

中小企業の親族内承継に関する検討会
(第2回)

令和7年7月10日(木)

経済産業省中小企業庁

午前 8 時 3 0 分 開会

○笠井課長 おはようございます。

それでは、委員の皆様がおそろいになられましたので、会合を始めさせていただきたいと思います。ただいまより、第 2 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誠にありがとうございます。

今回もオンラインでの実施とさせていただいております。開催に当たりまして事務的な留意点を 2 点お伝え申し上げます。

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

2 点目ですけれども、通信のトラブルが生じた際には、事前にお伝えをしております事務局の電話番号に御連絡いただければと思います。改善が見られない場合は電話にて音声をつなぐなどの形で進めさせていただきたいと考えております。

なお、本日は中澤委員は途中で御退席と伺っております。

それでは、以後の議事については柳川座長に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 柳川でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、お手元の議事次第に沿って議論に入りたいと思います。前回は事業承継税制のこれまでの活用状況などに関する振り返りを行った上で中小企業の成長の後押しや早期の事業承継の推進に係る必要性、政策目標として雇用数を設定していることについてどう考えるかといった観点からの議論をいただくとともに、後継者の経営能力育成についても議論をいただきました。本日は事業承継税制の効果に係る分析に加え、残りの論点である株式の分散（論点④）、それからガバナンスの発揮（論点⑥）、海外展開（論点⑤）に関して議論を進めるとともに、後継者の経営能力育成（論点⑦）についても議論いただきたいと思います。

まず、事務局より資料 1 の説明をお願いいたします。

○笠井課長 それでは、資料に基づいて御説明できればと思います。よろしくお願いいたします。

資料を御覧いただければと思います。「親族内承継に係る施策の効果検証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右下の 2 ページですけれども、これは前回、この会合の設定の趣旨ということで提示していたものの再掲ということでございます。そういう意味では割愛させていただければと思いますけれども、いずれにしても検討会においては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、それから事業承継税制の在り方、後継者の経営能力の育成

等といったことを議論いただく場としたいということでございます。

その上で、次の３ページ目ですけれども、第１回検討会での各論点に対する御意見ということでございます。まず、事業承継の現状とこれまでの施策の評価という意味では、事業承継税制の特例措置については多くの中小企業の事業承継の促進につながっていると評価できるという御意見もありましたけれども、一方で、過去のデータを利用した形での効果検証をしっかりとする必要があるという御意見があったということでございます。

それから、親族内承継の支援が必要ということであるとすると、そもそも中小企業の親族内承継に関して支援する妥当性であるとか、支援が必要とされているターゲットの在り方をどう考えるのかというところのもう少し根本的な施策に至る考え方のところの整理が必要ではないかという御意見もあったということですし、また、成長する企業のみならず、地域コミュニティーを支えるような事業者も支援をしていくという必要性もあるのではないかと御意見もあったということでございます。

それから、成長の後押しという観点では、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その支援はできない。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ことをやより一層具体的に考えていく必要があるのではないかと御意見があった一方で、成長する前提で施策を検討するというのは厳しい面もあるのではないかと御指摘もあったところでございます。

それから、１つ飛ばしまして③の雇用のところですが、特に人手不足という現状がある中で雇用の要件、今は雇用維持要件というのが税制上は求められているわけですが、こういったものを代替するものを検討する必要があるのではないかと御意見があったと、雇用要件が厳しいがゆえにこの税制が使いにくいといった印象があるという御意見もありました。

それから、後継者の能力の育成ということについては、特に事業承継ということ考えたときには後継者の方が育ってこないとなかなかこれが進んでいかないという観点から、後継者の能力育成というところにもフォーカスをして議論いただいているということですけれども、特に育成という意味では異業種、異分野との交流みたいなことが経営者の成長に非常に影響があるのではないかと御意見、それから、経営に関する知識であるとか、中小企業診断士の資格のような経営の知識を一度広く学んでいただく必要もあるのではないかと御意見、それから経営計画を策定するというのが、経営者が経営改革を遂行する上で一つの鍵になる、また、従業員の方との認識の共有というところにつながっていくと御意見があったということでございます。

その上で、本日御議論いただきたい論点としましては、１つ目、特に追加的な論点という意味では事業承継税制の効果というところ、それから、税制の中で特に御意見があったという意味では、我々も問題意識を持っているところではありますが、この税制自体が猶予という措置になっているということであり、事業承継税制が相続税、贈与税に関する納税の猶予措置ということですが、この猶予措置というものの経営上のメリット・

デメリットについてどのように考えるのか、この解決策をどう考えるのかという論点もあるのではないかとということでありましたので、こういった点も今後、この検討会の中で議論を深めさせていただければと考えてございます。

いずれにしても、今回の主な論点としましては株式の分散ということ、特に中小企業においては株式の分散を防止し、安定的な経営を維持するということも重要な論点ということでもあります。そういう観点から事業承継税制を措置されてきたという背景もあるということです。そういう観点から経営権を安定的に確保するという意味ではどのような方向性でどのように考えていくことが適当なのかということについて御議論いただければと思います。

それから、ガバナンスの発揮ということですが、これは特に所有と経営が分離していない、一体的であるという親族内承継企業の特徴を考えますと、株式を分散させないということも安定上重要なのですが、一方でそれが外の目が入らないということによるガバナンスの不全というか、適正な経営をされていないようなケースということも例としてはあるだろうということだと思います。そういう意味では適切なガバナンスの下で企業の経営、そして成長の実現をするといった行動を促すような制度設計というのを考えていく必要があるのではないかとこの点から、このガバナンスの発揮というところについても御議論いただければと考えてございます。

それから、海外展開というところですが、これは特に中小企業は昨今もサプライチェーン全体が海外に展開していくという中で中小企業も外に出ていくというケースであるとか、事業のフィールドを海外に広げていくといったケースもあるということです。そういった変化と併せてこの制度についてもどのように対応していく必要があるのかといったところを今回御議論いただければと考えてございます。

後継者育成については前回の議論も踏まえまして、さらに議論を今回深められればということでございます。

次のページ以降は簡単に概要を御説明できればと思います。

効果検証のところですが、まだいろいろなものを集約中というところもあります。暫定的なものということで御紹介できればと思います。6ページは前回も御覧いただきました、経営者の年齢の変化ということであります。ポイントは、赤い線の2024年のところで、見ると75歳以上の経営者の方の割合というのが過去最高になっている。次第になだらかになって事業承継は進んできているけれども、高齢の経営者の方というのはまだ引き続き多く残っているということであります。

次の7ページは、今のものを実数に倒して見てみています。75歳以上、それから80歳のところを見ていただきますと、2018年、20年、22年、24年という時間を経るにつれて、70歳、75歳以上の経営者の方の実数が増えているということになっております。そういう意味では高齢の経営者の方の事業承継というのを進めていく必要性が引き続きあるというのは割合だけではなくて実際の実数の観点から見られるのではないかとこのことござい

ます。

それから、次のページはコロナ前とコロナ後で承継の際の経営者の年齢の割合の変化と
いうのを見ているということでございます。これは税制の特例措置を活用された企業にお
いて事業をお譲りになられる先代の経営者の方の年齢の分布というのを見ているという
ことでありまして、コロナ後を見てみますと、やや承継の年齢のタイミングが後ろにずれ
ているのではないかとということになります。こういう未曾有の危機の中で承継という企業
の経営者が替わるということはなかなか判断が難しかったということで事業承継が滞っ
ていた可能性があるのではないかとということでございます。

そういう中で、事業承継税制の潜在的な活用層としましては、これは前回も御覧いた
しましたが、年間1万2000社程度は活用していてもおかしくないのではないかと数字
ということでございます。この潜在的な活用層の中で実際どういう活用状況になっている
のかということ調査したものをお示ししておりまして、一番左の3万1000社というのは、
前のページを御覧いただきますと親族内承継の希望者というのが2024年に31万社程度とい
う数字が出ています。これが仮に10年間で承継を実施されるという想定をすると年間3万
1000社程度ということこの3万1000社という数字になっております。

これをこの中で見ていくと、事業承継税制制度を知っているという方が1万8000社程度、
知らないという方が1万2000社程度ということになっておられる。さらにはこの制度を知
っている中でも活用を検討していないという社が1万社程度存在しているということにな
ってございます。そういう中で、下の制度の利用を検討する中で障害になった点というの
を聞いてみますと、そもそも適用期限までに承継を完了することができないとか、特例計
画の提出が間に合わないといった時間的な猶予が足りないというお声があったということ
と併せまして、自社の障壁という意味では人材育成が終わっていないとか、それから現代
表自身がまだ現役で働けるので、すぐの承継は必要ではないといった御意見があったとい
うことであります。

