小企業における女性就労の実態

日本政策金融公庫総合研究所上席主任研究員

深 沼 光 日本政策金融公庫総合研究所主任研究員

藤井辰紀

要旨

今、わが国において、女性の力が注目されている。労働力の担い手として、また競争力を高める新たな価値観の持ち主として、大企業を中心に、女性従業員の活躍を促す取り組みは広がりをみせている。規模が小さい企業では、こうした取り組みは遅れているといわれるが、官庁統計でみる限り、小企業の女性従業員割合は大企業よりもむしろ高い。では、どのような女性が小企業で働いているのか。あるいは、なぜ小企業は女性雇用の受け皿となっているのか。本稿では、小企業で働く女性を、経営者の家族とそれ以外に分け、それぞれの属性の特徴や、働き方などについて、分析を試みた。

その結果、家族以外の女性従業員のなかには、小企業で働く女性には、高年齢者、家計補助のために働く既婚者、育児中の人、管理職、短時間勤務者など、さまざまな人がいることが明らかになった。小企業は、小企業ならではの雇用の柔軟性や意思決定の迅速さなどによって、女性の多様な就業ニーズに応えている。一方、小企業では現在でも多くの家族従業員が存在しており、その過半が経営者の妻、母親、娘などの女性であることも確認した。彼女たちは、自身のライフステージに合わせて働く時間の長さを変えながらも、小企業にとって極めて貴重な人材となっている。

小企業は、賃金水準は相対的に低いとはいえ、多様な働き方を求める女性たちに対して、働く場所をつくり出している存在である。また、家族が経営者とともに事業を営んでいるという光景も、決して過去のものではない。このように、さまざまな形で、女性の活躍の場となっている小企業を、改めて評価してもよいのではないだろうか。

表-1 アンケートの実施要領

調査時点 2010年8月

調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業が2009年11月に融資した企業

のうち、融資時点で開業後1年以上経過していた企業14,000社

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

有効回答数 4,003社(回収率28.6%)

〈用語の定義〉

従業員 { 正社員 ……… 雇用期間を定めず常勤で勤務する人、常勤役員を含む

非正社員 ……パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など

1 問題意識

今、わが国において、女性の力が注目されている。労働力の担い手として、また競争力を高める新たな価値観の持ち主として、大企業を中心に、女性従業員の活躍を促す取り組みは広がりをみせている。

規模が小さい企業では、こうした取り組みは遅れているといわれる。しかし、官庁統計でみる限り、小企業の女性従業員割合は大企業よりもむしろ高い¹。では、どのような女性が小企業で働いているのか。あるいは、なぜ小企業は女性雇用の受け皿となっているのか。

さらに、小企業で働く女性を論ずる際に、忘れてはならないのが、女性の家族従業員の存在である。石井(1996)は、「家族は、わが国の小売業を理解するうえで不可欠の要因である。妻は無給で主人の商売を手伝い、息子は商売を後継する。(中略)まさに家族関係こそが、わが国の小売業を支えてきた」(p.32)と記している。また、坂田(2006)は、フィールドワークをもとに、小売

店における経営者の配偶者の、経営面や生活面での貢献や、経営者夫婦のパートナーシップの重要性について言及している(pp.169-177)²。こうした指摘は、小売業に限らず、身近な小企業をみたときの実感からも、納得できるものであろう。では、家族従業員として働く彼女たちは、一方で家事などで生活を支えながら、どのように事業に携わっているのだろうか。

こうした問題意識から、日本政策金融公庫総合研究所では、「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」を2010年8月に実施した。同調査では、従業者を、経営者、家族従業員³、従業員(家族以外)に分類し、さらに従業員を、正社員と非正社員に分けた。これによって、小企業で働く女性たちの実態について、さまざまな視点から明らかにしていく⁴。

2 分析のフレームワーク

(1) アンケート実施要領と従業員の定義

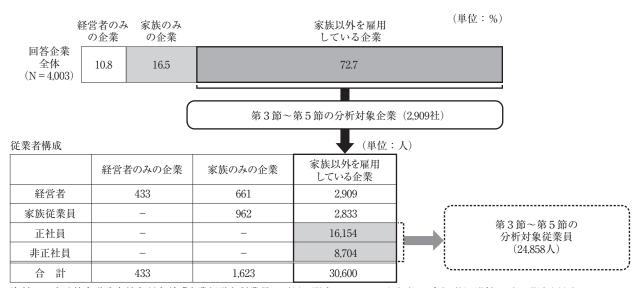
日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業

¹ データは後述図 – 1に示した。

² 明確に示されてはいないが、石井(1996)、坂田(2006)とも、家計が同一であるということを前提としているようである。

³ 本稿では、従業者のうち、続き柄を問わず、家計を同一とする人を家族従業員とする。アンケートでは、同じ定義をアンケート票に明示した。

[・]小企業で就労する女性には、女性経営者も含まれるが、本稿では分析対象とはしない。ちなみに、経営者に占める女性の割合は、アンケートでは8.0%であった。



従業者の構成別の企業割合

資料:日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」(2010年)(以下断りのない限り同じ) (注) 1 経営者が複数いる企業でも、ここでは1人だけを経営者とし、他は従業員(または家族従業員)とした。

第6節の分析対象企業は「回答企業全体」(4,003社)、分析対象従業者は経営者を含む32,656人。

員の雇用に関するアンケート」の実施要領は表 -1のとおりとなっている。調査対象は日本政策金 融公庫国民生活事業の融資先の小企業である。前 述のとおり、従業者を、経営者、家族従業員、従 業員(家族以外)に分類したが、これらの定義は、 以下の点で、官庁統計とは一部異なる。

第1に、個人企業、法人企業ともに経営者を従 業員とは区別した。官庁統計の多くでは、個人企 業の経営者は従業員とは別扱いだが、法人企業の 経営者は従業員に含まれる。企業形態によって扱 いが異なると、単純な比較が難しいため、ここで はいずれの場合も経営者として分離した。

第2に、属性や働き方の傾向が異なる可能性の ある家族従業員を、家族以外の従業員と明確に分 けた。官庁統計の場合、個人企業では別扱いだが、 法人企業では従業員に含むケースが多い。

第3に、通常は従業員には含めない派遣社員を、 非正社員として扱った。職場の規模を考える場合、 雇用形態にかかわらず、そこで働いている人の数 で定義づけたほうがよいと考えたからだ。

(2) 分析の範囲

図-1で示したとおり、アンケートの対象先に は「経営者のみの企業」や、経営者と家族従業員 だけで稼働する「家族のみの企業」も含んでいる が、純粋な意味で従業員の雇用状況を把握するた め、家族以外の従業員について分析する第3節か ら第5節では、「家族以外を雇用している企業」 (2,909社) に絞って論述する。また、従業員につ いては、これら企業に従事する3万600人のうち、 経営者と家族従業員を除く、正社員(1万6.154人) と非正社員(8.704人)の計2万4,858人を分析の 対象とした。本稿では、分析の対象とした企業は すべて小企業として扱った。従業者数20人未満が 88.2%を占め、平均従業者数は10.5人である。

ただし、第6節の家族従業員の分析では「経営 者のみの企業」「家族のみの企業」を含めた4.003 社について分析を行う5。

相対的に規模の小さい企業が追加されるため、平均従業者数は8.2人となる。

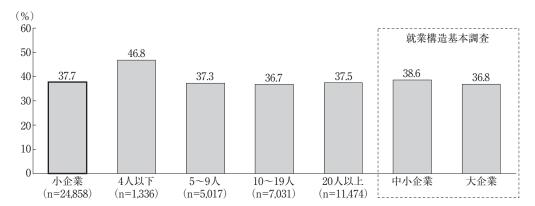


図-2 女性従業員の割合(従業者規模別)

資料:日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」(2010年)(小企業) 総務省「就業構造基本調査」(2007年)(中小企業・大企業)

- (注) 1 中小企業は従業者数「50~299人」、大企業は従業者数「300人以上」とした(以下断りのない限り同じ)。
 - 2 総務省「就業構造基本調査」における従業者は、法人企業の経営者・役員、家族従業員を含み、個人企業の経営者、家族従業員は含まない(以下断りのない限り同じ)。
 - 3 総務省「就業構造基本調査」の従業者数「1~49人」の女性従業員割合は43.0%である。

