

# 中小企業の労働問題

——企業規模別賃金格差論を中心として

猿田 正機

---

はじめに

- 1 企業規模別賃金格差論
- 2 80年代の中小企業労働問題研究
- 3 90年代の中小企業労働問題研究の新動向

おわりに

はじめに

本稿の課題は「1980年代以降の中小企業労働問題の研究動向」を整理することである。しかし、このテーマではあまりにも大きすぎるので、本稿では、問題を賃金格差問題に限定した。ただし、現代の研究動向の理解を容易にするために、企業規模別賃金格差論が盛んに行われた1980年以前の研究についても少し詳しく触れることとしたい<sup>(1)</sup>。企業規模別賃金格差は年齢別賃金格差や男女別賃金格差と並んで日本の賃金構造を特徴的に表わすものとして注目されてきた。しかし、最近では年齢別や男女別賃金格差と比べて企業規模別賃金格差への注目度は著しく低く感じられる。また、

---

(1) 本稿は拙稿「変革期における中小企業労働問題の研究課題」(『三田商学研究第38巻第6号』1996年2月)に、新しい研究動向などを大幅に加筆し、再整理してなったものである。1980年以前について詳しくは拙稿を参照されたし。

また、「企業規模別賃金格差論」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)、氏原正治郎「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—」(高橋洸他編『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)、中村圭介「序」(『生産分業構造と労働市場の階層性—自動車産業編—』日本労働研究機構、1992年)、佐藤厚「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 中小企業』日本労働研究機構、1997年などがある。

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特有の問題性を喪失したからなのであろうか。戦後の研究動向を振り返ることによって、現代日本の中小企業労働問題のもつ意味を賃金問題研究の側面から検証してみたい。

最近では賃金格差を論ずる場合にも労働力再生産費の社会化が一段と進んだ「福祉国家」の問題として把握する視点が必要となっている。ただし、「企業社会」といわれる日本は、現時点ではアメリカやイギリスとならんで社会保障・福祉水準の低い国と位置づけられることが多い。社会保障・福祉が貧困な日本にあって「多数派」である中小企業労働者の企業福祉は大企業に比べてはるかに劣悪である。また、そのような中小企業にはますます多くの女性労働者や外国人労働者が劣悪な賃金・労働条件で働いており、パートや契約社員など雇用形態の「多様化」も急速に進んでいる。現在では、中小企業労働者の状態も、遅れた「福祉国家」である「企業社会・日本」の問題として明確に位置づけて論ずるとともに、その打開の道筋を明らかにする必要があるが出てきている。

## 1 企業規模別賃金格差論

日本経済の「二重構造」をはじめて指摘したのは、戦後日本経済が、いわゆる「高度経済成長」を開始して間もない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。1960年前後、中小企業の労働問題については、たとえば、『中小企業論』（日本評論社、1957年）の著者であり、『講座 中小企業4 労働問題』（有斐閣、1960年）の編集者でもあった伊東岱吉氏の述べるごとく、極端な企業規模別賃金格差こそ「最も重要な日本の特質」<sup>(2)</sup>というような認識が研究者の間では一般的であったといえる。

では、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、その理由がどこにあるのかについて、様々な見解が提起され議論された。まず第1は、労働問題研究者からみたもっとも通説的な主張で、日本労働市場の特質にその根拠を求めるものである。これは大河内一男氏<sup>(3)</sup>や氏原正治郎氏<sup>(4)</sup>に代表される。

第2の、もう一つの有力な見解は、生産性格差＝賃金支払能力格差にその根拠をもとめるものである。その代表的な主張者は篠原三代平氏であり、氏はいわゆる「資本集中機構」などを重視した

---

(2) 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、286頁。

(3) 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もの」(『経済学論集』19巻4号所収)、「日本の労使関係の特質と変遷」(『日本労働協会雑誌』創刊号、1959年5月号所収)など参照。

(4) 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』東京大学出版会、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。

（5）金利格差の検証とその結果としての生産方法の違いによってこれを補足したのが宮沢健一氏である（6）。さらに伊東光晴氏は、独占段階での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の価格構造の相違を指摘した（7）。以上に掲げた論者とは異なった視角・理論から労働生産性格差と賃金格差の照応を主張した論者に吉村励氏がいる。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た（8）。

また、企業規模別賃金格差の問題を考える場合に、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の研究の重要性を指摘したのが井村喜代子氏などである（9）。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、販売にあたっても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」（10）とされた（11）。

第1の大河内氏の場合は、規模別賃金格差発生の根拠の解明を直接のテーマとするものではなく、

（5） 篠原三代平「資本集中と賃金構造—二重構造の一考察」（篠原三代平・舟橋尚道『日本型賃金構造の研究』労働法學研究所、1961年所収）、篠原三代平・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。

（6） 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。

（7） 伊東光晴「二重構造の展望と反省」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。

（8） 吉村励「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）参照。

（9） この論点を提示した研究者に伊東岱吉氏がいるが、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）、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）、「わが国工業構造の特質といわゆる企業規模別賃金格差」（『社会政策学会年報第10集』1962年所収）、「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」など参照されたし。

（10） 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」59頁。

（11） 「下請制=収奪機構説」や下請企業の低賃金、利潤率格差には中村圭介氏の批判がある。中村圭介「生産分業構造と労働市場の階層性—下請制への新たな視点—」（1）,（2）（『武蔵大学論集』第38巻5・6号、39巻1号、1991年、および日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働 中小企業』日本労働研究機構、1997年所収）。

