

京大公共政策大学院・NPO研究会の労作によせて

滋賀県中小企業家同友会では、2014年6月から約10か月間、京都大学公共政策大学院・NPO研究会の皆さんと、「中小企業の果たす社会的役割」について議論・研究をして来ました。今回その一部をまとめていただきましたので、ここに紹介いたします。

その第一弾である、徳永氏の労作では、大企業との比較で相対的に低下を続ける経営環境に苦しみながらも、多くの中小企業が「人々が主体的に活動できる場」であり「コミュニティを維持して行く上で」の重要な役割を担っている事を説き、同友会の取り組みに積極的な評価をいただいています。ぜひご一読下さい。

中小企業と大企業の規模間格差の現状と中小企業経営の今日的課題についての分析

京都大学公共政策大学院 2 回生

NPO 研究会所属

徳永光佑

要旨

本論文では、中小企業と大企業の規模間格差が 1970 年代以降、再び拡大してきたことを確認する。そのうえで、中小企業経営の今日的な課題として、先進国経済のソフト化と経済のグローバル化への対応のためには、減衰した人的資本を再形成・蓄積・高度化していくことが必要であると主張する。それを達成するための一つの方策として、滋賀県中小企業家同友会の取り組みについて分析し、その利点を確認するとともに、課題についても指摘する。

第 1 節 中小企業研究における規模間格差の扱い

第 2 次安倍政権において展開されている一群の経済政策、いわゆるアベノミクスの下でいくつかの成果がでていいる。首相官邸のホームページをみると¹、「株価 政権発足後 + 84%」、「有効求人倍率 引き続き高水準」、「賃金引き上げ 平均月額：過去 15 年で最高水準」などの景気のよい言葉が並んでいる。他方で、新聞報道などでも、その効果が社会全体に浸透しているかについて懐疑的な見方が提示されている²。中小企業、地方、不安定就労者、発展途上国などに経済成長の果実が適切に分配されるか、これが今日の経済政策の最重要の課題の一つであることは間違いがないし、市民の中でもそのような問題意識が浸透している。以上のような問題は、幾分の曖昧さを持ってであるが、格差という言葉で表現されている。

中小企業はなごらくこの格差が現象する場であると考えられ、経済政策の最重要の客体であった。前

¹ <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seichosenryaku/sanbonnoya.html>

² 「問題はそうした賃上げの流れをいかに広げるかだ。中小企業の従業員は雇用者全体の約 7 割を占める。その賃金上昇が重要となる」 2015 年 1 月 31 日 Web 版日本経済新聞社説

<http://www.nikkei.com/article/DGXKZO82634390R30C15A1EA1000/>

田正名の「工業興見」以降、日本においては、相対的に規模の小さな企業群（「小工業」「中小工業」「中小企業」）は問題性をはらんだ経済主体であると考えられてきた。山中篤太郎は、中小工業が日本経済の後進性が規模の経済の十分に実現されていない点にあると指摘し、その「不合理性」が中小工業の「隷属性」として現象していると主張した³。この「隷属性」は下請け関係において現れ、またその原因ないし結果として、大企業に対する中小工業の生産性の低さ、平均賃金の低さが指摘されてきた。この問題意識は、「二重構造論」という枠組みの下で政策レベルにも浸透した。そして、「二重構造」の解消はながらく経済政策の最重要課題のひとつであった。ところで、瀧澤菊太郎は、このような分析のあり方を「格差問題型中小企業認識論」と名付けている。彼は、中小企業の問題性に着目する分析のあり方を総じて「問題型中小企業認識論」と名付け、他に「淘汰問題型中小企業認識論」「残存問題型中小企業認識論」を挙げている⁴。

しかし、1960年代になると末松玄六が中小企業問題を「成長の問題」として考えるべきだと主張して以降、中小企業は単に収奪される存在として考えられるべきではなく、その積極的な面もまた注目されるべきだとの議論が表れ始めた⁵。中村秀一郎の「中堅企業」論、清成忠男らの「ベンチャー企業」論などがその典型である。上述の瀧澤菊太郎はこれら中小企業に対して積極的な見方を、「貢献型中小企業認識論」の名の下、次の4つに整理している。①開発貢献型中小企業認識論、②需要貢献型中小企業認識論、③競争貢献型中小企業認識論、④苗床貢献型中小企業認識論の4つである。

1999年には、これら「貢献型中小企業認識論」を反映した形で、新中小企業基本法が制定された。新中小企業基本法では、中小企業は搾取されるばかりの存在としてではなく、「中小企業については、多様な事業の分野において特色ある事業活動を行い、多様な就業の機会を提供し、個人がその能力を発揮しつつ事業を行う機会を提供することにより我が国の経済の基盤を形成しているもの」（3条）とみなされるようになった。

ただ、「貢献型中小企業認識論」の以上のように展開してきたにもかかわらず、中小企業という組織群がある問題性を抱えているという問題意識は完全になくなったわけではない。黒瀬直宏は、中小企業は問題性と積極性の両面を備えたものであると考えるべきであると主張し、「発展性と問題性の統一物」と

