

第1章 中小企業における 経営の承継の円滑化に関する法律



村田 朗

東京都中小企業診断士協会城南支部

2015年8月28日に、「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律等の一部を改正する法律（以下、改正承継円滑化法）」が公布された。この改正法は、遺留分の民法特例の対象を親族外へ拡大することを柱としたものである。さらに、配偶者や子への事業の譲渡により、個人事業主が事業を廃止した場合でも、それ以外の事業廃止と同額の共済金を支給するように見直すなどの小規模企業共済法の改正法とセットになっている。

中小企業を診断・助言する立場にある診断士にとって、重要な法改正であるため、これを取り上げる。本稿では、法改正が行われるに至った趣旨と診断士が知っておくべきポイントについて考察していく。

1. 「承継円滑化法案」の概要

(1) 創設された趣旨

日本経済の基盤となるべき中小企業の経営承継は、雇用の確保や地域経済活力維持の観点からきわめて重要である。中小企業が経営承継されないと、その貴重な技術力やノウハウの散逸が懸念される。そこで、中小企業の円滑な経営承継を支援するために、平成20年5月9日に承継円滑化法が成立した。

(2) 法案のポイント

承継円滑化法の柱は、①遺留分に関する民法の特例制度、②事業承継時の金融支援措置、

③相続税課税についての措置、の3つであり、それぞれの内容について確認する。

①遺留分に関する民法の特例制度

遺留分とは、配偶者や子などに民法上保障される最低限の資産承継の権利のことである。従来の遺留分放棄は、当事者全員が個別に申立てを行うことが必要だった。今回の改正では、遺留分権利者全員との合意及び所要の手続、すなわち経済産業大臣の確認と家庭裁判所の許可を経ることを前提に、一定の要件を満たす後継者が、以下の民法の特例の適用を受けることができるとするものである。

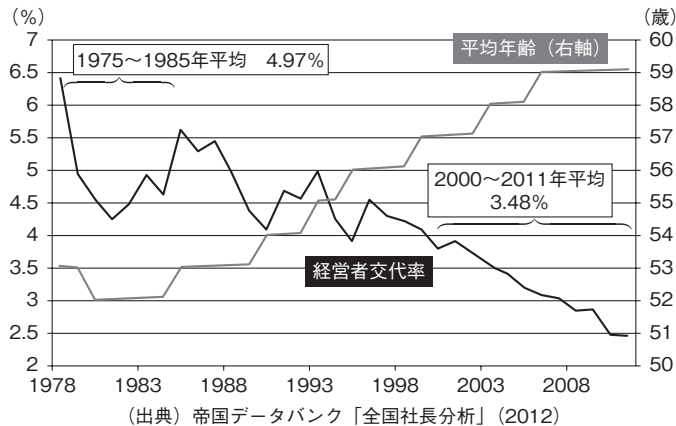
1つは、生前贈与株式を遺留分から除外することにより、株式分散を防止することである。もう1つは、生前贈与株式の評価を固定することにより、後継者の貢献による株式価値の値上がり分を後継者に帰属させることが可能となるものである。

②事業承継時の金融支援措置

経済産業大臣の認定を受けた中小企業者及びその代表者に対して、経営者の死亡等に伴い必要となる資金の調達を支援するために、以下の特例を設けるものである。

1つは、中小企業信用保険法の特例であり、もう1つは株式会社日本政策金融公庫法及び沖縄振興開発金融公庫法の特例である。これによって、株式や事業用資産の取得、企業の信用力低下時の運転資金確保、相続税の負担に対する資金調達等を可能とし、円滑な事業承継を行いやすくすることが期待される。

図表 経営者の交代率の低迷と経営者の平均年齢の上昇
中小企業基盤整備機構ホームページより



③相続税課税についての措置

中小企業基本法に定める中小企業を対象に、発行済議決権株式総数の3分の2以下を軽減対象として、非上場株式の80%に相当する相続税を、事業継続を要件として納税猶予・免除するものである。

この場合に適用となる相続は、代表者であった被相続人が、同族関係者と合わせて過半数を保有し、かつ親族内で筆頭株主だった場合である。そして、新たに代表者となる相続人が、相続によって同族関係者と合わせて過半数の株式を保有し、かつ同族関係者の中で筆頭株主となる場合である。

