

スペシャルトピック

フリーランス・副業による創業の促進や、IoT・AIを活用した生産性向上の取組等を提言——2019年版中小企業白書・小規模企業白書

2019年版「中小企業白書」「小規模企業白書」が4月26日、中小企業庁より公表された。それぞれ、中小企業基本法及び小規模企業振興基本法に基づく年次報告書。今回は、中小企業や小規模企業の2018年度の動向をまとめるとともに、2019年度に講じる施策等を紹介している。また、高齢化が進み、世代交代が懸案となっている、経営者が直面する現状や課題等について、具体的な事例を豊富に交えながら分析している。

中小企業・小規模企業の喫緊の動向

中小企業基本法上の定義によると、「中小企業者」とは、製造業その他で資本金が3億円以下かつ従業員が300人以下、同様に、卸売業では1億円以下かつ100人以下、サービス業では5,000万円以下かつ100人以下、小売業では5,000万円以下かつ50人以下の企業を指す。また、「小規模企業者」とは、上記のうち、製造業その他では従業員が20人以下、卸売業、サービス業、小売業では各5人以下の事業者（個人事業者も含まれる）とされている。

中小企業（小規模企業を含む）は、わが国における企業数（2016年）の大半（中規模14.8%＋小規模84.9%）を占め、従業員数（同）の約70%（中規模46.5%＋小規模22.3%）を雇用し、付加価値額（2015年）の約53%（中規模38.9%＋小規模14.0%）を創出している。

経常利益は過去最高水準を維持

白書によると、そうした中小企業にとっての2018年度は、前年度に続き経常利益が「過去最高水準を維持」した一方で、「度重なる災害をはじめ、人手不足の深刻化、労働生産性の伸び悩みなど、懸念点も浮き彫りになる年となった」としている。

中小企業の売上高は、2007年第4四半期には160兆円を超えていたものの、リーマン・ショックに伴い2009年後半には130兆円近くまで落ち込んだ（財務省「法人企業統計調査季報」、以下同）。その後、2010年後半には150兆円超まで回復するも、東日本大震災の発生に伴い2012年末に向けて大きく下落。その後は、「2013年第1四半期の123.6兆円を底に横ばい傾向」が続いたものの、「2016年の第3四半期に上昇傾向に転じてからは10期連続で上昇しており」、直近2018年第4四半期には137.5兆円（参考：大企業は148.4兆円）となり、白書は、「経済の好循環が中小企業にも浸透しつつあることが分かる」と分析している。

価格転換が不十分か

経常利益の推移を見ると、売上高同様、（2007年の4兆円超から）リーマン・ショック後に2兆円超まで落ち込んだものの、その後は緩やかな回復基調を辿っている。2018年を通じ「やや横ばい傾向に転じたきらいもある」が、第4四半期は5.5兆円（参考：大企業は12.4兆円）となっており、「過

去最高水準となった2017年とほぼ同水準で推移している」。とはいえ、経常利益を要因分解すると、売上高要因が押上げ要因の中心となっているものの、人件費要因に加えて変動費要因が押下げ要因となっていることから、白書は「中小企業が仕入価格を販売価格に転嫁しきれていないことが考えられる」等と指摘している。

老朽化が進む中小の設備

一方、設備投資については、大企業・中小企業とも、リーマン・ショック後の2009年に大きく減少し、大企業はその後、横ばいで推移したものの、2015年に入る頃から強含み始めた。2017年第4四半期～2018年にかけては増勢を強め、足下では6.4兆円となっている。対して中小企業では、2013年頃から強含み始め、2016年以降はほぼ横ばいで推移するも、足下では2.8兆円と、「大企業との差は拡大傾向」にある。

設備を新設してからの経過年数をあらかず「設備年齢」も確認すると、大企業と中小企業で同水準だった1990年度の設定年齢を100として、中小企業の設備年齢は2017年度で191.8と、大企業のそれ（148.0）を上回る勢いで老朽化が進んでいることが分かる。