³ 山中（1948）

⁴ 瀧澤（1996）

⁵ 以上の展開については瀧澤（1996）に詳しい。

しての中小企業像を提示している⁶。

第2節 現在の政策課題としての中小企業問題

今日、中小企業には実に様々な期待が投げかけられている。

マイケル・ポーターが提唱し、以降研究が進められてきた「クラスター」という企業の集積は、その重要なアクターとして明らかに中小企業を想定している。また、産業組織論の研究において、企業の生産体制のグローバルな展開にもかかわらず、中小企業は国の競争優位を維持するための技術を有した重要なアクターであると考えられている⁷。また、以上のような生産を行う上での付加価値性という点にばかり光が当てられているわけではない。中小企業は、その小規模性ゆえにそこで働く人々が主体的に活動できる場であるといえる⁸。また、中小企業は、その立地する地域がコミュニティを維持していくうえで重要な役割を担えることも指摘されている⁹。

これらは、中小企業の積極性に着目した議論であると考えられる。しかし上述のように、中小企業は「発展性と問題性の統一物」であり、中小企業が担いうる多様な役割を考えるときには、そのような役割を担うには中小企業が抱えるその独特の「問題性」を克服せねばならないことを忘れてはならない。中小企業が抱える「問題性」にはどのようなものがあるだろうか？資金調達における不利、労働市場において人気のないこと、国際的に展開する大企業の需要への隷属性など様々な問題が考えられる。またこれらの問題は時々の一国経済ないし世界経済のあり様を反映したものとなるし、ある経済圏の発展段階に対応した独特の問題もある。これらの問題を整理し、その中からもっとも今の日本経済にとって重大な問題を同定することは、現在の私の能力を越えているのでかなわない。

今日、中小企業論においては規模間格差の問題はあまり論じられなくなっているように思われる。もはや「二重構造」は問題としてあげられることはない。しかし、中小企業経営者らの間にもそのような考えが浸透しているかというところは見えない。中小企業経営者らには、中小企業の発展性を認めながらも、やはりそこには大企業や都市の成長企業とその他の中小企業の間には何らかの壁があり、格差が

⁶ 黒瀬（2006）

⁷ 関（1993）、など。

⁸ 黒瀬（2006）

⁹ 岡田（2013）

あるという見方が一般的ではないか。少なくとも、メディアなどの報道ではしばしばそのような見方が表れている。そこで、私はまず中小企業と大企業の規模間格差という問題について、統計データを使い再び光を当ててみようと思う。

第3節 中小企業と大企業の規模間格差の現在

中小企業と大企業の規模間格差は前述のように、「工業興見」以降ながらく研究対象となってきた。統計データを使った総合的な分析として特に重要な研究は、瀧澤菊太郎の『日本工業の構造分析：日本中小企業の一研究』¹⁰があげられる。ここでは工業統計などのデータを使い、生産性や平均賃金などの規模間格差の推移を戦前から1950年代に至るまで分析している。その際、日本における規模間格差がアメリカやイギリスなどのそれと比べて、その格差が大きいという認識の下で分析が行われている。

より現在に近い分析としては、高田亮爾の3つの著作『現代中小企業の構造分析』『現代中小企業の経済分析』『現代中小企業の経済分析』があげられる¹¹。以下、『経済分析』と『動態分析』の2つの著作の主張を、掲載されている統計データも示しながら詳しく紹介する。この2つの著作は、「法人企業統計」や「工業統計表」などの統計データにある企業の経営指標について規模間格差を確認するのみならず、それについて企業の経営行動が規模間で相違することを確認し、行動における相違がどのような違いを規模間で発生させたのかを詳細に分析している点で秀逸である。ただし、瀧澤のように国ごとの比較という視座を立てていないために、結果として生じた格差がどのような意味で問題なのか曖昧である点で問題がある。この問題点については、私の観点から詳しい説明を付す。

