

ビルオーナー必修! 経営安定・事業承継に役立つ知識

講師

公認会計士 中野 威人氏

東京中小企業投資育成(株) 執行役員 田嶋 幹也氏

第4回目となる「エグゼクティブサロン」が8月2日、東京・丸の内内の日本工業倶楽部で開催されました。エグゼクティブサロンは毎月第3火曜日に行っているビルキョウサロンの特別版として一昨年度にスタートしたもので、例月のビルキョウサロンが実務向けの内容であるのに対し、エグゼクティブサロンは社会経済全般にわたる課題等をテーマに据えています。

今回は、中小ビルオーナーの喫緊の課題である事業承継や安定経営にスポットを当て、公認会計士の中野威人氏、中小企業投資育成株式会社法に基づき設立された国の政策実施機関である東京中小企業投資育成(株)執行役員の中野威人氏と田嶋幹也氏の両氏が講師を務めました。講演の総合テーマは「ビルオーナー必修! 経営安定・事業承継に役立つ知識」です。以下、講演の骨子をまとめました。

中堅・中小企業が直面する「株式」の課題

公認会計士 中野威人氏



株式とは、株式会社において経営権と財産権を併せて持つ権利のことです。従って、誰が株式を保有するかによって、株式会社の経営に大きな影響を与えることになります。中小企業の場合、その株式を保有する主体が個人であるケースが多く、かつその個人一人ひとりが決して無視できない存在であることから、以下のような点に留意しなければなりません。

まず、個人には寿命があるので永遠に株式を保有することはできません。個人が未来永劫株主であり続けることはできないということです。いずれ交代することになります。会社が長く事業を続けていくと、株主が相続人に交代したり、あるいは相続が発生する前に株式を移動したりという場面に遭遇することになります。

また、中小企業の多くは「株式の譲渡について会社(取締役会)の承認を要する」と定款で株式の譲渡制限を謳っているから大丈夫と思っている方がいますが、実際はそうではありません。会社法における譲渡制限は株式の譲渡は制限できますが、相続によって株式が第三者に承継されることを防ぐことはできません。何も対応しないと、会社の意思とは関係なく相続人に株式が分散してしまうことになります。

加えて、個人株主はトラブルを起こす潜在的な可能性を秘めています。もちろん、トラブルが起きないケースの

ほうが多いですが、例えば、ある日突然、会社に対する株式の買取り請求を行ったり、経営への口出しや介入をしたり、トラブルの可能性が皆無ではありません。

これらを起因として、中小企業においては株式に関して様々な課題に直面することになります。最近の相談事例をもとに、具体的に生じる課題をみていきましょう。

創業者の息子さんが社長を務めるある中小企業の株式構成をみると、社長が25.3%を保有し、配偶者の妻が3.1%、後継者の長男が7.2%と社長の直系で35.6%を持っています。そして、社長の兄弟である弟が16.7%、妹が15.5%、創業者の父の兄弟である叔父が13.2%と親族で45.4%の株式を保有し、他は元役員や社員が10.1%、取引先3社で8.9%という状況でした。

ここでは、経営者である現社長から長男への「保有株の円滑な承継」、経営者の親族や元役員・元社員など個人株主の高齢化とそれに伴う相続による「株式の分散防止・集約化」、個人株主のトラブル防止に努めた「安定的な経営権の確保」という課題があります。例えば、「保有株の円滑な承継」では、株式の移動方法の選択とその移動コスト(納税負担や必要資金)の検討、他の相続人への配慮などといった視点が必要になってきます。

具体的な対策については、次の講師である東京中小企業投資育成(株)の田嶋幹也氏から紹介があると思います。

経営安定・事業承継のための公的機関の活用法

東京中小企業投資育成(株) 執行役員 田嶋幹也氏



東京中小企業投資育成株式会社は、中小企業投資育成会社法に基づき、地方公共団体や金融機関などの出資により、昭和38年に設立された国の政策実施機関です。名古屋と大阪に姉妹会社がありますが、当社は静岡・長野・新潟以東の18都道県を営業エリアにしています。

事業内容は、資本金3億円以下の中堅・中小企業の株式を引き受け、中長期的な視点で安定経営を支援しています。特徴としては、出資先企業の自主性を尊重した友好的・与党株主として、中長期にわたり安定的に経営陣の後方支援を行うということ。そして、出資先企業に対する経営干渉や役員派遣を行わず、配当を期待する株主として、長期にわたり経営の良き相談相手となっていきます。

今年3月末までの投資先社数は東京の398社を皮切りに、静岡81社、神奈川県180社、埼玉77社、新潟57社、長野45社、北海道44社と続き、営業エリア全体で988社にのびります。

当社が展開する投資育成という制度に対する利用ニーズとしては、株主構成の是正や長期安定株主といった「経営権の安定化」、経営承継や後継者育成といった「事業継続支援」、資金調達・財務体質の強化や経営チェック機能の強化、人材育成・異業種交流、経営

情報の提供といった「経営力強化」が挙げられます。「ベンチャーキャピタルとの違いは何ですか」とよく質問されるのですが、投資先企業に株式公開やM&A等のキャピタルゲインを期待し、5年~10年程度で回収を目指すベンチャーキャピタルとは大きく違います。

それでは、当社の投資育成制度の具体的な活用事例をいくつか紹介していきます。

まず、親族内で株式が分散し、経営に関与しない株主の比率が高い中小企業で、安定株主を導入して経営権を確保した事例です。父である会長が35%、会長の長男である社長が10%の議決権を持ち、その他親族の叔父が30%、叔母が25%の議決権を有していました。親族から株式を買い集める資金もなく、相続による更なる株式の分散が懸念され、後継者が今後の経営権確保に強い不安を感じていました。そこで講じた対策は、当社に対して第三者割当増資を実施することでした。当社が25%を有し、議決権の構成が会長26%、社長7%、叔父22%、叔母19%となり、会長、社長と当社を合わせ、58%の議決権を確保しました。

次に、自己株式を当社が引き受け、経営権の安定化を図ったケースです。平成13年に自己株式の取得が認められるようになりましたが、なかでも株式の買取り受け皿がない場合、よく活用されています。ある会社の創業家が保有している株式を全て手放した際、安定した受け皿がなかったので会社が自己株式として買い取りました。自己株式は議決権を有しませんので、この結果、残った株主の議決権比率が大きく変わり、役員と従業員を合わせた議決権比率が50%を下回り、取引先の議決権比率が37%と3分の1を超え、経営陣にとって気になる株主になってしまいました。また、取引銀行の議決権比率も8%と5%を超えてしまい、超過分の受け皿を探さなければならない事態となりました。そこで、当社が自己株式を引き受け、議決権比率40%を持ち、取引先の議決権を3分の1以下に、取引銀行の議決権比率を5%へ抑えることができました。

ほかにも、様々なケースで、安定した経営権の確保、株主構成の是正、円滑な経営承継などを支援しています。