小規模企業数は大きく減少

こうしたなか、倒産件数の推移を確認すると、全体では2009年以来10年連続で減少し、2018年は8,235件とバブル期以来28年ぶりの低水準と

なっている。規模別に見ると、小規模が大部分を占めるものの、中規模とともに減少傾向を辿っており、足下では中規模が901件で、小規模が7,334件となっている（東京商工リサーチ「倒産月報」）。

しかしながら、休廃業・解散企業の件数に目を転じると、経営者の高齢化や後継者不足を背景に増加傾向にあり、2018年は4万6,724件にのぼっている（東京商工リサーチ「『休廃業・解散企業』動向調査」）。

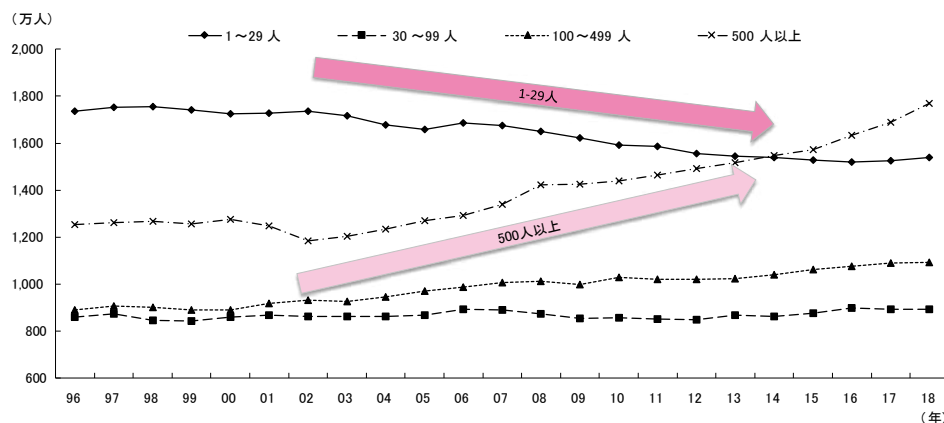
また、わが国の企業数は1999年（485万者）以降、年々減少傾向にあり、直近2016年は359万者（大規模が1.1万者、中規模が53万者、小規模が305万者）と、当時の3/4を下回る状況にある（総務省「経済センサス」等）。なかでも、小規模企業は「調査年毎にマイナス幅を拡大」させており、例えば2014～2016年の2年間で見ても、大規模が47者増加する一方、中規模は3万者、小規模は20万者の減少と、特に小規模企業数の落ち込みが激しいことが分かる。

小規模ほど人手不足も深刻化

こうしたなか、雇用者数の変化を見ると（図1）、500人以上の事業所が右肩上がり雇用者数を増加させてきたのに対し、29人以下の事業所では減少傾向で推移し、2014年を境に500人以上を下回る状況に置かれている（総務省「労働力調査」）。

大卒予定者の求人数と就職希望者数の推移を確認すると、300人以上の企業では、2016年卒まで求人数が増加する一方、希望者が減少して求人倍率も上昇傾向にあったものの、2017年卒以降は、希望者数の増加が求人数の

図1 従業者規模別に見た非農林雇用者数の推移



資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

- (注) 1. 2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により一部地域において調査実施が一時困難となったため、2011年の値は補完推計値(2015年国勢調査基準)である。
 2. 2017年平均から算出の基礎となる人口を2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えており、2010年から2016年の数値については、2017年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値(2015年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの)に置き換えている。また、2005年から2009年の数値については、2010年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値(2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの)に置き換えている。

出所：2019年版中小企業白書

それを上回る傾向に転じ、結果として求人倍率は2019年卒で0.9倍と、1倍を下回っている。対して299人以下の企業では、大卒予定者の求人数が2015年卒から5年連続で増加する一方、就職希望者は2017年卒から減少傾向にあり、足下2019年卒の求人倍率は9.9倍と、2017年卒の4.2倍から急速に高まっていることが分かる（リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」）。

