



生前からの対策が円満相続の力ギ

事業承継 株価対策



Contents

1 事業承継の重要性	1
1-1 事業承継で直面する課題	
1-2 事業承継を取り巻く環境	
1-3 株価対策の重要性	
2 後継者への経営承継の進め方	5
2-1 後継者養成の取り組み	
2-2 後継者に求められるリーダーシップ	
2-3 経営知識の習得	
2-4 幹部社員の育成	
3 株価対策の基本的な考え方	9
3-1 株価引下げの方法	
3-2 オーナーの所有割合を減らす方法	
4 経営承継円滑化法の活用	12
4-1 相続税の納税猶予制度	
4-2 贈与税の納税猶予制度	
4-3 民法特例	
5 組織変更による株価対策	15
5-1 持株会社設立による株価対策	
5-2 会社分割による株価対策	
5-3 会社合併による株価対策	

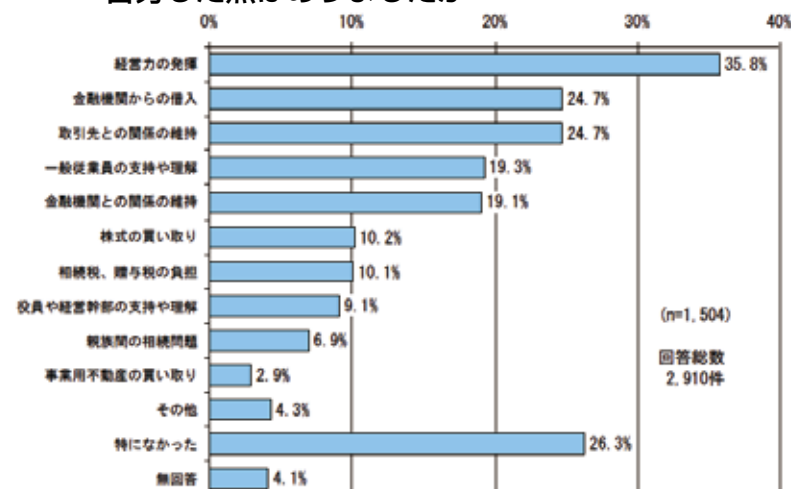
1 事業承継の重要性

生前からの対策が円満相続のカギ
事業承継・株価対策

1-1 事業承継で直面する課題

中小企業では、近年、経営者の高齢化が進行しており、事業承継が重要な課題となっています。実際に事業承継を経験した経営者は多くの課題に直面しています。

■問：先代経営者から事業を引き継ぐにあたり苦勞した点はありましたか

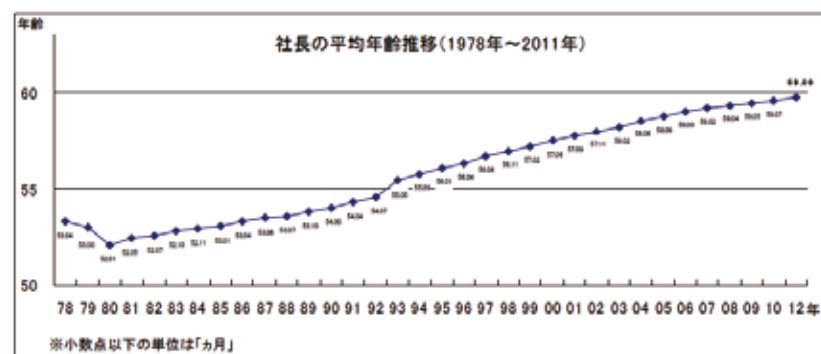


出典：(独)中小企業基盤整備機構「事業承継実態調査報告書」

1-2 事業承継を取り巻く環境

(1) 経営者の高齢化

年々、社長の年齢はアップしており、2009年の社長の平均年齢は59.05歳となり、30年前に比べ、約7歳上昇しています。

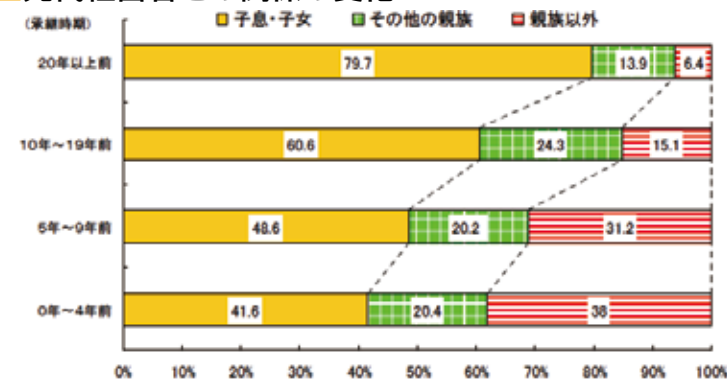


出典：帝国データバンク「全国社長分析」

(2) 減少する親族内承継

20年以上前は、約80%が子息子女に対する承継であり、他の親族を含めると95%以上が親族内承継でした。しかし、その後、子息子女に対する承継割合は年々減少し、近年では約40%となっている一方、親族以外の承継が40%に迫る増加を見せています。

■先代経営者との関係の変化



出典：東京商工リサーチ「後継者教育に対する実態調査 2003」

1-3 株価対策の重要性

(1) 遺産分割の問題

相続が発生した場合、誰がどの財産を相続するか決めなければなりません。これを遺産分割といいます。遺産分割は、遺言書がある場合を除き、相続人で協議して決定します。協議による遺産分割の割合にルールはありませんが、一つの目安として法定相続分があります。相続人が子供の場合には、相続財産と等分した額が法定相続分となります。

後継者は、自社株や事務所・工場用の土地建物、被相続人が会社に貸している貸付金等、会社に関する財産のすべてを相続するのが理想です。しかし、被相続人の財産の大半が、会社関係の財産のみだった場合、後継者が、財産の大半を相続する結果となり、他の相続人に大きな不満が生じる可能性があります。結果、会社関係の財産の一部が、他の相続人にわたり、部外者が一定の議決権を所有したり、株式や不動産の買取請求、株式に対する配当金の請求、会社への貸付金の返済の請求等、会社の経営に大きな影響を及ぼす可能性があります。

従いまして、会社の株式の価額を下げ、会社関係の財産をできるだけ多く、後継者に相続させることが重要です。

(2) 相続税の問題

相続税は、財産が多いほど税率が上がる累進課税を適用しています。同じだけの現金と、自社株式の財産を所有している場合でも、その株式の価額に応じて相続税の負担額が大きく変わります。つまり、会社の株価が高ければ高いほど、同じ財産の量しかなくとも、相続税の負担も大きくなります。

(3) 納税資金の問題

一定額以上の財産がある場合、相続税の負担が発生します。現金等の金融資産が潤沢にあれば納税は可能ですが、少ない場合には、納税資金に窮することとなります。

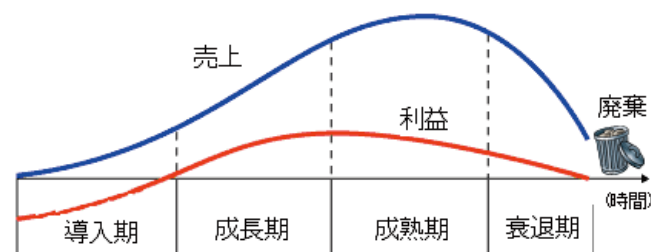
納税資金が不足した場合、相続した財産の一部を売却する方法もありますが、自社株式等の財産は事

