

事業承継に係る取り組みについて

平成 29 年 5 月

中小企業対策部

はじめに

中小企業は日本の企業数の約 99%、従業員数で言えば約 70%を占め、地域経済・社会を支える存在、雇用の受け皿として重要な役割を担っており、中小企業の存続・発展は税理士制度にとっても不可欠なものである。

しかしながら、1999 年に 484 万者だった中小企業数は、2014 年には 381 万者となり、この 15 年間で約 100 万者も減少し、その後も緩やかに減少している。また、経営者の高齢化が進み、経営者年齢のボリュームゾーンは 20 年前が 47 歳であったのに対し、現在は 66 歳前後と、当時のボリュームゾーンがそのままスライドした状態となっている。それらの者の多くが 70 歳前後でのリタイアを希望するとすれば、今後数年のうちに多くの中小企業が事業承継の時期を迎えることになる。

このような状況を考えると、中小企業の活力の維持・向上のためにも、事業承継の円滑な実施が喫緊の課題である。そのような中、法人の約 9 割に関与している税理士の果たすべき役割について、改めて問い直されていると考えられる。そこで、日税連及び税理士会は事業承継についてどのような取り組みを行うべきか、当部で検討を行った。

1. 中小企業における事業承継の課題

(1) 後継者の決定状況等の類型とその課題

日本政策金融公庫総合研究所が 2016 年に公表した調査によれば、調査対象会社 4,000 社のうち、後継者の決定状況等について、時期尚早企業が 15.9%、既に決定している企業が 12.4%、未定の企業が 21.8%であるのに対して、50%の企業が廃業を予定しているとの回答をしている。

①廃業予定企業の特徴とその課題

廃業予定企業は従業員 5 人未満 83.3%を占めている。一方、廃業予定企業の従業員は少なく、金融機関からの借入残高も少ないことから廃業の選択肢を取りやすいという側面がある。廃業の理由をみると、「当初から自分の代でやめようと思っていた」、「事業に将来性がない」に続いて、「子供に継ぐ意思がない」、「子供がいない」、「適当な後継者が見当たらない」といった後継者難を挙げる経営者が約 3 割に上っている。また、同業他社より良い成績を上げている企業が 3 割も存在し、今後 10 年間の将来性についても約 4 割の経営者が現状維持できると回答している。

廃業予定企業であっても、後継者や事業引継等による承継先が見つければ事業を存続できる企業も存在し、次世代に技術やノウハウを引き継ぐことができれば、雇用を確保し、地域

経済に貢献することができるのである。

②後継者未定企業の特徴とその課題

後継者未定企業については、法人企業の割合が高く、従業員規模では10人未満が約7割を占めている。後継者決定企業と後継者未定企業とでは、従業員数、事業実績、今後10年間の将来性についてもほとんど相違がなく、後継者が決定しているか未定であるかを左右するのは、経営者の就任時の年齢や創業者との関係、男の子どもの多寡という、経営者の属性が要因となっている。

企業の売却に関する意識をみると、後継者未定企業では「現在売却を検討している」は3.3%、「事業を継続させるためなら売却しても良い」は26.9%と、企業の売却に積極的な企業は少なくない。しかし、一般的に企業を売却する際の仲介手数料は最低でも1,000万円程度は必要であり、民間企業による社外への引継ぎ（M&A等）は、採算面から一定規模以上の企業でないとその対象とされないという問題もある。後継者の選定については、多くの場合、後継者未定企業では公的機関による支援等がなくては従業員承継、事業引継（M&Aを含む）はできないのが現状である。円滑な従業員承継、事業引継をどのように支援するのか、という課題がある。

また、円滑な事業承継に向けた課題の2つ目は、資産と負債の承継である。資産と負債の承継についての課題を見ると、従業員数20人未満の企業（以下、「小企業」という。）では「借入金に対する現経営者の担保等を解除できないこと」（21.0%）と相対的に高いが、従業員20人以上（以下、「中企業」という。）では「後継者が株式を買い取ること」（27.1%）、「後継者が高額な相続税・贈与税を負担すること」（22.4%）を挙げる割合が高い。

