

最賃引き上げと中小企業支援策 —主要国の実践例から学ぶ



労働総研理事

なかじま やすひろ
中島 康浩

はじめに ——主要国から学ぶもの

低迷する日本の賃金事情をよそに、アメリカ主要都市における最賃15ドルの実現、イギリス、フランス、ドイツ、オランダなどでは全国一律最賃額の定期的な引き上げや、隣国・韓国からは全国一律最賃の大幅な引き上げの運動が伝えられ、我が国の労働運動を大いに刺激している。

なかでも、「最低賃金の引き上げに連動した中小企業支援策」も、大きな関心事として注目されるようになってきている。かつては、フランスのSMIC（全職域成長最低賃金）引き上げのために社会保険料負担の軽減、アメリカ連邦最賃の連続引き上げへ中小企業減税などが紹介された。最近では、韓国の人件費直接支援が注目されている。本稿では、これらの状況を改めて整理して紹介する。

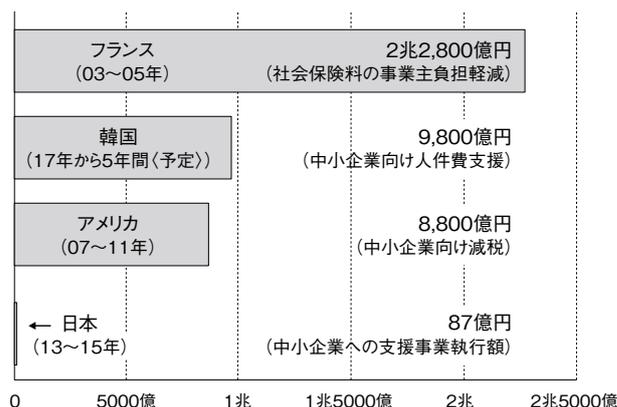
そのうえで、「今すぐ全国一律1000円に引き上げ、1500円をめざす」ためにも、中小企業支援は何か必要かについて、労働総研・賃金最賃部会

（部会長・小越洋之助^{おごしやうのすけ}國學院大學名誉教授）が2018年11月にまとめた「最低賃金制の現状分析とその在り方について」の提言より概要を紹介する。こうして、この課題をリアルに描き、日本の現状に即したより良い支援策の実現に向けて、幹部や活動家の皆さんが議論できるようにしたいと思う。

1 主要国の最賃事情と中小企業支援策

（1）フランスのSMICは全国一律に決められており、その金額は現在10.03ユーロ、日本円にして1220円、月額では18万5600円になる。一般労働者の平均賃金の50%水準を目標にしており、国際的に見て高い水準を維持している。加えて、伝統的な産業別の労使交渉、団体協約による最低賃金も設定され、未組織職場にも波及する。それは、最低賃金制度がナショナル・ミニマムの基軸として位置づけられ、各種社会保障制度と並んで人間らしい生活の基盤になっているからである。とくにSMICは国民コンセンサスの一部分と

図表 1 最賃引き上げのための中小企業支援



資料：筆者作成「主要国の最低賃金制と中心企業支援策」(2019年6月)より

なっており、その存在は不可侵のものとされている。

フランスではグローバル競争が本格化してきた2003年から05年の3年間に、SMICを11.4%も引き上げて、一般労働者の50%水準を維持した。この時、政府は裁量権を積極発動し、苦境に直面している中小企業対策として2兆2800億円を財政支出して、SMICの1.6倍の賃金までの社会保険料使用者負担を軽減した(図表1)。なお、EU(欧州連合)諸国の社会保険料は労使の負担割合が3:7で、労働者にやさしい制度になっている。

(2) アメリカでは1997年から2007年までの10年間、最低賃金が5.15ドルに据え置かれた。この結果、物価上昇による購買力の低下(実質賃下げ)が指摘され、共和党ブッシュ政権下ではあったが、2007年から3年間にわたって毎年70セントずつ引き上げて7.25ドルになった。その際、2007年決定の連邦最賃引き上げは、中小企業減税措置やチップ労働者の社会保険料据え置きという、2011年までの5年間で総額8800億円の財政出動を伴って成立した。

中小企業向け減税は、取引や事業活動用の有形資産(機械・設備など)について、50万ドル以下の新規購入に関しては12万5000ドルの損金算入を認めるというものである(50万ドルを超える購入は損金算入額が減少していく)。サービス業等で働くチップ労働者の社会保障税(労使負担)一部免除は、年金と低所得者向け医療保険にかかる税で、チップ収入も課税対象になっている。このチップ収入に課税される社会保険税について、飲食業では据え置くという措置で、最賃レベルで就労する労働者が多い特定産業を対象とした特例である。

