

中小企業基本法における中小・小規模企業 の位置づけの精緻化・強化について

平成24年11月8日

中小企業庁

	頁
I . 小規模企業の基本法における位置づけの見直しについて	… 1
II . 時代要請に基づく規定の位置づけについて	… 35

(1) 小規模企業に対する施策の強化 – “ちいさな企業” 未来会議の取りまとめにおける位置づけ

① 小規模企業を巡る厳しい現状

- (1) 企業数の大幅な減少 : 1999年～2009年の10年間で、423万社から366万社へ57万社減少。
- (2) 雇用者数の大幅な減少 : 1999年～2009年の10年間で、1,098万人から910万人へと188万人(17%)減少。
- (3) 倒産件数の高さ : 倒産する企業のうち66%が従業員5人未満、93%が従業員20人未満。
- (4) 売上高・収益性の低さ : 2009年度時点の売上高経常利益率は-0.6%。(大企業:3.2%、中規模企業:1.8%)

② 小規模企業の重要性、潜在力、多様性

(1) 小規模企業の重要性

- ・今後グローバル企業に成長するなど我が国経済を牽引しうる企業の「苗床」としての役割。
- ・地域の経済、社会、雇用をしっかりと支える存在としての役割。

(2) 小規模企業の潜在力

- ・小規模企業の上位2割の利益率は、中規模企業の上位2割の利益率より高い。
 - ・小規模企業の上位1割の利益率は、大企業の上位1割の利益率より高い。
- } 潜在力を発揮する高収益層の小規模企業も存在。

(3) 小規模企業の多様性

- ・製造業、サービス業、旅館・飲食店、建設業など300以上の業種に及ぶ。
- ・その他、企業規模、従業員数、収益性、経営力、経営指向、経営形態など、多種多様な状況。

③ 小規模企業を巡る経営課題

(1) 経営上の課題

- ・経営支援体制 : 様々な課題・相談ニーズに対応したきめ細かな経営支援
- ・人材 : 優秀な人材の確保 等
- ・販路開拓・取引関係 : 海外展開など販路開拓、下請取引の適正化・厳格化 等
- ・技術力 : 技術力の向上、技術・技能の継承 等
- ・資金調達 : 自己資本比率が低く、地域金融機関等からの間接金融に依存。ニーズに応じた調達手段の整備が必要。

(2) 次代を担う若手・青年層、女性層の活力発揮 : 若手・女性の起業・創業の促進、若手の経営参画・世代交代の促進 等

(3) 「地域」の中の中小・小規模企業(商店街等) : 地域コミュニティを支える商店街等の活性化、地域における取引の創出 等

(1) 小規模企業に対する施策の強化 – “ちいさな企業” 未来会議の取りまとめにおける位置づけ

④これまでの政策の評価

- (1) これまでの中小企業政策は、1999年の中小企業基本法の改正を経て、どちらかというところ、中小企業の中でも比較的大きな企業(中規模企業)などに焦点が当てられがちで、必ずしも、小規模企業にしっかりと焦点を当てた政策体系となっていない。また、既存の支援施策(補助金等)も、小規模企業が活用しやすい制度・運用になっていない場合がある。
- (2) 小規模企業が様々な段階・形態・指向を有しているのに対し、現行の小規模企業支援策は、例えば、いわゆるマル経融資(小規模事業者経営改善資金融資制度)や、小規模企業者等設備導入資金助成制度など、一律の下支え支援策が中心となっており、それぞれの企業の実情に応じたきめ細かな支援策が講じられてきたとは言い難い状況にある。
- (3) 既存の経営支援機関や中小企業診断士が、中小・小規模企業を巡る経営課題が複雑化・高度化・専門化する中で、必ずしも、専門性を発揮しつつ、適切な経営支援機能の発揮することができていない状況も見られる。

①～④を踏まえた基本的考え方

- 小規模企業にしっかりと焦点を当てた施策体系への再構築が重要。
- 様々な段階・形態・指向を有する小規模企業の実情に応じたきめ細かな支援が必要。

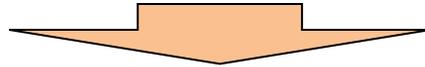
 中小企業基本法における小規模企業の位置づけの精緻化・強化を検討・実施すべきである。

※現行の中小企業基本法では、小規模企業者について、第8条において配慮規定があるのみ。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 — 基本法における小規模企業の位置づけ

＜基本法制定時(昭和38年)の整理＞(当時の逐条解説より)

- 中小企業の中でさらに企業者を特定し、これに対し特に手厚い施策を講ずるのは、それらの企業については第2章及び第3章の施策のみをもってしては第1条の目標を達成するに不十分であると考えられるが故にであり、「小規模企業」の実質はそのような企業であるべきである。換言すれば、生産性の向上なり、取引条件の向上なりが第2章及び第3章の施策をもってしては、にわかに期待し難い企業者に限定されるべきである。
- 統計資料によると、従業員10人未満程度の企業については、各業種おしなべて、適正な償却がなされているか、適正な賃金が支払われているかといった点を別にしても、その企業所得は実質的に賃金所得と同程度にすぎない、いわば生業的企業であるといえるのであり、換言すれば、これらの企業については資本の再生産が実施的に困難であるところから、第2章、第3章の施策をもってしても直ちにその生産性の向上を期待することは困難である企業者である。



＜現行基本法における整理＞(中小企業政策審議会答申(平成11年9月))

- 小規模企業は、企業数において中小企業の大部分を構成するとともに、地域経済や雇用を支える上で重要な役割を果たしている。また、小規模企業は個人の創造性発揮に適した企業形態であるとともに、創業期の企業の多くは小規模企業であり、その積極的な事業活動を通じ、我が国経済全体の活性化に大きな役割が期待される存在。
- 小規模企業に対する政策理念については、これまでの二重構造の底辺を引き上げることから、小規模企業が幅広い創業活動や積極的な各種の事業展開を進めることが可能となるよう、その自助努力の促進、各種の競争条件の整備及びセイフティネットの充実等を図ることにより小規模企業層がいわば創業や成長の苗床として機能するよう支援することへ転換すべき。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 — 基本法における小規模企業に対する配慮規定について

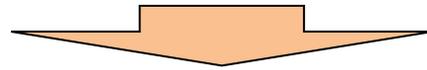
<基本法制定時(昭和38年)の整理>(当時の逐条解説より)

- 中小企業のうち、特に企業規模が著しく小さい「小規模企業」は、実質的には、資本の再生産能力を持たない生業的実体の企業であるがために、他の中小企業者と同様に各般の施策を一律に講ずることは、現実には不可能に近く、また妥当でもないところから、(中略)諸施策によって生産性の向上、取引条件の向上を図っていく間、従事者の他の企業の従事者と均衡ある生活の維持確保に関し配慮することが特に必要であると考えられる。
- このような趣旨は、第3条第1項で義務づけられた施策の全部及びそれらの講じ方を明らかにした各章各条について貫かれる必要があるために、特に一章を設けこれを明らかにするとともに、逆に国がそのような「特別な」配慮を加えることが必要である中小企業者は、小規模企業者に限られるべき旨を明らかにしたものである。

旧中小企業基本法

第4章 小規模企業

第23条 国は、小規模企業者(おおむね常時使用する従業員の数が20人(商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人)以下の事業者をいう。)に対して第3条の施策を講ずるにあつては、これらの施策が円滑に実施されるように小規模企業の経営の改善発達に努めるとともに、その従事者が他の企業の従事者と均衡する生活を営むことを期することができるように金融、税制その他の事項につき必要な考慮を払うものとする。



<現行基本法における整理>(現行基本法逐条解説より)

- 旧基本法では、小規模企業のための「章」が設けられているが、今回の改正に当たっては、本規定は小規模企業対策を個別施策として講ずるのではなく、中小企業施策全般にわたって配慮すべきという観点から総則に規定し、中小企業施策全般についてその実施時において個々の施策の性質に応じて配慮すべき事項とした。

現行中小企業基本法

第1章 総則

(小規模企業への配慮)

第8条 国は、小規模企業者に対して中小企業に関する施策を講ずるにあつては、経営資源の確保が特に困難であることが多い小規模企業者の事情を踏まえ、小規模企業の経営の発達及び改善に努めるとともに、金融、税制その他の事項について、小規模企業の経営の状況に応じ、必要な考慮を払うものとする。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 — 今日における小規模企業の位置づけ

日本再生戦略(平成24年7月31日閣議決定)抜粋

④ 担い手としての中小企業 — ちいさな企業に光を当てた地域の核となる中小企業活力増進プロジェクト —

日本経済の担い手は中小企業である。中小企業は、グリーン、ライフ、農林漁業分野を力強く支える基盤であり、その他の分野も含めて大きな役割を果たしている。地域の経済や社会の活力向上のためには、ちいさな企業に光を当てつつ、地域の核となる中小企業が発展、活躍することが重要である。中小企業がその機動力や柔軟性を存分に発揮するとともに、若者や女性の経験・感性・視点もいかした、地域のニーズに応えるきめ細かなサービスや商品が新たに提供される社会を実現する。また、日本経済はグローバル競争により、大企業を中心とした既存の企業構造が揺らいでおり、新たな販路の開拓や新製品の開発が求められる大きな転換点の中にある。金融機関、経営支援の専門家や公的支援機関などによる縦のつながりに加えて、中小企業同士による横のつながりをベースに、中小企業が協力・連携・切磋琢磨を図り、いきいきと知恵と工夫と技術を発揮して、事業展開していく社会を実現する。その中で、さまざまな規模と分野の多くの企業が地域に根付き、長期的な視野から、ものづくり技術の継承、新たなサービスの創造、人材育成などを担い、地域経済を支えていく。

(重点施策:ちいさな企業に光を当てた施策体系の再構築)

小さな企業をしっかりと支援するための施策を再構築し、新たな「知識サポート」の創設など、それぞれの実情に沿ったきめ細かな経営支援策を総合支援パッケージとして抜本強化するとともに、ユーザー目線に立った行政サービスの向上(申請手続簡素化、補助金小口化)を図る。中小・ベンチャー企業の起業・創業・育成の支援体制強化を図るため、世界を目指す起業・創業、若手・女性等の起業・創業、第二創業といった様々な段階の起業を促進する施策、創業時・創業後の経営面の知識サポートの抜本強化、ベンチャーに挑戦する人材を鍛え、市場志向で新事業を創出する「場」の創設等を実施する。

ものづくり技術の強化・継承を支援するため、マイスター制度の創設、ものづくり指導者養成・活用による技術・技能継承の推進等を行う。中小企業の人材確保・育成・定着を支援するため、地域中小企業が人材確保・育成・定着を図るまでの一貫した支援、若手・主婦層に対する長期インターンシップを行う中小企業等の支援等を行う。また、中小企業の事業再生等を強力に推進する。

さらに、中小企業は、情報、資金、人材等様々な理由で海外展開を躊躇しており、日本の知恵・技・感性をいかした技術・製品を持つ中小企業を徹底発掘し、政府開発援助(ODA)も活用し海外ビジネス実現まで一貫しての支援等を行う。

これらにより、我が国経済の成長を牽引し将来のグローバル企業の芽となるとともに、地域の雇用や社会をしっかりと支える中小企業の活性化を図る。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 - 小規模企業の現状

1. 小規模企業の多様化

① 経営力のバラツキ

他の規模の企業と比較して、経営力の分布が大きい。(図1)

② 業種のバラツキ

小規模企業は、製造業、サービス業、旅館・飲食店、建設業など300以上の業種に及ぶ。(図2)

