

最低賃金に関する要望

～コロナ禍の厳しい経済情勢を踏まえ、「現行水準の維持」を～

2021年4月15日

日本商工会議所

東京商工会議所

I. 現状認識

【極めて厳しい景況感と予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所が3月に実施した LOBO（早期景気観測）調査では、新型コロナウイルスによる経営への影響がある（※）と回答した企業の割合は 88.5%で、昨年3月以降この割合は一貫して9割前後で推移している。

また、緊急事態宣言の再発出・延長の影響もあり、3月の全産業合計の業況DIはマイナス35.3と大幅なマイナスが続いており、先行きも見通せないことから、中小企業の景況感は極めて厳しい状況が続いている。特に、非正規労働者を多く雇用し、最低賃金の影響を受けやすいサービス業ではマイナス48.5で、他の産業よりも厳しい状況となっている。

雇用状況に関しては、2月の完全失業率は2.9%で、コロナ禍以前の昨年1月の2.4%から0.5ポイント悪化しているものの、雇用調整助成金等の効果もあり何とか踏みとどまっている。一方、有効求人倍率は1.09倍で、昨年1月の1.49倍から0.40ポイント低下し、9都道府県では1倍を下回っていることから、足下の雇用情勢は予断を許さない状況である。

2月のLOBO調査では、新型コロナウイルスの影響を踏まえた雇用・採用関連の対応として、「従業員の人員整理を検討・実施」と回答した企業の割合は僅か6.2%にとどまっているなど、多くの中小企業は雇用調整助成金等の各種支援策を活用しながら、「事業の存続」と「雇用の維持」にギリギリの努力を続けているが、感染による影響が長期化し収束が見通せない中で、こうした努力も限界に達し、倒産・廃業が日を追うごとに増加することが懸念される。

※「影響が続いている」64.7%、「現時点で影響はないが、今後マイナスの影響が出る懸念がある」23.8%の合計。

【コロナ禍でより一層乏しくなっている賃金支払い余力】

企業が賃上げする際の重要な考慮要素である労働生産性は、中小企業では一貫して横ばいで大企業との格差が広がっており、労働分配率も大企業が40%台であるのに対して中小企業は70%台で推移して、付加価値額の多くが人件費に費やされている。

こうした状況の中、LOBO調査によると、2020年度に賃上げをした中小企業は40.6%であり、前年同期の63.6%から一気に23.0ポイントも低下していることに加え、賃上げした企業のうち、業績が改善しない中で人材の確保・定着のために賃上げをすれば「防衛的な賃上げ」を実施した企業は実に74.8%を占めていることから、中小企業における賃金支払い余力はより一層乏しくなっているのが実態である。

更に、人件費を含めたコスト増加分の価格転嫁については、BtoB、BtoCともに転嫁に難航している企業が実に約7割に達している。

【最低賃金の大幅な引上げに伴い広がる影響】

最低賃金の主たる役割・機能は労働者のセーフティネット保障であり、業績の良し悪しに関わらず全ての企業に対して罰則付きで一律に適用されることから、通常の賃上げとは異なる性格を有している。しかし、最低賃金は政府方針に基づき、中小企業の収益の持続的な改善や生産性の向上が伴わない状況下で、明確な根拠が示されないまま、名目 GDP 成長率や消費者物価、中小企業の賃上げ率（2020年：1.2%）を大きく上回る3%台の大幅な引上げが2016年から2019年まで4年連続で行われてきた。昨年度の全国加重平均額はコロナ禍により1円の引上げであったが、最低賃金の大幅な引上げは、中小企業数がここ7年間で62万者も減少している中で、経営基盤が脆弱で引上げの影響を受けやすい中小企業の経営を直撃し、雇用や事業の存続自体をも危うくすることから、地域経済の衰退に一層拍車をかけることが強く懸念される。

こうした中、当所が本年2月に実施した「最低賃金引上げの影響に関する調査」で、現在の最低賃金額について、「負担になっている」と回答した企業の割合は55.0%で、「経営への影響があった」と回答した企業の割合も43.9%に達している。

更に、厚生労働省の「最低賃金に関する基礎調査」によると、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の割合を示す「影響率」は、2009年度の2.7%から2019年度は16.3%と大幅に上昇しており、東京都（18.9%）を含む35都道府県が10%以上で、神奈川県（32.1%）、北海道（23.9%）、大阪府（22.5%）では20%を超えている。

【高まっている中小企業の不満と不安】

このように最低賃金の大幅な引上げに伴う影響が広がっている中で、最低賃金の審議で政府方針に代表される「時々の事情」が重視され、明確な根拠が示されないまま大幅に引上げられてきたことに対する不満が高まっている。また、コロナ禍で昨年度と同様に危機的な経済情勢であるにも関わらず、現在の政府方針を踏まえると、再び中小企業の経営実態を超える大幅な引上げが行われるのではないかと、といった不安の声も多く聞かれている。

