

中小企業・小規模事業者を取り巻く状況

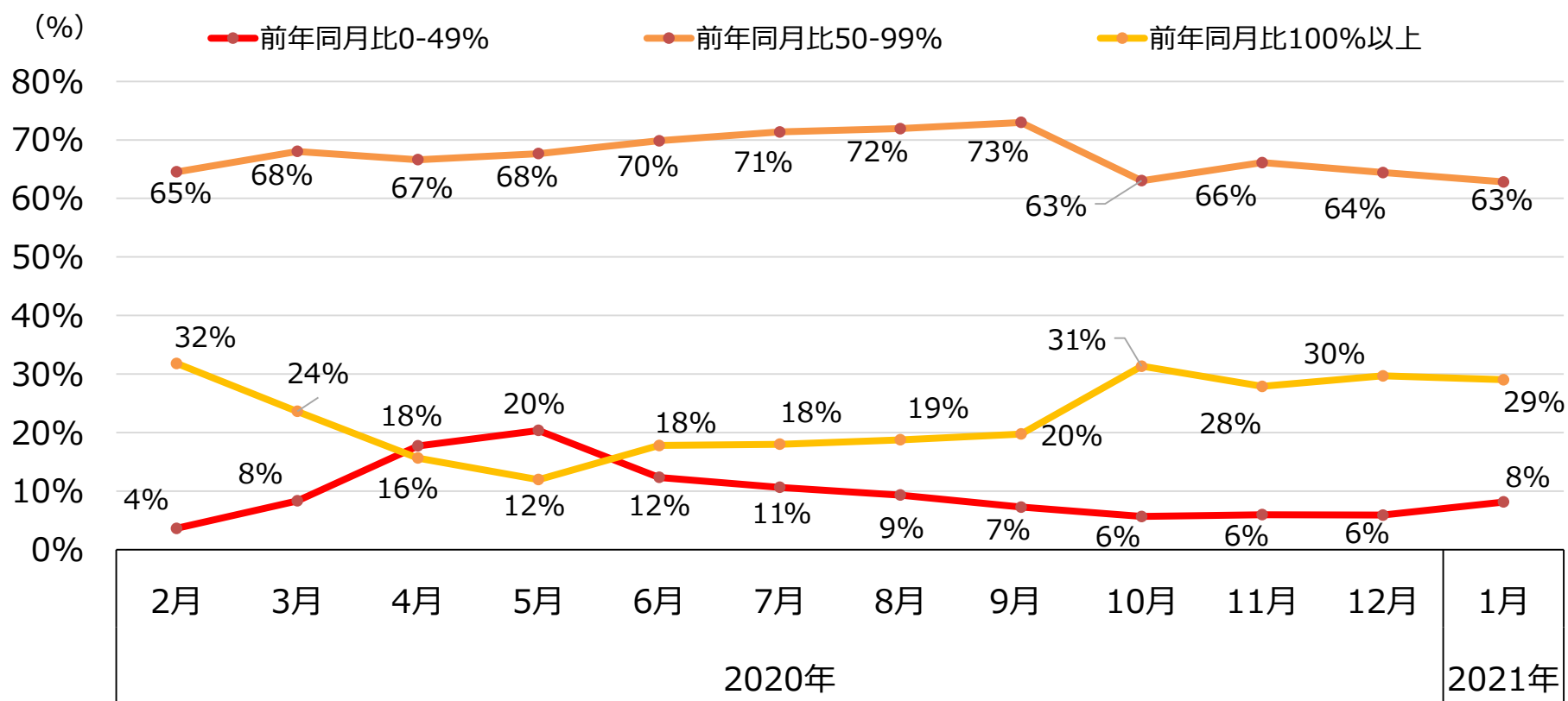
2021年3月

中小企業庁

中小企業の売上

- 売上が前年同月比を下回る中小企業は約7割。

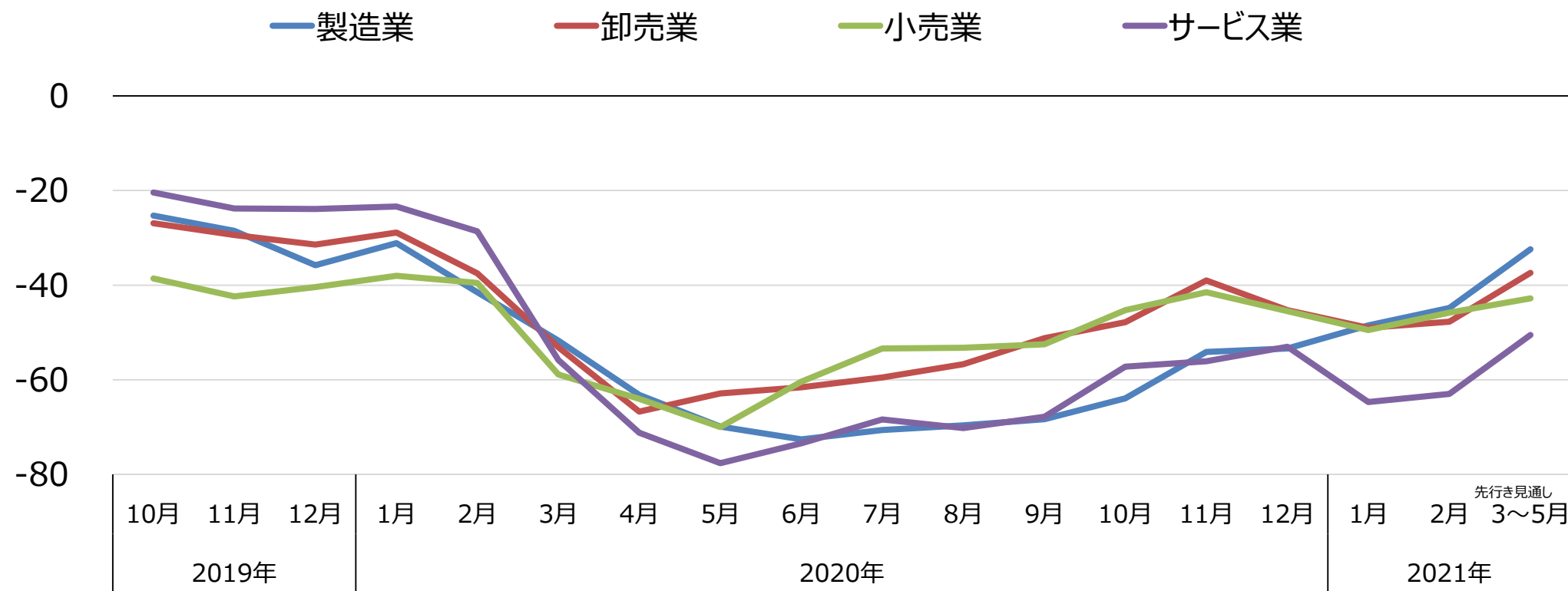
中小企業の売上実績（前年同月比区分別）



中小企業の業況（業種別）

- 中小企業（業種別）の業況判断DI（業況が「好転」と回答した割合から「悪化」と回答した割合を引いたもの）を各業種で比較すると、2020年6月調査以降は改善傾向にあり、1月初旬の緊急事態宣言の影響等で一時悪化するも、直近では持ち直しの動きがみられる。

