

中小企業白書・小規模企業白書に見る後継者・事業承継問題

はじめに

本稿の目的は『中小企業白書』⁽¹⁾（以下この稿では白書とする）と『小規模企業白書』の2つの白書を時系列で見て後継者・事業承継問題について検討し、我が国における後継者問題、事業承継問題の今日的課題を明らかにすることである。

第1回の白書は1964年3月に中小企業庁によって『中小企業白書昭和38年度』として発行され、『中小企業白書2016年版』まで、53回発行されてきた。『小規模企業白書』は、2015年7月に中小企業庁によって『小規模企業白書2015年版』⁽²⁾が発行され、『小規模企業白書2016年版』と2回発行されている。

先行研究では、水野⁽⁴⁾（2014）が白書を使って事業承継問題の現状と分析を行っているが、白書1978年以降に限定されている。本稿では第1回の『白書昭和38年版』から『白書2016年版』まで発行されたすべての白書と『小規模企業白書』の2015年版、2016年版を検討する。

第1節 白書昭和38年版（1963年）から白書昭和50年版（1975年）

昭和30年前後で戦後の復興段階を終了した日本経済は高度経済成長期に入り、急速な発展をとげた。中小企業は320万に達し、全就業者の40%、工業品生産の半分、流通部門の60%を占め、我が国経済の中できわめて重要な役割を果たしている。しかし、中小企業の生産性や従業員の所得は、大企業に比べ、まだかなり大きな格差があり、新しい経済情勢に対処するための近代化も遅れている。このような課題を解決していくため昭和38年（1963年）中小企業基本法が制定された⁽⁵⁾。

「後継者」の文字が『白書』に初めて登場

「後継者」の文字が初めて白書に登場するのは『白書昭和40年版（1965年）』である。小規模企業実態調査にもとづき「事業の将来に対する見通しに不安を感じる小規模企業者が多い。事業の将来に『多少の不安』をおぼえたり、『見込みなし』とするものは、回答者の43%にも達しており、また、**将来の後継者**につき『自分一代でやめる』『将来はどうしたらよいかわからない』とするものも、23%とかなり大きな比率を示している」としている。

「後継者難」の文字が『白書』初めて登場

『白書昭和42年版（1967年）』に「小規模企業では後継者難」の文字が2カ所にある。「家族労働にたよる度合の大きい小規模企業では中小企業に比べ労働力の不足感がかえって少ないが、無給の家族労働への依存には限度がある。その有給化がすすむとともに、他企業へ就職するものもみられ、そのため事業の後継者難という問題もおこっている」「事業の後継者についてみると、小規模企業では後継者難や経営態度の消極性を反映して『自分一代限り』とするものがかなりの割合に達している」と中

小白書ではすでに、小規模企業の後継者難を 50 年前から取り上げている。

『白書昭和 43 年版 (1968 年)』には「小規模企業では良質の労働力の確保は困難であり、最近では事業の後継者難という問題も起きている」と 2 年連続で小規模企業の後継者難を指摘している。

「後継者の育成」の文字が初めて登場

『白書昭和 44 年版 (1969 年)』に初めて「後継者の育成」の文字が登場。「小規模企業がこのような環境変化に対処するためには、いたずらに規模を大きくせず、小規模企業に有利な分野で業態に適した経営の近代化や合理化をはかることが必要であろう。また後継者の育成も今後の大きな課題になってくるものと思われる。

『白書昭和 48 年版 (1973 年)』から『白書昭和 50 年度版 (1975 年)』「までは「後継者」、「後継者難」、「後継者の育成」がとりあげられている。

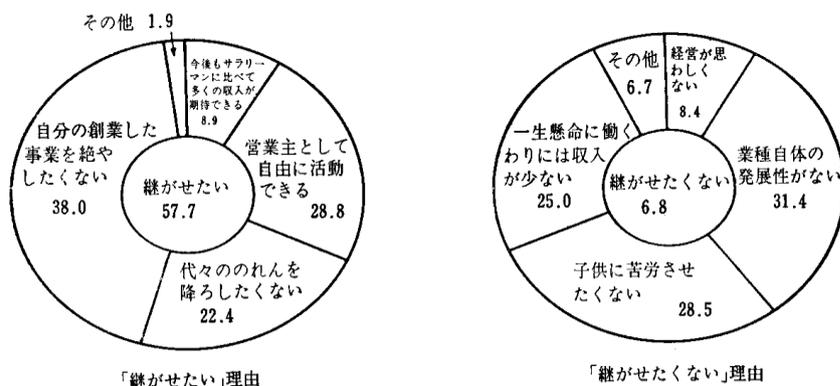
第 2 節 白書昭和 51 年版 (1976 年) から白書昭和 55 年版 (1980 年)

初めて「後継者問題」を問題性として取り上げる

1971 年米国の金・ドル交換停止と固定相場制の崩壊による円高、1973 年の石油危機などにより、日本は 1974 年に戦後初のマイナス成長に転落し、世界的不況の時期となった。日本経済は高度成長期から減速経済期⁽⁶⁾に入り、中小企業の不況型倒産が目立つ時代となり倒産件数は昭和 52 年に戦後最高の水準を記録するなど極めて厳しい不況であった。