日本の低賃金そのものを対象としていた。大河内氏と同様に規模別賃金格差を主たるテーマとするものではないが、日本の低賃金構造を全構造的に把握し、それを克服する方向を明らかにしようとする研究は、黒川俊雄氏の『日本の低賃金構造』（大月書店、1964年）など少なくなかった。労働問題研究者の間ではむしろ主流であったといってもよいかもしれない。そこでは年齢別賃金格差や雇用形態別賃金格差、男女別賃金格差、そして企業規模別賃金格差などが日本の労働者の低賃金を柱として総合的に把握されていた。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。この対応関係が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。

ここで隅谷三喜男氏によって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、隅谷氏は企業の労働力構成の特徴に着目することになる<sup>(12)</sup>。

氏原正治郎氏は、『文献研究・日本の労働問題』（1966年）の「労働問題研究の一動向」なかで隅谷氏の以上の指摘を高く評価し、「規模別賃金格差は実質上存在しないのではないかと述べるとともに、「規模別賃金は、年齢階級別にみるならばそれ程大きな格差は存在しない。ただ、労務費としての平均賃金をとってみるならば」、年齢構成の違いから、「100対60位の違いがでてくる。これが、一応今日の規模別賃金格差の到達した結論ではないか。」<sup>(13)</sup>と述べている。労働力構成に注目する議論は、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、という指摘である。

この点について津田真澄氏は、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」論を主張した。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<sup>(14)</sup>。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究していないというのである。

この当時、先に指摘したごとく労働問題研究者の間では、その分析視角なり理論には多少の違いはあっても日本資本主義の強蓄積とのかかわりで「低賃金構造」なり「低賃金体制」として日本の

---

(12) この論点をはじめて指摘したものとして、隅谷三喜男「中小企業労働問題の本質—賃金格差は存在するか—」（『日本労働協会雑誌』1961年9月号及び同著『日本の労働問題』東京大学出版会、1967年所収）がある。

(13) 氏原正治郎「労働問題研究の一動向」『文献研究・日本の労働問題 増補版』総合労働研究所、1979年314頁。

(14) 津田真澄『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房、1968年参照。

賃金を論じ、その克服の方向を明らかにしようとする研究が大きな流れとしてあった。その代表的論者が黒川俊雄氏、戸木田嘉久氏、高木督夫氏、小島健司氏などである<sup>(15)</sup>。例えば、黒川俊雄氏は次のように述べている。「日本の低賃金構造は、賃金形態もふくめた日本独特の低賃金実態と、これを生みだしてきている諸条件を、資本主義的生産関係が支配的な生産諸関係のからみあいと、これを土台とする労働者の意識形態から政治過程までもふくめたなかで、歴史的に把握することによってのみ、すなわち、全機構的に把握することによってのみ、はじめて明らかになるものである」<sup>(16)</sup>。そこでは低賃金構造の一環として企業規模別賃金格差が問題となることはあっても、企業規模別賃金格差そのものがとりたてて問題となることはほとんどなかった。これらの論者に支配的な賃金理論は「年功賃金＝生活給理論」であった。

1964年時点で戸木田嘉久氏は「企業規模別の賃金格差『縮少』の意味」について次のように述べている。「賃金格差縮少の基本的な要因は、なによりもまず独占的な大企業の側にある。第1には、資本主義的『技術革新』を利用した労働力の質的入替え、年齢構成の若返りによる総支払賃金の節約が、独占企業ないし大企業の平均賃金を引下げる方向に作用したことである。第2に、労働力の入替え政策との関連で、あるいは『技術革新』をテコとした職務給の導入によって、若年層にたいし中高年齢層賃金が相対的に切り下げられ、それがまた平均賃金を切下げる要因となったという事情もある。独占的大企業において総支払賃金を節約し、平均賃金の上昇を抑制したこれらの諸要因は、逆に中小企業では、その総支払賃金を増大させ、平均賃金を上げる要因を形成させた。すなわち、中小企業では、若手求人難による初任給引上げ、年齢構成の中高齢化による中年層確保のための賃金は正など、賃金格差『縮少』の他方の要因が形成されたのである」<sup>(17)</sup>。戸木田氏の結論はこうである。「賃金格差の『縮少』も労働力『不足』とおなじく、独占資本の低賃金追求の結果であり、したがって、そこから直線的に日本の低賃金の解消を展望することはできない。その外観は、いかにも賃金格差問題の解消に近づきつつあるかのようにみえても、その実質は、むしろ低賃金の平準化にほかならない。中小企業が大企業にあがるのではなく、むしろ大企業が中小企業の線へ平準化されつつあるとみるべきであろう」<sup>(18)</sup>。つまり「日本の低賃金は、中高年齢層問題を一つの焦点として、その底辺をむしろ拡大しつつある。」<sup>(19)</sup>と述べている。ここでは大企業の賃金政策などによる日本の労働者の低賃金が強調されている。

この当時、高木督夫氏は企業規模別賃金格差の分析に関して次のような注目すべき指摘をしている。「規模間格差は生涯賃金としてとらえる方が正しい。」とし、「規模別賃金格差の発生」は「独占資本主義そのものにかかわって」おり、「独占的大企業の生涯賃金と中小・零細企業のそれとの

