

最低賃金大幅引き上げと中小企業支援策の実施に関する試案

2010年3月10日

京都総評 賃金・最賃・公契約委員会

はじめに

- 1) 日本経団連などは、雇用情勢の悪化を背景に最低賃金の大幅な引き上げは雇用に重要な影響を与えると主張しています。しかし、そもそも最近の雇用破壊は、派遣切り・雇止めという全く違う理由で起こりました。さらに、最低賃金が先進国の中で異例に低い状況（生活保護の最低生活費を下回る）のもとでの主張は、最低賃金の積極的な意義を理解しようとしないうという他ありません。

この間のワーキングプアの増大（年収200万円以下の雇用者が1000万人を超える）、非正規雇用の増大（3人に1人が非正規雇用）は、最低賃金の大幅な引き上げを強く求めています。雇用が確保されても低賃金が野放しにされているのでは生活は成り立たず、景気悪化の悪循環からも抜け出すことはできません。

- 2) 地域で雇用と経済を支えている中小企業・業者の経営状況は、依然として厳しい状況にあります。円の高止まりとデフレによる“景気の二番底”も懸念される中、鳩山内閣は返済猶予を求める経営者の声に応えて、金融円滑化法を成立させたほか、基本的に全業種を対称にする景気対応緊急保証の創設や、セーフティネット貸付の延長、融資枠の拡大などを実施しています。しかし、融資中心の「供給サイドの救済策」と同時に、有効な内需刺激策が行わなければ、景気対策は効果を発揮しません。

内閣府による日本経済の需給ギャップの推計は、約30兆円（09年10～12月期）の需要不足でした。昨年初頭より減少したものの大幅な需要不足が続いています。有効需要の創出が現在の経済にとっていかに重要かを示しています。

- 3) 内需の喚起をはかる上で、重要かつ即効性があるもののひとつは、低すぎる今の最低賃金を抜本的に引き上げることです。民主党は昨年の衆議院選挙で「全国平均1000円」とすることを公約しました。最低賃金水準の抜本的引き上げを公約に掲げる政党は与野党の双方にわたり、超党派の政治課題として認識されていると言えます。最低賃金の引き上げはワーキングプアをなくし、消費性向の高い低所得層の購買力を高め、地域から消費の活性化をはかることを可能とします。また、非正規の時給と初任給の底上げは、中堅労働者の賃金低下を止める効果も発揮し、内需の健全な持続性を促す効果が期待されます。しかし、中小企業には経済循環の流れが生み出されるまでの間、特別の支援策が必要です。また、この支援策は、中小企業が使える制度であることも必要です。

そのため、下記に、私たちの試案を提示し、広くみなさんのご意見を伺いたいと思います。

1、最低賃金引き上げの経済波及効果と中小企業支援の視点

1) 最低賃金を1000円に引き上げれば国内生産を13兆円以上拡大

労働総研が2009年11月18日に発表した「経済危機打開のための緊急提言」によれば、「最賃を1000円に引き上げた場合の生産波及効果は、1次、2次あわせて国内生産を13兆3700億円拡大させることになる。」と結論付け、さらに「家計調査」から、収入増の結果どのような費目に対する支出が増えるかを調べ、次に、産業連関分析によって、究極的な各産業に対する生産誘発額を計算してみると、対個人サービス、食料・飲料・たばこ、運輸・通信、光熱水道、軽工業品など、比較的中小企業の多い分野の生産活動をよく誘発する。したがって、最低賃金の引き上げは、中小企業の経営にプラスの効果がある。」ことを指摘しています。

また、2007年2月の試算で明らかになったように、高所得者層で同程度の所得増加があったとしても、実質的な消費支出の増加は、最賃引き上げで影響を受ける低所得者層の場合の57%程度にとどまることなどからも、最賃引き上げがいかに内需拡大と中小企業振興にとって重要な役割を果たすかがわかります。

