

中小企業政策審議会総会（第43回）

令和7年5月26日（月）

経済産業省中小企業庁

午後2時00分 開会

○宮部企画課長 定刻になりましたので、ただいまから第43回「中小企業政策審議会」を開催いたします。

本日は、御多忙のところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

会議の事務局を担当いたします中小企業庁企画課の宮部でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、会場とオンラインでのハイブリッド形式で開催しております。

本日の会議には、寒郡委員、達増委員以外の委員の方に御出席いただいております。会議の定足数を満たしていることを御報告申し上げます。なお、寒郡委員の代理として、全国商工会連合会専務理事、塩田様に御出席をいただいております。また、達増委員の代理として、オンラインですけれども、岩手県商工労働観光副部長、橋場様が出席されていらっしゃいます。また、宮川委員は諸事情により途中退席、堤委員は途中からの御参加となります。

本日は、多数の委員の方々から事前に資料を提出いただいております。頂いた資料は御意見として議事録に反映させていただきます。

続きまして、中小企業庁長官の山下より御挨拶申し上げます。

○山下中小企業庁長官 本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

皆様方から昨年いただきました政策の方向性に従って、この1年間いろいろやってきているわけですが、それが意味、形として今後、骨太であり、新しい資本主義の実現計画とか、こういう形で具体的な政策として出てくるということになろうかと思っています。また、下請中小企業振興法の改正も国会を無事通過したところでございます。

こういう形でいろいろと動いているところなのですが、本日は、トランプ関税とかいろいろな動きがまたあれから後、起こってきていたりもするものですから、現在、いろいろな意味で非常に大きな転換期にあると思っておりますので、皆様方から自由な意見をお伺いできればと思います。あまり型にはまった議論というよりは、皆さんの本音とか思いとかを強めに言っていただいたほうが、この会議もこれだけの皆さんにせっかく集まってきたいただいているわけなので、そのほうが有意義だと思いますので、ぜひ忌憚のない御意見をいただければと思います。

それでは、今日はよろしくお願いいたします。

○宮部企画課長 それでは、ここからの議事進行につきましては小林会長にお願いいたします。

会長、よろしくお願いします。

○小林会長 お忙しいところ御参集いただきありがとうございます。

企業の賃上げは、連合による組合ベースの集計は概ね出揃い、経団連による集計も先週初めに公表されました。日本商工会議所が実施した「中小企業の賃金改定に関する調査」

の集計結果は来週発表予定ですが、中小企業も一生懸命賃上げに取り組んでいる状況です。

中小企業政策については、昨年の議論から約1年経ちました。経済政策、中小企業対策も含めて、岸田前政権の新しい資本主義の骨格を継承し、展開していると思います。

新しい資本主義実現会議では、今後の経済政策をいかに具体的にに取り組んでいくのかを議論し、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の施策パッケージを取りまとめていただきました。

並行して、賃上げに関しては政労使会議が3回開催されました。特に最低賃金に関して、引き上げることはいいが、問題はその速度と引き上げの幅であるという商工会議所、中小企業三団体の意見に経団連も賛同しています。最低賃金の引き上げについていけない企業があることは、商工会議所の実態調査で分かりました。特に政令指定都市以外の地方都市では、小規模事業者が産業インフラ、商業インフラを担っています。最低賃金の引き上げに対応できずに廃業、倒産すると、地方創生そのものに穴が空くと申し上げています。政労使会議で一貫して発言していますが、対応できない場合には補助金で支援する案が、先週の会議で、政府側から提出されました。

7月には最低賃金の審議会が始まります。商工会議所は、政労使による中央と地方、それぞれの審議会でも、法定3要素や実態に基づき議論する必要があると考えています。

今回は、政府の中小企業政策に関して、委員の皆様の立場で御意見や具体的な声をお聞かせいただきたいと思います。

資料1-1、資料1-2、資料2について事務局から説明後、資料2に基づいて自由討議を行いたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○宮部企画課長 まず、資料1-1でございます。「中小企業政策の当面の方向性」と題しまして、現状認識と当面中小企業庁として取り組んでいく施策をまとめております。

現状認識といたしましては、一番上の箱でございますけれども、賃上げと投資が牽引する成長型経済に向けて潮目の変化が見られる一方で、中小企業あるいは小規模事業者は人手不足等の課題に直面しております。その中で、地域経済の好循環を生み出し、中小企業の稼ぐ力を強化していくことが必要と考えております。

以下、資料といたしましては、規模拡大、成長、スケールアップを目指す中小企業に向けた施策、必ずしも規模拡大を目指すわけではないけれども地域を支える企業への施策、中段から下は様々な中小企業・小規模事業者に対し共通的に講じていく、あるいは検討を進める施策、それから一番下のところは、その施策を支える各種のインフラについて触れております。

また、参考資料1として各種のデータをまとめてございます。

さらに参考資料2といたしまして、資料1-1に記載の各施策の詳しい資料を載せてございます。

資料1-1は以上でございます。

資料2をお願いします。

○笠井財務課長 資料1－2を御覧いただければと思います。「事業承継・M&Aの推進に向けた施策の方向性について」という資料でございます。

1枚おめくりいただきまして、目次ですけれども、2点御説明したいと思います。

1点目は「中小M&A市場改革プラン」ということで、中小企業のM&Aを進めていくための市場の改革プランの取りまとめを進めております。これについて御説明できればと思います。

2点目については、親族内承継に係る施策ということで、主に事業承継税制、今、特例措置の期間中ですけれども、この特例措置の適用期間が2年ちょっとで終了を迎えるということになってございます。そういう中で、今後の施策の在り方についての検討を進めてまいりたいということでございます。

1ページおめくりいただきまして、右下2ページを御覧いただければと思います。「中小M&A市場改革プラン（仮称）」でございます。

経営者の経営力の向上が、中小企業における生産性向上、人手不足の解消、賃上げの実現といった中で非常に重要な要素ということでございます。そういう中で、事業承継や経営基盤の強化につながるM&Aは、そのための有力な手段であると考えており、これを進めていく必要があるということです。

2つ目の●ですけれども、M&Aを進めていくためには、M&A市場の規律を高めていくこと、売手を増やしていくこと、それから新たな買手を増やしていくこと、この3つの観点から取組を進めていく必要があるだろうと考えてございます。

売手に関しては、最近、報道等がございますとおり、経営者保証を外さないまま買手がいなくなってしまうといったような問題が起こっております。それによって、M&Aに対する不安が高まっているということです。これを解消していく必要があるということです。

2つ目、市場のところについては、不適切な取引が増えているということです。規律を高めていく必要があると思っております。

3つ目、買手のところについては、優良な買手への支援が不足をしているということです。

これらについて、下にありますとおり①②③ということで、箱の中にある施策について、それぞれに取組を進めてまいりたいと考えてございます。

時間の関係がありますので簡単にだけ御紹介できればと思いますが、売手のところにつきましては、特に経営者保証の問題等が昨今クローズアップされています。そういう中で、仮に経営者保証を外すという契約に反した場合には、売手の意思で買い戻しをする、もしくは解除ができるといったような条項を一般化し、さらにその条項をしっかりと経営者の方に御理解いただくことで安心していただくといったことも必要ではないかということでございます。

(3)のところは、キャラバンと書いていますけれども、M&Aの成功事例、それからどういう取組が必要か等に対する理解を深めていただくという意味での活動もしっかりやっていく必要があるだろうと考えてございます。

市場のところですけども、M&Aは機関としての在り方も大切ですが、同時にアドバイザー個人のスキルを高めていく必要もあると考えてございます。そういう意味で、新しい資格制度の検討も進めてまいりたいと考えてございます。

買手のところにつきましては、優良な買手を増やしていくための支援策を今後さらに検討を深めてまいりたいと考えてございます。

これら3つの観点から、今後、中小M&A市場の改革に向けた検討会においてで検討を深めまして、これらの取組を実行に移してまいりたいと考えてございます。

3ページ、4ページは今の中身の少し詳細な説明ですので、割愛をさせていただきます。

5ページ以降、事業承継税制に関してです。

6ページを御覧いただければと思います。

経営者の年齢分布ということで申し上げますと、下のグラフにありますとおり、黒い線が2009年ということで、60～64歳の団塊の世代の方のところ大きな山になっていたということでございます。これが15年たちまして、赤い線のとおりだんだんなだらかにはなっているところですが、75歳以上、80歳以上のところを御覧いただきますと、過去最高の割合になっています。つまり、引き続き事業承継というのは課題であるような状況にあると考えてございます。

そういう中で、7ページですけども、親族内の承継を引き続き指向されている方の割合が多いということでございます。赤いところが親族内承継を検討とお答えになっている方ですので、これが一番割合としては多いところでございます。

8ページを御覧いただければと思いますけれども、事業承継税制の活用状況というところで申し上げますと、特例措置が講じられて以降、破線より右側ですけども、申請の件数が大きく増えているという状況でございます。

その中で、9ページですけども、特例措置につきましては、2026年3月末、つまり今年度末に特例承継計画の提出期限が来ると。その後、1年9か月後、特例措置の適用期限が来るということになってございます。

先ほど御覧いただきましたとおり、税制の活用が増えているということもございます。そういう中で、税の在り方を検討していく必要もあるのではないかと考えてございますが、いずれにしても昨年度の与党税制改正大綱の中におきましても、事業承継による世代交代の停滞や地域経済成長への影響に係る懸念も踏まえまして、事業承継の在り方については今後も検討するとされていることに鑑みまして、事業承継に係る政策、税に限ってということではないですが、税も含めた形で今後検討を深めていく必要があるかなと考えてございます。

そういう意味で、今後、中小企業の親族内承継に関する検討会において、事業承継税制

や後継者支援等の在り方について検討してまいりたいということでございます。

これらにつきまして、本日も御意見、それからアドバイス等を頂戴できればと考えてございます。

以上です。

○宮部企画課長 資料2でございますけれども、論点といたしまして、中小企業を取り巻く環境変化について、注目すべき点は何か。また、その中で、中小企業が経営者自身または組織体として行うべき変化・講ずべき対応は何か。各委員のお考えをお聞かせいただきたいとしております。

この後の自由討議について、この論点、あるいはさきに御説明いたしました資料の内容につきまして、御意見等をお聞かせいただければと存じます。よろしくお願いいたします。

○小林会長 ありがとうございます。

それでは、早速、自由討議に移ります。

今説明がありました資料2のとおり、今回の自由討議の議題は、中小企業を取り巻く環境変化について、注目すべき点は何か、その中で中小企業が経営者自身または組織体として行うべき変化・講ずべき対応は何かをテーマに議論したいと思います。

事前に御提出いただいている資料に加え、皆様の御意見を伺いたいと思います。まず途中退席の御予定の宮川委員からお願いします。

○宮川委員 中小機構の宮川でございます。

資料を提出させていただいておりますので、簡単に申し述べたいと思います。

私どものほうは、特に設備投資の関係がございます。1つはアンケート調査をいたしております。トランプ関税の影響でございますけれども、本日発表いたしました、製造業を中心に2,300社から回答いただきました。海外売上げの影響を懸念する声が4割強を占めたということが分かりました。ここには米国、中国だけではなく、第三国での売上げ、また、直接の輸出だけではなく、サプライチェーンを通じた間接的な影響も含んでおります。いずれにしても、交渉の行方を注視していくほかないのでありますけれども、リクエストとしては、販路開拓のサポート、それから企業・技術マッチングのサポート、補助金の活用といったところが挙げられております。いずれにいたしましても、機構としても状況を見極めながら、しっかりと情報や支援の提供をするべく用意をしてまいりたいと思います。

第2点目は100億企業の話でございます。中小機構では100億企業の支援を行っておりますけれども、関心を寄せております企業を分析いたしますと、いわゆる輸出系の製造業の外需主導型のものだけではなく、食料品の製造、卸・小売、建設業等の内需主導型、ないしはホテル・旅館業のインバウンド牽引型も相当程度含まれております。

また、地方の成長企業を見ますと、地域資源を活用した商品やサービスを生かす企業、複数の業種を傘下に抱えたコングロマリット的な企業も多く見られております。

こうした企業からは、販路開拓・マーケティング、設備投資、人材確保、IT・DX等々の関心が寄せられております。

これら地域経済を牽引する内需主導型企業、インバウンド型企業が腰折れしないように、しっかりとサポートしてまいりたいと思います。

それから、要望・提案として3点挙げさせていただいております。

1つは、地域・業種の実情に即した段階的な成長支援でございます。今申し述べましたように、地域や業種によっては売上高100億への成長には相当のハードルもございます。私どもの外部有識者会議でも、一足飛びに100億ということだけではなく、地域業種の実情に合わせて、段階的な成長を目指す企業への支援も求める声がございました。

また、個々の中核企業が飛躍的に成長するだけではなく、地域やサプライチェーンでの企業間の連携・グループ化を通じて、成長の効果を普及させていく取組も重要ではないかという意見がございました。

2つ目が人材定着の話でございます。中小企業の人手不足はますます厳しくなりますけれども、人材の定着のほうですが、規模を問わずニーズが非常に高く、支援要望も多く上がっております。特に急速に成長した中小企業では、人材定着に必要な社員の育成、評価、処遇などの仕組みが成長スピードに合っていないという企業もございました。

一方で、人事システムの問題は経営の課題と密接に結びついているために、人事分野の専門家だけでは一筋縄ではまいりません。この分野で専門分野・省庁・官民横断で連携した取組が必要ではないかと考えております。

最後になりますけれども、事業承継を契機とした新たな取り組、第二創業の話でございます。地方の実情としては、スタートアップだけではなく、若手後継者によりますスタートアップとも言える第二創業が身近にあると思われまます。事業承継をした若手経営者は、地域課題解決への意識も高く、先代との違いを見せようと、新たな分野への挑戦の気概もあります。さらには、こうした取組は社会意識の高い社員との一体感醸成にも結びつきやすいと考えております。

資料に記載しましたとおり、創業の文脈で記載されておりますゼブラ企業の概念に第二創業も加えてみてはどうかと思っております。

以上でございます。

○小林会長　ありがとうございました。

それでは、会場参加の石倉委員からお願いします。

○石倉委員　今回、資料の方も御提示させていただきましたが、私は社会保険労務士であります。そして、地元の商工会議所の常議員であり、マル経の審査委員長という立場もいただいておりますので、中小・小規模事業者とのお付き合いがメインであるということ。現状、中小・小規模事業者が抱えている一番の問題は何かといいますと、やはり人手不足であるということなのです。新たに採用した者についても、コミュニケーション能力の低下とか職務遂行能力の低下が顕著になってきていること。募集、採用、教育、定着といったサイクルの循環を回しづらい状況にあることをまずは御報告申し上げたいと思います。

今回御提示いただきました資料につきましては、地域経済の好循環を実現していくとい

う方向性につきまして特に共感を持ちました。中小・小規模事業者が意欲を持って事業活動を行うことができるよう、支援機関の機能強化に向けたさらなる支援をお願いしたいと思います。

本日、事前に提出しました資料につきましては、全国社会保険労務士会連合会が「ビジネスと人権」に関する事業、社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業、いわゆる労務監査の必要性について提言を行ったものであります。

社会政策と私は位置づけておりますけれども、社会政策である働き方改革を進める中で、多様な働き方が推進され、フリーランスといった働き方についても労働者と同等の保護の対象とする方向性が出ております。例えば労働基準法や労働安全衛生法の適用であったり、さらには労働者という概念についても改革の必要性が唱えられております。

今後も、少子高齢化の進行により起こり得る労働力不足を、外国人労働者の雇用や、高齢者や女性の活用などによって行っていくことが必要となりますし、サプライチェーンの中にある地域経済活動の進展に向けて、ハラスメントの防止など、「ビジネスと人権」といった視点の重要性と労務監査の必要性を唱えるものであります。

