

# 中小企業対策部会 報告書

～中小企業の格差是正に関する課題～

全国労働組合生産性会議  
中小企業対策部会

## はじめに

近年、所得面での格差、資産面での格差、雇用形態間での格差、地域での格差など、さまざまな「格差」に焦点が当てられている。統計資料からその実態が明らかになってくるとともに、格差問題に対する意識・理解も深まってきている。また、格差是正への取り組みを本格化させている組織も増えている。

当部会では、中小企業と大企業との生産性格差に着目し、2005（平成 17）年より、「格差の是正に向けた取り組みと課題」のテーマのもと、生産性格差が生じる実態の把握や格差要因の抽出、その克服に向けた課題整理を行っている。

生産性格差には、労使の努力で解決できるものと制度的に解決すべきものがある。前者は、まさに生産性運動を通じて解決するものである。後者は不公正取引の是正等、個別労使の努力だけでは解決が難しいものである。

この認識に立ち、中小企業の経営状況や取引慣行、労働実態などを掘みつつ、格差要因の抽出と課題整理を行い、格差の是正に向けた取り組みを検討するために、本部会ではアンケート調査を実施した。調査内容は、中小企業と大企業との生産性格差について、その原因と結果の要因を探ることを目的とし、原因と考えられる内容は全て網羅的に取り上げている。また、中小企業がどのように変わってきたのか、その特徴を把握し、格差問題を解消するための糸口を掴むために、雇用環境が悪化し、格差が大きくなったと感じられ始めた 1995 年頃との時系列的な比較も可能な設計とした。

調査結果を分析すると、中小企業と大企業との生産性格差には、将来への投資、国際化、IT化、取引慣行が強い影響を与える要因となっていることがわかった。

本報告書では、生産性格差の是正に向けて、それぞれの要因についてどのような取り組みが必要なのか整理し、提言している。

「中小企業の経営不安と苦悩の大きな一因は生産性の低いところにもある。したがって生産性向上運動の過程において、中小企業の経営基礎確立にたいする方策の発見と、その推進に努力を払う必要がある」（全労会議「生産性運動にたいする 5 条件」）、「生産性向上運動は資本の集中をもたらすものではなく、中小企業の安定とその労働生活の向上をもたらすものである」（総同盟「生産性運動にたいする基本的態度—8 原則—」）、これは、昭和 30 年に労働組合が生産性運動に取り組む基本的スタンスの 1 つであるが、52 年経過した今日においても、変わらず大きな課題のままである。

本報告が、これらの課題解決に 1 歩でも近づくための一助になれば幸いである。

# 目次

はじめに

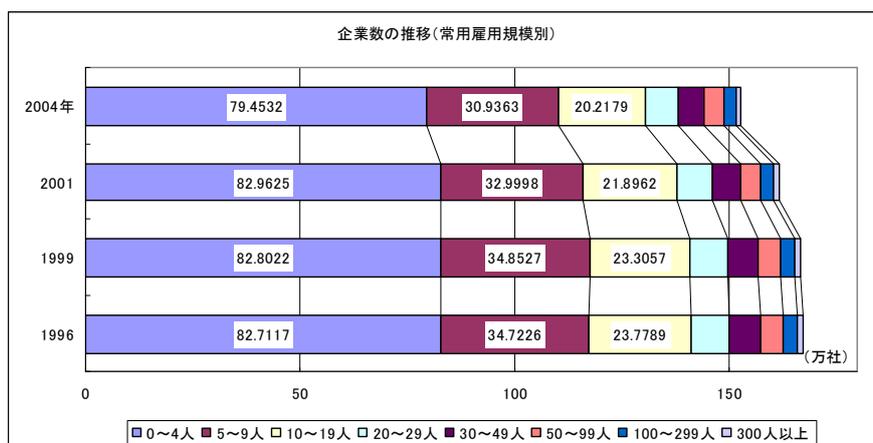
1. 中小企業を取り巻く現状	3
1-1. 近年の中小企業の動向	3
1-2. 中小企業における格差問題	5
1-3. 格差是正に向けて	10
2. 企業アンケート調査結果から見る規模間格差の要因	11
2-1. 企業アンケート調査の概要	11
2-2. 企業アンケート調査結果の概要	11
2-3. 企業アンケート調査結果からの示唆	20
3. 生産性格差是正に向けて	21
3-1. 取引慣行の見直し	21
3-2. 正常な労使関係の確立	22
3-3. 金融・資金調達の方策	23
3-4. 産業・業種を超えた地域での連帯の見直し	24
<資料編>	27
・企業アンケート調査票	29
・企業アンケート単純集計結果	41

## 1. 中小企業を取り巻く現状

### 1-1. 近年の中小企業の動向

中小企業は、企業数では日本の99.7%を占めていると言われている。実際の中小企業数の推移を見ると、1996（平成8）年では約167万社であったが、2004（平成16）年には約153万社となっている（図表1-1）。いずれの規模でも企業数は減少傾向にあるが、「0～49人」以下の小規模企業で、減少割合が大きい。

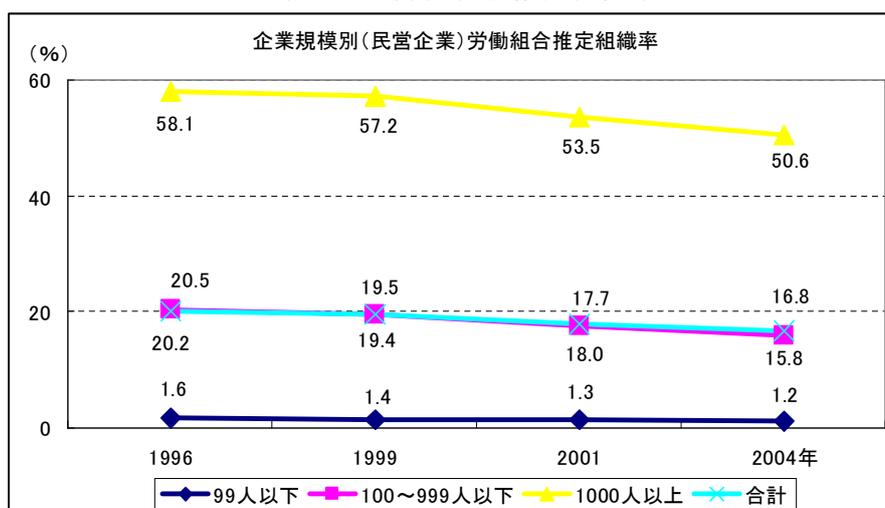
図表 1-1 中小企業数の推移



資料出所：総務省「事業所・企業統計調査」

中小企業における労働組合組織率の推移を見ると、1996（平成8）年で1.6%、2004年で1.2%となっている。いずれの規模でも組織率は低下傾向にあるが、「99人以下」の組織率の水準が低いことは顕著である（図表1-2）。

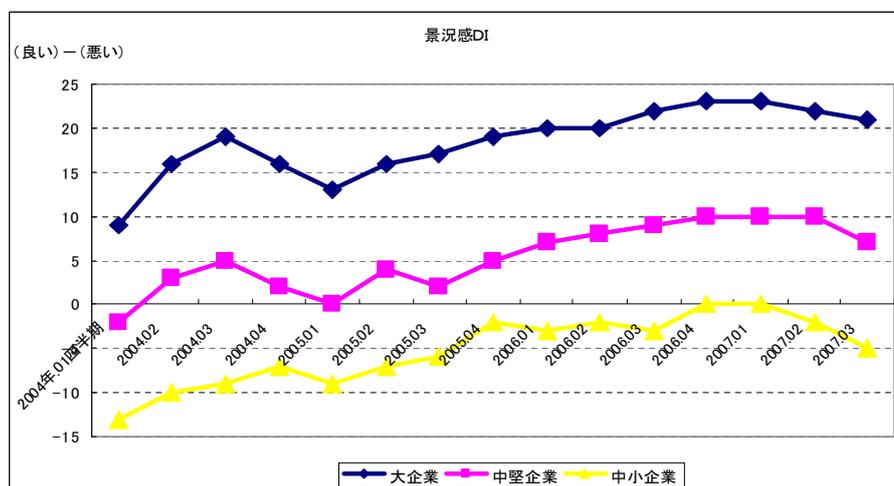
図表 1-2 労働組合推定組織率



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

中小企業の景況感は改善の方向にある。景況感DI<sup>1</sup>は、2002（平成14）年からマイナス幅は縮小傾向にあった。しかし、2007（平成19）年6月以降、仕入れコストの上昇等もありDIのマイナス幅が拡大する懸念もある（図表1-3）。

