

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」）。

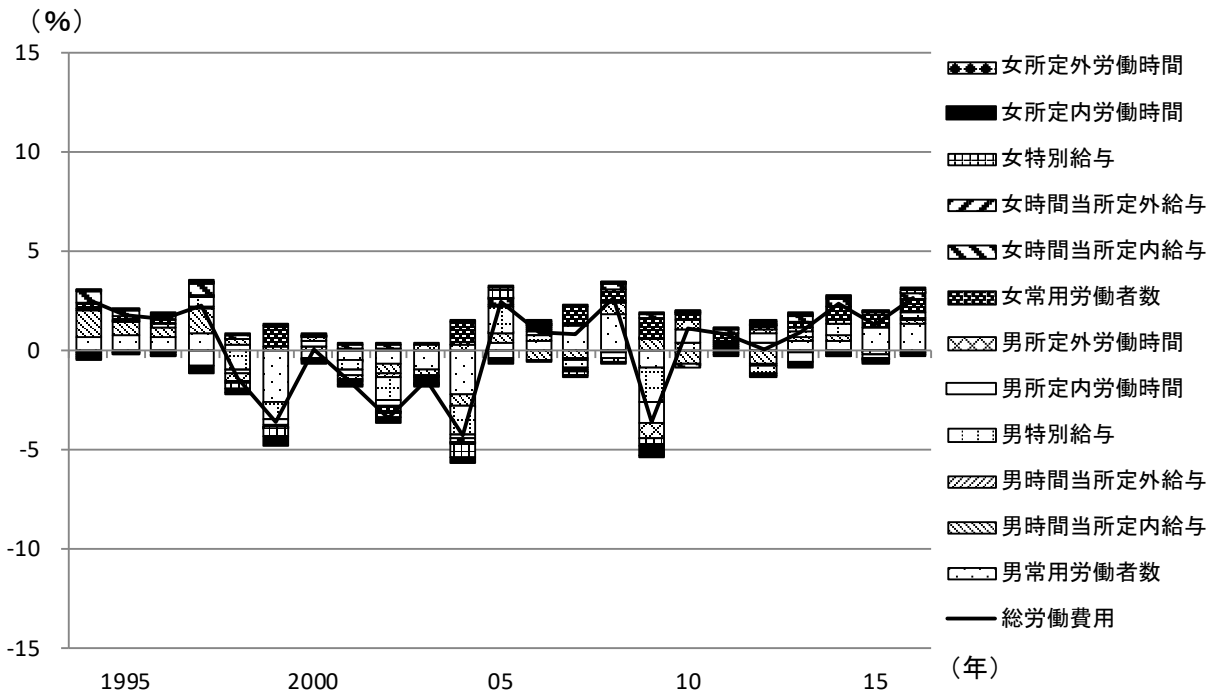
*19 100人以上企業における課長級以上に占める女性の割合は、1988年の1.4%から1997年3.3%、2007年5.8%、2017年9.6%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）となっている。

