

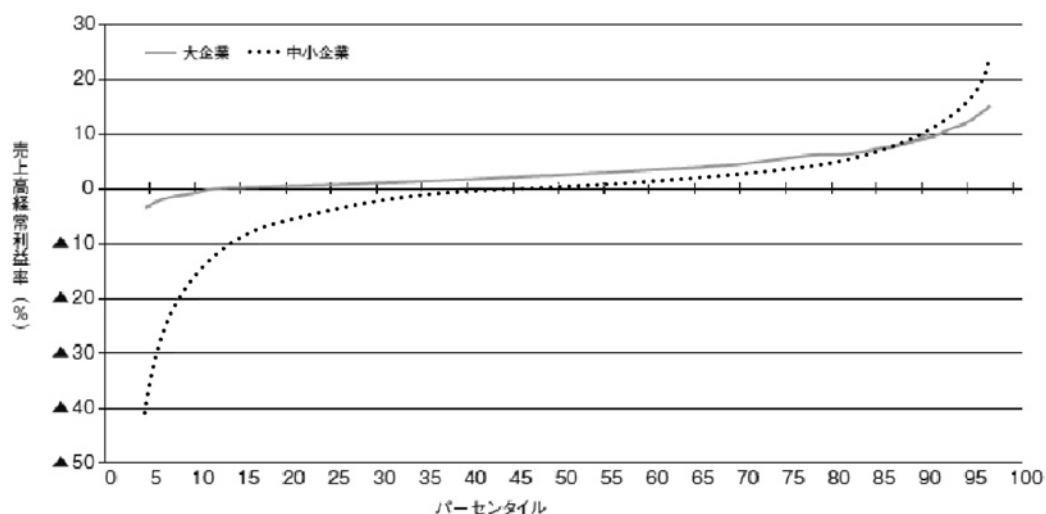
どの中小企業が弱者ではないのか

風 神 佐知子

1. はじめに

不況期には中小企業が強くその煽りを受けると言われ、大学生の安定志向にも拍車がかかる。しかし他方で中小企業主からは、高成長企業も増加しており「中小企業＝弱者」の認識をもう改めて欲しいとの声も聞かれる。2009年版中小企業白書では図1の通り、上位層の中小企業の売上高経常利益率は大企業よりも高いと言う。すでに1998年のデータを用いた2004年版中小企業白書でも、図2の通り、売上高営業利益率が0～5%の企業は大企業では59.8%であるのに対し、中小企業では48.2%、小規模企業では22.9%と少ない一方で、売上高経常利益率が10%台の割合は大企業では7.5%であるのに対し、中小企業では9.6%、小規模企業では13.9%と高い割合になっている。中小企業では、平均でみると大企業より生産力が低いが、中には大企業より高い企業が存在しているようだ。ねじや金型の精巧さ、設計の提案など町工場の優良さは、度々耳にすることでもある。では、「弱者」ではない中小企業は以前よりも増加しているのであろうか。増加しているのならば、どのような中小企業で弱者ではなくなっているのか。またなぜ増加しているのであろうか。

本稿では「弱者」ではない中小企業として労働者の視点から賃金水準が大企業と同程度であることとする。これまでも企業規模間の賃金格差は多くの研究が積み重ねられてきた。そこでは、規模間の平均の差を対象とする。しかし本稿では、企業の多様性も考慮し、平均だけでなく、分布に注目する。つまり、中小企業の中での多様性が高まり、大企業と同程度の賃金水準の企業が現れる一方、大企業よりもより低い賃金水準の中小企業も増加しているのか、平均的に中小企業の賃金水準が向上しているのか、あるいは大企業の多様性が高まり中小企業より低い賃金水準の企業が増加したのか、を産業、労働者の性別、年齢別賃金ごとに大企業と中小企業の賃金分布図を描いて観察する。そし



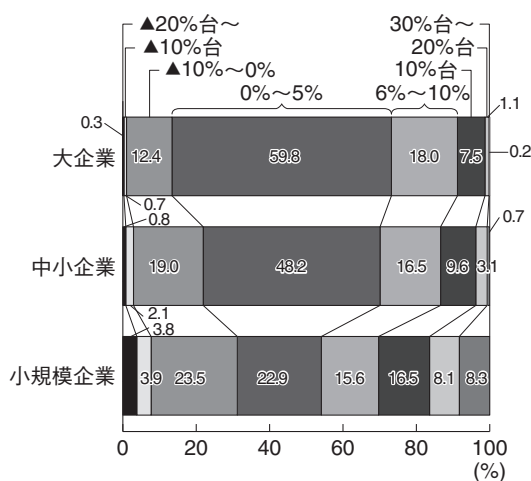
資料：財務省「法人企業統計調査」再編加工

(注) 1. 2007年度の値。

2. パーセンタイルnは、売上高経常利益率の順位を下から数えて、その順位が全体の中の下位 $(r-1)\%$ 以上n%未満」の範囲内に位置する企業群を意味している。ここでは、 $1 \leq n \leq 97$ について示している。

出所：中小企業白書 2009年版

図1 企業規模別の売上高経常利益率の分布



資料：経済産業省・中小企業庁「商工業実態基本調査」(1998年)

(注) 小規模企業とは従業員20名以下のところを指す。

また、中小企業は小規模企業を除く従業員300名以下のところを指す。

出所：中小企業白書 2004年版

図2 売上高営業利益率別の企業割合（製造業）

てこれらの変化はどのような要因によるのか、ここでは本格的な分析前の予備的考察として、生産性と学歴構成の2点に着目して分析する。

構成は次の通りである。2節では中小企業や大企業との規模間格差についてのこれまでの研究を紹介し本研究の位置づけを明確にする。3節では本研究の考え方を述べ、4節で検証方法を明示する。5節では結果を示し考察する。6節では留保点に言及する。最後に7節で以上をまとめる。

2. 先行研究

中小企業の実態やその変化について、八幡（2004）は平成11年版中小企業白書を挙げ、中小事業所に労働生産性の非常に高い事業所と低い事業所とが混在していることを指摘している。また、「中小企業＝弱者というマイナス・イメージのみで捉えるのではなく、バイタルな存在として実態に即して抜本的に見直すことになり、平成11年12月に中小企業基本法が改正された」（八幡 [2004]）ことを紹介している。さらに、中小企業政策の変更が雇用面に与える影響として、「とくに、規制緩和による競争激化の中で、大企業と中小企業との取引慣行の公正性が今後も維持されていくのが危惧される。—中略—中小企業側が一方的に不利な立場に置かれ不公正取引を強要される事例は後を絶たない。公正な競争を促進するための規制を強化しなくては、人材は疲弊し中長期でみた企業の競争力を失うことになる。」（八幡 [2004]）と述べ、不均衡状態の中での労働移動には公正な扱いを労働者が受けられるようになる施策を考えることが重要と言う。そして、「分業の進んだ大企業では味わえないほどのやりがいのある裁量性のあるよりクリエイティブな働き方も用意されているのが現実である。むしろ、イノベーションの担い手としての中小企業での働き方に注目すべきであろう。」（八幡 [2004]）と言及し、中小企業または新規開業の雇用創出力に期待している。

中小企業と大企業の規模間格差の研究をみると、玄田（1996）は規模間賃金格差が労働者の資質によるのか、職業訓練によるのか、小規模企業から大企業への転職率と転職後の賃金上昇率で分析している。その結果、製造業では資質の差が職業訓練を上回ることはない。但しブルーカラーでは3～6割は労働者の資質の差、ホワイトカラーでは訓練機会の差によると言う。

さらに、奥井（2000）は、資質でもなく、訓練でもなく、玄田（1996）の述べるそこ

ろの「その他」の純粋な規模間格差を計測している。「その他」の差が生まれる要因として奥井（2000）は大企業の生活保障としての賃金支払いなどを挙げる。男性では純粋な規模間格差が存在しているが、女性では能力の差により規模間格差は説明でき、純粋な規模間格差は観察されないと言う。本稿では、「大企業」と「中小企業」の差ではなく、どのような属性を持つ集団では大企業と中小企業に差がないのか、どの賃金層で中小企業の賃金が上昇し大企業と差がなくなっているのか等、中小企業の多様性と変化に注目する。

3. 考え方

労働者の企業規模別賃金は図3のように分布していると考える。横軸は賃金を示し、右ほど高い。同時に賃金の規模間格差の規定要素、例えば労働者の質や就業機会の頻度を示す。大企業の労働者ほど賃金の高いところ、あるいはその要素のところに多く分布している。中小企業の平均より低い賃金を受け取っている大企業の労働者も、大企業の平均より高い賃金を受け取る中小企業の労働者も存在する。

高い賃金を受け取る中小企業の労働者が増加する場合、①中小企業の分布の右シフト（あるいは大企業の左シフト）か、②中小企業の分布の広がり（あるいは大企業の分布の縮小）が起きている。図4は分布シフトが起きている場合を示す。点線の分布はシフト後の中小企業の分布を表す。大企業の平均賃金より高い賃金を受け取る中小企業の労働者数が増加している。中小企業の、賃金の規模間格差の規定要素が変化することで分布はシフトする。例えば、賃金の規模間格差が労働者の質であるならば中小企業の労働者の質が向上することで分布は右にシフトする。あるいは、賃金の規模間格差が規模の経済性であるならば、規模の経済性が働かなくなることで大企業の分布が左にシフトし、大企業の平均賃金より高い賃金を受け取る中小企業の労働者は増加する。

図5は中小企業の分布が広がる場合を示す。点線の分布は変化後、すなわち分布が広がった後の中小企業で働く労働者の分布を表す。この場合もシフト時と同様に大企業の平均賃金より高い賃金を受け取る中小企業の労働者が増加している。中小企業で働く労働者が持つ賃金の規模間格差の規定要素の幅が広がり、高賃金で働く労働者と低賃金で働く労働者が現れたことを示す。

図4、図5の現象は、企業の属性(産業)や労働者の属性(性別、年齢、労働者の種類:

