

日本経済における中小企業の役割と中小企業政策

安楽城 大作

はじめに

バブル経済の崩壊以降、日本の経済は停滞を続けている。こうしたなかで、日本経済の活性化の原動力として期待されているのが中小企業である。こうした期待の背景には、中小企業の専門性・多様性があり、中小企業がこうした特徴を生かして今後発展することで経済の活性化を促そうとするものである。

しかし、現実には中小企業が期待されるような役割を果たしているかどうかは疑問である。現実には、中小企業も不況による影響を大きく受け、相次ぐ倒産が取りざたされている。ならば、どうして期待と現実とに不釣り合いが生じているのだろうか。期待が空想的なのか、中小企業に実力が備わっていないのか、あるいは中小企業が活躍できるような環境や制度が整っていないのか。

そこで、中小企業を取り巻く現状について探究し、中小企業が日本経済活性化の原動力となりうるのかを考察したい。そのうえで、中小企業にどういったことが求められ、そのためには何が必要なのかということをも明らかにしていく。

第1節 中小企業に対する認識と役割

日本の中小企業は、企業数の99.7%、従業者数の66.9%を占めている¹。そのため、中小企業の動向は日本経済に対して大きな影響を与えるといえるだろう。日本における中小企業の定義とされるのは、中小企業基本法により定められた従業員と資本金を基準とした中小企業の範囲²である。しかし、一口に中小企業といってもその形態は非常に多様であり、それぞれが独立した企業である。

長期不況やグローバル化、産業構造の転換など日本経済を取り巻く環境は大きく変容してきており、そのため中小企業も大きな転換期を迎えている。まず、第1節では、中小企業に対する認識や期待される役割がどのように変容してきているのかを考察したい。

1.1 経済成長期の中小企業

中小企業の構造として最も一般的といえるのは下請中小企業である。60年代から下請中小企業数は上昇しており、最も多かった1981年には中小企業の約7割が下請の形態をとった³。日本の下請システムは経済成長を果たしていく上で大きく貢献しており、その要因として2つの特質が挙げられる。それは、親企業を頂点にして一次下請・二次下請といった中小企業をピラミッド型に組織化

¹ 中小企業診断協会（2005）, p.3.

² 製造業では資本金3億円以下または常時雇用する従業員300人以下の会社及び従業員300人以下の個人企業、卸売業では資本金1億円以下または従業員100人以下、小売業では資本金5000万円以下または従業員50人以下、サービス業では資本金5000万円以下または従業員100人以下。 中小企業基本法 第2条

³ 植田（2004）, p.58.

したこと、その組織内での取引は長期相対取引を基本としたことである⁴。組織化して社会的分業を行うことで生産の専門化による生産性と加工精度の向上に伴う国際競争力強化を図った。その組織関係を長期取引とすることで親企業は発注先を決定するためのコストや情報交換のコストを節約することができ、下請企業においては計画的な設備投資ができ、技術や設備の専門化に積極的に取り組めるのである。

しかし、日本型の下請システムには効率的である一方で弱点も見受けられる。下請企業は親企業による発注側の要請を第一に考えるようになり、生産面に特化し、営業などの人員を抑えてでも発注先との関係を維持することが優先された⁵。つまり、下請企業は企業維持のために、親企業に対する依存体質が色濃くなったといえるだろう。

日本型の下請システムの展開を支えた条件として植田 (2004) は3つの条件を指摘している⁶。第1に日本経済が基本的には右肩上がり成長の時代であったこと、第2に発注側と下請側が従属関係であったこと、第3に日本の生産方式が「国内完結型」であったことである。つまり、日本型の下請システムは経済成長に支えられたからこそ発展した特殊な構造であったと考えられる。

産業集積も中小企業構造の重要な要素であるといえる。産業集積とは、「特定の地理的範囲に多様な企業や企業活動に関連する諸組織が集中して立地している状態、またはそうした地域⁷」を指す。産業集積で重視されたのは集積内部での効率的な分業機能であり、専門化された多くの中小企業が互いに分業しあうことで集積としての生産体制の優位性を実現してきた。産業集積が日本型下請システムとリンクすることは明確であり、日本型下請システムと合わせて日本の経済成長に大きく貢献したといえるだろう。

1.2 経済成長期の中小企業政策

経済成長期の中小企業政策を探究するにあたって、まず中小企業がどのように認識されていたのか明らかにする必要があるだろう。中小企業に関する政策の基本理念・基本方針を定めた法律として1963年に中小企業基本法 (旧基本法) が制定された。この法律の中で中小企業の範囲が明確に定義付けられ、またその基本方針として大企業と中小企業の「格差是正」が提示された⁸。旧基本法に基づいて刊行され始めた『中小企業白書』の1963年版の中でも「中小企業と大企業との間における生産性、企業所得等における諸格差は依然として大きく開いている⁹」としており、中小企業構造の高度化や事業活動の不利の補正などに対する施策が講じられている。つまり、中小企業を「弱者」として認識し、それに対する救済が中小企業政策の基本理念であったといえるだろう。

そうした中で、60年代には中小企業の低生産性改善のための設備の近代化・企業規模の拡大を奨励する「近代化政策」がとられた。その事例として、1967年の中小企業に対して高度化支援・指導を推進する主体である中小企業振興事業団の発足などが挙げられる。70年代に入り、近代化政策は「知識集約化」をテーマとして展開されるようになった。この事例としては「技術開発支援制度」「中小企業大学校」「中小企業地域情報センター」などの設立・運営が挙げられる。こうした背景には高度成長から安定成長へと移行した経済環境の変化や大企業と中小企業間の格差に対する見直し

⁴ 吉田 (1998) , p.40.

⁵ 植田 (2004) , p.61.

⁶ 植田 (2004) , p.66.

⁷ 植田 (2004) , p.109.

⁸ 中小企業庁 (1999) , p.5.

⁹ 中小企業庁 (1964) , 序章

などが見受けられる。

このような「近代化政策」に対して清成（1997）は批判的な指摘をしている¹⁰。「近代化政策」は脱中小企業化をはかろうとするものであったと捉え、中小企業の「近代化倒産」や個性を失った中小企業などを例にとり、多様な中小企業になじむものではないとしている。確かに、中小企業の一般的な構造である下請システムにおいては大企業と中小企業の分業が基本であり、中小企業が有する多様性や専門性が不可欠であるといえるだろう。そのためには小規模であることへの有効性にも着目する必要がある。こうした見解は、単純に大企業と中小企業を比較して中小企業政策を講じることは危険性を孕んでいるということを示しているといえる。ただし、「知識集約化」などは新規開業する企業に対して有効であったことは無視することはできないだろう。

80年代に入ると中小企業に対する認識の見直しがなされるようになった。80年代通産政策ビジョンでは中小企業を「活力ある多数」と捉え、中小企業を地域社会の担い手として積極的に位置づけた¹¹。こうした動きは、中小企業に対する認識の見直しにより、これまで大企業との比較により講じられてきた中小企業政策が新たな展開を見せてきたといえるだろう。

