



事業承継セミナー

エドゥカ株式会社

本日の内容

- 税制度の法改正 中小企業の事業承継税の解説
- 事業承継を考える
- 相続税対策 ケーススタディー（株町田中央保険 中田社長）
- 公認会計士への質問コーナー（公認会計士・税理士 松尾繁樹）

税制度の法改正

事業承継 生前贈与・相続

中小企業の事業承継税(特例措置) 法改正のポイント

2023年3月31日までに**特例承継計画書**を作成し、都道府県知事から認定を受け、2028年12月末までに事業承継を実施した場合、下記の特例措置が適用されます。

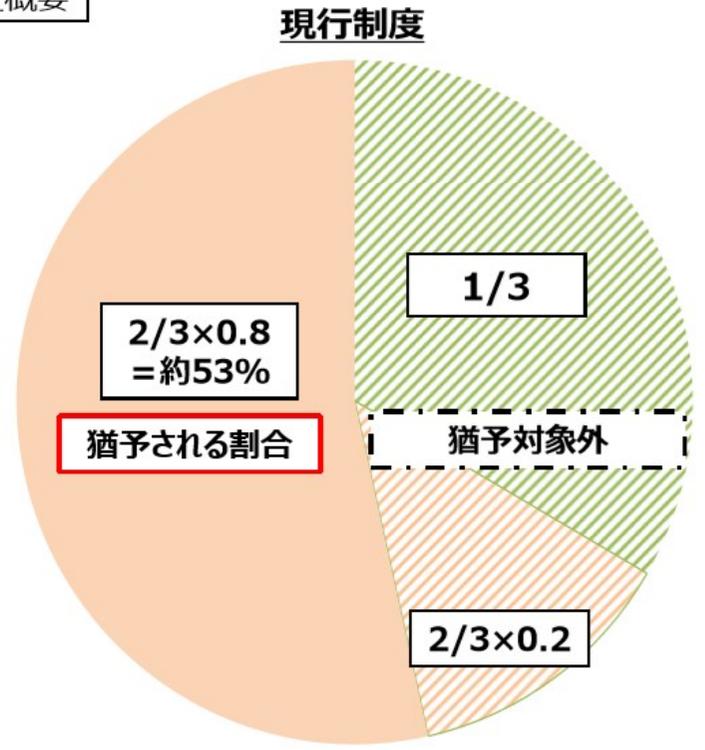
- ① 事業継承における株式の贈与・相続について、一定要件を満たす場合、贈与税・相続税の納付猶予額及び免除額が100%に拡大されます。
- ② ①の贈与税・相続税の対象が、同族関係者であれば、最大3名までに拡大されます。
- ③ 一定要件を満たして、贈与税・相続税の特例を利用している途中で、要件を満たさなくなった場合、その時点で株式の評価額を再計算し贈与税額・相続税額を決定します。
- ④ 直系以外の株主から、株式を贈与される場合も事業承継税の対象となります。

中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充 (事業承継税制①対象株式数上限等の撤廃)

(相続税・贈与税)

- 現行制度では、先代経営者から贈与/相続により取得した非上場株式等のうち、議決権株式総数の $\frac{2}{3}$ に達する部分までの株式等が対象（贈与/相続前から後継者が既に保有していた部分の対象外）。例えば、**相続税の場合、猶予割合は80%**であるため、猶予されるのは $\frac{2}{3} \times 80\% = \text{約}53\%$ のみ。
- **対象株式数の上限を撤廃**（ $\frac{2}{3} \rightarrow \frac{3}{3}$ ）、**猶予割合を100%に拡大**することで、**事業承継時の贈与税・相続税の現金負担をゼロ**にする。

改正概要



現行制度

納税猶予の対象になるのは、発行済議決権株式総数の $\frac{2}{3}$ までであり、相続税の納税猶予割合は80%。そのため、実際に猶予される額は全体の約53%にとどまる



