中小企業における第三者承継（M&A）について

株式会社東邦コンサルティングパートナーズ
紺野　祐樹
福島市大町 4-4　東邦スクエアビル6階
TEL：024-526-0055
URL：https：//www.toho-tcp.co.jp

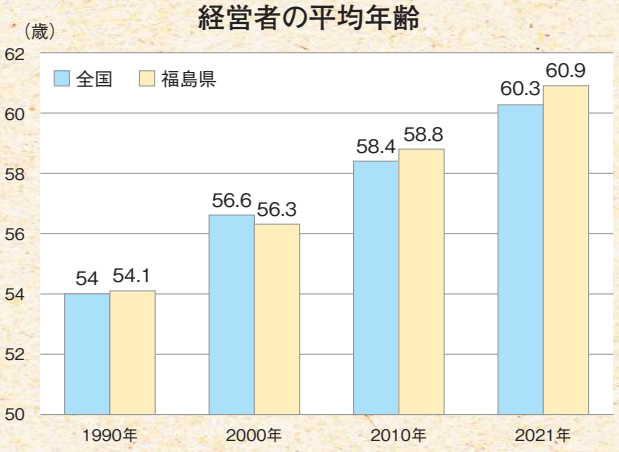
事業承継の取り組み

株式会社東邦コンサルティングパートナーズは2022年８月に設立し、同年10月４日に開業いたしました。本稿では当社が設立された背景や業務内容、一般的な事業承継の手法等について６回に亘り掲載させていただきます。第５回目は事業承継の取り組み事例について説明していきたいと思います。

事業承継の取り組みについて

事業承継は、会社規模によらず、すべての会社で起こる課題であると言えます。また、事案毎に特徴があり、業種、業容によって一様に類型化することはできません。全国的に見ると、経営者の平均年齢は60.3歳、福島県は60.9歳となっています。

経営者の平均年齢

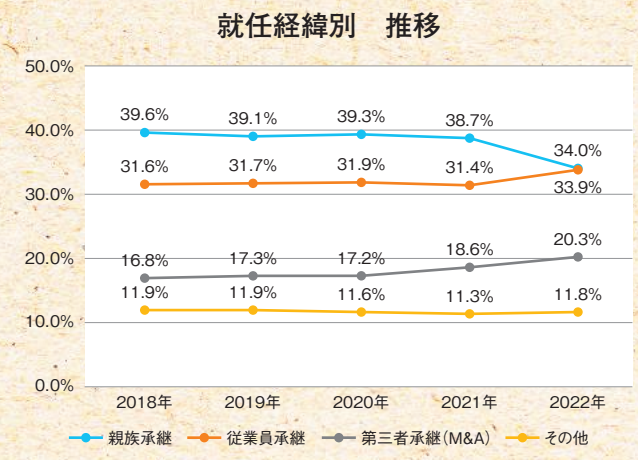


資料：帝国データバンク・特別企画・全国企業「休廃業・解散」動向調査（2022年）資料を当社にて加工

事業承継の際に考えるのは、まず「親族」が多く、親族がいなければ「従業員」、いずれも難しければ「第三者」という順序に検討するのが一般的でしたが、最近では全ての選択肢を同じテーブルに並べて考えるのが主流となっています。

親族承継

2022年度における親族承継の割合は34.0%を占めます。2017年度以降は緩やかに減少していますが、それでもなお事業承継における方法としては一番多くとられており、前年からは4.7%低下しています。親族承継の際に注意すべき点は、まず、金銭的な面が挙げられます。自身の親族に株の移転をするので、買取に係る資金調達や税金について考慮する必要があり、株価は関係者の負担を軽減する為に、有利な税制があれば活用することが一般的です。



資料：帝国データバンク：特別企画・全国企業「後継者不在率」動向調査（2022年）を当社にて加工

株式を承継する方法としては、暦年贈与による段階的な贈与、持株会社の設立、相続時精算課税制度や事業承継税制等の各種制度を活用した手法が考えられます。

親族承継は思った以上に時間がかかり、人間関係や相続のトラブルに発展することもあります。後継者候補には、自覚と誇りと責任を促し、時間をかけて育成してくことで、社内の理解を得ることも必要です。後継者以外の親族への周知や配慮、金融機関借入の個人保証についても対応が必要となりますので併せて注意が必要です。

