



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

- 10年後の会社、想像できますか？ - 早めに考える事業承継 -
- 企業の労働時間把握義務が管理職にも拡大
- たくみの日常
- 交通事故で重傷を負った方のお見舞い

Pickup Law News

10年後の会社、想像できますか？ - 早めに考える事業承継 -

## 事業承継、いつから考える？

いきなりですが、社長は今おいくつでしょうか？

30代、40代、まだまだバリバリ働ける。

そのように考えている社長も多いと思います。

50代以上の経営者には事業承継について考えていただきたいと思っています。

「息子は跡を継がないから、自分の代で終わらせる。事業承継なんて関係ない。」

そんなご意見もあるかもしれません。

しかし、**親族や従業員に会社を継いでもらうだけが事業承継ではありません。**

会社の価値を高めて引退時に会社を売却し、老後の資産を作る。

これも事業承継の一つの形です。

「こんな会社売れないのでは？」

と思われるかもしれませんが、M&Aは一般的に考えられているほど大企業に限った話ではなく、現に中小企業においても会社の売却等のM&Aは行われています。



## なぜ事業承継を考えなければいけないのか？

なぜ50代になったときに事業承継を考えないといけないのでしょうか？

それは簡単で、**事業承継の準備には時間がかかる**からです。

事業承継に必要な手続きは、役員になっている跡継ぎの息子、娘、従業員を取締役会決議で代表者にして登記を変更する。

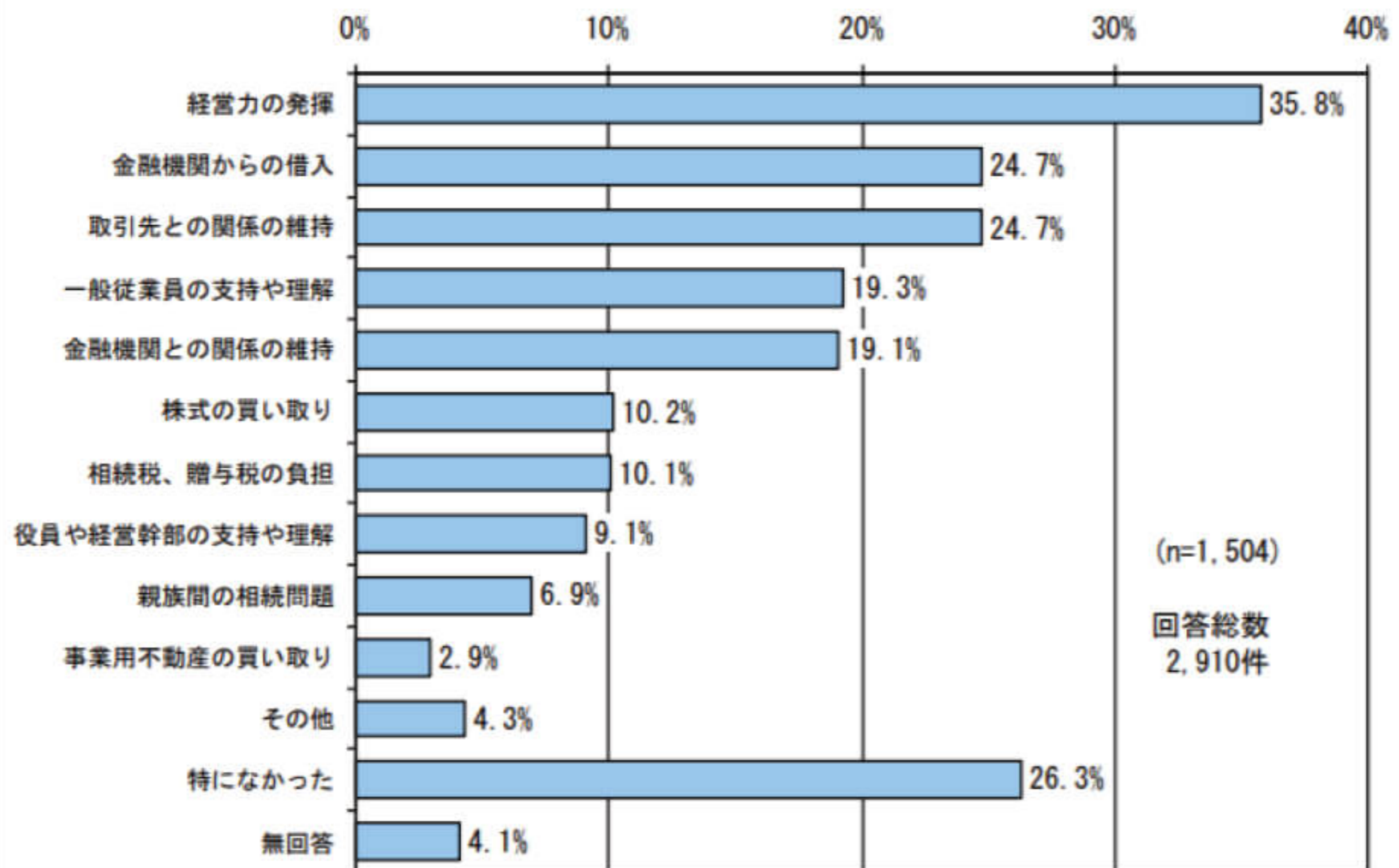
それだけではありません。

**事業承継には5年～10年の準備期間が必要とされています。**

なぜそこまで時間がかかるのでしょうか？

## 10年後を考えてくれる後継者はいるのか？

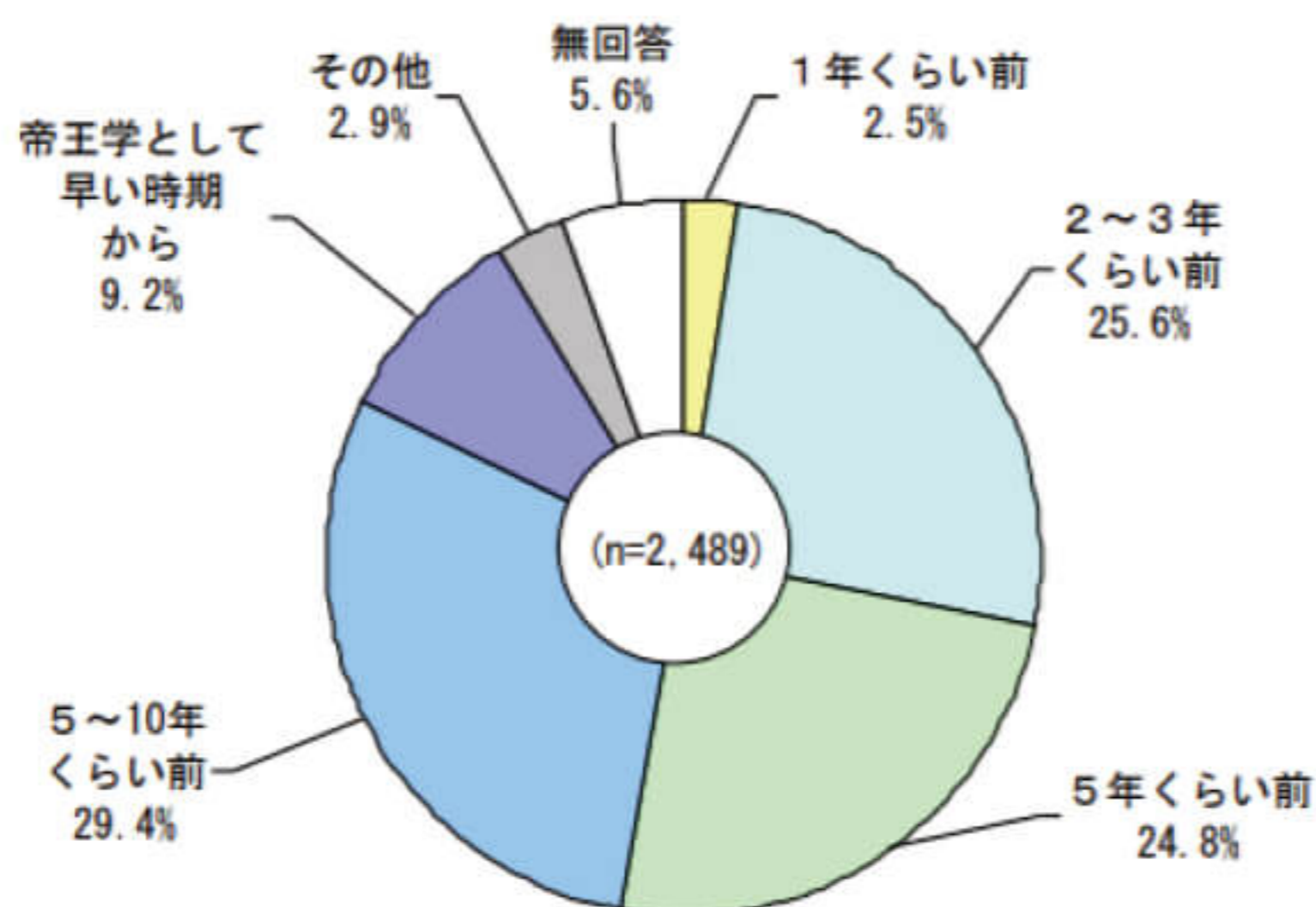
問 18 先代経営者から事業を引き継ぐにあたり苦労した点がありましたか。  
 (あてはまるものすべてに○)



