

第6章『従業員承継を叶える～さまざまなハードルを乗り越えよう』

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



「急斜面が大変やったけど、なんとか工事を完了できたんや」。笑顔で建設現場の写真を見せてくれた相談企業の社長。「まだまだ仕事をやりたかった。でも……」その社長は末期がんで余命宣告を受けていたのです。「……でも従業員のA君がこの会社を継いでくれる。思い残すことは何もない」。穏やかにそう言われました。

社長の想いを理解して継いでくれる従業員への承継は素晴らしいことです。しかし実際は、高いハードルを乗り越えられず、断念される方も多いのです。

相談例を挙げますと、後継者が未熟で時期尚早▷継ぐ意志はあるが、「お金の問題」で継がせられない▷他の従業員から心情的に受け入れられない――などです。

従業員が経営者として未熟というのは、一番多いご相談で、後継者育成が課題です。「お金の問題」とは借入金の個人保証の問題（後継者本人やその家族の拒否）もしくは株の買い

取り資金の調達不能により、実務的に承継が困難になるケースです。最も深刻な悩みは、他の従業員から心情的に拒否されること。新社長就任時に、残りのすべての従業員が辞表を出したケースもありました。選任前後における前社長の他の従業員への配慮やフォローが必須です。

さて、冒頭の建設業の社長ですが、3ヶ月後、静かに息を引き取られたと後継者のAさんから聞きました。「手続きをしていますが、前社長がすべて準備してくれていたもので何の支障もなく。……ありがたいです。」というので、「『Aさんみたいな素晴らしい人が会社を継いでくれる。俺は本当に幸せや』と先代社長がおっしゃっていましたよ」とお伝えするとAさんは声を詰まらせていました。

さまざまなハードルがある従業員承継ですが、しっかり準備・対策することで叶えていきましょう。当センターも伴走します。一緒にハードルを飛び越えましょう。

