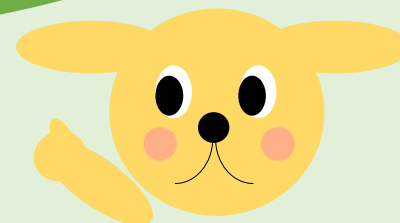


3

多くのハードルを乗り越えよ！
従業員承継



【講師】 大阪府事業承継・引継ぎ支援センター
統括責任者 兼田 亜貴
エリアコーディネーター 芝原 宏典

【講師プロフィール】

大阪府事業承継・引継ぎ支援センター

●統括責任者

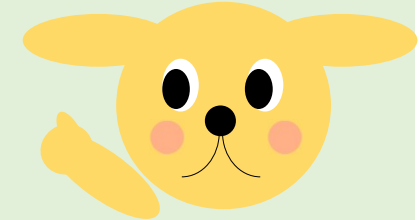
兼田 亜貴

官公庁等での勤務を経て2018年に兼田あき司法書士総合事務所を設立。司法書士・経営コンサルタントとして活躍するかたわら、2018年にサブマネージャーに就任。2023年から現職。司法書士・中小企業診断士。

●エリアコーディネーター

芝原 宏典

大学卒業後、金融機関、コンサルタント会社で勤務。法人融資や経営コンサルティング、M&Aサポート業務などに携わる。2023年からサブマネージャーを経て、現職。



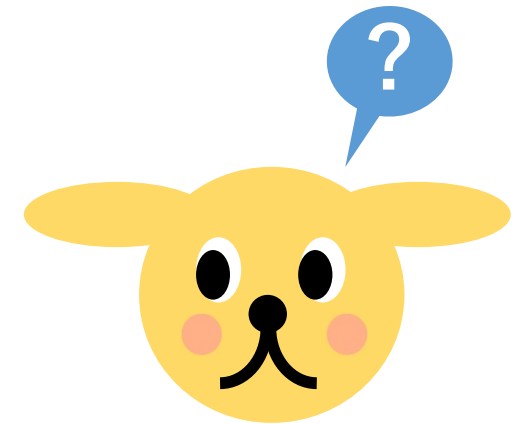
【アシスタント・キャラクター】

●お助犬(おたすけん)

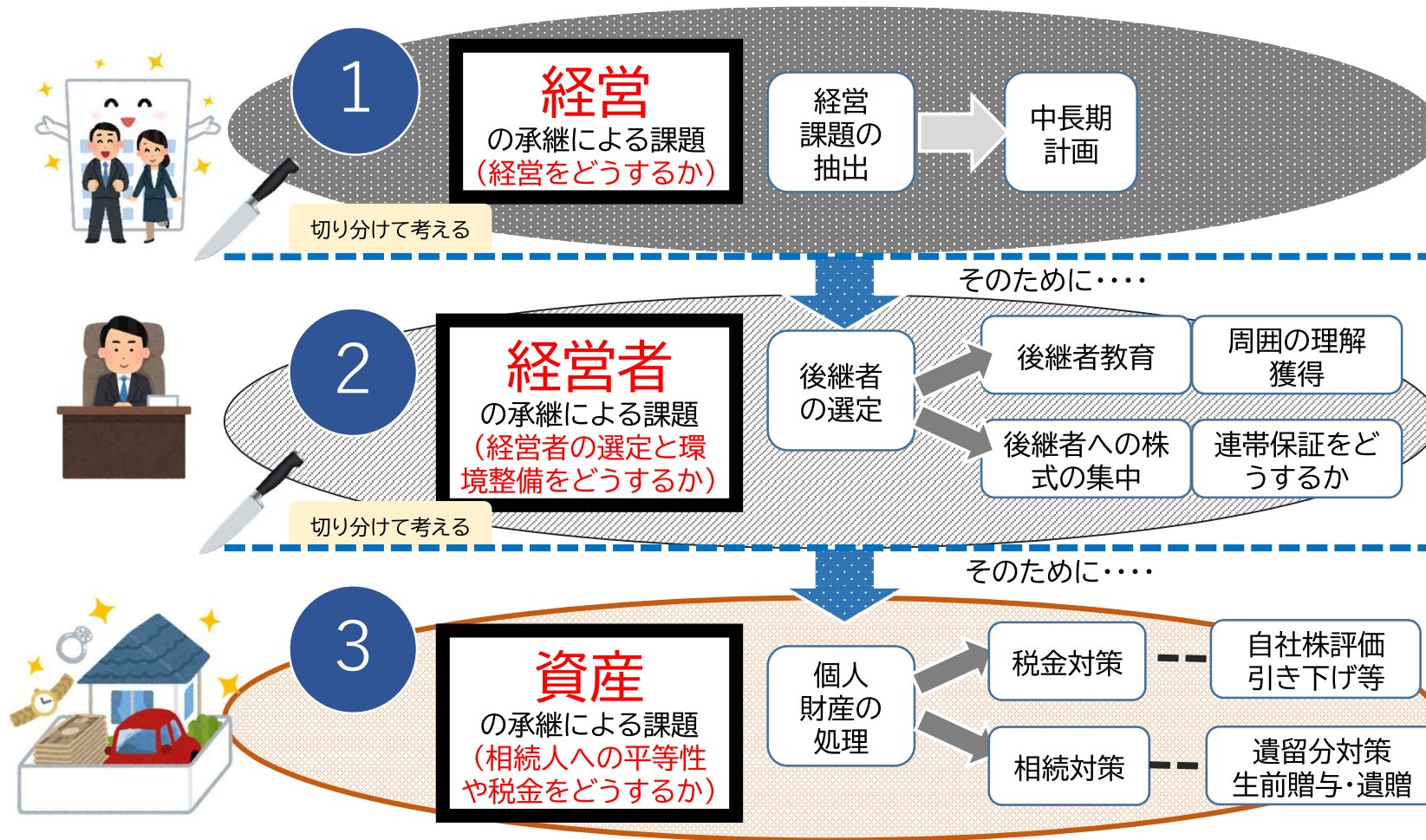
大阪府事業承継・引継ぎ支援センターのマスコットキャラクター。
この講義のアシスタントとして、質問したり、コメントしたりするよ。

