

## 第2回中小企業の親族内承継に関する検討会 議事要旨

日時：令和7年7月10日（木）8：30～10：15

場所：オンライン（Teams）

出席者（五十音順）：

<委員>

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、柳川座長、山田委員、山野井委員

<オブザーバー>

大田原オブザーバー、大瀨オブザーバー、加藤オブザーバー、鹿野オブザーバー、酒井オブザーバー、佐藤オブザーバー、鈴木オブザーバー、嶋田オブザーバー、戸谷オブザーバー、永沼オブザーバー、福山オブザーバー、吉井オブザーバー

<事務局>

中小企業庁財務課

### 議事概要

事務局から資料1に沿って説明を行い、主に事業承継税制の効果検証や新たな施策の方向性及び後継者育成に係る討議が行われた。今回の検討会においてはこれまでの議論を踏まえて、中間とりまとめを行うこととし、委員から了承をいただいた。委員からの主な御意見は下記の通り。

### 委員からの主な御意見

#### ●効果検証について（追加論点①～②）

- ・リーマンショックなどの経営危機に直面し、資金調達に苦労した経験を持つことから、不確実性に備えて内部留保が大きい状態で後継者に会社を承継しようとする傾向が強いが、その場合、後継者の税負担が大きくなってしまう。後継者の納税資金が十分に確保できていないと、承継に踏み切れない。事業承継税制を使うことで、会社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、株式とともに会社の代表権の承継に踏み切るのを後押ししたのではないか。
- ・特例制度について、大きな効果が出ていると考えられる資料が出てきたのは良いこと。
- ・親族内承継を支援する妥当性については、地域の企業が都市部の資本に買収された後に地域経済にマイナスの影響があった事例や、統合後のPMIが親族内承継の方が効果的かつ簡単にできているというデータがあれば、議論が深まるのではないか。
- ・納税猶予は経営者が納税のための努力を将来への投資や地域経済の維持、成長発展へと振り向けることを可能にする一方で、猶予が長期すぎるので、短期間の免除ないし、株式の評価減制度にすればより使いやすくなるのではないか。
- ・特例措置が地方圏の承継問題の解決にも貢献していることも踏まえ、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対象として含めて検討するべき。

- ・事業承継税制について、3代目に事業承継しないと免除にならないという批判的な意見もあるが、後継者が確定できること、贈与税が猶予になること、贈与時点での株価に固定できること、民法の遺言特例が使えることといったメリットを理解していない人が多い。
- ・この制度を使わなかったら廃業していたと回答した経営者が18%おり、仮にその18%の企業が廃業していたら、どの程度の雇用や付加価値が失われたかという数字を出すことができれば、事業承継税制がどの程度、日本経済にインパクトを与えているか示せると思う。
- ・事業承継税制が企業の成長を後押しする形にしていきたいのであれば、例えば、事業計画を提出してもらうときに、成長の要素を盛り込むことを要件化してもよいのではないか。

#### ●新たな施策の方向性に係る論点について（論点④～⑥）

- ・株式は少数でも分散すると対応コストは非常に高く、企業の成長や地域への貢献を遅らせてしまうことになる。中小企業の場合、できれば経営者に100%集約するのが良い。
- ・成長性と地域への貢献という観点については海外ではインパクト指標などで可視化を図ろうと試みられているが、ローカルゼブラや、産地のサプライチェーンサポート、公共貢献のような地域の存続性も加味した考え方も入れて、日本独自の指標を検討していくのが良いのではないか。
- ・少数株主に株式が分散されてしまうと、紛争の元となってしまう、その解決のために大きなコストがかかるという実態がある。足下がぐらついている中で、成長も地域経済への貢献もないという状況になるとすると、株式の分散はできるだけしないほうが良いと考える。
- ・小規模な事業者やこれから成長していこうとする企業では、むしろ100%オーナー経営者が独裁権を発揮してリーダーシップをとっていく方が業績のいい会社が多いという印象。ガバナンスを効かせるにしても、リーダーシップを発揮する経営者の手足を縛らないような形で、段階に分けた議論をすべきではないか。また、特に我々が事業承継の支援をしていこうという企業は、基本的に優良な会社で地域経済の中核となっている会社であり、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、むしろ地域経済のそ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するのがよいのではないか。
- ・少数株主への対応の手間などを考えると、経営のスピード感を重視するならば経営者が2/3よりも多くの議決権を保有することが望ましい。
- ・親族内承継を実施する企業における、今後十年程度の向かうべき方向性を示した経営ビジョンと、今後3年から5年の具体的な実行計画の策定に対して、外部からサポートしたりそ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繋がると考えられる。
- ・事業承継税制は元々、国内の雇用維持を目的としていたものだが、国内の人間が海外に働きに出るなど、環境が変わってきている。海外子会社株式も事業承継税制の対象として適用すべきではないか。雇用要件についても環境が変わってきているため、見直しが必要。従業員の給料を上げる等の取組も評価するべき。
- ・海外子会社を持つ企業が事業承継税制を使う際には、海外子会社の株価が圧縮計算されることになり、海外展開すると不利になる。海外子会社があることによって日本企業も成長につながる面があるので、このような扱いはやめるべきではないか。
- ・議決権を2/3握っていれば定款変更ができるなど、会社の重要な意思決定が出来る。更に言えば、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制度もあるので、会社法の制度で法律上の支配権は確保できると思う。ただ、事業承継税制における政策的意義との関係でそれで良いのかどうかは、論点が違うのかもしれない。

