

雇用創出における中小企業の役割と直面する課題

黒瀬, 直宏 / Kurose, Naohiro

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

690

(開始ページ / Start Page)

31

(終了ページ / End Page)

38

(発行年 / Year)

2016-04-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013117>

雇用創出における 中小企業の役割と直面する課題

黒瀬 直宏*



嘉悦大学の黒瀬と申します。嘉悦学園というのはかつてこの地にございまして、法政大学にここを譲って、湾岸部のほうに中学校・高校が移転したという経緯があり、ご縁を感じます。

JICAの上田さんのお話、大変面白かったですね。日本の大分から始まった一村一品運動が、タイに移って、私もタイで調査をしたことがありますから、そこまでは知っていました。でも今は南米とアフリカですか。制度というものは、社会的な技術と違ってよいと思うのですが、技術は水が上から下へ流れるように、役に立つところに必ず流れていくのです。物的な技術だけでなく、管理技術や制度技術も、やはりいいものは世界中に広まるということ、今のお話を聞きながら、感じた次第です。

本日は、今回のILOの報告書に沿いながら、私なりの見解を述べさせていただこうと思います。

1 雇用創出の中心は中小企業

まず、中小企業が雇用の創出の中心であるということについてですが、日本の場合で言うと、現在中小企業が雇用の70%を占めているから中小企業は雇用の中心だということにとどまらない、もっと重要性を持っていることをまず申し上げたい。

表1～3でアメリカと日本のデータを出しました。アメリカのデータはちょっと古いのですが、1990年の雇用数と1995年の雇用数の合計を見ていただきますと、5年間で685万人増えています。この雇用者数が増えた分のうちどれだけ中小企業が貢献しているか、それを見るには1995年時点で中小企業が雇用のどれだけを占めているかではなく、90年時点で中小企業だった企業が95年までの間にどれだけ雇用を増やしたかを見なくてはなりません。1～4人規模を例にとると、1990年時点で1～4人だった企業は1995年には188万人増やしました。1990年時点で1～4人だった企業の中には、1995年時点では5～9人に移っている企業もあるでしょうが、90年時点で1～4人規模の企業で188万人の雇用を増やしたのです。

*黒瀬直宏（くろせ・なおひろ） 嘉悦大学大学院ビジネス創造研究科教授、博士（経済学）。中小企業事業団（現中小企業基盤整備機構）、豊橋創造大学、専修大学教授等を経て現職。主要著作『独立中小企業を目指そう』（同友館、2015年）、『複眼的中小企業論』（同友館、2012年）、『中小企業政策』（日本経済評論社、2006年）、『中小企業政策の総括と提言』（同友館、1997年）。

表1 企業規模別雇用者数の変化（アメリカ：1990年→1995年） 上段：万人，（）：％

1990年時点での企業の雇用者規模								
	合計	1～4人	5～9人	10～19人	20～99人	100～499人	500人以上	500人未満計
1990年雇用数	9,342 (100.0)	511 (5.4)	624 (6.7)	753 (8.1)	1,770 (18.9)	1,354 (14.5)	4,330 (46.3)	5,012 (53.7)
1995年雇用数	10,028 (100.0)	699 (7.0)	711 (7.1)	815 (8.1)	1,864 (18.6)	1,448 (14.4)	4,491 (44.8)	5,536 (55.2)
増減数	685 (100.0)	188 (27.4)	86 (12.6)	62 (9.1)	94 (13.7)	94 (13.7)	161 (23.5)	524 (76.5)

出典）米国中小企業庁「アメリカ中小企業白書 1998年版」（中小企業総合研究機構訳，同友館発行）：表2.2を再加工

一番右側は1990年時点で500人未満だった企業が95年までの間に増やした雇用数が示されています。1990年に5,012万人だった雇用数は1995年には5,536万人，524万人，雇用を生み出しています。全体で685万人のうちの524万人ですから，500人未満計の企業が76.5%の雇用を創出したということです。

先ほど日本では中小企業が7割の雇用を占めているから重要だという話がありました。それはもちろんそうです。しかし，あとの30%の大企業は，かつて中小企業だったかもしれません。ですから，大企業が今占めている雇用の割合というのは実は5年前は中小企業だったかもしれないので，この表のように，1990年時点で中小企業だったものが，1995年の時点でこれだけ雇用を増やしたという見方をしないと，本当の中小企業の雇用の創出力はわからないわけです。

