

小規模企業共済制度の見直しについて
(案)

平成21年6月19日
中小企業政策審議会 経営安定部会

目次

1 はじめに	2
(1) 小規模企業を取り巻く現状.....	2
(2) 小規模企業経営者にとっての小規模企業共済制度の位置づけ	3
2 加入者範囲の拡大について	4
(1) 背景	4
(2) 新規加入対象者の範囲	6
新規加入対象者としての「共同経営者」	6
「共同経営者」のメルクマール	7
加入資格を満たしていることについての継続的な確認.....	12
(3) 新規加入対象者の掛金水準と共済事由	12
(4) 中小企業退職金共済制度との関係	13
3 共済財政	14
(1) 共済財政の現状.....	14
(2) 共済財政健全化に向けた方策	15
共済財政収支シミュレーションの概要	15
予定利率の水準について	17
資産運用方法について.....	17
加入者範囲拡大に伴う新規加入者増について.....	18
付加共済金の支給要件の緩和について	18
(3) 「繰越欠損金解消計画」	18
計画の目的.....	18
繰越欠損金の解消目標年度と基本的考え方	18
経済状況に応じた追加的対策.....	19
計画の見直し.....	20
4 その他	20
(1) 契約者貸付制度の拡充	20
(2) 加入促進活動の強化.....	21
(3) 平成 15 年法改正時の附帯決議への対応	22
5 おわりに.....	22

1 はじめに

(1) 小規模企業を取り巻く現状

現在、小規模企業は約 366 万者(全企業数の約 87%)存在しており、新規事業活動と雇用の重要な受け皿である。しかしながら、20 年前と比較すると、その数は全体で約 110 万者減少しており、特に個人事業主である小規模企業者の減少が著しい(20 年間で 130 万者減少)。また、この個人事業主の減少による雇用喪失は、平成 13 年～平成 18 年の 5 年間に於いて約 100 万人となると推計される(参考 1 参照)。

さらに、昨秋以来の世界的な金融危機に伴い、我が国企業を取り巻く経済環境が劇的に悪化したことにより、小規模企業は、一層厳しい状況に直面することになった。例えば、平成 21 年 4 月 1 日に発表された「中小企業景況調査(中小企業庁・中小企業基盤整備機構(以下「中小機構」という。))」によれば、昨秋以来、小規模企業の業況判断 DI(前期比。「好転」企業割合 - 「悪化」企業割合)のマイナス幅が拡大し続けている¹。また、平成 21 年 4 月 22 日に発表された「全国小企業月次動向調査(日本政策金融公庫総合研究所)」によると、平成 21 年に入っても売上 DI(前年同期比。「増加」企業割合 - 「減少」企業割合。)が悪化し続けている²。さらに、平成 21 年 4 月 1 日発表の「日銀短観」において、業況判断 DI の「悪い」超の拡大幅は、統計作成開始以来の最大を記録³し、特に経営基盤が脆弱である小規模企業経営者の今後の事業活動に対する不安は極めて大きいものとなっていることが予測される。

このような状況が続けば、新規事業活動の抑制のみならず、事業縮小、さらには、廃業といった選択を余儀なくされる小規模企業経営者が増加するという事態に陥りかねない。また、小規模企業の廃業等が、さらなる経済活力の減退や雇用喪失を招くおそれもある。このため、短期的な小規模企業対策に加え、小規模企業経営者の将来不安を取り除き、安心して事業活動を行えるように、中長期的な視点に立った対策が求められているところである。

¹ 平成 20 年 7 月～9 月期 37.6 平成 20 年 10 月～12 月期 42.2 平成 21 年 1 月～3 月期 ▲50.0。

² 平成 21 年 1 月 45.8 平成 21 年 2 月 47.2 平成 21 年 3 月 ▲48.7 平成 21 年 4 月(見込み) 49.1

³ 中小企業の業況判断の先行き DI(「良い」企業割合 - 「悪い」企業割合)の値が ▲56 となっており、前回の調査(12 月)より 12 ポイントマイナス幅が拡大。なお、「先行き」の判断時点は、3 月後を示す。

(2) 小規模企業経営者にとっての小規模企業共済制度の位置づけ

小規模企業共済制度は、小規模企業経営者が、相互扶助の精神に基づき廃業、退職、転業等に備えて、生活の安定や事業の再建の資金を準備するための制度として昭和 40 年に創設された。小規模企業経営者が老後の生活資金を確保するために利用できる制度としては、個人型確定拠出年金や国民年金基金が存在する。しかしながら、これらの制度は年金制度であるがゆえに、一定年齢⁴に達することが支給要件となっており、小規模企業共済制度のように、年齢にかかわらず廃業した際に支給を受けることができる仕組みにはなっていない。

また、小規模企業共済制度においては、資金面での支援として、加入者が、低利、かつ、無担保・無保証で融資を受けられる契約者貸付制度が設けられている(参考 2 参照)。なお、税制面においては、その制度趣旨等を踏まえ、掛金は全額所得税控除の対象となり、受け取る共済金は退職所得や公的年金と同様の取扱いとされている(参考 3 参照)。

このように、小規模企業共済制度は、年金制度とは異なり、経営環境の変化の影響を受けやすく、廃業等の危機にさらされやすい小規模企業の実態を踏まえて、いわば小規模企業経営者向けに特化した「退職金」制度となっており、小規模企業の安定した事業活動のために、重要な役割を果たしてきている。小規模企業共済制度は、厳しい経済状況に置かれている小規模企業経営者の廃業後の生活保障を確保するものであり、中長期的な小規模企業支援策として、極めて重要な制度である。

しかしながら、近年、小規模企業共済制度の在籍者数が減少している。特に、小規模企業たる会社役員の在籍者数が近年ほぼ一定であるのに対して、個人事業主の在籍者数の減少が顕著になっている。また、近年、個人事業主の新規加入率が個人事業の開業率を下回り、個人事業主が開業しても、小規模企業共済制度に加入する割合が低下してきている(参考 4 参照)。このように、現行の小規模企業共済制度は、個人事業主のニーズに必ずしも応えきれなくなっている。

そこで、本部会では、このような小規模企業共済制度の現状にかんがみ、より効果的かつ魅力的な制度とすべく、小規模企業共済制度検討小委員会を設置し、新規加入者範囲の拡大及び共済財政の在り方などについて検討を行い、今後の小規模企業共済制度の方向性について示すこととした。

⁴ 国民年金基金では原則 65 歳、個人型確定拠出年金では原則 60 歳から支給が開始する。

2 加入者範囲の拡大について

(1) 背景

現行の小規模企業共済制度の加入資格を有する者は、「小規模企業者」である。具体的には、

- ・常時使用する従業員の数が 20 人以下(商業又はサービス業の場合は 5 人以下)の個人事業主、
- ・常時使用する従業員の数が 20 人以下(商業又はサービス業の場合は 5 人以下)の会社の役員、
- ・常時使用する従業員等の数が 20 人以下の企業組合、協業組合及び農事組合法人の役員、

に該当する場合には「小規模企業者」として加入が認められる。すなわち、会社形態においては、会社の代表者のみならず、すべての役員が小規模企業共済制度に加入することが可能であるのに対して、個人事業形態の場合は、個人事業主(「事業所得等の納税義務者」をいう。以下同じ。)のみ加入することができるとされている。

小規模企業においては、会社形態の場合であっても、実質的に所有と経営が一致しており、その大多数が同族経営である⁵。このため、会社形態の場合、会社の代表者(オーナー経営者)の家族は、役員として経営に参画することで、役員たる地位に基づき、小規模企業共済制度に加入することが可能である。他方、同様に所有と経営が一致している個人事業形態の場合は、個人事業主の家族が実態として経営に参画している⁶場合であっても、現行の加入対象者は個人事業主とされていることから、小規模企業共済制度への加入が認められていない。近年、個人事業主が高齢のため、事業に従事している子供が実質的に経営を担うケース⁷も多い。しかしながら、子供は個人事業主ではないため、経営を担っているにもかかわらず

⁵ 帝国データバンク DB 再編加工(平成 19 年 7 月)によると、同族関係者の持株比率が 50%を超える企業の割合は、大企業が 26.7%、小規模企業を除く中小企業が 70.9%であるのに対して、小規模企業では 83.7%に達している。

⁶ 「個人企業経済調査」(平成 19 年 総務省)によると、個人事業主の 65.1%は、雇用者はおらず、「事業主本人のみ」又は「事業主本人と家族従事者」で事業を行っている。また、「事業主本人のみ」、「事業主と家族のみ」又は「事業主、家族及び家族外従業員」で事業を行っている個人事業主の割合は、平成 21 年 2 月に実施した中小企業庁アンケートによると 85.5%、同時期に実施した中小機構アンケートによると 83.1%に上っている(中小企業庁及び中小機構アンケートの概要は参考 5 参照)。

⁷ 上記中小企業庁アンケートによると、事業に従事する子供がいる個人事業主のうち、70 歳以上 80 歳未満の割合は 27.3%であり、当該子供の平均年齢は 43.2 歳、80 歳以上の割合は 13.1%であり、当該子供の平均年齢は 55.7 歳(参考 5-3 参照)。個人事業主が高齢の場合、事業に従事している子供が実質的に経営を担っていると考えられる。

ならず、小規模企業共済制度に加入できないという不合理が生じている。このため、小規模企業の事業実態を踏まえ、会社、個人事業といった事業形態を問わず、経営に参画している者に対して小規模企業共済制度への加入資格を認めるべきではないかとの指摘⁸が従来よりなされてきたところである。

このような指摘を踏まえ、昨年、本部会において、個人事業主の「共同経営者としての家族専従者(配偶者専従者や後継専従者)」について、新たに加入資格を認められないか検討を行ったところである。この部会における検討では、「家族専従者が、本制度に加入している個人事業主と共同で経営していることの実態を証明できるのか。共同経営者という基準が明確化できるか。」、「将来後継者になるかどうかわからない時点で後継者とみなして所得控除の対象とし、その後、後継者にならなかった場合はどう扱うのか。」といった意見が出された。その結果、「小規模企業共済制度の今後のあり方について」(平成20年3月10日 中小企業審議会経営安定部会)において、「事業主と生計を一にする配偶者専従者をどのように扱うことができるかなど様々な観点からの問題が指摘されることは本部会の意見のとおりであり、共同経営の実態等を踏まえ、引き続き検討を加えていくことが必要である。」との整理をとりまとめ、今後の検討課題として位置づけたところである。

しかしながら、昨秋の金融危機に端を発した100年に1度と言われる「世界同時不況」の中、我が国の小規模企業は、かつてないほど厳しい状況に直面することになった。この経済危機を乗り切るべく、政府としては、まずは短期的な資金繰り対策に重点を置く必要があるとの認識の下、セーフティーネット保証の拡充等の措置を講じてきたところである。他方で、このような短期的な支援策に加え、小規模企業経営者の将来不安を取り除くため、中長期的対策として、小規模企業共済制度を強化すべきではないかとの意見が提起されてきた。特に、小規模企業の約7割を占める個人事業に特化した支援策として、個人事業主以外で経営に参画する者について小規模企業共済制度の加入資格を認め、その事業の継続・発展を支援すべきとの声⁹が強まってきた。

⁸ 小規模企業経営者の高齢化が進展する中、後継者不在により廃業に追い込まれる小規模企業も増加している。このため、個人事業の後継者に対して、小規模企業共済制度への加入を認めることにより、後継者に事業を引き継ぐ意欲を持たせるとともに、事業承継後の事業資金に活用可能な流動資産を確保できる環境を整備する必要があるとの意見もある。

なお、青色申告者たる個人事業主を会員とする青色申告会の全国組織である全国青色申告会総連合は、「長期にわたる不況、事業主の高齢化、事業主の死亡時における相続が事業継続を阻害していること等々に対応し、小規模事業者の継続と発展に資する見地から、一定の条件のもとに、個人企業の後継者(配偶者専従者を含む。以下おなじ。)に加入資格を与えることを早期に実現をお願いしたい。」(平成21年度税制改正要望)との要望を行っている。

⁹ このような声も踏まえ、「平成21年度税制改正大綱(平成20年12月12日 自由民主党、公明党)」においては、「小規模企業共済制度及び中小企業退職金共済制度の加入者の範囲の見直しについては、今後、各制度における加入者範囲の見直しが行われる際には、新規加入者の制度上の位置づけ等を勘案し、その掛金等の税制上の取扱いについて措置する。」との決定がなされた。

このような状況を受けて設置した小委員会においては、小規模企業を取り巻く危機的な状況にかんがみ、個人事業の事業実態も踏まえ、個人事業における小規模企業共済制度の加入者範囲の拡大について、昨年、本部会での審議において指摘された問題点も念頭に置きつつ、集中的な検討を行った。

(2) 新規加入対象者の範囲

新規加入対象者としての「共同経営者」

会社形態においては、役員という地位により、小規模企業共済制度への加入を認めているため、代表者以外の役員も加入が可能である。他方、個人事業形態においては、小規模企業共済制度上、個人事業主以外の経営者の存在を想定しおらず、個人事業主のみに加入資格を認めている。会社形態において、代表者以外の役員は「共同経営者」的性格を有することを踏まえると、個人事業形態においても、「個人事業主と共に経営に参画している者」（いわゆる「共同経営者」）が存在するのであれば、経営者の廃業に備えた「退職金」である共済制度の趣旨に照らして、当該「共同経営者」に対して加入資格を認める方向で検討を進めることが適切¹⁰である。この点、「共同経営者」について加入資格を認めた場合、「個人事業主と共に経営に参画している後継者」は、「共同経営者」として加入資格を認められることになる。近年、小規模企業経営者の高齢化に伴い、小規模企業共済制度の新規加入者の年齢も上昇¹¹しているが、「共同経営者」である「後継者」の加入も可能となれば、長期の加入期間を保障することで、老後の生活保障を充実させることが可能となる。

なお、先述したとおり、個人事業の大半は、個人事業主とその家族によって行われているが、「個人事業主と共に経営に参画している者」か否かという観点から加入資格を判断することから、「共同経営者」について、個人事業主との間に親族関係があることを「共同経営者」の要件とする必要はない。すなわち、個人事業主と親族関係のない第三者であっても「共同経営者」に該当すれば加入資格が認められるが、個人事業主の親族であっても「共同経営者」に該当しなければ、加入資格は認められない。

加えて、加入資格を認める「共同経営者」の数についても上限を設定することが適当である。現行の小規模企業共済制度においては、先述したとおり、常時使

¹⁰ 個人事業の「後継者」について加入資格を認めるとの考え方もあるが、小規模企業共済制度は、小規模企業経営者の廃業に備えた「退職金」制度であり、小規模企業における事業承継円滑化を目的とする制度ではない。このため、事業承継円滑化という側面から、現行の加入対象者である「経営者」と異なる性格を有する「後継者」という切り口で、新たに加入資格を認めることは制度趣旨と整合的ではない。

¹¹ 新規加入者の平均年齢は、平成元年度の 45.8 歳から、19 年度には 47.6 歳と上昇。

用する従業員の数が 5 人以下又は 20 人以下の個人事業主に加入資格を認めているが、仮に、「共同経営者」の数に上限を設定しなかった場合、これまで従業員であった者を「共同経営者」と位置づけることにより、本来、従業員数が多く加入資格のない個人事業についても、小規模企業共済制度上、「小規模企業者」に該当することが可能となりかねない。また、小規模企業において、数多くの共同経営者が存在することは、その事業実態に照らすと極めて不自然である。例えば、平成 19 年中小企業実態基本調査(平成 20 年 7 月 中小企業庁)によると、会社である小規模企業においては、役員数が 3 人以下の会社が全体の 89.8%を占める(参考 6 参照)。また、「共同経営者」は、個人事業主の親族であることを要件とはしないが、個人事業の事業実態を踏まえると「共同経営者」の多くは個人事業主の親族であることが想定される。先述の中小企業庁アンケートによると、一事業主当たりの「事業主と同程度以上に働く家族数」は 1.4 人となっている(事業主と同程度以上に働く家族数 = 1,487 人、そのような家族がいると回答した事業主数 = 1,048 人)。中小機構アンケートによると、一事業主当たりの「事業主と同程度以上に働く家族数」は 1.25 人となっている(事業主と同程度以上に働く家族数 = 640 人、そのような家族がいると回答した事業主数 = 511 人)。このような小規模企業の経営実態¹²を踏まえ、適切な「共同経営者」の数の上限を設定することが必要である。