転職者数について見ても、前職が中小企業だった場合、300人以上の企業への転職者数が増加傾向にあるのに対し、299人以下への転職者数はほぼ横ばいで推移している。また、前職が大企業だった場合でも、300人以上の企業への転職者数が増加傾向にあるなかで、299人以下への転職者数はほぼ横ばいにとどまっており、「中小企業が転職先として選ばれにくい傾向にあることが考えられる」という（厚生労働省「雇用動向調査」）。白書では、「規模の小さな事業者ほど求人数が多く人手不足の状況」にある等と指摘する。

労働生産性も大企業との差が拡大

一方、労働生産性に目を転じると、リーマン・ショック後に落ち込んだ後、一貫して緩やかな上昇傾向にある大企業とは対照的に、中小企業についてはこの間、「大きな落ち込みは無いものの、長らく横ばい傾向が続いており、足下では大企業との差は徐々に拡大していることが分かる」。2009年度と2017年度を比較すると、大企業の製造業の付加価値額が、従業員1人当たり999万円→1,403万円まで+40.4%増、非製造業が同1,080万円→1,325万円まで+22.7%増となっているのに対し、中小企業の製造業は501万円→556万円と+11.0%増、非製造業では521万円→563万円と+8.1%増にとどまっている（財務省「法人企業統計調査年報」）。

中小企業の労働生産性を業種別に分解すると、「建設業や卸売業では緩やかな上昇傾向にあるのに対し、製造業、小売業、サービス業では横ばいに推移している」。白書では、「全企業数の

99.7%を占める中小企業の労働生産性を上げることは喫緊の課題と言える」等と強調する。

中小経営者の世代交代の現状と課題

高齢化が進む中小の経営者

今回の白書では、中小企業・小規模企業の経営者の「世代交代」に着目した、特別な分析も行っている。それによると、中小企業の経営者の年齢分布の山は、1995年の47歳から、2018年には69歳まで上昇しており（帝国データバンク「COSMOS2」）、「経営者年齢の高齢化が進んでいることが分かる」という。こうしたなか、今後も経営者の高齢化が進めば、年齢等を理由にした引退も増えると見られ、白書はその「世代交代」に向けて、経営資源の引継ぎ概念を整理しつつ、調査結果を交えながら、今後の課題等を整理している。

「親族外承継」も有力な選択肢に

経営者の引退には、他者へ事業を引き継ぐ「事業承継」と、事業を停止する「廃業」があり、「事業承継」はさらに「親族内」「親族外」に分けられ、「親族外承継」には、「役員・従業員承継（内部昇格、MBO/EBO）」と、「社外への引継ぎ（外部招聘、M&A）」がある。そのうえで、中小企業・小規模企業の経営者を引退した人を対象に実施したアンケート調査では、回収4,984件（回収率10.0%）のうち、「事業承継」した経営者が2,612件、「廃業」した経営者が2,077件、含まれていた（無回答295件）。

このうち、「事業承継」した経営者を対象に後継者との関係を尋ねると、「親族内承継」が過半数（55.4%）

を占めたものの、次いで「役員・従業員承継」（19.1%）、「社外への承継」（16.5%）、「その他」（9.1%）が挙げられた（無回答を除く2,565件で集計）。「親族内承継」は42.8%が「子供（男性）」への承継となっているが、「親族外承継」も計1/3超と、「事業承継の有力な選択肢になっている」様子がうかがえる。

ただ、後継者を決定し、事業を引き継ぐうえで苦勞した点（複数回答）を尋ねると、「役員・従業員承継」や「社外への承継」では「親族内承継」に比べて、「後継者を探すこと」（親族内承継3.1%＜役員・従業員承継16.8%＜社外への承継28.4%）のほか、「取引先との関係維持」（同順に21.0%＜28.2%＜35.6%）や「後継者と引継ぎの条件を調整すること」（同順に6.3%＜14.6%＜20.1%）、「従業員の反発」（同順に4.7%＜11.4%＜14.2%）等を挙げる割合が高くなっている。

