

# 最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を

全国一律最賃で経済の好循環を求める提言（最終報告）

2022年01月  
全国労働組合総連合

全労連は、2014年4月に「中小企業支援の拡充と最低賃金の改善による経済好循環の実現を」と題する提言を行った。15国民春闘では、最低賃金・公契約・公務賃金改善など「社会的な賃金闘争」を大きく位置づけ、新たに「全国一律最賃制の実現を求める法改正署名」を開始した。15年秋からは法改正署名のとりくみを通年化するとともに、「地域活性化大運動」を提起し、賃金の底上げと中小企業支援の抜本的な強化を重点に、地域の労働組合や経済団体、商店街をはじめ諸団体との対話・懇談運動などを推進してきた。

2016年7月に開催した第28回大会では、「全国最賃アクションプラン」を策定し、全国一律最賃制の創設に向けた集中的なとりくみを展開した。2018年には、Dランクの28県で目安を上回る改定がなされ、地域間格差の拡大に対する地方の反乱が起こった。さらに2019年の最低賃金改定では、目安改定においてランク別の目安額でC、Dランクを同じ額としたほか、各県の審議会でも目安を上回る改訂が行われ、これ以上の地域間格差を拡大させないという明確なメッセージが出されるに至った。

国会においても、大部分の政党が2019年の参議院議員選挙で最低賃金の引き上げ・全国一律に言及し、2021年の総選挙では、野党四党が最賃1500円をかかげるなど「最賃アクションプラン」をとりくんできた全労連の粘り強いとりくみの成果が現れている。

しかし、大きく広がった地域間格差是正には、多くの壁が立ちはだかっている。とりわけ、低い水準の県において、急激な引上げが中小零細企業の経営を圧迫しているとの声が高まっており、全労連と経営者団体との懇談においても、中小企業支援策が欠かせない課題となっている。

日本経済の鍵を握る中小企業を活性化させるには、個人消費を拡大させなければならない。そのためには、全国一律最賃制を確立させて多数の労働者の賃金を引き上げ、地域経済の好循環を図ることが必要だと考える。

したがって、具体的な中小企業支援策について春闘で経営団体との懇談を呼びかけた。地方組織や単産が懇談するに際し、全労連の中小企業支援策を示すことが必要と大きな期待が寄せられた。2020年7月に中間報告としてとりまとめたからこれまでの間、経営者団体や国会議員などとの懇談を中央・地方でとりくんできた。懇談では、全労連が示した提言に対し、多くの期待と意見が寄せられた。

こうした声と今日的な中小企業をとりまく環境などもふまえ、現時点における中小企業支援策をとりまとめた。最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環が図られ、誰もが豊かな社会生活を送ることができるよう、本提言が関係各所で活用されることを願う。

## 1. 中小企業をとりまく経済情勢

2020年のコロナパンデミックは、日本はもとより、世界各国の経済に大きな影響を与えた。

コロナパンデミック以降では、経済状況の様相が大きく異なっているものの、日本では労働者の実質賃金が低下をし続ける構造に変化は起きていない。同じパンデミックに見舞われた欧米諸国では、政府による賃金引上げが積極的に行われている。一方で日本では、物価上昇分を超える賃金引き上げとはなっておらず、税・社会保険料の上昇も加わって実質賃金が低下し続ける国際的にも異常な状況が続いている。

労働者だけではなく、中小企業の状況も厳しさを増す一方となっている。国や自治体による支援が期待できない中、地域を支え、雇用する労働者の生活を守るため、経営者の苦難が続いている。中小企業は日本経済を支えるとともに地域経済の要であり、地域活性化には中小企業に対する支援を拡充し、経済の好循環を生み出すことが求められている。

## 2. 最低賃金改定状況

経済成長に欠かせない賃金の上昇が進まない中、政府は、最低賃金について加重平均で早期に 1000 円をめざすとし、中央最低賃金審議会は政府の目標達成に向けて引上げを図っている。

しかし、地域間の格差は依然として大きく、全国一律 1500 円以上をめざす全労連との隔たりは大きい。一方で、2019 年に自民党内に「最賃一元化議員連盟」が発足するなど、地域間格差の是正を求める政治的な動きも強まっている。全労連主催の全国一律最賃を求める院内集会には、自民党を含む多数の政党から国会議員が参加するなど、関心の高さも示され全労連が進めてきた運動の正しさが示された。

また、最低賃金の引き上げが行われても雇用に悪影響を与えることはない、そのことは、アメリカニュージャージー州の実証研究でも証明されており、内閣府も資料を示している。最低賃金の引き上げが雇用の拡大につながっている。

## 3. 現行の中小企業支援策

中小企業に対する支援策は、中小企業庁がとりまとめており、その内容は「経営サポート」「金融サポート」「財務サポート」「商業・地域サポート」「分野別サポート」と多岐にわたる。施策の概要を紹介するために作成されているガイドブックは、2021 年版で 344 ページにも及ぶものとなっている。

施策を実行する 2020 年度予算では、コロナ対策により 2 兆 2834 億円もの補正予算が組まれたが、当初予算は 1,117 億円に過ぎない。

全労連の要求で実現した業務改善助成金は、最低賃金の引き上げへの対応が図られるような制度として創設されたが、自民党政権による改悪によって生産性向上の条件がつけられるとともに賃金引き上げへの直接的な助成金から変貌した使い勝手の悪いものとなっている。同様にキャリアアップ助成金も十分に活用されていないなど、予算が使い切れておらず、制度の周知も不十分となっている。

