

# コロナ禍での事業承継

2020年は、新型コロナウイルスの感染拡大で、景気悪化が顕著となりました。しかし、休業業・解散した企業は5万6103件と前年を下回っています(図1参照)。その背景には、政府による経済支援とともに、M&Aを選ぶ企業が増えていることも考えられます。

M&Aは倒産や廃業に比べて雇用を守ることでできることや、これまでの取引先に迷惑をかけずに済むなどのメリットが多いうえに、国の支援制度もあり、早めに検討する企業が見られるようになりました。今回はコロナ感染で取引先が休業する中、M&Aによって事業承継を成功させた事例を紹介します。

## 増加するM&A

2度の緊急事態宣言など感染予防対策で、多くの企業が厳しい経営状況に陥っています。そのような中で、前述のとおり、M&Aを選ぶ企業が増えています(図2参照)。

また、譲り受け側ではコロナ禍をビジネス拡大の好機と捉えている企業も少なくありません。

M&Aは後継者を育てる必要がないぶん、親族内承継に比べると承継に要する期間は短くてすみます。中小企業庁では昨年3月に発表した『中小M&Aガイドライン』において、M&Aの早期判断の重要性を次のように説いています。

● 従業員の雇用を確保し地域のサプライチェーンを維持するこ

とが可能となり、譲り渡し側経営者自身にとっても手元に資金(譲渡対価金額)が多く残るケースがある。

● 事業全体としては継続できなくとも、例えば利益計上ができていた優良店舗の一部事業のみを早期に譲り渡すこと等で事業の一部を継続させることができるケースがある。

● 通常、希望する譲り受け側とのマッチングには、数カ月〜1年程度の時間を要することが見込まれる。

## 補助金が受けられ税負担の軽減も

国は中小企業のM&Aを積極的に支援する目的で、先述したガ

イドラインの作成のほか、黒字廃業を回避するための「第三者承継支援総合パッケージ」を策定。10年間で60万者(6万者/年×10年)の第三者承継の実現を目指しています。また、事業の再編や統合などに伴う中小企業者の経営資源の引継ぎにかかる経費の一部を補助する「経営資源引継ぎ補助金」がすでに開始されているほか、今後

も諸制度の創設が検討されています。

## 今後導入が検討されている制度

① M&Aの効果を高める設備投資減税  
投資額の10%を税額控除または全額即時償却。

※資本金3,000万円超の中小企業者等の税額控除率は7%。

## ② 雇用確保を促す税制

M&Aに伴って行われる労働移転等によって、給与等総額を対前年比で一定割合以上(2.5%)引き上げた場合、給与等総額の増加額の25%を税額控除。(1.5%以上の引上げは15%の税額控除)

## ③ 準備金の創設

M&A実施後に発生し得るリスク(簿外債務等)に備えるため、据置期間付(5年間)の準備金を措置。M&A実施時に、投資額の70%以下の金額を損金算入する。

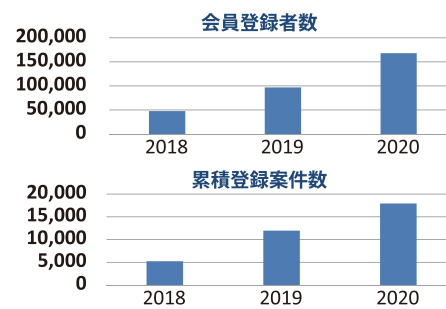
(図1) 休業業・解散件数推移

休業業・解散概要					休業業・解散による影響	
年間件数	前年比	休業業・解散率	対「倒産」倍率	従業員数合計	売上高合計	
(件)			(倍)	(人)	(億円)	
2016		4.14%	7.4	89,377	34,119	
2017	▲ 0.8%	4.09%	7.1	87,922	25,890	
2018	▲ 2.0%	3.99%	7.3	81,548	24,641	
2019	+ 1.2%	4.02%	7.1	88,810	25,934	
<b>2020年</b>	<b>▲ 5.3%</b>	<b>3.83%</b>	<b>7.2</b>	<b>87,366</b>	<b>25,499</b>	

[注1] 休業業・解散率は、当該年の休業業・解散件数を前年末時点の企業総数で除して算出している。  
[注2] 従業員数・売上高合計は、判明したもののうち最も新しい数値を基準としている。  
(出所) 帝国データバンク

(図2)

大手M&Aプラットフォーム3社\*の会員登録者数、累計登録案件数の推移



\*トランビ「TRANBI」、バトンズ「Batonz」、ビジョナル・インキューション「ビズリーチ・サクシード」を集計。  
※各社集計の期間や方法が異なるため、数値は概数。  
(出所) 中小企業庁「事務局説明資料」令和2年12月22日

## 事例紹介 No.4

コロナ禍での業績悪化によりM&Aを決断し速やかに実行

## コロナ感染拡大で取引先が休業

A社は創業25年を経た、登録派遣スタッフ200名の人材派遣会社である。高級ブランド店などに販売員を派遣する専門性の高い事業は、創業者の長女である2代目現社長が引継ぎ、その後も順調に利益をあげていた。現社長は5年後の65歳での引退を漫然と考えていたが、親族に後継者がいなかったため、M&Aも視野に入っていた。

そのような中で、昨年の新型コロナウイルスの感染拡大により、派遣先の店舗が休業を余儀なくされ、A社の売上は80%近く落ちこんだ。社長は引退を早め、廃業することも考えたが、勤続年数の長い従業員の再就職先などが案じられた。

## 約3カ月半でM&Aを完了

そこでA社社長は、池田泉州銀行の取引支店にM&Aを相談した。これを受け、池田泉州銀行

フィナンシャルアドバイザー(部(F A部))は昨年6月初旬に同社を訪問し、従業員の雇用維持などM&Aの条件をヒアリングした。その後、支店との連携を図りながら譲り受け企業の選定に入り、3週間後には同支店の取引先で、倉庫会社に入材を派遣するB社を推薦した。B社は、派遣先がコロナ禍の影響を受けにくかったため、業績が順調に伸びており、事業の幅を拡大するためにM&Aによる買収を検討していた。

F A部は、7月末にはB社との面談を終え、その後、デューデリジェンス(譲り渡し企業に対する企業調査など)をすることを経て、9月末にはA社社長が保有する全株式のB社への売却を終え、M&Aが完了した。

## 子会社の社長として現場を管理

A社の事業は販売店舗への人材派遣に特化していたので、B社はA社とのM&Aにより、自社が得意とする物流管理に加えて販売店舗への人材派遣が可能となる。こうしたトータル

サポートを実現させることで、同業他社との差別化を図りたいと考えている。

また、A社との契約により、従業員の雇用を維持するとともに、A社社長を現場の監督者として雇用。さらに、賃貸だったA社オフィスもB社に移転させて、経費削減も行った。

加えてF A部のサポートのもと、「経営資源引継ぎ補助金」を申請し、引継ぎにかかる経費を補助金で賄っている。

## 当事例の成功のポイント

- ① A社社長が、赤字計上後、間を置かずに資産内容が比較的良好な状況で雇用の維持を最優先に考え、M&Aの選択を決意されたこと。
- ② A社、B社ともにシナジー効果がある相手先が得られたこと。
- ③ 「経営資源引継ぎ補助金」など、国の支援を上手く活用した点。

