

事業承継税制の方向性について (事務局資料②)

2026年2月27日
中小企業庁

1. 税制活用企業に期待すること

2. 制度の方向性

(1) 贈与と相続の比較

(2) 対象後継者数

(3) 雇用確保要件

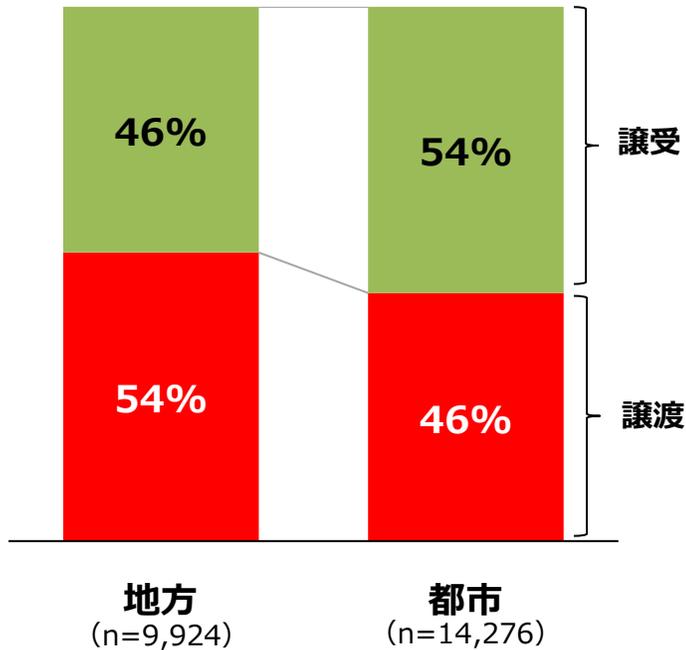
3. ご議論いただきたい論点

親族内承継の意義

- 優秀な経営者への経営資源の集約という観点では、選択肢として第三者承継（M&A）が挙げられるが、地方部では譲渡側となる割合が高いことから、地域にどのような影響が生じるのか丁寧に見ていくことが必要。
- 一方で、地域の活力や経済基盤の維持の観点からは、地域に根ざした企業における親族内承継の重要性は高いものと考えられるが、その中でも特にどのような特徴を有する者に対して政策的な支援を講じることが適切か、という視点からも検討を深めていくことが必要。

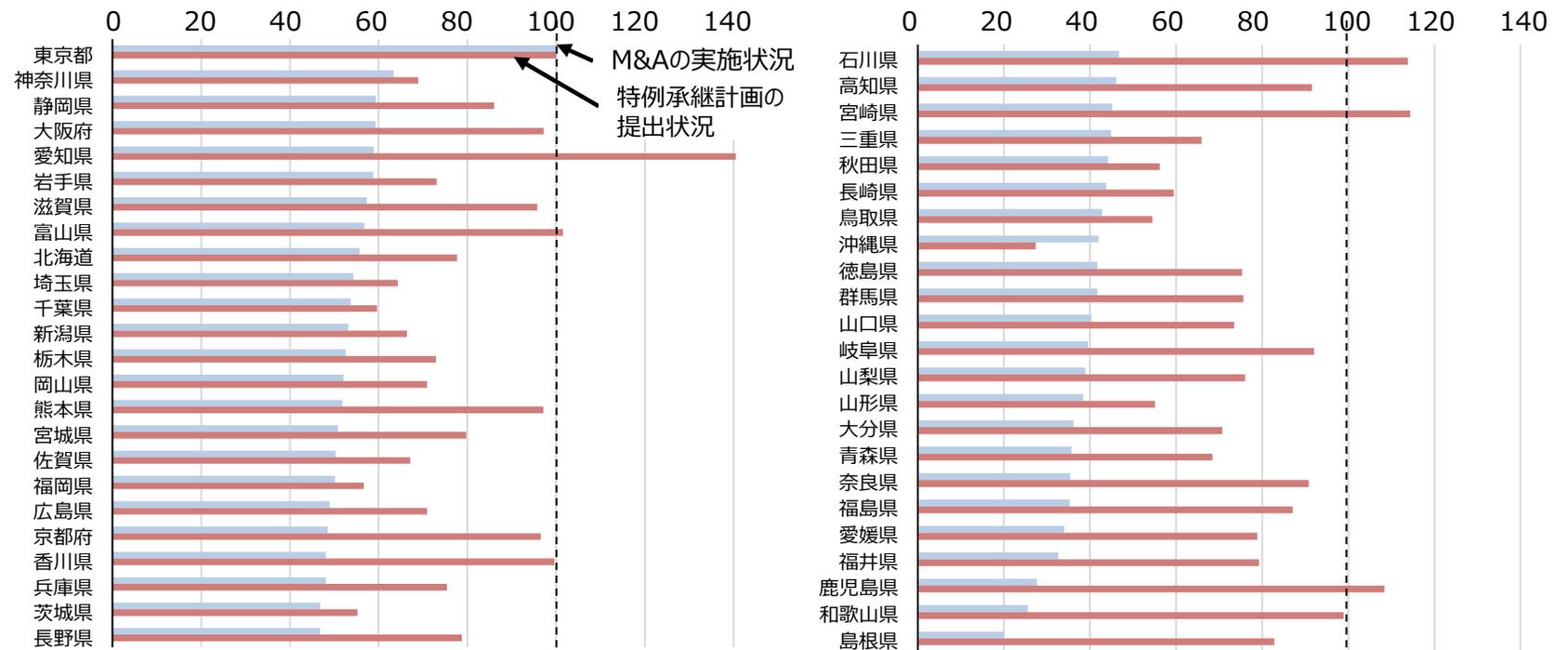
中小M&A案件の譲渡・譲受の構成
(エリア別)