『中小白書昭和 51 年版 (1976 年)』に初めて「後継者問題」という問題性としての位置づけが登場した。そして小見出しで「事業主福祉と後継者問題」が登場した。少し長いが引用すると「後継者の問題」についてみてみよう。小規模企業の中には事業主一代限りで廃業する例も少なからずみられるが、やはり、企業として常に維持発展していくことが望ましい訳であり、そのためには後継者が必要となる。「小規模企業経営実態調査」により、後継者についての事業主の考え方をしてみると、年齢の

第2-6-11図 事業主の後継者に対する考え方とその理由 (単位：%)



資料：中小企業庁「小規模企業経営実態調査」50年11月

資料：白書昭和 51 年版(1976 年)251 頁より引用

若い事業主もあるところから『その時になってみなければわからない』とする割合が 35%あるもの

の、『継がせたい』とする割合は58%で、『継がせたくない』とする割合はわずか7%にとどまっている。後継者としては、『子供』をあげる事業主が90%と圧倒的に多い」としている。

「後継者の能力開発」「後継者の人材育成」の強調

『白書昭和53年版(1978年)』では、活路を拓く中小企業との考え方から経営基盤の強化をめざし、技術開発力と人的能力開発を強調している。人的能力開発は、経営者、従業員、さらに、後継者にも言及し、「後継者と能力開発」の小見出しが登場している。後継者としてただ単に経営者の子供というだけの理由で選定するのでは、企業の発展を阻害し、従業員の信頼を欠くことにもなりかねないとして、後継者の能力開発を強調している。

『白書昭和54年版(1979年)』には「小規模規模企業の事業上の問題点として、第1位「競争の激化」、第2位「人件費など諸経費の高騰」、第3位「事業の将来性・今後の見通し」、第4位「取扱品に対する需要の減少」、第5位「労働力の確保」、第6位「設備・店舗の老朽化・狭小」、第7位に「後継者の問題」があると紹介している。

『白書昭和55年版(1980年)』には、小規模企業の後継者問題について、「後継者が決まっている又は予定されているとする企業が約6割を占め、後継者は「子供」とする企業が9割を超え、生業型のみならず企業型においても同族企業的傾向が強く現れている。企業型にあつては、子供や親族にとらわれず、従業員等の中から選ぼうとする傾向もわずかではあるがみられるとしている。

第3節 白書昭和56年版(1981年)から白書平成2年版(1990年)

「事業の承継・事業用資産の承継」の語句が登場

『白書昭和56年版(1981年)』には、後継者難の問題や後継者への事業の承継と密接不可分の関係にある事業用資産の円滑な承継の問題があることを指摘し、「事業の承継」、「事業用資産の承継」という語句が登場した。

初めて「世代交代による事業の承継」

『白書昭和57年版(1982年)』には、「戦前または戦後まもなく創業した経営者を中心として相当数の経営者が高齢化し、世代交代の時期に至っているという表現が登場する。また、承継問題で、自社株式や事業上の資産を承継する際に相続税納付問題が初めて指摘されている。そして、政策的配慮と中小企業者の側においても事業の承継に関し、十分な事前の検討を講ずることを強調している。

『白書昭和58年版(1983年)』から『白書平成2年版(1990年)』には、共通して、小規模企業における経営上の問題点について後継者問題に触れている。そして、後継者は「子供」がほとんどである。これは、生業層のみならず企業型層においても同様である。しかし、大都市地域の企業型層においては、子供や親族にとらわれず「従業者(親族を除く)」の中から選ぼうとする傾向もわずかではあるがみられるとしている。

後継者不在の場合、経営者が「第三者を後継者として受け入れられない」が生業型では5割、企業型でも3分の1以上ある。その理由は、「事業資産が経営者自身の個人所有の場合が多く、住居と事業用家屋が独立していないなどである」と分析している。

第4節 白書平成3年版（1991年）から白書平成12年版（2000年）

世代交代と事業承継

『白書平成3年版（1991年）』には、今後10年以内に経営交代を予定している中小企業は6割あり、多くの中小企業が経営者交代期を迎えて期を迎え事業承継と後継者問題が重要な問題となっている。後継者がすでに決定している企業が4割、未定の企業が6割となっている。後継者を決定している企業においては、「自分の子供」とする企業が約8割と圧倒的に多く、次いで「子供以外の同族者」が1割、「従業員」が1割、「企業以外の人材」はわずか1%としている。

事業を円滑に承継するための課題としては、「後継者の経営者としての能力育成」をあげるものが約半数と最も多く、次いで「経営者としての自覚養成」をあげるものが3割あり、経営者の養成を課題にしている。

『白書平成4年版（1992年）』では、すでに後継者を決定している企業でも、後継者の年齢が若すぎることや経営能力不足が事業承継の障害であるとする企業が多いなか、相続税の負担が大きいとする企業が23%あるとしている。

