

Discussion Paper No.418

「通常の事業の賃金支払能力」からみた最低賃金への試論
—賃上げの余力はどこにあるのか—

中央大学大学院経済学研究科博士後期課程
佐久間 貴大

January 2026



INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH
Chuo University
Tokyo, Japan

「通常の事業の賃金支払能力」からみた最低賃金への試論
—賃上げの余力はどこにあるのか—

A Preliminary Study on Minimum Wage from the Perspective of “the ordinary enterprises’ ability to pay the wages”
— Where is the rooms for wage increases? —

中央大学大学院経済学研究科

博士課程後期課程

修士（経済学）（中央大学）

佐久間 貴大

目 次

第1章 序論.....	2
第1節 最低賃金を巡る社会的背景	2
第2節 既存研究の整理.....	5
第3節 本論文の問題意識と研究目的	9
第2章 分析方法及び用語の定義.....	15
第1節 分析に使用する統計調査.....	15
第2節 資本金階層別企業規模.....	15
第3節 付加価値労働生産性・労働分配率.....	16
第4節 固定費・変動費	17
第5節 損益分岐点を用いた賃金支払能力の求め方.....	18
第6節 安全性分析による賃金支払能力の求め方.....	22
第3章 分析結果	24
第1節 付加価値労働生産性及び労働分配率による結果	24
第2節 損益分岐点・危険点分析による結果.....	25
第3節 安全性分析による結果.....	30
第4章 分析を通じた考察.....	32
第1節 賃金支払能力を如何に求めるか	32
第2節 賃金決定に影響を与える要因	35
第5章 賃金の引き上げに向けた示唆	37
第1節 労使関係の適正化.....	37
第2節 中小企業組合内賃金基準の策定と企業横断型中小企業組合内合同労働組合の組織.	38
第3節 賃金支払能力の視点を踏まえた議論の必要性.....	39
第6章 本研究で得られた知見および結論	41
参考文献.....	43
注	46

第1章 序論

本論文は、賃金の最低基準たる最低賃金及び最低賃金を超える賃金の引き上げ（以下「賃上げ」という。）に対する企業の賃金支払能力を分析し、賃上げに向けた課題を明らかにするとともに、事業者が行う持続的賃上げに資する方策への一考察を論じることを目的とする¹。

第1節 最低賃金を巡る社会的背景

本節では、最低賃金を巡る社会的背景を理解するために、最低賃金制度と最低賃金額の推移を概観し、最低賃金の決定過程と決定の際に生じる労使間の議論を整理していく。

（1）最低賃金制度の概要²

最低賃金制度は、国が最低賃金法を法的根拠として、全ての労働者（「最低賃金の減額の特例」に基づいて都道府県労働局長の許可を受けた労働者を除く。）に対して時間当たりの賃金の最低額を保障するものであり、法的強制力を使用者に科している。殊に、最低賃金法は、労働関係法令の強行法規たる労働基準法第28条を根拠として賃金の最低基準を定めるものである。

個別の労働者は、労働者自身がもつ労働に従事する能力を少なくとも時間当たりで売るため供給側である。使用者は、事業活動に投入する経営資源の一つとして労働者を少なくとも時間当たりで使用するため需要側である。ただし、個別の労働者は、交渉力が弱い場合があり、労働市場（労働力商品³の売買の市場）において不利益を被る恐れがある。そのため、国は、日本国憲法第27条第2項を具体化した法律たる最低賃金法を根拠として、「労働条件の改善」を主たる目的としつつ、「労働者の生活の安定」、「労働力の質的向上」、「事業の公正な競争の確保」による「国民経済の健全な発展に寄与」することを目的とした最低賃金制度⁴を講じている。

厚生労働省が主宰する中央最低賃金審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会」では、概ね5年に一度の頻度に開催し、①目安審議の在り方（議事の公開、るべき水準、政府方針への配意の在り方、発効日、目安の位置づけ）、②ランク制度の在り方、③参考資料の在り方（主要統計資料の過不足、データ取得時点の確認、参考資料の見直し、賃金改定状況調査）等について検討を行っている。直近の動向として、2021年（令和3年）5月26日から行われ、計11回（月1～2回の頻度）にわたって会議が開催され、2023年（令和5年）4月6日に「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」がまとめられ、了承された。同報告書では、最低賃金の目安制度に係る大きな見直しとして、1978年（昭和53年）以降、初めてランクの数の変更（ランク区分の見直し）が述べられることとなった。

また、本論文の作成中ではあるが、2026年2月以降、中央最低賃金審議会における最低賃金決

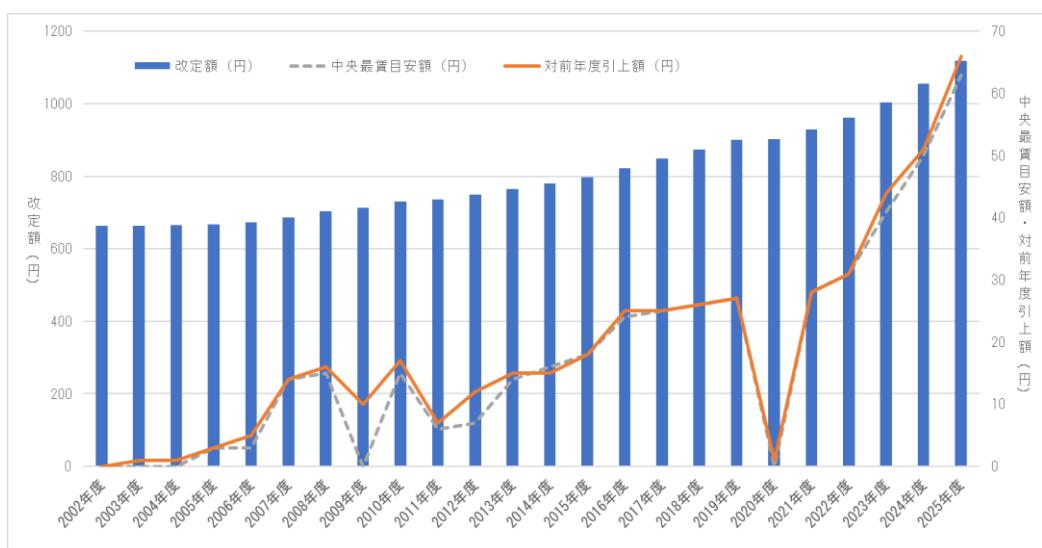
定方針・目安の在り方についての論点整理の洗い出し、発効日の各県のばらつきについて優先的に議論する全員協議会が開催される予定である。

(2) 最低賃金額の推移

図1は、2002年度以降の近年における最低賃金額⁵の動向を整理したものである。

2002年度以降は、最低賃金額が時間額表示に変更されたものであり、最低賃金額の表示を統一して変遷を把握する上で有用である。2002年度では最低賃金額が663円であったものの、直近の2025年度では中央最低賃金審議会が答申した目安額が（全国加重平均）63円（全国平均）1,118円であったが、地方最低賃金審議会における最終的な結果では、最低賃金額（全国加重平均）が1,121円であり、対前年度引き上げ額が66円となっている。最低賃金「額」に限定してみると、2002年度から2025年度にかけての24年度間で458円が引き上げられたことがわかる。

図1 最低賃金額（目安通り）改定額・中央最賃目安額・対前年比引き上げ額の推移



出所：厚生労働省「最低賃金に関するデータ・統計」（閲覧日：2026年1月13日）より筆者作成。

注：2008年度から2014年度には生活保護制度との乖離解消のための引上げも行われている。

また、2009年度にはリーマン・ショックの影響により、2020年度には新型コロナウイルスの影響により、中央最低賃金審議会は「引き上げの目安を示すことが困難であり、現行水準を維持することが適当である」（2020年7月21日、令和2年第5回目安に関する小委員会議事録）と結論をくだした⁶。

(3) 最低賃金の決定過程（プロセス）

最低賃金の決定過程では、厚生労働大臣の「諮問」文書を受けた「中央最低賃金審議会」と、審議の構造上において中貸の実質的な審議機関として設けられた「目安に関する小委員会」で議

論・協議が行われている。中央最低賃金審議会及び目安小委員会の委員数については、国際労働機関（ILO : International Labour Organization）の「三者構成の原則」に基づいて設定されている。具体的には、中央最低賃金審議会では、公益委員が6名、労働者側委員が6名、使用者側委員が6名の三者18名で構成されている。目安に関する小委員会では、公益委員が4名、労働者側委員が4名、使用者側委員が4名の三者12名で構成されている。この三者に加えて、厚生労働省労働基準局賃金課が事務局（各種調整、委員からの追加要望資料の収集・作成等）を担っている。目安に関する小委員会での会議の過程においては、労使間での直接的な二者会議は行われず、「公労会議」（公益委員と労働者側委員および事務局）や「公使会議」（公益委員と使用者側委員および事務局）といった公益委員を介在した会議が行われている。その後、中央最低賃金審議会（いわゆる「総会」）では、「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」をもとに審議を行い、47都道府県を3つの賃金ランク（Aランク、Bランク、Cランク。2023年度まではA・B・C・Dの4ランクであった。）に分類し、ランク別における“引上げ額の目安”を厚生労働大臣へ答申している。

地方最低賃金審議会では、中央最低賃金審議会と同様に三者構成（公益委員・労働者側委員・使用者側委員）により都道府県労働局を事務局として、中賃目安額答申も踏まえつつ各都道府県の地域の実情に鑑みた審議を行い、業種を横断した各都道府県における地域別最低賃金を決定し、概ね同年10月1日を目途に発効できるように取り組んでいる。この他にも、都道府県の地方最低賃金審議会では、特定最低賃金（産業別最低賃金）も審議されており、労働者にとって高い条件となる最低賃金が強行法規として適用される。

（4）最低賃金の決定における労使間での議論

中央最低賃金審議会における労使の議論では、いわゆる「最低賃金の決定基準の三要素」（最低賃金法第9条第2項の3要素）が焦点に当てられることになる。

最低賃金の決定基準の三要素とは、最低賃金の決定において総合的に勘案される3つの要素のことであり、具体的には最低賃金法第9条第2項に規定されている「労働者の生計費」、「労働者の賃金の状況」、「通常の事業の賃金支払能力」をいう。この最低賃金の決定基準の三要素に係る議論において、労働者側委員からは「労働者の生計費」と「労働者の賃金の状況」を強調して、消費者物価指数や春期生活闘争の結果、諸外国の最低賃金の状況等の観点から主張されている。使用者側委員からは「通常の事業の賃金支払能力」を強調して、日銀短観（日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）、中小企業の景況状況等の観点から主張されている。特に、直近の目安審議においては、三要素を総合的に示しており、小規模事業者（30人以下の事業所）を対象として行われる「賃金改定状況調査結果」における「第4表② 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（一般・パート別内訳）」並びに「第4表③ 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上

昇率（令和6年6月と令和7年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）」に依拠した賃金上昇率の結果を重視するものとなっている。さらに、企業間物価指数、経常利益率、労働分配率を用いて支払能力を判断する指標としても活用されている。

第2節 既存研究の整理

最低賃金を巡る既存研究には、例えば、労働者の必要生計費（最低生活費）に関する研究、最低賃金の歴史に関する研究⁷、最低賃金が企業経営に与える影響に関する研究⁸、企業の分配行動（利益剰余金）に関する研究⁹、他の最低賃金に関する国際研究¹⁰、労働生産性や労働分配率の観点からみた研究¹¹といった研究が行われている。本節では、これら「最低賃金」を鍵用語とした既存研究のなかから、労働者の必要生計費に関する研究、賃金支払能力に関する研究、賃上げ余力に関する研究を取り上げることで、本論文における研究課題を設定していく。

（1）最低賃金に関する総論的研究

最低賃金について総論的かつ網羅的に検討されている近年の研究では、三菱総合研究所が厚生労働省の委託事業「最低賃金に関する調査研究等事業」の成果物としてとりまとめた『最低賃金に関する報告書』（2022年）が挙げられる。同研究では、最低賃金を起点として「最低賃金と労働者の賃金・生活」、「最低賃金と労働市場」、「最低賃金と生産性、企業の対応」、「最低賃金と地域」といった観点から理論的・実証的にまとめている。なお、同研究では、企業側の対応（第4章第2節）について、売上高経常利益率、労働分配率、賃金以外の労働費用（教育訓練など）、価格（物価）、開廃業、倒産という観点から検討することに加えて、最低賃金の引上による企業側の対応として「①労働コスト削減、②教育訓練削減、③資本代替、④価格転嫁、⑤企業利益削減」（240頁）という研究動向を示している。ただし、同研究では、「最低賃金引上げの企業経営への影響として、売上高経常利益率や労働分配率、労働費用の動きをみたが、主な産業別や資本金階級別も含めて最低賃金引上げと関係は明らかにならなかった。（筆者中略）開廃業、倒産についても、最低賃金引上げとの関係は明らかにならなかった。」（240頁）という知見¹²を付与しているものの、賃金支払能力や賃上げ余力について分析しているものではない。

（2）労働者の必要生計費に関する既存研究

丸尾直美・藤田至孝（1966）では、「一方、賃金は労働者側からみれば本人およびその家族が標準的生活を維持するために必要な物資・サービスを購買する所得である。そこで、労働者側からみれば「標準的な生活を維持するために必要な生計費をカバーする賃金収入」が適正賃金ということになる。」（34頁）としつつも、「労働者の側からいえば、希望する生活水準には上限はないことになる。」（34頁）

いのであり、高ければ高いにこしたことではないわけである。」（34頁）として、標準的生活の維持に必要な生計費を適正賃金と位置づけてはいる¹³。

中澤秀一（2017）では、最低生計費調査からみた現行の最低賃金制度の問題点として、①「最低賃金では“きちんとした生活”は送ることができないという点」、②「最低生計費は全国各地でそれほど大きな差がない、少なくとも現行の最賃に見られるような地域間格差がないという点」として、一連の最低生計費調査に基づいた考察を行っている¹⁴。

山縣宏寿（2023）では、男女別就業状態における未婚率の観点から、「論を俟つまでもなく、労働力を社会的に安定的に確保するは、労働政策上、必要不可欠であるが、最低生計費をも保障できない低い最低賃金は、世代間労働力再生産を阻害する危険性がある。」（5頁-6頁）として、労働力の再生産に資する最低生計費の必要性を主張している。また、従業員規模別賃金格差の国際比較という観点から、「中小企業が享受すべき利潤が、公正に分配されていない可能性がある。日本の大企業と中小企業における経済の二重構造問題が論じられて久しいが、最低賃金を引き上げていくうえで、中小企業において社会で生み出された富が公平に分配されているか、再検討していくことが必要である。」（8頁）として二重構造問題の観点から、大企業と中小企業との間における取引を通じた富の分配、利潤分配についても示唆している¹⁵。

（3）賃金支払能力に関する既存研究

窪田千貫・田辺文夫（1968）では、「健全な経営の立場からみた賃金決定の望ましいあり方は、あくまでも、その企業の支払能力の範囲内で、1人当たりの賃金額なり、賃金上昇率を決定すべきである。しかし、実際は企業の支払能力がどうあらうと、それにかまわず世間相場が優先して決められる場合の多いのが現状です。支払能力を考えて世間相場を二の次ぎにしたのでは、人が集まらないどころか、現在いる人も、去っていってしまう。ここに、従業員1人当たりの稼ぎ高である付加価値生産性の低い企業の苦しい悩みがあるのです。」（11頁）として、世間相場に鑑みたうえでの企業の支払能力を支持している¹⁶。

日本経営者団体連盟調査部（1983）では、最低賃金に限らない支払能力論の類型として、①「企業経営との関連を総合的にとらえる考え方」、②「長・中期の視点に立った企業の支払能力を検討する方法」、③「付加価値分析にもとづく支払能力の検討」、④「企業の短期的な支払能力をみるものとして（筆者中略）損益分岐点による方法」と分類している¹⁷。

とはいって、支払能力は、使用者側（企業側）の論理であるとみなされる場合も多い。例えば、厚生労働省（2005）では、「（筆者前略）『支払能力』という表現が個々の企業の支払能力との誤解を招きやすい面があることから、決定基準の経済的要素としては、生産性の水準や雇用の確保等といった趣旨が含まれることを明確化することが必要であるとの意見があった。」（13頁）として、支払能力に関する問題提起を行っている¹⁸。

