

中小企業での働き方はミゼラブルか

八幡 成美

企業規模別賃金格差

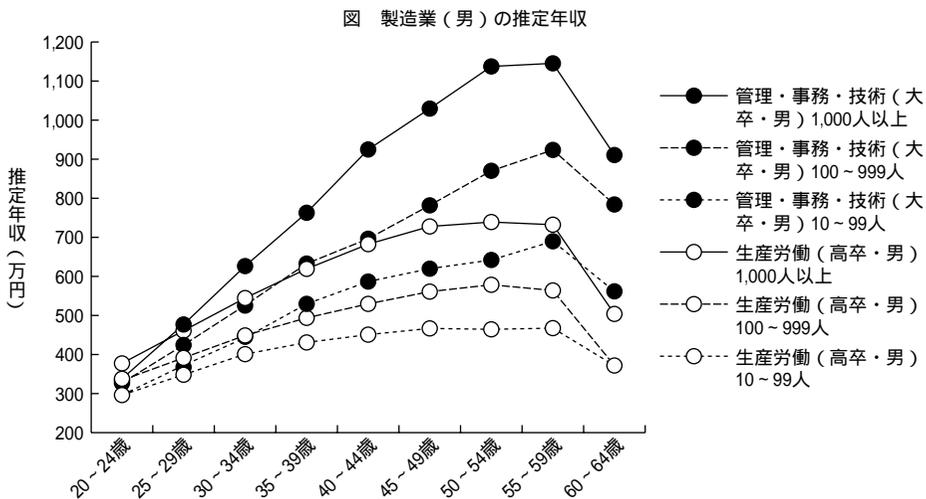
製造業，男，学歴，職種とコントロールしても企業規模により賃金額には歴然とした格差が見られる（図参照）。労働の質が同等でありながら企業規模の違いによって賃金に大きな格差が生ずるのはなぜか？との議論が長い間にわたり展開されてきた（佐藤¹⁾，小池²⁾，中村³⁾を参照）。これは日本だけの特徴ではなく諸外国にも共通して見られる現象だが（しかし，規模間の賃金格差はあってもその幅は各国で異なる），「二重構造」の問題として扱われてきた。

石川⁴⁾によれば，大企業（常用雇用規模 1000 人以上）と小企業（常用雇用規模 100 人未満）の時間あたりの賃金には 40% 近い格差があるが，性，学歴，経験年数をコントロールをした結果，約半分の 23% の格差を説明することができ，残りの 19% 近くが未解明の規模間格差として残った。しかし，これは大企業における労働組合組織率の高さとか，独占的利益に基づく支払い能力の高さ，

誘因賃金のいっそうの重要性といった理由と，大企業が学歴では測れないトレーナビリティ（いわゆる測定不可能な能力）の高い労働者を採用できていることなどで説明できるとした。

賃金格差の背景には生産性格差の問題があるが，この点については平成 11 年版中小企業白書⁵⁾で生産性，賃金の規模間格差について丁寧な分析がなされている。

労働生産性（従業者 1 人当たりの付加価値額）の規模間格差は，昭和 38 年以降，大企業（資本金 1 億円以上）を 100 として，中小企業（資本金 1000 万円～1 億円未満）の水準は 50～60 で推移してきた。長期的には事業所ベースでは格差が拡大しているが，法人企業ベースでは縮小傾向にあって，中小事業所で事業所間の労働生産性を比較すると分散が大きく，中小事業所に労働生産性の非常に高い事業所と低い事業所とが混在している。その傾向は企業ベースでも，中小企業のほうが大企業に比べてばらつきが大きくなっており，中小企業の多様性が認められる。



出所：「賃金構造基本統計調査（平成14年）」より作成。

付加価値額の成長のうち、「資本投入」と「労働投入」を除いた全要素生産性（TFP）の成長率は技術進歩や各種の効率性向上を示す指標だが、平成4年から9年の間で中小事業所が0.02%（標準偏差150）に対して、大規模事業所は0.37%（標準偏差11）と成長率の差は大きい。標準偏差は大企業よりも中小企業で大きく、中小企業内での格差の大きさが注目される。

