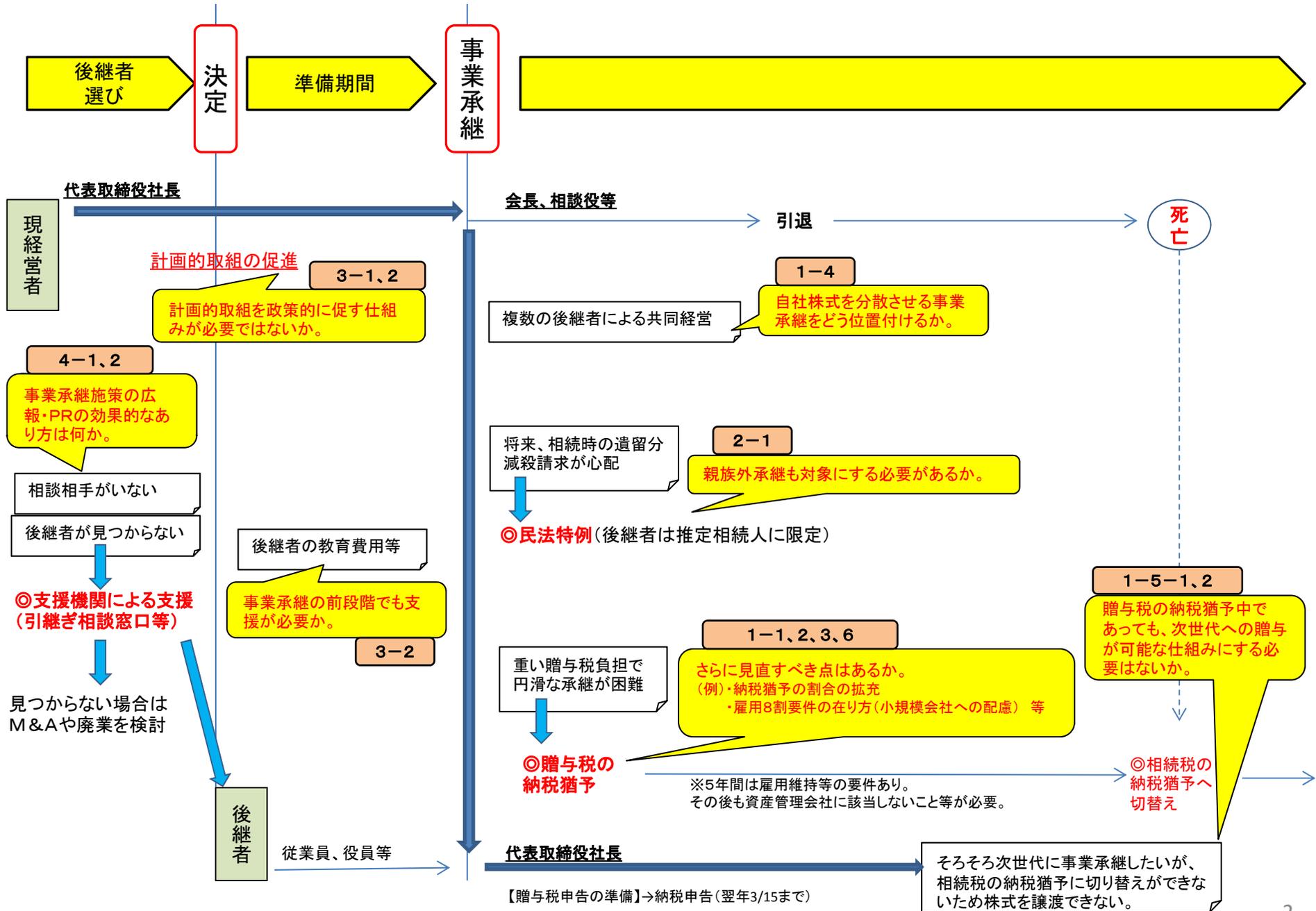


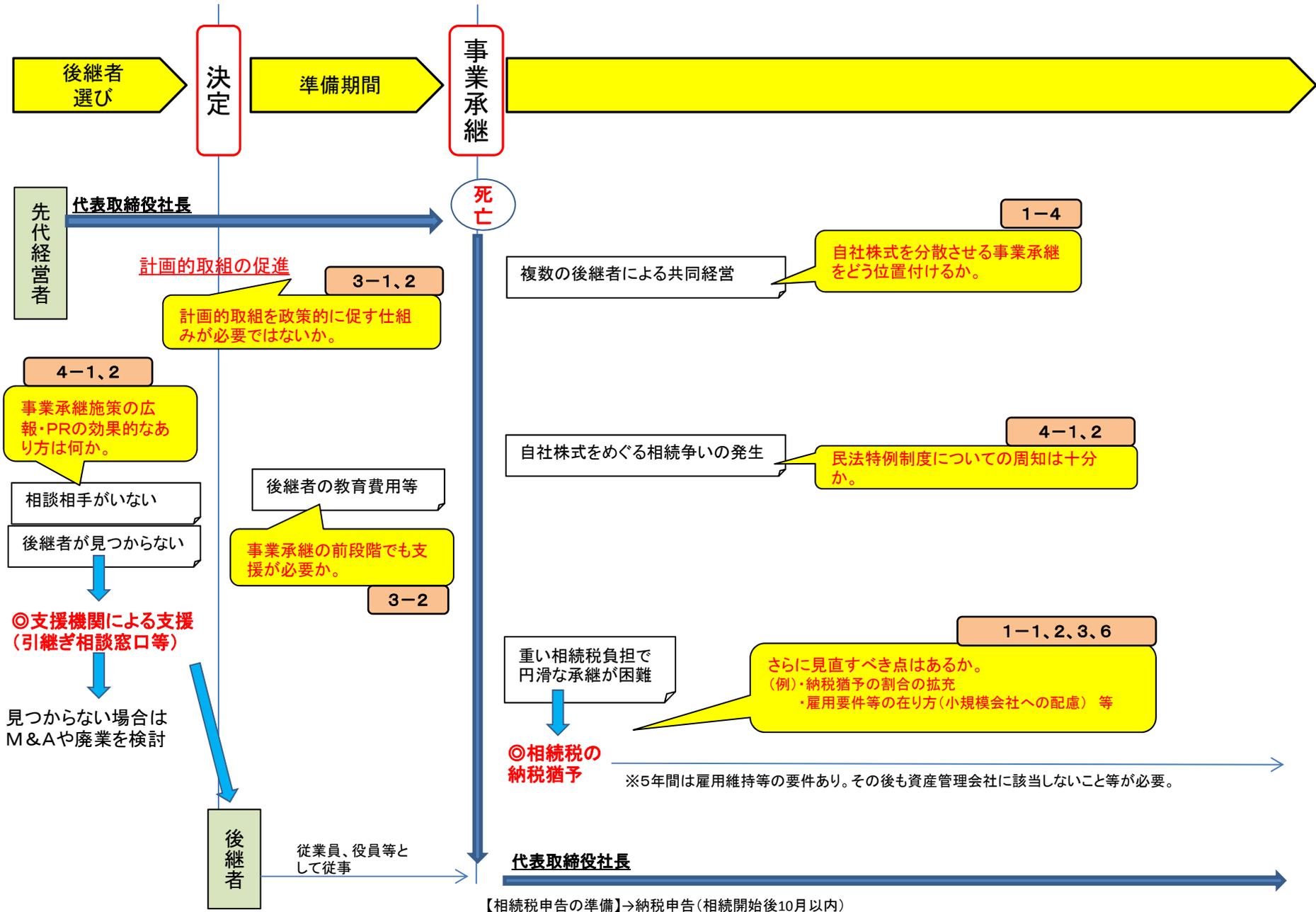
中小会社の事業承継について

平成26年4月
中小企業庁

事業承継の一般的な流れと課題(贈与の場合)



事業承継の一般的な流れと課題(相続の場合)



1. 事業承継税制の見直しについて

1-1 事業承継税制の見直しについて①

○平成25年度税制改正における各種見直しは主に平成27年1月以後の相続・贈与から適用される。今後、事業承継税制の更なる見直しを検討するに当たっては、事業承継税制の政策目的を再確認することが必要。

政策目的

○事業承継税制の政策目的は、「中小企業の事業の継続による雇用の確保を通じた、地域経済の活力維持」。

(衆・経産委: 甘利経産大臣)

「事業承継税制は、中小企業の事業の継続というものが雇用確保を通じた地域経済の活力維持に資するということにかんがみて、相続後一定期間、雇用を確保しつつ事業継続を行う企業に限定をしまして、自社株式に係る相続税の納税猶予の適用を認めるものであります。」

○また、①計画的な事業承継を推奨することにより、円滑な事業承継を推進するとともに、②後継者に株式を集中させることにより、事業の安定的な継続を図る。

(衆・経産委: 山本(香)経産政務官)

「今回の制度の趣旨というのは、後継者が事業を承継して安定的に継続していくことが大事でありまして、そのためには何よりも株式の集中というものが必要となります。」

(衆・経産委: 福水中小企業庁長官)

「円滑な事業承継を推進するということで、委員御指摘の計画的な取組が非常に大事だというふうなことで、後継者を決めていくとか、後継者に対します教育というのですか、引継ぎのようなことを時間をかけてやっていくとか、あるいは段階的に株式を移していくとか、そういう事前の計画の取組というのが極めて大事だというふうにご考えてございます。」



事業承継税制は、財産としての非上場株式を単に優遇するためではなく、課税の公平にも留意しつつ、後継者が安定的に事業を継続していくために必要な措置として、その必要な範囲で税制上の支援を講ずるもの。

