

弁護士がレクチャーする!



# 連載「知って得する法律知識」

井上晴夫法律事務所 弁護士 井上 晴夫

## 第4回 事業承継総論

### 事例

私は小さな建設会社を経営しておりますが、60歳を過ぎ、そろそろ長男に社長を譲りたいと思っております。長男は都会の大学を出た後、暫くは大手ゼネコンで修業を積んで、30歳を機に島根に帰ってきて、現在は専務として私をサポートしてくれています。長男に社長を譲るためには、法律・税務の他色々問題があると思いますが、どのような点に気をつければよいでしょうか。なお、当社の株式は、私が80%を保有しています。

### 回答

社長が次の者に会社を譲ることを事業承継といいますが、ただ単に社長の座を譲り渡せばよいという単純なものではありません。事業承継には、株式という支配権の移転や事業用資産の移転という法律・税務の問題と、経営権・経営理念の承継という会社のソフトの部分の承継の問題があるからです。

まず、支配権の移転というのは株式の移転のことをいいます。株式会社では、株主が、株主総会において、取締役の選任解任などの重要事項について決定する権限を有します。ですので、長男に社長の座だけ譲っても、株主が長男と敵対する人間で占めていれば、長男は会社を自分の思い通りに動かすことができなくなります。だからこそ、経営者に株式を集中させ、それを後継者に移転させなければならぬのですが、そこには、法律・税務の難しい問題がありますので、次回詳しくお話させていただきます。

次に、経営権・経営理念の承継というソフトな部分の問題です。社長と長男の間には、ジェネレーションギャップなどがあって、営業の仕方など会社の運営方法について意見が食い違うことがしばしば起こります。また、社長に仕えていた会社幹部と長男との関係がうまくいかなかったことも多いと思います。しかしその場合、皆さんの会社が、「何のために存在しているのか、何を目指しているのか、どうやって

社会に貢献できるのか」という事業の意義・目的のところが明確にしてみてください。そうすると、そのような経営理念という根っこ部分は、大きくは変わらないということが分かるはずです。そうであれば、社長と後継者として経営理念を確認し合ったうえで、従業員をも巻き込んで、経営理念という指針をもとにベクトルを一つにして会社を運営・経営していけば、きつと後継者への経営権の承継もうまく行くはずです。困った時は経営理念という会社の根本に立ち返るようにしておけば、社長が誰であろうと、経営理念のもと、ベクトルを一つにして会社が丸くなるでしょう。

### 井上弁護士 プロフィール

昭和49年 大阪府八尾市生まれ  
慶應義塾大学経済学部卒業  
平成20年 井上晴夫法律事務所開業  
専門は多重債務問題の他、事業承継や下請代金法等の中小企業法務、スポーツ法。経済学部卒業の経歴を活かし、若手ながら日弁連の中小企業支援プロジェクトチームに所属し、島根県においても事業承継ネットワークの地域担当弁護士を務める。