こうしたなか、白書（概要）では、贈与税や相続税の負担をゼロにする「事業承継税制」等を通じ、「親族内承継の支援措置は大幅に前進」してきたものの、「今後は、親族外承継も一層推進することが重要」等と指摘する。さらに、「事業承継した企業は承継の翌年から5年後までの間、事業承継していない企業と比較して売上高の成長率が高く、概ね統計的に有意な差が確認された」とし、また、「30代以下、40代への事業承継では、従業者数の成長率が事業承継していない企業を有意に上回っており、事業承継が従業員数の成長率を押し上げる一定の効果が見られた」といった分析結果も紹介。事業承継では、「新経営者による新たな事業展開も期待される」等と指摘している。

廃業時も経営資源の引継ぎが有効

一方、廃業した経営者を対象に、経営資源の引継ぎ状況を尋ねたアンケート調査結果を見ると、まず、「販売先・顧客」については（無回答を除く1,850件で集計）、「継続的に取引のある」取引先や顧客が「いた」場合（63.2%）に、そのうち（同1,133件で集計）、「引継ぎを行った」割合は65.6%（有償5.6%＋無償59.9%）となった。同様に、「設備」については（同1,840件で集計）、「所有していた」場合（62.7%）に、そのうち（同1,091件で集計）、「引継ぎを行った」割合は53.6%（有償25.2%＋無償28.4%）となっている。

また、「事業所用不動産」では（同1,909件で集計）、「所有していた」場合（36.1%）に、そのうち（同637件で集計）、「引継ぎを行った」割合は48.2%（有償36.7%＋無償11.5%）。さらに、「従業員」に関しては（同1,549件で集計）、「再就職・独立を希望する従業員」が「いた」場合（38.5%）に、そのうち（同597件で集計）、「引退した経営者の支援により再就職・独立が決定した従業員」が「いた」割合は50.9%となった。

なお、従業員の再就職先（複数回答）としては（同301件で集計）、「同業種の取引先（販売先・仕入先等）」が最も多く（60.1%）、これに「取引先以外の同業他社」（20.3%）が続き、同業種への引継ぎが中心となっていることが分かる。次いで、「従業員自身が独立開業」（16.9%）、「取引先以外の異業種」（11.3%）、「異業種の取引先（販売先・仕入先等）」（11.0%）等が挙げられている。

このように、「経営資源の引継ぎは少なからず実施されており、有償で引き継ぐケースも一定数ある」なかで、

廃業には100万円以上の費用を要したとする割合が1/3超(36.2%)となっている(同1,907件で集計)。これに対し、何らかの経営資源を引き継いだ者が得た対価の総額を見ると、6割超(60.8%)が「有償で引継ぎ」を行い、4割超(44.1%)が100万円以上(21.0%は1,000万円以上)を受け取ったとしている(同599件で集計)。白書では、「経営資源を有償で引き継ぐことができれば、廃業費用の一部を賄うこともできるだろう」等と指摘。また、「起業促進の観点からも、部分的な事業承継として、経営資源の引継ぎを進めることが必要」(概要)等としている。

早期の取り組みが重要に

なお、「事業承継した経営者」と「廃業した経営者」の違いについて、引退前の状況を比較すると、引退決断前3年間の売上高の傾向は、事業承継した経営者では増加ないし横ばいと回答した割合が3/4を超える(計76.5%)。一方、廃業した経営者の7割以上(72.1%)は、売上高が減少傾向にあるなかで、引退を決断していることが分かる。また、事業承継した経営者は、約2/3(68.3%)が2期以上、連続黒字の状況で引退を決断している。これに対し、廃業した経営者は約半数(54.0%)が、2期以上連続赤字となった末に引退を決断している一方で、残りは直近2年間のうち、少なくとも1年が黒字(27.8%は2期以上連続黒字)にもかかわらず、引退を決断しているという。

さらに、引退を決断してから実際に引退するまでの期間を調べると、事業承継した経営者に比べ、廃業した経営者は、引退するまでの準備期間が短い傾向にあるという。準備期間が1年未

満の割合が、事業承継した経営者では33.9%に対し、廃業した経営者では43.5%となっている。

白書では、「早期の経営改善の取組や後継者探し・育成の取組、またはより幅広いM&Aの可能性の模索をしていれば、事業を引き継ぐ選択肢があった可能性もある」等と指摘している。

