

## 中小企業政策の歴史と課題 (2)

On the History and the Subject about the Policy on SMEs

高田 亮爾\*

Ryoji Takada

1999年に改定された新中小企業基本法は、当初から多くの議論を惹起してきた。旧中小企業基本法のもとで、重要な政策的課題とされた企業規模間格差問題は、1990年代以降、各種指標において、むしろ拡大傾向にある。現代の中小企業問題への政策的対処として、中小企業政策の意義、役割、重要性等について、改めて根源的な問いかけが求められている。

キーワード：中小企業問題、中小企業政策、企業規模間格差、旧中小企業基本法、新中小企業基本法

### 緒言

前稿において、日本の中小企業政策を歴史的に考察し、中小企業政策の根幹となる新・旧中小企業基本法（以下、新基本法、旧基本法とする）の相違、ならびに新基本法に対する評価に関する先行研究を概観した。中小企業政策の出発点となったのは中小企業庁設置法（1948年）であったが、当時、中小企業に対する考え方は、「独占禁止法」と「中小企業庁設置法」の二つの法律によって、反独占的、経済民主主義理念に基づいていた。そうした政策理念の延長上に、旧基本法が1963年に制定され、その理念が主として同法・前文に現れているとみることができる（もっとも、先述したように、その後の中小企業政策が、旧基本法の理念どおりに具体的施策が講じられてきたか否かについては、別途検討の必要性がある）。

こうした経緯のもとで、1999年に改定された新基本法は、旧基本法から「中小企業観」を大きく転換し、それに伴い「政策目的」「政策手段（施策）」も大幅に転換させた。

このような中小企業政策の大転換に対して、肯定的評価は少なく、批判的・否定的評価が多い。それは、そもそも「中小企業問題とは何か」「中小企業に対する公共政策は如何にあるべきか」という、最も根源的な問いかけでもある。

そこで、次章以下では、中小企業問題の視点、中小企業問題の内実等を検討し、新基本法を中心とする現代中小企業政策の課題を考察したい。

なお、本稿全体の目次に相当する項目構成は、次のとおりである。紙幅の都合から、前稿（本誌前号に掲載済み）は前半部分に相当し、本稿は後半部分に相当する。

- I. はじめに
- II. 中小企業政策の意義と新・旧中小企業基本法
  - 1. 中小企業政策の意義
  - 2. 中小企業庁設置法と新・旧中小企業基本法
- III. 中小企業政策の転換とその評価—先行研究—（以上、本誌前号掲載済み）
- IV. 中小企業問題と企業規模間格差問題（以下、本号掲載）
  - 1. 中小企業問題の視点
  - 2. 企業規模間格差問題
- V. 小結 — 中小企業政策の課題 —

以上により、本稿では以下IVから始める。

#### IV. 中小企業問題と企業規模間格差問題

##### 1. 中小企業問題の視点

中小企業政策を論じる際の視点として、第1に中小企業問題をどのように認識するかということが重要であり、第2に、その問題性に対して公共政策が如何に対応するかという課題があげられる<sup>1)</sup>。

換言すれば、中小企業政策は中小企業の自助努力を前提とするものであるが、中小企業問題が個々の企業の経営努力を超えたところにあり、そうした問題への政策的対応が中小企業政策である<sup>2)</sup>。

したがって、中小企業問題は、「放置しておいたのでは中小企業がその役割・貢献を十分に実現できない」という問題が「現在の日本における中小企業問題」であり、中小企業の役割・貢献を阻害する要因・条件を是正し、「中小企業がその役割・貢献を十分に実現できるようにする」のが、中小企業政策といえる<sup>3)</sup>。それは、まさに「市場の失敗」<sup>4)</sup>に対する対処であり、ここに中小企業政策の意義がある。

瀧澤（1996）は、「中小企業とは何か」という設問に対して、「中小企業認識の必要性」に基づいて考える見解を「認識型中小企業本質論」とする。そして、この認識型中小企業本質論を大きく2つに分類し、（1）問題型中小企業認識論＝中小企業が持っている問題を重視する見解、（2）貢献型中小企業認識論＝中小企業が経済・社会において果たす役割・貢献を重視する見解に区分する。

問題型中小企業認識論は、「中小企業が大企業でないために生じる問題」を持つことに着目し、そうした問題を持つからこそ、大企業と区別して「中小企業」を認識・研究し、政策を考える必要性があるとする。瀧澤（1996）は、この中を（1）淘汰問題型中小企業認識論、（2）残存問題

型中小企業認識論、（3）格差問題型中小企業認識論の3つに区分し、歴史的に「淘汰問題型」から「残存問題型」へ、さらに「格差問題型」へと重点が移行してきたとする<sup>5)</sup>。

貢献型中小企業認識論は、「中小企業が経済・社会において果たす役割・貢献に着目し、『中小企業だけが』果たしうる役割・貢献が存在するからこそ、大企業と区別して『中小企業』を認識・研究し、政策を考える必要があると強調する」考え方である。これには、（1）「開発貢献型」、（2）「需要貢献型」、（3）「競争貢献型」、（4）「苗床貢献型」等が分類される。

