

# 中小企業における事業承継問題

中井和敏

## 要 旨

中小企業においては、経営者の高齢化に伴い事業承継の円滑化が問題として顕在化している。事業承継とは現経営者から後継者に事業を移譲し新たな事業展開を図ることである。その際、承継する事業（会社）の資産価値の算定方法や相続に関わる法的問題とともに、後継者の特定や育成、あるいは新たな事業展開の図り方が課題となる。昨今は、特に子や親族への事業承継に減少傾向がみられ、せっかく創造した事業の承継が円滑に行われず、このため技術や経営のノウハウの伝承が途切れるといった問題も浮上している。事業承継に関しては、子や親族あるいは親族以外の後継者への事業承継の在り方とともに、経営活動のグローバル化への対応を含め、経営資源の根幹でもある事業資産の評価や相続問題等、検討すべき課題が多い。このため中央省庁等多くの機関による支援体制が構築されている。承継すべき事業の経営環境等により業績低迷を余儀なくされるとしても、このような支援機関を積極的に活用し、世代交代による事業承継を好機と捉え、新たな事業展開を期待したい。

## I. はじめに

少子高齢化の進展は中小企業経営にもさまざまな影響を与えている。多くの中小企業経営者が高齢化するに伴い事業承継の円滑化が問題として顕在化している。事業承継とは端的にいえば現経営者から後継者へ事業全体を承継させることである。後継者としては経営者の子や親族、あるいは第三者などいろいろなケースがあるが、その際、承継させる事業の資産価値の算定方法や相続に関わる法的問題とともに、後継者をどのように特定し事業の進展を図るのがかが課題となる。特に子や親族への事業承継に減少傾向がみられ、創造された事業の承継可能性については深刻な状況にある。

中小企業基盤整備機構<sup>(1)</sup>では、2005年（平成17年）10月、中小企業における事業承継の重要性を認識し、その円滑化のための必要な取り組みに関する検討や具体的な政策の実行のため事業承継協議会を設立した。事業承継協議会の事務局を同機構内に設置し、中小企業の事業承継問題に対応している。このような支援事業は中小企業基盤整備機構のみならず、地方自治体、各金融機関、あるいは民間のコンサルティング会社など多くの機関で行われている。

本稿では、子や親族あるいは親族以外の後継者への事業承継の在り方、あるいは資産価値評価や相続問題など、中小企業が抱えている事業承継に関する諸問題について考察する。

## II. 中小企業における事業承継の現状

### 1. 事業承継の在り方

事業承継には企業経営自休の承継と承継すべき事業体に係わる保有資産の承継がある。企業経営に関する事業承継は、これまで親族、特に子など直系への承継が当然のこととして行われてきた。しかし、昨今の少子化の進展は現経営者の子もしくは親族への円滑な承継を困難にしている。なかには後継者不在により事業そのものを廃業にするケースもある。『中小企業白書』（2006年版）によれば、年間29万社の廃業のうち後継者不在を理由とした廃業は年間約7万社に上り、そのことにより毎年20万から35万人の雇用が失われているとの指摘がある<sup>(9)</sup>。この数値は年々増加する傾向にあり、我が国経済の発展において大きな役割を果たしている中小企業の事業存続は、経済成長の基盤整備あるいは雇用問題といった点でも重要課題となる。このため、事業継続を前提とした後継者の特定や状況によっては事業の売却を含めた承継の諸方策について検討する必要がある。

事業承継に関し、事業引継ぎ支援センターでは、承継の在り方には、①親族への承継 ②従業員等親族以外への承継 ③第三者承継（M&A）という概ね3つのパターンがあるとし、それぞれについてメリットとデメリットを示している（図表1）。

（図表1）中小企業における事業承継のパターン

項目	メリット	デメリット
親族への承継	①あらゆる面で、情情的に受け入れやすい。 ②相続による「財産権」の承継ができるので、コストが少なく済む。	①心情に負けて、経営者としての資質がない後継者に任せてしまいがち。 ②兄弟がいる場合など対立が生じやすい。 ③近年は承継辞退（子供が継ぎたがらない）も多い。
従業員等への承継	①後継者候補の数は増える。従業員以外に、同業他社からの採用や異業種からのヘッドハンティングも検討できる。 ②事業をよく知っているので引き継ぎ易い。	①従業員から承継する場合には、経営者としての資質が問題になる。 ②多くの場合、後継者候補には、承継する会社の株式を買い取る資力がない。 ③現在の社長の個人保証が肩代わらず個人保証が抜けない、可能性がある。
第三者承継（M&A）	①より広範囲からの的確な会社を選択できる。 ②会社の売却で多額の現金を得られる可能性がある。	①希望に合う相手を見つけるのが難しい。 ②仲介会社への報酬負担が必要となる。

（出所）東京都事業引継ぎ支援センターHP（<http://www.jigyohikitsugi.jp/>）より。

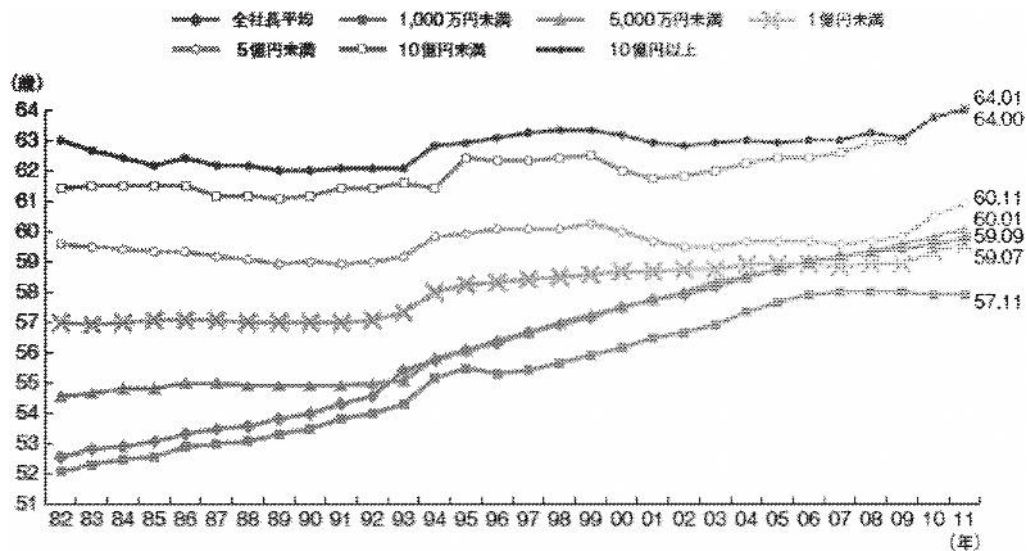
（図表1）にみられるように、①親族への承継 ②従業員等親族以外への承継 ③第三者承継（M&A）のいずれのパターンでも一長一短がある。事業承継問題は最終的には個別企業ごとの事案になるが、当該経営者にとってこれらの事柄について事前に理解しておくことも必要であろう。

