

Title	変革期における中小企業労働問題の研究課題 (佐藤芳雄教授退任記念号)
Sub Title	The Research Theme of Labor Problem of Medium and Small Enterprises (In Honour of Professor Yoshio Sato)
Author	猿田, 正機(Saruta, Masaki)
Publisher	
Publication year	1996
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.38, No.6 (1996. 2) ,p.143-
JaLC DOI	
Abstract	80年代半ば以降,規模別賃金格差は拡大の傾向をみせはじめしており,それは臨時給与ではより顕著になりつつある。また,企業福祉の格差問題も指摘されている。そこで,これまでの研究動向をふりかえることによって,現代中小企業労働問題の研究課題の整理を試みた。中小企業の低賃金の根拠として指摘されたのは,「原料高・製品安」等々からくる支払能力の格差,生産性格差,生活費,労働力構成の違いや「労働力の質」の差さらには労働組合の組織率格差などであった。労働力構成や労働力の質などの議論で,主として注目されたのは製造業男子基幹労働
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19960200-00685753

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

変革期における中小企業労働問題の研究課題

猿 田 正 機

<要 約>

80年代半ば以降、規模別賃金格差は拡大の傾向をみせはじめ、それは臨時給与ではより顕著になりつつある。また、企業福祉の格差問題も指摘されている。そこで、これまでの研究動向をふりかえることによって、現代中小企業労働問題の研究課題の整理を試みた。中小企業の低賃金の根拠として指摘されたのは、「原料高・製品安」等々からくる支払能力の格差、生産性格差、生活費、労働力構成の違いや「労働力の質」の差さらには労働組合の組織率格差などであった。労働力構成や労働力の質などの議論で、主として注目されたのは製造業男子基幹労働力であった。しかし、これまでの研究はわれわれに、膨大な層として存在しつづける下請中小企業労働者や雇用形態別差別を受けつづけている臨時・日雇、季節工・期間工、パートや派遣労働者の存在を忘れてはならないことを教えている。また、ますます増大する女性労働者の位置づけをはっきりさせることを要請している。さらには、商業・サービス産業労働者の増大はホワイトカラー労働者をも視野に入れた分析を必要としている。また、新たな問題として、外国人労働者問題も浮上している。中小企業労働問題はこれら不安定雇用労働者の問題を賃金・労働条件のみならず社会保障・福祉格差を含めた総体として捉えることなくしては把握しえない時期にきている。

<キーワード>

企業規模別賃金格差、企業福祉格差、不安定雇用労働者、低賃金構造、労働力再生産費の社会化、女性労働者、外国人労働者、雇用形態別差別賃金、労働組合組織率、社会保障・福祉

1. はじめに

(1) 日本経済の「二重構造」をはじめて指摘したのは、1957年の『経済白書』であった。そこでは日本中小企業問題の中心的課題は、この「二重構造」にあるとされ、その構造的矛盾の解決こそが、日本の中小企業対策の目標とされるに至った。中小企業労働者の劣悪な低賃金の根拠、企業規模別賃金格差が多く論者によって取り上げられ、議論されたのもこの頃からである。それから約40年が経過している。最近、中小企業論がはなやかなのに反して、中小企業労働問題を扱った著

書・論文は著しく少なくなっている。これは中小企業の労働問題自体が問題性を喪失したからなのであろうか。

総務庁の「労働力調査」によると、就業者数は60年から89年の間に4,436万人から6,128万人に増大しているが、自営業主数は1,006万人から896万人へ、家族従業者数は1,061万人から531万人へと減少している。つまり、雇用者数が大幅に増加するとともに、雇用者比率は53%から76%へと大幅に増大している。なかでも「女子雇用者」の増加が著しい。

また、総務庁「事業所統計」によると中小企業で働く従業員の割合は1963年の80%からオイル・ショック時までは低下したが、その後は上昇傾向に転じて80%をこえ、依然としてその比重は大きい。これを産業別にみると、最近では卸・小売業の比重がもっとも大きく86年で34.5%である。第二位の製造業は、63年から86年の間に33%から25%へと低下している。サービス業の割合は、同じ期間に13%から16%へ上昇し、建設業の割合も8%から11%へと上昇している。

総務庁「就業構造基本調査」によって、非農林有業者のなかに占める女性比率を規模別にみると、小規模ほど女性比率が大きい。そして、65年から87年の間に、全般的に女性比率が増大しているが、とくに300人未満規模での増大が目立っている。つまり、増大した女性労働力の大部分は中小企業に吸収されたのである。しかも、女性雇用者は男性に比べてパートタイマーなどの不安定雇用形態が多く、とくに35歳以上では27~38%を占めている。それに加えて、労働者派遣法の成立によって女性派遣労働者の数も急激に増え続けている。以上のごとく、中小企業においては第三次産業雇用者の増大と女性の不安定雇用労働者の増加が顕著である。中小企業労働問題を考える際には、このことを軽視してはならないだろう。

(2) では、現代の中小企業労働問題としては、一般的にどのようなことが挙げうるであろうか。ここでは、滝澤菊太郎氏の放送大学教材を手がかりとして、それをみとめることとしたい。

「大企業にくらべて中小企業の賃金が低い。これは月給だけでなく賞与等についても同様に言える。そこで、産業計の労働者について、月給と賞与等を加えた年間給与額を規模別に比較してみると、男女ともかなり大きな規模別格差が存在し、しかも、男子では1975年~89年の間にその格差は拡大している。

