

ISSUE BRIEF

中小企業の事業承継問題

—親族内承継の現状と円滑化に向けた課題—

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 601 (2007. 11. 27.)

はじめに

I 問題背景

- 1 中小企業経営者の高齢化
- 2 中小企業に特有の事情

II 親族内承継の現状

- 1 親族内承継と後継者問題
- 2 親族内承継と親族外承継

III 親族内承継時の問題

- 1 事業用資産の相続
- 2 相続税

IV 承継円滑化に向けた対応策

- 1 事業承継法制
- 2 事業承継税制

おわりに

中小企業経営者の世代交代期を迎える中、経営者の高齢化や後継者不足など、中小企業の事業承継を取り巻く状況は厳しくなっている。加えて、家業と企業が密接な同族会社という中小企業の特徴は、事業用資産の後継者への移転や、外部からの後継者の招聘に際しての障害にもなりうる。最もスムーズに事業承継が進むと思われる親族内承継の場合においても、事業用資産の後継者への集中移転や相続税負担などの問題が存在する。こうした問題が発端となり、廃業や経営不安を招いた例は少なくない。

円滑な事業承継を図る上で障害となりうる事業用資産の相続の問題について、現在、法制面、税制面からの対応策の検討が始められている。負担の公平性などについても配慮しつつ、事業承継の円滑化につながる対策を講じていくことが重要である。

経済産業課

おかだ さとる
(岡田 悟)

調査と情報

第601号

はじめに

近年、我が国社会の少子・高齢化が進展する中で、高度経済成長期に創業した多数の中小企業経営者も高齢化が進み、世代交代の時期を迎えている¹。こうした状況の中、経営者の高齢化や後継者不足に伴う廃業による、雇用喪失、産業の脆弱化への懸念が叫ばれている²。中小企業の廃業が年間約 29 万社ある中で、後継者不足を第一の理由としてあげているケースは、約 7 万社に上る。7 万社分の雇用が完全に失われたと仮定すると、失われる雇用は毎年 20～35 万人と推定されている³。さらに、その中に製造業などで高い技術力やノウハウを保有している企業があるならば、それら企業の保有する貴重な技術やノウハウも失われることになる⁴。

間近に迫る中小企業経営者の世代交代期を考えると、事業承継円滑化の策を講じておくことは、地域雇用、技術確保の面から重要な意義を持つ。本稿では、中小企業の事業承継問題について、最も典型的な承継方法といえる親族内承継⁵のケースを中心に、その現状と円滑化に向けた対応策を紹介する。

I 問題背景

1 中小企業経営者の高齢化

法人企業経営者全体の平均年齢は、2006 年で 59.0 歳である（表 1）。1996 年の 56.04 歳と比べると、10 年間で約 3 歳上昇している。これを資本金別に見ると、資本金 5000 万円以上の大企業・中堅企業の経営者の平均年齢はほぼ横ばいの状態で推移しているのに対し、5000 万円未満の小規模企業では、年々経営者の高齢化が進んでおり、全体の平均年齢を押し上げる形となっている。

表1 経営者の平均年齢の推移（資本金別）

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
1000万円未満	55.04	55.05	55.08	55.11	56.02	56.06	56.08	56.11	57.04	57.08	57.11
5000万円未満	56.05	56.08	57.00	57.03	57.06	57.09	58.00	58.03	58.06	58.09	59.00
1億円未満	58.04	58.05	58.06	58.07	58.08	58.08	58.09	58.09	58.11	58.11	58.11
5億円未満	60.01	60.01	60.01	60.03	60.00	59.08	59.06	59.06	59.08	59.08	59.08
10億円未満	62.04	62.04	62.05	62.06	62.00	61.09	61.10	62.00	62.03	62.05	62.05
10億円以上	63.01	63.03	63.04	63.04	63.02	62.11	62.10	62.11	63.00	62.11	63.00
全経営者平均	56.04	56.08	56.11	57.02	57.06	57.09	57.11	58.02	58.06	58.09	59.00

*年齢の小数点以下は月数を表している(0.01～0.12)

(出典) 帝国データバンク「第29回社長交代率調査」2007.1, p.2. を基に筆者作成

インターネット情報は、すべて 2007 年 11 月 15 日現在のものである。

¹ 中小企業庁『中小企業白書 2006 年版』2006, pp. 161-163, 166-167.

² 例えば、同上, pp. 29, 163. ; 関満博『二代目経営塾』日経BP企画, 2006, pp. 14-15. ; 第 166 回国会参議院会議録第 19 号 平成 19 年 4 月 20 日 p. 4. の小林正夫議員の質疑。

³ 中小企業庁 前掲注 1, p. 167. ただし、経営者の高齢等の理由で一度廃業した場合、家族や元従業員がその後事業を引き継いで創業するケースも存在するため、実際は廃業分の雇用が完全に失われるわけではない（深沼光・井上孝二「再生型創業の実態—廃止部門・廃業企業の従業員による創業」『国民生活金融公庫調査季報』79 号, 2006. 11, pp. 2-3. <http://www.kokukin.go.jp/pfcj/pdf/kihoh2006_11a.pdf>）。

⁴ 中小企業基盤整備機構『事業承継に関する研究』2007, pp. 3-5.

