

厚生労働省委託調査

**中小企業における最低賃金の引上げの
円滑な実施のための調査等事業**

報告書概要

平成22年12月

みずほ総合研究所株式会社

目次

1. 調査等事業の概要	1
2. 時給換算800円未満の労働者の状況	4
3. 最低賃金を800円に引き上げた場合に生じると考えられる課題.....	8
4. 国に期待する支援策	13
5. 具体的な支援策について	18

1. 調査等事業の概要

(1) 調査等事業の目的

平成 22 年 6 月 3 日の「雇用戦略対話」第 4 回会合（内閣総理大臣主宰）では、最低賃金の引上げについて、2020 年までの目標として、「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指す」ことが政労使で合意¹された。これを踏まえ、政府では、平成 22 年 6 月 18 日に閣議決定された「新成長戦略」の枠組の中で、最低賃金の引上げに取り組むこととしている。一方、最低賃金が特に中小企業の経営や雇用に影響を及ぼすのではないかとの指摘もある。こうした指摘等を踏まえて、最低賃金の引上げによって影響を受けると考えられる地域や業種について、労働者の賃金実態の調査、最低賃金引上げのための課題等の検討を行うことを目的として、本調査等事業を実施した。

なお、本調査等事業は、厚生労働省の委託によりみずほ総合研究所株式会社が実施した。

(2) 調査の対象と実施方法

本調査等事業においては、以下①の委員会による検討を踏まえながら、最低賃金の引上げによって影響を受けると考えられる地域や業種の国内事業場を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を行い、最低賃金の引上げが中小企業にもたらす問題点・課題等を把握し、具体的な支援策を検討した。

最低賃金の引上げによって影響を受けると考えられる地域は、厚生労働省「平成 20 年賃金構造基本統計調査」に基づき、最低賃金を 800 円に引き上げた場合に影響がある労働者の割合（時給換算 800 円未満又は時給 800 円未満の労働者（以下「時給換算 800 円未満の労働者」という。）が、全労働者に占める割合。以下「影響率」という。）が高い 16 道県²を選定したものである。

また、最低賃金の引上げによって影響を受けると考えられる業種は、厚生労働省「平成 20 年賃金構造基本統計調査」に基づき、99 業種のうち、時給換算 800 円未満の労働者の数やその割合にかんがみ、最低賃金を 800 円に引き上げた場合に影響が大きいと考えられる 13 業種³を選定したものである。

¹ 2020 年までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長が前提。

² 北海道、青森県、岩手県、秋田県、山形県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の 16 道県。

³ 食料品製造業、衣服・その他の繊維製品製造業、電子部品・デバイス製造業、道路旅客運送業、飲食料品卸売業、各種商品小売業（百貨店、総合スーパー等）、飲食料品小売業、その他の小売業、一般飲食店、宿泊業、社会保険・社会福祉・介護事業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の事業サービス業の 13 業種。

①委員会

本調査等事業で設置した委員会の概要は下表のとおりである。

図表 1 委員会概要

委員会名	構成	検討内容
中央検討委員会	学識経験者、厚生労働省担当者、経済産業省担当者、中小企業団体関係者等	事業場アンケート調査票の作成、地域・業種ごとの事業場アンケート調査の実施、事業場アンケート調査結果の取りまとめ、地域・業種についてのヒアリング調査の実施、具体的な支援策の検討等を行い、報告書を作成
地域調査委員会	学識経験者、都道府県労働局担当者、経済産業局担当者、道県商工担当部局担当者、中小企業団体関係者等 ※1頁注2の16道県別に設置	事業場アンケート調査結果を踏まえた課題等の検討
業種調査委員会	学識経験者、厚生労働省担当者、経済産業省（中小企業庁）担当者、中小企業団体関係者等 ※1頁注3の13業種別に設置	事業場アンケート調査結果を踏まえた課題等の検討

②事業場アンケート調査

地域別、業種別の2種類のアンケート調査を行った。

- ・調査時期：平成22年6月30日（水）～7月16日（金）
- ・調査方法：郵送調査（郵送配布・郵送回収）
- ・調査対象：原則として労働者総数100人未満の事業場⁴。地域別調査、業種別調査ごとに選定した対象地域・業種について、総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査」の事業場数の地域別・業種別の構成比を踏まえて、サンプルの割付を行った。

図表 2 アンケート調査対象とサンプル抽出方法

調査名	調査対象	サンプル抽出方法
地域別調査	・対象地域：地域調査委員会設置の16道県 ・対象業種：道県ごとに、最低賃金を800円に引き上げた場合に影響がある労働者が多い15の業種 ⁵ を選定	商工会議所の会員名簿、大手信用情報機関保有のデータベースを用いて無作為抽出
業種別調査	・対象地域：地域別調査対象道県と埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・愛知県・大阪府を除く計25府県 ・対象業種：業種調査委員会設置の13業種	大手信用情報機関保有のデータベースを用いて無作為抽出

- ・回収結果：発送数 50,602、回収数 15,401（回収率 30.4%）

⁴ 抽出の関係で100人以上の事業場も一部含まれることとなった。

⁵ 厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」に基づき選定した。

③事業場ヒアリング調査

事業場アンケート調査の回答事業場に対して、一定の基準を設けて調査対象を選定した上で、ヒアリング調査を実施した。

- ・調査時期：平成 22 年 9 月～10 月
- ・調査方法：訪問調査（長崎県・鹿児島県の島嶼部のみ電話調査）
- ・調査対象：アンケート調査の回答先から、地域別調査の対象地域、業種別調査の対象業種別に原則各 3 件ずつ選定した。
- ・選定基準：アンケート調査回答において時給換算 800 円未満の労働者の割合が高く、かつ、最低賃金引上げに関する課題及び国に期待する支援策の回答が多い事業場であり、特に自由回答欄に具体的な要望を記載している事業場を優先的に選定した。同時に、従業員規模ができるだけ分散するように、地域・業種別（地域内分散も検討）に選定を行った。加えて、長崎県・鹿児島県の島嶼部から 1 件ずつ選定を行った⁶。
- ・対象件数：地域別調査の対象 16 道県から各 3 件、業種別調査の対象 13 業種から各 3 件、さらに長崎県・鹿児島県の島嶼部から各 1 件⁷の、計 89 件を選定し、調査を行った。

⁶ 島嶼部に対するヒアリング調査は、長崎県・鹿児島県の地域調査委員会委員の要望を受け、両県の特徴である島嶼部の実態を把握するために実施したものである。

⁷ 島嶼部のサンプルは地域別調査の回答先から選定した。

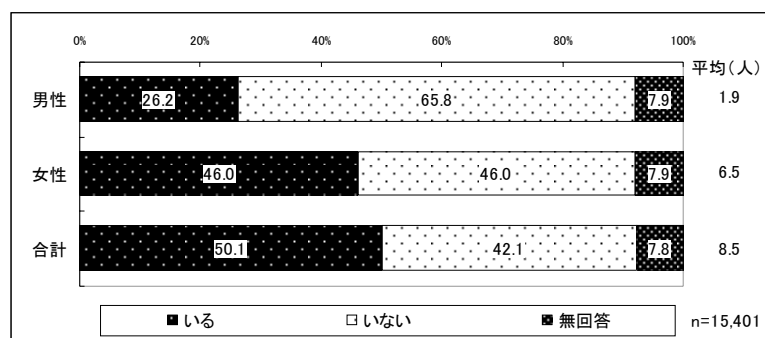
2. 時給換算800円未満の労働者の状況

事業場アンケート調査の集計結果から、調査対象になった16道県・13業種の原則として労働者総数100人未満の事業場における時給換算800円未満の労働者の状況について、下記のことが明らかになった。

