

基調講演

事業承継の集中支援に向けて

於：名古屋商科大学

平成30年12月1日

筑紫 正宏 氏

(経済産業省経済産業政策局企業行動課 課長補佐(総括))

自己紹介をかねまして

経済産業省の筑紫でございます。事業承継の大きな学会のセッションのなかで、経済産業省、特に中小企業庁でやらせていただいております事業承継関係の政策、個々の支援メニューを細かく説明するのは、違う場ではないかとは思っておりますが、政府機関という立場で見たときに、事業承継をどのように考えているのか。そして、特に、この1～2年は税制関係で非常に大きな前進をしています。もちろん、これでおしまいということではありませんが、ここに至るまでの考え方のようなものを少しでもご説明できる場になればと思います。

最初に、簡単な自己紹介をさせていただきます。経済産業省の企業行動課で、税制全般をしています。例えば、法人税の税率を引き下げようとか、あるいは研究開発関係の減税などもカバーをしております。そのなかで経済産業省の税制関係のなかで最も位置付けが重いといえますか、各種政策のなかでも注目度が高いものが事業承継です。事業承継の税制は、具体的には贈与税や相続税といった税制です。

今回は、経済産業省全体を見ている立場ではありませんが、一番のトップトピックですから、私に声がかかったということもありますので、ぜひご

説明ができたと思います。

私個人の紹介をさせていただきますと、今は経済産業省全般の話をしていますが、その前は少しエネルギーの関係をやっていました。さらに前は、地域経済の担当を2年半くらいやっておりました。当時のトピックでいいますと、いわゆる六次産業化など、農業・林業・水産業などの一次産業の世界に対して、商工業の世界とどのようにつないでいくのがいいかと。

正直申し上げますと、この名古屋の土地には立派なものづくり企業がたくさんありますので、その意味では六次産業化というところが違いますが、愛知県であれば、もう少し豊橋市などの三河とか、あるいはその先のほうに行くとか、あるいは岐阜のもう少し奥のほうまで行きますと、非常にお世話になったこともありまして、何回かお伺いをしたことがございます。そのときに、中小企業庁にも若干おりました。ちょうどタイミングとしては、この事業承継税制のもとになります「経営承継円滑化法」という法律がございます。その法律が出来ていたときに、隣で六次産業化をやっていました。同期のチームが「経営承継法をつくるんだ」といって大騒ぎをしまして、なかなか大変でした。十数年前の話ですが、非常に懐かしく覚えております。

1. なぜ、事業承継が話題なのか

惜しまれつつ廃業した事例

やや自己紹介が長くなりましたが、内容に入っていきたいと思います。まず、事業承継をどう捉えるかということです。このあたりは先生方のほうがお詳しいと思います。いろいろな事例がございます。その土地特有、あるいはもう少し大きな意味で、場合によっては日本全体でも非常に珍しいような技術・ブランドなどをもっておられる。しかも地元に関与されてきた。しかし、どうしても自主廃業に至らざるを得ないといったケースがあるということだと思います。

今回は高知県の例を出しておりますが、非常に典型的なケースだと思います。明治11年から、100年以上ご活躍をされてきました。県内でも非常に知られていますが、やはり世の中の移り変わりとともに後継者がいない、あるいは後継者を見つけれない状態が長く続いてしまうと、どうしても世の中が動いていくときに、次の手を打っていく基盤が毀損してしまったということだと思います。

この会社本来が持っているものは非常にいいものだったと理解をしています。適切な方が後継になられることが見えていれば、そのときそのとき

惜しまれつつ廃業した事例

永野蒲鉾店（高知県）

高知県を代表する老舗かまぼこ店「永野蒲鉾店」（寺尾正生社長）が平成26年11月末で閉店した。明治11年の創業から136年。市民の食卓を支え、県内食品業界の優良企業として知られてきたが、後継者不在と、近年の「練り物離れ」から自主廃業を決めた。

永野蒲鉾店は、旧高知スーパー創立者としても知られる3代目の永野眞太郎さんが発展させた。戦後、「高知市民の台所」と言われる大橋通商店街に本店を置き、はりまや町に支店と工場を開設。

平成21年に5代目社長が急逝し、親族である建設会社社長の寺尾氏が社長を兼務してきた。

食生活が変化する中、練り物業界の環境も厳しさを増し、売上高は平成に入り、少しずつ減少。

「経営を任せられる人材を探したが、後継者に恵まれなかった。事業譲渡の打診も受けたが、同じ味を維持していくことは難しい。お客さんの信用をなくすようなことは耐えられない」と売却は断り、廃業を選んだ。従業員はパートも含め約80人が全員解雇となった。



で、きっと手を打つことができたのだと思います。この場合は、不幸にも途中で社長が急逝されるということもありました。中小企業のサイズでいえば、お一人お一人、社長ないしはそれを支える番頭さんの個人としてのパワーはどうしても大事になりますので、そこで欠けが出てしまうと非常に苦しい展開にならざるを得なかったというケースだと思っています。

このケースの場合は、80人全員解雇というかたちになってしまいました。その点では、非常に残念だと思っています。ただ、大事なことは、この一つのケースではなく、これが日本全国、何十万、何百万とあるということです。潜在的には何百万、この瞬間も何万という数字があるということが、すごく中小企業庁として大きな問題と捉えているということです。

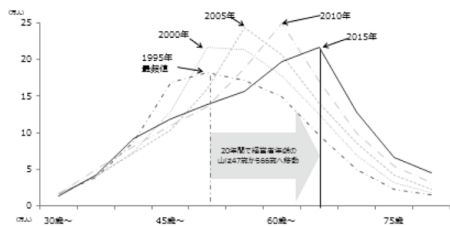
中小企業の事業承継が進まない理由

それを表すのに、われわれがよく使っているのが、こちらの図です。これは日本全国で高齢化が進んでいるため、致し方がないのかもしれませんが。やはり、経営者の方々の年齢が、特に中央の部分には、この20年で着実に右側に移っています。1995年では、40代後半が主力でしたが、2015年では66歳まできてしまっていることは、大きな変化ではないかと思います。

