

規模別賃金格差に関する考察

町田 光弘

要約

従業者 1 人当りの賃金は、1990 年代半ば以降、頭打ちになっている。2000 年代以降については、それまで上昇傾向にあった労働分配率が低下に転じ、企業が利益率を高める中で賃金が圧縮されている。全規模での労働分配率の低下は、資本金 1 億円以上の大企業・中堅企業の低下によるものであり、資本金 1 億円未満の中小企業は労働分配率が上昇している。大企業や中堅企業・中小企業上位層は非正規化を進めたことにより労働分配率を引き下げ、賃金の伸びを抑制したが、中小企業中下位層ではそうした余地に乏しく、労働分配率の逆格差が拡大したものの、賃金格差の拡大を緩和することはできなかった。

目次

1. はじめに
2. 賃金の推移と要因
3. 規模別賃金格差についての考え方
4. 規模別賃金格差の推移
5. おわりに

1. はじめに

近年、世界的に貧富の格差が拡大していると言われる。1970 年代から普及し始めた新自由主義の思想が 1980 年代以降に英米を中心として税制等政策に反映されるとともにグローバル化が進展し、貧富の差を拡大させたとも考えられる。このため、低所得の労働者階級の不満の政治的な発露がグローバル経済にとって波乱要因となっている。

200 年以上に及ぶ税等の統計の分析により経済的格差の状況を明らかにしてブームとなったのが、ピケティの『21 世紀の資本』である。それによると、歴史的にみて、資本収益率（ r ）は 5%程度で、経済成長率（ g ）の 1~1.5%程度を上回る。このため、経済成長率に準じた伸び率しか期待できない雇用者所得に依存する労働者は、資本を保有し財産所得を得ることができる資本家との間で所得格差が拡大する。格差を是正するには、税制による再分配機能を高めることが必要との主張である¹⁾。

雇用者所得は、企業活動によって生じる付加価値が労働者に分配された結果である。付加価値がどの程度伸びるか、それがどれだけ労働者に配分

されるかが重要な問題である。以下、そうした観点で 1960 年代以降の賃金等の動向を検討する。その際、貿易や直接投資活動を通じて、グローバル化の影響を受けやすい製造業を採りあげる。

2. 賃金の推移と要因

2.1 賃金、付加価値生産性の推移

財務省「法人企業統計」から、製造業における従業者 1 人当りの賃金をみると、1990 年代半ばまで右肩上がりに増加してきたが、その後、横ばいで推移している。

従業者 1 人当りの賃金は、従業者 1 人当り付加価値額（付加価値生産性）と、生み出された付加価値が労働者に分配された割合（労働分配率）²⁾の積として現すことができる。

従業者 1 人当りの賃金

= 付加価値生産性 × 労働分配率

そこで付加価値生産性と労働分配率の推移をみると、付加価値生産性については 1990 年頃から伸びが鈍化した。一進一退を繰り返しながら 2007 年まで増加した。リーマン・ショックが生じた 2008 年度に大きく落ち込むものの、その後、回復傾向にある。

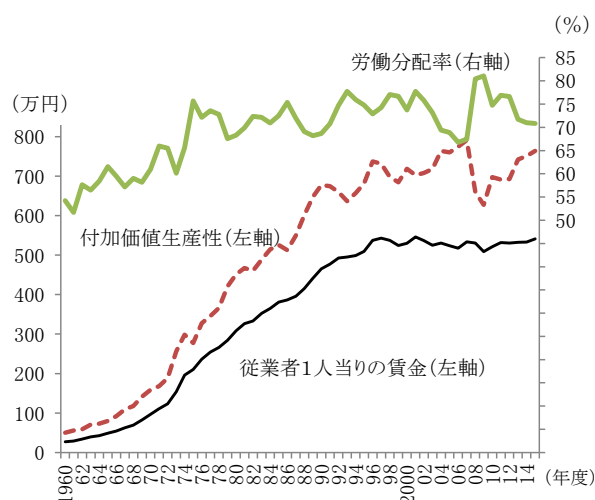
賃金の上昇は、概ね付加価値生産性の伸びに依存するが、2000 年代以降は、付加価値生産性の上昇にも関わらず、賃金は頭打ちとなった。リーマン・ショックで付加価値生産性が落ち込んだ時には賃

