

女性労働白書

希望多い女性の起業——ノウハウ不足等が課題

厚生労働省は四月二〇日、「〇六年版働く女性の実情」（女性労働白書）を発表した。特集として、今年も女性の起業をテーマに取り上げ、現状と支援のあり方についてまとめている。それによると、自分の都合に合わせた柔軟な働き方を望む女性の起業意欲は旺盛だ。その実現率は男性より高く、効率よく開業に漕ぎつけている。しかし、廃業に追い込まれるケースも多く、男性の約二倍にのぼる。女性の起業者のなかには、前職がパート・アルバイトという人も約四割と多い。白書では、管理職や経営の経験、相談できる人脈などの乏しさが、事業を継続するうえでのネックになっているとみている。

続くM字カーブの改善、
未婚・晩婚化も寄与

白書によると、女性の労働力率（一五歳以上人口に占める労働力人口の割合）



合）は、前年比〇・一ポイント増の四八・五%と二年連続で上昇した。とくに、結婚や出産・育児期にあたる、二五〜三九歳層の労働力率の上昇傾向が続いている。これにより、世代別の労働力率をグラフで示した「M字カーブ」も引き続き改善。そのボトム（三〇〜三四歳）は、前年より〇・一ポイント引き上がり、六二・八%となった。この数字は一〇年前に比べて八ポイントも高い（図1）。ただ、未婚者の増加と女性の晩婚化に起因するところも少なくない。依然として、女性は第一子の出産を機に七割が離職している。キャリアを中断した女性にとって、再就職のチャンスは乏しく、両立も難しい状況に変わりはない。

こうしたなか、自分の都合に合わせて働きやすいこともあり、女性の起業意欲が旺盛だ。とくに、結婚や出産でいったん離職した女性が再び仕事につく際に、起業を選択する意義について今年の白書は注目している。政府も一昨年策定した「女性の再チャレンジ支援プラン」のなかで、起業をとくに子育て期にある女性の再チャレンジにもつなげる有効な手段の一つになると位置づけ、積極的な支援策に乗り出した。白書は、こうした女性の起業を取り巻く現状をまとめるとともに、「起業に関する現状及び意識に関するアン

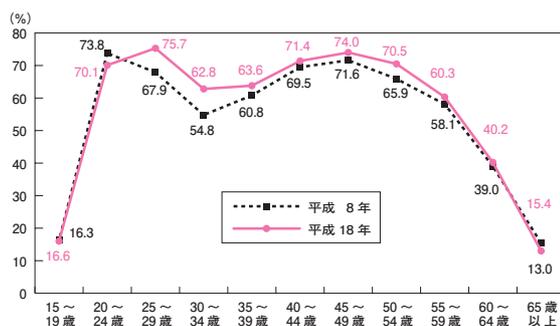
ケート」調査（二一世紀職業財団）などをもとに、女性の起業支援のあり方について考察している。

起業の実現率は高いが
廃業も多い

白書はまず、既存の統計から、女性の起業を含む自営業主（内職者を含む）の動向についてみている。それによると、〇六年時点（労働力調査）で、女性の自営業主は一四〇万人。自営業主全体の二二・九%を占める。

産業分野は、女性のトップが「サービスマン」（四二万人）なに対し、男性のトップは「建設業」（八七万人）

図1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成8、18年）

と対照的。女性では、これに「卸売・小売業」（二五万人）、「飲食店、宿泊業」（二三万人）が続く、男性では「サービス業」（八二万人）、「卸売・小売業」（六六万人）の順になっている。これらのうち、「サービス業」の自営業主は、女性の割合が三人に一人にのぼり、とくに多くなっている。

