

令和 9 年度 税 制 改 正 要 望 事 項 （ 新 設 ・ 拡 充 ・ 延 長 ）

（経済産業省中小企業庁事業環境部財務課）

項 目 名	事業承継税制の抜本見直し		
税 目	相続税、贈与税（国税） ・ 租税特別措置法 第 70 条の 7 から第 70 条の 7 の 8 ・ 租税特別措置法施行令 第 40 条の 8 から第 40 条の 8 の 8 ・ 租税特別措置法施行規則 第 23 条の 9 から第 23 条の 12 の 5		
要 望 の 内 容	平成 30 年に措置された「非上場株式等についての贈与税・相続税の免除の特例等」について 10 年間の時限的措置が今般期限を迎えることに伴い、事業承継を契機に「稼ぐ力」強化に取り組む中小企業等を後押しする措置へ抜本的に見直し・強化を行う。		
		平年度の減収見込額 （制度自体の減収額） （改 正 増 減 収 額）	精査中 （▲169,000 百万円） （ — 百万円）

(1) 政策目的

事業承継の一層の円滑化により経営者の高齢化や後継者不足を原因とした廃業を減少させることで、技術力やサービス等を含む優良な経営資源を有する中小企業の事業の継続に繋げ、ひいては地域経済の活性維持・発展を実現する。また、事業承継を契機に「稼ぐ力」強化に取り組む中小企業等を後押しする。

(2) 施策の必要性

法人版事業承継税制（特例措置）の創設当時（平成 30 年）には、経営者の高齢化に伴う後継者不在の問題が経営上の課題として強く認識されてきたため、団塊の世代が 70 代となる令和 2 年以降に事業承継のニーズが高まるとの認識の下、当該税制も活用した円滑な事業承継の取組を進めてきた。これらの取組によって一定程度経営者の若返りが進展していることが示唆される。他方で、事業承継が必要な 70 代以上の事業者や今後事業承継が必要となる 60 代の事業者も多いことから、事業承継は引き続き喫緊の課題である。

また、生産年齢人口の減少による人材確保の困難などの労働供給制約のみならず、大幅な物価高や金利のある世界、通商環境の変化等の国内外市場における急速な環境変化、原材料やエネルギー価格、物流コストの上昇による企業収益の圧迫、サプライチェーンの不確実性など中小企業を取り巻く経営環境は厳しい状況である。

事業承継に係る経営者に関する論点や中小企業を取り巻く様々な課題に対処していくことが必要であるところ、事業承継を契機に課題の解決に向けた取組や「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を進める「強い中小企業」を作るためにも、引き続き円滑な事業承継を実施するための検討が必要であると考えます。

【参考】

労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略（令和 8 年 6 月）

1. はじめに

（略）

こうした労働供給制約のみならず、中小企業・小規模事業者を取り巻く経営環境は、厳しい状況にある。具体的には、昨今の中東情勢、大幅な物価高、金利のある世界や米国による関税措置をはじめとする通商環境の変化など国内外市場における急速な環境変化も重なっているほか、原材料費やエネルギー価格、物流コストの上昇は企業収益を圧迫しており、とりわけ中小企業において、その影響は顕著である。加えて、国際的な保護主義的動向の高まりは、サプライチェーンの不確実性を増大させ、中小企業経営の安定性に新たな課題をもたらしている。

（略）

経営環境の変化を踏まえながら、自律的に変革を進めることができ、直近の収益のみならず、自社の将来の成長を見据え、設備や A X など、現状維持ではなく、攻めの成長投資を進める「強い中小企業」への変容を促すことが必要である。

