Феномен «взрослых усыновлений» как фактор долголетия японских компаний

© 2020

С.К. Лысенко, Д.А. Щербаков

В настоящей статье рассматривается феномен «взрослых усыновлений» в Японии, а также основные исторические и социальные аспекты распространения этого феномена. Анализируются типы наследования собственности в японских семейных компаниях. Кроме того, авторы приводят подробное описание структуры *изэ* — японских домохозяйств. Также рассматриваются крупнейшие японские корпорации, использующие механизм «взрослых усыновлений». В заключении делаются выводы эффективности применения данных механизмов по сравнению с традиционными видами наследования собственности.

Ключевые слова: МСП, семейный бизнес, семейное предприятие, Япония, наследник, усыновление.

DOI: 10.31857/S013128120008831-5

Одному из крупнейших американских магнатов Э. Карнеги приписывается следующее утверждение: «унаследованное богатство умерщвляет талант и энергию»¹. Компании, контролируемые наследниками, со временем начинают значительно уступать по конкурентоспособности фирмам, управляемым профессиональными менеджерами. Кроме того, как показывает практика, срок существования семейных предприятий в большинстве случаев весьма недолговечен: в частности, в США этот показатель не превышает 24 лет². Однако эта закономерность минует японские семейные предприятия. Многие японские гиганты, такие как Судзуки, Мицуи, Сантори и т.д., являясь семейными фирмами, успешно ведут бизнес не только в Японии, но и за ее пределами. Средний возраст японской семейной компании составляет 52 года, что в два раза выше, чем в США³. В Японии насчитывается около 1150 семейных фирм, возраст которых превышает 200 лет, и по этому показателю страна существенно опережает многие европейские страны, включая Германию (856 фирм), Нидерланды, (240) и Австрию (167 фирм). 25 японских предприятий были основаны до 1191 г., 65 — в период с 1192 до 1573 г. Основанная в 528 г. компания «Конго-гуми» до 2006 г. была старейшим семейным предприятием в мире. Сейчас старейшим предприятием Японии является гостиница «Хоси», основанная в 728 г., которая считается старейшим отелем в мире⁴.

96% предприятий в Японии считаются семейными, они обеспечивают более 70% рабочих мест на рынке труда⁵. Прогрессирующая проблема старения японского

Лысенко Софья Константиновна, ведущий советник Департамента производительности и эффективности Минэкономразвития России. E-mail: Lysenkosc@economy.gov.ru.

Щербаков Денис Аркадьевич, кандидат экономических наук, доцент, заместитель руководителя Школы востоковедения Факультета мировой экономики и мировой политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». E-mail: dshcherbakov@hse.ru.

населения ставит под угрозу традицию передачи семейного дела от родителей детям. Все чаще в семье, которой принадлежит предприятие, либо в принципе отсутствуют наследники мужского пола, либо они по тем или иным причинам оказываются неспособны возглавить семейное дело⁶. Кроме того, Чжон Ук Сим в своем исследовании «Вред кумовства: эмпирический анализ японских семейных предприятий» приходит к выводу о том, что наибольшее снижение эффективности семейных предприятий заметно в компаниях, где на пост руководителя приходят кровные родственники основателя, не закончившие элитный вуз⁷. Наиболее эффективными управленцами, согласно его исследованию, оказываются или наследники — *мукоё:си* (婿養子, букв. «усыновленный зять»), или наемные менеджеры.

Феномен «взрослых усыновлений» получил широкое распространение в Японии. Большая часть осуществляемых в этой стране усыновлений приходится на молодых мужчин в возрасте от 20 до 30 лет⁸. В настоящей статье авторы рассмотрят основные исторические и социальные аспекты распространения этого феномена.

Виды усыновлений в Японии

Еще в Древней Японии существовала практика усыновления ребенка мужского пола из других семей, позволявшая ему наследовать статус главы семьи не только в случае отсутствия наследников по прямой линии, но и в ситуации, если существующий наследник не был в состоянии принять на себя управление семейным имуществом⁹. Как отмечает социолог института Хакуходо М. Фудзивара, исторически эта практика была гораздо более распространена в западных регионах Японии, где сосредоточились семьи торговцев, которым было необходимо обеспечить передачу семейного дела способному наследнику. При отсутствии достойного сына часто заключался брак между привлекательным кандидатом на должность преемника и дочерью главы семьи¹⁰.