アメリカの場合，法的な中小企業の定義がちょっと複雑なのですが，500人未満を中小企業とする場合が多いですから，雇用創出の76.5%が中小企業によるものということになります。私たちが感じている以上に中小企業による雇用創出が多いのです。

では日本の場合はどうでしょうか。表2をみてください。1991年から2001年の間に，1～5人規模の企業では，303万人雇用を増やす一方，192万人雇用を減らしました。純増減でいうと111万人の増でした。一番下を見ますと，総合計では24万人の純減ですが，1～5人という零細企業は純増させているのです。6～20人もかろうじて増です。全体では雇用者を減らしている中，零細企業が雇用を増やしているのです。

表2は既存の事業所における雇用の増減を示していますが，表3は，新設・廃業事業所による雇用変動状況を表したものです。企業は開業によって人を増やし，廃業によって人を減らします。この間，新設事業所によって805万人，雇用を増やしました。一方，廃業の事業所もあり，672万人，雇用を減らしました。開・廃業では133万人の純増です。

一番上の「存続事業所」は，表2の数字をそのままもってきておりまして，純増減ではマイナス24万人です。全部を合わせると，109万人の純増になりますが，このように，事業所の開業によって人を増やすという効果は非常に大きいわけです。しかも，その開業の大部分は中小企業でしょうから，この点でも中小企業が大きな雇用創出の役割を果たしていることがわかりだろろうと思います。

表2 存続事業所の雇用変動（非一次産業計）1991 → 2001 年

従業者規模（人）	雇用創出（万人）	雇用創出率（％）	雇用喪失（万人）	雇用喪失率（％）	純増減（万人）
5人	303	30.3	192	19.2	111
6～20人	286	19.4	281	19.1	5
21～50人	151	14.9	178	17.7	▲27
51～100人	82	13.8	108	18.3	▲26
101～300人	83	12.4	124	18.5	▲41
301人～	63	10.4	109	17.9	▲46
計	968	—	992	—	▲24

出典）中小企業庁編「中小企業白書 2005 年版」：第 3-3-2 図エクセル版より抜粋

表3 新設・廃業事業所による雇用変動状況（非一次産業計）1991 → 2001 年

	雇用創出（万人）	創出率（％）	雇用喪失（万人）	喪失率（％）	純増減（万人）
存続事業所	969	18.1	993	18.5	▲24
新設事業所	805	15.0	0	0.0	805
廃業事業所	0	0.0	672	12.5	▲672
計	1,774	—	1,665	—	109

出典）中小企業庁編「中小企業白書 2005 年版」：第 3-3-6 図エクセル版より抜粋

ただ、この ILO の報告書も言っていますように、中小規模だから雇用を増やしているという証拠はありません。その本当の原因は、中小規模の企業は、企業年齢が若い企業が多い。若い企業は発展性があるから雇用も拡大する。中小規模だから雇用を増やすのではなくて、中小規模の企業は若くて発展性が高いから雇用を創出する。これがだいたい共通の理解になっていると思います。

次の問題は、雇用の質です。表4の賃金格差①は、2015年の連合白書からとりました、1,000人以上と10～99人の月額賃金格差の数字です。1997年・1998年では、1,000人以上のほうが1万5500円賃金が多い。それが2013年になりますと、3万4600円と差が開き、格差は残念ながら拡大を続けていると言わざるを得ません。

賃金格差②は、厚生労働省の発表を紹介したのですが、これによると2015年についてもさら

表4 賃金格差① 月額賃金格差（2015年連合白書）

	1997年	1998年	2013年
1,000人以上	33.18万円	—	31.57万円
10～99人	—	31.63万円	28.11万円
格差	—	1.55万円	3.46万円

賃金格差② 2015年7月15日厚生労働省発表

2015年の中小企業（従業員30人未満）の賃金上昇率は0.9%（6月1日現在）、前年を0.2%ポイント下回り、上昇率は6年ぶりに前年を下回った。一方、大手企業の春の賃上げは17年ぶりの高水準でベースアップと定期昇給をあわせた賃上げ率は2.59%となり98年実績（2.62%）以来の高い伸び率を達成した（経団連4月16日発表、労使交渉1次集計、日経4月17日付）。

