

展望	1	公開研究会講演記録〈第 313 回 (2023.11.27)〉	25
公開研究会講演記録〈第 311 回 (2023.10.21)〉	2	公開研究会講演記録〈第 314 回 (2023.12.6)〉	50
公開研究会講演記録〈第 312 回 (2023.11.18)〉	13	産研だより	65

## 公開研究会講演記録〈第 311 回 (2023. 10. 21)〉

### 第 311 回 産業経営研究所公開研究会（共同研究発表会）

#### 「働き方改革の影響と職場のルールづくりにおける

#### 労働者のコミットメントに関する研究」

日本大学経済学部教授

村 上 英 吾

静岡県立大学短期大学部准教授

中 澤 秀 一

新潟県立大学人間生活学部准教授

小 澤 薫

日本大学経済学部教授

宮 地 忠 幸

村上（共同研究代表者） 産業経営研究所プロジェクト「働き方改革の影響と職場のルールづくりにおける労働者のコミットメントに関する研究」の成果についてご報告したいと思います。

研究会のメンバーは私と宮地先生、静岡県立大学短期大学部の中澤先生、新潟県立大学の小澤先生の4名です。この研究プロジェクトの研究目的は『『働き方改革』の取り組み実態や企業が直面する課題について明らかにするとともに、労働条件の改善や職場のルールづくりにおける労働者のコミットメントのあり方について展望する』と設定しました。しかし、プロジェクトが始まる年に新型コロナウイルス感染症が広がってしまいました。もともとは聞き取り調査を予定していたのですが、それがなかなか難しいということでプロジェクトのねらいも実態を反映して少し変わりましたし、調査の実施方法もだいぶ変更しました。実際にやったのは次の3つの調査です。

1つ目は労働者調査です。「労働者の仕事と暮らしに関するアンケート」というネット調査を2021年に実施しました。2つ目は経営者調査で

す。「中小企業の経営実態及び必要な支援策に関するアンケート」をやはりネット調査によって2022年に実施しました。3つ目は実地調査で、農業分野における技能実習生受け入れに関する聞き取り調査を宮地先生に行っていただきました。実は、これらの調査に先立って、関連する調査・研究を行ってききましたので、そのことを少しご説明しようと思います。

私はこの調査に先立って、中澤先生、小澤先生と一緒に労働者を対象として労働組合のイメージや組合加入者の社会意識に関する調査を実施していたのですが、その調査の対象は一部の労働組合に加入している人が中心だったので、もっと広く労働者の意識を調査したいということで、労働者調査を実施しました。従来との調査の違いは、このプロジェクトのテーマである労働者の職場に対するコミットメントに関する設問を加えた点です。

また、プロジェクトのメンバーである中澤先生は、この間の最低賃金引き上げに対する基礎資料となるような「生計調査」を全国でやってきまし

たし、私も、どちらかという和生活保護基準に対する実証的根拠という点からですが、最低生活費に関する調査を実施してきましたので、その延長として最低賃金を引き上げたときに、特に中小企業にどのような影響があるか、必要な支援策は何かというような問題意識がありました。その後、コロナ禍があったり、円安やロシア・ウクライナ戦争の影響による物価上昇もあったりしたので、これらの影響も含めて、経営者を対象にした調査を実施しました。

労働経済学では、労働組合の役割に関する研究で、労働者の働き方へのコミットメントが職場への労働者の満足度に影響し、それが労働者の職場への定着率や、同じことですが離職率に影響し、結果として生産性にも影響するということが指摘されています。これは労働組合の発言効果 (Voice Effect) と呼ばれていますが、こうした効果が組合組織率の低い中小企業でもみられるのかどうかという問題意識もありまして、労働者調査だけでなく、経営者調査にもそうした問題意識を踏まえた設問を盛り込みました。

3つ目の調査に関して、私は技能実習生に関する研究もやってきました。現在、外国人技能実習制度を廃止する方向で検討が進められています。その焦点の一つが、労働者の転職をどの程度認めるかという点です。外国人研修制度・技能実習制度は、90年代後半から2000年代初めという比較的早い段階では「最低賃金以下の時給で働かされている」とかセクハラやパワハラが横行しているといった人権侵害が問題とされてきました。その前提として、外国人研修・技能実習制度が国際的な技術移転を目的としているという建前があるため、研修生・技能実習生が実習先を移動できないことが根本的な問題であると認識されるようになりました。あまり知られていないと思いますが、私は2001年頃から、身分拘束性が強いことが技能実習制度の根本的な問題であるということを指摘してきました。労働者が労働条件に不満を持つ場合、労働組合などを通じて経営者に改善を求めるか (Voice)、より良い条件を求めて退職するか (Exit) という2つの方法があるわけですが、技能実習生にはそのどちらのチャンネルもありません。それによって非常に低い労働条件に抑え込まれ、人権侵害にも我慢せざるを得ないとい

うことをかなり前から指摘してきたのです。実際、同じ外国人労働者でも日系人などは移動の自由があって、労働条件のよいところへどんどん移動してしまいます。オーバーステイの外国人たちも、在留資格はなくて滞在は非正規だけれども、むしろそれゆえに移動は可能であるため、時間が経つと (入国管理局に摘発されない限りでは) 同国人ネットワークを通じて比較的労働条件のよいところへ移っていたりします。つまり、技能実習制度の問題も労働者のコミットメントの点から検討する必要があるのではないかという、共通の問題意識があったということをお伝えしておきたいと思います。

