

事業承継(親族/社内)コンサルティング

財産/事業承継期 2

所有(株主)と経営(役員)が一致している中小企業・小規模事業者においては、経営者が事業の元手となる非上場株式又は事業用資産の大部分を所有していることが多いです。また、高齢化が急速に進展している中で中小企業庁によると、2025年までに中小企業・小規模事業者の平均引退年齢70歳に達する経営者が380万社中、245万社に達する見込みとされています。このうち半数以上の127万社で後継者が未定となっており、現状を放置すると今後10年間で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性があります。地域経済の深刻な打撃が生ずる恐れがあります。

そこで、OFBは中小企業・小規模事業者が有する技術及びノウハウ等の貴重な経営資源を喪失させないためにも、円滑な①後継者の確保、②後継者の育成、③事業の承継、④資産・負債の承継等⑤税法、民法、会社法等に配慮した事業承継計画(経営計画策定に事業承継特有の課題・検討事項を加えた計画)を策定いたします。



1 事業承継計画策定

事業承継計画(記入例) ※ 計画の実行にあたっては専門家と十分に協議した上で行ってください。

社名		中小株式会社										
後継者		親族内 ・ 親族外										
基本方針		①中小太郎から、長男一郎への親族内承継。 ②5年目に社長交代。(代表権を一郎に譲り、太郎は会長へ就任し、10年目には完全に引退) ③10年間のアドバイザーを弁護士と税理士に依頼										
項目		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目
事業計画	売上高	8億円					9億円					12億円
	経常利益	3,000万円					3,500万円					5,000万円
会社	定款 株式 その他		相続人に対する 売渡請求 の導入						親族保有 株式を 配当優先 無議決権 株式化			
	年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
現経営者	役職	社長					会長					引退
	関係者の理解	家族会議	社内へ 計画発表		取引先・ 金融機関 に紹介		役所の 刷新					
	後継者教育	後継者とコミュニケーションをとり、経営理念、ノウハウ、ネットワーク等の自社の強みを承継										
	株式・財産の分配						公正証書 遺言の作成					
	持株(%)	70%	65%	60%	55%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
後継者	年齢	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳
	役職		取締役			専務						社長
	後継者教育	社内	工場	営業部門	本社管理部門							
		後継者とコミュニケーションをとり、経営理念、ノウハウ、ネットワーク等の自社の強みを承継										
	持株(%)	0%	5%	10%	15%	20%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
持株(%)	毎年贈与(暦年課税制度)					事業承継 税制	納税猶予					
補足	<ul style="list-style-type: none"> 5年目の贈与時に事業承継税制の活用を検討。 遺留分に配慮して遺言書を作成(配偶者へは自宅不動産と現預金、次男・長女へは現預金を配分)。 一郎以外の株主(次男・長女)の保有株式を配当優先株式化することで均衡を図る。 											

2 策定のポイント

事業承継は、「経営」の承継、「経営者」の承継、「資産」の承継の3つの切り口から整理しなければなりません。具体的には、現況の経営状況・経営課題は何か。現経営者による後継者教育は十分か、後継者は経営者としての適性も持っているか。法人・個人が保有する資産の承継にどのような課題があり、どのような解決策があるか。このような観点から事業承継計画を策定していきます。以下、特に多い注意事例を記載いたしますので、参考にして頂きたいと思ます。

注意 1 事例



Q 金融機関等の提案で、事業承継時で問題となる相続税の節税目的の為に、安易にホールディングス化を進めようとしていませんか？

A ホールディングス化はリスクを伴うケースもあります。特に、融資提案を受けての売買手法でのホールディングス化は回避し、①時間をかけて株式を移転する方法の検討、②株式移転/株式交換という手法(組織再編税制の活用)の検討を必ず専門家主導で行いましょう。

注意 2 事例



Q 後継者が未熟にも関わらず、経営者が自社株評価を下げることを目的に、退職金を出し、事業承継(自社株の承継)を進めていこうとしていませんか？

A ①黄金株を活用し、後継者が暴走しないようにする検討、②実質的に経営をバトンタッチできるタイミングの検討、③退職金が過大で税務上否認されないかを検討しましょう。経営者が退任する際の注意点は、後継者の育成状況と退職金の適正算定がポイントです。

注意 3 事例



Q 身近な生命保険の担当者は、自身の生命保険を定期的に見直すパートナーとして、責任を果たそうとされていますか？生命保険を活用しきれていないと相続税が過大になったり、争族問題に発展するケースがあります。

A 生命保険の機能を活用し、①後継者の相続税の納税資金確保、②遺留分を侵害しないようにする為に、後継者以外の相続人に対する資金準備、③現預金財産から生命保険財産への振替で、非課税限度までの節税効果を確保していきましょう。

注意 4 事例



Q 兄弟姉妹が経営陣にいる際には特に注意です。生命保険の受取人が会社になっている保険で、役員退職金規定の整備がなされていますか？

A 通常、会社で経営者向けの保険を契約した場合、死亡保障金は契約者である会社に支払われ、その後、死亡退職金や弔慰金として遺族に支給されます。しかし、退職金規定が整備されていないと、運転資金として会社の資金に流用される可能性があります。取得請求権付種類株式の発行を検討し、遺族のもしもの時に、会社が相続株式を買い取れるような検討をおこなしましょう。

注意 5 事例



Q 経営者自身の相続財産のほとんどが、自社株であることを認識されていますか？まずは、相続財産の棚卸しをすることが重要です。その上で、以下の事項を検討しましょう。

A ①遺言で後継者に自社株の全てを譲る旨を記載、②自社株をある程度生前贈与する際に、持戻し免除の意思を贈与契約書に記載、③後継者以外の者に係る遺留分放棄の手続き、もしくは遺留分持戻し免除の事前手続きを事業承継時に行うようにしましょう。

