

特集 2021年を振り返る

## 第3章 最低賃金引上げと 中小企業基本法改正 ——労働生産性の観点から



植田 裕之  
東京都中小企業診断士協会

### 1. 自民党政権の経済政策

2021年10月、新しく岸田政権が誕生した。新政権は、経済政策を「新しい日本型資本主義～新自由主義からの転換～」と銘打ち、「成長と分配の好循環」を通じた格差縮小を重視すると表明した2021年10月執筆時点。

経済政策の詳細が続々と発表されているが、日本経済の成長と、コロナ・ショックで大きな打撃を受けた企業や個人への所得再配分と支援策が大きな柱となっている。

ここでは、所得再配分の一環として岸田政権でも継続される「最低賃金引上げ」と、近々の改正が予想されている「中小企業基本法改正」に関して、経済成長がなくとも労働生産性の引上げにつながるのか、内容を検証したい。

### 2. 日本の労働生産性

2019年の日本の1人当たりの労働生産性は、81,183ドル、OECD加盟37カ国中26位で、1970年以降最も低くなった（図表1）。

ただし、すべての日本企業の労働生産性が低くなっているわけではなく、大企業の労働生産性は、非製造業が1,238万円、製造業が1,363万円となっており、その水準で見るとOECD加盟国37カ国でも上位10カ国に入る。

一方、中小企業の労働生産性は、非製造業

図表1 OECD加盟国の労働生産性（1人当たり）

（単位：購買力平価換算 US ドル）

順位	国名	労働生産性
1	アイルランド	187,745
2	ルクセンブルク	161,681
3	米国	136,051
4	ノルウェー	131,616
5	ベルギー	130,489
6	スイス	129,356
7	フランス	121,987
8	デンマーク	121,680
9	オーストリア	120,158
10	オランダ	114,918
11	スウェーデン	111,883
12	フィンランド	110,652
13	ドイツ	110,355
14	オーストラリア	110,285
15	アイスランド	107,952
16	イタリア	104,631
17	カナダ	101,277
18	スペイン	100,429
19	英国	99,642
20	イスラエル	96,186
21	チェコ	87,118
22	スロベニア	87,089
23	トルコ	83,591
24	韓国	82,252
25	ニュージーランド	82,033
26	日本	81,183
27	ポーランド	78,931
28	ギリシャ	78,228
29	リトアニア	77,841
30	エストニア	76,897
31	ポルトガル	76,584
32	ハンガリー	74,717
33	スロバキア	71,915
34	ラトビア	67,663
35	チリ	56,078
36	メキシコ	47,349
37	コロンビア	35,541
	OECD 平均	100,158

注：OECD 平均：各年における加盟国ベースの平均値（加重平均）

出所：OECD National Accounts Database, OECD Employment and Labour Market Statistics, 公益財団法人日本生産性本部 労働生産性の国際比較

535万円、製造業534万円と、大企業の労働生産性とは2倍以上の開きがある。

個人事業主を含む中小企業は、従業員数で日本全体の約7割を占めており、中小企業の従業員1人当たりの労働生産性を高めることが、日本全体の労働生産性引上げを実現する重要課題となっている。

### 3. 最低賃金引上げと労働生産性

#### (1) 働き方改革実行計画

最低賃金については、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円になることを目指す」とされた。これを受け、2021年度の最低賃金は6年連続で3%超引き上げられ、全国平均の最低賃金が時給930円となった。

#### (2) 最低賃金と労働生産性

最低賃金引上げと労働生産性の相関については、さまざまな研究が行われてきた。Bassanini and Venn (2007)の研究では、1979-2003年のOECD加盟11ヶ国の分析を通して、最低賃金の上昇と労働生産性との正の相関を示した。他方で、森川(2019)は、2001-2016年の企業活動基本調査のデータを用い、最低賃金と都道府県レベルの労働生産性の分析を行い、負の相関を指摘している。また、務川、川畑、上野(2020)は、CRD協会の中長期の企業データ(2005-2017年)を用いて分析を行い、業種別・地域別で相関に相違があることを確認した。