中小企業庁は、2021 年版中小企業白書の中で感染症の流行で多くの中小企業が厳しい状況にあるとしたが、倒産件数が低く抑えられているなど各種の支援策が功を奏しているとした。しかしながら、廃棄件数の増加傾向などをふまえ引き続き留意が必要とし、「変化を好機」と捉えてデジタル化を図るなど事業の見直しなどを推奨している。また、生産性を 5% 向上させる目標を掲げるとともに、公正な取引の実現もめざしている。

なお経団連は、2020 年度の経営労働委員会報告において、サプライチェーンを構成する企業間の連携にとどめ、公正な取引の実現や国による中小企業予算の拡充には触れていない。

## 4. 全労連の考える中小企業支援策

全労連は、全国一律最賃制の実現及び最低賃金の大幅引き上げを求めて運動を進めてきた。運動では、全国各地で生計費の実態調査も行い、地域にかかわらず 25 才単身労働者で時間単価 1500 円以上が必要であることを明らかにした。最低賃金を 1500 円以上とするには、労働者の大多数が雇用されている中小企業における状況を見ておかなければならない。

中小企業は、全企業 359 万社の 99.7%を占めており、中小企業に従事する労働者も 68.8% (2016 年経済センサス) と雇用でも大きな位置を占めている。

最低賃金額の引上げでは、最低賃金引き上げの影響率が 2008 年度の 2.7%から、2019 年度には 16.3%へと急上昇してきたが、2019 年度の目安額が示されなかったことにより、2020 年度の影響率は 4.7%となった。引上額が高くなれば、多くの労働者に直接影響する。最低賃金引き上げの影響力の高まりとともに、多くの中小企業から経営への懸念と引上げに対する支援の必要性が確認できる。

全労連は、地域経済活性化の鍵を握るのは労働者の個人消費拡大と考えており、そのためには賃金の上昇が欠かせない。雇用の大部分を占める中小企業に対し、賃金上昇につながるような支援策を充実させるべきと考える。

## 5. 支援策の充実で地域経済の活性化

以上述べてきたが、アベノミクスによって大規模な金融緩和が行われてきたが、中小企業の経営環境はむしろ悪化している。東京商工リサーチによれば、「コロナ関連の経営破綻」が増加しており、その多くは中小零細企業となっている。経営体力が弱い中小企業に対し、大企業は内部留保を増加させており、二極化が一段と進んでいる。新自由主義に基づく政策の推進とアメリカの圧力によって大店法が廃止され、大店立地法へと改悪されたことにより、地域経済の中心であった商店街が衰退してきた。昨今では、地方百貨店や進出してきた大型ショッピングセンターなどが次々と撤退しているため、消費者はもとより地域が大きな影響を受けている。

中小企業に対する支援には、大企業との取引条件の適正化とともに、直接的支援、税制をはじめとする間接的支援、自治体による有効需要の創設などが求められる。また、臨時的措置と恒常的措置とを組み合わせながら、地域に応じた支援策も考えなければならない。いずれにしても、中小企業それぞれの特性を活かすこと、地域に根ざす企業が多いことから、地域との関係を強化することで地域経済の活性化にも結びつけていくことが求められる。

その具体化として全労連は、①中小企業予算の増額、②賃上げをした中小企業への直接補助及び保険料などの減免、③大企業との公正な取引の実現、④地域における中小企業向けの有効需要の創設などを図ることが必要と考え、以下のとおり提言する。

### I 中小企業予算の増額

#### 1. 中小企業対策予算の増額

産業の核であり、雇用の最大の担い手である中小企業の存在にふさわしい予算・対策費用を計上すること。そのため、大幅に予算規模を拡大することを求める。なお、経済の循環が進むことにより、予算規模の縮小が可能になると予測されるため、最低賃金引き上げに伴う当面の間と考える。

2020年賃金構造統計調査・企業規模別に働く労働者の賃金では、中企業（100～999人）・男331,700円、女253,100円、小企業（10～99人）・男302,400円、女232,900円となっている。

また、2020年経済センサスによると、事業者の従業者規模では、1～299人規模の従業者数の事業所が98.8%（注：出向・派遣事業者のみの事業所が1.0%ある）を占め、従業者数はおよそ4,400万人となっている。

最低賃金を1,500円に引き上げた場合、月間の所定労働時間が150時間（年1,800時間の月割り時間）としても225,000円となることから、小企業の女性労働者の平均賃金を上回る。全体への波及効果を考え月額で4万円ほどの引上げと仮定すると、賃金総額は1兆9,960億円の増加となり、社会保険料収入は大幅な増額となる。中小企業の負担が大きいため、使用者負担分を国の負担とした場合、増加分だけで約4,900億円の予算が必要となる。

本提言では、後述するが助成金や社会保険料の減免などで5兆円の予算が必要となる。なお、最低賃金の引き上げによって経済効果が見込まれるため、予算は暫時縮小される。

山口県労連は、2021年7月5日に行った記者会見において、最低賃金引き上げによる経済効果試算結果を公表している。山口県で最低賃金を1,500円に引き上げた場合、時間あたり賃金が1,000円未満の県内労働者23.1万人と1,500円未満43.4万人を対象に算定し、賃金増加額のうち消費支出増などから、生産誘発額が2811.9億円にのぼるほか、税収も国・地方合わせて353.4億円増加すると試算した。

労働総研では、毎年春闘提言において、産業連関表を活用した賃上げや最低賃金引き上げによる経済波及効果を試算している。2021年春闘提言によると、最賃1500円引き上げに必要な原資は17兆円であるが、経済誘発額は国内生産誘発額26.7兆円と付加価値誘発額12.95兆円に及ぶ。また、169.45万人の雇用増や2.48兆円の税収増につながっている。