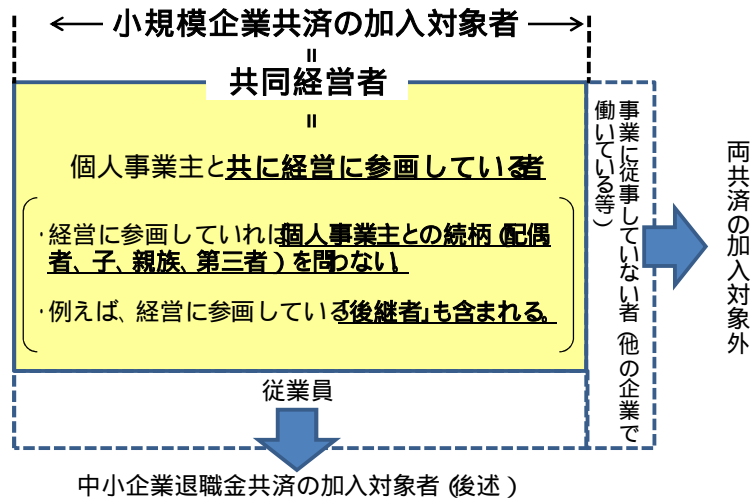
「共同経営者」のメルクマール

昨年 3 月の本部会の報告書においても指摘がなされていたが、個人事業主の「共同経営者」に対して加入資格を認めるに当たっては、そのメルクマールを明確化することが不可欠である。この点、小規模企業共済制度の加入資格が認められる者であるとの観点から、「共同経営者」とは、以下のいずれの要件も満たすことが必要である。

- ） 事業の経営に参画している者であること。(事業に無関係な者及び従業員との切り分け)
- ） 従業員を使用する者、すなわち、「従業員に対して指揮監督権限を有する者」であること。(従業員との切り分け)

¹² 個人事業主の「共同経営者」として青色事業専従者も想定されるが、「平成 19 年分申告所得税標本調査」(平成 21 年 3 月 国税庁)によると、青色事業専従者のいる営業等所得者 1 人当たりの専従者数は 1.18 人である。

「共同経営者」のイメージ



事業の経営に参画している者であること

第一に、「事業の経営に参画している者」と「事業に無関係な者」とを切り分ける観点から、個人事業主の事業に従事していることが必要である。例えば、個人事業主が「後継者」と指定し、将来的には事業を承継することが見込まれる者であっても、現時点で、個人事業主の事業に従事していなければ（取引先や同業他社で従業員として勤務しているような場合）、共同経営者には該当せず、小規模企業共済制度に加入することは認められない。他方で、特定の事業に経営参画しつつ他の事業にも従事しているケースも想定されることから、「共同経営者」の要件としては会社の役員と同様（非常勤役員も存在）、何らかの形態で事業に従事していることは必要ではあるが当該事業に専従しているこまでは求めない¹³。

なお、事業に従事しているか否かについては原則、給与の支払事実があるかどうかを判断基準とすることとし、具体的には、個人事業主に対する「社会保険の標準報酬月額決定通知」、個人事業主の「税務申告書類（青色申告決算書、（白色申告）収支内訳書）や「国民健康保険税・介護保険料簡易申告書」等で確認することが可能である¹⁴。

ただし、例えば、経営が厳しい状況下では、経営陣の一員として給与を返上することも想定される（会社形態の場合、役員報酬を返上することも多い。）ため、個人事業主の事業所得等において欠損が生じている等の場合については、例外的に「共同経営者」が給与を受け取っていない場合もよいと考え

¹³ 所得税法上の事業専従者は、事業に専従することが要件とされており、具体的には、事業に専ら従事する期間がその年を通じて6月を超える必要がある。

¹⁴ ただし、これらの書類は本人の申告によるものであり、その内容に誤りがあれば、税務署等により是正される可能性があることに留意が必要。

られる¹⁵。また、先述したとおり、「共同経営者」は事業に専従する必要はないため、複数の事業に従事し、給与を得ている場合も想定されるが、主たる所得を得ている事業についてのみ、「共同経営者」としての要件を満たすと考えることが適切である¹⁶。

第二に、「事業の経営に参画している者」と「従業員」とを切り分ける観点から、「事業の経営に参画」の要件を会社法において明確化されている株式会社の取締役の権能をベースに検討することが必要である。

株式会社の場合、取締役は、会社との間で委任関係(会社法第330条)に立ち、会社に対して、善管注意義務や忠実義務を負う。取締役会非設置会社において、取締役が2人以上いる場合は、定款に別段の定めがある場合を除き、当該会社の業務執行は取締役の過半数をもって決定することとされている(会社法第348条第2項)。他方、取締役会設置会社においては、当該会社の取締役の全員で構成される取締役会が、その決議¹⁷により、当該会社の業務執行の決定を行うこととされている(会社法第362条第2項第1号)。

このような取締役の権能を踏まえると、個人事業主の「共同経営者」については、「個人事業主と共に、業務執行の決定に関与する」ことが具体的要件として必要である。

取締役の業務執行が取締役の合議によって決定されることから、「業務執行の決定に関与している者」であるか否かについては、個人事業主との間で、「経営の重要事項に関し、合議によって決定する旨の取決め」(経営契約)を締結している者であるか否かで判断することが適切である。この「経営の重要事項」については、会社法上、個々の取締役に委任することができず、取締役会において決定すべきとされている事項(会社法第362条第4項)¹⁸を参考とすることが適切である。その具体的な内容は、事業の内容や規模によって異なると考えられるが、共通事項として、廃業、営業所の開設及び廃止、一定額以上の事業資金の借入れといった項目が想定される(参考7参照)。

¹⁵ 「共同経営者」が給与を受け取っていない場合には、青色事業専従者給与に関する届出書や、商工会議所等の委託団体・代理店による事業従事の実態確認により判断することになる。

¹⁶ 現行制度においても、アパート経営を兼業するサラリーマンについては、主たる所得はサラリーマンとしての給与であるため、加入資格を認めていない。このため、例えば、平日は他の会社に勤務し、週末のみ家業の経営に参画している者は、「共同経営者」として加入を認めないことが適当である。

¹⁷ 取締役会設置会社においては、3人以上の取締役が必要である(会社法第331条第4項)。また、取締役会の決議は、基本的には、過半数の出席があった上で、その出席者の過半数の議決をもって行われることとされている(会社法第369条第1項)。

¹⁸ 取締役会において決議すべきとされている事項には、重要な財産の処分・譲受け、多額の借財、支店その他の重要な組織の設置、変更・廃止等が定められている。なお、取締役会非設置会社においては、支配人の選任・解任、支店の設置・移転・廃止等については、特定の取締役に専決させることはできない(会社法第348条第3項)。

なお、上記「経営契約」と同様に、私的契約の存在を前提に公的制度の運用を行っている制度として、農業者向けの農業者年金がある。農業者年金においては、農業者と「農業経営協定」¹⁹を締結した農業者の配偶者又は直系卑属については、農業者年金の保険料の一部に対して国庫助成がなされている。

また、「共同経営者」を「業務執行の決定に関与する者」とする以上、個人事業主の営む事業が資格業(弁護士等)の場合には、「共同経営者」について、個人事業主本人と同様の資格を有していることを要件とすることが適切である²⁰。

なお、先述したとおり、「共同経営者」は、原則、「業務執行の決定に関与する」対価として、個人事業主から給与を受け取ることが必要であるが、これについても、上記同様、株式会社の取締役の報酬の扱いと比較して検討することが適当である。株式会社の場合は、取締役の報酬の額及び算定方法については、定款に定めがないときは、株主総会の決議で取締役全員の報酬の総額を定め、その具体的な配分は取締役会の決定に委ねることができる(会社法第361条第1項、最判昭60.3.26判時1159-150)。これに対し、個人事業の場合は、「共同経営者」の出資の有無などの事情により、定額の給与を受け取ることが妥当な場合もあれば、個人事業主との間で一定割合の損益分配を行う方が適切な場合もあり得る。このため、「経営契約」には、それぞれの具体的状況に対応するため、「事業による『損益の分配』について協議する」旨²¹を定めておくことも必要である。

) 「従業員に対して指揮監督権限を有する者」であること

小規模企業共済法において加入資格を有する個人事業主は、「常時使用する従業員の数が 人以下の個人であつて、 に属する事業を主たる事

¹⁹ 農業経営協定には、
農業から生ずる収益が、農業者、その配偶者又は直系卑属に帰属することとされていること、
農業の廃止について、農業者、その配偶者又は直系卑属の合意に基づくこと、
農業経営の規模、生産方式、経営管理の方法、農業従事の態様その他の農業経営に関する基本的な事項について、農業者、その配偶者又は直系卑属の合意に基づいて決定することとされていること、

が盛り込まれる必要がある(農業者年金基金法施行令第15条)。

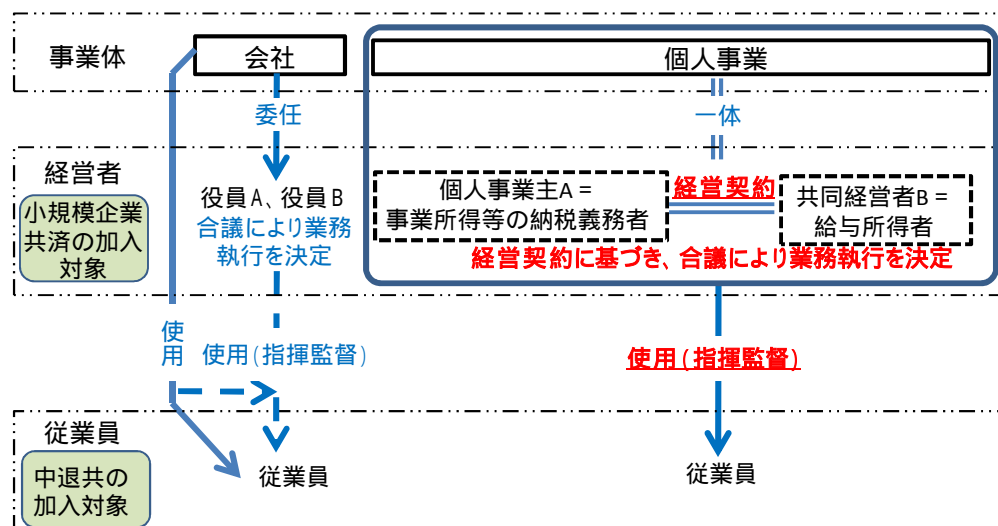
²⁰ なお、「共同経営者」の資格要件の設定に当たっては、当該資格業を法人形態で営む場合の要件も踏まえて検討を進める必要がある。例えば、弁護士法人の場合、社員は弁護士である必要がある。他方、医療法人の場合、役員たる理事又は監事については、医師又は歯科医師であることが求められていないのみならず、代表者である理事長についても、例外として、医師又は歯科医師でないことも認められている。

²¹ 「損益の分配」について協議する旨を定めておけば、欠損が生じた場合には、「個人事業主」と「共同経営者」が、協議の上、その責任に応じて債務を分担することも想定される。

業として営むもの」(小規模企業共済法第 2 条第 1 項)と規定されている。このため、「共同経営者」は、個人事業主同様、経営者として、従業員を「使用する(従業員に対して指揮監督権限を有する)ことが必要であると考えられる。従業員に対する指揮監督権限については、例えば、労働基準法上、個々の従業員との間で必要となる「労働条件通知書」や「雇用契約書」に「共同経営者の指揮監督権限に服する旨」が記載されているかで判断することが可能である。また、従業員全体に対して周知する手法としては、「就業規則」において、「共同経営者」の指揮監督権限に服する旨を記載し、事業所に掲示することも考えられる(労働基準法上、従業員 10 人未満の事業主は就業規則の作成義務がないため、就業規則類似のものを作成(参考 8 参照)し、これにより確認することも想定される。)

なお、個人事業においては、従業員を雇用していないことも想定される。このような場合は、従業員に対する指揮監督権限は不要であるが、取締役は、業務執行の一環として、他の取締役の業務執行に対する監視義務はあるが、他の取締役の指揮監督を受けることはない²²ことを踏まえると、「共同経営者」が個人事業主の指揮監督権限に服している場合には、当該者は「共同経営者」に該当しない。

「共同経営者」のメルクマール



上述したとおり、「事業の経営に参画している者」であるか否かについては、前記の「経営契約」や「就業規則」等で判断することになるが、形式的に「経営契約」

²² 取締役会設置会社においては、取締役会が取締役の職務の執行の監督を行う(会社法第 362 条第 2 項第 2 号)。

を締結し、「就業規則」において指揮監督権限が盛り込まれていても、実質的には「経営に参画」していないと認められる場合には、「共同経営者」として加入資格を認めるべきではない。

加入資格を満たしていることについての継続的な確認

個人事業においては、事業実態が変動する可能性が高いため、「共同経営者」が前記のメルクマールを満たしていることについての継続的な確認が必要である。具体的には、

- ・「経営契約」の内容や「就業規則」のうち従業員に対する指揮監督にかかわる部分等に変更があった場合には、報告を求める、
 - ・毎年一回、メルクマールを満たしていることについて報告を求める、
- ことが想定される。ただし、具体的な確認方法については、加入者のみならず、小規模企業共済制度の加入事務を委託している商工会議所、商工会、中央会や金融機関等の事務負担にも留意して検討を進めることが必要である²³。

(3) 新規加入対象者の掛金水準と共済事由

「共同経営者」の掛金水準については、現行の加入対象者同様、「共同経営者」1人につき、月額7万円を上限とすることが適当である。また、「共同経営者」の共済事由については、小規模企業経営者の廃業に備えた「退職金」制度という趣旨を踏まえ、単なる貯蓄商品とならないよう、現行制度同様、廃業や老齢時(65歳)とすべきである。このため、「後継者」たる「共同経営者」が事業承継により個人事業主となることは共済事由には該当しない。

個人事業主と「共同経営者」が一体となって事業を営む個人事業の特徴を踏まえると、「共同経営者」の「廃業」とは、基本的に個人事業主の「廃業」に伴うものであると考えられる。また、個人事業主については、廃業に当たっては、税務申告の一環として、税務署長に対する「個人事業の開廃業等届出書」や地方公共団体に対して「事業開始等申告書」を提出するため、客観的な「廃業」認定が可能である。他方、「共同経営者」については、このような客観的な「廃業」手続が存在しない。このため、「共同経営者」については、

- ・個人事業主が「廃業」したことに伴い「共同経営者」ではなくなる場合、
 - ・やむを得ない事情(疾病、負傷又は死亡等)により「共同経営者」ではなくなる場合、
- についてのみ「廃業」と認定し、上記のやむを得ない事情がなく、かつ、個人事業主が事業を継続しているにもかかわらず、掛金の払戻しを受ける場合には、加入

