

**SCB**SHINKIN  
CENTRAL  
BANK**産業企業情報****19 - 10****(2008.2.13)****信金中央金庫****SCB****総合研究所**

〒103-0028 東京都中央区八重洲 1-3-7

TEL.03-5202-7671 FAX.03-3278-7048

URL <http://www.scbri.jp>

## 中小企業における事業承継問題の現状と留意点

- 子以外の第三者への承継という選択肢を検討する必要性 -

### 視 点

わが国の急速な高齢化の進展とともに、中小企業経営者の高齢化も進んでいる。このため、多くの中小企業において、事業承継への対応が必要となっている。

中小企業の事業承継においては、経営者の子が後継者となるのが一般的であるが、近年、経営者に子がない、あるいは子がいても継がないというケースも増えている。したがって、廃業を回避するためには、従業員等への承継、外部からの招聘、M & Aといった選択肢についても、前向きに検討する必要がある。

そこで、本稿では、中小企業の事業承継にかかる現状を踏まえたうえで、事業承継にかかる留意点、会社株式の承継手法、事業承継関連税制の動向等について概説する。

### 要 旨

- 高齢者による起業は減少傾向にあり、経営者の高齢化の主たる要因は、事業承継への対応の遅れであるものと考えられる。
- 中小企業においては、経営者の年齢が高いほど、業況が悪い傾向にある。しかしながら、事業承継への対応を終えている企業の業況は、平均に比べて良好な水準にある。
- 中小企業は経営者の個人企業としての色彩が強く、経営と家計、所有と経営が分離されていない場合が多い。そのため、事業承継にあたっては、これらの整理も問題になることがある。
- 中小企業経営者の約8割は、親族に事業を承継したいとの希望を有しているが、廃業を回避するには、親族以外の第三者への承継も前向きに検討する必要がある。
- 中小企業においては、経営の機動性を確保することの重要性が高いため、事業承継にあたっては、できる限り後継者に会社株式を集中させることが望ましいと考えられる。
- 中小企業の事業承継関連税制が大きく改正される見込みであり、その柱は会社株式の相続にかかる相続税の軽減である。
- 少子化の進展を背景に、子が親の事業を継ぐケースの減少が予想される。第三者に対する承継の円滑化や、関連税制等の簡素化・明確化を図ることが求められる。

**キーワード** 事業承継、中小企業、M & A、後継者、株式、事業承継関連税制

目次

- 1. 事業承継対策の必要性
    - (1) 中小企業経営者の高齢化の進展
    - (2) 経営者の高齢化の要因
    - (3) 事業承継への対応状況
    - (4) 事業承継対策の必要性
  - 2. 事業承継にかかる問題の多様性
    - (1) 中小企業経営者が想定する事業承継問題
    - (2) 中小企業の事業承継の特徴
    - (3) 事業承継の選択肢
  - 3. 会社株式の円滑な承継
    - (1) 株式の承継にかかる基本的な考え方
    - (2) 株式を承継する方法
  - 4. 事業承継にかかる税制
    - (1) 事業承継税制にかかる中小企業経営者の認識と実態
    - (2) 税制改正の動向
    - (3) 税制についての基本的な考え方
- おわりに

1. 事業承継対策の必要性

(1) 中小企業経営者の高齢化の進展

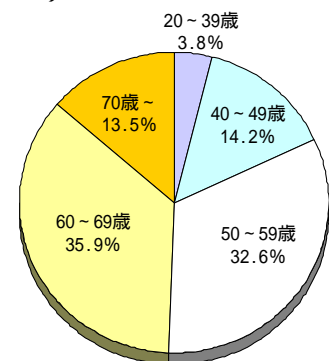
信金中央金庫が、2007年9月に全国の信用金庫の取引先中小企業約16,000社に対して行ったアンケート調査（回答率87.6%）<sup>1</sup>によると、経営者が70歳以上の企業の割合は全体の13.5%、60～69歳の企業の割合は35.9%を占めており、合わせて49.4%の企業で経営者が60歳以上という結果となった（図表1参照）。

96年3月に行った同様の調査では、経営者が70歳以上の企業の割合は9.4%、60～69歳以上の経営者の割合は29.8%であったことから、10年程度の間70歳以上の経営者の割合が4.1ポイント、60～69歳の経営者の割合が6.1ポイント上昇したこととなり、経営者の高齢化が進んでいることがわかる（図表2参照）。

(2) 経営者の高齢化の要因

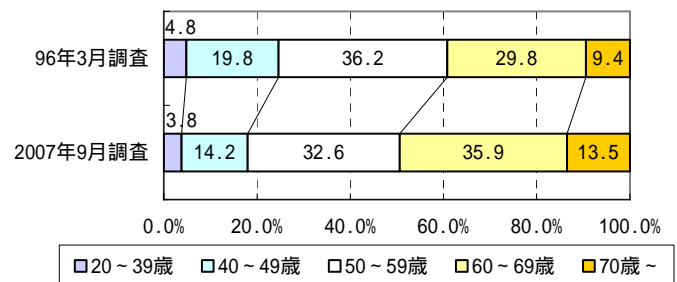
わが国においては、高齢化が進行していることから、これに伴い、経営者の高齢化が進行するのは当然という見

（図表1）中小企業経営者の年齢



（備考）第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

（図表2）中小企業経営者の年齢（96年調査との比較）



（備考）第83回、第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

<sup>1</sup> 第129回全国中小企業景気動向調査。調査結果の詳細は<http://www.scbri.jp/keikidoukou.htm>参照。

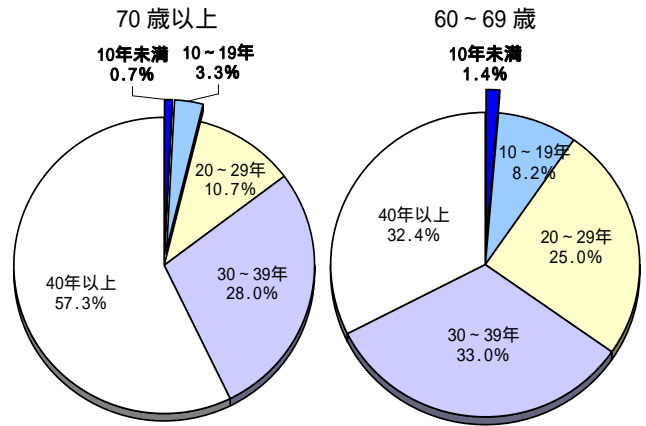
方もできよう。

また、経営者の高齢化の主たる要因は、企業を定年退職した高齢者の起業の増加や、健康で活動的な高齢者の増加による経営者の在任期間の長期化といった前向きなものかもしれない。