*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。

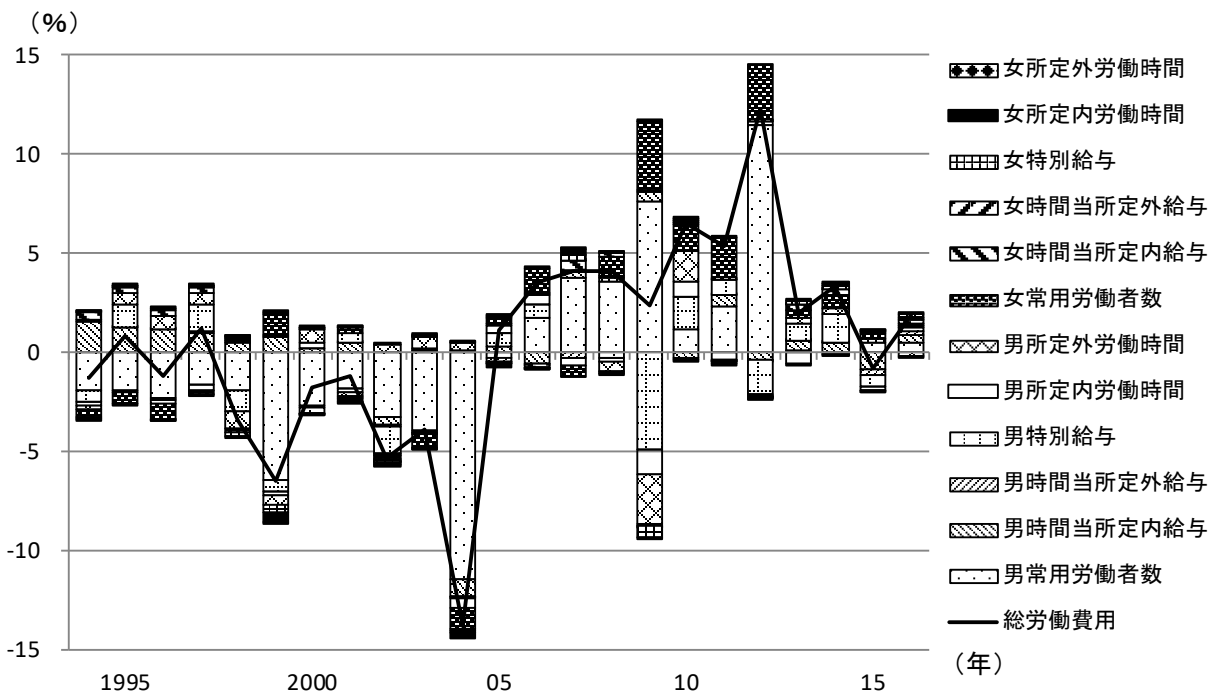
*21 男性（コア労働者）についても所定内給与を時間当たり給与と所定内労働時間に分解している点が異なる。

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)

