

# 創設された 事業承継税制の 特例のポイント

## 1 創設の背景

中小企業経営者の高齢化が進み、今後5年間で30万人以上が70歳(平均引退年齢)を超える一方、その半数以上の経営者が事業承継の準備を終えていません。事業承継の円滑な実施は、事業が継続されることによる雇用の維持に加え、休廃業企業のうち一定数は経常利益が黒字であること等も踏まえると、地域経済の維持・活力向上の観点でも極めて重要です。

そこで、平成30年度税制改正では、事業を譲り受けたり相続した後継者が、その会社を運営していく場合には、後継者が納付すべき相続税や贈与税のうち、その相続・贈与のあった非上場株式等(一定の部分)に係る相続税・贈与税の納税が猶予され、一定の場合には免除される「事業承継税制」について、これまでの措置に加え、税負担の軽減や、雇用継続・事業継続



等の各種要件を見直すことで、中小企業経営者の事業承継をより一層後押しし、事業の継続・発展を通じた地域経済・雇用の維持・活性化を図る「事業承継税制の特例」が10年間の時限措置として創設されました。

## 2 特例の内容

この特例(特例措置)は、平成30年4月1日後5年以内に、事業後継者や承継時までの経営見通し等が記載された特例承継計画の作成を行うなど一定の要件の下、相続・贈与による事業承継を行う場合に、既存の事業承継税制(一般措置)に代えて適用することができます(図表1参照)。

### (1) 猶予対象株式の制限の撤廃

一般措置では、納税猶予の対象となるのは総株式の最大3分の2までですが、特例措置では全株式が対象となります。

### (2) 納税猶予割合の引上げ

一般措置では、相続した株式等に係る猶予割合は80%ですが、特例措置ではこれが100%に拡大されています。

### (3) 雇用確保要件の弾力化

一般措置では、承継後5年間平均で雇用の8割を維持する要件(雇用確保要件)を満たせなかった場合には猶予された贈与税・相続税を全額納付する必要があります。しかし、特例措置では、雇用確保要件を満たさない場合でも、その満たせない理由を記載した書類(認定経営革新等支援機関の意見が記載されているもの)を都道府県に提出することで、納税猶予が継続されます。

### (4) 複数の後継者への贈与・相続に対象を拡大

従来、代表権を有する又は有していた先代経営者から一人の後継者への承継が対象でしたが、特例措置では、中小企業経営の実情に合わせた多様な事業承継を行えるようにするため、親族外を含む複数の

## 有期契約労働者の育児・介護休業

育児・介護休業法では、育児休業や介護休業を取得できる有期契約労働者の範囲が定められています。

平成29年に取得要件の緩和が行われ、申出時点において次の①②の両方を満たす者は休業を申し出ることができます。

### 〈育児休業〉

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている。
- ② 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新

される場合には、更新後の契約)の期間満了が明らかでない。

### 〈介護休業〉

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている。
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間満了が明らかでない。