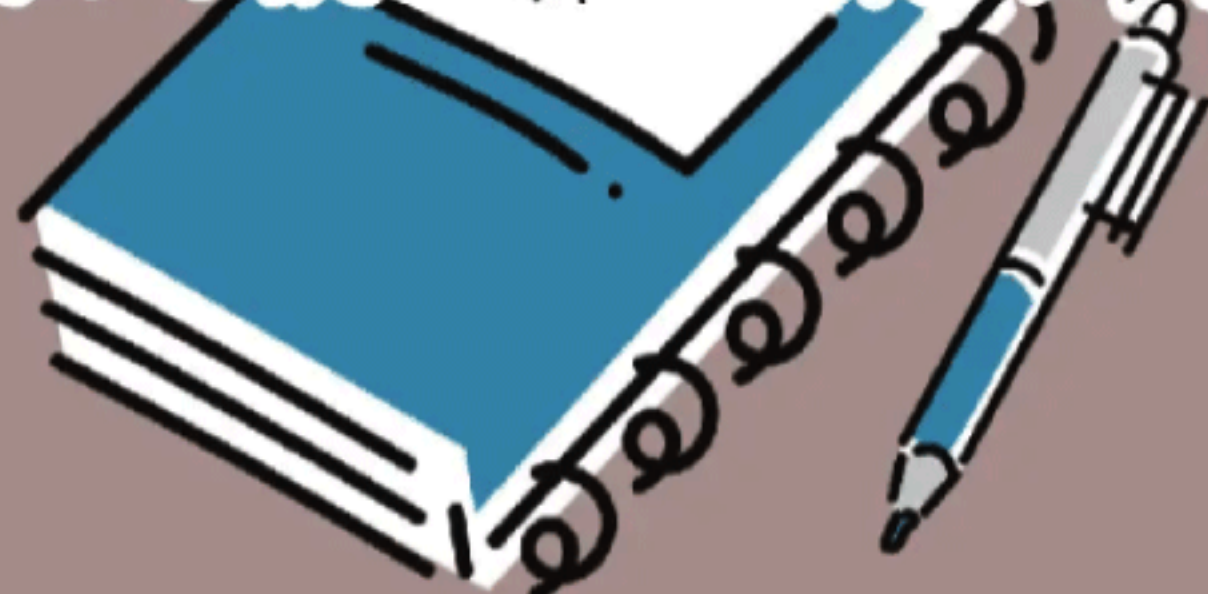


# M&A-diary

～事例から読み解く成約の要点～



M&Aのプロが数々の事例をもとに指南するシリーズ「**M&A diary～事例から読み解く成約の要点～**」。Vol.3は、「従業員承継かM&Aか」と題して、事業承継の方向性を最後まで悩まれた事例について紹介する。

税理士法人を母体とする当社は、M&Aのみならず事業承継支援全般にかかるさまざまな相談を受けます。なかでも従業員承継を検討する場合、株式の承継について相談を受けることが多くあります。例えば、「株価対策がしたい」「税金負担を減らしたい」「顧問税理士が対応してくれない」など、相談内容も実にさまざまです。

今回は、従業員承継を進めるうえで専門家からアドバイスがほしいという依頼をきっかけに支援がスタートした、東海地方に所在する年商数億円規模の建設会社の例を紹介します。

オーナー夫婦は子供がいなかったため、会社を一緒に立ち上げた幹部社員への承継を検討していました。しかしながら、当該企業の株価は数億円の値を付け、従業員個人が買い取れる価額ではありませんでした。企業は、取引先である大手ハウスメーカーからの信頼が厚く、地場の業界内でも高い評価を受けており、安定的な受注により創業から順調に利益を上げ、純資産は年商と同じくらいの金額に至っていたからです。

そのため、当社グループの士業専門家と連携し、持株会社スキーム（幹部社員が設立した新会社にオーナー家が保有する事業会社の株式を譲渡し、事業会社を持ち株会社の子会社とするスキーム）の提案を行いました。

当社からの提案は、当該企業を紹介頂いた信用金庫の後押しもあり、オーナー、幹部社員ともに非常に前向きに進めることとなりました。

ところが、数日後、幹部社員から「承継することができなくなった」との返答。当時、まだ学生の子供2人を育てている幹部社員の奥様が「住宅ローンも抱えている中で、会社の借金の保証まで負えない」と頑なに了承してくれなかったことが要因でした。

従って、やむを得ずオーナーも承継の話を一度は引込めることになりました。しばらくして、幹部社員から「M&Aを活用して大手傘下に参入し、安定的な業務遂行を行いたい」という意見が出てきました。

幹部社員に、自身が創業した企業を引継ぎ、長く継続してほしいと考えるオーナーの思いとは異なる意見です。オーナーと幹部社員は、数カ月に渡る協議のうえ、最終的には幹部社員の望む「M&A」の活用案を選択することとなりました。

M&Aに至る案件は、初めから「譲渡したい」「売りたい」と希望されているとは限りません。さまざまな切り口から事業承継の提案を行うことが経営課題解決につながったケースではないでしょうか。



## 牛尾 教寿 氏

うしお たかひさ

名南 M&A 株式会社  
情報開発部 金融法人課 課長  
シニア・コンサルタント

大学卒業後、M&A 仲介に従事。東海圏の信用金庫を中心に事業承継・M&A 支援を担当しており、信用金庫職員向け研修、個別案件対応を多数実施。