

中小企業の親族内承継に関する検討会  
(第3回)

令和7年8月13日(水)

経済産業省中小企業庁

午前10時00分 開会

○笠井課長 それでは、定刻となりましたので、ただいまより第3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、お盆の夏季休暇の時期にもかかわらず、御出席賜りまして、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なります。

開催に当たりまして、いつものことですが、事務的な留意点を2点申し上げたいと思います。

1点目は、御発言のとき以外は、マイクをミュートの状態にいただければと思います。

2点目ですが、通信トラブルが生じた際には、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思います。

なお、本日、委員の御出欠ですが、中澤委員については御欠席でございます。

それでは、以後の議事につきまして、柳川座長にお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○柳川座長 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。

よろしくお願いいたします。

前回は、事業承継税制の効果に係る分析に加えて、残りの論点である株式の分散やガバナンスの発揮、海外展開に関して議論を進めるとともに、後継者の経営能力育成についても御議論いただきました。

本日は、これまで本検討会にて御議論いただいた事項を踏まえて、親族内での事業承継の円滑な実施に向けて、今後の事業承継税制の在り方と後継者育成について、検討の方向性を取りまとめていきたいと考えております。

まず、事務局より資料1及び資料2の御説明をお願いいたします。

○笠井課長 事務局でございます。

それでは、資料に沿って簡単に御説明したいと思います。

資料1がパワーポイント、資料2が中間取りまとめ案ということで、縦書きの文書の資料になってございます。

資料1を用いて簡単に御説明できればと思います。

ページをおめくりいただきまして、最初の目次ですが「1. はじめに」「2. 経営者を取り巻く現状認識」については、これまで2回の検討会の中でも共有させていただいている情報がほとんどということもございます。そういう意味で御説明は割愛させていただきたいと思います。

3ポツ以降ですが、3ポツの(1)、ページで申し上げますと、13ページ以降ですが、

ここも既に御覧いただいている資料になると思います。

13ページが「事業承継税制の概要」ということで、現状の制度の概要でございます。

14ページが、最初の「事業承継税制（一般措置）導入の経緯」ということで載せてございます。

これも以前、御覧いただいている資料かと思いますが、説明は割愛したいと思います。

16ページ以降も、今の特例措置の導入の経緯と、制度の活用に応じた様々な論点を参考で添付してございます。

これは議論する必要があるれば、言及いただければと思いますが、事務局からの説明という意味では、時間の都合もありまして、割愛させていただければと思います。

その上で、少しページを進んでいただきまして、23ページから簡単に御紹介できればと思います。

23ページが「事業承継税制の活用状況」になりまして、これも以前、御覧いただいた資料ではありますが、税の成果、効果を検証していくという意味で、この辺から振り返りたいと思います。

23ページですが、税制の活用件数という意味では、特例措置を講じて以降、申請の件数については大幅に増加している状況でございます。

その上で、24ページですが、税の活用状況。

事業承継するという意味では、もう一つの大きな手法としてM&Aという方法もあるわけですが、これらと比較したときに、M&Aに関しては、主に都市部における活用が比較的多い傾向があるということですが、親族内での承継を中心とした事業承継税制の活用に関して言うと、都市部、地方部であまり偏りなく利用されている。こういう意味では、事業承継税制は親族内で承継を進めていくという意味で、大きな解決手段として普及している状況にあるのではないかと考えてございます。

25ページですが、事業承継税制の潜在的な活用層という意味で、中小企業の法人数から様々な要件をかけまして、年間どれぐらいの中小企業が事業承継税制を活用する可能性があるかということを推測したものであります。

おおむね1万2000社程度ではないかというのが概数でございます。

そういう中で申し上げますと、先ほど御覧いただきましたとおり、年間2,000～3,000社程度という申請の件数を見れば、3分の1～4分の1程度の社がこの税制を活用していらっしゃるということかと思います。

逆を申し上げれば、26ページですが、この税制を活用されない、もしくは活用についてまだ検討できていない方々が残り4分の3程度いらっしゃるということなのだと思います。

その要因を少し分析しますと、26ページを御覧いただきまして、まず、事業承継税制そのものを知らない、その制度自体を御存じない方も一定程度いらっしゃるということでもあります。

そういう意味では、ここは制度の周知、税理士の皆様方を含めた様々な形で利用の検討をいただくことが必要なのだろうと考えてございます。

その上で、制度は知っているけれども、検討していないと答えた社が大体全体の3分の1程度いらっしゃるということでもあります。

そういう意味では、ここは左下ですが、検討しない理由としては、適用期限までに事業承継を完了することができないと、各社の事業承継のタイミングとの間で制度の期間、10年間の特例措置ということを考えてみると、その期間内には承継が起こらないという意味でのずれがあるということかと思えます。

そういった点で、承継税制の特例期間をどのように考えていくのかといった御意見も踏まえながら検討していく必要もあるのだろうと考えてございます。

それから、検討したけれども、利用しないこととした社、検討中という方もまだいらっしゃるということでもあります。

この辺は、手続の煩雑性など、様々な要因を勘案して適用するかどうか、申請するかどうか、検討中ということでもあります。

そういう意味では、この辺の手続面での障害なども取り除いていくことも必要なのだろうと考えてございます。

27ページは、経営者の年齢分布。

これは以前、御覧いただいたとおりでございます。

70歳以上の高齢の経営者の方の割合は、引き続き増加の傾向が見られるということでもあります。

28ページですが、これを実数で見えています。

先ほどの経営者の年齢階層別の割合ですが、28ページについては、年齢階層ごとの実数を見ているということになります。

そういう意味では、75～79歳、80歳以上の経営者の絶対数が増えているところでありますので、引き続き事業承継を進めていく必要があるのだろうと考えております。

29ページですが「廃業等の傾向」ということで、休廃業された企業の経営者の年齢層を見えています。

左下が2015年と2023年の比較になりまして、2015年は70代以上の経営者の方が4割強、5割弱でしたが、2023年に至っては3分の2程度70代以上の方が休廃業された企業の代表者になっているということでもあります。

年齢が上がり、後継者が不在であるという中において、休廃業を選択されている割合が増えているのではないかと推測されるわけですので、こういったところにしっかりとした後継者の育成、あわせて後継者に引き継いでいくための制度の整備を進めていく必要があるのではないかと考えてございます。

30ページですが、実際の税の活用状況について、少し分析しているページでございます。

左下の図が「事業承継税制の活用企業における売上規模別構成比」ということで見てお

ります。

横軸が売上高の階層別に切ったものとなりまして、一般措置と特例措置でそれぞれの売上層の方が使っていらっしゃるかというところを見ております。

売上高1億円未満ということになりますと、これについては、承継される資産、株式の価格が限定的になるということもあるのだと思います。

そういう意味で、必ずしもこの税を使わずとも、基礎控除とその他の方式によって承継がなされているということで、利用割合は低いということになっています。

一方で、1億円以上の階層になってくると、一気にパーセンテージが増えている。

つまり、全体に占める割合が増えるということになっていまして、特に赤いほうの特例措置に関しては、一般措置に比べて、比較的売上高の小さい、規模の小さい事業者においても使われている傾向があるのだろうと考えられます。

そういう意味では、特例措置を講じ、なるべく広く事業者に適用していただけるような制度になっていることは、こういった利用状況にも表れていると考えております。

一方で、右側ですが、上のグラフが、活用企業の納税猶予額の階層で切ったものとなっていて、納税猶予額が1000万円未満のところは20%強、それ以上のところが合わせると80%程度ということでありまして、こういった納税の猶予が受けられている状況にあるわけです。

一方で、右下は、あくまで全世帯ということですので、必ずしも中小企業の後継者の方の金融資産を見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、一般的な後継者の年齢である30～40代の方の金融資産の残高を見ていくと、1000万円程度までというのが大体この世代の平均的な額だろうということでございます。

そういう意味では、事業承継税制による納税の猶予額を考えると、この猶予がないと、なかなか事業の承継ができない、納税して、相続なり、贈与を受けることがなかなか難しい後継者の方もいらっしゃるのだろうということだと思いますので、この税制が事業承継を円滑に進めるところに寄与したというケースは多くあったのだろうと推測されるということでございます。

一方で、31ページですが、税制の適用を進めていく中で、猶予という仕組みの中で、どうしても納税に関わるリスクを低減させるインセンティブが働いている面があると考えてございます。

「事業承継を実施する企業における適切な資金の活用」と書いてありますが、下の円グラフにありますとおり、相続・贈与税の納付に関して、どうしてもこの税制を適用する場合にあっても、将来的な納税の可能性、猶予が切れて納税しなければいけない状況になる可能性もあることを考えますと、株価対策を一定程度実施されている事業者さんがいらっしゃるということだと思います。