本日の報告では、最初に私のほうから労働者調査と経営者調査の概要をご説明して、その後、中澤先生、小澤先生から最低賃金の引き上げや物価上昇に対して、経営者の対応や必要な施策に関する経営者の意識についてご報告していただき、その後、宮地先生から農業分野の外国人労働力受け入れ実態についてご報告していただきます。

#### 「労働者調査の概要と経営者調査の概要」

村 上 英 吾

まず労働者調査についてご説明します。この調査では労働者の働き方の実態、仕事に対する意識、労働組合の役割、社会意識等を明らかにすることを目的としています。マイボイスコムという調査会社に委託して、同社に登録している調査パネルを対象にメールで調査を依頼して、労働組合加入者・未加入者の被雇用者2500人ずつ、計5000人から回答を得ました。年齢階層別には労働力調査の年齢構成になるべく近づけるようにスクリーニングをして回答者を決定しています。回答者の年齢分布を労働力調査と比較すると、労働者調査の回答者は20代後半がちょっと多く、20代前半は少ないのですが、おおむね労働力調査と同じような年齢分布となっています。雇用形態別には、労働力調査に比べれば正規社員・職員がやや多く、パートの方は少ないけれども、おおむね近い分布になっています。

幾つか特徴的なところを見ていきましょう。「仕事に対する考え方」に関する質問は、「仕事の

負担」と「仕事に対する満足度」について聞いています。項目ごとに差がありますけれども、おおむね組合加入者のほうが「そう思う」という回答、つまり負担を感じている割合が高いという傾向が見られます。

ただし、「仕事に見合った賃金が払われない」に関しては加入・未加入であまり差はありませんでした。負担を感じているから組合に加入しているのか、加入しているから問題意識を持っているのか、それはどちらか分かりませんが、意識には差が見られました。

一方、「仕事の満足度」に関しては、あまり差はありませんでした。ただし、「仕事の負担」とは逆に、「賃金水準」については組合加入者のほうが「満足度」はやや高くなっていました。これは、組合加入者の方が大企業に所属している割合が高いことを反映していることが考えられます。

仕事に関する悩みについて、労働条件、職場の嫌がらせ、職場の人間関係、3つの種類について相談相手を聞いていますが、「相談しない」が一番多くて4割を占めています。相談相手では「職場の上司」「同僚」「家族」「友人」が多く、「労働組合」は1割以下でした。

年齢別に見ると、若い人は「家族」「友人」に相談するけれども、年齢とともに「相談しない」割合が増加します。

組合加入・未加入別に見ると、全体的に加入者のほうが誰かに相談する傾向が見られますが、未加入者のほうは「相談しない」が多い傾向があります。組合加入者は労働組合には相談するけれども、未加入者は当然ながら労働組合に相談するという回答はほとんどありませんでした。

「働き方に関する考え方」については、日本的な雇用慣行に関する項目とそうではない意識の両方について聞いています。終身雇用に関する意識として「定年まで同じ会社にできればいい」かどうか、「自分に合う会社があれば転職したい」かどうかの両方を聞いていますが、これもそれほど差はありませんでした。

「賃金」に関して「年齢や勤続年数を評価してほしい」とか「経験や能力を評価してほしい」、「実績や成果を評価してほしい」についても、全体的にそれほど差はなかったのです。年功制がダメとか成果主義がいいとかではなく、いろいろな面を評

価してほしいと考えていることが分かります。

「プライベートの時間を確保したい」は年齢別に見ると特徴がありますけれども、「ずっと同じ会社で働きたい」という人は年齢とともに増加します。一方、「自分に合う会社で転職したい」は年齢とともに減少します。「年齢や勤続年数を評価」に関しては年齢とともに上がっていきます。これは当然でしょう。また、年長者は働かないおじさんみたいなことも言われていますが、そうであれば年功賃金を希望する一方で成果主義賃金には反対すると考えられますが、必ずしもそうではありません。「実績や成果に対する評価をしてほしい」という人も少なくはなく、年齢とともに増加していきます。

「不満があったときの対応」について、主なものに「退出（Exit）」と「発言（Voice）」の2つありますが、さらに「忠誠（Loyalty）」とか「無視（Neglect）」という項目も指摘されていてEVLNモデルとも言われていますが、この調査ではこれを意識した設問を入れています。

「退出」に該当する設問のうち「他の仕事を探す」、「好条件の企業があれば転職したい」に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という回答は6割ぐらいでした。「発言（Voice 効果）」では「上司に相談」が5割、「公的機関に相談・通告」や「組合で団体交渉」が3割前後。「忠誠（Loyalty）」は「上司や会社の判断に任せる」が6割程度でした。「無視（Neglect）」は「我慢して改善を待つ」が6割、「仕事の手を抜く」が3割でした。

われわれはこれが年齢と組合加入・未加入でどう違うかに関心があったので、この点を見てみると、先ほどの「働き方に関する考え方」と似ていますが、若い人ほど「退出」行動を選択する割合が高いという傾向が見られました。意外なのは「Voice」も若い人が多かったという点です。「Neglect」で「仕事の手を抜く」行動を選択するのが若い人の方が多いという結果でした。