しかしながら、信金中央金庫が行った前掲の調査(2007年9月)によると、経営者が70歳以上、あるいは60～69歳の企業においては、業歴の浅い企業の割合が非常に小さいことがわかる(図表3参照)。このことから、現時点においては、高齢者の起業の増加が、経営者の高齢化に大きな影響を与えていると考えることは難しい。

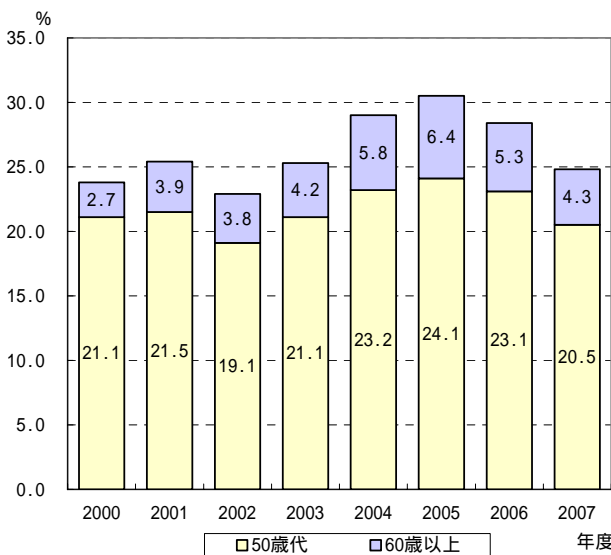
また、国民生活金融公庫の調査によると、新規開業企業のうち、開業時に経営者が50歳代、あるいは60歳以上の企業の割合は、ほぼ横ばいで推移しており、高齢者の起業が増えているとは言えない(図表4参照)。開業時の年齢が高いほど、廃業率も高いことを考慮すると(図表5参照)、高齢者の起業が経営者の高齢化に与える影響はそれほど大きくないと考えることができよう。

(図表3) 経営者が60歳以上の企業の業歴



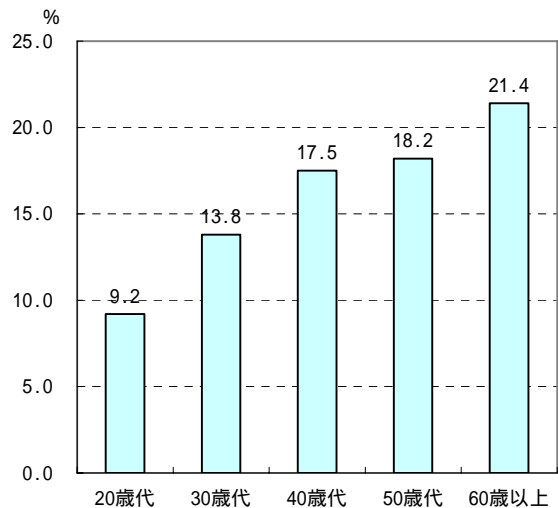
(備考) 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

(図表4) 開業時に経営者が50歳以上の企業の割合の推移



(備考) 国民生活金融公庫「2007年度新規開業実態調査」より信金中央金庫総合研究所作成

(図表5) 開業時の経営者の年齢別廃業率



(備考) 1. 国民生活金融公庫「新規開業企業を対象とするパネル調査結果について(平成18年10月25日)」より信金中央金庫総合研究所作成  
2. 廃業率は、2001年に開業した企業のうち2005年12月までに廃業した企業の割合

(3) 事業承継への対応状況

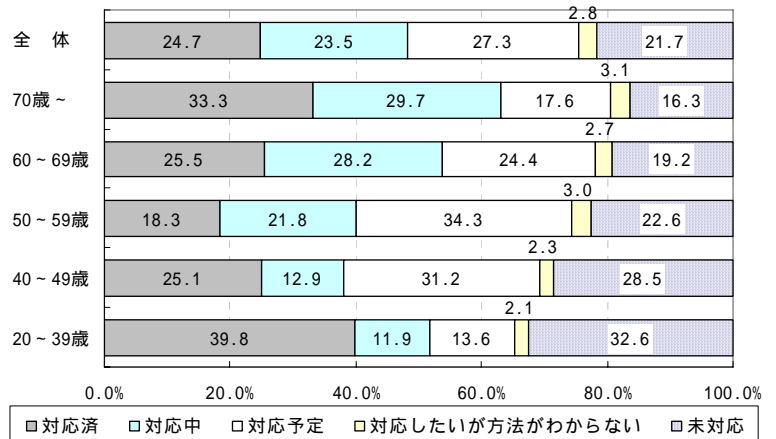
一方、信金中央金庫による前掲の調査（2007年9月）に基づき、中小企業の事業承継への対応状況をみると、全体の24.7%が「対応済」、23.5%が「対応中」としており、合わせて48.2%の企業が、何らかの形で事業承継への対応を行っていることがわかる（図表6参照）。

これを、経営者の年齢別にみると、経営者が70歳以上の企業では、「対応済」と「対応中」が合わせて63.0%、同様に、60～69歳の企業では53.7%となっており、相対的に高い割合を示している。

とは言え、これは経営者が60歳以上の中小企業のうち、事業承継について具体的な対応に着手していない企業が、約4～5割存在するというを示している。これらの企業がすべて廃業の意向を有しており、事業承継の必要がない企業だということは考えにくい。

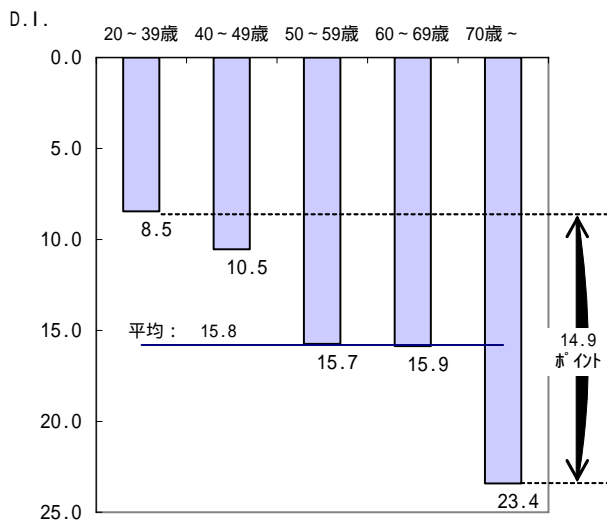
これらのことから、経営者の高齢化は、健康で活動的な高齢者の増加を受けたものばかりではなく、事業承継への対応の遅れから結果的に生じているという可能性も十分に考えられる。

(図表6) 事業承継への対応状況（経営者年齢別）



(備考) 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

(図表7) 経営者の年齢別業況判断  
(2007年7～9月期)



(備考) 1. 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

2. D.I.は、業況が「良い」と答えた企業の構成比から「悪い」と答えた企業の構成比を差し引いて算出

(4) 事業承継対策の必要性

中小企業の業況判断は、経営者の年齢が高いほど悪いという傾向がみとれ、経営者が20～39歳の企業と、70歳以上の企業とを比較すると、その差は約15ポイントに及んでいる（図表7参照）。