中小企業経営者の高齢化の進展

- 高齢化社会が進展する中、この20年間で中小企業経営者の年齢のピークも47歳から66歳に。
- 経営者の平均引退年齢はおよそ70歳。

経営者の年齢の推移



【出典】株式会社「タカノ」の「COSMO2015 高齢化社会のリアル」掲載の図表。高橋通商店街に本店を置き、はりまや町に支店と工場を開設。

これを経済的なインパクトに差し替えたものが、こちらです。一番下の「約650万人の雇用」と「約22兆円のGDP」というのは、中小企業庁として「頑張るぞ」というときに使う数字ですから、若干根拠を詰められると苦しいところがないわけではありませんが…。ただ、日本全国1億2,000万人の人がいて、就業者数は5,000万人とかいうなかで、そのままにしておくと、この10年間だけで何百万人が仕事を失ってしまいます。先ほどの80人のケースのときは、本当に失ってしまうかたちになったわけですが、そのようなことがあるということを示しているものです。

これは相対的に見まして、東京とそれ以外の地域の差はあるのではないかと思います。

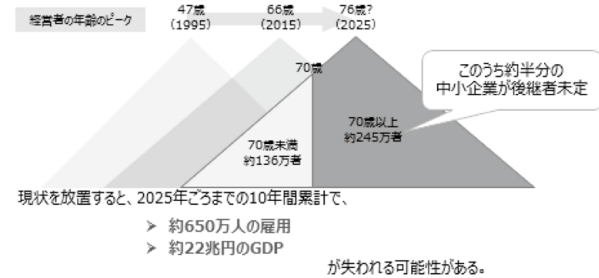
愛知県はここですから、あまりピンとこないような気はします。しかし、全国で見ても屈指の数字だと思う愛知県でも50%。特に、遠くなりますと、秋田などでは70%近くなってきます。その意味では、特に地方の活力を奪っているということです。中小企業庁の目線で見ますと、東京・愛知・大阪などの主力のところ、しっかり稼いでいただくのと同時に、北海道や東北、あるいは島根・四国・中国。地域それぞれの経済がしっかりすることも非常に大事ですから、その意味で見ても、非常に重要な問題だと捉えています。

このあたりは見ていると、だんだん元気がなくなってくる数字です。倒産より廃業のほうが圧倒的に多いのはいかなものかというか、明らかに、ここにミス

休業業をもたらす経済的インパクト

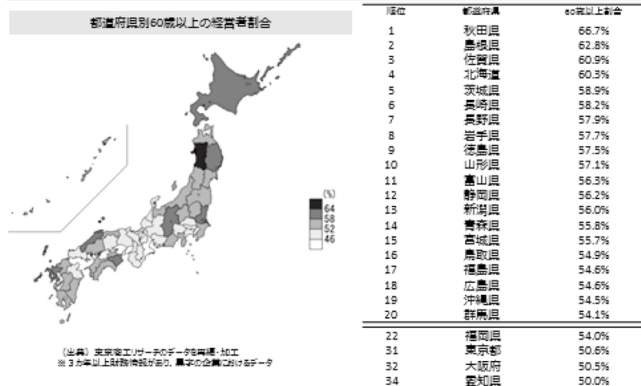
- 事業承継問題を放置すると、今後10年で大きな経済損失が生じるおそれがある。
- 今後10年間で事業承継支援を集中的に行い、大企業承継時代を乗り切らなければならない。

今後10年間で、70歳を超える中小企業経営者は約245万人。
うち約半数の、122万人（日本企業全体の約3割）が後継者未定。



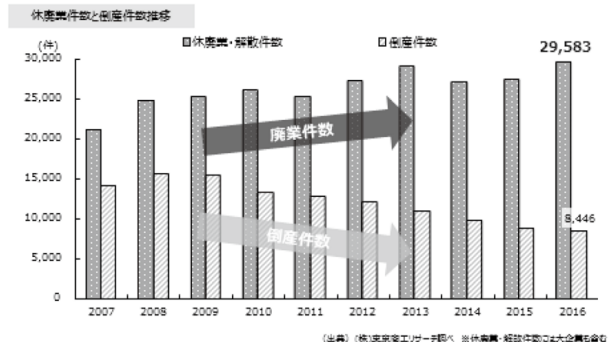
地域別の経営者年齢

- 地方において経営者の高齢化は深刻であり、地方経済の活力に直結。



休業案件数の推移

- 近年、企業の倒産件数は減少しているが、休業業・解散件数は高水準で推移。特に小規模企業の廃業が多い。



マッチが生じているということではないかと思っています。

いろいろな理由があると思いますが、廃業の理由を聞いてみると、「後継者が見つからない」という理由がやはり一定の割合になる。

これは個人事業主も入っているものです。「当初から自分の代でやめようと思っていた」という方が多いですし、「事業に将来性がない」という話もあります。このようなところは、それぞれの経営者の方のご判断だと思いますが、「後継者が見つけれない」「お子さんが継ぐことがなかなか難しい」という理由で、廃業を予定している会

社がそうとうな割合あります。やはり、地域あるいは日本の財産が失われるとまで言ってしまうと若干語弊があるのかもしれませんが、少なくとも築き上げたものが一旦崩れてしまうという意味では、非常に大きな機会が失われる恐れがあるものだと思います。

このスライドは、よく役人同士で戦うときに使うスライドです。何がポイントかというところ、廃業せざるを得ない会社のなかには、黒字の会社がたくさんあるということです。

それから、廃業をしている会社もたまたま効果をいろいろ計算して弾いてみると、廃業をすることによって、国全体の経済にはマイナスだという結果が出てきます。これは生産性でとっていますので、生産性が高い会社がやめてしまっ

てしまうと、日本全体の生産性の平均値が下がってしまうと思っています。そういう議論をよくしています。この図では、真ん中のところですが、ここが非常に問題だということを言ったりするのに使っているスライドです。

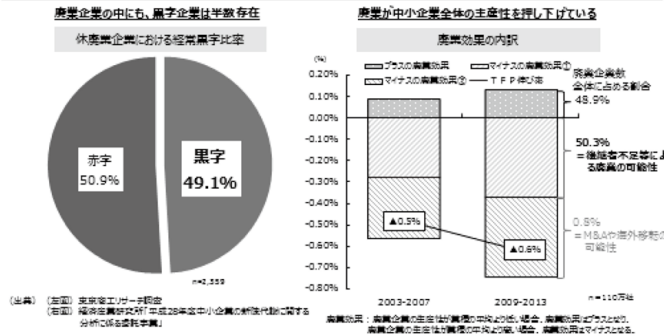
これも似たような趣旨です。廃業予定の企業のなかにも、好業績の企業がたくさんあることを表したりしています。このあたりは、おそらく先生方はご存じの話が多いと思いますので、ペースを上げていこうと思います。

