

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^{*1}、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。

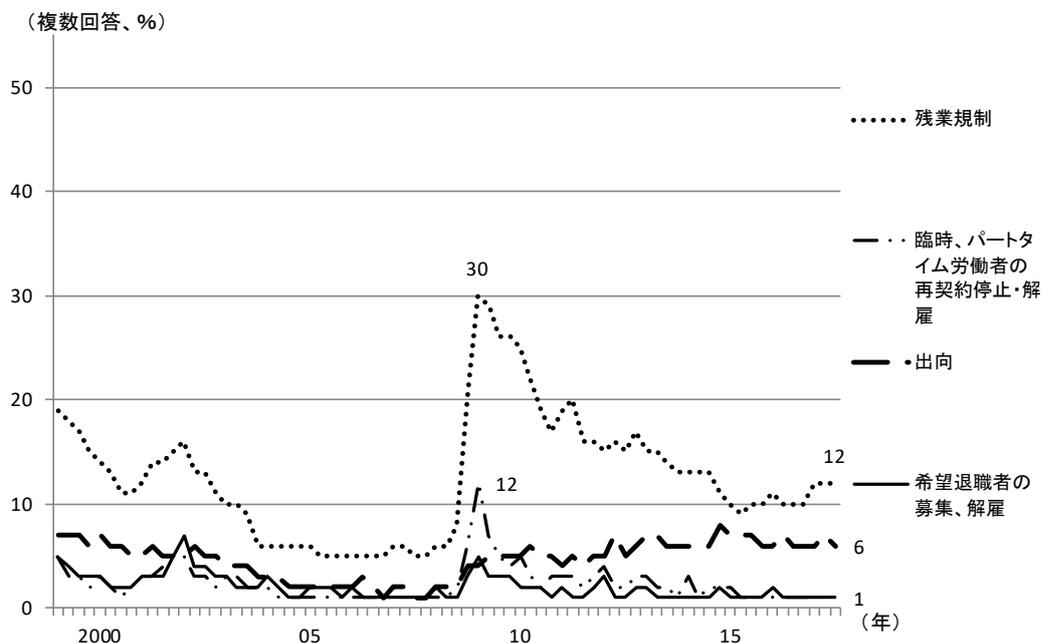
第2-1-2図によると、調査産業計、製造業の企業規模別にみても概ね2009年前半がピークであり、2014年には低調になる。これは業績が回復するとともに企業内に余剰人員が少なくなったため、不況期に内生化した業務をアウトソーシングするようになる動きと考えられる。なお、実施事業所割合は製造業で非製造業より高く、製造業では1,000人以上の大企業で高いが30～99人でもある程度実施されている。

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

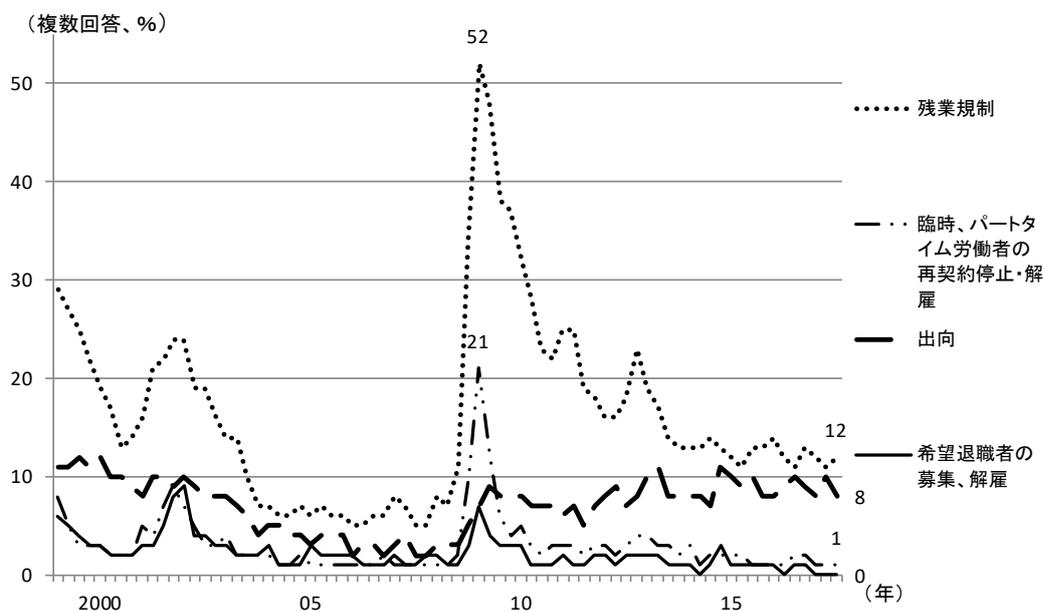
*6 2009年2月調査における「実績」の調査。

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



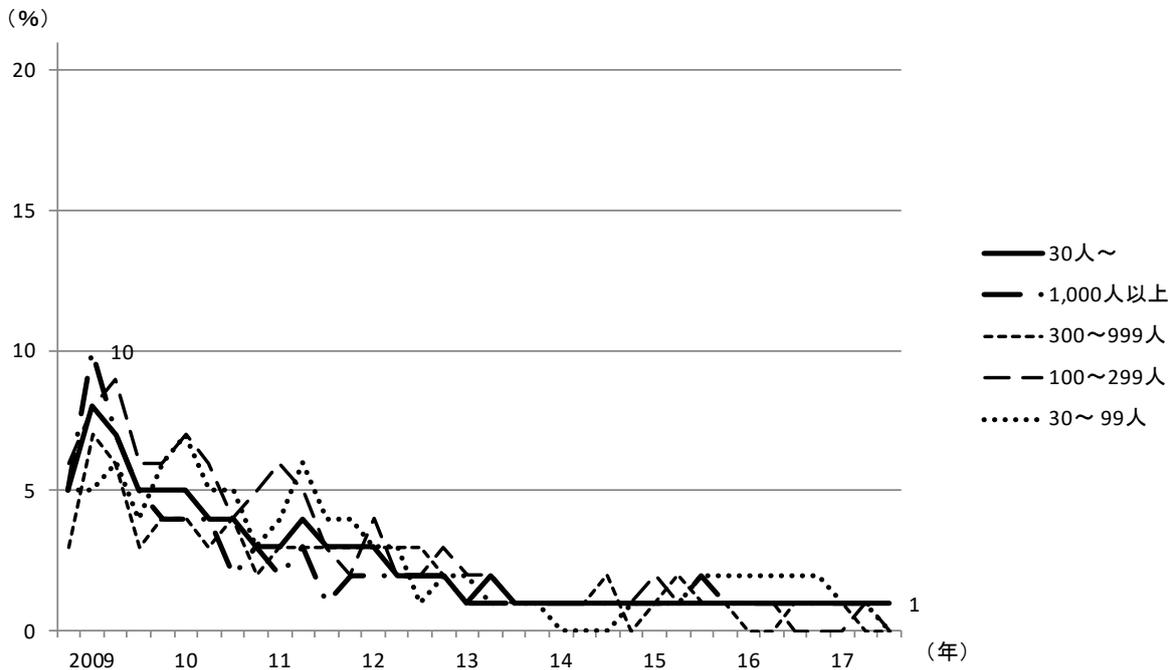
②製造業



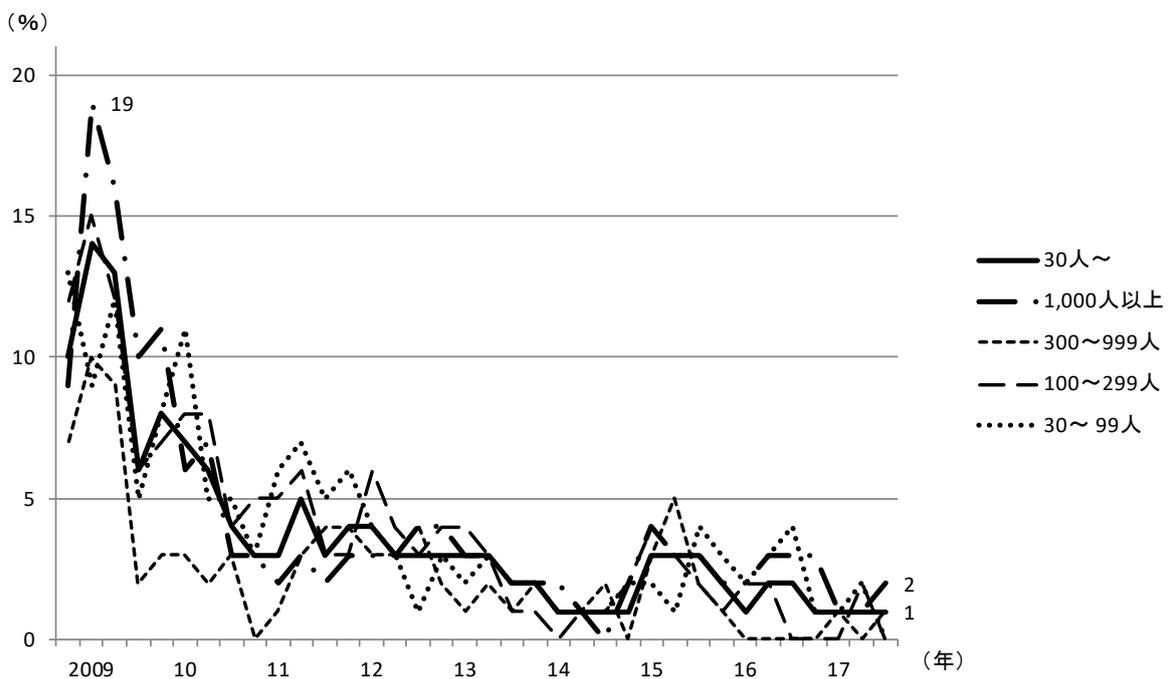
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (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

