

# 最低賃金引き上げの正当性

金属労協政策企画局主査／浅井 茂利

2019年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で27円、3・09%の引き上げとなり、2018年度の26円、3・07%をほんのわずかに上回るだけに止まりました。最低賃金の水準が比較的低い、いわゆるDランクの県のほとんどで、東京都などAランクの都府県と同じ引き上げ額となるなど、地域間格差の是正という点では前進を得ることができましたが、政府が2019年度の骨太方針において、「より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す」という方針を示していたことからすれば、肩透かしとなったことは否定できません。

使用者側からは、最低賃金の引き上げは中小企業の経営に大きな打撃を与え、倒産や廃業を招き、失業者を増加させるということがよく

主張されますが、現在のよ様な企業業績の状況、最低賃金の水準で、本当に打撃があるのかどうかはきわめて疑問であり、まさにデービッド・アトキンソン氏（小西美術工芸社長）の言うとおり、「1000円の最低賃金も払えないような経営者は、会社を経営すべきではない」ということだと思えます。

新聞報道などでは、最低賃金の必要性は認めつつも、そのために生産性の向上が必要、などという論調を目にします。賃金の引き上げが生産性向上の成果配分であるというのはいわれわれも主張していることですが、そもそも、これまでの生産性の向上がきちんと賃金に配分できておらず、付加価値に見合った賃金水準となっていないから、最低賃金の積極的な引き上げが必要になっているわけですから、こうし

た主張は、少なくとも現状では的外れであるとともに、最低賃金引き上げの足を引っ張ることになりかねません。

## 最低賃金引き上げの影響

最低賃金の引き上げが失業者を増加させるというのは、部活をすれば成績が下がる、というのと同じで、その水準や諸環境を考慮しない、きわめて単純化した見方です。確かに、部活に疲れ果てて授業中に熟睡していれば、成績が下がる可能性は高いだろうと思います。一方で、部活に熱心に取り組んだ経験から、何事にも熱心に取り組む姿勢が身に着いた生徒は、成績が上がるかもしれません。最低賃金引き上げで失業者が増加するかどうかは、あくまで程度問題であり、また国の経済力に見合っ

た勤労者生活が確保されているか、成長に見合った生活向上が図られているか、所得格差は行き過ぎているか、などといった諸環境を考慮しなくてはなりません。2019年の骨太方針にあるように、「我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる」とすれば、最低賃金の引き上げは、消費、内需、雇用機会の拡大につながり、超少子高齢社会において不可欠となっている物的生産性の向上を促進することにもなるでしょう。使用者側は何ら裏付けを示すことなく、ただ低ければよいという発想から、最低賃金の引き上げは企業経営に打撃、倒産や廃業を招き、失業者を増やす、などと主張しているのしか思えません。

## 10000円は 雇用に打撃を与える 水準とは思えない

あくまで経験則だと思えますが、最低賃金の水準が勤労者の平均的な賃金水準の60%前後を超えると、マイナスの影響が出てくるというようなことが言われています。ちなみに韓国では、文在寅大統領が2020年までに最低賃金を10000ウォンに引き上げることが公約とし、このため2018年には16.4%の大幅引き上げを実施しました。OECDの資料では、これにより最低賃金の水準は平均的な賃金水準（中位数）の59%に達しましたが、就業者数の前年比増加数が大幅に縮小し、とくに零細・自営業者の多い飲食・宿泊業では大幅なマイナスとなるなど、雇用に大きな変化が見られました。2019年にも10.9%の大幅引き上げが行われましたが、2020年には引き上げ率は2.87%に抑制され、文大統領は2020年までに10000ウォンという公約達成断念に追い込まれるとともに、最低賃金決定制度の見直しが進められています。

労働者の平均的な賃金水準を定義するのはなかなかむずかしいことではありますが、日本の場合、OECDの資料では2018年に42%ということになっています。中央最低賃金審議会目安小委員会に厚生労働省から提出された資料では、2018年の賃金水準は「毎月勤労統計」の事業所規模30人以上、調査産業計の時間あたり所定内給与が2007円、「賃金構造基本統計調査」の企業規模10人以上、調査産業計の一般労働者の時間あたり所定内給与が1867円などとなっています。同じ資料では、毎月勤労統計で事業所規模5〜29人、賃金構造基本統計調査で企業規模5〜9人、10〜99人の賃金水準も紹介されていますが、こうした中小企業・零細企業に限定したデータは、当然のことながら、平均的な賃金水準を示すものとは言えません。先述の2007円、1867円のうち、仮に低い方の1867円を使って計算してみると、2018年度の地域別最低賃金の全国加重平均874円は、平均的な賃金水準の46.8%ということになります。いざれにしても、「60%」に達するまでには、まだかなり余裕があるということになります。ちな

