

労働総研 ニュース

No.398

2023年6月号

発行 一般社団法人労働運動総合研究所（略称：労働総研） rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 <http://www.yuiuidori.net/soken/>

中小企業の経営実態および必要な支援策に関する調査の結果について

村上 英吾

はじめに～調査の概要～

本稿では、中小・零細企業の経営者を対象に実施したコロナ禍前後の企業経営の状況、必要な支援策などに関する調査（以下「本調査」という）の結果について概要を報告する。

本調査は、マイボイスコム株式会社を通じて、同社に登録した「マイボイスパネル」を対象に回答依頼メールを送信し、スクリーニング質問により職業が「会社経営」「会社役員」および「自営業」で従業員数（正規・非正規を含む）が3人以上300人未満、企業の創業年が2019年以前の5,000人を調査サンプルとして抽出し、回答を得た。調査実施期間は2023年2月である。

調査では自社の優位性、収支状況、コストの増減、コスト増の価格転嫁状況、従業員の意識、近年の投資状況、最低賃金への対応、必要な支援策などについて質問している。本稿では、このうち収支状況、コストの増減と

価格への転嫁状況、最低賃金への対応、必要な支援策について報告する。

1 回答者の属性

本調査の回答数は5,000件、このうち職種について「会社経営」と回答したのが40.6%、「会社役員」が45.0%、「自営」が14.4%であった。回答者の性別は「男性」が90.2%、「女性」が9.4%、「その他」が0.1%、「回答したくない」が0.3%であった。年齢階層別には、「20～29歳」が0.9%、「30～39歳」が4.9%、「40～49歳」が20.3%、「50～59歳」が38.0%、「60～69歳」が29.4%、「70歳以上」が6.5%であった。

経営者に着任した経緯は、「自ら起業」が33.8%、「経営者の親族」が34.1%、「内部昇進により登用」が20.0%、「外部から招聘された」が10.0%となっている。経営者としての在任期間は、「5年未満」が19.8%、「5～10年未満」が22.5%、「10～20年未満」が30.6%、「20～30年未満」が18.8%、「30～40年未満」が6.7%、「40～50年未満」が1.4%、「50年以上」が0.2%であった。

業種別に最も多いのが「建設業」の15.3%、次いで「製造業」が14.9%、「専門サービス



中小企業の経営実態および必要な支援策に関する調査の結果について……………

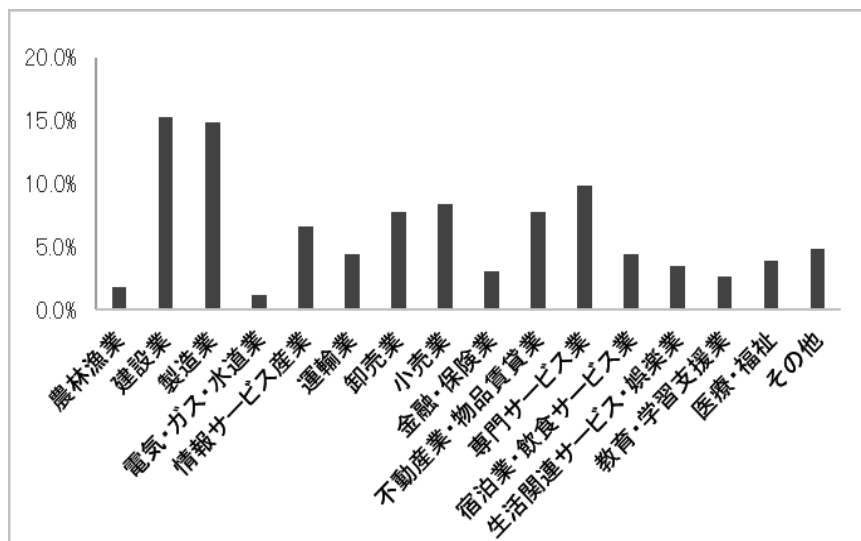
……………村上 英吾 1

研究部会報告・研究活動・事務局活動日誌、
定時社員総会のお知らせ…………… 12

業」9.9%、「小売業」が8.4%、「卸売業」と「不動産業・物品賃貸業」が7.7%、「情報サービス産業」6.6%などとなっている(図1)。従業員規模別には「3～4人」が16.9%、「5

～9人」が26.9%、「10～29人」が27.7%で、30人未満が約7割(71.5%)を占めている。「30～49人」は9.7%、「50～99人」が10.1%、「100～299人」が8.8%となっている。

図1 回答者が経営する企業の業種



会社の所在地は最も多いのが「南関東」で33.2%、次は「近畿」で19.0%、「東海」は11.6%、「九州」7.5%、「北関東・甲信」6.3%、「東北」5.6%、「北海道」5.3%、「中国」4.7%、「北陸」4.0%、「四国」2.7%と続く。「その他」が6社あったが、これは日本国外に本社があるものと考えられる。会社の創業年は、1868年(明治維新)以前が0.4%、1868年から1945年(第2次大戦終了)までが5.3%、1946年から1960年代までが8.6%、1970年代が8.1%、1980年代が12.0%、1990年代が15.1%、2000年代が20.6%、2010年代が19.3%となっている。

