

axis news

アクセスグループ

5

2025

COLUMN

親子承継における
後継者の悩みあるある！



知りたいあれこれ Q&A

相続でもめないために 不動産相続

今月の給付金

出生後休業支援給付金

親子承継における後継者の悩みあるある！

Introduction



2025年1月末に先代・洋一さんの事業承継相談セミナーでは、事業承継に至るまでの経緯と、戻ってからの関わり方について簡単に説明し、親子関係、後継者の選定と育成、承継の進め方、承継後の関わり方という4つのステップについて、皆さまからの質問も交えながら、それぞれの場面を感じたことをお話ししました。印象に残った気づきやエピソードを、数回に分けてコラムで紹介しています。今回は先月号の続きとして、「親子承継における後継者の悩みあるある！」をお届けします。

COLUMN

親子承継における
後継者の悩みあるある！

columnは、私が「日々お客様と接している中で感じたこと」「自社の経営について考えの中で感じたこと」をコラムという形でご紹介させて頂く企画です。

ぜひ、コーヒーを片手に気楽にご一読ください。



コラム執筆

アソシエイト代表 川人 広平



01 親子承継の注意点は？

「親子で事業承継をするメリット・デメリットは何だと思っていますか？」という質問がありました。メリットとしては、父親も言っていましたし、私自身もそう感じています。親子であれば完全に我が子なので、責任感を強く持つということです。その事業に対して「知らぬ手」と思えないことです。それに加えて、親子承継であれば比較的若い時期から経営者目線で物事を考え、経験できる。これはメリットだと思います。

ただ一方で、デメリットもあって、衝突しやすいのはあると思います。それからも一つ、後継者の「自分探し」にりがちなんです。先代というの、事業承継するまで経営を続けてきたわけですから、ある程度うまくいっている。いろんな経験を、いろんなことができるようになっていくわけです。特に真面目な後継者ほど、「親父だったら即決

できたのに」とか、「自分には正直わからない」とかどうしても比べてしまいがちです。

それはやっぱり、比べる相手が親だからなんですよね。自分が自分の上司だったらそうはならないと思います。でも父親だと食けたくないと思ってしまう。常に家庭でも一緒にいたからこそ、変にライバル視してしまう。これが、親子承継ならではのデメリットであり、気を付けなきゃいけないことです。

だから私は、後継者自身が「経営者と思えるような方がいい」という意識を持つことが大切だと思います。コンプレックスだったり、自分探しだったり、それが変な行動に出すので、そこは後継者として自覚しておいた方がいいと思います。

02 先代は超マクロと超ミクロになりがち？大事なはその中間

ちょっと面白い話を、父親が言っていました。参加していた方も「これはまさにそうだと思います」と共感していました。が、先代には自覚すべきことがある、という話です。一応、事業を継がせた後、後継者は現場からは退いているのですが、これもよくある話で、代替わりしたのに色々と口出ししている、というの「あるある」です。「先代の行動と口出しの、超マクロと超ミクロしか言わない」ということでした。「うちの会社はこうあるべきだ」みたいな超マクロな話か、「この機子がどうのこうの」とか「従業員のAさんがこんなことを言っていたよ」みたいな超ミクロ。

でも、実際に経営を回している後継者の立場からすると、「じゃあ経営会社としてどうしたらいいの？」となるわけ。たとえば「従業員がこんな不満を持っている人がいる」と聞いたとして、それはそれで一つの事実として重要はある。でも、じゃあその声を受けて、毎回会社の体制やルールを全部変えなきゃいけないのか？というそれはそうじゃないはずなんです。

結局、じゃあ「会社としてどうするのが良いのか」、という「中間」のことが重要になってきます。マクロとミクロの間、ここが非常に重要なんです。現場で実際に経営をやっている後継者としては、じゃあ結局会社としてどうするのか？と考える中間の部分こそが大事なのですが、先代は、経営を譲った後は、社内の大きな流れ・ステップみたいなものが見えにくくなっている状況です。