自営業主のうち、ふだん一人以上の有給の従業員を雇って個人経営を営んでいる「雇有業主」の割合は、男性が二八・九%に対し、女性は二〇・七%と女性の方がやや低い。また、「就業構造基本調査」（〇二年）で、「雇有業主」の従業者規模をみると、「一〜四人規模」が男性で七五・七%に対し、女性は八四・〇%。女性の方が、比較的小規模な事業を営んでいる。同調査で、自営業主に占める新規開業の割合について、八二年からの推移をみると、女性は男性より一貫して高い傾向にある。女性の起業意欲の高さがうかがえる。また、起業したいと考えている希望者は、男性が約一四九・六万人に対し、女性は約五六・四万人。これを年齢別にみると、女性では三三〜四四歳層が七万二三〇〇人、二五〜三四歳層が六万八五〇〇人と、若年から中年層にかけて多い。一方、男性では年齢が高まるほど希望が多くなっており、男女で違いがはっきりしている。起業希望者で、実際に開業に漕ぎ着けた実現数をみると、男性は約一九・五万人に対し、女性は約一五・一万人。これを、新規開業比率（実現率）とし

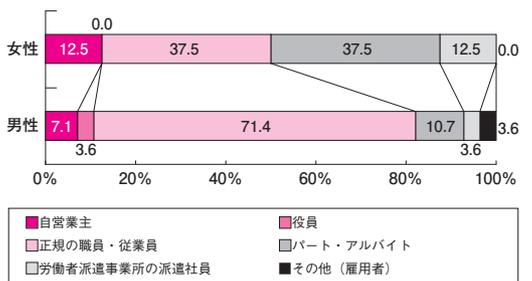
てみると、男性が二三・〇％に対し、女性は二六・八％と、女性は男性の二倍以上。女性の方が、男性より効率よく開業していることがわかる。

一方、女性の場合は、廃業に追い込まれるケースも男性より圧倒的に多い。九七年時点の自営業主から離職した割合は、男性が一一・八％に対し、女性は二二・九％と約二倍。せっかく開業しても、女性の場合はその継続が非常に難しい様子がみて取れる。離職理由としては男女とも「病気高齢のため」がもっとも多い（男性四二・九％、女性二八・四％）。ただ、女性の場合は約一割が育児（四・九％）や、家族の介護・看護（六・一％）のためと回答しているのも特徴的。家事、育児・介護等の負担は、まだ女性に多くのしかかってくるが多い現状で、起業との両立に悩む女性の姿が浮き彫りになっている。

最近起業した女性へのアンケート調査

一方、白書は、創業・設立五年以内

図2 過去3年間に離職した前職のある自営業主の前職の従業上の地位別割合

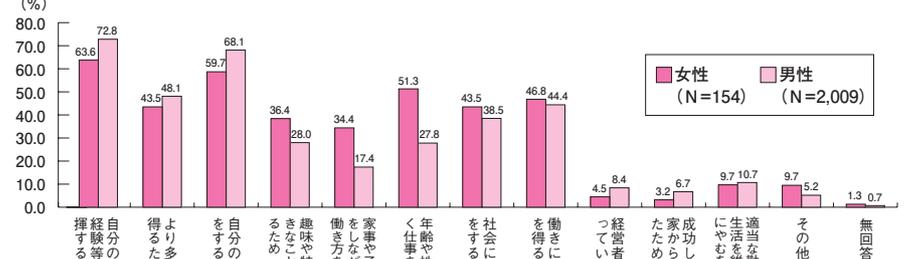


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（平成18年）
（注）前職・現職とも、「自営業主」には内職者を含まない。

で従業員が一〇人以下の、法人・個人事業所の経営者・事業主を対象にしたアンケート調査で、現状と意識を詳しくみていく。それによると、最近五年間に起業した人の年齢層は、女性では三五〜四四歳が三一・八％で最多。次いで、四五〜五四歳が二九・九％、五五歳以上が二二・七％と、年齢層が上がるにつれ割合が低下する。これに対し、男性は五五歳以上層が三五・一％でもっとも多い。次いで、四五〜五四歳層が三一・四％、三五〜四四歳層が二二・四％と、年齢層が下がるにつれ少なくなる。男女の違いがはっきりとみて取れる。

起業分野については、女性はサービス関連産業に集中している。一般消費財向けのサービス業（一八・八％）や企業向けのサービス業（一四・三％）が多く、男性で建設業（一七・一％）や卸売業（一四・五％）が多いのと異なっている。女性の場合、これら二つのサービス業に、「医療、福祉」（七・

