

# 「エンサルドメント」の目

## 親族内事業承継計画策定の留意点

### 新納税猶予制度活用のポイント

#### 手遅れになりがちな

#### 親族内承継対策

「自分で始めた事業を息子に継がせたいが、当の本人は何故か親の商売を継ぎたがらない。」一方、「自分の育てた会社には、自分と苦勞を共にした役員がいて、たとえ息子が継いだとしても上手く意見が合うかどうか心配だ。」更に、「息子には姉妹が何人もいてそれぞれ生計を営んでいるが、承継できる財産は自分名義の自社株が大半で、これをどう処理したら良いかわからない。」・事業承継のことは頭から離れないものの、あれやこれや考えると悩みが多く、「あらためて話を切り出せないまま、日常の雑事にかまけて年月を過ごしてしまっている。」といったことが多いのではないかとと思われる。その結果、後継者も決まらないうまま、多額の自社株を残して突然あの世に旅立ってしまう。しかし、相続財産とし

て残された自社株はその性質上厄介な問題を内蔵しており、得てして後継者が経営権を掌握出来ない事態が生じる怖れが多分にある。そのため、自社株の後継者への集中的承継を図る事前対策が是非とも必要になってくる。

#### 自社株は分割されず、法定相続人の共有財産になる

相続対象となる自社株は法定割合に応じて一株単位で相続人に分割されると考えがちであるがそうではない。民法上、「一株が法定割合で共有され、分割が終了するまで遺産は共有財産として扱われる。」そして会社法上は「たとえ後継者が既に幾らかの株式を所有しているとしても、相続によって3分の2以上の持分に達しない場合は会社の経営権を掌握できない。」逆に共有株式が支配する場合、「その議決権行使者は株式の共有者が決定する」こととしており、「共有者

の意見が一致しない場合は、持分の過半数によって決められる。」そのため、法定相続者の姉妹株主が結託して後継者に対抗した場合、共有株式の割合が3分の2以上を占めていれば、逆に後継者を排除してしまうことが可能になる。そこで、昨年成立した新納税猶予制度では、「発行済株式議決権総数の3分の2を限度として、対象となる非上場株式については相続税の8割を納税猶予する。」こととし、後継者への集中的承継を促進しようとしている。

#### 民法上、法定相続人の遺留分は犯すことが出来ない

民法上自社株は個人財産と看做され遺産相続の対象とされる。したがって、相続による法定相続人への遺留分分配によって自社株が散逸し、後継者への集中的承継が阻害されることが憂慮される。しかしながら、一方で企業は多くの従業員を雇用しており、社会的役割を担っているのであって、その意味において、会社の存続に必要な自社株式の安定した承継を確保することは、他の個人財産と異なり、十分な政策的意義を持つていることになる。新納税猶予制度では、企業の雇用を維持することを条件に、経営権を持った自社株式の後継者への生前一括贈与について贈与税を納税猶予することを認めると共に、「生前一括贈与した自社株については相続税の遺留分算定の基礎財産に算入しない（除外合意）、あるいは算入したとしてもその評価額を一括贈与時の価額に固定する（固定合意）」旨の「民法特約」を定めている。なお一括贈与した自社株については、贈与者の死亡と同時に「贈与税の納税猶予から相続税の納税猶予に切り替える」措置を定めることで、割高な贈与税率の適用を回避している。

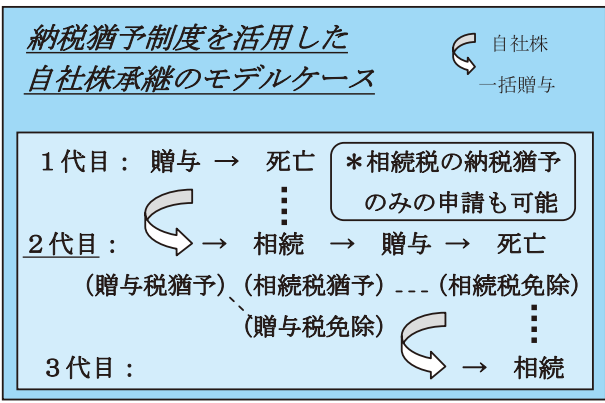
## 「新納税猶予制度」は親族内事業承継のガイドライン

こうした特典のある「新納税猶予制度」も、無条件に申請適用できるかという点必ずしもそうではない。確実な承継の実行を担保するための申請条件とその実施を確認するための関所が長期間に亘り設けられている。この制度が想定する承継計画を実施に移すには、最短期も四年間の準備期間と五年間の経営承継期間が必要であり、一定の条件から少しでも逸脱することがあれば納税猶予が認められないことになるので、申請にあたっては慎重な準備が不可欠である。しかし、見方を変えて、そうした条件を「承継を成功裏に実施するためのガイドライン」と捉えて積極的に活用することができるならばそれに越したことはない。以下、この制度が想定するシナリオに沿って親族内承継のポイントを探ってみよう。

## 後継者を役員に据え、最低3カ年の後継者教育が必要

まず、贈与者が元気のうちに事業承継計画をたて、贈与税の納税猶予について経済産業大臣の事前

確認を受けなければならぬ。その際「後継者の3年以上に亘る役員経験と代表者への就任」「保有株式の一括受贈と経営権掌握」「贈与者の役員退任」等が条件となる。更に株式の受贈後、経済産業大臣の認定を受け、その後5カ年に亘って雇用の80%以上を維持しなければならない。



「後継者としての教育」や、いわゆる承継のための「企業の磨き上げ」が済んでいなければならないというこ

とになる。そのため準備としては、先ず家族会議で息子を後継者にすることを決定し本人に十分な自覚を促す事が必要であり、その際、息子の姉妹達には、遺留分を考慮した遺贈を約束する旨の公正証書遺言をしたためることで、後々遺産を巡る争いが起きないようにしておく。

更に一年後には、いよいよ息子を取締役に据えるについて会社内部の役員や従業員に事業承継計画を発表し、承継後の組織体制づくりに取り掛からなければならない。後継者には計画的ローテーションにより主要なポストを経験させ、必要な経営管理の知識とノウハウを一通り身に付けさせる。その際、後継者自身に承継後の事業計画を立案させ、周囲の協力が得られるよう配慮することが必要である。もし古参の役員などがいて後継者の経営方針に合わないようであれば、後継者の代表取締役就任に合わせて役員の刷新と若返りを図ることも有効である。経営者の世代交代を機に企業自体の経営革新を成し遂げ、第二創業を果す例は決して珍しくない。

## 三代目は、相続税納付か再度の納税猶予適用かを選択

贈与税とほぼ同様の条件の下、相続税の納税猶予についても贈与者が存命中に経済産業大臣の確認申請を行い、相続の開始後8ヶ月以内にその認定を受けなければならぬ。なお、始めに納税猶予の適用を受けた直後の5年間は事業継続義務が課せられていて、「雇用の維持」等の要件を満たさなければならぬ。その間毎年経済産業大臣への報告と税務署長への継続届出書の提出が必要となる。その後も対象株式を継続保有すれば猶予の継続が可能で、その間3年毎に継続届出書を税務署長へ届出することになる。

## 黄金株等の種類株式を発行してリスク・ヘッジする

持株の全てを生前一括贈与することに不安を覚える向きがあるかもしれない。また、持株の一部を後継者の姉妹に分与しなければならぬことがあるかもしれない。これらに対しては、夫々「黄金株」「議決権制限株式」といった種類株式を発行して固有のリスクに備えることが可能である。これらも始めの計画段階で対処すべき事項である。  
(中小企業診断士 新井将平)