業況判断DI（「好転」-「悪化」・%ポイント）



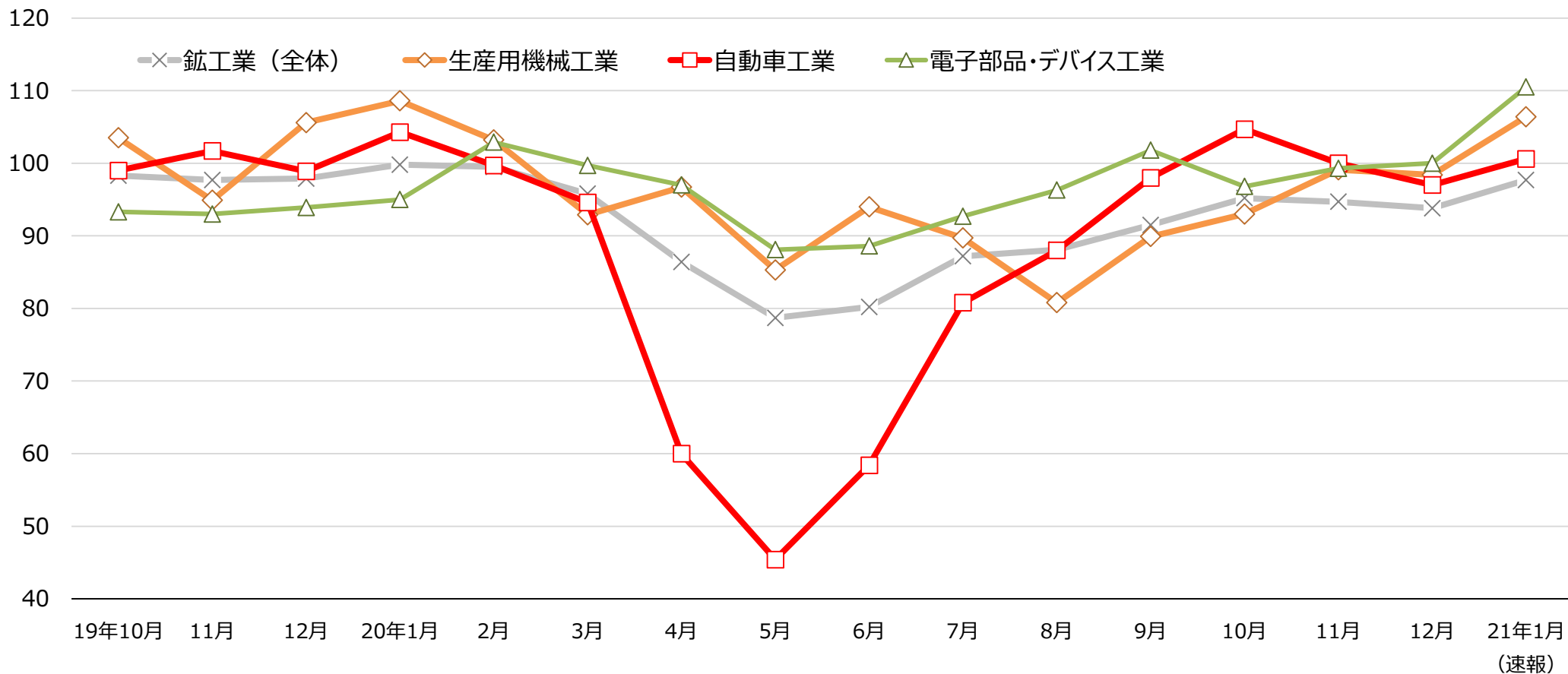
(注)業況判断DIとは、企業の業況が「好転」と回答した割合から「悪化」と回答した割合を引いたもの。

(出典) 日本商工会議所「LOBO調査」を基に作成

足元のコロナの影響（鋳工業指数）

- 鋳工業生産指数は6月以降、下げ止まり・持ち直しの動きがみられる。

業種別 鋳工業生産指数の推移（2015年=100、季節調整済）



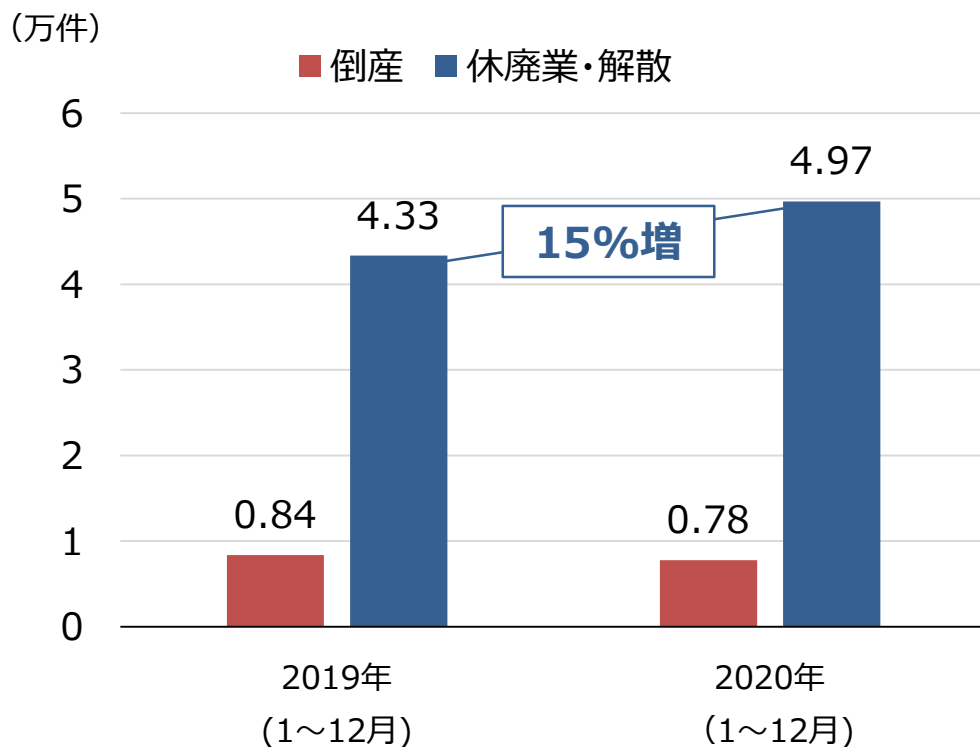
※鋳工業指数（IIP）とは、月々の鋳工業の生産、出荷、在庫等を基準年（現在は、2015年）の12カ月平均＝100として指数化したもので、事業所の生産活動、製品の需給動向など鋳工業全体の動きを示す代表的な指標

（出典）経済産業省「鋳工業指数」を基に作成

休廃業・解散、倒産件数

- 各種支援の効果により、倒産件数は低位で推移。
- 他方で、廃業件数は、昨年同期と比較して増加。

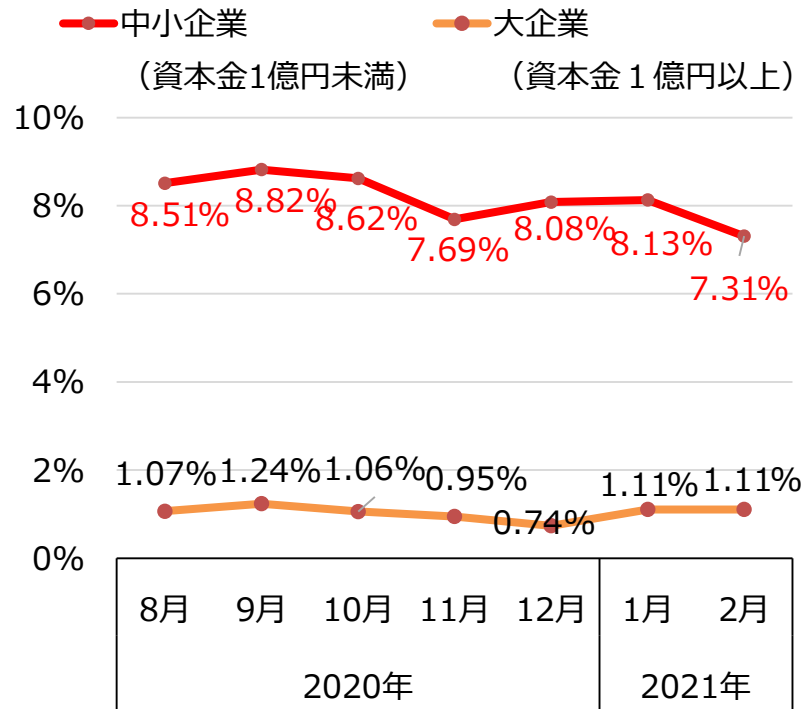
休廃業・解散、倒産件数（2019,2020年）



廃業の検討

コロナ禍の収束が長引いた場合、「廃業」（すべての事業を閉鎖）を検討する可能性があるか

「ある」と回答した事業者の割合（％）



※休廃業・解散は、倒産（法的整理、私的整理）以外で、事業活動を停止した企業と定義

（出典）東京商工リサーチ「2020年「休廃業・解散企業」動向調査」「新型コロナウイルスに関するアンケート調査（2020年8/18、9/15、10/20、11/25、12/17、2021年1/22、2/18公表）」を基に作成

同一労働・同一賃金

- 2021年4月1日より、中小企業に対して、正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（「同一労働同一賃金」）が求められる。

