

〈第7報告〉

日本中小企業の賃金制度に関する研究

—IT と BT 産業を中心に—

金 準栄

私がこれから報告するのは、日本の中小企業の賃金制度に関する研究になります。日本の企業の賃金制度と言えば、年功制度などの研究が多かったのですが、私は中小企業の IT と BT 産業を中心に研究しようと思っています。研究目的は、最近韓国では情報処理関係またはバイオ関連の最先端会社が数多く設立されています。この種の企業は会社の仕事の特性から、今までの会社とは異なる賃金制度が必要です。そこで私の研究では、日本の先端中小企業の賃金制度を研究することを目的とします。大手企業の賃金制度に関する研究は行われていますが、この研究が目的とする内容に関する研究はそれほど行われていないと思っています。それから研究対象は先端企業であり、今までの中小企業と異なる企業構造を持っています。まず、社員の学歴または能力が優れている人材が集まって会社を設立しています。もちろん会社創業のメンバーは、いくら能力が高くても未来の価値を考へて、会社が一人前になるまでは給料をもらわないのが普通です。しかし雇われた社員の立場は違います。設立して1、2年までは株を与えることによって給料を少なめにしてもよいと考えています。だからといって、いつまでもそうするわけにはいきません。そこで、その会社独自の賃金制度が現れます。この賃金制度は会社の規模、売り上げ、社員数などによって異なります。特に情報産業よりもバイオ産業の方が社員の学歴が高いし、そして同じ規模の会社でも情報関係とバイオ関連は異なった賃金制度を採用する可能性が高いと考えられます。

この研究では、賃金制度に影響を与える項目を考えた分類法を採ります。その項目は会社の将来の価

値、規模、売上げ、社員数、社員学歴などが挙げられます。そしてその項目と賃金制度の相関関係を分類し、会社レベルにあった賃金制度を提案します。結論としては日本企業から得られた結果をもとに、韓国の企業にどう適用するかを提案します。

この研究計画は、まだ具体的になっていませんが、大体企業を10人以下、10人から50人以下、50人から100人以下に分けて、各々のグループを10社位選び、各企業の賃金制度を調べて、さらに創立年数も会社の安定性から賃金制度に影響を与えるので、そのグループの中で年数別に分けて調査します。企業の先端性から見て、調査場所も東京と大阪に限定します。会社の規模が小さいので賃金の決め方は社長の経営方法に大きく異存すると考へて、関東と関西を混ぜて調べることにします。これが大体私の修士論文のアウトラインですけれども、まだ具体的な目次は決めていないのでこれからです。

日本では小規模の企業でもちゃんと賃金制度があると思うのですが、韓国の場合は中小企業の賃金制度というものがあまりありません。だから、この頃流行っている最先端の IT や BT 企業では、そういう賃金制度というものがほとんどないと思っています。韓国の場合は、外国に留学した優秀な人材が「辞める」と言った場合、会社でその人が必要な人材だったら給料を上げるとか何とか言って辞めさせないのですけれども、必要ないと思ったら辞めさせるというようになっています。だからこの頃は欧米企業より最先端の IT や BT 企業の会社の賃金制度を日本の企業のように整備したほうがいいのかと思います。

◇ 質疑応答

フロアー（お茶）: 課題への接近方法なのですが、例えば、今、日本ではライブドアとかが新聞を賑わせていますけれども、そのような一つの会社が、小さい会社

から始まって成長していく過程での賃金制度の変遷を追う、という方法は考へていないのでしょうか？

報告者: 考へていないです。最初は小規模から始まるけれ

ど大規模になるには、それなりの賃金制度があると思います。しかし、私が興味を持ってこれからやろうと思っているのは大手企業になる前の創立したばかりの小企業にあると思っていますので。

フロアー（お茶）：今、大企業になっていても、その企業がまだ創成期というか、小さかった時代から、たとえば有志だけで始めた状態から、何人か人を雇用して、会社組織が確立していく過程で当然賃金制度が整えられていく状態が来ていくと思うんですね。大企業になったら別ですけども、その成長していく段階を縦に研究を追うことは。

報告者：だから研究計画で、人数の規模によって賃金制度を調べるとのことなんです。

フロアー（お茶）：これは、私はそれぞれに別の会社をチョイスするという意味かと思ったのですが。

報告者：そうです、別々です。それをモデルにして。もちろん会社の事情によって変わりますが、各々の企業を調べれば、それが見本になるのではないかなと思うのですけれども。だから大手ではなくて、10 人から 50 人、そうやって。

フロアー（お茶）：私はちょっと分らないのですが、賃金制度というのは知り得ることは可能な情報なのですか？ 難しそうな気がします。

報告者：これからの問題は、資料、特に賃金の資料を集めることが大変だと思うのですけれど、何とかかなと思っています。

司会：資料集めは大変だと思いますが、何か役に立つ御意見、アドバイスなどがございましたら。日本の場合の企業状況というか、中小企業とも言えない小規模の特殊な企業での賃金形態というのは、どのような？

フロアー（お茶）：個々の会社については個々の会社に関くしかない。情報は厚生労働省である程度は押さえられると思いますけれど。ただ、地域を東京と大阪に限定するとなると難しいのでは。やったことがないのでわかりませんが。情報産業で東京と大

阪に限定していいものでしょうか。これは首都圏と関西圏という意味ならまあ分かるのですが。

報告者：東京と大阪に分けた理由というのは、関西と関東の人のお金に対する考えが違うからです。それで関西人と関東人という特性というか、そういう意味で分けましたけれど。

フロアー（お茶）：それは分かりましたけれど、ただ、立地の問題として必ずしも東京・大阪にこういった産業が集中しているかどうかというのは検討されたほうがいいのではないかなと思うのですが。最近はどうでしょう？ 情報産業の場合は大都市に必ずしも立地していなくてもいいということが、一時期ずいぶん言われたことがあるので。パイオは研究施設、実験施設を持っていないといけないので、必ずしも大都市圏に優良企業が集中しているわけではないのではということが。想像なのですが。だからむしろ、企業を選ばれていく方が。高い業績を上げているような企業から選ばれる方が、地域から選ぶより早いと思うのですが。その辺はあまり専門家ではないのでよくわからないのですが。一つ気になるのは、日本で作られている賃金体系というものが、韓国のこういう情報産業なりバイオ産業なりの賃金制度の参考になるというように考えているのですか？

報告者：そうですね。今までの経営というか、企業の賃金制度とか人事は日本をモデルとして追っていた会社が多かった。こういう小規模企業にとっても、いろいろな論文が日本には多いのですが韓国には全くないです。韓国ではアメリカの人事管理が混じっているのですが、私は日本の IT と BT 産業の人事管理をモデルにして、日本の人事管理を韓国でも適用された方がいいのではないかなと思うわけです。

フロアー（お茶）：それはアメリカモデルよりは日本モデルの方が韓国にとっては参考になるということですか？

報告者：そうです。