参照：中小企業基盤整備機構「事業承継実態調査報告書」平成 23 年

これは事業承継をした企業に対するアンケートの結果ですが、先代経営者から事業を引き継いだときに苦労した点で、最も多かったのが「経営力の発揮」とされています。

問 33 後継者の育成は、承継予定時期の何年前から始めたほうがよいとお考えですか。



参照：中小企業基盤整備機構「事業承継実態調査報告書」平成 23 年

そして、**その後継者の育成に必要な期間は、5年以上10年未満**とされています。

これがまず事業承継に時間がかかる大きな理由です。

これは経営者の方はなんとなく理解していただけたと思います。

では、5～10年かけて後継者教育をしようとなりますが、

「そもそも後継者は誰にしたらいいのだろう？長男は大学卒業して東京で就職しているし、社内にも適当な人間がない気がする・・・？承継者選びにはどのような選択肢があるのだろうか？」

といったように、**後継者を誰にするかというところで一步を踏み出せない企業が多くあります。**

そして、いざ後継者を長男に決めたとしても、

「後継者がすぐに経営力を発揮できるのだろうか？取引先や金融機関との折衝はすぐにはできないだろう？どうやって後継者教育をすべきだろうか？」

「後継者を長男にすると決めたら、単純に株式を長男に全て贈与となった場合に、次男が文句を言い出しそうだ・・・そのときはどうすればいいのだろうか??」

「そもそも、株式を全て贈与する場合の贈与税はどうなるのだろうか？長男は贈与税を負担できるのだろうか？」  
このようにひとつずつクリアしていかなければならない問題があり、それを決めること自体に多大な時間を要します。



## 事業承継するにあたってもっとも大事なこと

このような悩みには全て解決策があります。

しかし、いずれも準備に時間がかかります。

それぞれの解決策についてはここで述べると紙面が足りないので割愛しますが、**事業承継の最も重要なことは、経営者が事業承継の問題点について「気づく」ことだと言われています。**