政府はこれまで各種給付金や雇用調整助成金等の支援策を総動員し、中小企業の「事業の存続」と「雇用の維持」を強力に支えてきた。こうした中、あらゆる企業に強制力をもって適用される最低賃金を大幅に引上げることは、一連の政策効果を打ち消し、中小企業を更なる窮状に追い込むことが強く懸念される。

加えて、最低賃金を大幅に引上げることで生産性の低い中小企業を淘汰し新陳代謝を促すべきといった意見や、最低賃金を全国で一元化することで地方から都市部への労働移動を抑制し地方創生を推進すべきといった意見など、最低賃金に関しては様々な論調があることから、多くの中小企業は戸惑い、懸念を抱いている。

【中小企業の経営実態を考慮し、明確な根拠のもとで納得感のある水準の決定を】

中小企業は、企業数の99%、雇用の約7割を占めるなど、わが国の経済活力の源泉であり、地域経済を支える礎である。したがって、最低賃金は、政府方針に基づき「引上げありき」で審議するのではなく、あくまで中小企業の経営実態や地域経済の状況を十分に考慮することにより、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきである。

また、余力がある企業は賃上げに前向きに取り組むべきことは言うまでもないが、政府は賃金水準の引上げに際して、強制力のある最低賃金の引上げを政策的に用いるべきではなく、生産性向上や取引適正化への支援等により中小企業が自発的に賃上げできる環境を

整備すべきである。

こうした現状認識のもと、当所は今年度の審議にあたり下記の事項を強く要望するとともに、最低賃金に関する様々な論調に対する当所の見解を改めて申し述べる。

記

Ⅱ. 今年度の審議に対する要望

1. 危機的な経済情勢を反映した新たな政府方針の設定を

今年度の最低賃金の審議に関しては、多くの中小企業から、「より早期に全国加重平均1,000円になることを目指すとの方針を堅持する」という政府方針や、本年1月の通常国会における菅内閣総理大臣の施政方針演説における「最低賃金は、雇用にも配慮しながら継続的な引上げを図り、経済の好循環につなげていく」旨の発言を踏まえると、コロナ禍で昨年度と同様に危機的な経済情勢であるにも関わらず、再び中小企業の経営実態を超える大幅な引上げが行われるのではないかと、といった不安の声が多く聞かれている。

現在の全国加重平均額902円が、政府が目指す1,000円になると約11%の大幅な引上げになり中小企業の経営に与えるインパクトが非常に大きいことから、これまで当所は政府方針に基づく「引上げありき」ではなく、あくまで中小企業の経営実態を重視した審議を行うべきであると主張してきた。

例年6月に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」には最低賃金に関する政府方針が示されるが、政府は、企業における「事業の存続」と「雇用の維持」が最優先課題であるとの認識のもと、最低賃金に関しては現下の危機的な経済情勢や賃上げの実態を反映した新たな方針を設定すべきである。

2. コロナ禍の危機的な経済情勢を踏まえ、「現行水準の維持」を

地域別最低賃金の決定にあたっては最低賃金法第9条により、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力の三要素を総合的に勘案することが求められている。しかし、最低賃金は、政府方針に基づき明確な根拠が示されないまま、3%台の大幅な引上げが2016年から2019年まで4年連続で行われてきたことから、中小企業にとって負担感が増している。

最低賃金は、政府方針に基づき「引上げありき」で審議するのではなく、あくまで中小企業の経営実態や地域経済の状況を十分に考慮することにより、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきである。

特に、今年度は、コロナ禍の危機的な経済情勢が続いていた中で、緊急事態宣言が再発出・延長されたことで、飲食業では営業時間の短縮要請、観光産業ではGoToトラベルの一時停止により、関連する業種の企業も含め、昨年度以上に厳しい業況の企業が多い。また、昨年に休廃業・解散した企業は約5万件と前年比14.6%増えたとの調査結果もあることから、今後も倒産・廃業が目を追うごとに増加することが懸念される。コロナ禍の収束が見通せない中、政府は中小企業がこの危機を乗り切るための経営支援に最優先で取り組むべきである。

当所が本年2月に実施した「最低賃金引上げの影響に関する調査」では、今年度の最低賃金の改定について、「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業の割合は51.2%、「引下げるべき」と回答した企業の割合は5.4%となり、引上げに反対する企業は半

数を超えている。また、同調査で、現在の最低賃金額が「負担になっている」と回答した中小企業は過半数を超え、特にコロナ禍で深刻な影響が出ている「宿泊・飲食業」に加え、「介護・看護業」、「運輸業」といった労働集約型産業の他、「製造業」、「卸売・小売業」など幅広い業種で負担になっている企業の割合が高い。