1.3 経済環境の変容と中小企業の再編

日本経済は急速な発展を遂げ、先進国の仲間入りを果たした。しかし、それとともに日本経済を取り巻く環境も大きく変化していた。この経済環境の変化は日本経済に新たな展開を促しており、それに伴い中小企業もその構造の転換を迫られている。なかでも従来の中小企業構造に大きく影響を与えたのは長期不況とグローバル化である。1985年のプラザ合意により急速に円高が進行し、その後、日本はバブル景気に突入したが、その崩壊に伴い日本経済は長期的な不況に陥った。そうしたなかで、ベルリンの壁の崩壊・米ソ冷戦の終焉とともに、それ以前は別の経済圏を形成していた社会主義諸国が一度に同じ経済圏になだれ込み闘うようになった。相対的に賃金が安い諸国の参入で、グローバルな競争が一気に激化した¹²。

こうした経済環境の変化は日本型の下請システムの再編を迫った。日本型下請システムを支えた条件は前述したが、そうした条件はこの経済環境の変化により崩れたといえるだろう。長期不況にともない企業経営にとってコスト削減が重要課題となり、下請組織に安価な海外市場を取り入れる動きが活発となり、従来の「国内完結型」が崩れ、また親企業と下請企業の従属関係の継続も困難になった。

そうした一方で、革新的な中小企業も多く登場している。ベンチャー企業と呼ばれる企業である。70年代の「知識集約化」の中で多品種少量生産といった「範囲の経済性」を生かした経営を行う企業が現れ、経済成長に伴う新たなライフサイクルなど多様なニーズに応えることで成長してきた。こうした分野は技術的な変化が激しく、大企業による挑戦は困難であり、革新的な中小企業になじみやすい分野であるといえる¹³。

このように、経済環境の変容により、中小企業において成長と衰退といった二極分化が生じ、下請システムにより発展してきた従来の中小企業と革新的な中小企業との新旧交代といった再編が進展しているといえるだろう。

¹⁰ 清成（1997）, pp.246-248.

¹¹ 中小企業庁（1999）, p.69.

¹² 田中（1998）, pp.243-245.

¹³ 清成（1997）, p.183.

1.4 中小企業政策の一大転換と21世紀の中小企業像

中小企業再編の流れを受けて、1999年に中小企業基本法(新基本法)の抜本的な改正がなされた。旧基本法による大企業と中小企業の格差は正という基本方針を抜本的に見直したのである。新基本法は、その基本方針を大きく4つあげている。中小企業の「創業の促進」、「経営基盤の強化」、「事業の転換の円滑化」、また中小企業に対する「資金の供給の円滑化及び中小企業の自己資本の充実」を図ることである¹⁴。こうした基本方針を見ると、中小企業政策の基本理念は従来の救済から自立支援へと移行したと捉えることができる。

中小企業基本法の改正を受けて、翌年の『中小企業白書』は、21世紀の中小企業の役割を次のように指摘している¹⁵。まず第1に「市場競争の苗床」としての役割である。多様な中小企業が市場の圧倒的多数を占めるプレイヤーとして新たな市場を創造し、市場競争の活性化を促すことを期待している。第2に「イノベーションの担い手」をあげている。中小企業が市場のニーズに応じて多様な財・サービスを提供し、また従来の下請制度に変わる新たな分業体制を形成していくことである。その際、大企業との関係は「イコールパートナー」であることが求められる。第3の役割は「魅力ある就業機会創出の担い手」である。新たな雇用機会の多くは中小企業の創業や成長によってもたらされるとしている。4つ目の役割として「地域経済社会発展の担い手」があげられている。中小企業は産業集積の中核をなしており、地域経済活性化の牽引力となることが求められている。

中小企業基本法の改正は日本経済における中小企業の位置づけに対する認識の見直しを示しており、旧基本法における中小企業は大企業と比して弱者であるという認識を改め、日本経済を活性化させる重要な切り札であるという認識を示したといえるだろう。こうした不況期において中小企業を重要視するという政策は欧米においてもみられる。1970年代末から、アメリカやイギリスは10%の物価上昇と失業率を体験し、スタグフレーションに悩まされた。こうした危機に対して、政府が経済の復活の鍵として期待をかけたのは中小企業であった。

イギリスではサッチャー政権が、中小企業を、硬直的な国有大企業に代わる次世代の経済の動力源としてとらえ、中小企業支援策を大幅に拡張した。1960年代、中小企業担当部局すらなかったイギリスにおいてこのとき初めて信用保証制度が設置され、創業施策が着手された。また、アメリカでもレーガン政権のもと、「米国中小企業白書」が初めて1981年、議会で報告され、その後の中小企業政策の柱の一つとなる「中小企業技術革新制度(Small Business Innovation Research: SBIR)」が1982年、創設された¹⁶。

こうした事例と同じく、中小企業基本法の改正は不況に陥った日本経済を立て直す鍵として中小企業を位置づけたということができよう。

第2節 中小企業の金融問題

ここまで中小企業が経済環境の変化とともにどのような認識がなされてきたかを見てきた。その中で中小企業に求められる役割が浮かび上がってきたが、ここから中小企業がそうした役割を果た

¹⁴ 中小企業基本法 第5条

¹⁵ 中小企業庁(2000), 第3部2-1

¹⁶ 中小企業庁(1998), 第4部

していくためのより具体的な課題について探究していきたい。

中小企業が期待される役割を果たしていくためには、起業の活性化が不可欠であるといえるだろう。しかし、90年代以降中小企業の開業率は廃業率を下回っており、中小企業数は年々減少している¹⁷。こうした背景には様々な問題を含んでいるが、その中でも特に問題視されるのは起業時における資金面の問題である。元来、中小企業問題の主要な論点のひとつとして金融問題が挙げられる。中小企業は大企業に比べて資金調達の面で極めて不利な状況に置かれているといえる。起業間もない企業や下請を余儀なくされてきた企業など、ほとんどの企業は資本蓄積が未熟で企業信用が形成されていないため、資金不足に悩まされ資金調達のすべがない。こうした金融問題が中小企業起業における足かせとなっており、また廃業を促進させる要因となっていることは明らかである。そこで、経済成長期の中小企業金融や欧米各国の中小企業金融を見たとうえで、金融構造の変化の中で中小企業金融が当面する現実と問題点を明らかにしたい。

2.1 日本の金融構造の特徴と中小企業金融

日本の戦後から高度成長期にかけての金融構造の第一の特徴は、旺盛な大企業の資金需要を、零細だが堅実な個人貯蓄が供給するというパターンであり、企業は銀行からの借入が資本に対して恒常的に超過する「オーバー・ボローイング」の状態にあった。第二に、銀行による証券業務の禁止や証券市場の未発達により、企業への直接投資には向かわず、銀行預金を通じて企業に融資するという「間接金融の優位」が確立された。さらに、大企業との独占的な取引関係を有する都市銀行において恒常的な資金不足が生じる一方で、その他の金融機関が資金余剰にあるという「資金偏在」が第三の特徴である。第四に、都市銀行などの普通銀行を主軸としつつ、長期金融・中小企業金融などに専門化した「分業主義に基づく銀行制度」が確立されたことも大きな特徴である¹⁸。