なお、お隣の韓国では、30人未満の事業所に対し、社会保険加入を条件として賃金を直接補填するための予算を4兆ウォン確保したほか、企業規模4人以下では社会保険料の9割、5人から9人の企業で8割を国が支援する制度を実施している。また、フランスでも中小企業の社会保険料負担を軽減する制度を導入している。

## II 中小企業への直接支援

### 1. 最低賃金引き上げへの対応

(1) 最低賃金引き上げに対する直接的支援として、助成金を支給すること

最低賃金引き上げの影響度合いが高まっている。現行の業務改善助成金は生産性向上のための設備投資などを行った上で最低賃金を引き上げた事業所に対する助成措置となっている。しかしながら、利用する事業所が少数にとどまっており、申請が難しいなどの声が多い。利用拡大に向け、要件緩和などを進めることが求められる。

最低賃金水準で労働者を雇用している事業所は、そもそも経営的に余裕があると考えられないことから、法定の最低賃金引き上げにより、賃金の改善を行わなければならない事業所に対し経営状態などを勘案して、事業規模に応じた助成を行うものに改正するよう求める。

(2) 助成金に必要な財源試算

必要な財源は、2021年改定最低賃金の加重平均が930円であることから、1,500円との差額は570円となる。また、厚生労働省の2020年賃金構造統計調査によると、短時間労働者の1時間あたり賃金は、男女計で1,412円となっている。これらから、1時間あたりの助成額は300円として、月150時間労働で1人あたり45,000円、年額は54万円を助成額として計上する。

厚生労働省の「賃金分布に関する資料」（都道府県別・総合指数順）で、東京都でも1,500円未満の労働者が150万人近く存在し、鳥取県でも10万人程度存在する。ただし、当該労働者には、大企業で働く労働者も多数存在している。本提言では、全国一律最低賃金の実現、及び1,500円への引き上げ実現に向けた中小企業に対する助成措置として考えるため、大企業は除外する。それでも相当数の労働者が対象になると考えられ、年額54万円とすれば500万人で2兆7,000億円の財源が必要となる。

### （3）助成金の前渡支給

助成金の支給については、現行制度が一定期間の賃金支払後に申請・支給となっているため、中小企業にとっては引き上げるための資金を自ら準備しなければならない。地域金融機関を通じた融資制度の活用なども考えられるが、持続可能な社会の実現、地域経済の好循環につなげるため、賃金引き上げに必要な資金を事前に提供し、賃金引き上げからスタートさせることが必要だと考える。

そのため、中小企業に対し、賃金引き上げのための助成金を最低賃金改定時に国から前渡して支給する制度として創設し、対象労働者1人あたり年額90万円を最低賃金引き上げのために支給する。したがって、対象労働者数分相当となる予算額4兆5000億円を計上する必要がある。

なお、助成金支給を契機とした賃金引き上げにより、所得税をはじめとする税・社会保険料の収入が増加することとなる。増加給与分に対する所得税率が10%とした場合、年額54万円の増加は単純計算で5.4万円の納税増となる。

## 2. 社会保険料の減免・軽減措置

最低賃金の引き上げは、対象となる労働者の大部分が中小零細企業で働く労働者であることから、経営に多大な影響を与える。そのため、賃金支払が困難との判断が強くなれば、雇用労働者を正規雇用からパート雇用へ切り替えることにつながる危険性が生じる。

これでは、労働者の収入拡大にはつながらず、地域経済にもメリットはうまれない。したがって、賃金を底上げし、正規雇用労働者を拡大させていく方向につなげなければならない。

中小企業の経営者からは、賃金引き上げに伴う社会保険料負担の大きさに対する不安の声が高い。検討に際しては、社会保険料の徴収方法にも着目して必要な支援措置を考える必要がある。また、法人税と違い、利益の有無にかかわらないため、中小企業の負担が大きい。そのため、減免・軽減措置を講ずることが適切と考える。

なお、社会保険料には、年金、健康保険、介護保険、雇用保険、労災保険があり、労働者との折半が原則だが、労災保険は事業主のみ、雇用保険の一部も事業主のみの負担となっている。

### （1）健康保険料

2021年度の健康保険料率は、共通料率が10.0%と設定され、最低が新潟県の9.58%で最高

が佐賀県の 10.73%までとなっている。この保険料率は、医療給付に基づく料率計算を行った上で「年齢調整」と「所得調整」が行われて設定されている。都道府県により保険料の差異は賃金の地域間格差が大きく影響していることから、全国一律の最低賃金を設定し、引き上げることで所得調整を行う必要性が薄れる。

とはいえ、賃金引き上げによって事業主の保険料負担が増えるため、中小企業の負担は大きい。したがって、保険料の事業主負担のうち 25%を国が負担することとする。

全国健康保険協会の事業年報「協会管掌健康保険の適用状況（第一表）」によれば、2019 年 3 月現在で適用事業所数が 222.4 万、被保険者総数が 2375.7 万人、標準報酬額の平均は 290,660 円、標準賞与額の平均は 242,090 円となっている。このため、事業所負担分は年額で 186,500 円となる。したがって、協会管掌健康保険適用事業所の事業所負担分全額を負担するとした場合の財源は、4 兆 4300 億円余りとなる。

## （2）年金保険料

厚生年金保険料は、保険料率の引上げが終了し、2018 年 10 月から 18.3%となっている。労使ともに最大の保険料率となっており、特に負担が大きい。一方で、派遣労働者など厚生年金への加入ではなく、国民年金への加入となっている実態もうまれている。この背景には、経営者に保険料負担が大きいことによる回避意図が働いていると思われる。そのため、厚生年金への加入者拡大にもつながるよう、中小企業の保険料・使用者負担分を一律 50%国が負担することとし、賃金引き上げとともに加入者拡大につなげる。