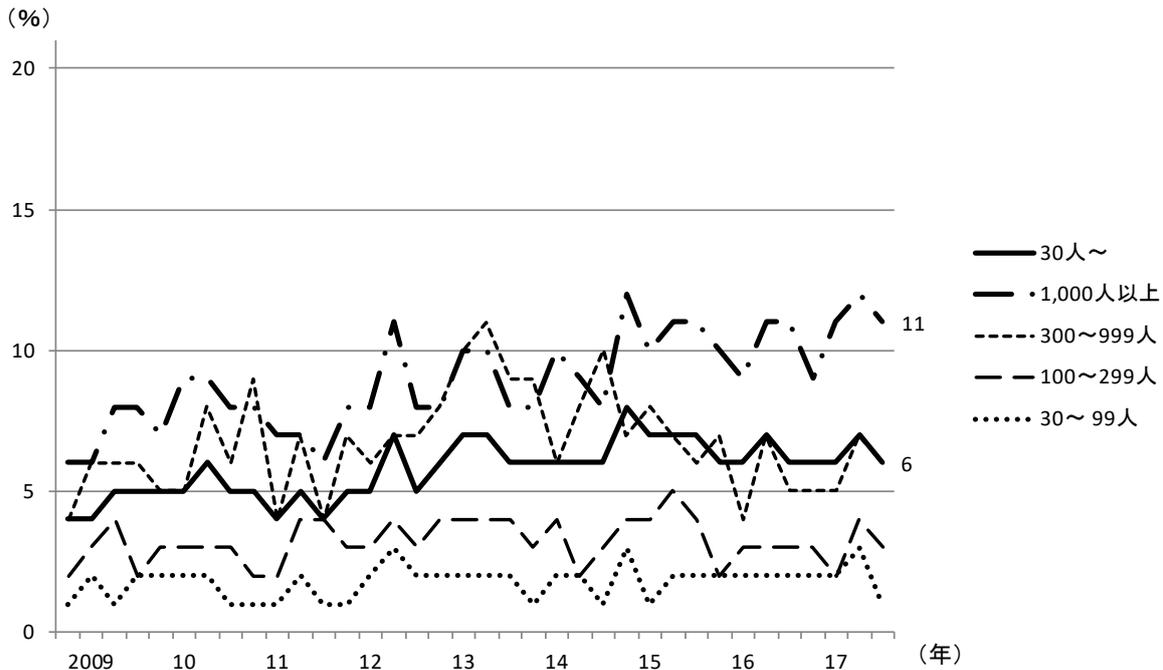


資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

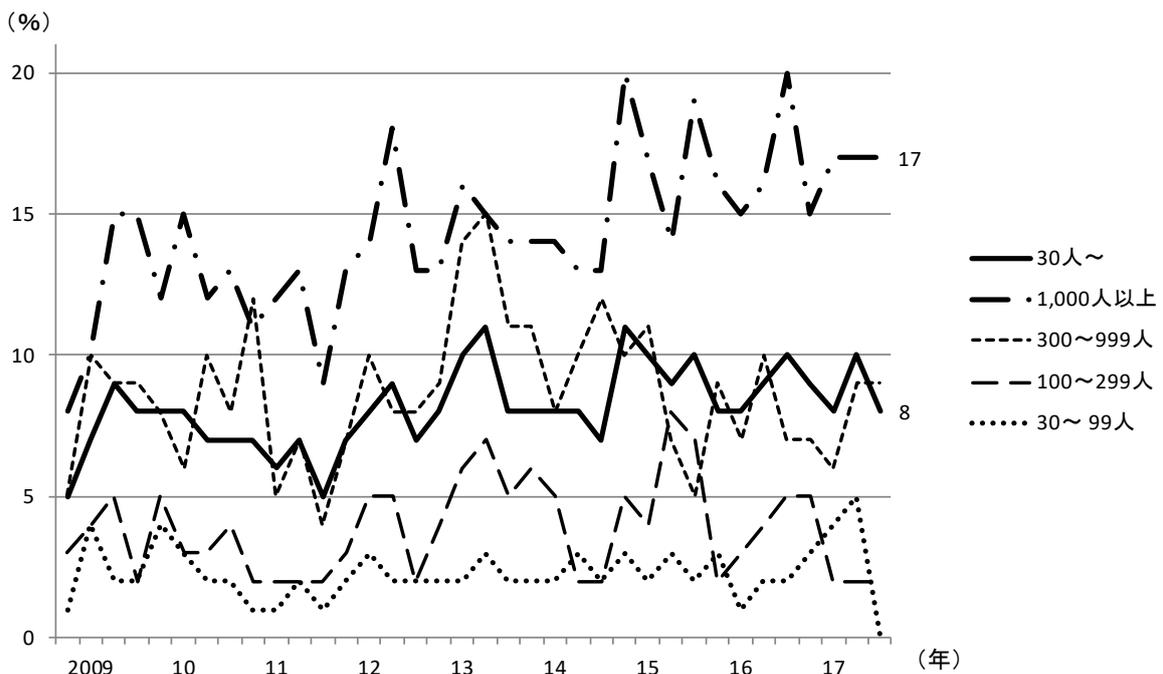
で推移している（第2-1-3図）。規模別には、1,000人以上では調査産業計、製造業とも足下まで増加傾向を示している。2012年11月に短い景気後退期が底入れして、2014年頃にかけて何らかの雇用調整を実施した企業割合も低下していく中で、「出向」が異なる動きを示している背景について、断定的なことは言えないものの、2006年4月の改正高年齢者雇用安

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。

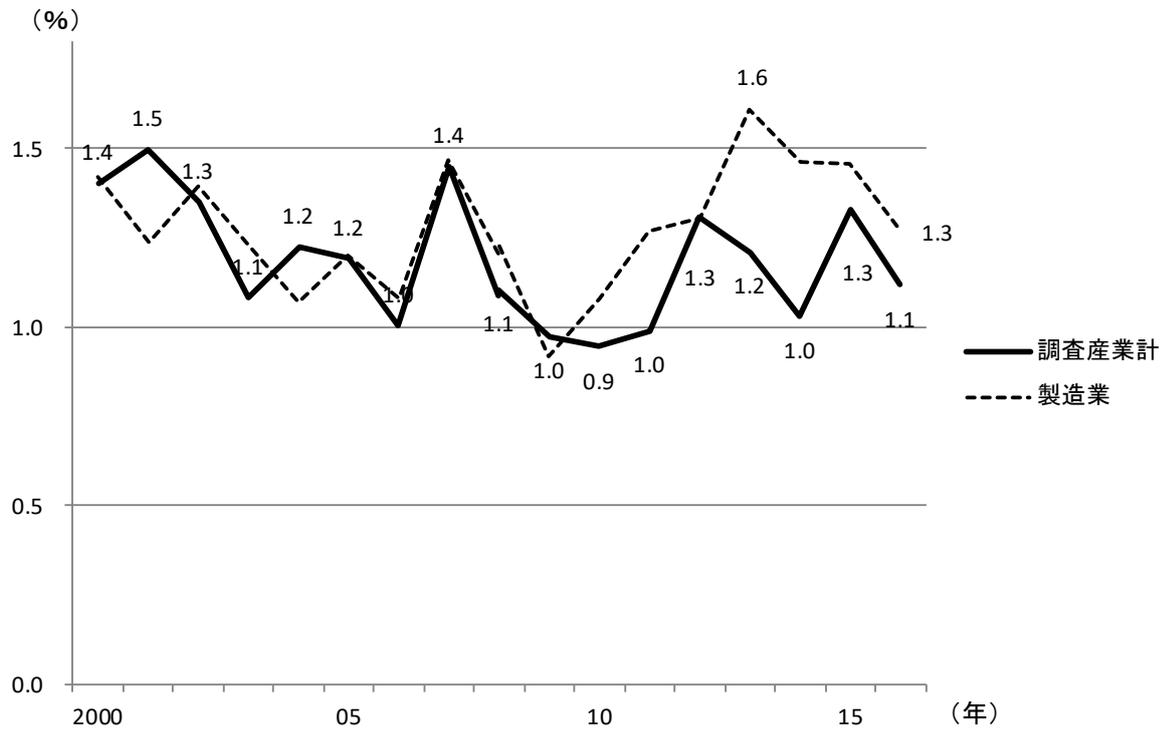
では、実際に出向している者の人数はどうなっているだろうか。厚生労働省「雇用動向調査」により2000年以降のストックとしての出向者数をみると、調査産業計で2001年の59万人から03年43万人に減少、2007年に60万人に増加、2011年40万人まで減少、2015年に再び60万人と増減を繰り返している。製造業でも2000年の14万人が最多で、2009年80万人が底、雇用調整実施事業所割合が高まった2013年には13万人まで増加したが2000年頃よりは減少している。