会社に来なくても、頭の中には超マクロなことは持っています。でも、たまに会社に顔を出したときに目につくのは、「ここにゴミが落ちている」とか、「あの社員が面白い話を

している」とか、そんなミクロな部分になりがちです。それに気づくこと自体は悪くないんですが、それをいきなり後継者に「これどうするんだ？」「あれはこうなるんだ？」とぶつけてしまうと、後継者としては「いや、それはそうだけ会社としては1つ1つ慮って改善しているんですよないですか？」と心も折れちゃうわけです。

後継者にとって必要なのは、「じゃあ結局どうすればいいのか」という中間の視点です。ただし、先代は超マクロと超ミクロに目が行きがちであるということ。それを自覚したほうがいて、父親自身が気づいたようにして、私はそれを聞いて、素晴らしいことに気づかれたなと思いました。

もしこの自覚があれば、たとえば「これは超ミクロなことだけど」と前置して話すだけでも違います。「いや言っておくけど、こういうことがあった」といった言いをするだけでも、後継者との衝突はかなり回避できると思うんですよ。

今回のコラムでは、「事業承継スタートのきっかけは？どこから切り出すべきか？」についてお話ししたいと思います！



YouTube動画はこちらでもご覧ください。

2025年開催セミナー

AXIS COMMUNITY



出会いと学びが加速する!アキシコミュニティ

【2025年開催】セミナー年間スケジュールのご案内

アキシグループでは経営に役立つ様々な分野でセミナーの開催を予定しております! どのような回でもご参加いただけます!各セミナーの詳細については、以下の通りです。ご参加お待ちしております。

各セミナー共有事項

開催時刻 14:00~15:30 ※セミナー開始の15分前から受付を開始します。

参加形式 ・リアル会場 / 税理士法人アキシ本社(徳島県徳島市北島町1丁目3-3)
・オンライン(ZOOM※前日に視聴URLをお送りします。)
※創業アカデミーについては、リアル会場のみでの開催となります。

参加費 無料

駐車場 40台(満車の場合は、第2・第3駐車場へのご案内となります。)

申込締切 セミナー前日正午まで(それ以降はお電話での受付となります。)

お問い合わせ



【本 社】徳島県徳島市北島町 1-3-3
営業時間：平日 9時~18時(土・日・祝日を除く)
☎ 088-631-8119

本セミナーは1年間の開催を予定しておりますが、やむを得ない事情により、一部変更となる場合がございますので、ご了承ください。万が一変更になった場合はLINEやHPにてお知らせします。

【全4回】創業・経営アカデミー

※リアル会場のみでの開催となります。

- 第1回:6/12(木) 事業計画と資金調達的基础
- 第2回:7/23(水) 創業期の経理と実務の基本
- 第3回:8/21(木) 法人と個人、税務の違いを徹底比較
- 第4回:10/15(水) 創業期の人事労務と従業員管理の基礎

お申込みフォームはこちら▶



【全6回】会計を使いこなすセミナー

- 基礎編**
 - 第1回:12/5(木) 会計のプロが見る決算書7つのポイント **【要予約】**
 - 第2回:1/24(金) 最も重要なのに決算書には出てこない!? キャッシュフローとは **【要予約】**
 - 特別回:2/14(金) 元銀行員が解説!銀行視点の決算書評価&融資成功の秘訣 **【要予約】**
 - 第3回:3/26(水) 簡易シミュレーションができるようになるう! **【要予約】**
- 応用編**
 - 第4回:4/23(水) 経営指標って何?自己資本比率や労働分配率って気になるべき? **【要予約】**
 - 第5回:5/21(水) 分けるは分かる!部門別会計のススメ
 - 第6回:6/18(水) 社内研修大公開!会社の論点リスト

お申込みフォームはこちら▶



【全5回】会社を成長させる労務セミナー

- 第1回:4/8(火) 労務管理の基本と労働基準法の重要ポイント **【要予約】**
- 第2回:5/14(水) 10人未満でも役立つ就業規則の作り方 **【要予約】**
- 第3回:6/6(水) よくある労務トラブルと効果的な対策法
- 第4回:9/11(木) 給与の悩み解決!相場、手当、残業代の計算、社会保険のポイント
- 第5回:11/13(水) 労働時間管理の基本と実務への活用法