小企業では純資産の中央値が934万円に対して、金融機関の借入金の中央値は4,800万円となっており、過大となっている負債の承継が問題である一方、中企業では純資産の中央値は1億9,820万円、金融機関の借入金の中央値は4億6,710万円といずれも高額水準であることから資産と負債の承継が問題である（日本政策金融公庫総合研究所 2009年12月に公表した調査）。

資産の多い企業では、後継者の株式取得や相続税・贈与税の負担軽減策が支援策となる。しかし、債務超過の企業については、後継者の候補がいても、借入金に対する現経営者の担保等を解除できなければ後継者に引き継ぐことができないという課題がある。

（2）事業承継の支援体制と問題点

国も事業承継を重要な課題と位置付けており、既に様々な支援策を用意している。現在、事業引継ぎ支援センターが47都道府県に設置されたほか、よろず支援拠点、商工会、商工会議所等複数の窓口があり、さらに、都道府県及び市区町村にも相談窓口が設けられている。

しかし、支援策等の周知不足もあり、経営者からすると各窓口の相違点も明確ではなく、どこに相談に行けばよいのか分かりにくいという声がある。全ての窓口に共通することは、経営者が自ら出向いて具体的な事業内容を説明する必要があり、その時点でハードルが高く、敬遠する経営者も相当数存在していると思われる。結果として多くの相談窓口が設けられているものの、真に支援を必要としている者の救い上げが十分できていないと推測され、事業

承継の支援体制が有効に機能していないと思われる。

2. 顧問税理士主導による事業承継

日本の中小企業が減少していけば、地域社会の衰退が進み、日本経済の悪化が懸念される。当然、税理士の経営基盤の衰退にも繋がることとなり、その先には税理士制度に影響が出る事態も懸念されるところである。わが国経済が持続的な発展を続けていくために、そして国が必要とする税理士制度を将来に亘って維持し発展していくためにも、中小企業の存続・発展が不可欠である。

顧問税理士は、日常的かつ長期間に亘って経営者と接し、日常の業務を通じ、経営者の信頼に応え、経営者との強固な信頼関係をベースにして、企業に寄り添った形で専門家としてのサービスを提供している。

中小企業の事業承継を進めるに当たっても、中小企業に深く携わっている税理士には、経営者への気付きや意識改革、相続税対策等、経営者との強固な信頼関係をベースに事業承継を推進していく役割が求められている。理想としては、複数の支援機関と連携を図りながら、企業に最も寄り添った存在である顧問税理士が主導的な役割を果たして関与先の事業承継を進める形が望ましい。顧問税理士が主導的な立場で関与先の事業承継を進めて実績を挙げていくことにより、結果的に税理士の経営基盤も確保され、そして税理士制度の維持・発展にも繋がることとなる。そのため、事業承継は、個々の税理士の力量等に委ねるだけでなく、日税連及び単位会において組織的に取り組むことが必要となる。

3. 日税連及び単位会の役割

関与先の事業承継に係る支援の実務は個々の会員が行うことであり、日税連及び単位会が行うものではない。したがって、日税連及び単位会の役割は、会員の行う業務の後押しを図ることである。そこで、上記で述べた「顧問税理士主導による事業承継」を実現するための施策を検討、実施していくことが必要となる。

第一に、事業承継に関する研修等の実施・充実が挙げられる。事業承継に係る該当経営者への気付き・見せる化そして魅せる化へのスキームの検討、実施にあたり留意すべき事柄など個々の会員の資質向上を図ることにより、顧問税理士にも気付きや自覚を促し、自身の関与先に対して事業承継に係る適切な助言、指導等を行えるようにすることが必要である。

なお、事業承継に関する研修は、中小企業団体や士業団体も数多く実施しており、それらの団体と連携するなどの活用法も考えられる。特に、日弁連中小企業法律支援センターが実施する特定調停による中小企業の事業再生等及び経営者保証ガイドラインの研修は一考に値する。