10年、20年先の会社のために、まずは事業承継について2～3時間程度考えてみてはいかがでしょうか？

- ・ **誰に承継するのか？**
- ・ **どうやって承継するのか？**
- ・ **それに伴う対策はどのように準備すればいいのか？**

株式の買い取りなどの法的アドバイスに加え、事業の磨き上げや後継者の経営力指導についても何かお困り事がありましたら遠慮なくご相談ください。

また、弁護士にご相談いただければ、事業承継計画の作成支援なども行っております。

次のページで中小企業基盤整備機構が公表している「事業承継計画表」の見本をご紹介しますので、ぜひ参考にさせていただければ幸いです。



弁護士 壹岐晋大

1986年山口県生まれ。企業法務に取り組む際には、『経営者と同じ方向を見る』という姿勢を一貫しており、企業の『考え方』を共有し、『目標を達成』することを大切にしています。

# 事業承継計画表（親族内承継） 総合

完成

## 【基本方針】

- 中小太郎から、長男学への承継。
- 5年目に社長交代予定。（太郎は代表権を学に譲り会長へ就任。10年目に引退）
- 長男学には、社内で工場→営業部門→本社管理部門と各部門をローテーション。外部の後継者研修も受講。
- 太郎の財産内容がほぼ固まったところで公正証書遺言を作成する（5年目）。

項目		現在	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	
事業計画	売上高	10億円	→				13億円	→				15億円	
	経常利益	5千万円	→				7千万円	→				9千万円	
会社	定款・株式・その他		「相続人に対する売渡請求制度」の導入	太郎の弟から自社株式取得（金庫株）	元役員C氏から自社株式取得（金庫株）		太郎に退職金支給						
現経営者（太郎）	年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	
	役職	社長	→				会長	→		相談役	→		引退
	関係者の理解	家族会議	社内へ計画発表		取引先・金融機関に公表								
	後継者教育	後継者とコミュニケーションをとり、経営理念、ノウハウ、ネットワーク等の自社の強みを承継する※1											
	株式・財産の分配						公正証書遺言の作成						
	持株（%）※2	70%	67%	64%	61%	58%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	
		毎年贈与（暦年課税制度）					相続時精算課税制度						
後継者（学）	年齢	33歳	34歳	35歳	36歳	37歳	38歳	39歳	40歳	41歳	42歳	43歳	
	役職		取締役	→		専務	→		社長	→			
	後継者教育	社内	工場	営業部門	→		本社管理部門	→					
		社外	継続的に対外研修受講	経営革新塾	→								
	持株（%）※2	0%	3%	6%	9%	12%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	
	毎年贈与（暦年課税制度）					相続時精算課税制度							
補足	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5年目の相続時精算課税制度による贈与時に「経営承継円滑化法」の活用を検討</li> <li>• 遺留分に配慮した遺言書の作成（妻へは自宅不動産と現預金、長男学へは自社株式、二男・長女へは現預金をそれぞれ配分）</li> </ul> 注意：計画の実行に当たっては専門家と十分協議した上で行ってください。												

参照：中小企業基盤整備機構「中小企業経営者のための事業承継対策」平成30年度版

## 労働時間把握義務とは

2019年4月、労働安全衛生法や関係省令が改正され、現在は一般労働者についてのみ課されている企業の労働時間把握義務が管理職にまで拡大されます。



労働時間把握義務は法律で明確に定められているものではありませんが、労働基準法では労働時間、休日、深夜業などについて規定があることから、使用者は労働者の労働時間を適正に管理する責務があると解されています。

具体的には、タイムカードやパソコンなどを使い、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を記録し、これを3年分保存しなければいけません。

## 改正の背景

これまで、対象となる労働者は「管理・監督

者とみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての労働者」とされていました。

管理職は経営者と一体的な立場にあると理解されていたためです。

しかし、2008年頃に飲食店や小売店などで「名ばかり管理職」が問題となったように、管理職であっても働き方の実態は一般労働者と変わらない例は以前から指摘されています。