また、活用を検討していないというところに関してお答えいただいている部分につい
ては、その理由については手続が煩雑であるとか、納税が猶予であって取り消されるリス
クがあるといったことから利用しないとお答えになられているというケースがあるという
ことでありますので、こういった実態を踏まえながら、今後、この税の制度についてはどう
いった方向性を執行すべきなのかというのをさらに検討していく必要があるだろうと考
えております。

次のページは、この特例制度の利用の状況、活用件数ということであります。年間3,000
件程度ということですので、そういう意味では潜在的な利用者数という意味では先ほど1
万2000件程度というのを一度お示しいたしましたがけれども、この差分については先ほど御
覧いただいたような様々な理由で制度の利用に至っていないということなのではないかと
考えております。

それから、事業承継税制の活用状況を売上げ規模別で見えてみますと、これは大体売上げ

で見ると1億円以上のレンジの企業において活用されているということになります。逆に言うと、売上高1億円未満ぐらいになってくると既存の様々な税制上の措置の中で、必ずしもこの税の制度を活用せずとも対応できるという状況だということだと思います。

その中で少しだけ御覧いただきたいのは、青いバーと赤いバーで一般措置の場合と特例措置の場合で比較をしてみますと、特例措置のほうがやや企業の売上げ規模が小さい事業者の利用の割合が多いということになっておりまして、そういう意味では制度としてより恩典が大きいというか、より税制上の優遇措置の度合いが大きい特例措置のほうが比較的規模の小さい事業者においても活用されているということになっているのだろうと見ております。

それから、13ページは前回御覧いただきましたので、説明は割愛させていただければと思います。

その他、様々なアンケートを取っておりまして、その意味で事業承継税制の効果を見ますと、この制度自体が早期の事業承継、計画的な承継を促していくということ、それから株式の集約を進めていくということに一つの目的があったわけですがけれども、そういう意味では一定の効果があったのではないかという状況であるということでもあります。

それから、事業承継税制の効果という意味で、これは次のページの納税の猶予額別で見たときの早期の承継に踏み切れた企業の割合ということで見えておりまして、ポイントは、税のメリットが大きい企業、それから比較的小さい企業、いずれにおいてもそれなりにこの制度を活用しながら早期の承継というのを検討していただいているということかなと思います。猶予額自体の大きい・小さいが判断に大きな影響を与えているということでは必ずしもないのではないかということでもあります。

それから次のページは、この税制を活用したことによる会社経営上の効果という意味では、従業員の賃上げの実現であるとか、財政状況の改善、それから売上高の増加といったところに一定の効果があったということです。

それから最後、税がなければ成長や賃上げが実現できなかった企業、それから株式を分散していたのではないかという御回答もあったということでもありますので、こういったところももう少し実態と、それから様々なアンケートの結果等のデータを踏まえましてさらに分析をして、この制度の効果、それから今後アプローチすべき論点みたいなものをさらに検討してまいりたいと考えてございます。

ここまでは効果の暫定的な分析の結果ということでありまして、この先は各論点について少し改めてポイントを御説明できればと思います。

株式の分散についてということですがけれども、これは事業承継税制という意味で申し上げますと一つの大きな政策的な目的であったということです。特に中小企業の場合については経営権をしっかりと確保しながら経営をしていくということも重要であるという観点からこういった措置が講じられているわけですがけれども、いずれにしても、事業承継税制の一般措置においては株主総会における特別決議に要する議決権の3分の2が確保されて

いれば事業の安定的な継続につながっていくであろうということも念頭に、猶予対象の株式、税の対象になる株式を最大3分の2までに設定したというのがもともとの考え方ということでもあります。

一方で、この特例措置については事業承継ニーズが高まる中で3分の2とされていることがゆえになかなか一般措置の利用が進まなかったという認識の下で、時限を切って全株式を対象とするという措置が講じられたということでございます。

そういう中で、企業の業歴と株式の分散の傾向を見ていきますと、やはり事業の歴が長くなっていくほど分散をしていくという傾向にあるのだろうということでもあります。そういう中で事業の承継であるとか、様々な経営上のイベントの中で株式が分散していくということ、これは方向としてはあると思いますけれども、それがゆえに企業の経営の安定性に影響があるということもよくよく留意していかなければならないということだと思います。

そういう中で、特に中小企業の場合ですけれども、少数株主がいらっしゃるということで、その少数株主の方の権利というのはもちろん確保されていかなければならないということですが、他方で、特に中小企業の安定的な経営、それからスピード感のあるような経営判断を進めていくという意味では、必要以上に分散させていくということよりは、経営の安定のために株式を集約させていくということも必要なだろうと考えているということでもあります。

そういった観点から見たときに、分散を防ぐという意味での猶予対象の株式数の在り方というものは、この税の制度を検討する際に一体どういう在り方が中小企業の経営上望ましいのか、また、どういうことを志向していくべきなのかということも踏まえて検討していく必要があるのだろうということでもあります。そういう意味で、3分の2より多くの議決権を保有することの必要性に関して、どのように考えていくべきなのかという点について御意見を頂戴できればと考えてございます。

それから、ガバナンスの発揮という点についてですけれども、この事業承継税制についてはもともと政策的な目的としては先ほどの中小企業の経営の安定性を図るということと同時に、経営が継続されることによってしっかりとした雇用が維持されるということが目的としてあったということでもあります。特にリーマンショック等で雇用への影響が懸念された時期にこの措置が講じられていたということもありまして、雇用の8割の確保要件というのが設定されていたということでもあります。

一方で、このことがこの税制の利用をためらわせる要因になっているということは先ほどのアンケートの中でも出てきていたということでもありますし、また、昨今は人手不足の深刻化ということもありまして、こういった要件の運用が硬直的になっていくということは、必ずしも事業承継を円滑に進めていくということにつながっていかないのではないかなということもありまして、この8割の要件については一定の柔軟化が図られてきたというのがこれまでの経緯ということでもあります。

そういう中で、この事業承継税制の活用にあたっての要件としてどういうことを活用事業者に求め、そして政策的な目的の達成につなげていくのかということを考えたときに、一つの方向性としては、事業承継のタイミングで新しい経営者の下で経営の新しい取組、それから成長につなげていただくとということも重要なのだと考えております。このページは特例税制の活用の事例をベースに整理をしたものですが、活用された事業者さんのお声を大きく集約すると、やはり事業承継時の税負担なく全株式を承継することができたゆえに成長を志向して新しいことに取り組んでいくというところに会社の資産を充てることができたということで、こういったところにメリットがあったのだというお声があるということだと思いますし、また、それがこの税制が狙っている一つのポイントなのだと考えてございます。

一方で、次の27ページを御覧いただきますと、どうしても相続対策ということで様々な対策を実施するということが一部散見されるということでもあります。これ自体はもちろん必要なことで、場合によってはこういう対策をせざるを得ないということなのだと思いますけれども、こういった会社の資金が必ずしも事業に直接関係する部分ではなくてこういった対策に用いられてしまうということがあるとすると、先ほどのような成長につなげていくようなケースに比べると必ずしも望ましくないのだと考えているということでもあります。そういう意味ではどのようにこの税制の在り方を検討するかということと併せて会社の経営に関する一定のガバナンスということ、それから経営者の行動についてどのように規律づけをしていくのかということも考えていく必要があるのではないかと考えてございます。

28ページは社内におけるガバナンスの一つの例ということで、会計参与の制度というものもあるということでの御紹介であります。特に中小企業の場合、会社の資産と個人の資産の分離が不明確であるといったケースも含めまして、どのようにこの切り分けをしていくのか、それから経営者の行動をガバナンスしていくのかということもさらに考えていく必要があるのだと考えてございます。あくまでこの会計参与の制度の仕組みについては一つの事例ということで御紹介ということですが、こういったことが必要なのかということについてさらに検討を深めていきたいということでございます。

次のページは、そういった観点で今後の検討にあたっての視点ということでありまして、単に雇用を維持することだけがこの制度の目的ということではなくて、しっかりと事業承継のタイミングを捉えて成長を実現し、その結果として従業員一人当たりの生産性を向上させていくという方向に制度も導くものであるということが望ましいのではないかと考えております。そういう中で、企業の資源の有効な活用という観点で言うと、法人資産と個人資産の明確な分離といったことも中小企業にとっては一定程度ガバナンスを効かせていくことが必要なのではないだろうかということでございます。そういう視点から、そして、この税の制度をより有効に機能させていくという観点から、雇用維持の要件のほかにもどういった要件、在り方を検討していくべきなのかなということについて御意見を頂戴できれ

