

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

2025年8月13日
中小企業庁

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

3. 事業承継税制のあり方について

- (1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）
- (2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）
- (3) 税制に係る足下の情勢変化
- (4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

本検討会で御議論いただきたいこと

- これまで、中小企業庁においては、地域の活力の維持等の観点から、事業承継の円滑化に向けた支援を講じてきた。このうち、第三者承継以外の事業承継の手段として伝統的に選択されてきた親族内承継については、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た。また、後継者（アトツギ）によるピッチイベントであるアトツギ甲子園や後継者ネットワークの組成によって後継者（アトツギ）の経営能力の向上も図ってきた。
- このような中、中小企業を取り巻く経営環境はこの10～20年でも大きく変化してきており、人手不足や賃上げへの対応が強く求められるなかで、物価高を克服する適正な価格転嫁や生産性向上による成長の実現等がますます喫緊の課題となっている。これを鑑みれば、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、これを契機として更なる成長・発展を実現することができるように促していくことが重要となっている。
- 事業の親族内承継の円滑な実現に向け、昨今の中小企業を取り巻く現状を整理するとともに、企業の成長や発展を念頭においた、今後の事業承継税制のあり方と後継者育成について、検討の方向性を御議論いただきたい。

1. はじめに

2. **経営者を取り巻く現状認識**

3. 事業承継税制のあり方について

(1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）

(2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）

(3) 税制に係る足下の情勢変化

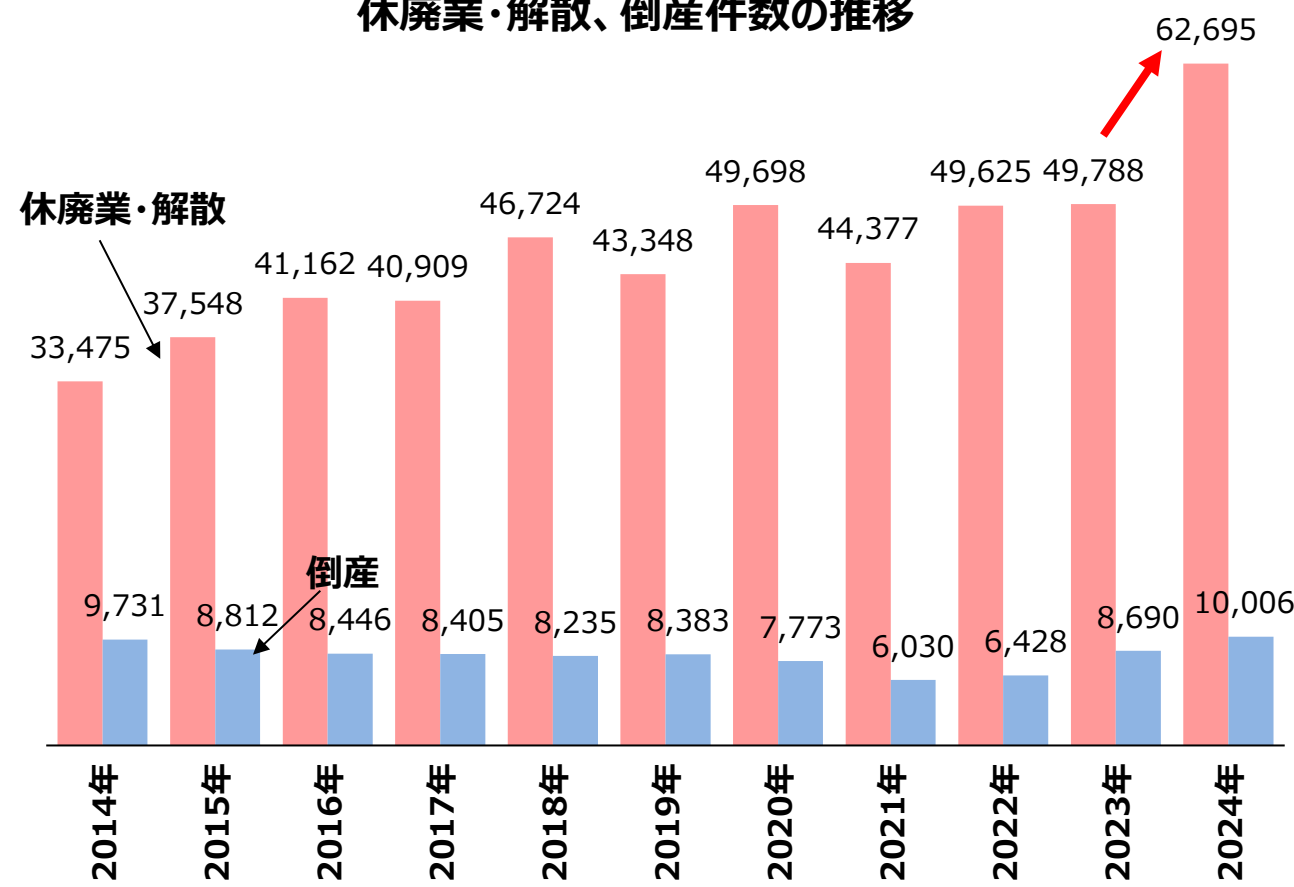
(4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

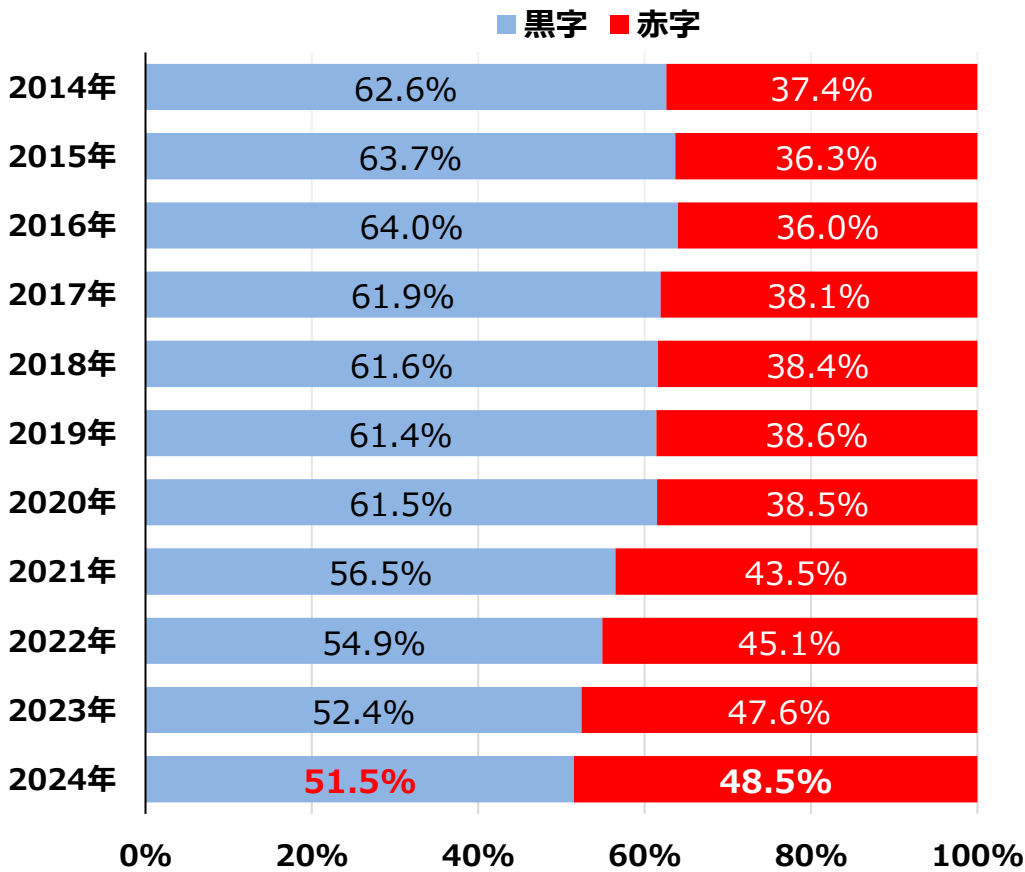
廃業等の傾向

- 休廃業・解散数は増加傾向にあり、特に2024年は前年比で大きく増加。事業承継ではなく退出した者も相当程度存在することが示唆される。このうち、黒字で休廃業・解散をした者の割合は引き続き50%以上となっている。

休廃業・解散、倒産件数の推移



休廃業・解散事業者の損益別比率

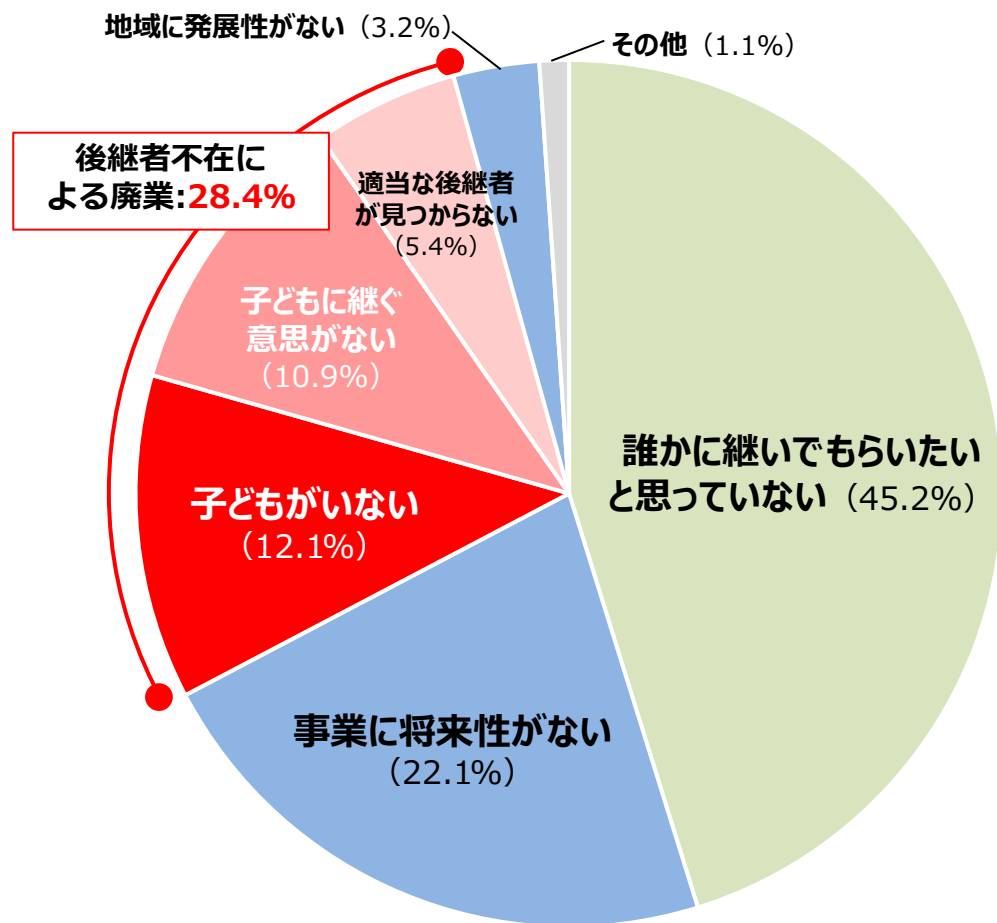


(注) 「休廃業・解散」は、倒産（法的整理、私的整理）以外で事業活動を停止した企業
(出所) (株) 東京商工リサーチ調べ

廃業等の傾向

- 廃業する予定の企業に廃業理由についてたずねたところ、後継者不在による廃業が約 3 割を占める。

廃業理由（廃業予定企業、2023年）



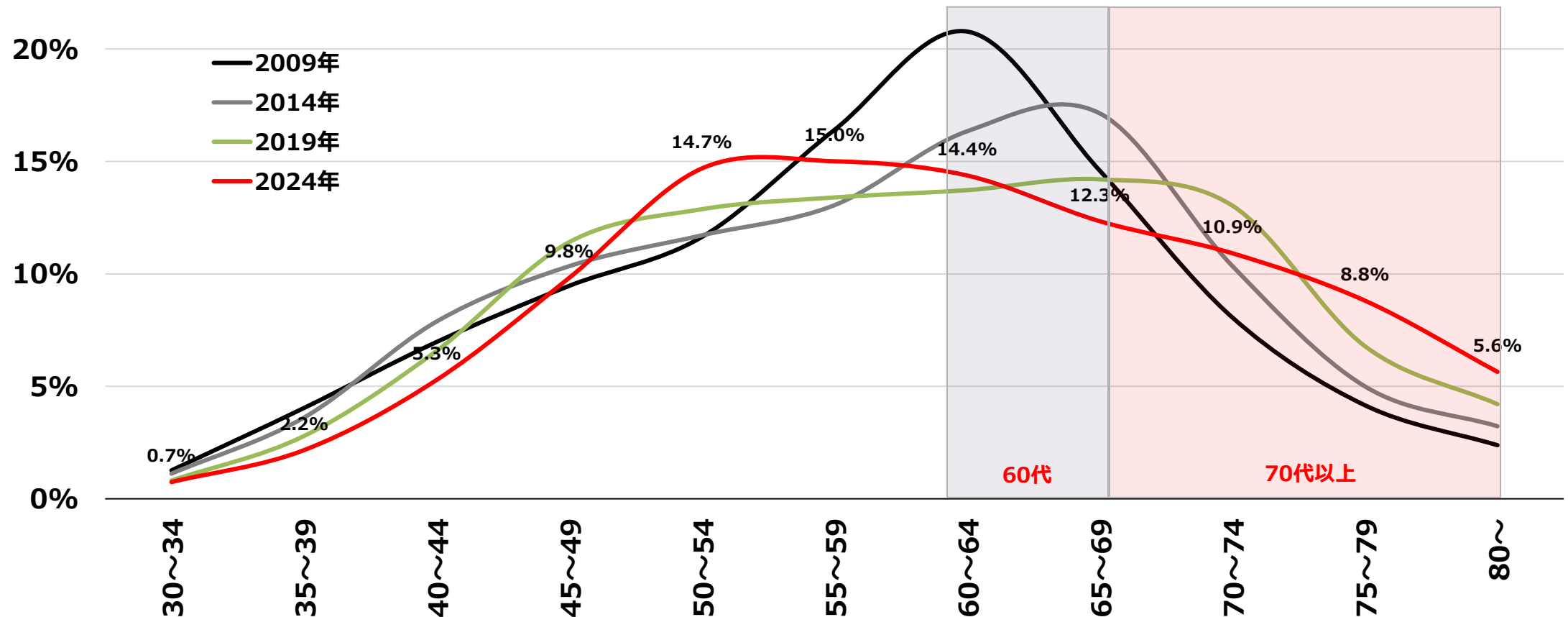
(注) 「休廃業・解散」は、倒産（法的整理、私的整理）以外で事業活動を停止した企業。右図の回答数:2,491者。

(出所) 日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」を基に作成。

経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

- 経営者年齢の分布の変化をみると、一定程度事業承継が進展していることが示唆されるものの、未だ事業承継が必要となる70代以上の事業者が多く存在。加えて、今後承継が本格的に必要となる60代の層も多く存在している。

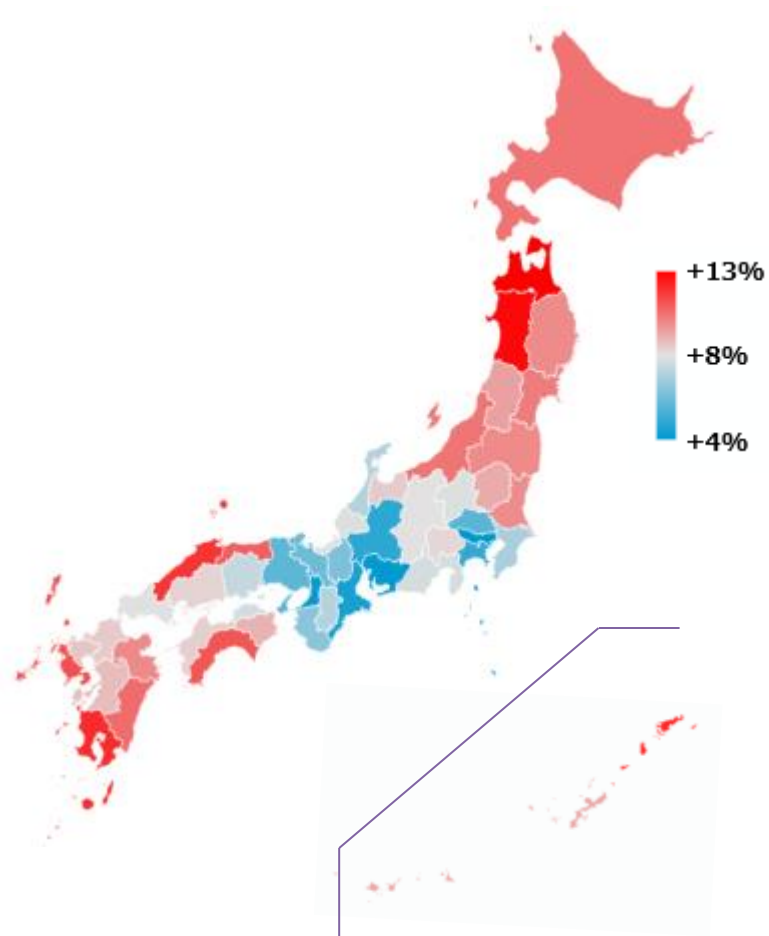
経営者の年齢割合の変化



(出所) 帝国データバンク「全国企業『後継者不在率』動向調査」(2024年)を基に作成。

都道府県別の経営者の年齢分布の変化

- 経営者の年齢分布を都道府県別にみると、2014年から2024年にかけて、全ての都道府県で70代以上の経営者割合は増加している。特に地方圏において増加幅は大きい。

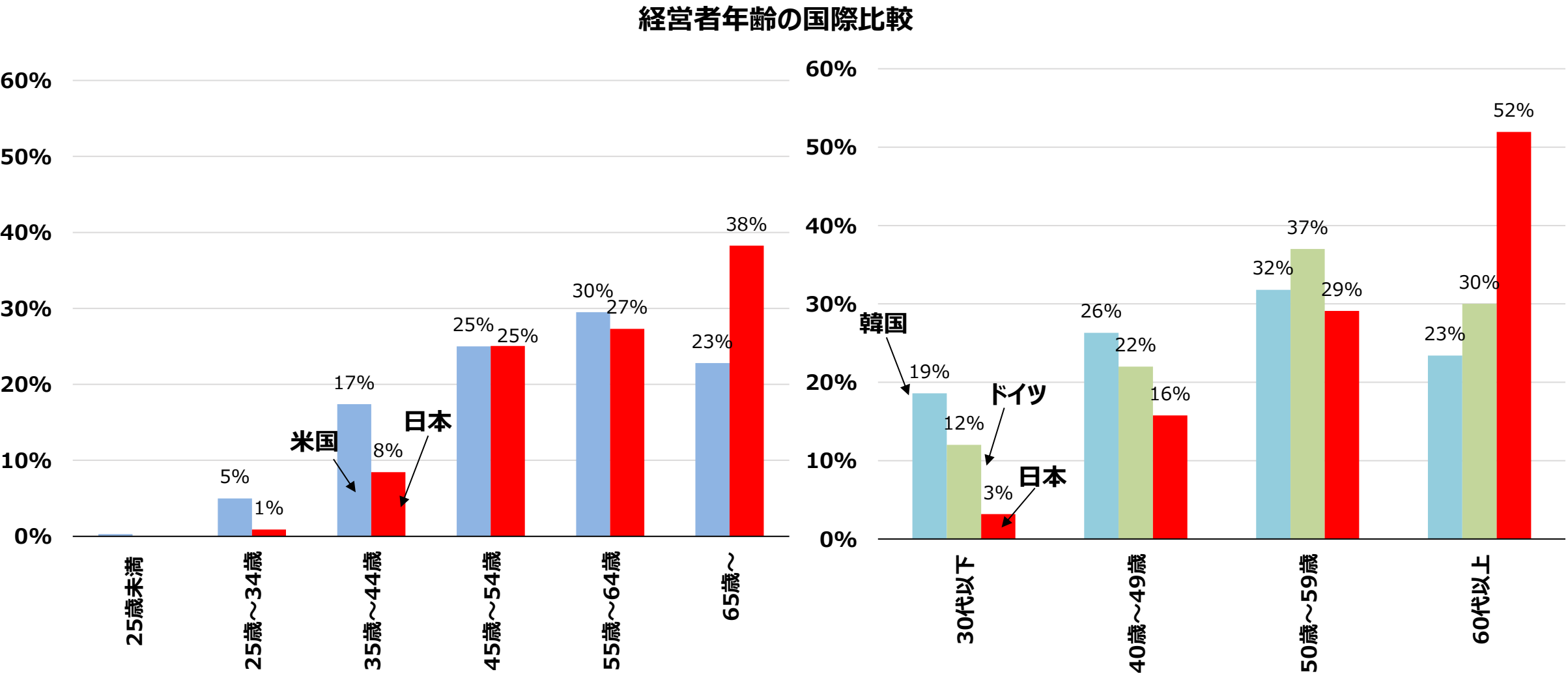


2014年から2024年の70代以上の経営者割合の変化

	①2014	②2024	差(②-①)		①2014	②2024	差(②-①)
北海道	17%	28%	+10%	滋賀県	15%	21%	+6%
青森県	18%	31%	+13%	京都府	18%	24%	+6%
岩手県	21%	31%	+10%	大阪府	18%	22%	+4%
宮城県	18%	28%	+10%	兵庫県	19%	24%	+5%
秋田県	19%	32%	+13%	奈良県	19%	26%	+7%
山形県	18%	28%	+9%	和歌山県	20%	26%	+6%
福島県	17%	27%	+10%	鳥取県	17%	28%	+11%
茨城県	19%	28%	+10%	島根県	18%	30%	+12%
栃木県	18%	27%	+9%	岡山県	17%	25%	+8%
群馬県	19%	27%	+8%	広島県	18%	26%	+8%
埼玉県	21%	26%	+5%	山口県	18%	26%	+8%
千葉県	21%	28%	+7%	徳島県	18%	27%	+9%
東京都	20%	24%	+4%	香川県	18%	25%	+8%
神奈川県	22%	27%	+5%	愛媛県	17%	25%	+9%
新潟県	18%	29%	+10%	高知県	20%	31%	+11%
富山県	18%	26%	+9%	福岡県	16%	24%	+9%
石川県	16%	23%	+7%	佐賀県	16%	25%	+9%
福井県	17%	25%	+8%	長崎県	17%	29%	+11%
山梨県	20%	28%	+8%	熊本県	16%	25%	+9%
長野県	20%	28%	+8%	大分県	15%	25%	+10%
岐阜県	17%	22%	+4%	宮崎県	15%	26%	+11%
静岡県	19%	27%	+8%	鹿児島県	16%	28%	+12%
愛知県	17%	21%	+4%	沖縄県	13%	22%	+9%
三重県	17%	21%	+4%				

