

JILPT 資料シリーズ

No. 204 2018年3月

# 雇用バッファの動向

## — 長期雇用慣行の持続可能性 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 雇用バッファの動向

## － 長期雇用慣行の持続可能性 －

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

本研究は、JILPT 第4期プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」の中の「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」として実施した。

これまでいくたびか日本的雇用慣行の「終焉論」がささやかれてはきたものの、こと長期雇用慣行については現時点まで、製造業、大企業においては継続しているとみることができる。その背後には、コア労働者の雇用を景気変動から隔離する、所定外労働時間やボーナス、コア労働者以外の労働者による労働費用調整といった「バッファ」が機能していたと考えられるが、昨今、企業には長時間労働の是正、同一労働同一賃金、女性の活躍といった雇用管理の変革が求められている。こうした動きは、いずれ「バッファ」の活用に影響を与え、長期雇用の持続をおびやかすことになりはしないであろうか。

もとより、長期雇用慣行の持続可能性には短期的な景気変動に対するものばかりでなく、技術革新の進展等による生産性の持続的上昇が雇用に及ぼす影響、人口・労働力構造の変化による労働費用の増減といった中長期的な要因による影響も考慮する必要がある。そうした意味でも本研究は、ほんの端緒を扱ったにすぎないが、将来を見通すための基礎的な準備として、近年の雇用バッファの動きを主に政府統計によって確認する作業を行った。

本資料が、このテーマにご関心をお持ちの各層にとって参考となれば幸いである。

2018年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名	所属
永田 有	労働政策研究・研修機構統括研究員

## 目 次

第1章 本研究の位置づけと目的	1
1 本研究の位置づけ	1
2 本研究の目的	2
3 主な事実発見	3
第2章 企業外のバッファの状況	4
1 出向、下請・外注の削減の状況	4
2 下請に関する先行研究	12
3 規模別企業数と関連会社数の動向	13
第3章 製造業における企業内バッファの動き	21
1 データの特性	21
2 製造業の事業所構成等	22
3 現金給与総額変動要因	25
第4章 調査産業計における企業内バッファの動き	32
1 女性比率と男女間賃金格差の動向	32
2 現金給与総額変動要因	32
第5章 まとめ	42
補論 規模別の常用労働者数の動きについて	43
資料 現金給与総額変動要因分解におけるデータの加工方法について	48
参考文献	52

## 第1章 本研究の位置づけと目的

### 1 本研究の位置づけ

本研究は、JILPT 第4期プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」の中の「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」として実施した。

第3期（2013～17年度）における「雇用システムと法プロジェクト」の研究成果『日本的雇用システムのゆくえ』（JILPT 2017）第1章においては、「日本的雇用システム—主に高度成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組み—の構成要素の推移を、1990年代半ば以降のデータを用いて」検証した結果、①少なくとも日本的雇用システムの「本丸」である製造業大企業において長期雇用慣行と協調的労使関係は持続していること、②他方で日本的雇用システムの成員の範囲は縮小（雇用のバッファーとしての非成員の割合が上昇）していること、③労使当事者も一般国民も、正社員の長期雇用慣行については支持していること、等を示し、「長期雇用の持続」を結論付けた。

長期雇用慣行については、他の最近の研究においても残存を確認するものがみられる。

加藤・神林（2016）では、勤続5年以上層の平均勤続年数や10年残存率を算出した結果、1990年代以降正社員の残存率は顕著に低下したとはいえ、勤続の短期化は若年層や中途採用層がある程度の勤続に至るまでの道のりが遠のくという形で起きていたとし、こうした傾向を失職率や解雇率という計測概念でも一致して観察している。さらに、こうした勤続5年以上層の年齢コーホート内シェアがとくに女性で若いコーホートほどが大きくなっており、男女計でみても大きく低下したとはいえないことから、「長期雇用慣行は全面的に崩れ去ったわけではない」と結論づけている。

大湾・佐藤（2017）は、2002年からの「賃金構造基本統計調査」のマイクロデータを用いた平均勤続年数の推移、勤続5年未満比率の推移から、30代で金融不況の影響で2009年をピークに一度短期勤続者が増加したものの、15年までに以前の水準に戻りつつあり、それ以外の年齢層では大きな変化がみられなかったこと。残存率の分析からは、2010～15年では大卒高卒とも大企業で働く若年層で残存率が上昇、中小企業の高卒労働者では低下していることから、大企業や大卒労働者を中心に長期雇用は頑健さを示す一方中小企業や高卒労働者を中心に流動化が進むという「二極化」が進展しつつあると結論付けている。

これらの研究成果を踏まえ、本研究においては改めて製造業または大企業における正社員について長期雇用慣行が揺らいでいるのかどうかという検証を重ねることはしない。年功的賃金プロファイルの傾きが緩やかになり、労働組合組織率が20%を下回り、いくたびか日本的雇用慣行の「終焉論」がささやかれてはきたものの<sup>\*1</sup>、こと長期雇用慣行については現時

\*1 例えば中馬（1994）第Ⅱ部第5章で否定されている「ねずみ講仮説」（若年者の枯渇によって日本的雇用システムは高コストになり不合理になる）は、団塊世代の労働市場参入がほぼ終わる1960年代後半から散見さ

点まで、製造業、大企業においては継続していることを前提とする。

## 2 本研究の目的

その上で、本研究の目的は、コア労働者の長期雇用が維持されてきた背景に、どのような仕組みがどの程度働いてきたのかを明らかにすることである\*2。

長期雇用慣行が適用されているコア労働者の雇用維持は、企業業績が低迷したときや、労働生産性が上昇したときに危機にさらされる\*3。こうした危機からコア労働者の雇用を守るためには「バッファ」が必要となる。不況やデフレーションによって売上げに対する労働費用が相対的に増加すると、企業はバッファを活用して費用を節約する。バッファとしては、企業外のバッファとして①下請け等取引先企業があり、企業内のバッファとして②パートタイマーや派遣等の非コア労働者数、③（コア労働者数を少なくしておくことで発生する）恒常的な所定外労働時間、④ボーナスの増減等による賃金調整が挙げられる。――本稿では以上のような関係を前提としている\*4。

労働費用調整の具体的な方法としては、厚生労働省「労働経済動向調査」が「雇用調整等の実施状況」として調べている選択肢が網羅的である。同調査では「残業規制」「休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加」「臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」「新規学卒者の採用の抑制・停止」「中途採用の削減・停止」「配置転換」「出向」「一時休業（一時帰休）」「希望退職者の募集、解雇」「所定内労働時間の短縮」「賃金等労働費用の削減」「下請・外注の削減」「派遣労働者の削減」を実施した事業所割合（複数回答）を調査しており、このうち企業内のコア労働者の雇用に手を付ける「希望退職の募集、解雇」以外の措置は全てバッファの活用と相当すると考えられる。しかしながら、次章以降では厚生労働省「毎月勤労統計調査」を主に活用するという制約から、コア労働者の増減理由は区別できないため、「新

---

れた。八代・大石（1995）も、日本企業の雇用ポートフォリオ選択は若年労働力の豊富な供給を前提としているとし、今後、①企業の期待成長率の低下は企業特殊的人的資本から企業一般的人的資本へのポートフォリオの組み替えを行うことから雇流動化が進む、②労働力需給逼迫により離職率が高まる、③女性雇用者の増加が生活給的賃金体系を変化させる要因となるとした。

\*2 「長期雇用慣行」というときには単に勤続年数が長い労働者が居ることではなく、労使において長期に働きたい、働き続けて欲しいという意向の存在、それを前提とした雇用管理が必要という考え方がありうる。それに対し、本稿はあくまで「コア労働者の雇用のバッファとなる諸要素の動向の観察」という狭い論点にとどめている。なお、厚生労働省（2013）は「フランス、ドイツ、イタリアなどの大陸ヨーロッパ諸国では、（勤続年数）10年以上の労働者が4～5割を占め、3年未満の労働者は1～2割強という長期雇用の慣行がある社会と考えられる」（p157）としている。

\*3 日本生産性本部の「生産性3原則」（1955）では、「生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。」と、生産性の向上が一時的に過剰人員を発生させることを懸念している。雇用不安がある状況では生産性向上に労働者の協力が得られないことから、雇用の維持・拡大の必要性を強調しているものである。また、稲上（2003）は、1960年代前半における代表事例の検討から「技術革新や不況による余剰人員の整理といった動機も出向転籍制度が広く一般化していくうえで重要な背景になっていた。」（p9）としている。

\*4 このような短期的な経済ショックに際してコア労働者の雇用を守るという観点ばかりでなく、長期雇用に伴う年功賃金、内部育成・昇進といった雇用システムがフルセットで高コストになり維持できない、あるいは生産性を不断に向上させることが求められる中で、常に雇用が過剰になる圧力があることから、長期雇用は危機にさらされ続ける、という中長期の観点からの検討も必要であろう。

規学卒者の採用の抑制・停止」「中途採用の削減・停止」「配置転換」\*5 「出向」「希望退職者の募集、解雇」はいずれも常用労働者数の減少として把握され、バッファの効果として把握することができない。

次章以降では、これらバッファの活用状況や、活用のための環境条件を、企業外（第2章）と企業内（第3章、第4章）に分けてみていく。第5章はまとめである。

### 3 主な事実発見

本研究から分かった主な事実は以下のとおりである。

- ① 企業外の雇用バッファについて、企業の規模別構成や子会社数をみるとバッファは小さくなっているように思われるが、近年、出向を実施する企業割合が高止まりしており、出向による労働移動も増加傾向にある。
- ② 製造業においては、パートタイム労働者による労働費用調整が短期的にはほとんど影響しておらず、一般労働者の所定外労働や特別給与による労働費用調整が、雇用のバッファ機能を果たしてきたと考えられる。
- ③ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」の調査産業計についてみると、大規模事業所においては男女の特別給与による調整がみられる一方、所定外労働時間による調整はあまりなく、女性の労働者数による調整がみられた。

---

\*5 「毎月勤労統計調査」では事業所間の移動が入職、離職として取り扱われ労働者数の増減として把握される。配置転換が事業所内であれば把握されない一方、他事業所への移動であれば（特に異なる規模等の事業所に移動した場合には）常用労働者数の増減として把握される可能性がある。

## 第2章 企業外のバッファの状況

### 1 出向、下請・外注の削減の状況

はじめに、厚生労働省「労働経済動向調査」によって雇用調整等実施状況をみよう。

第2-1-1図には、アジア経済危機・金融不況、ITバブル崩壊、世界同時不況（含リーマンショック）の3回の景気後退局面が含まれる。これら不況期において、多くの事業所が残業規制を行った。残業規制は所定外給与を削減することで労働費用を抑え、コア労働者の雇用を守るバッファであり、事業再構築を意味するリストラクチャリングが「人員削減」の意味で流布した1998～2002年頃においても、労働者数の調整に比べ多くの事業所で実施され、また他の調整方法に若干先行して行われた。一方で、臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇といった非正規雇用のバッファとしての活用は、希望退職者の募集・解雇とほぼ同水準で低く、企業は非正規雇用をコア労働者のバッファとして減らすのではなく、労働費用の圧縮のため、低賃金な非正規雇用者をむしろ増やす行動をとったことがうかがえる。なお、この時期には調査産業計で5～7%、製造業で8～12%の事業所で出向が実施されたが、2006年には製造業でも2～3%に低下した。

リーマンショックを含む2008年からの景気後退は、極めて大きな経済ショックであったにもかかわらず、前2回の後退局面に比べて希望退職者の募集・解雇実施事業所割合は低かった。企業は、非正規労働者を増やす一方でコア労働者の人員を極限まで絞り込んでいたことが考えられる。その結果、この時期、残業規制とともに臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇実施事業所割合がかつてなく高まり、2009年1～3月期には調査産業計で10%、製造業で20%を超えた。

ちょうどこの2008年10～12月期\*6より新たに、雇用調整以外の調整方法として「下請け・外注の削減」が調査されるようになった。これは、仕事量の減少に伴って企業内に発生した余剰人員を活用して外注していた業務を内生化することで取引先企業にコストを分担してもらうことであり、余剰人員を出向させることと同様企業外のバッファの活用と考えられるので両者を比較してみた。

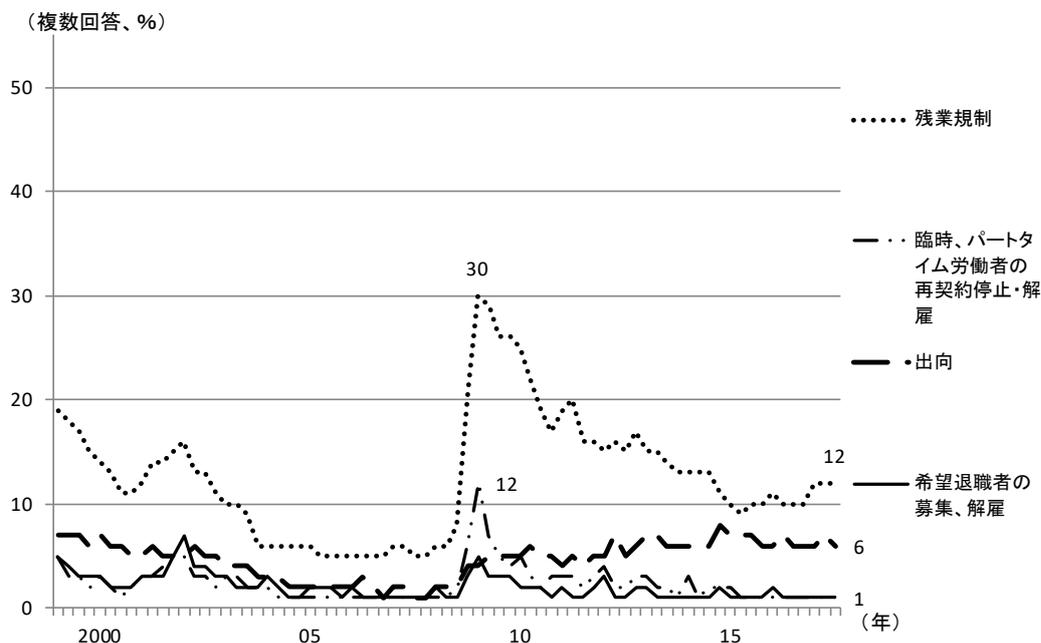
第2-1-2図によると、調査産業計、製造業の企業規模別にみても概ね2009年前半がピークであり、2014年には低調になる。これは業績が回復するとともに企業内に余剰人員が少なくなったため、不況期に内生化した業務をアウトソーシングするようになる動きと考えられる。なお、実施事業所割合は製造業で非製造業より高く、製造業では1,000人以上の大企業で高いが30～99人でもある程度実施されている。

一方、「出向」については、景気後退が進んだ2008年から実施事業所割合が上昇を始めたものが、景気が底入れしてもあまり低下せず、調査産業計、規模計では2012年頃から横這い

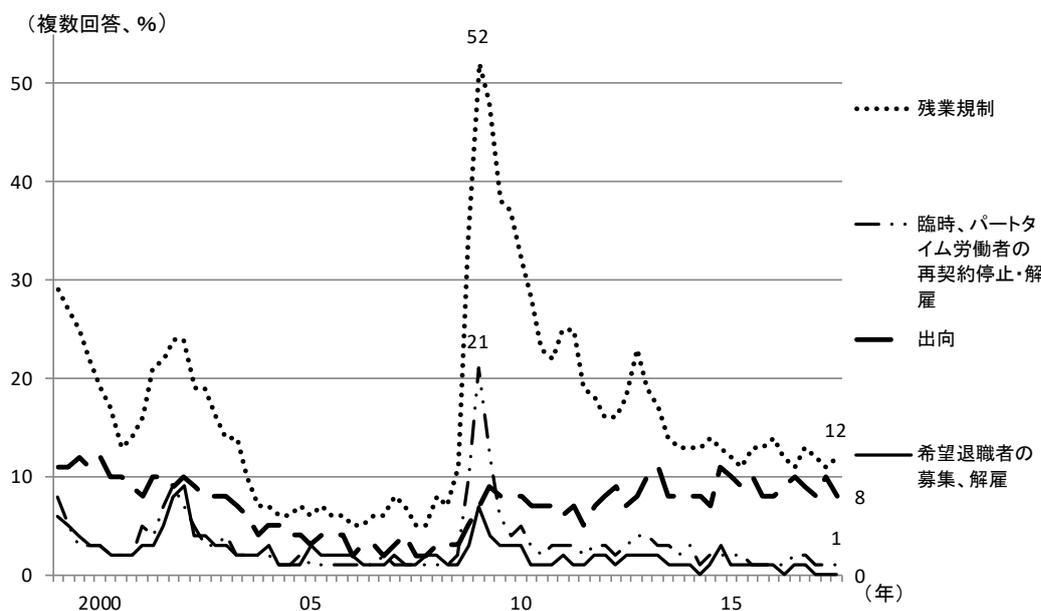
\*6 2009年2月調査における「実績」の調査。

## 第2-1-1図 産業、雇用調整の方法別事業所割合の推移

## ①調査産業計



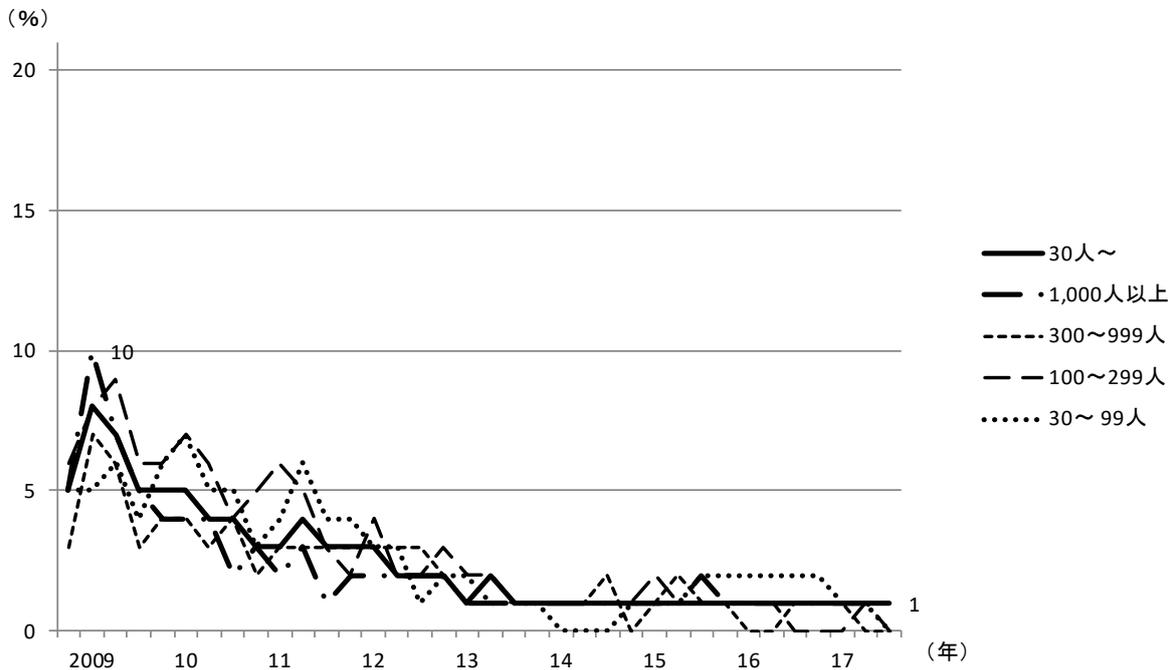
## ②製造業



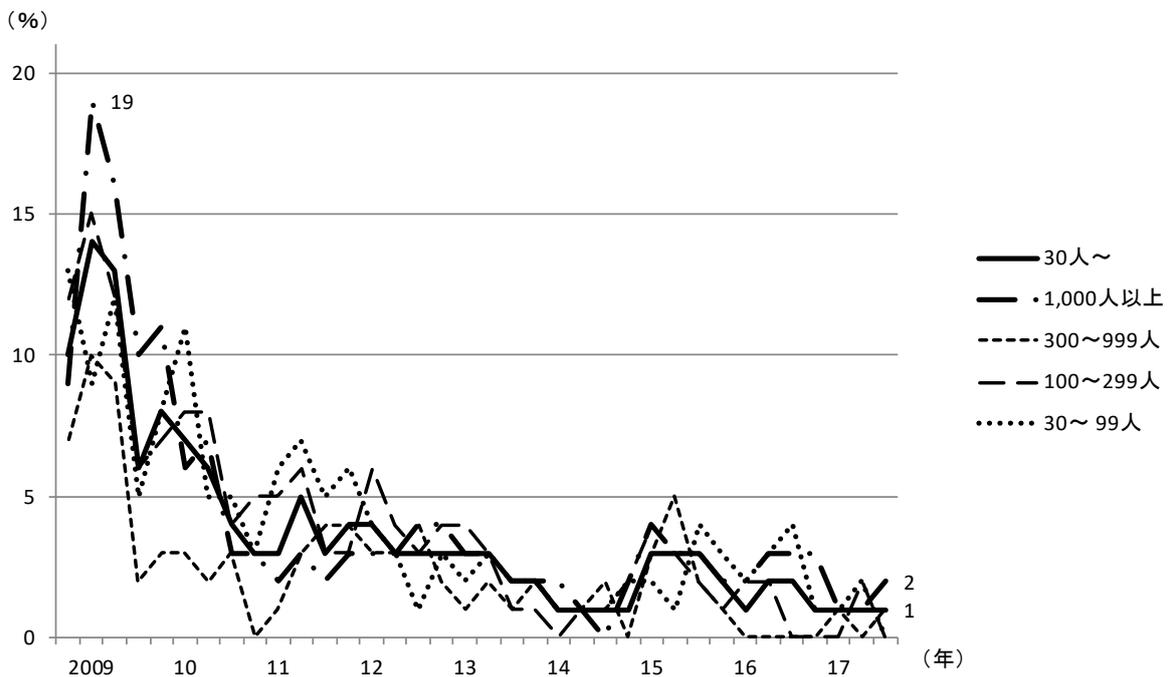
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1. 2002年3月、2007年11月の日本標準産業分類改定により調査対象産業、製造業の内訳が変更されており2004年2月調査とそれ以前、2009年2月調査とそれ以前の比較は注意を要する。
2. 2009年2月調査から「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」は「臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」に変更された。
3. 2013年2月調査から選択肢に「新規学卒者の採用の抑制・停止」が追加された。
4. 2015年2月調査から「会社以外の法人」(信用金庫、一般財団法人、病院等)が調査対象に加えられた。

