

# 研究員 の眼

## 事業承継税制の特例措置はこれ以上改善されないのか

総合政策研究部 主任研究員 小原一隆  
(03)3512-1864 kobara@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

日本の中小企業・小規模事業者は、企業数のうち 99.7% (358 万者) を、雇用の 69% (3,220 万人) を占め、<sup>1</sup>経済・社会において極めて重要な存在である。

その経営者の年齢は年を経るごとに上昇し、2020 年は 62.5 歳 (2019 年は 62.2 歳) となる一方で、経営者交代率は 2016-20 年平均 3.8% (1990-94 年平均 4.7%) と長期的に下落傾向にあり、経営者の交代が円滑に進んでいないと指摘されている<sup>2</sup>。民間調査会社による調査では、後継者難の度合いを測る後継者不在率は近年、改善傾向にある<sup>3</sup>。(図1) しかし、休廃業・解散<sup>4</sup>件数は増加傾向にある。(図2) 休廃業の約6割は黒字企業で、廃業予定企業の廃業理由は後継者難が約3割を占める。<sup>5</sup> 従前から、国は事業承継税制を整備する等して、円滑な事業承継を促してきたが、現状ではまだ道半ばのように思われる。

休廃業が増加し、企業数が減少していくことで、従前提供されていた製品やサービスが消失し、技術、ノウハウ、人脈等の承継が困難となり、また雇用が失われる。消費や投資を通じた経済効果にも影響が考えられ、日本の経済・社会にとっての損失となることが懸念される。

本稿では現行の法人版事業承継税制の特例措置の特徴を踏まえた上で、あるべき今後の方向性について検討する。

<sup>1</sup> 事業承継ガイドライン (第3版) 中小企業庁

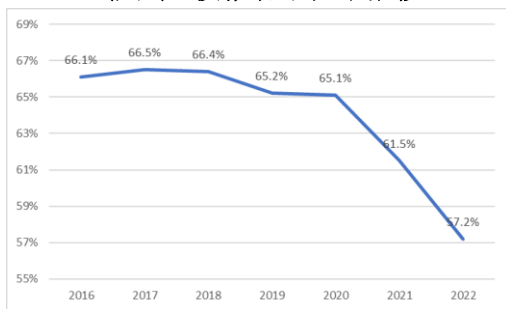
<sup>2</sup> 同上

<sup>3</sup> 新型コロナ禍が経営者が承継について考えるきっかけを与えたことや、内部昇格、外部招聘、第三者への M&A 等の手段が選択肢となってきたことが背景にある。

<sup>4</sup> 2022 年版中小企業白書によると、「休廃業とは、特段の手続きをとらず、資産が負債を上回る資産超過状態で事業を停止すること。解散とは、事業を停止し、企業の法人格を消滅させるために必要な清算手続きに入った状態になること。基本的には、資産超過状態だが、解散後に債務超過状態であることが判明し、倒産として再集計されることもある。」

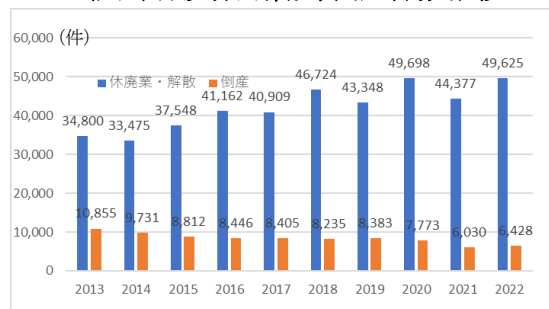
<sup>5</sup> 事業承継ガイドライン (第3版) 中小企業庁

(図1) 後継者不在率推移



(資料) 帝国データバンクを基に筆者作成

(図2) 休廃業・解散、倒産件数推移



(資料) 東京商工リサーチを基に筆者作成

## 2—事業承継税制とは

事業承継税制は、中小企業の経営者の高齢化と後継者難を問題意識として、2008(平成20年)に「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」に基づき、翌年の税制改正で創設された。その後、累次の改正を経て、2018(平成30年)に特例措置が導入され、10年間の時限措置として、適用要件が大きく緩和された。(図3)

簡単にいうと、中小企業の先代経営者から、後継者がその会社の非上場株式等を相続または贈与により取得した場合には、一定の要件を満たせばその非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税が猶予・免除<sup>6</sup>される制度である。本税制の適用にあたっては、中小企業は「中小企業の経営の承継の円滑化に関する法律」に基づく、都道府県知事の認定を受ける必要がある。