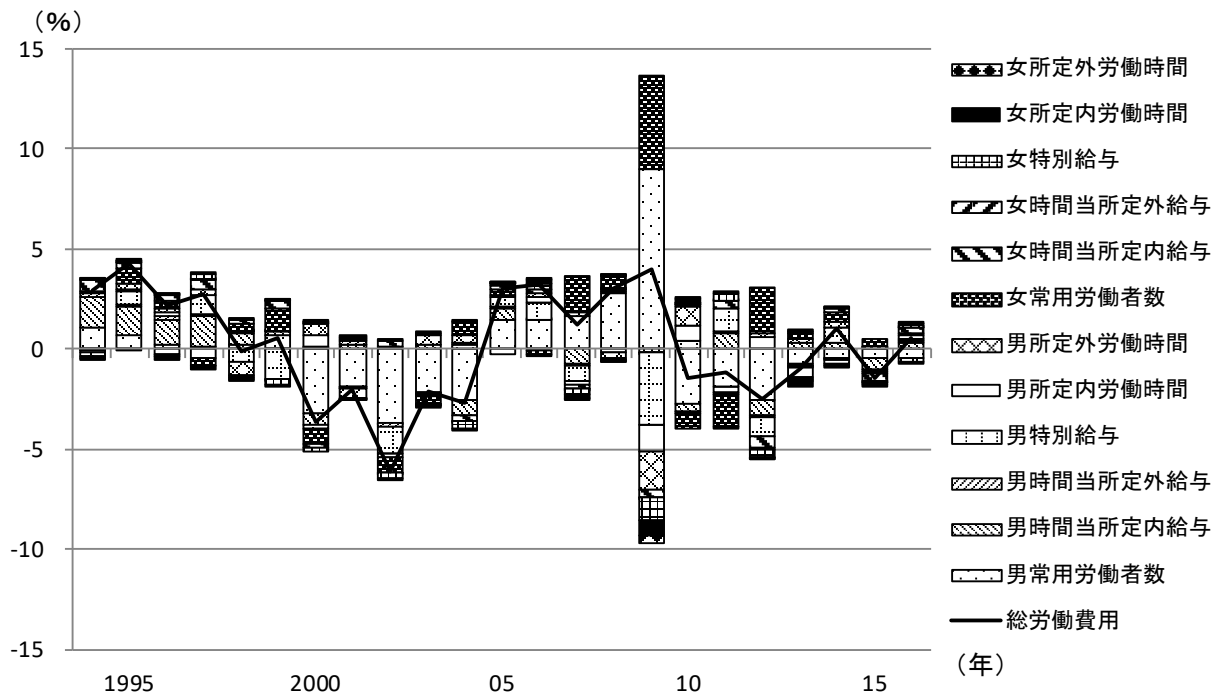
①5人以上



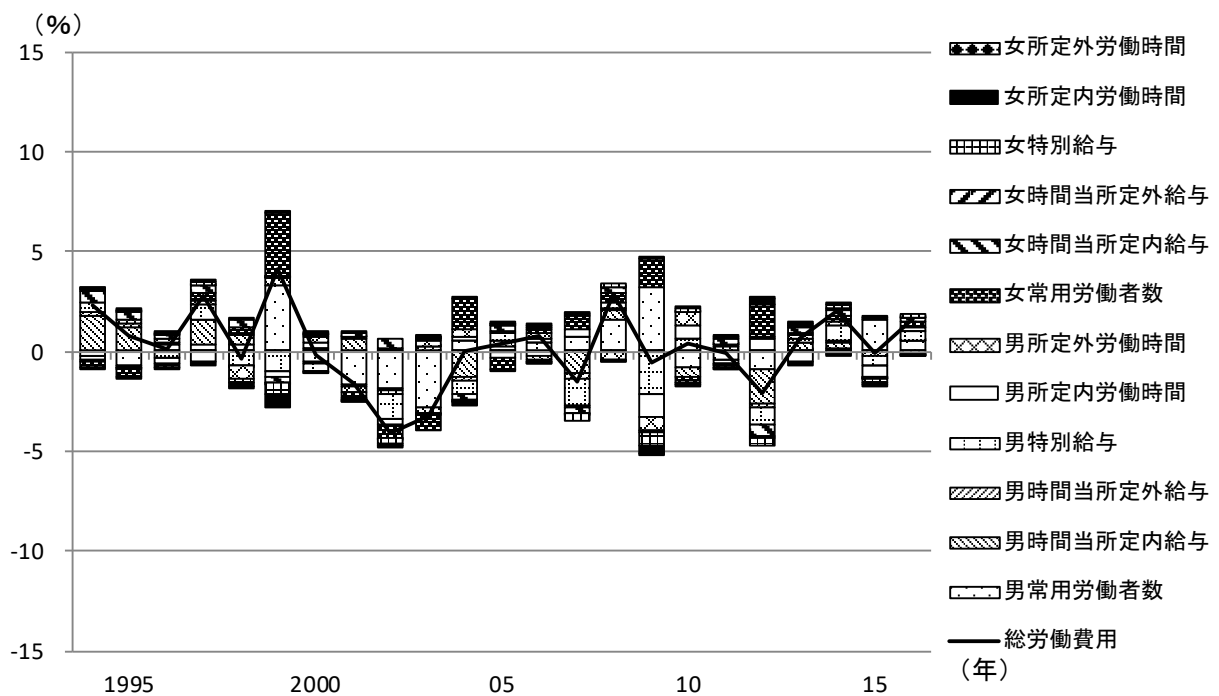
②1,000人以上



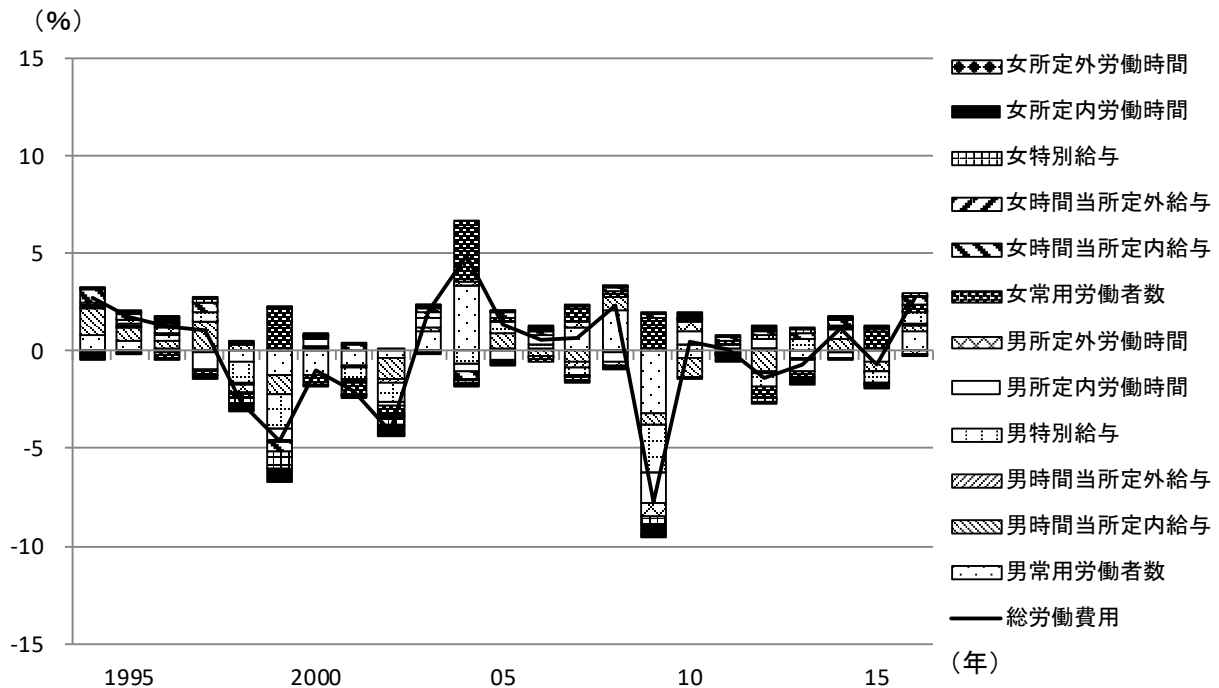
③500～999人



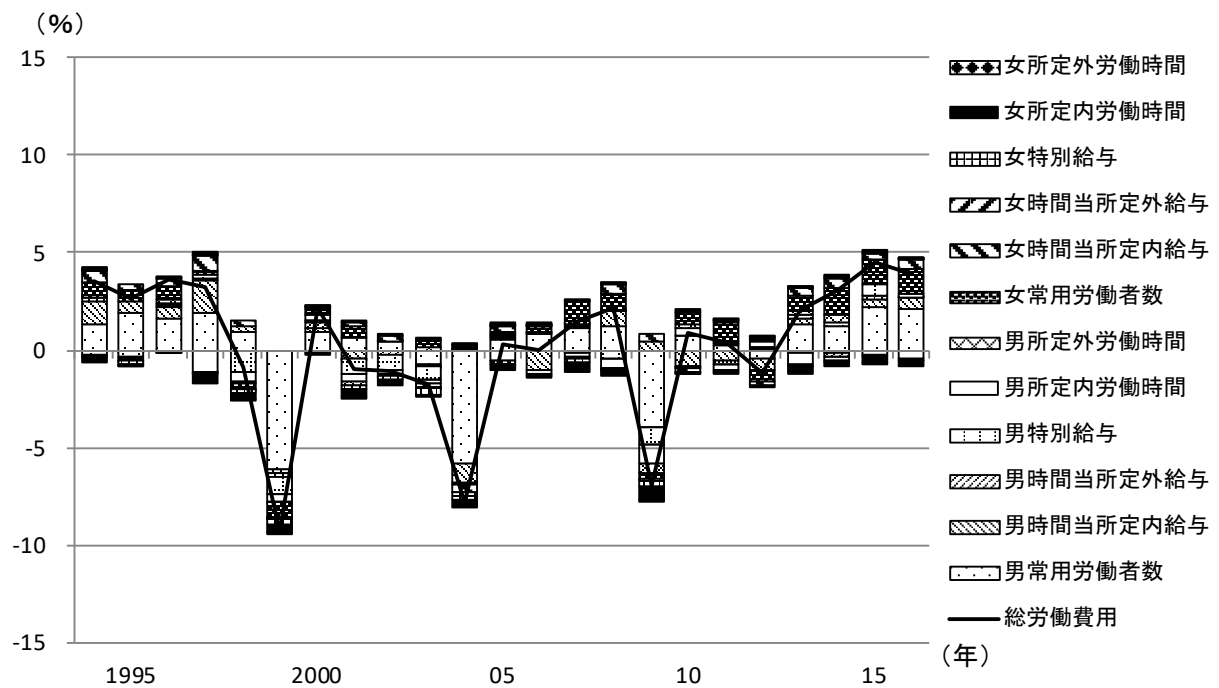
④100～499人



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でみると、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			
															%		
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。

規模毎に足し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

	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	
													変動係数
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