「同一労働同一賃金」への対応に向けて

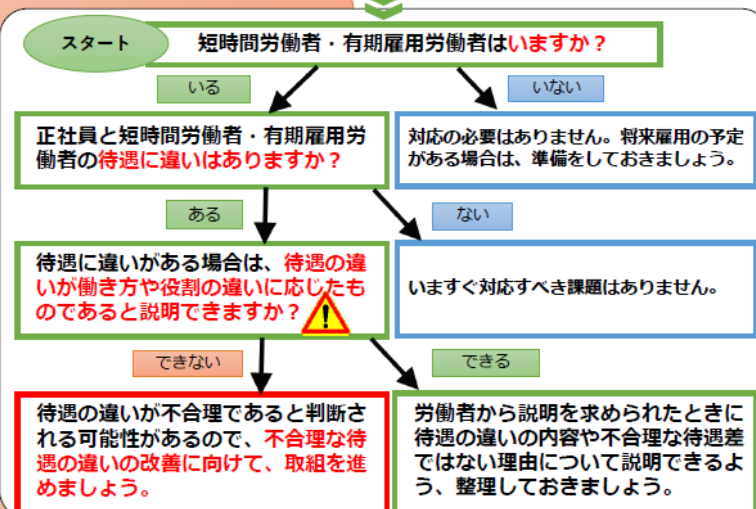
大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょう！



- ！ 単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
- ・正社員と、①職務内容（業務の内容・責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
 - ・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分の支給をしている。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

！ 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報や制度の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

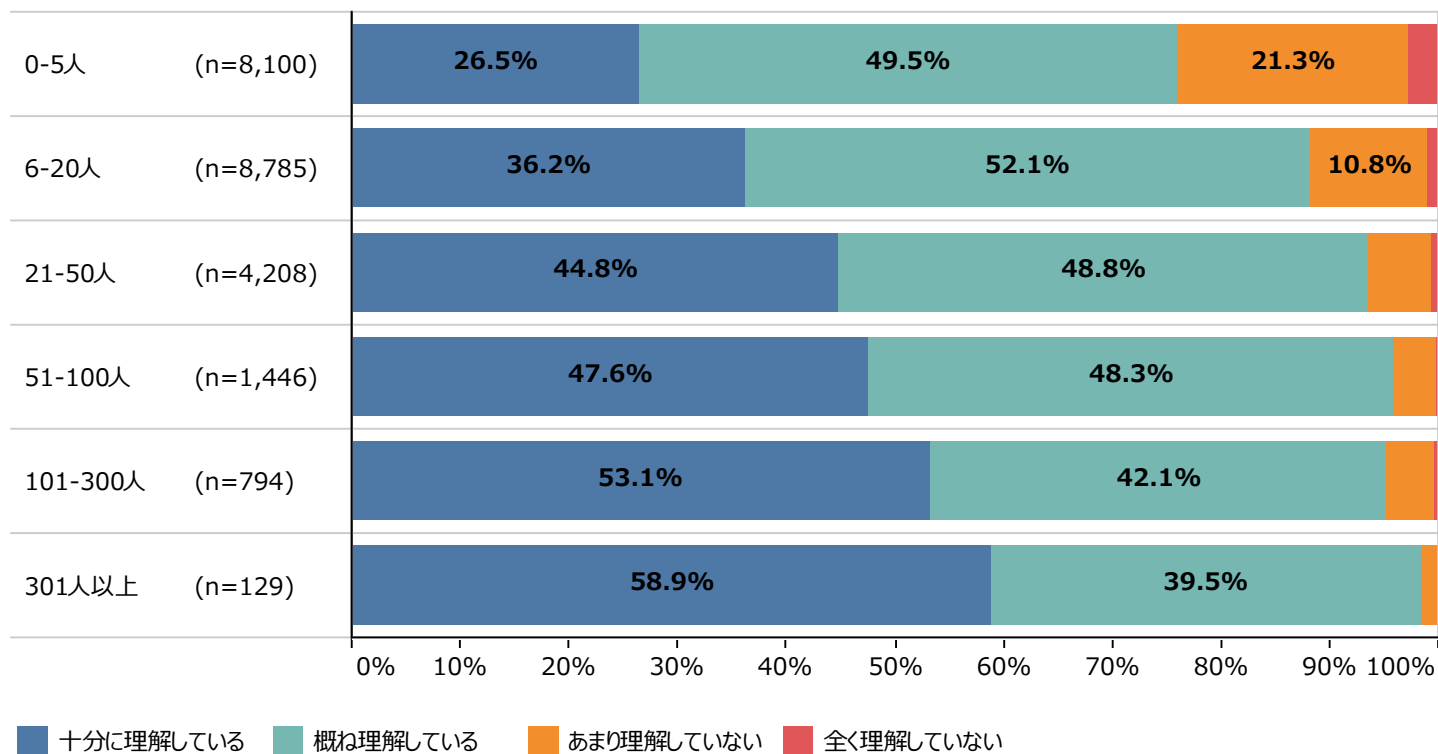
具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、
各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