²³ 独立行政法人中小企業基盤整備機構法第26条に基づき、経済産業大臣は、委託業務について、報告及び検査を行うことが可能。

者が任意解約手続をとることとすべきである。

現行の共済事由

事由	個人事業	法人	各事由の考え方
A共済事由	○事業廃止(事業士の死亡を含む。)	○会社等の解散	廃業後の生活安定資金の確保。
B共済事由	○老齢	○老齢 ○死亡、負傷、疾病により役員を退任する場合	やむを得ない理由による経営からの引退した後の生活安定資金の確保。
準共済事由 ※解約事由の一部	○配偶者・子への事業全部譲渡 ○法人成りし、役員に就任しない場合	○A・B共済事由以外の事由により役員を退任する場合	一定の「任意性」があり、かつ、「事業体としての継続」は見込まれているため、困難度は上記より低いことから、B共済事由より、共済金額を減額。
解約事由	○任意解約 ○掛金滞納 ○不正 ○法人成りし、役員に就任する場合(※)	○任意解約 ○掛金滞納 ○不正	

〔※〕契約上の地位を切替えることで、同一人通算は可能。

(4) 中小企業退職金共済制度との関係(参考9参照)

中小企業の従業員向けの退職金制度として、中小企業退職金共済制度が存在する。同制度の加入資格を有する「従業員」とは、事業主と「使用従属関係」のある者とされている。この「使用従属関係」については、「指揮監督下の労働であるか」、「報酬に労務対償性があるか」等により総合的に判断されることとされている。この点、今回新たに加入資格を認める個人事業主の「共同経営者」については、「個人事業主と共に経営に参画している者」として、個人事業主と対等な立場で経営契約を締結し、従業員に対する指揮監督権限を有する者であるため、小規模企業共済制度と中小企業退職金共済制度との間で、加入資格について概念上の重複は生じない。しかしながら、現在、小規模企業共済制度上、両制度の重複加入を法的に排除することは困難であるため、今般、加入者範囲の拡大にあわせて、中小企業退職金共済加入者が小規模企業共済契約の締結を求めた場合には、制度上、契約締結を拒絶できることを法的に明確化することが必要である。

なお、現在、厚生労働省において、「中小企業退職金共済制度の加入対象者の範囲に関する検討会」を立ち上げ、これまで、中小企業退職金共済制度に加入できなかった個人事業主の「同居の親族(当該親族以外に従業員がいない場合)」の加入について検討を進めている。小規模企業共済制度と中小企業退職金共済制度において、実態上、加入者範囲に重複が生じることなく、両制度が整合的に運用されるよう、厚生労働省との間で連携を図ることが必要である。

3 共済財政

(1) 共済財政の現状

小規模企業共済制度では、中小機構が、共済事業に係る資産の運用を行い、加入者に対する共済金等支払のために必要な金額を積み立てている。中小機構が将来の共済金等支給のために理論的に積み上げておくべき金額を「責任準備金(将来の共済金等の支払現価 - 将来の掛金収入現価)²⁴」といい、「責任準備金」から本共済事業で保有している実資産額を控除したものを「繰越欠損金」という。

平成 16 年度末においては、繰越欠損金は 8,883 億円あったが、平成 16 年度から、予定利率を 2.5% から 1% に引き下げたこと等により、平成 18 年度には 5,026 億円まで圧縮された(参考 10 参照)。先述した「小規模企業共済制度の今後のあり方」(平成 20 年 3 月 中小企業政策審議会経営安定部会)においては、一定の前提の下、繰越欠損金は、「平成 23 年度頃には解消されることが見込まれる」としていたところである。

ところが、昨秋以降の世界的な経済危機の中、公的年金制度を始めとする類似の制度と同様、共済事業における資産運用の状況は著しく悪化し、平成 20 年度末における繰越欠損金は約 1 兆円に拡大する見込みとなった。ただし、小規模企業共済制度においては、他の類似制度と比較して、運用資産に占める国債等の満期保有を原則とする簿価債券の比率が高く、相対的にみれば、経済危機による資産悪化の影響は小さいと考えられる(参考 11 参照)。

本共済事業における年間の共済金等支払額は約 5,856 億円である一方、共済事業の資産規模は約 8 兆円(平成 19 年度末)であるため、約 1 兆円の繰越欠損金が存在するものの、共済金等支払に係るキャッシュフロー上の支障は来すことはない。また、累次の経済対策により、今後、景気回復軌道に乗れば、繰越欠損金は解消の方向に向かうと考えられる。

しかしながら、中長期的な観点からは、多額の繰越欠損金の存在は、共済制度の安定性に悪影響を与えかねない。また、このような状況が続き、加入者が共済制度の将来に対して不安を抱くことになれば、安心して事業に専念することもできなくなってしまう。このため、経済危機の影響も踏まえた上で、繰越欠損金の解消に引き続き取り組み、共済財政の健全化に向けた道筋を明確化することが必要である。

²⁴ 小規模企業共済制度は、一つの加入群団が 47 年で全員脱退するというモデルを前提としていることから、責任準備金の計算の対象期間も 47 年としている。

(2) 共済財政健全化に向けた方策

今般の経済状況の変化を踏まえた上で、共済財政収支シミュレーションを行い、共済財政健全化に向けた方策について検討することとした。

共済財政収支シミュレーションの概要

共済財政収支シミュレーションにおいては、下記) ~) に掲げた条件を変更して、シミュレーションを行い、それぞれの結果を比較することで、各条件の繰越欠損金の解消に及ぼす影響について検証した。

なお、これらのシミュレーションにおいては、経済前提として、平成 23 年には、日本経済は回復基調となるものと想定した(参考 12 参照)。この想定は、「経済財政の中長期方針と 10 年展望比較試算」(平成 21 年 1 月 内閣府)における「2010 年世界経済順調回復シナリオ」(参考 13 参照)と同様である。

) 予定利率の水準

共済財政を健全化するために、予定利率を引き下げ、共済金の支給を抑制することが考えられる²⁵。そこで、予定利率引下げの効果を検証するため、「現行の予定利率 1.0%を維持する場合」と「予定利率を 0.5%に引き下げる場合」についてシミュレーションを行った。

) 資産運用方法

共済財政の健全化のために、資産運用方法を変更することも想定される。そこで、資産運用方法の変更の効果を検証するため、次表のような複数のシナリオ²⁶に基づきシミュレーションを行った。

なお、これらのシナリオでは、共済運用資産²⁷において、今般の株価低迷により、中小機構が自家運用する「国内債券(簿価)」の額の割合が上昇したことも踏まえた。

²⁵ 予定利率は、共済金支給額のベースとされており、B 共済金については、掛金額に対して、現行の予定利率と同率の 1.0%で付利された金額が支給される。

²⁶ ここに示したシナリオ以外にも、参考として以下の 2 つのシナリオについても検証した。
参考シナリオ 1 : 「委託資産」から 1 兆円を回収して、「国内債券(簿価)」に投資。「委託資産」については現行基本ポートフォリオを維持。

参考シナリオ 2 : 「委託資産」から 5000 億円を回収して、「国内債券(簿価)」に投資。「委託資産」については現行基本ポートフォリオを維持。

²⁷ 中小機構が自家運用する「国内債券(簿価)」等と、中小機構が信託銀行等に運用を委託している「国内株式、国内債券(時価)、外国株式、外国債券」に大きく分れる。具体的には、小規模企業共済法に基づき作成された「小規模企業共済資産運用の基本方針」に定める基本ポートフォリオ(参考 14 参照)に沿って運用が行われる。

<シミュレーション用シナリオ>

積極運用型シナリオ	「国内債券(簿価)」と「委託資産」の比率を基本ポートフォリオに早期に戻すように「国内株式」「外国株式」に追加投資。また、「委託資産」の期待収益率を現行より高めに設定。
現状維持型シナリオ	「国内債券(簿価)」と「委託資産」の比率を基本ポートフォリオに早期には戻さず、景気回復により基本ポートフォリオに戻るまで待つ。
安全運用型シナリオ	「委託資産」をすべて解約して「国内債券(簿価)」に投資し直し、今後は「国内債券(簿価)」のみに投資。

） 加入者範囲拡大に伴う新規加入者増

新規加入者の増加は、共済運用資産の実際の運用利回りが予定利率を下回る状況下では、共済財政に悪影響を与える。しかしながら、今後の景気回復を見越せば、中期的には、新規加入者の増加による掛金収入の増加は、共済財政の健全化に寄与すると考えられる。そこで、今般、加入者範囲の拡大を行うことを前提に、先述した個人事業主の「共同経営者」が新たに加入するとして「加入者増を見込む場合」と、「加入者増を見込まない場合」についてシミュレーションを行った。

なお、「加入者増を見込む場合」については、中小企業庁及び中小機構が実施したアンケート結果を踏まえて、毎年 1 万人の加入者増が見込まれるものと仮定²⁸した(参考 15 参照)。

） 付加共済金の支給要件の緩和

現行制度では、基本的に、繰越欠損金が解消しなければ付加共済金は支払われない²⁹(参考 16 参照)。このため、付加共済金の支給要件を緩和することで、共済制度の魅力や信頼性を高め、加入者増を図ることも想定される。そこで、付加共済金の支給要件の緩和による共済財政への影響を検証するため、下記のとおり新たな支給要件を定めて、「緩和する場合」と「緩和しない場合」についてシミュレーションを行った。

・利益の見込額が年度毎に解消すべき繰越欠損金の額(840 億円³⁰)以上

²⁸ 実際には、毎年度一定の加入者増が発生するのではなく、加入者範囲の拡大を開始した年度に大幅な加入者増が乗じる可能性がある。

²⁹ 平成 8 年の付加共済金の制度創設以来、支給実績はない。

³⁰ 予定利率 1.0%を維持し、新規加入者増を見込んだケースにおいて、資産運用を「現状維持型」シナリオを採用すると、平成 32 年度に 50%の確率で繰越欠損金が解消する。今後、毎年度、繰越欠損

- ・場合は、その 1/3 を付加共済金に、2/3 を繰越欠損金の解消に回す。
- ・上記以外の場合は、利益の見込額をすべて繰越欠損金の解消に回す。

今回のシミュレーションにおけるパターンの総括表を参考 17-1 に掲載している。

以下 ~ において、各検証結果について整理する。

予定利率の水準について

「現行の予定利率 1.0%を維持する場合」と比較して、「予定利率を 0.5%に引き下げた場合」に繰越欠損金の解消が見込まれる年度(50%の確率で繰越欠損金が解消する年度をいう。以下同じ。)が 2~3 年度ほど早くなるという推計結果となった(参考 17-2、17-4 参照)。

しかしながら、

- ・現行の予定利率が既に 10 年国債の金利より低い水準であること、
- ・予定利率の引下げにより、共済金の支給水準が低下するため、既加入者に与える影響が大きいこと、

といった問題があることを踏まえると、現時点で予定利率を引き下げることには困難と考えられる。ただし、今後、繰越欠損金が、さらに増加する可能性も否定できないことから、将来的に予定利率を引き下げる余地はあると考える。

資産運用方法について

「現状維持型」については、予定利率の引下げや付加共済金の支給要件の緩和を行わない場合においては、平成 32 年度に繰越欠損金の解消が見込まれるという推計結果となった(参考 17-2 参照)。

なお、「積極運用型」については、「現状維持型」の場合と比較して繰越欠損金の解消が見込まれる年度は 1~2 年ほど早くなるが、同時に、当該年度に約 1 兆円以上の繰越欠損金が残っているリスクも 5%程度あるという推計結果となった。小規模企業共済制度は法律に基づく小規模企業経営者の廃業に備えた「退職金」制度であり、共済金を確実に支給することが不可欠であることを踏まえると、「積極運用型」の採用は困難であると考えられる(参考 17-3 参照)。

また、「安全運用型」については、平成 35 年度までに繰越欠損金が解消する見込みがほとんどないという推計結果となった。このため、今後 10~15 年間で繰越欠損金の解消を目指すとするならば、「安全運用型」の採用は困難であると考えられる(参考 17-2 参照)。

金を均等に解消することとすれば、1 年間に解消すべき金額は 840 億円(1 兆円÷12 年)となる。

加入者範囲拡大に伴う新規加入者増について

先述した今後の経済見通しを前提とすると、「新規加入者増を見込む場合」と「新規加入者増を見込まない場合」を比較した場合、繰越欠損金の解消が見込まれる年度は同じであるが、解消した年度の剰余金額は「新規加入者増を見込む場合」の方が大きくなるという推計結果となった。この結果が示すように、中期的な景気回復を視野に入れれば、加入者範囲拡大による新規加入者増は、共済財政の健全化のために有効であると考えられる(参考 17-5 参照)。

付加共済金の支給要件の緩和について

付加共済金の支給要件を緩和した場合には、繰越欠損金の解消が見込まれる年度が3年度ほど先延ばしされるという推計結果となった。例えば、「現行の予定利率1%を維持した場合」に付加共済金の支給要件を緩和すると、繰越欠損金の解消年度が平成32年度から平成35年度に先延ばしされ、平成35年度の剰余金額は約3,000億円減少するとの推計結果となった(参考 17-6 参照)。

このような推計結果を踏まえると現時点においては、付加共済金の支給要件の緩和については、繰越欠損金の解消の妨げになるため、見送ることが適切と考えられる。

(3) 「繰越欠損金解消計画」

前記(2)のように、共済財政の健全化に向けた方策の効果を検証してきた。シミュレーション結果から判断する限り、現時点で、予定利率の引下げ、資産運用方法の大幅な見直しや付加共済金の支給要件の緩和を行うべきではない。他方で、共済財政の健全化を図り、加入者の制度に対する不安を払拭することは重要な課題である。このため、本部会においては、今後の繰越欠損金解消の道筋を明確化するため、「繰越欠損金解消計画」を策定することとした。

計画の目的

繰越欠損金の解消に向けた具体的な道筋を明確にすることで、加入者の制度に対する不安を払拭するとともに、信頼性を確保する。なお、繰越欠損金の水準は、経済動向に大きく左右されることから、今後の経済状況が大きく変化した場合取るべき対策の方向性も示すこととする。

繰越欠損金の解消目標年度と基本的考え方

- ・ 平成30～35年度を目標³¹に繰越欠損金の解消を図る(平成30年～平成

³¹ 確定給付企業年金制度において、継続基準上の積立不足は、3年から20年の間で償却することとされている。また、退職給付に係る会計基準注解(平成10年6月16日 企業会計審議会)において

35 年度を目途に平成 20 年度末の繰越欠損金額(約 1 兆円)を解消するケースを「標準解消シナリオ」とする(図中の斜線部分)。

- ・「標準解消シナリオ」において、単年度で解消すべき繰越欠損金の平均額は約 670 億～1,000 億円である。
- ・繰越欠損金を解消するまでは、予定利率の変更及び付加共済金の支給要件の緩和は、下記 に該当する場合を除き行わないものとする。
- ・資産運用方法等については、現行のポートフォリオをベースとした上で、中小機構に設置されている「資産運用委員会」において、具体的に検討する。

経済状況に応じた追加的対策³²

) 繰越欠損金の解消が、「標準解消シナリオ」より大幅に遅れる場合には、予定利率の引下げを図るものとする。なお、「大幅に遅れた場合」とは、以下の要件を満たす場合とする。

- ・「標準解消シナリオ」の上限(平成 35 年度に繰越欠損金が解消)と比較して、繰越欠損金の解消年度が 5 年以上遅れる³³ことが見込まれる場合(図中の線 A 以上に継続して位置することが見込まれる場合)。

) 繰越欠損金の解消が、「標準解消シナリオ」より大幅に進む場合には、予定利率の引上げ又は付加共済金の支給要件の緩和のいずれかを図るものとする。なお、「大幅に進んだ場合」とは、以下の要件を満たす場合とする。

- ・「標準シナリオ」の下限(平成 30 年度に繰越欠損金が解消)と比較して、繰越欠損金の解消年度が 5 年以上早まることが見込まれる場合(図中の線 B 以下に継続して位置することが見込まれる場合)。