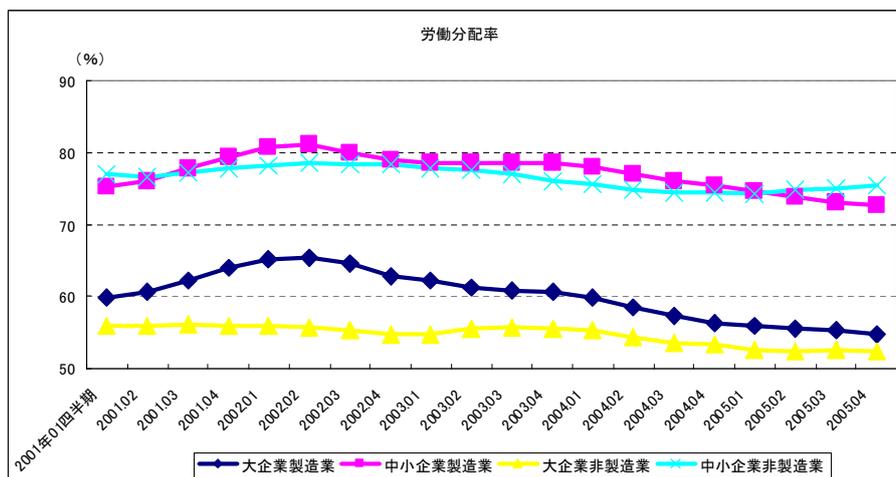
図表 1-3 景況感DI



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

労働分配率は、企業の大小や業種に関わらず依然として低下傾向にある。また、規模間格差も解消されていない（図表1-4）。

図表 1-4 労働分配率



資料出所：中小企業庁「中小企業白書2006」

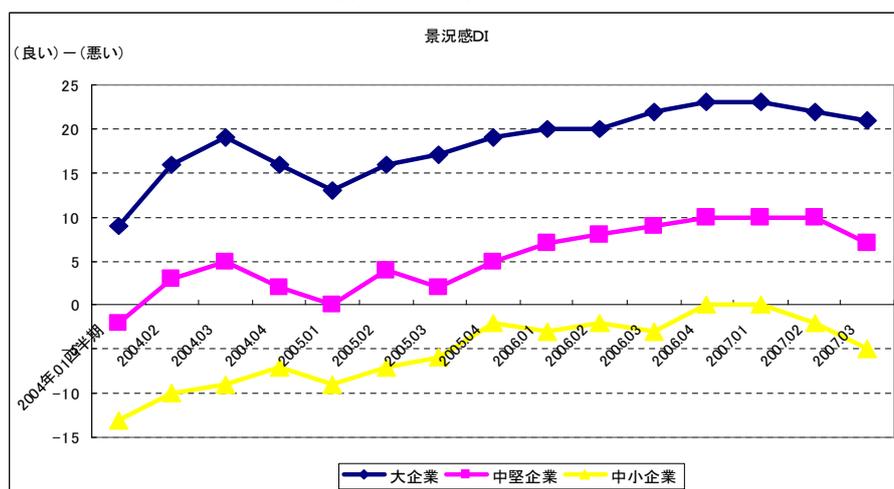
※ここでは、『労働分配率＝人件費/付加価値額(経常利益＋支払利息・割引料＋減価償却費＋人件費)』として計算している（財務省・法人企業統計季報）。

<sup>1</sup>DIとは、『DI（%ポイント）＝「第1選択肢の回答社数構成比（%）」－「第3選択肢の回答社数構成比（%）」』で求めた数値のこと。ここでは、企業に「1. 良い」、「2. さほど良くない」、「3. 悪い」という3つの選択肢の中から1つを回答してもらい、それぞれの回答社数の構成比を求めた上で、「1. 良い」の社数構成比から「3. 悪い」の社数構成比を引いて算出している。

## 1-2. 中小企業における格差問題

企業規模によって、景況感に格差がある。業況DIで比較すると、大企業では+20、中堅企業では+10、中小企業では±0程度となっている。企業規模が小さいほど、業況が悪い（図表 1-5）。

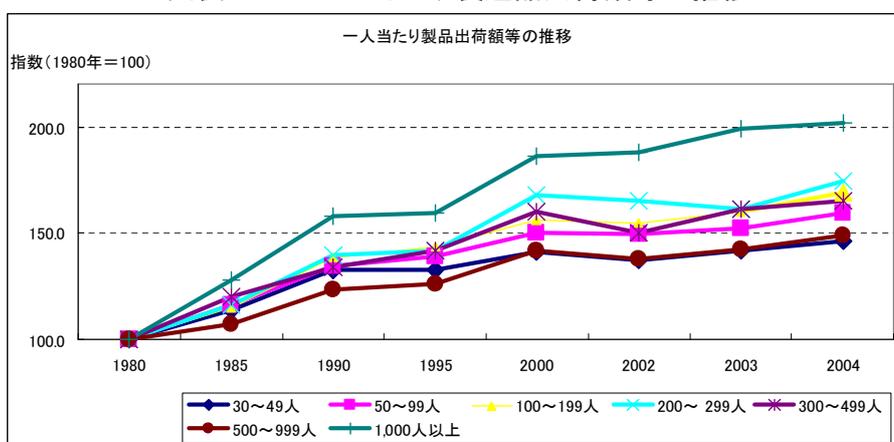
図表 1-5 景況感DI



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（再掲）

一人当たり製造品出荷額等に見られるとおり、事業所規模間で生産性に格差があり、その格差は拡大基調にある。「500～999人」の生産性の伸びが低く、「200～299人」の伸びが高いように、規模と生産性が比例しているとは言えないが、「1000人以上」の生産性の伸びが最も高く、「30～49人」が最も低い（図表 1-6）。

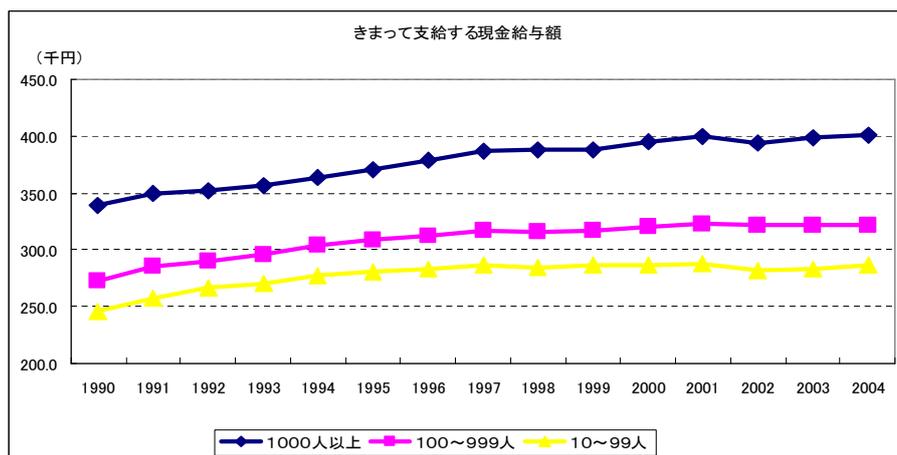
図表 1-6 一人当たり製造品出荷額等の推移



資料出所：経済産業省「工業統計表」

きまって支給する現金給与額（手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当の他、超過労働給与額等、就業規則に予め定められているもの）では、「1000人以上」の企業と「100～999人」の企業で80千円程度、「10～99人」の企業で100千円以上の格差が生じている（図表1-7）。