同一労働・同一賃金の実施に対する理解度

- 昨年秋時点で、「十分に理解している」、「概ね理解している」が8割程度。
- 従業員規模が小さくなるにつれて、理解度が低くなる傾向。

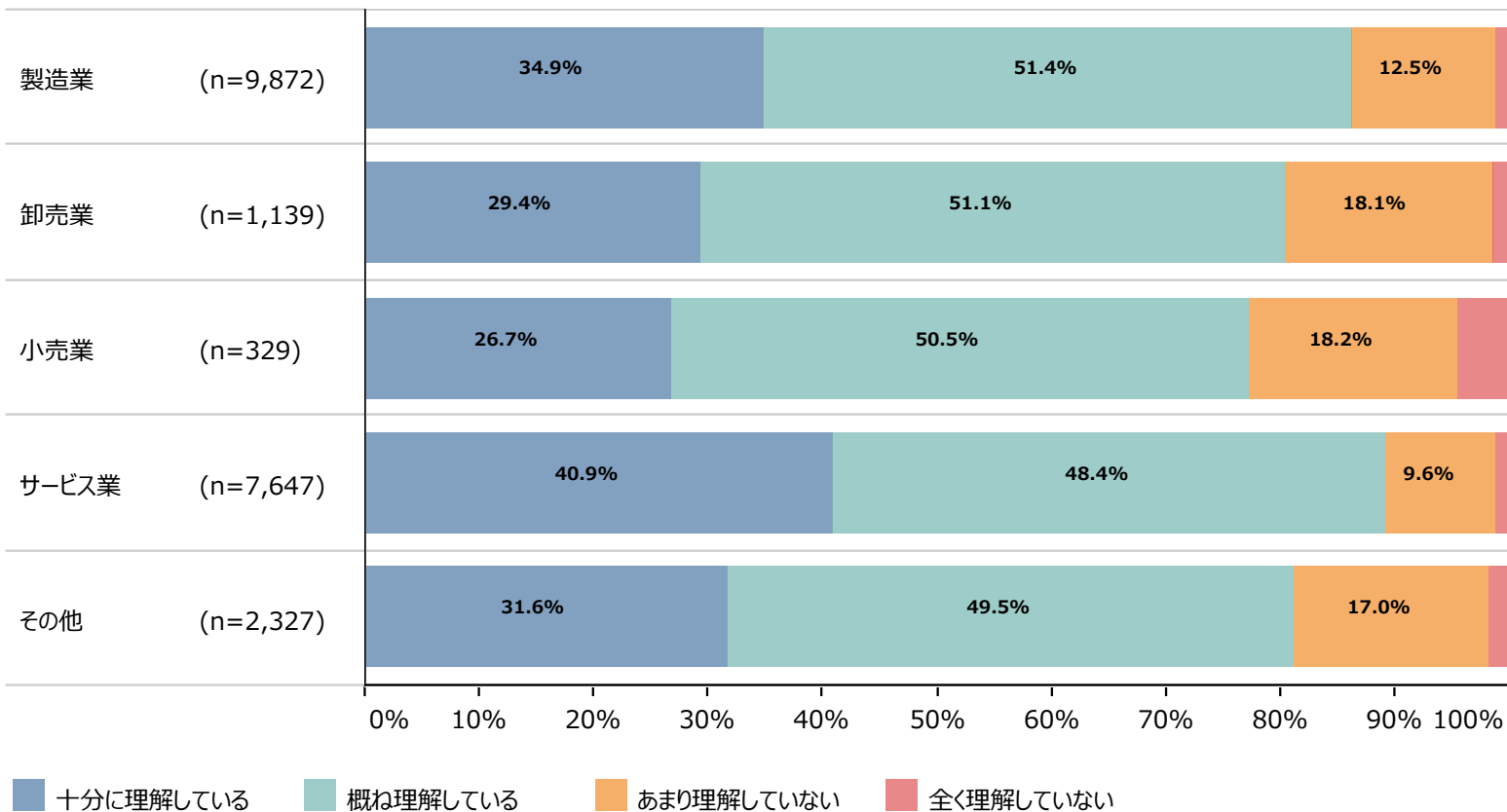
同一労働・同一賃金の実施に対する理解度（従業員規模別）



資料：(株)帝国データバンク取引条件改善状況調査」（2020年9月29日～10月30日）
(注)受注側事業者向けアンケートを集計したもの。

【参考】同一労働・同一賃金の実施に対する理解度（業種別）

同一労働・同一賃金の実施に対する理解度（業種別）



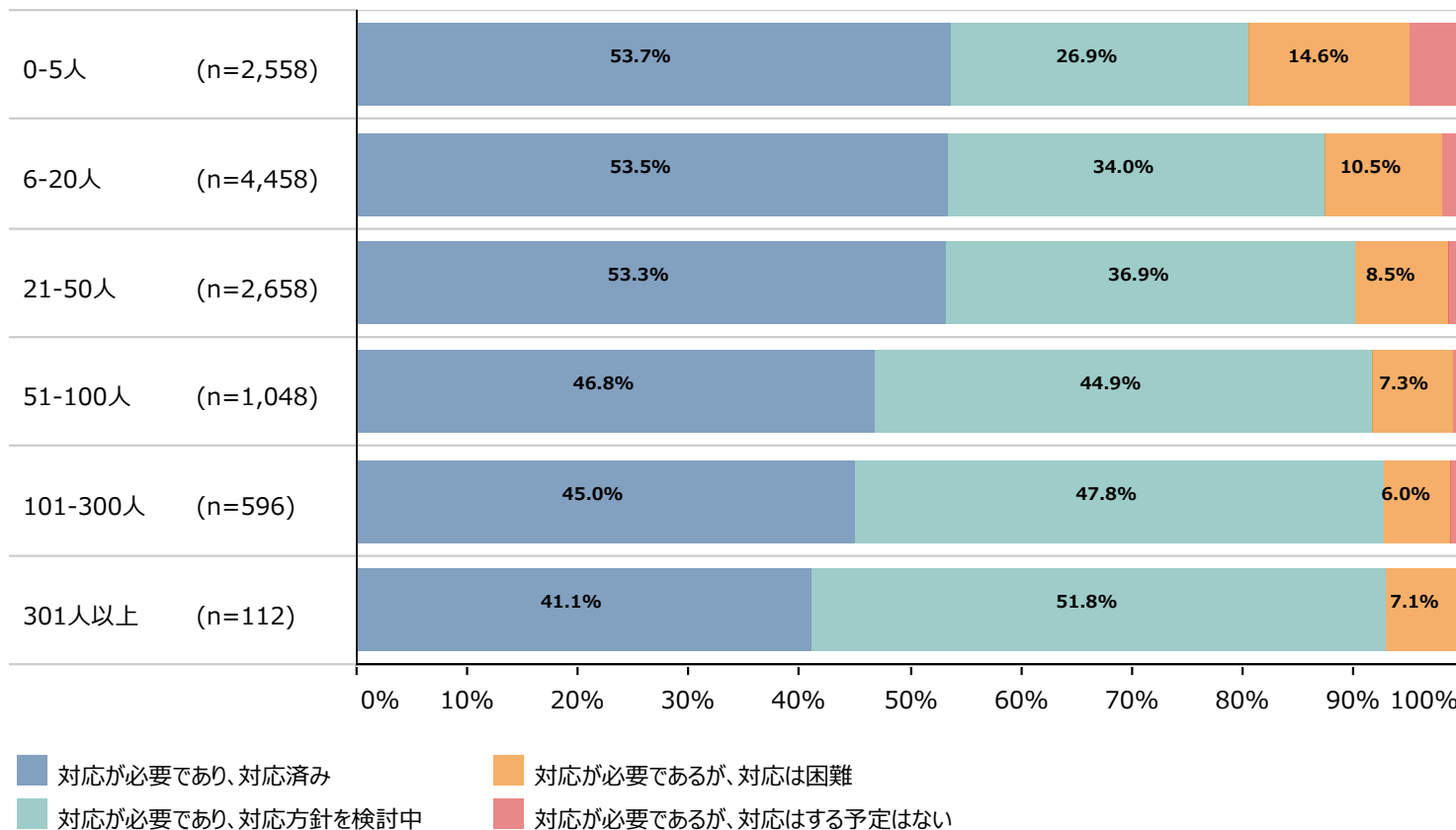
資料：(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」

(注)受注側事業者向けアンケートを集計したもの。

同一労働・同一賃金の実施に関する対応状況

- 同一労働・同一賃金を理解している企業のうち、半数程度が既に対応済み。

同一労働・同一賃金の実施に関する対応状況（従業員規模別）



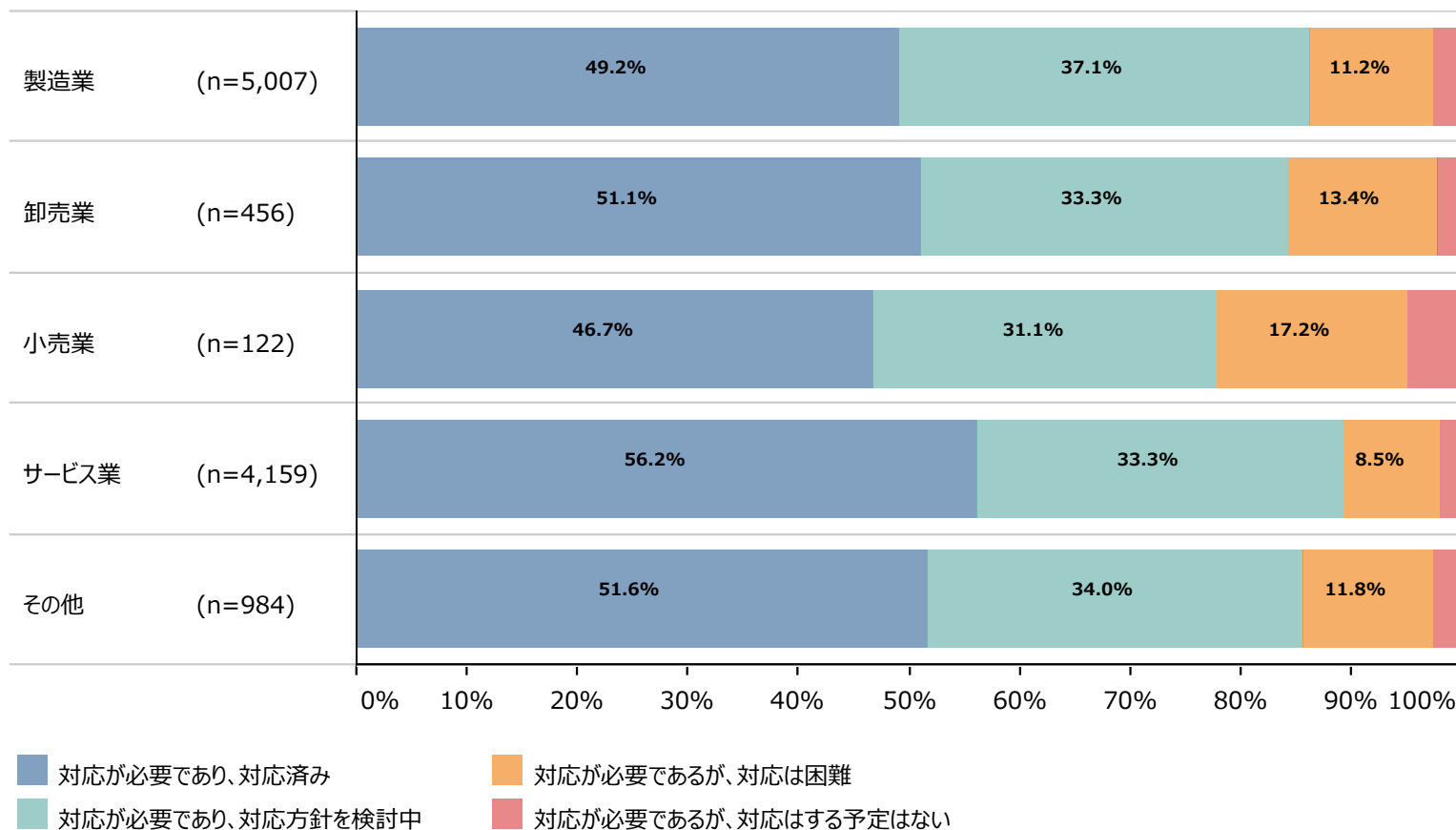
資料：(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」