Question ③-1
従業員承継の基本は？

従業員さんを
後継者にしたいときの
基本の考え方を教えて！

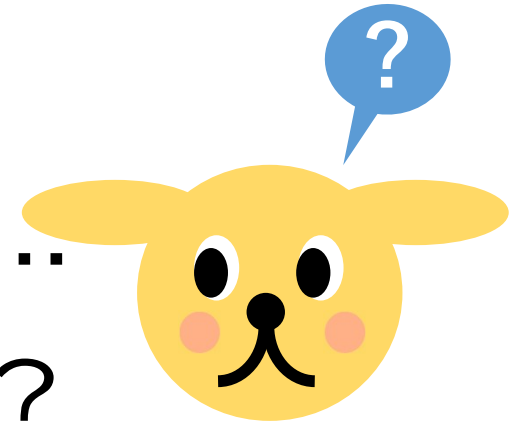


3つの課題について (親族内承継・従業員への承継)



Question ③-2
従業員承継は何が難しいの？

従業員承継って色々
むずかしいって聞いたけど…
何がそんなにむずかしいの？



質問

役員・従業員への承継、何がむずかしいの？

親族が会社に入ってくるケースが少なくなっている今、ご親族が継がなければ、従業員さんに承継してもらえれば、それが一番円滑では？と思います。
しかし、従業員承継は様々な課題が待ち受けています。

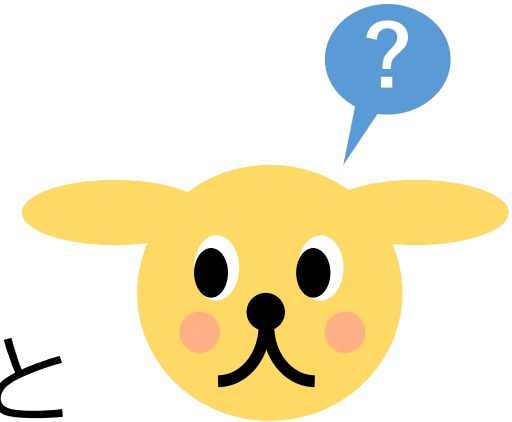
特によくあるお悩みは以下のようなもの

- ① 他の従業員さんから心情的に受け入れられにくい
- ② 株価が高く、買い取り資金が調達できないなど株の移転が困難
- ③ 借入金が多く、個人の連帯保証債務の負担が重い