また、最低賃金は下方硬直性が強く、たとえ景気後退局面であっても実質的に引下げることができない。このため、コロナ禍の収束が見通せない現状において、更なる景気後退により業況が悪化すれば、企業は雇用調整せざるを得ない状況になることが十分に予見される。

したがって、今年度は、中小企業の経営実態や足下の景況感、地域経済の状況や雇用動向を踏まえ、「現行水準を維持」すべきである。

3. 地域の経済実態に基づいたランク制の堅持を

最低賃金は、47都道府県を所得・消費関係、給与関係、企業経営関係の19の指標をもとにA～Dの4ランクに分け、ランクごとに目安額を決定している。諸外国では全国一律に最低賃金額を決定しているケースもあるが、わが国が採っているランク制は各地域の状況を反映し目安額を決定していることから、合理的なシステムである。

一方、東京都をはじめとしたAランクの地域別最低賃金額がCランクやDランクよりも高いことが、地方から都市部への労働移動の一因であるとの考えのもと、最低賃金を全国で一元化すべきとの論調があるが、10頁に記載の通り、最低賃金の全国一元化は地方創生につながるとは考えにくいどころか、大都市への人口流入により、少子化加速の要因にもなりかねない。

したがって、最低賃金は全国で一元化すべきではなく、地域の経済実態に基づいたランク制を堅持すべきである。

4. 各種支援策の強化・拡充を

最低賃金の大幅な引上げに加え、子ども・子育て拠出金や社会保険の負担増、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金など働き方改革への対応に伴い、多くの企業で人件費が増加している中で、コスト増加分の価格転嫁については、BtoB、BtoCともに転嫁に難航している企業が約7割に達している。したがって、人件費を含めたコスト増加分を適正に価格転嫁できるよう、中小企業庁等関係省庁は、官民協力のもとで、サプライチェーン全体での付加価値向上や取引価格の適正化に向けた「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進を図るなど、取引適正化支援をより一層強化・拡充していくべきである。

また、中小企業は現下のコロナ禍及び収束後を見据えた需要の変化に的確に対応していく必要があることに加え、改正高年齢者雇用安定法・改正女性活躍推進法など労働法制への対応、インボイス導入など各種の制度変更にも着実に対応していく必要がある。こうした制度変更への対応や生産性向上の取組状況に応じて、デジタル化をはじめとする設備投資、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施し、複数年にわたって中小企業の実産性向上を継続的に支援する「中小企業生産性革命推進事業」は非常に有効な施策であることから、幅広く周知し、利用を促進していくべきである。

中小企業が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上上げた場合に、その設備投資等に要した経費の一部を助成する

「業務改善助成金」は、最低賃金引上げに対する主な支援策である。本助成金に関しては、当所の要望に基づき「20円コース」が新設された他、これまでも助成対象事業場の拡大や助成上限額の引上げ、申請時に必要であった納税証明書の提出を不要とするなど申請手続きの簡素化が図られ、使い勝手が向上していることから、厚生労働省は本助成金を幅広く周知し、利用を促進していくべきである。

5. 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保を

例年、地域別最低賃金は、中央最低賃金審議会での目安に関する答申が出た後に各都道府県の地方最低賃金審議会での実質的な審議が始まり、地方最低賃金審議会での改正決定後、ほとんどの都道府県では10月1日前後に発効するプロセスとなっている。

このため、各企業は、地方最低賃金審議会での改正決定から10月1日前後の発効までの2カ月程度で最低賃金の引上げに対応せざるを得ないことから、当所には「給与規定等の改定やシステム改修等を短時間で準備するのは負担が大きい」、「発効日は、所定内賃金の引上げ時期に合わせて欲しい」、「引上げ分の支払い原資を確保するための時間も必要だ」といった中小企業の「生の声」が多く寄せられている。

したがって、各企業が改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間を確保するために、発効日は10月1日前後ではなく、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めとすべきである。

6. 特定最低賃金の廃止に向けた検討を

特定の産業または職業について設定される特定最低賃金には、都道府県ごとに適用されるものが227件ある。特定最低賃金の改定または新設は関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定される。一方、2020年度の審議・決定状況を見ると、地域別最低賃金額を下回っているにも関わらず改定されなかった特定最低賃金は50件あり、このうち改正の申出が無かったものが28件ある。

地域別最低賃金の大幅な引上げが続いている中で、これらの特定最低賃金は存在意義が失われつつあることから、関係労使が協議の上、廃止に向けた検討を行っていくことが望ましい。