組合加入・未加入別では、加入者は「退出」は少なく、「Voice」を選択する割合が高いという結果で、これは想定通りでしたが、「Neglect」も組合加入者が多く回答していました。この点も意外な結果ですが、理由は分かりません。

その他の調査項目として、労働組合についての

イメージとか、生活状況、そして社会意識に関する設問も用意しまして、それらの背景にどういうことがあるのか検討していきたいと考えています。

次に、経営者調査の概要をお話ししたいと思います。これもマイボイスコムに登録したパネルに対して依頼メールを送信して、スクリーニング設問によって、2019年以前に創業した従業員数3名以上～300人未満で、職種は経営者・会社役員・自営業主と答えた5000人から回答を得ました。2019年以前に創業した会社という条件は、コロナ前と後の差を見たいということで設定しました。調査は今年の2月に実施しました。

調査項目は回答者の企業の収支状況、労務管理・労使関係、近年の投資状況、最賃引き上げ・物価上昇への対応、そして必要な支援策です。

回答者の属性を経営者に就任した経緯で見ると、「自らが起業」「経営者の親族」が3割強でほぼ同水準、次いで「内部昇進」「社外からの招聘」「その他」と続いています。「業種」は「建設業」「製造業」が15%ぐらい。「卸売業」「小売業」「不動産・物品賃貸業」と続きます。また、「専門サービス」には自営業種が含まれていて、税理士などが含まれていました。「創業年」を見ると、かなり長い社歴のある企業の経営者も含まれていました。

「収支状況」は「黒字」「やや黒字」「ほぼ収支均衡」「やや赤字」「赤字」の5択で答えてもらって、「黒字」と「やや黒字」を足して半数強の55.7%で、コロナ禍とはいっても「ほぼ収支均衡」を含めるとかなりの企業が赤字ではないという状況でした。同じ年21年の国税庁が公表している「黒字申告企業」の割合が35.8%なので、これに比べるとこの調査対象社は黒字経営企業の割合が高く、景気状況がよい企業に偏っている可能性もあります。ただし、弁護士・公認会計士の団体であるTKC全国会で年商100億円以下の中小企業の黒字企業を毎年公表していますが、そのデータによると2021年は53.7%でしたので、ほぼ同水準でした。また、『中小企業白書』では「中小企業信用リスク情報データベース」が中小企業庁委託で実施した調査の結果が紹介されていましたが、中小企業における黒字割合は約6割強でした。これらと比べればわれわれの調査はそんなに業績がよ

い企業ばかりというほどでもないかなと思っています。

経営者を対象とした調査なのでその経営者の主観的な評価ですが、地域の同規模企業と比べたときの労働条件について聞いてみました。「労働時間」は「他社と比べて大幅に短い」「どちらかと言えば短い」が3割前後。「賃金」は正規は3割弱、非正規は2割。「離職率」は「大幅に低い」が2割前後、「どちらかといえば低い」と合わせると5割弱が「他社と比べて良好」と回答しています。

Voice効果を意識した設問で、経営者に聞いているのでよく出過ぎているという印象ですけれども、「働き方について従業員が意見を述べられますか」という質問に対して「自由に意見・要望を述べている」が半数弱、「述べることがある」が4割弱で、これでかなりの割合を占めています。

この設問を労働者の発言権の大小と考えて、それが「労働時間」の差につながっているかどうかという、そんなに差はありませんでした。「賃金」については、発言権が高い企業は「大幅に高い」か「どちらかと言えば高い」が若干多く、発言権のない企業では「低い」が少し多いかなという感じですが、そんなに大きな差とはいえません。ただ、「離職率」はかなり差がありまして、「自由に意見・要望を述べている」という企業は離職率が低い企業が多いという結果でした。経営者の主観なので限界がありますが、「Voice」効果が想定するような傾向が表れたといえるのではないかと思います。

「労働経済白書」などで最近取り上げられていますが、ワーク・エンゲージメントがやる気を高め、定着率を高めて生産性を上げるのではないかとされていますので、それに関する設問も入れてみました。自社の従業員が「仕事に熱心に取り組んでいる」、「仕事に誇りを感じている」、「職務に満足している」、「自律的に仕事に取り組んでいる」、「担当業務の意義や重要性を理解している」、「企業の理念・戦略・事業内容を理解している」、「企業風土に好感を持っている」という設問に対して、経営者から見て「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」の4段階で回答を求めています。全体としてあまり差はなく「当てはまる」が2割前後、「どちらかといえば当てはまる」



が6割前後、「どちらかといえば当てはまる」が2割前後、「当てはまらない」が3%程度でしたが、「仕事に熱心」は「当てはまる」がやや多く、「職務に満足している」は「当てはまる」がやや少なかったようです。

最後に収支状況です。これまで見てきたような条件で企業の収支状況に差があるかを見てみると、産業別にやや差が見られました。「金融・保険業」、「電気・ガス・水道業」、「情報サービス産業」、「卸・小売業」、「専門サービス業」など、調査対象は中小企業ですけれども、かなり大企業が多いとか規制産業とかいうようなところが黒字企業が多く、「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス・娯楽業」は赤字が多い傾向があります。規模別に見ると、中小企業の中でも規模の大きいほうが黒字企業が多いという結果でした。

