第１回中小企業の親族内承継に関する検討会　議事録

日時：令和７年６月１１日（水）８：３０～１０：００

場所：オンライン開催

当日出席者（順不同）：

＜委員＞柳川座長、石川委員、岩田委員、後委員、久保田委員、竹川委員、玉越委員、中澤委員、山田委員、山野井委員

＜事務局＞中小企業庁事業環境部財務課

○笠井課長　　おはようございます。経済産業省の笠井でございます。定刻となりましたので、ただいまより第１回中小企業の親族内承継に関する検討会を始めさせていただきたいと思います。

委員の皆様方、オブザーバーの皆様方におかれましては、御多忙にもかかわらず、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

今回は、オンラインでの実施となります。開催に当たりまして、事務的な留意点を２点お伝え申し上げたいと思います。

１点目ですが、御発言のとき以外は、マイクをミュートの状態にしていただけますようお願いいたします。

また、２点目、通信のトラブルが生じた場合には、事前にお伝えしております事務局の電話番号に御連絡をいただければと思います。改善が見られない場合には、電話にて音声をつなぐなどの形で進めさせていただければと考えてございます。

それでは、会議の進行に当たりまして、まず、座長の選任をさせていただきたいと思います。ファミリーガバナンスや企業のガバナンス、企業戦略について広く研究をされている、東京大学大学院経済学研究科教授の柳川先生にお願いしたいと思いますけれども、委員の皆様方、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。それでは、柳川先生に本検討会の座長をお願いしたいと思います。

それでは、座長から一言、御発言をお願いできればと思います。

○柳川座長　　東京大学の柳川でございます。御指名でございますので、謹んで座長をお

引き受けしたいと思います。皆さんのお役に立てるように進行していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○笠井課長　　ありがとうございます。

それから、委員・オブザーバーの構成につきましては、本日配付しております委員・オブザーバーの名簿を御確認いただければと思います。なお、本日、山野井委員は途中で御退室と伺っております。

それでは、以後の議事につきまして、柳川座長に進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○柳川座長　　よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移りたいと思います。まず、本検討会設置の趣旨及び議事の運営について、事務局より御説明をお願いいたします。

○笠井課長　　資料１を御覧いただければと思います。中小企業の親族内承継に関する検討会の設置についてという紙でございます。

開催趣旨としまして、中小企業におきましては、地域の活力維持等の観点から、事業承継の円滑化に向けた支援をこれまでも累次講じてきたということでございます。このうち、特に第三者承継、いわゆるＭ＆Ａ等以外の事業承継の手段としましては、伝統的には親族内承継ということが選択されてきたということになります。

2018年度からは、早期の事業承継を促す観点から、10年間の時限措置としまして、株式の相続時・贈与時の税負担を実質ゼロとする事業承継税制の特例措置を講じてきたという状況にございます。また、後継者、いわゆるアトツギと呼んでいるものですけれども、後継者の方については、ピッチイベントなどを開催しまして、後継者の育成、それからネットワークの組成といった取組を進めてきた中で、後継者の能力の向上にも取り組んできたということでございます。

このような中で、中小企業を取り巻く経営環境については、この10年から20年の間でも大きく変化をしてきている、足元でも大きく変化しているということだと思います。特に昨今は、人手不足であるとか賃上げへの対応ということが、中小企業においても強く求められるという状況の変化が生じていると思いますけれども、こういう中で、物価の高騰を克服しながら、ある意味、適正な価格転嫁を実施し、それと同時に生産性を向上するという成長の実現が、ますます喫緊の課題になっていると考えております。

こういったことを鑑みれば、雇用を支え、地域における活力の維持・向上といった重要

な役割を担う中小企業が、親族内承継を含めた事業承継を円滑に実現し、これを契機としてさらなる成長・発展を実現することができるように促していくことが、政策的にも重要になっていると考えております。

こういった観点から、今回、中小企業の事業承継・M&Aに関する検討会の下に、中小企業の親族内承継に関する検討会を新たに設置いたしまして、上記の施策、問題意識を踏まえつつ、親族内承継に関する施策の検討を行いたいと考えてございます。

主な検討項目としては、２ポツの１から４のとおりということでございます。

続きまして、資料２、議事の運営についてということでございます。

検討会の傍聴ですけれども、本検討会に関する審議については、原則として当日の検討会の議事は非公開とさせていただきたいと思いますけれども、一方で、個別の情報に言及される可能性が低いとあらかじめ見込まれる場合には、事務局が座長と相談して、対応を決定する、場合によっては公開も可能ということにしたいと考えてございます。

それから、議事録及び配付資料につきましては、本検討会の議事録は、発言者の確認を得た上で、発言者を明示の上で、検討会の終了後、速やかに公表したいと考えております。

また、配付資料の取扱いにつきましても、原則として公表することとしたいと思います。ただし、資料の内容を踏まえまして非公開が適当と考えられる配付資料については、事務局が座長、もしくは配付資料が事務局以外の方から提出されたものである場合については、座長及び資料提出者と相談した上で、対応を決定する。このようにさせていただきたいと考えてございます。

以上でございます。

○柳川座長　　どうもありがとうございます。今の御説明、特に議事の運営について、何か御議論、御異論ございませんでしょうか。今の御説明のとおりということでよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

それでは、御異議ないということですので、今後、本検討会はこの資料２に沿って運用させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

次に、資料３について、事務局から御説明をお願いいたします。その後、皆様から順番に御質問や御意見を伺いたいと思っておりますので、よろしくお願いします。まず事務局から、資料３の御説明をお願いいたします。

○笠井課長　　続きまして、資料３を御覧いただければと思います。親族内承継に関する

現状分析と今後の検討の方向性についてということでございます。

１ページおめくりいただきまして、２ページ目ですけれども、本日御議論いただきたいことについては、先ほど、会議の趣旨のところで申し上げましたので、割愛させていただきたいと思いますが、いずれにしましても、３つ目の●のところですが、親族内承継の円滑な実現に向けた課題、それから、事業承継を契機とした親族内承継を実施する企業の成長や発展について、事業承継税制の在り方について、後継者の経営能力の育成について、こういったことをテーマに取り扱い、御議論いただきたいと考えてございます。また、本日は、この検討会における論点設定というところも含めて御議論いただければと考えております。

１枚おめくりいただきまして、右下３ページですけれども、まさに先週の金曜日に、政府の会議、新しい資本主義実現会議、それから経済財政諮問会議におきまして、今年度の取りまとめに向けた議論が行われているということですけれども、その原案のところに、この事業承継に関する記載も盛り込まれているということでございます。

上の新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版案ということですけれども、ここに記載がありますとおり、事業承継税制の特例措置については、特例承継計画の提出期限が今年度末に到来する。また、対象となる相続・贈与の期限が2027年12月に到来すると。こういう特例措置があるということに関しまして、令和７年度の税制改正大綱、昨年の12月に取りまとめられたものですけれども、これにおいて、事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継の在り方については今後も検討すると記載されていることに鑑みまして、事業承継に係る政策の在り方の検討を進める。それから、アトツギ甲子園や後継者育成プログラムの提供などを通じ、事業を承継する後継者の経営能力の育成を図る。こういう原案が示されているということでございます。

その下には、骨太の原案ということで、ここは少し記載は簡略化されていますけれども、今のものとほぼ同種のものが原案として盛り込まれているということでありまして、今後、議論の上で決定されていくという、原案の段階のものですけれども、いずれにしましても、こういった問題意識が共有されている、示されているという状況でございます。

そういった上で、４ページ以降ですけれども、事業承継の動向について全体を振り返ってまいりたいと思います。

５ページを御覧いただければと思います。まず、廃業等の傾向ということです。事業承

継、先ほど御説明申し上げたとおり、まさに地域における経営資源をいかにスムーズに受け継ぎ、そして、発展させていけるかということが、その地域における経済の活力の維持、活性化に重要であるという観点から進めてきているわけですけれども、廃業等の傾向を見ますと、足元、2024年については大幅な増加傾向が見てとれるということでございます。