図3 起業の目的別起業者割合（3つまで複数回答）



資料出所：(財)21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成18年）

八％）、「教育、学習支援業」（二・六％）を加えると、半数近く（四三・五％）が、サービス分野で起業していることになる。

起業の目的を聞くと（三つまで複数回答）、男女とも「自分の能力、技術経験等を十分に発揮するため」（男性七二・八％、女性六三・六％）がもっとも多い（図3）。これに、「自分の裁量で仕事をするため」（男性六八・一％、女性五九・七％）が続く。また、女性の場合は「年齢や性別に関係なく仕事をするため」（五一・三％）や、「家事

や子育て・介護をしながら柔軟な働き方をするため」（三四・四％）という回答も、それぞれ男性のほぼ二倍にのぼるのが特徴的だ。

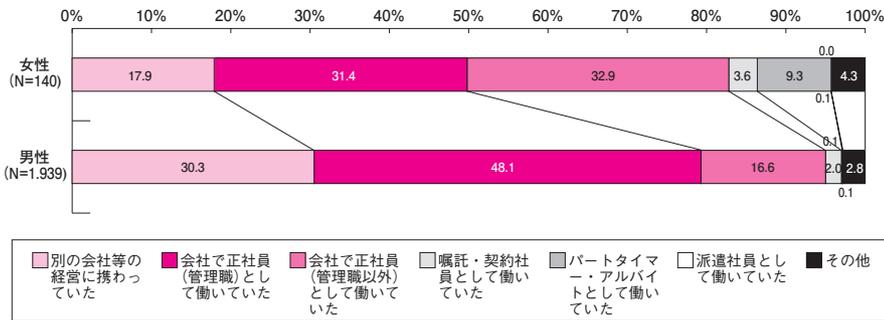
最終的に目標とする年間売上高について聞くと、男性では「一億円以上」が七三・九％で最多。これに対し、女性の同回答は五九・一％にとどまっており、目標額は全般的に男性より低い傾向にある。そして、その達成度合いについても、現在の売上高が最終目標売上高を下回っていると回答は、男性が四五・九％で、女性は六〇・四％。女性の方が目標が低めにも係わらず、その達成度も決して高くないことが分かる。

女性起業者に必要なサポートは？

一方、起業にあたり、経営ノウハウ等をどのように身に付けたかに関して、起業前の前職をみると、男性は「正社員（管理職）」として働いていたがほぼ半数。これに「別の会社等の経営に携わっていた」を合わせると、八割近く（計七八・四％）に達する（図4）。これに対し、女性でもっとも多いのは「正社員（管理職以外）」（三三・九％）で、「パート・アルバイト」も約一割（九・三％）含まれている。

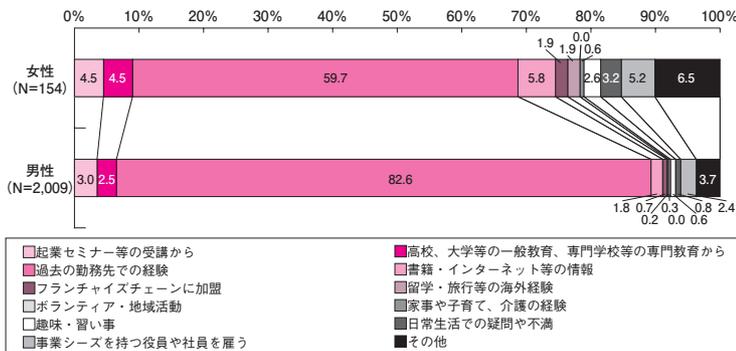
女性の場合、現在の事業と関連する仕事に従事していた経験も、七一・四％と男性（八六・五％）より低い傾向にある。経験年数も、男性が平均一七・二年に対し、女性は一〇・九年と短くなっている。また、最後の会社を退職してから起業するまでの就業中断期間は、男性は「一年未満」が七四・〇％