⁵ 詳しくは、本稿第 II 章に記述。経営者の親族が事業を引き継ぐ場合が「親族内承継」、従業員や外部人材・企業が事業を引き継ぐ場合が「親族外承継」である。

次に、企業全体の社長交代率について見ると、1996年の4.56%から、2006年には3.08%となっており、2002年以降、5年連続で過去最低を更新する結果となっている（表2）。さらに、従業員規模別の社長交代率調査では、規模が小さい企業ほど社長交代率が低下する傾向にある⁶。社長交代率の低下が続く原因については、後継者難や、平均寿命の上昇に伴う社長就任期間の長期化が指摘されている⁷。

表2 社長交代率の推移

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
交代率(%)	4.56	4.29	4.22	4.09	3.79	3.91	3.72	3.54	3.42	3.19	3.08

*交代率=交代した社長数/調査対象となった全社長数

(出典) 帝国データバンク「第29回社長交代率調査」2007.1, p.1-2. を基に筆者作成

事業承継に関するアンケート調査⁸によると、中小企業経営者が引退したいとする年齢は平均64.5歳である。中小企業経営者の平均年齢が現在58-59歳であることを考えると、その差はあと6年ほどしかない。中小企業の過半は、今後10年以内に世代交代への対応を迫られることになる予想されている⁹。しかし、55歳以上の経営者のうち、「事業を何らかの形で他者に引き継ぎたい」と思っている者は95.1%に上っているにもかかわらず、後継者を既に決めている者は、そのうちの44.0%にとどまっている¹⁰。中小企業の経営者は、事業承継を希望するものの後継者の確保が思うように進んでいないといえる。後継者不在から事業承継が先送りとなって経営者が高齢化し、結果として、円滑な事業承継がますます困難になっているという現状が指摘されている¹¹。

2 中小企業に特有の事情

企業と家業が密接な経営風土を持つことが多い中小企業は、大企業と違った企業特性を持っている。中小企業の事業承継においては、その特性が大きな影響を与える（表3）。

表3 中小企業の特性と事業承継への影響

中小企業の特性	事業承継への影響
経営者を中心とした少数の同族関係者が、自社株式の大半を保有している。会社の所有と経営が一致している。	⇒ 後継者に代表取締役社長の地位を譲っただけでは事業承継ならず、同時に会社の経営権(=自社株式)も譲る必要がある。
資金調達を借入金に頼る割合が高い。借入に対して経営者の個人保証や個人資産の担保を提供している場合が多い。	⇒ 経営者が負担するリスクが大きいため、後継者を探す際に大きな障害となる。
経営者個人名義の不動産を事業のために使用するなど、家業と企業が密接な関係を持つことが多い。	⇒ 資産の引継ぎ・切り分けの問題で、親族外への事業承継が実質的に困難となることがある。

(出典) 中小企業庁 前掲注1, pp.169-170.; 中小企業庁 前掲注6, pp.43-46.; 事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注9, pp.8-11. を参考に筆者作成

⁶ 中小企業庁『中小企業白書 2007年版』2007, p. 42.

⁷ 帝国データバンク「第29回社長交代率調査」2007. 1, p. 1.

⁸ 中小企業庁 前掲注1, pp. 166-167.

⁹ 事業承継協議会事業承継ガイドライン検討委員会「事業承継ガイドライン～中小企業の円滑な事業承継のための手引き～」2006. 6, p. 4. <http://jcbshp.com/achieve/guideline_01.pdf>

¹⁰ 中小企業庁 前掲注1, p. 168.

¹¹ 中小企業基盤整備機構 前掲書, p. 3. ; 「後継者難深刻に 中小の処方せん (上) 会社存続へ譲渡選ぶ」『日経産業新聞』2007. 9. 4. また、事業承継の問題は、事業承継が不特定未来に発生するという性格上、日常の経営課題より優先度が低くなることが多い。そうした事情も、事業承継の先送り構造の一因となっているとの指摘がある(事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注9, pp. 9-10.)。

我が国においては、中小企業のほとんどは同族会社である¹²。株式が不特定多数に分散することがない同族会社において安定した経営を行うためには、後継者が過半数の自社株式を保有している必要がある¹³。経営者が事業を次代に引き継ぐ場合は、後継者に代表取締役社長の地位を譲ると同時に、自身の持株（＝経営権）も譲らなければならない¹⁴。また、経営者が取引金融機関と結んでいる個人保証や担保提供は、後継者が事業の承継を考えるに当たっての重い負担となることが多い。個人保証は多額になることも多く、後継者は大きなリスクを承知で引き受けるだけの、経営への強い熱意を有していることが必要となる。加えて、特に小規模企業で多く見られる職住一体となった経営状態では、実質的に後継者を親族内で探すしかないことも多い。

以上3つの前提は、中小企業の事業承継問題を考える上で、欠かすことのできない視点であり、円滑な事業承継を阻害する原因となることも多い。こうした中小企業特有の事情も、事業承継が円滑に進まない背景の一つとなっている。