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

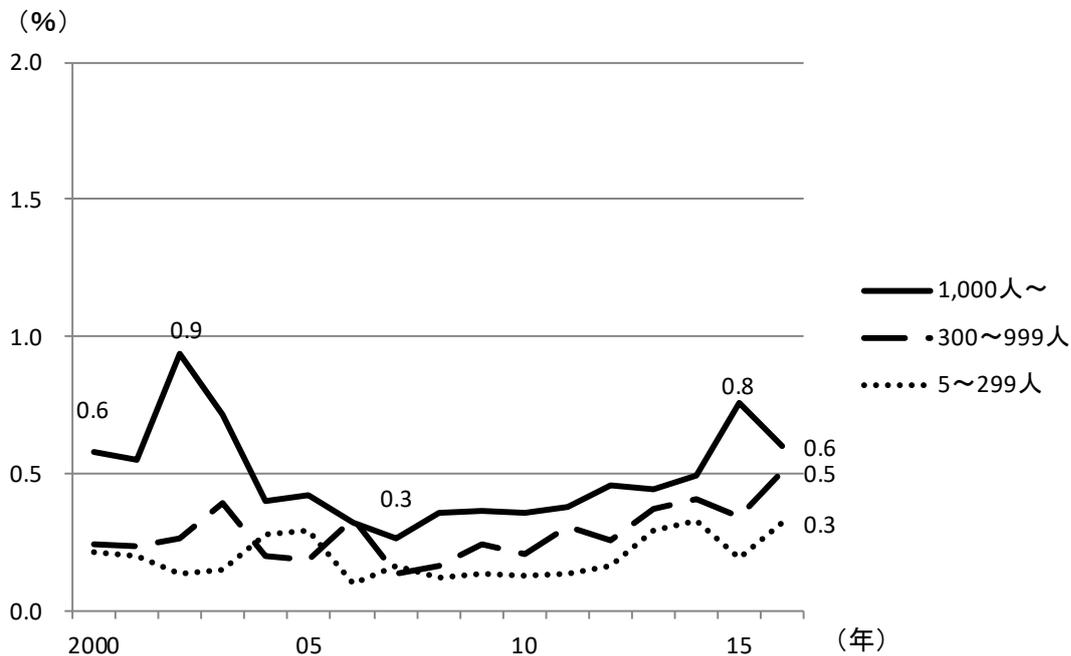


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

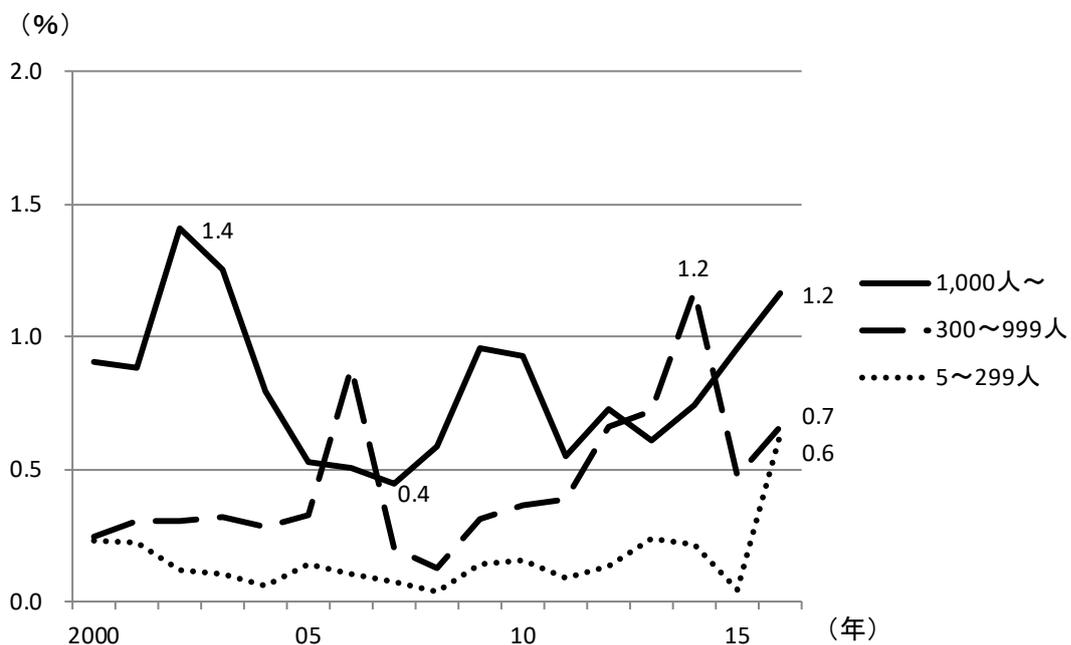
- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。
 2. 各年1月1日現在常用労働者数に占める出向者の割合。出向者数は2000年から2008年までは6月末時点、2008年以降は1月1日時点で、2008年には両方を表示した。
 3. データラベルは2013年と2016年についてのみ製造業も表示した。

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

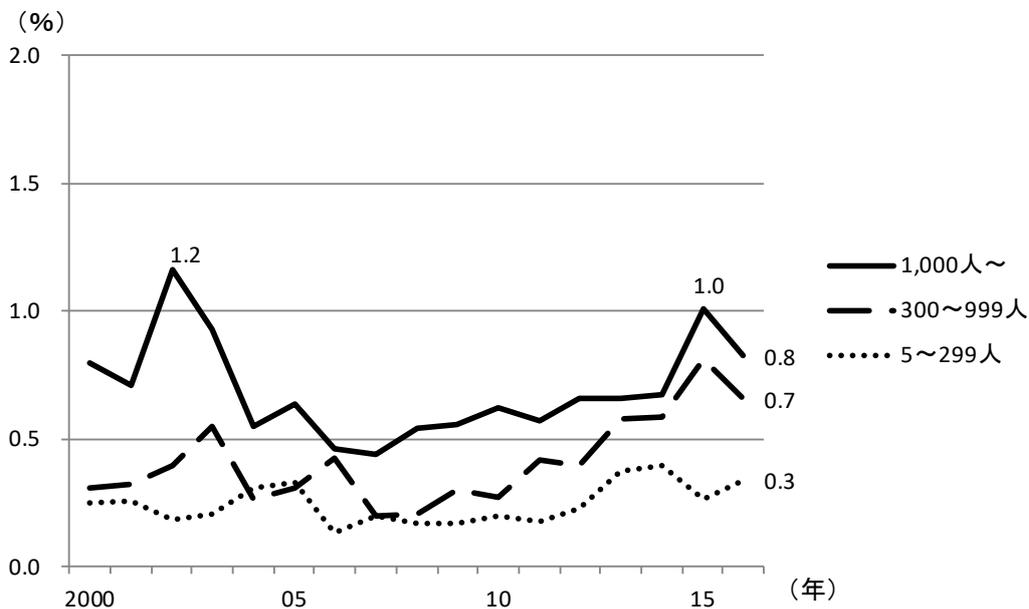


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

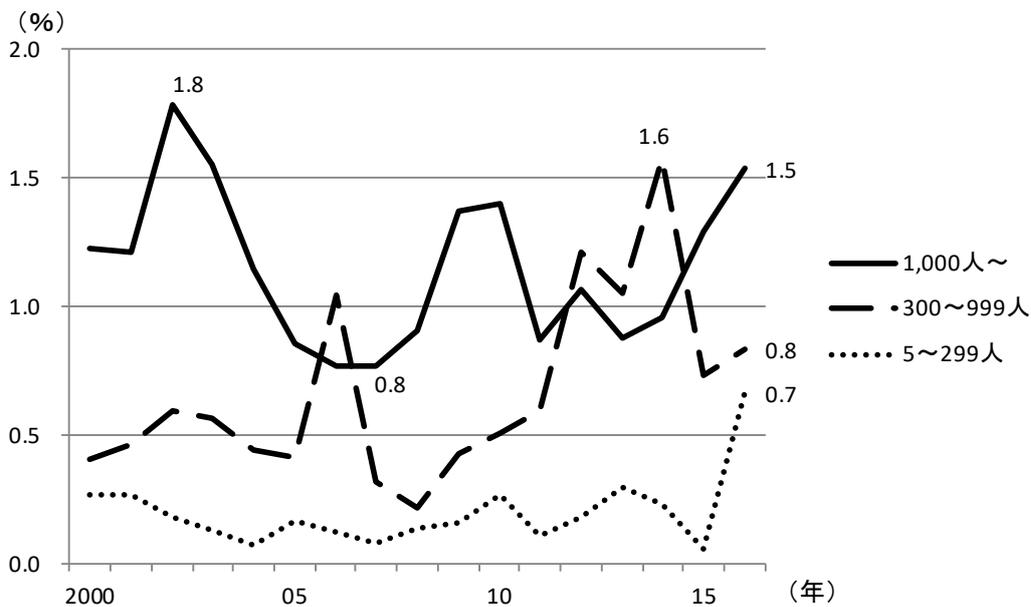
- (注) 1. 2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。
 2. 各年離職理由が「出向」である離職者数の1月1日現在常用労働者数に対する割合。