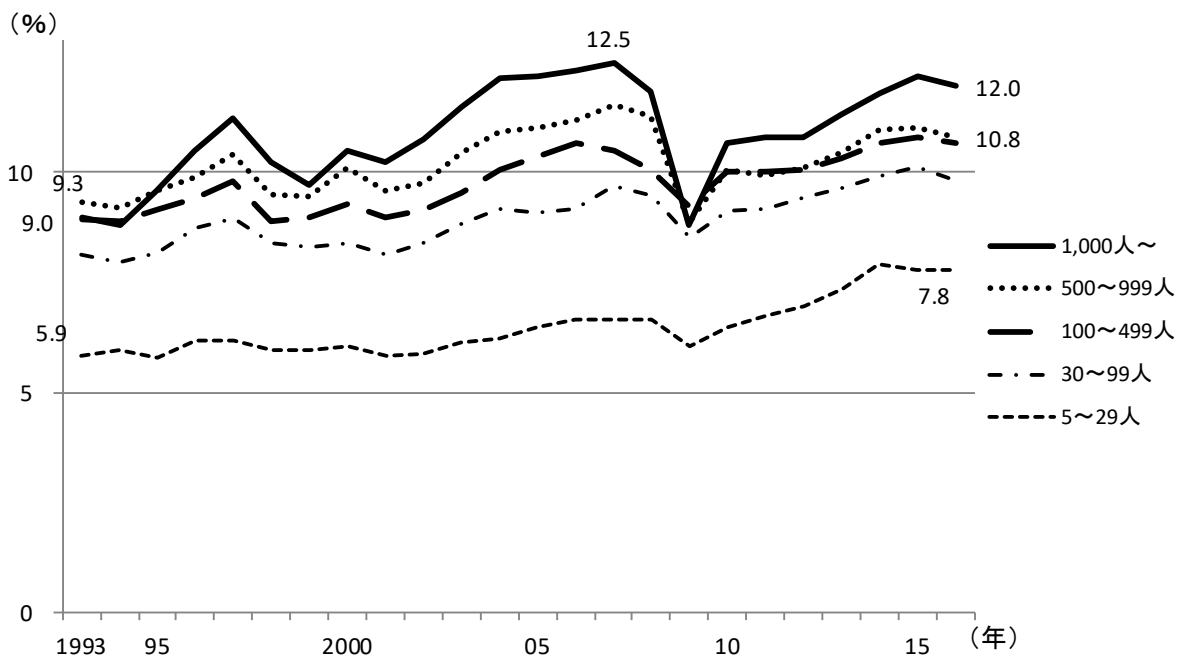
	男性				女性						
	常用労働者数	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与	時間当たり所定内給与	所定内労働時間	時間当たり所定外給与	所定外労働時間	特別給与
5人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1993-2016年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1993-2000	26.2	56.7	156.1	54.5	73.7	46.8	32.1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