金の減少幅は小さかったものの、リーマン・ショック以降は、付加価値生産性の回復の恩恵も少なかった。付加価値生産性と賃金の動きの乖離は、労働分配率の変動となって現れる。次に、労働分配率の動きをみてみよう。

2.2 労働分配率の動き

労働分配率については、1960年代から1973年までは50%台後半から60%台前半の低い水準であったが、第1次石油危機以降に上昇し、その後70%前後で推移した。1990年代後半には70%台後半にまで高まった労働分配率は、2001年に78%と1つのピークをつけた後は低下傾向にあり、リーマン・ショックのあった2008年度に急上昇するものの、2010年度以降は再び低下傾向を示している。

図 1 賃金，付加価値生産性，労働分配率の推移（製造業）



(注) 従業員 1 人当たりの賃金 = 人件費 / 従業員数
 付加価値生産性 = 付加価値額 / 従業員数
 労働分配率 = 人件費 / 付加価値額
 人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与
 + 従業員賞与 + 福利厚生費
 従業員数 = 期中平均役員数 (当期末)
 + 期中平均従業員数 (当期末)
 付加価値額 = 営業純益 + 人件費 + 支払利息等
 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

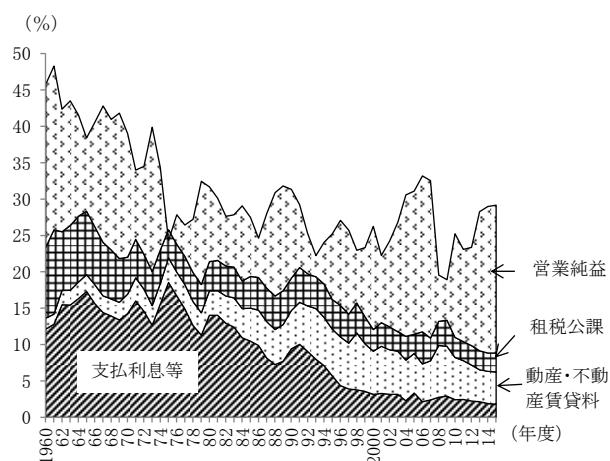
(出所) 財務省「法人企業統計 (年次別調査)」。

労働分配率については、景気変動によって上下

し、不況期には上昇し、好況期には低下する。景気循環の影響を避けるため、60年代以降の労働分配率の各年代の平均をみると、60年代が57.4%、70年代が68.0%、80年代が71.1%、90年代が74.3%と上昇してきた。しかし、2000~2015年の平均は73.5%と反落した。2000年代以降について詳しくみると、リーマン・ショック時に急上昇したものの、その後は低下傾向に戻った。

労働分配率の変化を検討するために、付加価値が人件費以外の何に分配されてきたかをみたのが図2である。これをみると、1960年代から70年代前半にかけては、労働分配率の上昇は、営業純益の低下とともに生じている。高度成長期には、それ以前の相対的過剰人口の下で低く抑えられていた人件費が、人手不足の下で上昇し始め、営業純益を圧迫したことが推測される。

図 2 労働以外への付加価値額の分配率の推移（製造業）



(注) 各費目の付加価値額に対する比率。

(出所) 財務省「法人企業統計 (年次別調査)」

営業純益は、その後、低い割合で推移したが、90年代半ばから上昇傾向となっており、リーマン・ショックで一時的に落ち込んだ後には急ピッチで回復している³⁾。

90年代後半からの営業利益率の回復は、80年代以降徐々に進行した支払金利等の割合の低下がバブル経済期の一時的な上昇を除き継続し、90年代半ば以降は極めて低い割合で推移していることが一因である。デフレ経済下での金利低下と、企業

が債務を圧縮し、借入を縮小したことによるものである。

営業利益率の増加のもう一つの源泉は、労働分配率の低下である。リーマン・ショック時を除き、労働分配率を圧縮したことにより、営業純益が拡大している。2000年代以降、企業利益が増加基調である一方で、労働者への分配は減っているのである。

3. 規模別賃金格差についての考え方

このように、前述の資本収益率と経済成長率との関係には、資本と労働という生産要素間の分配の問題が存在し、小さくなってきた経済成長の成果の多くが企業利益に帰属することは、資本を持つ者と持たざる者との経済格差拡大の要因となり得るものである。それに加えて、労働者所得自体においても様々な格差がある。