改正後

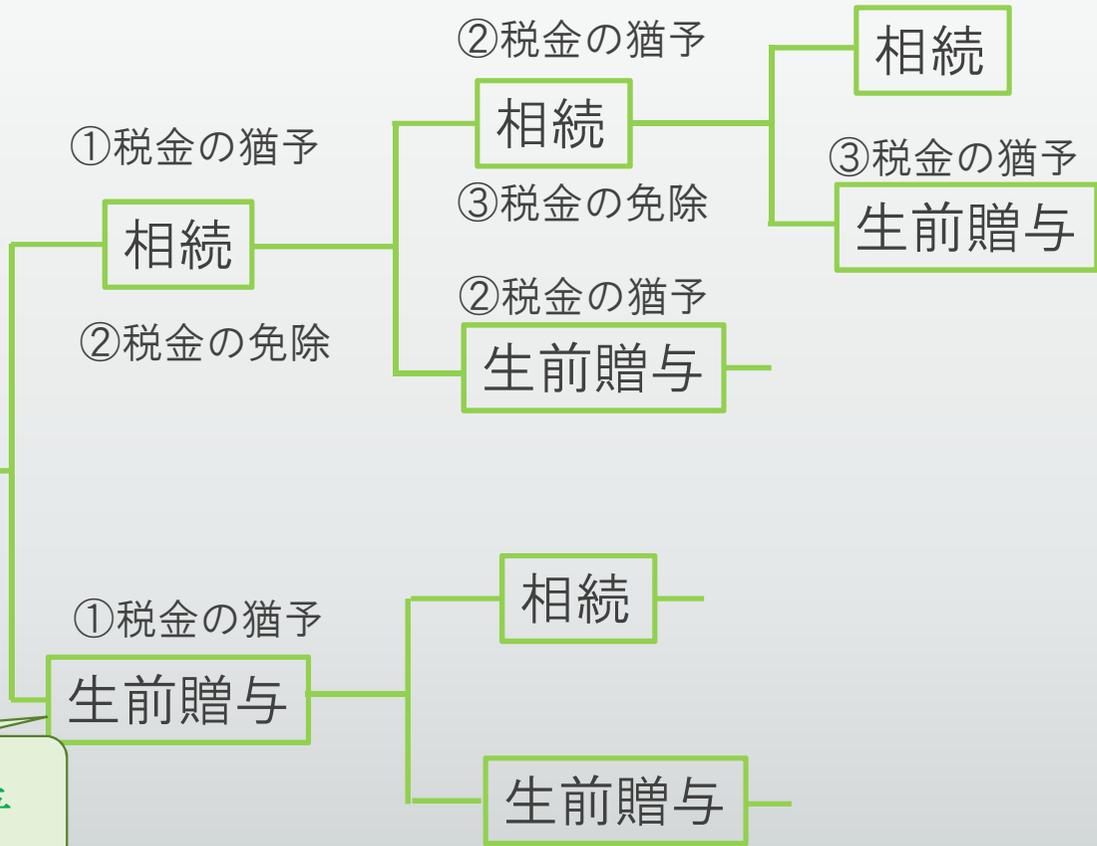
- ・対象株式数の上限を撤廃し**議決権株式の全てを猶予対象とする。**
- ・**猶予割合を100%に拡大。**
- ⇒事業承継に係る金銭負担は**ゼロ**となる

税金の免除と猶予のしくみ

※生前贈与・相続後
・ 5年以上事業継続
・ 株式継続保有が条件です

事業承継計画を提出

※生前贈与の場合は一括贈与

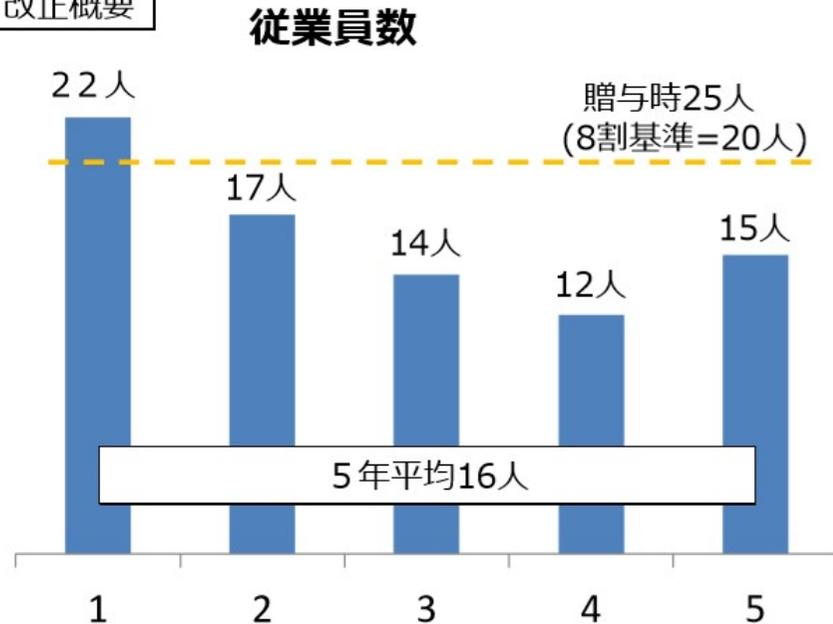


中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充 (事業承継税制②雇用要件の抜本的見直し)