問題型中小企業認識論と貢献型中小企業認識論とは、中小企業を捉える視点が異なるが、「中小企業だけが果たしうる役割・貢献を有している」にもかかわらず、「中小企業が大企業でないために生じる問題を有している」故に、十分な機能を発揮しえないという視点が重要である。

そうした視点からすれば、瀧澤〔1996〕の指摘するように、中小企業の役割・貢献を阻害する要因・条件の究明が重要であり、それは中小企業の「外部的要因・条件」と「内部的要因・条件」に大別される。そして、そうした外部的要因・条件と内部的要因・条件の諸結果が企業規模間格差問題となって表象していると考えられる。

かくて、中小企業政策は中小企業を対象とするだけでなく、すなわち中小企業の内部的要因・条件を対象とするだけでなく、その外部的要因・条件を是正する政策も含むことになる<sup>6)</sup>。

## 2. 企業規模間格差問題

前述したように、中小企業庁編（2000）では「中小企業が、市場で事業活動を行う際には、事業活動に必要な資金等不足する経営資源の確保の困難性や、不公正な取引方法などにより、中小企業者の利益が不当に侵害される場合の発生など、その規模に起因して市場における様々な不利性、困難性に直面することは、今日においても依然変わらない<sup>7)</sup>としつつも、「我が国経済は、・・・経済成長に伴う全般的な所得水準の向上により、中小企業の従事者の絶対的な所得水準は相当程度の向上を遂げた。大企業と中小企業の雇用者の所得水準等の間には格差が依然として存在するものの、かつてこれが『低生産性と低賃金の悪循環に陥っている問題ある存在（昭和32年経済白書）』として、社会政策的側面も含めて問題として認識されていた状況とは大きく変化しており、格差の意味は大きく変容している。このため、格差の是正そのものを中小企業政策の目標とすることの政策的意義は相対化、希薄化している<sup>8)</sup>としている。

こうした主張の証左として、製造業の企業規模別従業者1人当たり年間給与について、1,000人以上=100.0とした指数で、昭和38（1963）年と平成9（1997）年と比較し、1～3人層の格差が縮小していることを示している<sup>9)</sup>。

また、「中小企業政策審議会答申」（1999年9月）においても「高度成長期を経て、・・・かつて低生産性と低所得の悪循環にあるとされた中小企業従事者についても、実質的な所得水準、生活水準の向上をもたらしてきた。そのため、中小企業と大企業の格差は依然として存在はするも

の、格差の実態の意味を変容させている。既に昭和 55 年の中小企業白書において、『格差はなお残存するとはいえ、かつての二重構造論において指摘された中小企業一般における低賃金と低生産性との悪循環は、既に 35 年以降の労働力不足経済への移行によって相対的に希薄になったといえよう。今日においては、中小企業の多様性を前提として、格差問題ももはや大企業と中小企業との格差だけを問題とする時代ではなくなっている』との総括を行っている<sup>10)</sup>と、同様の指摘をしている。

ここで問題となるのは、①「格差の質的変容」とは何か、②「格差の質的変容」は本当に進んでいるのか、という点であろう。確かに、中小企業、大企業とも、雇用者の絶対的な所得水準は相当程度の向上を遂げた。しかし、問題は相対的な格差が依然存在していることである。さらに、雇用者の所得水準格差のみならず、さまざまな指標において企業規模間格差が依然として存在している。中小規模であるが故に生じる中小企業問題への対応こそが中小企業政策であるという認識から、こうしたさまざまな指標における企業規模間格差の存在を精査する必要性は大きいと思われる。

企業規模間格差は、まず経営諸指標に現れている。たとえば、製造業における売上高営業利益率、売上高経常利益率について、1970（昭和 45）年以降、最近に至る 30 余年間の階層別相違をみよう（表 1）。資本金 10 億円以上の最上位層の企業収益状況は安定傾向が顕著であり、つづい

表 1 企業の資本金規模別売上高営業利益率、売上高経常利益率推移（製造業）

資本金	年度									
	1970 (昭 45)	1975 (昭 50)	1980 (昭 55)	1985 (昭 60)	1990 (平 2)	1995 (平 7)	2000 (平 12)	2005 (平 17)	2006 (平 18)	2007 (平 19)
200 万円未満	5.3	1.0	3.5	1.7	3.7	0.5	▲2.4	1.4	0.6	2.2
	3.5	▲0.1	1.7	0.8	3.1	▲0.4	▲1.3	2.2	0.3	2.5
200～500 万円未満	5.6	2.7	3.7	2.5	2.6	0.4	▲0.06	0.3	1.7	0.2
	3.6	1.4	2.5	1.1	1.6	▲0.05	▲0.05	0.8	1.7	0.8
500～1,000 万円未満	5.8	3.8	3.9	2.6	3.5	1.7	2.1	0.2	2.4	1.1
	4.0	1.6	2.7	1.6	2.3	0.9	2.6	0.8	2.6	1.3
1,000～5,000 万円未満	6.2	4.3	4.5	3.9	4.4	2.5	2.5	2.7	2.2	3.0
	4.1	2.3	3.1	2.7	3.2	1.9	2.6	3.3	2.7	3.1
5,000 万円～1 億円未満	6.1	2.2	4.9	4.1	1.5	2.7	3.0	3.4	3.4	3.0
	4.1	0.01	3.5	3.0	3.9	2.1	2.9	3.4	3.7	3.3
中小企業	5.8	3.3	4.2	3.4	4.2	2.2	2.4	2.7	2.5	2.7
	3.9	1.5	2.9	2.3	3.0	1.6	2.5	3.1	2.9	3.0
1 億円～10 億円未満	6.8	3.7	4.9	3.6	4.7	3.0	3.5	3.9	4.1	4.3
	4.3	1.1	3.3	2.8	3.9	2.4	3.5	4.1	4.4	4.5
10 億円以上	8.7	4.2	5.9	4.4	5.2	4.2	4.8	5.6	5.8	5.4
	5.6	1.0	4.3	4.1	5.3	4.0	4.9	6.2	6.6	6.2
大企業	8.2	4.1	5.6	4.3	5.1	3.9	4.5	5.2	5.5	5.2
	5.3	1.0	4.1	3.8	5.0	3.7	4.6	5.8	6.2	5.9