厚生労働省「厚生年金保険業態別規模別適用状況調」（2020 年 9 月 1 日現在）によれば、規模 299 人以下の被保険者数は 22,561,081 人となっている。また、規模別の標準報酬月額平均では、2 人以下が 281,300 円と最低額である一方、100~299 人以下で 297,396 円となっており、大企業も含めた全体平均額 312,822 円よりも低い。なお、5~9 人の標準報酬月額の平均が 307,604 円と一番高いため、当該額を基礎に試算すると、年額で事業所負担額は 34.3 万円余りとなるため、全額で 7 兆 7,400 億円程度となる。

## （3）介護保険料

介護保険料は、協会けんぽで 1.79%とされ、健康保険料と合算して徴収されている。保険料は 40 才以上の労働者から徴収される。

2021 年度の介護保険料率は、1.92%とされている。全国健康保険協会の事業年報「協会管掌健康保険第一表（続）法第 3 条第 2 項被保険者」によれば、被保険者数は 1317.9 万人となっており、標準報酬月額の平均は 317,069 円となっている。したがって、事業主負担分は、年額で 37,097 円となるため、全額を負担する場合の財源は 4,900 億円弱となる。

## （4）労災保険料

労災保険は、業種別に料率が設定されており、1000 分の 2.5~88 までとなっている。これは業種による災害発生率を勘案しているためである。そのため、業種内でも公平性を保つ観点から、労災事故の有無によって保険料率が変動するメリットシステムも導入されている。さらに、中小企業に対しては、建設の事業や有期事業などを除き、特例メリット制も設けられ、最大で 45%保険料が減額される。

労災保険の趣旨は、勤務中の災害を補償することであり保険料の減免で事業主責任が軽減されるわけではない。賃金が引き上げられることにより、保険料収入が増えれば収支が改善され、

全体的な保険料率引き下げが可能となる。また、保険料率の計算で労災事故によるメリット制が導入されていることもあり、保険料を国が負担することによる軽減措置をとることは技術的・事務的にも困難性が高いと考える。

#### (5) 雇用保険料の負担軽減

雇用保険は、失業者に対する基本手当支給や育児・介護などの雇用継続給付を柱として、雇用安定事業として事業主へ助成金を支給している。そのため、保険料は一般の事業主が 1000 分 9、農林水産・清酒製造の事業が 1000 分の 11、建設の事業が 1000 分の 12 となっている。

雇用保険料は、失業給付・雇用継続給付及び雇用安定事業などのための保険料であり、賃金の引き上げによって保険料収入が増大し、収支が改善されて保険料の引き下げが可能となる。

保険料を国が負担することによる軽減措置をとることは技術的・事務的にも困難性が高いことから、失業者に対する給付改善、助成金の拡充のため、国庫負担を拡大することを求める。

したがって、失業給付に関する保険料については、国庫負担の拡大による対応を求める。

ただし、雇用安定事業として徴収される事業主負担分については、雇用調整助成金などの事業所を対象とする給付金であるため、企業負担の軽減を検討することが必要と考える。したがって、雇用安定事業にかかる中小企業に対する保険料は免除対象とする。

#### (6) 負担軽減案とそれに伴う財源について

以上の通り、社会保険料に関する中小企業の負担軽減は、事業主負担分からどの程度軽減するかによる。試算した社会保険額の総額は 13 兆円となっており、全額免除とするには財政負担が余りにも大きいといわざるを得ない。単年度の負担軽減では済まされない課題でもあり、政治的な決断・判断が必要となる。

これらをふまえ、恒常的に負担軽減を図る必要があるとの立場から、社会保険料の一律 3 割減免とし、4 兆円弱の予算確保を提言する。

社会保険制度は、保険料収入と国庫負担で保険制度の目的である給付を行うのであり、単純に考えれば国庫負担を一律に増やせばいいだけの話である。

しかし、財政全体を考えたとき、国庫負担を増やすことは収入となる税金の徴収を増やすことにつながるものであり、つまるところ中小企業経営者も労働者も負担が増えることとなる。問題は、大企業と中小企業との格差であり、格差を是正する政策とセットで進めることが重要となる。

そのため、税制として次の項で述べることも必要だが、社会保険料の減免などに必要な財源は、大企業に対する法人税減税の見直し、所得税の最高税率見直し等によって賄うことが必要と考える。加えて、増額し続けている防衛費を削減し、中小企業支援の予算に回すべきと考える。なお、時限的に内部留保課税も検討を始める必要がある。

### 3. 税制改正など

#### (1) 消費税法の見直し

消費税の引き上げにより、中小零細企業の廃業などが相次いでいることから、速やかに税率を 5% に引き下げ、廃止をめざす。

また、インボイス制度も負担が大きいことから、インボイス制度の導入見送りを求める。

## (2) 「所得拡大促進税制」

現行制度には、賃上げを実施する企業に対する税制上の優遇措置として、「中小企業向け所得拡大促進税制」がある。継続雇用者給与等支給額が前年度比より 1.5%以上増加した場合、増加額の 15%を税額控除できる。なお、前年度比で 2.5%以上増加させた場合は、25%を税額控除できる。ただし、法人税額の 20%が上限となっているため、増加額の 50%を法人税額から控除するよう求める。

## (3) 事業承継税制など

事業承継については、中小企業庁による相談対応、「事業引継支援センター」の設置、「事業承継補助金」、「税制措置（非上場株式等にかかる相続税免除、事業用資産の承継にかかる相続税・贈与税の納税猶予・免除など）」「経営承継円滑化法による総合的支援」などが行われている。

