

中小企業経営者が押さえておきたい 事業承継税制・M&A税制・組織再編税制 - I

村上 敬子 (むらかみ けいこ)

村上敬子税理士事務所
税理士



およそ10年前、「ハゲタカ」「乗っ取り」「敵対的買収」など負のイメージが紐付いていたM&Aですが、今や我が国の重要な成長戦略として位置付けられ、経営資源の集中と強化によって「M&Aが日本経済を救う！」とまで言われる時代になりました。日本経済が10歳年をとって、辿り着いた境地でしょうか。

戦後第一次ベビーブームの1947～1949年に出生した団塊の世代と言われる世代が、定年退職年齢である60歳を迎えた「2007年問題」でも、年金支給開始年齢である65歳を迎えた「2012年問題」でも、大量の定年退職者の発生に伴う労働力の減少と企業内ノウハウ継承の断絶は大いに懸念されました。この二段階の危機は、企業の定年延長措置や再雇用制度の活用促進などによってなんとか乗り越えました。しかし、「失われた20年」の経験とその後遺症が、人材育成や事業承継という新時代に向けた課題に対して、発展的な解決への道を阻んできました。

そして、団塊世代が70歳を迎えた昨年2017年、日本経済はついに「事業承継問題」という極めて深刻な事態に直面することになりました。「2017年問題」と名付けられたこの問題をこの先更に放置すれば、7年後全ての団塊世代が75歳以上の後期高齢者になる「2025年問題」によって、中小企業等の事業承継問題はタイムアウトの時を迎えます。団塊世代に次ぐ人口を擁する団塊ジュニア世代が、後継者世代でありながら親の介護世代へと突入し、超高齢社会が到来してなお、更に重症化した事業承継問題と対峙することになるからです。

こうした状況を受け、2018年度の税制改正では、中小企業等の事業承継問題への対応として、次のような改正が行われました。

- (1) 特例事業承継税制の創設による入り口要件の緩和
- (2) 産業競争力強化法の改正による株式譲渡損益の課税の繰延べ
- (3) 中小企業等経営強化法の改正による登録免許税、不動産取得税の軽減
- (4) 組織再編税制及びM&A税制改正による税制適格要件の緩和

そこで本稿ではこれらの改正項目を踏まえ、今月号からシリーズで、中小企業等経営者が「事業承継」「M&A」「組織再編」を検討する際に、押さえておきたい税制度の趣旨や留意点を中心にご紹介します。今月号では、事業承継税制を見ていきます。

〔質問1〕

2018年度の税制改正では、事業承継の際の贈与税や相続税の負担を軽減するための事業承継税制が主要テーマの一つだったと聞きました。改正の概要を教えてください。

〔回答〕

事業承継税制は、後継者が非上場会社の株式等を生前贈与や相続等により取得した場合に、贈与税や相続税について、一定の要件のもと、その納税が猶予され、後継者の死亡等により納税が猶予されている贈与税・相続税の納付が免除される制度です。2009年度の税制改正によって導入された制度ですが、利用件数が伸びず中小企業の事業承継に一向に寄与しないなど税制創設以来問題視されてきました。制度の仕組み自体が難解で手続きが煩雑な上に、要件のハードルが高いなど制約が多く、また要件を満たせず猶予打ち切りとなった際のリスクが余りにも大きいなど使い勝手の悪い制度として中小企業経営者から敬遠されてきたからです。

その後2013年と2015年の改正を経て、今般の改正が3度目の税制改正となりましたが、これまでの一般措置に加え10年間の特例措置が創設されました。特例事業承継税制では、経営革新等支援機関の所見を記載した「特例承継計画」の提出を要件として、①納税猶予の適用対象拡大、②贈与者等要件の拡大、③雇用確保要件など適用の打ち切りリスクの緩和、④手続きの簡素化などの措置が講じられました。一般の事業承継税制と特例事業