お申込みフォーム▶

左側のQRコードよりお申込みください▶



【全3回】会社を成長させる経理セミナー

- 第1回:6/4(水) <基礎編>経理業務の基本と正しい処理のコツ
- 第2回:7/8(火) <業務改善編>事務業務の効率化とミス防止テクニック
- 第3回:10/9(木) <実践編>すぐに使える経理スキル

お申込みフォーム▶

左側のQRコードよりお申込みください▶



【全4回】事業承継・M&Aセミナー

- 第1回:1/31(金) 事業承継「親子のホッペ」対談 **【要予約】**
- 第2回:7/16(水) 中小企業が「M&A」を考える際知っておくべき基礎知識(両わたい買いたい双方の視点から解説!)
- 第3回:8/27(水) M&A仲介会社について知ろう!色々あるけど何が違う!?
- 第4回:11/19(水) 事業承継税務

お申込みフォームはこちら▶



補助金・助成金セミナー

- 4/16(水) **【要予約】**
2025年補助金・助成金セミナー

税制改正大綱セミナー

- 1/29(水) **【要予約】**
令和7年度税制改正大綱セミナー

LINEからのお申込みできます



アキシ公式LINEでは最新セミナーの他、経営に役立つ情報を随時配信しております。ぜひご登録ください。

※QRコードよりご登録ください。



知りたいあれこれ

Q & A

経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ & A」
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報を発信していきます。

今月の講座

「相続でもめないために — 不動産相続」

Q & A

No.66

一相続でもめないために 不動産相続一

不動産の相続は、家族間でのトラブルになりやすいものですが、正しく備えれば不動産は有効な資産となり得ます。もめる原因や解決策、事前に行える対策をわかりやすくご紹介します。

Q. 不動産相続はなぜトラブルに？

A. 不動産は現金のように簡単に分けられず、価値の評価も難しいため、相続時に対立が起きやすい資産です。実家など家族の思い出も強く、感情的な争いに発展することもあります。実際、一般社団法人相続解決支援機構が2023年に行った調査でも、相続トラブルの原因のうちの約44%が不動産に関係しているという結果が出ています。

Q. どんなケースでもめやすいの？

A. 代表的なトラブルをご紹介します。不動産特性事情が、トラブルを引き起こす要因になります。

- ・実家や収益物件を巡り、相続希望者が複数いる
- ・売却できない土地を押し付け合う
- ・財産が不動産しかなか、分けて対立する
- ・介護などの貢献を理由に、多くを受け取りたい相続人がいる
- ・生前贈与を巡る特別受益の精算もめる
- ・代償分割での土地の評価方法で対立する

Q. もめた場合の解決方法は？

A. 当事者同士での話し合いが難しい場合は、いくつかの方法があります。たとえば、不動産を売却してその代金を相続人で分ける「換価分割」という方法があります。また、家庭裁判所で中立的な調停委員を交えて話し合いを進める「遺産分割調停」や、裁判所外の専門機関を利用して中立的な第三者のサポートを受けながら話し合い、解決を目指す「裁判外紛争解決手続(ADR)」も選択肢となります。状況に応じて、これらの方法を活用することで、早く解決できる可能性もあります。

Q. もめないために、できる準備とは？

A. 相続時のトラブルを防ぐためには、生前にできる対策が非常に重要です。特に有効なのが、「遺言書の作成」です。誰にどの財産を相続させたいかを明確にしておくことで、相続人の負担を大きく減らせます。遺言書には、ご自身で書く「自筆証書遺言」と、公証役場で作成する「公正証書遺言」があります。公正証書遺言は、紛失や改ざんのリスクが少なく確実性が高くなりますが、作成には費用がかかるため、それぞれの特徴をふまえて選ぶことが大切です。

加えて、生前に「不動産の将来について家族と話し合っておくこと」も大切です。元気なうちに、得喪に家や土地を誰が管理するのか、売却するのかなど、家族の意向を確認し、ある程度方向性を定めておくことで、いざというときの混乱を防ぐことができます。日頃からのコミュニケーションを大切にすることが、何よりもトラブル防止につながります。

不動産は、節税効果などのメリットが期待できる資産である一方、トラブルになりやすい面もあります。しかし、早めの準備を進め、ご家族としっかり話し合っておけば、不動産は大切な財産として有効に活用することができます。

