



長谷川俊明法律事務所
弁護士
長谷川 俊明

中小企業の事業承継問題とは?

第1回 親族への承継

はじめに

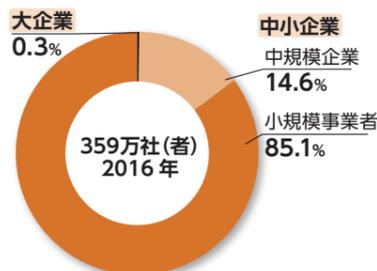
いま日本では、経済成長期に事業を興した中小企業の多くが、世代交代期を迎えています。

中小企業庁の調べによれば、359万を超える企業のうち99.7%は中小企業です(図1)。そのぼう大な数の中小企業の大半で、今後数年間に引退する経営者が急増するものとみられています。そうした経営者がこぞ課題にし、望むのは、スムーズな事業承継です。

うまく後継者に事業を承継できず廃業に至るケースも増えており、廃業させずに事業を成功裡に承継させるのは、そう簡単なことではありません。企業の行ってきた事業内容や規模、形態などに即した最適のやり方を選び、時間をかけてしっかりプランニングすることが大切です。また、事業承継は、何を誰にどう承継するかによってやり方や利用できる制度が異なります。

そこで、今回から3回に分けて、事例を交え具体的に解説していきます。第1回目は、「親族への承継」を取り上げます。

図1 企業の規模別割合



出典:中小企業庁HP

1. 事例設定

自動車部品の製造業を営む、従業員数60名の中堅企業、A技研工業株式会社の創業者社長のAさん(68歳)は、健康に不安を感じ始めており、娘(長女)婿のBさんに社長職を譲ったうえで引退することを考えている。株式については現在、Aさんが70%、Aさんの妻が20%、長女が10%を保有している。

2. 「事業承継」とは

まず、事業を承継するとはどういうことなのかを考えておきます。事業では、機械などを使うとしても、実際に機械を動かして部品を作るのは「人」です。部品の開発も、取引先への営業も、行うのは「人」です。そしてなにより、経営方針を決定するのは「人」です。つまり、事業というのは結局「人」に尽きます。つまり、事業承継とは、事業(人)の承継、いわゆる会社の経営を誰か(人)に引き継がせることとほぼイコールになります。

A社長の会社でいうと、経営トップである社長の地位をBさんに譲れば、ひとまず事業を承継したことにはなるでしょう。よくある社長交代による経営のトントンタッチです。大企業、中でも上場企業の場合は、「所有(株主)と経営(経営者層)の分離」が進んでいますから、社長交代により、所有者とは関係なく経営者のみが交代したことになります。

一方、非上場の中小企業では「所有

と経営の分離」が進んでいないことが多く、この場合は、社長の交代だけでは実質的な経営者が交代していないとみなされる傾向にあります。A技研工業の場合も、A社長が1人で経営に当たり、A社長の家族で会社を「共同所有」しているため、このケースに該当します。

A社長もそのことに気づき、A技研工業の株式を、娘婿のBさんに一部でも譲渡しておいたほうがよいと考えはじめ、会社の定款に株式の譲渡制限が規定されていることも確認できました。つまり、定款に譲渡制限規定があれば、株式を取得した後のBさんが、万一A社長の長女と離婚するなどしてA技研工業を継がないことになった場合であっても、勝手に株式を外部に売ってしまうことを防げます。

Bさんは、もともとA技研工業とは別のメーカーに勤めていたのですが、5年前にA社長の長女と結婚したのを機に、「後継含み」でA技研工業に入社してもらった経緯があります。2年前からは、取締役経理部長になっています。ただ、A社長からBさんに、正式に社長交代時期を告げたことはありません。A社長は、帝王学をBさんに授ける時間を含め、このあと2、3年の準備期間が必要になるのではと考えています。

3. 株式譲渡

●相続争い

A社長が、事業承継の一環として株式のBさんへの譲渡が必要と考えたのは、「相続争い」を避けるためでもありま

す。例えば、株式の一部も譲渡することなく、A社長がBさんに社長の座を譲った数年後に亡くなったとします。当然、相続が発生しますが、対象にはかなりの資産価値評価額になるとみられるA社株が入ります。A社長には、長男がいるのですが、その長男はA技研工業の事業にはまったく関心を示さず、定職にもついていません。その長男と長女との間で、株式も対象に含んでの相続争いに発展するおそれは、大いにあると言わざるをえません。

●解決方法

この相続争いには、遺言書を作っておくのが一般的に良い方法です。この例では、定職につかない息子との相続争い対策として、長女に相続させるとの遺言を作成する、などは有効な方法です。