2. 改正承継円滑化法でどう変わったか

(1) 最大の改正ポイント「親族外承継」

改正前の承継円滑化法において、遺留分に関する民法の特例制度を受けるための要件がある。その要件には、推定相続人全員の書面による合意（除外合意または価格固定合意）を得ていること、及び先代経営者から推定相続人である後継者に株式等の贈与がすでに行われ、後継者が実際に株式等取得していることが含まれている。この意味は、後継者が先代経営者の推定相続人である条件であった。

しかし近年は、子などの親族が事業を承継する例が減少する一方で、従業員などの第三

者が事業を承継する例が増えつつあり、親族外承継の割合が4割程度にまで上っている。しかしながら、親族外承継については、遺留分に関する民法の特例制度の適用対象外であった。

この点、今回の法改正において、親族外承継についても、遺留分に関する民法の特例制度の適用範囲に含まれることとなった。

(2) 「親族外承継」へ拡充してどう変わる

少子化や事業の多様化が進展する現代において、これからますます親族外承継の割合は増えてくると予想されている。親族の後継者不足に悩む中小企業の経営者にとって、親族外承継についても検討することで、経営者の意向に沿った会社存続が可能になる。

図表は、経営者の平均年齢が高齢となり、経営者の交代が行われにくくなっていることを示している。現経営者の後継者への事業承継がうまくいかない場合は、そのまま廃業することにつながりかねない。親族外承継が行いやすくなることは、後継者の選択肢が増え、現経営者の事業を存続していくことにもつながる。

(3) 小規模企業共済法の一部改正

個人事業者や会社等の役員が、廃業・退職後の生活の安定等を図るための資金として、

積立てを行う小規模企業共済制度の見直しが行われた。

①小規模企業者の事業承継の円滑化

小規模企業者の事業承継の円滑化を図るため、個人事業者が親族内で事業承継した場合や65歳以上の会社役員が退任した場合、共済金の引き上げが実施される。これにより、会社役員の次世代への交代の円滑化が図られる。

②小規模企業者の経営状況に応じた掛金の柔軟化

小規模企業共済制度の利便性向上を図るため、掛金の変更が柔軟になった。従来は、経営の悪化、疾病・負傷等の場合を除き、毎月支払う掛金の額の減額が認められなかったが、柔軟に変更可能となった。

また、現行の小規模企業共済法では、掛金額・掛金納付年数が同じでも、共済事由の違いにより支給される額が異なっており、廃業の場合にはもっとも多額の共済金が支給される。しかし、今後は個人事業者が親族内で事業承継した場合にも、廃業と同額が支給される。

2015年度税制改正では、小規模企業共済法の改正に基づき支給される共済金等を、引き続き退職所得控除および公的年金控除の対象としている。

(4) 独立行政法人中小企業基盤整備機構法の一部改正

①事業承継サポート機能の強化

従前も、独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下、中小機構）による中小企業者からの経営承継に関する相談や助言は行われてきた。改正法により、現経営者や後継者その他その経営に従事する者に対して、経営承継の円滑化に関し、必要な助言を行う業務を追加するなどの措置を講ずると、サポート体制について明示されることとなった。

②申込金に係る金融機関への委託業務の廃止

中小機構の共済加入時の申込金に係る金融機関への委託業務を廃止し、手続きの簡素化が図られることとなる。小規模企業共済制度を利用している者にとって、手当を厚く、ま

た、手続きを簡素化することなどで、円滑な経営承継を行えるようにしたものである。

3. 今後の事業承継の課題と対応

(1) 現状の課題

親族内承継と親族外承継のそれぞれの面からどのような課題があるのかを検討する。

親族内承継においては、第一には経営者としての資質・能力の不足、第二には相続税・贈与税の負担が挙げられる。「中小企業の実業承継に関する調査に係る委託事業報告書」（2012年11月）によると、事業承継の準備をしている中小企業の具体的な取組みの内容は、後継者の資質・能力の向上と回答する中小企業の割合がもっとも高く、約6割を超える。

親族外承継においては、第一には借入金の個人保証の引継ぎ、第二には自社株式や事業用資産の買取りが挙げられる。後継者における自社株式や事業用資産の買取りが困難な状況の中で、現経営者から後継者へ自社株式や事業用資産を無償で引き渡す際には、贈与税の問題がある。