●アンケート対象の約半数の事業場で時給換算800円未満の労働者が就業

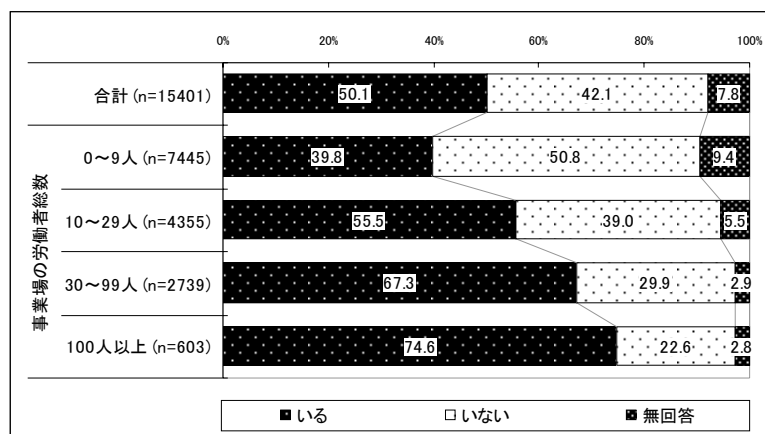
- ・アンケート調査対象の約半数（50.1%）の事業場で時給換算800円未満の労働者が就業している。

図表3 時給換算800円未満の労働者の有無（男女別）



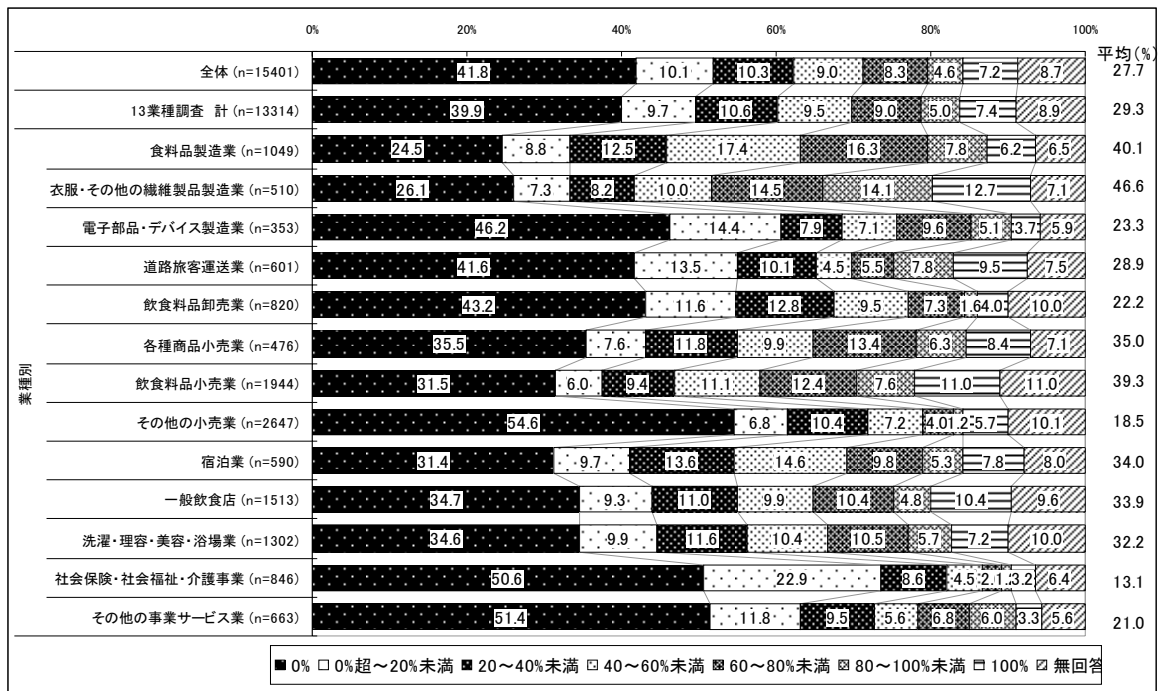
- ・事業場の労働者総数別に見ると、労働者総数が多い事業場ほど、時給換算800円未満の労働者がいる事業場の比率が高くなっている。

図表4 時給換算800円未満の労働者の有無（事業場の労働者総数別）

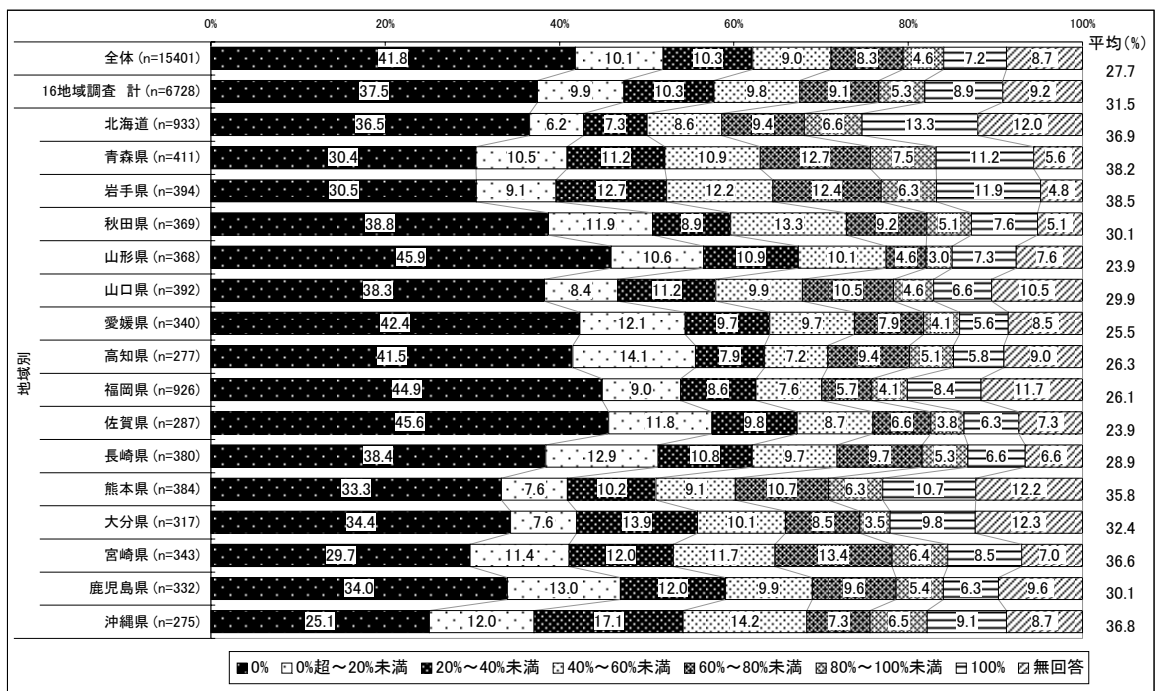


- ・業種別では、衣服・その他の繊維製品製造業、食料品製造業、飲食料品小売業等、地域別では、岩手県、青森県、北海道、沖縄県、宮崎県等で労働者総数に占める時給換算800円未満の労働者の比率が高い。