第2-1-2図 産業、企業規模別、下請・外注の削減実施事業所割合  
①調査産業計



②製造業

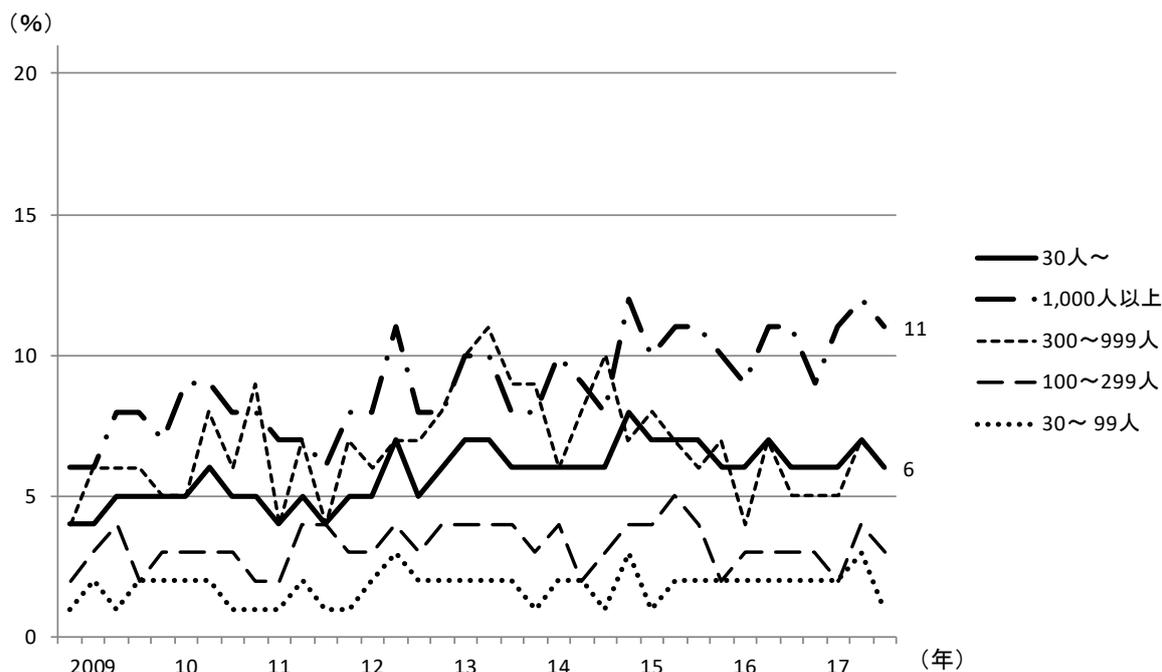


資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

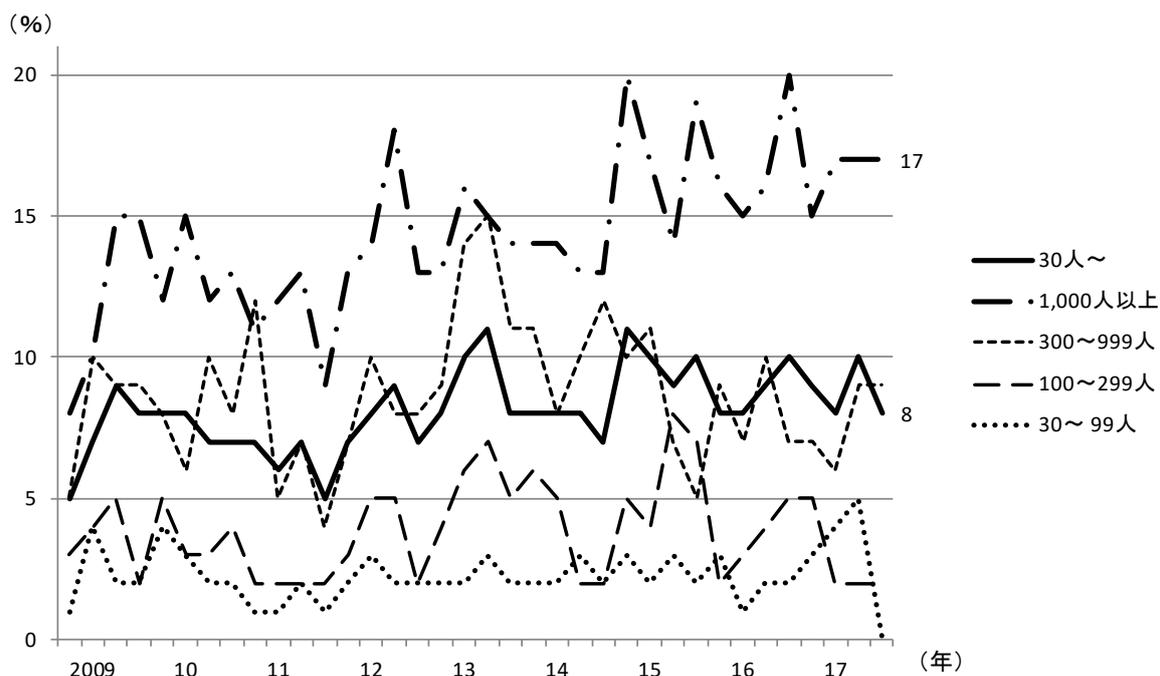
で推移している（第2-1-3図）。規模別には、1,000人以上では調査産業計、製造業とも足下まで増加傾向を示している。2012年11月に短い景気後退期が底入れして、2014年頃にかけて何らかの雇用調整を実施した企業割合も低下していく中で、「出向」が異なる動きを示している背景について、断定的なことは言えないものの、2006年4月の改正高年齢者雇用安

第2-1-3図 産業、企業規模別、出向実施事業所割合

①調査産業計



②製造業



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

定法の施行の影響が考えられる。世界同時不況期を機に「雇用調整として」出向を実施した企業が、高年齢者の65歳までの雇用確保措置としても出向が利用可能であることから、重点を短期的な雇用維持から構造的な高齢者の雇用確保へと移しながら出向を継続したとき、企業は雇用調整として出向させた者や、その後任者がいる限り「雇用調整としての出向を実施している」と回答し続けているのではないだろうか。

調査産業の約1割、製造業で2割弱の1,000人以上規模企業では、出向は常態となりつつあり、コア労働者の雇用維持のためのバッファとして定着してきている。

では、実際に出向している者の人数はどうなっているだろうか。厚生労働省「雇用動向調査」により2000年以降のストックとしての出向者数をみると、調査産業計で2001年の59万人から03年43万人に減少、2007年に60万人に増加、2011年40万人まで減少、2015年に再び60万人と増減を繰り返している。製造業でも2000年の14万人が最多で、2009年80万人が底、雇用調整実施事業所割合が高まった2013年には13万人まで増加したが2000年頃よりは減少している。

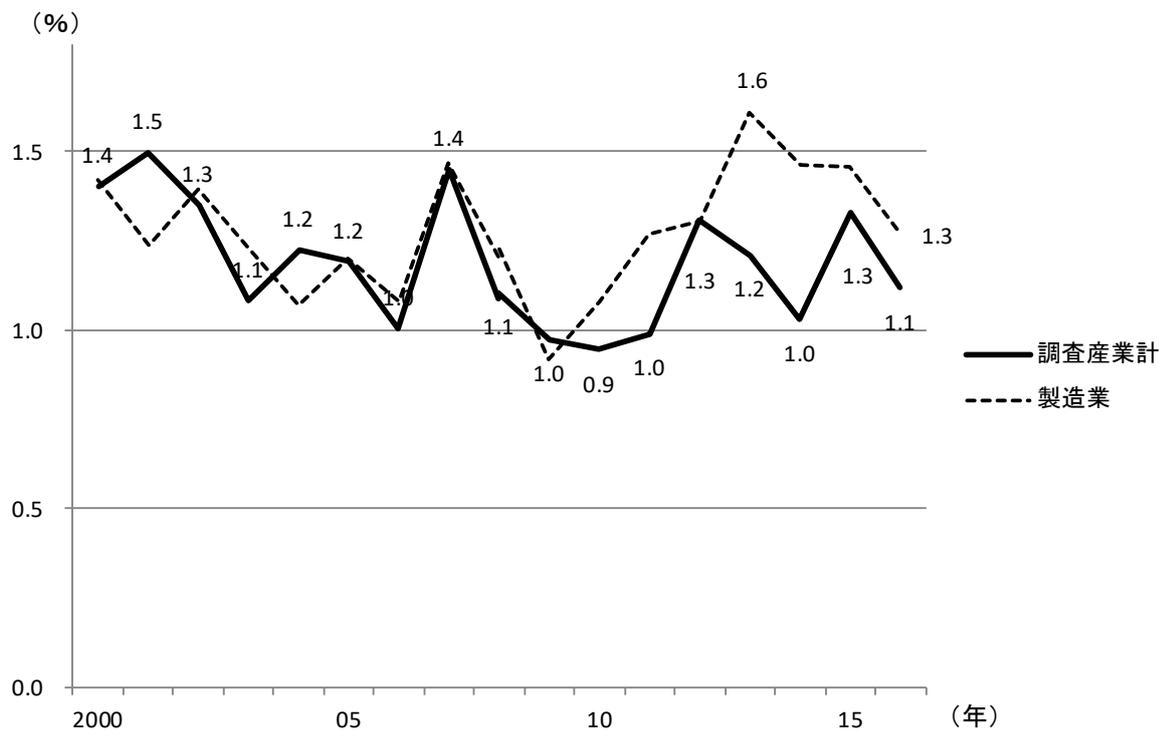
しかしながら、製造業雇用者数は減少しているので、第2-1-4図により、常用労働者に占める出向者の割合でみると、製造業では2009年から2013年にかけてはっきりとした増加がみられ、2015年まで2000年を上回って推移するなど、出向実施事業所の増加に伴い出向者割合にも高まりがみられている\*7。

第2-1-5図、第2-1-6図はフローの出向者の割合、すなわち離職率と入職率（図では離職率と入職率を足したものを「粗労働移動率」と呼んでいる）を規模別にみたものである。

---

\*7 当然のことながら、製造業からの出向先が非製造業である場合や、5人未満企業である場合には、製造業の出向者割合は低めに出るであろう。

第2-1-4図 常用労働者に占める出向者の割合

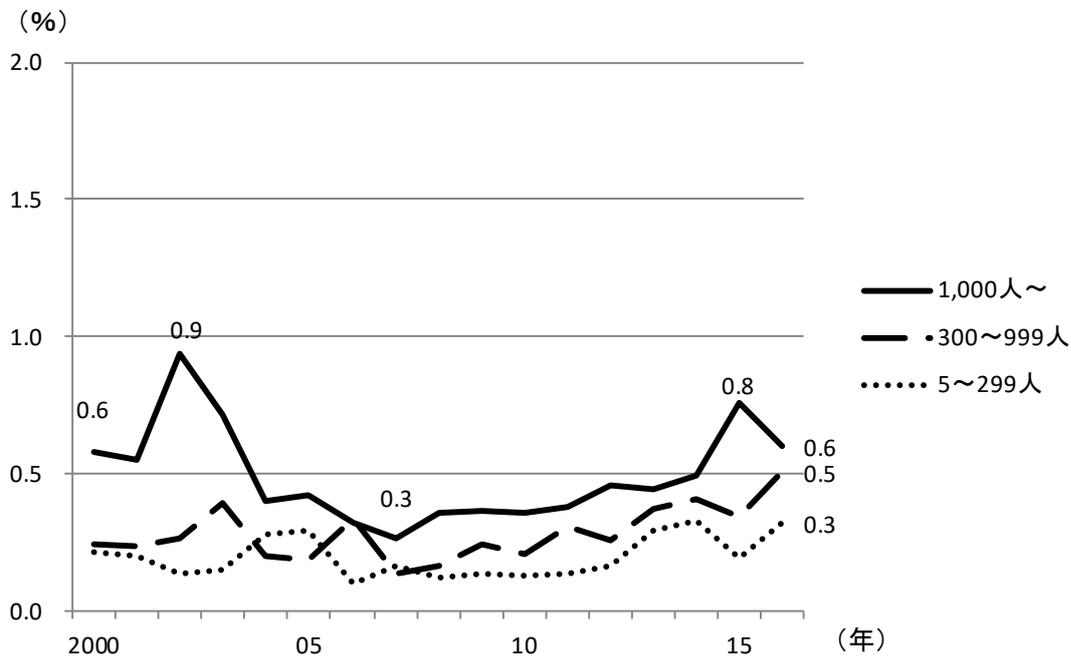


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

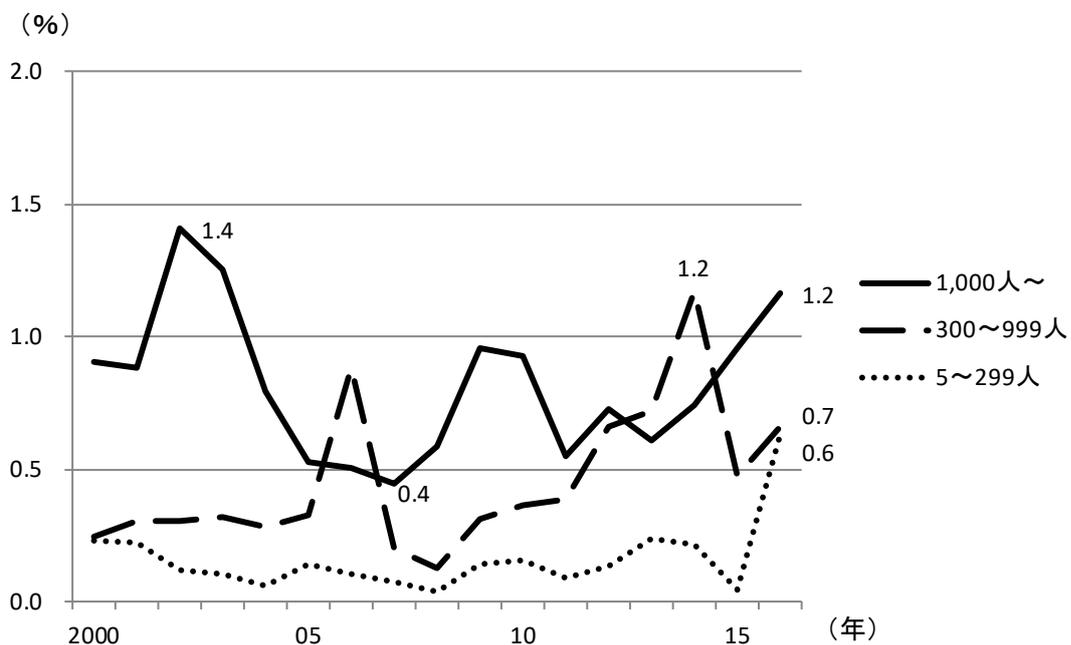
- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. 各年1月1日現在常用労働者数に占める出向者の割合。出向者数は2000年から2008年までは6月末時点、2008年以降は1月1日時点で、2008年には両方を表示した。  
 3. データラベルは2013年と2016年についてのみ製造業も表示した。

## 第2-1-5図 企業規模別出向による離職率

## ① 調査産業計



## ② 製造業

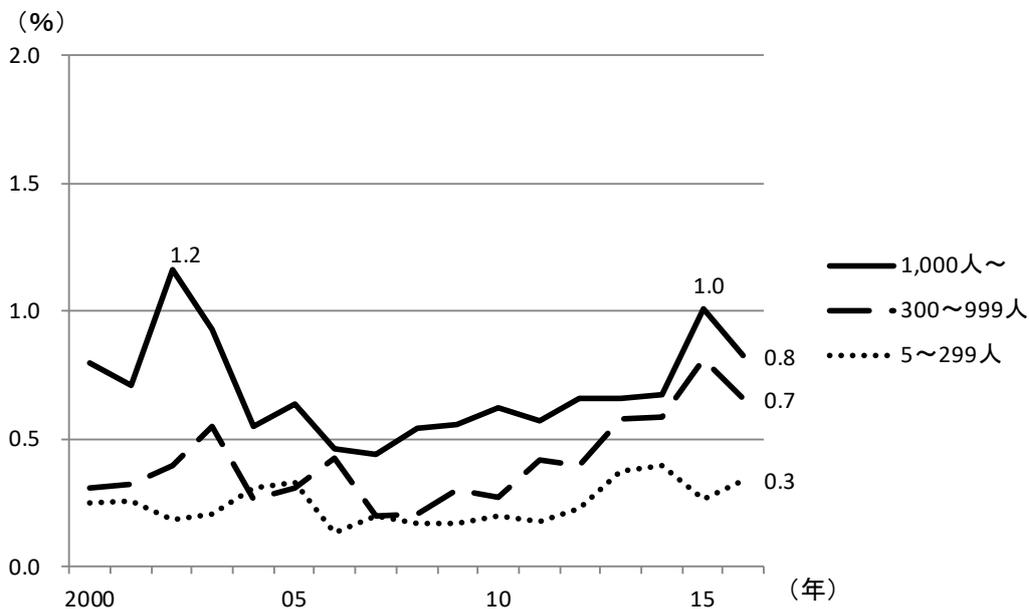


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

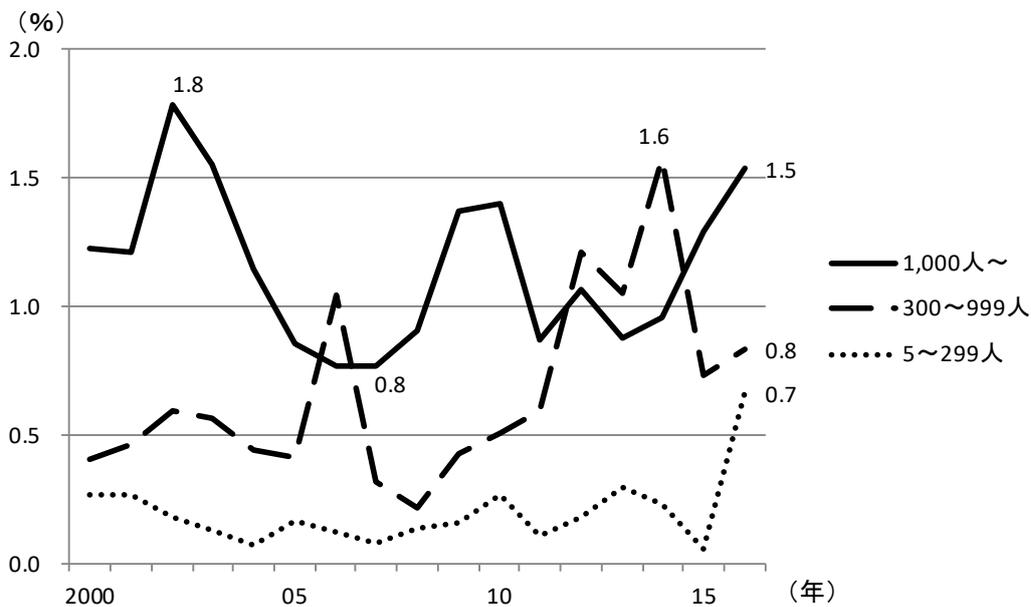
- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. 各年離職理由が「出向」である離職者数の1月1日現在常用労働者数に対する割合。

第2-1-6図 企業規模別出向による粗労働移動率

## ① 調査産業計



## ② 製造業



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1. 2002年3月、2007年11月の日本標準産業分類改定改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. 各年離職理由が「出向」である各年離職者数と入職経路が「出向先からの復帰」である入職者数の合計の1月1日現在常用雇用者数に対する割合。

まず、雇用調整実施事業所割合や、近年の出向者割合と同様、製造業で調査産業計より離職率も粗労働移動率も高い。1,000人以上規模企業では、2007年を底に離職率、粗労働移動率は上昇傾向にあるが、2002年の水準には戻っていない。ITバブル崩壊のころのリストラクチャリングはそれだけ大きなものであったと考えられる。雇用調整実施事業所割合では、1,000人以上ほどの高まりをみせていなかった300~999人規模企業であるが、特に製造業において、離職率、粗労働移動率とも1,000人以上を上回る年があるなど、ある程度限られた準大手・中堅といった規模の企業においても、出向を活用する傾向が強まっている可能性がある。

## 2 下請に関する先行研究

中小企業庁（1969）では、機械生産にみられる完成品メーカーを頂点とした多層なピラミッド構造について、親企業側のメリットのひとつとして「景気変動に応じて発注量を増減し、加工賃を上下させ、支払時期を変更するなど、下請企業をいわゆる景気のバッファーとして利用することにより、固定費の削減による資金の効率的な利用や景気変動に伴う資金負担の軽減などを行ってきた」、下請企業側のメリットとして「市場との結びつきは親企業を通じてであり、このため、みずからは販売力や製品企画力、設計能力などをもつ必要がなかった。また、特定の企業と結びつくことにより、比較的安定した受注量と対外信用力の確保が可能となり、ある程度経営の不安定性を除去することができた」こと等を挙げた。しかしながら、当時においても、下請企業に特定の親企業への依存度を低めようとする動きがみられ、親企業としても下請企業に量産効果を十分に発揮させ、専門生産体制をより強固にすること、管理体制の充実等の観点から、一社依存度を低めることを望む親企業が出てきているとし、「これは、親企業が下請企業を従来のように景気バッファーとして利用することを改め、設備能力、技術水準を重視するようになってきていることによるものと思われる」（第2部第2章3）と指摘している。

国民金融公庫総合研究所（1996）は、バブル崩壊当時の完成品メーカーの国内下請企業との取引関係の見直しとして、①系列外取引の拡大、②下請け企業の再編成を指摘し、「完成品メーカーと下請企業の関係は、安定した長期継続的な取り引きから、明らかにコストダウン対応力や技術力などに主眼を置いた実力本位の取り引きへと移行しつつある」（p42）とした。同書に収録された「中小機械工業の存立条件に関するアンケート」（1995年11月実施）結果によれば、平均従業者数8.3人、従業員数1~4人が52.2%を占める零細下請け企業において、受注先数は平均11.7社、1社としか取り引きのない企業は12.6%で、5社以上とする企業が56.0%と過半数となっているおり、多くの下請企業は安定的な取引関係のあるケイレツに入っていないことが推察される。当時の自動車工業においては、下請け再編成、協力会の解散などドラスティックな方法もみられ（p104）、電子部品産業においてもひたすらコスト削減を求める実態が明らかにされている。