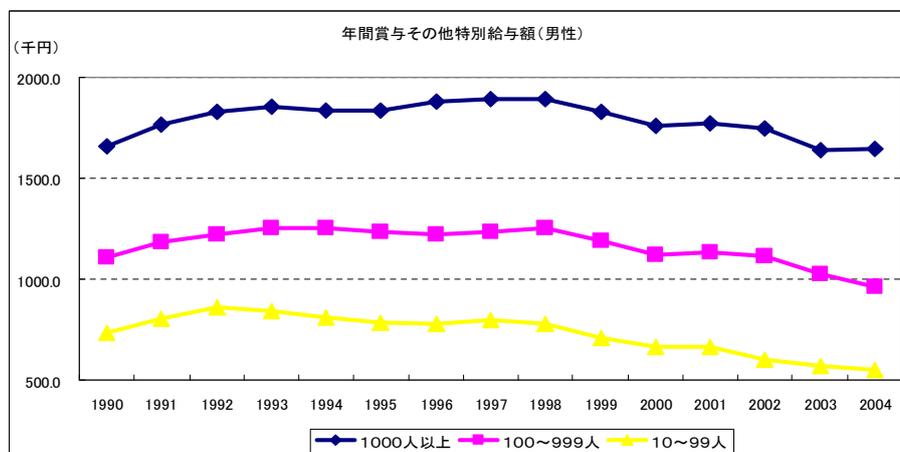
図表1-7 きまって支給する現金給与額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

年間賞与その他特別給与額でも、「1000人以上」の企業と「100～999人」、「10～99人」の企業で格差が生じている。その格差は拡大傾向にあり、1990（平成2）年では、「1000人以上」の年間賞与その他特別給与額は、「100～999人」の企業の1.50倍、「10～99人」の企業の2.26倍であったのが、2004（平成16）年では、それぞれ1.71倍、3.01倍となっている。また、水準も1990（平成2）年に対し、すべての区分で低下している（図表1-8）。

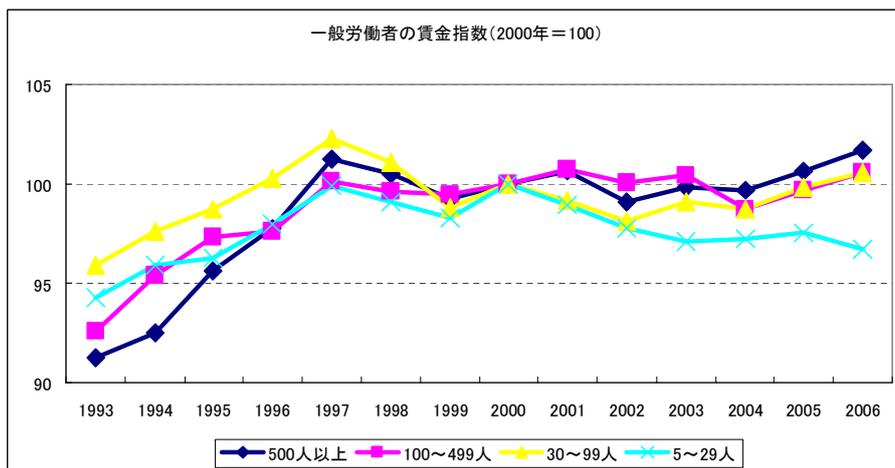
図表1-8 年間賞与その他特別給与額（男性）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2000（平成 12）年の賃金額を 100 とした指数を見ると、近年、ほとんどの事業所規模で 2000（平成 12）年の賃金額を上回っていることがわかる。しかし、従業員数「5～29 人」の事業所では 2000（平成 12）年の水準を下回っており、賃金格差が拡大していることが見て取れる（図表 1-9）。

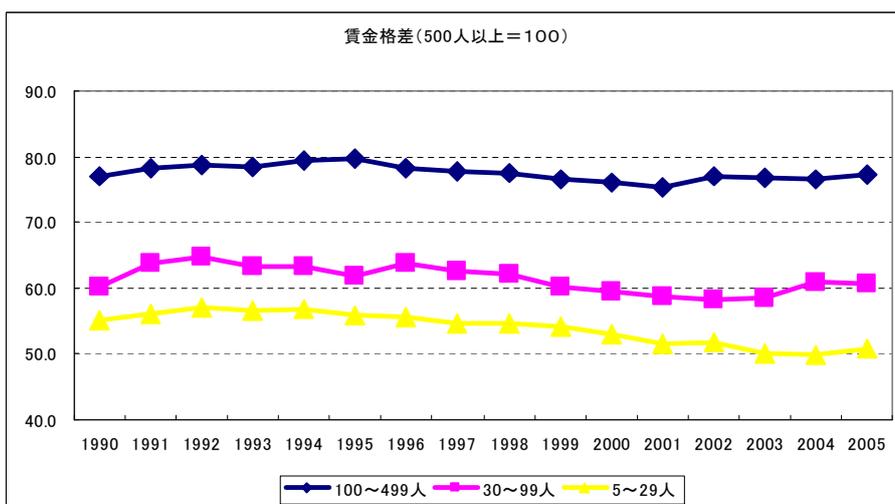
図表 1-9 一般労働者の賃金指数



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（パートタイム労働者除く）

従業員数「500 人以上」の事業所の賃金額を 100 とした場合の賃金格差指数を見ると、依然として賃金格差は大きく、縮小傾向にあるとは言い難い状況が続いている（図表 1-10）。

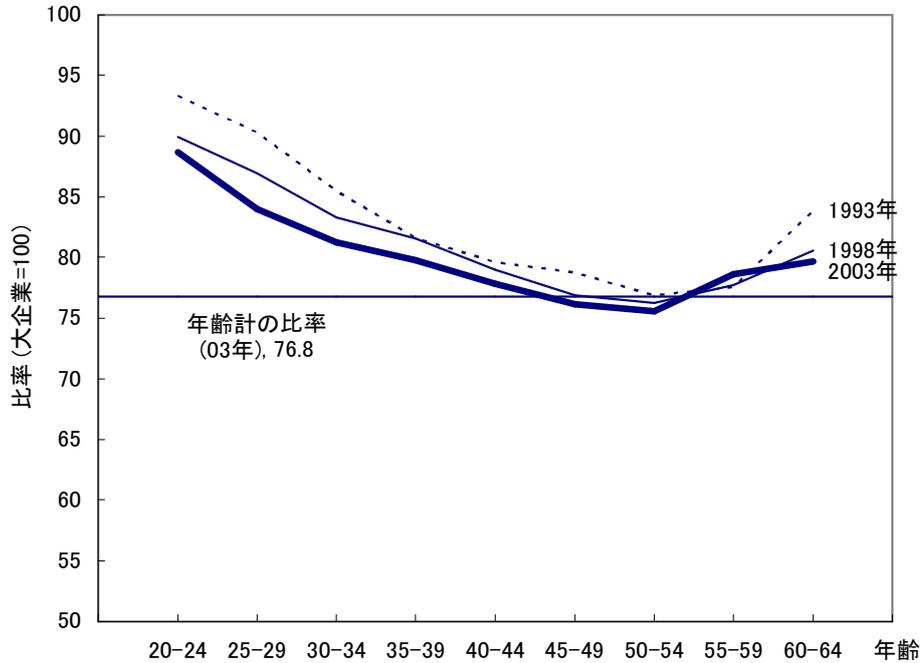
図表 1-10 事業所規模別賃金格差



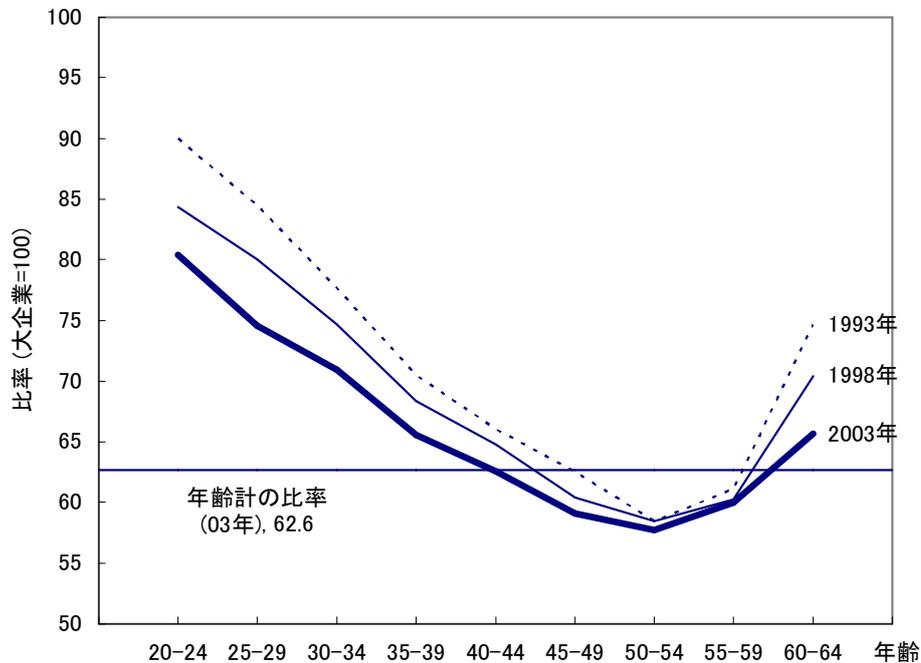
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（パートタイム労働者除く）