4. M & A ・事業承継等による事業再編

成長志向の「強い中小企業」を作っていくためには、現状維持型の経営から挑戦型の経営への転換が必要である。

（中略）

また、事業承継については、これまでは中小企業・小規模事業者において、経営者の高齢化に伴う後継者不在の問題が経営上の課題として強く認識されてき

		たため、団塊の世代が70代となる2020年以降に事業承継のニーズが高まるとの認識の下、円滑な事業承継の推進を図ってきた。これらの取組によって一定程度経営者の若返りが進展していることが示唆されているものの、事業承継が必要な70代以上の事業者や今後事業承継が必要となる60代の事業者も多く、事業承継は引き続き喫緊の課題である。そのような中で、親族内承継や従業員承継も引き続き重要な選択肢の一つである。経営者の若返りに伴い、新規事業への進出や省力化を高める設備投資、A X・D Xの推進等による抜本的な経営改革の取組が実施されることが多いという点も踏まえると、雇用を支え、地域における活力の維持・向上といった重要な役割を担う中小企業・小規模事業者が、親族内承継も含めた事業承継を円滑に実施し、これを契機として更なる成長・発展を実現することを促進していく取組も非常に重要である。 (略)	
今回の要望（租税特別措置）に関連する事項	合理性	7. 中小企業の発展 日本成長戦略（2026年7月21日） Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決 7. 賃上げ環境整備 (2) 対応の方向性 ③講ずべき施策パッケージ i) 「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略の実行 労働供給制約社会では、人も中小企業も数より質であり、日本経済の供給力強化のため、「強い中小企業」を作る必要がある。現状維持ではなく、事業再構築・生産性向上・事業再編等に取り組む中堅・中小企業を徹底的に支援し、必要な連携と再編を促すことで、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を目指すべく、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」に基づき、以下の施策を実行する。 (M&A・事業承継等の事業再編の推進) 経営者交代や経営資源の集約等による経営改革を通じて成長を実現するために、M&A・事業承継、成長型再生を促進する事業環境整備を行う。 (略) くわえて、事業承継を契機に「稼ぐ力」強化に取り組む中小企業に対し、事業承継税制も含めた措置を検討するとともに、後継者の経営能力を高めるための実践的な育成プログラムを開発する。	7. 中小企業の発展 日本成長戦略（2026年7月21日） Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決 7. 賃上げ環境整備 (2) 対応の方向性 ③講ずべき施策パッケージ i) 「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略の実行 労働供給制約社会では、人も中小企業も数より質であり、日本経済の供給力強化のため、「強い中小企業」を作る必要がある。現状維持ではなく、事業再構築・生産性向上・事業再編等に取り組む中堅・中小企業を徹底的に支援し、必要な連携と再編を促すことで、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を目指すべく、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」に基づき、以下の施策を実行する。 (M&A・事業承継等の事業再編の推進) 経営者交代や経営資源の集約等による経営改革を通じて成長を実現するために、M&A・事業承継、成長型再生を促進する事業環境整備を行う。 (略) くわえて、事業承継を契機に「稼ぐ力」強化に取り組む中小企業に対し、事業承継税制も含めた措置を検討するとともに、後継者の経営能力を高めるための実践的な育成プログラムを開発する。
		政策の達成目標	相続税・贈与税の負担が障害となり円滑な事業承継に取り組めていない中小企業・小規模事業者の経営者について、税負担を軽減することにより円滑かつ早期の事業承継を実現させて、事業の継続・発展を通じた地域経済の活性化や雇用の維持を図る。

