

小企業における雇用の実態

国民生活金融公庫総合研究所 主席研究員

竹内 英二

要 旨

労働力人口のおよそ4分の1は小企業で働いているにも関わらず、小企業は多くの労働統計で対象となっていないため、どのような人たちがどのような条件で働いているのかといった雇用の実態はこれまで十分に分かっていなかった。そこで、国民生活金融公庫総合研究所では「雇用に関するアンケート」を実施した。

その結果、以下のことが分かった。小企業では正社員の雇用が中心であり、非正社員に代替する動きは見られないこと、非正社員に対しては大企業と同等以上の賃金を支払い、貴重な人材として扱っていること、高齢者にとっては、定年を気にせずに、長く働き続けられる場となっていることなど、小企業には大企業にはない役割があること。ただし、正社員の賃金が低い、休日が少ないといった改善すべき点も明らかになった。

1 「雇用に関するアンケート」について

(1) 既存統計の限界

厚生労働省や総務省では、いくつかの雇用に関する統計を実施している。しかし、大半は企業ではなく、事業所単位で実施されており、しかも常用労働者数が30人以上といったように、小規模な企業は調査対象からはずれているものがほとんどである。総務省の「就業構造基本調査」は個人を対象とした調査で、勤務先規模別におおよその所得を把握することはできるが、社会保険の加入状況や時給など詳細は分からない。

また、従業者というときには、通常、間接雇用となる派遣社員や請負社員は含まれていない。極端に言えば30人の派遣社員が働いている会社でも、

直接雇用している者が経営者1人だけなら、従業者規模は1人となってしまう。従業者規模による区分では、小企業に限らず、企業がどのような雇を生み出しているのかを把握することはできない。近年、最低賃金の引き上げが問題になっているが、小企業では、いったいどれだけの企業で最低賃金を下回っているのかすら分からない。雇用統計において小企業は空白地帯なのである。

(2) 用語の定義における留意点

既存統計の問題点をふまえ、国民生活金融公庫総合研究所では2007年8月に融資先の企業に対して「雇用に関するアンケート」を実施した。詳細は、一つ目の太枠に記してあるが、就業者に関して官公庁統計で使われている用語とは異なっているものがある。相違点は次のとおりである。

★アンケートの実施要領

- (1) 調査時点 2007年 8月
- (2) 調査対象 国民生活金融公庫が2006年10月から同年11月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以上経過していた企業20,000社
- (3) 調査方法 調査票の送付・回収ともに郵送、アンケートは無記名
- (4) 有効回答数 6,505件 (回収率32.5%)

<就業者規模と就業者の分類>

本調査では、企業を就業者の規模で区分して分析を進める。就業者数は、パート・アルバイトや派遣社員など実際に働いている人すべての人数を合計した。なお、就業者は以下のように分類した。

就業者	従業者	経営者	経営者	…個人事業主及び法人代表者。
		家族従業員	家族従業員	…経営者と生計を同一にする人。独立して生計を営む場合は親子でも除外する。
		常勤役員 従業員	常勤役員	…法人の常勤役員。
			正社員	…正社員と呼ばれている人。
		派遣・請負社員	非正社員	…パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員など。日雇や臨時で数日間雇用されている人は除く。
		派遣・請負社員	…他の会社に雇用されている労働者。	

- ① その企業に直接雇用されている人や経営者を含む従業者と間接的に雇用している派遣・請負社員とを合わせて就業者と称し、かつ企業規模の尺度として使用している。
- ② 法人企業の常勤役員や正社員であっても、経営者と生計が同一である場合には、家族従業員に分類している。
- ③ 法人の代表者（社長）は通常雇用者に分類されるが、本アンケートでは個人事業主と合わせて経営者としている。
- ④ 正社員には公式な定義が存在しないため、「雇用期間を定めなくて、常勤で勤務するいわゆる正規の従業員」とし、回答者の判断に任せた。
- ⑤ 非正社員あるいは非正規社員というときには、派遣・請負社員を含むことがあるが、本アンケートにおける非正社員には派遣・請負社員は含んでいない。

(3) アンケート回答企業の特徴

アンケート回答企業の主な属性は、二つ目の太枠に6枚の図で示した。ここで注意すべきは、第1に個人企業の割合が37.2%となっていることで

ある。国民生活金融公庫の貸付先全体では個人企業が5割弱を占めているので、この視点からはやや少ないといえる。総務省の「就業構造基本調査(2002年)」によると、人を雇っている自営業主(内職は除く)は26.9%と少なく、人を雇っていない自営業主は雇用に関心がないため、回答率が低いのかも知れない。

第2に、「飲食店・宿泊業」の割合が7.0%と少ない。2007年の『中小企業白書』によると、小規模企業(業種によって定義が異なるが、「飲食店・宿泊業」の場合、常用雇用者5人以下の企業)に占める「飲食店・宿泊業」の割合は15.8%となっている。理由は不明であるが、当研究所が行っている他のアンケートでも「飲食店・宿泊業」は回答率が低い傾向にある。

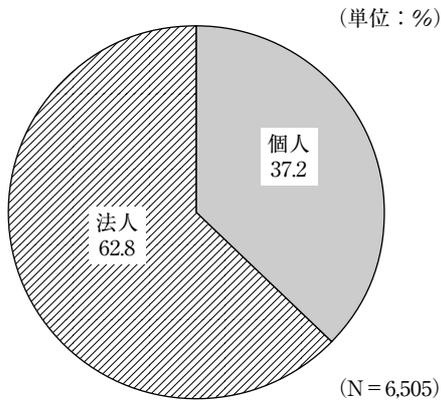
第3に、年商1億円未満の企業が合計で66.2%を占めていること、就業者規模で9人以下の企業が合計で71.1%を占めていることなど、ごく小規模な企業が多いことから、当初の目的である小規模な企業の雇用実態を明らかにすることに適っていることがあげられる。

