

中小企業における賃金格差 の実証的研究

渡 辺 睦

A Study of Wage Differential in the Medium and Small Enterprise

Mutsumi Watanabe

わが国における企業規模別賃金格差の研究は、これまで理論的にも実証的にも深められ数多くの労作が積み重ねられてきたのであるが、筆者はこれら先学の諸労作に学びながら、中小企業における資本蓄積の進展と関連せしめて、現時点における企業規模別賃金格差について検討することにした。

もともと、わが国における企業規模別賃金格差を発生せしめた基本的な要因は、独占・大企業が中小・零細企業を支配・従属させることによって、相対的過剰人口を基礎とする低賃金労働力を間接的に収奪するという経済的仕組みにあったといっただろう。それは、龍大な賃金労働力をテコとして利用することによって、独占・大企業における労働者の低賃金・過度労働をもたらすという相互関係のうえに成り立つものであった。したがって、規模別賃金格差と大企業内における年功的賃金格差の存在とは、ともに独占・大企業による総額賃金節約上の必要からとられる種々の賃金形態とからみあって変化するという関係にあった。

しかし、規模別賃金格差の問題は、同一生産部門内における問題に限られるものではなく、大企業と中小企業とが異なった部門に分化し、それらにおいて諸資本間の競争状態が異なるというところにおける問題なのである。つまり、大企業が支配的な生産部門と、中小企業が支配的な生産部門との間における部門別賃金格差の問題であるばかりが少なくない。そして、問題の本質は、中小規模生産部門が低賃金労働力の龍大な存在を基礎にしてきわめて大量に存在し、そこにおける過度競争と独占・大企業からの激しい収奪によって資本蓄積、生産力の発展を制約され、賃金切り下げへのきわめて強い志向をもっていることなのである。

だが、大企業労働者と中小企業労働者とを対置しつつ、これを巨大企業と中小企業との間における融資面の格差や価格決定機構の相違などに対応させることに問題がある。大企業労働者と中小・零細企業労働者

とを安易に対置させ、そこにおける平均賃金の格差を資本の側の格差と対応させて検討することは、資本のいわゆる「支払い能力」のみが一面的にとりあげられ、大企業労働者＝相対的高賃金、中小企業労働者＝相対的低賃金という単純な図式がクローズ・アップされてしまう。賃金の企業規模別格差について検討するばあい、このことはとくに留意すべき事柄である。

この2～3年来、各産業にわたって大幅な賃金上昇が広範化する動きがみられるが、企業規模別にみても、大規模中心の上昇傾向から、昭和43年には中小企業でも上昇率が高まるなどこれまでとは異なってみられた。製造業について、現金給与総額の規模別動向をみると、30年代半ば以降の格差縮小傾向から、41年、42年には格差拡大へと変化したが、43年になると従業員規模500人以上の大規模企業の賃金も14%の大幅な増加を示したものの、100～499人は15%、30～99人は17%、5～29人は20%と小規模ほどその伸び率が高くなっており、規模別格差は再び縮小する傾向が目された。これには、特別給与が43年にはこれまで以上に縮小の度を強めたことも、いくらか作用したものと考えられる。

だが、このことから単純に、経済の「高度成長」の過程において賃金の規模別格差が縮小し、いわゆる「二重構造」は是正もしくは解消する傾向にあると断定するのは早計であろう。この問題は、なおいくつかの要因とかわらしめて、総合的に検討を加える必要のある問題であろう。