(注)1.受注側事業者向けアンケートを集計したもの。

2.同一労働・同一賃金の実施について、「十分に理解している」、「概ね理解している」と回答した企業に対して聞いたもの。

【参考】同一労働・同一賃金の実施に関する対応状況（業種別）

同一労働・同一賃金の実施に関する対応状況（業種別）



資料：(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」

(注)1.受注側事業者向けアンケートを集計したもの。

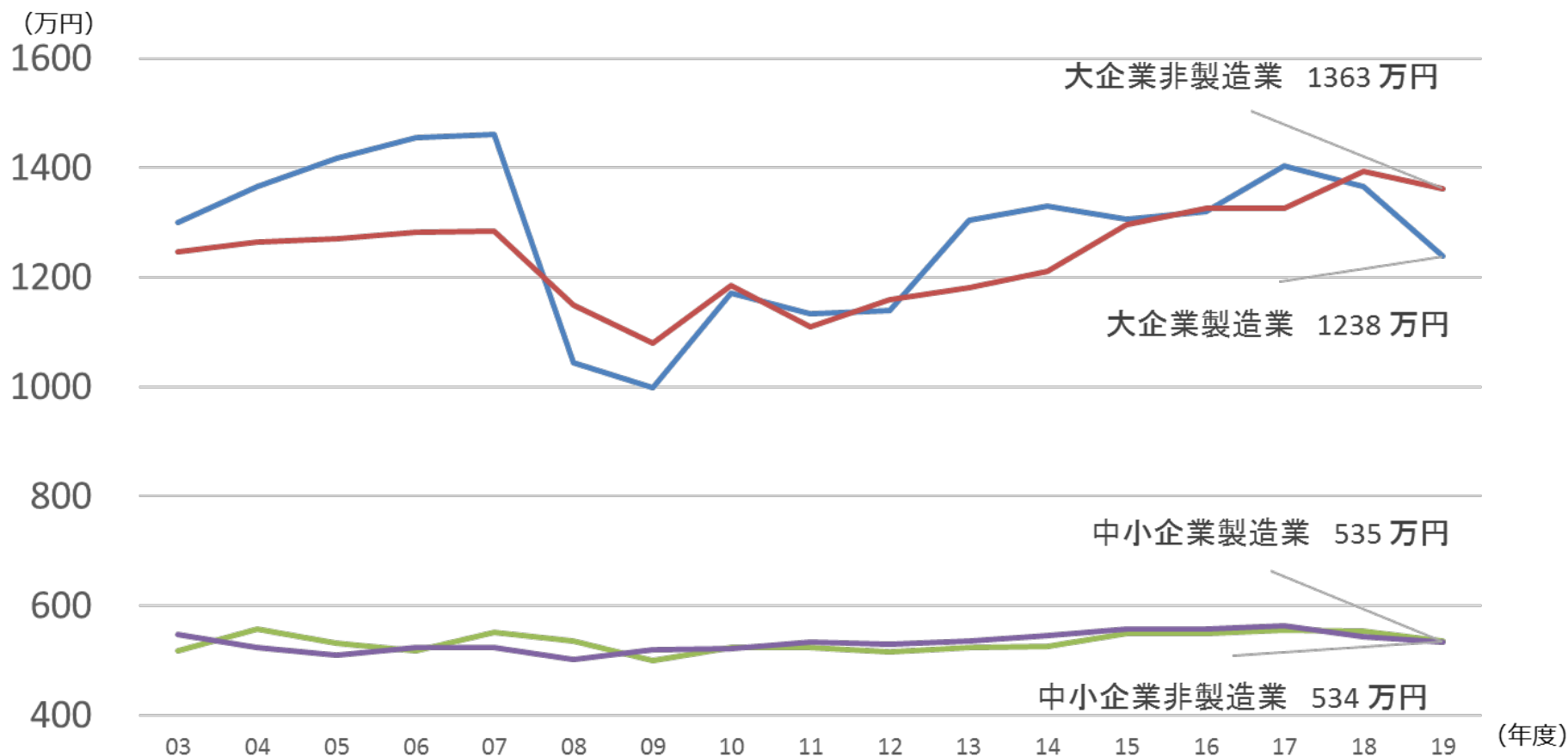
2.同一労働・同一賃金の実施について、「十分に理解している」、「概ね理解している」と回答した企業に対して聞いたもの。

