

## 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中小企業は88.5%（※）で、業況DIもマイナス35.3と大幅なマイナスが続いている。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。

※「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。

○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。

### 【コロナ禍でより一層乏しくなっている賃金支払い余力】

○当所の調査では、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。加えて、賃上げ企業のうち、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74.8%を占めており、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。

### 【最低賃金の大幅な引上げに伴い広がる影響】

○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、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。(図表1)

○当所の調査では、現在の最低賃金額が「負担になっている」と回答した企業の割合は55.0%、「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。(図表2)

### 【高まっている中小企業の不満と不安】

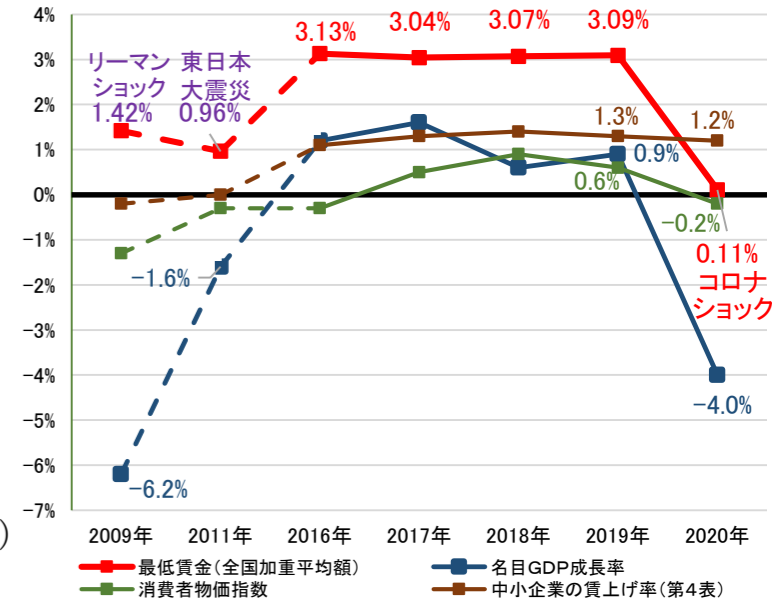
○最低賃金を大幅に引上げることで生産性の低い中小企業を淘汰し新陳代謝を促すべきといった意見や、最低賃金を全国で一元化すべきといった意見など、最低賃金に関しては様々な論調があることから、多くの中小企業は戸惑い、懸念を抱いている。

### 【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ある水準の決定を】

○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べき。

○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。

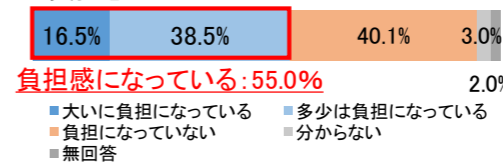
(図表1) 最低賃金の引上げ率と主要データの増減率



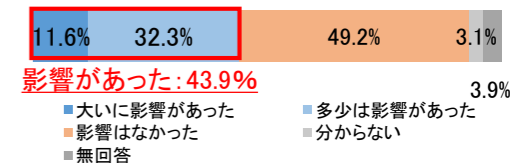
(図表2) 現在の最低賃金額の負担感と経営への影響

※出典:2021年2月 日本・東京商工会議所調査

#### <負担感>



#### <経営への影響>



## 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

○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」という政府方針について、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。

○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。

### 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

○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(図表3)、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。

○現在の最低賃金額が負担になっている中小企業は過半数を超え、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」など幅広い業種で負担になっている企業の割合が高い。

○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かなる場合でもできない。このため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。

○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。

(図表3) 直近5年間の休廃業・解散の状況

※出典:東京商工リサーチ調査



### 3. 地域の経済実態に基づいたランク制の堅持を

○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。

○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。

### 4. 各種支援策の強化・拡充を

○最低賃金の大幅な引上げ等に伴い、多くの企業で人件費が増加している中で、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、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。