第4に、業歴20年以上の企業が61.0%を占め、経営者の年齢も平均57.0歳と高くなっていること

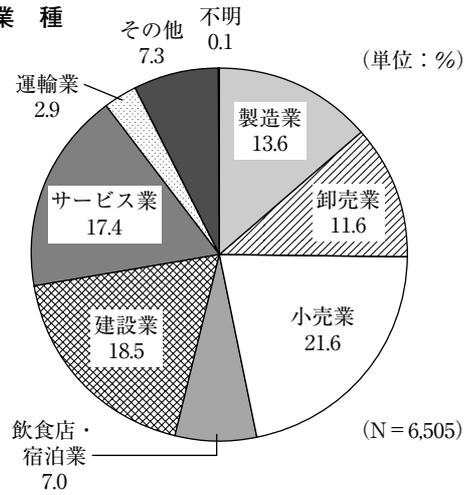
小企業における雇用の実態

★アンケート回答企業の概要

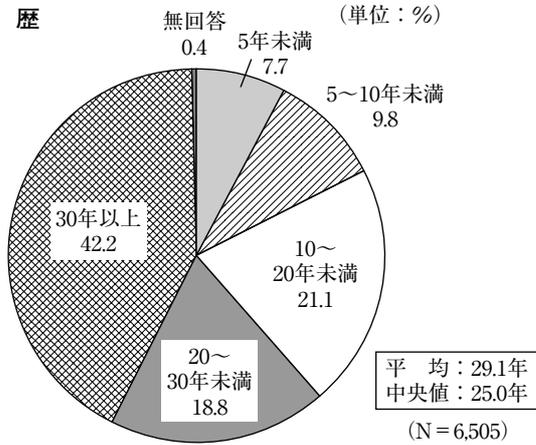
経営形態



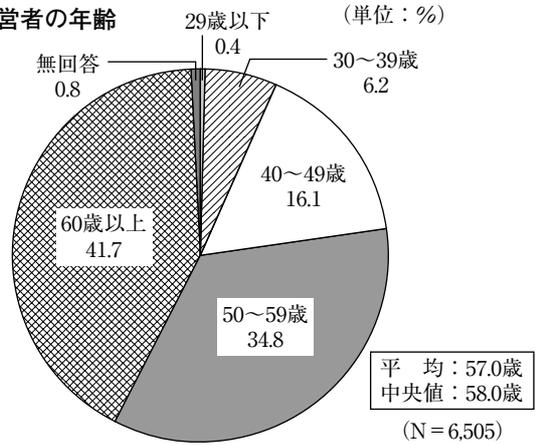
業種



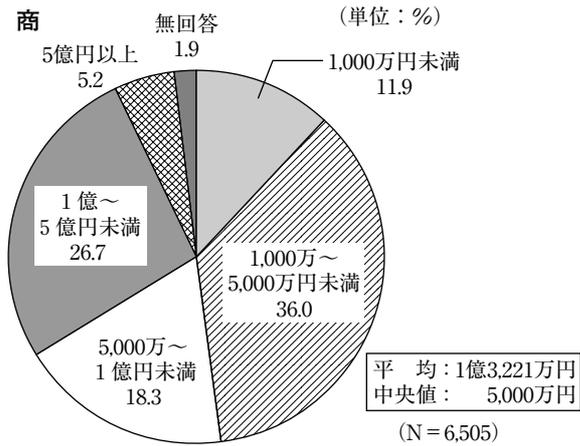
業歴



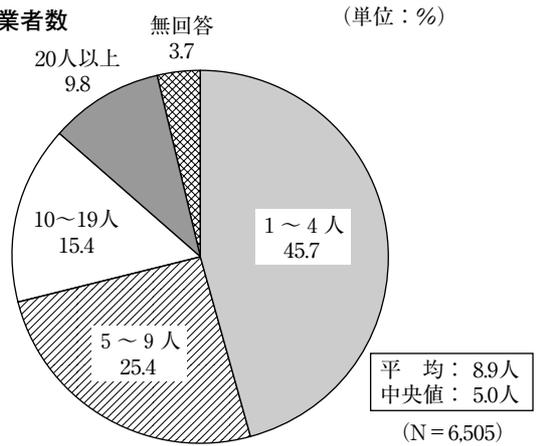
経営者の年齢



年商



就業者数



表一 1 従業上の地位別就業者数

	経営者1人だけの企業	家族だけの企業	家族以外を雇用している企業	回答企業全体	構成比 (%)
経営者	775人	1,258人	4,472人	6,505人	11.2
家族従業員	-	1,863人	5,276人	7,139人	12.3
常勤役員	-	-	3,111人	3,111人	5.4
正社員	-	-	24,569人	24,569人	42.4
非正社員	-	-	14,622人	14,622人	25.2
派遣・請負社員	-	-	2,026人	2,026人	3.5
合計	775人	3,121人	54,076人	57,972人	100

(注) 1 それぞれの従業上の地位において、就業者が「いる」と回答されていても、人数は記入されていない場合がある。そのため、実際の就業者数よりも少なくなっている可能性がある。
 2 家族従業員の構成比が12.3%と労働力調査の家族従業員と比べて高くなっている。これは本調査の家族従業員の中に法人代表者の家族が含まれているためである。労働力調査と同様に個人企業に従事している人だけを家族従業員と定義すると、その割合は3.7%となり、差はほとんどなくなる。

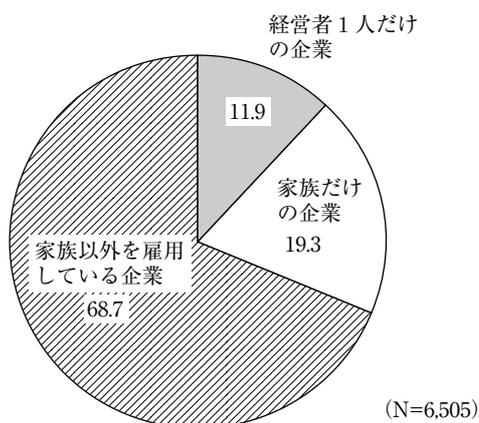
(参考一 1) 従業上の地位別就業者数構成比 (非農林業、単位：%)

自営業主	8.1
家族従業員	2.1
役員	6.2
正社員	55.7
非正社員	25.7
派遣社員	2.2
合計	100

資料：総務省「労働力調査」(2007年)
 (注) 「自営業主」には内職者を含む。「正社員」は「正規の職員・従業員」のことである。「非正社員」はパート、アルバイト、嘱託、契約社員、その他の合計である。

図一 1 就業者の構成別企業割合

(単位：%)



資料：「雇用に関するアンケート」国民生活金融公庫総合研究所 (以下、とくに断りがない限り、同じ。)

(注) 1 「家族以外」には派遣・請負社員も含む。
 2 集計結果は小数点第2位を四捨五入して表記しているため構成比の合計は100%にならない場合がある。以下の図表も同じ。
 3 企業を対象とする集計の場合、サンプル数はN、就業者についての集計の場合は同様にnと表示している。以下、同じ。

である。先の「就業構造基本調査」によれば、「雇人のある自営業主」の平均年齢は56.3歳、会社などの役員の平均年齢が53.9歳であるから、これらと比べてもやや高いといえる。ちなみに、会社役員を除く雇用者の平均年齢は40.9歳である。

2 就業者の構成

アンケートに回答した6,505企業について、就業者の構成別に企業割合を見たものが図一 1 である。「経営者1人だけの企業」は11.9%、「(経営者とその) 家族だけの企業」が19.3%、「家族以外を雇用している企業」が68.7%となっている。「家族以外を雇用している企業」の割合を業種別に見ると、「小売業」が56.1%、「不動産業(不動産賃貸業は除く)」が59.8%とやや少ないのに対し、「医療・福祉」は82.5%と多くなっている。

この他、「製造業」が76.1%、「情報通信業」が78.3%、「運輸業」が75.8%、「教育・学習支援業」が78.3%と「家族以外を雇用している企業」の割合が平均より多くなっている。また、「経営者1人だけの企業」の割合は、一般に経営者本人だけで経営されることが多い軽貨物の輸送が含まれる運輸業で21.5%と多く、「家族だけで営業している企業」の割合は小売業で30.8%と多くなっている。

次に、アンケートに回答した6,505企業で就業者が何人いるのかを従業上の地位別に見たのが表一 1 である。経営者から派遣・請負社員まで合計で

5万7,972人が回答企業で働いている。言い換えると、回答企業だけで5万7,972人の雇用機会を創出しているわけである。

従業上の地位別に構成比を見ると、「正社員」が42.4%で最も多く、次に「非正社員」が25.2%となっている。問題が多いとして注目を集めている派遣・請負社員は3.5%である。総務省の「事業所・企業統計調査（2004年）」によると、非農林業の事業所に従事している人は5,292万人で、このうち他の事業所に籍がある派遣社員や請負社員、在籍出向している人は243万人、4.6%を占めているから、小企業では派遣・請負社員の利用は少ないといえるだろう。

