

経営資源集約化税制と中小企業問題

——中小企業支援税制による経営刷新——

富 岡 幸 雄

目 次

- I コロナ禍に対処し経済再生等を指向した2021年度税制改正
——その全体像と前号に続く本号での主要論点と課題——
- II 2021年度税制改正での中小企業支援税制の創設と拡充強化
——中小企業の活性化を目指す多種多様な支援諸政策——
- III 中小企業の経営資源の集約化・再編・統合化への税制措置
——企業の再編・統合・淘汰を図り生産向上への指向——
- IV 中小企業の所得拡大促進・経営強化への税制措置の見直し
——所得拡大促進や経営基盤強化で企業再生と活性化——
- V 中小企業の設備投資促進・防災投資促進・技術基盤強化策
——自然災害に備えた事前対策を強化するための後押し——
- VI 菅政権は企業再編による規模拡大で生産性の向上への指向
——政府の積極的な再編整備で中小企業淘汰の嵐襲来——
- VII 苦難の経営を飛躍活性化への転換のための政府の諸支援策
——「経営資源引継ぎ補助金」「事業再構築補助金」——
- VIII 持続化給付金が事業再構築補助金に代わり中小企業淘汰時代
——体力ある企業に限定し「成長力ある企業」に育成——
- IX 中小企業の国民経済での存在感と雇用創出・産業発展効果
——日本社会の基盤で経済と国民の暮らしを支える役割——
- X 1950年代末からの中小企業の生産性格差問題の推移の考察
——二重構造論・近代化政策論・近年の生産性の状況——
- XI 政府による「中小企業再編・淘汰論」に対する批判的検討
——再編・統合論を克服しての日本社会の基盤的役割——
- XII 国の成長戦略の主役としての中小企業の目指すべきあり方
——激動の時代を克服し国に貢献する賢明な経営戦略——

I コロナ禍に対処し経済再生等を指向した2021年度税制改正

——その全体像と前号に続く本号での主要論点と課題——

政府による2021年度の税制改正は、ウィズコロナ・ポストコロナにおける経済再生、経済社会の構造変化を踏まえた税制の見直し、納税環境整備、経済のデジタル化への国際課税上の対応にわたっている。

本誌の前号では、このうちウィズコロナ・ポストコロナの経済再生等のうち、グリーン投資・デジタル投資等の産業競争力の強化に係る措置について、カーボンニュートラルに向けた税制措置の創設、企業のトランスフォーメーション（DX）を促進する措置の創設と、幅広くカーボンニュートラルとデジタルトランスフォーメーション問題について検証を試みた。このセクションには、税制改正として、繰越欠損金の控除上限の特例、研究開発税制の見直しがある。

本号では、これらに続き2021年度の税制改正での「中小企業の支援」に論点を集中する。

II 2021年度税制改正での中小企業支援税制の創設と拡充強化

——中小企業の活性化を目指す多種多様な支援諸政策——

1 中小企業に対する税制上の支援措置

政府による2021年度の税制改正において、中小企業への支援の分野では、中小企業の経営の効率化、生産性の向上に資する観点から、中小企業間のM & Aを促進するための新たな税制の創設を盛り込んでいる。

2 税制改正で創設・拡充・強化・改変・見直しをした中小企業支援税制の全体像

2021年度税制改正において、創設され、拡充され、強化され、改変さ

れ、見直しをした中小企業を支援する税制措置を個別的に列挙すると、次のようである*。

- ① 中小企業の経営資源の集約化に資する税制の創設
- ② 中小企業事業再編投資損失準備金制度の創設
- ③ 自社株式等を対価した M & A に係る税制措置
- ④ 中小企業の人材確保と所得拡大促進税制の見直し
- ⑤ 中小企業経営強化税制の認定手続の柔軟化
- ⑥ 中小企業設備投資促進税制の見直し
- ⑦ 中小企業技術基盤強化税制の拡充
- ⑧ 中小企業防災・減災投資促進税制の拡充

* 2021年度税制改正では、新型コロナ、カーボンニュートラル、デジタル化への対応に加えて、菅政権が推し進めようとする中小企業再編・淘汰を促す改正項目が多く盛り込まれている点は見逃せない。

中小企業の統合や事業再編を後押しするため、合併・買収（M & A）後の想定外の損失に対応できるよう、買収費用の一部を税制上優遇対象とし、約5年間は手元の資金を手厚くする。相乗効果を高められるよう10%を法人税額から控除する。中小企業が企業買収による生産性の向上や、買収後の雇用の配慮を盛り込んだ計画を作り、政府から認められると税の優遇を受けられる仕組みである。

Ⅲ 中小企業の経営資源の集約化・再編・統合化への税制措置

——企業の再編・統合・淘汰を図り生産向上への指向——

1 中小企業の経営資源の集約化に資する税制の創設

中小企業の経営資源の集約化は、中小企業等経営強化法の改正を前提に、中小企業者のうち同法の改正法の施行の日から令和6年3月31日までの間に中小企業等経営強化法の経営力向上計画（経営資源集約化措置が記載されたもの）の認定を受けたものが、その認定に係る経営力向上計画に従

って他の法人の株式等を取得し、かつ、これをその取得の日を含む事業年度終了の日まで引き続き有している場合において、その株式等の価格の低落による損失に備えるため、その株式等の取得価額の70%以下の金額を中小企業事業再編投資損失準備金として積み立てたときは、その積み立てた金額はその事業年度において損金算入できることとする。

つまり、中小企業の経営資源の集約化を通じた生産性向上等を促すため、M&Aを実施する企業の投資リスクに備える準備金制度を創設するとともに、前向きな投資を促進するための措置を講ずるのである。

経営資源の集約化によって生産性向上等を目指す計画の認定を受けた中小企業が、計画に基づくM&Aを実施した場合、①設備投資減税、②雇用確保を促す税制、③準備金の積立を認める措置の導入が設けられた。

このうち、メインとなるのが③の準備金制度の創設である。

2 中小企業事業再編投資損失準備金制度の創設

M&A実施後に発生する中小企業に特有のリスク（簿外債務、偶発債務等）に備える観点から、M&Aに関する経営力向上計画の認定を受けた中小企業者が、株式譲渡によってM&Aを実施する場合（取得価額が10億円以下の場合に限る）において株式等の取得価額の70%以下の金額を「中小企業再編投資損失準備金」として積み立てたときは、その積立金額を損金算入できることとする（計画の認定期限：令和6年3月31日）*。

また、当該認定計画の中で、中小企業経営強化税制の新たな類型の適用ができるとともに所得拡大促進税制の上乗せ要件に必要な計画の認定を不用とする。

* この準備金は、その株式等の全部または一部を有しなくなった場合、その株式等の帳簿価額を減額した場合等において取り崩すほか、その積み立てた事業年度終了の日の翌日から5年を経過した日を含む事業年度から5年間でその経

過した準備金残高の均等額を取り崩して、益金に算入しなければならない。

3 自社株式等を対価とした M & A に係る税制上の措置

企業の機動的な事業再構築を促し、競争力の維持や強化を図る観点から、自社株式等を対価として対象会社の株式を取得する M & A について、対象会社の株主の譲渡損益に対する課税を繰り延べる措置を講ずる。

買収会社の自社株式等を対価とする M & A に係る対象会社の株主に対する課税について、会社法の改正により新たに創設された株式交付制度を活用した機動的な事業再構築を促すため、譲渡した対象会社の株式に係る譲渡損益の計上を繰り延べることとするのである*。

* 2021年3月1日に施行された改正会社法で株式交付制度が整備されたことに伴い、買収会社が自社株式を対価として M & A を行う際の対象会社株式の株式譲渡益の課税を繰り延べる制度を創設したのである。

これまで X 社が Y 社を買収するに際して自社（X 社）の株式を Y 社の株主 A らに交付することで買収しようとする、A は交付される X 社の株式の代わりに Y 社株式を X 社に譲渡した時点で課税関係が生じていた。

交付される X 社の株式の価額が Y 社株式の取得価額を上回っていれば譲渡益が生じ、納税資金が必要となり、その捻出のため交付された株式を譲渡するということもあった。これが新たな措置では、Y 社の株式を譲渡した時点ではなく、代わりに受け取った X 社の株式の売却時まで課税を繰り延べることができることになる。