承継する覚悟が欠けている…

これもご参考に、事業承継による若返りです。経営者の方の年齢を、先ほど高知県の例のときに若干ご紹

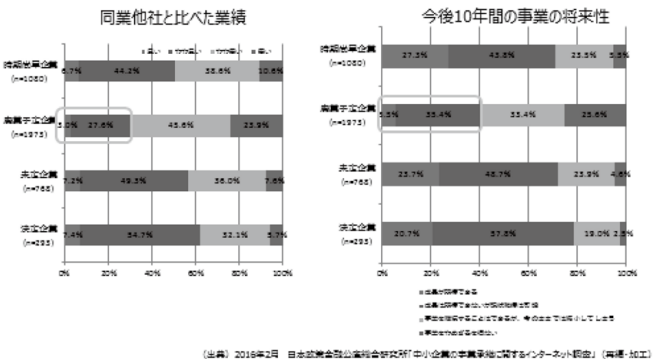
事業承継による生産性の向上

- 廃業企業の中にも、黒字企業が相当数存在。価値ある企業が廃業している。
- 経営状態の良い企業、生産性の高い企業を集中的に支援することで、産業全体の生産性向上を実現可能。



廃業予定企業の中にも好業績企業が存在

- 廃業予定企業であっても、3割の経営者が、同業他社よりも良い業績を上げていると回答し、今後10年間の将来性についても4割の経営者が少なくとも現状維持は可能と回答している。
- 専業者が専業手続を選択しない場合には、上記のような企業もそのまま廃業する可能性が高く、それにより当該企業が維持している雇用や技術、ノウハウが失われてしまう可能性が高い。



介しましたが、本来、明治時代から100年も続いているような会社は、ずっと適切なきに代替わりがあって、何となく先代が40歳くらいで継いで、60歳、70歳くらいになって、次の方につながるのが見えてくるときに、少し仕事を分けて、新しいところは御曹司のほうでとか、そういうポートフォリオをうまく組みながら会社を大きくしてきたわけです。やはり、そういうときに大事なものは、40代、50代くらいで、投資意欲が旺盛で、次を担うんだという覚悟のある方がおられるということです。そういう方がおられないと、どうしてもやはり、これは個人としてみれば立派な方はたくさんおられるとは思いますが、大きなサイズでは、やはり若い経営者、40代・50代の経営者が、候補がいることはすごく大事なことだと思っています。

実態はどうかといいますと、「準備は進んでいない」というアンケート結果になっています。

このようななかで、政府としてどのようなことを考えているのか、どのようなことを目指していくのかというのが、次のテーマなのだろうと思います。

2. 事業承継の集中支援

事業承継支援は、後継者がいる企業が対象になる

ここから先は、政策の何をやっているのかを説明するスライドが続きますので、若干細かくなってきて申し訳ないところもありますが、大きく申し上げて、中小企業庁として事業承継の問題に関わっていない職員は基本的にいないと思います。われわれの政策メニューで言えば、金融支援、信用保証協会、税制もありますし、さまざまな新しいことをトライアルされたときの補助金、災害対策、いろいろなパターンがありますが、そのいずれについても結局、そのなかでも後継者の方がお

られるか、あるいは後継者の方が準備をされている会社なのか、そうではないのかということは、常にみんな頭の中で考えながら、いろいろなメニューをつくっていています。

ここから出てくるのは、事業承継そのものを直接応援するタイプの施策が多いので、どうしてもそういうものが中心になってきますが、その背景に、いろいろな中小企業庁のメニューが、ある程度、事業承継を頭の片隅に起きながら設計されていることは強調しておいたほうがいいのではないかと思います。そのうえで、事業承継そのものにどのように取り組んでいるのかということです。

左側と右側に大きく分かれています。左側は、後継者が決まっていないので、とにかく後継者候補をどうやって連れてくるのか。決まっていないというのは、大きく分けて二つパターンがあります。本当に人がいないのか、相手を見つけられないのか。「後継者がいない」と言っている、必要性を気付いておられないとまでは言いませんが、社長自身が「俺もう少し頑張れるな」と思っておられるケースも結構あるというのが正直な感想です。その意味では、適切な後継者の方に、まず後継者のルールに乗ってもらおう。それが左側の話です。

一方で右側は、「後継者は、この人がやってくんだらう」ということが見えてきたとき、「後顧の憂いなく頑張って、この仕事継いで20年後、30年後も頑張るぞ」といったときに、きちんと制度になっているかどうかについて言いますと、いろいろな批判があるということは認識しています。

一番よく出てくるのは、今日の話題にあります。相続税、贈与税が高いという話。それから、個人保証や金融関係の部分についても、一定の改善の余地はあるということだと思っています。

ます。そういった部分と大きく左と右に分かれています。

最近はこの下の「事業承継補助金」というものが出てきました。この右側の部分は、事業承継をすること自体にかかる制度的な目的ですが、最近新しく検討しているのは、事業承継をした後です。要するに、先代から引き継ぐに当たり、会社としては不安定な状態になりますので、そこをサポートするところまで手を伸ばしたいと思っていますので、承継後のチャレンジ支援を新しくつけています。このような事業承継の補助金みたいなものもスタートしています。今年は数百件の実績だったかと思いますが、このようなところにも少しずつ手を広げてきているところです。

3. 気づきの機会の提供

(事業承継ネットワーク)

地元のしかるべき機関がネットワークの基軸として

以下、中身について説明します。事業承継のネットワーク。先ほどのメニューでは左側のほうです。事業承継のネットワークとして、都道府県の、基本的には中小企業庁そのものは良くも悲しくも東京にある組織ですから、そこから各経営産業局、ここであれば中部経済産業局が名古屋にあるわけです。それでも、やはりブロックに一つしかありません。中部ならば名古屋に、中国なら広島にあるということになってしまうわけです。やはり、それぞれの地元で根を張っているセンター、機関の皆さま方に、ぜひネットワークの基軸を担っていただくことを、中小企業庁として若干後ろになってしまいますが、サポートさせていただきたいというのが、このネットワークです。

