

平成29年度

日本商工会議所青年部

# 政策提言書



平成30年2月

THE POWER OF YEG

～信なくば立たず 信頼し合える同志と繋がるYEG～

日本商工会議所

会頭 三村 明夫 殿

本年度35周年を迎えた日本商工会議所青年部は、全国3地区9ブロック45道府県連413単会33,000名を超える会員数にまで拡大し、連合会組織として、日々、自己成長、自社発展、地元の発展のために研鑽を積んでいます。

そして、私たち青年部も含めた商工会議所活動の目的は、それぞれの地域の持続的発展であり、特に政策提言はその活動の中心にあると認識しております。この活動はまさに、「自分たちが生きていく街は、我々が守り、創る」。そのような責任世代でもあるYEGメンバーの意思を表現したものであると考えます。

本年度の政策提言委員会では、愛する地域、そして、誇るべき日本の将来のために、地域の中小企業が抱える問題や要望など、全国のメンバーの生の声を取りまとめる活動から始めました。その中で、「事業承継」、「働き方改革」、「地方創生」に関する課題や要望等が多かったことから、この3つを今年度提言のテーマとして、議論を重ねてまいりました。

秋には、全国の単会会長にこの3つのテーマに基づいてディスカッションをしていただき、その意見の中から抽出したものを、委員会メンバーが中心となり、様々な情報収集や調査研究を行って参りました。そして、関係省庁の国家公務員との意見交換などを通じて、論点の絞り込みと精査を行い、今回の5つの提言としてまとめました。

今回の提言は、まさに地域の中小企業が抱える生の声を収集したものであり、その課題解決の一助になるようなものであると確信しております。YEGメンバー一人ひとりの存在は小さいかもしれませんが、全国各地のメンバーが心を合わせると、大きな力（POWER）となります。

ぜひ夢の実現、課題の解決のため、格別のご配慮、ご検討を頂きたく存じます。何卒よろしくお願いたします。

平成30年2月17日

日本商工会議所青年部  
会長 吉田 大助

# 目 次

## 提言1【事業承継】

従業員等への事業承継の促進について

- 1-① 従業員等承継促進のためのガイドラインの拡充
- 1-② 後継者が会社から株式買取り資金として受け取った金銭における課税の特例制度の創設

## 提言2【働き方改革】

中小企業向け働き方改革推進企業認定制度の創設

## 提言3【地方創生】

高校生に対する産官学連携による地元定着の促進

## 提言 1 【事業承継】

### 従業員等への事業承継の促進について

---

中小企業の事業承継には、親族内承継、役員・従業員承継、社外への引継ぎ（M&A等）の 3 つの類型があるが、その中でも役員・従業員承継の割合が近年急増しているというデータがある。親族以外の役員や従業員が承継するメリットとしては、以下の点が挙げられます。

1. 親族内に後継者に適任なものがない場合でも、会社を存続させることができ、従業員の雇用を確保できる
2. 経営能力は未知数でも、業務内容や業界事情について熟知しており、意欲が高いことから、事業承継をきっかけとして経営改善などが行われ、大きく飛躍することが期待できる。
3. 劇的に経営方針や社内体制を変えることは少なく、経営理念や企業文化を維持することができる。
4. 企業文化も変わらず、取引条件なども維持することから、他の従業員や取引先の理解が得やすい。

一方で、従業員等への承継には、株式の買い取りや個人保証など、多くのハードルがあるとも言われており、これを乗り越えるために長期的な計画を立て、後継者教育、関係者の理解などを得るための筋道をつける必要がある。

従って、これらの解決のため、以下の 2 つの提言を行う。

## 提言 1-①

### 従業員等承継促進のためのガイドラインの拡充

#### 【提言内容】

中小企業庁が公表している「事業承継マニュアル」や「事業承継ガイドライン」などは、中小企業経営者の円滑な事業承継を実現していくための方策や手順などが非常にわかりやすくまとめられている。

このようなマニュアルやガイドラインの中で、近年増加傾向にある「従業員等承継」に焦点をあてたガイドラインを新たに策定し指針を示すことで、中小企業の従業員承継を後押しする。

