

視点

求められる大多数の普通の中小企業に関する研究

No.187 2004年10月

今、日本は景気が回復し、「失われた10年」といわれ苦しんできた姿が徐々に記憶から薄れつつあるようにも思われる。そう簡単に忘れるものではないという人もいるだろう。まだ苦境に立たされている企業や労働組合もあるだろう。しかし、マクロ経済指標は景気回復を示している。この動きの中、この間の長期にわたる不況が残したもののひとつが地域における深い傷跡であり、苦境をうまく切り抜けた地域と深刻な落ち込みに沈み続けている地域との格差である。この違いをもたらす要因は地域がもつ内外の性格によって多様であろう。また、景気回復の波及という短期的な要素だけでなく、構造的な要素も関係するだろう。

連合総研は地域経済活性化をテーマに据えたプロジェクトを2002年に立ち上げ、すでに報告書作成の最終段階に入っている。このプロジェクトは、現在の景気回復が視野に入る前に企画されたことから、不況が地域経済に及ぼしている影響、とくに雇用への深刻な影響に対する処方箋を、苦況にありながらがんばっている地域の現実の中に発見することを目的とした。そして、本誌の前号で報告したように、北は北上・花巻から南は福岡・大分にいたる地域のヒアリング調査を実施した。

この調査研究の結果については、プロジェクトに参加されている委員が産業集積論、中小企業ネットワーク論、産業クラスター論など、それぞれの専門分野から分析している。このプロジェクトの今までにない特徴の1つは、地域経済ががんばっていける要素はなにか、これだけきびしい不況の中で雇用を維持し、増加させている論理はなにか

を、正面に据えて解明しようとしていることである。

地域経済の主役は、なによりも中小企業である。自動車産業や電気機械産業のように大企業を中心とした企業城下町的産業集積地域でも、地域経済は多くの中小企業によって支えられている。また、中小企業はその多様性を本質的な特徴とすると同時に、各種の経営的な弱さをもっている。

日本における中小企業研究が大企業に収奪され、政策的に保護されるべき中小企業というスタンスから、大企業も中小企業から成長するものであり、多数の中小企業の中には独自の技術、独自のアイデアなど他と異なる独自性により成長のきっかけをつかむ企業が少なからずある、という中堅企業論、ベンチャー企業論へとスタンスを変えてきた。こうしたスタンスの変化は、ある意味当然であろう。

しかし、大半の中小企業は、不況になれば真っ先に苦境に立たされるというのは、依然として変わらない。この状況は、中小企業労働組合を多く抱える連合加盟構成組織がバブル崩壊以降、とくに1997年以降直面してきたことである。

連合総研の地域経済活性化プロジェクトは、こうした成長のきっかけをつかめないような中小企業も視野に入れながら、地域が雇用を維持・拡大していくメカニズムを解明しようとしたものだ。群馬県東毛地域における産業構造の多様性が地域経済の頑健さを生み出すメカニズム、浜松地域の産業集積が新産業を生み出し既存産業を高度化するメカニズム、滋賀県における製造業の集積と健闘、そしてそれがサービス産業における雇用増大へとつながるメカニズムなどが調査を通して明らかにされている。

このプロジェクトの研究対象は地域経済に焦点をあてたものだが、多くの普通の中小企業に対しても苦境脱出・飛躍への示唆を多く含んでいる。地域という切り口以外でも普通の中小企業を対象とする中小企業研究も必要であろうし、とくに連合中小労働運動の前進のためにも求められているといえよう。（友）

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

残業問題の難しさ

—不払い残業の撲滅は、支払い残業の削減から—

京都大学大学院経済研究科教授 久本 憲夫

労働時間は、易々とは短くならない。賃金やほかの労働条件に比べて変化の度合いははるかにゆっくりとしたものであるし、逆転傾向も稀ではない。労働生産性が上昇すれば、その1割分だけでも労働時間が短くなってもよいはずなのに、そうはならない。とくに残業はなくなる。なくなるどころか残業するのが「ふつう」であって、残業しないと雇用不安を感じる人も少なくない。仕事が減ってきていると感じるからである。

残業のなかでも特に問題なのが「サービス残業」＝不払い残業である。「サービス残業」＝不払い残業がよいという人はいない。みんなが悪いという。しかし、どこか本気で悪いとは思っていない節がある。なぜだろうか。それはおそらく仕事の「自己責任」が感じとられるからであろう。本来は、所定労働時間内で与えられた仕事をすればよいだけである。所定時間内でできる仕事の質が低いことは、本人の能力や業績が低いことを意味するだけに、それに耐えることのできる人は少ない。下手をすると、そうした人は職場の問題社員として浮いてしまう恐れも大いにある。そうならないために自発的に「サービス残業」をすることになる。成果主義化がこの傾向を助長している。また、信頼できる有能な人には仕事が降ってくるということもよくある。うまく仕事をすればするほど仕事が増えるという悪循環である。