ばと考えております。

それから、海外展開につきましては、もともとこの事業承継の制度の中においては、先ほど申し上げましたとおり雇用の維持につなげていくというところに政策的な目的があったということもありまして、特に海外子会社の資産についてはこの税の適用の対象外という整理がされてきたということでございます。一方で、32ページを御覧いただきますと、国内企業の海外現地法人数の推移という意味では、資本金が1億円以下のいわゆる中小企業においても現地法人の数は増えているということでございます。

さらには、次の33ページは、これは中小企業に限りませんが、海外直接投資を開始した後の企業における売上高であるとか、雇用の増加率を見ているものでありまして、これはそういった海外直接投資をしていない企業との差分をグラフ化したものになっています。御覧いただきますと、売上高、それから雇用いずれも海外直接投資をしている企業のほうが伸びているということです。そういう意味では雇用の観点から見てもしっかりと成長に向けた海外への投資ということも雇用に良いインパクトがあるということがひとつ言えるのではないかと、この観点から、現行の制度の在り方については少し見直しを検討していく必要があるのではないかと、このことでございます。

そういった観点で、35ページは今申し上げましたとおり子会社を通じた海外への販路開拓等が中小企業の成長においても重要だとすると、海外子会社の株式の取扱いといったのも税の制度の中でどのように考えていくのかということも御議論いただければと考えてございます。

それから、その先のページの参考は飛ばさせていただきます、最後に後継経営者の育成についてということでもあります。前回の検討会における主な意見としましては先ほど御紹介したような形でありまして、しっかりと異業種の分野の方との交流が必要なのではないかということ、それから、様々な経営に係る知識の習得の機会が重要ではないかといった御意見をいただいたということでもあります。

48ページは後継者に求められる能力としてお示ししたものでありまして、左下のグラフが求められる能力としてリーダーシップであるとか判断力といったものが求められているということですが、右下を御覧いただきますと、実際に後継者の方が先代の経営者、それから従業員からの理解のために取り組んだものとしましては、まさに率先して行動するとか、継続的な発信、小さな成功体験の積み重ねみたいな、まさにこういう実体験の中で磨かれていくようなことを一生懸命取り組まれたのだということでもあります。そういう意味では、こういったスキルを承継前に身につける機会を提供するというのが、スムーズな事業承継につながっていく、後継者の能力育成につながっていくのではないかと、このことが考えられるということでございます。

次のページは、経営方針や事業計画の策定ということがその後の企業の成長にプラスの効果を与えているということを言っております。そういう意味では後継の経営者の方にも経営方針や事業計画を策定する機会を通じて企業の成長、それから従業員の方との認識の

共有を図っていく必要があるのではないか、そういう意味ではそういうことを検討する機会を提供することも重要なのだろうということでございます。

それから、後継者に向けたコミュニティーの形成の必要性ということで、これはまさに経営者同士の様々な交流の機会ということが新たな連携や気づきの機会につながっていくということでもあります。これも特に後継の経営者の方は一人で悩んでいらっしゃるとか、なかなか相談できる方がいないといった悩みを持っていらっしゃる方も多いということで、こういう機会の提供が一つの有用な機会になるのではないかとということでもあります。

最後に、後継者育成の方向性という意味では、今、申し上げたような点を踏まえてどういった取組を進めていくのが効果的なのかということについて、さらに御意見等があれば頂戴できればと考えてございます。

ちょっと長くなってしまいましたけれども、各委員からそれぞれ特に御専門の分野を含めて論点について御意見を頂戴できれば幸いです。

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、ただいまの御説明につきまして御質問や御意見をいただければと思います。まず、途中退室の中澤委員から御意見を頂戴し、その後は名簿順に指名させていただきます。委員の皆様におかれましては、指名の後に御発言をお願いいたします。

なお、大変恐縮なのですが、時間の都合上、御発言はお一人3分以内ということをお願いできればと思います。

それでは、まず中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 説明ありがとうございます。

私はどちらかというと株式の分散については弁護士として対策に関わったり、中小企業の内部の紛争などが起きたときに持ち株割合に応じてどういう対策を取るか、いろいろな御相談を受けたりすることがありますが、弁護士の観点から見ると、基本的に会社の支配権としては持株割合が3分の2超あれば定款変更や会社の重要な意思決定はできると思いますので、そういう意味では、親族内承継では、原則的には3分の2を超えて保有されていればそれなりに対策はいろいろ取れるのかなと思います。

さらに言えば、9割以上持っていれば、少数株主の株式を強制的に買い取る会社法上の制度もあります。このように会社法上は支配権というのは確保できるかなと思うのですが、ただ、事業承継の税制との関係では、持株数の3分の2だけを対象にすればいいのかどうかというところは論点が違うのかなと思います。中小企業でいう株式というのは相続の場面では、被相続人が所有されている預貯金や上場株式という金融資産とは違って、後継者にとっては株を承継しないといけないものの、財産的な価値としては第三者に売却してお金に換えることが基本的にできないということがあります。そのため、後継者としては、株式を集約して持たないといけないのだけれども、会社の企業価値が高い場合

は株式をもらってしまうとほかは何も相続できないとか、そうした点がかえって不公平なのではないかという観点もあり、株式に対する相続税の課税との関係で事業承継税制というのが求められている部分もあるのかなとは思いますが。そのため、支配権を確保するためには3分の2あればいいとしても、それだけで税制を考えてもいいのかなというところは一つ疑問に思ったところです。

もう一点は、ガバナンスの発揮というところと言うと、会社の代表者が100%の株式を持つという状況になると、外部の目が入りにくいというところはあるので、ある程度少数株主がいて、チェック機能を果たしていくという場面もあるのかなとは思いますが。そのため、一概に会社代表者が100%の株式を取得しないと経営に困るというだけで判断して良いのか、とは思っています。

ただ、実際、少数株主がさっき挙げていただいたようないろいろな少数株主権を行使して濫用的な行使の仕方をされるケースもあるので、そのような事案では集約を進めたほうがいいのかと思うのですが、業歴の長い企業において株式が分散しているという状況は、過去の旧商法下で設立時に7名の発起人が必要であったという制度的な問題や、相続税の関係など、いろいろな理由があると思いますので、株式集約の問題と、税制とを、全く同じように考えないといけないのかなというところはちょっとどうかなと思った部分があります。以上です。

○柳川座長　ありがとうございます。

それでは、今の御発言に対して何か事務局のほうで御回答があれば、先に。

○笠井課長　ありがとうございます。

先ほどおっしゃられたとおり、まさに、特に中小企業の株式は非上場の株式ということもあります。これは引き継いだときになかなか換金ができない資産である一方で、預貯金等を含めた他の資産といったものはほかの相続人の方がいらっしゃるそちらの方が引き継がれるということになると、承継をしたタイミングで、言わばほかの流動性のある資産については引き継がれないというケースになってくると、この税制がないと納税の資金をどのように工面するのかということで問題があるといった観点で、3分の2でなくても100%まで行くと、そういう意味では相続・贈与のタイミングで納税が猶予されて、流動性がなくても引き継げるということだと思いますので、そういった観点も含めたときに3分の2なのか、それ以上のものが必要なのかといった点も確かにより分析をするというか、念頭に置きながらこの制度を検討していかないといけないのかなと考えているということでもあります。

それから、100%保有されているという場合になかなか外部の目が入りにくいという面もあるというところはおっしゃるとおりで、経営権が完全に確保されているという意味では、迅速的な経営をしていく、機動的な経営をしていくという意味では良いのだろうと考えていますが、一方で、外の目が入りにくいがゆえに経営が効率的になっているのかどうかとか、しっかりとした適正なガバナンスになっているのかどうかといったところ

がなかなか見えてこないというところもあるのだろうと思います。これは、望むらくはそういういったところに外部の目が入ることによってより経営の質が上がっていくということが、これ自体はそうあるべきなのだろう、望ましいのだろうという意味で、そこにどのように制度の観点からもリーチできるのかというのはこの議論の中でもう少し論点として深めていければと考えているということでございます。

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、これからは名簿順に指名させていただきます。まず、石川委員、お願いいたします。

○石川委員　岩手県の石川です。ありがとうございます。

事業承継税制の特例措置を利用したいという後継者の方から先日、ご相談がありまして、少しお話しする機械があつて、その際にその企業の財務諸表を見せていただいたところ、B/S、貸借対照表上の資産の部の現預金が事業規模から見てもかなり多い額になっていました。この企業もそうなのかなと思って少し聞いてみたのですが、先代の経営者がその後継者のお父様になる方なのですが、やはり大変な時期を乗り越えて経営してきたという経験もあつて、息子である後継者に承継するに当たって、普通であればそれなりの退職金を受け取って、現預金と利益剰余金を減少させて贈与税の評価額を下げるようなこともせずにいたということで、後継者の方もその親の思いは大事にしたいということをおっしゃっていました。そういう形で今回、この事業承継税制を活用したいと考えているというご相談でありました。