2 企業の経営状況

調査の前年度に当たる2021年度の収支状況は、「黒字」が32.9%、「やや黒字」が22.8%、「ほぼ収支均衡」が20.5%となっており、半

数強は黒字経営であり、コロナ禍とはいえ収支均衡を含めると回答者の経営する企業のうち4分の3は赤字とはなっていなかった。一方、「やや赤字」は13.6%、「赤字」は10.2%であった。

売上やコストの動向について、コロナ前の2019年および前年の2020年との比較で回答を求めた。2019年比で売上が増加したのは28.0%、横ばいは38.2%、減少したのは33.9%であった。経常利益は増加がやや少なく24.9%、横ばいは39.0%、減少がやや多くなり36.1%であった。利益剰余金(内部留保)は、増加が22.4%、横ばいが43.8%、減少が33.8%。販売数量は増加が21.6%、横ばいが43.3%、減少が35.1%、売上単価は上昇が26.6%、横ばいは52.8%、低下が20.6%であった。一方、コストについては原材料・仕入価格が上昇したのが48.4%、横ばいは41.7%、低下が9.9%、エネルギー価格は上昇が55.4%、

横ばいが36.3%、低下が8.5%であった。全体として、売上が増加したとする企業に比べてコストが増加した企業が多く、経常利益が増加した企業がやや少なく、減少した企業がやや多くなっている（図2 a）。

2020年比でもこの傾向はあまり変わらないが、コストが上昇したとする企業は2～3%

ポイントほど増加している一方、販売数量、売上高および経常利益が増加または横ばいとなった企業が5%ポイントほど増加し、減少した企業は5%ポイント前後減少しており、2021年時点では経営状況は横ばいないしやや回復しつつあったことが伺える（図2 b）。

図2 a 回答企業の売上やコストの動向（2019年比）

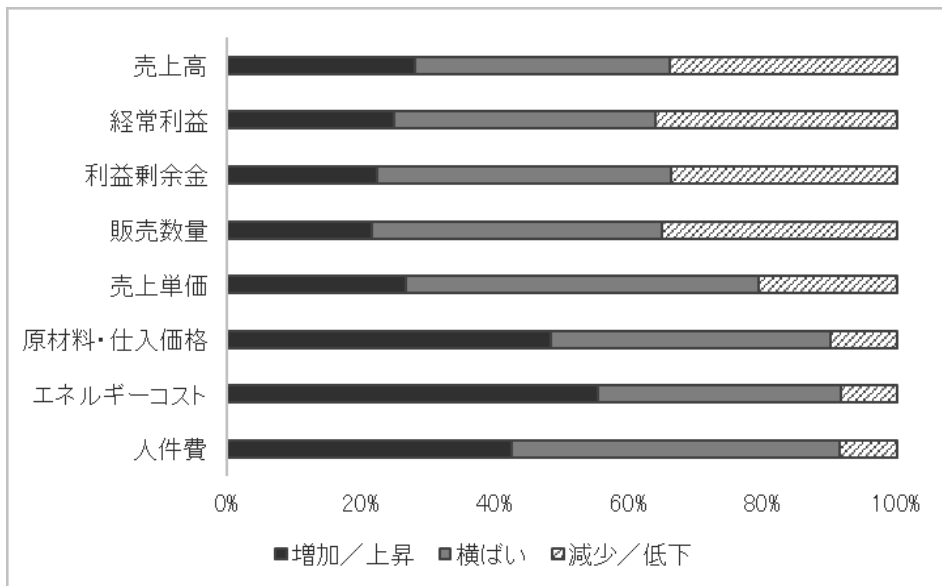
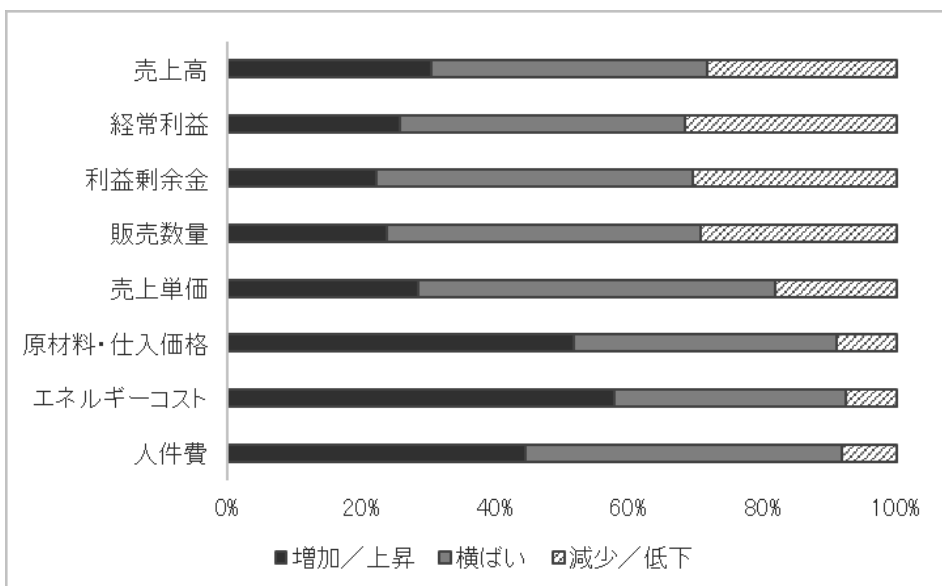