中小企業庁として説明するときに、ここがいいところだと思っているのは、この「プッシュ型」という表現です。この表現自体は「気持ちはわか

るんだけど、少し煩わしいんだよね」みたいな声を聞くこともあります。「押しかけのにであっても、事業承継大事ですよ」と積極的に働きかけること自体は、気づきの機会ということでは大きな意味があると思っています。

それこそ、私どもの経済産業省全体の仕事は、最近では災害支援などが多くて、福島の事故以来、非常にいろいろな災害の対応をしています。困っておられる方、あるいは潜在的にはきっとお困りになるのではないかと思うけれども、ご本人は「困っている」とははっきりはおっしゃらないような方にも、お声がけをしていくような取り組みは意味があると思っています。いろいろ伺うと、「現場は大変なのだよ。知らないヤツが口出しするな」と怒られることも多々ありますが、大きな志としては、間違っていないと理解をしております。

この制度自体は、県に事務局をお願いして、関係の商工会議所、あるいは私どもの中小機構や経済産業局などもお手伝いをさせていただきながらやっていくことをイメージしています。

平成30年度から47都道府県に拡大をしておりますが、このようなネットワークを用意しています。

実際に、お声がけをしていくときの材料になるものとして、事業承継のガイドラインが、この下に書いてあります。「事業承継ガイドライン」をつくっています。もともとは10年くらい前につくったものを順次改定していつているものですが、本当に簡単な「10年後の夢を語り合える人はいますか」など、そういったところから始めていきまして、「いいえ」が多いと、「それは少しお考えになったらいかがでしょうか」ということをするため、このようなわかりやすいものを含めて用意をしています。

これが結果です。特に先行的にやっておられる

方を中心に、結果をご紹介します。このスライドを使うときに、よく話題になるのは、一つだけ変な県があります。群馬県だけ、すごく変な数字になっています。ここの青色の棒グラフの割合がすごく大きいです。要するに、事業承継の診断をする件数を数えているのですが、その件数のなかで青色の部分。これは金融機関が貢献してくれているところが非常に大きいです。実際には何が起きているかといいますと、「桐生信用金庫」という名前だったかと思いますが、地元の信金さんが、営業部隊の仕事とまでは言わないかもしれませんが、基本的なメニューの一つというか、基本的な活動の一つとして「事業承継の診断をしっかりとやりましょう」と、日ごろ、お客さんにお声がけをいただいていると聞いています。

要するに、地元で本当に根を張って仕事をされている方が、本気になってサポートに入れば、いろいろな気付きの機会を提供できていることの何よりの証しだと思います。それぞれの地域ごとに特徴があると思いますので、このやり方が100点ということは必ずしもないと思いますが、今、中小企業庁が全国でいろいろお願いをしている方々の結果を伺ってみると、いろいろなパターンがあるという気がします。

逆に、緑色は商工団体ですから、商工会議所などが中心のところはすごく多いケースもありますし、地元ごとにやり方があるのではないかと思います。

4. マッチング支援 (事業引継ぎ支援センター／後継者人材バンク)

第三者の後継者を紹介する…

事業引継ぎ支援センターです。いわゆるマッチング支援です。ビジネスに近い部分ですから、「本当は政府がやらなければいけない仕事なのか」

と、少なくとも財務省からは批判を受けています。とはいえ、誰かが担わなければならない部分ですので、「いや、そんなことを言っても……」と言ってやっている部分です。

どのような人を応援したいのかというところからです。これは本当に後継者を紹介するというものですから、そのなかで後継者紹介のビジネスは、当然手数料をどこかから取らなければいけないくて、実際には採用をされた会社から手数料をいただくのが、いわゆる人材紹介ビジネスの基本ですが……。

左上の年商10億円とかあるような大規模な会社であればいいのですが、中堅規模、あるいは小規模になっていけばいくほど、「わざわざ手数料を払ってまで後継者を探すか」といいますと、別に後継者がいないわけではないのですが、現実問題として手数料をなかなか払うことにならないと。少なくとも一定の部分について、公的にお手伝いする部分があるのではないかと。

このスライドを使うときに、左上で説明をしているのは、大規模なディールみたいなのは、「リクルートなんか」みたいな立派な会社があります。真ん中の中規模などには、日本M&Aセンターなど、いわゆる中小企業向けのM&A、あるいは、数は多くはないかもしれませんが、株式売買の仲介を専門とするコンサルタントの方が何社か、それなりの専門家として活動をされておられるので、そこは企業にやっていただきたいと。

他方で、さらに小さい世界。一部取り組み始めている方が出てきていますが、さらに小さい世界のところは、「しばらくは政策的な支援をさせていただきながら、マーケットができるのを、何とかのばしていきたいんです」という説明をしています。

これは事例です。「パロ電気工業」という名前

になっていますが、実際には、広島銀行がかなり右に左にうまくつなぎながらやっていたと理解をしています。やはり、つなぐ人は大事だという感じがします。

こちらは、おそらくセンターのほうが最後まで頑張っ引っ張っていった事例として紹介をしています。

似たような話で、もっとマイクロな話では、「後継者人材バンク」ということで、完全に後継者になりたい人を集めるリストのようなものもつくっています。この事例が出てくるのは、本当に、いわゆる街の焼肉屋を経営されておられるご婦人の例ですが、本当はかなりマイクロなものです、紹介をしています。

あと、地域おこし協力隊などとも協力ができればと思います。地域おこし協力隊は、どちらかというと自治系の地域まちおこしみたいな文脈ではよく出てきます。表の一番左の平成21年度の頃と比べると、今はすごく大きな制度になっていますが、このような制度も、よく話題になってくるのは、3年間の任期終了後のことです。任期終了後にどのようにしていくのかと。地元に残りたいという方は多いのですが、残りたくても仕事がないという話もよくあるなかで、うまく連携できないだろうかということ、今年から始めています。

先日イベントをおこないまして、「ぜひ地元のお仕事を承継しませんか」ということをやっています。

ここまでが一番先頭のスライドでいう左側、気付きの機会です。そして、右側です。制度としてどうかと。この制度の話は、若干細かくなっています。税理士の先生に説明をするということであれば、それも良いのですが、今日の趣旨にどこまで沿うかということもあので、適宜捨象して進めたいと思います。