賃金のバラツキを示す十分位分散係数を、製造業の生産労働者と管理・事務・技術労働者について、大企業（1000人以上）と小企業（10～99人）とで比較すると、生産労働者は大企業が0.22に対し、小企業が0.30。管理・事務・技術労働者が大企業0.29に対し、小企業0.32となる（「賃金構造基本統計調査（平成14年版）」の20歳から59歳のデータを加重平均）。いずれの職種でも小企業の分散係数が大きくなり、その格差は生産労働者で大きい。同じ製造業の小企業であっても賃金のバラツキが大きいことを示している。

つまり、同じ中小企業の中に、高付加価値分野で活躍し成長している企業もあれば、一方では取り残される企業も併存しているのがその理由であり、単純に企業規模だけでくって賃金格差に注目するだけではその実像に迫ることは難しい。

全体の底上げから個別企業の自助努力重視に変わった中小企業政策

昭和38年に制定された旧中小企業基本法では経済の二重構造論を背景とした非近代的な中小企業構造を克服するのが目的で経営の近代化、大企業との格差是正が政策目標であった⁶⁾。経営を高度化し、生産性を向上することが大きな政策課題で、そのために集団化や過当競争の抑制、輸出振興、下請取引の適正化、商工会・商工会議所など経済団体を活用した小規模企業支援などの施策を通して、中小企業全体の底上げが志向された。

しかし、中小企業をめぐる経済環境は大きく変化しており、中小企業＝弱者というマイナス・イメージのみで捉えるのではなく、パイタルな存在として実態に即して抜本的に見直すことになり、平成11年12月に中小企業基本法が改正された。

特に①昭和38年当時は問題となっていた中小

企業の「過多性」が、近年は開・廃業率の逆転で企業数が大幅に減少し、新規開業の創出が大きな政策課題になっていること、②大企業従事者との所得格差が縮小したほか、大企業以上の利益率を上げたり、専門分野で極めて高い競争力を持つ企業が現れるなど中小企業は多様化しており、一律に大企業と比較するのが不適切であること、③21世紀は小ささゆえに「小回りが利く」中小企業の「機動性」「柔軟性」などが有利となることなどを理由に弱者救済的な政策から自助努力の奨励へと大きく舵を切ることになった。

このように大きな政策的な枠組みを変化させたことで、従来型の中小企業支援策の見直しが進んでおり、各種規制の緩和を基本に、自由競争を促進する政策が加速している。

このような中小企業政策の変更が雇用面にどのように影響を与えるのであろうか。とくに、規制緩和による競争激化の中で、大企業と中小企業との取引慣行の公正性が今後も維持されていくのが危惧される。

現状でも、例えば、金型製造業を例にとると、この10年ほどの間に、電機、自動車などの部品・組立の大手企業が海外生産シフトを急速に進めたことから、転廃業が顕著となっている⁷⁾。

一部地域では過当競争で半値八掛けと言われるほどの中国価格を基準にした値引き競争があたり前になっているし、極端な例では見積で決めた価格を金型が完成し納入する段階になって値切ってくる大手自動車企業すらある。日本の金型技術は世界一と言われていても、旧態依然の取引慣行がいまだに続いている業界である。なかには、金型と一緒に図面をつけて納入させ、リピートの金型はその図面をもとに海外企業に発注するといった行為すらある。さすがにこれは業界団体からのクレームもあり、是正されつつあるが、このように、中小企業側が一方的に不利な立場に置かれ不公正取引を強要される事例は後を絶たない。

多くの金型製造業では、長期にわたり利益の圧縮圧力が続いており、生き残った企業でも1人当たりの売上高は上昇しているが、1人当たりの付加価値額は低迷し、賃金水準も低迷が続いている。若者の採用抑制が続く技能継承の面でも危ぶまれ

ているのであるが、適正な賃金水準を維持しようにも収益面での余力がなく、労働条件を向上し、優秀な若者を確保することが難しいし、育てることはもっと難しい。優秀な人材を採用し、育成することで競争優位に立つといった、よい循環をつくるのが難しくなっている（金型業界の最近の技術変化や国際化への対応の動向は、神代・中島⁸を参照）。