廃業経営者は約7割が無職

なお、引退後の生活に関しては、事業承継した経営者、廃業した経営者とも、公的年金を生活資金としている割合が高い。ただ、事業承継した経営者では勤務収入を得ている者も半数以上、見られる。現在の雇用形態として、事業承継した経営者は「会社・団体などの役員」が最も多い。他方、廃業した経営者は約7割が無職となっている。

フリーランスや副業による創業促進も重要に

ここまで、既存の企業からの「事業承継」に焦点を当てて見てきたが、「次世代の経営者」になるには、新たに事業を開始する「起業」という方法もある。新たな経営の担い手(過去1年間に職を変えた・新たに職に就いた者のうち、現在は「会社等の役員」「自営業主」の者)の推移を調べると、2017年時点で、事業承継による「後継経営者」が約8.5万人に対し、「起業家」は約16万人、その他経営者が5.9万人となっている(総務省「就業構造基本調査」)。

新たな経営の担い手が参入している業種の長期的な推移を見ると、1992年から2017年にかけて、主に情報通信業が増加する一方、製造業や運輸業、小売業等が減少傾向にあることが分かる。「後継経営者」では相対的に、農林漁業、製造業、不動産業、その他サー

ビス業の割合が高い。一方、「起業家」では、飲食店や学術研究、専門・技術サービス業の割合が高くなっている。

「起業家」に着目すると、男性の起業家が減少する(2007年14.5万人→2017年11.6万人)一方、女性の起業家が増加(同3.6万人→4.4万人)している。なお、女性の起業家は、非起業家より配偶者「あり」の割合が高く(起業家52.4%>非起業家44.9%)、育児「あり」の割合も高い(同順に26.9%>17.4%)。

こうしたなか、全国の20~69歳の男女を対象に実施したアンケート調査によると、回収2万件のうち起業家が2.7%含まれており、その内訳は「フリーランス起業家」が46.2%、「副業起業家」が8.3%、上記以外の起業家が45.5%となった。そのうえで、開業費用を見ると、「フリーランス起業家」や「副業起業家」は、それ以外の起業家に比べて開業費用が低く、特に女性は10万円未満の低コストで開業している割合が相対的に高いといった特徴が見られた。

また、起業時点ではフリーランスだった者を対象に、現在の事業形態を尋ねると、6割超(63.3%)が「フリーランス起業家」を継続し、計8割超は現在も雇用無しとしている一方、17.5%は従業員を雇用するに至っていることが分かる(無回答を除く1,121件で集計)。さらに、副業として起業した者に現在の類型を尋ねると、「副業起業家」のままが3割超(32.0%)見られる一方、約7割(「フリーランス起業家」26.2%+上記以外の「起業家」41.8%)は本業として、事業を営むに至っていた(同328件で集計)。

白書(概要)では、「まずはフリーランス・副業で起業し、その後、事業を拡大するような事例も存在」と

して、「起業の一形態として、フリーランス・副業による創業を促進することも重要」等と指摘している。

オランダに学ぶ

なお、白書は「コラム」のなかで近年、小規模企業が増加しているオランダに触れている。それによると、オランダでは過去10年間で、企業数が1.6倍（2007年98.7万社→2017年158.7万社）に増加しているが、その大半を従業員1人の事業者（同62.5万社→123.9万社）が占めているという。また、従業員1人の事業者のうち約4割が、別の収入源を持つ「副業」者だとし、その背景には多様な働き方を進展させる「ポルダー・モデル」と呼ばれる社会制度（特に労働時間差別禁止法、1996年7月）の導入がある等と指摘。さらに、リーマン・ショックの影響等で国内企業の雇用創出力が低下するなかで、自己雇用である起業が重要な選択肢の一つになったことや、実践的な職業教育の取り組みがなされていること等を挙げている。