1-4 経営者が取り組むべき課題

(1) 事業に関する課題

①「収益力」を高めておく

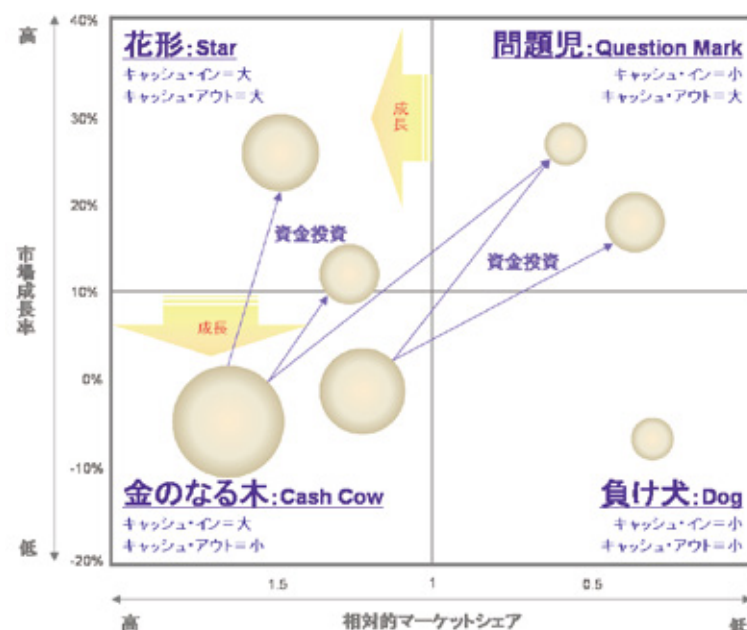
経営を承継する前に現経営者がやっておくべき最も大きな課題は、事業の収益力を高めておくことです。事業別、部門別の採算分析をしっかりと行い、事業のライフサイクルを見極めて、固定費削減、生産・仕入れの効率化、人員配置の適正化などをしっかりと行い収益体質の強化を図っておくべきです。どうしても赤字を解消できない部門や、将来性が全く描けない事業は整理する覚悟も必要です。



②「資金力」を強化しておく

事業には、設備投資負担が少なく、安定したマーケットがある事業がある一方で、設備投資負担が大きく、市場が縮小している事業もあります。

基本的には収益力の高い事業は資金力も高い事業になりますが、「設備投資負担」「資金回収のサイクル」を検討して、事業再編や顧客の再編を行ない安定した資金繰り状態で後継者に引き継ぐことが重要です。



③「人材力」を強化しておく

人口減少、供給過多の今日において、企業間業績の格差のモトになっているのが人材力の差です。商品開発、サービス改善などの面において顧客志向が強く、発想力が豊かな人材の多い企業が業績を伸ばしています。

このような人材を育てておくことは、現経営者の役目です。

(2) 財産に関する課題

①株式の分散状況を把握して引継ぎに備える

経営承継でリスクが高いものとして、株式の移転問題があります。

経営権の中で最も重要なものは「決定権」です。決定権とは3分の2以上の株式を保有していることです。これによって株主総会での特別決議を行う権限を持つことになるからです。親戚や退職した社員などに株式を分散させてしまっている場合は、現経営者の責任で買い戻しておくべきです。

②株価と相続税の状況を把握して相続に備える

会計事務所や金融機関に依頼して現在の株価をきちんと把握し、不動産などの財産も含めて、相続税負担がどの程度になるかを知っておく必要があります。その上で、相続税負担を軽減するために、どのような対策を打つべきか、専門家に相談して事前に手を打っておくことが必要です。

③後継者候補の実力を把握して承継に備える

想定している後継者の実力を棚卸して、計画的に育成しておくことが重要です。本来であれば10年計画で育成したいところです。

2 後継者への経営承継の進め方

生前からの対策が円満相続のカギ
事業承継・株価対策

2-1 後継者養成の取り組み

(1) 学校卒業後はまず他流試合をさせる

後継者を育成するには、できるだけ早い時期から取り組んだほうがよいのは当たり前のことです。では、大学卒業後すぐに自分の会社に入社させるべきかといえばそうではありません。よく言われることですが、最初の社会人経験で「他人の飯を食わせる」ことが大切です。

就職先は、できれば大企業が良いでしょう。大企業では、指揮命令や社会常識の教育やしつけがしっかりしており、社会人としての基本的な常識が身につく、将来的に社内でも社外でも信頼を得られる言動をすることができるようになります。

この期間としては、3年から8年くらいが妥当です。年齢的には大学卒業後、25歳から30歳の間ということになります。

(2) 入社後は徹底して現場経験を積ませる

自社に入社させた後は、徹底して現場経験を積ませて、どの業務にもある程度の知識を身に付けさせることが大切です。この経験が、後々の意思決定局面で役に立ちます。

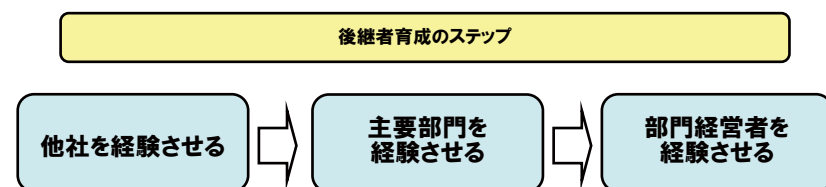
また、泥臭い部分の仕事を経験することで、現場社員との信頼関係を作ることでもあります。特に重要なのは、営業部門や生産(購買)部門の会社の生命線となっている部門の経験です。営業部門は、自社の事業の構造を理解するのに非常に役立ちますし、早い段階から顧客との関係を作っておく意味もあります。

この時期の現場経験では、朝は一番早く出社し帰りは誰よりも遅く帰り社内で一番ハードに仕事をさせるべきです。こうすることで初めて「さすが後継者だ!」と社内でも一目置かれるようになるのです。

(3) 部門管理者を経験させる

経営承継の仕上げは、ミニ経営者を経験できる部門責任者を任せることです。できれば、後継者自身が自分で事業構想を練り、重要な経営判断をするところまで経験させてやりたいことです。

もしそのような経験をさせることが難しければ、重要なプロジェクトのリーダーを経験させ、成功体験を積ませることが必要でしょう。



(4) 経営承継計画の例

これまで触れてきた後継者の育成計画や、自分の引退までの予定、会社の事業規模、株式や資産の移転について、それぞれの関係も含めて一覧で分かるような10年単位の計画を策定するとよいでしょう。