(15) 黒川俊雄『日本の低賃金構造』大月書店、1964年、戸木田嘉久「最近の資本蓄積と低賃金構造」『立命館経済学』第13巻、1964年、小島健司『日本の賃金』岩波新書、1969年、高木督夫『日本資本主義と賃金問題』法政大学出版局、1974年、など参照されたし。

(16) 黒川俊雄『日本の低賃金構造』大月書店、1964年、～頁。

(17) 戸木田嘉久「最近の資本蓄積と低賃金構造」『立命館経済学』第13巻、1964年、188～9頁。

(18) 同上、190～1頁。

(19) 同上、193頁。

格差は、すくなくとも表面的には固定化しつつあるように見える」<sup>(20)</sup>と言う。そして、その内容を次のように説明している。「より正確にいうと、大企業の労働力の平均の生涯賃金と中小・零細企業労働力の平均生涯賃金の格差というより、大企業の熟練労働力の生涯賃金と中小・零細企業および大企業の不熟練労働力の生涯賃金との格差——中小・零細企業の熟練労働力の生涯賃金はその中間といえる——である。しかし、『企業内昇進制度』『企業内賃金決定』が支配している現在のわが国の場合、企業内における熟練労働力・不熟練労働力それぞれの生涯賃金差は一般に小さく、表面的にはむしろ大企業労働力、中小企業労働力の生涯賃金として現われる傾向が強い。巨大企業の低学歴・不熟練労働力の生涯賃金が零細企業の高学歴・事務技術職のそれより高いのはごく普通の例である」<sup>(21)</sup>。高木氏は労働力の質に注目しており、その後の研究動向をみるうえでも貴重である。

この「年功賃金=生活給理論」の立場からは、企業規模別賃金格差が縮小しつつあった1960年代後半に、中小企業の低賃金は牧野富夫氏と川辺平八郎氏によって次のように捉えられていた。「たしかに大企業との格差は縮小しており、名目賃金は上がっているが、インフレ、独占価格、重税で奪いとられていることを考えれば、このことから生活状態がよくなったとはいえない。」とし、賃金格差の縮小の要因としては、大企業の平均年齢の低下がもたらした大企業の平均賃金の下落、職務給化による大企業の平均賃金の低下、若年労働力の不足による中小企業の平均賃金の上昇、などが挙げられた。それゆえに、賃金格差問題の解消の実質は、むしろ「低賃金の平準化」にほかならず、「むしろ大企業が中小企業の線へ平準化」されたと見るべきだ<sup>(22)</sup>とし、戸木田氏の考え方を全面的に踏襲した。

また、70年代後半に永山利和氏は、この企業規模別賃金格差について労働組合運動を視野におきつつ、次のように述べている。「中小企業に働く労働者の労働条件の平均水準の低位性は、あらためて強調するまでもないほどである。その典型的事例は、いつも大企業と中小企業における賃金格差に求められてきた。しかし、『労働白書』が指摘するように、多くの賃金格差のうち規模別年齢別賃金格差は年々縮小の一途をたどっている。しかし、この現象をとらえて、大企業と中小企業の労働条件格差の接近、いいかえると、この規模別・年齢別賃金格差縮小傾向を、中小企業における労働条件向上と同義であるとするのは誤りであろう」<sup>(23)</sup>とする。そしてこの時期における「規模別の年齢別格差縮小は、労働市場における労働力の購買独占を背景にしながら、独占（大）企業における賃金支払総額（可変資本）節約の急展開をあらわしたものである」<sup>(24)</sup>とした。そのような理由から規模別・年齢別賃金格差の縮小は、「一方では大企業における中・高年齢労働者の労働条件の相対的・絶対的悪化と不可分であり、他方では中小企業における労働条件悪化のテンポが若年

---

(20) 高木督夫「日本資本主義に固有の低賃金とその形態変化」『労働組合運動の理論 賃金闘争』大月書店、1969年、318頁。

(21) 同上。

(22) 牧野富夫/川辺平八郎「中小企業の労働問題」市川弘勝編著『現代日本の中小企業』新評論、1968年、205～6頁。

(23) 永山利和「中小企業労働者の性格と状態」『中小企業と労働組合』労働旬報社、1977年、131頁。

(24) 同上、132頁。

層では大企業ほどではなかったという二重の作用によって生じた」と捉えている。それゆえに、「何よりも賃金比較のまえに、大企業と中小企業の雇用量および雇用者から引き出す労働量の変化をみることとあわせた賃金格差縮小を評価しなければならないのであって、決して中小企業労働条件の一般的向上を示すものではない」<sup>(25)</sup>とする。永山氏は、1970年代前半の規模別年齢別賃金格差の縮小を認めつつも、それを中小企業労働者の労働条件の改善とは捉えていない。

さらに中小企業の「福利厚生」についても、「資本家側からみた費用としての労働者一人当たりのいわゆる福利厚生費用も見事な規模別格差をえがく。とくに、退職金、法定外福利費、教育訓練費などの格差はいちじるしく、賃金総額の格差を大きく上回る規模別格差が歴然としている。そのため、中小企業労働者は現実の消費生活において、住宅、老後、リクリエーション、職業訓練などの分野にわたって大企業労働者よりも大きな出費をしいられている」<sup>(26)</sup>と指摘した。しかし、この「年功賃金＝生活給理論」の見方にたいしても、企業が必要とされている労働力の質的差異を無視ないし軽視し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対する批判がでる。

