

V 最賃制引き上げと係わる中小企業への政策課題

法定最賃制の直接的対象は中小企業である。日本の大企業と下請中小企業の関係は、あたかも支配と従属の関係である。企業規模別賃金格差の発生の基本はこの問題である。現行最賃制においてさえ、大企業経営者は中小零細企業の最賃引き上げの「苦悩」を横目でみながら、その本質的な改革を図らず、むしろ、その経営状況を利用して労働者全体を低賃金水準に向かわせてきた、ともいえよう。

われわれは、生産性上昇が達成できない中小零細企業は退出すべきだという立場はとらない。日本は大企業だけで支えられているのではない。大企業が多国籍企業化し、ますます日本の労働者・国民の利害と離れ、それと対立してきているとき、また、現在の政権が大企業のみの特権政策を強行しているとき、地域の産業や雇用を支えているのは中小企業であり、自営業であり、そこには事実上の多くの賃金労働者がいることが銘記されるべきであろう。日本の企業の386万社中、99.7%は中小企業であり、従業員数は3361万人もいる（なお小規模企業数は325.2万社、全体の85.1%を占める。経済産業省『2017年版中小企業白書』）。

グローバル化する中で、国内生産、消費を支えるのがこの企業と労働者である。

安倍内閣による大企業偏重の政策で、中小企業に人が集まらず、後継者難で「大廃業時代」を迎え「2025年までにGDP 22兆円が消失」との情報もある（「日経新聞」2018年8月

20日）。「一億総活躍社会」の名の下での2021年度名目GDP 600兆円（100兆円増加）など、足元から掘り崩されるであろう。

大企業偏重政策をやめ、中小企業の産業、雇用、労働と生活を健全に発展させることにこそ、日本の現在、および将来がある。そうであるからこそ、最賃制度も地域活性化を促進させる手段となりえるのである。したがって、全国一律時給1000円、そして時給1500円に向かうには、大企業の横暴を規制し、効果的な中小企業対策が併用される必要があろう。

ここでは、1）公正競争対策、2）現行「業務改善助成金」の改革、3）社会保険料負担の軽減の3点について検討してみたい。

1 公正競争対策

中小企業・零細企業は現在厳しい立場に置かれている。最低賃金引き上げは、そのコストを価格転嫁できれば問題がない。しかしながら、市場は安値競争にあふれ、価格転嫁が困難であり、しかも大手企業による下請単価切り下げ、消費税すらも中小企業負担とさせる大手企業の姿勢、商品納入取引に際して買ったたきを行うなど、公正な取引が行われていない。

また、製品販売における小売り流通では、大手企業の市場支配（とくに大店舗法廃止以降）が荒れ狂っている。アマゾンなどが既存の流通経路をとおさず、ネットで格安の書籍などさまざまな商品を売りまくっている。「通販」とい

う、テレビやインターネットを利用した販売も増加している。また、「格安」「激安」を標榜するドン・キホーテやダイソーなど安売り店も横行している。これらの企業には当該企業では直接生産せず、サプライヤー（供給者）に製造委託し、その企業が海外の低賃金労働者から搾りとる所も少なくない。国内で雇用がある企業では、労働者を過重労働で搾取し、安価な製品やサービスを市場にばらまきながら巨大な利益を得ている。

大企業優先の政府の政策にあって、独自の製品開拓、市場の要請に対応した対応を行う中小企業はある。しかし、昨今の価格競争の激化、しかも「人手不足」において、中小企業にとってとくに大きな困難は有能な人材の確保であり、そのために、ムリをしてでも上昇した最賃額を支払うケースもあろう。そのような現実の中で、大手による中小への単価引き下げや買い叩き等の不公正競争がある。

「下請中小企業振興法」第3条1項の規定に基づく「振興基準」の改正には、「原価低減活動における親企業と下請事業者の双方が継続的な競争力を確保」し、「双方は協力し現場の生産性改善などに取り組み、その結果生じるコスト削減効果を元に、寄与度を踏まえて取引単価に反映するなど合理性の確保に努めるものとする」とし、取引対価への望ましくない事例を挙げている。また、「下請代金支払遅延等防止法」における「運用基準」において、「買ったとき」の各種のケースにおいて「客観的な経済合理性や十分な協議手続を欠く要請を受け止められることのないように努めるものとする」として、明確な根拠のない原価低減要請、数値目標のみの低減要請、原価低減を発注継続の前提とすること、原価削減幅を口頭で示唆し、下請