1-2 事業承継税制の見直しについて②

○現行の事業承継税制における雇用8割以上の確保を求める要件については、従業員数の少ない小規模企業では1～2人減っただけで要件を満たすことが難しくなるため、思い切った要件緩和(又は要件なし)が必要との意見がある。

政策目的を達成するための要件

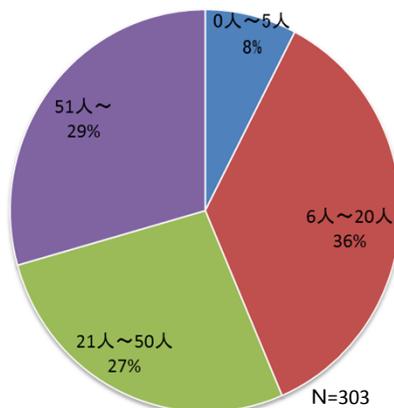
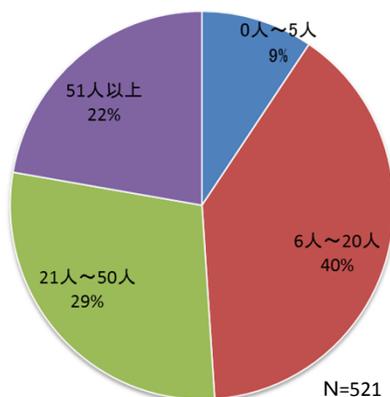
従業員規模別の相続認定

従業員規模別の贈与認定



【現行：雇用8割以上確保(5年間毎年)】

平成25年度税制改正において、5年間平均に要件緩和



認定取消しとなった企業数(規模別)

| | 取消された企業数 | 割合 | うち雇用確保要件の充足困難なことにより取消された企業数 | 割合 |
|-------|----------|-------|-----------------------------|------|
| 小規模企業 | 35 | 13.9% | 6 | 2.4% |
| 中規模企業 | 55 | 9.6% | 7 | 1.2% |

雇用確保要件の緩和について

(備考)平成26年2月までに認定取消しとなった企業について、中小企業基本法の定義に照らして小規模企業、小規模企業以外を中規模企業と区分して集計(中小企業基本法において小規模企業は、製造業その他の業種は従業員20人以下、商業・サービス業は5人以下とされている)。割合は、認定取消し企業数/認定企業数で算出。
なお、「取消しのうち雇用確保要件の充足が困難なことによるもの」は、認定取消しの際に理由が雇用確保要件の充足が困難であると明確になっているもののみを集計している。

○(要件緩和前の)現行制度においても、実際に従業員数が少ない企業も事業承継税制を利用しており、かつ、認定取消しとなった事例を見ても、小規模企業に偏っているものでもない。

○平成25年度税制改正で、雇用確保要件については、その判定が5年間「毎年」から5年間「平均」に緩和されたところ、当該要件緩和後の状況を見守るべきではないか、との考え方もある。