第二に、事業承継に関する会員同士のネットワークを構築することが挙げられる。これは、事業引継（M&A）を念頭に置いたものであるが、小企業、中企業では後継者が見つからないケースが増えてきていることから、全国津々浦々に存在する顧問税理士がその特性を活かして必ずしも狭い地域に制限することなく、窓口役となって進められることが重要である。

具体的には北陸会で構築を進めている事業承継サイトを参考にし、このような情報交換の場を全国版に発展させていくことを検討するべきである。全国版ネットワークが機能すれば、

顧問税理士主導による事業引継（M&A）の実現可能性が格段に高まることが期待される。

第三に、関係団体等と事業承継に係る連携を図ることが挙げられる。具体的には、事業引継ぎ支援センター、弁護士会等の士業団体、金融機関等が想定される。各団体とも事業承継の施策を積極的に進めており、これらの団体と連携することにより、個々の会員は、他の支援機関と連携しながらより効果的に関与先の事業承継を進めることが可能となり得る。また、事業承継を進めるにあたって顧問税理士が主導的な役割を果たせば、金融機関等から別の支援機関（税理士等）を派遣される余地が少なくなり、業務侵害等のトラブルも起こり得なくなるが、併せて、単位会から関係団等に対しても、顧問税理士の活用、尊重を強く求めていることにより、各団体が派遣する支援機関と顧問税理士によるトラブルの未然防止の効果も期待できる。

その他、事業承継に係る効果的な施策、現行制度に係る課題等についても、現場からの意見を適宜取りまとめたうえで関係官庁等に提言していくことが必要となる。

おわりに

当部では、以上のように事業承継における課題、税理士の役割等について検討を進めてきたが、顧問税理士が果たすべき役割の重要性を再認識することとなった。経営者に寄り添いながら様々な相談を受け、企業の財務情報も把握している存在は、顧問税理士以外にいない。

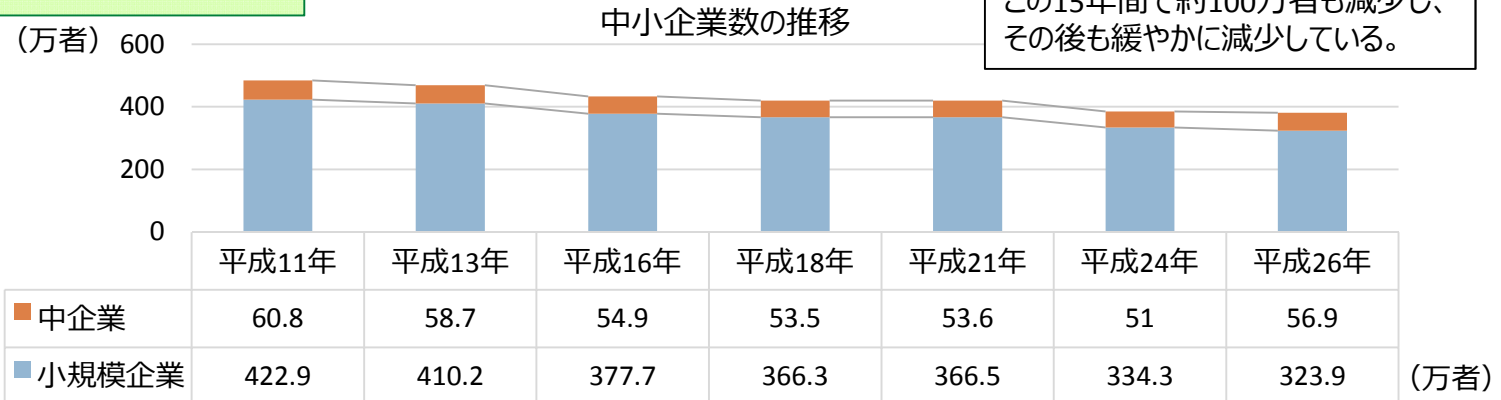
このため、事業承継においても顧問税理士主導により進めていくことが望ましいとの結論に至ったが、これまで事業承継の実施については、個々の会員の意識や力量に委ねており、日税連及び単位会が具体的な施策を実施することはなかった。