II 親族内承継の現状

1 親族内承継と後継者問題

中小企業経営者が後継者を検討する場合、自分の子供たちを第一の候補と考えることは多い。特に小規模企業では、家業という性格が強いため、子供が後継者になっている割合は高い¹⁵。中小企業経営者に対しどのような人材を後継者にしたいかを尋ねたアンケート調査では、「子供(娘婿を含む)・配偶者」という回答が66.2%に及んでいる¹⁶。また、子供は親の経営している姿を近くで見て育ってきていることから、企業経営のイメージが浮かびやすく、従業員などの場合と比べて承継に有利な点があるとも言われている¹⁷。

しかし、実際に子供が事業を承継する割合は、以前より減少してきている。東京商工リサーチの調査(表4)によると、親族内承継の割合は、20年以上前の9割強から、近年は6割強に減少している。特に、子供が承継するケースは、79.7%から41.6%にまで大幅に減ってきているのが特徴的である。

¹² 「第12表 法人数の内訳(その1)」国税庁『平成17年分 税務統計から見た法人企業の実態』2006。国税庁ホームページ<<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/kaishahyohon2005/kaisya.htm>> 資本金・出資金が1億円未満の企業のうち、95%が同族会社(株主等の3人以下及びこれらの同族関係者が有する株式の総数・出資金額の合計額が、その法人の発行済株式の総数・出資金額の50%以上に相当する法人)である。

¹³ 自社株式の過半数を保有することで、株主総会の普通決議を可決することができ、2/3以上の保有で株主総会の特別決議を可決することができる。経営権を確保せずに代表取締役社長になると、少数の大株主から解任される可能性を残したまま、会社の業務執行を行っていくことになる。

¹⁴ 中小企業庁 前掲注1, p. 169。代表取締役社長になったとしても、経営権は前代表者やその関係者が握ったままでは、完全に事業を承継したとは言えない。先代が議決権をもつオーナー、現社長がサラリーマン社長という関係になるだけである。

¹⁵ 中小企業庁の統計調査「人材活用実態調査」(2004)では、子供が後継者である割合は、5人以下の企業で79.8%、6~20人で70.1%、21~50人で64.2%、51~100人で53.4%、101~300人で46.2%、301人以上で41.2%と、規模によって違いが際立っている(中小企業庁『中小企業白書 2005年版』2005, p. 188.)。

¹⁶ 鉢嶺実「中小企業の事業承継問題の現状—世代交代を「第二創業」の契機としていくために—」『信金中金月報』5巻2号, 2006. 2, p. 6. <<http://www.scbri.jp/PDFgeppou/2006/2006-02.pdf>>

¹⁷ 関 前掲書, pp. 8-11. ; 中小企業庁 前掲注15, pp. 188-189.

近年、中小企業において経営者の子供が事業を承継するケースが以前より減ってきた背景として、子供の事業承継に対する意識の変化が指摘されている¹⁸。「親の事業を承継する意思があるかどうか」を尋ねたニッセイ基礎研究所のアンケート調査¹⁹の結果でも、「承継者は決まっておらず、自分は承継するつもりはない」との回答が、半数近くにも及んでいる。同調査の中で「親の事業を承継したくない理由」を尋ねた結果をみると、「親の事業に将来性・魅力がないから」という回答の割合が45.8%と最も高く、次いで「自分には経営していく能力・資質がないから」(36.0%)、「今の仕事・企業等が好きだから」(16.9%)、という回答が続いている²⁰。

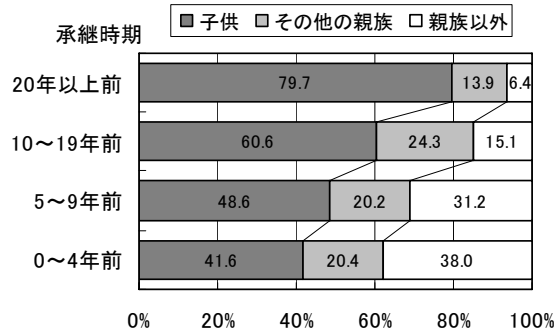
中小企業経営者の子供の多くは、近年の中小企業が置かれている厳しい経営環境を冷静に見つめながら、自身の職業選択を行うようになってきている。家業だから事業を継ぐという意識は薄れてきており、父親が経営する会社の魅力や仕事のやりがいなどが、子供が事業を承継する場合の有力な要因となってきている²¹。

2 親族内承継と親族外承継

事業承継の方法には、子供や他の親族に承継する「親族内承継」のほかに、従業員や外部人材・企業に事業を承継する「親族外承継」がある。親族内に後継者がいないなら社内外から有能な後継者を選ぶという選択肢が考えられるが、前章第2節でみたように、中小企業特有の事情があり、簡単にできるものではない。

親族内承継と親族外承継を比べた場合に(表5)、有能な後継者の確保という面では、親族外承継の方が幅広い人材を検討できる点で有利である。しかし、社内外の候補者は、自社株式の大半を買収できるほどの資金を持っていないことが多く、また金融機関から買収資金を調達するのも容易ではない。それに加えて、債務の個人保証や担保提供の引き継ぎが要求されることは、前経営者とのつながりの薄い親族外の後継者にとって大きな負担となる。最低限この2つの問題を解決しなければ、親族以外の者に事業を承継させることはできない。他の会社に自社をM&A(買収・合併)させる方法は、成約にまで至れば大きなメリットがあり、近年注目が高まっている²²。ただし、現時点においては、M&Aに関する情報