承継税制の相違点は表1のとおりです。

表1：一般の事業承継税制と特例事業承継税制の相違点

項目	一般事業承継税制	特例事業承継税制
対象株式	発行済議決権株式総数の3分の2	全株式
相続時の猶予対象評価額	80%	100%
贈与等を行う者	改正前：先代経営者のみ 改正後：複数株主	複数株主
雇用確保要件	5年平均80%維持	実質撤廃
後継者	後継経営者1人のみ	後継経営者3名まで (10%以上の持株要件)
相続時精算課税	推定相続人等後継者のみ	推定相続人等以外も適用可
特例経営承継期間後の減免要件の追加	民事再生・会社更生時にその時点の評価額で相続税を再計算し、超える部分の猶予税額を免除	譲渡・合併による消滅・解散時を加える
特例承継計画の提出	不要	要
提出期間	—	2018年4月1日から5年間
先代経営者からの贈与の期間	なし	2018年1月1日から 2027年12月31日まで

〔質問2〕

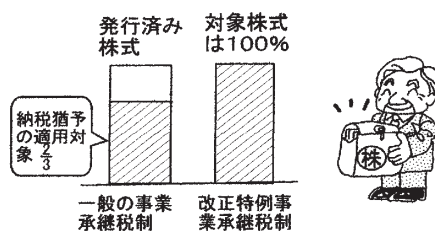
特例事業承継税制を適用できるかどうかのチェックポイントを教えてください。

〔回答〕

特例事業承継税制では、税制適用の入り口要件が緩和されましたが、適用を受けるためには先代経営者、後継者、会社それぞれに要件があります。株式の認定申請準備に着手する前に各要件を確認し、現状で要件を満たさない項目があれば株式の贈与・相続等の開始までに対応する必要があります。それぞれ要求される適用要件は概ね次のとおりです（表2参照）。

