

第8回目は、経営者が直面する「親族、従業員承継における壁」をお伝えします。

これまでの連載で、経営者の方々は、いくつもの決断を経てM&Aという結論にたどり着くことをご理解いただけたかと思えます。では、経営者

の方々にはなぜ親族、従業員への事業承継を諦める決断をされるのでしょうか。

皆様が営業の現場で経営者に「後継者はどなたをお考えですか？」と質問した際、多くの場合、「他社に勤務している息

子」「創業当時から一緒にやってきた番頭が」などのお答えが返ってくるのではないのでしょうか。

これは経営者側の一方的な思い込みであるケースがとても多いのです。皆様がその後継者候補だとお考えいただくと分かり

活を選び、安定した生活を構築した今、親のよう働き方は出来ないと考えている。

意外に親と膝を突き合わせて仕事の話はしづらいものです。ましてや親の生き方を否定しかねない選択をしたことをスト

り、継ぎたいの思いが強く、経営者にもそう伝えていますが、妻は大反対している。妻からすれば

然、多額の借入をして勤務先の会社の株式を買取り社長に就任し、多額の借入の連帯保証人になると言いだした。その不安はごもっともです。

あります。今回は極端な2つの事例を取り上げましたが、親族、従業員への承継は心理的にも金銭的にもさまざまな問題が発生します。

金融機関の皆様が後継者問題に触れた際には「息子さんとは会社の経営状態や、社長として事業を承継されることをしっかりと話し合われていますか」「従業員さんのご家族まで含めて、会社を継いでいただく負担やリスクをご理解いただいていますか」といった幅広い問題提起をさせていただければ、M&Aにつながるニーズを発掘できるかも知れません。

親族、従業員承継における壁



名南M&A情報開発部金融法課長

川浦 真司

やすいかと思えます。

▽「他社に勤務している息子」——幼少の頃から昼夜土日なく働く経営者を見ており、自身は家族を大事にしたいという思いからサラリーマン生

リートに話せる方は、なかなかいないのではないのでしょうか。このような状態のまま進展がなく月日が流れ、経営者の引退時期を迎えてしまいま

す。

従業員が株式を買取り、社長となることには大きな負担とリスクが伴います。このような場合には本人だけでなく家族を含めた意思をしっかりと確認しないと、経営者の引退直前になって破談

になってしまいう可能性も

あります。今回は極端な2つの事例を取り上げましたが、親族、従業員への承継は心理的にも金銭的にもさまざまな問題が発生します。

▽「創業当時から番頭」——自身は経営者の右腕としての自負があ

り、継ぎたいの思いが強く、経営者にもそう伝えていますが、妻は大反対している。妻からすれば

金融機関の皆様が後継者問題に触れた際には「息子さんとは会社の経営状態や、社長として事業を承継されることをしっかりと話し合われていますか」「従業員さんのご家族まで含めて、会社を継いでいただく負担やリスクをご理解いただいていますか」といった幅広い問題提起をさせていただければ、M&Aにつながるニーズを発掘できるかも知れません。

◇かわうら・しんじ 大卒後、地銀に入行。銀行在職中にM&A業務に従事。事業承継型M&Aの成約実績多数。2020年1月より名南M&Aに参画、大阪オフィスの立ち上げに尽力。22年3月より名古屋本社に着任し、主に地銀顧客のM&A支援を担当している。