なお、以下の図表では、「企業」に関する設問と「従業員」に関する設問のどちらを集計したものかを明確にするために、各集計結果の回答数(サンプルサイズ)を以下のとおり区分して表記している。

「企業」について集計…… (N=○○○) 「従業員」について集計… (n=○○○)

3 小企業の女性従業員の特徴

(1) 小企業の属性と女性従業員割合

まず、どのような属性の企業に女性の従業員が多いのかを概観する。従業員全体に占める女性の割合は、小企業全体では37.7%となった(図-2)。従業者規模別では、「4人以下」で46.8%とやや高いのを除くと、5人以上の規模層ではいずれも30%台後半で、企業規模による大きな差はみられない。家族従業員が含まれている総務省「就業構造基本調査」(2007年)では、規模が小さい企業ほど従業員に占める女性の割合が高くなる傾向がみられる。アンケートのデータでは、小企業の方が高いとまではいえないものの、中小企業や大企

業とあまり変わらない水準となっている。

業種別では、「医療、福祉」(80.9%)、「教育、学習支援業」(77.6%)、「飲食店、宿泊業」(60.8%)、「個人向けサービス業」(60.5%)、「小売業」(55.5%)の5業種で50%を超えている。一般消費者を主に顧客とする業種で、女性を多く雇用する傾向にあるようだ。一方、「運輸業」(8.3%)、「建設業」(11.8%)、「情報通信業」(26.5%)、「卸売業」(33.1%)、「事業所向けサービス業」(33.3%)といった、主に事業所を顧客とする業種では、女性従業員の割合が低くなる。運輸業におけるドライバーや、建設業における現場作業員など、深夜労働や力仕事のある職種に女性が就きにくいことが、要因の一つといえるだろう。

経営者の性別に女性従業員の割合をみると、経営者が女性の場合は56.8%と、男性の場合の36.4%を大きく上回っている。女性同士のほうが、互いの長所や就業ニーズなどを理解しやすい面があることを示しているのかもしれない。また女性経営者のなかには、かつて就業に苦労した自身の経験から、似たような境遇にある女性に、雇用の場を提供しようという思いを抱く人も少なくないと考えられる。

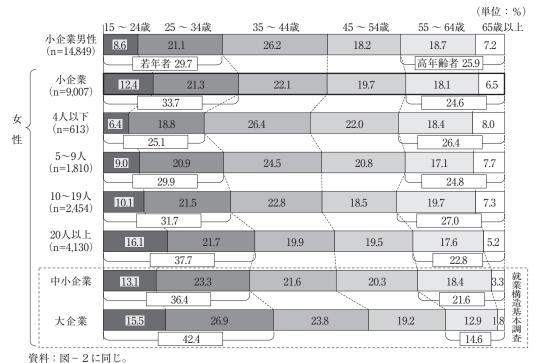


図-3 年齢(従業者規模別)

(2) 女性従業員の属性

女性従業員の年齢の分布をみると、34歳以下の若年者が33.7%となっており、男性の29.7%よりも多い(図-3)。一方、55歳以上の高年齢者は24.6%で、男性の25.9%とそれほど違わない水準であった。従業者規模別では、規模が小さい企業ほど女性従業員のうちの若年者の割合は低く、高年齢者の割合は高くなる傾向にある。

小企業の女性従業員の年齢分布を10歳ごとのカテゴリーで詳しくみてみると、まず、「15~24歳」は全体の12.4%となった。これが「25~34歳」では21.3%を占め、「35~44歳」では22.1%と全カテゴリーのなかで最も高い割合となっている。一方、中小企業や大企業では、「25~34歳」が最も構成割合が高く、「35~44歳」はそれよりも低い水準となった。これは、小企業に比べて結婚や出産などを機に退職する人が多いことを示唆していると思われる。

次に女性従業員の勤続年数をみると、「1年未

満」が15.5%、「1年以上3年未満」が20.3%と、 男性の10.9%、16.5%よりも高く、男性と比べて 勤続年数の短い人が多い(図-4)。逆に「10年 以上」は25.3%で、男性の34.0%より少なくなっ ている。

また、企業規模が小さいほど、「1年未満」「1年以上3年未満」の割合が低く、「10年以上」の割合が高くなるなど、長く勤める女性が多くなる傾向にある。大企業のほうが、終身雇用制を採っていて勤続年数が長いイメージがあるかもしれないが、女性についてはそうではないことがみてとれる。一方、図には示していないが、男性に関していえば、「10年以上」の割合は、中小企業で44.3%、大企業で55.2%と、小企業を上回っている。

続いて家族構成をみると、配偶者、つまり夫のいる従業員の割合は、正社員で44.9%、非正社員で64.4%と大きな差がある。結婚し、家事の負担が重い人は、仕事に割ける時間が少なく、労働時間の長い正社員としては働きにくいからだとも考えられる。いったんキャリアを中断した後に、正

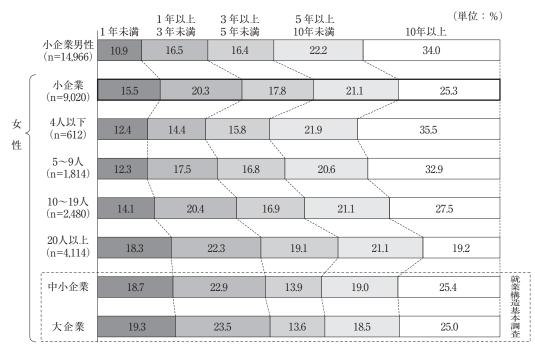
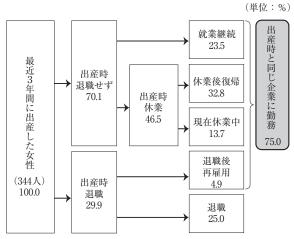


図-4 勤続年数(従業者規模別)

資料:図-2に同じ。

図-5 女性従業員の出産後の勤務状況

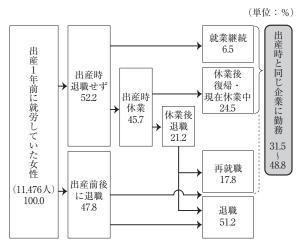


(注) 最近3年間 (業歴3年未満の企業は開業以降) に出産した 女性従業員について集計したもの。

社員として就業することは、勤め先が小企業で あっても容易ではないという面もあるのかもしれ ない。

最近3年間に出産した女性344人に限ってでは あるが、出産後の勤務状況をみると、「出産時退 職せず | の70.1%と「退職後再雇用 | の4.9%を合

(参考) 大企業を含めた女性就業者の出産後の勤務状況



資料:中小企業庁『2006年版中小企業自書』

- (注) 1 調査対象は、民間企業 (規模は問わない) の従業員や官
 - 公庁の職員、自営業者など。 2 「再就職」先は、以前と同じ企業かどうか明示されていないため、「出産時と同じ企業に勤務」している人の割合 は31.0%と48.8%の間の値となる。

わせた75.0%が、出産後も同じ小企業に勤めてい る (図-5)。一方、『2006年版中小企業白書』で 大企業の従業員を含んだデータをみると、出産1 年前に就労していた女性のうち、出産後も同じ企

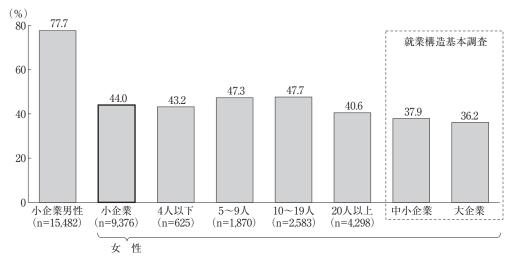


図-6 正社員の割合(従業者規模別)

資料:図-2に同じ。

(注) 中小企業・大企業は、法人企業の経営者・役員は含まない(図-2(注)2と異なる)。

業に勤めている女性の割合は、31.0~48.8%にと どまっている(図-5参考図)。

双方を比較してみる限り、小企業は子育て中の 女性にとって働き続けやすい環境であるといえそ うだ。

(3) 勤務先における地位

女性従業員に占める正社員の割合を従業者規模 別にみてみると、小企業では44.0%と、中小企業 (37.9%) や大企業(36.2%) を上回った(図-6)。

女性のなかには、キャリアの中断などの理由により、フルタイムで働きたいという希望はあっても正社員になれない人が少なからずいる。水準は高いとはいえないものの、小企業は、こうした就業ニーズの受け皿として、一定の役割を果たしているといえるだろう。

