

中小企業の経営守る共同を

松丸 和夫

はじめに

日本経済が縮んでいる。1980年代に世界最高の競争力と二度の石油危機を輸出で乗り切った経済の「優等生」はどこへ消えたのか。多くの先進諸国が、中小企業の経営を守ることと雇用を創出することに力を注いできた過去20年と対照的に、日本では新自由主義政策が「市場原理主義」を楯に、弱肉強食、中小企業の淘汰と雇用削減、不安定雇用化の道をたどってきた。

国民経済において中小企業が果たす役割とその位置づけの重要さは誰も否定できない。そして、多くの中小企業家団体や研究者からの提案を背景に、民主党政権のもとでの「中小企業憲章」制定が現実味を帯びてきた。労働総研・中小企業問題研究部会は、中小企業庁に対して、同憲章案に対するパブリックコメントを5月22日付で送付した（「労働総研ニュース」№243参照）。

小稿では、中小企業の経営を守る共同の意義を、雇用の維持と創出の観点から考察したい。

1 縮む日本経済と「雇用なき回復－Jobless Recovery」

2008年の日本の一人あたり国内総生産（GDP）は、OECD（経済協力開発機構）加盟国31か国のなかで19位となった。1993年に米国に次ぐ第2位を記録して以来年々その位置を低下させた。国の経済の規模を表す国内総生産（GDP）でも、名目GDPが2000年に503兆円を記録して以降、一進一退で2008年は494兆円であった。しかも、経済が成長すれば個人所得も増加し、生活もやがて豊かになるという期待も急速に色あせている。巨大多国籍企業の内部留保はどんどん増加する一方、中小企業は淘汰され、失業率が上昇し、雇用も不安定化している。財界が主張

する「成長戦略」では、「雇用なき回復」はありえても、国民大多数の幸福や豊かさに結びつかない。

2008年の秋から始まったリーマンショックは、まさに世界的な金余り（富の偏在）がもたらした金融バブルの崩壊だった。2007年に194兆ドルまでふくれあがっていた世界の金融資産は、2008年には148兆ドルと急収縮した。消えた46兆ドルを円に換算すると4,140兆円、日本の年間GDP 8年分に相当する。しかし、2009年にはこれが185兆ドルまで回復したと伝えられている。大企業の内部留保の急膨張、世界金融資産が世界GDP合計の3倍を超える「金融資本主義」は、まともな生産・流通・消費の経済循環にとって、いつでも暴発する恐れのある爆弾であり、世界経済、国民経済、地域経済のバランスを破壊する動脈瘤とすらなっている。

ILO（国際労働機関）が2010年1月27日に発表した「Global Employment Trends（世界の雇用情勢）」2010年版によると、2009年の世界の失業者数は、2007年から記録史上最大の3400万人も増え、世界全体で2億1200万人近くに達したという。1日1人1.25ドル未満で暮らす労働者とその家族の数は2008年に6億3300万人と推計されていた。そのほかに、ぎりぎり生活していて貧困に陥る危険性がある労働者の数が2009年に2億1500万人にも達したと推計されている。

ファン・ソマヴィア（Juan Somavia）ILO事務局長は、「雇用なき回復の回避こそが今日の政策優先事項であることは明らか」と唱え、「銀行を救済した政策に対して示したのと同じ断固とした態度で今度は人々の仕事と生計を救い、創出する」ことを訴えた。巨大企業や金融資本の救済のためには、多額の公金を投入し、同じ政府が大量の失業や中小企業の淘汰に対して支

出を惜しむのは明らかに新自由主義的政策による優先順位を選択しているからである。弱肉強食は不可避であり、中小企業が淘汰され、雇用が削減されることもやむを得ないという判断が根底にある。しかし、それでは、現在の世界的経済危機は打開できない。

2 雇用戦略の主人公は中小企業をまもり育てること

「現在のILOの第一目標は、女性と男性にディーセントで生産的な仕事を獲得する機会を促進することである。その条件として、自由、平等、安心そして人間の尊厳がある。」

これは、ILO事務局長ソマヴィアのことばである。利潤を極大化するためには、自社の労働者はもとより取引先企業とその労働者、海外事業ではたらく労働者とその家族の生活を犠牲にしてもはばからない多国籍巨大企業と金融資本の横暴に対する最も痛烈な対抗戦略である。「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されるディーセントワーク（Decent Work）を破壊し、はたらく人々の生活を貧困な状態に陥れてきたのは、まさに飽くなき利潤追求とそれを支援してきた新自由主義政策に他ならない。