LINE公式アカウント

アクセスでは、金銭や労務、相続などお客様の悩みに対応したご講座をしております。初回は無料でご相談を承っておりますのでお気軽にお問い合わせください！
また、弊社より多くのお客様に必要事項をタイムリーにお届けするためのLINE公式アカウントを開設しております。LINE検索で「税理士法人 アクセス」を入力していただくか、QRコードからご登録いただけます！



税理士法人アクセス

LINE

お問合わせはこちらまで

アクセスグループ

088-631-8119

今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

出生後休業支援給付金

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立てば嬉しいです！

*「出生後休業支援給付金」とは？

出生後休業支援給付金は、育児休業給付に上乗せ支給することで、育児休業中の経済支援をする制度です。2025年4月から施行されたこの制度は、育児休業を取得した従業員に対して、休業中の生活を支えるもので、共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合は本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

1. 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される直後パパ育児または育児休業給付金が支給される育児休業を遡算して14日以上取得したこと。
2. 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に遡算して14日以上の子育て休業を取得したこと、または子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

対象期間

- ・ 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・ 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

2 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由（主に4.5.6のいずれか）に該当することとなりますので、配偶者（母親）の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない
※配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が取扱いにおいて3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。
2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中
4. 配偶者が無業者
5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
6. 配偶者が産後休業中
7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない
※配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付金の支給資格がない場合など）が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

3 支給額

出生後休業支援給付金の支給額は、休業開始前の賃金を基に計算されます。

$$\text{支給額} = \text{休業開始前賃金日額} \times 1 \times \text{休業期間の日数} (28日) \times \text{上限} (2 \times 13\%)$$

※1：同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6ヶ月間に支払われた賃金の総額を180日で割った額。

※2：支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

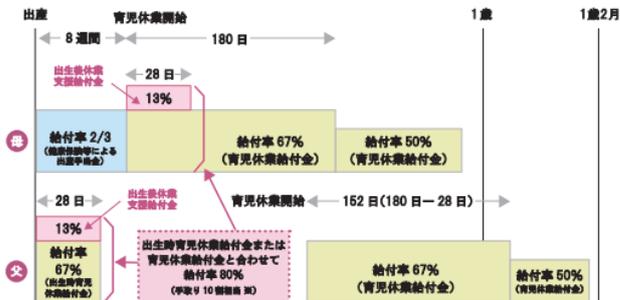
たとえば 月給30万円の従業員が4週間（28日間）休業した場合は、下記のように計算します。

$$\text{賃金日額} = 300,000円 \times 6 \text{か月} \div 180日 = 10,000円 \quad \text{支給額} = 10,000円 \times 28日 \times 13\% = 36,400円$$

育児休業給付金は休業前賃金の最大67%が支給されるため、出生後休業支援給付金の13%を上乗せすると、最大80%が支給される仕組みになっています。ただし、休業期間中に一定の収入がある場合は、その分が控除される可能性があります。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育児プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は、雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額(2025年4月1日時点: 15,690円(毎年8月1日に改定))があることにご注意ください。

4 支給申請手続

出生後休業支援給付金は、現行の育児休業給付金に上乗せして支給される給付金のため、支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請してください。

詳細は、以下の厚生労働省HP（育児休業等給付について～出生後休業支援給付金～）よりご確認ください。



◀こちらのQRコードからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html



アクシスでは、様々なお客様のご要望にお応えしています。

気になる情報等ございましたら、何なりとお気軽にお問合せください。



アクシスグループ

税理士法人アクシス
 社会保険労務士法人アクシス
 行政書士法人アクシス
 川人広平公認会計士事務所
 株式会社徳島経理代行センター
 株式会社高松経理代行センター
 株式会社マネジメント・スタッフ
 有限会社エムエスサービス

[本社]	[吉野川支店]	[高松支店]	[東京支店]
〒770-0051 徳島県徳島市北島田町 1丁目3-3 TEL:088-631-8119 FAX:088-632-6543	〒776-0005 吉野川市鴨島町基米字宮北 485番地1 TEL:0883-26-0182 FAX:0883-26-0187	〒760-0079 香川県高松市松崎町 1108-3 TEL:087-814-5875 FAX:087-814-5876	〒140-0002 東京都品川区東品川 5丁目9番6 1109号