2018年の主な改正点は、①対象株式上限数の撤廃、②雇用要件の抜本的見直し、③対象者の拡大、④経営環境変化に応じた減免の創設である。

### ① 対象株式上限数の撤廃

改正前の一般措置では、承継される非上場株式等の株数の3分の2までが納税猶予の対象で、その内贈与税は100%、相続税は80%を上限として猶予の対象となっていた。換言すると対象非上場株式の $\frac{2}{3} \times 80\% = \text{約} 53\%$ が相続税の猶予対象となっていたということになる。これに対して2018年の特例措置では承継される全ての非上場株式等が猶予の対象となり、相続税でも上限が100%に引き上げられたため、事業承継時に贈与税や相続税がかからなくなった。

### ② 雇用要件の抜本的見直し

改正前の一般措置では、事業承継後5年間平均で雇用の8割を維持することが事業承継税制を受ける要件であり、未達の場合は、猶予された税の全額を利息付で納付しなければならなかった。2018年の特例措置では、この雇用維持要件が事実上撤廃され、要件未達でも納税猶予の継続が可能となった。ただし、その場合であっても、理由の報告<sup>7</sup>や、認定支援機関<sup>8</sup>による指導助言が必要となる。

<sup>6</sup> 例えば、贈与者(先代経営者)より先に受贈者(2代目)が亡くなった場合、2代目が受けていた贈与税猶予額が免除され、相続税課税に切り替わる。要件を満たせば2027年3月31日までの相続であれば特例措置を、同年4月1日以降であれば一般措置を適用可能となる。

<sup>7</sup> 特例承継計画に関する報告書において、雇用の5年平均80%を下回った際の理由として、①雇用人数減少の主たる理由が高齢化による退職であること、②採用活動を行ったが採用に至らなかったこと、③設備投資等による生産性向上、④経営状況悪化で雇用が継続できなかった、等が例示されている

<sup>8</sup> 税理士、公認会計士、弁護士、社会保険労務士、金融機関等

### ③ 後継者の拡大

改正前の一般措置では、(複数の株主から)後継者1名への承継のみが事業承継税制を受ける要件であったが、2018年の特例措置により、(複数の株主から)複数の後継者(最大3名、議決権割合10%以上、上位3位までの同族関係者)でも可能となった。

### ④ 経営環境変化に応じた減免の創設

改正前の一般措置では、事業を引き継いだ後継者が、自主廃業や事業売却を行った場合、たとえその時点で株価が下落していても、事業承継当時の株価を基に納税額が算出されていた。2018年の特例措置では、経営環境の悪化を示す一定要件が満たされた場合、廃業時や売却時のより会社の実態に近い株価を反映した評価額や売却額を基に納税額が算出されることになった。

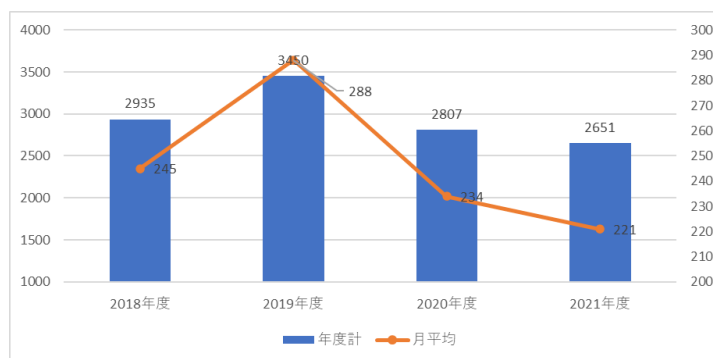
(図3) 特例措置と一般措置の比較

	2018年特例措置	一般措置
事前の計画策定等	6年以内の特例承認計画の提出(2024年3月31日まで)	不要
適用期限	10年以内の贈与・相続等(2027年12月31日まで)	なし
対象株数	全株式	総株式数の最大3分の2まで
納税猶予割合	100%	贈与:100% 相続:80%
承継パターン	複数の株主から最大3人の後継者	複数の株主から1人の後継者
雇用確保要件	弾力化(右記が未達でも、その理由を記載した書類(認定経営革新等支援機関の意見を記載)を都道府県に提出すれば猶予取消とはならない)	承継後5年間、平均8割の雇用維持が必要
事業の継続が困難な事由が生じた場合の免除	あり(一定条件下、売却額や廃業時の評価額を基に納税額を再計算し、事業承継時の株価を基に算定した納税額との差額を減免)	なし
相続時精算課税の適用	60歳以上の者から18歳以上の者への贈与	60歳以上の者から18歳以上の推定相続人・孫への贈与