Question ③-3
社長は株式を買い取らないとだめ？

株価が高いって、
いい会社ってことだよな？
でも、そもそも社長になると
きに、株式って買い取らない
とだめなの？



安定した経営のためには株の移転が必要。 なのに、株価が高いため、株の移転が困難！？

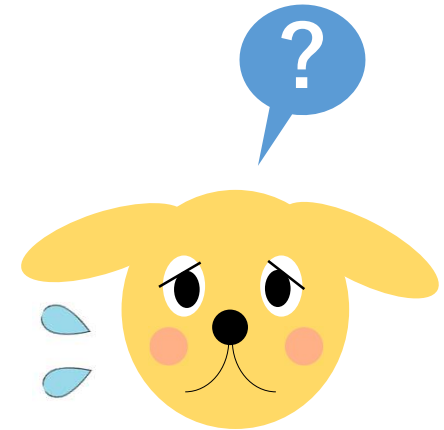
役員・従業員に承継し、代表取締役就任してもらうとともに、株式も移転したいが、当社の純資産は億単位にものぼる。移転することは難しいのでしょうか？

- ① 当社の株価を専門家(税理士・金融機関等)に算出してもらう
- ② できるだけ安く渡したいのであれば、株価を下げる方法を検討する
(王道は、役員退職金の支給で株価を下げる)
(会社を分割して引き継ぎやすくする場合も)
- ③ 株式の買い取り資金の調達、役員退職金の支給等で、運転資金が不足する場合は、当該運転資金の調達 (各種金融商品あり)
- ④ M&Aを検討してみる



Question ③-4
借金の負担って嫌がられるでしょ？

社長になったら、
会社の借金の負担を背負わ
ないとだめだよな？
従業員さんは、嫌がるので
は？



借入金が多いと従業員への引継ぎ**困難！？**

(お悩み)

従業員に引き継ぐことの承諾を得たのですが、当該従業員の妻が、会社の借入金の個人連帯保証の負担が重たいため反対しています。

- ① 借り入れ過多かどうかを精査(月商比、現預金との見合い等)
- ② 事業承継に伴う経営者保証の解除施策の適用の有無を相談
- ③ M&Aを検討してみる



topic

経営者保証の解除を検討してみる



信用保証協会の制度で
法人の場合に使える
事業承継時の経営者保証
解除の施策があります。

後継者確保の阻害要因としての経営者保証

後継者が確保できない理由
(n=3,054)

後継者候補がない	77.3%
後継者候補はいるが、承諾を拒否	22.7%

なぜ断られたのか？ (n=694)

経営者保証を理由に承継を拒否	59.8%
上記以外の理由	40.2%



出所:平成29年経営者保証に関するガイドライン認知度調査

事業承継時の経営者保証解除

事業承継を機に「経営者保証の解除をしたい！」
という場合のポイントだよ！

「事業承継特別保証」「経営承継借換関連保証」(いずれも信用保証協会の保証制度)で借換すれば、経営者保証の解除が可能！
また、「ガバナンス体制の整備に関するチェックシート」を提出すれば低保証料率の適用もできる！

- ポイント① 「ガバナンス体制の整備に関するチェックシート」の
相談窓口は全国の「中小企業活性化協議会」
- ポイント② 法人のみが使える
- ポイント③ 財務要件あり
(資産超過、二期連続赤字でない など)



早めの方針決定と取り組みが成功の鍵 (従業員承継の事例)

- 創業社長が急逝したケース A社
早めに対策を講じており、スムーズに
従業員に承継できた例



- 後継者への打診に本気の手紙を書いた例 B社



会社分割にて従業員承継を進めているケース (従業員承継の事例) C社

- 製造業と不動産業の二本立ての事業を展開
株価が高く、このままでは、従業員への承継が難しい。
- 会社分割にて、不動産部門を切り離し、
本業部分を従業員へ承継する予定。
- 課税リスクがあるため、税理士と
綿密に打合せをしながら進めている。



個人事業の承継 (従業員承継の事例)

●若い従業員への承継 社長と後継ぎ従業員の葛藤 (D社)

(承継時の課題・ポイント)

- ・年長者の従業員との関係性
- ・仕入にかかる資金調達
- ・建物賃貸借契約



お助犬からのメッセージ



従業員さんへ事業承継するのは
素晴らしい方法！

ハードルをひとつひとつクリア
すべく、取組んでいこう！