自社株式等を対価とした M & A に係る税制措置では、対価として交付を受けた資産の価額のうち株式交付親会社の株式の価額が 80% 以上である場合に限ることとし、株式交付親会社の株式以外の資産の交付を受けた場合には株式交付親会社の株式に対応する部分の譲渡損益の計上を繰り延べることができる。

また、株式交付親会社の確定申告書の添付書類に株式交付に係る明細書を加えるとともに、同明細書に株式交付により交付した資産の数または価

額の算定の根拠を明らかにする事項を記載した書類を添付することとすることになっている。

Ⅳ 中小企業の所得拡大促進・経営強化への税制措置の見直し

——所得拡大促進や経営基盤強化で企業再生と活性化——

1 中小企業の人材確保と所得拡大促進税制の見直し

中小企業全体としての雇用を守りつつ、賃上げだけではなく、雇用を増加させる企業を支援する視点から、適用要件を見直した上で、適用期限を2年間延長する。

(1) 適用要件

- ① 継続雇用者給与支給額：対前年度増加率1.5%以上
- ② 雇用者給与等支給額：前年度を上回ること

上記の①、②の要件を整理して、「雇用者給与等支給額：対前年度増加率1.5%以上」に改める。

(2) 税額控除

- ① 雇用者給与等支給額の対前年度増加額の15%の税額控除
- ② 継続雇用者給与等支給額の対前年度増加額が2.5%以上であり、かつ教育訓練費増加要件を満たす場合には、控除率を10%上乘せ（つまり25%の税額控除）
- ③ 税額控除額は法人税額の20%を限度

上記の①、②、③のうち、②の「継続的雇用者給与等支給額」を「雇用者給与等支給額」に改める*。

* 中小企業向けの「所得拡大促進税制」は、雇用の拡大に重点を置き、通常措置について、これまでは、①継続雇用者の給与等支給総額が前年度比1.5%以上の増加と、②給与支給総額が前年以上の2要件を満たす必要があった点を改め、「給与等の支給額が前年度比で1.5%以上の増加」のみを要件とする。

継続雇用者の給与等支給額が前年度比で2.5%以上を増加した上で、経営力向上計画の認定を受け、経営力向上が確実になされているといった要件を満たすと利用できる「上乗せ措置」についても、「継続雇用者給与等支給額」でなく、「給与等支給総額」が前年比で2.5%以上の増加をすることを適用の前提とする。通常措置、上乗せ措置ともに税額控除率、控除上限に変更はない。

2 中小企業経営強化税制の認定手続の柔軟化

中小企業等が指定期間内に中小企業等経営強化法の認定を受けた経営力向上計画に基づいて一定の設備を新規に取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用できる「中小企業経営強化税制」は、適用期限を2年間延長するとともに、税制の利便性を向上させるため、適用の前提となる計画認定手続を柔軟化する。

計画認定手続の柔軟化は、工業会の証明書の取得と同時並行で計画認定の審査を行うことにより手続きを迅速化する。これまでは、工業会の証明書を取得してからでないと計画認定の申請を行うことができない。

また、中小企業の経営資源の集約化に資する税制に関連し、M&Aの効果をも高める設備として、修正ROAまたは有形固定資産回転率が一定以上に上昇する設備であることを要件とする経営資源集約化設備（D類型）を追加する。

取引例としては、自社とM&Aにより取得した技術を組み合わせた新製品を製造する設備投資や原材料の仕入れ・製品販売に係る共通システムの導入などが一般に想定されている*。

* 中小企業経営強化税制は、中小企業等経営強化法の認定計画に基づく設備投資を対象とする。想定される設備投資は、次のようである。

① 生産性向上設備

旧モデルと比べて生産性（省エネ効率）が1%以上改善する設備

- ② 収益力強化設備
投資収益率が5%以上の投資計画に係る設備
- ③ デジタル化設備
遠隔操作, 可視化, 自動制御化計画に係る設備
- ④ 経営資源集約化設備
修正 ROE または有形固定資産回転率が一定以上上昇する設備

V 中小企業の設備投資促進・防災投資促進・技術基盤強化策 ——自然災害に備えた事前対策を強化するための後押し——

1 中小企業設備投資促進税制の見直し

設備投資を促進し、経営基盤の強化を支援する等の観点から中小企業の軽減税率の特例や中小企業投資促進税等を2年延長するとともに、商業・サービス業・農林水産業活性化税制について、対象業種を中小企業投資促進税制に統合する。

中小企業における生産性向上を図るため、一定の設備投資を行った場合、30%の特別償却または7%の税額控除（税額控除は資本金3,000万円以下の中小企業者等に限り）のいずれかを選択できる「中小企業投資促進税制」で、対象者に商店街振興組合を加え、対象となる業種として不動産業、物品貸付業と料亭、その他これらに類する事業のうち生活衛生同業組合員が行うものを追加した上で適用期限を2年間延長する。

2 中小企業技術基盤強化税制の拡充

コロナ禍にあっても企業が研究開発投資を増額させるインセンティブが働くように、コロナ前（令和2年1月より前に終了する事業年度）と比較して、①売上げが2%以上減少しているにも拘らず、②試験研究費を増加させた場合、研究開発税制の一般型（旧総額型）・中小企業基盤税制の控除上限に5%の上乗せをし、これまでの最大45%から50%とする。

一般型などの控除率は、前3カ年の試験研究費の平均からの増減割合で減少率が大きい大企業で下限をこれまでの6%から2%にまで引き下げ一方、増加率が高い場合は大企業・中小企業ともにこれまでより上昇しやすい形とする。

また、クラウドを通じてサービスを提供するソフトに関する研究開発を対象に追加するなど、経済のデジタル化への対応を進めるほか、オープンイノベーション（OI）型の運用改善を行う。

控除率の上乗せについては、増加試験研究費割合が、8%超の場合から9.4%超の場合に見直すとともに傾きを大きくすることで、積極的な研究開発を促進する。

3 中小企業防災・減災投資促進税制の拡充

中小企業が自然災害に備えた事前対策を強化するための設備投資の後押しを目的に創設された「中小企業防災・減災投資促進税制」は、対象設備を追加した上で、適用期限を2年延長する。

対象となる器具・備品（30万円以上）に感染症対策のために取得等をするサーモグラフィを、同じく対象となる建物附属設備（60万円以上）に無停電電源装置（UPS）をそれぞれ加える。

改正後は令和5年3月末までの2カ年間に自然災害等に対する防災・減災対策をとりまとめた「事業継続力強化計画」等の認定を受けた中小企業者等が対象設備の取得等をして事業の用に供した場合、20%の特別償却を受けられるようになるが、投資を前倒す観点から5年4月1日以降に取得等をする資産は18%しか特別償却ができない形とする。

VI 菅政権は企業再編による規模拡大で生産性の向上への指向

——政府の積極的な再編整備で中小企業淘汰の嵐襲来——

1 中小企業等経営強化法の改正により中小企業の再編計画の仕組み作りとリスクの軽減

政府は、2021年の通常国会で中小企業等経営強化法の改正を成立させ、中小企業の再編計画を認定する仕組みを作り、買収時のリスクを軽減するための中小企業事業再編投資損失準備金を新設した。

M & Aでは、買収後に隠れた簿外債務などが発覚するリスクがある。買収先が過去に粉飾決算をしていて回収できない売掛金が後に判明したりするといったことが起こりうる。こうしたリスク面の発生を考慮し、買収に二の足を踏む企業があることから、買収費用の一部（株式等の取得価額の70%相当以下）として積み立てると、これを税務上の損金に算入できるようにした。

法人税の課税対象となる所得金額（課税所得）が減り、税負担が抑えられるという算段である。5年後からは課税対象となる益金に算入していくことになる。

システム統合などの設備投資も、投資額の最大10%を法人税額から税額控除ができるようにもなった。資本金3,000万円超の場合の控除率は7%となる。

2 買収後の雇用の継続を促す制度も導入し給与総額を引き上げた場合は増加額に応じ税額控除

買収後に人員削減をすることなく、雇用の継続を促す制度をも導入し、買収先の従業員を雇い、給与などの総額を1.5%以上引き上げた場合は、その増加額の15%、2.5%以上の場合には25%の税額控除を認める。

3 自社株 M & A の税制上の優遇策を拡充し譲渡側の株主の株式譲渡益の課税繰延措置

自社株による M & A は、事業の売買の際に買う側が現金でなく自社株を売る側に渡すもので、手元に現金がなくても買収が行えるため、資金に余裕がなくても将来性のある企業や大企業の子会社などが M & A をしやすくなる。

