

非経済的要因に基づく
小規模企業の廃業

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第52巻 第3・4号 抜刷

令和3年3月発行

非経済的要因に基づく 小規模企業の廃業

岡 本 弥

1. はじめに

社会全体の高齢化を背景に、中小企業・小規模事業経営者についても高齢化が進行し、次世代への事業承継が喫緊の課題となっている。経営者には3つの選択肢がある。一つは、経営者自身の親族あるいは役員・従業員などへの事業承継である。経営陣と事業がともに次世代に引き継がれることが期待されるため最も望ましいとあってよいだろう。次は、事業の譲渡・売却・統合(M&A)である。基本的に事業を社外のものに委ねることになり、経営陣が大きく刷新される可能性が高い。しかし、事業自体は形を変えずに維持されることが多いため、収益が安定しているにもかかわらず、後継者の確保が難しいため廃業の危機に直面している企業には十分検討に値するだろう。最後の選択肢は廃業である。廃業の場合、事業と雇用が同時に喪失してしまうほか、取引先などにも少なからず影響が及ぶなど、経済全体に与える負のインパクトは大きいとみられる。

廃業は市場からの企業の退出の一形態である。原田(2006)が指摘するように、ミクロ経済学や産業組織論では、廃業は利益水準など、企業の経済的指標が一定以下になる場合に選択されると考えるのが一般的である。中小企業庁(2020)は、存続企業・開業企業・廃業企業の労働生産性を中央値と比較し、⁽¹⁾ 廃業企業の労働生産性が開業企業や存続企業と比べて3割程度低いとしている。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

これは、現実には、廃業の選択には経済的要因が大きく影響していることを示すものである。他方、原田（2006）や井上・高木（2020）は、経済的要因との関連が薄いとみられる要因が廃業選択に影響を与える可能性を指摘する。先述の中小企業庁（2020）は、労働生産性の各パーセンタイルの水準に注目し、廃業企業の上位25%の値が存続企業の中央値を大きく上回っていることから、生産性の高い企業の退出が一定規模行われていることを示唆している。これらをまとめると、経済的要因の影響が大きい反面、収益性に特段問題がない中小企業のなかにも、それ以外の理由で廃業を選択しているケースがあるということになろう。

そのような例として最も知られているのが、後継者が確保できずに廃業に至るケースであろう。望月（2015）は、2015年に中小企業5000社を対象に事業承継の実態に迫るアンケート調査を実施し、後継者を確保できた企業について、現経営者と後継者との関係を検証している。それによれば、「息子・娘」が69.8%と最も多く、「息子・娘、配偶者、娘むこ以外の親族」の11.7%と合わせると親族が事業を引き継ぐケースが80%を超え、「社外の第三者」（11.7%）や「役員・従業員（親族以外）」（11.0%）などの「親族外承継」を大きく引き離している。これは親族に事業を託することがいまだ一般的であることを示しているが、親族の中から事業を引き継ぐものがあられない場合、事業承継が頓挫し、業績が優れていても廃業を余儀なくされるケースもでてくるだろう。

そのような、「経営者に子供がいない」、「子供に継ぐ意思がない」、あるいは「適当な後継者が見つからない」といった理由で後継者の確保ができないケース以外にも、廃業につながる重要な事例が存在する。経営者が自分の代限りで事業をやめようと考えているケースである。井上・高木（2020）は、廃業した

(1) 植杉（2013）は、非上場企業のなかでも、特に大株主経営者のいる企業の退出に注目し、労働生産性のほか、営業利益率や自己資本比率が低下する企業で倒産や廃業等の確率が有意に高まっていることを確認し、非上場中小企業の淘汰が自然に行われることが経済全体の生産性を高めているとしている。

企業の元経営者を対象に2019年に日本政策金融公庫総合研究所が実施した「経営者の引退と廃業に関するアンケート」を利用し、廃業の際に事業承継の検討の有無について調べている。それによれば、廃業した企業の経営者が後継者について検討したかに関しては、後継者を探すことなく廃業したケースが全体の93.4%を占めている。その理由として、「そもそも誰かに継いでもらいたいと思っていなかった」という回答が57.2%あったとしている。これは、「事業に将来性がなかった」（23.1%）、「子どもがいなかった」（6.0%）、「子どもに継ぐ意思がなかった」（4.9%）を大きく上回っている。さらに、事業を誰かに継いでもらいたいと思っていなかった理由をたずねているが、「高度な技術・技能が求められる事業だから」（27.3%）、「経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから」（25.8%）以上に注目されるのが、「自分の趣味で始めた事業だから」（25.1%）という回答である。ここから推測されるのは、対象となる中小企業では、経営者が創業者であるケース（以下、「創業経営者」）が予想以上に多いということである。