さらに、右側を御覧いただきますと、休廃業、それから解散事業者の損益別比率では、少しずつ減少傾向ではあるのですが、黒字での廃業等が５割、半分を超えているということであります。事業として価値あるものが引き継がれることなく、失われているということを示唆しているのではないかということでございます。

そういう中で、６ページですけれども、経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展を御覧いただきますと、赤い線が2024年における年齢階層ごとで見た経営者の割合となります。2009年、黒い線と比較していただきますと、特定の年齢階層に集中しているという状況から、だんだんなだらかになってきているということが見てとれると思います。これは、ある意味、事業承継が進んできている１つの表れだとは考えますけれども、一方で、右側の75歳から79歳、80歳からの階層を御覧いただきますと、過去で最も割合が高くなっています。つまり、引き続きこういった方々の事業承継を進めていく必要があるという状況だと考えてございます。

次の７ページですけれども、都道府県別の経営者の年齢分布の変化を見ますと、青いところは70代以上の経営者の方が減っているということではなくて、いずれの都道府県においても増加しているということになります。一方で、赤色が濃いところのほうが、70代以上の経営者の割合の変化率がより大きい、つまり増加幅が大きいということになりまして、御覧いただきますとおり、地方部に行くほど経営者の高齢化がより顕著になってきているという状況にあります。

８ページですけれども、経営者の年齢の国際比較ということで、右側のグラフは日本と韓国、ドイツを比較しています。韓国、ドイツ、日本、それぞれ、人口動態の話、それから社会的な背景、雇用の問題等いろいろありまして、必ずしも同じ要因でこういう状況が発生しているわけではないところは注意が必要だと思いますが、いずれにしても、日本においては60代以上の経営者の方の割合が多いという意味で、承継という問題が諸外国と比較しても大きな課題となっている面があるというところだけは、数字から見てとれると思います。

９ページですけれども、親族内承継と従業員承継・第三者承継の割合の推移ということ

で御覧いただきますと、いわゆる同族承継については、次第に減少傾向ということであります。これは少子化等の影響があって、なかなか同族内の承継が難しいといったような事情もあると思います。一方で、引き続き割合としては最も高いものに入っているということだと思いますので、親族内承継の重要性は引き続き高いと考えてございます。

10ページですけれども、事業承継の意向というところで御覧いただきましても、従業員規模にかかわらず親族内での承継を模索される意向が高いということでありますので、こういった点からも、親族内承継をスムーズに進めていくことが必要であろうと考えております。

11ページも、今の話に近くなりますけれども、中小企業における後継者選定の優先順位というところで御覧いただきますと、やはり、まずは親族内での承継を模索されるというのが多いということのようです。その上で、なかなか親族内で難しい場合には役員・従業員の承継、なお難しい場合に事業譲渡や売却、こういった順番でお考えになられるケースが多いということのようですので、やはり親族内承継を志向される場合に、これをスムーズに実施できるような施策の在り方、制度の在り方を検討していく必要があるのではないかと考えてございます。

12ページは、親族内に経営者がいる場合の承継の理由ということで、今後、承継をしたい、してもよいと考えている方については、事業に興味があった、やりがいを感じるからといったことで、事業に魅力を感じているということで承継を検討されている方が多いという一方で、これはなかなか難しいところですが、既に承継を実施した方においては、その理由を聞くと、廃業させたくなかったからとか、ほかに継ぐ人がいなかったからといったお声も多いということであります。そういう意味では、事前に承継する想定ではなかったものの、事業の継続のために承継を決断した方もいらっしゃるということも見てとれると考えております。

以上のところが、事業承継に関わるこれまでの状況の振り返りということでございます。

それから、13ページ以降は、これまでの施策の動向と活用の状況ということで、これまで講じてきた施策について概観できればと思います。

14ページですけれども、事業承継税制の概要ということであります。特に法人版の事業承継税制については、一定の要件の下で、非上場株式に係る贈与税、相続税の納税を猶予する制度ということで講じられております。

下の表を御覧いただきまして、左側ですけれども、法人版事業承継税制については、一

般措置ということで恒久的に講じられている措置と、特例措置ということで10年間の時限措置で講じられているものがございます。それぞれの違いにつきましては、猶予対象の株式を見ますと、一般措置については最大３分の２までというところ、特例措置については上限なし、つまり100％、全ての株式を対象にすることができるとなっているほか、猶予の割合が、一般措置は相続税については８割までということですけれども、特例措置は相続税についても100％になっているといった違いがあるという意味で、特例措置については、この税を活用いただければ、相続もしくは贈与の際に、相続税、贈与税の納税をすることなく、猶予された状態で事業を引き継げる制度になっているということでございます。

１ページおめくりいただきまして、15ページですけれども、導入の経緯というところであります。少し情報量が多くなりますので、割愛しながら御説明できればと思いますけれども、もともとこの事業承継税制の一般措置の導入に当たっては、地域において多くの雇用を抱える中小企業の事業承継のタイミングにおいて、株式の分散を防止し、安定的な経営の継続を確保するということが大きな政策目的にあったということでございます。

下の左側、背景の③のところにありますとおり、事業規模の大きい企業の場合には、その資産価値に応じて株式の価格がどうしても相対的に高額となります。そうすると、多額の相続税を納税することもあるため、後継者がこれを避けるために、株式を分散して相続することになり、安定的な事業の継続に支障を来すことが課題であったということでございます。こういったことを踏まえ、事業承継税制ということで、贈与、相続のタイミングにおける納税猶予の仕組みが設けられたという経緯でございます。

その上で、16ページですけれども、特例措置の導入の経緯としましては、まさに先ほど御覧いただきましたとおり、年齢階層で見ると、いわゆる団塊の世代と言われる経営者の方々が、60代後半に入っていくというタイミングにおいて、事業承継をしっかりと進めていかなければならない、こういうニーズが高まっていることも踏まえて、承継を集中的に促進するための措置ということで導入されたという背景がございます。

そういう中で、先ほど少し御紹介いたしましたけれども、税制の中身としましては、左側の②のアとイのところですけれども、議決権対象株式数については従前３分の２とされていた、それから相続税の納税猶予割合が８割にとどまっていたところを、それぞれ100％まで引き上げたということ。それから、事業承継後５年間の雇用平均が８割未達の場合については猶予された税額を全額納付しなければならないとなっていたところを、右側の講じられた措置の①のエのところですけれども、８割が維持できなかった場合でも、その

理由をしっかり報告して、一定の理由がある場合については猶予が可能ということで、要件の緩和もしたということでございます。

こういった形で税のメリットを高める形で、税の特例措置が講じられているということでございます。

17ページですけれども、事業承継税制の特例措置のタイムラインということでございます。これも少し情報量が多くなりますので、簡略化して申し上げますと、税制について、１つ目の●ですけれども、特例措置により、贈与税を猶予した後、前の経営者の方、要するに現経営者に引き継いだ前の経営者の方がお亡くなりになられた場合については、相続税の猶予に切替えが可能になっていると。つまり、贈与税の猶予については一旦免除の上で、相続税の猶予に切替えをされるという仕組みになっているということでございます。

それから、２つ目の●ですけれども、この猶予された税額が確定する条件、つまり一定の条件に該当した場合については、猶予された額を納税してくださいということになっているわけですけれども、この条件としては、贈与または相続から５年間の事業継続要件ということで、後継者の方が代表者を継続する、それから、先ほど少し話がありました、雇用確保の要件を満たしているということ。これらの条件が満たされている場合には、猶予が継続されるのですけれども、満たされない場合については、猶予額を納税してくださいという仕組みになっているということでございます。

それから、先ほど御紹介しましたとおり、特例措置においては、雇用確保の要件については一定の要件の緩和がなされているということでございます。

それから、３つ目の●ですけれども、猶予額免除としては、贈与税については、先ほど申し上げたとおり、前経営者が亡くなられた場合については、贈与税については一旦免除した上で、相続税の猶予への切替えができると。その上で、相続税の免除要件としては、後継者の方がお亡くなりなられた場合、もしくは相続後５年後に後継者の方が、次の後継者の方に事業承継税制を適用の上で対象株式を譲与した場合には、免除がなされるという規定になっているということでございます。こういった幾つかの要件についても認識した上で、この税制の適用が必要になっているということでございます。