いろいろなアンケート結果をみても、仕事に精神的・肉体的疲労を感じながらも、転職

先の求めるのは、時間的なゆとりよりも仕事のやりがいである。働きすぎだといわれ、本人もそう思っているのに本気で減らそうとは思っていない。いったい、これはなぜなのだろうか。本人の「仕事のやりがい」や「いい仕事をしたい」という職業意識は自発的に仕事をするという意味で、会社に強制された残業というよりは、本人のボランティア=趣味、遊びに近いニュアンスが漂う。もちろん、趣味で仕事をしてもらえるのが企業としては最善であるし、本人にとっても幸せだろう。ただ、家族にとっては問題かもしれない。すべて悪いと言い切れないところにこの問題の難しさがある。

たしかに、労働時間で測れない仕事が増えている。しかし、それは残業が減らない理由とならない。理論的に考えると、雇用関係とくに正社員の雇用関係は包括的な契約であり、労働者がサービス残業をしても雇用契約を続けるのはそれ以上の便益があるからだと一応説明することはできる。でも、それは後知恵であって、問題の本質に迫っているとはいえない。

なんだか、袋小路に迷い込んだようだ。もっと实际的にみてみよう。ここにおもしろいデータがある(連合総研『第6回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書』)。それは「サービス残業の理由」を勤労者に尋ねたものである。ダントツに多い約4割の人があげたのは「残業時間の限度が定められているから」という理由である。これは「残業手当を申請しにくい雰囲気」や「納得する成果を出したいので」などの理由よりもはるかに多い。まず、法的にみれば36協定に関する厚生労働省の基準がある。これを超えることは制度上望ましくない。また、人件費管理の観点からして、あまりに残業代を要求されては企業としては困る。こうした「限度」が不払い残業(サービス残業)の直接的で最大の理由なのである。同じ調査によれば、正社員(役員を除く)で残業をしていなかった者はわずか16.0%にすぎず、週残業時間が5時間以下としても41.4%と半数に満たない。約6割の正社員は1日1時間を越える残業をしていることになる。週20時間以上残業している者が2割もいる。正社員とは「残業しなければならない者」という感じさえする。

このように考えると、不払い残業を減らす手立てとして、まず、この最大の理由となる

原因、つまり支払い残業も含めて残業自体を減らすことを考えることが効果的なように思えてくる。残業していて全く残業代が支払われていない人もいるが、多くの場合は一定時間までは支払われている。ということは、支払い残業の時間を減らすことが有力な施策となる。それは全体の労働時間を減らすことにもつながる。

日本の支払い残業時間はなぜ長いのであろうか。なぜ、残業がかくも日常化してしまったのであろうか。それは残業が実質割引残業だからである。企業からみれば、総額人件費が重要である。ところが、残業割増率の基礎となる1時間あたりの賃金には、ボーナスや社会保険料の企業負担部分、企業年金などが含まれていない。実際、企業は算定基準賃金の1.7倍程度の人件費を負担している（詳しくは拙稿「今こそ、割引労働としての残業をなくすべき」『労働調査』2003年8月号）。つまり、企業は人を雇うよりも残業させたほうが割安なのである。つまり、現在の法律は、残業させるインセンティブを企業に与えている。日本の社会は、残業を促進させるしくみをつくりあげているのである。それでなくても、企業は、将来展望への不安から正社員を減らそうとしている。

このしくみを変えることは、個別企業内労使だけではなかなか実現しない。厳しい企業間競争でのコスト削減圧力、安定雇用を重視する企業別組合、「ゆとり」としての残業手当がほしい個人の目先の関心、などが絡み合う。しかし、社会的に考えれば、ぜひ実現すべき課題である。所定内労働時間よりも残業が割安なシステムというのは、正しくない。この問題は個別労使では解決困難であり、これこそナショナルセンターの仕事だと思う。連合に取り組んでもらいたいのだが、どうだろうか。[了]

[HP](#) [DIO目次](#) [DIOバックナンバー](#)

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)

理事会・評議員会報告

「平成16年度事業計画・予算」を承認

—第46・47回理事会、第42回評議員会報告—

連合総研は、2004年9月22日にホテル ラングウッド（東京）において、第46・47回理事会、第42回評議員会を開催した。

理事会・評議員会では、平成15年度事業の経過報告を行ったのち、平成16年度事業計画・収支予算など9つの議案の提案がなされ、いずれも提案内容どおり承認された。議案は下記のとおりである。

議案

- ・ 第1号議案 平成16年度事業計画に関する件
- ・ 第2号議案 政策研究委員会の拡大運用に関する件
- ・ 第3号議案 平成16年度収支予算に関する件
- ・ 第4号議案 評議員の改選に関する件（理事会）
- ・ 第5号議案 理事・監事の改選に関する件（評議員会）
- ・ 第6号議案 理事長、副理事長、専務理事の選任に関する件（理事会）
- ・ 第7号議案 研究所長、副所長、事務局長の任命に関する件（理事会）
- ・ 第8号議案 各委員会委員の選任に関する件（理事会）

- ・ 第9号議案 顧問の委嘱に関する件（理事会）
-
-

[HP 聯合総研紹介目次へ戻る](#)