資料：財務省編『法人企業統計年報』各年度版より作成。

注1：対象は各年度。各欄とも上段は売上高営業利益率、下段は売上高経常利益率。

2：中小企業は資本金 1 億円未満、大企業は同 1 億円以上の法人企業として集計した。

て同1億円～10億円未満、同5,000万円～1億円未満など、規模が小さくなるにつれて不安定な  
いし利益率の低位化傾向がみられ、とくに90（平成2）年代後半以降の企業規模間格差拡大傾向  
が著しい。まさに、これらの格差は経営安定性格差を現している。

こうした企業収益状況は、付加価値生産性の格差に規定されるところが大きい。製造業におけ  
る従業員数規模別付加価値生産性を従業員1人当たり付加価値額についてみると、表2のよう  
である。従業員数1,000人以上=100.0とした指数で各規模の推移をみると、階層性が明らかである。  
しかも、時系列的にも長期的に規模間格差拡大傾向がうかがえる。すなわち、1975（昭和50）年  
以降、格差拡大傾向にあり、とくに90（平成2）年代後半以降、2000（平成12）年代に入り、よ  
り明確な格差拡大傾向になっている。従業員数規模別にみると、とくに従業員数99人以下の小規  
模層ほど、格差が拡大しつつある。

表2 事業所の従業員数規模別・付加価値生産性格差の推移（製造業）

年 従業員数	1970 (昭45)	1975 (昭50)	1980 (昭55)	1985 (昭60)	1990 (平2)	1995 (平7)	2000 (平12)	2003 (平15)	2005 (平17)
1～9人	28.6	34.5	27.9	26.0	26.1	26.3	24.5	21.0	21.3
10～19人	41.2	48.8	40.9	36.1	35.4	36.0	34.3	31.2	31.9
20～29人	45.9	52.1	43.8	39.0	37.9	39.3	37.3	35.8	36.1
30～49人	46.0	53.9	45.5	41.6	40.1	42.0	41.1	37.4	37.4
50～99人	50.7	57.9	48.5	45.4	44.8	48.7	49.3	43.9	44.8
100～199人	56.9	68.7	59.5	53.8	54.0	58.9	57.5	53.9	55.9
200～299人	66.3	76.2	70.0	62.3	61.5	67.9	70.5	67.5	65.1
300～499人	71.4	86.7	81.4	73.8	73.4	84.8	80.5	68.3	69.6
500～999人	81.4	91.2	90.6	81.3	81.7	85.4	85.1	76.1	80.6
1000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：経済産業省編『工業統計表 産業編』各年版より作成。

注：従業員1人当たり付加価値額について、1,000人以上=100.0とした指数。ただし、1～9人は粗付加価値額をもとに算出している。

表3 企業の資本金規模別・付加価値生産性格差の推移（製造業）

年度 資本金	1975 (昭50)	1980 (昭55)	1985 (昭60)	1990 (平2)	1995 (平7)	1998 (平10)	2000 (平12)	2003 (平15)	2005 (平17)	2007 (平19)
200万円未満	59.0	52.3	45.7	51.6	42.1	44.9	37.7	36.4	35.1	35.2
200～500万円未満	63.5	49.7	52.2	50.5	49.5	53.0	43.3	40.3	41.3	36.5
500～1,000万円未満	62.1	51.2	54.7	53.8	54.4	55.9	48.3	40.2	36.4	33.4
1,000～5,000万円未満	71.0	56.1	57.2	56.0	55.8	60.4	50.6	44.6	41.3	43.4
5,000万円～1億円未満	71.0	65.7	66.2	66.8	62.6	63.4	54.3	51.6	53.5	48.5
中小企業	66.2	54.5	55.7	55.6	55.1	59.8	50.3	45.0	43.3	43.0
1～10億円未満	84.8	77.1	77.7	76.0	76.2	75.2	72.5	70.2	66.2	67.8
10億円以上	107.1	110.9	109.6	109.7	109.4	110.3	111.7	113.3	115.4	113.6
大企業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：財務省編『法人企業統計年報』各年度より算出。