また、定款で譲渡制限株式の売渡請求(会社が譲渡制限株式の所有者に株式の売渡請求できる旨の規定)を定めておき、A社長が社長の座を譲ると同時に保有株式の全てをBさんに譲渡するのは、かなり有効なやり方と思われます。しかし、その場合は、多額の贈与税がBさんにかかります。

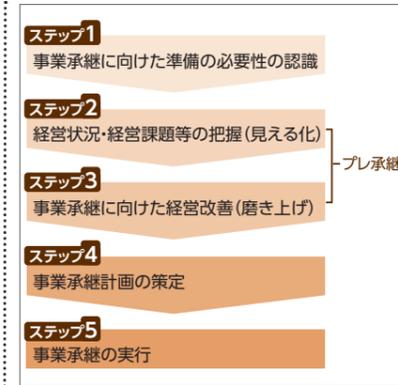
●税制改正

A社長は、事業承継には株式譲渡とその制限、適切な遺言書の作成、税の納付などについて専門家に相談する必要性を強く感じ、昔からの知合いのC弁護士・税理士にアドバイスを求めました。その結果、株式の譲渡と課税については、事業承継税制が2018年度に改正されたことを知りました。すなわち、2018年度に改正された事業承継税制により、10年間限定の特例措置として、一定の条件により、非上場株式を承継する際の贈与税・相続税納付が100%猶予されることになっていました。このように、従来の基準によれば数千万円以上かかる贈与税を原則として納付せずに親族に承継できる場合もありえます。

●事業承継のステップ

一般的に、後継者を誰にするかの選

図2 事業承継に向けたステップ



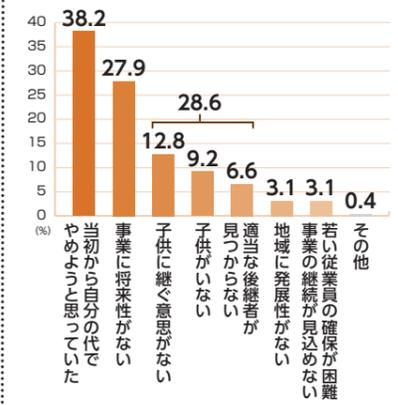
定やその後の育成を含め、事業承継には最低5年ほどの準備期間が必要になります。中小企業庁の「事業承継ガイドライン」(平成28年12月)は、事業承継のステップとして、図2の5ステップ(一部改変)を挙げています。

おわりに

事業承継を親族内で行うことができるのは、最も望ましいケースというべきかもしれません。しかし、2019年度版中小企業白書によれば、「親族内承継」は、事業承継全体の55.4%を占めるにとどまります(図3)。

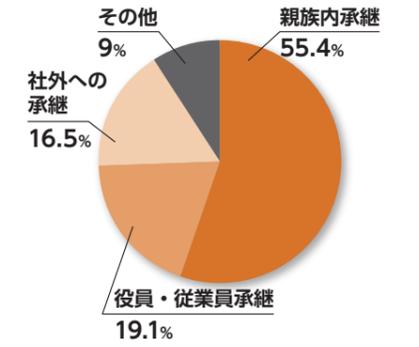
親族内承継が全体の半数程度にとどまる大きな理由は、後継者確保の難しさです。中小企業庁の「事業承継ガイドライン」によれば、「廃業予定企業の廃業理由」は、回答者の多い順に「当初から自分の代でやめようと思っていた」「子どもに継ぐ意思がない」「子どもがいな

図4 廃業予定企業の廃業理由



出典:2016年2月日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の承継に関するインターネット調査」(再編・加工)

図3 事業承継した経営者と後継者との関係



出典:2019年度版 中小企業白書

い」「適当な後継者がいない」ことだそうです(図4)。この結果からすると、必ずしも業績悪化や将来性の問題のみから廃業を選択しているわけではなさそうです。

また、廃業予定企業のうち約4割の経営者が、今後10年間の将来性について、「成長が期待できる」「成長は期待できないが現状維持は可能」と回答しています(図5)。

このように後継者確保が困難な昨今、これまで育て上げた大切な事業を親族に承継できるというのは、経営者にとって何より幸せなことでしょう。それだけに、法制度、税制面の検討を含め法的課題をしっかりとクリアして、親族間のトラブルにならないようにしたいものです。

次回は、親族へ承継する場合の具体的な解決方法について、遺言書の書き方・作り方などを中心に、さらに詳しく解説します。

図5 今後10年の事業の将来性(廃業予定企業)