同様に、田口典男（2010）では、「最低賃金制の導入以来、企業とりわけ地方の中小企業は最低賃金の引き上げに反対してきた。中小企業の多くは下請け企業であり、賃金上昇に伴う生産性向上が見込めないために、賃金上昇は直接的に事業収益を圧迫し、結果的に雇用削減となるという理由から反対してきたのである。」（115頁）と概括したうえで、「しかし、失業率の変化を見る限り、使用者側の支払い能力重視の考え方には同意するわけにはいない。すなわち、最低賃金の引き上げは毎年のように行われているが、失業率は相関的には上昇していない。（筆者中略）最低賃金の引き上げは、雇用コストの増加や企業収益の圧迫に繋がり、結果として雇用削減になるので企業の支払い能力を重視すべきであるという使用者側の考え方には、最低賃金の引き上げに反対するための主張といえる。」（115頁）と論じている¹⁹。

賃金支払能力に関する諸研究において注目されるのが「中小企業（中小零細企業）」における賃金支払能力という視点であり、次のような研究がある。

鶴田満彦（1968）では、「中小企業と支払能力論」のもとで、「支払能力論は、独占資本のために彼らの要求する利潤を安定的に保障する役割をはたすとともに、中小企業労働者の賃金闘争を絶望的な困難においこんで、独占資本の全体的な搾取機構を維持する役割をも果たしている。」

（297頁）と分析した上で、「中小企業の付加価値労働生産性が大企業にくらべていちじるしく低いのは、けっして中小企業や中小企業労働者にその責任があるわけではない。すでに述べたように、付加価値労働生産性は、物的労働生産性・販売価格・付加価値率の積として与えられる。ところが、中小企業がその製品を大企業に販売するときには安く買いたたかれ、大企業から原料を買うときには高い独占価格で売りつけられるというのが普通である。いわゆる「原料高製品安」という関係がそれであって典型的にはこのような関係をとおして中小企業は大企業に収奪されている。」（298頁-299頁）として、中小企業の付加価値労働生産性の低さは、「大企業による収奪の結果であるといってよい。」（299頁）と主張している。ただし、「中小企業は、一面では中小企業労働者を搾取するとともに、他方では独占資本によって収奪されている（筆者中略）」（299頁）として、いわゆる「中小企業の二重性」について論じている²⁰。

松井榮一（1979）では、「いわゆる支払能力論は賃金の上昇を抑えるために、主として使用者側から出される理論である。これに対して、多くの批判がなされてきた。ただ、それらの批判は抽象理論の段階にとどまっている。」（35頁）と理論に関する主張をした上で、「通常の事業の支払能力」を検討するなかで、「しかし、零細企業が「通常の事業」であるか、が問われねばなるまい。」（49頁）と記している²¹。

また、中村智一郎（1995）では、「このため最低賃金法実現の過程は何よりも企業規模別賃金格差論に先導されて、中小零細企業の支払能力を基準とし、初任給協定に焦点を合わせて道すじが整えられることとなった。」（25頁）として、1959年（昭和34年）の最低賃金法を概観し、中小企業の支払能力が重視された政策的背景・理論的背景について整理している²²。

これらの賃金支払能力に関しては、使用者側の主張と捉えられるものであり、そのなかでも中小企業（中小零細企業）の賃金支払能力に着目されている。

（4）賃上げ余力に関する研究

井上肇（2024）では、財務省「法人企業統計調査（季報）」をもとに賃上げ原資について経常利益と労働分配率についてもまとめており、中小企業の賃上げ余力は高まっているとしている。そのうえで、「中小企業が持続的な賃上げ（ベースアップ）を行うには労働分配率の引き上げだけでは限界があり、さらなる収益力の強化が必要となる。」（3頁）と指摘している。また、「中小企業の賃上げ余力は高まっているものの、前年比で3%を上回る賃上げを行うにはさらなる収益の改善が必要となるほか、零細企業の賃上げ余力が乏しいとみられる。」（7頁）とも述べており、「中小・零細企業が十分な賃上げの原資を確保するためには、人件費の増加を販売価格に適切に転嫁することが不可欠である。」（7頁）とも論じている²³。

服部直樹（2024）は、日本企業の賃上げ余力について労働分配率の観点から、法人企業統計調査（年次別調査）をもとに分析と考察を行っている。そして、「統計の違いを考慮して実態に近いと考えられる労働分配率を試算すると、過去の低下トレンドが確認できない結果になった。②法人企業統計調査の労働分配率の実績値が低いことのみをもって、賃上げ余力が中長期的に高まっていると解釈すると、企業のおかれた状況を見誤る可能性がある。こうした状況で労働分配率を無理に引き上げ続ければ、将来の収益力・生産性向上に向けた設備投資の原資が食いつぶされ、賃金の持続的な上昇という観点ではむしろ逆効果になりかねない。足元の価格転嫁進展で収益が増加した分を企業が労働者に還元することは重要だが、将来に向けて持続的な賃金上昇を実現させるためには、労働分配率の引き上げよりも、企業が競争力のある製品・サービスを生み出さしたり、経済全体で中小企業の価格転嫁を継続的に進展させたりすることを通じて、分配の源泉になる付加価値をいかに拡大させていくかが問われていると言えるだろう。」（7頁）と結論づけている²⁴。

尾畠未輝（2017）では、「人件費を抑制して利益を拡大させるという動きは、従業員重視から株主重視へと、大企業の姿勢が徐々に変化していることを表している。」（118頁）ことに加えて、企業が人件費を上げられない理由として「利益が改善しても企業が人件費を積極的に上げられない根本的な原因是、先行き不透明感の強い中で成長への期待が持てないことだと考えられる。しかし、一部には、成長に必要な人や資本への投資を抑制しているために、自縛自縛の状態に追い込まれてしまっている面もある。以前のような国内経済の拡大ペースが続かなくなった今、人件費を単なる費用としてではなく成長のための投資ととらえることが、企業に求められているのではないだろうか。」（123頁）として、成長への期待が原因と述べている²⁵。

(5) 既存研究を踏まえて本論文で明らかにすることは何か。

鹿住倫世（2025）では、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会公益委員という背景により、「目安に関する小委員会で、企業規模や業種による経常利益率、労働分配率、賃金引き上げ率等の相違を踏まえ、「事業の通常の賃金支払い能力」について検討がなされている。」（原文通り、2頁）と述べるとともに、「通常の事業の賃金支払い能力」をどのように捉えるか、議論が必要であろう。」（2頁）として議論の必要性について言及している²⁶。

これら最低賃金に関する既存研究では、使用者側（企業側）の主張ともいえる「通常の事業の賃金支払能力」の視点からみた賃金支払能力について解明されていないと考える。そこで、本論文では、「最低賃金の決定基準の三要素」のうち、「通常の事業の賃金支払能力」という観点から賃金支払能力を測定することで、賃上げ余力を解明する必要がある。

その際、前述の鹿住倫世（2025）においても論じられているように、中央最低賃金審議会の審議においても使用される統計調査「法人企業統計調査」に基づいて、企業の賃金支払能力について検討を行うことによって、賃上げの余力を明らかにできると考える。さらに、小林靖雄・松本達郎・水野武（1967）『中小企業の雇用問題』では、「付加価値が賃金支払の源泉であり、かつ企業利益の源泉でもあるから、この付加価値のなかでの労務費の比率がどのように変化するかは、企業経営にとっても非常に重要な関心事である筈である。最近の経営分析では、これが「労働所得分配率」として調査されており（以下筆者省略）」（94頁）という見地も踏まえて、付加価値労働生産性及び労働分配率そして資本分配率との関係についても検討を行うことも必要である。

第3節 本論文の問題意識と研究目的

本節では、本論文の全体を通じた問題意識である「通常の事業の賃金支払能力」に関して検討を行うことにより、賃金支払能力の概念を整理し、本論文の研究目的と研究課題を設定していく。

(1) 「通常の事業の賃金支払能力」とは何か？

企業が行う事業活動では、財や役務を産出するために経営資源（人・もの・金・情報）を投入している。そのなかで、賃金は、雇用する労働者（「人」という経営資源）による労働の対償として支払われている。そして、最低賃金は、賃金の最低基準を時間当たりで定めているものである。国の強行法規を以って執行される最低賃金には、一方では労働者が生活を営むのに真正に必要な費用（最低生計費）を検討する必要²⁷があるものの、他方では企業の事業活動にとっても必要最小限の制約にしなければ過剰な負荷を強いることになる。ここでいう「過剰な負荷」と

は、企業が事業を行うことのできる水準を超えた負担を意味している。では何をもって「過剰な負荷」と意味するのであろうか、具体的にはどのような指標をもって測ることが適當なのであろうか。「通常の事業の賃金支払能力」は、そもそも意味するところが曖昧であり、使用者側（企業側）の反論根拠となりえる文言という見方もある。そこで、まずは「通常の事業の賃金支払能力」という文言（鍵概念）について、立法的観点及び歴史的観点から整理していきたい。

立法的観点では、最低賃金法における「最低賃金の決定基準の三要素」に関する見方として、大竹政男（当時：労働省労働基準局賃金課長）「最低賃金法と施行規則の逐条解説【上】—第一条より第一九条まで—」（日本労働研究所『日労研資料』第12巻第23号（通号452号）、1959年9月、3頁-11頁）が参考になる。すなわち、法律立案機関たる労働省としての認識は、次の通りである。

一方、事業の支払能力というものを考えなければならぬじやないかという議論も、これも強くあるわけでありまして、高い賃金を払えと言つても、それだけの支払い能力が事業にございませんというと、もしそういうことを強制されるならば、事業としてはつぶれてしまわなければならない。そうすれば、労働者も保護されるどころか、失業してしまうということになるわけでありまして、支払能力を無視した最低賃金というものを強制することは困難である。これももっともな議論であると思うのでございます。

（筆者中略）

しかしながら、国際的に見ましてもこの法律の三条に書いてありますところの生計費、それから類似の労働者の賃金、それから通常の事業の賃金支払能力、この三つを考えるということが最も、一般的な原則のように考えられるわけでありまして、この法律におきまして、それを三本併記しました。それらを総合的に考えるという立場をとつておるわけでございます。（引用箇所は、同書4頁-5頁）

逐条解説に基づく本文言は、最低賃金法が施行されてから66年も経過した今日（2026年）とは異なる国内外の社会・経済状況が背景である、という批判も考えられるものの、立法の考え方を回顧することとした。換言すれば、労働者側では「生計費」及び「類似の労働者の賃金」（当時）という文言が、使用者側では「通常の事業の賃金支払能力」という文言が、労使双方が持つ主張の根拠として設定されていると考えることもできよう。

次に、歴史的観点では、国立国会図書館「国会会議録検索システム」を用いて、立法過程から整理してみると、第28回国会衆議院社会労働委員会（1958年（昭和33年）4月22日）における石田博英國務大臣（第一次岸信介内閣の労働大臣）の答弁（井堀繁雄委員との議論のなか）に辿り着く。当時の認識における「通常の事業の賃金支払能力」（法律施行当初は、第三条に規定され

ている。) とは、次の通りである。

中小企業の経営の安全を確保しますための所要の施策はもちろん相伴って実施されなければなりませんし、政府もあとう限りのことはいたしておるわけであります。しかしながらそれが急速に一举にその効果を現わすものではないのであります。社会党案におきましても、提案されておりまする最低賃金法案以外の中小企業に対する法案の御準備がすでにあるようなお話をございますが、その御準備された法案を実施されたといたしましても直ちに効果が上るものではない。経過的な段階としてはやはり日本の非常に低い支払能力を持つ企業の存在ということが、相当期間改善されつつも残っていくものと考えなければならぬように思われるわけであります。しかし第三条において「通常の事業の賃金支払能力」、「通常の」と書いてありますところは、つまり個々のあるいは非常に特定の状態にある企業の支払い能力というものを問題にしているのではなくて、一般のわが国の経済の実情の中にある企業の支払い能力ということが前提になっておるのであります、この「通常の」という言葉でただいま御心配の点は十分くくれると思っておるわけであります。それから考え方としては、先ほども繰り返して申しました通り、企業はそれこそ逆に通常の労働者の賃金を支払う義務がある、それでなければ経営者たる資格はないという考え方でこの法の運営に当つていかなければならない、こう私は考えておるわけであります。(注:傍線部は筆者) (『国会会議録検索システム』第28回国会衆議院社会労働委員会(1958年(昭和33年)4月22日)より引用。)

したがって、「通常の事業の賃金支払能力」とは、特定の企業における賃金支払能力を指すのではなく、我が国の経済の実情のなかに存在する企業の支払能力を指しております、日本国という全体(今日的にいえば、「マクロ」視点)からみた賃金支払能力を表しているといえる²⁸。

また、藤繩正勝著(当時:労働省労働基準局賃金部長)『日本の最低賃金』第3章第3節によれば、ILO(国際労働機関)における使用者の支払能力に関する検討について、次のように述べている²⁹。

- 一九六八年にILO事務局が作成した第五三回総会のための議題報告書では、各国を通じて伝統的に採用されている最低賃金の決定基準としてつきの三つをあげている。
- ①労働者の必要
 - ②使用者の支払能力
 - ③経済の他のところで類似の労働に対して支払われる賃金またはより一般的には賃金労働者その他の社会的グループの相対的生活水準

わが国の最低賃金法においては、最低賃金の決定基準として、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③通常の事業の支払能力の三要素をあげられている。（同書277頁より引用）

そのうえで、労働省大臣官房国際労働課（1970）『第53回 ILO総会報告書』によれば、第53回総会における第1次討議後の本会議で採択された結論として、最低賃金水準を決定する基準は、「1970年の最低賃金決定条約第3条（b）の経済的要素のうち、経済開発計画、雇用、失業および不完全就業の水準、一般使用者の支払能力、国際収支および生産度の上昇率を考慮すべきである。」（240頁-241頁）とされている。

ただし、ソヴィエト社会主义共和国連邦政府代表顧問・コスティン氏（Mr. KOSTIN：Government adviser, USSR）は、次のように、使用者による最低賃金の支払能力という条文に対する問題提起を行っている³⁰。

しかしながら、同時に同氏（筆者注：コスティン氏）は、結論案にある種の重大な欠点がある、と考えた。特に、最低賃金率を制定するための基準は、はなはだしく込み入っており、かつ扱いにくいものである。労働者とその家族の必要および生計費とともに、使用者の支払の能力、雇用水準または国際収支のような基準の規定もあった。最低賃金率制定のための基準のこういう水増しは、余計であって、同手段を複雑にすることしかできなかった。同氏は、使用者の支払い能力の基準をどのように決定することができるか分からなかつた。民間使用者の財政状態は、つねに商業的秘密であるので、使用者の支払能力を確定することは、非常にむずかしいし、もし労働者が企業の財政活動を管理できたら、そのような基準が採用できるかも知れない。しかし、大多数の国々において、これはほとんど不可能である。最低賃金率制定のための基本的経済的基準は、当該国の一般経済情勢および人口1人当たりの国民所得であるべきだ。（前掲の労働省（1970）234頁より引用。）

また、労働省労働基準局賃金福祉部・日本賃金研究センター（1976）『最新 賃金辞典 改訂新版』によれば、「1968年ILO事務局が作成した第53回総会のための議題報告書では、各国で採用されている最低賃金の決定基準として、次の3つをあげている。①労働者の必要品 ②使用者の支払能力 ③経済の他のところで類似の労働に対して支払われる賃金又はより一般的には賃金労働者その他の社会的グループの相対的生活水準」と記載しており、ILO第131号条約を参照しつつ、「わが国の最低賃金法においては、最低賃金の決定基準として、①労働者の生計費 ②類似の労働者の賃金 ③通常の事業の賃金支払能力の3要素を定めており、ILO条約に掲げている基準と同趣旨のものといえよう。」（252頁）と述べている³¹。要するに、我が国の最低賃金の決定基

準は、ILO条約での基準を充足している、ともいえる。

さて、このような賃金支払能力に関する規定に対して、実体経済との間でどのように結びつくのかについて検討する際には、2005年（平成17年）3月3日の「第8回最低賃金制度のあり方に関する研究会」における「資料3 最低賃金の決定基準」が参考となりうる。すなわち、「通常の事業の賃金支払能力」とは、次の通りである。

「通常の事業の賃金支払能力」

当該業種等において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力のことであって、個々の企業の支払能力のことではない。一般的にいえば、業種等の賃金支払能力を概括的に把握するためには、経済産業省「工業統計」等によって出荷額、付加価値額等を検討することによって可能である。（厚生労働省「第8回最低賃金制度のあり方に関する研究会」（2005年3月3日）「配付資料3 最低賃金の決定基準」より引用。）

