

相続ドック NEWS RELEASE

2014年12月号

英和コンサルティング(株)
英和税理士法人

東京都品川区大崎4丁目1番2号
ウィン第2五反田ビル7F
PHONE: (03)3491-3811 <http://www.eiwa-gr.jp/>

NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE

中小企業白書に見る事業承継の現状と問題点

中小企業を取り巻く事業承継の現状
円滑な事業承継のために！
後継者？自社株？問題は山積！



事業承継は会社を続けて行くうえで避けては通れない問題です。株式や不動産などの目に見える資産だけでなく、経営理念、人材、技術、取引先との関係など財務諸表には表れない経営資源の引き継ぎが欠かせません。

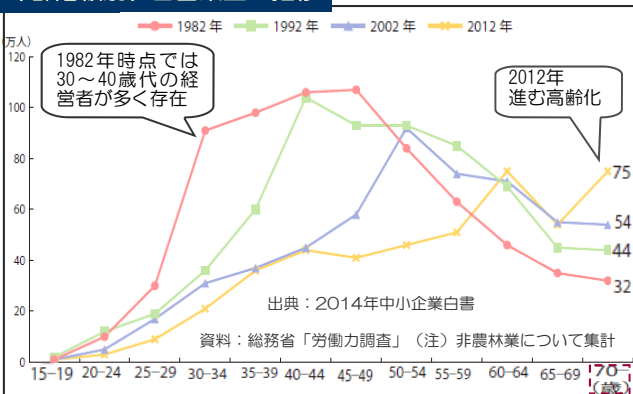
中小企業白書に見る！



●経営者の高齢化の現状

今年の中小企業白書は我が国に起きている経済・社会構造の変化の一つとして「人口減少・高齢化社会の到来」を取り上げています。

年齢階級別、自営業主の推移



1982年時点では30～40歳の経営者の層が分厚く存在していましたが、年を追うごとに、高齢者の占める割合が高くなり、2012年には60～64歳が最も多い年齢層となり、70歳以上の割合が過去最高に。

●中小企業6割が引き継ぎたい



中小企業・小規模事業者の事業承継の意思を見てみると、「事業を何らかの形で他者に引き継ぎたい」と考えている人が中規模企業では約6割ですが、小規模事業者では約4割に。一方、小規模事業者では約2割が「自分の代で廃業することもやむを得ない」と回答。

●事業承継の準備状況は？



経営者の年代別の事業承継の予定時期を見ると、50歳代を過ぎると事業承継を「10年以内の経営課題」と捉える人が急増している一方で、事業承継を「3年以上先のこと」と考えている人が60歳代で約8割、70歳代で約6割、80歳代でも5割存在している結果に。

経営者の年齢別、事業承継の予定時期

年齢代	1年以内	1年程～3年以内	3年程～5年以内	5年程～10年以内	10年程
80歳代 (n=348)	8.0	39.9	23.9	15.2	12.9
70歳代 (n=1,701)	5.8	31.8	31.5	22.4	8.5
60歳代 (n=4,387)	2.4	15.5	26.3	40.3	15.5
50歳代 (n=2,979)	0.4	2.9	8.3	36.9	51.5
40歳代 (n=2,178)	0.6	0.6	1.6	8.0	89.2

出典：2014年中小企業白書

●後継者の育成期間は？

事業承継で最も重要な後継者の育成にどのくらいの期間が掛かるのかという質問に対し、中規模企業では9割以上、小規模企業では8割以上が3年以上と回答しています。いかに早い時

期から承継の準備をすべきかが分かります。

●親族への承継を上回る!



事業承継は依然として親族への承継（親族内承継）が一番多いのですが、長期的には全体に占める割合は低下。その反面、内部昇格や外部招へい等の親族外の第三者への承継の割合が増加。さらに買収を加えた割合は2007年以降、親族内承継を上回っています。（下記が参照）

事業承継対策と問題点



●そもそも事業承継とは?

事業承継とは、現経営者から後継者へ事業のバトンタッチを行なうことですが、企業がこれまで培ってきた様々な財産（人・物・カネ・知的財産）を上手に引き継ぐことが、承継後の経営を安定させるために重要です。

ヒトの承継



後継者

資産の承継

自社株式
事業用資産
資金



目に見えない
経営資源の承継
経営理念・社長の信用・特許ノウハウ・技術・人脈・顧客情報・許認可



事業承継といえば相続税対策と思いがちですが、税対策は事業承継の一部に過ぎません。

●各承継方法を比較する!