事業引継ぎ支援センターは、後継者不在など事業存続に悩みを抱える中小企業の相談に対応するために全国47都道府県に設置されている中小企業に対する支援組織（「事業引継ぎ相談窓口」）である。特に事業引継ぎ支援の需要が多い東京、大阪、名古屋、札幌、秋田、宮城、長野、静岡、三重、岡山、広島、愛媛、福岡、沖縄の全国14箇所（平成26年4月末口現在）に「事業引継ぎ支援センター」が設置されており、窓口相談やセンターで受けた相談に対し、専門家による具体的な支援が行われている。これら全国にある事業引継ぎ相談窓口や引継ぎ支援センターを中小企業事業引継ぎ支援全国本部として支援しているのが独立行政法人中小企業基盤整備機構である<sup>(3)</sup>。

## 2. 経営者の高齢化と事業承継

『中小企業白書』（2012年版）によると、中小企業の経営者の平均年齢は上昇傾向にある（図表2）。

（図表2）資本金規模別の会社代表者平均年齢の推移



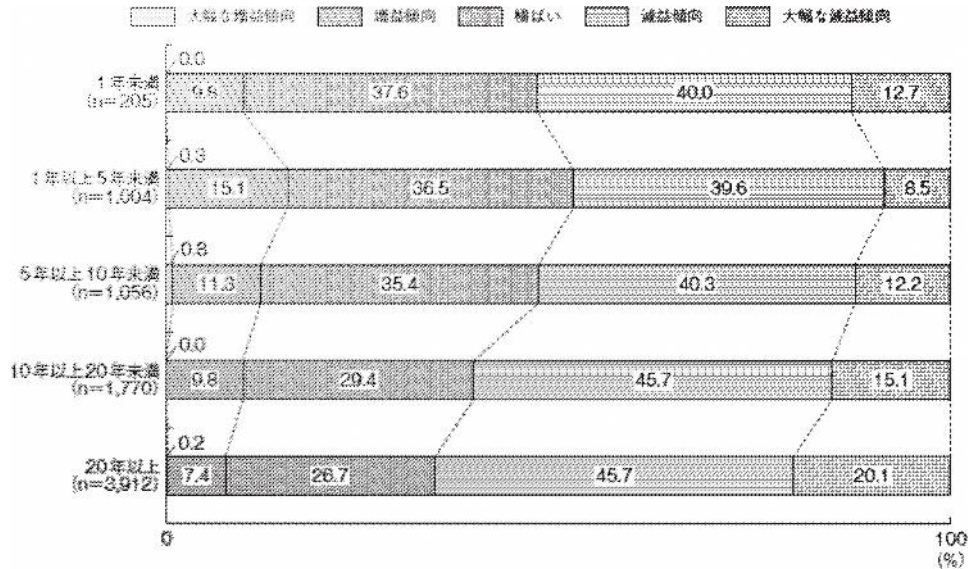
（出所）『中小企業白書』（2012年版）、163頁。

また、経営者の経験年数別の利益獲得の状況をもみても、経営者の経験年数が上がるにつれて、利益が減少する傾向になっている（図表3）。

さらに、『中小企業白書』（2012年版）では、「中小企業が成長を持続していくためには、事業承継による企業の若返りが重要で、その際、事業承継を円滑に推進する事業環境の整備をより一層推進することが重要である」<sup>(4)</sup>とし、事業承継を円滑に行うための環境整備の必要性を指摘している。

中小企業の維持発展は日本経済全体の発展にも影響を与えるため、廃業ではなく世代交代による事業承継による企業経営の継続が必要であることはいうまでもない。但し、経営手腕については年齢に関係なく発揮されると思われるが、企業経営の大半を経営者自身の経営能力やスキルに依存する傾向にある中小企業や小規模事業者にとって、事業承継問題は企業業績を左右する経営課題になるといっ

(図表3) 経営者の経験年数別利益の傾向



資料：中小企業庁委託「中小企業の経営者の事業判断に関する実態調査」(2011年12月、(株)野村総合研究所)

(出所)『中小企業白書』(2012年版)、163頁。

てよい。特に創業経営者の事業承継については、事業に関するオリジナリティや独自の技術を有しているケースが多く、このような経営資源（ノウハウ）の承継は、単に財産を相続するような形態では不可能である。独自の技術やスキルを途絶えさせないためにも経営資源の円滑な承継を核とする世代交代が求められる。そのためには、後継者の特定や育成を含め、事業体の資産・負債を明確にし、さらに承継のための準備を早期のうちしておく必要がある。この点について、『中小企業白書』（2013年版）では「事業承継時の現経営者年齢別の事業承継のタイミング」と称するアンケート調査の内容を掲載している（図表4）。

(図表4) 事業承継のタイミング

	事業承継のタイミング			参考 過去5年間の現経営者の 事業承継時の平均年齢 50.9歳 (n=898)
	もっと遅い時期 の方が良かった	ちょうど良い 時期だった	もっと早い時期 の方が良かった	
現経営者の事業承 継時の平均年齢	38.5歳 (n=177)	43.7歳 (n=1,059)	50.4歳 (n=307)	