18ページ以降は、事業承継税制と並んで、相続時の様々な税に関わる各種制度についての御紹介でございます。時間の関係がありますので、詳細は割愛させていただければと思いますが、いずれにしましても、様々な制度が措置されている中において、経営者の方、相続を受けられる方についても、それぞれのメリット、デメリットを比較しながら、制度

の適用を受けられるということでございます。こういった各種制度を見ながら、事業承継税制がどういう在り方を検討すべきなのかということを、今後、議論を深めていきたいということでございます。本日、この詳細な説明については割愛させていただければと思います。

少し飛びまして、21ページですけれども、事業承継税制の潜在的な活用層ということで、ポテンシャルな利用される方がどの程度いらっしゃるかということを試算してございます。左側、2018年の時点においては、１万2,500社程度の年間の活用が想定されたのではないかということであります。一方で、2024年、足元で見ても１万1,700社ということで、引き続き、比較的多数の方に潜在的な活用の可能性があるということかなと考えてございます。

考え方としましては、上の箱の中ですけれども、経営者の年齢が60歳以上で親族内承継を希望されている方、その上で、相続もしくは贈与される株価が１億円以上の方というのが、潜在的な対象の層になるのだろうと考えてございます。ここも詳細の御説明は割愛させていただきますが、先ほど少し飛ばしましたけれども、相続等における基礎控除等、その他の税制等を考えますと、株価が１億円以上あるというところ辺りが、この事業承継税制を活用していく上で一定のメリットがある層となってくると考えておりますので、そういった条件を掛け合わせてみると、１万2,000社程度の年間活用のポテンシャルがあるのではないかと考えてございます。

22ページを御覧いただきますと、事業承継税制の活用状況ということで、実際、特例措置が講じられて以降、年平均3,000件程度となっております。これが先ほど申し上げた１万2,000件程度のポテンシャルな利用層と比較してどうであるのかというところ、またどういったところが見直されると、この利用がさらに伸びていくのかというところも含めて、今後さらに検討していく必要があるのではないかと考えてございます。

23ページは、今申し上げたようなところと符合するデータですけれども、贈与税、相続税それぞれ、事業承継税制の適用の状況を企業の売上げ規模別で割ってみたデータでございます。１億円未満のところの層については、やはり税のメリットが限定的ということもあるので割合としては少ないと。１億円超から10億円以上50億円未満の層のところの企業の方が、企業数としては主な利用層になっているということでございます。

24ページですけれども、都道府県別の事業承継税制（特例措置）の活用状況ということであります。下は、１万社当たりの事業承継に係る特例承継計画の提出状況を、東京を10

0と置いたときに指数で見たものになります。上の青いほうの棒はM＆Aの実施状況ですので、これを御覧いただきますと、やはり東京を中心に都市部でM＆Aの件数は比較的多いということが見てとれるわけですけれども、一方で、特例承継計画の提出状況ということで、事業承継税制の適用件数を見てみると、必ずしも都市部に限定してということではなくて、各地域においてもこの税制の適用の申請に向けて準備をされているケースが多いということですので、そういう意味では、M＆Aと事業承継税制の適用の状況というのは少し違いがあるということが見られるかなと考えております。

25ページですけれども、事業承継税制の特例措置の活用事業社の賃金と売上高ということです。これは事業承継税制の適用事業者における名目ベースの賃金の推移、それから売上高の推移について10年間で見てみたところ、それぞれ、賃金については毎年1.9%、売上高については毎年2.2%程度の成長となっているということであります。

この趣旨は、注２をそれぞれ御覧いただければと思いますけれども、経営者の年齢が60歳以上の事業者における賃金の平均的な上昇率、売上げについて見ると、それぞれ0.9%と1.7%ということですので、事業承継税制を活用された事業者においては、全体を上回るような賃上げと売上高の推移が見られるというデータをお示ししたということであります。

26ページは、この税のメリットということで、これまた細かい論点になりますので、すみませんが、時間の関係上、説明は割愛させていただければと思います。

27ページ以降は、この税の活用の事例ということになります。右側の事業者の声というところを御覧いただきますと、やはり大きな声としては、承継時の税負担がなくて株式の承継をできたということ、それから、成長志向の経営者ほどメリットが大きいということで、相続、贈与の際の税の負担が猶予されることによって、成長に向けた投資ができたといった声があるということでの御紹介でございます。

少し飛ばしまして、30ページ以降で、後継者の能力育成というところを簡単に御紹介できればと思います。

30ページですけれども、アトツギ甲子園ということで、これは税とはまた別途、後継者の能力の育成とか後継者の事業承継に向けた準備のためということで、こういったイベントの開催をしているということでございます。まさに既存の経営資源を生かしながら、新規事業のビジネスプランを競うピッチコンテストをやっておりまして、こういう中で後継者の能力の向上を図っていただく取組を続けてきているということの御紹介でございます。

31ページ以降は、このピッチコンテストに出場された方の効果という意味で、これは比較的若い方を対象にしているイベントでありますので、ある意味、当然なのですが、こういったものを契機に、比較的早期に事業承継に至っているケースが多く見られるということになります。これは事業承継を検討いただく１つの機会になっているということ、それから後継者の能力の向上の１つの機会になっているということで、こういった取組を進めているということですけれども、本日の議論の中では、こういったイベントも含めて、どうやって後継者の能力の向上を図っていくのか、それから事業承継に向けた機運をつくっていくのかというところについて、それぞれ各委員から御意見を頂戴できればと考えてございます。

最後に、35ページを御覧いただければと思います。本日の検討会における論点ということでありまして、別にこの論点全てについて御意見を頂戴するということでなくても結構でございます。これも御参照いただきながら御意見を頂戴できればと思いますけれども、まず１つ目としましては、事業承継の現状とこれまでの施策の評価、親族内承継に係る支援の方向性についてということで、親族内承継を実施する企業はどういった特徴を有しているのかということ、それを踏まえまして、どういった行動変容を期待して、施策を講じていくべきであろうかといった点。

それから、親族内承継を実施する企業が成長、それから地域機能の維持を実現するためにはどういった条件、要素が重要であるか、またどういった支援が求められるのかといった点について、御意見を頂戴できればと考えております。

また、事業承継税制につきましては、成長の後押しという観点で非常に大きなメリットがある制度になっていますけれども、事業承継を契機とした成長を一層後押ししていくためには、今の制度からどういった見直しをしてくのがよいのかといった点について、御意見を頂戴できればと思いますし、また早期の事業承継という観点におきましては、早期の計画的な承継を一層後押ししていく必要があると考えてございます。こういった観点からも、どういった取組が必要か、御意見を頂戴できればと考えております。

また、雇用については、地域における雇用の維持ということがこの税制の大きな目的の１つでありますけれども、一方で、最初に申し上げましたとおり、雇用の状況とか環境も少し変わってきていると。こういう中において、雇用数の維持のみならず、賃上げ等の雇用の質の向上を後押ししていく必要もあるのではないかと考えてございます。そういう中で、政策においてどういったことが求められるのかといった点についても、御意見があれ

ば頂戴できればと考えております。

最後、36ページですけれども、後継者育成については、先ほどアトツギ甲子園という取組を御紹介いたしましたが、これのみならず、後継者の能力の向上を図っていく必要があるのではないかと考えております。これを実現する上でのボトルネックはどういったところにあるのかということ、それから、それをどのように官民で支援していくべきなのかといった点についても、御意見があれば頂戴できればと考えてございます。

その後、37ページ以降は、各施策の取組、それから論点に関するデータと参考をつけさせていただいてございます。時間の関係がありまして、御紹介するのは割愛させていただきたいと思いますが、それぞれの論点の議論の際にこちらも御参照いただければと考えてございます。