母集団を構成する企業のなかで創業経営者の企業が占める比率は調査によって若干異なる。一例を挙げよう。独立行政法人中小企業基盤整備機構が2011年に実施した「事業承継実態調査」では、45.7%とほぼ半数を占めている。この調査は、わが国の中小企業の構成比率に従い、業種と規模の別に1万社を抽出して行われたものであり、業種・規模別の現実の中小企業の分布をかなり正確に反映している。後述する本稿で用いる日本政策金融公庫総合研究所による「中小企業の事業承継に関するアンケート調査、2009」においては46.2%（原数値ベース）であるが、これらから、わが国の中小企業の半分近くは創業経営者によって舵取りが行われているとみられる。

創業経営者が自分の代限りで事業を終えることを望むとすれば理由はなんであろうか。先述した「高度な技術・技能が求められる事業だから」、「経営者個人の感性・個性が欠かせない事業だから」、「自分の趣味で始めた事業だから」といった回答からある程度推測することは可能であろう。井上・高木（2020）

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

は、技術・技能、感性・個性、人脈は個人に備わったものであり、他者に引き継がせることは困難であるという見立てや、趣味で始めた事業なので自分が引退すれば事業は当然終わる、といった考えが背景にあるとしている。落合（2019）は、創業経営者と二代目以降の経営者（以下、「継承経営者」）との違いのひとつとして、事業に対する当事者意識の差を挙げている。すでに事業が存在している継承経営者と異なり、厳しい経営環境の中で自力で切り拓いてきた創業経営者の事業への思い入れはより強いとみているが、そのような自負の強さが自分の代限りでの廃業選択につながっている可能性はあるだろう。また、事業承継後も経営に関与しようとする先代経営者が存命中の継承経営者などと比較すれば、経営に関する重大な決定を自らの一存で下すことは容易だろう。

創業経営者企業の業績はどうだろうか。もし、継承経営者企業よりも優れているなら、以上のような理由に基づき納得ずくで選択された廃業であったとしても、マクロ経済に与える負の影響の大きさを考慮すれば看過できるものではないだろう。ファミリービジネス白書企画編集委員会（2018）は、創業経営者が在任中の企業の業績は、二代目以降の経営者の世代のそれと比べて優れていることを明らかにしている。本稿で用いるサンプルを創業経営者と継承経営者の企業グループに分割し、最近5年間の同業他社と比べた業績への質問に対して「良い」と答えた比率⁽²⁾について平均値の差の検定を行った結果、創業経営者の企業の方が有意に高かった（表1参照）。ファミリービジネス白書企画編集委員会（2018）で得られた結果と概ね整合的であり、少なくともこれらの結果から、収益性の低下から事業継続が困難となり廃業を選択する、といった流れでの経済的退出が創業経営者に顕著な現象とはいいがたい。しかし、業績をはじめ、経営者や企業に関連する諸要因をコントロールした場合にも、創業経営

(2) それ以外の選択肢は「やや良い」「やや悪い」「悪い」である。サンプル全体で「やや良い」と回答した割合が51.8%に上り、「良い」と合算すると60%近くになるため、「良い」と答えた解答の比率で両グループの業績の違いを代理することにした。

表1. 創業経営者企業と継承経営者企業の業績平均と標準偏差およびt検定の結果

	創業経営者企業		継承経営者企業		t 値	有意度
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
最近5年間の業績が「良い」	0.091	0.005	0.069	0.005	-2.887	***

(注) *** は1%水準で有意であることを示す。

者が（後継者確保の困難性や業績あるいは事業の成長性といった、事業に関連する要因によるものを除いた）自分の代限りでの廃業を選ぶ傾向が観察されるのだろうか。仮にそうであるなら、創業経営者には、収益性とはかかわりなく自分の代限りで事業を辞めるといふ、事業承継を望まない傾向があると考えてよいだろう。もちろん、そのような傾向は継承経営者についてもあてはまるだろう。しかし、創業経営者と異なり、継承経営者は先代までに形作られた事業路線を踏襲せねばならないという圧力は強い。真に事業承継を承継したくて先代経営者の後を継いだケースも存在するだろうが、廃業を検討する際には大きな制約になるだろう。