労働生産性の推移（規模別・業種別）

- 中小企業の労働生産性は、長らく横ばい傾向が続いており、足元では大企業との差は徐々に拡大している。

労働生産性の推移（2003年度～2019年度）

（万円）

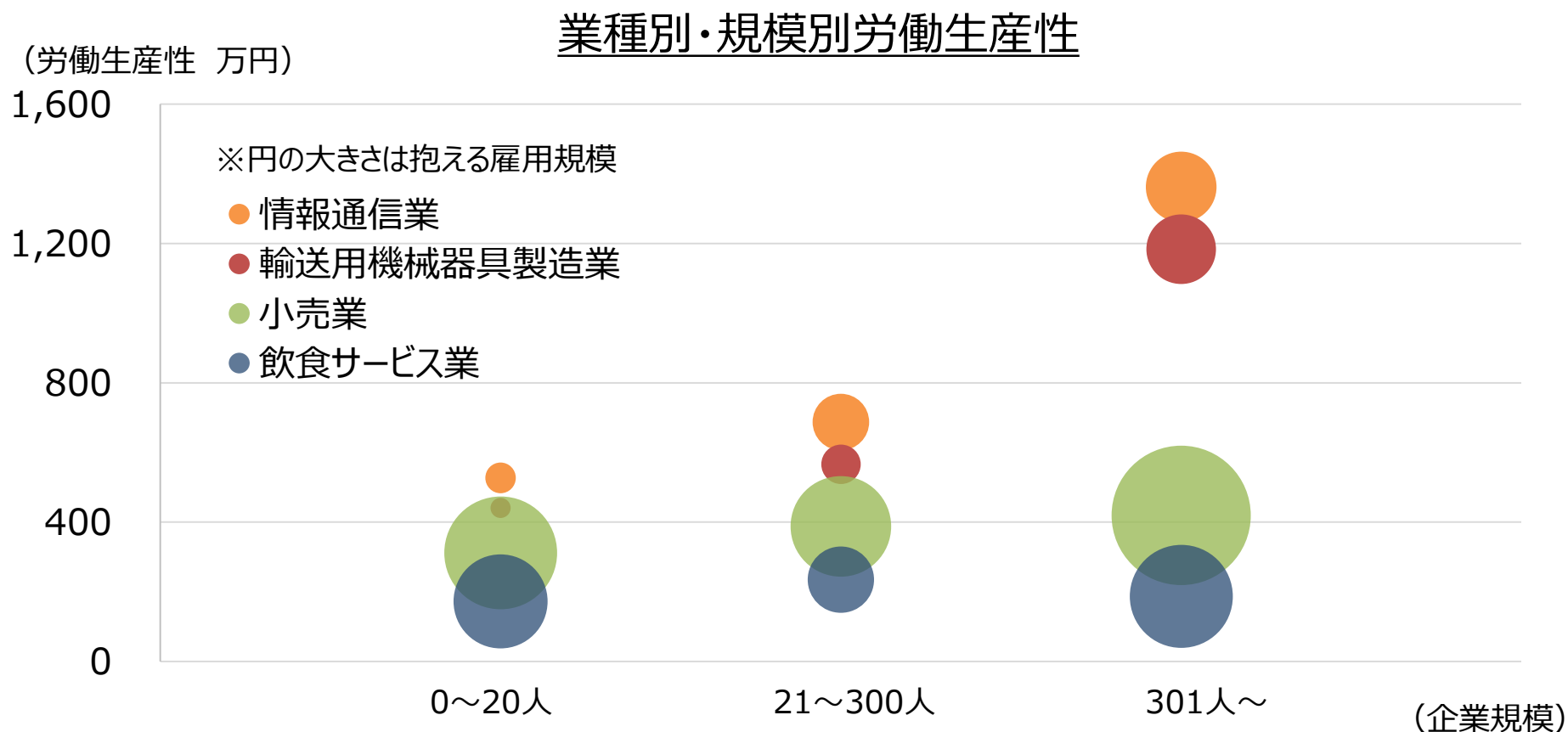


（資料）財務省「法人企業統計調査」

（注）大企業は資本金10億円以上、中小は資本金1億円未満の企業とする。

業種別・従業員規模別労働生産性

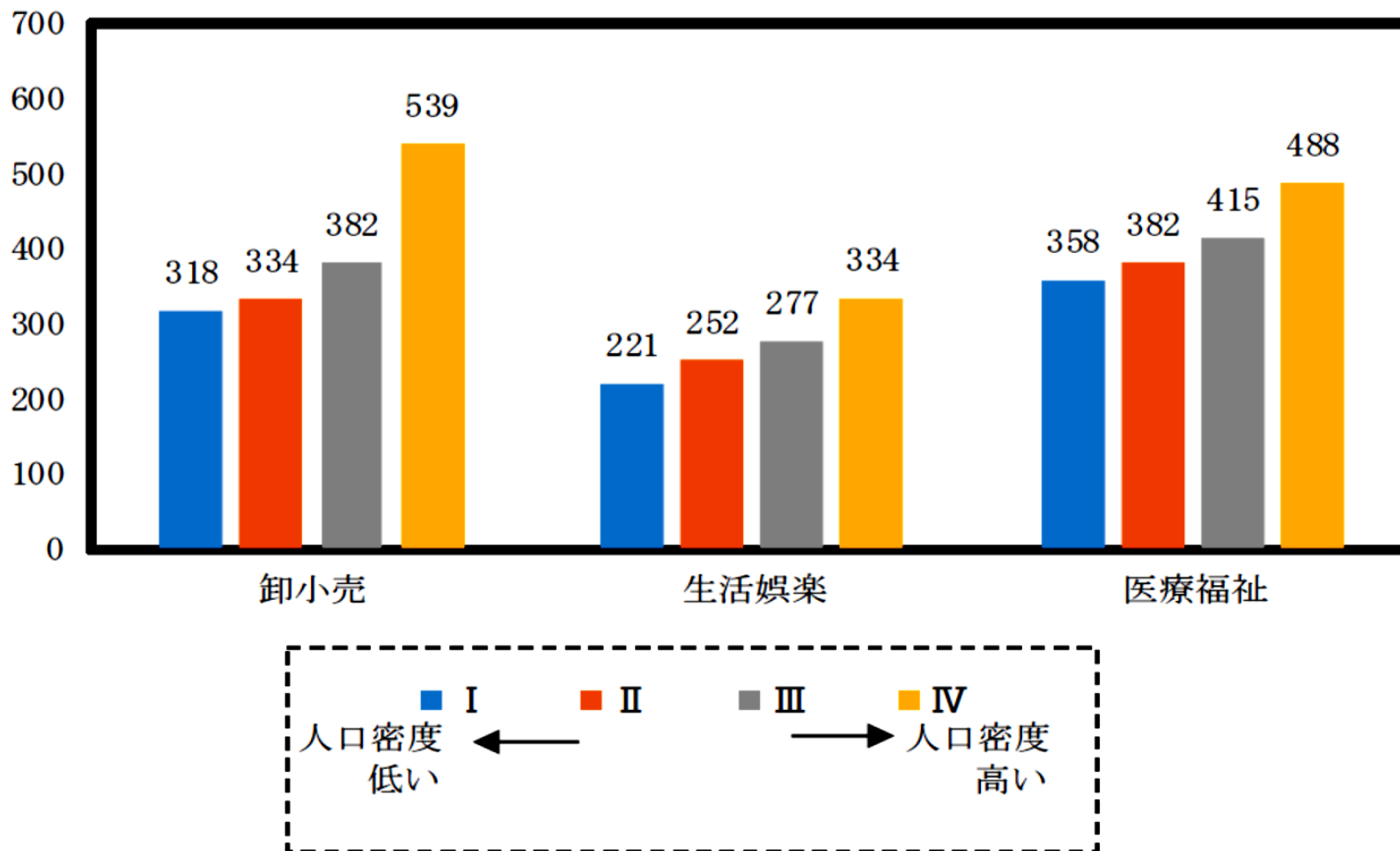
- 「情報通信業」、「製造業」は、従業員規模が大きいほど、労働生産性が高くなっている。
- 一方、「小売業」や「飲食サービス業」では従業員規模が大きくなっても労働生産性は大きくは変わらない。



人口密度と労働生産性

- 非製造業の生産性は、企業の所在する地域の人口密度（需要量）に依存する。

（事業従事者 1 人当たり付加価値、万円）



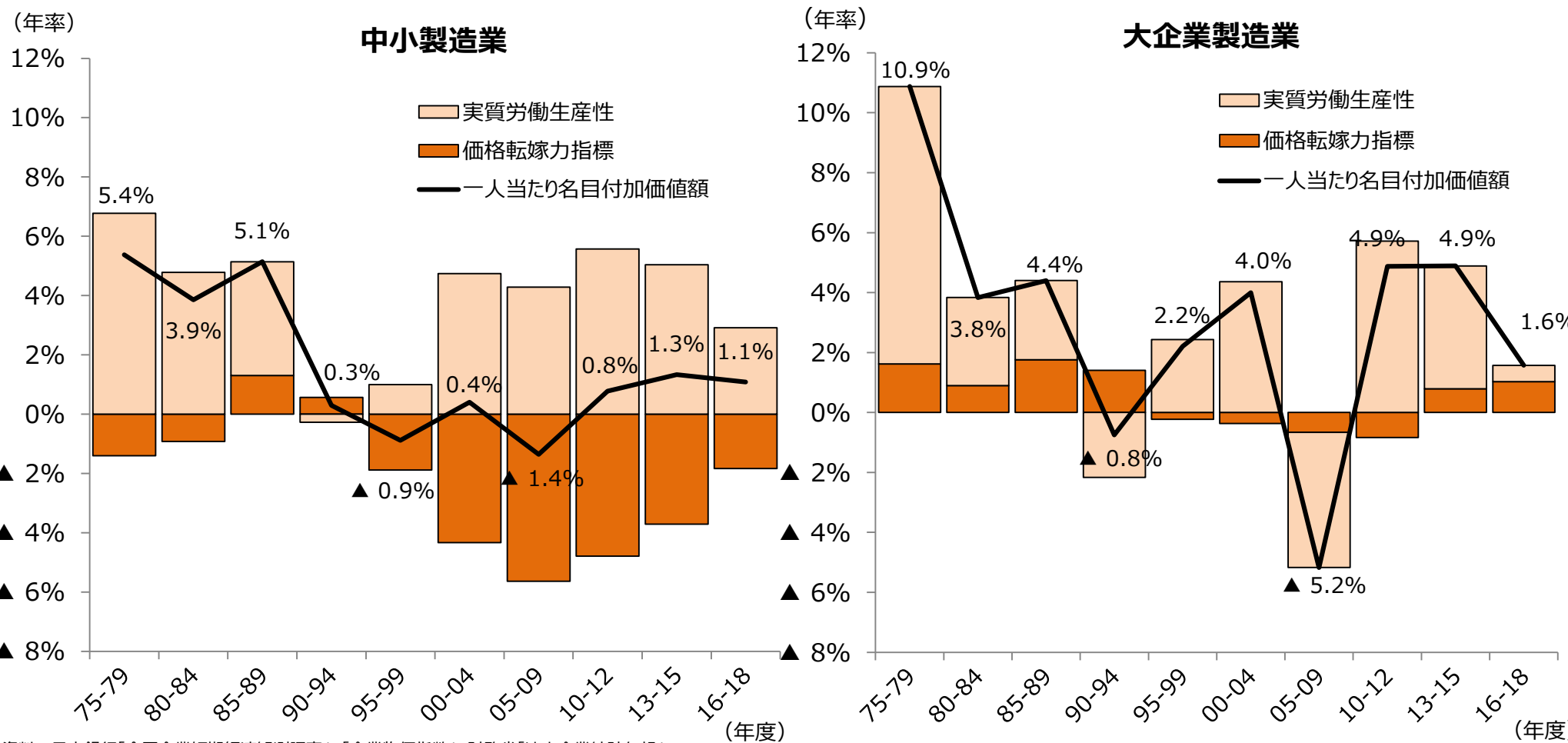
（出典）内閣府「地域の経済2015」

（注） I ～ IV は、市町村を人口密度の低い順に並べ、最も低い 1 / 4 の市町村を I、次の 1 / 4 を II、次の 1 / 4 を III、最も高い 1 / 4 を IV として、グループ内の平均をとったもの。