また、中小企業の経営者に、当面の重点的な経営施策をたずねたところ、「特になし」と答えた企業の割合は、経営者の年齢が高いほど多いという傾向もある（図表8参照）。

これらの調査結果は、経営者の高齢化が企業に与える様々な影響のうち、ごく一部を示すものに他ならないが、年齢を重ねる

につれて経営者の企業経営に対する積極性が低下し、その結果として業況が振るわなくなっているケースが多いという可能性を示すものと考えすることはできよう。

一方で、経営者が60歳以上の企業においても、事業承継について「対応済」と回答した企業の業況判断は、全体平均に比べて良好な水準にあり、「対応したいが方法がわからない」、あるいは「未対応」と回答した企業との格差は極めて大きい(図表9参照)。

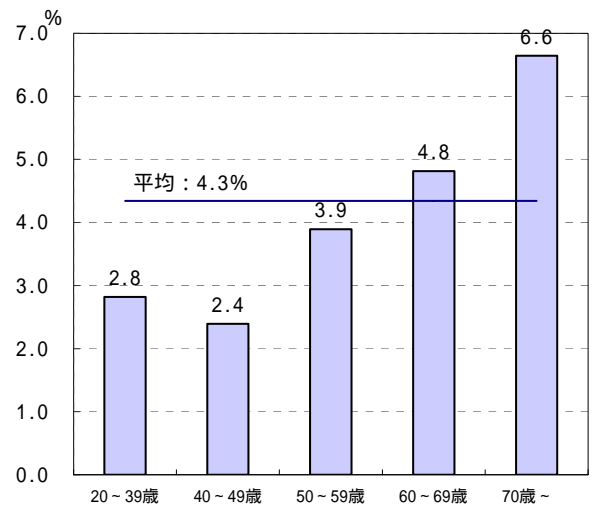
業況が良い企業は後継者を確保しやすく、業況の悪い企業は後継者を確保することが困難であると考えられることから、このような結果が生じることは一般に予想しうるところではあるが、これほどの格差が生じていることは注目に値しよう。

また、このような結果が生じているもう一つの可能性として、事業承継の目途が立たないことで、経営者の経営意欲が減退し、業況悪化につながっているという可能性も指摘できる。

中小企業の経営は、経営者の意欲・能力に負うところが大きいため、事業承継の目途が立たないまま、経営者の高齢化が進むと、さらなる業況の悪化を招くことも予想される。

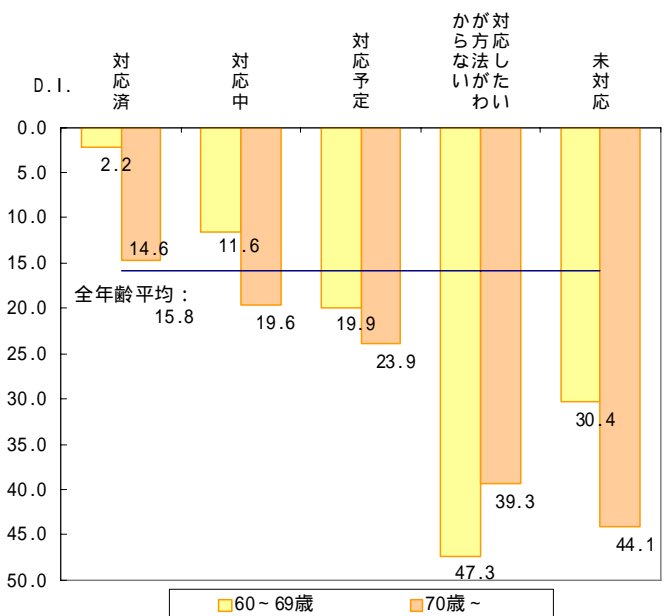
後継者の選定、育成や、M & Aの場合の買い手企業との交渉等、事業承継には相応の時間を要することが多いことから、早急な対応が必要である。

(図表8) 当面の重点経営施策について「特になし」と回答した企業の割合



(備考) 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

(図表9) 事業承継への対応状況別業況判断 (経営者60歳以上、2007年7～9月期)



(備考) 1. 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

2. D.I.は、業況が「良い」と答えた企業の構成比から「悪い」と答えた企業の構成比を差し引いて算出

## 2. 事業承継にかかる問題の多様性

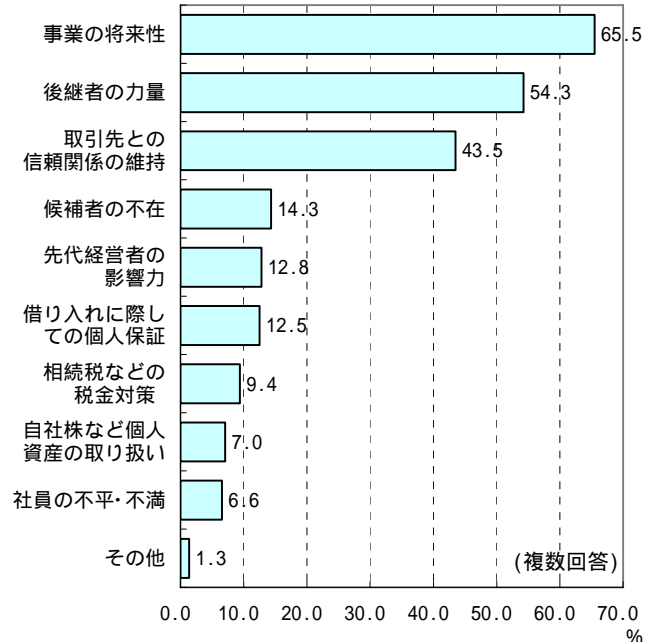
### (1) 中小企業経営者が想定する事業承継問題

中小企業経営者に対して、中小企業の事業承継においてはどのようなことが問題となると考えられるかたずねたところ、過半数が「事業の将来性（65.5%）」と「後継者の力量（54.3%）」を挙げた（図表10参照、複数回答）。「取引先との信頼関係の維持（43.5%）」という回答も経営者の4割以上が挙げており、これら3つの選択肢に回答が集中していることがわかる。

これら3つの選択肢について、自社における事業承継の対応状況別にみると、「事業の将来性」を問題として挙げた経営者の割合は、自社における事業承継への対応状況にかかわらずほぼ同じになっており、事業承継への対応が順調に進んでいる企業においても、経営者が「事業の将来性」を楽観視する傾向はまったくみられないことがわかる（図表11参照）。