③ 経営方針のバラツキ

経営方針についても、雇用の場の提供、社会への貢献、家業の承継など様々。(図3)

このような多様性に配慮しつつ、小規模企業が持つ潜在力・機動力を最大限に活かすことが重要。

図1 企業規模別に見た売上高経常利益率の分布

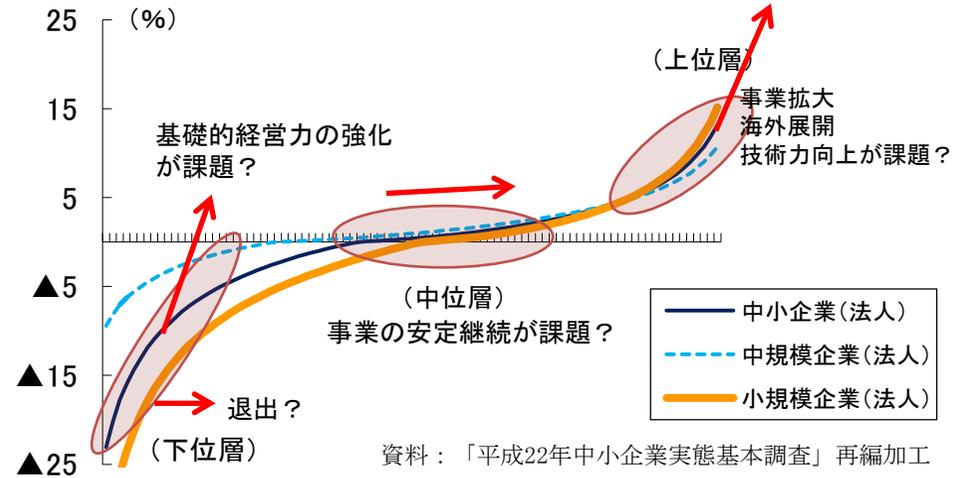


図2 小規模企業の業種構成

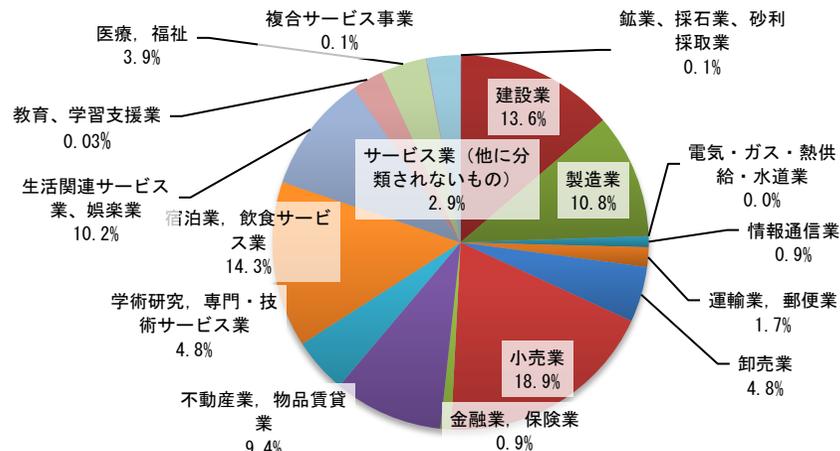
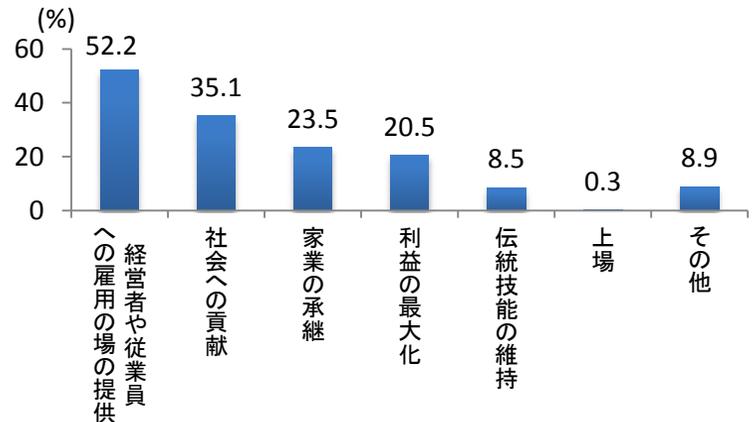


図3 中小企業の経営方針



(1) 小規模企業に対する施策の強化 - 小規模企業の現状

2. 担い手としての若者・女性の存在

① 若手人材の必要性

経営者の平均年齢が上昇傾向にあり、かつ起業家の平均年齢も上昇。小規模企業の若手人材ニーズが高い一方、若者の大企業指向は強く、雇用のミスマッチが存在。(図1、図2)

② 女性参画の必要性

規模の小さい企業ほど、女性の従業員が多く、小規模企業における女性従業員の役割は極めて重要。(図3)

経験や感性を活かした起業・創業が期待されるが、女性起業家の人数・割合は減少傾向。(図4、図5)

多様性を持った小規模企業にとって、担い手としての若手・女性の確保が非常に重要。

図1 経営者の平均年齢

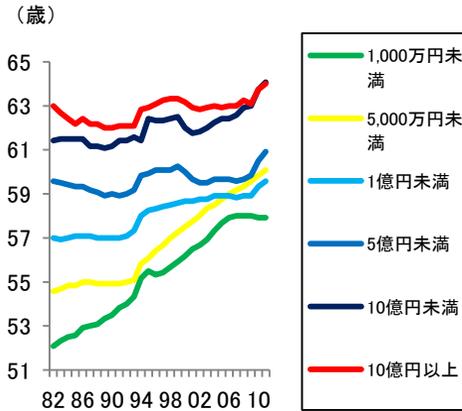
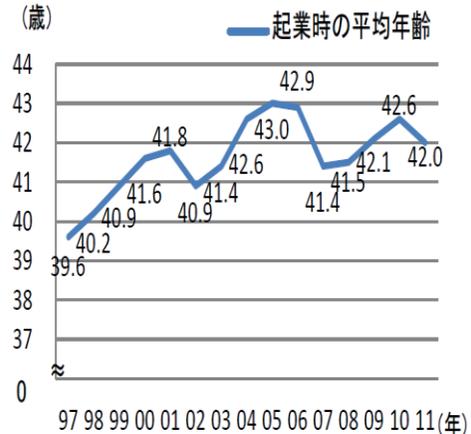


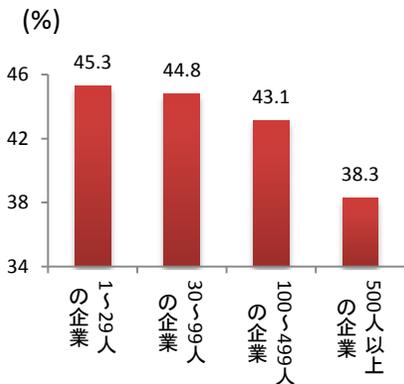
図2 起業家の平均年齢



資料：(株)帝国データバンク調べ

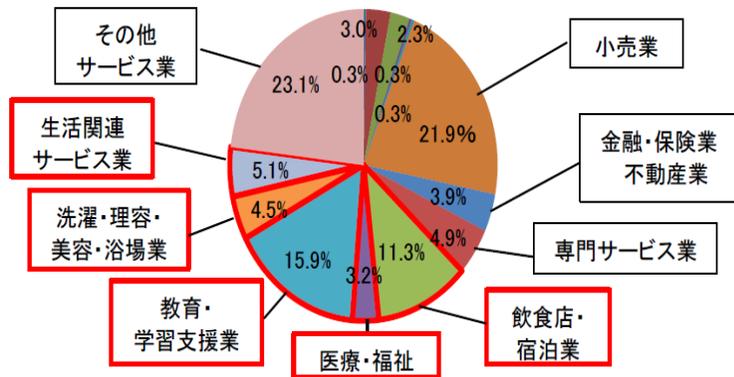
資料：「2011年度新規開業実態調査」
日本政策金融公庫

図3 女性従業員比率(従業員規模別)



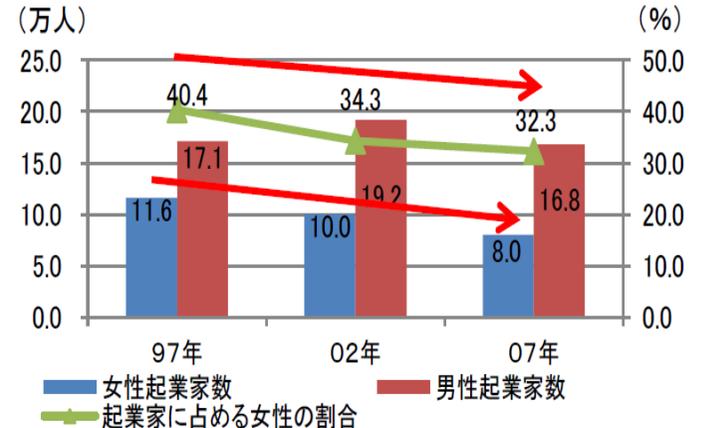
資料：総務省「労働力調査2010」

図4 女性起業家の起業分野



資料：総務省「平成19年就業構造基本調査」再編加工

図5 女性起業家の人数及び起業家全体に占める割合



資料：総務省「平成19年就業構造基本調査」再編加工

(1) 小規模企業に対する施策の強化 — 具体的な施策事例

「これまでの中小企業政策は必ずしも、小規模企業にしっかりと焦点を当てた政策体系となっていない。」「小規模企業が様々な段階・形態・指向を有しているのに対し、現行の小規模企業支援策は、一律の下支え支援策が中心となっている。」等の指摘を踏まえて、今後の施策を実施することが重要。

