

組合

活性化アドバイス



明治大学政治経済学 教授
森下 正 氏

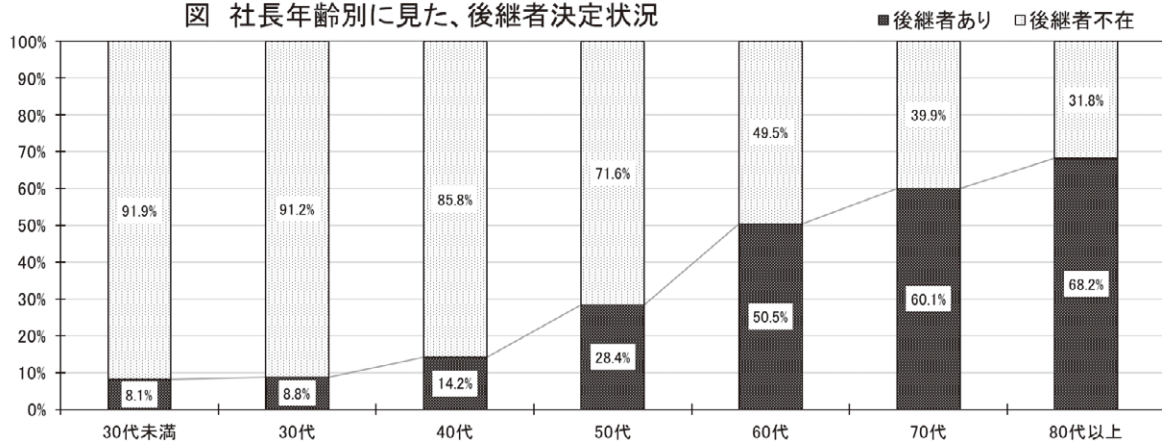
M&Aは事業承継・成長・再構築の一手法

中小企業庁『2022年度版 中小企業白書』によれば、中小企業の61.5%が後継者不在である。しかし、この内訳は「後継者候補がいないため、現在探している」「事業継承（創業）したてで、後継者候補はいない」「後継者候補がいないため、売却先を模索中」「後継者候補がいないため、自主廃業を予定」など、実情は多岐に渡っているはずである。事実、『2020年度版 中小企業白書』の「社長年齢別に見た、後継者決定状況」によれば、年齢が低いほど「後継者不在」の割合が高く、年齢が高くなるにつれて「後継者あり」の割合が高くなる。その結果、31.8%が「後継者不在」とする80代の事業承継が深刻な問題であるといえる。

このことから、中小企業組合においても「後継者不在」の組合員に対し、事業を継続し、従業員の雇用を守り、仕入先や顧客を維持する手法として、M&A（事業譲渡）の情報提供を行う意義があろう。一方、「事業の成長・再構築」を目指す組合員にとっても、M&A（事業買収）は1つの成長戦略となる。よって、組合は新たな組合事業として組合員に事業譲渡及び事業買収に関する情報提供を行う必要がある。

例えば、電気工事業2組合と電機商業1組合による連絡協議会（京都府・2013年設立）は、街の電気屋さんである電機商業の組合員が後継者不在で進む廃業を阻止するために、3組合の全組合員に事業継業パンフレットの配布、事業継業

図 社長年齢別に見た、後継者決定状況



資料：(株)帝国データバンク「全国・後継者不在企業動向調査(2019年)」
 出展：中小企業庁『2020年版 中小企業白書』、https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2020/chusho/excel/b1_3_24.xlsx、2022年8月29日所収より作成。

ちなみに2020年に筆者の研究室が日本M&Aセンターと共同で実施した『コロナ禍の企業経営と経営者の意識調査』によれば、「中小企業の経営者が興味のある事業継承の方法」の中で、最も多いのが「親族への事業継承」で57.0%、次いで「社員へ事業継承」が39.2%、「第三者へ株式譲渡（M&A）」が21.2%であった。社外人材である第三者に事業譲渡することに関心を持つ経営者が約2割も存在した。さらに、「事業承継及びM&Aに関して興味のある情報」として、「廃業とM&Aを比較した時のメリット・デメリット」が16.0%あった。つまり、廃業予定でも、事業譲渡を通じた事業継続の実現といった夢と希望のある情報を必要としているのである。

説明会と研修会などを開催し、2017年から廃業予定の電機商業の組合員と事業拡大及び新規開業の電気工事業の組合員とのマッチングを行ってきた（注：同協議会では、事業継承ではなく事業継業と称している）。成果を出すために時間を要しているが、3組合によるM&Aは、廃業への歯止めにつながる取組として注目されている。

組合による中小企業の事業承継・成長・再構築に資するM&Aは、現時点でも珍しい取組である。また、単独の組合だけでは条件が揃わない場合もあることから、県内の同業種・異業種の組合間に加え、県内新規開業者も交えた連携によるマッチングの場の提供が組合の新しい事業として今後、重要となるであろう。