ILOによれば、ディーセントワークは、貧困を削減する努力の中心に位置し、平等・包摂・持続的発展の一手段である。そして、その実現の4つの条件として、①働く機会と持続可能な生計を支えるのに十分な収入、②労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）が保障され、職場で発言する自由が認められること、③家庭生活と職業生活が両立可能で、労働環境から社会保障までのセーフティ・ネットの確保、④公正、男女の平等、以上が掲げられている。

このように構想されるディーセントワークは、これまでILOや各国の労使関係当事者が追求してきた「はたらくルール」が、グローバル化の影響により、空洞化させられてきたことへの対抗戦略でもある。

しかし、仕事や雇用というのは、経済活動全体の結果でもあり、結果から原因にさかのぼるためには、ディーセントワークを破壊し、雇用の劣化をもたらすような企業間取引、企業内管理、総じて利潤第一主義の企業活動を規制しなければならない。逆に、赤字覚悟で採算割れの仕事でも受注し、仕事の確保のためには経営者自らがディーセントワークの対極にあるような働きを強いられる現状を打開する展望も示さなければならない。自らの生み出した経済的価値をとことんまで親企業や巨大企業に吸い上げられてきた中小企業の経営を守り、発展させるためのルール作りと政策支援が必要なのである。

今日、中小企業が存在し、存続することの意義、おしなべてグローバル化が進むなかでの中小企業が果たす役割への期待が世界的に高まっていることはよく知られている事実である。地域経済の要、国民経済の健全な発達に果たす主体としての中小企業の役割、世界最適地生産の原理から地球上どこへでも利潤追求のためには進出していく巨大企業、短期的な利益のために一国の通貨・経済危機を引き起こしてもとどまることを知らないヘッジファンドなどの投機マネー、これらに翻弄されながらも地域経済・国民経済に根を下ろし、雇用創出を通じて働く人々の生活の条件を提供し、また国民生活に欠かせない生活手段を提供しているのも中小企業である。経済成長のおこぼれとしての位置づけではなく、まさに中小企業が創造的に活躍し、そして優良な雇用あるいはディーセントワークの実現主体となることが求められている。

グローバル化が進む中で、かつてのように大企業が恵まれた労働条件を社員に保障し、中小企業はいつも相対的に低位の条件しか労働者に与えていないというパラダイム、発想が崩壊しつつある。大企業の正社員の働き方の中に、「過労死予備軍」や「名ばかり管理職」が増大し、相対的に高い賃金と引き換えに命まで提供させるような働き方が増加する一方で、中小企業の

特集・経済危機下の中小企業問題

中にも、大企業に倣って、人を直接雇用せずに派遣労働やアウトソーシングにたよる、企業の人件費負担を回避しようとする傾向が見られる。当座しのぎのこのようなやり方が続くと、中小企業そのものの経営力、活力を萎縮させてゆくだろう。中小企業の最大の経営資源は、経営トップと労働者のコミュニケーション、認識の共有と協働であろう。もちろん、労使の間には、超えることのできない労働力の売り手と買い手という対立関係が含まれている。市場経済では、どんな買い手もよりやすく商品を手に入れようとするし、売り手はできるだけ有利な条件での販売を求める。このような互いに置かれた立場と利害の不一致を認め合い、緊張関係があるからこそ労使は中小企業経営の存続と発展のためにつらい努力を継続できるのである。

日本の社会で、全体の7割近い雇用を日々生み出しているのが中小企業である。大学卒業予定者に対する有効求人倍率は、1000人以上の大企業が0.5倍を下回っているのに対して、中小企業のそれは高い時で4倍以上、最近でも2倍を上回っている（リクルートワークス公表資料）。ILOの提唱する雇用戦略において、中小企業を守り、育てることは第一線級の政策課題となっている。制定が準備されている「中小企業憲章」には、ぜひともこの視点が活かされるべきである。

3 日本の中小企業とディーセントワークの可能性

新規卒者に対する独占的買い手としてあらわれる大企業は、労働力の追加調達が可能な限りディーセントワークを追求する意欲をあまりもたないであろう。相対的な高賃金と福利厚生を提示すれば、売り手としての求職者が殺到する限り、買い手としての有利な条件を享受するだけである。また大企業は、自己の勝手や横暴が最末端の下請企業や海外展開した事業所に直接的あるいは間接的に劣悪な労働条件を生み出していることに関心を払わないだろう。取引相

手や自社の海外事業所がそこでどのような働き方を社員や下請労働者に求めているかについては知ったことではない、という無関心は、販売市場に至るまでの取引連鎖の中で、アンカー役を務める大企業の性向でもある。低賃金に対する怒りが労働者のストライキに発展し、工場が操業停止に追い込まれた中国進出の自動車メーカーのように、対応を余儀なくされる場合もある。しかし、一般的には巨大企業の我が物顔こそが、世界的な反グローバル化運動を呼び起こし、ディーセントワークの実現がILOの具体的な目標に設定されるようになった背景でもある。