(注1)



中小企業 1万社あたりのM&A件数と特例承継計画提出件数の都道府県別比較 (東京都=100とした場合の値)

(注2)



(注1) 東京都・愛知県・大阪府を都市、その他道府県を地方と定義し、2021年4月～2023年3月までのM&A実施登録支援機関における中小企業のM&A件数を譲渡側・譲受側でエリア別に集計している。

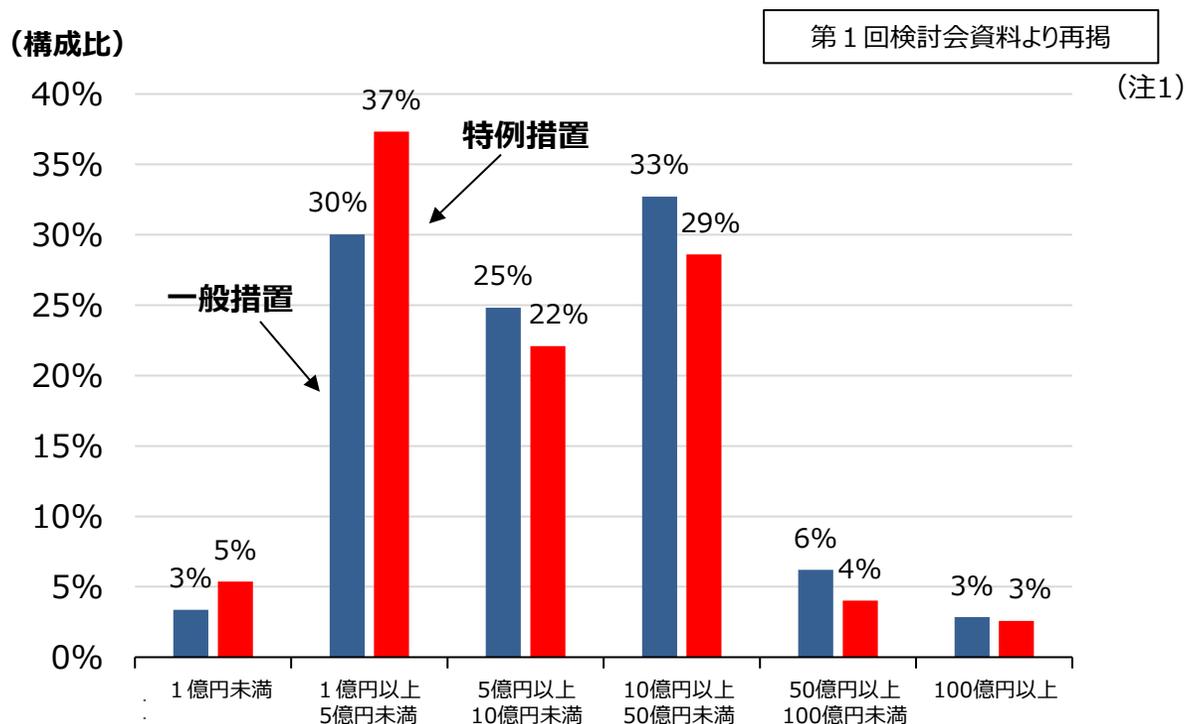
(注2) 2021年4月～2023年3月までのM&A登録支援機関における中小企業のM&A（譲渡側）件数と、2018年～2023年3月までの特例承継計画の提出件数を都道府県別に集計し、各都道府県ごとの中小企業数で除している（1万社あたり）。その上で、東京都の件数を100として、各都道府県の件数を指数化している。上図はM&Aの実施件数順に降順としている。

