

# 労働総研 ニュース

No.362

2020年5月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>  
〒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 Eメール [rodo-soken@nifty.com](mailto:rodo-soken@nifty.com)

## 全国一律最賃実現に向けた全労連が考える中小企業支援政策

秋山 正臣

### はじめに

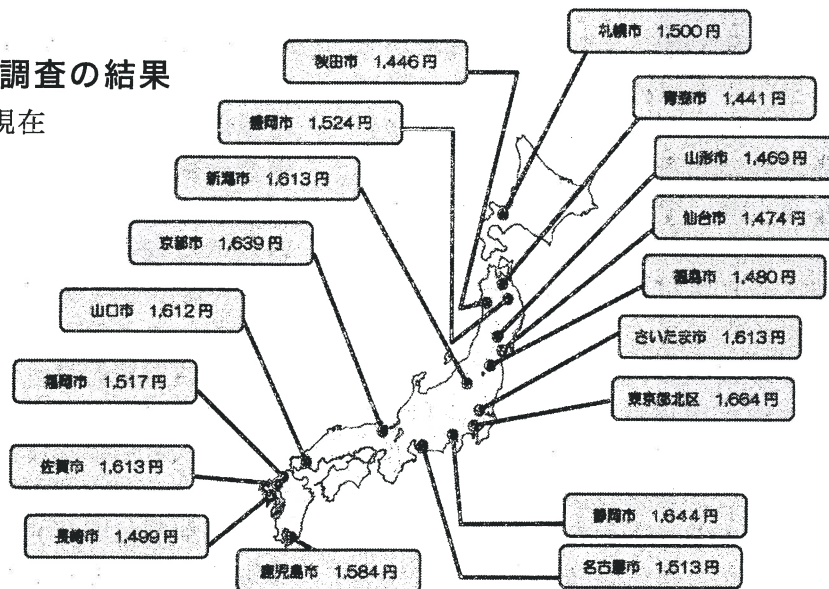
全労連は、全国一律最低賃金制の実現をめざした「最賃アクションプラン」を第28回定期大会(2016年7月)で決定し、全国一律最低賃金制度の実現と「誰でも1,000円以上、めざせ1,500円」をスローガンにしてとりくみを

進めてきた。

そのとりくみの一環として行ってきた最低生計費試算調査では、中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授の全面的な協力により、全国どの地域でも変わらないことが明らかになった。

### 最低生計費試算調査の結果

2019年12月24日現在



全国一律最賃実現に向けた全労連が考える 中小企業支援政策 ……………秋山 正臣	1
研究部会報告 ……………	8

こうした運動の盛り上がりもあり、2019年2月に自民党内に「最低賃金一元化議員連盟」が発足するとともに、同年の参議院議員選挙において、維新の会など一部の政党を除いて

全国一律最低賃金制の実現を公約に掲げるといふ到達点を築くに至った。

毎年の最低賃金を決めるにあたっては、政府の3%引き上げ方針に沿って引き上げられてきたが、地域間格差が拡大する一途であった。しかし、2018年の決定では、地方最低賃金審議会が中央最賃の目安を上回る改定を行い、地域間格差の拡大に歯止めをかける動きが起こった。これは、全労連のとりくみによって「地域間格差の拡大に歯止めをかけるべき」との世論が高まったことにほかならない。

2019年の改定では、中央最低賃金審議会の目安においてC・Dランクの目安額が同額となるという、これまでに考えられなかったことが起きただけでなく、さらに地方最低賃金審議会が目安を上回る改定が行われ、最高額の東京都と最低額の府県との格差が1円縮まるということにつながった。

このように、全労連のとりくみが社会的な影響力を高め、最低賃金への社会的な関心を呼び起こしただけでなく、地域間格差の縮小にむけた流れをつくりだしてきた。この勢いのまま、全国一律最賃制度の確立に向けた歩みを進めなければならない。