さらに、親族外への承継となることから、自社株式、事業用資産を含めた財産全体の相続をめぐるトラブルが、親族内承継の場合と比べて増加することも考えられる。

増加傾向にある事業譲渡（事業売却）においても、そもそも買い手企業を見つけることが難しい、適正な売却価格の算定が難しい、などの障害も存在している。タイミングを逸した廃業はダメージが大きくなることから、円滑な廃業を促す支援の例として、早期の自主廃業を後押しするための事業整理支援ローンを取り扱う地方銀行も一部に存在している。

他方で、実際に廃業する場合には、廃業後における生活費の確保や取引先への影響、従業員の処遇も心配な点として挙げられていることから、金融支援のみならず、これらにも配慮した総合的な支援が必要である。

しかしながら、中小企業の廃業に当たり、家族、親族以外に誰にも相談していないケー

スが多いと考えられることから、廃業に関して十分な支援がなされていない可能性がある。

「中小企業における事業承継に関する調査」(2014年2月)によれば、廃業を予定している中小企業のうち、実際に廃業する場合に心配な点を「廃業後における生活費の確保」と回答する経営者は5割を超えている。

この点については、経営者の将来の不安を解消し、安心して事業に注力できる環境を整備するため、特に経営基盤が脆弱で、経済環境の変化を受けやすい小規模企業者の廃業・引退後の生活資金等の確保を図る共済制度として、小規模企業共済制度が設けられている。

(2) 経営者側の対応策

経営者の高齢化は、迅速な意思決定やその実行が難しく、業績の悪化や廃業に結びつきやすい点が課題である。それゆえ、後継者に経営権を早い段階でバトンタッチし、現経営者がサポート役に徹することが望ましい。

後継者が早い段階から経営権を握ることで、経営の感覚を養い、かつ自ら意思決定を行う判断力を身につけることができる。事業承継時の現経営者の年齢が若いほど、承継後の業績が向上する傾向が見られるのはその理由からである。

さらに、小規模企業、中規模企業いずれであっても、「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」(2012年11月)によれば、経営革新のような新たな取組みを行っている中小企業は、業績が改善していると回答する割合が高い。その調査においては、若い後継者への事業承継をした企業ほど、経営革新への取組みが行われ、業績の改善が見られる。

事業承継の際に経営革新を行った企業が苦労した点は多岐にわたるが、小規模企業では、資金の調達や従業員の協力を得ることとする回答がもっとも多く、中規模企業では従業員の協力を得ることや必要なスキルを持った従業員の確保とする回答がもっとも多い。

中小企業基盤整備機構のデータによると、後継者になることを伝えられた平均年齢は

35.5歳、実際に事業承継した平均年齢は41.7歳となっており、後継者と意思疎通が完了してから実際の事業承継まで約6年となっている。また、後継者の育成については、全体の約7割は、5年以上前から開始していくことが必要だと考えているという調査結果が出ている。後継者を決めてから、実際に事業承継に至るまでの平均期間などから見ても、事業承継には一定の準備期間が必要である。

(3) 診断士にとってのかかわり方

経営者側においては、事業承継の準備を早期に行っていくことが重要となっている。それは、予期せぬ理由により現経営者が現場での経営権を発揮できなくなる場合も生じてくるからでもある。

これらの企業に、診断士などの専門家がサポートに回り、事業承継を円滑にサポートすることができれば、当該企業は安定成長に向かっていくと思われる。

具体的な準備は、相続税、贈与税への対応の検討や、自社株式の後継者への移転方法、親族間の相続問題の調整などのアドバイスへの対応、経営革新計画策定のサポートなどである。これらの準備をするためには、親族外承継がしやすくなった今回の法改正を踏まえると、相続問題の調整や資産移転に係る取組みについての知識拡充や、他の士業(特に公認会計士や税理士)との連携を積極的に行っていく必要がある。

そのほか、現経営者から事業を引き継いで間もない後継者への経営ノウハウのサポートはもちろん、人材教育も行っていく必要がある。次世代の経営者候補の人材育成や従業員教育についてのサポートも、併せて行っていく必要があるだろう。

村田 朗

(むらた あきら)

2015年4月中小企業診断士登録。公認会計士。大手監査法人に勤務。製造業やサービス業の上場企業、学校法人の会計監査業務に従事。