(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

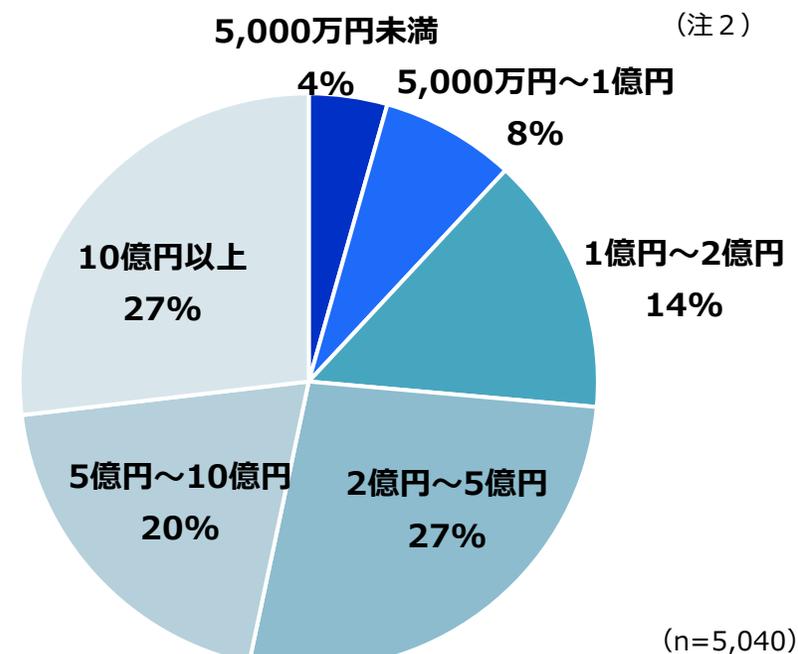
税制活用企業の現状①

- 事業承継税制を活用する企業は、中小企業の中でも売上高や純資産が比較的大きく、一般的に、設備投資や人的投資によってさらなるスケールアップが期待されるような性質を備えていると考えられる。
- 「地方経済を牽引する中堅・中小企業における成長力の抜本強化」という中小企業政策の方向性を踏まえれば、本税制においては、とくに自社のポテンシャルを活かして生産性向上に挑戦し、地域経済の活力維持に貢献するしうる企業を対象とするような要件を検討すべきではないか。

本税制活用企業における売上規模別構成比（贈与）



本税制活用企業における純資産規模別構成比（贈与）



(注1) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年2月末時点贈与税認定中）のうち、第一種のみを個者ベースで集計。

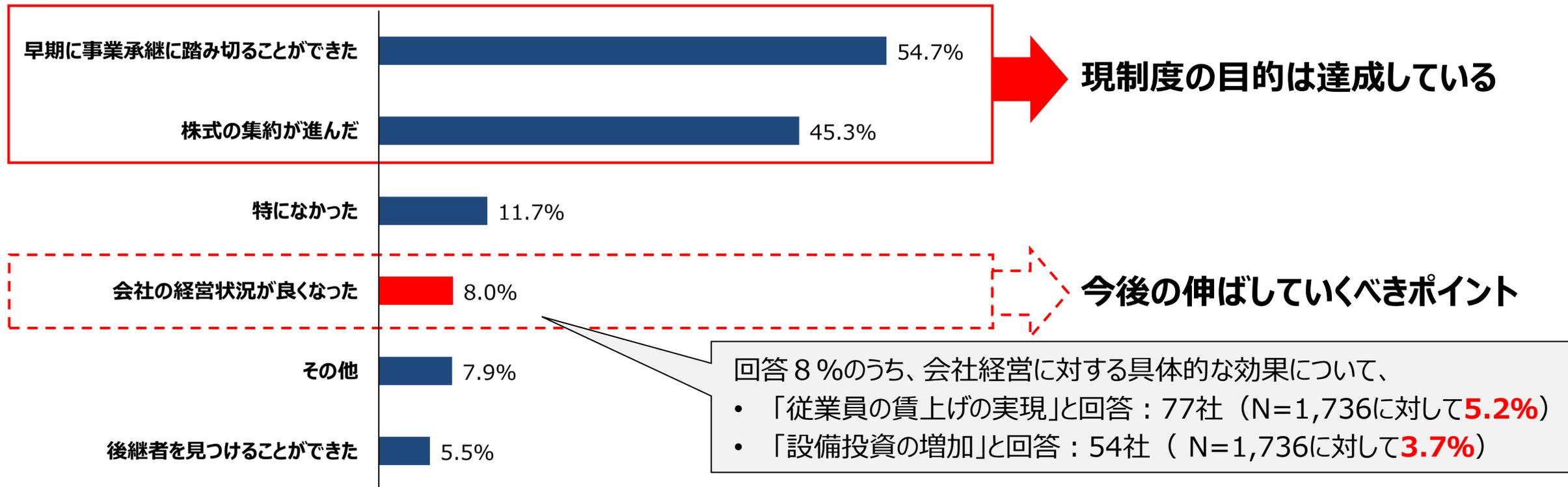
(注2) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年3月末時点）のうち、第一種（贈与）のみで集計。

(出所) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者より

税制活用企業の現状②

- 事業承継税制を活用した事業者に対するアンケート結果からは、「早期の承継」や「株式の集約」が進み、継続性のある事業の廃業防止（事業継続）という点で、**特例措置の創設時に期待した効果は一定程度実現**されたといえる。
- 一方、「会社の経営が良くなった」と回答した者の内、設備投資や人的投資に効果を得られたと回答した企業の割合は限定的であることを踏まえ、これまでの税制の成果に加え、今後は**事業承継を契機として成長に向けた挑戦をする経営者を支える税制**となるよう見直しを検討するべきではないか。

事業承継税制の効果（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」

事業承継税制を活用する事業者に期待すること（制度の方向性）

生産性向上

- 生産性向上による成長の実現は、中小企業においても喫緊の課題であり、付加価値創出力、いわゆる「稼ぐ力」の強化が求められている。人口減少や人手不足、物価・金利動向の変化等、経営環境が大きく変化する中、設備投資やデジタル化等を通じて生産性を引き上げ、持続的な成長を図る取組を進める必要がある。
- こうした課題に主体的に取り組む中小企業に対して、政策的に適切な措置を講ずるべきではないか。