これらの研究では、対象データ・手法によって、正の相関、負の相関両方が示されており、最低賃金と労働生産性の相関に一貫した傾向は示されていない。

だが、最低賃金の引上げを労働生産性の向上につなげようという政権のシナリオは明白である。

賃金の引上げは、価格転嫁や合理化に乗り出さなければ、企業利益の減少につながる。そのため、既存企業は生き残りをかけ、今以上の付加価値創出を図る必要があり、経営者に経営高度化を図らなければならないプレッシャーを与える。その支援のため、相談支援や設備投資補助などの環境整備が厚生労働省を中心に進められている。

最低賃金引上げが経営者の改革意欲を引き上げ、政策がDXを中心にした設備投資を後押しすれば、労働生産性の向上につながり、日本経済に正の連鎖をもたらす。

### 4. 中小企業基本法改正

#### (1) 中小企業基本法

中小企業基本法は1963年7月に、中小企業に関する施策を総合的に推進することを目的として制定された。制定当初は、低生産性など中小企業の近代化の遅れの解消に焦点が当てられ、政府支援のもとでその解決を図ることが、中小企業政策の柱とされた。

その後、経済の順調な発展とともに中小企業の経営も著しく改善し、支援の新たな枠組みが必要とされ、1999年12月に中小企業基本法が抜本的に改正された。日本経済のアシスト役と考えられていた中小企業を、日本経済のけん引役として再定義し、その成長・発展を図ることを目的としたものに改められた。

#### (2) 中小企業基本法改正

現在、中小企業基本法の改正が議論されているが、柱の1つが規模拡大を通じた生産性の向上である。

現基本法の問題として中小企業の定義がある(図表2)。たとえば、製造業では資本金3億円以下、または従業員数300人以下が中小企業と見なされているが、改正後は従業員500人以下なら、資本金にかかわらず、政府の中小企業支援策を受けられるようにする方向で議論が行われている。

現状の枠組みでは、法人税など各種優遇制

図表2 中小企業者の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は 常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は 常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は 常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は 常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

出所：中小企業庁ウェブサイト

度を利用できるようにするため、経営者に301人以上雇わないような負のインセンティブが働く仕組みとなっているが、改正法ではそのゆがみがある程度解消され、中小企業経営者を事業拡大に向かわせるものとなる。

同時に、経営資源の集約化によって生産性向上を図る事業者には、いわゆるM&A税制（中小企業の経営資源の集約化に資する税制）が適用される。M&A税制の中身としては、以下3点の税制創設が柱となっている。

- ①設備投資減税：M&A実施後に投資額の10%を税額控除または全額即時償却
- ②雇用確保を促す税制：M&Aに伴って行われる労働移転などによって、給与等総額を前年比2.5%以上引き上げた場合、給与など総額の増加額の25%を税額控除
- ③準備金の積立：簿外債務等の発覚に備えるため、M&A実施時に投資額の70%以下の金額を損金算入し準備金とする（損失発生しなければ、5年据え置き後に取り崩し）

### (3) 企業規模と労働生産性

中小企業基本法の改正および税制優遇により、今後中小企業の再編・統合は加速度的に

進むと考えられるが、企業規模と労働生産性の正の相関についてはよく知られている。

実際、日本の大企業と中小企業の労働生産性には大きな差があり、これは好況、不況にかかわらずここ数十年変わらない傾向である。

学術研究でも、Berlingieri et al. (2018) が、OECD 主要17カ国を対象に、企業規模と労働生産性、賃金との関係の正の相関を確認している。この分析を受け、奥、井上、升井 (2019) は、財務総合政策研究所「法人企業統計調査」のデータをもとに日本企業の詳細な分析を行い、以下の相関を確認している。

- ①製造業は、企業規模が大きいほど賃金、労働生産性とも高い。
- ②サービス業の大規模企業は、製造業ほど企業規模と賃金、労働生産性の関係が強くない。これは、500人以上の規模では卸売業よりも労働生産性が低い小売業の割合が多いことが関連していると考えられる。
- ③製造業、サービス業とも、労働生産性と賃金は正の相関がある。