特に親族内承継においてこういったケースが多いのかな、すなわち、先代経営者の方には2008年のリーマンショックなどの経営環境の大きな危機を経験した経営者、特に、金融機関からの借入れ、資金調達に苦労した経験を持つ地方の中小企業の経営者においては、次の危機、不確実性への備えということで現預金と利益剰余金のいわゆる内部留保が大きい状態で自分の子供である後継者に経営を承継しようとする傾向が強いとしますと、そのまま先代から後継者の方に株式を贈与すると、後継者の方の贈与税の負担が大きくなってしまいます。先ほど説明の中にもありましたとおり、それがネックになって、後継者の方の納税資金が十分に確保できていない状態では、承継に踏み切れなかったり、または、株式を分散して税負担を分散させたりするところ、この事業承継税制を使うことで経営を承継しながら納税資金を確保する時間的猶予を得ることができて、株式と共に代表権の承継に踏み切ることも後押ししたのではないかなと、この制度が果たしてきた役割というのを改めて認識したところでありました。

ただ、そうしたときに、先ほどの後継者の方も親の思いは大事にしたいとおっしゃっていたのですけれども、先代経営者がそうしてきたとおりに、内部留保をそのまま内部留保として、会社の成長のために投資しない傾向まで引き継いでしまうと、それはそれでどうなのかということでもあります。地域住民の生活を守っていく上で、成長なのか、も

しくは持続性なのか、また、先代経営者の時代とは異なる経済情勢、経営環境においてどのような経営をしていくべきか、それは経営のガバナンスという観点からも言えるかと思うのですが、そういうことについてしっかり学べる環境、学び合える場というのを、東京や都市圏に出でいかなくても、地方にいても学べるという環境をしっかりと提供していくことが大事なのかなと。地方の行政や商工会・商工会議所、中小企業団体中央会などの商工団体・支援機関、あるいは地方の金融機関などがしっかりと提供していく、そういった取組についてしっかりと国が支えていただく、そういうことが地方経済を支えて地域住民の生活を守っていくといった観点で重要なのではないかなと考えているところであります。

私からは以上になります。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、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。

まず税制についてですけれども、株の分散については、仮に少数だとしても株分散しますと、対応コストというのは法律では何とでもできるのかもしれないですけれども、対応コストは高い。そうすると、結果的に今回の税制で目的とする成長性だったり地域への貢献というのが遅れていってしまうと思いますので、そこはできるだけ、先ほどの話ですと9割以上の集約、できれば100%というのは範疇に入れていただいたほうがいいのではないかなとプレーヤー側としても思っております。

その点で、また成長性と地域への貢献というところで言うと、今、海外でインパクト指標などでいろいろ可視化を図ろうとしているのはあるなと思っておるのですけれども、海外だとCO2の環境分野などに偏っているので、地域の存続性も加味した日本独自の指標なども視野に入れて、例えば中小企業庁さんがやっていたらしゃるローカルゼブラだったり、経産省の生活製品課がやっている産地のサプライチェーンのサポートだったり、国交省の公共貢献のような考え方を入れて日本独自の指標を検討していくのがいいのではないかなと思っております。

育成についてですけれども、すごく重要だと思っております。先ほど石川さんがおっしゃったように各地域にそういったものをどんどん広げていくということもすごく重要だと思っております。

先般、愛知県のSTATION Aiというスタートアップ育成施設に武藤大臣がいらっしゃったときに、スタートアップ等の経営者と交流ということで「等」として約130年やっている私も呼んでいただきました。地域の貢献と経済性の両立を目指しているアトツギ企業とスタートアップのクロッシングを目指しているというお話をさせていただいたところ、非常に前向きな回答もいただきまして、例えば中小企業庁とイノベーション環境局さんだったり、あとは先述した生活製品課等の部署を超えた連携をしていってもらえるといいのではないかなという議論をさせていただきました。事例にも先ほど出ていた側島製罐の石川さんとも私は実はSTATION Aiのオープニングイベントで一緒に登壇させていただいたような御縁も

あったりしていますので、こういった地方の各取組という中でスタートアップと後継ぎ、事業承継というのを分けるのではなくて、この2つを混ぜて一緒に経営者の育成、後継者の育成だったり、先ほどの勉強みたいなのところの実例をつくっていくということ全てを網羅していくことができるのではないかなと思います。

最後に、先ほど石川さんとも本当に気持ちが一緒だなと思ったのですが、一点、地銀さんなどの地域の団体もいいのですが、やはりアクションというか動きやすさという意味で言うと、実は私どものような民間のプレーヤーというのも非常に重要だなと思っていて、今、各地にすごくやる気のある後継ぎがいるので、そういったプレーヤーを中心に置いてあげて、そこをどんどんみんなで押し上げていく。その一例として「TAKIBI&Co」を今回挙げていただきましたけれども、面白いかなと思っていますので、そういったムーブメントを広げていくということも大事なかなと思っています。

3分になりましたので以上です。

○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 後でございます。資料の御説明ありがとうございます。

まず、追加論点の1番目の事業承継税制の効果についてです。今回、資料でお示ししていただいたように、当初の制度目的としていた税負担によって会社の資金が流出することが事業承継上問題であるという点では、特に特例制度の効果としては非常に大きなものがあることを示す資料が出てきて非常にありがたいと思っています。この資料だけを見ても、現行特例制度を維持すべきではないか、あるいは、現行特例制度を一般措置に近づける形で継続させていってもいいのではないかと、という方向性もあると考えております。ただ、使いづらいところもありますので、今の制度を残すのではなく、別の制度をつくるのであれば、より支援の効果を上げるために、今とは別の効果、要件というのを考えていくということも一つの方向性かなと考えております。

もう一つ、親族内承継を支援する妥当性でございますが、M&A との比較で M&A の弊害というものもあると思います。特に地域経済に対するものでは、東京の資本などに買われてしまって地域経済が傷んでしまうといったことや、もしくは統合後の PMI の困難性を考えると、親族内承継のほうが、事業そのものの継続がより効果的かつ簡単にできているというデータがあると、より議論が深まるのかなと思いました。

それから、猶予のメリットと課題ですが、メリットは今日の資料でお示ししているように、本来経営者がしなくてもいい税金納付のための努力が事業経営の将来の投資ないし地域経済の維持・成長・発展というものに使われるという効果は非常にあるかなと思っていて、ただ、デメリットとして猶予の期間が、前回は申し上げましたとおり、長期過ぎるというところがあるので、短期間の猶予の後の免除ないし株式の評価減による減額制度みたいなものに効果を見直してしていただけるとより皆が使いやすいものになるかなと思っています。

論点④の株式の分散についてでございますが、これは恐らく実務家はほとんどの方が、100%後継者に維持・承継させるべきだ、と考えていると思います。すなわち少数株主に株式が分散されてしまうと、その後の相続によりどんどん分散されていって、2代目、3代目になると本当に何十人も株主が出てくるところがあって、その中の1～2人が紛争の元となってしまうと、その解決のために大きな犠牲、コストがかかり、事業経営に悪影響を与える実態があります。そうしますと、足元の経営基盤がぐらついている中で、成長も地域経済への貢献もできない事態をよく見ますので、株式の分散はできるだけしないほうがいいと思います。

ただ、我々の反省としましては、過去、節税提案の中で分散化して評価を下げる対策が行われていたのですが、事業承継税制を使うことによって無駄な分散をしなくていいということになるので、この特例制度を残すべきだなどと思っております。

あと、論点の5番目のガバナンスの発揮でございますが、これは2つ視点を入れるべきではないかと考えております。一つは規模別、もしくは成長のステージ別でガバナンスというものは必要となるものが違うのではないかとという視点です。小規模、もしくはこれから成長していこうというところでは、私の実感ではむしろ100%経営者・オーナーが独裁権を発揮してリーダーシップを取っていくといったほうが業績の良い会社が多いかなと思っているのです。そういう意味で、ガバナンスを導入するにしても、リーダーシップを発揮するオーナーの手足を縛らないようにすべきではないかと考えていて、規模別または成長段階に分けた議論をすべきではないかと思っております。

もう一点の視点は、地域経済によるガバナンスの視点です。近隣の目というか、世間体というか、そういう社会的なガバナンスが効いている会社も相当あると思っております。特に我々が事業承継の支援をしていこうという会社さんは、基本的には優良会社で地域経済の中核となっている会社さんなのですが、その経営者の方々は様々な団体に所属しております、その中でその会社さんは変なことはしない、できないという、世間体や風評というガバナンスが地域経済の中で効いているという側面もあるので、地域経済のガバナンスというものも視点に入れて、それを促進する形にしたらいいいのではないかと考えております。

