

FBM 実践セミナー

「会社⇔個人、社長⇔後継者をうまく切り分けるのが事業承継士の仕事」

2021/8/23 実施

講師紹介・セミナー概要:

金子先生には、事業承継の段階で、会社や個人、社長や後継者の資産などを切り分ける必要がありますが、会社法と民法と税法とが複雑に絡んでおり、“全体最適”の視点が必要になります。その内容についてご講演を頂きました。

セミナー詳細(時系列)

1. 金子先生の自己紹介

- ・ 日本で一番古いVCである東京中小企業投資育成に入社し事業承継問題に直面。本屋や先輩、知人、などにあたるがその道の専門家／プロがいない・専門書がないことに奮起
- ・ 2011年に事業承継センター株式会社を内藤（現会長）と共同創業
- ・ 2015年に一般社団法人事業承継協会を設立し理事に就任
- ・ 2018年に事業承継センター株式会社にて社長交代を行い、代表取締役役に就任。

書籍『これから事業承継に取り組むためのABC』『会社の終活読本』

『いちばん優しい事業承継の本ー中小企業診断士が書いた!』など

金子先生が主催されています事業承継士講座はこちらをご覧ください。

<https://www.jigyousyoukei.co.jp/shoukeishi/>

(紹介者に「(株)日本 FBM コンサルティング」と記載して頂ければ、

1 割引きの 27 万円 (税別) でご受講頂けます。)

2. 最新のデータから紐解く事業承継の実態

- ・ 後継者いないという事業承継計画がないことが問題。これからは後継者を探す時代から、見つけて育てる時代になる。
- ・ M&A は年間 4,000 件ほどあるが、事業承継全体からするとまだまだ少ない。M&A が進まないのは経営者が不安を感じていることによる。経営者としての後ろめたさや M&A の結果どうなるのか。あと、従業員の雇用継続を求めることが多いが、多くの場合は雇用は維持される。そういったことを経営者に伝えていくことも事業承継士の仕事である。
- ・ 経営承継円滑化法が改正されたことでかなり使いやすくなった。実質、税金を払わずに株式承継できるようになった。そういったことも理解していく必要がある。

3. **事業承継で起きることとして、顧問の交代やメインバンクの交代が起こるので、支援者はそのことに備えていく必要がある。**
4. **事業承継で求められることをクライアントに提供しないと、支援者は交代させられる。**
 - ・ 以前のような株価／節税対策ではなく、本質的な事業承継支援が必要。
 - ・ **本質的な事業承継とは、事業そのものの支援である。その際、事業承継計画の策定が大切。**
 - ・ 会社の理想像に関する議論を、現経営者と後継者のそれぞれと一緒にする
 - ・ **士業・コンサルタントに求められることは、対立する現経営者と後継者との調整。現経営者からフィーをもらっているので一般的な士業は現経営者によりがち。しかし、事業承継士はそれではいけない。現経営者の耳の痛いことも言わなければならない。そうすることで後継者にも感謝されて、事業承継後も契約が継続されることとなる。**
 - ・ 事業承継の場面では資格の範囲を超えた仕事をしないといけない。
 - ・ そういったことを推進していくためにもネットワークが大切である。
5. **中小企業の事業承継は相続／事業承継、個人／法人とが入り組んでいる。**
 - ・ このような事例があった。オーナーが会社に貸し付けをしており、長男がその会社に就業していた。そのオーナーが亡くなった場合、会社への貸付金はオーナーの資産なので、相続税がかかる。さらに長男として悪かったのは、次男からその貸付を返済して欲しいという話がでてきた。
 - ・ このように、**個人と法人がすっきりと分けられていないので、その切り分けがまず必要となる。**
6. **現経営者と後継者との利害が対立する。**
 - ・ 現経営者は退職金をたくさん欲しいと思うが、後継者は退職金を最小にしたい。そういった場合、話し合いを行ってもうまくいかないことが多い。
 - ・ そういった利害調整を事業承継士がしなければならない。
7. **事業承継は「財産」「権利」「知的資産」について考えなければならない。**
 - ・ 経営者から長男に 110 万円分の株式を毎年贈与していた事案で、勤めていた次男が退職した場合。
 - ・ 次男から見たときに、この 110 万円 (20 年分) は特別受益になるし、株式発行会社なのに株券が伴わない贈与だったので、贈与自体を否定させる可能性もある。
 - ・ このように特別受益 (民法)、贈与不成立 (会社法)、贈与税 (税法) などが複雑に入り込んでおり、それぞれのことを理解したうえでアドバイスを実施しなければならない。
8. **後継者との会談について、普段の仕事ではなく、将来のことや経営理念、現状の課題について話し合わないといけない。**
 - ・ クライアントにはだまされたと思って一度やってみようことが大切。
 - ・ 支援者はファミリーテーターとして参加する。
9. **事業承継士はカウンセリング能力、制度・法律・税務の専門知識が身につく。**

質問①クライアントと長い付き合いとなっている顧問税理士などは、事業承継の担い手となっていないが、それが変わっていく可能性があるのか？

- ・ 自身で事業承継を推進できないとなれば、他の専門家と組んで、その人に進めてもらうことも1つである。あとは、事業承継士講座で提供している事業承継ノートといったツールをクライアントに渡してもらい、それをきっかけに事業承継を進めてもらっても良い。
- ・ いずれにせよ、土業の意識改革が必要だろう。

質問②事業承継の相談のなかで、当初は納税猶予制度や株価対策の相談が多いと思っただが、実際やってみると人間関係や家族関係の相談が多い。

- ・ 現経営者と後継者が揉めることが多い。その際、現経営者にはベテランコンサルタント、後継者に若手コンサルタントを付けて、事業承継を進めていくこともある。そういったネットワークが事業承継協会にはある。
- ・ もしくは、一人でするとしてもそれぞれから別々に意見を聴くことも必要だろう。後継者は親前では話したがらないこともある。
- ・ 現経営者と後継者を直接やらせるのではなく、間に入って支援者が提案するという形も良いだろう。

質問③事業承継計画はどのように作成していくのか？

- ・ 協会では事業承継計画策定の講座 (https://www.jigyousyoukei.co.jp/jigyousyoukeishi_keikakusyo/)も準備している。
- ・ すぐにはできない。最低、8~10回ぐらい話して作り込んでいく。

以上