

法人経営の事業継承



今回は、「法人経営」の事業継承について紹介します。

前回紹介したように、家族経営・法人経営とも継承する10年位前から計画的に取り組むことが重要です。

法人経営では、特徴として株式等の議決権をどのように継承するかの問題があります。

1 法人形態による継承の方向性

法人の種類	組織の典型的な性格	考えられる継承方向
1戸1法人	家族経営の企業化	①創業者の子弟 ②従業員（非農家出身者など）
有志型法人	少人数有志による共同経営	①構成農家の子弟 ②子弟だけで不足する場合、従業員も加える
集落営農法人	少数のリーダー農家が、多数の構成農家を調整・リードする共同経営	①リーダー農家の子弟 ②構成農家の子弟 ③従業員（構成農家ではない非農家出身者など）

2 経営継承の流れ

段階	ステップ	検討事項と留意点
【第1段階】 経営の方向性と継承方向の確認	経営理念の確認 中期計画の作成	「経営理念」の社内への浸透と共有化 5年程度の中期計画の作成 (経営収支、資金繰り、労働配分や作業面も含む)
	組織体制の整備	継承者の育成に適した組織体制の構築
【第2段階】 候補者の育成と継承者の選定	候補者の能力養成	簡単な業務から始め、徐々に高度な経験を積ませる。
	能力養成のステップと見極め	生産・栽培技術面の基本的ノウハウを習得させる一般社員クラスから、特定の事業部門等を担当する部長クラスまで、段階的に経験させる。
	継承者の選定・決定	養成期間の様子を観察し経営者としての能力を見極め選定する。本人の覚悟、継承者の社内の評価も重要です。
【第3段階】 継承の最終的な合意形成と実行	事業資産の継承	相続権者の確認、現経営陣の株式や所有する経営資源のリストアップ、株式の相続など。
	継承に向けた合意形成	社内の合意形成に向けた取り組み。
	継承に関する関係者の理解	金融機関、取引先の理解を求める。
	経営者の交代	次期経営者の役員への登用や次期経営陣の確定、意思決定権や代表権の移譲
	経営陣のリタイア	現経営陣の引退後の処遇

3 親族への経営継承における留意点

(1) 明確な後継者選定

親族内継承においては、「言われなくても分かっているだろう」と現経営者が明確な選定を表明しないまま子息等を後継者としているケースがあります。必ず後継者があとを継ぐ意思があることを確認しましょう。

(2) 養成計画

生産現場・加工、営業販売、総務・経理・人事などをどのように積んでもらうか、養成計画をしっかりと作成しましょう。

特に任せることで能力は伸びるので、養成段階の上昇に伴い任せる割合を増やしていきましょう。

(3) 相続対策

経営の継続のためには、後継者へ自社株式、事業用資産を集中させることが重要です。一方で、集中させるためには後継者は、買い取りや相続税等の多額の資金が必要となるケースもあります。

対策として、生前贈与、遺言などがありますが、ケースバイケースとなりますので、専門家に相談するようにしましょう。

なお、実施にあたっては経営者の法定相続人となる親族の理解を得るために細心の注意が必要となります。

4 第三者への経営継承における留意点

(1) 後継者の選定

第三者への継承においては、「あいつに任せたい。あいつならやってくれる。」と現経営者が思っているにもかかわらず、「経営者になりたくない。それなら会社を辞める。」ということもあります。必ず意思確認しましょう。

(2) 代表権・経営権

後継者へ事業資産を集中させる必要があるのは、親族間継承と同様です。現経営者が株式を保有したままであると、後継者は意思決定権が実質的にないと見なされ、信用力の低下につながります。

(3) 現経営者からの株式買取

第三者継承では後継者は、継承に必要な株式を取得できるだけの資金を有していないケースが多いと思います。このため、金融機関等からの支援を受けて現経営者から株式を買い取り、経営権を取得する方法等があります。

5 農業経営継承専門家派遣制度について

県では農業法人等の円滑な経営継承を実現するため、税理士や中小企業診断士等の専門家を農業法人等へ派遣し、経営継承の計画作成の支援活動を行っています。派遣は無料です。最寄りの県地域振興局農林水産（農業）振興部へご相談ください

○引用及び参考文献

普及組織による経営継承の手引き（経営普及課）
専門家向け農業経営継承マニュアル（農林水産省）