図2 b 回答企業の売上やコストの動向（2020年比）



3 2022年以降のコスト増の価格への転嫁状況

2022年以降のコスト上昇分を価格に転嫁できたかどうかについて、「全て転嫁できた」は8.5%、「8割以上転嫁できた」は13.8%、「5～8割程度転嫁できた」は17.0%、「2～5割程度転嫁できた」は15.6%、「1～2割程度転嫁できた」は16.0%、「全く転嫁できなかった」が29.2%であった。

価格転嫁状況は産業別に違いが見られた。「建設業」「製造業」「卸売業」は比較的価格転嫁できている割合が高く、「全く転嫁できなかった」の割合は「建設業」と「製造業」が約2割(20.3%、19.0%)、「卸売業」は15.8%であった。最も価格に転嫁できない割合が高いのが「医療・福祉」で57.7%、次に「金融・保険業」と「教育・学習支援」が40.0%、「不

動産業・物品賃貸業」38.5%、「運輸業」38.4%、「情報サービス産業」37.0%と続く(図3a)。

従業員規模別には、「全く転嫁できなかった」割合は「3～4人」が35.3%、「5～9人」が31.9%、「10～29人」が27.7%、「30～49人」が26.7%、「50～99人」が24.2%、「100人～299人」が22.6%となっており、規模が小さくなるほど「全く転嫁できなかった」の割合が高く、転嫁割合も低くなっている傾向が見られる(図3b)。

本社所在地の地域別に大きな差はないが、「全く転嫁できなかった」割合は「南関東」が最も高く31.2%であった一方、「北海道」「四国」で転嫁割合が高い企業の割合がやや多くなっている(図3c)。これをみる限り、都市部だから価格転嫁しやすく(転嫁しにくい)地方圏だから転嫁しにくい(転嫁しやすい)といった傾向は見られないように思われる。

図3a コスト増の価格への転嫁状況(産業別)