みに平均的な賃金水準の60%は1120円となりますが、最低賃金が引き上げられると、当然、平均的な賃金水準も上昇するはずなので、60%の水準はもっと高くなります。またわが国の場合、賃金に対する一時金の比率が高く、また現状では、非正規雇用や短時間雇用で働く人は、フルタイム正社員に比べ一時金の水準が低い傾向にあることを考慮すると、分水嶺を所定内給与の60%とするのは低すぎると言えるでしょう。なお金属労協では、一時金の最低獲得水準を「年間4カ月分以上」としています。もし仮に、ということではありますが、「年間4カ月分」を所定内給与に振り替えたとすれば、所定内給与の60%は1490円強になります。政府が「より早期に」めざしている地域別最低賃金全国加重平均1000円が雇用に打撃を与えるものだと、到底思えません。ちなみに、「人手不足倒産」ということがよく話題となりますが、帝国データバンクの発表によれば、2018年度の全倒産件数8057件のうち、人手不足倒産は169件（2.1%）、製造業では903件中

人手不足倒産の状況

(件・%)

項目	年度	全業種	製造業
倒産件数	2017年度	8,285	1,020
	2018年度	8,057	903
うち 人手不足倒産	2017年度	114	16
	2018年度	169	11
割合	2017年度	1.4	1.6
	2018年度	2.1	1.2

(注) 1. 個人事業主含む、負債1,000万円以上、法的整理。

2. 資料出所：帝国データバンク資料より金属労協政策企画局で作成。

11件（1.2%）にすぎません。人件費の上昇で資金繰りが悪化したり、従業員の離職や採用難で事業遂行不能となるケースは、現時点ではそれほど多くないことに留意すべきです。

## 企業の認識でも、 最賃引き上げは妥当

使用者側が最低賃金の積極的な引き上げに反対していると言っても、それは経営者団体やその地方組織のことであって、個別企業の感覚は、これとはかなり異なっているよ

うです。

帝国データバンクでは、企業に対し、2018年度の地域別最低賃金引き上げ(全国加重平均26円)に関する意識調査を実施していますが、全国9746社の回答によれば、これを「妥当」とする企業が43.8%と最も多く、続いて「低い」とする企業が15.2%、「高い」が13.7%となつていきます。

\*「妥当」と「低い」を合わせると6割近くに達する。

\*「高い」よりも「低い」のほうが多い。

地域別最低賃金引き上げ額の妥当性 (2018年) (%)

回答	割合
低い	15.2
妥当	43.8
高い	13.7
分からない	27.4

資料出所：帝国データバンク「最低賃金改定に関する企業の意識調査(2018年)」、有効回答9,746社

\*「高い」はわずか1割強にすぎない。ことにとくに留意する必要があります。

厚生労働省では、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者

支援事業」を行っていますが、2018年度の予算(当初十補正)14億1500万円に対する執行率は45%、前年度からの繰り越しを加えた予算19億9100万円に対する執行率は32%に止まっております。担当課でも「周知・広報を行ったものの、支給実績が見込みを下回った」と評価しています。執行率の低さは、結局、現状程度の最低賃金の引き上げ・水準では、こうした支援事業は不要である、ということを示しているのではないのでしょうか。

なお、経営者団体の中には、いまだに「生計維持者ではない人も対象となる」ことから、最低賃金は海外よりも低くて良いのだ、という主張が見られます。しかし、「失われた20年」の間における賃金抑制によって、家族のうちの一人が「生計維持者」である、といった概念などもうすでに崩壊しており、働いている人は誰でも「生計維持者」という状況になっていきます。文部科学省の「平成28年度学生生活調査」によれば、大学昼間部に通うアルバイト学生の23.9%は、「家庭からの給付なし」もしくは「家庭からの給付のみでは修学継続困難」であり、これに「家庭からの給付のみでは修学

### 高等教育の就学支援制度(大学・住民税非課税世帯)

制度	国公立		私立	
	自宅	自宅外	自宅	自宅外
授業料等減免(2020年4月より)				
入学金	約28万円		約26万円	
授業料(年額)	約54万円		約70万円	
給付型奨学金(年額)	約35万円	約80万円	約46万円	約91万円

(注) 1. 住民税非課税世帯に準ずる世帯の学生は、上記金額の3分の2または3分の1になる。  
2. ちなみに2019年度の東京大学の入学金は282,000円、授業料は535,800円、早稲田大学政治経済学部の入学金は200,000円、授業料は999,000円。  
3. 資料出所：文部科学省

に不自由」を足すと、アルバイト学生の43.1%に達します。2018年度から返済不要の給付型奨学金が本格的に導入され、2020年度からはいわゆる高等教育の無償化が始まりますが、対象者は、住民税非課税世帯(両親・本人・中学生の4人世帯の場合、世帯年収約270万円まで)とそれに準ずる世帯(同380万円まで)に限られています。