大企業の賃金額を 100 とした場合、中規模企業の年齢別の賃金格差は拡大傾向にある（図表 1-11）。小規模企業では、さらに賃金格差の拡大傾向が強い（図表 1-12）。

図表 1-11 賃金格差（大企業と中規模企業）



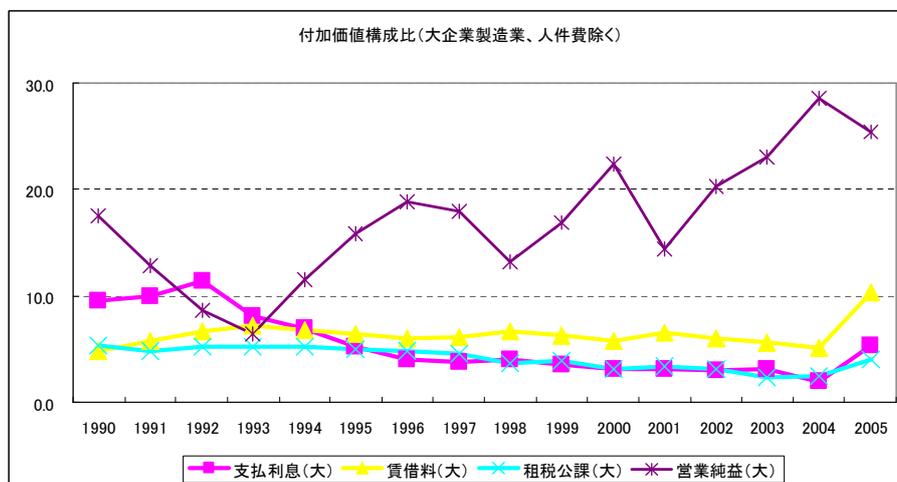
図表 1-12 賃金格差（大企業と小規模企業）



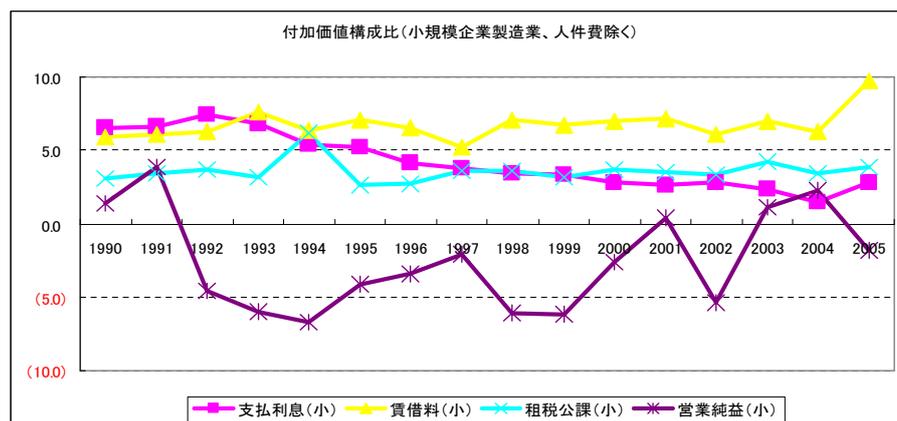
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
（産業計、男性、学歴計、年収ベース）

付加価値構成比（付加価値額<sup>2</sup>に占める割合）を比較すると、小企業は人件費の比率が高いことがわかる（図表 1-13、図表 1-14、図表 1-15）。

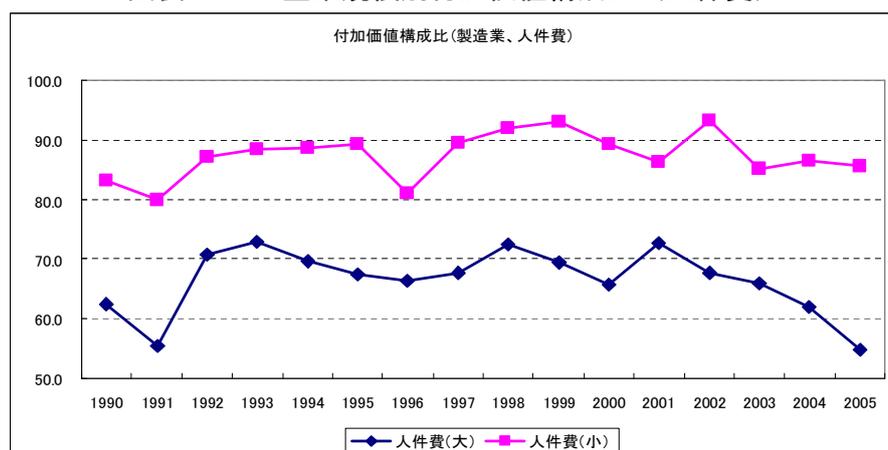
図表 1-13 付加価値構成比（大企業）



図表 1-14 付加価値構成比（小企業）



図表 1-15 企業規模別付加価値構成比（人件費）



資料出所：財務省「法人企業統計年報」

<sup>2</sup> 付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息・割引料）＋役員給与＋従業員給与＋福利厚生費＋支払利息・割引料＋動産・不動産賃貸料＋租税公課（減価償却費は含まない）。

### 1-3. 格差是正にむけて

大企業と中小企業との格差は、景況感、生産性、賃金、人件費、営業純益等、さまざまな面で見られる。

規模間格差を生む要因としては、公正取引、融資、国際化、IT化、規制緩和、人材活用、生産性格差等が考えられる。

これらの格差は、一定の経済合理性に基づく格差と基つかない格差に分けることができる。そのうち、後者については、格差そのものが是正する対象となる（例えば、企業の倫理・モラルに基づくものや競争条件の差等）。

経済合理性に基づいていない格差を是正する場合、政策的な直接介入による是正が考えられる（公正取引委員会の是正指導や極端な機会不平等の是正（再分配政策等））。

一定の経済合理性に基づく格差については直接介入による是正ではなく、例えば、生産性の向上による是正を考える（労働経済の理論上、労働生産性＝賃金という関係である。賃金格差是正のためには、労働生産性を高める方策によって、賃金格差の是正を目指す）。

他にも、労働組合が主体的に取り組んで解消する問題（労働組合の交渉力に起因する場合－例えば、定昇制度の確立や業種別・規模別共闘体制の強化等）もある。

## 2. 企業アンケート調査結果から見る規模間格差の要因

### 2-1. 企業アンケート調査の概要

#### (1) 調査の目的

当部会では、2005年度より、『格差の是正に向けた取り組みと課題』のテーマのもと、生産性格差が生じる実態把握や社会的公正さの視点から公正ルールに基づかないことで生じる格差要因の抽出、その克服に向けた課題整理に向け、調査研究活動を実施している。

この度、現在の中小企業が置かれている状況を捉えるべく、その経営状況や取引慣行、労働実態などの把握に向けた企業アンケート調査を実施し、今後の調査研究活動に資する基礎資料を提供することを目的としている。

#### (2) 調査対象

各産業・業種・業態の大企業・中堅企業・中小企業の経営層

#### (3) 調査方法

調査票の配布については、全国労働組合生産性会議に加盟している産業別労働組合を通じ、各企業への展開を実施。回収は、全労生事務局宛の回収封筒で、直接全労生事務局への返信により回答を求めた。