したがって、いわゆる「最低賃金の決定基準の三要素」において取り上げられる「通常の事業の賃金支払能力」とは、個別企業ではなく、業種・産業横断的な指標に基づいて定められることであると解釈されている。そのため、目安審議の際には、法人企業統計調査における企業利益（売上高経常利益率³²）や日本銀行全国企業短期経済観測調査（日銀短観）、中小企業景況調査による業況判断DIも参考となっている。とはいっても、今日においては、工業統計表が中止（廃止）³³されており、我が国の経済社会を全体から把握することができる統計資料が変化してきている。

本論文の問題意識は、最低賃金の決定基準の三要素を巡る論点のなかで、「通常の事業の賃金支払能力」に着目し、資本金階層別企業規模に応じた賃金支払能力に対する研究を行うことで、企業の賃金支払能力と賃上げ原資とは何か、について解明する必要がある。

（2）本論文の研究目的と研究行動

本論文では、企業の賃金支払能力を論点として計数的に求めることで、賃上げ余力を解明し、人的資本への投資に係る費用（人件費）を高めるための示唆を得ることを目的とする。本論文の分析は、労働者を雇用し、賃金の原資を保有する企業の賃金支払能力に関する研究を行い、賃金支払の原資を解明する点に意義あるものと考える。

そこで、本論文では、直近年度（2024年度）における業種別そして資本金階層別企業規模に応じて分析を行うことで、企業規模間の賃金支払能力についても整理して検討していく³⁴。具体的には、①付加価値労働生産性及び労働分配率を用いた分析（生産性と分配率からみた賃金支払能

力)、②損益分岐点及び危険点を用いた分析(当年度主義からみた賃金支払能力)、③安全性指標を用いた分析(決算時点の財務体質からみた賃金支払能力)という3つの分析を組み合わせることによって、企業の賃金支払能力及び賃上げの余力を研究していく。

本論文の研究課題は、次の3点を解明することである。第一の研究課題は使用者(企業)に賃金支払能力があるのか、原資は如何に求めるかを分析することである。第二の研究課題は賃金決定に影響する要因を考察することである。第三の研究課題は今日の経済社会における喫緊の課題にもなっている賃金の引き上げ(賃上げ)³⁵を行うためにはどのような取り組みを必要とするのか論じることにある。

係る研究目的を達成するために、第2章では本論文での分析方法や各種用語の定義について整理する。第3章では、第2章で示した3つの賃金支払能力を測る方法によって得られた分析結果をまとめる。第4章では分析結果に基づいて賃金支払能力(賃金の支払原資)について整理するとともに、賃金決定に影響を与える要因について考察することとする。第5章では賃金の引き上げに向けた示唆について論考を提示する。第6章では本論文で得られた知見と結論をまとめるとともに、今後の研究課題を示す。

第2章 分析方法及び用語の定義

本章では、分析方法及び用語の定義として、第1節では「法人企業統計調査」について概説する。第2節では資本金階層別企業規模を整理する。第3節では付加価値労働生産性の算術式の観点からまとめる。第4節では本論文全体に関わる用語たる「固定費・変動費」を定める。その後、分析方法として、第5節では損益分岐点による賃金支払能力の求め方に関する概念整理を行う。第6節では安全性分析による賃金支払能力の求め方に関する概念整理を行うこととする。

ここで、本章の要旨を先取すると、本論文では、財務省「法人企業統計調査」を分析に使用する統計調査とし、資本金階層別企業規模により業種別分析を行う。その際、企業の賃金支払能力は、主として労働省労働基準局賃金課による損益分岐点に基づいた支払能力の求め方（いわゆる「労働省賃金課方式」）を援用していく。

第1節 分析に使用する統計調査

本論文では、財務省「年次別法人企業統計調査」（全産業（金融保険業を除く））を用いて、主に資本金階層別企業規模に応じて分析を行う。法人企業統計調査は、「法人企業統計調査規則」（1970年（昭和45年）大蔵省令第48号）に基づいて実施されるものであって、統計法の基幹統計調査として実施されている。本調査の調査規模は、「年次別法人企業統計調査（2024年度（令和6年度））」（2025年9月1日発表）の場合、調査対象となる母集団法人数（金融業、保険業除く）は3,044,511社、標本法人数は30,312社（回答法人数22,615社、回答率74.6%）となっており、我が国の営利法人等の確定決算から企業の事業活動による成果を読み取ることができる最大規模の統計調査といえるものであり、同統計調査を使用することとした。

ただし、法人企業統計調査では、資本金5億円以上の企業は全数抽出、資本金5億円未満の企業は等確率系統抽出による標本調査であるため、資本金階層毎で母集団の法人数が異なっている。そのため、本論文では、資本金階層毎での差違を生じさせないために、資本金階層別における各調査項目の「全体の数（総数）」を「母集団」で除したものを「一社当たり」として分析することとした。また、分析に当たっては、財務省「2024年度 年次別法人企業統計調査」のe-Statから必要項目を抽出し、後述の計算式に基づき、表計算ソフトを用いて作成している。

第2節 資本金階層別企業規模

本論文で用いる法人企業統計調査は、資本金別階層により取得可能である。そこで、本論文では、資本金階層に応じて企業規模を区分して分析する。その際、中小企業庁『中小企業白書』及

び『小規模企業白書』で用いられている用語を援用し、資本金に応じて、企業規模の区分を次のように設定することにした（表1参照）。

中小企業庁『2021年版 中小企業白書』（第1部第2章第2節第1-2-11図）の注では、「本節において、財務省「法人企業統計調査年報」を用いた分析では、資本金10億円以上の企業を「大企業」、資本金1億円以上10億円未満の企業を「中堅企業」、資本金1億円未満の企業を「中小企業」とする。」と記述されている。同様に、中小企業庁『2018年版 小規模企業白書』（第1部第1章第2節第1-1-8図）の注では、「ここでいう中規模企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業、小規模事業者とは資本金1千万円未満の企業とする。」と記述されている。

ただし、我が国の中小企業は、中小企業基本法（1999年）の第2条に基づき「中小企業者の範囲」が定められており、業種別の資本金や常時使用従業員数の規模による分類がなされている。そのため、本論文における企業規模区分については、中小企業基本法に基づいた資料にはなっていない。このような背景を踏まえつつも、調査規模の観点から、企業の事業活動による成果を近似的に分析するために、法人企業統計調査に依拠することとした。

表1 資本金階層別企業規模に関する比較表

本論文で位置づける 企業規模の呼称	本論文の企業規模別 分析における名称	法人企業統計を用いた 資本金規模	中小企業基本法における「中小企業者の範囲」		
			業種分類	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数
大企業	「大企業」	10億円以上	製造業その他	3億円以下	300人以下
中堅企業	「中堅企業」	1億円以上10億円未満	卸売業	1億円以下	100人以下
中小企業	「中規模企業」	1千万円以上1億円未満	小売業	5千万円以下	100人以下
	「小規模事業者」	1千万円未満	サービス業	5千万円以下	50人以下

出所：中小企業基本法や法人企業統計調査、中小企業庁『2021年版 中小企業白書』、中小企業庁『2018年版 小規模企業白書』の記述をもとに筆者作成。

第3節 付加価値労働生産性・労働分配率

付加価値労働生産性は、企業で働く従業者一人によって生み出された付加価値額のことであり、計数によって求めることができる。

付加価値労働生産性は、「売上高対付加価値率」と「有形固定資産回転率」と「労働・資本装備率」を乗じた数値になる。また、売上高対付加価値率は「付加価値額/売上高」として、有形固定資産回転率は「売上高/有形固定資産額」として、労働・資本装備率は「有形固定資産額/従業者数」として分解できる。

ここで、付加価値額は「営業利益+役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生

費+動産・不動産賃借料+租税公課」によって、有形固定資産額は「土地+その他有形固定資産」によって、従業者数は「期中平均役員数+期中平均従業員数」によって求められる。なお、本論文では、中小企業では役員も営業活動等の就業を行っており、その就業時間数が常勤労働者（社員・職員）とほぼ同等に近い。そのため、本論文では、役員及び従業員を総称して「従業者」とし、人件費は「役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費」の合計として計算される。

また、労働分配率は、付加価値額に占める人件費の割合を表しているものであり、「人件費/付加価値額」によって求められる。

第4節 固定費・変動費

次に、本論文の全体を通じて用いられる「固定費」(Fixed Cost) と「変動費」(Variable Cost) という用語を定義する必要がある。

固定費と変動費は、主に経済学や経営学において多用されるものである。一般に、固定費は売上高の増減に関わらず固定的に発生する費用を意味し、変動費は売上高の増減により比例的に発生する費用である。固定費及び変動費は、主に企業会計での利用や個別企業での取扱の相違等の利用場面に応じて計算に加えるべき項目が異なるため、必ずしも一意（一つの意味）として確定されているものではない。それゆえ、固定費及び変動費は、企業の特性に応じて費用の個別勘定科目毎に振り分ける必要もある（個別費用法）。しかし、法人企業統計調査では、個別企業における費用の個別勘定科目まで捉えることはできないという統計を利用する上で制約があり、留意しなければならない。

本論文では、前述のように用語に関する相違の背景があることを理解しながらも、中小企業庁『2021年版 中小企業白書』（第2部第1章第1節「第2-1-12図」の注）における損益分析点比率の記述を援用することとする。中小企業庁の損益分岐点比率では、財務省「法人企業統計調査」に依拠した分析を行っており、本論文においても同様にして整合を図るため、次のように「固定費」及び「変動費」を設定する。

固定費と変動費の計算方法

$$\begin{aligned} \text{固定費} &= \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{営業外費用} - \text{営業外収益} \\ \text{変動費} &= \text{売上高} - \text{経常利益} - \text{固定費} \end{aligned}$$

出所：中小企業庁『2021年版 中小企業白書』第2部第1章第1節「第2-1-12図」の注より引用。

第5節 損益分岐点を用いた賃金支払能力の求め方

本節では、損益分岐点を用いた賃金支払能力の求め方について各種の概念を整理したうえで、本論文の分析手法について論述する。損益分岐点を用いた賃金支払能力の求め方は、ノイッペルの方式³⁶とも呼ばれるものである。労働省労働基準局賃金部編（1964）『賃金数学』（205頁-206頁）においては、①賃金支払能力最高限度、②賃金支払能力可能限度、③賃金支払能力適正限度、という3つの計算式により求めることができるものである。

まず、企業の賃金支払能力の分析に当たっては、収入と費用の均衡（收支の均衡）を検討することで、売上高の水準を測ることが可能である。そして、どのような水準をもってすれば、賃上げの余力（従業者分配の余力）があるのかを検討することができる。

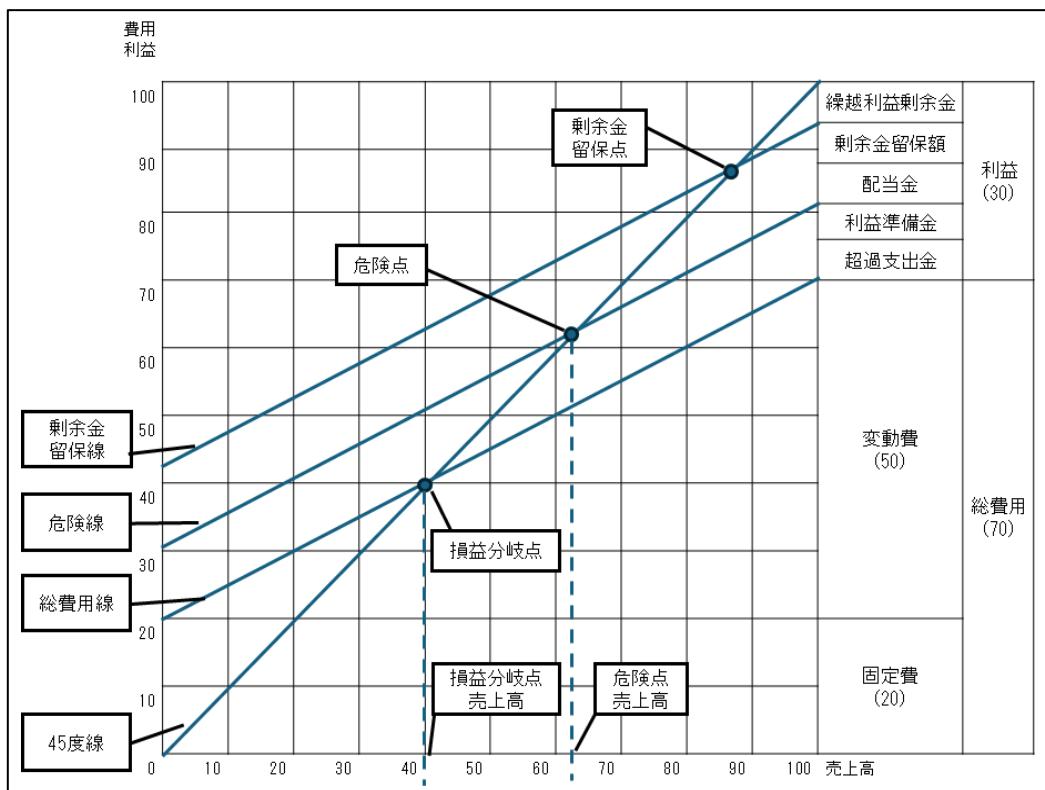
損益分岐点（Break-Even Point : BEP）は、企業における売上高（総収入）と総費用（固定費と変動費の合計）が均衡する点であり、損益がゼロを表すものである。そして、「売上高>総費用」の場合には利益（黒字）になり、「売上高<総費用」の場合には損失（赤字）になる。損益分岐点は、次の式により計算され、本論文でも適用される。

損益分岐点の基本式³⁷

$$\text{損益分岐点} = \frac{\text{固定費}}{1 - \frac{\text{変動費}}{\text{売上高}}}$$

次に、図2は、損益分岐点分析における諸概念をまとめた図であり、横軸の単位が「売上高」、縦軸の単位が「費用・利益」となっている。

図2 損益分岐点分析による賃金支払能力の概念図



出所：労働省労働基準局賃金部編『賃金数学』(205頁-206頁) をもとに筆者作成。

注：ここでは、全体を100として、固定費を20、変動費50、利益を30とする。

ここで、原点(0)を起点にして、売上高と費用が比例となる変動費率を傾き(内角の角度)を「45度線」として描くことで、企業の損益を明らかにする基本的な直線を引くことができる。総費用線は、固定費(20)を起点にして、傾きを変動費率として描いている。危険線は、総費用に「超過支出金+利益準備金」を加えた費用を表した線である。剩余金留保線は、総費用に「超過支出金+利益準備金+配当金+剩余金留保額」を加えた費用を表した線である。

「45度線と総費用線」、「45度線と危険線」、「45度線と剩余金留保線」における各交点を読み取ると、左方は「赤字」であり、右方は「黒字」を表している。別言すれば、この黒字の領域こそが賃上げ余力といえる。

なお、本論文で用いた賃金支払能力の計算式は、前述の労働省労働基準局賃金部編(1964)『賃金数学』(205頁-206頁)に加えて、労働省労働基準局賃金部監修(1968)『最新賃金辞典』(254頁-259頁)、窪田千貫・田辺文夫(1968)『人件費の支払限度—賃金効率と適正人件費のつかみ方』(53頁-66頁)、小野恒雄・工藤信男・長谷川光則(1966)『これからの賃金交渉—必要資料の見方、使い方』(286頁-311頁)、孫田良平・楠田丘(1964)『これからの賃金決定』(193頁-199頁)、全国中小企業団体中央会(1967)『これからの中小企業の賃金—適正人件費と賃金の合

理的決め方一』(54頁-73頁) 等を参照して設計している。これらの参考文献では、意味する用語に差違が生じていること、共通した唯一の計算式に限定されていないこと、といった課題が残る。ただし、本論文で用いる計算式は、賃金支払能力に関する一試論として求めたものであり、係る課題に関しては筆者の責めに帰することとして留意されたい。

(1) 賃金支払能力最高限度

賃金支払能力最高限度は、損益分岐点売上高における人件費を設定したものである。損益分岐点売上高は、総費用を回収することができる売上高である。そして、損益分岐点を超えた利益は、全額が賃上げ余力として解釈することもできる。この求め方によれば、企業の売上高が損益分岐点を超えた全てを人件費に充当することも可能であるともいえる。