(1) 先代経営者の要件

- ① 会社の代表者であったこと



複数株主からの贈与に納税猶予が可能に

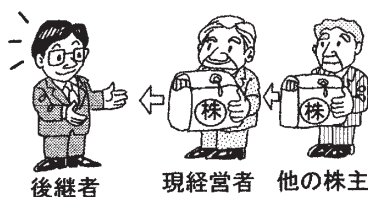


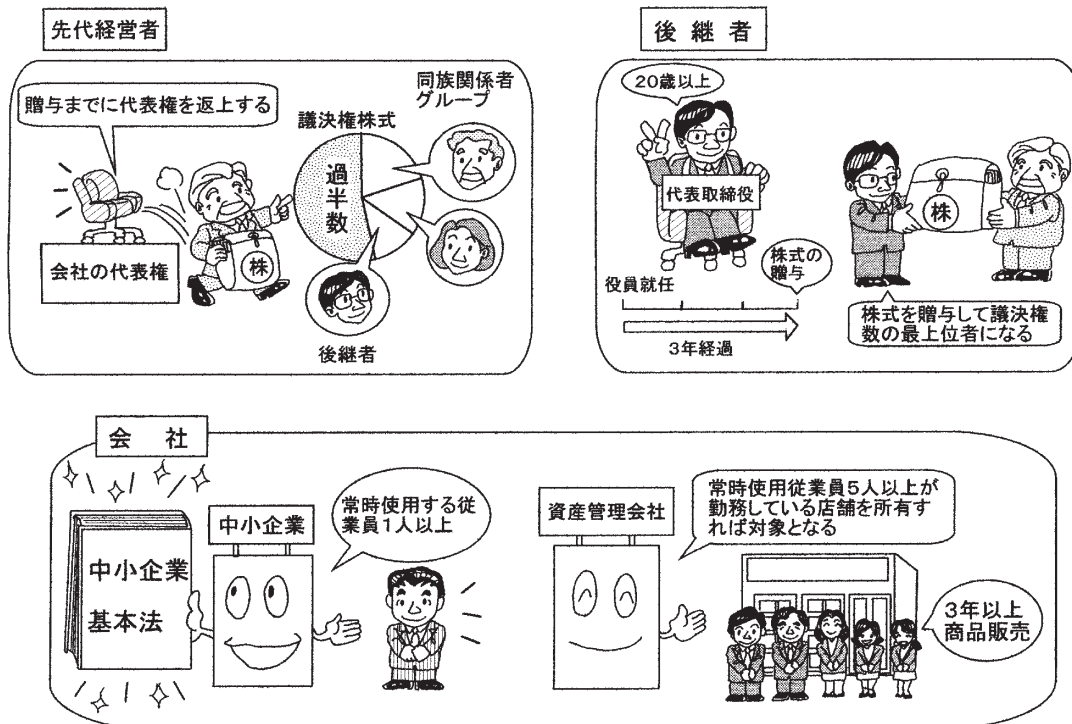
表2：特例事業承継税制の適用要件

	(1) 先代経営者	(2) 特例経営承継受贈者 (贈与の場合)	(3) 特例経営承継相続人等 (相続の場合)
①	会社の代表者であったこと	会社の代表者であること	先代経営者の死亡の直前において役員であったこと
②	被相続人と同族関係者で発行済議決権株式総数の50%超の株式を保有	20歳以上であり、かつ役員就任後3年を経過していること	相続開始の日の翌日から5か月を経過する日において代表権を有していること
③	同族関係者（特例経営承継相続人を除く）の中で筆頭株主であったこと ※代表者であった当時のいずれかの時点と相続開始直前に要件を満たす必要がある	同族関係者と合わせて発行済議決権株式総数の過半数を保有し、かつ、その同族関係者の中に保有株式数の上位者がいないこと	相続等により財産を取得した代表者であり、同族関係者と合わせてその過半数を保有し、かつ、その同族関係者の中に保有株式数の上位者がいないこと
④	平成39年12月31日までに株式を後継者に一括して贈与する	贈与の時から認定申請日まで引き続き、贈与により取得した会社の株式すべてを保有していること	相続開始の時から認定申請日まで引き続き、相続等により取得した会社の株式のすべてを保有していること

※国税庁 HP <https://www.nta.go.jp/publication/pamph/jigyo-shokei/index.htm> では、事業承継税制特集として「Q & A・質疑応答事例」や「事業承継税制の適用に当たってのチェックシート」などが多数掲載されています。

※中小企業庁 HP http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/shoukei_enkatsu_tokurei_yoshiki.htm では、特例事業承継措置の前提となる「中小企業経営承継円滑法の申請様式」など、手続きに必要な書類一式のテンプレートが用意されています。

- 贈与の場合、贈与までに代表権を返上する必要があります。
 - 相続の場合は、相続開始直前において、代表者（代表取締役）でなかったとしても問題はありません。
- ② 同族関係者グループで過半数の議決権株式を保有していること
 - ③ 後継者を除くグループの中で、筆頭株主であったこと
 - 要件を満たさない場合には、自社株式の買



取り等によって、贈与・相続の開始までに同族関係者の中で筆頭株主になっておくことが必要です。

- ④ 2027年12月31日までに株式を一括して後継者に贈与すること

(2) 受贈者である後継者の要件（贈与の場合）

- ① 会社の代表者であること
- ・現状で代表者でない場合は、贈与の時までに代表取締役就任すれば問題ありません。
 - ・後継者を含め複数の代表取締役がいても構いません。
- ② 20歳以上であり、役員就任後3年を経過していること
- ・贈与・相続等の適用期限（2027年12月31日）までに、役員就任後3年を経過している必要があります。
 - ・役員就任後3年を経過していない場合、適用期限の2027年12月31日までに、役員就任後3年を経過しかつ株式の贈与が行えるよう計画することが重要です。
- ③ 後継者が保有株式数の上位者であること
- ・後継者が保有株式数の上位者ではない場合、同族関係者の中で議決権数の最上位者になるよう、同族関係者から自社株式を買い取るなどによってクリアする必要があります。

(3) 相続人等である後継者の要件（相続の場合）

- ① 先代経営者の死亡の直前において、後継者が役員であること
- ② 相続開始の日の翌日から5か月を経過する日までに代表者となること

(4) 会社の要件

- ① 中小企業基本法で制定された中小企業であること
- ・資本金等の額や常時使用する従業員の数について、製造業や卸売業、小売業、サービス業など業種分類ごとに定義されています。

- ・常時使用する従業員が1人以上いることが必要です。

② 資産管理会社ではないこと

- ・資産管理会社は対象外です。

ただし、一定の要件を満たす管理会社は対象となります。

*** 資産管理会社とは（適用対象外）**

- ① 有価証券、自ら使用していない不動産、現金・預金等の特定資産の保有割合が総資産の総額の**70%以上**の資産保有型会社
- ② 特定資産からの運用収入が総収入金額の**75%以上**の資産運用型会社