しかし、国を挙げて事業承継を進めていくという気運のもと、今後は、日税連及び単位会が組織的に関与し、個々の会員が関与先の事業承継を円滑に進めていくことが可能となるよう、その後押しをしていく必要がある。特に会員同士のネットワーク構築については、慎重な議論が求められるところであるが、今まであまり見向きもされてこなかった小企業、中企業の事業引継（M&A）を進めるうえで必要不可欠なインフラとなるものであり、早急に結論を取りまとめる必要がある。当部において、引き続き、事業承継における施策について検討を進めていくこととしたい。

以上

中小企業の現状と事業承継における課題

中小企業数の減少

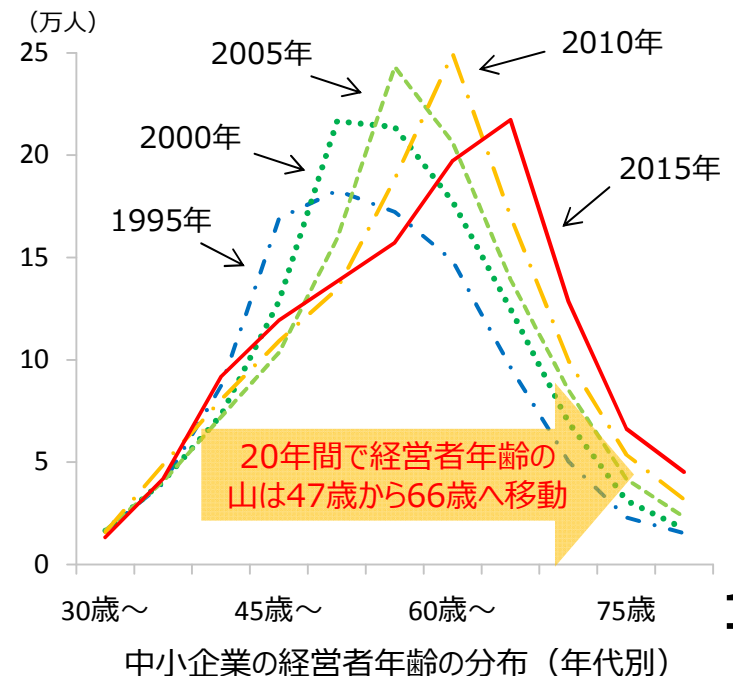


【出典】「2016年版中小企業白書」、「平成26年経済センサス-基礎調査結果」（総務省統計局）再編加工

経営者年齢の高齢化

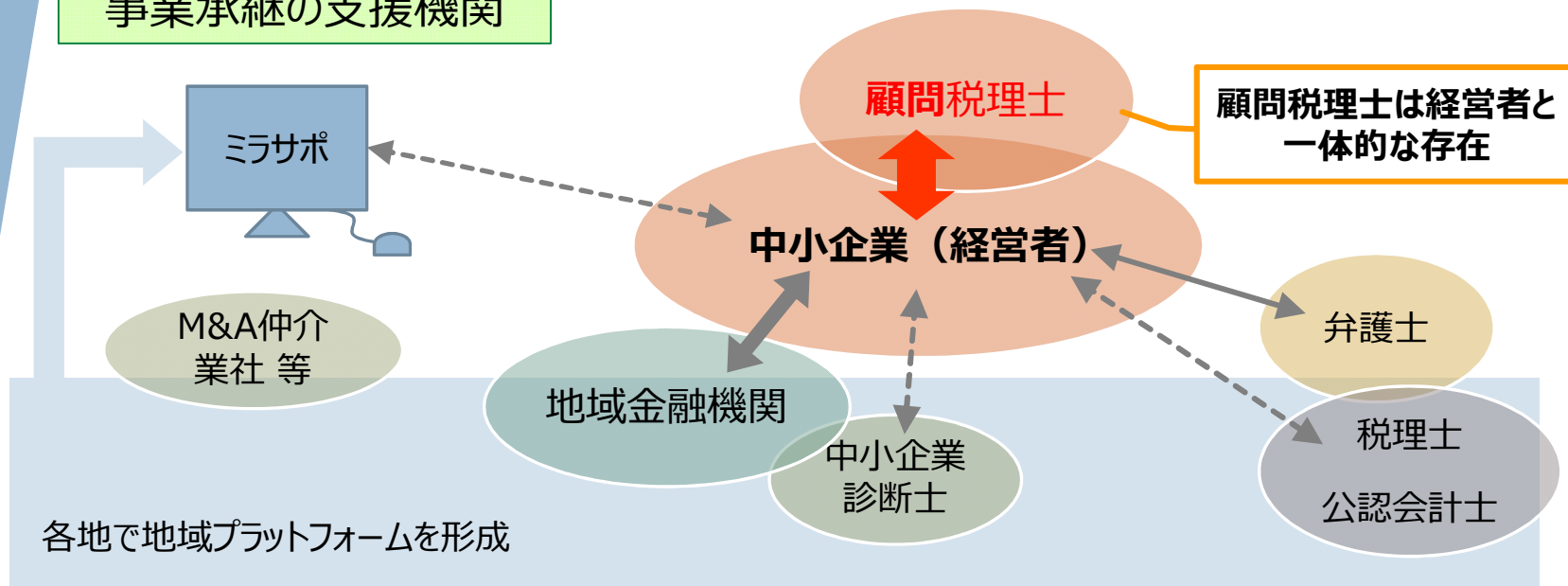
ここ十数年の中小企業数の減少と合わせて経営者の高齢化も進み、経営者年齢のボリュームゾーンは20年前が47歳であったのに対し、現在は66歳前後と、当時のボリュームゾーンがそのままスライドした状態となっている。それらの者の多くが70歳前後でのリタイアを希望するとすれば、今後数年のうちに多くの中小企業が事業承継の時期を迎えることになる。

