

1. 中小企業連携組織対策補助金の拡充・強化について

(1) 中小企業組合人材育成のための長期組合役職員講習会に「運営コース」を追加していただきたい。

経営環境が目まぐるしく変化する経済状況の中で、都内中小企業はこれまで経験したことのない厳しい経営状況に置かれている。このような中で中小企業組合は、経営情報の収集・発信基地としての重要な役割を担っており、現在は、さらに多様化・高度化する組合員の共同事業に対するニーズに、即応した対応が求められている。そのため組合運営の実務を担う組合役職員には、幅広い正確な知識に基づく的確な業務の遂行能力を習得する必要がある。

そこで本会では、東京都中小企業連携組織対策補助金事業において、組合役職員を対象に、組合会計・税務の実務を修得するための「長期組合役職員講習会（会計コース）」（平成23年度実績・20日間、実施経費260万円）を実施している。

一方では、組合制度や組合運営の知識を修得するため、補助金事業ではなく本会独自の経費において「運営コース」（平成23年度実績・11日間、実施経費200万円）も実施して、法令を遵守した、より健全な組合運営を実施できるよう支援しているが、十分な予算が確保できているとはいえない。

また、この2つの講習会は、中小企業庁の助成のもと、その普及と養成が図られている「中小企業組合士」の養成講座ともなっており、毎回多くの中小企業組合検定試験受験者が受講している。

よって「会計コース」と「運営コース」の2コースを合わせることで、組合役職員に対する組合実務知識修得のための総合的な講習会となるため、この組合教室「運営コース」も、補助金事業に追加していただきたい。

(2) 中小企業組合の組織強化と人材育成を図るための「組合自主研修事業」に対する助成金を10組合から20組合に増加し、補助率を2分の1から3分の2に引上げ、100,000円を限度に拡充・強化していただきたい。

「組合自主研修事業」は、中小企業組合及び組合員企業の組織強化と人材育成を図るために、本会が東京都から経費の一部（2分の1補助、69,200円を限度、10組合）の補助を受けて組合に交付して実施している事業である。

本事業は、中小企業組合が、目まぐるしく変化する時代に対応するために経営管理や新技術の習得等の研修を自主的に実施することにより、中小企業の健全な発展に大いに寄与してきた。

小零細な中小企業にとって研修にかかる経費は乏しいため、本事業に

対するニーズは非常に高く、全国中央会の補助金である「小企業組合研究集会」の廃止によって、研修事業が実施困難となった組合が多く発生している。

そこで、多数の組合のニーズに応えるために、対象組合数を現在の10組合から20組合に増加し、補助率を3分の2に引上げ、100,000円を限度に増額するよう拡充・強化していただきたい。

2. 個人事業税の見直しについて

個人事業税の個人事業主控除額の引き上げ及び対象業種の見直しについて、国への働きかけをされたい。

個人事業税は、所得税をベースに算定されているが、事業主控除については現在290万円となっており、これは平成11年度の税制改正で引き上げられたままとなっている。国税庁が公表している平成22年分の民間給与の実態によると民間給与平均額は412万円となっており、こうした実態を踏まえ個人事業主控除額と民間給与平均額が乖離しないように同額程度に控除額を引き上げるよう要望する。さらに、課税される対象業種が現在70と定められており、個人の営む事業が対象となっているにもかかわらず、高額所得者であるプロスポーツ選手、作家、歌手などが対象となっていないことから、社会経済情勢の変化を踏まえ適宜、対象業種の見直しをする必要がある。

以上のことから、個人事業主の理解を得るため個人事業主控除額の引き上げ及び対象業種の見直しについて、国への働きかけをされたい。

3. 東京都中小企業向け融資制度について

受注型中小製造業競争力強化支援事業助成金の交付決定を受けた事業者に対するつなぎ融資制度を創設されたい。

本会では、平成23年度より東京都の補助事業である「受注型中小製造業競争力強化支援事業」を実施している。

この事業は、下請中小製造業者が自社の基盤技術の高度化、高付加価値化に向けて、自ら行う特定ものづくり基盤技術を活用した試作開発・技術開発に要する経費の一部を助成することにより、下請中小製造業の競争力強化と新分野進出を促進するものである。