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

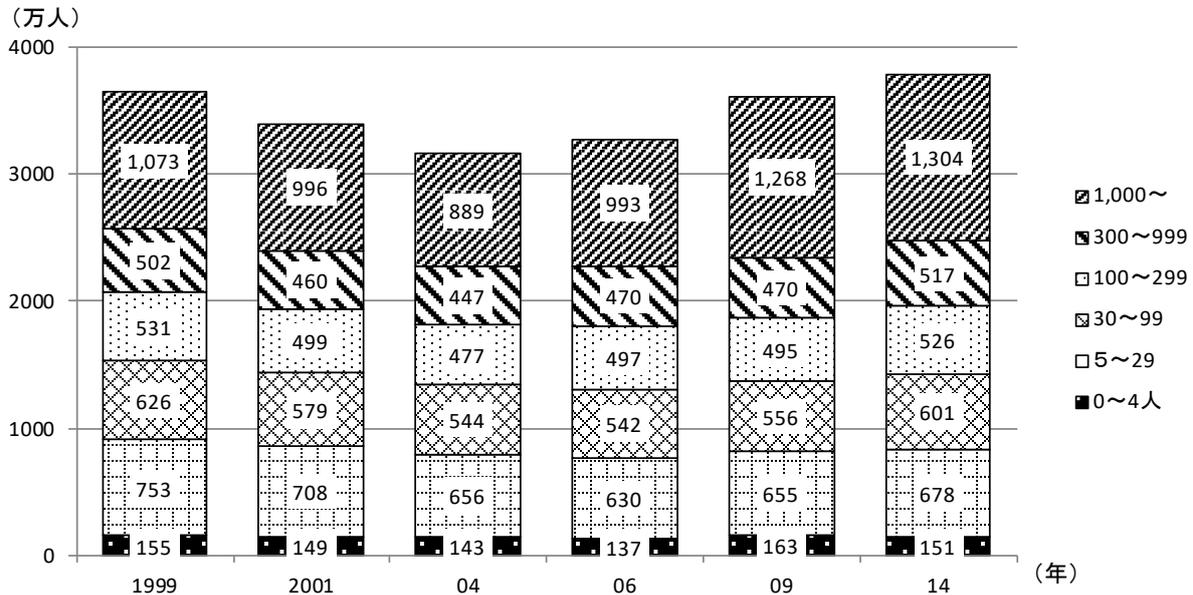
*9 もちろん、大企業の内訳が変化していること、大企業／製造業の中で非正規雇用者の活用が進んでいること等から、「長期雇用慣行が適用される労働者」の割合が高まっているということではない。