規制緩和はイノベーションを進める上で、きわめて重要だが、一方でサービス残業をやめさせるとか、労働基準の厳守を含め、公正な競争を促進するための規制を強化しなくては、人材は疲弊し中長期でみた企業の競争力を失うことになる。

中小企業での働き方を追いかける

1 多様化する就業形態

中小企業の労働問題を考える場合に、就業形態の多様化にふれないわけにはいかない。就業形態の多様化は中小企業に限ったことではないが、中小企業の多い小売業やサービス業で多様な労働力を活用している企業が多い。むしろ、革新的な働き方は中小企業から始まるし、仕事の結果が見えやすいのでやりがいのある仕事が多いのも中小企業である。

就業形態の多様化に対する企業側の第1義的なニーズは、総額人件費の圧縮である。正社員の採用を抑制して、契約社員やパート、派遣労働者などの有期雇用者を活用することで、労働需要の変動に対する柔軟性を確保しながら、人件費を抑える。一方、技術革新やライフスタイルの変化などによる需要構造の変化が、多様な労働力の活用に適合的な職務構造へと変化してきているのも大きな理由である。また、変形労働時間制がなじみやすい職場もむしろ中小企業に多いし、フリーランサー的なものも含めて自営業主としての働き方もあるし、自営業のカテゴリーに含まれるが、IT化の中でSOHO型⁹の働き方も増えてきている（中小企業の人材ニーズについては佐藤・玄田¹⁰を参照）。

一方で、労働供給側の理由として、労働者の意識が急速に変化しているのもその背景にあり、このような働き方を自ら選ぶ人が少なくないことも

指摘できる。雇用失業状況の悪化から、やむをえずこのような就業形態を選んでいる人も多いのだが、自らスローライフに価値を感じてそのような働き方を選んだり、収入よりも社会貢献や働きがい求めてそのような働き方を選ぶ人も多い¹¹。つまり、企業規模別にひとくくりにしたとしてもそこにはあまりにも多様な働き方が含まれている。

では、それぞれの就業形態で働いている人たちの労働条件はどのようであるのか、パートから契約社員、契約社員から正社員といった雇用形態間での異動のチャンスが公平に与えられているのか、雇用形態間での異動に壁があるならその理由は何か、これら多様な就業形態と類型化される働き方をする人たちが、厳しい経済環境が続くなかで、階層として固定化される傾向はないのかなどに配慮すべきだろう。

2 中小企業労働者のキャリア

大企業組織の歯車になるのが嫌で、大企業を辞めて、中小企業の世界に飛び込んでくる人も少なくないが、辞めたときに考えていたような仕事にすべてが転職できているわけではない。その意味で、大企業から中小企業への転職に際しての成功要因を整理することは重要なテーマであり、キャリアを軸とするエンプロイアビリティに注目する川喜多¹²の研究が注目される。退職準備が不十分な状態で再就職を余儀なくされた層に対するエンプロイアビリティを高める施策はどうあるべきかとの視点が再就職をスムーズに進める上で重要になってくる。

企業間を渡り歩きながら職能を高めていくキャリアと企業内部での昇進キャリアとがある¹³。前者はソフトウェア技術者や建築士、デザイナー、理・美容師、看護師などの職種に多く見られるが、大多数は企業内での昇進キャリアが多い。いずれのキャリアを歩むにしても中小企業の中核的な労働者にとっては、一定の経験を積んだ上で、そのノウハウを生かしながら自営業主として独立開業することが、特に小規模企業で働く中核的従業員の大きな夢となっている。しかし、現実には独立開業は年々難しくなっているのが実態である。

3 新規開業

政府はベンチャー企業支援などに特に力を入れてきたのだが、廃業が新規開業を上回る状況が続いている。国民生活金融公庫総合研究所では新規開業についての調査を1969年から継続的に行っており、時系列的に比較するにはこれが最も参考になる。資金やノウハウなどの面で以前に比べると新規開業が難しくなっているのである。