本来的には、会社の資産としては会社の事業に使っていただく、もしくは賃上げ等に使われることが望ましい資源が、そういった相続対策等に流れている可能性があるのではな

いかという意味で、こういった制度のゆがみのようなものについても、今後、検討を進めていく必要があるのではないかと考えてございます。

32ページは、特例措置の効果という意味で、納税猶予額の階層ごとに、この税によって早期の事業承継に踏み切れたかどうかというところを見ているものになります。

納税猶予額の多寡にかかわらず、大体4～5割程度の方がこの税を使いながら計画的な事業承継ができたというような回答をいただいているという意味では、一定の効果があったのだらうと考えてございます。

33ページにつきましても、事業承継税制を使われた事業者の方に、この制度を使わなかった場合、どういった変化があったのだらうかということ伺ったアンケートの結果でございます。

下のグラフにありますとおり、成長に向けた投資がなかなか難しかったのではないかといったこと。

株式の分散を進めて対策せざるを得なかったというお答え。

従業員の賃上げについて、難しかったのではないか、廃業していたといったお答えをいただいているということでもあります。

税の目的がこういったところにあったということを考えれば、この税制を活用しながら、政策目的に沿った行動をとられているケースが一定程度見られているのではないかと考えてございます。

34ページですが、この税制の効果という意味では、雇用の維持にも目的があったということでもあります。

34ページは、税の申請をいただいている企業における雇用者数を足し合わせたものとなります。

実際は、申請時の雇用者数を足し合わせたものとなりますので、この後、その雇用がどのように維持されたのかということ、また、雇用されている方に対して、賃上げ等を含めて、どういったよい効果があったのかということも併せて見ていくことが、税の効果を見る上ではさらに重要ということだと思いますが、少なくとも現状で把握できている範囲で申し上げれば、一定の数の事業承継がされたことよって、雇用が維持されたという効果があったのではないかと考えてございます。

35ページですが「税制の効果」としまして、税制を使って事業承継された企業の属性を少し見ていきますと、右下のグラフのとおり、企業の規模、従業員規模としましては、11～100名ぐらいのサイズの企業がこの税の大きなユーザーになっているということでございます。

一方で、左側の下ですが、賃上げの企業の割合を従業員規模別で見ていきますと、11～100人の階層ですと、大体3分の2近くが賃上げの実施をしているということになりまして、もう少し規模の小さいところと比べますと、比較的賃上げに対する対応ができている層だと考えられます。

そういう意味では、比較的良質な雇用を提供している事業者の事業の継続にこの税制自体が寄与した面もあるのではないかと考えてございます。

36ページですが、事業承継税制の活用事業者の状況という意味で、税制の活用企業について、事業承継前から、それから事業承継後に対して、どういうインパクトがあったかというところを36ページ、37ページで見てございます。

36ページに関しましては、賃上げという意味でいうと、2012～2021年度にかけて、税制の適用前から適用後にかけての期間で見まして、税制の活用企業におきましては、毎年大体1.9%程度の賃上げが実施できているのではないかとというデータでございます。

一方で、比較対象としまして、（注2）にあります、経営者の年齢が60歳以上の事業承継を実施していない事業者については、平均で大体0.9%の賃上げということですので、そういう意味で、事業承継を実施し、新たな経営者の下で事業を継続されている、事業承継の実施企業のほうが、賃上げのベースで見ると、比較的よい成果を出しているのではないかとというデータでございます。

37ページにつきましても、事業承継税制を適用した企業と適用していない、使っていない企業との比較でありまして、活用企業のほうが、事業承継前後における売上高の成長率という意味では、比較的高い成果が出ているということですので、事業の発展と成長という観点でいいますと、税制も使いながら、事業承継にうまく取り組まれている企業のほうがより成長につながっているのではないかと、こういう傾向が見られるということではないかと考えてございます。

38ページ、39ページは、こういった税を活用しながら成長につなげていった企業の実例であります。

これは時間の関係がございまして、詳細は割愛させていただければと思います。

そういった上で、41ページ以降ですが、前回以来、議論いただいている点でございます。

こういった税の効果、現状を見まして、今後、この制度の在り方として、こういった点について議論を深めていくべきか、検討を進めていくべきかという点について整理してございます。

1点目につきましては、猶予株式ということで、事業承継税制（一般措置）においては、猶予対象株式3分の2が上限になっているということでございます。

これについては、3分の2を保有していれば、単独で会社法上の株主総会における特別決議が行えるということで、一定の経営の権限を保持できることをベースに、3分の2と設定されたという経緯があるということでございます。

一方で、株式分散をしていくと、少数株主の方々からの様々な御要望、要求がある中で、経営の安定性という観点からは、株式を集約するほうが望ましいのではないかとという意見もあったということでもあります。

一方で、同時に、少数株主の中には、親族の中で会社の経営に関心を持っていられる方とか、様々な立ち位置の方もいらっしゃるということでもあります。そういった方々の

権利も十分に留意する必要があるのではないかという意見もあったところでございます。

そういう中で、この割合について、どのように考えていくのがよいのか、さらに検討を深めていく必要があるのではないかということでございます。

42ページは「少数株主の権利」ということで、御参照いただければと思います。

43ページですが、現状、事業承継税制に関しては、納税の猶予という制度になっているわけですが、現行の納税猶予の制度の場合については、免除されるまでの期間が非常に長いということでもあります。

それから、経営者がそういった将来の不確実性や長期にわたる手続、コストを避ける傾向があるということもありまして、先ほど御覧いただきましたとおり、全体的には1万2000件程度の活用のポテンシャルがあるのではないかというところ、4分の1程度にとどまっている実態があるのではないかと考えてございます。

そういう中で、この猶予制度、それからこの制度の導入時にも議論があった評価減の制度につきまして、それぞれのメリット・デメリットがある中で、評価減制度の可能性を考えていくこと。

それから、猶予額についても、一定程度事業を継続すれば猶予が免除されるような仕組みとか、何らかの工夫ができないかというのが今後の論点かなと考えてございます。

猶予制度と評価減制度のメリット・デメリットについては、下にしたとおりでございます。

詳細は割愛させていただきたいと思いますが、いずれもメリット・デメリットがあることを踏まえて、制度の趣旨に合致した在り方を今後検討していく必要があるのだろうと考えてございます。

それから、雇用の確保ということで、44ページになります。

この税制につきましては、事業の円滑な承継、その先には事業を継続することによる雇用の維持も大きな政策目的としてあったということでもあります。

一方で、足元は、御案内のとおり、失業率については低下している、むしろ人手不足という現状にあるということでもあります。

そういう中で、政策の意図として、雇用の確保についてどう考えていくのかというところも議論を深めていく必要があるのだろうと考えてございます。

基本的には、雇用の確保の政策的な意義は引き続きあるのだろうと考えておりますが、現状、賃上げ、生産性の向上が特に中小企業に求められている状況の中におきましては、事業承継を契機としながら生産性の向上とか、それに基づく賃上げにつなげていく。こういった取組を推し進めていくような政策の在り方を今後、さらに検討を深めていくことが必要ではないかということが論点かなと考えております。

45ページですが、成長に向けてという意味では、先ほど御覧いただいた点、事業承継に際して、様々な株価対策等の行為があるといったことと併せまして、特に中小企業における企業の経営の中で、公私混同という問題も成長を阻害する要因になっているという御意



見もあるということでございます。

そういう意味では、事業承継税制の適用に際して、税制上のメリットが受けられるという意味で考えますと、企業の適切な経営につながる仕組み、ガバナンスの在り方についても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。納税の仕組みの中で、事業承継税制を活用しながら、活用して得られた経営資源を成長等に振り向けていく企業の在り方をぜひこの制度の中でも懲遷していきたいと考えてございます。

47ページは、海外子会社の取扱いとなりまして、海外に子会社があった場合の株式につきましても、税制の適用対象にしていくべきかどうかという論点でございます。

現状については、対象外と整理されているということですが、47ページを御覧いただきますとおり、実際に海外に子会社を持っていられる企業のほうが売上げの面におきまして伸びているといったデータもあります。右下のデータでございます。

そういった点で考えたときに、海外子会社の株式も税の対象に含めていくことも検討すべきではないかということで、提供させていただいてございます。

49ページまで飛びまして、その他の論点ということで、事務コストでございます。

この税を活用しにくい理由の一つとして、事務コストが大きいといった御指摘もあるということであります。

そういう中で、例えばですが、平成25年の改正においては、雇用の確保要件は、毎年8割以上確保しろという要件から、5年間の平均で8割以上と見直しをされたような経緯もございます。そういう意味では、必ずしも毎年確認しなければならないというわけではないのではないかと。

こういった要件の見直しも行われていることも考えますと、報告の回数とかやり方についても見直しをしていくこともひとつ検討してもいいのではないかと考えてございます。

実際に50ページですが、従業員の数の証明という意味では、様々な添付書類が必要であるということになります。

こういったものを毎年集めて提出するコストを考えたときに、これらはどう考えていくべきかということもさらに検討を深めていくことが必要だろうと考えてございます。

最後に、4ポツの後継者の育成ですが、こちらはまた各委員から御意見をいただく中で、それぞれの取組なども御紹介いただければと思いますが、この検討会の中で出た意見としましては、52ページにありますとおり、大きく3ついただいていると考えてございます。