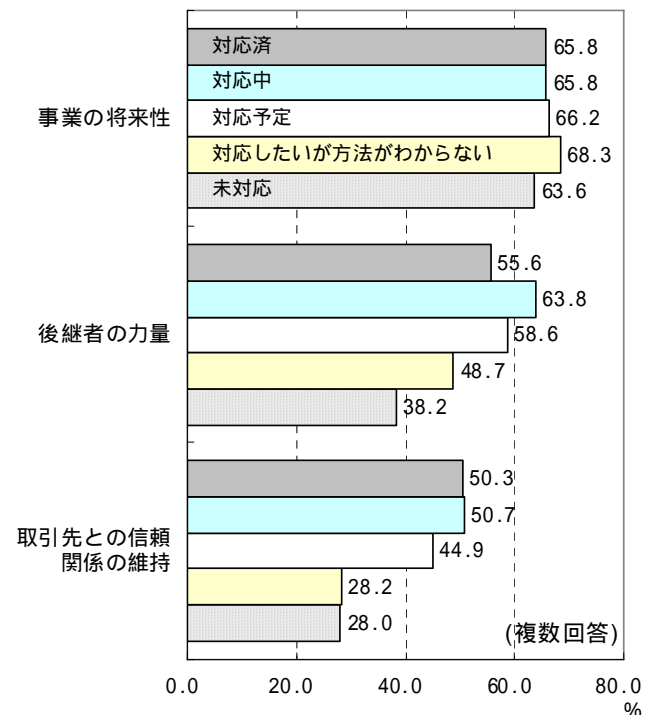
また、「後継者の力量」を挙げる経営者は、事業承継に「対応中」の企業で最も多く、「事業の将来性」と「後継者の力量」はほぼ同程度重視されている。事業の将来性に不安があっても、後継者の力量が高ければ、事業の立て直しが期待でき、逆に後継者の力量不足が懸念される場合においても、事業の将来性が高ければ、承継は可能であろう。このようなことから、事業承継に「対応中」の経営者は、事業の将来性と後継者の力量を同程度に重視して事業承継のタイミングを計っているものと考えられる。

（図表 10）中小企業の事業承継において想定される問題（複数回答）



（備考）第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

（図表 11）中小企業の事業承継において想定される問題（事業承継への対応状況別・複数回答）



（備考）第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

(2) 中小企業の事業承継の特徴

中小企業の経営者が想定する事業承継問題は、「事業の将来性」、「後継者の力量」、「取引先との信頼関係の維持」に集中したものの、より具体的に考えると、中小企業の事業承継に際して想定される問題は実に多様である。

これは、大企業とは異なる中小企業の特異性に起因する。

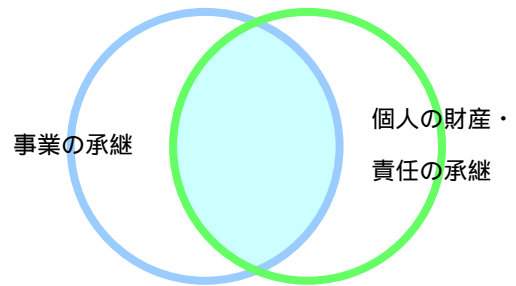
すなわち、中小企業は、経営者の「個人企業」としての色彩が強く、経営と家計、あるいは事業と私的な活動が明確に分離されていないことが少なくない。そのため、「事業の承継」と「個人の財産・責任の承継」には、少なからず重なり合う部分が存在する（図表12参照）。

この重なり合う部分に含まれているのが、経営者が会社の事業に個人資産を活用していたり、会社の債務に個人保証を付していることなどである。場合によっては、経営者の個人資産を会社名義にしていたり、そもそも会社の資産か経営者個人の資産か判別が難しい資産があったり、個人的な縁故のある人を取締役あるいは従業員にしていたりということもあろう。

中小企業の事業承継にあたっては、この重なり合う部分をいかに承継するか、もしくは分離するかといったことについても検討が必要になるろう。

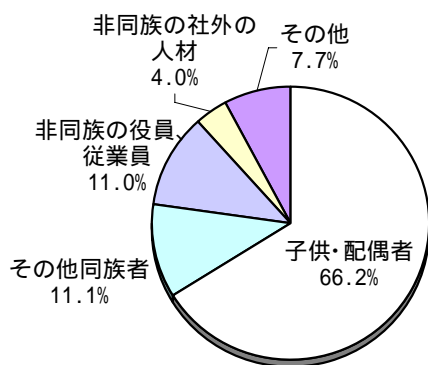
また、中小企業においては、所有と経営が一致している、すなわち会社株式の多くを経営者自身が所有していることが多い。このため、事業承継にあたっては、会社株式の取扱いについても検討する必要があり、場合によっては経営者の相続問題を含めた検討も必要となる。

(図表 12) 中小企業における事業承継の特徴



(備考) 信金中央金庫総合研究所作成

(図表 13) 中小企業経営者が後継者として希望する人材



(備考) 第120回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合研究所作成

(3) 事業承継の選択肢

事業承継の選択肢としては、親族への承継、従業員への承継、外部からの招聘、他社への売却(M&A)等が考えられる。しかし、中小企業においては、親族への承継、なかでも経営者の子が後継者となる場合が多いとされている。

信金中央金庫が、2005年6月に中小企業経営者に対して行ったアンケート調査においても、経営者の66.2%が後継者として「子供・配偶者」を希望している(図表13参照)。その他同族者を含めると、全体の8割近くの経営者が、親族への承継を希望していることになる。

イ．親族

経営者の子が後継者となる場合においては、前述した「事業の承継」と「個人の財産・責任の承継」を厳格に分離することなく、経営者の地位を包括的に承継できることが多い（図表14参照）。このため、これらを分離するための労力や費用、税負担を抑えることができる。

また、一般に経営者の子は、会社債務に対する連帯保証を引継ぐことへの抵抗感も比較的少ないと言われている。

一方で、後継者が子である場合、経営者が子の後継者としての資質・能力を客観的に判断することは難しい。そのため、資質・能力に欠ける後継者が選ばれたり、逆に経営者が後継者の資質・能力を過少評価して、なかなか経営権を手放さないなどの弊害が生じるおそれもある。

ロ．従業員・外部招聘

資質・能力という観点からは、経営者の下で長く働いている従業員や、従業員出身の役員のなかから優秀な人材を選ぶことも考えられる。同業他社等から優秀な人材を招聘して後継者にするという方法もある。

ただし、一般に従業員等には、会社株式を買い取るだけの資力がないことが多い。後述するとおり、経営者が会社株式を所有したまま、事業経営のみを後継者に委ねることも可能であるが、その場合、重要な意思決定の都度、株主総会を開催しなければならないなど、後継者の経営の自由度・機動性が若干低下することもある。