○以上のような状況を踏まえて、雇用確保要件の更なる緩和について、どう考えるべきか。

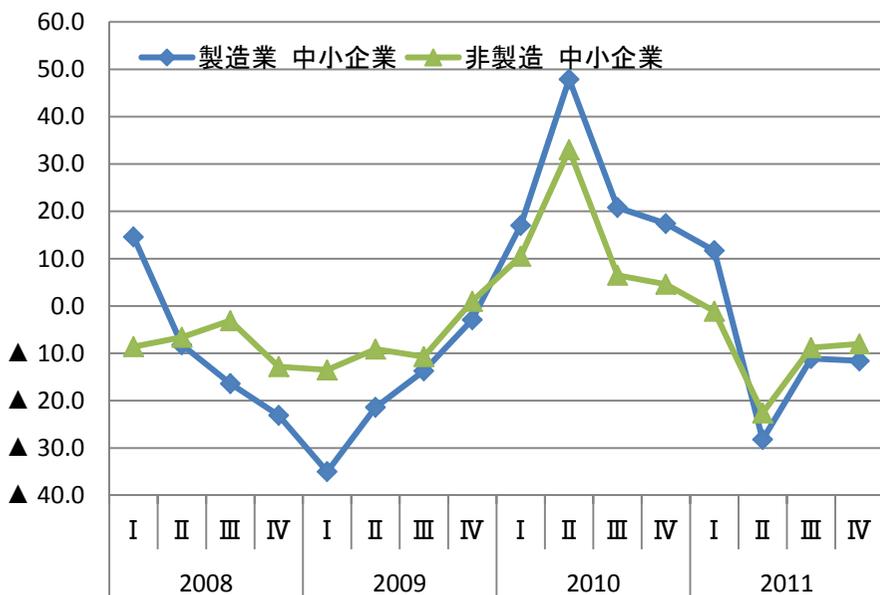
1-3 事業承継税制の見直しについて③

- 事業承継税制の目的は、事業の継続による雇用の確保を通じた地域経済の活力の維持であることから、雇用確保要件を課しているところ。
- 雇用確保に代替する要件として、例えば、中小企業は、地域の需要を担っているという考え方の下で、売上なども考えられるのではないかと、その意見もある。

雇用確保以外の要件による地域経済の活力維持として、売上を指標とすることについて

(対前年同期比 %)

中小企業の売上高伸び率の推移



(出典)財務省「法人企業統計年報」(資本金1億円未満を中小企業としている)

個社ベースでの売上の傾向(個社ベース)

| | 平成23年度 | 平成24年度 |
|----------------------|--------|--------|
| 平成22年度比で売上維持・上昇 | 57.5% | 57.7% |
| 平成22年度比で売上減少 | 42.5% | 42.3% |
| うち平成22年度比で売上80%未満に減少 | 11.3% | 14.8% |

(出典)中小企業庁委託調査「中小企業における事業承継に関する調査」(2014年2月)株式会社野村総合研究所 n=744

5年間の平均売上動向

| 売上を5年平均で見た場合の基準年度(平成18年度)からの変動 | 全体(プラス・マイナス) | マイナスのみ |
|--------------------------------|--------------|--------|
| ±5%以内 | 24.1% | 12.8% |
| ±6%~±10%以内 | 19.7% | 12.4% |
| ±11%~±20%以内 | 26.3% | 18.4% |
| ±21%~ | 29.9% | 14.5% |

(出典)中小企業庁委託調査「平成23年度中小企業関係租税特別措置の効果に関する調査研究」(2011年2月)山田ビジネスコンサルティング株式会社 n=1971

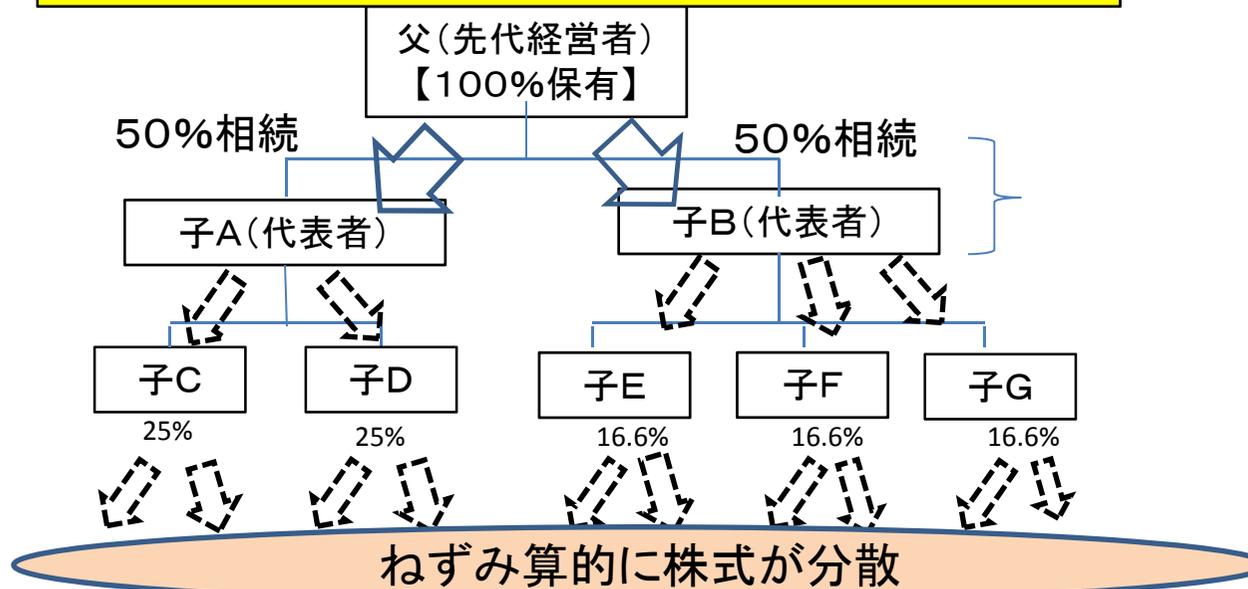
(備考)平成18年を100として平成22年度までの各年度の売上を指数化した上で、5年平均を算出し、100との差を計測し、%で表記。