「中小企業の後継者問題」の節が初めて設けられた

『白書平成5年版（1993年）』は、白書の発行が始まって30周年の白書になる。「労働・人材環境の変化と中小企業の対応」の章の第3節に「中小企業の後継者問題」の節が初めて設けられた。そこでは、戦後40年を超え、高度成長期からも20年が経過し、こうした時期に創業された多くの中小企業が世代交代期を迎えている時期。事業継承の有無の調査では「過去数年においてあった」6%、「現在ある」10%、「今後数年においてある」42%となっている。近年の地価高騰の影響もあり、従業員の雇用の場の確保、生産の継続等の観点から、後継者に対する企業の円滑な承継は重要な問題となっていると指摘。「中小企業の後継者像」「後継者の選定と育成」「事業承継の体制」についてふれ、事業承継の具体事例として愛知県2社、兵庫県1社、計3社の紹介を行っている。

『白書平成9年版（1997年）』は製造業の後継者問題、『白書平成10年版（1998年）』は小売・卸売業の後継者問題を検討している。

第5節 白書2001年版から白書2010年版

第二創業としての事業承継

『白書平成13年（2001年）』では、「第二創業」としての事業承継の円滑化を提起している。事業承継を経営資源の維持・再生という観点からとらえるとしている。事業承継において、後継者に経営者の経営理念及び経営方針を理解させることは、企業の方向性を明示する上で重要なこととして重視している。また、同業者や取引先での修行、二世以降の経営者が集まる異業種交流への参加、金融機関主催の後継者育成塾などの外部機関の活用もあると指摘。外部機関を活用する際には後継者に明確な目的意識を持たせることが重要としている。

事業承継の幅広い選択肢の検討の項では、①少子化による後継者の人材不足、②企業又はその事業の将来に対する不安による承継意欲の低下、③経営者の死去に伴う相続人とのトラブル回避等が考え

られるとして、後継者を血縁関係のみにとられることなく、従業員、又は外部からの選定も行われ始めていると分析している。

事業承継をめぐる税制等の整備

①平成12年度税制改正で、相続税延納の際の利子税率の引き下げ、②取引相場のない株式の評価方法については、株式算定方式の改正により資産要因の引き下げ、収益性をより重視し、評価の安全性に対するしんしゃく率を会社の規模に応じて差をつける通達改正、③平成13年度税制改正で相続税における事業用及び居住用の特定小規模宅地の特例の拡充、④贈与税の基礎控除額60万円から110万円へ引き上げるようになった。

初めて「中小企業の世代交代と廃業を巡る問題」の章を設ける

『白書平成16年版(2004年)』では、初めて「中小企業の世代交代と廃業を巡る問題」の章を設け、事業承継を取り上げ踏み込んだ内容になっている。

高齢化社会の進展による中小企業の経営者の高齢化をあらためて指摘している。また、経営者と先代経営者との関係では、「親族以外」の割合が増加している。それは、経営者の子供の承継意識が変化してきているため「親の会社だから」というのみでは事業は継がなくなっていると分析。その結果、後継者の確保に時間がかかるようになり経営者の交代が遅れる要因になっているとしている。経営者の子供の承継の理由では、「従業員・取引先への責任を果たすため」や「会社経営に魅力を感じたから」と答える経営者が増えている。会社経営の魅力とは何かについてみると、約8割の経営者が「自分の裁量で仕事ができる」と答えており、これに「事業遂行の醍醐味を味わえる」「自己実現がはかれる」と続いている。一方で、「社会的評価が得られる」「収入がいい」といった理由はあまり多くない。したがって、創業する場合でも事業を継承する場合でも、経営を志望する者の考えは同じということだと分析。この意味では創業と承継は類似の側面を持つと言ってよいと指摘している。

事業承継は既存の経営資源を活用できる点では、創業と比較して大きなメリットがある。しかし、承継経営者の経営に対する臨み方次第では、承継した企業に先代経営者の影響が強く残っていると、承継経営者が先代の体制に忠実に事業を営む場合以外には、新しい経営者や彼の経営戦略に対して抵抗が生まれる可能性があるなど様々なデメリットがあり、これらを克服することで、事業承継が成功するとしている。

「後継者に関する課題」の節を設ける

『中小白書平成17年版(2005年)』では、「後継者に関する課題」の節を設けている。廃業率が開業率を上回っている状況を踏まえ、日本経済の活力を維持するには後継者がいれば事業の継続が可能であった企業の事業を継続させることが重要と指摘し、後継者不足の問題解決の必要性を強調している。一方で、グローバル化、低成長、技術革新の高度化、情報化など事業経営の環境の変化によって、事業の経営はより困難になって来ていることを指摘し、優秀な後継者が求められるとしている。

親族承継が減っているなかで、親の事業の承継意思を聞くと、半数の子供が「承継者は決まっておらず、自分は承継するつもりはない」としていることを紹介。承継したくない理由は「親の事業に将来性・魅力がないから」が46%、次いで「自分には経営してく能力・資質がないから」が36%となっ

ている。事業承継問題を解決するためには、まず子供が懸念している問題を解決していくことが必要と強調している。

さらに、親族でもない従業員に事業を承継させる障害については、①経営者本人や親族の不動産が事業のために供されていること、②金融機関からの融資を受ける際に代表者や親族名義の不動産を担保としていること、③経営権の確保のため、過半数の株式取得に資金的な負担がかなり大きいとしている。したがって、これらの障害を解決しないと親族以外の者に事業を承継させることは難しいと分析している。

