最近のニュースから No.166 ２０２３.10.２

非正規の貧困や中小企業の経営難は政府が作っている

９月２７日、国税庁は民間で働く労働者の給与実態統計調査結果を発表しました。

平均賃金は４５８万円（前年比２.７％増)。男女別では、男性が５６３万円（同２.５％増)、女性３１４万円（同３.９％増）でした。雇用形態別では、正規労働者５２３万円、非正規労働者は２０１万円でした。

男女間格差はまだまだ大きいですが、非正規労働者からは生活を維持するのも困難な状況が浮かび上がってきます。

「生産性の低い企業や事業を淘汰して最低賃金を引き上げる」

８月３１日、第２１回「新しい資本主義実現会議」で岸田首相は、最低賃金の全国平均を「２０３０年代半ばまでに１.５００円となることを目指す」と表明しました。根拠として「内需主導の経済成長を実現するためには、賃上げが当たり前となる経済、投資促進がカギとなる」とし、企業の設備投資や中小企業対策などによって「成長と分配の好循環を拡大していく」と述べました。

会議資料の「最低賃金をめぐる論点」です。

「・ 最低賃金については、本年、全国加重平均１.０００円を達成したところ（1,００４円)。最低賃金法に定める３要件の状況を公労使三者構成の審議会で毎年審議しながら、国際的な水準等にも鑑み、更なる引上げを行っていく必要があるのではないか。

・ 賃金・最低賃金の引き上げについては、**中小・小規模企業の労務費の転嫁**が１つの鍵になるため、政府・公正取引委員会は実態調査の結果をとりまとめ、年内に詳細な労務費の転嫁指針を公表すべきではないか。また、人手不足の中小・小規模企業の労働生産性向上のため、省力化・省人化投資の支援の強化が必要ではないか。」

最低賃金法に定める３要件は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力です。賃金の最低額を保障は、**労働者に人間らしい生活を保障する**労働市場のセーフティーネット（安全網）を設定することや労働条件の引き下げ競争を回避するという社会政策的な意味合いもあります。

９月６日、山田久法政大学教授は日経新聞で「平均賃金比・産業別で設定　最低賃金１.０００円達成後の課題」で述べた見解は政府が公言できないことを代弁しています。

「最低賃金引き上げを巡る労使の隔たりは大きく、激しい議論が交わされてきた。貧困層の所得底上げや格差是正に資する半面、大幅な引き上げは中小企業の経営を危うくして低スキルの雇用を奪うという副作用を生むため、そのバランスをどう考えるかが重要な論点

となってきた。

日本ではそうした『古典的』論点に加え、近年産業政策的な論点も加わった。**生産性の低い企業や事業の淘汰を促し、人手不足下では望ましい労働移動を促すというロジックのもと、大幅に最低賃金を引き上げるべき**だという主張である。

・・・

だが現状の賃金水準が改定後の最低賃金を下回る労働者割合を示す『影響率』は、かつての数%程度から２２年には１９.２%にまで高まっている。過去の大幅引き上げでも雇用に目立った悪影響がみられなかったのは、影響率の水準が低かったことによる面もある。」

「生産性の低い企業や事業の淘汰」が課題になっているといいます。

労働者を対立させる“いい経営者”

２１年１１月８日に発表された「新しい資本主義実現会議」の「緊急提言」のなかの中小企業についてです。

「（７）事業再構築・事業再生の環境整備

①中小企業の事業継続・事業再構築・生産性向上の支援

・・・

②採算性の回復が望める事業者に対する事業再構築の促進のための私的整理円滑化の立法

コロナ禍が始まって２年となる中で、債務の過剰感を持つ事業者が増えている。本年（２１年）８月に民間調査会社が行ったアンケート調査では、『債務の過剰感がある』と回答したのは大企業が１６.７%、中小企業が３５.７%となっている。

新たな成長に向けて企業の事業再構築を進めていくためには、債務を軽減すれば新たな投資が可能であるとメインバンク等が判断する場合には、早期に債務の軽減措置がとれるような法制度を整備する必要がある。現在の法制度では、全ての貸し手の同意がなければ、債務の軽減措置が決定できない。

このため、事業再構築のための私的整理円滑化のための法制整備の検討を進め、関連法案を国会に提出する。

③中小企業の私的整理等のガイドラインの策定等

中小企業の実態を踏まえた事業再生のための私的整理等のガイドラインの策定について、金融機関団体、中小企業団体、実務家等による検討を行い、本年度内に策定し、来年度から運用を開始する。

あわせて、個人保証が事業再生の早期決断の大きな阻害要因にならないよう、経営規律の確保に配慮しつつ、経営者保証に関するガイドラインの内容を明確化し、活用を促すことを検討する。

事業再生に関わる私的整理等に対する金融機関等の取り組みを促す施策を検討する。」

簡単にいうと、「採算性の回復が望める事業者に対する事業再構築の促進」は支援します。ただし「債務を軽減すれば新たな投資が可能であるとメインバンク等が判断」が必要。具

体的には**融資の条件として人員削減で人件費を削減**して、「労働生産性向上のため、省力化・省人化」を評価されることです。これまでにも各地の企業に強制されてきました。

