

税務・財務情報 第2904号

事業を継がせる人がいない！そんな時どうする？ ～M&Aによる企業・事業譲渡について～

税務・財務に関する情報を使いこなすことができれば、より豊かな人生が送れるものと確信しています。私どもは、情報を、どう使いこなすか？につきまして、何らかのお役に立てればと願っております。情報に目を通していただき、ご自身にどう当てはめたらよいのか！お考えいただき、お分かりにくい点につきまして、弊社の担当者がお伺いした場合には、一緒に検討させていただきたく存じます。税務・財務に関する情報の提供を通じて、お客様の繁栄と、平安に、少しでも貢献できればと願います。

友弘正人

株式会社トータル財務プラン



税理士法人トータル財務プラン
行政書士法人トータル財務プラン
友弘正人公認会計士事務所

〒651-0087

神戸市中央区御幸通3丁目1番8号 ライオンズ三宮ビル2階

TEL:078-221-7711 / FAX:078-221-7717

<http://www.topp.ecnet.jp>

e-mail topp@hi-ho.ne.jp

事業を継がせる人がいない！そんな時どうする？

～M&Aによる企業・事業譲渡について～

1 はじめに

日本国内の2014年における中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」）の数は約380.9万者で、企業全体の99.7%を中小企業が占めています。これらの中小企業等の経営者の平均引退年齢は、小規模事業者では70.5歳となっており、30年以上前に比べるとおよそ7歳も高くなっています。このように、経営者の高齢化が進んでいる中、経営者が高齢である企業ほど経常利益の状況が減少傾向にあるというデータもあり、早期の事業承継は企業の存続のための重要な課題であるといえます。

ところで2012年の調査によれば、廃業した中小企業等の54.6%が後継者難を原因としています。一方、事業承継をした中小企業等の前経営者と事業承継者の関係を見ると、子供などの親族が54.1%とその半数を超えるものの、従業員以外の社外の第三者は21.4%となっており、これは20年以上前に比べて約5倍に増加しています。このように、少子高齢化が進んでいる現代において企業を守り続けていくためには、第三者に対する事業承継についても検討する必要があるといえます。今回は、第三者に対する事業承継手段である「M&A」についてご紹介します。

（注）文中の数値等は、中小企業庁ホームページ「中小企業・小規模事業者の数等（2014年7月時点）」中小企業庁「中小企業白書2013」から引用

2 M&Aによる企業譲渡とその評価

M&Aとは、Merger（合併）とAcquisition（買収）の頭文字をとった用語で、企業の合併や買収の総称を表します。数年前にファンド会社等によるマネーゲームのようなM&Aが話題となったこともあり、M&Aに対して「のっとり」や「敵対的買収」といったマイナスイメージを持つ人も少なくないようですが、非上場企業が売り手となるM&Aは条件や会社の将来について売り手と買い手が話し合いをして、お互いの合意をもって完了するといった友好的なものがほとんどです。

M&Aの具体的な手法は、売り手企業の株主が全株式を現金によって譲渡する方法（図1：株式譲渡）が一般的ですが、複数の業種や店舗を経営する場合に、特定の事業を切り離して譲渡する方法（図2：事業譲渡）もあります。これらの株式や事業の取引価格は、単に個別の資産や負債を時価評価するというわけではなく、企業が持つ超過収益力（その企業が持つブランドやノウハウ、従業員の質の高さなどといった測定困難な潜在的企業価値）や、子会社化することで期待できるシナジー効果（単なる売上高や利益の合算ではなく、販売経路の拡大や業務効率の改善などといった、組み合わせることで生じる価値）なども含めた、企業全体としての価値を評価して決められます。

そのため、赤字経営の会社や帳簿上債務超過状態の会社であったとしても、場合によっては価値が認められることもあります。

図1 (株式譲渡によるM&A)

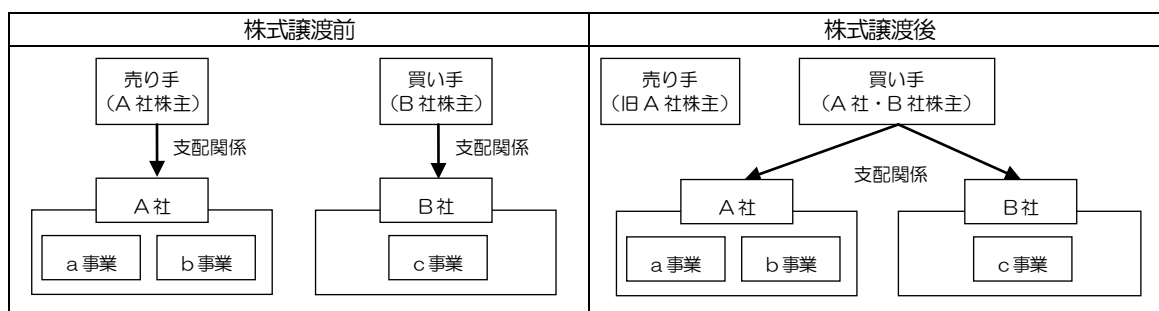
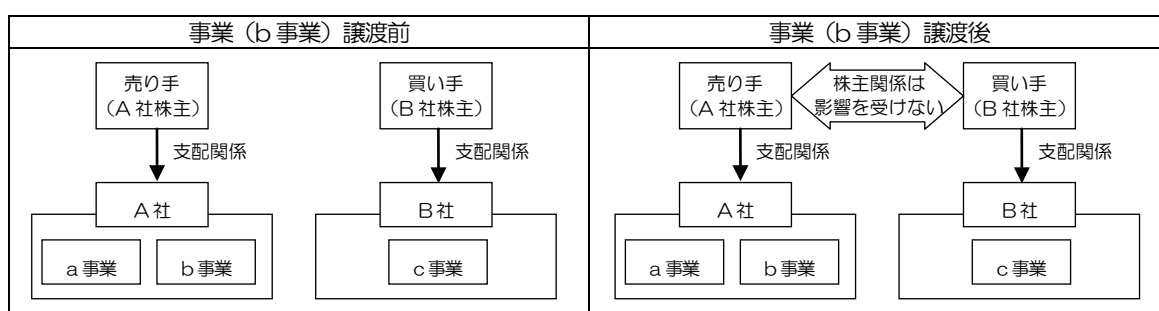