		租税特別措置の適用又は延長期間 法人版事業承継税制 (一般措置) 期限の定めなし。 (特例措置) 令和9年末まで。 適用期間は検討中。																														
	同上の期間中の達成目標	政策の達成目標と同じ。																														
	政策目標の達成状況	法人版事業承継税制（特例措置）の創設当時（平成30年）には、経営者の高齢化に伴う後継者不在の問題が経営上の課題として強く認識されてきたため、団塊の世代が70代となる令和2年以降に事業承継のニーズが高まるとの認識の下、当該税制も活用した円滑な事業承継の取組を進めてきた。これらの取組によって一定程度経営者の若返りが進展していることが示唆される。他方で、事業承継が必要な70代以上の事業者や今後事業承継が必要となる60代の事業者も多いことから、事業承継は引き続き喫緊の課題である。 経営者年齢の分布（中小企業） 2025年の割合 <table><thead><tr><th>(歳)</th><th>(%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>15～19</td><td>0.0</td></tr><tr><td>20～24</td><td>0.0</td></tr><tr><td>25～29</td><td>0.2</td></tr><tr><td>30～34</td><td>0.8</td></tr><tr><td>35～39</td><td>2.1</td></tr><tr><td>40～44</td><td>5.1</td></tr><tr><td>45～49</td><td>9.4</td></tr><tr><td>50～54</td><td>14.7</td></tr><tr><td>55～59</td><td>15.2</td></tr><tr><td>60～64</td><td>14.9</td></tr><tr><td>65～69</td><td>12.3</td></tr><tr><td>70～74</td><td>10.4</td></tr><tr><td>75～79</td><td>9.2</td></tr><tr><td>80～</td><td>5.7</td></tr></tbody></table> 出典：2026年版中小企業白書 小規模企業白書 I-53 第1-1-45 図「中小企業における経営者年齢の分布」	(歳)	(%)	15～19	0.0	20～24	0.0	25～29	0.2	30～34	0.8	35～39	2.1	40～44	5.1	45～49	9.4	50～54	14.7	55～59	15.2	60～64	14.9	65～69	12.3	70～74	10.4	75～79	9.2	80～	5.7
(歳)	(%)																															
15～19	0.0																															
20～24	0.0																															
25～29	0.2																															
30～34	0.8																															
35～39	2.1																															
40～44	5.1																															
45～49	9.4																															
50～54	14.7																															
55～59	15.2																															
60～64	14.9																															
65～69	12.3																															
70～74	10.4																															
75～79	9.2																															
80～	5.7																															

		法人版事業承継税制は、2018 年度の特例措置創設後に急激に活用件数が増加したものの、その後数年間は概ね横ばいであったが、2023 年度は特例承継計画の提出期限の延長前であったため急激な増加となった。翌 2024 年度はその反動のためか相当減少したものの最新の推移によると持ち直しの傾向。 税制活用の推移 <table><caption>税制活用の推移 (件数)</caption><thead><tr><th>年度</th><th>件数</th></tr></thead><tbody><tr><td>2008年度</td><td>141件</td></tr><tr><td>2009年度</td><td>262件</td></tr><tr><td>2010年度</td><td>133件</td></tr><tr><td>2011年度</td><td>133件</td></tr><tr><td>2012年度</td><td>170件</td></tr><tr><td>2013年度</td><td>213件</td></tr><tr><td>2014年度</td><td>257件</td></tr><tr><td>2015年度</td><td>480件</td></tr><tr><td>2016年度</td><td>446件</td></tr><tr><td>2017年度</td><td>264件</td></tr><tr><td>2018年度</td><td>2767件</td></tr><tr><td>2019年度</td><td>3246件</td></tr><tr><td>2020年度</td><td>2793件</td></tr><tr><td>2021年度</td><td>2658件</td></tr><tr><td>2022年度</td><td>3049件</td></tr><tr><td>2023年度</td><td>5546件</td></tr><tr><td>2024年度</td><td>1685件</td></tr><tr><td>2025年度</td><td>2264件</td></tr></tbody></table> ※2017 年度以前は計画認定件数、2018 年度以降は特例承継計画申請件数をカウント。（2026 年 3 月末時点集計）	年度	件数	2008年度	141件	2009年度	262件	2010年度	133件	2011年度	133件	2012年度	170件	2013年度	213件	2014年度	257件	2015年度	480件	2016年度	446件	2017年度	264件	2018年度	2767件	2019年度	3246件	2020年度	2793件	2021年度	2658件	2022年度	3049件	2023年度	5546件	2024年度	1685件	2025年度	2264件
年度	件数																																							
2008年度	141件																																							
2009年度	262件																																							
2010年度	133件																																							
2011年度	133件																																							
2012年度	170件																																							
2013年度	213件																																							
2014年度	257件																																							
2015年度	480件																																							
2016年度	446件																																							
2017年度	264件																																							
2018年度	2767件																																							
2019年度	3246件																																							
2020年度	2793件																																							
2021年度	2658件																																							
2022年度	3049件																																							
2023年度	5546件																																							
2024年度	1685件																																							
2025年度	2264件																																							
有効性	要望の措置の適用見込み	精査中。																																						
	要望の措置の効果見込み(手段としての有効性)	本税制は、適用対象に対して、相続税・贈与税の申告期限から 5 年間、雇用の平均 8 割以上を確保する等の要件を課していることから、政策目的である中小企業の事業活動の継続の実現と、それに伴う雇用の確保や地域経済の活力維持に繋がる。																																						
	当該要望項目以外の税制上の措置	・ 小規模宅地等についての相続税の課税価格の計算の特例（租特法第 69 条の 4） ・ 相続財産に係る株式をその発行した上場会社等以外の株式会社に譲渡した場合のみなし配当課税の特例（租特法第 9 条の 7）																																						
相当性	予算上の措置等の要求内容及び金額	事業承継円滑化のための総合的支援策として、下記の予算措置等を講じている。 ・ 事業承継・M&A 支援事業（令和 7 年度補正予算 中小企業生産性革命推進事業 3,400 億円の内数） ・ 事業承継総合支援事業（令和 7 年度補正予算 中小企業活性化・事業承継総合支援事業 74 億円の内数、令和 8 年度当初予算 139 億円の内数）																																						