この計画表は最初から完璧なものにする必要はありません。まずは現経営者の頭の中にあるさまざまな悩みや考えを整理してみるために作成します。

作成しているうちにいろいろなことが整理されていきます。場合によっては毎年更新してもよいからです。

■ 事業承継計画表の例

年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
会社	売上高(千円) 売上総利益(千円) 経常利益(千円) 特記事項										
社長(自分)	年齢 役職 持株比率 特記事項	60歳 社長 85%	61歳 80%	62歳 75%	63歳 70%	64歳 65%	65歳 60% アハートを長女に	66歳 55% 本部長に株式30%譲渡	67歳 30% 会長	68歳	69歳 完全引退
後継者(長男 太郎)	年齢 配属部署 役職 持株比率 特記事項	30歳 工場 5% 暦年贈与	31歳 10%	32歳 15%	33歳 営業部長 20%	34歳 取締役 25%	35歳 常務 30%	36歳 専務 35%	37歳 社長 65% 相続時精算課税(贈与)	38歳	39歳 40歳
親族への説明	本人の意思を取る 妻に説明			次男 次郎、長女 花子に説明							
社員への説明					現専務に説明 社員に説明						

2-2 後継者に求められるリーダーシップ

経営者にとって、リーダーシップを兼ね備えていることは必須条件です。リーダーシップを部下の立場から見て、「ついていくに値する経営者としての資質」とは何でしょうか。

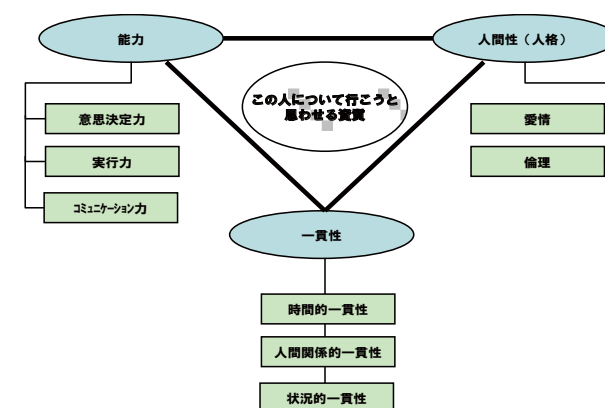
必要欠くべからざる条件は2つあります。

1つはその経営者に従うことによって、戦いであれば勝てること、ビジネスであれば(経営)目標を達成できること、つまり自分が属している会社や組織を成功に導くことができる「能力」を経営者が備えていることです。

もうひとつは、その経営者との人間関係が深まることを部下が望むこと、即ち部下が社長に認められたいと思い、社長との関係を築きたいと望むような「人間性(人格)」を持っていることです。

この2つが、部下が経営者に対してリーダーシップとして求める基本的な資質です。

そしてもう一つ補完的な要素として「一貫性」があります。行動に陰日向がなく、部下から見て常に信頼できるという安心感、安定感を感じさせることも不可欠な条件です。



2-3 経営知識の習得

(1) 専門的業務知識

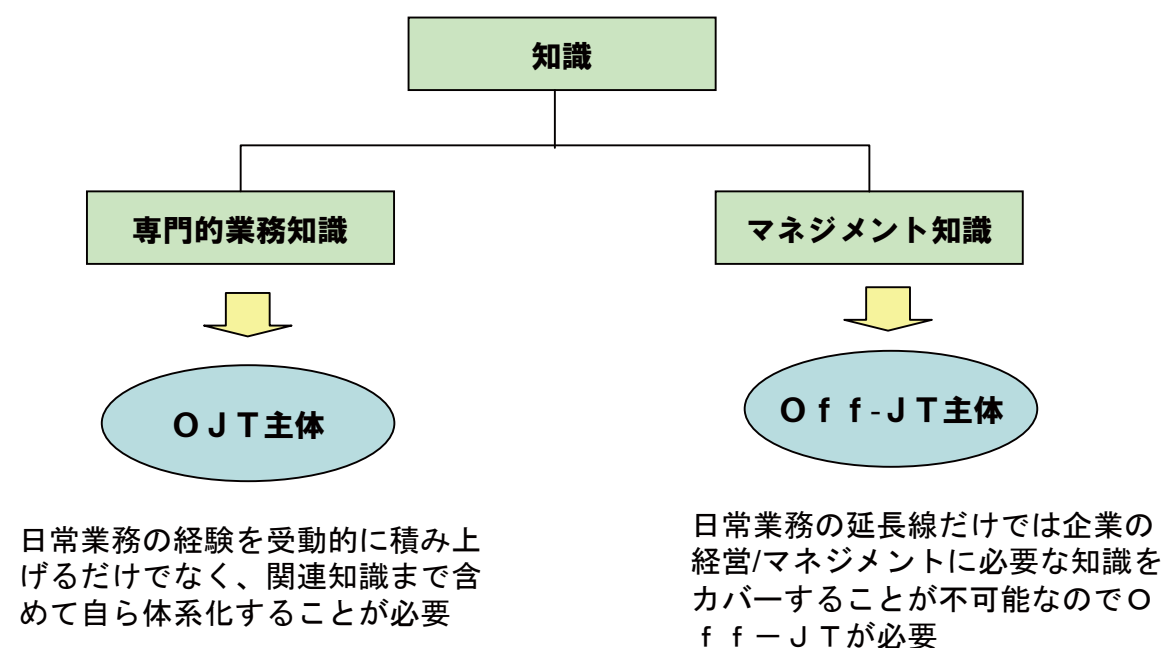
専門的業務知識習得の基本はOJTです。ただし、経営者として必要な知識はその業務分野に関するさまざまな知識がヌケ・モレなく整理・体系化されていなければなりません。

そのためには、業務知識やノウハウを部下たちに教えさせたり、他部署や他社との勉強会で発表させることなどが有効です。自らがOJTで経験し、知り得たことであっても、誰かに教えようとする場合、自ら考えて再整理したり、追加的な知識を付加して体系化しておかなければなりません。また、教えたり発表したりする場においても、思いがけない質問が出たり、自分と異なった解釈の意見が出されることを通して、知識は完成度を増します。

(2) マネジメント知識

マネジメント知識はOJTだけの習得では限界があります。Off-JTが必要かつ有効です。例えば、営業担当であれば、営業についての専門的知識はOJTによって身につけることができますが、マーケティングに関する専門的知識は日常業務の中のOJTだけで十分に習得することは不可能です。

一般にマネジメント知識として経営者に必要とされるものには、戦略論、組織論、マーケティング、財務・経理、人事、ITなどですが、これらはいずれも有機的に関連して機能するものです。欠落なく体系的知識として習得させることが極めて重要です。



2-4 幹部社員の育成

(1) どんな能力のある社員を幹部とすべきか

昔から「名プレイヤー名監督にあらず」といわれますが、確かに成果を挙げている人がよい幹部になるとは限りません。よいプレイヤーであることとよい幹部であることには、全く異質な能力が求められます。

ただ、成果を挙げられない人には誰もついていきません。どんなに素晴らしいことがいえても、成果を挙げられない幹部の言うことには、残念ながら誰も耳を傾けない。そう捉えると、成果を挙げる力は経営幹部の登用条件というよりも前提条件と考えるべきです。