Заемствованные в дальнейшем японцами зарубежные законодательные традиции были постепенно подстроены под местные обычаи. Кодекс Тайхо, принятый в VIII в. принцем Сётоку Тайси по образцу правительственной системы китайской династии Тан, изначально ограничивал круг потенциальных наследников исключительно кровными родственниками, однако вскоре был переработан под японские реалии. Гражданский кодекс 1896 г., разработанный немецкими советниками правительства Мэйдзи, был также изменен: право наследования, изначально ограниченное правом первородства, подверглось доработке и включило в себя усыновленных детей (сыновей). Не повлияли на восприятие японцами института наследования и реформы, проводимые по инициативе США после Второй мировой войны¹¹.

На сегодняшний день в Японии приняты две формы усыновлений: «особое» и «традиционное»¹². «Особое» усыновление (*токубэцу ё:си*), в рамках которого ребенок (младше шести лет) принимается в семью новыми родителями, по своей сути может быть определено как усыновление того вида, который является традиционным для стран Запада. В общей сложности в Японии одобряется всего несколько сотен случаев усыновлений подобного типа в год (305 в 2005 г., 325 в 2010 г., 544 в 2016 г.)¹³. При этом в случае традиционного усыновления (*фу:ю: ё:си*) приемный ребенок — чаще всего мужчина в возрасте 20–30 лет. Он соглашается вести дела от лица своей новой семьи в обмен на усыновление. Обе стороны должны быть старше 15 лет (возраста согласия в Японии), а усыновляемый должен быть младше усыновителя по меньшей мере на один день. Этот вид усыновления рассматривается многими японскими исследователями как «уникальный японский», и, по сути, представляет собой обоюдно согласованный контракт между двумя взрослыми дееспособными людьми. Усыновленный получает возможность возгла-

вить семью и, соответственно, семейный бизнес, а усыновитель обретает наследника, которого он может выбрать самостоятельно, основываясь на его личных качествах.

Согласно данным отчета Министерства юстиции Японии и статистики принятых судебных решений по вопросам усыновлений в 2015 г., из 80 тысяч ежегодно осуществляемых в Японии усыновлений только 1,2 тысячи случаев приходится на несовершеннолетних детей¹⁴. Сложившаяся в Японии ситуация становится иллюстрацией того, что японский институт усыновления направлен на помощь не детям-сиротам, а неполным семьям, которые стремятся удержать за собой семейное дело. Сам факт того, что взрослые усыновления, практически не распространенные за пределами Японии, определяются как «традиционные», в то время как привычная для западного обывателя форма усыновлений в Японии считается «особой», подсказывает, что последняя появилась в Японии только недавно, в то время как взрослые усыновления в японском обществе имеют прочные корни.

Иэ как особая форма домохозяйства

В японском обществе сохраняется лишенный сантиментов прагматизм в отношении усыновлений. Широко распространено мнение о том, что родители имеют полное моральное право стать усыновителями для реализации каких-либо личных материальных целей, даже если они не намерены любить усыновленного ребенка как родного. Забота и близость практически не играют никакой роли в институте так называемого профессионального наследования, а чаще всего и вовсе отсутствуют¹⁵. В японской семье всегда существуют стратегии, предусматривающие обеспечение семейного имущества наследником, будь он кровным или же усыновленным. Японская семья основана не столько на кровных связях, сколько на реализации практических интересов посредством обеспечения наличия всех необходимых элементов семьи как системы. Здесь нужно пояснить такое понятие, как *иэ* (букв. «домохозяйство», «семья»), используемое в отношении множества аспектов японской семьи, начиная от физического места проживания, дома, и заканчивая семейной родословной. Некоторые исследователи определяют *иэ* как институт родства, существующий в рамках так называемой модели 4-П:

Патрилинейность — наследование внутри *иэ* осуществляется по мужской линии.

Патрилокальность — *иэ* географически организованы вокруг патриарха, главы домохозяйства.

Патриархальность — господство мужского начала.

Примогенитура — наследование по праву первородства¹⁶.

