

先代経営者と後継者の要件

- 先代経営者(贈与者)・・・下記を満たす者
 - ①会社の代表権を有していた
 - ②贈与時に会社の代表権を有していない
 - ③贈与直前に、贈与者及び贈与者と特別の関係がある者でそう議決権数の50%超の議決権数を保有し、かつ、後継者を除いたこれらの者の中で最も多くの議決権数を保有していたこと

・ 後継者(受贈者)・・・贈与時に下記を満たす者

①会社の代表権を有している

②20歳以上である

③役員等の就任から3年以上を経過している

④後継者及び後継者と特別の関係がある者で総議決権数の50%超の総議決権数を保有していること

⑤後継者の有する議決権数が、次のイ又はロに該当すること

イ後継者が1人の場合

④の中で最も多くの総議決権数を保有することになること

ロ後継者が2人又は3人の場合

総議決権数の10%以上の総議決権数を保有し、かつ、後継者と特別の関係がある者(他の後継者を除く)の中で最も多くの議決権数を保有することとなること

贈与する株式数の要件

贈与者から次の区分に応じた非上場株式等の贈与を受ける

イ後継者が一人の場合

(1) $a \geq b \times 2/3 - c$ の場合 → 「 $b \times 2/3 - c$ 」以上の株数

(2) $a < b \times 2/3 - c$ の場合 → 「 a のすべての株数」

a:贈与直前に先代経営者が保有していた会社の非上場株式等の数

b:贈与直前の会社の発行済株式等の総数

c:贈与直前に後継者が保有していた会社の非上場株式等の数

d:贈与後に後継者が保有する会社の非上場株式等の数

特例承継計画の提出・確認

- 会社の後継者や承継時までの経営見通し等を記載した「特例承継計画」を策定し、認定経営革新等支援機関(税理士・商工会等)の所見を記載の上、平成35年3月31日までに都道府県知事に提出し、その確認を受ける

※平成35年3月31日までの贈与については、贈与後に承継計画を提出することも可能

各種相談窓口

- 長崎商工会議所

長崎県事業承継ネットワーク事務局

(総合的な事から個別的な事まで対応)

850-0031 長崎市桜町4番1号 長崎商工会館1階

TEL095-801-0353

- 日本政策金融公庫(融資)