- 中小企業は経営環境の変化の影響を受けやすく、売上をマクロベースで見ると、その変動は大きく、4年間で製造業で-30%超、非製造業で-20%超の変動を経験。
- また、個社ベースで売上の動向を見ても、平成22年度対比で売上げが80%未満に減少している中小企業が1割超存在。5年平均の売上で見ると、5%超の変動となっている中小企業は7割を超え、うち売上が20%以上減少となっている中小企業も1割超存在。
- 以上のような状況を踏まえ、雇用と同等程度に中小企業の予見可能性が高く、かつ、地域経済の活力維持に資する要件を考えるべきであり、その観点からは、売上要件の適切性を考える必要があるのではないかと。

1-4 事業承継税制の見直しについて④

○現行の事業承継税制では、対象となる後継者は一人に限られるため、例えば兄弟等2人以上の後継者の共同での事業承継のケースについても、事業承継税制の対象とすべきとの意見がある。

税負担軽減等による1人の後継者への株式の集中の見直しについて



導入する意見

- 1人しか税制の適用を受けられないため、事業承継税制の利用をあきらめたとの声もあり、複数の後継者である場合にも事業承継税制の適用を認めれば、利用が促進される可能性がある。
- 複数後継者に事業承継税制の適用を認める場合には、複数後継者全員が役員であることを要件にすれば、良いのではないか。
- 1人しか事業承継税制の適用を受けられないと、家庭内紛争を巻き起こすこととなる可能性がある。

論点

- 1人の後継者に株式を集中させた場合には相続税等の負担も重くなることから事業承継税制を措置しているもの。
- 複数の経営者が経営権を持って共同経営するとしても、議決権株式まで共同保有(分散)することは、中長期的には経営の不安定化につながりかねない。
- 分散してしまった株式を集中させるためには、一定の手間とコストが必要になり、事業の継続に支障を来すおそれもある。
- 共同経営の場合には、株主にならなくても取締役であればいいのではないか。

検討課題

仮に複数後継者への事業承継税制の適用を検討する場合には、長期的かつ安定的な事業継続の支障となる可能性がある点も考慮し、複数後継者全員が役員であることなど追加的に必要となる要件を、中長期的に検討していくことが必要なのではないか。

1-5 事業承継税制の見直しについて⑤-1 (贈与税納税猶予制度の見直し)

- 親族外承継の事例では、親族内承継と比べて後継者の平均年齢は高くなる傾向にある。
- 現経営者の年齢階級別に引退までの年数の平均を見ると、親族外承継の後継者の平均年齢57.7歳が該当する55歳～60歳の階層で6.5年となっていること等を踏まえれば、高齢な後継者への事業承継の後で、先代経営者が健在中でも次世代への事業承継を検討することとなる可能性がある。

東京投資育成株式会社の投資対象会社における事業承継事例(平成22年～25年)

| | 件数 | 新任後継者の平均年齢 | 先代の平均年齢 |
|-----|-----|------------|---------|
| 親族外 | 47件 | 57.7歳 | 65.8歳 |
| 親族内 | 79件 | 47.1歳 | 69.5歳 |



| 現経営者年齢階級 | 引退までの年数(年) |
|----------|------------|
| 55歳～60歳 | 6.5 |
| 61歳～65歳 | 4.7 |
| 66歳～70歳 | 3.6 |
| 71歳～75歳 | 3.5 |
| 76歳以上 | 2.2 |

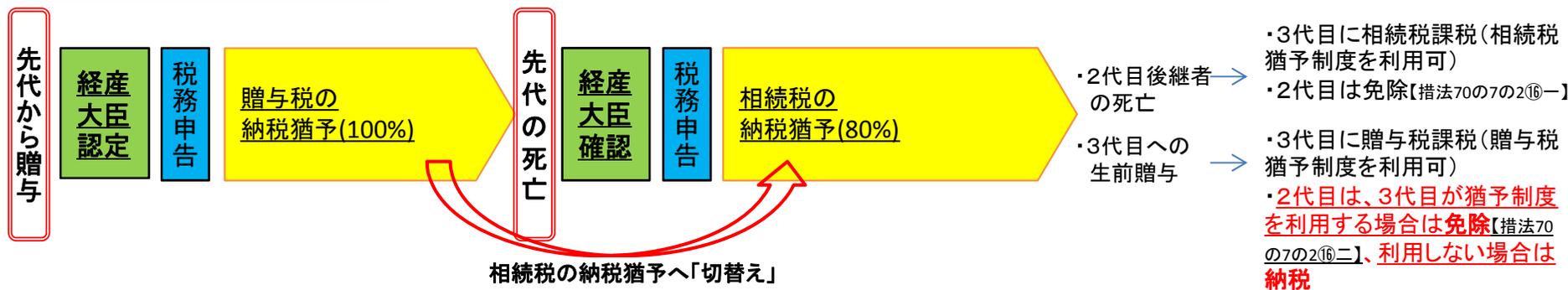
(出典)中小企業庁委託調査「中小企業における事業承継に関する調査」(2014年2月)
株式会社野村総合研究所 n=410

(推計方法)将来において事業を承継させたい、売却したいタイミングについて「1年以内」との回答は0.5年、「2～3年」との回答は2.5年、「4～5年」との回答は4.5年、「6年～10年」との回答は8年、「11年以上」との回答は11年とした上で、回答数の加重平均値で算出。

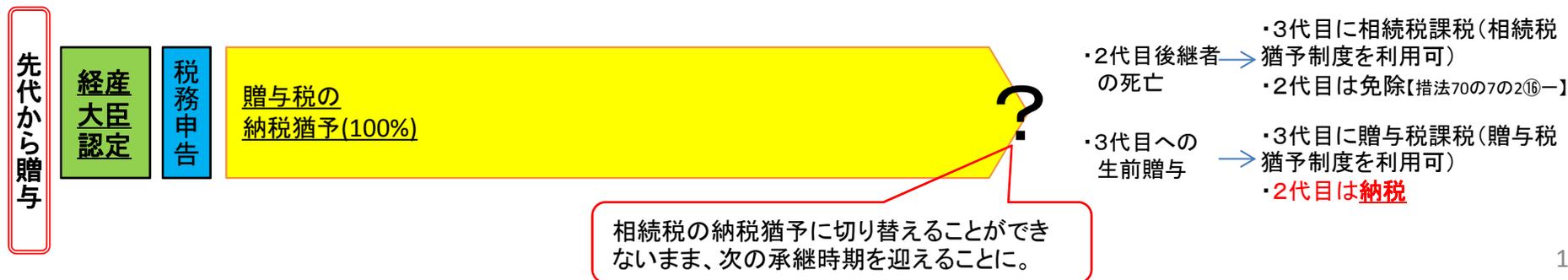
1-5 事業承継税制の見直しについて⑤-2 (贈与税納税猶予制度の見直し)