【出典】中小企業庁 事業承継ガイドライン（平成28年12月）



中小企業の事業承継に対する支援体制

事業承継の支援機関



顧問税理士は経営者と
一体的な存在

相談窓口

国

中小企業基盤整備機構
・よろず支援拠点
・事業引継ぎ支援センター
・経営改善支援センター
・再生支援協議会

都道府県

都道府県等
中小企業支援
センター

市区町村

中小企業支援
センター

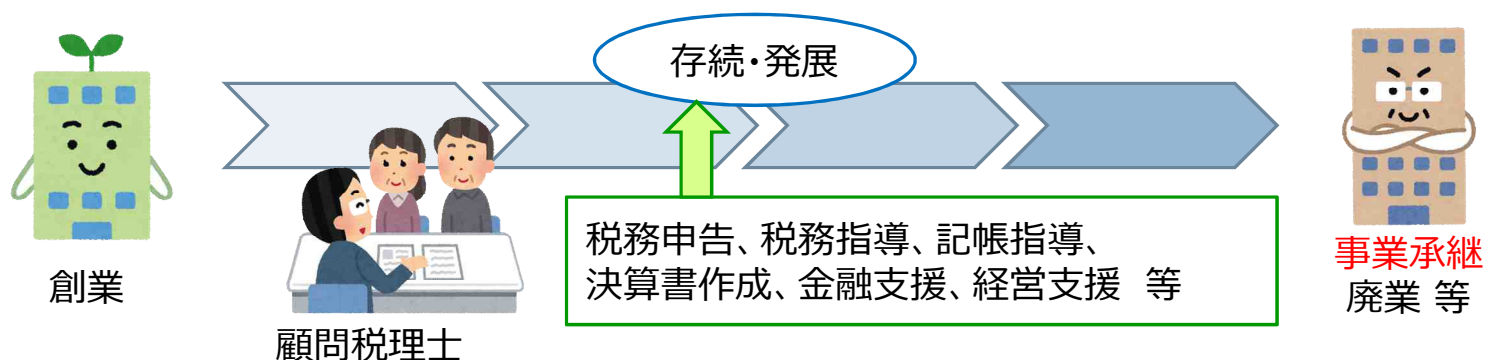
商工会
商工会議所

支援機関への相談窓口は多数存在するが、経営者に正しく
周知されていない。

顧問税理士主導による事業承継

中小企業とともに歩む顧問税理士の存在

顧問税理士は、中小企業の創業から存続・発展そして事業承継や廃業に至るまで、長期間に亘って企業に寄り添いながら継続的・日常的に支援を行う、**企業に最も近くて深い関与者**である。日々の業務から財務情報を把握しているだけでなく、経営者の経営問題に対する相談相手としても信頼される存在である。



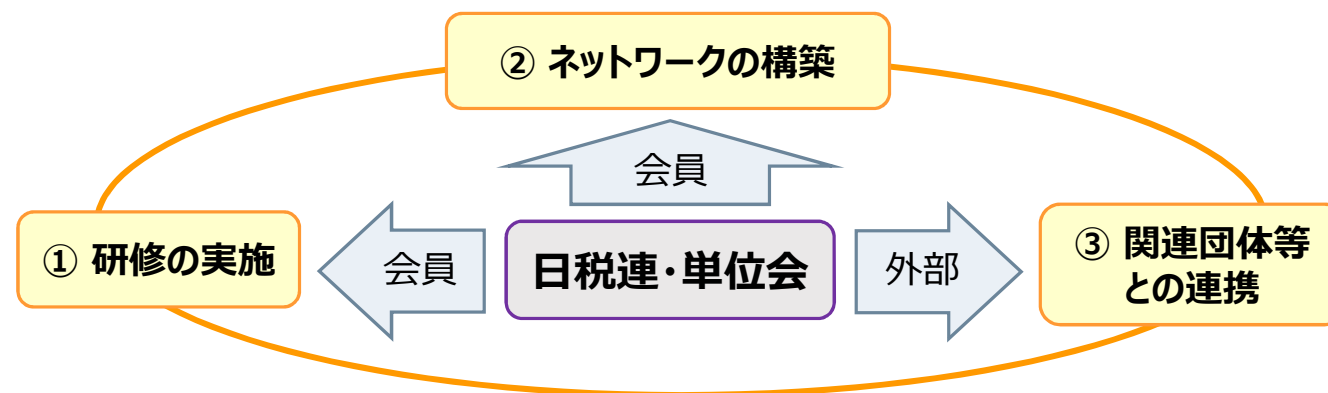
顧問税理士に求められる役割

顧問税理士は、その特徴からも顧問先企業のニーズを察知するには最も適当な存在である。経営者に対して、事業承継の気付きを与え、顧問先企業の見える化・魅せる化を指導するなど、主導的な立場で円滑な承継を進めていくことが期待される。

日税連及び単位会の役割

日税連及び単位会は、個々の税理士が顧問先企業の事業承継に取り組むことができるよう、環境整備に努める。

- ① 研修の実施 …………… 会員の資質の向上を図る
- ② ネットワークの構築 …… 会員同士の情報、意見交換やM&A等を進めるためのインフラを提供
- ③ 関連団体等との連携 …… 事業引継ぎ支援センターや金融機関等との連携を想定



税理士主導による中小企業の事業承継の実現

【参考】税理士による中小企業事業承継サイト

北陸税理士会では、顧問税理士が事業引受、事業引継等を中小企業の経営者に伴走して支援することを後押しするため、北陸税理士会会員が窓口となり中小企業等のマッチング等を実施できる場（事業承継サイト）の提供を開始している。（平成29年4月～）