

廃業理由の現状認識

～事業承継時の選択肢としての考察～

Present conditions recognition of the business closing reason

～Consideration as an option in business succession～

谷井 良

Ryo Tanii

要旨

日本における高齢社会の進展は著しいスピードで進んでいる。それに伴い、経営者の高齢化も進んでいる。経営者が高齢になれば事業をいかに後進に承継するかが企業にとっての大きな課題となる。しかし、後継者候補が承継を拒むケースが増えてきており、結果として廃業という選択肢を選ぶ企業が増加している。廃業という選択ではなく、事業を継続させるための方策はないのだろうか。その方策の一つとして、豊富なアイデアと熱意欲をもって起業を志す起業志望者とマッチングをして、起業希望者を事業の後継者を選ぶことが考えられないだろうか。

そこで本稿では、後継者不足により廃業を選択せざるを得ない事業と起業家とのマッチングモデルの確立を目指すスタートとして、現代の廃業理由、特に事業承継時の選択肢としての廃業の現状について理解を深めることを目的とする。

[キーワード] 事業承継, 後継者不足, 廃業, 起業家

1. 問題の所在

現在、法改正などの影響もあり、起業を志す若者が増えてきている。会社法の制定により、従来に比べると少ない資金でも起業することが可能になった。一般的に、起業には以下のような利点が存在していると言われる。

- ① 経済発展（停滞した経済を活性化させ、経済発展をもたらす原動力になりえる）
- ② 雇用機会の創出（起業によって多くの雇用を生み出す）
- ③ 地域の活性化（地域内で新規雇用が促進され、所得効果が発生し、地域経済の振興・活性化にもつながる）
- ④ 社会問題の解決（多様な社会問題を事業機会として認識し、イノベーションによる新事業の創出によって、社会的不満や課題の解決を図っている）

しかし、法改正がされたと言っても若者にとってまだまだ起業のハードルが存在していることに変わりはない。特に、資金、経営ノウハウ、ブランド構築など開業時に直面するハ

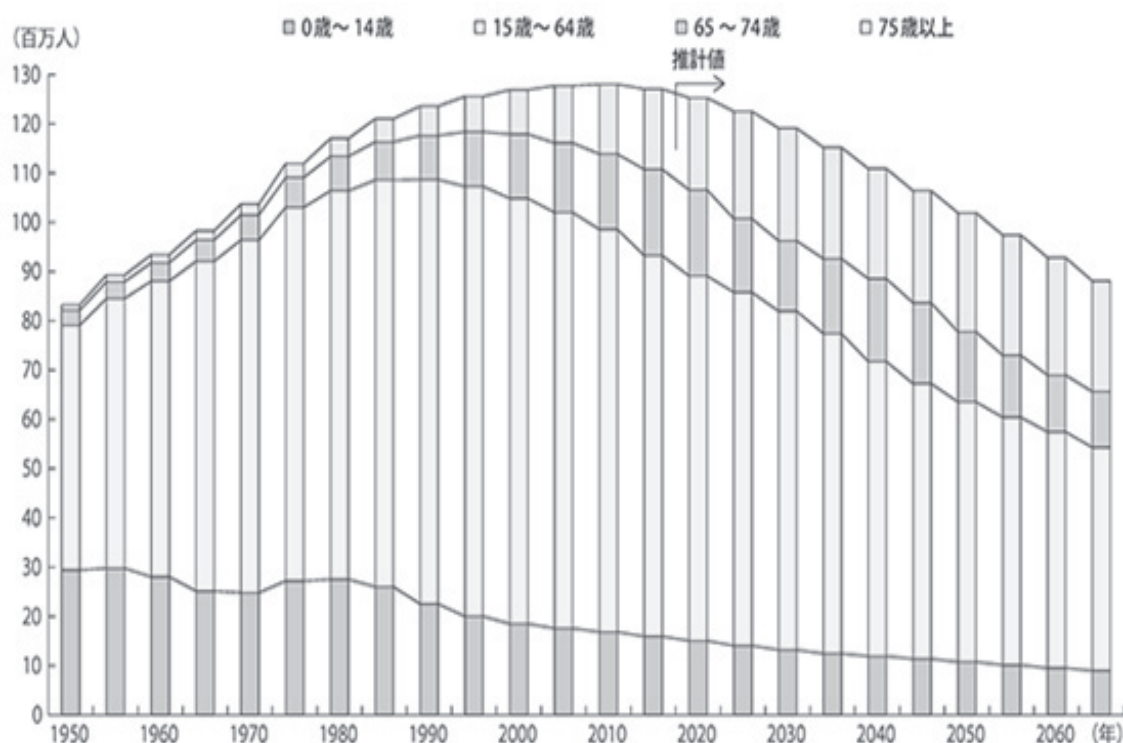
ドルは多い。いかにして、この起業のハードルを克服させるかは、起業を増加させるための重要な課題である。