1つ目は、後継者は、承継を前にして、経営者目線で考えて実行する機会が少ないということもあります。

そういう意味では、事業承継前にアウトプットの機会を提供することで、実行力、発信力を養うような機会を提供していったらいいのではないかとというのが1点目でございます。

2点目として、経営者の能力の育成としては、基本的な財務・会計の知識と併せまして事業計画の策定や、新たな視点での組織経営を学ぶ実践的なプログラムの提供なども必要なのではないかということ。

3つ目は、スタートアップや異業種など、様々な分野の方と交流を持つことが大切なのではないかと思います。

あわせて、同時に、後継者の方は、起業家とまた別の、後継者であるがゆえの悩みもあるということでもあります。

そういう意味では、後継者同士の交流も深めていく、そういった機会も提供していくことが重要なのではないかと。

こういったことが御意見としてあったということだと思います。

そういう中で、53ページ以降の御説明は割愛させていただきたいと思いますが、こういった中で、後継者の方にどういった知識を最低限身につけていただくことが有益なのかといったことを今回の御意見も踏まえて少し整理しまして、そういった後継者の方にとって求められるスキルを整理、提供していくようなことを今後検討してまいりたいと考えてございます。

また、この各種取組につきましては、各委員から提出資料なども頂きました。後ほど御紹介いただけると幸いです。

すみません。長くなってしまいましたが、事務局からの説明は以上でございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、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。

これまでと同様に、名簿順で御指名させていただきます。

委員の皆様方におかれましては、指名の後に御発言をお願いいたします。

なお、時間の都合上、恐縮ですが、御発言はお一人様4分以内でということをお願いいたします。

それでは、まず、本日御欠席の中澤委員より意見書を頂戴しておりますので、事務局より御紹介いただきたいと思います。

○笠井課長 中澤委員から頂いた資料につきましては、参考資料2ということで添付してございます。

実際に頂いた書面につきましては、そちらを御覧いただければと思います。

御意見につきましては、私から簡潔に御紹介できればと思います。

3点意見をいただいております、要約して申し上げます、1点目につきましては【猶予対象株式数について】でございます。

これが3分の2に限定されているということになりますと、税務上でメリットを得られない残りの3分の1に関しては、相続に伴い、分散されてしまう事態が高まってしまうということも踏まえまして、猶予対象株式については、特例措置と同様に、全株式を対象とすることについては賛成であると。

ただし、経営の安定という観点からは、株式を集約させることが望ましいものの、少数株主を排除することがよいかどうかは一概には言えないのではないかと。

特定の経営者に全株式が集約された場合、当該後継者については、取締役会や監査役を

廃止することが可能になるなど、後継者が健全な経営を行うための監視・管理体制を無効化し、自己の利益を優先した経営を行うリスクが高まる。

また、後継者以外の相続人が経営に関与せずとも、家業としての会社の事業や従業員の処遇等について関心を持っていることが多いことも踏まえると、少数株主の権利行使は必ずしも権利濫用的に行使されるとは限らないのではないかと。

したがって、親族内承継においては、現経営者が生前のうちに経営の機動性を優先して、全株式を特定の後継者に集中させるべきか、それとも、一部の株式を他の相続人に保有させて監視機能を持たせるべきか、会社の状況に応じて検討し、選択する機会を付与することが重要であると考えており、その選択肢を広げるという意味で、猶予対象株式は3分の2に限定するのではなく、全株式を対象とすべきと考えるという御意見でございます。

2点目は【企業の成長及びガバナンスについて】でございます。

所有と経営が分離していない多くの中小企業では、そもそも節税を目的として法人化されていることも多く、公私混同が生じやすい状況と言える。

中小企業の多くは、中小零細企業が多く、企業内ガバナンス構築が困難であるという事情も考慮することは必要であると思うが、他方で、事業承継税制の活用企業の大半は売上規模が1億円以上の企業であるということや、事業承継税制は税金の負担を軽減して事業継続を後押しする趣旨であることからすると、例えば個人資産と会社財産の分離や、経営の監視・管理体制の構築など、企業ガバナンスの観点から一定の要件を設けることも検討の余地があると思うということでございます。

3点目は【後継者育成について】ということで、後継者は、初めて経営を行うという観点では、起業家と似ているにもかかわらず、起業家と比べて学びの場や境遇が同じ仲間同士との交流の機会が少ないように思う。

また、起業家とは異なり、既に承継する事業が決まっており、ステークホルダーも多いため、起業準備以上に学ばなければならないことも多いことに加えて、特有の悩みを持つことも多く、事業承継に必要な経営の知識を網羅的に学びながら、同じように家業を承継する立場にある後継者と交流する場を整備することが必要であると思う。

加えて、後継者自身だけではなく、後継者を支援する専門家の育成も必要であると考えている。

自分自身、弁護士・中小企業診断士として事業承継引継ぎセンターの登録専門家として、後継者から様々な悩みや不安について相談を受けることが多いが、外部専門家が後継者を支援するのは、後継者が事業承継後であることが大半であり、承継前の後継者候補を個別に支援する機会はほとんどない。後継者の事業承継に対する悩みや不安は、事業承継前のほうが多いにもかかわらず、一人で悩んでいることが多いように思う。

後継者を育成する制度の整備と同時に、このような後継者の悩みや不安に寄り添って支援する専門家の育成も必要と考えるということで、3点意見を頂戴してございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

それでは、次に、石川委員、お願いいたします。

○石川委員 岩手県の石川でございます。

ありがとうございます。

近年の中小企業を取り巻く経営環境の変化は多々ございまして、2008年のリーマンショックや、2020年のいわゆるコロナショックは言うまでもございませんが、岩手県は、2011年（平成23年）に発生した東日本大震災津波で沿岸地域を中心に甚大な被害に遭い、地域経済を支えてきた多くの中小企業が、事務所や店舗、工場などを失い、ゼロから、あるいはマイナスの状態から復興を果たしてきました。

そうした中、グループ補助金などの支援策を活用して、復旧・復興を図ろうとする企業の中には、世代交代をして、後継者に復旧・復興の任を担わせようとした先代経営者の方も多くいらっしゃいました。

ただ、そういった企業においても、代表権は後継者に譲りながらも、株式については先代経営者がその多くを保有したままといったケースもありました。

具体的には、震災の約5年後に、先代経営者である父親から代表権を承継し、株式については、さらにその約5年後に先代経営者から譲り受けるとともに、母親やおじ、すなわち父親の兄弟、さらには自分の兄弟などに分散していた株式を全て譲り受けて、後継者が全株式を取得しています。

この企業は、その地域を代表する企業の一つで、地域振興に大きな役割を果たしていることはもちろん、その40代の後継者の方は、地域の中小・小規模事業所のリーダー的存在にまで成長され、被災地を牽引していただいております。

この事例のように、今般の事業承継税制、特例措置があったおかげで、親族内承継を行った中小企業において、相続の発生まで先送りせずに、先代経営者からの株式の移管を進めることとか、親族間に分散していた株式を集約し、その上で、株式保有に担保された経験を発揮して、地域経済を支える中小企業の成長を果たしている。そういったこの税制、特例措置の果たした役割があったのではないかと考えているところであります。

先ほど事務局から説明はなかったのですが、中間取りまとめ案に関しましては、最初に申し上げました中小企業を取り巻く経営環境の変化、リーマンショックやコロナ禍といった事業承継税制の活用状況の背景となるような部分があり読み取れなかったように感じました。

また、5ページ以降の政策の方向性について、おおむねそのとおりなのかなと拝見しておりましたが「③猶予措置のあり方について」猶予の期間が長過ぎるところは、後継者が納税原資をしっかりと確保していったら、贈与税を納税するまでの期間が長過ぎることなのか、相続時精算課税制度の活用を前提にすると、贈与時から相続発生までの期間が長過ぎることなのか、よく分からないところがあったのですが、いずれにしても、後継者の方が人的投資も含めまして、デジタル化や省力化も含めて企業の成長・発展に必要な投資を行って、その企業が地域経済や地域社会に持続的に貢献していくためには

どのような制度設計が適当なのか、もう少し丁寧な分析、企業の内部留保の状態がどうかといったことも含めて、検証等が必要なのかなと感じております。

後継者育成に関しましては、先ほど中澤委員の御意見にありました、同じ悩みを共有できる後継者同士の交流の場も必要であり、事業承継のような経営の知識を網羅的に学びながら、同じように家業を承継する立場にある後継者と交流する場をつくることが必要という御意見はまさにそのとおりと感じております。

さらに申し上げれば、経営や事業運営を実践する機会、経験も重要と考えております。

そうしたものを地方にいても学び合える場や環境を提供することで、そういったことを支援していくことも重要ですので、行政や商工団体、金融機関などがしっかりと提供していく、そして、それを国がしっかりと支えていただくことが地方経済を支え、地域住民の生活を守っていく上で重要なのではないか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した。