- 贈与税の納税猶予制度は、贈与者(先代)の死亡後に相続税の納税猶予制度へ切り替えて納税猶予を継続させる仕組み。
- 先代が健在でいる間に2代目後継者の高齢化も進み、3代目へ事業承継したほうが事業の安定的な継続に資する場合であっても、現行制度では相続税の納税猶予制度へ未切替であれば3代目に譲り渡した瞬間に猶予打切りとなることから、事実上、円滑な事業承継は困難である。
- 2代目後継者が5年間の事業継続期間において各種要件を満たした場合には、先代の死亡を待たずに3代目へ生前贈与し、贈与税納税猶予の適用についても3代目へ引継ぐことを可能とする方向で、その仕組みの詳細について検討すべき。

贈与税猶予制度の流れ



先代経営者が贈与後も長期間健在の場合



1-6 事業承継税制の見直しについて ⑥-1

○平成25年度税制改正において、事業承継税制の使い勝手は大幅に向上したが、更なる使い勝手の向上として指摘のある点については、見直しを必要とする理屈や課税の公平性という観点からの事業用資産を持たない者とのバランス等も踏まえた検討が必要。

主な項目

○一定期間経過時点(5年経過時点)で猶予税額を一律免除

- ・中小企業の事業環境が不透明な中で、現行の事業承継税制は、原則として後継者の死亡まで事業継続をすることを前提にした制度では、事業承継税制の利用が躊躇されている可能性がある。
- ・他方で、本要望(申告期限から5年間、事業を継続した場合に、猶予税額を免除)については、平成25年1月17日の党税調の資料によれば、
 - ①相続税・贈与税回避の濫用のおそれ。(例えば、世代経営者(贈与者)の個人資産を会社に出資し、当該持ち分に係る株式を贈与した上で、5年経過すれば再び個人の資産に戻すことにより、容易に贈与税回避が可能となってしまう。)
 - ②農地・山林についての納税猶予制度は、終身営農・施業が原則。(一部は、20年)
 - ③申告期限から5年経過後は、基本的に株式保有のみで納税猶予が継続。
 - ④現行制度においても、以下の場合には、猶予税額が免除される。
 - ・第三者へ全部譲渡した場合(猶予税額が譲渡対価等を上回る場合に、その上回る部分の税額を免除)
 - ・法的整理(会社更生・民事再生・破産・特別清算)による場合などの指摘があり、平成25年度税制改正での実現は見送られている。
- ・以上のような平成25年度改正における経緯や指摘を踏まえた上で、理屈づけ等を整理することが必要ではないか。

○特例の対象とする割合(2/3まで、80%)の拡充

- ・現行の事業承継税制の優遇対象の範囲である株式総数の2/3まで、80%の納税猶予は、結局、約53%程度しか納税猶予とならないことから、効果が薄く、事業承継税制の利用が進んでいないとの指摘がある。
- ・他方で、本特例は、単なる財産の優遇ではなく、後継者が事業を安定的に継続していくために必要な措置として、必要な範囲で税制上の措置を講じているもの。したがって、株主総会の特別決議を単独で行うことができる発行済議決権株式の2/3までを特例の対象としている。
- ・また、80%の割合は、個人の事業用宅地について課税価格の80%を減額する措置(小規模宅地特例)とのバランスを考慮すること等の観点から定められている。
- ・以上を踏まえ、特例の対象とする割合(2/3まで、80%)の拡充をどう考えるべきか。

1-6 事業承継税制の見直しについて ⑥-2

○相続時精算課税への乗換え

- ・贈与税の納税猶予制度の利用者が、要件未達のために認定取消し・猶予税額全額納付とされた場合に相続時精算課税への乗換えを認めることは、納税猶予制度の打切りリスクの緩和につながり、事業承継税制の利用を促す可能性がある。
- ・他方で、納税猶予制度の要件を満たすよう努力しながら事業活動を続けている経営者に対するモラルハザードとなる可能性もあり、政策目的達成のための要件が実態的に意味のないものになってしまうリスクがあることをどう考えるか。

○経済産業局と税務署の二重手続の一本化

- ・現行の事業承継税制の適用に当たっては、経済産業局と税務署への二重の手続が煩わしいため、利用が躊躇されている可能性がある。
- ・他方で、二重手続を適用の要件としている税制の例として、

①エンジェル税制

経済産業局の確認、確認書の株主への送付、株主の所得税の税務署への申告に確認書添付

②雇用促進税制

ハローワークへの雇用促進計画の提出、計画達成状況の確認、税務署への申告に確認書を添付

③商業・サービス業・農林水産業活性化税制

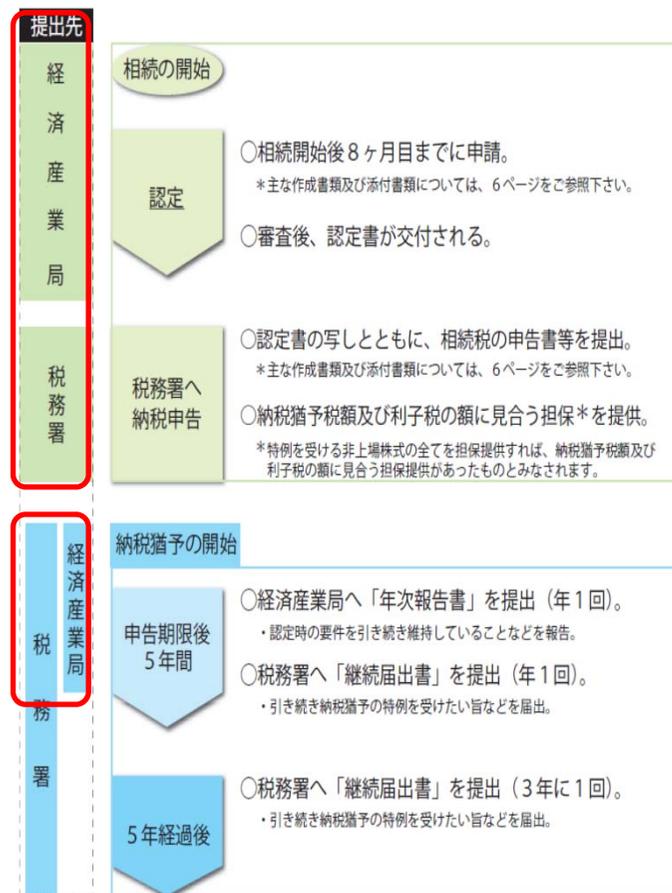
認定経営革新等支援機関等からの経営改善の指導・助言を受け、税務署への申告に当該指導・助言に係る書面添付)