#### (4) 調査実施期間

2005年11月 1日～2005年12月15日

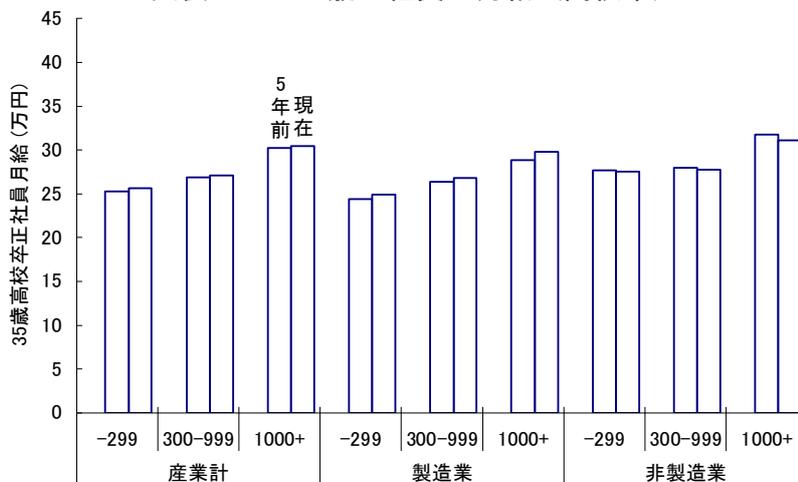
#### (5) 回収数/回収率

発送数1991通、回収数570通、回収率28.6%

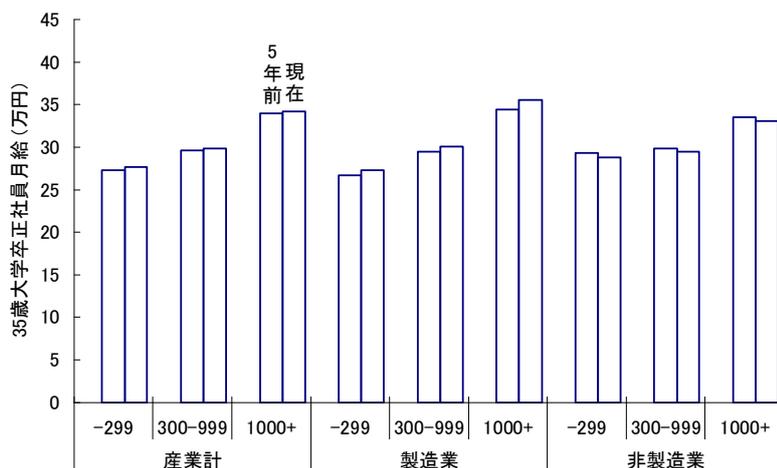
### 2-2. 企業アンケート調査結果の概要

35歳正社員の月給（問33-3）は、高校卒では「賃金構造基本統計調査」の所定内給与額とほぼ一致し、大学卒ではやや低い結果となった。高校卒・大学卒ともに、非製造業は微減している一方、製造業は微増である。また、賃金水準は、低い方から中小企業<中堅企業<大企業の順であった。

図表 2-1 35 歳正社員の月給（高校卒）



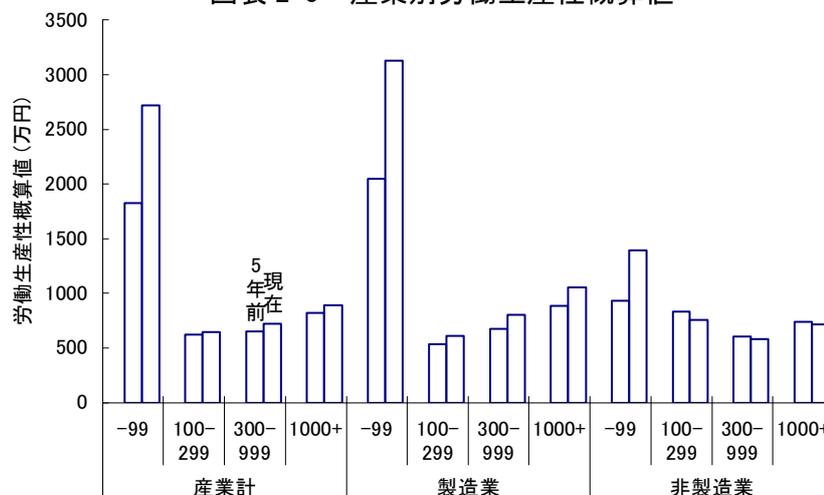
図表 2-2 35 歳正社員の月給（大学卒）



労働生産性概算値（ここでは、労働生産性＝(人件費＋営業利益)/従業員数、として算出) の特徴として、①非製造業より製造業の方が高い、②生産性は、5年前と比較し、製造業では全ての区分で上昇しているが、非製造業では「299 人以下」のみである、③100 人未満の生産性が異常に高いためこれを除くと、生産性が低い方から、100～299 人<300～999 人<1000 人以上の順となる。

また、35 歳正社員の月給と労働生産性概算値の関係をみると、賃金水準の高低と労働生産性概算値の高低は正の関係（賃金水準が低いー労働生産性概算値が低い、賃金水準が高いー労働生産性概算値が高い）にある。

図表 2-3 産業別労働生産性概算値



これまで見てきた賃金格差を(すべてではないにしても)、労働生産性格差の観点から説明できると考えられる。

そこで、労働生産性も含め企業規模間で生産性格差を生む要因はなにかについての検証が必要となる。

生産性格差を生む要因として、①「将来に対する設備投資・人的投資」(金融環境の変化・採用の変化)、②「国際化や情報通信技術の普及への対応」(情報通信技術普及の影響・国際化による経営内容の変化)、③「取引慣行」(発注数量・取引内容の急な変更の頻度)があげられる。

このうち①「将来に対する設備投資・人的投資」や②「国際化や情報通信技術の普及への対応」は、部分的には経営努力や設備、人材に関する企業規模間の差であるが、初期条件の差に起因するものとも言える。例えば、情報通信技術が問題なく利用できることが公正な企業間取引を行う最低条件となっているのであれば、資金的、人的な制約から情報通信投資を控えている中小企業に対して、補助金を出す制度等が必要である。また、③「取引慣行」は法令遵守がおろそかにされることによって、結果的に規模間の生産性格差が生まれるようなケースであり、労組による改善の取り組みと並行して、公正取引委員会の是正指導なども必要となる。

これらを今回のアンケート調査結果から見ると、①「将来に対する設備投資・人的投資」について、金融環境の変化(問7)からは、「運転資金の融資を受けられなくなった」、「設備資金融資を受けられなくなった」企業の割合が高くなっており、将来の

ために投資したくてもできない中小企業が増加していると言える（図表 2-4）。

図表 2-4 金融環境の変化

		99 人 以下	100— 299 人	300— 999 人	1000 人 以上	合計
運転資金融資 を受けられな くなった	過去 10 年 ～過去 5 年	5.56	2.97	4.32	1.92	3.22
	過去 5 年 ～現在	10.64	6.78	4.49	3.25	5.15
設備資金融資 を受けられな くなった	過去 10 年 ～過去 5 年	2.78	1.98	2.88	0.96	2.07
	過去 5 年 ～現在	8.51	5.08	2.56	2.44	3.65

資金繰り（問 5）と競争上有利な要素（技術・特許・ビジネスモデル）の保有（問 17）の関係を見ると、10 年前は「資金繰りが苦しい」と回答していた企業の方が、競争上有利な要素を保有していた割合が高い（図表 2-5）。現在は、「資金繰りが楽だ」と回答した企業の方に競争上有利な要素を保有している割合が高い（図表 2-6）。これらの結果から、景気や金融市場の動向もあるが、投資等の関係で一時期は資金繰りが苦しくても、競争上有利な要素を保有することの重要性がうかがえる<sup>3</sup>。

<sup>3</sup>中小企業の資金調達が厳しいのは、アメリカでも同じである。アメリカにおける起業資金の調達は、ほとんど自己資金によってまかなわれる。ベンチャーキャピタルやエンジェルから資金調達できる企業は、数十社に 1 社程度である。また倒産後の再起が難しいのも日米で共通である。経営者が連帯保証人になるのは日本の特徴だが、破産後の免責に関しては日本の方が甘い。また、破産の記録に関しても、アメリカでは民間のクレジットレポートに 10 年間記載されてしまうので、再起時や再起後に融資を受けるのは非常に難しくなる。

図表 2-5 資金繰りと競争上有利な要素の保有の関係（10年前）

10年前

	いいえ	はい	無回答	合計
楽である	52 51.49	42 41.58	7 6.93	101 100.00
比較的 楽である	123 51.46	107 44.77	9 3.77	239 100.00
比較的 苦しい	68 58.12	47 40.17	2 1.71	117 100.00
苦しい	19 44.19	22 51.16	2 4.65	43 100.00
無回答	25 35.71	34 48.57	11 15.71	70 100.00
合計	287 50.35	252 44.21	31 5.44	570 100.00