ぜひ支援機関の機能強化に向けても、この内容について参考にしていただければ幸いです。

以上です。

○小林会長 ありがとうございました。

続いて、加戸委員、お願いします。

○加戸委員 こんにちは、加戸です。

私の立場は、一応全国の商店街の立場で参っているのですが、私自身、もともと投資銀行に勤めていたことや、今、全国組織の役員もさせていただきながら、愛媛県松山市という地元、現場におらせていただいているところから、全体を俯瞰してこのような場で発言をさせていただいていますので、前回まで私が発言させていただいた中でのワードでもある日本の経済生態系再構築に寄与するための新たな何かしらの形をとということで、またこれについて話しながら、今日は簡単に述べさせていただければと思います。なるべく時間は短くします。

そこに共助というキーワードも出してはきたのですが、共助と言うのか、もしくはそれに関わる手法なのかということで、今日はM&Aというワードがちょうど出てきておりますので、これになぞらえてお話をさせていただけたらと思います。

今までお話ししてきたとおり、元来持っていました日本の生態系、いわゆる地方と都市部、藻場と資本市場のバランスが崩れているということに着目しまして、今のままの市場理論、自助、もしくは政府政策自治体理論、公助のバランスでは、日本経済という生命体の正常な循環を適正にするということがなかなかというのが今の状態かなと思ひまして、逆にこれを適正にするという目標が皆さんの目標と一緒にかなと、近づくものかなと思っております。

それには今の目の前の空気や風に流されずに、できれば事業承継や、今までも地方に残されています希望の光となり得る核に対して、地方人材の育成、そしてちょうど1年前、小林会長がこの言葉を使われていましたけれども、草莽崛起につながるような、言葉が合っているかどうか分からないですが、グレートリセットのような大きな仕掛けが本来は必要ではないかと感じていることは今日お伝えしておきます。

M&Aについてなのですが、私自身が思うには、M&Aというものの自体は、自助の人たちが効率化を考えて、規模の拡大、利益の最大化を目指してやるものなのですが、ちょっと違った観点のM&Aというのもありかなと思っております。例えば地域に関して言いますと、地元の金融機関や第三者、これは格付機関のようなものをつくるのもありかなと思うのですが、そこが認める経営母体、事業者なのか、経営者なのか、もしくはそういった組織なのか、そういう意味で地方の核となる事業に関して、M&Aや金融支援を促進するような政策ができるといいのではないかと思います。

地方において一番の問題と感じるところは、中心部、固定資産税が高い場所という中で、その土地から生み出される事業生産性の2つを比べたときに矛盾が生じているということが私は言えると思います。これを逆転、つまり正の循環です。固定資産税が高いところは、より多くの価値を生み出しているはずなので、それが実体経済、例えば小売業であるとか、分かりやすく消費者ビジネス、いわゆる内需というところで正の循環になるような活性化を模索したらいかかだと思います。

そのためには、地域課題の解決を内包した事業体のようなところにコングロマリット化、地域の色に応じて進めていけるというのをやっていくのを促進するべきだとも思っております。そのときに大事な点としますと、地方において、都会で成功するようなスタイルで成功することを理想としてしまうと、最初から意味がないような気がするのです。要は、そういう人は都会に行ってやれるからです。

だから、地方に根差してやっていく。地域にぶれずにコミットできる経営者なり、その事業を見いだして、それを中心にして動かしていくということが肝要かだと思います。言葉にすると、社会土壌の育成とか、藻場の生成ということを含めて今まで申し上げてきましたが、まちづくりという観点から、今だとローカルゼブラという言葉もあり、これからはもしかしたらローカルコングロマリット企業、もしくはそういった組織体が地域と日本経済を支えていくのかなとも思います。

最後になりますが、地域独自に地域で価値創造できる人材を育てることに着目して、地方の大きめの企業と小さめの企業、実は日本全体で大企業と中小企業があると思うのですが、地方にも大きめの企業と小さめの企業という見方がありまして、そこでほぼ役割分担ができつつあると感じております。大きめの企業は外に出ていきますし、外で稼げますし、都会でも事業を展開しています。一方で、小さめの企業は、地域に根差してやっていくしかないということでもあり、逆に、地域に根差して価値拡大を進めていっているように見えます。質の高い地方の小さめの企業にM&Aを促進できるような形があればいいの

かなと。それをみんなで育てていく、チームになっていくような形が先ほど申し上げたローカルコングロマリット化かなとは思っております。

最後に、中小企業で一番やらなければいけないのは、本来は従業員の若返りであったり、デジタル化、人手不足と言われておりますが、その人手不足も地域一緒になって解決していく形が一番の理想でありまして、いずれにしても地域でチームを組んで課題解決に取り組む手法、それを助ける新たなファイナンス手法について、支援など中身を詰めていくことが肝要だということで御意見に代えさせていただきます。

ありがとうございました。

○小林会長 ありがとうございました。

続いて、小高委員、お願いします。

○小高委員 小高でございます。よろしくお願いします。

私は食品製造のほうから代表で出てきているつもりでございますが、どうしても食品製造になると保守的な体質がしっかりと根づいておりまして、そういうところであまり革新的なお話はできないかもしれません。

今回の中で、経産省とも、また農林水産省でも補助金がありまして、各省庁が提案しております補助金の利用に対する伴走支援という制度ができて、これは大きな第一歩だと思うのですが、実際にその補助金の提案、申請等々をするのに、現実には書類をそろえたり非常に複雑な手続が多くて、コンサルタントの会社がたくさんありまして、そのコンサルタントを使用すると比較的うまくいくようには思うのですが、ただ、このコンサルタントもちょっと怪しい企業もあったり、また、補助金の15～20%の手数料を取られる。非常に高額である。失敗しても着手金は持っていかれるということで、実はあまり有効に活用し切れていないというのが中小企業からすると実態でございます。

この件については、もう数年前からずっと同じことを申し上げているのですが、地元の金融機関がある程度介入をしてくれると、金融機関がそれぞれの中小企業に必要な補助金ですとか仕組みを理解できていると思いますので、比較的低い手数料と、お互いの信頼関係で、補助金活用がもうちょっと推進されるのではないのかなと考えております。

それから、円安ですけれども、私ども菓子、食品も円安を追い風に輸出を頑張りたいということなのですが、現実には異常な円安を背景に輸出に頼るというのは正直リスクが高いのと、実は実際には輸入原材料・資材が多く使われておりますので、中小企業においてはむしろコストアップにあえいでおりまして、円安による輸出メリットはほとんど帳消しでございます。円安で稼ぐ日本企業はもう昔の話だろうと考えております。大手さんは為替利益が出るのかもしれませんが、その下にいる中小企業はコストアップで輸出をしてもそんなにもうかる話ではございませんというのが実態でございます。

先ほど来出ております目指す100億企業、これは成長戦略として十分理解できますし、ある程度効果のある方法だと理解をしておりますけれども、むしろ地方で小さく一定規模で安定経営を目指している企業も多くあると認識をしております。政治や地政環境の変化に

よって経営環境も大きく変わっております。経営者の自立意識の向上のための支援があってもいいのかなと思います。M&Aや合併支援もありますけれども、経営者の自立意識の支援の必要性を強く感じます。特に地域のコミュニティですとか業界の組合など、こういったことを運営するのに結構費用がかかって、中小企業同士で集まっても、なかなかその費用を負担するのが重くなっております。こういったものに対する支援があると有効ではないのかなと考えております。

人手不足の問題ですけれども、人手不足につきまして、今、人口減少が起きて、残業するなど。年間の労働時間が減って、実際には同じ人員で昔の20%も労働時間が減っております。それを補うために人を入れるにしてもコストがかかって、なかなか大変な思いをしております。外国人がたくさん来て、インバウンドの需要が伸びる中でございますけれども、なかなかそれに応える余裕がないのも実態でございます。

また、一部で消費税の軽減が叫ばれている昨今ですけれども、外国人がたくさん来るのに消費税を削って、外国人が日本に来て税金を払わなくなるのはいかなものかとちょっとと思います。

賃金を上げること、それから、値上げをなさいと言うのですけれども、私ども食品は値上げをしても逆に市場で消費者のほうから嫌われてしまいますので、今、スタグフレーションの状態に陥っているのではないのかなと思っております。経済成長という言葉で2%の物価上昇を言われていますけれども、賃金が追いつかない以上、逆に従業員の生活は苦しくなる一方でございますので、物価上昇ばかりをクローズアップされますと、現実問題の中では我々の従業員達の生活向上にはほど遠い状況でございますので、その辺のところも2%の物価上昇の在り方をもう少し検討していただいて、人口も減るし国内の食料のマーケットもどんどん縮小している中でございますので、物価上昇に追いつかない賃金上昇という実態について御理解いただければなと思います。

長くなりまして申し訳ございません。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、後藤委員、お願いします。

○後藤委員 成城大学の後藤でございます。

御説明をいただき、ありがとうございます。

私からは、経済全体の視点を交えながら発言させていただきます。

今回整理していただいた中小企業をめぐるマクロ的な環境への認識と、それを踏まえた今後の政策の大きな方向性は、いずれも基本的に妥当なものと考えます。足元の我が国の景気は、トレンドとして緩やかな回復が続いていると見られます。少なくとも未曾有の大不況といった状況にはありません。

ただし、一方で、トランプ関税やインフレ圧力、金利上昇、インバウンド需要の盛り上がり背景とする最近ではオーバーツーリズムなど、新たな不透明要素が出てきているの

も事実です。そうした認識も踏まえ、短期と中長期の双方の視点を持って考えることが肝要かと思えます。

いずれにしても不可欠なのは生産性の向上ですが、それが容易でないことはこれまでの多岐にわたる経験からも明らかなです。中小企業に関して言いますと、例えば何らかの形で金融や財務の要素が絡む領域、あるいは地域における中小企業の役割、あるいはサプライチェーンにおける取引適正化など、広範にわたりいずれも腰を据えた取組が必要かと思えます。

そして、これらはいずれも事業者御自身の気づきや意思が起点となるものばかりかと思えます。政策としても、そうした気づきや意思の醸成を促すものが望まれるかと考えております。

なお、御説明にありました中小企業のM&A市場の形成は、金融や財務の要素も絡む大きな課題です。事業承継に悩む事業者が多数存在する中で喫緊の課題ですし、中小企業部門の効率性、生産性向上につながる中長期的な課題でもあり、我が国として中小企業部門を盛り上げる意味での意義深いものです。そして、一般論として、市場の育成は政府の非常に重要な役割かと思えます。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 ありがとうございます。

御説明ありがとうございます。

本日は、中小製造業の現状と課題について、現場の声を基に意見を述べさせていただきます。

1つ目は、トランプ関税など国際的な通商政策の影響です。これにより大手メーカーも人員整理に踏み切っており、下請の中小企業もその影響が波及しております。先行き不透明の中、経営基盤の不安が日々増しています。先日、大手自動車メーカーの協力メーカーの会で話す機会がありましたが、現在ほとんどの企業が利益を出せていないとのことで、この状況下で利益を出せる中小企業は非常に少ないという感想です。

2つ目は、取引の適正化と知的財産の取扱いについてです。特に知財は中小企業にとって将来的な収益や賃上げの原資ともなる重要な資産ですが、その認識はまだ十分に浸透していないと感じております。また、秘密保持契約についても、大企業に有利な条件が多く、顧問弁護士のいない中小企業がリスクを十分に把握せずに契約をしてしまうことも少なくありません。

3つ目に、事業承継とM&Aの問題です。今年に入って既に2社の弊社の取引先が廃業してしまいました。さらにもう一社廃業予定も入っております。どれも決して悪い企業ではなく、後継者不在のためにやむを得ず廃業に至っています。M&Aの必要性を感じる一方で、怪しい業者も多く、どう進めていいか分からないという声が現場にはあります。制度面だけ

ではなく、成功事例をもっと広く共有していただきたいと思っております。

4つ目は、人材の労働移動に関する課題です。大手企業の人材を中小企業で活用することは非常に意義のある動きです。しかし、現状の経営環境では、中小企業側にも受入余力がなく、異動を促してもできないのが実情です。つきましては、以下のような支援策をぜひ御検討いただきたいと思います。

大企業から中小企業への人材移動に対する補助金制度や賃金補填制度、出向者制度の活用を促進する産業雇用安定助成金など、支援制度の継続と拡充、中小企業側の受入体制整備のための教育訓練補助金や制度のガイドラインの提供、成功事例を見える化による転職買収に対する社会的理解の醸成、こういった施策が望まれると思っております。

ここからは、この会議で言うことではないかもしれませんが、AIの急速な進展により、今後、単純な事務作業や定型業務といったものは、ホワイトカラーと呼ばれる職種は求人が減少することが予想されています。これまでホワイトカラーであった業務領域にも自動化や生成AIが本格的に入り込み、業種・職種を問わず思考力・創造力・問題解決力といった人間本来の力が求められる時代に入ってきています。

このような変化に対応するためには、教育の在り方そのものを見直す必要があると思います。中でも特に重要だと思えるのが、文理融合教育の推進です。これは理系的な論理的思考や技術的知識と、文系的なコミュニケーション力や社会的視野を兼ね備えた人材を育成するアプローチであり、今後、中小企業のイノベーション創出や新規事業展開に直結する力となります。

中小企業においても、製造現場でのAI導入、マーケティングのデータ活用、顧客ニーズに応える商品開発など、技術と人間性の融合が価値を生む時代だと思っております。そういった施策をよろしくお願いいたします。

以上です。

○小林会長 続いて、田村委員、お願いします。

○田村委員 日本ベンチャー学会の田村と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私が日頃、経済的にも社会的にも変化に自身で対応していく自助努力をしていらっしゃる中小・小規模経営者の方々にお会いして思うことについて触れさせていただきます。

1つ目は、企業の類型ごとの施策支援についてですが、多くの中小・小規模企業の方々というのは、地域の社会課題解決型に向けたまちづくりだとか産業振興といったような分野に取り組んでいるわけです。ただ、地域の人口の減少が進む中で、個々の経営者だけの努力では、決して地域の経済規模を維持することはできないのも現状ということでございます。

そこで、いまだに自治体や地域の金融とか支援の方たち、もしくは小規模同士の連携というのはあまり進んでいないところも多いので、ぜひこれらを連動させて、経営変革へのサポートの強化を支援していただきたい。

中小企業庁がこれだけ施策とか補助金を出しているのですけれども、情報が伝わってい

ないので、共に助け合う仕組みをつくる手当てをさらに強化していただきたいと思います。

また、スケールアップを目指す中小企業、100億企業に関しては、売上げが10億、50億、70億で、成長ごとに取り組む課題が全く違いますので、ぜひ段階ごとに合わせた政策を重視していただきたいと思います。あと、同じ目的で成長するという企業の人たちのネットワークの強化をお願いしたいと思います。

2つ目としましては、共通の基盤となる施策とか支援についてですけれども、まず人材の確保、人手不足の対応への支援についてなのですが、当然皆さん採用活動の強化だけではなく、省力化や多様な人材の活用、リスクリングとかリカレント教育の取組が必要だと、大切だということは分かっていると。それをどうしていくかということで悩んでいるということなので、そこの支援という後押しをお願いしたい。

特に今の若い世代は転職がスキルアップのプラスと捉える傾向もございますので、採用とか定着のためには資金以外の魅力というところで、働きがいたとか、生きがいたとか、特に福利厚生とかがすごく充実していますと就職率が高くなっている中小企業をよく拝見させていただきますので、そういう価値創造を打ち出せるような仕組みの支援というのも後押ししていただけたらと思います。

さらに、最近のカタログ型の省力化の補助金についてなのですが、幅広い業種の中小企業とか小規模にとって、簡単で即時性があるものにさらに近づけていっていただきたいと思います。ということと、これもそうですが、割と皆さん知らない。でも、始まったばかりです。これも広めていただいて、充実を図っていただきたいと思いますということを期待しております。