(相続税・贈与税)

- 現行制度では、事業承継後 **5年間平均で、雇用の8割を維持**することが求められている。仮に雇用8割を維持出来なかった場合には、**猶予された贈与税・相続税の全額を納付**する必要がある。
- 制度利用を躊躇する要因となっている**雇用要件を実質的に撤廃**することにより、**雇用維持要件を満たせなかった場合でも納税猶予を継続可能**に。(※雇用維持が出来なかった理由が経営悪化又は正当なものと認められない場合、認定支援機関の指導・助言を受ける必要がある。)

改正概要



現行制度

5年間の雇用平均が**8割未達の場合、猶予された税額を全額納付**



改正後

5年間の雇用平均が**8割未達でも猶予は継続**
※5年平均8割を満たせなかった場合には理由報告が必要。
経営悪化が原因である場合等には、認定支援機関による指導助言の必要

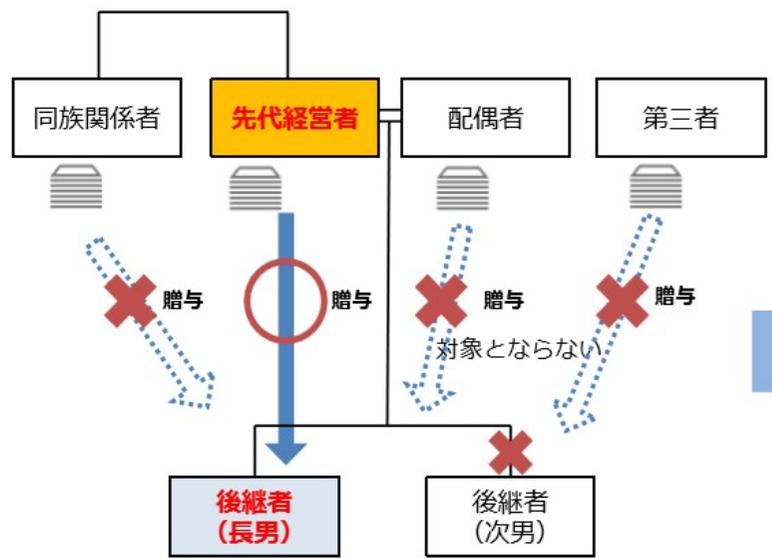
中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充 (事業承継税制③対象者の拡充)

(相続税・贈与税)

- 現行制度では、一人の先代経営者から一人の後継者へ贈与・相続される場合のみが対象。
- 親族外を含む複数の株主から、代表者である後継者 (最大3人) への承継も対象に。中小企業経営の実状に合わせた、多様な事業承継を支援。