Ⅲ. 最低賃金に関する主な論調に対する見解

最近、最低賃金に関する様々な論調があり、多くの中小企業が不安を募らせていることから、主な論調に対する当所の見解を改めて申し述べる。

論調①：日本全体の生産性が低いのは、人口減少下において、生産性の低い中小企業を温存していることが要因である。したがって、最低賃金を大幅に引上げることで、生産性の低い中小企業の倒産・廃業もしくは合併・統合を促せば、日本全体の生産性は向上する。

【わが国経済における中小企業の位置付け】

日本全体の生産性は長きにわたり低迷し、先進国の中で下位にあるのは事実である。また、大企業の労働生産性は回復傾向だが、中小企業はここ数年一貫して横ばいである。

一方、図表の数値が示している通り、わが国経済における中小企業の位置付けは極めて重要であることは言うまでもない。中小企業は経済活力の源泉であり、特に地方では多くの雇用を創出し、消費者の購買を支える必要不可欠な存在である。また、大企業のサプライチェーンの中でも重要な役割を担っている。

したがって、中小企業の成長・発展、大企業と中小企業との連携や共存共栄なしに、日本経済は成立しない。

<わが国経済における中小企業の位置付け>

項目	中小企業における数値	中小企業が占める割合
企業数	358 万者	99.7%
従業者数（全国）	3,220 万人	68.8%
従業者数（政令市と東京 23 区の合計）	1,265 万人	52.8%
従業者数（政令市と東京 23 区以外の地域）	1,955 万人	85.6%
付加価値額	135.1 兆円	52.9%

※従業者数に関するデータは、経済センサスで本社等一括調査を導入していることに留意する必要がある。
※出典：中小企業庁

【新陳代謝が進む中で、今まさに生産性向上に取り組んでいる中小企業】

「日本全体の生産性が低いのは、人口減少下において、生産性の低い中小企業を温存していることが要因である」との論調に対して、中小企業数は市場メカニズムや後継者難などにより 7 年間（2009 年→2016 年）で 62 万者（420 万者→358 万者）、直近 2 年間（2014 年→2016 年）では 23 万者（381 万者→358 万者）と、人口の減少率を大きく上回るペースで減少しており、すでに新陳代謝は進んでいる。

更に、2020 年に休廃業・解散した企業は 4 万 9,698 件（東京商工リサーチ調べ）、前年比 14.6% 増となり、2000 年の調査開始以降で最多を記録している。また、休廃業・解散企業の従業員数は 12 万 6,550 人にのぼるなど、コロナショックは企業の事業活動と雇用に深刻な影響を及ぼしている。

こうした中で、多くの中小企業は「働き方改革関連法」の施行を契機に、時間外労働の削減等の働き方改革や身の丈IoTの導入などに加え、コロナ禍における新事業展開・業態転換など、今まさに労働生産性の向上や事業の立て直しに取り組んでいる最中であり、こうした取組が成果を出すまでには相応の時間がかかる。対して、最低賃金は業績の良し悪しに関わらず、罰則付きで直ちに適用される。

当所の調査では、最低賃金の大幅引上げへの対応として、「設備投資の抑制等」が最も多いことから、最低賃金の大幅な引上げは設備投資による生産性向上の阻害要因になっている。こうした観点からも、中小企業の経営実態を考慮することなく、最低賃金を大幅に引上げるべきではない。

なお、日本の生産性の低さは、大企業も含めた日本全体の問題であり、中小企業のみを問題として取り上げるべきではない。

【最低賃金の大幅な引上げと生産性向上との関係性】

「最低賃金を大幅に引上げることで、生産性の低い中小企業の倒産・廃業もしくは合併・統合を促せば、日本全体の生産性は向上する」という論調について、最低賃金の引上げによる生産性向上への効果は確認されないとする研究がある。

更に、「人手不足の状況下では、中小企業が倒産しても失業は増えない」との意見は、職探しに時間がかかることによって発生する摩擦的失業を無視しており、企業の合併・統合も容易に行われるとは限らない。

したがって、わが国全体の生産性向上には、強制力のある最低賃金の大幅な引上げにより中小企業の倒産・廃業もしくは合併・統合を促す手法は採るべきではなく、取引適正化やデジタル実装支援、働き方改革への対応支援等を講じることで、中小企業が生み出す付加価値をより一層高めていくとともに、中小企業の労働生産性を向上させていくことが不可欠である。

なお、この論調に関しては、そもそも「日本全体の生産性が向上した結果、支払原資が増えることで、最低賃金を含む賃金水準が引上がる」のであって、因果関係が逆である。

【大企業と中小企業の新たな「共存共栄関係の構築」が必要】

中小企業の取引構造に関して、中小製造業の実質労働生産性の伸びは大企業と遜色ないレベルにある一方で、大企業に比べて価格転嫁力に差があることから、中小製造業の生産性は低迷したままであり、売上高伸び率や営業利益率も取引の階層が下がるに連れて低下する傾向がある。

