

事業承継円滑化のための税制措置

世代の交代期を迎えた中小企業が円滑な事業承継を図る場合、相続税や所得税の特例措置を受けることができます。

■対象となる方

取引相場のない株式を相続した中小企業のオーナー／特定小規模宅地を相続した個人事業者・中小企業オーナー

■措置の内容

取引相場のない株式に係る相続税の軽減制度

取引相場のない自社株式等を相続で取得した場合、以下の要件を満たすとき、発行済株式総数の3分の2以内で、相続税評価額10億円以下の分について、相続税の課税価格が10%軽減されます。

- ①発行済株式総額が、相続税評価額ベースで20億円未満の会社であること
- ②被相続人及び同族関係者が発行済株式総数の50%超を所有していて、相続人が引き続き申告期限まで持ち、役員として会社の経営に従事したこと

特定小規模宅地（事業用・居住用）の減

額（相続税）

400㎡までの特定事業用宅地と240㎡までの特定居住用宅地は、評価額の80%が減額となる課税の特例を受けることができます。

（注）なお、特定事業用宅地と特定居住用宅地の特例の全面的併用はできません。

■非上場の相続株主を自社に売却した場合の課税の特例（所得税）

非上場株式を相続した個人が、相続税の申告期限から3年以内に発行会社に相続株式を売却した場合（いわゆる金庫株の活用）、みなし配当課税（最高50%の累進課税）でなく、譲渡益全体について譲渡益課税（20%）が適用されます。

また、自社株に係る相続税の額が、会社に譲渡した自社株の発行済株式総数に占める比率に応じ、取得費に加算され

る特例が利用できます。

※従来は、非上場株式を発行会社に譲渡した場合、譲渡対価のうち発行会社の資本等の金額を除く部分（利益積立金相当）について、譲渡前の株式保有比率に応じ、みなし配当課税（最高50%）がかかるため、相続した株式の発行会社への譲渡による相続税納税資金の調達等が困難になっていました。

■手続きの流れ

- ①相続の開始があったことを知った日の翌日から起算して10ヶ月以内に、被相続人の住所地を管轄する税務署に相続税の申告と納付を行います。
 - ②納付は、物納や延納の手続きを行わない限り、金銭で一時に納めなければなりません。
 - ③延納は、一定の要件を満たし申告期限までに延納申請書を提出する必要があります。
- また、相続時精算課税制度を活用することにより、計画的な事業承継に取り組むことができます。特に、自社株式を贈与する場合には、特例が設けられています。

企業存続と事業承継

視点の行方

「企業の寿命は30年」と言われるが、これはれっきとした統計結果に基づくもの。企業の成長はおおよそ30年でピークを迎え、それ以降は現状維持もしくは下降線を辿るのがほとんどであるという統計が出ている。

そんな中、50年、100年と存続する企業の共通点は何か。30年という世代交代が起こる時期でもあり、企業存続と事業承継は密接に関係していると考えられる。

中小、零細企業が大部分を占める印刷業界では、そのほとんどが同族企業である。先代社長にとっては子息が社業を継ぐものと考えられるのもっともであるが、「子息なのだから当然」というだけの理由であるなら、事業承継を成功させて会社を存続させるためにも、「なぜ子息への事業承継が最適なのか」を改めて考える必要がある。

企業の事業承継について、後継者経営戦略研究所の大島康義氏は、「価値あるものを次世代につなぐこと。これは経営者が必ずやるべき仕事である」と指摘している。事業承継のかたちは1つではなく、子息への承継もあれば、親族への承継、社員への承継（EBO・MBO）、他社への承継（M&A）、社会への承継（積極的清算）など様々なかたちがある。（株）東京商工リサーチ調べによると、従業員への承継やM&Aなどの「親族外承継」の比率は4割程度まで増加している。

大島氏は、「事業承継は成り行きでなく、企業、そして経営者自身にとって、最も望ましいかたちで成されなければならない」と

も指摘している。事業承継してから「こんな筈ではなかった」と嘆いても遅い。そうならないためのポイントとして大島氏は、(1)環境整備をする(2)事業承継の方向性・戦略を考える(3)1人で考えずにプレーンに相談する(4)覚悟を決めることが大切であると述べている。また、「事業戦略の基本は、自社の強みを徹底的に活かすことである。後継者は自社の強みをしっかり認識し、引き継ぎ、強化し、そして自社に新たな強みを与えられねばならない」とも。

そして自社の可能性を追求し、自分自身の可能性を追求し、自分自身を燃焼させること。これにより、事業承継を成功させる可能性が出てくるという。

一方、石橋経営会計事務所の石橋研一氏は、事業承継における後継者教育のポイントとして、「後継者には受け身的でなく、自発的に事業承継に取り組みせなければならない。後継者には各部門をローテーションさせ、責任ある地位に就ける。関連会社や子会社があるなら、その社長に就かせるのもいいだろう。他社での勤務を経験させることも大切」と指摘している。

印刷業界では後継者不足に悩んでいる企業が多い。石橋氏は事業承継の有り様について、「営業利益が出ていない会社は論外である」と厳しくコメントするが、たとえ現状の経営状態は良くなくとも、後継者が将来に可能性を感じる事ができる会社にしていくことができれば、この問題も解決していく筈である。

印刷ジャーナル 2008年11月5日号より