- ・代表者が株式を100%持っているると外部の目が入りにくい。ある程度少数株主が居て、チェックがあったほうが良い場面もあるので、一概に100%が良いとは思っていない。一方で、少数株主による権利の乱用のケースもあるので、集約進んだ方が良い面もあると思う。
- ・同族企業で経営者の持ち株比率が高いほど、公権力からの不利益処分を受けない傾向がみられた。同族企業の経営者が力を持っていると、ガバナンスが効いている面があるという意味で、経営者にパワーを与えることが必ずしも悪いわけではない。
- ・海外子会社の株式も対象に含めることに関しては、良い制度かと思うが、潜在的に事業承継税制を利用すると考えられる1万社の中にどの程度いるのか、データを示すことで、海外子会社も含めた方が良いかが見えてくるのではないかな。
- ・相続によって企業の株主が変わり、株式が分散していく中で経営に支障が出るのであれば、それは税による歪みである。相続がそういった企業の事業や仕組みを変えなくて良いのに変えてしまうのであれば、企業の存続や成長に少しでも寄与できるような形で事業承継税制の今後の在り方を検討していくべき。
- ・事業承継税制の特例措置を創設した当時は雇用の維持というところが経済政策のミッションであった。現在においてもそういった政策目的があるのであれば、特例措置を検討してもよいのではないかな。成長やガバナンスという観点で要件を検討するのであれば、全ての中小企業に恩恵を与えられるわけではないが、どのレベルでのガバナンスや成長する企業を対象としていくのかを考えなければならない。
- ・地域貢献や地域へのインパクトというものは中小企業の役割の大きな部分を占める一方で客観的に見るのが難しいものであり、中小企業が成長をしない言い訳の一つともなり得る。一つの解決手段としてはそういった地域のインパクトを測る指標を作ることであるのではないかな。

## ●後継者育成について（論点⑦）

- ・都市圏に出なくとも、地方でも知識を得られるような環境の提供が必要。行政、商工団体、金融機関等が提供していくものを国がしっかり支えることが、地域経済を支えて地域住民の生活を守っていくことにもなる。
- ・スタートアップとアトツギ・事業承継を分けるのではなく、この2つを混ぜることで、後継者育成について、全てを網羅していくことができると思っている。地銀や地域団体が主導していく取組も良いが、民間のプレーヤーの方が動きやすい。各地にやる気のある後継者がいるので、そうしたプレーヤーを中心に置いて、みんなで押し上げていくべき。
- ・課題は現経営者が持つ人脈や地域内や社内の人間関係を後継者にスムーズに移して、後継者がそれを活用して、維持・発展させていくための一連のノウハウが無いところであり、モデルケースで示していけるとよいのではないかな。
- ・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にあたっては、実行力や発信力を養う機会や組織経営を学ぶ実践的なプログラムは相互に関連するものとして検討するべき。経営能力育成に向けた期間は1、2年程度の短期的なものではなく、3～5年程度の期間を確保するのが望ましい。
- ・社長がどんなに優秀でも中間管理職などの人材不足について否めないところを感じる。そうしたところにも焦点を当てられると良いと思う。
- ・後継者が無能で、賃上げや企業の成長に繋がっていないというのはステレオタイプな思い込みではないだろうか。先進的な取り組みを行うほど、先代のお気に召さずにすり替えられるとい

うケースが非常に多いという印象がある。後継者の本人だけでなく、むしろ周りの理解の問題にも感じる。

- ・事業承継税制を使わなかった理由に、現経営者が現役だからという回答が25%ぐらいあったが、後継者の必要に迫られていざ探そうと思ったら、経営者自身の体力が続かない、経営が悪くなってきたとかで、結局後継者を見つけられない、というケースもあるかと思う。そのため、早め早めに後継者を探す、育成するというプロセスを促す仕組みも大事だと考える。(山野井委員)

#### ●その他

- ・信託を活用することで、円滑な経営権の承継とか、経営者の方が認知症を将来発症してしまった場合の円滑な経営権の委譲など、スキームとして提供できる。そういったことで、過去から、事業承継税制の対象として信託を適用対象に要望している。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信託の活用しているケースもあるところ、事業承継税制の特例措置終了後を検討する中で、信託の活用もご議論いただきたい。
- ・信託株式も対象に入れることは総論では賛成だが、全ての信託株式に事業承継税制を使えるようにすることは反対。株式には財産権と議決権という二つの権利があり、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形や、他人に持たせる形、財産権だけを後継者に渡す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、財産減らし対策みたいな話で事業承継につながらない。信託された株式を事業承継税制で利用する場合は、一定の条件が必要。少なくとも、指図権と議決権と財産権は一体のものとして後継者に移転するものであると考える。