【親族承継の検討事項の例】

・株式の移転に係る資金調達の検討
・株式の移転に係る課税の確認
・金融機関の借入等への債務保証

従業員承継

2022年度における従業員承継の割合は33.9%と、親族承継とほぼ同水準にあり、前年からは2.5%増加しています。

従業員承継は、後継者としての育成の手間が省けることや、会社の文化の維持が可能であり、検討しやすい方法ではありますが、やはり課題となるのは株式の移転になります。売買による株の移転を検討する場合、株式を買取る後継者候補の従業員の資金力が問われることになります。

会社の経営権を引き継げるだけの株式を取得するには数千万円～億を超える資金準備が必要となるケースもあります。

また、経営の第一線を退いても会社の株式を保有したままのオーナーも存在し、その場合、経営と所有の分離が起きる事で会社の意思決定に支障が生じることもあります。

株を承継する方法としては、親族承継と同様贈与や譲渡により株を取得することとなりますが、承継する従業員は現経営者の相続人ではない事から、株式の承継方法は限定されます。

最近では、ファンドを活用したMBO（マネジメントバイアウト・現経営陣が参加する買収）等を利用した方法もあります。オーナー経営者等の現経営陣が保有する株式をファンドが買い取り、経営は新たにトップに就任する幹部社員などに任せて、数年後の株式公開やM&A（合併・買収）で投資資金を回収する仕組みです。

また、ファンドを活用した場合は資金面のサポートだけでなく、内部体制の構築支援や幹部人材の育成支援等、ファンドのノウハウを活用したハンズオン支援にも期待ができます。

【従業員承継の検討事項の例】

・「経営」だけでなく「株式」などの資産を承継できるか
・株式の移転に係る資金調達の検討
・金融機関の借入等への債務保証

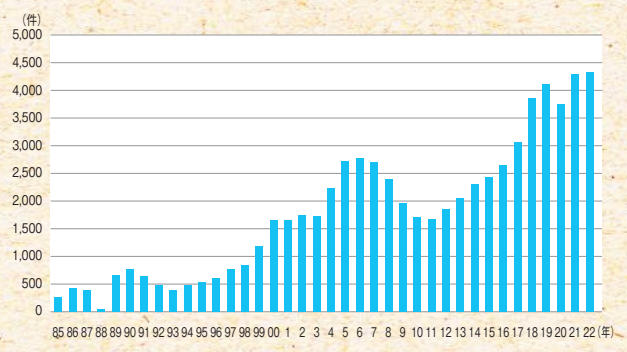
第三者承継

2022年における第三者承継の割合は20.3%で、調査開始後初めて20%を超えました。割合としては親族承継が高いですが、従業員承継と第三者承継はいずれも「親族外」となりますので、非同族の後継者が親族承継よりも多くなっていると言えます。

非同族への承継の中でも、特に増えているの

が第三者承継であり、近年の伸びは顕著です。後継者不在が中小企業全体の大きな課題となっている中で、従来は「後ろめたい」「従業員に申し訳ない」という否定的な考え方が肯定的に受け入れられ始めている感覚があります。中小企業のM&Aは、譲渡企業がこれまで築いてきた事業を、譲受企業が評価し認める事で初めて実現します。譲渡企業側にとってはむしろ誇らしいことであり、譲受企業側にとっては経営判断に基づき事業拡大や成長のための合理的な手法である事から、今後もさらに増えていくことが予想されます。公的機関の整備も急速に進んでいます。事業引継支援センターはじめ、支援機関は近年急速に充実してきており、中小企業庁は「後継者不在企業は積極的に第三者承継を検討する事が望まれる」としています。第三者承継においては、後継者問題の解決だけではなく、オーナー家の相続問題の解決に繋がることも多い事から、有効な方法と言えます。

日本企業M&A件数推移



資料：レコフ M&A データベース公表資料を当社にて加工

今回のテーマは、事業承継の進め方ということで、それぞれの方法に関する留意点について説明いたしました。最終回の次回は「M&Aの事例」「TCPの役割」についてご紹介したいと思います。

＜事業承継のワンポイント！＞

Q. M＆Aアドバイザーの役割は？

A. M＆Aにおける様々な業務について、アドバイスやとりまとめを行い、成約までサポートする専門家としての役割を果たします。