また、派遣・請負社員がいる企業の割合は、就業者規模が大きくなるほど多くなっており、「1～4人」の企業で1.0%、「5～9人」企業で6.3%、「10～19人」の企業で10.7%、「20人以上」の企業では20.3%となっている。このことから小さな企業ほど派遣・請負社員の利用が少ないといえる。非正社員と比べたとき派遣・請負社員の方が費用が高くつく場合があること、紹介予定派遣を除けば派遣・請負社員を小企業側では選べないことなどが原因と考えられる。

参考-1に、総務省の「労働力調査（2007年）」による、非農林業における従業上の地位別に見た就業者数の構成比を示した。家族従業員（者）の定義が異なるために、アンケート結果では「労働力調査」よりも家族従業員の割合が10ポイントほど多くなっており、その分正社員の割合が少なくなっている。要するに、従業上の地位別に見た就業者数の構成比は、日本全体の統計とほとんど変わらず、家族以外を雇用している企業では正社員中心の構成になっているといえるだろう。

もっとも、正社員中心か非正社員中心かということは、事業内容によって異なる。たとえば業種別に非正社員の比率が40%を超える企業の割合を見ると、「飲食店・宿泊業」が39.9%、「医療・福

祉」が35.7%、「教育・学習支援業」が36.4%となっている。しかし、回答企業全体ではそもそも非正社員がいない企業が59.9%を占めており、非正社員の比率が40%を超える企業は14.6%にすぎない。

3 就業者の属性

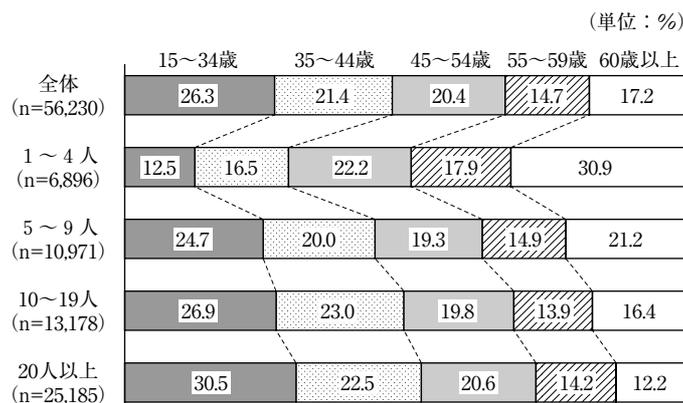
(1) 小規模層ほど高年齢層が多い

就業者の年齢構成を見ると、回答企業全体では比較的まんべんなく分布している（図-2）。ただし、参考-2に掲げた「労働力調査（2007年）」と比べると、「15～34歳」の若年層がいくぶん少なく、「60歳以上」の割合がやや多くなっている。この傾向は就業者数が少ないほど顕著であり、「20人以上」の企業では、「15～34歳」の割合が30.5%、「60歳以上」の割合が17.2%と「労働力調査」の結果とほとんど変わらないが、「1～4人」以下の企業では「15～34歳」が12.5%しかいないのに「60歳以上」の割合は30.9%にもなる。

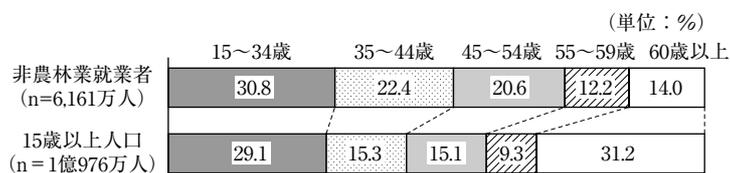
「1～4人」層で「60歳以上」の割合が多いのは、経営者の年齢に引きずられる度合いが大きいからにすぎない。たとえば、「経営者1人だけの企業」で経営者が60歳以上であれば、60歳以上の割合は100%になる。ちなみに、経営者の年齢は就業者規模にかかわらず、60歳以上の割合が4割を超えて最も多くなっており、「1～4人」の企業だけで経営者の年齢が高いわけではない。

とはいえ、「5～9人」や「10～19人」の企業でも、「60歳以上」の割合は、「労働力調査」の結果を上回っている。また、2002年の「就業構造基本調査」で従業者規模1,000人以上の企業について有業者に占める「55～59歳」と「60歳以上」の割合を見ると、それぞれ7.9%と3.2%となっている。以上のことから、小企業は高年齢者にとって重要な就業場所となっているといえよう。

図一 2 就業者の年齢 (就業者の規模別)



(参考一 2) 非農林業就業者および15歳以上人口の年齢構成比



(注) 1 「非農林業就業者」については総務省「労働力調査」(2007年)
 2 「15歳以上人口」については総務省「国勢調査」(2005年)

表一 2 就業者規模別女性就業者の割合

(単位: %)

	0%	1~25%	26~50%	51~75%	76%以上	平均割合
1~4人 (N=2,975)	34.2	5.7	43.2	10.9	6.1	34.6
5~9人 (N=1,654)	8.5	28.4	34.0	16.7	12.3	39.7
10~19人 (N=1,000)	5.5	37.2	28.5	16.9	11.9	37.6
20人以上 (N=626)	3.8	43.0	21.9	18.7	12.6	36.6
規模計 (N=6,255)	19.8	20.5	36.3	14.2	9.3	35.3

(2) 業種によって差がある女性就業者の割合

就業者に占める女性の割合は35.3%である (表一 2)。「労働力調査 (2007年)」では、非農林業就業者に占める女性の割合は41.4%なので、これと比べるとやや少ない。後述するように、業種全体としては女性就業者の割合が多い「飲食店・宿泊業」の回答率が、本アンケートでは低いことが影響しているものと思われる。

就業者規模別に見ても、規模ごとの平均値には

それほど差はないが、女性割合の分散は大きい。たとえば、「1~4人」の企業では女性が1人もいない女性就業者割合「0%」の企業が34.2%もあるのに対し、5人以上の企業では女性がいなかった企業の割合はいずれも10%未満である。これについては、そもそも女性の経営者が少ない (全体で8.5%、「1~4人」層で9.9%) ためだと考えられる。経営者1人だけの企業のうち、男性経営者1人だけの企業は、女性経営者1人だけの企業の6.9倍もある。したがって、「1~4人」層では女性就業者がいなかった企業の割合が極端に多くなって

小企業における雇用の実態

表－3 業種別女性就業者の割合

(単位：%)

	0%	1～25%	26～50%	51～75%	76%以上	平均割合
建設業 (N=1,205)	32.9	39.0	25.9	1.9	0.2	18.0
製造業 (N=883)	17.8	23.2	37.8	14.7	6.5	34.3
情報通信業 (N=106)	27.4	28.3	34.0	5.7	4.7	25.6
運輸業 (N=187)	42.8	46.0	9.1	1.6	0.5	10.2
卸売業 (N=754)	18.8	18.8	45.5	13.3	3.6	34.7
小売業 (N=1,401)	19.8	8.1	40.5	18.1	13.5	44.0
不動産業 (N=107)	20.6	12.1	42.1	17.8	7.5	38.6
飲食店・宿泊業 (N=455)	13.2	5.5	31.2	27.5	22.6	54.0
医療・福祉 (N=161)	11.8	4.3	20.5	31.1	32.3	59.5
教育・学習支援業 (N=48)	20.8	8.3	29.2	22.9	18.8	46.6
サービス業 (N=1,129)	23.5	15.9	35.9	13.8	11.0	37.2