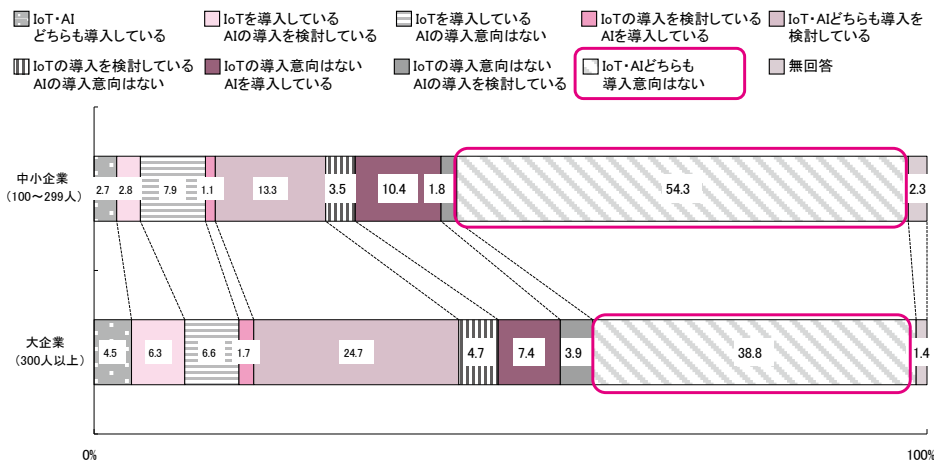
そのうえで、白書は「オランダでは、起業促進の政策は、経済政策のみならず、労働政策、社会政策、教育政策などをあわせた『総合政策』として行われている」とし、「長年に渡り開業率が低迷を続けるわが国においては、社会システムや文化的背景などの面で異なる点も多いが、学ぶべき点は多いといえよう」等と提起している。

中小企業を取り巻く構造変化への対応

IoT・AIを活用した生産性の向上を

白書はまた、中小企業を取り巻く経

図2 従業員の規模別に見たIoT・AIの導入状況（2017年）



資料：総務省「平成29年通信利用動向調査」
出所：2019年版中小企業白書

済・社会の構造変化として、「デジタル化」や「グローバル化」等を切り口にした分析も紹介している。このうち、「デジタル化」について見ると、ホームページを「開設している」割合（2017年）は、300人以上の企業（95.7%）には届かないものの、100~299人でも87.2%と、インターネット上における顧客との接点が一程度、設けられてきたことが分かる（総務省「通信利用動向調査」）。

一方、ソーシャルメディアサービスを「活用している」割合は、300人以上の企業が36.7%に対し、100~299人では25.2%となり、同程度だった2011年時点（同順に12.6%、12.1%）に比して差が目立つ。その活用目的（複数回答）を確認すると、「商品や催物の紹介、宣伝」（300人以上で73.9%、100~299人で72.5%）や「定期的な情報の提供」（同順に59.2%、59.5%）、「会社案内、人材募集」（同順に34.7%、36.5%）等を巡っては、規模に依らず同程度となっている一方、「マーケティング」については300人以上が26.5%に対し、100~299人では17.5%と差が開いている。

インターネット上で商品やサービスの取引を行う、電子商取引（EC）の

利用状況に目を転じると、100~299人の企業で「利用している」割合は44.7%と、300人以上（55.7%）を10割程度、下回る結果となった。また、IoT・AIの「どちらも導入意向はない」とする割合は、300人以上の企業が38.8%に対し、100~299人では54.3%と半数を超えている（図2）。

IoTを導入しない理由（複数回答）としては、規模に依らず「導入後のビジネスモデルが不明確」を挙げる割合が高い（100~299人51.1%、300人以上55.8%）。これに「使いこなす人材がない」が続き、300人以上（26.9%）に比べて100~299人（39.3%）で高くなっている。このほか、「導入コスト・運用コスト」（100~299人33.1%、300人以上27.4%）、「導入に必要な通信インフラ等が不十分」（同順に18.7%、11.2%）、「IoTが何か分からない」（同順に18.1%、10.1%）等が挙げられた。

白書（概要）では、「デジタル化が進展する社会にあっては、中小企業にとってもIoT・AIを活用することが有益」とし、「データを活用し、業務効率化や売上増につながる取組を促進することが必要」等と提言している。

（調査部）