浅沼（1997）は、大企業が下請企業を景気変動に対するバッファーとして利用できているという「リスク転嫁仮説」に対し、フィールド・ワークに基づき提示された「リスク吸収仮説」すなわち、中核企業（大企業）は下請企業をランク付けしており、上位の「衛星型サプライヤー」に対しては「中核企業の側が、取引に伴うリスクを無視できない程度において吸収する」ということを自動車産業について実証的に確認した。すなわち、大企業が下請企業のうち基幹的部分に属する企業を用いる第一義的な動機は、景気変動に対するバッファーを作ろうとすることにはなく、むしろ、これら企業に蓄積されている専門的な諸能力を利用し、それによって、自分がもっている人的資源をより集中的な仕方でおおうところにある」と結論付けた。

中小企業庁（2005）は、「大企業の生産拠点の移転や、大企業自身の業績悪化等により、『系列』を維持していくメリットや体力が失われており、下請企業からみても下請であるメリットは失われてきたのである。実際、1981年には65.5%を超えていた下請企業の割合は、1998年に47.9%と減少しており、さらに、現在の下請取引の割合が高い企業も、下請受注の比率の低下を望んでいる企業が多く、今後は従来以上に下請企業が減少することが予想される」と、1980年代から下請企業が減少していることを示した（第2部第1章第1節）。

これらの研究は、下請関係は大企業にとって中長期的なコストダウンを図る手段ではあっても、景気変動に対するバッファとしての位置づけは弱い、弱まっていることを示唆する。また、2000年3月期以降、会計基準が「連結決算中心」に移行したことによっても、関係会社を持つことのメリットがひとつ失われた。先にみたように、「出向」を実施する企業割合が増加しており、雇用を維持するためのポスト確保の手段として、企業グループの維持は有効と考えられる一方で、出向者に支払う賃金が同額であるならば、連結決算の下では負担が出向元であっても出向先であっても何ら人件費節約にはならないことになるからである。こうしたことを踏まえた上で、次節では企業の規模別構成の状況と、企業グループの関係会社数の状況についてみる。

### 3 規模別企業数と関連会社数の動向

総務省統計局「経済センサス基礎調査」\*8で常用労働者規模別企業割合をみると、全産業についても、製造業についても、1,000人以上企業割合は1%に満たない。300人以上でも全産業では1%未満、製造業で1%強といったわずかな割合である。0～4人企業は全産業で近年6割に迫り、製造業でも4割を超え、割合は高まる傾向にある（第2-3-1表）。調査産業計では0～4人規模企業割合の高まりによって、より大きな規模では企業数が増えているにもかかわらず構成比が低下している。製造業では1991年をピークに全ての規模で企業数が減少している中で、0～4人規模の割合が高まり、5～99人規模の構成比は低下、100人以上では

\*8 2006年以前は「事業所・企業統計調査」。

第2-3-1表 常用雇用者規模別企業数、企業割合の推移

		1981年	1986	1991	1996	1999	2001	2004	2006	2009	2014
(社、%)											
企業数											
全産業（公務を除く）											
0～4人	1,186,899	1,330,385	1,561,300	1,674,465	1,667,639	1,617,600	1,529,616	1,515,835	1,805,545	1,750,071	
5～29	547,806	630,623	781,148	827,117	828,022	829,625	794,532	806,993	1,067,825	992,706	
30～99	505,278	559,314	623,349	675,220	670,075	631,083	587,281	559,922	585,870	594,036	
100～299	99,856	104,147	115,150	126,794	123,596	114,237	106,939	106,371	109,030	117,485	
300～999	25,196	27,085	30,522	32,940	32,680	30,670	29,226	30,383	30,218	32,169	
1,000～	6,723	7,091	8,509	9,399	9,957	9,139	8,878	9,229	9,296	10,133	
	2,040	2,125	2,622	2,995	3,309	2,846	2,760	2,937	3,306	3,542	
製造業											
0～4人	286,948	304,351	337,578	332,604	320,245	292,422	269,311	258,648	277,066	270,509	
5～29	94,735	103,803	123,110	129,308	126,165	119,585	110,786	107,400	128,042	119,574	
30～99	142,450	149,510	160,406	151,019	144,075	128,785	117,719	110,470	109,509	110,077	
100～299	36,259	36,913	38,898	37,530	35,355	31,169	28,743	28,248	27,367	28,497	
300～999	9,835	10,423	11,097	10,730	10,491	9,229	8,802	9,013	8,598	8,795	
1,000～	2,778	2,800	3,056	3,002	3,122	2,769	2,501	2,666	2,676	2,676	
	891	882	1,011	1,015	1,037	885	760	851	874	890	
構成比											
全産業（公務を除く）											
0～4人	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
5～29	46.2	47.4	50.0	49.4	49.7	51.3	51.9	53.2	59.1	56.7	
30～99	42.6	42.0	39.9	40.3	40.2	39.0	38.4	36.9	32.4	33.9	
100～299	8.4	7.8	7.4	7.6	7.4	7.1	7.0	7.0	6.0	6.7	
300～999	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0	1.9	1.9	2.0	1.7	1.8	
1,000～	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5	0.6	
	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
製造業											
0～4人	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
5～29	33.0	34.1	36.5	38.9	39.4	40.9	41.1	41.5	46.2	44.2	
30～99	49.6	49.1	47.5	45.4	45.0	44.0	43.7	42.7	39.5	40.7	
100～299	12.6	12.1	11.5	11.3	11.0	10.7	10.7	10.9	9.9	10.5	
300～999	3.4	3.4	3.3	3.2	3.3	3.2	3.3	3.5	3.1	3.3	
1,000～	1.0	0.9	0.9	0.9	1.0	0.9	0.9	1.0	1.0	1.0	
	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	

資料出所 総務省統計局「経済センサス基礎調査」、「事業所・企業統計調査」

(注) 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

構成比はほぼ横這いである。

この、1%に満たない1,000人以上規模企業ではあるが、その雇用する常用労働者数は少なくない。全産業では1,000人以上企業に雇用される常用労働者の割合は1999年の約30%から2014年には約35%へと上昇し、製造業では概ね35%程度で横這いである。300人以上企業には2014年には全産業でも製造業でも常用雇用者のほぼ半数が雇用される。一方、0～4人企業の雇用者割合は、2014年で全産業4.0%、製造業2.3%に過ぎない（第2-3-2図）。この結果、日本的雇用システムが比較的明瞭にみられる（みられた）という製造業または大企業の構成比は、企業数で見ると1999年以降、20%を下回って2014年までに4%ポイント弱低下したのに対し、常用労働者割合で見ると、大企業を1,000人以上としたときに約半数で横這い、300人以上としたときに約6割で、2004年以降は若干高まる傾向をみせている\*9（第2-3-3図）。

仮に1,000人以上大企業が、景気変動に対するバッファとして、あるいは出向先として、1,000人未満中小企業を活用するとしたときに、大企業100社当たり何社の中小企業が存在するかの推移をみたものが第2-3-4図である。これをみると、全産業では1986年の約6万社から2014年には約5万社に減少しており、特に5～299人の中規模が少なくなっている。これに対し、製造業では概ね3～3.5万社でほぼ横這いであるが、5～299人規模については1980年代の2万人超から2014年には1.7万人程度へと、全産業同様に減少傾向にある。このように、マクロ的にみて企業外の雇用バッファは縮小している可能性がある。

しかし、規模別企業数の分布だけでは、大企業の置かれた環境をみたに過ぎない。前節でみたとおり、多くの下請企業はケイレツに組み込まれてはおらず、大企業の雇用変動とは無関係と考えられ、小規模企業が多くてもグループ内での雇用維持がやりやすいとは限らない。

より詳細に、個別企業グループのデータをみよう。東洋経済新報社の「日本の企業グループ」では、国内関係会社\*10数を掲載している。

労働省（1994）では、この資料を使って製造業企業の関係会社\*11数を推計している。その結果、1980年代から1990年代前半まで、関係会社数は一貫して増加しているが、円高不況業種で1990年以降減っていることから、円高不況業種では「雇用調整の手段としての子会社の事業継続及び新設が近年、厳しい状況にあることを示す」と分析した。

「日本の企業グループ」によって1997年以降5年おきに1社当たりの国内関係会社数をみると、499人以下企業では単調に減少しており、他の規模については2002年に最も多くなっているが、1997年と2017年を比べると全ての規模で関係会社数は減少している（第2-3-5図）。2002年から2007年にかけてはリーマンショック前の景気拡張局面であり、2012

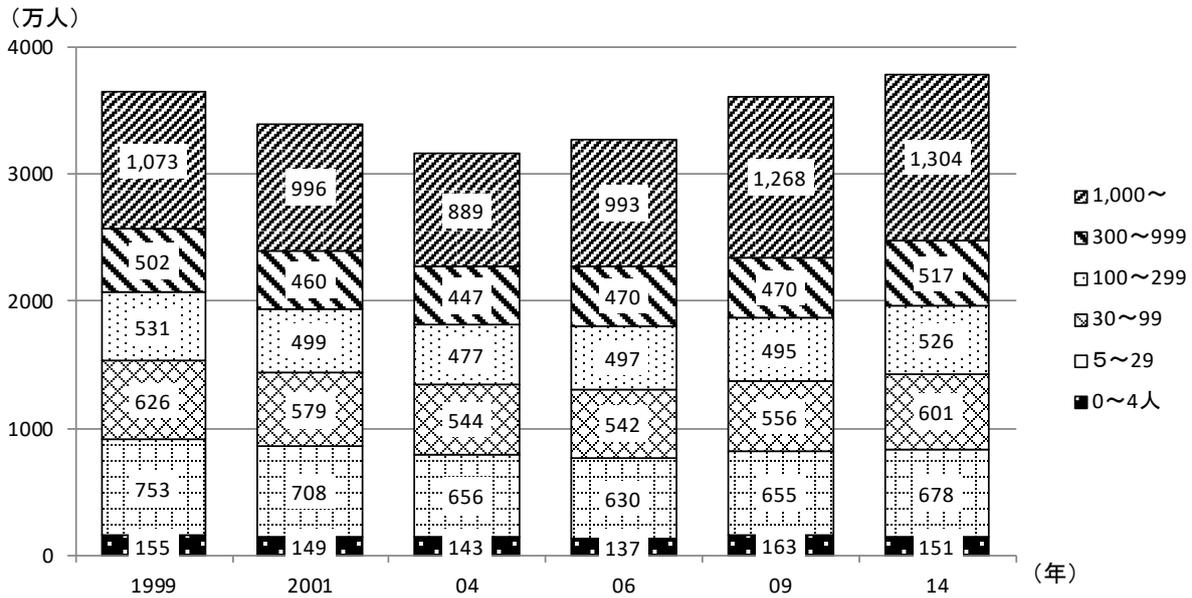
\*9 もちろん、大企業の内訳が変化していること、大企業／製造業の中で非正規雇用者の活用が進んでいること等から、「長期雇用慣行が適用される労働者」の割合が高まっているということではない。

\*10 国内の連結対象会社、持分法適用会社、他。

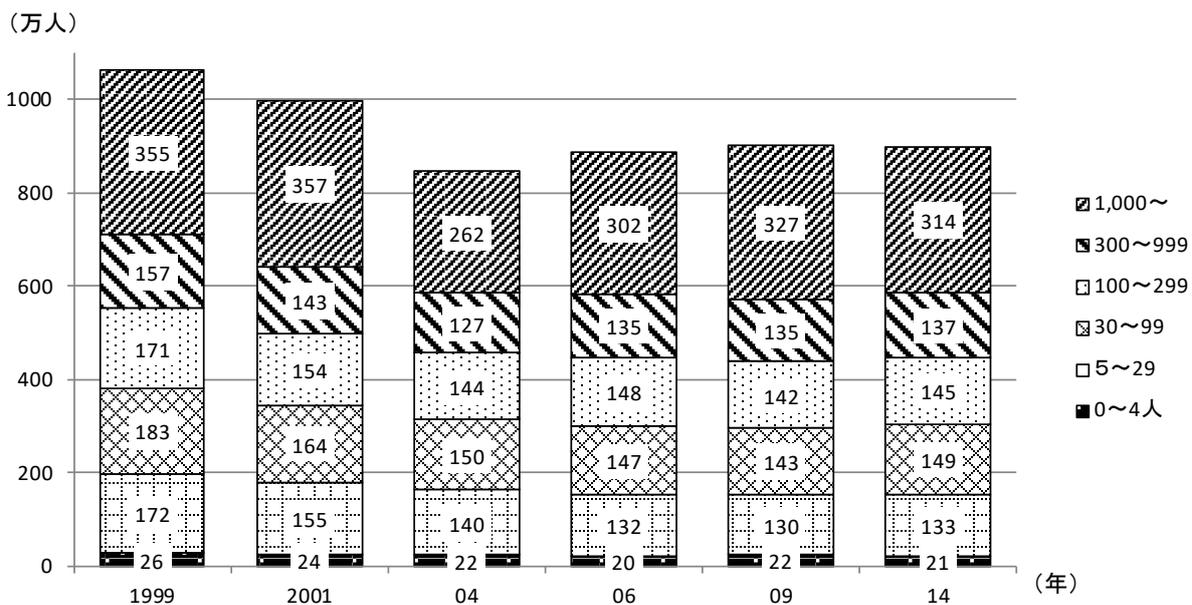
\*11 同書内での用語は「子会社」である。

年から2017年についても景気が悪くなったとは考えにくいいため、いずれも労働白書のいう業況が悪いために関係会社が減った状況ではないだろう。関係会社には非連結のものも含まれているが、大規模ほど減少傾向が著しいことから、おそらくは2000年3月期以降会計基準が「連結重視」に移行したことの影響もあるものと推察される。グループ内での雇用維持には関係会社を持つことが有効であると考えられるため、こうした関係会社数を減らす動きは、企業外のバッファを活用することによるコア労働者の雇用維持をやりやすくしていると考えられるが、このような逆境の中で、第1節でみたように出向の活用が近年進んでいることが分かった。

第2-3-2図 企業規模別常用雇用者数の推移  
①全産業



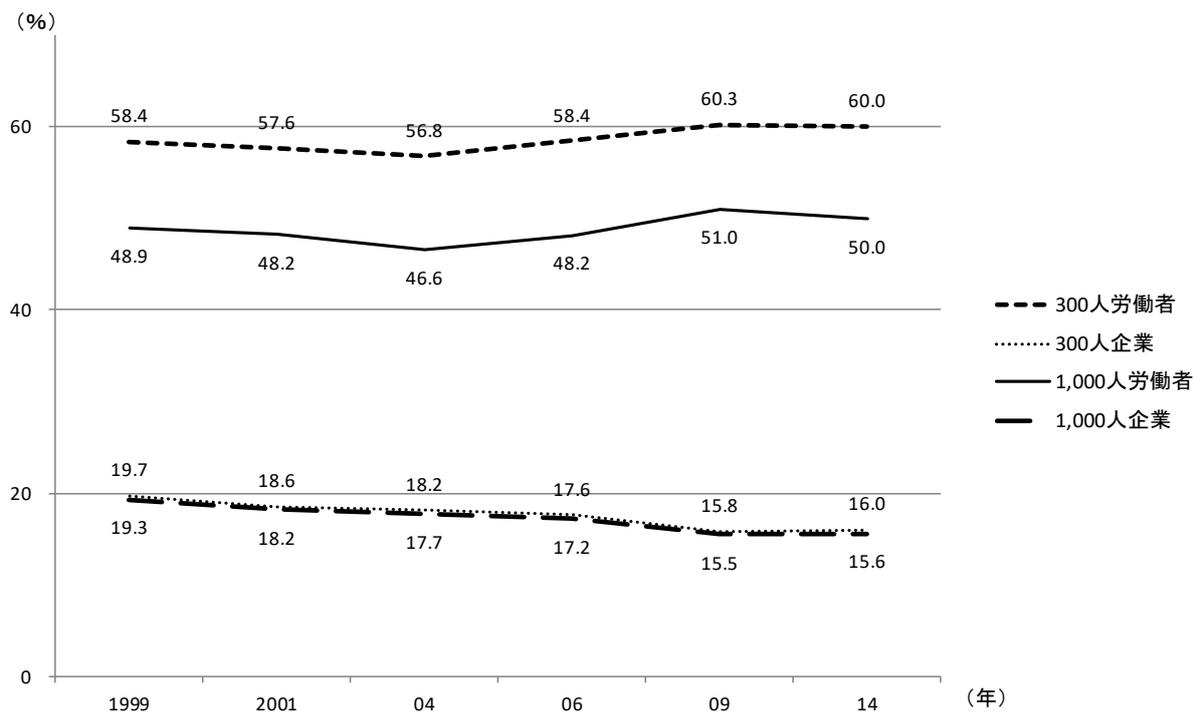
②製造業



資料出所 総務省統計局「経済センサス基礎調査」「事業所・企業統計調査」

- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
2. 調査年が等間隔ではないこと、上下の図で縦軸の目盛が違うことに注意を要する。

第2-3-3図 「大企業または製造業」比率の推移



資料出所 総務省統計局「経済センサス基礎調査」、「事業所・企業統計調査」

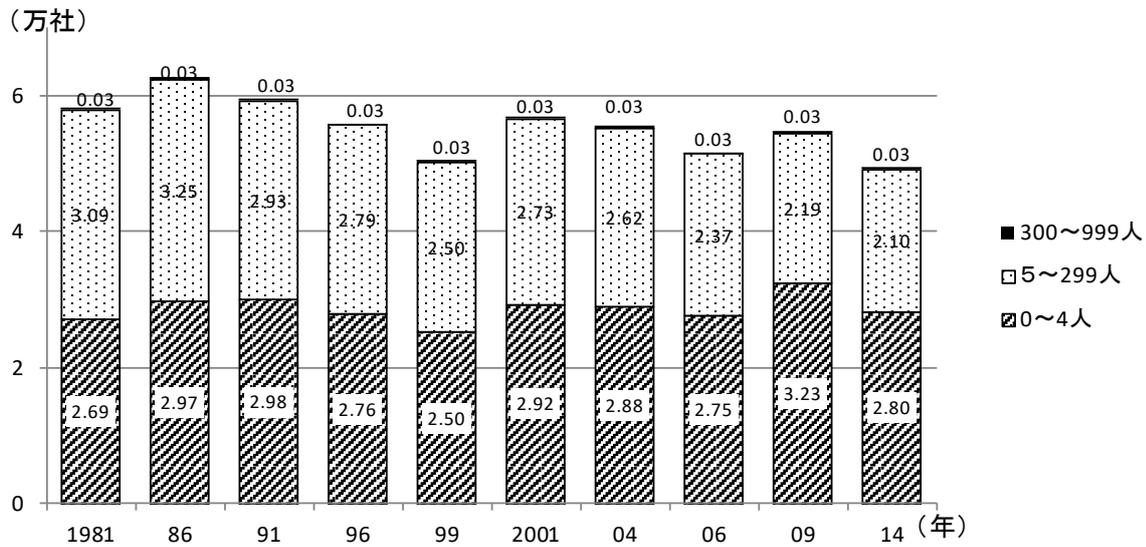
(注) 1. 2002年3月、2007年11月の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

2. 「300人労働者」は製造業または企業規模300人以上規模の労働者比率、「300人企業」は製造業または企業規模300人以上規模の企業比率、「1,000人労働者」は製造業または企業規模1,000人以上規模の労働者比率、「1,000人企業」は製造業または企業規模1,000人以上の企業比率である。

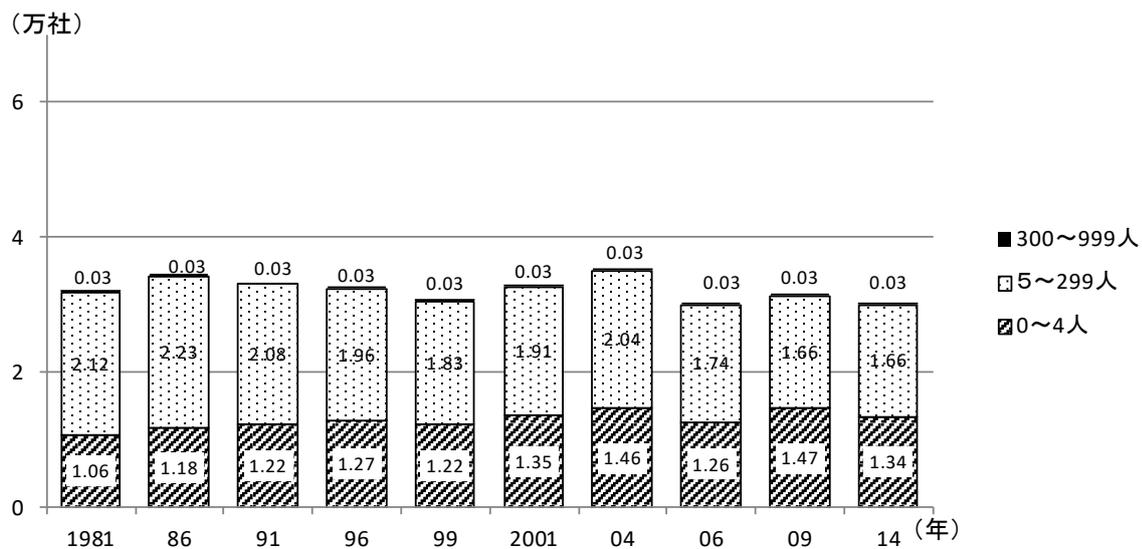
3. 調査年が等間隔ではないことに注意を要する。

第2-3-4図 産業別1,000人以上企業100社当たりの各規模企業数

## ①全産業(公務を除く)



## ②製造業



資料出所 総務省統計局「経済センサス基礎調査」、「事業所・企業統計調査」

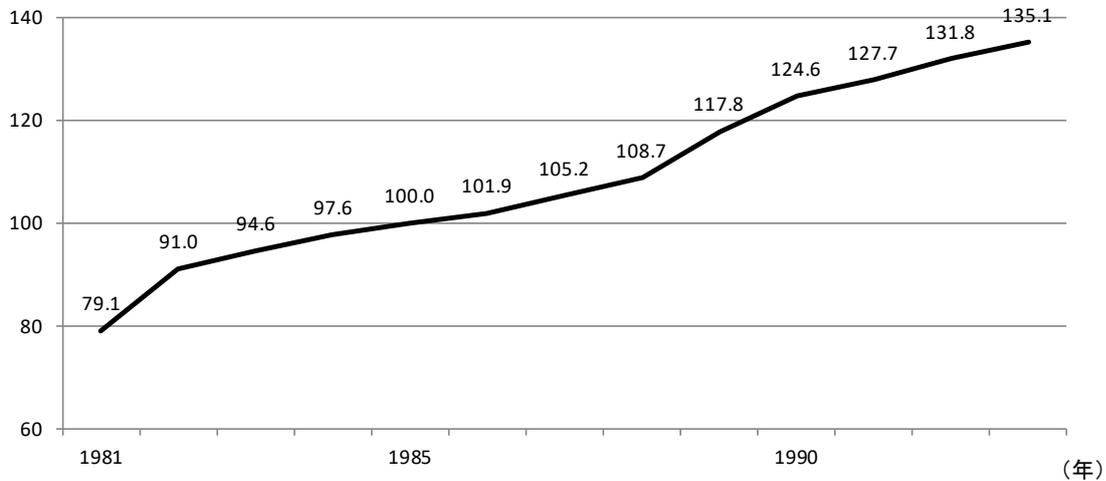
(注) 1. 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