このような日本の金融構造の中で中小企業金融がどのような経緯を辿ってきたのかをバブル崩壊前後に分けてみていきたい。

バブル崩壊以前の中小企業金融

高度経済成長期には、産業界に旺盛な資金需要があり、都市銀行の貸出行動は大口でリスクの少ない大企業を優先し、融資のコストとリスクの大きい中小企業は後回しになり、しわ寄せの対象となった。大企業に比べて中小企業の財務体質の特徴は、自己資本が不足することであり、資本市場からの直接金融の道も閉ざされているため、銀行借入への需要が高まった。そこで、中小企業の金融は、信用力や担保力の不足から高金利を求められ、貸付の見返り預金や手形割引の見返り預金などの拘束的な預金も強いられた。オーバー・ボローイングの状態にある大企業の資金需要を低金利でまかないながら、中小企業には資金の余剰が生じたときに融資に応じるという不安定な立場を余儀なくさせたのである。こうした環境のなか、いわば劣位とみられる中小企業金融のルートを確保してきたのは、地域に密着した地方銀行や信金・信組、政府系金融機関であった。

しかし、高度経済成長が終焉し安定成長期に入ると大企業の資金調達構造に大きな変化が見られた。金融の国際化・自由化にともない、大企業は海外での起債を増大するなど資本市場へのシフトを進め、借入金の返済と銀行離れを加速した。大企業の銀行離れが進行したため、都市銀行は中小

¹⁷ 中小企業庁（1999）, 第2部

¹⁸ 庄林・岩田（1998）, p.91.

企業向け貸付に注力するようになり、都市銀行の中小企業向け貸出比率は大きく上昇した。中小企業向け貸出残高合計に占める都市銀行のシェアをみると、1976年の19.5%から年々上昇を続け、1990年には30.3%まで上昇している¹⁹。中小企業の資金事情は緩和されたが、都市銀行からの選別と融資先特化の傾向は強く、金融の質的な改善が図れたのは、中堅企業や優良企業など一部に限られる。また、上位中小企業での資金の量的確保は可能になったが、その反面、安易な借入依存によって有利子負債残高が増加し、新規投資の減退や経営圧迫の要因となった。

バブル崩壊後の中小企業金融

バブル経済とその崩壊にともない、金融機関の資産内容は著しく悪化し、1991年から預金保険機構による資金援助によって処理される金融機関も出現し始めた。特に1997年からその資金援助件数は飛躍的に増加し、2002年には180件に及び²⁰、金融機関は危機的状況に陥った。これにともない、銀行貸付の審査基準が厳しくなり、担保力のない中小企業には一段と厳しい金融環境になっている。低金利の恩恵を享受できる中小企業は一部の企業に限られ、多数の中小企業は借入金利の高止まりにより金融債務の負担が経営の圧迫要因になっている。バブル崩壊後の銀行の貸出行動をみると、自己資本比率を改善し銀行の格付けを向上させるため、貸付先を絞り込みながら貸出債権を優良化することが厳しく求められ、一部の優良企業には各銀行が殺到するが、ほかの一般的企業は貸し渋りの憂き目にあうという、資金の偏在化と選別融資が顕著に表れている。さらに、信用リスクに見合った金利を徴することも当然視されるなど、金融環境には市場原理が一段と浸透してきたのである。

2.1 信用補完制度と特別信用保証制度

こうした金融機関の中小企業に対する貸し渋りへの対策として、政府は1998年に「中小企業金融安定化特別信用保証制度」を創設した。当初、1998年10月から2000年3月までに20兆円の保証枠が信用保証協会に用意されたが、1年延長して2001年3月までで30兆円の保証枠に拡大された。最終的に172.4万件、28.9兆円の保証が行われた²¹。

信用保証協会とは中小企業の信用の補完といった側面から中小企業を支援する公的機関である。この信用保証協会を中心とした信用補完制度の手順は次のとおりである。中小企業は信用保証協会に直接、もしくは金融機関を経由して保証を申し込む。協会は中小企業に対して信用調査を行ったうえで、信用保証料を徴収し、金融機関からの融資に対する債務保証を行う。中小企業による借入金の返済が不能となった場合、協会が中小企業に代わって金融機関に返済し(代位弁済)、協会が中小企業からの債務の回収を行う。債務が回収できず協会に損失が生じた場合は、中小企業金融公庫との保険契約に基づき、協会に中小企業金融公庫からの保険金が支払われる仕組みとなっている²²。

特別信用保証制度はこうした信用補完制度を利用し、担保や信用力が不足している中小企業への事業資金の融通の円滑化を図るものであった。特別信用保証制度を実施した時期は中小企業への金融機関からの貸出残高は減少していたため、この制度がなければ中小企業の経営はさらに厳しい状況におかれていたかもしれないという理由から、特別信用保証制度は中小企業の経営安定に多大な

¹⁹ 尾崎 (2006) , p.237.

²⁰ 預金保険機構 <http://www.dic.go.jp/katsudou/katsudou1-2.pdf>

²¹ 本多 (2006) , pp.99-100.

²² 本多 (2006) , pp.88-89.

効果があったと評価することができる。

しかしその一方で、代位弁済率は特別信用保証制度の実施以降、顕著に上昇しており、中小企業と金融機関のモラルハザードを引き起こしたのではないかとの見方もある。加えて、非効率産業を温存させる・財政への過度の負担を強いるといった問題も孕んでいる。こうした問題を見ると、中小企業の金融問題に対して公的金融機関によって対応していくことは真の問題解決とはいえない。中小企業の金融問題を引き起こしている金融形態そのものに対策を講じる必要があるだろう。

2.3 新規創業に関する日米比較

そこで、次に新規創業についてみていきたい。先に述べたように、90年代以降日本の開業率は廃業率を下回っており、経済の活性化を図るためには新規創業を促していくことは不可欠である。しかし、新規に創業するためには、大きなリスクを伴う上に、ME技術の高度化により高性能で高額な機械設備が必要となるため、開業資金の高額化が進んでいる。『中小企業白書 1998年版』によると新規創業者のほとんどが創業時の資金調達に苦労しており、創業してからも金融機関の借入が困難であるとしている²³。資金調達難の理由は、物的担保不足、信用不足、保証人不足の順であり、創業者の個人資産に負担がかかっている。創業後の中小企業をおそう問題は、自己資本比率が低く、負債比率が高いために、売り上げの伸びがあっても有利子金融債務が圧迫して収益性は低いままで、成長軌道に乗るまでが困難なことである。こうした現状では、新規創業の増加は困難であるといえるだろう。