経営者年齢の国際比較

● 日本は、米国、ドイツ、韓国と比較して、50代以下の割合が低く、60代以上の割合が高い状況。

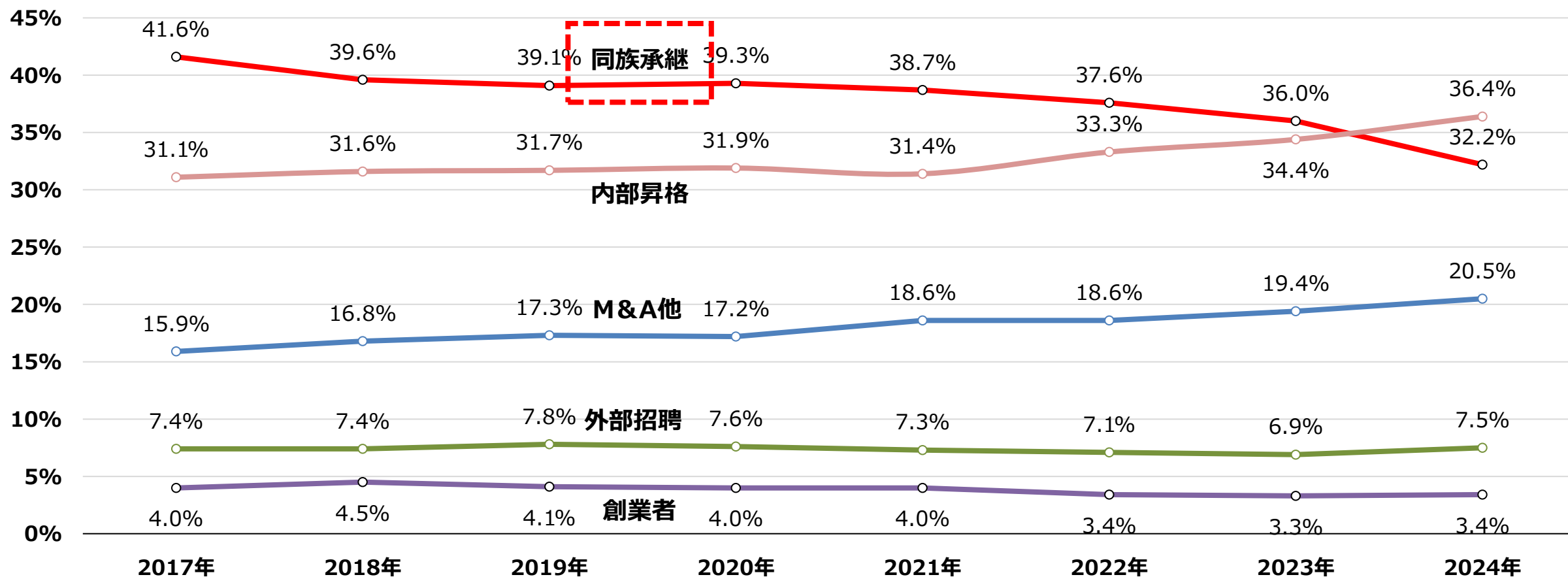


(注) 日本、ドイツは2023年、韓国は2022年、米国は2021年のデータ。
(出所) 2024年版中小企業白書（元データは帝国データバンク）、United States Census Bureau “ABS - Characteristics of Business Owners: 2022 Tables（Employer Businesses）”、KfW “Status report on SME succession 2023”、Statistics Korea “Preliminary Results of the 2022 Census on Establishments” を基に作成

親族内承継と従業員承継・第三者承継の割合の推移

- 経営者の就任経緯の推移をみると、内部昇格やM & Aによる就任が増加傾向にあるものの、親族内承継（同族承継）の割合は引き続き高い。

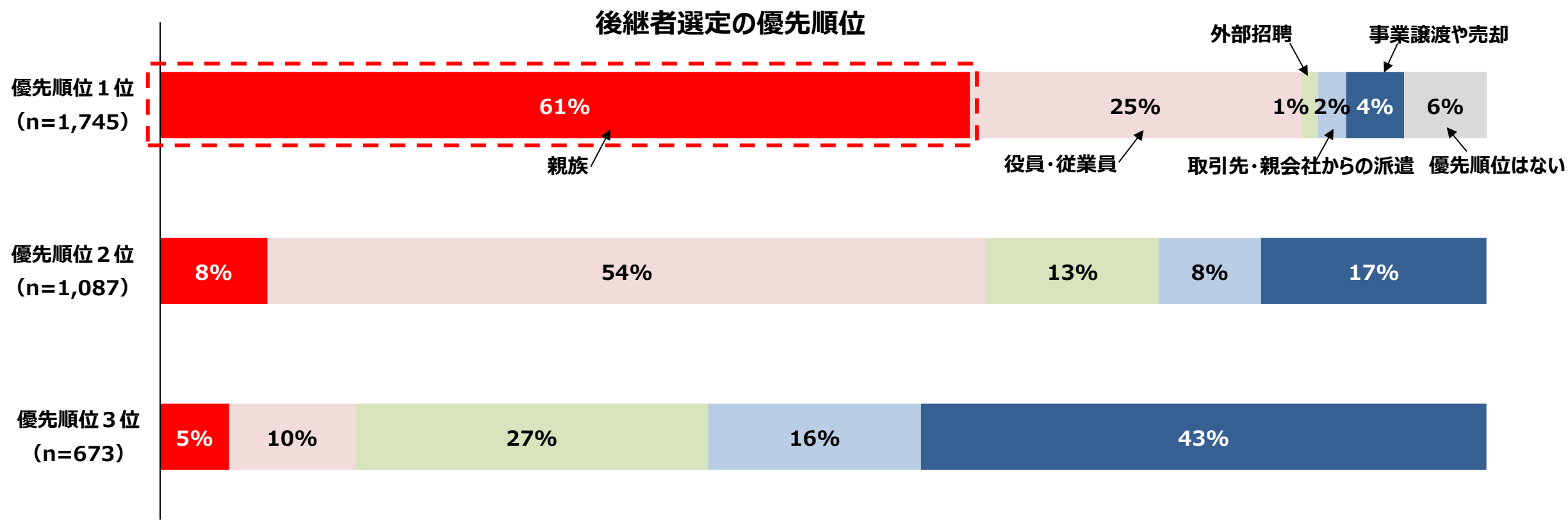
経営者の就任経緯の割合の推移



(注) 「M & Aほか」は、買収・出向・分社化の合計を指している。
(出所) 帝国データバンク「後継者不在率動向調査」各年版を基に作成。

中小企業における後継者選定の優先順位

- 後継者選定の優先順位として、多くの経営者はまず「親族内承継」を第一に検討する傾向にある。
- 中小企業が、M&Aのみならず、状況に応じて、あらゆる承継手段（親族内承継、従業員承継等）を取ることができるよう、支援策を実施していくことが重要。



(注) 事業承継に対する意向について、「事業承継を検討（事業譲渡や売却を含む）」、「事業承継と廃業で迷い」のいずれかに回答した者に対する質問、後継者を選定する際の優先順位について、後継者別に上位1位～3位までをアンケートで聞いたもの

(出所) 「2021年版中小企業白書」、「(株) 東京商工リサーチ「中小企業の財務・経営及び事業承継に関するアンケート」」を基に作成

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

3. 事業承継税制のあり方について

(1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）

(2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）

(3) 税制に係る足下の情勢変化

(4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

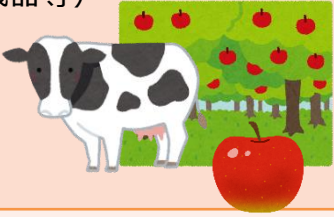
事業承継税制の概要

- 法人版事業承継税制は、一定の要件のもと、非上場株式等に係る贈与税・相続税の納税を猶予する制度。
- 10年間限定（2027年末まで）の時限的な措置として、猶予対象株式数の上限を撤廃するとともに、猶予割合が贈与税・相続税ともに100%となっている。
- 個人版事業承継税制は、10年間限定（2028年末まで）で、多様な事業用資産の承継に係る相続税・贈与税を100%納税猶予する措置。
- 法人版（特例措置）・個人版を活用するためには、2026年3月末までに特例承継計画の申請が必要。

法人版事業承継税制

	一般措置	特例措置 (時限措置)
猶予対象株式数	総株式数の最大 2/3まで	上限なし
適用期限	なし	10年以内の贈与・相続等 (2027年12月31日まで) 2026年3月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税 100% 相続税 80%	贈与税・相続税ともに 100%
承継方法	複数株主から 1名の後継者に 承継可能	複数株主から 最大3名の後継者に承継可能
雇用確保要件	承継後5年間 平均8割の雇用 維持が必要	未達成の場合でも 猶予継続可能に

個人版事業承継税制

	特例措置 (時限措置)
対象資産	事業を行うために必要な多様な事業用資産 ・土地・建物 (土地は400㎡、建物は800㎡まで) ・機械・器具備品 (例：工業機械、パワーショベル、診療機器等) ・車両・運搬具 ・生物（乳牛等、果樹等） ・無形償却資産（特許権等） 等 
適用期限	10年以内の贈与・相続等 (2028年12月31日まで) 2026年3月末までの計画申請が必要
猶予割合	贈与税・相続税ともに 100%

事業承継税制（一般措置）導入の経緯（平成21年度税制改正）

- 事業承継税制（一般措置）は、平成21年度税制改正において、多くの雇用を抱える中小企業の経営資源としての株式の分散を防止し、安定的な経営の継続を確保することで、地域経済の活力を維持するために措置された。

背景

- ① 中小企業は同族経営の会社が多数を占めており、経営者の死亡等に伴う事業の承継に際して、経営資源としての株式分散を防止し、安定的な経営の継続を確保することが重要。
- ② 加えて、少子高齢化社会の到来等を背景に中小企業の経営者の高齢化が進展する中、事業承継を理由とした廃業が多く発生し、これにより多くの雇用が失われることが懸念された。
- ③ 特に、中小企業は、多くの雇用を抱え、様々な技術を有するなど地域経済の中核を担っている一方で、事業規模の大きい企業の場合にはその企業の資産価値等に応じて株式の価額が相対的に高額となり、株式以外の資産がほとんどない場合でも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きたすことが課題であった。
- ④ そこで、地域経済の活力を維持し、雇用を確保する観点から、このような非上場会社の株式に係る相続税の特例の大幅な拡充が求められるようになった。

講じられた措置

- ① 中小企業における経営の承継の円滑化に関する法（以下「円滑化法」という。）の認定を基礎として、以下の事業承継税制（現在の一般措置）が創設。
 - (ア) 議決権株式数の最大 $\frac{3}{2}$ までについて※1
 - (イ) 贈与税の100% ※2
 - (ウ) 相続税の80% ※3
 - (エ) 猶予する※4（次の相続又は次の後継者に対する生前一括贈与があるまでの間、保有し続けた場合等には免除）、

※1 総株主の議決権の $\frac{3}{2}$ を有していれば会社法の特別決議を単独で行うことができることから、相続人が事業を承継し安定的に継続していくための保有議決権割合の十分な水準を確保する観点から、 $\frac{3}{2}$ とされた。

※2 「農地等についての贈与税の納税猶予」と同様に、100%猶予とされた。ただし、事業承継税制の場合は、贈与後の経営努力による株式価値の上昇分が相続税の課税対象となり、経営意欲を阻害するおそれがあることから、贈与者の死亡時には、その株式等の「贈与時の時価」を相続財産に合算して相続税で精算することとされた。

※3 経済活力の維持等の要請と他の相続税納税者との課税の公平の確保の調和を図る観点から、個人の事業用宅地の課税価格の軽減割合を踏まえ、80%とされた。（ただし、本措置については猶予でなく減額（免除）である。）

※4 円滑法の中小企業の雇用確保・事業継続という目的を踏まえると、税制面においてもこの目的に資するためには、相続・贈与後の事業継続等を要件として税負担の軽減を行うことが適当であるため、猶予とされた。

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

3. 事業承継税制のあり方について

- (1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）
- (2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）**
- (3) 税制に係る足下の情勢変化
- (4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

事業承継税制（特例措置）導入の経緯（平成30年度税制改正）

- 事業承継税制（特例措置）は、一般措置における地域の活力・雇用の維持を目的として共有しつつ、事業承継ニーズの急速な高まりを踏まえ、事業承継の問題は日本経済全体の問題であるという認識の下、集中的に促進するために措置。

背景

- ① 一般措置は、創設以来、雇用確保要件の柔軟化（平成25年改正※1）、相続時精算課税との併用可能化（平成29年改正※2）等の要件緩和が行われてきたが、適用件数は年間数百件程度にとどまっていた。

※1 平成25年改正においては、（ア）雇用8割以上を「5年間毎年維持」から「5年平均」で評価する、（イ）親族外承継の対象化、等の改正がなされた。

※2 平成29年改正においては、（オ）相続時精算課税との併用可能化、（カ）比較対象となる雇用8割の値を端数切上げから端数切捨てに変更、（キ）災害等の場合に雇用確保要件を緩和、（ク）中小企業の成長を阻害しないよう先代死亡時の贈与税猶予から相続税猶予の切替要件である中小企業要件・非上場要件を撤廃、等の改正がなされた。

- ② この理由としては、以下が指摘されていた。

- （ア）対象が議決権株式数の最大3分の2までとされ、相続税の納税猶予割合が80%に留まること
- （イ）事業承継後5年間の雇用平均が8割未達の場合は猶予された税額を全額納付しなければならないこと 等

- ① このような中、団塊の世代が70代となる2025年頃には事業承継のニーズが急速に高まり、多くの雇用とGDPが失われることが危惧された。このため、事業承継の問題は日本経済全体の問題であるという認識の下、集中的に促進する必要があった。

講じられた措置

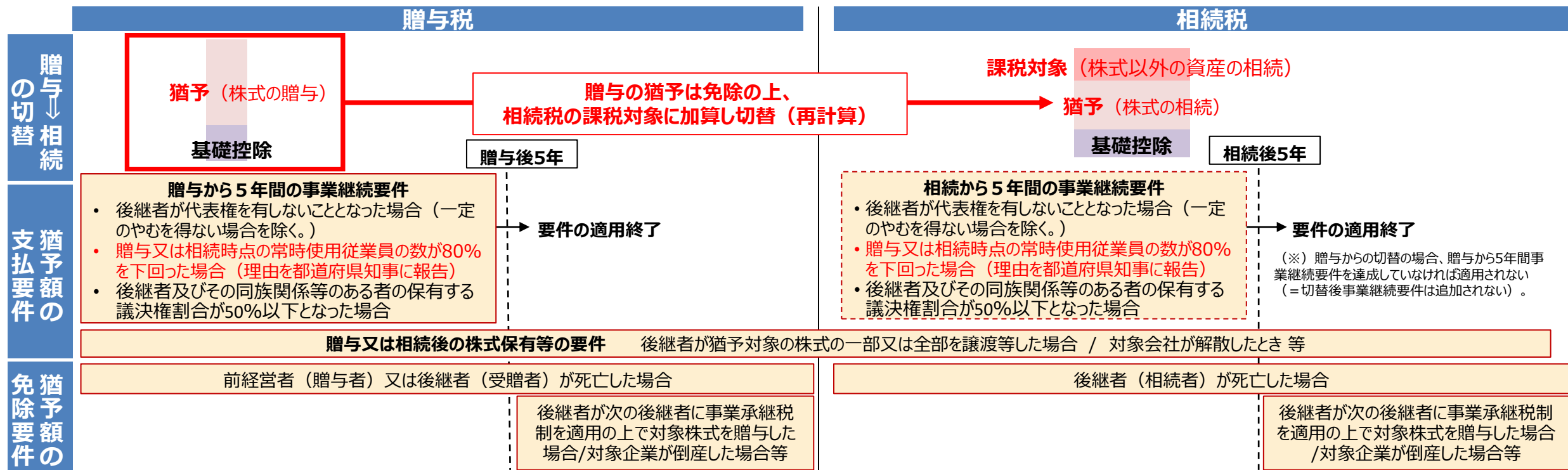
- ① 10年間の贈与・相続に適用される時限措置として、以下の点を抜本的に拡充。
 - （ア）猶予対象株式の2/3制限を撤廃し、全議決権を対象に
 - （イ）相続税の猶予割合を80%から100%に拡大
 - （ウ）複数名からの承継や、最大3名の後継者に対する承継にも対象拡大
 - （エ）雇用確保要件については、承継後5年間で平均8割の雇用を維持できなかった場合でも、その理由を都道府県に報告した上で、一定の場合※1には、猶予が継続可能に※2

※1 経営状況の悪化である場合又はその認定経営革新等支援機関が正当と認められないと判断した場合には、その認定経営革新等支援機関による経営力の向上に係る指導及び助言を受けた旨の記載のある報告書の写しを都道府県知事に提出した場合。
※2 人手不足の深刻化といった経済状況を踏まえ柔軟化したもの。

- ② また、時限的な拡充であるという趣旨に鑑み、当初は5年以内に特例承継計画を提出の上、10年以内に実施される贈与・相続が対象となったが、計画の提出期限については、コロナ禍による事業承継への影響及びその長期化を踏まえ、令和4年度、令和6年度税制改正によって延長されている。

事業承継税制（特例措置）のタイムラインイメージ

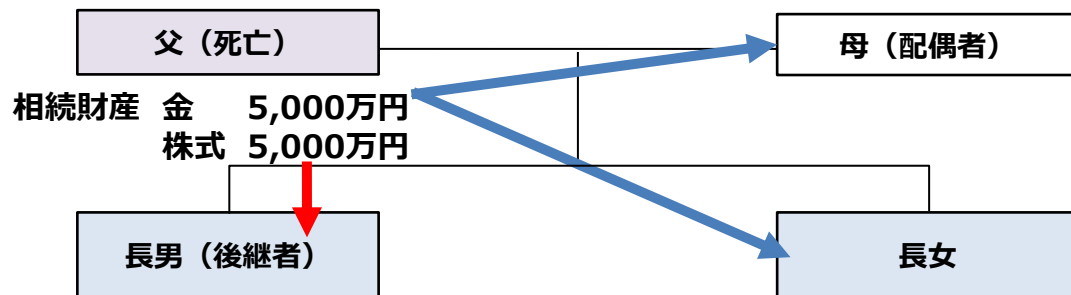
- 事業承継税制（特例措置）により、贈与税を猶予した後、**前経営者が死亡した場合には相続税の猶予に切替が可能。**
- 猶予額が確定する支払い条件としては、贈与又は相続から5年間の事業継続要件（代表者継続、雇用確保）、贈与又は相続後の株式保有等の要件が課されており、仮にこれに該当する場合には猶予額を納税する必要がある。なお、**特例措置における雇用確保要件について**は、特例措置においては仮に該当してしまった場合にはその理由を都道府県に報告し、**一定の場合には猶予額が継続できることとなっている**（一般措置には当該措置は無）。
- 猶予額の免除要件としては、贈与税については、前経営者が死亡した場合に免除とされており、相続税の猶予への切替が可能。その上で、相続税の免除の要件としては、**後継者が死亡した場合、相続後5年後に後継者が次の後継者に事業承継税制を適用の上で対象株式を贈与した場合、対象企業が倒産した場合等に免除**とされている。



(参考) 相続税の計算方法・利用可能な制度

- 相続税は、基礎控除後の相続財産の総額を、法定相続人ごとの法定相続分に基づき分割し、当該分割された相続財産に対してそれぞれ税率を適用の上、総額が計算される。その上で実際の相続財産の比率に応じて総額を分割の上、相続人ごとの納税額が決定される。
- 利用できる制度としては、配偶者の税額軽減、生命保険金や死亡退職金の非課税枠の活用等が存在するが、適用可能な額には限度がある等の事情から、相続財産が大きくなる場合には、株式に係る相続財産について事業承継税制の活用が検討されることとなる。

相続税の計算方法



①相続税の総額の算出

- 相続財産 金 5,000万円 株式 5,000万円 ● 法定相続人 3人
- 基礎控除 3,000万円 + 600万円 × 3人 = 4,800万円
- 課税遺産総額 1億円 - 4,800万円 = 5,200万円
- 法定相続分 配偶者: 1/2、子: 1/4 × 2人
※法定相続人の被相続人との続柄により民法上で決定
- 相続税総額 (5,200万円 × 1/2) × 適用税率 (15%) - 控除額50万円
+ (5,200万円 × 1/4) × 適用税率 (15%) - 控除額50万円
+ (5,200万円 × 1/4) × 適用税率 (15%) - 控除額50万円 = **630万円**

②相続人間での分割

- 長男が株式 5,000万円を全て相続する場合、長男が相続する財産が相続財産全体に占める割合は1/2のため、630万円 × 1/2 = **約315万円**
※適用税率と控除額は相続財産の多寡によって変動。

利用可能な制度 (事業承継税制以外)

配偶者の税額軽減

- ✓ 被相続人から配偶者が取得する相続財産の金額で1億6,000万円又は配偶者の法定相続分のうちどちらか大きい金額に相当する相続税を税額控除。ただし、配偶者が株を相続する必要あり、将来的な子への贈与・相続を見据えると単なる繰延とも考えられる。