どの中小企業が弱者ではないのか

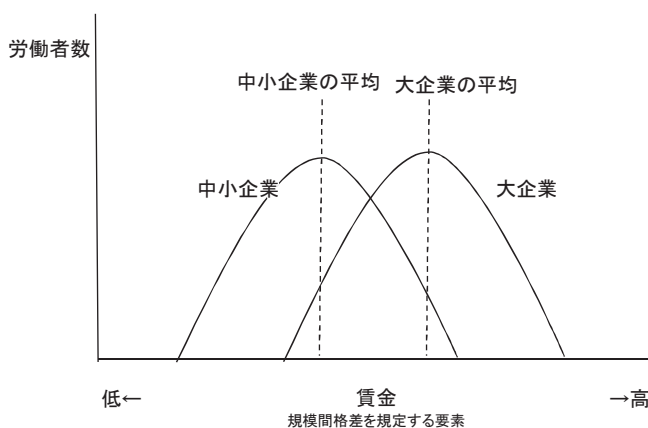


図3 概念図 a

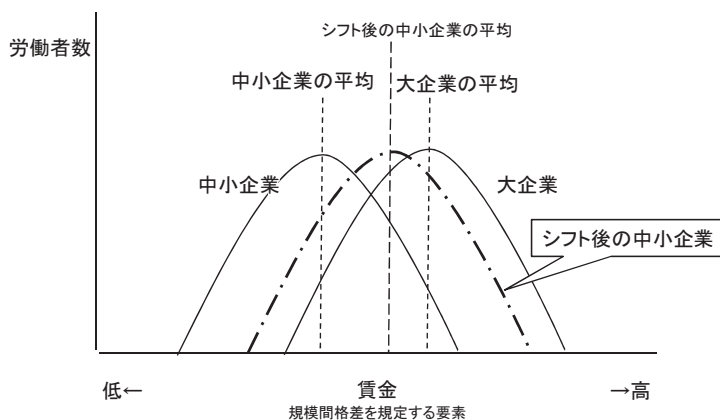


図4 概念図 b

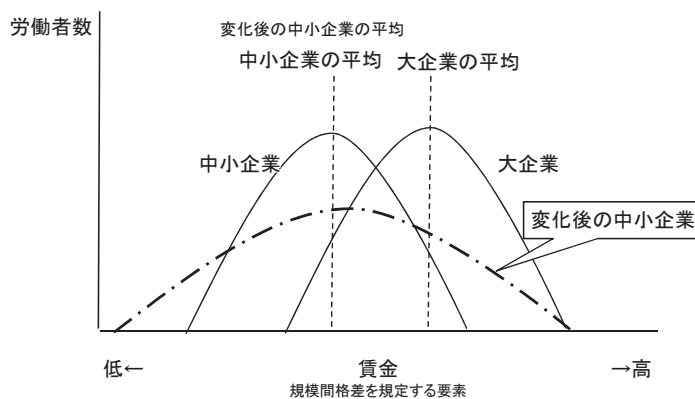


図5 概念図 c

生産労働者／管理労働者、学歴)によっても異なる。さらに、賃金分布が変化するのは、賃金の規模間格差を生み出す要因が変化していると考えられる。賃金の規模間格差を生み出す要因には、先行研究で取り上げられているように労働者の資質や職業訓練機会などが存在する。本稿ではその中でも生産性に着目する。生産性として①付加価値、売上高の変化率で測る方法と、②学歴構成で測る方法を用いる。大企業、中小企業の労働者の生産性が変化することで、支払われる賃金水準の分布も変化すると予測し検証する。

4. 検証方法

4.1 賃金分布の変化

第一に、高い賃金を支払う中小企業が増加しているのか、かつ、動態はどのようになっているのかカーネル密度関数の推定量の分布で検討する。gaussian カーネル関数を使用する。データは賃金構造基本統計調査の標準労働者の年齢階級、所定内給与階級別労働者数を用いる。分析期間は2001年から2009年である。所定内給与階級の中央値の給与を、階級に該当する人数の労働者が受け取っているとする。所定内給与を用いるのは、残業代や手当を含むきまって支払う現金給与より景気の影響を受けにくいからである。分布は規模別(従業員数10-99人、100-999人、1000人以上)、産業、性別、年齢階級別に描く。但し、次節の結果では、変化の大きかった従業員規模10-99人と1000人以上の企業を中小企業、大企業として掲載する。また年齢階級については35-39歳と55-59歳、年次については基準年として2001年(2004年)、最新年として2009年(2008年)の分布ⁱを示す。

4.2 要因分析

第二に、賃金分布の変化の要因を分析する。労働者の生産性が変化することで大企業と中小企業の賃金分布が変化しているのか、まずは①付加価値、売上高で検討する。企業活動基本調査の一企業当たりのこれらの値の変化を観察する。前項の賃金分布図で用いる賃金構造基本統計調査で規模別賃金データの入手できる産業のうち、企業活動基本調査で得られる産業、すなわち、製造業、卸・小売業、情報通信業を対象とする。次に、②学歴構成の変化が賃金分布の変化に影響を与えているのか次式を推計する。

$$d_W_t = \alpha_{0t} + \alpha_{mt}x_{mt} + \alpha_{it}z_{it} + u_t \quad t = \text{基準年, 最新年} \quad (4-1)$$

被説明変数 d_W は、基準年（2001年または2004年）での大企業と中小企業の賃金差、または、最新年（2008年）での大企業と中小企業の賃金差を用いる。賃金として、平均、中位、第1四分位、第3四分位、第1十分位、第9十分位を使用するⁱⁱ。これにより、平均での賃金差のみならず、4.1項で検討するような、賃金分布の変化が下位層で起きたのか上位層で起きたのかを捉えることができる。説明変数 x は、大企業または中小企業の労働者に占める中卒、高卒、高専・短大卒、大卒者の割合を用いる。但し、製造業の生産労働者は中卒が高卒以上の2つに区別されているのみであるため、除外して推計する。説明変数 z は性別ダミー（男性を1）と高齢層ダミー（55-59歳を1）であるⁱⁱⁱ。推計には bootstrap 法を用いる。

データは企業活動基本調査と賃金構造基本統計調査の年齢階級別所定内給与額の分布特性値及び年齢階級別学歴別労働者数を用いる。但し、賃金の平均については4.1項の分布図から算出している。推計に用いるデータの基本統計量は表1に示した。

5. 結果

5.1 カーネル密度推定量の分布

カーネル密度推定量のグラフを描き、大企業と中小企業で賃金分布の差が拡大したのか縮小したのかを観察した。まず結果を一覧にまとめたのが表2である。表2の○は大企業と中小企業の賃金分布の重なりが増加、×は重なりが減少、△は変化がない、または明らかな変化がないことを示す。これをみると、建設業、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業の若年層、教育・学習支援業、サービス業の若年層、情報通信業の女性労働者で賃金分布の重なりが増えている。但し、教育・学習支援の女性高齢者では反対に差は拡大している。金融・保険業の女性若年層では賃金分布の重なりは減少している。また製造業について生産労働者、管理労働者の別でみると、生産労働者については、男性の若年層、女性の若・高齢層で賃金分布の重なりは増えている。これに対し、管理労働者では、女性の若年層では賃金分布の重なりが増えているが、男性、女性高齢層では変化がないか、賃金差は拡大している。

各々のカーネル密度推定量の分布図をみてみよう。図6は左から基準年の大企業と中小企業の賃金分布、最新年の大企業と中小企業の賃金分布、大企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、中小企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、を産業、性別、

表 1 基本統計量

サンプルサイズ：48

大企業と中小企業の賃金差（所定内給与額）：単位千円

基準年（2001年または2004年）					最新年（2008年）				
変数	平均	標準偏差	最小値	最大値	変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
平均	73.306	70.581	-80.622	291.124	平均	64.573	55.377	-26.161	238.540
中位	72.650	74.758	-92.300	293.700	中位	61.623	54.604	-78.400	204.700
第1四分位	58.679	72.326	-76.200	325.400	第1四分位	44.654	53.575	-62.700	210.800
第3四分位	90.981	80.661	-150.500	352.700	第3四分位	76.260	62.336	-104.900	245.500
第1十分位	46.713	65.755	-74.000	309.600	第1十分位	29.067	42.691	-36.600	173.400
第9十分位	109.283	118.240	-206.400	511.600	第9十分位	105.560	96.807	-133.400	374.500

学歴構成：単位%

基準年（2001年または2004年）					最新年（2008年）				
変数	平均	標準偏差	最小値	最大値	変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
大企業									
中卒	4.495	6.663	0.000	26.792	中卒	3.802	5.331	0.000	22.143
高卒	33.906	18.688	3.427	73.059	高卒	43.091	22.358	4.599	79.352
高専短大卒	14.519	14.719	1.478	63.760	高専短大卒	18.762	15.042	1.783	71.027
大卒	31.015	25.971	0.377	93.176	大卒	34.346	25.160	2.083	92.792
中小企業									
中卒	8.923	10.030	0.000	44.334	中卒	6.456	6.989	0.000	28.017
高卒	57.783	18.636	16.220	96.620	高卒	52.798	18.192	14.916	83.007
高専短大卒	17.256	13.131	2.439	55.030	高専短大卒	17.199	12.215	1.672	56.197
大卒	21.655	18.929	0.000	65.766	大卒	23.547	18.562	0.441	68.463

ダミー変数

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
性別ダミー	0.500	0.505	0.000	1.000
高齢層ダミー	0.500	0.505	0.000	1.000

男性を1、高齢層（55-59歳）を1。

年齢別に載せている。図6をみると、以下の5つに分けることができる。

- ・大企業の賃金分布が左シフト（賃金の下落）し、中小企業の賃金分布が右シフト（賃金の上昇）している。

製造業の35-39歳女性生産労働者、教育学習支援業の35-39歳男性、建設業の55-59歳男性、卸・小売業の35-39歳男性、卸・小売業の35-39歳女性、宿泊・飲食サービス業の

表2 性別、産業別賃金分布の変化

産業名	男性		女性	
	35－39歳	55－59	35－39	55－59
建設業	○	○	○	○
製造業：生産	○	×	○	○
製造業：管理	×	△	○	△
情報通信業	×	△	○	○
運輸業、郵便業	△	△	△	×
卸売業、小売業	○	○	○	○
金融業、保険業	△	△	×	○
不動産業、物品賃貸業	○	△	△	△
複合サービス事業	△	△	△	○
宿泊業、飲食サービス業	○	△	○	△
医療、福祉	△	△	△	×
教育、学習支援業	○	○	○	×
サービス業（他に分類されないもの）	○	△	○	△