しかし、その前に厳然として立ちはだかる壁に政府の中小企業政策の問題がある。最低賃金引き上げに向けた審議会での議論において、経営者団体の代表から必ず出されているのが「支払能力論」である。このため、中小企業が大幅な最低賃金引き上げには対応できないとして、これまでは引き上げ幅を譲歩せざるを得なかった。

この状況を打破するには、政府による中小企業支援策の拡充が必要であるため、全労連は2014年に「中小企業支援の拡充と最低賃金の改善による経済好循環の実現を」と題する提言を行うなどのとりくみを行ってきた。こうしたとりくみが、最低賃金引き上げにつながる「業務改善助成金」制度を創設させるなど大きな成果を上げてきた。また、京都総評は、京都府労働局の最低賃金審議会の答申に「中小企業支援の必要性」を盛り込ませてきた。

このような状況をふまえ、全労連として中小企業支援に関する提言を今日的に改定し、

中小企業経営者との懇談を進めつつ、政府へ具体的な提言をとりまとめることとし、議論を重ねている。

今回の提言の内容は、①中小企業対策予算の増額、②中小企業への直接支援や助成金の拡充と社会保険料の減免、③公正取引の実現、④中小企業に対する有効需要の創出という4つの柱で構成される。

本稿では、その内容を報告し、提言の確立に向けた組織内外における活発な議論をお願いするものである。

## 1 中小企業予算の増額

産業の核であり、雇用の最大の担い手である中小企業の存在にふさわしい予算・対策費用を計上することが求められる。そのため、大幅に予算規模を拡大することを求めている。なお、経済の循環が進むことにより、予算規模は縮小することが可能となることが予測されるため、最低賃金引き上げに伴う当面の間と考える。

本提言では、中小企業への直接支援において「助成金の支給」（4兆5,000億円）「社会保険料の減免」（3兆3,000億円）を積み上げた額がおよそ8兆円となった。なお、この措置は最低賃金の引き上げが進展することにより縮小されることとなる。同時に、賃金引き上げによって経済循環が進めば、納税額や保険料のさらなる増加につながり、収支改善が見込まれるため、給付改善にもつながると考える。

これについては、高知県労連が行った試算が示唆的である。2016年に発表されたものだが、高知県で最低賃金を1,500円に引き上げることによる対象者はおよそ97,000人で、消費需要増加額は直接・間接合わせて704億円余り増加する。同時に、地方税が15億円増収とされている。これは、産業連関表を使ったものであり、国全体で行った場合とで多くの共通点があると考えられる。この試算では、最低賃金引き上げに必要な原資が853億円余りであることから、原資と同等の消費需要増が見込まれている。

また、労働総研が行った「賃上げ・労働条件改善の財源と経済波及効果」における最低賃金引き上げでは、必要な財源が16兆円とされているが、国内生産増やGDP増が見込まれており、税収も2.2兆円が増えるとされている。このように、中小企業の最低賃金引き上げに振り向けた財源は、ほぼ同額の消費増となり、経済活性化に直結するものとする。したがって、初期投資として行うに十分値するものであり、経済の好循環につながる政策として政治決断で実行すべきと考える。

## 2 中小企業への直接給付、保険料の減免など

(1) 現行の業務改善助成金は生産性向上のための設備投資に対する助成措置となっているため、事前に最低賃金の引き上げに向けた計画を策定し、同時に行った設備更新などにかかった費用を申請し、助成されることとされている。

そのため、賃金を改善した事業所への助成が必要となる。しかも、労働者を最低賃金水準で雇用する事業所はそもそも経営的に余裕があるとは考えられないことから、法定の最低賃金が引き上げられたことにより、賃金の改善を行わなければならなくなった事業所に対し、経営状態などを勘案して事業規模に応じた助成を行うものに改正するよう求める。

(2) 必要な財源を試算する。2019年改定最低賃金の全国加重平均が901円であることから、1,500円との差額は599円となる。また、厚生労働省の2018年賃金構造基本統計調査によると、短時間労働者の1時間あたり賃金は、男女計で1,128円となっている。これらから、1時間あたりの助成額は500円として、月150時間労働で1人あたり75,000円の助成額となることから、年額は90万円となる。