その一つは、正規雇用と非正規雇用との賃金格差や学歴間、男女間の賃金格差などの問題である⁴⁾。そうした中で中小企業という視点からは、企業規模別賃金格差が問題となる⁵⁾。

3.1 規模別賃金格差についての先行研究

企業規模別賃金格差については、農村を中心に相対的過剰人口の下で、低賃金でも働かざるを得ない労働者が多く存在したことが、中小企業による低賃金労働力の利用を可能にし、存立基盤となったという捉え方がある⁶⁾。

こうした考え方に関して、小池(1972)は、過剰労働力説のみでは、なぜ大企業が、ありあまる労働供給のもとで、わざわざ中小企業よりはるかに高い賃金を払うのかを説明できていないので不十分と考え、企業規模別賃金格差についてのさまざまな仮説を提示し、評価している⁷⁾。

(1) 需給状況依存説

需給状況依存説は、労働市場がゆるいときには、雇用機会が乏しく、低い賃金のため、移動を狙っている労働者も、なかなか移動できない。その結果格差が拡大するというものである。この見方について、格差の縮小は、好況で労働需給が逼迫した1954～66年までにおこったことに対する説明力は持つが、1967～70年の動きを説明には足りな

いし、存続し続ける格差の説明にもならないとしている⁸⁾。

(2) 支払能力説

支払能力説は、生産性に差があれば、支払能力に差が生じ、賃金格差が生じやすいと考えるものである⁹⁾。こうした考えについては、支払能力があったとしても、大企業がなぜわざわざかなり高い賃金を支払うのかという点について、きわめて不十分であると評価する。

(3) 企業への貢献説

企業への貢献説は、高い賃金を払っても、なお大企業はペイするという見方である。労働者の定着を高めたり、企業への忠誠心を高めたり、ストライキを防止したりする効果に着目するものである。この見方については、企業への忠誠心やストライキの問題は労働組合の強さによるが、わが国の労働組合がきわめて強力だという想定を支持する根拠に乏しいとし、さらに労働移動防止コストの大きさは、いったん離職されると代わりを見付けがたいかという点にかかわり、労働力の質にかかわるとみている。

(4) 労働力の質の差説

労働力の質の差は、規模別に労働力の質が異なるので賃金も異なるとの考えである。

小池は、大企業でも季節工、社外工、下請、臨時というかたちで、中小企業労働者とかわりない賃金が支払われ、本工とホワイトカラーだけがより高い賃金が支払われていることに着目する。本工とホワイトカラーは、かなり広い範囲の職務を遍歴する職務昇進制のもとにあり、他のグループとはちがった労働力の質を形成していると考え、この仮説を支持している¹⁰⁾。

3.2 労働力の質と格差

労働力の質についての経験的研究が乏しいことが問題とされたことから、その後、労働力の質という観点を中心とした賃金格差について、様々な実証研究が行われた。経済理論に基づく仮説により、企業規模による労働者の年齢、勤続年数、学歴をはじめとする属性の違いがどれだけ賃金格差に影響を与えているかを計測するものである。

近年における代表的な研究成果としては、深尾

他 (2014) がある。深尾他では、賃金格差と生産性格差の関係についての理論的な考察に基づき 1975, 80, 90, 2000, 2010 年の実証分析を行い、平均では、労働生産性規模別格差のうち 65% を資本労働比率の格差が生み出し、TFP 格差の寄与は 25%、労働の質の格差が 10% と計測している。しかしながら、「本来、資本労働比率の規模別格差や TFP の規模別格差の多くは、労働分配率の規模別格差によって相殺される筋合いにあるのに、ほとんどの産業で十分な相殺が起きていない (p.24)」としており、その理由について「大企業と中小企業間の労働者の観察されない能力の格差 (観察されない人的資本蓄積格差の寄与を含む) が、観察される労働属性の情報から推計できる労働の質格差を大きく上回って存在する可能性 (p.27)」を仮説として提起している¹¹⁾。