したがって、成果を前提とした上で、マネジメント知識やリーダーシップに関するプラスαの要素が必要ということになります。このプラスαは社長と一体になって経営に携わる幹部の条件なので、基本的には経営者に求められる資質と同じになります。

経営補完者という立場を加味して、必要な資質を整理すると以下ようになります。これらの要素を身につけた社員、あるいは教育で身につけさせた社員を幹部として登用すべきです。

① 牽引力

「経営理念や正しい信念・考え方」を基盤として、周囲をよい方向へ導く力です。経営幹部の率先垂範力がよい経営の原動力になります。

② 人間力

先に述べたリーダーシップに近い要素となる。更に、経営補完者としての自覚や謙虚さ、素直さ、代理観を兼ね備えた人物であることが大切である。

③ 戦略構築力

世の中、マーケットで起こっていること、これから起こりそうなことに対して敏感であり、情報感度が高く、洞察力、先見性が高いことが求められます。これをもとに「自社が勝ち進んでいくための作戦を構想する力」が戦略構築力です。管理職は決まったことを確実に実行していくことが主要な任務になりますが、経営幹部は「何をするか」を決める構想力が求められます。

いずれにしても、企業は人なりです。後継者から新入社員まで体系的にOff-JTも行い育成を図っていくことが重要です。

3 株価対策の基本的な考え方

生前からの対策が円満相続のカギ
事業承継・株価対策

3-1 株価引下げの方法

株価対策は、大きく分類すると株価の引下げとオーナーの所有割合を減らすという2つの方法があり、これを組み合わせることにより行います。

(1) 株価引下げの3要素

オーナーが所有している株式の相続税における評価は、次の3要素から決まります。

- ① 利益や配当金を要素とする類似業種株価
- ② 財産・債務額を要素とする純資産株価
- ③ 売上や従業員数を要素とする会社規模

従いまして、これらの項目において対策を行うことにより株価が下がります。

(2) 類似業種株価の対策

類似業種株価の引下げ対策としては、利益を減らす、配当金をへらす、純資産を減らすことがあげられます。

① 利益を減らす

- 生命保険への加入
- 役員退職金の支給
- 有価証券、固定資産、棚卸資産等の評価損の計上
- 含み損のある資産の売却
- 老朽資産の除却、取り壊し
- 30万円未満の少額資産の購入
- 不良債権に対する貸倒損失・貸倒引当金の計上

② 配当金を減らす

- 株価を引き下げたい年度は配当しない
- どうしても必要がある場合には記念配当を実施

③ 純資産額を減らす

- 含み損のある資産の売却
- 老朽資産の除却、取り壊し
- 不良債権に対する貸倒損失・貸倒引当金の計上
- 有価証券、固定資産、棚卸資産等の評価損の計上

(3) 純資産株価の対策

純資産株価の引下げ対策としては、以下のような方法があります。

- ① 休資産を賃貸し不動産の評価を下げる
- ② 収益物件を借り入れにより購入する
- ③ 発行済み株式数を増やし、1株当たりの資産額をへらす

(4) 会社規模の変更

オーナーが所有している株価は、上記の類似業種比準株価と純資産株価を併用して計算します。通常、会社規模が大きくなるほど、類似業種株価の比重が大きくなります。

純資産株価が、類似業種株価を大きく上回っている場合には、会社規模を大きくすることにより、株価の引下げが可能です。

3-2 オーナーの所有割合を減らす方法

オーナーの所有株式数を減らす方法としては、大きく分けて、後継者へ株式を贈与する方法と、第三者へ株式を移す方法の2つがあります。

(1) 後継者への贈与

① 相続時精算課税制度を活用する

相続時精算課税制度のメリットは、贈与時に少ない税負担で資産の移転ができることと、財産の評価額が固定されることがあります。

現在は、2,500万円までについては無税で、2,500万円を超える部分は20%の税率で贈与が可能であり、暦年贈与に比べ一度に、大量に贈与が可能です。

相続時精算課税制度は、生前贈与を受けた財産を相続財産に含めて相続税を計算します。ただし、その評価額は相続発生時の価額ではなく贈与時の価額で固定されますので、好業績の会社で将来、株価が確実に上昇する場合には、この制度を活用することにより、将来の株価の上昇による相続税の増加を抑制することができます。

② 贈与税の納税猶予制度を活用する

既に、オーナーが社長職を退任し、代表権を有していない場合には、贈与税の納税猶予制度が有効です。

この制度は、オーナーが後継者に株式を贈与した場合には、一定の要件のもとに贈与税の納税が猶予される規定です。旧代表者であるオーナーが議決権の大半を有している場合には、この制度の活用により、代表権のみならず、議決権も現代表者に一度に大量に移譲することができます。

(2) 第三者への移転

① 中小企業投資育成株式会社の活用

中小企業投資育成会社とは、「中小企業投資育成会社法」という法律に基づいて、企業の成長・安定化と社会貢献を目的に設立された株式会社で、日本には3社あります。

中小企業の発行する株式等を引受け、その後は経営に干渉しない長期安定株主として投資先中小企業を支援します。配当期待の株主として、民間のベンチャー投資ファンドと異なり、上場を義務付けることなく、また保有期限を予め設定することなく、長期的に保有してもらえます。

オーナー社長の持株比率が高い場合には、投資育成会社への増資新株の割当てにより、発行済株式数が増加します。オーナー社長の持株比率が下がることで、自社株の移動が行いやすくなります（投資育成会社は経営支配を目的とせず、経営陣を支える株主となるので、経営権に問題は生じません）。

第三者割当増資で投資育成会社が株式を引受ける場合の株式発行価額は、投資育成評価額と呼ばれる方法で算定します。この投資育成評価額は株式の額面金額（現在は商法改正で額面は撤廃されていますが）もしくはそれにかなり近い価額になる場合がほとんどです。その結果発行済株式全体の株価が薄まり、オーナー所有株式の相続税評価額が引き下げられるのです。

投資育成評価額は次の計算式で求めることができます。

$$\text{評価算式} = (1 \text{ 株あたり予想純利益} \times \text{配当性向} \%) \div \text{期待利回り}$$

※配当性向 = 配当金 / 当期純利益

② 従業員持ち株会の活用

オーナーが所有している株式の一部を、社員持株会に譲渡する方法です。オーナー会社における事業継承の重要な要素の一つとして、経営支配権の問題があります。オーナー一族で最低保有株式数50%以上、できれば株主総会の特別決議に必要な持株数の3分の2(66.67%)以上が望ましいことになります。従いまして、その範囲内でオーナーの株式を社員持株会へ売却し、オーナーの持株数を減らします。議決権の確保のために、売却前に無議決権株式に変更する方法もあります。

なお、社員持株会の社員株主への売却価額は、同族株主以外ですから、例外的な評価方式である配当還元価額の1株当たり500円以上であれば贈与税の課税はありません。また、1株当たりの売却価額が500円以下であっても、社員1人当たりの贈与額が非課税範囲の110万円以内であれば贈与税は課税されません。こととなります。