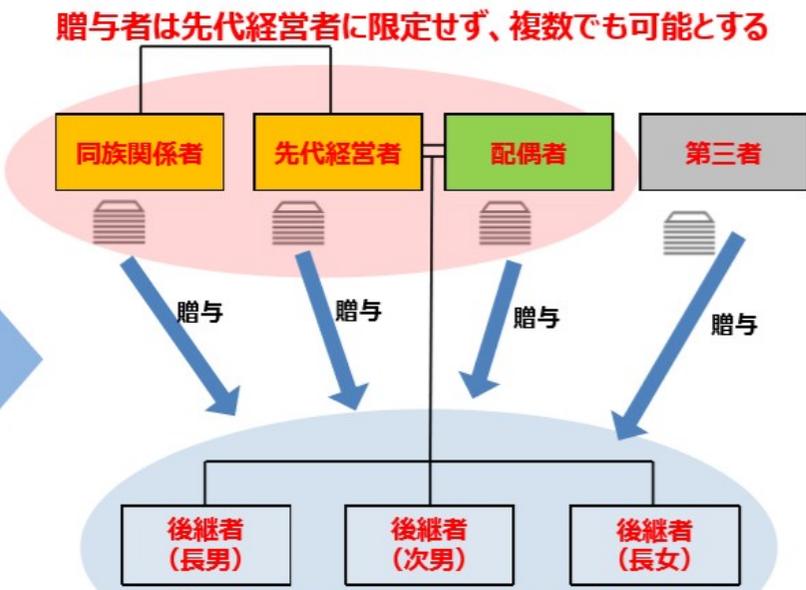
改正概要

現行制度



1人の先代経営者から1人の後継者への贈与のみが対象

改正後



複数の後継者(最大三人)を対象とする

※代表権を有しているものに限る
 ※複数人で承継する場合、議決権割合の10%以上を有し、かつ、議決権保有割合上位3位までの同族関係者に限る。

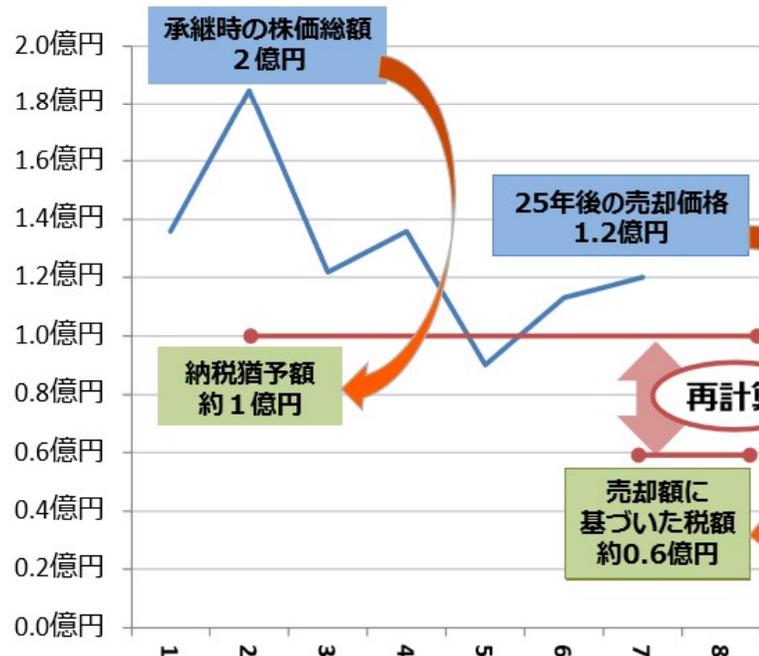
中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充 (事業承継税制④ 経営環境変化に応じた減免)

(相続税・贈与税)

- 現行制度では、後継者が自主廃業や売却を行う際、経営環境の変化により株価が下落した場合でも、**承継時の株価を基に贈与・相続税を納税**するため、過大な税負担が生じる。
- 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計算された納税額との**差額を減免**。経営環境の変化による将来の不安を軽減。

制度概要

X社の株価総額の推移 (イメージ図)



