

第3回 中小企業の親族内承継に関する検討会

論点に対する意見

中澤 未生子

【猶予対象株式数について】

- 1 事業承継税制の在り方として、猶予対象株式を 2/3 に限定するのではなく、特例措置と同様、全株式を対象とすることは賛同します。

株式の承継は会社支配権に大きく影響するため、事業承継を円滑に進める観点からは、現経営者の生前に対策を講じておくことが重要ですが、猶予対象株式が 2/3 のみに限定されると、こうした対策が 2/3 のみに限られ、税務上のメリットが得られない残り 1/3 に関しては何ら対策が取られないまま相続に伴って分散されてしまう事態が高まります。

そのため、現経営者が、全株式を対象として、その生前に事業承継対策を講じることができるよう、猶予対象株式は全株式とすべきであると考えます。

- 2 もっとも、親族内承継にあたり、全株式を特定の後継者に集中させ、少数株主を排除することが良いかどうかは、一概には言えないようにも思います。

確かに、経営に関与していない少数株主が存在することにより、法的トラブルのリスクや少数株主への対応等のコストが発生するため、経営の安定という観点からは、株式を集約することが望ましいといえます。

しかし、他方、特定の後継者に全株式が集約された場合、当該後継者は、取締役会や監査役を廃止することができますし、仮に、これらの制度を廃止しないとしても、役員の千解任権を通じて役員人事を掌握できます。また、一人株主として株主総会を開催することなく、自らの役員報酬や配当を決定して個人的な利益を図ることも可能となります。このように、後継者に全株式を集中させた場合、後継者が健全な経営を行うための監視・管理体制が無効化し、自己の利益を優先した経営を行うリスクは高まります。少数株主の権利行使（株主代表訴訟等）は、必ずしも権利濫用的に行使されとは限らず、現経営者の会社支配権の濫用に対する是正措置として行使されることも多々あります。

また、親族内承継が行われる中小企業では、後継者以外の相続人（現経営者の配偶者や子ら）は、経営に参画していないとしても、「家業」としての会社の事業や従業員の処遇等に対して、思い入れや関心を有していることは少なくありません。また、当該相続人自身は経営に関与していなくても、その配偶者や子らが役員や従業員として関与している場合もあります。このような相続人は、1/3 以下であっても株式を保有していれば、少数株主権を行使し、会社の財務状況を把握したり、後継者の会社支配権の濫用を是正する

ための法的措置を講じたりすることも可能ですが、全株式が後継者に集中している場合には、こうした措置を講じることができないことになります。

- 3 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、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、個々の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ます。その選択肢を広げるという意味で、猶予対象株式は 2/3 に限定するのではなく、全株式を対象とするべきと考えます。

【企業の成長及びガバナンスについて】

- 1 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といえます。

実際、会社名義の不動産に経営者家族が居住している、個人名義の不動産を会社に賃貸して賃料収入を得ている、会社名義の車両を個人的に使用している、会社の事業資金から個人で多額の借入をしている等の中小企業は多く、このような資産や貸借関係が、事業承継や相続の場面で問題になることは多々あります。

また、株主総会が毎年開催されていない企業や、取締役会・監査役が廃止されている企業も多く、上場企業等と比べて、中小企業では、健全な経営を行うための監視・管理体制を構築しなければならないというガバナンスの意識は乏しいように思います。

- 2 この点、中小企業の多くは、中小零細企業が多く、企業内の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いますが、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、企業ガバナンス確保の観点から、一定の要件を設けることも検討の余地があると思います。

【後継者育成について】

- 1 後継者は、初めて経営を行うという点では、起業と類似する面があります。しかし、起業を志す人には、特定創業支援事業として、各自治体の創業塾やアクセラレーションプログラム等、経営の基礎を学びながら同じように起業を目指す仲間同士で交流する機会が設けられていますが、後継者の場合はこうした学びの場や交流の機会が少ないように思います。また、後継者の場合は、起業とは異なり、既に承継する事業が存在しており、その事業に関して取引先や従業員等のステークホルダーも多いため、起業準備以上に学ぶべき内容は多くあります。さらに、後継者は、親世代の経営者や役員との意見の相違や対

立等によりリーダーシップを発揮することが難しい等の特有の悩みがあるため、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るように思います。

したがって、後継者の育成には、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作ることが必要であると考えます。

- 2 また、後継者育成には、後継者自身の学びだけでなく、後継者を支援する専門家の育成も必要であると考えます。

当職の場合、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現経営者及び後継者とともに事業承継計画の作成を支援していますが、その際、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あります。また、それ以外に、親世代の現経営者及び経営幹部との対立に悩んでいる後継者からの相談に対応したり、一般企業を退職して家業を承継すべきかどうか迷っている後継者の判断資料としてもらうため家業である会社の経営状況等の調査を行ったりしたこともあります。

しかし、外部専門家として事業承継を支援する場合、通常は、会社又は現経営者個人から依頼を受けるため、後継者を支援するのは、後継者が事業を承継して経営権を引き継いだ後であることが大半であり、事業承継前の後継者候補者を個別に支援する機会はほとんどありません。そのため、後継者の事業承継に対する悩みや不安は、事業承継後よりも事業承継前のほうが多いにもかかわらず、後継者が事業承継前に外部専門家に相談する機会は少なく、承継すべきかどうか、承継した後に経営者としてやっていけるかどうか、一人で悩んでおられることが多いように思います。

したがって、後継者の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ます。

以上