日本の開業率が廃業率を下回っている一方で、アメリカの開業率について見てみると、開業率、廃業率ともに高水準にあるとともに、開業率が廃業率を一貫して上回っており、日本のような開業率の逆転現象は見られていない²⁴。アメリカにおいては、日本よりも多産多死型の社会風土が形成されており、この新陳代謝から生じる企業間競争の活発化がアメリカ経済のダイナミズムの源泉になっているものと考えられる。そこで、アメリカにおける中小企業金融のあり方を参考にしていきたい。

アメリカにおける新規創業

アメリカでは、ベンチャー企業の新規創業が活況を呈している。そこで、ベンチャー企業の成長段階を研究段階、製品開発段階、事業化段階、発展段階の4つに分け、それぞれの段階での資金供給について見ていきたい。

アメリカでは、創業にあたって自己資金や縁故資金の比率が最も大きい。資金を供給する主体としては、まず研究段階および製品開発段階において、ビジネス・エンジェルと呼ばれる個人投資家が挙げられる。エンジェルとは、それ自身がベンチャー企業として成功した企業家であり、自らの経験から技術を見る目をもち、ベンチャー企業に投資する。起業時の安い株価で投資し、株式公開により数百倍のハイリターンを得ることでリスクをカバーするものである。

次いで事業化段階において、「ベンチャー・キャピタル」が登場する。ベンチャー・キャピタルとは、未上場・未登録の企業に資金や各種経営資源を提供し、総合的なコンサルティングを通じてその企業の株式価値を増大させ、株式公開時のキャピタルゲインを得ることを目的とした金融機関で

²³ 中小企業庁（1998）、第3部

²⁴ 中小企業庁（1998）、第4部

ある²⁵。これは金融機関の子会社と独立系とに大別できるが、後者が規模的にも、その役割からしても重要性を持つ。独立系ベンチャー・キャピタルは、通常はパートナーシップを形成し、有限責任のリミテッド・パートナーからファンドの形で出資を募り、それをベンチャー企業に投資する。資金供給のほかに、弁護士や公認会計士による経営上のアドバイスや株式公開のノウハウ供与といった点で、資金提供以上の支援を行っている。

最終の発展段階においては、店頭市場であるNASDAQ²⁶ (店頭銘柄気配自動通報システム) に株式を公開登録すると、広く一般の投資家から資金を集めることができる。NASDAQ店頭登録基準は緩やかであり、ベンチャー企業は通常5年以内でNASDAQに登録しうるといわれている²⁷。以上のほか、公的部門がベンチャー企業の起業初期段階から公的資金による支援を行っている。

アメリカにおいて、リスク・マネーの供給上重要な役割を演じるのはハイ・リスクなベンチャー企業に投資し、ハイ・リターンを手に入れようとするベンチャー・キャピタルの存在であるが、今ひとつ重要な役割を演じているのは公的資金である。連邦政府レベルでは、中小企業庁が直接ベンチャー企業に補助金や融資の手段で支援するプログラムがあり、ベンチャー・キャピタルへの資金供給も行っている。州政府レベルでは、地域経済活性化の一環としての資金的支援や、リサーチ・パークといった研究開発拠点でのインキュベーター機能の強化、地域の大学と提携し大学が持つ研究成果の商業化への支援なども積極的に行っている。このように市場原理を重んじるアメリカにおいても、この分野での「市場の失敗」を補完するものとして「政府の手」が大きな役割を果たしている。このことから、アメリカのベンチャー企業の新規起業に対する積極的な姿勢がうかがえる。

日本における新規創業

日本のベンチャー・キャピタルは、金額的にはアメリカと肩を並べるまでにはなっているが、ほとんどが銀行・証券・生保の子会社であり、その職員は母体行からの出向であるから、起業支援融資に対して金融機関の持つ保守性から脱却していない。さらに、日本のベンチャー・キャピタルが資金を提供するのは、すでに評価の定まった企業、発展段階の企業である。こうした現状では創業を増加させるに至るのは困難であろう。

ベンチャー企業を輩出するには、それを担う優秀な人材、開業や投資のための資金、イノベーションの基となる新しい技術やノウハウなどの蓄積が前提条件となる。上田(1996)は、これまで日本経済の成長を支えてきた日本型経済システムを取り上げて、必ずしもこれらの条件を満たしていないとしている²⁸。人材が流動化しない終身雇用、メイン・バンク制による間接金融の優位、リスク回避の家計や企業の行動などこのような日本特有のシステムは両立しがたい。

ベンチャー支援の国の施策としては、「中小企業創造活動促進法」²⁹に基づく96年度からの自治体ベンチャー財団づくりがあげられる。この仕組みは、中小企業事業団を通じて国からの無利子融資を受けた都道府県がこれを原資にベンチャー財団を設立し、財団は直接投資と間接投資および債務保証によって、創業を支援することになる³⁰。支援対象は、創業5年未満で試験研究費が売上3%超の創造的中小企業であるが、対象企業の発掘や支援企業の倒産などの課題に直面している。

投資事業を先行して手掛けてきた大阪府では、投資を重視しても本来のリスク・マネーの供給が

²⁵ 庄林・岩田(1998), p.105.

²⁶ NASDAQ: National Association of Securities Dealers' Automated Quotation System

²⁷ 上田(1996), p.205.

²⁸ 上田(1996), p.204.

²⁹ 正式名称: 中小企業の創造的事業活動の促進に関する臨時措置法

³⁰ 庄林・岩田(1998), p.106.

困難であるという経験から、ベンチャー企業に対する債務保証の充実のために基金を設けた。全国一律の制度に依存するだけでなく、こうした地域の実情に応じた政策形成が求められる。

2.4 今後の中小企業金融の課題

ここまで中小企業における金融問題をみてきたが、こうした金融問題の背景にあるのは「間接金融」の優位である。間接金融に上手く対応していくことが中小企業金融問題の解決につながるのではないだろうか。そこで今後講じられるべき課題は、中小企業と金融機関の関係の見直ししていくこと、中小企業の資金調達手段を多様化させていくことの2つであるといえるだろう。

中小企業と金融機関の関係の見直し

1997, 98年に、中小企業に対し金融機関による貸し渋り・貸しはがしが横行したが、これをきっかけに中小企業家の任意団体である中小企業家同友会全国協議会は中小企業金融問題の抜本的解決のために、「金融アセスメント法」制定運動を始めた。この法案の目的は、第一に、銀行法が規定する金融機関の「公共性」³¹のうちの「金融の円滑」を実現することである。第二は、金融機関による不公正な取引慣行の是正である。そして、金融機関に関する評価機関を設立し、第一のために金融機関の地域貢献度と中小企業貢献度を評価し、第二のために金融機関が一方向的に貸付条件を押し付けていないかなどを評価する。評価機関は評価結果をランク付けして公表する。金融監督機関はこの評点が悪い金融機関に対して支店の設立などを認可しない、というものである。これは、アメリカの「地域再投資法」(CRA)を模範としたものであり、民主党が「地域金融円滑化法案」として国会に二回提出したが、廃案となった³²。廃案となったものの、このような広範化した市民レベルでの運動を政府も無視できず、リレーションシップ・バンキング強化のためには中小・地域金融機関が地域貢献に関する情報を自主的に発信することが有効であるとし、中小・地域金融機関に関してだが「金融アセスメント法」の発想を取り入れた³³。