2) 経済効果が現れるまでの間の中小企業への直接支援の重要性

最低賃金引き上げによって、内需の拡大と中小企業経営に好影響が図られるとはいえ、その波及効果が現れるよりも先に賃金の引き上げによる支出増が起こることは必然で、最賃審議会などで使用者側が「中小企業の支払い能力」を云々していることも無視することは出来ません。また中小企業経営にとっての負担の増加が、雇用に与える影響を回避しなければならないことから、一定期間についての直接支援が求められます。

その際の視点としては、①最低賃金の引き上げが内需拡大を伴う総合的な経済対策であること、②中小企業振興のための総合的な施策が必要であること、③経済波及効果が現れるまでの間についての雇用の維持を図る施策であること、といった視点からの施策を講じる必要があります。

参考・表A 最低賃金を時給1,000円に引き上げた場合の賃金改善額

	現在の賃金 (円/月)	賃上げ額 (円/月)	引き上げ後 (円/月)
時給1,000円未満の一般労働者	143,377	20,512	163,889
パート労働者	76,048	16,041	92,089
平均	125,797	19,345	145,142

最低賃金改定による生産誘発額(大きい順)

1 対個人サービス	28,955	9 教育	5,595
2 食料・飲料・たばこ	16,879	10 農林水産物	4,738
3 運輸・通信	16,195	11 金融・保険・不動産	4,516
4 光熱水道	15,098	12 建設	913
5 軽工業品	13,442	13 医療・保険	378
6 工業原料	13,202	14 機械機器	-12,452
7 対企業サービス	12,314	15 分類不明	3,892
8 商業	10,061	合計	133,725

(注) マイナスは、世帯の収入が、総務庁「家計調査」、勤労者世帯：十分位別で、一番下のⅠからⅡへ移った時に、消費支出が減少する費目があることによる。
[資料]経済産業省「平成18年延長産業連関表」を家計消費分析用に組み替えて使用。

表A-2 最低賃金引き上げ(時給1,000円)の経済効果

(単位:億円)

	国内生産額	付加価値
生産誘発額(一般労働者の引上げ)	60,639	32,895
生産誘発額(パート労働者の引上げ)	33,209	18,014
生産誘発額(合計)	93,848	50,909
消費需要増による2次的生産誘発額	39,877	22,041
総計(億円)	133,725	72,950

上記に伴う税収増(億円)	12,949
--------------	--------

[資料]経済産業省「平成18年延長産業連関表」を家計消費分析用に組み替えて使用。
厚生労働省「最低賃金決定要覧」

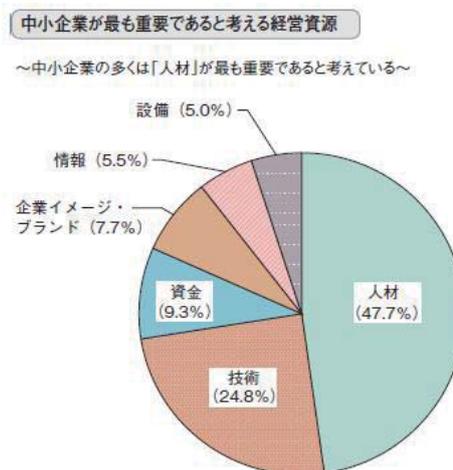
3) 中小企業支援のための施策

具体的な施策を講じていく上で、先の視点①については、外需関連の予算を内需中心へと組み替えていくことや個人消費を促すような積極的な財政出動などが必要です。また②については、下請け二法の改正など、公正な取引ルールの確立など、中小企業の置かれた経営環境の抜本的な改善のための施策が求められます。

その上で、当面する手立てとして、③で指摘をした中小企業の支払増加にどう対処していくのかという点を具体化することがとりわけ重要です。

中小企業の多くは財務体質の弱さから、人件費の負担に弱い一方で、右図にも見られるように経営資源として「人材」を重視する傾向が強く、雇用の維持のための支援をきちんと打てば雇用の維持確保を行う可能性が高いことも明らかです。最低賃金引き上げに伴う中小企業の人件費増加に、政策的に直接の財源補填という形での支援を行うことは、内需拡大を誘導する経済対策であると同時に、雇用対策でもあります。