2009年に7.25ドルになったアメリカの最低賃金は、それから再び10年間据え置かれた。このため、格差の拡大と購買力の低下が社会問題になっ

ている。こうした事態を背景に、労組と市民団体が連携する「最低賃金15ドル」運動が全国的に展開され、2014年にワシントン州シアトル市が「最低賃金15ドル」を議決して始まり、大都市を有する(物価が高い)州に広がった。今年1月の時点で最低賃金を15ドルにした州、市、地域は、計画を含め全米で計45カ所にのぼるといふ。

(3) 韓国では、文在寅政権になって最低賃金^{ミン・ジェイン}が大幅に引き上げられ(2018~19年の2年間で27.3%)、8350ウォンとなり日本の760円相当になった。加えて、独特の週休手当(週15時間以上働くと1日分の賃金を余分に加算する制度)を含めると912円相当になり、Aランク愛知の898円よりも高くなる。関連して19春闘で衝撃的に語られたのは、現代自動車など自動車5社の平均年収は約850万円で、トヨタやフォルクスワーゲンよりも高くなっているということである。

ところが最近、あまりにも急激な大幅引き上げによって多くの中小・零細事業者が経営難を訴え、年明けには失業率の上昇も伝えられている。そのみに注目して「韓国の失敗」などと決めつける論調も見られるが、韓国の労働者と労組がたかいた成果であり、消費の拡大が地域経済に及ぼす影響などの好循環を見据える必要がある。また、日本の中小・零細企業支援策に比べると遥かに充実した4つの対策がとられており、大いに参考にすべき施策である。

①雇用安定資金支援は、雇用者30人未満の事業主

に対して、1人につき時給1500ウォン（136.5円）を支給する。週40時間の場合の月額は13万ウォン（1万1830円）の支給になる。一般会計予算より3兆ウォン（2730億円）が支出された。この制度は時限立法であるが2019年度も継続されて4兆ウォン（3640億円）が計上された。

②社会保険料などの減免は、小規模事業主に対して、健康保険料、労災保険料、国民年金などの事業主負担分を大幅に減額する制度。雇用者5人未満の事業主に対しては90%、5人以上10人未満の事業主に対しては80%が減額される。

③クレジット手数料の一部負担について、カード決済が一般的な韓国では、クレジット会社が多額の手数料を取るため中小・零細企業の経営を圧迫している。政府は一定の事業者に対してクレジット手数料の一部を国が負担することと、クレジット手数料の上限規制を政策課題として予算化している。

④商店街の賃貸料規制・フランチャイズ手数料規制については、それぞれ上限規制などを検討している。

（4）ドイツは、伝統的にもものづくり、職人の技術水準が重要視されるお国柄である。最低賃金制度も「協約自治」にもとづき産業別・業種別に制定され、ほぼ3年ごとの労使交渉によって協約改定して引き上げてきた。そのドイツにおいて、労働・社会政策立法の歴史上初めて、2015年1月1日に法定の全国一律最低賃金制度が施行された。施行日の最低賃金時間単価は8.50ユーロ（1029円相当）であり、2年後の2017年1月には8.84ユーロ（1070円）に、2019年1月から9.19ユーロ（1112円）に引き上げられた。さらに、2020年1月から9.35ユーロ（1131円）への引き上げが決定されている。