『世代交代の2つの波』と中小企業の事業承継・技能承継』の章を設ける

『白書平成18年版(2006年)』では、『世代交代の2つの波』と中小企業の事業承継・技能承継』の章を設けている。年間廃業社数29万社のうち、約7万社が「後継者がいない」ことを理由に廃業と推定。失われる従業員の雇用は約20万人から30万人に上るとしている。世代交代期に直面している経営者が「誰かに相談している」のは4割台で全体に半分にも満たない。誰にも相談しない理由として

「十分に準備しており相談する必要がない」とする一方で、4割の経営者が「事業継承に深く考えていない」と回答しており、事業承継自体に対する認識の低さを指摘している。特に55歳以上に経営者に限ってみても、「事業を何らかの形で他社に引き継ぎたい」と思っているにもかかわらず「事業承継について深く検討していない」と回答した企業が3分の1もあることを指摘し、経営者が引退時期を迎えつつある中、十分な準備が進んでいないことを危惧するとしている。

「中小企業の事業承継」の節を設ける

『白書平成19年版(2007年)』では「中小企業の事業承継」の節で、「事業承継が進まない主な理由の1つとして事業を承継したいという後継者がいないとし、その背景には、事業者として得られる収入が雇用者収入を下回る現状があるとしている。事業者と雇用者の収入を比較し、その差は拡大していると分析している。

円滑な事業承継を行う主な条件として、①役員、従業員、金融機関などの理解、②後継者教育、③株式・財産の分配、④個人保証・担保の取り扱いをあげ、対応が遅れている個人保証・担保の取り扱いについての対策、後継者への株式の集中を円滑にすすめる対応について、踏み込んだ検討をしている。承継に際しては課題も多いが、早期に準備を進めることで克服できるものも多いとしている。

中小企業経営承継円滑化法が制定

2008年に中小企業経営承継円滑化法が制定され、相続税、贈与税の納税猶予制度、遺留分に関する民法特例、金融支援措置がきめられた。これにより自社株式を後継者に集中させるための新しい法制と税制が生まれた。また、事業承継支援センターの設置を進める予算措置が取られた。

第6節 『白書2011年版)』から『白書2016年版』と『小規模企業白書2015年版』から『小規模企業白書2016年版』

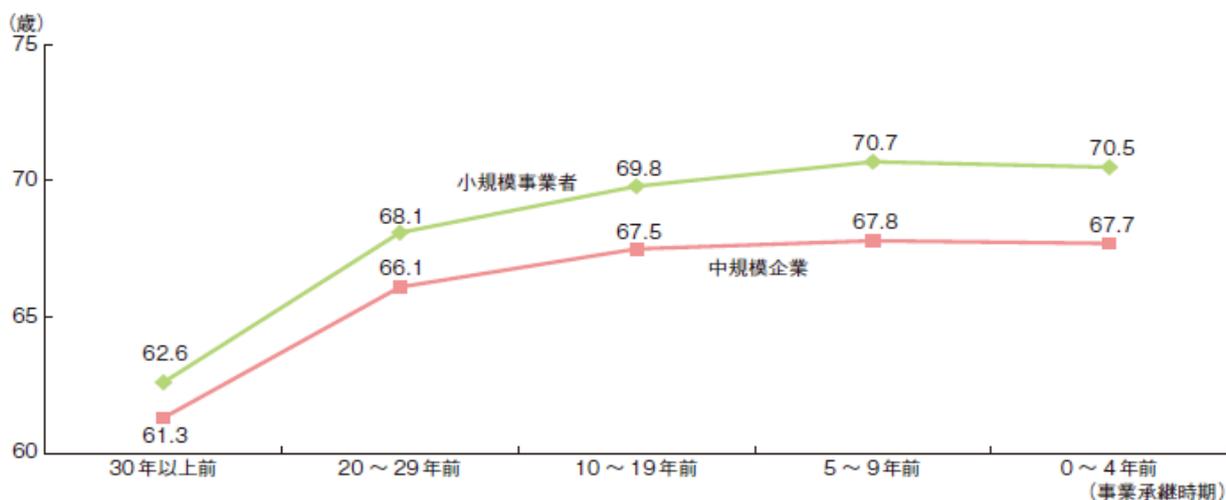
次世代への引継

『白書 2011 年版では中小企業の事業引継について分析し、全国に事業引継センターが設置されるようになったとしている。

「次世代への引き継ぎ（事業承継）の章を設ける

『白書 2013 年版では、「次世代への引き継ぎ（事業承継）の章を設けている。経営者の引退年齢は上昇傾向にあり、小規模事業者では 30 年前は平均 62.6 歳であったが、最近 5 年間の平均

第 2-3-1 図 規模別・事業承継時期別の経営者の平均引退年齢の推移



資料：中小企業庁委託「中小企業の事業承継に関するアンケート調査」（2012年11月、(株)野村総合研究所）

資料：白書 2013 年版 125 頁から引用

は 70.5 歳。また、後継者が事業を承継するのに、「ちょうど良い時期だった」と回答する現経営者の平均年齢は 43.7 歳となっている。一方、最近 5 年間の現経営者の承継時の平均年齢は 50.9 歳となっていて、後継者への事業承継は総じて遅れていると指摘している。事業承継による経営者の世代交代は、すべての年齢層で業績が「良くなった」と回答する割合が「悪くなった」を上回っていて、事業承継時の現経営者の年齢が若いほど、承継後の業績が上昇する傾向が見られるとしている。また、経営者の世代交代によって、自社の経営に良い影響があったという企業は、中規模企業⁽⁸⁾の約 3 分の 2、小規模企業⁽⁹⁾者の 5 割強が、経営者の世代交代によって地域や社会に良い影響があったと考えていることがあきらかにされている。