経営者の主観ですが、他社と比べたときの労働条件の違いによる収益の差ですけれども、「労働時間」では「大幅に短い」企業は黒字の割合が高くなっています。「賃金」も「大幅に高い」「どちらかといえば高い」企業は黒字の割合が高い。これは賃金が高いから収益性が高いというよりも、収益性が高いと支払い能力が高くて賃金が高いということではないかと考えられます。「離職率」については、「大幅に低い」または「どちらかといえば低い」企業では黒字企業が多くなっています。「発言権」に関して、若干ですが、発言権が高い企業ほど収益性が高い傾向が見られます。「EVLN」仮説から考えると、経営状況のよい企業は「退出」する必要はありませんから「離職率」は低くなり、「離職率」が低いと生産性が上がって収益性も高いということなのかもしれません。

ワーク・エンゲージメント関係の設問と収益性のクロスを見ると、経営者の主観ですけれども、エンゲージメントが高い企業で、黒字の割合が高いといえます。ただし、エンゲージメントの項目による収益性の差は顕著ではありませんでした。

経営者調査をまとめますと、「発言権」は労働時間、賃金と無関係とは言わないけれども、あまり差はありませんが、「離職率」を低下させる効果を示唆する結果が見られました。ただし、この点についていま解析的な分析を試みているんですが、あまりはっきりした結果が出ていないので、もう少し検討したいと思っています。収益性に関して

は業種、企業規模によって差が顕著ですが、その背後にどんな企業的な特徴があるのか、これも分析中です。あまり時間がないので、報告書に盛り込めるかどうかは分かりませんが、もう少し探してみたいと思っています。

私のほうからの報告は以上です。引き続き中澤先生のほうからご報告をお願いいたします。

## 「中小企業経営者調査 ―最低賃金関連分析―」

中澤 秀一

先ほど村上先生からのご説明にもありましたアンケートについて、中澤のほうでは主に中小企業経営者調査のなかで最低賃金に関連した設問の分析を担当しました。

そもそも、現在の最低賃金の状況からお話しさせていただきます。

2015年に安倍政権が「最賃を1000円以上にす」という目標を立てて、7～8年かかって、ことし初めて「最低賃金が全国加重平均1000円超え」を達成しました。しかし、現行の制度は地域別最低賃金なので47都道府県別に分かれていて、地域間の格差がまた広がったということで、これも問題になったところです。ただ、ことしはA、B、C、Dランクの4ランク制からA、B、Cの3ランク制に見直したということで、このへんのところは地域別最賃の矛盾がかなり認識されるようになってきたことの表れかなと思います。

1000円が達成された後、岸田政権は「2030年代半ばまでに1500円」という新しい最低賃金の目標を表明しました。この目標の妥当性がいま問われているところですが、「1500円」という数字をどうやって達成するのか、考えてみたいと思います。

最低賃金は上がっているんだけど、就労調整が行われていて労働時間がなかなか伸びない、労働力が増えていかない、労働参加の割合が高くない。その背景にあるのは「年収の壁」で、106万円とか130万円の壁があるために労働時間が伸びていかないといわれており、その対策も岸田政権から打ち出されたところです。

安倍政権の掲げた目標は達成して、最終的にことしは「最低賃金の全国加重平均額は1004円」に

なりました。中央最低賃金審議会が目安額を示した時点では「1002円」だったのが、地方ではこの格差では納得いかないということで、佐賀では8円とか、地域によってはかなり高い金額の上乗せがありました。例年3%ぐらいの引き上げ率なのですが、ことしに限っては「1000円達成」を意識した政治的な思惑がかなり強くて、引き上げ率4.5%、引き上げ額は43円となっています。

さらに8月31日に岸田首相は「2030年代半ばまでに全国加重平均1500円となることを目指す」と表明していますが、どうやって上げていくのかあまり触れられていないので、ここでは具体的にどういう中小企業支援策が必要になってくるのかを考えてみたいと思います。

(P6の説明) まず「年収の壁」があって、106万円の壁、130万円の壁があります。106万円の壁については、年収125万円を超えないと、手取り収入が減少してしまうため、これをカバーする時限的な施策として、106万円の壁を超えたとき、「(1人当たり)最大50万円・最長3年間の助成金を企業に支給する」ことで逆転現象を解消しようとするものです。130万円の壁については、「年収130万円を超えると扶養から外れる現行の措置を2年間猶予する」ことが打ち出されています。このような動きを中小企業経営者はどのようにとらえているのでしょうか。

さて、研究目的ですが、最低賃金改革に必要な条件、具体的な中小企業支援策についてどういうことが必要か考察することにあります。中小企業支援策は諸外国はもちろん日本にもあるんですが、小澤先生がこの後触れるように、使い勝手の悪い制度しかないので、実効力のある支援策とは何か、そのヒントを得ることを目的としています。

労働者が普通の生活をするためにはどれぐらいの費用がかかるかという「最低生計費調査」によると、人間らしい生活をするためには「時給1500円」が必要だという結果が出ています。この「1500円」を達成するのは企業の自助努力だけでは実現困難で、引き上げられる環境、価格転嫁しやすい環境を政治が整備する必要があります。

これまでも中小企業への直接助成金、社会保険料の減免、公正な取引の実現などが挙げられてきましたが、企業側はどういう支援を求めているのか、また客観的にどのような支援が有効と考え