女性従業員の職種の分布をみると、「事務職」 (22.7%)、「販売職」(16.6%)、「専門技術職」 (16.3%)が多い(表-2)。業種と職種を合わせ てみると、「小売業」の「販売職」が12.4%、「製 造業」の「生産労務職」が8.5%、「飲食店、宿泊業」 の「サービス・保安職」(主に調理や接客などを 行う職種)が6.4%と、これら3項目で女性従業 員の3割近くを占める。

管理職に占める女性の割合は小企業全体で17.3%となった(図 -7)。これは中小企業の7.7%や大企業の5.9%を大きく上回る水準である。しかも「4人以下」で23.8%、「 $5\sim9$ 人」で19.5%と、特に従業者規模の小さい企業で割合は高い。

前述のとおり、小規模になるほど勤続年数が長い傾向にあるため、知識や経験の蓄積は進み、管理職としての適性が高まる面もあるだろう。それに加え、人材の数が限られた小企業には、男女の別なく活躍の場を与えようという姿勢が強いともいえそうだ。

女性を管理職や正社員に積極的に登用している一方で、小企業が家事や育児のために時間を割きながら働ける職場環境であることを示すデータもある。女性従業員に占める短時間勤務(週間就業時間35時間未満)の割合は、正社員で5.6%、非正社員で63.0%となり、それぞれ男性を上回った(図-8)。従業者規模別では、正社員女性、非正社員女性とも、規模が小さい企業ほど割合は高くなる傾向にある。

家事や育児にある程度の時間を割こうとすれば、長い時間は働けない時期があるだろう。小企

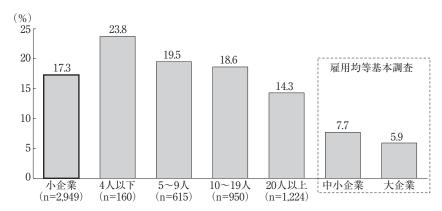
表-2 女性従業員の職種の分布(業種別)

(単位:%) (n = 8,588)

										11 0,000/
	事務職	販売職	専門技術職	生産労務職	サービス・保安職	営業職	経営管理職	運輸通信職	補助・その他	全職種計
製造業	2.9	0.6	1.9	8.5	0.6	0.3	0.2	0.1	0.9	16.0
卸売業	4.1	1.7	0.4	0.9	0.1	0.5	0.3	0.1	0.5	8.6
小売業	3.1	12.4	1.0	1.7	1.9	1.1	0.3	0.1	1.3	22.8
飲食店、宿泊業	0.3	0.9	0.0	0.5	6.4	0.0	0.0	0.0	1.0	9.0
個人向けサービス業	0.5	0.5	1.6	1.9	1.6	0.4	0.1	0.1	0.4	7.1
事業所向けサービス業	4.1	0.1	3.3	1.2	0.8	0.3	0.3	0.2	1.6	11.8
情報通信業	0.7	0.0	2.2	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.3	3.6
医療、福祉	1.1	0.1	4.6	0.1	2.1	0.0	0.1	0.1	1.4	9.5
教育、学習支援業	0.3	0.2	0.7	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1	1.9
不動産業	0.8	0.0	0.1	0.0	0.3	0.3	0.1	0.0	0.2	1.8
建設業	3.6	0.1	0.4	0.4	0.1	0.2	0.2	0.0	0.2	5.1
運輸業	0.9	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.3	0.1	1.5
その他	0.4	0.1	0.1	0.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	1.2
全業種計	22.7	16.6	16.3	15.6	14.5	3.5	1.9	1.0	8.0	100.0

⁽注)1 女性従業員全体を100%とした構成比。

図-7 女性管理職の割合(従業者規模別)



資料:日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」(2010年)(小企業)

- 原生労働省「雇用均等基本調査」(2009年)(中小企業・大企業)
 1 中小企業は従業員「100~299人」、大企業は従業員「300~999人」とした。
 2 中小企業・大企業のデータには家族従業員を含む。
 3 管理職とは、役員を含む係長相当職以上。 (注)

業は、ライフステージによって柔軟な働き方を認 めることで、こうした従業員にも働きやすい職場 を提供しているのである。

ただし、必ずしも良い面ばかりではない。女性 の1カ月の平均給与は、正社員が21.3万円、非正

社員が9.9万円と、いずれも男性を大きく下回っ ている。給与の分布をみると、正社員女性では約 半数が、非正社員女性では9割以上が20万円未満 となっている。とりわけ非正社員女性では、 56.9%が「10万円未満」にとどまる。

構成比が多い上位10項目に網掛けし、上位3項目はゴシックにした。

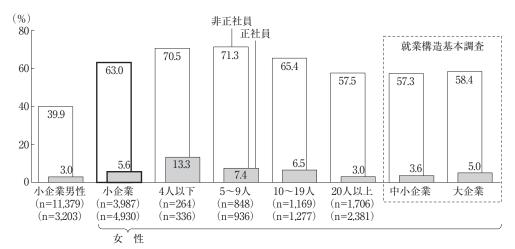


図-8 短時間勤務の従業員の割合(従業者規模別)

資料:図-2に同じ。 (注)1 図-6に同じ。

2 短時間勤務は、週間就業時間(実労働時間)が35時間未満。

図-9 年齢別にみた女性従業員の平均給与 ①正社員 (万円) 従業者1,000人以上 40 35 30 従業者100 ~ 999人 25 23.2 23.2 22.6 20 22.4 21.4 21.4 20.9 20.6 20.7 17.4 15 小企業 15.1 10 <u>25</u> ∼ 30 ∼ 65歳 15~ 20~ 35~ 40~ $45 \sim$ $50 \sim$ 55~ $60 \sim$

39歳

44歳

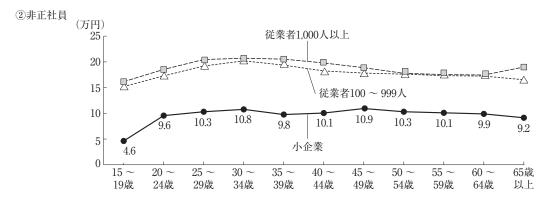
49歳

54歳

59歳

64歳

以上



資料:日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」(2010年)(小企業) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009年)(「従業者100~999人」「従業者1,000人以上」)

- (注) 1 小企業のデータは、賞与を除いた1カ月の平均給与。「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員男性」「非正社員女性」 それぞれの、「勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」について尋ねたもの。 2 「従業者100~999人」「従業者1,000人以上」のデータは、決まって支給する現金給与額。「65歳以上」は、「65~69歳」
 - 2 「従業者100〜999人」「従業者1,000人以上」のデータは、決まって支給する現金給与額。「65歳以上」は、「65〜69歳」 のデータ。

年齢階級別にみると、正社員・非正社員とも、 どの年齢においても、小企業で働く女性の平均給

19歳

24歳

29歳

34歳

与は「従業者100~999人」や「従業者1,000人以上」 の企業の水準を下回っている(図-9)。賃金水 準に関していえば、規模の大きい企業のほうが好条件ということだ。また正社員の場合、「従業者100~999人」や「従業者1,000人以上」では40歳代後半をピークとした山型のカーブを描くが、小企業では20歳代後半以降、給与水準はほとんど横ばいである。これは、年齢以外の要素、例えば能力や職種によって賃金が決まるケースが多いことを、逆にいえば長く勤めても給与はそれほど上昇しないことを示唆している。一方、非正社員については、どの規模の企業でも、賃金は年齢にかかわらずほぼ横ばいとなっている。

4 女性雇用を促す小企業の特性

ここまでみてきたように、小企業で働く女性には、高年齢者、家計補助のために働く既婚者、育児中の人、管理職、短時間勤務者など、さまざまな人がいる。彼女たちの就業ニーズは、男性に比べると多様だ。では、小企業はなぜ、こうした人たちの就業ニーズの受け皿となることができているのだろうか。アンケート結果からみえてくるキーワードは、小企業ならではの、二つの「柔軟性」と二つの「近接性」である。