に格差が拡大したと考えられます。このように、賃金という視点で雇用の質を測った場合、残念ながら大企業との格差が拡大していることを認めざるを得ないのです。

ただ、私が言いたいのは、「中小企業の労働条件向上の努力に注目したい」ということです。最近、印象的な記事が『朝日新聞』（2015年9月21日付）に出ていました。今年の最低賃金は全国平均で前年比18円増の798円に引き上げられましたが、これについて『朝日新聞』が中小企業50社に対して、どう考えているかということアンケート調査したのです。そうしたら、最低賃金は引き上げるべきだと答えたのが31社、上げるべきではない11社、その他8社で、6割以上が引き上げるべきと回答したということです。その他の8社も、政府がそういうことを強制するのがおかしいといった意見のように、上げること自体は賛成なのです。

それだけではありません。賃金もちろん重要ですが、やはりそこでいかにディーセントな仕事ができるかどうかということも、もう1つ大きな点です。その点で私が挙げたいのが、中小企業家同友会の1975年の見解です。中小企業家同友会は全国4万人の中小企業経営者から成る任意の団体です。この同友会の活動をぜひ知っていただきたいのですが、1975年に同友会は「中小企業における労使関係の見解」を出しました。労使紛争の件数は、日本の場合には1974年がピークだったのです。中小企業においても労使紛争が活発で、同友会の会員の中には追い詰められて自殺する人も出てきたような時期でした。そのため、同友会にとって労使関係の改善が1957年の結成以来からの大きな課題で、当時の総評などともたびたび会談を持っていたようです。そのような苦労の中から出されたのが、「中小企業における労使関係の見解」です。

この見解では、まず経営権というのは経営者にあると言っている。それとともに、経営者は経営が悪いことを経営環境のせいにはいけない。そんなことをやったら、それは経営者として失格である。経営の権限は経営者にあるけれども、同時に責任も経営者にあると言っている。そして、経営を発展させるにはどうしたらいいか。いろいろやらなくてはいけないが、何よりも、労働者の生活保障と高い意識の下に労働者の自発性が発揮される状態を企業内に確立することが重要である、としている。これはディーセント・ワークのことを言っているにほかならない。続けて、自発的な労働を行う前提は、労使は相互に独立した人格と権利を持った対等な関係であることを認めることだとする。これは労働組合が言っているのではなくて、経営者が言っているのです。ディーセントなワークをやるということ、すでに1975年に中小企業経営者が言っているのです。

つまり申し上げたいことは、今日のILO総会に関するご報告でも、中小企業というのは生産性が低くて、悪い労働条件を是認しているといった前提で話されているような気がするのですが、以上のように、最低賃金の引き上げは賛成である、労使は対等な関係であって自発的な労働がなされることこそ重要だと言っている中小企業経営者がいることを、ぜひ認識していただきたい。ILOにおいてもこういった日本の中小企業の存在をアピールしていただければと思います。

2 なぜ大企業との賃金格差が拡大するのか？ 中小企業の収益の悪化の原因は？

このように中小企業経営者がやる気があるにもかかわらず、なぜ大企業と中小企業の賃金格差が拡大していくのか。「中小企業白書2014年版」によると、中小企業従業員1人当たりの名目付加価値額の伸び率は1990年代以降ずっとゼロで、上昇を続けている大企業との間の格差が拡大してい

ます。付加価値が伸びませんから、賃金も上げることができません。

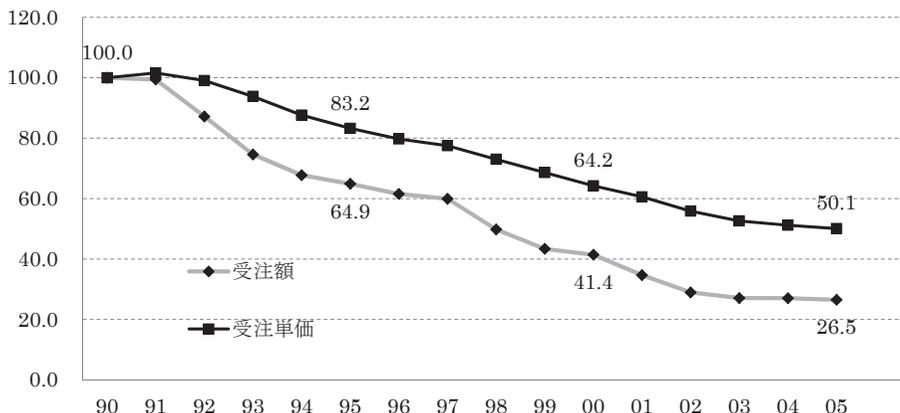
ではなぜ名目付加価値額は中小企業では伸びないのか。多くの方が、それは中小企業が非効率だからと言います。そうではありません。1人当たりの名目付加価値額は、〈価格変動の影響を排除した1人当たり実質付加価値額 × 価格変動による生産物1単位当たりの付加価値増減率〉になります。価格変動の影響を排除した1人当たり実質付加価値額とは、実質生産性と呼ばれます。「中小企業白書 2014年版」によると、中小企業の実質生産性上昇率は、1980年代以降の大部分の期間、高い実質付加価値率の伸び率により大企業を上回っています。実質生産性の上昇率は、中小企業のほうが大企業より高い。つまり、中小企業のほうが効率的なのです。