しかし、受け取った側は譲渡益に所得税が課税されるため買収されることをためらうケースが少なくなかった。2018年に譲渡益に対する課税を繰り延べる特例が創設されていたが国が計画認定した再編案件にのみ税制上の優遇が認められてきた。しかし、使い勝手が悪く、利用が進んでいなかった。

4 今年の税制改正で中小企業の再編・統合を促す改正項目が盛り込まれ体力のない中小企業は吸収され消滅する運命

2021年度の税制改正においては、中小企業の再編・統合による淘汰を促す改正項目が盛り込まれ、体力のない中小企業が力のある企業に買収されることになることが想定される。

経済が成長し、市場が拡大しているときなら、その痛みも吸収しやすいかもしれないが、コロナ禍の最中であって経済が痛んでいるときに、これを進めると、会社の廃業、倒産を通じて多くの失業者を発生させかねない。東京商工リサーチによれば、コロナ感染が長引いた場合、廃業を検討する可能性がある中小企業は8.8%に上る。これは30万社超が廃業の危機に瀕しているとみなければならない数値である。持続化給付金や家賃支援給付金も打ち切られ、新設された「事業再構築補助金」は、中小企業の業態転換や新規事業への進出が条件で、自ら努力する企業に支援対象を絞り込んでいる。

新型コロナの収束が見通せないなかで中小企業の淘汰が進めば、地域経済や雇用に深刻な影響が生ずることが懸念される。

5 菅政権は、企業の合併・再編によって規模を大きくすることで日本企業全体の生産性の向上を指向

政権のブレーンとされるデービッド・アトキンソン氏 (David Atkinson) は、「日本の生産性は“異状”とも言えるほどに低いので、改善できる余地は極めて大きく残されている」とし、「日本の会社の99.7%を占める中小企業が全体のレベルを引き下げている」として、国内企業全体の生産性向上のために、現在358万社ある中小企業を2060年までに160万社まで減らすべきであるとしている。

その菅政権の意向が色濃く反映されたのが、2021年度税制改正である。そこには政権が目指す、中小企業改革の実現に向けた見直し項目が盛りだくさんとなっている。中小企業の再編の動きに当然ながら与党内でも反発があったが、菅政権はすでに改革に向けて動き出した。

中小企業は新たな時代に即した生き残り戦略を考えなければならない状況となっている。

Ⅶ 苦難の経営を飛躍活性化への転換のための政府の諸支援策

——「経営資源引継ぎ補助金」「事業再構築補助金」——

1 今次の税制改正は生産性の高い企業には税制上で優遇するという基本的姿勢

菅政権による税制改正は、生産性が高く利益を上げている効率的な企業、つまりは、きちんと納税できる企業への全面的支援を惜しまない姿勢を打ち出している。

その代表的なものがM & Aへの優遇措置である。大企業にも使えるの

で、規模の大きい企業の優遇策ともいえるが、M & A後の簿外債務発覚リスクなどに備え損金算入による準備金を積み立てることができる。準備金を積み立てることでM & Aの決断を促すことが狙いである。

また、設備投資への優遇措置も目立っている。例えば、M & Aで取得した技術と自社のノウハウを基に新製品を製造して合併による効果を高めると、費用の一部の税額控除、または全額を即時償却を可能とする措置も盛り込まれた。

2 中小企業大再編時代に127万社が後継者不在で廃業の危機に直面し 政府は事業承継を「経営資源引継ぎ補助金」などで支援

中小企業の再編時代を乗り切るためのM & Aを取りまく現状を検証しておこう。

中小企業庁の試算によると、2025年に70歳以上の経営者は245万人となり、その約半数の127万の会社で後継者が決まっていない状況にある。しかも、その半数近くは、後継者が決まらないまま黒字廃業の可能性さえあると分析している。

そのため安倍前政権は、後継者のいない中小企業がM & Aに応じて事業譲渡することを後押しすることを目的に「事業承継5カ年計画」を2017年にとりまとめ、同年からの5年を事業承継支援の集中実施期間と定めて支援体制や支援施策を抜本的に強化してきた。

計画は、大きく分けて、次のようであり、2021年までの5年にわたるロードマップが描かれていた。

- ① 小規模M & Aマーケットの育成
- ② 早期事業承継へのインセンティブ付け
- ③ 経営人材の活用
- ④ 地域における事業統合の支援

⑤ 地域の支援体制の確立

しかし、M & Aの成約件数は年間3,850件で、後継者が決まらないとされている会社の数と比べて圧倒的に少ないのが実態となっている。

さらに、5カ年計画の制定当時は想定しなかった新型コロナの流行で、事業承継を取りまく状況が大幅に悪化していることも軽視できない。

東京商工リサーチの調査によると、2020年の休廃業・解散数は10月までで4万3,802件で、年間換算では約5万2,600件となり、過去最多であった2018年の4万6,724件を大幅に上回るペースで推移している。倒産も相次いでいるなかで、事業承継ができないで事業を畳まざるを得ない状況になることが懸念されている。

こうした状況を踏まえて政府は、M & Aを推進させることを目的とした税制改正に加え、同じ目的の補助金制度も次々と創設している。

2020年に募集が始まった「経営資源引継ぎ補助金」も関連補助金のひとつで、経営資源を引き継いだ後のシナジー効果による経営革新が見込まれることや、地域の雇用確保など地域経済を牽引する事業の開始が見込まれることを条件に、買い手企業が最大200万円を受け取れる（補助対象経費の3分の2が上限）。

さらに、売り手側も補助の対象で、地域の雇用確保につながる事業を買い手が継続することが見込めるなら、最大650万円が補助される（同）。いずれもM & Aが見込める段階で補助を受けることが特徴となっている。

3 政府はコロナ禍のもとで新規事業の開始や業域拡大を「事業再構築補助金」で支援

菅政権が推し進めているM & Aや中小企業再編への対策とは別に、事業者にとって大きな課題となっているのがコロナ対策である。新型コロナの流行で人々の行動様式が大きく変わるなかで、事業者も新事態に対処し

て、新規事業の開始や業域拡大といった変化が求められている。

中小企業が新規事業に挑戦する上では、新型コロナで事業にダメージを受けた企業向けの制度が充実しつつあることが大きな助けとなる。国の経済政策の中で「事業再構築補助金」ものそのひとつで、コロナ禍で経済社会の変化に対応するための新分野への展開をはじめ事業転換、変革、業種の変換、事業再編などの取り組みに対し、支出した費用の3分の2を上限に、1社当たり100万円～1億円が補助される。補助金の予算は1兆1,485億円で1社100万円なら100社に及ぶ規模の補助金となっている。

もともと業域拡大などの新たな試みは、コロナ禍に限らず中小企業にとって良い効果をもたらすというデータがある。中小企業白書によると、新規事業に進出した中小企業のうち「販売数量も販売単価も上昇した」と答えた事業者は39.8%と最も多く、「販売数量は増加したが販売単価は低下した」の3.1%、「販売単価は上昇したが販売数量が減少した」の0.7%を大きく上回った。白書では、「賃上げと利益拡大の両立を図るためには、付加価値の増大が不可欠」と結論づけている。

新分野の展開といっても、これまでの業態と無関係の分野ではなく、関連する業態に取り組むことが収益化の近道になりやすい。例えば、飲食業であれば、コロナ禍で需要が高まるテイクアウトに活路を見出す事業者が多く、最近では持ち帰りサービスを展開する店やデリバリーサービスと連携する店が多くみられるようになっている。

飲食に限らず、新型コロナの進行で人々の行動や働き方が劇的に変容するなかで、すべての事業者がコロナ禍に適応したサービスを求められているものといえる。

4 コロナ対策で無利子または低金利の多用な特別融資措置による支援補助金は有用な資金調達的手段ではあるが、使い道が限られているとと

もに上限が設けられている。そこでコロナ禍で積極的に活用したいのが金融機関からの特別融資の利用である。

新型コロナの感染拡大を受けて始まった特別融資の多くは、コロナの影響で売上げが一定以上減っていることを優遇措置の要件としている。

例えば、政府系金融機関では、1カ月間の売上げが前年または前々年の同期と比較して5%以上減っている事業者を低金利融資の対象とし、さらに売上げが20%以上減っている小規模企業には実質無利子の融資を提供している。民間金融機関も類似の融資を実行している。信用力や担保の有無は要件に含まれないので、売上げが1カ月だけでも減少していれば資金を借りることができ、以前と比べて資金を調達しやすくなっている。