表4 先代経営者との関係の変化



(出典)東京商工リサーチ「後継者教育に関する実態調査」2003; 中小企業庁『中小企業白書 2004年版』2004, p.177. を基に筆者作成

¹⁸ 中小企業庁 前掲注 15, p. 189. ; 鉢嶺 前掲論文, pp. 6-8. ; 「(家族会議) 息子が「中小企業継ぎたくない」『日本経済新聞』2007. 9. 9.

¹⁹ ニッセイ基礎研究所「働く人の就業実態・就業意識に関する調査」2004, 中小企業庁 前掲注 15, p. 189-190. に引用。

²⁰ 子供が事業を承継しない理由として、その他に、借入金の個人保証や自宅などの担保提供といったリスク負担の存在が指摘されている(『日本経済新聞』 前掲注 18)。

²¹ 鉢嶺 前掲論文, pp. 7-8. ; 「事業承継迫る(上) 継がせる魅力必要に(岐路に立つ中小企業)」『日本経済新聞』2007. 10. 2.

²² たとえば、林正浩「地域中小企業のM&Aへの取り組み～事業承継の処方箋として～」『DIR経営戦略研究』vol. 13, 2007. 7, pp. 70-72. ; 「後継者難で注目集めるM&A 買い手がつく企業の条件」『週刊ダイヤモンド』94

が少ない、条件の折り合いがつかない、などの理由で、中小企業が事業の売却までこぎつけることは容易ではない²³。特に、小規模企業や地方の中小企業になると、売却市場がほとんど存在しないと言われている²⁴。M&Aによる事業承継が、後継者が見つからない場合の「受け皿」として機能していくには、もう少し時間がかかると思われる。

個々の企業によって事情は異なるが、一般的には、現状において事業承継が一番スムーズに行く可能性が高いのが親族内承継といえる²⁵。しかし、その場合においても、実際に事業承継を進めていく中で、解決しなければならない問題は様々存在する²⁶。次章では、親族内承継において特に対処すべき問題を見ていく。

表5 親族内承継と親族外承継の比較

	<メリット>	<デメリット>
親族内承継	後継者を早くから指名し、経営者教育を行う時間が確保できる。自社株等を相続により移転できるので、会社の所有と経営が分離されにくい。	親族内に、経営の資質と意欲を併せ持つ後継者がいるとは限らない。
親族外承継	会社の内外から有能な後継者を探すことができる。	後継者に自社株式取得の資金力が無い場合が多い。個人債務保証や担保提供の引き継ぎが、承継への障害となりやすい。
M&A	後継者がいない場合でも、事業を引き継ぐことができる。	条件(雇用の維持、売却価格等)を満たす買い手を見つけるのが困難。

(出典)事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注9, pp.20-22.; 中小企業庁 前掲注15, pp.188-192.; 中小企業庁 前掲注6, pp.42-46. を参考に筆者作成

Ⅲ 親族内承継時の問題

1 事業用資産の相続

親族内承継においても、実際の事業承継の段階で、準備不足等により承継に支障をきたすケースがある。特に、相続を中心とした事業用資産の引き継ぎに係る問題は、中小企業経営に与える影響が大きく、加えて、各企業においても対応が遅れているとされている²⁷。中小企業においては、経営者に自社株式の多くが集中していることが常態であり、さらに、家屋や土地などの経営者の個人資産を事業用に投入していることも多い。中小企業庁が行ったアンケート調査²⁸によると、中小企業経営者の個人資産に占める事業用資産の割合は、

巻 42 号, 2006. 11. 4, pp. 38-39. ; 『日経産業新聞』 前掲注 11

²³ 深沼光・井上考二「小企業経営者の引退と廃業—取引ネットワーク引き継ぎの有効性—」『国民生活金融公庫調査季報』79号, 2006. 11, pp. 23-25. ; 「事業承継迫る(下) ファンドに託す選択も(岐路に立つ中小企業)」『日本経済新聞』2007. 10. 3.

²⁴ 深沼・井上 同上, p. 23. ; 林 前掲論文, pp. 72-74.