○：大企業と中小企業の賃金分布の重なりが増加している。

×

△：変化なし／明確な変化なし。

35-39歳女性、建設業の55-59歳女性、情報通信業の55-59歳女性労働者がこれに該当する。また、建設業の35-39歳女性労働者では、大企業の賃金分布に変化はないが、中小企業の賃金分布が右にシフトしている。製造業の35-39歳女性管理労働者と教育学習支援業の55-59歳男性労働者では、中小企業の賃金分布に変化はないが、大企業で下落している。情報通信業の35-39歳女性労働者でも大企業の賃金分布が左に、中小企業のそれが右にシフトし、より重なるようになったが、基準年の賃金分布でも重なりが多い。

・大企業の賃金分布の左シフト（賃金の下落）幅は、中小企業の賃金分布の左シフトよりも大きい。

製造業の35-39歳男性生産労働者、卸・小売業の55-59歳男性、不動産業の35-39歳男性、サービス業の35-39歳男性、製造業の55-59歳女性生産労働者、複合サービス事業の55-59歳女性、教育学習支援業の55-59歳と35-39歳女性、サービス業の35-39歳女性では、大企業の方が中小企業よりも賃金の下落が大きく、分布の重なりが増えている。建設業の35-39歳男性労働者では、中小企業の賃金も下落しているが、大企業の間～上位層の賃金が大幅に下落している。宿泊業の35-39歳男性労働者でも、大企業の間～上位層の賃金が大幅に下落している。

落により分布の重なり増加している。また、卸・小売業の55-59歳女性労働者では、大企業も中小企業もともに賃金分布は左にシフトしているが、特筆すべきなのは、最新年では中小企業の賃金分布の方が大企業のそれより賃金の高いところで分布していることである。

・ 変化なし／明確な変化なし

情報通信業の55-59歳男性、金融保険業の35-39歳男性、不動産業の55-59歳男性、医療福祉業の35-39歳と55-59歳の男性、製造業の55-59歳女性の管理労働者には明確な変化はない。宿泊・飲食サービス業の55-59歳男性も変化がないが、サンプルの少なさも注意を要する。製造業の55-59歳男性管理労働者、複合サービス事業の55-59歳男性、医療福祉業の35-39歳女性労働者では大企業も中小企業もともに賃金が下落し差に変化がない。

運輸業の35-39歳と55-59歳男性労働者では中小企業の賃金分布は右にシフトしているが、基準年でも分布は重なっている。金融保険業の55-59歳男性労働者では大企業の賃金分布は一点集中へとやや変化し、中小企業では中間層の賃金下落がみられるが、基準年でも大企業の賃金分布は中小企業よりも幅広く、分布は重なっている。サービス業の55-59歳男性、運輸業の35-39歳女性、不動産業の35-39歳と55-59歳女性、宿泊・飲食サービス業の55-59歳女性、サービス業の55-59歳女性労働者では、賃金分布は基準年ですでに重なっている。

・ 大企業の賃金分布が右シフト（賃金の上昇）し、中小企業の賃金分布が左シフト（賃金の下落）している。

製造業の35-39歳男性管理労働者、情報通信業の35-39歳男性では大企業の賃金が右にシフトし、中小企業のそれは左にシフトし、両者の差は広がっている。金融保険業の35-39歳女性と、教育・学習支援業の55-59歳女性労働者では、大企業の下位層が消え、中小企業の賃金が下落している。運輸業の55-59歳女性では、中小企業に変化はないが、大企業の一部で賃金が上昇し差が広がっている。製造業の55-59歳男性生産労働者と医療福祉業の55-59歳女性では、大企業は上昇していないが、中小企業は下落し差は拡大している。以上の産業では賃金分布の差が拡大しているが、金融保険業の55-59歳女性労働者では、基準年に中小企業が大企業よりも賃金の高いところに分布していたので、大企業に変化はなく中小企業の賃金が下落することで、両者に差がなくなっている。

・大企業の賃金分布も、中小企業の賃金分布も右シフト（賃金の上昇）している。

複合サービス事業の35-39歳男性、女性労働者では、大企業、中小企業ともに賃金分布は右シフトしている。男性では中小企業の中間層から上位層へ分布のふくらみが移動している。女性では、2極化していた大企業の下位層が減り、中小企業でも下位層のふくらみが上位層へ移っている。

5.2 要因分析—売上高、付加価値の変化

次に、前項の変化が大企業と中小企業の生産性の変化によるものなのか分析した。図7～11は、前項で検討した産業について企業活動基本調査からデータの得られた製造業、卸売業、小売業、情報通信業についての一企業当たり売上高、付加価値の前年からの変化率を示す。製造業は前項で確認した通り、男性の若年と女性の生産労働者では大企業と中小企業の賃金分布は重なりが大きくなり、管理労働者では女性若年層以外変化がないか賃金分布の重なりは縮小している。売上高変化率、付加価値変化率で大企業と中小企業を比較すると、図7、8の通り大きな差はない。但し、リーマンショック後の不況期には大企業の方が落ち込みは大きい。

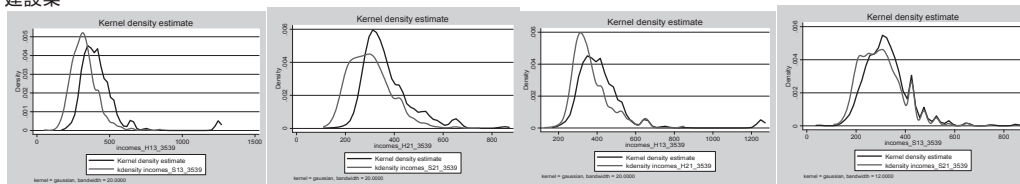
男性、女性の若年、高年齢層ともに賃金分布の重なりが増加していた卸・小売業について、卸売業、小売業別^{iv}に売上高の変化率をみると図9、図10の通りである。卸売業では製造業と同様に不況期の落ち込みが大企業で大きい。図10の小売業では、大企業の方が中小企業より売上高の伸び率は高い。但し、卸売業より変化率の値は小さく、また卸売業は2008年で中小企業は2322社のデータであるのに対し、小売業は685社と少なく、前項で卸売業と小売業を合わせて観察した賃金分布に与える影響は小さい。

情報通信業では、男性の若年層と女性高齢層で賃金分布の重なりは減少していた。図11は売上高変化率を示す。図11からは大企業の売上高が2005年から2008年まで上昇し続けているとは言えない。製造業、卸・小売業、情報通信業について、単純にグラフにするだけでは売上高や付加価値変化率の上昇が賃金分布の重なりを増やしているとは明らかにならない。

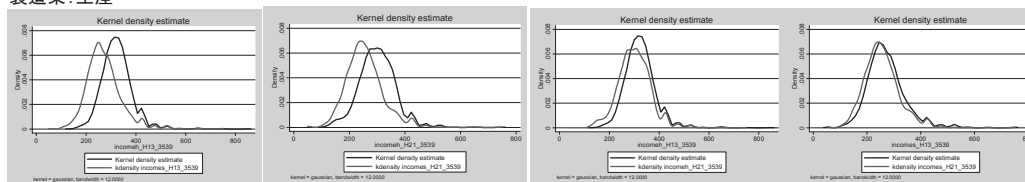
5.3 要因分析—学歴構成の変化

次に、学歴構成の変化に注目した。(4-1) 式の推計結果が表3である。1段目は被説明変数を最新年（2008年）における大企業と中小企業の賃金差、説明変数を最新年における大企業に占める中卒労働者の割合、高卒労働者の割合、中小企業に占める中卒労働

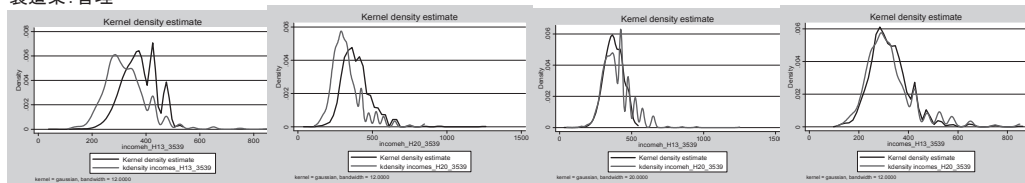
建設業



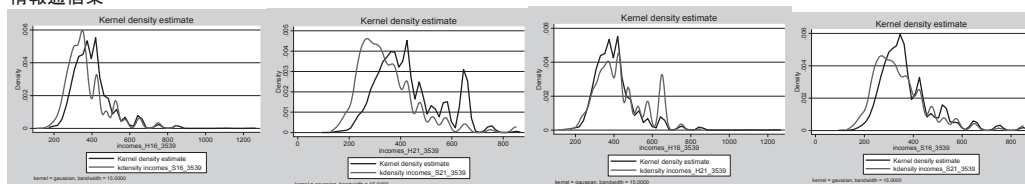
製造業：生産



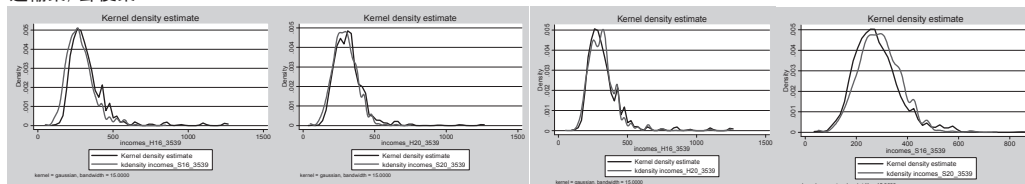
製造業：管理



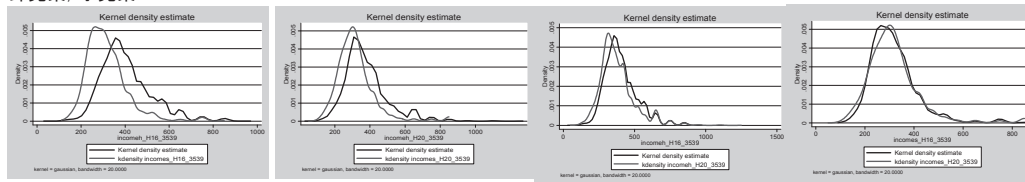
情報通信業



運輸業，郵便業



卸売業，小売業



金融業，保険業

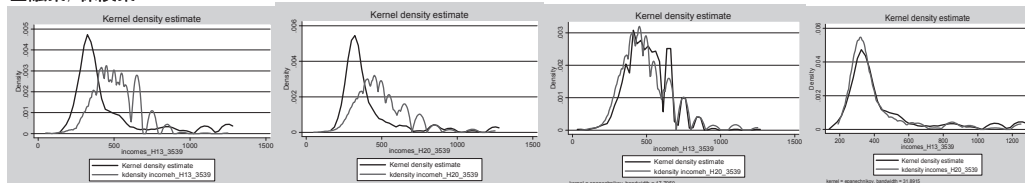
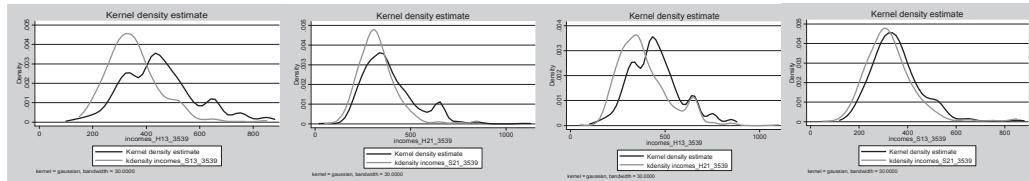


