

個人所得税や(2016年5月からはなくなった)営業税を管轄している地方税務局でも、登記変更が必要ですが、国家税務局ほどの抵抗はないものと思われます。

【税関の観点から】(税関番号を取得している場合のみ)

現在は、A市総会社の管轄税関から税関番号を付与されており、B市分公司は総会社の税関番号を共用する形で輸出入を行っているはずですが、B市総会社化以降は、B市総会社管轄の税関から税関番号を改めて取得します。国家税務局に比べれば抵抗は少ないですが、一定の期間が必要です。

【労働局の観点から】

A市の総会社を閉鎖するのであれば、従業員には「会社閉鎖に伴う解雇」ということで、法定の経済補償金を支払って離職してもらいます。

B市の分公司が総会社に昇格し、従業員を同一条件で継続雇用するのであれば、経済補償金を支払う必要はありません。

「労働契約法実施条例」

第10条 労働者が本人の原因によらずに、原雇用単位から新たな雇用単位の業務に配置された場合には、労働者の原雇用単位における勤務年数は、新たな雇用単位の勤務年数に合算する。(後略)

但し本件は、労働条件の重大は変更には該当しますので、その後のトラブルを避けるためにも、労働組合(もしくは従業員代表)に丁寧に説明し、説明した事実を労働局にも報告しておくことをお勧めします。

【その他の解決策】

上記論点を踏まえて正面から移設・統合を進めてもいいのですが、税務局や税関で過去のトラブルが掘り返されたり、社歴が長く従業員の入れ替えも思うように進んでいないのであれば、現在の分公司とは別にB市に製造独資法人を新たに立ち上げて、現在の分公司の従業員は会社解散に伴う全員解雇(もちろん経済補償金は支払います)として、必要な人材だけB市新法人で新規雇用する、という方策も考えてください。A市にも拠点が必要なのであれば、B市新法人の分公司をA市に新設し、従業員は同じようにセレクトして新規雇用します。一方で、古いA市総会社とB市分公司の解散・清算を粛々と進めていきます。