しかしながら、企業体として存続していくために必要な費用（例：法人税や配当、利益準備金等）は、別の財源（例：累積された内部留保）から充当することも考慮しなければならない。これは、事業経営の観点から考えれば、縮小再生産を行ってしまうこととなってしまい、現実的とはいがたい。

賃金支払能力最高限度の計算式

$$\text{賃金支払能力最高限度} = \frac{\text{人件費}}{\text{損益分岐点売上高}}$$

(2) 賃金支払能力可能限度

賃金支払能力可能限度は、危険点売上高における人件費を設定したものである。危険点とは、「固定費」に加えて、「超過支出金」と「利益準備金」を含めたものによって計算されたものである。超過支出金は、企業が事業経営を行う上で必要となる支出金であり、具体的には公的機関に徴収される法人税、住民税及び事業税である。利益準備金は、会社法第445条第4項の定めるところによる法定の準備金である。

そこで、超過支出金（法人税等）は、当年度に納めた法人税等として「法人税、住民税及び事業税(当期末)」に「法人税等調整額(当期末)」を加えて計算している。利益準備金は、当年度に蓄積または支出した利益準備金として「利益準備金(当期末)」から「利益準備金(前期末)」を引いて計算していく。

超過支出金と利益準備金は、企業として存続していくために不可欠なものである。そして、従業者への賃金支払は、企業としての立場があつてこそ分配できうるものである。それゆえ、企業においては存続に必要な最低水準、分配される従業者にとっては賃金要求ができる最高水準であると考える。

賃金支払能力可能限度の計算式

$$\text{賃金支払能力可能限度} = \frac{\text{人件費}}{\text{危険点売上高}} = \frac{\text{人件費}}{\frac{\text{固定費} + \text{超過支出金} + \text{利益準備金}}{1 - \frac{\text{変動費}}{\text{売上高}}}}$$

(3) 賃金支払能力適正限度

賃金支払能力適正限度は、剰余金留保点売上高における人件費を設定したものである。剰余金留保点とは、前述の固定費や超過支出金及び利益準備金に加えて、株式会社の構成員（株主）に対して支払う「配当金」や、特定目的のために蓄えられている「積立金」が加えられたものである。それゆえ、剰余金留保点は、企業が継続組織（ゴーイング・コンサーン）として存在していくことを前提に、一定の利益（目標利益）を確保した事業運営を行う基準ともいえる。なお、積立金は、法人企業統計調査においては「その他繰越利益剰余金」の内に含めて設定されているものの、積立金は企業が特定の目的（新社屋への改築、設備更新、工場等の整備）等に積み立てていることに鑑みることもできる。

賃金支払能力適正限度の計算式

$$\begin{aligned}\text{賃金支払能力適正限度} &= \frac{\text{人件費}}{\text{剰余金留保点売上高}} \\ \text{剰余金留保点} &= \frac{\text{人件費}}{\frac{\text{固定費} + \text{超過支出金} + \text{利益準備金} + \frac{\text{配当金} + \text{剰余留保金}}{1 - \text{法人税} \cdot \text{所得税率}}}{1 - \frac{\text{変動費}}{\text{売上高}}}}\end{aligned}$$

ここでは、損益分岐点を拡張した分岐点として、「危険点」や「剰余金留保点」といった概念について示した。とはいっても、危険点売上高を超えた売上高については、利潤に位置づけられるものであり、法人企業統計調査では「配当金」や「剰余留保金（積立金+繰越利益剰余金）」に該当するものである。

そのため、本論文では、「損益分岐点売上高」及び「危険点売上高」を取り上げ、“当年度主義における適正人件費”の観点から、主に損益計算書から読み取ることができる「賃金支払能力」及び「賃上げ余力」について分析を行うことにしたい。ただし、これらの分析手法の問題点は、“当該年度”における賃上げ余力を検討することに留まってしまうことがある。

第6節 安全性分析による賃金支払能力の求め方

本節では、安全性分析を用いた賃金支払能力の概念整理を行う。

安全性分析は、企業が決算日に保有する「資産・負債・純資産」に基づいて、企業の短期的な支払能力や財務体質といった財務上の安全性を評価するのに有用とされる。安全性分析に基づく賃金支払能力は、労働者への分配の拡大という側面に加えて、企業が存続できる可能性についても推し量ることもできる。その際、短期的な支払能力の観点からは「流動比率」や「当座比率」を捉え、財務体質の観点からは「自己資本比率」を捉えることが重要である。

①流動比率は、企業が抱える流動負債（1年以内の短期的な負債）と流動資産（1年以内に現金化できる資産）との割合を計算することで、企業の短期的債務に対応できる資産を測り、債務の返済能力及び企業の短期的支払能力を求めるものである。②当座比率は、当座資産（本論文では「現金預金」とする。）と流動負債の割合を表すものであり、企業の即時支払能力（直ちに支払う能力がある資産）を測る指標である³⁸。③自己資本比率は、総資本（負債+純資産）に占める純資産の割合を表す指標であり、他人資本（外部資金）に依存せず、自己資本による安定的な財務基盤（資本構成）を表している。

企業の安全性分析の評価指標には、多様な見解があるとはいえ、財務分析上の不安を払拭させなければならない。本論文では、財務分析の観点に立脚して、企業の安全性を測る評価基準（理想値）について、流動比率が200%以上、当座比率（現預金比率）が100%以上、自己資本比率が50%以上として設定する³⁹。そして、3つの指標が理想値を上回る場合には、賃金支払能力の原資を有する財務体質があると判断できる。表2は、これら安全性分析の財務指標及び計算式や評価対象、評価基準をまとめている。

表2 安全性分析の財務指標・計算式・評価対象・評価基準

財務指標及び計算式	評価対象	評価基準 (理想値)
①流動比率 $= \frac{\text{流動資産}}{\text{流動負債}}$	短期支払能力	200%以上
②当座比率（現預金比率） $= \frac{\text{現金} \cdot \text{預金}}{\text{流動負債}}$	即時決済能力	100%以上
③自己資本比率 $= \frac{\text{自己資本}}{\text{総資本}}$ $= \frac{\text{純資産} - \text{新株予約権}}{\text{流動負債} + \text{固定負債} + \text{特別法上の準備金} + \text{純資産}}$	財務構成の健全性	50%以上

本論文では、「資金の調達と運用」という観点から考えることで、内部留保⁴⁰が資金調達とし、流動資産が資金運用の現出形態とみなして検討を進めることとする。そのため、これら安全性分析を用いた賃金支払能力は、“財務分析上の安全性における適正人件費”の観点から、主に貸借対照表から読み取ることができる賃上げ余力として分析を進める。

しかしながら、これら安全性分析における3つの指標を用いた分析手法では、賃金支払能力に関する比率分析上の検討であるため、実額での検証は困難であること、統計上の全体（マクロ的視点）によること、内部留保（会計科目としての「利益剰余金」）との直接的な検証は行えないこと、といった問題点もある。

本章では、用語の定義を確認したうえで、付加価値労働生産性と労働分配率を用いた分析手法、損益分岐点を用いた分析手法、安全性分析を用いた財務比率の分析手法といった賃金支払能力を求める枠組み（フレーム・ワーク）を整理した。次章では、これらの分析方法に基づいて、法人企業統計調査を用いた実証的分析を行う。

第3章 分析結果

本章において、第1節では付加価値労働生産性と労働分配率の結果をもとめる。第2節では損益分岐点分析及び危険点分析による結果をまとめる。第3節では安全性分析による結果を整理する。これらの分析結果を通じて、法人企業における賃金支払能力の現状について確認することにしたい。

第1節 付加価値労働生産性及び労働分配率による結果

表3は、2024年度における業種別・資本金階層別付加価値労働生産性と労働分配率を表したものである。付加価値労働生産性を全産業でみると、大企業が16.57百万円、中堅企業が9.00百万円、中規模企業が5.52百万円、小規模事業者が3.98百万円となっている。同様に労働分配率を全産業でみると、大企業が47.3%、中堅企業が62.8%、中規模企業が74.4%、小規模事業者が81.5%となっている。

付加価値労働生産性が高い業種では、大企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が98.04百万円、「不動産業、物品賃貸業」が35.17百万円、「電気業」が34.65百万円となっている。中堅企業は「電気業」が47.27百万円、「鉱業、採石業、砂利採取業」が23.83百万円、「不動産業、物品賃貸業」が13.99百万円となっている。中規模企業は「電気業」が32.48百万円、「不動産業、物品賃貸業」が10.53百万円、「ガス・熱供給・水道業」が7.70百万円となっている。小規模事業者は「電気業」が11.02百万円、「不動産業、物品賃貸業」が6.64百万円、「ガス・熱供給・水道業」が6.47百万円となっている。付加価値労働生産性が低い業種では、大企業は「農林水産業」が8.46百万円、「小売業」が8.60百万円、「卸売業」が14.31百万円となっている。中堅企業は「農林水産業」が4.58百万円、「サービス業」が6.99百万円、「小売業」が7.22百万円となっている。中規模企業は「農林水産業」が2.93百万円、「サービス業」が4.21百万円、「小売業」が4.72百万円、小規模事業者は「農林水産業」が3.06百万円、「小売業」が3.16百万円、「サービス業」が3.60百万円となっている。

労働分配率が高い業種では、大企業は「農林水産業」が64.3%、「卸売業」が61.7%、「建設業」が59.8%となっている。中堅企業は「農林水産業」が99.2%、「情報通信業」が68.8%、「サービス業」が68.6%となっている。中規模企業は「農林水産業」が118.1%、「情報通信業」が95.4%、「運輸業、郵便業」が82.4%となっている。小規模事業者は「農林水産業」が117.0%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が106.0%、「情報通信業」が97.4%となっている。労働分配率が低い業種では、大企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が12.7%、「不動産業、物品賃貸業」が22.6%、「電気業」が29.9%となっている。中堅企業は「電気業」が12.0%、「鉱業、採石業、砂

利採取業」が30.3%、「不動産業、物品賃貸業」が39.5%となっている。中規模企業は「電気業」が16.5%、「不動産業、物品賃貸業」が40.7%、「卸売業」が66.5%となっている。小規模事業者は「電気業」が26.7%、「不動産業、物品賃貸業」が43.9%、「ガス・熱供給・水道業」が54.0%となっている。

ただし、企業規模でみると、小規模事業者になるほど労働分配率が高くなっていることがわかる。同時に、企業規模が小さくなるほど、資本分配率（1-労働分配率）も小さくなり、資本を蓄積しにくい状況にあることもわかる。

表3 2024年度業種別資本金階層別付加価値労働生産性・労働分配率・資本分配率

資本金別企業規模	大企業			中堅企業			中規模企業			小規模事業者		
	業種 (金融業、保険業以外の業種)	付加価値 労働生産性	労働分配率	資本分配率	付加価値 労働生産性	労働分配率	資本分配率	付加価値 労働生産性	労働分配率	資本分配率	付加価値 労働生産性	労働分配率
全産業（除く金融・保険業）	16.57	47.3%	52.7%	9.00	62.8%	37.2%	5.52	74.4%	25.6%	3.98	81.5%	18.5%
製造業	16.32	57.0%	43.0%	9.69	67.4%	32.6%	5.73	77.8%	22.2%	3.64	90.3%	9.7%
鉱業、採石業、砂利採取業	98.04	12.7%	87.3%	23.83	30.3%	69.7%	6.00	78.9%	21.1%	4.10	106.0%	-6.0%
建設業	17.38	59.8%	40.2%	10.85	61.5%	38.5%	6.91	73.3%	26.7%	4.93	85.5%	14.5%
電気業	34.65	29.9%	70.1%	47.27	12.0%	88.0%	32.48	16.5%	83.5%	11.02	26.7%	73.3%
ガス・熱供給・水道業	24.07	37.5%	62.5%	11.19	53.0%	47.0%	7.70	73.0%	27.0%	6.47	54.0%	46.0%
情報通信業	22.40	39.5%	60.5%	10.57	68.8%	31.2%	6.09	95.4%	4.6%	4.01	97.4%	2.6%
運輸業、郵便業	15.88	42.4%	57.6%	8.69	66.1%	33.9%	5.17	82.4%	17.6%	3.86	87.1%	12.9%
卸売業	14.31	61.7%	38.3%	11.01	58.3%	41.7%	7.60	66.5%	33.5%	5.39	74.3%	25.7%
小売業	8.60	47.3%	52.7%	7.22	56.8%	43.2%	4.72	73.9%	26.1%	3.16	86.1%	13.9%
不動産業、物品賃貸業	35.17	22.6%	77.4%	13.99	39.5%	60.5%	10.53	40.7%	59.3%	6.64	43.9%	56.1%
サービス業	16.44	35.0%	65.0%	6.99	68.6%	31.4%	4.21	79.2%	20.8%	3.60	83.5%	16.5%
農林水産業	8.46	64.3%	35.7%	4.58	99.2%	0.8%	2.93	118.1%	-18.1%	3.06	117.0%	-17.0%

出所：財務省「法人企業統計調査」より筆者作成。

単位：付加価値労働生産性は「百万円」。労働分配率と資本分配率は「%」。

第2節 損益分岐点・危険点分析による結果

ここでは、損益分岐点を用いた賃金支払能力を求めた結果として、損益分岐点分析と危険点分析という2つの分析から検討することにしたい。

（1）損益分岐点売上高・損益分岐点売上高比率

表4は、企業における総収入（売上高）と総費用（固定費と変動費の合計）が均衡する損益分岐点売上高と売上高における損益分岐点売上高比率を表したものである。

損益分岐点売上高（全産業）をみると、大企業が60,113.54百万円、中堅企業が9,407.99百万円、中規模企業が521.83百万円、小規模事業者が71.14百万円となっている。損益分岐点売上高比率（全業種）をみると、大企業が44.8%、中堅企業が71.7%、中規模企業が80.9%、小規模事業者が90.3%となっている。企業規模が小さいほど、損益分岐点売上高比率が高い傾向にあり、

売上高と総費用が均衡する点は高いことがわかる。

また、企業規模別で損益分岐点売上高比率が高い業種は、大企業は「農林水産業」が70.3%、「運輸業、通信業」が64.5%、「小売業」が63.1%となっている。中堅企業は農林水産業が99.8%、「運輸業、通信業」が82.0%、「サービス業」が78.7%となっている。中規模企業は「農林水産業」が104.6%、「情報通信業」が100.5%、「運輸業、通信業」が90.2%となっている。小規模事業者は「鉱業、採石業、砂利採取業」が110.0%、「情報通信業」が100.6%、「製造業」が95.6%となっている。

企業規模別で損益分岐点売上高比率が低い業種は、大企業は「卸売業」が-13.3%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が15.4%、「不動産業、物品賃貸業」が40.1%となっている。中堅企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が37.4%、「電気業」が55.3%、「不動産業、物品賃貸業」が57.0%となっている。中規模企業は「不動産業、物品賃貸業」が59.6%、「卸売業」が67.3%、「電気業」が68.0%となっている。小規模事業者は「電気業」が42.7%、「農林水産業」が74.9%、「不動産業、物品賃貸業」が75.6%となっている。

表4 資本金階層別企業規模の損益分岐点売上高・損益分岐点売上高比率

資本金別企業規模 業種 (金融業、保険業以外の業種)	大企業		中堅企業		中規模企業		小規模事業者	
	損益分岐点売上高	損益分岐点売上高比率	損益分岐点売上高	損益分岐点売上高比率	損益分岐点売上高	損益分岐点売上高比率	損益分岐点売上高	損益分岐点売上高比率
全産業（除く金融保険業）	60,113.54	44.8%	9,407.99	71.7%	521.83	80.9%	71.14	90.3%
製造業	62,392.61	41.2%	10,248.01	72.7%	629.23	82.2%	68.72	95.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	6,755.97	15.4%	2,226.54	37.4%	378.93	85.3%	74.72	110.0%
建設業	98,533.27	60.6%	9,263.92	65.6%	337.52	76.1%	84.25	92.3%
電気業	200,456.08	55.9%	5,977.12	55.3%	711.11	68.0%	15.04	42.7%
ガス・熱供給・水道業	80,866.02	51.3%	4,985.05	72.3%	1,045.09	82.0%	57.98	91.1%
情報通信業	48,152.08	49.4%	5,228.76	75.1%	520.54	100.5%	23.83	100.6%
運輸業、郵便業	77,755.18	64.5%	9,020.34	82.0%	636.60	90.2%	112.50	91.1%
卸売業	-33,241.62	-13.3%	17,173.82	59.6%	828.36	67.3%	114.85	86.6%
小売業	124,560.05	63.1%	22,466.84	73.7%	930.19	86.7%	134.50	89.4%
不動産業、物品賃貸業	26,926.31	40.1%	3,879.15	57.0%	114.06	59.5%	27.34	75.6%
サービス業	19,653.91	44.1%	5,719.31	78.7%	386.44	85.6%	57.76	92.9%
農林水産業	43,246.82	70.3%	2,451.30	99.8%	610.59	104.6%	59.88	74.9%

