

井上考二(日本政策金融公庫総合研究所首席研究員)

中小企業における 経営資源の引き継ぎの実態

日本政策金融公庫論集 No.36
pp.21~53 2017.8.

本論文は、我が国の中小企業が有する経営資源を他社に引き継ぐ際の実態を調査・分析したものである。筆者は資源の引き継ぎに関わるメイン・プレーヤーを「譲渡企業」と「譲受企業」とに分類し、それぞれの立場から広範囲な実態調査を実施している。

1章では、中小企業庁のガイドラインや深沼・井上(2006a, 2006b)の先行研究から、中小企業が廃業する際の傾向や問題点を整理している。特に、筆者は「事業主体の継続・承継には、こだわらず、個々の経営資源の引き継ぎを支援すること」が重要であると主張し、この点が今後の重要な政策課題になると予測している。同時に、経営資源の引き継ぎの実態がほとんど解明されていないことも指摘し、それを本論文の問題意識としている。

2章では、経営資源の引き継ぎの実態調査に関する調査方法が説明されている。筆者は冒頭の2つに企業を分類したうえで、一方で、「譲り渡し」を「事業をやめたり縮小したりする際に自社が保有している経営資源を、他社や開業予定者、自治体、その他の団体などに、事業に活用してもらうために譲り渡すこと」と定義している。他方で、「譲り受け」を「事業をやめたり縮小したりする企業や団体が保有する経営資源を、自社の事業に活用するために譲り受けること」と定義している。実態調査は事前調査

ならびに詳細調査の二段階で構成され、インターネットを介して実施された。本調査の対象企業のうち回答を得た件数は、譲り渡し調査が831件、譲り受け企業が770件であった。

3章では、引き継ぎに関する広範囲な調査結果が明らかにされている。まず、事前調査の結果から、譲り渡しと譲り受けの割合、業種別の割合、従業者規模別の割合が明示され、それを基に我が国の引き継ぎ数の推計が試みられている。その結果、卸売業や概ね規模の大きい企業ほど譲渡する傾向が強くなる点が明らかにされた。また、譲り渡しの数は37万6,545社(2012年)、譲り受けの数は42万7,555社(2014年)と試算された。

次に、詳細調査の結果から、経営者の属性の違い、企業の属性の違い、経営資源ごとの引き継ぎ状況に焦点が当てられている。ここでは、家族以外の従業員がいる企業、業歴の長い企業、職住が分離した企業、従業員の多い企業ほど譲渡する傾向が強くなる点が明らかにされた。この後、筆者は譲り渡しに関する計量分析を行い、経営者に関する属性では、事業を継続させるという経営者の意思の有無、企業に関する属性では、資産超過、職住分離、従業員数が影響を及ぼすことを発見している。

4章では、引き継ぎの効果と課題に焦点が当てられている。興味深いことに、譲り渡し・譲り受けの双方とも、必ずしも譲り渡し(受け)に満足しているわけではないものの、良かったことはあると認識していた。課題としては、譲り渡し(受け)相手がなかなか見つからないこと、相談相手がないこと、譲り渡す(受ける)経営資源の対価交渉の難しさ、などが浮き彫りとなった。

以上の結果を受け、5章では、以下のような

支援策が提案されている。すなわち、①情報提供による経営者の啓発、②譲り渡し（受け）相手の紹介システム、ならびに引き継ぎ対価の情報蓄積による相場形成、③契約手続きを相談できる専門家・専門機関の紹介である。

本論文は、中小企業の経営資源の引き継ぎに関して広範囲な実態調査を行っているため、その全体像を概観するのに役立つ。しかし、筆者自身が指摘しているように、一部を除き、そのほとんどが単純なクロス集計に基づく分析に留まっている。また、引き継ぎに関する個々の事例にも触れられていない。これらの課題については、より学術的な定量・定性調査を行うことでクリアにされていくものと考えられる。今後の研究成果を期待したい。

（大阪経済大学経営学部准教授 三島重顕）