

中堅・中小企業のさらなる成長と エッセンシャルワーク領域への労働移 日本経済を強くする

中堅・中小企業活性化委員会
委員長／寺田 航平

(インタビューは3月21日に実施)

本委員会は2023年度に「人手不足時代の中堅・中小企業政策」として、合従連衡と労働移動の促進による生産性の向上を目指し、政府に対して六つの提言をまとめた。24年度は、そのうち特に速やかな実施が求められる取り組みについて具体策を深掘りし、二つの柱であらためて提言を行った。寺田航平委員長が語った。

寺田 航平 委員長
寺田倉庫 取締役社長

1970年東京都生まれ。93年慶應義塾大学法学部卒業後、同年三菱商事入社。99年家業の寺田倉庫取締役に就任。翌年には独立してビットアイル(現エクス・ジャパン)を起業、その後、東証一部上場、事業売却。2019年より現職。2013年3月経済同友会入会。23年度より副代表幹事。19年度デジタルエコノミー委員会委員長、20年度企業経営委員会委員長、21～22年度データ戦略・デジタル社会委員会委員長、23年度より中堅・中小企業活性化委員会委員長。

成長を加速させるための支援 エッセンシャルワーク領域への労働移動

日本には約340万社もの企業が存在すると言われ、その大多数は中堅・中小企業です。日本経済の復活を図る上では、中堅・中小企業が抱える構造的な問題を解決していくことが不可欠です。

このことを踏まえ、本委員会では企業保護による過当競争をやめて新陳代謝を促進するため、競争力のある企業に資本や労働力を移すことが必要という観点から、23年度、『人手不足時代の中堅・中小企業政策～生産性向上に向けた合従連衡と労働移動の促進～』を提言しました(24年5月号参照)。

24年度はこの提言内容を深掘りする形で、特に速やかに実施すべき対策に絞って、二つの方向性で提言をまとめました。一つは中堅・中小企業の「成長を加速させる支援」、もう一つは圧倒的に人材が不足している「エッセンシャルワーク領域への労働移動の促進」です。提言ではそれぞれ五つの方策を示しました。

合従連衡を促進する 攻守両面の政策

「成長を加速させる支援」の中核となる合従連衡の促進については、M&Aや事業承継が増加する中で、課題も浮き彫りとなってきました。攻める政策と守る政策、つまり買い手側のインセンティブ付けと売り手側の保護の双方を図る必要があります。

買い手側について、事業譲渡による買収の場合には、税務上、資産調整勘定が認められますが、株式譲渡による買収にはこうした措置はありません。合従連衡をより加速させるためには、株式譲渡の場合にも譲受額と純資産額の差額を損金算入できる仕組みを作るべきです。

また、売り手側の保護については、「事業承継支援業法(仮称)」の制定、専門家への依頼費用に対する補助の2点を提言では取り上げました。小規模な中堅・中小企業のM&Aではどうしても売り手に不利な契約になりやすく、そこに悪意を持つ買い手や仲介業者などが介在しやすくなります。そのため、「事

業承継支援業法(仮称)」を制定して仲介会社などの登録制、資格者の配置義務を規定し、法人の登録停止や個人の資格廃止も含めた実効性のある仕組みを作り、自浄作用が働くようにすべきです。

小規模なM&Aにおいて、買い手側には専門家が多数付き、売り手側は社長一人といった不均衡な状態は好ましくなく、最低限弁護士などの専門家に契約をチェックしてもらう必要があるでしょう。悪質な買い手や仲介会社などから身を守るためにも、売り手側が専門家に依頼する費用に対する補助を行うべきです。

「中堅・中小企業事業承継機構(仮称)」 大規模成長投資補助金の見直し

合従連衡の促進とともに事業承継の円滑化も非常に重要な課題です。中でも純資産が10億円以上ある企業を親族外の従業員に承継させようとする場合、株式の買い取り資金が重荷となることが考えられます。このケースでは、主に親族内承継に手厚い税制優遇策などの支援が十分に受けられず、政策的な

動促進で



対応が求められています。地域にとって重要な企業を支える観点からも、この従業員承継に特化する「中堅・中小企業事業承継機構（仮称）」を作り、こうしたケースをフォローするシステムを構築すべきです。