誰に会社（経営）を承継させるか（承継者の確定）により、承継の方法が変わります。形態別に様々なメリット・デメリットがあります。後継者選びにあたっては、関係者と意思疎通を

図ること、各承継方法のメリット・デメリットを知っておくことが大事です。

＜各承継方法のメリット・デメリット＞

	親族内承継	従業員承継 内部昇格等	第三者承継 買収等
	メリット	社内外の関係者から心情的に受け入れられやすい	親族内に適任者がいない場合でも、候補者を確保
デメリット	所有と経営の分離を回避できる可能性が高い	業務に精通しているため、社内の理解を得やすい	現オーナーが会社売却の利益獲得可
デメリット	親族内に経営能力と意欲のある者がいるとは限らない	親族内承継と比べ、心情的に受け入れにくい	希望の条件（従業員の雇用、価格等）を満たす買い手を見つけるのが困難
デメリット	相続人が複数いる場合、後継者の決定・経営権の集中が困難に	株式取得の資金力がない場合も、個人債務保証の引き継ぎの問題	

●具体的な事業承継対策は?



中小企業基盤整備機構開催の「事業承継セミナー」の内容を参考までに見てみましょう。

親族内承継

事業承継全体の半数を占めており、現オーナー経営者の子息・子女が後継者となるケースの他、甥や娘婿、配偶者のケースも。

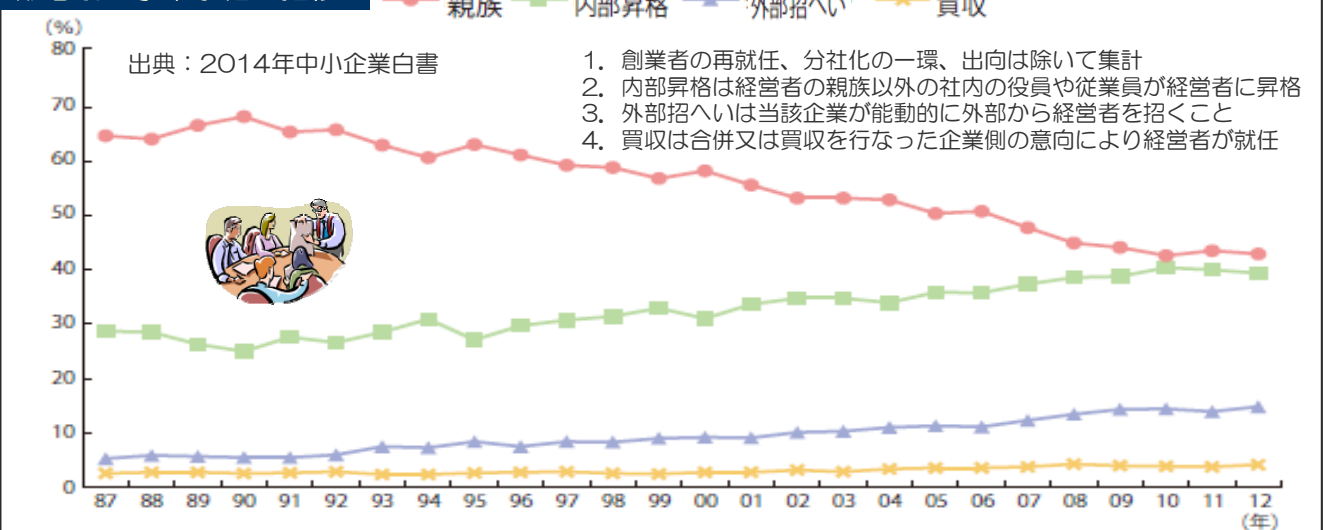
1. 関係者の理解

- 後継者候補が複数いる場合は、意思疎通を図り、早期に後継者を決定するといいでしょ。
- 社内や取引先・金融機関に事業承継計画を公表するなど、事前説明をしておくことが重要。
- 後継者の経営をバックアップする将来の役員陣の構成を視野に、役員・社員の世代交代を準備。

2. 後継者教育

- 社内教育：責任ある地位に就けて権限を委譲
- 社外教育：他社勤務、子会社経営、中小企業支援団体、中小企業大学校等のセミナーへ参加。

形態別の事業承継の推移



3. 会社の強み・弱みを後継者に伝える

- 目に見えない経営資源の承継
- 会社の実態を把握するため、現経営者と後継者が一緒に「知的財産の棚卸し」をする

4. 株式・財産の分配

- 後継者への自社株式、事業用資産の集中：
 - ①安定的な経営のために、株主総会で重要事項決議に必要な2/3以上の議決権の確保が目安
 - ②後継者に自社株・事業用資産が集中させると、後継者や会社は相続税納付や自社株買い取りのために多額の資金が必要に。
- 後継者以外の相続人への配慮：生前贈与や遺言を活用する場合でも、後継者以外の相続人の遺留分の制限があります。