地域貢献

- 同時に、中小企業は地域経済や雇用を支える重要な主体であり、地域における持続的な発展に向けた取組が求められている。地域資源の活用や地域課題の解決、地域コミュニティの維持・活性化への貢献など、地域社会と共存・共栄する取組を推進することは、地域経済全体の底上げにも資する。
- こうした地域貢献を実践する中小企業についても、その社会的役割を踏まえ、政策的に適切な措置を講ずるべきではないか。

1. 税制活用企業に期待すること

2. 制度の方向性

(1) 贈与と相続の比較

(2) 対象後継者数

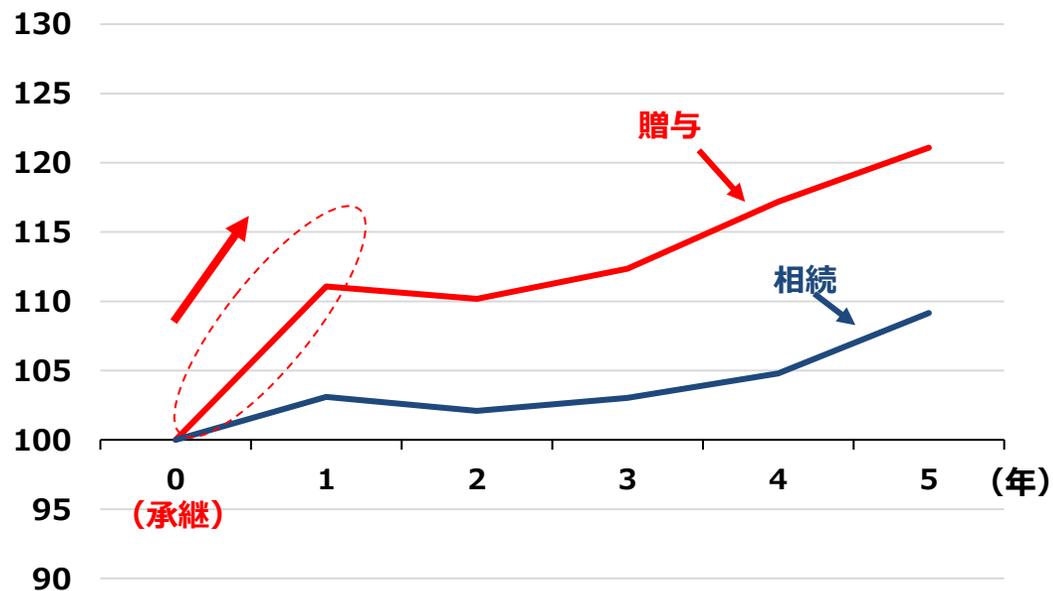
(3) 雇用確保要件

3. ご議論いただきたい論点

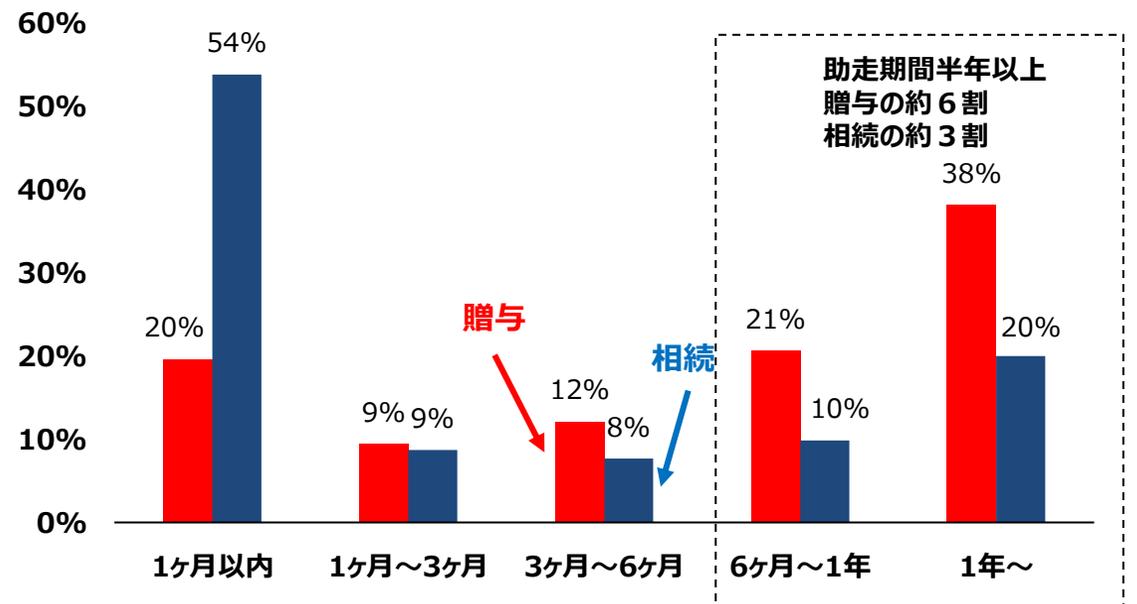
(1) 事業承継（贈与と相続）後の企業の成長について

- 承継時点（贈与・相続）を基準とし、その後5年間の売上高の推移を見ると、贈与による承継のほうが増加率が高くなっており、特に承継後1年目から顕著に伸びている。
- また、特例承継計画の提出から実際の承継までの期間（以下、「助走期間」という。）を比較すると、贈与による承継の約6割の企業は、半年以上の助走期間を経て承継を実施しており、このことも承継直後の成長にプラスの影響を与えていると推察される。