①経営指標からみた規模間格差の推移

高田氏は、各規模において経営指標の推移とその規模間格差を分析したうえで次の3つの指摘を行っている。

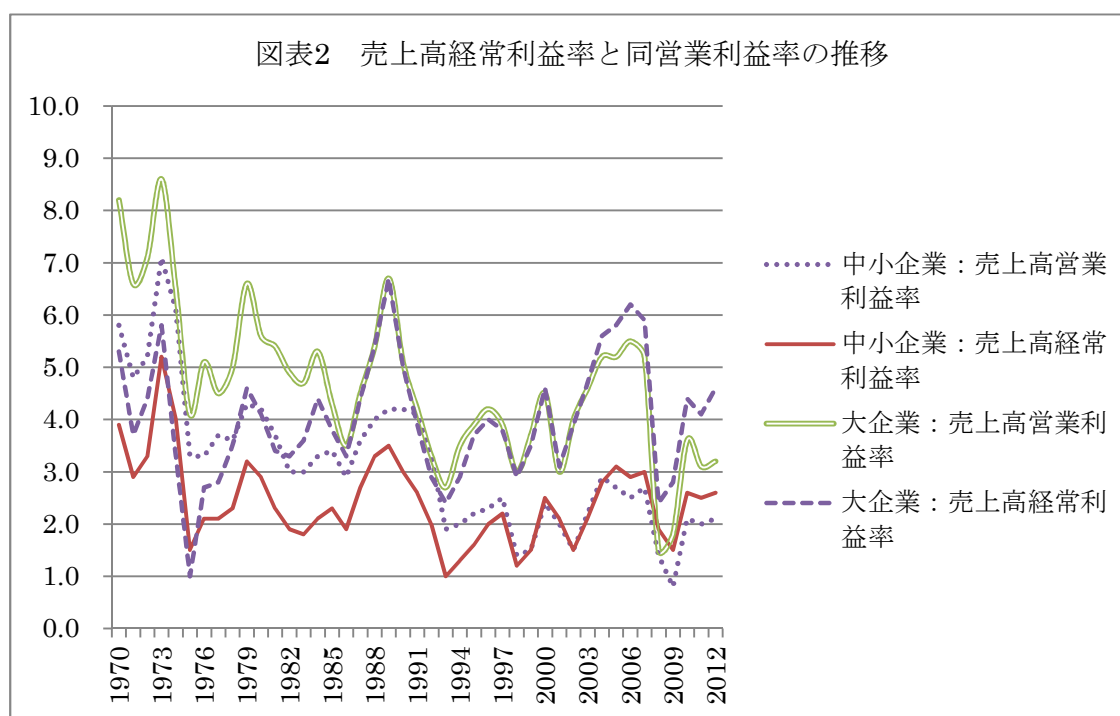
- ①「1976（昭和51）年度以降の売上高経常利益率において、大企業は中小企業を上回って推移しており、両者の格差は拡大ないし定着傾向に推移している」。

¹⁰ 瀧澤（1966）

¹¹ 高田（1989）（2003）（2012）

- ②「①1985（昭和60）～86（昭和61）年度ごろから、大企業における売上高営業利益率と売上高経常利益率にほとんど差がなくなりはじめたこと、②他方、中小企業では95（平成7）年度ごろまで依然として両指標間に一定の差がみられたのち、96（平成8）年度以降は大企業とほぼ同様の動きとなっている」。
- ③「従業員1人当たり経常利益額において、大企業=100.0とした指数をみると、大企業、中小企業の格差は1975（昭和50）年度に69.2と縮小したものの、その後は拡大ないし定着傾向にあり、平成景気時を中心に89（平成1）～92（平成4）年度においても25.0～28.1程度にとどまっている」。

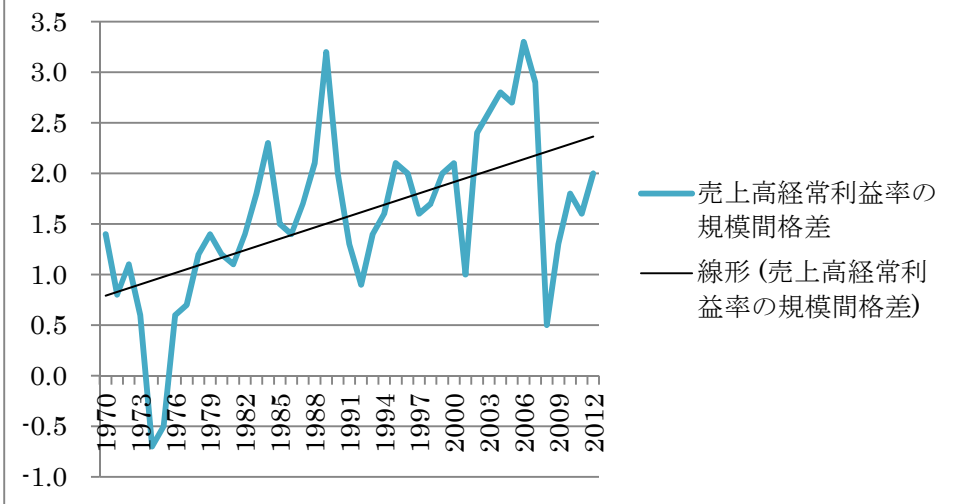
上の分析を裏付ける統計データは図表1、2、3のとおりである¹²¹³。



¹² 高田氏は、より細かい規模毎に、他の経営指標についてもデータを載せているが、ここでは必要なデータのみを転載した

¹³ 1人当たり経常利益額の推移を裏付けるデータは掲載を省略した。

図表3 売上高経常利益率の規模間格差



特に売上高経常利益率の規模間格差の推移について見てみると、オイルショックから数年後に中小企業の売上高経常利益率が大企業のそれを上回った後、70年代半ばから80年代末にかけて大企業の売上高経常利益率が中小企業のそれを上回る形で規模間格差が拡大した。そして80年代末から90年代初めのバブル景気からその崩壊までの間に規模間格差が急激に縮小した後、再び、90年代から2000年代末までにかけて規模間格差が拡大している。最後に2008年を境に再び規模間格差が縮小した後にまた規模間格差が拡大する傾向が見て取れる。長期的な推移として見てみると、景気の波に沿って格差が縮小する期間が間に挟まれつつも、規模間格差は緩やかに拡大している。