以上みてきたとき、「年功的熟練論」や「年功賃金＝生活給理論」を「特殊日本的」とする捉え方に疑問を提起する見解が現われる<sup>(27)</sup>。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。日本の「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、先に指摘された中高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。このような見解の代表的論者が小池和男氏である<sup>(28)</sup>。この見解は以下にみるごとく、1980年代以降の主要な一つの流れを形成することになる。

## 2 80年代の中小企業労働問題研究

1980年代になると大企業と中小企業の賃金格差に関する研究動向は賃金格差の「解消論」と低賃金構造の「再編論」に大きく分かれるが、「解消論」が大勢を占める。

労働問題研究者のなかでの「解消論」の代表は小池和男氏である。技能の性質に注目する小池氏は、「中小企業の労働者問題としていわれているものを、最も見やすい形であげれば、企業規模別賃金格差と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

<sup>(25)</sup> 同上。

<sup>(26)</sup> 同上、143～4頁。

<sup>(27)</sup> 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年など参照。

<sup>(28)</sup> 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。

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の、半分前後はホワイトカラーに移っていくと思われる<sup>(29)</sup>。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挙げられている。

「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」<sup>(30)</sup>。また、1～9人規模では、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、「中小業者への道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、中小企業労働者の賃金・労働条件の劣悪さという問題意識は希薄である。

また、中小企業論の研究者である中村秀一郎氏も、「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」とし、企業規模別賃金格差の解消傾向を強調する<sup>(31)</sup>。さらに、中村氏は先の小池氏の仮説を評価して次のように言う。「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」<sup>(32)</sup>。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体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、あるいはホワイト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」<sup>(33)</sup>。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。

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いながら、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

---

(29) 小池和男『中小企業の熟練』96頁。

(30) 同上書、97頁。

(31) 中村秀一郎『挑戦する中小企業』岩波新書、1985年、145～6頁。

(32) 同上書、153頁。

(33) 同上書、152～3頁。

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」<sup>(34)</sup>。そして言う。「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」<sup>(35)</sup>。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。

このような捉え方は政府部内でも圧倒的であり、少なくとも賃金については、もはや社会的問題性を認めないという見方が主流となった。例えば、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）は企業規模別賃金格差について次のように明確に述べている。「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」<sup>(36)</sup>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層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」<sup>(37)</sup>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と認識すべき」<sup>(38)</sup>だという認識をもっている。

このように「格差解消論」が支配的になるなかで、一方では、「年功賃金＝生活給理論」による「低賃金構造の再編」説もお互いの論争もないままに強固に存続し続けることになる。「二重構造解消論」を批判する見解は少なくないが、例えば、その一人であ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はそれは著しい。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』再編成の兆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いといえる」<sup>(39)</sup>。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

<sup>(34)</sup> 清成忠男『中小企業』日本経済新聞社、1985年、148頁。

<sup>(35)</sup> 同上書、15頁。

<sup>(36)</sup> 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、13～4頁。

<sup>(37)</sup> 同上書、14頁。

<sup>(38)</sup> 同上書、16頁。

<sup>(39)</sup> 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、79頁）。

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一層の拡大をもたらしたのである<sup>(40)</sup>。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」

(41)。

### 3 90年代の中小企業労働問題研究の新動向

1990年代に入り日本企業の海外進出や情報化・国際化の一層の進展により中小企業の労働問題は複雑化し、その研究の必要性を益々高めている。メガ・コンペティションの激化の下で、大企業のリストラ「合理化」による雇用削減は激烈をきわめ、中小企業の雇用吸収力への地域の期待も高まっている。しかし、その必要性が高まっているのに比べて中小企業労働問題研究の立ち遅れが指摘されるようになる。最近、中小企業の労働問題について出版された研究書も決して多くない。その数少ない著書の一つである逆瀬川潔氏の『中小企業と労働問題』で取り上げられているのは「雇用、賃金、労働時間」であり、なかでも労働時間、最低賃金、退職金制度にほとんどのページが割かれている。氏はその「まえがき」で次のように述べている。「日本の経済や労使関係が良くも悪くも大企業中心に動いていて、中小企業の労働者がしわ寄せをうけている（大企業の非正規従業員もしかり）ことを否定できない。これを改善するためには、中小企業ができるだけ自律性を発揮できる環境整備が望まれるとしても、同時に、労働条件について国が安全ネットを設定することが不可欠である。残念ながら、日本の労働組合にはこうした面の機能が十分でないからである。老後生活の安定のためにも、労働者の自主努力を促しつつ、一つの企業への依存の度合いをできるだけ小さくしていく方向がもとめられるべきではないかと考える」<sup>(42)</sup>。このように、大企業による中小企業労働者などへの「しわ寄せ」を指摘するとともに、労働条件についての「安全ネット」の設定などを提起している。

また、滝澤菊太郎氏も1992年版の著書のなかで中小企業労働問題の問題性を次のように指摘する。「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、産業別の労働者について、月給と賞与等を加えた年間給与総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

(40) 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、1992年、231頁)。

(41) 湖尻賢一「中小企業と社会保障」(『現代の社会保障』93頁)。

(42) 逆瀬川潔『中小企業と労働問題』日本労働研究機構、1996年、 頁。

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、規模別格差は約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、規模別格差がやはり大きい<sup>(43)</sup>。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。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。