全国一律の法定最賃制定の背景には、「協約自治」がその適用範囲を狭めてきたことへの対応、

雇用の「多様化」によってこの「自治」が徐々に浸食され、一連の労働市場「改革」が労働協約による賃金労働条件規制の実効性を弱めたことが挙げられている。

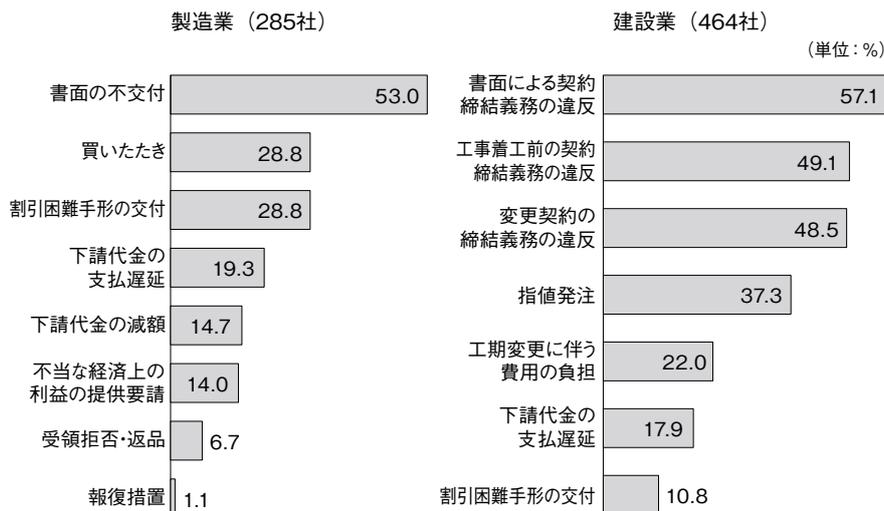
この最低賃金法により、全国一律で旧東西ドイツの格差がない法定最低賃金を実施された。しかし、第1条3項では、伝統的なドイツの労働協約自治（部門別に法定最賃より10~30%高い最低賃金だが東西格差を容認）は全国一律の最低賃金に優先するとしている。

このような、日本から見れば二重のセーフティネットを可能にしているのが、伝統的で分厚い中小企業支援策と労働行政である。中小企業支援策では、「中小企業憲章」のもと資金調達の援助、積極的な海外への事業展開支援、地域における業績の伸長策などである。労働行政では、職業紹介機関（ハローワーク）の数が日本の544カ所に対して756カ所で1.4倍、その職員数は日本の2万6480人の2.9倍もいる。労働基準監督官の数でも日本の約3000人に対して労働者比率で3.1倍である。

2 全国一律へ、日本の課題と展望

歴代政権による大企業優遇政策が続くもとで、地域の産業や雇用を支えているのは中小企業と自営業者であり、そこではたらく労働者たちである。その賃金水準は低く抑えられ、企業規模別の格差が広がっている。地域を元気にし、最低賃金を「今すぐ全国一律1000円に引き上げ、1500円をめざす」ために、我が国では、大企業の横暴を規制するとともに、効果的な中小企業支援策が併用される必要があるであろう。ここでは、労働総研・賃金最賃部会の提言に沿って、①公正競争の確保、②政府の助成金等の見直し、③社会保険料

図表2 下請事業者が受けた違反行為の類型



注：意識調査の結果による。いずれも複数回答。
資料：総務省「下請取引の適正化に関する行政評価・監視の結果に基づく勧告」2018年8月より

負担の軽減の3点について検討する。

(1) 公正競争を確保する

グローバル展開を強める多国籍企業と、市場支配を強める大企業によって、下請中小・関連企業の切り捨てやコスト削減の押し付けが後を絶たない。総務省が行った下請

取引の実態調査でも、35%が「下請いじめを経験した」と回答。製造業では、発注書面の不交付、買ったとき、割引困難手形などが多い(図表2)。小売流通業界でも、中国、東南アジアなどの低賃金を利用して大量生産した商品を、地域の商店を通さない「ネット通販」や、「格安」「激安」を標榜する安売り店が全国規模で売りまくって巨利をあげている。

労働総研は、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。「生産性向上」に馴染まない事業を含め、中小・零細企業が適正な利益を確保し、定期的な最低賃金の引き上げに対応するには、公正競争のルールを確立する必要がある。我が国には、不公正取引を規制する法律として、独占禁止法(私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律)があり、後段の「公正取引の確保」を補完し、親事業による優越的地位の濫用を規制するための法律として下請二法(「下請代金法」と「下請中小企業振興法」)がある。これらの法律は、経済事情の変化や国会論戦を通じて定期的に見直し、改定されている。

例えば、2016年12月には、下請二法「運用基準」の改正が行われた。

①下請代金法の運用基準改正では、自動車産業や大規模小売店、コンビニなどをターゲットに「違

反行為事例」が66事例から141事例に増やされた。さらには、最低賃金の定期的な引き上げを念頭に、特に留意を要する違反行為類型として「燃料費や労務費上昇分を一方向的に据え置く『買ったとき』」が追加された。

②下請振興法の「振興基準」の改正では、前文に「賃上げや労働時間の短縮等の労働条件の改善等による意欲の向上」「消費の喚起」「地域経済の活性化」「経済の好循環」という、まっとうな説明が追加された。加えて「対価の決定方法」の後段に、「最低賃金の引き上げに伴う労務費の上昇」が初めて登場した。