④中小企業投資促進税制(上乘せ措置)

工業会等からの証明書の交付を受け、当該証明書を添付して税務署に申告、経済産業局における投資計画の確認(確認書の交付)を受け、税務署への申告に確認書添付

等がある。

- ・これらの税制について、例えば、エンジェル税制は平成20年度から平成24年度までの5年間で296社、雇用促進税制は、平成24年度の利用件数は4,334件となっている(租特透明化法実態調査等)。
- ・以上を踏まえ、経済産業局と税務署の二重手続の一本化による事業承継税制の利用促進効果をどう考えるか。



1-7 非上場株式の評価方法

○さらに、事業承継税制そのものではなく、事業承継税制の対象となる非上場株式の評価については、以下のような論点も指摘されることもあるが、これらの論点をどう考えるか。

議決権のある株式と無い株式の違いをどうするか。

大中小会社の判定は適切か

| | 類似業種比準方式 | 併用方式 | 純資産価額方式 |
|-------------|----------|---------------------------------|---------|
| 大会社 | 原則 | - | 例外 |
| 中 会 社 | 大 | 原則：類似業種比準価額×90%+1株当たりの純資産価額×10% | 例外 |
| | 中 | 原則：類似業種比準価額×75%+1株当たりの純資産価額×25% | 例外 |
| | 小 | 原則：類似業種比準価額×60%+1株当たりの純資産価額×40% | 例外 |
| 小会社 | - | 例外：類似業種比準価額×50%+1株当たりの純資産価額×50% | 原則 |

取引相場の無い株式

同族株主等 → 原則的評価方式

＜同族株主＞
同族関係者で30%以上を所有する株主

同族会社の判定方法を見直す必要があるか。

併用方式と純資産方式以外の選択肢として、新しい方式としてどのようなものがあり得るのか。

原則的評価方式と配当還元方式との方式の違いで評価額の差がみなし贈与の対象とされる可能性があることをどう考えるか。

同族株主等以外 → 特例的評価方式 → 配当還元方式

(参考) 少数株主が取得する場合

配当還元価額方式

配当金額(年間) × 1株当たりの資本金等の額

10% × 50円

※配当金額(年間)は、1株当たりの資本金の額を50円とした場合の金額
※配当金額(年間)が2円50銭未満又は無配の場合は2円50銭とする。

間接所有の場合又は現物出資、合併、株式交換・移転により著しく低い価額で受け入れた資産や株式の場合については、法人税等相当額の控除が認められないが、どう考えるか。

①純資産価額方式

$$\frac{\text{総資産価額 (相続税評価額ベース)}}{\text{発行済株式数}} - \frac{\text{負債の合計額}}{\text{発行済株式数}} = \frac{\text{評価差額に対する法人税等相当額}}{\text{発行済株式数}} \times 0.4$$

※ 評価差額に対する法人税等相当額 = $\left[\frac{\text{相続税評価額による純資産価額}}{\text{発行済株式数}} - \frac{\text{帳簿価額による純資産価額}}{\text{発行済株式数}} \right] \times 0.4$

※ 0.4は、「法人税、事業税(地方法人特別税を含む。)、道府県民税及び市町村税の税率の合計に相当する割合」

②類似業種比準価額方式

例えば、利益の3倍を1倍にする等選択することが考えられるか。

上場企業の業種別平均株価 (A) × $\left[\frac{\text{b}}{\text{B}} + \frac{\text{c}}{\text{C}} \times 3 + \frac{\text{d}}{\text{D}} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{大会社} \quad 0.7 \\ \text{中会社} \quad 0.6 \\ \text{小会社} \quad 0.5 \end{array} \right]$

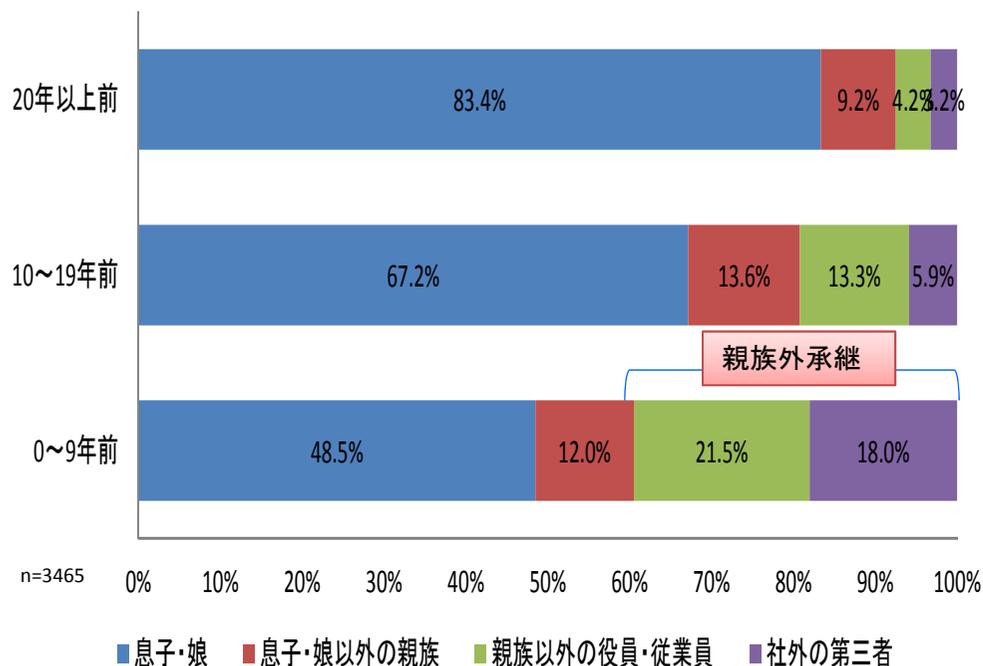
b, c, d : 評価会社の1株当たりの金額
B, C, D : 上場企業の業種別の1株当たりの金額