円滑な資金調達を行うためには借入は依然として不可欠な手段である。そのためには、こうした動きを活発化させ、金融の公共性を維持していくことが必要である。それに加えて、中小企業においても、自社の情報を積極的に開示することで金融機関との信頼関係を構築していくことも求められる。

中小企業の資金調達手段の多様化

その一方で、中小企業の資金調達手段を多様化させていくことも必要である。さまざまな手段を組み合わせることで資金調達を円滑化していくことが求められる。

融資については、売掛金を担保とする売掛債権担保融資やCLO³⁴などが新たな手段として政策的に進められている。さらに、新興株式市場が開設され始めるなど、株式公開による自己資本の充実を図る手段も増えてきている。1999年には東京証券取引所にマザーズ、2000年には大阪証券取引所にヘラクレス(当初はナスダック・ジャパン)が開設され、創業間もない企業でも比較的容易に株式

³¹ 金融機関の「公共性」とは、「預金者保護」・「信用秩序の維持」・「金融の円滑」。

³² 黒瀬(2006), pp.284-286.

³³ 黒瀬(2006), p.304.

³⁴ CLO(Collateralized Loan Obligation)とは、中小企業の複数の融資債権を束ねて証券化し、これを投資化に販売することで中小企業の資金調達を行う市場型間接金融の仕組み。
本多(2006), p.96.

公開を行うことが可能となった。

いずれも新しい制度であり、中小企業全体から見ると利用率も高いとはいえない。加えて、例えば売掛債権担保融資であれば売掛債権の譲渡に関する抵抗感があったり、CLOであれば市場が十分に育成されていないといった問題も存在している。しかし、多様な資金調達の可能性を広げておくことは、安定的な中小企業経営のために必要である。新しい資金調達手段に関する情報や知識を集め、多様な選択肢を持つておくことが中小企業にとっての重要な課題である。

第3節 中小企業の労働問題

新規創業時において、資金面とともに問題となるのが人材確保である。『中小企業白書 1998年版』によると、創業時に必要とした人材について優先度の高かった順に尋ねたところ、優先度1番目では「営業・販売担当」(34%)、2番目では「技術・研究開発担当」(26%)、3番目では「財務・税務担当」(17%)という順に特徴が現れている³⁵。こうした必要とする人材の確保が困難であったかについては、若年層ほど困難である割合が多くなっていることが分かる。この理由については、「企業の知名度面」、「給与水準面」、「職場環境面」といった理由が多くなっており³⁶、創業時点における実績の無さが人材確保においても創業活動の大きな障害になっていることがうかがわれる。こうした中小企業における人材難という問題を労働問題としてとらえ、問題点を明確にし、今後の課題を考察したい。

3.1 中小企業の労働条件

中小企業においては、恒常的な採用難に悩まされている。すなわち、中小企業では、総じて大企業に比べて賃金、労働時間、休暇制度、労働環境、福利厚生などの面において不利な状況にあることから必要な人員を確保することが困難な状況が継続しており、特に企業規模が小さくなるほど欠員率が高い状況が恒常化している。若年労働力確保のためには、従来から指摘されているように賃金、労働時間、休暇制度などの改善に努力する必要がある。また、若年者の職業選択において、いわゆる「3K」(きつい、汚い、危険)イメージが障害になっていることにも配慮する必要がある。さらに、中小企業においてもME(マイクロ・エレクトロニクス)機器などの導入により労働力の機械への代替が進んでいることから、そうした危機に対応させるための企業内支援体制の整備や調整も必要となっている。

大企業との賃金格差

中小企業はあらゆる業種において重要な地位を占めているにもかかわらず、大企業との間に賃金その他労働諸条件における大きな格差が存在し、そのことが労働市場における質的格差として中小企業の労働問題の中核的問題として議論されてきた³⁷。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」に見られるように、製造業における1人当たり月間現金給与総額(2005年)は、大企業(従業員500人以上)が53.8万円であるのに対して中小企業(従業員30

³⁵ 中小企業庁(1998),第4部

³⁶ 中小企業庁(1998),第4部

³⁷ 三宅(1998),p.124.

～99人)は32.6万円、卸・小売業でも大企業が48.2万円であるのに対して中小企業は26.2万円であり、いずれも規模が小さいほど大企業との格差は大きい³⁸。なお、格差の推移をみると、75年以降拡大傾向が続き、特にバブル崩壊以降では、大企業以上に中小企業が賃金の伸びを抑制しており、賃金格差が拡大している。この格差は、労働分配率では大企業を上回っているというものの付加価値生産性に大きな開きがあることがその一因とみられている。

その上、年齢階層別にみた大企業との格差は、中高年になるほど大きくなるといった傾向はそのまま存続しており、その傾向は大都市よりも過疎的地域において著しいことなど、さまざまな要因による格差が生じている。

労働時間短縮問題

90年代以降、国際的にも問題となっている労働時間短縮や週休制の拡大といった問題も、今後の中小企業労働市場の実態に即して解決を図らねばならない重要な課題となっている。

中小企業にとっても労働時間短縮の推進は、重要な社会的要請にこたえるという意義に加え、構造的な労働力不足に対応し、人材を重視することで経営基盤を確立していくためにも、中長期的な視点に立って積極的に取り組むべき課題だといえる。

中小企業の所定内労働時間の短縮は、88年4月に改正労働基準法が施行されて以降、順調に進んでいるものの、中小企業においてはその「必要性を感じているが、現状ではとてもできない」とする企業は規模が小さいほど多くなっており、その推進が困難な状況がある。もっとも大きな問題として、企業内部に抱えている問題もあるが、「取引先・顧客の便宜を考慮すると、独自に実施できない」という問題があり、取引先の即応性が要求される中で顧客のニーズに対応するためにも稼働時間が長くなる傾向があり、企業独自の努力では解決できない問題があり、今後は関係業者や取引先を含めた協力関係が必要である。

しかし、このように困難な側面があるとしても、中小企業にとって、労働時間短縮問題は特に若年層不足の傾向の高まりの中で、優秀な人材確保を進めていくためにも不可欠であり、その際、経営全般に関する時間短縮促進策を長期的展望に立って行うことが必要であり、その規模・組織・業態に即した対応が必要である。

3.2 「経営資源」としての人材育成

人材は、技術・情報と並ぶ知的経営資源の一つであるが、需要の多様化、技術革新、情報化、国際化などの環境変化のなかで、人材の重要性はいつそう高まってきている。中小企業は、従来から労働力不足に悩まされてきたが、こうした環境変化、労働力需要構造の変化はさらに人材についての質的側面の重要性を増大させている。つまり、人材について量的不足よりも質的不足にウェイトが移っており、とくに中規模企業では「即戦力」より「将来性」、「指導力」、「情報収集力」に対する期待が高くなっていることが注目される。