生命保険金の非課税枠の活用

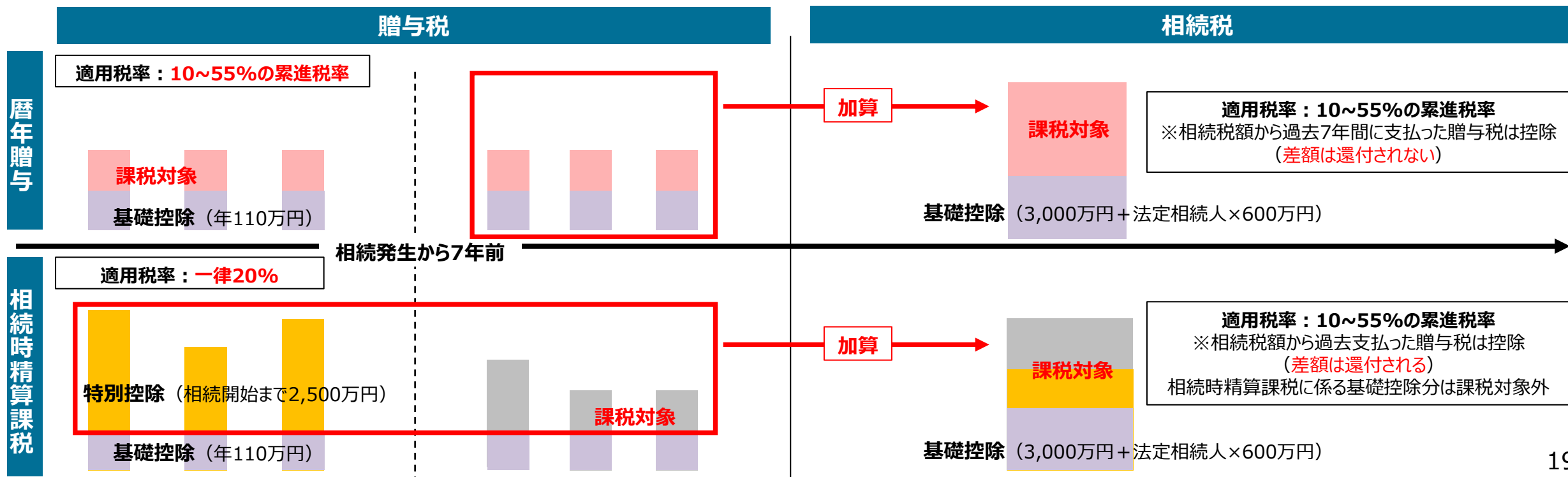
- ✓ 法定相続人が受取った死亡保険金のうち非課税限度額 (※500万円 × 法定相続人の数) までは、相続税の課税対象にならない。

死亡退職金の非課税枠の活用

- ✓ 法定相続人が受取った死亡退職金のうち非課税限度額 (※500万円 × 法定相続人の数) までは、相続税の課税対象にならない。

(参考) 贈与税と相続税の関係

- 贈与税は、暦年贈与の場合、年110万円の基礎控除を除いた贈与額について相続税と比べて高い税率が課されている。その上で、相続発生時には、相続発生時から7年前までの贈与額が相続税の課税価格に加算され、相続税額が算出される。なお、算出された①相続税額から②過去支払った贈与税は控除されるが、① < ②の場合に差額は還付されない。
- 一方、暦年贈与ではなく相続時精算課税を適用して贈与を行う場合、適用後の贈与については相続発生時の相続税の課税価格に加算されるが、年110万円の基礎控除に加えて、相続開始までに累計で特別控除2,500万円が適用される。さらに、贈与額の多寡にかかわらず特別控除の超過分については、一律20%の税率が適用される。なお、算出された①相続税額から②過去支払った贈与税は控除され、① < ②の場合に差額は還付される。また、事業承継税制（贈与）の場合も猶予対象の贈与財産については、全て相続発生時の相続税の課税価格に加算される。



(注) 暦年贈与で、相続開始の日が令和9年1月2日以後の場合には、加算対象期間内に取得した財産のうち相続開始前3年以内に取得した財産以外の財産については、その財産の贈与時の価額の合計額から総額100万円までは相続税の課税価格に加算されない。

(参考) 贈与税・相続税の税率表・控除

課税価格	贈与税（直系卑属、暦年）	贈与税（一般、暦年）	贈与税（相続時精算課税）	相続税
基礎控除	110万円（年）		110万円（年）に加え、 特別控除2,500万円（累計）	3,000万円 + 600万円×法定相続人数
税額控除	-	-	-	● 相続財産に加算する贈与財産に係る贈与税額の控除 ● 配偶者控除：配偶者の法定相続分又は1億6,000万円のいずれか大きい金額に対応する税額
～200万円	10%	10%	20%	10%
～300万円	15%	15%		
～400万円		20%		
～600万円	20%	30%		
～1,000万円	30%	40%		
～1,500万円	40%	45%		15%
～3,000万円	45%	50%		
～4,500万円	50%	55%		20%
～5,000万円	55%			30%
～1億円				40%
～2億円				45%
～3億円				50%
～6億円				55%
6億円～				

正味の遺産額＝すべての財産（A）－非課税財産（B）－債務等（C）＋一定の贈与財産（D）

A) 不動産、預貯金、現金、株式など相続の対象となる財産をすべて洗い出す。

B) 相続税の対象にならない墓や死亡保険金・死亡退職金の一定部分などの非課税財産を除く。

C) 被相続人の借金や、未払金、葬式費用などを差し引く。

D) 相続開始前7年以内の贈与財産（2023年12月31日までに受けた贈与については、相続開始前3年以内の贈与財産）及び相続時精算課税制度の対象となった贈与財産があれば加算。

(参考) 事業承継税制のあり方について

- 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2026年3月末、特例措置の適用期限が2027年12月末に迫っている一方で、令和7年度与党税制改正大綱においては、特例措置の適用期限については、「今後とも延長しない」と明記されている。事業承継の特例措置の政策効果を検証した上で、事業承継による世代交代が停滞しないよう、地域経済への影響も踏まえ、事業承継に係る政策の在り方についての検討が必要。

事業承継税制（特例措置）のスケジュール



令和7年度与党税制改正大綱（抄）（2024年12月）

法人版事業承継税制の特例措置における役員就任要件の見直しを行う。なお、本措置は、中小企業の円滑な世代交代を通じた生産性向上という待ったなしの課題を解決するための極めて異例の時限措置であることを踏まえ、適用期限は今後とも延長しない。あわせて、個人版事業承継税制における事業従事要件についても見直しを行う。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、事業承継のあり方については今後も検討する。

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

3. 事業承継税制のあり方について

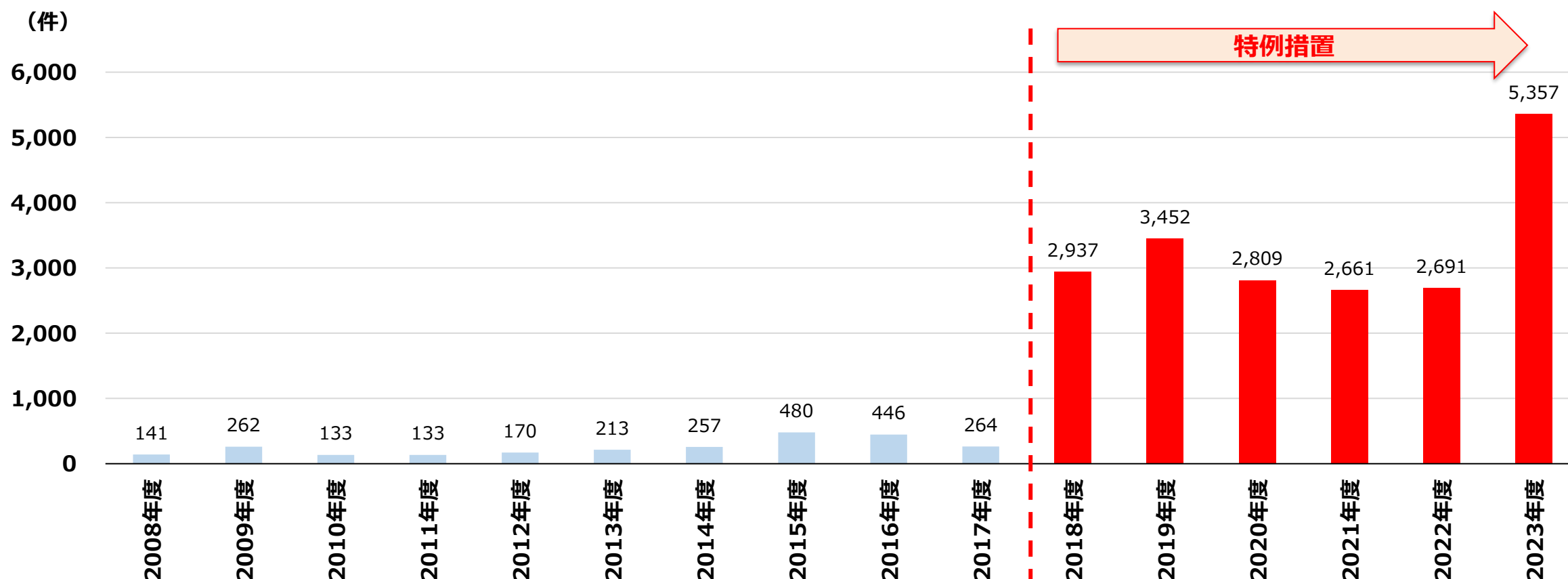
- (1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）
- (2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）
- (3) 税制に係る足下の情勢変化
- (4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

事業承継税制の活用状況

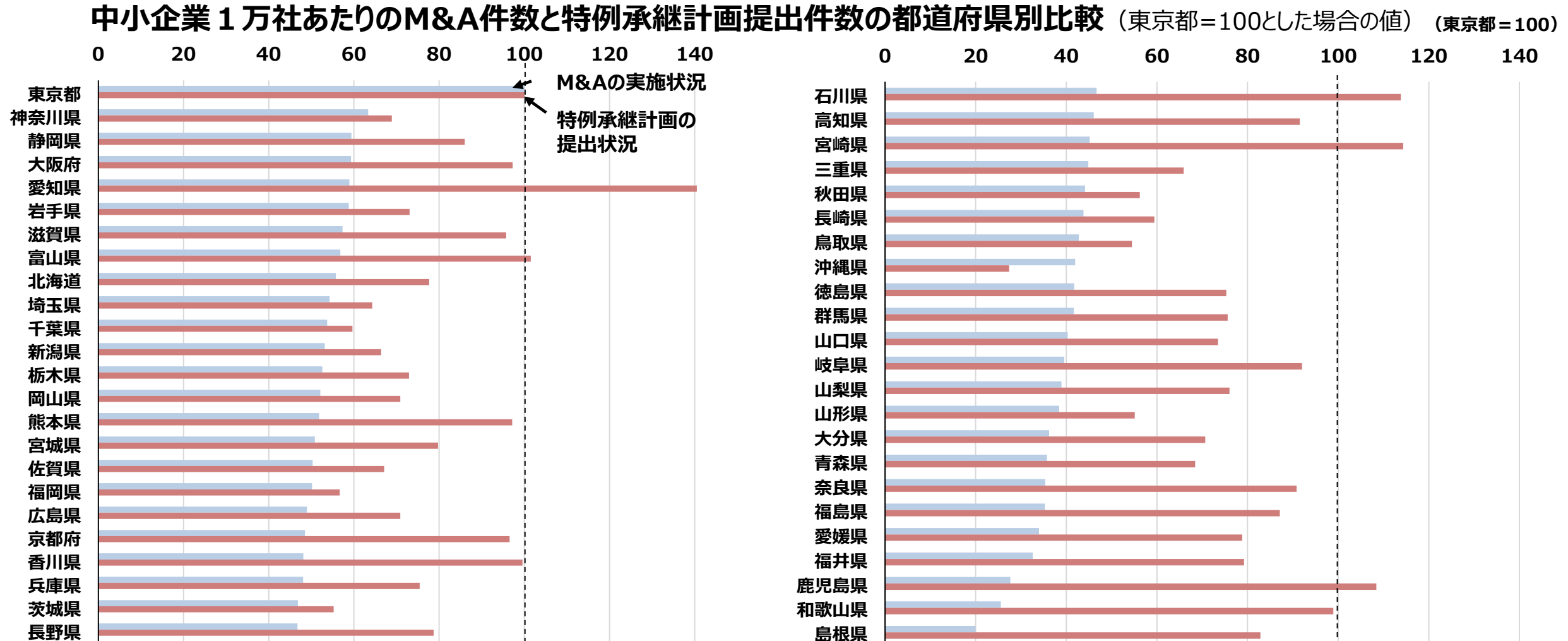
- 法人版事業承継税制について、一般措置については、平均250件／年程度の活用件数であったが、2018年に特例措置が創設されて以降、2020年度～2022年度はコロナ禍の影響で落ち込んだものの、平均約3,000件／年の特例承継計画の提出がなされている。

事業承継税制の活用件数



事業承継税制の活用状況（都道府県別）

- M & Aは主に都市部で実施される傾向にある一方、特例措置の特例承継計画は都市部に偏ることなく提出されている。地方における事業承継問題は、事業承継税制が一つの解決手段として広く普及していると推察される。



（注） 2021年4月～2023年3月までのM&A登録支援機関における中小企業のM&A（譲渡側）件数と、2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を都道府県別に集計し、各都道府県ごとの中小企業数で除している（1万社あたり）。その上で、東京都の件数を100として、各都道府県の件数を指数化している。上図はM&Aの実施件数順に降順としている。

（出所） 2021年4月～2023年3月までの登録支援機関におけるM&A件数を基に集計2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を集計

事業承継税制の潜在活用層

- 法人版事業承継税制を潜在的に活用する可能性の高い者（経営者年齢60歳以上の親族内承継希望者で株価1億円以上）は、2018年時点で12.5万社程度存在しており、10年間で承継が実施されると仮定すると、年間1.2万社程度の潜在利用層が存在していたと推計される。特例承継計画の提出件数が年平均3千件程度であるため、潜在利用層の4分の1程度が活用している。2024年においても同程度の潜在利用層が存在しており、引き続き活用が見込まれる。

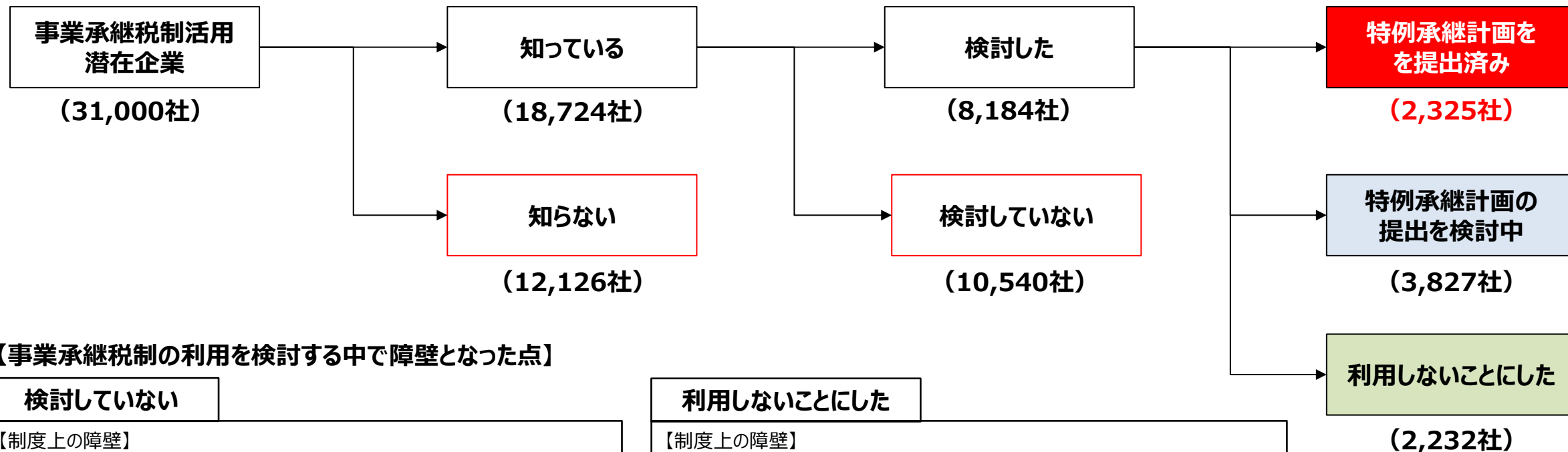
	2018年	2024年
①中小企業数（法人）	146万社	168万社
②うち経営者年齢60歳以上	83万社 (53%)	89万社 (57%)
③うち親族内承継希望者	33万社 (4割)	31万社 (3.5割)
④うち株価1億円以上	12.5万社 (38%)	11.7万社 (38%)
年間活用件数 (10年でストック解消と仮定)	<u>12,500社</u>	<u>11,700社</u>

(注) ①②③は中小企業庁「中小企業実態基本調査」より、それぞれ2018年6月、2024年6月時点のデータ。③については、同調査において親族内承継の意向がある者が33.7%（2018年6月）、28.4%（2024年6月）となっている一方、未定の者が40.1%（2018年6月）、46.6%（2024年6月）存在。最終的に親族内承継を希望する者が未定との回答の者から一定生じると仮定し、親族内承継希望者を4割（2018年）、3.5割（2024年）と仮定。④は東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」（東京23区内事業者を対象として2023年7月～8月に実施された調査）における資本金規模別の自社の株価に対する設問への回答割合を用いて、中小企業庁「中小企業実態基本調査」における資本金階級別の法人企業数でウェイト付けし算出。

事業承継税制の潜在活用層

- 事業承継税制活用の潜在層約3.1万社（注）のうち、事業承継税制を知らない企業は約1.2万社、知っているものの検討していない企業は約1万社存在すると想定。制度上の障壁、利用企業側の障壁により、活用企業数が限定的になっている。

事業承継税制活用潜在企業数と活用までのボトルネック



【事業承継税制の利用を検討する中で障壁となった点】

検討していない

【制度上の障壁】

適用期限までに事業承継を完了することができない・・・23.9%
提出期限までに特例承継計画を提出できない・・・20.3%

【自社の障壁】

後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない・・・32.9%
現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない・・・22.5%

利用しないことにした

【制度上の障壁】

提出書類や手続きが煩雑・・・37.3%
納税猶予が取り消されるリスクがある・・・23.5%

【自社の障壁】

現代表者が現役で働けるため、今すぐの事業承継は考えられない・・・27.5%
後継者候補はいるが、経営者としての人材育成が終わっていない・・・25.5%

（注）前頁「事業承継税制の潜在活用層」の「③うち親族内承継希望者」31万社を特例措置の適用期限である10年で除して（10年でストック解消されると仮定）年間の親族内承継希望者を算出した上で、東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」における事業承継税制の利用検討割合の%を乗じている。また、アンケートでは東京23区内の事業者を対象にしている。

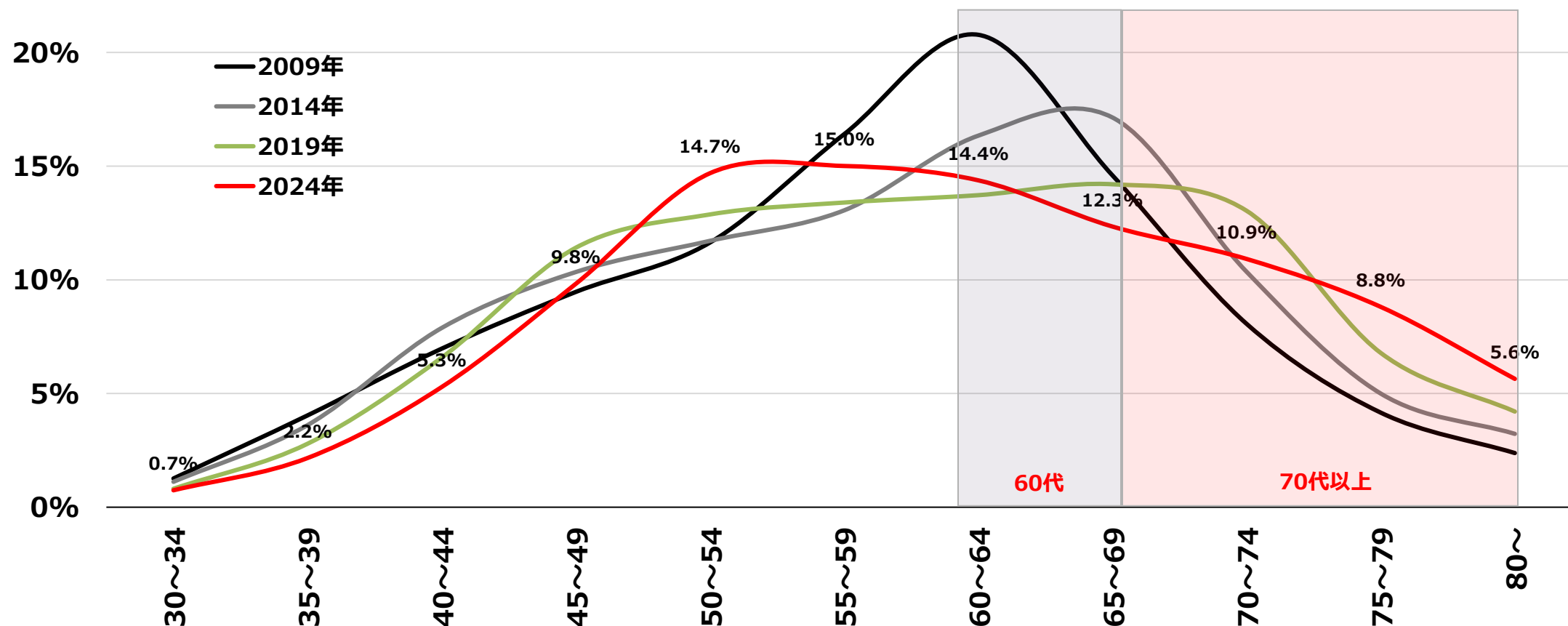
（出所）東京商工会議所「事業承継に関する実態アンケート報告書」

経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

再掲

- 経営者年齢の分布の変化をみると、一定程度事業承継が進展していることが示唆されるものの、未だ事業承継が必要となる70代の事業者が多く存在。加えて、今後承継が本格的に必要となる60代の層も多く存在している。