注：表1に同じ。

また、財務省編『法人企業統計年報』により、製造業の資本金規模別に付加価値生産性（従業員1人当たり付加価値額）をみたものが表3である。資料出所は異なり、かつ規模区分が従業員数規模別ではなく、資本金規模別によるものであるが、やはり同様の傾向がみられる。とくに、90（平成2）年代後半以降、とりわけ2000（平成12）年代に入り、一段と規模間格差拡大傾向がみられる。この傾向は、とくに資本金5,000万円未満の小規模層ほど著しい。

付加価値生産性の格差は、企業収益に反映するのみならず、人件費にも反映する。製造業における従業員1人当たり賃金格差を平均現金給与総額（総実労働時間当たり）と、平均特別給与（夏季と年末賞与の合計）についてみたものが、表4である（ただし、ここでは紙幅の都合から、1960年以降、5年毎の数値のみ掲出している）。現金給与総額（総実労働時間当たり）では、高度経済成長期の1965（昭和40）年頃まで規模間格差は急速に縮小したが、65（昭和40）～71（昭和46）年までは、ほぼ横ばい傾向となり、72（昭和47）年以降、再び格差定着傾向に推移してきた。規模別には、とくに5～29人の小規模層において、90（平成2）年代以降、さらに2000（平成12）年代に入り、格差拡大傾向がうかがえる。2006（平成18）年現在、500人以上＝100.0とした指数をみると、5～29人層＝52.7、30～99人層＝60.6となっている。

こうした規模間賃金格差について、現金給与総額の内訳を定期給与と特別給与に分けてみると、規模間賃金格差は定期給与よりも特別給与において、より大きい（表4）。すなわち、特別給与の主要部分を占める夏季賞与と年末賞与の合計額（1人当たり平均年額）の規模間格差（500人以上＝100.0とした指数）は、1960（昭和35）年代から、73（昭和48）年頃まで縮小傾向を辿った。しかし、その後74（昭和49）年以降、格差拡大傾向となり、2006（平成18）年には5～29人層＝28.8、30～99人層＝41.8と、いずれも500人以上層の半分以下の大きな格差となっている。このように、定期給与以上に特別給与において、とくに企業規模間格差が拡大しているのは、小規模層ほど特別給与が少ない非正規雇用者の比率が高いことも一因とみられる<sup>11)</sup>。

表4 事業所の従業員数規模別・賃金格差の推移（製造業）

給与	従業員数	年										
		1960 (昭35)	1965 (昭40)	1970 (昭45)	1975 (昭50)	1980 (昭55)	1985 (昭60)	1990 (平2)	1995 (平7)	2000 (平12)	2005 (平17)	2006 (平18)
常用労働者一人当たり 平均現金給与総額（総 実労働時間当たり）	5～29人	43.1	58.8	58.6	54.4	55.4	53.3	55.1	54.9	53.6	52.4	52.7
	30～99人	54.8	66.9	67.2	63.9	62.9	60.8	59.9	60.6	58.7	60.3	60.6
	100～499人	68.2	77.9	80.5	81.1	80.3	76.3	78.0	79.2	75.8	77.5	78.5
常用労働者一人当たり 平均特別給与（夏季＋ 年末賞与）	5～29人	22.0	34.4	40.4	37.0	36.3	33.0	35.3	32.2	30.6	29.4	28.8
	30～99人	39.1	50.1	54.3	52.0	52.0	48.1	46.4	44.2	41.2	41.6	41.8
	100～499人	62.0	73.1	77.0	75.7	75.9	70.4	71.5	72.5	66.1	66.9	68.9

資料：厚生労働省編『毎月勤労統計調査』各年版より作成。

注1：常用労働者一人当たり平均現金給与総額は、総実労働時間数で除した時間単価による。

常用労働者一人当たり平均特別給与は、夏季賞与＋年末賞与の合計（年額）による。

注2：いずれも、従業員500人以上＝100.0とした指数。

表5 従業員1人当たり現金給与総額の規模別格差推移（製造業）

年 従業員数	1975(昭50)	1980(昭55)	1985(昭60)	1990(平2)	1995(平7)	2000(平12)	2003(平15)	2005(平17)
1～9人	34.0	34.4	34.9	37.3	37.8	34.8	32.6	33.7
10～19人	54.4	53.4	53.2	53.7	54.8	50.4	47.0	48.2
20～29人	59.4	54.4	54.2	54.7	56.0	51.4	49.1	50.2
30～49人	59.7	58.6	56.8	56.7	57.5	53.5	52.3	53.0
50～99人	62.2	60.4	58.4	58.4	59.7	56.0	54.9	55.9
100～199人	69.3	66.6	64.0	63.3	65.1	61.0	60.0	61.3
200～299人	76.7	73.9	70.2	70.2	71.6	67.7	65.5	66.6
300～499人	82.7	80.4	78.9	76.9	78.7	74.1	72.1	72.9
500～999人	86.1	86.5	84.0	84.7	86.2	83.7	81.2	81.5
1000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料：経済産業省編『工業統計表産業編』より作成。  
注：単位は従業員数1,000人以上＝100.0とした指数。

さらに、賃金格差を『工業統計表』から、従業員1人当たり現金給与総額の格差推移（製造業）として検証したのが表5である。従業員数1,000人以上＝100.0とした指数で、1975（昭和50）年以降、2005（平成17）年まで示しているが、ここでも、1990年代以降、格差拡大傾向がみられ、表4とほぼ同様の傾向にある。規模別には、1～9人層、10～19人層、20～29人層、30～49人層等において、とくに格差拡大傾向がみられる<sup>12)</sup>。