②高度経済成長の終わりと企業の経営行動

高田氏の説明によれば、オイルショック以後、すなわち高度経済成長期が終焉した後の低成長経済の下で、各企業は全体として「減量経営」という形で事業の再構築を進めていった。彼は、「減量構築」ないし事業の再構築においては、次の3つの経営行動がなされうると指摘する。すなわち、「第1に人件費の抑制・節減、第2に借入金圧縮等による金融費用の抑制・節減、第3に生産性の向上（投入原単位の向上）」である。氏は、中小企業と大企業とでは実際に採られた経営行動が異なっていたことを統計データより確認している。

金融費用の抑制・節減については、「大企業では高度経済成長期に積極的に拡大してきた外部金融・間接金融への依存を低成長で縮小し始めたのに対して、中小企業ではもともと外部金融・間接金融への依存度が相対的に低い水準にあり、その抑制・節減にも限度があった」ため、「金融費用の抑制・節減に関

して、中小企業では限度があり、大企業を中心に進められた手段であった」、としている。

生産性の向上については、従業員1人当たり売上高、従業員1人当たり付加価値額の指標の規模間格差の推移について、「法人企業統計」のデータを分析したうえで次のように結論付けている。「…第一次石油危機以降の中小企業における生産性向上は、大企業に比べて伸び悩んできたことがうかがえる。これは、大企業における生産性向上が著しく進められてきたのに対して、もともと中小企業の存立分野は生産性向上の難しい分野が多いことにも起因している」。

最後に、人件費の抑制・節減についてはどうであろうか？高田氏は次のように述べている、「人件費の動向を示す主要指標である売上高人件費比率をみると、中小企業、大企業とも1975（昭和50）年度の各々21.4%、13.6%をピークとして、その後はほぼ低下傾向にあった。しかし、91（平成3）～92（平成4）年度以降、2002（平成14）年度まで上昇傾向がみられ、その後はやや低下傾向にあり、2009（平成21）年度には中小企業22.2%、大企業11.9%となっている」。

ところで、高田氏は人件費の抑制・節減の手段を次のように整理している。

図表4 人件費の抑制・節減の方法

人件費の 抑制・節減	人員数の削減	①従業員数の削減
		②役員数の削減
	1人当たり人件費 の抑制・節減	③従業員1人当たり給与、同福利厚生費の抑制
		④役員1人当たり給与、同福利厚生費の抑制

高田(2012)より

この中でも、主な手段は①と③であるとされている。

これらの各々の手段について統計データを確認したうえで、高田氏は次のように結論付けている、「人件費抑制・節減の手段として、大企業は主に雇用の削減に重点がおかれたのに対して、もともと企業内過剰雇用を有していなかった中小企業では、相対化してみれば雇用の削減よりは一人当たり人件費年額の抑制、とりわけ従業員1人当たり給与年額、従業員1人当たり福利厚生費年額の抑制が志向された…」。

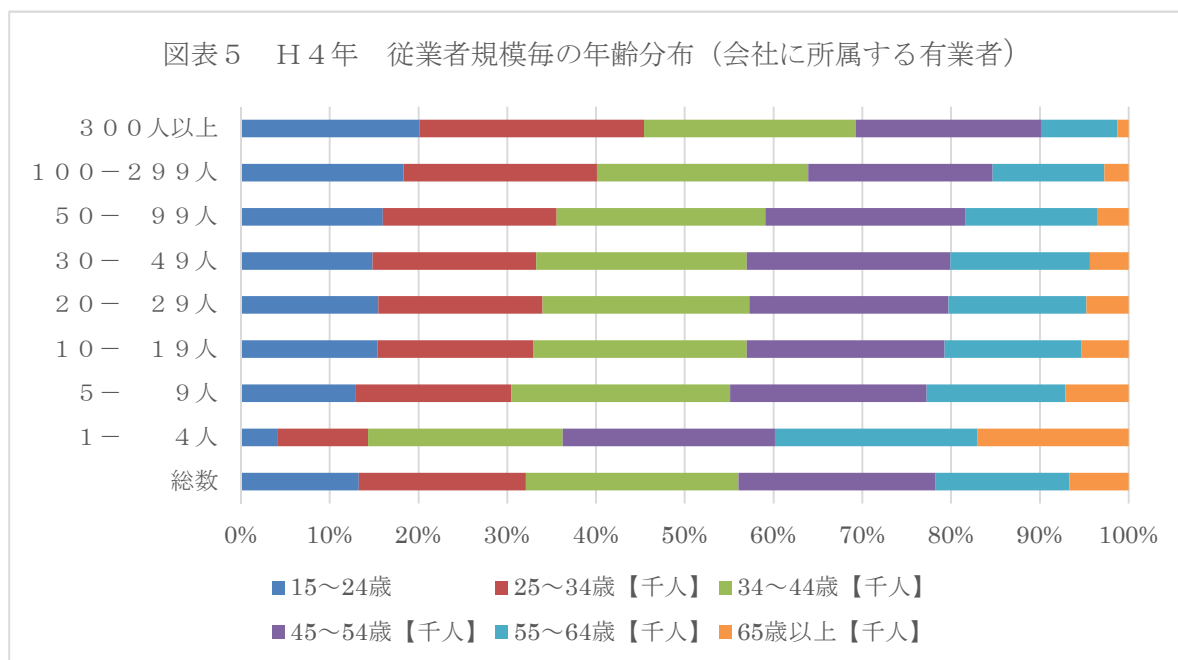
では、1人当たり給与・福利厚生費の抑制はどのような方法でもっておこなわれたのであろうか？高田氏の指摘によればそれは次のとおりである。すなわち、従業員1人当たり給与の節減については「給与単価の低い労働力への依存度を高めること」「夏季・年末賞与等の特別給与を抑制すること」が現実味