その一方で、廃業する企業も増加傾向にある。廃業にはさまざまな理由が存在すると考えられるが、事業としては順調であっても後継者が不足しているために廃業せざるを得ないケースも存在する。この後継者不足によって廃業せざるを得ない事業と起業を志す起業家の卵とをマッチングすることが出来れば、双方にとって大きな利益となりえる。本稿は、後継者不足による廃業事業と起業家とのマッチングモデルの確立を目指し、現代の廃業理由、特に事業承継時の選択肢としての廃業の現状について認識することを目指すものである。

2. 事業承継の支援策

日本の高齢化は年々進行している。平成30年版高齢社会白書によれば、我が国の総人口は2017年10月1日現在、1億2,671万人となっている。65歳以上人口は、3,515万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）も27.7%となった。65歳以上人口のうち、「65～74歳人口」は1,767万人（男性843万人、女性924万人、性比91.2）で総人口に占める割合は13.9%、「75歳以上人口」は1,748万人（男性684万人、女性1,065万人、性比64.2）で、総人口に占める割合は13.8%である¹⁾。

図表2-1 年齢別人口推計の推移



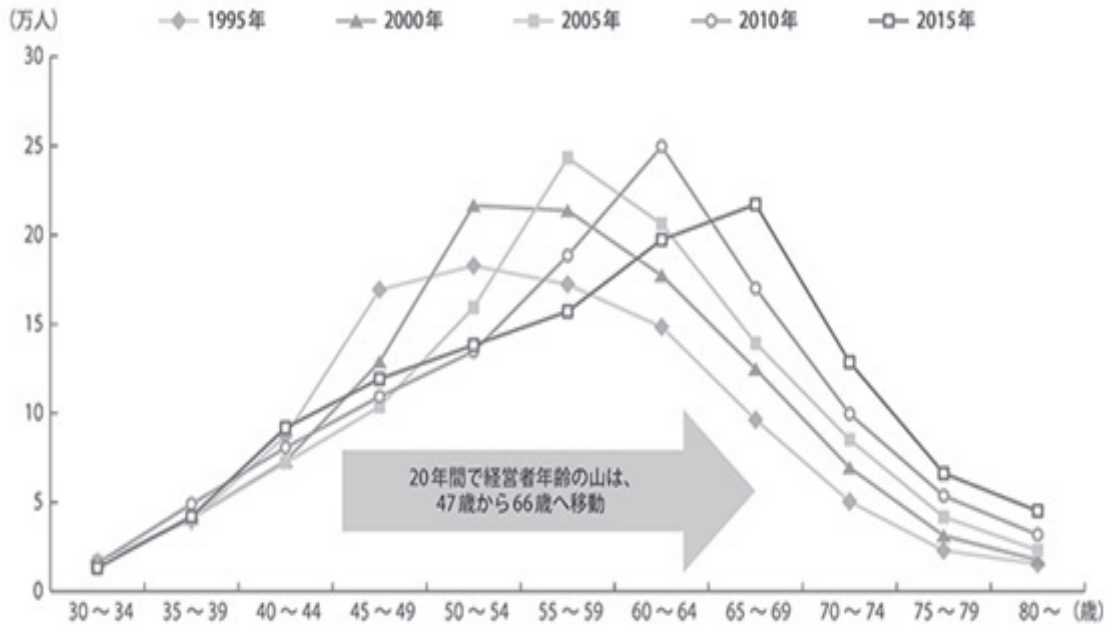
資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

(注) 1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2015年までは総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

国民の高齢化とともに、経営者の高齢化も進展している。今後 10 年間に平均引退年齢が 70 歳を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約 245 万人に達する見込みで、このうち約半数の 127 万が後継者未定と考えられている²⁾。

図表 2-2 中小企業の経営者年齢の分布



資料：(株) 帝国データバンク「COSMOS2 (企業概要ファイル)」再編加工

(出所) 中小企業庁編 [2018] 293 頁。

経営者が高齢になれば、次世代に経営権を引き継ぐ事業承継が企業の大きな課題になる。事業承継には以下のようなメリットが存在する³⁾。

① 生活資金の確保

中小企業の経営者の多くは、会社を自分で起業したオーナー経営者である。このような経営者は、自社株式のほとんどを所有しているので、引退する際に保有する自社株式を後継者に売買することで、生活資金を確保することができる。