²⁵ 五反田一彦「後継者の続柄、事業の将来性で見る「事業継承ケース別対処法」」『週刊ダイヤモンド』94巻42号, 2006. 11. 4, p. 32. など。ただし、本稿は、親族外承継を否定するものではない。親族の後継者確保が難しくなっている現在においては、親族外承継の重要性が高まってきている。親族外承継がより円滑に進むための対策を講じることも必要である。

²⁶ 主なものとして、幅広い範囲に及ぶ利害関係者間の意見調整、企業経営に関する後継者教育、債務に対する個人保証・担保提供の引き継ぎの問題、事業用資産の相続の問題、など。

²⁷ 中小企業庁 前掲注6, p. 43. ; 事業承継協議会事業承継税制検討委員会「事業承継税制検討委員会・中間報告」2007. 6, p. 5. <http://jcbshp.com/images/200706_tax_middle.pdf>; 事業承継協議会相続関連事業承継法制等検討委員会「相続関連事業承継法制等検討委員会・中間報告」2007. 6, p. 4. <http://jcbshp.com/images/200706_in_middle.pdf>

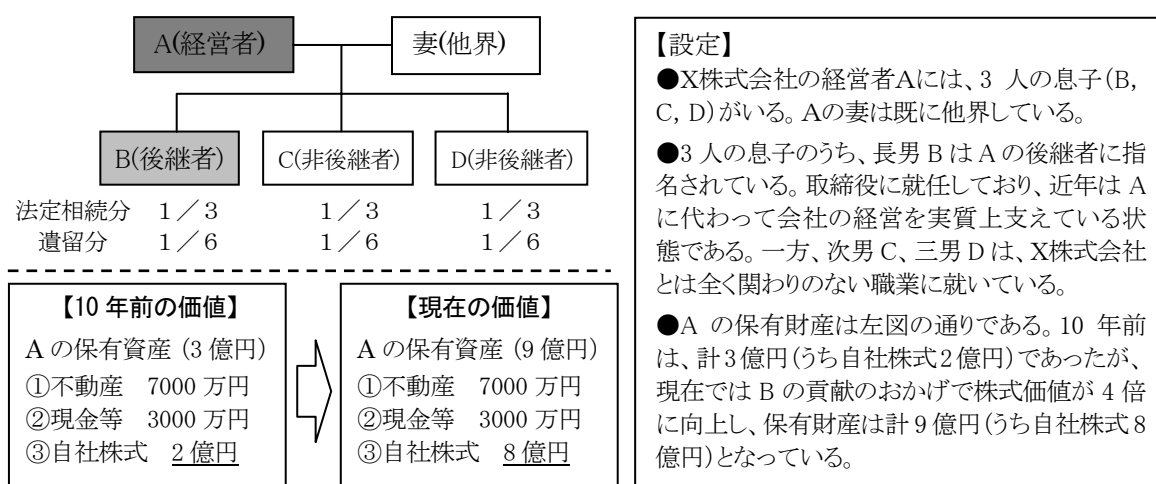
²⁸ 中小企業庁「中小企業の事業承継の実態に関するアンケート調査」2006. 10, 中小企業庁 前掲注6, pp. 45-46.

事業用不動産が 30.7%、自社株式が 30.6%、その他事業用資産が 6.8%となっている。事業用資産が個人資産の 2/3 強を占めていることになる。事業承継に際しては、これらの事業用資産を円滑に後継者に引き継ぐことが重要とされている²⁹。特に、経営者保有の自社株式については、経営安定化のためにも、後継者にそのほとんどを集中させることが必要である。

しかし、事業用資産の相続においては、後継者による円滑な経営のために事業用資産を集中移転する他に、後継者以外の相続人への配慮という点が必要となってくる³⁰。民法では、法定相続分³¹が定められており、原則としては被相続人の相続財産は法定相続分に従って相続されることになる。法定相続分に依らずに生前贈与や遺言を用いて資産を集中させる場合でも、遺留分³²による制限を受ける（図 1）。

図 1 後継者に財産を移転する際の遺留分による制約

＜中小企業経営者である A から、後継者 B を含む 3 名に遺産を相続する場合＞



- 生前贈与や遺言を利用することにより、相続財産を後継者Bに一定程度集中させることは可能だが、CやDが有する遺留分の権利のため、Bに無制限に財産を集中させることはできない。
- 上記事例では、C、Dがそれぞれ1/6ずつの遺留分を持つため、Bに集中できる財産の限度は2/3であり、Bに集中できる具体的な額は、10年前で2億円、現在で6億円となる。Bは、Aの財産額のうち、Bが貢献して増加させた株式評価額6億円のうちの4億円分しか取得できない(Aの保有財産の増加により、C、Dの遺留分額も増加するため)。

出典：事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注 9, p. 29. を基に筆者作成

相続財産の大半が事業用資産であるような場合に、そのほとんどを後継者に集中させようとすると、他の相続人の遺留分を侵すこととなり、親族間のトラブルを引き起こすこともある。後継者への事業用資産の集中が円滑に進まずに、企業経営に悪影響を及ぼした事

に引用。ここでは、中小企業経営者（株式会社形態）における数字をあげた。

²⁹ 中小企業庁 前掲注 6, p. 45.

³⁰ 事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注 9, p. 28.