事業承継の形態の変遷では、小規模企業者では 20 年以上前は「息子・娘」への承継が 83%から最近 10 年では 61%に減少し、「息子・娘以外の親族」への承継が 10%から 14.4%へ、「親族以外の役員・従業員」が 3.8%から 13.8%へ、「社外の第三者」が 2.7%から 10.5%へ増えているとしている。

事業をやめたいと回答している小規模企業者は、廃業の理由として「事業に将来性がない」35.9%、「息子・娘に継ぐ意思がない」27.3%、「適当な後継者が見つからない」21.4%、「息子・娘がいない」、「地域に発展性がない」5.1%と、後継者難の項目の合計は 54.6%となっている。このことから、「息子・娘」以外の親族以外の役員・従業員、「社外の第三者」の事業承継が増えていることと重なっている。

中小企業・小規模事業者が有する技術やノウハウ等の貴重な経営資源を喪失させないためにも、後

継者の確保はもちろん、円滑な事業承継に向けて、後継者の養成や資産・負債の引継ぎ等中長期にわたる準備に、早期から計画的に取り組むことが求められる。他方、経営者の世代交代が、第二創業と呼ばれるような経営革新や、経営環境の変化への適応を可能とし、企業を発展させる事例もある。少子化が進んでいる現状においては、経営者の子ども以外への事業承継や事業売却も含めて、事業承継を検討することが、企業存続のために必要としている。

〈税制改正〉

2013年度の事業承継税制の改正で、従来、親族に限定されていた承継を従業員まで広げるなど適用条件の見直し・緩和により制度の使い勝手の改善がはかられ、相続税、贈与税の納税猶予による自社株式を後継者に集中するための法制は使いやすくなった。

『中小白書平成26年版（2014年）』では「事業承継」の節を設けている。特徴は第三者承継についての分析している。事業承継に対する意識や具体的準備では、経営者の多くを占め、遠からず引退していくと予想される高齢経営者には、事業承継をまだ先のことと考えているものが多く、また、そのための準備も十分に行っていない者が相当な割合で存在していると指摘。後継者の育成には最低でも3年以上掛かるとして、早い時期から事業承継の準備をすべきとしている。承継形態の推移では親族内承継が一番多いが、長期的には全体の占める割合は低下している。その反面、従業員・役員の内部昇格や親族外の第三者承継、や事業売却が占める割合が上昇してきている。2007年以降、内部昇格や親族外の第三者承継、さらに事業売却を加えた割合は、親族内承継を上回っている。

第三者承継では、「事業を何らかの形で他社に引き継ぎたい」と考えている企業で、「後継者は決まっていないが候補者がいる」「候補者もいない」と回答した企業に対して、社外の第三者への事業承継（外部招へい）の検討を聞いたら中規模企業は4割、小規模事業者は5割あり、親族のみならず、社外まで後継者を求め、「経営に対する意欲が高いこと」「自社の事業・業界に精通している」という自社事業の即戦力となる人材の第三者承継をきたいしていると分析。自営業者の廃業は1982年以降、毎年20万人を超える数で推移している。次に休廃業・解散企業数は増加傾向にあり、近年は倒産件数の倍以上の水準で推移している。廃業の9割を個人事業者が占め、法人は1割。廃業者の年齢構成では60歳以上が9割。廃業した企業の廃業時の資産と負債の状況は、資産超過・若しくは資産と負債が均衡しているものが8割を占め廃業時の経営状況は、経常黒字企業が5割、経常赤字が1期のみの企業を含めると6割超に達し、廃業した企業の多くが経営余力を持っている中で廃業を決断している。

『小規模白書2015年』では、個人事業者が多い小規模事業者において、「親から事業承継をした」とする経営者が約半数（49.1%）、「親以外の親族から事業承継をした」（4.0%）と回答した者を含めると、過半数（53.1%）が親族から事業承継をしている。親族以外の経営者から事業承継をしたと回答した者はわずか2.3%にとどまる。また、自らが「創業者であり事業承継の経験は無い」と回答した者は4割超（44.6%）であった。創業者を除けば、親からの事業承継が非常に多いことが分かる。

現経営者が後継者に事業承継を行うことを躊躇する個人的な要因について特に多い回答は、「厳しい経営環境下で事業を引き継ぐことへの躊躇（後継者候補の人生への配慮）」、「事業を引き継いだ後の、