出所：筆者が財務省「法人企業統計調査」から必要項目を抽出して計算。

単位：損益分岐点売上高は「百万円」、損益分岐点売上高比率は「%」。

注：大企業卸売業においては営業外収益が他の勘定科目を超えた負数が生じている。営業外収益は、本業の事業活動とは直接に関係しない収益であり、受取配当金や有価証券売買益、有価証券評価益、不動産賃貸料などが含まれる。本論文において固定費は、中小企業庁方式による計算式（固定費=人件費+減価償却費計+営業外費用-営業外収益）に基づくため、マイナス（-）の値が計上されている。

（2）危険点売上高・危険点売上高比率

表5は、企業の売上高と「総費用+超過支出金+利益準備金」が均衡する危険点売上高と、売

上高における危険点売上高比率を表したものである。

危険点売上高（全業種）をみると、大企業が71,726.89百万円、中堅企業が10,436.59百万円、中規模企業が563.62百万円、小規模事業者が74.29百万円となっている。危険点売上高比率（全業種）をみると、大企業が53.4%、中堅企業が79.5%、中規模企業が87.4%、小規模事業者が94.3%となっている。企業規模が小さいほど、危険点売上高比率が高く、売上高と「総費用+超過支出金+利益準備金」の均衡する点が高く、利益を生み出しにくい構造であることがわかる。

企業規模別で危険点比率が高い業種は、大企業は「農林水産業」が82.3%、「小売業」が73.1%、「運輸業、通信業」が72.6%となっている。中堅企業は「農林水産業」が103.1%、「運輸業、通信業」が87.8%、「サービス業」が83.4%となっている。中規模企業は「農林水産業」が107.5%、「情報通信業」が104.4%、「運輸業、通信業」が93.2%となっている。小規模事業者は「鉱業、採石業、砂利採取業」が113.7%、「情報通信業」が106.0%、「製造業」が100.1%となっている。

他方で、企業規模別で損益分岐点売上高比率が低い業種は、大企業は「卸売業」が-2.0%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が37.4%、「不動産業、物品賃貸業」が55.3%となっている。中堅企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が42.5%、「電気業」が69.7%、「不動産業、物品賃貸業」が70.4%となっている。中規模企業は「不動産業、物品賃貸業」が72.5%、「卸売業」が77.5%、「電気業」が78.6%となっている。小規模事業者は「電気業」が60.1%、「農林水産業」が78.7%、「不動産業、物品賃貸業」が83.6%となっている。

表5 資本金階層別企業規模の危険点売上高・危険点売上高比率

資本金別企業規模 業種 (金融業、保険業以外の業種)	大企業		中堅企業		中規模企業		小規模事業者	
	危険点売上高	危険点売上高比率	危険点売上高	危険点売上高比率	危険点売上高	危険点売上高比率	危険点売上高	危険点売上高比率
全産業（除く金融保険業）	71,726.89	53.4%	10,436.59	79.5%	563.62	87.4%	74.29	94.3%
製造業	76,397.85	50.4%	11,252.90	79.8%	675.28	88.2%	71.93	100.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	16,437.67	37.4%	2,527.05	42.5%	409.09	92.1%	77.27	113.7%
建設業	116,442.62	71.6%	10,699.20	75.8%	371.39	83.7%	86.84	95.2%
電気業	234,437.42	65.3%	7,533.58	69.7%	822.19	78.6%	21.16	60.1%
ガス・熱供給・水道業	92,785.50	58.9%	5,545.59	80.4%	1,120.96	88.0%	59.86	94.0%
情報通信業	58,710.44	60.2%	5,771.72	82.9%	540.72	104.4%	25.09	106.0%
運輸業、郵便業	87,537.99	72.6%	9,661.40	87.8%	657.38	93.2%	113.99	92.3%
卸売業	-4,882.41	-2.0%	20,367.94	70.7%	954.04	77.5%	126.31	95.3%
小売業	144,236.53	73.1%	24,876.67	81.6%	990.18	92.3%	135.00	89.8%
不動産業、物品賃貸業	37,178.68	55.3%	4,789.81	70.4%	139.09	72.5%	30.24	83.6%
サービス業	20,147.77	45.2%	6,063.06	83.4%	407.03	90.2%	60.38	97.1%
農林水産業	50,597.81	82.3%	2,533.57	103.1%	626.99	107.5%	62.89	78.7%

出所：筆者が財務省「法人企業統計調査」から必要項目を抽出して計算。

単位：危険点売上高は「百万円」、危険点売上高比率は「%」。

注：表4に同じ。

(3) 損益分岐点人件費額・損益分岐点人件費比率

表6は、損益分岐点人件費額と損益分岐点人件費比率を表したものである。損益分岐点人件費額は、損益分岐点売上高に占める人件費額が計算され、損益分岐点人件費比率は、収支が均衡した損益分岐点売上高で人件費比率が計算され、人件費という観点に限定した利益または損失を把握することができる。

損益分岐点人件費額（全業種）をみると、大企業が27,343.75百万円、中堅企業が2,177.89百万円、中規模企業が130.10百万円、小規模事業者が21.08百万円となっている。損益分岐点人件費比率（全業種）をみると、大企業が20.4%、中堅企業が16.6%、中規模企業が20.2%、小規模事業者が26.8%となっている。

企業規模別で損益分岐点人件費比率が高い業種は、大企業は「サービス業」が40.9%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が29.7%、「製造業」が24.8%となっている。中堅企業は「サービス業」が29.7%、「情報通信業」が26.6%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が25.4%となっている。中規模企業は「サービス業」が33.6%、「運輸業、郵便業」が29.9%、「情報通信業」が28.2%となっている。小規模事業者は「情報通信業」が38.7%、「サービス業」が37.4%、「運輸業、郵便業」が33.3%となっている。

他方で、企業規模別で損益分岐点人件費比率が低い業種は、大企業が「卸売業」が-21.5%、「ガス・熱供給・水道業」が5.7%、「電気業」が6.5%となっている。中堅企業は「電気業」が1.8%、「卸売業」が7.5%、「ガス・熱供給・水道業」が12.3%となっている。中規模企業は「電気業」が3.2%、「農林水産業」が10.9%、「卸売業」が11.4%となっている。小規模事業者は「卸売業」が14.8%、「電気業」が16.1%、「小売業」が17.0%となっている。

表6 資本金階層別企業規模の損益分岐点人件費額・損益分岐点人件費比率

資本金別企業規模 業種 (金融業、保険業以外の業種)	大企業		中堅企業		中規模企業		小規模事業者	
	損益分岐点人件費額	損益分岐点人件費比率	損益分岐点人件費額	損益分岐点人件費比率	損益分岐点人件費額	損益分岐点人件費比率	損益分岐点人件費額	損益分岐点人件費比率
全産業（除く金融保険業）	27,343.75	20.4%	2,177.89	16.6%	130.10	20.2%	21.08	26.8%
製造業	37,500.10	24.8%	2,472.06	17.5%	167.05	21.8%	22.94	31.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	13,065.40	29.7%	1,509.76	25.4%	83.47	18.8%	20.46	30.1%
建設業	30,508.71	18.8%	2,675.79	19.0%	100.12	22.6%	23.62	25.9%
電気業	23,164.40	6.5%	189.96	1.8%	33.14	3.2%	5.66	16.1%
ガス・熱供給・水道業	8,979.78	5.7%	849.19	12.3%	169.89	13.3%	12.67	19.9%
情報通信業	22,003.48	22.6%	1,851.39	26.6%	146.01	28.2%	9.15	38.7%
運輸業、郵便業	27,041.36	22.4%	2,572.79	23.4%	210.93	29.9%	41.16	33.3%
卸売業	-53,523.49	-21.5%	2,167.62	7.5%	140.31	11.4%	19.57	14.8%
小売業	32,094.48	16.3%	4,223.53	13.9%	140.13	13.1%	25.53	17.0%
不動産業、物品貯蔵業	9,351.14	13.9%	1,084.72	15.9%	45.20	23.6%	8.37	23.1%
サービス業	18,240.87	40.9%	2,160.60	29.7%	151.45	33.6%	23.27	37.4%
農林水産業	8,023.86	13.1%	303.74	12.4%	63.47	10.9%	24.08	30.1%

出所：筆者が財務省「法人企業統計調査」から必要項目を抽出して計算。

単位：損益分岐点人件費額は「百万円」、損益分岐点人件費比率は「%」。

注：表4に同じ。

(4) 危険点壳上高人件費額・危険点壳上高人件費比率

表7は、危険点壳上高人件費額は、危険点壳上高における人件費額を表している。危険点壳上高人件費比率は、危険点壳上高における人件費比率をみることで、危険点に基づく利益または損失を把握することができる。

危険点壳上高人件費額（全業種）をみると、大企業が22,916.51百万円、中堅企業が1,963.24百万円、中規模企業が120.45百万円、小規模事業者が20.18百万円となっている。危険点壳上高人件費比率（全業種）をみると、大企業が17.1%、中堅企業が15.0%、中規模企業が18.7%、小規模事業者が25.6%となっている。

企業規模別で危険点壳上高人件費比率が高い業種は、大企業は「サービス業」が39.9%、「製造業」が20.2%、「運輸業、郵便業」が19.9%となっている。中堅企業は「サービス業」が28.1%、「情報通信業」が24.1%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が22.4%となっている。中規模企業は「サービス業」が31.9%、「運輸業、郵便業」が28.9%、「情報通信業」が27.1%となっている。小規模事業者は「情報通信業」が36.7%、「サービス業」が35.8%、「運輸業、郵便業」が32.9%となっている。

他方で、企業規模別で危険点壳上高人件費比率が低い業種は、大企業が「卸売業」が-146.2%、「ガス・熱供給・水道業」が5.0%、「電気業」が5.5%となっている。中堅企業は「電気業」が1.4%、「卸売業」が6.3%、「農林水産業」が12.0%となっている。中規模企業は「電気業」が2.7%、「卸売業」が9.9%、「農林水産業」が10.6%となっている。小規模事業者は「電気業」が11.4%、「卸売業」が13.4%、「小売業」が16.9%となっている。

表7 資本金階層別企業規模の危険点人件費額・人件費比率

資本金別企業規模 業種 (金融業、保険業以外の業種)	大企業		中堅企業		中規模企業		小規模事業者	
	危険点壳上高 人件費額	危険点人件費 比率	危険点壳上高 人件費額	危険点人件費 比率	危険点壳上高 人件費額	危険点人件費 比率	危険点壳上高 人件費額	危険点人件費 比率
全産業（除く金融保険業）	22,916.51	17.1%	1,963.24	15.0%	120.45	18.7%	20.18	25.6%
製造業	30,625.59	20.2%	2,251.30	16.0%	155.66	20.3%	21.92	30.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	5,369.95	12.2%	1,330.22	22.4%	77.31	17.4%	19.79	29.1%
建設業	25,816.35	15.9%	2,316.84	16.4%	90.99	20.5%	22.91	25.1%
電気業	19,806.75	5.5%	150.72	1.4%	28.66	2.7%	4.02	11.4%
ガス・熱供給・水道業	7,826.21	5.0%	763.35	11.1%	158.39	12.4%	12.27	19.3%
情報通信業	18,046.42	18.5%	1,677.22	24.1%	140.56	27.1%	8.69	36.7%
運輸業、郵便業	24,019.35	19.9%	2,402.08	21.8%	204.26	28.9%	40.62	32.9%
卸売業	-364,411.34	-146.2%	1,827.69	6.3%	121.83	9.9%	17.79	13.4%
小売業	27,716.21	14.0%	3,814.39	12.5%	131.64	12.3%	25.44	16.9%
不動産業、物品貯蔵業	6,772.47	10.1%	878.49	12.9%	37.07	19.3%	7.56	20.9%
サービス業	17,793.75	39.9%	2,038.10	28.1%	143.79	31.9%	22.26	35.8%
農林水産業	6,858.14	11.2%	293.88	12.0%	61.82	10.6%	22.92	28.7%

出所：筆者が財務省「法人企業統計調査」から必要項目を抽出して計算。

単位：危険点人件費額は「百万円」、危険点人件費比率は「%」。

注：表4に同じ。

第3節 安全性分析による結果

表8は、業種別資本金階層別企業規模の安全性分析を行ったものである。なお、本論文では、第2章第6節で定義したとおり、財務分析の観点から企業の安全性を測る評価基準（理想値）として、流動比率が200%以上、当座比率（現預金比率）が100%以上、自己資本比率が50%以上と設定している。

流動比率が200%以上となっているのは、大企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が272.8%である。中堅企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が382.3%である。中規模企業は「情報通信業」が208.5%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が207.9%である。小規模事業者は「製造業」が203.6%、「建設業」が202.3%となっている。

当座比率が100%以上となっているのは、大企業と中堅企業はない。中規模企業は「情報通信業」が120.5%、「サービス業」が108.1%となっている。小規模事業者は「建設業」が116.0%、「製造業」が115.3%、「情報通信業」が111.2%となっている。

自己資本比率が50%以上となっているのは、大企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.6%、「農林水産業」が55.1%、「小売業」が53.8%、「情報通信業」が53.0%、「製造業」が52.6%である。中堅企業は「鉱業、採石業、砂利採取業」が72.3%、「ガス・熱供給・水道業」が53.4%である。中規模企業は「情報通信業」が59.1%となっている。小規模事業者はない。

評価指標には理想的な数値を掲げた。それゆえ、理想値を下回っていた場合であっても、財務分析上の理想値に近い個別企業では若干の余裕をもちつつ賃金支払能力の原資があり、財務分析上の理想値から遠く離れた個別企業では賃金支払能力の原資への不安定な財務状況を抱えながらも賃金等を支払うこととなる。いずれの場合であっても、賃金として支払うという経営者の覚悟や経営判断の有無が重要である。

表8 資本金規模別業種別安全性分析

企業規模	大企業			中堅企業			中規模企業			小規模事業者			
	業種	流動比率	当座比率 (現預金比率)	自己資本比率									
全産業（除く金融保険業）		132.6	25.3	43.5	145.8	36.0	41.6	184.5	81.3	45.5	160.4	83.6	21.3
製造業		140.3	29.3	52.6	149.5	31.9	47.5	192.6	79.7	46.3	203.6	115.3	27.2
鉱業、採石業、砂利採取業		272.8	47.9	71.6	382.3	52.4	72.3	207.9	97.7	49.5	123.6	46.0	14.1
建設業		142.7	21.9	44.7	187.0	54.2	48.9	193.7	95.0	46.6	202.3	116.0	23.2
電気業		73.9	18.2	21.1	105.8	32.0	17.3	140.5	69.8	21.7	94.0	60.5	16.3
ガス・熱供給・水道業		105.9	12.5	40.1	179.2	54.4	53.4	160.5	81.4	49.0	89.6	46.3	0.5
情報通信業		130.0	25.2	53.0	151.6	52.3	44.0	208.5	120.5	59.1	192.8	111.2	20.8
運輸業、郵便業		139.9	31.4	33.5	114.6	38.8	39.4	190.4	92.6	35.6	120.3	55.3	19.4
卸売業		127.2	14.6	36.0	137.3	24.0	37.1	187.8	61.9	45.4	136.2	56.5	20.2
小売業		127.3	31.5	53.8	122.3	23.1	42.5	132.3	44.3	37.2	155.8	49.2	16.2
不動産業、物品販賣業		171.3	12.0	26.5	172.0	36.9	37.1	187.5	95.7	47.9	122.9	77.6	21.0
サービス業		113.4	32.3	44.2	135.2	48.5	37.6	196.2	108.1	46.1	172.9	98.4	22.4
農林水産業		178.8	30.9	55.1	127.2	36.4	15.7	153.9	65.3	20.0	181.7	98.1	19.5