Разумеется, наследование по кровной линии для японцев считается наиболее благоприятным вариантом. Тем не менее, взрослые усыновления даже при наличии у главы семьи своих собственных сыновей не противоречат социальным понятиям о морали. Если в семье детей нет в принципе, то на воспитание может быть взята дочь с целью ее последующего брака и дальнейшего усыновления новоиспеченного зятя. Возможна и ситуация, при которой усыновляется семейная пара (*фуфу-э:си*). В случае смерти мужа, вдова может рассчитывать на временное регентство в качестве главы семьи, пока ее сын не достигнет зрелости, или позиция наследника не будет заполнена одним из вышеперечисленных способов¹⁷.

В Японии концепция родословной далеко не в первую очередь отражает генетическое родство, поскольку множество кровно связанных домохозяйств могут не считать себя таковыми. При этом связи внутри семьи могут быть чисто искусственными, но будут восприниматься абсолютно естественно. В своей статье об особенностях родственных связей в Японии профессор Дж. Пельзель предлагает рассматривать концепцию ро-

дословной как фактор, способствующий пониманию и реорганизации имеющихся сил, а также мобилизации необходимых ресурсов. Подчеркивается социально-экономическая натура *иэ*, которая делает его шаблоном скорее социальной, нежели семейной области жизни японцев¹⁸. *Иэ* как социальный конструкт подобен корпорации. Особенно ярко это проявляется именно в усыновлении взрослых наследников, *мукоё:си*, своеобразном «найме». В любой организации рано или поздно появляется потребность набора новых участников. По мнению японского профессора Х. Китаодзи, внутри японского *иэ* решение этой проблемы не зависит от рождаемости или же каких-либо других факторов, смена поколений в японской семье определяется следующими негласными «правилами преемственности и наследования».

Кровное родство предпочтительнее социальных связей.

Передача статуса главы семьи имеет больший приоритет, чем передача статуса жены-хозяйки.

В случае наследования правило 1 весомее правила 2.

Возможен пропуск одного поколения в случае передачи семейной собственности.

Эти правила работают в рамках трех видов преемственности внутри японских семей (под преемственностью подразумевается передача статусов патриарха и матриарха от родителей к детям)¹⁹

Виды внутрисемейного наследования в Японии*

	«Наем» на позицию главы семьи	«Наем» на позицию жены-хозяйки	Традиционная практика
Вид I	Кровное родство или патронаж	Удочерение	Патрилокальный брак
Вид II	Усыновление	Кровное родство или патронаж	Матрилокальный брак
Вид III	Усыновление	Удочерение	Усыновление женатой пары

Каждый из видов внутрисемейного наследования отдельно определяет то, по какому принципу осуществляется передача статусов матриарха (жена-хозяйка) и патриарха, а также то, как именно это воплощается на практике.

Вид I — относится к той ситуации, при которой в семье есть дееспособный сын. Этот вид предпочтителен по отношению к остальным двум в рамках первого «правила наследования». В этом случае сын родной или находится на попечении семьи с детства (имеется в виду тот редкий случай, когда ребенок усыновляется/удочеряется в раннем возрасте). Его жена становится частью семьи, берет фамилию мужа, то есть имеет место быть фактическое удочерение.

Вид II — относится к тем случаям, при которых в семье есть дочь, но нет сына. Предпочтителен по отношению к последнему виду, поскольку предусматривает кровное родство принимающего *иэ* по отношению к жене-хозяйке, равно как и к ее будущим детям. В этом случае заключается брак между дочерью и *мукоё:си*, который отказывается от притязаний на наследование главенства в своей исконной семье и принимается в семью жены посредством фактического усыновления.

Вид III — в том случае, если в семье детей нет в принципе, усыновляется уже женатая пара.

* Цит. по: Китаодзи Х. Структура японской семьи.

Возвращаясь к «правилам преемственности и наследования», можно сделать следующие выводы. Правило 3 означает, что наследник на должность главы семьи из видов I и III унаследует семейную собственность. В случае реализации модели вида II фактической наследницей семейной собственности становится жена-хозяйка, а ее муж — распорядителем. Однако существование четвертого «правила» делает возможным вариант, при котором в наследованиях второго и третьего видов ни *мукоё:си*, ни жена-хозяйка не станут наследниками, а будут исполнять роль регентов, осуществляющих контроль над собственностью либо до тех пор, пока в право наследования не вступят их собственные дети, либо пока в семью не будет введен новый наследник.