○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 では、お願いいたします。

私も、事前に1部資料を出させていただいておりますが「事業承継税制のあり方」については、こちらに記載しているとおりでございます。

100%対象にさせていただきたいとか、評価減制度もいいと思います。

賃上げに関しても、それ自体は賛成ですが、どの範囲で見るとか、ガバナンスについては、前回、山野井委員からあったデータは、また今後、公表されるということですが、そういった際に多面的な議論をしていただけたらと思っております。

メインとしては「後継者育成」のお話をさせていただければと思っております。

こういったいろいろなプログラムをつくっていくこと自体、すごく賛成でございます。

ただ、資料にも書いていただいていたしましたが、実践型であることがビジネスの世界においては非常に重要だと考えていまして、これは一個の参考であります、Social Business Projectという社会課題の解決を一つの題材にして、実際にプロジェクトを進めるような教育手法は、三重県の高校生がレストランを作ったプロジェクトとかが当てはまるようなのですが、そういったものを承継前の若手後継ぎに当てはめていくのもいいかと思っております。

具体例として、我々がやってきた「ひつじサミット尾州」というオープンファクトリーのプロジェクトも、今、振り返ると、Social Business Projectに当てはまるなと思っております。

かつ、中企庁さんがおっしゃっているように、会社に入ってしまうと、どう頑張っても、どっちにしてもあの人は株を持っているからとか、血族だからみたいな前提がついてしまうのですが、社会課題に向き合ったときは、一人のリーダーとして向き合う必要があるの

で、そういった中での成長が非常に成果を出しまして、我々の仲間も、当時まだ事業承継前だったメンバーが、今年から来年にかけて半分以上社長になると。

先代からすると、なかなか経営能力がないのが心配で継げないというお話がありました。が、こういった社外での評価も非常に重要になってくるのかなと思っており。そういったところで、越境研修みたいな形もぜひ御検討いただけたらと思っています。

最後、もうちょっと下に下りていただいて「アトツギ甲子園」は非常に盛り上がってきているなと思っていて、イノベーション・環境局との連携も、起業家とのコミュニケーションという意味で非常にいいと思いますので、これは表彰だけで終わらずに、その後の協業みたいなところも御検討いただければと思いますし、私も参加させていただきましたが、各地域にアンバサダーを置いて、地域ごとで盛り上げていくのは非常に有効だと思っています。

塾とか勉強の機会をつくる中で、専門家の方の御指導も非常に重要だと思う一方で、経営者、実践者からの話が具体的な学びになるという声も、私の周りの後継ぎ経営者たちからもよく聞くところでもありますので、各地域の先輩経営者とか、同じように切磋琢磨できる仲間との機会をどんどんつくっていく、サポートしていくことを盛り込んでいただけたらうれしいと思っています。

以上になります。

○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　税理士の後でございます。

今回御提示いただきました資料を拝見いたしまして、特にアンケート等が非常に充実しておりまして、現行の事業承継税制がかなり政策目的として有効であるということがよく理解できるなということが分かって、今までの税制がいいのだということが非常に分かったと思います。

課題としては、この適用件数をいかに増やして、全体に使ってもらえるかという感じでこの検討会は議論しているということが改めて確認できたのかなと考えております。

その上で、今後の政策の方向性でございますが、猶予の株式については100%というのは賛成でございます。

もちろん、少数株主の保護等の弊害はあるかもしれませんが、そちらは別途、選択制という形にして、企業が自分に合った衣をまとえるようにしてあげればいいのかと考えております。

2番、猶予措置の在り方についてですが、こちらも現行の納税猶予制度が長期間過ぎるという指摘とともに、議論の方向性としましては、評価減制度、ないしは短期の免除が打ち出されており、おおむね私もこれに同意しております。

それから、3番の雇用確保要件でございますが、これは賃上げだけではないということがこちらで明確になったと理解しております。

すなわち、経済環境が変わってきておりますので、賃上げだけではなく、先ほどから各委員がおっしゃっているように、デジタル化とか地域経済の維持といった新たな企業の取組を要件に盛り込む方向で検討すべきであるというのは賛成でございます。

4番の企業内のガバナンスについてですが、こちらは、3番にも関係するのですが、成長を前面に出した政策目的達成のための手段だとすると、公私混同問題は確かに大きな問題だと思うのですが、一つは、これは税制の問題を議論するに当たって、どこまで税制で対応可能かという視点で改めて議論していく必要があるのかなと考えております。

すなわち、税制で取り組むとすれば、少なくとも執行面でどこまで税務署がチェックできるのかということも考えなくてはいけないところでございますので、これを踏まえると、現在、今まで銀行がやっていたようなデッドガバナンスみたいなものを税務署に求めることは現実的ではないと思いますし、他の成長を前提とした税制特例措置の中でも、どのような形で公私混同問題に対応しているかというところの制度間の比較も、視点を踏まえて、改めて今後議論できたらいいなと考えております。

それから、海外子会社の取扱いについてですが、こちらも、今まで現行税制が海外子会社について厳し過ぎたところはあると思いますので、今後の方向性として、海外子会社を対象としていくという方向性は望ましいと考えております。

ただ、マクロ経済の観点からは、海外に資金が留保されたまま国内に還流しないという問題が指摘されているところでございまして、日本の国民の税金で海外に資産を築くような流れがあると、それは本末転倒かなと思いますので、今後の議論では、国内還流を前提とした要件を検討していく視点が必要なのかなと考えております。

その他の論点ですが、信託について一言申し上げたいのですが、信託は、確かに使い方によっては、内容ないし租税回避に使われるのですが、他方、高齢者の経営者が認知症になるリスクは各自皆様等しくお持ちでございまして、その方々が事業承継計画の途中で認知症を発症するという可能性はあるわけでございます。なので、信託を使うことを前提として考えることも必要かなと。

その場合には、濫用に当たらないように、どのような形で信託受託者が議決権を行使していくかといったところ、次期後継者が会社を所有しているという実態を確保するような信託については、認めてあげてもい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。

私からは、今後の後継者育成についての項目について、資料1のスライドの55ページに御紹介いただいた「立命館大学における事業承継教育」の取組を踏まえつつ、若干補足したいと思います。

私が所属する立命館大学経営学部では、主に学部生を対象に「産官学連携事業継承教育

プログラム」という事業承継に特化した教育プログラムを編成しています。

教育プログラムの概要は、今御提示いただいている参考資料4に記載してありますので、そちらを御覧いただければと思いますが、私自身が教育プログラムの運営に携わる中で、後継者育成において重要と考える点を検討会のスライド資料の項目に沿って述べたいと思います。

同教育プログラムでは「事業継承概論」という講義科目の単位修得をプログラム修了の要件の一つとしていますが、この講義では、事業承継に関する知識のインプットだけでなく、関心ある中小企業の第二創業に向けた中期経営計画策定というアウトプットの提出を単位修得の要件としています。

経営計画策定を通して、スライド資料の52ページにある後継者育成の3つの方向性のうち、1つ目の事業承継前におけるアウトプットの機会や、2つ目の事業計画策定の機会が提供されます。

また、スライドの53ページにある経営者として身につけるべき知識・能力との関連では「企業存続に必要な分析・判断能力」にあるような経営環境の分析を通じた対象企業の経営状況や経営課題の把握、全社戦略としての目指す方向性の検討、機能別戦略としてのマーケティング面、マネジメント面の検討などを網羅的に行うことが可能となります。

さらに重要な点は、経営計画策定を通して、学生が現経営者等との対話を行うことです。

対話を通して、対象企業の理解につながるとともに、現経営者にとっても事業承継に向けた準備の必要性の認識につながります。

立命館大学では、第二創業に向けた中期経営計画策定を軸に、自分史や社史を作成するコンテストを開催しており、教育プログラム参加学生の多くが、大学の学びの集大成として、家業の課題解決の方策を卒業論文としてまとめることを行っています。

これらの取組を経営計画の策定だけにとどまらず、その実践を通じた中小企業の後継者育成に適用するに当たり、後継者育成の3つ目の方向性に当たる異業種・異分野との交流との関連で、交流の対象として、経営者、後継者以外の2つの主体を強調したいと思います。

1つ目が、支援者との交流です。

支援者との接点を持つことは、計画の実践に向けて効果的であると考えます。

支援者としては、公的機関、商工団体、地域金融機関に加え、事業承継においては、特に士業専門家との接点を持つことが重要であると考えます。

副業・兼業の環境整備がなされる中、士業専門家の中でも、中小企業診断士の資格を持ちながら企業等に所属する企業内診断士を中小企業の事業承継支援に組み込む機会は、今後増加すると思われます。

2つ目は、大学との交流です。

大学の重要な役割の一つとして、地域貢献を位置づけていることから、後継者育成による事業承継支援と大学との連携の親和性は高いと考えます。



こうした多様な主体との交流促進が、地域の実態に合った形の好事例のモデルケースの構築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。