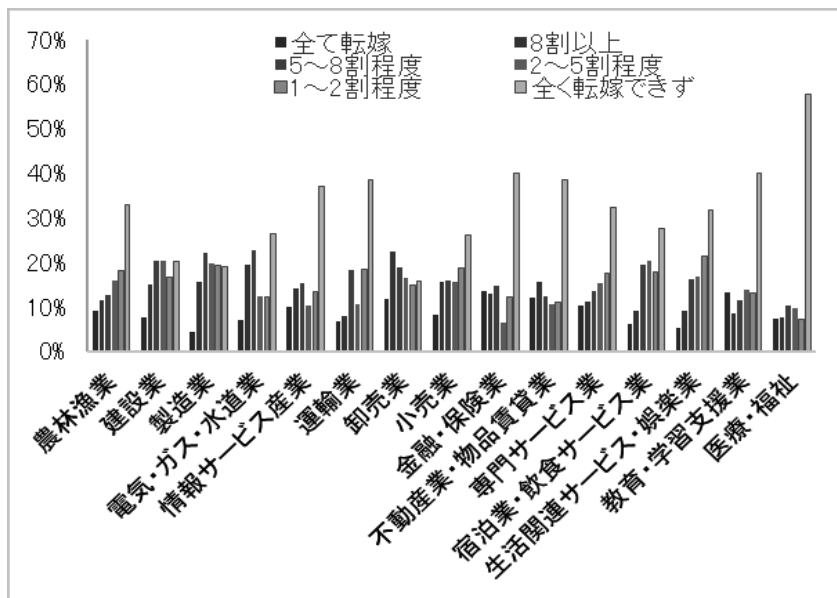


図3b コスト増の価格への転嫁状況（規模別）

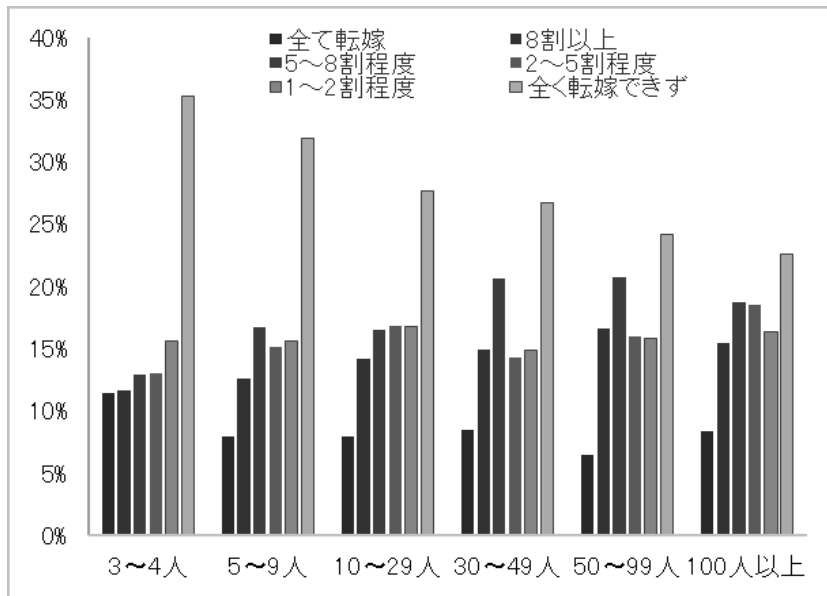
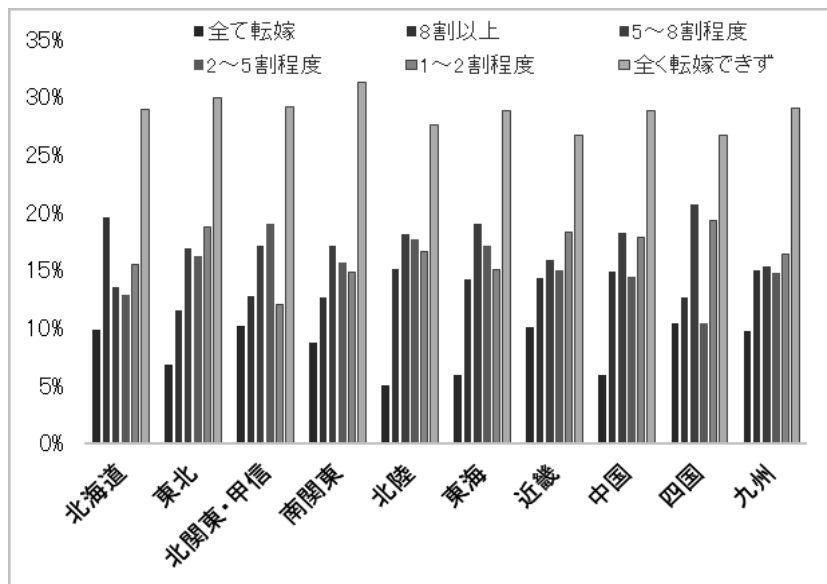


図3c コスト増の価格への転嫁状況（地域別）



4 最低賃金引き上げの影響

(1) 従業員の時間給が最低賃金+20%未満の割合

従業員(正規・非正規の合計)のうち時間給が最低賃金額+20%の割合(通常は最賃+15%を「最低賃金近傍」というが、ここでは+20%とした)が「1割未満」は約57.4%、「1～2割程度」は18.1%、「3～4割程度」が8.6%、「5割以上」が15.9%であった。

業種別にはやや違いが見られた(図4a)。「1割未満」が多いのは「金融・保険業」72.9%、「情報サービス産業」70.2%、「不動産業・物品賃貸業」65.1%、「電気・ガス・水道業」64.9%、「卸売業」61.1%、「建設業」60.0%、

少ないのは「宿泊業・飲食サービス業」44.0%、「農林漁業」45.5%、「小売業」46.2%、「生活関連サービス・娯楽業」47.7%であった。一方、「5割以上」が多いのは「小売業」26.7%、「宿泊業・飲食サービス業」22.0%、「医療・福祉」19.6%、「農林漁業」19.3%、「生活関連サービス・娯楽業」17.8%、「製造業」17.1%となっている。

規模別には「1割未満」は「3～4人」が63.2%とやや多めであるが、5人以上では54～59%、「50%以上」は12～18%程度で、いずれも規模が大きいほど割合は低下しており、二極化傾向があるとはいえ、明確な違いとまでは言えないであろう。地域別には、本社所在地の最低賃金目安ランク別に集計したところ(図4b)、やはり大きな違いは見られなかった。

図4a 最低賃金近傍の労働者の割合(産業別)

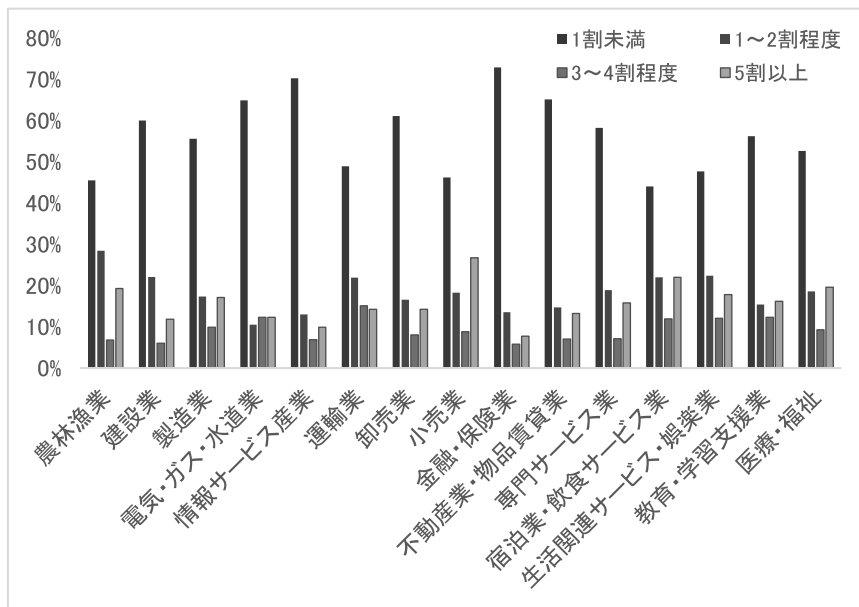
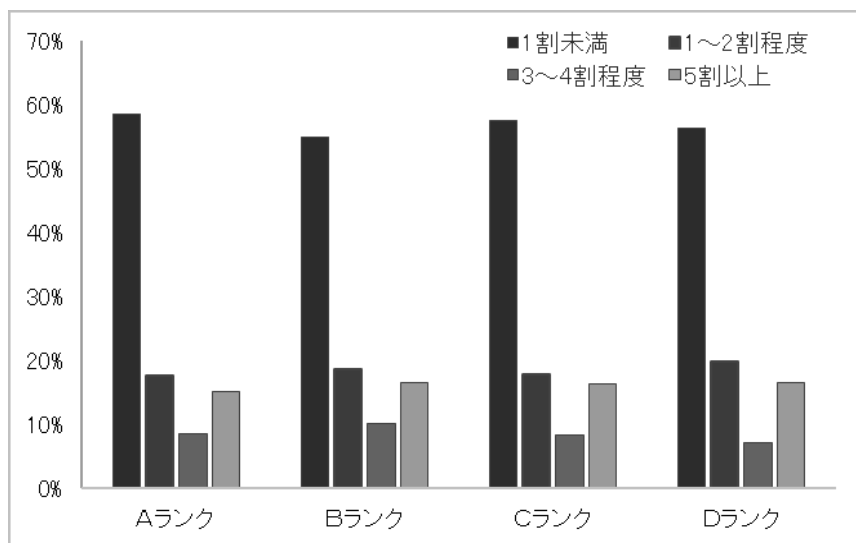