最新の調査¹⁴⁾では、開業を契機に収入や労働時間がどう変化したかを聞いており、開業前に比べて「労働時間が増えたが収入も増えた」が、全体の24.8%、「労働時間が増えたが収入は減った」が28.5%、「労働時間は減ったが収入は増えた」が20.0%、「労働時間は減ったが収入も減った」が26.7%となっている。しかし、「仕事のやりがい」や「自分らしい生き方」ができていたとの回答は収入や労働時間の変化とは強い関係はなく、新規開業者の8割以上が満足しており、張り切って働いている様子が見えなくなる。

これら生まれた企業が成長できるかどうか、雇用創出と強くかかわってくるのだが、経営ノウハウの未熟さなどを理由に短期間で廃業にいたるケースが圧倒的に多い。米国ではSBDCを中心に、生まれてから比較的若い企業を支援するプログラムが日本よりも充実しているが、日本では起業支援には多くの機関が大金をつぎ込んで支援しているものの、開業後の企業に対する経営支援にはあまり力を入れていないのが実情である。

では伸びている企業ではどのような労務管理が展開されているのかとの関心から、成長型中小企業での労務管理を日米で比較してみると¹⁵⁾、平凡な結論だが、日米とも成長企業では基本的に忠実に経営を展開している企業が多いのが最大の特徴である。むしろ、米国の成長型中小企業ではチームワークを重視し、OJTに力を入れる企業が目立ったが、日本企業では労使関係への配慮が強かった。また、売上の伸びの大きな企業では、人材育成に力を入れるだけでなく、従業員への経営情報の開示も徹底されており、「毎日の売上情報や受注情報を従業員全員がコンピュータから見られる」といった企業でその傾向が顕著であった。知的水準

の高い従業員の参加意識・帰属意識を高めるのに腐心していると言える。

「中小企業での働き方はミゼラブルか」との問いは中小企業の多様性を無視した議論である。中小企業にはミゼラブルな働き方をする人も少なくないが、分業の進んだ大企業では味わえないほどのやりがいのある、裁量性のあるよりクリエイティブな働き方も用意されているのが現実である。むしろ、イノベーションの担い手としての中小企業での働き方に注目すべきであろう。

不均衡発展はイノベーション持続の原動力でもある（格差があるから高い目標を持てる）が、不均衡状態の中での労働移動に、年齢、性、学歴などによる差別を解消し、職能による公正な扱いを受けられるようにするにはどうすべきかとの視点が重要ではないだろうか。

- 1) 佐藤厚(1997)「総論 中小企業と労働問題」日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働⑩中小企業』日本労働研究機構p.22。
- 2) 小池和夫(1972)「規模別賃金格差をめぐって」『日本労働協会雑誌』No.156(前掲『リーディングス日本の労働⑩中小企業』に所収)。
- 3) 中村圭介(1991)「生産分業構造と労働市場の階層性」『武蔵大学論集』38巻5・6号,39巻1号(前掲『リーディングス日本の労働⑩中小企業』に所収)。
- 4) 石川経夫(1999)『分配の経済学』東京大学出版会)p.371。
- 5) 中小企業庁(1999)『平成11年版中小企業白書』p.44。
- 6) 中小企業庁(1999)『中小企業政策の新たな展開』同友館。
- 7) 日本労働研究機構(2003)「高度機械技術(金型・工作機械)の技術移転と国際分業に関する調査報告」。
- 8) 神代和欣、中島尚正(2003)『中小企業の挑戦』放送大学教育振興会。
- 9) 鎌田彰仁(2004)「SOHOの存在基盤と労働世界」佐藤博樹編著『変わる働き方とキャリアデザイン』勤草書房。
- 10) 佐藤博樹・玄田有史(2003)『成長と人材』勤草書房。
- 11)「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(2000)生命保険文化センター。
- 12) 川喜多喬(2004)「ホワイトカラーの“キャリアチェンジ”とエンプロイアビリティ」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学キャリアデザイン学会紀要Vol.1。
- 13) 八幡成美(1999)「職業資格と能力開発」稲上毅・八幡成美『中小企業の競争力基盤と人的資源』文眞堂。
- 14) 国民生活金融公庫総合研究所(2003)『2003年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター。
- 15) 八幡成美(2001)「成長型中小企業の人事・労務管理」『アメリカの陰と光』日本労働研究機構。

(やはた・しげみ 法政大学キャリアデザイン学部教授)