このため、中小企業が生産性を向上し、賃上げ原資を確保するには「取引価格の適正化」を通じて、大企業と中小企業が生産性向上の果実もコストアップ分もサプライチェーン全体で分け合い共に付加価値向上を目指していく、「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進が必要であり、わが国経済全体の成長基盤の強化、ひいては「経済の好循環」にも不可欠である。

したがって、中小企業庁は関係省庁等との連携のもと、「パートナーシップ構築宣言」を含めた取引適正化支援をより一層強化・拡充していくべきである。

【地域経済の発展や地方創生の視点が欠如】

「最低賃金を大幅に引上げることで、生産性の低い中小企業の倒産・廃業もしくは合併・統合を促せば、日本全体の生産性は向上する」という論調により、仮に最低賃金を大幅に引上げれば、経営基盤が脆弱で引上げの影響を受けやすい中小企業の経営を直撃し、雇用や事業の存続自体をも危うくすることが懸念される。

中小企業は経済活力の源泉であり、特に地方では多くの雇用を創出し、消費者の購買を支える必要不可欠な存在であるが、地方の中小企業は大都市部の中小企業と比べて1社あたりの付加価値額が低いことから、仮に最低賃金を大幅に引上げれば、地方の中小企業が経営不振に陥り、地域経済の衰退に一層拍車をかけることが強く懸念される。

加えて、この論調は、中小企業が倒産・廃業しても、人手不足の状況下であれば労働者は他社へ円滑に移動できることから失業は発生しないという考えを前提としている。しかし、地方など大都市以外の地域では中小企業の従業者比率は8割を超えており、大都市部の5割強に比べて格段に高い中で、この論調は景気後退により雇用情勢が悪化する可能性や、

労働者が他社へ移動する際のスキル習得に要する時間や社会的費用が発生するといった摩擦的失業を考慮していないことから、円滑な労働移動が保障されているという前提は適当ではない。

したがって、最低賃金を大幅に上げると、失業者が発生するリスクがあると考える方が自然である。また、地方の中小企業で雇用されていた労働者が失業すれば、仕事を求め都市部へ移動することも十分に予見される。

以上から、地方創生の重要性が一層増している中で、この論調には地域経済の発展や地方創生の視点が欠如していると言わざるを得ない。

なお、2020年度版小規模企業白書によると、人口密度の低い地方部ほど、百貨店や総合スーパー等が少ない一方で、食品小売業等の専門店は一定程度立地していることから、小規模事業者が地域住民の生活を支えている実態がうかがえる。また、幅広い年齢層の地域住民が小規模事業者を通じて地域とのつながりを感じており、地域の課題解決に向けた中心的な役割を担う存在としても小規模事業者への期待は大きい。更には、小規模事業者は高齢者や女性が継続して長く働ける場を提供している。こうしたことから、小規模事業者は、地域経済のみならず、地域コミュニティや共助を支えるなど、生産性だけでは測れない大切な機能を有している。

<最低賃金のランク別 企業1社あたり付加価値額（万円）>

項目	企業1社あたり付加価値額	
		中小企業1社あたり付加価値額
Aランク	12,249	5,058
Bランク	4,430	3,165
Cランク	4,213	3,162
Dランク	2,980	2,508

※出典：中小企業庁、日本商工会議所

【最低賃金はあくまで労働者のセーフティネット保障】

そもそも、最低賃金の目的は、全ての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットであり、だからこそ強制力を伴っている。また、最低賃金は公労使が参加する審議会で議論し決定するものであり、その決定基準も最低賃金法により、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定める、とされている。

余力がある企業は賃上げに前向きに取り組むべきことは言うまでもないが、最低賃金の目的や法の趣旨を踏まえると、政府は賃金水準の引上げや日本全体の生産性の向上に際して、強制力のある最低賃金の引上げを政策的に用いるべきではなく、あくまで取引適正化やIoT等の活用支援、働き方改革への対応支援を通じて中小企業の労働生産性を向上させていくことで、中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備していくべきである。

論調②：最低賃金の引上げは、可処分所得の継続的な拡大と将来の安心の確保を図り、更に消費の拡大につなげる「経済の好循環」を継続・拡大させることに寄与するので、今後も引上げを継続していくべきである。