この助成金は、助成対象と認められる機械装置・工具器具費、委託費、産業財産権出願・導入費、技術指導受入れ費、展示会出展・広告費等の経費の2分の1以内を1件につき1,500万円を限度として助成するものであり、その助成期間は最長15ヶ月となっている。

平成23年度は、31企業に対し194,690千円の助成金の交付を決定している。

本事業は助成期間が最長で15ヶ月の長期間にわたっており、助成金の支払いが事業完了後となることから、交付決定を受けた事業者から事業実施の資金繰りに窮しているとの意見が出されている。また、資金繰りができないとの理由で申請を断念する事例も出てきている。

平成23年度交付決定企業に対しては平成23年10月1日から平成24年3月31日分の助成金については本年4月に支払いを完了しているが、本年4月1日から事業完了日（最長で12月31日）までに発生した助成金の支払いは最も遅い場合は平成25年2月に予定されている。従って、企業によっては本事業実施のため10ヶ月余りの運転資金が必要となる。

このため、交付決定事業者の資金繰りを円滑にするため、東京都が実施している「東京都中小企業向け融資制度」の中に「受注型中小製造業競争力強化支援事業」助成金の交付決定を受けている企業に対するつなぎ融資制度の創設を要望する。具体的には、「産業力強化融資（略称：チャレンジ）」の融資対象である「東京都等の助成金の交付決定を受けた事業」に「受注型中小製造業競争力強化支援事業」を対象としていただきたい。

4. 資源物持ち去り行為防止のための実効性ある措置について

集積所の資源物持ち去り行為により、再生資源回収業者は深刻な被害を被っている。そのような現状を踏まえて、東京都は、警視庁に持ち去りの取り締まりを要請し、関係機関、業界を巻き込んだ資源の持ち去り行為防止に向けた実効性のある措置をされたい。

近年、地域毎に集積所に集められた資源物（新聞古紙等）が、指定された資源回収事業者以外の何者かにより持ち去られる事例が都内を始め全国各地で多発している。通常は指定された回収事業者が資源物を回収、分別し、それぞれの問屋に売却して利益を得ている。ところが、資源物の中でも高価に換金することが出来る新聞紙、雑誌、アルミ缶を中心に持ち去りが行われている。回収業者にとっては持ち去りの分だけ売上が減少してしまう問題となっている。

持ち去り行為は以前から行われていたが量も少なく、定職の無い人たちが日々の糧を得る行為として容認されてきた。しかし、今日の持ち去り行為は「ビジネス」として組織化された形で行われており、もはや看過できない状況となっている。社団法人東京都リサイクル事業協会の調査によれば、平成21年の都内新聞古紙の持ち去り率は27.3%、被害額15億円と甚大な額に上った。もはや、資源回収事業者の経営を脅かすだけでなく、区市町村にとっても大きな影響を及ぼす程の被害額になっており、国が定めた循環型社会形成の構築を揺るがす大きな問題になっている。資源回収事業者にとって、長引く景気の低迷で厳しい経営を強いられている上に、集団回収システム存続の危機にある。

それに対し、東京都は平成22年から行政・回収業者・製紙メーカーと連携し、区市町村と共に対策協議会を立ち上げ、検討を重ね、持ち去りを監視するパトロールを行う等の取り組みをしている。しかし、持ち去り行為は一向に無くならない。

そこで、多くの区市町村では資源物の持ち去りを禁止する条例の規定を施行し、これにより許可のない勝手な持ち去りは禁止行為として対策を施している。なお、条例制定時の懸案事項であった資源物に対する所有権の法的問題は、平成20年「東京都世田谷区清掃・リサイクル条例事件」の最高裁判決で、資源物の持ち去り規制の正当性が認められた判例が今現在の基準となっている。