さらに、安倍政権が政策として長時間労働の是正を推し進めていることもあり、今回、労働時間把握義務を一般労働者から管理職にも広げる判断がなされたと考えられます。



管理職の労働時間を把握していない企業は、来年の4月に向けて勤怠管理の体制を見直しておく必要があるでしょう。

## たくみの日常「弁護士の自己紹介動画撮影」

たくみ法律事務所では、先日、弁護士紹介用の動画撮影を行いました。

「『敷居が高い』『なんだか怖そう』というイメージを持たれがちな弁護士を、少しでも身近に感じていただきたい。」

そんな願いから、今回は弁護士としての信念や依頼者の皆様への想いだけでなく、趣味や休日の過ごし方についてもインタビューを行い、撮影いたしました。

普段、法廷では堂々たる態度で弁論を繰り広げている弁護士も、カメラの前では緊張気味の者が多かったようです。

編集作業が順調に進めば、木々が色づき始める頃には完成した動画を皆様に披露できるかと思いますので、どうぞご期待ください。



たくみ法律事務所では、交通事故の相談をお受けするとき、遠方の方や重傷で入院中の方を除き、できるだけご来所いただいた上で、直接面談して相談をするように努めています。



その理由は、電話相談では図や身振りを使った説明が難しいというところにもあります。

もっとも、一番重点を置く部分としては、面と向かって目を見て話したほうが信頼関係を築きやすいからです。

電話だけだと、やはり「この人に相談し、事件を任せよう」というご相談者様側の実感や、「この人はこれだけ困っている」という弁護士側の直感を得るのがなかなか難しいのです。

もちろん、電話相談でも信頼関係は築けますが、面談のほうがより良いという話です。

しかし、交通事故で頭部外傷などの重傷を負い、意識不明のまま入院されている被害者の方は、電話相談すら不可能です。

そのような場合は、ご家族の方からお話を伺って、ご依頼をいただくこととなります。

頭部外傷後の高次脳機能障害という重大事故であっても、ただ事件の処理をするだけであれば、ご家族との打ち合わせだけで解決することは難しくありません。

「脳挫傷」「外傷性くも膜下出血」「急性硬膜下血腫」「びまん性軸索損傷」など、診断書上で傷

病名があれば、ある程度の状況や考えられる障害はわかりますし、必要な検査を説明し、ご家族から状況を聞き取り、収入資料や刑事記録を集めれば、損害賠償額を決定することができるからです。

ですが、私はどれだけ多忙であっても最低一度、入院されている被害者の方のお見舞いに行き、まずはお会いして、交通事故で負うことになった怪我を目の当たりにしなければならないと考えています。

しかしながら、被害者の方にお会いすると、毎回厳しい現実には圧倒されます。

生々しい手術痕や全身に繋がれたチューブ、返事が無くとも声をかけ続けるご家族。

なんと声をかければいいのか迷ったことは一度や二度ではありません。

自分の家族がこれほどの大怪我をしたら、私は果たして耐えられるだろうかと自問することもあります。

病院からの帰り道の足取りはいつも重く、正直に言ってしまえば、精神的になかなかきついです。こればかりは慣れることがありません。

ですが、お見舞いで見えるのは被害者とご家族の苦しみ的一部分でしかないのです。

これから先の治療、リハビリ、介護など解決すべき問題は山積みです。

それでも、まず依頼者の現実には直面し、「絶対にこの人をなんとかしなければいけない」という強い決意をもってから、私の仕事をすべきだと思うのです。

(弁護士 櫻井正弘)

## たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・著作権・知的財産権等
- ・不動産問題（賃料未払・明け渡し等）
- ・債権回収（取引先の未払、取引先の倒産等）
- ・契約法務（契約書作成、内容確認、契約解除等）
- ・労働問題（労働条件、就業規則、賃金支払、未払残業代、解雇、採用、従業員による不正行為等）
- ・会社法務（設立、定款作成、組織変更、株主総会、役員等）
- ・会社倒産（自社の破産・再生等）