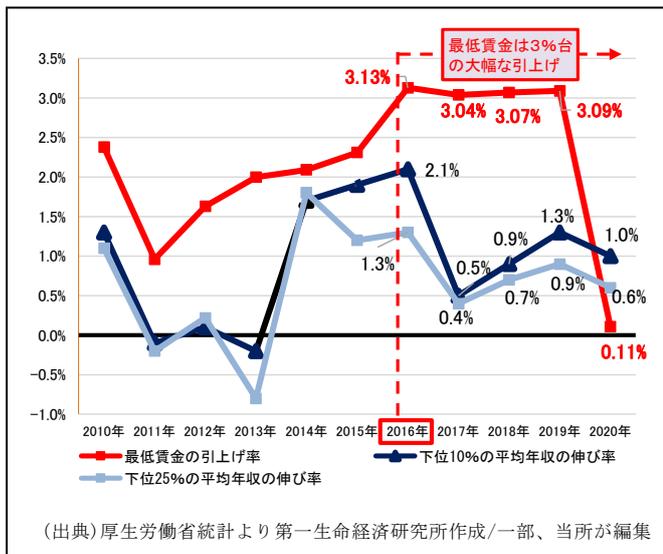
【最低賃金の引上げによる一般労働者への賃上げ効果は極めて限定的】

最低賃金は「経済の好循環」を継続・拡大させることを目的の一つとして、2016年から2019年までの4年連続で3%台の大幅な引上げが行われた。

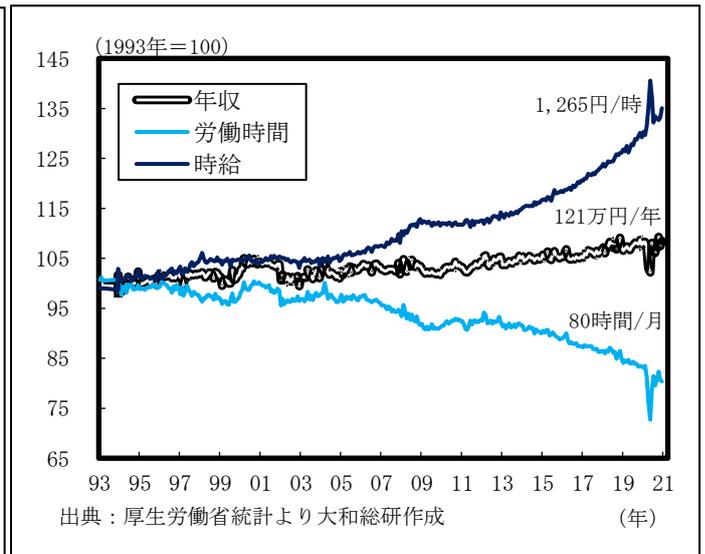
しかし、「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の賃金分布下位10%の者（2020年、17万5,900円）、下位25%の者（同年、21万2,200円）の賃金の対前年比伸び率は、最低賃金が3%台の大幅な引上げとなった2016年以降、3%に達しておらず低い伸び率にとどまっている。

また、パートタイム労働者は時給が上がると、労働時間を減らす傾向が顕著に表れ、その結果、年収はわずかな増加にとどまっているという調査結果もある。多くの企業で配偶者（家族）手当の支給基準額となっている「103万円の壁」や、社会保険加入の基準額である「130万円の壁」を意識し、労働時間を調整していることが想定される。こうしたことから、最低賃金の引上げによる労働者への賃上げ効果は極めて限定的である。

＜賃金分布下位層の平均年収の伸び率＞



＜パートタイム労働者の年収・労働時間・時給の推移＞



【最低賃金の大幅な引上げは「経済の好循環」を阻害する恐れ】

そうした中、賃上げ原資を創出するには生産性の向上が必要だが、当所の調査では、最低賃金の大幅引上げへの対応として「設備投資の抑制等」が最も多いことから、最低賃金の大幅な引上げは設備投資による生産性向上の阻害要因になっている。

したがって、最低賃金の引上げは、企業の生産性向上、労働者の賃上げ、ひいては消費者の購買力向上、消費の拡大という「経済の好循環」を阻害する恐れがある。

論調③：日本の最低賃金を全国で一元化すれば、地方から都市部への労働移動が抑制され、地方創生につながる。

【全国一元化により地域経済が一層衰退する懸念】

日本の最低賃金を全国で一元化すべきであるという論調は、東京都をはじめとしたAランクの地域別最低賃金額がCランクやDランクよりも高いことが、地方から都市部への労働移動の一因であるとの考えのもと、最低賃金が低い地域の金額を高い地域に合わせることを意図しているものと思われる。仮に、地域別最低賃金額が最も安い県（792円）を、最も高い東京都（1,013円）に合わせると、最も安い県の企業は、従業員一人あたり年間で約50万円の負担増になる。