事務局からの説明は以上とさせていただければと思います。

○柳川座長　　どうもありがとうございました。それでは、ただいまの御説明について御質問、御意見をいただければと思っております。基本的には名簿順でお願いしたいと思っておりますが、途中退席の山野井委員を先に御指名させていただいて、御発言をお願いしたいと思います。

なお、時間の都合上、恐縮ですけれども、御発言はお一人３分以内でお願いできればと思っております。

それでは、山野井委員、お願いできますでしょうか。

○山野井委員　　山野井です。ありがとうございます。すみません、途中退室なので、先にしゃべらせていただきます。

まず、事務局の皆様方、資料作成、お疲れさまでした。大変分かりやすい資料だったと思います。

事業承継の現状とこれまでの施策の評価というところですけれども、これに当たっては、まず、もう既に過去10年近くやっていらっしゃる施策の結果があるわけですから、特に特例措置も含めて、もう少し過去のデータを利用した形での効果検証をしてもいいのかなと思う次第です。先ほど出ていたものだと、売上高が一般的な企業と比べて上がっていますよという話があったかと思うのですけれども、事業承継税制を利用した企業としなかった企業でどういう性質の違いがあるのかとか、その効果自体にも、恐らく企業特性によって差があるのではないかと思うのです。あと、特例措置で株式を３人まで指名できるというところもあったかと思うのですけれども、３人選んだケース、２人とか１人ということで、

どういう形で効果が違うのかというところは、もう既にデータがあるわけですから、そこは丁寧に見ることで今後の示唆が得られるのではないかなと思います。

あと、後継者に関してのことですけれども、もちろん、ただ事業承継をするということではなくて、恐らく、今、中企庁がお考えなのは、その後さらに成長させていくというところも視野に入っていらっしゃるのかなと思います。そのときに、事業承継後に企業成長に重要な役割を果たすのは、もちろん後継者の能力とかやる気であるというのは間違いないかなと。なので、単純に承継されて、それで終わりということではなくて、承継した後にいかに成長してもらうかということを見据えた上での承継ということかなと思いますので、現状、特例承継計画を提出していただいているということですけれども、それがもう少し実の入ったようなものを提出してもらうとか、何らかのフィードバックを与えるような形での、実質的に意味のあるようなものを出してもらうのもありなのかなと思いました。

同じく、事業承継を望むケースがあるときには、後継者の能力の構築を図るような形の、例えば研修を受けなければいけないというのもセットにするということで、積極的な形での承継、成長を見据えた形での承継というのが起きていくのかなと。現状の制度を利用する企業だと、アンケート結果で、とにかく廃業させたくなかったから継いだのだというようなケースもあったかなと思うので、ちょっと成長を目指した形での課題というのを設定することで、そういった消極的な理由の承継は減るのではないかなと思った次第です。

あと、実は山田委員の出された資料を読んで、これを言うのもちょっとはばかられるのですけれども、Ｍ＆Ａです。事業承継以外のほかの選択肢というのも、企業を続ける上ではあるのかなというところで、やはりＭ＆Ａも１つの選択肢としてあるのかなと。だから、親族内承継を促すことが、その後の企業成長につながるのか。それよりも外部の企業が買うと。成長の見込みがあるとか、意気込みがあるようなところに譲渡するほうがいいのかというのは、ちょっと考えてもいいのかなと思った次第です。

最後に、今後の事業承継税制をどうされるのかというところで、新たな形で継続されたいというときに、成長というのを視野に置いた形でもし実施するのであれば、皆様御存じかと思うのですが、必ずしも全ての中小企業の経営者が企業成長を、最近、中企庁がやっていらっしゃるような100億企業みたいなことを目指して経営されているわけではないと思うのです。

そうすると、成長を要件にした形での事業承継というのを制度として仮にやるのであれば、そうではないような中小企業は制度の利用から落ちてしまう可能性があるのではない

か。その数は結構ばかにならないのではないかというのは思った次第です。

すみません、長くなりました。以上になります。

○柳川座長　ありがとうございます。それでは、山野井委員、途中御退席なので、ここで事務局からレスポンスをお願いできますでしょうか。

○笠井課長　ありがとうございます。１点目、特にデータをしっかり用いて効果検証すべきではないかという御指摘だったと思います。この点はまさにおっしゃるとおりだと思っておりまして、我々としても、まだ十分ではないところがあると思っておりますけれども、データをしっかり確認した上で、検証しながら進めていくということにしたいと思ってございます。

２点目として、特例承継計画をより実質的なもの、ある意味、将来の成長に向けてどのように取り組んでいくのかということ、さらに充実したものにしていってはどうかというような御指摘があったかと思います。この点も、おっしゃるとおりで、制度を見直していく中において、こういった点も踏まえた形の仕組みを検討していく必要があると考えてございます。

それから、M&Aのところも、まさにおっしゃるとおりだと思っておりまして、我々としては、M&Aと親族内承継というのは、それぞれ企業の経営戦略、どうあろうとしているのかということ、それからそれぞれ置かれている状況によって選択をされていくものだと考えてございます。

そういう意味では、M&Aのところについても、また別途検討会で議論しているところですけれども、こちらを選択される方については、M&Aの選択という中でしっかりと事業の承継、それから成長に向けた取組を検討いただけるようにということで、やってまいりたいと考えております。ここはそれぞれの企業によって、それぞれ選ばれる道があるのだろうと考えております。

最後、税のところは、特に成長する企業を後押しするような税制ということも１つのイメージだということかと我々は考えておりますけれども、一方で、おっしゃるとおり、特に考えなければいけないと思っておるのは、地域において、その地域を支えているような、ある種、成長することに力点を置いていないけれども、その地域からなくなってしまうと困ってしまうような中小企業もあるということだと思います。こういった方々を事業承継というフェーズの中でどのように支援していけるのかというのも、課題かなと考えてございます。そういった視点も持ちながら、この検討会を進めていければと思っております。

その点については、またさらに検討を深めてまいりたいと考えております。

以上です。

○柳川座長　　ありがとうございました。よろしいですか。

○山野井委員　　ありがとうございます。

○柳川座長　　ありがとうございます。それでは、これから名簿順に御指名させていただきますので、よろしくお願いいたします。まず、石川委員、お願いいたします。

○石川委員　　岩手県の商工労働観光部で中小企業振興担当課長を務めております石川でございます。自治体の一担当課長にすぎない私のような者が、このような検討会におきまして末席を汚しておりますこと、大変恐縮ではございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

私は、本年４月の定期人事異動によりまして、現在の所属である経営支援課に異動してきたばかりではあるのですが、実は今から８年前の2017年から３年間、同じ経営支援課に配属されておりまして、その際に、事業承継税制の書類審査ですとか事業承継ネットワークの立ち上げなどを担当しておりました。その2017年、平成29年が、中小企業庁が「事業承継５か年計画」というものを策定、公表された年でありました。

そのときには、先ほど資料３の６ページで御説明のありました経営者の年齢分布の変化のグラフで、当時は割合ではなくて実数だったと思いますが、６ページのグラフでは2024年の赤い線が最新となっているところ、当時は、2014年頃のグレーの線の山が最新でありました。その左の黒い線の高い山、2009年頃の山があって、さらにその５歳左にその５年前の同じぐらい高い山があって、さらに５歳左にはその５年前の山ということで、実は1995年から2015年までの20年間で経営者年齢の山の頂の位置が、47歳から66歳に19歳シフトしている、移動しているというグラフになっておりました。

そして、2015年から2020年までの５年間で、全国の中小企業の経営者のうちの30万人以上が新たに70歳に達する、つまり団塊世代の経営者が大量に引退する時期が2020年頃に到来すると。ところが、その30万人以上の経営者の６割が、後継者未定、後継者が決まっていないという中小企業庁の現状認識でありました。

そうした現状認識に対して、目指すべき姿として中小企業庁では、「地域の事業を次世代にしっかり引き継ぐとともに、事業承継を契機に後継者が経営革新などに積極的にチャレンジしやすい環境を整備」するとしておりまして、施策の方向性として、「今後、５年程度を事業承継支援の集中実施期間とし、支援体制、支援施策を抜本的に強化」するとし