しかし、賃金は産業別に異なるし、又職種別、勤続年数別、学歴別にも異なっている。そこで、これらの条件を同じにして比較するため、製造業の『旧中卒・新高卒』生産労働者について、同一年齢、同一勤続年数の賃金(1989年)を規模別に比較してみると、……男子の49歳以下については、規模間格差は約10%であって非常に小さくなっているが、男子の50歳以上と女子については、規模間格差がやはり大きい²⁾。また、中小企業では労働時間が多く、週休2日制の実施企業も少ない。

1) 滝澤菊太郎『現代中小企業論』放送大学教育振興会、1992年3月。

2) 同上書、p.114

労働環境や福利厚生面でも劣っており、労働災害の発生率が大企業よりも大きいことなどが指摘されている。

ここにも見られるごとく、中小企業の賃金、労働時間・休日、労働環境、福利厚生面の大企業に比べた劣悪さは、その認識の程度に違いはあれ、現在でも多くの人に共通するものではないだろうか。本稿は、これまでの中小企業労働問題研究の追跡を通じてこの問題への接近をはかるとともに、この「変革期」における研究課題を整理してみたい。

2. 中小企業と労働問題

(1) 日本経済が、いわゆる「高度経済成長」を開始した1960年代前後、中小企業の労働問題については、極端な企業規模別賃金格差こそ「最も重要な日本の特質³⁾」というような認識が一般的であったといえる。例えば、伊東岱吉氏は当時、中小企業労働問題を次のように捉えていた。

「賃金の規模別格差の国際比較をみておどろくことは、米・英においては大企業と中小企業との格差はせいぜい1，2割にすぎないのに、わが国においては3割から5，6割に及ぶひどい格差がみられることである。かかる数字上の賃金格差もいまだ現実のもっともひどい格差を示すのには不十分である。なぜならば、現実には、賃金額の格差のみならず、福利厚生施設や、退職金や、社会保障施設の利用や、さらには現実の労働諸条件の格差がこれに加わっていることも考え併せねばならぬからである⁴⁾」。「ところで、かかる賃金格差を中小企業の労働力の質差・その低位労働によるのだ、という説明も戦前からなされてきたところである。そういう面もないとはいえない。しかし、労働省の最近の職種別賃金調査(1954年)をみると、たとえば金属や機械等の諸部門における同一職種(旋盤工とか事務職員)についても2，3割の規模別格差がはっきりみられるのである⁵⁾」。

また、後に述べる、中小企業の低賃金を労働生産性の低さと結びつけて説明するやり方については、次のように指摘している。「原料高・製品安という独占価格の『しわよせ』のみならず、もろもろの『しわよせ』を蒙った結果が中小企業の附加価値額の低さを激しくしていること、他方、独占企業の附加価値には逆にこうしてえられた独占利潤が加重されているということを忘れてはならない。親工場より下請工場の方がかえって生産性は高いが、単価の切下げや支払遅延等によって附加価値は低い、という例も日常見聞するところである⁶⁾」。

さらには、現在の中小企業労働問題を考えるうえでも重要な次のような指摘をされている。「戦

3) 伊東岱吉「日本の中小企業構造と労働問題の特質——欧米との比較——」『講座中小企業4 労働問題』有斐閣、1960年、pp.286

4) 伊東岱吉『中小企業論 第3版』日本評論社版、1965年、pp.216、ただし、初版は1957年である。

5) 同上書、pp.217-8

6) 同上書、pp.218-9

後組織化されて抵抗力が強くなった自己傘下の労働者の抵抗力を殺ぐため、朝鮮戦争以後、一方では、ドッジ・ラインで整理した本工をふやさず、他方では、失業・半失業者の膨大群をたえず生み出しつつ、これを臨時工、下請中小企業労働者、日雇人夫等々として、分断利用しているのであって、賃金格差はまさにかかる分断支配の道具であり、全体としての低賃金体系のアキレス腱なのである⁷⁾。また、外圧のみ気にかける大企業や日本政府の、現在も変わらぬ対応については次のように述べている。「労働基準法の施行の仕方にしても、最低賃金法の問題にしても、わが国独占資本とその政府は、外国からの非難のみおそれて、国内の労働者階級の真実の要求に対しては、殆んど誠意をもたないのである。わが国支配階級の相変わらずの反動性もさることながら、中小企業労働者が無組織であったこと、わが国労働者階級の統一的な力が成長していなかったこと、にもその原因があることを反省せざるをえない⁸⁾」。

(2) 約40年前に書かれた「中小企業と労働問題」というこの論文を改めて読み返してみると、この論文のなかには、現代の中小企業労働問題を研究する際の要点がほとんど含まれていることを再認識させられる。しかし、その後の研究・議論の動向をみると企業規模別賃金格差論に焦点がかわされ、発生の根拠論争→格差の事実確認→格差の否定という大きな研究の流れがあったことが分かる。その流れを簡単に辿ってみると次のごとくである。

3. 企業規模別賃金格差論⁹⁾

(1) なぜ大企業と中小企業では賃金に著しい格差が生ずるのか。中小企業の低賃金を認めた上で、その理由が何処にあるのかについては、様々な見解がある。まず第1に、社会政策論や労働経済論からみた、その理由についての最も通説的な主張は、日本労働市場の特質にその根拠を求めるものである。これは大河内¹⁰⁾一男氏や氏原正治郎¹¹⁾氏に代表される。大河内氏は日本の低賃金の原因を膨大な過剰人口を背景とする出稼ぎ労働者、つまり、婦女子や農家の二・三男に支払われる単身者