企業規模間の格差は、単に平均賃金格差にとどまらず、企業（内）福祉やその他労働諸条件においても著しい。

企業福祉は、個別企業がその責任と費用負担において、その従業員と家族を対象に、労務管理の一環として行うところの基本的労働条件以外の福祉の安定・向上を内容とした諸制度、施設を指す。

したがって、企業福祉は労働福祉の中にあつて、企業を通じて行われる重要なものであり、企業の立場からすれば賃金と同様に労務費の一部として人件費コストの一部を形成する。また、従業員の立場からは実質的に所得の一部を構成するものである。企業福祉が賃金と同じ労務費の範疇にありながら、賃金とは別の形態で支給されるのは景気変動や企業の業績に応じて弾力的に伸縮できる等の理由がある。そこで、つぎに企業福祉の企業規模間格差についてみよう。

従業員のための労働費用は、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用を指し、それは基本的な労働条件である現金給与と付加的労働条件の一部である現金給与以外の労働費用に分けられる。後者には退職金等の費用、法定福利費、法定外福利費、教育訓練費、募集費、その他の労働費用等が含まれる。

従業員1人当たり平均労働費用合計、その内訳としての従業員1人当たり現金給与総額、同現金給与以外の労働費用について、企業規模別に1971（昭和46）年以降の動きをみたのが表6である。

表 6 企業規模別・労働費用格差の推移(製造業)

年 項目	1971 (昭46)				1973 (昭48)				1975 (昭50)			
	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費
従業員数	総計				総計				総計			
	63.8	50.2	30.1	47.2	64.9	51.4	32.5	49.7	62.2	48.7	42.8	28.1
	30~99人											
	65.9	51.9	37.5	45.3	68.8	53.1	38.9	45.9	71.1	61.7	79.5	35.6
	100~299人											
	73.3	61.8	60.4	49.7	77.2	62.3	54.0	48.7	79.9	81.0	98.7	45.1
	300~999人											
	89.7	81.7	90.3	66.0	93.3	81.8	76.9	72.0	91.5	87.8	106.5	69.1
	1,000~4,999人											
年 項目	1980 (昭55)				1985 (昭60)				1991 (平3)			
	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費
従業員数	総計				総計				総計			
	58.9	42.9	27.5	25.6	57.5	43.7	29.4	24.9	57.1	42.7	26.3	24.1
	30~99人											
	64.4	48.4	40.3	27.2	62.4	48.9	43.4	26.4	60.3	45.1	30.8	26.0
	100~299人											
	78.3	65.4	63.4	44.9	76.5	63.1	59.6	38.2	74.2	60.0	52.8	34.4
	300~999人											
	91.1	85.5	91.6	65.5	91.7	83.6	89.9	63.9	88.3	78.9	68.0	67.3
	1,000~4,999人											
年 項目	1995 (平7)				1998 (平10)				2002 (平14)			
	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費	現金 給与 総額	現金 給与 以外の 労働費用 の費用	法定 福利費	法定外 福利費
従業員数	総計				総計				総計			
	55.3	42.1	28.3	21.1	50.3	36.4	19.9	19.3	46.0	32.3	17.8	15.8
	30~99人											
	62.0	49.6	42.3	26.2	57.9	43.9	31.3	20.0	52.9	41.2	32.0	20.1
	100~299人											
	74.8	63.7	61.5	37.2	68.6	55.2	45.6	33.1	65.8	55.1	51.8	31.6
	300~999人											
	88.3	90.4	80.0	69.3	82.1	84.7	72.8	60.6	80.0	82.4	68.4	53.4
	1,000~4,999人											

(注) 従業員数5,000人以上=100.0とした指数。

(資料) (厚生)労働省編「労働費用調査」、『福利厚生施設と労働費用の実態』、『賃金・労働時間制度と労働費用の実態』各年版より作成。



ただ、残念なことに、この統計調査は1995（平成7）年および2006（平成18）年に調査規模区分が変更されたため、1995（平成7）年以前と2006年以降の時系列比較が困難となった<sup>13)</sup>。そうした制約を留保したうえでみると、第1に、現金給与総額の規模別格差に比べて、現金給与以外の労働費用の規模別格差の方が大きいことである。たとえば、2006（平成18）年についてみると、従業員数1,000人以上=100.0とした指数で、30～99人層の現金給与総額は59.3であるが、現金給与以外の労働費用は36.7と、より大きな格差となっている（2006年の数値は規模区分が異なるため、表6には掲出していない。以下同じ）。

この労働費用に関する統計資料は、従業員数30人以上に限られているため、29人以下層については明らかではないが、より大きな格差があることは十分推測できる。

第2に、しかも1973（昭和48）年の第一次石油危機以降、現金給与総額においても、それ以外の労働費用合計についても、いずれも格差拡大傾向にあることである。従業員数5,000人以上=100.0とした指数でみると、30～99人の現金給与総額は73（昭和48）年67.3から、2002（平成14）年50.0へ低下しているのに対して、現金給与以外の労働費用においては73（昭和48）年51.4から、2002（平成14）年32.3へと、より大きく低下している。