○最低賃金引上げに対する主な支援策である「業務改善助成金」を幅広く周知し、利用を促進すべき。

### 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

○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。

### 6. 特定最低賃金の廃止に向けた検討を

○地域別最低賃金の大幅な引上げが続いている中で、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。

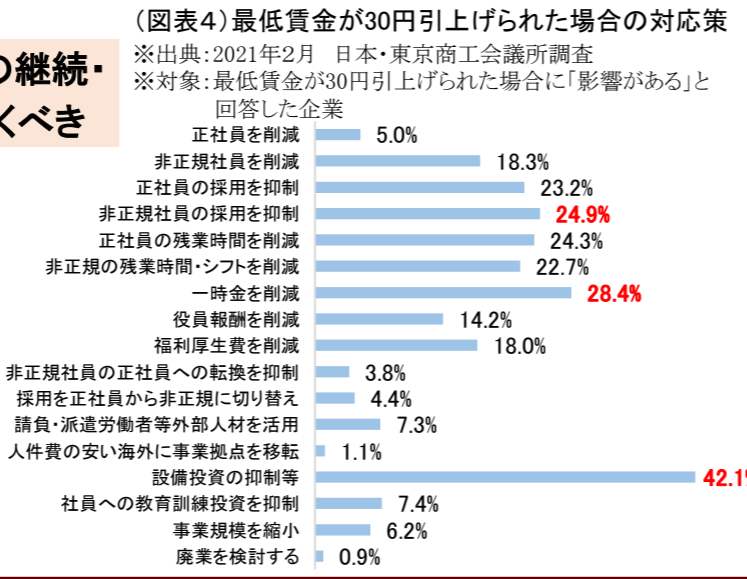
# Ⅲ. 最低賃金に関する主な論調に対する見解

## 論調①: 最低賃金の大幅引上げにより、生産性の低い中小企業の倒産・廃業、合併・統合を促せば、日本全体の生産性は向上する

- 中小企業は経済活力の源泉。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。
- 多くの中小企業は、働き方改革や身の丈IoTの導入に加え、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。
- 「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。
- 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。

## 論調②: 最低賃金の引上げは、「経済の好循環」の継続・拡大に寄与するので、今後も引上げを継続していくべき

- 最低賃金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である。
- 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(図表4)。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おり、企業の生産性向上、労働者の賃上げ、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。



# ※参考：地域別最低賃金制度の概要

### 1. 制度の概要

○国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度。

### 2. 目的

○地域別最低賃金の主たる役割・機能は、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」。

※最低賃金法(昭和34年)第1条(目的):この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

### 3. 対象

○最低賃金は原則、事業場で働く常用、臨時、パートなど全ての労働者と、労働者を1人でも雇用している全ての使用者が対象。

### 4. 決定過程

- ※中央・地方最低賃金審議会は公・労・使の三者同数の委員で構成される(法第22条)
- ①中央最低賃金審議会が47都道府県をA～Dの4ランクに分けて(図表5)、ランクごとの地域別最低賃金額の改定に関する「目安」を審議・決定(例年は7月)。
- ②47都道府県ごとに設置された地方最低賃金審議会が「目安」を参考にして、地域別最低賃金額を調査・審議し、都道府県労働局長が地方最低賃金審議会の意見を聴いて、地域別最低賃金を決定(例年は8月)。
- ③その後、公示を経て、10月初旬(多くの都道府県は10月1日)から改定された最低賃金額が発効。

## 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

- 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。
- 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。

## 論調④: 最低賃金を大幅に引上げても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

- 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、コロナ禍で先行き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、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るべきである。

## 論調⑤: 日本の最低賃金は国際的に見て低い水準である

- 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。
- 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。

### 5. 決定基準

○地域別最低賃金は法第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を総合的に勘案して定める、と規程されている。(図表6)

### 6. 罰則

○地域別最低賃金以上の賃金を支払わなかった場合は、法第40条に基づき、50万円以下の罰金を適用。

### 7. 減額特例

○精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は都道府県労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能(法第7条)。

(図表5)目安制度におけるランク制 ※ランク制の導入は昭和53年。下記は東京都を100とした総合指標に基づく各道府県の総合指数。

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、47都道府県を総合指数化し、A～Dの4ランクに分け、ランクごとに目安額を決定。	Aランク (6都府県)	東京都 100 ～ 千葉県 81.0	Cランク (14道県)	群馬県、岡山県 76.1 ～ 徳島県 72.6
	Bランク (11府県)	京都府 79.6 ～ 山梨県 76.5	Dランク (16県)	福島県 70.7 ～ 沖縄県 63.1

(図表6)目安審議における考慮要素 ※2014年度の改定で、全都道府県において生活保護水準との乖離は解消した。