5. 事業承継税制の抜本拡充（特例処置） その他の税制支援

30年度改正で実現したもの

お伝えしたいのは、事業承継の税制自体は、今年度4月1日から大きく変わっています。そうとう大きく、制度が変わっていき、非常に大きく前進をしたと思っています。その考え方を、まず簡単にご紹介します。

旧制度には、いくつか課題があるとされていました。このなかでは、例えば、ここの部分です。左のところ。後継者の方が、株式を会社として相続されるわけですが、その株式の100%は、実は納税猶予にはならない制度です。あくまで会社としての経営を存続するために、必要な株式に限って納税を猶予するという制度ですから、100%ではなくて特別決議の3分の2まで議決があればいいでしょうか、そういうものがたくさんかかっていって、実際は50%弱しかサポートしてくれない制度だったりします。

そのような論点がありまして、実際に使われている件数でいいますと、この10年で合計2,000件です。多いと見るか、少ないと見るか、評価はありますが、年に100件としたときに、年間で廃業している数は、先ほど言いました何万という数字ですから、これはさすがに寂しい数字であると、政策的には問題だと思ってきたところ。です。

それを今回、どのように変えたのかということですが、先ほどご紹介した問題点なども含めて、抜本的な改正をしています。スライド左側から説明をしますが、左の図は改正前では、納税猶予となる株式は限られていた。3分の2の上限があって、かつ相続税で80%がかかりますから、53%になるわけですが、半分くらいしか納税猶予になっていなかったものを、100%に変えることになっています。

それから、かつての制度は、「一人の方から一人の方に」という制度でした。これは何が起きるかということ、例えば、先代の社長が60%、奥さまが30%、その弟さんが10%を持っているというケースでは、社長の持っている60%分にしか使えなかったわけです。しかも一人の後継者ということになりますので、お兄さまならお兄さま、お姉さまならお姉さまが社長になるときの、その社長の分しか相続猶予が使えませんでした。実際には、ご兄弟で部門を分けられるといったときには使えませんでした。そこについては、複数対複数ができるようにしました。基本的には「3対3」と申し上げていますが、最大3人に対して、バラして承継させて猶予が受けられるようにしたというところ です。

それから、左側のかつての制度ですが、「5年間で平均8割」という雇用要件がありました。この雇用要件を満たせないと「金を払っていただきます」という制度でした。5年間に新しい社長がどこまで頑張るかにもよるとはいえ、ビジネスは水ものですから、実際にはすごく頑張ったけれども、どうしても世の中の景況との関係でうまくいかなかったというケースもあったはず です。

しかし、うまくいかない場合には、相続税を払わなければいけない制度になっていました。これは非常に厳しいと、そこまでのリスクを取って継ぐことはなかなか難しいというケースがあるなかで、今回から、5年間で平均8割の要件が満たせなくても納税猶予は継続できるという制度に変わりました。

それから、一番最後、売却や廃業までしてしまっ た。結果的には雇用要件を守れなかっただけでなく、会社として手放さざるを得なくなったというケースの場合です。このときは、さすがに制度上は相続税を払うことになるわけですが、このときの相続税の金額についても、事実上、相当

ディスカウントできるような制度にしました。どのようなことかと言いますと、今までの制度では、継いだときの値段をずっと引っ張っていき、5年後なり、8年後なりに売却したときには、その昔の値段をベースに検討された相続税を払うことになっていたのですが、新しい制度の場合は、廃業であれば、その廃業をするときの株式の価格になっています。当然、廃業をするということは、それなりに金額が落ちていきますので、相続税の金額も下がってきます。売却の場合には、当然、売れた金額に応じてキャッシュが入ってきますので、そこから一部を税として納めていただくという、ある種、支払う側の立場に沿った制度にするということで大きく変えてきたのが、この事業承継税制です。

ちょうど昨年の今ごろに、中小企業庁と財務省、それから自民党の税制調査会の先生たちと議論をして今のかたちにしたというものです。

このあたりの細かなものは、1枚ずつ資料を入れておりますので、もしご興味があれば、一つずつ見ていただけたらと思います。

事業承継税制の改正点

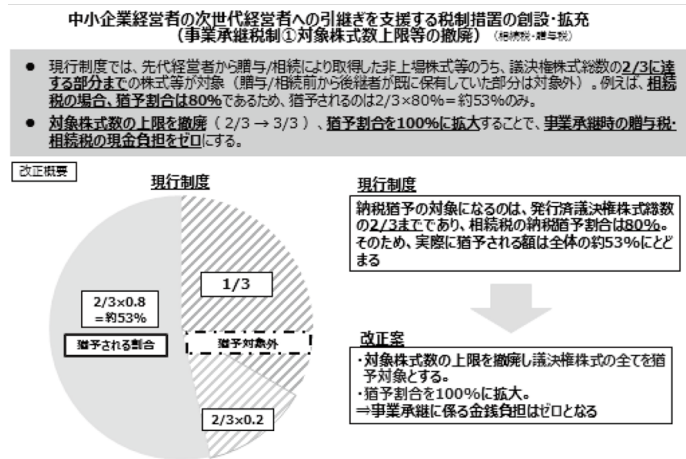
一つ目、これが先ほど申し上げた53%のものです。これは比較的わかりやすいと思います。

あと、この雇用要件についてのものが入っています。

それから、最後売却のときの株式税額評価の話です。

現在、事業承継税制は、手続き的には都道府県にお世話になることになっています。都道府県庁に認定の計画を出して、その認定を受けた後は、税務署に必要なときに申告をしていくというプロセスになります。

今、出ているものは贈与税の図ですが、次のスライドが相続税になっております。



若干の違いはありますが、ある程度、基本的なところはほとんど一緒です。最初に都道府県庁のほうに出して、その承認を取った後に、5年以降は税務署に定期的に報告をすればいいといった制度です。

「特例」事業承継税制の適用

このスライドは、税理士の先生方に説明をするときにも使っているスライドですから、細かなことが書いてありますが、ぜひ、これだけご理解いただきたいという箇所があります。「これだけは絶対に説明してください」と、中小企業庁に言

われた場所があります。

ここに、「後継者の方が何をしますか」ということを書く欄があります。1年目に、実際に、その株式を継いだ後に、「今の経営上の課題はなんだと思いますか」と。それに対して、「こんなことをしていこうと思っています」と、「1年目にはこんなこと、あんなこと」ということが書いてあるわけですが、これを書こうと思ったら、結構、真剣にやっていただく必要があるのかもしれませんが、さすがに中小企業の事業承継としてやっていただくことを前提としていますので、このようなところは、お詳しい方に聞いていただ