7) 同上書, p.220

8) 同上書, p.222

9) 企業規模別格差論を手際よく整理したものとしては、伊東光晴「日本経済における二重構造および物価」(『経済評論』1962年12月号所収)、氏原正次郎「規模別賃金格差の経済学的根拠」(社会政策学会年報12集『経済成長と賃金』御茶の水書房, 1964年所収)、近松順一「日本の賃金——規模別賃金格差——」(高橋洗他編『講座現代賃金論2 日本資本主義と賃金』青木書店, 1968年所収)、三宅順一郎「中小企業と労働」(大阪経済大学中小企業経営研究所編『中小企業研究——潮流と展望——』日外アソシエーツ, 1978年)、同「中小企業と雇用・労働・労務」(『日本の中小企業研究第1巻<成果と課題>』有斐閣, 1985年)などがある。

10) 大河内一男『社会政策の基本問題』日本評論社, 1949年、「賃金における日本的なるもの」(『経済評論』1958年7月号所収)、「賃労働における封建的なるもの」(『経済学論集』19巻4号所収)、「日本的労使関係の特質と変遷」(日本労働協会雑誌, 創刊号 1959年4月号所収)などを参照されたし。

11) 氏原正治郎「日本の農村と労働市場」1954年、「労働市場の模型」1954年(以上、同著『日本の労働問題研究』東大出版, 1966年所収)、「労働市場論の反省」(『経済評論』, 1957年11月号所収)、「戦後日本の労働市場の諸相」(日本労働協会雑誌, 1959年5月号所収)などを参照されたし。

型賃金に求めた。労働市場には相対的過剰人口があふれている。大企業はその一部を雇用し、企業内に封鎖してしまう。つまり、そこではその低い初任給が勤続年数にスライドして徐々に年功賃金として昇給する。他方、中小企業の労働市場は開かれているので、絶えず過剰人口の圧迫をうけている。そのため中小企業の場合には大企業と同程度の低さの初任給がそのまま固定してしまう。これがその主張である。

(2) 第2の、もう一つの有力な見解は、生産性格差にその根拠をもとめるものである¹²⁾。大企業の生産性は高く、中小企業のそれは低い。生産性の高いところでは企業の支払能力も大きく、低いところでは支払能力も小さい。そのために著しい賃金格差が生じたというのである。その代表的な主張者が篠原三代平氏である。篠原氏は規模別賃金格差の原因として、その背後にある賃金支払能力の規模別格差（附加価値生産性の規模別格差にもとづく）や、さらにその背後にある資本装備率規模別格差、いわゆる「資本集中機構」などを重視した¹³⁾。金利格差の検証によってこれを補足したのが宮沢健一氏である。つまり大企業では比較的安い資本を多く用いる資本集約的生産方法を選び、中小企業では比較的安価な労働力をより多く用いる労働集約的技術を選ぶ必然性があるとした¹⁴⁾。さらに伊東光晴氏は資本の集中融資体制による資本装備率格差が物的生産性格差を通じて附加価値生産性格差となるためには、独占段階における相対価格の動きが必要なことを強調する。つまり、独占段階では少数の巨大企業からなる寡占市場と、多数の小規模企業からなる過当競争市場とでは価格構造が相違していることを指摘した¹⁵⁾。

(3) 第3の考え方は、企業規模別賃金格差の問題を職種別賃金格差に解消することのできない部門別賃金格差にあるとする¹⁶⁾。各々の産業は独占資本の支配する生産諸部門と多数の中小零細企業の

12) 以下に掲げた論者とは異なった視角から労働生産性格差と賃金格差の照応を主張する論者に吉村勲氏がいる。吉村氏は、生産諸条件の問題を労働力商品の価値規定のなかに取り入れることによって、生産諸条件の差に対応した賃金格差を容認している。吉村勲「賃金格差について」(大阪市大『経済学雑誌 37巻 2号』1957年、『現代の賃金理論』日本評論社、1961年)。その批判としては井村喜代子「戦後の賃金理論研究における一論点」(慶大経済学会編『日本における経済額の百年下巻』1959年所収)を参照されたし。

13) 篠原三代平「資本集中と賃金構造——二重構造の一考察」(篠原・船橋尚道『日本型賃金構造の研究』労働法学研究所、1961年所収)、篠原・伊東光晴対談「二重構造論の再検討」(経済評論、1961年6月号所収)「二重構造の生成と将来」(川口弘他『日本経済の基礎構造』春秋社、1962年所収)など参照。

14) 宮沢健一「二重構造論の反省と展望」(前掲『日本経済の基礎構造』所収)参照。

15) 伊東光晴「②就航像の展望と反省」(前掲『日本経済の基礎構造』所収)「日本経済における二重構造および物価」(経済評論、1962年12月号所収)、など参照。

16) この論点を提示した研究者に伊東岱吉氏がおり、井村喜代子・北原勇の両氏がこれを理論的・実証的に深めている。伊東岱吉『中小企業論』日本評論社、1957年、「日本中小企業の構造的特質と労働問題」(『季刊労働法』1958年12月号所収)、「中小企業と労働問題」(日本労働協会雑誌、1959年6月号所収)、「日本の中小企業構造と労働問題の特質——欧米との比較——」(『講座 中小企業 4』有斐閣、1960年所収)井村喜代子「賃金格差の分析視角」(経済評論、1959年11月号所収)「マルクス賃金論の方法について」(藤林敬三博士還暦記念論文集『労働問題研究の現代的課題』ダイヤモンド社、1960年所収)前掲論文「わが国工業の構造的特質といわゆる企業規模別賃金格差」、「企業規模別賃金格差論にかんする若干の疑点」(三田学会雑誌、1963年6・7月合併号所収)、中村秀一郎『日本の中小企業問題』合同出版、1961年、とくに「第四節独占段階における賃労働の構造」など参照。