Таким образом, можно говорить об *изэ*, как об идеальном примере японской социальной организации. Преемственность внутри *изэ* как корпоративного объединения оказывается тесно связана с такими понятиями, как «позиция», «место» (*ба* или *татиба*), а также «доля», «часть» (*бун*). Каждого отдельно взятого человека рассматривают с точки зрения его «места» по отношению к отдельно взятому целому. Отсюда ряд идиоматических выражений: *хамбун* («истинная часть», долг по отношению к занимаемому месту/доле), *мибун* («своя часть», социальное положение), *дзибун* («своя собственная часть», я)²⁰.

Изэ — не просто форма совместного проживания родителей, их детей, а также других близких родственников. Это структура, стоящая выше всех ее участников, оказывающая на них непререкаемое по своей силе влияние. Члены японской семьи были объединены посредством *изэ*, следуя принятым в нем традициям, верностью и субординацией. Глава *изэ* — не просто глава семьи, но его своеобразный символ, воплощение божества предков, что дает ему беспрекословный авторитет.

Итак, можно говорить о том, что японский *изэ* состоит не из людей как личностей, а из людей — утилитарных инструментов, позиции которых должны постоянно быть заполнены в рамках отлаженной системы. Разумеется, преемственность внутри *изэ* во многом определяется родственными связями (*ти-но цунагари*), и все же для японцев родственные связи, как было сказано выше, далеко не ограничиваются биологическими.

Наличие строгой внутренней организации и иерархии позволяет рассматривать *изэ* как корпоративную единицу — предприятие, в которое включаются движимое и недвижимое имущество и во многих случаях — бизнес. Японское домохозяйство по своей природе — группа, ориентированная на производство. Эта практика ведет свое начало еще с древнейших времен, многие семьи имели свою «специализацию», с помощью которой они зарабатывали на жизнь, будь то сельское хозяйство, торговля или ремесла²¹. Поскольку японский *изэ* по своей сути представляет собой эффективную организацию, в которой во главе угла стоит обеспечение постоянного функционирования и слаженной работы всех ее элементов, он характеризуется скорее крайней гибкостью и способностью к адаптации, нежели личными отношениями примогенитурной системы. Неоспоримый авторитет патриарха делает его идеальным лидером семейного бизнеса, способным к максимально эффективной организации всех участников процесса. Это позволяет говорить о том, что феномен *изэ* способствовал развитию и укоренению в Японии корпоративной системы управления трудом на предприятиях, что успешно подтверждается существующими исследованиями.

Формы семейных предприятий в Японии и их примеры

Понятие «компания» (*кайся*) появилось в Японии в период реставрации Мэйдзи и широко распространилось в связи со стремлением правительства к введению корпоративной формы бизнеса в виде акционерных обществ. Эта форма была легко принята об-

ществом и широко распространилась во всех сферах бизнеса. И именно существование института *изэ* может объяснить то, как легко и оперативно этот способ организации бизнеса был интегрирован в японскую экономическую систему²².

Еще до прихода в Японию западных моделей корпоративного управления семейные предприятия формировались в рамках родственных групп — *до:дзоку*. Они состоят из основной семьи (*хонкэ*) и «отходящих» от нее семей-ответвлений (*бункэ*). *Хонкэ* включает в себя старшего сына в семье, его жену и детей, *бункэ* — семьи младших сыновей. Такие группы встречаются в деревнях, но не менее распространены они и в таких старых торговых городах, как Киото, Осака и др. Семейные предприятия, входящие в *до:дзоку*, объединяются в торговые сети, где основной семье *хонкэ* принадлежит головной офис, а семьям-*бункэ* — филиалы и подразделения²³. Подобные объединения дали начало большинству многих современных японских корпораций.

В качестве примера можно привести средневековый торговый «Дом Мицуи», основатель которого, Такатоси Мицуи, завещал не разделять его собственность между его детьми, а владеть и управлять ей совместно. Вскоре «Дом Мицуи» трансформировался в корпоративную форму *до:дзоку*, состоящую из 11 домов: шесть домов принадлежали сыновьям Т. Мицуи, а другие пять домов возглавили усыновленные мужья его дочерей. Эти две группы домов обрели статус *хонкэ*, семьи наследников (*мукоё:си*) — статус *рэнкэ* («полуглавные семьи»), которые выше по статусу чем *бункэ*, но в то же время ниже *хонкэ*. В 1710 г. была основана штаб-квартира Мицуи, *о:мотоката*, где были представлены главы всех 11-ти семей. Во главе *о:мотоката* стоял *оябун*, «босс», поочередно избираемый из числа глав семей²⁴. Согласно Кодексу «Дома Мицуи», принятому в 1720 г., вся предпринимательская деятельность образующих его семей находилась под фактическим контролем *о:мотоката*. «Дом Мицуи», таким образом, представлял собой корпорацию. Капитал и доходы распределялись между семьями *хонкэ* и *бункэ*. Эта организация по своей сути была аналогом акционерного предприятия²⁵.