あと最後、後継者の経営者能力育成ですが、親族内承継の観点から申し上げますと、課題は父親が持っているのれんを子供にいかにか短期に承継させるかということだと思います。具体的には父親が持っている人脈や地域における人間関係、それから社内における人間関係を子供にスムーズに移していく。子供のほうはリーダーシップを取りながらそれをうまく活用して維持し、発展させる。親ののれんを子につなげていくノウハウがあまり一般化されていないかと考えておまして、例えば、具体的なモデルケース、こんな形で父親から子供にうまくバトンを渡すのだよというものがつくれると非常に良いのかなと考えております。

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。

まず、追加論点①の事業承継税制の特例措置の政策効果についてですが、スライド14の事業承継税制特例措置の効果とか、スライド16の事業承継税制特例措置を活用したことによる会社経営上の効果などの回答割合の高い項目にもあるとおり、早期の事業承継実施や株式の集約、従業員の賃上げの実現などの効果があると考えられます。逆にスライド17の事業承継税制がなかった場合の影響として、成長投資、賃上げを実現できなかった企業が存在することから、事業承継税制特例措置による税負担の軽減が各企業の成長投資促進や賃上げにつながったことが推察されます。

また、追加論点①の2ポツ目のターゲットの在り方についてですが、スライド13のとおり特例措置の特例承継計画が都市部に限らず地方圏における事業承継問題の解決にも貢献していることが示されています。第1回の検討会でも申し上げたとおり、地域経済の維持・存続という観点から、地方圏の地域の生活・コミュニティを下支えする企業なども支援の対象として含めて検討するべきではないかと考えます。

論点④の株式の分散に関連して、少数株主への対応の手間などを考えますと、やはり経営のスピード感を重視するならば3分の2より多くの議決権を保有することが望ましいと考えます。

論点⑤のガバナンスの発揮に関連して、親族内承継を実施する企業が経営理念の策定やその全社的浸透を前提として今後10年程度の向かうべき方向性を示した経営ビジョンや、今後3年から5年の具体的実行計画である経営計画までを策定して、場合によっては外部の支援者がそれらの策定をサポートしたり、それらの内容をチェックしたりすることが円滑な親族内承継の推進に求められると考えます。

最後に、論点⑦の後継者の経営能力育成についてですが、第1回の検討会においても後継経営者が事業承継を契機とした経営革新遂行に向けた経営計画を策定することの重要性を指摘しました。この背景としては、スライド51に後継者育成の3つの方向性というのがありますが、その1つ目にある実行力・発信力を養う機会にも関連するような社内での新たなプロジェクト遂行などに後継者が取り組む時期としては役員就任後の時期が多いことが挙げられます。それと関連して、2つ目の方向性にある組織経営を学ぶ実践的なプログラムにも関連するような組織全体の情報共有や社内のルールの特明確化などの取組は、必ずしも事業承継の後になされるのではなく、役員就任後の時期に行われることも多くあります。

以上を踏まえますと、方向性の1つ目と2つ目の内容はそれぞれ別個に検討するのではなくて、事業承継を契機とした経営革新遂行に向けた経営革新策定を横串として、相互に関連するものとして検討するべきであると考えます。

また、役員就任後の時期から経営革新遂行に向けた経営計画を策定してその内容を実践

するということを勘案しますと、経営能力育成に向けた期間というのは1～2年程度の短期的なものではなくて、やはり3～5年程度の期間を確保することが望ましいのではないかと考えます。

私からは以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、竹川委員、お願いいたします。

○竹川委員 竹川でございます。宜しくお願い致します。

個別の論点を発言させて頂く前に、この検討会のあり方というか改正の方向性というのが気になります。つまり、特例措置が2027年の12月に終了し、その後一般措置のみになる中でそれに対応して、改正の方向性というものがどの様になるのか？

①一般措置を修正して、特例とまではいかないにしても、一部グレードアップを図り、利用可能性を高めるのか。②全く新しいアプローチをして一般措置と併存させるようなものを考えるのか？そもそも、政策目的（立法の背景としての事実）が変容しているなら、②も可能かもしれないが、中々現実的には難しい気がする。改正の方向性によって、本検討会で重点的に検討すべき要点が変わる気がするが、如何でしょうか？

特例措置について、適用要件（入口要件）を種々議論し、改正することで利用者が増加している。しかしながら、今後を考えると、面y所・確定要件（出口要件）の検討・議論による手当てが必要と思料する。本制度を続けていく上では不可欠ではないでしょうか？

個別論点④の株式分散について（猶予対象株式数のあり方）は、会社法上特別決議の2/3で経営権の確保としては十分と考える。少数株主とのトラブルの根幹には後継者の遵法精神不足、公私混同による会社の私物化等が原因となるケースが多いのではないかと考えます。

但し、猶予株式数が、特例措置の全株式から一般措置の2/3となると、一般措置での猶予される税額が贈与税の67%、相続税の53%というのは、少し厳しい気がします。

個別論点⑤ガバナンスの発揮（雇用維持等要件のあり方）については、やはり雇用要件は厳しい。成長や雇用という側面での評価軸は雇用数だけではなく、所得を上げる、地域貢献等のアイデアもあるのではないかと思料する。

個別論点⑥の海外展開について（海外子会社株式の扱い）は縮減計算の問題があり、とても使いづらい。国内の承継という観点でしようが、中小企業の海外進出の増加による成長という時代背景にかみ合わないのではないかと思料する。

最後に、後継者の経営能力育成についてですが、地方の地域経済を支えている中小企業においては、後継者本人の経営能力の育成も必要であるが、社内人材、特に中間管理職の人材の不在、あるいは弱体化が会社の発展において、現場力の弱体化として顕在化しているケースを散見することが多い。この点も併せて、検討すべきと思料する。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、玉越委員、お願いいたします。

○玉越委員 税理士の玉越です。よろしくお願いします。

最初の効果やメリット・デメリットの辺りについてまずコメントさせていただきます。事業承継税制について否定的な意見の中に、3代目に事業承継しないと自身が猶予されている税負担の免除が叶わないということで、その3代目がまだ中学生であったり社会人になっていないので、事業承継してくれるかどうかなんて分からないという否定的な意見があるのですが、贈与をすることによって後継者が確定できるというメリットとか、贈与時の贈与税の納税が不要である、相続時には精算課税と同じように株価を贈与時の株価に固定できる、あるいは先代の相続に際してそのときに事業承継税制を使うかどうかを選択することができる。選択しなくてもいいわけですからね。さらに、贈与することにより民法の遺留分特例も使えるというメリットを挙げただけでも事業承継税制についてのメリットは十分あると思うので、そこら辺を理解していない方がまだまだ多いのではないかなと思っております。

次が株式の分散についてなのですが、前回も少しお話ししましたが、少数株主の買取業者というのが今、結構ばっこしておりまして、相当もうけているという話も聞いております。ネットなどで「少数株主 買取り」と検索すると、弁護士事務所も含めていろいろな業者さんが参入してきており、M&Aの業界も今大変なことになっているようですが、それと同じような状況が出てきているので、少数株主に株式を分散するメリットよりデメリットの方が大きくなっているのではないかと考えております。

ガバナンスの問題から言うと、要は経営者がは聞く耳を持っているかどうかということなのであって、少数株主がいるからといって何か抑止力が効くという話ではないと考えます。少数株主なのですから議決権でいけば経営者が強行することもできるわけなので、少数株主がいたからガバナンスが効くという議論ではないと考えております。逆に少数株主がいることによって、先ほどの論点④ですけれども、株式を分散したことによるデメリットのほうが多いのではないかと考えます。

⑥の海外展開なのですけれども、海外展開している、要は海外に子会社がある会社について事業承継税制を使おうと思うと、従業員が5人必要であるということがまず挙げられること、それから、海外子会社の株価について、これは事業承継税制の猶予額の計算上圧縮計算されるということでデメリットが2つあるのですね。後者の圧縮計算するほうで言うと、海外に進出してしまうと納税猶予額が不利になるというのはいかがなものかと考えます。例えば状況が違うのかも分かりませんが、トヨタにしろ、今回の新日鉄にしろ、海外に子会社があることによって日本の国内企業が成長して発展しているわけなのですから、海外に展開することを阻害するような税制は止めてほしいと思うので、この圧縮計算はぜひ撤廃してほしいと考えております。

一方で、5人基準という部分については私はさほど気にしていません。海外に進出する企業では5人どころかもっという企業が多いと思いますので、特にそこは問題ないかなと

思います。

後継者育成ですが、皆さんのおっしゃるとおりで、民間で後継者を育成している機関というのはいろいろあると思いますので、政府系でいうと中小企業大学校があるのでしょうか、民の力を活用して後継者育成というのは進めていくべきかなと考えております。