(資料) 中小企業庁 経営承継円滑化法申請マニュアルを一部加工

以上の通り、改正前の一般措置は、要件が厳格であったこともあり、その申請件数も特例措置導入以前では、年間400件程度に過ぎなかったが、<sup>9</sup>特例措置の導入後は、年3,000件前後へ劇的に増加した(図4)。要件緩和で使い勝手が向上したことにより、利用が進んだものと推察される。

(図4) 事業承継税制・特例承認計画の申請件数(全国)



(資料) 東京商工会議所を基に筆者作成

<sup>9</sup> 中小企業庁「事業承継・創業政策について」中小企業政策審議会基本問題小委員会(第15回)資料。

### 3—それでも残る使い勝手の課題

以上の通り、特例措置により、様々な要件が緩和され相続・贈与税が猶予されることにはなった。同時に、この恩恵にあずかるためには、当該事業が承継後、少なくとも5年間は存続するという付帯条件は引き続き課されている。一般措置に比べ格段に利用しやすくなった反面、事前に特例承継計画を策定し、都道府県への提出が課される等、手続上の手間が増えているのだ。

これは、場合によっては税法の潜脱目的のために悪用されてしまう可能性を懸念したものと考えられる。例えば富裕層等が相続税等の納税を逃れる目的で会社を設立し、特別措置を悪用する可能性が無いとはいえない。本来、我が国の経済を支える中小企業の円滑な事業承継を支援し、後継の経営者が更に企業を成長させる機会を確保することが期待されるどころ、単に税金を払いたくないというだけの経営者に個人の資産を非課税で承継させる機会を与えることになってはならない。

特例措置の適用にあたっては、一般措置同様に会社、先代経営者、後継者、それぞれに要件が定められている。

会社要件としては、資本金および従業員数から中小企業と判断されること、上場企業や性風俗営業<sup>10</sup>を営んでいないこと、資産保有型会社、資産運用会社<sup>11</sup>でないこと等が挙げられる。

先代経営者の要件については、代表取締役の経験があり、贈与前に代表取締役を辞任すること、相続・贈与の直前に筆頭株主であること等が求められる。

後継者要件は、事業承継が贈与によるものか、相続によるものかによって異なる。贈与の場合は、後継者が贈与前に成人していること、贈与の3年前までに役員に就任していること等が要件となる。他方、相続の場合は後継者が未成年でも可とするが、相続開始直前において役員であり、相続開始から5か月以内に代表取締役に就任することが求められる。

更に、相続・贈与後の5年間は、その後継者が代表取締役かつ筆頭株主として会社を経営し続ける必要がある。この間、後継者は株式を手放してはならず、これに反して後継者が一株でも持ち株を売却した場合は、猶予された相続税・贈与税に利子税を付けて一括納付しなければならない等の制約がある。

特例措置も一般措置同様に、税額控除や非課税制度ではなく、納税が猶予される制度に過ぎず、税制適用に関する不確定要素が継続し、事後管理も継続せねばならないという負担が指摘される。<sup>12</sup>

特例措置の適用を受けるためには、2024年3月末までに事業承継計画を作成し、都道府県知事の確認を受ける必要がある。その後、2027年12月末までに贈与を行う必要がある。この贈与に関する贈与税の申告期限の翌日から5年間は、都道府県と税務署に毎年、その後は3年ごとに税務署に状況の報告が課されてお

<sup>10</sup> パー、パチンコ、ゲームセンターなどは、風営法の規制対象事業だが、性風俗関連特殊営業ではないため、認定要件を充足する。

<sup>11</sup> 資産管理会社：(特定資産(有価証券等、自ら使用していない不動産、ゴルフ会員権等、現預金等)+本人及び同族関係者に支払われた配当および損金不算入役員給与) / (総資産+本人及び同族関係者に支払われた配当および損金不算入役員給与)  $\geq 70\%$  で判定