競争する生産諸部門に分かれている。独占資本は中小企業の生産物を買占め独占で低価格で購入できるうえ、販売にあたって高い独占価格を実現することができる。したがって独占資本では、独占的な高利潤率を実現できるが、中小企業では低い利潤率しか実現できない。しかも、独占大企業では資本の有機的構成が高いため賃上げの影響が相対的に小さく、逆にストライキによる固定設備遊休の損失が深刻であることから、労働者に譲歩して「高賃金」を与える可能性が高い。中小企業では収奪による生産力の低さ、市場条件の劣悪さなどの責任を労働者に転嫁し、低賃金を押しつける。ここに賃金格差発生の可能性をみている。井村喜代子氏は、日本では、この可能性が「労働者間の競争、労働者の闘争、組織のあり方とむすびについて顕在化し、賃金格差のうえに大きな作用をはたしている¹⁷⁾」とされた。

(4) 第1の考え方は、規模別賃金格差の解明を直接のテーマとするものではなく、低賃金そのものを対象としていた。ところで第2以下の考え方では大企業の相対的高賃金と中小企業の相対的低賃金という認識、つまり企業規模と賃金格差とが密接な対応を示しているという共通の認識がある。この対応関係を企業規模と関連したいかなる要因によって説明するかという点に論議の焦点があった。そこで新たに提起された疑問は、企業規模別賃金格差といっても、内容的には中高年齢層における賃金格差である。これまでの議論では、肝心の中高年になるとなぜ賃金格差が大幅になるのか明らかではない、というものである。大企業と中小企業の賃金格差が問題となるのは、単なる平均賃金格差一般ではなく、ほぼ同様な労働能力の持ち主なのに、企業規模によって差が生じる場合である。だから、吟味はほぼ同じ能力の労働者の賃金についてなされなければ、問題の所在を十分に明らかにすることはできないとする。このような問題意識から、企業の労働力構成の特徴に着目したのが隅谷三喜男氏¹⁸⁾である。

これは以前から指摘されてきたことであるが、中小企業の労働力の年齢構成と大企業の労働力の年齢構成を比較してみると、中小企業の特徴だと考えられてきたのは若年労働者と高年労働者が多いということである。ところで、日本の賃金は、周知のように年功賃金であって、高年に至るまでは若年層よりも高年齢層の方が高い。だから年齢別の賃金が、仮に大企業と中小企業で同じであったとしても、大企業では、相対的に高賃金の高齢者が多く、中小企業では相対的に賃金の低い若年齢者または定年をすぎた高年の労働者が多い。だから、平均賃金をとってみれば、大企業と中小企業では大きな差が生ずる。だが、各年齢ごとに賃金を比較してみると、少なくとも若年齢層については、それほど大きな差はない、というのである。この種の議論は後にみるごとく、別の視角からも提起されることになる。それは大企業と中小企業では、労働力の質が異なるのではないかと

17) 井村・北原前掲論文「わが国工業の構造的特質といわゆる企業規模別賃金格差」p.59

18) この論点をはじめて指摘したものとして隅谷三喜男「中小企業問題の本質——賃金格差は存在するか——」(『日本労働協会雑誌30号』1961年9月号及び同著『日本の労働問題』東大出版会、1967年所収がある。だが平均賃金をただちに賃金コストとみており、労働力の性質についての吟味はなされていない。

う指摘である。

(5) 日本の賃金が大企業になるほど年功的になることは従来から指摘されてきた。ところで伝統的な、いわゆる「年功賃金論」によると、日本の賃金は年齢や勤続年数に応じて上がっていき、仕事の難易度とは必ずしも対応せず、また企業によって異なり、欧米の先進資本主義国の賃金とは違って「特殊日本的」なものである、とされている。このような年功賃金が成立した根拠はなにか。論者によってさまざまな差異がみられるけれども、賃金水準の低さを強調する点では共通している。賃金が低いからその上がり方は生活費の上がり方に応じ、したがって年齢や勤続に応じたものとなり、仕事と対応せず、企業ごとに異なり、そのため企業意識が強まり、賃上げの闘争が弱まるというのである。¹⁹⁾この理論にたいしても、企業で必要とされている労働力の質的差異が無視ないし軽視されているという批判や賃金の年功的な上がり方が「日本的」なものであるとすることに對する批判が出る。

これに対して、津田眞激氏は、賃金の年功的な上がり方が実は仕事の難易に対応していた、とみる「日本的熟練」論を主張する。津田氏によると、賃金は年齢や勤続に応じて上昇するが、それは仕事の難易にほぼ対応しており、また、労働市場の需要独占が成立するとともに、その技能は企業内で養成され、技能の性質が「日本的」であるため賃金の上下差が大きいというのである。²⁰⁾その際、熟練に影響を与える「技術革新」が重視される。「技術革新」によって熟練の性質が変わると、もはや年功賃金の根拠が失われる。仕事に応じ、上下差の少ない、そして産業的に標準化した賃金が導入・確立されざるをえないであろう。これがこの見解から引き出される予測である。この点では前の見解と共通する。しかし、これに対しては「年功的熟練」がはたして「特殊日本的」かどうかという疑問が提起される。「日本的熟練」論は、欧米諸国の熟練の性質をなんら実証的に追求していないというのである。

