Vol.88　中小企業と同族経営　（平成18年5月25日）

私は今から凡そ４０年前、海から転業しての数年間は全く先が見えない日々が続き悪戦苦闘の連続でありました。睡眠時間２～３時間という日が続き疲労のため昏倒したことも数回ありました。そうした私の姿を見ていた妻は２人の息子に向かって「父さんは家族のために死にもの狂いで働いているから、お前達も頑張って必ず後を継いでね」と朝夕に言う事が口癖となっておりました。

私は腹の中で思いました。「いくら母親が息子達に泣いて頼んでも、この会社にそれだけの魅力がなければ息子達は後を継ぐ訳はない。息子達に後を継がせたければ息子達が自分から求めて後を継ぎたいという良い会社にするしかない。だから俺は寝る間も惜しんで他店の倍も働いているんだ！」と心の中でつぶやき自らを励まして頑張ってきました。そして２人の息子を大学受験の前に呼び、会社の決算書と我が家の財産目録を見せて「これが今の我が家と会社の実態なので会社を継ぐ者が会社の資産・業務をすべて継ぎ、継がない者には会社の相続権は与えない。私有財産については法定相続とするので大学受験前に進むべき方向を決めて欲しい」と申し渡し、２人の進路を決めさせました。中小零細企業の経営にあたっては、経営資本を分割することなく集中しておくことが重要です。

全国には４２０万社の大小様々の企業があります。その中の 99.7%は中小零細企業であります。雇用の70%、個人消費60%を中小零細企業が占めております。

戦前・戦後の日本の産業経済を支えて来たのはまちがいなく私達中小企業であります。その中小企業は経済のグローバル化、外圧、規制緩和の荒波の中で苦しい戦いを強いられております。また、時代の変化に対応できず、人を育て後継者をつくることを怠ったことも苦境を強いられる大きな要因であります。

こうした状況にあって最近、我々中小企業が注目すべき話題に同族経営の再評価と必要性があります。従来経験したことのない、急速な経済環境の変化の中で「今の仕事は自分一代で終わってもいい。後継者はいなくともいい。自分の代だけシャッターを下ろさないですめばよい」という経営者の考えが多くなっております。

かつて「商い」の道を志した人達は、親から子へ、子から孫へと次世代のために長い展望と夢を描いて、利に溺れず苦労もいとわず何時の時代にも店を守り、後継者を育てることに全力を注いできました。社員に対しても終身雇用制により社員とその家族を守り、困難なときにもリストラをしなかったからその社員達が会社を支えて苦難を乗り越えてくれたのでした。経営者は常に孤独な決断を求められます。この１０数年の不況の中で心を支えてくれる寄りどころは、妻であり家族であったはずであります。中小零細企業の経営には夫婦・家族のつながりが大切であり、それが生甲斐となり苦難を乗り越えられる大きな力となりました。そしてそれは企業の盛衰に大きな影響を与えることはまちがえありません。

不況を乗り越えて来た勝ち組経営者達は多分こう言うと思います。

「家族があったからこそ頑張ってこられた。息子達が後を継いでくれたからあきらめず次世代へと夢を画くことが出来た。夢があったから次の道が開けました」と。