しまうのである。

また、女性就業者割合が「1～25%」の企業は就業者規模が大きいほど多くなるのに対して、女性就業者割合が「26～50%」の企業は就業者規模が大きくなるほど少なくなっている。女性就業者割合が51%以上である企業の割合は、「1～4人」層を除けば大きな差はない。なぜ、このような傾向がでるのかは正確には分からないが、おそらく業種との関連があると考えられる。

そこで、業種別に女性就業者の割合を見たのが表－3である。業種によって、女性の割合が大きく異なることが分かる。平均して女性の割合が最も少ないのは「運輸業」で10.2%しかない。女性の割合が25%以下という企業が合計で88.8%もあるからである。「建設業」も女性の割合が少なく、平均して18.0%となっている。また、女性の割合が51%を超える企業も合計で2.1%しかない。近年は、トラックの運転席や工事現場で女性を見かけることも珍しくないが、それでもまだこの二つの業種は「男性の職場」のようである。なお、回答企業数は少ないが「情報通信業」も女性の割合が少なく、「製造業」も平均値は回答企業全体とほぼ同じではあるものの、女性の割合が50%以下

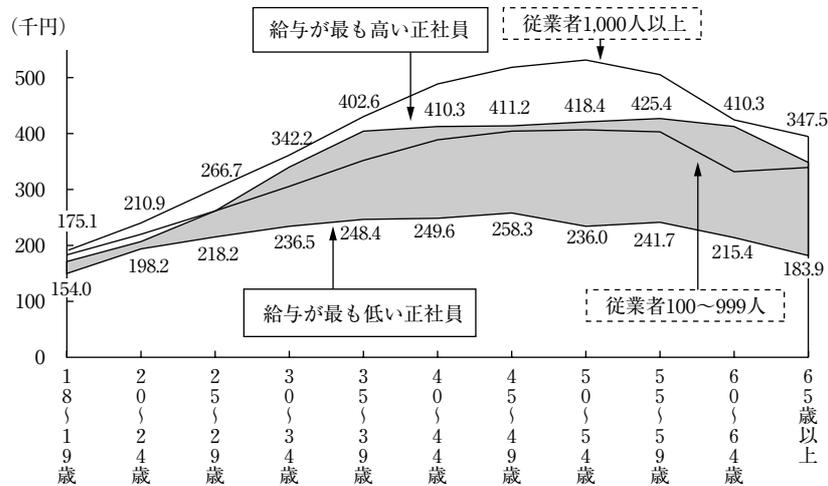
である企業が合計78.8%となっており、女性の割合は比較的少なくなっている。

一方、女性の割合が平均して最も多いのは「医療・福祉」で59.5%となっており、女性がいない企業の割合も11.8%でしかない。「飲食店・宿泊業」も女性の割合は平均して54.0%で女性が51%以上を占める企業の割合も合計で50.1%ある。ただ、回答企業数自体はいずれも多くない。

回答企業数が最も多いのは「小売業」であるが、「小売業」も女性の割合が比較的多く、平均では44.0%となっている。ただし、「医療・福祉」ほど女性の割合が極端に多い企業があるわけではなく、女性の割合が「26～50%」の企業が40.5%と最も多くを占めている。

業種と就業者規模とをクロスすると、女性の割合が比較的多い「小売業」は就業者規模が大きくなるほど少なくなるのに対して、女性の割合が比較的少ない「製造業」は就業者規模が大きくなるほど多くなる。こうしたことから、表－2のような結果となっていると考えられるが、職種などアンケートでは分からないが考慮すべき要因が他にもあり、明確なことはいえない。ただ、小企業においても、女性の多い職場と少ない職場とが比較

図-3 正社員の平均給与額 (年齢別)



- (注) 1 アンケートでは、「給与が最も低い正社員」と「給与が最も高い正社員」の属性や、2007年6月の給与と労働時間を質問した。正社員が1人しかない場合は、「給与が最も低い正社員」に含めて集計している。なお、「給与が最も低い正社員」の中には、障害者など最低賃金の適用除外を受けている人が含まれている可能性がある。
- 2 「従業員100～999人」「従業員1,000人以上」については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)における「正社員・正職員」の決まって支給する現金給与額である。
- 3 本図以降は、「家族以外を雇用している企業」についての集計結果である。

的ははっきりと分かれていることには留意しておく必要がある。

4 家族以外の労働条件①-正社員

本節と次の5節では、家族以外の従業員を雇用している企業を対象として、直接雇用している正社員・非正社員の賃金や労働時間など労働条件を見ていく。

(1) 小企業=低賃金では必ずしもない

まず、正社員の給与であるが、アンケートという限られた紙幅の中で実態をできるだけ把握するために、給与が最も高い人と最も低い人についてのみ質問した。正社員が1人しかない場合は、最も給与が低い人に分類した。対象は2007年6月の給与(通勤手当を除く支給総額)である。

平均値を見ると、「給与が最も低い正社員」の給与総額は22.6万円、「給与が最も高い正社員」

の給与総額は39.2万円となっている。この給与総額の平均値を正社員の年齢階級別に表したのが図-3である。網を掛けた部分の上端が「給与が最も高い正社員」、下端が「給与が最も低い正社員」の平均給与総額をそれぞれ示している。

図-3の特徴は、まず一口に小企業の正社員といっても、賃金は人によって大きく異なることである。同図には、「賃金構造基本統計調査(2006年)」から、「従業員100～999人」の企業と「従業員1,000人以上」の企業について、同様のグラフを挿入してある。これらと比べると、「従業員1,000人以上」の企業に対しては、どの年齢層でも小企業の方が賃金が低くなっており、とくに「給与が最も低い正社員」については大きな差が認められる。

しかし、「従業員100～999人」の企業と比べると、「給与が最も低い正社員」についてはやはり大きく下回っているものの、「給与が最も高い正社員」については、ほとんどの年齢で小企業の方

小企業における雇用の実態

表一 4 「給与が最も低い正社員」と「給与が最も高い正社員」の職種

(単位：%)

	専門職	技術職	事務職	販売職	営業職	サービス職	管理職	運搬従事者	生産工程・労務作業
給与が最も低い正社員 (n=2,871)	9.7	23.2	23.7	7.2	6.0	7.5	1.3	4.3	15.4
給与が最も高い正社員 (n=2,324)	15.0	33.0	4.9	6.8	10.2	4.9	13.0	4.8	6.8

(注) 割合が2%に満たない「保安職」と「その他」は表示していない。

が高くなっている。単純な平均値で見れば小企業の給与は低いが、バラツキが大きく、小企業だから低賃金であるとは一概にいけないのである。

同図からいえるもう一つの特徴は、年齢の上昇に伴う賃金カーブがより大きな規模の企業と比べると緩やかなことである。「給与が最も低い正社員」は「45～49歳」がピークになっているが、最も平均値の低い「18～19歳」より10.4万円高いすぎない。「給与が最も高い正社員」は、「35～39歳」までは「従業員100～999人」の企業を上回るペースで上昇するが、その後は「60～64歳」までほぼ横ばいとなる。「65歳以上」になるといくらか下がるが、ピーク時と比べても7.8万円ほど下がるだけである。

これは、小企業の賃金体系が年功賃金ではなく、能力給や職務給であることを意味している。つまり、正社員ごとの生産性や仕事に応じて給与を支払っている、平たくいえば稼ぎに応じた給与を支払っているのである。しかし、社員の能力向上はいずれ頭打ちになる。ただし、急速に下がるものでもない。そこで、途中からフラットな賃金カーブになるのである。言い換えれば、若くても、あるいは勤続年数が短くても、さらには高齢でも能力さえあれば、実力に見合った給与を得られるということでもある。早く一人前の給与が欲しい若者や長く働きたい高年齢層にとっては、好ましい賃金体系といえるだろう。