あと、ここには出ていないのですけれども、最近、事業承継の考え方としては親族内承継と親族外の企業内承継ないし従業員承継、それからM&Aという3つの柱が今までずっとあったわけですが、最近、サーチファンドということをやられている若い起業家何人かお会いする機会があり意見交換しておりまして、なかなか面白いなど。意欲もあるし、M&Aの一形態なのかもしれませんが、このサーチファンドというものに注目していきたいと考えています。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 いろいろお話ししようかなと用意していたのですけれども、今日、先にお話しされた皆さんがかなり私が用意していたようなことお話ししていただけたなという感じでした、なので、非常にミクロ的な話になってしまうのですけれども、事例というかあれなのですけれども、雇用要件の代わりに何か縛りが要るのではないかなということで成長や賃上げやというお話が今、上がってきているのですけれども、ちょっと育成のほうにも絡んでくるのですけれども、後継者の方が無能なので会社が成長しないとか、会社が賃上げできないというのは、確かにそういうケースもあると思うのですけれども、私がいろいろ代替わりしたよという会社の社長さんとお会いしてお話ししていると、それ自体が結構ステレオタイプな思い込みなのかなというのは非常に感じる場所があって、先代の経営者の方や社員の方というのが必ずしも成長を志向していないというところもありますし、特に地域貢献の面だと社長の道楽だと思われる節もかなりあるので、皆さん利害関係者の中ではなるべく同じルーチンで仕事がしたいとか、会社に入ってきたお金というのはなるべく自分のところに配られてほしいというあれはかなりあると思いますし、先代の経営者の方もアンケートの回答で後継者にリーダーシップが足りないよと答えていらっしゃるのですけれども、そのうち何があんたもリーダーシップがあるのだと言いたいような人もたくさんいらっしゃるので、先代の方からしても自分のルーチンが崩れるというのをすごく嫌がるので、周りを見ていると有能だから、無能だから承継が成功されたよというケースよりは、むしろ有能な方や先進的な取組をされている方ほど先代のお氣に召さずに首をすげ替えられてしまうみたいなケースが非常に多いなという印象はあるかなと思います。先ほどから何回もある程度の独裁権みたいなものをちゃんと承継したら持たせるべきだとか、後継者が優秀でもそれより周りの支える人のほうが大事だというお話もいただいたのですけれども、そういったところでは御本人の問題だけではなくてむしろ周りの問題で、御本人に根回しする力があれば御本人の問題かもしれないのですが、そういったものは感

じました。

あと、個々の論点に関しましては、私はちゃんとお話しできる自信がなかったので紙に書いてきてしまって、特にガバナンスのお話で言うと、最初に頂いた資料ですと結構いろいろなステークホルダーに配慮してくださいよと書かれていたのですけれども、私はどちらかというといろいろなステークホルダーに配慮した結果、何も身動きが取れなくなってしまったということが会社を承継して一番悩んだところの一つなので、そこに配慮を強いられると同じ苦しみを味わう方が増えてしまうのではないのかなということでもかなり強い言葉で書いたのですけれども、そこは条件になると苦しまれる方が増えて、ではやめようかという話になる可能性が高いのではないかなということで書かせていただきました。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

続きまして、山野井委員、お願いいたします。

○山野井委員 山野井です。ありがとうございます。

事務局の方々、資料の作成、お疲れさまでした。大変な作業だったと思います。

論点として4つ、私から差し上げたいのですけれども、一つは効果測定に関してでして、皆さんの御意見を拝聴しましてミクロの視点が多かったかなと思うのですけれども、もうちょっとマクロの視点での効果というのも言ってもいいのかなと思いました。経営者がもしこの制度を使わなかったら廃業していたというのが18%ぐらいあるという形だったと思うので、その18%の企業がもし廃業していたらどの程度の雇用が失われたとか、どの程度の付加価値が潜在的に失われたかみたいな形の数字を出すと、日本経済に対してこの制度はどの程度のインパクトがあったのですよということが示せるのではないかなと思いました。

一方で、16ページにあるのですけれども、この制度を使うことでどういったことができたかなというところで、あまり新事業や新サービスへの進出みたいなのところというのはちょっと数字が低いところがあるかなと思うので、この辺りというのもし高めたいというのがあるのであれば、成長に関してしっかりここでの会社経営に対して効果があったという形に今後していきたいのであれば、もし次のこの制度をつくるときに、こういった成長に対して何かできるような、例えば事業計画を提出してもらうときに成長の要素を必ず入れてもらうみたいなのところを含めてもいいのではないかなと思いました。

2番目がガバナンスに関してです。株式は集中させたほうがいいのか、そうではないのかという議論があったかと思いますが、私は今、研究していきまして、東京商工リサーチのデータを使って日本の中小建設業において行政処分の不利益処分はどういう企業がより受けるかという形で、業績よりも企業不祥事のほうに焦点を当てて研究したのですけれども、結果として同族企業で経営者の持ち株比率が高いほど不利益処分を受けないという傾向が一応見られたかなと。だから、同族企業の経営者がそれなりに力を持っていると、ちゃんと経営を行うという意志を持ってやってくれているのかな、パワーをちゃんと持っている、そういう変なことをしないと、逆に、先ほど山田委員もおっしゃられたとお

り、ステークホルダーなどからガバナンスを考えろといったことで周りからちくちくやられて逆に悪いことをしてしまうということもあるのかなと思った次第です。だから、同族企業や中小企業の経営者にパワーを与え、集中させるということが必ずしも悪いことを引き起こすということではないのではないかなというのが私はデータからは一応言えるかなと思います。

3番目の海外子会社に関しては、これは良い制度かなと思うのですが、同時に潜在的な事業承継税制を利用すると考えられる1万ぐらいの会社にどの程度海外子会社があるのかなというデータというのも示すことで、海外子会社も含めたほうがいいのか悪いということが見えてくるのかなと。潜在的な利用者の中で海外子会社がいる企業がそんなにないのであれば、あまりここを議論してもメリットが大きいのかなと思いました。その辺りのデータも見せてもいいかなと思います。

最後の後継者の教育に関してですが、これは皆さんの意見と私も同じでして、さらに、場を提供するだけではなくて、要するに後継者をそこに行かせるということも大事かと思っています。それというのは誰がやるかという、現経営者かなと思うのです。この事業承継税制を使わなかったというところの回答の中で、まだまだ現経営者が現役だからという回答が25%ぐらいあったかなと思います。後継者を探すのが困難だという企業でよく言われるのが、まだ元気だと思ってずっと現経営者がやっていたら、いざ探そうと思ったらもう体力が続かないとか、経営がちょっと良くなってきてしまったという話で、結局後継者も継ぎたなくなるとか、探す労力も出せないということで後継者が見つけれませんでしたというケースがないわけでもないかと思っています。なので、早い段階から現経営者がまだ元気だと、現役だと思いうちに後継者を探し、育成するというプロセスを早め早めに促すという仕組みというのも大事ではないかと思った次第です。

私からは以上になります。

○柳川座長　ありがとうございました。

それでは、一通り御意見をお伺いしましたので、私からも少し簡単に総括と私の意見をお話しさせていただきたいと思います。

皆さんからお話がありましたように、この事業承継税制の効果というものが事務局からも示していただいたようにかなりあって、これをより良い形でしっかり使えるようにしていくべきなのではないかというお声が強かったと思います。それがどういう形がいいかということに関しては御意見が分かれる部分もあったかと思いますが、全般的には現状をさらに拡充させていく方向性に強く御指示があったと理解をしています。

ただその一方で、一般措置のほうはさておき、特例措置のほうは期限が切れてしまいます。これは単純に使い勝手が良いし効果があるから期限が切れているものを延長にということには残念ながらといたしますか、制度的にはそれは難しいというのが我々が考えるべき前提なのだろうと思います。そういう意味では、先ほど少し御質問や御意見もありましたが、一般措置を少し今までと違う形で拡充というのですか、考えていくか、あるいは

は新たな形で特例措置のようなものを今の延長ということではなくて何か考えるべきなのかというところの整理は、当然我々だけで決められるわけではないわけですが、この検討会としては少し考えていくポイントなのだろうと思います。

その面では少しそもそも論というのでしょうか、何のためにこの事業承継の税制の措置があるべきなのかというところを考えていく必要はあるのだろうなということを改めて感じました。もちろん当然のことながら、どんな企業であっても税の恩典が受けられるのと受けられないのとどちらがいいですかといえば受けられるほうがよくて、受けられるときと受けられないときとであればどちらが事業が活性化しますか、生き残りがしやすいですかといえば、当然税の恩恵が受けられたほうが活性化して生き残りも発展もしやすくなるというのは当然のことなのですから、それを言い出してしまうと全ての企業にそういうものが当てはまってしまうので、特に我々の課題であります中小企業の親族内承継に関して何か特別扱いをするべき理由があるのか、あるいはポイントがあるのかというところをこれから掘り下げて整理をしていって、それで事務局が出してくださったような論点に応えていくかということなのだろうと感じます。