3つ目は、事業承継と起業・創業の支援ですけれども、事業承継をしたいという経営者にお会いすると、先ほど出ていた税制の特別措置の適用の期限は何とか検討していただけたらうれしいというのは生の声で伝わってきます。

そして、スタートアップ、創業とか起業についてですけれども、新しい地域の価値とかダイナミズムを生み出す可能性を秘めておりますので、積極的にこちらには強化していただきたいと思います。

東京都のZ世代に向けた調査の中にもあったのですが、若者にとって起業は身近になりつつあるし、さらに事業承継を活用した起業に関心がある若者は増えている。例えば若いうちに通っていたお店が潰れてしまうので自分がやりたいとかというのもありましたので、そういう人たちに向けての創業支援だけではなくて、事業承継に向けての若者に分かりやすい支援プログラムがあってもいいのではないかと考えております。

最後に企業の中にも、先ほど資料にありましたミラサポコネクト活用のマッチングプラットフォームの支援インフラも進めていращやるようですので、こちらのさらなる充実を期待したいと思います。

以上です。ありがとうございました。

○小林会長　ありがとうございました。

続いて、鶴岡委員、お願いします。

○鶴岡委員 今回初参加となります、みずほ銀行、鶴岡と申します。よろしくお願いいたします。中小企業を取り巻く環境の変化について注目すべき点ということで3つ挙げさせていただきます。後継者不足、人件費の上昇、それから金利の上昇です。

まず後継者不足についてですが、肌感覚として経営者の高齢化が進む一方で、後継者候補がいない、または承継の準備が整っていないといったケースが非常に多いです。銀行の現場でもそういう話はよく耳にします。

後継者が不在の場合は、今までお話があったようにM&Aや事業譲渡を含めた選択肢を検討していくことになると思います。また、早期から事業承継の計画を確りと策定して、後継者育成や組織の体制強化に取り組むことを銀行としてもお客様に適切にアドバイスしていくことが必要かなと思っています。

次に人件費の話です。先ほど来お話があった労働力不足や最低賃金の引上げなどを背景に、人件費が増加していることが企業経営に大きな負担を与えているということでございます。

この課題に対しては、業務の効率化やデジタル技術の活用による生産性の向上が鍵になると思いますし、従業員の働きがいを高める施策を通じて、離職率自体を低下させることも中長期的にはコスト削減につながると考えています。

最後に金利です。金利に関しまして、借入金利が非常に上昇しているということなので、資金繰りの見直しや運転資金をいかに効率的に運用するかということが非常に重要だと思っています。さらに事業計画の精緻化や収益化の向上等も銀行のアドバイスが求められる部分だと思っています。

銀行としては、こうした課題に対して、中小企業の皆様を支援するために事業承継あるいは資金調達に関する専門的なアドバイスを確りと提供していきたいと思っていますし、資金面でも柔軟な対応をすることで、企業の持続可能な成長を後押ししていきたいと考えております。

以上です。

○小林会長 ありがとうございました。

続いて、沼上委員、お願いします。

○沼上委員 ありがとうございます。

いろいろ大変な状況の中ですね、中小企業の支援のためにいろいろなことを考えなければいけないというのはもう本当にそのとおりだと思うのですが、ほかの方がいろいろおっしゃっていると思うので、私は違う方向のお話をさせていただきたいと思っています。むしろ国民生活を豊かにしていく上で、中小企業に期待される役割、そちら側のお話をさせていただきたいと思っています。

地域も含めて、様々な波及効果を持って成長していく中小企業が出てくるということが物すごく大事なことで私は考えておりますので、最近の100億企業、何人かの方がおっしゃっていましたけれども、これをどうつくるかが非常に重要な課題だと私は考えています。

実際、もう既に結構な反響が生まれていて、いい刺激を日本の優良な経営者の方々に与えて、背中を押したと。あるいは、今までいろいろ考えてきたけれども、これはもっと成長しなければいけないということに気づいたというような方がいっぱいいらっしゃるということで、これはいい政策だったなと私は考えています。

100億企業というのは、先ほど宮川委員も少しM&Aに関心があるというお話をされていましたが、事実上、100億企業をつくっていくというのは、M&A抜きでは結構難しいだろうと思うのです。30億の企業を100億の企業にしようと思ったら、10年ぐらいでやるには13%ぐらいで成長していかなければならないので、毎年13%売上を増やしてくというのはちょっと難しい。そうだとするとアクハイヤーというか、やはり優良な中小企業のM&Aを考えざるを得ない状況だろうと思っています。

それを考えると、資料1－2に出てくるM&Aの推進に向けた施策の方向性の市場改革プランは物すごく大事なことだと私は思っていて、特に2ページは問題を非常にきれいに整理していただいて、分かりやすくできているなと思って感銘を受けておりました。

先ほど諏訪委員からも、信用できないとおっしゃったか、怪しげとおっしゃったか、どういう言葉だったか忘れましたけれども、M&Aのマーケットはなかなか情報が見えないので、どれだけいいかが分からないという状況にある。これを考えると、情報の見える化、透明性を高めていくことが政府の政策として非常に重要なものになるだろうと。

その中で、相場観の醸成も非常に重要なポイントだと思いますけれども、それと同時に相互評価、仲介業者の評価、あるいは買手の評価、そうやって何回もM&Aしていく会社は、恐らくもう中小機構が結構県をまたいだ事業承継とかM&Aとかをやっていますので、過去のレコードで信用できそうな買手かどうかの情報は結構たまっているのではないかと思います。その種の情報をどれだけ見える化するか。今もう既にM&A支援機関登録制度がありますけれども、プレーヤー間の相互作用から生まれてくる情報がどれだけ見える、アベイラブルになるか、そこの工夫がもう一つ必要かなと思っています。

もう一つ、成功事例をもうちょっと示したほうが本当にいいと私は思っています。大体M&Aをやると、不確実性があって、失敗して、痛い目に遭ったという話が物すごくいっぱい出てくるのですが、不確実性があるのであったら、思った以上によかったという話もいっぱい出てこなければいけないはずで、その部分が語られなさ過ぎで、本当は事前に予想したよりこんないいところがあったというところも出てきたほうがいいだろうと思っています。

ただ、事業承継の話も、M&Aの話も、黒字とも赤字ともつかない白字の会社を、どうやって後継者を見つけるかというタイプの事業承継の話と、本当は成長ポテンシャルがあるのだけれども、経営者の意欲がここに注ぎ込まれれば飛躍的な力を発揮するというタイプの事業承継の話、そういう話と両方あると思うので、ぜひ100億企業のプロジェクトをきっかけにして、伸びるほうの話もぜひお考えいただきたいと思います。

すみません。ちょっと長めに話しました。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、橋本委員、お願いします。

○橋本委員 事前の御説明ありがとうございます。

私は、事業承継に関して事前に意見書を提出させていただいておりまして、詳細説明は割愛させていただきますけれども、利益を出し、税金もしっかり納め、その状態を継続していくと、株式の承継で苦しむ。その対策として、赤字にすることを勧められる。これはあまり正常なあるべき姿とは思えませんので、経営者が稼ぐ力をつけ、利益を出し、税金をしっかり納め、社会に貢献する。これを安心してできる環境をしっかりと整えていただければと思っております。

意見書とは別に、昨今の経営を取り巻く状況について少し補足させていただきます。

先ほどから賃金の話も出ております。価格転嫁も以前よりはだいぶやりやすくなっておりますし、進んでいると認識はしておりますけれども、どうしても人材確保のために、稼ぐ力以上に大幅な賃上げを実施している中小企業も散見されますし、特に最近では、大企業を中心とした初任給の大幅な引上げですとか、以前ですとあまり聞くことはなかったのですけれども、大企業が中小企業の人材を高い報酬で引き抜いていくとか、そういったことも起こっているという話も聞きます。

利益と連動しない形で中小企業の賃上げが続いていきますと、経営を圧迫していく、経営破綻の引き金にもなりかねないものと認識しております。中小企業ですと経営戦略ですとか人材戦略、人事制度などもきちんと整備されないまま、流れに乗って賃金を引き上げていたりする企業もまだまだ多いと思いますので、そういったところの支援も引き続きしっかり行っていく必要があるのかなと思っております。

その上で、稼ぐ力をしっかりつけていくというのが一番重要だと思っておりますので、独自の強みを持った高い付加価値を生み出す企業を創出していくためにも、引き続き研究開発活動ですとか知的財産の活用、そういったところを支援していただくようお願いしたいと思っております。

以上となります。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、正木委員、お願いします。

○正木委員 税理士の正木でございます。

私は山口県から参りましたので、地方の現状についてお話しさせていただきます。

事前の資料は、参考ということでお目通しいただければと思います。

今年になってから廃業する零細企業が大変増えてきてまいりました。経営者が若くなく、正社員は家族だけで、あとはアルバイトやパートといった零細企業で、後継者を探すことなく突然廃業するケースを最近よく聞きます。たとえ黒字でも、原価や経費が高騰し、自分の年齢を考えて、黒字のうちに廃業する、後継者を探すのもエネルギーが必要なのでやめてしまう。地方で後継者や事業承継のことを考えないのは、大きな不動産を所有してお

らず従業員が少ない家族経営のような小規模の事業者が多いと感じています。

そして、管理職はいるけれども、現場で働く実戦部隊の人材が不足していると感じます。初任給が高く、十分な家賃保証など福利厚生が充実している大企業が、今まで募集してこなかった地方の商・工業高校などにアプローチすると、やはり生徒は大企業のほうを希望します。そうすると地方では、高卒の新卒まで採用ができなくなっていると聞きます。賃上げが、あまりにも急激に行われたためで、対応し切れていない企業も多いと思います。

また、経営を維持するための投資金額が物価高で高騰し、費用対効果が見込まれない場合は、投資を見送るしかありません。そしてここ最近決算を迎えた企業は、増収減益、減収減益もしくは赤字です。増収増益の会社は地方ではあまり見られていません。物価高騰の中、増収減益が多い中、投資もままならない中、人材を確保できる要素は、東京を代表とする都会に比べると大変乏しいと思います。

そして、社会保険料の負担も多いと聞いております。人件費をせっかく上げてても毎年のように社会保険料が上がるため従業員の手取りは思ったほど増えておりません。そして、地方では公共交通機関が発達していない分、自家用車で動く方が大変多いです。ここ最近のガソリンの高騰については、かなりの文句が私の周りにも出ておりました。零細企業は世の中の変化に取り残されやすく対策を取るも後手になることが多いと考えます。

地方のよいところを考えたところ、都心に比べて比較的不動産も安く、生活費を抑えられるということと、自然も多く子育てしやすい。都心から地方に移住して、給料が都心並みであれば余裕で生活ができるので、子供の数も増やせるのではないかと思います。

そうなるためにもまずは会社の抱える課題を認識することが大事だと思います。何となく気づいているけれどもまだまだ大丈夫と思って後回しにしている企業の経営者が大変多いです。早いうちに対策を打っておき、後継者がいない企業は今後、後継者を探すのか、M&Aにするのかを早めに考えておくことは必要不可欠だと思います。

今の急激な物価上昇に対応する価格転嫁ができることも大事です。業務の効率化や無償で行っていたサービスなどを見直して、生産性向上と価格転嫁をすることで、利益を確保する、そのための設備投資については一部国などがやはり補助していただけるとありがたいと思います。

経営を安定的に継続できる人材確保ができることも大事です。同族会社は家族や親族経営が多いです。その中でも働きやすい環境を整えて、十分な給料を払うことができれば、人材は確保できるのではないかと思います。

今までの課題を解決するには、組織的な協力が必要だと思います。地元の支援機関との連携が大事で、まず会社の抱える課題を洗い出ししてもらいたいと思います。そして、支援機関のコーディネーターなどが人海戦術できるように、金銭的な手当てをやはりするべきだと思います。

また支援機関である商工会議所、商工会、地方公共団体、よろず支援など、団体の垣根を越えた連携をさらに強化していかないと、支援がばらばらになると思います。また、事

業承継だけでなく、創業にも力を入れてほしいと思います。新陳代謝が大事だと考えます。

もう時間があまりないのですが、事業承継の税制優遇措置というのは大変大事な制度だと思いますので、ぜひ継続していただきたいと思います。株の評価の方法についての検討も今後必要になるかもしれません。

そして最後に補助金につきましては、最近不正が多いと聞いておりますので、手続を複雑にするのではなく、不正防止のための措置を考えていただきたいと思います。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、安河内委員、お願いします。

○安河内委員 労働組合連合の安河内でございます。出身は中小製造業のJAMでございます。

私のほうの意見書といたしましては、M&Aにおける組合潰しについて述べさせていただいております。詳細はお読み取りをいただきたいと思うのですが、労働協約の一方的な解約とか、我々の企業体には労働組合という文化はないのと言って労働組合を解散することをM&Aの条件に挙げたりとか、あるいは労働組合三役を一方的に解雇したりとか、そういった事例が実際に見られます。これらはほとんど違法なので、最終的には我々のほうが勝つのですが、ただ、地労委をやって、中労委をやって、裁判をやって、物すごい労力と要らぬ労使のあつれきを生むので、これは経営者の皆さんにもいろいろと法律を学んでいただいて、ぜひ回避をしていただきたいと。

我々は、労働組合として、M&Aに反対しているわけではなくて、むしろ良質なM&Aは積極的に進めるべきだと思いますし、経営者の皆さんのほうから、M&Aに関して協力をしていただきたいという申出をいただくことも多々あるわけでありまして、そういったM&Aには全力で協力をしていくのだということも御理解をいただければと思います。

意見書には書いていないのですが、若干賃上げについて、今年の賃上げ、JAMのデータでも中小で4.77%ということですので、大手には届かないのですが何とか確保できているかなとは思っております。しかし、大手と中小の格差が開いたことは痛恨の極みでありまして、過去30年間でこの2年間ほど大手と中小の賃金の獲得額が開いたときはございません。若干開いたのは2回だけだったのですが、1回は2003年で、経団連の奥田会長がベア論外、定昇の見直しもと発言をされて、中小の春闘が全く進まなくなったというところ。それから、2013、2014年で、アベノミクスで急激な円安が進んで、円安によって大手は利益が出たのですが、中小は逆に利益が食われてしまって差が出たという2回だけでありまして、今の状況は歴史から見ると異常だと思っておりますので、もう一度中小の賃上げに取り組んでいく必要があると思っております。

その鍵になるのが価格転嫁ということになりますが、下請法が改正されまして、中小企業憲章が附帯決議にも盛り込まれるなど、大変よい改正になったなと思っております、感謝しているところでありますが、ただ、これだけで何とかなるというものではないので、様々な施策等を総動員して、この問題にもう一度取り組む必要があるだろうと考えており

ます。

私からは以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、オンライン参加の伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 ありがとうございます。

まず、価格転嫁のところからお話ししたいのですけれども、現実にはパートナーシップ構築宣言でかなり転嫁はされてきているというお話なのですけれども、本当にそうなのかというところが最近気になる場所でもあります。例えば建設業なのですけれども、皆さんも結構身の回りでお聞きになっているかもしれませんが、例えば大きな建物を建てるときに、そもそも限られたゼネコンでしかもう受けられないという状況があるわけなのですけれども、コンペで提示された金額から、決定して半年もたたないうちに、建設費の高騰を理由に大幅に値上げが行われるというようなことが多々出てきております。結果として、建設を断念せざるを得ないような事態も出てきていて、特に地域では資金の余裕がないので、こういうケースがより多く見られているということでもあるのです。

参考資料の1ページにもあったのですけれども、大企業、ゼネコンの経常利益はここ数年かなり上がってきているという状況があります。一方で、2024年の中小の建設業の倒産件数は、過去10年で見ると最多となっているという状況なのです。一番の理由というのは、やはり物価高倒産ということで1割ぐらいいを占めているのですけれども、結局高騰分を価格転嫁できずに、事業継続が困難になっているという現状があるということです。パートナーシップ構築宣言をさらに詰めて調査して、対策を取らなくてはならないのかなと。