出所：筆者が財務省法人企業統計調査から必要項目を抽出して計算。

単位：%

本章では、資本金階層別企業規模と業種について、第1節では付加価値分析を用いて付加価値労働生産性と労働分配率を検討した。第2節では損益分岐点分析を用いて損益分岐点人件費比率と危険点人件費比率を検討した。第3節では安全性分析を用いて流動比率、当座比率、自己資本比率を検討した。ただし、統計から得られた業種ごとの全体（マクロ的視点）からみた数値であり、個別企業の状況には言及できるものではない。

第4章 分析を通じた考察

本章では、第3章における分析をもとにして、第1節は賃金支払能力の余力（賃上げ余力）について検討を行い、第2節では賃金決定の影響を与える要因について考察を行うことしたい。

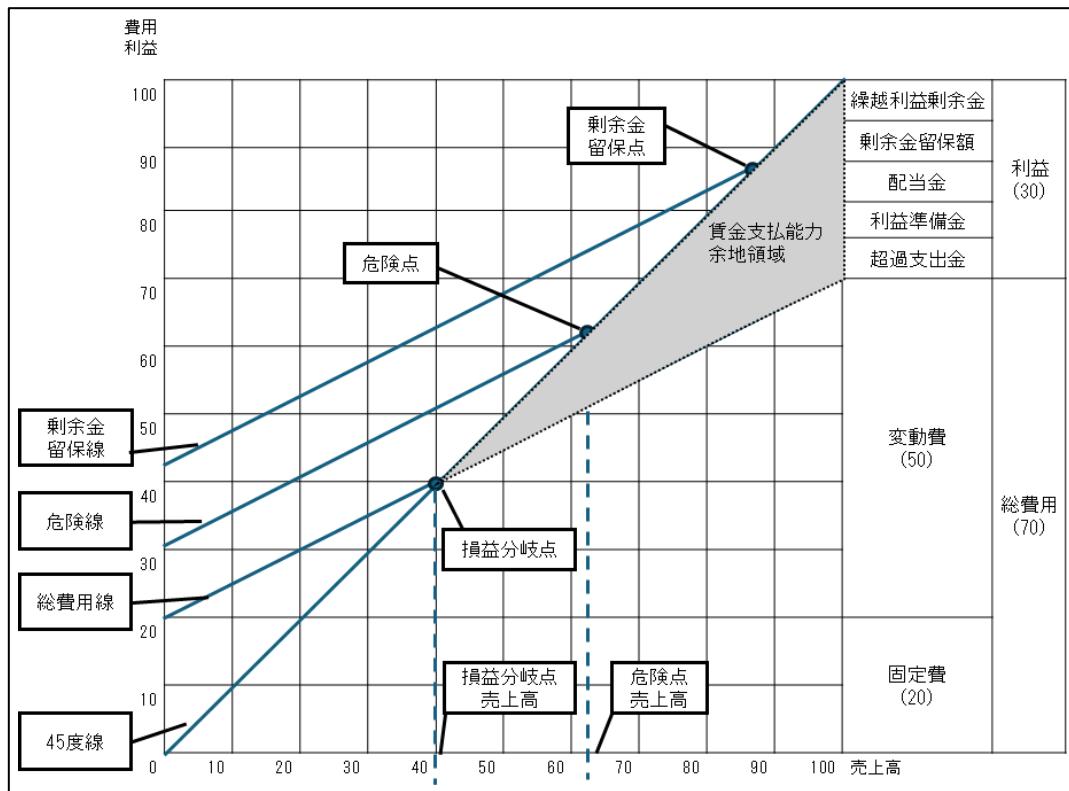
第1節 賃金支払能力を如何に求めるか

第3章第1節では、付加価値分析を行い、従業者一人が生み出した付加価値額（付加価値労働生産性）と付加価値のうち人件費として支払われている割合（労働分配率）を業種別資本金階層別企業規模にわけて分析した。この付加価値分析に基づいて賃金支払能力について検討を行うと、資本分配率（ $1 - 労働分配率$ ）が賃上げ余力ということができる。ただし、付加価値のうち資本分配された部分は、事業継続のための設備等への投資や税金支払、株主への配当等に充当される原資となっていることについても留意する必要がある。

第3章第2節では、損益分岐点分析を行い、損益分岐点売上高比率と危険点売上高比率を求めたうえで、損益分岐点人件費比率と危険点人件費比率についても業種別資本金階層別企業規模にわけて分析した。

図3は、損益分岐点における賃金支払能力余地領域を表したものである。損益分岐点を超えた部分は、賃金支払能力の余力がある部分であり、総費用を回収した以上について賃金に回すことができることを示している。ただし、超過支出金（法人税等）の支払や利益準備金の計上（積立）については、累積の利益剰余金（いわゆる内部留保）から充当するものである。そして、企業は株主への配当も行うことことができず、社内留保（当年度の利益確保）による資本蓄積も行うこととはできない。

図3 損益分岐点における資金支払能力余地領域

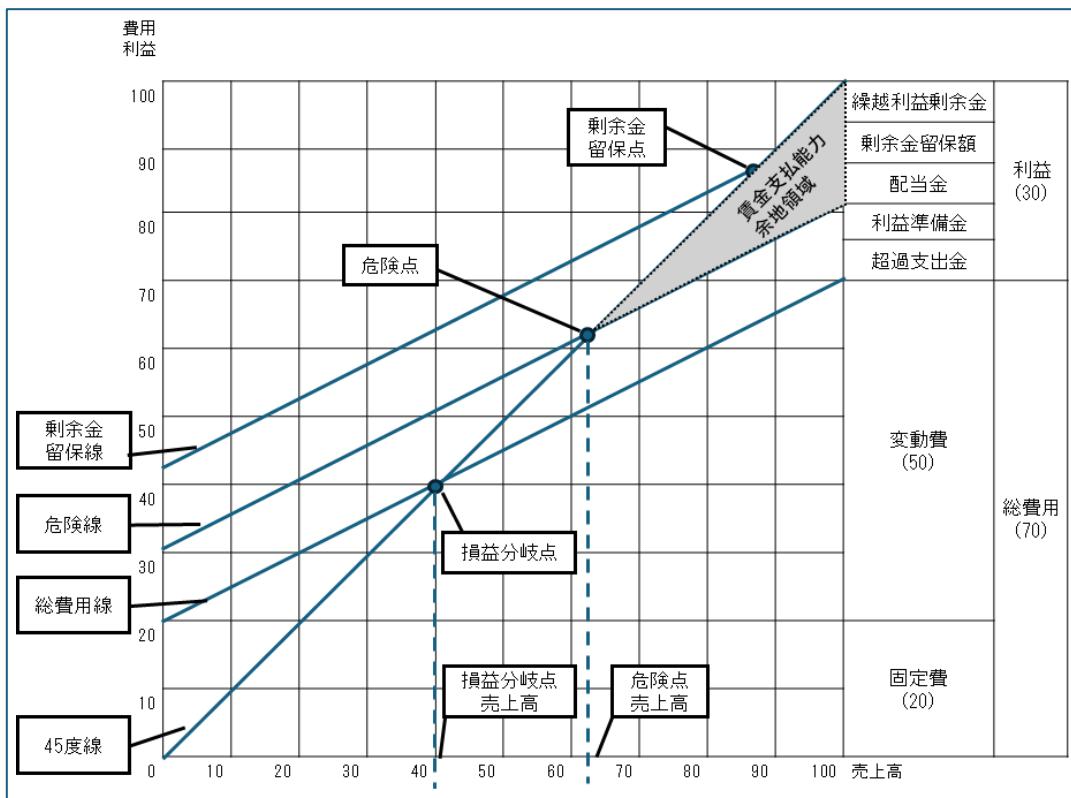


出所：前掲図2を加工して筆者作成。

注：ここでは、全体を100として、固定費を20、変動費50、利益を30とする。

図4は、危険点における資金支払能力余地領域を表したものである。危険点は、企業が自らを再生産するために必要な支出（総費用+超過支出金+利益準備金）を賄うことのできる最低水準である。危険点を超えた部分は、同様に資金支払能力の余力がある部分である。ただし、危険点を超えた領域については、設備投資等への積立金や社員たる株主への配当、当年度の社内留保も想定されていることも留意する必要がある。

図4 危険点における賃金支払能力余地領域



出所：前掲図2を加工して筆者作成。

注：ここでは、全体を100として、固定費20、変動費50、利益を30とする。

ここにおいて、「通常の事業の賃金支払能力」を当年度主義の観点から検討すると、総費用の回収、雇用者への賃金支払や法定福利費の納付、法人税等の超過支出金、利益準備金の確保といった単純再生産を行う費用を賄うためにも「危険点売上高」を基準としていく必要があると考える。そして、危険点売上高を超えた部分については、賃上げ原資とみなして従業者へ還元（賞与や一時金等）することができる。また、利益準備金という最低限度の資本蓄積があることに鑑みれば、暦年に累積された利益剰余金（内部留保）についても賃上げの原資とすることができます。ただし、このような場合には、株式会社という組織形態に基づく「配当金」や設備投資等のために留保される「(当年度) 社内留保」を計上させることもできない。それゆえ、危険点売上高を超えた利益が賃上げ原資とみる場合、企業は、従業者の賃金支払のために生かされた社会的装置に他ならない。

第3章第3節では、安全性分析を行い、貸借対照表を資金の調達と運用という観点から捉えて、3つの指標（流動比率、当座比率、自己資本比率）により業種別資本金階層別企業規模にわけて分析した。これら3つの指標（流動比率・当座比率・自己資本比率）が基準値（理想値）を満たしているのは、中規模企業の「情報通信業」だけであり、それ以外の企業では財務体質の観点か

らの理想には届いていない。それゆえ、財務分析の理想という観点からみれば、企業の賃金支払能力は概ね皆無である。

ただし、別の見方をすれば、これら3つの指標は企業決算時という一時点における「資産・負債・純資産」をまとめたものとして考えることもできる。そして、流動負債を流動資産により充当できる「流動比率」を最も重視し、賃金支払能力を評価する最低基準を100%以上として考える場合には、財務分析上の不安を抱えながらも、賃金支払能力の余力や賃上げ原資としてみなすこともできる。とはいっても、中規模企業や小規模事業者では、一般に信用力が低い場合があり、与信判断（融資判定）の際に重視される「企業の安全性（融資資金の返済能力）」への対応策として流動資産（特に、即時決済能力ある現金・預金）を保有する経営方針を探る場合もある。それゆえ、流動比率に限定しただけで、賃金支払能力がある、と直ちに結論づけてはならないと考える。

第2節 賃金決定に影響を与える要因

図5は、賃金決定に影響を与える要因に関する概念図である。まず、「賃金支払能力・団体交渉力・生計費・消費者物価」で囲まれた長方形が一企業を表し、「社内」及び「社外」は企業に対して影響を与える要因を意味する。なお、企業は、最低賃金を支払うのみならず、事業主が負担する法定福利費（健康保険料や厚生年金保険料や雇用保険料の事業主負担分、労災保険料、子ども・子育て拠出金等）、諸手当（通勤手当、住宅手当等）を付加した金額を支払うため、賃金支払能力をもとにして、個別賃金（妥結線）を決定することが考えられる。

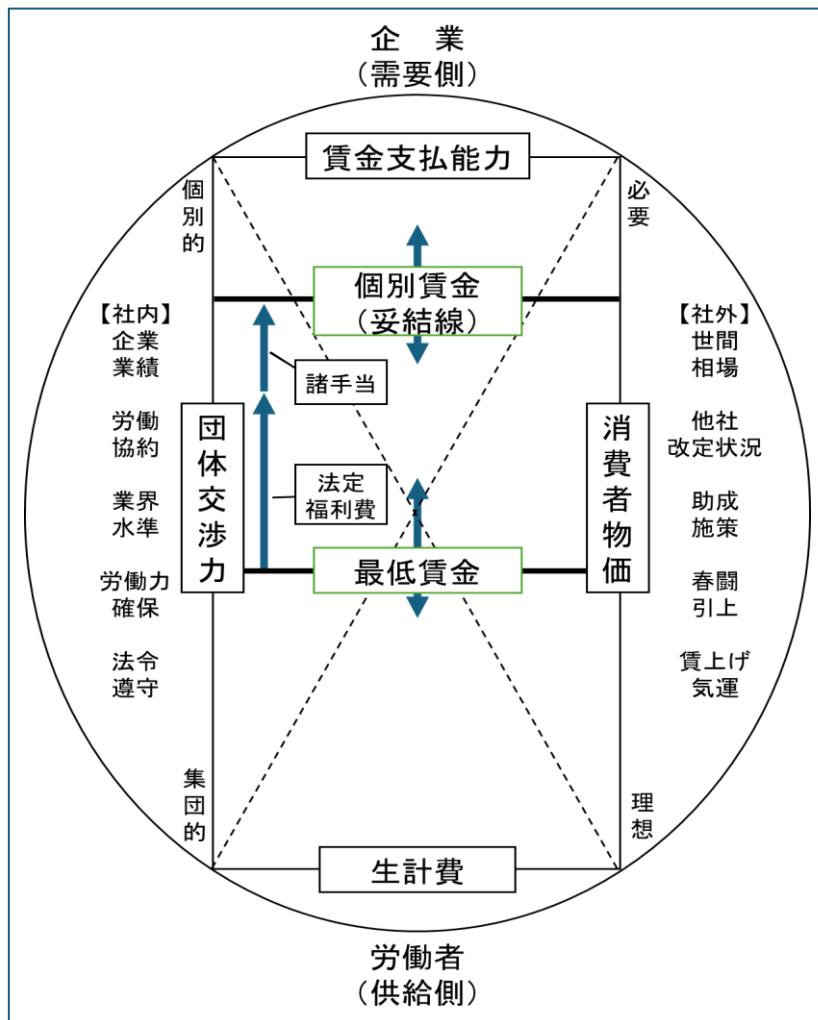
労働者（供給側）の視点から見た場合、生計費を底辺として検討すると、次のように理解することができる。①生計費と消費者物価との関係から見た際には、消費者物価が高まる（上方へ移行する）ことで労働者が求める生計費も上昇して個別賃金も上方へ移動していく。②生計費と団体交渉力との関係から見た際には、労働組合等の団体交渉力が集団的（交渉力が高い）であることで個別賃金も上方へ移動するため高い賃金を確保できる。

企業（需要側）の視点から見た場合には、支払能力を底辺として検討すると、次のように理解することができる。③賃金支払能力と消費者物価との関係から見た際には、消費者物価が高まる（上方へ移行する）ことで労働者が求める生計費も上昇し社会的要請から個別賃金も上方へ移動せざるを得ない。いわゆる防衛的賃上げである。④賃金支払能力と団体交渉力との関係から見た際には、労働組合等の団体交渉力が集団的（交渉力が高い）ほど、個別賃金を下方へ移動させにくいものとなる。これら4通りの逆も生じるものである。

さて、今日の経済社会に即して検討すると、消費者物価や賃上げ気運の高まり等もあって最低賃金額が増加している。それに伴い、法定福利費に関する標準報酬月額が増加することで、企

業負担も増加することになる。そのため、企業は労働者に対して最低賃金だけを支払うわけではなく、法定福利費も検討した結果として、賃金支払能力が圧迫させられる場合も考えられる。

図5 賃金決定に影響を与える要因に関する概念図



出所：錦織璋（1970）「中小企業の賃金問題と改善の方向—企業集団による賃金管理改善—」（全国中小企業等協同組合中央会『中小企業と組合』第25巻第10号（通号：308）中小企業情報化促進協会）5頁の第1図に着想を得て筆者作成。

注：最低賃金や個別賃金に関する図形は必ず長方形になるものではない。団体交渉力を上底とし消費者物価を下底とした台形で表現することもできる。ただし、本論文では、台形を等積変形させて長方形にすることで理解の促進に努めることとした。

第5章 賃金の引き上げに向けた示唆

ここでは、我が国経済における賃金の引き上げへの示唆として、第1節では労使関係の適正化、第2節では中小企業を組織化した事業協同組合等の中小企業組合内賃金基準の策定と企業横断型中小企業組合内労働組合の組織化、第3節では賃金支払能力の視点を踏まえた議論の必要性、という3つの内容から示唆を与えることにしたい。