図4 就業経験のある起業者の前職の就業形態別割合



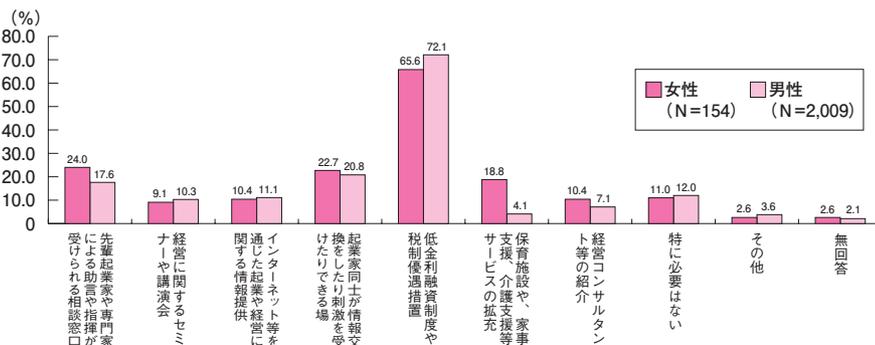
資料出所：(財) 21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」(平成18年)

図5 事業シーズの獲得方法別起業割合



資料出所：(財) 21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」(平成18年)

図6 現在必要とするサービスや支援別起業割合 (3つまで複数回答)



資料出所：(財) 21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」(平成18年)

と四分の三を占めるのに対し、女性は六〇%にとどまる。「一年以上三年未満」が二五・五%で、「五年以上」も一割あるなど、総じてブランクが長い。起業する際に必要な事業シーズ(アイデア、ノウハウ等)をどこから得たかについては、男性では八割以上(八二・六%)が「過去の勤務先での経験」と回答したのに対し、女性は約六割(五九・七%)にとどまっている(図5)。

「起業セミナー等の受講から」(四・五%)といった回答も多い。日常生活での疑問・不満や趣味・習い事などを含めて、多様な回答がみられる。起業時・起業後で直面した課題について聞くと、男女とも「資金調達・資金繰り」がトップ。次いで、起業時に多いのは「顧客、人脈開拓」と「経営の知識・ノウハウ不足」で、起業後は「人材の確保・育成」となっている。現在、必要とするサービスや支援をみると(三つまで複数回答)、男女とも最多は「低金利融資制度や税制優遇措置」で、男性七二・一%に対し、女性六五・六%(図6)。次いで多いのは、「先輩起業家や専門家による助言や指導が受けられる相談窓口」(男性一七・

六%、女性二四・〇%)や、「起業家同士が情報交換をしたり刺激を受けたることができる場」(男性二〇・八%、女性二二・七%)——だが、いずれも女性でよりニーズが高い。なお、配偶者のいる起業者について、家事の分担状況をきくと、起業家であっても六一・九%が、家事等を「自身がすべて行う」または「ほとんど行う」と回答。家族の支援等が得られず、家庭との両立が難しいことも、事業継続のネックになっているとみられる。また、事業を行っていくうえで、女

性であるがゆえに不利だと感じたことがあるかきくと、過半数(五七・一%)が「あった」と回答。その内容(複数回答)は、「家庭生活と仕事を両立させようとした時により負担が大きかった」が四八・九%と半数で、次いで「取引先との折衝や顧客の開拓に際して、信用を得にくかった」(四三・二%)、「資金の融資や借入れの際に、不利に扱われた」(三四・一%)——など。家庭との両立だけでなく、女性の起業に対する社会の厳しい見方が、事業継続を困難にしている様子がうかがえる。白書は、「女性の起業は今後、社会に大きな活力を与える可能性を秘めている」と指摘したうえで、その支援策のあり方を三点ほど提言している。

一つは、起業の準備段階での支援。多くの女性起業家は、就業経験が乏しいことから、起業や経営に必要な知識・ノウハウを習得するきめ細かなセミナーが必要としている。また、家庭にいる女性もアクセスしやすいよう、起業に関する知識や事例をインターネット等で情報提供することも有用とみている。二つめは、起業後の女性に対する支援だ。起業家どうしの人的ネットワークを作るきっかけ作りや、助言者の紹介等を通じて、事業継続につなげていく必要があるとしている。三つめは、起業家だけでなく、女性の就業全体に係わる、仕事と家庭の両立に対する支援。とくに育児・介護に係る社会的な支援の充実が求められるほか、女性の起業セミナー等の開催に際し、時間帯や保育サービスに配慮することなどが考えられるとしている。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