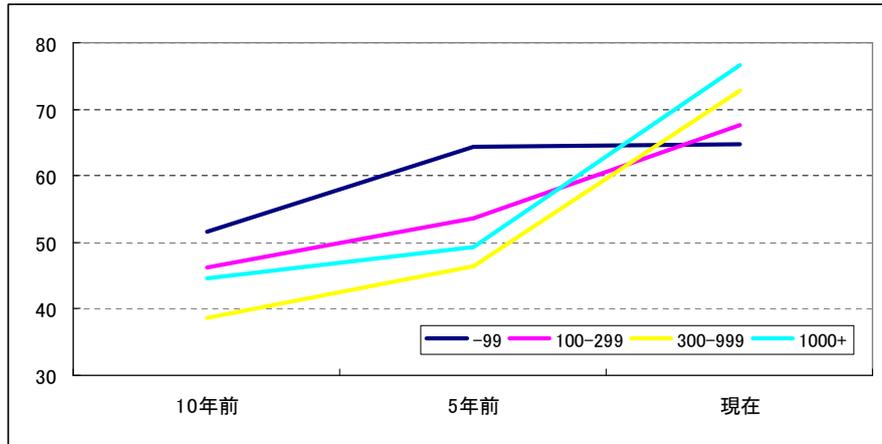
図表 2-6 資金繰りと競争上有利な要素の保有の関係（現在）

現在

	いいえ	はい	無回答	合計
楽である	45 44.55	52 51.49	4 3.96	101 100.00
比較的 楽である	140 50.54	126 45.49	11 3.97	277 100.00
比較的 苦しい	57 53.27	44 41.12	6 5.61	107 100.00
苦しい	28 75.68	9 24.32	0 0.00	37 100.00
無回答	17 35.42	21 43.75	10 20.83	48 100.00
合計	287 50.35	252 44.21	31 5.44	570 100.00

また、採用の変化（問 12）からは、大企業・中堅企業で中途採用を「重視する」「やや重視する」傾向が急速に上昇している。従来、中途採用に積極的だったのは中小企業であったが、そこに大企業が参入し、人材の取り合いが起こっているなど、希望する人材を採用できない中小企業が増加していることが読み取れる（図表 2-7）。

図表 2-7 従業員規模別採用の変化



②「国際化や情報通信技術の普及への対応」について、情報通信技術普及の影響（問9）からは、100人未満の企業で「追加的な支出が生じた」との回答が多い。一方、「300-999人」、「1000人以上」企業では、「費用削減に寄与した」との回答が多い（図表2-8）。

この結果から、情報通信技術の普及が、小規模企業に対しては費用負担を大きくさせることで利益を減少させ、大企業に対してはコスト削減効果による利益を増加させることとなり、規模間で生産性格差を生じさせていると言える。

図表 2-8 情報通信技術普及の影響

	99人 以下	100- 299人	300- 999人	1000人 以上	合計
なにも変化なし	25.93	25.74	12.22	10.43	16.14
既存市場の拡大に寄与した	1.85	6.62	6.67	7.36	6.14
新規市場の拡大に寄与した	12.96	8.09	9.44	10.43	9.65
費用削減に寄与した	29.63	39.71	46.11	55.21	45.79
追加的な支出が生じた	20.37	14.71	16.11	9.82	14.21

また、国際化による経営内容の変化（問 10）からは、「100 人未満」、「100-299 人未満」企業で、「海外企業に顧客を奪われた」、「国内企業との取引が減少した」、「経営が悪化した」との回答が多い。一方、大企業では、「海外企業との取引が拡大した」、「経営が好転した」との回答が多い（図表 2-9、図表 2-10）。

これらの結果から、国際化の進展が、大企業にとっては、販売先が海外に拡大するという好材料となったが、中小企業にとっては、競争の激化が経営状況を悪化させる要因になったと言える。

図表 2-9 国際化による経営内容の変化

	99 人 以下	100－ 299 人	300－ 999 人	1000 人 以上	合計
経営が好転した	9.26	15.44	17.78	26.99	26.99
何も変化なし	53.70	58.09	57.78	53.37	53.37
経営が悪化した	25.93	19.12	16.67	9.82	9.82
無回答	11.11	7.35	7.78	9.82	9.82
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

図表 2-10 国際化による経営内容の変化（続き）

	99 人 以下	100－ 299 人	300－ 999 人	1000 人 以上	合計
海外へ生産拠点を移した	10.20	10.85	19.77	25.68	18.87
海外から安価な製品を輸入	14.29	16.28	22.09	18.92	19.06
海外企業との取引が拡大	14.29	12.40	27.91	34.46	24.15
海外企業に顧客を奪われた	12.24	3.88	5.23	6.76	5.66
国内企業との取引が縮小	23.49	11.63	7.56	2.70	9.43

③取引慣行について、第 1 納入先（取引先）に改善を求めたい点（問 27）からは、「単価を決めるにあたって協議に応じてほしい」、「発注（取引）内容変更がある場合

は単価に反映させてほしい」との回答が多い。さらに、「10年前」、「5年前」、「現在」と次第に要望が増加している（図表 2-11、図表 2-12、図表 2-13）。

これらの結果から、価格決定において中小企業が弱い立場に立たされることが増えていると言える。

図表 2-11 第1納入先（取引先）に改善を求めたい点（10年前）

	-100	100-299	300-999	1000+	無回答	合計
より正確な発注（取引）計画を事前に出してほしい	92.31	62.22	56.72	56.41	64.71	61.62
休日前発注,就業後発注など無理な発注（取引）を抑制してほしい	0.00	8.89	16.42	20.51	29.41	16.67
発注（取引）内容の変更を抑制してほしい	15.38	15.56	25.37	25.64	20.59	21.72
発注（取引）内容の変更がある場合は単価に反映させてほしい	38.46	28.89	37.31	41.03	26.47	34.34
納入先企業は単価を決めるにあたって協議に応じてほしい	15.38	22.22	29.85	23.08	17.65	23.74
回答社数	13	45	67	39	34	198

図表 2-12 第1納入先（取引先）に改善を求めたい点（5年前）

	-100	100-299	300-999	1000+	無回答	合計
より正確な発注（取引）計画を事前に出してほしい	80.00	59.62	63.77	56.41	53.57	61.08
休日前発注,就業後発注など無理な発注（取引）を抑制してほしい	0.00	19.23	17.39	25.64	25.00	19.21
発注（取引）内容の変更を抑制してほしい	13.33	21.15	23.19	23.08	25.00	22.17
発注（取引）内容の変更がある場合は単価に反映させてほしい	40.00	28.85	42.03	46.15	25.00	36.95
納入先企業は単価を決めるにあたって協議に応じてほしい	20.00	25.00	24.64	35.90	21.43	26.11
回答社数	15	52	69	39	28	203

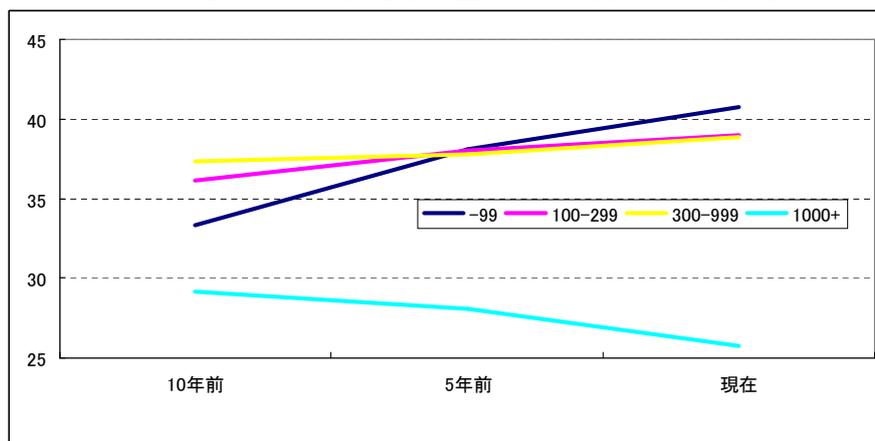
図表 2-13 第1納入先（取引先）に改善を求めたい点（現在）

	-100	100-299	300-999	1000+	無回答	合計
より正確な発注（取引）計画を事前に出してほしい	79.17	58.73	55.00	63.04	68.75	61.14
休日前発注,就業後発注など無理な発注（取引）を抑制してほしい	20.83	14.29	18.75	19.57	37.50	19.21
発注（取引）内容の変更を抑制してほしい	20.83	20.63	25.00	21.74	18.75	22.27
発注（取引）内容の変更がある場合は単価に反映させてほしい	25.00	42.86	50.00	43.48	12.50	41.48
納入先企業は単価を決めるにあたって協議に応じてほしい	33.33	30.16	40.00	30.43	37.50	34.50
回答社数	24	63	80	46	16	229