これらの指摘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、1990年代でも多くの人に共通するものであったといってよいだろう。この点は橋木俊詔氏の最近の研究によつて一層浮き彫りにされた。

所得と資産から「日本の経済格差」を論じている橋木俊詔氏は「わが国の賃金格差を論じる時に最も関心と呼ぶのは企業規模間格差である。」とし、次のような重要な指摘をしている。「わが国の賃金分配を巨大企業や極小企業まで考慮したデータによってみると、信じられてきた数字以上の規模間格差があるといえる。しかもその格差は拡大傾向にあるので、賃金分配の不平等化に貢献しているのである」<sup>(44)</sup>。

また、企業福祉など福祉面での格差についても次のように指摘している。「わが国は公共部門がおおいに関与するという意味での福祉国家ではなかった。公共部門がやらない、あるいはできない分を家族や大企業が肩代りしていた。中小企業に勤務する人や自営業の人は、国や企業の関与する程度が低いので、福祉のレベルはそう高くなかったし、その分自助努力に頼らざるをえなかった。この現象を私は福祉における二分化（すなわち、福祉を享受できる大企業に勤める人と、そうでない自営業者や中小企業に勤める人）ないし二重構造と呼んでいる。『わが国は大企業と中小企業の間にかなりの賃金格差がある。それを二重構造と呼ぶが、福祉の分野でも同じことがいえるのである。二分化をなくすためには、公共部門が積極的に介入する福祉国家に向かう必要があることと、大企業の関与に変化があってもよいというのが私の主張である」<sup>(45)</sup>。

橋木氏の指摘にもあるように、大企業と中小企業の間企業規模別賃金格差と同じように福祉の面でかなりの格差があったことは否定できない事実であろう。ここで忘れてはならないことは、これまでの研究からも明らかなごとく、寮や社宅に代表される企業内福利厚生が労務管理的側面をきわめて強くもっていたという点である。それが日本において、福祉の社会化を阻害する大きな要因であったといってよいだろう。

このような状況の下で、1990年代に入ると、中小企業労働問題研究は「生産分業構造」とからめて新たな展開をみせはじめた。中村圭介・橋元秀一の両氏は調査研究報告書『生産分業構造と労働市場の階層性—自動車産業編—』（日本労働研究機構、1992年）のなかで「下請制＝収奪機構説」

(43) 滝澤菊太郎『現代中小企業論』放送大学教育振興会、1992年、114頁。

(44) 橋木俊詔『日本の経済格差』岩波新書、1998年、102頁。

(45) 同上書、42～3頁。

やドリンジャー＝ピオレの「二重労働市場仮説」、石川経夫氏の研究<sup>(46)</sup>などを検討したうえで「労働市場の階層性」について指摘し、次のようにまとめている。「事実として日本には企業規模別の賃金格差が存在する。勤続年数、年齢を固定したとしても、それでも残る格差がある。おそらく親企業、下請企業の間でも同様の賃金格差が存在する。・・・格差の存在は企業規模別に、職務および職務群の質、熟練の企業特殊性の多少及びその高さ、教育訓練機会の質・量などによって規定される労働市場の階層構造があることを示すといつてよいのではないか。そしてそれは労働市場における非自発的割り当ての結果、生じたものだといえよう。」<sup>(47)</sup>そして「こうした労働市場の階層性はおそらくは階層的な生産分業構造に対応しているのではないか。そればかりではなく、下請制の成立根拠の一つは労働市場の階層性にあるのではないか。」<sup>(48)</sup>として、次のような「階層的労働市場説」ともいべき「仮説」を提起している。

「一般に一つの完成品を生産する場合には、多数の工程が必要になる。連続した機械設備を必要とする工程もあろうし、また手作業の比重が高い工程もあろう。そしてそれらの工程ごとに必要とされる職務の内容、それらを集めた職務群の内容・質も異なろう。職務を遂行するために必要とされる熟練の質、そしてOJTを含む教育訓練の質・量もまた異なってくるであろう。ところで、日本の労務管理の大きな特徴の一つとして、賃金が仕事と直接に結びついていないことが挙げられる。表面的には年齢、勤続年数との結びつきの方が強い。こうした賃金制度が合理的であるためには、労働者は同じようなキャリアを歩み、同じような質の熟練を獲得していくことが必要となる。少なくともそれらが大きく異なる労働者を一つの企業の中に包摂することは難しい。たとえ同一企業に包摂したとしても、正社員とは異なる雇用形態、例えばパートタイム労働者として異なる労務管理制度が適用されるのが普通である。こうした労務管理の特質は異質なキャリアいかにすれば質の異なる職務及び職務群を企業の外に出すことになる。その結果、職業訓練機会特にOJTに違いが生まれ、同時に各々の職務を遂行するのに必要な熟練にも違いが生まれる。換言すれば労働市場が階層化される。それは階層的な生産分業構造の成立でもある。一つの完成品の生産が日本においては階層的な分業構造をなす多数の企業によって担われるのは、一つにはこのように労働市場が階層化されていることの結果である」<sup>(49)</sup>。

このように中村・橋元両氏によって企業規模別賃金格差—階層的労働市場—階層的生産分業構造の相互関連性についての重要な指摘がなされた。大沢真理氏はこの両氏の調査研究や中央大学経済研究所編『ME技術革新下の下請工業と農村変貌』（中央大学出版部、1985年）、徳永重良、杉本典之編『FAからCIMへ—日立の事例研究—』（同文館、1990年）などをもとに「下請関係と性別分離」や「内外製比率と性別分離」などについて触れ、次のように述べている。「規模が小さくなるにつ