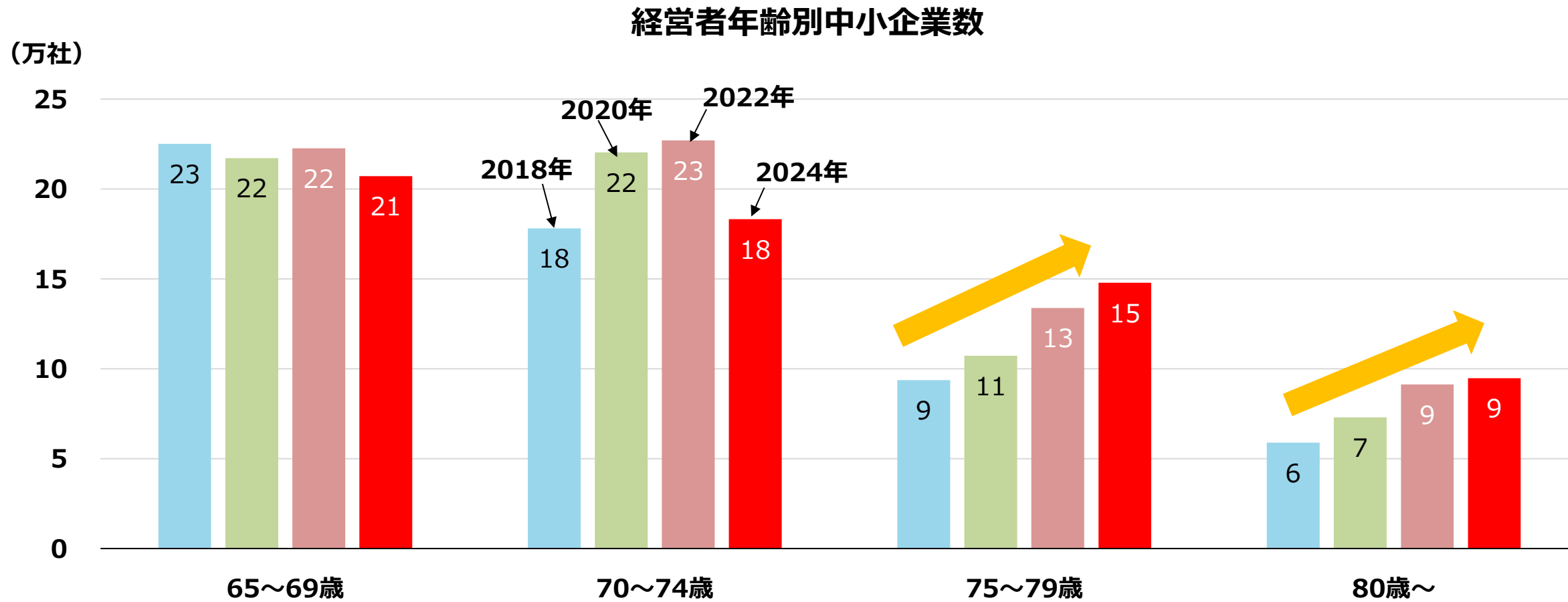
経営者の年齢割合の変化



(出所) 帝国データバンク「全国企業『後継者不在率』動向調査」(2024年)を基に作成。

経営者の年齢分布の推移と事業承継の進展

- 75～79歳が経営する企業数は直近では増加しているが、これは後継者不在も一因であると推察されることから、引き続き事業承継が喫緊の課題といえる。

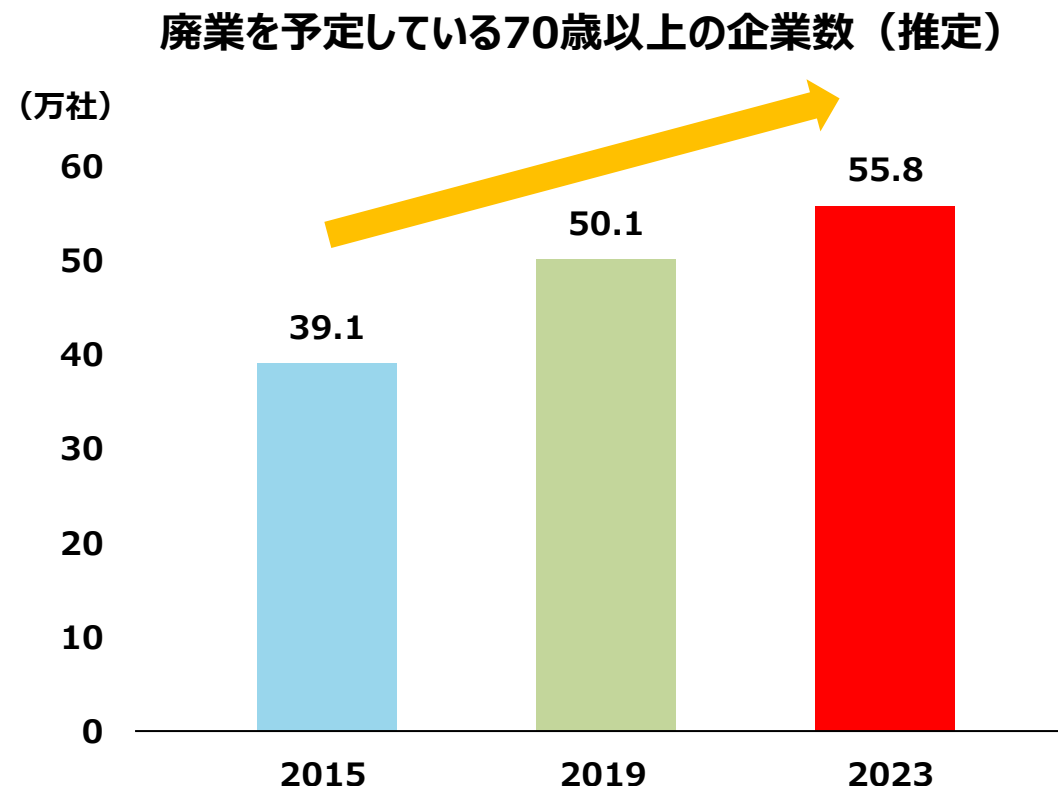
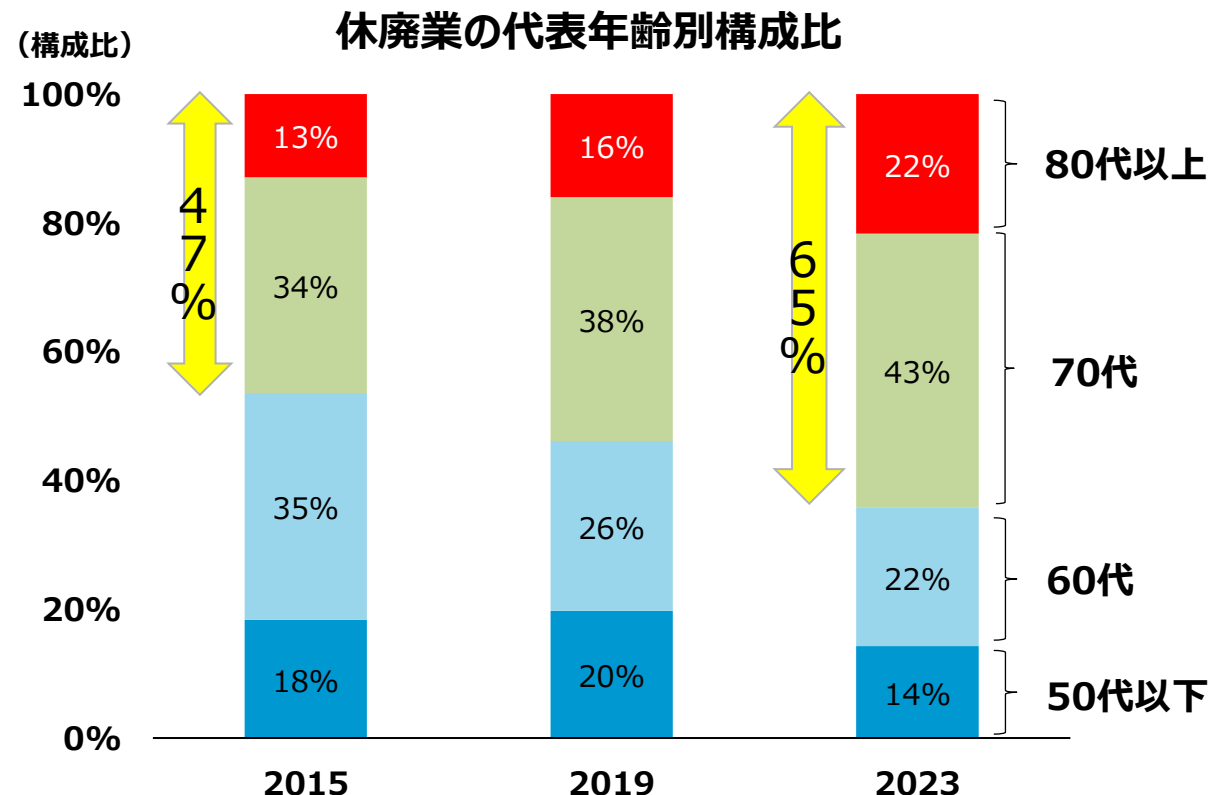


(注) 帝国データバンク「企業概要ファイル」を元に、2018年～2024年における各年齢層の企業割合に、中小企業庁「中小企業実態基本調査」における2018年6月、2020年6月、2022年6月、2024年6月時点の法人数を乗じて算出している。

(出所) (株) 帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工、中小企業庁「中小企業実態基本調査」

廃業等の傾向（休廃業の年齢層）

- 過去10年間に於いて休廃業・解散した企業のうち、代表者が70歳以上の占める割合は約20ポイント増加。廃業を予定している企業数も増加傾向にあると推定される。
- 事業承継が円滑になされないまま代表者の高齢化が進み、休廃業・解散を余儀なくされている可能性が示唆される。



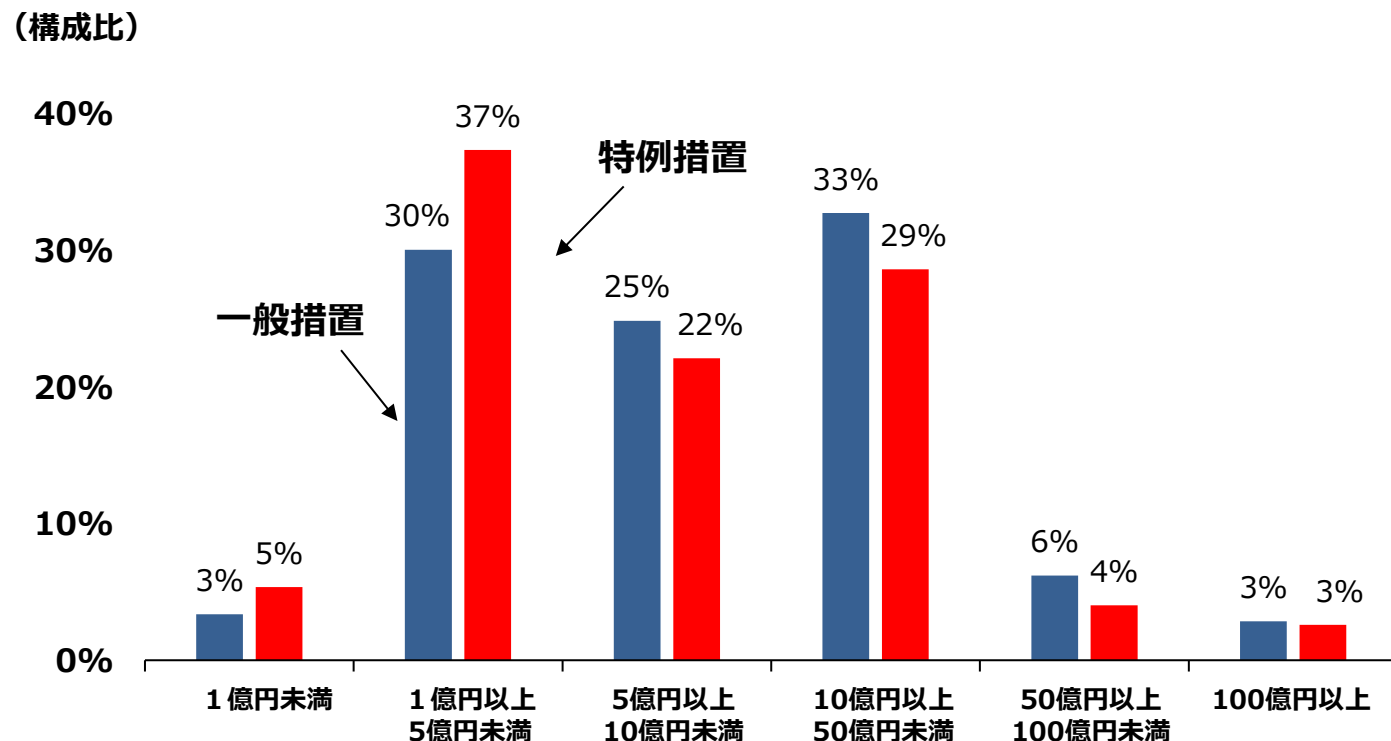
（注）「中小企業白書」・「中小企業の企業数・事業所数」をもとに2015年・2019年・2023年の中小企業数を抽出・推定し、（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」をもとに70代以上の経営者の割合を乗じている。
その上で、日本政策公庫「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」をもとに、70代以上の経営者における廃業予定企業（自分の代で事業をやめるつもりである）の割合を乗じて算出している。

（出所）（株）東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」動向調査、中小企業庁「中小企業白書」、中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数」（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工、日本政策金融公庫「中小企業の事業承継に関するインターネット調査（2023年調査）」

事業承継税制の贈与税における活用状況

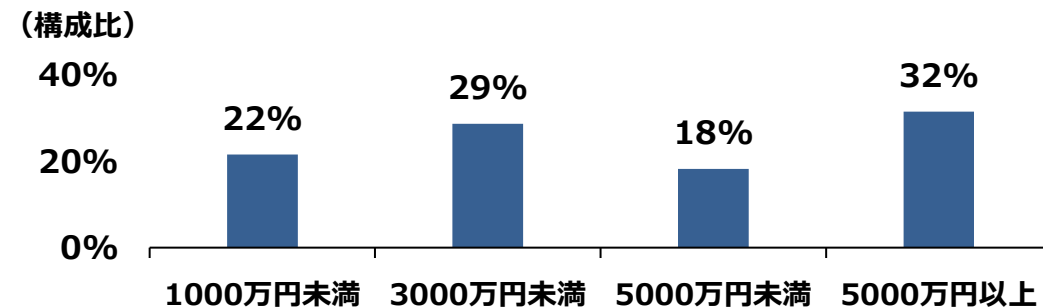
- 現状の措置は、売上高1億円から50億円の企業を中心に活用されている。1億円未満の利用が少ない理由は、他の税制との比較により、事業承継税制が選択されない可能性があるためと考えられる。
- 事業を承継する後継者の世代における金融資産の保有残高は、約500～1,000万円であることが一般的である。株式の承継に伴う贈与税額を負担することは困難と想定されるため、特例措置が活用されていると推察される。

事業承継税制の活用企業における売上規模別構成比（贈与税）



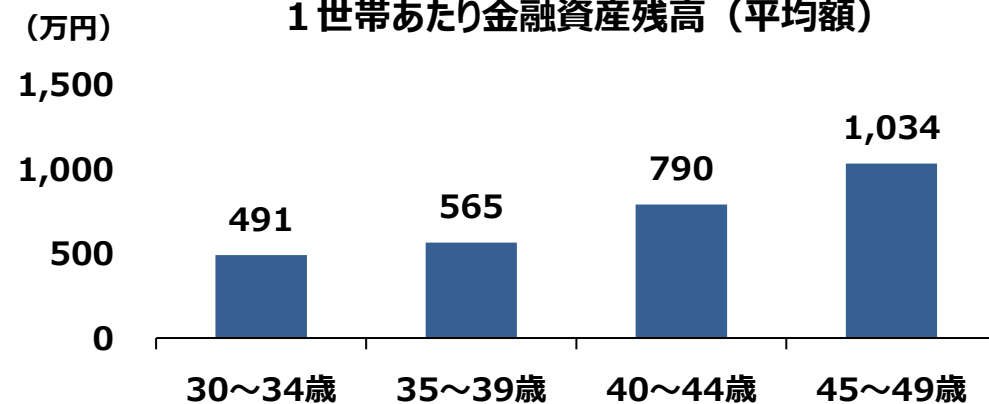
(注) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年2月末時点贈与税・相続税認定中）のうち、第一種のみを個者ベースで集計。
(出所) 中小企業庁にて集計・作成

活用企業における贈与税納税猶予見込額別構成比



(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

1世帯あたり金融資産残高（平均額）

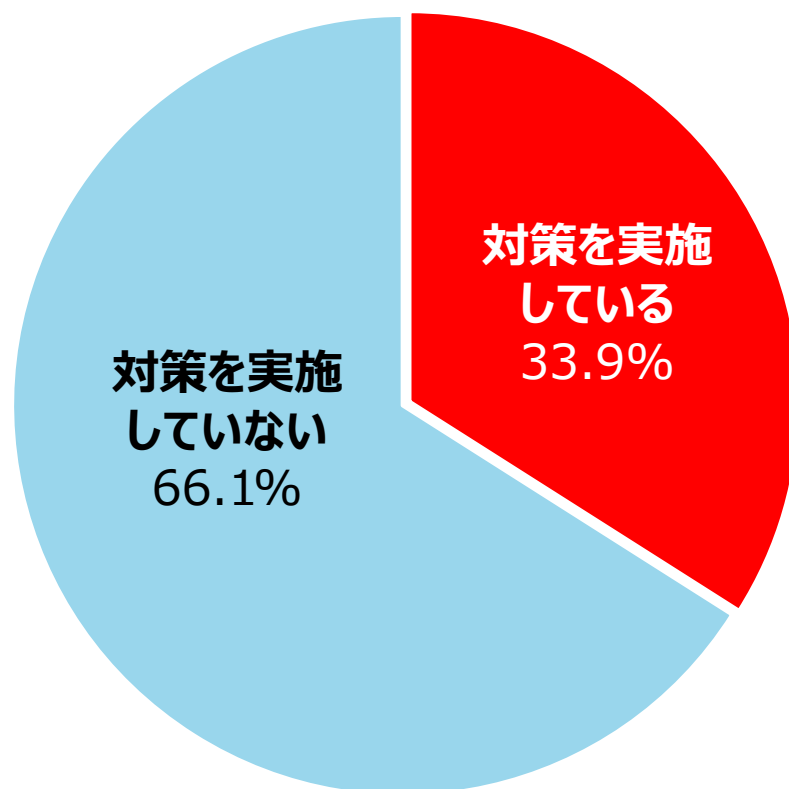


(注) 世帯主が就職者である世帯における、金融資産残高（貯蓄現在高）を示している。
(出所) 「2019年全国家計構造調査」

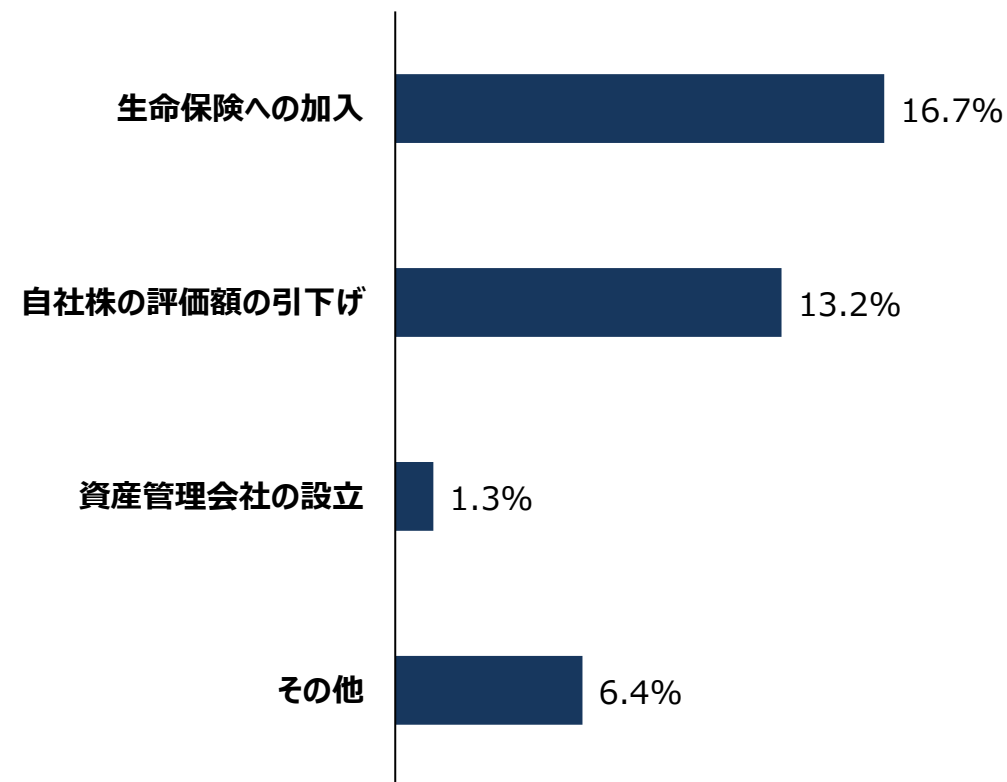
事業承継を実施する企業における適切な資金の活用

- 事業承継税制の導入により、自社株式の評価の引き下げや承継時のキャッシュの流出の抑止につながると想定していたところ、一部の事業者においては引き続き、納付額軽減対策を実施している。
- 納付額軽減対策として、生命保険への加入や、自社株の評価額の引き下げなどが挙げられており、本来投資や賃上げに活用されるべき資金が、相続税対策に流れている可能性がある。

相続税・贈与税の納付額軽減対策の実施有無



相続税・贈与税の対策方法（複数回答）



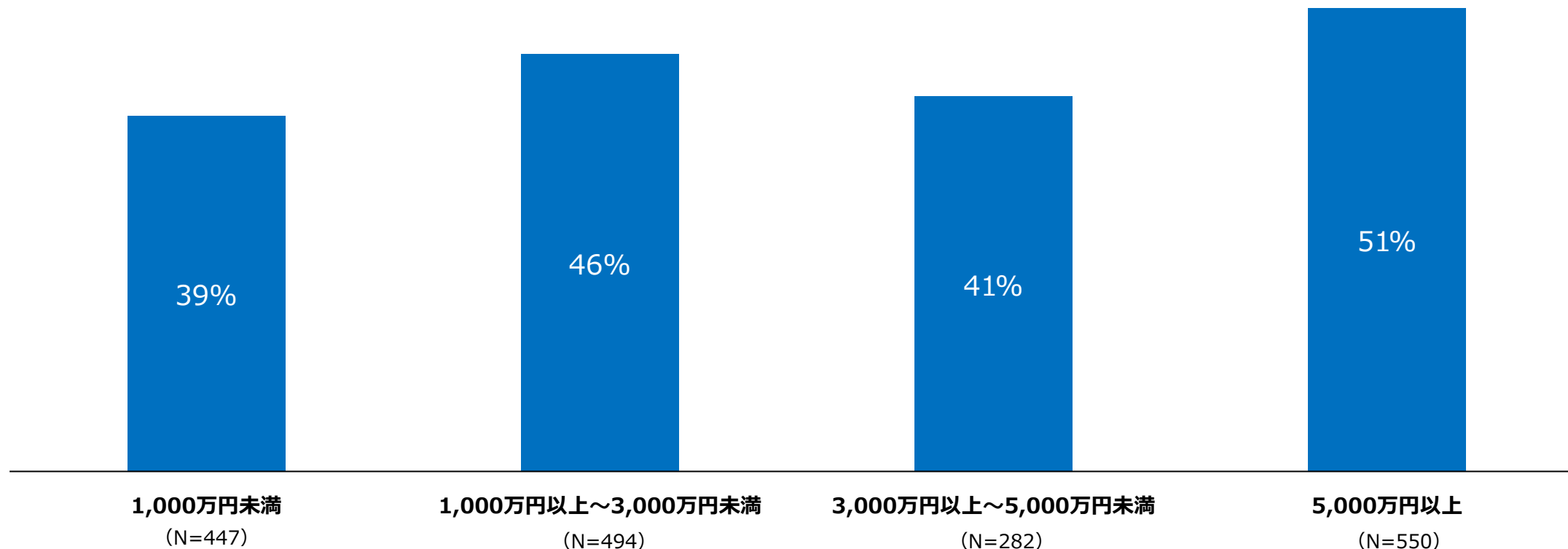
（注） 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。調査時期は2025年6月1日～6月30日。N=1,736