(1) 採用や人材評価の柔軟性

小企業は、大企業に比べて人材が限られている。 大勢の就職希望者から人材を厳選し、何百人、何 千人の在籍者から適性を見極めて配置を決めるな どということはできない。そのため、望むと望ま ないとにかかわらず、より柔軟な基準で人材を集 め、活躍を促す必要が出てくる。

雇用の入り口である採用でいえば、小企業では 男女ともに中途採用のウエートが非常に高い。アンケートでは最近3年間に採用した人のうち、女性の88.5%、男性の90.2%が、中途採用であった。 この割合は、厚生労働省「雇用動向調査」(2009年) における従業員「100~299人」の企業(女性 84.5%、男性83.5%)、「300人以上」の企業(女性82.9%、男性73.8%)の水準を上回っている。小企業は、新規学卒者が多数求人に応募するケースは少ないといってよいだろう。また、ゼロから人材を育成するだけの資金的、時間的な余裕をもたない企業も多い。そのため、中途採用が重要な人材確保のルートとなる。

雇用の出口である退職でいえば、小企業では、定年退職制度のない企業が62.4%を占めた。ほとんどが定年退職制度をもっている中小企業や大企業に比べ、高齢の従業員を継続的に雇用することによって、彼らに能力発揮の機会を与えているといえるだろう。

雇用中の従業員に対する評価基準にも、大きな企業との違いがうかがえる。賃金を決めるうえで最も重視する要素をみると、正社員では「仕事の内容」が55.4%、「個人の業績」が31.9%と、合わせて9割近くに上る。「勤続年数」や「年齢」を挙げた小企業は、ごくわずかであった。この結果は、正社員の年齢階層別賃金カーブが小企業ではほぼ平坦であるという事実とも整合する(前掲図-9参照)。

一方、同じデータからは、大企業では年齢が賃金に与える影響が相対的に大きいことも示された。小企業では大企業と異なり、年功にこだわらず実績を重視するという点で、従業員の評価がより柔軟であるといえよう。このことから、小企業では、中途採用であることが人材評価のうえでハンディになりにくいと推測される。

(2) 就業ニーズへの対応の柔軟性

小企業は、大企業ほど育児休業制度などの整備が進んでいないことは想像に難くない。だが、制度という「形式」にこだわらなければ、その様相は一変する。図-10は、仕事と育児の両立支援に関して、制度があるかどうか、制度がない場合は柔軟な対応が行われているかどうかを尋ねたもの

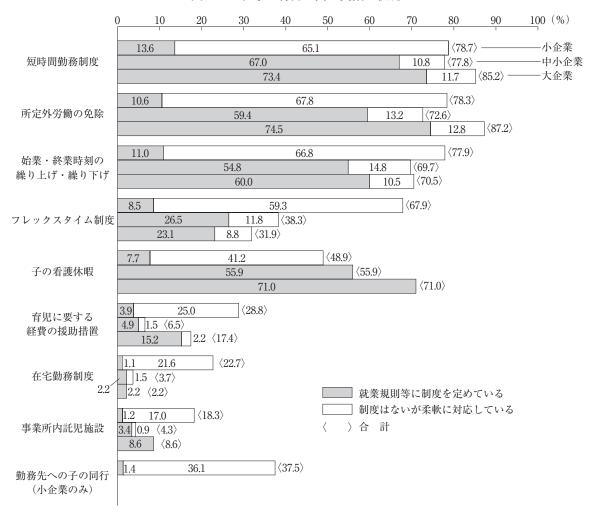


図-10 仕事と育児の両立支援の状況

資料:日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」(2010年)(小企業)

労働政策研究・研修機構「中小・中堅規模企業の雇用管理と両立支援に関する調査」(2008年)(中小企業・大企業)

- (注) 1 小企業は、小学生以下の子どもをもつ従業員がいる企業について集計。
 - 2 中小企業は従業員「100~299人」、大企業は従業員「300~499人」とした。
 - 3 中小企業・大企業については、それぞれ「制度・規定あり」「制度・規定はないが運用としてある」を読み替え、「無回答」は除いて再集計した。なお、「子の看護休暇」は、規定の有無のみ尋ねている。

である。労働政策研究・研修機構 (2009) における中小企業や大企業のデータと比較しながらみてみよう。

仕事と育児の両立に向けて「就業規則等に制度を定めている」割合をみると、「短時間勤務制度」で13.6%、「所定外労働の免除」で10.6%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」で11.0%など、いずれも中小企業や大企業を大きく下回る。集計に当たって、制度をつくる必要性が低いと思われる、小学生以下の子どもをもつ従業員がいない企

業は除外したが、それでも小企業では制度の導入 が遅れているといえそうだ。

ところが、これに「制度はないが、柔軟に対応している」を加えると、「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」ともに8割近くに達しており、中小企業や大企業と同等の水準となる。なかには、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」など、小企業のほうが対応が進んでいそうなものもみられる。

小企業にとって、労務管理制度や事業所内託児施設などの設備をきちんと整備するのは負担が大きい。しかし一方で、貴重な戦力である従業員に辞められては困る。そのため小企業の多くが、制度や設備がなくても、必要性が出てきたときには柔軟に対応していることがわかる。

(3) 経営者と従業員の近接性

組織が大きくなれば、経営者が従業員一人ひとりの就業ニーズを把握することは難しくなってくる。仮に把握できたとしても、組織が多階層化し、複雑になるほど、制度や規則にニーズを反映させるための最終的な意思決定は遅くなる。

その点、小企業では、組織が小さいことが強みとなる。図-10でいずれかの支援策について「就業規則等に制度を定めている」または「制度はないが、柔軟に対応している」と答えた企業に対して、取り組みの主な推進者を尋ねたところ、90.2%の企業が「経営者」と回答した。経営者自身が従業員一人ひとりの顔をみて就業ニーズを把握し、迅速に対応する。こうした、意思疎通の容易さや小回りの良さも、経営者と従業員との近接性があってこそといえる。

(4) 職場と住居の近接性

家事や育児に時間を取られる人は、通勤に片道 1時間も2時間もかけることは難しい。子どもを 保育所に預けてから出勤するとなれば、あまり遠 くでは始業時刻に間に合わない。また、子どもの 急な病気やけがに備えようとすれば、なるべく近 いところで働きたいと考えるのが自然だろう。そ うした制約から住居の近くを見回した場合、仕事 をみつけやすいのは企業数で圧倒的に大企業に勝 る小企業ではないだろうか。

女性従業員の片道の通勤時間を従業者規模別に みると、片道「15分未満」の従業員の割合は、「4 人以下」で45.3%、「5~9人」で42.7%など、規 模の小さい企業ほど高くなっている。総務省「社会生活基本調査」(2006年)による女性の平均通勤時間も、「4人以下」「5~9人」はともに片道28.5分であるのに対し、「300~999人」は片道33.5分と、やはり規模の小さい企業のほうが短くなっている。

また、転勤がないことも、女性、とくに配偶者や子どもがいる女性にとっては重要な要素かもしれない。夫が転勤で単身赴任することは珍しくないが、妻が単身赴任するというのは、あまり聞かない。持ち家や子どもの学校のことなどを考えれば、転勤がないほうがよいと考える女性が多いだろう。その点、従業員に転勤を求める小企業は稀である。アンケートでも、転勤が「ある」と答えた小企業は、わずか2.3%にとどまった。

5 満足度と経営者の評価

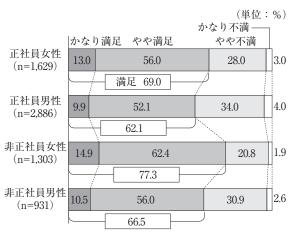
(1) 従業者自身の満足度

ここまで、さまざまな角度から女性雇用の受け 皿となっている小企業の姿を明らかにしてきた。 それでは、女性従業員は、小さな企業で働くこと をどう考えているのだろうか。また、小企業の経 営者は、彼女たちの働きぶりをどう評価している のだろうか。

女性従業員のうち収入に「満足」している人の割合は、正社員で69.0%、非正社員で77.3%となっており、いずれも男性を上回った(図-11)。先に触れたように、小企業で働く女性は、男性に比べて賃金水準が低い。にもかかわらず、収入に対する満足度が男性よりも高い点は、興味深い。