○小規模企業の多様性に応じた施策の充実

<経営支援面>

- ・複雑化・高度化・専門化する経営課題・相談ニーズにきめ細かく対応できる経営支援体制を再構築するため、知識サポート・経営改革プラットフォームを構築。 等

<金融面>

- ・企業の段階・形態・指向に応じたきめ細かな支援措置として、経営支援と一体となった融資制度を創設。 等

<創業面>

- ・3つの創業スタイル(①グローバル成長型、②地域需要創出型、③第二創業)に応じた、知恵と資金を供給する補助制度(“ちいさな企業”未来補助金)の創設。 等

<技術面>

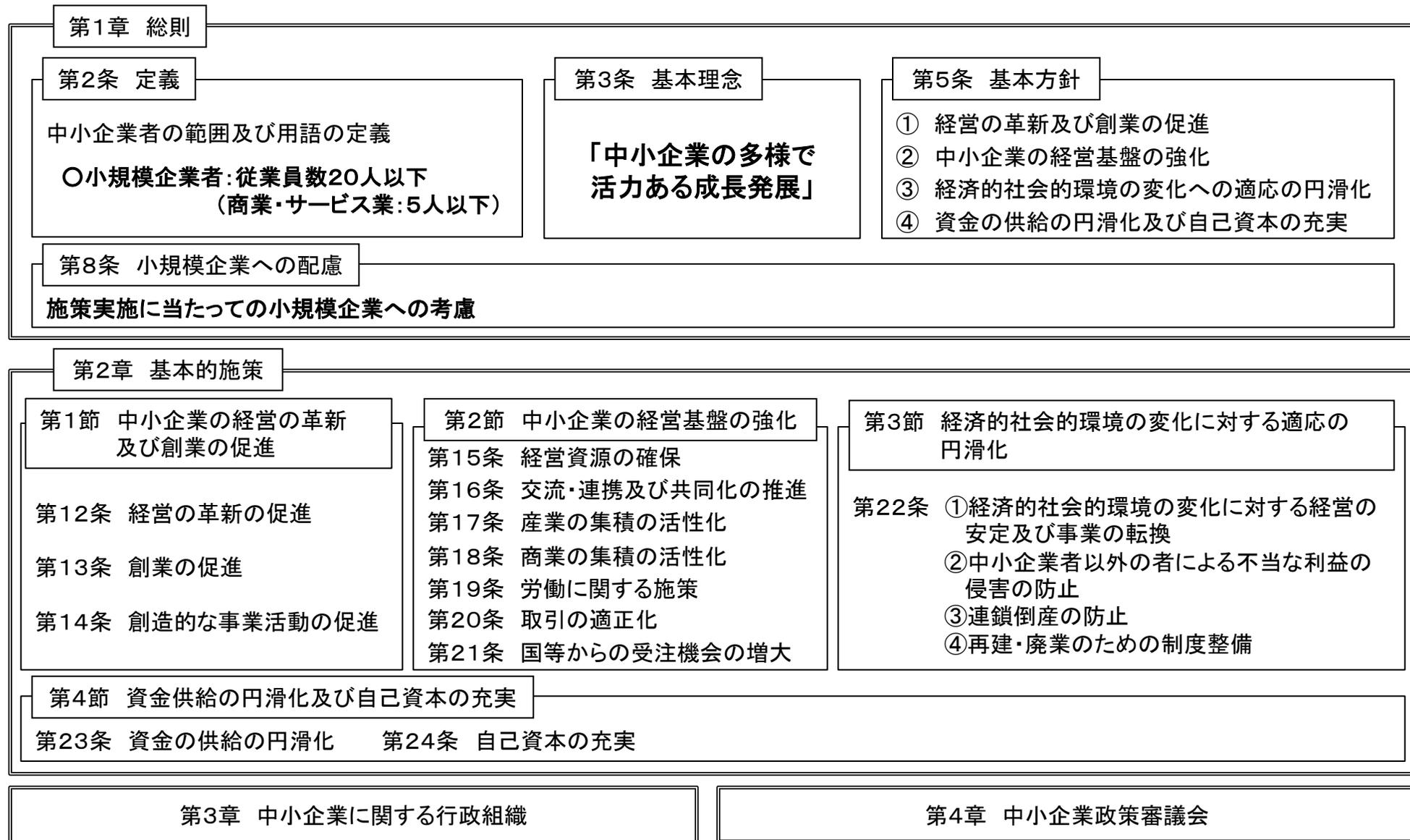
- ・技術開発を行う小規模企業が活用しやすいような、少額化・短期化等の措置を講じた、戦略的基盤技術高度化支援事業の実施。 等

○小規模企業の担い手としての若手・女性の確保

- ・地域のニーズに応える若手・女性等による起業・創業を支援するための補助制度の創設。(“ちいさな企業”未来補助金)
- ・結婚や出産等で一度職場を退職した女性の方々について、再度、就労等の社会参画につなげるため、小規模企業への就職再チャレンジを支援する実践的な職場実習制度(主婦向けインターンシップ事業)を創設。
- ・学生等についても職場実習を通じて、小規模企業とのマッチングを図るとともに、地域一体となって、若手人材の確保・育成・定着を図る一貫した取組を支援。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 - 基本法の構成について

中小企業基本法 体系図



(1) 小規模企業に対する施策の強化 – 基本法の構成について

第1条（目的）： この法律の制定の趣旨、この法律により実現しようとする目的を規定。

- 基本理念(第3条)、基本方針(第5条)、基本的施策を定めるとともに、国、地方公共団体の責務を明らかにしている。
- 中小企業に関する施策を実施することが、ひいては我が国経済の健全な発展と国民生活の向上に資することになる旨記載。

第1条 この法律は、中小企業に関する施策について、その基本理念、基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国及び地方公共団体の責務等を明らかにすることにより、中小企業に関する施策を総合的に推進し、もつて国民経済の健全な発展及び国民生活の向上を図ることを目的とする。

第3条（基本理念）： 中小企業政策に当たっての基本理念を規定。

- ①中小企業の位置づけ、②国が中小企業に対して期待する役割、③中小企業に対する政策の基本的な方針を記載。
- 「政策の基本的な方針」は、具体的には第5条に規定され、また第2章以下の基本的施策で講じられる施策の柱となっている。

第3条 中小企業については、多様な事業の分野において特色ある事業活動を行い、多様な就業の機会を提供し、個人がその能力を発揮しつつ事業を行う機会を提供することにより我が国の経済の基盤を形成しているものであり、特に、多数の中小企業者が創意工夫を生かして経営の向上を図るための事業活動を行うことを通じて、新たな産業を創出し、就業の機会を増大させ、市場における競争を促進し、地域における経済の活性化を促進する等我が国経済の活力の維持及び強化に果たすべき重要な使命を有するものであることにかんがみ、独立した中小企業者の自主的な努力が助長されることを旨とし、その経営の革新及び創業が促進され、その経営基盤が強化され、並びに経済的社会的環境の変化への適応が円滑化されることにより、その多様で活力ある成長発展が図られなければならない。

(1) 小規模企業に対する施策の強化 – 基本法の構成について

第5条（基本方針）： 基本理念を実現するにあたり、国及び地方公共団体の行うべき施策の方針を規定。

○本法の施策対象が「中小企業」という独立した経済主体であることから、他の多くの基本法と異なり、国・地方公共団体が「基本計画」を策定することがなじまないと考えられるため、代わりにその施策の実施にあたっての「基本方針」を明確化。

○①経営の革新及び創業の促進、②中小企業の経営基盤の強化、③経済的社会的環境の変化への適応の円滑化、④資金の供給の円滑化及び自己資本の充実の4号から構成され、これらは第2章「基本的施策」のいわばインデックスとなっている。

第5条 政府は、次に掲げる基本方針に基づき、中小企業に関する施策を講ずるものとする。

- 一 中小企業者の経営の革新及び創業の促進並びに創造的な事業活動の促進を図ること。
- 二 中小企業の経営資源の確保の円滑化を図ること、中小企業に関する取引の適正化を図ること等により、中小企業の経営基盤の強化を図ること。
- 三 経済的社会的環境の変化に即応し、中小企業の経営の安定を図ること、事業の転換の円滑化を図ること等により、その変化への適応の円滑化を図ること。
- 四 中小企業に対する資金の供給の円滑化及び中小企業の自己資本の充実を図ること。

第2章（基本的施策）： 第1章総則で述べられている基本理念・基本方針に従い具体的な施策の方向性及びその内容について規定したものの。

○以下の4つの節から構成され、それぞれの節は第1章第5条(基本方針)の各号を受けて、具体的な施策を規定している。

第1節： 中小企業の経営の革新の促進及び創業の促進（第12条～第14条）

第2節： 中小企業の経営基盤の強化（第15条～第21条）

第3節： 経済的社会的環境の変化への適応の円滑化（第22条）

第4節： 資金の供給の円滑化及び自己資本の充実（第23条・第24条）

(1) 小規模企業に対する施策の強化 — 議論いただきたい論点

○小規模企業が持つ可能性を最大限に引き出し、我が国の経済再生の牽引役と位置づけるため、基本法において、小規模企業をより活性化させるための積極的な支援のあり方を明確化する必要があるのではないか。

○その際、小規模企業に対する施策を強化するという観点から、多様な実情に応じた施策の充実、若手や女性といった担い手の確保について、今後講じようとしている施策も踏まえて、基本法に明確に位置づける必要があるのではないか。

○上記の検討にあたっては、現行の基本法の構成や配慮規定(第8条)の位置づけも含め、以下のような見直しを検討する必要があるのではないか。

<具体的な措置事項の例>

- ・基本理念を規定した第3条や、基本方針を規定した第5条に、小規模企業の位置づけの精緻化・強化のための施策のあり方を規定。
- ・基本的施策を具体的に規定している第2章に新たに一節設けて、小規模企業に対する個別施策(多様性に応じた施策、担い手の確保等)を規定。

(2) 小規模企業の定義の見直し ー 定義の設定に係る考え方

< 定義の見直しの方向性(第3回未来部会資料より) >

- 小規模企業者の定義の拡大の効果(支援対象の拡大、支援措置の希薄化等)を踏まえた必要性について
- 制定時からの実態の変化を踏まえ、業種ごとの実情に応じた細分化等を行う必要性について
- 売上や企業の創業年数など、資本金、従業員数以外の基準の必要性について

① 基本法制定時(昭和38年)の整理

- 小規模企業の定義については、統計資料に基づき、従業員10人未満の企業については、その企業所得は実質的に賃金所得と同程度にすぎないいわば「生業的」企業であること、業種・業態の違い等を勘案し、極力上限を定めるようにすべきであること等を考慮。
- 小規模企業者の範囲は、生産性の向上や取引条件の向上が簡単には期待できない企業者に限定する観点から、定められている。具体的には、製造業については、通商産業省「工業統計」から、剰余率(企業の付加価値額に占める、付加価値額から現金給与総額を引いた額の割合)を計算し、その割合が低い企業を、①生業的企業であること、②資本の再生産が困難であることを考慮し、従業員数20人以下の企業を小規模企業とした。
- 商業・サービス業については、一人当たり月間販売額の大企業との格差を比較することによって、製造業の従業員20人以下の企業と実質的に同じ状況であるとして、従業員5人以下の企業を小規模企業としている。

② 現行基本法における整理(中小企業政策審議会答申(平成11年9月))

- 小規模企業については、その位置づけや役割、経営基盤の実態等にかんがみ、引き続き中小企業者とは別途に定義を設定することが適当と考えられる。なお、この場合、小規模企業の実態、創業期の企業規模等にかんがみれば、製造業等につき20人以下、商業又はサービス業につき5人以下とする現行の基準は、概ね適当と考えられる。

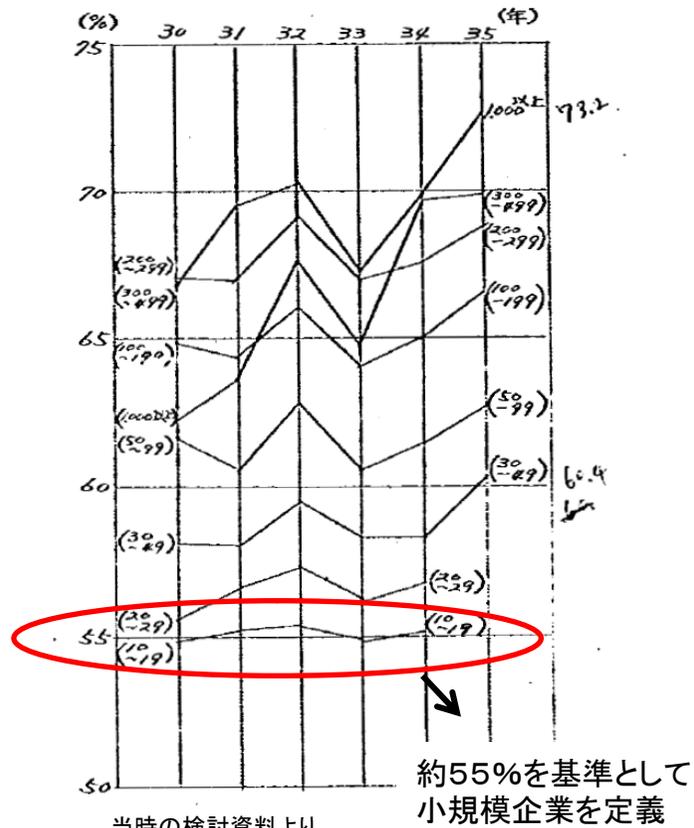
(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