資産運用会社：(特定資産の運用収入) / 総収入金額【売上高+営業外収益+特別利益】  $\geq 75\%$  で判定

<sup>12</sup> 日本税理士会連合会 国際税務情報研究会「事業承継税制に関する国際比較に基づく研究」2020年1月

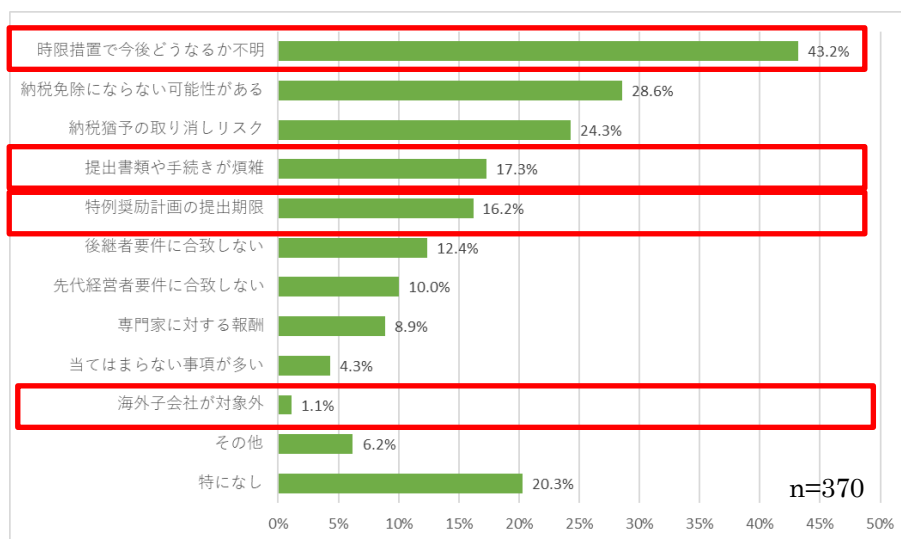
り、この報告をしない、または虚偽の報告をした場合は猶予が取り消しとなる。

更には、株式のうち、海外子会社分は事業承継税制の対象外である点について、海外展開をする中小企業が増えていることを背景に、海外子会社の株式も事業承継税制の対象として欲しいという要望がある。

また、長引くコロナ禍に加えてエネルギー・原材料価格の高騰等による経営環境へのインパクトもあり、腰を据えて特例承継計画の策定に取り組むことが難しい企業が多く、計画提出期限の再延長を望む声もある。

このように、事業承継税制の利用にあたり、手続面、心理面でのハードルはまだ多い状況にあるといえる。(図5)

(図5) 事業承継税制の利用にあたっての障壁(複数回答)



(資料) 東京商工会議所より筆者作成

#### 4— 諸外国との差異

前節で、日本の事業承継税制は、基本的には猶予であり、税を支払うタイミングを繰り延べているに過ぎないということを述べた。では、諸外国の事業承継税制は、どのようになっているだろうか。図6は、主要国の事業承継税制を比較したものである。米英独韓を見ると、いずれも税の控除となっている点が日本と最も異なる。更には、手続面についても、米英独は特別煩雑な手続はなく、煩雑な事後モニタリングも存在しない。韓国は提出書類がやや増え、10年間の事後管理が必要とされている。しかし日本は、計画を策定の上都道府県知事に提出した後も税務署に対して3年に1回、継続届け出を行う必要がある。