収入・生活面での不安」となっている。したがって、後継者候補としては、先代経営者と円滑にコミュニケーションを図り、引き継いだ後の経営について心配いらないこと、及び先代経営者の引退後の生活を支えることを明確に、かつ、できる限り具体的に伝えることが、円滑な事業承継にとって極めて重要な要素となっていると指摘している。現経営者が先代経営者から事業承継をする際に、どのような引継項目が重要と考えているかでは、「事業に必要な専門知識・技術の習得」「経営知識一般（財務・会計を含む）」「販売先・仕入先・支援機関等の人脈」とする回答が多く、「資金調達のノウハウ」「借入金や資産の金額」など財務についての関心は低い。事業承継をする以前に先代経営者と同じ会社で働きながら、事業の引継ぎや指導を受けていた」が8割を超えており、多くの事業引継が同じ職場環境に身をおき、顔を合わせながら仕事を通じながらおこなわれていることを指摘している。

『小規模白書2016年』は、中小企業の親族外承継は、「20年以上前」には7.6%だったものが「10～19年前」には19.3%、「0～9年前」では、39.1%と割合が増えている。一方、いぜんとして親族内承継が60%を占めている。事業承継直前の3年間程度の業績傾向では、業績の下降基調の中で事業承継した者が30%、上昇基調が23%、横ばいが47%と、3人に1人は事業環境が厳しい中で事業承継している。

現経営者が事業承継後に「新しい取り組み」を実施した割合は約7割あり、新しい取り組み実施後3年程度で業績を事業承継前と比較し、上昇基調が58%、横ばい36%、下降基調が6.5%と事業業績が上がっている結果となっている。新しい取り組みは、「新分野進出（経営多角化）や業態転換」「業界会合や異業種交流への参加（ネットワーク力向上）」「販路開拓」「従業員教育（商品知識、技術・技能講習）、店舗改装・駐車場整備（装置・設備を含む）」「既存商品・サービスの改良・改善、高付加価値化」「在庫管理・コスト管理」「情報発信の強化（広告宣伝、ブログ・SNSなど）」などを紹介している。

＜ガイドライン＞

2018年12月に中小企業庁は、「事業承継ガイドライン」を発表。

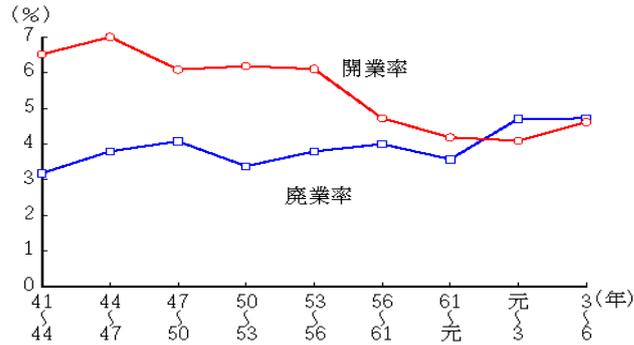
後継者・事業承継問題のまとめと課題

I、後継者・事業承継問題のまとめ

(1) 白書では後継者問題の捉え方が、後継者⇒後継者難⇒後継者育成⇒高齢化による交代と変化してきたことが確認できた。中小企業の後継者問題は1976年から指摘されてきた。しかし、1970年代は企業数が増えており、後継者問題が事業上の問題であるとの位置づけは低く、後継者の育成がもっぱら重視されていた。

(2) 我が国の中小企業数は1986年の533万社をピークに減少に転じ、2014年には381万社となり、28年間で152万社の減少となった。また、全産業の開業率と廃業率は1989年から1991年の間に初めて逆転⁽⁷⁾して以降、廃業率が開業率を上回るようになり、開業のダイナミズムが低下している。

第2-4-5図 開廃業率の推移(全産業, 年平均)



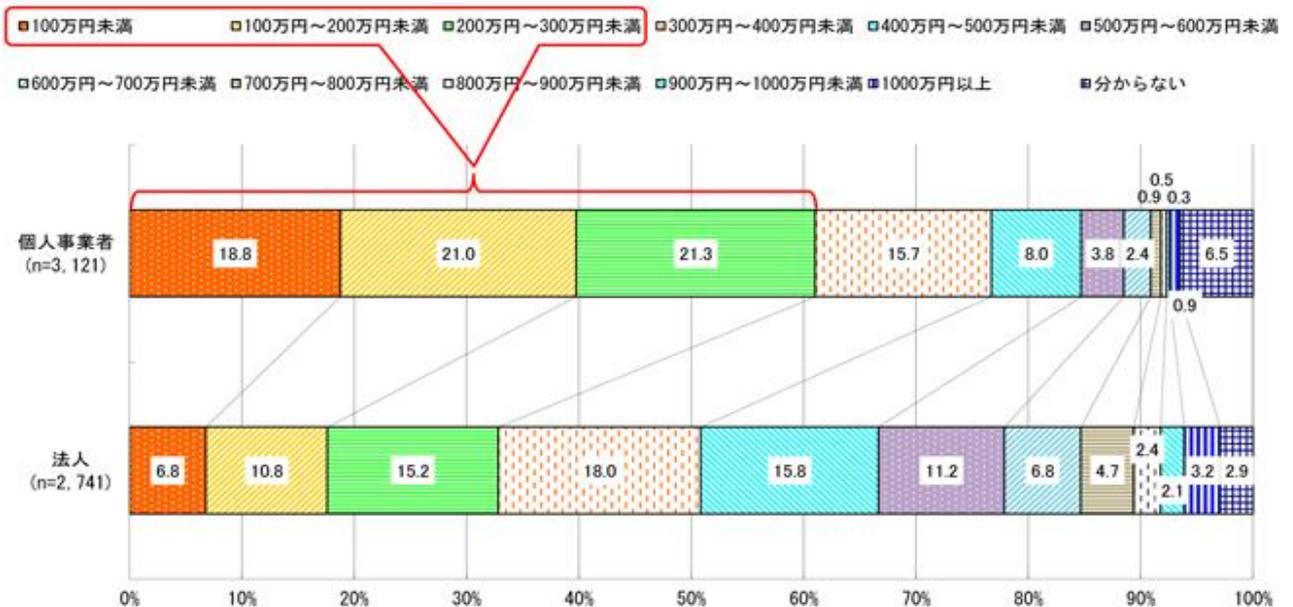
資料: 総務庁「事業所統計調査」「事業所の変動状況に関する結果報告」
 (注) 1. 開業率=開業年次が前回調査から今回調査時点までの期間に属する事業所数/前回調査時点の事業所数/年数(%)
 2. 廃業率=開業率-増加率