こうした研究成果は、「生産要素としての労働の質が高ければ、その対価として高い賃金を得る」というもので、さらに進んで、「高い賃金を得ていれば労働の質が高いはず」と考える。実際に学歴や勤続年数といった容易に数値化できる属性で、労働の質の違いが決まるものではなく、観察されない属性が労働の質の違いをもたらしており、それに対する対価が支払われている可能性はある。

しかしながら、同じ労働の質でも就職先が大企業か中小企業かで賃金が異なるということが生じる。奥井 (2000) は、男女別のパネルデータによる実証分析から、女性では規模別賃金格差のほとんどが労働者の観察されない能力により説明できるが、男性では労働者の能力差による賃金プレミアムは観察されず、規模別賃金格差の少なくとも半分以上が純粋な規模別格差があることにより説明できるとした。

「純粋な規模別格差」があるのであれば、それを説明する枠組みが必要である。

3.3 二重労働市場仮説

二重労働市場仮説は、労働市場は部分市場に分割されており、それが賃金格差の一要因と考えるものであり、規模別格差を考える上で有意義である。労働市場において労働力がすべて等質であり、完全雇用が成立するとして、労働市場が単一であ

れば、賃金は、労働者の限界生産力に等しい一定の水準に決まる。しかし、労働市場が大企業・中小企業の 2 つに分割され、大企業において終身雇用制、年功賃金制、労働組合の圧力などの制度的理由から、その賃金が高い水準に定められると、その雇用量が減少する。その一方で、中小企業は大企業に雇用されなくなった労働力を雇用するために、その限界生産力が単一労働市場よりも低い水準、すなわち低賃金で雇用するために賃金格差が生じるという説明である (中村, 1993, pp.310-311)。

「大工場から小工場へ」の方が、「小工場から大工場へ」よりは労働移動が大きいという事実があり、高田 (2012) は、日本における企業規模別平均賃金格差の背景には、二重労働市場仮説が一定の説得力を持ちうると考えている (p.150)。

ただし、二重労働市場仮説は、規模別で賃金格差が存在すること自体について説明する有力な仮説であるが、格差の拡大や縮小要因を充分説明していない。労働市場が分割されているとして、それぞれの市場で生じた変化と格差の変動、さらに、分割された労働市場間の関係についての分析が必要である。

そこで、規模別の賃金格差の推移をみた上で、その要因について考察する。

4. 規模別賃金格差の推移

4.1 規模別賃金格差

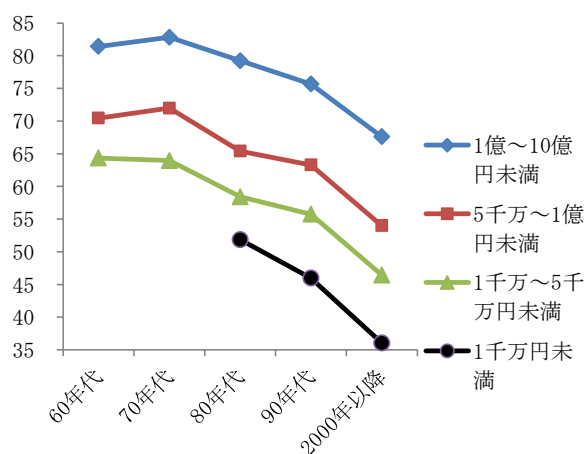
1 人当たり賃金格差は、高度経済成長期には縮小傾向にあった。しかし、格差は、1970 年代半ば以降には長期的な拡大傾向となった。太田 (2010) は、「賃金構造基本統計調査」の分析から、特に、1990 年代半ば以降、10 年間程度の間、格差が拡大したとしている (p.347)¹²⁾。

前述した「法人企業統計」によって、資本金 10 億円以上の企業における従業者 1 人当たりの人件費を 100 とする指数について、景気動向に伴う変動の影響を緩和するために、ほぼ 10 年ごとの平均値でみたのが図 3 である。資本金 10 億円以上の企業とそれ以外の企業との賃金格差は、1960 年代と比べて 1970 年代はやや縮小した。しかし、それ以降は、年代を経るごとに拡大している。