2. 調査年が等間隔ではないことに注意を要する。

第2-3-5図 製造業企業の国内関連会社数の推移

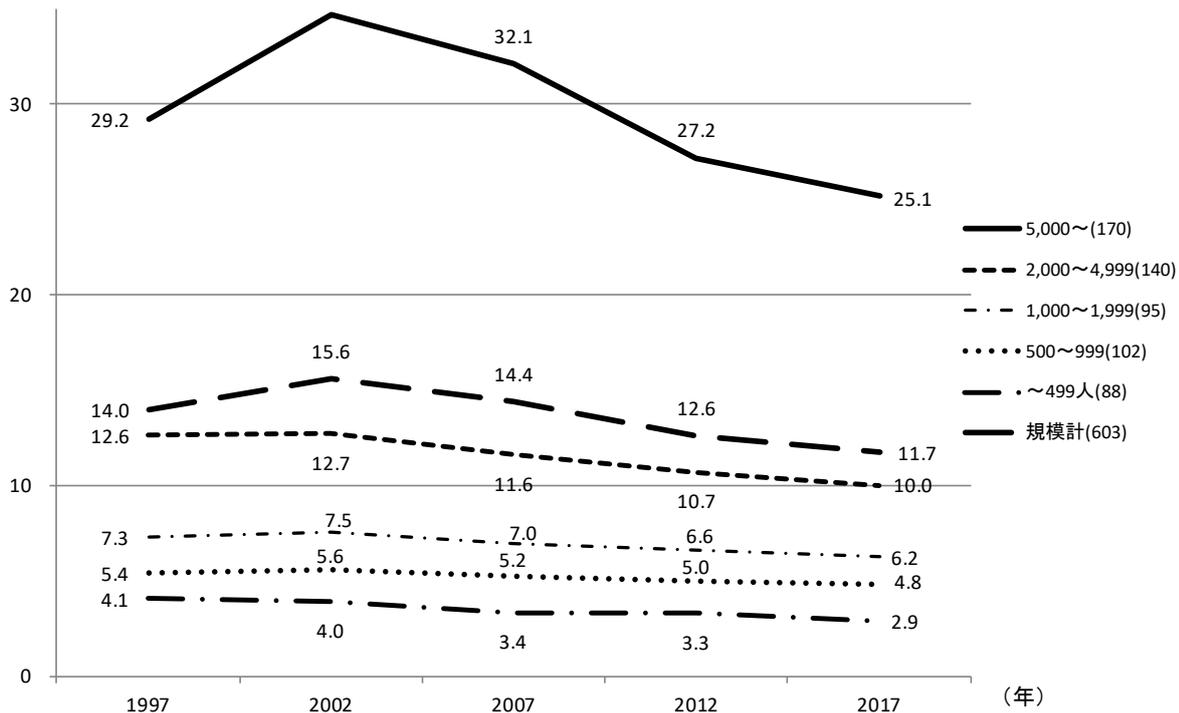
①1980年代から90年代前半

(1985年=100)



②1990年代後半以降(親会社規模別)

(社)



資料出所 労働省「労働経済の分析」(1994年版)、東洋経済新報社「日本の企業グループ」より作成。

- (注) 1. ①は、東証一部上場企業のうち継続的に把握できる138社による推計。関連会社の実数は分からない。  
 2. ②は、表章した5時点全てにおいて1社以上の関連会社が掲載された、持株会社でない企業についての親会社1社当たりの関連会社数。( )内は集計企業数。

### 第3章 製造業における企業内バッファの動き

#### 1 データの特性

前章では、コア労働者の雇用を景気変動から守るための企業外のバッファとして、主に出向についてみた。本章と次章では、企業内でバッファとして機能している諸要素の動向について確認する。本章は製造業について、次章では厚生労働省「毎月勤労統計調査」の調査産業計（民営、非農林業）についてそれぞれみることとする。

使用するデータは、これまであまり活用されてこなかった、経済産業省「工業統計表」<sup>\*12</sup>と、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の結果原票（実数表）である。「工業統計表」は国に属する事業所を除く、製造業の従業員4人以上規模事業所についての全数調査であり、「毎月勤労統計調査」の母集団である総務省統計局「経済センサス基礎調査」の一部に当たるとみなすことができる。企業集計もされているが、事業所集計では規模区分が細かく、30人以上の各区分については集計して「毎月勤労統計調査」にそろえることができる<sup>\*13</sup>という点で使いやすい。従業者<sup>\*14</sup>規模別統計表では、30人以上について事業所数、従業者数、常用労働者年間平均数、現金給与総額、原材料使用額等、製造品出荷額等、生産額、付加価値額が表章されている。この常用労働者年間平均数と現金給与総額（常用労働者1人当たり）に換算する）を「毎月勤労統計調査」の常用労働者数、現金給与総額にリンクさせることで、事業所規模別に業況（付加価値額を使用する）と、雇用、賃金、労働時間を関連づけて、さらに一般労働者、パートタイム労働者の雇用形態別にみることができる<sup>\*15</sup>。

データ加工の詳細は巻末の資料を参照していただきたい。「毎月勤労統計調査」では時系列比較のための「指数」が作成されているが「工業統計表」は全数調査であることから、「工業統計表」の常用労働者数、（1人当たり）現金給与総額をそのまま使用し、「毎月勤労統計調査」の結果原票の構成比を乗じて労働時間等の系列を作成した。

この方法によるデータを使用するメリットとしては、生産（付加価値）と労働指標（常用労働者数と現金給与総額）がひとつの統計の中で完結して、規模別に得られることが挙げられる。例えば篠塚（1979）は、規模別の雇用需要の部分調整モデルを「毎月勤労統計調査」と経済産業省「鉱工業生産指数」等を用いて推計している<sup>\*16</sup>。「工業統計表」ではより細か

\*12 2011年、2015年については総務省と経済産業省が実施した「経済センサス活動調査（製造業）」（2012年、2016年）が「工業統計表」の代わりとなるが、資料の標記としては全て経済産業省「工業統計表」としている。

\*13 最小の区分のみ「工業統計表」が4～29人、「毎月勤労統計調査」が5～29人と異なる。

\*14 従業者は、常用労働者数と個人事業主および無給家族従業者数。他の企業からの出向従業者、人材派遣会社からの派遣従業者などを含み、臨時雇用者を除く。

\*15 結果原票では男女別についてもみることができる（雇用形態とのクロス集計はされていない）が、本章では雇用形態別についてのみみる。これは、データを政府統計の総合窓口 e-stat (<https://www.e-stat.go.jp/>)にある「実数・指数累積データ」によったためである。事業所規模区分の最大区分も1,000人以上ではなく500人以上となる。次章では、男女別と5～29人、1,000人以上区分についてみている。

\*16 常用雇用者数、労働時間は事業所規模別、生産、物価は企業規模別を使用している。

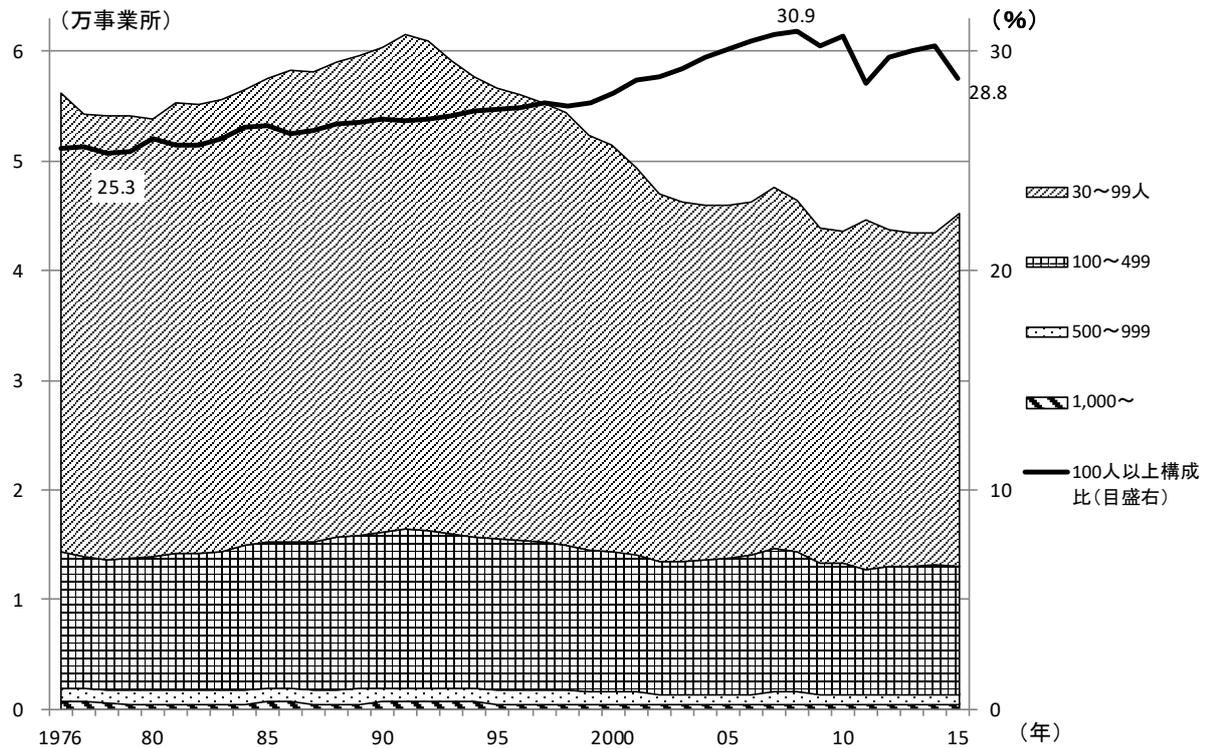
な規模区分が得られるメリットがある一方で、月次データを得ることができないことはデメリットである。黒田・山本（2006）では、実質効率賃金変化の要因分解を行うに当たって、賃金を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働生産性と労働者数を内閣府「国民経済計算」と総務省統計局「労働力調査」によっている。年齢別の賃金といった詳細な構造分析を行うには「工業統計表」や「毎月勤労統計調査」だけでは必要な変数が得られないため、様々な統計を持ち寄る必要があるが、一方で多くの統計を用いれば、労働者、賃金といった指標について統計間で意味が異なる場合も増えてこよう。

本稿では、時間的制約から、せつかくの生産（付加価値）の情報をほとんど活用できなかったが、弾性値や調整速度の測定も2つの統計の中だけで行いするので、今後の研究の進展が望まれる。

## 2 製造業の事業所構成等

はじめに製造業事業所の規模別構成をみる。第2-3-1図でみた企業規模別の構成割合では、1,000人以上は全規模に対して0.3%であったが、事業所規模では1,000人以上は4人以上事業所に対して0.2%となり、分母から除かれている0~4人事業所は、少なくとも0~4人規模企業数（2014年で約12万社）は存在することを考慮すると、1,000人以上事業所という存在は、あるいは500人以上でも、大規模事業所は希少な存在であることがわかる。以下では、付加価値額を知ることができる30人以上規模事業所についてみていく。30人以上規模の規模別事業所構成は第3-2-1図のとおりで、事業所数は全ての規模で1991、92年頃をピークに減少傾向にある。構成比では1,000人以上は1%台前半、500~999人は2%台前半で安定的に推移しており、30~99人規模が割合縮小、100~499人規模が割合拡大傾向にある。

第3-2-1図 従業者規模別事業所数の推移(製造業、30人以上)



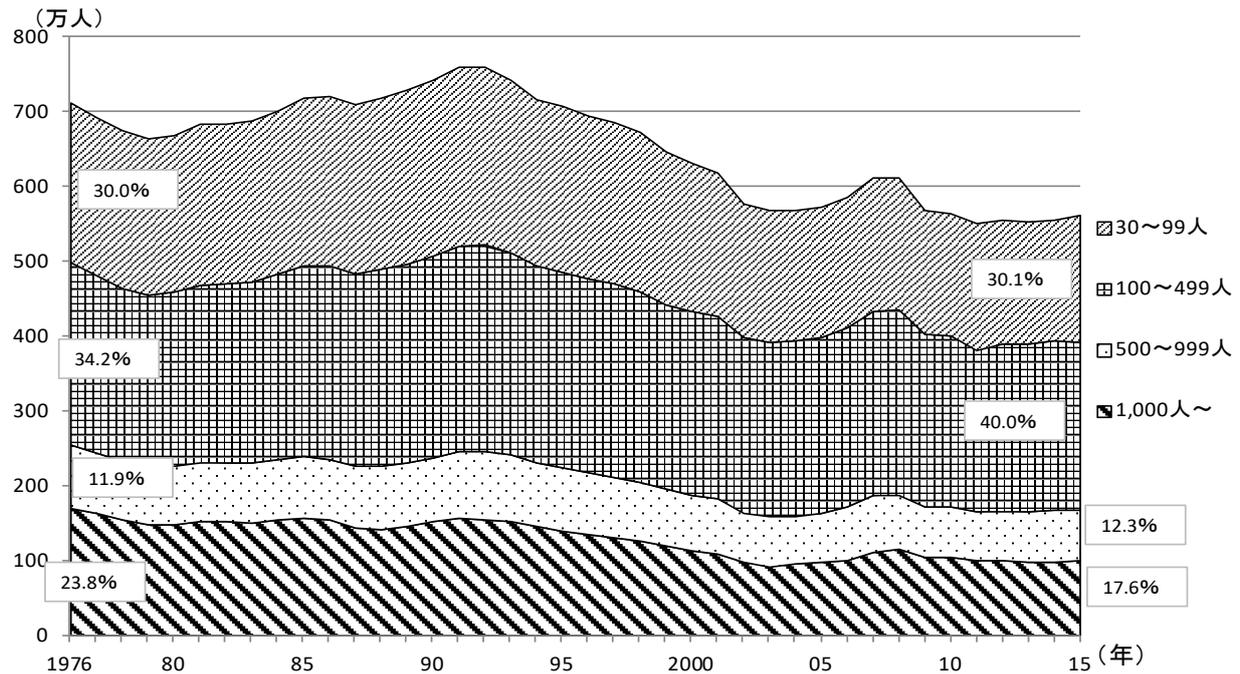
資料出所 経済産業省「工業統計表」

(注) 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

第3-2-2図は、従業者規模別の常用労働者数である。常用労働者数も各規模とも1991、92年頃がピークで、以後減少傾向にある。構成比で見ると、1,000人以上は長期的に縮小傾向にあり、2015年には17.6%、逆に拡大傾向にあるのが100~499人規模で2015年に40.0%を占めている。

第3-2-3図は、付加価値額を常用労働者数で割った人数ベースでの名目労働生産性の推移である。従業者規模が大きくなるほど水準が高く、また、上昇傾向も強くみられており、さらに2006年から2009年にかけての落ち込み、その後の回復といった変動も、1,000人以上で大きいことがわかる。大規模事業所ほど労働生産性が高い、すなわち過剰雇用が発生する圧力が中小規模に比べ常に強くかかっているということができよう。

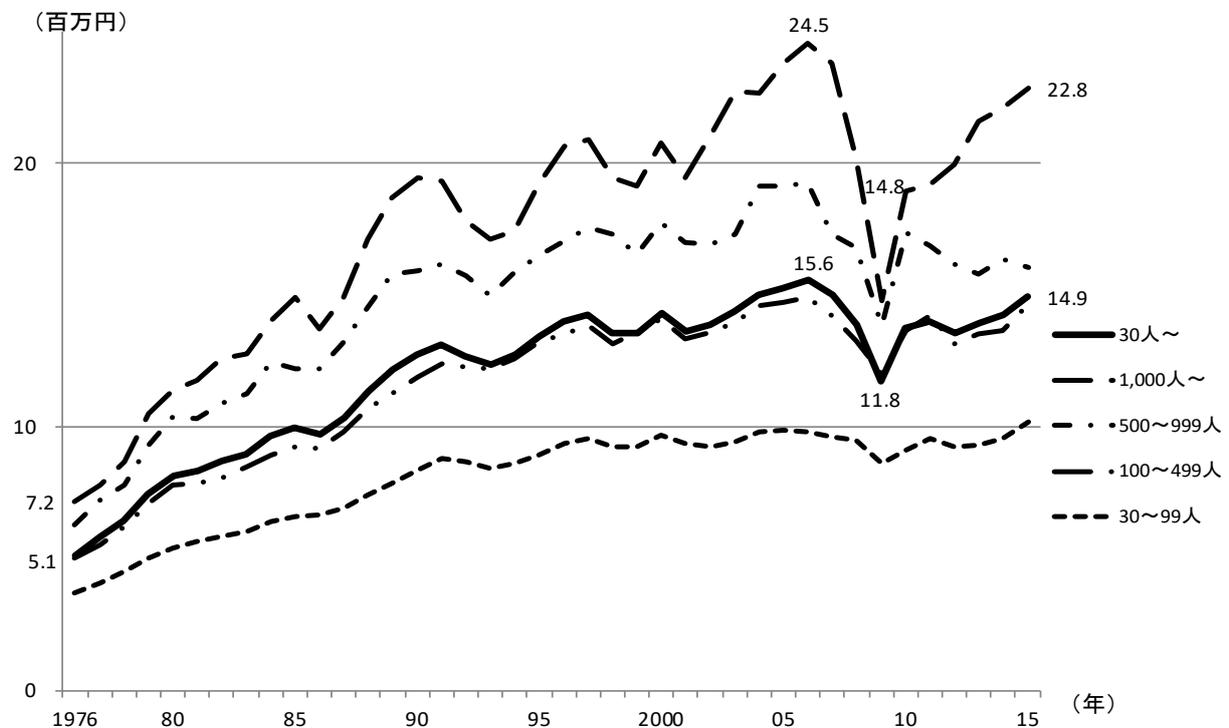
第3-2-2図 事業所の従業者規模別常用労働者数の推移(製造業、30人以上)



資料出所 経済産業省「工業統計表」

- (注) 1. 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. 図中のラベルは1976年、2015年の構成比。

第3-2-3図 事業所の従業者規模別名目労働生産性の推移(製造業、30人以上)



資料出所 経済産業省「工業統計表」

- (注) 1. 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. 労働生産性は、付加価値額/常用労働者数。  
 3. 図中のラベルは30人以上、1,000人以上の1976年、2006年、2009年、2015年。

### 3 現金給与総額変動要因

経済産業省「工業統計表」から得られる常用労働者数と現金給与総額を用いて、事業所規模30人以上と1,000人以上の1事業所当たり現金給与総額の変動要因を人数(常用労働者数)の変動と賃金額(現金給与総額)の変動に大きく分解してみたものが第3-3-1図である。

2000年頃まで、現金給与総額(労働費用)は前年比増加する年がほとんどであったが、製造業の労働者数は傾向的に減少しており、労働費用の増加はほぼ1人当たり現金給与額の増加によっていた。2000年代以降をみると、デフレや非正規雇用の増加を反映して、現金給与総額はしばしば前年比減少する一方、常用労働者数は増減を繰り返しているが、30人以上よりも、若干1,000人以上の方が賃金の減少と雇用の増加が大きくなっている。

これを、1事業所当たりとせず、それぞれの規模における全労働者に支払われた現金給与総額について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の結果原票のウェイトで一般、パート労働者別、労働時間の所定内外別、賃金の所定内外・特別給与別に増減寄与度に分解したものが第3-3-2図である。第3-3-1図との増減率の差は、事業所数変化の分に相当する。なお、ここでは、一般労働者数が「コア労働者」で、その他の変数は「バッファ」と考えている。