(出所)『中小企業白書』(2013年版)、127頁。

(図表4)は事業承継時の現経営者の年齢別に事業承継のタイミングを示したアンケート調査<sup>(5)</sup>である。これによると、後継者が事業承継する場合の最適と思われる年齢に関して、「ちょうど良い時期だった」とする平均年齢は43.7歳となっている。これに対し、過去5年間の現経営者の事業承継時の平均年齢は50.9歳であり、事業承継時の最適とする平均年齢(43.7歳)と比較すると約7年のギャップがあり、「もっと早い時期の方が良かった」と回答した現経営者の事業承継時の平均年齢50.4歳と比較し



でも上回っている。このことは全体的に事業承継が遅れていることを示している。

また、先に触れた「(図表3) 経営者の経験年数別利益の傾向」で明らかなように、経営者の経験年数が増せば増すほど利益が減少する傾向にあり、企業経営の維持・発展という観点では、事業承継が早期に計画・実施される必要があることを示唆している。

しかしながら、事業承継を円滑に行うには多くの問題がある。現経営者が元気で潑刺として経営に取り組んでいる場合などは、経営者交代というテーマを切り出すにはかなりの勇気があることでもある。特に「カリスマ経営者」といった言い方がされる場合は、よほど慎重に事を進めないと、さらに問題を難しくする。場合によっては、経営者が交代した途端、経営の求心力が失われ、結果として業績悪化の契機になることもある。しかし、事業承継を先送りしズルズルと旧態依然の経営を続けていると経営者の年齢の高齢化が進行するだけで、経営にとってマイナス要因になる確率が高くなることが予測される。一般的には、どのような事情があっても、いずれ企業経営者の代替わり（若返り）が必要になる。その際、事業承継を円滑に推進する事業環境の整備が重要であることはいうまでもない。

### III. 事業承継対策の必要性

事業承継が比較的円滑に行われると思われる直系（子等）への承継でも、特に承継する事業資産の評価方法や相続税への対応等をめぐり問題を生ずることもある。場合によっては承継の仕方如何によって財務的な面で経営基盤の弱体化につながることもある。事業承継が現実的になった場合、必ず理解しておかなければならない事業資産の承継に係わる株式の評価方法について触れておく。

#### 1. 非上場企業における株式の評価方法

国税庁では、「取引相場のない株式(上場株式、登録銘柄、店頭管理銘柄および公開途上にある株式以外の株式)は、相続や贈与などで株式を取得した株主が、その株式を発行した会社の経営支配力を持っている同族株主か、それ以外の株主等かの区分により、それぞれ原則的評価方式または特例的な評価方式の配当還元方式により評価する」<sup>(6)</sup>とし、まずは会社規模の判定を求めている(図表5)。

(図表5)で明らかなように、国税庁では、取引相場のない株式を発行した会社を、会社の規模(業員数、総資産価額や売上高)によって大会社、中会社、小会社のいずれかに区分し、相続や贈与などで株式を取得した株主が、その株式を発行した会社の経営支配力を持っている同族株主か、それ以外の株主等かの区分により、それぞれ「原則的評価方式」または「特例的な評価方式の配当還元方式」により評価する<sup>(7)</sup>としている。「原則的評価方式」および「特例的な評価方式の配当還元方式」の会社区分別の評価方式に関する国税庁の説明は次のようになっている。

#### (1) 原則的評価方式

##### ① 大会社

大会社は、原則として、類似業種比準方式により評価する。類似業種比準方式は、類似業種の株価を基に、評価する会社の1株当たりの配当金額、利益金額および簿価純資産価額の3つで比

(図表 5) 非上場企業における会社規模の判定区分

社 模 区 分	区分の内容	総資産価額(簿価額によって計 算した金額)および従業員数	直前期末以前1年間にお ける取引金額
大 会 社	従業員数が100 人以上の会社 又は右のいづ れかに該当す る会社	卸売業 20億円以上(従業員数が50人 以下の会社を除く)	80億円以上
		小売・サービス業 10億円以上(従業員数が50人 以下の会社を除く)	20億円以上
		卸売業、小売・サ ービス業以外 10億円以上(従業員数が50人 以下の会社を除く)	20億円以上
中 会 社	従業員数が100 人未満の会社 で右のいづれ かに該当する 会社(大会社に 該当する場合 を除く)	卸売業 7,000万円以上(従業員数が 5人以下の会社を除く)	2億円以上80億円未満
		小売・サービス業 4,000万円以上(従業員数が 5人以下の会社を除く)	6,000万円以上 20億円未満
		卸売業、小売・サ ービス業以外 5,000万円以上(従業員数が 5人以下の会社を除く)	8,000万円以上 20億円未満
小 会 社	従業員数が100 人未満の会社 で右のいづれ にも該当する 会社	卸売業 7,000万円未満又は従業員数が 5人以下	2億円未満
		小売・サービス業 4,000万円未満又は従業員数が 5人以下	6,000万円未満
		卸売業、小売・サ ービス業以外 5,000万円未満又は従業員数が 5人以下	8,000万円未満

(出所) 国税庁HP (<https://www.nta.go.jp/>) より。

準して評価する。

## ② 小会社

小会社は、原則として、純資産価額方式によって評価する。純資産価額方式は、会社の総資産や負債を原則として相続税の評価に洗い替えて、その評価した総資産の価額から負債や評価差額に対する法人税額等相当額を差し引いた残りの金額により評価する。

## ③ 中会社

中会社は、大会社と小会社の評価方法を併用して評価する。

## (2) 特例的な評価方式

取引相場のない株式は、原則として以上のような方式により評価するが、同族株主以外の株主等が取得した株式については、その株式の発行会社の規模にかかわらず原則的評価方式に代えて特例的な評価方式の配当還元方式で評価する。配当還元方式はその株式を所有することによって受け取る1年

間の配当金額を、一定の利率(10%)で還元して元本である株式の価額を評価する方法である。

### (3) 特定の評価会社の株式の評価

次のような特定の評価会社の株式は、原則として、①～⑤については純資産価額方式により、⑥については清算分配見込額により評価する。なお、①～④の会社の株式を取得した同族株主以外の株主等については、特例的な評価方式である配当還元方式により評価することもできる。

- ① 類似業種比準方式で評価する場合の3つの比準要素である配当金額、利益金額および簿価純資産価額のうち直前期末の要素のいずれか2つがゼロであり、かつ、直前々期末の要素のいずれか2つ以上がゼロである会社(比準要素数1の会社)。