今後、ME化がさらに進展し、技能・技術内容の変化が急激になれば、その適応能力の可能性と増大する中高年層との間でミスマッチが生ずるおそれもある。技術革新の進展する中で個々の労働者としても新しい技能・技術を身につけ、変化に適応すると共に、さらに社会全体として労働力需要のミスマッチを解消し、不適応層の発生を防ぐ意味でも、職業能力の開発向上は極めて重要にな

³⁸ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」http://www.dobtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_1_10.html

る。

さらに高齢化や女性の職場進出などのもとで、能力開発へのニーズが高まっているが、同時に働きがいの確保という視点からの能力開発向上も重要な課題となっている。

中小企業が就業機会の提供という面で大きな比重を占めていることから見てもその役割はいつそう重要になってくることは言うまでもないが、労働費用の規模別水準では、賞与・期末手当、法定外福祉費、退職金などの費用とともに、教育訓練費においても大企業との格差が顕著であり³⁹、また人材養成の効果では大企業に比べて大きな差がある。中小企業は、資金的・時間的・人的制約が大きいことから人材養成についての大きな課題が残されている。

たしかに、中小企業は小規模のために大企業に比べて不利な点が多い。しかし、小規模ゆえに有利に作用する側面もある。従業員にとっても自らの役割や貢献度を自覚させやすいし、それぞれの知識や技能習得の自己努力を促すという効果もある。中小企業の中でも、経営に関する情報を積極的に開示し、社内の情報交換を活発にしている企業の中には、独自の技術や企画力を持っている企業が多いことに注目しておく必要がある。

中小企業にとって人材確保は重要な問題であることは言うまでもない。しかし限りある労働力市場の中でその確保に努めるだけでなく、現在いる従業員を育成し、働く意欲を湧かせていくことはさらに重要な意味を持つといえるだろう。そのためには、従業員に対して経営理念を明確に示し、相互の情報を活発にすることで将来ビジョンを共有できる環境を構築していくことも必要である。

3.3 中小企業の事業承継問題

中小企業にとって、大きな問題となっているのが事業承継問題である。現在日本の高齢化が急速に進んできている状況の中、中小企業経営者にとってもその流れは同様である。法人企業の代表者の年齢をみても、全企業の代表者の平均年齢は1985年には53歳1か月であったが、2004年には58歳6か月と上昇している。資本金別に見ると、資本金が5,000万円以上の企業の代表者の平均年齢はほぼ横ばいで推移しているのに対して、資本金5,000万円未満の企業の代表者の平均年齢は、全企業の代表者の平均年齢と同様に高齢化していることが分かる⁴⁰。つまり、中小企業の代表者の高齢化が日本の企業全体の代表者の平均年齢を押し上げているのである。

中小企業においては経営者の意思決定権限が強いため、意思決定者である経営者が高齢化してしまうことにより以前のような積極的な経営ができなくなると、企業の活力が低下し、結果として廃業という形で経営活動を停止せざるを得なくなってしまうケースもある。廃業した企業の中には、親族や企業内部に後継者がいないなど、事業承継の問題をクリアできなかった企業も存在すると考えられる。企業経営者の高齢化が進むことにより、こういった課題を抱える企業が増加すると推測することができる。

そもそも事業承継に関し、大企業と異なる中小企業の特性とは何だろうか。中小企業が世襲で承継される事例が多いという一方で、中小企業経営者が後継者を選ぶ条件として「血縁・親戚関係」よりも「経営能力の優秀さ」を重視している傾向は一貫している⁴¹。それならば、血縁にこだわらず役職員の中から優秀な人を公平に選ばよではないか、という疑問が湧くが、そうはいかない事情がある。

³⁹ 高城 (1996) , p.226.

⁴⁰ 中小企業庁 (2006) , 第3部 , 第1章

⁴¹ 中小企業庁 (2006) , 第3部 , 第2章

中小企業においては一般に、会社の所有と経営が十分に分離されておらず、個人企業は無論のこと、会社企業であっても経営者に株式の過半が集中しているのが常態である。この場合、優秀な役員に「代表取締役社長」の席を譲っただけでは、全く事業承継にならない。単に、先代経営者が議決権を支配するオーナー、現経営者が雇われサラリーマン社長、という関係になるだけである。その場合でも、先代が亡くなり株式の相続が発生したときに問題が生じることが考えられる。会社の株はオーナー一族の何人かに相続され、被相続人の意見が一致する保証はない上に、その会社の経営に何らの想い入れや愛着も持ち合わせていない可能性もある。そこで中小企業経営者は、会社議決権（株式）の相続に伴う混乱を回避しようと思ったときは、後継者に「代表取締役社長」の席を譲ると同時に、自身の持株も譲る必要が出てくる。

持株を譲る方法は2つある。誰かに買わせるか、子息・親族に相続させるかである。誰かに買わせることを考えた場合、買い手は「会社の役員」か「社外の第三者」の2つに1つとなる。しかし通常の場合、役員は自社を買収できるほどの資金を持っておらず、また金融機関から買収資金を調達できる当てもないと考えられる。そこで通常は、血縁関係にない自社の役員を後継者とすることは難しいのである。

このように中小企業の事業承継に際しては、中小企業特有の問題が生じてくる。高齢化が今後ますます進展していく中、中小企業の活性化を図るうえでこうした問題に対する政策は不可欠であろう。現在の企業経営者の血縁者が経営能力優秀であるとは限らない。今後ますます進展していくであろうグローバル化などの環境の変化に対して、企業経営者の能力はその企業にとっての重要な要素となる。中小企業の事業承継をスムーズにさせ、今後の事業経営に対する安心感をもたらすことが重要となる。

3.4. 中小企業の努力と政策

労働問題は企業の個別的問題にとどまらず、国全体の経済社会との関連において重要な問題であるといえ、とくに、中小企業の役割の大きい日本において、中小企業の労働問題はいっそう重要な意味を持っている。

中小企業庁は、こうした中小企業の労働問題に対する政策として、中小企業における退職金・年金制度の充実、労働市場の環境整備、労働力の確保といった方向性を打ち出している⁴²。大企業と同様な退職金制度・年金制度を中小企業が導入することは困難なケースもあると予想されるものの、中小企業が可能な範囲で退職金制度・年金制度を充実させることは、中小企業の労働者の福祉の充実という面から重要なことである。

さらに、多様で活力ある中小企業の自助努力支援のため、中小企業が必要な人的資源を調達・活用できる環境が整備される必要がある。そのためには、労働市場における規制緩和を推進するとともに、中小企業の創業や新分野進出などを支援する人的資源の育成を図るべきである。こうした必要性から、1998年12月の臨時国会によって「中小企業労働力確保法」の改正を行い、1999年1月1日施行された。改正によって、既存中小企業の異業種への進出、個人の開業などを雇用面から支援するため、創業・新分野進出の際の労働者の雇い入れ、従業員の教育訓練などへの助成措置が追加された⁴³。

⁴² 中小企業庁（1999）, pp.272-274.

⁴³ 中小企業庁（1999）, p.275.

