

中小企業診断士の視点

第98回 優良中小企業における会社分割という選択肢



中小企業診断士 浅見 達
(一社) 埼玉県中小企業診断協会

事業環境が急速に変化する中で、長年経営が安定していた中小企業であっても、組織マネジメントには多くの課題を抱えるようになってきています。特に人事面では、採用環境が悪化（少子化、雇用の流動化）する一方、定年延長等による高齢者雇用への対応も迫られるなど、次世代型の組織の在り方を見つけるのは簡単ではありません。

幸運にも新たな付加価値をもたらす優秀な人材を採用し、既存社員とのシナジー効果を生み出すことができても、人事評価、報酬、働きがいなどに対する考え方や価値観が多様化しているため、新旧すべての社員が納得する社内規程や評価制度を構築することは特に難しい課題です。このことは、社員間のつながりが密であるがゆえの、中小企業特有の悩みであると言えます。

こうした課題に対する一つの解決策として「会社分割」が考えられます。しかしながら、一般的には、会社分割は主に大企業向けの手続的にも非常に煩雑な組織再編手法であり、中小企業では事業承継に絡んだ際に用いられるという認識が強いでしょう。

確かに、会社分割の手続きは、①承継する会社が既存会社か新設会社か、②分割対価が何であるか（株、現金、その他資産）、③その分割対価を誰が受け取るかなどの条件に応じて、法務・会計・税務上必要となる手続きが異なるため、調整作業も複雑です。しかし、中小企業の場合において、既存会社の事業を新設する会社へ承継し、その対価を株式として既存会社の安定株主に分配するシンプルな手法であれば、比較的少ない手間で会社分割を実施することが可能です。同じ事業ドメイン内でも、異なる働き方や人事評価を認めながら、企業グループとして事業を維持・発展させることが目的であれば、会社分割は有効な手段となり得ます。

また、事業譲渡が既存事業の権利や義務を個別に承継させるのに対し、会社分割は包括的に承継させる制度です。このため、会社分割では従業員の異動に対して個別の同意を得る必要がない等の違いがあるのも特徴です。同一企業内で組織図の見直しや新たな人事施策を導入することができれば最善策と言えますが、これにより各部門や社員間で軋轢が生じることや、せっかく導入した施策が曖昧な運用に留まることも少なくありません。安定した株主で構成され、社員からの信頼が厚い優良な中小企業であればこそ、そのメリットを活かし、柔軟な企業再編を通じて企業風土に多様性を持たせて、次世代型へアップグレードすることを検討しては如何でしょうか。

埼玉県中小企業診断協会では、企業の個別事情に合わせて専門的な支援を行うことが可能です。まずは気軽にご相談ください。

【問い合わせ先】

(一社) 埼玉県中小企業診断協会

ホームページ：<https://sai-smeca.com/>

電話：048-762-3350

Eメール：rmcsai@nifty.com