コロナ関連の融資は、無利子または低金利のため、既存の借入金の返済に充てる「借り換え」をすることでトータルの返済額を減らせる可能性が高い。債務をコロナ融資に一本化すれば月々の返済額が相当程度減ることになり、自社の金利負担を減らすチャンスともいえる。

また、売上げが落ちたことを理由にした融資は一般的に運転資金として借り入れることが多いが、今回の特別融資は設備資金として借り入れることもできる。そのため設備資金が例年以上に潤沢な事業者も多く、前年にはできなかった積極的な投資をしたところである。

一方で経営状態が苦しい状況にある企業も、運転資金に充てる額以上の資金が手元に残るのであれば、設備投資をすることで今後の飛躍を探求する余地がある。

コロナ対策の融資による借り入れで、注意すべきことは、メインバンクの既存の借入金をサブバンクの新規融資に借り換えると、メインバンクとの信頼関係が揺らぎ、取引解消となってしまう恐れがある。コロナ禍で目先の資金が緊要でも、まずはメインバンクに相談することが必要である。要するに、将来を見据えてメインバンクと良好な関係を維持することが大

事なことである。

コロナ対策では、最大2,000万円の特別貸付制度や延滞利子の免除制度などの支援措置が講じられているので、自社に合う対策を活用することが賢明である。

Ⅷ 持続化給付金が事業再構築補助金に代わり中小企業淘汰時代 ——体力ある企業に限定し「成長力ある企業」に育成——

1 コロナ禍にあえぐ中小企業の資金繰りを支えてきた持続化給付金が終了し「事業再構築補助金」で“成長力ある企業”の育成に重点指向中小企業に最大2,000万円、個人事業者に最大100万円を支給してきた持続化給付金が2021年2月15日に受付を終了した。申請に必要な書類を最小限に絞ることで短期間での給付が実現し、コロナ禍にあえぐ事業者の資金繰りを支え、2月15日時点で約421万件、約5.5兆円を給付している。

政府は、持続化給付金をあくまで「緊急時の対応」としており、同給付金の終了をもって中小企業の緊急支援に区切りをつける考えのようである。そして、その後継策としてポストコロナに対処するために、業態転換や事業転換等を行う「事業再構築補助金」を創設し、2021年3月から公募を受け付けている。

事業再構築補助金では、事業転換などに取り組む中小企業等に対し最大1億円の補助金を支給する1兆円を超える予算を割いた一大事業である。持続化給付金と比較すると、政府の目的が、「中小企業の資金繰り支援」から、菅首相が成長戦略会議で掲げた「中小企業の規模拡大を通じた生産性向上」を実現するための淘汰・再編に軸足を移したことがうかがえる内容となっている。

これまでの持続化給付金と比較すれば、「事業再構築補助金」の特色は、次のようである。

- (1) 採択を受けるまでの「事業計画」の作成・審査の手続などハードルが高い

事業再構築補助金では、業態転換や事業転換を行うための事業計画を、税理士をはじめとした認定経営革新等支援機関とともに策定する必要が生ずる。さらに、計画通りに支出したかどうかの経費項目が証憑によって審査される。申請書類を必要最低限に絞り、使途も自由であった持続化給付金から大きく変わった背景には、持続化給付金の不正受給が多発したことへの反省もある。

- (2) 実際に補助金が支給されるのは、採択してから1年以上の期間の経過後

持続化給付金は申請のあった約7割が14日以内に支給されていたが、事業再構築補助金では実際に補助金が支給されるのは原則として採択から1年後になる。つまり、1年間は計画に沿った事業展開をするための資金を自社で立て替えなければならないということである。

- (3) 「特別枠」は、採択数に上限があるうえ採択されても補助率の引き上げだけ

政府は、新型コロナにより重大なダメージを負った企業には「緊急事態宣言特別枠」を設けて対応するとしているが、採択数に上限があるうえ、採択されても補助率の引き上げにとどまる。このため資金繰りに苦しむ企業が申請することは少ないであろうと思われる。

- (4) 当座の資金繰りに対する援助よりも未来への投資を促す政府の意向が反映

事業再構築補助金には、当座の資金繰りよりも未来への投資を促す政府の意向が強く現れている。しかし持続化給付金の終了に踏み切った政府も、足元の景況感が悪化していることは把握済のはずである。こうした状況を受けて、与党内からも「持続化給付金の再実施を検討すべきだ」との

声が上っている。

にも拘らず、持続化給付金から事業再構築補助金にシフトした背景には、中小企業の再編を推進しようとする政府の方針がある。

2 事業が芳しくない企業の「延命」に終止符の中小企業の再編淘汰による整理

菅政権が新設し成長戦略に向けた具体策を議論する「成長戦略会議」では、かねてから中小企業の再編が議論に上がり、実際に生産を向上させるという理念のもと、中小企業再編を促す税制優遇措置などを提言してきた。

さらに、菅首相のブレンであるデービッド・アトキンソン氏の主張は、「中小企業を半分程度に減らすことで生産性は改善する」と表明している。持続化給付金の終了期限は当初の1月15日から1カ月延長したものの財務相の諮問機関である「財政制度審議会」からは、「もともと事業が芳しくない企業を延命しているにすぎない」として当初の予定通り終了することを推す意見が根強かった。

また、休業手当の一部を補助する雇用調整助成の特例措置については、期限が2021年2月末から4月末まで延長されたものの、成長戦略会議の一議員から「中小企業に雇用をつなぎとめることにより休業者を創出し不況の原因になっている」と批判されている。

政府は、アフターコロナを生き抜ける企業の選別に着手するタイミングを狙っており、持続化給付金の終了を契機に、まさにその選別が始まろうとしている。

選別される企業の立場としては、政府の意図はどうかであれ、“生き残る”側になるためには、事業再構築補助金の最大1億円という給付のインパクトは大きい。

IX 中小企業の国民経済での存在感と雇用創出・産業発展効果

——日本社会の基盤で経済と国民の暮らしを支える役割——

1 中小企業の存在感と社会的役割についての見解

(1) 中小企業の存在感をめぐる問題

中小企業の存在感について、どのように認識されているかに関し、次のように表現されていることがみられる¹⁾。

- ① 中小企業は、日本経済の根幹である。
- ② 中小企業は、暮らしに根ざす仕事を生み出し、雇用の主要な担い手として、地域、社会、文化の力強い発展に貢献する。
- ③ 中小企業は、先人の知恵に学び、互いに結び励まし合い、競い高め合い、人を育て、国民や地域の期待に応える。
- ④ 中小企業は、日本経済の健全な発展、人類と地球の持続可能な未来に貢献し、国民の平安で安定した暮らしを実現する。
- ⑤ 世界の国々は中小企業の活躍を積極的に支援している。日本の中小企業は、その歴史と経験を踏まえ、世界の中小企業との連携を強めている。
- ⑥ 中小企業への影響を第一に考慮した総合的な政策を実行するとき、国民生活を豊かにする日本経済の新しい発展がはじまる。

(2) 中小企業の社会的役割をめぐる問題

政府の中小企業憲章の基本理念に記述している「中小企業および中小企業者の役割」は、次のようである²⁾。

1) 中小企業者同友会全国協議会（中同協）の「中小企業憲章」案の前文による。国民経済における中小企業の役割を指向しながら、「国民」を主体とした表現となっている。

2) 国の中小企業憲章であり、中小企業の優位性や長所を明らかにしながら

- ① 中小企業は、経済や暮らしを支え、牽引する。
 - ② 創意工夫を凝らし、技術を磨き、雇用の大部分を支え、暮らしに潤いを与える。
 - ③ 意思決定の素早さや行動力、個性豊かな得意分野や多種多様な可能性を持つ。
 - ④ 経営者は企業家精神に溢れ、自らの才覚で事業を営みながら、家族のみならず従業員を守る責任を果たす。
 - ⑤ 中小企業は、経営者と従業員が一体感を発揮し、一人ひとりの努力が目に見える形で成果に結びつき易い場である。
 - ⑥ 中小企業は、社会の主役として地域社会と住民生活に貢献し、伝統技能や文化の継承に重要な機能を果たす。
 - ⑦ 小規模企業の多くは、家族経営の形態を採り、地域社会の安定化をもたらす。
- (3) 中小企業は「日本経済の根幹」であり、「経済や暮らしを支え、牽引する」といえる根拠