---

(46) 石川経夫「賃金二重構造の理論的検討」(土屋守章・三輪芳朗編『日本の中小企業』東京大学出版会、1989年)。

(47) 中村圭介・橋元秀一『(調査研究報告書)生産分業構造と労働市場の階層性—自動車産業編—』日本労働研究機構、1992年、25頁。

(48) 同上書、2頁。

(49) 同上書、26頁。

れて従業員の女性比率が増加し、底辺の『内職』ではまず100パーセントが女性となるというように、規模の異なる企業間のタテ型の分業関係は性別分離の構造に深く立脚する」<sup>(50)</sup>。これは、両性平等な「福祉国家」、「福祉社会」の建設を考える上できわめて重要な指摘である。また企業規模別賃金格差は性別賃金格差と密接な関係があり、それだけに劣悪な水準にある日本の最低賃金の大幅引き上げの重要性を暗示するものでもある。また、日本社会には大沢真理氏などが指摘するごとく、大企業・男性本位の社会保障・福祉制度が形成されてきた<sup>(51)</sup>。言うまでもなく、それは多くの外国人労働者をも除外した日本人男性本位の制度である。このように日本の社会保障・福祉制度は大きな格差や差別を含んだ制度であり、約8割を占める中小企業労働者にとっても、きわめて不十分なものとなっていることは否定できない。

また、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。中小企業労働問題は、中小企業経営者と大企業により、「二重に支配された多数者の、賃労働の問題」として把握されんとする<sup>(52)</sup>。また、現代の「企業社会は、中心・周辺の両極にさまざま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。ある部分の発達が遅れているのは、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」<sup>(53)</sup>という。

中村真人氏は、とりわけ階層的生産構造に注目し、「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」<sup>(54)</sup>と指摘し、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、次の二点を挙げる。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化を必然とする。」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の低減は、中小企業における相対的に低い労働条件と不可分である」<sup>(55)</sup>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急速に進んでいる。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」<sup>(56)</sup>ことになる。

これに対して、現代中小企業労働問題研究のもう一つの流れを代表するとみてよい労働総研・中小企業問題研究部会の共通認識は次のようなものである。「日本経済では、中小企業群の活躍によ

(50) 大沢真理『企業中心社会を超えて—現代日本を<ジェンダー>で読む—』時事通信社、1993年、96頁。

(51) 大沢真理「日本型福祉国家」(戸塚秀夫/徳永重良編著『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房、1993年)

(52) 中村真人「中小企業の労働者」(前掲『現代日本の労働問題』124～5頁)。

(53) 同上、126～7頁。

(54) 同上、134頁。

(55) 同上、137頁。

(56) 同上、153頁。

って金属機械産業の国際競争力が保たれ、建設産業が成り立ち、生産者や消費者の必要とする商品、サービスの生産と供給がおこなわれ、外貨が獲得されている。そしてなによりも中小企業群は、その立地する地域での重要な雇用の場になっている」<sup>(57)</sup>。そして、日本企業の多国籍展開によって日本産業の空洞化がもたらされている。21世紀に向かう中小企業の労働問題としては次の5点が挙げられている<sup>(58)</sup>。経営に不安定な面がある。倒産企業の多数は中小企業である（もっとも、数ある中小企業のうち倒産するのは年平均2%程度にすぎないが）。このため雇用も不安定となる。巨大企業より賃金、労働時間の点で条件が悪い（もっとも、日本では残業や賃金の支払われないサービス残業が多く、それまでふくめた総労働時間は、しばしば巨大企業の方が長い。このため、長時間かつ精神的負担が大きい労働に起因する過労死は巨大企業で働く労働者に集中する傾向があるのだが）。退職金も巨大企業より条件が悪い。巨大企業より福利厚生（健康保険の付加給付、住宅融資の優遇制度、レジャー、厚生施設など）では両者の差は大きい（ただし、巨大企業による法定外福利厚生は『会社人間』を再生産している）。多様な人材を欠いている。同族経営色が強いので、同族外の従業員にとっては昇格が制限され、やる気をそがれる。

ここでは中小企業の賃金、労働条件の劣悪さとともに、巨大企業におけるサービス残業の多さや精神的負担の大きさ、さらにはそれらに起因する過労死問題が指摘されている。また、中小企業の福利厚生の劣悪さとともに、巨大企業における法定外福利厚生が「会社人間」の再生産に利用されているという、福利厚生の陰の部分の指摘もみられる。中小企業の労働組合は、中小企業とそこで働く労働者の諸問題をなくすために賃金・労働諸条件の改善、企業に対する経営改善提言、独占的大企業の民主的規制など多様で多面的な運動をしているが、「職場を魅力ある働き場にするように日夜努力している経営者」の立場を尊重しつつ、「労使の共通する課題で業界規模での協力・共同の関係を形成していく必要がある」<sup>(59)</sup>ことを強調する。