特に地域の建設会社さんは地域のリーダー的な存在でもでもあり、何か災害が起きたときには、自衛隊などが行くよりも先に災害対応で道を開いたりとかしてくれる存在なので、本当に地域の中小企業の建設会社さんはなくてはならない存在でもあると思いますし、建設業に限らず、いろいろな業界でこういうことが行われているのではないかとこのところを感じるところでもあるのです。ですので、その部分はしっかりとサプライチェーンも含めて、「下請」という言葉もどうかという話もありますけれども、どこが欠けても影響があるわけなので、一体となって、人的交流も含めて成長していけるように取り組んでいただく必要があるかなと思います。法律的にも下支えしていただきたいと思います。

それから、M&Aに関してなののですけれども、特に地域では価値観として「乗っ取られる」とか「恥ずかしい」とかという誤解がありまして、オーナー経営者の意思決定を妨げているという部分があると思います。そうではなくて、セミナーや相談会みたいなことを通じて、M&Aというのは企業と地域の持続可能性にも関わる前向きな経営判断にもなってくるのだという意識の浸透を図っていただくとともに、準備に時間もかかることですので、5～10年ぐらい前から準備することの重要性も認識してもらうことが大事かなと思います。

また、中小企業は財務情報が不十分だったり、それからオーナー経営に依存したりして

いて、企業のバリエーション、価値の算定というのが困難な場合がありますので、取引している金融機関との連携がどうしても欠かせなくなると思います。いろいろなM&Aの業者がいるのですけれども、地域の場合は、地域の金融機関を軸に仲介業者と連携するというような形が望ましいのではないかなと思っています。

最後にもう一点なのですが、中小企業はどんどん輸出をしていきたいと思いますという話が資料の中にもあったのですが、トランプ関税とか、台湾有事とか、いろいろな地政学リスクを想定しておかないと、中小企業も経営が非常に厳しくなっているというところもありますので、こういう中で何をすべきかということを考えたときに、輸出すべきものというよりは、地域の中で磨くべきものは何なのかとか、自分たちの企業の中でもっともっと価値を高められるものは何なのかという思考に変えていくということもすごく重要なのではないかなと思います。

例えば今、商品の価値はストーリー性がどうなのかとか、品質がどうなのかとか、職人技はこんなに素晴らしいんだとか、そういうところが一つ大きな価値になって、価格を超えてくるところもありますし、顧客との関係も、リピートをいかに生み出すようなファンづくりをするのかみたいなことも、専用のファンページを仕掛けたりなど、DXでかなり新たな取り組みが行われてきています。このようにしっかりと価格から価値へ、環境価値はどうか、社会的価値はどうか、課題解決にどう貢献するのかというところを、いま一度しっかりと向き合うということも重要になってくるのではないかなと思っています。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、滝澤委員、お願いします。

○滝澤委員 学習院大学の滝澤美帆です。

このたびは資料の提出が間に合わずに申し訳ございませんでした。本日は口頭にて意見を述べさせていただければと思います。

論点の中小企業を取り巻く環境変化について、注目すべき点は何かにについてですが、私自身も、生産性向上を伴わない賃上げと、高齢化と人口減少がもたらす事業承継の困難さが重要な視点として挙げられると思います。

事業承継については、最新の研究で、早稲田大学の宮川、及川、上田各先生方による分析が参考になるかと思いました。具体的には、経営者の能力は年齢とともに山形に変化して、引退時期が遅れることで能力が低下して、それに伴い企業の生産性も徐々に低下することというのがモデルを通じて示されているのです。つまり、事業承継を適切なタイミングで行うことというのが、企業の売上げとか生産性の維持にとって極めて重要であり、経営者自身が能力の変化を認識して、経営の出口戦略としての事業承継を経営計画の一部として位置づける必要があることを示唆しているかと思います。

もちろん全ての経営者が、このモデルが示すように能力が一様に山形で変化するとは限

りませんけれども、承継の遅れによって経営資源、とりわけ人的資源のミスアロケーションが生じて、マクロ経済全体の効率性を損なうおそれがあるという点は重要な示唆だと考えております。

したがって、政府が現在検討している中小M&A市場改革プランにおいて、マッチング支援の強化ですとか、M&Aにおける情報の非対称性ですとか、不安の解消に資する仕組み、相場情報の公開などが含まれると思いますけれども、そうしたものを整備することは、今申し上げたミスアロケーションの改善に資する有効な政策補完と考えます。

一方で、経営者側も早期から承継に向けた準備を進めて、M&Aや事業承継など多様な選択肢を認識した上で、経営の出口を戦略的に位置づけることが求められるかと思います。

その際には、買収側が被買収側のブランドですとか企業文化を尊重して、それらを融合させてシナジー効果を最大にするということが求められるかと思うのですが、近年、今後の動向を引き続き注視する必要があるとは思いますが、スーパーのアキダイとロピアの事例がこうした観点から参考になる事例であると考えます。

私からは以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、堤委員、お願いします。

○堤委員 ありがとうございます。

株式会社キャリア・マムという、オンライン型のソーシャルゼブラの会社を約30年やっております。フリーランスで新しい働き方をしたいという方々が、全国で11万人、実際に3,000名近くの方が働いております。

私からは1点、本当にこの中小企業政策審議会の中でお願いしたいのは、インボイス制度というものを正しく使えるようにしていただきたいという点でございます。今、年間1000万という免税事業者の税金というものが、みなし課税ではなく、そこに発注をしている企業が支払わなければいけないことになっております。冒頭、自己紹介させていただいたように、例えば1人10万、30万というような年間の収入がある方を1,000人抱えていれば、1～2億、この部分の税金というものが今、自分たちの会社の利益から減ってしまうのです。M&Aがなぜ大手ができて、私どものような、いわゆる年間数億円の売上げの会社が難しいかというと、より小さい方々とお仕事をしていくときに、正しく収益を保持することができなければ、成長していくということに対して非常に大きな足かせになってしまうと思いますので、インボイス制度という新しい制度をつくったのであれば、まず全員から正しく納税するように、どんな小さな事業者からも、正しく売上げを上げ、そして上がったのであれば納税を義務化するというところを行っていただければと思います。

意見としてはそうなのですが、1点、先ほどの御説明の中で、特例措置の承継でたくさんの方が親族内承継を御希望されているということで、一番最後にお時間があれば構わないのですが、それは愛情から自分の身内に承継させたいと思うのか、それとも身内ぐらいしかこの厳しい状況は承継してくれないのか、その辺り本音も含めまして

アンケート調査などがございましたら御説明いただければと思います。

以上です。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、寒郡委員の代理の塩田さん、お願いします。

○塩田氏 全国連の塩田でございます。

本日は、寒郡委員の代理として出席させていただいております。

何点かあるのですが、1つは冒頭、中小企業庁さんのほうから御説明のあったトランプ関税、それから事業承継税制に関してお願いを申し上げたいと思います。

トランプ関税に関しまして、我々の組織自身が特別相談窓口になっていまして、それに対するいろいろな御要望とか御懸念をお聞きしているわけでございますけれども、引き続きそういったことに耳を澄ましてお話を伺うとともに、必要な支援策をそういう場合においては講じていただければと思います。

それから、事業承継税制に関しましては、先ほど財務課長のほうから御説明のあったとおりでございます。また事業承継自身が道半ばと我々は承知をしております。これを促進するような枠組みをぜひ御用意いただければと思います。

本日、私どもは資料を用意しております。資料4の1ページ目は賃上げの状況でございます。本日御説明する予定の資料は、冒頭、小林会長のほうからお話がありました官邸とかであった会議の資料でございますので、一部の方は既に御覧いただいたことだと思いますけれども、それはお許しいただいて、御説明をさせていただければと思います。

1ページ目の左側にパイチャートが2つあると思いますけれども、そもそもこの調査は今年の5月1日～20日までの間、直近で取りまとめた、3,700社ぐらいの企業を対象としておりますけれども、その賃上げの状況に関しましては、左側のパイチャートの赤破線で囲んでいるところでございますが、既に賃上げを実施した、実施予定、最低賃金で実施予定を含めると7割ぐらいの企業が賃上げをしておりますけれども、右のパイチャートを見ていただきますと、赤破線の左半分のところでございますけれども、4%以上の賃上げをしたのが約3分の1ということでございます。まだまだなかなか厳しい状況でございます。

次に2ページ目でございますけれども、一番左を見ていただきたいのですが、利益状況ごとの賃上げの状況でございます。御覧いただきたいのは一番下のところで、利益が減少している企業のうちでも、緑、オレンジ、青のところを全部合わせますと、70.1%の企業が実施をした、もしくはする予定ということになっていまして、なかなか厳しい中でも、経営者さんの御自身もしくは御親族の方の給与を削ってでも従業員の方に充てたいというようなことで、御対応されている企業が多いのではなかろうかと思っております。

こういった企業は、なかなか持続可能性が難しいのと、投資余力がなくなってくることがございますので、稼ぐ力を維持するためには、賃上げと並行しながら、次に申し上げる価格転嫁のところをぜひともよろしくお願ひしたいと思っております。

次に3ページ目でございますけれども、価格転嫁のところに関しては、ここも左側のパ

イチャートで御説明しますけれども、赤とグレーっぽい茶色のところは、なかなか価格転嫁ができていないというところなのですが、紫のところはむしろカットされてしまっているという、より厳しい状況の企業も2.5%いらっしゃるようでございます。価格転嫁が進んでいるのは右側のほうの13%ぐらいでございます、なかなか厳しい状況が続いておるところでございます。

次の4ページ目、地方創生というのを我々はお話をさせていただきたいと思います。地方創生は、中小企業施策と直接関係するとは一見見えないかもしれませんが、実際、地方の中小・小規模事業者の方々にとっては、人口減少、企業の数減少ということはもう避けて通れない状況でございます、この中で稼ぐ力を高める、もしくは新陳代謝の中で起業・創業を進めていくというようなことが大切でございます。

我々、1億円企業という言い方をしております、1つ目標があったらいいだろうということで、我々の団体の中で1億円企業というのをぜひこういう地域において進めていきたいということでございます。

最後でございますけれども、こういった地方の中小・小規模事業者を進めていくためには、どうしても伴走支援が必要でございます。伴走支援のためには、人的なサポート体制が必要でございます。そのためには、今現在、人件費が地方公共団体のお金で成り立っておりますけれども、それが地方公共団体によって結構ばらつきがあって、その部分に我々はもどかしいところを感じております。こういったものをぜひともリーダーシップを執っていただいて、進めていただけると非常にありがたいかなと思います。

以上でございます。

○小林会長 ありがとうございます。

続いて、布川委員、お願いします。

○布川委員 意見を述べさせていただきます。

全国中小企業団体中央会の布川でございます。

本業は富士ファニチュアといいまして、徳島で家具を作って、全国に販売します。最近では海外輸出なんかも、本当に多少なのですがやっております。

私からは3点、事業承継対策と人手不足対策、それから有事におけるBCP体制の構築についてお話ししたいと思います。

一応資料を出しておりますのですが、この内容について説明します。

まず事業承継対策ですが、中小企業・小規模事業者の経営者が、事業承継やM&A等の選択肢も含めた経営判断を円滑に行えるよう、その環境整備を行うことが重要であると考えます。その一環として、事業承継税制について、特例承継計画の提出期限が令和8年の3月31日まで、続いて、免除の特例措置適用期間が令和9年12月31日までと今となっておりますが、これをできれば恒久化していただきたい。時期を設けるのではなくて、事業承継問題というのはまだまだこれから継続的に続くと思いますので、ぜひ恒久化をしていただきたいと思います。

加えて、中小企業の円滑な事業再編や承継を促進するためには、M&Aの活用が有効ですが、売手・買手ともに不安要素が多いために、取引全体の公正性を確保できるルールの整備が必要であると考えています。特に、手数料の負担が大きな課題となっているため、手数料の透明化が確保できるルールの整備をお願いしたいと思います。

2番目には、人手不足対策です。人材活用による人手不足を解消するために、人材の確保・育成に係る補助金制度の一層の拡充を行うとともに、働く意欲のある方が持てる力を十分に発揮することができる環境整備を行うことが必要と考えます。

労働条件を悪化させない前提で、例えば時間外労働の上限規制の柔軟な見直しを行う処置が必要であると考えます。やはり働きたいという人間も中にはいるし、それから、スキルアップに時間をかけたいという人間もいるわけなので、時間外労働の上限規制というのは柔軟に考えていただきたいと思います。

それから、3点目です。有事におけるBCP体制の構築は、自然災害が頻発する現状を鑑みて、有事における事業継続や迅速な復興を行うための体制構築が急務となっております。中小企業・小規模事業者が個々にBCP対策を構築することは非常に困難であり、物資の備蓄を含め、組合等連携組織を活用した体制づくりが効果的であると考えます。物資の備蓄に対する支援を含め、危機管理体制の整備に対する支援措置の拡充が必要であると考えます。

そして最後に、米国関税政策への対応についても、今後、悪影響が拡大する場合には、資金繰り支援、情報の提供など、必要な支援をお願いいたします。

以上で私のほうからの発表を終わります。ありがとうございました。

○小林会長 最後に、達増委員の代理の橋場さん、お願いします。

○橋場氏 岩手県商工労働観光部、副部長の橋場と申します。代理で発言させていただきます。

私からは、中小企業の現状、それから今後の課題について発言いたします。

賃上げは成長戦略の要であります。地方の中小企業・小規模事業者は賃上げ原資を確保できず、防衛的賃上げを余儀なくされております。このような状況を受け、本県をはじめ幾つかの都道府県では賃上げ支援金制度を創設して、賃上げ原資の一部について直接支援を行っております。

本県の例で申し上げますと、これまで2回行っておりまして、1度目の賃上げ支援金は令和5年4月から令和6年9月までの18か月分の期間を対象として実施しまして、小規模事業者を中心に2,889事業所、2万人余りに活用いただいたところです。

2度目については、令和6年10月から令和7年9月までの12か月間の期間を対象に、今回は60円以上の賃上げを行った企業に対して、1人当たり6万円、最大50人分の支援をするという制度にしておりますが、前回よりは申請件数のペースが鈍くなっておりまして、5月20日現在で1,054件、1万人余りの申請が行われております。

支援金を活用して、さらなる賃上げに取り組むところがある一方で、防衛的賃上げが難しくなっている中小・小規模事業者も増えているのではないかと考えております。こうし

た中、先週、石破総理が発表した補助金・交付金を活用した政府の賃上げ支援策に注目しているところです。

また、持続的な賃上げを実現していくためには、DXや働き方改革を通じた生産性の向上、それから事業承継・M&A等によります経営基盤の強化などが重要でありまして、特に中小・小規模事業者は省力化の投資、デジタル化の投資の知識や経験が不足していることがボトルネックになっておりまして、業種の特徴を踏まえたきめ細やかな対応や支援策の充実のほか、事業者に伴走支援を行う商工指導団体の支援が不可欠であると考えております。今後、米国の関税措置などによる影響も懸念されることから、中小企業等の収益力改善や、事業再生等に向けた総合的な支援体制の強化・構築のために、商工指導団体の経営指導員の処遇改善等によります人材確保が重要だと考えております。

以上でございます。

○小林会長　以上で皆様からの御発言を終了いたします。

中小企業を取り巻く課題は、人手不足により賃上げをしなければ人材を確保できず、そのためには価格転嫁が必要、さらに事業承継、M&A、生産性向上、働き方改革に関する御発言もいただきました。いずれも重要な点ですが、皆さんの率直な御意見を伺いたいと思います。