本稿では、中小企業・小規模事業の経営者が自分の代限りでの廃業を決定する場合の影響要因を検証する。まず、創業経営者と継承経営者の違いに着目し、諸々の要因をコントロールした場合にも創業経営者に自分の代での廃業を望む傾向がみられるか確かめる。次に、分析対象を継承経営者に限定し、どのような要因が自分の代限りでの廃業志向を高めるか確認する。分析に使用するアンケート調査の対象はいわゆる「中小企業」である。そのなかで、本稿の廃業選択分析の対象となるのは、後継者が決まっていない理由を問われ、「自分の代で事業をやめるつもりである」と回答した企業であるが、ほとんどが従業員数20人未満の企業である。その点を踏まえてより正確を期すなら、本稿の分析対象は「中小企業」のなかでもかなり小規模な企業といえよう。データ面の制約もあり、得られた結果が「中小企業」のケースでも十分な説明力をもつかは定かではないことをあらかじめ言い添えておかなければならない。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

本稿の構成は以下の通りである。次章で先行研究を紹介し、続く第3章でデータの説明、実証分析と得られた結果の解釈を行う。最終章はまとめである。

2. 先行研究

廃業も含めた中小企業の退出に関する研究は実証分析を中心に近年、増加傾向にあるが、実際に廃業した企業のデータを用いたものは多くない。大半の研究は、事業承継に関するアンケート調査を利用して行われている。具体的には、その中に含まれる事業承継の進捗に関する質問を廃業に関連付けて利用することが多いが、廃業した企業のデータの入手が難しいことも影響しているとみられる。廃業を事業承継の「出口」と位置づけ、事業承継の進捗に影響を与えるとみられる要因を代理する変数を使って経営者の廃業指向を検証するのが一般的である。

松繁（2002）は、大阪府豊中市の中小企業を対象に実施されたアンケート調査を利用し、従業員100人未満の中小企業について、主に雇用の増減の影響要因を検証している。同時に企業の存続関数の推定を行い、操業年数の長い企業や経営者が既婚女性である企業の存続確率が高いことを明らかにした。本庄・安田（2005）は、中小企業の集積地である東京都大田区と大阪府東大阪市の中小企業を対象に、経営者による事業の撤退・継続といった意思決定への影響要因を検証している。収益性が高い企業や特有の技術を有する企業の経営者ほど事業の継続を希望し、対照的に、収益性の低い企業や小規模企業の経営者ほど撤退を望むことを確認し、撤退（廃業）には経済的要因の影響があるとしている。原田（2006）は、先に述べたように、経済的退出と非経済的退出の別に、小規模企業の退出の決定要因を分析している。廃業した企業に関する情報、具体的には中小企業総合事業団が行ったアンケート調査「小規模企業経営者の引退に関する実態調査」を利用し、「個人事業の廃止」あるいは「法人の解散」による小規模企業の退出の影響要因を検証している。その結果、非経済的退出が全体の6割程度を占めるほか、経営者が相対的に若い、あるいは男性の場合、

金融機関から借入がある、あるいは売上げが減少傾向にある場合で、経済的退出が生じる傾向が強いことが明らかとなった。

井上・高木（2020）も原田（2006）と同様、経済的退出と非経済的退出の違いに着目し、記述的な手法で廃業理由や廃業時点における財務状況の分析を行っている。その結果、「事業継続が困難」とは異なる「経営者の事情」が廃業の最も大きな理由であること、また廃業を決めたときの財務状況が「資産よりも負債が多かった」と回答した割合が49%となり、「資産は負債より少なかった」の23.8%を上回ることを明らかにした。業績不振ではないのに、なぜ事業承継ができなかったかについては、事業規模が小さいことを理由として挙げている。事業規模が小さい場合、事業譲渡先を社外に求めても、引き受け手が現れる可能性は低いと推測している。

村上（2017）は、日本政策金融公庫総合研究所が2015年に実施したインターネット調査「中小企業の事業承継に関するインターネット調査2015」を用いて、最近時点での中小規模企業の事業承継について実証分析している。サンプル企業を、①後継者決定企業、②後継者未定企業、③廃業予定企業、の3つに区分し、これらの違いを被説明変数とし、多項ロジットモデルを用いて要因分析している。経営者の現在の年齢は後継者の決定確率を高めているが、経営者が創業者の非親族である場合に後継者決定確率が低下する、といった創業者との関係の影響があることを示している。

3. 実証分析

3-1. データ

本稿で使用するデータは、日本政策金融公庫総合研究所が2009年に実施したアンケート調査「中小企業の事業承継に関するアンケート調査2009」から抽出した。日本政策金融公庫総合研究所が、その母体である日本政策金融公庫が融資している中小企業の経営者を対象に、事業承継に関する見通しと課題をたずねている。本データの特徴として、サンプルサイズと経営に関する調査項目の