4.2 付加価値生産性格差と労働分配率

1960年代から70年代にかけての賃金格差の縮小は、付加価値生産性格差の縮小を示したものである。高度経済成長の進展に伴い、大企業の生産拡大が需要の成長に追いつかない状況の下で、下請中小企業を活用したために、中小企業の成長を促し、外注単価も上昇したことが、規模の小さい企業における付加価値生産性を向上させたとみられる。さらに、労働需給も逼迫し、低賃金で労働者を獲得できなくなったため、支払能力が高まった中小企業において若年労働者を中心に賃金を上げたことが人件費指数の規模別格差の縮小要因である。

図3 従業者1人当りの人件費指数の規模別格差（製造業、資本金10億円以上=100）



(注) 2000年以降は2000~2015年の平均。

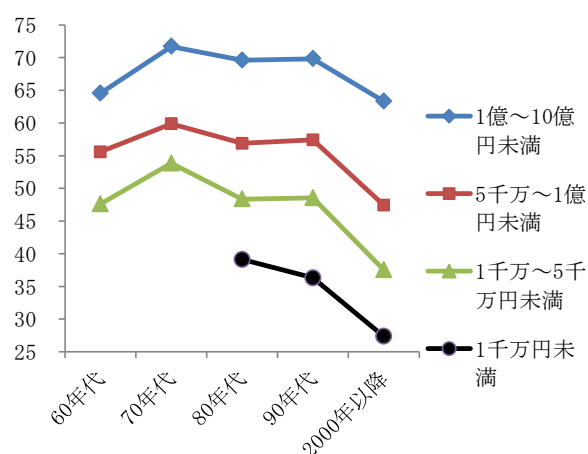
(出所) 財務省「法人企業統計」

しかし、80年代から90年代へと賃金格差が拡大する一方で、付加価値生産性格差は同期間に、ほぼ横ばいであった¹³⁾。こうした齟齬が生じた要因は、労働分配率格差の縮小である。労働分配率は規模が大きいくほど低いという逆格差の状況にあるが、90年代に資本金10億円以上の企業とそれ未満の企業層との労働分配率の逆格差が縮小したことが、この時期、賃金格差が拡大した主な要因である。

2000年以降の労働分配率については、様相が異なる。資本金1億~10億円未満の企業では、格差縮小が続いたものの、資本金1億円未満の企業と

は、格差が拡大している。この時期には、付加価値生産性の規模別格差も拡大している。労働分配率の逆格差の拡大は、規模別賃金格差の縮小要因ではあるが、それを相殺することはできず、規模別賃金格差は拡大した¹⁴⁾。

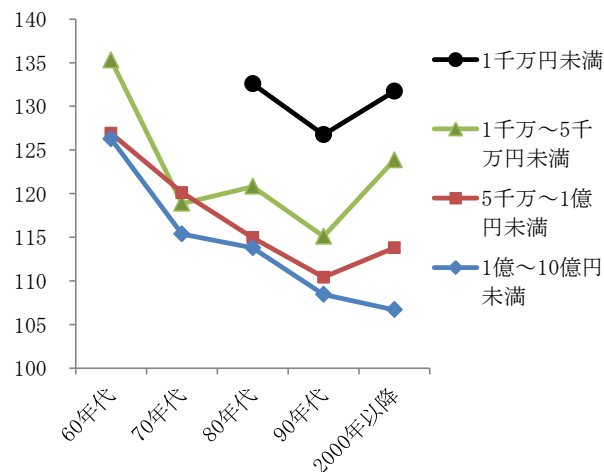
図4 付加価値生産性指数の規模別格差（製造業、資本金10億円以上=100）



(注) 2000年以降は2000~2015年の平均。

(出所) 財務省「法人企業統計」

図5 労働分配率の規模別格差（製造業、資本金10億円以上=100）



(注) 2000年以降は2000~2015年の平均。

(出所) 財務省「法人企業統計」

4.3 中小規模企業での労働分配率の上昇と営業利益率の低迷

2000年以降の資本金1億円未満の企業における労働分配率の逆格差拡大は何を意味するであろう

か。

ここで、付加価値額に占める割合を 1990 年代と 2000 年以降について算出する（表 1）。90 年代から 2000 年以降における全規模での労働分配率の低下は、資本金 1 億円以上の大企業・中堅企業の低下によるものであり、資本金 1 億円未満の中小企業は労働分配率が上昇していることが確認できる。