一方、対象労働者数については、賃金別の労働者数を示す統計資料は存在しないことから推計するほかない。厚生労働省が中央最低賃金審議会に提出している「賃金分布に関する資料」(都道府県別・総合指数順)で、1時間あたりの賃金額に分布する労働者数を一

般・短時間計および一般・短時間ごとにグラフで示している。このグラフにより、東京都でも1,500円未満の労働者が150万人近く存在し、鳥取県でも5万人程度存在することが確認できる。ただし、当該労働者には、大企業で働く労働者も多数存在していることが考えられる。本提言では、全国一律最低賃金の実現、および1,500円への引き上げ実現に向けた中小企業に対する助成措置として考えるため、大企業は除外する。だとしても、相当数の労働者が対象になると考えられ、年額90万円とすれば500万人で4兆5,000億円の財源が必要となる。

(3) 助成金の支給については、現行制度が一定期間の賃金支払後に申請・支給となっているため、中小企業にとっては引き上げるための資金を自ら準備しなければならない。地域金融機関を通じた融資制度の活用なども考えられるが、持続可能な社会の実現、地域経済の好循環につなげるため、賃金引き上げに必要な資金を事前に提供し、賃金引き上げからスタートさせることが必要だと考える。

そのため、中小企業に対し、賃金引き上げのための助成金を最低賃金改定時に国から前渡しで支給する制度として創設し、対象労働者1人あたり年額90万円を最低賃金引き上げのために支給する。したがって、対象労働者数分相当となる予算額4兆5,000億円を計上する必要がある。

なお、助成金支給を契機とした賃金引き上げにより、所得税をはじめとする税・社会保険料の収入が増加することとなる。増加給与分に対する所得税率が10%とした場合、年額90万円の増加は単純計算で9万円の納税増となる。

(4) 最低賃金の引き上げは、対象となる労働者の大部分が中小零細企業で働く労働者であることから、経営に多大な影響を与える。そのため、賃金支払が困難との判断が強くなれば、雇用労働者を正規雇用からパート雇用へ切り替えることにつながる危険性が生じる。

これでは、労働者の収入拡大にはつながらず、地域経済にもメリットはうまれない。したがって、賃金を底上げし、正規雇用労働者

を拡大させていく方向につながるようにならなければならない。

中小企業の経営者からは、賃金引き上げに伴う社会保険料負担の大きさに対する不安の声が高い。検討に際しては、社会保険料の徴収方法にも着目して必要な支援措置を考える必要がある。また、法人税と違い、利益の有無にかかわらないため、中小企業の負担が大きいことから、減免・軽減措置を講ずることが適当と考える。

(5) 2020年度の健康保険料率は、共通料率が10.0%と設定され、最低が新潟県の9.58%で、最高が佐賀県の10.73%<sup>1</sup>までとなっている。都道府県による保険料の差異は賃金の地域間格差が大きく影響していることから、全国一律の最低賃金を設定し、引き上げることで所得調整を行う必要性が薄れる。とはいえ、賃金引き上げによって事業主の保険料負担が増えるため、中小企業の負担は大きい。したがって、保険料の事業主負担のうち25%を国が負担することとする。

労働総研の試算によると、中小企業の労働者1人あたりの標準報酬月額は、28万円(5~9人規模)、30万円(10~99人)などとなっている。このため、事業主負担額は年額で19.62万円(5~9人規模)と21.38万円(10~99人規模)とされている。

また、当該企業で働く社会保険適用労働者数は、260.1万人(5~9人規模)と1,087.1万人(10~99人規模)と試算されていることから、事業主負担額の年額に労働者数を乗じて得た額25%は、総計でおおよそ7,000億円と試算される。