Автомобильный концерн Судзуки Моторс — другой пример японской компании, в которой «усыновленные наследники» часто занимают руководящие позиции. Нынешний председателя правления компании Осаму Судзуки в 1953 г. окончил Университет Тюо и уже через 5 лет женился на дочери главы компании С. Судзуки. После заключения брака Осаму был усыновлен и принял фамилию Судзуки. Он присоединился к совету правления компании в 1963 г., стал президентом и генеральным директором в 1978 г., а в 2000 г. занял должность председателя правления, в которой находится и по сей день. Осаму Судзуки стал четвертым усыновленным наследником в череде руководителей компании. В свою очередь, он сам избрал собственного зятя, Оно Хиротака, своим наследником вместо родного сына. Позднее, объясняя свое решение, О. Судзуки заявил следующее: «С точки зрения житейского и профессионального опыта Оно намного превосходит моего родного сына». В этом случае реальные способности оказались более ценными, нежели семейные связи. Тем не менее, ранняя смерть Оно заставила Осаму Судзуки вновь принять на себя обязанности управляющего компанией²⁶.

Известная во всем мире японская строительная компания «Кадзима» на протяжении трех поколений управлялась усыновленными наследниками. Мориносукэ Кадзима — *мукоё:си*, принятый в семью Кадзима, стал первым генеральным директором компании после Второй мировой войны. Впоследствии он сам предпочел своему родному сыну двух усыновленных зятьев, которые получили должности генерального директора и председателя правления. Только после того как младший из этих сыновей сменил пост генерального директора на пост председателя правления, а старший и вообще отошел от дел, родной сын Мориносукэ Кадзимы стал главой компании²⁷. Из этих

примеров видно, что даже для самих *мукоё:си* усыновление не является поводом для реализации личных интересов. Принимая на себя обязанности главы семьи, они не стремятся закрепить полученные при усыновлении привилегии за своими прямыми наследниками. Напротив, благополучие и процветание их новой семьи становится для них абсолютным приоритетом.

Выводы

Таким образом, феномен «взрослых усыновлений» нивелирует основную слабость семейных компаний в Японии — ограниченность круга потенциальных кандидатов на пост главы предприятия. Само существование возможности замещения прямого наследника компании с помощью *мукоё:си* оказывает значительное влияние и на прямых наследников. Опасаясь замены «более подходящим сыном», заинтересованные в наследовании компании сыновья не позволяют себе расслабляться. Практика «взрослых усыновлений» воплощает в жизнь уникальную гибридную систему, в которой руководителю компании присущи преимущества как прямого наследника семейной собственности, так и высококвалифицированного профессионала в области менеджмента. С одной стороны, усыновленные наследники ассимилируются с управляющей семьей, что делает их полноправными руководителями в глазах правления. С другой стороны, учитывая их профессиональные навыки, они менее подвержены организационной инерции и готовы пойти на позитивные изменения ради повышения эффективности семейной фирмы.