表 1 付加価値に占める各項目の割合（製造業，資本金規模）

		（%）				
		労働分配率	支払利息等	動産・不動産賃借料	租税公課	営業純益
全規模	90年代	74.3	6.5	6.5	4.3	8.4
	2000年以降	73.5	2.6	5.6	3.0	15.3
10億円以上	90年代	68.6	6.4	6.3	4.8	13.9
	2000年以降	67.2	2.6	5.0	2.9	22.3
1億～10億円未満	90年代	74.4	6.1	7.0	3.5	9.0
	2000年以降	71.7	2.0	6.9	3.3	16.2
5千万～1億円未満	90年代	75.7	7.2	6.5	3.6	7.0
	2000年以降	76.5	2.8	6.7	2.7	11.3
1千万～5千万円未満	90年代	79.0	7.3	6.5	4.1	3.2
	2000年以降	83.3	3.0	5.5	3.0	5.2
1千万円未満	90年代	86.3	5.4	6.5	4.2	-2.3
	2000年以降	88.9	2.2	6.3	3.6	-1.0

（注）2000 年以降は 2000～2015 年の平均。

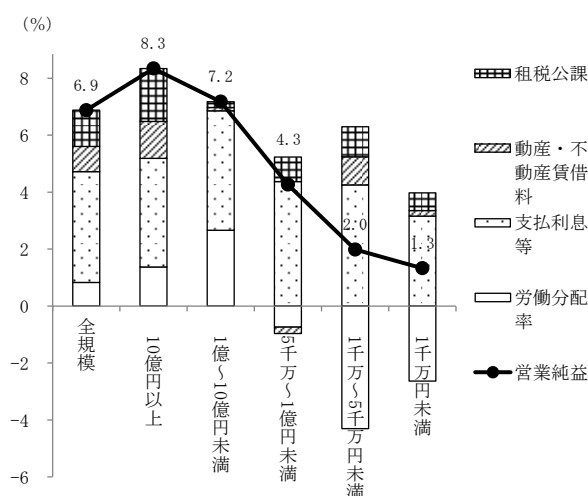
（出所）財務省「法人企業統計」

次に、営業純益をみると、全規模で 8.4%から 15.3%へと 6.9 ポイント改善した。各項目の合計は 100%となることから、営業純益の改善（上昇）は、他の項目の低下によるものである。そこで、規模別の営業純益の改善を他の項目の低下による寄与という観点で図示すると図 6 のようになる。

全規模については、支払利息等の低下が多く寄与しており、どの規模においても最も大きな寄与となっていることから、2000 年以降における低金利が収益改善に恩恵を及ぼしていることがわかる。租税公課や動産・不動産賃借料の低下も営業利益の改善に概ね寄与している。規模別に違いが生じているのは労働分配率の動きである。資本金 10 億円以上の大企業、資本金 1～10 億円未満の中堅企業は労働分配率の低下によって営業純益が 7～8 ポイントと大きく改善している。これに対して、資本金 1 億円未満の中小企業については労働分配率の上昇が営業純益の改善を抑制しており、特に資本金 5 千万円未満の中小企業では 2 ポイント以

下の小幅の改善に留まる原因となっている¹⁵⁾。

図 6 営業純益の改善ポイントと寄与度



（注）営業純益の改善ポイントは、2000 年以降の数値から 90 年代の数値を控除した値。他の項目は、それに対する寄与度。

（出所）表 1 を再編加工。

5. 労働分配率の変動要因

では、労働分配率の逆格差拡大は何故生じたのであろうか。それについて検討するために表 2 により、規模別正規雇用者比率をみておく。

表 2 正規雇用者比率（製造業，従業者規模別）

		（単位：%）				
	総数	9人以下	10～99人	100～499人	500～999人	1000人以上
2002年	80.0	68.5	71.8	80.1	86.0	92.4
2015年	72.6	65.6	65.3	70.1	76.9	84.0
差	-7.4	-2.9	-6.5	-10.0	-9.1	-8.4

（注）正規雇用者比率

= 正規の職員・従業員 / 役員を除く雇用者

（出所）総務省「労働力調査」

大企業や従業者 100 人以上の中堅・中小企業上位層では、従業者数も多いことから、従業員を正社員から非正規雇用に置き換えたことにより、人件費を圧縮することができたが、99 人以下の中小企業中位下層では、元々正社員比率が 70%程度と低く、それ以上の規模層と比べて引き下げ余地が乏しかったことが人件費を圧縮できなかった一因と考えられる。