け事業者から見積もりを提示させることを「望ましくない事例」としている。

さらに、「人手不足」による価格上昇、最低賃金の引き上げ、家内労働法の最低工賃など「外的要因」による下請業者の労務費の上昇には「その影響を加味して事業者及び下請事業者が十分に協議した上で取引対価を決定するものとする」とある。これらはむろん罰則はなく、「協議」のレベルにとどまっている。一定の前進であろうし、活用できるものは大いに活用すべきである。ただし、一般的に見て、「協議」のレベルでは下請事業者のその弱い立場からみれば、実態はさして変わらない可能性が高いのではないか。

とくに、地域別最賃制では狭い地域においても最賃の地域格差から業者間で、労働力の移動による過当競争が起こりかねない。また、発注先企業（親企業）は低い最賃の地域に仕事を移し、この取引単価の改定基準を空洞化させかねない。現行のバラバラな金額の地域別最賃ならばそれは起こりうる。しかし、一律最賃であれば、人件費において競争条件は均等化され、資本・企業の低賃金地域への移動や地域内の過当競争は阻止され、公正競争が行われるという大きなメリットがある。

ここで指摘した「外的要因」は、下請企業に否応なくかかってくるものであり、しかも最賃制は違反すれば下請事業主には50万円という罰金がかかる。したがって、最賃の引き上げによってコストが上がれば、その負担は業者の肩に覆いかぶせられる。親企業がそれを無視して下請単価を切り下げるとすれば、その行為は下請事業主の経営困難やその悪化はもちろん、法違反を奨励しているようなものであり、親企業は下請単価には法定最賃引き上げ部分を必ず加

算するシステムをつくる必要がある。つまり、取引単価の積算の基礎に全国最賃を据え、その改定に合わせ引き上げることが必至である。大企業は原価管理の一環として最賃引き上げ額を厳守する責任がある。

このことは、換言すれば、生産性向上としての「原価低減」は賃金コスト切り下げ以外の方法ですべきことを示唆する。例えば、最賃に影響が強いコンビニ業界でのフランチャイズ店では最賃上昇には大企業である本部が利益を還元すべきであり、60%にのぼる高いロイヤリティ（上納金）を引き下げるべきであろう。さらに、この間の大企業の連続する不祥事は目を覆いたくなるが、この不祥事が露見して経営幹部がアタマを下げることも、安全性を重視してこれを未然に防ぐことの方が企業の信用を維持し、コスト的にもはるかに安価である³⁰⁾。

最賃引き上げを原価管理の絶対的原則にする、という「合意」を社会的なコンセンサスにするには、地域格差がなく、競争条件を均等化できる全国一律最賃制の方がはるかに有利である。また、下請単価決定には必ず最低賃金の上昇を設定する、いわば「最低単価制」ともいうべきものを確立する必要性と必然性がある。関連して家内労働法も抜本的に改正し、「最低賃金」を最賃と明確に連動させる。

なお、最近増大しているインターネットを利用した契約労働における個人事業主化、フリーランスなどは安定した報酬保障がなく、最も生活不安となるため、対象が疑似的とはいえ賃労働者であるならば、労働法規制をかけるとともに、「請負型労働」では、契約において「最低報酬制」を取り決め、これを全国一律最賃制と連動させる仕組みも検討されるべきであろう³¹⁾。

2 政府の助成金—業務改善助成金—について

日本で最低賃金引き上げの政府助成金として「業務改善助成金」がある。これは最賃を引き上げた中小企業が作業効率向上のためにさまざまな機械や設備を新規導入した事業所に対して助成する制度である。過去においては、2011年度予算額 38.9 億円、交付決定額 3.1 億円、以下 2012 年（予算）26.7 億円、（交付）14.2 億円、2013 年（予算）20.0 億円、（交付）14.2 億円、2014 年（予算）21.7 億円、（交付）25.7 億円、2015 年（予算）20.5 億円、（交付）3.0 億円、2016 年（予算）3.4 億円、（交付）4.1 億円、2017 年（予算）4.1 億円、（交付）6.0 億円のように、2014 年の予算額、交付決定額がピークで、以下大幅に低下してきた。決定件数は 2014 年 2767 件をピークに、2017 年は、わずか 534 件にとどまっている。