今回、抜本拡充された「特例」事業承継税制を適用するにあたっては、

- 今後5年以内（2023年3月まで）に「特例承継計画」を都道府県に提出し、確認を受ける必要があります。
- （特例承継計画を提出しない場合は、従来の事業承継税制の適用になります。）

記載例を参照ください。

1. 会社について

2. 特例代表者について

3. 特例後継者について

4. 特例代表者が有する株式等を特例後継者が取得するまでの期間における経営の計画について

5. 特例後継者が株式等を承継した後5年間の経営計画

※認定経営革新等支援機関による指導・助言

ればと思います。

ここで何かガチガチ申し上げるつもりはありませんので、このような欄を見ても『『なんか面倒くさいな』とか思わずに、書ける範囲でいいですから書いてください』と。これだけは絶対に伝えてほしいと、中小企業庁から言われていますので、これだけは3回くらい強調して今日はお伝えしたいと思います。とにかく、われわれが、この制度でやりたいのは、ここで人がいることなので、後継者がいます、後継者がこの人ということが決まっていることが大事なのです。こちらはおいおい決まっていく話ですから、どうしても役所の冷たい形式では伝わりませんので、あれですが、ここにおられる方は非常にお詳しい方ですから、ぜひ、しつこく言っていたことだけはお伝えをしておきたいと思います。

実際には、認定支援機関の方のアドバイスなども取っていただいて、うまく気付きの機会になればということです。

おかげさまで、どんどん件数が増えています。これは9月末の数字です。9月だけで222件、累計が597件ですが、直近の10月末の数字では、「597」のところが「973」に変わっていますので、毎月申請件数が増えているというペースです。先ほど、ご紹介をしたときに10年間で2,000件しか使っていなかったのですが、全く違うペースで話は進んでいると思っています。

この計画の申請は、今ある制度のなかでは5年間のうちに計画申請を出すという制度になっています。これは一時的な措置ということになっています。では、6年目以降に何が起こるのかというところについては、「5年経ったら、すっぱりやめます」と言うつもりは、中小企業庁としてはありませんが、少なくとも他の政府機関との関係では、5年間は制度が存続するところだけは決まっていますので、ぜひ、この5年のうちに計画を出

していただきたいというのが、中小企業庁からのお願いというか、「ぜひお願いをします」というところです。

この部分、税制上の措置という意味では少し弱いですが、今後のことを考える意味では、もう少しウィングを広げたいと思っています。今まで説明したのは、相続税・贈与税のところでした。したがって、基本は親族です。ところが、実際には親族ではなく、同業の方や地元のつながりの方などに引き継ぐ。形式上はM&Aという形になってしまいますが、そのようなケースも応援させていただきたいと思っています。

まだ、これはあまり対外的に言っていけないのですが、措置の内容としては、まだ改善の余地があります。件数的には、まだ数十件くらいしか使われていませんし、措置のメニューとしてもすごく税金が下がるかということ、そんなこともありませんので、これについては、これから政策として育てていきたいと思っています。経済産業省本体としては、親族に承継をすることが、まずは第一歩ですが、親族ではない方にも、意欲のある経営者に引き継いでいただくのであれば、税制上の措置をしっかりと用意したいと思っています。

6. (参考) 31年度改正に向け要望中

個人事業主の事業承継税制の創設

それから、個人事業主の方の事業承継のところは、今まさに調整中です。新聞記事などに出たりもしてしまっていて、今まさにやっているところですから、本日の資料は、まだ考え方しか書いていない資料ですが、この年末(平成30年)には、来年度以降の制度に一定の方向性が出てくると思います。

個人事業主の方が継ぐことになると、土地については小規模宅地の特例というものがあ

して、相続税が大きく下がる制度があります。それは土地だけですし、相続税だけになります。相続税だけということは、事前に後継者を決めて引き継ぐ。贈与税のケースのときは使えないことになっています。やや不公平のある制度になっています。土地だけではなく、建物や機械など、例えば、地方であれば旅館、あるいは卸売りなどといったときには、必ず建物や倉庫が大きくなってくると思いますので、そのようなものも使える制度にしていくと。その代わり、これまで説明しました法人版の関係の事業承継と同じように、一定の期間、事業をしっかりと継続していただく。さすがに雇用要件を課せという議論にはなっていないかと思いますが、一定の期間、きちんと地域で事業を続けることを前提に、相続税や贈与税を猶予するという制度がつかれないかと調整をしています。

7. 事業承継補助金

チャレンジする事業者を応援します

最後に、事業承継補助金です。中小企業庁の話に移るときに少し紹介しましたが、今まで、基本的には事業承継そのものにかかる障害を、何とか取り除けるように税制をやってきています。実際には、引き継いだ後のほうが、もしかしたら本番かもしれません。社長が代わると、社長のネットワークであった取引先、あるいは従業員の方、「この機会に自分も引退します」というような方も、どうしても出てきます。そのようなときに、何とか再浮上して、今まで以上に頑張っていくことのできる会社になっていくためのサポートが何とかできないだろうかと思っています。

一応、経営者の方が代わるとき、あるいは会社自体を、M&Aをかけて少し組織形態を変えるなどといったときに、新しく設備を買ったり、投資

をすることになったときには、一定の金額を補助させていただくという制度です。

金額的には、500万円が一つ上限になってきます。補助率3分の2とか、2分の1とかありますが、細かなメニューをご紹介したいわけではなく、事業承継後に少し落ち込んでしまうかもしれないところを、できるだけカバーして、新しいチャレンジに向かっていけるところまで、中小企業としては手を伸ばそうとしてきていますので、少しずつ、このあたりの制度も拡大して、トータルのパッケージとして用意できればと思っています。

これは事例です。この制度はまだつくったばかり、というのは言い方がざっくりしすぎていますが、直近は、まだ数百件くらいですから、これから補正予算が出てくるたびに少しずつ重なって大きくしようと思っています。

簡単な事例のご紹介をしています。株式会社ジャパン・ミヤキ、株式会社イージャンワークスなど。どうしても、ものづくり関係の会社が中心ですが、新しい社長が来られたときに、先代の方では使っていなかったような設備を新しく買って、より面白いもの、より新しいものを、お客さんにご提供するといった例です。

