

中小企業と雇用制度

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本的雇用慣行を中心とした雇用制度が揺らぐ中、繰り返し注意が喚起されるもののすぐに忘れ去られてしまうのが、中小企業における労働問題である。そもそも日本の雇用制度は大企業における労使慣行を中核に形成されており、中小企業に直接適用可能だと考えている人は多くはないだろう。ところがいざ制度論となると、あたかもそれがすべてを説明するかのような勢いとなってしまいがちになる。結局、この種の誤解が雇用制度の現実的な役割を理解する妨げになっていることは否定できない。本特集では、雇用制度の構図を全体として把握するために、特に制度からみた中小企業の位置を整理することを目的としている。

そのために、まず松島茂氏に「中小企業政策の変遷と今後の課題」と題し、中小企業政策の戦後史をまとめていただいた。曰く、日本の中小企業政策には、戦後直後の中小企業庁成立、高度成長真っ直中の中小企業法制定、バブル崩壊後の中小企業法の抜本的改正という3つの画期があった。そして、中小企業政策はあくまでも産業政策であることを確認し、生産性格差の是正が根底に横たわる問題であり続けていることを強調する。一般に労働研究で注目される規模間格差の背後にある論理と一致する。この論考で興味深いのは、バブル崩壊以降の政策スタンスが、もはや古典的ともいえる規模間生産性格差是正に止まらず、地域振興と創業支援という新しい軸を含んでいるとしていることだろう。こうした観点は現代の労働問題研究では必ずしも注目されておらず、雇用制度の役割を考えるヒントとなるかもしれない。

松島氏が提起した論点のうち、規模間生産性格差についてデータを用いて緻密に検討したのが、深尾京司氏ほか「生産性と賃金の企業規模間格差」である。この論文では主に『法人企業統計』を材料として、賃金の規模間格差を労働分配率の格差と労働生産性の格差に分解し、1970年代以降の推移を分析している。このうち労働生産性格差は、さらに、年齢学歴構成など

労働の質の格差、資本労働比率格差、全要素生産性(TFP)格差に分解され、様々な格差縮小要因を打ち消すだけのTFP格差の拡大が、近年の生産性格差動向の基調となっていることが指摘される。また、規模間生産性格差は、本来労働市場の競争原理(つまり労働分配率の変動)によって相殺されるはずだが、日本ではこのメカニズムが十分働かず、生産性格差が賃金格差として残存する傾向が示されている点も見逃せない。著者らは「労働者の観察されない能力格差が大きいため」と推論しているが、雇用制度がむしろ賃金格差を拡大させている側面が露出しているのかもしれない。

松島氏が指摘した近年の創業支援策と関連して、開業率の低下を論じたのが岡室博之氏の「開業率の低下と政策措置の有効性」である。近年の日本では中小企業法のみならず様々な創業支援策が実施されながら開業率が停滞している。岡室氏はいくつかの先行研究を丁寧にサーベイすることで、開業率の低迷が、事業機会の認識などの「起業態度」に主たる問題があるとしている。逆に言えば、何かしら希望をもったあとに実際に起業に至る割合は、国際的にみると実は高い。こうした分析結果から、岡室氏は、開業率を10%台まで高めるといふ政策目標は不適切である可能性が高く、雇用の流動化も開業率の改善に寄与しないだろうとも主張している。「簡単に解雇できないから(起業の意思をもったとしても)開業率が低い」という説明が当てはまらないからである。雇用制度が開業行動と関連するとすれば、解雇規制如何というよりは、副業経験など起業意思への影響を考察する必要があることを示しており、興味深い。以上3つの論考で日本における中小企業政策の展開と、その鍵だった生産性格差と開業行動の背後にあるメカニズムをまとめた。元来産業政策としてまとめられ、労働研究者にはなじみの薄い研究分野だが、いくつかの論点で雇用制度との接点が見え隠れするだろう。

