



VOL.001

BUSINESS SUCCESSION & FINANCE

NEWS LETTER

OUR MISSION**事業承継は「株価対策」より先にやるべきことがある**

事業承継の話になると、「自社株の評価をどう下げるか」「税金をどれだけ減らせるか」から始まりがちです。税負担は重要ですが、税金は“結果”であって、経営としての承継設計（誰に・いつ・どう引き継ぐか）が固まらない限り、打ち手は決まりません。株価対策に時間をかけた後で「そもそも後継者がいない」「本人に引き継ぐ意思がなかった」と判明し、計画が振り出しに戻る例もあります。対策を始める前に、まず次の3つを確認してください。

POINT1**後継者はいるか（候補を含む）**

親族内承継だけでなく、役員・幹部社員への承継、第三者承継（M&A）まで「出口」を複線で整理します。後継者が社内にはいない場合でも、会社を残す選択肢はあります。逆に、候補者がいるのに意思確認が曖昧なままだと、株価対策だけ進んで“渡す相手がいない”という状態になりかねません。

**POINT2****後継者は社員・幹部の信任を得ているか**

承継の成否は、人と組織が決めます。後継者が決まったら、現場のキーマン（営業・製造・管理）との関係、意思決定のプロセス、権限移譲の順序を点検しましょう。例えば「社長は任せだが、決裁権が移っていない」「古参幹部が動かない」といった“見えない摩擦”が最も高くつきます。承継前から、役割分担（誰が何を決めるか）と評価制度・会議体を整えるのが近道です。

POINT3**いつ、どの形で引き継ぐか（タイムラインと手段）**

「入社・役員就任・社長交代・株式移転」の時期をざっくり決めるだけで、準備の優先順位が明確になります。株式を無償で移転するなら、生前は贈与税、相続時は相続税が論点となり、後継者側の納税資金も含めた設計が必要です。一方、M&Aでは株式が換金されるため、税負担は残るものの“納税資金の手当て”という観点では整理しやすい面があります。

POINT4**税金だけに目を奪われるリスク**

税負担の議論に集中すると、「後継者がいない」「引き継ぐ覚悟が固まっていない」「社内が納得していない」といった前提の欠落に気づきにくくなります。承継は“人（後継者）→組織（運営）→お金（株式・税・資金）”の順で整えると、進みます。

また、万一の病気・事故に備え、緊急時の代表権（誰がサインできるか）、銀行手続き、重要印鑑・パスワードの管理なども一度棚卸ししておくとう安心です。承継計画は“平時の準備”が最大のリスクヘッジになります。

POINT5**初期段階で揃えるべき資料（できれば1週間以内）**

- 株主構成（誰が何%保有）
- 役員・幹部の体制図、意思決定フロー
- 後継者候補の経歴と役割（現状／半年後／1年後）
- 外部承継も視野に入れる場合は、直近3期の決算書と主要取引先一覧

WORK**今日からできる10分チェック（社長の宿題）**

- ① 候補者（親族／社内／外部）を最大3つ書き出す
- ② 引退したい年・譲りたい相手・残したい価値（雇用／取引／理念）を一言で決める
- ③ 株主構成を確認する（不明なら株主名簿を整備する）



早ければ早いほど選択肢が増えます。『まだ先』と思う今が最適な着手点です。

この3点が揃うと、次に「株価対策」「資金計画」「体制づくり」の順番が自動的に決まります。面談では、出口（親族内／社内／M&A）と、後継者育成、株式移転と税・資金を“一枚のロードマップ”に落とし込みます。迷う前に着手しましょう。



後悔しない相続・事業承継の専門家
認定経営革新等支援機関
「税理士澤田悟史事務所」

代表税理士

澤田 悟史

29歳で税理士試験に合格し、国内・国際系の会計事務所勤務を経て34歳で独立。池袋に個人事務所を構え、勤務時代に得た様々なジャンルの税務経験を基に財務税務の両面から依頼者の方々をサポートしている。

相続・事業承継分野も得意として、相続・事業承継に関する相談会等を多数開催しながら、地主、資産家や経営者の方に向けて相続税試算や対策案の検討など、後悔しない相続・事業承継のための生前における現状把握及び対策の必要性を発信し続けている。