成長を加速させる支援の五つ目として挙げたのが「大規模成長投資補助金の見直し」です。これは新たな設備投資をして事業を伸ばしたい企業を対象とした経済産業省の支援策ですが、現状では製造業の補助採択が多くなっています。中小企業のうち製造業が占める比率は11%にすぎず、より比率が高いサービス産業などを後押しするためにも、最低投資金額を現行の10億円から3億円に引き下げることが提案しています。この補助金を活用することで、サービス産業などが売り上げや収益を増やしていくと期待されます。

エッセンシャルワーク領域の給与水準を上げるために

人材不足が各業界共通の課題となる中、デスクワーク領域はAIなどのテクノロジーの活用による業務効率化によ

て労働供給不足を補える可能性があります。しかし、医療・介護や建設、農林水産業などではロボティクスの発展が進むまでにまだ時間がかかり、労働力不足が大きく進む可能性があります。このため、大企業や中堅・中小企業のデスクワーク領域から中堅・中小企業のエッセンシャルワーク領域への労働移動を促すことが必要と考え、五つの提言をしました。

最大の課題はデスクワーク領域とエッセンシャルワーク領域の給与ギャップです。これを埋めることが求められることから、「職種別最低賃金制度の導入」を提言しています。エッセンシャルワーク領域の最低賃金を上げるため、まず中央最低賃金審議会で特定最低賃金の目安を示し、都道府県ごとに最低賃金を上げていくことが必要です。

給与面ではもう一点、「エッセンシャルワーク定着補助金の創設」を提案しました。デスクワーク領域から人材が流入してもスキルの習得には時間を要します。その定着期間中の助成として、再就職後半年間業務に定着した人については、その後2年間にわたって最大

年300万円、離職前賃金と再就職後賃金の差額を補填することを求めています。

分業・細分化など職場環境の改善 転職の選択肢に加えてもらうために

エッセンシャルワーク領域側での改革としては、業務の標準化が求められます。実際の職場では、一人が非常に多岐にわたる業務を抱えています。例えば介護の場合、本来的な介護業務だけでなく事務作業、食事の提供や後片付けなど被介護者の要望や行政の要求に応じて、さまざまな業務を行っています。

これらの業務を区分し、身体的負担の少ない業務を増やすなど分業化や細分化をすれば、シニア層や女性層も参加しやすくなります。こうした個社の分業・細分化の取り組みを前提として、業界単位での業務標準化の取り組みを補助金などで支援するべきだと考えます。

また、エッセンシャルワーク領域の具体的な業務内容のイメージが湧かない、心理的な壁を感じるなどという人のために、転職を選択肢の一つに加えてもらうための取り組みも必要でしょう。実際に仕事をしてみれば感謝の言葉を直接もらえるなど、良い体験を得ることで前向きに行動できる可能性もあります。そのため、ハローワークなどを通じた「お試し体験制度」を導入し、教育給付など既存の制度も活用しつつ、正式な就職に結び付ける制度を提案しています。

さらに、デスクワーカーが一足飛びにエッセンシャルワーク領域に転職するには心理的ハードルがあるので、出向や副業・兼業などを経て段階的に移ることも有効でしょう。特に大企業のデスクワーカーは、管理業務や業務改善などの実務面で即戦力となる可能性が高いので、国が行っているプロフェッショナル人材事業の対象となるように制度の拡充を求めました。

中堅・中小企業の競争力強化に つながる政策を実現するために

今回の提言を取りまとめるにあたっ

では、さまざまな専門領域を持つ8人の正副委員長を三つの分科会に分け、領域ごとに具体的な制度設計を検討するというスタイルを採りました。一部、既に政府が議論を進めている政策を後押しする提言もありますが、他方で政府が着手しにくいであろう政策を求める提言も盛り込んでいます。

「株式譲渡における譲受額と純資産額の差額の税務上の損金算入」や「中堅・中小企業事業承継機構（仮称）の設立」などは、政府にも特に強く訴え掛けている

きたいと考えています。また、職種別最低賃金制度の議論は国でも始まりつつある一方で、エッセンシャルワーク定着補助金などは新たに大きな財源確保が必要となります。経済産業省や厚生労働省には既に提言内容を実現するためのアプローチを始めており、実現のハードルが高い提言もあるものの、一定の感触は得ています。