*10 国内の連結対象会社、持分法適用会社、他。

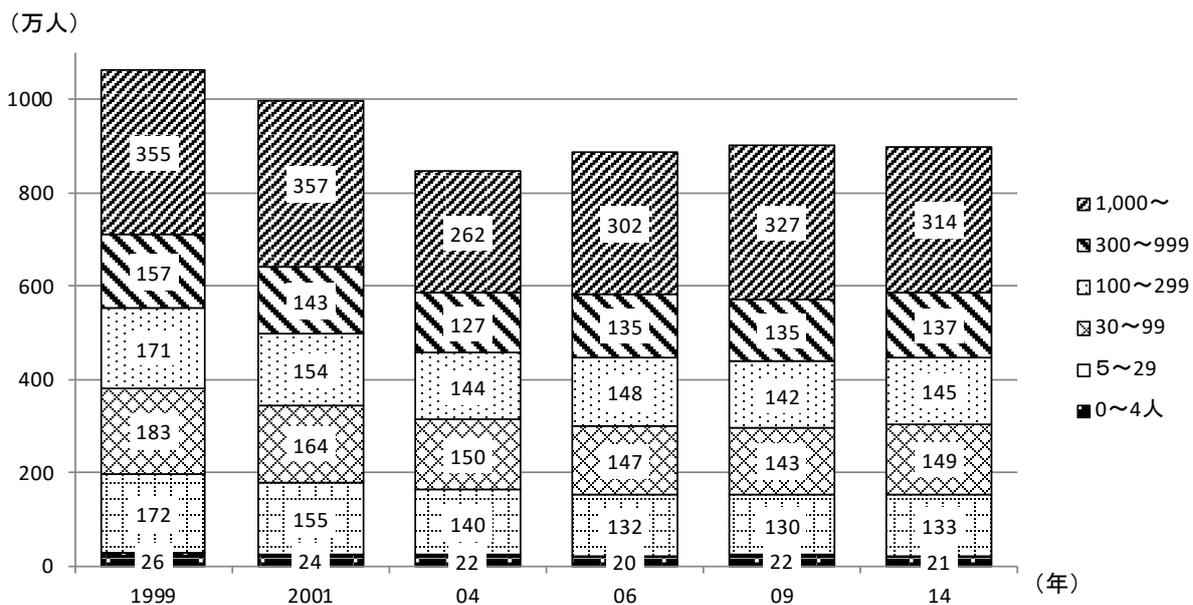
*11 同書内での用語は「子会社」である。

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



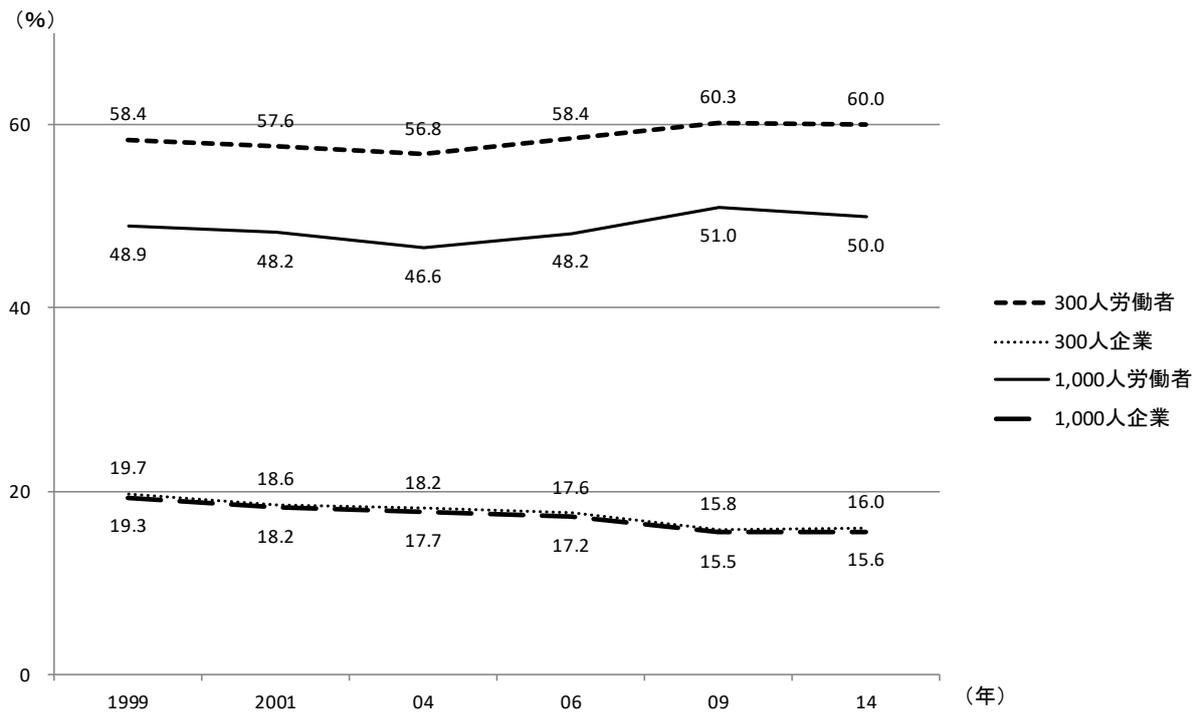
②製造業



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」

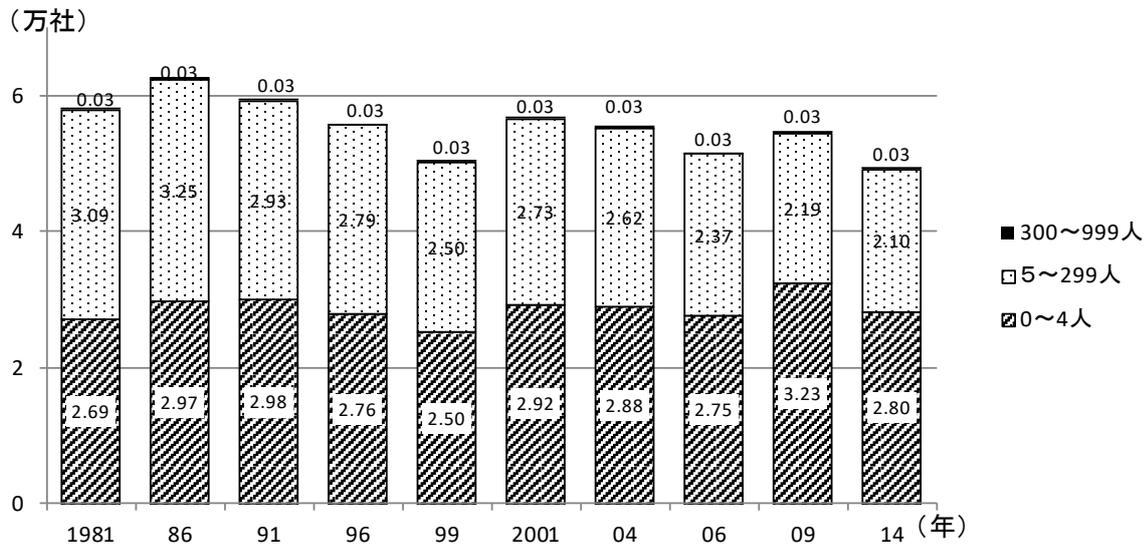
(注) 1. 2002年3月、2007年11月の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

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。

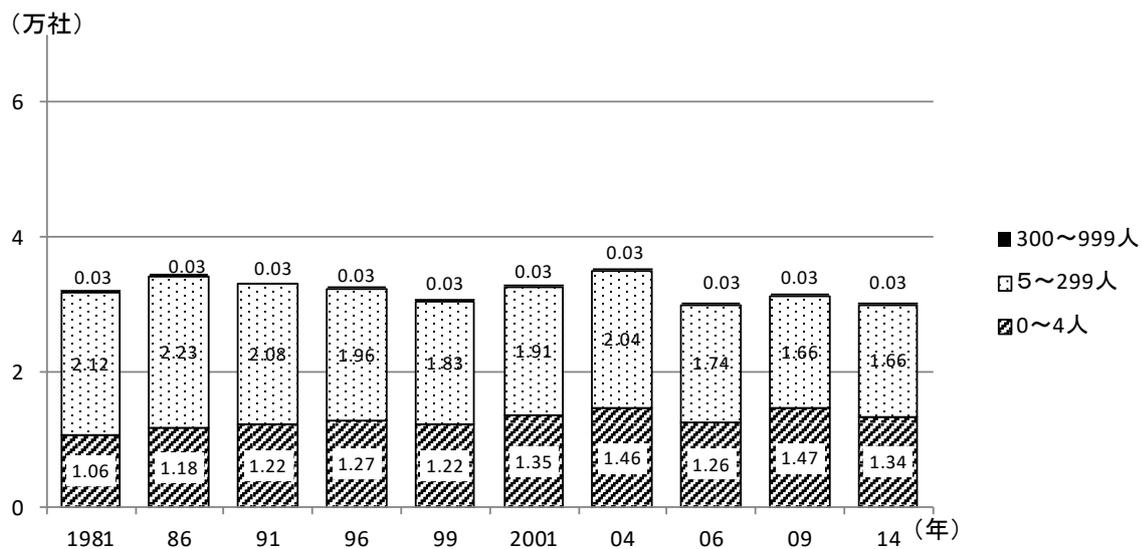
3. 調査年が等間隔ではないことに注意を要する。

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」

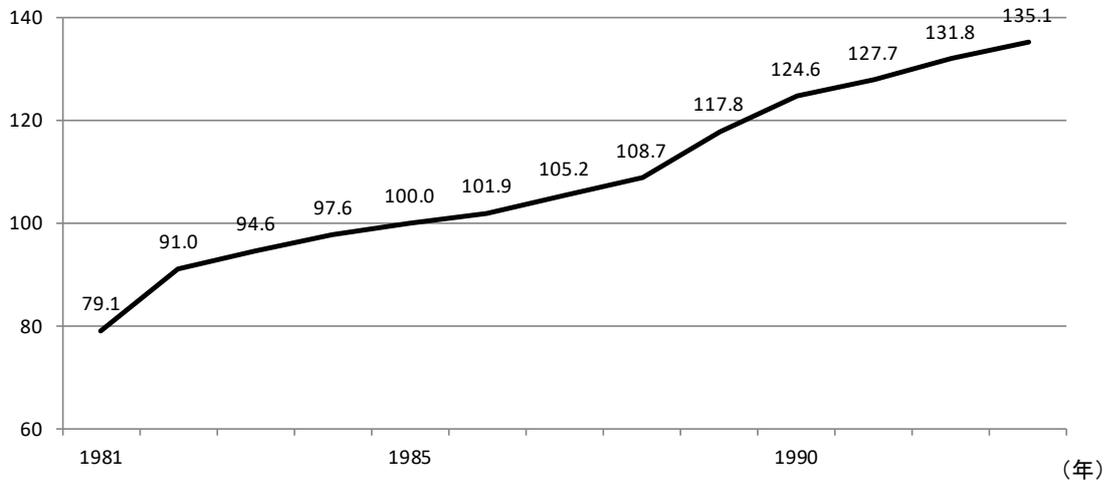
(注) 1. 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

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

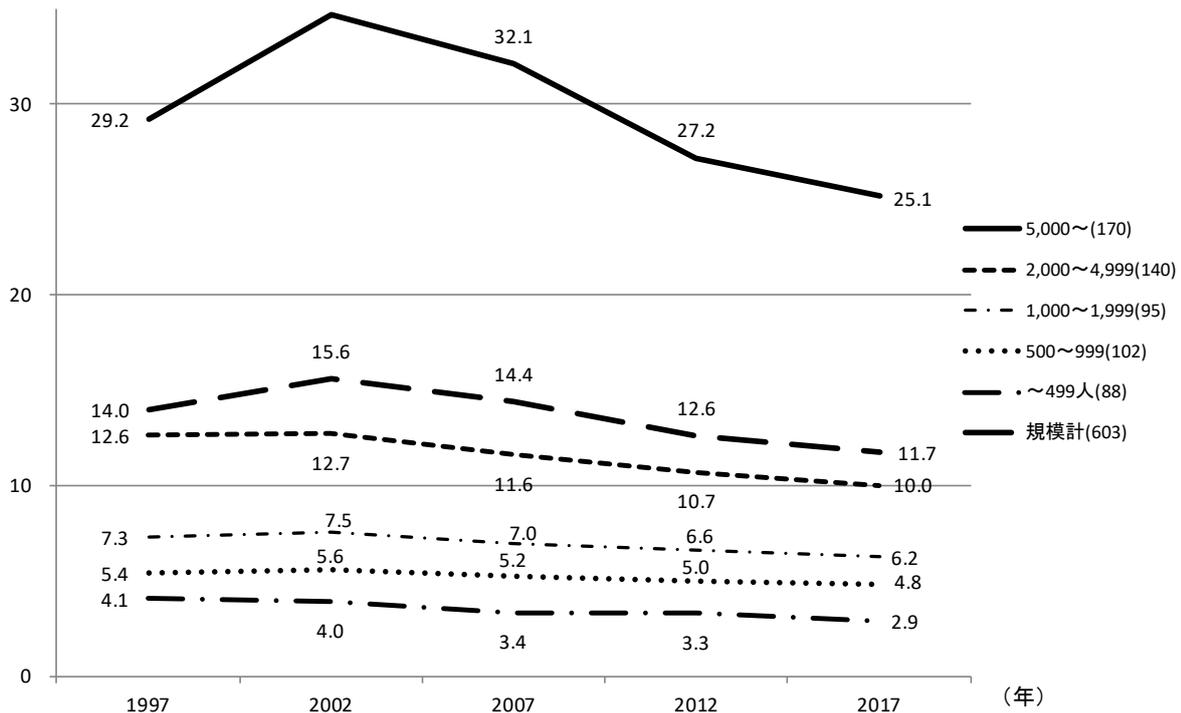
①1980年代から90年代前半

(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」^{*12}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^{*13}という点で使いやすい。従業者^{*14}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^{*15}。