まず、500人以上の大規模事業所で、500人未満よりも労働費用全体の変動幅が若干大きいことがわかる。

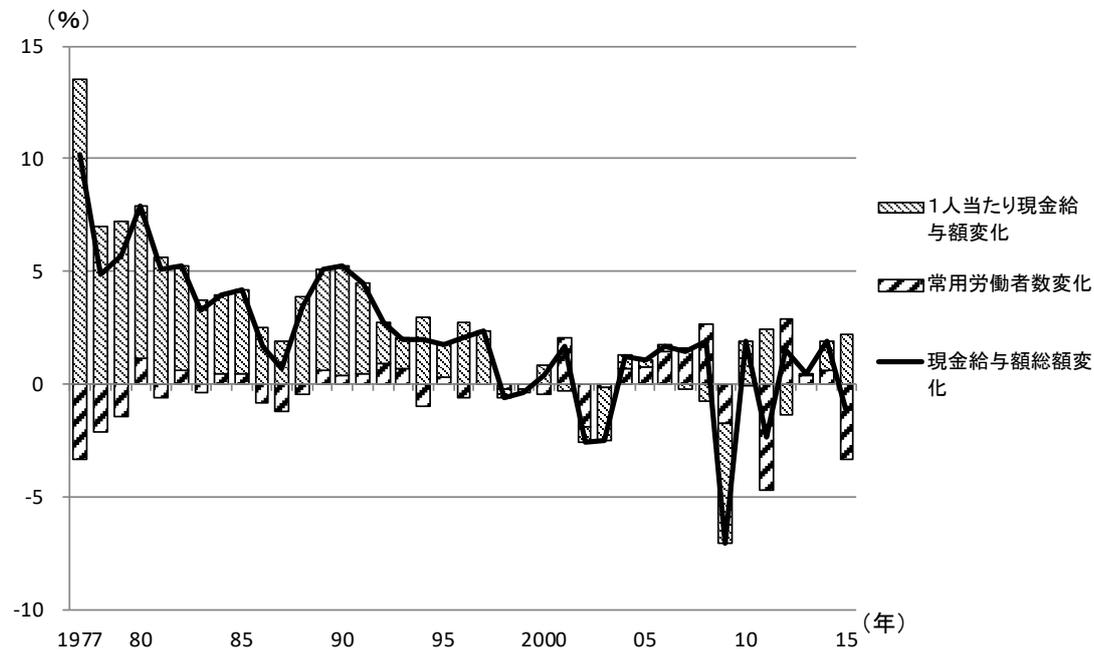
次に、図では一般労働者に関する要因が白っぽい色で、パートタイム労働者に関する要因が濃い色で概ね塗り分けてあるが、一見してわかるとおり、どの規模についても濃い塗り分けの部分はごくわずかである。パートタイム労働者比率は、最も高まった100~499人規模においても1993年の9.0%から2015年の13.2%であり、製造業の常用労働者に限ってみる限りそれほどの高まりになっていないこと、また、賃金が低く、労働時間が短いことから労働費用全体に及ぼす影響は非常に小さいことが考えられる。比較的寄与が大きいのは、一般労働者の特別給与や所定外労働時間である。

本稿の目的は、コア労働者の長期雇用が維持されてきた背景に、どのような仕組みがどの程度働いてきたのかを明らかにすることであった。生産が減少するときに労働費用をいかに抑えてきたのか、労働費用構成要素それぞれのバッファとしての大きさをみるために、1事業所当たり付加価値が前年比減少した年に注目して、減少寄与度を足し上げ、寄与率で示したものが第3-3-3表である。

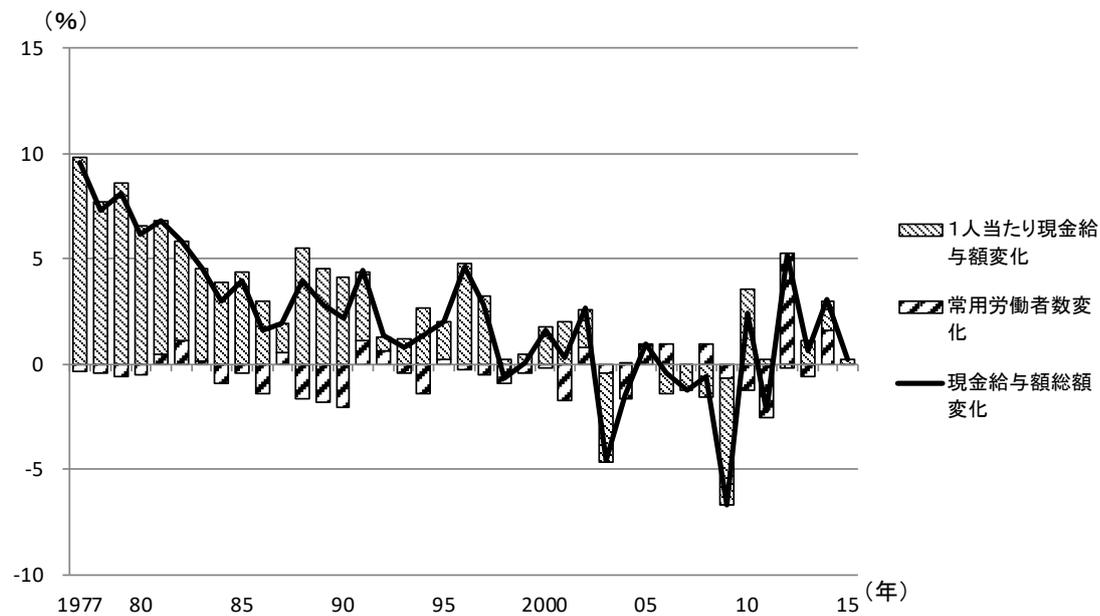
付加価値が減少した年には、労働費用に対する一般労働者数の減少寄与が大きい。アジア通貨危機、リーマンショックを含む世界同時不況のような大きな経済ショックに対してはリストラクチャリングも行われたであろうが、就職氷河期のような採用抑制も一般労働者数を減少させる。次いで、特別給与の寄与が大きい。ボーナスは労働費用弾力化にかなり寄与している。また、所定外労働時間も500人以上事業所では特別給与と同じか、それ以上に寄与している。一方で、所定内給与は労働費用調整を妨げており、景気後退期においても労働力

第3-3-1図 従業者規模別1事業所当たり現金給与総額変動の要因分解(前年比、製造業)

## ①30人以上



## ②1,000人以上

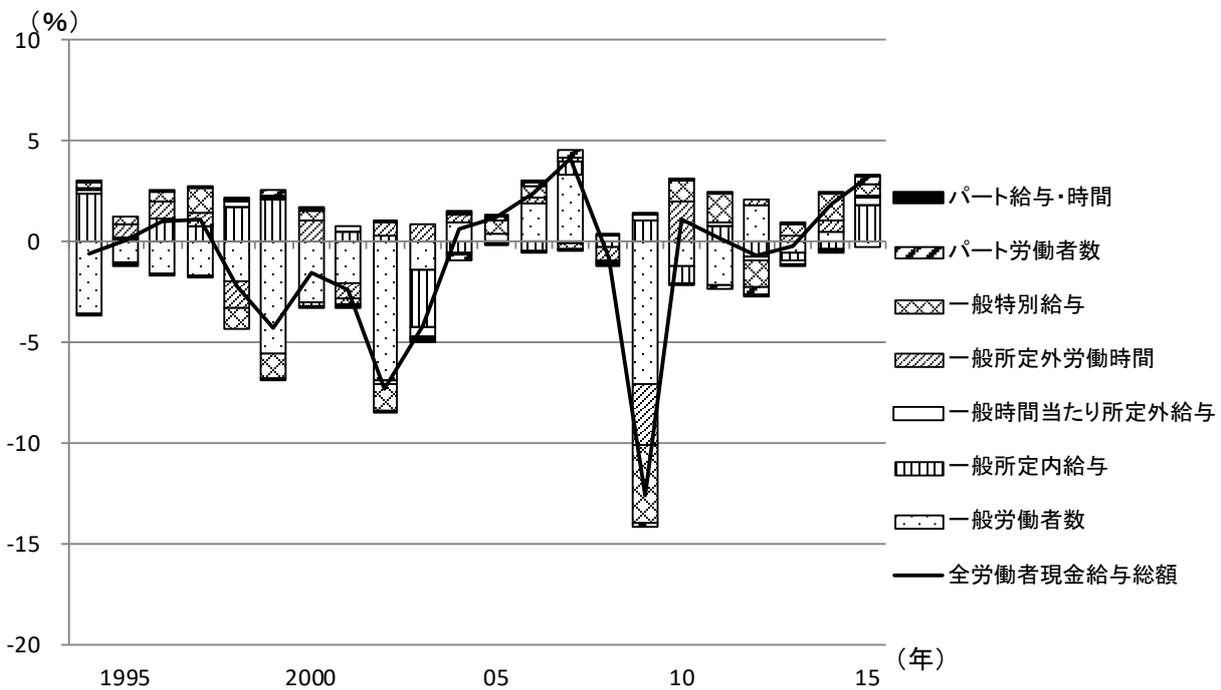


資料出所 経済産業省「工業統計表」

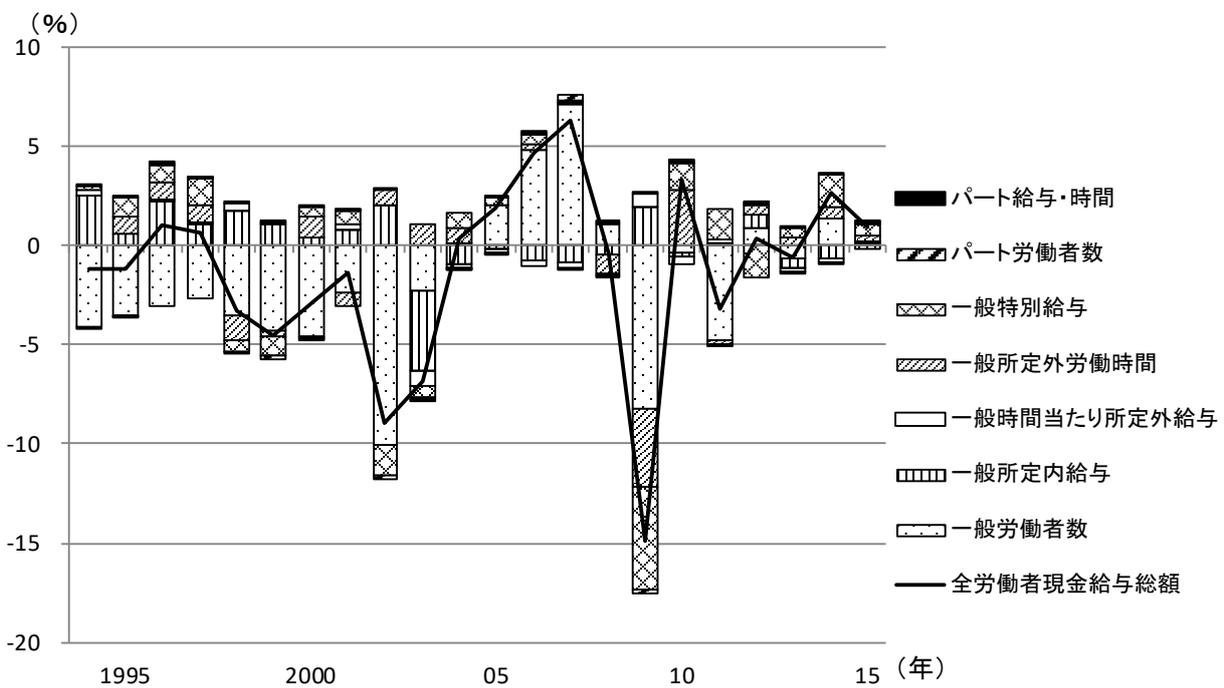
(注) 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

## 第3-3-2図 従業者規模別現金給与総額変動の要因分解(前年比、製造業)

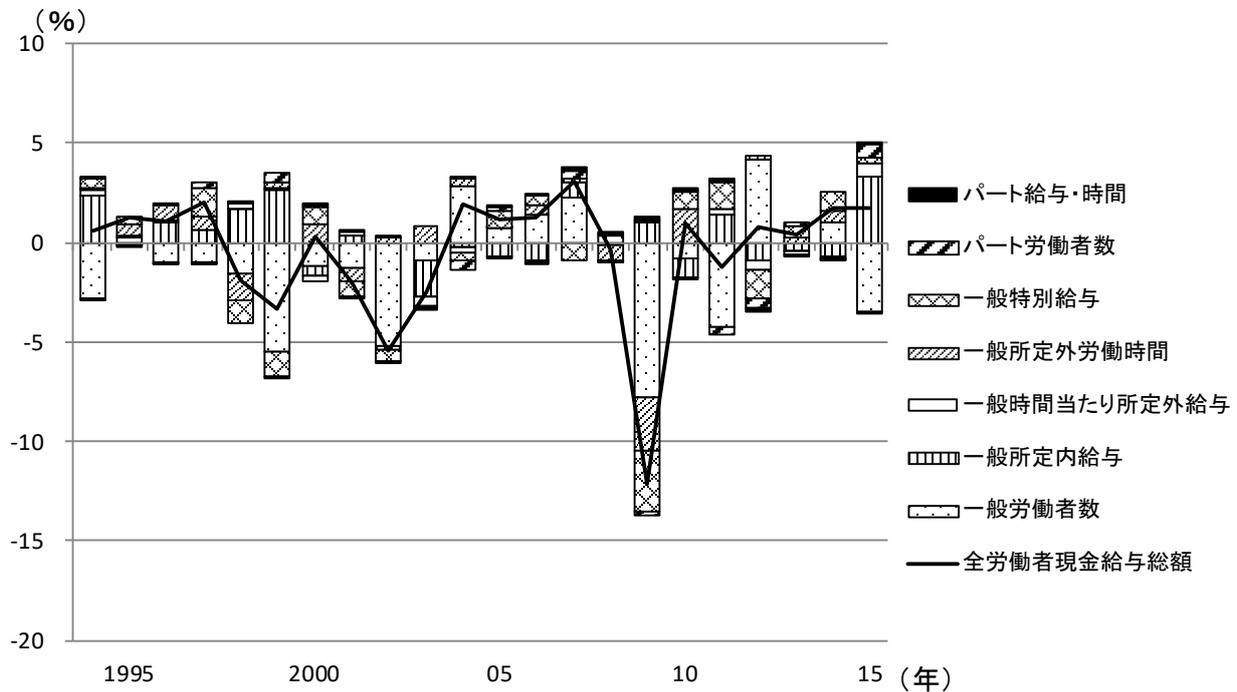
## ①30人以上



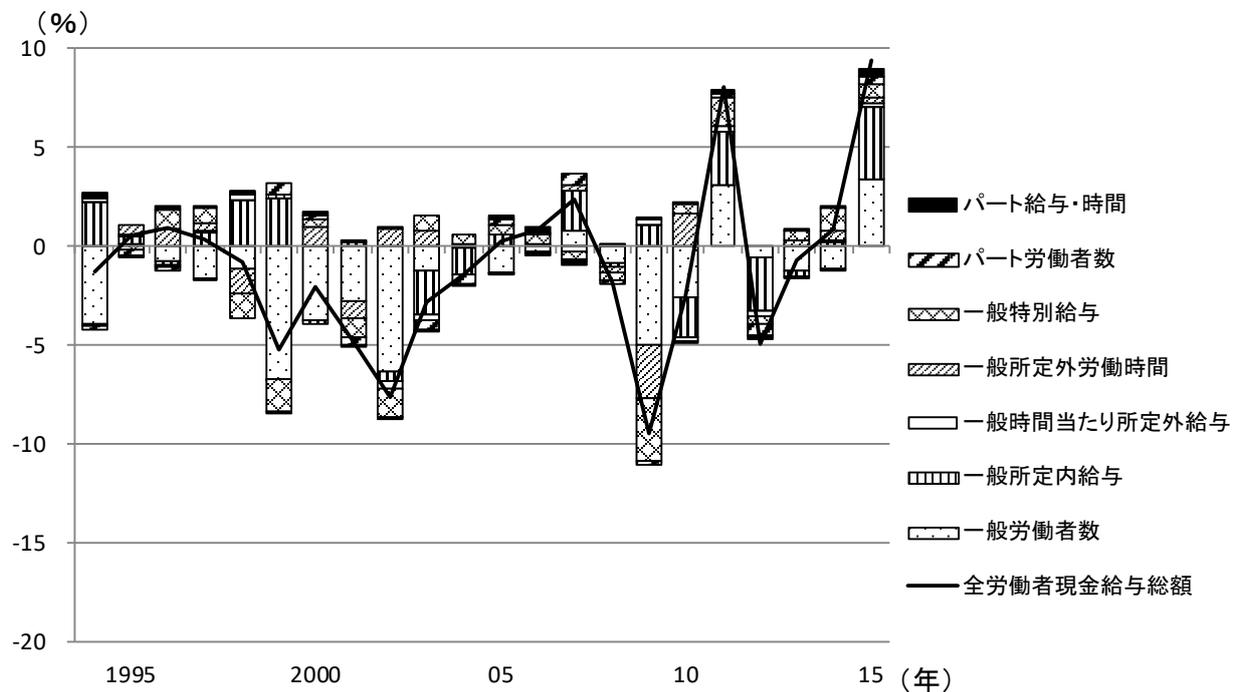
## ②500人以上



## ③100～499人



## ④30～99人



資料出所 経済産業省「工業統計表」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。  
 2. データの加工については巻末資料を参照。  
 3. 全労働者現金給与総額＝一般労働者数×(所定内給与＋時間当たり所定外給与×所定外労働時間＋特別給与)＋パートタイム労働者数×(時間当たり所定内給与×所定内労働時間＋時間当たり所定外給与×所定外労働時間＋特別給与)とした上で、残差項を無くすため2か年の平均に対する変化率について増減寄与度を求めた。

構成の高齢化による上昇などが推察される。そして、パートタイム労働者の寄与はかなり小さく、中長期的に労働費用を抑制する効果はあったであろうが、短期的な経済変動にパートタイム労働者の雇い止め等を行ったとしても、労働費用全体に及ぼす影響はあまりないため、一般労働者のバッファとしてはあまり機能してこなかったといえる。

最後に、これらの諸指標がどの程度変動しやすい指標であるのか、また、変動の程度は時間の経過とともにどう変化しているのかについてみる。第3-3-4表は、諸指標の変動係数である。上段は常用労働者の変動係数に比べて動きやすい指標であるかどうか、下段は各指標の変動係数を規模別、年代別に比較したものである。

変動係数は平均を分母とするため、値が小さいと大きく出る傾向がある。パートタイムの所定外労働時間や特別給与にそうした影響がみられているように思われる。一般労働者についてみると、所定外労働時間がよく変動し、所定内労働時間は余り動かない。中小規模で特別給与の変動係数が大きいことも平均が小さいことによる可能性がある。

時系列でみると、2009年以降、所定外労働時間は以前より変動するようになっている。一方で、所定内労働時間や事業所数があまり変動しなくなったようにみえる。

以上みてきたように、製造業では数の少ない大規模事業所において労働生産性の上昇や、労働費用総額の比較的大きな変動がみられた。そうした中において、コア労働者の雇用のバッファとして機能してきたものは、一般労働者の特別給与や所定外労働時間であり、所定外労働時間については近年変動係数の拡大もみられている。

第3-3-3表 1 事業所当たり付加価値が減少した年における従業員規模別全労働者現金給与総額の変動寄与率(製造業、30人以上)

(%)

	一般労働者				パートタイム労働者				全労働者現金給与総額	集計年				
	常用労働者		所定外労働		時間当たり所定内労働		所定外労働							
	数	所定内給与	時間	特別給与	時間	時間	時間	特別給与						
30人以上	79.7	-23.7	-3.0	19.9	26.2	1.9	-0.5	-1.9	1.0	0.0	0.0	0.4	100.0	97.98.01, 02.07, 08.09.11, 12
500人～	57.3	-21.8	-6.9	38.1	33.6	0.6	-0.4	-0.6	0.1	-0.1	0.1	0.2	100.0	98.99.01, 07.08, 09
100～499人	28.4	-23.2	-2.3	39.8	58.2	1.1	-1.1	-2.3	0.4	0.3	0.1	0.4	100.0	98.01.07, 08.09, 12
30～99人	60.6	-7.7	0.5	14.6	27.9	2.5	0.8	-1.8	1.5	0.2	0.1	0.8	100.0	98.01.02, 06.07, 08.09.12

資料出所 経済産業省「工業統計表」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

- (注) 1. 各事業所規模毎の1事業所当たり付加価値額が前年比減少した年の、減少率、減少寄与度(%)を集計年分足し上げた。  
規模毎に足し上げた年数が異なるため、寄与率のみを表章した。
2. データについては巻末資料を参照。

第3-3-4表 事業所の従業員規模別全労働者現金給与総額の変動係数の推移(製造業、30人以上)

事業所規模	一般労働者				パートタイム労働者			
	常用労働者数	事業所数	常用労働者数	事業所数	常用労働者数	事業所数	常用労働者数	事業所数
(常用労働者数の変動係数=100)								
30人以上								
1993-2016年	100.0	106.6	112.6	31.2	9.6	37.6	137.0	65.6
1993-2000	100.0	88.1	117.5	83.3	11.6	61.3	202.5	60.2
2001-2008	100.0	67.3	91.6	60.3	6.7	123.8	244.6	73.4
2009-2016	100.0	138.6	87.8	86.2	80.1	184.3	1098.4	508.2
500人～								
1993-2016年	100.0	77.4	103.0	30.0	5.8	36.5	110.0	47.5
1993-2000	100.0	79.7	103.2	61.7	6.6	45.9	125.0	51.4
2001-2008	100.0	86.2	94.3	57.8	5.3	91.9	143.2	38.5
2009-2016	100.0	116.5	116.5	39.1	44.4	148.6	798.3	303.9
100～499人								
1993-2016年	100.0	104.3	123.4	51.2	13.6	66.3	209.9	104.9
1993-2000	100.0	104.6	141.4	142.7	18.0	120.0	333.6	99.6
2001-2008	100.0	88.9	103.2	70.4	13.3	151.0	309.8	65.9
2009-2016	100.0	89.4	111.4	95.5	45.5	194.7	635.9	266.9
30～99人								
1993-2016年	100.0	100.5	112.4	25.4	11.3	25.0	114.7	81.4
1993-2000	100.0	105.0	124.1	82.8	18.8	63.5	247.2	99.5
2001-2008	100.0	91.1	94.6	60.8	11.3	110.9	248.9	118.4
2009-2016	100.0	164.4	92.1	136.8	84.7	96.2	765.7	545.3
(30人以上、1993-2016年の変動係数=100)								
30人以上								
1993-2016年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1993-2000	50.8	42.0	26.2	39.7	53.0	135.7	61.8	82.9
2001-2008	34.7	22.0	39.4	50.6	28.3	67.1	24.5	114.5
2009-2016	11.1	14.5	17.5	69.6	8.7	30.7	93.2	54.6
500人～								
1993-2016年	133.1	96.7	118.7	131.8	121.7	127.7	81.4	129.4
1993-2000	81.6	61.0	38.6	62.3	74.7	161.3	55.9	99.7
2001-2008	65.9	53.3	58.7	80.0	55.1	122.1	36.4	161.1
2009-2016	17.8	19.5	15.4	98.5	18.5	22.3	82.8	70.6
100～499人								
1993-2016年	62.7	61.3	67.2	70.2	68.7	102.7	89.0	110.6
1993-2000	30.1	29.5	17.5	31.9	37.8	137.6	56.6	96.2
2001-2008	27.8	23.2	27.6	46.0	25.4	62.7	38.6	111.7
2009-2016	16.8	14.1	16.0	55.4	16.6	51.4	79.9	87.2
30～99人								
1993-2016年	123.1	116.0	127.3	117.0	122.9	100.2	145.2	82.0
1993-2000	46.1	45.5	28.4	30.0	50.9	122.4	90.5	78.1
2001-2008	33.3	28.4	38.4	28.1	27.9	64.8	39.3	98.2
2009-2016	15.5	24.0	40.1	64.1	12.7	68.1	137.7	39.8