小規模企業者の定義の整理について

○基本法制定時(昭和38年)の際の整理によると、剰余率(※)を計算し、その値が低い企業を、①生業的企業である ②資本の再生産が困難である として小規模企業の定義のメルクマールとした。

○剰余率について現在の統計を用いて計算したところ、昭和38年当時の小規模企業の定義の基準となった剰余率55%を下回っているのは20人未満の企業であり、大きな変化は見られない。

<昭和38年当時の剰余率の変化>



$$(\text{※}) \text{ 剰余率} = \frac{\text{付加価値額} - \text{現金給与総額}}{\text{付加価値額}} [\%]$$

<現在の剰余率について>

従業員規模	現金給与総額 (百万円)	付加価値額 (百万円)	剰余率
4人～9人	1,663,231	3,211,728	48.2%
10人～19人	2,360,371	5,011,320	52.9%
20人～29人	2,176,206	5,005,148	56.5%
30人～49人	2,152,225	4,976,716	56.8%
50人～99人	3,790,775	9,823,181	61.4%
100人～199人	4,317,120	12,654,747	65.9%
200人～299人	2,571,139	7,652,834	66.4%
300人～499人	3,228,521	10,969,234	70.6%

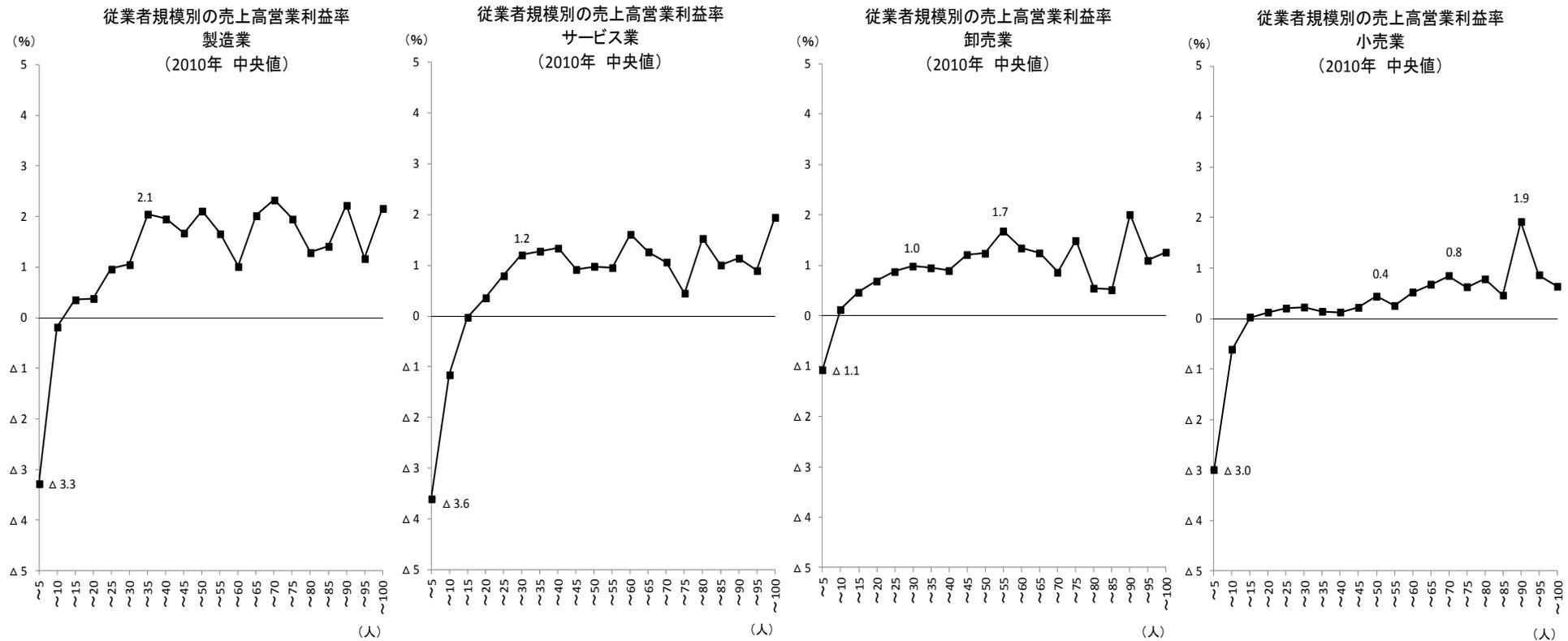
(2) 小規模企業の定義の見直し — 小規模企業の経営分析

小規模企業の経営分析について

- 収益力、財務安定性及び労働生産性については、従業員規模が小さい企業で特に低くなっている。
- 収益力を示す指標である売上高営業利益率については、卸売業、建設業以外の業種において、従業員数10人以下で、半数以上の企業がマイナス(営業赤字)となっている。従業員数5人以下の企業では特に低い。
- 財務安定性を示す指標である自己資本比率については、製造業、サービス業、小売業、建設業において、従業員5人以下で、半数以上の企業がマイナス(債務超過)となっている。また、従業員10人以下では、製造業、サービス業、小売業、運輸業・郵便業において、半数以上の企業が15%を下回る。
- 労働生産性を示す指標である一人当たり付加価値額については、従業員規模の小さい企業でみると、従業員数が少ないほど労働生産性が低くなる傾向にある。

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

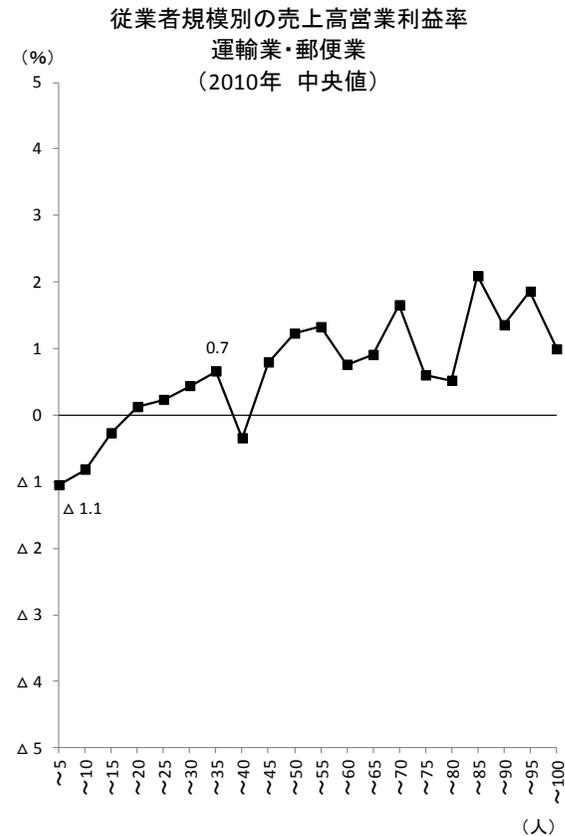
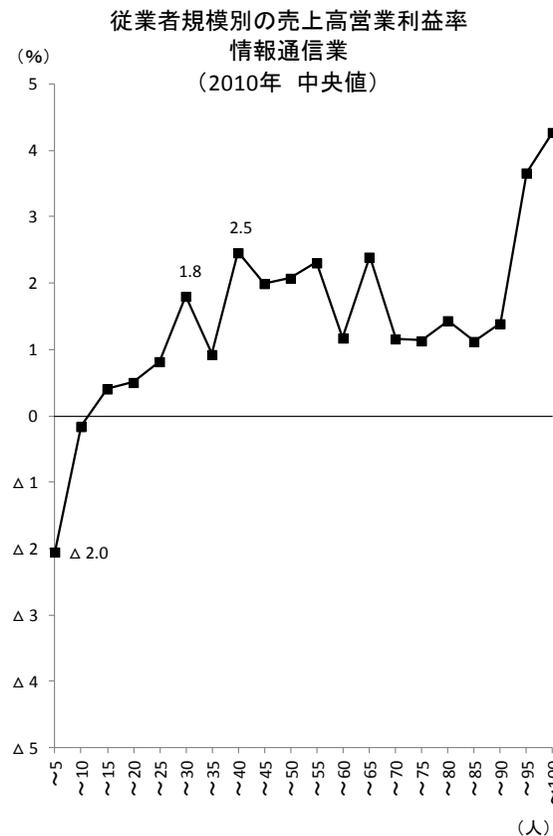
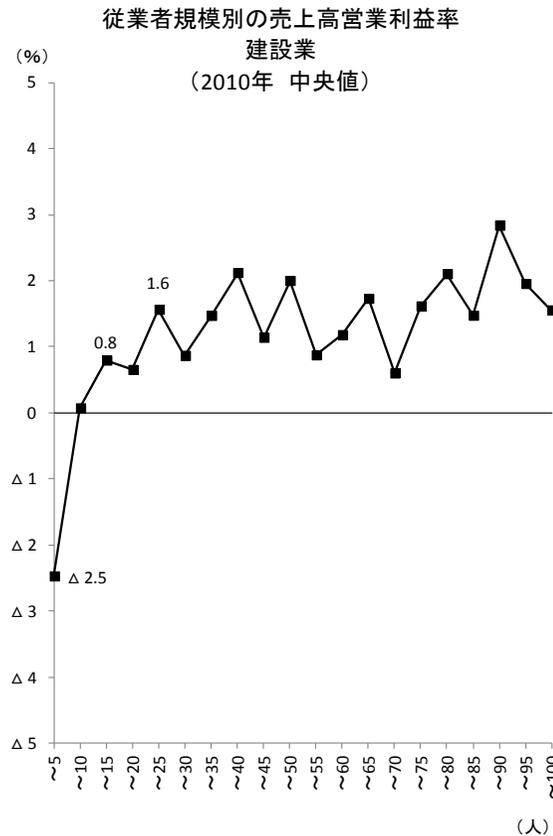
従業員規模別にみた中小企業の収益力(売上高営業利益率) (1/2)



資料： 中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)
 (注) 1. 法人企業について集計。
 2. 売上高営業利益率=営業利益/売上高×100