2. 民法特例の対象について

2-1 民法特例の親族外承継の対象化

- 過去(20年以上前)は親族内承継が約9割となっていたことと比べ、足下では、少子化等も背景に、親族外承継は約4割となっている。
- 親族外の従業員に株式の承継を検討している企業へのヒアリングでは、株式の贈与による従業員の贈与税の負担を懸念しているのみならず、株式を無償で渡したことにより、後で親族との相続トラブルが発生することを懸念していることから、やむを得ず譲渡による株式の承継を考えている。
- また、親族外の者に株式を贈与で承継させた場合、お金だけが目的で会社の経営に無関心の親族から遺留分減殺請求をされる可能性があることから、親族外承継が増加している今、民法特例の対象とすべきとの声もある。
- 以上を踏まえ、親族外の後継者についても民法特例の適用があり得るか検討が必要ではないか。

事業承継時期別の現経営者と先代経営者との関係



親族外の者に株式の贈与を検討している例

- 東京都の製造業の会社は、息子が3人いるが、他の会社に勤めていて承継をする予定はない。今後従業員に会社を承継させることを考えている。
- 従業員に事業を承継する場合、株式も承継をさせる予定だが、株式の贈与税の負担を避けること、また、息子たちとの相続のトラブルを回避することも考え、譲渡で株式を承継させることを考えている。

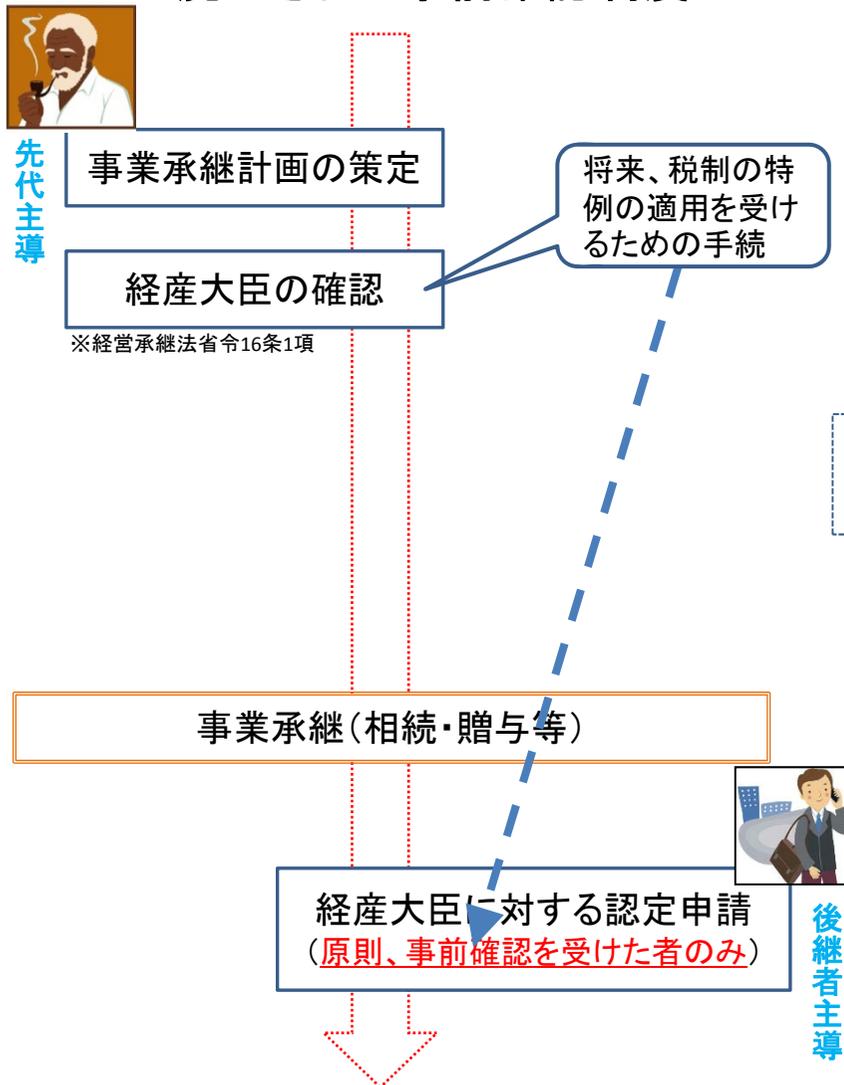
(2014年4月 中小企業庁ヒアリング)