資源回収業界にあっては「古紙に価格がつかない時代にも、行政や住民と負担し合って集団回収システムを支えて来た」と、この状況に大変苦慮している。もはや、現状の区市町村での対応では限界があることは明白である。

そこで、集団回収システム維持のため、資源物の持ち去り行為防止に向けて、東京都は、警視庁に対し持ち去りの取り締まりを要請し、関係機関、業界を巻き込んだ実行性のある防止策の措置をされたい。

5. 中小企業における新卒者等の採用・定着支援事業について

中小企業の人材確保及びその定着のため、中小企業組合等を活用した新卒者等の採用・定着支援事業について財政的支援措置を講じられたい。

我が国は、人口減少と少子高齢化による生産年齢人口（16歳～64歳）の減少が始まっており、将来の労働力不足が懸念されている。しかし、円高、デフレ経済、そして東日本大震災の影響など厳しい経済状況が続いていることから、大企業を中心に新卒者の採用数を絞り込んでいるのが現状である。その結果、就職先が決まらないまま卒業せざるを得ない大学生等が増加しており、大きな社会問題となっている。

また、仮に経済状況が好転したとしても、グローバル経済が進展した現状では、大企業の新卒採用は世界規模で行われていることから、新卒採用数の増加が、そのまま日本人大学生等の採用には繋がらないことが十分予想される。これらのことから、現在、中小企業における新卒者等の採用が注目されている。

そして、現実には、積極的に新卒者等を採用しようとする中小企業も少なくない。しかしながら、知名度が低く、ナビサイトといったコストのかかる採用活動もできず、そして大学等との関係構築も単独で行うことは困難な中小企業にとっては、優秀な人材を確保することは難しいのが現状である。また、中小企業が採用の内定を出しても学生や親の大企業志向により辞退されてしまうなど、雇用のミスマッチも生じている。そして、学生サイドから見れば、中小企業の採用情報が入手しづらいという現状、また、就職したものの、すぐに辞めてしまう者も少なくないという現状もある。

そこで、中小企業の人材確保とその定着を図るため、中小企業組合等が核となって採用活動、教育訓練、そして離職者を減らすための対策を一つのパッケージとして実施することにより、中小企業単独では難しい人材確保と定着に向けた事業を行うことにより、中小企業の事業継続・発展とともに、新卒者等の就職率向上にも資する本事業実施に際しての財政的措置を講じられたい。

6. 官公需適格組合の受注機会の確保について

閣議決定された「中小企業者に関する国等の契約の方針」及び東京都の「官公需についての中小企業者の受注機会の確保等について」の趣旨を踏まえて、東京都知事部局、行政委員会、公営企業局及び監理団体に対し官公需適格組合の受注機会の確保のため、より一層の周知に努められたい。

中小企業者の受注機会を確保することを目的に、昭和41年に「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（「官公需法）」が制定施行された。

官公需法第4条に基づいて、中小企業者の受注の増大を図るため「中小企業者に関する国等の契約の方針」が毎年閣議決定され、これを受けて東京都は、「官公需についての中小企業者の受注機会の確保等について（通知）」を公表、官公需適格組合をはじめとする事業協同組合等の受注機会の増大を図るため活用について具体的に明記されている。

官公需適格組合証明は、「官公需適格組合の証明及び競争契約参加資格申請書の内容確認要領」に基づき、中小企業組合の中で特に官公需の受注に対し意欲的であり、かつ受注した契約は十分に責任をもって履行できる経営基盤（組織体制、財政状態等）が整備された組合の申請に基づき関東経済産業局が証明する制度である。

官公需適格組合の受注機会の確保のため、東京都知事部局、行政委員会、公営企業局及び監理団体に対し、より一層の周知に努められたい。