(注)「比準要素数1の会社」とは、類似業種比準方式の計算の基となる、「1株当たりの配当金額」「1株当たりの利益金額」「1株当たりの純資産価額」のそれぞれの金額のうち、いずれか2要素がゼロであり、かつ、直前々期末においてもいずれか2要素以上がゼロである会社をいう。

- ② 総資産価額中に占める株式や出資の価額の合計額の割合が一定の割合以上の会社(株式保有特定会社)
- ③ 総資産価額中に占める土地などの価額の合計額の割合が一定の割合以上の会社(土地保有特定会社)
- ④ 課税時期(相続の場合は被相続人の死亡の日、贈与の場合は贈与により財産を取得した日)において開業後の経過年数が3年未満の会社や、類似業種比準方式で評価する場合の3つの比準要素である配当金額、利益金額及び簿価純資産価額の直前期末の要素がいずれもゼロである会社(開業後3年未満の会社等)
- ⑤ 開業前または休業中の会社
- ⑥ 清算中の会社

## 2. 非上場企業における株式評価の算式

非上場株式(取引相場のない株式)は、相続で株式を取得した株主が、その株式を発行した会社の経営支配力を持っている「同族株主」か、それ以外の株主等かの区分により、「原則的評価方式」または「特例的な評価方式の配当還元方式」によって評価する。国税庁は「同族株主」を「課税時期における評価会社の株主のうち、株主の1人およびその同族関係者の有する議決権の合計数が評価会社の議決権総数の30%以上(株主の1人およびその同族関係者の有する議決権の合計数が最も多いグループの有する議決権の合計数が50%超である場合には、50%超)である場合におけるその株主およびその同族関係者」と定義している。この場合「株主の1人」とは納税義務者に限らないとしている。

「原則的評価方式」の中で、大会社は「類似業種比準方式」、小会社は「純資産価額方式」、中会社は「類似業種比準方式と純資産価額方式の併用」によって評価する。

## (1) 原則的評価方式における算出方法

## ① 「類似業種比準方式」の算式

類似業種比準方式とは、財産評価基本通達に規定されている評価方法で、当該会社と類似業種の株価を基に、「1株当たりの配当金額」「利益金額」「簿価純資産価額」の3つ比準要素を、業種目別の平均値と比較して、類似業種の株価に乗じて算出する評価方法で、相続や贈与があった場合の評価方法として用いられる。なお、上場企業の株価等との比較を行うことを考慮するため、評価対象の会社規模に応じて「斟酌率」が設定されている。

$$1 \text{株当たり評価額} = A \times \left[ (b/B + c/C \times 3 + d/D) \div 5 \right] \times \text{斟酌率}$$

A…類似業種の株価

B…類似業種の1株当たり配当金額

C…類似業種の1株当たり利益金額

D…類似業種の1株当たり帳簿純資産価額

b…評価会社の1株当たり配当金額（直近2年間の平均）

c…評価会社の1株当たり利益金額（直1年または直近2年間の平均）

d…評価会社の1株当たり帳簿純資産価額（直前期末）

（注）「斟酌率」は、大会社70%、中会社60%、小会社50%。

## ② 「純資産価額方式」の算式

純資産価額方式とは、当該会社が所有する資産を相続税評価額により評価した価額の合計額から、負債の金額の合計額および評価差額に対する法人税等に相当する金額（含み益相当額）を差し引いた金額を、発行済株式数で除して求めた金額により評価する方法である。

$$\text{純資産額} = (\text{相続税評価額による総資産価額} - \text{負債の合計額} - \text{評価差額の42\%相当額}) / \text{発行済株式数}$$

（注）評価差額 = 相続税評価額による総資産価額 - 簿価純資産額

## ③ 「併用方式」の算式

併用方式では類似業種比準方式によって算出された数値と純資産価額方式で算出された数値を一定の割合（Lの割合）で加重平均して算定する。「Lの割合」のLは（large）を意味し、類似業種比準価額のウェイトとして用いるもので、評価会社の総資産価額（帳簿価額）および従業員数、あるいは直前期末以前1年間における取引金額に応じて定められている割合のことである。評価する場合は、いずれか大きい方の割合による（財産評価基本通達179(2)）。

$$\text{併用方式による評価額} = \text{類似業種比準価額} \times L + \text{純資産価額} \times (1 - L)$$

Lの割合は、中会社（大）90%、中会社（中）75%、中会社（小）60%、小会社50%というように適用され、大会社に近いほど類似業種比準価額のウェイトが高くなる。参考までに、適用される規模別区分と「Lの割合」を示しておく（図表6）。



(図表6) 「Lの割合」の規模別区分

I 直前期末における総資産価額（帳簿価額によって計算した金額）に応ずる割合			
卸売業	7,000万円以上(従業員数5人以下の会社を除く)	7億円以上(従業員数30人以下の会社を除く)	14億円以上(従業員数50人以下の会社を除く)
卸売業以外の業種	5,000万円(小売・サービス業4,000万円)以上(従業員数5人以下の会社を除く)	4億円以上(従業員数30人以下の会社を除く)	7億円以上(従業員数50人以下の会社を除く)
Lの割合	0.6	0.75	0.9

II 直前期末以前1年間における取引金額に応ずる割合			
卸売業	2億円以上25億円未満	25億円以上50億円未満	50億円以上80億円未満
小売・サービス業	6,000万円以上6億円未満	6億円以上12億円未満	12億円以上20億円未満
上記以外の業種	8,000万円以上7億円未満	7億円以上14億円未満	14億円以上20億円未満
Lの割合	0.6	0.75	0.9

(注) 大会社に近いもの(0.90)、中間のもの(0.75)、小会社に近いもの(0.60)

(出所)「税務用語辞典」(www.taxmanual.jp)より

(2) 特例的な評価方式における算出方法

取引相場のない株式は、原則として、大会社は「類似業種比準方式」、小会社は「純資産価額方式」、中会社は「類似業種比準方式と純資産価額方式の併用」という「原則的評価方式」によって評価することになっている。しかし、「同族株主以外の株主」および「同族株主のうち少数株式所有者が取得した株式」に関しては、会社の規模に関係なく、「配当還元方式」で評価する。これは過去の配当実績に基づいて評価額を算出する方法で、過去2年間の配当額を10%の利率で還元して、株式の価額を求める。