図表 5 時給換算 800 円未満の労働者が労働者総数に占める割合（業種別）



図表 6 時給換算 800 円未満の労働者が労働者総数に占める割合（地域別）



●時給換算 800 円未満の労働者は女性が多い

- ・図表 3 に見たとおり、時給換算 800 円未満の労働者は女性が多く、一事業場あたりの平均人数は、全体では 8.5 人、男性は 1.9 人、女性は 6.5 人であった。

- アンケート対象の事業場の2割に家計を支えている時給換算800円未満の労働者が就業⁸
- ・家計を主として支えている時給換算800円未満の労働者がいる事業場は19.4%と約2割である。一事業場あたりの平均人数は1.5人であった。また、労働者総数に占める「時給換算800円未満の労働者で家計を主として支えている者」の比率は平均7.1%であった。

図表7 時給換算800円未満の労働者かつ家計を主として支えている者の人数

n	0人	1~4人	5~9人	10~29人	30~99人	100人以上	無回答	平均
15,401	54.5%	14.0%	2.7%	2.2%	0.5%	0.1%	26.2%	1.5人

19.4%

図表8 時給換算800円未満の労働者かつ家計を主として支えている者が労働者総数に占める割合

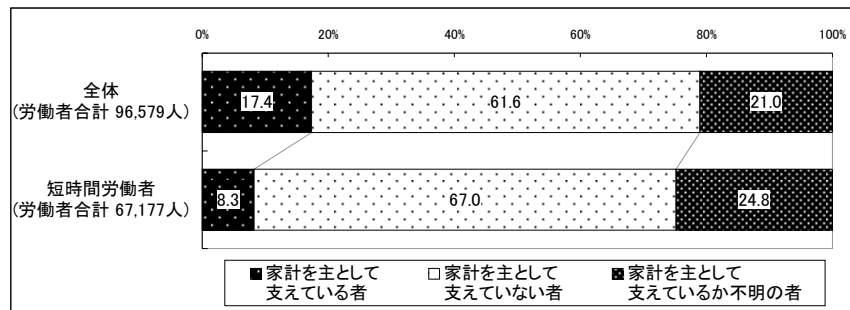
n	0%	0%超~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80~100%未満	100%	無回答	平均
15,401	54.6%	10.0%	4.4%	2.3%	1.1%	0.6%	0.9%	26.3%	7.1%

(注)「平均」は、各事業場における当該割合の単純平均。

●時給換算800円未満の労働者のうち家計を支えている労働者は約2割

- ・時給換算800円未満の労働者のうち「家計を主として支えている」労働者は17.4%と2割弱が家計を支えている結果であった。短時間労働者でも、時給換算800円未満の労働者のうち1割弱にあたる8.3%が「家計を主として支えている」と回答している。

図表9 時給換算800円未満の労働者に占める家計を支えている者の比率



(注) 比率は、アンケートの問11の以下①~③の合計数を分母(「労働者合計」として算出した

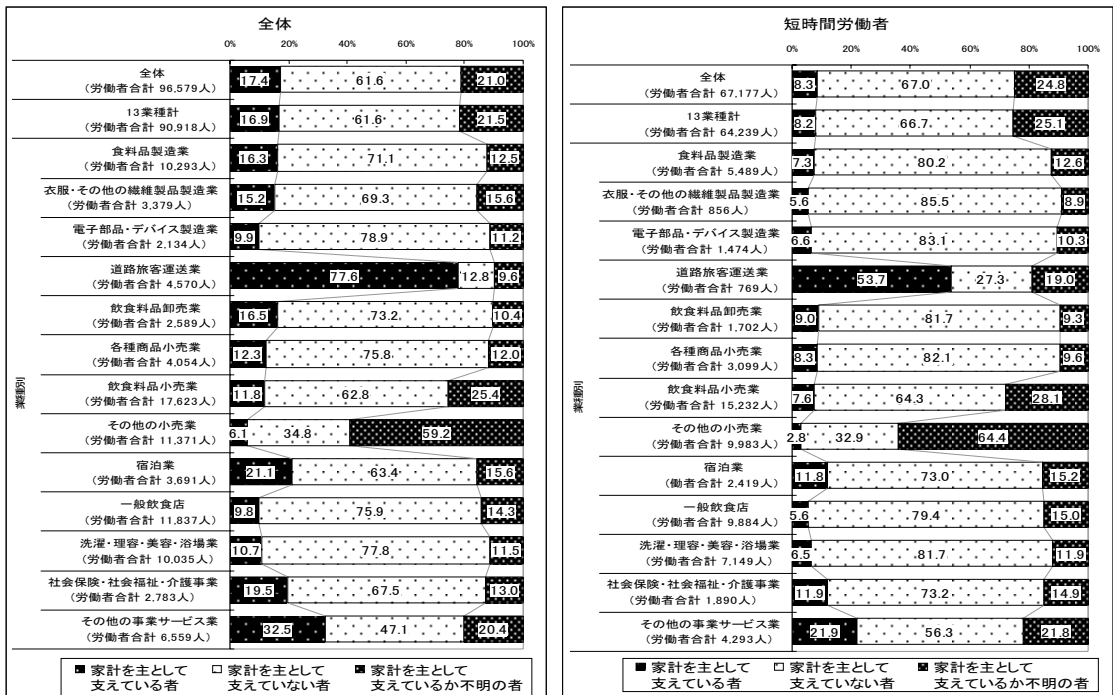
- ①: 「家計を主として支えている者」、
- ②: 「家計を主として支えていない者」、
- ③: 「家計を主として支えているか不明の者」

なお、ここでの「労働者」は、時給換算800円未満の労働者。

- ・業種別では、道路旅客運送業、その他の事業サービス業、宿泊業等、地域別では、岩手県、宮崎県、沖縄県、高知県等において、時給換算800円未満の労働者に占める家計を支えている者の比率が高いという結果であった。

⁸ 図表7~11の労働者と家計との関係の質問に対しては、約4分の1の事業場が無回答であることに注意が必要である。

図表 10 時給換算 800 円未満の労働者に占める家計を支えている者の比率（業種別）



(注) 比率は、アンケートの間 11 の以下①～③の合計数を分母（「労働者合計」）として算出した
 ①：「家計を主として支えている者」、
 ②：「家計を主として支えていない者」、
 ③：「家計を主として支えているか不明の者」
 なお、ここでの「労働者」は、時給換算 800 円未満の労働者。

