

2017-8-X

一目均衡

編集委員 西條 都夫

「同族経営」と聞くと、どこか時代遅れの感じがして、いいイメージを持たない人が多いだろう。最近では大塚家具やロッテで親子や兄弟間の骨肉の争いが起

概して成績がいい。例えば、京都産業大学の沈政郁准教授らが一昨年に発表した、日本の上場企業1000社以上を対象にした大がかりな研究によると、売上高成長率でも総資産利益率（ROA）でも同族会社が非同族会社を上回った。それも一時的な現象ではなく、40年近い長期の時間軸で比べた結果である。さらに興味深いのは同族企業の中でも、経営者の類型によって業績にはらつきがあることだ。最も成績がいいのは、いわゆる婿養子が率いる企業とだが、社内外の優秀な人を選んで一族に迎え入れる婿養子の仕組みを活用すれば、それが克服できる」と沈准教授はいう。同族経営一般の優位性を論じては、やはり短期主義を立派な会社に育て上げることも多く、硬直的な必達目標になりがちだ。

日本企業の短期主義

血縁関係のない養子がトップに座ったほうが業績がいいという結果が出た。

スズキの鈴木修会長といえ、日本でも最も有名な婿養子経営者の一人だが、およそ40年前に若くして社長に

上がった直後に大ヒット車に恵まれた。その時こう考えたという。「自分は今後何

こり、否定的な印象がさらに強まった気がする。

だが、実証研究によると

実は同族経営のほうがいわゆるサラリーマン経営より

最も成績がいいのは、いわゆる婿養子が率いる企業とだが、社内外の優秀な人

選んで一族に迎え入れる婿養子の仕組みを活用すれば、それが克服できる」と

同族経営一般の優位性を論じては、やはり短期主義を立派な会社に育て上げることも多く、硬直的な必達目標になりがちだ。

中計の数字が一人歩きするとなると、会社全体がそれに追随して、もっと先の長期的な視点や戦略は抜け落ちてくる。四半期利益に目の色を変える米株主資本主義とは少し肌合いは違いますが、これはこれで将来の成長を阻害するショート・ターミズムの一種ではないか。同族経営の優位は企業一般の

弱点を映す鏡でもある。