また、発注数量、取引内容の急な変更の頻度（問 28）からは、「10 年間」、「5 年前」、「現在」で、そのような変更が「時々ある」「しばしばある」と回答した割合に大きな変化はない。また、「100 人未満」企業では、緩やかに増大傾向にある（図表 2-14）。

これらの結果から、取引内容に関する条件が改善されておらず、小規模企業においては悪化していると言える。

図表 2-14 従業員規模別発注数量、取引内容の急な変更の頻度



規制緩和による競争環境の変化（問 8 - 1）と経営状況（問 8 - 2）の関係をみると、「競争が激化した」と回答した企業で「経営が悪化した」と回答した企業は、企業規模よりも業種によって異なることがわかった。運輸業と小売業で「経営が悪化した」との回答が多い。

図表 2-15 規制緩和による競争環境の変化と経営状況

従業員数	製造業	建設業	運輸業	小売業	他非製造	合計
-100	2	1	0	0	1	4
	5.41	25.00	0.00	0.00	10.00	7.55
100-299	6	2	5	1	1	15
	6.38	18.18	55.56	14.29	7.14	11.11
300-999	9	3	4	2	4	22
	7.83	17.65	30.77	14.29	20.00	12.29
1000+	4	2	4	12	3	25
	5.41	16.67	36.36	32.43	11.11	15.53
合計	21	8	13	15	9	66
	6.56	18.18	37.14	25.86	12.68	12.50

※競争が激化した企業のうち、経営が悪化した企業の回答

### 2-3. 企業アンケート調査結果からの示唆

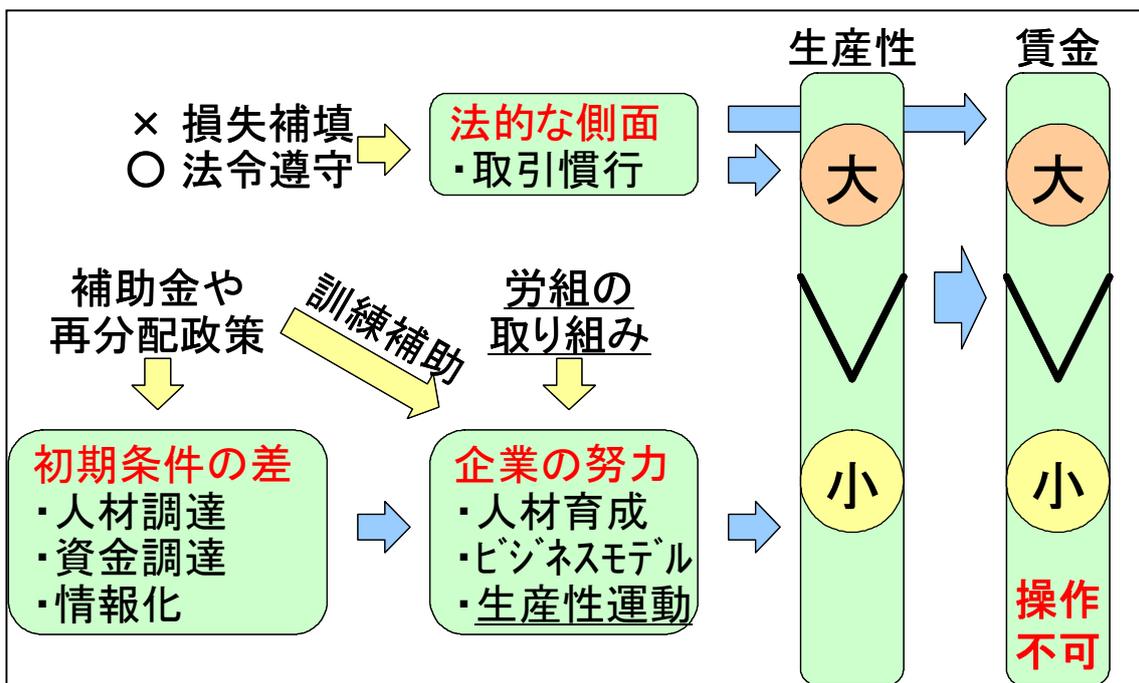
今回の企業アンケート調査結果からは、格差の要因としては、将来への投資、国際化、IT化、取引慣行が生産性格差に影響を与えており、生産性格差が、企業規模間の格差に影響を与えていることがわかった。

企業規模間における格差問題は、生産性格差を改善しなければ解決しない問題である。不公正な取引慣行や法令違反、極端な機会不平等については、一定の経済合理性に基づかない格差を生むため、直接的な介入が必要である。

一方、国際化やIT化への対応、将来への投資対応等の結果による生産性格差については、労使の努力により解決すべき格差問題である。

ただし、中小企業の持続的な経営活動を不可能にさせるほどの初期条件の差がある場合には、初期条件を是正するように政策的に介入することも検討課題する必要がある（図表 2-16）。

図表 2-16 規模間格差の改善に向けてのイメージ図



### 3. 生産性格差是正に向けて

#### 3-1. 正常な労使関係の確立

生産性格差に基づく格差問題は、生産性の向上なくして改善するものではない。企業が生産性を高め競争力を強化するには、全社的なコンセンサス作りと働く者全員の参加が不可欠である。これは、生産性運動そのものである。

中小企業の労働組合組織率は従業員 99 人以下の企業で 1.2%と極めて低い。集团的労使関係がないところに生産性運動は成り立たない労組生産性運動の立場からは、厳しい状況であると言わざるを得ない。労組生産性運動を推進する上で、中小企業の組織化は、労働組合が取り組まなければならない喫緊の課題である。

組織化のためには、まず、ナショナルレベルや地域レベルで、経営者団体との関係をどう作ることが重要である。特に、地域における相互理解や労使関係の確立が課題となっている。

中小企業では、経営側が情報開示に積極的ではなく、労使の信頼関係は構築しにくい。現場で働く者が持っている情報を集約できれば企業として強くなれるはずであるが、反対に、個々を押さえ込んでバラバラにしてしまう経営者が多い。労使で話し合うことができれば、ともに成長することができ、結果として企業も成長できることを経営者に理解させる活動が必要となる。

単体では専従者を置くことのできない中小企業労働組合にとって、産業別労働組合が果たせる役割は大きい。各種情報やデータの提供、労使交渉のバックアップ、スケールメリットを生かした相互扶助活動などを進める上で、産別地域組織の強化は不可欠である。日々の企業活動で忙しい中小企業経営者にとっても、同業他社や他産業の情報は役に立つ可能性も高く、労使協議の有用性を経営者に認知させる機会にもなる。

また、将来的な技術開発や商品・サービスの高付加価値化、それに伴う人材育成等について、産業別労働組合情報を提供することは、中小企業の経営の品質を高め、下請け体質から自立した企業体へと成長させ、雇用の安定や労働条件の向上等、働く者の福祉の向上に資する取り組みに繋がるものである。

中小企業の組織化を考える上で、発注側－受注側という関係性を労働組合も注視すべきである。受注側従業員との懇談会を開催する等、組織化に向けた取り組みをさらに強化すべきである。

受注側企業に労働組合が設立されることによって、組合員の声・意見が吸い上げら

れ、経営に反映し課題解決に役立つとともに、働く者のやる気や働きがいを高めることができる。意思伝達や技能継承に関する課題も解決しやすくなる。労使が協力・協議することで、企業の生産性を向上させ、生産性に起因する格差問題は改善に向かうことについて、受注側企業の経営者にも理解を求める活動を展開しなければならない。