私からは、事業承継とM&Aに関して申し上げたいと思います。

中小企業は地域経済と結びついており、地域の産業インフラ、商業インフラを担っていることから、こうした企業の存続も含め、事業承継、M&Aは非常に重要です。

私が商工会議所の会頭に就任した2年半前は、地方で事業承継やM&Aの話をすると、地元の企業、特に金融機関の信用不安につながりかねないとの声がありました。しかし、会頭に就任した当初と状況が変わり、第一次の団塊世代が後期高齢者となったことで、物理的・体力的にも事業承継を考えざるを得ない局面になりました。加えて、新型コロナが非常に大きな触媒となり、今では積極的に事業承継、M&Aの話が出る状況になりました。もう一步、自分の企業を伸ばしていくために、事業承継やM&Aを考えることが当たり前という素地をつくりたいと考えています。

一方で、事業承継やM&A市場には不適切な仲介業者も存在しますので、政府や金融機関等にも御協力いただきたいと思います。何より、経営者として人を見る目が大事だと思います。安心して事業承継、M&Aに取り組める仕組みを政府にも考えていただきたいと思います。

事業承継税制の特例措置については、毎年申し上げていますが、適用期限が迫ってきていることもあり、今年も恒久化を要望しています。商工会議所あるいは中小企業政策審議会の意見として、事業承継税制の特例措置は恒久化していただきたいと申し上げます。また、引き続き要望活動も取り組んでいきたいと思っています。

特例措置は非常に良好な結果が出ています。キャッシュアウトがないため、これ以上に良い制度はありませんので、恒久化に向けて全力を挙げて取り組んでいきたいと思っています。

時間外労働の上限規制については、さまざまな会議で意見が出ています。トラック業界などからは、土日の休日でも家族のために働きたい従業員がいると聞いています。自分が働くことで家族を養いたいと考えている人たちに対して、例外措置を設けてもいいのではないかという意見も出ておりますことを御報告申し上げます。

それでは、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 やはり働き方改革についてなのですけども、若い子たちは働いて稼ぎたいと。若いときの脳の柔軟性はすごくて、すぐに物にできると。その時間が限られてしまっているということが非常に問題で、技術的にももう少し働けばレベルがすぐに上がるのにといいところで抑えられてしまっている。これが非常に残念でならない。やはり働きたいという気持ちがある。

結局、働きやすい職場だとか時間というものは企業風土であり、私は国が一律に決めるものではなく会社経営者の責任であり、そういったものを一律にこれ以上働かせてはいけないというのは、中小企業はかなり不利なのではないかなと思います。学ぶ機会も失わせてしまっているのかなと思うので、ここは本当に検討をしていただきたいと思います。

○小林会長 ありがとうございます。

スタグフレーションに対する御意見もありましたが、今は完全なインフレです。多くの大企業は海外で再投資していますが、コストプッシュインフレによる材料高や原油・ガスの高騰は為替の影響が非常に大きく、こうした中で金利を上げると大変だという声も聞きます。

経済原則から、人手が不足すれば賃金は上昇しますが、今はコストプッシュインフレで賃金を上げざるを得ず、今後、最低賃金も上昇すると考えます。賃金と物価の好循環については、まずは物価への対応にしっかり取り組むことが重要です。

インフレの最も大きな要素である為替がある程度落ち着けば、物価上昇率は2%に達しないと思います。日銀は2%を目指す意向ですが、今は米や原油の価格が上昇して結果的に2%になっています。米については競争入札のため安くならず、価格高騰への対応が必要です。実感として、中小企業は苦しい状況ですが、3.5%~4%近くまでは賃上げする力があります。実際は防衛的な賃上げの場合もありますが、1.5%のインフレであれば実質賃金はプラスになります。しかし、今年賃金を4%上げても、来年はどうなるか分からない状況で、正しいサイクルに入ったという実感がないことが問題だと思います。

加戸委員、お願いします。

○加戸委員 ごもつともですけども、単純に金利が上げられていないのに、豊かな日本を世界中が羨んだというだけで、金利を上げろという事態になっているから、強引にコストプッシュで上げさせようとしているのではないかと私にも思っているのですが、金利の話とか金融の話をすると、もともとの私の専門なので、また長くなってしまうのでやめますが、今おっしゃっていただいたところで私もせっくなので発言させていただきますと、僭越ながら私は若輩なのです。実は42歳で、今月43歳になるのですけ

れども、平成6年で小学校6年生なのです。ゆとり教育は実は6年から始まっているのです。我々から始まっているのです。私が6年生のときに多分全国で始まって、国立の小学校へ行っていたので、小学校1年生からゆとり教育をやっているのですけれども、ちょうど我々の世代の上と下で分かれています。私の上の先輩には、絶対何々さん、何々先輩とつけないと、ほかの先輩から怒られるのです。でも、私より1個下からは、おい何々君とか、おい何々と言っても、部活の中でもある程度普通になってきたのが我々からです。親が部活のレギュラーに口を出し始めた。それは我々からなのです。

私、先ほどの発言は非常に抽象的にまとめさせていただいたので、具体的にこの時間で3つぐらい話させていただくのですけれども、先ほど若い従業員に代えていかなければいけないと言ったのが、私の上の従業員と私の下で従業員でもコミュニケーションが合っていないのです。言うならば女性と若手でもいいです。女性はどちらかというと若手に似たような感じ。だから、ゆとり教育が悪いとかそういうことでは多分なくて、もうコミュニケーションの世界が全然違ってしまっている中に、正直、例えば土日出てくる出てこないに関しては、法律的に守らなければいけないことはいっぱいあるのですけれども、もし出ていいよという会社であれば、本当にその会社に向いている、向かせられている経営者、目が向いている従業員であれば、多分土日に出て仕事をします。人間はやりたいことには一生懸命できるのです。先ほどおっしゃったように柔軟なのです。若い子たちは賢いです。デジタルの使い方も、年配よりも知っています。

あまり言うといけないのですけれども、私がゴールドマン・サックスに2005年に入ったときに、大学で勉強して入ったので、私のほうがパソコンを使えるという先輩をいっぱい知っているのです。要は我々から、いわゆるミレニアル世代へ代わってきて、失礼なことは全部省いて話すのですけれども、それがさらに今の若手からすると、無駄なこと、無駄な時間は使いたくないのです。私は今、経営者としてそこが目の前で見えています。そしてこういう組織の長として。それは正直言います。全員聞いているからあれですけれども、はっきり言って全振連という事務局の組織の中でもそれが見えています。これは相当な課題なのか、いつ変わるのだろうと思っていることで、私自身も間なのでストレスを感じています。

多分ゆとりというワードがあるとしたらそこになってきまして、人によっては、若手も別に合わせられる人であつたら合わせますし、年配の方も若手としゃべれることはしゃべれるのですけれども、相場の理論になるとほぼ七、八割問題が起きていると思ったほうがいいと思います。これは現場の意見です。

長くなるのでこの話は一回切りまして、3つM&Aと事業承継の話と賃上げ・物価のことで少しでも情報をシェアと思いましてお話しさせていただきます。

M&Aに関しましては、基本、手数料ビジネスですね。ですから、M&Aを助ける側の人がもうけるためにやっているという見方もできます。外資系の名前を出すとあれなのですけれども、それは法外なとかいろいろな価値をつけていっぱい出してきますし、もともととかか

るデューデリや事業計画、ファイナンス、そして法手続、ここに費用がかかります。つまり、M&Aがやりやすいというのは、でかい規模だったり、利益が上がっている会社になります。そういうコストが払えますからね。もしくはそういった御縁ということになるのですが、本当にM&Aをさせてあげたい質の高い経営者とか事業、もしくはそういった地方における核となるものが本来あるべきで、そこだったら支援してもいいのではないかなと私は思うのです。

そうでなかったら、M&A自体は勝手にやるべきことなのです。そうでなかったら余計に不公平だ、何であいつはこうなったんだとか、そのときに補助金を使って、なんであそこだけでかくなっているんだという、言葉を、風を気にしてしまうとそうになってしまいます。

ただ、日本経済全体を考えてM&Aを促進する中に、もし支援したり、考え方としたら、M&Aはやはり質の高い企業同士がくっついたほうがいい。もしくは、地方だったり、言葉を使わせていただきますが、日本経済生態系を構築するにおいてはこういうものが需要だということややるべきだというのが私の持論です。何が言いたいかというと、手数料ビジネスとその支援がどうあるかで、結局たちごっこになって上がっていったら全く意味がないからということなのです。これがM&Aに関することです。

続いて、先ほど御質問いただいていた2代目、3代目の話です。私は洋服屋の3代目です。地元でもいろいろ見っていますが、私の場合は確におっしゃったように両面あって、私は帰る気がなかったし、帰ってすぐに会社を閉じるつもりだったのですが、父や母の両面アプローチに遭ってというか、長く今もやっています。

そこまでやった中で見ているのは、一方で、ほかに地方に帰ってきた2代目、3代目の経営者、優秀だとは思いますが。一般的に優秀なのですが、本当に優秀かどうか、もしくはその人たちに事業承継、さらにはM&Aを冗長していいのか、そこに支援していいのか。変な話、御存じのように、それぐらい中間ぐらいの規模、大企業と中小企業の間、御存じかもしれませんが、この数年間の中で中小企業に自分たちから降りていった企業も結構あります。そういったところと、本当に中小だったり、自然発生的に生まれてくるイノベーションを起こせそうな人材とか、M&Aの世界でも、さっき手数料ビジネスの話をしましたけれども、結構差ができてしまうのです。これは中小企業でくると一緒になってしまうのです。ここに、さっき私があえて言った地方の大きい企業と地方の小さい企業というのは分け方がありまして、これは御理解いただきたいということです。こういう実態があります。

3つ目の賃上げと物価の話、まさにコストプッシュで、地方と都会で今感じているのは、何となくお分かりかもしれませんが、都会の、つまり東京のランチのほうが松山のランチより安くておいしいです。何でか分かりますか。圧倒的に消費があるので、価格は下がりますよね。需要と供給です。松山といたら、いきなり人件費を上げられて、いきなり物価が上がって、コストがどんどん上がって、物流コストもどんどん上がって、しかも人がいない。そうしたらもう価格を上げるしかないです。これはどん詰まりのまさに

小林さんがおっしゃったようにコストプッシュで最悪なほうに行っているのです。これが実態なのです。ランチの価格で分かります。

昔は地方のほうが安くておいしいとか、いい素材で食べられるとあって、皆さんも楽しんでいたはずなのですが、観光地しか行かれないから気づかないかもしれませんが、実際のオフィス街でそれが起こっていますというのが今の実態です。都会から見たり皆さんから見たら案外分かっていない実態なのだろうなと思って、この時間、話させていただきました。

ここで止めておきます。ありがとうございます。

○小林会長 ありがとうございます。

取り組むべきさまざまな課題がありますが、何から対応すべきか我々も常に考える必要があります。中でもコストプッシュインフレの中で、賃上げに取り組まなければならない中小企業が賃上げの原資を確保できるように、生産性の向上だけでなく、価格転嫁を慣習として経営しなければならないと思います。

皆様からさまざまな御意見をいただきましたので、事務局にまとめていただきます。

それでは、事務局に進行をお渡しします。どうもありがとうございました。

○宮部企画課長 小林会長、ありがとうございます。また、皆様もありがとうございます。

本日出ました御意見も踏まえまして、今後の中小企業政策の検討に生かしていきたいと思っております。

本日は、長時間にわたりまして大変ありがとうございました。

お疲れさまでございました。

午後 4 時 0 0 分 閉会

第43回中小企業政策審議会 事前提出意見

- ・「ビジネスと人権」に関する事業
- ・ 社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

全国社会保険労務士会連合会 参与 石倉 正仁

全国社会保険労務士会連合会として「ビジネスと人権」の事業を通じて感じる課題

弊会の「ビジネスと人権」に関する事業概要は本資料30,31ページ参照)

○国際法と国内法のギャップ

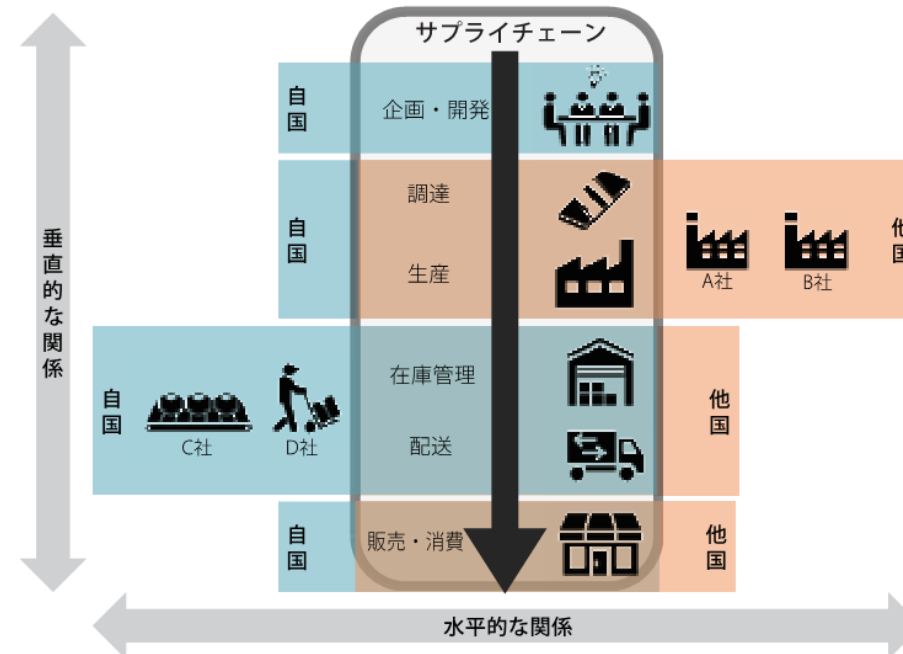
- ➡ グローバル企業から求められている基準が国内法を上回ることを求められているケースが発生
(例) 家族経営における人権 (労働基準法第116条第2項 (適用除外)) ※相談事例は本資料21ページ参照

○企業において確認すべき範囲の広がり (家族経営から大企業まで、国内企業から海外企業)

- ➡ サプライチェーンの適正化
- ➡ ソフトローのハードロー化
(例) 自社が自社の雇用者だけではなく他社 (者) への配慮等を求める事業主の措置が事実上の義務となる
強制性の強いものにおいては直ちにではなくとも取引停止につながる可能性

○社会対話の促進 (ステークホルダーエンゲージメント)

- ➡ 経営者と労働者 (他社含む)、取引慣行の整備 (自社と取引先、同業他社) 等



出典：経済産業省「通商白書2021」

<厚生労働省への要望等>

（１）企業内外における社会対話を促進する施策の展開

- ➡ 「労働」をキーワードとして、単純な情報交換から、より発達した協議形態など多様な形態による社会対話を、より一層実効性の確保促進するような仕組みの構築、あるいは定期的な実施（研修やチラシ作成などによる一方による情報提供を除く）等、社会対話の促進が現場レベルで促進できる施策の展開を要望します。

（２）既存の法律等にある機能の他法等への応用

- ➡ 昨今、既存法や指針において「他の事業主への配慮」規定や「自ら雇用する労働者以外への望ましい取り組み」を示すなどの機能がみられるようになっております。これは自社内のみならず、取引先従業員や顧客・消費者等自社事業活動に関わる全ての人の人権を尊重することを後押しするものであり、ステークホルダーエンゲージメントを実践するために重要な機能だと考えます。したがって、同様の機能を他の法律や指針へ応用することを要望します。

（例）

- ①長時間労働につながる取引慣行を見直すこと（納期の適正化、急な仕様変更抑制、発注の平準化等）
 - ➡ 根拠：労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）
- ②ハラスメント防止に関すること（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等）
 - ➡ 根拠：男女雇用機会均等法第11条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針
 - ➡ 根拠：労働施策総合推進法第30条の2（雇用管理上の措置等）・同条の3（国、事業主及び労働者の責務）、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針等

(参考) 自社だけでなく他のステークホルダーに影響を及ぼすことを可能としている国内の法律や指針

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、次のとおり規定されています。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第2条 1～3 （略）

- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) ～ (3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合は、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