雇用制度との関連をより深く理解するために、次に山川和義氏の「中小企業に対する労働法規制の現状とあり方」と伊藤実氏の「中小企業の雇用変動と人材戦略」、小林英夫氏の「ベンチャーの報酬施策と人的資源柔軟性」を配した。山川氏が検討しているのは、労働法規制の適用範囲が企業規模で異なる理由とその根拠である。労働法規制とは、一般には被用者であれば受けられる法的保護を意味するから、たまたま小規模な企業に就職したから保護が受けられないと考える筋合いはない。山川氏はまず労働基準法を中心に、実際に規模に配慮した条項を説明し、その主たる動機が「使用者の事務・対応能力の低さ、経済的負担能力の低さへの対応」であるとする。氏はそのこと自体には特に異議を差し挟まないが、より重要な問題として、逆に適用範囲を限定しないことの（特に労働契約法関連への）影響という論点を提起する。すなわち、労働契約法に明文化された判例法理は大企業における日本の雇用慣行が昇華されたものであるにも関わらず、労働契約法には規模に関する配慮がみられないことを指摘し、具体的には解雇法理と労働条件決定変更法理を取り上げている。中小企業における雇用制度の実効性如何に関わる重要な論点だろう。

伊藤氏の論考は、産業構造や雇用構造から説き起こし、人材の確保育成という評価軸を追加することで、中小企業を「限界企業グループ」「急成長・人材浪費グループ」「安定成長・人材育成グループ」「急成長・人材育成グループ」の4つのグループにわけるとを提案している。各グループについて具体的な事例を交え解説しており、中小企業像を具体化するよい手助けとなろう。他方小林氏は、いくつかあるベンチャー企業の定義のうち、成長志向があることが単なる中小企業とベンチャー企業との違いを生むと強調する。急成長を指向する場合には、もちろん資金調達と人材調達が欠かせない。小林氏はイー・アクセスという会社の創業からの経緯、とりわけ、創業時メンバーの職務配置を追跡することで、すべての創業時メンバーが急成長に従って職務を変化させていたわけではなく、特定のメンバーで人的資源柔軟性が高い人物が紛れていたことが鍵となったことを示しており、伊藤氏の人材育

成論を別角度からみたときの具体例を提示している。

伊藤氏や小林氏が指摘する人材確保育成策の根幹を形成する制度は、やはり人事管理と労使関係だろう。本特集では脇坂明氏より「中小企業に人事制度は必要か」、呉学殊氏より「中小企業における労使関係の実態と方向性」を寄稿していただいた。脇坂氏の論考は人事制度の導入頻度に企業規模間格差が存在する理由を探求している。ところが、具体的な人事制度の導入頻度と効果を検討すると、規模の経済性や情報の非対称性といった視点が必ずしもよい説明変数になっていない。たとえば女性活用施策について、統計上導入比率は中小企業で小さいことは明らかであるにも関わらず、実際の管理職の女性比率は規模が小さいほど高い。他方、育児休業制度のように大企業のほうが制度導入比率も継続就業比率も高いという例もあり、人事制度と企業規模との間に一律単線的な関係があるともいえないという結論を導いている。呉氏は丁寧アンケート調査と事例調査を踏まえて、労働組合などのフォーマルな制度によらずとも、インフォーマルな労使コミュニケーションが中小企業の経営資源の有効活用に一役買っていることを明らかにしている。具体的には、3K2S（社長の決断、経営情報の完全公開、権限委譲、相互尊重、相互信頼）を労使コミュニケーションの基本要件と定め、「経営者の半労働者化」と「労働者の半経営者化」が合わさって労使コミュニケーションの効果が最大限発揮されるとまとめる。ただし、こうした要件に法的制度がまったく役に立たないわけではなく、たとえば従業員代表制度の導入などは労使コミュニケーションの増強を後押しするだろうとしている。

以上8本の論考で、中小企業と雇用制度との関連を議論する糸口を提示できたと考えている。確かに、これらの論考で雇用制度との関連を直接扱ったものは少ないが、雑多な中小企業像のうち、どの論点がどの雇用制度と関連するか、ひとつひとつ整理すべき筋道が提示できたとすれば编者として幸いである。

責任編集 戎野淑子・神林龍・水町勇一郎
(解題執筆 神林龍)