られるのか、本研究で考察してみたいと思います。

以下は調査結果の中身になりますが、全てについてお話ししている時間はないので大事な部分だけピックアップしてお話ししますと、本調査では「最低賃金+20%未満」を「最低賃金近傍」ととらえました。本調査では「1割未満」が6割弱、「5割以上」が約16%で、本調査対象に限ってみれば、最低賃金近傍雇用者はそれほど多くありませんでした。

また、最賃近傍の労働者の割合が高くなるほど、従業員の賃金水準は地域の同規模企業よりも低くなる傾向が見られ、正規と非正規を比べると正規従業員のほうが若干その傾向が強くなるので、地域全体のなかで水準が低くなってしまうと考えられます。

政治主導で2016年から最低賃金が上がり始めているわけですが、その引き上げにどういう対応をしているか、複数回答で尋ねています。高いところから見ると、「正規従業員の賃金水準を上げた」、次に「価格・料金に転嫁した」となっていて、「人員を削減した」は9.1%にとどまっている。最近賃金が上がっている中で、従来のセオリーである「賃金を上げたら雇用が減る、企業が人員を削減する」ようなことが実際にはあまりされていないのです。さらに「高付加価値の製品を開発した」ということも行われていないので、ここに対する支援が必要になってくるのかなと考えられます。

さて、今回各方面からの要望があって政府が打ち出している最賃引き上げに伴う就労調整については、回答数で一番多いのは「就労調整をした人はいない」で、「1割未満」を含めると、本調査では7割が「行っていない」ということになります。

最賃引き上げのカギを握ると思われる価格の転嫁状況については、「おおむね転嫁できた」と「一部転嫁できた」で5割近く、「価格転嫁できなかった」ところは1/3で、JILPTによる「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」の結果とそれほど変わりはありません。

ここでポイントとなるのは業種によって「価格転嫁できる・できない」に差が大きかったことで、「医療・福祉」のように公定価格で決まっているようなところはなかなか価格転嫁しにくい。「小売」、「運輸」、「農林漁業」、「宿泊・飲食」、「製造

業」,「生活関連サービス・娯楽」なども価格転嫁できなかった業種で,「(最賃引き上げに関して)価格転嫁できる・できない」は業種によって差が大きいというのも特徴的なことでした。

(P13の表の説明) 業種別に見た近年の最賃引き上げへの対応ですが,赤字部分是对応した割合が高く,青字部分は平均と比べて対応した割合がかなり低い水準にとどまっています。中身を見ると業種によってかなり違いがみられて,先ほど述べたことと矛盾するようですが,価格転嫁できなかった「飲食・宿泊」でも価格転嫁しているところの割合が高いので,価格転嫁できている企業とできていない企業とに二分化しているのではないかと考えられます。その要因がどこにあるのか,業種によってかなり特徴があるのか,これから分析していきたいと思っています。

業種別に見た就労調整する従業員への対応でも,「生活関連サービス・娯楽」では「シフト管理の工夫」とか「就労調整しない非正規労働者の労働時間を増やした」が,「宿泊・飲食」「教育・学習」「運輸」などでは「営業時間短縮」が対応としては多くなっており,ここでも業種別の差が見られました。

それから,最賃近傍の労働者割合が高くなると,最賃引き上げのコストを価格転嫁することが難しくなる傾向も見られました。

業績良好であると最賃引き上げコストを価格に転嫁しやすい傾向が見られる一方で,コストを価格に転嫁できないことは業績にあまり関係がないことは明らかになりました。転嫁しやすい業種とそうでない業種があることから,やはり業種別に見ていくことが重要であると考えます。

取引先・顧客からの一方的な値引き要請があるかないかで転嫁しやすいかどうかも見ましたが,「ない」と転嫁しやすい傾向が見られました。その一方で,転嫁できなかった企業の過半は値引き要請がなくても価格転嫁できなかったということなので,業種的・構造的に難しいところがあることがここでも見えてきたのかなと思います。

次に業務改善助成金の利用状況と価格転嫁状況を見たときに,価格転嫁できなかった企業の4割ぐらいがそもそも業務改善助成金については「知らなかった」と答えています。雇用調整助成金に比べてこの制度が知られていない。認知度に差が

あり,設備の初期投資をしなければ利用できないという使い勝手の悪さもあって,利用率でもかなり差があります。業務改善助成金については今後改善の余地があると考えられます。

さらに,自己評価で競合他社と比較して自社の「優位性」と「価格転嫁状況」とをクロス分析してみました。「製品・サービスの品質」と「価格転嫁状況」のところで(製品・サービスの品質が)「優れている」になってくると,価格転嫁がしやすくなるようでした(P23の表の赤字部分)。「劣っていて」「価格転嫁できなかった」は,P23の表の青字部分です。同様に「ブランド力」「提案力・企画力」「従業員の能力」等、項目ごとに「価格転嫁状況」とクロスさせたときに,中小企業経営にどんな支援を向けるべきかが見えてきます。「価格への転嫁につながる優位性」では「製品・サービスの品質」がかなり重要なようです。次いで「従業員の能力」が重要でした。「価格への転嫁ができないことにつながる劣位性」で見ると,まず「ブランド力」,それから「提案力・企画力」が重要でした。これらの力がないとなかなか価格転嫁できないので,こういったところを引き上げていく支援策も考えられるかなと思います。