は、「過去勤務債務及び数理計算上の差異の費用処理については、未認識過去勤務債務及び未認識数理計算上の差異の残高の一定割合を費用処理する方法によることができる。この場合の一定割合は、過去勤務債務及び数理計算上の差異の発生額が平均残存勤務期間以内におおむね費用処理される割合としなければならない。」とされている。小規模企業共済の制度創設以来の加入者累計における平均年齢が 46.0 歳であること及び脱退者の平均年齢が 63.8 歳(平成 19 年度)であることを踏まえると、今後 10 年から 15 年の間で繰越欠損金を解消する目標は妥当と考えられる。

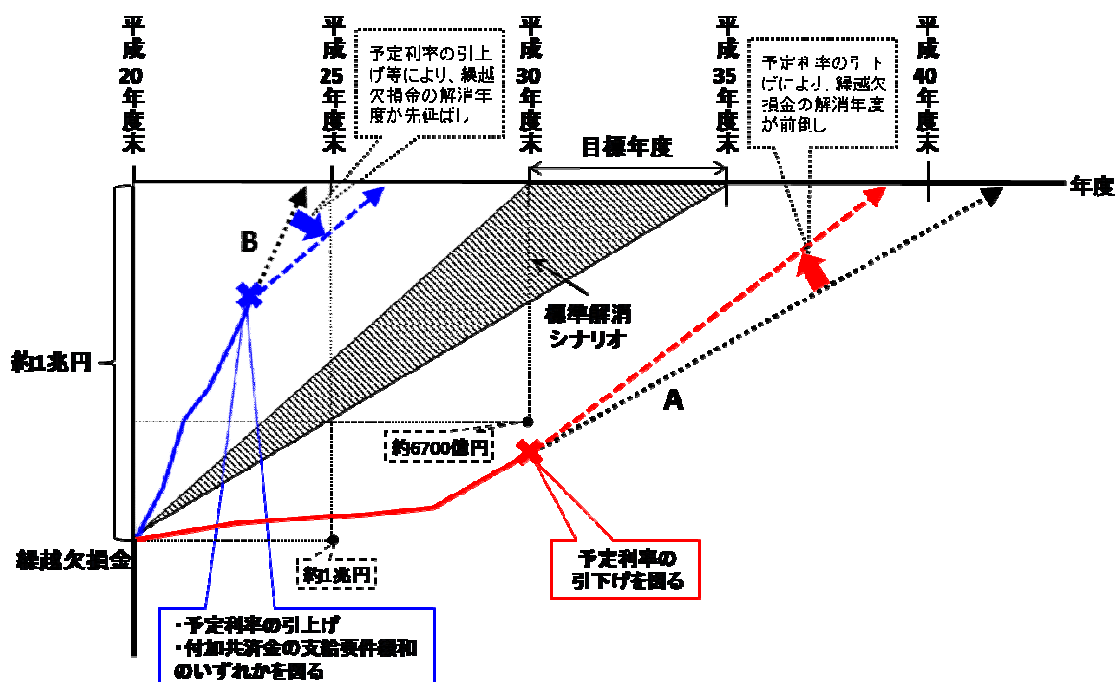
³² 雇用保険においては、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険二事業に係る保険料率は、自動的に引き下げられる。

³³ 独立行政法人たる中小企業基盤整備機構は、5 年を 1 単位とした中期計画を策定している。単年度に解消すべき繰越欠損金額を 670 億円から 1,000 億円とすれば、繰越欠損金額が予定より 5,000 億円増加した場合は、繰越欠損金解消年度が 1 中期計画期間分遅れ、逆に繰越欠損金額が予定より 5,000 億円早く解消した場合は、繰越欠損金解消年度が 1 中期計画期間分早まる。

) なお、)、)に該当する場合において、予定利率の引下げ・引上げ又は付加共済金の支給要件の緩和に当たっては、「繰越欠損金の解消年度が5年以上遅れる(早まる)ことが見込まれる」と言えるかどうか³⁴や、加入者・共済財政への影響を十分検討する。

) その際、中小企業政策審議会において審議を行うものとする。

「標準解消シナリオ」と予定利率の変更等の関係



計画の見直し

本計画については、経済状況の変化等を踏まえて、必要な見直しを行うものとする。

4 その他

(1) 契約者貸付制度の拡充

先述したとおり、小規模企業共済制度の加入者は、現在、1,000万円を上限に、納付した掛金総額の7~9割の範囲で、融資を受けられる契約者貸付制度を利用することができる。契約者貸付制度においては、借入金を1年以上延滞した場合

³⁴ 当該状況に該当するかどうかは、長期金利の水準等の経済状況を踏まえる必要がある。

には、掛金を取り崩して弁済に充当され、掛金が実質的な担保となるため、無担保・無保証という有利な条件が適用される。具体的な貸付メニューとしては、一般的な事業資金を借り入れる一般貸付(利率:1.5%)に加え、特定の資金用途のための緊急経営安定貸付や新規事業展開等貸付(利率:0.9%)などが存在する。

小規模企業経営者の場合、その保有資産の多くは事業用資産であり、相続等による事業承継に際しては、後継者が事業用資産のすべてを取得できず、他の相続人から事業用資産を買い取らざるを得ないことがある。また、仮に、後継者が金銭以外の事業用資産のすべてを取得できたとしても、金銭資産は非後継者が相続し、事業の運転資金に充当するために十分な現預金を取得できないケースも多い³⁵。この点、現行の新規事業展開等貸付においては、共済加入者に対して、「加入者の後継者が新規開業又は事業多角化に要する資金」の貸付を行っているが、後継者本人に貸し付ける制度でないこともあり、利用件数は多いとは言えない³⁶。

今般、加入者範囲を個人事業主の「共同経営者」まで拡大することで、多くの後継者は「共同経営者」として小規模企業共済制度に加入することが可能となる。この加入者範囲の拡大とあわせ、小規模企業の事業承継支援策として、契約者貸付制度のメニューの一つとして、「事業承継貸付」を追加すべきである。これにより、小規模企業共済制度に加入している、後継者たる「共同経営者」や後継者たる会社の役員は、事業承継に際して必要となる資金(事業用資産の買取資金、事業承継後の運転資金等)を低利で直接借り入れることが可能となる。

(2) 加入促進活動の強化

今般の加入者範囲の拡大を意義あるものとするためには、新たに加入対象者となった個人事業主の「共同経営者」が実際に共済制度に加入することが必要である。また、先述したとおり、加入者の増加は、中期的には共済財政の改善に貢献するものである。このため、制度改正にあわせて、加入促進活動を徹底的に行うことが重要である。

中小機構においては、毎年度、「小規模企業加入促進計画」を策定し、商工会議所等の委託団体や金融機関等の代理店と連携して、加入促進活動を行っている。同計画においては、地方自治体とも連携した特定の都道府県、特定の地域等を対象とした特別加入促進運動や、青色申告会と連携した確定申告期運動を行うことが盛り込まれている。

今般の制度改正に当たっては、「独立行政法人中小企業基盤整備機構第2期

³⁵ 先述した中小企業庁アンケートによると、既に事業承継を経験した個人事業主のうち47.8%は「相続した現預金等だけでは十分な運転資金は確保できなかった」と回答。また、64.3%の個人事業主は、「後継者に運転資金に十分な現預金等を相続させることができないと思う」と回答。

³⁶ 近年の利用実績は以下のとおり。

平成16年度:18件、17年度:31件、18年度:17件、19年度:11件、20年度:16件

中期計画」(平成21年度～25年度が対象)において掲げた「中期目標期間中における加入目標件数を小規模企業共済制度においては30万4千件」という目標のみならず、新規加入対象者の数多くの加入を実現するため、委託団体、代理店そして地方自治体との連携を一層強化していくことが求められる。

(3) 平成15年法改正時の附帯決議への対応

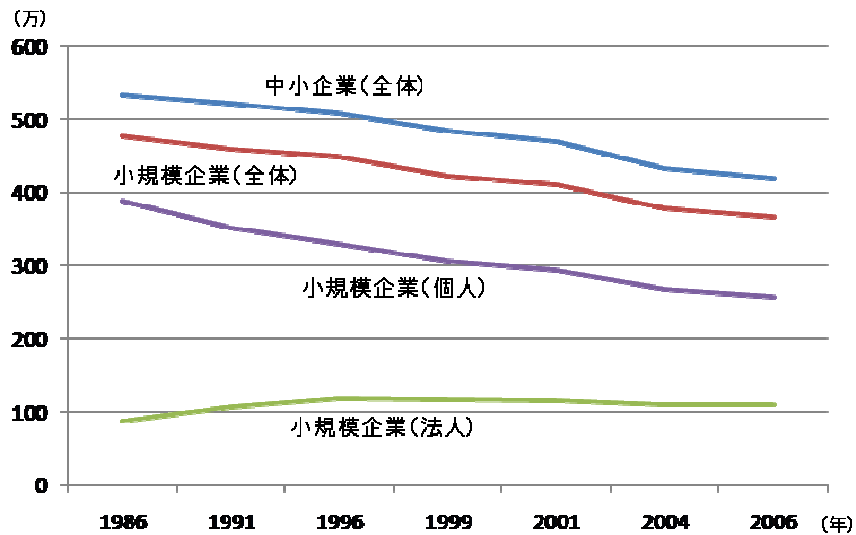
平成15年の制度改正に際しては、参議院経済産業委員会における小規模企業共済法の一部改正案の採決に当たり、共済資産運用透明化、共済制度の情報公開の徹底、共済制度運営の合理化・効率化、についての附帯決議が行われている。平成15年法改正以降、附帯決議を踏まえて各種措置を講じてきているところである(参考18参照)が、今般の制度改正に当たっても、当該附帯決議の趣旨を踏まえて、制度運営を行うことが必要である。

5 おわりに

我が国は、依然として未曾有の経済危機に直面している。我が国企業の九割を占める小規模企業の活性化を通じた経済の持続的発展を実現するためには、経営者の将来不安を取り除き、事業の継続・発展を支援していくことが不可欠である。このような観点から、本部会では、小規模企業共済制度検討小委員会を設置して、短期間で、小規模企業共済制度の見直しの方向性を具体的に検討し、本報告書を取りまとめた。経済産業省・中小企業庁においても、個人事業主の「共同経営者」への加入対象者の拡大を中心に、一刻も早く、本報告書の内容を具体化する施策の実現に向け取り組むことが必要である。

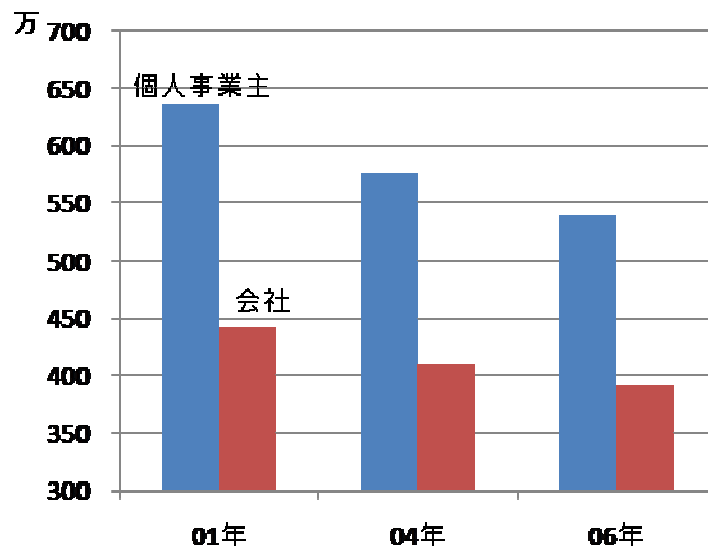
参考 1 小規模企業者数等の推移

参考 1-1 中小企業者数と小規模企業者数の推移



小規模企業者数は、1980年代以降、一環して減少(86年:476.6万者→06年:366.3万者)。小規模企業者の約7割は個人事業主が占めているが、小規模企業者数の減少は、個人事業主の減少に大きく起因(86年:389.1万者→06年:257.5万者)。

参考 1-2 小規模企業者の従業員数の推移



2001年～2006年の5年間で個人事業主の従業員は約98万人減少。

出典:いずれも総務省「事業所・企業統計」

参考 2 契約者貸付制度について

一般貸付け	簡易に事業資金または事業に関連する資金の貸付けが受けられる制度
傷病災害時貸付け	疾病または負傷により一定期間入院を必要としたため、または災害により被害を受けたため経営の安定に支障が生じた場合に事業資金の貸付けが受けられる制度
創業転業時貸付け	掛金納付月数通算制度の利用により、新規開業・転業後に共済契約を再び締結する意向を有する共済契約者に対して新規開業・転業を行う場合に必要な資金の貸付けが受けられる制度
新規事業展開等貸付け	共済契約者の事業多角化に要する資金及び共済契約者の後継者が新規開業に要する資金又は事業多角化に要する資金の貸付けを共済契約者が受けられる制度
福祉対応貸付け	共済契約者又は同居する親族の福祉向上のために必要な住宅改造資金、福祉機器購入等の資金の貸付を共済契約者が受けられる制度
緊急経営安定貸付け	経済環境の変化等に起因した一時的な業況悪化により、資金繰りに著しい支障をきたしている共済契約者に経営の安定を図るための事業資金の貸付けが受けられる制度

貸付限度額: 1,000 万円を上限に、納付した掛金総額の 7～9 割の範囲

利率: 一般貸付は 1.5%、他は 0.9%(平成 21 年 5 月現在)

担保・保証人: 不要(1 年以上延滞の場合は、掛金を取り崩して弁済に充当するため、掛金を実質的に担保となっている。)

参考3 小規模共済制度の税制上の取扱

参考2-1 掛金・共済金・解約手当金の税法上の扱い

掛金		全額所得控除(小規模企業共済等掛金控除) 月額0.1万円~7万円	
共済金 解約手当金	共済金 (死亡以外)	一時払い	退職所得扱い(退職所得控除を適用)
		分割払い	公的年金等の雑所得扱い(公的年金等控除を適用)
	共済金(死亡)		みなし相続財産として死亡退職金の非課税措置(500万円×法定相続人数)が適用
	準共済金(解約手当金的一种) 【一括払いのみ】		退職所得扱い(退職所得控除を適用)
	解約手当金 【一括払いのみ】	任意解約 (65歳以上)	退職所得扱い(退職所得控除を適用)
任意解約 (65歳以下)		一時所得扱い(一時所得の場合、「その収入を得るために支出した金額の合計額を控除」できるが、解約手当金については、掛金分を控除できない。)	
個人事業主が会社に組織変更し、役員になった場合		退職所得扱い(退職所得控除を適用)	
任意解約以外		一時所得扱い(一時所得の場合、「その収入を得るために支出した金額の合計額を控除」できるが、解約手当金については、掛金分を控除できない。)	

参考2-2 退職所得、公的年金等の所得、一時所得について

退職所得

○ 退職所得の金額

$$= (\text{収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

※退職所得控除額 勤続年数20年まで 1年につき40万円
 勤続年数20年超 1年につき70万円
 最低控除額 80万円

【退職金2000万円、勤続30年の者の例】
 退職金2000万円

退職所得控除 1500万円 [40万円×20年+70万円×10年]		250万円 退職所得
---	--	---------------

500万円

公的年金等の所得

○ 公的年金等の所得金額 = 収入金額 - [(①+②)又は③の大きい額]

①定額控除 50万円

+

②定率控除(定額控除後の年金収入)

360万円までの部分	25%
720万円までの部分	15%
720万円を超える部分	5%

or

③最低控除額

65歳以上の者	120万円
65歳未満の者	70万円

一時所得

○ 一時所得とは、営利を目的とする継続的行為から生じた所得以外の所得で、役務や資産の譲渡による対価としての性質を有しない一時の所得のことを言う。
 (例: 慰労や増引きの賞金品、生命保険金の一時金や損害保険の満期返戻金、法人から贈与された金品、遺失物拾得者の受ける報労金等)