また、会社債務に対する連帯保証を引継ぐことへの抵抗感が強かったり、仮に本人に連帯保証を引継ぐ意思があったとしても、家族の反対にあうことも多いようである。

また、後継者が従業員等のなかから抜擢されたり、外部から招聘されるよりは、経営者の子・その他の親族である方が、他の従業員にとって心情的に受け入れやすいとの指摘もある。

ハ．M & A

M & A（エムアンドエー、エムエー）とは、Mergers and Acquisitionsの略で、企業の合併、買収、事業譲渡等、事業の経営権を取得する手法の総称である。

近年、中小企業の後継者問題を解決する手法として注目を集めている。

信金中央金庫の調査によると、

（図表 14）承継の選択肢の比較

	括的承継 経営者の地位の包	連帯保証 会社債務に対する	後継者の資質	会社株式の承継	従業員の理解	経営者のハッピー・リタイアメント
親 族						
従業員・外部招聘	×	×		×		
M & A	×					

（備考）信金中央金庫総合研究所作成



M & A に対しては、4 割程度の中  
小企業経営者が中小企業にはなじ  
まないと考えている(図表15参照)。

しかしながら、M & A に対して  
「乗っ取り」などの負のイメージ  
を持つ経営者は、若い世代ほど少  
なくなっている。また、若い世代  
ほど、事業拡大戦略として前向き  
に捉える傾向にあり、20歳～39歳  
の経営者では3割程度が前向きに  
捉えている。

M & A は、後継者問題を解決す  
るとともに、経営者のハッピー・

リタイアメントを実現するのに優れた手法であると言える。

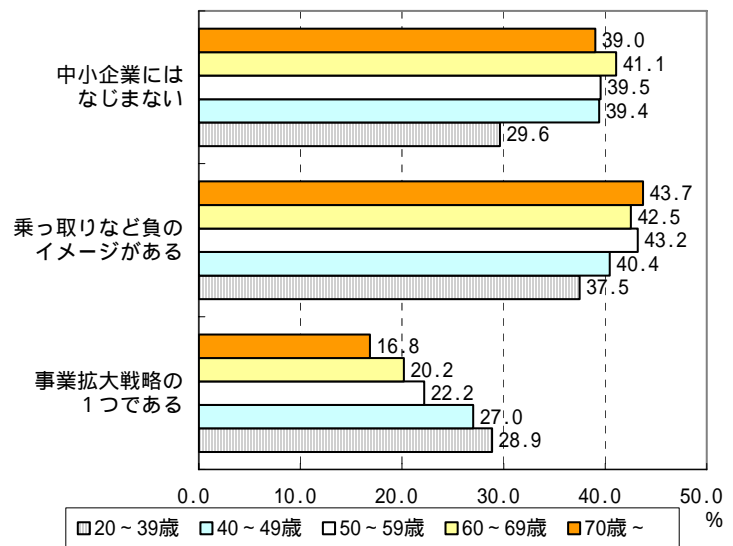
すなわち、経営者の親族や、経営者自身が選んだ従業員・外部招聘者等を後継者にし  
た場合においては、経営者は引退後も後継者や社内関係者から相談を受けたり、口利き  
や信用補完を頼まれるなどして、経営から離れられないこともある。

しかしながら、M & A では、経営者は一定の引継期間の終了後、事業経営から一切手  
を引くことが通常である。また、経営者は会社株式の売却により、まとまった資金を手  
にすることができる場合もある。このため、経営者は事業経営から完全に離れて、第二  
の人生(ハッピー・リタイアメント)を楽しむこともできる。

また、M & A では、事業の一部のみを譲渡することも可能であることから、将来性の  
ある事業のみを譲渡することで、その事業にかかる取引先・従業員に対する責任を果た  
すこともできる。

ただし、M & A においては、M & A の相手、つまり買い手を見つけることは容易でな  
い。また、仮に買い手が見つかって、株式の価格、従業員の雇用条件、取引先・ブラ  
ンドの維持等、条件面での折り合いがつかずに、成約に至らないケースも少なくない。

(図表 15) M & A に対する中小企業経営者の認識



(備考) 第129回全国中小企業景気動向調査資料より信金中央金庫総合  
研究所作成

### 3 . 会社株式の円滑な承継

#### (1) 株式の承継にかかる基本的な考え方

事業承継を行うにあたっては、経営者が保有している会社株式をどうするかが問題となることも少なくない。

論理的には、事業承継に際して、経営者が保有している会社株式を後継者に承継させなければならないという理由はない。経営者が引退後も会社株式を保有したままいわゆる「オーナー」になり、後継者が事業経営だけを引継ぐことも可能である。

しかしながら、中小企業の経営者の多くは、経営者やその親族で会社株式のほとんどを保有しているオーナー経営者であり、事業承継に際しても、経営者の交代に合わせて会社株式を後継者に承継させることが当然と考える傾向がある。

確かに、事業承継と同時に後継者が先代経営者から会社株式をすべて承継すれば、後継者は株主 (= 先代経営者) の意向を気にすることなく、自由に経営を行うことができる (図表16参照)。

また、経営にかかる重要な意思決定の都度、株主総会を開催するのでは、迅速に意思決定を行なうことが難しくなるが、経営者自身が会社株式をすべて保有していれば、株主総会の招集手続や決議を省略しても差し支えない<sup>2</sup>。

株主に対する配当についても、経営者自身が会社株式をすべて保有していれば、会社の状況に応じて経営者自身が自由に決めることができる。そのため、配当による社外への資金流出を抑えやすいというメリットがある。

しかしながら、後述するとおり、後継者が先代経営者から会社株式を買い取るとすると、その資金をいかに調達するかという問題が生じる。買い取るのではなく贈与、相続による場合は、先代経営者の親族の理解を得ておかなければ、後に相続争いに巻き込まれる懸念もある。

また、先代経営者が株主として後継者の経営を監視することで、後継者の経営手腕を補うことも期待できるため、後継者の経営が軌道に乗るまでの期間、先代経営者が会社株式を保有し続けるという選択肢も考えられよう。

このように、会社株式を後継者に承継させるメリット・デメリット双方が考えられるものの、先代経営者による後継者の経営

(図表 16) 会社株式を後継者に承継させるメリット・デメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・後継者の経営の自由度が高まる。</li> <li>・株主総会にかかる諸手続を省略できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式買取資金の調達、先代経営者の相続人の理解等が必要となる。</li> <li>・株主による経営の監視機能が働かない。</li> </ul>

(備考)信金中央金庫総合研究所作成

<sup>2</sup> 会社法 300 条は株主全員の同意により株主総会手続を省略できる旨、同法 319 条は一定の場合に株主総会決議を省略できる旨を明文で定めている。

手腕の補完は、株式を持たなくても実現可能であろう。また、中小企業においては、経営の機動性の確保と、株主による監視のどちらが経営に有効か考えた場合、前者であることが多いものと考えられる。むしろ、先代経営者が株式を保有している間に相続が発生し、会社経営に関与していない相続人が株主となることで、経営の混乱を招くことの方が、問題が大きいものと思われる。したがって、可能な限り後継者に会社株式を集中させることが望ましい。