たものでありました。

こういった認識等を受けまして、岩手県でも県の総合計画に「中小企業が持続的に発展できるよう、商工指導団体や金融機関などの支援機関の連携により、事業承継の円滑化に向けた取組を促進」することや、「地域経済の中核を担う人材を育成するため、起業者や後継者の育成による経営人材の確保を推進」することを掲げ、そうした中で平成29年度に立ち上げた岩手県事業承継ネットワークを核に、商工会・商工会議所や金融機関を中心に事業承継診断や、承継計画の策定支援を実施して、経営者に対し、事業承継の準備を始める必要性の気づきの提供や、具体の取組の促しに取り組んできたところであります。

また、後継者育成に関しましては、後継者である経営者の子息などが事業承継に向けた準備、その一環としての経営力の強化のため、後継者自らが中心となって経営革新に取り組むことの必要性や重要性を学ぶ「次世代経営者育成塾」というものを開催していまして、商工会・商工会議所の青年部組織に対して平成28年度から継続してその開催を支援してきたところであります。この取組を通じまして、後継者や若手経営者が自社の強みや事業環境の変化等を踏まえた新たな事業、商品・サービス提供にチャレンジすること、またその経験、体験を青年部組織というコミュニティーの中で共有し、学び合うことで、次は自分がチャレンジしようというエコシステムのようなものが形成されてきているものと認識しております。

こうした商工会・商工会議所、さらには中小企業団体中央会の中に青年部組織がございますので、これらの青年部組織による後継者育成を支援する取組を県として行っていまして、こうした事業に対して、例えば特別交付税措置など国からの財政措置、支援策がありますと、県の取組、事業を拡充しやすくなるのではないかと考えているところであります。

以上になります。ありがとうございます。

○柳川座長　　ありがとうございます。それでは、続きまして、岩田委員、お願いいたします。

○岩田委員　　ありがとうございます。私は三星グループという138年目の会社の代表を今務めております。15年前に28歳のときに事業承継をしております。

内容についての提言ですけれども、まず１つ目として、アトツギの承継という問題だけに限定せずに、アトツギとスタートアップのクロッシング、ここを交ぜることによって問題が解決できるのではないかということを提案したいと思っています。

確かに初代と２代目以降というのは論理的には分けられるわけですけれども、経営者、

特に事業成長を志す経営者という視座から見ますと、違いはありません。今日、資料にもありましたが、違う業種だったりとか違う分野の経営者との交流というのが、経営者の成長に非常に影響がありますので、アトツギだけに限定せずに、エフェクチュエーションといったような起業家の特性を交ぜるようにしていって、２つのことを、交ぜるな危険の逆で、交ぜないと危険だと思っておりますので、そういった観点をアトツギの成長支援のところに入れていくのがいいのではないかと思っております。

２点目で、他省庁との連携というのも、ぜひそういう観点でしていっていただきたいと。今の話も含めてですけれども、経済産業省のスタートアップ推進室的な部分だったりとか、私は今、繊維を担当している生活製品課のサプライチェーン強靱化検討会にも委員として入っていまして、その中でも地域のリーダー企業の成長支援をするようなコミュニティーだったりとか、そういった支援が議題に上がってきている中で、今日も出てきたアトツギ甲子園と繊維産業の成長企業、リーダー企業の育成というのが交ざったほうがいいのではないかという提言もさせていただいております。

せっかく幾つもいい事例、いい施策が別々になってしまっていると、点と点になってしまって、例えば効果が限定的になってしまうというようなことが起きていると思いますので、そういったところをしっかりと交ぜていく、クロッシングしていくということも、この検討会の中で検討していけたらいいのではないかなと思っております。

先ほどのスタートアップとアトツギのクロッシングについては、私が提出させていただいた資料のほうで、実際に私たちが活動しているタキビコという、アトツギとスタートアップを並列に扱ったコミュニティーの実例もありますので、こちらのほうを御覧いただけたらと思っています。

すみません、今、３分になってしまったので、最後に１点だけ、税について、私は専門家ではないのであれなのですけれども、議論の中で、雇用条件等が社会情勢の変化の中で変わってきているのではないかということがありましたが、その部分、私も経営者をやっていて、採りたくても採れないとか、人が減っていってしまうという現状はありますので、そういった部分を代替するものの１つとして、地域貢献というものをどのように可視化できるのかというのも、この検討会の中で議論していけたらうれしいなと思っております。

例えば、ちょっと違うのかもしれないのですけれども、遺贈寄附という、相続のときに発生すると思うのですけれども、遺贈という概念の中で、地域のＮＰＯだったり地域活動等に寄附をすると、イギリスの事例だと、相続税全体の税率が下がるみたいな、地域貢献

と相続税みたいなところの関連がある税制もあるということを聞いていまして、やはり地域企業において、地域にちゃんとお金を残す、地域に貢献していくという側面を取り入れるのはどうかなと思っています。

すみません、少しオーバーしましたが以上になります。ありがとうございます。

○柳川座長　　ありがとうございます。続きまして、後委員、お願いいたします。

○後委員　　税理士の後と申します。私は、15年以上前の事業承継税制一般措置の創設のときからの議論に参加させていただいておりますので、事業承継税制の現状及び過去の経緯というものをある程度踏まえた上で、今日お話しさせていただければと思います。

まず１点目の、事業承継の現状とこれまでの施策の評価についてということなのですけれども、現行制度の創設時の議論において課題の設定や問題意識というのは非常によく整理されていてよかったのですが、いざ税制ができてみると、要件が厳し過ぎて、思ったより利用されていないと思います。まずは、利用が伸びなかった理由を分析し、そこから新たに検討して、次回の制度設計に役立てるべきかな、と考えております。

私見ですが、一番大きな原因は、非常に長期にわたる納税猶予ということで、経営者のマインドに合わないということだと考えております。すなわち、納税猶予の期間ですが、次の世代の方がお亡くなりになるまでということは、経営者にとってみると想定し難い、時間の軸を超えた極めて長期間であり、その長期にわたり打ち切りリスクへの不安を抱えるという心理的な負担が非常に大きかったのではないかと。つまり、不安な状態が長期間継続するということ、これを除去してあげなければいけないのではないかなと考えております。そういう意味では、短期免除ないしは申告時の評価減を次の税制での効果とする方向で検討したほうがいいのではないかと考えております。

もう一点、前回は、事業承継税制は雇用の確保のために、公平を犠牲にして、税金を安くしてあげましょうということを要望したわけでございます。今回は、後で述べますけれども、雇用を前面に出した政策目的としてはもう駄目だと思うのです。ＡＩを活用して、これから企業はどんどん人を減らしていくという方向が広く言われています。他方、人手不足で現場の人は採れないという事態も生じています。今後の経済社会で、会社は雇用について、非常に矛盾した不安定な状況に置かれるわけで、もしも新税制で雇用を要件にする場合には、多くの経営者は将来の雇用はとても担保できないと考えると思います。そこで、もし雇用を要件にするのであれば、過去の実績をベースにしたものとすべきで、新税制適用時にもうそこまでに達成したのだから特例を使える、特例適用後は状況が変わって

その要件を満たさなくなっても遡及して適用を取り消すことはしない、といったような仕組みにすべきではないかと考えております。

それから、成長の論点についてなのですけれども、これは成長の定義次第だと思っています。すなわち、多角化や新規事業への進出だけが成長ではない。これから我が国は人口減少で地域経済が縮小していくわけでございます。その中で成長といっても、多くの会社はぴんとこない。維持するだけで精いっぱいという会社もあるわけです。ただ、そういう会社も、地域においては非常に大きな貢献をしているわけでございまして、なので、これからはそういう人口減少社会の中で、地域の縮小する市場を自社に集約する形で寡占化を進めていく取組をしているといったような会社についても、売上高などは現状維持かもしれませんが、成長の一つの形であるとして、新制度適用の対象に入れるというようなことが必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○柳川座長　　ありがとうございます。続きまして、久保田委員、お願いいたします。