相続税・贈与税の納税猶予・免除措置について、2028年12月31日までとなっている時限措置を延長もしくは恒久措置とすることを求める。また、総合的支援窓口の拡充を求める。

# III 公正な取引の実現

## 1. 適正取引の実現

### (1) 低価格入札の防止（下請法の活用）

印刷業界では、重層下請構造で最下層にあたる製本業者にしわ寄せがなされ、最盛期から70%もの事業者の減少となっているため、業界の存続さえ危ぶまれている。口頭契約、後指値、支払の先延ばし、過剰なクレームによる返品ややり直しなどがまかり通り、公正取引委員会にも訴えることができないなど深刻な実態にある。この点では、(株)帝国データバンクが行った「令和元年度取引条件改善状況に関する調査等事業」の結果においても、発注者に対し取引対価の協議を申し入れることができない下請事業者が、61%にも上ることで示されている。さらに、中小企業家同友会全国協議会が2019年12月に行った消費増税による影響アンケートにおいて、消費税増税分を価格に転嫁できなかったと回答した割合が55%になっていることから示されている。したがって、低価格入札の防止が必要であり、下請代金支払遅延防止法の履行確保を図るなどにより、防止措置を実効あるものとしていくこと必要と考える。

また、純粋持ち株会社の解禁によって企業買収が日常化しているが、買収された企業がダンピングを行って適正価格での受注を破壊する行為も行われている。さらに、優越的地位の濫用で買ったときなどが禁止されているものの、契約時における見積もりに際し、適正な利潤が保障されるような契約ができない現実がある。そのため、価格の設定などについて、業界ごとに適正な価格が示される必要がある。

公正取引委員会は、2021年9月8日に最低賃金の引上げ等に伴う不当なしわ寄せ防止に向けた中小事業者等取引公正化推進アクションプランにおいて、「最低賃金の引上げ等に伴い、買ったとき、減額、支払遅延などといった中小事業者等への不当なしわ寄せが生じないように、取引の公正化を一層推進するため、「価格交渉促進月間」における活動の一環として、「中小事業者等取引公正化推進アクションプラン」を次のとおり取りまとめ、対策の強化に取り組む。さらに、これらの対応強化の成果を踏まえつつ、更なる取組を検討・実施していく」とした。



同時に、「買ったたき」の指導実績が多い業種やコロナ禍において特に影響が出ているとされる業種、荷主による物流事業者に対する優越的地位の濫用を重点としている。また、9月の「価格交渉促進月間」における中小企業庁をはじめとした関係省庁による取組、公正取引委員会が親事業者に対して違反行為の改善を求める指導等を行う際に交付する注意喚起文書において、最低賃金の引上げを含む労務費や原材料価格の上昇に関連する注意事項を加え、不当なしわ寄せを行わないよう強く要請するとしている。

こうしたことが行われるとしても、現実には不十分といわざるを得ない。実効性を高めるためには、罰金額の大幅な引き上げなど実効性の確保が欠かせない。また、厚労省と中小企業庁における通報制度が十分に活用されていない。何よりも、労働基準監督官と下請Gメンの職員数が圧倒的に不足している。体制を拡充し、公正な取引環境を整備することが求められる。不適正な事例については、関係省庁が連携を密にし、公正な取引環境の醸成に努めることが求められる。

公正な取引は事業者間の問題だけではなく、労働者との間でも必要であることは同じことであり、労働者との間で定められる最低賃金は、公正な取引にもつながることは疑いない。したがって、経営者が「買ったたき」など不当なしわ寄せを受けていると考えられる場合は、労働組合から積極的に告発する。

## (2) フリーランサーやプラットフォームへの規制について

フリーランサーが増加していくことに対し、労働法での保護を強めるのか事業者としての保護を強めるべきかについては、意見が分かれる。事業者と労働者では、立場・考え方が相違することをふまえて、ケースに応じて検討する。

労働法の原則は、実態に応じ判断されることから、指揮命令など従属性が強ければ労働者となる。しかし、従属性が弱いとなっても、取引に関して対等とはいえないことから、事業者であっても何らかの保護を行うことが求められる。

したがって、労働者としての判断されない場合であっても、労働者に対する賃金支払などで保護される水準に必要な経費相当分を加味した額が保障されなければ、下請法に反するとして、反則金の徴収など罰則を加えることを求める。

プラットフォームについては、発注者と仲介者が存在する。発注者が国外の場合もあり、使用者責任を問うことが困難なケースもある。また、いずれも国内に存在するとは限らない。国境を簡単に越えるシステムであることをふまえて、国際的な取り決めを行うよう政府に求めるとともに、国内法による規制法の創設を求める。

## (3) 最低賃金引き上げによる他の政策への波及

船員については、地方運輸局ごとに最低報酬額が定められているが、全国一律最低賃金制度の導入により、同じく全国一律制度への移行を行うことが必要となる。

建設業では、労務単価が指標とされており、タクシー業界では規制緩和による過当競争を規制する方向への転換が図られたほか、物流・運輸業界においても「働き方改革」の流れの中で、国土交通省と厚生労働省、業界などが一体となって「標準的な運賃の告示制度」による運賃がブロック別に設定された。

したがって、業界と関係省庁が一体となって最低報酬額などを検討することは可能と考える。適正価格の設定は、企業規模間の競争を公平・公正なものとするにもつながると考えられ、労働者の働き方改革にもつながるものであり、すべての業界で検討を開始することを求める。

事業者はものをいうと契約を切られるという不安があることから、公正な取引を求め労働組合が声を上げることが重要といえる。

なお、最低賃金の引き上げは多くの政策などに影響する。例えば、生活保護費、基礎年金支給額、休業補償など労災給付、家内労賃や自家労賃、農産物に対する最低価格保障制度など数多くの制度に影響を与えることは間違いない。