続きまして、竹川委員、お願いいたします。

○竹川委員 北海道帯広市から出席しています、会計士の竹川と申します。よろしくお願いいたします。

私は、頂いた中間取りまとめ案ドラフトについて、言及させていただきます。

読ませていただいて、全体的に物すごく分かりやすく、納得いく形で書かれていたと思っています。

個別に何点かお話しさせていただきたいのですが、まず、4ページの「(3) 税制に係る足下の情勢変化」の③。

アンケート結果について、何点か言及があるのですが、実は3～4年ぐらい前から訪問先、大体600社程度にアンケートと個別の聞き取りをやりまして、大体7割ぐらいから回答を得たところによりますと、ここにあること以外に、経営者と話をすると、事業承継の問題をもっとじっくりと話し合いたいという声が物すごく多いです。

つまり、2018年から特例が始まり、その後、コロナがあって、正味ここ2～3年で、のんびりしている方もいる中で検討している中で、もっと自分の息子のような会社の承継についてじっくり考えたいと。

しかしながら、時限措置で10年間、2027年12月で終わりだということに物すごく違和感を持ち、国が時限的ではなくて、事業承継の問題を中小零細企業にとって大きな問題であるならば、もっとゆっくりと考えさせてほしいという意見が、大体400社ぐらいのうち過半、6割ぐらいがそういう話をされていまして、アンケート結果はありますが、制度自体が時限的で期限を切られることに対して、経営者が物すごく違和感を持っているというのをお伝えしたいと思います。

それから、その中で、特例が終わった後の一般措置と猶予措置の猶予される割合の差が物すごく大きいという問題と、入り口、要件が特例措置と一般措置では物すごく差が激しいという点も物すごく違和感を持っていましたということで、その辺に必要性があるかなと思っております。

それから、今言った一般措置だけ2027年12月に終わりとなるのですが、問題は、前回もお話ししましたが、改善の方向として、既存の一般措置を修正して、特例とまでいかないにしても、一部グレードアップして利用可能性を高めるのか、あるいは2027年12月が終わった後、一般措置と併存して新たな改正をやるのか、2つの方法があると思うのですが、いずれにしても、先ほど申し上げた時限的ではなくて、事業承継自体をゆっくり検討できるような措置をつくっていただきたいと思います。

それから、同じく4ページの⑤に、コロナ禍によって事業承継が滞っていた可能性があ

ると書いてありますが、私の周り、あるいは道内の税理士、会計士と話していても、事業承継の問題はまだまだ終わっていないということ。そこにおいて、しっかりとした対応が必要だと考えております。

あと、5ページの①、②の猶予対象株式数、猶予割合は大体オーケーだと思っています。

あと、3番目の猶予措置の在り方で、1代目から2代目が終わって、次に2代目から3代目ということで、ロールオーバーする問題がこれから現実になっていくわけですが、そこにおいては、免除確定要件の検討が非常に大事と思っています。

そういう意味では、当初から入れることを検討していた評価減制度の可能性は、再度検討する措置。

それから、短期的、10年間程度で事業を継承すれば免除という措置は、非常にウエルカムだと思っています。

それから、⑤の公私混同の問題は、現場でやっていて、後継者自身の公私混同であったり、あるいは遵法精神欠如を感じるが多々ございます。

そういう中で、ぜひここにあるような公私混同についての防止等を研究していただくのは非常に必要なことだと考えております。

以上、御報告いたします。

○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。

まず、資料1についてコメントさせていただきます。

43ページの「②猶予措置のあり方」のメリット・デメリットに関して、評価減制度のデメリットで「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可能性がある」ということですが、これは対応可能だと考えております。

事業承継税制は、もともと農地の納税猶予制度を準用してというか、それをたたき台にして農地を株式に置き変えて設計しているのですが、農地の納税猶予は、納税猶予を適用した人以外の非承継者、農業後継者以外の人の相続税も軽減されることになっています。事業承継税制ではそのデメリットをカバーしているというか、デメリットにならないような仕組みになっていますので、同じようなことが評価減制度でもできるのではないかと考えております。

それから、47ページの「⑤海外子会社の取り扱い」です。

海外子会社の扱いは、ぜひ実現してほしいと思っています。

事業承継税制がより有効であろうと考えられている中堅企業において、特にメーカー系の企業において、海外に進出していくことはもはや避けて通ることができません。日本の人口が減っていき市場が縮小していく中で、企業が成長していくためには効率化を求めるか海外に進出するかという選択の中で、海外進出についてマイナスの影響を与える税制はよろしくないのではないかと思います。

それから、49ページの「⑥その他の論点（事務コスト）」です。

5年間の毎年の報告・届出を見直すのことができないかということですが、雇用水準の問題だけではなくて、資産保有型会社、資産運用型会社に該当するかどうかということ等他の要件に該当しないかも検討して、チェックしていかなくてはいけない部分もあるので、なかなか難しいのではないかと思いますのと、5年で一遍に報告しましょうというときに、5年分まとめて資料を集めるのは、逆にそのほうが大変ではないのかと考えます。

次がまとめです。

資料2の中間取りまとめについて、コメントします。

5ページからになりますが「①猶予対象株式数」は、3分の2が3分の3、全株式を対象にすべきであると考えております。

それから、6ページの「②猶予割合（贈与と相続の差）」ですが、一般措置になると、贈与は100%のままですが相続は80%ということなので、相続が80%というのがデメリットになっております。どちらも100%なのが一番良いのですが、できないとすれば、早期の計画的な事業承継という意味で贈与から入ったときの相続は100%だけれども、何も手を打たずに漫然と相続を迎えた場合は80%というように、贈与することによりメリットが見えるようなインセンティブを与えてもいいのではないかと考えます。

「③納税猶予のあり方」ですが、先ほども皆様からお話があったように、特に贈与のときより相続のときが問題で、相続のときは、次の承継がなかなか見えない。

贈与のときは次の承継、お父さんがいずれ亡くなるというのはある程度見えているのですが、相続のときは次の承継者と承継時期が見通せないのが問題かなと思っておりまして、10年で免除とか評価減制度は、どちらかあるいは選択なのか分かりませんが、特に相続においては実現してほしいと思っております。

「④雇用確保要件」については、雇用以外の要件も考えてもいいのではないかと考えております。

「⑤企業の成長及びガバナンス」は、先ほど後先生からお話がありましたが、税制対応はなかなか難しいかなという気がしております。

7ページの「⑥海外子会社の取り扱い」は、先ほどお話ししたように、これもぜひ実現してほし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す。

続きまして、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 よろしく申し上げます。

資料を拝見させていただいて、これまでの議論の経緯とか、私自身、御意見を反映させてもらったのかなと思うところもあるので、おおむね異論はないのですが、1つだけ。

一番気になるのが、公私混同についてなのですが、その前に、少数株主さんをどうやって取り扱うかという話なのですが、私の感覚で言うと、経営者は資質を問われるわけです。

し、育成が必要だということで、いろいろな方から言われたいいけないこともあります。

顔と名前をさらして、出資のリスクも負って、非常にハイリスクハイリターンでやっているのが経営者であるのですが、そういった縛りがないというか、ほとんどリスクがないような方々が参加して、なぜガバナンスが是正される方向に行くのか、正直、全く理解できないというのはあるかと思います。だから、そういう資質が問われない方の意見が反映されることがプラスの方向に働くのは、非常に都合がいい願望ではないのかなと私は思います。

あと、公私混同の件について言うと、私は、資料の45ページにあるようなことで言うと、公私混同というか、意思決定の主体としての経営者であることと、横領や私的流用とかが混同されているのではないかという印象を受けまして、当然、こちらに書いてあるような横領や私的流用とかは厳しく取り締まるべきだと思います。

私自身も、国産の大衆車も業務でしか使っていませんし、プライベートな物品購入や飲食とかを経費で落としたことは、神に誓っても一回もないと言えるのですが、なおさら自分がいい思いをしたから、こういうことをお話ししているわけではないのです。

ただ、最大の出資者でありますし、リスクを負っているわけであるので、意思決定の主体としては尊重していただきたい。外部の圧力で何か制限されるのは、私は財産権の侵害みたいなものではないかと感じます。

そもそも混同するなと言われても、分かつことができないものがいわゆるオーナー経営者かなと思いますし、そもそも最初に、自分の給料を自分で決めている時点で、私の意思は、私の都合がいいように会社の経営の施策を決めていくのは全く別物にできるかという、できないと思うのです。それは詭弁ではないかと思います。

あと、これは私自身の感想になってくるのですが、顔と名前を世間に出していない方こそ、ステークホルダーに対して無配慮な要求をしてきます。

というのも、今日、ここに来て、ここでお話ししていること自体が、完全に会社の利益に基づいた行動かと言われると、一部少数株主の人からすると、そんなことをやっている暇があるのだったら、会社のもうけになることをやれよという話になるのもあると思いますし、地域の防災活動や、最近の時期で言うと盆踊りとか、そういったものの協賛とかもあるのですが、そういうものもある意味社長の道楽だから、社長が地域でいい思いをして、いい顔をしたいからということで成立していることはたくさんありますので、完全に会社の施策を全て会社利益に基づいたものだけにしなさいという話は、不健全な方向に行くのではないのかなと思います。