現行制度

事業承継時の株価を元に贈与税額・相続税額を算定し、猶予取消しとなった場合には、その贈与税額・相続税額を納税する必要がある

改正後

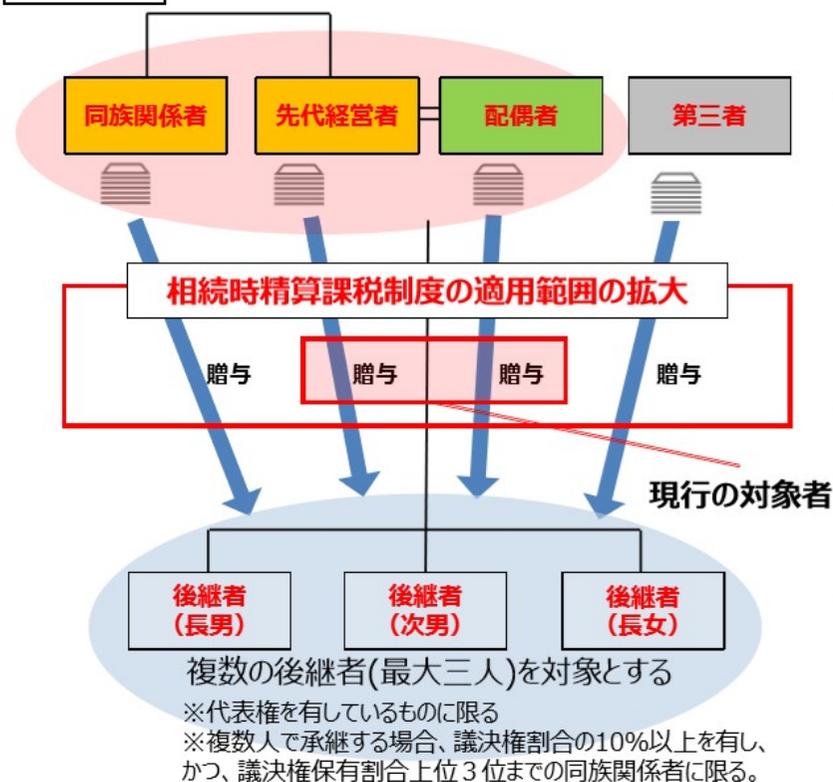
経営環境の変化を示す一定の要件を満たす場合において、事業承継時の価額と差額が生じているときは、売却・廃業時の株価を基に**納税額を再計算**し、減免可能とすることで**将来不安を軽減**

中小企業経営者の次世代経営者への引継ぎを支援する税制措置の創設・拡充 (事業承継税制⑤相続時精算課税制度の適用範囲の拡大)

(相続税・贈与税)

- 現行制度では、相続時精算課税制度は、原則として直系卑属への贈与のみが対象。
- 事業承継税制の適用を受ける場合には、相続時精算課税制度の適用範囲を拡大することにより、猶予取消し時に過大な税負担が生じないようにする。

制度概要



現行制度

60歳以上の父母又は祖父母から、20歳以上の子又は孫への贈与が相続時精算課税制度の対象



改正後

現行制度に加えて、事業承継税制の適用を受ける場合には、60歳以上の贈与者から、20歳以上の後継者への贈与を相続時精算課税制度の対象とする。
(贈与者の子や孫でない場合でも適用可能。)

中小企業の特例措置を受けるための要件の概要

- 特例措置を利用するには、前もって担保を提供する
- 先代経営者が代表権を有しており、代表権を後継者に渡すこと
- 生前贈与・相続後5年以上事業が継続する事
- 常時使用従業員が1名以上いること
- 総収入額が0円の会社に該当しないこと
- 上場会社でない／風俗営業店でない／資産管理会社でない
- 生前贈与の場合、2027年12月31日までに①代表交代 ②贈与を行う事
- 相続する場合、2027年12月31日までに①相続 ②相続から5か月以内に代表就任

※これらについてそれぞれ詳細事項があります。

事業承継税特例措置の打ち切り事由と 猶予額の扱い(一部抜粋)

納税猶予の打ち切り事由	申告期限から5年間	5年経過後
5年平均従業員数が承継時の従業員数の8割を下回った	状況によって弾力的運用あり	—
後継者が代表者を退任した	猶予額+利子額を納付	納付不要
後継者が同族関係者と併せて50%超の議決権を有さなくなった	猶予額+利子額を納付	納付不要
先代経営者が再び代表権を有することになった	猶予額+利子額を納付	納付不要
年次報告書や継続届出書の提出をしなかった、又は虚偽の報告をした	猶予額+利子額を納付	猶予額+利子額を納付