② 事業の存続

自分が築き上げてきた大事な事業を存続させることができる。

③ 後継者の選択

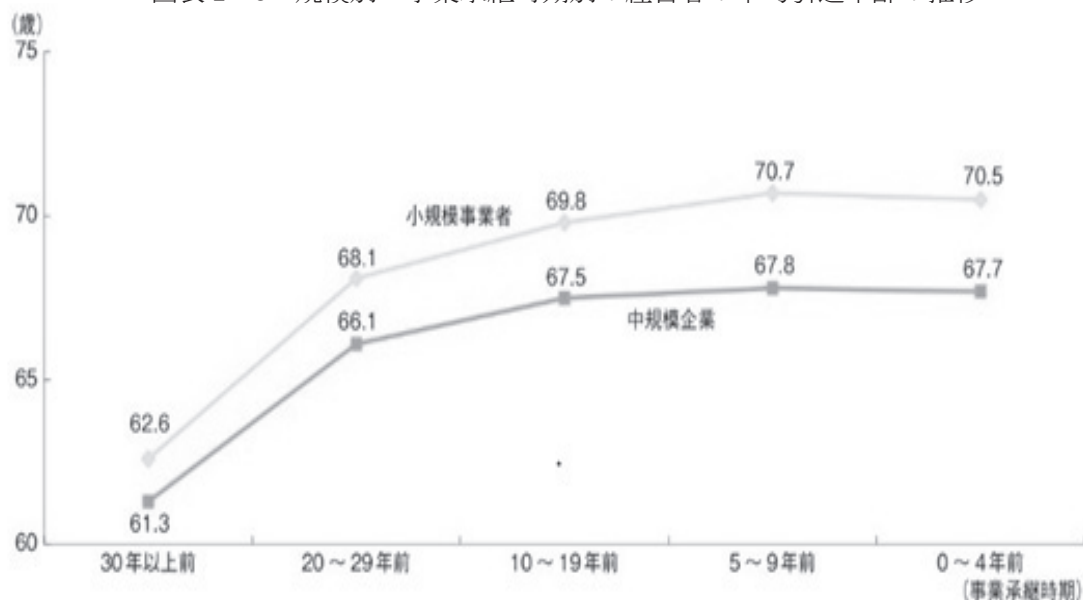
誰に指示されることなく、自由に自分の気に入った後継者を選ぶことができる。

後継者側にも、すでに軌道に乗っている事業を譲り受けることができるというメリットが存在する。資金や経営ノウハウ、ブランドの構築など、スタートアップ時に直面する様々な困難を回避することができる。

しかし、後継者が自社株式や資産の譲渡を譲り受けようとしても、それに見合う資金を準備できない場合が存在する。それを表すように、中小企業の経営者の平均引退年齢も上昇し

ている（図表 2-3）。経営者の年齢が上昇している日本において、事業承継が円滑に進まないことは、日本の産業全体に関わる重大な課題であるといえよう。

図表 2-3 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）

1 中小企業庁の委託により、(株)野村総合研究所が、2012年11月に2001年以前に創業した中小企業30,000社を対象に実施したアンケート調査、回収率21.3%、詳細は、参考資料を参照。

(出所) 中小企業庁編 [2013] 125頁。

事業承継が円滑に進まない問題に対応するために、「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律（経営承継円滑化法）」が2008年5月に成立し、同年10月から施行された。経営承継円滑化法は、中小企業が事業承継を進める上で障害となる事柄に対し、中小企業の経営の承継を円滑化させ、中小企業の事業活動の継続を助けることを目的としている。経営承継円滑化法は、遺留分の問題と、事業承継時に必要になる資金の問題に関する措置を直接定めている⁴⁾。

この他にも事業承継に関する国の支援策として、事業承継税制と呼ばれる相続税や贈与税の納税猶予制度がある。この事業承継税制は、さまざまな角度からの政策ををすべて取り組んでいくため、大幅な拡充を行っている。中小企業の事業承継を力強く後押しするため、事業承継の際の贈与税・相続税の負担を軽減する「事業承継税制」について、今後10年間に限って抜本的に拡充するというものである。そのためには、平成30年1月1日から平成39年※12月31日までの10年間に実際に事業承継することが必要となる。今回の改正のポイントは以下のとおりである⁵⁾。

138 ① 対象株式数上限等の撤廃

現行の納税猶予制度で対象となるのは、発行済議決権株式総数の2/3までであり、加えて、

相続税の場合には納税猶予割合が 80%であることから、実際に猶予される額は全体の約 53% ($2/3 \times 80\%$) にとどまるが、今回の改正により対象株式数の上限を撤廃し議決権株式の全てを猶予対象とし、猶予割合を 100%に拡大することで、事業承継に係る金銭負担をゼロとする。