求める給与水準は、男性と女性で異なっている 可能性がある。女性従業員の多くは家計補助的な 立場であるため、家事や育児のための時間、自由 時間などを犠牲にしてまで、高い収入を得ようと は思わないのかもしれない。ちなみに、収入への

図-11 収入に対する従業員の満足度



- (注) 1 個々の従業員がどの程度満足していると思うかを 経営者に尋ねたもの。
 - 2 対象とする従業員は、「正社員男性」「正社員女性」「非正社員男性」「非正社員女性」それぞれから勤務年数が最も長い人」と「勤務年数が最も短い人」を最大8人まで抽出してもらった。

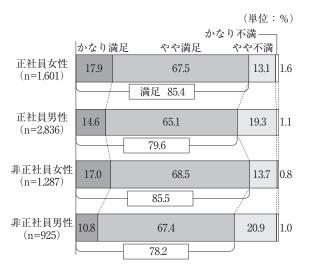
満足度を給与水準別に比較してみても、「満足」 している人の割合は、月収「10万円未満」(79.1%) と「30万円以上」(78.8%)で、ほとんど違わなかっ た。小企業は、低収入でも自分の時間を優先する 女性と、自分の時間を多少犠牲にしてもより高い 収入を望む女性のどちらに対しても、満足度の高 い職場を提供しているといってよいだろう。

次に、仕事に対して「満足」している女性従業員の割合をみると、正社員で85.4%、非正社員で85.5%となった(図-12)。この水準は、収入に対する満足度よりも高く、いずれも男性を上回っている。「満足」している女性従業員の割合は、どの職種でみてもおおむね8割以上となっており、仕事の内容いかんにかかわらず、多くの女性従業員が満足している様子がうかがえる。

(2) 経営者による評価

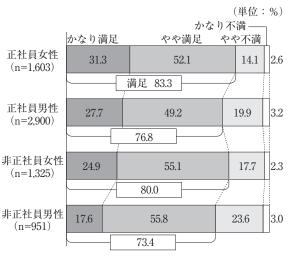
一方、女性従業員はどう評価されているのだろうか。「総合的な働きぶり」に関してみてみると、経営者は正社員女性の83.3%、非正社員女性の80.0%に対して満足しており、いずれも男性を上回る結果となった(図-13)。男性に比べて平均

図-12 仕事に対する従業員の満足度



(注) 図-11に同じ。

図-13 従業員の総合的な働きぶりに対する経営者 の満足度



(注) 1 個々の従業員に対する経営者の評価を尋ねたもの。 2 図-11(注)2に同じ。

の勤続年数や勤務時間は短いものの、経営者は、 女性従業員の働きぶりについて高く評価している ことがわかる。

これを女性従業員の属性別に詳しくみてみると、年齢別では、「65歳以上」の女性従業員に対する満足度が87.7%と最も高かった。一般に大企業ならば退職している年齢だが、その働きぶりは若い世代に比べても決して劣っていないと評価さ

れていることがわかる。また、小学生以下の子ども がいる場合でもいない場合でも、経営者の満足度 にほとんど差はなかった。 育児中の女性であって も、評価が低くなるわけではないということだ。

以上のアンケート調査結果からは、女性従業員が積極的に小企業を選択したのか、また小企業が積極的に女性従業員を選択したのかは、判然としない。給与水準の面で小企業が大企業に及ばないことはまぎれもない事実であることから、本当は大企業に勤務したかったが、雇ってもらえなかったので小企業で働いているという女性も、なかにはいるだろう。求人に応募してきたのがたまたま女性だけだったという小企業もあるかもしれない。それでも、結果として両者がともに満足しているケースが少なからずみられる点は、一定の評価を与えることができるのではないだろうか。

6 小企業の女性家族従業員の特徴

ここまでは、小企業で働く家族以外の従業員についてみてきた。本節では、小企業で働く女性のもう一つの重要な構成要素である女性の家族従業員について、その実態をアンケートからみていくことにする⁶。

(1) 小企業の属性と女性家族従業員の状況

まず、家族従業員がどのくらい小企業で働いているのか、再確認する。アンケート回答先の従業者数は平均8.16人で、内訳は、経営者本人のほか、家族従業員が0.95人(従業者の11.6%)、正社員が

4.04人、非正社員が2.17人となっている(表 - 3)⁷。 家族従業員に限ってみれば、女性は0.65人で68.2%を占め、男性は0.30人であった。なお、家族従業員の数は労働統計と比べるとかなり多い。これは、調査対象が日本政策金融公庫国民生活事業の融資先であるため、事業活動にあまり資金を必要としない1人で稼働している個人経営の企業がサンプルのなかで相対的に少ないこと、個人経営よりは規模の大きい法人経営の企業が含まれていることが、要因と考えられる⁸。

次に、家族従業員の数を性別・規模別にみると、女性の家族従業員は「 $2 \sim 4$ 人」で0.72人、「 $5 \sim 9$ 人」で0.74人などとなっており、規模による違いはあまり観察できない。これに対し、男性の人数は、「 $2 \sim 4$ 人」で0.24人、「 $5 \sim 9$ 人」で0.39 人、「 $10 \sim 19$ 人」「20 人以上」では0.42 人となっており、事業規模が大きくなるにつれて多くなる傾向にある。これは、息子が家族従業員となるケースが、規模拡大に伴って増えるためであると考えられる。こうした結果として、家族従業員に占める女性の割合は、「 $2 \sim 4$ 人」で74.7% と最も高くなるなど、規模の小さい企業ほど家族従業員のなかでの女性のウエートは高くなっている。

続いて、家族従業員と家族以外の従業員の有無によって分けた従業員構成のパターンをみてみよう。サンプルとなった小企業全体では、経営者が1人だけで稼働している「経営者のみ」の企業は10.8%であった(図-14)。経営者のほかには家族従業員だけが働いている「家族のみ」の企業は16.5%、家族従業員と家族以外の従業員の両方が

⁶ 冒頭確認したように、本稿の前半の分析では経営者1人だけで稼働している企業と、経営者と家族従業員で稼働し家族以外の従業員のいない企業は集計から除外したが、本節と次節では、これらの企業を含んだ4,003社について分析を行う。

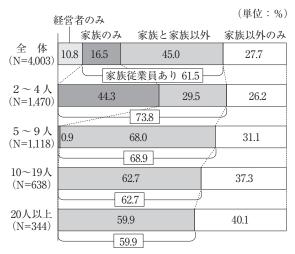
経営者1人だけの企業、経営者と家族だけの企業は、家族以外を雇用している企業より規模が小さいため、平均従業者数は前節までの分析対象企業の10.5人と比べて少なくなる。このほか、サンプルが異なるため、従業員の属性などに関するデータも、前節までとは必ずしも一致しないことに注意する必要がある。

^{*} 総務省「労働力調査」の2010年のデータでは、自営業主のうち有雇業主(家族以外の有給従業員を雇用している自営業主)は30.1%、無雇業主(本人または家族従業員のみ)は69.9%となっている。本稿で使用したアンケートでは、それぞれ対応する数値は72.7%、27.3%であり、小規模な層がサンプルから抜け落ちていることが推測される。また、個人経営の企業の従業者数は平均3.61人、家族従業員は平均0.86人であるのに対し、法人経営の企業ではそれぞれ10.58人、0.99人であった。

表-3 従業者規模別にみた従業員数(1企業当たり平均)

属 性	全 体	1 人	2~4人	5~9人	10~19人	20人以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員 (従業者数に占める割合)	0.95 (11.6)	_ (-)	0.96 (33.5)	1.14 (17.1)	1.14 (8.7)	1.11 (3.1)
男性	0.30	-	0.24	0.39	0.42	0.42
女 性 (家族従業員に占める割合)	0.65 (68.2)	_ (-)	0.72 (74.7)	0.74 (65.6)	0.72 (63.3)	0.70 (62.7)
正社員	4.04	_	0.55	3.03	7.62	20.64
非正社員	2.17	_	0.36	1.46	3.40	12.71
合 計	8.16	1.00	2.87	6.62	13.16	35.47
回答企業数(N)	4,003	433	1,470	1,118	638	344