(2) 株式を承継する方法

株式を承継する方法としては、売買、贈与、相続が考えられる。

イ．売買

売買によることのメリットは、第一に、当事者の望むタイミングで株式を承継できることである（図表17参照）。買い手が経営者の親族、従業員等で、十分な資力がない場合には、会社の財務が悪化し、株価が低くなるタイミングで売買を行うという選択もある。また、M & Aの場合のように、買い手企業の資金調達能力が高ければ、最も株価が高くなるタイミングで売買が行えるよう、計画的に会社の財務を磨き上げることもできる。

売買による第二のメリットは、経営者の引退後の生活資金を確保できることである。通常、経営者は退任後、役員報酬という収入源を失うこととなるため、生活資金が必要となる。会社が十分な退職慰労金を支給することができない場合に、それを補完するため、後継者が経営者の株式を買い取るということも考えられよう。

第三のメリットは、適正な代金で売買すれば、たとえ経営者の親族が反対していても、売買できることである。相続の場合は、法律上、財産の処分に一定の制限があるが、経営者が存命中に自分の財産を売却するのは原則として自由である。

売買のデメリットは、後継者に資金調達が必要となる点である。この、資金調達が難しいということが、従業員による事業承継があまり行われな理由だと言われている。

また、売買によると、株式の譲渡益に課税されることとなる。このため、いずれ相続人になる後継者については、売買よりも相続による方が、一般に税務上有利になる。

ロ．贈与

贈与のメリットは、売買と同様に当事者の望むタイミングで株式を承継できることに加え、後継者の側に資金調達の必要がないことである。

しかしながら、経営者がこれまで私財を投入して作り上げた会社の株式を、親族であればともかく、他人に無償で贈与することは考えにく

(図表 17) 株式承継手法の比較

	タイム ロ ー リ ン グ の コ ン ト	確 保 経 営 者 の 生 活 資 金 の	資 金 の 調 達	税 務 上 の メ リ ッ ト
売買			×	×
贈与		×		×
相続	×	×		

(備考) 信金中央金庫総合研究所作成

い。このため、従業員、外部招聘者等に対する事業承継においては、贈与という方法はあまり現実的な選択肢とは言えないであろう。

また、経営者が無償で財産を手放すこととなれば、引退後の生活資金の確保が問題となる。このため、贈与が利用できるのは、会社が多額の退職慰労金を支給することができる場合か、経営者と後継者が同居の親族で、後継者の扶養を受けられる場合等、一定の場合に限られることになるだろう。

なお、贈与による場合には、後継者に贈与税の負担が発生することにも注意が必要である<sup>3</sup>。

## 八．相続・遺贈

相続・遺贈<sup>4</sup>のメリットとしては、資金調達が不要であること、一般に税負担が軽いことが挙げられる。

ただし、相続はそのタイミングをコントロールすることができない。また、経営者が会社株式を保有している間に、判断能力が低下し、株式が会社にとって望ましくない人の手に渡るおそれもある。

また、相続による財産処分には法律による制限があるため、相続人が遺留分の権利を主張してきた場合、後継者に会社株式をすべて承継させることができなくなることもある<sup>5</sup>。

また、遺言書の真贋を巡る争いが生じるおそれがあることに留意する必要がある。

## 二．会社法の活用

これまでみてきたような売買、贈与、相続・遺贈といった基本的な手法のほかに、会社法を活用することで、事業承継の際に想定される様々な問題を回避・軽減することも考えられる。

### (1) 議決権制限株式を活用した後継者の経営権安定化策

会社法においては、様々な特徴を持った種類株式という株式を発行することができる。例えば、普通の株式と、株主総会における議決権を制限した議決権制限株式という株式を発行し、後継者には普通の株式を、後継者以外の相続人には議決権制限株式を相続させれば、後継者は株主の意向を問うことなく、重要な意思決定を行なうことができる。

これは、経営者の財産のほとんどを会社株式が占めており、後継者にすべての会社

<sup>3</sup> 年間110万円以内の贈与であれば贈与税はかからず、かつ申告も不要である。また、一定の要件の下で、贈与時には軽減された贈与税を納付し、相続時に相続税で精算する「相続時精算課税制度」を利用することもできる。

<sup>4</sup> 遺言によって、相続人または相続人以外の第三者に遺産を譲り渡すことをいう。無償の場合も、負担付の場合もある。

<sup>5</sup> この点については、民法の特例として、一定の厳格な要件の下、生前贈与された株式については遺留分の対象から除外するなどの法改正が予定されている。

株式を相続させると、他の相続人に相続させる財産が著しく少なくなってしまうような場合に、後継者の経営の機動性・安定性の確保と、後継者以外の相続人の財産上の利益とのバランスをとるために有効な手法である。

#### (ロ) 新株予約権の活用による後継者の経営権安定化策

新株予約権とは、会社が発行する新株を、あらかじめ定められた価格で買い取る権利を指す。新株予約権を活用することで、後継者に時価より低い価格で大量の株式を取得させることができるため、後継者の経営権を安定化させることができる。

まず、会社は、後継者に対してあらかじめ新株予約権を無償で付与する。後継者は、都合の良い時期に権利を行使して、会社が発行する新株を買い取ることができる。

後継者に新株予約権を付与しておけば、たとえ経営者に相続が発生して、後継者以外の相続人が会社株式を相続し、後継者の経営の安定性確保に支障が生じた場合においても、後継者は新株予約権を行使して大量の株式を取得することができる。

また、新株予約権を行使した場合に、株式の時価よりも低い金額で株式を取得できるように定めておくことができるため、結果的に有利な価格で会社株式を取得できることとなる。さらに、後継者は株式買取資金の都合がついたタイミングで、新株予約権を行使することができる。

#### (ハ) 自己株式の活用による相続税納税資金対策

会社株式の相続により、多額の相続税が発生するようなケースにおいては、会社の定款を変更して、「相続人に対して、株式の売渡しを請求することができる。」という条項を定めておくことが有用である。

相続発生後に、この定款の定めに基づき、会社が相続人の株式を買い取ることで、相続人はその代金を相続税の納税資金に充てることができる。

#### (ニ) 会社法を活用した事業承継対策を行う場合の留意点

これまでみてきたもの以外にも、会社法上の制度と税法上の特例措置等を組み合わせれば、事業承継に関する様々なニーズに対応する手法を作り出すことができる。

しかしながら、これらの手法には、実務上留意しなければならない細かいポイントが数多くあり、安易に利用すると思わぬ副作用が生じるおそれがある。このため、これらの活用にあたっては、必ず専門家に相談すべきである。