図表 11 時給換算 800 円未満の労働者に占める家計を支えている者の比率（地域別）



(注) 比率は、アンケートの間 11 の以下①～③の合計数を分母（「労働者合計」）として算出した
 ①：「家計を主として支えている者」、
 ②：「家計を主として支えていない者」、
 ③：「家計を主として支えているか不明の者」
 なお、ここでの「労働者」は、時給換算 800 円未満の労働者。

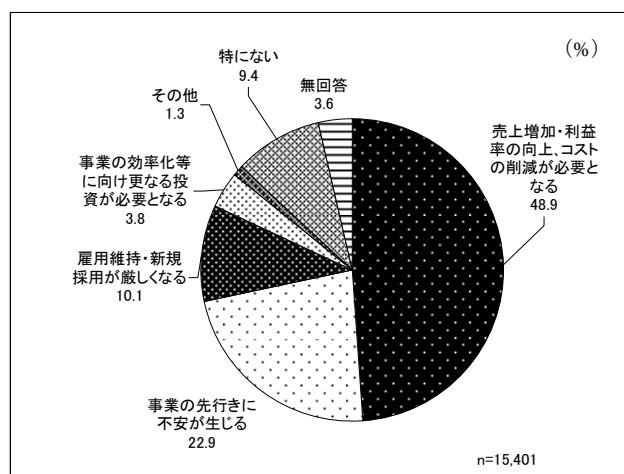
3. 最低賃金を800円に引き上げた場合に生じると考えられる課題

16 道県・13 業種の原則として労働者総数 100 人未満の事業場に対する事業場アンケート調査・事業場ヒアリング調査、地域調査委員会、業種調査委員会の結果から、2020 年までのできる限り早期に最低賃金を 800 円に引き上げた場合に、下記の課題が生じると考えられる。

(1) アンケート調査結果

- 「売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要となる」ことが最も重要な課題
- ・ 2020 年までのできる限り早期に最低賃金を 800 円に引き上げた場合の最も重要な課題としては、「売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要となる」の比率が最も高く、約半数（48.9%）の事業場が回答している。「事業の先行きに不安が生じる」と回答した事業場が次に多い（22.9%）。また、「雇用維持・新規採用が厳しくなる」は 10.1%、「事業の効率化等に向け更なる投資が必要となる」は 3.8%となっており、他の課題に比べて低くなっている。

図表 12 課題の中で最も重要なもの



- 売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要な場合の具体的な問題は、客単価が低いことと価格転嫁ができないことなど
- ・2020年までのできる限り早期に最低賃金を800円に引き上げた場合に「売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要となる」と考えられる場合の具体的な問題点としては、「客（製品）単価が低い」（43.6%）、「価格転嫁ができない」（42.7%）、「国内同業他社との競争が激しい」（37.0%）等の選択肢の比率が高い。

図表 13 「売上増加・利益率の向上、コストの削減が必要となる」と考えられる場合の具体的な問題点（M.A）

		n	客（製品）単価が低い	価格転嫁ができない	国内同業他社との競争が激しい	需要が少ない	適正なコスト管理が必要となる	販路開拓ができない	現行の規制が障害	現在の商品に魅力がない	海外企業との競争が激しい	取引先が海外に事業拠点を移転	その他	そのような課題は発生しない	無回答
合計		15,401	43.6	42.7	37.0	23.3	20.2	17.0	7.3	2.9	2.7	1.7	6.5	11.5	3.2
事業場の労働者総数	0～9人	7,445	40.7	38.0	32.7	28.4	14.4	19.9	5.8	3.5	1.8	1.1	4.8	12.3	3.9
	10～29人	4,355	46.5	45.0	40.7	20.7	22.6	15.6	8.5	2.6	3.4	2.3	7.6	11.0	2.5
	30～99人	2,739	46.0	50.6	42.8	17.2	29.2	13.1	9.3	2.2	4.2	2.4	9.5	11.1	1.1
	100人以上	603	51.1	54.6	42.8	10.0	34.5	9.6	9.6	1.7	2.8	2.0	4.8	10.6	1.8
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	6,483	31.5	32.0	30.9	20.8	16.2	14.3	6.1	2.3	1.8	1.2	5.6	21.3	3.7
	50%未満	3,687	48.7	51.0	43.2	22.1	25.6	16.4	8.3	2.9	2.8	1.7	6.8	5.6	1.5
	50%以上	3,931	58.9	55.5	43.7	28.0	23.5	21.7	8.4	3.7	4.4	2.8	7.4	2.1	1.4

（注1）複数回答。

（注2）「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

- 事業の先行き不安が生じる場合の具体的な対応は、規模の縮小や廃業の検討など
- ・「事業の先行きに不安が生じる」と考えられる場合の具体的な対応策としては、「事業規模の縮小」（33.0%）、「経営不振もあり廃業を検討」（25.2%）、「後継者不在等もあり廃業を検討」（15.2%）等の選択肢の比率が高い（具体的な対応策についての設問は複数回答であり、経営不振・後継者不在等のいずれかの理由によって「廃業を検討」と回答した事業場は計32.8%だった）。

図表 14 「事業の先行きに不安が生じる」と考えられる場合の不安に対する具体的な対応策（M.A）

		n	事業規模の縮小	経営不振もあり廃業を検討	後継者不在等もあり廃業を検討	事業転換（転業）	他の企業に譲渡を検討	一部の事業からの撤退	新規事業や新規出店の抑制を検討	事業の海外移転	その他	そのような課題は発生しない	無回答
合計		15,401	33.0	25.2	15.2	10.3	9.6	9.4	8.4	0.8	6.2	17.9	7.8
事業場の労働者総数	0～9人	7,445	28.2	32.1	22.3	11.5	8.2	5.7	5.3	0.6	5.6	15.8	7.4
	10～29人	4,355	38.0	21.8	10.9	9.8	11.5	10.2	9.3	0.8	6.7	18.6	7.8
	30～99人	2,739	38.8	14.6	4.9	8.4	11.3	15.6	12.3	1.2	7.0	21.7	7.7
	100人以上	603	36.3	9.5	2.2	8.8	9.0	21.1	22.6	2.2	6.6	23.4	7.6
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	6,483	28.2	19.8	14.7	9.6	8.2	7.2	6.6	0.7	5.7	24.9	7.8
	50%未満	3,687	39.7	20.3	10.3	9.4	10.1	13.2	10.7	0.8	7.5	16.4	7.1
	50%以上	3,931	37.6	36.5	19.0	12.5	12.4	10.5	9.9	1.0	5.9	9.4	5.9