売上高の増加率平均（承継時の売上高 = 100）（注1）



特例承継計画提出から認定申請までの期間（構成比）（注2）



(注1) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年1月末時点）のうち、東京商工リサーチが保有する企業情報データベースから連続5期分の財務データを付与できる企業を対象に分析。

(注2) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者（2025年3月末時点）のうち、第一種のみを個者ベースで集計

(出所) 中小企業庁・東京商工リサーチにて集計・作成

(参考) 一般措置における猶予割合 (贈与税100%、相続税80%) の考え方

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) 2027年9月末までの計画申請が必要 ※令和8年度税制改正にて提出期限を延長予定
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

贈与税の猶予割合 (100%) の考え方

将来贈与者が死亡した際に相続税で調整することを前提に、贈与時には実質的に税負担を求めない制度とするため、「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。

相続税の猶予割合 (80%) の考え方

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、400m²までの宅地に対しては、本措置については猶予でなく減額 (免除) である。)

1. 税制活用企業に期待すること

2. 制度の方向性

(1) 贈与と相続の比較

(2) 対象後継者数

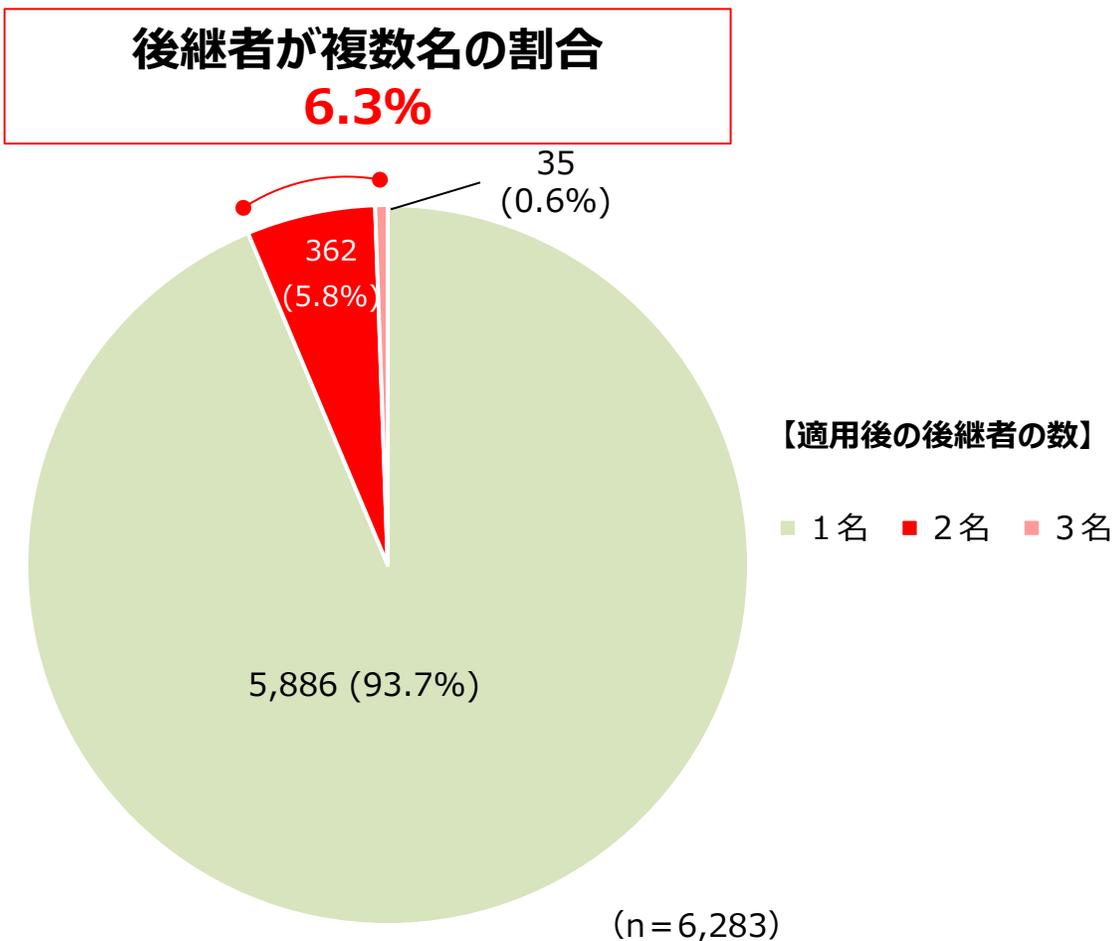
(3) 雇用確保要件

3. ご議論いただきたい論点

(2) 対象後継者数

- 特例措置の活用事業者のうち、後継者が複数名である事業者は、全体の6.3%であり、複数人への承継の活用実態及びそのメリット・デメリットを踏まえて、対象後継者数がいかにあるべきか検討する必要があるのではないか。