最後になりますが、今日、特に後半は中小企業庁のメニューの紹介が中心になってしまったものですから、やや退屈なところがあったかもしれません。今日、ご紹介したかったことは、事業承継自体は中小企業庁のすごく大きなミッションですし、それを気付きのところ、その事業承継の瞬間のところ、それから、その先。フェーズに分けて、少しずつメニューをつけてきています。なかなかとろいと言われれば、とろいところもあります。いろいろなご批判は謹んで承って改善していくしかありません。他方で、皆さまのさまざまな

ご意見、ご支援をいただいて、少しずつメニューが拡大してきていることは事実だと思っています。

ですから、引き続き、さまざまなご指導を賜りまして、国として用意できるところを一步一步広げたいと思っています。ぜひ、ご協力を賜われればと思います。もっと申し上げますと、少しでも使っていただけると、次の制度を伸ばすときに、われわれとしてはすごくやりやすくなりますので、どこかで知り合いに紹介していただけるとありがたいですし、あるいはどこかで紹介いただいて、一人でも多くの方の支援を賜りながら、大きな制度をつくっていただきたいと思います。今日は半分以上、お願いばかりで何をしに来たのか？というところではありますが、どうもありがとうございました。

司会 それでは、フロアからご質問をどうぞ。

野村 株式会社MACコンサルタンツ／ミッドランド税理士法人の野村（誠）と申します。今日は、ありがとうございました。私は愛知県の事業承継ネットワーク構築事業の「後継者育成塾」の講師もしています。事業承継の税制の話をするときに、非常にネックとなるのが、今回、特例措置と一般措置と2本立てで、従来の3分の2が残っているわけです。10年限定の特例措置が終わってから一般措置に戻るときに、今回特例が受けられるので、一人の後継者が100%、この特例を使ってもらった後に、10年経ってから、一般措置のほうで、3代目（自分の子ども）に譲ろうとしたときに、自分が受けている猶予が免除される条件が、納税猶予制度を使って渡した場合にしか免除されません。

その納税猶予制度が使える割合が「67」になってしまいますから、「33」については確定事由に該当してしまい、自分が受けていた贈与税・相続

税の納税と利子税の納税もしなければいけない。そこについては、特例制度においては、譲渡した場合の再計算の扱いがありますので、5年持ち続けたという四つの要件を満たせばクリアできますが、いささか矛盾しているように感じます。

3人の方に承継を拡充した場合に、70%をもらった人、15%をもらった人、15%をもらった人がいたときに、15%を特例でもらった人たちは、3代目に贈与で渡したのにもかかわらず、全額猶予打ち切りになってしまいます。

ですから、3代目に渡すときに、一般措置に戻ったときに、ぜひ一般措置の制度を納税猶予で渡すだけではなく、暦年でもいいから渡した人は免除してあげるといようにしないと、今の場合は、2代目は死ぬまで残りの「33」を持ち続けないと、免除が受けられない制度です。ですから、そこはぜひ改定いただけるのか、10年後の延長なり、一般措置の拡充がおこなわれる可能性があるかということをお聞きしたいと思います。すみません、ちょっと堅い質問で…。

筑紫 すごいプロ向きな質問が出たという感じがしました。まず、おっしゃる論点は、今回、その説明を飛ばしてしまいましたが、5年間で計画を出していただいて、平成39年10月23日まで、10年以内に承継をおこなうケースについて、特例的に大きく制度を動かしたのが、今回の制度改正です。

これには、どのような背景があるかといいますと、事業承継自体は非常に大事です。一方で、これは若干世知辛い話になりますが、相続税自体はむしろ厳しくする方向で、政府全体が動かしています。数年前に、相続税の基礎控除が5,000万円から3,000万円におりました。特に、「アパートなんかをつくります」みたいな話が出てしまったりしていますが、相続税全体については、むしろ厳しい制度になっていくなかで、なぜ事業承継に

ついて、特例措置を大きくするのかというのは、これは政府内でも非常に議論があります。そこで、ある種の妥協点として出てきたのが、この考え方です。

要するに、今、事業承継をしないと、これはもう日本の財産が失われてしまうと。ですから、事業承継の税制は大きく拡充をする。ただし、逆に言うと、「今がすごく大事だから」という説明は多少入っていることで、拡充してもいいという議論に持っていきましたので、どうしても、この5年間、10年間という、ある種の時限的な措置という色がついてしまったというのは、去年の顛末です。

この部分は、まず質問にストレートに答えるとすれば、中小企業庁として、そう簡単に諦めるつもりもありませんので、当然、それは数年後に「この特例措置は恒久化だ」といって二枚舌を使うといえますか、「去年と言っていることが違うじゃないか」と言ったら、「そんなの忘れました」と、おそらくやりに行くのだと思います。ただ、それがうまくいくかどうかは、全く別の問題です。いろいろな、それこそ自民党の先生方も、いろいろな考え方の先生がおられますので、経済産業省としては絶対に恒久化を目指していくんだと思いますが、それが必ずしもそうなるかというのはわからない。ですので、ご指摘の論点のところは、きちんと直していかなければいけないんだと思います。

今年、調整しているなかでも、昨年つくった制度の一部手続きの改正が入ってしまっていて、それはご指摘の論点ではなかったと思うのですが、やはり、どうしてもかなり大きな制度をつくったものですから、順次、そういった手続き的なところの改正は入れています。それは引き続き、毎年の改正で手当をして、「少しでも使いやすいような制度に」ということだと思えます。

大きな意味で、中小企業庁や経済産業省としてはトライしますという話を越えて、5年先、10年先、どうなるかという点について、真摯にお答えをすると…どうなのでしょうね。

やはり、5年先、10年先で、どこまで政策的に説明できるかということではないかと思っています。引き続き、事業承継が大事だということは、たぶん5年後、10年後もあまり変わらないと思います。なぜ、そう申し上げるかといいますと、最初のスライドで、この山の話をしました。結局、どうしても世の中全体が右に動いている。この流れ自体は変わらないと思います。確かに事業承継をやっていく、進めていくべきですし、少しでもしっかりと後継者を確保しましょうというのは、すごく大事ことですが、一方で、日本全体で見ると、「人生100年時代」とかいつているわけで、なお、このようななかでも、元気に、次の時代も含めて経営をされ続ける方も相当数出てこられるのだと思っています。