（注1）複数回答。

（注2）「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

●雇用維持・新規採用が厳しくなる場合の具体的な対応は、給与水準の引き下げや新規採用の取りやめなど

- ・「雇用維持・新規採用が厳しくなる」と考える場合の具体的な対応としては、「従業員の雇用は維持するが、給与水準を下げる必要が生じる」(32.5%)、「当分の間、新規採用を取りやめることになる」(31.5%)、「従業員(短時間労働者を除く)の雇用を減らす必要が生じる」(29.7%)とする選択肢の比率が比較的高く、それぞれ3割前後だった。

図表 15 「雇用維持・新規採用が厳しくなる」と考える場合の具体的内容 (M.A)

		n	従業員の雇用は維持だが、給与水準を下げる	当分の間、新規採用を取りやめることになる	従業員の雇用を減らす	諸手当を減額・廃止し、基本給に上乘せする	従業員の労働時間を短縮する	短時間労働者の雇用を減らす	短時間労働者の労働時間を短縮する	派遣社員を減らす又は受入れをやめることになる	その他	そのような課題は発生しない	無回答	単位:%	
														雇用削減(合算)	労働時間の短縮(合算)
合計		15,401	32.5	31.5	29.7	27.2	22.0	21.7	20.3	3.2	3.7	13.9	5.2	41.0	34.3
事業場の労働者総数	0~9人	7,445	29.4	30.6	24.6	22.1	19.8	16.4	15.2	2.2	3.7	15.6	6.7	34.2	29.3
	10~29人	4,355	35.4	33.8	35.1	32.1	23.6	25.9	23.4	3.0	3.3	11.9	3.4	47.4	37.7
	30~99人	2,739	36.7	31.8	34.2	32.5	24.9	27.5	26.2	5.8	4.3	13.3	2.6	47.5	40.6
	100人以上	603	38.1	30.2	38.6	34.7	27.4	32.3	33.3	6.3	3.5	13.1	2.2	52.1	45.8
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	6,483	27.1	29.5	21.1	20.9	14.0	11.9	10.4	3.0	2.8	24.3	6.4	28.0	21.0
	50%未満	3,687	38.7	35.2	35.8	33.2	24.2	26.7	24.9	3.7	3.6	7.4	2.6	49.4	39.8
	50%以上	3,931	37.8	32.7	39.8	34.0	34.3	33.3	32.6	3.2	5.1	3.8	2.3	55.6	52.3

(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

(注3) 「雇用削減(合算)」は、「従業員の雇用を減らす」、「短時間労働者の雇用を減らす」のいずれかを選択した事業場の割合。「労働時間の短縮(合算)」は、「従業員の労働時間を短縮する」、「短時間労働者の労働時間を短縮する」のいずれかを選択した事業場の割合。

●事業の効率化等に向け更なる投資が必要な場合の具体的な内容は、施設・設備投資や従業員への教育投資など

- ・「事業の効率化等に向け更なる投資が必要となる」と考える場合の具体的な投資の内容としては、「施設・設備」が31.2%、「従業員への教育」が28.8%でほぼ並んでおり、次いで「IT化」が10.6%であった。

図表 16 「事業の効率化等に向け更なる投資が必要となる」と考える場合の具体的な投資の内容 (M.A)

		n	施設・設備	従業員への教育	IT化	その他	そのような課題は発生しない	無回答
合計		15,401	31.2	28.8	10.6	4.0	26.2	16.8
事業場の労働者総数	0~9人	7,445	27.8	21.4	10.0	4.1	29.9	19.6
	10~29人	4,355	34.1	33.8	10.0	3.6	23.4	15.0
	30~99人	2,739	36.5	38.2	12.5	4.1	22.6	11.2
	100人以上	603	34.3	45.4	15.4	4.5	20.7	9.6
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	6,483	27.8	26.7	10.7	3.0	32.5	15.0
	50%未満	3,687	33.6	35.1	11.8	4.2	23.1	13.6
	50%以上	3,931	36.8	28.3	10.1	5.1	20.9	17.7

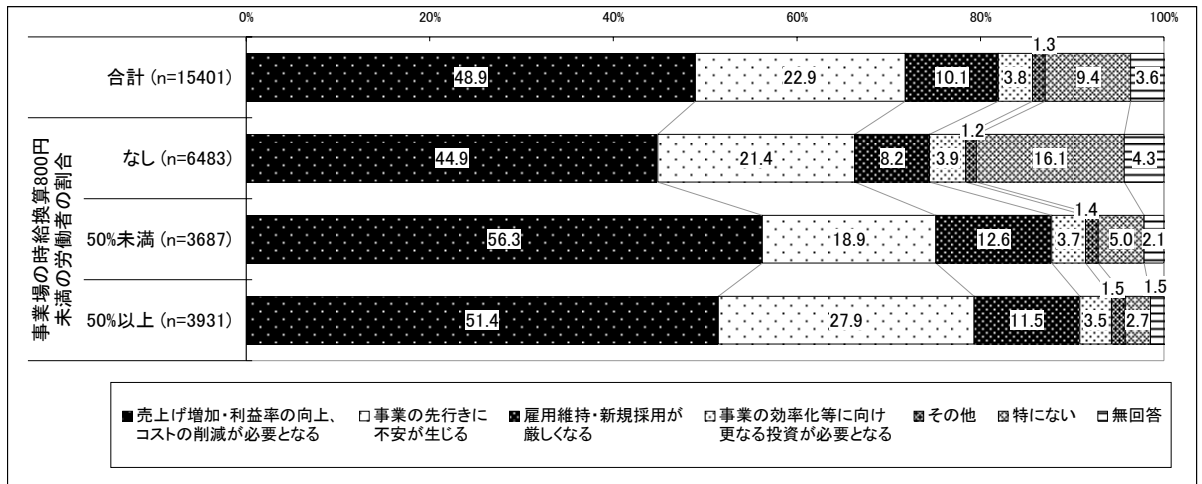
(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算 800 円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

●時給換算 800 円未満の労働者がいない事業場でも、約 8 割は何らかの課題があると回答

・2020 年までのできる限り早期に最低賃金を 800 円に引き上げた場合の最も重要な課題について「特にない」と回答した事業場は、時給換算 800 円未満の労働者なしの事業場であっても、16.1%（すべての事業場では 9.4%）にとどまり、約 8 割は何らかの課題があると回答している。

図表 17 課題の中で最も重要なもの



(2) 地域調査委員会

●地域ごとの課題の違い

・16 地域の産業構造が異なるため、最低賃金引上げの課題・影響は地域ごとに違うと考えられるほか、地域内でも格差があるため、同じ道県の中でも最低賃金引上げの課題・影響は一樣ではないと考えられる。

●共通の課題は「社会保険料負担」、「雇用削減」、「廃業の増加」

・16 地域共通の課題として、「社会保険料負担」、「雇用削減」、「廃業の増加」が指摘された。

(3) 業種調査委員会

●13 業種に共通する課題は価格転嫁

・国内・海外との激しい競争で低価格化が進行しており、低賃金労働力に依存している。
 ・「価格転嫁」が共通の課題となっている。

●業種ごとの主な特徴

・製造業は国内外の競争が激しく、縫製業では廃業が増加する可能性がある。
 ・卸・小売業は市場規模縮小により競争が激化している。小売業は生産性向上手段が限定的で、パート労働者の調整で収益を確保している状況。
 ・サービス業では、対人サービス系は長時間労働でパート労働者に依存しており、一方で、対事業場サービスは発注単価の下落が進行している。