問題なのは、下請事業者が親会社の違法行為を告発、申告すると、取引停止になりかねず大変困難であること。しかも、下請代金法に違反しても罰金は50万円以下と少なく、社名が公表されても、損失部分を原状回復すればよい。下請振興法に至っては努力義務のガイドライン扱いである。そうではなくて、条文通り厳格に下請取引のルールを守らせる、とりわけ最低賃金の引き上げと従業員の賃上げを下請単価に反映させるには、下請二法を独占禁止法と同等の規制法に格上げすることである。罰金の強化とともに課徴金、被害者救済の違反金などの罰則を創設し、親会社の挙証責任を強化することである。アメリカには、不公正取引による損害額の3倍を賠償請求できる仕組み

(クレイトン法4条)がある。下請ルールと関係法規を守らせる下請代金検査官を現行166人の体制からアメリカ並み(3000人規模)に増やす必要がある。

(2) 政府の助成金等の見直し

日本の2019年度の中小企業対策費は、経産省、財務省、厚労省あわせて1740億円にとどまり、補正予算を含めても事業承継や下請取引、最低賃金引き上げなどの関係予算はごくわずかである。

最低賃金を引き上げた場合の助成金として「業務改善助成金」があり、今年度は6.9億円の予算が計上されている。賃金を引き上げた中小企業が作業効率向上のために、自動制御のベルトコンベアとかボスシステムなど最新の機械や設備を新規導入した場合に助成する制度である。最低賃金が1000円未満の事業場で、引き上げる時間給が30円以上と40円以上のコースがあり、引き上げる労働者数に応じて、50万円、70万円、100万円が助成される(詳しくは厚労省HP参照)。

この制度は、2011年度に予算38.9億円でスタートして交付はわずか3.1億円であった。14年度の2767件、交付額25.7億円をピークに決定数、交付額とも低下して、2018年は655件、4.3億円にとどまっている。低下した理由は、「使い勝手が悪い」ことである。2014年まで認められていたパソコン、営業用車両等の購入が外されたこと、最新設備や器具の購入は零細サービス業や卸小売業では必要ない事業所が多いことなどである。

もともと労働生産性の向上や付加価値の増加には、機械化だけでなく、市場要因や企業の技術力・生産力・販売力、従業員のやる気やモラル(士気)の向上が大きくかかわっている。だからこそ、現行の助成金制度は根本的に見直すとともに、その交付額は大幅に増額すべきである。

総じて日本の中小企業対策費は少なすぎる。当

面、各自治体が現に実施している住宅リフォーム助成制度(全国573自治体)と、店舗リニューアル助成制度(全国107自治体)を支援する国の交付金制度を求めたい。さらに、補助金として拡充が期待されているのは、ものづくり補助金と小規模企業持続化補助金である。

また、労働総研・中小企業部会の例会では、中小企業庁を「省」に格上げし、すべての市町村に「中小企業支援」の施設を設け、人材の確保・育成や資金調達、製品開発、販路拡大、よろず相談などに対応する体制をつくるべきとして、2兆円規模が必要との議論もある。

(3) 社会保険料負担の軽減措置

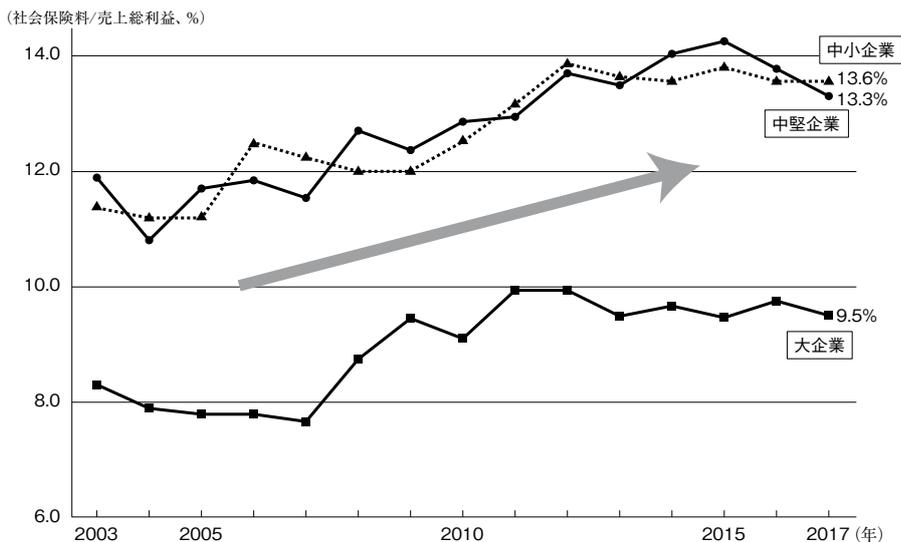
日本商工会議所が実施している「最賃引き上げ影響調査」で、最低賃金引き上げに対応するために必要と考える支援策(複数回答。2019年5月)については、第1位「税・社会保険料負担の軽減」65.2%、第2位「助成金の拡充・使い勝手の向上」46.8%が多い。15年の調査では回答枝が分かれており、1位・社会保険料55.5%、2位・税金49.8%であった。