○久保田委員　　立命館大学の久保田です。専門は中小企業論で、教育研究面で中小企業の事業承継に携わっています。

論点⓪の事業承継の現状とこれまでの施策の評価についてですが、スライド番号22における、2018年度以降の事業承継税制の活用件数の推移を見ても、事業承継税制の特例措置が多くの中小企業の事業承継の促進につながっていると見てとれると思います。

一方で、スライド番号の27から28の事業者の声にもあるとおり、税負担の軽減が図られたことで、各企業の経営革新等につながるような前向きな成長投資の促進につながったことが推察されます。

一方で、スライドの21番にもあるとおり、2024年度においても潜在利用層が約１万2,000社程度存在するのに対して、事業承継税制の活用件数が年間平均で約3,000件であることを勘案すると、特例措置に関する情報が潜在利用層にいまだ十分に周知されていない可能性があるかもしれません。そのような状況下において、2026年３月末までに特例承継計画の申請が間に合わなかった企業が、一般措置の適用のみに限定されるということになってしまいますと、これまで推進してきた事業承継の円滑化や、事業承継を契機としたさらなる成長発展に歯どめがかかることになりかねないと考えます。

このため、特例措置から一般措置に急激に戻すのではなくて、今回、論点①から③などで提示されている点も考慮しつつ、昨今の経済状況を踏まえた特例措置後の新たな措置が

求められると考えます。

もう一つ、論点⓪について、親族内承継における支援の方向性の３ポツ目の、上記の他に考慮すべき要素に関連する内容なのですが、私自身、前任校が島根県にあり、島根県で教育研究活動を続けてきた経験から、支援の対象について一言申し上げますと、地方圏の小規模事業者の中には、地域の生活コミュニティを下支えする企業が多く存在すると思われます。地域経済の維持存続という観点からは、これらの企業も重要な存在ですし、こうした企業には家族経営の事業者も多いことから、やはり何らかの支援の対象に含めて検討するべきではないかと考えます。

あと、論点⑦の後継者の経営能力育成についてですが、これまで私自身が地域金融機関での後継者育成塾の運営ですとか、現在、立命館大学の経営学部で主に学部生を対象に事業承継教育に携わっている経験からコメントを申し上げますと、やはり後継経営者が経営革新遂行に向けた経営計画を策定することが鍵になると考えます。後継経営者が経営計画を策定することを通して、現経営者との対話が促進されたり、社内でのコミュニケーションが活発になったりすることが期待されます。そういった意味では、官民で、事業承継を契機とした経営革新遂行に向けた経営計画の策定支援をすることが求められると考えます。

また、支援策として、後継者の視野の拡大や人的ネットワークを得る機会を提供することも重要になると考えます。やはり異業種を含めた後継者同士のコミュニティや、事業承継を経験した先輩経営者との交流というのは、事業承継を契機とした経営革新遂行や、将来経営者となることに対する覚悟を後継者が身につけることにもつながると考えます。

私からは以上です。

○柳川座長　　ありがとうございます。それでは、続きまして、竹川委員、お願いいたします。

○竹川委員　　どうも初めまして。北海道帯広市で会計事務所を経営しております竹川と申します。宜しくお願い致します。現在は帯広ですが、その前10年程度東京で監査法人に勤務しており主に三菱系の商社、銀行、食品関係の監査業務に従事しておりました。事務所は父が開業して頂度60年経過しスタッフ48名クライアント約600社の状況です。

まず事業承継税制について発言させて頂きます。一般措置の適用申請を実施したのは1件のみでした。事務所として本格的に取り組んだのは正直言うとここ3年。事務所内に特例チームをつくりクライアントへのアンケート、ヒアリング、研修会を実施し現段階で計画の提出済みが40社、その内、株の贈与申請済みが3社。期限の2027/12末までに申請を実

施するのは20社程度見込まれます。600社に対して約20社ですので、3.3%程度が特例措置を選択して実施すると推定しています。以下、一連のクライアントとの接触で感じられた内容を申し上げます。

① 将来の経営の先行きが不透明、子の経営者としての能力に不安があるなど、株価が下がる可能性が高い。又、第三者に経営権を譲渡するかもしれず、株の保有状況を固定できない等の理由で特例措置の適用を決断できない企業が多い。
② 後継者の側では、自分自身がいずれ次世代への承継を行うときに、事業承継税制を利用した承継が可能か見当がつかないという意見が多い。
③ 代表権は後継者に移し、非常勤の会長として退職金は貰うけど、株式は保有し続けたいという意向の先代経営者が多い。
④ 手続きの簡素化、又緩和したとは言いながらできれば雇用条件は全廃して欲しいという声は強くある。
⑤ 地元には農業法人が多数あり、株価が高く事業承継がスムーズにいかないケースが多い。できれば特例措置的なものを今後も恒久化して頂ければと思料します。

一旦ここで切らせて頂き、後継者教育については別途発言要旨を送付させて頂きます。

私からは以上です。

○柳川座長　　ありがとうございます。続きまして、玉越委員、お願いいたします。

○玉越委員　　税理士の玉越です。もともと金融機関出身でして、税理士として事業承継専門の会計事務所に入って以来30年、こういった問題に関わってきております。

まず、資料３についてコメントさせていただきます。

９ページで、内部昇格が増えて同族内が減っているということですけれども、一方で、10ページ、11ページで、親族内承継をしたいという経営者の気持ちがあるということです。９ページが私の思っているよりも内部昇格の比率が多いなと感じておりまして、これはもしかしたら、株式の承継ではなくて、経営者、要は代表権の承継ということを示しているのかなと思いました。

15ページの株式の分散の問題は、分散して相続することによって安定的な事業の継続に支障を来すということですが、最近は、新聞紙上で皆さんも目にすることがある少数株式買取り業者というのがばっこしておりまして、これが今後、結構問題になってくるのだろうなと考えております。この問題も今後取り上げていったらどうかなと考えております。

次が、23ページで、事業承継税制を使っている企業は売上げ１億から５億が多いという

のは、私自身はその規模で本当に使う効果があるのかなと思っております。21ページで株価１億円以上というところでソートしていますが、私自身株価１億円以上ぐらいから事業承継税制を勧めており、逆に１億円以下だったらほかの手法を勧めています。売上げが１億から５億円ぐらいの規模で、株価が１億円以上になるのかなという疑問があります。

実際、株価が１億円前後で、ほかの財産規模にもよりますけれども、相続税の節税効果というのは3,000万円内外なのです。ですから、3,000万円内外を多いと見るか、少ないと見るかということがありますけれども、私自身はその程度の株価であれば、ほかの手法をお勧めしています。

それから、26ページの、贈与によって入ったときの株価固定効果は、結構インパクトがあると思っております。御相談いただく経営者の中には事業承継税制の適用を否定的に捉えている方もいらっしゃるのですけれども、相続時精算課税制度に代えて株価を固定でき、贈与時点の出金がないですよ、贈与税負担がないですよというところだけでもメリットがあると思っておりまして、そのようなアピールしております。それが４番目です。

５番目が、56ページになりますけれども、税金問題というのがトップではなくて、ほかに結構いろいろな問題があるなということでして、先ほどほかの委員の方からもお話がありましたように、後継者育成問題というのが今後の課題になるのではないかなと考えております。

35ページの論点についてコメントしたいと思います。

事業承継税制のことについて特にお話しさせていただきますけれども、雇用水準の維持自体が、制度が平成21年にできた当時、失業率が高かったという背景もあってできたので、ここはやはり別のものに見直すべきということと、ただ、雇用水準の維持もあり、ほかの要件もあれば、その中のいずれかをクリアすれば継続できるという形を取ってもいいのではないかなと思います。

論点②ですが、早期の事業承継税制という意味では、相続まで待って事業承継税制を使うのではなくて、贈与から入ることによってインセンティブを与えるというようなことを考えてもよいかなと思っております。具体的には、一般措置になった場合、このままですと、贈与のときは100％猶予ですけれども、相続のときは80％猶予ということになりますが、贈与から入ったときの事業承継税制で、相続で事業承継税制を使うのであれば100％使えるとか、贈与のほうにシフトさせるような早期の事業承継ができるような、そんな制度設計でもよいのではないかなと思っております。