第3に、現金給与以外の労働費用の内訳では、もっともウエイトの高い法定福利費と法定外福利費の格差が注目される。法定福利費とは、健康保険、厚生年金保険、労働保険等の各種保険料のうち、事業主負担額および法定補償費等の合計額であり、2006（平成18）年における1,000人以上=100.0とした指数は30～99人層59.2となっている。法定福利費は現金給与総額を反映すること、また事業主にとって節減の余地が少ないこと等から、現金給与総額における同年の規模別格差（59.3）とほぼ同水準である。

パートタイマー等の第二次労働市場の労働力の多くは、上記の健康保険等の各種保険に加入していないことが多い。したがって、法定福利費の格差とその拡大は中小企業において、第二次労働市場の労働力構成比の相対的高さとその相対的上昇を傍証しているといえよう。

一方、法定外福利費は住居、医療保健、食事、文化・体育・娯楽などに関する費用の合計額で、個別事業主独自の施策に基づく負担分であるだけに、その格差はきわめて大きい。すなわち、5,000人以上=100.0とした指数をみると、30～99人層では1973（昭和48）年49.7をピークとして、以降格差拡大傾向が著しく、2002（平成14）年15.8と低下している。法定外福利費は直接、間接に労働力再生産の多様な側面にわたるものだけに、その格差拡大は注目されねばならない。これら費用の動向は、常用雇用に比べてパートタイマー等第二次労働市場労働力に対する費用が相対的に低いことから、中小企業の労働力構成とその変化を間接的に示しているといえる。

第4に、退職金等の費用の企業規模別格差も大きく拡大している。すなわち、5,000人以上=100.0とした指数をみると、30～99人層では1973（昭和48）年32.5から、2002（平成14）年17.8へと低下している。これも、常用雇用に比べてパートタイマー等、第二次労働市場労働力の退職金等

の費用が低いことから、法定外福利費と同様、中小企業の労働力構成とその変化を間接的にあらわしている。

第5に、教育訓練費もきわめて大きな格差にある。1,000人以上=100.0とした指数でみると、2006（平成18）年30~99人層18.4と1/5以下となっており、時系列でみても、この格差は拡大している。

このような企業福祉の重要性は、賃金に決して劣るものではない。労働力再生産費のコアは賃金であるが、企業福祉もFRINGE・ベネフィット（fringe benefit）として生活の安定・向上、福利厚生の実現に不可欠である。

こうしたことは、中小企業が既婚女子や男子中高年齢者等、限界的労働力への依存度を相対的に高めていることと深く関連している。すなわち、これら限界的労働力については基幹労働力と異なり、現金給与以外の労働費用やその他の企業福祉費用の節減がより可能であるためである。

以上にみられるように、企業規模間格差問題は「解消した」あるいは「変容した」と断定することには疑問があり、なお一層の実証分析・検討が必要な課題といえる。

## V. 小結 — 中小企業政策の課題 —

中小企業問題は中小規模であるが故に発生し、中小企業の自助努力のみでは克服・解決しがたい問題である。こうした中小企業問題への対処として、中小企業政策の意義がある。

中小企業庁設置法において、中小企業庁設置の趣旨・目的は「独立の中小企業」が「経済力の集中を防止し」、且つ「公平な事業活動の機会を確保する」という経済民主化、反独占的な競争秩序維持のための産業組織政策の理念の下にある。また、旧基本法では「中小企業の経済的社会的制約による不利を是正する」とともに、「中小企業者の自主的な努力を助長し」「企業間における生産性等の諸格差が是正されるように中小企業の生産性及び取引条件が向上することを目途」としていた。

旧基本法は格差是正の手段として、適応策からなる「中小企業構造の高度化等」と、不利是正策からなる「事業活動の不利是正」の2つを掲げたが、実際に、その政策の中心は前者の中小企業構造の高度化であった。

一方、新基本法では「独立した中小企業者の自主的な努力が助長され」「経営の革新及び創業が促進され」「経営基盤が強化され」「並びに経済的社会的環境の変化への適応が円滑化される」ことが主な理念となった。

こうして、新・旧基本法の相違は、第1に「事業活動の不利の補正」の位置づけが変化したこと、第2に政策として、「中小企業構造高度化」から「経営基盤の強化」へと変化したこと、第3に小規模企業への配慮が小さくなったこと、第4に創業の促進が重要な位置となったこと等である。

結局、旧基本法と新基本法における相違は、第1に中小企業観の転換・相違、第2に政策目的の転換、第3に政策手段（施策）の転換等であった。

このような政策転換に対する先行研究では、多くが批判的である。旧基本法が「格差是正」の政策理念を掲げ、中小企業を大企業との関係において「問題を持つ存在」と捉えていたが、新基本法では「多様性」の中小企業像へと転換し、それは中小企業庁設置法の中小企業像とは異なるものとなったからである。

しかしながら、企業規模間格差は現在も経営諸指標に現れており、付加価値生産性格差、従業員1人当たり賃金格差等、いずれにおいても企業規模間格差は縮小していない。むしろ、いずれの指標も、90年代後半以降、2000年代に入り、拡大傾向にさえある。

