

最低賃金と中小企業

鹿 住 倫 世
(専 修 大 学)
(商 学 部 教 授)



今年の中央最低賃金審議会において、最低賃金引き上げの目安が全国平均63円と提示された。この引き上げ額で計算すると、全国加重平均で最低賃金は時給1118円となり、全都道府県で最低賃金が1000円を上回ることになる。昨年に続き、過去最高の引き上げ金額となり、6.0%の伸び率である。

最低賃金法によれば、最低賃金は都道府県ごとに決められることになっており、地域別最低賃金は、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められなければならない」とされている（最低賃金法第9条第2項）。中央最低賃金審議会目安に関する小委員会における公益、労働者、使用者三者による協議を経て、A、B、Cランク地域ごとの引き上げの目安金額が提示される。各都道府県の地方最低賃金審議会では、この目安を「参酌」しつつ、地域の経済・雇用の実態に基づいて「自主性を発揮」して決定する。実際、令和6（2024）年度に中央最低賃金審議会が提示した地域別最低賃金引き上げ額の目安は50円であったが、徳島県では34円上回る84円の引き上げとなった（引き上げ後の徳島県の最低賃金額は1時間あたり980円）。

筆者は平成27（2015）年度から令和4（2022）年度まで、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会公益委員を務めた。その経験から、中小企業にとって最低賃金の引き上げの影響はどのようなものか、考察したい。

使用者は、労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなくてはならない（最低賃金法第4条第1項）。最低賃金額を下回る賃金しか支払わなかった場合は、50万円以下の罰金に処される（同法第40条）。経営状況が厳しい中小企業経営者が、いくら人件費を削減しようと考えても、最低賃金を下回る時給で労働者を働かせることは違法である。近年のように、円安や世界の情勢変化により原材料やエネルギー価格が高騰している状況において、さらに人件費の上昇は中小企業の経営を圧迫する。もちろん、コスト上昇分を価格転嫁すればよいのだが、取引先との関係においてすべてを価格転嫁できる中小企業ばかりではない。

他方、人手不足で賃金を上げなければ労働者を採用できないという現実もある。上述の徳島県における最低賃金額の大幅な引き上げは、近隣の県よりも高い最低賃金を設定することにより、労働者を自県に引きつけようという思惑の現れである。だが、県境近くに立地する事業所は、すでに時給引き上げによる労働者獲得競争をしており、最低賃金を大幅に上回る時給を提示し

ている。また時給が10円、20円高いからといって、遠くから通勤したり転居したりする労働者がどれだけいるだろうか。最低賃金を隣県より高く設定したからといって、ただちに人手不足が解消する訳ではない。

中小企業の労働分配率は大企業より高い。最低賃金が「事業の通常の賃金支払い能力」を超えて引き上げられ、設備投資やDX等による生産性向上も困難である場合、中小企業経営者は労働者を解雇し、当該労働者が行っていた業務を外注に切り替えるかもしれない。あるいは経営の継続が困難となる中小企業も出てくるだろう。地域によっては、特に支払い能力が低い企業が多い小規模事業者が経済、雇用のセーフティーネットとなっているところもあり、罰則規定のある最低賃金を一気に引き上げると、地域経済への負の影響が生じる可能性がある。

最低賃金は都道府県内で一律である。しかし、都道府県によっては大企業の多い隣接県の賃金や時給に影響を受けて高額になる地域がある一方、大規模な工場や事業所が少なく賃金水準が低い過疎地もあるという場合も見られ、過疎地の中小企業にとってはかなり高い最低賃金が設定されることもある。「事業の通常の賃金支払い能力」は個別の企業の事情を勘案するものではなく、主にマクロデータを用いて検討するものとされている。だが、中小企業は全法人・個人事業の99.7%を占め、企業・事業者数は336万社・者（経済センサス2021年 非一次産業計）に上る。企業規模、業種、業態によって、利益率や労働分配率等に大きな差があることも事実である。目安に関する小委員会でも、企業規模や業種による経常利益率、労働分配率、賃金引き上げ率等の相違を踏まえ、「事業の通常の賃金支払い能力」について検討がなされている。

個人的見解であるが、下回ると罰則規定のある最低賃金である以上、できるだけ賃金支払い能力の低い企業に合わせた最低賃金の設定はできないものかと考える。もちろん、そのほかの最低賃金決定項目である「地域における労働者の生計費」＝物価や「賃金」＝賃上げの状況を勘案した上で、できるだけ上げ幅を抑えることはできないだろうか。例えば同一都道府県内においても、物価や賃金の低い地域に合わせて最低賃金を決めるべきではないか。実際、人材不足の今日、最低賃金を上回る時給を提示しなければ労働者を獲得できない。高い人件費を支払える、付加価値額の高い事業を行っている企業は、すでに最低賃金を上回る賃金を支払っているのであるから、最低賃金引き上げの影響は受けない。しかし、最低賃金近傍でギリギリ経営を維持している企業にとっては、もちろん生産性向上の努力は怠らないとしても、大幅な引き上げによって企業経営の継続が困難になることもある。その前に雇用を減らすことも考えられる。最低賃金法第9条第3項によって、フルタイム最低賃金で働いた場合の月収が、生活保護の月額支給額と逆転、乖離しないこととされているので、もちろん、この条件は満たした上での算定になるのは必須である。

野党各党のみならず、政府も2029年までに時給1500円を目指すとしている。最低賃金の引き上げは、国民へのアピールとしてはわかりやすい数字であるが、実際には最低賃金近傍で働いている人の人数は少なく、マクロ経済への影響は小さい。一方、小規模事業者や不況業種の中小企業、地域経済への影響は大きい。「通常の事業の賃金支払い能力」をどのように捉えるか、議論が必要であろう。