

中小企業の事業承継と M&A

第 2 回 誰を後継者にすればよいか

1. 後継者の必須要件と親族

中小企業の後継者に必須の要件は「経営能力」と「経営権」です。両方が具わった方が、真の後継者になりえます。片方でも欠けると、会社は不安定になります。

経営権が備わっているといえる後継者は社長の子供です。子供には、娘婿も加えていいでしょう。子供が経営能力を備えているのであれば、経営権を表象する株式は、相続税の支払いという問題はあるものの、大きな困難なく相続できます。

しかし、近年、個人の自由意思が尊重されるようになり、子供は自ら選んだ人生を歩む傾向が強まっています。子供が大企業で大事な役職に就いているということもあります。社長にも、子供の意思を尊重しようとする人が増えています。会社の規模が大きい場合は引き継ぐ意義もあるでしょうが、そうでなければ、無理やり引き継がせるのも考えものということです。

子供がいない、あるいは子供が後継者になることを拒む場合は、親族から後継者を探すこととなりますが、容易ではありません。自社に勤務している親族であれば、後継者に抜擢もできるでしょうが、勤務していない親族を後継者として迎えるのは、外部から他人を後継者に迎えるのと変わりありません。

2. 優秀な幹部社員の抜擢は？

親族がダメなら、優秀な幹部社員を社長に抜擢するのが次の選択肢です。この場合、経営権の確保が厄介な問題です。株式の相続権がありませんので、株式は売買によって譲るしかありません。しかし、会社の経営状態が良ければ株価は高く、個人が自己資金で買うのは困難です。会社の経営状態が悪い場合は、株価は高くありませんが、むしろ債務の連帯保証や担保の肩代わりという負担が重くなります。これが、社員への引継ぎの大きな障害となっています。

3. 広角視点で賢い選択を！

近年は、社外に後継者を見つけるケースも出ています。一つは、個人への引継ぎ、もう一つは法人への引き継ぎです。前者については、個人による引継ぎを啓蒙する書物が出版されたこともあり、引継ぎを希望する人も増えています。しかし、社員への引継ぎと同じ障害を乗り越えねばなりません。さらに、個人の経営能力の判定が、難しい問題です。法人への引継ぎとは、いわゆる M&A です。この場合は、金銭的障害はありません。

このため、近年 M&A が増加しています。

M&A 及び社員も含めた他人への引継ぎについては、稿を改めて詳しく説明いたします。
個人への引継ぎについては、支援する仕組みも出来つつあり、今後は増えるだろうと考えています。

(次回に続く)