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

幅広さが挙げられる。約25000社に及ぶ融資先企業を調査対象としており、同研究所が2015年に実施したアンケート調査「中小企業の事業承継に関するインターネット調査2015」のサンプルサイズ4110を大きく上回っている。また、調査項目については、売上高や金融機関からの借入金残高、経営者による株式保有比率などの定量的なデータもさることながら、先代経営者からの事業承継の経緯に関する情報や経営者自身の属性に関する定性的な情報などが多数含まれている。直近のデータではないため、現状の分析には十分に適したものとはいえないが、母集団のサンプルサイズが小さければ、本稿の分析対象である、自分の代限りでの廃業を決めた企業のサンプルを十分に確保できない可能性が生じる。両者間で重複する質問項目が多くあるなかで、使用データの選択に際してサンプル数の確保により重きをおいた。アンケートの対象とした24569社のうち、9397社から回答を得た（有効回収率は38.2%）

3-2. 自分の代での廃業を望む創業経営者の傾向に関する分析

本節ではまず、自ら始めた事業を自分の代限りで整理したいといった傾向が創業経営者にあるか確かめる。分析に利用したアンケート調査では、事業承継に関する質問のなかで、後継者が未定である中小企業の経営者にその理由をたずねている。回答の選択肢は、「自分の代で事業をやめるつもりである」のほか、後継者に関連するものとして、「後継者にしたい人はいるが、本人が承諾していない」、「後継者にしたい人がいるが、本人がまだ若い」、「後継者候補が複数おり、まだ決めかねている」、「現在、後継者を探している」、「自分がまだ若いので、今は決める必要がない」、「その他」である。

本節と次節の分析対象は、上記の選択肢のうち、「自分の代で事業をやめるつもりである」を選んだ経営者の企業である。アンケート調査ではさらに、自分の代限りで事業をやめる理由をきいている。回答の選択肢は、(1)「子供がいない」、(2)「子供に継ぐ意思がない」、(3)「適当な後継者がみつからない」など、事業をやめる理由が後継者の確保ができなかったためとみなしうるもの

や、(4)「事業に将来性がない」、(5)「地域に発展性がない」、(6)「若い従業員の確保が難しく、事業の継続が見込めない」といった、収益面に負の影響を及ぼす要因を挙げているものに加えて、(7)「当初から自分の代限り⁽³⁾でやめようと考えていた」がある。(1)から(3)は後継者の確保が困難であるという背景を共有し、また、(4)から(6)は収益性あるいは成長性という観点から、いずれも事業の継続性に対する不安を象徴しているとみられることから、それらをグループ化し、(7)と合わせて、自分の代で事業をやめる理由を3つに再構成した。先行研究では、非経済的な退出と比べて経済的な退出のケースが多く観察されることから、後者をデフォルトに設定し、どのような影響で経済的退出（廃業）から、「当初から自分の代限りでやめようと考えていた」を反映した退出や後継者確保の困難性に基づく退出、すなわち非経済的な退出にシフトするか分析する。これら3つのモードをダミー変数化し被説明変数として用いる。明確な順序が想定されないという変数間の特徴を考慮し、推定には多項ロジットモデルを用いる。

説明変数に移ろう。まず、本節の主題である、創業経営者と継承経営者との違いの影響を確かめる。すでに述べたように、一般に、継承経営者と比べて創業経営者は経営上の裁量が大きいことから、継承経営者と比較すると、自分の代限りで廃業するという決断をしやすいことが予想される。しかし、廃業は、収益性が低い場合にも選択されることが多いため、ここでは、収益性を表す指標を用いてその影響のコントロールを試みる。具体的には、最近5年間について同業他社と比べた業績に対する質問に対して、「良い」という選択肢を選んだ場合に1を、「やや良い」、「やや悪い」、「悪い」のいずれかを選んだ場合に0をとる「最近5年間の業績ダミー」を作成し用いた。次に、経営者の性別がもたらす影響をみる。松繁（2002）と原田（2006）は、女性経営者の方が廃業を回避する傾向が強い可能性を示している。分析に使用するサンプルは、それ

(3) それ以外に「その他」という選択肢も用意されていたが、本稿の分析では削除した。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