のある方法としてなされた。他方、従業員一人当たり福利厚生費の節減については、「福利厚生費の節減可能な不安定就業労働者（限界的縁辺労働力）への依存度を高めること」「法定外福利費など随意的企業内福利厚生費を抑制すること」などがなされたという。そして結論として次のように述べられている、「…中小企業では大企業に比べて、相対的により低廉な労働力への依存度を高める対応を志向したこと、とりわけ1人当たり給与と福利厚生費が同時に抑制・節減できる限界的労働力への依存度を高めていることが、非常に重要な点として指摘できる」。

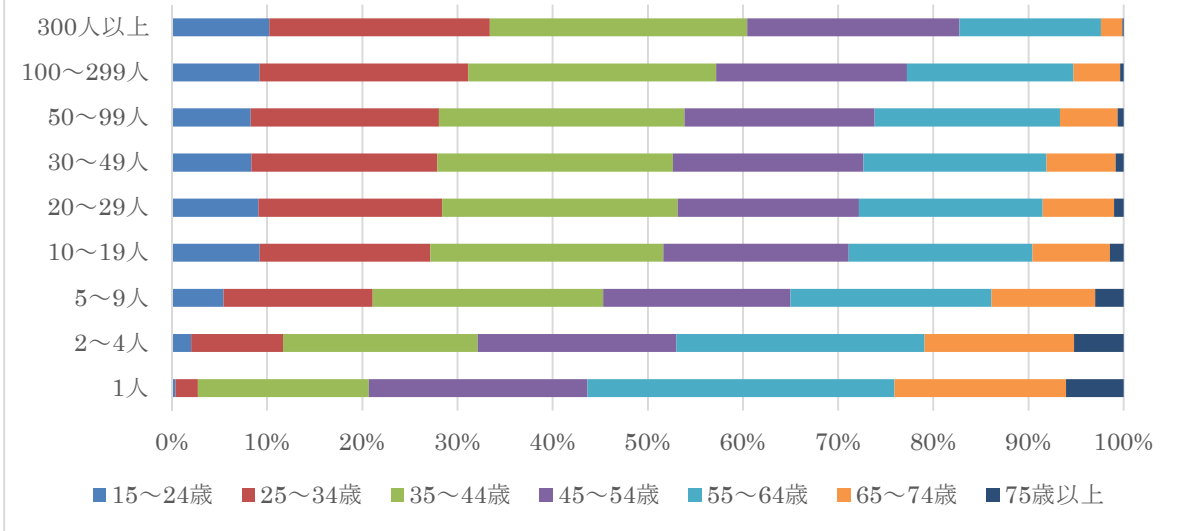
なお、氏はそれ以降の議論において、労働市場における供給サイドからの分析を詳細に行い、上の分析を裏付けている。その際、特に限界的労働力として、中高年労働力、女子パート労働力に着目して分析を行っている。

③高田氏の議論の補足

高田氏の議論をいくつかの点で補足する。まず、中小企業において人件費の抑制・節減のために中高年労働力への依存度が高まったことが指摘されているが、この点について就業構造基本調査により確認してみよう。