中小企業の実質生産性伸び率が企業より上であるにもかかわらず、1人当たり名目付加価値額が伸びないのは、中小企業の価格形成力（価格交渉力）が弱いため、生産物1単位当たりの付加価値額が抑えられるからです。付加価値額というのは、価格－原材料費です。価格を抑えられれば付加価値額は減るし、原材料費を引き上げられても付加価値額は減ります。つまり、価格交渉力が低くなれば、付加価値額は低くなるわけです。これが原因であって、中小企業の実質生産性上昇率が低いからではないのです。

政府税調のあるトップの委員は、外形標準課税を中小企業にも課そうという意図を示した際、非効率な企業は市場から退場させたほうがいいから合理性があると言っていますが、現実とは違います。中小企業は非効率ではなく、効率的な企業なのです。

価格形成力が弱い、すなわち、中小企業が不利な価格関係におかれている例として、下請企業受注額と受注単価の推移を表した図1を示します。これは私が計算したものです。2005年まで、中小企業庁が下請企業短期動向調査を行っていたのです。毎月ハガキで、「下請単価は去年の同時期と比べて上がりましたか、下がりましたか」ということを聞いています。6月に関して受注単価の推移を見たものです。上のほうが受注単価ですが、1990年から2005年間の15年間に、半分になっています。ちなみに受注額は4分の1になっています。単価が半分になって、金額が4分の1

図1 下請企業受注額・受注単価推移（各年6月）



出典) 黒瀬直宏『複眼的中小企業論』(同友館, 2012年): 図表II-4-21

になったということは、下請企業の市場が実質でも半分になったということです。その理由は大企業が生産拠点を東アジアへ移転し、国内中小企業に向けていた発注が東アジアへ流出したからです。また、国内中小企業に発注する場合でも中国に発注する価格を示し、引き下げを要求したため、価格が激落したのです。

このように、中小企業は生産性が低いからでなく、不利な価格関係におかれているために資金支払能力が伸びないのです。

中小企業の抱える問題は各国によってももちろん違います。先進国日本の中小企業と、ミャンマーやベトナムの中小企業を同一視することはできません。先進国における中小企業の一番の大きな問題は、大企業中心の産業体制の中であって、中小企業が不利な価格関係におかれ、生産した価値を収奪されてしまっている。ここにこそ一番大きな問題があるのであって、先進国中小企業でディーセントワークを推進するには、まさにここにこそ焦点を当てなくてはいけないということを言いたいのです。

3 解決の方向

では解決の方向は何か。1つは「独立企業化への中小企業の経営努力」です。もちろん中小企業の自助努力は必要です。中小企業は、さきほど申し上げたような下請単価引き下げを強いられるわけですから、大企業に頼らない企業、すなわち自分の仕事は自分でつくり出すという独立企業化の方向に向かわなくてはなりません。

そのことをあらためて私が感じたのが、表5で示したトヨタグループ下請売上状況です。2007年でみると、前の年、2006年に比べて、増収した企業の割合が57.8%、減収した企業の割合が33.9%、横ばいの企業が8.2%です。2007年はまだ景気がよかったので増収企業が57.8%を占めていますが、2008年のリーマンショックで、2009年には13.7%に減りました。その後、少し回復に向かっていったのですが、2012年になりますと、増収企業割合が2011年より減っています。2013年もさらに減りました。

表5 トヨタグループ下請売上状況（一次・二次下請先合計）

単位：%

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2007～ 2013
増収した企業	57.8	40.6	13.7	53.2	56.9	48.7	40.7	27.7
減収した企業	33.9	51.9	80.4	38.9	34.3	39.2	42.0	70.5
横ばいの企業	8.2	7.5	6.0	7.8	8.8	12.1	17.3	1.8
合計	100.0 (26,002)	100.0 (26,735)	100.0 (27,371)	100.0 (27,923)	100.0 (28,477)	100.0 (28,950)	100.0 (22,028)	100.0 (20,173)