特別措置活用事業者における適用後の後継者数別割合（贈与・相続）



後継者が単独・複数の場合のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
後継者単独	<ul style="list-style-type: none"> ・株式が集約し、安定的な会社経営が行える。 ・迅速な意思決定や長期的な視点での会社経営が行える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部のチェック機能が働き難く、権限の集中による独断や経営の暴走リスクが存在する。
後継者複数	<ul style="list-style-type: none"> ・機関設計の自由度があがり、経営の自由度を高めることができる。 ・複数の後継者で経営されている会社の後継者間の不公平が解消される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後継者間での対立の可能性がある。 ・将来にわたり、株式が分散していく可能性がある。

1. 税制活用企業に期待すること

2. 制度の方向性

(1) 贈与と相続の比較

(2) 対象後継者数

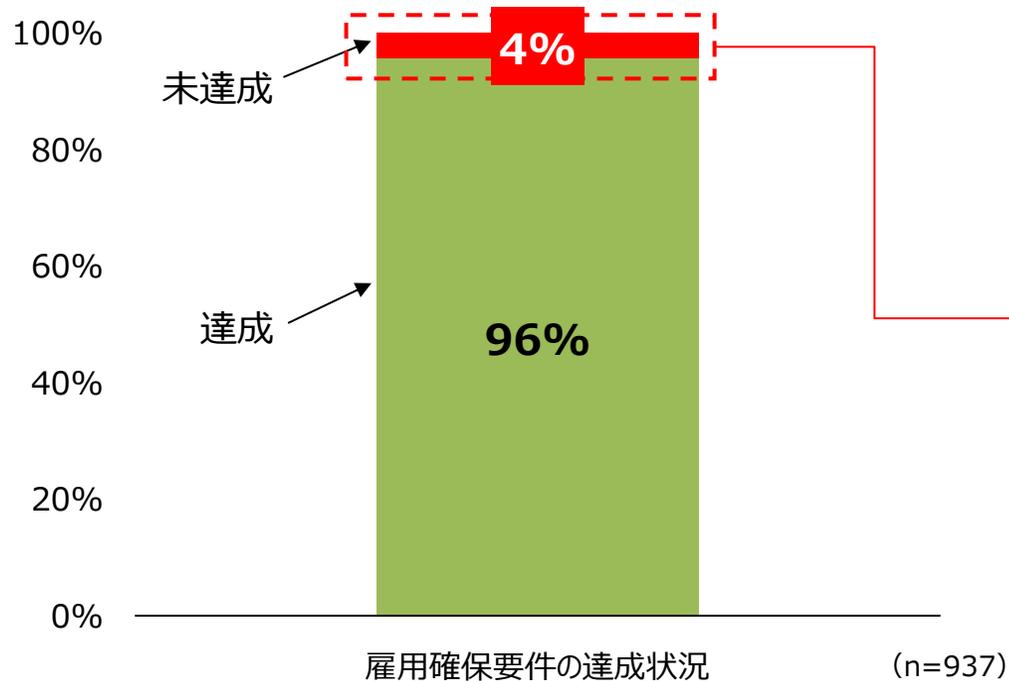
(3) 雇用確保要件

3. ご議論いただきたい論点

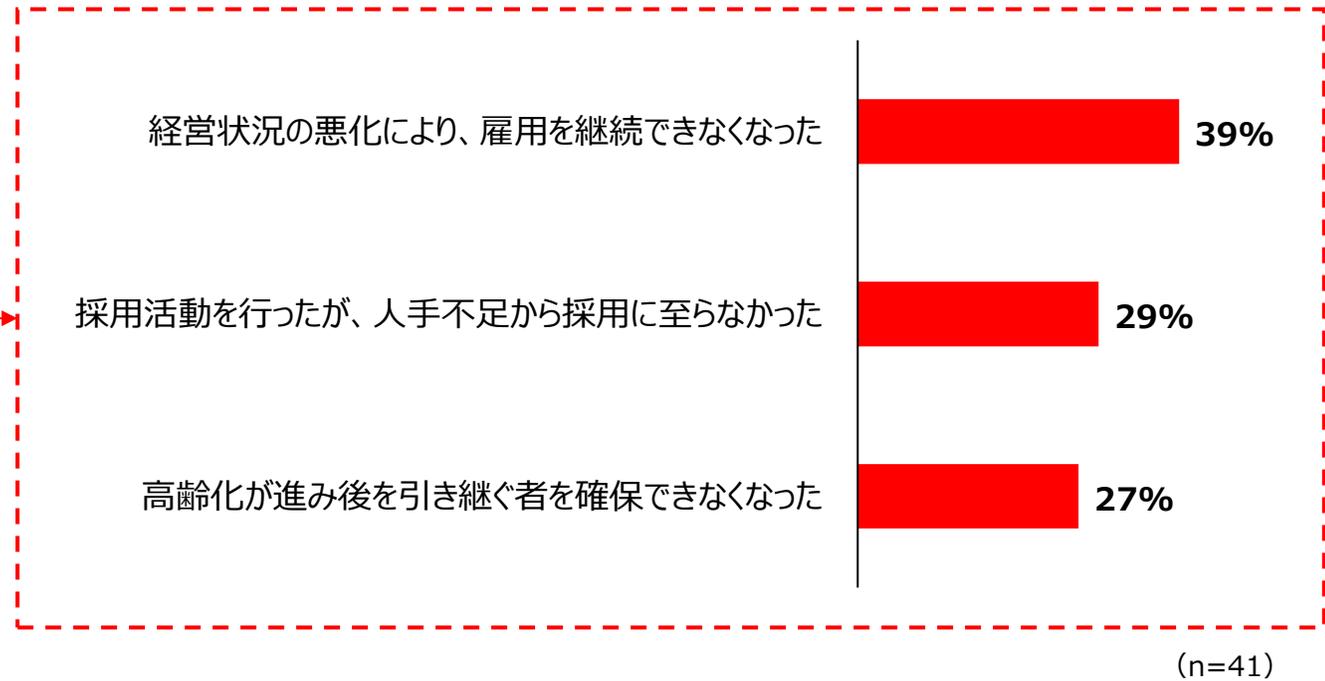
(3) 雇用確保要件について①

