



2018年3月1日発行 第36号

事務局長 小島 彬

TEL/FAX 077-589-3724

akrkojima@ybb.ne.jp

これで良いのか？『春闘』報道 ～中小企業への注目を～

自民党・安倍政権が5年目の“春闘”を迎えています。毎年のように、経団連など財界に異例の賃上げ要請を行い、昨年からは“賃上げ促進税制”として、国が私企業の賃金を補填するという政策まで動員しています。政権が最大課題に掲げている“デフレ脱却”が進んでいないことへの焦りと、手詰まり感の現れと言えるかも知れません。事実、実質賃金は先進国の中で唯一5年連続で減少、トータル5%のマイナス（厚生労働省）となり、一方で社会保険費などは増加しており消費支出が伸びないのは当然の事でしょう。そもそも3割の雇用しかしていない一部大企業と、17%程度の組織率しかない労働組合の交渉の様子を、賃金問題の主役であるかの様に連日報道するメディアも、ピン트가外れているのではないかと、中小企業の現場からは見えてしまいます。これは勤労者の7割を雇用している中小企業への無理解と、無関心の結果だと言わざるを得ません。国際比較をすると、企業規模による賃金格差が大きいことがわかります。

賃金指数: 1000人以上の大企業=100(日2010年、米2007年、他2006年)						
社員規模	5~29	30~99	100~499		500~999	1000~
日本	51.2	61.9	75.6		86.1	100
社員規模	1~9	10~49	50~249	250~499	500~999	1000~
アメリカ	56.6	70.4	76.2	80	84.7	100
イギリス	84.3	93	102	104.8	109	100
ドイツ	64.2	68.8	75.9	82.8	91.1	100
フランス		85.2	89.4	96.8	98.4	100
スウェーデン		100.6	102.8	106.7	104.7	100

各国ごとに、社員1000人以上の企業の賃金を100としています。日本では、企業規模が小さくなるほど賃金をはっきりと下がります。そして、社員5~29人の企業では、1000人以上の企業の約50%の賃金となってしまいます。平均的に、企業規模が大きいほど賃金が高いという関係は、じつは世界のどの国でも通用する法則ではありません。実際に、アメリカとドイツでは通用していますが、社員10~49人の企業でも、1000人以上の企業の賃金の約70%に当たる賃金となっており、1~9人の企業でも、アメリカで56.6%、ドイツで64.2%の賃金となっています。日本については1~9人の企業のデータがありませんが、他のデータから推測すると、50%を割り込んでいると思われる。フランスでは、企業規模による賃金格差は観察できるものの、相対的に小さな格差です。イギリスとスウェーデンでは、社員1000人以上の大企業より小中規模の企業のほうが、平均的に高い賃金を支払っています。企業規模による賃金格差そのものが存在していない感じです。もちろん中小企業は多様性の宝庫であり、大企業をしのぐ収益と高賃金を実現している会社も少なくありません。営業利益率が、10%以上の企業は大企業が8.8%、中小企業は13.4%というデータもあります。（「中小企業は進化する」・中沢孝夫）しかし、中小企業の66.4%は赤字経営を余儀なくされており（2016国税庁）、労働分配率も大企業の43.5%（2017年4~6月・法人企業統計・資本金10億以上）に対しておよそ70%（同じ・10億