らの先行研究の場合とは異なり、廃業志向が高い企業のみで構成されている。ゆえに、経営者の性別が、選択する廃業のタイプにどういった影響を与えるかは自明ではなく、興味深い。女性経営者の場合に1を、それ以外の場合に0をとるダミー変数を作成した。それ以外では、経営者の年齢、経営者の男の実子数、同女の実子数、従業員数、売上高に対する負債比率、経営者の株式保有比率の影響に注目したい。まず、経営者の年齢の影響について、原田（2006）は、相対的に若い経営者ほど経済的退出を選ぶ傾向があることを明らかにしたが、これを踏まえれば、自分の代限りでの廃業希望や後継者の確保困難を理由とする非経済的退出を選択する確率は低いと予想される。経営者の男の実子の数と女の実子の数は、サンプル企業における後継者選択の多様性をコントロールする目的をもつ。深刻度はさておき、後継者不足は事業承継を望む経営者のほとんどが直面する問題であるためである。従業員数は企業規模の違いの影響を検証するためのものである。（従業員数でみた）企業規模が大ききことは、自分の代限りでの廃業を経営者の一存で決断することをより難しくさせるとみられる。廃業に伴って生じる従業員に対する再雇用先の斡旋や広範な取引先への影響を鑑みれば、企業規模の大きさには廃業の決断に対する一定の歯止め効果が期待できるだろう。法人・個人企業の違いの影響については、法人成りする場合に様々な費用が発生するが、それを自分の代限りで廃業を決断する埋没費用と捉えるならば、個人企業の方が自分の代限りでの廃業決断が容易だと考えられる。法人企業の場合に1を、個人企業の場合にゼロをとるダミー変数を作成して用いた。売上高に対する負債比率についても同様の効果が予想される。すなわち、それが高い場合、内部留保等の自己資金で負債を返済することが難しくなるため、自分の代で廃業を行うことがより困難となるだろう。年間売上高に対する金融機関からの借入残高の比率を用いた。最後に、経営者の株式の保有比率である。株式の保有比率が高まると経営に対する発言力が増大する。サンプル企業については、全ての株式を経営者が保有している企業が多く、株式保有比率によって経営者がもつ事業経営への影響力の違いを代理させることは

表2. 記述統計量

変数	平均	標準偏差
法人ダミー	0.43	0.50
女性ダミー	0.04	0.21
創業経営者ダミー	0.77	0.42
現経営者の年齢（歳）	56.95	8.41
現経営者の男の実子数（人）	1.06	0.83
現経営者の女の実子数（人）	1.13	0.87
先代経営者からみた現経営者の位置づけ		
現経営者の長男ダミー	0.15	0.35
現経営者の長男以外の実子ダミー	0.04	0.19
現経営者の女の実子ダミー	0.00	0.04
100%株式保有ダミー	0.80	0.40
従業員数（人）	3.08	2.72
最近5年間の業績ダミー	0.04	0.20
長期業績ダミー	0.02	0.13
売上高に対する負債比率	0.54	0.76
事業承継前の準備ダミー	0.38	0.49
引退後の先代経営者の経営関与ダミー	0.01	0.10

(注) 1. 観測数は648である。

2. 産業（製造業）ダミー、業歴ダミーの掲載は省略した。

難しいとみられる。代わりに経営者がすべての株式を保有している場合に1を、それ以外の場合に0をとるダミー変数を作成して用いた。これにより、廃業の選択に関する「経営者の一存」が大株主としての立場に支えられているものか、あるいは経営者に内在するものかをある程度識別できるとみられる。それ以外では、業種の違いをコントロールする目的で産業（製造業）ダミー（製造業の場合に1を、そうでない場合に0をとるダミー変数）を、業歴の違いをコントロールするために業歴ダミー（業歴が20年以上の場合に1を、20年未満の場合に0をとるダミー変数）をそれぞれ導入した。

先述のとおり、「自分の代で事業をやめるつもりである」と回答した企業のほとんどが従業員数20人未満の企業であったため、本節と次節の分析で使用するサンプルについても、従業員数が20人以上の企業は除いた。記述統計量は表2に掲載されている。

多項ロジットモデルによる推定結果は表3に掲載されている。推定式(1)

表 3. 推定結果 1

説明変数	推定式 (1)	推定式 (2)
女性ダミー	-1.460** (0.673)	0.242 (0.433)
創業者ダミー	0.382 (0.251)	1.027*** (0.290)
現経営者の年齢	0.0364*** (0.0136)	0.00209 (0.0136)
現経営者の男の実子数	-0.266* (0.148)	-0.139 (0.147)
現経営者の女の実子数	-0.112 (0.139)	-0.0997 (0.142)
法人ダミー	-0.314 (0.222)	-0.431* (0.228)
従業員数	-0.0536 (0.0407)	-0.0665 (0.0456)
売上高に対する負債比率 (%)	0.155 (0.140)	0.129 (0.148)
(最近 5 年間の) 業績ダミー	0.0744 (0.579)	0.868* (0.494)
定数項	-1.743** (0.786)	-0.325 (0.788)
産業ダミー		YES
業歴ダミー		YES
対数尤度		-670.57
疑似決定係数		0.056
観測数		648

(注) 1. () は標準誤差である。

2. ***, **, * はそれぞれ, 1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

(2) はそれぞれ, 基準カテゴリーとなる (一般の) 経済的退出 (廃業) を選択する確率に対する後継者確保の困難性に基づく退出, 「当初から自分の代限りでやめようと考えていた」に基づく退出のそれぞれの相対確率の変化を示している。