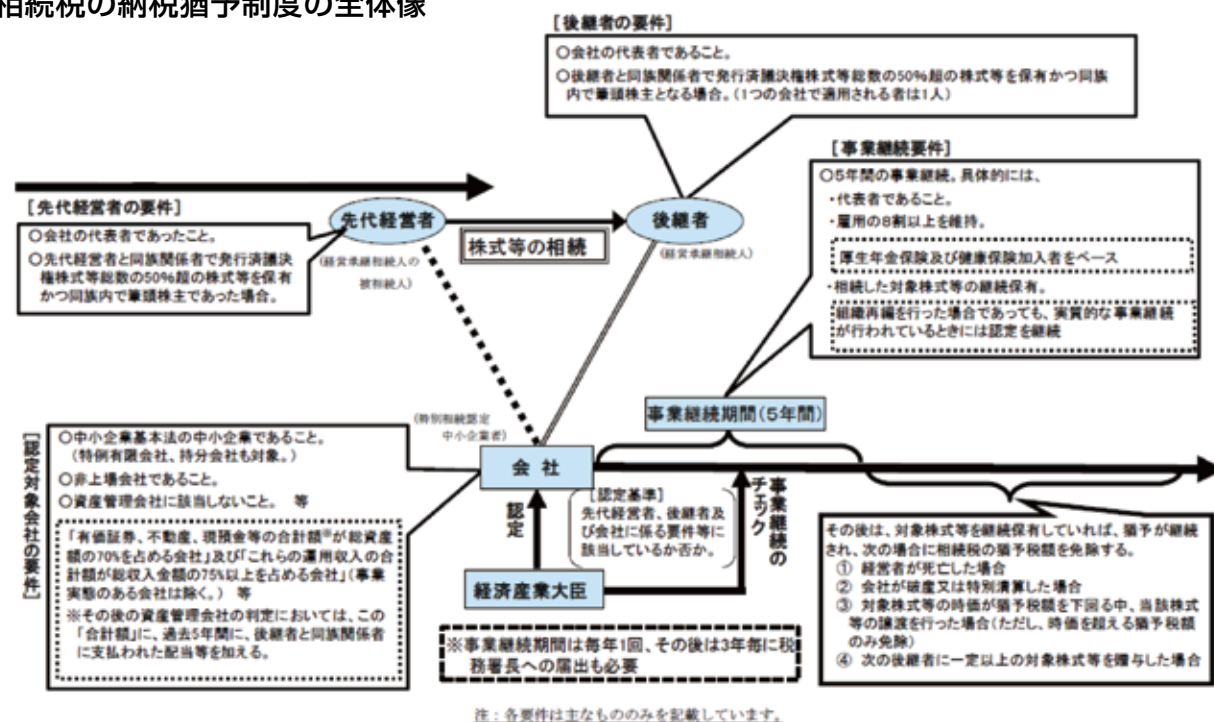
4 経営承継円滑化法の活用

4-1 相続税の納税猶予制度

(1) 制度の概要

この制度は、被相続人から、後継者が承継会社の非上場株式等を相続または遺贈により取得した場合に、後継者の納付すべき相続税のうち、特例対象株式等に係る納税猶予分の税額に相当する相続税については、相続税申告書の提出期限までに納税猶予額に相当する担保を提供した場合に限り、後継者の死亡の日まで、納税を猶予することを選択することができることを定めた制度となります。

■ 相続税の納税猶予制度の全体像

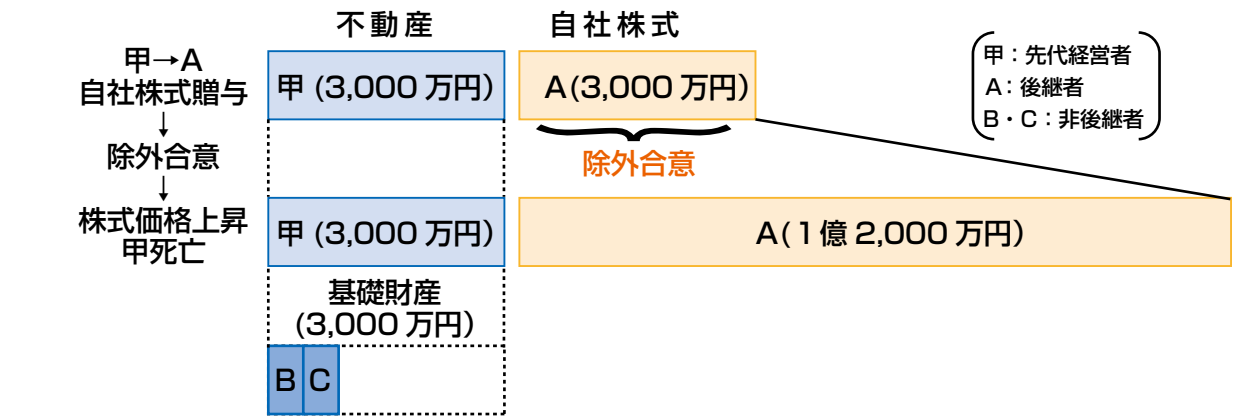
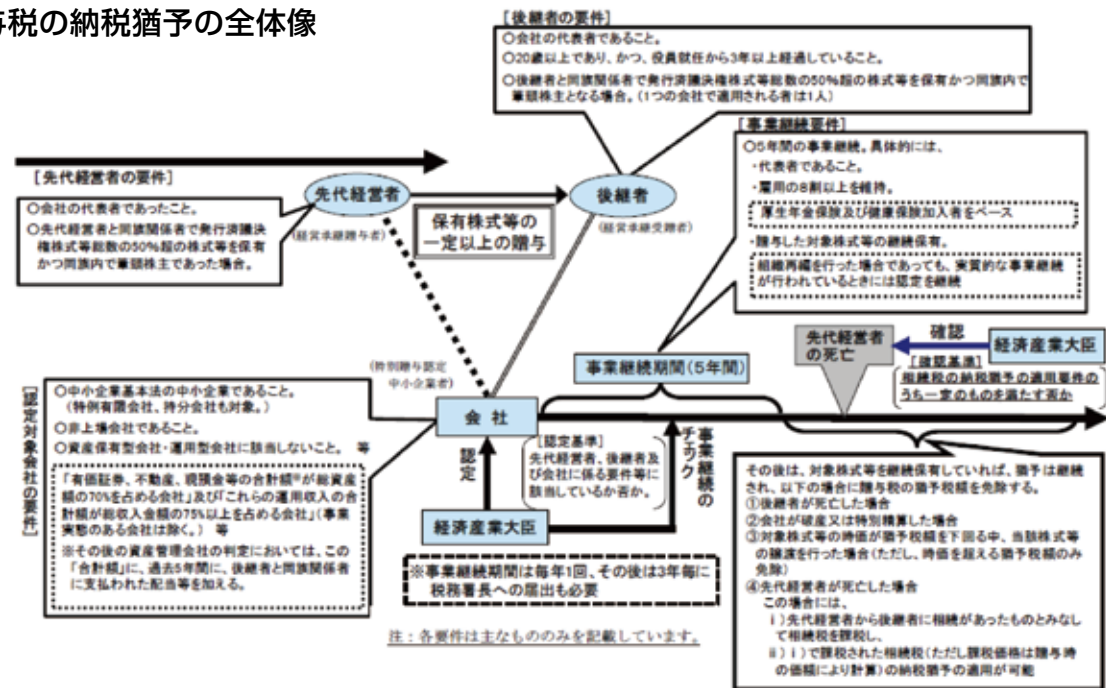