※「配当還元方式」の算式

$$\text{配当還元価額} = \frac{\text{その株式の年配当金額(直近2年間の平均配当金額)}}{10\% \times \text{その株式の1株当たりの資本金額} / 50\text{円}}$$

(注1) その株式の年配当金額は1株当たりの資本金額を1株50円で換算した数値。

(注2) 年配当金額が2円50銭未満となる場合、または無配の場合は2円50銭とする。

例えば、1株当たりの資本金額10万円、配当率5%の会社があったとする。この場合の配当還元価額 = 10万円 × 5% / 10% = 5万円(1株当たりの株価)になる。

このような算式が設定されているのは、年間10%の配当を実施している会社をモデルとして想定し株価を算出することによる。例えば、1株当たり資本金額が6万円の場合、5%配当の株価は3万円、10%配当なら株価は6万円、20%配当なら株価は12万円となる。但し、配当金額のうち、特別配当、記念配当など特別な配当金は除外しなければならない。また、中間配当を実施している場合は、中間

配当額と期末配当額との合計額が年間配当金額になる。なお、配当還元方式という特例的評価方法が適用される株主であっても、上記算式で算出した配当還元価額が、原則的評価方法で算出した価額より高い場合には、配当還元価額ではなく原則的評価方法によって算出した価額で評価しなければならないのである。

配当還元方式は、会社が獲得した利益から配分される配当金を基準として株価を評価する方法である。この方法は、「配当金」を経営活動の成果として重視する見方である。確かに配当金額が多ければ多いほど業績が良いといえるが、会社の資産あるいは負債の金額や事業活動の成果の源である利益といった企業価値全体を勘案しないという点ではやや不十分な方法である。

取引相場のない非上場株式の評価方法に関して、原則的評価方式を選択するのか、あるいは特例的評価方式を選択するのかについては、株式を取得した会社に同族株主が存在するかどうかによる。先述したように、同族株主以外の株主等が取得した株式については、その株式の発行会社の規模にかかわらず原則的評価方式に代えて特例的な評価方式の配当還元方式（その株式を所有することによって受け取る1年間の配当金額を、一定の利率(10%)で還元して元本である株式の価額を評価する方法）で評価することになる。

### (3) 会社支配権

取引相場のない非上場会社の株式といっても、それら株式を所有する株主の持株数によっても価値が異なる。例えば、会社のオーナーとして大部分の株式を保有している場合は「会社支配権」としての価値がある。しかし、少数しか保有していない同族以外の従業員や役員は「会社支配権」を有していない。このことは、取引相場のない株式（取引相場のない株式）に関して相続や贈与等で株式を保有した株主が会社の支配権を持っているかどうかについては、会社が発行する株式のうち多数の株式を保有している同族株主か、それ以外の支配権を持たない株主かの違いによって、原則的評価方式(類似業種比準方式あるいは純資産価額方式)、または特例的な評価方式の配当還元方式により評価することになる。

経営支配力（会社支配力）についていえば、会社法では、通常会社の経営上の意思決定（例えば、取締役や監査役を選出等の経営上の意思決定に関する議決権の行使等）についての決定権を持つには発行株式数の50%以上を保有しなければならないとしている。さらに、経営を左右する重要な意思決定を含め経営に関するすべての事項について支配するためには、出席株主の議決権3分の2以上(67%以上)の賛成が必要になるため、それに相当する株式を保有し、議事を進めるに当たっての準備（欠席の場合は委任状の提出等）が必要である。逆な事をいえば、3分の1以上の株式を保有しさえすれば、会社経営を左右するこのような重要な案件を否決することができる。したがって、事業承継を円滑に行い、会社運営に当たる場合は、発行された株式数をどの程度保有すべきか、また、当事者を含め他のどのような株主がどの程度株式を保有するのか、十分検討し、実行に向けての準備をしておく必要がある。

## IV. 事業承継に関する支援策

### 1. 中小企業経営承継円滑化法の制定

事業承継に関する法整備としては、「2008年（平成20年）5月に『中小企業経営承継円滑化法（正式名：中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律）』（4章からなり、条文が16条、附則が3条ある）が公布され、同年10月に施行された。また、翌2009年（平成21年）4月には経営承継円滑化法改正施行規則、改正税法などが施行され、①相続税・贈与税の納税猶予制度（事業承継税制）、②民法の遺留分に関する特例、③金融支援など支援策の充実が図られている。」<sup>(9)</sup>

本法律制定の目的は中小企業の事業承継（「中小企業経営承継円滑化法」では「経営承継」と称している）円滑化促進のためである。中小企業の事業承継は、雇用確保や地域経済活力維持等といった問題が我が国経済発展と深く関わっているという観点からも重要事項であるにもかかわらず、多くの中小企業において事業承継を行う際、さまざまな問題が生じ、円滑に履行されないケースが多い。このため、中小企業における事業承継の円滑化を促進し、事業活動の継続に資するために法制度化されたものである。また、この法律が政府等の行う支援策の基礎になると位置付けられている。

「中小企業経営承継円滑化法」の「第1章 総則」の「目的」として「第1条」には「この法律は、多様な事業の分野において特色ある事業活動を行い、多様な就業の機会を提供すること等により我が国の経済の基盤を形成している中小企業について、代表者の死亡等に起因する経営の承継がその事業活動の継続に影響を及ぼすことにかんがみ、遺留分に関し民法（明治29年法律第89号）の特例を定めるとともに、中小企業者が必要とする資金の供給の円滑化等の支援措置を講ずることにより、中小企業における経営の承継の円滑化を図り、もって中小企業の事業活動の継続に資することを目的とする」と規定されている。

「中小企業経営承継円滑化法」が創設された背景には、日本経済にとってその基盤ともいえる中小企業の貴重な技術力やノウハウを蓄積する必要があるが、事業承継に関する法的知識に対する理解が十分でないばかりでなく、承継に向けた具体的な準備をしていないケースが多くみられることによる。また、事業承継を問題なく円滑に行うためには現経営者から相続する事業資産の評価や、場合によっては、相続税や所得税等を中心とした税負担の問題など、企業資金に関する問題への対応策を講じることも必要といった事情もある。