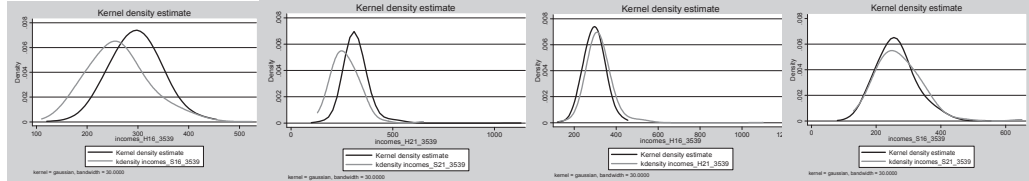
図 6 a 賃金分布の変化－男性35-39歳

どの中小企業が弱者ではないのか

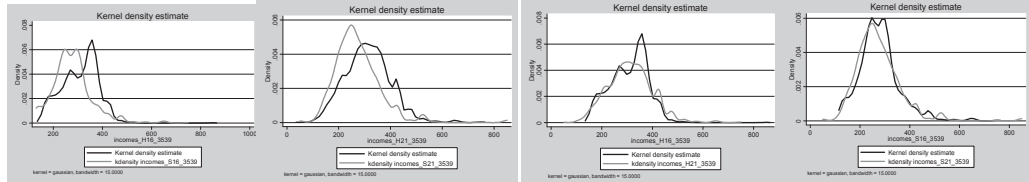
不動産業、物品賃貸業



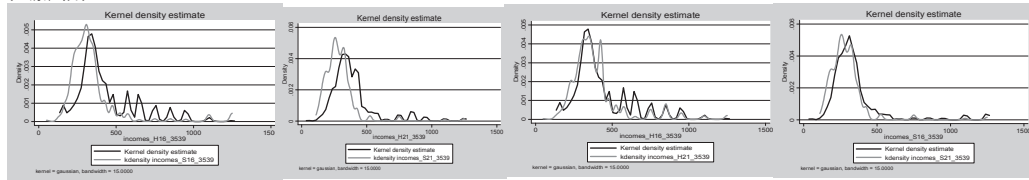
複合サービス業



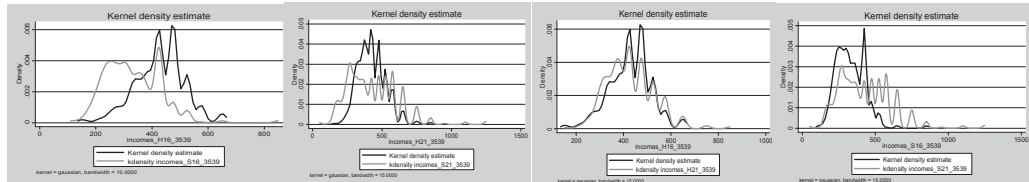
宿泊業、飲食サービス業



医療、福祉



教育、学習支援業



サービス業(他に分類されないもの)

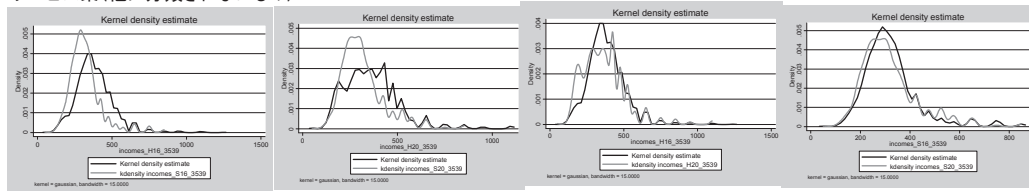
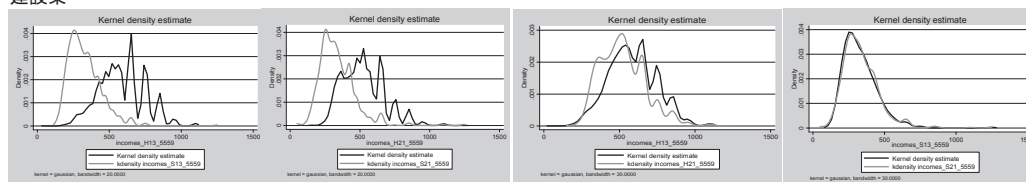


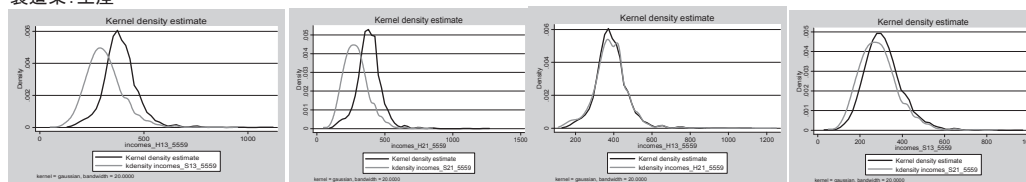
図6a 賃金分布の変化－男性35-39歳（つづき）

左から基準年の大企業と中小企業の賃金分布、最新年の大企業と中小企業の賃金分布、大企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、中小企業の賃金分布の基準年から最新年への変化

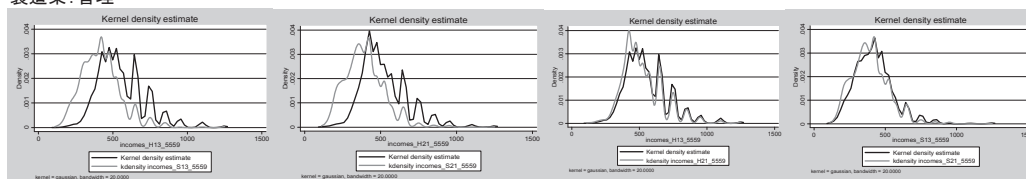
建設業



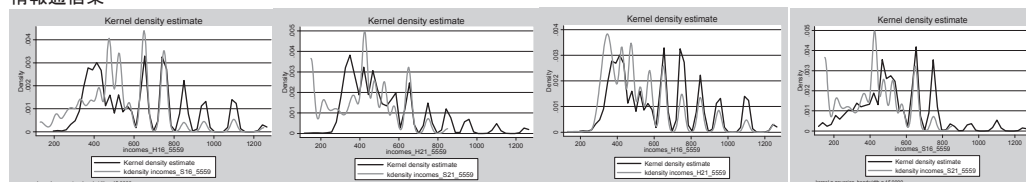
製造業：生産



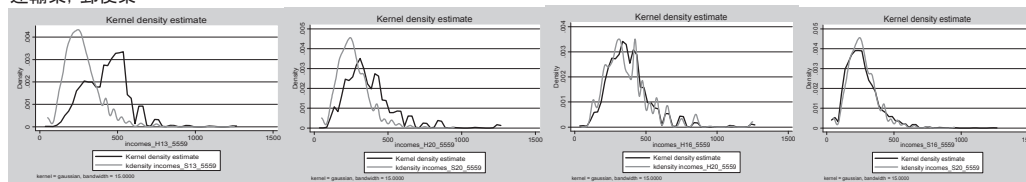
製造業：管理



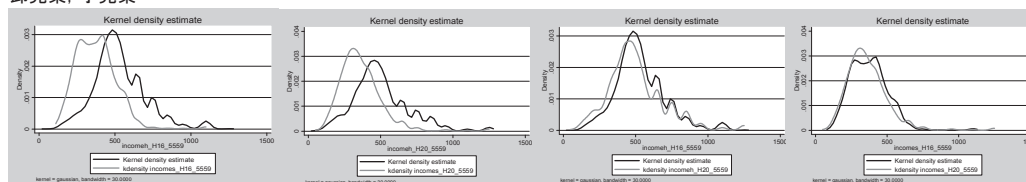
情報通信業



運輸業、郵便業



卸売業、小売業



金融業、保険業

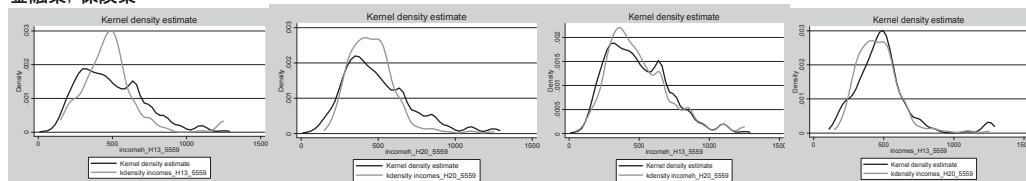
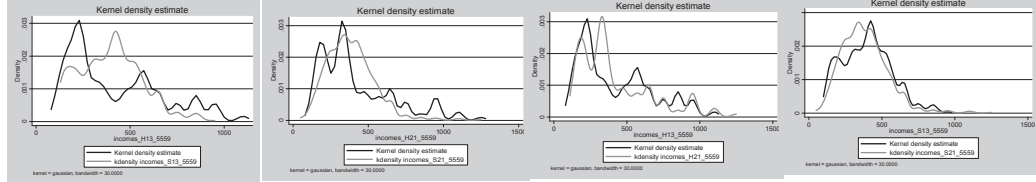


