



小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

2014年3月24日(月)

事業承継

承継計画と後継者候補

高齢化する経営者年齢

ここ 20 年で中小企業の経営者の平均年齢は 58 歳となり、6 歳近く上昇しています。高齢化が進む中であっても事業承継は、経営者にとって遠い将来のこと、経営者の影響力を維持したい、死亡という事を連想させる等という理由で先送りにしがちですが、地域経済や雇用維持の面からも極めて重要な問題であり、時間をかけて準備する必要があります。

承継計画を考える

事業承継を段階的に行うためには計画が必要ですが、資金や相続、税金等の面と後継者候補に関する面とがあります。最初に会社を取り巻く状況を正確に把握して、中長期目標や経営理念を後継者と共有していく必要があります。社員に後継者を知らせる状況になれば、どのくらいの期間で承継するのかその間の予定を発表して進めます。後継者教育の面と株式や財産の分配、納税、資金調達等、両面を並行して順次行います。まずは顧問税理士に相談してみましょう。

後継者を選ぶには

事業承継には、親族に承継させたり、社内の役員・従業員に承継させたり、自社株を他社へ売却・譲渡する場合もあり、会社の現状、後継者の状況を踏まえて選びます。

ア、親族・社内に後継者がいる場合

後継者候補に親族を考えるのは最も多いと思いますが、親族の中でも子供が承継することが一番多いでしょう。子に経営者としての資質や自覚があれば、関係者の理解も得やすいものと思います。資質や自覚が初めから備わっていても教育により高めていく事もできます。

イ、親族以外の候補者

後継者として親族に適切な人がいない場合は、事業をよく知っている自社やお店で働いている人の中から後継者を探すというのも一つの方法です。共同経営者、専務取締役、優秀な若手管理職、工場長等が考えられます。又、取引先や金融機関から後継者を招く時は、外部の人は社内基盤が無いため従業員の反発も予想されるので慎重な選定が必要です。



計画的承継で
税制メリット
も受けられま
す。詳しくは
税理士にお尋
ねください