## 2. 「独占禁止法」の改正

独占禁止法では、事業者団体による協定を「カルテル」として競争の制限となる行為を禁止している。

しかしながら、フリーランサーの拡大など「雇用によらない働き方」の拡大が政府によって進められるようとする中、当該事業に従事するものの権利保護を図るため、独占禁止法による制限禁止を除外する規定を活用することが考えられる。

なお、業界団体と労働組合が締結する賃金協定が独禁法に違反するとして、業界団体が締結を拒否した事例があるが、全労連と公正取引委員会との交渉において、賃金協定は独禁法に違反しないとの回答を得ており、何ら問題とならない。

また、フリーランサーによる協同組合設立による価格協定を行うことは可能だと考えられる。しかし、規定は事業者による協同組合の行為となるため、個々の企業における労働者との賃金協定は対象とはなっていない。

規模 30 人以下の零細業者が適正価格維持のため、労働組合と締結した賃金協定と連動した価格協定については、独占禁止法の「カルテル」の適用除外とするよう改正を求める。

## 3. 「下請代金支払遅延等防止法」の履行確保と法改正

### (1) 法の履行確保

コロナ感染拡大による経済状況もふまえ、公正取引委員会事務総長と中小企業長官が連名で 2021 年 3 月 31 日に関係事業者団体に要請文書を交付した。

要請された内容は、

①下請代金の支払は、できる限り現金によるものとする。

②手形等により下請代金を支払う場合には、当該手形等の現金化にかかる割引料等のコストについて、下請事業者の負担とすることのないよう、これを勘案した下請代金の額を親事業者と下請事業者で十分協議して決定すること。当該協議を行う際、親事業者と下請事業者の双方が、手形等の現金化にかかる割引料等のコストについて具体的に検討できるように、親事業者は、支払期日に現金により支払う場合の下請代金の額並びに支払期日に手形等により支払う場合の下請代金の額及び当該手形等の現金化にかかる割引料等のコストを示すこと。

③下請代金の支払に係る手形等のサイトについては、60 日以内とすること。

④前記 1 から 3 までの要請内容については、新型コロナウイルス感染症による現下の経済状況を踏まえつつ、おおむね 3 年以内を目途として、可能な限り速やかに実施すること。

以上の通りとした。

下請代金支払遅延防止法第 2 条の 2 にもとづき定められている指針では、「下請代金の減額」「返品」「買ったたき」などが禁止されている。このため、公正取引委員会では中小企業

者専用相談窓口を開設し、情報の提供を呼びかけている。

厳正な対処はもちろんだが、相談対応や迅速な処理には、公正取引委員会の行政体制を拡充しなければならない。法の履行を確保するため、公正取引委員会の拡充を求める。

## (2) 下請代金支払遅延等防止法の改正

下請代金支払遅延等防止法は、法人たる個人または資本金または出資がされている事業者となっていることから、個人請負として業務を行っている軽貨物業者やプラットフォームなどが対象外とされている。

急速なデジタル化の中、このような形態で働く個人が増加しており、支払に関する紛争も増加している。弱い立場にある個人請負労働者を保護するため、対象範囲を見直し、法改正を行うよう求める。

## IV 地域における有効需要の創出

### 1. 社会保障分野の中小企業への支援

地域における有効需要の創設では、公共投資が中心として考えられてきたが、建設業に従事する労働者数は減少を続けており、医療・福祉・介護分野に従事する労働者が増加し続けている。特に、公務・公共サービスの民間委託が進められてきたこともあるが、これらの分野で働く労働者の賃金は、公務員労働者の賃金を参考にしつつも診療報酬や介護報酬など保険制度による制約を受けている。

これらの点から、これまでも全労連としてとりくんできたが、社会保険の診療報酬・介護報酬などの改定を国に迫ることも重要となっている。なお、医療・福祉産業は関係する産業が多く、地域経済への波及効果も高く、特に介護分野では中小企業が多いことから、支援策を強化すべきである。

保育の分野でも同様であり、運営費の増額がなければ保育士の賃金改善は進まない。劣悪な労働条件が保育士不足の原因でもあり、運営費の増額で賃金引上げを求める。また、後述するように公契約条例の役割も重要である。

### 2. 中小企業振興条例の制定

中小企業振興条例の制定が進展（理念条例を含む）しているが、中小企業振興、地域経済の活性化の施策を具体化する「円卓会議」を設置するなど、実効性の担保が課題となっている。

そのため、自治体による中小企業への発注等を義務づける等の対策が求められるが、引き続き、すべての自治体で中小企業振興条例が制定されるよう求める。

※ 振興条例の制定状況 2019年9月現在 458自治体（全労連調べ）

### 3. 有効需要の創出

大規模災害の発生に伴う復旧・復興において、建築技術者の不足による遅れが顕著となっている。また、トンネルや橋などのインフラが老朽化で通行できない状態が相次いでいるほか、

水道管などの老朽化対策が進んでいない実態がある。

こうした事態を改善するとともに、社会生活にとって欠かせないインフラを整備することは、持続可能な社会を構築する上で欠かせないことで有り、長期にわたる計画的な工事を行うことが求められる。同時に、長期にわたる計画的なインフラ整備は、技術者の育成と「地消地産」にもつながる。

こうしたインフラなどの整備は、気象条件をはじめ地域に応じた計画と対策が求められるため、国による支援を元に、地方自治体が主体となって住民とともに計画を樹立し、実行することが求められる。この際、予算単年度主義による工事発注などではなく、耐用年数や減価償却なども考慮した限界工事量を設定し、長期にわたる計画的な発注を行うことが求められる。