図-14 従業者規模別にみた従業員構成パターン



(注) 従業者数が「1人」の企業(N=433)は経営者1人だけで稼働しているため、「経営者のみ」が100.0%を占める。グラフへの記載は省略したが、サンプル全体のなかには含まれている。

いる「家族と家族以外」は45.0%で、合わせて61.5%の企業で家族従業員が働いている。一方、 家族以外の従業員しかいない「家族以外のみ」の 企業は27.7%と、家族従業員がいる企業の半数以 下であった。

これを従業者規模別でみると、「2~4人」では「家族のみ」が44.3%と半数近くを占め、「家

族と家族以外」の29.5%を合わせると、家族従業 員が働いている企業は73.8%に達する。これが「5 ~9人」になると、「家族のみ」は0.9%とかなり 少数派となるものの、「家族と家族以外」の 68.0%と合わせた家族従業員のいる企業は68.9% に上っている。なお、「10~19人」では62.7%、「20 人以上」では59.9%と、規模が大きくなるとその 割合はやや下がるが、過半の企業で家族従業員が 存在するという状況に変わりはない⁹。

このように、規模が拡大するにつれて従業者全体に占める家族従業員のウエートは低下するとはいえ、どの規模の小企業でも、一定数の家族従業員が働いていること、そうした家族従業員のうちの多数を女性が占めていることがみて取れる。

業種別に家族従業員数の平均をみると、「製造業」の1.20人、「小売業」の1.14人、「飲食店、宿泊業」の1.02人の順に多くなっている(表-4)。そのうち女性は、それぞれ0.74人(61.4%)、0.81人(70.7%)、0.74人(72.7%)と大きなウエートを占めている10。また、家族従業員のいる企業の割合も、「製造業」で67.8%、「小売業」で72.1%、「飲食店、宿泊業」で68.3%と、これら業種では

^{- 「10~19}人」「20人以上」では「家族のみ」は0.0%となるため、家族従業員がいる企業の割合は「家族と家族以外」の割合と一致 する

¹⁰ 家族以外の従業員に占める女性の割合が高い業種で、家族従業員の女性割合も高くなる傾向がみられた(相関係数は0.63、「その他」の業種を除く集計)。これは、女性家族が女性従業員を代替していることを示しているのかもしれない。

表-4 業種別にみた従業員数(1企業当たり平均)

						(
属性	製造業	小売業	飲食店、 宿泊業	建設業	卸売業	個人向け サービス業
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員 (従業者数に占める割合)	1.20 (11.9)	1.14 (16.3)	1.02 (13.1)	0.97 (12.9)	0.92 (12.4)	0.87 (10.4)
男性	0.46	0.33	0.28	0.35	0.29	0.22
女 性 (家族従業員に占める割合)	0.74 (61.4)	0.81 (70.7)	0.74 (72.7)	0.62 (63.9)	0.63 (68.3)	0.65 (75.2)
正社員	5.63	2.05	1.41	4.25	4.08	3.39
非正社員	2.24	2.83	4.30	1.29	1.38	3.15
合 計	10.06	7.02	7.73	7.51	7.37	8.41
「家族従業員あり」企業の割合	67.8	72.1	68.3	62.2	58.2	62.0
回答企業数(N)	484	764	249	744	450	171

	属 性	医療、福祉	運輸業	事業所向け サービス業	教育、 学習支援業	不動産業	情報通信業
	経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	家族従業員 (従業者数に占める割合)	0.82 (8.4)	0.73 (4.8)	0.72 (8.7)	0.71 (8.7)	0.67 (16.4)	0.34 (2.6)
	男 性	0.15	0.22	0.21	0.21	0.18	0.10
	女 性 (家族従業員に占める割合)	0.66 (81.1)	0.51 (69.8)	0.51 (71.1)	0.50 (70.8)	0.48 (72.4)	0.24 (69.4)
	正社員	3.95	11.08	4.91	1.62	1.71	9.88
	非正社員	3.92	2.30	1.68	4.82	0.70	2.09
	合 計	9.68	15.11	8.31	8.15	4.07	13.30
「氰	家族従業員あり」企業の割合	64.6	50.8	51.9	50.0	48.9	27.6
	回答企業数 (N)	130	132	495	34	174	105

⁽注)「その他」の業種は記載を省略。

他よりも高い。小規模な町工場、商店、飲食店などで、家族、特に女性家族が経営者とともに働いている様子が目につくことが、データからも読み取れるだろう。

企業の業歴と家族従業員の関係をみてみよう。 まず、家族従業員の人数をみると、業歴「4年以下」の企業では平均0.49人、「 $5\sim9$ 年」では0.56人であるものが、「 $10\sim19$ 年」では0.74人、「 $20\sim29$ 年」では0.89人、「30年以上」では1.22人と、業歴が長くなるほど多くなった(表-5)。そのうち女性は、「4年以下」では0.37人で家族従業員全体の75.0%、「 $5\sim9$ 年」では0.45人で81.3%、「 $10\sim19$ 年」では0.54人で73.6%などとなっており、

こうした現象は、業歴によるものではなく、企業が開業した年代によって家族構成や家族の働き方に対する考えが違うなど、時代背景が異なることによるものではないかという反論も考えられる。これを確かめるため、日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」から、新規開業企業の開業時の家族従業員数をみてみると、1991年度

やはり業歴が長くなるにつれて人数が増えているほか、どの業歴の層をみても男性の割合を大きく上回っている 11 。また、家族従業員のいる企業の割合も、「4年以下」で38.2%、「5~9年」で43.8%、「10~19年」で54.4%など、業歴が長くなるとともに高くなっている 12 。

^{1 「20~29}年」は0.63人 (71.3%)、「30年以上」は0.78人 (64.0%)。

^{12 「20~29}年」は62.2%、「30年以上」は71.3%。

表-5 業歴別にみた従業員数(1企業当たり平均)

属 性	4年以下	5~9年	10~19年	20~29年	30年以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員 (従業者数に占める割合)	0.49 (7.9)	0.56 (7.1)	0.74 (10.3)	0.89 (11.6)	1.22 (13.3)
男性	0.12	0.10	0.19	0.26	0.44
女 性 (家族従業員に占める割合)	0.37 (75.0)	0.45 (81.3)	0.54 (73.6)	0.63 (71.3)	0.78 (64.0)
正社員	2.74	3.49	3.19	3.88	4.76
非正社員	1.97	2.77	2.26	1.88	2.15
合 計	6.20	7.82	7.19	7.65	9.12
「家族従業員あり」企業の割合	38.2	43.8	54.4	62.2	71.3
回答企業数 (N)	212	434	780	792	1,785

表 - 6 経営者の性別にみた従業員数 (1企業当たり平均)

(単位:人、%)

	\ .	122 / /0/
属性	男性経営者	女性経営者
経営者	1.00	1.00
家族従業員 (従業者数に占める割合)	0.97 (11.7)	0.70 (10.6)
男性	0.29	0.44
女 性 (家族従業員に占める割合)	0.68 (70.1)	0.27 (37.9)
正社員	4.18	2.37
非正社員	2.14	2.58
合 計	8.29	6.65
「家族従業員あり」 企業の割合	62.9	44.8
回答企業数(N)	3,684	319

調査では0.46人、2000年度調査では0.58人と、同時期に開業した企業である業歴「10~19年」の0.74人と比べると少なかった¹³。業歴の長い企業に開業当初から現在と同程度の家族従業員がいたわけではないようだ。このことから、当時の新規開業企業をそのまま追ったものではないため厳密ではないものの、業歴が長くなり経営が安定するにつれて、徐々に家族が事業に加わっているということが推測されよう¹⁴。

経営者の性別に家族従業員の数をみると、経営者が男性の場合の家族従業員数は平均0.97人で、そのうち女性が0.68人、男性は0.29人であった(表ー6)。アンケート回答企業の経営者の約9割が男性ということもあり、傾向は小企業全体とほぼ同じである。一方、経営者が女性の場合の家族従業員は平均0.70人とやや少なく、そのうち女性は0.27人で、男性の0.44人を下回っている。このように家族従業員に異性が多いのは、後述のとおり配偶者が家族従業員のなかで大きなウエートを占めるためである。