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^{*16}。「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。

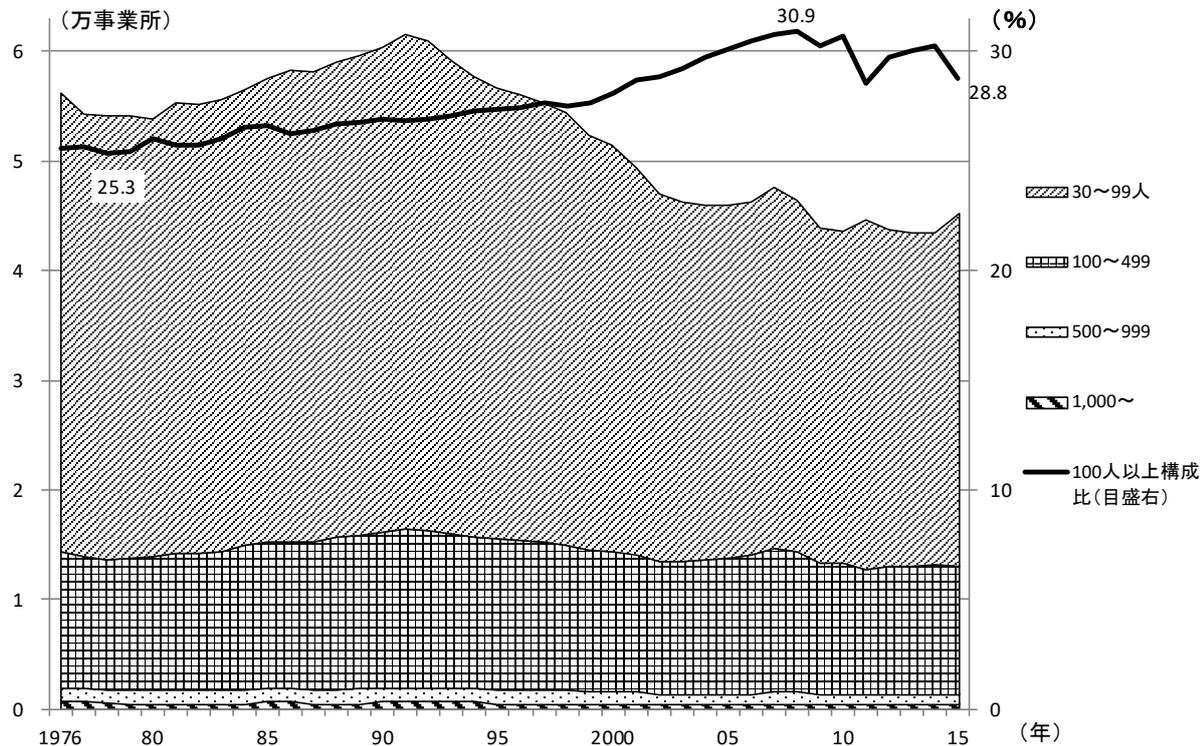
な規模区分が得られるメリットがある一方で、月次データを得ることができないことはデメリットである。黒田・山本（2006）では、実質効率賃金変化の要因分解を行うに当たって、賃金を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働生産性と労働者数を内閣府「国民経済計算」と総務省統計局「労働力調査」によっている。年齢別の賃金といった詳細な構造分析を行うには「工業統計表」や「毎月勤労統計調査」だけでは必要な変数が得られないため、様々な統計を持ち寄る必要があるが、一方で多くの統計を用いれば、労働者、賃金といった指標について統計間で意味が異なる場合も増えてこよう。

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)



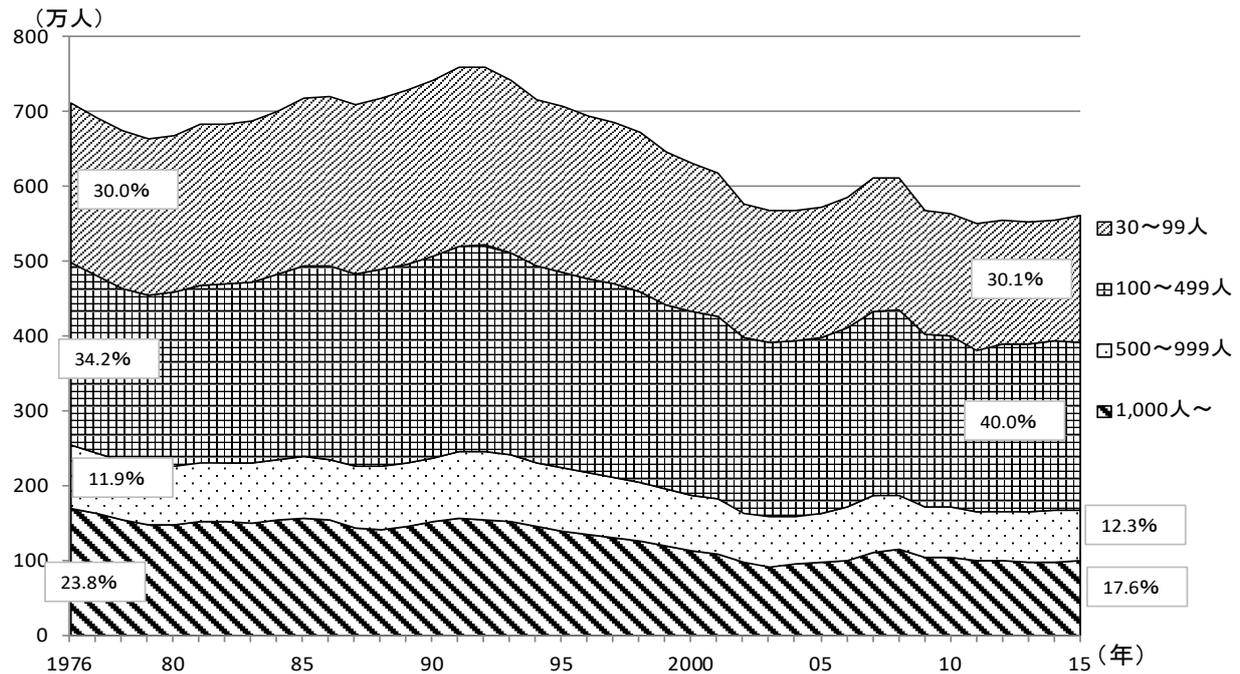
資料出所 経済産業省「工業統計表」

(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。

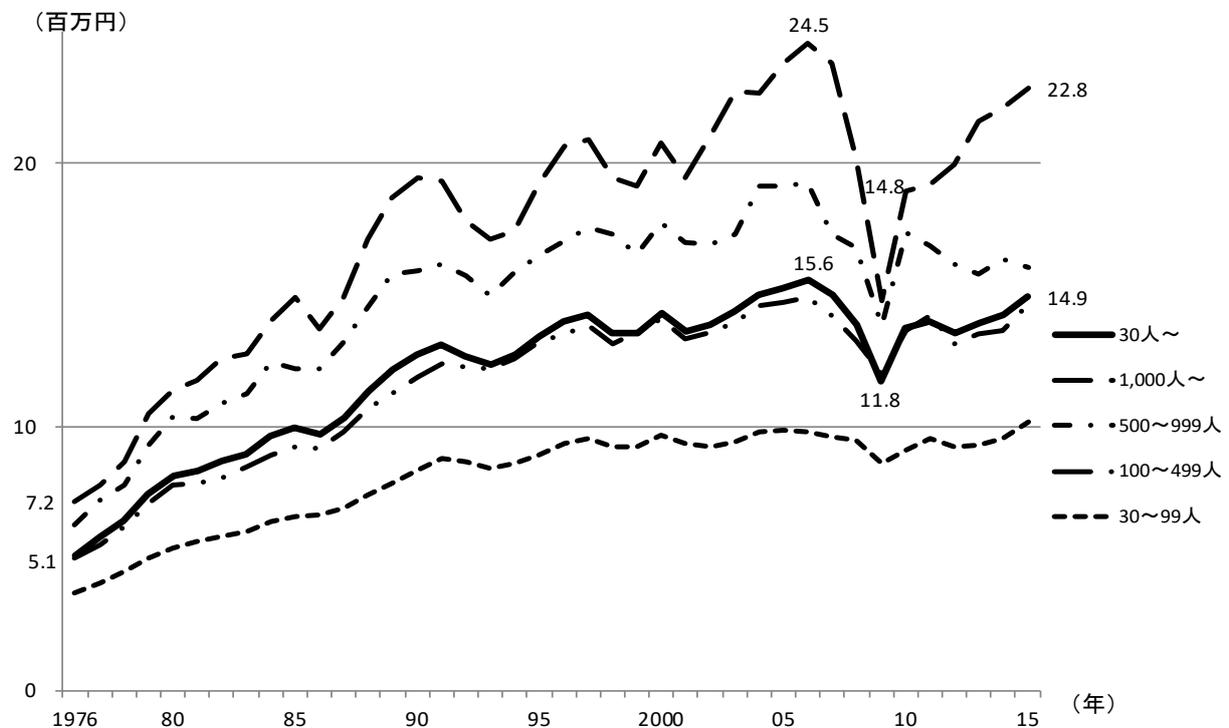
第3-2-2図 事業所の従業者規模別常用労働者数の推移(製造業、30人以上)