(6) そこでこの困難を克服しようという見解が現れる。²¹⁾この見解では、上記の見解の主張する日本的熟練の二つの根拠、つまり、労働市場の需要独占と労働力の企業内養成とは独占企業一般にみられる傾向であるとし、その日本の特殊性を否定する。独占的大企業が確立すれば、多かれ少なかれ需要独占的となる。いかに機械化が進み、大量生産工業が出現したとしても熟練が不要になるわけではない。独占的大企業は特定の種類の生産手段を独占し、したがって、それを操作する労働力

19) 黒川俊雄『日本の低賃金構造』大月書店、1964年、船橋尚道「企業内賃金構造」(篠原・船橋編『日本型賃金構造の研究』労働法學研究所、1961年所収)、藤本武・船橋「賃金形態と賃金構造」(『講座日本の労働問題——賃金——』弘文堂所収)、小島健司『日本の賃金』岩波新書、1969年、など多くの論者がこの見解をとっている。

20) 津田眞激『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房、1968年がそうであり、前掲氏原正治郎「日本農村と労働市場」が精緻な仮説を提起している。

21) 高梨昌『現代日本の労働問題』東洋経済新報社、1965年、小池和男『賃金』ダイヤモンド社、1966年、山本潔『日本労働市場の構造』東大出版会、1967年など参照。

もそこにしか存在しない。企業の基幹部門に新技術が導入されても、技術そのものの個別企業的性格は強く、また企業合同が進めば、ますますその技術体系が要求する熟練の社会的通用性は弱まる。このような基幹部門の労働力が各々の独占企業に独占されているならば、そのような労働力を労働市場で見つけようとしても難しくなる。同じく独占的な大企業たる同業他社から引き抜くよりは、企業内養成の方がはるかに有利となろう。さらに、職務編成が多少とも企業的ならば企業内養成は、割安となる。それゆえに、「内部昇進制」、すなわち企業内養成は、欧米にも一般化してきたのではあるまいか。このように年功賃金には、独占大企業にかかわる特質が色濃く反映しており、さきに指摘された中年長勤続層における著しい賃金格差は、労働能力の性質の違いによるとされる。これが、この見解の主な主張である。このような見解の代表的な論者が小池和男氏である。²²⁾しかし、仮に労働能力の性質の違いが賃金格差に反映するにしても、その格差がどのくらいの大きさになるかは、労働市場環境や「労使関係」抜きには論じられないであろう。

4. 現代の中小企業労働問題

(1) では現代の中小企業労働問題をどのように捉えるべきであろうか。前述した大企業と中小企業の賃金格差に関する最近の研究動向であるが、これは格差「解消論」と「再編論」に大別することができよう。「解消論」の代表はもちろん小池和男氏である。技能の性質に注目する小池和男氏は、「中小企業の労働者問題としていわれるものを、最も見やすい形であげれば、①企業規模別賃金格差と②労働組合がなく未組織だということであろう。」とし、次のような仮説を提示している。

「(1) 10人未満の労働者は、中小企業者へ移動する見込みがかなり高い。(2) 他方、10～99人規模の労働者は、その一部は中小企業者に移動していく見込みがあるが、大半は中小企業労働者としてとどまる見込みが大きい。(3) だが、中小企業労働者にとどまるものも、半分前後はホワイトカラーへ移っていくと思われる²³⁾」。この仮説が意味することとして、例えば次のようなことが上げられている。

「中小企業労働者の問題性として、規模別格差が強調されてきた。その問題性の半分ていどが、きえてしまう。最も著しいのは、製造業ブルーカラー30歳代後半以降であるが、その約半数がホワイトカラーへ移っていく。そうならば、中小企業のホワイトカラーの賃金は大企業ブルーカラーとほとんど差がなく、その限りで、格差は消えてしまう²⁴⁾」。ただし、いわゆる「発言権の分配」については問題が残るとし、ドイツの工場従業員組織 (Betriebsrat) を提案している。また、1～9人規模

22) 小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社、1977年、『日本の熟練』有斐閣選書、1981年、『中小企業の熟練』同文館、1981年、『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991年などを参照されたし。

23) 小池和男『中小企業の熟練』同文館、1981年4月、p.96

24) 同上書、p.97

では、問題の性格は全く異なっているとし、「統計上あらわれた賃金格差や、労働組織の欠如は、問題性を失っている。」とし、「中小企業者への途の整備が重要である。」と述べている。このように小池氏にあっては、中小企業労働問題という意識は希薄である。

(2) また、中小企業論の研究者である中村秀一郎氏は、大企業と中小企業の賃金格差の解消傾向を主張し次のように言う。「高度成長の過程で、規模別賃金格差はドラスティックともいえる急激な縮小を遂げたが、これに続く、60年代末から70年代にかけても、緩やかなテンポで縮小をたどったのである。75年あたりからこの縮小傾向が若干逆転する傾向も現れたが、これは60年代から70年代にかけて大・中小企業の年齢別労務構成の変化がほとんどなかったのに対して、70年代後半、大企業がオイル・ショック以降の不況期に学卒者の採用の抑制を図ったが、中小企業がそれ以前に深刻化していた労働力不足を解消するために、若年層を中心に積極的に雇用増大を図ったことを反映しているものであり、単純に規模別賃金格差の縮小傾向の逆転とみなすことはできない。60年代後半から70年代にかけて、……中高年齢層の格差は緩やかな縮小傾向が続いている。いわゆる二重構造の解消傾向は一貫しているのである²⁵⁾」。このように中村氏は規模別賃金格差の解消を強調する。