(4) ヒアリング調査結果⁹

●価格転嫁のハードルは高い

- ・人件費増加分の価格転嫁が困難という点が共通して指摘されている。

●売上増（販売数量増）、コスト削減ともハードルは高い

- ・2020年までのできる限り早期に最低賃金を800円に引き上げた場合、利益水準を保つためには、人件費の増加分を売上の増加またはコストの削減でカバーすることが必要になる。しかし各業種いずれも売上減に苦しんでいる企業が多く、売上増加は期待できないという回答が多い。またコスト削減は以前より取り組み、すでに「やり尽くした」という指摘が多い。したがっていずれも困難であるという回答が多い。

●企業全体の賃上げも課題となる

- ・多くの企業ではパート労働者の時給も細かく差をつけており、モチベーションと職場秩序の構成要素となっている。最低賃金が2020年までのできる限り早期に800円以上に引き上げられた場合、現在800円未満の層だけではなく、企業全体の賃金体系の引上げが必要になり、人件費の大幅な上昇につながる懸念がある。

●雇用調整（労働時間短縮や雇用削減）を検討

- ・最低賃金が引き上げられた場合でも人件費総額を一定に保つことを目標にしており、そのためには短時間労働者を中心とした労働時間短縮や雇用削減を検討せざるをえないという回答が多い。

⁹ アンケート調査回答において時給換算800円未満の労働者の割合が高く、かつ、最低賃金引上げに関する課題及び国に期待する支援策の回答が多い事業場であり、特に自由回答欄に具体的な要望を記載している事業場を優先的に選定。

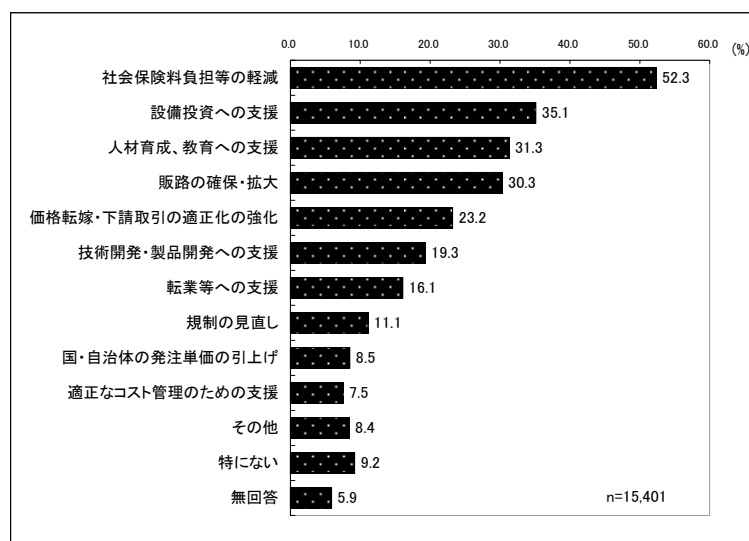
4. 国に期待する支援策

16 道県・13 業種の原則として労働者総数 100 人未満の事業場に対する事業場アンケート調査・事業場ヒアリング調査、地域調査委員会、業種調査委員会から、2020 年までのできる限り早期に最低賃金が 800 円に引き上げられた場合に国に期待されている支援策について、以下のような結果が得られた。

(1) アンケート調査結果

- 要望が最も多いのは「社会保険料負担等の軽減」。次いで「設備投資支援」「人材育成・教育支援」
- ・2020 年までのできる限り早期に最低賃金を 800 円に引き上げた場合に国に期待する支援策としては、「社会保険料負担等の軽減」(52.3%)、「設備投資への支援」(35.1%)、「人材育成、教育への支援」(31.3%)、「販路の確保・拡大」(30.3%)等の比率が高い結果であった。

図表 18 期待する国の支援策 (M.A)



●設備投資支援では I T 以外の設備への要望が多い

- ・設備投資支援の具体的内容では、「コスト削減・高付加価値化のための施設・設備（I T 設備以外）導入への支援」が 75.4% と比率が高い。「コスト削減・高付加価値化のための I T 化への支援」は 28.5% であった。
- ・時給換算 800 円未満の労働者の比率別にみると、比率が高くなるほど、「コスト削減・高付加価値化のための施設等への支援」の比率が高くなっている。

図表 19 設備投資への支援についての具体的内容 (M.A)

		n	コスト削減・高付加価値化のための施設等への支援			単位:% 無回答	
			コスト削減・高付加価値化のための施設等への支援	コスト削減・高付加価値化のためのIT化への支援	その他		
合計		5,413	75.4	28.5	6.4	3.1	
事業場の労働者総数	0~9人	2,284	70.1	29.7	7.5	3.4	
	10~29人	1,676	78.5	24.6	6.0	3.6	
	30~99人	1,140	81.8	30.3	4.9	1.8	
	100人以上	255	78.0	33.7	4.3	2.4	
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	2,049	71.7	29.8	7.4	2.6	
	50%未満	1,430	78.3	29.2	4.9	2.9	
	50%以上	1,551	79.9	25.6	6.2	2.8	

(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

●人材育成・教育支援では社内研修費用支援の要望が多い

- ・人材育成・教育支援では、「社内での従業員の研修費用の支援」が71.2%と7割以上に達している。「公的機関・研修機関への研修派遣費用の支援」は39.1%、「公的機関による研修プログラムの充実」は21.2%であった。
- ・時給換算800円未満の労働者の比率別では、比率が高い事業場ほど、「社内での従業員の研修費用の支援」を期待する比率が高くなっている。

図表 20 人材育成、教育への支援についての具体的内容 (M.A)

		n	社内での従業員の研修費用の支援			単位:% 無回答	
			社内での従業員の研修費用の支援	公的機関・研修機関への研修派遣費用の支援	公的機関による研修プログラムの充実	その他	
合計		4,824	71.2	39.1	21.2	3.5	1.8
事業場の労働者総数	0~9人	1,793	66.4	35.4	20.3	5.0	1.4
	10~29人	1,547	74.1	38.9	19.8	3.2	1.9
	30~99人	1,124	75.0	43.1	23.2	2.0	2.0
	100人以上	293	74.1	47.4	26.3	1.0	2.4
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	2,020	68.3	39.3	22.0	3.3	2.0
	50%未満	1,325	73.2	40.8	22.1	2.9	2.3
	50%以上	1,147	75.2	37.7	18.2	4.0	0.8

(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

●販路の確保・拡大支援では、消費者への直接販売の要望が多い

- ・販路の確保・拡大支援では、「消費者への直接販売等の販売方法の拡大」(57.9%)が最も多く、次いで「国内販売先の開拓への支援」(43.2%)となっている。
- ・事業場の労働者総数別では、労働者総数が少ないほど、「消費者への直接販売等の販売方法の拡大」の比率が高い。また、労働者総数が多いほど、「国内販売先の開拓への支援」の比