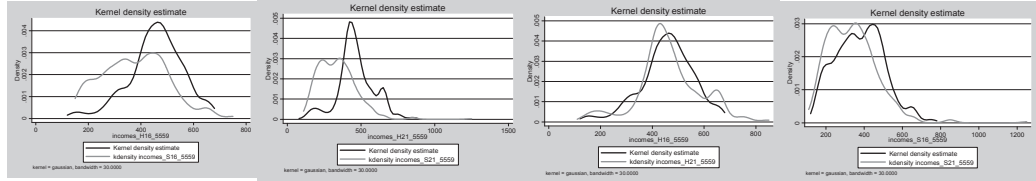
図 6 b 賃金分布の変化－男性55-59歳

どの中小企業が弱者ではないのか

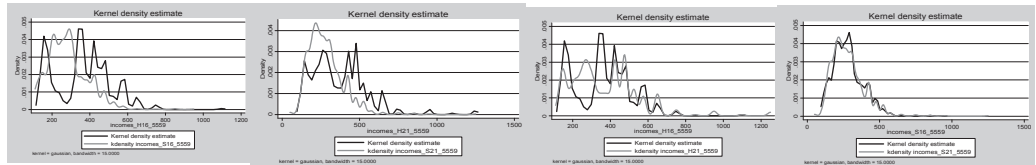
不動産業、物品賃貸業



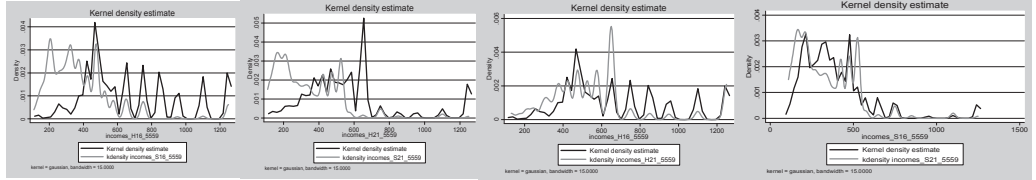
複合サービス事業



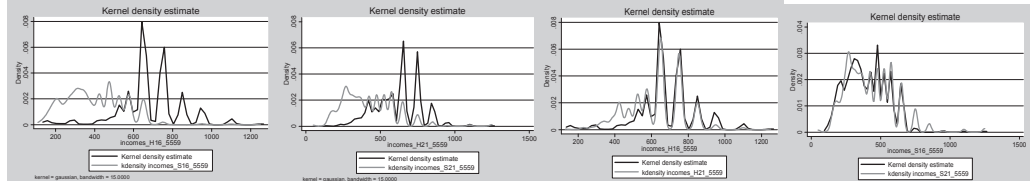
宿泊業、飲食サービス業



医療、福祉



教育、学習支援業



サービス業(他に分類されないもの)

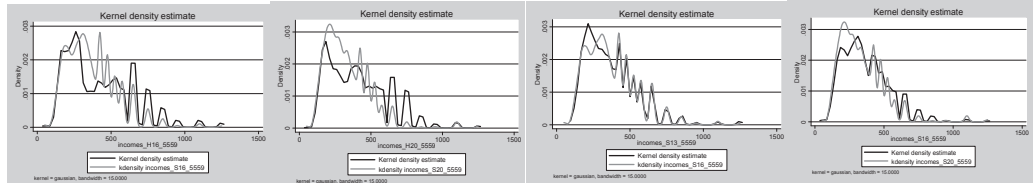
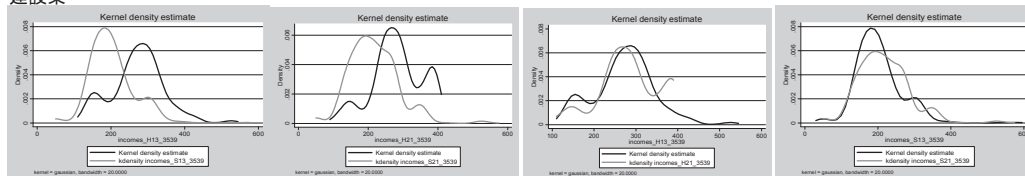


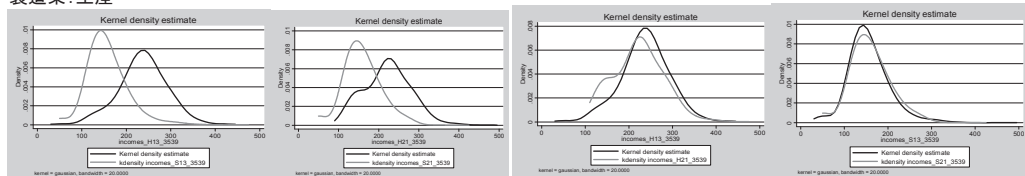
図 6 b 賃金分布の変化－男性55-59歳（つづき）

左から基準年の大企業と中小企業の賃金分布、最新年の大企業と中小企業の賃金分布、大企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、中小企業の賃金分布の基準年から最新年への変化

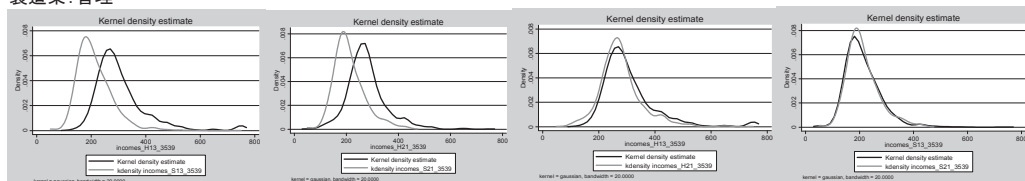
建設業



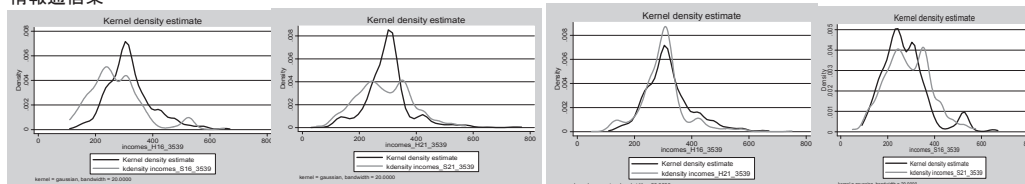
製造業：生産



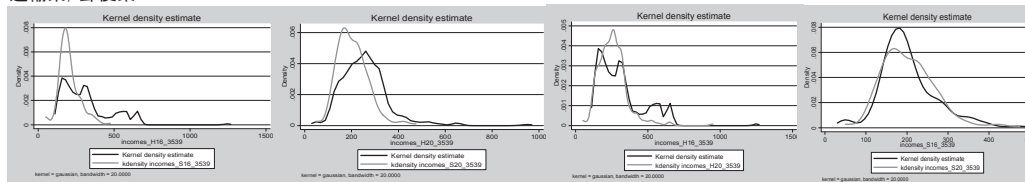
製造業：管理



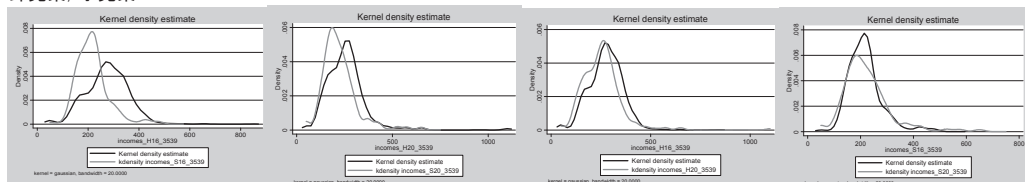
情報通信業



運輸業，郵便業



卸売業，小売業



金融業，保険業

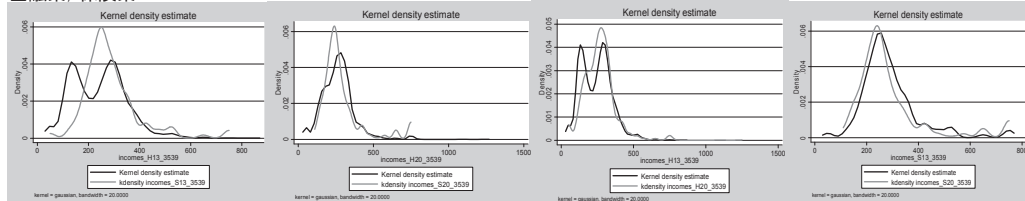
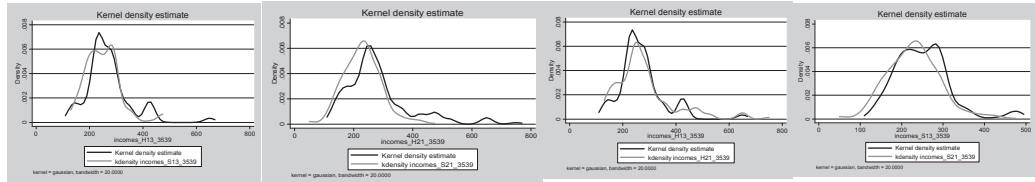