② 雇用要件の抜本的見直し

現行では、事業承継後 5 年間平均で雇用の 8 割を維持することが求められており、仮に 8 割を維持できなかった場合には、猶予された贈与税・相続税の全額を納付する必要があるが、今回の改正により雇用の平均 8 割維持要件を満たせなかった場合でも納税猶予を継続することが可能となる。ただし、雇用維持ができなかった理由が経営悪化又は正当なものと認められなかった場合には、認定支援機関の指導・助言を受ける必要がある。

③ 対象者の拡充

現行では 1 人の先代経営者から 1 人の後継者への贈与・相続される場合のみが対象となっているが、今回の改正により親族外を含む複数の株主から、代表者である後継者（最大 3 人）への承継も対象とする。

④ 経営環境の変化に応じた減免

現行では、後継者が廃業や事業の売却を行う際、経営環境の変化により株価が下落した場合でも、承継時の株価を基に贈与税・相続税を納税するため過大な税負担が生じるが、今回の改正により売却額や廃業時の評価額をもとに納税額を再計算し、事業承継時の株価をもとに計算された納税額との差額を減免可能とすることで、経営環境の変化による将来の不安を軽減する。

事業承継税制の抜本的な拡充に加えて、後継者が不在のため事業承継が行えないといった課題を抱える場合、いわゆる M&A により経営資源や事業の再編・統合を図ることにより、事業の継続・技術の伝承等を行うことが必要となる。中小企業等経営強化法を改正し、M&A による事業承継を支援対象に追加することで、第三者への事業承継を後押しすることとしており、同法に基づいて経営力向上計画の認定を受け、再編・統合を行った際に係る登録免許税・不動産取得税を軽減する措置を、平成 30 年度税制改正において講じることとしている⁶⁾。

3. 事業承継の選択肢

第 2 節で確認したように、現在、多くの優遇税制などの支援策を用いて事業承継の促進を図っている。しかし、現実には事業が上手く承継されないケースも目に付く。経営者の高齢化が進んでいることから鑑みても、それは明らかであろう。日本の中小企業の場合、ファミリービジネス（同族企業）として運営されている場合が多い。従来は、自分の実家が家業を行っていたら、子供たちが半強制的に家業を承継し、ビジネスの継続が図られてきた。親族内承継のメリットとしては、以下の点があげられる⁷⁾。

① 融通が利きやすい

親族内承継は、他の承継方法に比べ、気心の知れた親族への承継なので、さまざまな点で融通が利きやすい。

② 家業の継続

中小企業においては、その事業を代々家業として行っているという企業も珍しくない。親族内承継の方法をとれば、家業の継続が可能となる。

③ 関係者の心情への配慮

現経営者の親族が後継者となるのであれば、わが国の慣習上も順当な選定として受け止められやすく、関係者の心情的な理解を得やすい傾向がある。

④ 後継者選定期間の柔軟性

親族が後継者である場合は、従業員など親族以外の人を後継者とする場合に比べ、後継者の選定を早期に行いやすく、後継者教育などの事業承継の準備期間を十分に確保することができる。

⑤ 承継方法の選択の幅が広い

親族内承継の場合は、承継方法として売買や贈与に加え、相続制度の利用という方法も選択できる。税金についても相続税制度や相続時精算課税制度などを選択できるので、承継方法の選択の幅は広い。

⑥ 財産や株式の分散防止

親族内承継では、多くの場合、現経営者の相続人となる人が後継者となる。親族内承継には、最終的には相続によって財産や株式を後継者に移転できるため、事業遂行のために必要な財産や株式の分散が生じにくい傾向がある。