一方で、教育費や住宅費のかさむ中高年にとっては厳しい賃金体系であるといえよう。小企業の

経営者の中にも年功賃金の方がよいと考えている経営者もいるし、単純な能力給ではなく、生活給の要素を加えている企業もある。だが、現実には年功賃金を実現できる小企業はほとんどないのが実情である。

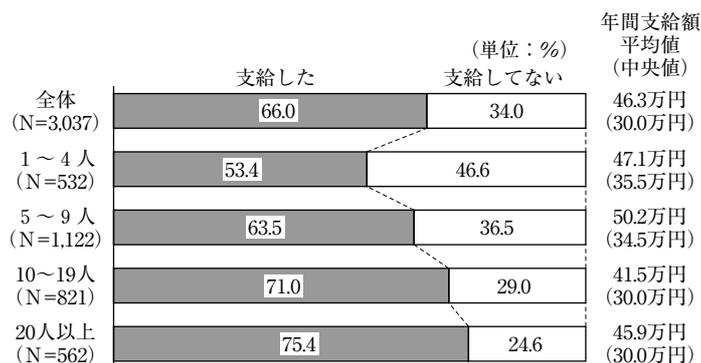
(2) 給与の高い正社員と給与の低い正社員との違い

「給与が最も高い正社員」と「給与が最も低い正社員」との違いはどこにあるのか。まず、容易に予想されるとおり、年齢や勤続年数が異なる。平均年齢を見ると、「給与が最も高い正社員」が45.2歳であるのに対し、「給与が最も低い正社員」は37.4歳である。同様に勤続年数を見ると、「給与が最も高い正社員」は13.5年であるのに対し、「給与が最も低い正社員」は6.8年と半分ほどにとどまっている。当然ながら、正社員の年齢と勤続年数にはある程度正の相関（ピアソンの相関係数は0.565）がある。

性別では、「給与が最も低い正社員」の場合は、男性が58.7%、女性が41.3%となっているのに対し、「給与が最も高い正社員」では男性が85.8%、女性が14.2%と圧倒的に男性が多い。これは職種との関連が強いと考えられる。

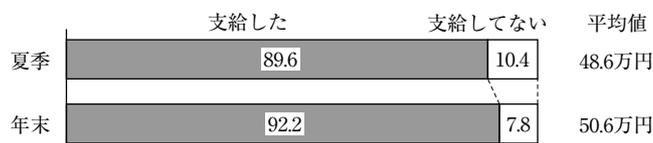
表一 4 は、「給与が最も低い正社員」と「給与が最も高い正社員」の職種別構成比を見たものであるが、前者が後者を上回っているものとしては、「事務職」「販売職」「サービス職」「生産工程・労務作業」の4職種がある。逆に、後者が前者を

図-4 賞与を支給した企業割合 (就業者規模別)



(注) 過去1年間 (2006年7月から2007年6月まで) に賞与を支給したかどうかを尋ねた質問である。

(参考-3) 30人以上の企業における賞与を支給した企業割合



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2006年)

(注) 常用労働者30人以上の企業の集計である。

上回っているのは「専門職」「技術職」「営業職」「管理職」「運搬従事者」の5職種である。

次に、職種別の性別構成比を見ると、「事務職」は87.5%、「販売職」は36.7%、「サービス職」は50.8%、「生産工程・労務作業」は21.1%が女性となっている。「事務職」では女性の割合が極端に多いことが特徴である。

一方、「専門職」は71.6%、「技術職」は91.9%、「営業職」は91.2%、「管理職」は90.2%、「運搬従事者」は96.1%が男性である。つまり、給与の高い職種に男性が多く、給与が低い職種に女性が多いのである。

(3) 少ない賞与

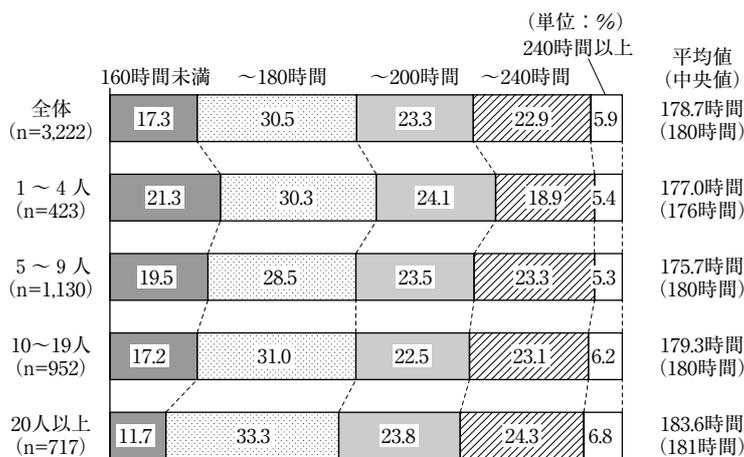
正社員の給与は、小企業だからといって一概に低いわけではなく、より大きな規模の企業を上回ることもある。しかし、正社員が企業から受け取る報酬には賞与もある。

アンケートで2006年7月から2007年6月の1年間に、正社員に対して賞与をいくら支給したか質問したところ、賞与を支給した企業の割合は全体では66.0%で、支給した金額の平均は46.3万円となっている(図-4)。賞与を支給した企業の割合は、就業者規模が大きくなるほど多くなっているが、「20人以上」の企業でも75.4%で、支給額の平均も45.9万円にとどまっている。

「毎月勤労統計調査(2006年)」によると、常用労働者数が30人以上の企業のうち賞与を支給したものの割合は、夏期が89.6%、年末が92.2%となっており(参考-3)、アンケート回答企業における賞与を支給した企業割合はかなり少ないといえる。また、支給額を見ても参考-3にあるとおり、夏期が48.6万円、年末が50.6万円となっており、合計するとアンケート回答企業のうち賞与を支払っているものであっても、常用労働者数30人以上の企業の半分程度にすぎないことが分かる。給与と

小企業における雇用の実態

図－5 正社員の1カ月の総労働時間（就業者規模別）



(参考－4) 連合の調査に見る正社員の1カ月の総労働時間



資料：(財)連合総合生活開発研究所「第14回勤労者短観」

(注) 1 調査は2007年10月に実施されたもの。調査対象は首都圏および関西圏に居住する民間企業の勤務者928人である。勤務先の企業規模は比較的大きく、29人以下の規模が20.5%であるのに対して1,000人以上では31.3%である。なお、正社員のなかには役員が2.7%含まれている。