図4b 最低賃金近傍の労働者の割合（最賃目安ランク別）



(2) 最低賃金引き上げの転嫁状況

2022年10月の最低賃金引き上げによるコスト増を製品・サービス価格に転嫁できたかどうかについて、「概ね転嫁できた」のは16.1%、「一部転嫁できた」は33.6%、「転嫁できなかった」のは32.7%、「転嫁の必要はない」が17.6%であった。

転嫁状況は産業別にかなり違いが見られた(図5a)。「金融・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「情報サービス産業」は「転嫁の必要はない」の割合が高い(それぞれ34.2%、27.4%、25.3%)。一方、「転嫁できなかった」が多いのは「医療・福祉」43.3%、「小売業」41.0%、「運輸業」40.2%、「農林漁業」38.6%、「宿泊業・飲食サービス業」37.2%、「製造業」37.1%、「生活関連サービス・娯楽業」36.8%であった。「建設業」と「卸売業」は「転嫁の必要なし」または「概ね転嫁できた」の合計が約3割(それぞれ33.7%、31.6%)と平均的であったが「転嫁できなかった」が3割弱(27.8%、27.5%)と他産業に比べて少なかった。

規模別には「転嫁の必要はない」は「3～4人」が24.2%、「5～9人」19.9%、「10～29人」15.3%、「30～49人」13.5%、「50～99人」13.7%、「100人以上」14.4%となっており、規模が大きい方が少なくなる傾向がある。一方、「転嫁できた」(「概ね転嫁できた」と「一部転嫁できた」の合計)は「3～4人」が41.7%、「5～9人」45.7%、「10～29人」52.1%、「30～49人」30.6%、「50～99人」30.9%、「100人以上」29.6%と規模が大きい方が多くなっている。このように、従業員数が少ないために最賃引き上げの影響が少ない企業があるものの、影響がある企業は規模が大きい企業よりも価格転嫁できる割合は低くなっている(図5b)。

目安賃金ランク別には(図5c)、Aランクでは「転嫁の必要はない」が19.2%で、Bランク15.6%、Cランク16.2%、Dランク16.0%と比べてその差は3%ポイント程度であった。「転嫁できなかった」はAランクの31.7%に比べてBランク35.6%が約4%ポイント多かったが、Cランクは32.8%、Dランクは32.4%で、ほとんど差は見られなかった。