資料出所 経済産業省「工業統計表」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注) データについては巻末資料を参照。

## 第4章 調査産業計における企業内バッファの動き

### 1 女性比率と男女間賃金格差の動向

本章においては、「毎月勤労統計調査」の調査産業計について、前章でみた労働者の雇用形態別の代わりに男女別の区分を用いて、また500人以上の規模区分を500～999人と1,000人以上に分けて、雇用のバッファの動向をみることにする\*17。

近年、女性労働者については大企業においても採用者に占める割合や、結婚・出産・育児期における継続就業率が高まったことで、就業率のいわゆるM字カーブはほぼ台形に移行し、平均勤続年数も伸びている\*18。さらに、管理職に占める女性比率も、特に2000年代以降上昇してきている\*19。事業所規模別の常用労働者に占める女性比率は第4-1-1図のとおり、各規模とも高まりをみせている中で、1,000人以上事業所で最も上昇している。また、1,000人以上規模事業所では、1990年代から2000年代半ばにかけて男女間賃金格差が拡大する傾向にあったが、2000年代後半からは縮小に向かい、2016年には規模間であまり格差に違いがみられなくなっている。

このように、今後、さらに女性がコア労働者の中に進出していく傾向は強まっていくであろうが、本稿でみる1993年以降から足下2016年までの状況において、女性常用労働者のパートタイム比率も28.9%から48.6%へと上昇しており\*20、基幹的業務を担うパートタイム労働者の増加を考慮してもなお、日本の雇用システムの内部において女性常用労働者がコア労働者であったとみなすことには躊躇する。以下では、男性常用労働者をコア労働者と位置づけて各指標の動きをみることにする。

使用するデータは、前章と同じく巻末の資料をみていただきたい。なお、製造業の場合と異なり、調査産業計の事業所規模別の生産や付加価値を示す統計指標は得られないことから、生産性や弾力性についてみることはできないため、本章では労働費用の変動要因のみについて追うことにする。

### 2 現金給与総額変動要因

第4-2-1図は、前章第3-3-2図と同様に、事業所規模別に全労働者に支払われた現金給与総額である総労働費用額の前年比を寄与度分解したものである\*21。総労働費用は大規模事業所で変動幅が大きいことがわかる。また、本図では女性労働者に関する要因を比較

\*17 この分析のために、「毎月勤労統計調査」の結果原票のうち、e-statに上げられていない調査産業計の規模別・男女別（1993年～2006年）を、厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室からご提供いただいた。お忙しいところご協力いただいたことにつき、記して謝意を示したい。

\*18 女性一般労働者について、男女雇用機会均等法が施行された1986年に7.0年、以後1997年8.4年、2007年8.7年、2017年9.4年（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

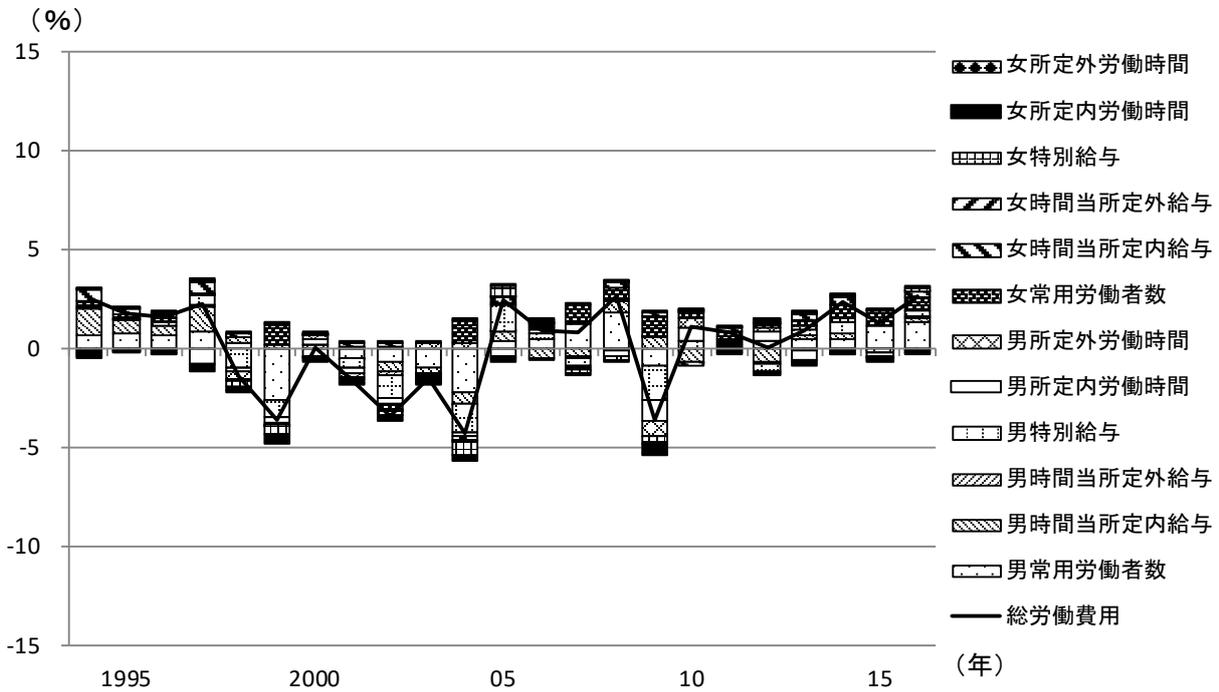
\*19 100人以上企業における課長級以上に占める女性の割合は、1988年の1.4%から1997年3.3%、2007年5.8%、2017年9.6%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）となっている。

\*20 前章でみた製造業でのパート比率よりも、調査産業計では高く、上昇傾向も強い。

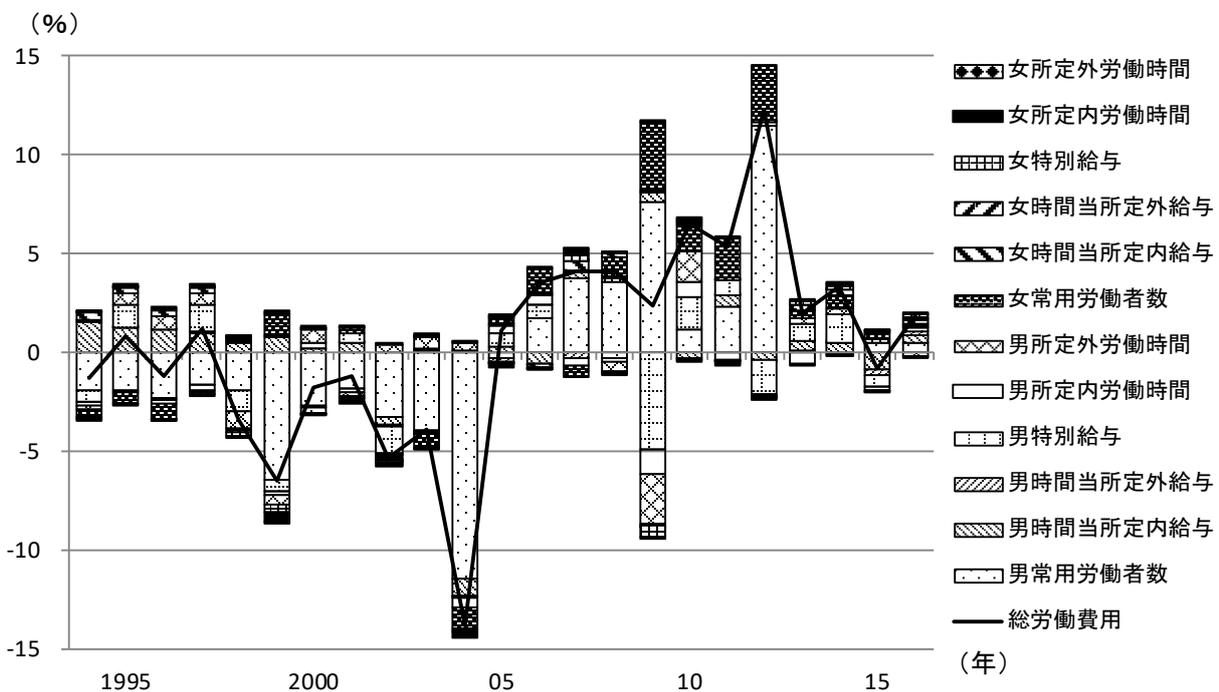
\*21 男性（コア労働者）についても所定内給与を時間当たり給与と所定内労働時間に分解している点が異なる。

## 第4-2-1図 事業所規模別総労働費用額変動の要因分解(前年比、調査産業計、5人以上)

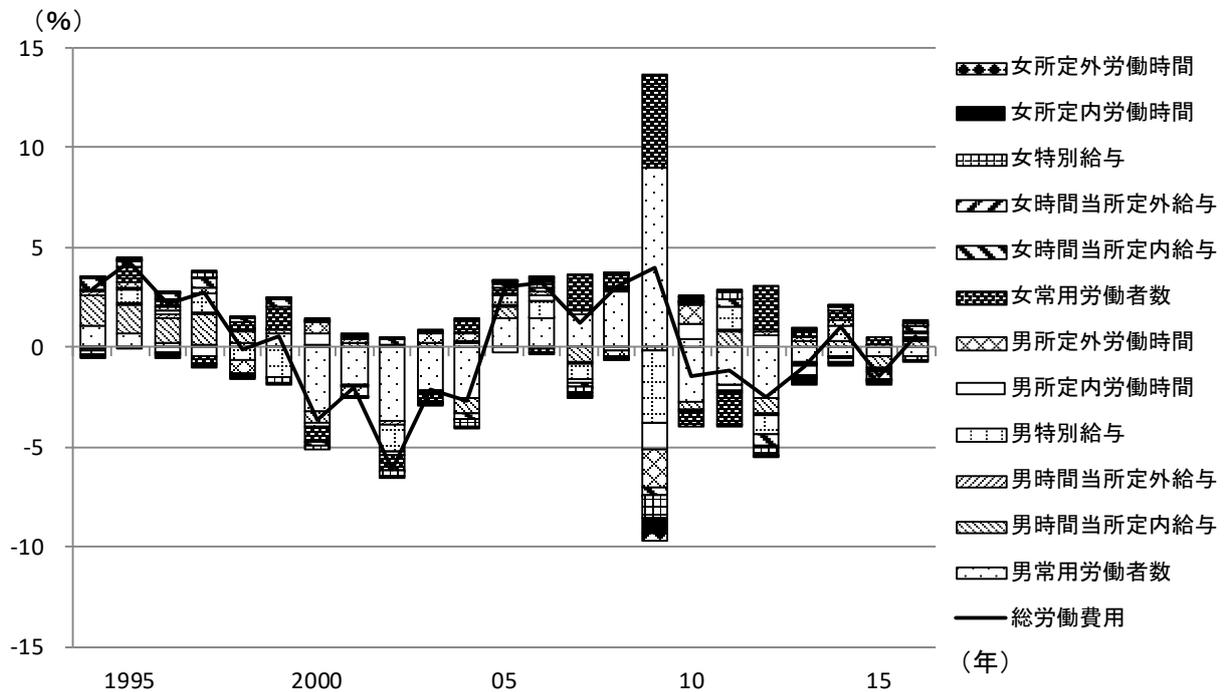
## ①5人以上



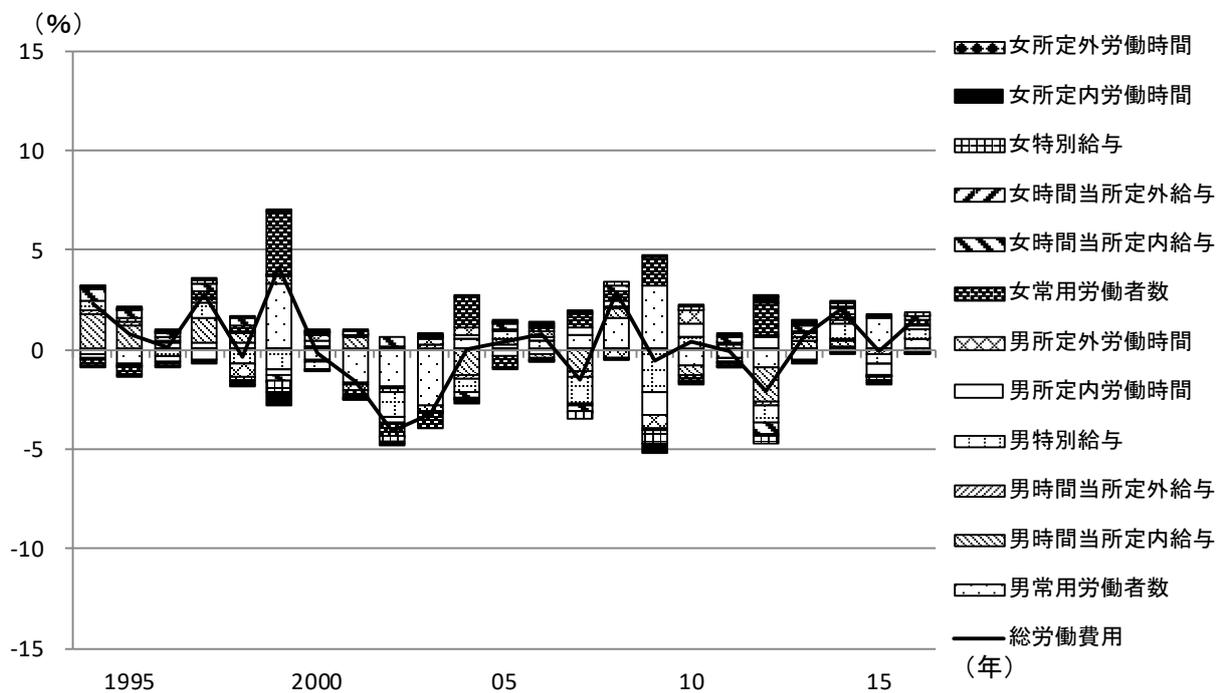
## ②1,000人以上



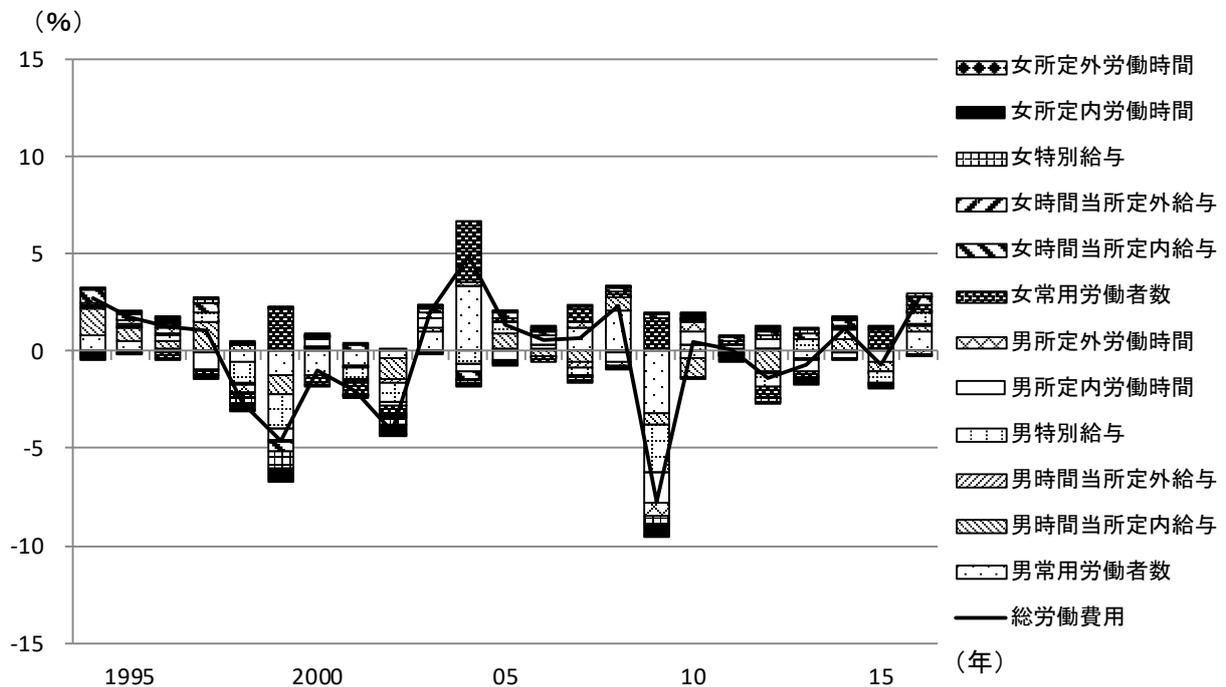
③500～999人



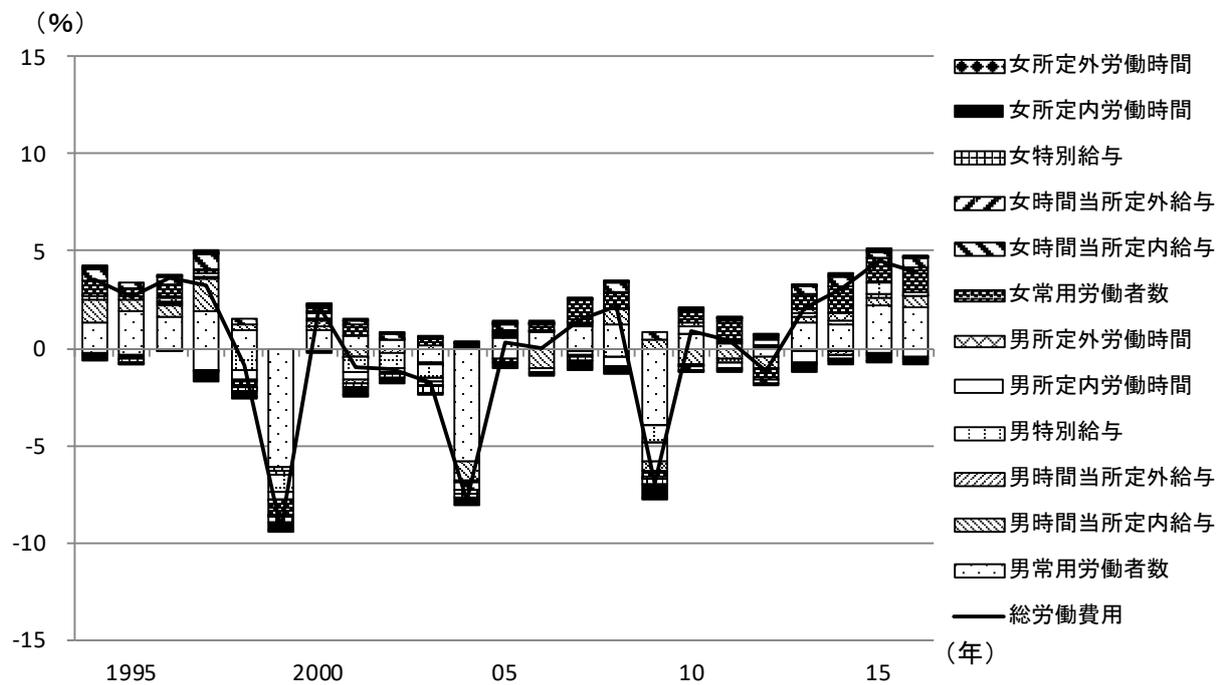
④100～499人



## ⑤30～99人



## ⑥5～29人



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) データについては巻末の資料を参照。

的濃く塗り分けているが、前章で濃く塗ったパートタイム労働者に関する要因がほとんど目立たなかったのに対して、女性もある程度の寄与を示していることがわかる。

第3-3-3表と同様に、経営環境が悪化した時期について労働費用をどのように調整したのかをみることであれば良いが、「毎月勤労統計調査」では付加価値のような経営に関する指標を得ることが出来ない。便宜的に規模別に総労働費用が減少した年について、変動寄与度を足し上げ、寄与率で表示したものが第4-2-2表である。

500人以上については、労働費用減少の多くを男性(コア)労働者数の減少によっている。次いで、特別給与の減少が労働費用を抑えていることがわかる。一方、製造業の場合と異なり、所定外労働時間の寄与率は500人以上規模についてマイナスである。すなわち、労働者の減少を、残されたコア労働者が所定外労働をすることによって補っている可能性がある。

女性については、1,000人以上では労働者の減少が、500~999人については給与・労働時間の減少が寄与しており、中でも特別給与の減少は1,000人以上についても寄与率が比較的大きい。

大規模事業所で雇用バッファとして機能したものは、製造業と同様にまず特別給与であるが、所定外労働時間のバッファ機能はあまりなく、これまでのところ、女性比率が低かったにもかかわらず女性労働者を短期的な景気変動に対する雇用バッファとしていたことが示唆される\*22。

第4-2-3表は、第3-3-4表と同様に、変動係数をタテヨコに比較してみたものである。①で見ると、大規模では女性労働者数の変動が大きく、500~999人では特別給与や所定外労働時間も比較的変動していることがわかる。また、②で時系列をみると、所定外労働時間は変動が大きくなっているが、特別給与についてはそうした傾向はみられず、1,000人以上規模で女性労働者数の変動が大きくなってきているのは、近年の女性採用の増加を反映している可能性がある。