我が国の中小企業は、近年、同族外の役員や従業員が承継することで企業文化やノウハウをスムーズに承継し、従業員も安心して働ける環境が維持でき、更に業績も上向いているという事例が多く存在する。国がそのような全国の成功事例などを収集して情報発信をし、従業員承継を促進する姿勢を見せることで、中小企業の事業承継の選択肢が広がり、後継者難による廃業も減少するのではないかと考える。

## 提言 1-②

### 後継者が会社から株式買取り資金として受け取った金銭における課税の特例制度の創設

#### 【提言内容】

従業員等の承継は前頁のような様々なメリットがある一方で、「株式の買い取り問題」や「個人保証問題」など、大きな障害もあると言われている。

その中でも、後継者の株式買い取り問題については深刻である。後継者は、経営の安定性のために株式を先代から買い取る必要があるが、役員や従業員は株式を買い取るのに十分な資金を持っていることは少なく、この資金を確保することが必要となる。しかしながら、個人資産を有していない従業員等が株式の買い取り資金を用意するのは容易ではなく大きな障害である。

後継者が株式を買い取るためには、給与を増額して、その一部を株式買い取り資金に充てるという手法を取らざるを得ないが、増額した給与にも所得税等が課され、大きな負担となっている。従業員等の後継者が引き継いだ企業を存続させていくためには、適正な利益に加え、株式買い取り資金とそれにかかる所得税等の税負担分も利益確保をしていかなければならず、企業存続の大きな弊害と言わざるを得ない。

そこで、後継者が株式の買い取り資金として会社から受け取った金銭については、給与とは別に取り扱い、非課税とする措置を提言する。

従業員等の後継者の税負担を軽減することで、株式の買い取りをしやすい環境にし、企業の存続、雇用の維持に繋がり、結果的に税収増にも繋がるものと考えられる。

## 提言2【働き方改革】

### 中小企業向け働き方改革推進企業認定制度の創設

---

#### 【提言内容】

国が推進する働き方改革は、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者においても確実に実施していく必要があるが、一方で依然として中小企業への理解が浸透していないのが課題である。

そこで、中小企業限定の「働き方改革推進企業認定制度」を設け、認定取得に向けた各種要件を示すことで、中小企業が働き方改革に具体的にどう取り組めば良いかという方向性や取り組み項目を示すとともに、その先にある認定取得のメリットも明確にすることで、中小企業の働き方改革を促進していく。

#### 【理由】

中小企業・小規模事業者は、かつてないほどの人手不足に陥り、最大の経営課題と言われている。今後は優秀な人材を獲得するための魅力ある職場づくりや、多様な人材の活躍推進、生産性向上などに積極的に取り組んでいかないと生き残れない時代である。そして、働き方改革への取り組みは、「優秀な従業員を採用する」、「優秀な従業員を辞めさせない」という、人材不足に対して中小企業が抱える課題そのものを解決するきっかけ、チャンスでもある。

しかし、労働関係法令等の知識が少ない経営者も多く、大企業の人事部のような部門を持たない中小企業にとって、働き方改革について、具体的にどのように取り組んだらよいかわからないというのが実情である。

そこで、「中小企業限定の働き方改革推進企業認定制度」を設け、「多様な人材の活躍推進」と「生産性向上に向けた取り組み」、「働き方改革に向けた計画の策定」など、認定取得に向けた各種項目を設け、その条件を満たした企業については、認定証を交付するというものである。

これにより、中小企業が働き方改革推進のために、具体的に何をどのように努力したら良いかが明確になり、また、認定取得を目指すことで、様々な経営課題も解決し、更に認定取得した際には、企業のイメージアップにより、従業員の満足度向上や良い人材の確保に繋がるものとする。また、税制優遇や求人優遇、生産性向上に向けた投資に対する助成、昇給に対する補助など、認定企業に様々な支援措置を充実させることで、中小企業の働き方改革が促進できるものとする。

現在、全国の各自治体の一部では、このような認定制度は既に存在しているが、本制度の国版の認定制度を設け、そして大企業を含めない制度にすることで、中小企業の認定取得の価値が高まり、これにより働き方改革の促進による中小企業の発展、そして若者の地域企業への就職促進にも寄与するものとする。

