

最低賃金と中小企業

最低賃金の現状について

昨年、最低賃金は昨年政策目標であった全国加重平均 1,000 円を超え、1,002 円に到達した。民主党政権に掲げた目標をようやく実現したものである。ただし、最低賃金の水準は世界的に見て低く、フルタイム就労者の時給単価の中央値の 45%前後となっており、これを西欧諸国や韓国の 60%強の水準に引き上げることが求められている。こうした現状を踏まえ、昨年の 8 月に岸田政権下で検討された「新しい資本主義実現会議」で 2030 年代半ばまでに全国加重平均 1,500 円を目標とすることを発表した。この目標を実現するためには、最低賃金の継続的な引き上げが求められる。

連合は 2030 年の早い段階でこの加重平均 1,500 円を実現することを目標に進めることを表明している。現状の最低賃金の水準でフルタイム就労したとしても年収 200 万円に満たず、仮に全国加重平均 1,500 円を実現しても年収 300 万円レベルにとどまる。こうした水準への引き上げを 10 年後に実現するという事は、労働者の生活の観点からみれば十分なものとは決していえず、その意味で速やかに 1,500 円を実現させる必要がある。

他方、最低賃金は法律的に 3 要素(生計費・賃金・支払い能力)に基づいて決定されることから、その実現に現状では様々な課題がある。直近で連続的に最低賃金を引き上げたため、影響率(最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合)が令和 4 年度において 19.2%と年々高まってきている。最低賃金の引き上げによって賃上げの必要が生じる労働者の範囲が広がってきており、今後益々拡大すると推測される。

最低賃金の影響が拡大することは、中小企業、特に地方の零細事業者の支払い能力の面で深刻な問題を引き起こす。今後さらなる最低賃金の引き上げは、これら事業者の雇用維持を非常に困難にすると考えられる。

以上の労働者にとっての最低賃金の引き上げの必要性と中小企業事業者にとっての厳しい実態を踏まえ、今後の最低賃金の引き上げについて、影響の大きい中小企業事業者への対策を十分に検討する必要がある。

最低賃金に関する個別論点について

雇用への影響

実証的研究では最低賃金の引き上げが、必ずしも雇用に影響するとは結論づけられていない。ただし、最近の学術的には、最低賃金の引き上げによって景気の低迷・後退期に雇用を減少させることについて概ね妥当とする傾向がある。景気回復・拡大期では労働市場がひっ迫することから雇用に与える負の影響が相殺されるため、その影響が現れづらくな

る。最低賃金引き上げは雇用に影響する(失業率を上昇させる)と考えられる。

生産性上昇による利潤拡大の範囲内での賃金の引き上げは雇用に影響しないが、生産性よりも最低賃金の伸びが大きい場合、最低賃金の引き上げは雇用を減少させると指摘されている。また製造業における実証的研究では、最低賃金の引き上げの効果は大企業では正の効果(雇用増)が認められる一方で、中小企業では負の効果傾向があると指摘されている。最低賃金の引き上げによって一部の中小企業事業者が退出を余儀なくされるためである。最低賃金を引き上げることで退出する事業者が現れるが、その大半は生産性の低い事業者であるため、社会的にはやむを得ないという指摘がある。しかしながら、地方経済の多くはこうした事業者によって支えられている面がある。単に最低賃金を引き上げるだけでは、地方経済の悪化や雇用の減少を通じて、人口を流出させてしまう可能性がある。したがって、生産性を向上させることや事業転換を円滑に行うなどの具体的な支援策が求められる。

全国一律最低賃金制度について

労働者側からの強い要望事項に「全国一律最低賃金制度の確立」がある。現状は産業別・地域別最低賃金制度で運用されており、地域最低賃金制度において従来引き上げの地域を4ランクに分けていたところ、昨年から3ランクに分けて引き上げ幅の目安が決定されている。