中小企業への取引条件の「しわ寄せ」（製品等の価格への転嫁の状況）

- 中小製造業では、取引先への価格転嫁が進まず、労働生産性が低迷。
- 特に、リーマンショック時に、価格転嫁力が大きく低迷。

従業員一人当たり名目付加価値額（労働生産性）上昇率とその変動要因

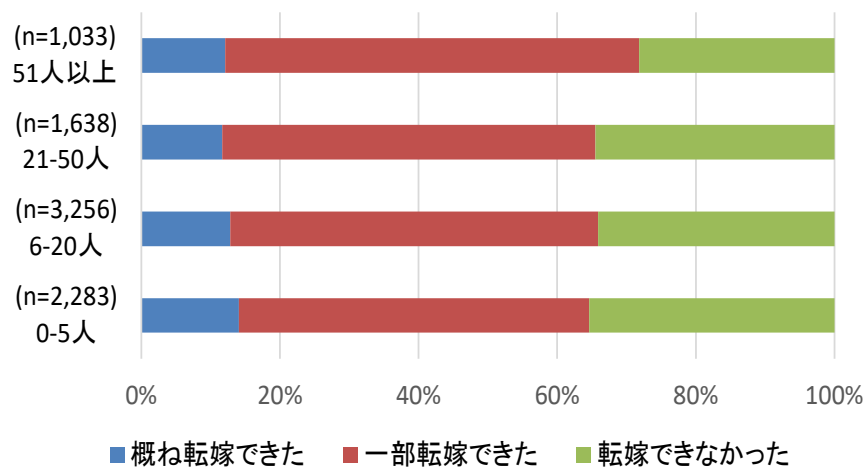


資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」
(注1) 2014年版中小企業白書における分析をもとに作成。価格転嫁力指標上昇率は、資本金2千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業、一人当たり名目付加価値額上昇率は、資本金1千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。
(注2) 価格転嫁力指標：販売価格の上昇率と仕入価格の上昇率の違いから、仕入価格の上昇分をどの程度販売価格に転嫁できているか（価格転嫁力）を数値化したもの。

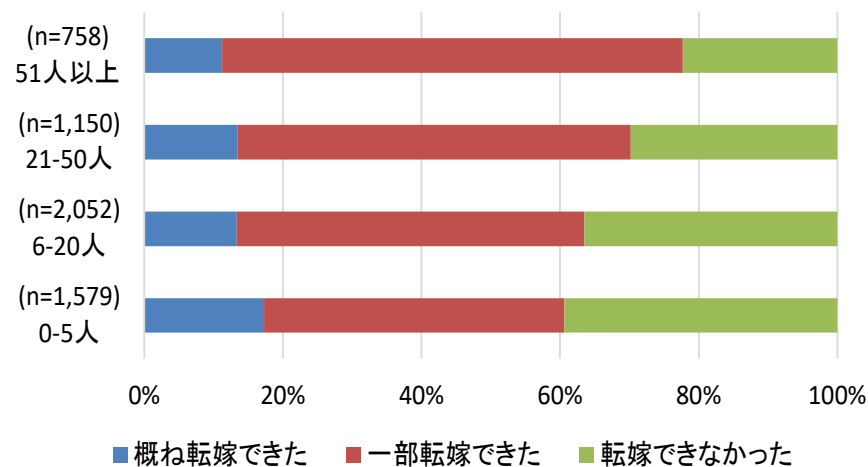
(参考) 業種別価格転嫁の状況

- 中小企業では、業種を問わず、コスト全般の変動を「概ね転嫁できた」と回答した企業は2割以下。
- 非製造業においても、価格転嫁が進まず、労働生産性が低水準に留まっている可能性がある。

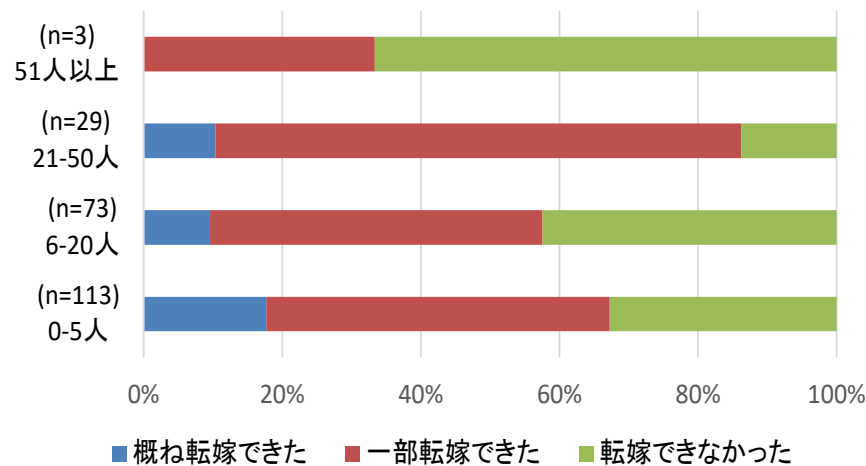
製造業



サービス業



小売業



資料: (株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」

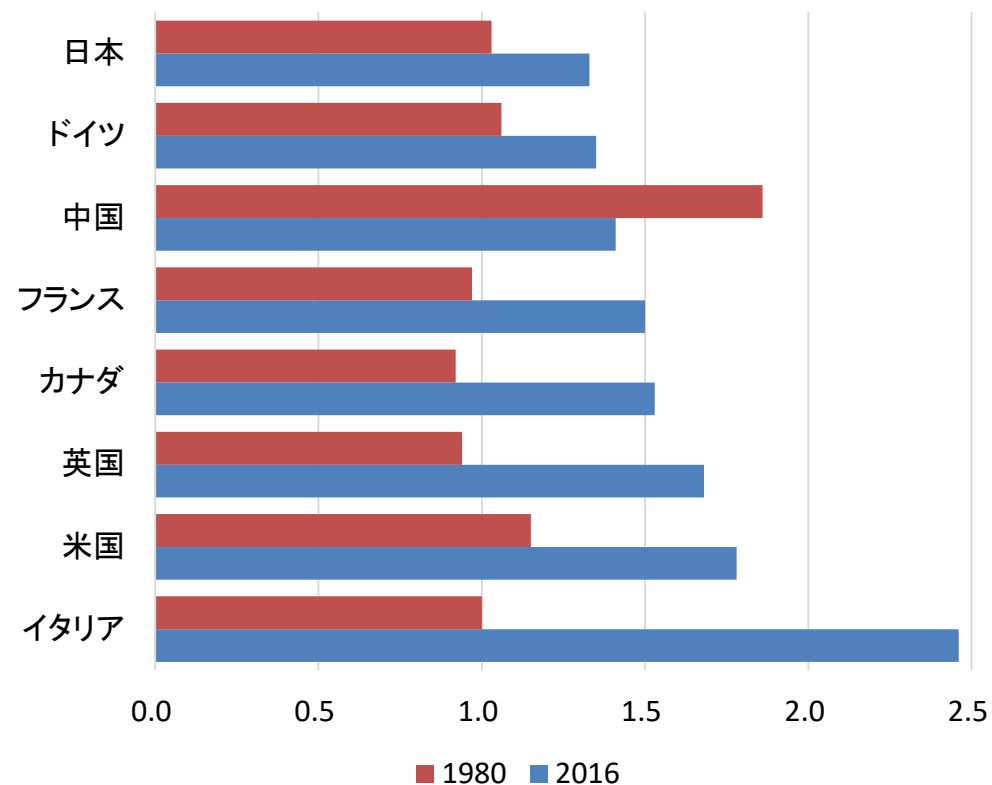
(注)

1. 受注側事業者に対するアンケート結果を集計したもの。
2. 直近1年のコスト全般の変動に対して「概ね転嫁できた」、「一部転嫁できた」、「転嫁できなかった」と回答した企業を集計している（転嫁の必要がないと回答したものを除く）。