さらに、中村氏は先の小池和男氏の仮説を評価し次のように言う。「小池仮説は、中小企業労働者の社会的地位向上の可能性を、中小企業労働問題の側から見た卓抜な考察として評価されてよい²⁶⁾」。中村氏が中小企業労働者像としてイメージしているのは、次のようなものである。「少なくとも一家の生計を支えて中小企業で働く人々の多くは、決して大企業従業者に単なる憧れを持ってはいない。この人々にとっては、中小企業は大企業よりもはるかに幅の広い仕事を経験することができる世界であり、仕事を通じる職業訓練(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の場と受け取られているのであり、自らの努力によって職長として、あるいはホウトイカラーへの向上によって賃金水準を高めていくという行動をとっているのである。また、中小企業労働者の自立可能性は決して狭い道ではないのであり、この人々にとっては、中小企業は経営者として自立するための学校、修業の場と見なされているのであり、それゆえ大企業に比して相対的に悪い労働条件に耐えているのである²⁷⁾」。ここで描かれている中小企業労働者像は小池氏とほぼ同じである。

(3) また、同様に清成忠男氏も「二重構造解消」の視点から次のように述べている。「昭和40年代前半には、低賃金基盤はほぼ解体し、大企業と中小企業の賃金格差は急速に縮小しました。……賃金上昇は一方では消費者物価を上昇させるとともに、他方では低賃金基盤を解体させました。したがって、低賃金基盤に依拠するという意味での『二重構造』は解消し、消費者物価の上昇は、まさに『二重構造』解消の社会的コストだったのです。もちろん、組立工業における下請企業において

25) 中村秀一郎『挑戦する中小企業』岩波新書、1985年4月、pp.145-6

26) 同上書、p.153

27) 同上書、pp.152-3

物的生産性の上昇がいちじるしく、賃金の上昇分を吸収しました。それによって高い賃金を支払ながら、国際競争力を強化したのです。また、新たに生まれた中小企業も、高賃金経済に耐えうる体質をそなえなければ存立が困難でした。したがって、高賃金にたえうる中小企業がしだいに増加し、低賃金に依存せざるをえない中小企業は脱落していったのです²⁸⁾。

「労働力構成が異なれば、平均賃金に変化が生ずるはずです。中小企業において、労働供給価格の低い辺縁労働力の割合が高くなれば、平均賃金は低くなるでしょう。しかし、それは賃金格差の拡大を示すものではありません。人件費の開きを反映するにすぎないのです²⁹⁾」。清成氏には労働コストを引き下げるために未組織で不安定な雇用形態の低賃金労働者を大量に使っているという現実とその意義・問題性がみえていない。

(4) これに反して、中小企業労働問題を現代日本の企業社会の重要な社会問題の一つとして位置づける中村真人氏は次のように述べている。「中小企業労働者は、中小企業経営者から直接に支配を受けているだけでなく、大企業からの間接的な支配をも受ける。中小企業労働者は、大企業が支配する現代日本の企業社会の中で、二重に支配された多数者なのである。したがって、中小企業労働問題は、二重に支配された多数者の、賃労働の問題として、日本資本主義発展の矛盾が顕現した社会問題の一つとして把握される³⁰⁾」。

また、現代の「企業社会は、中心・周辺の両極に様々な位置を占める諸要素の不均等発展によって性格づけられる。生産構造における大企業と中小企業、労働市場における核労働力と縁辺労働力、地域社会における都市と農村、こうした中心・周辺関係を再生産することによってのみ、企業社会は再生産される。ある部分の発達がおくれているのは、単に発達の速さが違うからだけでなく、中心が周辺を収奪・支配する関係が存在し、この関係が再生産されるからである³¹⁾」という。

中村氏は、とりわけ階層的生産構造に注目され、「現代日本の大企業は、大企業を頂点として中小企業を従える重層的な生産構造をひろげることによって、日本社会で再生産され続ける不均等な構造の中から、複雑化した分業の各部分に利用しうる最も安価な労働力の組み合わせを探し求めて利用している³²⁾」のである。つまり、「大企業は最小費用となる資源の組み合わせを求めて、社会の不均等発展の構造を、生産に意識的に適用する³³⁾」と指摘している。そして、中小企業労働が大企業を頂点とした生産構造に組み入れられることの帰結として、次の二点を上げる。まず第1に、「大企業における労働力需要の柔軟化は、中小企業における雇用の不安定を必然とする。」ということ、第2に、「中小企業労働を生産構造に組み入れることによる労務費用の低減は、中小企業における相対

28) 清成忠男『中小企業』日本経済新聞社、1985年4月、p.148

29) 同上書、p.15

30) 中村真人「中小企業の労働者」『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房、1993年12月、pp.124-5

31) 同上書、pp.126-7

32) 同上書、p.133

33) 同上書、p.134

的に低い労働条件と不可分である。³⁴⁾」ということである。

現代は、企業間結合が国境を越えて拡大し、生産の社会化の新展開、労働の国際的社会化が進んでいる。それと同時に「階層的生産構造が国境を越えて展開しつつある」。かくして、「現代日本の中小企業・零細企業が負わされている質は、日本企業の海外子会社における労働によって共有される。すなわち、企業社会もまた国境を越える。³⁵⁾」ことになる。70年代以降、日本の製造業はアジア NIES へ進出し、80年代後半以降はその重点を東南アジア開発途上国や中国本土へと移した。その過程で、スクラップ・アンド・ビルトが繰り返され、その際、アジアにおいても、「支配される子会社に雇用されている労働者の生活は、かえりみられないことがない」³⁶⁾。

