

## SMGLレポート3001

有事のルール[当局の方針転換ー減税から免税へ！] [迫り来る法改正と時代変化の荒波ー47]

●TDBの調査データは、当局には余程ショックだった様です。その証拠がこの一月から適用される、「平成30年事業承継税制改正」。27年に改正されたばかりなのに矢継ぎ早にまた改正とはー。法改正のスピードだけでなくさらに驚くのは、**自然淘汰と適者生存が大原則**の筈の「**新自由主義政権**」が手を染める政策とは到底思えない位、随所に見えるきめの細かい配慮です。その背景には、高齢トップが率いる中小事業者の過半数に当たる**127万者で後継者が決まっておらず、中でも、経営者の年齢が70才を超える法人の31%及び個人事業者の65%が廃業する可能性が高く、このまま拱手傍観していると、650万人の雇用と総額22兆円のGDPが失われてしまいかねない由々しき現実**、があります。●恐らく当局も、この統計データを見るまで、後継問題がこれ程までに深刻化しているとは、又それが、地方に行けば行く程深刻さの度合いを増すとは考えていなかったのではないかと思います。**廃業した企業の半数が黒字(28年・商工リサーチ調べ)だった**というデータもあり、事の重大さが伝わって参ります。加えて、**市場性(換金性)のない株式の譲渡に莫大な税金(贈与税・相続税)**が掛かる恐れがあつて、親族内承継すら二の足を踏む状態(経営者の66%のアンケート回答)にある中、第三者承継の推進などそもそも成り立ち得ない(身内以外に適任者はいても、巨額の税負担まで求められない)ーという実情が明らかになるにつれ、**承継の円滑化を遮る最も大きな障壁が「承継税制」の仕組みそのもの**であつた事に、当局側も漸く気付いたのかもしれない。●だからこそ、この27・30年改正は画期的、と称されるのです。では早速、中味を覗いて見る事にします。事業承継税制の適用を受ける場合、これまでは、筆頭株主で代表者であつた先代から、後を引き継いだ後継者は、同様に会社の代表者となり筆頭株主となる事を要件とされており、贈与により株式を取得する場合は、取締役就任期間が3年以上必要でした。つまり**先代経営者と後継者は、経営権も所有権もいわば一対一の直列関係の枠**で考えられていた、と云えますが、30年改正では、先代経営者以外から贈与若しくは相続で入手した株式も、承継税制に含めてよい=減・免税措置の対象となる=事となっています。尤も**この税制は、中小企業以外には適用されない決まり(風俗営業は対象外)**ですので、検討を進める場合は、中小企業の定義づけの検証から始める必要があります。区分は、業種ごとの資本金と常用労働者数の二本立てで、何れかの要件を満たせば足りる事になっています。製造業であれば、資本金3億円以下か常用雇用者数300人以下、小売業なら5千万以下か50人以下という具合です。●平成21年に開始された本税制が、平成26年までの**6年間で、僅か一千件余りしか活用されなかった**最大の理由は、いわゆる5年縛り=後継者が5年間代表であり続け、株式を持ち続け、雇用の8割を維持し続ける事が条件=だとするのが通説ですが、前二者は兎も角、三番目の**雇用維持ライン8割(雇用者数10名の企業であれば、3名やめると納税猶予措置は直ちに打ち切られ、猶予期間中の利子税が加算される)**というのは、かなりプレッシャーの掛かる命題であつた事でしょう。しかも27年改正までは、毎年8割基準で判定されていまして、後継者としては冷や汗ものだったと思います。27年からは5年間の平均基準となった為、一時的減員はカバーされ、経営意欲も維持し得る状態となりました。**30年からは、条件未達でも正当な理由(詳細は今後公表)があれば、猶予措置は継続される運び**となりました。5年経過後にも残存するのは、株式保持要件だけで、それも次世代に承継されると納税は全て免除される事になって居ます。随分思い切つた方針転換です。