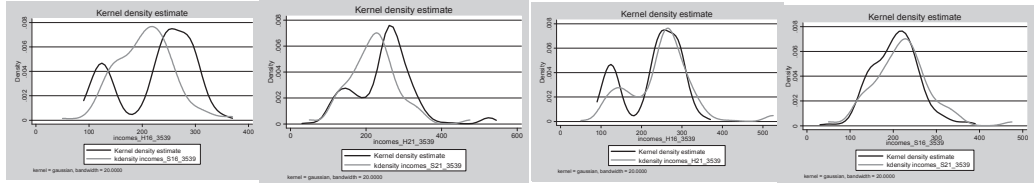
図 6c 賃金分布の変化－女性35-39歳

どの中小企業が弱者ではないのか

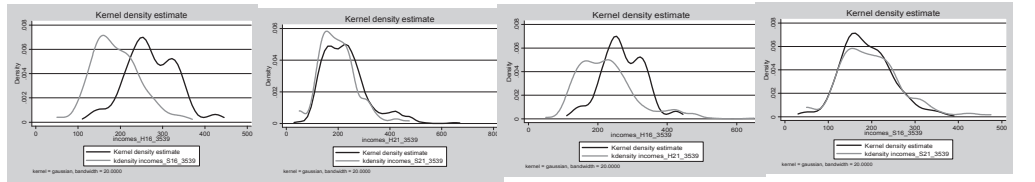
不動産業、物品賃貸業



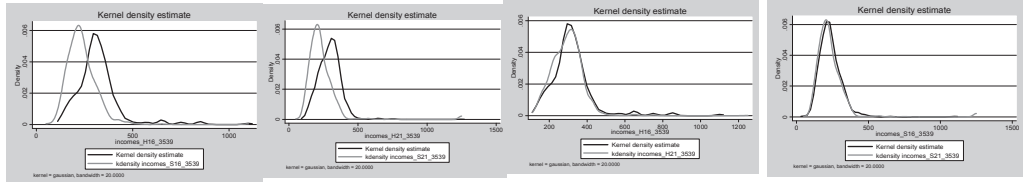
複合サービス事業



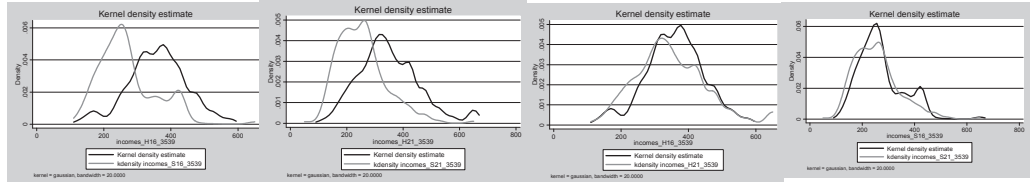
宿泊業、飲食サービス業



医療、福祉



教育、学習支援業



サービス業(他に分類されないもの)

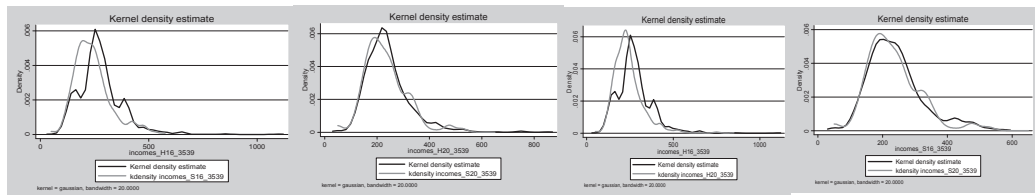
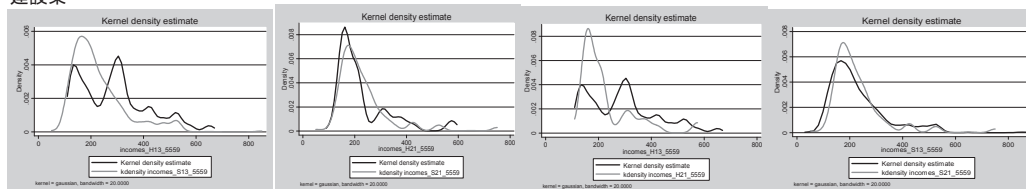


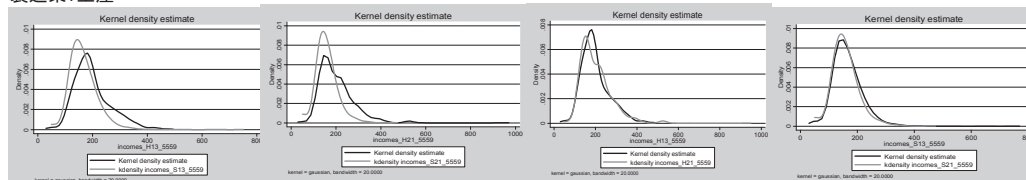
図 6 c 賃金分布の変化－女性35-39歳（つづき）

左から基準年の大企業と中小企業の賃金分布、最新年の大企業と中小企業の賃金分布、大企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、中小企業の賃金分布の基準年から最新年への変化

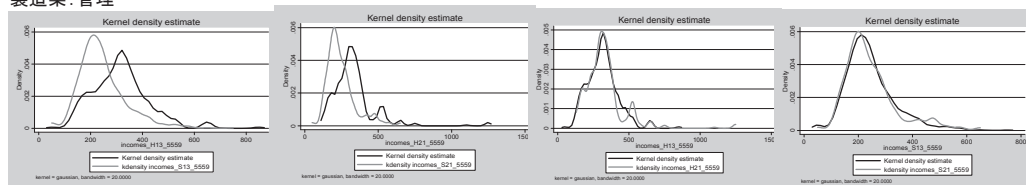
建設業



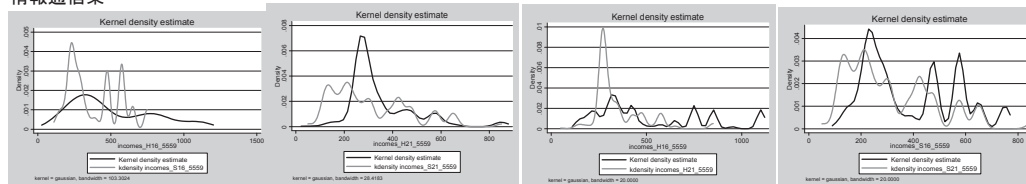
製造業:生産



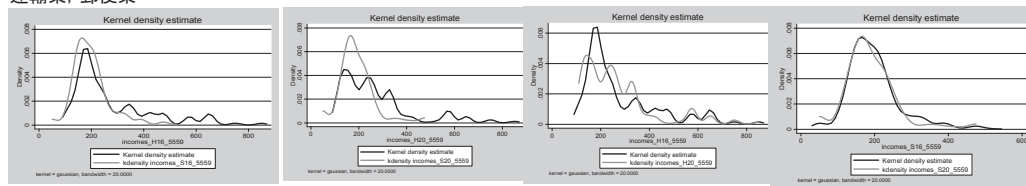
製造業:管理



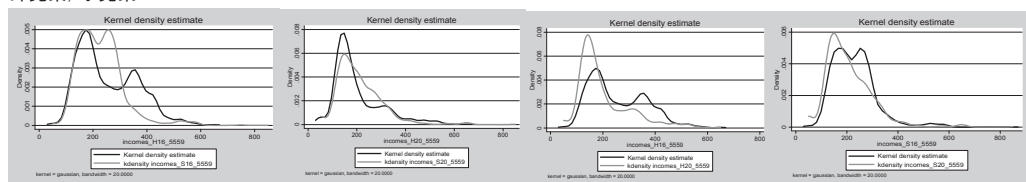
情報通信業



運輸業, 郵便業



卸売業, 小売業



金融業, 保険業

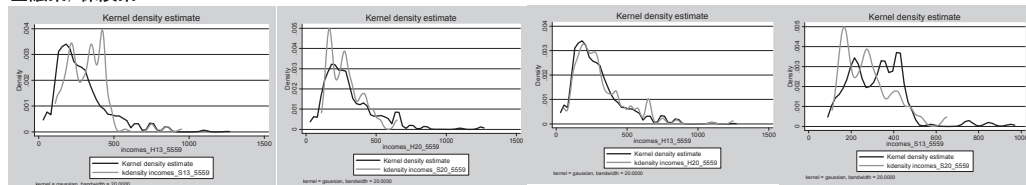
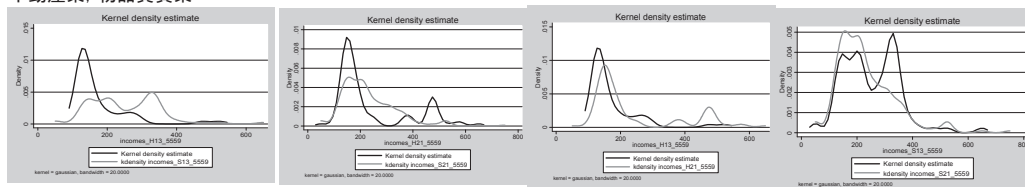


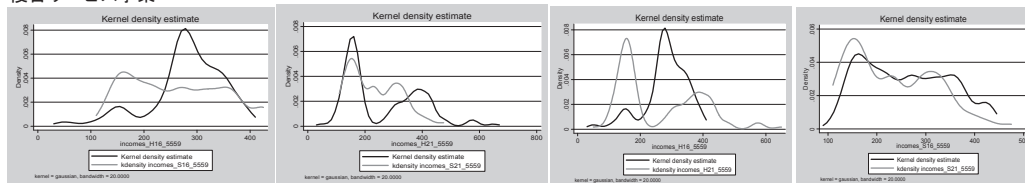
図 6 d 賃金分布の変化－女性55-59歳

どの中小企業が弱者ではないのか

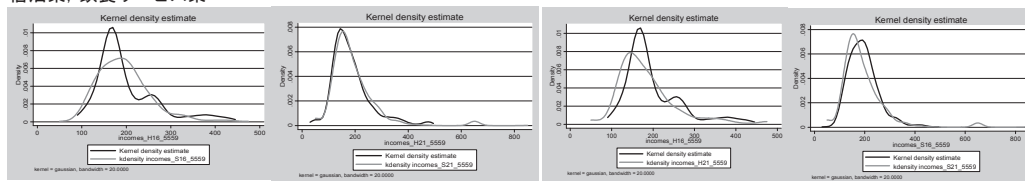
不動産業、物品賃貸業



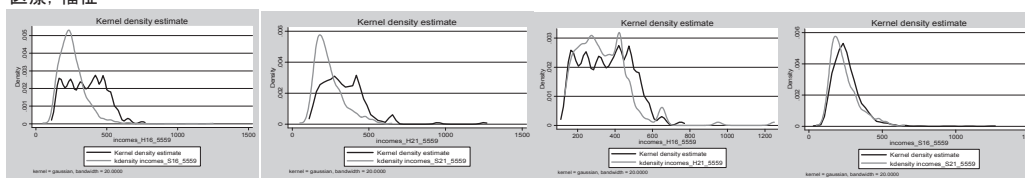
複合サービス業



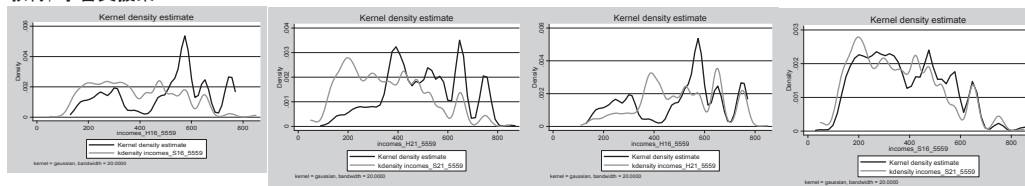
宿泊業、飲食サービス業



医療、福祉



教育、学習支援業



サービス業(他に分類されないもの)