これまでお話ししてきたように業種別で状況が異なっているので,求められる支援も画一的なものではなくて,業種ごとにきめの細かい支援策を考えていく必要があります。「特定最賃」なども視野に入れて業種別最低賃金も導入することを考えていくべきだと思います。「ブランド力を高める」ための支援には,自治体による認証制度も考えられます。「品質向上」のための支援は,具体的にもう少し考えていく必要があるのかなと思います。

「最低生計費調査」からは,人間らしい生活をするためには「時給1500円」が必要だという結果を得ており,これが最賃運動のエビデンスとなっています。この最賃運動が背景にあり,ことし8月に「2030年代半ばまでに最低賃金『1500円』を目指す」と岸田首相が表明したわけですが,今回は中小企業経営者の立場からその目標を実現するためにはどういう支援策が必要なのかということを少し考えてみました。

以上です。

## 「中小企業に対する助成金の利用状況と支援策の有効性」

小 澤 薫

まず本研究の背景と目的ですが、先ほど中澤先生からもありましたように、社会保険料を肩代わりした企業に対する最大 50 万円の助成金支給や、短時間労働者に対する健康保険や厚生年金への適用拡大も進んでいます。一方、業務改善助成金についても対象の範囲を広げる、事業規模の小さい企業に対して助成額を増やしていくなど、具体的な支援に対する政策・制度がみられています。

それでは、実際に最低賃金の引き上げ、社会保険の適用範囲の拡大、助成制度の拡充などがどう利用され、その支援策の企業に対する有効性について、アンケートの結果からみていこうというのが今回の研究目的になっております。

まず雇用調整助成金は、休業補償の一部であり、3 割近くが「利用したことがある」回答している。それに対して業務改善助成金は、賃金の引き上げと設備投資をセットにした助成が特徴で、「利用したことがある」は 8.6%であった。

「利用したことがある」とした回答を業種別に見ると、雇用調整助成金では「製造業」が 5 割近く、「宿泊業・飲食サービス業」が 4 割近くで、業種によって差があることが見て取れます。業務改善助成金は、1 割前後のところにかたまっています。

収支状況別助成金の利用状況については、雇用調整助成金、業務改善助成金ともに、「利用したことがある」は赤字のほうが高い。「制度について知らないので利用したことがない」も赤字のほうが高くなる傾向が見られ、これも 1 つの特徴といえると思います。

先ほど申しました通り、業務改善助成金については投資がセットとなっているので、投資の状況と収支の状況をクロスして見ると、経営状況が悪いところほど投資をしていない。これをみると、設備投資とセットで支給される業務改善助成金の意義を改めて考えていく必要があると思います。

「制度について知らないので利用したことがない」については、小規模、非正規の割合が高く、経営状況が厳しいところで制度自体が知られていないということがうかがえますし、利用促進に向け

た対応が必要になっています。

「仕事の内容や進め方に関する従業員のコミットメント」と「制度の利用状況」をクロスして見たところ、「意見・要望を述べることがない」ところほど、「制度について知らないので利用したことがない」が高かった。

行政によるコスト上昇に対する支援策について、各企業がそれぞれ有効ととらえていることを 9 項目で聞いています。「非常に有効」と「ある程度有効」が高いのは「社会保険料の負担軽減措置」、「消費税率の引き下げ」、「賃上げ時の一時的な助成金の支給」の順になっています。「非常に有効」と業種をクロスしてみると、「社会保険料の負担軽減措置」では「医療・福祉」、「小売業」、「運輸業」の順で高く、業種による違いがみられます。

コストの転嫁別行政による支援策の有効性を見ると、コストを転嫁できていないところほど、「社会保険料の負担軽減措置」、「消費税率の引き下げ」、「賃上げ時の一時的な助成金の支給」など、即効性を求める項目で高くなっています。「全て転嫁できた」「8 割以上転嫁できた」ではどの項目についてもフラットな状況であり差がないように見えますが、転嫁のできないところほど、行政による支援策の要望が強いのも 1 つの特徴なのではないかと思います。

収支状況別「社会保険料の負担軽減措置」の有効性についても見ていますが、「非常に有効」は赤字のほうが高くなっています。収支状況とコストの転嫁状況も見ておりまして、売上高が上がっているところでは黒字が増加し、下がっているところでは減少しています。ただし、人件費が上がっても黒字、人件費が下がっても赤字がみられます。こうした傾向は「人件費」だけではなくて「コスト」のところでも同様にみられます。

「従業員の意見と支援策の有効性」についても、「自由に意見・要望を述べている」ほうが支援策を「有効」ととらえています。「意見・要望を述べることはない」ところでは支援策を「有効」とする回答割合は低くなっています。なぜここが支援にネガティブになるのか、ここだけでは分からないけれども、そういう傾向が見られました。

最後に「保険料負担の肩代わりをした企業」についてみていきます。当然、就労調整した従業員が多いところで、保険料を肩代わりしていますが、



実際の選択肢の中では、かなり低い割合です。

保険料を肩代わりした企業における価格転嫁の状況を見ると、保険料を肩代わりしていない企業の方が「転嫁できない」が若干高い数字が出ています。「業務改善助成金」との関係でみると、肩代わりしているほうが「検討したが、利用したことがない」が高く、「制度について知らないで利用していない」は低い。制度は知っていて、検討をしていて、支援策を駆使しようとしていると考えられます。