³¹ 「民法」（明治 29 年 4 月 27 日法律第 89 号）第 900 条。 継承する財産（遺産）全体に対し、民法の規定に従って各法定相続人が相続する遺産の取り分。

³² 「民法」第 1028 条。 配偶者及び直系卑属等に保障された、被相続人の財産を取得できる最低限度の権利を指す。他の法定相続人の遺留分を超えて特定の者に株式等の生前贈与や遺贈を行ったとしても、遺留分減殺請求がされたときには、その限度で生前贈与等の効力が失われる。

例は少なくない³³。後継者への経営権の集中を円滑に進める方法として、例えば、会社による自社株式の取得を行い後継者の持株比率を上げる、後継者以外の人に相続する予定の株式を議決権制限株式³⁴にしておく、などの会社法を活用した新しい対処法も考えられる³⁵。しかし、これらの方法は、自社株や議決権制限株式の課税評価をめぐって不明確な要素が残っているとされ、現時点で実際に使用した事例は極めて少ない³⁶。

2 相続税

中小企業経営者が保有する事業用資産の後継者への移転に関しては、相続税負担も円滑な事業承継の制約となり得ることが指摘されている³⁷。事業に使用している宅地等については、面積要件などの条件を満たせば、相続税の課税評価額を80%減額する特例措置が受けられる³⁸。一方、非上場の自社株式については、一定の条件のもと課税評価額の10%減額措置³⁹が存在するものの、会社の業績に応じて税負担は高額となる傾向がある⁴⁰。

中小企業庁のアンケート調査⁴¹では、中小企業経営者が予想する相続税負担額⁴²について、17.9%の企業で5000万円以上の相続税負担が発生するとしている。さらに、相続税負担の原資として、株式等の事業用資産の売却か物納を考えている経営者が21.0%存在している。事業承継時の納税によるキャッシュ流出や事業用資産の売却は、事業の継続・発展を図るという観点から見ればマイナス要素であり、経営を圧迫する結果となる⁴³。特に、業績の良い優良企業になるほど自社株式評価額が高額となり、事業承継時の納税による経営へのダメージが大きくなる点が指摘されている⁴⁴。

また、現制度下では、自社株の評価額上昇による相続税負担の増加を回避するために、意図的に事業拡大を抑制したり、利益の圧縮を行ったりする例がある⁴⁵。こうした機会損

³³ 例えば、事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注9, pp. 17-18, 29. ; 事業承継協議会事業承継関連相続法制検討委員会「事業承継関連相続法制検討委員会・中間報告」2006. 6, pp. 45-48. <http://jcbshp.com/achieve/inheritance_mid_01.pdf>; 松木謙一郎『中小企業のための事業承継の進め方』（日経文庫）日本経済新聞出版社, 2007, pp. 136-139.

³⁴ 議決権制限株式とは、配当を受ける権利や残余財産分配請求権などの財産権はあるものの、株主総会での議決権（会社の経営に参加する権利）が制限されている株式のこと。

³⁵ 事業承継ガイドライン検討委員会 前掲注9, pp. 39-41. ; 松木 前掲書, pp. 77-87. ; 「中小の処方せん 「種類株」で経営権集中」『日経産業新聞』2007. 9. 6.

³⁶ 「中小企業の自社株買い進まず 価格決定方法で混乱」『日本経済新聞』2007. 10. 8. ; 『日経産業新聞』同上

³⁷ 事業承継税制検討委員会 前掲注27, p. 3. ; 山崎信義「非上場株式等の相続税の減免措置」『税務弘報』55巻11号, 2007. 10, pp. 10-11.

³⁸ 「租税特別措置法」（昭和32年3月31日法律第26号）第69条の4

³⁹ 同上 第69条の5

⁴⁰ 中小企業庁 前掲注6, p. 46. ; 山崎 前掲論文, p. 11. 特に、高収益の企業や社歴の長い優良企業においては、相続税評価額が高くなる。

⁴¹ 平成18年10月に、中小企業庁が日本商工会議所・全国商工会連合会の協力を得て実施した中小企業経営者アンケート（回答数：2369）、事業承継税制検討委員会 前掲注27, pp. 5-7. に引用。ここでは、中小企業経営者（株式会社形態）における数字をあげた。

⁴² 相続税の算出方法を説明した上で、予想される相続税負担額の回答を求めたものである。

⁴³ 事業承継税制検討委員会 前掲注27, p. 11.

⁴⁴ 同上, pp. 15-16. ; 山崎 前掲論文, p. 11. 中小企業の中で相対的に大きな会社に通常用いられる「類似業種比準方式」の課税評価方法では、評価に当たって利益要素のウェイトが高く、高収益企業ほど課税評価においては不利になる。

⁴⁵ 事業承継税制検討委員会 前掲注27, pp. 8, 11. ; 梶原岳男「事業承継で気をつけたい「お金の話」」『先見経済』50巻9号, 2005. 9, pp. 26-29.