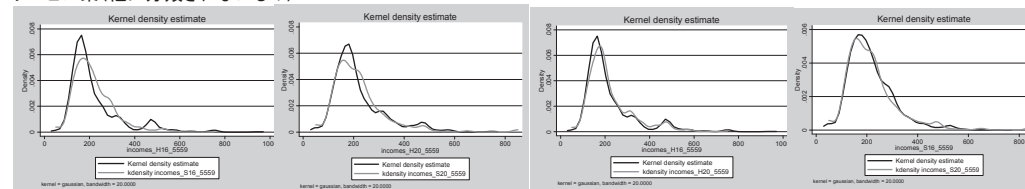


図 6 d 賃金分布の変化－女性55-59歳（つづき）

左から基準年の大企業と中小企業の賃金分布、最新年の大企業と中小企業の賃金分布、大企業の賃金分布の基準年から最新年への変化、中小企業の賃金分布の基準年から最新年への変化

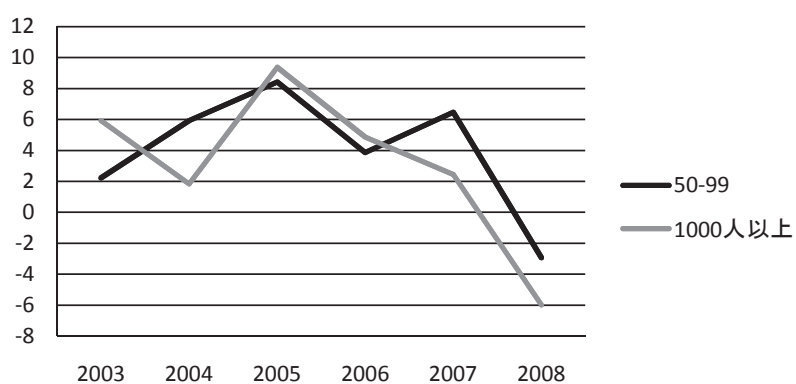


図7 製造業 売上高変化%

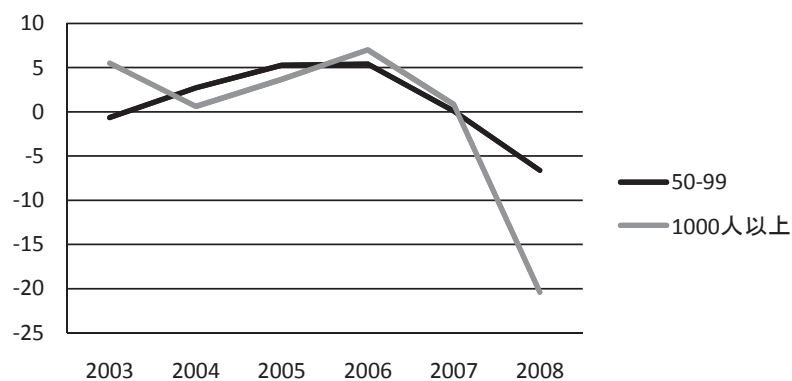


図8 製造業 付加価値変化%

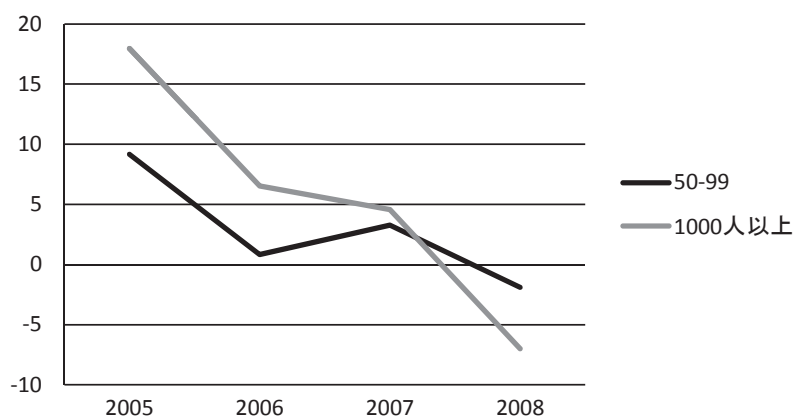


図9 卸売業 売上高変化%

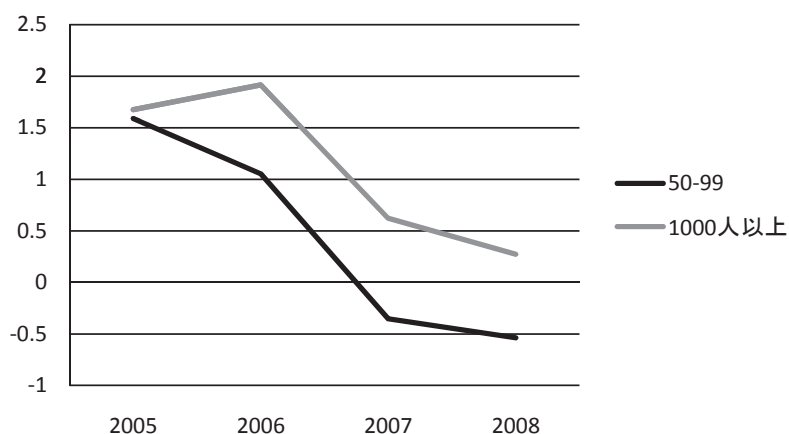


図10 小売業 売上高変化%

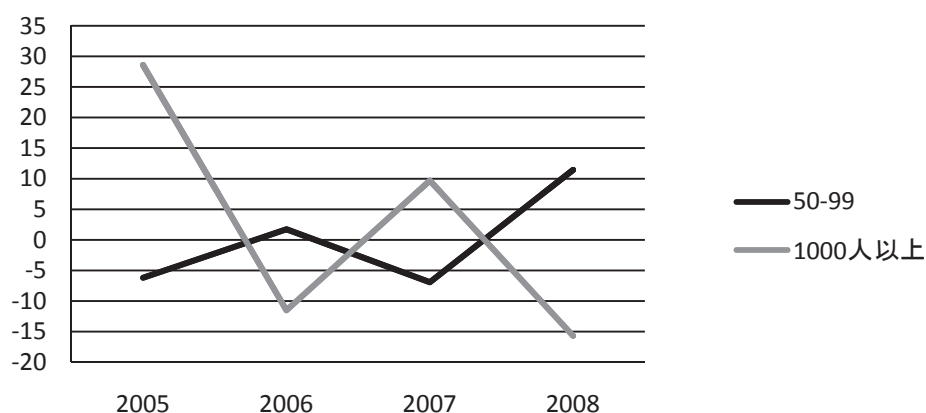


図11 情報通信業 売上高変化%

者の割合、高卒労働者の割合である。賃金差は分布の形状を考慮し、平均、中位、第1四分位、第3四分位、第1十分位、第9十分位で測っている。1段目の結果をみると大企業の高卒割合が増加するほど賃金差は縮小する。但し、超下位層（第1十分位）での差では高卒労働者の割合は有意には説明しない。

2段目は中卒、高卒の代わりに高専・短大卒、大卒者の割合を説明変数とした推計結果である。大企業の大卒割合が高いほど賃金差は大きい。特に第1四分位以上での差で大きく効いている。反対に中小企業の大卒労働者の割合の増加は賃金差を縮小する。超下位層や超上位層（第1十分位、第9十分位）よりも下位層、中位層、上位層（第1四

表3 学歴構成が賃金差に与える影響

被説明変数 = 最新年賃金差	平均の差		中位の差		第1四分位の差		第3四分位の差		第1十分位の差		第9十分位の差	
	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
大企業中卒_1	-3.835 *	1.961	-1.213 ***	2.773	-1.504	2.415	-0.315	4.254	-1.418	1.492	-3.733	5.029
大企業高卒_1	-1.461 ***	0.563	-2.042 ***	0.623	-2.153 **	0.842	-2.088 ***	0.568	-1.393	0.859	-2.455 *	1.330
中小企業中卒_1	2.088	1.628	3.415	2.251	2.059	1.840	3.229	2.845	1.501	1.510	3.331	3.147
中小企業高卒_1	0.477	0.615	0.636	0.725	1.095	0.871	0.746	0.738	0.897	0.813	1.203	1.541
性別ダミー	28.912 **	12.404	7.146	17.390	18.491	16.571	24.416	18.008	27.488 **	11.573	54.043 **	26.876
高齢層ダミー	68.689 ***	19.435	30.849 *	18.628	35.719	24.550	35.661 *	19.212	17.058	17.635	75.964 **	34.064
定数項	54.647 **	25.049	79.581 ***	24.531	44.906 *	24.526	77.138 ***	29.848	15.122	15.677	75.497 *	45.651
AdjR-squared	0.461		0.318		0.302		0.309		0.298		0.255	