資金確保は？

5. 後継者への生前贈与

遺留分：兄弟姉妹以外の相続人に最低限の資産承継の権利を保障する制度

- 遺留分等民法上の問題：経営承継円滑化法の「民法の特例」（除外合意：減殺請求なし）を活用も有益です。
 - 贈与税の課税制度の検討
 - 【暦年課税】
 - 【相続時精算課税】
- 経営承継円滑化法の「非上場株式に係る贈与税の納税猶予制度」の活用も有益です。

自社株評価引き下げも重要！

6. 会社法の活用

- 現時点で既に自社株が分散している場合、可能な限り買取り等を実施し、後継者に集約する。
- 分散防止に、定款に譲渡制限規定を設ける
- 種類株式の活用（議決権制限株式、黄金株）や相続人に対する売渡請求等の活用も有効。

7. 遺言の活用

- 遺言書の作成で後継者に自社株、事業用資産を集中することが可能。ただし、遺言はいつでも撤回できるため、生前贈与と比べて後継者の地位が不安定となり、トラブルが起こることも。
- 自筆証書遺言より、公正証書遺言の方が有効

8. 個人保証・担保の必要

- 現オーナー経営者の個人保証につき、後継者も連帯保証人に加わることを求められる場合も。
- 現経営者は債務圧縮に努め、金融機関との交渉や、後継者の負担に見合う報酬設定など配慮を。

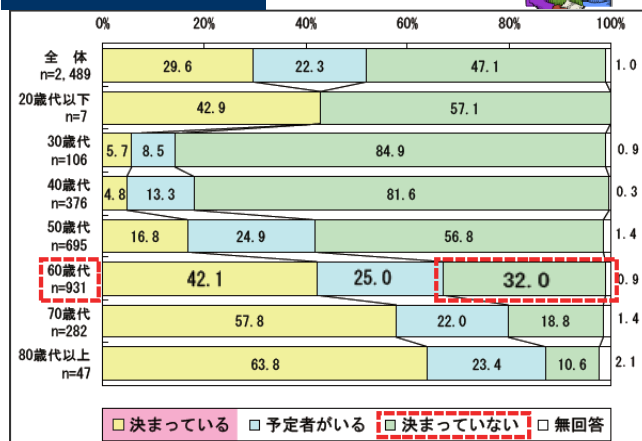
中小企業、事業承継の実態

●後継者未定が約3割！

中小企業基盤整備機構の調査によると、経営者が60歳代の企業のうち、後継者が決まっていない企業が約3割にのぼり、後継者を決めている企業でも、後継者に承継の話をしていない経営者が約2割と、後継者とコミュニケーションがとれていないのが現状です。



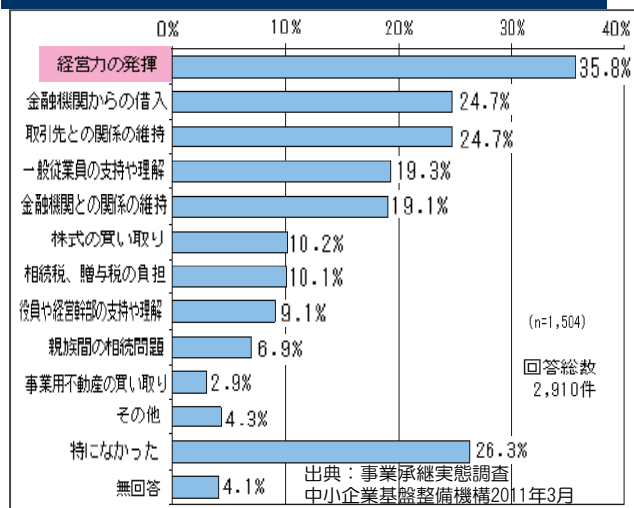
後継者の決定の有無



●苦勞したのは「経営力の発揮」

先代から事業を引き継いだときに苦勞した点として「経営力の発揮」を挙げている経営者が多いが目立ちます。

先代経営者から事業を引き継いだ時に苦勞した点



後継者が十分に「経営力」を発揮できるよう、早い段階から計画的に事業承継対策に取り組み、現経営者がバックアップすることが必要。

●事業承継は専門家チームで！

事業承継の際には、これまで蓄積されてきた税務上の問題が表面化することが多いようです。また、事業承継には相続が絡むため、「争族」とならないためにも、事業承継に詳しい税理士の他、弁護士、金融機関などと連携をとり、計画的に勧めることが大事です。

<こんなケースはご用心>

- 自社株が相続財産の大半を占めている
- 社歴は長いが、自社株を評価したことがない
- 経営者の会社への貸付金が多い
- 自社株の株価が高く、後継者へ引き継げない

