

第4章『親子・兄弟だからこそ難しい～一筋縄では いかない親族内承継～』

大阪府事業承継・引継ぎ支援センター
統括責任者 兼田 亜貴



「頼むから、息子に会社を継ぐように説得して欲しい」と深々と頭を下げられたのは、80歳を超える創業社長でした。「出すぎた支援では？」と悩んだものの、話だけ聴いてみようとして息子さんにお会いしたところ「仕事は好きだが、経営者になる覚悟も能力もない」ときっぱりおっしゃいました。

そもそも、会社に子どもさんが入社する例も少なくなっています。自分の夢を追いかけて欲しい、自分のような苦勞して欲しくないという親の願いが背景にあります。

親族が会社に入られていても悩みは尽きないものです。「長男と次男が会社にいるが、経営者の資質は次男が秀でている」「優秀な従業員に引き継ごうとしたら長男が会社に入ってきた」――。経営能力と承継希望先が釣り合わないケースです。

中には事業承継を巡り親族間の争いに発展する相談も増えています。事業用資産（株式や事業用不動産）を後継者たる長男にのみに集中させたことに不満を抱いた次男が法的手段を取ってきた、同様のケースで少数株主の次男が会社経営を妨害してきた、などです。

コミュニケーション不足（特に父と息子）が、親族間の様々なすれ違いを助長しているように感じます。親子だからこそ「分かってくれるはず」という思い込みを捨てて真摯な話し合いが必要です。

すれ違いがあったけれど、嬉しいケースがありました。「多分、息子が継がないのでM&Aしたい」というA社長のご相談です。「息子さんに訊いてみましたか？」と言うとA社長は否定。とにかくまずは打診するようにお願いしました。結果、なんとその翌日に「『継ぐに決まってるやろ！』と息子に怒られました」とはちきれんばかりに嬉しそうな電話を頂戴しました。

不安やすれ違い、誤った判断の回避のため、まずは一歩、事業承継の方針決定や承継の打診を早めに行いましょう！