それから、先ほど後委員からもお話ありましたけれども、もともと、この事業承継税制をつくるときに、一般措置ができる前に、中小企業庁が主催して中小企業基盤整備機構に事務局を置いて、事業承継協議会というのが設置されました。その中の事業承継税制検討委員会は品川先生が座長だったのですが、そこで検討し公表された「事業承継税制検討委員会　中間報告」では、事業承継税制としては納税猶予と評価減制度の２つの考えがあるけれども、評価減制度にすべきだという結論を出したのです。それをもって中小企業庁が主税局とやり取りした結果、農地のほうにある納税猶予だったら認めるよと。そんな経緯もあって、現在の制度になっているのですが、やはり農地の場合と企業の場合は環境の変化の速度が大分違うのではないかなと思っております。本来主張していた評価減制度に戻すという考えもあるでしょうけれども、一旦納税猶予で走ってきたので、それを評価減制度に持っていくのはなかなかハードルが高いような気もします。ですので、農地にはないけれども、事業承継税制については、例えば10年継続すれば免除するとか、そんなことを主張してもよいのではないかと思っております。

以上です。

○柳川座長　　ありがとうございます。それでは、続きまして、中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員　　初めまして。中澤と申します。私は大阪で弁護士として約23年、中小企業診断士として約13年になります。８年前に独立して事務所を経営しております。

私の主な取扱分野は、中小企業向けの法務や創業支援、事業承継支援です。今日の論点である事業承継支援について、私の関わり方の一つとして、事業承継・引継ぎ支援センターの登録専門家として、親族内承継の事業承継計画を作成する支援があります。これは本当にいいなと思っていて、親世代の経営者と後継者とが一緒に、これから事業をどういう形で承継していこうかというのをいろいろ相談しながら、計画をつくるというところをサポートしています。そのときによく相談を受けるのが、後継者にこれから成長していってもらうために、どういうことを勉強したらいいのかとか、どういうネットワークをつくったらいいのか、ということです。それでいろいろ調べて、中小機構の研修等を御紹介したりはするのですけれども、これがいいよというちょうどいいプログラムがなかなか見つからなくて、ちょっと困ったなということがありました。

それから、もう一つ、事業承継の支援の場面では、親世代の経営者と後継者が仲良く計画をつくれる関係だったらいいのですけれども、やはり世代によって考え方が違うところ

があって、経営者が後継者になかなか承継してくれないという問題があります。そのため、後継者側から悩みの相談を受けることが私は今まで結構多くありました。例えば社内でいろいろな問題が起きたときに、解決策を提案したりするのだけれども、なかなか社内で受け入れてもらえないということで悩まれていた後継者に、弁護士として、中小企業診断士として、このように言ってみたらどうかな、といろいろアドバイスしたりすることがありました。また、ある地方都市の後継者の方で、親世代の経営者との関係がうまくいかなくて、自分としてはいろいろな事業アイデアがあるのだけれども、なかなか受け入れてもらえないということで悩んでおられる方がいて、周りになかなか同じような立場の人がいらっしゃらないということで、自分だけがこういう悩みを抱えているのだということをずっと思い悩んでおられました。そのようなとき、「アトツギベンチャー」のイベントだったと思うのですが、こういうイベントがあるから行ってみたら、とお伝えしたところ、そのイベントに参加され、自分と同じような悩みを持っておられた後継者が、家業の将来性に疑問を感じて新しい事業を立ち上げたという、まさにスタートアップのような形で承継された方がいるというお話を聞かれて、親世代と対立してもでも自分が新しいことをやっていかないとダメだと思ったと話してくださったことがありました。後継者側で同じ悩みを乗り越えた他の後継者の方の事例を知ったことで、自分の力で事業をやっていくのだという、そういう気持ちを持っていただく機会になったのかな、と思いました。

後継者育成にあたり、どういうことを学んでいただくのかというところなのですけれども、初めて経営にチャレンジされるという点でいえば、創業と同じ部分もあるのかなと思いますので、広く経営に関係する知識、私が中小企業診断士の勉強をするときに学んだような経営の知識を広く浅く学ぶことが必要なのかな、と思います。特に、財務面について数字の感覚を持っていない方、特に女性は数字が苦手という方が多くて、そうすると事業承継後に経営していくのがなかなか大変だな、苦労されているなと思うことがあります。

それから、税制ですけれども、私も事業承継税制ができたときに、これは雇用条件等の要件が厳しくてなかなか利用しにくいなと思っていたのですが、その後、特例措置ができたので利用は増えているのだろうなと思います。しかし、それでもやはり制度が複雑で、弁護士、中小企業診断士として支援する中で、事業承継税制を使ったほうが良いのではないか、と思うこともあるのですが、積極的に利用したらいいですよということをお話しできるほど制度を理解できていないということがあります。また、弁護士の立場でいうと、事業承継対策が税制ありきでいろいろ進んでしまって、例えば、株式の譲渡の法的な手続

がきちっと取られていないというように、税務対策はされているのだけれども、法的には問題のあるケースもありますので、税務と法務と一体的に周知していくということも必要なのかなと思っております。

以上です。

○柳川座長　ありがとうございました。それでは、続きまして、山田委員、お願いいたします。

○山田委員　初めましての方が多いと思いますので、簡単に自己紹介させていただきますと、名古屋で公共工事をメインにした建設会社を経営しております山田と申します。

私は事業承継の特例を実際に使いまして、その経緯として、祖父母の世代が存命で、親世代から、10年ぐらい前ということで、建設業が非常に厳しい時代だったので、何とか変えて打破したいということでお話があったのですけれども、祖父母の世代もいつまで生きるか分からないのであまりキャッシュを使いたくないよ、取っておきたいよという話。ただ、親世代は、相続を受けていないのでキャッシュを持っていないよという話。その中で、私のほうに株を移しますとなっても、何のキャッシュの後ろ盾もないまま、いきなり借金しなさいという話で、ましてや、家業のほうも非常に厳しい時代だったので、先のことが約束できないような状況という中で、こういう税制があるということで利用して、結果的には、その中で会社の中のキャッシュというのは一旦はとどめておくことができたので、そういったものを設備投資だとか採用だとか賃上げに回して、社会情勢がインフラに対する投資というのが戻ってきたので、何とか回復できてということでやっているのが、今、現状であります。

私自身は、名前に漢字の「二」が入っているとおり次男坊でして、全く承継するつもりがない状態だったので、実は一般の製造業のメーカーのほうに勤めていまして、たまたまそこで経理とか税務の仕事をやっていたものですから、こういったものに触れる機会があってということになって、そういう意味では、先ほどおっしゃられたとおり、税務的な知識ということでは恵まれていたかなというところではあります。

論点についてなのですけれども、３分でしゃべる自信がないので、ちょっと紙でまとめてきたので、そこを見ていただければ、私の思っていることはほとんど網羅されているかなと思います。

その中で、最後なので非常にずるい立場なのですけれども、リアクションみたいなお話をさせてもらうことになるのですが、つまるところ、こういった制度が必要なのは、地域

とかそこで働く労働者の方にいかにお金を落としていくかということかなと思うのです。そういう意味では、M&Aとか、携わっている方がいる中で言うのもあれなのですけれども、エリアの外にお金が流れていくというのはちょっと論外かなと私は思っております。私みたいなぼんぼんのばか息子にお金が流れていけば、まだ会社がそこにあるよ、残してくれるよということだけ、ぎりぎりましかなみたいな話だとは思うのですけれども、そういった中で、もう一つあるのが、さっきからお話が上がっている、成長前提というのは非常に厳しいなというのがやはり感じます。

成長するシナリオに乗っていく人は助けますよというお話をされると、私からすると、できない約束はできないので、では廃業しますという回答しかないかなと思っております。どこまで行っても成長というのは手段であって目的ではないと思うので、成長目的に会社を経営していますよという方は恐らく一人もいないのではないのかなというのは思います。何で成長を掲げるか。やはり出資を募ったりですとか、採用したりだとか、そういったところに関わってくることかなと思います。マーケットが小さくなってきますよ、地方などはもっと小さくなってきますよという時代の中で、事業を拡大させていくというのは、どう考えてもリスクのほうが大きいので、そこを前提であるのであれば、成長する人だけ助けますよとうたって税制を出していただいたほうが語弊がなくていいのかなとちょっと思いました。