この理由は、従業員1人当たりの付加価値額と労働分配率が同じ大企業と中小企業があると仮定し、考えるとわかりやすい。

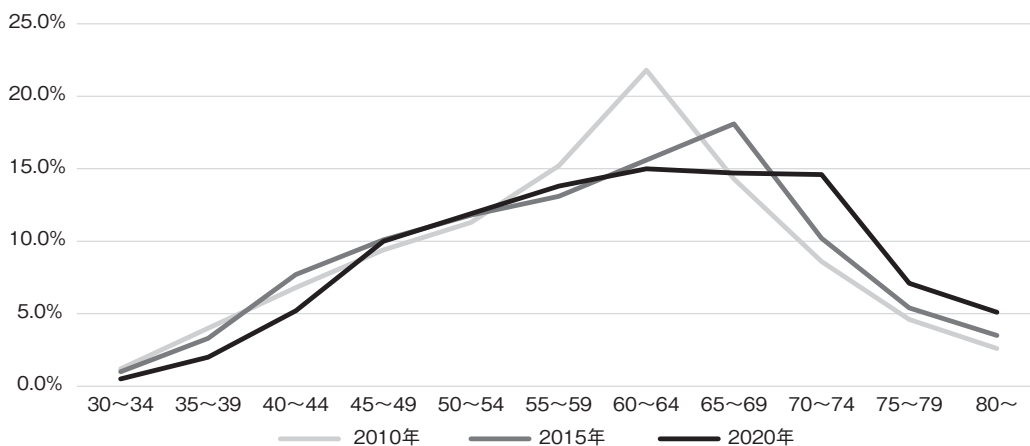
企業は付加価値額から設備投資や労働分配などを行った後の資金を、研究開発や事業開発に充てる。大企業は従業員が多いため、絶対額で中小企業よりも豊富な開発費を利用でき、付加価値の高い商品や事業を開発できる。高付加価値の商品は、大企業の売上と利益を押し上げ、当初同じレベルだった1人当たりの付加価値額である労働生産性に格差が生じる。

企業規模の拡大は機動性や柔軟性とトレードオフの関係にあり、それほど単純な話ではないが、一般的に大企業の労働生産性が高いことは、開発資金と付加価値創出力の関係で説明できる。

### (4) 経営者の高齢化

中小企業基本法改正による経営資源の集約化、企業統合の推進は、経営者の高齢化の間

図表3 年代別の中小企業の経営者年齢の分布



出所：株式会社東京商工リサーチ「企業情報ファイル」、中小企業庁「2021年版中小企業白書」から著者作成

題にも直結している。中小企業オーナーは団塊の世代が多く、60歳から74歳に年齢のピークが来ている（図表3）。

通常の企業であれば引退年齢である時期を超えて、経営を続けなければならない状況が続いており、第三者を含んだ事業承継、M&A推進は日本経済の喫緊の課題となっている。

## 5. 求められる中小企業診断士の役割

すでに、経営改善や事業承継などで中小企業診断士の支援は欠かせないものとなっている。今後、加速度的に進む経営集約は、中小企業診断士の活躍の場をいっそう広げると考えられる。

大企業では経営企画を中心とした社内体制が整備されているところが多いが、中小企業では人的な制約もあり、社内外の体制が整っているところは少ない。また、大企業ではM&Aをアドバイスする金融機関や経営改善を支援するコンサルタントとの関係も確立されているが、中小企業ではそのような専門家との接点が限られる場合が多い。そのため、戦略立案から実行、経営統合まで支援できる中小企業診断士の存在はますます重要になっていくと思われる。

また、大規模な経営集約にあたっては金融

機関やファンドなど、従来とは異なるプレーヤーが登場し、さまざまな摩擦が起こる可能性がある。その解決のために、直接関係者だけでなく、第三者的立場でアドバイスできる中小企業診断士の協力は欠かせないと考えられる。

### 〈参考文献〉

- ・務川慧，川畑良樹，上野有子「最低賃金引上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析」（2020年6月）
- ・奥愛，井上俊，升井翼「企業規模と賃金，労働生産性の関係に関する分析」（2019年12月）
- ・中小企業政策審議会配布資料
- ・2021年版中小企業白書

### 植田 裕之

（うへだ ひろゆき）

大学卒業後、日系銀行、外資系金融機関に勤務。主として国際金融業務に従事。現在は日系IT企業で、プロジェクト・ファイナンス・チームを統率、ファイナンスを通じた受注拡大を図っている。2021年中小企業診断士登録。