初任給

据え置き解除が広がる——3割の企業が引き上げ

大卒で平均一〇〇〇〇円程度上昇

民間の調査機関、労務行政研究所が四月二〇日に発表した今年四月に入社した新人の決定初任給調査によると、三割の企業で初任給を引き上げることが明らかになった。初任給を据え置く企業の割合は、〇二年度以降四年連続で九割を超えていたが、〇六年度は八割に減少。今年度は前年をさらに約一〇ポイント下回ったことになる。

こうした変化について同研究所では、「企業業績の回復や間近に迫る団塊世代の大量退職などを背景に、企業の採用意欲は急速に高まっており、バブル期以来の『売り手市場』ともいわれている。このような新卒採用の活発化が据え置きの続いてきた初任給水準に影響を及ぼしている」と分析している。

調査は、四月六日までにデータの得られた東証第一部上場企業二一七社について速報集計をまとめたもの。それによると、〇七年度に初任給を据え置いた企業は七〇・五％。他方、全学歴で引き上げた企業は二九・五％と三割を占めた。初任給を学歴別にみると、大学卒で二〇万二四一〇円（九九五円・〇・五％増）、短大卒で一七万一一三八三元（六二五円、〇・四％増）、専門学校卒で一七万三五六一元（七四七円・〇・四％増）、高卒で一六万一一三九

円（六六七円、〇・四％）となり、それぞれ〇・四〜〇・五％上昇した。

上昇額の分布で一番多かった金額を学歴別にみると、高卒と短大卒で一〇〇〇〜一五〇〇円がもっとも多く、それぞれ一九・六％、一三・九％。大卒は一五〇〇〜二〇〇〇円にもっとも多く分布し、一五・〇％となっている。各学歴の最高引き上げ額は、高卒が一萬四八〇円、短大卒が一萬円、大卒が二萬四九〇〇円などとなっている。

統一要求に掲げた産別の結果

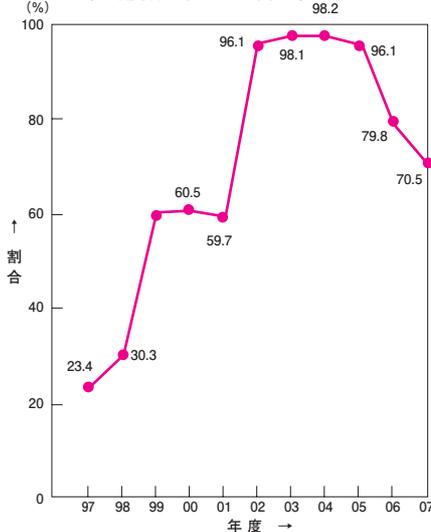
〇七春闘でも初任給の改定要求を掲げる組合が目立った。速報集計で四月二六日時点での学歴別改定額をみると高卒・生産技能職で要求した一五二組合の平均改定額は、七三六円、〇・四

八％増の一五万四九三円に。大卒・事務技術職では要求した二九八組合の単純平均で一五五九円、〇・八％増の一九万五三五六円となった。

産別ごとの動向をみると、電機連合は、〇七春闘で初任給の引き上げを昨年引き続き統一要求に設定。産別労使交渉の場でも経営側に「優秀な人材をとるためには初任給は重要」と訴えた。その結果、大手メーカーの一部を除き、高卒初任給を一〇〇〇円引き上げる要求どおりの満額回答（一八歳見合いで一五万一〇〇〇円）で決着。昨年の五〇〇円から倍増した。大卒では一五〇〇円引き上げた企業が多い。

民間最大産別のUIゼンセン同盟も初任給の要求基準を明記。高卒基本賃金一五万一〇〇〇円基準、引き上げ額一五〇〇円以上、大卒同一八万八〇〇〇円基準、引き上げ額一九〇〇円以上に設定した。

初任給据え置き率の推移
(一部据え置きを含む)