ちょっとごめんなさい。つらつらとあれになってしまうのですが、３分になってしまったので、こんなところで、よろしくお願いいたします。

○柳川座長　　どうもありがとうございました。一通り皆さんから御意見を伺って、既に残り時間があと５分という状況なので、すみません、少しだけ時間オーバーをお許しいただければと思います。

私からも皆さんの御意見を伺った上での発言を少しさせていただければと思います。手短にやりたいと思います。

皆様お話があったように、中小企業に関してしっかりとした支援があって、しかも使いやすい支援がしっかりあるということが、それぞれの企業の存続であったり、地域貢献のために大事だということは、申し上げるまでもないのだと思います。

ただ一方では、この特例措置は特別な措置として置かれていて、それが期限が切れていくということが見えている中において、支援の在り方を考えるときには、その支援の必要性というものをしっかり考えて、見せていく必要があるのだと思います。なぜ、ほかには

支援しないのに、この中小企業の親族内承継に関して支援が必要なのかということをしっかり考えていく必要があって、そこを少し今後詰めていく必要があるのだろうなと思います。それが１点目です。

２点目は、親族内承継が今回の検討会の課題なのですけれども、親族内承継を特に必要だから、ここの支援を考えるという話なのか、それとも、M&Aも含めて、ほかの承継のパターンもあるし、そこの重要性も考えるのだけれども、１つの選択肢としての親族内承継に関してどういう支援があるべきかというのを考えるのかというので、少し御意見がありましたけれども、論点というかポイントは少し変わってくるのだと思うのです。なので、親族内承継がある種の特別なのか、１つのオプションなのかというので、我々の議論の在り方も少し変わってくると思いますので、そこはどっちが正しいということではなくて、少し事務局のほうで整理をしていただいて、今後の議論の在り方を考えていくということなのかなと思います。

３番目は、皆さん強調されていたように、やはり中小企業の非常に大きな役割は、地域貢献であったり、地域経済の維持発展に貢献していく。だからこそ、それを少し活性化することに関して支援があってしかるべきだと。こういう議論なのだと思います。私もそのとおりだと思うのですけれども、全ての中小企業が地域経済の発展に貢献しているのかというと、もちろん濃淡がいろいろあるわけで、あるいは逆に言うと、地域経済に貢献している企業が、すべからく支援されるべきだということになると、ある意味で、日本経済、日本企業全てが支援されるべきだということになってしまうので、特別この中小企業の事業承継に関して支援をというところの理屈としては弱くなってしまうという部分がありますので、ここの部分をどう考えるのか。何か特別な地域貢献をしている会社に対して支援があるという話なのか、親族内承継に関しては地域貢献に非常に重要な役割を果たすのだという話にするのか、あるいは何らかの要件をつけてこの支援を考えるのかというところは、もう少し詰めて考える必要があるのかなと思います。

最後のポイントですけれども、今つらつらと少し申し上げていますように、どういう要件をつけるのか、それから、皆さん、成長というところが要件としてハードルが高いのではないかという話もありましたが、結局、必要性との裏返しなのですけれども、税制を特別な支援をやることによって何が日本経済全体にとって達成できるのかということを考えないと、支援はなかなか出てこないので、そうすると、どういう要件の下で何を達成するのかというところを少し考えていく必要があるのだろうと思います。

つまり、この要件が、何か特別なある種の条件を満たした会社だけの支援なのだと割り切るのか、それとも、どこの会社でもチャンスがあるのだけれども、何らかの努力をすれば、何らかの条件を満たせるような工夫をしてもらえれば支援が得られるようなことにするのか、あるいは、そこの要件をあまり出さずに支援を目指すのかという辺りは、結局、どういう税制が使えるのかという、最終的にはいろいろな交渉が必要になってくるのですけれども、少し我々の中でこの辺りの交通整理をした上で、主にどういうターゲットにして議論を進めていくのかということは、考えていく必要があるのだろうなと思います。

何かこれに決めてということで今申し上げたつもりはないのですけれども、少し今後の議論の整理のためには今のようなポイントを整理しながら、論点にしながら考えていくのが重要かなと思った次第でございます。

少し時間を使いましたので、それでは、あまり時間がありませんけれども、事務局のほうからレスポンスを手短にお願いできればと思います。

○笠井課長　　ありがとうございます。今、座長に整理いただきましたとおり、まず、そもそも、なぜこの親族内の承継を支援しないといけないのかというところの入り口から、それと同時に、ほかのM&A等の手段と併せて考えたときに、この親族内承継というのをどのように位置づけ、どのように考えていくのかというところの整理であるとか、それから、地域における中小企業の役割というものを見ながら、どういうところに政策的に資源をフォーカスしていくのか、それともそうでないのかというようなところ、少し入り口をもう一度改めて整理をしながら、その方向性というのを議論いただいた上で、この制度の在り方というのをさらに検討していきたいと考えてございます。

その上で、幾つかいただいた御意見としては、まず、親族内での承継ということを考えると、後継者の方の育成というのが多分、現経営者の方にとっても、それから後継者の候補の方にとっても重要な点ということだと思います。その点から、後継者の方の能力の育成、それから様々な悩みにどのように応えていくのかというところを考えていくということ。それから、さらには、特に親子間でのコミュニケーションなどを通じながら、早期の事業承継に向けた検討を促していくということの重要性みたいなこと、こういった点が、多分、入り口としてさらに検討を深めないといけないポイントなのかなという感じがしております。この点は、後継者の育成という観点から、さらにどういうことが取り組めるのか、どういうやっていく必要があるのかというのを、さらに検討を深めていきたいと感じております。

その上で、実際に承継をするのだとなったときには、税制を含めてどういう支援があるのかということになってくると思います。これは先ほど座長から整理がありましたとおり、ではこの制度としてはどういうところにフォーカスしながら、どういう考え方で制度を設計していくべきなのかというところを、まずは入り口として整理をしていくということになろうかと思いますし、また、その中で、御指摘ありましたとおり、仮に今の特例措置をベースに考えたときには、今の雇用の要件の考え方であるとか、様々な猶予の話等々ありましたが、こういったところが実際にその制度を利用する上で利用者にとってどのようなインパクトを与えているのかとか、どういう心理的な影響を与えているのかというところも、いろいろなヒアリング等で聞いている声も含めて少し検討した上で、実際に利用する方にとってどういう制度が期待するものになっていくのかというところも検討していかないといけないのかなと感じております。これらについて、また我々もデータの分析等も含めて提示しながら、御意見、議論いただけるようにしたいと考えてございます。

たくさんの御意見を頂戴しまして、全てにお答えするのは難しいかと思いますけれども、全体の流れとしてはそのようなところを、さらに検討を深めさせていただければと考えております。

○柳川座長　　ありがとうございます。それでは、まだまだ議論したいところなのですが、恐縮ですが、時間を過ぎておりますので、ここまでにさせていただいて、今後のスケジュールについて事務局から御説明をお願いいたします。

○笠井課長　　本日いただきました議論の内容を踏まえまして、事務局において施策の方向性、考え方の全体像を再度検討させていただければと考えてございます。

次回の検討会においては、本日議論いただいた点に加えまして、残りの論点についても議論いただきたいと考えてございます。

日程につきましては、６月の末から７月の上旬にかけてということで、改めて調整をさせていただいた上で開催できればと考えてございます。日程については座長と相談の上、決定させていただき、委員の皆様、それからオブザーバーの皆様に御連絡をさせていただきたいと考えてございます。

以上です。

○柳川座長　　それでは、これをもちまして第１回中小企業の親族内承継に関する検討会を閉会いたします。本日は、御多忙のところ、活発な御意見を頂戴いたしまして、また、熱心に御検討いただきましたことを厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

以上でございます。

――了――