第4-2-4図は、比較的バッファとして機能してきた①所定外労働時間の総実労働時間に占める構成比と、②特別給与の現金給与総額に占める構成比の時系列的推移を、男性についてみたものである。所定外労働時間比率は、各規模とも傾向的に高まってきており、これまでのところショックの吸収力を高めてきたとみることができるだろう。しかしながら、今後については、働き方改革によって恒常的長時間労働が削減される可能性があり、所定内労働時間の短縮による対応もある程度ないと、このバッファ機能は弱まる可能性がある。片や、特別給与割合については各規模とも2010年頃まで低下傾向にあったものが、最近は概ね横這いとみられる。2013年以降、政府はベースアップによる賃上げを労使に要請しているところであり、それが持続的な経済成長に繋がっていくならば、ボーナスの増減によるよりもより

\*22 製造業についてはパートタイム労働者があまりバッファ機能を果たしていなかったが、調査産業計ではパートによる調整が機能した可能性があるほか、女性についてはこれまで一般労働者でも結婚・出産・育児期の退職が多かったため、不補充による削減も行われたと推察される。

望ましいかたちでコア労働者の雇用が守られるかもしれない。

第4-2-2表 総労働費用が減少した年における規模別総労働費用額の変動寄与率(調査産業計、5人以上)

(%, %ポイント)

	男										女					総労働費用	集計年
	常用労働者数	給与・労働時間	時間当たり所定内給与	時間当たり所定外給与	特別給与	所定内労働時間	所定外労働時間	常用労働者数	給与・労働時間	時間当たり所定内給与	時間当たり所定外給与	特別給与	所定内労働時間	所定外労働時間			
															変動寄与率		
1,000人～	89.6	2.7	-6.5	-0.1	9.8	3.1	-3.6	4.9	2.8	-2.4	-0.1	3.3	2.5	-0.5	100.0	94.96, 98.99, 00.01, 02.03, 04.15	
500～999人	90.0	2.5	5.0	0.4	7.4	-3.4	-6.8	1.4	6.0	0.2	0.0	5.1	1.5	-0.8	100.0	98.00, 01.02, 03.04, 10.11, 12.13, 15	
100～499人	14.7	93.7	21.0	5.7	57.0	6.4	3.7	-27.1	18.7	-3.1	0.5	17.1	3.3	0.9	100.0	98.00, 01.02, 03.04, 07.09, 11.12, 15	
30～99人	34.1	59.1	15.1	1.4	30.3	9.5	2.8	-8.6	15.4	-1.4	0.0	8.5	8.1	0.2	100.0	98.99, 00.01, 02.09, 12.13, 15	
5～29人	39.7	41.6	7.4	1.3	24.3	7.8	0.9	1.7	17.1	-1.1	0.1	10.5	7.3	0.2	100.0	98.99, 01.02, 03.04, 06.09, 12	

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注) 1. 各事業所規模毎の常用雇用者数×現金給与総額＝総労働費用が前年比減少した年の、減少率(%)、減少寄与度(%)を集計年分足し上げた。

規模毎に足上げた年数が異なるため、寄与率のみを算出した。

2. データについては巻末の資料を参照。

第4-2-3表 事業所規模別全労働者現金給与総額の変動係数の推移(調査産業計、5人以上)  
① 常用労働者の変動係数=100

	常用労働者数	男性					女性							
		常用労働者数	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与	常用労働者数	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与	
			与	間	与	間	与	与	与	間	与	間	与	
5人以上														
1993-2016年	100.0	63.9	42.9	54.2	46.7	168.0	321.8	228.0	101.0	132.0	79.2	212.6	446.9	
1993-2000	100.0	138.3	255.8	112.7	131.4	300.3	394.7	202.7	325.9	223.4	207.0	410.1	564.8	
2001-2008	100.0	109.2	56.5	38.3	108.4	313.4	268.6	185.4	41.1	87.6	60.5	377.6	457.0	
2009-2016	100.0	65.0	24.4	24.7	29.8	252.7	103.7	145.0	51.0	36.6	45.5	132.8	71.1	
1,000人～														
1993-2016年	100.0	92.8	20.1	9.6	19.9	73.1	46.4	173.0	38.0	27.0	19.3	80.0	95.4	
1993-2000	100.0	116.0	62.7	7.6	48.3	136.0	45.2	83.0	80.7	48.9	65.9	81.4	96.1	
2001-2008	100.0	116.7	12.3	7.0	41.3	103.9	40.9	65.8	29.5	23.6	18.7	116.2	78.1	
2009-2016	100.0	83.5	6.4	6.8	12.2	100.7	47.2	135.3	22.5	5.8	14.2	34.3	61.9	
500～999人														
1993-2016年	100.0	82.1	42.3	19.5	41.3	116.2	154.0	213.6	66.2	46.0	59.2	133.6	249.6	
1993-2000	100.0	73.8	242.8	39.8	173.8	237.5	203.5	199.9	276.6	88.3	210.5	300.2	173.2	
2001-2008	100.0	105.3	19.9	9.6	41.6	206.2	90.0	129.9	25.8	13.6	14.6	200.6	134.7	
2009-2016	100.0	196.6	23.6	29.6	86.2	321.5	133.8	175.8	46.1	48.9	110.5	152.4	150.5	
100～499人														
1993-2016年	100.0	53.1	56.7	25.3	77.3	138.4	268.9	207.6	89.4	71.1	52.5	214.2	328.0	
1993-2000	100.0	52.7	88.4	25.3	59.9	91.2	88.0	181.3	96.5	61.8	68.6	134.4	174.8	
2001-2008	100.0	107.9	93.0	19.4	159.6	347.5	233.3	136.7	66.9	26.6	92.1	553.6	187.9	
2009-2016	100.0	85.8	80.8	49.9	100.3	350.1	159.0	223.5	72.1	34.6	84.9	157.9	221.8	
30～99人														
1993-2016年	100.0	48.2	49.6	53.8	78.7	134.3	346.4	207.8	81.6	110.8	50.7	209.8	416.5	
1993-2000	100.0	200.2	351.1	160.7	170.0	566.2	843.3	365.4	386.7	345.4	186.6	742.1	1283.1	
2001-2008	100.0	76.0	15.8	16.6	54.6	120.5	56.9	136.5	22.5	28.7	35.5	165.2	109.5	
2009-2016	100.0	82.5	173.6	88.1	163.4	754.0	370.2	209.1	225.5	97.8	248.9	489.7	352.3	
5～29人														
1993-2016年	100.0	102.2	47.6	85.4	58.4	182.9	432.7	196.3	96.0	168.4	120.6	176.9	529.7	
1993-2000	100.0	118.0	88.0	50.1	100.7	82.7	201.5	81.4	124.7	82.5	115.4	138.0	171.7	
2001-2008	100.0	164.0	62.8	53.1	104.6	209.9	238.6	135.8	33.0	116.0	134.3	225.9	432.5	
2009-2016	100.0	80.7	22.5	21.4	39.5	187.9	98.6	121.3	37.4	31.6	47.3	144.9	46.0	

## ②1993-2016年の変動係数=100

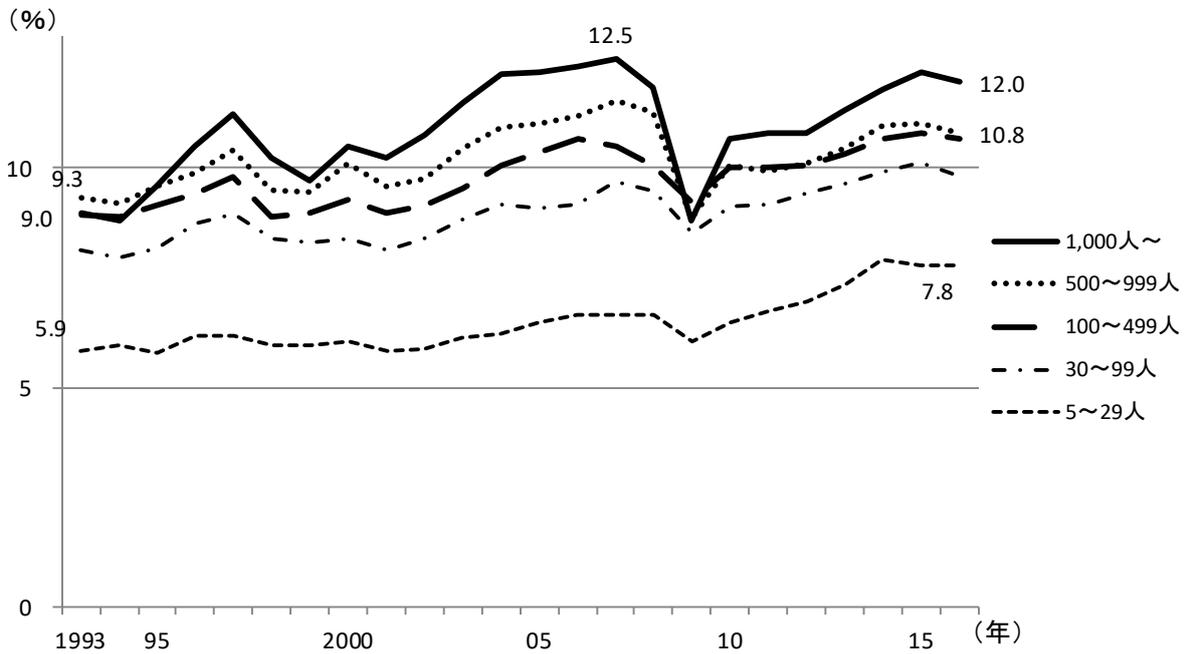
	男性				女性						
	常用労働者数	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
5人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1993-2016年	26.2	56.7	156.1	54.5	73.7	46.8	32.1	23.3	84.5	44.3	68.4
1993-2000	43.3	74.0	57.0	30.6	100.6	80.7	36.2	35.2	17.6	28.7	33.1
2001-2008	66.1	67.2	37.6	30.1	42.2	99.4	21.3	42.0	33.4	18.3	38.0
2009-2016											
1,000人～	368.9	536.2	172.5	65.6	157.2	160.5	53.2	279.8	139.0	75.4	89.8
1993-2016年	149.1	270.7	217.8	20.9	154.3	120.7	21.0	54.3	119.2	55.2	124.0
1993-2000	167.4	306.0	48.1	21.7	148.1	103.5	21.3	48.3	48.9	29.9	39.6
2001-2008	241.0	315.1	35.8	30.3	62.9	144.4	35.3	143.0	53.7	10.6	43.1
2009-2016											
500～999人	164.2	211.1	162.0	59.2	145.3	113.5	78.6	153.8	107.6	57.3	122.6
1993-2016年	44.0	50.9	249.1	32.3	164.0	62.2	27.8	38.6	120.6	29.5	117.0
1993-2000	81.4	134.1	37.7	14.4	72.5	99.8	22.7	46.3	20.8	8.4	15.0
2001-2008	54.4	167.5	30.0	29.8	100.5	104.1	22.6	42.0	24.9	20.2	75.9
2009-2016											
100～499人	117.7	97.8	155.6	54.9	195.1	96.9	98.4	107.2	104.2	63.4	78.0
1993-2016年	91.9	75.7	189.3	42.8	118.0	49.9	25.1	73.1	87.8	43.0	79.5
1993-2000	46.1	77.8	99.8	16.5	157.7	95.3	33.4	27.6	30.5	9.3	53.6
2001-2008	35.3	47.4	66.5	32.6	75.9	73.6	17.5	34.6	25.2	9.2	37.8
2009-2016											
30～99人	110.2	83.1	127.5	109.4	185.9	88.1	118.6	100.4	89.1	92.5	70.5
1993-2016年	17.2	54.0	141.0	51.1	62.8	58.0	45.2	27.6	66.0	45.1	40.6
1993-2000	110.2	131.1	40.5	33.8	128.9	79.0	19.5	66.0	24.6	23.9	49.3
2001-2008	18.1	23.4	73.4	29.5	63.6	81.4	20.9	16.6	40.5	13.4	57.0
2009-2016											
5～29人	103.3	165.3	114.7	162.8	129.3	112.4	138.9	88.9	98.2	131.8	157.3
1993-2016年	75.0	138.5	153.7	69.3	161.8	36.9	46.9	26.8	92.6	46.9	109.2
1993-2000	52.0	133.4	76.1	50.9	116.5	64.9	38.5	30.9	17.0	45.7	88.1
2001-2008	116.2	146.9	60.9	45.8	98.3	130.0	35.6	61.8	43.1	27.8	69.4
2009-2016											

資料出所 経産省「工業統計表」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

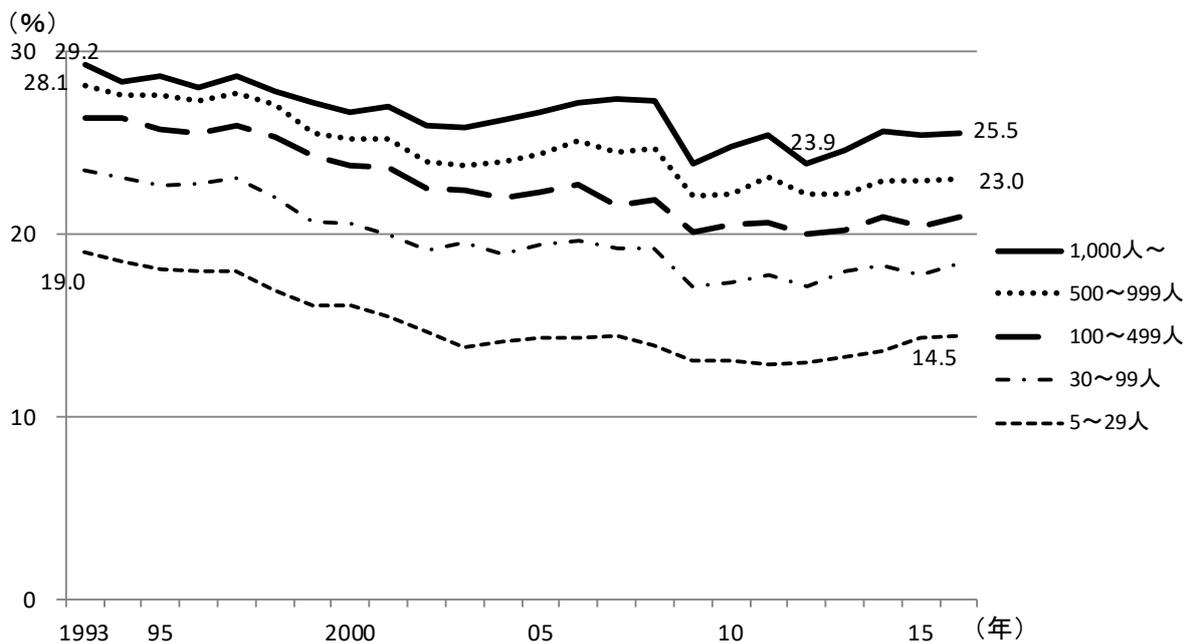
(注) データについては巻末資料を参照。

第4-2-4図 事業所規模別所定外労働時間と特別給与の構成比の推移(男性)

① 所定外労働時間



② 特別給与



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1. ①は総実労働時間に占める所定外労働時間の割合、②は現金給与総額に占める特別に支給する給与の割合。  
 2. データラベルは1,000人以上、500～999人、5～29人に付けている。

## 第5章 まとめ

本研究では、様々なコア労働者の雇用維持のためのバッファについてみてきた。その結果、

- ① 企業外の雇用バッファについて、企業の規模別構成や子会社数をみるとバッファは小さくなっているように思われるが、近年、出向を実施する企業割合が高止まりしており、出向による労働移動も増加傾向にある。
- ② 製造業においては、パートタイム労働者による労働費用調整が短期的にはほとんど影響しておらず、一般労働者の所定外労働や特別給与による労働費用調整が、雇用のバッファ機能を果たしてきたと考えられる。
- ③ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」の調査産業計についてみると、大規模事業所においては男女の特別給与による調整がみられる一方、所定外労働時間による調整はあまりなく、女性の労働者数による調整がみられた。

ことが分かった。

次の課題は、様々なバッファのうちどれを活用するのかについて、企業はどのように選択しているのかを探ることである。特別給与や製造業では所定外給与が比較的大きなバッファ効果を発揮してきたことをみたが、なぜその指標を変動させて労働費用を削減するという選択がなされたのであろうか。賞与は業績連動で決めることを労使合意していて調整コストがかからないとか、労働時間は恒常的に長くなっているのでも短くすると時間外割増で払っていた賃金が節約されて効果が大きいとか、そうした判断基準を知ることによって、長期雇用が今後持続していくのかについてのヒントが得られると考える。さらに、「働き方改革」で長時間労働は正や均衡処遇、女性の活用に取り組むことが、雇用バッファに与える影響について、企業からの聞き取り調査によって明らかにすることも重要な課題である。

併せて、「毎月勤労統計調査」結果原票について、本研究で使わなかった産業等の分析や、「工業統計表」の付加価値額とリンクさせた指標の弾力性推計など、活用可能性をひろげていくことも取り組むべき課題として残されている。

## 補論 規模別の常用労働者数の動きについて

第4-2-1図において、100人以上（女性については30人以上）各規模事業所の常用労働者数が2009年に前年比増加している。リーマンショックを含む世界同時不況の直後（景気の谷は同年3月）であるにもかかわらず、大規模事業所の雇用者が増えたことはどのように理解すればよいのであろうか。

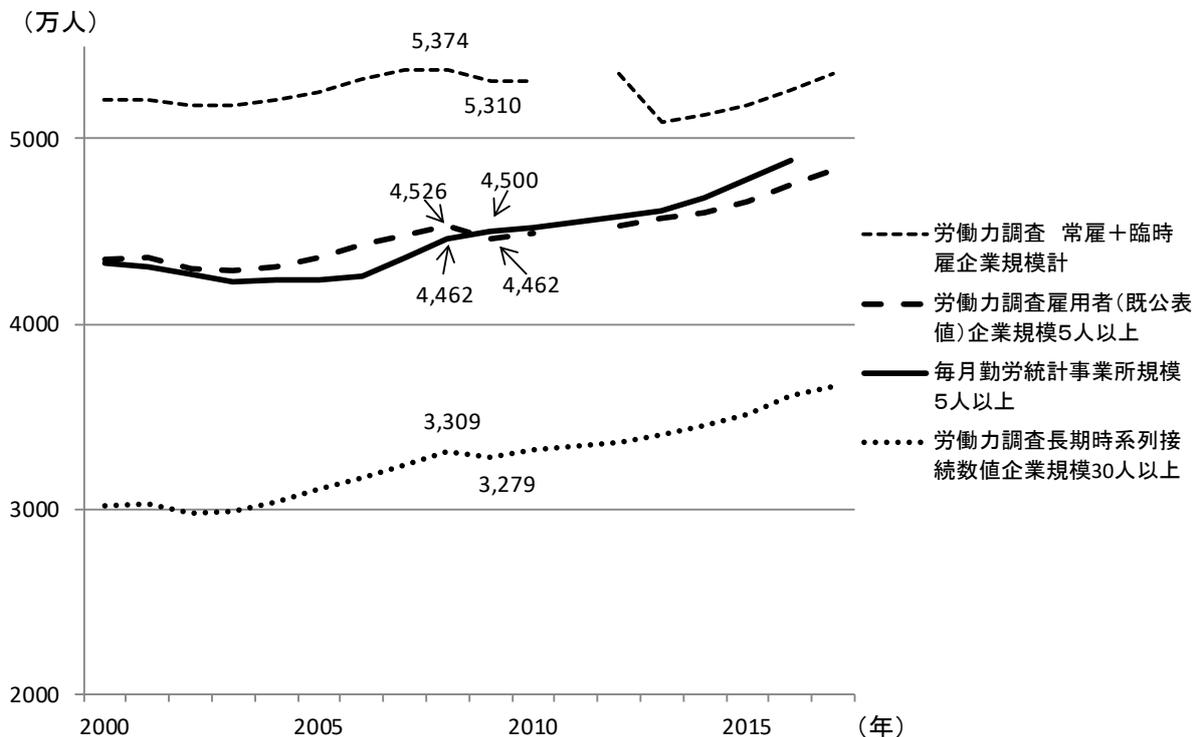
厚生労働省「毎月勤労統計」では、常用雇用指数について5人以上と30人以上の2系列しか作成されておらず、それ以外の規模別には時系列比較に使用されることを前提としていない。それを本稿では、5人以上の指数を元に結果原票の構成比でそのまま按分するという手法を使ったこともあり、計算上の誤差が生ずることは避けられないことは踏まえる必要がある。

その上で、まず補-1図で総務省統計局「労働力調査」の結果と比較してみよう。「労働力調査」では、総務省統計局「国勢調査」の人口をベンチマークに長期時系列接続数値が作成されているが、企業規模5人以上のものはないので、30人以上で非農林業雇用者数をみたところ、既公表値（結果原票）の5人以上とほぼ平行に動いている。既公表値と長期時系列接続数値を比較すると、2006年以降、概ね既公表値は長期時系列接続数値よりも前年比増減率が低くなっており、2009年では、30人以上の既公表値が▲1.1%減、長期時系列接続数値は▲0.9%減と、「毎月勤労統計調査」に近づけて比較するために5人以上や常雇、臨時雇の数をみることができる既公表値は、長期時系列接続数値よりも減少率が大きめに出自していることが確認出来る。すなわち、労働力調査の既公表値は2009年の労働力の減少が若干過大となっている。

「毎月勤労統計調査」の常用労働者は「期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている」者及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者」であるから、「労働力調査」の「常雇」（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者）と「臨時雇」（1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）の合計との違いは、「毎月勤労統計調査」の方に「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者」が入っている一方、「労働力調査」が事業所規模を問わないのに対し、「毎月勤労統計調査」は5人未満事業所に雇用される者を除いている事である。図で見るとおり、両者の差は2013年以前においては700万人を超えていたものが、近年は小さくなっている。

「毎月勤労統計調査」の常用労働者数に水準が比較的近いのは、「労働力調査」の企業規模5人以上非農林業雇用者数である。2000年以降において両者の差は170万人未満であり、2008年から2009年にかけて「労働力調査」の雇用者が▲1.4%減少、「毎月勤労統計調査」の常用労働者数は0.9%増加するまで「労働力調査」が「毎月勤労統計調査」を上回ってい