○ 一時所得の金額

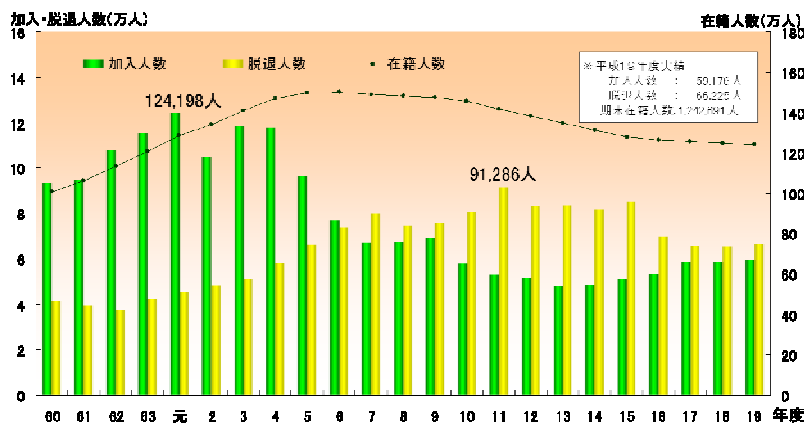
$$= \text{収入金額} - \text{収入を得るために支出した金額} - \text{特別控除額(最高50万円)}$$

※一時所得は、その所得金額の1/2に相当する金額を給与所得などの他の所得の金額と合計して所得金額を求めた後課税される額を計算

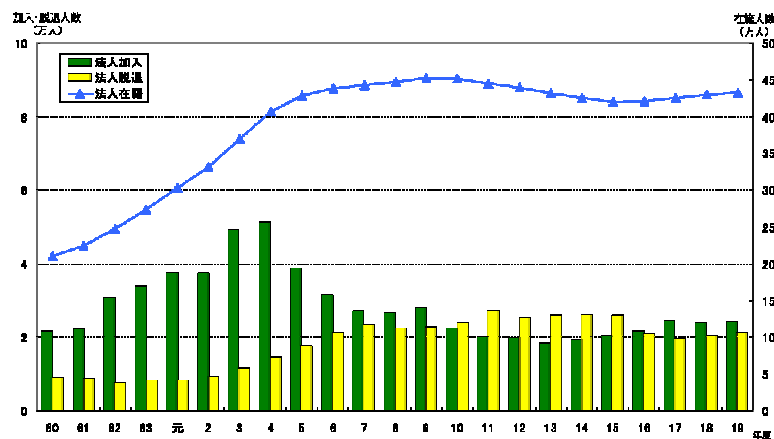
参考 4 小規模企業共済制度の在籍者数等の推移

法人役員の在籍者数が横ばいであるのに対して、個人事業主の在籍者数は減少傾向。

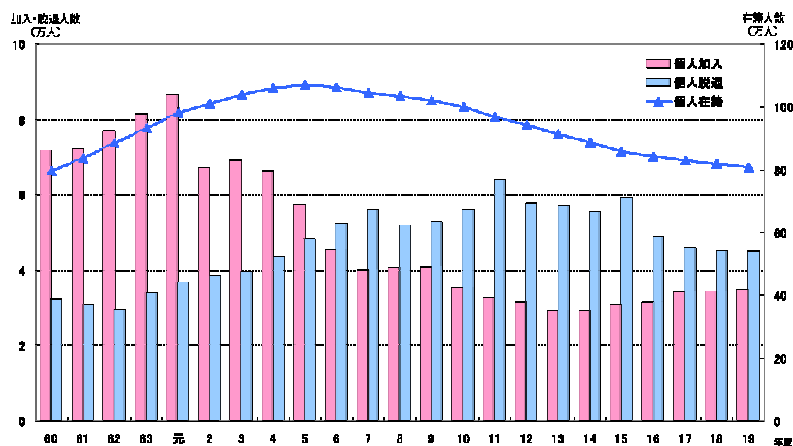
参考 4-1 全体



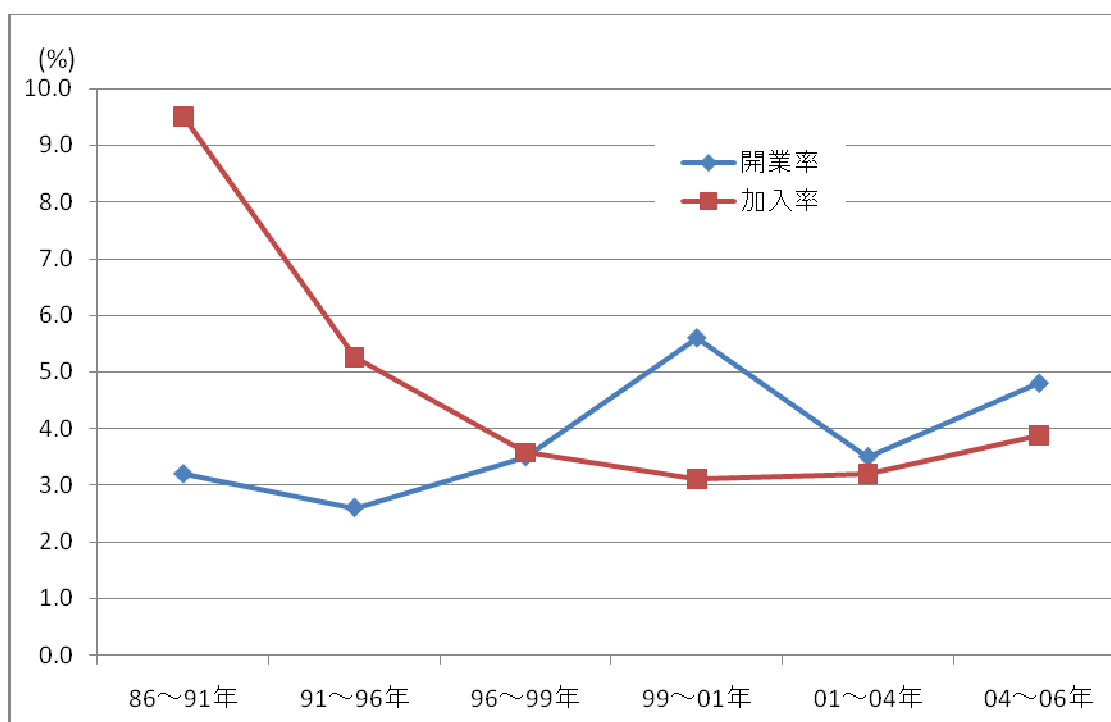
参考 4-2 法人役員



参考 4-3 個人事業主



参考 4-4 個人事業主の「開業率」と「加入率」の推移の比較



近年、「加入率」が「開業率」を下回る傾向にある。これは、個人事業主が開業するに当たり、小規模企業共済制度へ加入することが少なくなったことを示していると考えられる。

- (1) 「開業率」とは、「調査期間の期首個人事業主数に対する同期間中の年平均開業個人事業主数の比率」を示す値である。なお、上のグラフでは、2009年版中小企業白書の「開廃業・廃業率の推移 個人企業(単独事業所及び本所・本社・本店及び支所・支社・支店)」の値を使用した。
- (2) 「加入率」とは、小規模企業共済制度の加入個人事業主について、「調査期間の直前期末の在籍者数に対する同期間中の年平均加入者数の比率」を示す値である。

参考5 アンケート概要

[中小企業庁アンケート]

みずほ総合研究所に調査を委託し、無作為抽出した2万5千者の個人事業主にアンケート調査票を送付。

調査期間:平成21年2月13日(金)~2月27日(金)

回収率:17.6%

[中小企業基盤整備機構アンケート]

小規模企業共済制度に現在加入している個人事業主5千者を無作為抽出し、アンケート調査票を送付。

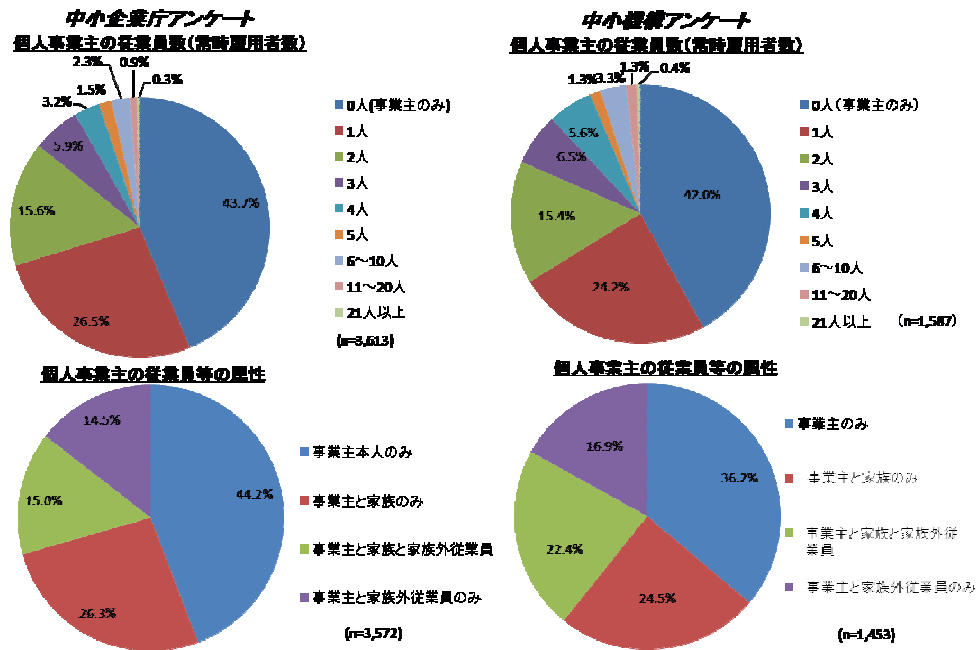
調査期間:平成21年2月20日(金)~3月6日(金)

回収率:32.4%

(参考)

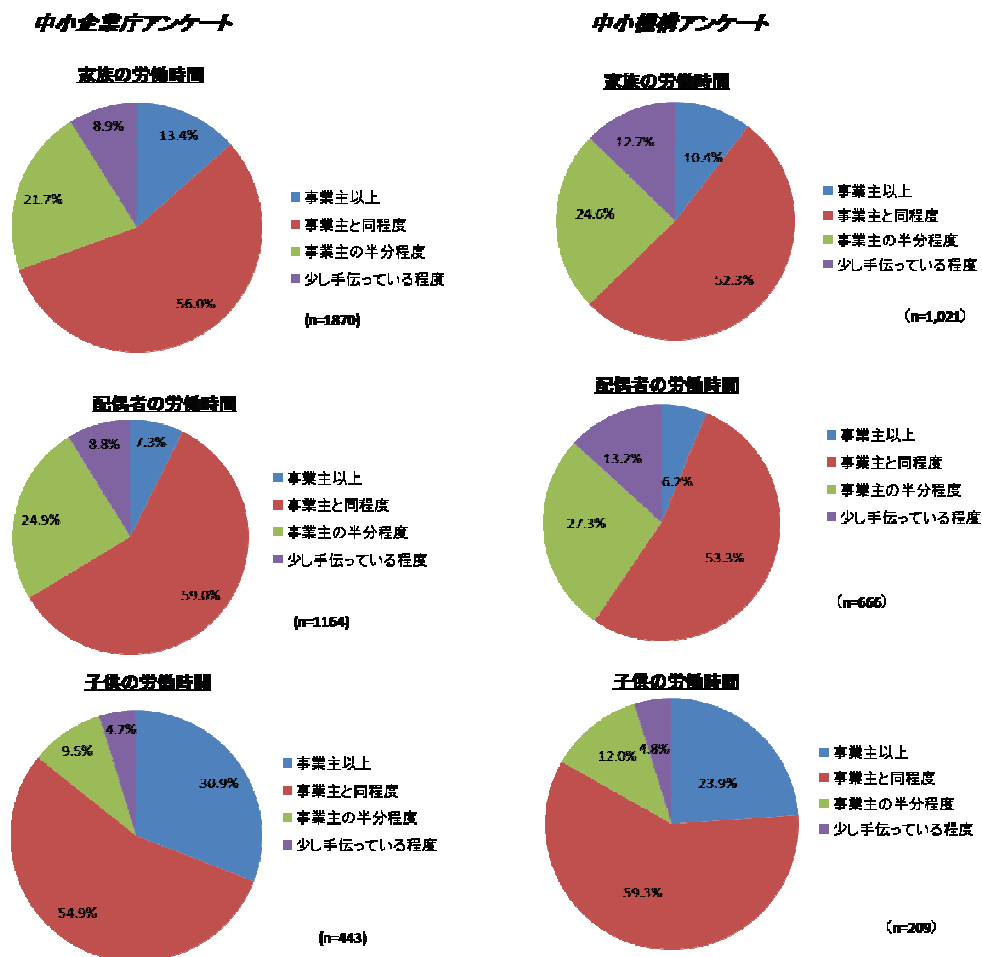
「中小企業庁アンケート」によると、小規模企業共済制度に加入している個人事業主のうち青色申告者の割合は92.2%であり、「中小機構アンケート」によると、91.1%。

参考5-1 個人事業主の雇用形態



参考 5-2 個人事業主の家族の労働時間

個人事業形態では、多くの家族は個人事業主と一体となって事業に従事。



参考 5-3 個人事業主の年齢と事業に従事する子供の年齢

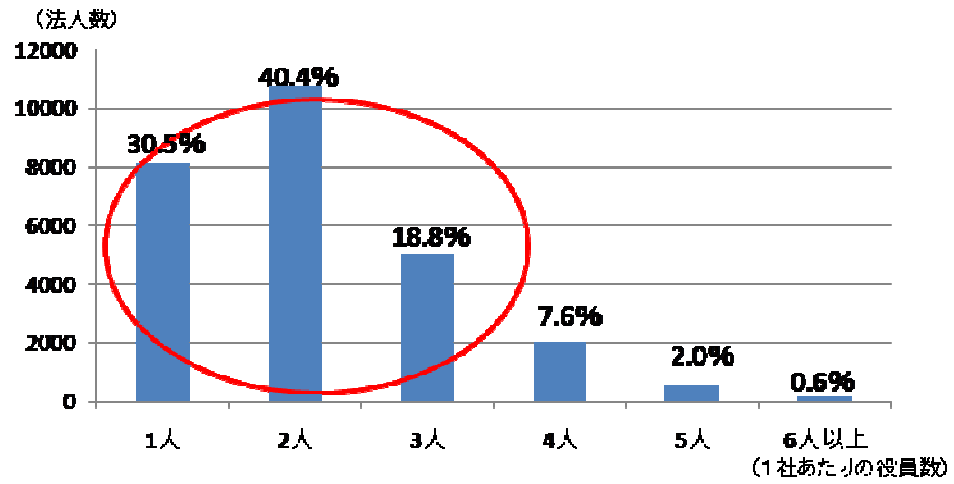
高齢の個人事業主の場合、事業に従事する子供が実質的に経営を担っていると考えられる。

中小企業庁アンケート

事業主の年齢階級	構成比 (%)	事業に従事する子供の平均年齢 (歳)
40歳未満	0	-
40～50歳未満	1.0	23.0
50～60歳未満	15.4	28.6
60～70歳未満	43.2	34.8
70～80歳未満	27.3	43.2
80歳以上	13.1	55.7

n = 421

参考6 会社である小規模企業における役員数



【平成19年中小企業実態基本調査のデータを再編加工】

参考7 経営契約のイメージ

(以下「甲」という。)と (以下「乙」という。)は、共同して事業を営むため、平成 年 月 日をもって、以下のとおり契約(以下「本契約」という。)を締結する。

甲 = 個人事業主、乙 = 共同経営者

(事業)

第1条 甲と乙は、「 」の名称にて、共同で次に掲げる事業(以下「事業」という。)を行うこととする。

- 一
- 二
- 三 前各号に附帯する業務

(所在地)