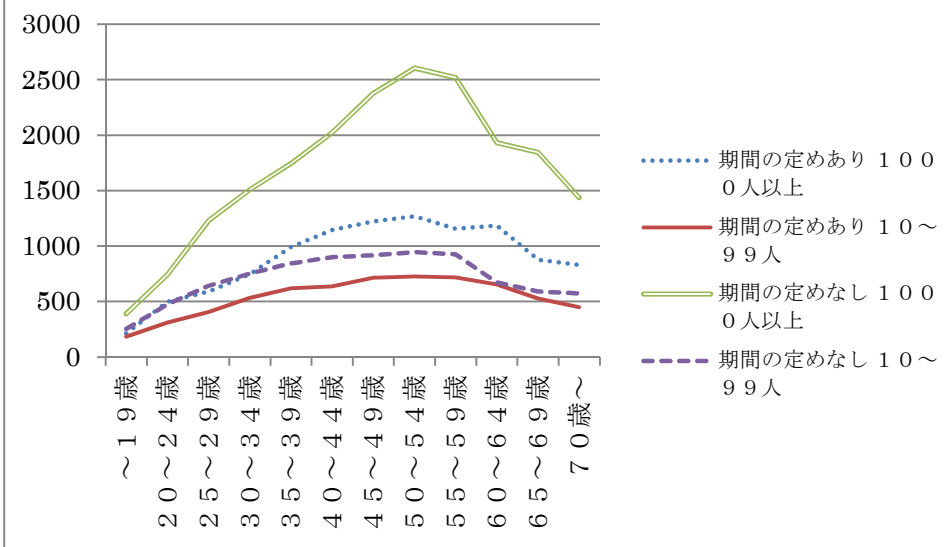
図表6 H24年 従業員規模ごとの年齢分布（会社に所属する有業者）



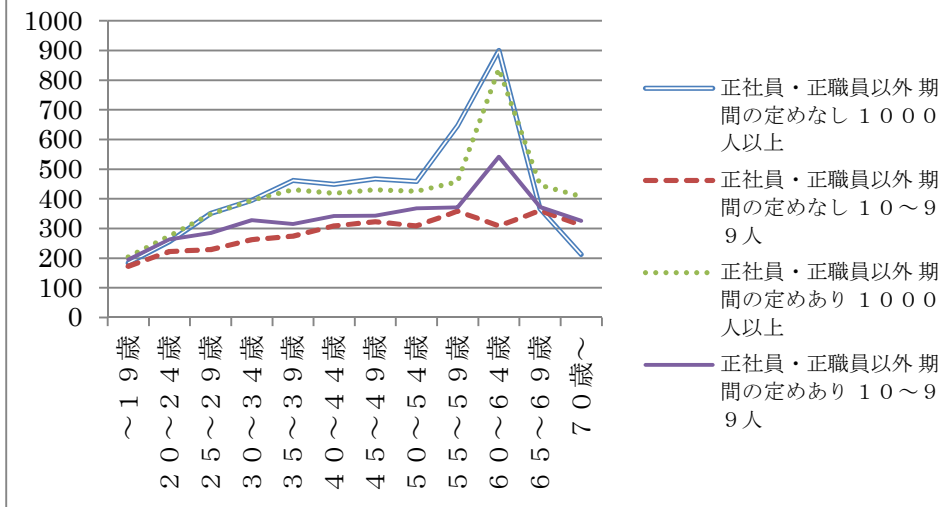
上の図表からわかる通り、平成4年、24年の両年度において規模が小さくなればなるほど有業者の年齢構成が高齢化している。また、時系列的に見てみると、平成4年度に比べ、平成24年度においては全体的に労働力が高齢化していることに加え、より小規模の企業になればなるほどその程度が著しいことが分かる。以上より、高田氏の指摘する通り、中小企業では中高年労働力への依存度が高まっていることが確認できた。

では、中高年労働者の賃金はどれぐらいであろうか？「賃金構造基本調査」で確認すると以下のようなものである。なお、以下の図表を確認することで大企業と中小企業間の賃金格差の大きさについても事実を確認することができる。

図表7 企業規模間の賃金格差（正社員・正職員）単位：万円



図表8 企業規模間の賃金格差（正社員・正職員以外）単位：万円



14

人件費の抑制・節減のため、中高年労働力への依存度を高めようとする場合、期間の定めのない中高年労働力を雇用するか、期間の定めのある中高年労働力を雇用するか、または正社員・正職員として雇用するか、それ以外の形態で雇用するかを選択肢がある。上のグラフより、①中小企業においては、正社員・正職員の中高年労働力（55歳以上）は賃金が若年労働者と同じ程度に低い、②正社員・正職員よりもそれ以外の労働力の方が賃金が総じて低いが、この傾向は大企業においてよりも中小企業において著しい、③ただし、中小企業において年齢ごとに見た場合、期間の定めのない正社員・正職員以外の労働力は年齢間の賃金格差がより小さい。以上のことから、中小企業において、中高年労働力への依存度を高めることにより人件費の抑制・節減を達成できることが確認できた。

次に、女子パートタイム労働力についても確認してみる。

図表9 平成24年度 規模別女子有業者・同非正規職員の比率

企業規模	総数	2～4	5～9	10～19	20～29	30～49
①女・非正規の職員・従業員	13944400	914400	1020000	1099000	614300	683300
②女・有業者	27676200	3312100	1962300	1798800	990900	1112400
③男女・有業者	64420700	7522700	4366400	4163100	2396800	2822300

14 ここでは、「賃銀構造基本調査」の「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」の和をもって「賃金」としている。

