

中小企業憲章に関する研究会発言概要

平成 22 年 4 月 13 日
東京都墨田区
株式会社 浜野製作所
代表取締役 浜野慶一

- ・ 中小企業憲章の策定にあたり中小企業経営者の立場・現場の立場として最初に一言申し上げたい。
(一町工場の経営者として町工場・現場の長として発言をさせていただくつもりである)

確かに中小企業は人・もの・金の経営資源に乏しくまた親企業から無理難題を押し付けられ毎日・毎日休む間も無く働いても一向に儲からない。場合によっては頑張れば頑張るほど赤字が膨らみ最後には倒産・廃業してしまう会社もあり自分自身もそういう会社を何社も見てきた。

しかしながら中小企業がそういう「弱い立場」であると言う事を前提としてこの中小企業憲章策定の議論を進めてはならないと考える。

中小企業憲章の策定は我々中小企業者にとっては大変心強いものになるがより一層の具体策がないと「絵に描いた餅」状態になってしまう。

またそういうものが出来たと言う事で中小企業業者の依頼心が大きくなってしまい「国がどうにかしてくれるのでは?」「行政が助けてくれるのでは?」と言う状況になってしまうのではと危惧する側面もある。

国や行政にただ「守ってくれ!」「助けてくれ!」「困っている!」と言う事が最大の主旨であるならばそんな中小企業憲章は何の役にも立たない。逆により一層わが国の中小企業の基盤を弱める事になる。まず見直さなくてはならない事は我々中小企業者が現在の状況や環境を踏まえた上で自社の従業員やその家族を路頭に迷わさない為に・今まで協力をしてくれた企業に迷惑を掛けないために「どういう会社にしていくのか?」「何の為に仕事をするのか?」「具体的に何をするのか?」と言う理念やビジョン・明確な方向性を打ち出さなければならぬと考える。

・中小企業概念について

一般的には資本金 3 億円以下・従業員 300 人以下の企業の事を「中小企業」と定義しているが内情は様々。

従業員 250 人で大学卒の従業員も多い企業とお父さんが社長・息子が工場長・お母さんが経理をやって 60 歳過ぎの職人さんが 2 人位、いる様な会社を同じ中小企業として扱って良いのか？

会社の良し悪しは従業員の数でもないし売上げ規模でもないが上記の様な会社を同じ「中小企業」として取り扱うのは無理がないか？

中小企業の定義というか条件をもう少し細分化する必要があるのではないだろうか？

・取引企業現況

確かに理不尽な要求や条件などがある場合もあるがそれが全てではないしまた受注側（下請け企業側）にも落ち度がある場合も多い。

そこをキチンと検証せずに「理不尽な要求を突きつけられた」と文句を言っても何も生まれないし何も変わらない。

たとえその取引先と取引を中止して他の企業・他の業種・他の地域で取引をしても同じ結果になるのではないだろうか？

今までの意見の中で“多くの町工場は皆困っている。親企業からコストを下げると圧力をかけられ日本の町工場は近く消滅するのではと言うくらいの危惧を感じている。下請取引の適正化を政策に講じて欲しい”と言うものがあつたと思うが実質的には出来るわけがない。（市場は需要と供給のシステムが働いているので）

急な支払い条件の変更や遅延・注文の取り消しなどについてはキチンと公正取引委員会が対応をしてくれていると実感している。

（ある大手企業の年度末の恒例値引きがなくなった。今までの分が突然戻ってきた。）

確かに取引企業からのコストダウンの依頼は急加速している。

受注量（売上げ）はそこそこ戻ってきているが利益が激減しているという製造業者が多いというのが実感。

（昨年・30%のコストダウンをしたばかりなのに今年に入って更に 30%のコストダウンをして欲しいとの依頼があつた）

対応出来なければ勿論、転注との事。（転注という事はその値段で仕事をやる場所があると言う事だが厳しい事情は親会社も同じなのではないだろうか？）

手形取引きについても様々な意見がある。

集金時に 120 日の手形・・・という事は仕掛り品も含めて約 150~180 日回収まで掛かる。

ものを受け取って 5~6 ヶ月も後払いするって素朴に考えておかしくないのか？

また手形の割引料は下請け企業側の負担で中小企業にとっての負担は大きいという意見も多い。

ファクタリングシステムと称して自社グループ内で手形を事前に割引くサービスを提供している大手企業も多いが結局、手形の割引料はグループ企業内に確保されて大手企業に損はない。

こういうシステムに首を傾げる意見も多いが客先にそんな事を言おうものならば・・・と心配して意見を言わない・言えない下請け企業が多いのも事実。

手形の取引きは貰う立場からするとリスクも高くキャッシュフローを考えた上でも廃止を望む声も出ているが一方、中国に工場を展開している経営者は中国では支払いを先延ばしにするのが腕の良い経理と言われ仕事をしたが支払いがなかなかされず苦慮しているというケースも聞いていおりそれを考えると日本はまだ良いのでは？と考える経営者もいる。

・ 社会保険制度

社会保険事務所の評価の基準とは？（ある事務所員の話）

加入率ではなく徴収率だとの事。再度の調査をお願いしたい。

なるべく多くの企業に負担をしてもらい企業の負担率を軽減していかないと従業員を正社員として雇う事が難しくなる。

しかし一生懸命働いてくれている従業員の将来の生活の源を確保する制度なので否定するつもりは毛頭ない。

利率や額を今一度、見直さないと「ものづくり」をして少しの利益を出しても社会保険料で実質的なお金が残らないという状況になってしまいかねない。

法人税に関しては利益が出た時の対象になるのであろうが社会保険料は損益に関係なく無条件に支払わないといけない。

税金に関してはいろいろなところで議論しておられる姿が伝わってくるが年金については新機構になってからの取り組みや企業負担についての議論が伝わって来ないのが現状。

・労基法の見直し

労働者を守るという意味から本法律が有効なものだとは感じているが蟹工船時代の一方的な強制労働に対する法律が一部現在も適用されているのはいかがなものか？と感じる側面もある。

労働基準監督官に質問をすると「確におかしいと思う取り決めもあるが我々の仕事は法律を変える事ではなく制定された法律がきちんと遵守されているかどうか？をチェックするのが仕事だ」との事。

間違いではないが何かおかしい。

おかしいと思う法律をチェックする？そういう意見が吸い上がる機会やシステムがあるのか？

雇用側・就労側にとってお互いに有益な法律になる事を望む。

- ・昨今の雇用状況（実際に面接をして感じた事）
- ・マネジメント力の強化支援（「もの」をつくる力はあるが経営をする力が足りない）
- ・中小製造業は商店街と同じ
- ・「ものづくり助成金」の廃止について
- ・「新現役」の再教育と活用
- ・新規起業の現状（初期投資が大きすぎてサラリーマンが起業できる状況ではない）（一部を除く）

最後に・・・。

元気で活躍をしている若手経営者の大半は「国には頼らない」という姿勢で企業経営をしています。

しかしこれは「日本はもうダメだ！」「中国に拠点を変えよう！」とか「日本から出て行こう！」と言っている訳ではありません。

この国が好きだから皆で手を取り合って皆で良くなって行きたい。

という高い志や思いを持っている若い世代の経営者が多いという事をお伝えさせていただきます。

だからこそ自分達で出来る事・やらなくてはならない事を明確にしながら自分達の思いや志を国や行政に伝えて行く。

「これをやって欲しい！」「これはダメだ！」という他力本願的な考えや批判・自己中心的な思いや願いではなく「この国を良くしたい」という御旗を元にお互いの意見を尊重しながら策定をしていただければと考えております。