本節の目的は, 自分の代限りでの廃業の選択に影響を与える要因の検証であるから, 推定式 (2) の結果を中心にみてゆくことにする。まず, 企業に関連する変数を見てみよう。法人ダミーは10%水準でマイナス有意となっている。

有意度は高くないが、法人企業の場合、経営者が自分の代限りでの廃業を考える確率が低いことを示すもので想定と整合的といえる。最近5年間の業績ダミーは10%水準でプラス有意となっている。業績に優れた企業の場合、自分の代限りでの廃業を経営者が望む傾向があることを示している。売上高に対する負債比率は有意とはなっていない。これらを総合すると、負債の影響をコントロールしても、業績のよさが、経営者が自分の代での廃業を望む傾向を強めるという結果は、業績が悪くなると経営者の廃業希望意向が実現されにくくなるものの、負債は影響しないと解釈することが可能である。負債の影響がみられないのは、サンプルを構成する従業員20名以下の企業は、そもそも金融機関から大きな借入をすることが難しいからなのかもしれない。従業員数も非有意であったが、サンプル企業の（従業員数でみた）企業規模が限られていることが影響しているとみられる。次に、経営者の属性を表す変数をみてみよう。女性ダミー、（経営者の）年齢、経営者の男の実子数、同女の実子数は、それぞれ非有意となった。⁽⁴⁾最も注目すべき創業者ダミーは1%水準でプラス有意となった。業績および負債の水準をコントロールした結果であることを踏まえると、小規模な企業に限定されるものの、創業経営者には、自分の代で廃業したいと考える傾向が自然に備わっているとみてよいだろう。

3-3. 自分の代での廃業を望む継承経営者の傾向への影響要因に関する分析

続いて、サンプルを継承経営者企業に絞り、自分の代限りでの廃業の決断がどのような要因の影響を受けるか確かめる。本節で注目するのは、先代経営者からみた現経営者との関係である。親族が事業の継承者になるケースが多数を占めることはすでに説明した。これには、後継者の決定に最も大きな影響力を發揮するとみられる先代経営者の意向がはっきりとしたかたちで反映されてい

(4) 推定式(1)では、性別ダミーはマイナス有意、年齢ダミーはプラス有意となっているが、前者は松繁(2002)、後者は原田(2006)の結果と概ね整合的といえよう。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

るようである。端的に言えば、望ましい継承者は親族ということになるが、実子など、血縁が近い人物が事業を継いでくれることへの期待が高いのかもしれない。岡本・三宅（2020）は、子どもに事業を継いでほしいという期待が、現経営者が先代経営者の長男である場合に最も高まることを確認している。さらに、従業員数20人以上の企業にのみ当てはまる点に注意が必要だが、現経営者の株式保有比率が高い場合にも、実子に事業を継いでほしいという期待が高まる一方、現経営者が先代経営者の長男であるケースに限れば、株式保有比率が高いほど実子による事業承継への期待が低まるといった結果が得られた。本稿の実証分析に用いるサンプル企業はいずれも従業員数が20人未満であるため、この結果に基づいて議論する場合には慎重さが不可欠であるが、現経営者が先代経営者の長男である場合、株式保有比率が高まると、贈与税や相続税の支払負担も大きくなる傾向があり、同じ苦勞を子どもにはさせたくないというより強く考えるかもしれない。その場合、現経営者が先代経営者の長男であるケースでは、株式保有比率が高まると、自分の代限りでの廃業を選択する確率が高くなると予想される。現経営者の長男、同長男以外の男の実子、同女の実子の場合にそれぞれ1、そうでない場合に0をとるダミー変数を作成した。⁽⁵⁾

前節で説明変数として使用した最近5年間の業績の推移に加えて、事業承継時と比較した最近の業績の影響を確認する。業歴の長さ依存するものの、長期にわたる企業業績の推移であり、業績の改善が見られるケースでは、事業承継時点にすでに自分の代で廃業すると決めていたとは考えにくい。ゆえに自分の代限りでやめるという選択を行う確率は低いとみられる。具体的には、事業承継時と比較した最近の業績に対する質問に対して、「良くなった」という選択肢を選んだ場合に1を、それ以外の場合に0をとる「長期業績ダミー」を用いた。現経営者が事業を継いでから現在まで、一貫して高い業績水準を維持し

(5) それ以外は「娘むこ」、「配偶者」、「それ以外の親族」、「従業員（親族以外）」、「社外の人（親族以外）」であり、これを合わせたものがリファレンス・グループとなる。