その全てに私が今お答えできるわけではないのですけれども、2つポイントがあるのかなと思ってしまして、一つは、相続というものを経ることによって、企業の先ほどのような経営の仕方であるとか、誰が株を持つかというものが変わってしまう。その結果として、今までと同じような経営ができなくなる。あるいは極端にもうちょっと言えば、企業の成長やより健全な経営が阻害される要因があるということであれば、これのゆがみというものを補正する必要性は出てくるのだろうと思います。相続税、あるいは相続税法は企業のために存在しているわけではないので、どちらかといえば家庭内での財産の在り方、あるいはそこからの税の在り方を考えているので、ただ、事業の側からすると当然存続させたいやり方、もちろん変えるべきところは当然変えたらいいわけですが、変えなくていいことを相続によって変えざるを得ないとすれば、それは企業の成長や経済の発展ということからすると少しまずいことになるので、それがもし何か特别的な措置によって企業の存続や成長にもう少し寄与するようなことに相続の在り方が変えられるのであれば、それは少し考えてもいいのではないかという話なのだろうと思うのです。それは全て成長のためにというか、企業のためにというわけにはいかないでしょうけれども、事業承継の税制に関してはそういうものがあるのではないかと。

そういう意味では、3分の2か全部かというお話がありましたけれども、より今までと同じような、あるいは新しい経営者になったときにより企業が発展されるような形というのはどういうものがあるのかというところを考えて、どこまで認められるのかというのを整理すべきなのかなと思ったというのが1点目です。

2点目は、もう少し特別な目的のためにこの税を使うということが考えられるわけです。それは今の特例措置においては雇用の維持ということがある種の企業そのものの存続というよりは経済政策的なミッションとして与えられていて、それに貢献する企業に関しては

特別な措置をしましょうという形になったわけです。これは今のままの雇用の維持ということで継続させていくことは難しいのですけれども、ここで考えられる中小企業のある種のそれに相当するようなマクロ的なミッションであったり、マクロ的な方向性を何か具体的にできるのであれば、それに関して、認められるかどうかは分かりませんが、特例措置みたいなことを考える余地は出てくるのだろうと思うのです。

その点で出てきた論点としては、例えばガバナンスの改善とか、成長を促すというものが出てきていて、その面ではガバナンスの改善の在り方というのは企業の規模であるとか、あるいは企業の置かれている状況によって大分違うのではないですかという御意見が出てきました。それはそのとおりなのだと思います。どんなガバナンスを要求するのかということは本当に規模の小さい中小企業とかなり大企業に近いようなところで同じである必要はないのだと思うのです。ですけれども、この税の特例ということで考えると、この種の企業に関してはこういうガバナンスの改善があれば特例を認めるということがあり得るのではないかとロジックに恐らくなるので、全ての中小企業に関して恩恵があるという作り方はむしろできなくて、ある種のこういう改善点やこういうことをターゲットにすることができる企業であれば、これは恩恵が受けられますという話になってござるを得ないのかなと思います。その中でどういう形で、どういうくくりでガバナンスの改善というものを考えるのか、あるいは成長を促すということでいくと、どのレベルの成長をターゲットにするのかというところの深掘りが必要なだろうと思いますし、その延長線上で海外の子会社ということも考えていく余地は出てくるのだろうなと思います。

その関連で、最後ですけれども、地域貢献、あるいは地域へのインパクトというものが中小企業の役割の中では非常に大きくて、そこで果たしている経済全体への役割というのも非常に大きいのではないかと皆さんも御意見としておっしゃっていたと思いますし、これは経済政策全般でもそう言われていることではあるわけです。

ただ、では具体的に何ができていてのかと、本当にそれが地域の活性化につながっているのか、あるいは地域の何かの貢献につながっていくのかというと、それをなかなか客観的に見るのが難しく、下手をするとある種の成長しない言い訳にそういうものが使われてしまうと、なかなかそれ自体を税の特別な対応をすることの根拠にはなりにくいということも悩みの一つとしてはあるのだろうと思います。

その点では、御意見がありましたような例えば地域のインパクト指標をつくって、そういうもので地域貢献の具体的な姿を何か見せることができて、それが何らかの形でインパクトとして評価されているということであれば、一つの可能性としては出てくるのかなというのを御意見を伺って思っただけです。

それから、スタートアップと後継ぎ等の関連性みたいなところもそのような論点で、何か具体的に実現できている姿を見せることができれば、これもある種税として考える余地が出てくるのかなと思った次第でございます。

ちょっと長々としゃべってしまいましたけれども、この辺りを深掘りしていければいい

のかなと私個人的には思っております。

それでは、今、私も含めて各委員の御意見が出ましたけれども、追加で御発言を御希望される方、あるいはオブザーバーの皆様で御意見がありましたら、Teamsのメッセージ機能にお名前と発言を希望される旨を書いていただければと思います。御発言の順番は恐縮ですけれどもこちらから指名させていただきますので、いかがでしょうか。

オブザーバーの酒井様、御発言をお願いいたします。

○酒井オブザーバー 三菱UFJ信託銀行の酒井と申します。よろしくお願いいたします。

皆様のお話は興味深くお聞きさせていただいております。私ども信託銀行では、信託を活用いたしました事業承継商品というものをお客様に御提供させていただいております。信託を活用いただくことによりまして、円滑な経営権の承継、例えば経営者の方が将来認知症を発症してしまった場合の円滑な経営権の委譲といったこともスキームとして御提供できます。そういったことで過去から事業承継税制の適用対象として信託も対象としていただくことを御要望させていただいております。

また、経産省におきまして中堅企業や成長を望む中小企業に向けてファミリービジネスのガバナンスの在り方に関する研究会というものが開催されております。今後、ファミリーガバナンスの普及や社会浸透に向けた課題など、必要な事項について議論を継続して行われていくということで伺っております。信託協会の会員会社の中でもファミリーガバナンスにおいて信託を有効なツールとして活用しているケースもございます。そういった中で、今回、事業承継税制の特例措置の終了後の措置を検討される中で、ぜひ信託の活用というものも御議論いただけるようお願い申し上げたいというところでございます。

以上でございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、山野井委員が発言を御希望されていらっしゃるの、お願いします。

○山野井委員 発言というか質問ではあるのですが、山田委員の出された資料の中ですごく興味深かったのが、ステークホルダーが両親と思って動いているというわけではなく、侵略との戦いと書かれているのがとても印象に残ってまして、具体的に何か御経験があるかと思うのですが、差し障りのない範囲でこんなことがあるのですよというのをぜひ伺えればと思うのですが、よろしいでしょうか。

○山田委員 非常に個人的なお話になってしまうのですが、親族の方や古参の社員の方というのは変化を非常に嫌うので、一方で古くから当事者であったわけなので、自分の意向が経営に反映されないというのを非常に嫌がるというところもあります。私としては株を取得したので正当な権限を持っている人間だと振る舞うのですが、そういう理屈というのは父ちゃん母ちゃん兄ちゃん姉ちゃんで行っている組織というのはなかなか皆さんが理解して動いてくれるわけではないというのが一つですし、あと、近所の方も無償の施しを非常に期待されるので、それはお祭りに金を頂戴とか、こういう行事をやるからあなたのところから社員を何人出してくださいとか、そういったものというのは非常に際

限がないものですから、あと、そちらに書いた話で言うと、皆さんどこかで会社のお金というのが自分の懐に入ってくるというのを期待されて動いていますので、私が都合よく立ち振る舞いをしないと非常にそこは阻害されてしまうというところで、ごめんなさい、具体的にお名前などを出すとちょっと差し支えがあるもので、非常にふわっとしたお話ではあって、それこそ私だけではなくて岩田さんなどももしかすると御経験はあるのではないかなと思いますので、ちょっとふわっとしたお話ですけれども、そういった感じでお答えさせていただきます。

○山野井委員　ありがとうございます。

だから、後継者が新しいことをやろうとか、成長とか、変革しようとしたときに対しても、今までどおりでいいのではないのみたいな感じの反応があるという感じですか。投資でお金が出ていってしまうのではないかというのが。

○山田委員　そうですね、それは非常にあります。私自身でも例えば100～200万円払って採用のナビサイトに掲載しようみたいな話は非常に反発をもらいましたし、何人増えると人件費が幾ら増えるのだみたいな話で、それは会社を思う人たちが会社を思う一心で私を邪魔してこようというエネルギーが非常に働きます。