しかし、近年は後継者になりたがらない親族（多くは子供たち）も増えてきている。後継者になりたくない理由としては以下の理由が考えられる⁸⁾。

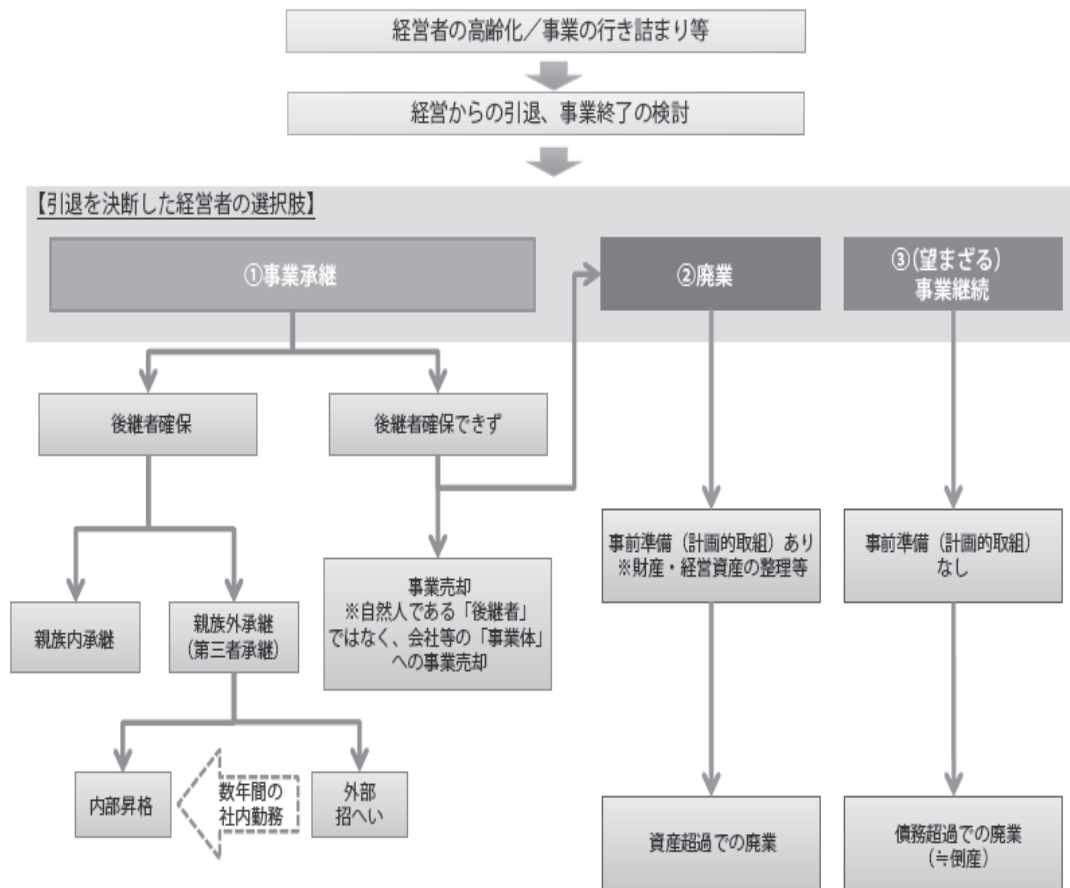
- ① 地元の中小企業で働くよりも、一流企業で自分自身の道を切り開きたい。
- ② 自分より年配の社員もいて、現場社員との関係づくりが面倒である。
- ③ 経営者という職業が、すごく難しい職業であるというイメージがある。
- ④ 経営に失敗すると、自分も破産する可能性がある。

経営者が自らの子供に事業を承継させたいと願っても、子供たちがどうしても事業の承継に応じない場合は、図表3-1のように経営者の選択肢は概ね3つに絞られる。

- ① 社内昇格など親族外から後継者を確保する。
- ② 事業を売却する。
- ③ 廃業する。

3つの選択肢の中から、現在急速に増加しているのが廃業という選択肢である。ファミリーでやっているような同族企業であれば、親族外から後継者を確保することは難しく、また、買い手が見つかるほどの事業価値がないケースも多い。必然的に、廃業するという選択をせざるを得なくなってしまう。業績不振や事業の先行き不安、経営者自身の健康不安などの理由から、その後、破産などにより従業員や取引先に多大な迷惑をかけ、さらに自身や家族の今後の生活を不安に陥れてから廃業になるよりは、今のうちにいくらかの資産を残し、誰にも迷惑をかけずに廃業できるのであれば、その道を選択したいと考える経営者が出てくることは当然考えられる⁹⁾。

図表 3-1 引退を決断した経営者の選択肢



(出所) 中小企業庁編 [2014] 250 頁。

4. 廃業の定義

廃業と一言と言っても同様の行為は存在する。廃業理由の現状認識に入る前に、廃業および同種の行為の定義を明確にする。

まず、廃業であるが、廃業は一般的に休業とともに休廃業として分類される。休廃業とは企業活動を停止している状態を指す。負債額以上の資産を持っていながら事業を停止することを意味する。すなわち、資産に余力がありながら企業活動を停止している状態である。実質的に廃業の状態であるが、廃業の届出を済ませた事業者だけではなく、事業活動が停止状態にある事業者全般を含む¹⁰⁾。

同種の行為として解散も存在する。解散とは企業が解散した場合を指す。すなわち、解散の登記まで完了している場合は解散と呼ばれる。解散した事業者は全事業を停止して事業所も閉鎖しており、同じ事業体として今後活動を再開する可能性もない状態を指す¹¹⁾。

また、倒産という状態も存在する。東京商工リサーチの定義によれば、倒産とは一般的には債務者の決定的な経済的破綻を言い、弁済期にある債務を弁済することができなくなったり、経済活動を続行することが困難になった(資金ショート)状態を指す。倒産は法的倒産