2023.9.25開催 厚生労働省大臣官房国際課設置「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出資料（抄）

VI 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定(P18参照)の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（※）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めよう。**
 - * 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、Vの雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上
～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます（バウハラ、いわゆるマタハラも同様（2、4も同じ。））
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされます**
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。



自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応〔均等法第11条第3項〕

セクシュアルハラスメントの行為者となるのは、被害者と同じ事業所に勤めている人とは限りません。他社の労働者から自社の労働者がセクシュアルハラスメントを受けた場合にも、事業主は雇用管理上の措置として、適切に相談に対応する必要があります。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行う場合もあり得ます。

このため、他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクシュアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合に、事業主はこれに応じるよう努めることとされました。

さらに、この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないことは当然です。

企業（企業規模20～50人程度）から社労士に寄せられた主な相談内容及び回答事案例

2023.9.25開催厚生労働省大臣官房国際課設置
「国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会」当連合会提出
資料（抄）一部加筆

Q1（企業）.発注元から対応を求められた。何から始めればよいのかわからない。

A1（社労士）.人権DDに沿った対応をすることになると思います。人権方針の策定から情報開示までの一連のプロセスになりますが、一度に全てを取り組むというより、リソースなどもありますし、御社の現状の取り組み状況をリスクマッピングしたうえで、対応の優先度を考えていきましょう。

Q2（企業）.取引先企業から調査票を確認したうえで、提出を求められた。確認するとヨーロッパのアパレルブランドからの要求とのこと。どのように対応すればよいのか。用語が難しく対応できているのかどうかかわからない。

A2（社労士）.ハラスメントの窓口設置等大半は就業規則に規定していて網羅できているように思います。一方で、サプライチェーン上での問題把握など考えていなかったテーマもあるようです。まずは、これまでの自社の取り組みを整理して国内法の対応を整え、自社の取組状況を開示しつつ、徐々に国際基準にまで引き上げたアプローチをしていきましょう。

Q3（企業）.発注元企業から調査票が届いたが担当に確認すると当社の発注先企業分も含めて確認するように言われた。当社が発注している先は家族経営で2名しかいないところであるが、そういったところでも確認が必要か？

A3（社労士）.確認は必要です。家族経営で経営者であっても人権はあります。短納期発注や急な仕様変更はありますか？短納期発注や急な仕様変更による過重労働、長時間労働といったことは防げるのでこれからはそういったことも意識して取引をやっていきましょう。

労働基準法第116条第2項 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については適用しない。

➡ 実務上の課題として、グローバルサプライチェーンでの取引において発注元企業（グローバル企業）から、日本の大企業経由で地場の事業場で確認を求められた際、国内法を上回る確認を求められることへの対応

社労士が第三者として労務管理の状況を確認・評価等を行う事業（いわゆる労務監査）

- ①コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた取引環境の整備
- ②コンプライアンス遵守と労働環境改善を通じた公的サービスの質の確保及び労働者への適正な分配
- ③労働法以外の法律における労務管理の評価

労務費の転嫁の現状

特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。
(コスト別の転嫁率<中央値>：原材料価格(80.0%)、エネルギーコスト(50.0%)、労務費(30.0%))

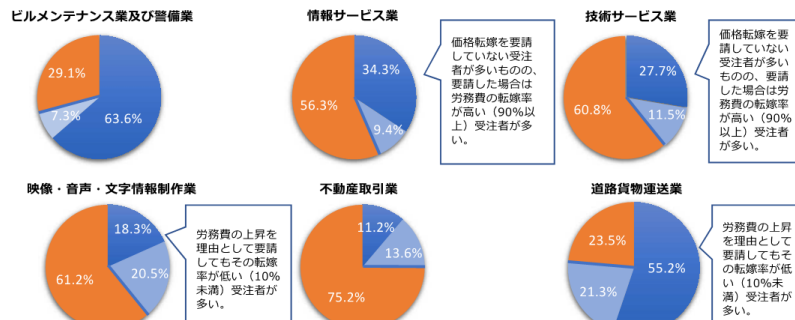
コストに占める労務費の割合の高い業種

ビルメンテナンス業及び警備業	62.7%	37.3%
情報サービス業	57.9%	42.1%
技術サービス業	56.8%	43.2%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	53.7%
不動産取引業	41.9%	58.1%
道路貨物運送業	39.7%	60.3%
全業種平均	32.4%	67.6%

■ 労務費 ■ その他 ■ 要請した(労務費の上昇を理由とした) ■ 要請した(労務費の上昇を理由としていない) ■ 要請していない

労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。



- 特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。
- 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
 - 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
 - 発注者との今後の取引関係に悪影響(転注や失注など)が及ぶおそれがある。

2023.12 内閣官房・公正取引委員会 ブロック説明会資料(抄)

そこで、内閣官房・公正取引委員会では昨年11月「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を示した。また、右記のような「価格交渉の申込み様式(例)」を併せて公表した。同様式は、エネルギーコストとは別枠で「3. 労務費(定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)」を示しており、労務費の転嫁を促す取り組みを行っている。

労務費の転嫁が一番進まない

→ 労働条件の悪化につながる。取引環境が適正ではない状態

(例)

- 法定福利費(労働保険料や社会保険料等)の取引先負担分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない
- 適正ではない一人親方とさせられる(一人親方とすることで社会保険料負担を回避する)
- 最低賃金上昇分を見積もり額・発注額に反映させてもらえない

価格交渉の申込み様式(例)

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会)別添

価格交渉の申込み様式(例)

御見積書 ○年○月○日

(発注者) 御中 (受注者)

下記のとおり、御見積もり申し上げます。 見積日 年 月 日
有効期限 年 月 日

商品名(例:業務名、品番、件名)

合計金額 円

内訳

1 原材料価格(資材費、部品購入費等)

材料・品番	単価	数量	金額	(備考) 前単価(円) / 単価上昇率(%)
...				

小計 円

2 エネルギーコスト(電気代、ガス代、ガソリン代等)

電気代	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 前単価 / 単価上昇率(%)
...					

小計 円

3 労務費(定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)

取定前の労務費総額	労務費の上昇額	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例1) 取定前の労務費総額: 円, 労務費の上昇額: 円, 貴社向け売上比率: %, 金額: 円

(例2) 現在の労務費単価: 円/人・日, 人数: 人・日, 労務費の上昇率: %, 金額: 円

小計 円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

2023.11 内閣官房・公正取引委員会 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」資料(抄)

https://www.jftc.go.jp/partnership_package/index.html

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

連合会・都道府県社労士会の関連する主な取り組み

- ①【地方自治体、外郭団体等】労働条件審査（対象：応札企業あるいは落札企業）
- ②【法務省法務局】登記簿等の公開に関する事務（乙号事務）労働社会保険諸法令の遵守状況に係る実態調査（対象：応札企業）
- ③【地方自治体】建設工事に係る低入札価格調査制度」及び「測量・建設コンサルタント等業務に係る低入札価格調査制度（対象：応札企業）
- ④【地方自治体】建設工事入札参加資格審査（格付）基準に関する評価（対象：参加企業）
- ⑤【企業主導型保育施設】専門的労務監査（対象：企業主導型保育施設）

※①～⑤の各事業の概要は本資料32～36ページ参照

①労働条件を確保しない条件下で応札あるいは落札している事案に対する対応

②政府が重点政策と位置付けている処遇改善が実際の労働者に行き届いていない等とすることへの対応

➡ 安心・安全な労働条件を確保することを通じて、サービス、品質等の質の確保につながる

（共通点）「最低限度の労働条件の確保と改善」と「取引環境の適性化あるいはサービスの質の向上」は密接に関連

➡ 労働法及び社会保険法等（人件費を含む労務費に関連する法律）と独禁法、下請法あるいは各業法と役割分担しながらも連携・連動の必要性があるのではないか

全国商工会連合会 提出資料

令和7年5月26日

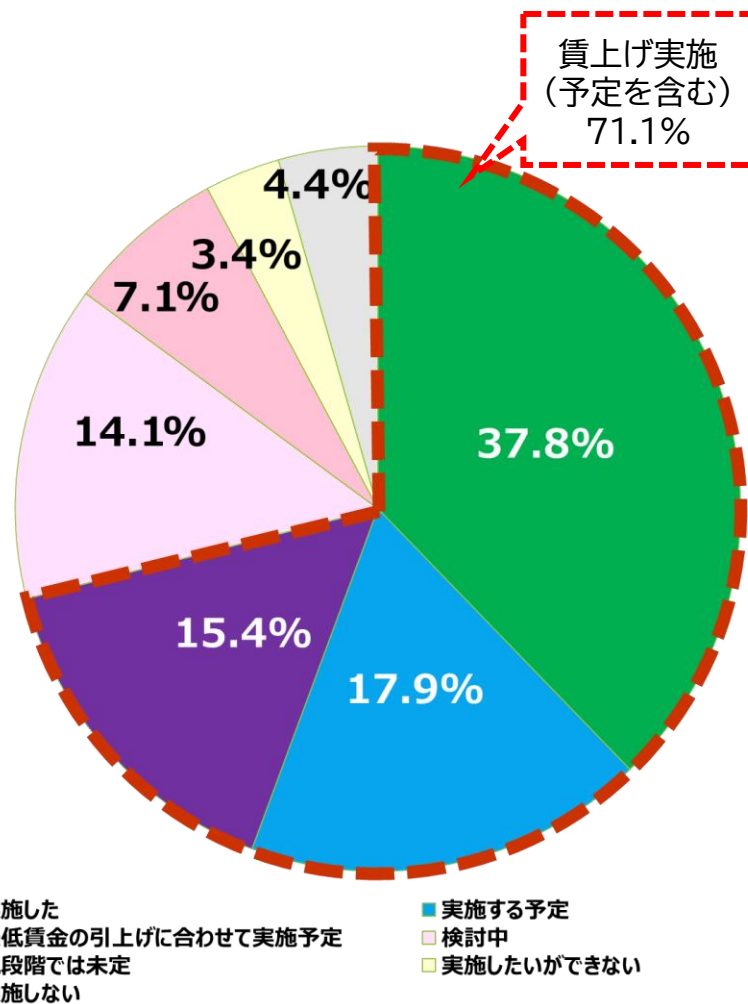
全国商工会連合会

1.令和7年度の賃上げ状況①

- 賃上げを実施(予定を含む)した割合は、71.1%
- 4%以上の賃上げを実施した割合は、33.3%
- 売上規模1億円以上では83.3%が賃上げを実施(予定を含む)している、一方、2千万円未満では50%台にとどまり、規模による格差が生じている