それは、農林漁業を除く全産業の企業総数の99.7%（2016年）、従業者総数の68.8%（同年）、付加価値額の52.9%（2015年）を中小企業が占めていることを根拠とする。

中小企業の経営者の団体である中同協の中小企業憲章案の主体が「国民」であるのに対し、国の中小企業憲章の主体が「国」であるとの点で違いはあるにせよ、両憲章とも中小企業の存在感や社会的役割をよく認識している。中小企業は、多くの問題を抱えながらも、国民生活を支え、経済と社会の発展に貢献する存在であることを明確に表現し、期待を込めて宣言している。

「国」を主体とした表現体系となっている。

2 中小企業の「雇用創出効果」と「産業発展効果」により、中小企業の役割の再認識

(1) 中小企業が持つ「雇用創出効果」についてのデービッド・バーチ説の由来

世界の国々において、1980年以降、中小企業の役割が再認識されたのは、中小企業の持つ雇用創出効果と産業発展効果に注目が集まったからである。このうち、雇用創出効果については、デービッド・バーチ (David L. Birch) 説が著名である。

デービッド・バーチは、1979年に発表した論文で、1969年から1976年にかけて米国全体で676万の雇用増がみられるが、そのうち66%は従業員20人以下の企業によって創出されており、全雇用の52%は独立の中小企業によって創出されている。これに対し、従業員500人以上の大企業が創出した雇用は全体の13%以下にすぎないと記述している³⁾。

バーチの研究以来、中小企業の雇用創出効果が注目されたとされている。中小企業の雇用創出効果は英米のみでなく、全世界の国々によって受け入れられ、1990年代に入ると発展途上国においても中小企業育成策が図られたのである。

(2) 2009年から2016年にかけて大企業は常用雇用者数を減少させるが、中小企業は増加している事実

雇用創出は、企業の新規開業と従業員規模の拡大によってもたらされる。これとは逆に雇用喪失は、企業の廃業と規模の縮小によってもたらされる。

日本の企業および個人経営の2009年から2016年にかけて、大企業は常用

3) David L. Birch, The Job Generation Proce, 1979, pp. 29-30. 渡辺俊三「中小企業は多すぎるのか、生産性格差を解消するために何が必要か」、『中小企業家しんぶん』第1532号、2021年1月15日、8頁。

〔図表1〕 中小企業・個人経営・大企業の常用雇用者数
—大企業は減少し中小企業は増加している—

(人)

年	中小企業	うち小規模企業	大企業	合計
2009	24,704,694	6,351,595	14,619,576	39,324,270
2012	24,330,621	5,925,551	14,451,983	38,782,604
2014	26,466,676	5,920,617	14,146,587	40,613,263
2016	25,864,303	5,508,317	14,383,637	40,232,940

(注) 2009年から2016年の間における大・中小企業と個人経営における常用雇用者数の増減状況を表示している。

〔出所〕「経済センサス—活動調査（『2020年版・中小企業白書』付属統計資料）」を出典とし、渡辺俊三「中小企業は多すぎるのか、生産性格差を解消するためには何が必要か」、『中小企業家しんぶん』第1532号、2021年1月15日、8頁に掲載の「表」を参考に作成している。

雇用者数を減少させているが、一方で中小企業は、それを増加させていることがわかる（〔図表1〕を参照）。

このことは大企業は常用雇用の削減を行ってきたのに対し、中小企業は廃業によって企業数を減少させたが、残った企業が常用雇用に拡大させていることを示している。「雇用の主要な担い手」であるとする中小企業の役割は、ゼロ成長下の日本経済にあっても生きているのである。

X 1950年代末からの中小企業の生産性格差問題の推移の考察

—二重構造論・近代化政策論・近年の生産性の状況—

1 中小企業の生産性格差問題についての「元祖・二重構造論」による展開の回顧

(1) 1950年代末から1960年代初頭にかけての大企業との中小企業の格差の存在についての二重構造論の展開

一般に個々の企業をみると生産性が上昇していくことは容易に想像できる。重要なことは、中小企業の生産性が大企業以上に上昇しているか、あ

るいは大企業よりも上昇率が低いのか、ということである。

このことについては、1950年代末から1960年代の初頭にかけて、「二重構造論」（「元祖二重構造論」という）として議論されてきた。

大企業と中小企業の間には、付加価値生産性以外にも、さまざまな格差が存在する。この格差に着目して元祖「二重構造論」を定式化したのが有澤廣己博士である*。

* 1960年代初頭の元祖「二重構造論」の研究において明らかにされてきた大企業と中小企業の格差をあげれば、次のようである。

- ① 付加価値生産性（付加価値額÷従業員数）格差
- ② 賃金（賃金支払額÷従業員数）格差
- ③ 資本装備率（有形固定資産額÷従業員数）格差
- ④ 質的な格差
 - ・資金調達力の格差
 - ・情報収集力の格差
 - ・支給給与の格差
 - ・福利厚生格差

さらに、格差をもたらす要因としては、「物的労働生産性」と「価値実現性」があげられる。

① 物的労働生産性

物的労働生産性は、資本装備率に左右されるが、中小企業は資本装備率が低く、それを賃金水準の低さでカバーしている。

② 価値実現性

価値実現性は、「一般市場での取引」と「下請取引」の2つのケースに分けて考える必要がある。

一般市場での取引においては、中小企業の過当競争、景気変動要因、資金繰り問題などの要因から、中小企業の価格形成力は弱くなる。

下請取引においても、下請単価、下請条件で不利を受けているため価格形成力は弱くなる。

(2) 1950年代末から1990年代前半までの間における「賃金格差」「資本
 装備率格差」「付加価値生産性格差」の推移

① 賃金格差の推移と動向

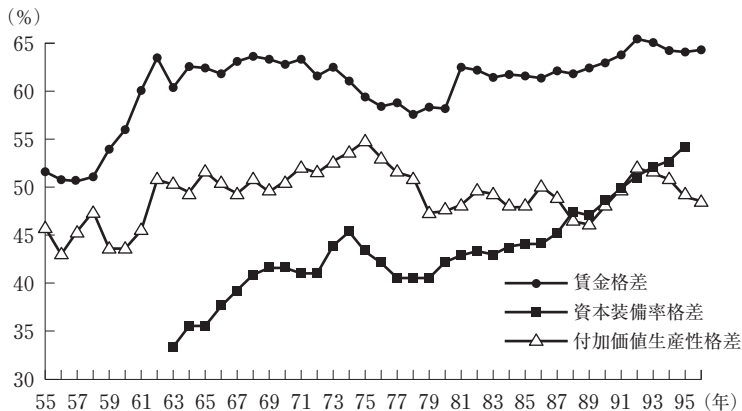
1950年代末の製造業における賃金格差は、従業員300人以上の企業を100とすると、中小企業は50程度であった。しかし、1960年代初頭、高度経済成長下の労働不足のなかで賃金格差は急速に縮小した。その後、1970年代から1990年代前半まで拡大、縮小を繰り返しながら推移している。

② 資本装備率格差の推移と動向

資本装備率格差は、中小企業の機械化、省力化が進んだ結果として、大きく縮小している。

〔図表2〕 製造業における諸格差の推移の状況と動向

—1955年代後半から1990年代前半の間（大企業=100）とする—



- (注) 1. 賃金格差、付加価値生産性格差においては、従業員1人以上299人以下を中小企業、300人以上を大企業とした。
 2. 賃金装備率格差においては、従業員10人以上299人以下を中小企業、300人以上を大企業とした。
 3. 資本装備率 = 有形固定資産額 / 従業者数

〔出所〕 通商産業省・工業統計表「1998年版・中小企業白書」を典とし、渡辺俊三「中小企業は多すぎるのか、生産性格差を解消するために何が必要か」、『中小企業家しんぶん』第1538号、2021年3月15日、3頁に掲載の「図」を参考に作成している。

③ 付加価値生産性格差の推移と動向

付加価値生産性格差は、でこぼこがあるものの、ほぼ横ばいで推移している。

付加価値生産性格差、賃金格差ともに、好況期に格差が縮小し、不況期に格差が拡大する傾向がある。好況期には労働力不足が生ずるため賃金が上昇する。労働力不足は中小企業の方が顕著に表われるが、中小企業の賃金が増えやすいからである。その結果、賃金格差が縮小し、それに伴い付加価値生産性も縮小するのである。