4-2 贈与税の納税猶予制度

(1) 制度の概要

非上場株式等に係る贈与税の納税猶予制度とは、贈与者が後継者に、承継会社の非上場株式等の贈与をした場合において、後継者の納付すべき贈与税のうち、特例対象株式に係る納税猶予分の贈与税額に相当する贈与税については、贈与税申告書の提出期限までに納税猶予税額に相当する担保を提供した場合に限り、贈与者の死亡の日まで、その贈与税の納税を猶予することを選択できることを定めた制度となります。

■贈与税の納税猶予の全体像



(2) 固定合意

旧代表者の推定相続人全員の合意を得て、後継者が旧代表者から贈与により取得した自社株式の価額に相当する金額の全部又は一部について、遺留分の算定基礎財産に算入する金額を、合意時における金額とすることができます。

これを固定合意といいます。これにより、後継者の事業承継後の努力や事業活動の成果に相当する部分は、そのまま後継者に帰属することとなり、後継者の利益は守られることとなります。後継者にとっては、除外合意がベストであり固定合意は、推定相続人との間で除外合意に至らなかった場合の副次的な役割を持つものとされます。

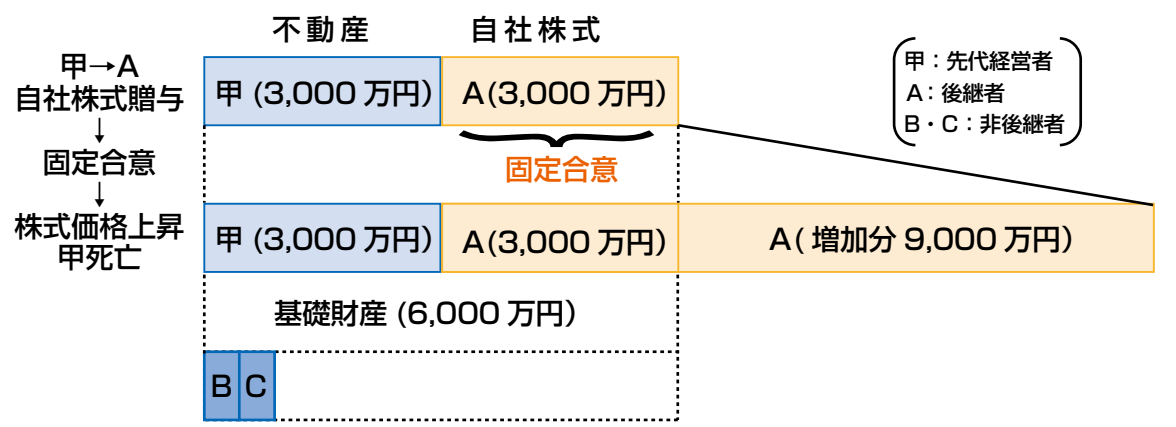
また、贈与された株式の全部について固定合意をすることも可能ですが、贈与株式の一部については除外合意をし、その他の株式については固定合意として併用することも可能となります。

■事業承継に与える効果

【前提事項】

- 被相続人甲の相続開始時の財産：不動産 3,000 万円、
- 後継者である長男Aへの生前贈与：自社株式 3,000 万円（贈与時の価額）
- 相続開始時の自社株式の価額 1 億 2 千万円（後継者の貢献により上昇）

- 遺留分の算定基礎財産：不動産 3,000 万 + 自社株式 3,000 万円 = 6,000 万円
- 相続人全体の遺留分の額：6,000 万円 × 1/2 = 3,000 万円
- 非後継者B、Cの遺留分の額：3,000 万円 × 1/3 = 1,000 万円



4-3 遺留分に関する民法の特例

(1) 除外合意

旧代表者の推定相続人全員の合意を得て、後継者が旧代表者から贈与により取得した自社株式の価額に相当する金額の全部又は一部を、遺留分の算定基礎財産に含めない旨の定めをすることができます。これを除外合意といいます。

これにより旧代表者から生前贈与により受けた自社株式は、遺留分の減殺請求の対象から除かれるため、経営権の円滑な承継による相続人間の紛争を防止することができると共に、後継者の事業承継後の努力や事業活動の成果に相当する部分は、そのまま後継者に帰属することとなり、後継者の利益は守られることとなります。

■事業承継に与える効果

【前提事項】

- 相続人：長男A(後継者)、次男B、三男C
- 被相続人甲の相続開始時の財産：不動産 3,000 万円
- 後継者である長男Aへの生前贈与：自社株式 3,000 万円（贈与時の価額）
- 相続開始時の自社株式の価額：1 億 2 千万円（後継者の貢献により上昇）

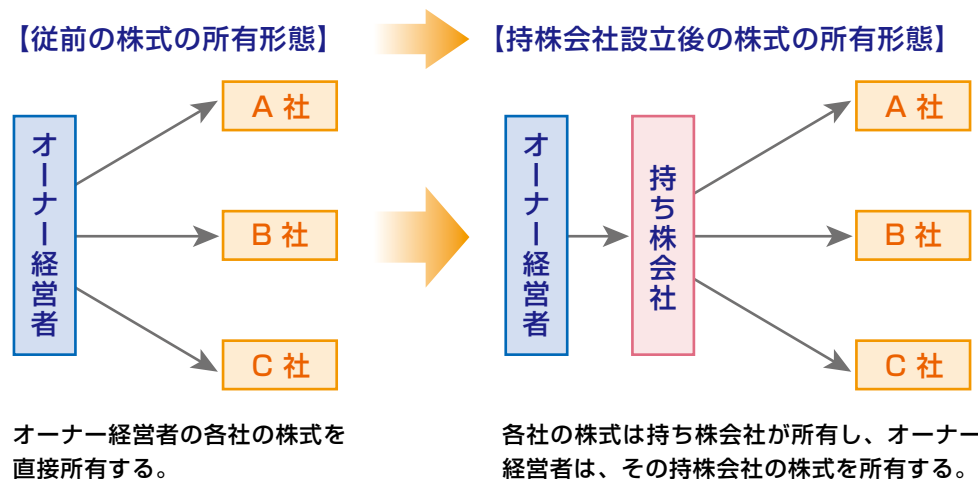
- 遺留分の算定基礎財産：不動産 3,000 万 = 3,000 万円
- 相続人全体の遺留分の額：3,000 万円 × 1/2 = 1,500 万円
- 非後継者B、Cの遺留分の額：1,500 万円 × 1/3 = 500 万円