		上記の予算上の措置等と要望項目との関係	事業承継円滑化のための総合的支援策として、上記の予算措置等を講じている。このような総合的な支援を行うことにより、親族内承継・親族外承継、個人事業形態・会社形態、相続税負担の有無等にかかわらず、事業承継全般の支援が可能となる。
		要望の措置の妥当性	平成 30 年に講じた措置により一定事業承継が進んだことは事実であるが、足元の中小企業事業者の経営者の年齢等を勘案した際には、引き続き円滑な事業承継を進めていくことが重要である。 本措置は、計画提出を求めているため早期かつ計画的な事業承継インセンティブとなることや、全国の中小企業が広く活用できる措置として税制が適当であることから円滑な事業承継を通じた強い中小企業の形成に資するものである。
これまでの租税特別措置の適用実績と効果に関連する事項	租税特別措置の適用実績	<平成 30 年度> 特例承継計画の申請件数：2,767 件 <令和元年度> 特例承継計画の申請件数：3,246 件 <令和 2 年度> 特例承継計画の申請件数：2,793 件 <令和 3 年度> 特例承継計画の申請件数：2,658 件 <令和 4 年度> 特例承継計画の申請件数：3,049 件 <令和 5 年度> 特例承継計画の申請件数：5,546 件 <令和 6 年度> 特例承継計画の申請件数：1,685 件 <令和 7 年度> 特例承継計画の申請計画：2,264 件 ※令和 8 年 3 月末時点	
	租特透明化法に基づく適用実態調査結果	—	
	租税特別措置の適用による効果（手段としての有効性）	中小企業の後継者が先代の経営者から当該中小企業の株式等の贈与・相続等を受けた場合に、一定の要件を満たしたときは、その株式等に係る贈与税・相続税が猶予及び免除されるため、後継者の税負担の軽減が図られ、事業承継に寄与する。	
	前回要望時の達成目標	相続税・贈与税の負担が障害となり円滑な事業承継に取り組めていない中小企業・小規模事業者の経営者について、税負担を軽減することにより円滑かつ早期の事業承継を実現させ、事業の継続・発展を通じた地域経済の活性化や雇用の維持を図る。	