これに反して、不況時には逆の現象が起きる。

④ 1950年代から1990年代にかけての製造業における格差

製造業における賃金格差、資本装備率格差、付加価値生産性格差について1950年代後半から1990年代前半の20年間における推移の状況を示すと〔図表2〕のようである。

2 中小企業格差問題としての「中小企業近代化政策論」による展開の回顧

(1) 1960年代における生産性格差を是正するための中小企業近代化政策の提起の経緯

「中小企業近代化促進法」（以下、「近促法」と略称する）に基づく中小企業近代化政策が行われたのは、1960年代である。「中小企業基本法」の制定（1963年7月）に先立って、近促法が制定された。

近促法の目的は、格差是正のために中小企業の物的労働生産性を向上させることである。近代化の目標としては最適規模の設定、資金の確保、合併の場合の租税特別措置、減価償却の特例措置、転換の指導等である。

(2) 生産規模拡大による最適規模の実現を目指した1969年の近促法の1回目の改正

近促法の1回目の改正が1969年に行われ、構造改善制度が導入された。近促法の指定業種の中から国際競争力を強化する必要があるものを特定業種として指定し、協業化、共同化、合併・業務提携、生産・販売の集約化を行う政策である。

構造改善事業は、個別企業の近代化のみではなく、業界全体の構造の近代化を図るもので、そのため企業の集約化に主眼が置かれた。

近促法の重点は、中小企業の実産規模の拡大による「最適規模」の実現である。個々の企業が資本蓄積を図り生産規模を拡大することもあり、企業統合によって生産規模の拡大を図る場合もある。

企業統合は中小企業業種（中小企業の実産額が過半を占める業種）で多く進められた。その結果が成功であったか否かである。しかし格差は存続され続け、格差是正はできなかったのである。

(3) 近代化政策の使命終了と生産規模拡大による最適規模化への反省の所見

近代化政策は、1972年に中小企業政策審議会の意見具申で中小企業の「知識集約化」がいわれ、政策がハードからソフトへと転換することによって使命を終えた。

1970年以降、近促法は3回改正されている。近促法が廃止されたのは、中小企業基本法が改正された1999年のことである。

このように大企業と中小企業の格差是正の試みは、既に60年前から取り組んでいたのである。

前掲の〔図表2〕が示しているように、賃金格差や付加価値生産性格差が1950年代末から1960年代初頭にかけて縮小しているのは、近代化政策の成果ではない。それは、好況による労働力不足の結果である。

資本装備率格差は一貫して縮小しているが、これは近代化政策の成果というよりも、賃金が上昇していったため、労働力を機械に代替し、省力化を図った結果である。

この結果について、次のような所見が表明されている。

「要するに、生産規模の拡大、最適規模の実現による大企業と中小企業の格差の是正は実現できなかったのである」⁴⁾。

中小企業の格差縮小策としての「中小企業近代化政策」による企業規模拡大化による「生産規模拡大」や「最適規模化」の実現による大企業と中小企業の格差是正は、成功しなかったものと考えられてきている*。

* このことからして、菅政権が、今回「中小企業の経営資源の集約化・再編化・統合化による経営基盤強化を通じて生産性の向上を促す成長戦略」を推進し、「事業再構築補助金」、「経営資源引継ぎ補助金」等を交付し、税制政策としては、中小企業基盤税制の強化を図るとともに、M & Aを推し進めるため「中小企業事業再編準備金」の損金設定までも容認する政策は、上述の1960年代の近代化政策と発想を同じくしているものと考えられる。菅政権およびその関係者は政策の新しさを強調しているが、「昔きた道」ではないか。あまりにも高いコストを払い、その成果が目される。

3 近年における中小企業の付加価値生産性の状況とその変化の実態

(1) 付加価値生産性が同業大企業の平均値を上回る中小企業が存在している事実

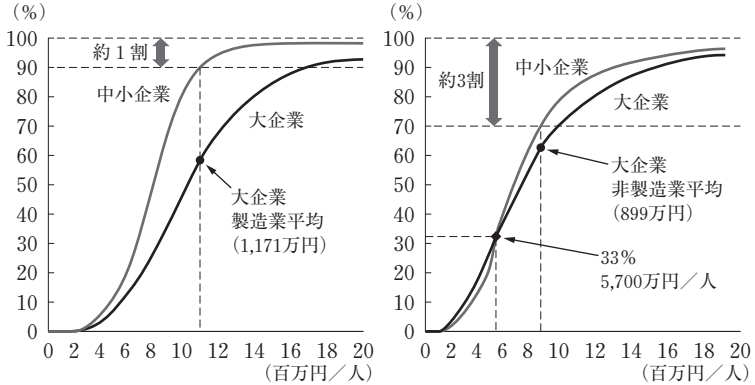
生産性を議論する場合には、企業の規模別生産性の格差と同時に、業種別生産性格差の比較を行わなければならない。

2014（平成26）年度の「企業活動基本調査」において大企業と中小企業の「業種別生産性格差」の比較を行っている。その結果として、大企業と

4) 渡辺俊三「中小企業は多すぎるのか、生産性格差を解消するために何が必要か」、『中小企業家しんぶん』第1540号、2021年4月15日、8頁。

〔図表3〕 付加価値生産性の累積分布の状況

—2014年度の「企業活動基本調査」による—



- (注) 1. 従業員数50人未満もしくは資本金又は出資金3,000万円未満の会社は含まない。
 2. 労働生産性（従業員1人あたり付加価値額）の分布を10万円/人毎に集計し、累積を計上した。
 3. 「中小企業白書」でいう「労働生産性」とは「付加価値生産性」のことである。

〔出所〕『2016年版・中小企業白書』が経済産業省の「平成26年度企業活動基本調査」を活用し再編加工した資料を出典として渡辺俊三、論文、『中小企業家しんぶん』第1541号、2021年4月15日、3頁に掲載された「図」を参考にして作成している。

中小企業を比較した平均値をみると、全ての企業において中小企業の付加価値生産性は大企業を下回っていたが、業種別に分布を確認したところ、同業大企業の平均を上回る中小企業が一定層（1～3割程）存在していることが判明したとしている。

(2) 2014年度の「企業活動基本調査」にみる製造業の付加価値生産性の累積分布

付加価値生産性（労働生産性）について大企業を上回る中小企業の存在を製造業と非製造業に区別して累積分布を示したのが〔図表3〕のようである。

(3) 生産性論議で企業規模拡大論が多いが生産性の高い企業数をいかに増すかが緊要

生産性をめぐる議論を行う際に、企業の集約化・統合ということになることが多いが、むしろ「生産性の高い中小企業」の数を、いかにして増すかが有効であると考ええる。

「能力の乏しいもの」を多く集めて規模を拡大化しても、「能力の乏しい大規模集団」が出来るだけで効率性である生産性は向上しない。「ゼロ」はいくら加算しても、答えは「ゼロ」である。

要は、企業の「規模」や「数量」よりも、企業の「質」が重要である。

(4) 2014年度の非製造業における付加価値生産性の業種別・規模別の
平均値

経済産業省の「平成26年度企業活動基本調査」においては、製造業と非製造業の業種別に中小企業と大企業の付加価値生産性を比較している。

それにより判明してくることは、次のようである。

① 規模別格差よりも業種別格差の方が大きいこと

大企業と中小企業の格差は、規模別格差もさることながら、業種間格差も存在している。実際は規模別格差よりも業種間格差の方が大きいくらいである。格差は、産業構成によっても発生することがわかるのである。

中小企業の統合・集約化による規模拡大をいうならば、むしろ大企業をも含めた産業の統合、つまり生産性の低い産業から、より高い産業への産業構造をシフトさせる方策が必要であると考ええる。これは生産性基準に基づく「産業構造政策」として1960年代に実施されたものの再現になる。