[注] 各年度とも速報集計時のもの。

その結果、速報集計によると高卒・事務技術職（要求した四七組合の単純平均）で一五九〇円、一・〇二％増（改定後一五万六八七九円）、大卒・事務技術職（同七二組合）で一六八二円、〇・八九％

増（同一九万一七三元）となっている。六年ぶりに賃上げの統一要求を掲げた電力総連でも、総連全体の賃金水準が賃金構造基本統計調査の平均を下回るレベルまで低下していることを踏まえ、水準低下に歯止めをかけるため、前年度比で九〇〇円以上の引き上げを要求に盛り込んだ。その結果、先の速報集計によると高卒・事務技術職（要求した一〇組合の単純平均）で一六五〇円、一・〇八％増（改定後初任給一五万五〇八五円）、大卒事務技術職（同）で二八九〇円、一・五二％増（同一九万三六〇五円）などの回答を引き出している。

また、通年闘争で企業内最低賃金の協定化に取り組んでいるデパート、スーパーなどの労組で構成するサービス・流通連合（JSD）では、昨年の春闘で高卒初任給の水準を一四一組織で協定化（単純平均一五万七七九円）。速報集計によると〇七春闘の成果も、高卒・事務技術職で要求した六五組合の単純平均で、一二六四円、〇・八三％増（改定初任給一五万三七七八円）となっている。高島屋、松坂屋などでは大卒初任給を三〇〇〇円引き上げた。全般的な人手不足を反映して、今後初任給の動向には注目が集まりそう

（調査・解析部
主任調査員 荻野登）

中小企業

労使が求める「底上げ策」

すべての労働者が景気回復の流れを
実感できるようにするにはどうすれば
よいのか——。連合は四月二四、二五
の両日、都内で政策・制度中央討論集
会を開き、二〇〇八〜〇九年度の「要
求と提言」案を論議した。地域や業種、
企業規模、雇用形態の間に生じる格差
拡大に焦点をあて、その是正に向けた
視点で政策課題を話しあった。これに
先駆け、同月一九日には日本商工会議
所と懇談会を開催。中小企業の生産性
向上の共闘を呼びかけるとともに、最
低賃金の引き上げに理解を求めている。
連合の中小企業政策を軸に中小を取り
巻く課題を追ってみた。

広がる企業規模間格差

日本経団連が四月二五日にまとめた
「〇七年春季労使交渉・業種別回答(単
純平均)」の途中集計によると、定期
昇給を含む賃上げ額は大手企業(従業
員五〇〇人以上の八〇社)が五二七六
円(賃上げ率一・七%)、中小企業(同
五〇〇人未満の一六一社)は四二二〇
円(同一・六四%)だった。前年の妥
結実績と比較すると、大手は一〇三円
増(〇・〇四ポイント)、中小も二一
三円増(〇・〇七ポイント)と、とも
に若干上回っている。ただし、大手が
五〇〇〇円台にのせているのに対し、
中小は連合が賃金カーブ維持分の目安



にしている四五〇〇円にも満たない。
連合が四月二六日に発表した中小共
闘の妥結集計(単純平均)をみると、
公表前日までに妥結した中小労組(従
業員三〇〇人未満、二〇三六組合)の
平均賃上げ額は、四二六七円(賃上げ
率一・七三%)。前年同期を額で二七
〇円、率で〇・一一ポイント上回って
いる。それでも、大企業を含む全体の
回答集計(三二七二組合の賃上げ額四
五二六円、引き上げ率一・七五%)と
比べても見
劣りしてい
まう。こう
した賃上げ
状況に、業
績を反映さ
せる傾向が
強まっている
一時金や、
より規模間
格差のある
退職金も加
味すれば、
企業間の格
差は一層、
拡大してい
くことが予
測できる。

連合が同
日、公表し

たパートの時給引き上げ額では、妥結
した二〇六組合の平均が一三・九円と
昨年同時期の実績より一・五円高い。
とはいえ、この数字を月給(一日八時
間労働で二〇日働くと仮定)に置き直
すと、賃金改善は二二四円。パート
労働者には一時金や退職金のないケ
ースが多いことを鑑みれば、正社員と非
正規社員の収入格差も広がることにな
ってしまふ。今春闘、連合は共闘効果
で格差拡大に一定の歯止めをかけたが、
ストップをかけるまでには至っていな
い。