5 組織変更による対策

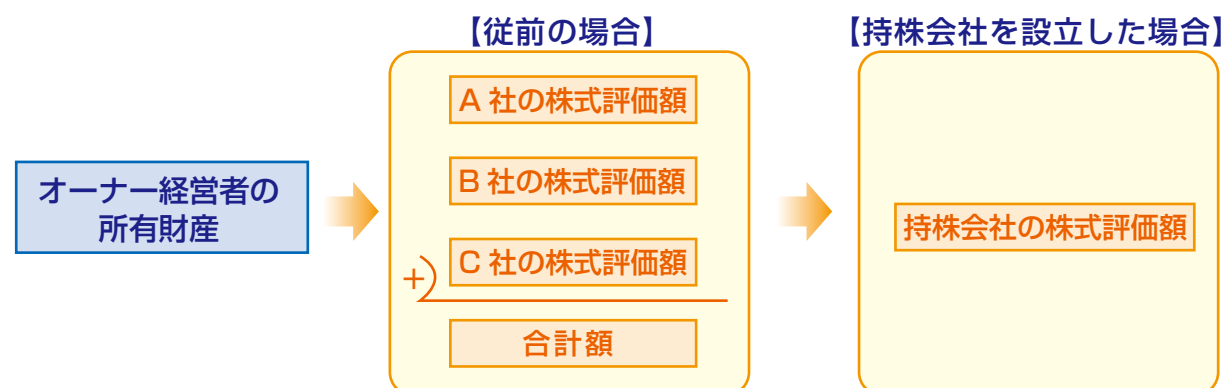
5-1 持株会社の設立

(1) 持株会社とは

持株会社とは、個人株主が所有する株式を個人に代わって所有する会社です。社長の個人財産の管理会社としての機能だけを有する場合と、グループ会社1つとして事業を担当するとともに、本体事業会社の株式を保有し持株会社の機能を併せ持つ形態があります。



持株会社化することにより、株式の評価方法は次のように変わります。



(2) 持株会社の形態

① 事業形態による区分

事業形態による区分は、純粋持株会社と事業型持株会社があります。

● 純粋持株会社

自らは事業活動を行わず、他社を支配することだけを目的とする形態の持株会社を言います。基本的に、株式所有のみを行います。

● 事業型持株会社

自らも事業活動を営み、かつ、他社を支配することを目的とする持株会社をいいます。新規事業を行う場合や、本体事業の一部を分社する形態があります。

② 株主による区分

株主は、現在のオーナーが主要株主になる場合と、後継者が株主となる場合に区分されます。

● 現在のオーナーが主要株主

持株会社の株式を現在のオーナーが所有するため、相続対象資産となる。

● 後継者が主要株主

持株会社の株式は、オーナーからの相続対象資産にならない。

(3) 持株会社設立の効果

① 評価の引き下げ

● 含み益45%控除による株価上昇の抑制

事業会社そのものの業績に伴う利益蓄積は、株価の上昇につながります。結果として持株会社方式においては、所有する子会社株式の上昇につながります。ただし、純資産価額方式による評価方法においては、株価上昇に伴う含み益に対して、45%控除が適用されます。従いまして、直接所有するよりも、相続税株価を抑制する効果があります。

● 類似業種株価の適用でさらなる引き下げ検討

純粋持株会社方式の場合、この会社は株式保有特定会社に該当し、純資産価額方式が強制されます。上記のとおり、それでも、45%控除の適用により株価は引き下げられますが、事業型持株会社にした場合には、一部、類似業種比準株価を採用することができ、更なる評価引き下げが可能となります。ただし、その事業の業績がよく、類似業種比準株価が高い場合には、その効果はありませんので注意が必要です。

● 価額の固定

後継者を株主とする持株会社に現在のオーナーが株式を売却した場合には、オーナーの所有している株式が現金に代わります。結果として、評価額が固定され、その会社のその後の株価上昇に対する相続対策が不要となります。ただし、新会社にてオーナーの株式を取得する資金が必要となります。純粋持株会社の場合には、通常、子会社からの配当金程度しか収入がないため資金調達が難しくなります。一方で事業型持株会社であれば、事業利益からも資金調達が可能となります。また、法人への譲渡については、時価での売却となります。この場合45%控除は認められないため、相当な譲渡益が発生する可能性があります。株式の譲渡については、譲渡益に20%の所得税が課されますので、注意が必要です。

② 納税資金の確保

● 現株式の現金化

前述のとおり、後継者を株主とする持株会社に現在のオーナーが株式を売却した場合には、オーナーの所有している株式が現金に代わります。結果として、納税資金の確保が図れます。

● 自己株式の取得

相続が発生した場合、オーナーが所有していた持株会社株式を、その会社に譲渡することにより、納税資金を確保することができます。ただし、これも、前述のとおり、持株会社の資金力に大きく左右される部分があります。

5-2 会社分割による株価対策

(1) 会社分割とは

会社分割とは、会社が事業に関して有する権利義務の全部又は一部を、分割により、他の会社（分割承継会社）に包括的に承継させる組織法上の行為です。会社分割には、新設分割と吸収分割に分類する場合と、分社型分割と分割型分割に分類する場合があります。その組み合わせによって、主に四つの類型に分けることができます。商法では、「新設分割・吸収分割」の方法に、税法では「分社型分割・分割型分割」の方法にウエイトが置かれています。