(図6) 各国の非上場株式等の評価や事業承継税制等の比較

	日本	米国	英国	ドイツ	韓国
非上場株式の評価基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 財産評価基本通達にて規定</li> <li>・ 類似業種比準価額又は純資産価額という較的画一的な方法が認められている</li> <li>・ 小規模宅地等の評価減が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 財務省通達等にて規定</li> <li>・ キーパーソンの欠如による評価減が可能</li> </ul>	HMRC (英国歳入関税局) と仮定市場価格 (Hypothetical Market Value) について合意しなければならない (事業用資産の特例の対象となった株式は除く)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「評価法」にて規定</li> <li>・ 企業の収益力の観点から評価を行う単純収益価格方式を適用することも可能</li> </ul>	評価審議委員会の審議を得て評価することも可能
事業用資産に係る相続税の軽減措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非上場株式等に係る納税猶予制度</li> <li>・ 小規模宅地の特例制度</li> </ul>	認定家族経営事業の特例 (Qualified Family-Owned Business) (連邦遺産税法)	事業用資産の評価減制度 (Business Property Relief) (相続税法 1984 年)	事業用資産の非課税制度 (相続税贈与税法第 13a 条、第 13b 条)	
上記事業承継税制に係る軽減措置の要件： 【対象会社の要件】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中小企業基本法に規定する中小企業であること (2019 年度自改正により個人事業にも対象を拡大)</li> <li>・ 非上場会社</li> <li>・ 資産保有会社でない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非上場会社</li> <li>・ 相続に又は被相続人の家族が相続前 8 年間のうち 5 年間実質的に経営に従事</li> <li>・ 家族で株式を 50% 以上保有</li> <li>・ 個人事業も対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資産管理会社でない</li> <li>・ 移転前の 2 年間事業用の目的で使用</li> <li>・ 個人事業も対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 資産管理会社でない</li> <li>・ 承継事業が株式会社である場合は、25%超保有</li> <li>・ 承継する事業の価値が 2,600 万ユーロ (36.4 億円)<sup>13</sup>を超えない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 10 年以上継続した企業</li> <li>・ 業種基準、売り上げ規模基準、資産総額基準等を満たす必要がある</li> </ul>
【先代経営者の要件】	親族以外の複数の株主でも可能		財産の移転の 2 年前から保有		
【後継者の要件】	代表権を有する者 議決権割合の 10% 以上を有し、議決権保有割合上位 3 人までの同族関係者				18 歳以上の子又は配偶者
【事業・雇用等の継続の要件】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 代表者は 5 年間代表者であり続ける</li> <li>・ 原則として雇用の 8 割を 5 年間維持 (但し、一定条件を満たせば 8 割未満になっても納税猶予は継続)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 年間事業を継続</li> <li>・ 人件費の総額を一定基準以上維持 (従業員 20 人超の場合には、5 年間で過去の年間平均人件費の 400% を支給)</li> </ul>	雇用を 10 年間一定基準以上維持
事業承継税制の控除限度額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 議決権株式の全てが猶予対象</li> <li>・ 猶予割合は 100% (2018 年税制改正で拡大)</li> </ul>	675,000 ドル (8,775 万円) まで非課税 (基礎控除の拡大等により実質的に不適用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上場株式：50% 評価減</li> <li>・ 非上場株式：100% 評価減</li> </ul>	原則 85% 評価減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 承継事業の資産価値の 100% 評価減</li> <li>・ 但し、最大 500 億ウォン (約 52 億円) まで</li> </ul>
猶予/控除	<b>猶予</b>	<b>控除</b>	<b>控除</b>	<b>控除</b>	<b>控除</b>
手続き	特例承認計画を提出し、 <b>税務署にも定期的に継続届出</b> が必要	特別煩雑な手続きはない	同左	申告書に明細書を添付する程度	申告書に明細書を添付する程度 10 年間は事後管理が必要
基礎控除等	3,000 万円+法定相続人一人当たり 600 万円	11,180,000 ドル (14.5 億円)	325,000 ポンド (5,200 万円)	人的控除として相続人一人当たり 20,000 ユーロ ~ 500,000 ユーロ (280 万 ~ 7,000 万円)	2 億ウォン (2,060 万円) + 相続人一人当たり 5,000 万ウォン (515 百万円)
課税割合	約 8% (2015 年)	0.2% (2010 年)	1% 未満 (2010 年)	12.78% (2010 年)	約 2% (2011-2015 年)
相続税等の税収割合	約 3% (2016 年)	0.5% (2019 年予想値)	1% 未満 (2009 年)	0.8% (2010 年)	0.8% (2016 年)

(資料) 日本税理士会連合会 国際税務情報研究会「事業承継税制に関する国際比較に基づく研究」2020 年 1 月を加工

<sup>13</sup> 為替はそれぞれ 1 ユーロ=140 円、1 米ドル=130 円、1 英ポンド=160 円、10 ウォン=1.03 円として換算

そもそも日本では諸外国と比べて相続税の位置づけがかなり異なる。日本の場合は相続税の課税割合（相続税が課された者／死亡者）の割合は約8%、税収に占める割合も約3%と、諸外国と比べて高い水準にある。また基礎控除の水準も相対的に低い。<sup>14</sup>日本を除く諸外国では相続税は富裕層の中でも上位の層が対象となっているのに対し、日本の場合はより中間層も課税対象となり、税収面でも相応に重要な役割を果たしているといえよう。

税理士連合会は、諸外国との比較の中で、税務プロセスをもっと簡素にすべきであり、課税財産からの控除制度に転換し、後継者が長期間にわたり納税猶予取り消しリスクに晒されることや事後管理の負担を軽減すべきとしている。また、特別措置のように対象を100%とせずとも、適切な水準の控除限度額を設定すれば国の税収確保にも資するとしている。適切に納税資金を準備し、不安定な状況や事務の煩雑さを避けた方が良く考える後継者も出てくるのではないかと指摘する。