### 提言3【地方創生】

## 高校生に対する産官学連携による地元定着の促進

---

### 【提言内容】

近年、優秀な若者が大学進学のために地方から都市部へ行き、そのまま戻ってこないことが大きな問題となっている。地方の若者を減らさないためには、地方に若者をとどめる取り組みも1つの方法であるが、地方から出た若者が戻ってきたいと思うような地域づくりや交流、次世代の人材育成を産官学が連携して行っていくことも非常に重要である。

そのために、地方の自治体や商工会議所などが窓口となり、産官学の連携で若者のUターン就職促進の事業を推進していくため、

- (1) 地方創生関係交付金の対象となる「若者のUターン就職促進事業」のモデル事業の策定
- (2) 本事業を全国の各地商工会議所が取り組むことに対する助成措置の創設
- (3) 日本商工会議所による全国の商工会議所の成功事例の収集・情報発信

これらを行うことで、若者の地方への就業促進を加速していく。

### 【理 由】

若者のUターン就職促進事業は、具体的には、大学進学予定者を対象とした高校生のための合同企業説明会の実施や、高校生向けインターンシップの促進など、高校生に焦点を当て、地元企業を知る機会の提供や職業観の形成、交流を通じて地元企業の魅力を伝える機会を提供する。また、地方創生についての教育を高校生に行うことで、郷土愛を育み、地域の次世代人材としての自覚を持ってもらい、将来的なUターン就職、地元での起業を促進し、若者の定住・移住に繋げていく。

このような考え方は、2017年12月に発表された「まち・ひと・しごと創生総合戦略2017年改訂版」にも明記されており、今後、国は、地域における若者の就職促進のための法律案も整備する予定である。

しかし、このような取り組みは、地域の中小企業が立ち上がらない限り、実現可能性は低いものとなる。従って、地方の自治体や商工会議所などが窓口となり、産官学の連携で積極的に行えるような支援体制を構築するため、自治体に対しては地方創生関係交付金の対象となる「若者のUターン就職促進事業のモデル事業」を策定し、全国でこの取り組みを行いやすい環境を整備する。また、中小企業の相談窓口である各地の商工会議所が主体となり、地元企業と高校生が交わる機会を増やす活動を積極的に行い、また、その活動を後押しできるような助成措置を、各地の商工会議所や地域の中小企業に対して設ける。更には、各地の商工会議所が行ったモデル的な事例を、日本商工会議所が情報収集し、全国へ発信することにより、更なる成功事例の増大に繋がり、若者の意識改革、郷土愛の醸成、ひいては地元定着の促進という好循環モデルが構築できるものとする。

平成29年度 日本商工会議所青年部 政策提言委員会

<担当副会長>

花市 佳明（岡崎YEG）

<委員長>

吉川 正明（沼津YEG）

<副委員長>

武山和弘（岡崎YEG） 田中誠一（防府YEG） 前田孝治（田川YEG）

<運営幹事>

片上聡一郎（松阪YEG） 中村守（奈良YEG）

<委員>

田中義法（土浦YEG） 片山貴之（日光YEG） 小笠原尊正（太田YEG）  
永瀬貴美（川口YEG） 氏家健司（さいたまYEG） 風間敏弘（行田YEG）  
湯田羊聖（船橋YEG） 小森充苗（藤沢YEG） 藤原寛文（厚木YEG）  
藤太郎（三浦YEG） 本庄昌実（浜松YEG） 片岡浩二（各務原YEG）  
杉浦顕倫（豊橋YEG） 河本大輔（城陽YEG・京都YEG） 古川貴晃（吹田YEG）  
正木忠信（守口門真YEG） 池田義人（加西YEG） 津田英宏（岡山YEG）  
田中孝幸（広島YEG） 免田哲至（阿南YEG）

---

～政策提言チーム～

<事業承継チーム>

リーダー 田中誠一

メンバー 田中義法・小笠原尊正・永瀬貴美・杉浦顕倫・正木忠信・免田哲至

<働き方改革チーム>

リーダー 中村守

メンバー 氏家健司・風間敏弘・湯田羊聖・小森充苗・藤原寛文・古川貴晃・津田英宏・田中孝幸

<地方創生チーム>

リーダー 前田孝治

メンバー 片山貴之・藤太郎・本庄昌実・片岡浩二・片上聡一郎・河本大輔・池田義人