

## 中小企業労働福祉推進会議専門小委員会報告

### [研究メンバー]

|    |       |               |
|----|-------|---------------|
| 主査 | 石川経夫  | 東京大学教授        |
|    | 伊藤 実  | 日本労働研究機構主任研究員 |
|    | 玄田有史  | 学習院大学専任講師     |
|    | 清家 篤  | 慶應義塾大学教授      |
|    | 村松久良光 | 南山大学教授        |

### [報告書目次]

- 第1章 労働市場の二重構造
- 第2章 福利厚生費用の規模間格差と推移
- 第3章 パートタイム労働市場と企業規模間賃金格差
- 第4章 仕事の開廃業と労働移動
- 第5章 企業規模間の定着性向の差と退職金・企業年金
- 第6章 規模間格差に対する組合の存否とその効果
- 第7章 製造業下請け制の賃金効果
- 第8章 「資質」か「訓練」か  
—規模間賃金格差の能力差説—
- 第9章 転職者の経験に対する評価
- 第10章 西欧における企業規模間と職種・職階間賃金構造

### [内容要旨]

本報告書は、大企業と中小企業間の労働条件格差を規定するさまざまな要因をとりあげ、詳細な統計的検討を加えたものである。全体を構成する10章の表題と取り扱ったテーマは、以下の通りである。

#### 第1章 労働市場の二重構造

大企業・中小企業それぞれにおける高熟練（内部労働市場型）労働と低熟練（縁辺型）労働の構成比率の推定と規模間賃金格差の要因分解を行った。

#### 第2章 福利厚生費用の規模間格差と推移

産業・企業規模間における福利厚生費用、とりわけ住宅関連費用を中心にした法定外福利厚生格差の現状と最近10年間の推移を検討した。

### 第3章 パートタイム労働市場と企業規模間賃金格差

男女・形態（長時間パート・短時間パート）別にみたパート賃金率の企業規模間格差の検討と、労働者側のパート就業動機とパート就業から得られる賃金及び非金銭的満足、及び企業側のパート需要動機の三者間の関連の分析を行った

### 第4章 仕事の開廃業と労働移動

事業所サイドの資料を用いて、労働者の離入職が事業所の拡張ないし縮小（仕事の開廃）とどのように関連するか、また、事業所自体の開廃とどのように関連するか、企業規模別に特徴を分析した。

### 第5章 企業規模間の定着性向の差と退職金・企業年金

企業規模間で、賃金格差とは独立に退職金・企業年金の格差が存在するかどうかを検証するとともに、製造業各業種における学歴・年齢別の（コーホート）離職率の規模間格差が規模間における定年退職前までの生涯賃金の差異や退職金及び企業年金水準の差異によってどれほど説明されるかを検討した。

### 第6章 規模間格差に対する組合の存否とその効果

労働組合の存在が労働時間や賃金水準に対しどれだけ効果を持っているかを検討した。

### 第7章 製造業下請け制の賃金効果

下請けの多様な形態、とりわけ親企業従属度あるいは下請け企業の独立性の強さが賃金水準に対しどのような効果をもつかを検討した。

### 第8章 「資質」か「訓練」か

－規模間賃金格差の能力差説－

大企業が労働者の採用時点で学歴では測れない訓練資質の高い労働者を選抜しているといった場合にそれが規模間賃金格差のどれだけの割合を説明するか推定した。

### 第9章 転職者の経験に対する評価

転職する労働者が前職の経験を評価されて転職するのか、それとも相対賃金の高い職種への移動という形で転職をするのかを検討した。

### 第10章 西欧における企業規模間と職種・職階間賃金構造

EC 諸国の製造業における企業規模別にみた年齢・職種・職階間の賃金格差を検討するとともに対応する日本の賃金格差の構造と比較した。