被説明変数 = 最新年賃金差	平均の差		中位の差		第1四分位の差		第3四分位の差		第1十分位の差		第9十分位の差	
	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
大企業高専短大_1	1.039	0.717	0.791	0.895	0.463	0.712	0.556	1.115	0.450	0.620	3.122 *	1.677
大企業大卒_1	1.994 ***	0.520	2.726 ***	0.843	2.832 ***	0.711	2.680 ***	0.643	1.935 ***	0.729	2.384 *	1.350
中小企業高専短大_1	1.734 *	0.938	0.824	1.015	1.201	0.808	1.021	1.032	-0.034	0.891	-0.647	2.012
中小企業大卒_1	-2.003 ***	0.664	-2.599 **	1.052	-2.781 ***	0.821	-2.740 ***	0.822	-1.785 **	0.781	-1.939	1.487
性別ダミー	71.772 ***	20.657	30.749	19.018	34.037 *	17.475	48.577 **	23.384	25.387	17.738	97.803 ***	35.364
高齢層ダミー	88.777 ***	20.072	60.308 ***	19.200	57.937 ***	19.080	67.474 ***	20.182	25.712 *	15.053	92.186 ***	29.854
定数項	-86.316 ***	32.986	-45.346	33.316	-62.445 **	26.838	-37.278	37.433	-28.776	18.423	-73.095	47.577
AdjR-squared	0.549		0.359		0.441		0.347		0.366		0.267	

被説明変数 = 基準年賃金差	平均の差		中位の差		第1四分位の差		第3四分位の差		第1十分位の差		第9十分位の差	
	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
大企業中卒_0	-2.650	1.948	-3.520	2.630	-2.666	1.892	-2.729	2.109	-1.572	1.812	-3.622	2.468
大企業高卒_0	-0.971	0.792	-0.836	0.754	-1.663 **	0.840	-0.273	0.938	-1.600 **	0.728	-0.395	1.326
中小企業中卒_0	3.017 **	1.465	3.869 ***	1.281	4.421 ***	1.610	2.200	1.997	2.995 **	1.334	0.503	2.504
中小企業高卒_0	-0.785	0.703	-1.358 **	0.680	-0.739	0.640	-1.090	0.770	-0.638	0.507	-0.625	0.968
性別ダミー	33.573 **	17.069	22.239	18.482	25.430	17.526	41.698 **	19.371	44.745 ***	15.216	48.829	30.177
高齢層ダミー	29.334	32.316	14.226	29.063	6.796	27.856	44.144	30.268	19.329	22.092	104.531 **	44.326
定数項	105.123 ***	27.096	142.551 ***	27.773	114.189 ***	23.104	112.935 ***	29.295	86.131 ***	21.439	93.916 **	39.881
AdjR-squared	0.257		0.298		0.354		0.192		0.430		0.090	

被説明変数 = 基準年賃金差	平均の差		中位の差		第1四分位の差		第3四分位の差		第1十分位の差		第9十分位の差	
	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
大企業高専短大_0	0.113	1.335	0.322	1.514	-0.248	1.095	1.003	1.714	-0.806	0.962	1.413	2.595
大企業大卒_0	2.100 ***	0.780	2.558 ***	0.885	2.737 ***	0.829	1.996 ***	0.701	2.062 **	0.918	0.906	1.177
中小企業高専短大_0	1.273	1.699	1.020	1.815	1.557	1.566	0.177	2.314	1.992	1.300	1.021	4.087
中小企業大卒_0	-1.782 *	0.939	-1.728	1.270	-2.608 ***	0.936	-1.341	1.085	-1.816 **	0.905	-0.600	1.555
性別ダミー	37.691	29.396	16.242	30.540	28.840	32.048	37.833	32.452	44.905	28.601	75.812	65.504
高齢層ダミー	76.131 ***	28.794	70.240 **	29.376	69.283 ***	25.234	83.451 ***	27.282	64.297 **	28.085	116.782 **	55.856
定数項	-33.779	36.623	-34.787	38.958	-42.050	31.065	-20.155	41.644	-55.178 *	31.315	-40.259	82.058
AdjR-squared	0.238		0.224		0.272		0.207		0.322		0.094	

注：大企業中卒は大企業労働者に占める中卒労働者の割合を示す。_0は基準年（2001年または2004年）での割合を、_1は最新年（2008年）での割合を示す。他の変数も同様。

***は1%、**は5%、*は10%有意水準を示す。

分位、中位、第3四分位)で影響している。

3段目、4段目は上述を基準年(2001年または2004年)で推計した結果である。3段目をみると、大企業の高卒労働者の割合は高くなるほど賃金差を縮小する。しかし1段目と比較するとその影響は小さく、また下位層(第1四分位、第1十分位)でのみ効果的であったと言える。

4段目の結果をみると、2段目の最新年の結果と同様に大企業の大卒割合は賃金差を拡大する。しかし、中小企業の大卒者の割合は、中位や第3四分位では2段目のような有意に賃金差を縮小するという結果は得られない。以上より、最新年では基準年より、大企業の高卒労働者による賃金差の縮小と中小企業の大卒割合による賃金格差の縮小が起きていると示唆される。

6. 留保

本稿の留保点を述べる。公表データからカーネル密度推定量による賃金分布図を描いているため、所得階級の中央値に労働者が存在していると仮定している点を留意する必要がある。また、生産性については、本稿で掲載していない産業の付加価値や、他の指標として経常利益率などでも考察する必要がある。但し、企業活動基本調査では50人以上の事業所を対象としており、10人以上の事業所のデータが公表されている賃金構造基本統計調査より大規模の事業所のみが対象となっている。また今回の推計では基準年と最新年の比較である。その間の変化も分析対象とする必要はある。特に最新年の不況の影響には注意したい。掲載はしていないが、大企業と中小企業の賃金分布の重なりが増加している産業は、好況期でも重なりが増加が観察できた。計量分析でも、明示的に景気の変動を考慮した分析を今後行いたい。

7. まとめ

本稿では、「弱者」ではない中小企業は以前よりも増加しているのか、増加しているのならばどのような中小企業で弱者ではなくなっているのか、またなぜ増加しているのかを検討した。中小企業の中でも多様性が高まっていると予測し、規模間の平均を比較

するだけではなく、カーネル密度推定量による賃金分布の観察や、第1四分位、第3四分位、第1十分位、第9十分位数を用いた推計を行った。変化の要因分析としては、特に生産性と学歴構成に着目した。

カーネル密度推定量のグラフを描くと、建設業、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業の若年層、教育・学習支援業、サービス業の若年層、情報通信業の女性労働者と、非製造業で賃金分布の重なりが増えていた。製造業では、生産労働者において、男性の若年層、女性の若・高齢層で賃金分布の重なりが増えていた。これに対し、管理労働者では、男性、女性高齢層では変化がないか、賃金差は拡大していた。

賃金分布の重なりが増えていてもその動態には2つのタイプがあった。一つは、大企業の賃金分布が左シフト（賃金の下落方向）し、中小企業の賃金分布が右シフトするタイプである。もう一つは、大企業も中小企業も賃金分布は左シフトするが、大企業のシフト幅の方が中小企業のそれより大きいタイプである。しかしながら、特定の産業によりこれら2つのタイプのいずれかになる、というような特徴はみられなかった。同一産業でも年齢、性別により異なった賃金分布の動きが見られた。

次に、賃金分布を観察した産業のうち、企業活動基本調査からデータの得られた製造業、卸売業、小売業、情報通信業についての一企業当たり売上高、付加価値の前年からの変化率を観察した。賃金分布には変化があったが、製造業の規模別売上高変化率、付加価値変化率を比較すると大きな差はなかった。賃金分布の重なりが増加していた卸・小売業についても、卸売業では製造業と同様に不況期の落ち込みが大企業で大きかった。小売業では、賃金分布の動きと反対に大企業の方が中小企業より売上高の伸び率は高くなっていた。但し、小売業の変化率の値は小さく、事業所数も少ないことから卸売業と小売業を合わせて観察した賃金分布に与える影響は小さいであろう。賃金分布の重なりが減少していた情報通信業では、大企業の売上高がH17年からH20年まで上昇し続けているとは言えなかった。製造業、卸・小売業、情報通信業について、単純にグラフにするだけでは、賃金分布の重なりが増加・減少が売上高や付加価値変化率によるとは明らかにならなかった。今後、本稿で掲載していない産業の付加価値や、生産性の指標として経常利益率などでも分析したい。但し、企業活動基本調査では50人以上の事業所を対象としており、賃金データより大規模の事業所が対象となっている点を留意したい。

さらに、賃金分布の変化要因として、学歴構成の変化に注目した。被説明変数を基準年（2001年または2004年）または最新年（2008年）における大企業と中小企業の賃金差、

説明変数を基準年あるいは最新年の、大企業に占める中卒労働者の割合、高卒労働者の割合、中小企業に占める中卒労働者の割合、高卒労働者の割合、または大企業に占める高専短大卒労働者の割合、大卒労働者の割合、中小企業に占める高専短大卒労働者の割合、大卒労働者の割合として bootstrap 法で推計した。賃金差は分布の形状を考慮し、平均、中位、第1四分位、第3四分位、第1十分位、第9十分位数での差を用いた。その結果、大企業の高卒労働者の割合と、中小企業の大卒割合が賃金格差の縮小を促すと示唆された。

本稿の分析では公表データを用いているため、所得階級の中央値に労働者が存在していると仮定している。また基準年と最新年の2時点比較であり、途中の年の変化は捉えられていない。個票データを用いた、2時点のみならず毎年の変化を景気変動なども考慮した推計は今後の課題としたい。また賃金分布の変化要因も限られた生産性の指標と学歴構成のみを扱った。他の要因についても分析を行っていきたい。

参考文献

- 奥井めぐみ（2000）「パネルデータによる男女別規模間賃金格差に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』485号
- 玄田有史（1996）「「資質」か「訓練」か？—規模間賃金格差の能力差説—」『日本労働研究雑誌』430号
- 八幡成美（2004）「特集：ここが知りたい・労働研究〈人材の活用〉中小企業での働き方はミゼラブルか」『日本労働研究雑誌』525号

注

- i 日本標準産業分類は平成14年（第11回改定、賃金構造基本統計調査では2004年より採用）と平成19年（第12回改定）に分類が改定されている。改定により同一区分で比較可能な年が2004年以降の産業がある。最新年については、次項の推計では2008年に統一している。
- ii 賃金の低い方から第1四分位、第3四分位の順である。

- iii 5.1項の結果より、賃金分布の変化は産業により異なると示唆されるが、産業ダミーを入れて推計すると産業ダミーの多くは有意ではなかったため、本稿では産業ダミーをいれずに推計した結果を掲載している。
- iv 公表されている企業活動基本調査では卸売業と小売業がまとまった値は掲載されていない。