私からは以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

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。

事務局の皆様方、資料の作成、大変お疲れさまでした。今までの議論がすごくきれいにまとまっている形で、大変な御苦勞があったのではないかと思います。お疲れさまでした。

私からは、はっと早めにお話ししたいのですが、一つは、効果測定のお話で、幾つか資料を見て、30ページを見れば分かるかと思うのですが、事業承継税制を使っている企業は、売上高が比較的大きい会社、優良企業が利用しているということで、彼らで、もしこの税制がなければ、会社を廃業していたという回答もかなりあったというわけで、その企業の従業員数を見ると、ひょっとしたら大体27万人ぐらい雇用が失われたかもしれないと。

27万人という数字は結構大きいわけで、もちろん、全ての人が別の会社に行けないというわけではないと思いますが、大体失業者数はどれぐらいですか。

170万人強ぐらいだと思うのですが、それと照らし合わせると、ひょっとしたら16~17%増えていた可能性があるわけなので、事業承継税制の意義は、雇用に関してはかなり大きなものがあると言えるのではないかと思います。

同時に、もし可能なら、それらの企業は付加価値をどれぐらいつけていたのかみたいなものも見えてくると、経済への影響もさらに見えるのではないかと思います次第です。

あと、事業承継税制で一つ面白いと思ったのは、優良企業での相続。承継の税額が多くなって、後継者の負担が大きくなるところは面白いというか、重要な点かと。

そうなると、今度、事業承継税制は優良企業により有効に働くのだろうと。

会社をより大きくすることによって、企業にとってはそれが望ましいわけですが、後継者の負担が大きくなっていくわけで、事業承継自体がより難しくなっていく可能性があるわけですね。

なので、事業承継税制があることによって、会社自体が、事業承継が大変になるから、承継直前は利益をあまり大きくするのはやめようとか、会社を大きくするのはやめようみたいなことがひょっとしたら起きている可能性もあるわけですから、それらをひょっとすると防ぐことができることによって、より経済への影響があるのではないかと思います次第です。

最後に考えておりますのは、先ほど山田委員がおっしゃっていた点はすごく重要な点かなと。

ガバナンスということで、公私混同というところですが、オーナー企業のいいところは、公私が一致するからこそです。

迅速に意思決定が行われて、企業の利益と自分の利益が結びつくことによって、より長期的に効率的・効果的な意思決定がされるような話があるわけなので、先ほど山田委員がおっしゃったとおり、こう言うてはなんですが、あまり責任を負わないというか、自分の資産がそれほど大きく関わっていないような少数株主の人がいろいろと意見を言うてくるのはどうなのかなとか、ステークホルダーに配慮する云々によって、逆にオーナー企業のいいところが失われるのではないかと、制度として、例えば社外取締役を入れればいいのかとかはあるのかもしれませんが、社外取締役自体のガバナンスは誰がやるのか。彼ら

をほっておいて、きちんとコーポレートガバナンスが機能してくれるかという点、必ずしもそういうわけではないのです。

オーナー企業は経営者が大きなパワーを持つわけですが、パワーを持たせることもいい面と悪い面は当然あるわけで、少数の悪い面に注目することによって、オーナー企業のパワーを持って意思決定できるいい面を打ち消すような形の制度設計は避けたほうがいいの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 どうもありがとうございました。

一通り御意見を伺ったと思いますので、私からも意見と、皆さんの御意見に対する総括というか、コメントも含めてお話しさせていただきたいと思います。

皆さんからありましたように、事業承継税制が、アンケート調査で得られているように、かなりしっかりとした効果をもたらしていることは分かってきているのだと思います。

ただし、政策的な効果がどの程度あるかということは少し慎重に考えないと、この先の事業承継税制がそのまま延長されるわけにもいかないのだらうと思うのです。支援をされると助かった、支援をされるとありがたかった、企業が成長できた、あるいはなくなると困るということだけでは、残念ながら税制の特別な措置は受けられないと考えるべきだと思います。

これは特例措置として時限つきで認められたので、残念ながら、当然、中小企業が得られる権利ではないので、この先、何らかの税の恩典が受けられるようにするためには、企業が助かるという以外の政策目的にしっかりと合致したものになるのだということを示す必要があるのだらうと思います。

政策目的とは何かというのはなかなか難しいところではございますが、マクロ経済への影響があるとか、雇用プラスになるとか、あるいは地域の活性化とか、社会にとって役に立っている側面があるので、これがどういうところで社会の役に立つ話になっているのかということを少ししっかりと考えて、報告書に書いていくことが大事になるのだと思います。

今までのところでいくと、雇用維持、特に地域の雇用維持がかなり大きな課題だったわけですが、人手不足が見込まれる今後においては、今の報告書案にありますように、賃上げとか、成長にどれだけ寄与するのかというところをどれだけ強調できるかというところがポイントだらうと思いますし、デジタル化等が進んでいくこと、あるいは人手不足が進んでいくことを踏まえると、例えば省力化投資とか省人化投資と呼ばれているものが、どれだけこの事業承継税制によって加速されるのかというようにところも一つのポイントになってくるかと思っています。

いずれにしても、そういう政策目的に何らか合致した要件が入る、あるいはそういうことが促進されるのだということと税制の話とはセットで考えなければいけないのだらうと思っています。

それから、3分の2が上限でよいかどうか、少数株主との関連ですが、これも少数株主との関係を中小企業としてどう考えるかという話というよりは、多分、この税制によって、実際になかったとき等の選択肢がどう変わるのかという側面で考えていくべきなのだろうと思います。

その面では、税制によって選択肢がゆがめられないことが大事なポイントだと考えると、必ずしも上限は3分の2ということにせずに、100%の上限の中で、それぞれの企業が何%かを選ぶことのほうが、選択肢をゆがめないという意味では、私も適切だと思っております。

それから、もし先ほどのように、政策支援的な意味合いが強いのであれば、それが企業の行動をちゅうちょさせてしまうような猶予制度であるよりは、評価減制度のほうがすっきりすると思いますし、手続等の簡素化も、人手不足も考えられる中では、せっかくそういう政策目的の実現のために税制を使うのであれば、制度の簡素化、手続等の簡素化も非常に重要なところだと思っております。

それから、海外子会社の扱いに関しても、もともとの政策目的が地域の雇用維持ということでしたので、海外子会社は入っていなかったわけですが、もし成長ということを強く打ち出すのであれば、これも御意見にありましたように、海外子会社は、今、税制の対象になるような会社の非常に大きな成長のエンジンになり得るので、そういう意味では、海外子会社を含めるのも一つのポイントになってくるかと思えます。

後継者育成に関しては、御議論がいろいろとありまして、私もそのとおりだと思っております。

様々な形でスキル育成の支援が大事だと思っておりますが、これも、一般的にいろいろと大学等を活用して、後継者育成に努めてくださいねということ自体は問題ないというか、それはそれでぜひやってくださいという話になるわけですが、これを何らか国の施策として、国の支援として何かをやるということで行くと、どういう形の後継者育成を国が政策として支援するのかというところは少し考える必要があるので、一般的に中小企業でこういうことが大事だという話と、何らか国がそこに対して後押しする、支援すると考えるのとは、少し視点をずらす必要があって、国の支援は何のために、どういうところで必要なのかというところは、先ほどの政策目的の実現と絡めて考えていく必要があるのだと思っております。

最後ですが、先ほど山田委員、山野井委員からも御意見がありましたガバナンスの重要性ですが、ここは、私としては非常に重要なところだと思います。

山田委員が特に強調されたように、中小企業として大事なところがあるのではないかと、いうところはそのとおりだと思います。

現状でいう「公私混同」という言葉がやや大ざっぱな言葉なので、公と私が一一致しているところがオーナー企業の強みではないかというのは、おっしゃるとおりなのだと思います。そういうものを全てここで問題視しているということではないのだと思います。あ

くまでもここはガバナンスの適切な発揮を実現させるということなのだと思います。

適切な発揮とは、基本的に現状でいくと、税制があり、会社法があり、上場企業ですと、東証のルールがありというようなところでルールが決まっているわけです。こういう形を財産権の侵害だと言うのはおかしい話なのだと思います。たとえオーナーであっても、守るべきガバナンスのルールがあり、守るべき税制があり、守るべき会社法のルールがある。

中小企業においても、基本的には、ガバナンスの発揮とガバナンスの重要性はそういうレベルの話であって、今の税制を超えて、今の会社法のルールを超えて、オーナーの権利を侵害、権利を狭めていくという話ではないのだと思います。ですので、基本的にここでの公私混同とかガバナンスの重要性は、あくまでも税制や会社法で決められているルールをきっちり堅持していくことにとどまるのだと思います。

ただ、現状においては、会社法のルールの中では十分に書かれていないガバナンスのルールがあって、それを補足する形で、東証においてガバナンスのルールが定められ、ガバナンスコードがあり、一方では、株主の側でのコードがありということで、会社法を補完してルールがつくられていると私は理解しています。