資料: 白書平成8年版(1996年)332頁から引用

(3) 中小企業の経営者高齢化問題は白書1982年版から指摘されている。小規模企業白書2015年版によると、経営者の年齢層は60歳代が最も多く、次いで50歳代、40歳代となっている。企業等に勤務する従業員であれば定年退職の時期を迎えている70歳代以上が2割弱を占めている。また、経営者の平均引退年齢は白書2013年版によれば、小規模事業者の経営者平均引退年齢は70.5歳、中規模企業の経営者平均引退年齢は67.7歳となっている。経営者の年齢は引退年齢に近づいている。事業承継に時間がかかることを考えると事業承継は急務である。

(4) 後継者難は1967年の白書からの指摘であるが、ここでの課題は、事業者の収入が大変低く雇用者収入を下回っているという白書2007年の指摘、さらに小規模企業白書2015年では、経営者の手取り年収についてみると、個人事業者では、300万円未満までの層で6割を占め、法人においても手取り年

第1-1-38図 経営者の手取り年収(個人事業者、法人別)



資料: 中小企業庁委託「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」(2015年1月、(株)日本アプライドリサーチ研究所)

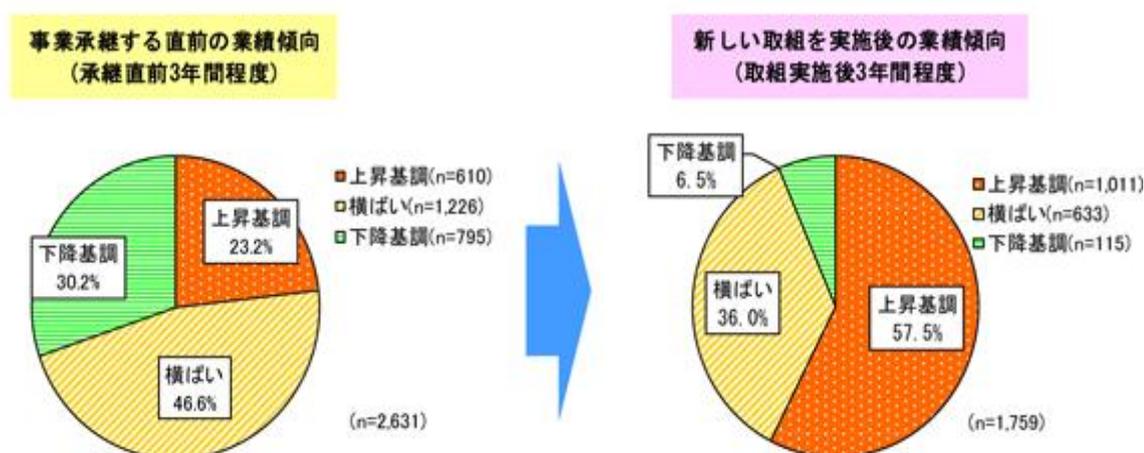
資料: 小規模企業白書2015年版45頁から引用

収は400万円未満までの層で5割を占めている指摘である。後継者に魅力ある企業にするためには景気の回復を図る経済政策とともに、企業収益の改善支援が必要である。

(5) 事業承継は、既存の経営資源を活用できる点では、創業と比較して大きなメリットがある。事業承継して、新たな取り組みを行い、「業績が良くなった」と回答する割合が「悪くなった」を上回っていると指摘している。開業率が低調な時代に事業承継を確実にすすめ、技術・ノウハウの維持向上、安定的な雇用の維持を含む「事業の持続的発展」をはかることが求められている。

(6) 事業承継の多様化が進み、従業員や社外の第三者といった親族外承継が増大している。相続税や贈与税の改正など事業承継税制の改正がされ、親族外の範囲（従業員など）まで適用が広げられ使い勝手が良くなっていることも反映している。子供を中心とする親族内継承を希望する場合、後継者確保のためにも経営改善が不可欠となっている。経営者が交代した企業や若年の経営者の方が業績を伸ばしており、計画的な事業承継は企業の持続的発展・成長の観点からも重要である。