こうした政策に加えて、やはり中小企業自身の努力も必要になるだろう。「若者と中小企業とのネットワーク構築事業」において、ジョブカフェの拡充、インターンシップの拡大などがなされ、さらに「高専等活用中小企業人材育成事業」や「企業等 OB 人材活用推進事業」など様々な人材提供の場が広がっている。こうした機会をうまく活用し広く交流を深めることが重要であるといえるだろう。

第4節 中小企業政策のあり方

99年に制定された新基本法において、中小企業に対する認識を改め、その発展性に着目し、中小企業を市場経済の競争と革新の主体とはっきりと位置づけたのは評価できる。しかしここまで述べてきたように、中小企業には解決されなければならない問題が残されている。中小企業を経済主体として発展させるためには、こうした中小企業問題の発生源に対して直接きりこむ必要があるだろう。そこで、中小企業問題の発生源を明確にしていき、そのうえで今後の中小企業政策の方向性を考察したい。

4.1 中小企業政策の主体

中小企業政策とは、中小企業を対象にした政府を主体とする政策のことである。第1の政策主体は、中央政府のうち中小企業庁である。なお、中小企業庁は経済産業省の「外局」という位置づけにあり、中小企業政策は産業政策の影響を強く受けざるを得ない⁴⁴。もうひとつの政策主体である地方政府は、日本の場合、都道府県と市町村・特別区がある。都道府県は国の政策の受け皿的性格が強く、市町村・特別区に独自色の強い政策を打ち出している自治体がある。従来、中央政府と地方政府の間には、「上下・主従」関係がみられ、中小企業政策も、中小企業庁がつくり、地方政府がその受け皿としての役割を果たしてきた。しかし、地方分権一括法(1999年)によって、中央地方関係が「対等・協力」関係に変わり、同年に改正された中小企業基本法(新基本法)でも、国と地方は役割分担のもと、それぞれ施策に取り組むこと、地方自治体には中小企業政策を講ずる責務があることが定められた⁴⁵。

こうした政策主体のもと、中小企業政策は、基本的にまず経済産業省による産業政策ビジョンの策定、つぎに中小企業庁による中小企業政策ビジョンの策定、そして具体的な施策の立案というようにつくられている。中小企業者による政治的な圧力を背景にして政策がつくられることもあるが、大まかにいえば、産業政策の枠組みの中で、学識経験者を交えた審議会で中小企業政策の方向性が決定され、それに基づいて中小企業庁の官僚が具体的な政策を法律案として作成し、それが国会で審議・承認されている⁴⁶。

作成された政策は、中小企業庁から直接中小企業に対して執行されているというよりは、中小企業庁から都道府県・市町村の経済部・商工労働部などの担当部局、そして業種別組合や商工会議所・商工会などの経済団体をとおして執行されている⁴⁷。地方自治体は、単なる国の中小企業政策の受け

⁴⁴ 桑原(2006), p.58.

⁴⁵ 桑原(2006), p.58.

⁴⁶ 桑原(2006), p.59.

⁴⁷ 桑原(2006), p.59.

皿的存在にすぎないという見方が強いが、独自に積極的に中小企業政策を立案・執行している地方自治体も存在している。新基本法においても、「地方公共団体は、基本理念にのっとり、中小企業に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、その地方公共団体の区域の自然的社会的諸条件に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する」（第6条）とし、地方の主体性重視へ向かっているようにみえる。

4.2 新基本法の課題

中小企業政策の基本理念として掲げられるのが中小企業基本法である。第1節で述べたように、1999年に改正された新基本法の基本方針は中小企業の「創業の促進」、「経営基盤の強化」、「事業の転換の円滑化」、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」を図ることであり、その認識は、従来の中小企業を問題群としてとらえるものではなく、中小企業を発展性を持つ積極的な経済の担い手としてとらえるものとなった。

しかし、新基本法が中小企業の発展性のみに着目していることを問題視する見方もある。黒瀬（2006）は、「中小企業は発展性を基本としているが、その発現を妨げる問題性も抱えている企業」とし、中小企業の発展性を認めることにより問題性を否認してしまうと、中小企業の実態から目を背けることになる、と指摘している。そのうえで、積極型中小企業観に軸足を置き、積極型中小企業観と問題型中小企業観を統合することが中小企業の実態を正しくとらえるうえで必要であるとみている⁴⁸。

たしかに、ここまでみてきたように、中小企業は発展的な本性を持ちつつも、必然的に問題性も帯びる。中小企業政策を実施するうえで、こうした問題を無視することはできない。逆にいえば、中小企業問題を解決し、中小企業の発展性を引き出すために中小企業政策が必要となる。そのうえで、中小企業政策の中心目的は中小企業保護ではなく、競争主体としての中小企業の発展性を引き出す環境をつくることでなければならない。

4.3 地方自治体の役割強化

新基本法において地方の主体性重視の方向性を打ち出し、かつてに比べ改善はなされたが、中小企業政策における地方自治体の地位は依然低い。しかし、中小企業を競争主体としてその発展性を引き出していくためには、市場自立型の中小企業への革新が重要課題である。こうした課題を達成していくために、中小企業政策では地方自治体の役割を強化させていくことが必要である。地方自治体の役割を強化していく方向性として以下のようなものが考えられる。

中小企業のネットワーク形成

大企業を中心とする下請分業システムが、環境の変容とともに変容し、それによって中小企業の市場が収縮した。そのため、自らの仕事を自らで創り出す市場自立型の中小企業への革新が中小企業共通の課題となっている。こうした課題の達成のためには中小企業同士のネットワーク形成が不可欠である。ネットワークを活用して個々の中小企業が市場を開拓し、あるいはネットワーク参加企業共同で市場を開拓する。これが各地で進めば、大企業を中心とする下請分業システムによる産

⁴⁸ 黒瀬（2006）, pp.54-55.

業と並んで、ネットワーク型産業が日本のもう一つの柱となりうる。中小企業のネットワークは地域内に限られるべきではないが、やはり柱になるのは中小企業経営者の地域を基盤とする信頼関係だろう。コミュニティーの一員でもある地方自治体は、個々の中小企業経営者との接触が可能だから、ネットワーク形成の仲介者にふさわしい。国の施策においても「中小企業新事業活動促進法」に基づく「新連携」が推進されているが、ネットワーク型産業形成にはコミュニティーを活用する地方自治体こそが主役となるべきである。

中小企業政策の重要課題である創業支援も、このようなネットワークの中に創業者を組み込むことにより効果的に行えるはずである。経験に乏しく、経営資源も不足する創業者を支えるのは、地域において分業関係に立ちうる中小企業、新しいものに興味を持つ顧客、経験豊かな先輩企業経営者、各種専門家であり、彼らがつながりを形成することが創業の基盤となる。創業とは個人が行うものではなく社会が生み出すものである。創業の仕組みの地域における構築主体は地方自治体である。

