

「事業承継税制が大きく拡充されました」

平成30年度税制改正において、事業承継時の贈与税と相続税の納税を猶予する事業承継税制が大きく改正され、10年間限定の特例措置により、一定の要件の下で、事業承継に伴う相続税や贈与税の負担がゼロとなります。今号では、改正による拡充の内容について概要を解説します。

1. 拡充の内容

(1) 対象株式数上限等の撤廃

現行制度では、先代経営者から贈与や相続により取得した非上場株式等のうち、議決権株式総数の2/3に達する部分までの株式等が対象となり、相続税の場合、猶予割合は80%でした。このため、相続税の猶予割合は約5割(2/3×80%=約53%)にとどまっていました。

今回の拡充では、対象株式数の上限を撤廃したほか、猶予割合を100%に拡大することで、事業承継時の自社株に係る贈与税や相続税の資金負担をゼロにすることが可能となります。

(2) 雇用要件の抜本的見直し

現行制度では、事業承継後5年間平均で、雇用の8割を維持することが求められており、仮に雇用8割を維持出来なかった場合には、猶予された贈与税や相続税の全額を一時に納付する必要がありました。このため、景気の悪化や得意先からの取引打ち切り等によりリストラを余儀なくされる場合には、会社の苦境と併せて納税負担が同時に発生するため、事業承継税制の活用を躊躇する要因にもなっていました。

今回の拡充では、雇用維持要件を満たせなかった場合でも、認定支援機関の指導・助言を受けること等を要件に納税猶予を継続することが可能になりました。

(3) 対象者の拡充

現行制度では、一人の先代経営者から一人の後継者へ贈与・相続される場合のみが対象となっており、先代経営者以外からの贈与・相続や、後継者が複数いる場合に対応できませんでした。

今回の拡充では、親族外を含む複数の株主から、代表者である後継者(最大3人)への承継も対象となり、中小企業経営の実状に合わせた、多様な事業承継に活用することが可能になりました。

(4) 経営環境の変化に応じた減免

事業承継税制における納税猶予は、納税の「猶予」であるため、承継した株式を売却や会社清算等により換金した場合には、猶予されていた税額を納付する必要があります。

現行制度では、後継者が自主廃業により会社清算する場合や、M&A等により株式の売却を行う際、経営環境の変化によって株価が承継した時より下落した場合でも、承継した時の株価を基に贈与・相続税を納税するため、過大な税負担が生じる懸念がありました。

今回の拡充では、経営環境の変化を示す一定の要件を満たす場合において、売却時や廃業時の評価額を基に納税額を再計算し、事業承継時の株価を基に計算された納税額との差額を減免する措置が設けられました。これによって、長期に亘る経営環境の変化による将来の税負担の不安が軽減されました。

このように、今回の拡充によって、一定の要件の下で、承継した株式に係る贈与税や相続税をゼロに抑えることが可能となりました。このため、従来の事業承継対策は、会社の利益を一時的に少なくし、株価を下落させたくて贈与または譲渡するという対策が講じられてきましたが、今回の拡充された事業承継税制により、対策も多様化することが予想されます。

2. 適用のための手続き

拡充された特例の適用を受けるためには、平成30年4月1日から平成35年3月31日までに、都道府県庁に「特例承継計画」を提出し、平成30年1月1日から平成39年12月31日までに、贈与や相続(遺贈を含む)により自社の株式を取得することが必要です。

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

「65歳超雇用推進助成金(高年齢者雇用環境整備支援コース)について」

65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）は、高年齢者が、意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく働ける社会を構築していくために、高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で支給される助成金です。

1. 主な受給要件

本助成金は、企業内における雇用の機会の増大を図るための雇用環境整備の措置を、次の(1)、(2)により実施した場合に受給することができます。

(1) 雇用環境整備計画の認定

高年齢者の雇用の促進を図るため、高年齢者に対して、「機械設備の導入等」または「雇用管理制度の導入等」の雇用環境整備計画を作成し、認定を受けること。

【機械設備の導入等】

- ・身体的機能の低下を補完し、負担の軽減を図る作業補助具、その他機械整備の導入等
- ・判断力・注意力の低下を補完する機械設備の導入等
- ・照明等の作業環境について、作業効率を高め、作業負担の低減を図る作業環境の改善等

【雇用管理制度の導入等】

- ・意欲および能力に応じた適正な配置および処遇を行うための賃金制度、能力評価制度の導入等
- ・希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入等
- ・負担軽減を目的とした在宅勤務制度の導入等
- ・研修制度の導入等
- ・法定の健康診断以外の健康管理制度（人間ドックまたは生活習慣病予防検診）の導入等

(2) 高年齢者雇用環境整備措置の実施

(1)の雇用環境整備計画に基づき、当該計画の実施期間内に制度を実施すること。

2. 支給対象となる事業主

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- (2) 審査に必要な書類等を整備・保管している事業主であること。
- (3) 雇用環境整備計画を提出し、認定を受けていること。
- (4) 雇用環境整備計画提出日から起算して、1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条または第9条1項^{*1}に違反していないこと。

- (5) 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

※1 「第8条」とは、60歳以上の定年を定めていること、「第9条1項」とは、継続雇用制度を定めていること。
上記の他にも支給要件があります。

3. 支給額

以下の①、②のいずれか低い額が支給されます。（千円未満は切捨て、上限1,000万円）なお、生産性要件^{*2}を満たしている事業主は支給額が増加されます。

①、②のいずれか低い額

① 支給対象経費の

60%

(中小企業の場合)

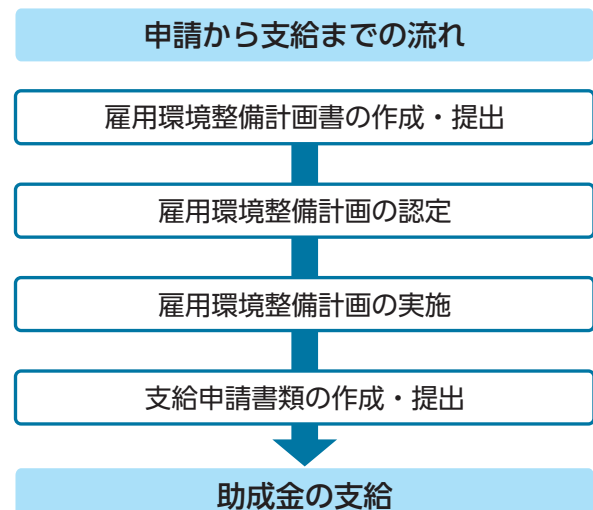
② 対象者1人につき

28.5万円

(60歳以上雇用保険被保険者)

※2 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が、3年前と比べて6%以上伸びていること。

4. 受給手続きの流れ



※助成金は「必ず支給される」というものではありません。
(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)