3. 事業承継の計画的取組について

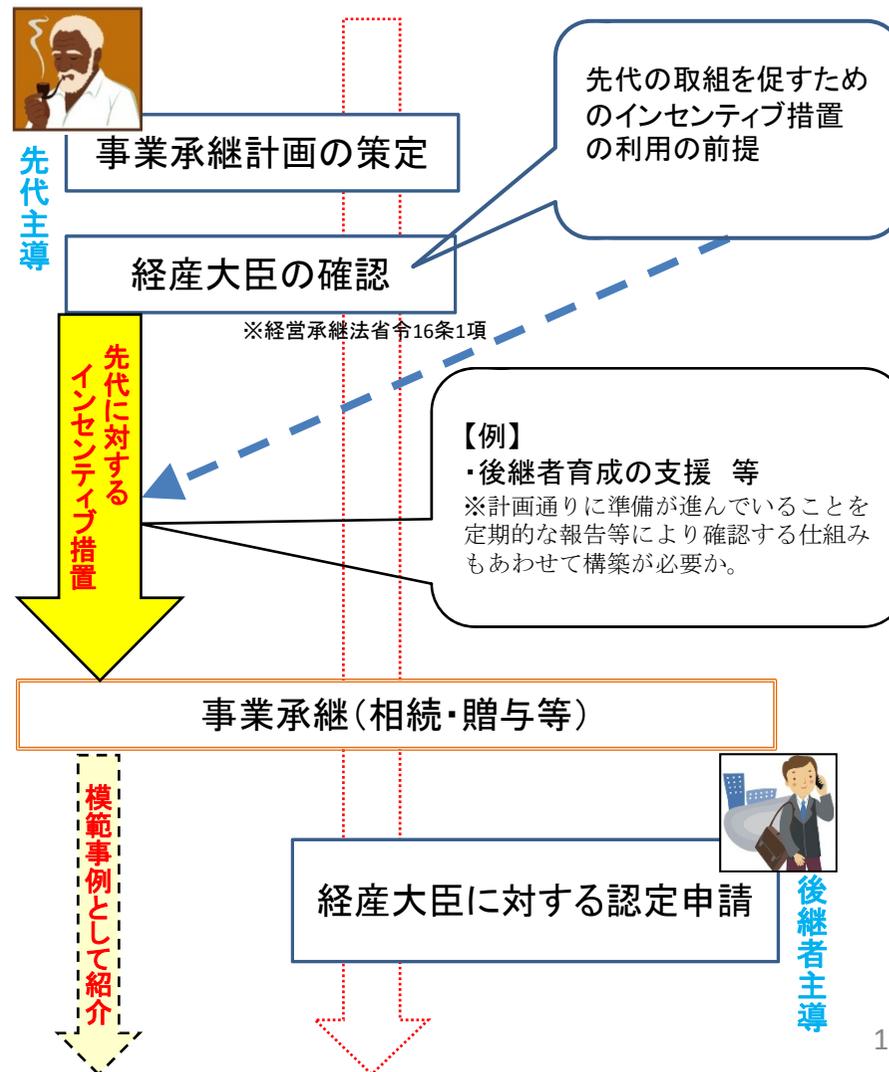
3-1 「事前確認制度」に代わる計画的取組の促進策について①

- 計画的取組は先代主導で進むため、先代がメリットを感じる措置を講じたほうが効果的。
- 準備の取組は、重要性を理解し納得した上で進めたほうが実効的と考えられるため、制度を仕組むことによっては強制するよりも、自発的な取組を促す方法を採用してはどうか。

廃止された事前確認制度



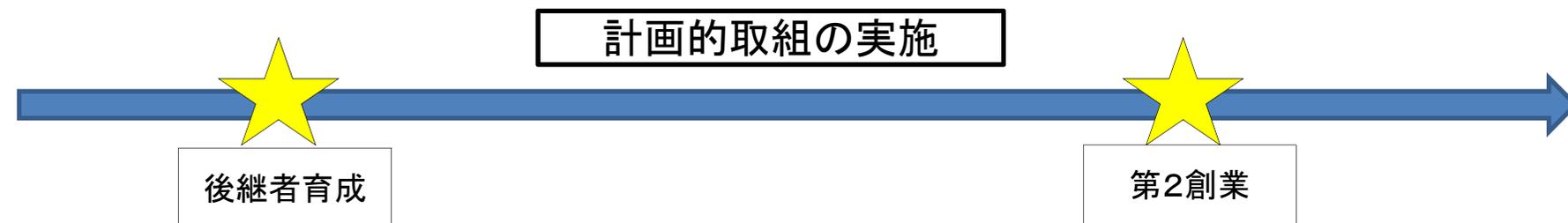
新たな計画的取組の促進策



3-2 「事前確認制度」に代わる計画的取組の促進策について②

○中小企業・小規模事業者の経営者に対して、計画的取組を促進するためには、

- ①経営者の日々の経営に寄り添う支援機関(税理士、経営指導員等)による「気づき」の機会の提供、
- ②計画的取組の「道標」となるガイドライン等の提供、
- ③計画的取組の中心となる後継者育成の負担軽減、
- ④さらには後継者が計画的取組の一環として取り組む「第2創業」への支援、等をパッケージで提供することが一つのアプローチとして考えられるのではないか。



後継者教育の実施例

- 東京都の食品卸売会社では、後継者は初め全く継ぐ気がなかったが、先代が体を壊したことを機に、事業を承継することを決めた。
- 後継者として先代から特別言われたことはないものの、経営者としての意識から1年間後継者研修に通った。
- 後継者研修の費用は100万円くらいかかったが、良い研修を受けられると思い、受講をした。
- 経営者同士の横のつながりもできた。

(2014年1月 中小企業庁ヒアリング)

事業承継を機に「第2創業」に取り組んだ例

- 東京都の食品小売会社では、店で先代と息子が事業を営んでいたが、先代が病気になったのを機に、息子に事業承継をすることを決めた。
- 息子は事業を承継後、新商品の開発をしたり、売れ行きの良い商品の商品の整理などをする一方、300万円ほどかけ店の内装を変えると共に、商品の陳列棚もよい商品が見やすいものに変えた。
- また、ホームページを作成するなど、経営努力をしている。

(2014年4月 中小企業庁ヒアリング)

4. 普及啓発・広報、PRについて

4-1 普及啓発・広報、PRについて①

○これまで事業承継施策の普及・PRについては、ホームページでの情報提供、パンフレット類の作成・配布、中小機構によるセミナー等の開催などにより行ってきたところ。

これまでの取組

【パンフレット類の作成・配布】

【ホームページでの情報提供】

The screenshot shows the Mirasaba website interface. At the top, there's a search bar and a 'MENU' button. The main content area is titled '事業承継' (Business Succession) and includes a '事業承継 早わかりガイド' (Business Succession Quick Start Guide) with three steps: Step 1: 事業承継対策の必要性 (Necessity of business succession measures), Step 2: 後継者選びのポイント (Key points for selecting successors), and Step 3: 計画的な事業承継の重要性 (Importance of planned business succession). There are also sections for '施策情報を知る' (Learn about measures) and '専門家に相談する' (Consult with experts).



【中小機構によるセミナーやフォーラムの開催】

The poster is for the '事業承継/知的資産経営フォーラム 2014' (Business Succession/Intangible Asset Management Forum 2014). The theme is '～隠れた"強み"とその承継について考える～' (Thinking about hidden 'strengths' and their succession). The event is on Friday, 2014/2/7, from 13:30 to 18:00 at the '東商ホール' (Tochigi Chamber of Commerce Hall). It is free of charge and has 300 seats.



※中小機構では、支援機関に対する支援として、事業承継コーディネーターによる地域金融機関等や専門家への事業承継に関するニーズ掘り起こしや相談内容に対する現状把握・課題整理など対応のノウハウや知識の落とし込み、事業承継・引継ぎ支援を担う支援機関等の人材を育成・確保するための研修会の実施、経営者が直面する事業承継に関する様々な課題(税・金融・M&A、後継者探し、事業承継計画の作り方等)の解決を支援するための経営者向けセミナーを実施。

【主な実績】

支援機関や専門家向けの研修会を全国184回実施、7109名が受講(2012年度実績) 20