ただ、これは上場企業に関してなので、上場企業に関してのルールを同じように中小企業、オーナー企業に適用していいかというのは議論があって、そこは現状、非上場のオーナー企業に関しては、そういう形でのガバナンスルールがないという形だと思います。

ですので、一つの在り方としては、先ほどのような税制の特別措置を考えるのであれば、その政策目的をしっかりと実現することの一つの手段として、何らかのガバナンスに関するルールを、東証のガバナンスコードほどではないにしても、中小企業として適切なガバナンスのルールが必要であれば、そこを考えていくのが一つの方法であると思いますし、その意味でのガバナンスの重要性であり、公私混同であり、決してそれを超えるようなものでもないし、法的な基準を超えて何らかの強制をするという話でもないのだらうと思いますので、そこは少し交通整理をしておいたほうがいいのかなと思って、少し長々とお話しさせていただきました。

私からは、長くなってしまいましたが、以上でございます。

それでは、まだ時間がありますので、委員の皆様方で、これまでの各委員の御意見などを踏まえて、追加の御発言を希望される場合、また、オブザーバーの皆様からも御意見がありましたら、Teams上のメッセージ機能にお名前と御発言を希望される旨、送付していただければと思います。

御発言の順番は、こちらから指名させていただきますが、いかがでしょうか。

山田委員、どうぞ。

○山田委員 説明をありがとうございます。非常に理解できました。

ただ、一般的な「公私混同」という4文字からそこまで連想するのは、恐らく、世の中の大半の人は無理ではないかと思いますので、別の表現に変えてもらいたいというのが非常に強いところかなと思います。



こちらに「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」の議事録を引用されていますが、くどいようですが、会社法違反と意思決定が混雑しているなど非常に感じるので、別の表現があるのであれば、例えば「法律違反とか横領、私的流用とかに対するチェックを厳しくする」という書き方に変えていただかないと、私は受け入れ難いなど。

非常に枝葉のところで申し訳ないのですが、ここは非常にこだわりたいところではあるので、あえてお話しさせていただきたいところです。

以上です。

○柳川座長　ありがとうございます。

それはおっしゃるとおりだと思いますので、私も先ほどやや舌足らずだったかもしれませんが、今「公私混同」という言葉で一くくりにされてしまっていますので、この部分は後で事務局から御発言いただければと思っていますが、おっしゃるとおり、ややというか、大分大ざっぱなくくりになっていると思いますので、そこは御発言いただいたとおりかと思います。

それでは、どうしましょう。

三菱UFJ信託銀行の酒井様、御発言いただければと思います。

○酒井オブザーバー　三菱UFJ信託銀行の酒井でございます。

前回、信託の活用につきまして御検討をお願い申し上げたいということで、発言させていただきました。

前回は、玉越先生から、総論では賛成ですが、議決権と財産権が分離するような形は反対だというような御指摘をいただき、本日、後先生から、信託の濫用に当たらないような形でということでの御意見をいただいたかと認識しております。

私どもといたしましても、御指摘いただきましたとおり、現行の事業承継税制の要件に照らしますと、後継者候補に対して財産権を移転した後も、今の経営者が議決権を指図するといった形は、要件を満たさないと考えておりまして、ここは一緒にということで考えていくべきだろうと考えております。

ただ、信託を御活用いただくことによりまして、円滑な承継はもとよりですが、先ほども御意見、御指摘いただきましたとおり、認知機能が低下したような場合も、使っただけだと考えておりますので、事業承継税制の対象という形で、信託の活用も引き続き御検討いただきたく、改めてお話しさせていただきました。

私からは以上でございます。

○柳川座長　ありがとうございます。

この点も、少し後で事務局からレスポンスをいただければと思っています。基本的にはおっしゃるとおりだと思います。

若干個人的な信託との関連もありますが、認知機能の低下に関して、どういう手当を考へなくてはいけないのかというのは、事業承継だけではないのですが、事業承継におい

ては特に重要なところだろうと思っております。

それでは、山野井委員、お願いいたします。

○山野井委員　ありがとうございます。

先ほどの山田委員のコメントに補足というか、付け足したいのですが、ファミリービジネスのガバナンスの委員会に私も出ていまして、そこでもいろいろと議論になっていることなのですが、山田委員が先ほどおっしゃった法律違反や横領とかはもちろんアウトですが、問題なのは、法律的にはアウトではないのだけれども、いわゆる経営者が、会社のためではなくて、完全に私的に、自分の望むような形で、ほかのステークホルダーに対してもよくないような形のケースが問題だという議論があって、例えば身内をひいきして昇進させるとか、もしくはほかの従業員に、自分の別置ではないのですが、そういった形で法律違反ではないのですが、権力を使う形で私的に使うとかが問題なのかなと。

なので、必ずしも法律云々、違反云々が問題になっていて、それで何か起きてしまうのはまずいのではないかということだけが問題になって、この手の議論をしているわけではないということです。

ただ、だからどうやってそれを防げばいいのでしょうかというところは、またそれは難しいというか、議論があるところかと思えますし、私はさっき言ったように、公私が一致しているところがオーナー企業の強みかと思えますので、結局、どういう形で持っているパワーを使うかという経営者の個人の資質によるところも大きいのかなと。

ただ、何も手を打たないのもどうかなと思うので、一つあり得るのは、何らかの意思決定です。ファミリー企業におけるガバナンスにおいて、決め事とか企業の内部について、外部に対して透明性を高めてあげるのは一つあり得るのかなと。

自分たちがやっていることや、意思決定とかは、こういう形で自分たちはちゃんとルールに従って、きちんと行われているのですよと外部にも示せる、ディスクローズするところは一つの予防策です。ちゃんと我々はやっているのですよと示すということで機能するのかなと私は思う次第です。

すみません。長くなりましたが、以上です。

○柳川座長　ありがとうございます。

御指摘のとおりかと思えますので、横領みたいな話と、今お話があったように、透明性を高くするという話は、かなり次元が違う話だと思いますので、そこは少し後でまた事務局から補足をお願いしたいと思います。

そのほかによろしいですか。

それでは、取りあえず事務局から。

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。

1点、後継者育成の先ほどの社会性の部分で、今、スタートアップ5か年計画が他方で進んでいて、日本の経済活性化の中で、スタートアップ的な成長する会社を1万社から10

万社にしようという施策が進んでいる中で、今、3万社ぐらいまで増えていると聞いたことがあるのですが、この7万社をどう埋めていくのかという議論の中に、300万社ある中堅中小企業の1%でもスタートアップ志向に変わっていくと3万社、2%で6万社というところで、この2つの施策を別々にやっていくことが今の日本経済においていいのかというと、私はそこを一体化させていって、スタートアップ施策と中小企業の第二創業的な部分を両方盛り上げることが日本経済全体の底上げ、勝ち筋の大きいモメンタムをつくっていくことになるのかなと思っていました、そういった部分も踏まえて、後継者育成を政府としてもというか、国としても大きく盛り上げていく。

こういった部分は大事なのかなと、私も、周りの経営者も含めて思っておりますので、そういった部分も盛り込んでいただけたらうれしいと思っています。

以上です。

○柳川座長 ありがとうございます。

そのほかによろしいですか。

山野井委員、どうぞ。

○山野井委員 度々すみません。

一つお伺いしたいのですが、49ページの事務コストの点で、事業承継税制の課題で、3代目の贈与・相続には特例措置が適用されないというのが結構上がっているかなと思います。

お名前はどなたか忘れたのですが、たしかアンケートを取られていても、3代目の贈与・相続に関して問題があるみたいなことをおっしゃった方がいたかと思うのですが、この辺りの問題は結構大きな事案なのではないかとお伺いしたいのですが。

○柳川座長 では、それも含めて、事務局からレスポンスをお願いします。

○山野井委員 すみません。

よろしくお願いします。

○笠井課長 ありがとうございます。

最後の山野井先生の御指摘ですが、ここは若干はしょられていると思いますが、3代目の贈与・相続には特例が適用されないというのは、つまり、特例期間中に3代目に対して贈与とか相続がなされなければ、この特例措置は当然、使われないということなので、そういう意味では時限があって、3代目には使えないことが問題だということです。

その上で、まさに今のところは若干論点がありまして、事業承継税制で初代から2代目の贈与・相続の際にこの税制を使うということになると、これは今、猶予ということで特例措置を使えば全額猶予ということになっている。

この猶予された部分については、2代目から3代目に贈与・相続していくタイミングで、ここでまた事業承継税制を適用して、3代目につないでいった場合については、初代から2代目にかかっていた猶予された部分について免除される仕組みになっているのですが、今申し上げたように、3代目に継ぐ頃には、多分、特例措置がなくなっていると、一般措

置を適用されることになります。

そういう意味で、そこが制度的になぜそうなっているのかというのはあるのですが、特例措置が適用される部分から3分の2の適用になっていくので、3代目に継ぐときに、初代から2代目にかかっていた猶予された分の税額の3分の2については免除されるのだけれども、3分の1については納税しなければいけない制度上の仕掛けになっているということでありまして、そこに問題があるのではないかと一部お声としていただいているところでございます。