家族従業員のいる割合も、経営者が男性の場合は62.9%、女性の場合は44.8%と、男性のほうが高くなった。女性経営者は「従業員なし」が18.8%と男性経営者の10.1%に比べると多いものの、経営者以外に働いている人がいる企業に限ってみても、家族従業員のいる割合は男性経営者のほうが高くなっている¹⁵。これは、女性経営者の夫はサラリーマンとして働いていたり、自ら事業を行ったりしているケースが多いためと推測される。

次に、経営者の年齢別に家族従業員の数をみる と、「34歳以下」の平均0.87人(うち女性0.63人)

¹³ 調査時点で開業から平均後1年ほど経過しているため、おおよその開業時期は、それぞれ今回のアンケートの11年前、20年前となる。データは深沼(2011)で再編加工されたもの。

[&]quot; 新規開業企業だけのデータでも、開業後の4年間で、家族従業員の人数は多くなり、家族従業員のいる企業の割合も高まっている ことが示されている (深沼、2011)。

[「]従業員なし」を除いた場合の家族従業員のいる割合は、男性経営者70.0%、女性経営者55.2%。

表-7 経営者の年齢別にみた従業員数(1企業当たり平均)

属性	34歳以下	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員 (従業者数に占める割合)	0.87 (14.0)	0.74 (9.0)	0.85 (10.8)	0.90 (10.9)	1.20 (14.3)
男性	0.24	0.20	0.22	0.28	0.45
女 性 (家族従業員に占める割合)	0.63 (72.7)	0.54 (72.9)	0.63 (74.6)	0.62 (68.8)	0.75 (62.4)
正社員	2.76	3.86	3.75	4.09	4.35
非正社員	1.62	2.56	2.25	2.28	1.83
合 計	6.25	8.16	7.84	8.27	8.37
「家族従業員あり」企業の割合	54.0	51.6	59.3	61.3	68.2
回答企業数(N)	63	436	883	1,575	1,046

から、「55~64歳」の0.90人(うち女性0.62人)までは、合計人数、女性の人数ともにほぼフラットである(表 - 7)。ただ経営者が「65歳以上」になると合計で1.20人となり、女性の家族従業員も0.75人とやや増加する。これは後述のとおり、後継者や勤めを引退した配偶者が事業に加わっていることが要因と考えられる。

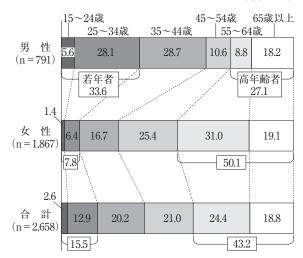
(2) 家族従業員の属性

続いて、個々の家族従業員の属性や働き方などについて詳細に検討する。アンケートでは、それぞれの家族従業員について、年齢、性別、経営者との続き柄、管理職か否か、短時間勤務か否かを、経営者に質問した。ここでは、これらの設問すべてに回答を得られた2,658人の家族従業員を対象に分析していく¹⁶。

家族従業員の年齢を男女別にみてみると、その 分布は大きく異なる。男性の家族従業員では、「15 ~24歳」が5.6%、「25~34歳」が28.1%で、これ らを合わせた若年者は33.6%となった(図-15)。 これは、家族以外の男性従業員の29.7%と、ほぼ 同じである(前掲図-3) 17 。「35~44歳」の割合も、

図-15 家族従業員の年齢

(単位:%)



家族従業員が28.7%、家族以外の従業員が26.2%と、ここまでの年齢分布は家族かどうかによって大きな差はみられない。ただ、家族従業員では「44~54歳」が10.6%、「55~64歳」が8.8%と家族以外の従業員よりも構成比が低く¹⁸、一方で「65歳以上」は18.2%と、家族以外の従業員の7.2%に比べてかなり高くなっている。これは、普通なら定年になるような年齢になっても働き続けている男性家族従業員が、相対的に多いことを意味してい

¹⁶ 無回答が含まれるケースを除外したため、集計結果は本節(1)とは必ずしも一致しない。ただし、例えば家族従業員に占める女性の割合は、(1)では68.2%、(2)では70.2%となるなど、傾向としては大きな違いはなく、サンプルの相違による決定的な結論の相違はないものと考えられる。

¹⁷ 以下、家族以外の従業員の年齢分布は前掲図 - 3による。

¹⁸ 家族以外の男性従業員は、「44~54歳」18.2%、「55~64歳」18.7%。

表-8 家族従業員の経営者との続き柄 (経営者・家族従業員の性別)

(単位:%)

	属 性	全 体	男性経営者	女性経営者
	配偶者	55.3	56.6	33.3
	男性 (夫)	1.8	-	33.3
	女性 (妻)	53.4	56.6	-
	子	26.4	25.3	44.9
	男性(息子)	19.2	18.8	25.9
	女性(娘)	7.2	6.5	19.0
	父 母	10.3	10.6	6.1
	男性(父)	4.6	4.7	2.7
	女性 (母)	5.8	5.9	3.4
	兄弟等	8.0	7.6	15.6
	男 性	4.1	4.0	6.8
	女 性	3.9	3.6	8.8
	合 計	100.0	100.0	100.0
	男 性	29.8	27.5	68.7
	女 性	70.2	72.5	31.3
口	答人数(n)	2,658	2,511	147

(注) 1 「兄弟等」は、「兄弟・姉妹」「その他」の合計。 2 それぞれ義理の関係を含む。

る。他の企業で働いていた男性家族が、定年をきっかけに家族従業員として事業に加わるケースもあると考えられる。

次に、女性の家族従業員をみると、「15~24歳」が1.4%、「25~34歳」6.4%で、若年者の割合は7.8%にとどまる一方、「55~64歳」が31.0%、「65歳以上」が19.1%で、高年齢者の合計は50.1%と全体のほぼ半数を占めている。また、家族以外の女性従業員は、若年者が33.7%、高年齢者24.6%で、家族従業員のほうがはるかに年齢層が高くなっている。さらに、男性の家族従業員と比べても、年齢の高い人のウエートが大きいことがみて取れる。

こうしたデータから、小企業における家族従業 員、とりわけ女性の家族従業員は、一般の労働市 場では引退しているような年代であっても、生産 活動に従事できていることがうかがえる。 次に経営者と家族従業員の続き柄をみてみよう。全体でみると、家族従業員の半数以上に当たる55.3%が「配偶者」であった(表-8)¹⁹。そのうちのほとんどが男性経営者の妻で、全体の53.4%を占めている。一方、女性経営者の夫は1.8%と少数派だ。

続いて多いのは、経営者の「子」の26.4%である。 男女別では男性が19.2%、女性が7.2%と、息子の ウエートが娘を大きく上回っている。そのほか、 「父母」が10.3%、「兄弟等」が8.0%となったが、 これらの男女のウエートは、ほぼ同じであった。

これを経営者の性別にみてみよう。小企業の経営者は男性が圧倒的に多いため、経営者が男性の場合の傾向は、「配偶者」が56.6%、「子」が25.3%などと、全体とあまり変わらない。

一方、経営者が女性の場合は、「配偶者」つまり夫は、家族従業員全体の33.3%とやや少なく、「子」が44.9%で最も高い割合となっている。そのうち、男性は25.9%、女性は19.0%で、やはり息子のほうが娘より多いものの、経営者が男性の場合に比べるとその差は小さい。

こうした結果は、女性経営者の夫は、妻の事業を手伝うよりも外で働くことを選択しているという傾向の表れであろう。夫が何からの理由で引退して妻が事業を引き継ぎ、子どもが家族従業員としてそれをサポートしているというケースも想定される。

ここで、経営者の年齢別にどのような続き柄の家族従業員が働いているのかみてみよう。まず第1にいえるのは、「配偶者」の占める割合がどの年齢層でも高いことだ(表 - 9)。「34歳以下」では未婚の人が相対的に多かったり、結婚していても配偶者²⁰が育児に忙しかったりするためか「父

¹⁹ 割合は、家族従業員数の合計(2,658人)を100.0%としたものであり、家族従業員のいる企業のうち55.3%で配偶者が働いているという意味ではない。家族が複数働く企業もあるため、家族従業員のいる企業の数は家族従業員数より少ない。従って、家族従業員のいる企業のうち配偶者が働いているところの割合は55.3%より高くなる。

²⁰ 経営者の大半が男性であるため、ここではその妻の状況を想定している。

表-9 家族従業員の経営者との続き柄(経営者の年齢・家族従業員の性別)