かつて最低賃金引き上げに消極的だった経済界の中から、さらなる前倒しを求める声が出ています。実現会議の委員でもある経済同友会の新浪剛史代表幹事は「５年後には１.５００円を目指すといった高い目標を打ち出すべきだ」と主張しています。

経団連は以前から「分厚い中間層」の構築を提唱し、そのことで成長と分配の好循環を拡大して社会保障政策も拡充していくとしています。

これらの政策・主張は、積極的な賃上げを要求して「中間層」を目指す労働者には“いい経営者”を演じます。その裏で、最賃ラインで働いている労働者や中小企業の経営者とを対立させる構造を作り出そうとしています。

淘汰の動きはすでにコロナ禍においてありました。企業が経営困難に陥っても政府の支援は一律ではなく差別がありました。それまで法人税をきちんと支払い、コロナ禍後も支払う力量があると思われた事業は支援しましたが、“見返り”が期待できない、これを機会に排除しようとした事業などには支援が遅れたりしました。

「分厚い“下流”層」が

政府の政策を進めるとどのような社会状況が生まれるでしょうか。

雇用の流動化がいわれていますが、“上流”と“下流”では流れが違います。

経営が困難な経営者や失業した労働者にはどのような生活の手段があるでしょうか。

経営者の場合は、高齢者や他への通勤が不便な労働者に対しては雇用を維持することを条件に最賃以下での縛り付けをします。また外国人労働者に違法な労働条件を強制して拘束したりします。労働者を解雇し経営者や家族だけのスリム化、個人事業主を“雇用”する形態などが激増するといわれています。

労働者はさまよいます。生活できる収入が確保できない場合はダブルジョブ・トリプルジョブを探します。さらには個人事業主になります。

労働力は流動化します。労働力が不足している企業は低賃金の労働力を補充する機会と捉えられますがそこには低賃金労働者層が滞留します。「分厚い中間層」から分断された「分厚い“下流”層」がつくり出されます。すでに非正規労働者の平均賃金２０１万円となって滞留し固定されていきます。

バブル崩壊後、１９９５年頃から政府は「市場から退場すべき企業は退場させる」の方針に転換し、不良債権の査定を厳しくして経営状態の悪い金融機関も破綻・再生する処理にかかりました。そのあおりをうけて企業も倒産していきました。

失業者が増大し、実質５％台となります。自殺者も急増し、１９９８年には３万人を突破しました。自殺者には「被雇用者」だけでなく、雇用保険の給付期限が切れた長期の失

業者である「無職者」も多くいました。前年度に比べて増加率が最も大きかったのが「自営業者」でした。自営業者は金融機関等から融資を受ける条件として生命保険に加入することが義務づけられていました。債務を清算する手段が自殺の選択でした。

「市場から退場すべき企業は退場させる」は現代風に言い換えるならば「生産性の低い企業や事業の淘汰を促し」です。１９９８年と同じような状況が発生しかねません。

サプライチェーンは下請企業の労働環境、非正規の処遇も

中小企業は、これまで大企業やその傘下の企業の下請けとして頑張り、また社会に必要な事業を維持して地域経済にも貢献してきました。

しかし大企業等は、下請企業等がおかれている状況に関心を持ちません。むしろなにかあったら責任の擦り付けや自己責任を押し付けて使い捨てます。

この間、大企業の優越的地位の濫用が摘発されています。

正規労働者は、増え続ける非正規労働者の処遇に関心がありません。差があって当たり前という認識で目を背けます。むしろそれらの存在は安全弁という位置づけです。その認識は労働組合のものでもあります。ですから同じ系列の企業や労働者においてすら格差が歴然と存在していても改善に向かおうとはしません。

政府は、この状況を容認しています。

中小企業の経営困難と非正規労働者の「貧困」は政府によって作られてきました。

「ビジネスと人権」に関する取り組みの行動指針は、参加国の多国籍企業に対して期待される「責任ある企業行動」を自主的にとるよう勧告し、人権、労働、環境、腐敗、防止の４分野について**企業が社会的責任を負うべき**「１０の原則」を定めています。日本の企業・団体の多くも加入しています。

具体的には、海外に進出している企業のサプライチェーンについて、環境破壊、奴隷労働、児童労働や人身取引が行われないことを確保するための計画や措置を策定・実施し、政府機関への報告あるいは自社のウェブサイト等を通じた公表が求められています。それは**自国内における企業・関連企業、顧客等への労働条件、人権問題にもおよびます。**

大企業の中小企業との関係性、非正規労働者の処遇は「ビジネスと人権」に抵触します。

中小企業の労働者の最低賃金のアップは大企業の責任・義務です。それは企業の社会的責任です。

政府は、もっと大企業の関連企業や下請け企業に対する“使用者責任”を強化し、下請け中小企業の経営を支援して共存をすすめ、そこで働く労働者の処遇を改善させる政策を進めていく必要があります。

労働組合の春闘の賃上げ要求は、自分たちの要求を掲げる前に、中小企業の労働者、非正規労働者の処遇改善の議論から始める必要があります。

いじめ　メンタルヘルス労働者支援センター