図5a 最低賃金引き上げの転嫁状況（産業別）

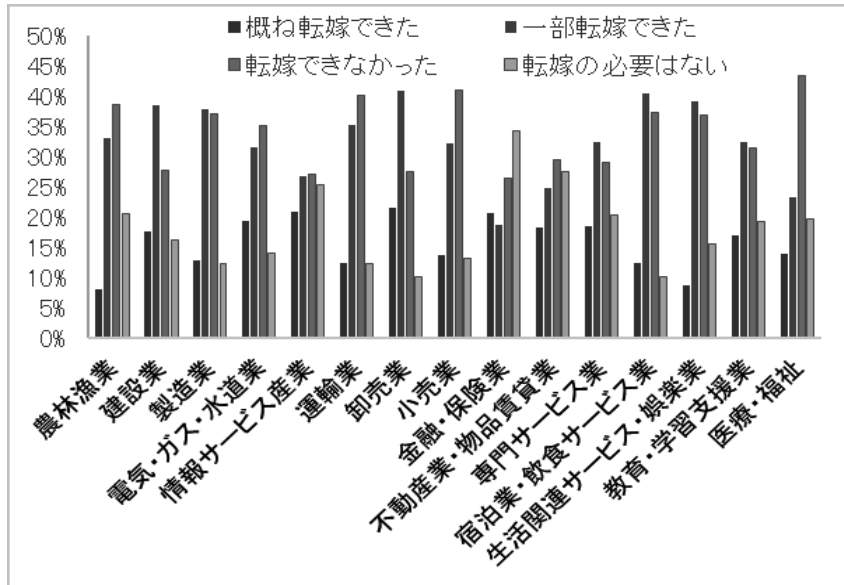


図5b 最低賃金引き上げの転嫁状況（規模別）

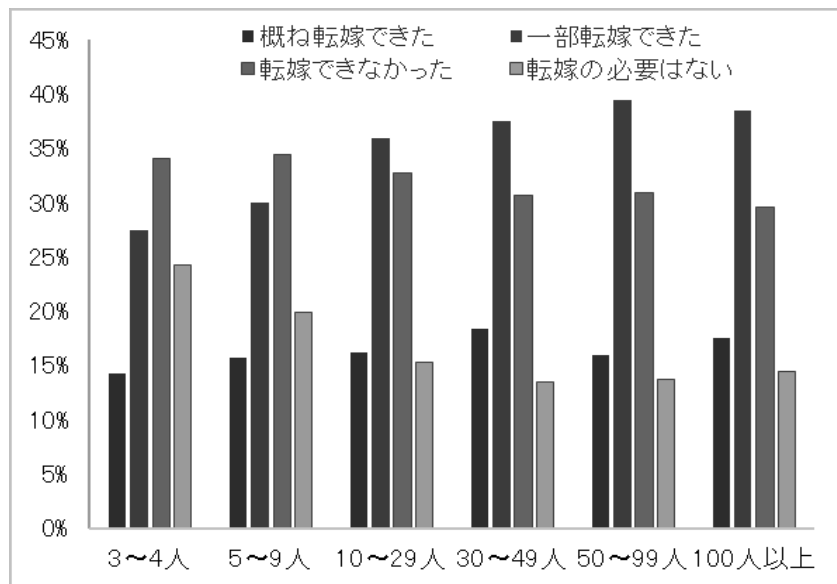
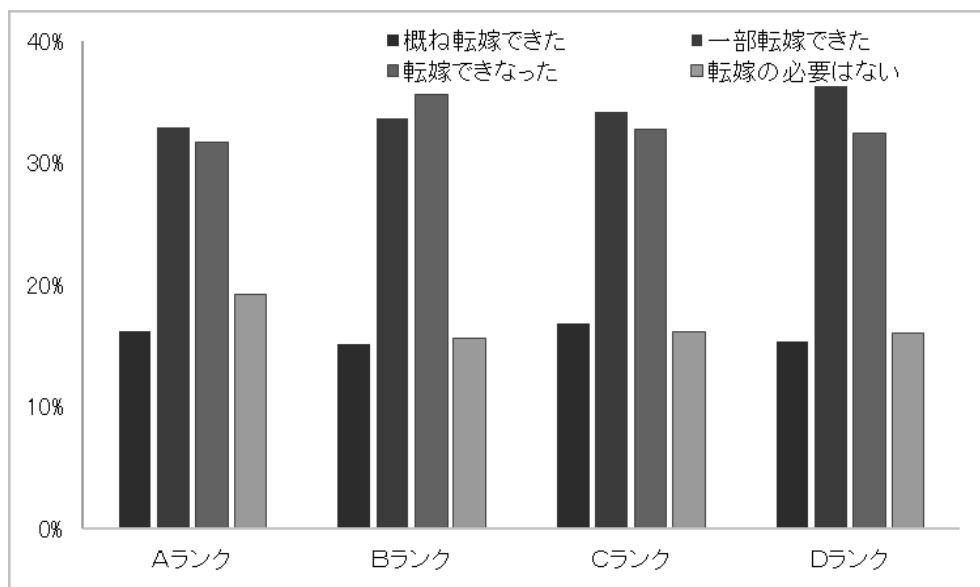


図5c 最低賃金引き上げの転嫁状況（最賃目安ランク別）



（３）最低賃金引き上げへの対応

最近５～６年の最低賃金引き上げに対してどのように対応しているのかについて複数回答で質問したところ、最も多かったのは「正規従業員の賃金水準を引き上げた」で34.6%であった。一方、「非正規従業員全体の賃金水準を引き上げた」は19.9%であった。次に多かったのは「価格・料金に転嫁した」で29.7%、さらに「賃金以外のコストを削減した」19.4%、「役員報酬を削減した」18.0%と続く。ミクロ経済学者はしばしば最低賃金引き上げの結果として労働需要の減少と労働者が解雇される可能性を主張し、引き上げの条件として「生産性の上昇」が必要であると主張するが、「人員削減をした」は9.1%、「高付加価値の製品・サービスを開発した」と回答したのはわずか4.4%であった。

これ以外の労務管理による対応としては、「正規従業員の賃金をカットした」が3.0%、「非正規従業員を正規に転換した」2.5%、「正規従業員を非正規に転換した」1.0%、「非正

規従業員の労働時間を短縮した」2.4%、「正規従業員の労働時間を延長した」が0.9%などごく僅かであった。経営者の負担による対応としては、役員報酬の削減のほかに「資産を取り崩した」9.6%と「借金をした」9.7%がそれぞれ１割弱であった。なお、「その他」が4.0%あったが、そのほとんどは従業員の賃金がもともと高いため最賃引き上げに対応する必要はないという回答であった。