(6) 厚生年金保険料は、保険料率の引き上げが終了し、2018年10月から18.3%となっている。労使ともに最大の保険料率となっており、特に負担が大きい。一方で、派遣労働者など厚生年金への加入ではなく、国民年金への加入となっている実態も生まれている。この背景には、経営者に保険料負担が大きいことによる回避意図が働いていると思われる。そのため、厚生年金への加入者拡大にもつながるよう、中小企業の保険料・使用者負担分を一律50%国が負担することとし、賃金引き

上げとともに加入者拡大につなげる。

健康保険料と同様に国の負担額を試算すると、2兆5,000億円超となる。

(7) 介護保険料は、協会けんぽで1.79%とされ、健康保険料と合算して徴収されている。したがって、40歳以上の労働者に対する保険料について、中小企業の使用者負担分25%を国が負担する。

介護保険料の負担分についても、労働総研の試算に基づいて計算を行うと、40歳以上の労働者数は138.3万人(5~9人規模)と585.9万人(10~99人規模)となっていることから、580億円程度となる。

(8) 労災保険は、業種別に料率が設定されており、1,000分の2.5~88<sup>2</sup>までとなっている。労災保険の趣旨は、勤務中の災害を補償することであり、保険料の減免によって事業主責任が軽減されるわけではない。賃金が引き上げられることにより、保険料収入が増えれば収支が改善され、全体的な保険料率引き下げが可能となる。また、保険料率の計算において、労災事故によるメリット制が導入されていることもあるため、保険料を国が負担することによる軽減措置をとることは技術的・事務的にも困難性が高い。

(9) 雇用保険料は、失業給付・雇用継続給付および雇用安定事業などのための保険料であり、賃金の引き上げによって保険料収入が増大し、収支が改善することによって保険料の引き下げが可能となる。

そのため、雇用安定事業として徴収される事業主負担分のみ中小企業を免除対象とする。

(10) 消費税の引き上げにより、中小零細企業の廃業などが相次いでいることから、速やかに税率を5%に引き下げ、廃止をめざす。

また、インボイス制度も負担が大きいことから、インボイス制度の導入見送りを求める。

(11) 従業員への給与等支給額を増加させた場合に増加額の50%を法人税額から控除するよう求める。

(12) 事業承継については、中小企業庁による相談対応、「事業引継支援センター」の設置、「事業承継補助金」、「税制措置(非上場株式等にかかる相続税免除、事業用資産の承継

にかかる相続税・贈与税の納税猶予・免除など)」「経営承継円滑化法による総合的支援」などが行われている。

したがって、相続税・贈与税の納税猶予・免除措置について、2028年12月31日までとなっている時限措置を延長もしくは恒久措置とすることを求める。また、総合的支援窓口の拡充を求める。

### 3 公正取引の実現

(1) 例えば印刷業界では、重層下請構造で最下層にあたる製本業者にしわ寄せがなされ、最盛期から70%もの事業者が減少しており、業界の存続さえ危ぶまれている。口頭契約、後指値、支払の先延ばし、過剰なクレームによる返品ややり直しなどがまかり通り、公正取引委員会にも訴えることができないなど深刻な実態にある。この点は、(株)帝国データバンクが行った「令和元年度取引条件改善状況に関する調査等事業」の結果においても、発注者に対し取引対価の協議を申し入れることができない下請事業者が、61%にも上ること示されている。さらに、中小企業家同友会全国協議会が行った消費増税による影響アンケートにおいて、消費増税分を価格に転嫁できなかったと回答した割合が55%になっていることから示されている。

したがって、低価格入札の防止が必要であり、下請代金支払遅延防止法の履行確保を図るなどにより、防止措置を実効あるものとしていくこと必要と考える。

(2) 独占禁止法では、事業者団体による協定を「カルテル」として競争の制限となる行為を禁止している。しかしながら、フリーランサーの拡大など「雇用によらない働き方」の拡大が政府によって進められるようとする中、当該事業に従事するものの権利保護を図るため、独占禁止法による制限禁止を除外する規定を活用することが考えられる。