出典）帝国データバンク「トヨタグループの下請企業実態調査」

一番右側の欄は、2007年と2013年を比べてみたものです。2013年の売上が2007年より多い企業はわずか27.7%であり、逆に2013年のほうが2007年より売上が低い企業が70.5%もあるわけです。2013年になっても、トヨタグループの下請企業の7割は2007年の売上を回復していないとい

うことです。世界有数の企業、トヨタの下請であっても中小企業はもはや経営を伸ばすことはできない状況になっていることは、これによって明らかです。

中小企業が経営的に行わなくてはいけないポイントは、反大量生産型の高付加価値分野を開拓して、大企業とも対等に取引ができるような価格形成力をつけることです。こういった独立中小企業への発展を中小企業政策は支援していくことが必要です。

もうひとつ解決の方向は、「労使連携による大企業体制の改革」です。中小企業が賃金を上げられるような付加価値を得ていない原因の多くは、大企業が取引上の優越的な地位を濫用することによって、中小企業を不利な価格関係に追い込むからです。こういう大企業体制を改革していかなくてはいけない。公正な取引環境を構築していくことを、中小企業政策の柱にしなくてはいけないと思います。かつては中小企業の不利是正というのは中小企業政策の中心の1つでもあったのですが、いつの間にかそれが脇に押しやられてしまいました。公正な取引環境を中小企業に保障するため、独禁法を強化し公正取引環境をつくりあげていかなくてはなりません。そのためには中小企業の労使が連携して運動することが必要だと思います。中小企業労使は経営の場面では対立する面もありますが、中小企業をめぐる問題の解決という点に関して言うならば、連携が可能だし、していかなくてはなりません。

トヨタは去年（2014年）10月から今年（2015年）9月までの納入分について、取引先の下請単価の引き下げを要請しませんでした。自動車産業というのは、だいたい半年に1回、単価ダウンを要求し、かつては1年で5%ぐらい引き下げ、近年では1~2%引き下げてきましたが、去年10月から今年9月の納入分まで、単価削減を要求しなかったのです。これは安倍政権の意向もだいぶ働いたようで、中小企業にも賃金上昇を波及させなくてはならないというようなことを言ったようです。

私の知っている限りでは、1950年代の後半からずっと単価の削減を要求し続けてきたトヨタがこの1年間やめた。大変びっくりしましたが、こういった状況はつくりたいとすればつくりだせるのだということこそ重要なのだと思います。大企業の優越的な地位の乱用を規制し、公正な取引環境を構築するなど、大企業体制改革のために労使が連携して運動を展開することが解決につながると考えています。

4 おわりに

中小企業を研究している者にとって非常に重要なのは“Think small first”という概念です。これは欧州小企業憲章の理念を示す言葉です。そして、同じような概念は、日本にも平成22年に閣議決定された中小企業憲章にあります。「政府が中核となり、国の総力を挙げて、中小企業の持つ個性や可能性を存分に伸ばし、自立する中小企業を励まし、困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく」。これは“Think small first”とほとんど同じです。

ところが、先ほどの川野さんのILO総会のご報告では、中小企業は弱いのがだから、労働条件を向上させる場合でも中小企業は例外にしてくれといった意味で“Think small first”が使われているとうかがいました。それだと“Think small first”の意味合いが違う、誤解を生むといけなから、川野さんたちはその削減を要求したというお話でした。

あらためて言いたいのですが、EUの場合も小企業こそEUの柱であり、小企業に対する政策な

しにEUの将来は考えられないと言っています。つまり、小企業が弱いから、保護すべき存在だから小企業に対する施策を講じるということではありません。経済社会において小企業が重要な働きを果たすからこそ、やるんだということです。日本の場合もそうです。中小企業憲章の冒頭の第一行に「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と書いてあります。だからこそ、どんな問題も、中小企業の立場で考えていく。弱いから中小企業に対する施策を行うとは書いてはいません。問題があるとは書いてあります。でも弱い存在だから中小企業を保護しようということではないのです。これが本来の“Think small first”なのです。ですから、次回からのILOの総会では、もう一度この“Think small first”の意味をしっかりと定義した上で議論していただければと思います。以上で終わらせていただきます。(拍手)