中小企業の場合はどうだろうか。中小企業は、労働市場の需要独占という有利な買い手の条件をもたない。中小企業にとって、若年労働力を調達し、企業の経営資源として育て上げていくということは、ひととき重要な意味を持つ。なぜなら、時代の変化に対応して経営革新を進めていくためには、若いやる気のある社員とベテラン先輩社員や企業トップとの緊張と協調が不可欠だからである。資金や販売の力にものをいわせた経営は中小企業にはなじまない。人の育成に投資を行い、社長が先頭に立って手塩にかけて育て上げた社員が、もしも短期間の内に離職したらその打撃は大きい。会社全体の士気を引き下げる。一部大企業のように、大量採用と大量離職によって労働力の入替えをどんどん進めるやり方もなじまない。中小企業こそ「働きたいのある人間らしい仕事」に従業員に保障することを通じて、企業の発展を展望できる。こうした展望は、夢物語だろうか。

現実の中小企業の多くは、販売市場における最後の売り手となりえず、製品やサービスの開発力もそのための資金や人材にも不足があるために、専属下請あるいは準専属下請として従属型の中小企業として存立している。ディーセントワークの実現には、企業が今よりも高いコストを支払わねばならないから、中小企業経営者の本音として、「ない袖は振れぬ」「もうけが増

えない限りディーセントワークなどというものは考えられない」という声が聞こえてきそうである。中小企業がおかれた経営環境を固定的に捉えれば、このような意見には根拠があるように見える。しかし、これでは、「負の連鎖」すなわち相対的に劣悪な労働条件しか提供できない中小企業には、優秀な労働力が集まりにくく、そのことが企業の活力を弱め、低賃金・低コストだのみの経営に終始してしまうという悪循環から抜け出せないだろう。

これは中小企業経営者だけの責任だろうか。答えは、ノーである。公正な市場競争には公正な市場ルールが必要である。このルールを破っても許される慣行がある限り、中小企業経営者もまたしわ寄せの犠牲者である。公正な市場ルールを確立するためには、二つの条件を実現しなければならない。

第一は、優越的地位にある強者としての独占の大企業が、中小企業や取引先に対してその権力を行使して不当に利益を獲得する行動を規制するルールであり、日本では、独占禁止法（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」）及び「下請代金支払遅延等防止法」に代表されるルールがある。

第二は、事業法や市場ルールに関する立法には含まれないが、労働基準法をはじめとする労働に関する諸法令および労働者世帯の長期的生活保障の体系としての社会保障システムである。

第二の条件は、企業経営者にとっては、人件費負担の増加要因として否定的に捉えられがちである。しかし、公正取引の市場ルールという観点から労働法令をみると、適正な労働条件が社会的に確立することこそが、公正な競争の条件整備に役立つのである。はたらくルールが社会的に確立することは、賃金や労働条件の際限のないダンピングに頼らないで、企業家としての技術革新や経営革新といった前向きな努力と工夫にエネルギーを集中できることにつながる。中小企業の労働者にとって、大企業と比べて遜

色のない賃金や福利厚生が確保されることは、その中小企業への定着につながるのみならず、働きがいひいては生きがい追求の場として職場に誇りを持てるようになるだろう。

4 中小企業におけるディーセントワーク実現の道筋

1970年代末からの新自由主義政策の30年間に破壊されてきた「はたらくルール」や公正な「取引ルール」を「ポスト新自由主義時代」の社会政策および経済政策として確立することが求められている。賃金等労働基準の最低水準を引き上げ、中小企業基本法の改正や「中小企業憲章」の制定を通じて中小企業の活力を回復させることが優先的政策課題である。さらには、公契約法・条例を制定して、公契約に関わる中小企業や業者の仕事確保、公契約の現場ではたらく労働者に「生活できる賃金」を確保することは、間違いなく地域経済を衰退から救い、活力を取り戻すことにつながるだろう。

こうした政策課題を実現するためには、従来にもまして、中小企業の経営を守り発展の条件を整備する広範囲な共同運動が求められる。中小企業家や中小業者の運動、地域と職場に根を下ろした労働運動、そして非正規労働者の組織化と反貧困の運動がネットワークとして共同することが必要である。

そして近い将来において、中小企業の労使交渉が地域・業種別に展開され、その妥結点を労働協約として確認し、必要に応じて事業所協定を結ぶことが必要である。

日本におけるディーセントワークの実現は、まだ遠い道のりの先にあるように見える。ディーセントワークを追求することによってしか健全な成長を期待できない中小企業こそ、その先頭に立つ役割を期待される。

（まつまる かずお・理事・中小企業問題研究部
会会長・中央大学教授）