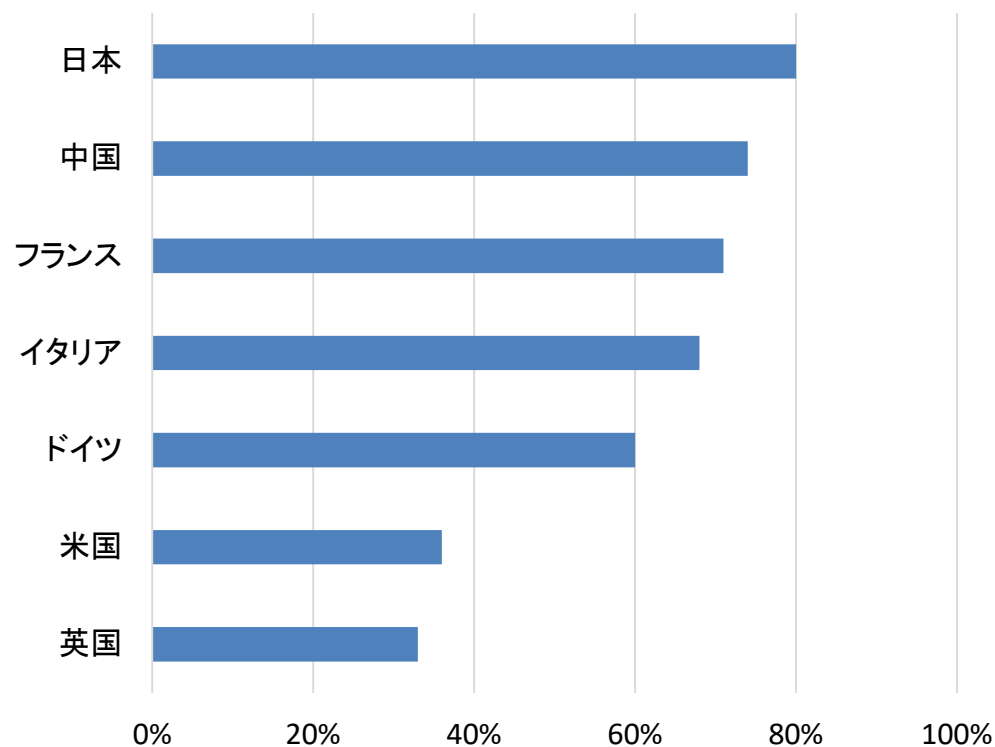
マークアップ率の国際比較

- 日本のマークアップ率は2016年時点では諸外国と比べて低い水準になっており、良い製品やサービスをいかに安く作るかだけでなく、いかに高く売るか（付加価値をつけるか）も重要である。

マークアップ率の国際比較



価格競争に巻き込まれていると感じている企業の割合(2014年)



※ マークアップ率とは、製造コストの何倍の価格で販売できているかを見るもの。

資料: Jan De Loecker and Jan Eeckhout(2018) "Global Market Power", NBER Working Paper No.24768 より中小企業庁作成

資料: サイモン・クチャー&パートナーズ "Steigender Preisdruck, sinkende Gewinne – und was Schweizer Unternehmen dagegen tun" より経済産業省作成

中小企業・小規模事業者の類型と成長の方向性

○中小企業の生産性向上を図るため、事業活動に沿って「類型」化を行い、「類型」ごとに成長・支援のあり方を整理。

【地域資源型】地域資源の活用等により付加価値の高いビジネスを展開

良いものを高く売り（価値創造）、付加価値向上を実現

【グローバル型】グローバル展開などにより地域の中核企業に成長

事業規模を拡大しながら中堅企業に成長、高い生産性を実現

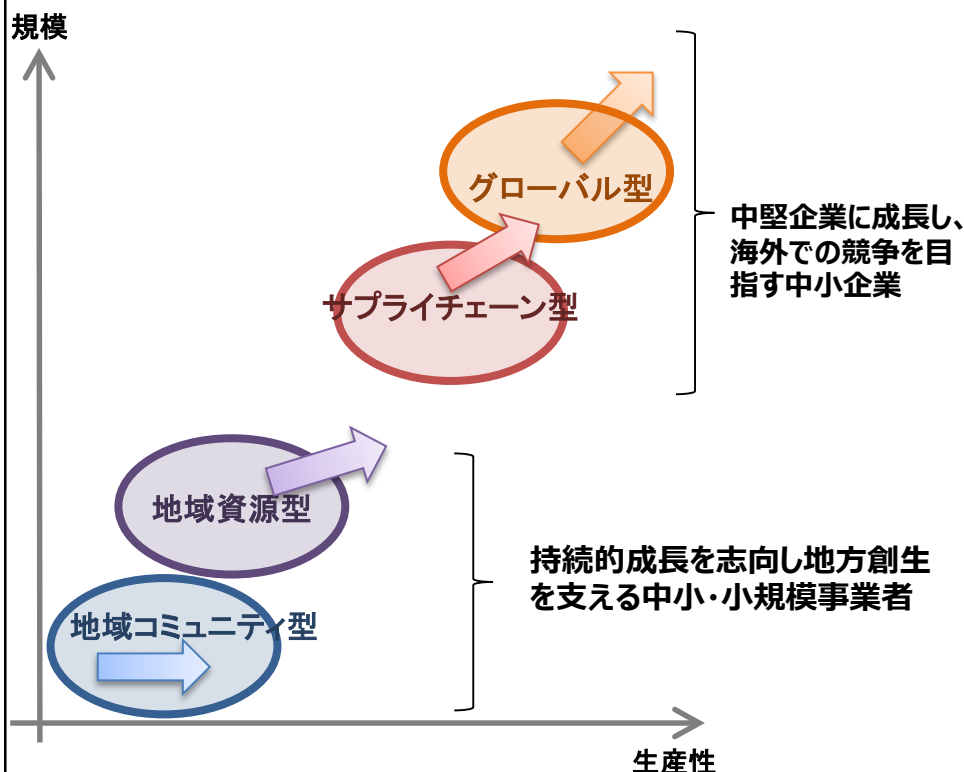
【地域コミュニティ型】地域の生活・コミュニティを支援

地域の課題解決と暮らしの実需に応えるサービス提供

【サプライチェーン型】サプライチェーンの中核ポジションを確保

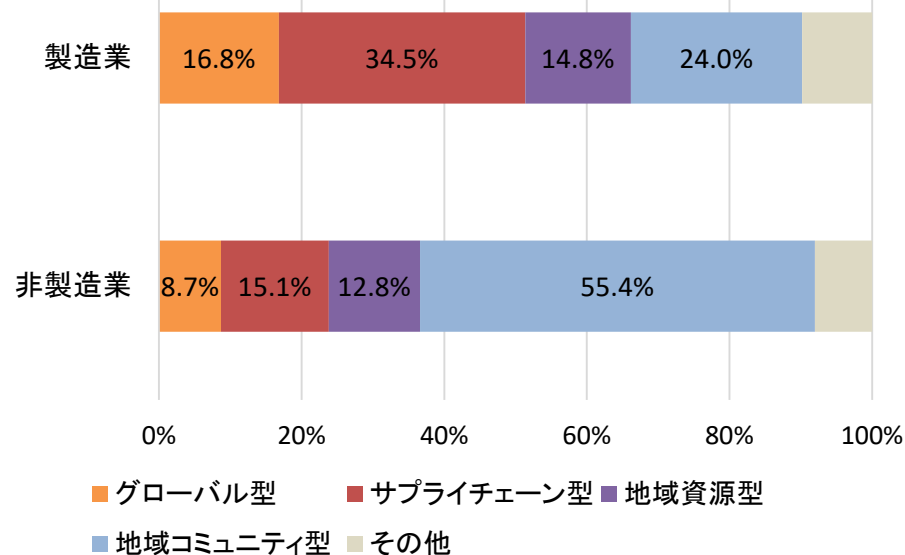
独自技術を用いて、サプライチェーンの中で活躍し、生産性向上を実現

類型別の成長のイメージ



類型別の中小企業の割合

○製造業では、「グローバル型」、「サプライチェーン型」が多く、非製造業では、「地域コミュニティ型」が多い。



資料：(株)東京商工リサーチ「中小企業の付加価値向上に関するアンケート」