地方自治体独自の政策

地方自治体が独自に政策を打ち出していくことも必要だろう。先に述べたように、自治体は基本的には中央の方針に従って中小企業を指導するだけであった。しかし、こうした中にも、独自の政策を実施した自治体も存在する。東大阪市がその例としてあげられる。

市場自立型の中小企業への革新の大きな壁となるのが、中小企業の販売力の欠如である。中小企業は技術的に優れたものを開発しても知名度、信用度が低いために売れない。その場合地域のイメージを満たす製品に地域の統一ブランドを付けると、製品の信用度を高める効果がある。東大阪市では東大阪市の「モノづくり」、「多種多様な製品」、「高い技術」といったイメージを活かし、全国で唯一自社のみが製造している製品を「オンリーワン製品」、特定市場で市場占有率1位の製品を「ナンバーワン製品」、従来製品にない付加機能、付加価値を有する商品を「プラスワン商品」として東大阪ブランド認定製品とし、東大阪の頭文字「H」と「O」、及び、「オンリーワン」などの「1」をシンボライズしたマークを使用することを認めている⁴⁹。これもコミュニティーを基盤とする施策である。

このほかにも、東京都墨田区で実施している地場製造業の振興を観光資源の強化に結びつける施策など、コミュニティーのつながりを活かした施策は工夫次第で色々あるだろう。

4.4 今後の中小企業政策のあり方

最後に、これからの中小企業政策のあり方について考えたい。まず第1に、中小企業による全国画一的な政策よりも、地方自治体による地域の実情にあわせた政策、つまり自治体中小企業政策が中心的に講じられるべきである。中小企業は多様性を有しているため、その問題や要求は中小企業によってさまざまである。さらに、中小企業政策を知らない中小企業も多く存在する。このことから、政策をつくる側と受け手側の間に隔りがあることが分かる⁵⁰。こうした隔りを解消していくためにも、主な政策主体が、地域の中小企業にとって最も身近である自治体でなければならない。しかし、財政・人材力に乏しい小さな自治体では、経済・産業・中小企業に関する一部事務組合を

⁴⁹ 黒瀬 (2006) , pp.294-295.

⁵⁰ 桑原 (2006) , p.74

つくるなど、広域行政で取り組むこともありうるだろう。地方自治体でできないことは都道府県で、都道府県でできないことは国で、という「補完性の原理」に従って、中小企業政策も講じられるべきであろう。

第2に、自治体中小企業政策は、企業・市民参加型で形成されるべきである。その際、自治体職員の役割が改めて問われるだろう。自治体職員がより高い専門能力を身につけ、地域の企業・市民と話し合いながら意見調整をしてプランをつくり、民間ではできない、効率的ではなくとも地域の中小企業にとって必要なことを政策として講じるべきである。中小企業支援を行うNPOや民間企業の取り組みも含めて、自治体職員が、その地域の諸政策の体系化・整合性を図る役割を担わなければならない。

第3に、自治体中小企業政策は、産業経済だけではなくまちづくり・福祉といった他分野と組み合わせ講じられなければならない。中小企業は地域に根付いたものであり、地域に住み、働いているのであり、中小企業問題を解決するためには、さまざまな政策分野を統合した解決法を考えなければならないだろう。

おわりに

中小企業は経済環境の変容とともにその構造を大きく変革させる必要性に迫られている。それとともに中小企業に対する期待は世界的に高まっており、それは経済的・社会的に重要な役割を果たすからである。日本においても、中小企業基本法の改正にともない、中小企業に対する認識を改め、中小企業に期待する役割を明確にした。

しかし、中小企業が期待される役割を十分に果たしているかという点、そうではない。現実には中小企業をめぐる環境や条件は決して容易ではないし、開廃業率の逆転があらわすように、期待されるほど中小企業が生まれているわけではない。そういった要因は金融問題・労働問題などによるものであり、こうした問題は中小企業自らが解決できるものではない。このことは、中小企業が活躍できるような環境や制度が整っていないことを示している。そのため、中小企業政策が必要不可欠となる。中小企業政策によって中小企業問題に対処していくことで、中小企業が求められる役割を果たしていくための環境をつくりだすことが求められる。

中小企業は多種多様であり、あらゆる可能性を秘めている。そうした中小企業に対し、日本経済活性化の原動力としての期待を寄せることは決して空想ではない。中小企業政策によって環境や制度を整え、中小企業が本来もつ可能性を十分に発揮できるならば、期待される役割を果たしていくことは可能だろう。

参考文献

- ・植田浩史 (2004) 『現代日本の中小企業』, 岩波書店
- ・上田達三 (1996) 「金融市場の変化と中小企業」 巽信晴・佐藤芳雄編『新中小企業論を学ぶ』, 有斐閣
- ・尾崎護 (2006) 「中小企業金融の現状と政府系金融の役割」 吉野直行・藤田康範・土井丈朗編『中小企業金融と日本経済』, 慶応義塾大学出版会
- ・清成忠夫 (1997) 『中小企業読本』, 東洋経済新報社
- ・黒瀬直弘 (2006) 『中小企業政策』, 日本経済評論社
- ・桑原武史 (2006) 「中小企業政策の展開」 植田浩史・桑原武史・本多哲夫・義永忠一編『中小企業・ベンチャー企業論』, 有斐閣
- ・庄林・岩田 (1998) 「中小企業の金融問題」 藤田敬三・竹内正巳編『中小企業論』, 有斐閣双書
- ・高城寛 (1996) 「労働市場の変化と中小企業」 巽信晴・佐藤芳雄編『新中小企業論を学ぶ』, 有斐閣
- ・田中充 (1998) 「国際化と中小企業」 藤田敬三・竹内正巳編『中小企業論』, 有斐閣双書
- ・本多哲夫 (2006) 「中小企業と金融」 植田浩史・桑原武史・本多哲夫・義永忠一編『中小企業・ベンチャー企業論』, 有斐閣
- ・三宅順一郎 (1998) 「中小企業の労働問題」 藤田敬三・竹内正巳編『中小企業論』, 有斐閣双書
- ・吉田敬一編 (1998) 『転機に立つ中小企業』, 新評論
- ・中小企業庁編 (1999) 『中小企業政策の新たな展開』, 同友館
- ・中小企業診断協会編 (2005) 『中小企業施策の手引き (平成17年版)』, 同友館
- ・中小企業庁編 (1964) 『中小企業白書昭和38年版』,
<http://www.meti.go.jp/hakusho/index.html>
- ・中小企業庁編 (1998) 『中小企業白書 平成10年版』
<http://www.meti.go.jp/hakusho/index.html>
- ・中小企業庁編 (1999) 『中小企業白書 平成11年版』
<http://www.meti.go.jp/hakusho/index.html>
- ・中小企業庁編 (2000) 『中小企業白書2000年版』,
<http://www.meti.go.jp/hakusho/index.html>
- ・中小企業庁編 (2006) 『中小企業白書2006年版』,
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h18/H18_hakusyo/h18/index.html
- ・中小企業基本法, 最終改正: 平成一八年四月二六日法律第三三号
<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S38/S38HO154.html>