① 新設分割と吸収分割

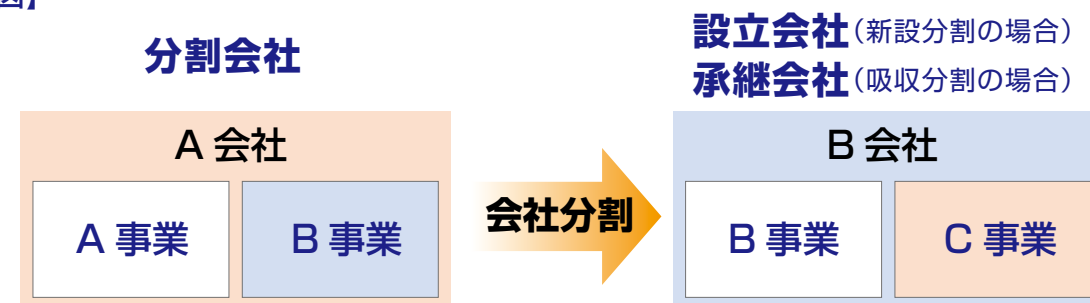
● 新設分割

会社法では、会社分割のうち分割会社が新たに設立する会社（新設会社）に事業に関する権利義務を包括的に承継させる制度を「新設分割」と規定しています。

● 吸収分割

会社法では、会社分割のうち分割会社が他の会社（承継会社）に事業に関する権利義務を包括的に承継させる制度を「吸収分割」と規定しています。

【概念図】



② 分社型分割と分割型分割

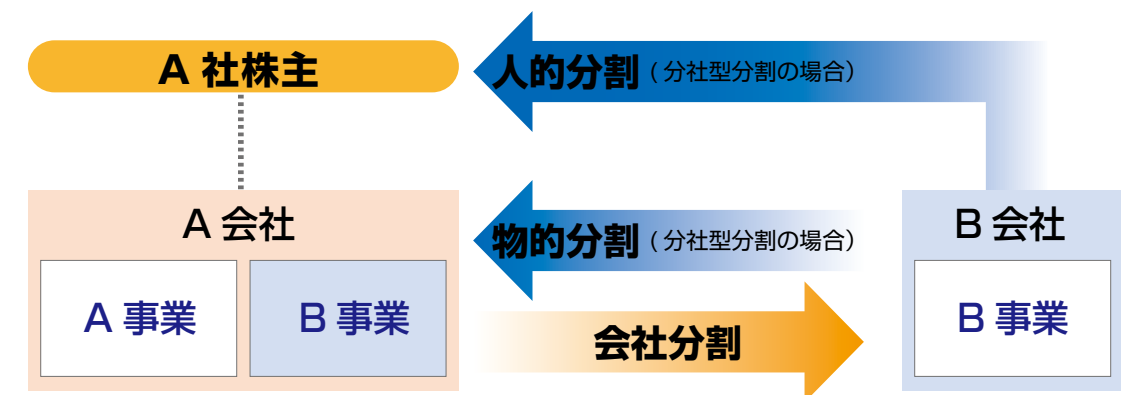
● 分社型分割

分社型分割とは、分割により設立された会社の株式を分割元の会社に割り当てる方法を言います。物的分割、親子型分割とも呼ばれています。分割事業の承継会社が新設会社の場合、分割された事業を行う会社は、分割元の会社の完全子会社となります。

● 分割型分割

分割型分割とは、分割された事業を行う会社の株式をあらたに分割元の会社の株主に割り当てる方法をいいます。人的分割、兄弟型分割とも呼ばれています。結果として、分割元の株主は、従来の株式と分割された会社の2社の株式を保有することになります。

【人的分割と物的分割】



(2) 会社分割が有効な事例

① 複数の部門がある場合

2つの部門を持つ会社があります。社長の下に、A部門を長男が、B部門を次男がそれぞれ責任者として従事しています。社長が退任した後に、どちらかを社長とした場合に、争いとなる可能性があるときは、分社を検討します。A部門とB部門を切り離して別会社化し、A部門の社長を長男に、B部門の社長を次男にすることにより、争いが解消されます。

② 相続人に後継者がいない場合

相続人に適当な後継者がなく、第三者に社長を譲ろうとした場合、残された相続人は、その会社から報酬を得ることができず、相続後の生活に困窮する可能性があります。このような場合、会社が所有している不動産を別会社に移転し、不動産賃貸会社を営みます。これにより、事業と不動産が分離され、相続人が不動産会社の社長となり、役員報酬を得ることができます。

③ 高収益部門の切り離し

高収益部門を抱える会社は、その部門を分社します。これにより、従前の会社の収益力が落ち、結果として株価が低下します。また、分社した新設会社を子会社とした場合には、45%控除の規定により、株価評価の引き下げが可能です。

(3) 相続対策への活用

① 本体会社の株価上昇の回避

高収益部門を分社したことにより、本体会社の利益は大幅に減少します。結果として、内部留保による株価の上昇をストップすることができます。一方で、分割された会社は、高収益事業を抱えているため、急激に株価が上昇する可能性があります。

分社型分割においては、分割会社の株式は親会社が所有していることになり、結果として親会社の株価、特に純資産価額方式にて計算した株価が上昇します。相続税法による株価評価は、会社規模により類似業種比準価額と純資産価額を折衷しますので、一定程度の会社規模を維持することにより類似業種比準価額方式を採用することにより、子会社株式の値上がりを経親会社の株価への反映を減少させることができます。

分割型分割では、分割元法人の株主が、分割法人の株式も所有しているため、今後、分割法人の株価上昇により相続財産が増加する可能性があります。そのため、分割型分割後は、株価の低いうちに後継者や相続人に株式を譲渡または贈与することが必要となります。

② 含み益のある資産への対応

会社分割の場合、資産の移転は基本的に時価で行われます。結果として、分割元法人では利益の増加による税額の増加、分割法人では、高額の買い取り資金が必要となります。

分社型分割では、一定の要件を満たした場合には、組織再編税制により適格現物出資又は適格事後設立により、資産を簿価で引き継ぐことができ、含み益に対する課税を繰り延べることができます。

分割型分割では、上記のような課税の繰り延べはないため、含み益の実現を望まない場合には、売却せず賃貸の形式をとります。

5-3 会社合併による株価対策

(1) 会社合併とは

合併とは複数の会社が契約によって1つの会社になるM&A手法をいいます。合併には吸収合併と新設合併があります。

吸収合併は、1つの会社が存続会社となり他の一方の会社の権利義務を包括的に承継し、他の一方の会社は清算手続を経ずに解散する方法をいいます。新設合併は、全ての合併当事会社が消滅会社として清算手続を経ずして解散し、新会社を設立し、合併当事会社の権利義務等の法律関係を包括的に新設会社に承継させる合併形態をいいます。実際には、吸収合併が圧倒的に多く新設合併が行われる例は極めてまれとなっています。理由としては、新設合併では既得の許認可等が白紙に戻り営業に必要な許認可等は新たに取得する必要がある、また上場会社の場合には新たな上場手続が必要になるなど、手続が煩雑になるからであると考えられます。

(2) 会社合併が有効な事例

株価評価は、会社規模、業種、1株当たりの配当、利益、純資産等により算定されます。合併によりこれらの要素が変動することにより、株価の引き下げ効果が生じます。ただし、逆に株価が上がる可能性もありますので、事前の試算が重要です。

① 会社規模の変更

合併により、会社規模が変更した場合、従来、純資産価額方式にて評価していた株式が、類似業種比準価額方式との折衷となることにより、評価が引き下がることがあります。土地保有特定会社や株式保有特定会社等、純資産価額方式の適用が強制される会社については、合併により類似業種比準価額方式との併用により、株価が下がる可能性があります。

② 赤字会社との合併

会社法の改正により、赤字会社（債務超過の会社）との合併が可能となりました。結果として、債務超過額が純資産額と相殺されて、結果として純資産額が減少します。また、もともと収益力の弱い会社であれば、合併により、一株当たりの利益や純資産が減少し、結果として類似業種比準価額が減少します。

■ 赤字会社を吸収する効果

● 株価を下げる

(イ) 利益の縮小化

赤字会社を吸収することで収益性が悪化 → **利益縮小**

(ロ) 純資産の圧縮

赤字が累積した会社＝負債が大きい → **純資産圧縮**

(ハ) 総資産・従業員数・売上高の増加

会社規模が拡大 → **類似業種比準価額を加味する割合増大**

↓
株価下落

● 法人税減少

(イ) 収益減少による法人税軽減

赤字会社を吸収することで収益性が悪化 → **利益縮小**

(ロ) 「適格合併」で一定の場合、『繰越青色欠損金』の引継ぎ可

↓
法人税減少