失が生じている現状に対し、将来発生し得る事業承継時の税負担を減免することにより、中小企業経営者が本業により集中できる環境を整えることが重要であるとの指摘もある⁴⁶。

IV 承継円滑化に向けた対応策

最もスムーズに事業承継が進むと思われる親族内承継の場合においても、事業用資産の後継者への集中移転や相続税納入への対応といった解決すべき大きな問題が存在する。特に、本来事業が継続していくはずである優良企業が、事業承継による影響で廃業、経営不安に至ってしまうような事態は、経済全体、地域社会にとっても大きな損失となるであろう⁴⁷。制度的な制約が事業承継の障害となっているのであれば、何らかの対応策をとることが必要である。

1 事業承継法制

中小企業経営者の事業用資産の後継者への集中移転に関して、他の相続人が有する遺留分等の民法上の制約の問題がある。これに対して、事業承継協議会⁴⁸相続関連事業承継法制等検討委員会、自民党経済産業部会事業承継問題検討小委員会において、様々なケースを想定した対応策の検討が行われた。平成19年6月に発表された双方の報告の中では、現時点で特に必要性・妥当性があるものとして、新規立法も視野に入れた2つの対応策が提示されている。

①「事業承継契約（仮称）スキーム」の創設⁴⁹

「事業承継契約（仮称）スキーム」は、当事者間の合意に基づき、簡素な手続きにより実行可能な財産分配契約である。現経営者の生前に、後継者への事業用資産の移転や非後継者の遺留分放棄等についての合意内容を明文化して確定し、関係者間の権利義務を確定しておく。これにより、事業用資産の後継者への円滑な移転を可能にし、相続開始後の相続紛争を避ける狙いがある。また、現在では、遺留分を放棄する場合、各人が個別に家庭裁判所に許可を得ることが必要で、手続きに手間がかかっているが、簡素化のための一括手続きの導入も視野に入れている。

②生前贈与された自社株式の評価額を贈与時のものとするの許容⁵⁰

現在では、経営者から後継者に生前贈与された自社株式の価値が、後継者の貢献によって相続開始時までには上昇したような場合でも、すべて遺留分算定基礎財産に算入され、遺留分減殺請求の対象となる。これは、後継者が被相続人の生前に自社株式の価値を上

⁴⁶ 事業承継税制検討委員会 前掲注27, pp. 8, 11.

⁴⁷ 効率的な企業が退出し、相対的に非効率な企業が存続するという、いわゆる「不自然な新陳代謝」を招き、経済全体の生産性を下げってしまう恐れがある。

⁴⁸ 中小企業の事業継続を図るといった観点からの総合的支援策を検討するという目的から、中小企業庁、士業団体、中小企業関係団体により、平成17年10月に設立された。事業承継協議会では、事業承継に関連した法制度や税制面の諸問題について、具体的な検討、問題点の整理が行われている。

⁴⁹ 相続関連事業承継法制等検討委員会 前掲注27, pp. 17, 20-21. ; 自由民主党経済産業部会事業承継問題検討小委員会「中小企業の事業承継円滑化に向けた提言（中間取りまとめ）」2007. 6, p. 8. <http://www.hirataku.com/policy/pdf/070620_jigyousyoukei.pdf>; 「同族会社株の相続減免－非上場対象 中小の継承支援」『日本経済新聞』2007. 6. 12.

⁵⁰ 相続関連事業承継法制等検討委員会 同上, pp. 8-10, 26-27. ; 自由民主党 同上, p. 9. ; 『日本経済新聞』 同上

昇させる意欲・動機を失わせることにもつながる。したがって、遺留分算定の基礎財産を算出する際に、一定の要件を満たす場合には生前贈与された自社株式の評価額を贈与時のものとするを許容する。これにより、後継者の経営への貢献を正當に評価し、株式価値の上昇分を後継者が保持することができるようにする。

①については、相続開始前に合意の内容を確定し、後の紛争を防止する観点から有効な方策であり、早期の事業承継対策を促す上でも効果的とされている⁵¹。ただし、スキームの具体的な内容については、さらに検討を深めるべき点がいくつか明示されており⁵²、導入に向けては、残された課題についての議論を進めることが必要である。②については、相続関連事業承継法制等検討委員会において、事業用資産についてのみ評価時点を贈与時とすることに対する不公平性を指摘する声もあった⁵³。しかし、生前贈与後の後継者の貢献による株式価値の上昇分は、本来的に後継者が保持すべき部分であり、これを後継者に保持させることが現行民法の基本理念に反するおそれは少ないであろうとの結論がなされている⁵⁴。今後は、要件の具体化などの検討が課題である。

2 事業承継税制

従来、事業承継の分野において、相続税を中心とする税制の問題は承継当事者・関係者にとって最大関心事の一つであり、多くの制度改正が行われてきている⁵⁵。平成19年度税制改正においては、相続時精算課税制度が拡充⁵⁶された。平成20年度税制改正では、円滑な事業承継の障害になりうるとされる、非上場株式の移転に係る軽減特例について、その拡充が検討項目にあがっている⁵⁷。

この軽減特例の拡充の根拠として、前章第2節でみたような、非上場の自社株式に係る相続税負担がもたらす事業承継時の直接的・間接的な影響の問題がある。事業の継続・発展に対する障害という視点で、相続税の予測による機会損失の発生をなくし、経営者が本業に集中できる環境を整えることが意図されている⁵⁸。加えて、近年、欧米諸国では事業承継税制が政策税制として拡充され、様々な優遇措置が盛り込まれている⁵⁹。事業承継時の税負担を軽減し、国際的な競争条件の同一化を図ることで、グローバル競争に晒されて

⁵¹ 相続関連事業承継法制等検討委員会 同上, p. 32.