と私的倒産に分類され、裁判所による関与、監督のもとに手続きが進められる倒産を法的倒産と言ひ、取引停止処分と内整理は放置消滅型で私的倒産と言ふ¹²⁾。

休廃業と解散は、企業活動停止が確認できた企業のなかで、倒産には分類されない。すなわち、休廃業・解散と倒産とは明確に異なることに注意が必要である¹³⁾。

5. 休廃業の現状確認

我が国の中小企業には様々な問題が顕在化している。長年、事業を継続している企業は設備や機械の老朽化が顕著になっており、経営者や従業員の高齢化も著しい。また、人口減少は人手不足を深刻化させているだけではなく、国内需要の限界にもつながっている。

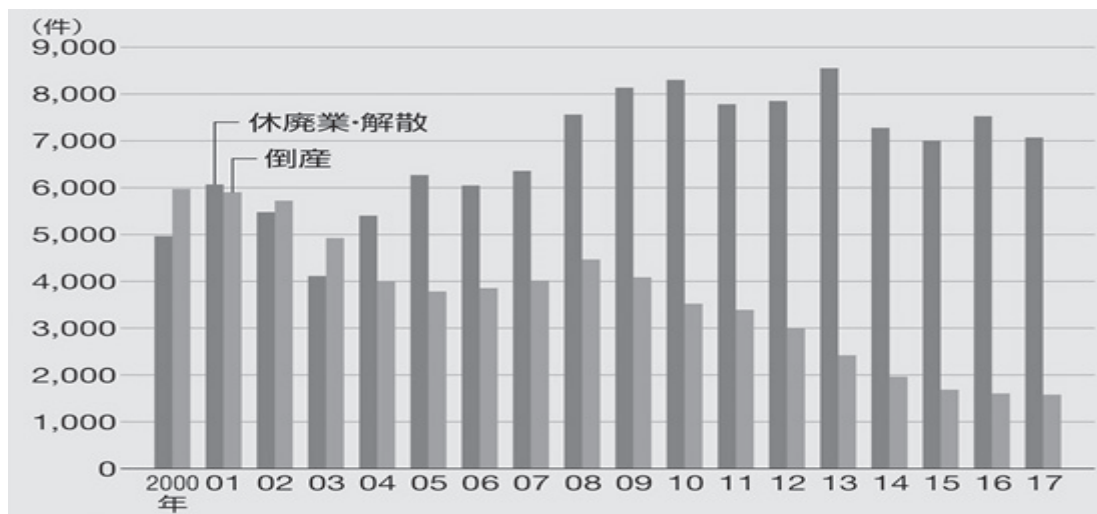
図表 5-1 休廃業・解散 倒産件数 年次推移 (単位：件)

年	休廃業・解散	前年比	倒産	前年比
2008	24,705	16.96%	15,646	11.04%
2009	25,178	1.91%	15,480	▲1.06%
2010	26,086	3.61%	13,321	▲13.95%
2011	25,273	▲3.12%	12,734	▲4.41%
2012	27,266	7.89%	12,124	▲4.79%
2013	29,047	6.53%	10,855	▲10.47%
2014	27,167	▲6.47%	9,731	▲10.35%
2015	27,341	0.64%	8,812	▲9.44%
2016	29,583	8.20%	8,446	▲4.15%
2017	28,142	▲4.87%	-	-

東京商工リサーチ調べ

(出所) http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20180115_01.html

図表 5-2 休廃業と倒産の比較



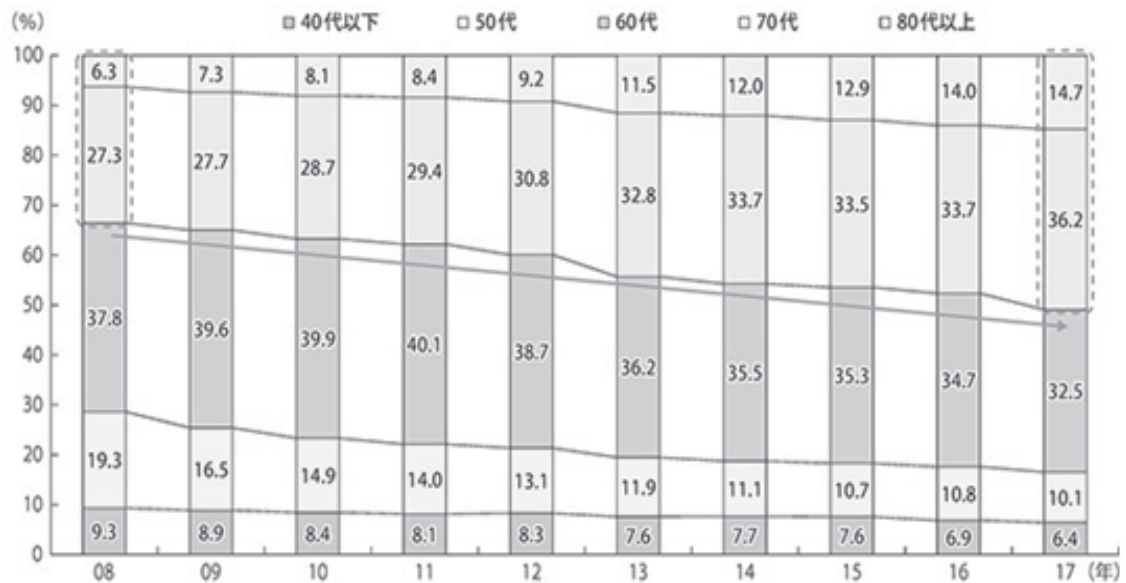
(出所) <https://premium.toyokeizai.net/articles/-/17484> (東京商工リサーチ調べ)