図2 (事業譲渡によるM&A)



3 後継者不在問題と第三者に対する事業承継

(1) 廃業する場合の影響

経営者として引退を考えたときに、自分の子供や親族に後継者となるべき人がいない場合や、後継者になりえる人がいたとしてもその人に事業を継ぐ意思がない場合には、自分の引退とともに廃業することを考えなければなりません。しかし、廃業することは、長年その会社で培ってきた技術力やノウハウ、従業員や取引先との関係性などといった経営資源を全て喪失することになるため経営者自身の問題というだけではなく、多くの関係者に影響を与えます。また、廃業となれば解散手続きや清算手続きをしなければならず、手数料やコストがかかります。

(2) 従業員に対する事業承継とその問題点

子供や親族に後継者がいないが、会社で働く従業員の中に経営者としての適任者がいる場合には、その者に対して事業承継をすることも選択肢の一つです。事業の内容を熟知している者が経営者となるため、会社内部では経営理念や企業風土が、外部的には金融機関や取引先などとの関係性がそのまま引き継がれるものと考えられます。

しかし、従業員に対して事業承継を行う場合には、いくつかの問題点もあります。一つは、経営者としての安定性を確保するために、現在の経営者から株式を買取る必要があるものの、その従業員が株式を購入するための十分な資金を持っていない場合が多いことです。

また、金融機関の多くは、会社が融資を受ける際に連帯保証人として代表者の個人保証を求めます。その企業で従業員として働いていたとしても、連帯保証人というリスクを背負ってまで経営者になりたいとその従業員が考えるかどうかという問題もあります。仮に、その従業員が連帯保証人になった場合でも、従前の借入金について連帯保証人となっている元社長の個人保証を金融機関が解除するかどうかは、不透明な部分もあります。他にも、従業員が経営者となるにあたって、現在行っている業務を誰に引き継ぐのかという問題などもあり、実際に従業員に事業承継を進めるのは困難なケースが多くあります。

(3) 第三者に対する事業承継

第三者に対して事業承継を行う場合には、譲渡対価の額だけではなく従業員の継続雇用や商号の維持などを交渉時に条件として定めることが可能です。従業員やブランドなどを守るだけでなく、オーナーが変わっても買い手の要望を受けて社長がそのまま会社に残って経営を続けるといった事例もあります。

ところで、M&A 仲介業者や金融機関等から紹介される買い手候補の企業には、上場企業なども含まれています。信用力や資金力のある大手企業と組むことによって会社の基盤が安定するだけでなく、相手企業との相乗効果による成長が見込まれます。

また、昨今の人手不足にあっても、グループ企業全体で人材採用を行うことで採用不安の解消にもつながります。従業員にとっても、大手企業に準じた待遇改善や福利厚生への拡充、雇用の安定などの恩恵を受けられることにもなります。そしてなにより、経営者にとっては後継者不在問題が解決するのはもちろん、経営権の移転に伴って金融機関への連帯保証が解除されることや、買い手にとって魅力的な企業であれば、自社株式を譲渡することで資金を得られる、いわゆる創業者利潤を獲得することも可能です。

4 まとめ

今回は、第三者に対する事業承継の手段としての「M&A」についてご紹介しました。長らく事業を続けている企業は、ノウハウやブランド、質の高い従業員や優良な取引先などといった経営資源を多く蓄積しています。企業を継続して、これらの貴重な経営資源を喪失させないことが、結果的にお客様や従業員を守ることにつながります。特に後継者問題を抱える会社には、早い段階から誰に、どのように承継していくのかを考えて計画的に取り組むことが求められています。

日本人の平均寿命は男性が 80.79 歳、女性は 87.05 歳です。ある程度の年齢で引退しても、企業の継続と成長を確保できるとともに、第二の人生を送るハッピーリタイアメントを目指すことができるのが M&A の最大の特徴と言えます。

後継者問題や事業承継についてのご相談や、現在の自社の価値評価についてのご質問などがありましたら、弊社の担当者までお問い合わせください。