

2026 年 8 月 20 日

意 見

日本商工会議所

特別顧問・税制委員長 阿部貴明

税制専門委員会学識委員 玉越賢治

取引相場のない株式の評価方法の見直しは、中小企業の事業承継に多大な影響を及ぼすのみならず、地域の雇用、防災、伝統文化の担い手の喪失にもつながりかねないものであり、極めて慎重な検討が必要である。

地域経済と雇用を支える中小企業の立場から、以下のとおり意見を申し上げる。

記

1. 国税庁が考える新たな評価方式案について

(1) 新方式を検討するに際しての確認事項

商工会議所は、これまでの有識者会議において、新たな評価方式を検討する場合には、「評価と税負担の議論は一体であり、現行方式が担ってきた中小企業の事業承継への配慮を最大限考慮すべき」「見直しによる影響の範囲・税負担の大きさ等に対する十分な検証が不可欠」と主張してきた。類似業種比準方式は、昭和 58 年度税制改正答申（昭和 57 年 12 月 23 日）において、中小企業の事業の円滑な承継の観点から収益性を評価上加味することとされた経緯があり、その配慮を欠いた見直しは看過し得ない。

類似業種比準方式や会社規模区分に改善すべき点があることは否定しない。しかし、現行方式には、長年の運用を通じて納税者と実務家が評価結果を予測でき、争訟が相対的に少なく、徴税コストの上昇を抑止する機能がある。まず、問題となっている制度部分や租税回避行為への限定的な見直しが優先され、評価体系全体の変更とを分けて検討すべきである。その点で、そもそも、

昨今の総則 6 項の適用事案が全ての相続税の申告においてどの程度の割合となっているのか等を明示すべきである。

（２）国税庁案（残余利益方式）の問題点

今回、国税庁がたたき台として示す残余利益方式は、地域を支える中核的な中小企業の評価額が大幅に上昇する可能性がある。商工会議所が一定の仮定の下で行った試算では、評価額が現行方式の 2 倍から 5 倍近くに達し、相続税負担が数千万円から数億円規模で増加する事例も確認されている。

さらに、長期的に見れば、毎年の利益が純資産に累積的に加算されるため、新方式では、当然、事業の継続とともに、相続税評価額も上昇していくことになる。これは、中小企業における事業承継のハードルを永続的に上げていくことを意味する。現在、株式評価が課題とならない小規模な企業においても、新方式の下では、今後、相続税負担の問題に直面することになりかねない。

仮に新方式が採用された場合には、一部の課税逃れ対策のために、多くの中小企業の事業承継が崩壊するのではないかと強く懸念する。

評価水準の議論を抜きにして、評価体系のみを先に決めるべきではない。今回示された骨子では、評価額を大きく左右する計算要素（現行方式のしんしゃく率 0.5～0.7 に相当するもの等）について、具体的な数値が一切示されていない。評価水準が空白のまま評価体系だけを決定することは、これまでの議論の経緯に照らして受け入れられない。

また、新方式は、現行方式よりも「企業の価値創出能力」が直接的に反映される評価方式である。これは将来の価値創造に向けた中小企業の成長投資を歪ませ、政府の成長戦略である「強い経済の実現」「成長投資の拡大」に逆行したメッセージになりかねない。額に汗して会社を成長させた経営者ほど、その努力の結果として評価額と税負担が重くなるという逆説を招く。

新方式で定める還元率（期待収益率）は、上場株式の平均期待収益率等を参考に CAPM（資本資産価格モデル）を用いて算出するとされている。CAPM においては、評価対象会社の負債比率が高まると、還元率も上昇することが前

提とされていることを踏まえるべきである。

また、経営基盤がぜい弱な中小企業は外部環境の変化を受けやすく、収益の変動が大きいことから、より長期間の利益を参照する必要がある。

そして、事業承継局面を迎える中小企業は、今後の経営方針や意思決定に関わる後継者が先代と同様の利益を上げられるか不透明である。中小企業の収益力は経営者個人の技能や信用に依存する 경우가多く、事業承継とはその源泉である先代自身が退くことにほかならない。

このように、企業ごとに経営実態が大きく異なる中で、中小企業に対して上場企業と同等の還元率を用いること、さらに一律の還元率を用いることなど、新方式が合理的な評価となるのか疑問であり、明確な根拠を示すべきである。

2. 「租税回避スキームへの対応」について

国税庁は、租税回避スキームへの対応の方向性として、非経常的な損益を除外して評価する方針の中で、多額の役員報酬や一時的な役員退職金等を「利益を一時的に操作することで評価額を圧縮」する手法として例示している。

中小企業は、大企業と比べて経営を担う人材に制約がある中で、将来の事業承継を見据え、後継者は将来の経営者としての資質を磨きながら、将来の社長候補として取締役となり経営に参画するケースが一般的である。また、会社の創業期から親族を中心に事業拡大に取り組み、経理や営業等の責任者として取締役就任しているケースも多い。

中小企業の役員報酬や役員退職金は、地域経済や雇用を支えるために第一線で会社を牽引している役員に対する正当な報酬として、法人税においても過大とならない範囲で損金算入を認めているところである。そして、納税資金は、株式を換金できない以上、企業から捻出せざるを得ないことにも留意すべきである。

よって、一部の悪質な行為をもって、多くの真っ当な中小企業経営に影響を及ぼすことにならないよう、役員報酬や役員退職金に対してこれ以上制約をかけるべきではない。

また、特定のホールディングス形態の企業に対しても、租税回避スキームとして対応する方針が示されているが、経営環境が急激に変化する中で、中小企業は新事業分野への進出が求められており、経営の多角化の一環としてホールディングス形態をとる事例も多い。また、地域のインフラ維持や技術伝承等のため、M&A で会社を承継するケースも存在する。

グループ化を通じて、多角化やインフラ維持、技術伝承等に積極的な中小企業の取り組みを阻害するような制約をかけるべきではない。

以 上