### 2. 中小企業経営承継円滑化法の概要とその後の状況

中小企業の円滑な事業承継を図る上で、まず、相続財産の遺留分をどのように扱うかという問題がある。これについて、中小企業経営承継円滑化法では民法上の法定相続人（被相続人の兄弟姉妹は除く）に認められている一定割合の相続財産の遺留分に関する特例を認めている。それは、①贈与株式等を遺留分算定基礎財産から除外でき、②贈与株式等の評価額を予め固定化できるという措置である。また、金融支援策として、経営の円滑な承継のための資金融資を行うために、①中小企業信用保険法の特例、②日本政策金融公庫法の特例を設定している。さらに、課税の特例として、租税特別措

置法として、取引相場のない株式等の納税猶予制度を創設し、「経営承継（事業承継）」の円滑化を促進している。

なお、中小企業経営承継円滑化法のこれらの施策が適用される中小企業は、「一定期間以上継続して事業を行っているものとして経済産業省令で定める要件に該当する会社」とされ、中小企業基本法に定める中小企業の規模でなければ支援対象としないと規定されている。したがって、株式を上場している会社や店頭上場している会社は除外される。参考までに、中小企業基本法に規定されている中小企業の規模を（図表7）として示しておく。

（図表7）中小企業基本法に規定されている中小企業の規模

中小企業基本法（第2条）が定義する中小企業等			経営承継円滑化法政令により拡大	
会社区分	中小企業者		小規模企業者	
項目	資本金または従業員数		従業員数	
製造業その他	3億円以下	300人以下	20人以下	3億円以下 900人以下
卸売業	1億円以下	100人以下		
小売業	5千万円以下	50人以下	5人以下	3億円以下 300人以下
サービス業		100人以下		5千万円以下 200人以下

（注）従業員数は「常時使用する従業員」

（出所）「中小企業基本法」に基づき作成。

中小企業経営承継円滑化法施行後、2014年（平成26年）7月24日、中小企業庁HPにおいて「『事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会』中間報告について」と題する報告書が公表された。それによると「中小企業経営承継円滑化法は附則第3条において、『施行後5年を経過した段階（平成25年10月（一部は平成26年3月）で、中小企業経営承継円滑化法の施行状況について検討を加え、必要があるときは所要の措置を講ずること』とされている」ため、「最近の事業承継をめぐる状況の変化を踏まえつつ、事業承継の時期を迎えている中小企業・小規模事業者の経営者が取り得る多様な選択肢について幅広く検討し、事業承継円滑化のために講ずべき法律、税、その他の支援の在り方を討議する『事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会』を開催し、中小企業・小規模事業者の事業承継に関する問題について、総合的な検討を行った」とし、「本中間報告は、経営承継円滑化法の施行から5年を経過したことも踏まえ、経営者の高齢化が進む我が国中小企業・小規模事業者の事業承継等の更なる円滑化を図り、事業の活性化に繋げていく観点から、現時点での課題を抽出し、今後の対応の方向性をまとめたものである」と、報告書の主旨を説明した上で、中小企業・小規模事業者における事業承継について次のように解説している。

「報告書（中間報告）」の中では、「中小企業・小規模事業者の数は約385万社で我が国企業の99.7%を占め、中小企業の従業員数は約3,216万人で我が国雇用の約7割を占めている。また、国民総生産の約2割を占める製造業においても、中小企業・小規模事業者は40.6兆円と製造業付加価値の5割を超えており、我が国経済を支える存在である」と中小企業・小規模事業者の存在理由や役割の重要性を

明確にした上で、「我が国中小企業・小規模事業者の事業承継の円滑化を実現していくためには、経営者による事業承継へ向けた早めの計画的な取組が重要となる。『現状で手一杯で先々のことを考える余裕がない』『まだ先のことだから』とって事業承継対策を先送りすれば、いざ事業承継となった時に、相続をめぐるトラブルになったり、後継者が取引先や従業員の信頼を得られない等のさまざまな問題が発生し、最悪の場合、廃業に至ることになりかねない。そのような事態にならないよう、後継者の候補者を選定し、育成し、徐々に経営権を移していくといった早めの取組が大切である。中小企業庁をはじめ、中小企業・小規模事業者を支援する立場の関係者が、今後も粘り強く事業承継の重要性について普及啓発に努めていくことが必要である」と指摘している。

「報告書（中間報告）」にもあるように、中小企業・小規模事業者の経営者の高齢化が進展している中、中小企業や小規模事業者の事業承継の円滑化は、事業の継続・発展を通じた地域経済の活力の維持や雇用の確保等にも貢献するといった観点でも、重要な経営課題である。また、先述したように、事業承継の形態については多様なケースがみられることや、平成25年度税制改正による事業承継税制の新制度が平成27年1月からスタートするといった、事業承継に関する制度的側面での変化もあり、中小企業・小規模事業者の事業承継の円滑化推進のためには中小企業庁を中心とした中央関係省庁や地方自治体始め、金融機関等を含めた各関係機関が必要な支援策に取り組むことが求められる。

### 3. 事業承継の円滑化を図る支援体制

これまでみてきたように、事業承継に関しては後継者の確保・育成、事業用資産の後継者への相続等、多くの経営課題がある。このような課題に適切に対応し事業承継が円滑に行われるためには、事業総計に係わる当該会社の法的な理解を始め、後継者の育成を含めた相当期間の準備が必要である。先述したように、中小企業を支援する機関としては、例えば、経産省を中心とする中小企業庁、中小企業基盤整備機構、全国の都道府県・市町村等の自治体、あるいは日本商工会議所（各都道府県内にある商工会）や各種金融機関、および民間のコンサルティング会社等、多くの支援機関がある。事業承継の円滑化を進めるためには、このような機関が事業承継問題に積極的に取り組むといった支援体制の整備が必要である。