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

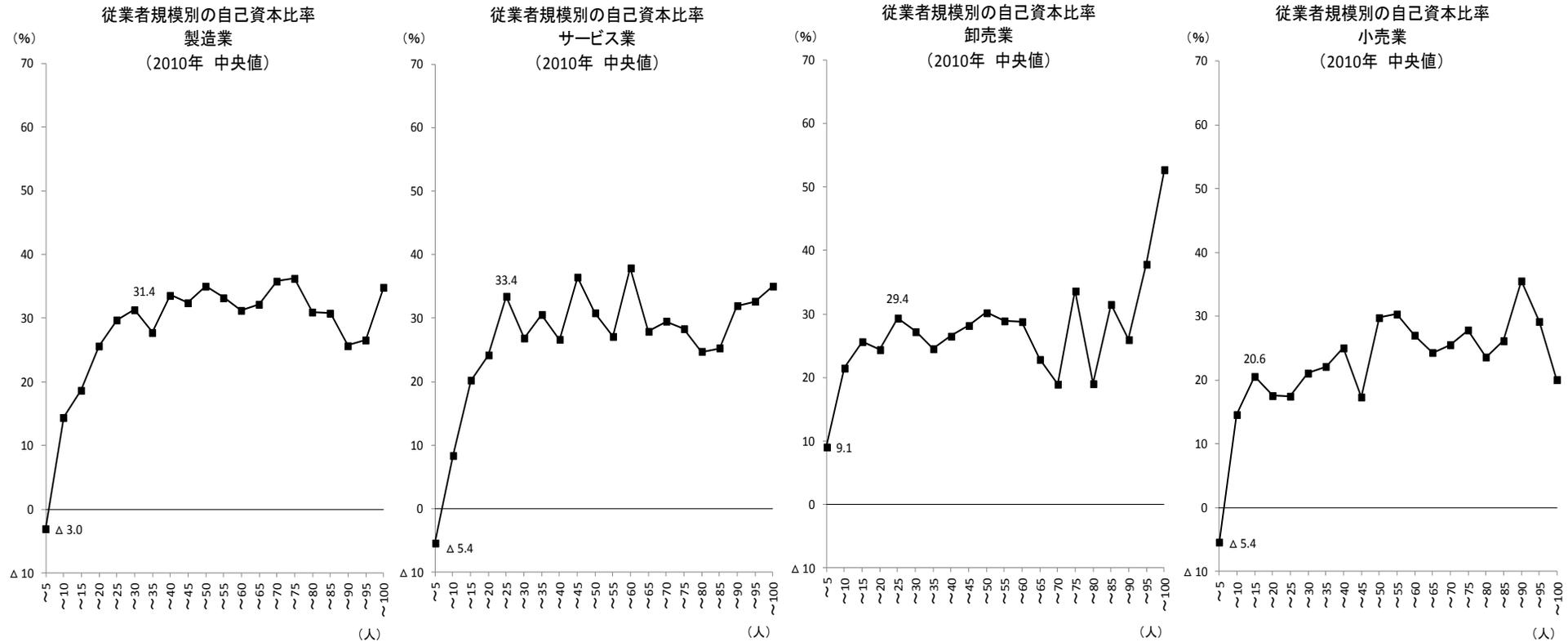
従業員規模別にみた中小企業の収益力(売上高営業利益率) (2/2)



資料： 中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)
 (注) 1. 法人企業について集計。
 2. 売上高営業利益率=営業利益/売上高×100

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

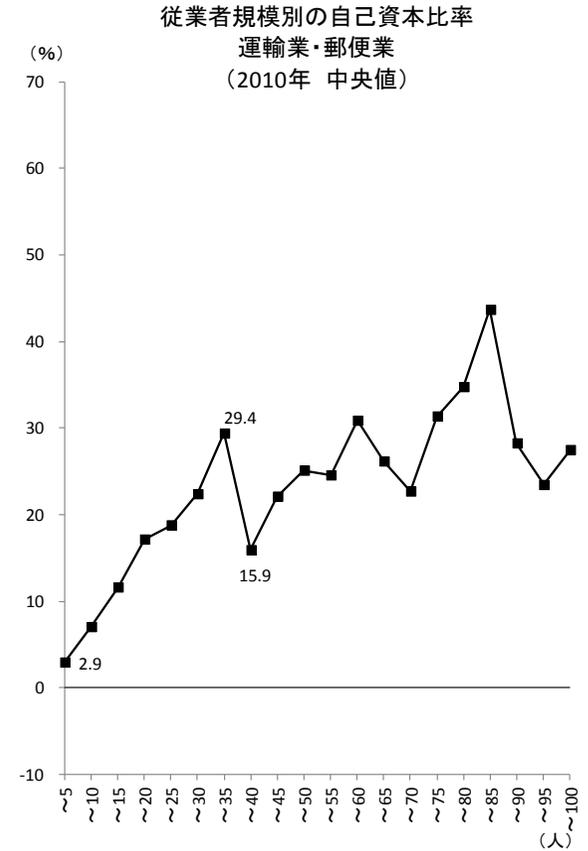
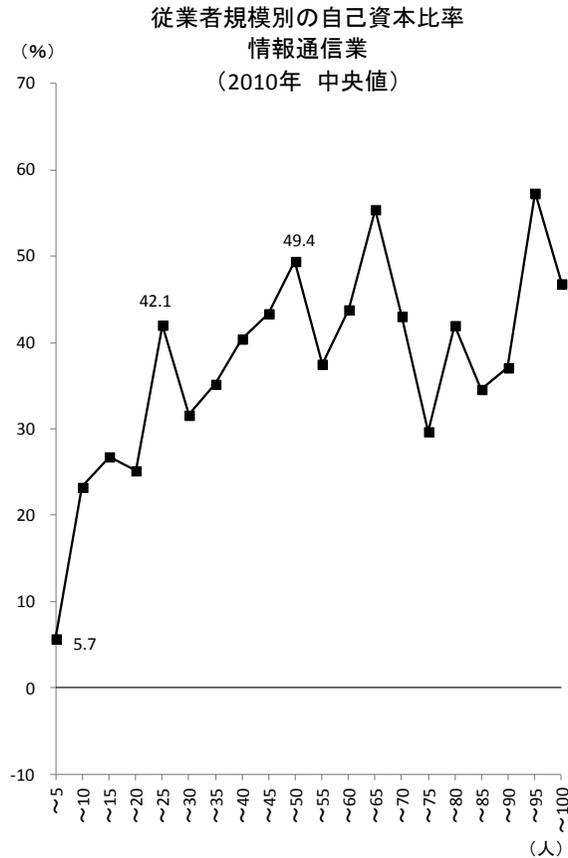
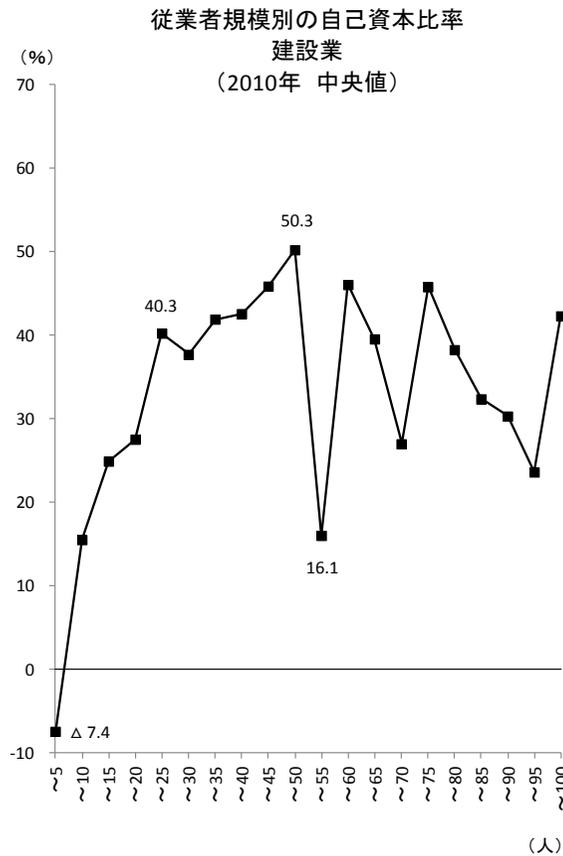
従業員規模別にみた中小企業の財務安定性(自己資本比率) (1/2)



資料： 中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)
 (注) 1. 法人企業について集計。
 2. 自己資本比率=純資産/資産合計×100

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

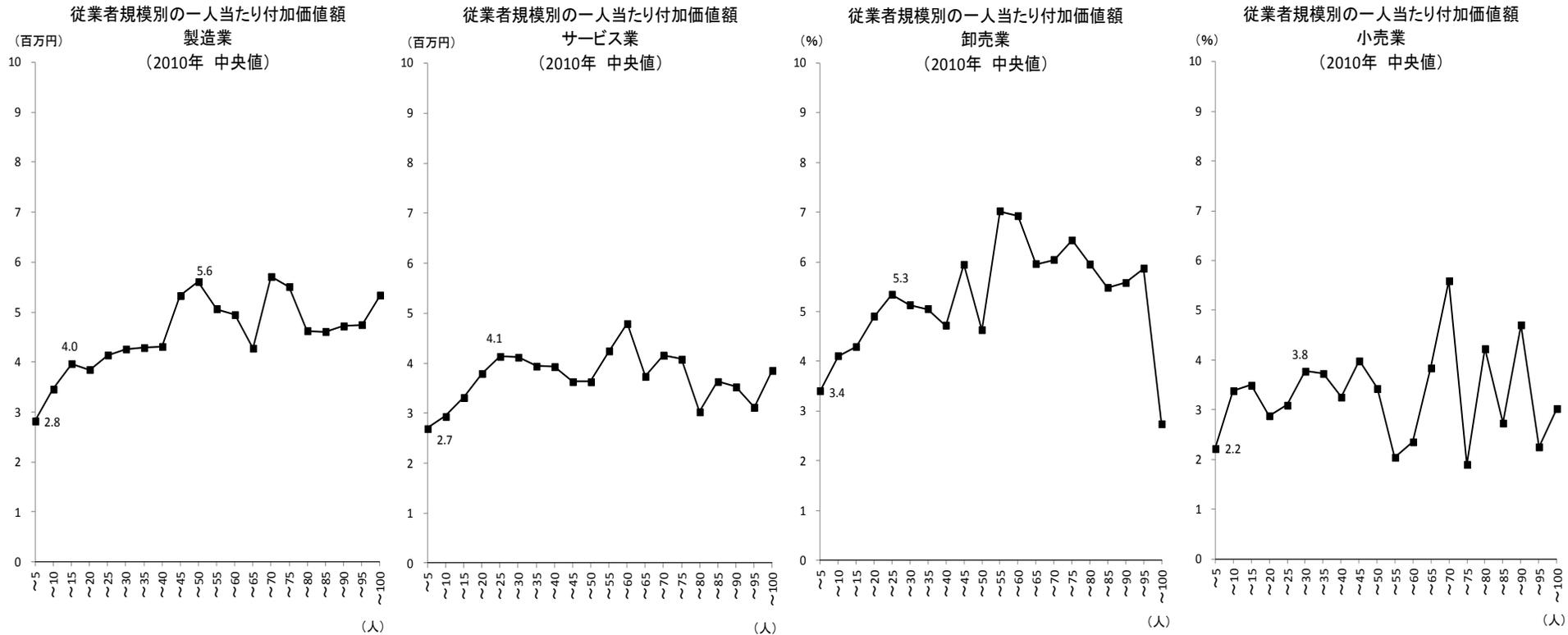
従業員規模別にみた中小企業の財務安定性(自己資本比率) (2/2)



資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)
 (注) 1. 法人企業について集計。
 2. 自己資本比率=純資産/資産合計×100

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

従業員規模別にみた中小企業の労働生産性(一人当たり付加価値額) (1/2)



資料： 中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)