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。

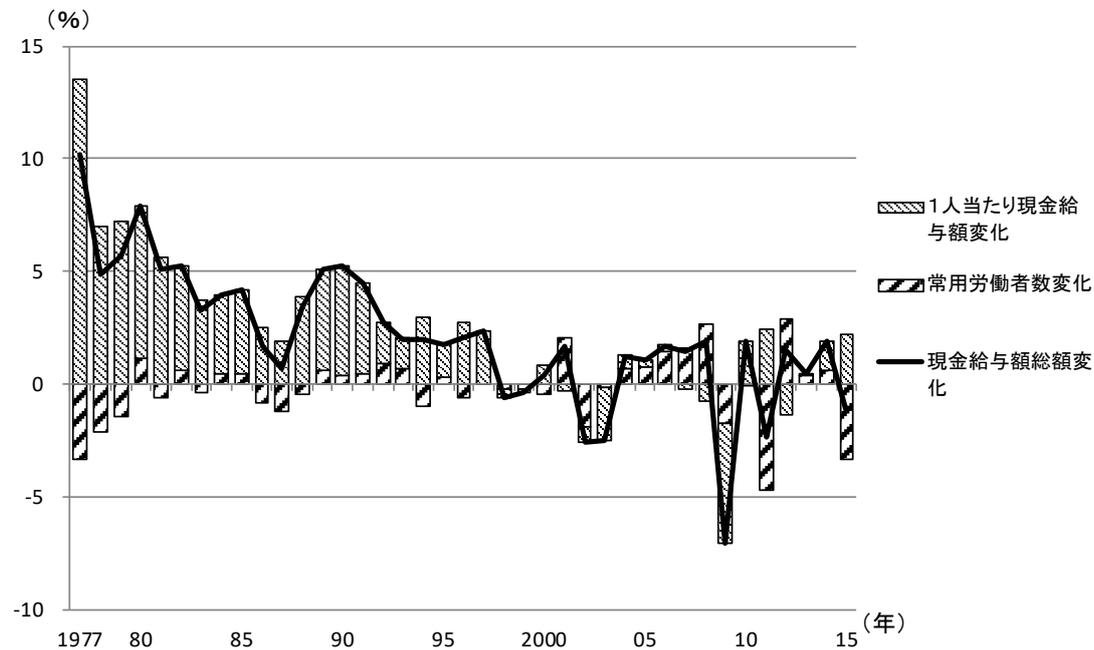
次に、図では一般労働者に関する要因が白っぽい色で、パートタイム労働者に関する要因が濃い色で概ね塗り分けてあるが、一見してわかるとおり、どの規模についても濃い塗り分けの部分はごくわずかである。パートタイム労働者比率は、最も高まった100~499人規模においても1993年の9.0%から2015年の13.2%であり、製造業の常用労働者に限ってみる限りそれほどの高まりになっていないこと、また、賃金が低く、労働時間が短いことから労働費用全体に及ぼす影響は非常に小さいことが考えられる。比較的寄与が大きいのは、一般労働者の特別給与や所定外労働時間である。

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。

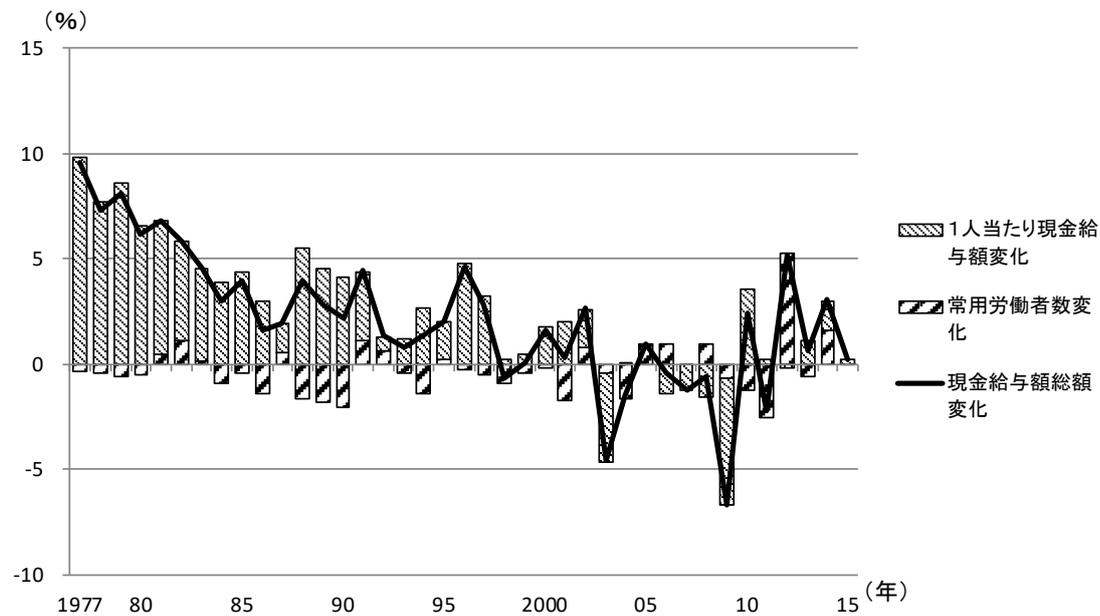
付加価値が減少した年には、労働費用に対する一般労働者数の減少寄与が大きい。アジア通貨危機、リーマンショックを含む世界同時不況のような大きな経済ショックに対してはリストラクチャリングも行われたであろうが、就職氷河期のような採用抑制も一般労働者数を減少させる。次いで、特別給与の寄与が大きい。ボーナスは労働費用弾力化にかなり寄与している。また、所定外労働時間も500人以上事業所では特別給与と同じか、それ以上に寄与している。一方で、所定内給与は労働費用調整を妨げており、景気後退期においても労働力