肩代わりした企業と従業員の意見では、肩代わりした企業のほうが「意見・要望を述べることはあまりない」、「意見・要望を述べることはない」が少し高くなっています。ここだけみると、これまでとは少し違う傾向がみられます。

業務改善助成金は、「中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、事業場内の最低賃金を一定額以上に引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資を行った場合に支給」することを目的としています。赤字企業では「設備投資を全く投じなかった」が半数を占めていました。併せて赤字企業ほど「制度について知らないで利用したことがない」が高くなっていました。設備投資とセットでの助成は、黒字企業や従業員規模が大きいほうが利用しており、本来の目的である従業員規模が小さい企業では利用が進んでいませんでした。

保険料を肩代わりしている企業は限られていて、制度の理解、検討している割合が高かったので、いろいろな施策の中で制度の活用を考えて、たどり着いた対応としての「保険料の肩代わり」と考えられます。その判断は自由に意見が言えるかどうかよりも、その企業の収支状況に応じて変わっているというのが現状といえます。それができるかどうかは個別企業の体力となってしまうように、必要なところにどうつなげていくのか、しっかりした仕組みづくりに向けた検討が求められていると考えております。以上で終わります。

## 「農業分野における外国人人材の受け入れ状況の変化と地域的特徴」

### ―農業分野の雇用労働力確保とその課題―

宮 地 忠 幸

私のほうからは、農業分野における特に外国人人材の受け入れ状況を中心に、雇用の問題を考えてみたいと思っています。時間がないのでこのあたりは省略させていただきますけれども、これからどのように農産物産地を維持していったらいいのかという問題と、片方ではそこでの非常に厳しい人材問題が指摘されるようになってきました。今日の研究会では、雇用する側とされる側、両面からのアプローチがあったかと思えますけれども、農産物産地においても常雇いの農家が増えてきているということで、企業と同じような枠組みでの分析が必要になっているのかなと考えているところです。家族経営だけではない法人等による組織経営体の増加と、そこでの雇用労働力の重要性が増してきていて、そこでは日本人の雇用労働力だけではなくて、昨今では外国人人材の活用ということも考えなければならない状況ができています。

では最初に、雇用労働力の導入状況を概観したうえで、2000年以降、農業分野での外国人人材の受け入れ状況と、その変化、さらにその地域性を少し整理していきたいと考えています。

90年代の半ば以降、日本の農産物市場が全面的に開放となった時期以降の1経営体当たりの雇用労働力の人数は徐々に増加傾向となっており、雇用労働力の導入が進んできていることが分かります。ただし、これを都道府県別に、2010年と2020年の「農林業センサス」で見ますと、一番高い値でも北海道の10%少しで、全国平均はまだ2%から3%台ですから、まだまだ常雇いの割合は高いとはいえないことが分かります。ちなみに「農林業センサス」で言う常雇労働力は、「7か月以上の契約」となっていますので、少なくとも半年と少しその経営体で雇用されている労働力のことを指します。この常雇労働力の中には昨今では外国人人材が含まれていて、その大半がいわゆる技能実習生です。制度が変更されてくる中で、2010年代以降、その数は基本的には増加傾向で推移しているわけですが、その外国人人材の多くが技能実習

生ということになります。

ここ数年、コロナ禍の中で技能実習生の数がやや減少に転じていますが、その一方で、専門的・技術的分野の人材が少し増えている、あるいはその他のカテゴリーの人たちも増えています。この点は、すでに一定の研究成果がありまして、昨今は技能実習の終了後に「特定技能」へ移行するケースが増えてきているということが報告されています。特に最近の動きですけれども、帰国困難な技能実習生への特別措置として、「特定活動」への資格変更が可能になったために、「特定技能」とか「特定活動」の在留者が増えた。そのあたりが先ほどの図に表れているということになります。

時間の関係でスライドを示しませんが、増え続けている外国人人材の国籍あるいは地域別の動向をみますと、かつては中国人が多かったわけですが、近年ではベトナムからの入国者が増加していることがあきらかになっています。

こうした技能実習生が、どこから来ている方が多いのか、どこで実習生が受け入れられているのかを把握することは、統計上の限界があってなかなか難しい状況にあります。呉さんという方の研究(2020)の中で、彼女は2016年の『JITCO 白書』を使って、農業分野の実習生がどこで受け入れられているのか分析して、茨城県をはじめとして熊本県や北海道等での実習生が多いことを県単位で把握しています。農業分野の技能実習生の割合が高い県は熊本や茨城、長野、宮崎、大分の各県や北海道となっていますが、統計上の限界で市区町村レベルでの把握はできていません。しかし、最近増加している「特定技能実習生」は2019年から始まった制度ですが、国のほうでかなり細かく統計を公表するようになりました。「特定技能1号在留外国人」は、2022年12月現在でご覧のようになっています(10枚目スライド)。まだ技能実習生の数に比べると少ないですが、徐々に増加してきており、2023年6月現在の値がホームページ上で公開されていますけれども、2万人を超えるまでになっています。その出身国の内訳は、ベトナム、インドネシア、フィリピンの順になっています。業種別でみますと、「技能実習生」と類似の傾向にありますが、「製造業」がやはり多く、「農業分野」は昨年の12月段階では3番目に位置しています。