補－1図 「毎月勤労統計調査」常用雇用者数と「労働力調査」非農林業雇用者数の比較



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1. 「毎月勤労統計調査」の常用雇用者数は常用雇用指数に基準年の2015年実数を乗じたもの。  
 2. 「労働力調査」の雇用形態別及び、規模5人以上は2011年の結果原票が公表されていない。長期時系列接続数値の2011年は補完推計値。  
 3. 「労働力調査」において2013年から「常雇」を有期契約・無期契約別に調べるよう調査票が変更された。

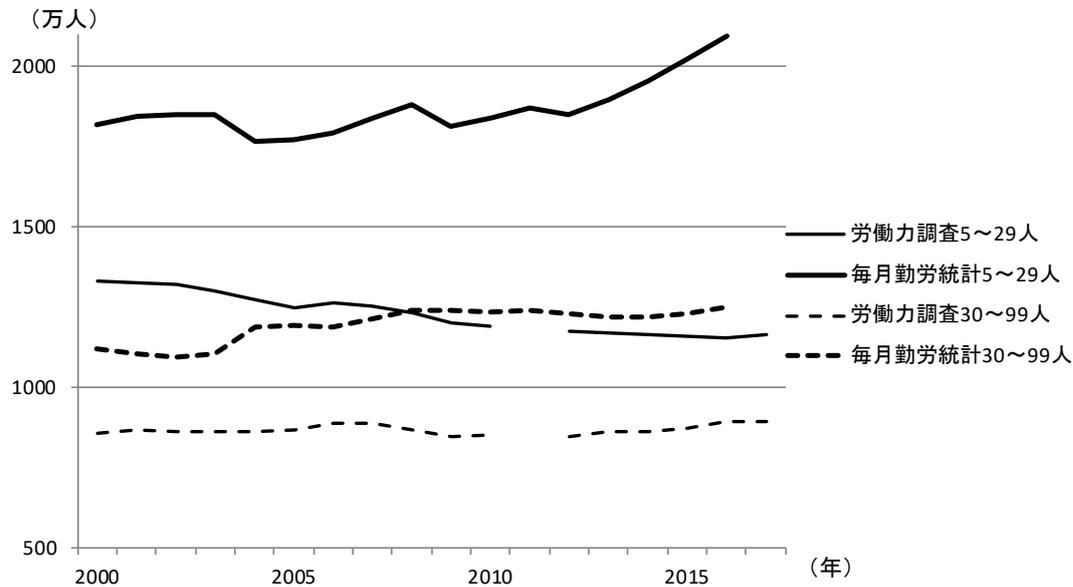
だが、以後は「毎月勤労統計調査」の方が上回り、近年の増加率は概ね「毎月勤労統計調査」の方が高くなっている。両者の違いは、「労働力調査」の雇用者には「日々又は1か月未満の契約で雇われて」いて前2か月に18日未満しか働いていない日雇と、(他に分類される、すなわち現業の)公務の産業、5人以上規模企業の5人未満事業所の雇用者が含まれることであり、この違いから2009年以降「毎月勤労統計調査」を下回るようになってたことを説明することは難しい\*23。

補－2図で見るとおり、「毎月勤労統計調査」が事業所規模、「労働力調査」が企業規模別という違いがあるにもかかわらず、30～999人規模においては両者は似通った水準で推移している。しかし、5～29人規模では「毎月勤労統計調査」が500～900万人(4～8割)くらい多いのに対し、1,000人以上規模では「労働力調査」が700～900万人多い、約4倍の人数と大きな差が見られる。当然のことであるが、「毎月勤労統計調査」は企業よりも単位が

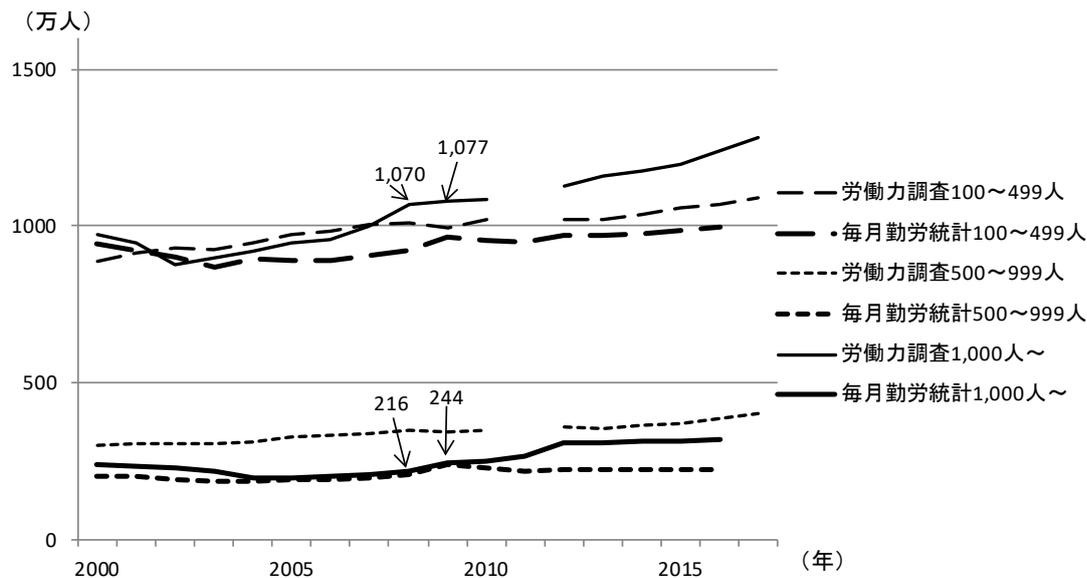
\*23 次回の「労調」のベンチマーク変更や「毎勤」のギャップ修正で解消される可能性はある。

補-2図 規模別「毎月勤労統計調査」と「労働力調査」の雇用者数の比較(規模5人以上)

## ①規模5～99人



## ②規模100人以上



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1. 「毎月勤労統計調査」の常用雇用者数は「資料」にしたがって作成した本稿第4章で使用したもの。  
 2. 「労働力調査」の雇用形態別及び、規模5人以上は2011年の結果原票が公表されていない。  
 3. 「毎月勤労統計調査」は事業所規模別、「労働力調査」は企業規模別。  
 4. ラベルは1,000人以上の2008年と2009年。

小さな事業所で人数を把握しているため、企業単位でみるよりも小規模に大きな割合の労働者が存在する。1,000人以上規模事業所の労働者は1,000人以上規模企業にしか存在し得ないが、1,000人以上規模企業がいくつも小規模事業所を持つことは可能であるからである。

焦点の2009年の雇用者増減であるが、「毎月勤労統計調査」では100人以上規模で、「労働力調査」でも1,000人以上規模で前年比増加している。「労働力調査」1,000人以上企業の

非農林業雇用者数は前年比 0.7%増である。大企業の雇用増加は、大規模事業所の雇用が増加したためであり、大企業の中小規模事業所の雇用減少に引っ張られるかたちで、事業所規模別でみた増加率よりも小さくなっていると解釈できる。

では、こうした大規模事業所の雇用増加は大規模事業所数の増加によるのであろうか、それとも大規模事業所がさらに大規模化したことによるのであろうか。2008年から09年への単年の動きをみることはできないが、「毎月勤労統計調査」の母集団でもある総務省統計局「経済センサスー基礎調査」2009年と総務省統計局「事業所・企業統計調査」2006年、両者は調査手法が異なるため単純比較は出来ないものの、比較によって大まかな傾向を把握することができる。

補-3表をみると、2006年「事業所・企業統計調査」から2009年「経済センサスー基礎調査」にかけての事業所数の増加率（年率）は規模計でみて他の時期より大きく、調査手法の違いによる影響の可能性を否定できないものの、事業所数変化は全事業所の約4割を占める1～4人規模の増加による寄与が大きいと考えられる。30～999人規模事業所の増加率は2004年から06年にかけての増加率を下回っている。1,000人以上事業所数は2006年調査において1,000事業所を下回っており、わずかな増加数が大きな増加率となって現れやすい。また、1事業所当たりの常用雇用者数をみると、1,000人未満規模については上下に区間が定まっており、1事業所当たりの労働者数に大きな動きは起こりにくい。1,000人以上事業所については2006年から09年にかけて1事業所当たりの雇用者数が増加して事業所が大規模化している。以上の結果から、可能性としては、大企業において事業所の集約化が行われ、規模区分を上昇したものも含め大規模事業所数が増加した、一方で、事業所の新設が進んだとは考えにくいことから、小規模事業所が1～4人の零細事業所に規模区分を降下したものが増えた、ということも考えられる。

補-3表 常用雇用者規模別事業所数、事業所当たり常用雇用者数増減率の推移(法人のうち会社)

(年率%)

事業所数	規模計						
	1～4人	5～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人～	
2001～04年	-1.8	-1.3	-1.8	-2.8	-2.8	-2.4	-3.5
2004～06	1.5	-0.4	1.1	3.5	4.3	4.9	4.9
2006～09	4.8	6.0	1.7	1.8	2.3	3.6	7.1
2009～14	-0.2	-0.5	0.3	-0.2	-0.4	-0.1	1.5
1事業所当たり 常用雇用者数	規模計						
	1～4人	5～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人～	
2001～04年	-0.6	-0.1	-0.1	0.1	0.1	0.1	-1.0
2004～06	1.4	-0.2	0.4	0.1	0.0	0.0	1.0
2006～09	-2.2	-1.1	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.8
2009～14	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	-0.2

資料出所 総務省統計局「経済センサスー基礎調査」、「事業所・企業統計調査」

(注) 「経済センサスー基礎調査」と「事業所・企業統計調査」は別の調査であり、調査手法が異なることから2006年調査と2009年調査は単純に比較はできない。

近年、情報通信業、卸売業、小売業や宿泊業、飲食サービス業といった内需型の産業で大規模事業所の増加があったこと、さらに、先にみたように「労働力調査」でも1,000人以上企業の雇用者が増加していることを併せて考えれば、この時期の大規模事業所での雇用増加自体は不自然な動きともいえない。ただし、100人以上規模事業所全体の雇用増加についても、1,000人以上で起きたようなことが言わば玉突き状に起こっていたのかについては確認が難しいところもあり、試算方法の問題、母集団変更の影響も勘案して、その変化の大きさは厳格に捉えることなく、幅を持ってみるべきであろう。

## 資料 現金給与総額変動要因分解におけるデータの加工方法について

厚生労働省「毎月勤労統計調査」は、「雇用、給与及び労働時間について、全国調査にあつてはその全国的の変動を毎月明らかにすること」を目的とした調査で、同じく厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」が「賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにする」クロスセクション比較に適した統計であるのに対比すれば、時系列比較に重きをおいた調査といえる。

「毎月勤労統計調査」では時系列比較のために「指数」を作成している。指数の作成に当たっては「時系列データの安定性を確保するため、概ね3年ごとに調査対象事業所(規模30人以上事業所)の抽出替えを行い、その間、同一事業所に対して継続して調査を実施している。そのため、抽出替えを実施した際に、新旧の調査対象事業所が入れ替わったことにより生じたギャップを調整し、指数については過去に遡って修正し、増減率等もそれに基づき修正している。」。さらに「その間の新設事業所や30人以上への規模上昇事業所の状況を調査結果に反映させ、また、廃止事業所や30人未満へ規模縮小となった事業所の補充を行うため、毎年1月に追加指定を行って」いる。規模5～29人事業所については、「半年ごとに全体の調査事業所の3分の1について交替し、各組は18か月間継続するローテーション方式により調査を行って」いる\*24。

時系列比較に適した「指数」については、産業・規模別(計及び16大産業、中分類等67産業について事業所規模5人以上と30人以上、産業計と製造業、卸売業、小売業、医療、福祉についてさらに規模4区分)、就業形態別(計、一般、パート)に常用雇用、現金給与総額、定期給与、所定内給与、総実労働時間数、所定内労働時間数、所定外労働時間数の7つの系列が作成されており、さらに産業計と製造業の事業所規模5人以上に現金給与総額と定期給与2系列の実質賃金指数も作成されている。

非常にきめ細かく、多くの指数が作成されており、指数が存在する系列については指数値に基準値を乗じることで時系列比較に適した実数値を得ることが望ましい。しかしながら、そのようにして得られた実数値を使って全労働者を合計した現金給与総額の変動要因を分解していくと、残差(四捨五入等による不整合など)が生じた場合に指数の作成されていない所定外労働時間に誤差を集中させてしまう可能性があることや、本稿において中心的な関心を置いた男女別については指数が作成されていないことから、以下の方法で分析に使用するデータを加工した。

## 1 調査産業計(厚生労働省「毎月勤労統計調査」使用)について

- ① 規模5人以上の属性計の常用雇用指数を、基準年である2015年平均(結果原票の「本

\*24 さらに、2018年1月以降、30人以上事業所についても1年ごとにサンプルを3分の1ずつ入れ替える方式に変更されている(2018、19年1月は経過措置で2分の1入替え)。

調査期間末」)の実数に乗じて各年の時系列比較可能な労働者実数を求める。次いで、各年について時系列比較可能な労働者数と結果原票記載の労働者数の比を求める。男女、就業形態別の規模別労働者数は、各年の結果原票にある労働者数に、属性計で求めた時系列比較可能な労働者数と結果原票記載の労働者数の比を乗じて求める。これが変動要因分解可能な属性別規模別労働者数となる。

- ② 現金給与総額、定期給与額については、規模5人以上の属性（一般・パート）計のそれぞれの指数を、基準年である2015年平均の実数（結果原票記載値）に乗じて各年の時系列比較可能な給与額を求める。これに①で求めた時系列比較可能な労働者実数を乗じて全労働者に対する現金給与総額と定期給与額それぞれの総支給額を求める。次いで、各属性・規模について①で求めた変動要因分解可能な労働者数と結果原票記載の給与額を乗じて属性・規模別の現金給与総額と定期給与額それぞれの総支給額を求める。全労働者に対する総支給額と、属性・規模別に求めた総支給額の総和の比を属性・規模別の総支給額に乗じて変動要因分解可能な総支給額を求め、変動要因分解可能な労働者実数で除して属性・規模別の変動要因分解可能な現金給与総額実数、及び定期給与額実数を得る。両者の差が変動要因分解可能な特別給与額となる。変動要因分解可能な所定内給与額については、これを求めるのに先だって、労働時間の変動要因分解可能な実数値を得ておく。
- ③ 総実労働時間、所定外労働時間についても、給与の求め方と同様に、規模5人以上の属性（一般・パート）計のそれぞれの指数を、基準年である2015年平均の実数（結果原票記載値）に乗じて各年の時系列比較可能な労働時間数を求める。これに①で求めた時系列比較可能な労働者実数を乗じて全労働者についての総実労働時間での労働投入量（マンアワー）と、所定外労働時間での労働投入量を求める。次いで、各属性・規模について①で求めた変動要因分解可能な労働者数と結果原票記載の労働時間数を乗じて属性・規模別の総実労働時間での労働投入量と、所定外労働時間での労働投入量を求める。全労働者についての労働投入量と、属性・規模別に求めた労働投入量の総和の比を属性・規模別の労働投入量に乗じて変動要因分解可能な労働投入量を求め、変動要因分解可能な労働者実数で除して属性・規模別の変動要因分解可能な総実労働時間、及び所定外労働時間を得る。両者の差が変動要因分解可能な所定内労働時間となる。
- ④ 結果原票の属性・規模別の所定内給与額を所定内労働時間数で除して時間当たり所定内給与を、超過労働給与額を所定外労働時間数で除して時間当たり所定外給与を求め、後者を前者で除して実効割増賃金率を得る<sup>\*25</sup>。③で求めた変動要因分解可能な所定外労働時間に実効割増賃金率を乗じたものに所定内労働時間を加えて仮想的に定期給与を得

\*25 所定内給与には家族手当、通勤手当等割増賃金の基礎とされない賃金が含まれていることや、所定外労働時間には法定労働時間内の労働時間が含まれていることから、この実効値はほとんどの年、属性・規模において労働基準法第37条の定めに対応する1.25を上回ることはない。大規模事業所や手当が少ないパートタイム労働者において高い傾向がみられる。

るための労働時間とし、定期給与をこれで除して変動要因分解可能な時間当たり所定内給与とする。これに③で求めた変動要因分解可能な所定内労働時間を乗じて変動要因分解可能な所定内給与額を得て、定期給与と所定内給与額の差が変動要因分解可能な所定外給与となる。<sup>\*26</sup>

- ⑤ 男女別には指数が作成されていない。一般・パートの計は男女計に一致するので5人以上及び各規模において、男女計の常用労働者数、全労働者に対する現金給与額及び定期給与額は①、②で求めた変動要因分解可能な系列の一般・パート和を、結果原票から計算される男女別構成比で按分して求めた。1人当たり給与額は総支給額を労働者数で除して求めた。労働時間については結果原票の値をそのまま使用した。定期給与を所定内給与、所定外給与に分解するために必要な実効割増賃金率は、男女別の所定内給与、所定外給与が表章されていないため、男女計で求めた値を男女共通に使用した。これ以外の点について、変動要因分解可能な各実数系列の算出方法は一般・パート別と同じである。

## 2 製造業（経済産業省「工業統計表」使用）について

データは経済産業省「工業統計表」確報産業編のもの、ただし2011年、2015年分はそれぞれ相当する平成24年、28年総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」（製造業）を使用した。同調査では従業者4人以上の事業所について、事業所規模別に事業所数、従業者数、常用労働者年間月平均数（従業者29人以下を除く）、現金給与総額等が公表されている。従業者には個人事業主及び無給家族従業者が含まれるので、労働者数としては常用労働者年間月平均数を使用する。このため、事業所規模は30人以上に限定される。厚生労働省「毎月勤労統計調査」との違いは「派遣受入者」が含まれる点である。

現金給与総額には常用労働者以外の臨時労働者に対する給与、出向させている者に対する負担額、出向・派遣受入者に係る支払額が含まれている点で厚生労働省「毎月勤労統計調査」と異なっており、また、常用労働者以外に対する支払いが含まれているため、現金給与総額を常用労働者年間月平均数で除しても厚生労働省「毎月勤労統計調査」の現金給与総額に相当する常用労働者1人当たりの現金給与額にはならない。

しかしながら、「工業統計表」では同じ調査内において付加価値額が得られるというメリットがあるため、このような「毎月勤労統計調査」との違いを踏まえた上で同調査の結果原票<sup>\*27</sup>の構成比を用いて詳細な系列を作成した。

<sup>\*26</sup> この加工法に限らず、規模計が公表指数の変化率とずれても規模別の指数を優先する方法も採りうるし、30人以上と5人以上両方の変化率を公表指数にそろえることも可能である（5～29人規模での調整が大きくなると考えられる）。また、常用労働者数の比較用実数作成を後にして、先に賃金・時間から決めていくやり方も考えられる。

<sup>\*27</sup> 政府統計の総合窓口 e-Stat にある実数・指数累積データから製造業のものを使用。この中には男女別は収録されておらず、事業所規模区分の最大は500人以上である。  
(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031515570&fileKind=1>)

なお「工業統計表」では、指数は作成されておらず、産業分類の改訂、調査項目の変更、事業所の捕捉によって時系列が接続しない年において、接続するための前年比等が示されないことがある。そのため、接続用の前年比が公表されている年においても各年の実数値をもとに加工を行っていることに注意が必要である。

- ① 常用労働者数は、「毎月勤労統計調査」結果原票の一般・パート別の構成比を乗じてそれぞれの労働者数を求めた。
- ② ①で求めた一般労働者数、パートタイム労働者の別に「毎月勤労統計調査」の現金給与総額を乗じて足し合わせ、全労働者への総支給額を求める。各年について、計算値で「工業統計表」の現金給与総額の調整係数を求める。
- ③ 所定内給与額、超過労働給与額、特別給与額については、「毎月勤労統計調査」の実数値に②で求めた調整係数を乗じて求める。
- ④ 労働時間については「毎月勤労統計調査」の実数値をそのまま使用する。時間当たり給与の計算は、③で求めた所定内、超過労働給与額を所定内、所定外労働時間で除して求める。
- ⑤ 以上の作業を 30 人以上、500 人以上、100～499 人、30～99 人の規模別に行う。

## 参考文献

- 浅沼万里 (1997) 「第 8 章 中核企業によるサプライヤーのリスクの吸収」『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社.
- 稲上毅 (2003) 『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会.
- 遠藤公嗣 (2014) 『これからの賃金』旬報社.
- 大湾秀雄・佐藤香織 (2017) 「第 1 章 日本の人事の変容と内部労働市場」川口大司編著『日本の労働市場』有斐閣.
- 加藤隆夫・神林龍 (2016) 「1980 年代以降の長期雇用慣行の動向」(Discussion Paper Series A No. 644) 一橋大学経済研究所.
- 黒田祥子・山本勲 (2006) 「第 5 章 下方硬直性の存続期間、労働生産性、人件費や失業への影響」『デフレ下の賃金変動 名目賃金の下方硬直性と金融政策』東京大学出版会.
- 厚生労働省「平成 25 年版労働経済の分析」(2013).
- 国民金融公庫総合研究所(1996) 『進化する下請け企業』中小企業リサーチセンター.
- 篠塚英子 (1979) 「企業規模別にみた最近の雇用調整」『日本労働協会雑誌』No. 239, pp2-13.
- 中小企業庁「昭和 44 年版 中小企業白書」(1969).
- 中小企業庁「2005 年版 中小企業白書」(2005).
- 中馬宏之 (1994) 『検証・日本型「雇用調整」』集英社.
- 中村二郎 (1995) 「第 3 章 わが国の賃金調整は伸縮的か 日・米比較による検討」猪木武徳・樋口美雄編著『日本の雇用システムと労働市場』<シリーズ・現代経済研究 9 > 日本経済新聞社.
- 八代尚宏・大石亜希子(1995)「経済環境の変化と日本的雇用慣行」『日本労働研究雑誌』No. 423, pp38-47.
- 労働省「平成 6 年版労働経済の分析」(1994).
- 労働政策研究・研修機構編 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』(JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No. 4) 労働政策研究・研修機構.