『中小企業白書』（2014年版）ではこの問題を取り上げ、「第3章 事業承継・廃業～次世代へのバトンタッチ～」には「円滑な事業承継の大前提となるのは、早い段階からの計画的取組である。しかしながら、本節の冒頭で見たとおり、いまだに経営者の意識や具体的な準備状況は十分とはいえない。事業承継税制の拡充や事業引継ぎ支援センターの設置等、事業承継の支援施策や支援機関は徐々に整備されてきているものの、経営者の意識が高まらなければ、活用事例が増えていくことは期待できない。また、早い段階から準備に着手しなければ、社外の後継者を確保して長期的に育成していくことも、難しくなるだろう。本章の冒頭で見たとおり、我が国の自営業主は70歳以上の者が全体に占める割合が過去と比較しても最も高くなっており、また、我が国の企業の大半が小規模事業者である。こうした規模の小さな会社にも、事業承継に関する基本的な情報（事業承継税制の制度概要や事業引継ぎ支援センターに関する情報等）をきめ細かく提供し、その重要性を認識してもらった上で、早い段



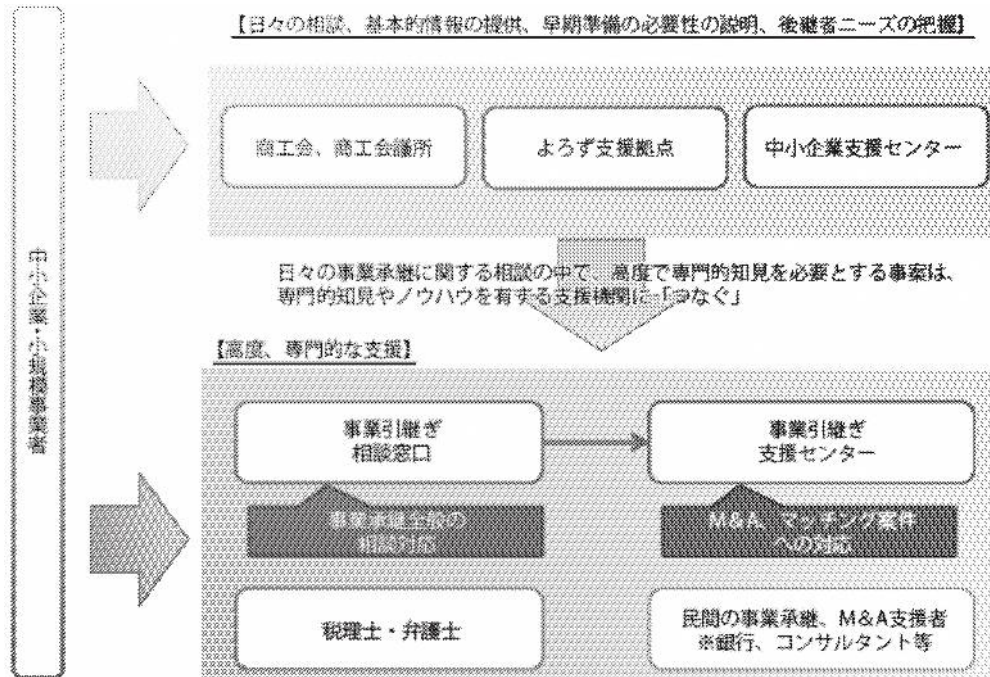
階からの準備に着手してもらうように促していくことが求められる」<sup>(9)</sup>と指摘している。

また、2014年（平成26年）6月20日に「小規模企業振興基本法」および「商工会及び商工会議所による小規模事業者の支援に関する法律の一部を改正する法律」が第186回通常国会において成立し、同年6月27日にそれぞれ法律第94号・第95号として公布された（小規模企業振興基本法は即日施行）。この法律には、「全国385万の中小企業、中でもその9割を占める小規模事業者は、地域の経済や雇用を支える極めて重要な存在であり、経済の好循環を全国津々浦々まで届けていくためには、その活力を最大限に発揮させることが必要不可欠」との認識の下、「小規模事業者は、人口減少、高齢化、海外との競争の激化、地域経済の低迷といった構造変化に直面しており、売上げや事業者数の減少、経営層の高齢化等の課題を抱えている」ため、「中小企業基本法の基本理念にのっとりつつ、小規模企業に焦点を当て、『小規模企業活性化法』をさらに一歩進める観点から、成立に至った」<sup>(10)</sup>という経緯がある。中小企業HPでは同法律および法律改正の概要として、「『小規模基本法』は、小規模企業の振興に関する施策について、総合的かつ計画的に、そして国、地方公共団体、支援機関等が一丸となって戦略的に実施するため、政府が基本計画を閣議決定し、国会に報告する等の新たな施策体系を構築するもの」であり、「『小規模支援法』は、半世紀以上にわたり小規模事業者の経営相談に応じてきた商工会及び商工会議所が、市町村や地域の金融機関等と連携して、小規模事業者の意欲ある取組を強力に支援するための体制を整備するもの」と説明している。同法の成立によって、中小企業の他に特に小規模事業者といわれる事業者（「中小企業基本法」では「製造業その他は従業員20人以下」、「商業・サービス業は従業員5人以下」としている）にも支援体制が整備されたことになる。

事業承継が現実的な経営課題になり諸制度等の利用が上手く出来ない、あるいは事業承継そのものが円滑に進められないといった事業者について、『中小企業白書』（2014年版）では「後継者とのマッチングについては、各地の事業引継ぎ支援センターや後継者不足に悩む地域の商工会・商工会議所が、創業スクール等、高い事業意欲ある者が集まる場や機会とも連携しながら人材を確保し、後継者を必要とする企業につないでいくことが期待されよう。事業売却についても、商工会・商工会議所、よろず支援拠点、都道府県等中小企業支援センターは、各地の事業引継ぎ支援センターや民間のM&A支援機関等に、案件を「つなぐ」ことを支援してもらいたい。また、商工会・商工会議所には、日々の経営指導の活動の中で、後継者に伴走して長期的なケアやフォローアップを行い、実践の場で育てていくことも期待される。さらに、後継者への財産移転等の高度、専門的な支援が必要となる場面では、企業を、税理士や弁護士等の専門家にしっかりとつなぐことを、商工会・商工会議所、よろず支援拠点、都道府県等中小企業支援センターには行ってもらいたい。多くの中小企業・小規模事業者が円滑に事業承継を実現していくためには、草の根的な啓蒙活動から、マッチング、マッチング後のケアやフォローアップ、専門家による高度な支援に至るまで、従来の垣根を越えた連携を強化していくことが不可欠である。経営者が早期に計画的取組に着手することの重要性と併せて、最後にこの点を強調することで、本節の結びとしたい」<sup>(11)</sup>とし、当該事業者へのマッチングから適切な支援の在り方に関し、各協力機関の支援体制の連携の必要性等について指摘している。また、『中小企業白書』（2014年版）では、事業承継の支援体制を（図表8）のように示しており、各関係機関に対し事業承継に関する