日弁連貧困問題対策本部でも最低賃金の引き上げ問題について、青森県(2016年10月)と鳥取県(2017年2月)を対象に関係団体等から聞き取り調査した。担当の猪股^{いのまただし}正弁護士は経営者団体からの要望として、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賃金の一部助成などの要望があったことを紹介している。

また、企業規模が小さいほど売り上げ総利益に占める社会保険料負担の割合が上昇しており、このデータからも中小企業の社会保険料負担を軽減する必要がある(図表3)。

労働側が「不十分」とする3%程度の最低賃金引き上げでも、日本商工会議所などの中小企業団

図表3 売り上げ総利益に占める社会保険料負担の割合



出典：財務省「法人企業統計」、内閣府「国民経済計算年表」より笠井亮衆議院議員事務所が作成。

体は強い拒否反応を示しており、国民的コンセンサスを得るには社会保険料の軽減と最低賃金引き上げ部分への直接支援、業務改善助成金の拡充・要件緩和（新たな助成金制度の創設も視野に）など、複合的な中小企業支援策が必要であろう。

その実例は、前述のフラン

ス、アメリカ、韓国、ドイツで見てきたとおりである。日本では当面、全国一律に向けて地域別の格差を解消しつつ、今すぐ最低賃金を1000円に引き上げるには、社会保険料負担の軽減措置が最も期待されている。そのうえで、1500円をめざすためにはどの方法、組み合わせが実現可能か。そのための基礎データとして労働総研では、「試算・中小企業の事業主社会保険料負担額」を研究、発表した。詳しくは『労働総研クォーター』2019年冬号を参照されたい。当面する参議院選挙で最低賃金の引き上げをめぐる各政党の公約にも注目したい。あわせて、全労連・春闘共闘の研究と運動の前進に期待したい。

(本文中の為替レートは2019年6月1日現在)

〈主な参考文献〉

- 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーパー・トレンド』2008年10月号
- 日弁連貧困問題対策本部・中村和雄弁護士「日弁連韓国最低賃金問題調査報告」、2018年10月
- 労働総研・松丸和夫代表理事「ドイツの最低賃金制度—背景と展望」、『金属労研』2018年7月号
- 労働総研・賃金最低賃金問題研究部会『労働総研クォーター』冬号、2019年2月

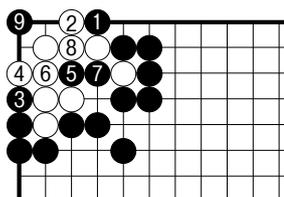
なかじま やすひろ 1946年埼玉県生まれ。1970年東京経済大学Ⅱ部経済学部卒業。1970～89年全自交～自交総連本部常任書記（統一労組懇出向）。1989～2009年全労連事務局員（賃金対策部長）。2011年から労働総研理事。著書に『現代の労働者階級』（新日本出版社、1993年）、『中小企業の未来を拓く』（学習の友社、2011年）、『地域循環型経済への挑戦』（本の泉社、2012年）など（いずれも共著）。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1、3が手順の利かして黒5が止め。黒1で7は白5、黒1に白2でコウになり失敗です。



詰将棋の解答と解説

解答 ▲2一角成△同玉▲2三飛成△同角▲2二銀△1二玉▲2四桂まで七手詰。

解説 いきなり角を取る▲1二飛成では△同玉で詰みません。正解は軽く捨ててしまう▲2一角成なのです。そして△同玉と呼んでからの▲2三飛成が好手順で△同玉に▲2二銀から△1二玉に▲2四桂の桂吊るしまでとなります。