#### 4. 中小企業への優先発注

官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律第4条「国は、毎年度、国等の契約に関し、国等の当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、中小企業者の受注の機会の増大を図るための基本的な方針を作成するものとする」を実践することが求められる。

具体的には、低価格入札を防止するため、発注単価の計算に最低制限価格を必ず導入する。その積算においては、従事する労働者の労働時間を勘案するものとし、国において発注単価を示すこととする。

また、公共事業の発注においては、地方自治法施行令に基づく「地域要件」の設定を行う発注事業を50%以上とする。さらに、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」による中小企業者の受注機会を確保するため、80%以上の受注機会を確保する。

なお、国・自治体などが発注する場合における入札参加資格において、中小企業が参加できる範囲を拡大するため、分割発注を増加させるとともに、設定金額の引き下げを求める。

#### 5. 「公契約法」ならびに「公契約条例」の制定

国などが行う契約、調達、役務などでは、従事する労働者の賃金についての考慮はなされておらず、入札が繰り返されることにより、当該事業に従事する労働者の賃金が低水準、最低賃金水準に据え置かれ、官製ワーキングプアの温床との批判がなされている。また、事業者からも健全な経営が成り立たないとの批判もあり、公契約条例を制定し、労働者の賃金水準や経営に対する配慮を行う地方公共団体が増加している。しかし、依然として多くの自治体及び国においては、財政事情を理由とした低価格での落札が相次いでおり、労働者の賃金が低水準に据え置かれるなど問題は山積している。そのため世田谷区などでは、労働報酬下限額を設定している。

2016年に公共サービス基本法が制定されているが、実質的に機能していないことから、従事する労働者の賃金を重視した「公契約法」及び「公契約条例」の制定及び労働報酬下限額の設定が求められる。

#### 6. 「小規模企業振興基本法」の改正

コロナ感染拡大による経済状況もふまえ、公正取引委員会事務総長と中小企業長官が連名で2021年3月31日に関係事業者団体に要請文書を交付した。要請された内容は、今般改正され

た「下請中小企業振興法第3条第1項の規定に基づく振興基準」にも盛り込まれている。

具体的には、

①下請代金の支払は、できる限り現金によるものとする。

②手形等により下請代金を支払う場合には、当該手形等の現金化にかかる割引料等のコストについて、下請事業者の負担とすることのないよう、これを勘案した下請代金の額を親事業者と下請事業者で十分協議して決定すること。当該協議を行う際、親事業者と下請事業者の双方が、手形等の現金化にかかる割引料等のコストについて具体的に検討できるように、親事業者は、支払期日に現金により支払う場合の下請代金の額並びに支払期日に手形等により支払う場合の下請代金の額及び当該手形等の現金化にかかる割引料等のコストを示すこと。

③下請代金の支払に係る手形等のサイトについては、60日以内とすること。

④前記1から3までの要請内容については、新型コロナウイルス感染症による現下の経済状況を踏まえつつ、おおむね3年以内を目途として、可能な限り速やかに実施すること。

下請中小企業振興法の振興基準については、①手形払いの現金化などの支払条件の見直しなどを進める。②親事業者が型を製造委託した場合、下請事業者に代金を60日以内に支払う。型が下請事業者のもとに留まるなどの場合に、代金の支払い方法について十分協議することとし、親事業者は、一括払いの要望があれば速やかに支払うよう努める。③親事業者は、下請事業者の不利益となるような取引や要請を行わない。やむを得ず短納期発注又は急な仕様変更などを行う場合には、親事業者が適正なコストを負担する。④親事業者は事業承継の円滑化に向けて、経営改善支援、後継者の育成、引継先のマッチング支援等を行うよう、積極的な役割を果たす。⑤BCPの策定、BCMの実施に努める。下請事業者は、親事業者へ被害状況を通知する。親事業者は、下請事業者に負担を押し付けないとともに、被災事業者との取引継続に努めることを定めている。なお、振興基準の改正案に対するパブリックコメントにおいて、「労働時間短縮等労働条件の改善が可能となるよう」との文言を削除する提案が行われていたが、労働総研の指摘により文言の削除は取り消されている。

以上をふまえ、「小規模企業振興基本法」において、下請企業振興法が定める「振興基準」を条文に付加し、下請け事業者に不利益な契約に対するコスト負担などを定める。

また、2016年に最低賃金の引き上げなどによる影響を加味して対価を決定するよう振興基準の改善が行われており、活用することが求められる。小規模企業以外の下請企業に対する振興基準に反するような取引に対し、中小企業庁による監視体制の強化、親企業に対する指導など行政処分を強化する。

## 7. 「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」の改正

第4条により事業協同組合等が労働環境の「改善計画」を策定し、認可を受けることによって助成措置を受けることができることとされている。これら助成金については、申請が複雑であることなどから、簡素化や要件の緩和などを求める。

加えて、「独占禁止法」第22条の活用を図るには、「中小企業等協同組合法」に基づく届け出などを必要としているため、手続きの簡素化など要件緩和を求める。

## 8. 地域金融機関による経営支援

帯広信用金庫では、地域貢献マスタープランを定め、中小企業向けの具体的支援を図る地域経済振興部を設置し、10名体制で中小企業の悩みや課題解決を図っている。そして、6つの課題、①市場ニーズ、消費者ニーズを捉えた「売れる商品づくり」（相談会、商談会）、②より付加価値の高い「儲かる商品づくり」（共同研究、相談会）、③国内外の「販路の開拓・拡大」（セミナー、商談会）、④十勝の次代を担う「人材の育成」（地元高校生応援PJ、経営塾）、⑤産学官・農商工と金融や地域間の「連携システムづくり」（酒文化再現・しお創り・チーズの共同熟成庫・落花生PJ）、⑥「産業クラスターの形成」を解決するため、包括的、体系的で、継続的な支援活動をシームレスに展開している。