2 1週間の総労働時間について聞いているものを4倍した。

同様に賞与についても、全体として小企業が見劣りすることは否定できない。

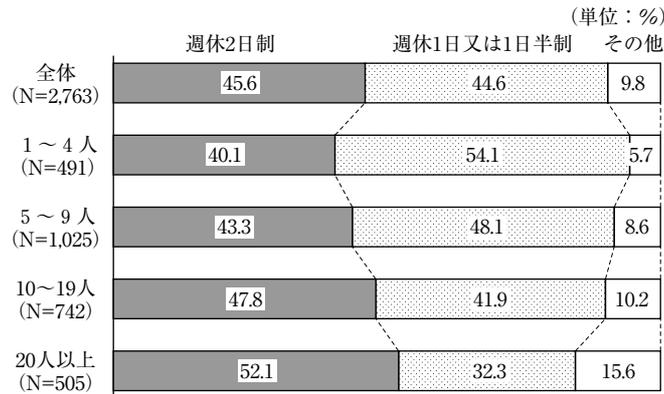
(4) 超長時間労働は少ないが、休日も少ない

正社員の1週間当たりの所定内労働時間は平均42.4時間で、所定外労働時間の平均は5.2時間である(所定内労働時間が40時間を超えているが、小企業の場合、一部の業種で所定内労働時間が44時間でもよいとする規定がある)。これをもとに1カ月の総労働時間を算出すると、平均で178.7時間(うち所定外労働時間が17.5時間)となる(図－5)。「賃金構造基本統計調査(2006年)」によると、正社員の1カ月当たり総労働時間は正社員・正職員が1,000人以上の企業でも177.0時間なので、平均値で見た場合、小企業における正社員の労働時間はとくに長くも短くもない。

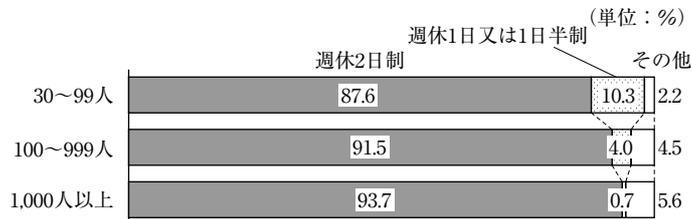
しかし、正社員の1カ月当たり総労働時間の分布を見ると、「240時間以上」の割合が5.9%となっており、(財)連合総合生活開発研究所「第14回勤労者短観」(2007年)では同割合が13.6%となっているのと比べて半分以下と少なくなっていることは留意すべきである(参考－4)。小企業では、より大きな規模の企業と比べると、正社員の長時間労働は少ないと考えられる。もっとも、小企業の場合、社員には残業をさせずに、経営者が深夜や休日に働いて納期に間に合わせるといったことがしばしば見られる。

一方、小規模な企業ほど、「160時間未満」の割合が多くなっている。この理由は不明である。可能性としては、生計が異なる場合は親子であっても家族従業員には分類していないので、経営者の老親が形式的には正社員として働いているが、週40時間は働いていないといったことが考えられる。

図－6 週休2日制の企業割合（就業者規模別）



(参考－5) 常用労働者数30人以上の企業における週休制



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」(平成19年)
 (注) 同一企業に属する常用労働者数によって企業規模を区分している。

ただ、アンケートでは正社員と経営者との関係までは質問していないので、あくまで推測にすぎない。もちろん、小企業では労働時間の短い企業が多いということも考えられる。

正社員の週休制度であるが、何らかの週休2日制を導入している企業は、全体では45.6%となっている(図－6)。就業者規模別で見ると、小さい企業ほど週休2日制の割合は少ない。業種別では、「情報通信業」で82.1%、「金融・保険業」で85.0%と多くの企業が週休2日制を採用しているが、「飲食店・宿泊業」では14.8%、「建設業」では31.1%、「小売業」では32.1%の企業が週休2日制を採用しているにすぎない。ちなみに、厚生労働省の「就労条件総合調査(2007年)」によると、「30～99人」の企業でも87.6%が週休2日制を導入している(参考－5)。

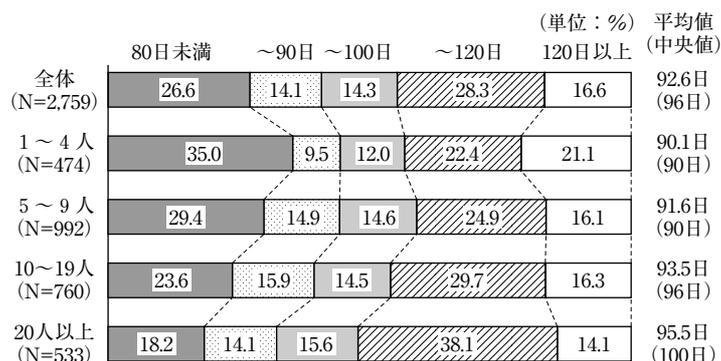
週休2日制を導入している企業が少ないことも

あって、正社員の年間休日数も少ない。図－7に示したとおり、年間休日数が「120日以上」である企業も16.6%あるが、「80日未満」という企業も26.6%と多い。先の「就業条件総合調査(2007年)」によると、「30～99人」規模の企業でも、年間休日数が「120日以上」の企業は17.6%と少なく、何らかの週休2日制を採用している企業が多いとはいえ、完全週休2日制を採用している企業は少ないことがうかがえる(参考－6)。なお、年間休日数は大きな企業ほど多く、「1,000人以上」の企業では「120日以上」の企業が43.8%を占めている。年間休日数については、中小企業全般が大企業と比べて、いまだ少ないことが分かる。

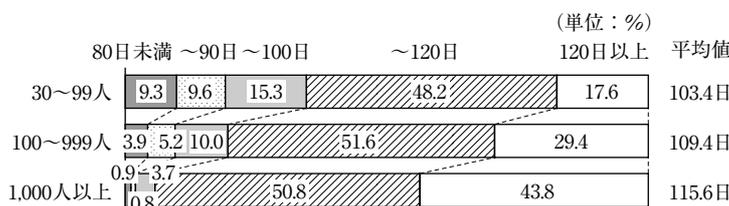
ただし、年間休日数を就業者規模別に見ると、「120日以上」の企業の割合も「80日未満」の企業の割合も、ともに規模が小さいほど多くなっている。全体として小企業における休日は少なく、労

小企業における雇用の実態

図一七 年間休日数（就業者規模別）



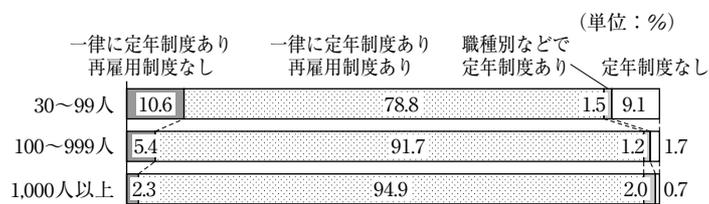
(参考一六) 30人以上の企業における年間休日数



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」(2007年)

- (注) 1 同一企業に属する常用労働者数によって企業規模を区分している。
2 平均値は最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均している。

(参考一七) 常用労働者数30人以上の企業に見る定年制度および再雇用制度の導入状況



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」(2007年)

働時間も短いとはいえないが、大企業にも劣らない休日数や労働時間の短縮を実現している企業も存在するのである。

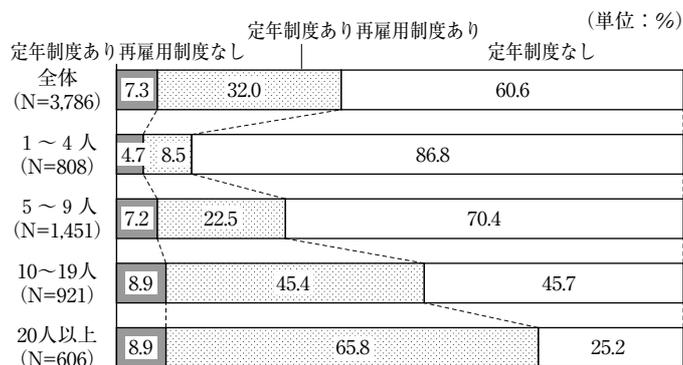
(5) 年を取っても働ける職場

賃金、労働時間、休日と正社員の就業条件を見てきたが、最後に定年制度について見ておこう。定年制度に関しては、2004年6月に高齢者雇用安定法が改正され、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、2006年4月1日から「定年の引き