*** 一定の要件を満たす資産管理会社とは（適用対象）**

- 次の要件をすべて満たす資産管理会社
- ① **3年以上**、商品販売・貸付け（同族関係者に対する貸付けを除く）等を行っている。
- ② 後継者及び生計を一にする親族以外の常時使用従業員が**5人以上**である。
- ③ 常時使用従業員が勤務している事務所、店舗等を所有又は賃借している。

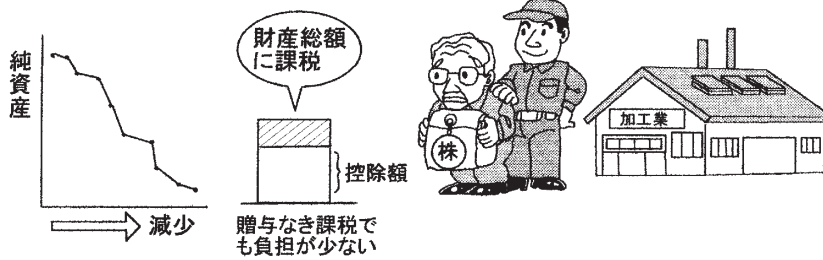
〔質問3〕

特例事業承継税制は、事業承継を実施するすべての中小企業等にとって有効な税制ですか。

〔回答〕

この度の改正による特例事業承継税制は、非上場会社の後継者への株式移転に伴う税負担を実質ゼロにするという制度ですから、業績が好調で純資産が多く株式の評価額が高いといった極めて優良な非上場会社の事業承継には大きな節税効果をもたらすものとして、概ね有効に機能し得る税制に仕上がってきているとの評価を得ています。かつての税制に対処すべく多額の「納税準備資金」を確保できてきた優良企業又はその経営者及び後継者は、この特例措置を抜かりなく活用し、その資金を更なる経営革新への投資や経営環境整備へ

株式の評価額が少ない場合事業承継税制の適用を必要としない



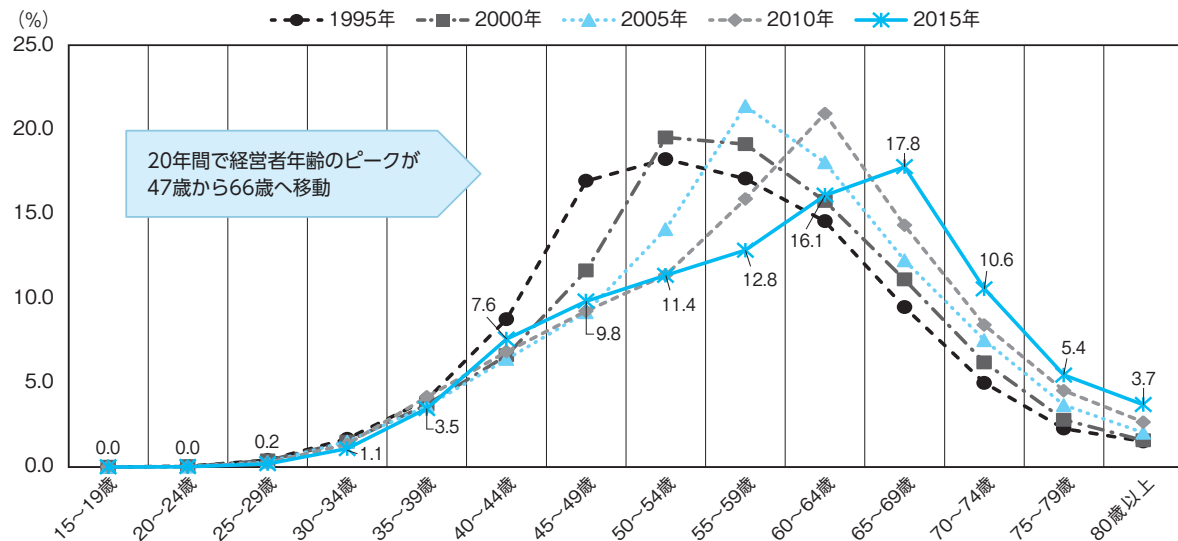
の投入などに振り向けることで、益々潤沢な資金運用の成果を期待することが可能になります。特例事業承継税制は、「後継者有り・純資産潤沢」な非上場の優良法人が、以前よりかなりお手軽にバトンリレーができて更に元気になれる税制に改正されたということです。