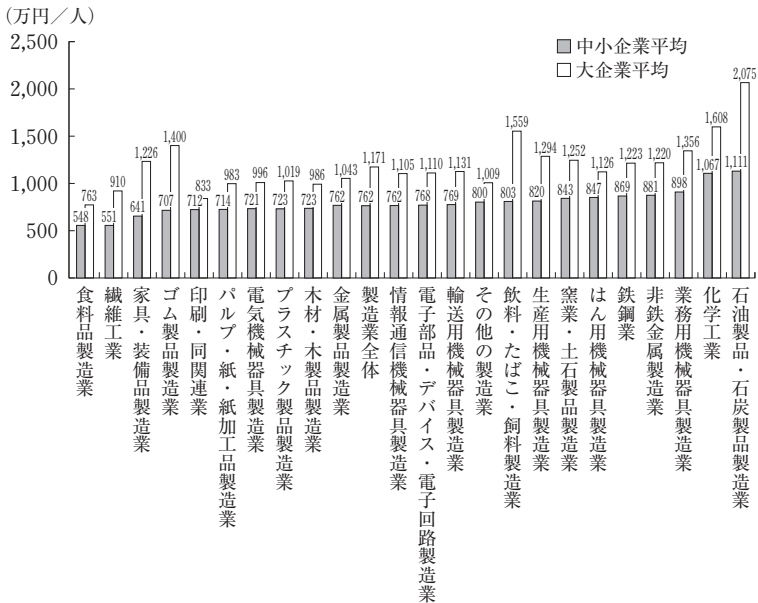
② 生産性の低い産業では規模別格差はそれほど大きくないこと

格差が生じにくい産業もあり、それは総じて生産性の低い産業である。中小企業の数が多く、生産性が低い産業ほど企業間格差が小さいのである。

例えば、医療・福祉業にあっては、大企業の生産性が444万円であるのに対し、中小企業のそれは424万円で、格差は5.5%である。この業界は規制に守られているので、格差が生まれにくいのである。

小売業、飲食サービスなどのような中小企業の数が多く、生産性が低い産業ほど、企業間格差が小さいのである。

〔図表4〕 非製造業における付加価値生産性の平均値の状況（業種別・規模別）
—2014年度の「企業活動基本調査」による—



- (注) 1. 規模の区分は、中小企業基本法上の定義による。ただし、従業員数50人未満、資本金または出資金3,000万円未満の企業は含まれない。
 2. 労働生産性＝付加価値額（営業利益＋人件費＋租税公課＋動産・不動産賃借料）／総従業員数
 3. なめし革・同製品・毛皮製造業については十分な大企業のサンプルが得られなかったため、掲載していない。

〔出所〕『2016年版・中小企業白書』が経済産業省の「平成26年度企業活動基本調査」を活用し再編加工した資料を典拠として、渡辺俊三、前掲論文、『中小企業家しんぶん』第1541号、2021年4月15日、3頁に掲載された「図」を参考にして作成している。

非製造業の付加価値生産性の平均値についての2014（平成26）年の状況を業種別・規模別に分析した結果をみると〔図表4〕のようである。

4 中小企業の生産性格差問題の論点とその所在

問題は、1990年代以降の日本の生産性の停滞を、製造業・非製造業別、企業規模別にわたり、その要因を分析すると、次のようである。

- (1) 大企業の製造業は付加価値率を低下させているにも拘らず生産性の上昇を実現

大企業の製造業は、「付加価値率」（付加価値額÷売上高）が低下しているにも拘らず、雇用削減・人件費の低減と売上高維持によって「生産性の上昇」を実現している現象がみられる。

さらに、中小企業が多い下請・連業者への絶えざるコストダウン要求によるコストカットは生産性向上の大きな要因となっている。

視点を変えて大企業のグローバル戦略は、物件費、人件費とも、あらゆる生産コストの低廉な国・地域への海外移転によりスケールの異なる大きなコスト節減も生産性向上の実現に大きく寄与している。

大企業の強欲資本主義による企業利益至上の経営姿勢は、多様なコストカットによる節減をもたらし、被雇用者と中小企業、ユーザーをはじめとするステークホルダーの犠牲のもとにおいて生産性の向上を達成している。

- (2) 中小企業は大企業の歪んだ経営姿勢により弱体化させられ生産性の低下を招来

大企業とは逆に、中小企業は付加価値生産性が停滞している。その背景には売上高の減少がある。大企業の人件費削減策は大企業の生産性上昇につながったが、被雇用者の購買力を低下させ内需を減退させるとともに国内生産の基盤となる中小企業を弱体化させ疲労化させることになる。

要するに、中小企業の実産性の低下の原因は、大企業側にあるというこ

とである。

大企業の繁栄のおかげでその犠牲となった中小企業の衰退がある。

日本経済の総体における生産性向上による経済成長のためには、グローバル化とデジタル化を背景として後述のように企業利益至上主義で企業の社会的責任を放棄している大企業の経営姿勢についての刷新が急務である。

XI 政府による「中小企業再編・淘汰論」に対する批判的検討

——再編・統合論を克服しての日本社会の基盤的役割——

1 政府の施策における「中小企業再編論」に対する批判的再検討

(1) 菅政権の「成長戦略」の実行計画としての「中小企業再編論」の展開

菅政権は発足直後の2020年10月に、「我が国の持続的な成長に向け、成長戦略の具体化を推進するため」として成長会議を設置し、12月1日には「実行計画」を発表した。同戦略会議では、中小企業の低生産の原因はその規模にあり、規模拡大が望めない小規模企業は退出すべきであるとする「中小企業再編論」が取り上げられ「合併・統合等のM&Aにより中小企業の規模を拡大し、生産性を引き上げていくことが重要であるとし、中小企業の再編による淘汰を促している。

この「中小企業再編論」は、それが内包している論点について、再検討を試みる必要がある。

(2) 中小企業の生産性が低位にあるとする所論の吟味

日本の中小企業の生産性（付加価値生産性）は必ずしも低位にあるとはいえないが、国際的にみて生産性が低い大企業からの経営上の圧力による「しわ寄せ」があり低価格による下請、低工賃での製品納入などを余儀なくさせられたり、さらに、親企業による下請代金の支払い遅延、売上計画達成のための「協力金」の要求などによる価格破壊の被害を受け価値を

吸い上げられ労働生産は伸び悩んでいる。

このため大企業の経営姿勢に反省を求めるとともに「あるべき正常な取引条件」の形成を目指していく必要がある。

また、中小企業は、地域経済や市民生活を支え、「儲らない厳しい商売をしているが、必要な存在である」とされている中小企業があることも事実である。

2 中小企業再編と淘汰論を克服し超越する日本社会の基盤的機能

(1) 地域経済の支えや多様な雇用の受け皿としての有用性

中小企業は、地域社会の一翼を担い、持続可能な地域社会を支えており、地域の文化や芸能、祭礼、ネットワーク、防災、コミュニティの維持と存続にとって不可欠な存在となっている。商店街の賑わいと街の明るさを形づくっているのも中小企業による営業展開である。

サプライチェーンにおいても無くてはならない生産業務の主体としての企業も多くあるのが現実である。

さらに、中小企業は多様な雇用の受け皿として、多くの社員とその家族の生活や、生涯設計を保証している。中小企業も質の高い雇用に現実的に作っていく存在になって地域経済はもとより、業界を支えていくことを通じて、国民経済の基盤となっている。

(2) 中小企業の数減らそうとするより有能な企業の増加が肝腎

政府関係者により、中小企業の数が多過ぎて「弱少企業」も多く、生産性を低下させているから、再編・統合し、淘汰する必要があるとの趣旨の論調が多いが、日本の中小企業は、他の先進国と比較しても、人口比では必ずしも多くはないのである。中小企業の多寡と一国経済の生産性の高低には因果関係はないとみられる。

中小企業が少なくなれば、国民経済の生産性が上がるということの論証

は存在しない。むしろ中小企業は規模が小さく「小回り」がきき、大企業にない迅速性や機動性を有し、その柔軟性を生かして、多用なニーズや需要の変化に対応することで特有の機能を発揮し経済社会に貢献している企業も多いのである。

中小企業の数減らし淘汰することを計画するより、いかにして効率的で有能な中小企業を増やすかに力を注ぐべきである。まさに、「量」より「質」が問題なのである。

XII 国の成長戦略の主役としての中小企業を目指すべきあり方

——激動の時代を克服し国に貢献する賢明な経営戦略——

1 「人を生かす経営」を実践する中小企業経営の進め方

(1) 職場環境の整備と社員の能力開発による人材の登用

社員が自主性や創造性を発揮できる企業づくりをする。それは、いま働いている社員の意欲を喚起し、業績をあげればそれに応じて処置する仕組みを作り、その持てる能力を十全に発揮できる職場環境を構築する。

