

月例研究会（2011年1月26日）

比較・大企業と中小企業で働くということ

相田 利雄

はじめに

これまで、企業規模別賃金格差の存在が強調され、大卒は就職活動の際に大企業をめざす傾向がある。しかし、近年大企業が新卒採用を抑制する中で、中小企業を志望する就活生が急増している。そこで、大企業と中小企業における賃金や他の労働諸条件を比較する。

一 「大卒の就職先としてみた大企業と中小企業のメリット・デメリット（略）

二 中小企業労働者の比率

2006年における全従業者の中で中小事業所の従業者は77.8%である。小規模事業所の従業者は25.6%である。（以下、略）

三 賃金の比較

厚生労働省（2009）『平成21年賃金構造基本統計調査（全国）結果の概況』により、企業規模別の月別平均賃金をみると、大企業の賃金を100とすると、中企業の賃金は、男性で84、女性で91、小企業の賃金は男性で76、女性で83である。賃金のピークは、男性では、いずれの企業規模も50～54歳である。女性では、大企業ならびに中企業が45～49歳、小企業が35～39歳である。

中小企業労働者は、大企業労働者と比べて企業規模別賃金格差がより大きくなる中高年齢層の比率が多い。企業規模別賃金格差の問題は、主として中小企業の中高年労働者の社会問題である。また、年間賃金や退職金の規模別格差は、月給のそれよりもさらに大きくなる。

四 労働時間等の比較

『毎月勤労統計調査』（厚労省）によって製造業における企業規模別労働時間を比較する。2009年の常用労働者の月間実労働時間は、500人以上が155.2時間、100～499人が157.2時間、30～99人が155.0時間、5～29人が148.2時間となっており、大企業のほうが長い。所定外労働時間は大企業の方が長く中小企業の方が短い。

総務庁『労働力調査』による従業者の週間・年間平均就業時間は『毎勤統計』の労働時間を比べるとはるかに長い。さらに、「営業接待」、「風呂敷・フロッピー・USB残業」がある。加えて、「通勤時間」も日本の実態を見ると、都会と田舎での地域差が大きい、欧米諸国と比べて非常に長い。

女性について。（略）

週休2日制（2009年）は、「完全週休2日制」を導入している企業の割合は、大企業で多く中小企業で少ない。年間労働時間は大企業と中小企業で変わらないか、大企業の方が長い。他方で「週休2日制」は大企業の方が多く導入されている。これは、平日の労働時間が中小企業よりも大企業の方が長いことを意味する。住宅融資制度などの法定外福利厚生は企業の資金力に依存するので、企業規模別格差が大きい。

五 大企業と中小企業の賃金格差が生ずる3要因と格差縮小への道

付加価値生産性格差（大企業による中小企業の収奪）、相対的過剰人口の圧力の作用の格差、労働組合組織率の格差であり、したがって、格差縮小のためには、大企業による中小企業の収奪の緩和、相対的過剰人口の圧力を弱めること、中小企業における労働組合組織率を高めること、が重要である。

（あいだ・としお 法政大学社会学部教授）