率が高い。

図表 21 販路の確保・拡大の支援についての具体的な内容 (M.A)

		n	消費者への直接販売等の販売方法の拡大	国内販売先の開拓への支援	海外販売先の開拓への支援	その他	無回答
合計		4,667	57.9	43.2	10.0	7.2	1.4
事業場の労働者総数	0～9人	2,443	63.3	37.8	7.6	6.1	1.6
	10～29人	1,303	53.6	48.0	11.5	8.4	1.3
	30～99人	713	48.4	52.7	15.6	8.6	1.0
	100人以上	126	46.8	52.4	11.1	8.7	0.8
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	1,863	57.1	41.7	10.0	6.8	1.3
	50%未満	1,105	54.3	48.3	12.0	7.4	1.3
	50%以上	1,277	60.8	42.9	8.1	7.9	1.5

(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

●時給換算800円未満の労働者がいない事業場でも、支援策を期待する事業場は多い

- ・「社会保険料負担等の軽減」を国に期待する支援策と回答した事業場は、時給換算800円未満の労働者なしの事業場では47.0%（すべての事業場では52.3%）、「設備投資への支援」は時給換算800円未満の労働者なしの事業場では31.6%（すべての事業場では35.1%）であるなど、時給換算800円未満の労働者のいない事業場でも、これらの支援策を期待する事業場は多い。

図表 22 期待する国の支援策 (M.A)

		n	社会保険料負担等の軽減	設備投資への支援	人材育成・教育への支援	販路の確保・拡大	価格転嫁・下請取引の適正化の強化	技術開発・製品開発への支援	転業等への支援	規制の見直し	国・自治体の発注単価の引上げ	適正なコスト管理のための支援	その他	特になし	無回答
合計		15,401	52.3	35.1	31.3	30.3	23.2	19.3	16.1	11.1	8.5	7.5	8.4	9.2	5.9
事業場の労働者総数	0～9人	7,445	41.3	30.7	24.1	32.8	20.9	18.7	18.2	8.5	7.8	6.5	6.4	12.1	8.1
	10～29人	4,355	62.6	38.5	35.5	29.9	25.6	19.8	14.6	13.8	9.5	8.8	9.6	6.5	4.0
	30～99人	2,739	64.8	41.6	41.0	26.0	26.7	20.3	13.7	14.2	9.2	8.4	11.8	5.7	2.0
	100人以上	603	69.3	42.3	48.6	20.9	24.0	18.4	12.8	10.9	8.0	9.3	10.4	6.1	2.2
事業場の時給換算800円未満の労働者の割合	なし	6,483	47.0	31.6	31.2	28.7	21.9	17.7	15.3	10.2	9.0	6.5	6.8	13.2	6.3
	50%未満	3,687	62.6	38.8	35.9	30.0	25.0	19.3	15.1	13.5	10.1	8.8	10.2	5.3	2.5
	50%以上	3,931	57.2	39.5	29.2	32.5	25.6	21.7	18.0	11.1	7.3	8.7	9.7	6.3	3.9

(注1) 複数回答。

(注2) 「事業場の労働者総数」、「事業場の時給換算800円未満の労働者」の無回答は除いて表記している。

(2) 地域調査委員会

●「景気対策」、「社会保険料負担等の軽減」が共通事項

- ・各地域で、共通して期待されている支援策は、「景気対策、新規事業支援」、「社会保険料・法人税負担軽減」、「人材育成支援」、「設備投資支援」、「下請取引適正化」、「相談機能」等であった。

●各地域の産業構造を踏まえた支援策の検討

- ・地域経済を支える産業等、各地域の産業構造を踏まえた支援策が必要であるという意見がいくつかの委員会では出された。

●地域特性を踏まえた支援策検討

- ・地域の面積や本土からの距離など、地域特性を踏まえた支援策が必要であるという意見が出された。

(3) 業種調査委員会

●共通事項は「価格転嫁支援」、「社会保険料負担等の軽減」

- ・価格転嫁支援が多くの業界で期待されており、最低賃金引上げの周知活動等の要望がある。また、社会保険料負担等の軽減も、多くの業界で期待されている。

●業種ごとの要望

- ・製造業では、国内・海外販路開拓の支援、設備投資、技術・製品開発等の支援要望がある。
- ・卸・小売業では、取引適正化、共同配送等の支援要望がある。
- ・サービス業では、人材育成に対する要望が多い。
- ・下請構造、入札受注の業界では、適正な価格形成の支援が求められている。
- ・道路旅客運送業では、規制強化、行政の監視が求められている。

(4) ヒアリング調査結果

●価格転嫁の支援

- ・価格転嫁の支援策として、不公正取引の監視・是正、最低賃金引上げの周知徹底、行政関与価格の改定（労務単価、介護報酬等）などが期待されている。

●社会保険料負担の軽減

- ・最も要望の多かった支援策であり、人件費負担増を直接減殺する効果が期待されている。

●教育研修支援、経営指導

- ・製造業からサービス業まで幅広い業種で従業員教育、経営指導の支援に対する期待がある。
- ・教育研修の要望テーマは、現場スタッフの接客スキル向上、幹部社員の教育など、集客・売上増や経営力向上などを狙いとしたものである。
- ・経営指導については、業界事情に精通した、小規模事業者でも実践可能な助言が求められている。また、技術・製品開発系、生産管理系、サービス改善系など、現場で即座に役立つ指導が期待されている。一部自治体で実施している講師派遣制度は、サービス業などで従業員の人手不足を心配する必要がなく、好評。

●販路開拓

- ・製造業や小売業では、売上の拡大を図るため、販路開拓に対する支援の期待がある。

●設備投資支援

- ・新事業進出、開業資金や、老朽化設備の更新、自動化・省人化投資などへの支援が期待されている。ただし、自動化・省人化投資は雇用削減に結びつく可能性がある点に留意が必要。

●税制度見直し

- ・扶養控除枠の見直しに対する要望が多い。流通業などでは、主婦層のパート労働者が扶養（配偶者）控除の枠内で勤務しており、時給単価が上がることによる勤務時間調整に伴う業務効率低下を懸念する声がある。また、法人税の引下げについても幅広く要望が出ている。

●その他の要望事項

- ・最賃支援策としても景気対策や新規事業支援が重要。
- ・利用手続きの簡素化、多数の支援策についてわかりやすく情報提供する等各種支援策の利用しやすさを求める声も多い。
- ・企業が賃上げの相談ができる窓口が重要。

5. 具体的な支援策について

事業場アンケート調査、地域調査委員会、業種調査委員会での議論、事業場ヒアリング調査の結果を踏まえ、中央検討委員会で検討を行った結果、最低賃金引上げのために下記のような支援策が考えられる。