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

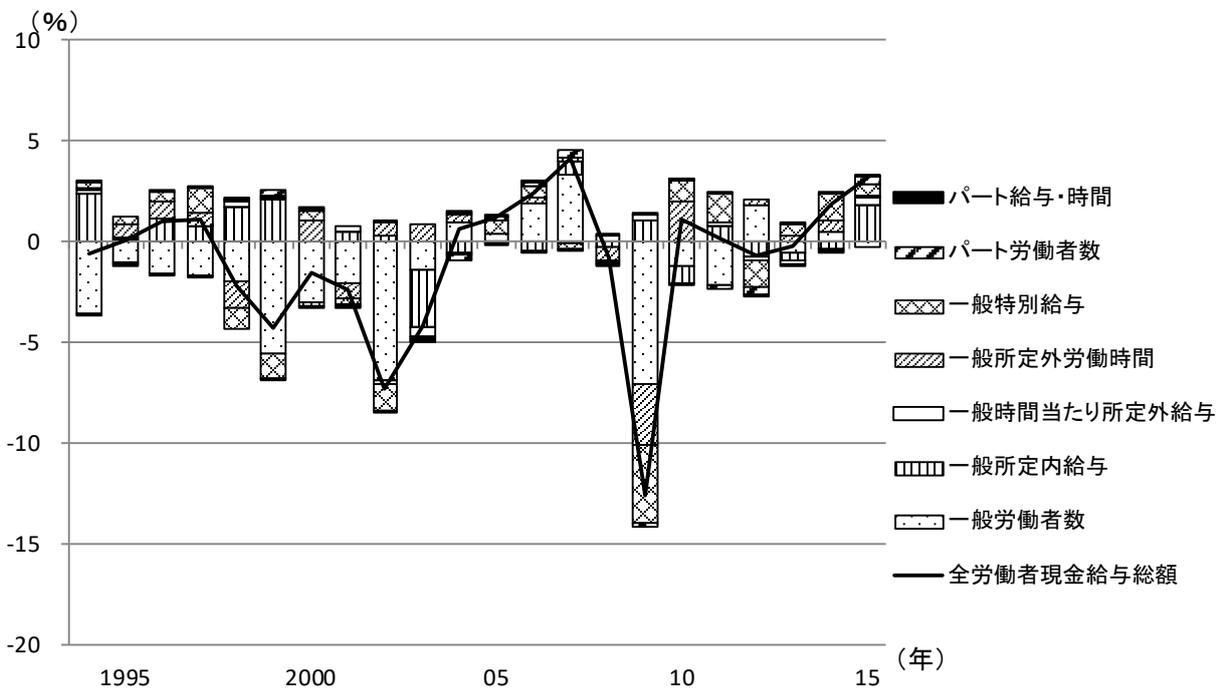


資料出所 経済産業省「工業統計表」

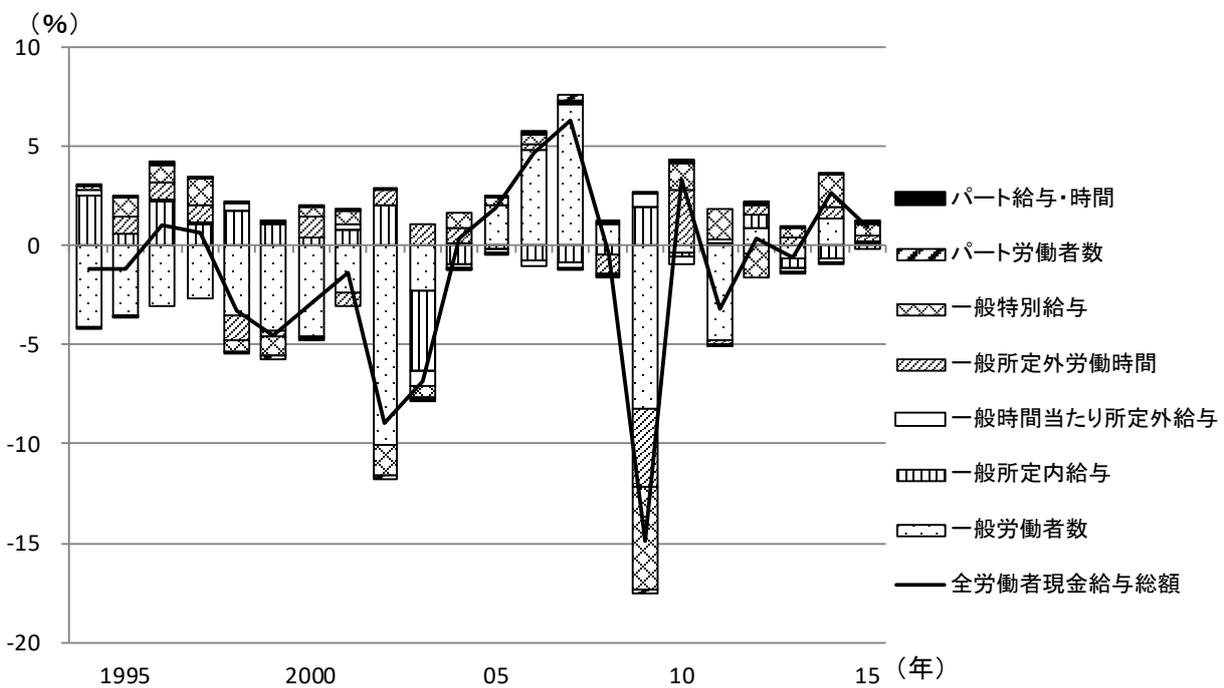
(注) 1984年、1993年、2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

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)

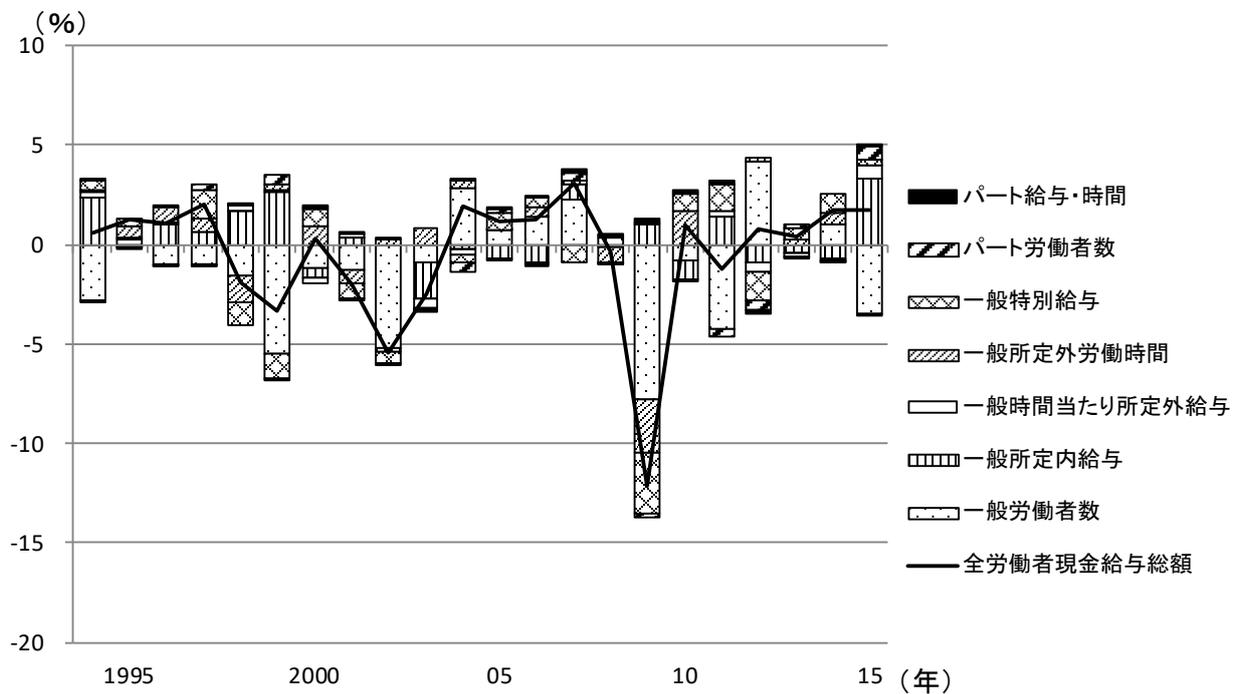
①30人以上



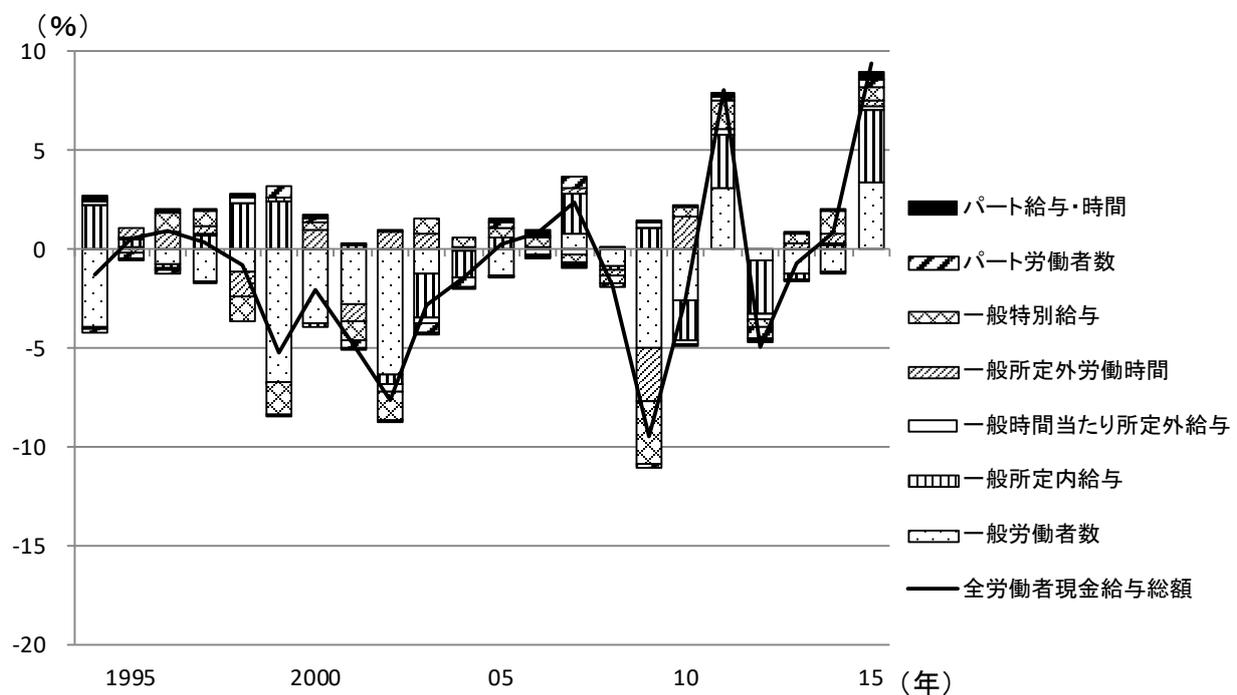
②500人以上



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		時間当たり所定外労働							
	数	所定内給与	時間	特別給与	数	給与・労働時間	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)

	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。