TEL0120-154-505

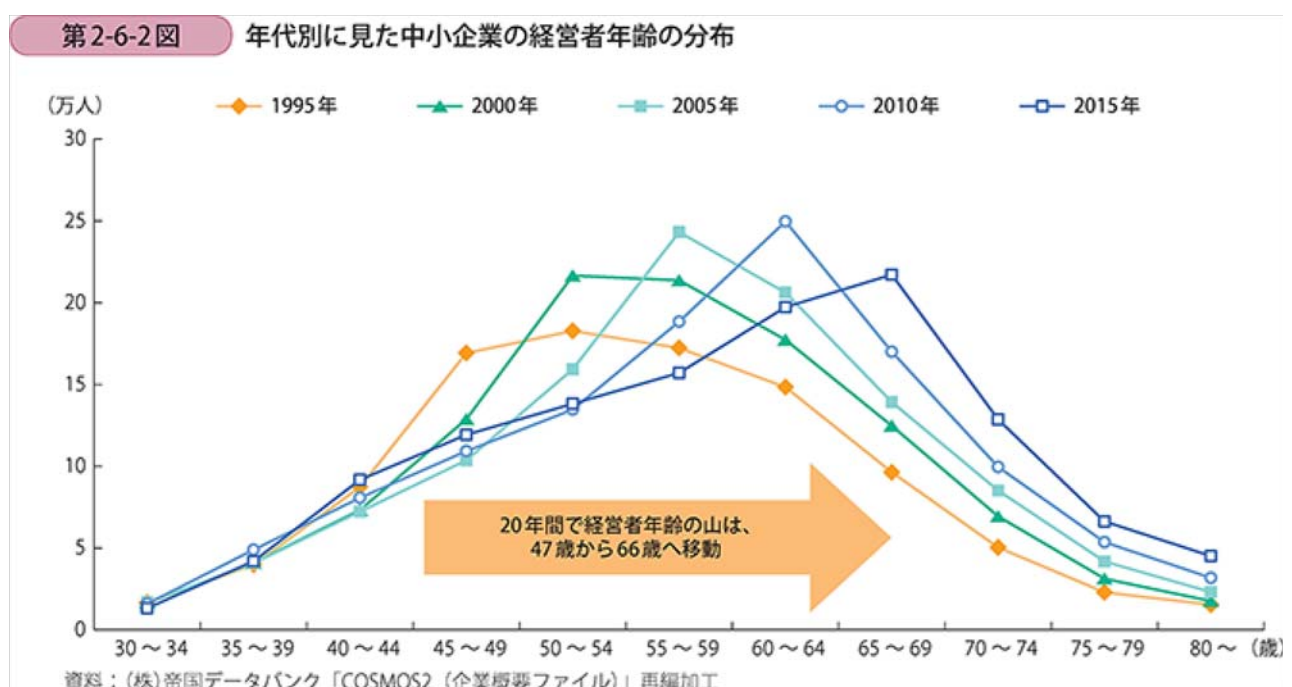
第2部 深刻化する人手不足と中小企業の生産性革命

2 中小企業の経営者の高齢化と事業承継

次に、M&Aの売り手の背景にある中小企業の経営者の高齢化と事業承継について見ていく。

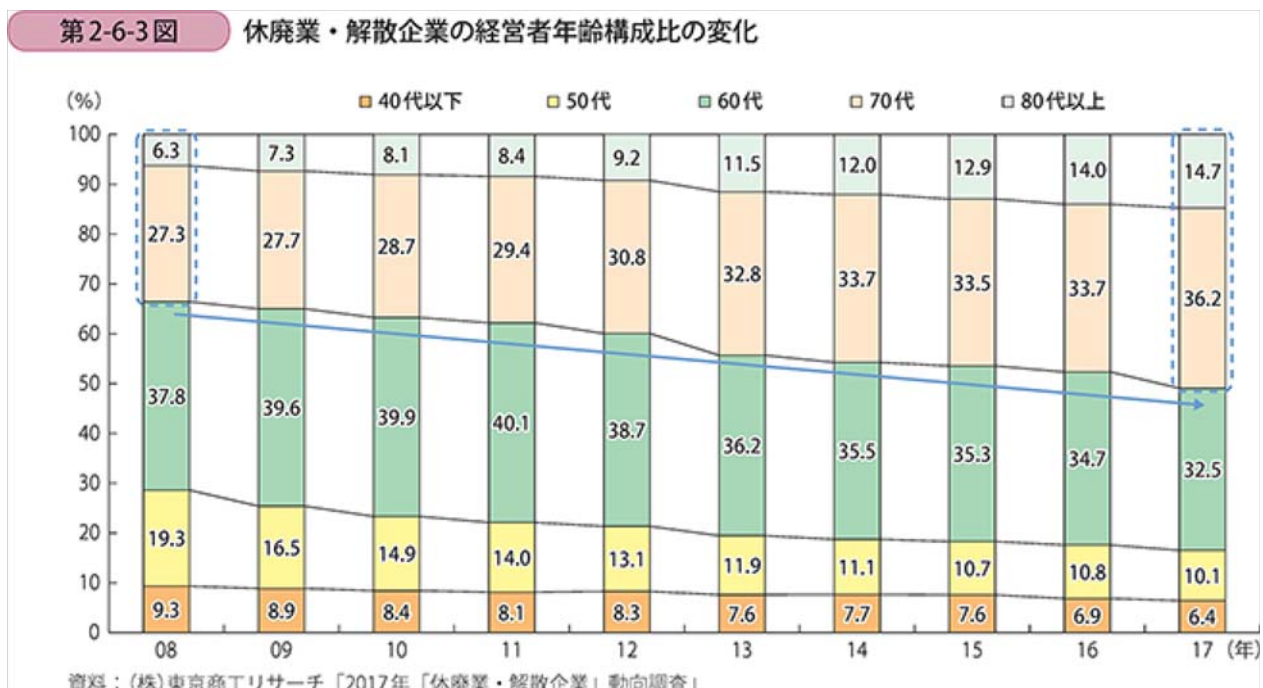
〔1〕中小企業の経営者の高齢化

中小企業の経営者年齢の分布について見てみると1995年の経営者年齢のピークが47歳であったのに対して2015年の経営者年齢のピークは66歳となっており、経営者年齢の高齢化が進んでいるといえる(第2-6-2図)。



Excel形式のファイルは[こちら](#)

次に、休廃業・解散企業の経営者年齢構成比について見てみると、経営者年齢の高齢化を背景に、「70代」、「80代以上」の経営者年齢の割合が高くなっていることが見て取れる(第2-6-3図)。こうした企業には、経営者の高齢化や後継者不在により、休廃業・解散を選択した可能性が一定程度考えられる。