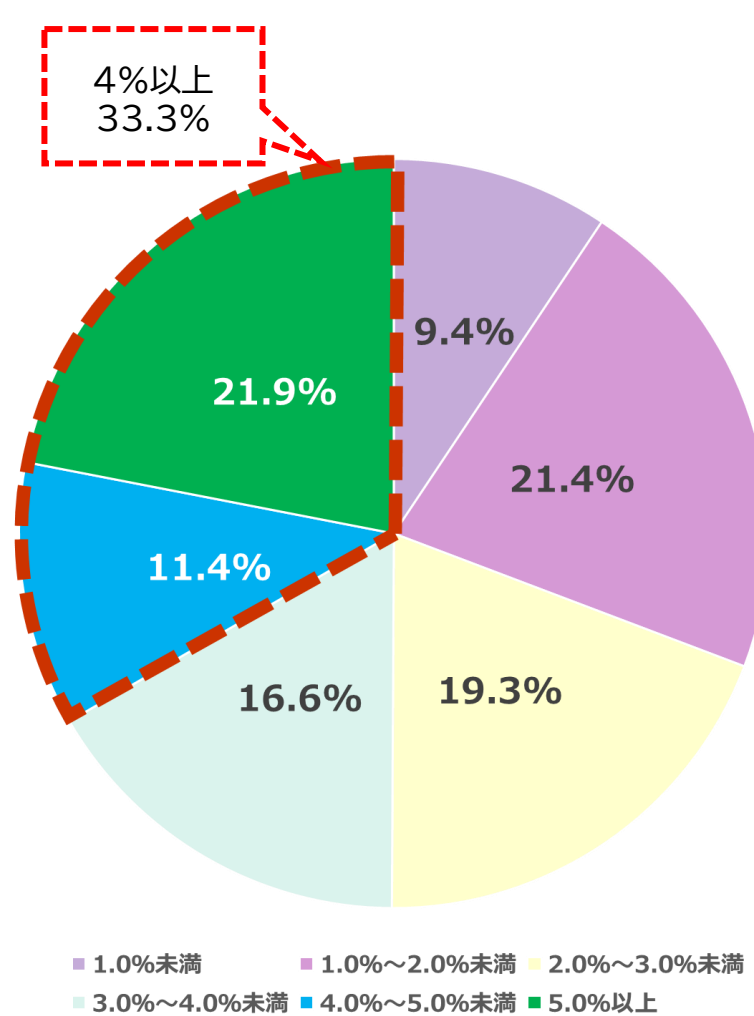
令和7年度の賃上げの状況

賃上げ実施(予定を含む)71.1%



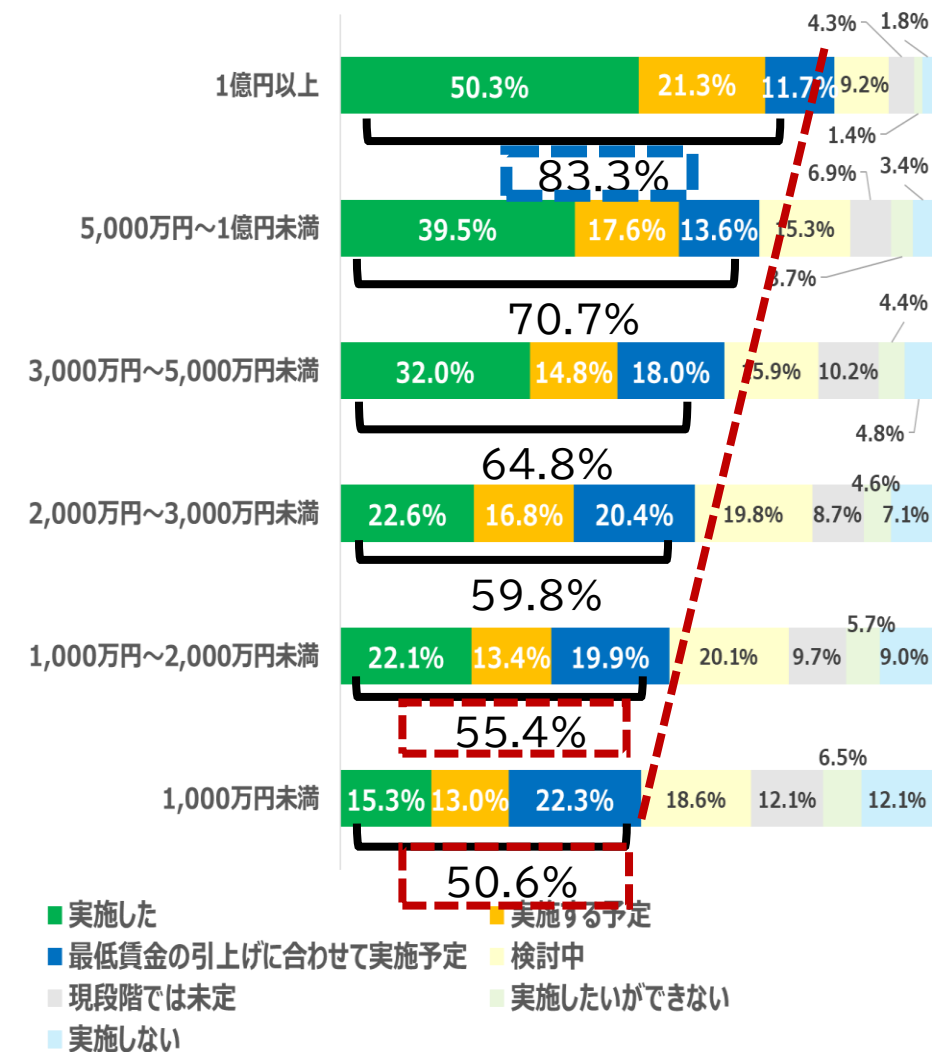
令和7年度の賃上げ率

4%以上の賃上げ33.3%



売上規模別賃上げの実施状況

売上規模が大きいほど賃上げを実施

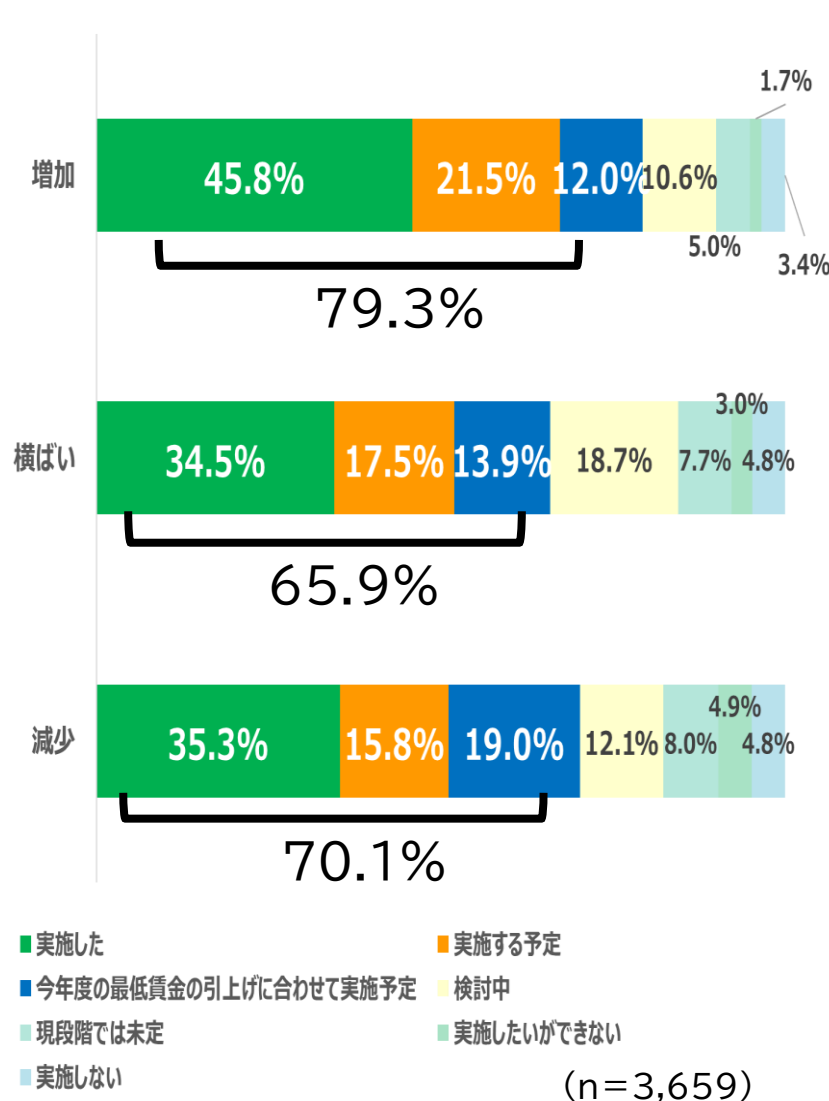


1.令和7年度の賃上げ状況②

- 営業利益が「減少」していても、70.1%が賃上げを実施(予定を含む)し、また、4%以上の賃上げが29.5%と、身を削って賃上げを実施
- 今後5年間の賃上げの持続については、おそらくできない(不透明)がどの階層でも50%台～70%台を占め、不透明感が強い

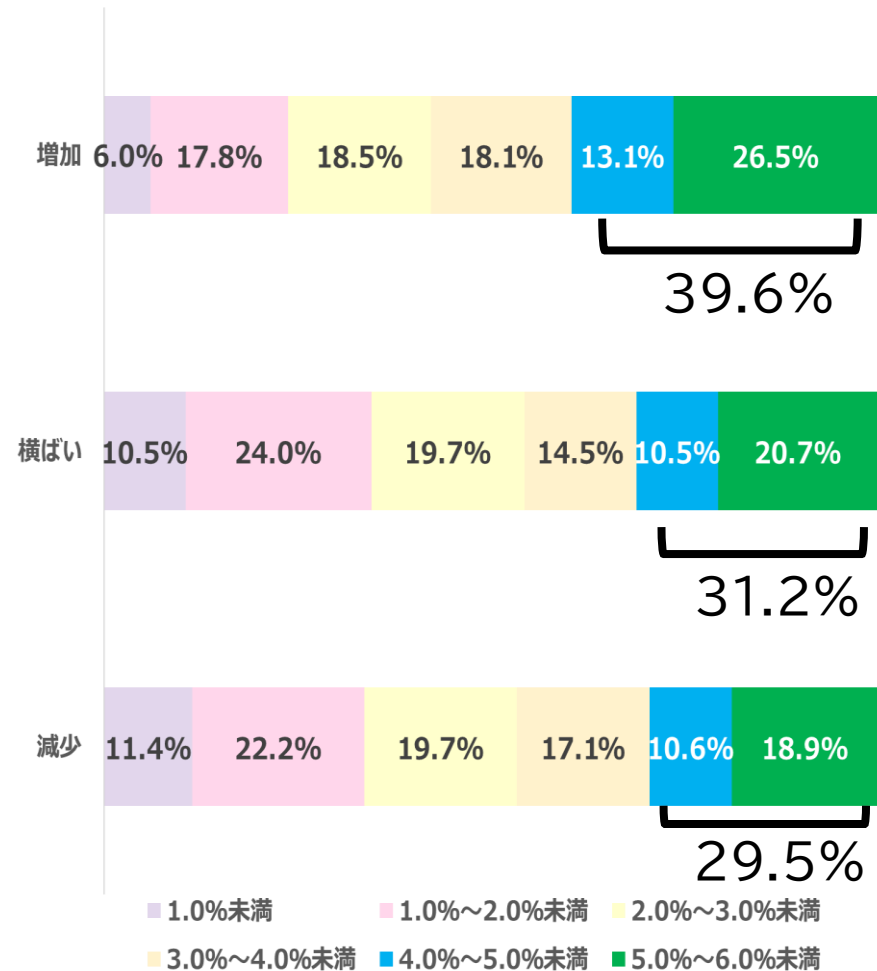
利益状況別賃上げの状況

営業利益減少でも70.1%が賃上げ



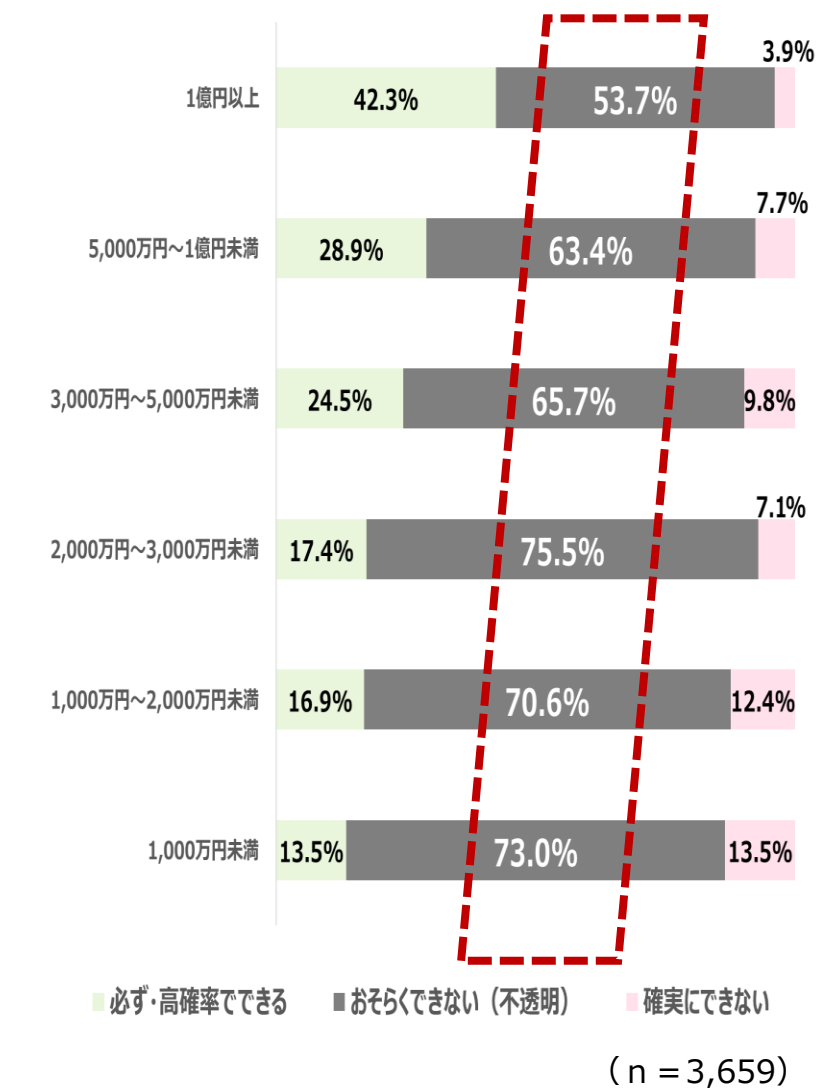
利益状況別賃上げ率の状況

営業利益が増加傾向だと賃上げ率も高い



今後5年間の賃上げの見通し

賃上げの持続性は不透明感が強い

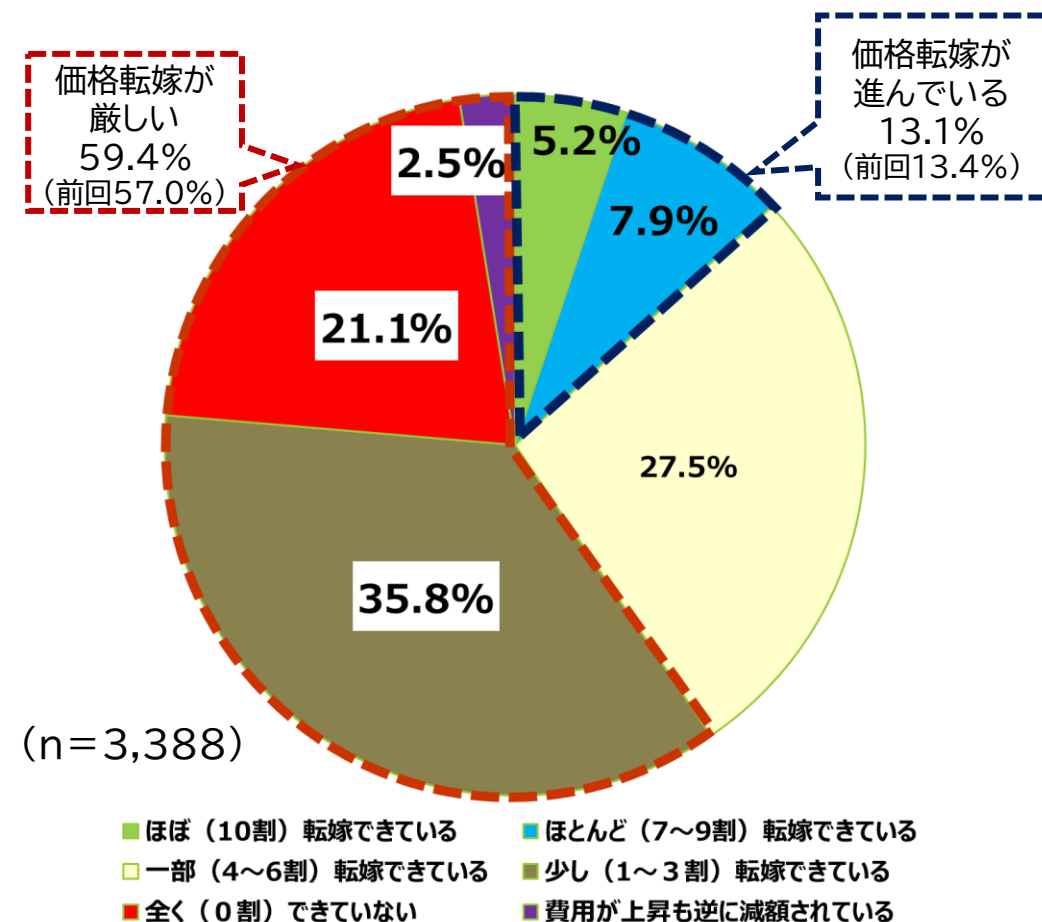


2. 価格転嫁の状況

- 価格転嫁が「進んでいる」事業者は13.1%であった、一方、価格転嫁が厳しい事業者が59.4%にのぼり、引き続き価格転嫁が厳しい状況
- 項目別では、価格転嫁ができている事業者が、「原材料費」で22.8%、「燃料・エネルギー費」で13.1%、「労務費」で14.2%にとどまった一方、価格転嫁できていない事業者が、「原材料費」で48.2%、「燃料・エネルギー費」で59.4%、「労務費」で61.6%と厳しい状況