（出所） 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

事業承継税制（特例措置）の効果

- 事業承継税制の活用で早期の事業承継に踏み切ることができたと回答した企業の割合は、納税猶予額の規模にかかわらず40%～50%程度である。
- 事業承継税制が、幅広い規模の企業で早期の事業承継を促す役割を果たした可能性がある。

早期の事業承継に踏みきれた企業の割合（納税猶予額別）



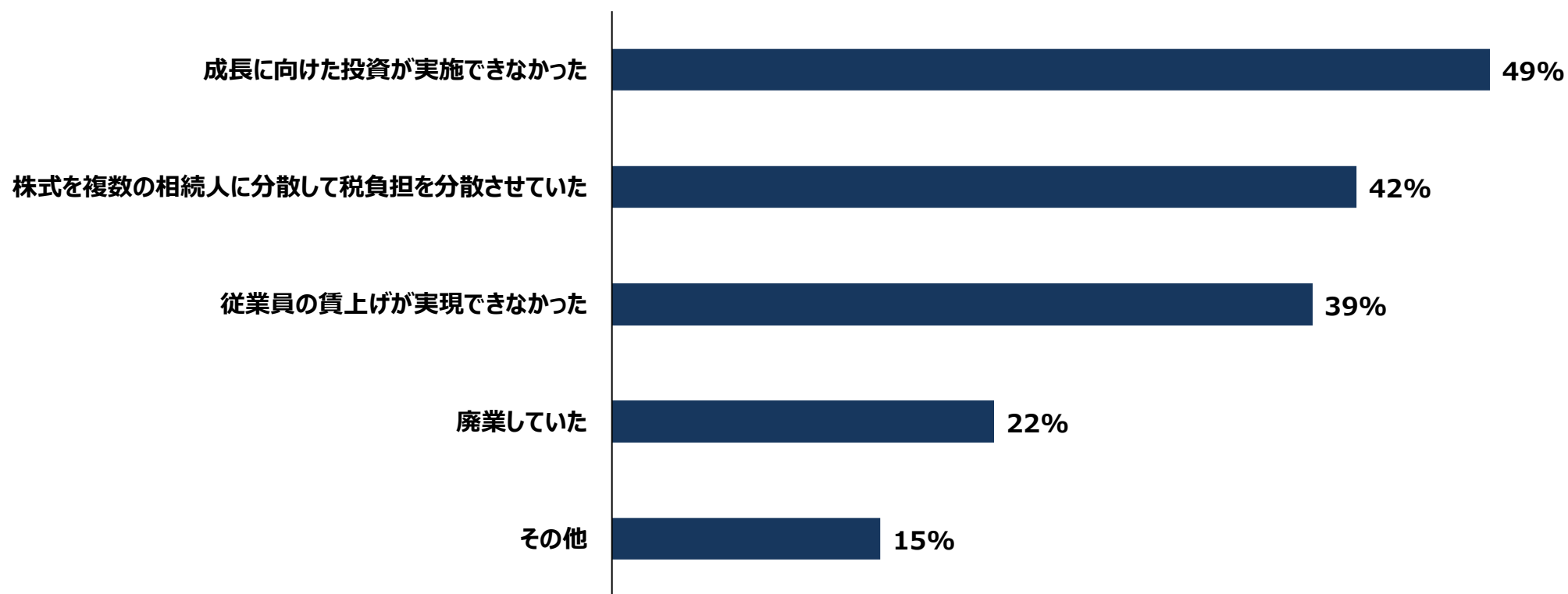
（注） 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。調査時期は2025年6月1日～6月30日。

（出所） 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

税制の効果

- 仮に事業承継税制を使わなかった場合に事業に生じた変化として、「成長に向けた投資が実現できなかった」企業は約5割、「株式を複数の相続人に分散して税負担を分散させていた」、「従業員の賃上げが実現できなかった」企業は約4割、「廃業していた」企業は約2割存在しており、事業承継税制の効果が示唆される。

事業承継税制を使わなかった場合の変化（複数回答）

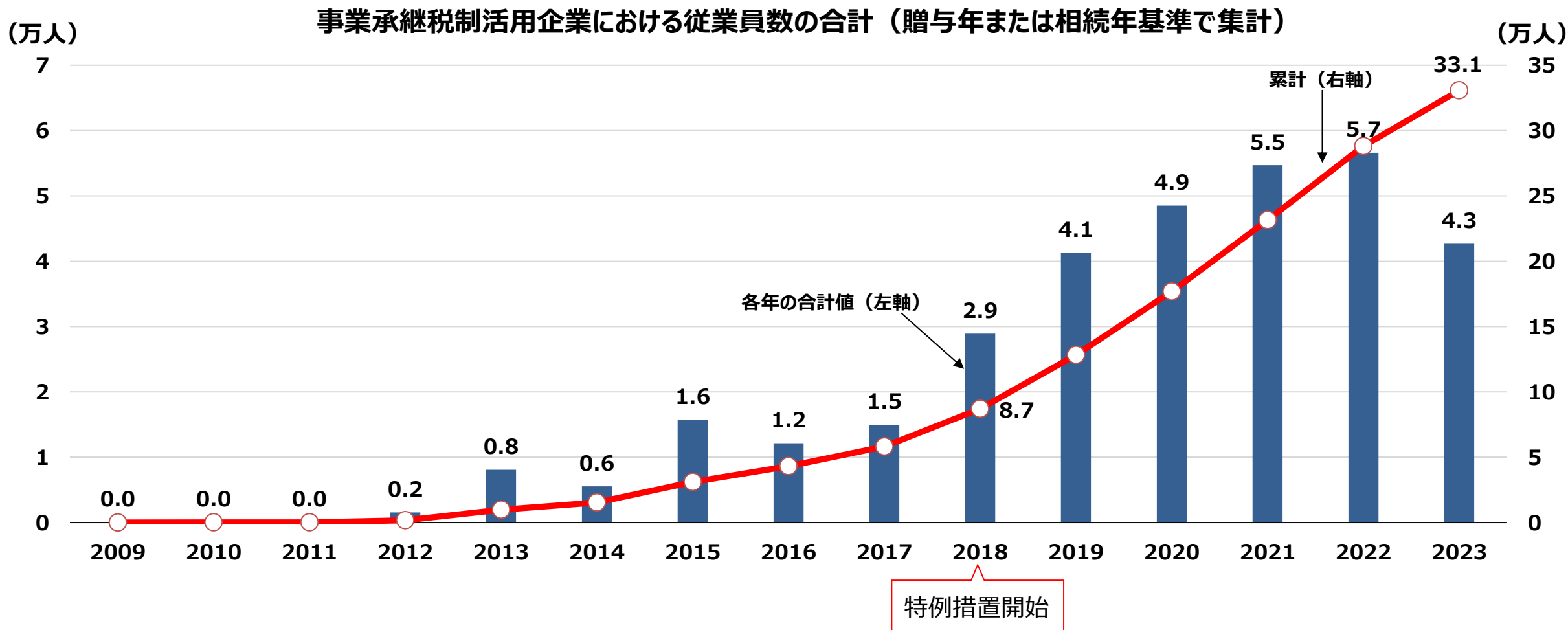


（注）左図：事業承継税制の特例措置活用企業へのアンケート調査。仮に事業承継税制（特例措置又は一般措置含めて）を利用しなかった場合に生じた事業の状況や株主構成に変化が生じたかどうかの質問に対し、「変化が生じた」と回答した企業に、どのような変化が生じたかを質問した。N=809

（出所）中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

税制活用の効果

- 事業承継税制の認定時における企業の従業員数について確認すると、一般措置のみの期間（2009年から2017年）では、約6万人、特例措置期間（2018年から2023年）の間においては、約27万人である。

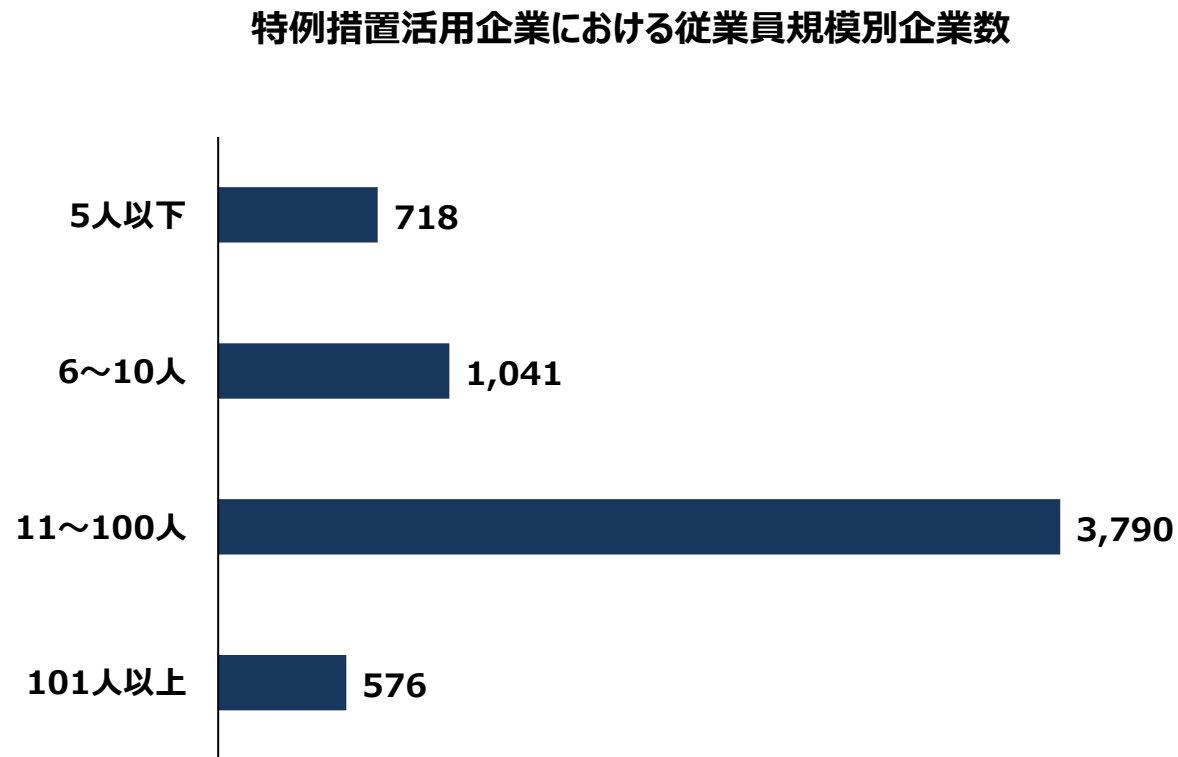
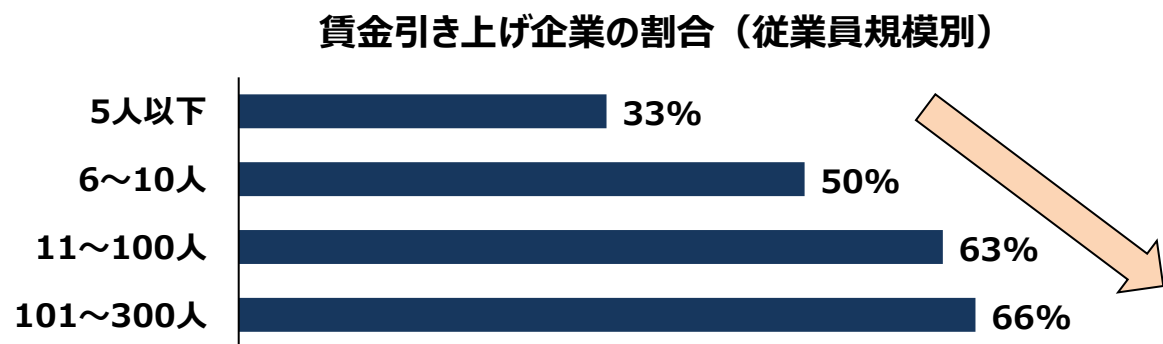
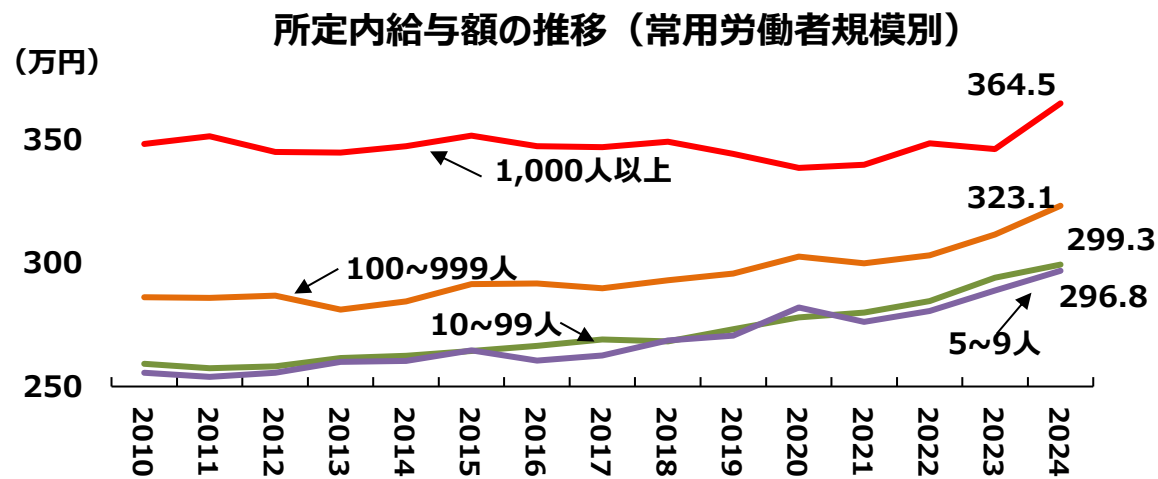


(注) 事業承継税制（一般措置・特例措置）活用企業において、各企業における贈与日または相続日時点の従業員数を贈与年または相続年基準で集計している。

(出所) 2017年度以前は計画認定件数、2018年度以降は特例承継計画申請件数をカウント。（2024年3月末時点集計）

税制の効果

- 一般的に、従業員数が多い企業ほど、給与のベースは高く、賃上げにも取り組む傾向にある。
- 事業承継税制の活用企業は従業員規模が比較的大きいため、良質な雇用環境の実現に取り組む企業も存在する可能性が高いといえる。こうした、**良質な企業の存続を実現したという事業承継税制の効果**が示唆される。



（注）左図：ここでの「所定内給与額」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当として支給される給与）を差し引いた額を指す。「短時間労働者」を除いた、「一般労働者」について集計している。「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者を指す。

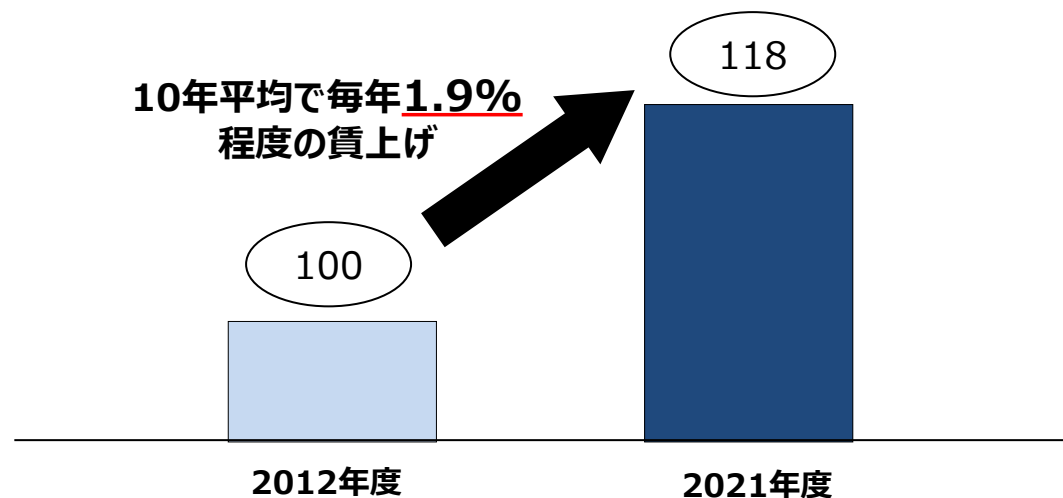
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、日本商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」、特例承継計画を基に作成

事業承継税制（特例措置）活用事業者の賃金、売上高

- 事業承継税制（特例措置）活用事業者は、事業承継前から継続して高い水準の賃上げを実施しており、売上高も増加傾向にある。
- 2018年度以降、事業承継税制（特例措置）を活用し、後継者が承継した後は、更なる事業の発展、成長に取り組んでおり、引き続き賃上げを実施し、売上高の増加も継続している。

事業承継税制活用事業者の状況

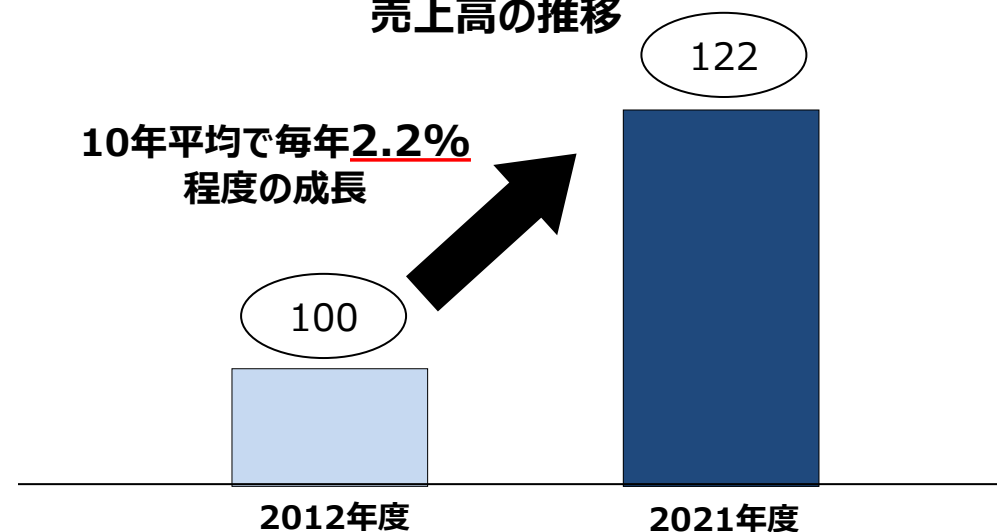
賃上げ（名目賃金ベース）の推移



（注 1）2012年度を100とした数値、中央値を集計

（注 2）経営者年齢が60歳以上の事業者（従業員数 5 人以上）では、年平均 0.9%の賃上げ率。

売上高の推移



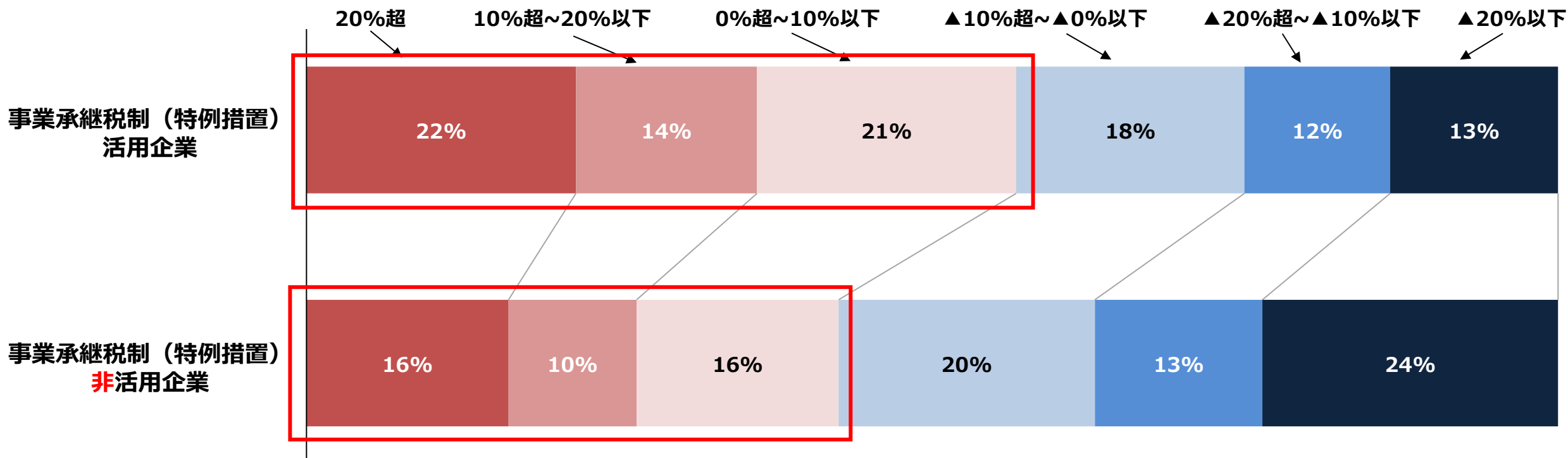
（注 1）2012年度を100とした数値、中央値を集計

（注 2）経営者年齢が60歳以上の事業者（従業員数 5 人以上）では、年平均 1.7%の売上増加率。

事業承継税制（特例措置）の効果

- 親族内承継において、事業承継税制（特例措置）を活用した事業者は、事業承継後の売上が増加する傾向にある。税制活用と、事業の発展・成長が相関関係にある可能性が示唆される。

親族内承継前後における売上成長率



（注） 上図： 特例承継計画を提出した企業のうち、東京商工リサーチが保有する企業情報から売上高を把握できる企業のみを抽出。贈与年または相続年を基準年とし、基準年の前後各2期における売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算している。N=850