①／②	50.4%	27.6%	52.0%	61.1%	62.0%	61.4%
①／③	21.6%	12.2%	23.4%	26.4%	25.6%	24.2%
	50～99	100～299	300～499	500～999	1000人以上	
①女・非正規の職員・従業員	962100	1339500	571400	678400	2717700	
②女・有業者	1553400	2099100	929500	1075300	4218600	
③男女・有業者	3910400	5499900	2455100	2886900	11244200	
①／②	61.9%	63.8%	61.5%	63.1%	64.4%	
①／③	24.6%	24.4%	23.3%	23.5%	24.2%	

厚生労働省「就業構造基本調査」より作成

以上のように、この点については小規模ほど女子非正規労働力への依存度が高いという傾向は見出せない¹⁵。つまり、大企業も中小企業とともに、女子非正規労働力による人件費の抑制・節減を行ってきたと考えられる。

④議論の小括

以上、私は高田氏の議論を参照しながら、中小企業と大企業の規模間格差の推移について統計データに基づきながら確認してきた。そこで確認できた事実は以下のとおりである。

- ・売上高経常利益率をみると、中小企業と大企業の規模間格差は1970年代半ばに最も縮小したが低成長下の事業再構築が進められる中で、格差は再び拡大している。
- ・中小企業と大企業とでは、事業再構築の手段に違いがみられる。とくに、中小企業では人件費の抑制節減に頼るところが大きく、その中でも特に「限界的労働力」としての中高年労働力、女子パート労働力への依存度を高めることで従業員1人当たりの給与・福利厚生費の抑制という方法がとられた。
- ・実際、大企業に比べて中小企業の労働力は明らかに高齢化が進んでいる。中高年労働力は賃金が相

¹⁵ なお、女子パート労働者が女子非正規職員・従業員に占める割合は61%、女子アルバイトが占める割合は15%であり、両類型ともに高田氏のいう人件費抑制・節減の手段となると考えられたので、女子パート労働者のみを抜き出すことはしていない。

対的に低いことも確認できた。

- ・他方、中小企業の方が大企業に比べ女子非正規労働力への依存度を高めているという事実は確認できなかった。

今日においても中小企業と大企業の間に、収益構造の違いそしてそこから導かれる経営行動の違いのあることが分かった。そして収益性において中小企業が大企業に対し劣るという点でこの相違は格差と呼ぶことができる。

この格差の下で進行している企業の状態の変容は、より重要な問題をはらんでいる。先進国経済のソフト化が進む中で、企業の生産物の付加価値の形成において人的資本が果たす役割がますます重要になりつつある。「二重構造」が問題視されていた1960年代までは、その解消のために必要なことは中小企業の集約化と設備の高度化であった。どちらも有形の設備に対する投資が政策による援助の対象となった。しかし、今日のグローバルな経済体制の中で企業が競争力を高めるには、単によりよい設備を投入するだけでは十分でない。むしろそれらを使う人的資本の形成・蓄積・高度化が求められている。このような背景を考えると、日本経済において産業競争力上、重要な貢献を果たしてきた中小企業において労働力構成の高齢化が進んでいることは大きな問題をはらんでいる。というのも、労働力構成の高齢化は人的資本への再投資が減衰してきていることを示しているためである。

女子非正規労働力への依存度を高めることが、どのような帰結をもたらすかはわからない。というのも女子非正規労働力であっても、今日では機械の高度化により男子と同じ生産工程を担える場合が多くなっているし、女子であれば男子のように技能を高めることはできないと主張することもできない。そうであれば、女子非正規労働力への依存の高まりは特に問題を引き起こさないだろう。ただし、企業の側で女子非正規労働力を男子と同じく生産ないし競争力のかなめとして雇用するつもりがない場合もあるだろう。つまり、一時しのぎのために未熟練の安価な労働力を用いて短期的な価格競争に右往左往するといった場合などがあるだろう。この場合、女非正規労働力への依存度の高まりは、人的資本への投資の減衰を意味している。

山中篤太郎が半世紀以上前に主張していたように、格差が問題であるのはそれが背後に何らかの問題性をはらんでいるが故のことである。1970年代以降、中小企業と大企業は異なる経営行動を選択し

た。その結果、格差は再び拡大を始めた。私は、山中氏のようにその背後にある国民経済上の本質的な問題を見出すことはできないが、少なくとも以上の分析より、今後の中小企業という組織群の課題は人的資本を形成・蓄積・高度化していくことであることがわかった。

第4節 中小企業の抱える課題への対応—滋賀県中小企業家同友会の取り組み

中小企業の経営課題に対してさまざまな中小企業支援機関がサービスを提供している¹⁶。「コンサルティング」とか「経営相談」といった名前の下で、中小企業に関わる多くの期間がサービスを提供している。私は別所にて、中小企業の抱える課題は単に一企業の問題に終始するのではなく、複数の企業の連携の下で解決されるものであり、なおかつ地域全体の抱える問題と密接にかかわっていることから、支援機関の分業の下、地域のアクターが様々な形で有機的に連携することが必要であると主張した。ここでは、そのような認識の下で、滋賀県中小企業家同友会の提供する経営支援サービスについて簡単に検討をくわえる。