(5) また、「二重構造解消論」を批判する湖尻賢一氏は次のように述べている。「1978年頃までは、確かに格差は縮小の傾向にある。しかし、1979年頃より拡大傾向を示し、とくに小規模の中小企業において、それは著しい。少なくとも、賃金格差でみるかぎり、『二重構造』が解消されたと考えるのは早計であり、ここに『二重構造』の再編成の徴候をみてとることができる。今日の中小企業労働者は、このように賃金という基本的労働条件において規模別格差が大きく、さらに社会保障および公的労働福祉の面では、はるかにその格差が大きいといえる」³⁷⁾。このように湖尻氏は、「二重構造」の再編成と社会保障・福祉面での格差を指摘している。

また、規模別賃金格差の縮小・拡大という高度経済成長期以降の動向については、次のように指摘する。「高度成長期の格差縮小は、大企業組織労働者の賃上げ闘争の結果が労働力需給の逼迫を媒介として中小企業の未組織労働者に波及効果をもたらした結果であり、また、地域別最低賃金（地域包括最賃）の決定に『目安制度』を導入した効果も指摘できよう。これらの格差縮小要因が後退すれば、再び格差は拡大し、企業規模間の階層性が強化されるのである。また、低成長期以降、最低賃金制度の機能の後退、労働者派遣事業の合法化、『男女雇用機会均等法』の制定による女性労働者の保護規定の後退など、低賃金労働者層の維持・強化策の推進は、規模別労働条件格差のいっそうの拡大をもたらしたのである」³⁸⁾。さらに、福祉要求については次のように言っている。「中小企業は、地場産業がとくにそうであるが、地域に密接な関連をもって、立地している。したがって、中小企業労働者の福祉は、当然に地域住民の福祉と強い関わりを持つこととなる。ここに、中小企業労働者は地域との連帯を前提とした、自治体への制度要求を行わなければならない必然性がある」³⁹⁾。

34) 同上書, p.137

35) 同上書, p.153

36) 同上書, p.156

37) 湖尻賢一「中小企業と社会保障」吉村朔夫／井上吉男／清山卓郎編著『現代の社会保障』ミネルヴァ書房, 1986年6月, p.79

38) 湖尻賢一「中小企業の労働条件」永山武夫編著『労働経済』ミネルヴァ書房, p.231

39) 湖尻賢一「中小企業と社会保障」p.93

5. 中小企業労働問題の拡大・深化と当面の研究課題

(1) 中小企業労働問題はなくなったのであろうか。少なくとも賃金については、政府部内では、もはや社会問題性を認めないという見方が主流となっている。その一つの事例として、経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会—激動する日本の労働市場』（東洋経済新報社、1985年）を取り上げてみよう。

企業規模別賃金格差については、「賃金格差の拡大がトレンドとして起こっているとは言えない⁴⁰⁾」とし、「大企業と中小企業の平均賃金格差の拡大は、もともと規模間格差の大きかった中高年齢へと年齢構成がシフトしてきたこと、所定外労働時間が伸びてきたことなどによるものであり、そうした要因を取り除いてもなお残る格差は、『二重構造』としてとり立てて取り上げる必要のないほど軽微なものである⁴¹⁾」とする。つまり、基本的には「近年の賃金格差の拡大は規模間の不平等の拡大ととらえるべきではない。また現存している規模間格差自体も、もはやその大きさは問題とする必要がないほど縮小している⁴²⁾と認識すべき」だという。

しかし、80年代半ば以降、再び規模別賃金格差は拡大の傾向をみせはじめしており、それは臨時給与ではより顕著になりつつある。また、企業福祉の格差問題も、今後ますます重要となる国民レベルでの社会保障・福祉問題とかかわらせて正面から取り上げざるをえない時期にきていることは否定できない。そこで、これまでの研究動向をふりかえることによって、現代中小企業労働問題の研究課題を整理しておきたい。

中小企業の低賃金の根拠として指摘されたのは、「原料高・製品安」等々からくる支払能力の格差、生産性格差、生活費、労働力構成の違いや「労働力の質」の差さらには労働組合の組織率格差などであった。労働力構成や労働力の質などの議論で、主として注目されたのは製造業男子基幹労働力であった。しかし、これまでの研究はわれわれに、膨大な層として存在しつづける下請中小企業労働者や雇用形態別差別を受けつづけている臨時・日雇、季節工・期間工、パートや派遣労働者の存在を忘れてはならないことを教えている。また、ますます増大する女性労働者の位置づけをはっきりさせることを要請している。さらには、商業・サービス産業労働者の増大はホワイトカラー労働者をも視野に入れた分析を必要としている。国・地方公務員職場にしても、公企業の分割・民営化や民間委託の増加により、中小企業労働者、臨時職員・パートや派遣労働者の利用など不安定雇用労働者を考慮せざるをえない状況がますます拡大している。中小企業労働問題はこれら

40) 経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会—激動する日本の労働市場』東洋経済新報社、1985年、pp.13-4

41) 同上書、p.14

42) 同上書、p.16

不安定雇用労働者の問題を総体として把握することなくしては捉えられないであろう。これが第1の課題である。

(2) 第2の課題は、第1の課題と密接に関連することであるが、中小企業の労働問題は大企業との賃金格差問題に限らず、男女別・雇用形態別賃金格差や国内外国人労働者問題を含み低賃金構造全体の問題として把握することがますます重要になっているという点である。大企業は全産業にわたって、全面的に低賃金構造の再編成を行っており、それだけにきまって支給される現金給与額のみならず、臨時給与を含む現金給与総額さらには教育訓練費、労働時間、労働災害、退職金、法定福利費、法定外福利費、年金などを総合的に把握する必要性いよいよ強まっている。その際、労働力再生産費の社会化（いわゆる間接賃金の問題）の視点を大胆に取り入れていく必要がある。総コストとその成果からみた国民・市民レベルでの社会保障、社会福祉の視点の重視である。