下図： 中小企業実態基本調査を基に、代表取締役社長・取締役社長が創業者からその親族へ変更になった企業のみを抽出した上で、特例措置活用事業者を除いている。事業承継年を基準年として、前後各2期分の売上高の平均値を算出した上で、その増加率を計算。ただし、取得できる売上高が前後各1年分に限られた場合は、1年分の数値を採用。N=254

上図・下図ともに、増加率 = $\{ (\text{基準年の} + 1 \text{年目と} + 2 \text{年目の売上高平均値}) - (\text{基準年の} \blacktriangle 2 \text{年目と} \blacktriangle 1 \text{年目の売上高平均値}) \} / (\text{基準年の} \blacktriangle 2 \text{年目と} \blacktriangle 1 \text{年目の売上高平均値})$ としている。

（出所） 東京商工リサーチ、中小企業庁「中小企業実態基本調査」を基に作成

事業承継税制と成長効果について

- また、事業承継税制による猶予があったことで、設備投資が可能となり、結果として成長を実現できたといった事例も存在する。

更なるデジタル化・海外展開を実現

製造業／北陸

- 設計から塗装や組立までの全工程を社内で一貫生産する専門メーカー。
- これまで主力商品は、職人の知見に依存して製造しており、人材育成に時間がかかる等の課題があったが、**CADベンダーと連携し、工程ごとに必要な作業を標準化・可視化できるデジタル化ツールを開発**。進捗、材料の正確な管理が可能になるとともに、職人の経験、技術に依拠せずに作業を行うことができるようになり、生産性の向上に寄与。
- **現社長が事業承継後**、デジタル化ツールをさらに活用することにより、日本のメーカーが進出しておらず、現地技術者も少なかった**アジア地域への事業展開を実現**。

<事業者の声>

- ・特例措置創設前から少しずつ株式と事業の承継を進めていたが、**特例措置の活用をきっかけに残りの株式を全て承継**できた。
- ・承継時の株価で固定できるため、**事業の拡大が見込まれる場合に、メリット**があると思う。今後も更なる事業の発展に取り組みたい。

創業以来、技術力を磨き、着実な事業を実施

測量・設計業／関東甲信越

- 1960年代に創業以来50年以上、県道の改修工事や災害からの復旧工事等の公共事業における測量や設計事業を営む。
- **技術力が強み**であるため、資格取得の費用補助や研修に力を入れ、**技術力を磨き続けている**。
- また、公共事業を担っているため、**赤字を出さないよう着実に事業を営んできたことから、株式の評価額が上昇**。このため、先代（現社長の父）から現社長への代表権の承継は行っていたが、**株式の承継は、税負担がネックとなりできていなかった**。そこで、**事業承継税制を活用し、円滑に株式も承継することができた**。

- ・代表権は既に承継しており、株式も暦年課税制度を活用して少しずつ承継を進めていたが、**事業承継税制を活用したことで、一気に承継ができた**。
- ・自分の代から承継を行えば、免除になることも良い点だと思う。

新規事業で離島の産業維持に貢献

内航海運業／九州

- 1940年代に創業。**西日本有数の船舶保有数を誇り、高い技術力であらゆるニーズに対応**。造船関係の会社や、建設関係の会社も保有している。
- 有給休暇取得促進や受動喫煙対策、ストレスチェック等の健康に関する取組や福利厚生の実施に充実に加え、賃上げも実施。**積極的に従業員への還元を行っている**。
- 地元高校から積極的に採用しており、従業員のほとんどは地元出身者。**地域の雇用にも貢献**。
- また、近隣離島の農園が閉園の危機にあった際、同園を引き受け、**離島地域の主要産業の保全にも貢献**。農場スタッフの熱い想いととも、美味しい農作物作りに取り組んでいる。

- ・業歴が長く、これまで培ってきた実績により、株式評価が高くなっていったため、**承継時の税負担が懸念であったが、顧問税理士から事業承継税制を紹介され活用を決断**。
- ・手続きは煩雑な点もあったが、**税理士に相談しながら申請した**。

企業の成長志向について（地域経済）

- 中小企業が地域の経済主体であり、地域のコミュニティを下支えしている状況や先代から続く事業の多角化を図り、地域の雇用維持に主眼を置いている（伝統維持）ケースもある。
- 実態調査をさらに進めるとともに、成長性とともに、地域への貢献という視点も考慮すべきではないか。

北海道にこだわり、事業の多角化を進め成長

建築業／北海道

- 大工だった現社長の祖父が1950年代に創業。現社長が30代後半の時に事業を承継。事業を引き継ぐことは決まっていたものの、家業に戻ってから株式の譲受けが進んでいなかったことから、事業承継税制の活用を決断。
- 承継後は、組織的な企業に変革するとともに、これまでの事業を活かして店舗デザイン・工事やカフェを運営する会社を設立し、事業を多角化。その結果、グループ全体で売上増を達成。さらなる多角化・新事業展開を目指している。
- また、地元北海道に根ざすことにこだわっており、地元の木材を使用し、地元の人材を雇用。地元木材保全のために、森林保持等のボランティア活動にも積極的に取り組んでいる。
- 賃上げのみならず、福利厚生も含めて従業員への還元も積極的に実施。

- ・事業承継税制を活用したことで、承継時の税負担なく全株式を承継することができた。
- ・猶予額の元となる株価は承継時に算定されることから、成長志向の後継者ほどメリットが大きい。

事業承継を契機にIT化や海外展開を実施

食品製造販売業／関東甲信越

- 明治創業の老舗漬物店。先代の高齢に伴い、事業承継税制を活用し、事業承継を行った。
- 事業承継税制を活用したことで、承継後、株式の評価額の上昇を気にすることなく事業の拡大に取り組むことができています。
- 具体的には、ECサイトでの海外への販売や、漬物を活かしたお菓子の販売等の新規事業を実施し、ECサイトでの販売は、売上の6割を占めるほどに成長。
- 今後は、漬物を活かしたお菓子を楽しむことができるカフェの運営等の新規事業進出も検討している。

- ・事前に承継の準備ができたことで、スムーズに承継を行うことができた。
- ・承継時に税負担なく自社株式を引き継いだので、その分の資金を成長投資に回すことができた。
- ・承継時に税額猶予の対象となる株式価額が固定されたことで、税負担の増加を気にせず、事業の拡大を実施できている。

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

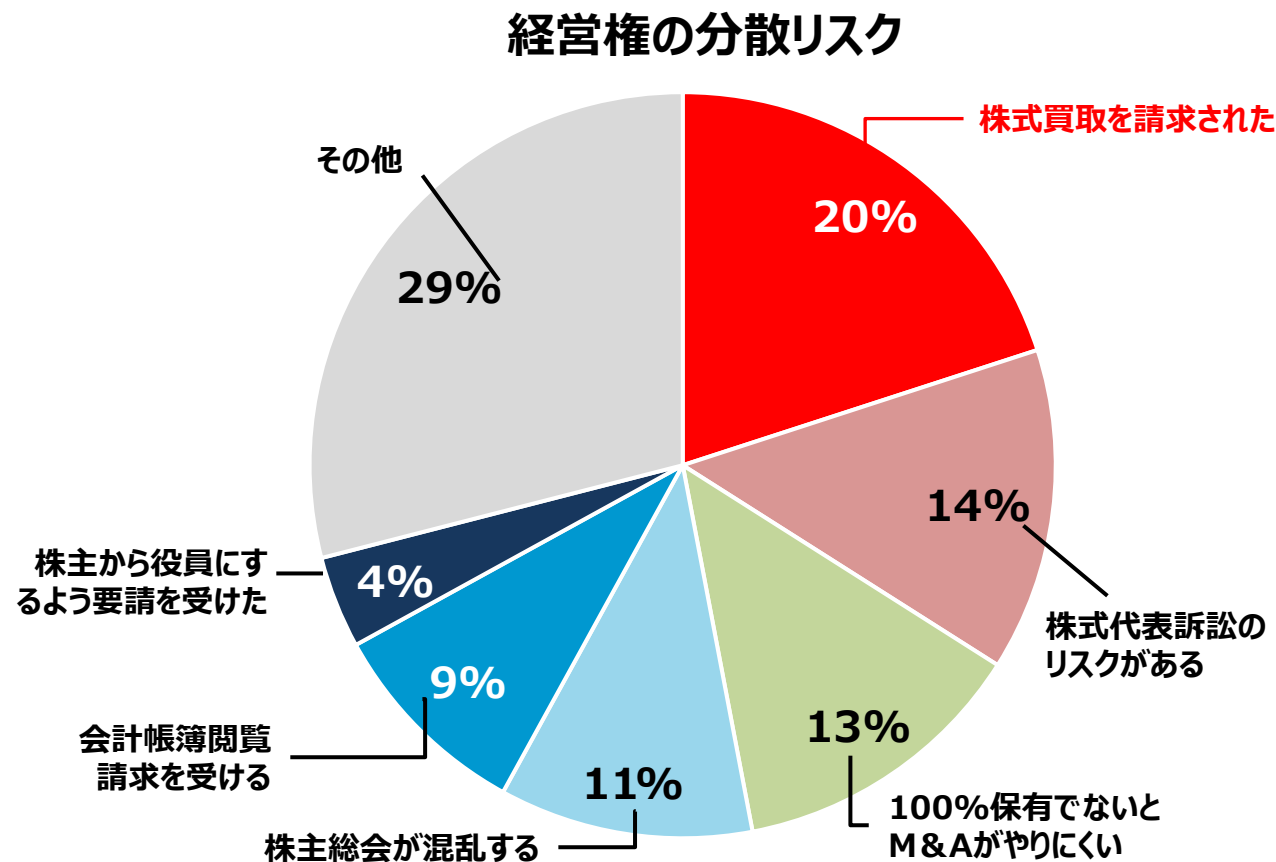
3. 事業承継税制のあり方について

- (1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）
- (2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）
- (3) 税制に係る足下の情勢変化
- (4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性**

4. 今後の後継者育成について

① 猶予株式について

- 一般措置では猶予対象株式数について2/3を上限としており、同割合を保持していれば単独で会社法上の株主総会の特別決議を行うことができるものの、1/3は経営者以外に分散される可能性がある。
- 経営権が分散することで、「株式買収を請求された」、「訴訟リスクがある」等の事例が報告されている。経営の安定を実現する観点から、少数株主の意義や権利等に留意しつつ、株式を集約する方向が望ましいのではないかと。



(注) 東京23区内の中小企業経営者に向けたアンケートの中で、少数株主の存在で経営上困ることがあると答えた人の回答の内訳。N = 79

(出所) 東京商工会議所事業承継の実態に関する調査研究会「東京23区内企業の事業承継の実態に関するアンケート調査報告書」(再編・加工)

少数株主の権利

- 会社法上、少数株主においては、株主代表訴訟の提議や株主総会の招集・議題の提案、会計帳簿の閲覧等の請求等のその各種権利が認められている。所有と経営を一致させた形で安定的な事業運営を行う上では、少数株主への対応も一定の説明責任（コスト）が発生する。少数株の買い取り業者などへの対応コストも踏まえると、経営安定化のためには株式の集約が必要と考えられる。

議決権数・株式数の要件	根拠法令
株式を有する場合（※1）	● 計算書類等閲覧請求権【会社法第442条】 ⇒計算書類（貸借対照表、損益計算書等）等の閲覧を請求できる権利 ● 株主代表訴訟【会社法847条】 ⇒役員等の責任追及等を求める訴えの提起を請求する権利。
議決権を有する場合	● 取締役会設置会社株主の議案提案権【会社法304条】 ⇒株主総会において、会議の目的事項（議題）につき、議案（原案に対する修正案等）を提出できる権利
総株主の議決権の1%以上又は300個以上（※2）	● 取締役会設置会社株主の議題提案権【会社法303条】 ⇒ある事項を株主総会の目的事項（議題）として提案できる権利 ● 取締役会設置会社株主の議案の要領記載請求権【会社法305条】 ⇒株主総会において株主が提案する議案の要領を他の株主に通知するよう請求できる権利
総株主の議決権の1%以上（※2）	● 株主総会検査役選任請求権【会社法306条】 ⇒株主総会に係る招集の手続き及び決議の方法を調査する検査役の選任を裁判所に申し立てることができる権利
総株主の議決権の3%以上又は発行済株式総数の3%以上（※2）	● 検査役選任請求権【会社法358条】 ⇒株式会社の業務・財産の状況を調査させる検査役の選任を裁判所に申し立てることができる権利 ● 会計帳簿閲覧請求権【会社法433条】 ⇒会計帳簿等の閲覧を請求できる権利
総株主の議決権の3%以上（※2）	● 株主総会招集権【会社法297条】 ⇒株主総会を招集することができる権利
総株主の議決権の10%以上又は発行済株式総数の10%以上（※2）	● 解散請求権【会社法833条】 ⇒回復することができない損害が生じた場合等に株式会社の解散を請求できる権利

（※1）株主代表訴訟については、定款の定めにより権利を有する株主から単元未満株主を除くことができる。

（※2）これを下回る個数又は割合を定款で定めた場合はその個数又は割合以上

②猶予措置のあり方について

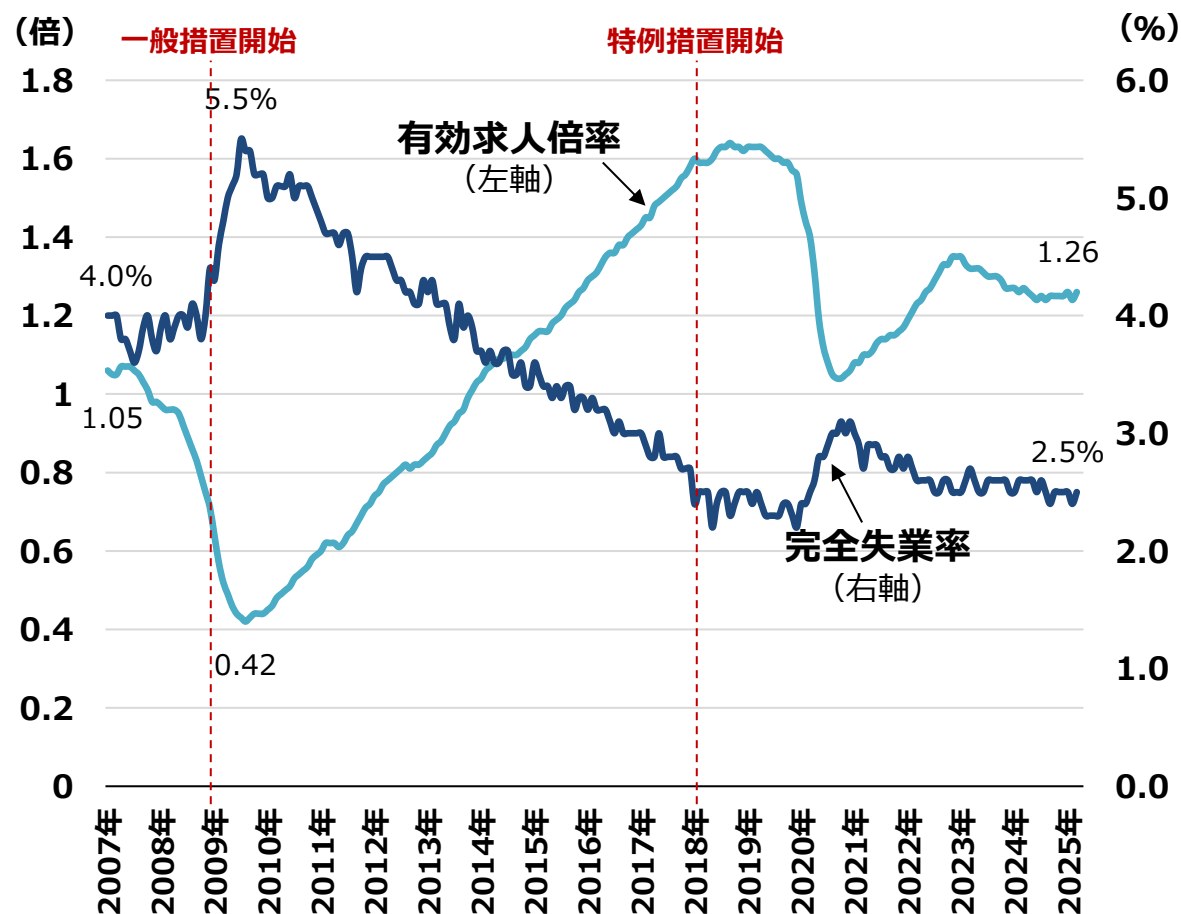
- 現行の猶予制度では、納税が免除されるまでの期間が長すぎるため、経営者が将来の不確実性や長期にわたる手続きコストを避ける傾向にあり、制度が使われにくい実態があるのではないか。
- 猶予制度と評価減制度等について、それぞれのメリット・デメリットを踏まえ、評価減制度の可能性を追求することや、例えば10年事業を継続すれば猶予税額が免除されるような工夫ができないか。

	メリット	デメリット
猶予制度	・承継のタイミングで<u>税負担が軽減</u>する。 ・猶予期間中は代表者に対して、設定した要件に応じた<u>事業継続の責任を負わせることが可能</u>。	・代表者は<u>納税の確定事由を気にしながら会社経営</u>を行わざるを得ない（次世代に事業が承継されるまでは<u>永続的に課税が繰延べ</u>になる）。 ⇒対応案：将来の減免等により、株価下落リスクを低減 ・代表者に対して一定の手続を求めることになるため、<u>手続コスト</u>が官民双方にかかる。 ⇒対応案：事務手続きの見直し
評価減制度※	・承継のタイミングで<u>税負担が軽減</u>する。 ・<u>手続が簡易</u>であり、事業承継後の<u>代表者の経営の自由度が増す</u>。 ※：小規模宅地の特例制度を想定	・事業承継を行った後の<u>代表者の事業継続の責任を確認することができない</u>。 ⇒対応案：一定期間の事業継続を要件化 ・<u>事業を承継しない相続人等の相続税までも軽減してしまう</u>可能性がある。 ⇒対応案：租税回避措置を検討

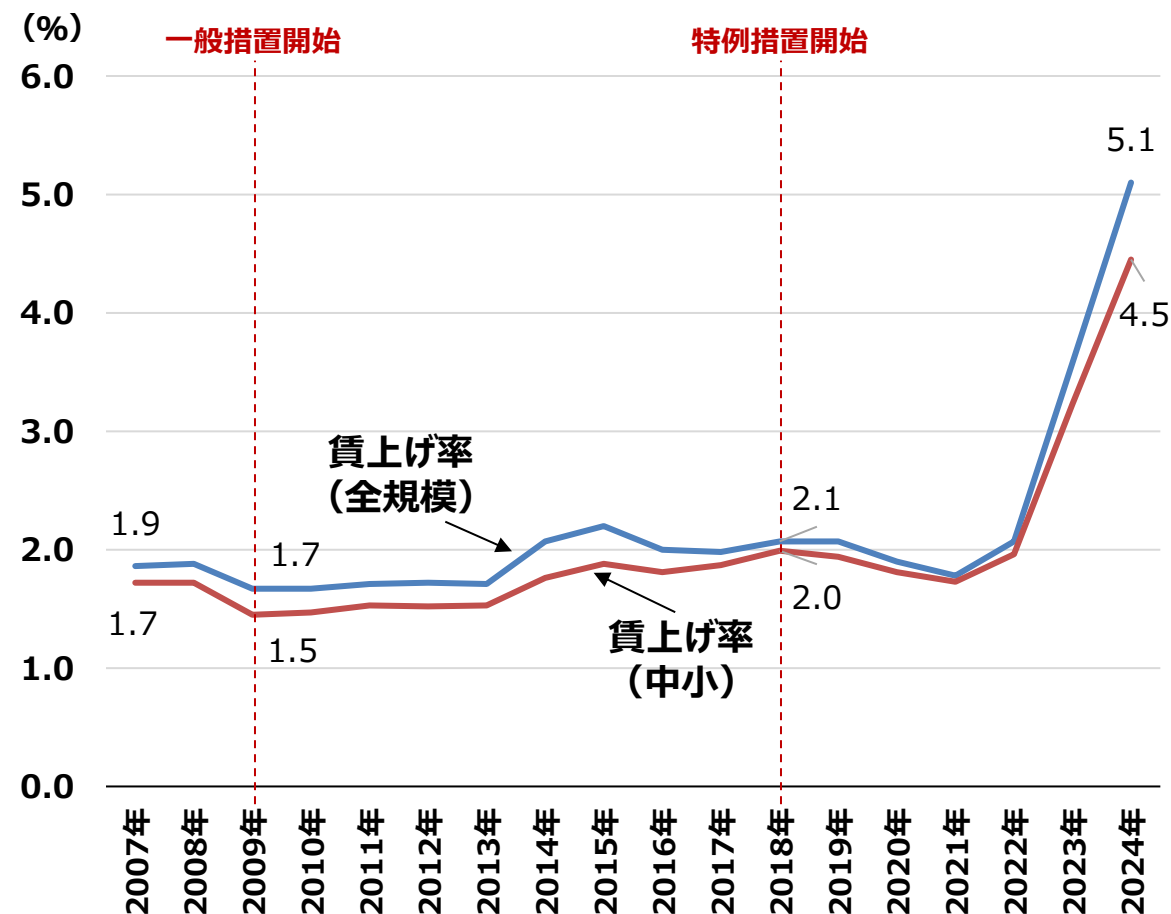
③雇用確保要件について

- 一般措置開始から約20年の間、失業率は約5割減少し、足下では賃上げ率が急騰している。
- 地域の人手不足が深刻な中で、雇用維持に加え、従業員の賃上げといった新たな企業の取組を評価すべきではないか。

失業率・有効求人倍率



平均賃金方式での賃上げ状況の推移



(注) 左図はいずれも月次ベースの季節調整値、有効求人倍率はパート含む値。右図は全て6月末時点の最終集計結果。ここでの「賃上げ率 (中小)」とは、組合員数300人未満の賃上げ率をいう。

(出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、日本労働組合連合会「連合結成以降の平均賃金方式での賃上げ状況の推移」を基に作成。

④企業内のガバナンスについて（財務健全化・公私混同の回避）

- 中小企業における公私混同は企業の成長を阻害する大きな要因となっているという意見もある。
- 事業承継税制の適用に際して、企業の適切な経営につながる仕組みについて検討する必要があるのではないか。