農業分野の特定技能実習生の数は、県単位で見ますと、1都道府県当たりの平均受け入れ人数が349人ですが、平均よりも多い都道府県は15道県に及びます。特に1,000人を超えているのは茨城県、北海道、熊本県、千葉県の4道県で、これらの道県を中心に上位15道県で実習生全体の76.8%を超えています。このことは、かなり特定の道県に実習生が集中していることがみてとれます。

さらに、「特定技能実習生」は市区町村単位で受け入れ人数が分かっております。受け入れ自治体数が997、総自治体数の52.4%を占めています。このばらつき度合いを把握するために平均と標準偏差を求めて計算してみたところ、「平均+標準偏差×5以上」が5自治体、×4以上が4自治体、×3以上が2自治体、×2以上が13自治体で、ここまでの市町村を左側の表に示していますが、茨城県や熊本県の各自治体に多いことが分かります(13枚目スライド)。

この受け入れ上位自治体の農業指標をざっと並べてみると、このようになります(14枚目スライド)。細かいところまでは説明できませんが、(15枚目スライド)上位自治体の農業の特徴をまとめますと、基幹的農業従事者の全国平均が67.8歳に対して63.9歳ですから、若い担い手がある程度いる地域だということが分かります。平均年齢50代の自治体も3つ把握されています。1経営体当たりの経営耕地面積は、都府県平均2.15ヘクタールに比べて、先ほどの24自治体は2.52ヘクタールで、比較的経営規模も大きいことがわかります。農業産出額は推計値ですが、全国1自治体当たりの平均が51.9億円に対して、上位自治体は299.3億円ですから、農産物の売り上げがかなりある自治体ということになります。何で売っているのか、(15枚目のスライド)「生産農業所得統計」の販売金額上位部門3つを取り上げてまとめてみました。1位は「稲作」になっています。私は今回の研究プロジェクトで現地調査をやりたかったのですが、昨年度まで動きが難しかったので現場を見切れていないのですけれども、稲作は機械化がもっとも進んでいる農業部門ですので、それほど技能実習生の人材を活用しているのではないだろうと思います。技能実習生受け入れの農業部門として2000年代に指定されている「路地野菜」、「施

設野菜」あるいは「果樹類」など、園芸作物の産地で技能実習生あるいは特定技能実習生の受け入れが進んでいるのではないかと思います。

本来であれば、「1 農業経営体当たりどれぐらいの実習生が受け入れられているのか」、この点をプロジェクト期間中に調査したいところだったのですけれども、ままなりませんでした。いくつかの先行研究の中では、農協が監理団体の場合には、法人の場合は1 経営体当たり3 人まで認められていますし、非法人の一般的な農家の場合は2 人までの受け入れが認められてきました。技能実習生の場合は、最長3 年間受け入れができるということですから、3 年を累積すれば9 人とか6 人までは受け入れられることになります。2019 年から始まった特定技能実習生については人数の上限枠がないので、今後、1 経営体当たりの受け入れ人数が増加する可能性もあります。研究プロジェクト期間が終わった今年の夏に、茨城県の幾つかの自治体へ伺いましたが、「農家1 戸当たり（今日の農林業センサスの用語で言えば1 経営体当たり）3 人から6 人ぐらいのところが多いんじゃないか」とのお話でした。ちょっと古いお話なので、いまがどうなっているかわかりませんが、2018 年の夏に群馬県のある村で聞き取りをさせていただいたときも、「1 戸当たり2 人から3 人が一般的です」という JA の方からお話を伺いました。こうしたことから、これまでは1 経営体当たりで、多数の外国人技能実習生、特定技能実習生を受け入れているわけではないのではないかと考えているところです。

技能実習と特定技能の制度比較をしますと、「受け入れ期間の人数枠」で違いがあることが大きな特徴です。今日の研究会の冒頭で、村上先生が技能実習生制度にはいろいろな課題があるとおっしゃっていましたけれども、制度の見直しの議論

が進んでまいりまして、今年の6 月に「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の「中間報告」が出ています。特に「転籍制限の緩和」というのが1 つの目玉になって、いま議論が進んでいるかと思います。もちろん雇用される側としての外国人人材の方々の人権や就労の自由さ、就労条件の改善という点で、制度の見直しは意義のあることだと思う一方で、産地の外国人人材受け入れ側からすると、今後産地を持続させていくうえでは外国人人材の受け入れ方が、これまで以上に問われているのではないかなと考えています。まず、受け入れ人数自体をどのように確保できるのか、産業別にみても農業分野の受け入れの問題、農業分野でもより周年的かつ賃金水準の高い地域への集中、（場合によっては）流出ということも考えられるのではないかと懸念されます。私が2018 年に群馬県のある村で話を聞いたときにも、「最低賃金額の高い地域へ労働力の流出リスクはあるんじゃないか」と当時の村役場や JA 職員が指摘していたところでした。

「特定技能実習生」制度は受け入れ人数枠がなくなっているわけですが、人数の制限がなくなっていく中で、地域の中での監理のあり方、支援のあり方も問われてくると思われます。外国人人材を含めた農業の地域づくりの方向性を考えていく。雇用・採用側だけではなく、地域全体として外国人人材を受け入れていくというような地域づくりの視点での受け皿づくりが大事なのではないかと考えているところです。

実態の把握が不十分なものですから、今後研究を積み重ねていきたいと思っています。いま制度見直しが進んでいく中で、どういう新たな問題が地域の中に投げかけられてくるのかという点を含めて、研究を進めたいと思っています。以上です。