これにより、地元高校生による「十勝の未来づくり応援プロジェクト」や「とちか酒文化再現プロジェクト」、「ナチュラルチーズ共同熟成庫」などがとりくまれ、大きな成果を上げており、全国からも注目されている。地域金融機関による経営支援は融資制度にとどまらず、地域と一体となった経営支援策をとることが求められる。

しかし、自己資本比率による金融機関規制が強められ、日銀によるマイナス金利が地域金融機関の経営を追い詰めている上、支店の統廃合や地域金融機関の合併などが金融庁によって強制的に進められている。

最低賃金の引き上げは、中小零細企業の経営に多大な影響を与えることから、密接な関係にある地域金融機関を強化・重視すべきであり、金融政策においても政策の方向転換が求められる。

## V 地域循環型経済体制の構築

新型コロナウイルス感染症により、一定の地域内で人々の暮らしが成り立つことの重要性が再認識されている。そのことは、国民や事業者等が地域に納めた税金が地域内で再投資されることにより、住環境の充実へつなげることで人々の暮らしを豊かにする地域循環型経済体制の構築の必要性を示唆するものである。

地域循環型経済体制構築のためには、住民の消費行動が地域内に本拠を置く事業者等に対して行われることが前提となる。しかし、地域内事業者は地域外から進出している事業者に比べ価格競争などの体力面で劣勢であることも事実であり、この点を解決することが大きな課題となる。

この課題に対する具体的な対応策は、地域の自治体と連携して、①地域内事業者等を利用した場合の消費者に対する優遇策を事業者への支援を通じて行う。②地域内事業所で働く労働者に対する税制の優遇を行う。③地域外の事業者等に対しては、その事業所で計上された収益に相当する税金を納めるよう要請する。などである。特に③については事実上地域外事業者への規制強化となるが、地域の住民の暮らしを守る観点から不可欠と考える。

これらの政策が実現することで、上記Ⅰ～Ⅳの政策の効果をより高めることにもつながり、全体として地域経済の活性化に寄与するものとする。

以上

# 全国一律最低賃金で地域活性化

## ～中小企業支援の提言～

2022年1月 全国労働組合総連合

### はじめに

全労連は、全国一律最低賃金の実現を求め、政府に法改正を求めています。しかしその実現には、中小企業庁などによる現在のような支援策では不十分です。2020年に中間報告をとりまとめたから以降、経営者団体のみなさんなどとの懇談を重ね、最低賃金の引き上げを進めるために必要な中小企業に対して行うべき政策について提言としてとりまとめるに至りました。

詳しくは本文を参照していただくこととし、概要をご紹介します。

1

直接支援

2

公正取引

3

地域循環

## 提言の第一 直接支援

中小企業が最低賃金の引き上げによって手元資金が不足しないよう直接的に助成金を支給するほか、大きな負担となっている社会保険料の減免を行うことが必要です。

### ① 助成金の支給

全労連は、最低賃金を全国一律で1,500円に引き上げることを求めています。現在、沖縄県と高知県では最低賃金が820円、一番高い東京でも1,041円です。最低賃金の引き上げで個々の事業に悪影響を及ぼしてはなりません。少なくとも、最低賃金引き上げの確定に伴い、当座の資金として時間単価300円×150時間×12月=54万円を助成します（必要予算額2兆7千億円）。

### ② 社会保険料の減免

企業経営が赤字であっても毎月納入しなければならないのが、社会保険料です。賃金引き上げに伴い、さらに企業の負担も増えます。中小企業については、厚生年金保険料、健康保険料の事業主負担額の3割を国が負担することとします（必要予算額4兆円弱）

### ③ 財源

中小企業支援に必要な財源は、防衛費（5兆円）の削減と大企業の内部留保に対する課税でまかなうこととします。

## 提言の第二 公正取引

何よりも大切なことは公正取引の実現。賃金引き上げに伴う単価引き上げなどが適正に行われるようにすることが必要です。

### ① 適正取引の実現

最低賃金の引上げ等に伴い、買ったとき、減額、支払遅延などといった中小事業者等への不当なしわ寄せが生じないように、取引の公正化を推進することが必要です。親企業による不当なしわ寄せを許さない公正で適正な取引の実現を求めます。

### ② 独占禁止法の改正

労働組合と締結した賃金協定について、独占禁止法の「カルテル」として違法とならないよう適用除外する法改正を求めます。

### ③ 下請代金支払遅延法の履行確保と法改正

下請企業が申告するハードルは高いといえます。相談がしやすい窓口と迅速な処理が行われるよう公正取引委員会の体制拡充を求めます。また、プラットフォームなどを規制対象とする法改正を求めます。

## 提言の第三 地域循環

経済活動において、東京や国外にほとんどの利益が流出するのではなく、地域で可能な限り循環させるとりくみが必要です。

### ① 社会保障分野の中小企業支援

社会保障分野、とりわけ介護分野は中小企業が大半です。賃金引き上げを図るため、公的価格の引き上げなどを求めます。

### ② 有効需要の創出

地域経済を循環させるため、インフラ整備などで国・自治体による計画的な発注を求めます。

### ③ 関係法の改正

小規模企業振興法、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律などの改正を求めます。また、公契約法の制定を求めます。

### ④ 地域金融機関の強化

地域に密着した金融機関は、融資だけでなく経営支援を様々な形で機動的に行うことが可能です。地域密着の金融機関を強化することが必要です。

## 全国労働組合総連合

〒113-8634 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4階  
TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620