第1節 労使関係の適正化

第一には、労使関係の適正化が重要であり、具体的には、使用者の賃金に対する意識（マインド）を変革させるとともに、労使間の良好な賃上げも重要である。ただし、賃金の引き上げができた企業を善として、賃金を据え置きまたは引き下げをしている企業を悪という風潮にするのではなく、その原因を探求し、賃金引き上げのための原資を創出できるような仕組みを構築しなければならない。そのためには、安定した事業経営、労働者の安定した生活を過ごすためには、日頃から労使間におけるコミュニケーションが必要であり、労使関係を良好に保つ諸施策が必要である。

（1）使用者の意識変革

最低賃金は、あくまでも最低基準である。しかし、使用者のなかには、最低賃金額以上であれば法律上の問題がないとして、事業経営における人件費の圧迫を抑制することで、経営指標を良好に保ち、企業の利潤最大化に向けた経営行動を採る場合も考えられる⁴¹。

中小企業では、同一企業で働く者同士という意識をもち、多くの事業所をもつ企業でなければ“顔の見える関係”という場合もある。とはいえ、中小企業では、実態として所有と経営の分離が行われていないために、所有と経営が一体となっている。そのため、中小企業の労働者は、経営者（所有者・使用者）に従属してしまい、いわば現代の資本家と労働者ともいえる。また、いわゆる家族経営の企業では、所有者（経営者一族）の分配のうえで、労働者（従業員）に賃金等が支払われていることも推察される。

中小企業の経営者が賃金引き上げる動機としては、同業他社の賃金が高いために労働者が離職してしまう場合や、法律上の罰則を受けて企業の信用低下への懸念といった場合によって、結果として自社の利益（事業による利益）や経営者自身の利益（地位や名声、名誉）への危機に直面する懸念によることが考えられる。

それゆえ、使用者においては、従業員（労働者）へ支払う賃金に関して意識変革を行い、賃上げ原資を創出させていくことが喫緊の課題である。なお、賃上げ原資を捻出することが難しい場

合には、いわゆる防衛的賃上げの観点から労働者（従業員）への賃上げを完遂させるために、「役員の給与・賞与」を原資として賃上げ相当額を「従業員の給与・賞与」へ漸進的に移行させていくことも方策である。

（2）労働組合による経営への参画

今日の経済社会においては、多かれ少なかれ「賃金、労働時間、労働環境」を整備しなければならない局面にある。その際、労使の対立を推奨するのではなく、経営行動や事業方針の策定についても労働者の意見を聞き、反映できるような仕組みを構築していくことが重要である。具体的には、従業員の労働組合に自社の株式を購入してもらい、労働者側の観点から経営参画を果たし、経営責任と経営成果を持たせることも方策として考えられる。そして、株式の配当は、労働組合が労働組合員に対して行う福利厚生事業や共済事業に関わる運営資金の一部として運用することで労働組合員の経済的地位を向上させることもできると考える。ただし、インサイダー取引との関係を留意する必要がある。株式の保有者たる労働組合では、経営参画によって情報の共有が進むにつれて、会社の株式に影響する未公開の重要事実を認知する場合も考えられる。そのため、意図せずにインサイダー取引規制に抵触してしまう恐れがある。このような事態を避けるために、労働組合の規約（定款）には株式を労働組合の保有とし、株式売却を行わない旨を明記することで抑止にはなりうるのではないか。株式を通じた経営参画（経営責任を伴う）は、使用者による労働組合への運営介入ともみえるかもしれない。否、労働組合が使用者の経営に参画するのである。

第2節 中小企業組合内賃金基準の策定と企業横断型中小企業組合内合同労働組合の組織

第二には、事業者の連携組織たる中小企業組合という枠組みを通じた賃金基準の策定と企業横断型中小企業組合内合同労働組合の組織化が重要である。

中小企業においては、一般に労働組合を組織しているものが少ないために、個々の労働者と使用者との交渉になる場合がある。その結果として、賃金水準が上昇しにくいことや、企業内での賃金が抜本的に改革されにくくとも考えられる。そこで、中小企業組合による共同労務管理事業（うち、労働条件協定事業や賃金管理改善事業）⁴²が重要であると考える。なお、中小企業組合は、中小企業者の連携組織であり、共同事業を通じて、組合員の経済活動の機会を確保し、その経済的地位の向上を図ることを目的としている。中小企業組合は、地域別や業種別（業界）に連携されている協同組織であるため、いわば業種別経済団体や地域産業団体という捉え方もできる。そして、地域内や業界内での労働条件や労務環境を改善するために、使用者側では中小企業

組合を組織し、労働者側では企業横断型中小企業組合内合同労働組合を結成する方策が考えられる。

具体的には、中小企業組合では、法律で定める最低賃金近傍を大幅に超える賃金基準を「中小企業組合内賃金基準（例：地域別最低賃金額の1.5倍）」として設定し、組合員企業で働く労働者に適用させるとともに組合員に対して遵守をさせていく。その際、各都道府県労働局に「賃金改善に努める優良取組事業者」（仮称）というお墨付き（公的評価・表彰）を付与してもらうことで、企業や業界への心象（イメージ）を改善し、人手不足への対応といった経営課題に対して労働者を誘致していくことができると考える。

また、現存の労働者を取り巻く労働環境の整備も必要であるため、中小企業組合では、組合員企業の委任を受けて、組合員企業で働く労働者によって組織される企業横断型中小企業組合内合同労働組合と交渉を行うことで、組合員企業で働く労働者による合同労働組合との間で労使交渉の結果として、労働条件を自主的に定めることができよう。さらにいえば、労働組合法第18条第1項に定める労働協約の地域的拡張適用も行うことができるとも考えられる⁴³。

ただし、企業横断的な合同労働組合の活動は、労働組合員によって企業の営業秘密が漏洩してしまう危険性や賃金水準の相互開示といった事態が生じてしまうこと、交渉相手が自社の使用者・経営陣であるために目をつけられてしまう場合が生じてしまうこと、就業環境等の向上を図るという本来の目的から逸脱して政治的運動への動員といった当初の目的から逸脱してしまう懸念も考えられる。

第3節 賃金支払能力の視点を踏まえた議論の必要性

第三には、賃金支払能力の視点を踏まえた議論の必要性である。

賃金支払能力は、企業も一つの組織体であるので、事業活動の再生産費という考え方が必要である。最低賃金の決定に係る審議においては、労働者の必要生計費、賃金、賃金支払能力の観点から既に調査審議が行われている。しかし、大企業を含めた全産業平均を基準とした賃金支払能力を中小企業（中規模企業・小規模事業者）に適用させることは、中小企業における賃金支払能力の観点から懸念を生じさせるものであり、一般に企業体力の少ない中小企業における賃金支払能力を基準として検討する必要があると考える。最低賃金の引上は、中小企業にとっては死活問題であり、「賃金支払能力」は企業側がもちうる主張の一つである。なぜなら、企業が労働者に対して支払うことのできる賃金は、雇用されている企業が行った事業活動の成果によって、原資が生み出されるためである⁴⁴。

それゆえ、国による法的強制力に基づく最低賃金は、最低基準を定めることに止めが必要である。中小企業の賃金支払能力に鑑みる必要があり、最低賃金額を超える引上額や引上率

については労使間における交渉の結果とする必要がある。大企業は最低賃金が如何に引き上げられようとも、総じて賃金支払能力はあるものであり、事業費用が圧迫されるが支払うことはできるためである。とはいえ、中小企業はそうはいかない。

このことについては、「最低賃金近傍で労働者を酷使させるような企業は今後も同じことを続けるので潰してしまって構わない。」という考え方もある存在する。菅谷頼道（1968）は、「最低賃金が決定されると、賃金の支払能力から低賃金産業部門は経営を維持できないものがでてくる。そのような企業を温存することは、国民経済的にみても不経済・不能率であるから、これに従事している労働者を高生産性部門、成長産業部門に移動せしめることが望まれる場合がある。その際の誘導政策の一環として最賃制が利用される。」（3頁）として「雇用の近代化」に資する政策として評価している。

最低賃金制度は、最低賃金法の第1条（目的）にあるように、一方では労働条件の改善や労働者の生活の安定、労働力の質的向上に資するものの、他方では中小企業の実情に必ずしも適合したものではなく、企業の経営体力に応じた「優秀企業の選別」（篩に掛ける政策）になってしまい、却って資本保有量による企業規模間格差を拡大させる方向へ導いているのではないかという懸念を考える。ただし、低い賃金のままでは現存従業員の離職や従業員の採用難といった場合にも直面することが考えられるものであり、経営を現代化することによって賃金支払能力を確保しつづけなければならない段階に到達している。

最低賃金近傍の労働者が存在することについては、一方では労働者の賃金に対する企業側の怠慢、従事させる業務内容に対する世間相場、企業の成長戦略の不採択等といった企業側に起因する問題も考えられるものの、他方では大企業が多くの実利を取り上げる企業管理戦略といった経済社会の構造に起因する問題（例えば「原料高・製品安」や独占（寡占）資本による企業支配戦略）も考えられる。しかしながら、将来にわたって共存共栄の労働市場を構築していくには、大企業と中小企業、取引の発注元と受注先そして、労使コミュニケーションといった双方にとって良好な関係が必要である⁴⁵。

第6章 本研究で得られた知見および結論

本研究では、最低賃金制度における「通常の事業の賃金支払能力」を明らかにするために、法人企業の決算書がまとめられている法人企業統計調査を用いて、付加価値労働生産性及び労働分配率からみた支払能力、損益分岐点及び危険点からみた支払能力、財務分析上の安全性からみた支払能力という3つの分析に基づいて測定を行った。

第一に、付加価値労働生産性及び労働分配率による分析では、企業規模が小さくなるほど、付加価値労働生産性が少ないにも関わらず、労働分配率が高い状況にあり、資本蓄積が行いにくい状況にあることがわかる。第二に、損益分岐点売上高や危険点売上高による分析では、損益分岐点売上高や危険点売上高が高い企業では、損益分岐点の場合には「総費用」、危険点の場合には「総費用+超過支出金+利益準備金」を回収できる採算点までの比率が高いために利益を生み出しづらいことも明らかになった。第三に、安全性分析（流動比率・当座比率・自己資本比率）では、3比率指標の基準値（理想値）を超えることが望ましいものの、統計を分析した結果として財務分析上の不安を抱えることも明らかになった。しかし、賃上げの余力が皆無というわけではなく、流動比率が100%を超えていれば、財源は保有しているものであり、財務分析上の不安を抱えながらも従業員への賃上げを行う余力がある。したがって、本研究の意義は、付加価値労働生産性と労働分配率の組み合わせ、損益分岐点分析と危険点分析による評価、安全性分析による評価といった実証的に論証したことにある。

今後の研究課題としては、第一に企業の賃金支払能力と労働者の生活水準の関係をより精緻に測定することが挙げられる。特に、中小企業における業種別・地域別の付加価値額や内部留保の活用状況を踏まえた定量分析が求められる。さらに、本分析では法人企業を対象とした統計調査に基づくものであり、個人企業について検討できていない課題も挙げられる。第二に企業の賃金支払能力が過大であったことを直接の原因として事業経営が悪化するという仮説を検証していくことも考えられる。ただし、事業経営は、人件費の上昇だけを要因として行われているのではなく、事業活動に関する原材料費・資材費の上昇等の多様な要因が関連し、蓄積された結果として状況を呈するため、因果関係を証明することが難しいことも推察される。第三に今後の賃上げ目標に対するシミュレーションを構築することで、政府が掲げている賃上げ率または額の目標に対する企業の損益分岐点売上高や危険点売上高がどの程度推移しなければならないのかという未来シナリオを策定することも考えられる。

本研究では、最低賃金制度における「最低賃金決定の決定基準の三要素」のうち、「通常の事業の賃金支払能力」の観点から考察を行った。本論文は、最低賃金に関する議論において、「賃金支払能力」を測るための概念整理を行う基盤になりえるものであり、労働者の生活の維持・向

上と企業の成長・発展を両立させるための政策的な示唆を与えるものであると考える。最低賃金制度は、労働者を雇用する全ての事業者に対して等しく課せられるものであるため、あくまでも最低基準とする必要がある。殊に中小企業には、内部留保や企業業績を財源とした自主的な賃上げを促す誘因を持たせた諸施策を講ずるとともに、企業の死たる倒産・廃業（法律形態としての破産・清算）を予防する施策を講じることが必要である。

参考文献

- 相川清（2020）「法人企業統計調査による企業業績の実態とリスク」『日本経営倫理学会誌』第27号、331頁-343頁
- 阿部正浩・Jess DIAMOND（2017）「労働分配率の低下と企業財務」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第195号、9頁-33頁
- 安部由起子（2024）「最低賃金上昇は地方のイニシアチブで」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No771、28頁-40頁
- 荒井晴仁（2006）「最近における企業収益と労働分配率」（国立国会図書館調査及び立法考査局編『レファレンス=The reference』第56巻第6号(通号 665)）、48頁-65頁
- 稻川宮雄（1971）『中小企業の協同組織』中央経済社
- 井上肇（2023）「賃上げの動きは広がるのか—労働生産性の全般的な向上と適切な価格転嫁が不可欠—」日本総研『Research Focus』No. 2022-062
- 井上肇（2024）「「金利ある世界」が迫る中小・零細企業の再編と経営改善一人件費3%、金利2%の上昇で倒産は2割増—」日本総研『Research Focus』No. 2023-046
- 大河内一男著者代表（1953）『賃金の理論と実務』労働法学研究所
- 沖胡保（1967）「賃金支払能力の測定方法」日本労働研究所『日労研資料』第20巻17号（通号709号）5頁-21頁
- 小野恒雄・工藤信男・長谷川光則（1966）『これから賃金交渉—必要資料の見方、使い方』労務行政研究所
- 尾島未輝（2017）「企業はなぜ人件費を上げられないのか？」『季刊 政策・経営研究』2017 Vol. 1
- 鹿住倫世（2025）「最低賃金と中小企業」商工総合研究所『商工金融』第75巻8号（通号885）、1頁-2頁
- 加藤昇（2012）「日本における最低賃金制の沿革と今日的な役割」生活経済政策研究所『生活経済政策』No189、6頁-10頁
- 葛谷泰慣（2021）「日本企業の付加価値分配構造の変化」明治大学大学院『商学研究論集』第54号、17頁-35頁
- 窪田千貫・田辺文夫（1968）『人件費の支払限度—賃金効率と適正人件費のつかみ方—』同友館
- 黒川俊雄（1966）『最低賃金制入門』労働旬報社
- 厚生労働省（最低賃金制度のあり方に関する研究会）『最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書』（2005年（平成17年）3月31日）

- 小林靖雄・松本達郎・水野武（1967）『中小企業の雇用問題—中小企業叢書—IX』有斐閣
- 佐久間貴大（2024）「中小企業組合の利用による「取引の適正化」への対応—「団体協約・組合協約」に着目して—」全商連・中小商工業研究所『中小商工業研究』第161号、97頁-108頁
- 菅谷頼道（1968）『最低賃金制—業者間協定方式から審議会方式へ』総合労働研究所
- 全国中小企業団体中央会（1967）『これからの中堅企業の賃金—適正人件費と賃金の合理的決め方—』
- 田口典男（2010）「最低賃金制の役割と限界」岩手大学『アルテス リベラレス（岩手大学人文社会科学部紀要）』第87号、105頁-118頁
- 玉田桂子（2009）「最低賃金はどのように決まっているのか」『日本労働研究雑誌』No. 593、16頁-28頁
- 鶴田満彦（1968）「補論II 支払能力論批判」金子ハルオ『講座 現代賃金論 第1巻』青木書店、280頁-299頁
- 中澤秀一（2017）「最低生計費調査からみた現行最賃の問題点」労働運動総合研究所『季刊 労働総研クオータリー』No. 107、本の泉社、24頁-32頁
- 中村智一郎（1995）「日本における最低賃金制の諸問題—昭和34年最低賃金法をめぐって—」中央大学『経済学論纂』第35巻第5・6号合併号、25頁-44頁
- 成瀬健生（1988）「生産性基準原理と個別企業の支払能力」関西経営者協会『関西経協』第42巻第2号、18頁-21頁
- 西澤脩（1986）『財務管理（昭和62年度版）』泉文堂
- 錦織璋（1970）「中小企業の賃金問題と改善の方向—企業集団による賃金管理改善—」全国中小企業等協同組合中央会『中小企業と組合』第25巻第10号（通号：308）中小企業情報化促進協会、2頁-15頁
- 日本経営者団体連盟調査部（1983）『支払能力からみた適正賃金決定—その具体的プログラムと使い方—』日本経営者団体連盟弘報部
- 日本経営者団体連盟経済調査部（1994）『経営計画の策定と適正賃金決定—日経連人件費支払能力システムの使い方—』日本経営者団体連盟広報部
- 服部直樹（2024）「労働分配率は本当に低下したのか—企業の「賃上げ余力」は意外に小さい可能性—」みずほリサーチ&テクノロジーズ『みずほインサイト 日本経済』、1頁-8頁
- 藤縄正勝（1972）『日本の最低賃金』日刊労働通信社
- 日向雄士（2002）「法人企業統計季報を使った企業分析の留意点」（『ニッセイ基礎研REPORT』28頁-29頁
- 孫田良平・楠田丘（1964）『これからの賃金決定』日本生産性本部
- 松井栄一（1979）「賃金支払能力をめぐって」高知大学経済学会『高知論叢』第7巻、35頁-52頁