とくに中小企業労働者の賃金問題を視野に入れた研究とは言えないが、「年功制」や「能力主義」ではなく、「今や第三の道を考慮すべき時代にきた」<sup>(60)</sup>として「年功」賃金基準から「仕事」基準賃金への移行を主張する木下武男氏の見解について簡単に触れておきたい。木下氏は日本の「年功賃金」には、年齢・勤続という女性に不利な要素、そして男女別賃金や家族手当という直接的な格差要因が組み込まれており、「賃金決定基準に、この性別役割分業の要素が入り込んでいるところに、いっそうの深刻さ」<sup>(61)</sup>があると批判し、「日本で、男性世帯賃金から両性の個人単位賃金へ移行するためには、賃金の基準を『仕事』にしなければ」<sup>(62)</sup>ならないとし、「生活できる仕事給」を

---

(57) 労働総研・中小企業問題研究部会編『中小企業の労働組合運動—21世紀への挑戦—』学習の友社、1996年、31頁。

(58) 同上書、32～3頁。

(59) 同上書、33頁。

(60) 木下武男『日本人の賃金』平凡社、1999年、9頁。

(61) 同上書、152頁。

(62) 同上書、158頁。

主張する。氏は「労働者はみんな等しく低賃金で困窮しているという見方は平板で皮相」であり、「本当に低賃金の労働者もいれば、高い賃金であっても能力主義競争にあおられ疲れている労働者とか、さまざま」であるとし、労働者を次の5つに区分している。「民間大企業型」年功労働者、「公務員型」年功労働者、「低賃金型」年功労働者、「パート型」労働者、「職能的」労働者<sup>(63)</sup>。中小企業の労働者には「低賃金型」年功労働者と低賃金の「パート型」労働者が多いとみてよいだろう。各々の労働者には日本の賃金の特徴ともいえる大幅な賃金の「年齢別格差」、「男女別格差」、「企業規模別格差」、「雇用形態別格差」の矛盾が集約されている。氏の主張はこれらの矛盾を「同一価値労働同一賃金」原則にもとづく、最低賃金制や労働協約による「仕事の価値」基準の設定と社会保障によって一挙に解決を図ろうとする注目すべき提起である。

賃金の規模別格差論のなかには賃金の格差のみを論じたものも多いが、現代においては中小企業労働者個々人の生涯賃金水準・生涯生活水準をも考慮に入れた議論が必要であろう。いかに格差が合理的であろうと、一人で生活するのも困難な低賃金や社会保障・福祉では、それ自体が問題となりうるからである。労働総研の研究に代表される「中小企業の労働問題」研究が、多くの場合、労働運動と関連させて論じられるのはそのためである。規模別賃金格差論もそれを無視して論じてはならないだろう。

## おわりに

中小企業労働問題の研究・議論の動向をみると、当初、企業規模別賃金格差に焦点があわされ、発生の根拠論争→格差の事実確認→格差の否定→格差の事実の再確認という大きな研究の流れがあったことが分かる。最後に、21世紀に向けて中小企業労働問題研究を進化させる上で配慮しなければならない課題を4点ほど指摘しておきたい。

第1に、大企業のみならず中小企業においても「雇用・就業形態の多様化」が進みつつあり、実態として雇用のみならず賃金収入の不安定化が進むことが想定されうる。日経連の推奨する「高度専門能力活用型グループ」や「雇用柔軟型グループ」が増加すると、雇用の不安定化が一層進むことが予想されうる<sup>(64)</sup>。その場合に、大企業と中小企業の労働力の質や性別および雇用形態別労働者構成が外国人労働者も含めてどう変化するのは、企業規模別賃金格差をみるうえでもより一層重視せざるをえなくなるであろう。

第2に、企業規模別賃金格差を論ずる場合にも、いわゆる「労働力再生産費の社会化」の視点を積極的に取り入れる必要があるという点である<sup>(65)</sup>。労働者・国民の生涯にわたる生活の安定を考慮した経済・経営の効率性と許容しうる賃金格差の在り方、つまり所得税、法人税や間接税などの税制とその見返りとしての社会保障・福祉の給付による労働者・国民への再分配を考慮した「福祉国家」なり「福祉社会」建設に向けた格差・平等論の構築が必要になっている。また、例えば、代

<sup>(63)</sup> 同上書、136頁。

<sup>(64)</sup> 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟、1995年参照。

<sup>(65)</sup> 黒川俊雄「いわゆる労働力再生産費の『社会化』について」(『経済』1973年9月号所収)。

表的な「福祉国家」とされるスウェーデンなどの賃金格差の縮小は労働運動の直接的成果というだけでなく、労働組合のナショナルセンターLOと社会民主党政権による経済・社会政策によるところが大きいことを忘れてはならないだろう。

第3に、いわゆる「同一価値労働同一賃金」の視点への配慮の必要性和その限界についてである。この点については、小越洋之助氏が「男女賃金格差問題」との関わりで次のように指摘している点が重要であろう。「男女賃金格差問題は、大企業高学歴女性労働者だけでなく、日本の労働市場全体にまで展開する問題提起も必要としている。とくに日本における企業規模別の賃金格差の存在、とくに非正規雇用の低賃金は社会全体での職種別賃金格差・男女間賃金格差を是正する必要性に迫られる最大の問題である。この問題の展望には同一（価値）労働同一賃金からの接近では限界がある。むしろ『公正処遇』論は労働による分配を志向する『部分の要求』であり、低賃金層の男女を含めた労働者階級全体での雇用と賃金という生活面でのセーフティネットを確立する課題ではない。セーフティネット確立の課題は公正賃金論と全く無関係ではないが、企業規模、雇用形態を超えた最低賃金制などナショナルミニマムの課題の実現、地域的生活賃金の確立の課題の実現をも含むものである」<sup>(66)</sup>。このように小越氏は企業規模別賃金格差や雇用形態別賃金格差の重要性を指摘するとともに、「セーフティネット」の確立を強調している。