地域における労組の連帯は、既存の産業別労働組合の枠を超えたネットワークの構築が必要となる場合もある。新たな連帯のために、労組役員にも新たな発想が求められている。

### 3-2. 取引慣行の見直し

中小企業の生産性格差問題を考える際に、取引慣行の見直し（不公正取引の是正）は必須の課題である。それは、個別企業の生産性向上努力だけでは解決できない課題をはらんでいるからである。

発注数量や取引内容の急な変更により長時間労働や休日出勤を強いられる等、中小企業で働く者の労働環境は、依然として改善されていない状況にある。

取引価格についても事前に決められていない等、企業経営の根幹に関わる部分の自主性が損なわれており、結果として付加価値労働生産性が低くなっていることも否定できない。

このような状況は、中小企業の雇用の安定、人材確保、労働条件、安全衛生、品質向上などに大きな影響を与えており、「魅力ある職場・魅力ある企業」を実現するための障害となっている。

しかも、発注数量や取引内容の急な変更といった取引は、アンケート調査結果によると10年前と変わっておらず、取引慣行の改善が進んでいるとは言い難い。

労働組合は、このような状況が続いていることを重視し、生産性運動の視点から、不公正取引の是正に対する取り組みを強化していかなければならない。

発注側労働組合にとっても受注側労働組合にとっても、取引慣行の見直しは取り組むべき課題である。この取り組みは、全ての取引において、交渉力を考慮せずに平等化・対等化するというのではなく、法令違反や企業倫理にもとる取引を是正していくということである。

発注側企業の労働組合は、自社の取引関係が不公正ではないかどうかチェックし続けなければならない。発注する現場を最もよく知っているのは職場の組合員であり、

労働組合である。不公正な取引、具体的には、法令順守はもちろんのこと、恒常的に長時間労働や休日出勤を強いる急な発注や発注内容の変更、原価を無視した発注単価などが明らかになった場合は、労使関係の中で是正を求めていく必要がある。

あわせて、このような発注をしなくても円滑に企業活動が行えるように、現場の視点から問題解決に向けた方策を提案すべきである。この提案により不公正取引が是正されることで、自社のみならず受注側の企業においても生産性は向上し、ひいては産業の生産性も向上する。

また、生産性三原則には“成果の公正配分”の原則がある。発注側企業は、受注側企業の生産性向上分を納入価格の低減というかたちで、独り占めしていないだろうか。三原則では、「生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする」とされている。発注側企業の労働組合は、生産性三原則の原点に立ち返って、企業活動を点検しなければならない。

受注側労働組合は、労使協議や発注側労働組合を通じて、取引慣行の現状について確認すべきである。法令に違反するような取引慣行が確認された場合は、労使協議や発注側労働組合、産業別労働組合その他機関を通じて、その不公正取引を是正する取り組みを展開すべきである。経営側には、資本関係や取引に関するしがらみ等もあり、このような取り組みは非常に困難であるため、労働組合の役割は重い。このことは、CSR(企業の社会的責任)を果たすことでもあり、労働組合の社会的責任でもある。

この活動をサポートするのが、産業別労働組合である。“労使自治”の原則の下、社会性の視点が弱くなりがちな企業別労働組合に対し、産業内における生産性向上の視点をもってチェックするとともに、必要な産業政策の立案と実現に向けた取り組みが求められている。

### 3-3. 金融・資金調達の方策

金融政策・市場の変化や政府系金融機関や銀行等の統廃合により、信用保証・融資審査が厳しい状況にある。また、未だに主要な貸付は担保主義である。依然として経営者個人の連帯保証も必要であり、中小企業の金融環境は好転していない。

資金調達は経営者が独自に努力すべきものであるが、中小企業経営者が、自社の技術やノウハウ、ビジネスモデルがどのくらいの資産(担保)価値があるかについて、的確に判断することは難しい面がある。また、資金調達に関する適正なコストについ

での情報も不足していることが多い。また、資金調達に失敗すれば、即、企業の存続や働く者の雇用に繋がる可能性が大きい。これらの状況を踏まえ、適正な経営判断の下に、安定した資金調達が可能となる融資制度の確立を図るとともに、パートナーでもある労働組合が側面から支援することも考える必要がある。

運転資金のための融資の引きあげは、働く者の雇用を脅かすことになる。不当な貸し剥がしや突然の融資打ち切り等、経済合理性のない格差を拡大させるような行為については、その情報に対するアンテナを高くしておくとともに、単組・産別・ナショナルセンターはもとより、広く市民と連携し、社会の不公正を是正するための運動を展開しなければならない。

#### 3-4. 産業・業種を超えた地域での連帯の見直し

中小企業の多くは、地域に根ざした企業活動を行っている。地域が活性化すれば、元気を取り戻す中小企業も多い。それゆえに、地域活性化も労働組合が積極的に取り組まなければならない課題である。

労働組合は、それぞれのレベルにおいて地域での交流活動を行っている。地域のリーダー（世話役）を発掘し、それぞれのネットワークを繋げることができれば、新たな連帯が可能となり、地域は活性化する。そのためには、産業・業種を超えた交流活動も意識した取り組みが必要となる。

地域での連帯について、その必要性を働く者の立場から提唱することができるのは労働組合だけである。また、地域活性化の目的・目標についても、利害関係を意識せずに語ることは、労働組合だけである。

地域で連帯することができれば、その地域における取引慣行の情報を集約し、地域における不公正な取引を監視することができる。また、各企業における技術やビジネスモデル等、競争上有利な要素に関する情報も集約でき、それらを活かした新しい産業を集積する糸口が掴めるのではないか。

さらに、地域における金融機関の動向についても把握することができ、資金調達に関する情報も集約される。

このような情報を地域の労働組合やその企業の経営者はもちろん、未組織企業の経営者にも提供・共有することで、地域の生産性を高めるとともに、組織化の芽が出てくるのではないか。

労働組合は、「自発型組織（目的志向型）」と「地縁型組織」の両方を兼ね備えた稀有な組織である。その特徴を活かして、地域のステークホルダー全員参加による課題解決に取り組むことが重要である。

さらに、労働組合には、地域活性化に必要な知識と人材が豊富にある。団塊の世代の大量退職時代を迎え、地域活性化の取り組みを定年退職者の生きがい作りに活かす方策も、引き続き検討すべきである。

<資料編>

## 企業アンケート調査票

## 付属統計表（单纯集計結果）

## 中小企業対策部会 委員名簿

部会長	徳田 孝蔵	UIゼンセン同盟	副会長
	(逢見 直人・UIゼンセン同盟・副会長)		
	(落合 清四・UIゼンセン同盟・会長代行)		
アドバイザー	篠崎 武久	早稲田大学	専任講師
委員	中村 善雄	UIゼンセン同盟	常任中央執行委員
	(勝尾文三・UIゼンセン同盟・常任中央執行委員)		
〃	畠山 満	自動車総連	業種グループ長
〃	片岡 武夫	電機連合	中央執行委員
〃	田中 久弥	JAM	組織調査グループ局長
	(高村 豊・JAM・組織局長)		
〃	古賀 俊昭	基幹労連	中央執行委員
	(中里 良直・基幹労連・中央執行委員)		
〃	石川 康之	電力総連	社会・産業政策局次長
	(小松 聖斉・電力総連・社会・産業政策局部長)		
〃	鈴木 久志	JEC連合	中小・一般部会書記長
	(紙屋 源太郎・JEC連合・事務局次長)		
〃	中村 太一	運輸労連	中央書記次長
〃	植田 正知	フード連合	組織・中小局長
	(長島 宏行・フード連合・組織・中小局長)		
〃	政栄 侑生	交通労連	組織部長
〃	菅原 次郎	ゴム連合	中央副執行委員長
	(北条 敏明・ゴム連合・中央執行委員)		
〃	勝瀬 宗彦	日建協	事務局長
	(池口 誠・日建協・事務局長)		
〃	三木 茂	全国一般評議会(自治労)	副議長
	(田島 恵一・全国一般・書記長)		
〃	古川 栄	全電線	中央書記長
	(前田 雅昭・全電線・中央書記長)		
〃	上原 幸作	セラミックス連合	副書記長
	(田上 輝正・セラミックス連合・書記長)		
〃	野村 昭典	建設連合	書記長

※ ( ) は期中に退任・交代した委員。役職は在任当時。