格差拡大の是正に向けて討論

こうしたなかで開かれた連合の政
策・制度中央討論集会は、格差社会を
是正し、連帯や共感が重視される社会
の実現をめざす立場を改めて確認。求
める政策の柱として、①雇用形態間の
格差拡大を阻止するための働き方のル
ールの再構築②生活不安の解消のため
のセーフティネットの拡充と、安心・
安全、公正な社会の実現③所得分配の
歪みを是正するための所得再分配機能
の強化——を掲げた。「要求と提言」
は討論を踏まえ、今月三二日の中央委
員会で正式決定する。

さらに、討論集会では、最低賃金の
引き上げも論点になった。高木剛会長
はあいさつで「働き方の格差が所得格

差を生み、それが将来の希望格差をも
生んでいる。格差是正の最大ポイント
は、所得格差の改善であり、それに最
も大きな影響を与える最低賃金の大幅
な引き上げが必要だ」と強調。今年の
地域別最賃の引き上げ目安の提示に当
たっては「一〜二円(引き上げ)の話
はやめ、従来感覚を一桁変える必要が
ある」などと訴えた。

議論でも「会長の二桁台の引き上げ
発言は心強く、決意と受けとめる」(連
合大阪)、「中小の生産性向上と最低賃
金の引き上げが主要議題になっている
内閣府の)成長力底上げ戦略推進円卓
会議について、連合の基本的スタンス
を明らかにして欲しい」(JAM)など
の意見が出た。

最後に古賀伸明事務局長は、「最低
賃金の引き上げが格差是正のキーポ
イントであり、そのことをどう実現す
かについては様々な政策を考え、パツ
ケージで提示しなければならぬ」八
〇%以上の組織されていない働く者の
ために何ができるか、一八・二%の組
織労働者が、どれだけの犠牲、譲歩を
払うことができるのかが全体の底上げ
に不可欠ではないか」といった(パネ
ルディスカッションの)提起が頭に残っ
ている」と述べ、討論を締めくくった。

生産性向上と最賃引き上げを 議論

最低賃金に関しては、四月一九日の
連合と日本商工会議所の懇談会の場
(写真)でも意見交換があった。最低

賃金の大幅な引き上げを求める連合に
対し、日商は「中小企業の経営に与え
る影響が大きい」などと反論。地場・
中小企業全体の底上げが先決との考え
を示した。

連合の高木会長は「最低賃金の低さ
が労働条件に大きな影響を与える。国
際社会のなかでも、アメリカが最賃を
引き上げること、日本の最賃は先進
国で最低となる」として、引き上げの
必要性を強調。その上で、中小企業の
支援策について一致できるものは、労
使の立場の違いを超えて政府に働きか
けていくよう呼びかけた。

これに対し、日商の山口信夫会頭は
「現在の厳しい状況のなかでは、労働
条件を引き上げるとは難しいところ
も多い。企業が倒産すれば雇用も守れ
なくなることを理解して欲しい」と反
論。地域の状況や企業の支払い能力へ
の配慮を欠いたままでの引き上げに難
色を示している。

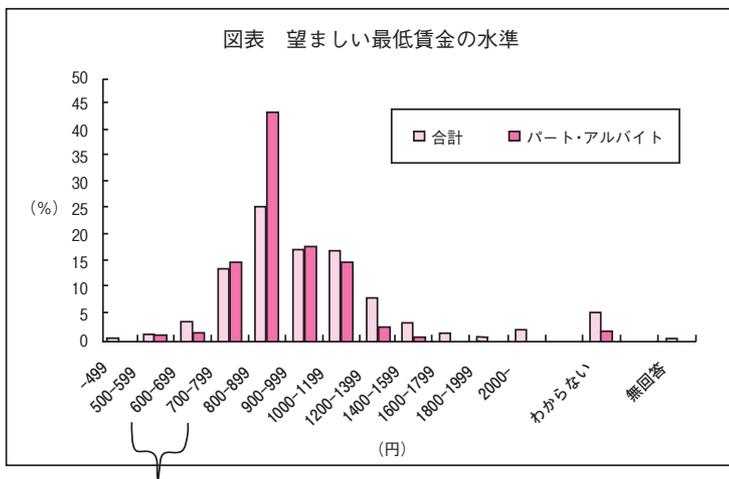
なお、内閣府の成長力底上げ戦略推
進円卓会議の初会合が三月二〇日に開
かれたが、それでも「中小企業の生産
性向上が先」とする経営側と、先に最
低賃金を引き上げるべきだ」と訴える
労働側の意見が噛み合わなかった。