もちろん、このような格差の多くは市場競争の結果として生じたものであり、格差の存在・拡大を是認する見解も少なくない。しかしながら、格差拡大の結果は寡占・独占の弊害につながるものであり、同時にそれは不公正取引の誘引の可能性も持っている<sup>14)</sup>。競争原理のもとで、経済効率を図るには、あくまで公正な競争が担保されねばならない。格差拡大により、公正な競争がゆがめられる懸念なしとは言えないのである。

こうした中小企業問題に関わる格差問題の発生について、図1があげられる<sup>15)</sup>。すなわち、要素市場や商品市場における価値実現性、物的生産性格差から、付加価値生産性格差、賃金格差が生じると考えられる。

また、これをより詳細に示したものとして、図2があげられる。いずれも、格差問題の発生要因を構造的視点から捉えており、格差問題を中小企業問題の核とみている点が重要である。

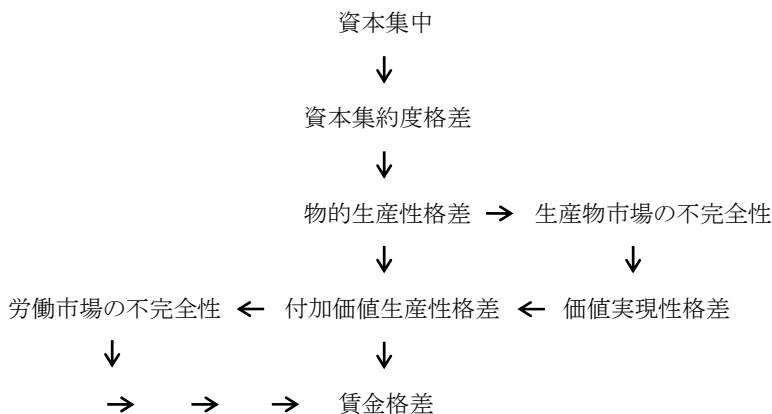


図1 中小企業の格差

資料：篠原(1964)(1987)に一部加筆作成。

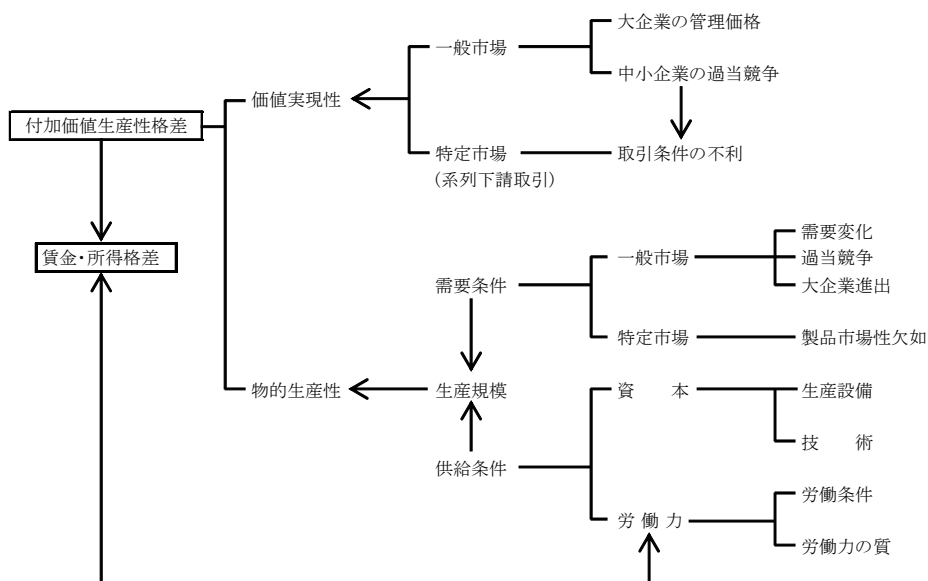


図2 中小企業の格差要因

資料:産業構造調査会(1964)p.238 に一部加筆作成。

以上から、中小企業政策の現代的課題は、次のようにまとめられよう。

第1に、新基本法は旧基本法の課題や問題点を総括し、そのうえで新しい政策的課題を検討せねばならないが、旧基本法以降の中小企業政策の総括が果たして十分であったか否か、疑問がある。格差是正の手段として、適応策と不利是正を掲げた旧基本法に対する総括・評価が必要であろう。

第2に、新基本法は「市場原理主義」に基づき、競争促進的視点に立っており、経済民主主義、反独占政策の考え方が希薄になっている。まさに、現代の中小企業問題をどのように捉えるべきか、基本的視点からの検討が望まれる。

第3に、これと関連し、新基本法で「独立した中小企業者の自主的な努力が助長されることを旨とし・・・」とされているが、「独立した」の意味について、独占への拮抗力という意義に捉えるべきではないかという点でも議論の余地がある。

第4に、さらにまた、市場原理主義の他方で、創業支援策へ傾斜している点に矛盾・問題はないか等、検討が必要であろう<sup>16)</sup>。

第5に、こうしたことは具体的に「中小企業の不利是正」「格差是正」問題などを、どのように捉えるかという問題視点と深く関わり、より詳細な検討が必要である。

経済社会において競争を促進するには、いうまでもなく公正な競争ルールが必要であり、「効率と公正」の整合的追求が求められる。基本的に、現代の市場経済における公共政策のあるべき役割、使命について、改めて根源的問いかけが求められている。