また、フリーランサーによる協同組合設立による価格協定を行うことは可能だと考えられる。しかし、規定は事業者による協同組合

の行為となるため、個々の企業における労働者との賃金協定は対象とはなっていない。

したがって、規模30人以下の零細業者が適正価格維持のため、労働組合と締結した賃金協定と連動した価格協定については、独占禁止法の「カルテル」の適用除外とするよう改正を求める。

(3) 下請代金支払遅延防止法第2条の2にもとづき定められている指針では、「下請代金の減額」「返品」「買ったとき」などが禁止されている。このため、公正取引委員会では中小企業者専用相談窓口を開設し、情報の提供を呼びかけている。

厳正な対処はもちろんだが、相談対応や迅速な処理には、公正取引委員会の行政体制を拡充しなければならない。法の履行を確保するため、公正取引委員会の拡充を求める。

### 4 中小企業に対する有効需要の創出

(1) 地域における有効需要の創出では、公共投資が中心として考えられてきたが、建設業に従事する労働者数は減少を続けており、医療・福祉・介護分野に従事する労働者が増加し続けている。これらの分野で働く労働者の賃金は、公務員労働者の賃金を参考にしつつも、診療報酬や介護報酬など保険制度による制約を受けている。

このため、社会保険の診療報酬・介護報酬などの改定を求める。保育の分野でも同様であり、運営費の増額がなければ保育士の賃金改善は進まない。劣悪な労働条件が保育士不足の原因でもあり、運営費の増額で賃金引き上げを求める。

(2) 中小企業振興条例の制定が進展しているが、中小企業振興、地域経済の活性化の施策を具体化する「円卓会議」を設置するなど、実効性の担保が課題となっている。

そのため、自治体による中小企業への発注等を義務づける等の対策とともに、すべての自治体で中小企業振興条例が制定されるよう求める。

(3) 大規模災害の発生に伴う復旧・復興

において、建築技術者の不足による遅れが顕著となっている。また、トンネルや橋などのインフラが老朽化で通行できない状態が相次いでいるほか、水道管などの老朽化対策が進んでいない実態がある。

こうした事態を改善するとともに、社会生活にとって欠かせないインフラを整備することは、持続可能な社会を構築する上で欠かせないことであり、長期にわたる計画的な工事を行うことが求められる。同時に、長期にわたる計画的なインフラ整備は、技術者の育成と「地消地産」にもつながる課題となる。

(4) 低価格入札を防止するため、発注単価の計算に最低制限価格を必ず導入する。その積算においては、従事する労働者の労働時間を勘案するものとし、国において発注単価を示すこととする。

また、公共事業の発注においては、地方自治法施行令に基づく「地域要件」の設定を行う発注事業を50%以上とする。さらに、「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」による中小企業者の受注機会を確保するため、80%以上の受注機会を確保する。

なお、国・自治体などが発注する場合における入札参加資格において、中小企業が参加できる範囲を拡大するため、分割発注を増加させるとともに、設定金額の引き下げを求める。

(5) 国などが行う契約、調達、役務などでは、従事する労働者の賃金についての考慮はなされておらず、入札が繰り返されることにより、当該事業に従事する労働者の賃金が低水準、最低賃金水準に据え置かれ、官製ワーキングプアの温床との批判がなされている。また、事業者からも健全な経営が成り立たないとの批判もなされている。

そのため、従事する労働者の賃金を重視した「公契約法」および「公契約条例」の制定、労働報酬下限額の設定を求める。

(6) 2014年に制定された「小規模企業振興基本法」は、中小企業基本法に基づき小規模企業<sup>3</sup>の振興についての基本原則などを定めている。同法の成立に際しては、「中小企業の社会保険料の減免を行うこと」との附帯決

議が議決されている。

「小規模企業振興基本法」において、下請企業振興法が定める「振興基準」を条文に付加し、下請け事業者に不利益な契約に対するコスト負担などを定める。また、小規模企業以外の下請企業に対する振興基準に反するような取引に対し、中小企業庁による監視体制の強化、親企業に対する指導など行政処分の強化を求める。