第2条 事務所は に置く。

(代表)

第3条 事業に関する顧客との契約の締結並びに代金の請求及び受領については、甲が代表してこれを行なうものとする。

(業務執行)

第4条 事業の業務については、甲及び乙の協議により執行するものとする。但し、次に掲げる事項の決定については、予め甲及び乙の合意がなければならない。

- 一 事業の廃止
 - 二 営業所の開設及び廃止
 - 三 1ヵ月につき 円を超える金額の借入れ
 - 四 円を超える投資
 - 五 その他事業に関して重大な影響を与える事項
- 2 甲又は乙が前項各号のいずれかに違反した場合、その相手方に対し、これによって生じた損害の賠償をしなければならない。

(損益の分配)

第5条 事業による甲乙の損益の分配については、甲及び乙の協議によりあらかじめ次に掲げる事項を定め、これに従うものとする。

- 一 分配額が確定しているものについては、その額
- 二 分配額が確定していないものについては、その算定方法
- 三 金銭以外の資産により損益を分配する場合にあっては、その内容

(権利義務の譲渡の制限)

第6条 本契約に係る権利義務はこれを第三者に譲渡することはできない。

(契約の解除の制限)

第7条 甲又は乙は、やむを得ない事由がない限り、本契約を解除することはできない。

(本契約に定めのない事項)

第8条 本契約に定めのない事項については、甲及び乙が誠実に協議し決定するものとする。

以上のとおり契約を締結したので、これを証するため本書2通を作成し、それぞれ署名捺印の上、各1通を保有する。

平成 年 月 日

印

印

参考 8 就業規則類似のイメージ

就業規則

第1章 総 則

第1条 この規則は、商店の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期するため、従業員の就業に関する労働条件および服務規律を定めたものである。

第2章 就業時間、休憩時間、休日及び休暇

(略)

第3章 服 務

第 条 従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、及び の指揮監督に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

第4章 解雇、退職および休職

(略)

第5章 賃 金

(略)

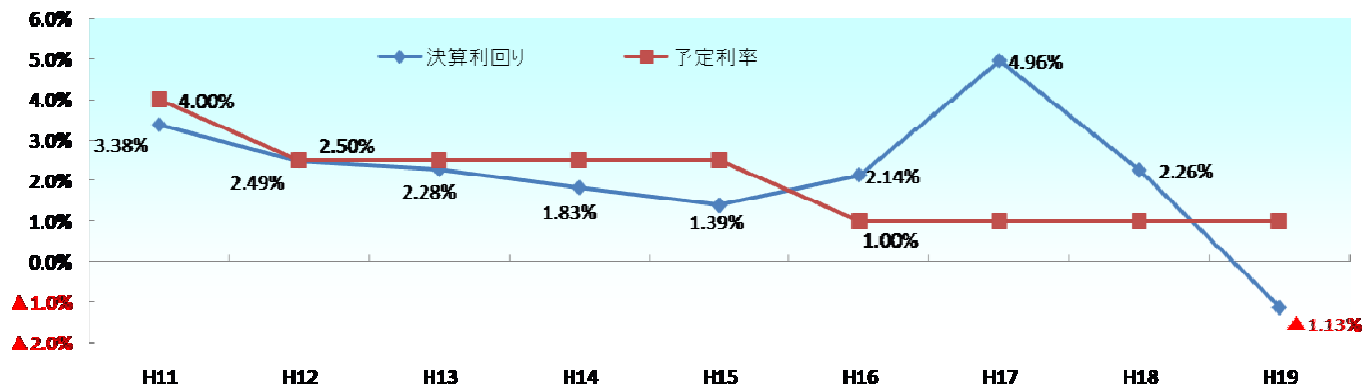
参考 9 小規模企業共済と中小企業退職金共済制度との比較

	小規模企業共済制度	中小企業退職金共済制度
加入者 (被共済者)	小規模企業の経営者(会社の場合は役員、個人事業主の場合は本人) 加入者数(被共済者数)124万人(平成19年度末) 小規模企業数は約366万社(平成18年) 小規模企業の従業員数は約929万人(平成18年)	中小企業の従業員(パートタイマー等を含む。) 加入者数(被共済者数)291万人(平成19年度末) 中小企業数は約420万社(平成18年) 中小企業の従業員数は約2784万人(平成18年)
契約者 (掛金納付者)	小規模企業の事業主本人 加入者(被共済者)と契約者が同じ。	中小企業の従業員の事業主 契約事業主数は38万件(平成19年度末) 加入者(被共済者)と契約者が異なる。
共済事由・ 解約事由	A 共済事由 ・事業の廃止(個人事業主の場合は死亡を含む。) ・会社等の解散 B 共済事由 ・老齢給付(65歳以上、15年以上掛金納付) ・疾病、負傷又は死亡による会社等の役員の退任 準共済事由 ・個人事業主が配偶者又は子に対し事業の全部譲渡 ・個人事業主が会社に組織変更し、役員にならない場合 ・会社等の役員のA・B共済事由以外の事由による退任 解約事由 ・任意解約 ・掛金の滞納(12月以上) ・共済金の不正受給 ・個人事業主が会社に組織変更し、役員になった場合	支給要件 ・被共済者である従業員の退職(例:自主退職、定年退職、解雇、死亡など) 解約事由 ・任意解約 従業員の同意を得ること、または 掛金納付が著しく困難であると認定を受けることが必要 ・掛金の滞納(12月以上) ・退職金等の不正受給 ・中小企業者ではなくなった場合 解約手当金相当額を特定退職金共済制度(商工会、商工会議所が運営)等に引き渡すこと等が可能
掛金水準	月額:0.1万円～7万円 平均掛金月額:3.7万円	月額:0.5万円～3万円 平均掛金月額:0.9万円
共済資産 の運用	運用主体:(独)中小企業基盤整備機構 予定利率:1.0%	運用主体:(独)勤労者退職金共済機構 予定利率:1.0%
共済金・ 解約手当金	共済金 [A 共済事由(事業の廃止等)] 月額掛金1万円・納付年数10年の場合:1,290,600円 [B 共済事由(老齢給付等)] 月額掛金1万円・納付年数10年の場合:1,260,800円 掛金納付半年未満:無支給 掛金納付3年以上:掛金相当額を上回る額 解約手当金 月額掛金1万円・納付年数10年で解約した場合: 1,020,000円 掛金納付1年未満:無支給 掛金納付20年以上:掛金相当額を上回る額 共済金は基本共済金と付加共済金の合計額 付加共済金は、基本的に繰越欠損金が解消しなければ支給不可(平成8年度以降、支給無し)	退職金(困窮度合や任意性を問わない) 月額掛金1万円・納付年数10年で退職した場合:1,265,600円 掛金納付1年未満:無支給 掛金納付3年半以上:掛金相当額を上回る額 解約手当金 解約手当金は退職金と同額(月額掛金1万円・納付年数10年で解約した場合:1,265,600円)。ただし、掛金助成を受けた場合は、一定の額を減額。 掛金納付1年未満:無支給 掛金納付3年半以上:掛金相当額を上回る額 退職金は基本退職金と付加退職金の合計額 付加退職金は運用益が一定の値を上回った場合、基本退職金額に加算(平成16・17・18年度は付加退職金支給率有り) 具体的な付加退職金の支給率は、平成18年度において2.14%。一定の条件により計算される仮定退職金額に付加退職金支給率を乗じた額が退職時に加算して支給される。

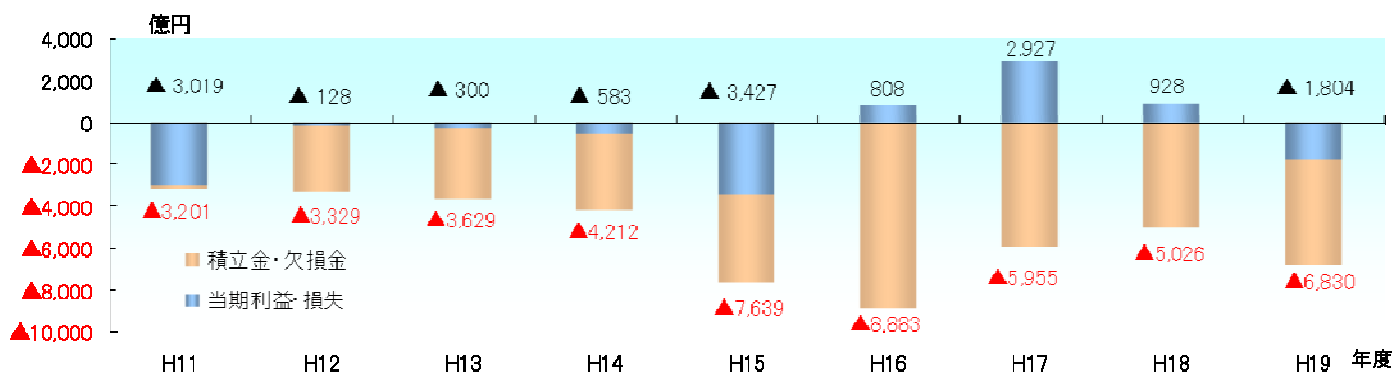
共済金(退職金)の税制上の取扱い	掛金(事業主本人に適用) 全額所得控除 (年上限:84万円) 共済金(事業主本人に適用) ・一括受取り:退職所得控除が適用 ・分割受取り:公的年金等控除が適用 解約手当金(事業主本人に適用) ・退職所得控除が適用又は一時所得扱い	掛金(事業主に対して適用) 法人の場合は損金、個人の場合は経費扱い (年上限:36万円(過去勤務掛金分を除く)×従業員数) 退職金(従業員に対して適用) ・一括受取り:退職所得控除が適用 ・分割受取り:公的年金等控除が適用 解約手当金(従業員に対して適用) ・一時所得扱い
掛金に対する助成措置	なし	新規加入時:掛金額増加時に国から助成 ・新規加入時は、加入4月後から1年間、加入従業員の掛金月額1/2(従業員ごと上限5,000円)を助成 ・掛金額増加時は、増額する月から1年間、増額分の1/3を助成(18,000円以下の掛金月額を増額変更する場合) 掛金助成を実施する地方自治体有り ・296自治体で実施(平成21年3月末現在) ・対象条件、補助金額等は各自治体による
掛金の通算	同一人通算 下記事由が生じた後1年以内に再び共済契約者となった場合に、掛金の通算が可能 ・事業の廃止、会社等の解散 ・疾病又は負傷による会社等の役員の退職 ・個人事業主が会社に組織変更 ・会社等の役員の任意退職 承継通算 個人事業主で事業の全部をその配偶者又は子が一人で譲り受け又は相続により承継した後1年以内に再び共済契約者となった場合に、掛金の通算が可能	転職した場合の通算 中小企業退職金共済制度又は特定退職金共済制度に加入している企業間で転職した後2年以内に再び被共済者となった場合に、掛金の通算が可能

参考 10 共済財政の推移

参考 10-1 決算利回りと予定利率の推移



参考 10-2 繰越欠損金及び当期利益・損益の推移



参考 11 他制度の財政状況との比較

機関名 (制度名)	制度上 要求利回り	運用資産 規模 (平成19年度)	市場運用								平成19年度 運用利回り (運用損失) 【繰越欠損金】	平成20年度 運用利回り (運用損失) 【繰越欠損金】	
			資産配分 (%)					市場 運用 計	短期 資産	その他			
			国内債券 (簿価)	国内債券 (時価)	国内 株式	外国 債券	外国 株式						
独立行政法人 中小企業基盤整備機構 (小規模企業共済)	予定利率 1.0%	約7.9兆円	67.9	-	7.8	6.1	4.1	4.1	22.1	2.0	8.0	1.13% (919億円) 【 6,830億円】	【 1.03兆円】 ⁽¹⁾
独立行政法人 勤労者退職金共済機構 (中小企業退職金共済)	予定利率 1.0%	約3.5兆円	*61.0 (預託金含む)	-	18.0	10.0	5.0	6.0	39.0		61.0 ⁽²⁾	2.95% (1,059億円) 【 1,564億円】	(2,249億円) ⁽³⁾
年金積立金管理運用 独立行政法人 (公的年金の積立金)	3.20%	約119.9兆円 ⁽⁴⁾	23.8 (財投債)		47.5	11.5	8.1	9.1	76.2	0.0		4.59% (5.52兆円)	6.88% (8.43兆円) 第3四半期まで合計

1 中小企業政策審議会経営安定部会資料(平成21年2月27日)より抜粋。

2 国内債券簿価、預託金、生命保険資産は国内債券枠で一括して61.0%

3 労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会資料(平成21年3月2日)より抜粋。

4 平成19年度末の資産構成。財投債引受分を含む。

参考 12 シミュレーションにおいて前提とした先 5 年間の中長期的経済シナリオ
(野村證券 フィデューシャリー・サービス研究センター・フィデューシャリー・マネジメント部策定)

足下の経済の落ち込みは想定以上のものであるが、平成 23 年頃には想定 of 経済状況に復帰を想定。

- (a) **経済成長率**: 日本経済は平均 1%程度、米国経済は平均 1%台半ば程度。
- (b) **長期金利**: 国内は当面 1%台前半から 2%台前後まで上昇。海外金利は当面低位で推移の後、4%台前半に向けて上昇。
- (c) **短期金利**: 1~2 年は現状の緩和状態を維持、その後緩やかなペースで利上げ。
- (d) **物価上昇率**: 日本はゼロ近傍で推移。米国は当面 1%台、その後 2%台後半まで上昇。
- (e) **為替**: 現状ないし緩やかな円高基調。

参考 13 内閣府「経済財政の中長期方針と 10 年展望比較試算」における 2010 年世界経済順調回復シナリオ(平成 21 年 1 月 16 日 経済財政諮問会議提出)

	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	27 年度	30 年度
実質成長率	-0.8%	0.0%	1.5%	1.4%	1.5%	1.2%
名目成長率	-1.3%	0.1%	1.8%	2.2%	3.0%	2.9%
物価上昇率	1.3%	-0.4%	0.2%	1.4%	2.5%	2.3%
名目長期金利	1.5%	1.1%	1.4%	1.7%	3.0%	4.1%

- 1 平成 23 年度から平成 27 年度にかけて消費税率 5% の引上げを想定している点はシミュレーションと異なる。
- 2 上記の一部の数値については、「平成 21 年度経済見通し暫定試算(内閣府試算)について(平成 21 年 4 月 27 日 内閣府)」において、下記のとおり見直された。
 - ・ 20 年度 実質成長率 -3.1%、名目成長率 -3.2%、物価上昇率 1.1%
 - ・ 21 年度 実質成長率 -3.3%、名目成長率 -3.0%、物価上昇率 -1.3%

参考 14 小規模企業共済制度における基本ポートフォリオ
(小規模企業共済資産運用の基本方針(平成 21 年 3 月 6 日改訂)から抜粋)

(単位: %)

	国内債券 (簿価)	短期資産	融資経理 貸付金	国内株式	国内債券 (時価)	外国株式	外国債券	生命保険 資産
資産配分	67.9	2.0	5.0	6.1	7.8	4.1	4.1	3.0
乖離幅	±3.0	±2.0	-	±2.0	±1.0	±2.0	±1.0	±2.0

参考 15 新規加入者の見積りについて

【考え方】

「共同経営者」や「後継者」の大半は、「個人事業主と同程度以上に働く家族」。また、当該家族が有給でなければ共済加入のメリットがないことから、新規加入対象者を「個人事業主と同程度以上に働き、かつ、有給の家族」と想定。