てきた場合、2つの業績変数の相関は強くなるが、サンプル企業については強い相関が観察されなかったため、2つの変数を推計式に導入することにした。それ以外の新たな説明変数では、まず、現経営者が事業を承継することになった経緯に関する質問への回答を利用した。事業を継承することが決まるまで、後継者候補として現経営者が計画的に準備してきた場合、承継時点で廃業を決定する可能性は低いであろう。一方、後継者候補者の一人と目されていたものの、準備をしないまま事業を承継せざるをえなくなった、あるいは後継候補者と目されていなかったため、十分な準備をせずに事業を引き継がなければならなかった場合、期待通りに活躍できないといった焦燥感や失望感により、早い時期に事業経営への意欲を喪失してしまうかもしれない。この場合、自分の代限りでやめることを選ぶ確率は上昇するとみられる。これを確かめるため、「現経営者が事業を承継することになった経緯は次のどれにあたりますか」との質問に対して、「後継者候補として計画的に準備して承継した」と回答した場合に1を、「後継者候補の一人ではあったが、準備もないまま承継した」、「後継者候補ではなく、準備もないまま承継した」のいずれかを選んだ場合に0をとるダミー変数を作成した。また、事業承継後の、引退した先代経営者の経営への関与の影響もあるかもしれない。先代経営者による引退後の経営への関与が大きい場合、継承した現経営者の裁量範囲が狭まることは間違いないだろう。他方、事業を継承した直後は先行きに不安を感じることも多く、経営上の有益なアドバイスをもらったり、特定の経営判断を肩代わりしてもらえることがありがたいと感じることもあるだろう。このことから、事業承継後の先代経営者の経営への関与の影響を一意には想定できない。「事業を承継したあと、先代経営者は貴社の経営にどのように関与しましたか」との質問に対して、「経営判断の多くは先代経営者が意思決定した」、「特定の経営判断は、先代経営者が意思決定した」のいずれかを回答した場合に1を、それ以外の選択肢を選んだ場合に0をとるダミー変数を作成して用いた。⁽⁶⁾ そのほかでは、前節と同様、経営者の年齢、経営者の男の実子数、同女の実子数、従業員数を用いた。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

(先代経営者の長男である) 現経営者による株式保有比率の影響を検証するため、サンプルから個人企業を除外した。

前節と同様の多項ロジットモデルによる推定結果は表4に掲載されている。推定式(3)(4)の見方も、表3の(1),(2)と同じである。推定式(4)について、経営者の属性を表す変数からみてみよう。前節と同様、女性ダミー、現経営者の男の実子数、同女の実子数はいずれも非有意である。先代経営者と現経営者との関係を表す変数も有意なものはないが、長男ダミーと株式保有比率との交差項については、有意度は低いもののマイナス有意となった。現経営者が先代の長男である場合、株式をすべて保有している状況に限れば、自分の代限りでの廃業を回避する傾向がみられるということになる。想定とは異なる結果となったが、株式保有比率の上昇とともに、先代からの期待を一身に背負うことが多い長男経営者の場合、事業継続への責任感が高まる、ということかもしれない。企業に関連する変数については、従業員数や2つの業績ダミー、株式保有比率の単独項は、いずれも非有意であった。

最後に、それ以外の変数の結果をみてみよう。先代経営者の引退後の経営への関与を表すダミー変数は5%水準でプラス有意となった。この結果は、関与の程度が高いほど、現経営者が自分の代での廃業を選択する確率が高くなることを示している。事業に対する思い入れの強さや現経営者の経営者としての力量不足など、先代経営者の経営への関与が強い背景は様々であるが、いずれにせよ、経営者の裁量が狭まり、自分の考えが経営に反映されにくくなるのだろう。そういった状況が続けば、次第に事業経営に対する現経営者の関心や情熱が低下し、最後には真剣に廃業を考えるようになるかもしれない。一方、現経営者が事業を承継することになった経緯に関するダミー変数は非有意であった。事業承継前の準備不足は時間が経つにつれて自然と解消されてゆくのもかもしれ

(6) それ以外の選択肢は「先代経営者は経営にまったく関与しなかった」、「先代経営者は経営に関与しなかったが、求めればアドバイスしてくれた」、「最終判断は現経営者に任せたが、先代経営者も積極的に意見を述べた」である。