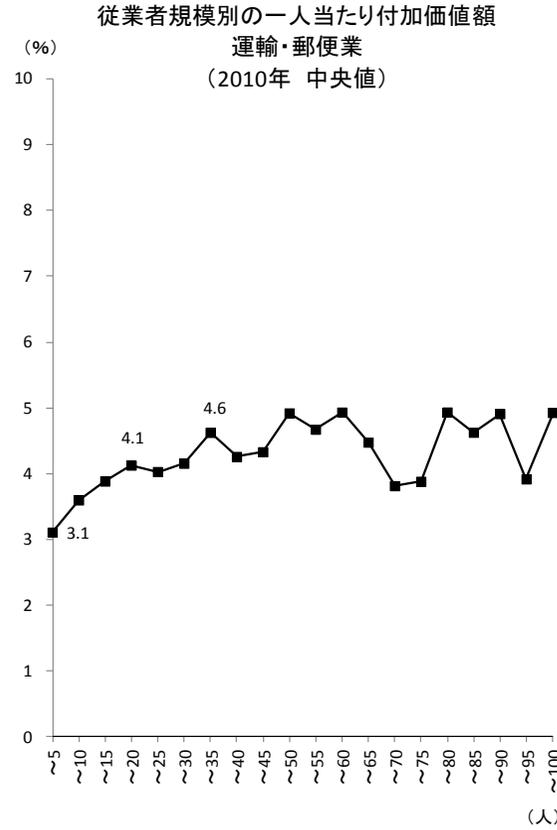
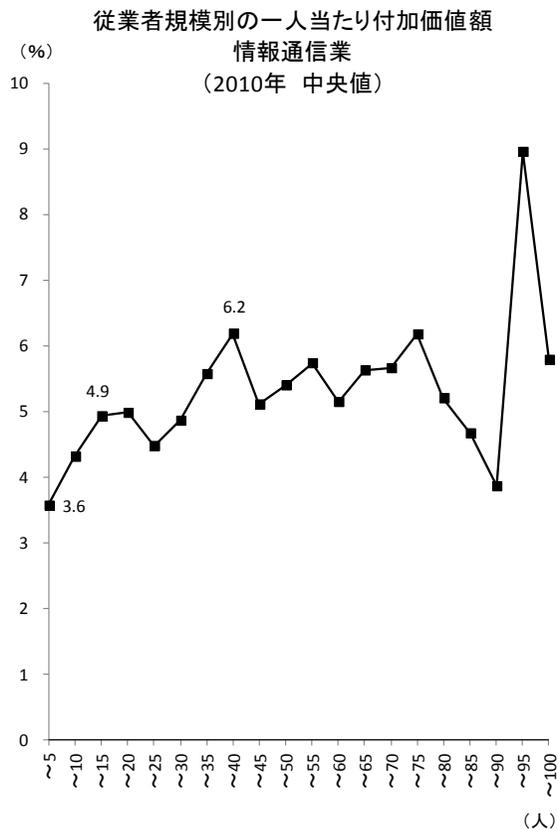
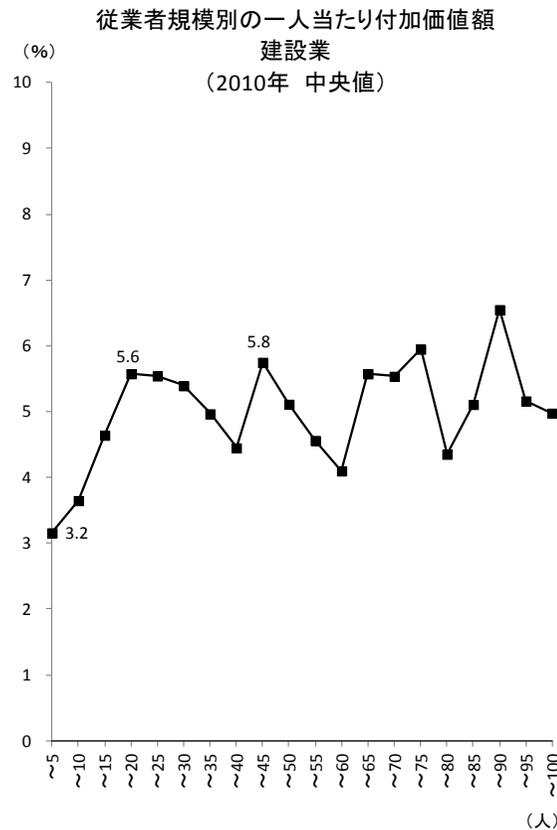
注： 1. 全産業のうち、法人企業のみについて集計。

2. 一人当たり付加価値額=付加価値額/従業員総数(日雇い・派遣を含む)。

付加価値額=売上高(営業収益)-売上原価-販売費及び一般管理費+労務費+減価償却費(売上原価)+人件費+地代家賃+減価償却費+租税公課

(2) 小規模企業の定義の見直し - 小規模企業の経営分析

従業員規模別にみた中小企業の労働生産性(一人当たり付加価値額) (2/2)



資料: 中小企業庁「中小企業実態基本調査」(再編加工)

注: 1. 全産業のうち、法人企業のみについて集計。

2. 一人当たり付加価値額=付加価値額/従業者総数(日雇い・派遣を含む)。

付加価値額=売上高(営業収益)-売上原価-販売費及び一般管理費+労務費+減価償却費(売上原価)+人件費+地代家賃+減価償却費+租税公課

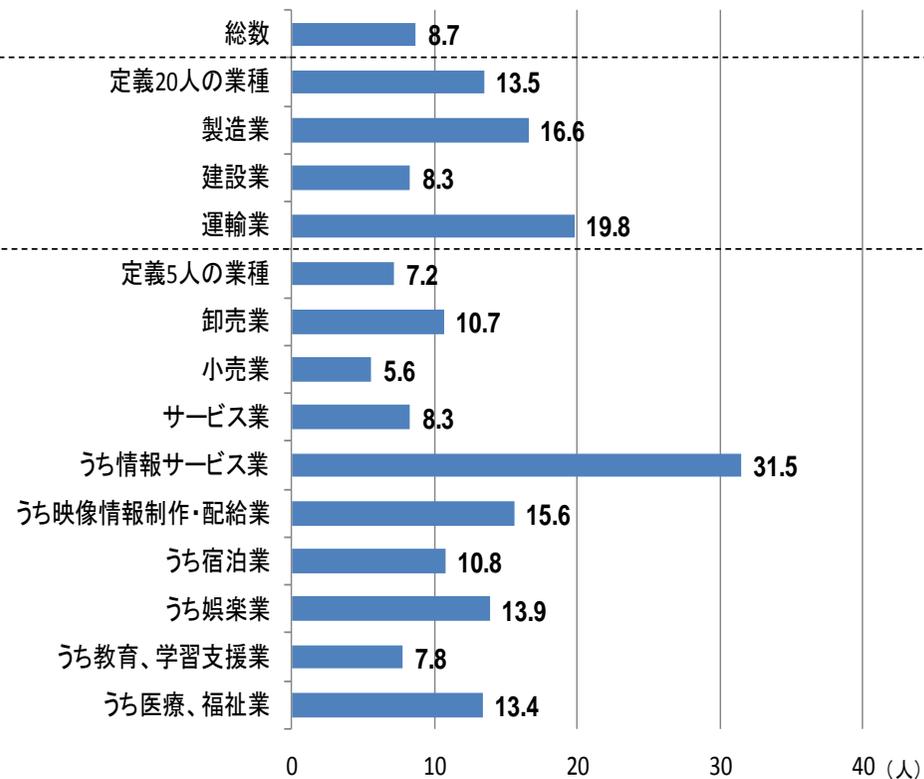
(2) 小規模企業の定義の見直し - 環境変化の分析

平均従業員数の推移について

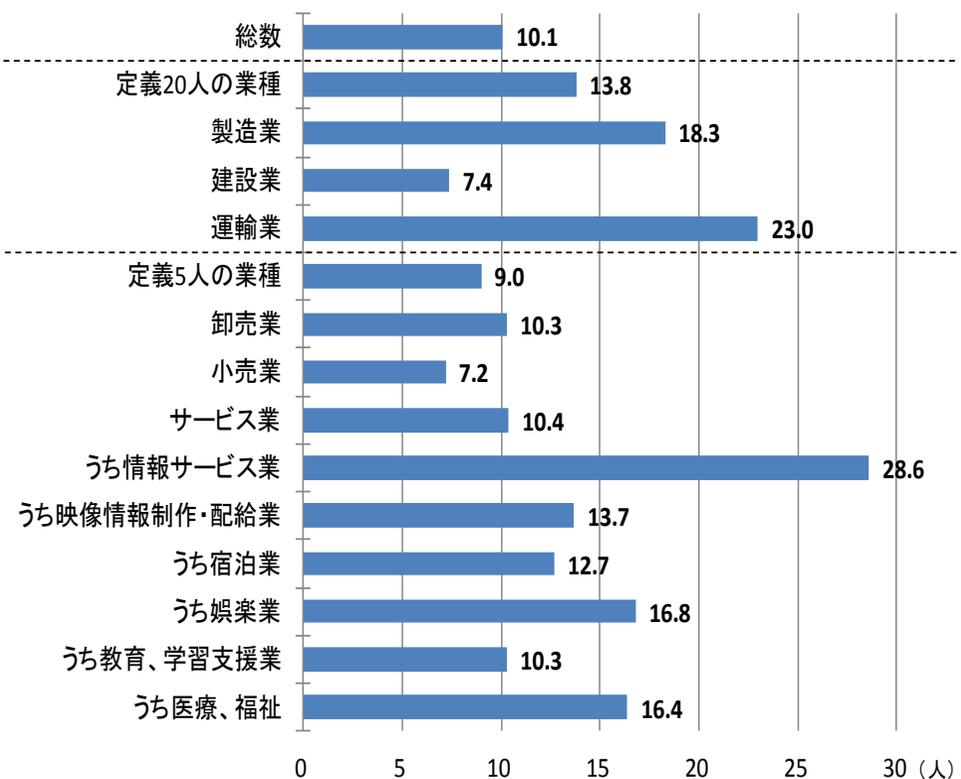
○平成11年から平成21年の平均従業員数の推移を見ると、全体で1.4人増加している。

○現行の小規模企業者の定義が20人の業種の平均従業員数は0.3人増加であるのに対し、定義5人の平均従業員数は1.8人増加している。

<平成11年 平均従業員数>



<平成21年 平均従業員数>



(2) 小規模企業の定義の見直し - 環境変化の分析

小規模企業のカバレッジについて

○ 現行の小規模企業の定義が20人の業種のうち、主な業種のカバレッジは製造業：87%、建設業：96%、運輸業：75%。業種全体でも93%となっている。

○ 一方、商業・サービス業については、卸売業：66%、小売業：78%、サービス業：75%。業種全体で76%程度である。

○ また、サービス業のうち特定の業種（情報サービス業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉）については、他の業種と比較してカバレッジが低くなっている。

○ 上記の4業種の小規模企業は、サービス業全体の14%を占めている。

<業種別、従業員数別の小規模企業者数および割合>

定義20人の業種	100.0%	累計	製造業	100.0%	累計	建設業	100.0%	累計	運輸業	100.0%	累計
0~4人	71.8%	71.8%	0~4人	61.4%	61.4%	0~4人	69.5%	69.5%	0~4人	46.7%	46.7%
5~9人	13.7%	85.5%	5~9人	16.2%	77.6%	5~9人	18.3%	87.9%	5~9人	14.2%	60.9%
10~19人	7.2%	92.6%	10~19人	9.7%	87.3%	10~19人	7.8%	95.7%	10~19人	14.5%	75.4%
20~29人	2.5%	95.1%	20~29人	3.9%	91.2%	20~29人	2.1%	97.8%	20~29人	7.2%	82.6%
30~49人	2.0%	97.2%	30~49人	3.4%	94.6%	30~49人	1.2%	99.0%	30~49人	6.9%	89.5%
50~99人	1.5%	98.6%	50~99人	2.7%	97.3%	50~99人	0.6%	99.6%	50~99人	5.4%	94.9%
100人以上	1.4%	100.0%	100人以上	2.7%	100.0%	100人以上	0.4%	100.0%	100人以上	5.1%	100.0%

※ 網掛部が現行の小規模企業の定義範囲

総務省「平成21年経済センサス」を基に中小企業庁作成

I. 小規模企業の基本法における位置づけの見直しについて

小規模企業のカバレッジについて

定義5人の業種	100.0%	累計
0～4人	75.8%	75.8%
5～9人	13.7%	89.4%
10～19人	5.7%	95.2%
20～29人	1.8%	96.9%
30～49人	1.3%	98.3%
50～99人	0.9%	99.2%
100人以上	0.8%	100.0%