## 5——中小企業に対する税務面での優遇措置への批判

事業承継税制は、従前から指摘されてきた問題点の改善策として、特例的に税の優遇措置を行っているものであるが、そもそもその対象となる中小企業に対して税制面で優遇<sup>15</sup>すること自体について批判的な意見も存在する。

自ら起業する者と、事業を承継する者との機会均等の観点や、事業用資産を持たない給与所得者の相続税負担とのバランスの観点等から問題であり、「すべての財産を公平に課税する」という基本原則に照らして吟味する必要があるという旨の指摘が政府税制調査会の過去の答申<sup>16</sup>で出された。資産家の子女が税の優遇を得て事業承継を受けることは、起業意欲があるが親の財産の後ろ盾がない若者や、勤め人にとって果たして納得がいくのか、ということであろう。

また、相続税は、相続財産の一部を国に納め、広く社会の為に使うことで資産の再配分機能を有し、また相続財産が大きいほど相続税額は大きくなるため、生まれた家庭の経済状況による差を縮小させ、格差の固定化を防止する機能があるとされ、この点からも批判がなされることがある。

一口に中小企業といっても、非常に多様性があり、収支・財務面で盤石な企業も存在するため、十把一絡げに扱っていいのかという視点もある。

しかし、それでも、後継者難による中小企業の廃業は、日本の経済社会に対して悪影響を及ぼすことから、優遇税制を駆使して事業承継を円滑化したいという政策目的は、公益性を有すことから、妥当なものであると考える。

## 6——おわりに

事業承継税制の特別措置について見てきた。高齢化が進む中小企業の経営者の代替わりを促進するためのインセンティブとして導入されたものである。

中小企業の優遇は、税の公平性の観点から不適切ではないかという指摘は、多くの文献で触れられている。しかしながら一方で、中小企業の存在の意義（雇用確保、技術等の伝承、他）は極めて大き

<sup>14</sup> 英国の基礎控除は日本と同様の水準だが、別途生前贈与を活用することで、実質的な基礎控除額は高水準にある。

<sup>15</sup> 他には、法人税関連、設備投資促進、研究開発関連、消費税関連等、広範にわたる。

<sup>16</sup> 税制調査会「平成14年度の税制改正に関する答申」2001年12月14日

く、また、大企業と比べて経営資源、組織力、情報収集力等の点で弱い存在であるのが一般的であり、垂直的公平性の観点からも、優遇措置があつて然るべきだろう。

制度のシンプルさの観点からは、猶予の上一定条件下で免除とする現行の仕組みよりも、諸外国のように課税財産からの控除とすることが望ましいという税理士連合会の指摘は首肯させるものがある。<sup>17</sup>しかし、政策目的と税の公平性とのせめぎ合いや、課税逃れの企てを抑制する観点からは、現行の枠組みを受容せざるを得ないと考える。ただし、実務上の煩雑さは極力見直し、当制度を利用したいと思う経営者を増やすことが肝要である。

当然、都道府県知事に計画が提出されたところで適切に審査が行われ、また事後のモニタリングも、事業承継税制の政策目的に合致しているのかという点に鑑み、厳密になされることが期待される。

後継者難による廃業の結果雇用が消失してしまうことを避けるための優遇措置であるにもかかわらず、雇用維持要件が事実上なくなっていることには矛盾を感じる。確かに、やむを得ない事情でも雇用要件未達になると利子付で一括納税という一般措置の建付けは苛烈である。それが事業承継税制の利用を躊躇させた一因であったことによる緩和措置であり、そのインパクトは相応にあると考えられる。<sup>18</sup>よって、もう少しバランスが取れた規定を検討してはどうか。

特例承認計画の提出期限は2024年の3月末までである。前述したように、新型コロナ禍や物価高により腰を据えて承継計画を策定できていない経営者も多くいると思われることから、提出期限の再度の延長も検討に値する。また、特例措置の適用を受けても、時限措置である当制度は将来なくなってしまう。中小企業の事業承継問題は、時限措置終了時に劇的に解決できているとは思えない。加えて、中小企業の相対的な担税力の弱さは将来も同様であると考えるのが妥当である。一定の要件を満たせば、将来にわたり特例措置を使い続けることができるような制度の検討もすべきだろう。

---

<sup>17</sup> 日本税理士会連合会 国際税務情報研究会「事業承継税制に関する国際比較に基づく研究」2020年1月

<sup>18</sup> 従業員5人の企業だと、2人が退職するだけで要件未達となる