また、中小企業中下位層は、各雇用形態においても、賃金水準自体が低く、それ以上引き下げ余地が乏しかったこと、さらに、最低賃金引上げで一部の企業では収益状況と関係なく、賃金を引き上げることが余儀なくされていることも影響しているとみられる¹⁶⁾。

こうしたことから、人件費の規模別格差の拡大と、中小企業中下位層と大企業・中小企業上位層との利益率格差の拡大が同時進行していったと考えられる。

6. おわりに

従業者1人当たりの賃金は、1990年代半ば以降、頭打ちになっている。2000年代以降は、それまで上昇傾向にあった労働分配率が低下に転じ、企業が利益率を高める中で賃金が圧縮されている。

企業規模別にみると、賃金格差は1970年代から80年代以降、拡大している。それは、付加価値生産性格差の拡大に伴うものである。

2000年代以降は、大企業や中堅企業・中小企業上位層は非正規化を進めたことにより労働分配率を引き下げ、賃金の伸びを抑制したが、中小企業ではそうした余地に乏しく、労働分配率の逆格差が拡大したものの、賃金格差の拡大を緩和することはできなかった。

労働分配率の逆格差縮小は、営業純益格差の拡大を引き起こし、零細企業を中心とした転廃業を加速することになっている。

〔注〕

- 1) こうした見方については、理論的な批判も見られるが、格差拡大が是認できない状況に陥っている場合の一つの解決策であろう。
- 2) この逆数が、一単位当たりの付加価値を生み出すために必要な労働コスト、単位労働コストである。
- 3) 製造業の労働分配率は景気変動に敏感に反応する(西村・井上, 1994)。
- 4) 大竹(1994)は、多様な所得・資産格差の動きを概観している。
- 5) 中小企業問題の「問題」たるゆえんは規模別、とりわけ大企業と比べた場合の「格差」問題にあ

る(佐藤, 1997, p.15)。

6) 「中小企業の存在は低賃金労働がいつさいの基礎である(伊東・加藤, 1960, p.252)」。

7) これら仮説以外では、補償賃金格差説がある。この説は、賃金以外の諸条件に劣位部分がある場合、その分が補償されて賃金が高くなり、賃金格差が生じると考えるものである。

8) 需給状況依存説に関連して、小池(2005)では、労働需給状況説—リーダー理論を紹介している。この説では、賃金格差は好況期には縮小し不況期には拡大すると説くが、労働需要の構造に着目した点に特色がある。すなわち、好況期、人を増やすとき序列最下位のやさしい仕事に外から採用し、難しい仕事へはその仕事郡の序列ですぐ下の仕事からあげていく。外部市場とのつながりはもっぱら序列の下の仕事に集中し、その賃金がとりわけ上昇する。その結果、賃金格差は縮小する。

9) このような見方は、支払能力の差が生じた要因に着目し、生産性説とも呼ばれる。その生産性格差を生じさせたのは大企業への資本集中が要因との見方を強調する場合には、資本集中仮説と呼ばれる。また、労働者が効率的に働くように企業が賃金水準を他企業より相対的に高く設定するという観点からは、労働力の質の差に着目する説とともに、効率賃金仮説に含まれる(高田, 2012)。

10) 中小企業の労働者構成に関連し、中年層での格差の縮小について、中小企業で、大企業に匹敵する高い技能をもつ「基幹層」が1980年代以降しだいにその割合を増し、それが規模別格差を少なくしたとの仮説を提示している(小池, 2005, pp.176)。

11) 規模別賃金格差の能力差説について、玄田(1996)は、大企業と小企業の間で賃金格差が生じるのは労働者の資質の違いによるのか、それとも職場訓練の違いによるのかを数量分析し、製造業の規模別賃金差について、資質の影響が職場訓練の影響を上回る場合はほとんどないとした。

12) ただし、男性で格差が拡大し、女性ではむしろ縮小したとする(太田, 2010, p.348)。女性は、規模別格差の小さい非正規雇用者のウェイトが大企業のほうが中小企業よりも高まるテンポが速かったため、雇用者全体で見た規模別格差を縮小さ