東京商工リサーチの調査によると、2017年に休廃業・解散した企業数は2万8,142件（前年比4.8%減）で、3年ぶりに前年を割り込んでいる。ただし、企業倒産が年間で1万件を割り込む中、倒産件数の3倍以上の企業が休廃業・解散を選択し、毎年4万社近い企業が市場から退出している¹⁴⁾。

東京商工リサーチの調査では、図表5-2のように休廃業・解散企業は倒産企業の4.5倍にまで達している。

休廃業・解散した企業の代表者の年齢別では、70代が最も多く36.1%である。次いで、60代の32.5%、80代以上の14.7%と続く。60代以上が8割（構成比83.4%）と高齢化が市場退出の大きな要因になっていることが鮮明になった。業績の先行き不透明感に加え、経営者の高齢化、事業承継の難しさが休廃業・解散の大きな要因になっている¹⁵⁾。

図表5-3 休廃業・解散企業の経営者年齢構成比の変化



資料：(株)東京商工リサーチ「2017年「休廃業・解散企業」動向調査」

(出所) 中小企業庁編 [2018] 293 頁。

6. 廃業理由と廃業のデメリット

廃業を検討・選択する理由は、「もともと自分の代でやめるつもり」が4割弱でトップである。それ以外の理由は、事業の将来性に対して不安があることと、経営者の高齢化と後継者不在による事業承継問題が廃業を検討・選択する理由として考えられる。

図表6-1の廃業理由から考察すると、廃業は積極的に廃業するというよりは、廃業せざるを得ないという理由によるものがほとんどである。しかし、廃業にはデメリットが存在する。廃業せざるを得なかったとしてもである。

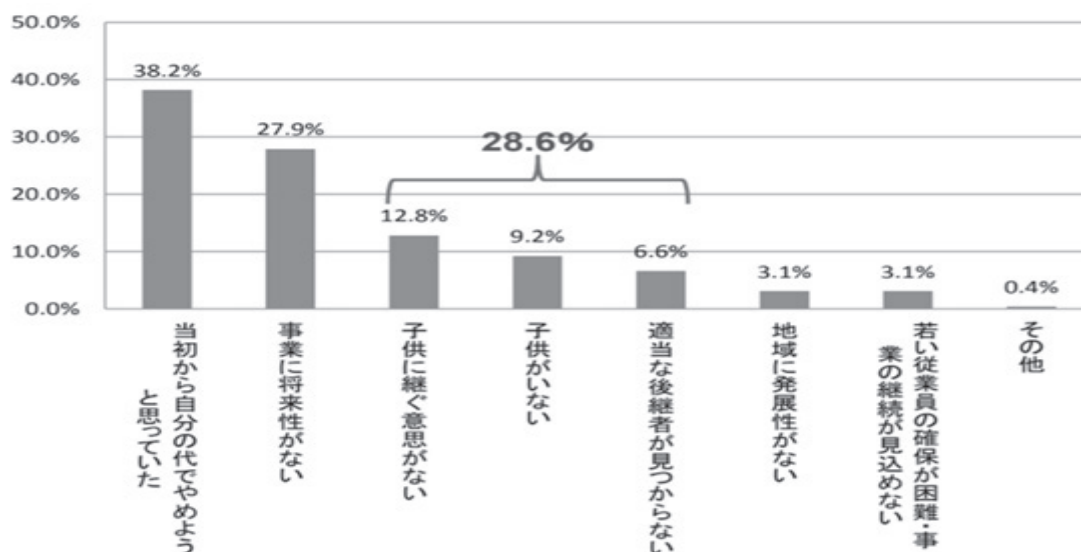
廃業のデメリットとしては以下のことが考えられる¹⁶⁾。

- ① 多くの取引先・仕入れ先・顧客との関係が消滅する。

- ② 従業員も全員解雇しなければならない。
- ③ 築き上げてきた独自のノウハウ、ブランド、技術、特許、人脈といった目に見えにくい経営資源が後世に引き継がれない。
- ④ 残余財産の株主分配について、M&A と比べると利潤が少なくなるケースが多い。