（４）最低賃金引き上げに伴う就労調整

最低賃金引き上げに伴い就労調整を行った従業員については「就労調整をした人はいない」が最も多く43.4%、次に「１割未満」が26.5%で、これらの合計で７割に達する。「１～２割程度」は13.2%、「３～４割程度」が6.2%、「５割以上」も4.5%あった。

就労調整を行った従業員がいると回答した企業の対策としては、最も多かったのが「シフト管理の工夫」で52.7%、次に「営業時間の短縮」が28.2%、「正規従業員の残業の増加」15.3%、「就労調整をしない非正規従業

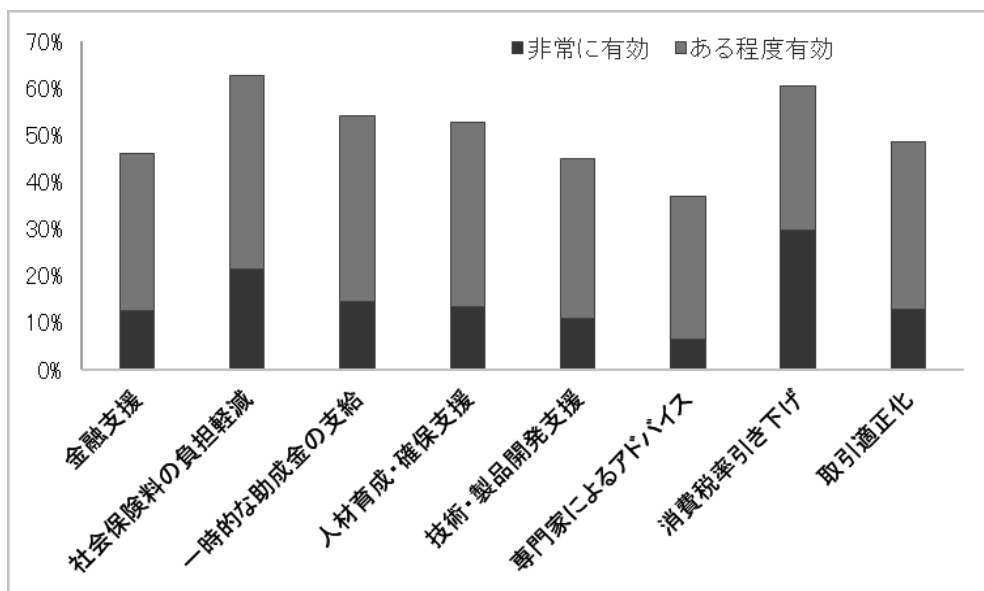
員の労働時間の増加」9.3%、「非正規従業員の採用増加」7.8%、「非正規従業員の正規への転換」が5.2%、「社会保険料負担の肩代わり」5.0%、「保育支援策を充実させて主婦パートの就労可能な時間を増やす」が3.2%であった。

5 物価上昇に対する支援策の有効性

賃金やエネルギー・原材料価格の上昇に対する支援策が自社にとって有効かどうかについて、「非常に有効」「ある程度有効」「あまり有効ではない」「全く有効ではない」の4

段階で回答を求めた(図6a)。「有効」という回答(「非常に有効」「ある程度有効」の合計)が最も多いのは「社会保険料の負担軽減」の62.6%、次に「消費税率引き下げ」の60.5%であった。「賃上げ時の一時的な助成金の支給」は54.0%、「人材育成や人材確保への支援」は52.7%、「取引適正化に向けた法整備や行政指導」は48.6%、「低利融資・債務保証等の金融支援」は46.1%、「新技術や製品・サービスの開発への支援」44.9%、「経営改善等に向けた専門家によるアドバイス」は最も少なく36.9%であった。

図6a 物価上昇に対する支援策の有効性



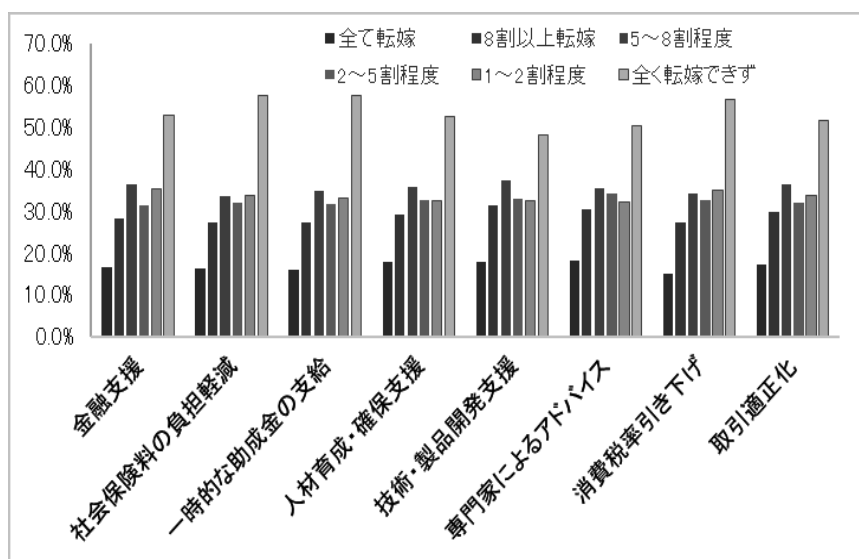
前述の3で示した2022年以降のコスト増の価格への転嫁状況別に集計したところ、どの支援策に関しても「有効」と回答したのは「全てを転嫁できた」企業では2割弱(15~18%)、1割程度から8割以上転嫁できたと回答した企業は「有効」と回答したのが3割前後(27~36%)、「全く転嫁できなかった」企業は5~6割弱(48~57%)であった(図6b)。