せたとみている。

13) 細かく見ると、資本金 10 億円以上の企業と 5 千万～1 億円の企業との間では、付加価値生産性格差がやや縮小したにも関わらず、賃金格差は拡大した。資本金 10 億円以上の企業と資本金 1 千万円未満の企業との間では付加価値生産性格差が拡大したが、それ以上に賃金格差が拡大した。いずれにしても、付加価値生産性格差以上に賃金格差が拡大したと言える。

14) ただし、90 年代の平均と 2000 年以降の平均を比べると賃金格差は拡大しているが、2000 年代以降の毎年の動きをみると格差は、横ばいで固定化したまま推移している。

15) 企業規模別付加価値生産性格差や収益格差の状況と要因については、町田 (2013)、町田 (2014a)、町田 (2014b) にて検討した。

16) 岡室 (1996) では、企業規模間の賃金格差と生産性格差の「ずれ」に着目し、単位労働コスト (=労働分配率) を吟味した上で、「70 年代半ば以降規模間の生産性格差が顕著に拡大したにも関わらず賃金格差が (とくに小規模層に関して) ほとんど変化していないということであり、その背後には、人手不足が続く中で労働力確保のために中小企業が 대기업と同程度の賃金引上げを余儀なくされたという事情があると推定される (pp.202-203)」としており、昨今の人手不足下の状況下と類似した状況であることが示される。

<参考文献>

伊東岱吉・加藤誠一 (1960) 「IV 中小企業の本質 第 1 章 中小企業の基礎理論」伊東岱吉他編『講座中小企業 第 1 巻 歴史と本質』有斐閣

大竹文雄 (1994), 「1980 年代の所得・資産分配」*The Economic Studies quarterly* Vol.45, No.5, pp.385-402

岡室博之 (1996) 「賃金・生産性の企業規模間格差に関する一考察—国際比較と分析課題の提示—」小林靖雄・滝澤菊太郎『中小企業とは何か—中小企業研究五十五年』有斐閣

奥井めぐみ (2000) 「パネルデータによる男女別規模別賃金格差に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』N0.485. 12 月号

太田清 (2010) 「10 賃金格差—個人間、企業規模別、産業間格差」内閣府経済社会総合研究所『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策 第 6 巻 「労働市場と分配」』

玄田有史 (1996) 「『資質』か『訓練』か?—規模別賃金格差の能力差説—」『日本労働研究雑誌』N0.430. 1 月号

小池和男 (1972) 「規模別賃金格差をめぐって—大企業本稿の賃金と中小企業ホワイトカラーの賃金—」『日本労働協会雑誌』N0.156. 3 月号

小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第 3 版)』東洋経済新報社

佐藤厚 (1997) 「総論 中小企業と労働問題」高梨昌監修・日本労働研究機構編『リーディングス 日本の労働⑩ 中小企業』

高田亮爾 (2012), 『現代中小企業の動態分析—理論・実証・政策—』ミネルヴァ書房。

中村隆英 (1993) 『日本経済—その成長と構造 [第 3 版]』東京大学出版会

西村清彦・井上篤 (1994) 「高度成長期以後の日本製造業の労働分配率:『二重構造』と不完全競争」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会

深尾京司・牧野達治・池内健太・権赫旭・金榮慤 (2014) 「生産性と賃金の企業規模間格差」『日本労働研究雑誌』No.649. 8 月号, pp. 14-29.

町田光弘 (2013), 「規模間生産性格差と中小工業の存立基盤について」大阪産業経済リサーチセンター『産開研論集』第 25 号, pp.1-12

町田光弘 (2014a), 「中小工業における規模別付加価値生産性格差の拡大要因について」大阪経済大学中小企業・経営研究所『中小企業季報』2014 No.1 (通巻第 169 号), pp.14-26

町田光弘 (2014b), 「中小工業における規模間格差について」日本中小企業学会編『アジア大の分業構造と中小企業 日本中小企業学会論集 33』同友館, pp.147-159

Thomas Piketty (2013), *Le Capital au XXIe siècle, Seuil.* (山形浩生・守岡桜・森本正史訳 (2014) 『21 世紀の資本』みすず書房)