(1) 基本的考え方

①最低賃金引上げが中小企業に及ぼす影響と課題

平成 22 年 6 月 3 日の「雇用戦略対話」第 4 回会合（内閣総理大臣主宰）では、最低賃金の引上げについて、2020 年までの目標として、「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指す」ことが政労使で合意¹⁰された。これを踏まえ、政府では、平成 22 年 6 月 18 日に閣議決定された「新成長戦略」の枠組の中で、最低賃金の引上げに取り組むこととしている。

●収益の悪化、雇用調整、事業縮小・廃業の増加等のおそれ

- ・最低賃金の引上げによって影響を受ける地域や業種—今回調査対象となった 13 業種、16 道県など—の中小企業においては、最低賃金をできる限り早期に 800 円以上へ引き上げることにより、収益の悪化や、雇用調整、事業縮小・廃業の増加といった影響が生じるおそれもある。

●売上増加やコスト削減、設備投資、従業員教育が課題

- ・多くの中小企業では、最低賃金が引き上げられた場合の人件費増加をカバーするために、売上増加やコスト削減が必要と考えているが、商品（客）単価の伸び悩みや、競争の激化、価格転嫁の困難さ等が課題となっている。また、設備投資や従業員教育も必要と考えられる。

②支援策の方向性

- ・最低賃金の引上げに対応するためには、労働生産性を高めていく必要がある。政府の雇用戦略対話では、最低賃金引上げの 2020 年までの目標達成に向けた取組策として、中小企業の生産性向上に政労使一体となって取り組むことを挙げている。事業場アンケート調査やヒアリング調査でも、生産性向上に関連した支援策への期待が大きい。したがって、中小企業の生産性向上の取組に対する支援が重要と考えられる。

●当面の支援と経営改善の二段構え

- ・最低賃金の引上げは、中長期的には企業の生産性向上（付加価値増加）によってカバーされることが期待されるが、短期的には収益悪化や雇用減少、さらには廃業の増加などの影響が生じるおそれがある。
- ・このため、最低賃金引上げに伴う中小企業の経営への影響を緩和することで、賃金引上げに取り組む意欲を高めつつ、当面の雇用維持を図るための施策（**当面の支援策**）を講じるとともに、中小企業の経営体質を強化し、生産性向上を図ることで賃金引上げ余力を生み

¹⁰ 2020 年までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長が前提。

出す施策（経営改善施策）を行っていくことが必要と考えられる。

●当面の支援策

- ・当面の支援策としては、以下の3点が考えられる。
 - －価格転嫁を阻害する要因を除去し、価格転嫁を行いやすい環境醸成に向けた取組
 - －最低賃金の上昇に伴う労働コストの急激な増加を緩和するための、社会保険料負担等の軽減
 - －賃金引上げや生産性向上のための業務改善に対する取組意欲の向上を目的とした、経済的インセンティブの提供
- ・特に、価格転嫁については、最低賃金の上昇に伴う労働コストの増加を内部で吸収する余力が乏しい場合、コストを価格に適切に転嫁させることが必要となるが、過当競争や、下請取引、取引慣行等の問題で価格転嫁が困難になっているという指摘もあり、中小企業が最低賃金上昇に伴う価格転嫁をスムーズに行えるための環境整備が重要となる。

●経営改善施策

- ・経営改善施策としては、中小企業の実産性向上（付加価値増加）の努力を促すための施策が重点となる。ただし、生産性向上の支援については、労働生産性（付加価値額／労働投入量）の分母にあたる労働者数を減らすのではなく、分子にあたる付加価値額を大きくする取組を支援することが重要と考えられる。
- ・また、産業構造の変化に応じ、成長分野へのシフトを促進するための転業・新事業進出の支援も重要と考えられる。

（2）具体的支援策

①最低賃金引上げの影響を緩和するための当面の施策

●価格転嫁の支援

- ・賃金引上げの価格への転嫁ができないことが大きな課題となっており、取引慣行改善の取組や、行政が関与できる価格（労務単価）の適切な引上げを行うとともに、取引先等関係事業者や、国民への周知を徹底する対策を行う。
- ・具体的には以下のような内容が考えられる。
 - －最低賃金引上げと中小企業の価格転嫁に理解を求める啓発活動の実施や取組支援
 - －最低賃金の引上げによる影響の大きい業種を中心とした公正な取引の監視強化、所管官庁を通じた公正な取引の指導、下請法の遵守の徹底
 - －価格転嫁に関する相談窓口の設置
 - －発注元となる企業に対し、CSR（企業の社会的責任）の観点から適正な価格転嫁を遵守するよう促進
 - －官公需契約における労務単価の適切な設定、最低制限価格制度の活用の拡大、下請企業も含めて実際の時給換算単価が最低賃金を下回っていないかどうかの監視・指導等

●社会保険料負担の軽減

- ・最低賃金の引上げに伴う労働コストの負担増加に対して、社会保険料の引下げに対する要望が強いことから、保険原理（拠出に応じた給付）との関連や社会保険料の引下げに要す

る財源の問題にも配慮しつつ、検討を行うことが考えられる。

●賃金引上げや業務改善に対する経済的インセンティブの付与

- ・賃金引上げや生産性向上のための業務改善に対する取組意欲の向上を目的とした奨励金、助成金の交付を行うことが考えられる。

②最低賃金の引上げを可能にする経営改善施策

●経営指導

- ・技術・製品開発、販路開拓、生産管理、接客対応等、中小企業の生産性向上、収益力強化に資する実践的な経営指導の事業を行う。
- ・セミナー形式の他、講師、コンサルタントの派遣制度を検討。
- ・業種・業界ごとに経営相談・経営指導のできる専門家ネットワークの構築を支援。
- ・雇用維持、賃金引上げの成功事例集の作成・配布。
- ・転業・新事業進出の経営相談・経営指導。

●従業員教育支援

- ・従業員のスキル・能力向上、営業力強化、販路開拓、幹部社員育成等に資する研修・セミナー受講を支援する（業界・業務ごとに細分化した、具体的なスキル向上支援）。
- ・講師派遣制度の検討。

●設備投資

- ・雇用維持を条件に設備投資を支援する。
- ・転業・新事業進出の設備投資（転業に伴う不要設備の償却資金を含む。）、開業資金支援等。
- ・労働能率向上に資する工場・オフィス環境改善投資。

●販路拡大・販売促進活動支援

- ・中小企業の海外販売促進支援（JAPAN ブランド、クールジャパン、感性価値キャンペーン等との連動、海外展示会への出展・商談支援、デザイナーとのマッチング等）。
- ・地方の食品産業の発掘・販売支援（物産展等出展支援、良質な製品や優秀な職人の顕彰等）。地域ブランド策定に対する支援。
- ・観光地PR、タクシー・観光バスの利用PR、認定観光ガイド制など優良なタクシー運転手に対する支援。
- ・業界特性に応じた市場調査手法の研究・開発の支援

●その他

- ・最低賃金引上げに伴う社内の賃金制度や労働条件見直し方法についての相談・支援。
- ・コスト削減の実験（仕入れ等の共同購入、新たな設備の開発）の支援。

以上