すみません。その点は、そういう課題がありますということで、今後議論が必要な点かということでございます。

委員の皆様方に様々な意見をいただきました。

その上で、事務局からは、最後のガバナンスの話というか、公私混同の話について御意見をたくさん頂戴しました。

これは先ほど柳川座長、山野井先生からも御指摘いただきましたとおり、まさに我々も法令に反するような行為をどうこうということを意図しているということではない。法令ですので、法令は当然遵守されるべきものという前提の上で、法令上の問題ではないけれども、企業の経営として望ましいかといったときに、必ずしも望ましくないのではないか、会社というある意味社会的な意義のある存在として、その振る舞いとしてより望ましいものになっていくためには、どうあるべきなのかといった観点からのガバナンスを効かせていく必要性という意味で議論を進めていく必要があるのではないかと考えています。

特に今回、税の関係で税制上の恩恵を受けること、つまり、国民のある種の義務というか、等しくかかっている税という義務に関して、一定の恩恵を受けられる者についてはどういうことが望まれているのかという観点から、どういったガバナンスの在り方が望ましいのだろうかということを議論していくことが必要なのではないかと申し上げたかったということでございます。

一方で、確かに「公私混同」という言葉がいろいろなものを包含していると思いますし、内容がやや曖昧、抽象的なものになっていることもあります。その点については、山田委員が御指摘のとおりで、必ずしも表現したいこと、議論すべき内容が表現できていないのではないかとということなのだろうと思います。

表現の仕方とか、これが何を意図しているのかというところをもっと丁寧に御説明していくことにさせていただきたいと考えますので、その点は、委員の御指摘を踏まえた形での整理をさらに進めたいと考えてございます。

その他の論点につきましては、座長に相当に御整理いただいたと思ってございます。

そういう意味で、私から申し上げる点は少ないと思いますが、いずれにしても、今回、税の関係で申し上げれば、3分の2でよいのか、それとも100%まで猶予対象にしていくことを検討すべきなのかといった点につきましては、まさに中澤委員の指摘にもありましたとおり、少数株主との関係性も考えながら、一方で、最終的には、100%の範囲内でど

ういった後々の後継者の中での経営の在り方としていくのか、また、少数株主との関係でどういうガバナンスを意図していくのかということをしかりと企業の中で検討していたきながら選択していただくことが大切なのだらうと。こういう意味で、3分の2から100%まで選択肢を広げていくことも必要なのではないかと。こういうことも踏まえまして、今後、さらに議論していく必要があるのだらうと考えております。

もう一つは、評価減、免除という話につきましても、現行の特例措置が企業の行動をどのように誘引しているのか、インセンティブを与えているのかという観点からさらに検討が必要なのだらうと考えてございます。

資料の中で申し上げますと、43ページで整理していますが、これはまだ粗い整理だと考えておりまして、このメリット・デメリットをしかりと見極めていくことが必要なのだらうと思います。

先ほどの玉越委員からの評価減制度のデメリットについては、事業を承継していない相続人の相続税まで軽減してしまうところは、回避する方法があるのではないかという御指摘がありました。

これは、テクニックとしてはおっしゃるとおりで、整理していくことが可能な部分はあるのだらうと思いますが、同時に、これだけではなくて、この下に租税回避措置と書きました。

少し書き切れていない部分がありますが、これも必ずしも多くの方が悪意を持ってということではないにしても、こういった評価減とか免除という制度ができてしまうと、会社というビークルを使いながら個人の資産を租税回避していくようなことも行為としては成り立ってしまうということだと思います。

そういったことも含めて、どのようにこれを回避していくのかというのもしかりと検討しなければ、この評価減の制度とか免除の制度はなかなか成り立たないのだらうということだと思いますので、この辺もそういったことをしかりと意識した上で、この制度を検討していくことが必要なのだらうと。

このようなことから、今後、さらに検討を深めたいと考えてございます。

それから、後継者育成につきましても、様々な取組の事例や問題意識を共有いただきました。

実践していくことの大切さ、あわせまして、後継者の方が、いろいろな境地にある方との交流がない中で、悩みを共有していくような場が必要なのではないかという御指摘があったということだと思います。

それから、後継者育成とスタートアップは近い部分があるのではないかと。

特に中堅中小企業の後継者は、ある意味スタートアップの方と同じように、事業を継ぐ際に、新しいことにどのように取り組んでいったらいいのだらうかというところで検討される。ある意味事業承継のタイミングが新しい創業に近いような意味を持つような方もいらっしゃるということだと思います。

そういう意味では、このモーメンタムをうまく生かして、中小企業の承継がある意味スタートアップ的なものにつながっていくとか、そういった新しい事業につながっていくようなところもサポートしていくやり方も意識しながら取り組んでいく必要があるのだろうということだと思います。

これらも意識しながら、後継者育成という観点につきましても、今後の取組について、さらに具体化してまいりたいと考えてございます。

すみません。全部受け止め切れていない部分もあると思いますが、少なくとも、今指摘いただいた点の中で、我々としても今後、検討すべき点としては、以上の点について留意しながら、さらに具体化してまいりたいと考えてございます。

○柳川座長 ありがとうございます。

今の御回答、レスポンスに関して、何か追加で御質問、御意見等が特にありましたら、若干時間はあるので、お受けしますが、よろしいですか。

一言だけ私から。

先ほどからお話があったスタートアップの支援とパラレルに考えられないのかというのは、非常に大事な御指摘だと思っていて、私もできればそのように考えて、第二の創業だということで支援が考えられないかと思っています。

ただ、一方では、それは後継ぎで財産を継いでやっているところと一から始めるスタートアップは随分違うのではないとか、あるいは、今のスタートアップ育成は、日本経済全体の成長のエンジンになるという認識の下で支援しているのだというような御意見等が外側からあるのも事実だろうと思います。

そういう意味で、この中間報告の中で、そこをどのように考えるかということですね。

なので、例えば先ほどのスタートアップ支援と同じように考えるのであれば、同じような成長を目指す後継企業に関してということで、何らかの税制的な恩典も含めた支援を考えるということにするのか、あるいはもう少し幅広く皆さんを説得できれば。皆さんというのは、この委員会以外の外側の人たちにもうちちょっと幅広く、事業承継全体に関してそういう支援は考えられるのかというのは、少し整理して、また報告書でどのようにするかは考えたいと思っております。

岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 ありがとうございます。

本当に共感するところでございます。

一つとしては、２段階ロケットみたいな形でもいいのかなと思っていまして、まず、後を継ぐというときに、ついリソース側から考えがちになってしまうと思うのですが、一方で、そういうチャレンジをしてもいいのだというマインドセットを持ってもらいたいという意味では、幅広く後継ぎ全般に、起業的なアントレプレナーシップみたいなものを学んでもらう機会をつくっていくという第１段があり、その中で、これは別の中小企業庁の課だと思うのですが、100億宣言企業のような形で、上場でなくても、地域における一定のプレゼ

ンスを持っていくだったり、業界における一定のプレゼンスを持っていくという成長の在り方も一つあるのかなと思っていて、そういうものが第２段としての成長意欲として見ていけるというのを混ぜ合わせていけると、いわゆる現場の我々みたいな経営者からしても、突拍子がないものでありながら、一方で、おっしゃるとおり、社会的な要請の日本経済全体へのインパクトの両取りができるのではないかと個人的には思っておりますので、そういった視点も含めて御検討いただけたらうれしいと思っております。

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、時間的にはちょうどいい時間ではありますので、よろしいですか。

それでは、時間が参りましたので、中間取りまとめ案に関する進め方について、事務局から御説明をお願いいたします。

○笠井課長　ありがとうございました。

本日の議論の内容、御意見を踏まえまして、本日の資料２の中間取りまとめ案については、事務局にて一度修正した後に、委員の皆様に変更して書面でお諮りさせていただきたいと思えます。

その上で、お諮りした書面に対していただいた御意見について、最終的な反映については、座長に一任いただくということでお願いしたいと考えてございます。

○柳川座長　今、事務局から御提案がありましたとおり、中間取りまとめ案の調整については、できましたら私に御一任いただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○柳川座長　ありがとうございます。

それでは、今後の検討会の開催について、事務局から御説明をお願いいたします。

○笠井課長　今申し上げた中間取りまとめ文書の整理が終了しましたら、この文書にて示された検討の方向性に基きまして、さらに実態の把握、効果検証に努めるとともに、制度面での在り方について具体化を図るべく、検討会をまた改めて開催させていただければと考えてございます。

事務局にてそういった検討いただく案をさらに具体化した上で、開催の時期につきましては、検討状況なども踏まえて、改めて座長と御相談の上で委員の皆様と調整させていただければと考えてございます。

○柳川座長　それでは、これをもちまして、第３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、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す。

それでは、これで閉会いたします。

午前１１時４６分　閉会