第1-2-79図 事業承継する直前の業績傾向と新しい取組を実施後の業績傾向



資料：中小企業庁委託「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」（2016年1月、(株)日本アプライドリサーチ研究所）

資料：小規模企業白書2016年版93頁から引用

II、中小企業・小規模企業の経営環境を改善する政策課題として以下のことを列記する。

・安倍政権の経済政策—アベノミクスは、日銀の「異次元金融緩和」や3年間で4兆円もの企業減税によって、大企業は3年連続で「史上最高益」を更新し、大株主など富裕層にも巨額の富がもたらされた。格差と貧困の拡大、中間層の疲弊が進行している。東京一極集中と地方の衰退、地域経済の衰退が進行している。

- ①アベノミクスをやめ、消費税の10%増税は中止し消費税率を引き下げ、大企業優遇税制を改める。
- ②中小企業憲章、小規模企業振興基本法を踏まえすべての自治体で中小企業・小規模企業振興基本条例を制定すること。
- ③町工場の単価・工賃水準を調査し持続可能な経営を展望できる水準まで引き上げる。
- ④公契約条例を制定する。

- ⑤原発の新增設、再稼働をやめ、環境保全、再生可能エネルギーの利活用を推進する。
- ⑥中小企業と地域経済に貢献する金融制度—日本版地域再投資法の制定。
- ⑦いのちと健康を守る社会保障の充実をはかる。

おわりに

本稿では、中小企業白書、小規模企業白書に限って、後継者・事業承継問題の検討を行った。日本経済を支えているのは、企業数の99%を占め、雇用の7割を占める中小企業である。とりわけ381万の中小企業のなかでも、その9割を占める小規模事業者が大きく企業数を減少させている。企業数の減少に歯止めをかけるためにも、後継者・事業承継は既存の経営資源を活用できる点では、創業と比較してメリットがある。時間の制約で、出来なかった企業調査や循環型の産業構造の検討などは、今後の課題とする。

(注)

- (1) 「中小企業白書」は中小企業基本法第8条第1項の規定にもとづく中小企業に関する年次報告として国会に提出される。
- (2) 中小企業庁は、中小企業白書に先立って、中小企業の現況と我が国経済に占める役割や諸問題を統計資料に準拠しながら具体的に分析解明した書籍として『中小企業：現状と諸問題』1953年、日本経済新聞社、『中小企業の現状と問題点』(1957年)の2冊を出版している。
- (3) 「小規模企業白書」は小規模企業振興基本法第12条の規定にもとづく小規模企業に関する年次報告として国会に提出される。
- (4) 加藤靖慶・下村太郎・水野正勝 (2014) 『事業承継の今日的課題』中京学ビジネスレビュー第10号 pp75～82
- (5) 中小企業庁 (1964) 『中小企業白書昭和38年版』大蔵省印刷局 第一回中小企業白書の発表にあたって
- (6) 「減速経済期」の表現は黒瀬直宏 (2012) 『複眼的中小企業論』同友館 pp281
- (7) 白書平成8年版 (1996年) pp332

- (8) 中規模事業者 中小企業者から小規模事業者を除いた範囲の事業者を指す用語
- (9) 小規模事業者 中小企業基本法、小規模振興企業基本法に規定されている「おおむね常時使用する従業員の数が20人（商業又はサービス業は5人）以下の事業者をいう。

参考文献

- 安田武彦 (2005年8月) 「中小企業の事業承継と承継後のパフォーマンスの決定要因」『中小企業総合研究』1巻、PP. 62～85
- 村上義昭、古泉宏 (2010年8月) 「事業承継を契機とした小企業の経営革新」『日本政策金融公庫論集』8巻、pp. 1～30
- 中井透 (2009) 「小規模企業における事業承継も決定要因」『日本経営診断学会論集』9巻、pp. 46～52
- 井本亨 (2010年10月) 「中小企業における事業承継の現状と課題に関するノート」『地域研究』10巻、pp. 111～121

- 久保田典男（2011年10月）「事業継承に際しての組織改革—親族内継承の中小企業におけるケーススタディ」『日本経営診断学会第43回全国大会』 pp. 182～185
- 加藤靖慶、下村太郎、水野正勝（2014年3月）「事業承継の今日的課題」『中京大学ビジネスレビュー』10巻 pp. 73～87
- 戸田宏治、森田理恵（2014年3月）「中小企業における問題後継者・についての一考察」『日本経大論集』43巻2、pp. 409～423
- 田中要人（1971）『同族会社の後継者—育成と引継のポイント』実業之日本社
- 井上宏生（1992）『中小企業が伸びる「新」後継者時代』五月書房
- 国民金融公庫総合研究所編（1997）『中小企業の後継者問題—世代交代期は経営革新のチャンス』中小企業リサーチセンター
- 事業承継協議会（2006）『事業承継ガイドライン』
- 原田信行（2006）「小規模企業の退出」 橘木俊・安田武彦雄編『企業の一生の経済学』ナカニシヤ出版 pp. 227～256
- 安田武彦（2006）「企業の一生の経済学」 橘木俊・安田武彦雄編『企業の一生の経済学』ナカニシヤ出版 pp. 1～29
- 中小企業庁（2007）『事業承継20問20答』