価格転嫁状況別の傾向はどの支援策もほぼ同じであるが、有効とする回答の割合にはやや違いがある。「全てを転嫁できた」とする企業は、有効と回答した割合が最も高いのが「経営改善等に向けた専門家によるアドバイス」18.1%、次に「新技術や製品・サービスの開発への支援」17.9%、「人材育成や人材確保への支援」17.7%、「取引適正化に向け

た法整備や行政指導」17.0%と続き、中長期的な経営状況の改善が効果的と回答する割合がやや高い。一方、「全く転嫁できなかった」とする企業では、「社会保険料の負担軽減措置」と「賃上げ時の一時的な助成金の支給」が57.4%で最も多く、次に「消費税率の引き下げ」56.5%、「低利融資・債務保証等

の金融支援」52.9%といった即効性のある施策が有効と回答する割合がやや高かった。逆に、「技術・製品開発支援」「専門家によるアドバイス」は最も低く、「取引適正化」「人材育成」が続き、全て転嫁できた企業とは対照的であった。

図6b 物価上昇に対する支援策の有効性（コスト増の転嫁状況別）



おわりに

本稿では、インターネット調査により、従業員数3人以上300人未満の会社経営者5,000人を対象に、コロナ禍前後の企業経営の状況、必要な支援策などに関して実施した調査の結果を概観した。

2022年以降のコスト増の価格への転嫁状況、最賃近傍労働者の割合、最賃の価格等への転嫁状況は、産業別に差が見られたが、従業員規模や地域ないしは最賃ランク別にはあまり差が見られなかった。コスト上昇に対する支援策の有効性については、社会保険料負担減や消費税率引き下げのような即効性のある施策を有効とする割合が高かった。価格へ

の転嫁状況別に見ると、全て転嫁できた企業は中長期的な経営状況の改善が効果的と回答する割合がやや高く、転嫁できていない企業では即効性のある施策を有効とする割合が高かった。

以上の結果から、物価上昇や最賃引き上げの影響は多様であり、必要とされる支援策も異なることが示唆される。本稿では触れていないが、調査では回答企業の強みや労働者の経営へのコミットメントに関する経営者の認識についても聞いているので、そうした企業の特徴により経営状況や物価上昇の影響がどのように異なるかも検討したい。

(むらかみ えいご・日本大学経済学部教授、労働総研理事)

研究部会報告

・賃金・最低賃金問題研究部会（3月27日）

「最賃裁判について」をテーマに小越洋之助が報告した。

報告者は当時、組合の支配的要求であった「時給1000円以上」をただちに実現するようにと神奈川県労連が係争事件（2011～2017年）としたことについて、その経緯と判決に至るプロセスを後付けた。報告者はこの裁判を実現する「意見書」執筆者（合計3人）の一員であった。

この裁判は時給1000円にも満たない労働者を組合が呼びかけ、各個人が大衆的な運動として組織され、有為な弁護士の指導的サポートにより、当事者が要求する大衆的な運動として進められた。その人びとの声を神奈川県司法および厚生労働省当局に届けさせることを意図して、日本の最賃制運動における歴史上初めての裁判闘争となった。

ただし、裁判闘争の判決は、裁判官自体が日本の過去の最賃制の経緯や「地域別最賃制と生活保護との整合性」の導入の意義を十分に理解せず、この改正最賃法第9条の法文を逸れた判決を出したことなどで、結局は敗訴となった。

討論では、*最賃の引き上げを裁判で訴えることについては当初から反対の意見があったこと、*運動のプロセスでは裁判の傍聴者が増え、また、毎回の裁判傍聴の終了後の参加者の討論、周辺地域へのデモンストレーションにより、参加者や通行人などを啓発したこと、北海道などの遠方の地域にも最賃引き上げの影響が及んだ、などの意見も出された。

なお、今日では全労連・労働総研による全国的な生計費調査により、地域別でなく、また、最賃額も「全国一律時給1500円」と

いう根拠を明確にした全労連運動が広がり、時給1000円は要求自体としては過去の問題となっている。ただし、例えばU-コープ労組のケースで、神奈川、静岡、山梨ごとに地域別に時給に格差があったのを縮小したり、「憲法第25条共闘」として、最低賃金、生活保護、公的年金などの引き上げ運動につながったこと、その後の最賃額引き上げ運動にも発展的に継承されたといえよう。

5月の研究活動

5月11日 女性労働研究部会
29日 労働組合研究部会

5月の事務局日誌

5月1日 第94回メーデー
18日 『国民春闘白書』打ち合わせ
21日 企画委員会
企画委員会と研究部会責任者との意見交換
24日 事務局会議

一般社団法人労働運動総合研究所 2023年度定時社員総会開催のお知らせ

一般社団法人労働運動総合研究所は、7月30日（日）午後2時から2023年度定時社員総会を開きます。議案は7月10日頃に会員のみなさんに送付する予定です。議決権行使をよろしくお願いします。