	前回要望時からの達成度及び目標に達していない場合の理由	—
これまでの要望経緯	○平成 14 年度改正 取引相場のない株式等に対する相続税の課税価格の軽減措置の創設 ○平成 15 年度改正 取引相場のない株式等に対する相続税の課税価格の軽減措置の要件緩和、相続時精算課税制度への適用 ○平成 16 年度改正 取引相場のない株式等に対する相続税の課税価格の軽減措置の対象価額上限の引き上げ ○平成 18 年度 物納手続きの改善 ○平成 19 年度改正 種類株式の評価の明確化、特定同族株式に係る相続時精算課税の特例の創設 ○平成 20 年度改正 平成 21 年度改正において「取引相場のない株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度」を創設することを決定（税制改正大綱） ○平成 21 年度 平成 20 年度税制改正大綱を受け、非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度の創設 ○平成 22 年度改正 相続税・贈与税の納税猶予制度について、特別外国子会社に係る認定要件の明確化、納税猶予額の計算方法の見直し等 ○平成 23 年度改正 相続税・贈与税の納税猶予制度について、風俗営業会社等に係る特別子会社の要件の見直し等 ○平成 25 年度改正 親族外承継の対象化、雇用の 5 年継続要件の見直し、贈与時の役員退任要件を代表者退任要件に変更等 ○平成 27 年度改正 猶予継続贈与による免除既定の設置 ○平成 29 年度改正 雇用要件の見直し、災害特例の創設、相続時精算課税との併用、切替確認時の中小企業要件の見直し等 ○平成 30 年度：創設 事業承継税制の特例措置の創設 ○平成 31 年度：創設 個人版事業承継税制の創設 ○令和 2 年度：見直し 常時使用する従業員の定義の見直し ○令和 3 年度：見直し 後継者の役員要件の見直し 個人版事業承継税制において対象となる特定事業用資産の見直し ○令和 4 年度：延長 法人版事業承継税制の特例承継計画の確認申請（提出）の期限を 1 年延長 ○令和 6 年度：延長 法人版事業承継税制の特例承継計画及び個人版事業承継税制の個人事業承継計画の確認申請（提出）の期限を 2 年延長 ○令和 7 年度：見直し 法人版事業承継税制の特例措置の役員就任要件について、贈与の直前までに就任すればよい方法に見直し	

	個人版事業承継税制の事業従事要件について、贈与の直前までに従事すればよい方法に見直し ○令和8年度：延長 法人版事業承継税制の特例承継計画の確認申請（提出）の期限を1年6月、個人版事業承継税制の個人事業承継計画の確認申請（提出）の期限を2年6月延長
--	---

要望内容と自己点検の関係

措置名：非上場株式等についての贈与税・相続税の納税猶予及び免除等（法人版事業承継税制）

○短期アウトカムである平成 30 年の事業承継率（適用件数÷潜在活用企業数）について 8.8%と税制創設時の想定水準を超えており（令和元 - 令和 6 年についてもいずれも 10%超）、中期アウトカムである平成 30 年及び令和元年の税制適適用者のうち、96.6%が承継時の 80%以上の雇用を維持としており、それぞれ達成をしている状況。

○長期アウトカムでは、平成 30 年及び令和元年の税制適用者の労働生産性は事業承継後 5 年間で 6.1%向上と目標は未達なお、令和 3 年 - 令和 7 年度の労働生産性に関する中小企業の KPI である 5 年で 5 %向上、また、同期間の税制非適用者の 0.1%向上という水準と比較すれば高い。

○「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」の方針を踏まえ、事業承継を契機として経営改革を実現し、生産性向上等による「稼ぐ力」の強化に向けて主体的に取り組む中小企業・小規模事業者を後押しする措置へ、抜本的に見直し・強化する。