この助成金は要するに、「使い勝手が悪い」ことにつきる。2014 年までは「生産性向上のために設備・器具の購入」として認められていたパソコン、営業用車両等の購入等がその後除外されたことが大幅な低下に結びついた。また、設備、器具購入は零細サービス業や卸小売業では設備投資の必要性のない企業が多く、使えないとの経営者側の不満が多い³²⁾。

表 12 は 2018 年度の仕組みの概要を示している。表のように、事業場内の労働者の最低賃金 1000 円を目指し、時給を 30 円以上または 40 円以上引き上げる場合の助成率、人数、助成額である。下記の（注）は助成の条件を整理している。

この表では「生産性要件」がキーワードとなっている。1 人当たり付加価値を指標とし、

3年前と対比してそれが1～6%以上伸びること、生産性の向上の基準が前面に出、同時に機械設備やPOSシステムなど設備投資関連項目に指標が偏在している。また、金融機関からの成長性、競争優位性などの回答を必要とし、借入金もチェックされる。このような条件に合致する企業は中小企業では多くないであろうし、しかも金融機関からの手続きが入れば、入り口から申請を躊躇するか、申請しない経営者も出る可能性が高い。

労働生産性の向上、付加価値の増加には、機械化だけでなく、先に指摘した市場要因、中小企業の生産・販売の余地とともに、当該企業における従業員のやる気、モラルの向上（内的

自発性の促進）が大きくかかわっている。したがって、このような指標だけでなく、率先した賃上げに踏み切る経営者の「開明性」、当該期間の従業員の離職率、定着率、正規従業員の採用増加か否か、就業時間の短縮度、独自の技術者の存在と増加数、経営者と従業員の人間関係、従業員の企業への帰属度、満足度、円滑な労使関係など、総じて人的要因を導入しなければ意味をなさない。差別支配を含む成果主義賃金は導入しないことも指標となる。むろん、これには数量的尺度になじまないものもあるが、生産性向上の分母は労働投入量という人的要因であることを忘れてはならないであろう。

表 12 業務改善助成金の仕組み（2018 年度）

事業場内最低賃金の 引き上げ額	助成率	引き上げる 労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30 円以上	10 分の 7	1～3 人	50 万円	事業場内最低賃金が 1000 円未満の事業場
	常時使用する労働者数 が企業全体で 30 人以下 の事業場は 4 分の 3	4～6 人	70 万円	
		7 人以上	100 万円	
40 円以上	生産性要件を満たした場合 には 4 分の 3	1 人以上	70 万円	事業場内最低賃金が 800 円以上 1000 円 未満の事業場
	常時使用する労働者数 が企業全体で 30 人以下 の事業場は 5 分の 4			

資料：厚生労働省「業務改善助成金の概要」による

（注）

- 1) 「生産性」は企業の決算書類から算出した労働者一人当たりの付加価値。助成金支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性とその3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合に加算して支給。「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成の対象。
- 2) 「生産性要件」は助成金の支給を行う直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びていること、またはその3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）。
- 3) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。
- 3) 「事業性評価」とは、都道府県労働局が助成金を申請する事業所の承認を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考にして割増支給の判断を行う。「与信取引」とは、金融機関からの借入れを受けている場合のほかに、借入残高がなくても借入限度額（借入れの際の設定上限額）が設定されている場合等も該当する。
- 4) 生産性の算定式＝付加価値／雇用保険保険者数（付加価値＝営業利益＋人件費＋減価償却費＋不動産賃借料＋租税公課）