高度なスキルを持つ熟練者や経営の手腕を持つ人材を生み出すためには、多くの時間と工夫が必要である。そのため有能な人材を発掘、育成し、その手腕を存分に発揮できる環境のもと役職を提供し、昇進させることが社員に希望と「やる気」を起こさせる。

(2) 創業の理念である社是を明確にし全社員に浸透

社是である経営指針を明確にし全社員が一丸となって、その理念達成に結集する。

崇高な経営理念を揚げ統一的な精神的な行動組織として活動し、単なる利益獲得集団ではない環境を作り、精神的拠り所を明示し社員に働き甲斐を認識させ、生き甲斐を与える。

(3) 社員に働く魅力や喜びを与える組織運営の構築

中小企業で働く魅力と相ともに喜びを伝える場を設け、インターンシップ・職場体験学習なども積極的に取り組み、社員の能力向上と意欲高揚を図る。

急速なイノベーションの時代に入り、社員が新しい知識を取得し経営に生かせるよう研修、社会人教育の活用を奨励し支援をする。

2 社会基盤の変化で産業構造が変わる事態に対処し経営改革による体質強化を推進

(1) デジタル化によるイノベーションに対応して事業領域の見直しに挑戦

テクノロジーの進化で「SF」のような世界が目の前に迫っている。社会の基盤が変化する時であるから、このタイミングを巧みに活用して、大企業の不当な圧力による弱体化の被害から脱却し、中小企業の失地回復と再生を実現しなければならない。

デジタルテクノロジーが経済や社会の基盤を大きく変える構造変化の時代は中小企業が大企業に比較して生産性の低位にあるとされる格差を克服し独自性を発揮し優位に立つチャンスでもある。

社会基盤や産業構造が激変しているいまこそ、抜本的にこれまでの事業を見直すことにより、自社の特徴を洗い出して強みを磨き、より付加価値の高い仕事づくりに挑戦しなければならない。

第4次産業革命やデジタル化について見識を高めることが急務であり、過去の延長線にあることの踏襲からの転換と脱却が不可欠であり、変化への果敢な対応を生かしていく経営が求められている。

(2) 「産学官金」の連携による付加価値の高い新しい仕事づくりを工夫 付加価値を高められる企業となるため、発想の転換によるさまざまな創

意工夫が必要である。

このため多くのセクションと巧みな連携が有効である。多様な異業種との交流をはじめ、大学や研究機関、政府の関連省庁、金融機関などと連携を強化することに努め、マーケットを広げ、強みを引き出し合えるようにする。

変化の激しいリスクの多い時代だからこそ、経営トップの判断が重要なのである。「守りの経営」では、企業衰退への途をたどることになる。企業活動における運転を誤らないリスクを恐れない「攻めの経営」こそが企業発展への王道である。

(3) 環境対応経営への適確な転換への有効な実践

企業の経営方針として環境対応を明確に位置づけた進歩的経営に転換することが不可欠である。

カーボンニュートラルに対処して、二酸化炭素（CO₂）負荷量の把握と排出抑制、プラスチックごみの削減、再生エネルギーへの転換、フードロスの削減などの環境対応経営の実践を通じ強靱な企業づくりを目指すべきである。

(4) 後継者育成による事業承継の万全な対応への準備

グローバル化とデジタル化でビジネス環境が激変する時代は、非常に厳しい経営環境である。中小企業において、子どもや孫が事業を承継しても企業の持続的な発展が期待できるという甘い時代ではなくなっている。

専門的知識と経験、経営能力を持たないまま「息子（娘）、孫」であるというだけを理由に後継社長のポストについたとしたら、たちまち経営は行き詰まり、従業員をはじめ、取引先などのステークホルダーに大きな迷惑や損害をもたらすことになるであろう。

事業承継の失敗のため、社会的に一定の役割を果たしてきた企業が消滅してしまうことになれば、地域社会はもとより、国民経済にも大きな損失

となる。

これからの時代は、これまでのような世襲型経営や、一族で切り盛りする同族型経営では、企業の発展どころか、継続することさえも難しくなると思われる。

「からよう唐様でうりや売家と書く三代目」の川柳にみるようなことになる*。

* 一般に息子である二代目は卓越した創業の父親のやり方を直接に学習しているが、三代目になると祖父の活躍や苦労は、話しに聞く程度で、「坊ちゃん」育ちで甘い人間である。とても難しい企業経営などはできず、破綻し借金を作り、逆に住居を売却するまでに至ってしまうのである。それでも良家の育ちであるから「売家」のピラの文字は潤いのある優雅な美しい書体で書かれていると皮肉った話である。

そこで、高い経営能力と旺盛な意欲、しかも世の中の変化や転換に対応できる責任感をもつ専門経営者の登場が求められる。そのため、そうしたプロフェッショナルに活躍のステージを提供する「能力型経営」に切り替えていくべきであろう。

円滑な事業承継を実施していくことは、ゴーイングコンサンとして企業の使命であり、このため後継社長の選択を誤ってはならず、長期的視点から後継者を選定し、育てていかなければならない。

3 中小企業経営の改革の視点からの政府と大企業への改革提言

日本経済が多様な課題を克服し、持続可能で健全に発展し、豊かな国民生活を目指して、日本社会の基盤として日本経済を支える中小企業の視点から、政府をはじめ財界を中心とする支配層への「中小企業改革」についての所見を記述すれば、次のようである。

- (1) 公平にして公正な市場のルールメカニズムを確立し、健全な競争環境を形成し、大企業の不当な「中小企業イジメ」を排除すること
中小企業の取引環境を改革することが重要であり、中小企業に不当な不

利益を与える不公正取引に対し罰則を含めた規制強化を徹底し、公正で自由な市場ルールを順守する体制を確立することが必要である。

特に、大企業を中心とする独占・寡占による価格支配、その優越的地位から効率経営のためのコストカットとして下請や製品納入の中小企業に対する不当な値引きや納入価格の引き下げ要求などを中止させることが緊要である。

(2) 労働環境の改善と多用な人材の就労や働き方の改善の条件整備を図ること

日本の雇用の7割を支える中小企業の労働環境の改善が進行することは、大多数の国民の生活の向上、それを通じての地域社会はもとより、日本経済の持続的で安定的な発展に寄与する。

中小企業は多用な人材の就労の場を提供し、多様な働き方を許容し、柔軟な社会構造の場を提供している。

最低賃金については、速やかな引き上げが好ましいが、次の諸点について留意する必要がある。

- 地域間格差を是正する制度の創設
- 社会保険料の事業主負担への助成制度の創設
- 雇用条件の適正化・合理化の推進

就労者が安心して働ける好条件と社会保障・労働環境の整備と中小企業の負担軽減を図ることが好ましい。

(3) 経営者個人の人的保証に依存しない公正にして円滑な金融制度を確立すること

個人の人的保証に依存しない金融制度を一層推進し、経営者保証の廃止や保証解除の際の要件緩和を図ることが必要である。

当座借越（伴走支援融資）の取り組みを強化することも有用である。

(4) 公共事業の中小企業への発注の拡充と公正な競争の促進を図ること
公共発注機関の中小企業への発注率を大幅に高め、地域に精通した中小企業への受注機会を拡大することが好ましい。

一般競争入札基準（全省庁統一資格）は、大企業が有利であり、中小企業の公正な入札の可能性を求めたい。

(5) 経済やエネルギーの地域内循環を高めエネルギーシフトで持続可能な社会を創造すること

地域循環型経済による持続可能な地域づくりに中小企業は主役を演ずることになる。

エネルギーシフトを推進し、地域内循環をすることで地域経済が継続的に発展できる政策を推進することも緊要である。

地球温暖化による気象変動の要因による大規模な自然災害が今後も強く懸念されるため、日本の化石燃料・CO₂などの大幅な削減が急務であり、これに取り組み、これに対応する防災・減災のためのあらゆる対策を速やかに推進することが急務である。

〔付記〕 本稿は、前号に続き、2021年度税制改正について解明し、新たに創設された税制政策事項の背景や問題の所在を論究している。ただし、本号は、「ウィズコロナ・ポストコロナの経済再成政策」のうち、「中小企業の支援」問題を集中的に論述しており、他の事項については別稿に期することにする。