(単位:%)

					(平匹・/0)
属 性	34歳以下	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
配偶者	31.3	54.9	63.5	59.1	45.9
男性 (夫)	0.0	3.1	1.6	1.8	1.8
女性 (妻)	31.3	51.8	61.9	57.3	44.1
子	4.2	1.6	9.3	31.2	42.2
男性(息子)	2.1	1.2	6.7	22.9	30.6
女性(娘)	2.1	0.4	2.6	8.3	11.6
父 母	50.0	34.6	20.0	4.0	1.0
男性 (父)	18.8	16.7	9.5	1.2	0.5
女性 (母)	31.3	17.9	10.5	2.8	0.5
兄弟等	14.6	8.9	7.2	5.7	10.9
男 性	6.3	5.4	4.9	3.2	4.3
女 性	8.3	3.5	2.3	2.6	6.6
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	27.1	26.5	22.6	29.0	37.2
女 性	72.9	73.5	77.4	71.0	62.8
回答人数(n)	48	257	570	1,009	774

(注) 表-8(注)に同じ。

母」の50.0%に続く2番手だが、「35~44歳」では54.9%、「45~54歳」では63.5%と、割合を高めており、「55~64歳」でも59.1%と高い水準を維持している。こうした動きは、子育てが一段落した男性経営者の妻が家族従業員として働いているケースが多いことを示唆していると考えられる。さらに高い年齢層の「65歳以上」では45.9%とやや割合が下がるものの、配偶者はどの年齢層でも家族従業員として重要な位置を占めているといえるだろう。

次に、「父母」の動きをみてみると、前述のと おり経営者の年齢が「34歳以下」では家族従業員 全体の半数を占めているが、「35~44歳」では 34.6%、「45~54歳」では20.0%と経営者の年齢が 高まるにつれて割合は低くなっていく。

逆に経営者の年齢が高くなるとともにウエートを高めるのは「子」で、経営者が「45~54歳」では9.3%にとどまっているが、「55~64歳」では31.2%、「65歳以上」では42.2%にのぼる。

今回のアンケート調査では、家族従業員が前の 経営者であったかどうか、あるいは後継予定者で あるかは尋ねてはいない。しかし、まず子どもが、 両親のいずれかが経営する企業に家族従業員とし て従事して、その後経営者となり、代わりに前経 営者は家族従業員になるという世代交代の様子 が、このデータから垣間みえる。

(3) 家族従業員の働き方

最後に、家族従業員がどのように働いているのか、男女別にみていくことにする。まず、勤務時間からみてみよう。35時間未満の短時間勤務であった家族従業員は、男性18.6%、女性44.8%で、女性の家族従業員の半数近くが勤務時間のうえでは補助的な働き方をしていることがみて取れる(図-16)。

ここで、年齢別に詳しくデータをみてみよう。 まず男性家族従業員の短時間勤務者の割合は、「15~24歳」で22.7%とやや高いものの、「25~34歳」で12.4%、「35~44歳」で6.6%、「45~54歳」で10.7%と、壮年世代のほとんどが短時間勤務者ではないフルタイムの形態で働いているようだ。これが、「55~64歳」では18.6%、「65歳以上」では

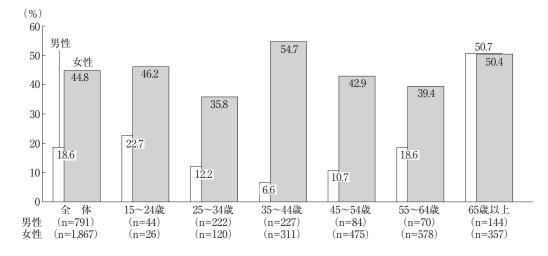


図-16 家族従業員における短時間勤務者割合(家族従業員の性別)

(注) 図-8(注) 2に同じ。

50.7%となっており、一般企業の勤務者が定年を 迎えるのとほぼ同じ年齢層で短時間勤務者が増え ている。ただし、それでも「65歳以上」の男性家 族従業員の約半数がフルタイムで働いていること は注目できよう。

一方、女性をみると、「15~24歳」で46.2%、「25~34歳」で35.8%と、いずれも男性に比べて短時間勤務者が多い。家事や育児に時間がとられるためにフルタイムでは働いていない人の割合が高いことが推測される。短時間勤務者の割合は「35~44歳」で54.7%とさらに上昇しており、この時期に子育てなどの負担が増すことが示唆される。これが、子育てが一段落すると思われる「45~54歳」では42.9%、「55~64歳」では39.4%に低下し、「65歳以上」でも50.5%にとどまっている。

このように、女性の家族従業員は全体的に男性 より短時間勤務者が多いこと、特に子育て期に短 時間勤務者のウエートが高まることがわかった。

続いて、管理職の割合をみると、家族従業員の 男性の56.1%、同じく女性の47.1%が管理職とし て働いていることがわかる $(図-17)^{21.22}$ 。これを 年齢別にみると、男女とも年齢の上昇につれて管 理職である人が増え、45歳以上の年齢層では、お おむね男性家族従業員の4人に3人、女性家族従業員の半数が、管理職となっている。

こうした結果からは、経営者の配偶者、両親、 子どもといった家族が、単なる労働力ではない経 営のパートナーとして、事業に協力している姿が 浮かんでくるだろう。

7 まとめ

最近は、女性の活躍を促すさまざまな企業の取り組みが新聞やテレビなどに取り上げられるが、その多くは大企業によるものである。だが、女性の多様な就業ニーズを大企業だけで満たせるわけではないことは、本稿の前半で示した数々のデータが物語っている。女性が労働市場や消費市場で存在感を増し、その活躍の場が広く求められている今こそ、小企業の存在は重要である。賃金水準

²¹ そもそも女性の家族従業員が多いこともあり、家族従業員の管理職に占める女性割合は66.5%に達する。これは家族以外の従業員の17.3%(前掲図-7)より、はるかに高い。

型 男女合わせた家族従業員全体の管理職割合は49.8%であった。

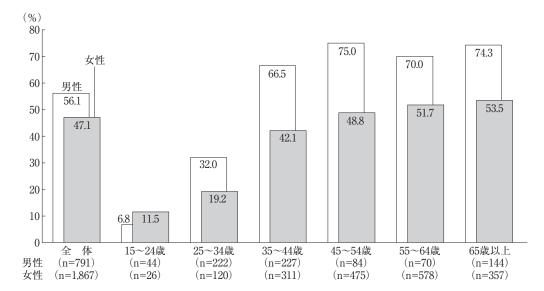


図-17 家族従業員における管理職割合(家族従業員の性別)

が低いなどといった課題はあるものの、大企業と 異なる形で就労の場を提供することにより、小企 業は女性の雇用に一定の役割を果たしていると いってよいだろう。

一方、小企業では現在でも多くの家族従業員が存在しており、その過半が経営者の妻、母親、娘などの女性であることも確認した。彼女たちは、自身のライフステージに合わせて働く時間の長さを変えながらも、小企業にとって極めて貴重な人材となっている。また、高齢になっても働くこと

ができるのも、家族従業員としての働き方の特徴といえる。小企業ではもともと高齢の女性従業員が多いが、女性の家族従業員はさらに年齢が高い傾向にある。小企業は、他に仕事をみつけることの難しいだろう彼女たちの、雇用の受け皿として機能していると考えることもできよう。

このように、さまざまな形で女性の活躍の場と なっている小企業を、改めて評価してもよいので はないだろうか。

〈参考文献〉

石井淳蔵(1996)『商人家族と市場社会』有斐閣

---- (1997) 「わが国小売業における家族従業の過去と未来」 国民金融公庫総合研究所編 『中小企業の後継者問題』 中小企業リサーチセンター、pp.153-206

国民生活金融公庫総合研究所(2008)『小企業で働く魅力』中小企業リサーチセンター

坂田博美(2006)『商人家族のエスノグラフィー』 関西学院大学出版会

日本政策金融公庫総合研究所 (2010) 『2010年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター

深沼光 (2011)「新規開業企業における家族従業員の役割」日本政策金融公庫『調査月報』(2011年1月号)、pp. 4-15 労働政策研究・研修機構 (2009)「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」労働政策研究・研修機構ホームページ