全国一律最低賃金制度の要求する根拠として、世界的にも地域別最低賃金制度を運用しているところは数少なく、大半は全国一律の最低賃金制度で運用されていること及び地域別生計費は都市部と地方では大きな差がないということがある。全国一律の最低賃金制度の確立をするということは、結果的に低いところの最低賃金を高いところに引き上げることになる。そうすると地方の最低賃金の大幅な引き上げが必要になるが、大幅な引き上げは中小企業の退出や雇用状況の悪化を生み、地方経済の疲弊と人口流出を加速させることになるということが懸念される。

現実に韓国では全国一律最低賃金制度を運営しており、近年最低賃金を大幅に引き上げた結果、地方での大幅な雇用の減少をもたらした。そのため、低い賃金層の労働者がさらに社会保障の十分得られないフリーランス等で就労せざるを得なくなり、賃金を引き上げて生活を豊かにする目的であるはずの施策が、結果的に逆効果になったと指摘されている。こうした現状から日本のような産業別・地域別最低賃金が望ましいという見解もある。このような現実も含めて、全国一律最低賃金を実現するとしても、負の効果が現れないような形で実現することが求められる。また最低賃金の低い地域は正規雇用労働者の賃金水準も低いことが実態としてある。したがって、最低賃金の引き上げだけを焦点に論ずるのではなく、これらの地域で働く労働者の全体的な賃金水準の引き上げに資する議論も不可欠となる。地方の賃金水準の全体の引き上げをいかにするかという視点、地方経済を活性化するための雇用経済の改善を促す視点で考える必要がある。このような視点抜きにして、最低賃金の引き上げの議論をすることはできない。

最低賃金の引き上げと中小企業対策について

既に述べたように、日本の企業の労働生産性が低下している原因は労働生産性が低い零細事業者であるという指摘がある。しかし現実的にそのような零細事業者は、いわゆる DX を取り込んで生産性を向上させるような知識集約的な事業者でなく、労働集約的な事業者が多いため、賃金の引き上げによって労働生産性を高めることができるとは限らない。このような事業者も、地域ではなくてはならない存在であり、急速な賃金の引き上げに対するきめ細かな配慮が求められる。

また一方、中小企業が生産性を向上させ得てもそれに見合うコストがかかり、価格交渉力が弱いために価格転嫁できず、そのまま賃金を引き上げると経営環境をより一層厳しい状況にさせることになる。したがって、これら事業者の引き上げ原資に相当する適正な価格転嫁ができないと持続的な最低賃金の引き上げは困難である。最低賃金の引き上げをするためには、こうした障害を除くために労働者の賃金引き上げの一定のコストを価格転嫁できるような状況を取引先及び消費者に十分理解されることが喫緊の重要な課題である。これらについては既に日本商工会議所や労働組合団体等の最低賃金引き上げに関する要望の中で指摘もされている。

最低賃金を持続的に引き上げてワーキングプアを生まない状況を実現するためには、既に指摘したように力の弱い零細事業者の適正な取引価格を実現することが必要であるが、これらを実現するためには一定程度時間がかかることになる。したがって最低賃金の引き上げのための即効性のある施策として、行政による支援も必要である。

現状、最低賃金引き上げに関しては一定の引き上げを行う事業者に対して、国が助成金を支給することを支援策の大きな柱としているが、この支給対象の事業者は限定され、効果は薄いといえる。大企業は一定の収益もあり、賃金引き上げについては税額控除を受けなどおしなべて優遇措置を受給できる状態である。中小企業にとってもそれに類するような賃金引き上げのメリットを享受できる具体的な政策が必要である。とりわけ、利益幅の少ない中小零細事業者にとって負担の大きい社会保険料の負担率を最低賃金引き上げ幅に応じて軽減させることは賃金の引き上げにあたって即効性のある施策として有効である。賃金が引き上がることで消費等による税の増収が見込まれるため、保険料の収入が減るとしても、社会保障費全体のバランスは一定程度保たれるので、現実的に有効な施策と考えられる。

以上