こうした中、仮に、最低賃金を全国で一元化すれば、地方では、雇用の担い手である中小企業が経営不振に陥り、労働者は仕事を求めて都市部へ移動することが予見される。

また、企業は立地戦略の観点から、人件費が高まる地方への投資を避ける一方で、インフラが整い市場規模が大きく効率的に生産や販売活動を行うことができる都市部や、人件費が安い海外への立地や投資を加速することが想定される。

そうなれば、地方創生はおろか、地域経済の一層の衰退、中心市街地の更なる疲弊、地域間格差の拡大に一層拍車をかけることになる。そうなってからでは手遅れであるばかりか、地域の活力を再び取り戻すには相当の時間と社会的コストがかかることを考慮しなければならない。

したがって、最低賃金の全国一元化が地方創生につながるとは考えにくいどころか、大都市への人口流入により、少子化加速の要因にもなりかねない。

【地域別最低賃金額の違いは地方創生の阻害要因ではない】

最低賃金の決定には、地域ごとの労働者の生計費が考慮されている。都道府県ごとの標準生計費に占める地域別最低賃金額の割合を比較してみると、都道府県ごとにバラツキはあるものの、CランクやDランクが総じて低いということはない。また、都道府県別の一般労働者の賃金額や一人当たり家計消費額との比較においても同様である。

つまり、東京都をはじめとしたAランクは地域別最低賃金額は高いものの生計費も高いことから、CランクやDランクと比べて、労働者にとって金銭面でのアドバンテージがある訳ではない。したがって、地域別最低賃金額の違いは東京一極集中に代表される地方から都市部への労働移動の促進や、地方創生を阻害する要因になっているとは言えない。

それでも、地方から都市部への労働移動に歯止めがかからないのは、進学や就職など、都市部には充実した教育環境や雇用機会、多様な商品やサービス、文化やレジャーが揃っていることが要因と思われる。

東京一極集中に代表される地方から都市部への労働移動を是正し、地方創生を推進していくことは国是である。ただし、地方創生を推進していくには最低賃金を全国で一元化するのではなく、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」等に則り、国・地方・民間が連携して様々な施策を総合的に推進していくことやコロナ禍を契機としたテレワークの普及・定着を通じた地方での就労を推進していくことが求められる。

なお、日本の最低賃金の決定システムは、生計費の違いを考慮しランク制のもとで地域別最低賃金額を決定していることから、諸外国のシステムに比べて、より地域の実態を反映した合理的なシステムであると言える。

論調④：最低賃金は政府方針により、中小企業の収益の持続的な改善や生産性の向上が伴わない中で、明確な根拠が示されないまま、名目GDP成長率や消費者物価、中小企業の賃上げ率を大きく上回る引上げが行われたが、雇用情勢に大きな影響がないことから、更に引上げても問題はない。

【中小企業の賃金支払余力は乏しくなっている】

最低賃金は中小企業の収益の持続的な改善や生産性の向上が伴わない中で、明確な根拠が示されないまま、名目GDP成長率や消費者物価、中小企業の賃上げ率（2020年：1.2%）を大きく上回る3%台の引上げが2016年から2019年まで4年連続で行われたことから中小企業の負担は増している。当所が本年2月に実施した調査によると、現在の最低賃金額に対し、「負担になっている」と回答した企業は55.0%で、「経営への影響があった」と回答した企業は43.9%に達している。

また、中小企業の労働分配率（大企業49.0%、中小企業75.1%）は高止まりしており、付加価値額の多くが人件費に費やされている。こうした状況の中、LOB0調査によると、2020年度に賃上げをした中小企業は40.6%であり、前年同期の63.6%から一気に23.0ポイントも低下していることに加え、賃上げした企業のうち、業績が改善しない中で人材の確保・定着のために賃上げをした言わば「防衛的な賃上げ」を実施した企業は実に74.8%を占めていることから、中小企業における賃金支払い余力はより一層乏しくなっている。

【景気後退による雇用情勢の悪化により失業者が発生するリスク】

最低賃金は下方硬直性が強く、たとえ景気後退局面であっても実質的に引下げることはいできない。このため、コロナ禍の収束が見通せない現状において、更なる景気後退により業況が悪化すれば、企業は雇用調整せざるを得ない状況になることが十分に予見される。

なお、当所の調査によると、最低賃金の引上げによって「正社員の採用を抑制した」と回答した企業は12.1%、「非正規社員の採用を抑制した」と回答した企業は10.9%となるなど、中小企業の経営実態を超える大幅な引上げは雇用にマイナスの影響を与えることが懸念される。

また、新型コロナウイルスによる影響は広範囲の企業に及んでいるが、特に宿泊、飲食、観光、娯楽等をはじめとするサービス業やこれらに関連する小売業への影響が顕著である。こうした業種は非正規労働者を多く雇用し、最低賃金の影響を強く受ける業種である。また、最低賃金の引上げが若年高卒労働者に負の効果を与えるといった調査結果もある。