しかしながら、国税庁の調査によれば、国内企業の63.5%が依然欠損法人で（国税庁2016年度調査）、そのほとんどが中小・零細企業であるとされています。休・廃業、解散をも視野に入れつつ事業承継を模索している中小企業等の中には、国内人口減少によるターゲット市場の成熟化やグ

ローバル化に伴う低価格競争、製品ライフサイクルの短縮化、加えて少子化による人手不足などが国の長期的構造的課題の渦中で厄介な経営判断を迫られ、その結果、設備投資や経営革新の好機を見送ったことに起因してあるいは遠因となって業績悪化、赤字続きという負の連鎖にみまわれ戸惑っている間にいつしか事業承継の選択肢は次々と消え失せて、とうとう後継者不在にして自ら高齢世代に突入した、などというケースもあるのではないのでしょうか。

こうしたケースのように業績が芳しくない会社の純資産は相当程度目減りしている場合がほとん

図1：年代別に見た中小企業の経営者年齢の分布



出所：「2018年版中小企業白書」（第2部第6章-M&Aを中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上）、中小企業庁（資料：㈱帝国データバンク）より作成

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap6_web.pdf

どです。純資産価額が減少していれば株式の評価額は限りなくゼロに近く事業承継に伴う過度な税負担は生じないということになります。つまり、晴れて後継者が出現して株式を贈与したとしても、赤字会社は何ら事業承継税制の適用を必要とせず、よって恩恵もないということになります。

従って、事業承継に際して特例事業承継税制を適用することが有効であるか否かの判断に当たっては、自社株式の評価額に基づく贈与税の試算や相続税のシミュレーションを綿密に行った上で様々な角度から比較検討することが重要です。

日本企業の9割を占める中小企業等経営者の平均引退年齢は、概ね「70歳」前後とされています。団塊世代の経営者が大量に引退期を迎え、今後10年の間に、70歳を超える中小企業等の経営者数は約245万人にも上ることが見込まれています。中小企業白書によれば、そのおよそ約半数の127万（日本企業全体の1/3に相当）が後継者未定と推定されています。

図1を見ると、経営者年齢のピークが、1995年

は47歳でしたが、2000年代に推移するにつれ年齢層のピークもシフトし、2015年には66歳となっています。経営者の急速な高齢化問題は、少子化等の影響により親族内での後継者の確保が厳しいという現実と直面し、後継者不在を理由とする休・廃業、解散件数が依然高水準で推移するという局面を迎えています。この現状を放置すると、我が国は莫大なスケールの雇用とGDPを喪失すると同時に、貴重な経営資源を失うことになってしまいます（経済産業省は、2025年頃までの10年間累計で約650万人の雇用と約22兆円のGDPが失われると試算しています。）。

ここで言う「中小企業等」には、法人化せず個人で企業している個人事業者も含まれます。優れた技術や技能など特殊な経営資源を有しながら、後継者不在に喘いでいるのは法人ばかりではありません。事業承継税制の抜本拡充後の次の課題は、後継者不在の中小企業等への対応ということになります。

本稿で参照した資料等は、以下のサイトでご確認いただけます。

平成30年度税制改正の大綱、平成29年12月22日閣議決定、財務省

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2018/20171222taikou.pdf

「平成30年度 経済産業関係 税制改正について」平成29年12月、経済産業省

http://www.meti.go.jp/main/zeisei/zeisei_fy2018/zeisei_k/pdf/zeiseikaisei.pdf

「2018年版中小企業白書」全文

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf

「2018年版中小企業白書」2018 White Paper on Small and Medium Enterprises in Japan（第2部第6章－M&Aを中心とする事業再編・統合を通じた労働生産性の向上）、中小企業庁

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H30/PDF/chusho/04Hakusyo_part2_chap6_web.pdf

「事業承継税制特集」国税庁

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/jigyo-shokei/index.htm>

「事業引継ぎガイドライン～M&A等を活用した事業承継の手続き～」平成27年3月、中小企業向け事業引継ぎ検討会」

<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/shoukei/2015/150407hikitugil.pdf>