経済同友会の中にも中堅・中小企業を経営している会員が多数いらっしゃいます。提言に掲げた政策が具現化し

ていく中で、ぜひ活用して業績を伸ばしていただければ、提言活動の重要性を示すことにもつながり大変うれしく思います。

一方で、職種別最低賃金などは法制化していくことが非常に難しい論点でもあります。広く一般にその必要性を訴え掛けていくことで、世論を醸成し、中堅・中小企業の競争力強化につながる政策に結び付けていきたいと考えています。

提言概要(4月9日発表)

企業と人材の流動化により 中堅・中小企業の付加価値の創造と日本経済の復活を

本委員会では、2024年4月に提言『人手不足時代の中堅・中小企業政策～生産性向上に向けた合従連衡と労働移動の促進～』を発表し、企業保護による過当競争が中堅・中小企業の生産性向上のネックであること

から、新陳代謝を促進する政策へと転換し、競争力のある企業に資本や労働力を効率的に移すことが必要と整理し、政府に対して六つの提言をまとめた。

24年度はこの六つの提言のうち、特に

速やかな実施が求められる取り組みについて具体策を深掘りし「成長を加速させる支援」および「エッセンシャルワーク領域への労働移動の促進」の二つの柱であらためて政府に対して10の提言を行った。

I 成長を加速させる支援

わが国経済の持続的な成長に向けて、物価上昇を超えて恒常的に「可処分所得」が上

がる経済構造を構築するため、鍵を握る中堅・中小企業の生産性向上を強力に支援す

ることによりその賃上げを促進することが可能となる。

項目		提言
合従連衡の促進	買い手側に対するインセンティブ	株式譲渡における譲受額と純資産額の差額の税務上の損金算入 ※中堅・中小企業同士の株式譲渡に限る(５年償却)
	売り手側の保護 (安心・安全な取引環境の整備)	事業承継支援業法(仮称)の制定 ※仲介会社等の登録制や有資格者の配置、自主規制機関の設置等
		専門家(弁護士や会計士、税理士等)への依頼費用に対する補助 ※対象:純資産３億円以下の売り手側オーナー、上限額:300万円
事業承継の促進		株式会社中堅・中小企業事業承継機構(仮称)の設立 ※純資産10億円以上の中堅・中小企業の従業員承継を支援
サービス産業等の成長促進		大規模成長投資補助金の見直し ※製造業以外の業種の最低投資額を10億円から３億円に引き下げ

II エッセンシャルワーク領域への労働移動の促進

エッセンシャルワーカーの不足が原因で最低限のインフラ維持が困難となり、経済活動全体の停滞につながる恐れがある。エッセンシャルワーク領域におけるロボ

ティクスの発展が進むまでの間、テクノロジーの活用によって大きく生産性が向上するデスクワーク領域からの円滑な労働移動を促進すべく、政策的対応が必要である。

※本提言における「エッセンシャルワーク領域」は輸送・機械運転・運搬、建設、生産工程、商品販売、介護サービス、接客給仕・飲食物調理、保健医療専門職、農業・林業・漁業の8職種

改善点	提言
給与水準	職種別最低賃金制度の導入 ※中央最低賃金審議会がエッセンシャルワーク領域の特定最低賃金の目安も示す
	エッセンシャルワーク定着補助金の創設 ※その他の職種からエッセンシャルワーク領域に再就職し、6カ月間定着した者に対し、再就職前後の賃金差額を補助(上限:300万円/年×2年)
職場環境	業界内の業務標準化の支援
スキル習得システム	エッセンシャルワークお試し体験制度の導入 ※ハローワークが求人票に「お試し体験可」と記載している事業者を求職者に紹介。当該求職者が教育訓練給付を活用する際に給付率および上限額を引き上げ
	プロフェッショナル人材事業の拡充 ※「プロ人材」に加えて、中堅・中小企業のエッセンシャルワーク領域における管理業務などの実務面で即戦力となり得る大企業のデスクワーカーも対象に

詳しくはコチラ