(3) 第3の課題は、女性労働者の自立化という視点をどう入れていくか、という点である。女性労働者の急速な増加が続いているが、日本の大企業は女性の低賃金労働力を最大限利用しようとしている。経営者のねらいは総労働コストの引き下げにある。大企業内部ではコース別賃金制度を利用した男女差別賃金の合理化がはかられ、また、企業規模別賃金格差の形態をとった中小企業の女性低賃金労働力の利用や雇用形態別・性別格差を利用した低賃金労働力の利用・再編成が大々的に進められている。しかし、現代は「女性の自立」⁴³⁾、両性平等あるいはジェンダーという視点をどう取り込むかが問われている時代といえる。

(4) 第4は、中小企業労働問題の海外、とりわけアジア地域への拡大・深化の問題をどう位置づけるかという課題である。日本大企業の多国籍企業化による中小企業労働問題のボーダレス化と中小企業労働問題の拡大・深化が急速に進んでいる。これは、例えば、世界的な自動車生産及び部品供給体制の整備に端的に現れている。貿易摩擦の解消や販売市場の獲得、アジアの低賃金利用などを狙いとして多国籍企業化が進められているが、それにとまらぬ下請再編成が中小・零細企業を含む労働者や業主を犠牲にして、どのようになされているかを、進出企業労働者の賃金・労働条件、労働環境、人権の保障、労働組合の状況などとともに正確に把握する必要がある。低賃金労働力を求めたアジア地域への進出は、国内中小企業労働者の賃金にも重い重石となつてのしかかっている。

(5) 第5は、経営に対する労働者の発言権の問題である。労働組合組織率が傾向的に低下するなかで規模別組織率格差も依然として解消していない。未組織労働者の激増はやはり問題である。労働者はバラバラにされ、連帯は著しく希薄化されている。このような状況が中小企業労働問題の解決を遅らせていることは否定できない。このような中での、中小企業における対等で民主的な「労

43) 大沢真理『企業中心社会を超えて』時事通信社、1993年、及び木本喜美子『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房、1995年、参照。

使関係」の成長や労働者協同組合の動きは注目されてよい。⁴⁴⁾

(6) 第6の課題は、賃金・労働条件水準のみならず社会保障・福祉をむ含めた各国比較の重要性である。日本の賃金が名目的に高くなっているのは、ただ単に為替相場の問題だけではなく、連合などの労働組合が春闘でベースアップ闘争ばかりやってきたことと密接な関係がある。それは教育費、医療費、社会福祉費など当然社会化すべき賃金部分の遅れが甚だしく、そのため低分配率、低間接賃金水準の下での名目的高賃金を生み出しているのである。これは言うまでもなく、全国一律最低賃金制の不十分さとも密接に関連している。⁴⁵⁾

(7) 最後に、経済政策の問題について一言触れておきたい。日本の中小企業政策の社会政策的視点から経済政策的視点の重視への転換が言われて久しい。また、第一次石油ショック以来、いわゆる「福祉国家政策」は放棄したとも言われている。しかし、現代の中小企業労働問題は社会政策的視点、福祉国家的視点の見直しを提起している。

6. おわりに

(1) これまでみたごとき賃金・労働条件格差の存在は、最低賃金制、職業訓練対策や社会保障・福祉を軽視してきた日本の労働運動、とりわけ「労使一体的」な大企業労働組合にも大きな責任があることは言うまでもない。佐藤芳雄氏は「中小企業問題研究の『原点』」について次のように述べている。

「『古くて新しい』といわれるのが、中小企業問題である。技術革新、情報化、国際化、産業組織の変化、産業調整の荒波、世代交替・高齢化と後継者難、等々、中小企業を取り巻く間断なき状況変化には、目ぐるましいものがある。だが、従来概して社会の底辺にありながら、国民生活の堅実な続行をささえ、圧倒的に多くの人々がそこで働き、たくましいバイタリティーを発揮し、しかも今日の経済体制のもとで種々の問題を抱える中小企業について、そこに働く人々の生活の全般的な向上を図る方途を見出すことに、今日の中小企業問題研究の『原点』があることには変わりがない⁴⁶⁾。この指摘にもみられるごとく、いかに中小企業にバイタリティーがあろうとも、そこで働く人々の生活が過酷・劣悪なものでは、その存在価値が問われよう。

(2) 中小企業労働者の問題は中小企業経営や中小企業労働問題としてのみならず、日本労働問題の中心的位置を占めているという認識が、今では重要である。それは、労働生涯を大企業で送る労働者の数はますます少なくなり、中小企業で働く労働者の数が増大しているということだけではな

44) 黒川俊雄『いまなぜ労働者協同組合なのか』大月書店、1993年、参照。

45) 日本の最低賃金制については、小越洋之助『日本最低賃金制史研究』梓出版社、1987年、参照。

46) 佐藤芳雄「エピローグ『中小企業』への視差と研究課題」巽信晴・佐藤芳雄編『新中小企業論を学ぶ』有斐閣選書、pp.295

く、労働者・国民の雇用・失業保障、社会保障・福祉の充実という点からも労働者の連帯がより一層必要とされる時代になってきているということである。その際、女性の果たすべき役割は重要である。現代はME化・国際化・情報化の時代であり、そのような時代環境の変化を背景として産業構造が大きく変わり、そのなかで女性が大きく社会に躍進しつつある時代である。また、国内外で外国人労働者と共存せざるをえない時代である。中小企業労働問題が従来と同じパラダイムの下で論じられてよいはずはない。

[中京大学]