また、そのような家族がいる個人事業主のうち、「後継者」に加入を勧める者の割合及び個人事業主1人当たりのそのような家族の人数を乗じて、新規加入者数を試算。

当該試算値は、単年度の新規加入者数ではないため、

年度当たりの新規加入者数を算出するため、現行制度における「『現在加入している個人事業主数』に占める『1年当たりの新規加入の個人事業主数』の割合」を乗じる、

平成19年度末の加入者の平均加入期間が13.63年であることから、13.63年で新規加入者が一巡する、

という2種類の考え方を採用。

【前提数値】

個人事業主の在籍者数(平成19年度末):809,701人

個人事業主の新規加入者数(平成19年度末):34,981人

個人事業主の在籍者数に占める個人事業主の新規加入者数の割合:34,981人 / 809,701人
[= 4.32%] (平成19年度末)

個人事業主の平均加入期間をベースとした1年当たりの新規加入者数の割合:1/13.63年 [= 7.34%]

【中小企業庁アンケートベース】

「事業主と同程度以上に働き、かつ、有給の家族がいる事業主であって、後継者に加入を勧める事業主の数」
/ 「共済に加入している事業主の数」: 173人 / 1,061人

個人事業主1人当たりの「事業主と同程度以上に働き、かつ、有給の家族」の数:973人 / 797人

$$\rightarrow 809,701人 \times (173人 / 1,061人) \times (973人 / 797人) = 161,180人$$

1年当たりの平均新規加入者数

$$\rightarrow 161,180人 \times (34,981人 / 809,701人) = 6,963人 \text{ or } 161,180人 \times (1 / 13.63年) = 11,825人$$

【中小機構アンケートベース】

「事業主と同程度以上に働き、かつ、有給の家族がいる事業主であって、後継者に加入を勧める事業主の数」
/ 「共済に加入している事業主の数」: 222人 / 1,618人

個人事業主1人当たりの「事業主と同程度以上働き、かつ、有給の家族」の数:570人 / 488人

$$\rightarrow 809,701人 \times (222人 / 1,618人) \times (570人 / 488人) = 129,764人$$

1年当たりの平均新規加入者数

$$\rightarrow 129,764人 \times (34,981人 / 809,701人) = 5,606人 \text{ or } 129,764人 \times (1 / 13.63年) = 9,520人$$

新規加入者数は、年平均6,000～12,000人
→ シミュレーションでは、年10,000人増加と仮定

参考 16 付加共済金の支給要件

小規模企業共済(現行)	支給要件緩和型	中小企業退職金共済(付加退職金)
<p>基本的に、繰越欠損金が解消しなければ付加共済金は支払われない</p>	<p>利益見込額が年度ごとに解消すべき繰越欠損金の額(1) 以上である場合は、利益見込額の 1/3 を付加共済金の支給に充て、残り 2/3 を繰越欠損金の解消に充てる。</p> <p>利益見込額が年度ごとに解消すべき繰越欠損金の額を下回る場合は、利益見込額の全てを繰越欠損金解消に充て、付加共済金は支給しない。</p>	<p>利益見込額が年度ごとに解消すべき繰越欠損金の額(2) の 2 倍に相当する額以上である場合は、利益見込額の 1/2 を付加退職金の支給に充て、残り 1/2 を繰越欠損金の解消に充てる。</p> <p>利益見込額が年度ごとに解消すべき繰越欠損金の額の 2 倍に相当する額を下回る場合は、まず年度ごとに解消すべき繰越欠損金の額を繰越欠損金の解消に充て、残額を付加退職金の支給に充てる。</p>

- (1) シミュレーションパターン の「現状維持型」において、50%の確率で繰越欠損金が解消する年度は平成 32 年度。今後、毎年度均等に解消することとすれば、年間 840 億円(1 兆円 ÷ 12 年)となる。
- (2) 「累積欠損金解消計画」(平成 17 年 10 月 勤労者退職金共済機構)において、「平成 16 年度末の繰越欠損金 2,284 億円を 13 年間で解消する場合、各期間均等に解消していくこととすれば年間約 180 億円となる。」と記載。
- (3) 小規模企業共済制度の付加共済金については、平成 8 年の制度創設以来、支給実績なし。

参考 17 共済シミュレーションの結果の概要

17-1 シミュレーションのパターンの種類

	予定利率	加入対象者範囲拡大による新規加入増	付加共済金支給要件の緩和
パターン	1.0%	見込まない	緩和せず
パターン	- 1 0.5% (効果過小) (注1)	見込まない	緩和せず
	- 2 0.5% (効果過大) (注1)		
パターン	1.0%	見込む	- 1 緩和せず - 2 緩和する
パターン	- 1 0.5% (効果過小) (注1)	見込む	- 1 - 1 緩和せず - 1 - 2 緩和する
	- 2 0.5% (効果過大) (注1)		- 2 - 1 緩和せず - 2 - 2 緩和する
パターン (注2)	- 1 1.0% 0.5% (効果過小) (注1)	見込む	緩和する
	- 2 1.0% 0.5% (効果過大) (注1)		緩和する

(注1) 本来、予定利率を引き下げた場合は、加入時から予定利率 1.0% の給付額と予定利率 0.5% の給付額との差額を算出し、その金額を既得権保証()額として給付額に加算する必要がある。しかし、今回のシミュレーションは時間的制約により、簡易モデルに基づき実施(正確なシミュレーションをするためには、個々の既加入者の現時点で脱退した場合に受け取れる共済金額を計算する必要あり)しており、精緻な計算が不可能なため、予定利率引下げ効果が、本来の計算方法と比べて過小なケース()と引下げ効果が過大なケース()を比較することによって代替する。

効果過小ケース

- ・平成 23 年度より予定利率の引下げ(1.0% 0.5%)を実施。
- ・ただし、既存契約のうち既得権保証部分以外については、予定利率 1.0%を適用。

効果過大ケース

- ・平成 23 年度より予定利率の引下げ(1.0% 0.5%)を実施。
- ・既得権保証部分もそれ以外も、すべて予定利率 0.5%を適用。

() 「既得権保証」とは、予定利率変更時において、変更前に保証されていた共済金の額が確保されるように上乗せする共済金。変更前の共済金の額と変更後の額の差額。

(注2) パターン では、初期の予定利率は 1.0%であるが、繰越欠損金の解消が「予想シナリオ」と比較して進展しない場合には 0.5%に引き下げることとして、シミュレーションを行った。具体的な条件は下記のとおり。
付加共済金の支給要件は緩和する。

繰越欠損金が毎年 840 億円解消するという「予想シナリオ」を用意。その上で、実際の繰越欠損金額が「予想シナリオ」に基づく繰越欠損金額より 1680 億円 (=840 億円 × 2) 以上増加している年度に予定利率を 0.5% に引き下げる。

により予定利率引き下げた後は、繰越欠損金額が の「予想シナリオ」に基づく繰越欠損金額を超えている限り、付加共済金を支給しない。ただし、繰越欠損金額が の「予想シナリオ」に基づく繰越欠損金額以下となれば、緩和した支給要件に基づく付加共済金の支給を再開する (予定利率は 0.5% を維持)。

17-2 繰越欠損金の解消が見込まれる(50%の確率で繰越欠損金が解消する年度)年度

シナリオ名	パターン①	パターン②-1	パターン②-2	パターン③-1	パターン③-2	パターン④-1-1	パターン④-1-2	パターン④-2-1	パターン④-2-2	パターン⑤-1	パターン⑤-2
積極運用型	30年度	30年度	28年度	30年度	33年度	30年度	33年度	28年度	31年度	34年度	32年度
現状維持型	32年度	32年度	30年度	32年度	35年度	32年度	35年度	30年度※	31年度	35年度	33年度
安全運用型	35年度までに解消せず	35年度までに解消せず	32年度	35年度までに解消せず	35年度までに解消せず	35年度までに解消せず	35年度までに解消せず	35年度までに解消せず	32年度	32年度	35年度までに解消せず
参考シナリオⅠ	35年度	35年度	31年度	35年度	35年度までに解消せず	35年度	35年度までに解消せず	31年度	32年度	35年度までに解消せず	33年度
参考シナリオⅡ	34年度	34年度	30年度	33年度	35年度までに解消せず	33年度	35年度までに解消せず	30年度	32年度	35年度までに解消せず	33年度

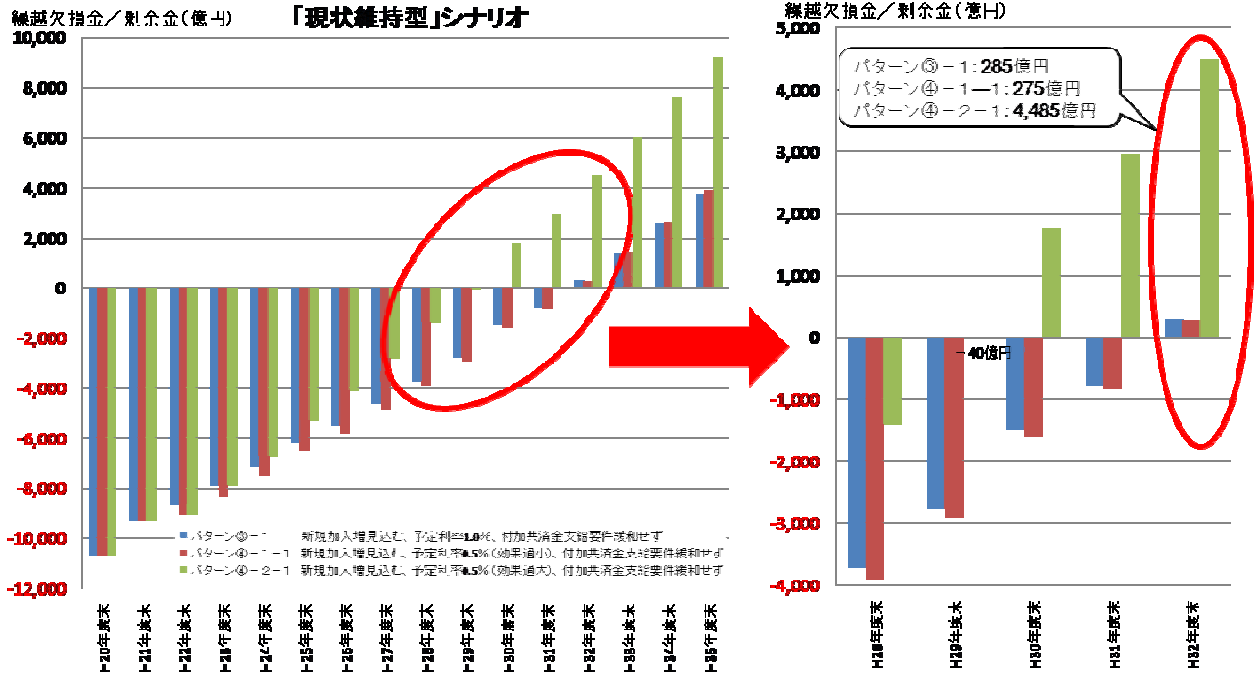
- () パターン ② - 1 における現状維持型での繰越欠損金の解消年度は平成 30 年度であるが、平成 29 年度には繰越欠損金は 40 億円であり、実質的には平成 29 年度に繰越欠損金は解消。

17-3 欠損金解消年度において5%の確率で残っている繰越欠損金額の最小値(1)

シナリオ名	パターン①	パターン②-1	パターン②-2	パターン③-1	パターン③-2	パターン④-1-1	パターン④-1-2	パターン④-2-1	パターン④-2-2	パターン⑤-1	パターン⑤-2
積極運用型	10,809億円	11,029億円	9,211億円	11,018億円	10,951億円	10,788億円	10,989億円	9,356億円	8,661億円	9,738億円	7,113億円
現状維持型	8,283億円	8,505億円	5,598億円	8,229億円	7,613億円	8,269億円	7,552億円	5,614億円	5,676億円	6,889億円	4,332億円
安全運用型	3,689億円 (※2)	3,633億円 (※2)	779億円	3,280億円 (※2)	3,140億円 (※2)	3,235億円 (※2)	3,152億円 (※2)	736億円	886億円	3,215億円 (※2)	569億円
参考シナリオⅠ	3,934億円	3,863億円	2,237億円	3,531億円	3,767億円 (※2)	3,462億円	3,745億円 (※2)	2,236億円	1,839億円	3,646億円 (※2)	1,548億円
参考シナリオⅡ	6,021億円	5,964億円	4,212億円	6,058億円	5,833億円 (※2)	6,143億円	5,990億円 (※2)	4,122億円	3,398億円	5,618億円 (※2)	3,138億円

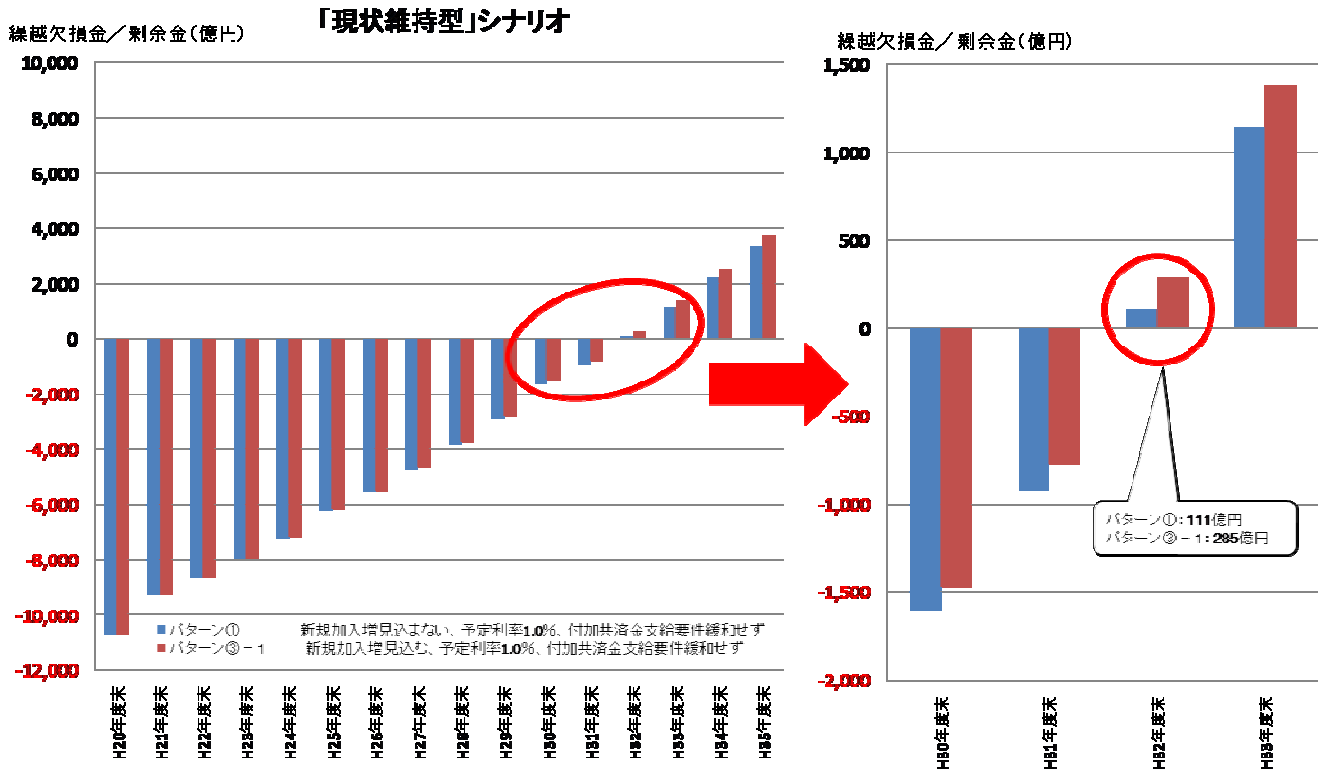
- (1) 5%の確率で、この値以上の繰越欠損金が残っているケースがあり得ることを示している。
 (2) シミュレーションによる推計期間中に繰越欠損金が解消しなかった場合には、平成 35 年度における数値を掲載。