卸売業	100.0%	累計
0～4人	66.0%	66.0%
5～9人	15.7%	81.7%
10～19人	8.6%	90.3%
20～29人	3.1%	93.4%
30～49人	2.7%	96.1%
50～99人	2.1%	98.2%
100人以上	1.8%	100.0%

小売業	100.0%	累計
0～4人	78.3%	78.3%
5～9人	12.8%	91.1%
10～19人	5.3%	96.4%
20～29人	1.6%	98.0%
30～49人	0.9%	98.9%
50～99人	0.5%	99.5%
100人以上	0.5%	100.0%

サービス業	100.0%	累計
0～4人	74.8%	74.8%
5～9人	14.3%	89.2%
10～19人	5.6%	94.7%
20～29人	1.7%	96.5%
30～49人	1.4%	97.9%
50～99人	1.1%	99.0%
100人以上	1.0%	100.0%

※サービス業のうちカバレッジが低い業種

情報サービス業	100.0%	累計
0～4人	55.0%	55.0%
5～9人	13.2%	68.2%
10～19人	10.9%	79.2%
20～29人	5.4%	84.5%
30～49人	5.4%	89.9%
50～99人	4.5%	94.4%
100人以上	5.6%	100.0%

宿泊業	100.0%	累計
0～4人	62.8%	62.8%
5～9人	18.2%	80.9%
10～19人	9.2%	90.1%
20～29人	3.3%	93.4%
30～49人	2.8%	96.2%
50～99人	2.0%	98.2%
100人以上	1.8%	100.0%

娯楽業	100.0%	累計
0～4人	61.0%	61.0%
5～9人	14.0%	75.0%
10～19人	10.0%	84.9%
20～29人	4.1%	89.1%
30～49人	4.0%	93.1%
50～99人	4.1%	97.1%
100人以上	2.9%	100.0%

医療・福祉	100.0%	累計
0～4人	53.7%	53.7%
5～9人	32.3%	86.0%
10～19人	10.0%	96.0%
20～29人	1.8%	97.8%
30～49人	1.2%	99.0%
50～99人	0.7%	99.7%
100人以上	0.3%	100.0%

※上記4業種がサービス業全体に占める割合

	情報サービス業	宿泊業	娯楽業	医療・福祉	4業種合計	サービス業全体	割合	累計
総数	27,155	43,411	32,429	195,065	298,060	1,168,547	25.5%	
0～4人	14,947	27,243	19,772	104,772	166,734	874,366	14.3%	14.3%
5～9人	3,580	7,885	4,547	62,956	78,968	167,503	6.8%	21.0%
10～19人	2,968	3,994	3,228	19,523	29,713	65,280	2.5%	23.6%
20～29人	1,459	1,420	1,340	3,548	7,767	19,966	0.7%	24.2%
30～49人	1,457	1,222	1,289	2,324	6,292	16,882	0.5%	24.8%
50～99人	1,232	852	1,315	1,274	4,673	12,868	0.4%	25.2%
100人以上	1,512	795	938	668	3,913	11,682	0.3%	25.5%

(2) 小規模企業の定義の見直し ー 小規模企業向け支援策の実情

小規模企業共済制度に係る声(コールセンターへの照会より)

- サービス業で6名以上常時使用する従業員がいるが、加入できるか。
- 開業して1年未満だが、加入できるか。
- 医療法人、学校法人、NPO法人の役員は加入できるか。

本制度における小規模企業者の定義

1. 製造業、建設業、運輸業、不動産業、農業などを営む場合は、常時使用する従業員の数が20人以下の個人事業主または会社の役員
2. 商業、サービス業を営む場合は、常時使用する従業員の数が5人以下の個人事業主または会社の役員
3. 事業に従事する組合員の数が20人以下の企業組合の役員
4. 常時使用する従業員の数が20人以下の協業組合の役員
5. 常時使用する従業員の数20人以下であって、農業の経営を主として行っている農事組合法人の役員

【参考】業種別在籍人数、加入率(平成24年3月末)

業種	在籍人数	小規模企業者数	加入率(概数)
製造業	165,468	391,579	42.3%
建設業	187,903	497,226	37.8%
卸売業	58,661	160,764	36.5%
小売業	223,643	1,072,196	20.9%
サービス業	402,838	874,366	46.1%
その他	178,584	—	—
合計	1,217,097	—	—

※小規模企業者数は、総務省「平成21年経済センサス」を基に中小企業庁作成

※加入率は、分子を在籍人数、分母を小規模企業者数(1企業あたり1人の経営者(小規模企業共済の加入資格あり)と仮定)として、概数を算出

【参考】小規模企業共済制度の概要

制度趣旨 小規模企業共済法(昭和40年6月法律第102号)に基づき、小規模企業者の廃業等の事態に備えるための共済制度

- 加入資格 : 小規模企業の個人事業主、共同経営者又は会社役員
- 制度開始 : 昭和40年12月
- 在籍者数 : 122万人(全小規模企業者の約3割が加入)(平成23年度末現在)
- 共済金支給額: 6,115億円(平成23年度)
- 資産総額 : 7兆8,446億円(平成23年度末現在)

小規模企業者
(共済契約者)

- 掛金 : 月額1,000円~70,000円
- ※掛金は全額が「小規模企業共済等掛金控除」として、課税対象所得から控除できる。
- 予定利率 : 1.0%

加入・掛金納付・共済金の請求
共済金等の支給

中小企業基盤整備機構

※納付された掛金及びこの運用益は全額を共済金又は解約手当金に充て、制度運営に係る事務経費は国の一般会計から手当て

小規模企業共済制度の共済事由等

【共済事由】

- 個人事業主の事業廃止(死亡を含む)
- 共同経営者の事業廃止(個人事業の廃止に伴うもの)(死亡を含む)
- 会社解散により役員を辞めたとき
- 役員(共同経営者)の疾病、負傷による退職(死亡を含む) など

【共済金額】

- 各共済事由別に政令に定める額

改正小規模企業共済法の概要

▶改正法の施行日 : 平成23年1月1日

▶改正の概要

i) 共同経営者を加入対象に追加

※個人事業主と一体となって経営を行う配偶者又は子などの共同経営者について、2名まで加入可能

ii) 同一人通算の拡充

※個人事業主が配偶者又は子に事業譲渡した後、再び、自ら共済契約を締結した場合、前後の共済契約について通算可能

等

(2) 小規模企業の定義の見直し ー小規模企業向け支援策の実情

小規模事業者経営改善資金融資制度(マル経)に係る声(経営指導員へのヒアリングより)

【商工会】

- 介護サービス産業、ソフトウェア産業は、労働集約的な産業だから、マル経融資の対象となる基準を若干緩めても良いのではないか。
- 観光業、飲食業は、従業員数5名という基準値を超えやすいため、マル経融資の対象とできず、残念なことがある。

【商工会議所】

- ソフトウェア業の従業員要件を製造業並に拡大してほしい。
- 旅館・ホテルの従業員要件を引き上げてほしい。
- サービス業の従業員要件を20名にしてくれないか。建設業・製造業は50名にならないか。

本制度における小規模企業者の定義

- 常時使用する従業員が20人以下(商業・サービス業にあたっては5人以下)の法人・個人事業主

【参考】平成23年度業種別貸付実績(件数)、利用率

業種	貸付実績 (件)	小規模企 業者数	利用率 (概数)
製造業	4,635	391,579	1.2%
建設業	8,521	497,226	1.7%
運輸業	1,046	61,506	1.7%
卸売業・小売業	9,422	808,494	1.2%
飲食店、宿泊業	3,343	451,709	0.7%
医療・福祉	570	104,772	0.5%
教育、学習支援業	245	92,435	0.3%
その他	5,881	474,353	1.2%
合計	33,663	2,882,098	1.2%

※小規模企業者数は、総務省「平成21年経済センサス」を基に中小企業庁作成

【参考】小規模事業者経営改善資金融資制度の概要

●対象企業者

- ・常時使用する従業員が20人以下(商業・サービス業にあたっては5人以下)の法人・個人事業主
- ・原則として、最近1年以上、同一地区内で事業を行っている方
- ・商工会議所の経営指導を受けている方(商工会地区の方は商工会の経営指導)
- ・税金(所得税、法人税、事業税、都道府県民税等)を完納している方
- ・国民生活金融公庫の非対象業種などに属していない業種の事業を営んでいる方

●貸付限度額: 1,500万円※

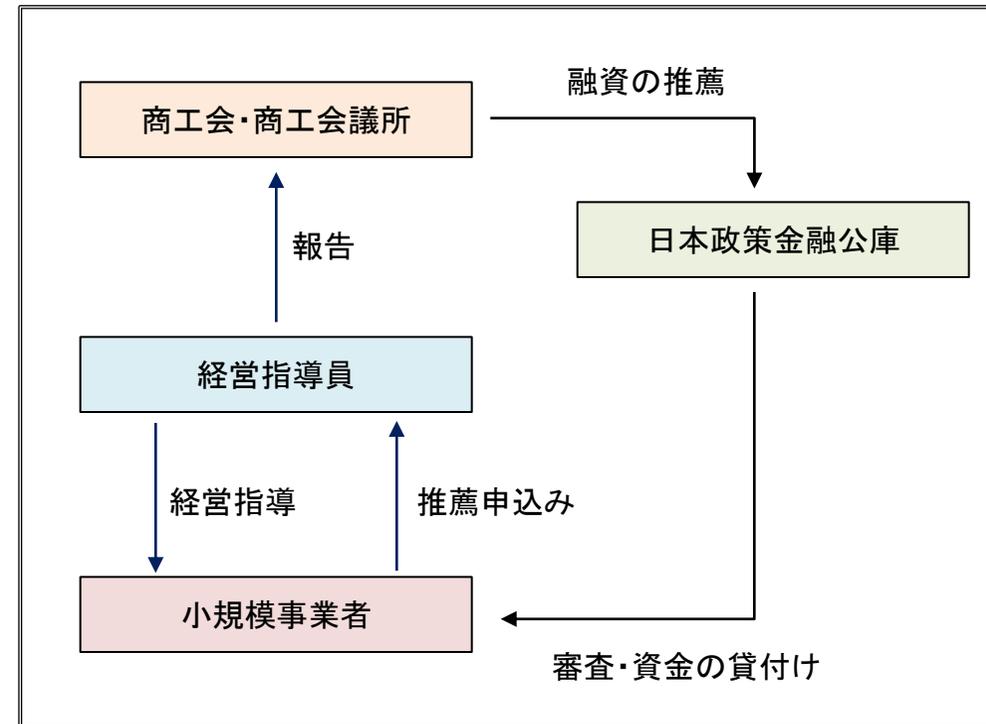
●貸付金利 : 平成24年10月15日現在 1.75% (日本政策金融公庫基準金利-0.3%※)

●貸付期間 : 設備資金10年以内、運転資金7年以内

●据置期間 : 設備資金2年以内、運転資金1年以内

●担保等 : 無担保・無保証人

※東日本大震災の被災者に対し、別枠1,000万円
(当初3年間更に0.9%の金利引き下げ)の措置あり



【参考】生活衛生関係営業経営改善資金特別貸付制度について

<制度に係る声(業界との意見交換会より)>

○旅館・ホテル業はサービスを提供する労働集約型産業であるため、従業員数も小規模企業といえども、5人以上の事業所が多く、制度を利用できない。小規模企業として、製造業(20人以下)と同程度かそれ以上を対象としてほしい。

