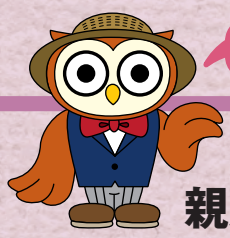

事例をご紹介させていただきます。

CASE 01

親族（子）に継承

継承前の状況

＊経営者である**父親（55歳）**と母親、3名の雇用者で稲作を中心に経営（50ha）。
＊法人化後、インターネットを通じた直接販売を開始し、また近隣からの耕作依頼が増えたため、**経営規模が拡大**。雇用者も5名になった。
＊**長男が農業大学校に入学**した際に、父親は長男への継承を意識。長男は大学卒業後、流通業界を8年経験した後、**父親の経営する農業法人に就職**。

継承プロセス

①準備段階

◎経営理念は、これまで「誠実・地道」としてきたが、就農した長男と話し合った結果、「地域と共に継続・発展」とすることにした。
◎**経営継承の時期も記載した事業計画を検討**。更なる規模拡大を進めつつ、ICT機器の導入等により徹底したコストダウンを図るとともに、収益性の高い品目の導入を目指す事業計画を策定。

②経営継承計画の策定

◎**長男が就農して3年目に親子で協議**し、10年後に継承する**経営継承計画を策定**。最初の5年間で栽培管理、営業・販売を経験させ、5年後に取締役、8年目に専務取締役、10年目に社長の交代を予定。
◎株式の移譲方法は税理士と相談。**長男に責任感を持たせるため、取締役就任時に株式の一部を取得**。

③経営継承の実行

◎経営継承計画に沿って継承を実行。
◎長男は**役員就任後、取引先等にも後継者としての認知**が進み、その後の継承が円滑となった。
◎父親から長男への株式の継承は、**法人版事業承継税制を活用**し、贈与税の納税猶予を受けた。

活用できる支援策

＜法人版事業承継税制＞

経営者が自社の株式を後継者に引き継ぐ場合、承継する株式について贈与税・相続税の納税猶予・免除を受けることができる制度です。

ただし、一定の要件を満たす必要があります。

税制の前提となる認定は
←（中企庁HP）コチラ

税制の詳細は
（国税庁HP）コチラ→

★後継者である長男が中心となり、**経営規模を60haへ拡大**。
★育苗ハウスの活用を中心とした**施設野菜の導入**に向けて動き出した。

CASE 02

法人の従業員に継承

継承前の状況

＊同世代の農家4名で創業。稲作と米加工、施設野菜（株式会社）。
＊創業役員4名と従業員20名（創業者と血縁関係なし）の体制。
＊**創業役員が60代後半**に達し、**今後どうするのか**を役員で**話合いを開始**。

継承プロセス

①準備段階

◎ **顧問税理士を含め社内で検討チーム**を作り、現在の経営理念や事業計画が将来に向けて取り組めるものなのかを検討・見直しを行う。
◎ 従業員から次の経営者（経営陣）を輩出していくため、**人材育成を重視した組織体制に変更**。
▶部門ごとに**部課制を導入**（課長、部長を置き責任を持たせる）。
▶経営者になるまでのキャリアパス（課長、部長、取締役、専務、代表）とそれぞれに**求められる能力を明確化**。

②経営継承計画の策定

◎ **意欲と能力のある従業員**を部長として**育成**し、3年後を目途に役員3名を**登用**。併せて退職予定者から株式を取得。
◎ **登用した役員の中から専務、代表取締役候補を選出**して、8年目に代表を交代する経営継承計画を策定。

③経営継承の実行

◎ 部長から取締役に登用された**50代前半の社員が適任**と経営継承計画策定から4年後の**取締役会で判断**され、キャリアパスに即して**専務、代表取締役へ就任**。

POINT

＜雇用就農者のキャリアアップ＞
法人の将来像を踏まえ、従業員が知識や経験を高め、段階的な成長を促す取組も重要です。

詳細はコチラへ→

★後継者となった従業員は、社内で段階を踏んで代表者になったため、**社内の状況を熟知**。
★新規事業に積極的に取り組む**組織風土への改革を目指し**、これまで取り組んでいた人材育成を重視した組織体制のほか、積極的な事業展開を図るため、**社員から新規事業計画の公募を開始**。