* 人件費には役員報酬等は含まない。

3 社会保険料負担の軽減措置

(1) 最賃引き上げによる中小企業の要望の各種調査結果

厚生労働省当局は2020年までの目標として「時給800円未満」の地方の中小企業について、みずほ総合研究所に委託調査を依頼した。

その結果では(16道府県、13業種)、具体的支援策では当面の支援策として、①価格転嫁の支援(価格転嫁の支援・最低賃金引き上げと中小企業の価格転嫁に理解を求める啓発活動の実施や取組支援)、②最低賃金の引き上げによる影響の多い業種を中心とした公正な取引の監視強化、③所管官庁を通じた公正な取引の指導、下請法の遵守の徹底・価格転嫁に関する窓口の設置・発注元となる企業に対し、CSR(企業の社会的責任)の観点から適正な価格転嫁を遵守するよう促進させる、④官公需契約における労務単価の適切な設定、最低制限価格制度の活用拡大、下請企業を含めて実際の時給換算単価が最低賃金を下回っていないかどうかの監視・指導等を挙げた。

同時に、最低賃金引き上げや業務改善に対する経済的インセンティブの付与・最低賃金引き上げや生産性向上のための業務改善に対する取組意欲の向上を目的とした奨励金、助成金の交付を行うことも挙げていた。提言において有効でありながら実施していない政策は、社会保険負担の軽減措置である。すなわち、「最低賃金の引き上げに伴う労働コストの負担増加に対して、社会保険料の引き下げに対する要望が強いことから、保険原理(拠出に応じた給付)との関連や、社会保険料の引き下げに要する財源の問題にも配慮しつつ、検討を行うこと」である³³⁾。

最賃調査にかかわった猪股正弁護士は、中小企業支援が十分に機能していない状況について、経営者団体からは次のような改善の要望があった、としている。「1. 業務改善助成金の要件緩和、2. 社会保険料の負担軽減。赤字企業が多いので、法人税軽減より社会保険料の軽減、3. 賃金の一部助成、4. 地域の特性を踏まえた助成策、5. 助成制度の周知・利用支援、6. 成功事例とノウハウの共有。」³⁴⁾

日本商工会議所「最低賃金引き上げに対応するために必要と考える支援策」(複数回答)には、第1位に「社会保険料負担の軽減」(55.5%)が挙げられ、次いで「法人税等の税負担の軽減」(48.8%)、以下、上位順に「エネルギーや原材料価格の抑制」(32.2%)「雇用維持への支援」(30.7%)「人材育成・教育への支援」(30.6%)「設備投資への支援」(30.4%)となっている³⁵⁾。

経済産業省調査では「中堅・中小企業」において社会保険料(法定福利費)の負担率は年々増加し、2016年(平成28年)では推計16.2%、従業員1人当たり年間76万円となり、「企業の社会保険料負担の売り上げ総利益に占める割合」は大企業で9.9%であるのに対して中小企業で14.0%、「中堅企業」で14.4%である、としている。大企業が割安なことを是正すべきであろう³⁶⁾。

全商連は社会保険料の軽減措置とその他の具体的政策を渴望している³⁷⁾。

以上の事例のように、最賃引き上げの支援策には、中小企業経営者は一様に、「社会保険料」の減免を要望している、と見てよい。

(2) 諸外国の最賃に関連する財政面からの助成金について

アメリカは、連邦最低賃金5.15ドルを7.25

ドルに引き上げるのに、2007年～2011年で約88億ドル（日本円で約8800億円）の中小企業向けの減税を行った。

フランスでは、2003年～2005年にかけて7.19ユーロの全国一律最賃を8.03ユーロに引き上げるのに、約170億ユーロ（日本円で約2兆2800億円）の社会保険料の使用者負担分を軽減した。

韓国では、2018年の最賃16.4%の大幅引き上げに際して以下の中小、零細企業対策を実施した。

①最近5年間の最低賃金引き上げ率（7.4%）を上回る分の人件費（16.4%マイナス7.4%＝9%分）を従業員30人未満の企業に政府が直接税負担を直接支援（必要額3兆ウォン≒3000億円）