※利子額：平成30年度においては年利0.7%

事業承継を考える

方法と対策

事業承継とは… 事業承継を考える時、下記の2点をどう引き継ぐがポイントです。

事業承継

```
graph TD; A([事業承継]) --> B[経営権の引継ぎ]; A --> C[個人財産の引継ぎ];
```

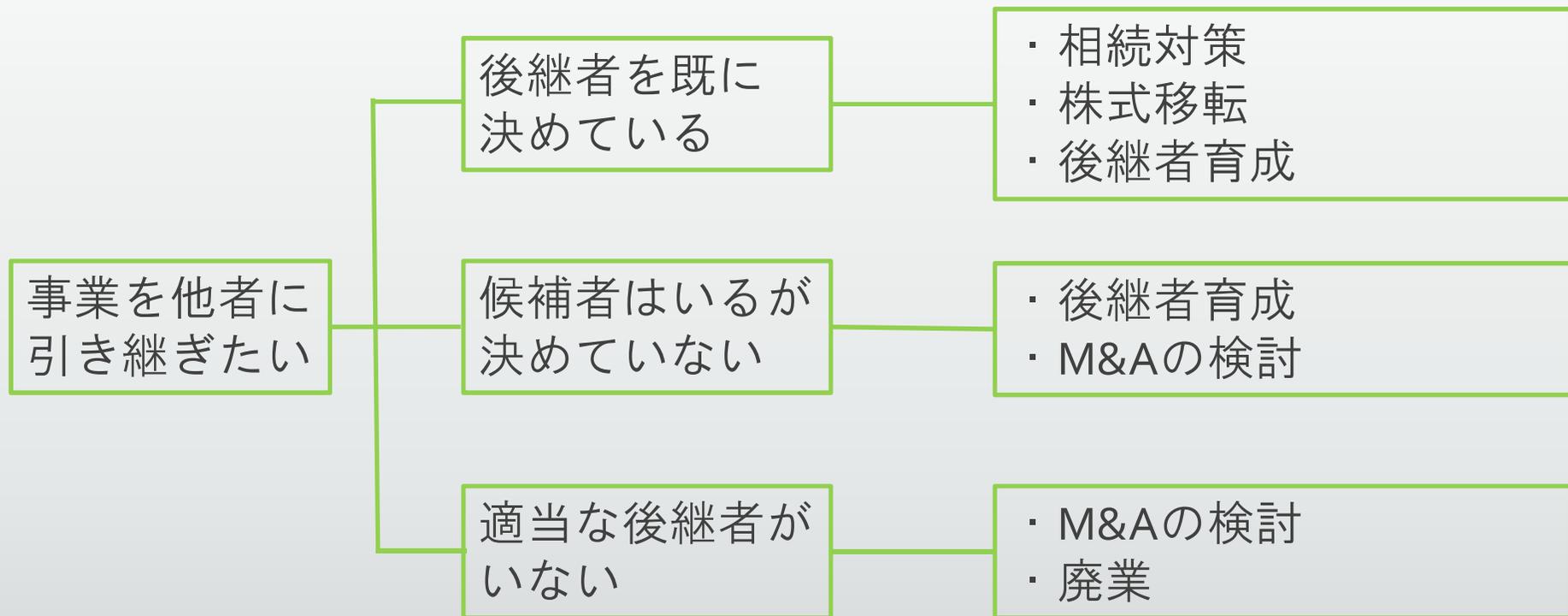
経営権の引継ぎ

- ・ 株式の集中
- ・ 経営力
(経営ノウハウ・人脈・
営業力・リーダーシップ・
人心掌握力・財務分析力)