(7) 「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第4条により事業協同組合等が労働環境の「改善計画」を策定し、認可を受けることによって助成措置を受けることができる。この助成金については、申請が複雑であることなどから、簡素化や要件の緩和などを求める。

加えて、「独占禁止法」第22条の活用を図るには、「中小企業等協同組合法」に基づく届出などを必要としているため、手続きの簡素化など要件緩和を求める。

(8) 地域金融機関による経営支援は、融資制度にとどまらず地域と一体となった経営支援策をとることにある。しかし、自己資本比率による金融機関規制が強められ、日銀によるマイナス金利が地域金融機関の経営を追い詰めている上、支店の統廃合や地域金融機関の合併などが金融庁によって強制的に進められている。

最低賃金の引き上げは、中小零細企業の経営に多大な影響を与えることから、密接な関係にある地域金融機関を強化・重視すべきであり、金融政策においても政策の方向転換が求められる。

## おわりに

以上、提言の内容を紹介してきたが、まだまだ不十分な点が多い。ましてや現在、新型コロナウイルスによる感染拡大が中小企業の経営を脅かしている。このため、政府は新年度早々からの補正予算を検討しており、中小企業対策予算も拡充されることが予想される。

どのような対策がとられるにしても、最低

賃金の引き上げには直接つながると思われない。最低賃金の引き上げは、「持続可能な地域社会の実現」につながるものであると考えている。

本提言を契機として、政府の中小企業対策

が強化され、「全国どこでも1,500円の最低賃金」が早急に実現し、国民の誰もが環境に優しく豊かでゆとりある生活を送ることができるよう願ってやまない。

(あきやま まさおみ・全労連常任幹事)

(注)

- <sup>1</sup> この保険料率は、医療給付に基づく料率計算を行った上で「年齢調整」と「所得調整」が行われ、基礎料率が加算されて激変緩和を行った上で設定されている。ただし、激変緩和措置が終了したため、地域間格差がますます開くことが予想される。
- <sup>2</sup> 労災事故の有無によって保険料率が変動するメリットシステムも導入されている。さらに、中小企業に対しては、建設の事業や有期事業などを除き、特例メリット制も設けられ、最大で45%保険料が減額される。
- <sup>3</sup> 従業員数20人以下、商業・サービス業は5人以下。

## 研究部会報告

・賃金・最賃問題研究部会 (1月27日・公開、3月9日)

1月は、非課税限度額というテーマで公開研究会を行った。非課税限度額はこれまでも問題になっており、例えば非正規雇用者が「103万円の壁」として、この限度額で就労をやめる、あるいはこの制度は専業主婦優遇論ではないかなど、賃金問題や女性労働の問題とも関連するので公開として、この問題そのものを考えることとした。報告者は全労連常任幹事の斎藤寛生氏。報告者は具体的な資料に基づき諸外国の事例なども提示し、詳細な報告を行った。議論として、この問題はパートなどに係わらないこと、生計費非課税原則が曖昧にされていること、ナショナル・ミニマムとしての税制の在り方の問題であるなどの意見表明があった。なお、公開研究会であるから部会以外の参加者もあり、その中から全労連として政策を検討し、問題提起して

ほしいなどの要望も出された。

3月のテーマは、「公務労働の包括委託」問題(報告者：山縣宏寿氏)。自治体業務の外部委託はこれまで東京都や福岡県などで行われていたが、「包括委託」とは市の各部署をすべて丸ごと外部委託させるものである。島田市はそれを先行させようとする事例である。報告者は職業安定法施行規則第4条の要件に抵触し、「市場取引コスト」論から「公務労働における内部組織の優越性」論を展開し、地域経済における公務労働の役割、機能、ウエイト等を軽視し、委託料による域内の低賃金化、域外からの所得獲得機能の後退、「域内の雇用所得の減少」などを引き起こす、としている。

### お知らせ

次号『労働総研ニュース』No.363・2020年6月号につきまして、編集上の都合により、発行が遅れる場合があります。ご迷惑をおかけいたしますが、あらかじめご了承ください。