表4. 推定結果 2

説明変数	推定式 (3)	推定式 (4)
女性ダミー	0.474 (1.771)	-12.71 (2,158)
現経営者の年齢	0.0115 (0.0409)	-0.0115 (0.0528)
現経営者の男の実子数	-0.469 (0.461)	0.714 (0.583)
現経営者の女の実子数	-0.542 (0.429)	-0.550 (0.576)
現経営者の長男ダミー	1.034 (0.835)	1.670 (1.124)
現経営者の長男以外の男の実子ダミー	-2.252** (1.002)	-1.941 (1.641)
現経営者の女の実子ダミー	-15.82 (2,981)	-2.037 (4,496)
100%株式保有ダミー	1.050 (0.925)	0.251 (1.483)
100%株式保有ダミー*現経営者の長男ダミー	-3.746*** (1.282)	-3.102* (1.847)
従業員数	-0.284*** (0.105)	-0.0682 (0.0993)
長期業績ダミー	1.461 (1.009)	0.274 (1.380)
最近5年間の業績ダミー	-0.312 (20,773)	20.95 (12,139)
事業承継前の準備ダミー	0.106 (0.599)	0.522 (0.755)
引退後の先代経営者の経営関与ダミー	2.647* (1.446)	3.284** (1.573)
定数項	0.447 (3.460)	-14.15 (1,595)
産業ダミー		YES
業歴ダミー		YES
対数尤度		-70.31
擬似決定係数		0.270
観測数		98

(注) 1. ()は標準誤差である。

2. ***, **, *はそれぞれ、1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

非経済的要因に基づく小規模企業の廃業

(7)
ない。

4. おわりに

本稿では、中小企業の経営者が自分の代での廃業を決定する場合の影響要因を、創業経営者と継承経営者の違いに注目して実証分析した。

まず、創業者については、諸要因をコントロールしても、自分の代での廃業を選択する傾向があることがわかった。そのような理由は必ずしも明らかではないが、井上・高木（2020）が指摘するように、自ら創業した事業に求められる技術、技能、感性、個性、人脈などを他者に引き継がせることは難しいと考えているのかもしれない。

次に、継承経営者については、経営者が企業のすべての株式を保有した先代経営者の長男である場合、自らの代での廃業を回避する傾向がみられた。このことは、株式保有比率の高さが先代経営者からの期待を受けやすい長男経営者の事業継続への責任感をひき出す可能性を示唆するものであろう。

【謝辞】本稿の作成にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから、「中小企業の事業承継に関するアンケート調査，2009」（日本政策金融公庫総合研究所）の個票データの提供を受けた。

参 考 文 献

井上考二・高木惇矢（2020）「経営者の事情を理由とする廃業の実態と必要な支援策」『日本政策金融公庫論集』第48号，pp. 1-21

(7) 推定式 (3) の結果の概要を説明しよう。企業に関する変数については、従業員数が1%水準でマイナス有意となっている。これは、相対的に従業員数が多い企業では、後継者が確保できないことを理由に経営者が廃業を選択する確率は低くなることを示している。そのような属性の企業の経営者は、血縁関係のない従業員や企業外部者を後継者に据えることも試みることで、自分の代での廃業を回避するのかもしれない。現経営者の長男ダミーと株式保有比率ダミーとの交差項と、先代経営者の引退後の経営への関与を表すダミー変数は推定式 (4) と同様の結果となっている。

- 植杉威一郎（2013）「非上場企業における退出は効率のか—所有構造・事業承継との関係—」一橋大学経済研究所『経済分析』第64巻第4号，pp. 303-319
- 岡本弥・三宅敦史（2020）「後継者の選定が中小企業の事業承継に与える影響」『神戸学院経済学論集』第52巻第1・2号，pp. 63-82
- 落合康裕（2019）『事業承継の経営学：企業はいかに後継者を育成するか』白桃書房
- 中小企業庁（2020）『中小企業白書 小規模企業白書2020年版（上）（下）』日経印刷
- 原田信行（2006）「小規模企業の退出」橘木俊詔・安田武彦編『企業の一生の経済学—中小企業のライフサイクルと日本経済の活性化—』ナカニシヤ出版，pp. 227-250
- ファミリービジネス白書企画編集委員会（2018）『ファミリービジネス白書2018年版：100年経営とガバナンス』白桃書房
- 本庄裕司・安田武彦（2005）「事業の撤退か継続か—大田区・東大阪市を対象とした実証分析—」，RIETI Discussion Paper Series 03 05-J-007 22
- 松繁寿和（2002）「開業，成長，廃業と雇用創出」三谷直紀・脇坂明編『マイクロビジネスの経済分析 中小企業経営者の実態と雇用創出』第2章，pp. 21-40
- 村上義昭（2017）「中小企業の事業承継の実態と課題」日本政策金融公庫研究所『日本公庫総研レポート』第34巻，pp. 1-20
- 望月和明（2015）「平成26年度調査研究事業 中小・中堅企業における事業承継の実態調査」商工総合研究所『商工金融』2015年2月号，pp. 23-53