## 注

- 1) 有田（1990）p.175。
- 2) 有田（1990）p.184。
- 3) 瀧澤（1996）p.33。
- 4) なお、小宮（1984）では、産業政策を（1）産業への資源配分に関するもの、（2）個々の産業の組織に関するものの2つに区分し、中小企業政策は「横断的な産業組織政策としての中小企業政策」として（2）の中に含まれるとしている（同書、pp.3-4）。もっとも、中小企業政策を産業政策の中に含めることには異論がある。「地域政策・中小企業政策などは、しばしば産業政策の範疇に含められ、また少なくとも産業政策と密接な関連をもつもの」（伊藤・清野・奥野・鈴木（1988）p.4）と、産業政策との関連性を認めつつも独自の政策分野と位置づけられることが多い。

そして、産業政策とは価格機構のもとの資源配分に関する「市場の失敗」（market failure）に対処するための政策的介入とされ、「産業政策（狭義の）の中心課題は資源配分にかんする『市場の失敗』に対処すべきもの」としている（小宮（1984）p.5）。さらに、「一定の条件がみたされれば、『市場』あるいは価格機構は、本来、資源配分上かなり大きな役割を果たすことができるものであり、ただ、ある程度の状況あるいはある局面については市場は資源の最適配分に失敗するので、そのような現実の失敗あるいは失敗の可能性に対応して市場機構の欠陥を補うことが、産業政策の基本的な役割である」（同、p.5）とされている。
- 5) 瀧澤（1996）pp.15-19。
- 6) 瀧澤（1996）p.33。
- 7) 中小企業庁編（2000）p.10。
- 8) 中小企業庁編（2000）pp.4-5。
- 9) 中小企業庁編（2000）p.5。
- 10) 中小企業庁編（2000）p.94。
- 11) 詳しくは高田（2003）pp.132-149を参照されたい。
- 12) なお、中小企業庁編（2009）においても、正社員の平均給与および労働時間1時間当たり給与額の推移において、中小企業と大企業間の格差が90年代半以降、徐々に広がってきたことが指摘されている。また、製造業と非製造業に分けて見た場合、製造業において大企業と中小企業の差が大きくなっているとされている（同書、pp.177-179）。
- 13) 本統計では、従業員数1,000以上の調査集計規模区分について、次のように変更されてきた。すなわち、1995年までは「1,000～4,999人」「5,000人以上」のみであり、1998年～2002年は「1,000～4,999人」「5,000人以上」に加えて、「1,000人以上」も調査集計されている。さらに、2006年からは「1,000人以上」のみの調査集計となっている。このため、1995年以前と2006年以降の企業規模別時系列比較が困難となった。
- 14) ただし、不公正取引は取引する当事者双方に、その誘引がありうる。したがって、必ずしも一方の責に帰すことはできないこともある。詳細は高田（2003）pp.44-47を参照されたい。
- 15) 篠原説は大企業に資本集中が進むことにより、資本集約度格差が進むという資本集中仮説であるが、ただし、これには異論もある。詳しくは高田（2003）pp.23-31を参照されたい。
- 16) 三井（2003）p.65。

<参考文献>

- 有田辰男（1990）『戦後日本の中小企業政策』日本評論社。
- 中小企業庁編（2000）『新中小企業基本法—改正の概要と逐条解説—』同友館。
- 中小企業庁編（2009）『中小企業白書 2009年版』ぎょうせい。
- 伊藤元重・清野一治・奥野正寛・鈴木興太郎（1988）『産業政策の経済分析』東京大学出版会。
- 清成忠男（1997）『中小企業読本（第3版）』東洋経済新報社。
- 小宮隆太郎（1984）「序章」小宮隆太郎・奥野正寛・鈴木興太郎編『日本の産業政策』東京大学出版会。
- 三井逸友（2003）「政策的研究」中小企業研究総合機構編・小川英次編集代表『日本の中小企業研究 1990-1999 第1巻成果と課題』同友館、pp.51-68。
- 産業構造調査会編（1964）『日本の産業構造 第1巻』通商産業研究社。
- 篠原三代平（1964）『経済成長の構造』国元書房。
- 篠原三代平（1987）『日本経済の構造と政策』筑摩書房。
- 瀧澤菊太郎（1996）「中小企業とは何か」小林靖雄・瀧澤菊太郎編『中小企業とは何か—中小企業研究 55年』有斐閣。
- 高田亮爾（2003）『現代中小企業の経済分析—理論と構造—』ミネルヴァ書房。
- 三宅順一郎（1988）『中小企業政策史の研究』時潮社。
- 武蔵武彦（1993）「産業政策」黒川和美・大塚勇一郎・高山憲之・武蔵武彦・村上敦『経済政策入門（1）理論』有斐閣。
- 植田浩史（2004）『現代日本の中小企業』岩波書店。
- 横倉尚（1984）「中小企業」小宮隆太郎・奥野正寛・鈴木興太郎編『日本の産業政策』東京大学出版会。
- 安田央（1976）『戦後中小企業政策の展開』中小企業研究センター、調査研究報告 No.15。