17-4 予定利率引下げの効果



()上図では、予定利率引下げの効果過大ケース(パターン④-2-1)平成29年度に繰越欠損金が実質的に解消。しかし、今回は簡易シミュレーションであることを踏まえれば、予定利率引下げに関し精緻なシミュレーションを実施した場合には、平成30~31年度当たりで、50%の確率で繰越欠損金が解消することが予測される。

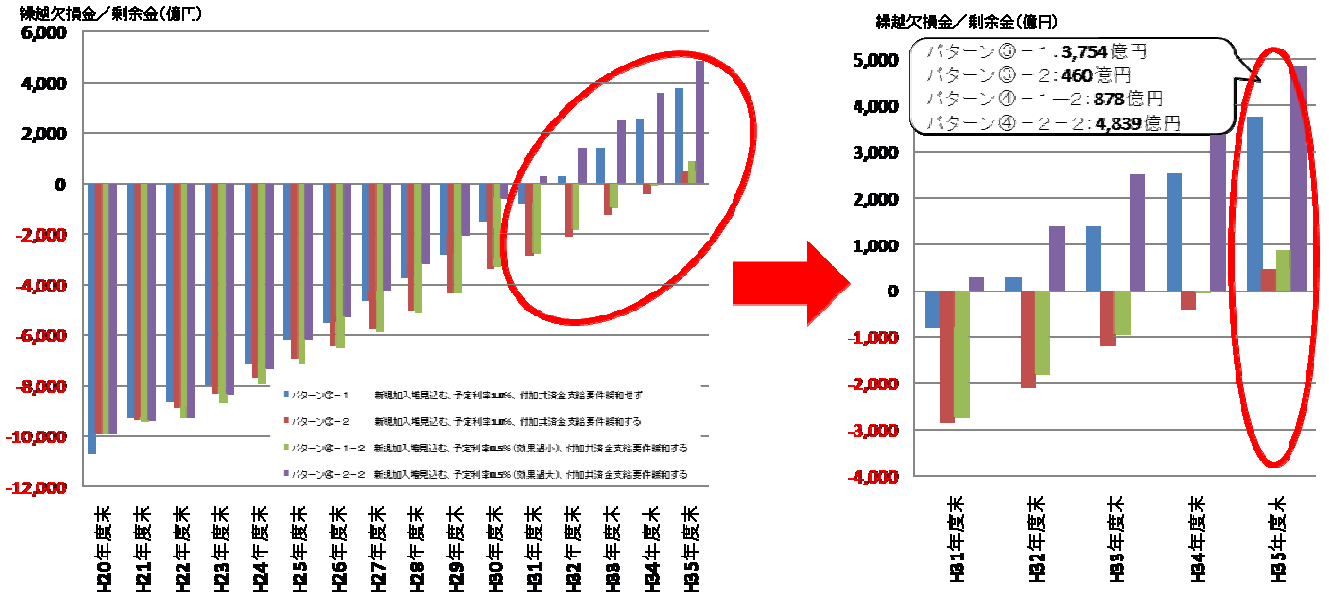
17-5 加入者範囲拡大に伴う新規加入者増の効果



() 「現状維持型」シナリオにおいては、新規加入者増を見込まないケース(パターン)、新規加入者増を見込むケース(パターン - 1)ともに、平成 32 年度に 50%の確率で繰越欠損金が解消。ただし、平成 32 年度における剰余金額は、新規加入者増を見込むケースの方が約 150 億円大きい。

17-6 付加共済金の支給要件緩和の影響

「現状維持型」シナリオ

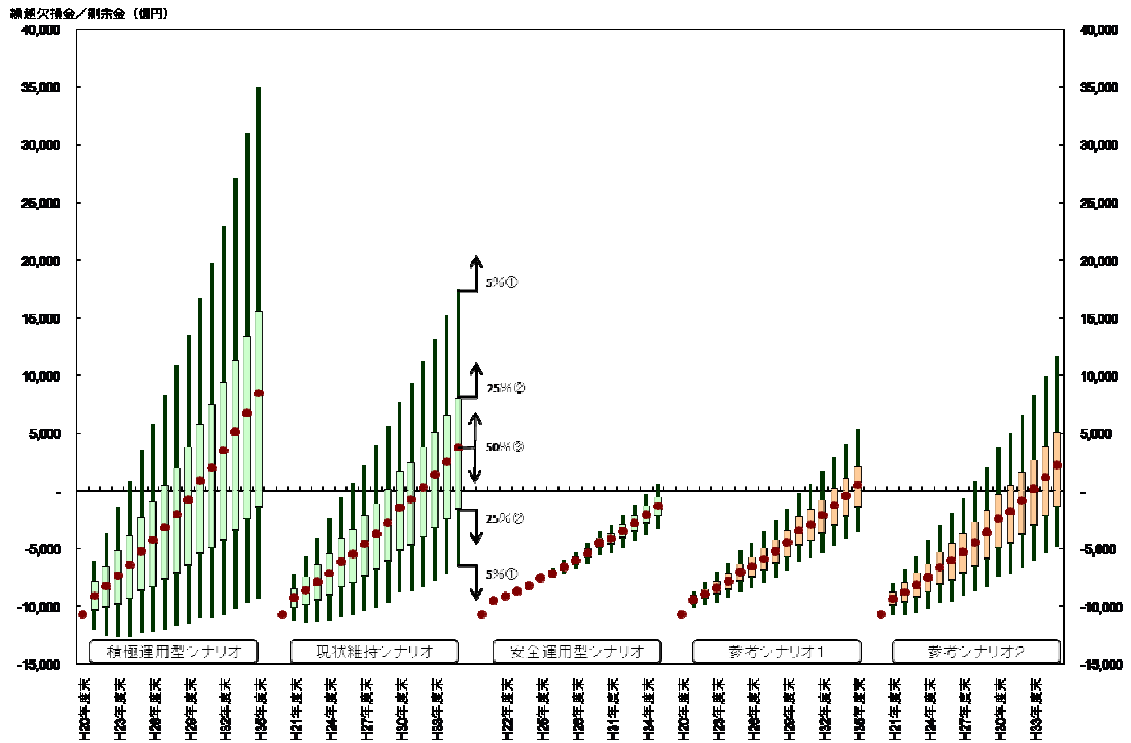


- (1) 予定利率の引き下げずに付加共済金の支給要件を緩和した場合(パターン ① - 2)、予定利率引下げの効果過小ケースで支給要件の緩和をした場合(パターン ① - 1 - 2)には、繰越欠損金の解消年度(50%確率)が先延ばし(平成 32 年度 - 35 年度)され、かつ、35 年度の剰余金額は 3,000 億円程度減少。
- (2) 他方、予定利率引下げの効果過大ケースで支給要件の緩和をした場合(パターン ② - 2 - 2)には、平成 32 年度に繰越欠損金は 50%確率で解消。しかし、今回は簡易シミュレーションであることを踏まえれば、精緻なシミュレーションを実施した場合には、平成 33、34 年度当たりで、50%の確率で繰越欠損金が解消することが予測される。

**17-7 付加共済金の支給要件を緩和した場合の加入者一人当たりの付加共済金額
(パターン - 2・現状維持型の場合)**

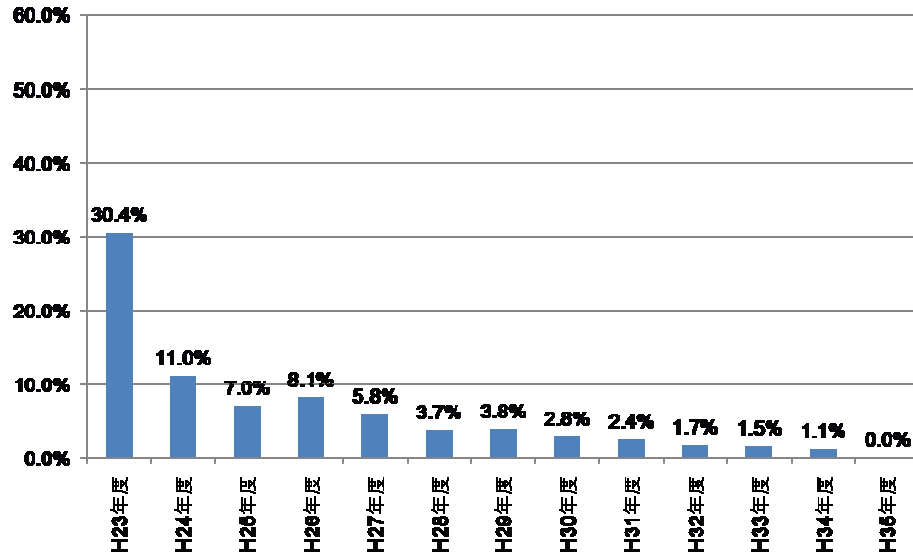
年度	付加共済金の期待値	各年度の支給発生確率
H21 年度	10,500 円	44.0%
H22 年度	10,870 円	44.0%
H23 年度	11,248 円	44.4%
H24 年度	13,447 円	48.2%
H25 年度	16,801 円	54.2%
H26 年度	12,588 円	45.1%
H27 年度	15,648 円	47.8%
H28 年度	16,712 円	51.0%
H29 年度	17,777 円	52.1%
H30 年度	23,355 円	60.5%
H31 年度	16,052 円	46.0%
H32 年度	20,319 円	53.2%
H33 年度	23,501 円	57.9%
H34 年度	23,884 円	56.8%
H35 年度	25,067 円	54.3%

参考 17-8 繰越欠損金の推移
(パターン - 1のシミュレーション結果)



() グラフの細線外の上下の値となる確率がそれぞれ5% (), 太線外の上下の値となる確率がそれぞれ25% (), 点の上下の値となる確率がそれぞれ50% ()。すなわち、点が「繰越欠損金 0」のライン上にある時は、50%の確率で繰越欠損金が解消することを意味している。

**参考 17-9 予定利率引下げの確率
(パターン - 2 現状維持型の場合)**



()パターン - 2 現状維持型の場合に、予定利率引下げ条件に該当する年度の確率分布を示している。なお、シミュレーションの前提として、平成 23 年度以降に予定利率を引き下げることとしているため、平成 21 年度と 22 年度には予定利率の引下げは生じない。この場合には、約 3 割の確率で、パターン - 1 と同様、平成 23 年度に予定利率を引き下げることとなる。

参考 18 平成 15 年法改正における参議院・経済産業委員会の附帯決議への対応

附帯決議の項目	平成 15 年改正前	平成 15 年法正後
一 小規模企業共済制度が小規模企業者への資金供給、公的年金制度の補完等の役割を担っていることにかんがみ、その資産運用等制度運営に係る厳格な責任を明確化するとともに、外部評価システムの導入など事業運営の一層の透明化に努めること。	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業総合事業団が任意で設置した「資産運用研究会」において、必要に応じ、運用の基本方針や基本ポートフォリオについて意見聴取。 ・関係役員会に委託運用に関する評価等を付議。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 15 年改正により、小規模企業共済法第 25 条に、小規模企業共済制度の資産運用に関する基本方針を作成し、同基本方針に沿って資産運用を行わなければならない旨を規定。 ・上記の基本方針に基づき設置する「資産運用委員会」において、運用の基本方針や基本ポートフォリオの構成について専門的な助言を受けることのみならず、運用結果に係る評価を受けることとして、外部検証の機能を強化。 ・役員会において資産運用の基本的考え方、運用計画等について審議することを基本方針に明記して、経営責任を明確化。
二 加入者が共済制度の運営状況を的確に把握できるよう、徹底した情報公開を進めること。また、新たな共済契約者の勧誘においては、予定利率の変遷や法改正に伴い予定利率が政令に委ねられていることなどを十分説明するとともに、予定利率変更の可能性があることを周知徹底すること。	<ul style="list-style-type: none"> ・運用状況(決算利回り、資産構成等)を小冊子に記載し、毎年 1 回加入者へ配布。 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記に加えて、平成 16 年度から HP に基本方針・運用状況(決算利回り、資産構成等)・運用受託機関等を掲載。
三 小規模企業共済制度の運営に当たっては、民間に委ねられるものは民間に委ねるなど事務・事業や組織の見直しを行い、経営の一層の合理化、効率化と経費の削減に努めること。	<ul style="list-style-type: none"> ・委託機関(商工会、商工会議所、金融機関等)に加入事務を委託(平成 15 年法改正後も継続)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・第一期中期計画(平成 16 年策定)に沿って、従来機構が実施してきた業務のうち、書類の記載事項確認等の形式審査を、平成 18 年度から民間業者に委託。 ・共済部門における人員削減(H16.7 時:116 人 H21.3 時:97 人) ・運営費交付金の削減(H17 年度決算:38.7 億円 H20 年度決算:37.7 億円)
四 中小企業総合事業団における小規模企業共済制度の運用に当たっては、同事業団の独立行政法人化関連法案に対する附帯決議の趣旨を踏まえ、その適正な執行に努めること。	-	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人の評価委員会において、運用状況につき評価を受ける。 ・人件費の削減(役員報酬の引下げ、役職員給与の改定見送り等)による経費抑制、目標管理制度の導入等による人材育成等を実施して、機構全体で業務の効率化を図る。

中小企業政策審議会 経営安定部会 委員

(敬称略)

< 委 員 >

部会長 足立 文彦 金城学院大学 現代文化学部長
荒牧 知子 荒牧公認会計士事務所 公認会計士
澤田 久代 横浜綜合法律事務所 弁護士
関 哲夫 株式会社商工組合中央金庫 代表取締役社長

< 臨時委員 >

浅野 幸弘 横浜国立大学大学院 国際社会科学研究科 教授
位田 周平 社団法人日本アクチュアリー会 前副理事長
市川 隆治 全国中小企業団体中央会 専務理事
蝦名 好直 独立行政法人勤労者退職金共済機構 監事
柏崎 重人 株式会社大和総研コンサルティング本部
企業財務戦略部長 シニア・アナリスト
倉智 春吉 株式会社日本電気化学工業所代表取締役社長
多比羅 誠 ひいらぎ綜合法律事務所 弁護士
寺田 範雄 全国商工会連合会 専務理事
平川 茂 税理士法人平川会計パートナーズ 税理士
眞柄 秀明 株式会社東京商工リサーチ 代表取締役社
宮城 勉 日本商工会議所 常務理事
村越 政雄 株式会社ムラコシ精工 代表取締役社長
山本 和彦 一橋大学大学院 法学研究科 教授

小規模企業共済制度検討小委員会 委員

(敬称略)

(委員長)

浅野 幸弘 横浜国立大学大学院 国際社会科学部 教授

(委員)

後藤 準 全国商工会連合会 事務局長

瀬戸 実 全国中小企業団体中央会 事務局長

田畑 昌生 株式会社 NTT データ経営研究所
アソシエイトパートナー

坪田 秀治 日本商工会議所 理事・事務局長

西沢 和彦 株式会社日本総合研究所 調査部
ビジネス戦略研究センター 主任研究員

平川 茂 税理士法人平川パートナーズ 税理士

吉岡 毅 吉岡毅法律事務所 弁護士

渡邊 良和 さわやか信用金庫 営業統括部
営業推進チーム 専任役

小規模企業共済制度検討小委員会 開催経緯

準備会合

開催日：平成 21 年 2 月 4 日

議 題：小規模企業共済制度の見直しについて

第 1 回

開催日：平成 21 年 3 月 10 日

議 題：論点提示

第 2 回

開催日：平成 21 年 4 月 2 日

議 題：アンケート結果概要について

小規模企業共済財政シミュレーションについて

第 3 回

開催日：平成 21 年 5 月 1 日

議 題：論点整理

小規模企業共済財政シミュレーションについて

第 4 回

開催日：平成 21 年 5 月 20 日

議 題：報告書案について