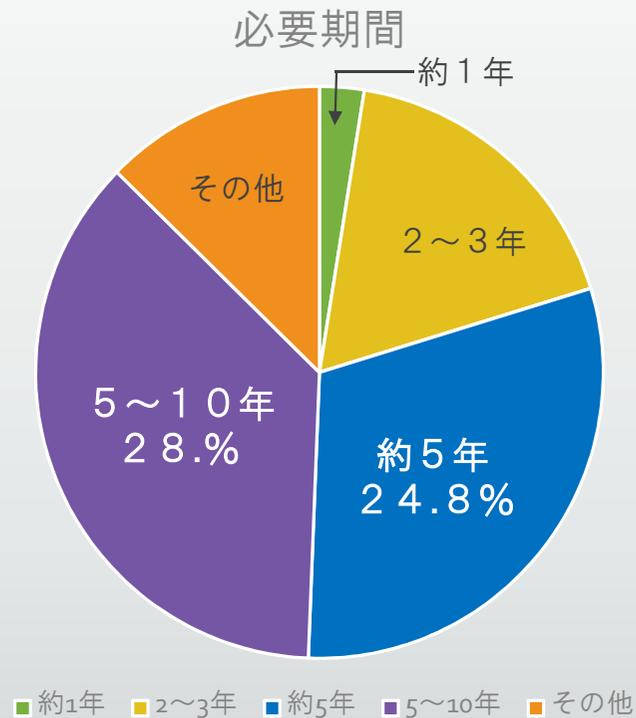
個人財産の引継ぎ

- ・ 株式等の
生前贈与
相続

事業継承の準備、どこまで進んでいますか？



後継者の育成に必要な時間



中小企業庁発表の数値によると
事業承継の準備には、後継者の育成を
含めると、5~10年程度を要するという
結果が出ています。

また、経営者の平均引退年齢は70歳前後と
いう事ですから、60歳ごろには準備を始める
必要があるようです。

承継の方法

- 親族内承継
- 従業員等への承継
- M&A

※上記のほか、MBO(のれん分けのようなシステム)などもあります。

親族内承継

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・ 内外の関係者から心情的に受け入れられやすい・ 後継者を早期に選ぶことが出来、長期的に育成できる・ 財産や株式を後継者に移転できる為、所有と経営の分離を回避できる可能性が高い	<ul style="list-style-type: none">・ 適性を持った後継者がいるとは限らない・ 相続人が複数人いる場合、後継者以外への配慮が必要

ポイント

後継者以外の相続の対象者から理解を得るために、株式や財産の分配について、その方法を明確にしておく必要があります。

また、生前贈与と相続、どちらを活用するのが適切なのかについても検討が必要です。

従業員等への承継

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・ 会社内外から広く候補者を求めることができる・ 社内で長期間勤務している従業員を後継者とする場合、経営の一体性を保ちやすい	<ul style="list-style-type: none">・ 後継者候補が経営に対して強い意欲を有していることが必要だが、適任者がいない場合可能性がある・ 後継者候補に株式取得等の資金力がない場合が多い・ 個人債務保証の引継ぎの問題が多い

ポイント

従業員等への事業を承継する場合、事業主親族や関係者の理解を得ることが、重要なポイントになります。

事業承継計画を公表し、十分に理解を得られるように準備が必要となります。

また、後継者に株式を集中させるためにも、株式を取得するための資金をどのように準備するか補助金などの活用を視野に検討する必要があります。

M&A

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・ 身近に後継者候補がない場合に有効・ 現経営者が会社売却の利益を獲得できる・ 従業員の雇用の維持が可能	<ul style="list-style-type: none">・ 売却の条件を満たす買い手を見つけるのが困難・ 経営の一体性を保つのが困難（企業文化の違いにより、経営の統合がうまくいかないことがある）

ポイント

会社売却価格を引き上げるために、会社の実力や財務状況を磨き上げる必要があります。

また、早い段階で、会社資産とオーナー資産（貸借・車・交際費・ゴルフ会員権など）の区分を明確にしておく必要もあります。

併せて、M&Aする際に、事業のみを売却するのか・現経営者が株式を保有するのかなど希望条件等についても、あらかじめ専門家に意見を求めておくことも大切です。

計画的に事業承継の準備を進めましょう

1 会社の現状分析（会社の強み／弱み・財務状況 後継者のリストアップ等）

2 経営理念・ビジョンの明確化・共有化

3 事業承継の課題の抽出・対応策の検討

4 具体的な事業承継計画の作成・実行

5 会社基盤の確立（利益の出る体制づくり）

事業承継の課題と取り組み

事業を承継するのにも、M&Aをするのにも、まずは、下記の内容について取り組むことが重要です。

- B/Sのスリム化
- 会社資産とオーナー資産の区分の明確化(貸借・車・交際費・ゴルフ会員権など)
- 業績の改善、無駄な経費の削減
- 会社の「強み」の整理
- 株主の整理
- 諸規定等の整備

事業承継の支援制度

- 中小企業基盤整備機構の事業継承ファンド

優れた技能やノウハウを持っているが、後継者不在等の事業継承問題を抱え、新商品の開発など新たな事業展開が困難となっている中小企業に対し、投資が行われます。

- 中小企業庁のその他の事業継承支援

- M&Aのマッチングを支援。後継者のいない企業の為の「事業引継ぎ支援センター」の設置
- M&Aによる承継時の登録免許税、不動産取得税の軽減措置の実施
- 承継やM&Aに必要な資金について信用保証等の支援の実施
- 事業承継／世代交代を契機として新たな取り組みに挑む中小企業に対し、設備投資／既存事業の廃業などに必要な経費の支援(補助率:1/2又は2/3 上限:150万円~1,200万円)

~memo~

相続対策 ケーススタディー

(株) 町田中央保険 中田社長

公認会計士への質問コーナー

公認会計士・税理士 松尾 繁樹