る積極的な協力体制の下での問題解決を期待している。

(図表 8) 事業承継円滑化の支援体制



(出所)『中小企業白書』(2014年版)、271頁。

## V. おわりに

多くの中小企業は、経営者の高齢化、後継者の不在、資産の承継問題など、事業を継続的に維持発展させるために解決しなければならない問題を抱えている。特にこれまで多くの企業で行われてきた直系(子)や親族への承継は、経営環境の厳しさ等の要因もあり、難しくなっている。事業承継には、企業経営者の世代交代による単なる資産の承継という面だけでなく、事業存続のためにはこれまでにない新しい企業価値の追求が必要である。また、激変する経営環境に対応するためには新たなビジネスモデルの構築、あるいは転換が必要になる場合もある。事業承継を円滑に行うためには、事業領域の見直しや再構築、後継者の特定、資産相続の円滑化など多くの経営課題に取り組まなければならない。そのためには長期的レンジでの事前準備が求められる。

アベノミクス第3の矢である成長戦略が展開されようとしている状況の中、一方では消費税を8%から10%に増税する議論がなされている。また、企業のグローバル化も進行している。このような激変する経営環境に如何に対応すべきか、どのように経営の舵取りを図るのか、その方策について十分な検討が必要である。本論で触れたように、事業承継には事業そのものの承継と事業資産の承継がある。経営資源の一翼を占める事業資産の相続を含めた評価等、検討すべき課題は多い。そういった場

合でも、激変する経営環境に如何に適切に対応して行けばよいのか、あるいは、もし現在承継すべき事業の経営環境が芳しくなく業績低迷を余儀なくされていたとしても、後継者への事業承継が円滑に行われることが求められる。このような事業承継を好機として受け止め、新たな経営組織や体制の構築と新規に事業展開を行う意欲と姿勢の下で経営にあたることを期待したい。

## 注

- (1) 中小企業基盤整備機構は、中小企業総合事業団（信用保険部門を除く）、地域振興整備公団（地方都市開発整備等業務を除く）および産業基盤整備基金（省エネ・リサイクル分を除く）の3つの法人が統合され、平成16年7月1日に設立された「独立行政法人」であり、日本貿易振興機構・信金中央金庫・日本弁護士連合会など多くの専門機関と業務連携、業務提携を行いながら中小企業や地域社会に対しさまざまな支援事業を展開している。
- (2) 『中小企業白書』（2006年版）、「第3部<テーマ分析[2]>少子高齢化・人口減少社会における中小企業 第2章『世代交代の2つの波』と中小企業の事業承継・技能承継 第1節中小企業の後継者不在が経済に与える影響」を参照。
- (3) 「事業引継ぎ支援センター」については、中小企業基盤整備機構のホームページ (<http://www.smrj.go.jp/>) や東京事業引継ぎ支援センターのホームページ (<http://www.jigyohikitsugi.jp/>) を参照のこと。
- (4) 『中小企業白書』（2012年版）第3部第2章「中小企業の経営を支える取組」を参照のこと。
- (5) 『中小企業白書』（2013年版）によると、これは(株)野村総合研究所が中小企業庁からの委託事業として行った「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」（2012年11月）の結果である。
- (6) 国税庁HP (<https://www.nta.go.jp/>) 「No.4638 取引相場のない株式の評価」を参照のこと。
- (7) 国税庁HP (<https://www.nta.go.jp/>) 「No.4638 取引相場のない株式の評価」の項の中の、「1 原則的評価方式」「2 特例的な評価方式」「3 特定の評価会社の株式の評価」の説明を参照のこと。
- (8) 『中小企業事業承継ハンドブック（平成23年度改訂対応版）』（平成23年11月）中小企業庁発行、「はしがき」より。
- (9) 『中小企業白書』（2014年版）、「第3部 第3章 事業承継・廃業一次世代へのバトンタッチ」p.270、参照のこと。
- (10) 中小企業庁HP「平成26年6月27日付の『小規模企業振興基本法（小規模基本法）』等公布」の案内文書より引用。
- (11) 『中小企業白書』（2014年版）、「第3部 第3章 事業承継・廃業一次世代へのバトンタッチ」pp.270～271、より引用。

## 参考文献

- 事業承継協議会・事業承継ガイドライン検討委員会（2006年6月）「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～」事業承継協議会事務局
- 企業再建・承継コンサルタント協同組合編著（2007）『企業承継の考え方と実務』ダイヤモンド社
- 今中清・増山英和（2008）『中小企業の経営承継戦略』TKC出版
- 全国中小企業情報化促進センター編（2008）『中小企業の円滑な事業承継の進め方』同友館
- 上西左大信著・全国中小企業団体中央会監修（2009）『中小企業のための事業承継Q&A』第一法規
- 小谷野公認会計士事務所編著（2010）『「事業承継対策」の実務』セルバ出版
- 平田純久（2010）『事業承継の勘所』きんざい
- 石坂秀幸（2010）『中小企業の事業承継と企業価値』ブイツーソリューション

『中小企業白書』（2006年版～2014年版）

牧口晴一・齋藤孝一（2013）『中小企業の事業承継』清文社

『平成25年度版事業承継支援マニュアル』中小企業基盤整備機構

『週刊ダイヤモンド』（2013年11月9日）特集記事「事業承継」

事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会（平成26年7月）「事業承継を中心とする事業活性化に関する  
検討会 中間報告」中小企業庁研究会

日本公認会計士協会HP（<http://www.hp.jicpa.or.jp/>）

中小企業基盤整備機構HP（<http://www.smrj.go.jp/>）

中小企業庁HP（<http://www.chusho.meti.go.jp/>）

国税庁HP（<https://www.nta.go.jp/>）