上げ」「継続雇用制度の導入」「定年制の廃止」のいずれかの措置を講じなければならなくなった。その結果、大企業をはじめ多くの企業が再雇用制度を増やしている。たとえば、2006年の「就労条件総合調査」では、定年制度があって再雇用制度がない企業の割合は、「1,000人以上」の企業で22.3%あったが、2007年の同調査では2.3%に急減している(参考一七)。それでも「定年制度なし」という企業の割合は0.7%にとどまっている。

一方、小企業では定年制度があって再雇用制度

図一 8 定年制度および再雇用制度の導入企業割合 (就業者規模別)



がない企業の割合がまだ7.3%あるが、「定年制度なし」という企業の割合は60.6%にもなる(図一8)。「定年制度なし」という企業の割合は就業者規模が小さいほど多くなっており、逆に「定年制度あり再雇用制度あり」という企業の割合は規模が大きくなるほど多くなっている。

これは、制度的には常時雇用する従業員が10人未満の事業所では就業規則を定める義務がないこと、小さな企業では労使協定がないといったことが影響していると思われる。また経営面では、能力のある人を高齢だけを理由に解雇することは、企業にとって不利益になることが指摘できる。

理由はどうであれ、定年制がない、あっても再雇用制度のある企業が大半を占めること、また能力さえあれば賃金も下がらないことが、前述のように小企業で働く高年齢者の割合が多いことの要因となっていると思われる。言い換えれば、働く能力と意欲のある高年齢者にとって小企業は好ましい職場なのである。

5 家族以外の労働条件② - 非正社員

(1) 小企業の方が高い非正社員の時給

他の規模の企業と比べた非正社員の時給は、正社員の給与とはまったく異なる傾向を示す。非正

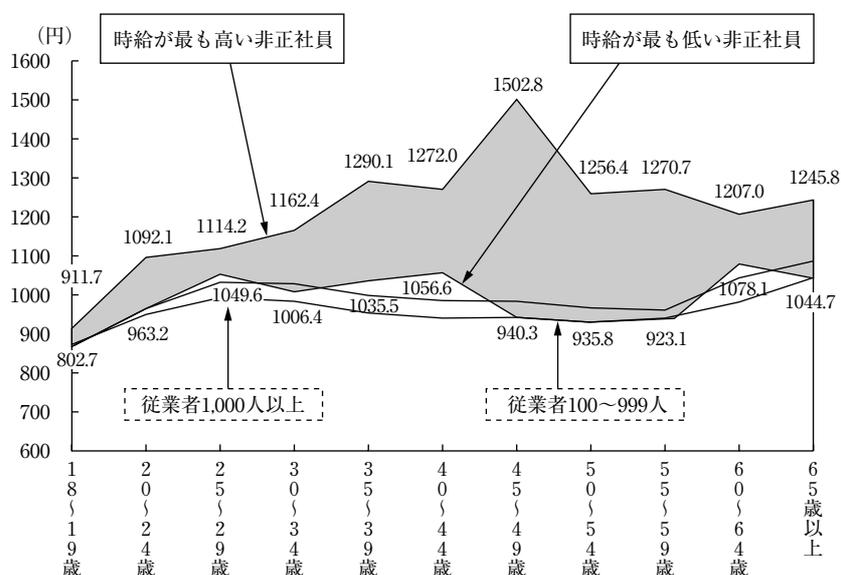
社員の時給についても、正社員と同様に、時給が最も高い非正社員と最も低い非正社員について質問した。それぞれの平均値を年齢階級別に示したのが、図一9である。同図で明らかなように、時給が最も高い非正社員の平均時給額はどの年齢階級でも、より大きな規模の企業を上回っている。時給が最も低い非正社員の時給額を見ても「従業員1,000人以上」の企業を、ほぼすべての年齢階級で上回っている。なお、平均値は時給が最も高い非正社員で1,148円、最も低い非正社員で927円となっている。

非正社員の職種も、正社員と同様に、時給が最も高い人と最も低い人とで差異がある。専門・技術職の割合は、時給が最も高い非正社員では25.2%を占めるのに対し、時給が最も低い非正社員では14.2%となっている。逆に、時給が最も低い非正社員では事務職が23.5%であるのに、時給が最も高い非正社員では事務職は12.4%にすぎない。

単純な比較はできないとはいえ、なぜ大企業よりも小企業の時給の方が高いのだろうか。まず、大企業の場合、非正社員の多くは、販売、生産工程・労務作業など定型的な仕事を行っているケースが多いことが指摘できる。たとえば、大企業に限定した調査ではないが、常用労働者数5人以上の事業所を対象とした厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査(2006年)」によると、販

小企業における雇用の実態

図一 9 非正社員の時給額（年齢別）



- (注) 1 「時給が最も低い非正社員」と「時給が最も高い非正社員」の属性、2007年6月の給与と労働時間を質問している。非正社員が1人しかない場合は、「時給が最も低い非正社員」に含めて集計している。なお、「時給が最も低い非正社員」の中には、障害者など最低賃金の適用除外を受けている人が含まれている可能性がある。
- 2 「従業員100~999人」「従業員1,000人以上」については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)における「正社員・正職員以外」の1時間当たりの所定内給与額である。

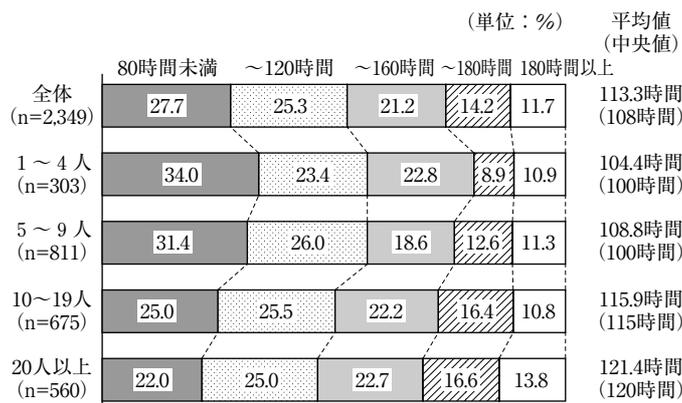
売の仕事をしている人は正社員では11.2%だが、パートタイム労働者では28.6%にもなる。一方、生産工程・労務の仕事に就いている人の割合は、正社員では20.6%であるのに対して、パートタイム労働者は16.7%だが、パート以外の非正社員では31.0%にもなる。

こうした仕事は小企業でもさほど内容に違いはない。また、「パートタイム労働者総合実態調査」によると、パートで働く主な理由は、家計の補助や社会参加、余暇活動であるため、パートタイム労働者は必ずしも勤務先の規模にはこだわらない。一方、大企業には定型的な業務に就く非正社員の時給を低く抑えようとする傾向がある。したがって、定型的な仕事を行う非正社員の採用については、大企業も小企業も同じ労働者をめぐっての競争となる。そのため、小企業も大企業と同等かそれ以上の時給を払わなければ非正社員を確保でき