②クレジットカード加盟店に対して、店側の手数料負担軽減を実施

③事業主側の医療費支出の控除拡大

④飲食店など付加価値税の軽減を盛り込む

⑤監督官 2017年7月の補正予算で200人増員。2018年までにさらに300人増員予定

⑥社会保険料の使用者負担の減免も検討³⁸⁾

すでに述べた中村弁護士による韓国の実態調査では

①については「雇用安定資金」として、雇用者30人未満の事業主に対して、1人につき1500ウォン分を支給する。ただし、週40時間勤務の場合、月額13万ウォンを支給。（韓国では「週休手当」として、週40時間勤務した賃金は「週48時間分」支払われる）この対象者は237万人中、220万人分（93%）分が支給。なお、この制度は「時限立法」であるが、2019年度も継続される予定。受給には社会保険制度への加入が条件で、月額190万ウォンを超える

と支援は不可となる。

②社会保険料の減免。この制度は従来から行っていた（60%の減額）が、10人未満の雇用の事業主に対して、健康保険料、労災保険料、国民年金の事業主負担部分を減額する制度で、5人未満の事業主には90%、5人～10人未満には80%の減免。

③クレジットカード手数料の一部負担。韓国ではクレジットカード決済が一般的ということであるが、会社がこの多額の手数料を取ることで中小零細企業の経営を圧迫している。クレジットカード手数料の一部を国が負担し、同時に手数料の上限規制を予算化している。

④商店街の賃借料規制・フランチャイズ手数料規制。商店街の多くの事業主が当該事業場を賃借しているが、これによる経営圧迫により賃料の引き上げ率の上限規制を検討している。さらにフランチャイズ加盟店舗は多額の手数料を徴収されており、「公正取引法により、加盟店の従属性を緩和し、手数料額の上限規制などを検討している」³⁹⁾

(3) 労働総研の中小企業の社会保険料試算結果と最賃引き上げによる効果の試算

日本政府は最賃制の大幅引き上げに対して、韓国のような「雇用安定資金」として支援することや、社会保険料の使用者負担の減免措置など全く考慮していない。

労働総研では、時給1000円はもとより、時給1500円を展望し、中小零細企業支援にとって有効な社会保険料の減免措置について、どの程度の費用がかかるかの試算を行った。この試算は全国で初めてのものである。巻末資料では30人未満のデータを表示しているが、5～9人、10～99人未満のデータも作成してある。

詳細は資料に譲るが、中小企業の社会保険

料事業主負担額は、総計4兆6712億円となった。一見多額に見えるが、減免の基準を明確化させること、どのくらいの企業に何%の支援をするか、どのくらいの期間実施するかは政策判断であり、それによって支援の金額は減らされる。なお、企業を絞る方法もありうる。具体的には「公共の福祉」に反する企業は一切適用対象としない（「ブラック企業」や「暴力団関連企業」など）、非正規雇用だけを雇っている企業は正規化を一定数にさせる、大企業の資本が深く関係し、その影響がある企業は除く、などである。

なお、事業主負担の軽減措置で、社会保険料の財源が減るのではないか、ということは杞憂であり、そもそもこの負担軽減により最賃が上昇すれば、内需拡大、消費需要の拡大の効果は計り知れない。当然税収も増える。

労働総研の試算では、「時給1000円への引き上げによって、国内最終需要が2.48兆円増加し、その需要を満たすために国内生産が4.59

兆円拡大する。それによって国内総生産（GDP≡付加価値額）が2.06兆円増加し、雇用が24.97万人増加する。それに伴って税収も、国・地方合わせて3763億円増加する。時給1500円への引き上げであれば、国内最終需要が16.22兆円増加し、国内生産が30.06兆円増加する。それに伴って、付加価値（≡GDP）が13.52兆円、雇用が163.61万人増加し、税収も2.47兆円増加する」⁴⁰⁾となっている。

さらに、社会保険料の財源不足は別途さまざまな方法がある。年金だけでも「厚生年金、共済年金の標準報酬月額の上限を現行の62万円から健康保険と同じ139万円に引き上げれば、2兆2000億円の財源が生まれる⁴¹⁾。

社会保険料の大手を除く事業主負担の軽減は中小企業経営者が期待する有効な政策である。これを直ちに全国一律最賃制時給1000円の導入、および時給1500円の実現と結合して対応することが現下の課題の具体的で有力な手段であろう。