ファミリービジネスにおける公私混同問題

- ファミリービジネスが担っている役割は日本経済の継続的成長である。成長を阻害している大きな要因は二つあると考える。一つは、公私混同。もう一つは、事業承継の遅れ。国が決める規範としては、この二つに集中すべきと考える。
- 規範の中に盛り込むべき内容の第一は、公私混同をいかに防止するかという点。税務調査だけでは十分ではない部分があり、公私混同を防ぐためのインセンティブを与える可能性もあるのではないか。
- 公私混同と承継の遅れが成長を阻んでいると考えているので、解決できる策を規範として提示し、それに対してインセンティブを付けることは効果的な政策になると考える。

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 第1回 議事要旨

- 規範で最も重要なのは、公私混同の防止だと思っているのです。事業内容が社会にどういいとか、その経営者が社会に対して何を与えているか。それは企業の勝手なことなので、あまり関与する必要がないと思っていて、問題は政府とか社会とかがファミリー企業に対してサポートしていこうという発想があるのであれば、社会的に公私混同があるものに関しては必ず問題になる。
- 会社が赤字なのに、なぜかオーナー経営者は外車に乗っているとか、旅館で発注したものがなぜかファミリーの家に届けられて、そこで食べられているとか、完全な公私混同が多くのケースで存在していました。
- 本来は、税務署がちゃんと入れば違法を防止できるはずですし、社員に対して労働基準法が守られていないものは、労基署がちゃんと管理すればいいのですけれども、中小零細企業に対する管理は甘くなっていると感じています。

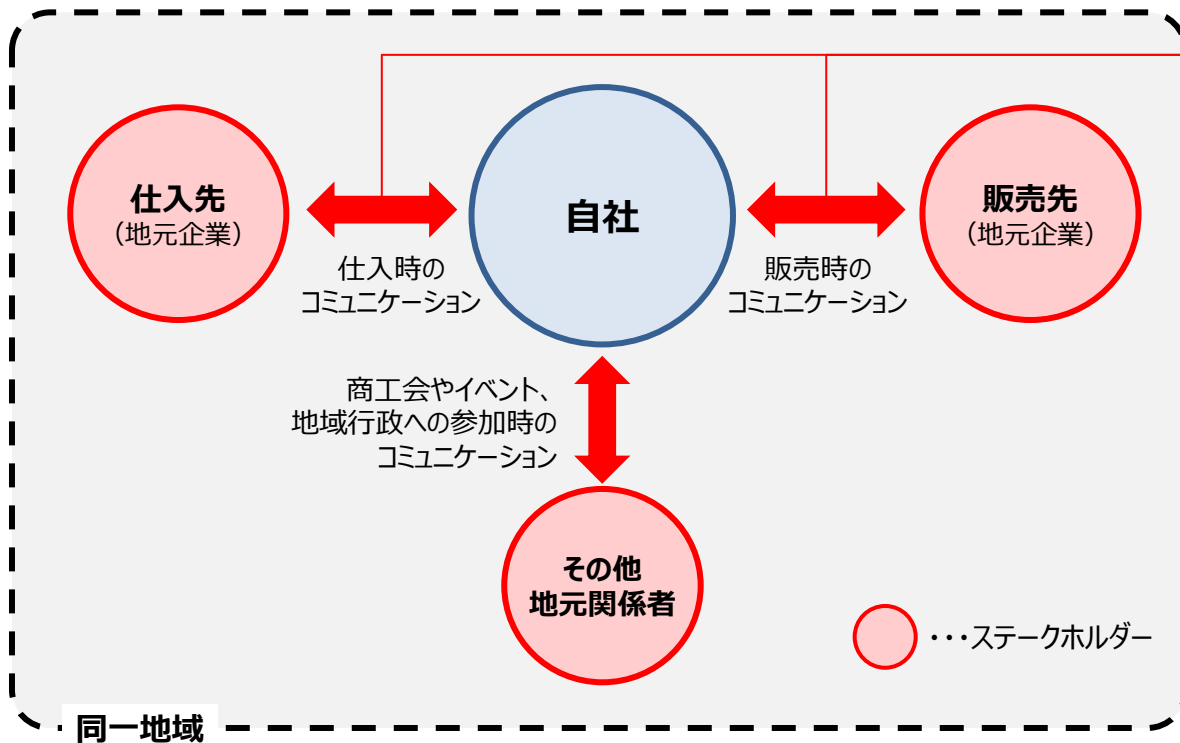
ファミリービジネスのガバナンスの在り方に関する研究会 第2回 議事要旨

④（参考）企業のガバナンスについて（地域との結びつき）

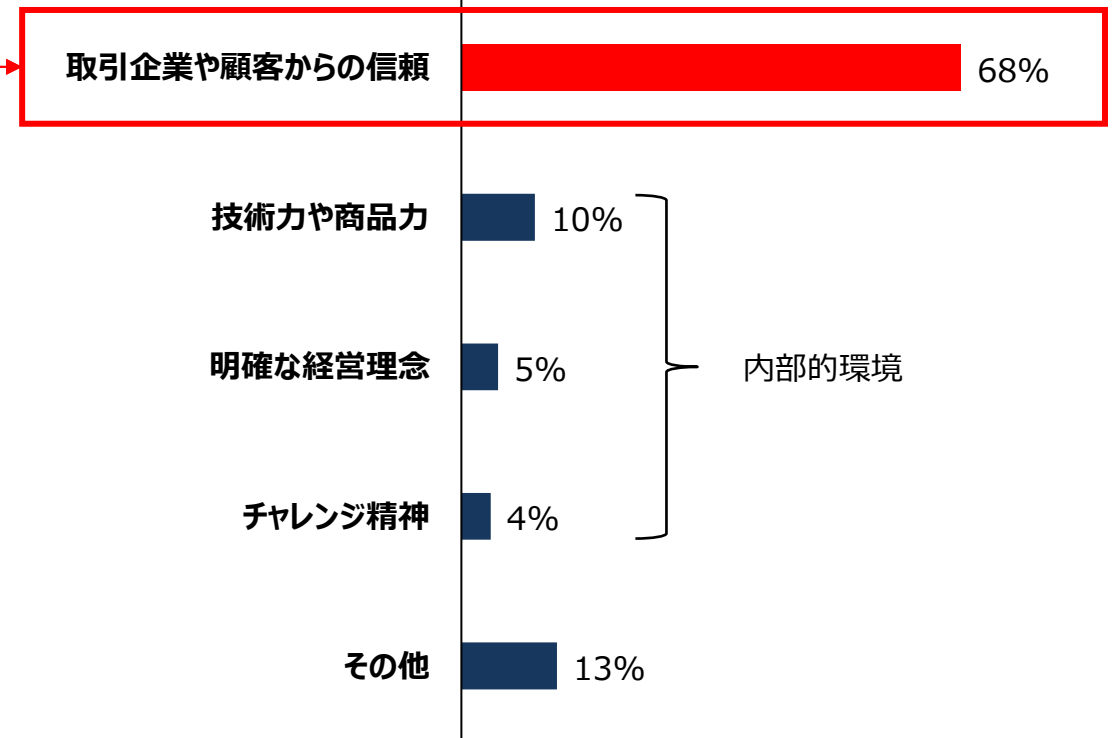
- 地方の中小企業において、取引先や顧客などのステークホルダーは地理的に自社の近くに存在する傾向にある。
- また、企業の継続のためには、ステークホルダーとの信頼関係が重要であり、地方においては、密なコミュニケーションが信頼に繋がると考えられる。この信頼関係は、地域大でのチェック機能とも考えられるのではないか。

中小企業を取り取り巻くステークホルダー

➤ ステークホルダーが自社の近くに存在しているので、お互いの顔が間近に見える



企業の継続を可能にした要因



（注）左図：大分県における企業の継続力について、下記論文中のアンケート調査結果を引用している。アンケート調査は大分県内企業を対象にしたもので、これまでの企業を続けることができた要因を質問している。

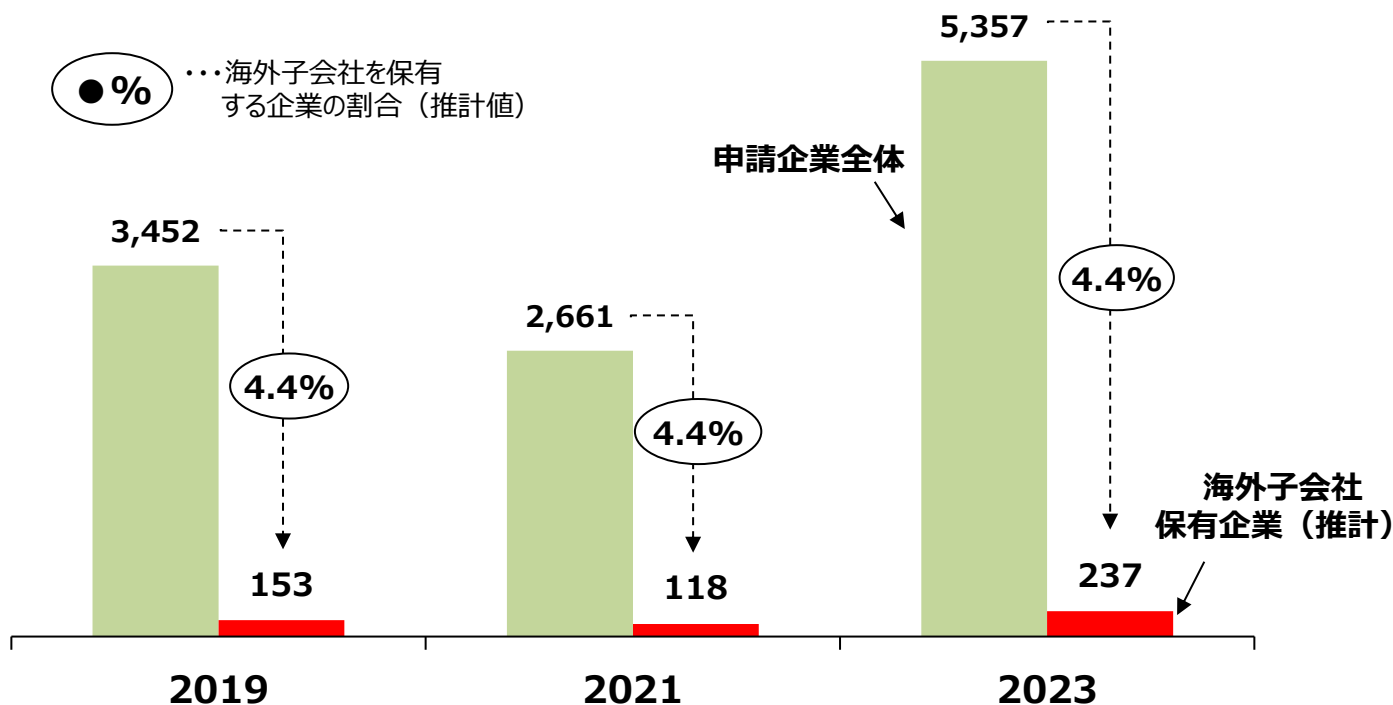
N=368

（出所）本谷（2009）「地方中小企業のコーポレート・ガバナンスに関する一考察」『大分大学経済論集』60（6）を要約

⑤海外子会社の取り扱いについて（中小企業の実態）

- 特例承継計画の申請企業の内、150社～200社程度（約4%）は、海外子会社を保有していると推計される。
- 一般的に、海外子会社を有する企業は売上成長率が高い傾向にあり、より成長意欲が高く、経済的インパクトが比較的大きい企業の事業承継を進める観点から、海外子会社の株式を税制の対象とすることも検討すべきではないか。

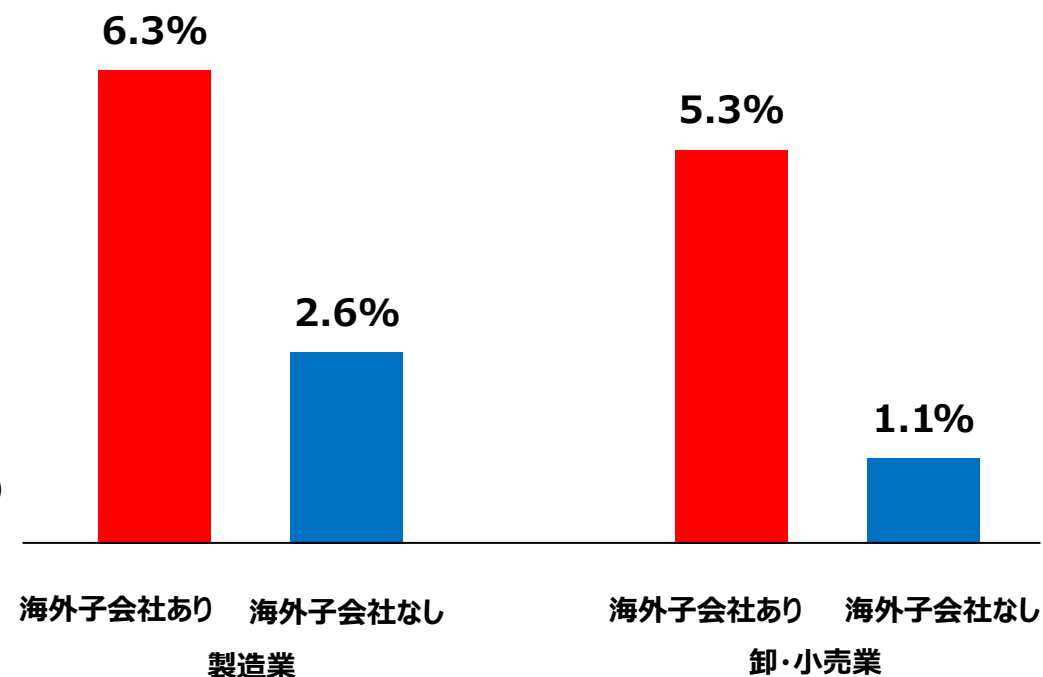
特例措置申請企業のうち海外子会社を保有する企業数（推計）



（注） 2018年～2023年にて特例承継計画を申請している企業のうち、中小企業実態基本調査の回答企業を抽出。その上で、中小企業実態基本調査の中で海外子会社を保有していると答えた企業を抽出することで海外子会社の保有企業の割合を算出し、特例承継計画申請件数に乘じることで推計している。2018年～2023年における海外子会社保有企業の割合は平均値としている。

（出所） 中小企業庁「中小企業実態基本調査」、特例承継計画を基に作成

中小企業における売上成長率
（業界別、海外子会社有無別）

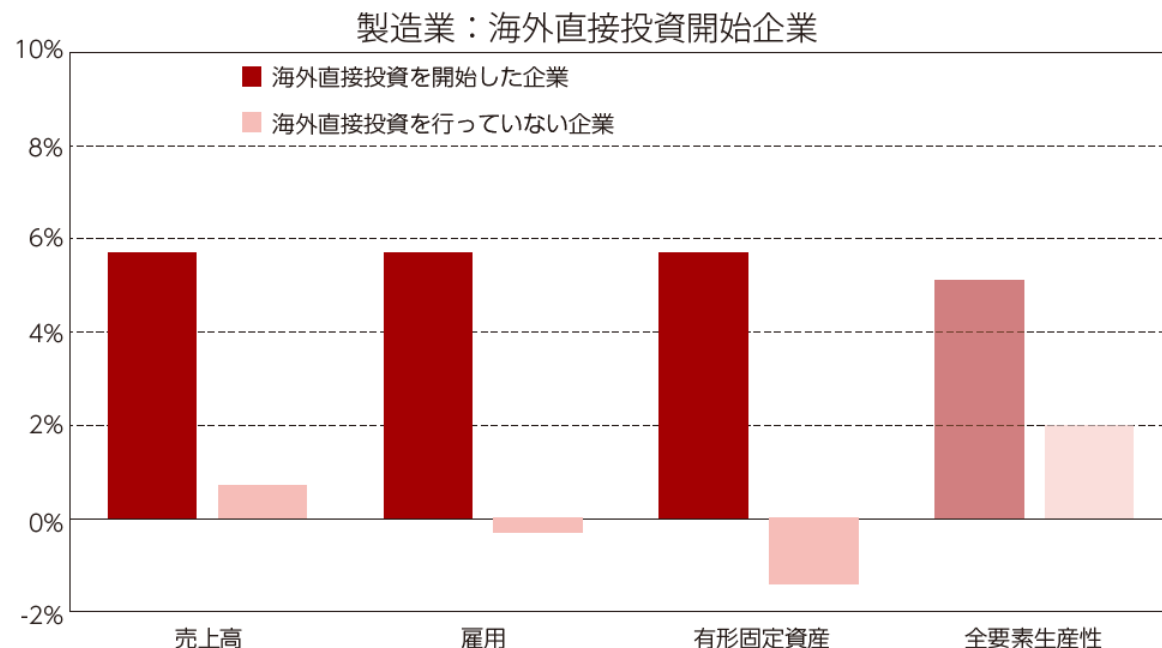


（注） 中小企業実態基本調査を基に、2016年から2018年における売上高の年平均成長率を算出。
製造業 海外子会社あり：N=104、海外子会社なし：N=1,184、卸・小売業 海外子会社あり：N=17、海外子会社なし：N=373

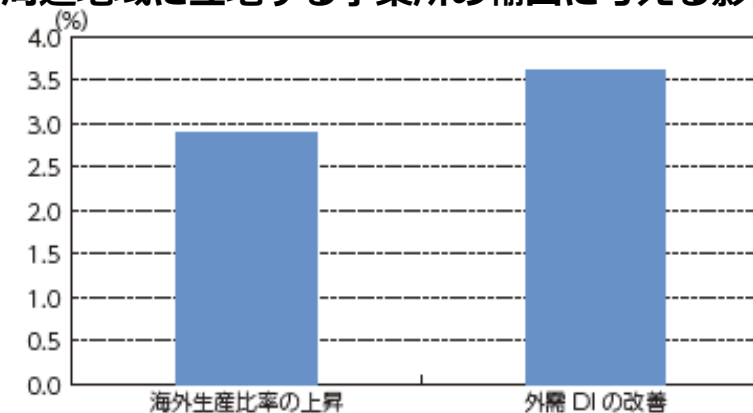
⑤（参考）海外子会社の取り扱いについて（波及効果）

- 海外直接投資を行う企業の方が、5年後の売上高に加え、雇用等の成長率も高いとの調査結果もある(例:製造業)。
- また、海外生産比率が上昇すると、その企業の国内事業所の周辺の輸出額が増加することを示す調査結果もある（グローバル企業の海外現地法人がその国内事業所の周辺地域に立地する事業所からの調達の増加を通じて、国内の地域の輸出を増加させている可能性がある）。
- 中小企業が有する海外子会社が一定程度存在しており、海外子会社を有する企業の成長率は高く、企業の成長・国内経済への裨益の観点から、海外子会社の株式についても税制の対象とすることも考えられるのではないか。

海外展開開始による効果（5年度の成長率）



グローバル企業の海外生産比率の上昇がその国内事業所の周辺地域に立地する事業所の輸出に与える影響



備考：被説明変数に地域の輸出額、説明変数にグローバル企業の海外生産比率、外需 DI、地域の出荷額を用いてパネルデータを用いた固定効果モデルにより推計。海外生産比率及び外需 DI について、2012 年から 2019 年の期間の変化分の平均と係数の積より、同期間の海外生産比率及び外需 DI による輸出額の増加分の平均を試算。なお、外需 DI には、日銀短観の海外での製商品需給判断 DI を用いている。

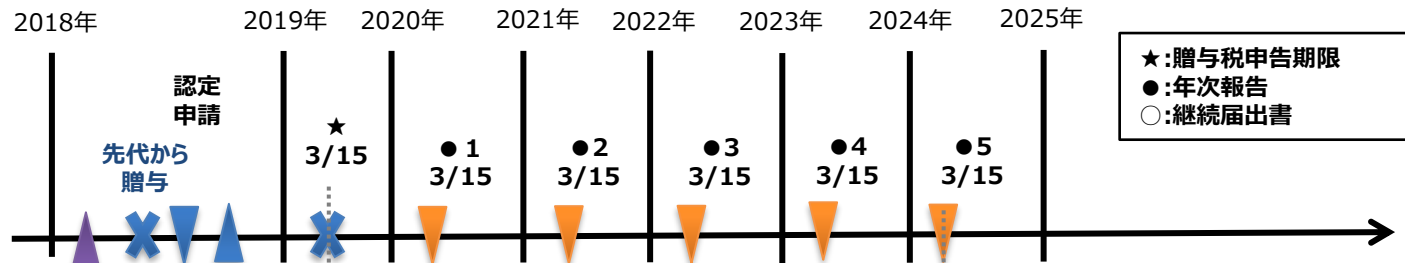
資料：経済産業省「企業活動基本調査」、「海外事業活動基本調査」、「工業統計調査」、「鉱工業総供給表」、日本銀行「短期経済観測調査」から作成。

⑥その他の論点について（事務コスト）

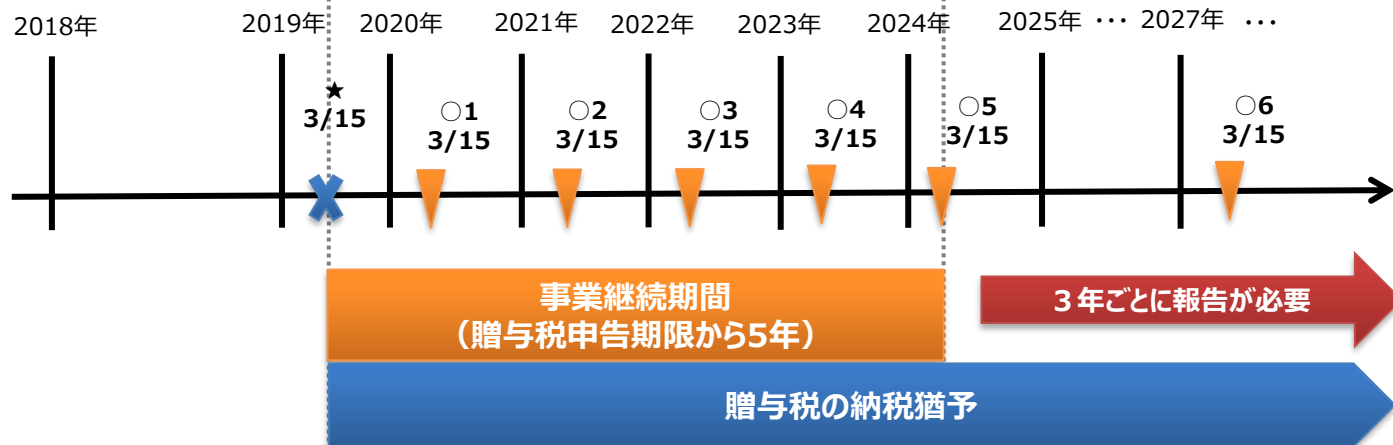
- 都道府県知事の認定を受けた事業者は、贈与税・相続税の申告期限の翌日から5年間、毎年、都道府県と税務署に年次報告が必要。5年目以降は、3年ごとに税務署に報告が必要。
- 事業者からは年次報告が負担との声が多く上がっており、また、平成25年度改正において雇用確保要件は毎年8割以上の確認から5年間平均で8割以上に見直しがされた経緯も踏まえ、報告回数の見直しなども検討すべきではないか。