前田泰伸（2024）「中小企業の賃上げ余力」参議院事務局『経済のプリズム』第240号、37頁-38頁

松下武二（1956）『賃金制度の研究』閑書院

松丸和夫（2020）「中小企業の『生産性革命』と公正取引実現」『経済』、新日本出版社

松丸和夫（2021）「公正取引実現による中小企業の付加価値生産性の向上」中小企業家同友会全国協議会企業環境研究センター編『企業環境研究年報』第26号、59頁-67頁

松丸和夫（2024）「サプライチェーンの公正取引を通じた賃金の持続的引き上げ」国際経済労働研究所『Int'l ecowrk : 国際経済労働研究』第79巻第2号（通号1137号）、14頁-19頁

丸尾直美・藤田至孝（1966）『支払能力と適正賃金』林書店

水谷勝（1986）『中小企業のための実践的経営分析』同文館出版

三菱総合研究所（厚生労働省委託事業）（2022）『最低賃金に関する報告書』

山縣宏寿（2023）「最低賃金と雇用」（全国労働組合総連合編『全労連』第315号、1頁-10頁

山下不二男（1995）「最低賃金制の現状と問題点」中央大学『経済学論纂』第35巻第5・6合併号、1頁-24頁

山田久（2024）「最低賃金の決定メカニズムの課題と今後の在り方」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No771、52頁-65頁

吉田博光（2024）「実質賃金の持続的増加を実現する施策に関する一考察」参議院事務局『経済のプリズム』第238号、1頁-15頁

現代労働組合事典編集委員会編（1974）『現代労働組合事典』大月書店

労働省賃金部編（1972）『賃金・労務用語辞典』青也書店

労働省労働基準局賃金部編（1964）『賃金数学』労働法令協会

労働省労働基準局賃金部（1966）『賃金—そのあり方と考え方』労働法令協会

労働省労働基準局賃金部監修（1968）『最新 賃金辞典』産業労働調査所

労働調査会（2025）『令和7年度版 最低賃金決定要覧』

注

- ¹ 本論文は、拙著修士論文を基礎として執筆しており、誤りは筆者の責めに帰する。
＜拙著修士論文＞
佐久間貴大（2025年1月）『付加価値労働生産性の現状分析と増大に向けた方策—財務省「法人企業統計調査」に基づく分析』（中央大学大学院経済学研究科 修士論文）
- ² 最低賃金制度については、労働調査会（2025）『令和7年度版 最低賃金決定要覧』を参考にしてまとめている。
- ³ 本論文において、労働力（Labour Force）とは、「15歳以上の労働という活動ができる供給側の数」を指すこととする。そして、労働力には、人間と不可分である「勤労能力（頑在的労働能力・潜在的労働能力）」を具備するものと解釈する。
- ⁴ 氏原正治郎によれば、最低賃金制度の基本的特徴は、「国が賃金決定にたいして何らかの形で介入する制度」（167頁）（氏原正治郎「最低賃金の意義と役割」労働省労働基準局賃金部（1966）『賃金—そのあり方と考え方』労働法令協会）といえる。また、菅谷頼道（1968）によれば、最低賃金制度がもつ究極的目的は「国民経済全般の健全な発展に寄与しようとするもの」としつつ、①低賃金労働者の保護、②公正競争の確保、③企業経営の近代化、④雇用の近代化、⑤有効需要の喚起、⑥その他（産業平和の促進、労働組合育成）という具体的目的を述べている。
- ⁵ 本論文では「地域別最低賃金」を念頭において論を進めることとする。
- ⁶ なお、具体的な数値は、次のとおりである。

付表1 1時間当たり最低賃金の推移

改定年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
改定額（円）	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764
中央最賃目安額（円）	—	0	—	3	3	14	15	7~9	15	6	7	14
対前年度引上額（円）	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15
改定年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
改定額（円）	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1004	1055	1118
中央最賃目安額（円）	16	18	24	25	26	27	—	28	31	41	50	63
対前年度引上額（円）	15	18	25	25	26	27	1	28	31	44	51	66

出所：厚生労働省資料より筆者作成。

- ⁷ 例えば、小越洋之助（1987）『日本最低賃金制史研究』梓出版社、加藤昇（2012）「日本における最低賃金制の沿革と今日的な役割」（生活経済政策研究所『生活経済政策』、No189、2012年10月）6頁-10頁がある。
- ⁸ 例えば、森川正之（2013）「最低賃金と地域間格差—実質賃金と企業収益の分析」（経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series』13-J-011）や森川正之（2024）「最低賃金上昇の企業への影響」（独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 771、2024年10月）4頁-13頁。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」（内閣府経済社会総合研究所『ESRI Research Note』No. 54、2020年6月）1頁-27頁。独立行政法人労働政策研究・研修機構「「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果—2021～2023年度の連続パネル調査を通じて—」（独立行政法人労働政策研究・研修機構『JILPT 調査シリーズ』No255、2025年5月）等がある。
- ⁹ 例えば葛谷泰慣（2021）「日本企業の付加価値分配構造の変化」（明治大学大学院『商学研究論集』第54号）17頁-35頁や相川清（2020）「法人企業統計調査による企業業績の実態とリスク」（『日本経営倫理学会誌』第27号）331頁-343頁がある。
- ¹⁰ 田口典男（2012）「イギリスの最低賃金制度の変遷と特徴」（生活経済政策研究所『生活経済政策』、No189）17頁-22頁。齋藤純子（2012）「ドイツの最低賃金規制」（生活経済政策研究所『生活経済政策』、No189）23頁-27頁。本庄淳志（2012）「オランダの最低賃金制度」（生活経済政策研究所『生活経済政策』、No189）28頁-32頁。

-
- ¹¹ 吉田博光（2024）「実質賃金の持続的増加を実現する施策に関する一考察～設備投資の促進で労働生産性を引き上げる～」（参議院事務局企画調整室『経済のプリズム』第238号）1頁-15頁参照や、荒井晴仁（2006）「最近における企業収益と労働分配率」（国立国会図書館調査及び立法考査局編『レファレンス=The reference』56(6)（通号 665））48頁-65頁参照。
- ¹² 三菱総合研究所（2022）212頁-240頁参照。
- ¹³ 丸尾直美・藤田至孝（1966）34頁-49頁参照。
- ¹⁴ 中澤秀一（2017）「最低生計費調査からみた現行最賃の問題点」（労働運動総合研究所『季刊労働総研クオータリー』No. 107、本の泉社、2017年5月）24頁-32頁。
- ¹⁵ 山縣宏寿（2023）1頁-10頁参照。
- ¹⁶ 窪田千貫・田辺文夫（1968）3頁-12頁参照。
- ¹⁷ 日本経営者団体連盟調査部（1983）17頁-26頁参照。
- ¹⁸ 厚生労働省（2005）「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」13頁参照。
- ¹⁹ 田口典男（2010）105頁-118頁参照。
- ²⁰ 鶴田満彦（1968）280頁-299頁参照。
- ²¹ 松井榮一（1979）35頁-52頁参照。
- ²² 中村智一郎（1995）25頁-44頁参照。
- ²³ 井上肇（2024）1頁-8頁参照。
- ²⁴ 服部直樹（2024）1頁-8頁参照。
- ²⁵ 尾畠未輝（2017）109頁-123頁参照。
- ²⁶ 鹿住倫世（2025）1頁-2頁参照。
- ²⁷ 労働者の生計費については、リビングウェイジ（「労働者が健康で文化的な生活ができる、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な賃金水準」（日本労働組合総連合会「連合リビングウェイジ」(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/living_wage.html))) の観点から検討されるものである、という労働者側の主張もある。「リビングウェイジ」は、必要生計費に関する調査の観点から、例えば日本労働組合総連合会（連合）や全日本労働組合総連合（全労連）といった労働組合の全国中央組織により、マーケット・バスケット方式に基づいた生計費調査を独自に行つたものである。
- ²⁸ 国立国会図書館「国会会議録検索システム」を用いて、第28回国会衆議院社会労働委員会（1958年（昭和33年）4月22日）を参照のこと（発言No. 046）。
<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/102804410X04019580422>
私見ではあるが、「最低賃金の決定基準の三要素」という論点で挙げられる「通常の事業の賃金支払能力」に対しては、この文言で結論づけることができると思われる。
- ²⁹ また同書（649頁）では、「諸外国の最低賃金制度の概要」として、「1968年ILO総会第53回議題報告VIIの1による」という資料出所の記述が掲載されている。ただし、本論文では、原典資料まで確認が及んでいない。
- ³⁰ 当該引用箇所について、第53回ILO総会議事録に記載がある。
International Labour Office、1970、“INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE FIFTY-THIRD SESSION GENEVA、1969 RECORD OF PROCEEDINGS”（471頁-472頁）。
- ³¹ 労働省労働基準局賃金福祉部・日本賃金研究センター（1976）『最新 賃金辞典 改訂新版』産業労働調査所、252頁参照。
- ³² しかし、経常利益率だけで判断できない、という見方もできる。
- ³³ 工業統計表は2020年6月の「公的統計の整備に関する基本的な計画（2020年（令和2年）6月2日閣議決定）における要請によって中止（廃止）されている。ただし、経済構造実態調査（「経済センサス活動調査」実施年を除く毎年実施）に包摂されて、「製造業事業所調査」として行われており、単独調査として実施されなくなった。
- ³⁴ 小池和男（1991）『仕事の経済学（第1版）』（東洋経済新報社、122頁-123頁）によれば、企業規模間賃金格差に関する理論的見解として、支払能力における規模間格差には、生産性格差仮説や資本集中仮説の観点から説かれるとしている。

- ³⁵ 本論文における用語について、「最低賃金の引き上げ」とは最低賃金の引き上げを意味する。「賃金の引き上げ（賃上げ）」とは、労働基準法第11条で定めるように「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を意味する。そのため、「最低賃金の引き上げ」も含めるものである。
- ³⁶ 鶴田満彦（1968）によれば、「現代においては、ノイッペルの許容原価論をそのまま適用して支払い能力論を主張するものは少ないが、ノイッペル的思考は、いぜんとしてあらゆる資本弁護論の底流をなしているといってよい。」（285頁）と述べている。本論文では、許容原価という考え方ではないとはいって、このような論者からすると資本弁護論に属していることが推察される。同様に、現代労働組合事典編集委員会（1974）「第6章 資本家的賃金「理論」」（『現代労働組合事典』（509頁-522頁））によれば、「また資本家は、「支払能力論」の変種として、売上高にたいする人件費の比率を定め、その何パーセントが適正人件費比率だなどといって、労働者の眼をかれらが恣意的に作成した数字にくぎづけしようとする。」（517頁）として批判している。しかし、賃金は、企業の賃金支払能力を踏まえて検討されるものである。そして、雇用される企業がなければ、当該企業で雇用される労働者も存在しないのではないか、とも考える。
- ³⁷ 本分析の手法は、利益目標を達成するために必要な売上高を計算するための応用公式に基づいて変形させて求めることもできる。

$$S = (F + g) \div (1 - \frac{V}{S})$$

出所：水谷勝（1986）『中小企業のための実践的経営分析』同文館出版（96頁）参照。

注：ただし、Sは「売上高」、Fは「固定費」、Vは「変動費」、gは「目標利益」を表す。本論文では「目標利益」に対して、事業経営に少なくとも必要とされる「超過支出金+利益準備金」を代替させて検討することとした。

- ³⁸ 財務省方式による「当座比率」では、「当座資産=現金預金+受取手形+売掛金+有価証券」により求めている。ただし、受取手形は満期にならなければ満額入金されず、また即時現金化したい場合には手形割引を行うこともできるが割引料も金融機関に徴収される。売掛金も同様である。有価証券は証券を現金化しなければならず、有価証券自体には即時決済能力があるとはいがたい。このような3つ（受取手形、売掛金、有価証券）の特性に鑑みて、本論文においては、即時決済能力（直ちに支払う能力がある資産）ある「現金・預金」を当座資産として限定する。
- ³⁹ この評価基準（理想値）の設定に当たっては、西澤脩（1986）『財務管理（昭和62年度版）』（71頁）泉文堂を参考にしている。
- ⁴⁰ ここでいう「内部留保」とは、過年度までの事業活動の成果として累積された「利益剰余金（利益準備金・積立金・繰越利益剰余金の総称）」をいう。なお、当年度において当期純利益から株主配当等を控除して蓄積される利潤については「社内留保」という。
- ⁴¹ 成瀬健生（1988）では、「生産性基準原理」における支払能力の考え方として、「一部には、企業の支払能力というようなものは合理的に決められるものではないという考え方もあるようである。そういう見方からすると、支払能力などというものは経営者サイドの恣意的なものでしかないといった見方になる。しかしこれは従来の未成熟な労使関係のあり方にとらわれた考え方であろう。」（20頁）としてしつつ、「元来企業は国民の富を殖やした目に人間が考え出した組織である。だから国富論が書かれ、国民経済計算がされるのである。国民の富はGNPあるいは国民所得であるが、これは日本中の企業が作り出した付加価値の合計である。それぞれの企業がより多くの付加価値を生産することは企業の成長でもあるし、日本経済の成長でもあるのである。こう考えてくると、適切な支払能力とは企業の成長を中・長期的に極大化する中で、人件費の中・長期的な支払い額の極大化を図るという形で定義されることになる。」（20頁-21頁）として労使関係と企業成長及び人件費支払の極大化に関する重要性を述べている。

-
- ⁴² 中小企業組合の共同事業として行う「共同労務管理事業」については、全国中小企業団体中央会（1986）『組合事業運営論Ⅱ』（第3版）中小企業情報化促進協会（114頁-179頁）を参照されたい。
- ⁴³ 労働協約の地域的拡張適用制度については、福井祥人（2024）「労働協約の地域的拡張適用制度—労働条件決定システムの動向と課題」（国立国会図書館調査及び立法調査局『レファレンス（The Reference）』第880号）31頁-60頁参照。
- ⁴⁴ 生計費は、年齢や性別、人間関係、地域等の要因によって生活水準が異なるものであるとともに、人は貪欲（とんよく）という場合もあり、理想は留まることなく、生活に必要な費用は増加していく傾向にあると考えられる。また、労働者の生活費用は、生計費に基づくもの（量出制入）ではなく、労使によって合意された賃金に基づくもの（量入制出）であるのではないか。しかし、大局的にみれば、賃金は労働者の購買力を構成しているため、労働者が同様の労働を再生産することができる最低限の資金であるとともに、人たるに値する生活を営むのに必要な物量を真正に充足できる必要生計費も重要である。
- ⁴⁵ この点については、「取引の適正化」や「価格転嫁」、「サプライチェーン」、「公正取引」等の観点から検討できる。そして、松丸和夫（2024）「サプライチェーンの公正取引を通じた賃金の持続的引き上げ」（国際経済労働研究所『Int'l ecowk：国際経済労働研究』第79巻第2号（通号1137号）、14頁-19頁）や松丸和夫（2021）「公正取引実現による中小企業の付加価値生産性の向上」（中小企業家同友会全国協議会企業環境研究センター編『企業環境研究年報』第26号）59頁-67頁が文献として参照できる。

中央大学経済研究所
(INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH, CHUO UNIVERSITY)
代表者 阿部 顕三 (Director: Kenzo Abe)
〒192-0393 東京都八王子市東中野 742-1
(742-1 Higashi-nakano, Hachioji, Tokyo 192-0393 JAPAN)
TEL: 042-674-3271 +81 42 674 3271
FAX: 042-674-3278 +81 42 674 3278
E-mail: keizaiken-grp@g.chuo-u.ac.jp
URL: <https://www.chuo-u.ac.jp/research/institutes/economic/>