滋賀県中小企業家同友会のサービス（「経営指針をつくる会」）の特徴は次のように要約できる。

- ①サービスは、経営支援の中でも「経営理念」の策定というメタ的な部分にフォーカスをあてている。
- ②「経営理念」を策定することの意義としては、特に経営者と従業員の関係性を協力的なものにすべき、という同友会の理念がある。「経営理念」は、経営者が事業を見直すための過程であるとともに、従業員と経営者のコミュニケーションのチャンネルとして考えられている。
- ③サービスは、OBと呼ばれる「つくる会」の卒業生と受講生の間の双方向的なディスカッションの下で進められる。

①の意義としては、特定の過程にフォーカスを絞ることで、少ない資源を有効に活用でき、なおかつブランドを確立することで、潜在的な顧客とのコミュニケーションが発生する。また他機関との分業と連携が可能になる。また③の特徴のあることは、第1に少ない資源でサービスを供給できること、第2に経営者同士ゆえに円滑なコミュニケーションが期待できること、第3に企業間のネットワーク形成が期待できることなどの利点を享受できる。他方で、専門的なサービス（金融、会計、マーケティング

¹⁶ 2014年度版「中小企業白書」によれば、『『中小企業支援機関』とは、商工会、商工会議所、中小企業団体中央会、都道府県等中小企業支援センター等の既存の中小企業支援機関に加えて、税理士・税理士法人や地域金融機関、NPO法人等の認定支援機関等を含む』ものである。

など)は供給できないので、その点については他機関との連携が必要であるし、またそのなされることが地域産業政策上も望ましい。

②の特徴は、私が以上で指摘してきた問題意識にとって特に重要である。同友会は、その理念として従業員と経営者が団結して厳しい経営環境を乗り切ることを目指している。経営理念を経営者自身が明確にし、それを従業員に対して示し、その方針の下で従業員の事業へのより深く適切な貢献を求めていく、というのが同友会の理想であると思われる。このことは、従業員の学習を促し、ひいては人的資本の形成・蓄積・高度化を達成することにつながるだろう。

ただし、同友会のこのサービスにはまだ課題がある。当事者にとっても共有されていることであると思われるが、同友会はまだ、策定した経営理念をコミュニケーションのチャネルとして経営者と従業員の情報共有・意見交換を実現し、従業員の学習を促し、それに対する経営者による報酬の提供にまで企業の経営を改善するための方法を確立できていない。ワークシートの作成や、表彰制度(「滋賀いち認定」)を設けているが、まだ確かな方法を確立するには至っていないように思われる。上述のように、今日の中小企業経営の課題は、グローバル経済において競争力をもって自律的にサービスを提供していくために、人的資本の蓄積に努めることにある。この目標を達成するためにも、ここに指摘した難点の克服が求められるし、もしそのような方法が確立されれば日本経済全体にとって非常に意義あることと考えられる。

第5節 結語

本論文において私は、中小企業と大企業の規模間格差というある種古典的な問題について、その現状を確認したうえで、それを通じて今日の中小企業が抱える課題は、人的資本の形成・蓄積・高度化にあると指摘した。そしてそれを実現するための一つの方法として、滋賀県中小企業家同友会の取り組みについて簡単な分析を試みた。

もちろん、指摘したこと以外にも様々なことが求められている。中小企業を平均像でとらえるばかりでなくその地域の産業構造に即して課題を考えること¹⁷が求められている。そのためには、中小企業政策

¹⁷ 池田(2002)は明確にこのことを示している格好の研究である。

を地域産業政策という観点から立案・形成していかなくてはならない¹⁸。また、その際さまざまなアクターの連携が行われる必要があり、そのような連携のネットワークを形成するには有機的に支援機関同士を結び付けねばならない¹⁹。

以上のような課題を克服することにより、中小企業はその発展性・積極性を発揮することができるだろう。地域経済の担い手としての中小企業、多様な需要に柔軟にこたえる独立した生産者としての中小企業、労働者がその主体性を発揮できる場としての中小企業。これらの役割を中小企業が担っていくには、克服すべき課題はまだまだあり、それに様々なアクターが取り組んでいくことに、日本経済全体の問題の解決の糸口があると思われる。

参考文献

- ・池田潔『地域中小企業論 中小企業研究の新機軸』ミネルヴァ書房、2002
- ・岡田知弘 [ほか]著『中小企業振興条例で地域をつくる：地域内再投資力と自治体政策 増補版』自治体研究社、2013
- ・黒瀬直弘『中小企業政策』2009
- ・関満博『地域と中小企業』ちくま書房、1993
- ・瀧澤菊太郎、小林靖雄編『中小企業とは何か』有斐閣、1996
- ・高田亮爾『現代中小企業の構造分析』新評論、1989
- ・高田亮爾『現代中小企業の経済分析』ミネルヴァ書房、2003
- ・高田亮爾『現代中小企業の動態分析』ミネルヴァ書房、2012
- ・山中篤太郎『中小工業の本質と展開』有斐閣、1948

¹⁸ 植田 () ()

¹⁹ 徳永 (2015)