

持ち株会社制度と中小企業

今国会で審議され、成立が見込まれる「純粋持ち株会社制度」に熱い視線が注がれている。1947年に禁止されてから半世紀、再び日の目を見ようとしているこの制度は中小企業にとっていかなる意味を持つのか、少しばかり探してみたい。

純粋持ち株会社は「他社を支配することを事業目的とした会社」のことで、独占禁止法で禁じられてきた。現在の見通しでは、早ければ来年度から復活となりそうだ。

何故今持ち株会社かと言えば、持ち株会社が認められている欧米企業との整合性の問題もあるだろうが、国際的大競争の時代に対応できる経営手法として必要となったということに尽きる。従って、この持ち株会社制度は、相当規模の企業を想定しているといっている。

純粋持ち株会社が独占禁止法で禁止された理由は、産業と金融の融合による市場支配を目的とするコンツェルンを排除するためであった。そこには、戦前、持ち株会社をピラミッドの頂点に据え強固な市場支配力を持った財閥がいくつも形成され、それが戦争突入の一因となったことへの反省もあった。

その持ち株会社がここで見直される理由は、その経済合理性にあると言えよう。とすれば、中小企業でもこの純粋持ち株会社を検討するメリットはある筈である。理路整然としないで恐縮だが、概ね次のようなメリットがあるのでないか。

1. リスクを分散できる

新規に事業を行う場合など、別会社方式でやることにより、もしその会社が失敗しても本体への影響を最小限に抑えることも可能になる。

そうした意味で、事業リスクを分散しながら経営の多角化や拡大を計っていく有力な方法・手段となるように思われる。

2. 吸収・合併が容易になる

日本でも最近ではM&A市場が大きくなっているが、この持ち株会社制度の導入によりM&Aは一層加速されそうだ。

従業員セットでの会社の売買が活発化すれば、好調部門、不調部門、あるいは得意部門、不得意部門等の吸収や合併がやり易くなる。

創業者としても、上場しなくとも創業者利益を得ることも出来るし、前項とも関連するが、場合

によれば撤退や廃業もしやすくなる。

このように持ち株会社を上手く活用すれば、小回りの効いた経営が可能となりそうだ。

3. 柔軟な人事制度が可能となる

分社化された子会社の人事制度を他のグループ会社と全く異なるように設定することも当然可能となる。

今までは同一会社内の事業部門ということで、賃金等で統一性を保つ必要があったが、子会社として分離すれば、それぞれの業界や業態に応じた制度にできる。

また、これはといった幹部社員を子会社の役員に据えることにより、能力や意欲を引き出すことも出来るかもしれない。

4. 事業継承や相続税対策からも注目される

中小企業が必ず遭遇する問題として、事業継承問題がある。これは、一つには誰に会社を継承させるかであり、一つにはそれに伴う株式移動対策である。

持ち株会社制度は、後継予定者を分離した子会社の経営者に据え、経営者としての資質を問うと同時に、経営者としての修行を積ませることが可能である。数人の後継予定者に実際経営を任せることにより、よりの確な事業継承判断が出来るだろう。

また、持ち株会社株式評価の問題だが、従来は他の事業を行いながらの間接支配による出資評価引下げ策がオーナー企業の主たる相続対策であったが、他社を直接支配する持ち株会社の方が思い切った対策が打てるのではないだろうか。専門家の意見を聞かないと判らないが、そんな気がする。

以上、純粋持ち株会社と中小企業について考えてみた。一つの事業領域に専念している中小企業や拡大を企図しない企業には魅力はないかもしれないが、複数の事業を営んだり多角化や分社化を検討している中小企業には研究に値する制度ではないだろうか。

早くても来年から実現する制度ではあるが、それなりに理解しておく必要のある制度だと思う。

§ 時短助成金について §

4月より、従来実施されていた時短奨励金に替わり時短助成金制度が実施されています。必要な方に資料差上げます。お気軽にお申出ください。