- 特例措置においては、雇用確保要件が弾力化され、雇用の8割維持が未達の場合であっても、経営の悪化等の事情がある場合には、猶予の継続が可能となっているが、**同措置活用企業の約96%が雇用確保要件を達成**している。
- 今後、**労働人口の減少や省人化の進行が見込まれる中で、雇用確保と並んで地域経済にポジティブな影響をもたらさる要素を要件として設定することについて、どのように考えるか。**

特例税制活用企業における雇用確保要件の達成状況



雇用確保要件未達成の主な理由



(注) 2018年に特例承継計画の認定を受けた企業のうち、税制適用後5年間の従業員数の平均が贈与・相続の時と比べ8割を下回った企業の割合を算出している。

(出所) 法人版事業承継税制特例措置の活用事業者より

(3) 雇用確保要件について②

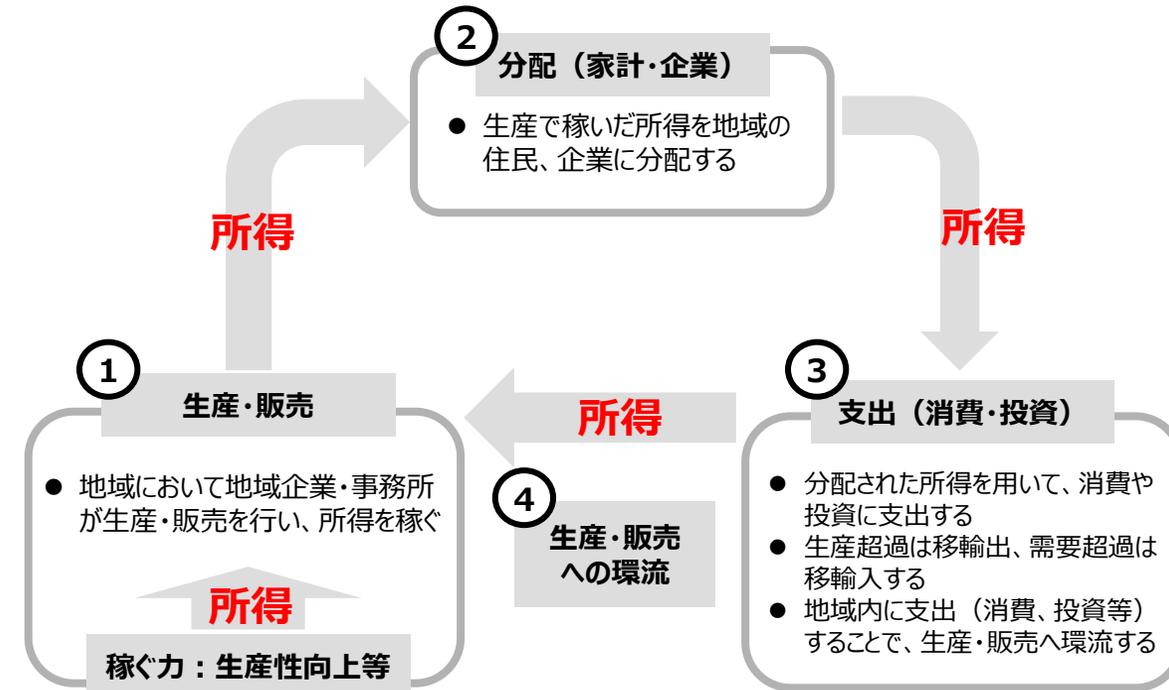
- ドイツにおける事業承継税制では、人件費の一定額維持を適用要件の一部としていることを参考に、例えば賃金など、雇用人数以外の要素も要件として検討することをどう考えるか。
- 賃金の維持・増加は地域経済の循環を生み出す側面があるため、地域経済への寄与を求める観点から、仮に要件化を検討する場合に留意すべき点はなにか。

ドイツにおける事業承継税制の適用要件（抜粋）

②適用要件

- (ア) 取得後5年間の人件費総額を一定額に維持するとともに、5年間の株式等を保有すること。人件費総額は、相続が発生する直前に終了した事業年度から数えて過去5年間の平均年間人件費総額の400%（1年当たり平均で80%）を下回ってはならず、下回った場合に依じて減額され、遡及的に税額の再計算が行われる。