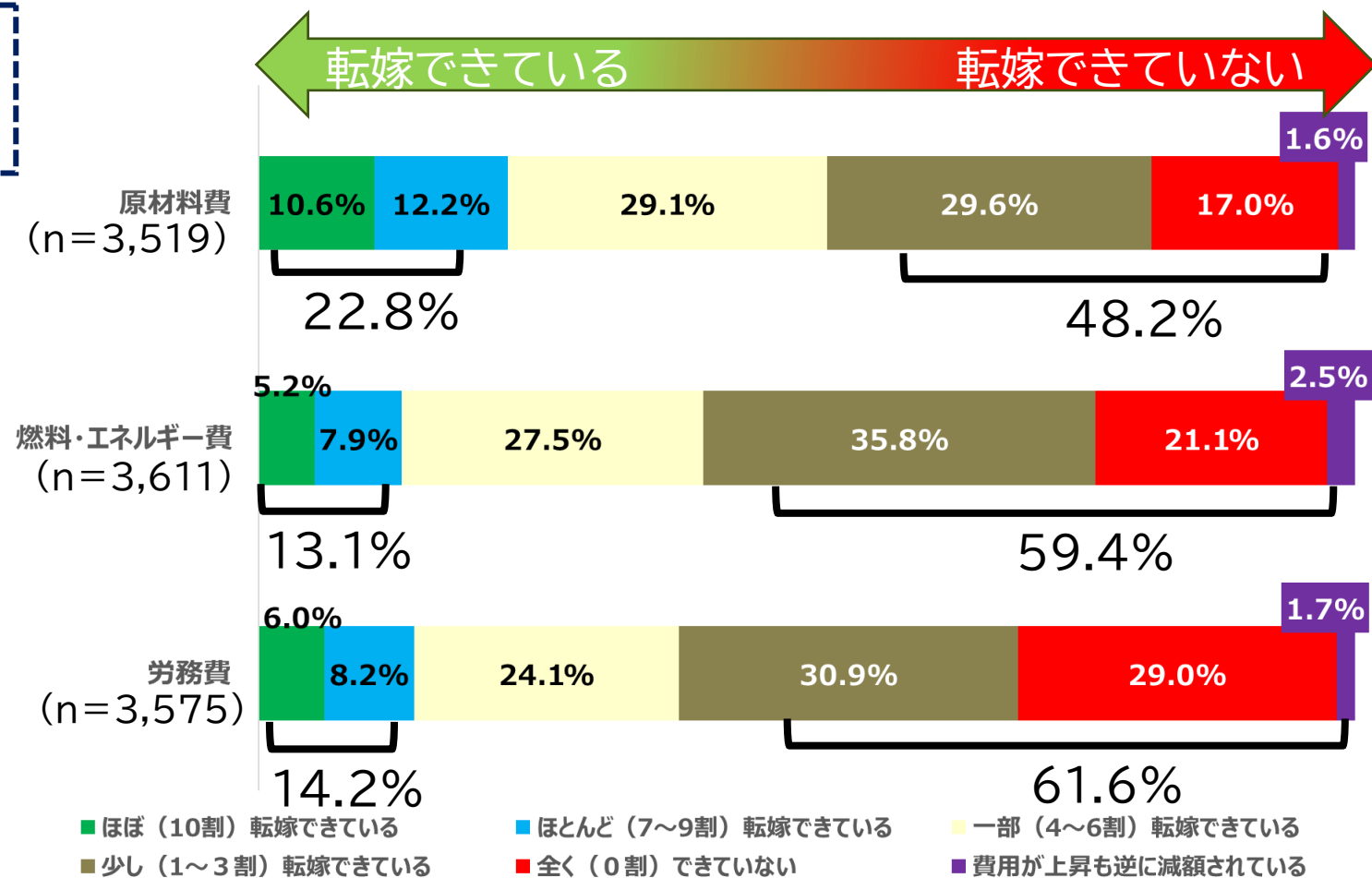
価格転嫁の状況

価格転嫁が厳しいが59.4%



項目別価格転嫁の状況

労務費や燃料・エネルギー費の価格転嫁は特に厳しい

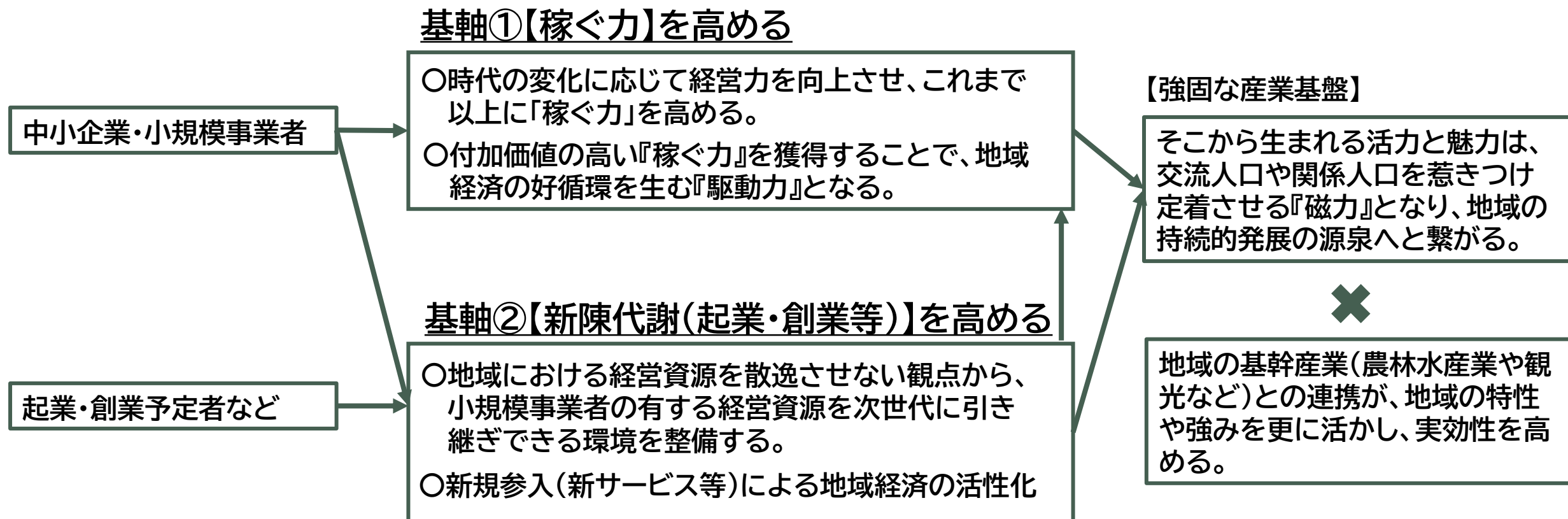


3. 中小企業・小規模事業者支援と地方創生

人口減少社会においても経済を成長させ、社会を機能させるためには、

- 地域の雇用を支える中小企業・小規模事業者が持続的に成長し、時代の変化に対応しながら、経営力を高め、『稼ぐ力』をつけること。
- 小規模事業者の特性、強みを活かしつつ、地域における経営資源を散逸させない観点から、小規模事業者の有する経営資源を次世代に引き継ぎ、『新陳代謝(起業・創業・事業承継・廃業・再チャレンジ)』の円滑化を進めること。

産業基盤強化イメージ図



2025.5.26.

中小企業審議会に向けて

審議委員 (株)エイワ 小高愛二郎

1) 補助金について

経産省、農水省他、各省庁が提案している各種補助金の利用に対し、伴走支援制度がありますが、実際には企業と補助金とのマッチングが困難です。補助金の提案から申請の補助に地元の金融機関を使い、金融機関に若干の手数料収入があれば企業と金融機関の双方に利益がある。中小企業ではどんな補助金があるか分かりにくいし、申請も複雑な手続きが多く自力での申請は実質不可能です。現在現場ではコンサルタント企業が売り込み活動を行っていますが、一部には怪しい悪徳業者も存在します。また手数料が15~20%と高額で、失敗しても着手金は取られます。

2) 円安について

円安を追い風に輸出を伸ばし新たな成長を推進しておりますが、異常な円安と為替の変動リスクを背景に輸出に偏るのは危険が高すぎます。また、多くを輸入資材原料に頼る中小企業では、むしろコストアップにあえいでおり円安による輸出メリットは帳消しになっております。円安で稼ぐ日本企業は昔の話です。(戦後の経済構造と違います)

3) 目指せ100億円企業について

成長戦略としては理解できますが、一方で、小さく一定の規模で安定経営を目指す企業も多くあると認識をしています。政治や地勢環境の変化により経営環境にも影響が生じています。経営者の自立的意識の向上のための支援があっても良いかと思います。地方中小企業の経営者は、新しい知識や体験が不足し、依存心が強くなりがちです。M&Aや合併支援もありますが、自立意識の支援があればと思います。地域のコミュニティ、業界の組合などへの運営経費の支援などは有効と考えます。

4) 経済政策について

人口減少の中、国内の消費市場は縮小の一途です。インバウンド需要に期待がかかりますが、関わる消費の相場の急騰に、庶民は戸惑っています。また来訪者が増える中で、消費税の軽減は外国人が支払う税金を減らすことにもつながります。

(ラスベガスでは、観光税として宿泊代に加え一泊@ \$ 50~80 以上徴収)

国内市場拡大が望めない中で、物価だけを上げて賃金上昇につなげようとするのは、心地よいインフレでなく、苦しいスタグフレーションを人為的に起こしているのではないのでしょうか。賃金と円安によるコストの上昇で苦し紛れの値上げを行い、売上げが上がったとしても生産量は減少。利益も減少。これでは経済成長とは言えません。異常な円安を脱却し正常な為替水準（\$ = ¥80~100）による国内物価水準が望ましいと思います。異常な円安と超低金利は赤字国債の都合でしょうか。庶民が不要な苦しみに陥るのは本末転倒。日本の資産も外国資本へのバーゲンセールになっています。行政の都合は庶民の不都合です。

別件：米高の原因は JA と認識をしています。農林中金の 1 兆 5000 億の穴埋めの為ではないのでしょうか。リーマンショックの時にも欠損を出し、JA からの支援を受けています。また今の備蓄米の放出の仕組みでは価格上昇するのが当たり前。農水は別省？いや経産省からの出向も沢山います。

2025.5.22

成城大学 後藤康雄

中政審総会（5/26）発言項目案

・今回整理して頂いたマクロ的な現状認識と、それを踏まえた今後の政策の大きな方向性はいずれも基本的に妥当なものとする。

—— マクロ的には日本経済が緩やかな回復を続け（＝おおむね平常の状態にあり）、変革路線を進める好機。

—— ただしトランプ関税など新たな不安要素があることにも留意する必要がある。

・そうした情勢判断も踏まえ、短期と長期の視点を分けて考えることが肝要。現下の状況においては（コロナ期の緊急避難的対応を経て）、長期の視点を強めていくべきではないか。

—— 長期の視点で不可欠なのは生産性向上であり、具体的な論点として考えられる、

①広い意味で金融がからむ領域（企業の再編等）、②地域における役割や可能性、③取引適正化など、いずれも息の長い取り組みが必要。

・特に①については、中小企業の M&A 市場の形成はわが国の中小企業にとって大変意義深いものであり、一般論としても、市場の育成は政府の非常に重要な役割。

・①～③を含む変革の課題の多くは、中小企業への補助金等で完結するものではなく、幅広い関係者や関係省庁に関わる大きな課題。したがって、様々な連携が必要と思われる。

・また、政策を企画、検討するための基礎となる判断材料や研究を蓄積していくことが求められる。

以上

中小企業政策審議会

会長 小林 健様

令和7年5月22日

橋本 美奈子

第43回中小企業政策審議会 意見書

中小企業政策の当面の方向性について、意見書を提出させていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

①事業承継・M&Aの推進に向けた施策の方向性について

中小企業経営者の高齢化が進み、後継者不足が深刻化する中、親族内のみならず、役員や従業員含めた親族外後継者への事業承継を円滑に進めていくことを後押しする形で税制改正が行われてきたことにより、以前に比べ、安心して事業承継できる環境が整備されつつあると感じておりました。これは、2018年に特例措置が創設されて以降、平均約3,000件/年の特例承継計画の提出が行われてることにも表れているのではないのでしょうか。

しかし、令和7年度税制改正大綱では、特例措置の終了が予定されており、再び、将来の事業承継に大きな不安を抱いてる経営者は少なくないと思われます。

赤字法人の割合が6割以上とも言われる中、本制度を活用する企業は主に、事業を成長させながら経常的に利益を計上し、納税も行ってきた結果として、株式評価額がかなり高くなっている企業のはずです。特に、中小企業の事業承継では経営理念などの継承も重要であり、今後も親族や役員・従業員への事業承継が大きく減ることはないと思われます。国の政策としても、中小企業から中堅企業への成長、生産性向上が求められています。優良企業になるほど自力での事業承継ができなくなることは矛盾しており、後継者含め、企業経営者が純粋に企業を成長させながら社会に貢献していくことに専念できるよう、特例措置終了後の施策検討の中でも、より一層安心できる事業承継の環境整備に尽力して頂くことを願います。

以上

正木委員から頂いた御意見

M&A の仲介業者の税理士へのアプローチがここ数カ月頻繁にある。ビジネスチャンスということで M&A 仲介業者数社からのアポイントを取りたいという電話がかなり多い。

その場合、M&A 仲介業者の質の問題が問われるが、どの業者と組んだらよいのかよくわからない場合も多いときく。

そのような不安を解消するため、仲介業者を評価する方法について検討していただくとよいかと思う。

例えば金融機関や保険会社のような AAA の評価をする機関などがあるとよいのではないか。

その評価を受けていない仲介業者は信用がないというようにすると悪質な業者は区別できるのではないか。

第 43 回 中小企業政策審議会 総会 提出意見

中小機構 宮川正

I. 中小機構のアンケート調査データ等より

1. 米国関税措置の影響

- ・ 「トランプ関税」の影響に関し、アンケート調査を実施（製造業を中心に約 2,300 社が回答）。海外売上への影響（※）を懸念する声が 4 割。

（※）米国、中国、それ以外の第三国向けの輸出、直接輸出、サプライチェーンを通じた間接的な輸出等への影響も幅広く含む。

→必要な支援策として、「販路開拓のサポート（社内人材育成を含め）」「企業・技術マッチングのサポート」「補助金の活用」

2. 国内市場分野における成長企業、地方からの成長企業

- ・ 「100 億企業」支援に関心を寄せる企業は、外需主導型（輸出関係の製造業）だけでなく、内需主導型（食料品製造業や卸・小売、建設業）やインバウンド型（ホテル・旅館業）も。
- ・ 地方の成長企業を見ると、地域資源を活用した商品・サービスを生かす企業、複数の業種を傘下に抱えたコングロマリット的な企業も多い。
- ・ これら成長企業では販路開拓・マーケティング、設備投資、人材確保、IT 化・DX、中核人材育成、M&A 等への関心が高い。

→外需主導型製造業だけでなく、インバウンド需要や地域経済を牽引しうる内需型企業が腰折れさせられないよう適切に後押しすることが必要。

Ⅱ．要望・提案

1．地域・業種の実情に即した段階的な成長支援

- ・ 一足飛びに 100 億を目指す企業だけでなく、地域・業種の実情に即した段階的な成長を目指す企業への支援（製造業だけでなくサービス業等にも目配りした支援）
- ・ 中核企業の飛躍的成長を波及させる取組（企業間連携・グループ化）

2．人材定着に関する支援

- ・ 人材の定着は規模を問わず支援ニーズが高い。
- ・ 急速に成長した中小企業は、人材定着に必要な人事の仕組み（人材育成、人事評価、評価に応じた処遇等）が成長スピードに合っていない企業も多い。
- ・ 一方で人事システムを的確にアドバイスできる専門家は少ない。人材の課題は経営の課題と密接に関わるため、専門分野・省庁・官民横断で連携した取組が必要。

3．事業承継を契機とした新たな取組、第二創業と地域課題・社会課題解決

- ・ 地方の実情として、第二創業（若手後継者スタートアップ）が身近。
- ・ 事業承継をした若手経営者は、地域課題解決への意識も高く、加えて先代との違いを見せようと新たな分野への挑戦の気概あり。社会意識の強い社員との一体感醸成にも結び付っている。
- ・ 「ゼブラ企業」の概念に「第二創業」も加えてみてはどうか。

中小企業のM&Aにおける労働組合つぶしの現状と問題点

中小企業における事業継承の手段として良質なM&Aは非常に重要な手段である。しかし残念ながら日本の中小企業において、M&Aが進行する際に労働組合つぶしが一部で行われている。この問題は多くの労働者やその家族に甚大な影響を及ぼし、社会全体の労働環境にも悪影響を及ぼしている。

これにより、労働者の権利が著しく侵害されることが多々ある。例えば、労働条件の改悪や賃金の削減、そして労働者の意見を反映する機会の喪失などが挙げられる。

経営者が労働組合をつぶす主な原因の一つとして、労働組合に対する無理解がある。労働組合が存在すると、労働者が団結して自らの権利を主張しやすくなり、賃金アップや労働条件の改善を求める声が強まり、生産性が下がると思い込んでいる。このため労働組合を解散させ、労働者の団結力を削ぐことでコストを抑えようとする。実際には良好な労使関係は生産性を向上させることが期待される。

労働組合つぶしは法律に反する行為であり、労働基準法や労働組合法などの法律によって保護されている。しかし、実際には法の執行が十分に行われておらず、労働組合つぶしが横行している。特に中小企業では、労使双方に法的な知識が不足している場合が多い。労働組合として自ら学ぶことは極めて重要だが、経営者も同様に基本的な知識を学ぶ必要がある。

労働組合つぶしが行われると、労使関係は急速に悪化し、無用な労使対立が起こる。また、労働組合が解散すれば労働者は自らの権利を主張する手段を失い、労働条件の悪化に対して無力になる。これにより、労働者のモチベーションは低下し、生産性も落ち込むことが予想される。

労働組合つぶしの問題は、中小企業のM&Aが進行する中でますます重要となっている。労働者の権利を守り、健全な労働環境を確保するためには、法的な対策と社会的な認識の向上が不可欠である。私たちはすべてのM&Aに反対しているわけではない。労使が協力して企業を更に発展させようとする経営者には積極的に協力していくが、無理解な経営者が存在していることも事実である。この課題に取り組むことによって、労働者の生活の質を向上させ、企業の持続的な成長を実現することが期待される。

以 上