1. Дословно: “The parent who leaves his son enormous wealth generally deadens the talents and energies of the son...” *N. Gregory Mankiw*, *Principles of Economics*. 2004. P. 458.
2. *Goto T.* Longevity of Japanese family firms // *Handbook of research on family business*. 2006. P. 518.
3. *Kondo D. K.* *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. University of Chicago Press, 2009.
4. *Kondo D. K.* *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. University of Chicago Press, 2009.
5. *Goto T.* Longevity of Japanese family firms // *Handbook of research on family business*. — 2006. — P. 518.
6. *Oi M.* Adult adoptions: Keeping Japan's family firms alive // *BBC News, Japan* — 2012.
7. К числу элитных ВУЗов автор относит Токийский университет, Киотский университет, университет Тохоку, университет Кюсю, университет Хоккайдо, императорский университет Кэйдзё, университет Тайбэй, университет Осака, университет Нагоя, а также университеты Хитоцубаси и Кобэ.
8. *Oi M.* Adult adoptions: Keeping Japan's family firms alive // *BBC News, Japan* — 2012.
9. *Mehrotra V et al.* Adoptive expectations: Rising sons in Japanese family firms. P. 841.
10. *Oi M.* Adult adoptions: Keeping Japan's family firms alive // *BBC News, Japan*. — 2012.
11. *Mehrotra V et al.* Adoptive expectations... P. 844.
12. *Mehrotra V et al.* Adoptive expectations... P. 843.
13. Дай кю: кай дзидо: гякутай тайо: ни окэру сихо: канъё оёби токубэцу ё:си энгуми сэйдо но риё: сокусин но арикага ни кансуру кэнто:кай: санко: сирё:. Сагооя оёби токэбэцу ё:си энгуми но гэндзё: ни цуитэ: [Материалы девятой конференции по вопросам юридического вмешательства в случае противодействия жестокого обращения с детьми, а также ускорению внедрения особых усыновлений. О текущем положении приемных родителей и субъектов особого усыновления]. URL: <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000148755.pdf> (дата обращения: 15.06.2019)
14. Сайбансё: сихо: то:кэй: кадзи симпан-но син-укэ, кисай, мисай тэцудзуки дзикэн бэцу кэнсу: дзэнкатэй сайбансё: [Юридическая судебная статистика: данные всех судов по количеству новых, завершённых, незавершённых дел семейных судов, разделённые по видам процедур] //

- Портал японских судов — 2015. URL: <http://www.courts.go.jp/app/files/toukei/697/008697.pdf> (дата обращения: 20.03.2019)
15. *Lebra T. S.* Adoption among the hereditary elite of Japan: status preservation through mobility // *Ethnology*. 1989. Vol. 28. №. 3. P. 193.
 16. *Vachnik J. M.* Recruitment strategies for household succession: Rethinking Japanese household organization // *Man*. 1983. P. 161.
 17. *Hamabata M.* Crested kimono: Power and love in the Japanese business family. — Cornell University Press, 1991 P. 34.
 18. *Pelzel J. C.* Japanese kinship: a comparison. 1970. P. 278.
 19. *Kitaaji H.* The structure of the Japanese family // *American Anthropologist*. 1971. № 5. P. 1037.
 20. *Самое, Я.* Нихон-но фаири: бидзинэсу: кигё: бунка: но ситэн кара: [Японские семейные предприятия с точки зрения корпоративной культуры] // *Mita business review*. 2014. № 6. С. 142.
 21. *Vachnik J. M.* Recruitment strategies for household succession: Rethinking Japanese household organization // *Man*. 1983. P. 161.
 22. *Horie Y.* The role of the ie (house) in the economic modernization of Japan // *Kyoto University Economic Review*. 1966. Vol. 36. № 1 (80). P. 2.
 23. *Okada Y.* Kinship organization in Japan // *The Journal of Educational Sociology*. 1952. Vol. 26. № 1. P. 27–31.
 24. *Horie Y.* The role of the ie (house)... P. 5.
 25. *Гото, Т., Сим, Д., Камо, К., Омуау, К.* До:дзоку кэйэй-но гэндайтэки иги: ро:хо: кигё: ни окэру сондзоку то какусин: [«Современное значение семейного управления: постоянство и обновление в давно существующих предприятиях»] // *Со:сики гаккай тайкай ромбунсю*: 2015. Т. 4. № 1. С. 217.
 26. *Mehrotra V. et al.* Adoptive expectations. P. 841.
 27. *Ibid.*

S. Lysenko, D. Shcherbakov. “Adult Adoptions” as a Factor of Japanese Firms Longevity

The article discusses the phenomenon of “adult adoptions” in Japan, as well as the main historical and social aspects of this phenomenon. The types of inheritance of property in Japanese family companies are also analyzed. In addition, the authors provide a detailed description of the structure of Japanese households. The largest Japanese corporations using the mechanism of “adult adoptions” are also considered in the paper. In conclusion, the authors state the effectiveness of these mechanisms in comparison with traditional types of inheritance of property.

Key words: SME, Japan, family business, family enterprise, Japan, heir, family adoption, adult adoption.