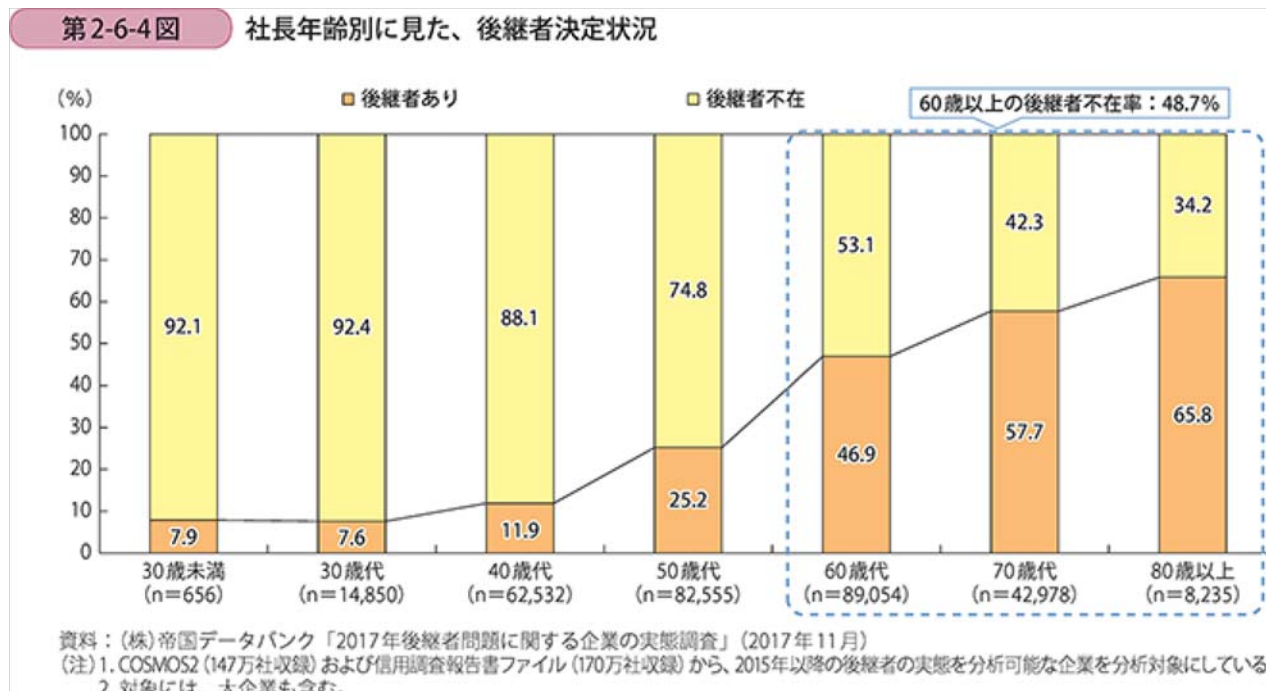
Excel形式のファイルは[こちら](#)

[2] 中小企業の事業承継

経営者の高齢化が進む一方で、中小企業の経営者の引退時期は68歳から69歳と推察³され、引退とともに次の経営者(後継者)へ事業を承継していくこととなる。こうした後継者の有無について、(株)帝国データバンクの調査結果を見てみると、経営者が高齢の企業においても、後継者が不在の企業が一定割合いることが分かる(第2-6-4図)。60歳以上の経営者においては、48.7%が後継者不在であることが読み取れる。

³ 2017年版中小企業白書では、(株)東京商工リサーチの企業データベースを用いて経営者交代前後の経営者年齢について分析している。それによると、親族内の場合で交代前の平均年齢が69.3歳、親族外の場合で交代前の平均年齢が63.7歳であった。加えて、休廃業・解散企業の経営者年齢の平均年齢が68.4歳であった。

第2-6-4図 社長年齢別に見た、後継者決定状況



こうした後継者・後継者候補のいない企業においては、M&Aも事業承継のために一つの選択肢となっている⁴。こうした中小企業の事業承継がM&Aを活用する背景の一つとなっているといえる。

⁴ 2017年版中小企業白書では、後継者候補がいない中規模法人では、「事業を継続させるためなら事業の譲渡・売却・統合(M&A)を行っても良い」と考えている割合が33.3%に上り、後継者・後継者候補がいる中規模法人の20.2%に比べて高いことを示している。

第2部 深刻化する人手不足と中小企業の生産性革命

[前の項目に戻る](#) [次の項目に進む](#)