第4に、日本における中小企業労働問題の解決は古くて新しい問題である。大企業による収奪を規制すれば解決するという訳でもなく、最低賃金制を確立すればよいという問題でもない。スウェーデンで長年採用されてきた、いわゆる「レーン・メイドナーモデル」<sup>(67)</sup>にしても、現在ではその限界が指摘されているとはいえ、連帯賃金制（＝最低賃金制）と労働力流動化政策、充実した職業訓練制度がセットになって産業レベルの生産性向上をはかり雇用・生活不安の克服と取り組んできたという経緯がある。最低賃金が支払えない場合には、潰れても仕方がないという厳しい面もある。中小企業問題がより深刻な日本にあっては、より一体的な経済・社会政策が必要な時期に遭遇しているのではないと思われる。

しかし、問題の深刻さに比べて、「解消論」の影響もあってか、中小企業労働問題への注目度は決して高くない。大幅な格差の存在を主張する研究者や労働運動の側も、格差そのものを問題化する姿勢はそれほど強くないといってよいだろう。そのようななかで中小企業労働問題研究の中小企業の労働組合運動や業者の運動からの立ち遅れを指摘したのが相田利雄氏である。相田氏によると、中小企業の労働組合運動や業者の運動は「社会政策、労働問題や中小企業の研究者のなかで、このことに関心を持ち、一貫してそれをテーマにしてきた研究者は微々たるものである。このため、この分野の研究は率直に言って立ち遅れており、不十分なまま放置されてきた。労働組合運動・業者運動の地域でのたくましい展開と比べた研究の立ち遅れはいま、ただちに取り戻されなければなら

---

<sup>(66)</sup> 小越洋之助「同一価値労働同一賃金と年功賃金—年功賃金論—その諸説の検討（下）—」『国学院経済学』第48巻第2号、2000年、193頁。

<sup>(67)</sup> とりあえず、宮本太郎「労使関係と労働市場」（岡沢憲英・奥島孝康編『スウェーデンの経済』早稲田大学出版、1994年、所収）を参照されたい。

ない。運動のいっそうの発展はそこから生まれる」<sup>(68)</sup>。ここで「労働組合運動・業者運動の地域でのたくましい展開」として指摘されているのは全労連と民商などで闘われている地域での共同闘争のことである。

中小企業労働問題、とりわけ企業規模別の賃金格差への研究者の関心が薄くなっている原因として考えられるのは、中小企業に労働問題がなくなったからではなく、日本企業の海外進出などによって膨大かつ多種多様な中小企業の複雑な労働問題の実態把握がますます容易でなくなったこと、それだけにその一般化・理論化が一層困難になっていることによるところが多いように思われる。もう一つの原因として挙げられるのは、企業規模別賃金格差が雇用形態別、男女別、国籍別賃金格差として潜在化したことによるものと考えられる。さらに、中小企業労働運動の重点がこれまで以上に中小企業家や業者との連帯を重視するようになったことも大きい。さらには、これはこれまでの中小企業労働問題研究が、例えば企業規模別賃金格差の比較の対象を男性労働者を中心として行なって、こと足れりとしてきたことと深い関係があるように思われる。その間、最低賃金制の不備もあって雇用形態別の賃金格差は異常といってよいほどに大きく維持され、男女別賃金格差は先進国中のトップであるだけでなく、最近に至っても縮小していない。中小企業で利用されている多くの外国人労働者の劣悪な賃金・労働条件、無権利状態は指摘するまでもないだろう。それにもかかわらず、日本の労働運動の実態は、雇用形態別賃金格差、男女別賃金格差や国籍別賃金格差の解消の運動が広範に相互の連帯をもって闘われるという状況にもなっていないといえよう。

このようななかであって、中小企業の労働問題を中小企業研究の視点からだけではなく、労働問題研究プロパーからの接近の重要性を強調しているのが、佐藤厚氏である。「中小企業労働問題の現状解明にいまだ不十分さが残るとすれば労働の実態認識を支える実証研究の蓄積をどう整理し、今後の課題設定に向けてどう評価していくかという問題領域が開けてくるように思われる。もし不十分であったならばそれは労働問題研究プロパーによる中小企業の労働を対象とした実証的研究によって補われていく必要があるといえるのではないか」<sup>(69)</sup>。佐藤氏が指摘する、「労働問題研究プロパーによる中小企業の労働を対象とした実証的研究」も決して多いとは言えず、今後に課せられた大きな課題といえよう。中小企業と一口にいても、その内容は千差万別であり、またそれだけに21世紀へ向けてさまざまな可能性を秘めていることも否定し難く、また将来の日本の産業・企業構造の中に占める位置も激変することが考えられる。しかし、中小企業の21世紀的展望を語る場合には、そこで働く労働者の賃金・労働条件や社会保障・福祉の問題を抜きに語ってはならないだろう。

（さるた・まさき 中京大学経営学部教授）

<sup>(68)</sup> 労働総研・中小企業問題研究部会編『中小企業の労働組合運動—21世紀への挑戦—』10頁。

<sup>(69)</sup> 日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働 中小企業』10頁。