○従業員数の基準が映画館経営には厳しい面があり、基準改正があればよい。

<生活衛生関係営業経営改善資金特別貸付制度の概要>

制度創設時の考え方	生活衛生同業組合及び都道府県生活衛生営業指導センターが指導している小規模事業者の経営指導事業を金融面から補完し、経営指導事業の実効性を確保するため、小規模事業者が経営改善を行うに当たって、必要とする小口の資金を生活衛生同業組合理事長又は都道府県生活衛生営業指導センター理事長の推薦に基づき、日本政策金融公庫(国民生活事業)から無担保・無保証人で融資することにより、小規模事業者の経営改善を促進することを目的とする。
貸付対象者	生活衛生関係の営業を営む、 常時使用する従業員が5人以下の会社及び個人 であって、生活衛生同業組合又は都道府県生活衛生営業指導センターの長の推薦を受けた者 生活衛生関係営業者: 飲食店営業、喫茶店営業、食肉・食鳥肉販売業、氷雪販売業、理容業、美容業、興行場営業、旅館業、浴場業、クリーニング業
資金使途	設備資金及び運転資金
貸付限度額	1,500万円
利率	経営改善利率(基準利率▲0.3%)
貸付期間 (うち据置期間)	設備資金: 10年以内(2年以内) 運転資金: 7年以内(1年以内)
担保等	無担保・無保証人

【参考】社会保険制度について

“ちいさな企業”未来会議の取りまとめより

- 地域の雇用を担う中小・小規模企業は、厳しい経営環境にも関わらず、大企業と同様の雇用保険や厚生年金の事業主負担を課せられており、社会保険料の負担はもはや限界にきている。
- パート労働者に対する社会保険の適用拡大や高年齢者雇用確保義務の強化などの社会保障改革や雇用規制強化によって、中小・小規模企業が過度な負担を負うことのないよう配慮が求められる。

“ちいさな企業”未来会議における主な意見

- 専門性が高い人材については、給料面でも優位な大手に流れてしまう。だが、有給の付与、労働基準法、社会保険については大手と中小の別なく適用される。中小企業側の負担を軽減し、小規模企業に就職する社員に対してもメリットがあるような制度への改正を望む。
- 社会保険料が高く、人件費と同じ額くらい納めないといけない。大企業の基準で設定されているのではと感じる。中小企業はこの負担はかなり厳しいため、会社の規模に応じて変えるような対策が欲しい。そうすれば雇用促進もできると思う。
- 社会保障の適用拡大について、現在の基準は足かせになっているので、女性労働力を拡大しようとする思いがあるのであれば、制限を厳しくするのは逆行している。今後もせめて100人、50人以下の会社には特例を設けてほしい。

(健康保険制度、厚生年金保険制度について)

次の事業所は、健康保険及び厚生年金保険の加入が義務づけられている。

- ・法人事業所で常時従業員を使用するもの
- ・常時5人以上の従業員が働いている事業所、工場、商店等の個人事業所

※ただし、5人以上の事業所であってもサービス業の一部(クリーニング業、飲食店、理容・美容業、旅館等)や農業、漁業等はその限りではない。

【健康保険法(大正11年法律第70号)第3条、第31条、厚生年金法(昭和29年法律第115号)第6条】

(2) 小規模企業の定義の見直し — 議論いただきたい論点

- 中小企業の中でも特に経営資源が乏しい小規模企業者の定義の考え方について、“ちいさな企業”を日本経済再生の担い手とする観点から見て、基本法制定時の考え方を現在も適用することが適切か。他方で、現行の定義は形式的には明確であるが、これに代わる基準としてどのようなものが想定されるか。
- 小規模企業者の経営力、個別施策の活用状況、平均従業員数やカバレッジなど、個別の業種や業態毎に小規模企業の実態が異なる現状を踏まえ、定義の見直しをどのように検討すべきか。
- 各個別支援法において小規模企業者の定義が置かれている状況を踏まえ、各個別支援法において定義の見直しについて影響も踏まえ検証することが必要ではないか。
- 中小企業者の定義の見直しの必要性について
 - ・資本金や従業員数以外の基準(売上や創業年数等)によって、中小企業者の定義を行うべきとの見解についてどう考えるか。
 - ・特定非営利活動法人(NPO)を中小企業の定義に位置づけるべきとの見解についてどう考えるか。

【参考】従業員・資本金基準以外の基準について

中小企業政策研究会最終報告(平成11年5月)抜粋

(1) 従業員・資本金基準以外の基準使用の是非

中小企業者の資金・人材等の経営資源へのアクセス能力の有無をメルクマールとする場合、基本的には資本金、従業員を基準として用いることが適当であると考えられる。なお、米国・EUにおいては従業員に加え、売上高、資産総額が基準としてとられているが、売上高等企業の営業動向を示す指標については、業種・業態により千差万別であるとともに、好不況等経済の動向に大きく左右される指標であること、資産総額については正確な捕捉に困難性が伴うこと等の問題があり、行政の明白性や連続性、更には中小企業の定義が他の施策にも引用されていること等にかんがみした場合、これらを採用する理由は乏しいものと考えられる。

(4) 創業者の取り扱い

現行の中小企業基本法では、中小企業者を特定の業種に属する事業を営む会社及び個人として定義しており、新たに事業を開始する創業予定者等については規定していない。本報告書で提示したように、今後、中小企業政策において創業者支援等が重要な課題となるなかで、政策対象として、新たに事業を開始する個人や事業開始後間もない会社等の「創業者」を適切に位置づけていく必要があるものと考えられる。

【参考】特定非営利活動法人について

○NPO法人は、非営利活動を行うことを主たる目的とし設立された法人。非営利活動は、寄付金や補助金を活用して行うことが通常。このため、NPO法人に対しては、寄付金税制の整備や高い補助率の補助金支援を行うなど、営利を目的として事業を営む中小企業者とは異なる支援制度を措置している。

○税制上の支援について

- ・中小企業者には、所得金額に応じ法人税(軽減税率が適用)が課税。NPO法人は、主として非営利活動を行うため、原則非課税(収益事業を営む場合、収益事業には課税)。

○金融上の支援について

- ・中小企業者には、営利事業による収益により借入資金を返済することが可能であるため、日本政策金融公庫の低金利融資や各種信用保証制度を措置。
- ・これに対し、NPO法人の場合、非営利活動の原資は寄付金や補助金であり、収益を上げて借入資金の返済を行うことが困難であるため、一般的な金融支援では効果が乏しい。このため、補助金交付までの間につなぎ融資を受ける場合の利子が無利子化する措置を講じるなど、実態に即した効果的な支援策を講じている。

【参考】中小企業者の定義について

<定義の設定に係る考え方>

①基本法制定時(昭和38年)の整理(当時の逐条解説より)

○中小企業政策の目標が企業間における大幅な格差の是正にあるから、その対象たる中小企業は、企業間格差の底辺構造に位置する企業であることおよびその格差を企業自体の力では是正する能力に乏しい企業であることがその実質的要件である。

②現行基本法における整理(中小企業政策審議会答申(平成11年9月))

○「多様で活力ある独立した中小企業者」が成長・発展を遂げるためには、「市場の失敗」等を補正し、市場における競争条件のイコール・フットイングが確保されること、具体的には資金・人材等の経営資源へ円滑にアクセスする機会が確保されていることが必要となると考えられることから、資金調達を中心にかかる面での困難性を有する事業者等の有無をメルクマールとすることが適当と考えられる。

現行中小企業基本法

(中小企業者の範囲及び用語の定義)

第2条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。

- 一 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種(次号から第4号までに掲げる業種を除く。)に属する事業を主たる事業として営むもの
- 二 資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であつて、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの
- 三 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であつて、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの
- 四 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人であつて、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの

Ⅱ. 時代要請に基づく規定の位置づけについて

(1) 基本法に新たに規定する必要がある施策について

○海外販路の開拓・拡大

“ちいさな企業”未来会議の取りまとめにおける記載

- ・取引構造の変化が加速化する中、成長著しい新興国市場の成長を取り込んでいくため、日本の知恵・技・感性をいかし、さらに海外展開を進めていくことが必要である。
- ・中小・小規模企業の海外展開は、最終的に国内雇用の拡大につながる。他方、中小・小規模企業にとって海外展開を進める上での課題は多い。
- ・これまで、海外展開のための一定の枠組みや支援策を講じてきた中で、今後は、①具体的な海外展開につながる実践的な発掘・サポート等の強化、②更なる支援策の整備・制度改善により、具体的な成果を重ねていく段階にあるといえる。
 - (i) 徹底した企業発掘ときめ細かな支援
 - (ii) 地域・業種連携による海外展開
 - (iii) 現地安定創業の実現
 - (iv) 出資の拡充
 - (v) 制度の運用改善

既に講じられている施策の例

- ・中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律(平成11年法律第18号)の改正に係る、中小企業が海外展開を行う際の資金調達を円滑化するための措置
- ・中小企業海外展開支援大綱の策定(2011年6月策定、2012年3月改訂)
- ・中小企業憲章の策定(2010年6月閣議決定)

「中小企業が海外市場の開拓に取り組めるよう、官民が連携した組織を強める。また、支援人材を活用しつつ、海外の市場動向、見本市関連などの情報の提供、販路拡大活動の支援、知的財産権トラブルの解決などの支援を行う。中小企業の国際人材の育成や外国人材の活用のための支援をも進め、中小企業の真の国際化につなげる。」
- ・中小企業基盤整備機構や日本貿易振興機構による、展示会への出展支援、バイヤーの招聘、専門家アドバイス等の支援

Ⅱ. 時代要請に基づく規定の位置づけについて

(1) 基本法に新たに規定する必要がある施策について

○事業承継の円滑化

“ちいさな企業”未来会議の取りまとめにおける記載

- ・我が国のものづくり企業において、後継者不足や経営の行き詰まりにより、事業承継が円滑に進まないまま、技術・技能・知恵を有する企業が倒産・消滅し、我が国からこれらの貴重な経営資源が急速に失われつつあるとの指摘がある。
- ・こうした貴重な経営資源を我が国に残し、更に強い企業体がこれを継承していくことを推進するため、事業承継をより一層円滑化することが重要である。
- ・本会議でも「事業承継に必要な専門的知識が不足しており、そのサポート体制を充実させるべき」「事業承継税制が使い勝手が良いものになっていない」などの指摘が多くなされており、今後、更なる事業承継の円滑化に向け、以下に取り組む必要がある。
 - ・事業承継に係る「知識サポート」体制の充実
 - ・雇用要件のあり方など、事業承継税制を活用しやすいものへと見直し
 - ・事業引継ぎ支援センターの機能活性化と全国的な拡充 等

既に講じられている施策の例

- ・中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律(平成20年法律第33号)や、産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法(平成11年法律第131号)による事業承継を円滑化する措置。
- ・全国7カ所の事業引継ぎ支援センターにおけるマッチング支援
- ・事業承継税制による支援

(1) 基本法に新たに規定する必要がある施策について

○情報基盤の活用

“ちいさな企業”未来会議の取りまとめにおける記載

- ・中小・小規模企業の経営力向上、円滑な資金調達（金融機関等へのアカウントビリティ達成）のためには、自らの財務状況を正確に把握・分析することが不可欠であり、ITは有効な手段である。
- ・業務の簡素化（記帳の簡略化：ネットde記帳）に加え、経営改善・利益向上や販路開拓のためのIT活用を広めることが重要である。このため、こうしたIT活用を広めるために効果的な新たな方策を検討し、具体化する。

(2) 議論いただきたい論点

○既に個別の施策として講じられてはいるものの、中小企業政策に明確に位置づける観点から、海外販路の開拓や、事業承継の円滑化等を中小企業基本法に規定する必要があるのではないか。

○そのほか、平成11年の改正以降の時代の変化によって、現行の中小企業基本法に欠けている視点はないのか。