## 4. 事業承継にかかる税制

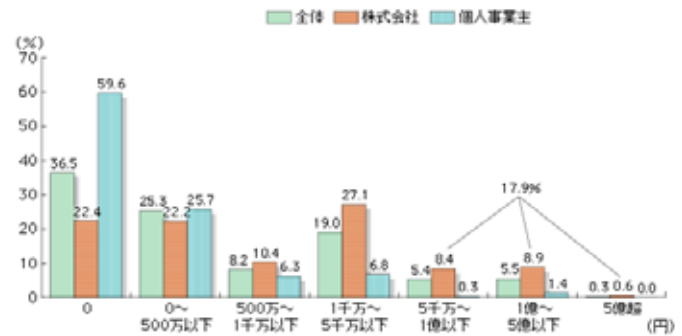
### (1) 事業承継税制にかかる中小企業経営者の認識と実態

2007年版中小企業白書によると、中小企業経営者に対して、相続税の算出方法を示したうえで、予想される相続税負担額をたずねたところ、17.9%の株式会社で5,000万円以上の相続税負担が予想されるという結果となった(図表18参照)<sup>6</sup>。

しかしながら、実際の相続税の課税状況をみると、死亡者数に対する、相続人に相続税が課された件数の割合は、2005年で4.2%に過ぎず、また被相続人一人あたりの相続税額も2,562万円となっている(図表19、20参照)。

さらに、2005年に相続人に相続税が課された被相続人の数は45,152人であるが、そのうち、相続財産に同族会社の株式等が含まれていたのは、9,139人、全体の0.8%となっている(図表21参照)。

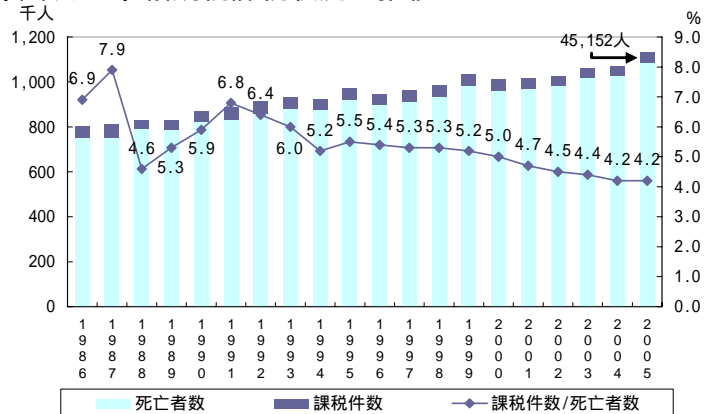
(図表 18) 中小企業経営者に予想される相続税負担額



資料：中小企業庁「中小企業の事業承継の実態に関するアンケート調査」(2006年10月)  
 (注) 相続税の算出方法を示した上で、予想される相続税負担額の回答を得た。

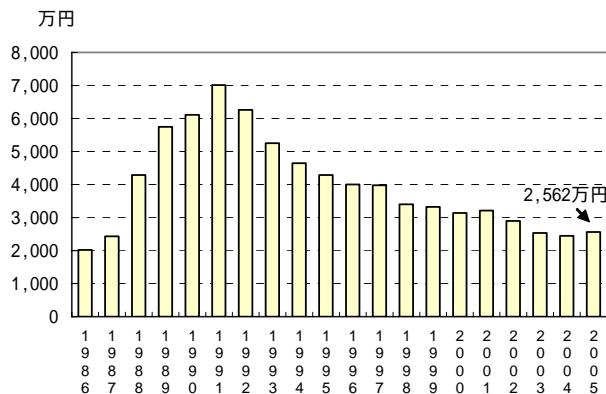
(出所) 中小企業白書(2007年版)

(図表 19) 相続税課税状況の推移



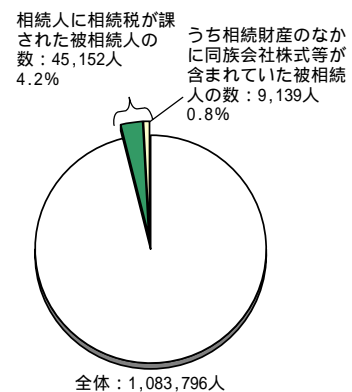
(備考) 財務省「相続税、贈与税など(資産課税等)に関する資料(平成19年4月現在)」より信金中央金庫総合研究所作成

(図表 20) 被相続人一人あたり相続税額の推移



(備考) 財務省「相続税、贈与税など(資産課税等)に関する資料(平成19年4月現在)」より信金中央金庫総合研究所作成

(図表 21) 相続財産に同族株式等が含まれていた割合(2005年)



(備考) 国税庁統計資料「相続財産種類別平成17年分」より信金中央金庫総合研究所作成

<sup>6</sup> 相続税の算出方法は、概ね以下のとおりである。被相続人の財産から基礎控除額5,000万円を差し引く、さらに1,000万円×法定相続人の数を差し引く、税率をかける。

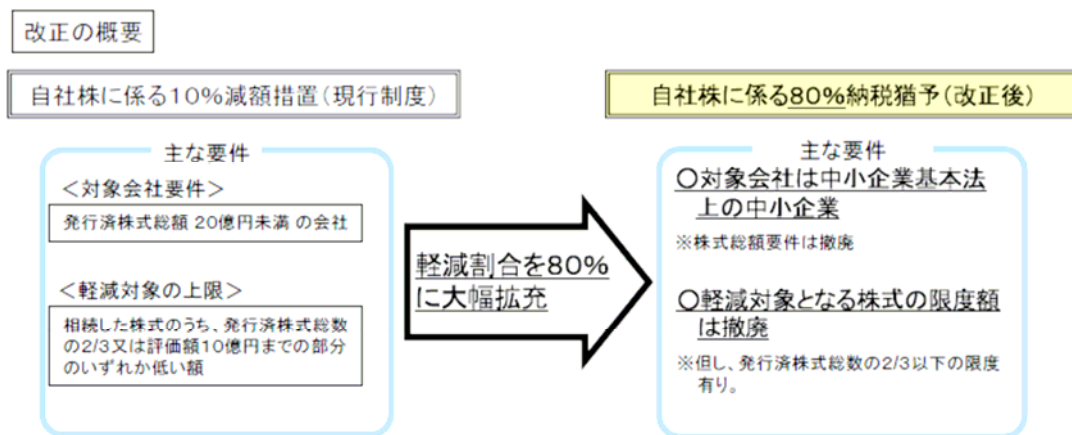
つまり、相続税が発生するのは全体の4%程度であり、被相続人一人あたりの相続税額は2,500万円程度、相続財産に同族会社の株式等が含まれていたのは全体の1%程度ということになる。前出の中小企業庁によるアンケートは、相続が発生する前、すなわち相続税対策を一切行っていない段階の調査であることから、単純な比較はできないものの、実際の相続税課税状況と、中小企業経営者の予想との乖離は極めて大きい。