事業継続報告（年次報告）の例

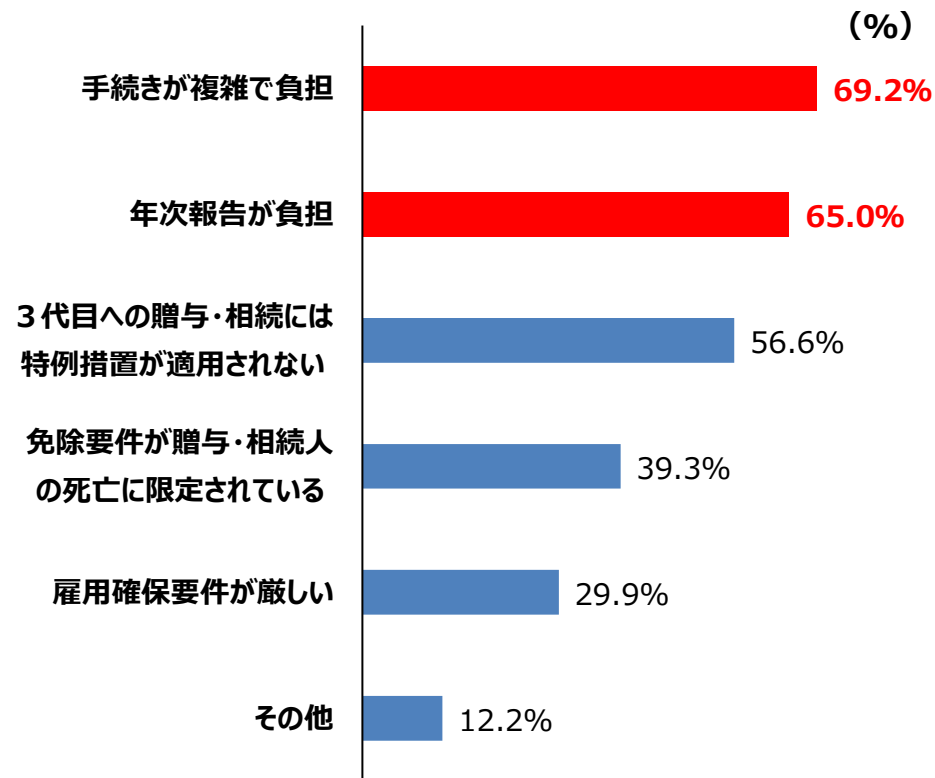
<都道府県知事への報告>



<税務署への届出>



事業承継税制の課題（複数回答）



(注) 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート調査。
調査時期は2025年6月1日～6月30日。N=1,246
(出所) 中小企業庁「事業承継税制に関するアンケート調査」

⑥その他の論点について（事務コスト）

- 認定申請にあたり事業者は大量の書類の提出が求められており、手続きが煩雑との声が多く上がっている。特に、従業員数証明書については、給与月額等の書類が多岐に亘り、添付書類の収集等に時間がかかるという実態がある。
- 必要な添付書類の見直しや、申請のワンストップ化などについて検討すべきではないか。

認定に必要な提出書類の一例

第一種特例贈与認定に必要な申請書類一覧

1. 認定申請書
2. 定款の写し
3. 株主名簿の写し
4. 登記事項証明書
5. 贈与契約書及び贈与税額の見込み額を記載した書類
- 6. 従業員数証明書**
7. 贈与認定申請基準年度の決算書類
8. 上場会社等及び風俗営業会社のいずれにも該当しない旨の誓約書
9. 特別子会社・特定特別子会社に関する誓約書
10. 贈与者・受贈者・その他の一定の親族の戸籍謄本等
11. 特例承継計画又はその確認書の写し
12. その他、認定の参考となる書類
13. 返信用封筒

従業員数証明書

表紙（様式自由）に、以下の添付が必要

- ① 厚生年金保険の標準報酬月額決定通知書
- ② 被保険者縦覧照会回答票
- ③ 健康保険の標準報酬月額決定通知書
- ④ その他の資料

上記の書類を集めるのに加えて、様々な作業も発生する。

- ・ 標準月額通知書に記載されている人数＝常時使用する従業員数ではないので、その選別作業が発生
- ・ 短時間労働者でも厚生年金に加入する可能性があるが、円滑化法の常時使用する従業員には該当しない場合も有り
- ・ 一定の75歳以上になると雇用契約書と給与明細書を確認して、正社員並みかどうか確認が必要

1. はじめに

2. 経営者を取り巻く現状認識

3. 事業承継税制のあり方について

- (1) 法人版一般措置導入～特例措置導入前（平成21年度～平成29年度税制改正）
- (2) 法人版特例措置の創設～（平成30年度税制改正）
- (3) 税制に係る足下の情勢変化
- (4) 検討会の議論を踏まえた政策の方向性

4. 今後の後継者育成について

後継者育成の方向性

1. 中小企業の後継者は、承継前に経営者目線で考え、実行する機会が少ない。そのため、事業承継前に短期的なアウトプットの機会を提供することにより、実行力、発信力を養う機会を与えるべきではないか。
2. また、経営能力の育成として、企業経営に必要な基本的な財務・会計の知識に加え、事業計画の策定や新たな視点で組織経営を学ぶ実践的なプログラムが必要なのではないか。
3. モチベーション向上とともに情報収集や新たなイノベーション創出のきっかけとして、スタートアップや異業種・異分野との交流を持つことが大切なのではないか。

経営者として身につけるべき知識・能力

- 後継者育成の目的は、事業承継後も安定的な経営を行うことができる経営者の育成を行うこと。
- 昨今のめまぐるしい環境変化から、後継者は、次世代経営者となるために、自身の企業経営に向けた知識とともに、承継後の企業存続に必要な知識、経営者として求められる能力の育成が必要。
- 一方、中小企業の後継者は業務の多忙により、内部育成に加えた外部育成プログラムに必要な要素を見直す必要がある。

事業運営に必要な実務スキル

- ・ 自社の事業に関する知識
- ・ 経営理念の承継
- ・ 技術・ノウハウ
- ・ 取引先との関係構築に向けた知識
- ・ 資産に関する知識
- ・ 財務会計
- ・ 労務管理
- ・ システム/IT/生成AI等の活用

内部育成

内部育成
外部育成

企業存続に必要な分析・判断能力

- ・ 業界の動向、見通しなどを踏まえた自社の
- ・ 経営環境の分析
- ・ 経営戦略・マーケティング分析
- ・ 企画立案

外部育成

経営者として求められる能力

- ・ リーダーシップ
- ・ 実行力
- ・ 判断力

内部育成
外部育成

後継者育成プログラムの内容

- 後継者育成について、様々な機関がプログラムを用意しているものがあるが、今後の企業の将来性の存続に向けて重要なもの。例えば、大学院のMBAにおいては、ケーススタディや起業プロジェクト等を通して、実践的に経営者目線を養っている。
- 一方、地方の中小企業後継者は、人手不足や業務多忙により、時間に余裕を持って育成プログラムに参加することは難しい。
- そこで、アウトプットの機会を含めた、後継者育成としての必要なミニмумセットを整理し、リーダーシップ、実行力、発信力を養う機会を提供できるようにする。

項目	商工団体	金融機関	中小企業大学校 (後継経営者研修)	大学院(MBA)
主な対象	地域の中小企業後継者	地域の若手経営者	全国の中小企業後継者・幹部	幅広いビジネスパーソン (後継者含む)
期間	数回～数ヶ月	数回～数ヶ月	1年	1～2年
実務スキル	経営基礎、事業承継	財務・会計、ファイナンス知識	経営全般、財務・会計	経営理論、財務・会計、ビジネスリテラシー
企業存続に向けたスキル	地域ネットワーク	若手経営者ネットワーク	課題解決力、計画策定	組織経営、イノベーション、リーダーシップ、推進力
実践的な取組	▲	▲	自社分析・論文作成におけるゼミナール	研究・起業プロジェクト ケーススタディ
特徴	地域密着、実務的、参加しやすい	実務的サポートが手厚い、 金融・財務重視	公的、安価、網羅的	理論的、グローバル、 ネットワーク強力

地方における後継者育成の取組

- 地方における後継者育成の取り組みとして、大学においても取組が始まっている。立命館大学では、事業承継に関して、「社史コンテスト」や「自分史コンテスト」、後継者による講演、家業に対する見つめ直しの機会を学部内で創出している。
- また、地域金融機関において、「若手経営者の会」等の後継者を対象とした勉強会では、財務・会計処理等、座学における取組が中心となっている。今後、後継者に向けた短期的なアウトプットの場とするために、先輩経営者や支援者からのアドバイスを踏まえ、新規事業の策定を通して、企画立案能力、発信力、実行力を養っていく必要があるのではないかな。

立命館大学における後継者育成

- 事業承継に向けた後継者教育の段階的な仕組みづくり
- 第二創業を遂行するための経営計画策定をゴールとする事業承継に特化した講義科目を開講
- 実際に事業承継を経験した後継者による講演
- 個人で取り組む「自分史コンテスト」やグループワークを利用した「社史コンテスト」活用し、現経営者との対話を促し、実践知を取り入れる機会を創出。

立命館大学事業継承塾主催
2024 年度社史コンテスト
受賞作品集



立命館大学事業継承塾

金融機関の若手経営者の会を 実践の場として活用している例

▼福岡ひびき信用金庫

中小企業後継者・後継予定者／支援機関向け 公開イベント

アツギと チームでかんがえる 新規事業開発講座

参加費 無料

アツギと支援者の混成チームで、アツギの新規事業を一緒に考え抜く約2日間の連続講座です。
「新規事業を考えているけど、次に進む出口が見つからない」
「誰かとブラッシュアップしながら事業を考えたい」など、
新規事業の種を考えている後継者の皆さん、ぜひ一緒に家業の未来を考えましょう!

2Days

2024年11月7日(木) & 11月18日(月) @COMPASS小倉

プログラム	
DAY 1	11月7日(木) 18:30~21:00
18:30~19:00	オリエンテーション
19:00~20:00	自己紹介・基礎講座
20:00~21:00	ワークショップ
DAY 2	11月18日(月) 13:00~17:30
13:00~13:10	オリエンテーション
13:10~16:30	自己紹介・基礎講座
16:30~17:00	総括
17:30~19:00	交流会
DAY 1.5	Day1と2の間一週間で、チーム内でアイデアのブラッシュアップ (オンラインで作業会議、アツギの現場へ訪問など)
イベント概要	
主催	COMPASS小倉
会場	北九州市小倉北区港野丁100番1号 AAM(アジア太平洋インボートラードビル6階 JR小倉駅から徒歩5分(バス・バス停アナンデックでウォークイン))
対象者	●中小企業の後継者、後継予定者 ●アツギ支援に関心をもつ自治体・金融機関・支援機関・ 企業の新規事業担当者 等
参加費	無料
参加申込は こちら	

主催 福岡ひびき信用金庫、日本財団 協賛 福岡ひびき信用金庫 協賛 THE NIPPON 財団
協賛 小倉アツギ支援プログラム事務局 一般社団法人ベンチャー型事業承継 TEL.090-4686-7804(担当:山岸)

▼みなと銀行



ワークショップ	
DAY1	2024年8月23日 オリエンテーション・キックオフ講座
DAY2	2024年9月12日 新規事業開発の思考法基礎講座
DAY3	2024年9月27日 事業開発講座
DAY4	2024年10月25日 BtoB系メンター(先輩アツギ)講座
DAY5	2024年11月15日 BtoC系メンター(先輩アツギ)講座
DAY6	2024年12月13日 中間発表
DAY7	2025年1月24日 事業化に向けたメンター(先輩アツギ)講座

最終ピッチ大会
2025年 2月 または 3月に開催

個別の伴走支援
参加者の個別の新規事業案に合わせて、
随時事業の進捗等を実施

アトツギ甲子園の概要

- 「アトツギ甲子園」は、早期の事業承継と事業承継を契機とした成長を促進する観点から、39歳以下の中小企業の後継予定者を対象に、既存の経営資源等を活かした新規事業のビジネスプランを競うピッチコンテスト。令和2年度より開始。
- 書類審査の通過者による地方大会を6ブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）で開催。各地方大会を勝ち抜いた18名による決勝大会において、経済産業大臣賞、中小企業庁長官賞等を授与。
- ファイナリスト等はメディアへの露出も多く、取引先増、事業拡大、社内外における既存の経営資源を活かした新規事業への理解向上、事業の推進への好影響にもつながっている。アトツギ甲子園エントリーや出場が、現経営者との承継に向けた踏み込んだ話し合いや事業化に向けた具体的な調整が進むきっかけに。

概要

- エントリー資格は39歳以下の中小企業・小規模事業者の後継予定者
- 地方大会、決勝大会のピッチは4分間のプレゼンテーション
- 地方予選大会、決勝大会は学識経験者、VC、アトツギ経営者等の有識者が審査
- 地方大会では各ブロックから決勝大会に進む3名を選出
- 決勝大会に進んだ合計18名から経済産業大臣賞、中小企業庁長官賞、イノベーション環境局長賞等を授与

第6回 大会日程

8/1～11/26

エントリー
〆切

～11/28

応募書類
〆切

12/中旬

書類審査

1/13～2/2

地方大会

・九州・沖縄ブロック（福岡）
・中国・四国ブロック（岡山）
・近畿ブロック（大阪）
・中部ブロック（愛知）
・関東ブロック（東京）
・北海道・東北ブロック（札幌）

2/27

決勝大会
・東京 大手町



決勝大会 表彰

経済産業大臣賞

ベストサポーター賞

※経済産業大臣賞受賞者をサポートした支援者への授与を予定

中小企業庁長官賞

イノベーション・環境局長賞

優秀賞

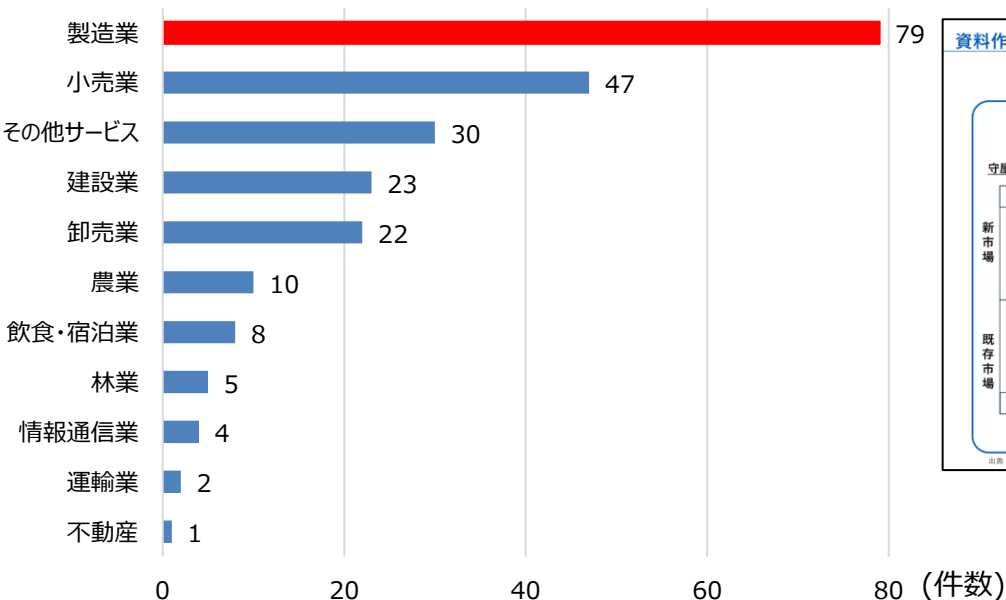
企業特別賞

アトツギ甲子園の新たな取組

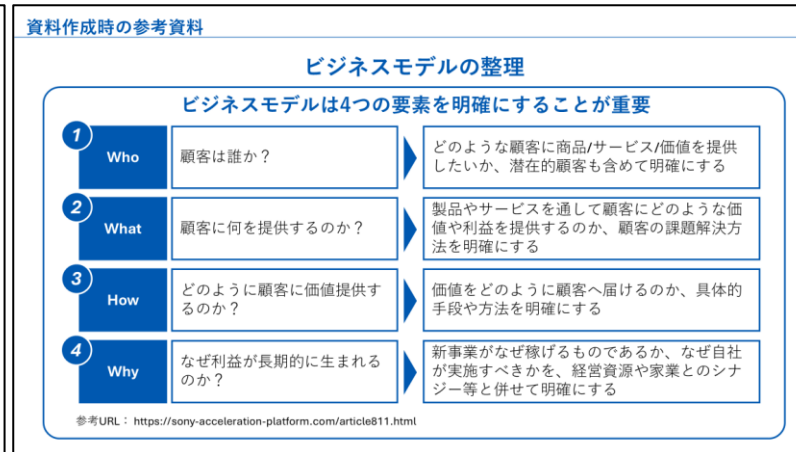
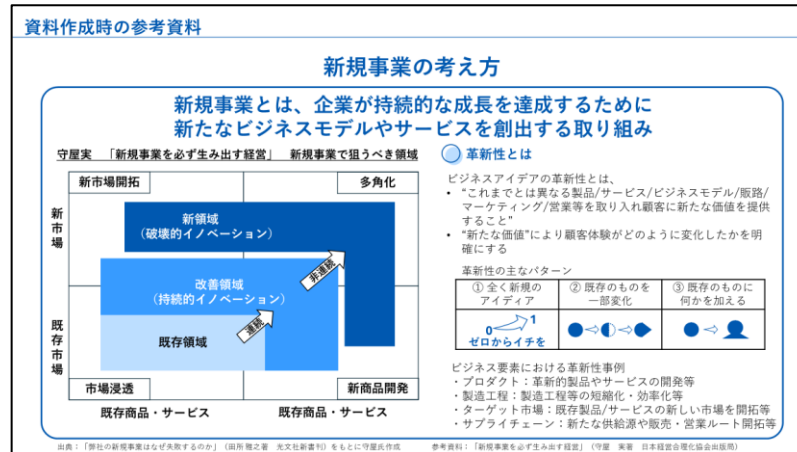
- これまでのアトツギ甲子園では、製造業の中小企業の後継者のエントリーが多い。製造業については、ビジョンや新規事業の内容よりも、技術に関する説明に時間を要し、表彰に至らない企業が多く存在していた。今般、「イノベーション・環境局長賞」を新設し、特に技術や新規性が優れている者を表彰し、新規事業に取り組む後継者を後押ししていく。
- また、農林水産業をはじめとする地域の一次産業における担い手への円滑な経営継承に向けて、「農林水産省」からも後援をいただき、関係省庁で連携を図る。
- さらに、アトツギ甲子園の応募書類を通して、自事業の考え方や自社の中長期的なビジョン、計画策定を後押しするべく、フォーマットの参考資子園料として、新規事業を考える際の視野の広げ方、中長期的視点、マネタイズの方法を記載。

アトツギ甲子園地方大会以上進出者（業種別）

N = 231



アトツギ甲子園応募書類フォーマット

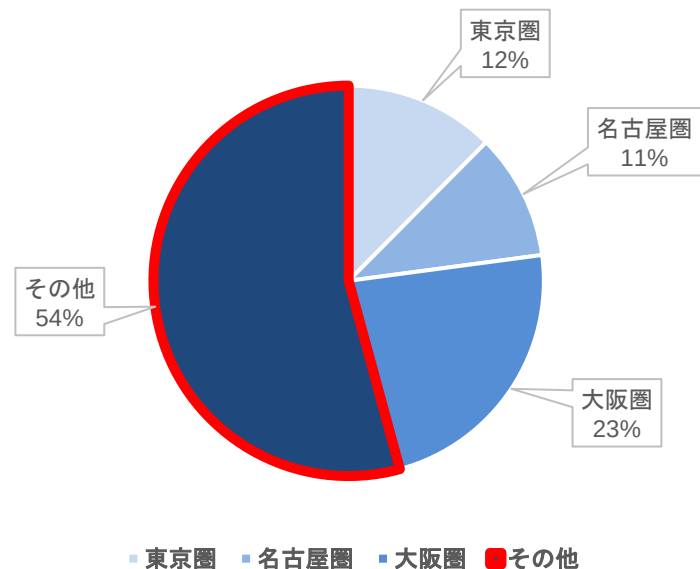


(注)第1～5回アトツギ甲子園地方大会出場者の業種を中小企業庁で確認し集計

アトツギ甲子園地域アンバサダーの設置

- 「アトツギ甲子園」は、新規事業を通じた企業の戦略立案能力、後継者自身の発信力、実行力を養う後継者の育成とともに、事業承継を契機とした新たな取組を実施することで事業を成長させる「アトツギベンチャー」の事例を増やし、機運醸成を行うことが大きな目的である。
- アトツギ甲子園には地方圏から多くエントリーしており、多くのエントリー理由は、「他者からの推薦・紹介」であった。そのため、アトツギ甲子園の過去のファイナリストを中心に「アトツギ甲子園地域アンバサダー」を任命。新たなエントリー者の掘り起こしとともに中長期的に、地域における異業種コミュニティの形成を目指す。
- 「アトツギ甲子園地域アンバサダー」は、エントリー者の掘り起こし及び魅力発信の他、事務局が講師派遣や円滑なイベント遂行をフォローするサイドイベントを主催する。また、年2回の定期報告の機会を設け、潜在的なアトツギ層の掘り起こし方法や今後必要となるコミュニティ形成についても議論を行っていく。

アトツギ甲子園地方大会出場企業の分布 N=231



<アトツギ甲子園地域アンバサダーのミッション>

- アトツギ甲子園に参加する、潜在的なアトツギ層の掘り起こしを行い、アトツギ甲子園へのエントリーを促すこと
- アトツギ甲子園の魅力を認識し、アトツギの文化を広めるべく、情報発信を行うこと
- 中長期的に、アトツギ同士の横のつながりとして持続的なアトツギコミュニティの形成を目指すこと

任命式当日の様子