廃業のデメリットを覚悟しても、経営者の年齢などから廃業という選択肢を選ばざるを得ない経営者が増加しているというのが現実であろう。たとえ親族内の承継でなかったとしても事業を継続できる道があるのであれば、有力な選択肢となりえるのではないだろうか。

図表 6-1 廃業予定企業の廃業理由 (n = 1929)



※2016年2月日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」(再編・加工)

(出所) <http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/180404seisaku.pdf> (中小企業庁資料)

その一手段として、起業家とのマッチングが考えられる。事業を承継したくない後継者候補が多数存在する一方で、新しいアイデアを発想し、漲る意欲をもって自らビジネスに携わりたいと願う起業志望者も存在する。しかし、資金やノウハウ、ブランド構築など、起業には多くのハードルが存在する。後継者のいない企業が、アイデアとやる気をもつ起業志望者を後継者に迎え、事業をさらに発展させるというのは経営者にとって納得のできる選択肢になりえるだろう。事業を売却できるほどの価値をもたない中小企業にとって、起業志望者とのマッチングは今後、事業承継時の第4の選択肢になっていくものと考えられる。

7. 結び

本稿では、近年、重要性が増している事業承継の現状と事業承継時の廃業の現状について確認した。その結果、経営者の高齢化とともに事業承継の必要性は高まっているが、同時に承継しながらない子供たちも増加しており、廃業という選択肢を選ぶ企業が増えつつあることが確認できた。そのような現状では、後継者のいない企業と起業志望者とをマッチングさ

せる方法も、事業承継時の新たな選択肢として生じてくる可能性を指摘した。

この可能性をさらに検証していくためには、起業志望者の起業時のハードルと既存事業を運営する意識についての考察が必要である。これは次回の研究機会にゆずることとしたい。

<注>

- 1) 内閣府編 [2018] 2 頁。
- 2) 中小企業庁編 [2018] 356 頁。
- 3) リバーシティ法律事務所監修 [2016] 20-21 頁。
- 4) 同上書, 34 頁。
- 5) 中小企業庁編, 前掲書, 356-357 頁。
- 6) 同上書, 357 頁。
- 7) リバーシティ法律事務所監修, 前掲書, 68-69 頁。
- 8) 松木謙一郎監修 [2016] 13 頁。
- 9) 同上書, 11 頁。
- 10) <https://www.weblio.jp/content> (休廃業)
- 11) 同上。
- 12) <http://www.tsr-net.co.jp/guide/feature/establishment/>
- 13) 第 4 節で考察したように本来、休業、廃業、解散には明確な相違が存在する。しかし、現実には各種データにおいてもそれぞれを混同して用いられている場合も多い。本稿で用いるデータにも各種用語に他の概念が含まれている場合も存在することを注記したい。
- 14) http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20180115_01.html
- 15) 同上。
- 16) https://www.ma-cp.com/about_ma/close_business.html

<参考文献>

- ・ 中小企業庁編 [2013] 『2013 年版 中小企業白書』 日経印刷。
- ・ 中小企業庁編 [2014] 『2014 年版 中小企業白書』 日経印刷。
- ・ 中小企業庁編 [2018] 『2018 年版 中小企業白書』 日経印刷。
- ・ 内閣府編 [2018] 『平成 30 年版 高齢社会白書』 日経印刷。
- ・ ファミリービジネス白書企画編集委員会編, 後藤敏夫監修 [2018] 『ファミリービジネス白書 2018 年版』 白桃書房。
- ・ 松木謙一郎監修 [2016] 『失敗しない事業承継』 日本経済新聞出版社。
- ・ リバーシティ法律事務所監修 [2016] 『事業承継の対策と進め方がよくわかる本』 秀和システム。

<参考資料>

- ・ <https://www.weblio.jp/content> (休廃業) (2018 年 2 月 3 日現在)
- ・ <http://www.tsr-net.co.jp/guide/feature/establishment/> (2018 年 2 月 3 日現在)
- ・ http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20180115_01.html (2018 年 2 月 3 日現在)
- ・ <https://premium.toyokeizai.net/articles/-/17484> (2018 年 2 月 3 日現在)
- ・ <http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/180404seisaku.pdf> (2018 年 2 月 3 日現在)
- ・ https://www.ma-cp.com/about_ma/close_business.html (2018 年 2 月 3 日現在)