⁵² より具体的な検討が必要な論点として、契約の手續（現在の遺留分放棄手續と比べて、何らかの形で簡素化することが可能か）、契約による効果、財産の開示（被相続人の一部の資産のみを分配するような場合の対応）、法定すべき契約事項、が挙げられている（同上, p. 21.）。

⁵³ 同上, pp. 27-28.

⁵⁴ 同上, p. 29.

⁵⁵ 事業承継税制検討委員会 前掲注 27, p. 2. ; 渋谷雅弘「事業承継税制の現状」『法学』69 卷 1 号, 2005. 4, pp. 34-44.

⁵⁶ 相続時精算課税制度について、自社株の贈与の際の非課税枠が、2500 万円から 3000 万円に引き上げられ、制度を利用できる経営者の年齢要件が、65 歳以上から 60 歳以上に引き下げられた。

⁵⁷ 「中小の相続税 8 割軽減 事業承継 非上場株で 雇用維持など条件—政府・与党案」『日本経済新聞』2007. 10. 16. ; 「事業承継—税負担軽減 拡充へ」『産経新聞』2007. 10. 17.

⁵⁸ 事業承継税制検討委員会 前掲注 27, p. 8.

⁵⁹ 同上, pp. 9-10. ; 中小企業基盤整備機構『諸外国における中小企業の事業承継関連法制度等調査』2006, pp. 10-12. <http://www.smrj.go.jp/keiei/dbps_data/_material_/chushou/kokurepo/pdf/jigyoshoukeikanren.pdf>

いる中小企業の競争力を確保するという観点の必要性も指摘されている⁶⁰。

軽減特例の拡充案（表 6）としては、現状の事業用宅地と非上場株式の課税評価減額幅の差異（減額幅が、宅地は 80%、株式は 10%）を改め、既に特定事業用宅地で実現している 80%まで評価減額幅を拡充することが検討されている。新たに追加される要件として、軽減措置が事業の継続・発展を通じた雇用の確保、経済活性化を主目的としていることから、5-7 年の事業継続、従業員の 8 割以上の雇用維持、税務当局への事業実態の報告が挙げられている。

表6 軽減特例の拡充案

対象	非上場の自社株式
軽減率	10%軽減 → <u>80%軽減</u>
追加される要件	<ul style="list-style-type: none"> ・5-7年の事業継続 ・8割以上の従業員の雇用維持 ・税務当局に事業実態を毎年報告

（出典）「中小の相続税8割軽減」『日本経済新聞』2007.10.16. を基に筆者作成

【慎重な意見】

このような事業用資産の相続税負担の軽減措置に対しては、①企業経営者層を過度に優遇し、事業用資産以外の財産を相続した者との間で不公平をもたらす、②自ら起業する者との間での機会の均等を害する、③次世代の経営能力の優劣にかかわらず事業資産が移転され、資産配分の効率性を損なう、などの問題点を指摘する声もある⁶¹。また、マクロレベルでは、効率的な企業の市場参入・存続と非効率な企業の退出を促進することで経済全体の生産性向上が達成できる⁶²。しかし、優遇措置が過度になることにより、企業の市場参入が阻害され、加えて、本来退出すべき非効率な企業が安易に存続していくという結果を招きかねない⁶³。実際に相続税負担の軽減措置を講じた場合に、社会全体としてどのような効果が得られるかということも、議論していく必要があるであろう。

おわりに

中小企業経営者の世代交代期を迎え、今後多くの中小企業が事業承継への対応を迫られることになる。そうした中、本来事業が継続していくはずである優良企業までもが、事業承継による影響で廃業、経営不安に至ってしまうような事態は、経済全体、地域社会にとっても大きな損失となる。中小企業の事業承継時の障害が、制度的な制約によるものであるならば、対応策を検討することが必要となる。

一方で、親族内承継への優遇措置が過度になることで、新規事業への参入が阻害され、退出すべき非効率な企業が安易に存続していくという結果を招くことも、避けなければならない。また、税制の分野において、中小企業経営者層の税負担を軽減することに対して慎重な意見があることも事実である。社会全体としての負担の公平性や生産性の問題についても配慮しつつ、事業承継の円滑化につながる対策を講じていくことが重要である。

⁶⁰ 事業承継税制検討委員会 前掲注 27, pp. 9-10. ; 平井たくや「事業承継税制・後継者問題・相続法の三点に整理して議論する」『税理』50 巻 11 号, 2007. 8, p. 4.

⁶¹ 渋谷 前掲論文, p. 32. ; 野口悠紀雄「格差の存在より固定化が問題」『週刊ダイヤモンド』94 巻 23 号, 2006. 6. 17, pp. 132-133. ; 森信茂樹『日本の税制』（PHP新書）PHP研究所, 2001, pp. 148-150.

⁶² 西村清彦・中嶋隆信・清田耕造「失われた 1990 年代、日本企業に何が起こったのか？－企業の参入退出と全要素生産性－」『RIETI Discussion Paper Series』03-J-002, p. 2. <<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/03j002.pdf>>

⁶³ 同上；森信 前掲書, p. 149. ; 野口悠紀雄「地価を人口減社会で下支えする相続税」『週刊ダイヤモンド』94 巻 15 号, 2006. 4. 15, pp. 142-143.