したがって、中小企業の経営実態を超える大幅な引上げは、コロナ禍で特に業況が厳しい企業が多く存在している経済情勢下では、失業者を発生させるリスクがあると考えべきである。

最低賃金の審議では、政府方針ありきでの大幅な引上げを前提とせず、あくまで名目GDP成長率や消費者物価をはじめとした各種指標はもとより、最低賃金決定の三要素を総合的に表している中小企業の賃上げ率など中小企業の経営実態を十分に考慮することにより、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきである。

論調⑤：日本の最低賃金は国際的に見て低い水準である。

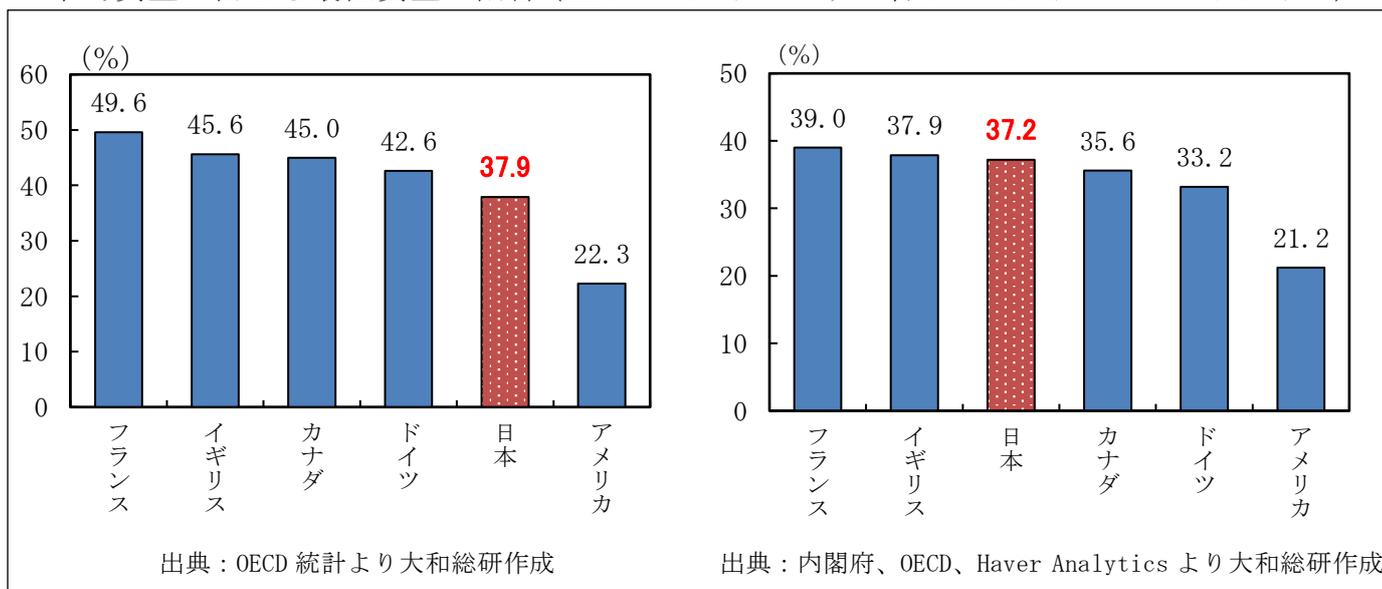
【全産業平均賃金に対する最低賃金の割合は国際的に見て低くない】

「フルタイム労働者の平均賃金に占める最低賃金の割合」を見ると、確かに諸外国に比べて見劣りする。しかし、パートタイム労働者を含めた全産業平均賃金に対する最低賃金の割合は、他の先進国と比べて決して見劣りするレベルではない。最低賃金は、フルタイム労働者だけでなく、パートタイム労働者を含めた全労働者に適用されることから、パートタイム労働者を含めた国全体の労働者の賃金（全産業平均賃金）で比較する方がより適切である。

したがって、日本は最低賃金だけが低いのではなく国全体の労働者の平均賃金が低い状況にあることから、国全体の労働者の平均賃金の底上げには、国全体の労働生産性の向上が不可欠である。

なお、諸外国の最低賃金制度には、労働者の年齢や技能に基づく適用除外や減額措置があることから、最低賃金を国際比較する際には、こうした違いを十分に考慮しなければならない。

＜平均賃金に占める最低賃金の割合（左：フルタイムのみ 右：フルタイム＋パートタイム）



※データは2019年

※雇用者1人当たりの年間労働時間のデータを利用できない国は、就業者1人当たりの年間労働時間を代用

※OECD平均は、OECD加盟国のうち一国単位の最低賃金制度があり、データ取得が可能な国の平均値

以上