この点では、雇用調整助成金や中小企業雇用安定助成金のような、雇用確保のための施策と同様の措置が求められ、雇用保険二事業の一環として新たな制度を時限的に創設することが妥当と考えます。



資料：中小企業庁「人材マネジメントに関する実態調査」(2008年11月)
(注) 1. 無回答を除く。
2. 中小企業のみ集計。

2、最低賃金引き上げに伴う新たな助成金の創設

1) 雇用保険申告と連動した助成金申請を前提とした制度に

新設をめざす助成金は、前述したように雇用確保の観点から雇用保険二事業の一環としてのものとするのが望ましいと考えますが、中小企業事業主にとっては助成金申請のための事務負担の軽減といった配慮が必要です。このことは雇調金の制度が事務負担の関係から大企業に流れていたために、中安金を別制度として新設せざるをえなくなったことにも表れています。

このため、雇用保険の申告（労災保険を含む、いわゆる「労働保険年度更新」）に連動させる形での助成を行うことが制度の趣旨からも妥当なものと考えます。

- ・雇用保険申告は、被保険者全員の賃金支払総額（交通費等含む）及び被保険者数を月別に一覧表を作成（月次給与及び年3回までの賞与）することによって行うため、被保険者一人宛の賃金額での比較を行うことができ、最賃引き上げの影響を特別の申請を行わずして行える点で有効です
- ・最低賃金の額の改定は通常10月に行われ、改定後最初の雇用保険申告の際に後半半年間が対象期間となり、前半の半年間との比較が1回の申告で行える上に、通常の賃金改定期間ともかぶらないことも中小企業の事務負担軽減につながります。つまりこの時期における賃金改定は最低賃金の引き上げ及び、それに伴う賃金テーブルの見直しによるものであると考えることが出来るため、当該増加分を最賃引き上げによる影響とみなして助成することが前提とします
- ・助成金の申請を行うためには雇用保険の適用事業所であることが必要となり、労働保険の適用促進につながり、労働者福祉の増進に貢献します

2) 助成金の具体的内容

○助成金の概要

最低賃金引き上げ後最初の労働保険申告と翌年度の申告の2回にわたって、最賃引き上げによる賃金増加分を直接事業主に助成する制度とします。

- ①最賃引き上げが従来の10月改定であることを想定し、初回の申告書に記載された4～9月分の一人宛賃金額（以下「基準賃金」という）を算定し、同じく10～3月分の一人宛賃金額（2回目の申告の際は1年間、以下「対象賃金」という）を算定し、その差額（以下「増加賃金」という）を算出します。
- ②増加賃金に対象期間の平均労働者数を乗じた額を算定基礎額とし、その額の2/3を助成金の額とします。
- ③2回目の申告に際して、初回申告の際の基準賃金の額を申告書にあらかじめ記載しておくことで、当該事業場における特別の事務負担を回避することとします。また、2回目の申告の際も前年同様上期、下期の対象賃金をそれぞれ記載することで前年の基準賃金との比較を行います。

○対象事業主

助成金の対象となるのは、次の①～④のすべてに該当する事業主とします。

- ①雇用保険の適用事業主であること。
- ②算定期間満了の日のから起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- ③算定期間満了の日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、算定期間満了の日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）
- ④中小企業事業主（次表参照）であること

(※) 中小企業事業主とは、

小売業（飲食店を含む）	資本金 5,000万円以下又は従業員 50人以下
サービス業	資本金 5,000万円以下又は従業員 100人以下
卸売業	資本金 1億円以下又は従業員 100人以下
その他の業種	資本金 3億円以下又は従業員 300人以下

をいい、大企業事業主とは中小企業事業主に該当しないものをいいます。

○その他の制度

助成金の支給が行われるのが、最賃引き上げによる賃金増加の半年先となるため、その間の増加賃金支払いが困難な中小事業者を対象に、以下の条件で無利子の貸付制度を創設します。

- ①予定される助成金の支給額の80%を貸付限度とし、助成金からの代位弁済を認めること。
- ②次の添付書類を添えて、貸付申し込みを行うこと。
 - ・前年度の労働保険申告書
 - ・最低賃金引き上げに伴う賃金増加見込み計算書

以上