ごめんなさい、これも具体的なお名前は出せないのですけれども、私が知っている限り3名の方が非常に意欲的な能力の高い方が後継者として会社に来たのですけれども、先代であったり古参の方であったりの理解が得られずに会社を去ってしまったというのが私のこういった業界の集まりだけでもこのところ4～5年の話でも3件ぐらいありますので、ちょっとその辺ははっきり言えないのですけれども、会社というのは誰のものなのという話をしたときに、後継者の方は正当な権利を持っているので私のものだという立場で振る舞いますけれども、ただ、周りの方はそのように全く捉えていないので、後継者の方の頭の中にあることというのが実際の会社の経営で表現されるということはなかなか難しいのではないのかなというところは思っております。

○山野井委員　なるほど、ありがとうございます。

だから、やはり必ずしも同じ方向を向いて経営をやっていきたいというわけでもないときに、経営者がある程度どころか下手すると100%の株式を持っていてこそ自分のやりたい方向に持っていける。小さい会社であればあるほどそういう100%持っているのだよということの正当性というのは大きく機能するのかもしれない。

○山田委員　間違いないですね。100%持っていて大変なので、持っていないと余計大変だろうなというのは思いますね。

○山野井委員　ありがとうございます。

○山田委員　ありがとうございます。

○柳川座長　少しだけ交通整理をさせていただくと、ガバナンスという言葉に関しての皆さんの印象が大分違うのだろうと思います。これは先ほどお話があったように経産省のほうでガバナンスの検討は進んでいるので、あまりここで深掘りする話ではないと思います。

けれども、私の理解では、ここで書かれているコーポレートガバナンスの要件だとか深掘りみたいな話は、必ずしもステークホルダーのいろいろな意見をたくさん聴かなくてはならないという話ではなくて、むしろ今お話があったように、いろいろな株主と経営者との利害対立とか、あるいは場合によっては従業員と経営者の利害対立とか、あるいは債権者などいろいろあって、ステークホルダー間で利害が様々違うわけですけども、それをできるだけうまく調整するような仕組みを、あるいは客観的に調整ができるような仕組みをつくってくださいというのがコーポレートガバナンスの充実ということなのだと思います。

当然今のお話があったようなお家騒動みたいなことがあることは、例えば従業員にとっても必ずしも望ましいことではないし、あるいは債権者にとってもそんなことを起こしてもらっていいと思っている債権者はいないわけで、できるだけスムーズな形で御意見が調整されるような仕組みがあったほうがいいだろうと。それが完璧にできるかどうか分からないですけども、ガバナンスというのはそういうものだと思理理解いただいたほうがいいのかと思います。

ポイントは、今おっしゃったような、もし経営をしっかりとやっていくことがあれば、100%経営者が株を持っているほうがいとすれば、通常は何もなければそれで自分で会社をつくって、自分だけ株を全部持ってやればいいわけですね。ところが、先ほど申し上げたように相続が絡むと、意図せざる形でオーナー・経営者の側からすると不本意な形で少数株主ができてしまつて、その結果としておっしゃっていたような利害対立が起きるということがあつてすれば、相続税は今、税法でそのようになっていますので、それを全部ひっくり返すわけにいかないのだけれども、何か対応はできないかという話なのだろうと思います。

すみません、ちょっと余計にしゃべり過ぎましたけれども、玉越委員が挙手されていらつしやいます。お願いいたします。

○玉越委員 先ほど信託銀行さんから信託された株式についても事業承継税制を使えるようにしてほしいというお話がありまして、総論では賛成なのですけども、全ての信託された株式に事業承継税制を使えるようにするということが自体は私は反対でして、株式には財産権と議決権という2つの権利があつて、これを分離したような形、例えば議決権の指図権を前経営者に持たせるとか、あるいは他人に持たせるとか、財産権だけ後継者に移すとか、そういった形になっている信託された株式について事業承継税制を使うということになると、それは単なる相続対策というのですか、財産減らし対策、相続減らし対策みたいな話になって事業承継につながらないと思うので、信託された株式を事業承継で使うといつても一定の条件の下にということになるかと私は考えております。少なくとも指図権と議決権と財産権は一体のものであると、後継者に移転するものであると考えています。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

そのほかはよろしいですか。

それでは、事務局から、いろいろな御意見が出たので何かコメントや御回答があれば、まとめてお願いいたします。

○笠井課長　ありがとうございます。

多岐にわたる御意見を頂戴しまして、今、全て整理、お答えするというのは難しいですが、いずれにしても最初に分析の中で承継が少し遅れているというか、だんだん御高齢の経営者の方も数としては増えているというところがあったと思います。そういう意味では先ほど座長から御整理いただきましたとおり、まさにこの税のこの制度を含めてどのように今後現状分析をし、対応していくのかというのを考えたときに、一つは現行の政策目的を考えて今、特例措置というのを講じられているわけですが、この特例措置自体が言えば想定どおりの効果を発揮しなかったと見るのか、それとも効果は発揮したのだけれども一定の事情の下、効果の発現が遅れている面があるのではないかと評価をするのか、この辺は少しさらにデータ分析しながらやっていく必要があるのだと思います。それは何か方法を予断するというつもりはないのですけれども、仮に効果はあるのだけれども何らかの外的な事情でその発現が遅れているということだとすると、この制度を維持しながらさらにこの取組を進めていくべきなのではないかという議論も一つあるのだと思います。そういう要求の仕方、検討の仕方というのもあると思います。

一方で、先ほどまさに整理いただきましたとおり、それはそれで一定の効果があつたのだけれども、経済の状況、社会の状況が変わっていく中で、その変わっていく状況に合わせた形の制度の在り方を志向していくべきなのだとすることだとすると、これは今の特例の制度というのは一定の時限が切られていますので、これについては終了した上で、先ほど一部御意見がありましたけれども、残っている恒久措置としての一般措置をどうすべきなのかと考える、もしくは現状の経済の情勢、社会の情勢が何か特定の事情によって生じているものであるとすると、それに対応するための新たな特例的なものを考えていくということ、これは方向としては2つあるのだろうと思います。

こちら辺は現状の様々な分析と、それからどういうことをこの政策・制度の中で実現していきたいかということによって選択肢というのは変わってくるということなのかなと思っておりますので、これはこの分析と、それから先ほどいただいたような御意見なども踏まえて、もう少し具体的な方向性のイメージというのを我々のほうでも整理をし、御意見をいただくようにしたいと考えてございます。

そういう前提の下で、幾つか皆様からいただいた意見の中で今のガバナンスのところとも関連してきますけれども、株式の分散というところをどう考えていくのかというところについては、我々としては一定のしっかりとした経営権を維持して経営していただくということが中小企業の場合については重要なのだろうということからこの税制も始まっている部分があるということだと思いますので、その点はよく認識をした上で議論を進めていきたいと思っておりますけれども、同時に、これも御指摘の中でありましたとおり、経営者御自身がどのようにその会社の資源を有効に活用しながら経営をしていくのかといった

ところに少し我々としてもより高い目的意識を持って取り組んでいただけるように促していきたいという考え方もあるということでありまして、そういうところは先ほど座長からお話がありましたとおり、こういう取組、こういう方向性で努力ができるところについては様々な制度の中でより後押しをしていくという考え方も取り得るのだろうと思っております。

そういう意味で、ガバナンスのところや先ほど申し上げたような株式の分散のところについてはどういう在り方が中小企業の事業承継を契機とした経営の在り方にとって望ましいのか、方向として我々が目指してほしいと思っているのかということももう少し整理をした上で、それらを全体として見たときにどういう制度設計、どういう方針を目指していくべきなのかというところの概要をお示しした上で議論いただくという形にしたいと思っております。

そういう意味で、2回でいただいた御意見も踏まえながら、政策・制度として狙いたいところ、目指していくべきところというのを改めてもう少しクリアに整理をした上で御意見をいただくようにさせていただければと考えてございます。

まだポイントとしては焦点が完全に定まっていないところがありますけれども、それをもう少しフォーカスした形で御議論させていただけるようにしたいと考えてございます。
○柳川座長 それでは、時間が参りました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 今、申し上げましたけれども、本日の議論の内容なども踏まえまして、事務局で改めて政策の方向性について検討をさせていただきたいと思えます。その上で、次の検討会は改めて会合を設定させていただきまして、今後の親族内承継に係る政策の方向性、特に税、それから後継者の育成といったところを中心にですけれども、さらに御議論いただきたいと考えてございます。

今のところ、スケジュール的には少し急ぎになりますけれども7月末から8月初旬頃ということで調整をさせていただいた上で開催をしたいと考えてございます。詳細はまた座長と御相談の上で決定し、御連絡を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、これをもちまして、第2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して、また、熱心に御検討いただきまして厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

午前10時12分 閉会