ない。結果として、時給が最も低い非正社員であっても、平均時給額が大企業の平均値を上回るようになったと考えられる。

また、大企業の専門・技術職は、仕事の性格上正社員であることが多い。先の「パートタイム労働者総合実態調査」でも、正社員で専門・技術職に就いている人の割合は23.1%であるが、パートタイム労働者では8.5%にすぎない。ところが、前述のとおり、小企業では非正社員であっても専門・技術職に就いている人が少なくない(時給が最も低い非正社員と最も高い非正社員とを合計すると18.5%)。彼らは能力に応じた時給を得ていると考えられる。たとえば、調剤薬局の大半は小企業であるが、そこで働く薬剤師の時給は、非正社員でも2,000円程度は珍しくない。さらに、能力のある人に関しては十分な賃金を払って人材を確保しようとする小企業側の意図もあるだろう。

図-10 非正社員の1カ月の総労働時間(就業者規模別)



(参考-8) 連合の調査に見る非正社員の1カ月の総労働時間



資料: (財) 連合総合生活開発研究所「第14回勤労者短観」(2007年10月)

(注) 1週間の総労働時間について聞いているものを4倍した。

その結果、一部ではあるが、小企業にも、大企業の平均を大きく上回る時給を得ている非正社員がいるのだと考えられる。

(2) 短い労働時間

非正社員の1カ月の総労働時間を見ると、「80時間未満」が27.7%で最も多く、平均は113.3時間となっている(図-10)。就業者規模別では小規模な企業ほど80時間未満の割合が多くなっている。これを(財)連合総合生活開発研究所の調査と比べると(参考-8)、労働時間の短い者の割合がいくらか多くなっている。また、「賃金構造基本統計調査(2006年)」で正社員・正職員以外の総労働時間を見ると、常用労働者数10人以上全体で平均176時間(うち所定内労働時間が164時間)となっている。これらの結果から小企業における非正社員の労働時間は短い者が多いということができよう。

小企業で働く非正社員のうち、契約・請負社員は12.2%であるから、ほとんどはパートタイム労働者であると考えられる(表-1を参照)。先の「パートタイム労働者総合実態調査」によると、パートタイム労働者がパートタイム労働を選んだ理由は、「自分の都合の良いときに働きたい」が50.3%、「勤務時間・日数が短いから」が38.1%となっている。つまり、小企業の非正社員は、希望どおりの働き方をしている者が多いのである。

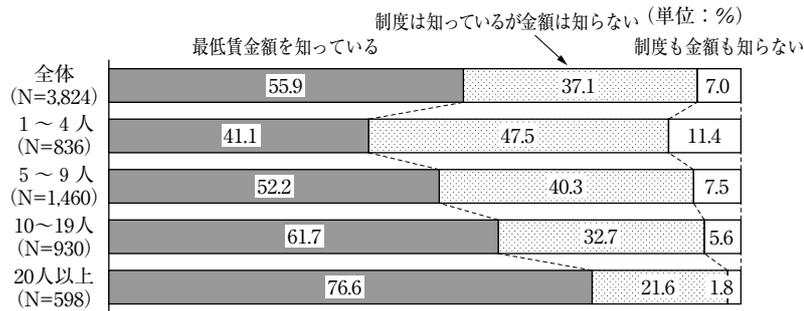
この点を考慮すると、専門・技術職として小企業で働く非正社員が多いことも肯ける。小企業であれば、能力を生かしつつ、自身の都合(育児や介護など)に合わせた働き方が可能になるからである。企業にとっても有能な人材の確保が可能になるというメリットがある。

時給がより大きな規模の企業を上回る場合があること、労働時間がより大きな企業よりも短い者が多いことを考えると、小企業では、非正社員を低賃金の使い捨て労働力ではなく、正社員と変わらない重要な戦力として位置づけられていることが分かる。

時給がより大きな規模の企業を上回る場合があること、労働時間がより大きな企業よりも短い者が多いことを考えると、小企業では、非正社員を低賃金の使い捨て労働力ではなく、正社員と変わらない重要な戦力として位置づけられていることが分かる。

小企業における雇用の実態

図-11 最低賃金の認知度（就業者規模別）



6 雇用における小企業の役割と課題

一般に、企業の規模が小さいほど労働条件は悪くなると考えられている。今回の調査でも、小企業における正社員の給与や賞与がより規模の大きな企業と比べて少ないことが確認された。労働時間も、総労働時間自体はむしろ他規模の企業より短いものの、週休二日制が普及しておらず、休日日数が少ないという問題がある。

しかし、すべての人にとって労働条件が悪いわけではない。たとえば、求人の少ない高齢者に対し、小企業は多くの雇用機会を提供している。製造業や建設業では、若者にまじって第一線で働いている高齢者も少なくない。

また、家の近くで働きたい、子どもが学校に行っている間だけ働きたいといった短時間労働の希望をもつ労働者に対しても適切な雇用の機会を創出している。経営者の判断で労働時間を柔軟に変更し、母子家庭の母親が働きやすい職場にしている企業もあるほどだ。

短時間労働者など非正社員に関しては、賃金の面でもより大きな企業に見劣りはしない。小企業は、一般に「弱者」と位置づけられる人にとっては、必ずしも条件の悪い職場ではないのである。少し大げさにいえば、小企業があるからこそ、さまざまな事情を抱えた人が、希望どおりに働く機会を得ることができるといえる。

しかし、小企業の雇用には問題もある。まず、正社員の賃金が低いことである。これは小企業の生産性が低いからなのだが、一方で生産性が低いからこそ小企業にとどまっているのだというジレンマがある。もちろん、小企業でも高収益を上げている企業はある。だから、小企業が生産性を上げることは決して不可能ではないが、たやすいことでもない。小企業の実産性向上については、小企業自身が努力することは当然だが、その努力を促し、支援するなど社会全体で底上げを図っていくことが必要であろう。

また、労働法制に関して周知徹底することも欠かせない。たとえば、地域別最低賃金を下回る正社員・非正社員がいる企業も、正社員の給与を時給に換算することが困難であることや、最低賃金の適用除外を受けている障害者を雇用している企業があることなどから、正確には把握できないものの5%近く見られた。厚生労働省が2007年6月に行った調査では、6.2%の事業所で違反があったことと比べればいくらか少ないが、是正すべきであることに変わりはない。

しかし、最低賃金制度を知っていて違反しているというわけでは必ずしもない。地域別最低賃金について知っているかどうかを質問したところ、55.9%の企業は最低賃金額を知っていたが、37.1%の企業は制度の存在は知っていても金額までは知らなかった（図-11）。また、7.0%の企業は最低賃金制度があること自体を知らなかった。就業

者規模別に見ると、規模の小さな企業ほど最低賃金額を知らない企業の割合が増える。このような状況の中で、地域別最低賃金を下回る賃金を支払っている企業の割合が4.7%にとどまったのは、すでに述べたとおり、賃金は市場で決まるものだからであろう。

最低賃金の他にも、法人企業など一定の要件を満たす企業は社会保険に加入する義務があるのに任意加入だと勘違いしていたり、法定労働時間を知らなかったりする企業も少なくない。これらの

法律に違反すれば罰金どころか懲役まであるにもかかわらずである。

法律は知らないではすまされないものではあるが、それだけに周知の徹底が必要である。労働法制は経営者だけではなく雇用者も知っておくべきことなので、義務教育段階できちんと教えることが、まず必要である。その上で、創業セミナーなどあらゆる機会をとらえて、労働法制を経営者に分かりやすく周知していくことが、行政や中小企業支援機関等に求められる。