連合は大幅な引き上げを要求

こうした労使の主張には、それぞれ
理屈がある。そもそも、労働者の賃金
の下限となる「最低賃金」は毎年、厚
生労働相の諮問機関である中央最低賃
金審議会が目安を提示し、これを参考
に四七都道府県の地方審議会が地域別
の最低賃金を決める手順を踏む。例年、
労使の委員が対立し、夜を徹して交渉

した結果、数円程度の引き上げで決着
するケースが多い。つまり、前述の高
木会長の「二桁台」発言は、従来から
すれば、破格の引き上げを意味する。

それでも、あえて連合が大幅な引き
上げを求める背景には、今国会に提出
された最低賃金法の改正案に「生活保
護費との整合性」が盛り込まれている
ことがある。いま、マスコミ報道など
で、働いているにも関わらず、生活保
護費以下の収入に甘んじて困窮する
「ワーキング・プア」の存在がクロ
ズアップされている。最低賃金は各県
で異なるし、生活保護費も地域や世帯
などによって変わるが、改正法が通れ
ば、少なくともその地域での生活保護
費以下の最低賃金にはならないよう配



調査対象の地域における最低賃金額 (平成18年度) の範囲

出所：連合総研「第13回勤労者短観」

片や、経営サイドにも言い
分はある。連合と日商の懇談
会では、日商側から「(中小は)
九九%の企業数、七〇%の雇
用者数の大きな社会的基盤で
あり、安易な労働条件の引き
上げは難しい」「国の補助金が
廃止され、地域予算も減少す
るなかで、特に小規模企業の
厳しい状況に拍車がかかって
いる。もっと政策の光をあて
る必要がある」「中小の底上げ
なくして、最賃の引き上げは
あり得ない。日商のアンケー
トでも七割の経営者が、地域
別最賃を『引き下げるべき』と
答えている」など、収益力の

日商は経営環境好転を主張

向上なくして最賃引き上げの議論はで
きないとする意見が相次いだ。

取引関係の適性化に着目

さらに、親会社との取引関係の適性
化にも言及。「違法とはいえない案件
でも、不当なことが強いられない
か含め、下請関係の適性化に取り組み
たい」とした。

この問題については、政府も着目し
ている。中小企業庁が四月二四日に発
表した「中小企業白書(二〇〇七年度
版)」では、企業間の取引条件が中小企
業におよぼす影響を指摘して、取引条
件を書面化するなどの改善策を提示。
また、内閣府が二月に策定した「成長
力底上げ戦略(基本構想)」でも、下
請取引の適性化を図ることなどで、中
小企業の生産性向上を支援する考えを
打ち出している。

一方、連合も中小企業政策として、
談合の撲滅や公正な取引関係の実現に
向けた公正取引委員会の強化、国や地
方の入札制度の改革などを「要求と提
言」に組み込んでいる。日商との懇談
会でも、高木会長が「最低賃金を上げ
るだけではなく、中小企業の生産性向
上にどんな政策があるのか考えなけれ
ばならない」と言明。「川上、川下の
利益配分の問題や、大企業のビヘイ
ブが生み出している中小の問題など
様々の課題があるが、政策に対する意
見交換をしていきたい」と要望した。

最低賃金の引き上げと中小企業の生
産性向上。二つの課題のバランスをど
う取り、どこまで実効性ある対策を打
ち出せるかが焦点になりそうだ。

(調査・解析部 新井栄三)