地域経済循環のイメージ（所得の流れ）



(出典) 左図：日本税理士会連合会・国際税務情報研究会（2020）「事業承継税制に関する国際比較に基づく研究」より抜粋

右図：日本政策投資銀行グループ 株式会社価値総合研究所（2022）「地域を強く。地域経済の分析セミナー～地域づくりと地域経済の関係を紐解く～」資料を基に作成

(参考) ドイツにおける事業承継税制の適用要件

②適用要件

- (ア) 取得後5年間の人件費総額を一定額に維持するとともに、5年間の株式等を保有すること。人件費総額は、相続が発生する直前に終了した事業年度から数えて過去5年間の平均年間人件費総額の400%（1年当たり平均で80%）を下回ってはならず、下回った場合に依じて減額され、遡及的に税額の再計算が行われる。なお、事業者本人のみで従業員のない個人事業や従業員数20人以下の事業所については、5年間の株式等保有期間のみを適用し、人件費基準は適用されない。
- (イ) 納税者の選択により、①取得後7年間、人件費総額を700%に維持する、②保有期間を7年間とする、③管理資産割合が10%を超えないものとする、といった場合には、85%評価減に代えて100%評価減の適用を受けることが可能である。

なお、2014年の連邦憲法裁判所の判決を受け、以下の事項が改正された。

- 従業員数20人以下の場合についても賃金維持要件を課す（従業員数3人以下の場合を除く）。
- 総資産26,000,000ユーロ以上の企業について、税制利用の経済的必要性の説明を要件とする（例えば、資産の流動性が低いため、課税額を支払うことができない等）。

(参考) 雇用確保要件の経緯、法律上の考え方

中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律 (抄)

(目的)

第一条 この法律は、多様な事業の分野において特色ある事業活動を行い、**多様な就業の機会を提供すること**等により我が国の経済の基盤を形成している中小企業について、代表者の死亡等に起因する経営の承継がその事業活動の継続に影響を及ぼすことにかんがみ、遺留分に関し民法（明治二十九年法律第八十九号）の特例を定めるとともに、**中小企業者が必要とする資金の供給の円滑化等の支援措置を講ずること**により、中小企業における経営の承継の円滑化を図り、もって中小企業の事業活動の継続に資することを目的とする。

逐条解説

【解説】

ア わが国経済における中小企業の位置付け

わが国の中小企業を「多様な事業の分野において特色ある事業活動を行い、多様な就業の機会を提供すること等により我が国の経済の基盤を形成している」と位置づけている。これは、わが国の中小企業施策の基本的考え方を示している中小企業基本法第3条（基本理念）の規定に倣うものであり、わが国の中小企業が、企業全体の99.7%を占め、さまざまな事業分野で活躍し、**雇用の66.2%を占めるなど**、経済の中核を担う存在である実態をとらえたものである。

(略)

(中小企業が事業を継続することにより) 就業の機会を提供 = 雇用が維持

ウ 法で講ずる措置

前述の経営の承継に係る課題への対応として、法で講じられる、遺留分に関する民法の特例措置、中小企業信用保険法および株式会社日本政策金融公庫法等の特例や**相続税・贈与税の納税猶予制度**といった資金面の支援措置等を規定している。

1. 税制活用企業に期待すること

2. 制度の方向性

(1) 贈与と相続の比較

(2) 対象後継者数

(3) 雇用確保要件

3. ご議論いただきたい論点

本日議論いただきたい論点

①中小企業政策としての方向性（中間取りまとめ論点⑤）

- 成長意欲があり、地域経済の好循環を先導するような企業は、更なる設備投資や人的投資が期待される。中小企業政策の方向性を踏まえれば、本税制においては、とくに自社のポテンシャルを活かして生産性向上に挑戦し、地域経済の活力維持に貢献するしうる企業を対象とするような要件を検討すべきではないか。

②猶予割合（相続と贈与）（中間取りまとめ論点②）

- 事前の準備を含めたより計画性の高い贈与の方が、承継後の成長にプラスの影響を与えていると推察される。この観点から、贈与によって株式の承継がなされるよう促進することに制度上の主眼を置くことが重要ではないか。

③対象後継者数（その他の論点）

- 特例措置では株式の分散を認めていたものの、実際に分散している企業は6%程度にとどまっている。事業承継後の経営の安定を図る観点から、株式の分散を防止し、安定した経営権を維持した上で承継を実現するという本税制の趣旨を踏まえたうえで、税制が対象する後継者の人数は何人が妥当と考えるか。

④雇用確保要件（中間取りまとめ論点④）

- 労働人口の減少や省人化が進む中、企業において雇用人数を維持することは容易ではない状況である。賃金など、雇用人数以外の地域経済にポジティブな影響をもたらしていることが確認できるような要素も、要件になり得ると考えるか。
※法律上の「多様な就業の機会」から、雇用確保要件が設定されている点にも留意。

その他の論点（※）は次回議論いただく予定。

※対象株式数、猶予措置のあり方、ガバナンス、海外子会社、その他（承継計画・認定の内容、手続の簡素化、個人版事業承継税制） 等

今後の議論の進め方