そうなりますと、事業承継みたいなものを引き続き政策的にしっかりやるというのは、これは引き続き大きなイシューであり続けると。むしろ、もっと深刻かもしれません。深刻というのは、今60歳の方から40歳に引き継ぐときと比べて、75歳とか、あるいは80歳の方が、60歳や55歳の方に引き継ぐのは、もっとハードルが高いかもしれない。もっと段差が高いかもしれないところを、みんなで後押しをして「もう少し頑張りましょう」と。今まで築き上げてきたものを地域のため、日本のために「頑張っていきましょう」ということをやっていかなければいけないとすると、もっと意味がある制度になっているかもしれないわけです。

そういうときに、その事業承継の税制自体が、特例5年きたから「はい、おしまいです」ということになってしまうのか、「いや、そうじゃない

んです」と。5年前につくったときの事業承継の大事さは、それはそれですごく大事だったけれども、今の事業承継の大事さ、難しさ、政策的に支援する必要性は、さらに少し質が変わって、もう少しあるということ、しっかり説明ができることが大事だと思います。

当然、それは私どもの仕事ではありますが、そこに向かう材料は絶対に教えていただきたいとも思ったりしますので、引き続き、よろしく願いします。

男性 A 貴重なお話をありがとうございます。お話をお聞きしていて、若干、私のイメージが少しズレているかもしれないので、教えていただきたいと思います。

事業承継が非常に重要な問題だというのは、当然、ここの学会に属しているのも、私もよく理解をしています。では、なぜ、この事業承継に対して国が対処していくのかということ、いっている資料の8頁（事業承継による生産性の向上）にありましたが、生産性の高い企業を集中的に支援するという、日本の国力をしっかりと維持する、あるいは、さらに高める。これが政策的な意味ではないかと思っています。

それとの対比でいったときに、先ほど、承継計画については、計画の中身は……、言ってしまうと、「中身はいつでもいいから、後継者がいれば書いて出してくれればいいよ」というスタンスが、そもそもおかしいのではないかなと思っています。

中小企業庁として、まさに国のお金を使って支援するというのであれば、それだけの事業性のある会社になってもらいたいわけです。この経営計画をつくることを通じて、そういう会社を目指してほしいと。そういう会社を目指すのであれば、支援します。「そういう会社を目指すこと

を、しっかり考えていないのだったら支援しません」くらいの位置付けでやっていかないと。単に後継者がいれば、誰でもいいから、とにかく継がせるといって、政策的な意味を発揮できないのではないかなと思ってしまうわけですが、いかがでしょうか。

むしろ、先ほど廃業のところのお話でも、廃業が悪いことではないといいますが、よりいい仕事ができる場所に人材をシフトさせていくことが、国としても必要なだろうなど。そうすると、むしろ将来性のない事業はどんどん廃業していただく代わりに、新しい事業を起こしていく。そちらを支援していくのが、本来の流れではないかなと思います。大変恐縮ですが、コメントを頂戴できればと思います。よろしく願いいたします。

筑紫 すみません。ちょっと口が滑っていたかもしれません。まず、ご指摘はそのとおりだと思います。まず政策的な意義で申し上げますと、まさにご紹介いただいたとおり、このスライドを使わせていただきましたが、上のところ、結局、廃業をされる会社はいろいろあるけれども、その会社が廃業されたときに、平均値を押し下げるのか、押し上げるのか。ある種、「致し方ないよね」という会社もたくさんあるのだと思います。そういうところまで政策的に支援するのかといわれれば、少なくとも政策的に支援する意義があるのは、廃業によって平均値を押し下げてしまうような場合だというのは、先ほど、ご紹介をしたとおりですので、まさに先生のおっしゃるとおりだと思います。

そのうえで、先ほどおっしゃっていた40頁（「特例」事業承継税制を適用するにあたっては）の計画のところについてです。やはり、継ぐ以上は、当然、日本全体の生産性が高まっていくなどという、上滑った言い方になってしまいますが、

それだけ、政府の支援に値する、将来性のある会社、稼ぐ力のある会社であるべきだと思います。もっと言いますと、この法律のなかに、このような様式が入っているのは、これは法律上の立て付けが、まさにそうになっているからです。

「経営承継法」の法律の中身は、何と書いてあるかという、ある程度、日本全体の中小企業の事業活動を活性化するという大きな目的に照らしたときに、新しい人に引き継いでいくことは大事なので、そういう計画をつくっている人に対して、相続税・贈与税の融通がかかってくるという制度になっているのです。したがって、順番でいうと、おっしゃるとおり、計画のほうが先なのです。新しく事業展開をつくるのが先だからこそ、このような形になっていますから、その意味では、先生のご指摘は、まさにおっしゃるとおりだと思います。

一方で、「ここについてとやかく申し上げるつもりはない」と、実際に申し上げたのは、われわれの担当者の肌感覚からすると、継ぐか継がないかというときに、やはり継ごうかなと。先ほど出ていた、左の気付きの機会と、右の実際に継ぐという段階があったと思うのですが、やはり右の段階まできていただける方は、良くも悪くもいろいろな個人的な葛藤なり、「親父の会社大丈夫か？」みたいな、そういうところも含めて越えてこられた方だなと思っています。

この紙に向かい合うときまでに、いろいろな個人としてのハードルを越えてこられた方だと思っています。ですので、このような紙の手続きのところで躊躇される、要するに「役所は敷居が高いんだ」みたいに思われるのは、やっぱりもったいないと思っています。

男性 A 一番大事なのは、その支援機関の役割だと思います。当事者が、「この程度でいいや」と思っていたとしたら、「もっとここまでちゃんとやろうよ」と、「やったら会社がよくなるのだから」ということを、ここでちゃんと指導をしていただかないと意味がないだろうなと。

ですから、この役割はすごく大事なのではないかと思っています。「何となく今、有象無象」と言う、言い方が悪いですが、いろいろな業者が、ここに口を出していくと、ビジネスチャンスになる、儲かるということで入ってこようとしている。それをただ単に、それを認めて金儲けの手段として、これを使わせていくというのは本末転倒ではないかなと。まさに、ここでおっしゃっている指導や助言を、しっかり本質的に意味のあるものとしてやっていくような、全体として、そういう仕組みづくりが、ここから先大事なのではないかなと思います。

筑紫 ありがとうございます。本当におっしゃるとおりです。