### 中小企業の人件費負担はむしろ軽くなっている

最低賃金の積極的な引き上げや賃上げにより、企業の人件費負担が重くなっているのかどうか、財務省「法人企業統計」により、売上高人件費比率を使って確認してみました。3%程度の地域別最低賃金の引き上げが始まったのが2016年度でしたので、その直前の2015年度と直前の2018年度とを比べてみると、全産業(除く金融保険業)の全規模では、2015年度に13.8%だったのが、2018年度には13.6%とわずかながら低下しています。このうち中小企業では、資本金1千万円未満のところで25.0%↓24.6%となっており、企業の人件費負担が軽減されていることがわかります。最低賃金引き上げが企業経営に打撃を与えているという主張は、個別企業レベルではともかく、中小企業全体としては、事実に基づいていないことは明らかだと思います。

なお金属産業では、資本金1千万円未満の企業では、2015年度に32.7%だったのが2018年度に

売上高人件費比率の推移(資本金規模別)

(%)

産業	年度	全規模	10億円以上	1億円以上 10億円未満	1千万円以上 1億円未満	1千万円未満
全産業 (除く金融 保険業)	2015年度	13.8	9.4	12.7	16.5	25.0
	2016年度	13.9	9.6	12.1	16.1	26.6
	2017年度	13.4	9.3	11.6	15.9	23.8
	2018年度	13.6	9.1	11.5	17.0	24.6
金属産業計	2015年度	14.2	11.4	14.8	20.6	32.7
	2016年度	14.5	11.7	14.5	20.5	36.6
	2017年度	14.3	11.3	14.6	21.4	34.5
	2018年度	13.9	11.2	14.5	20.2	31.4

(注) 1. 政府は2016年度から年率3%程度の地賃引き上げを打ち出しており、15年度はその前年になる。  
2. 資料出所: 財務省「法人企業統計」より金属労協政策企画局で作成。

は31・4%となっており、売上高人件費比率の低下がさらに顕著となっています。

## 市場の失敗の補正

本来、賃金は、労使が対等の立場に立った交渉を行った上で決定されるべきものです。労使交渉で決定された賃上げ幅を超える法定最低賃金の引き上げは、労使自治の原則に反するのではないかと、この見方があります。しかしながら、もし市場において歪みが見られる場合には、市場経済原理が有効に機能していないということですから、そうした市場の失敗を政府が補正するのは、政府の使命であり、市場経済原理に則した対応でもあります。

\*わが国のマクロ経済ベースの労働分配率は長期的に低下傾向にあり、ここ数年、下げ止まっているものの、一進一退を続けている。  
\*前述のように、売上高人件費比率は低下傾向にある。  
\*わが国の時間あたり人件費は、主要先進国で最低となっており、先進国グループの中でも低位に止まっている。  
ことなどからすれば、労働市場において、労働力の売り手である勤労者に対する成果配分が、産み出した付

加価値に見合ったものとなっていないと考えざるを得ません。産み出した付加価値や生産性向上の適正な成果配分が行われなければ、経済全体で見れば、商品・サービスの供給力に比べて、個人消費を中心とする需要が過少になるといえることなので、経済の好循環による持続的な成長を果たすことができません。景気を維持するためには、金融政策頼みを続けざるを得ません。

高度成長期以来の人手不足にもかかわらず労働分配率が回復していないのは、やはりグローバル経済の下で、輸出産業が人件費の低い新興国・途上国と激烈な競争を繰り広げており、賃上げなどできるわけがない、という意識が強く残りすぎているのではないかと思えます。

しかしながら、  
\*新興国・途上国との競争が理由であれば、価格を抑制するために、利益率も抑えなくてはならないが、現実には、利益率は大幅に改善している。  
\*新興国・途上国と競争しているのは、日本企業だけでなく、アメリカ企業、EU企業も同様であるが、これらの国における時間あたり人

件費は、日本に比べて大幅に高い。  
\*単位労働コストで比較すれば、日本の人件費水準は新興国に比べても低い。  
などからすれば、新興国・途上国との競争を理由にした賃金抑制が誤りであることは明らかです。

またひところ、日本企業のROE(自己資本利益率)が低いということがよく言われましたが、ROA(総資産利益率)がドイツ企業並みであることからすれば、ROEの低い主な原因は自己資本比率の高さであり、これも賃金抑制を正当化する理由にはならないと思えます。

政府主導による「同一労働同一賃金」の取り組みや、地域別最低賃金の積極的な引き上げは、こうした市場の失敗を補正しようとするものです。経営者団体はこうした政策に難色を示すのではなく、まずは自ら、「生産性運動三原則」に則った「成果の公正な分配」、すなわち、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」を実践すべきであり、そうすれば、政府による介入もやがて不要となってくるでしょう。