中小企業の事業承継に際して、相続税が深刻な問題となるケースは、現実にはごく一部にとどまっていることがわかる。

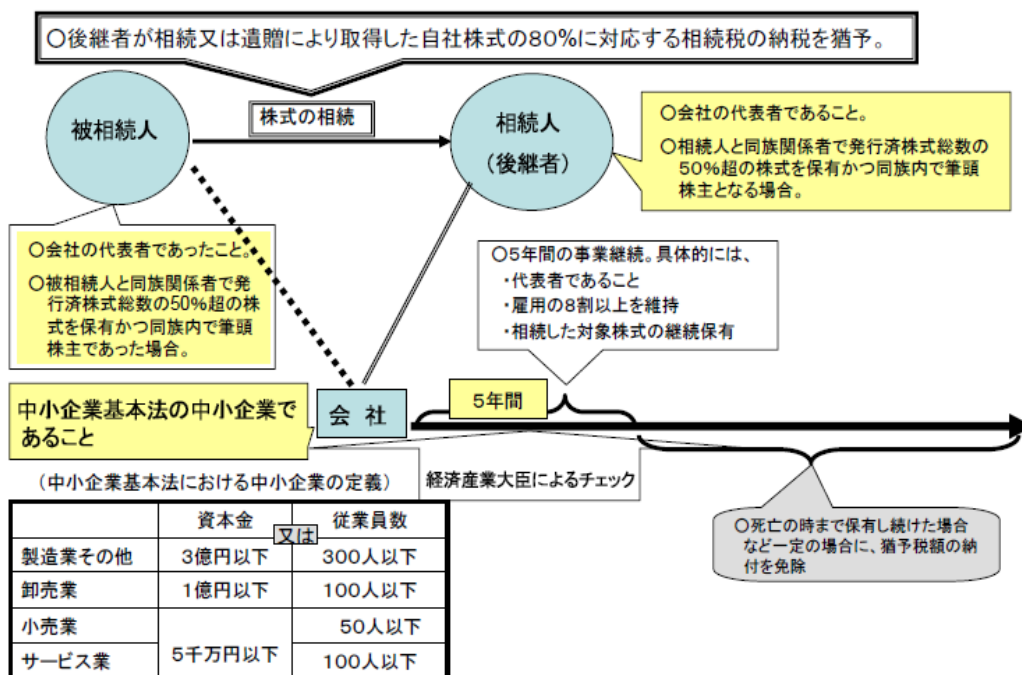
## (2) 税制改正の動向

政府は、中小企業の事業承継税制を抜本拡充するとしており、2009年の通常国会に、中小企業の事業承継税制の改正法案を提出する予定である（図表22参照）。

（図表22）事業承継関連税制改正の概要



（参考）「取引相場のない株式等に係る相続税の納税猶予制度」の概要



（出所）経済産業省、中小企業庁「平成20年度税制改正の概要<中小企業関係税制>」（平成19年12月）

これは、非上場株式等にかかる相続税の軽減割合を、一定の条件の下に、現行の10%の減額から80%の納税猶予にするものである。さらに、後継者が5年間事業を継続するなどの一定の条件を満たせば、猶予された税額の納付が免除される。

対象となるのは、中小企業基本法に定める基準を満たす中小企業である。

減税規模は100～200億円程度と比較的少額にとどまる見込みであり、このことから中小企業の事業承継にあたって相続税が深刻な問題となることはそれほど多くないことがうかがわれる。

### (3) 税制についての基本的な考え方

事業承継に際し、相続税が深刻な問題となる一部の企業にとっては、相続税対策は欠かすことができないものである。

しかしながら、事業承継税制をはじめとする中小企業関連税制は、毎年のように改正されるため、事業承継への対応に着手した時点で、最も税負担が少なくなる手法を選択したとしても、その後税制が改正され、選択した手法が必ずしも税負担の面から最適の手法とは言えなくなることも考えられる。

また、事業承継への対応に着手してから、実際に相続が発生するまでの長い期間に、会社の業績が大きく変動して当初の計算の基礎となった数字が変わったり、相続人の一人が被相続人より先に死亡するなど、様々な事情の変化が生じることも少なくない。

このため、事業承継に関する相続税の負担軽減手法を活用する場合には、税制改正の動向を踏まえたうえで、その手法を採用することで会社経営の安定を害さないか、将来、会社や経営者を取り巻く事情が変化した場合に著しい不都合が生じないかなどといった観点から、十分に検討することが重要である。

## おわりに

これまで、わが国の中小企業政策は、新規創業に偏っていた感があったが、ここ数年の間にようやく廃業の抑制、すなわち事業承継対策にも目が向けられるようになった。2008年度には、全国100か所にのぼる「事業承継支援センター」の開設、事業承継を支援する融資制度の拡充等も予定されている。

新規創業が活発化しても、承継されなければ廃業も増える。したがって、創業支援と事業承継支援は、本来バランスよく行われるべき政策であると言えよう。

ただし、現在、政府が掲げている事業承継対策の柱である事業承継税制は、事業承継にかかる相続税を軽減するものとなっている。果たして、相続税を軽減することで、廃業が抑制され、または事業承継が促進されるであろうか。本稿で述べたとおり、事業承継に際して、相続税が深刻な問題となるケースはごくわずかであると考えられる。

中小企業における事業承継問題の本質は、後継者を確保することができないことにある。少子化の進展を背景に、今後、さらに子が親の事業を継ぐケースは減少することが



予想される。そうであれば、主に子が継ぐことを想定した相続税の軽減よりも、子以外の第三者への承継を円滑化するための政策の方が、より事業承継問題の解決に資するのではないだろうか。

また、事業承継に関する税制については、税負担の軽減を図ることも重要であるが、より重要なことは制度の簡素化、明確化であろう。現在の複雑な税制では、専門家に相談しなければ税務上有利になるか否かについて、中小企業経営者が予想することも困難である。中小企業の経営者向けに、制度をわかりやすく解説したマニュアル等が作成・配布されているが、複雑な制度を作ったうえで、わかりやすいマニュアルを整備するよりも、制度そのものをわかりやすくする工夫が求められる。

以上  
(谷地向 ゆかり)

<参考文献>

- ・中小企業庁『事業承継ガイドライン 20問20答』（2006年）
- ・中小企業庁『中小企業白書 2006年版』（2006年）
- ・中小企業庁『中小企業白書 2007年版』（2007年）
- ・中小企業庁『中小企業税制 50問50答』（2007年）
- ・有限責任中間法人日本中小企業経営支援専門家協会組織再編研究会『中小企業の組織再編・事業承継』中央経済社（2007年）

本レポートのうち、意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。投資・施策実施等についてはご自身の判断によってください。