

事業承継

事業承継は、それ自体はなにも新しいことではありません。過去から永続的に企業を存続・発展させ、その雇用・技術及び「暖簾(のれん)」を後世に伝え守っていくことは、ずっと昔から経営者(先代)の役目として行われてきた恒久のテーマです。

しかしながら、近年では経営者の高齢化に加え、身内の後継者不足によって維持・傳承されるべき雇用や技術・知識が途絶えてしまうという重大な危機に直面しています。

事業承継の円滑化は、日本全体の7割を占める中小企業の雇用を確保するとともに、会社の「暖簾」を守ることを通して優れた技術・技能を傳承し、それを後世にわたって磨き高めていくことで、国家や社会を支える資産の損失を防ぐという重要な取り組みなのです。

事業承継対策をしないと、どうなるのですか？

事業承継対策をしていないと、様々な理由で事業が不安定になり、事業の継続が困難となってしまいます。事業承継対策をしなかった場合の失敗事例はいろいろありますが、ここでは、代表的な例をご紹介します。



例1 高齢の会長が実権を握り、社長への経営委譲が進まなかったケース

A X社の創業者で、現在は会長職。85歳。過半数の株式を有し、会長となった今でも経営の最終決定を行っている。

B Aの長男で、現在は社長職。60歳。社長就任後10年程度経過したが、株式保有比率は10%程度。経営権を委譲して欲しいと常々思っているが、なかなか言い出せずにいる。



ある日、Bは意を決してメインバンクを訪れ、Aが保有する株式の計画的移転を促すための説明を依頼。ところが、逆にAは、Bとの経営方針対立等を理由に、会社売却の意向を示すという事態に陥ってしまった。



- ・ 中小企業経営者が、長男を社長にしたにも関わらず、なかなか経営権を委譲しなかった事例。
- ・ 経営権の委譲は現経営者が行うべき。後継者から経営権の委譲について言い出すのは困難であり、言い出すことで逆にトラブルが大きくなる場合もある。

例2 事業承継の準備をしないまま経営者の判断能力が低下したケース

C 食品製造・販売業Y社の創業者。数年前から健康を害し、Dに代表権を委ねた。株式の80%以上及び多くの不動産を保有。

D Cの弟で、現在はY社の代表取締役。15年程前に立ち上げた健康食品部門を、Y社の中心事業に成長させた功労者。銀行から多額の融資を受けて設備投資を行い、業績を拡大。



数年前からCは判断能力が低下。Dも体調を崩し事業の一線から退きたいと考えているが、親族内に適当な後継者候補はいない。

近年ではY社の業績は悪化。一方、Dが融資を受ける際に連帯保証人となっていたCは、連帯保証債務が個人資産を上回る状態となっており、相続が発生すればCの相続人に多額の債務が残る恐れがある。事業承継どころが、事業の継続すら危ぶまれる状況。



- ・ 創業者が、事業承継に関して何の対策も行わなかったため、事業の存続すら危ぶまれる事態に陥った事例。