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。

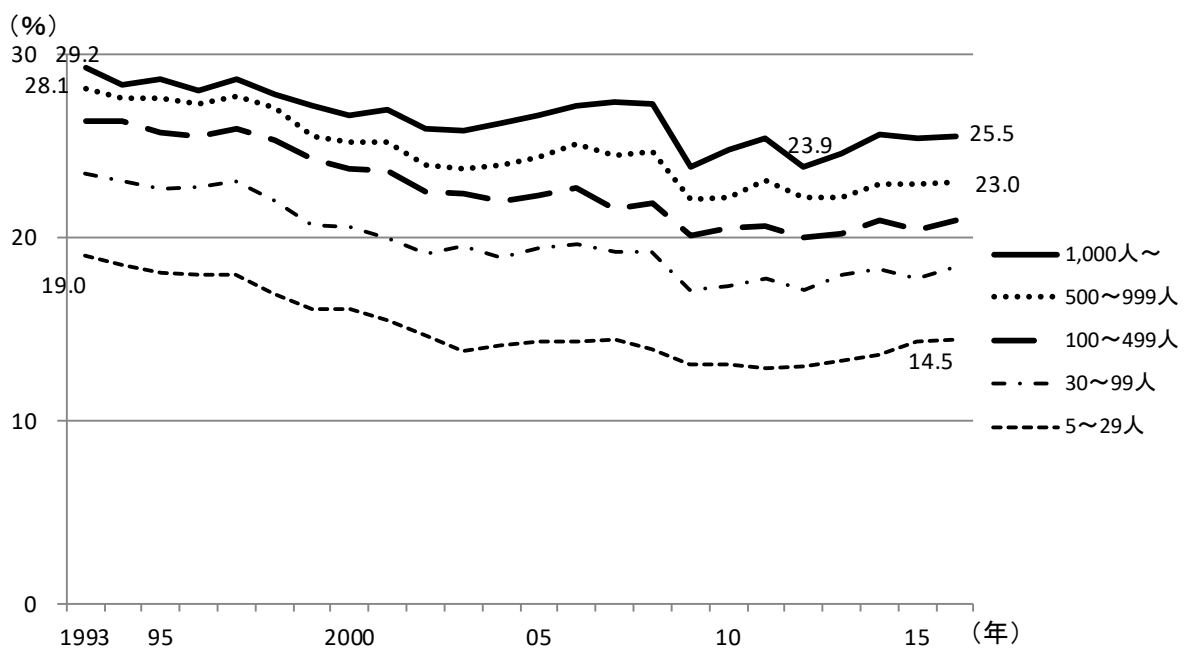
(注) データについては巻末資料を参照。

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を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」で長時間労働是正や均衡処遇、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。

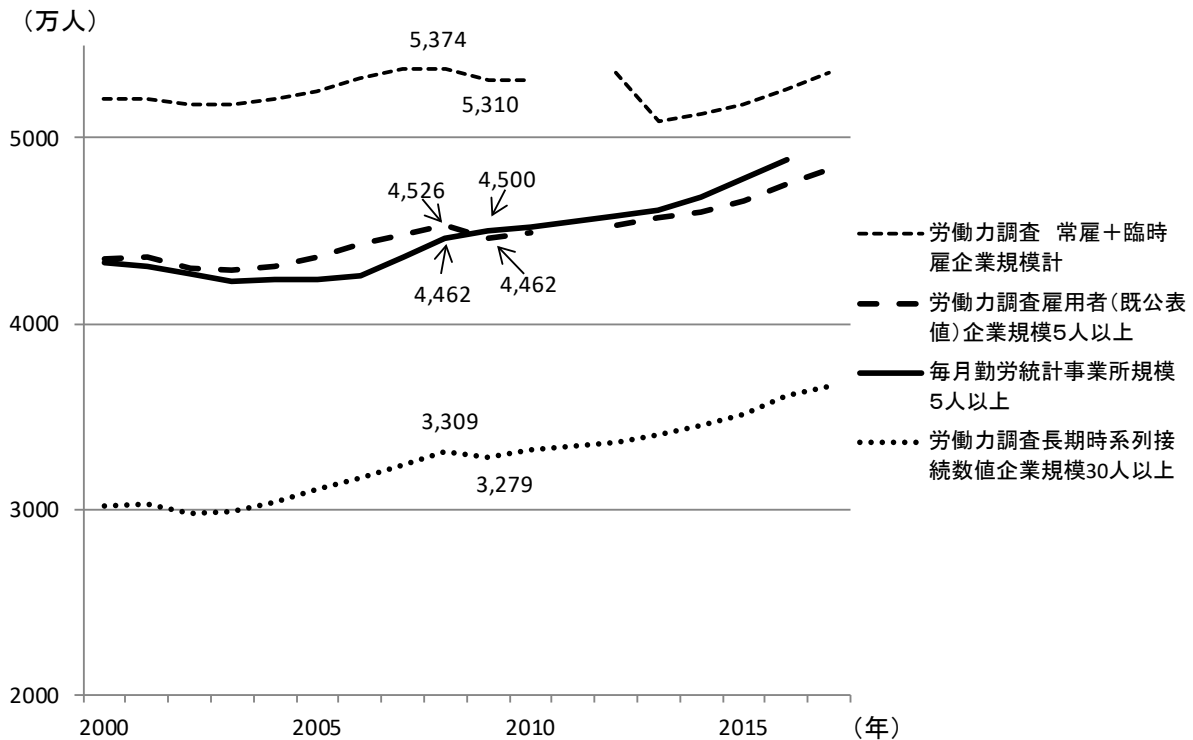
厚生労働省「毎月勤労統計」では、常用雇用指数について5人以上と30人以上の2系列しか作成されておらず、それ以外の規模別には時系列比較に使用されることを前提としていない。それを本稿では、5人以上の指数を元に結果原票の構成比でそのまま按分するという手法を使ったこともあり、計算上の誤差が生ずることは避けられないことは踏まえる必要がある。

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。

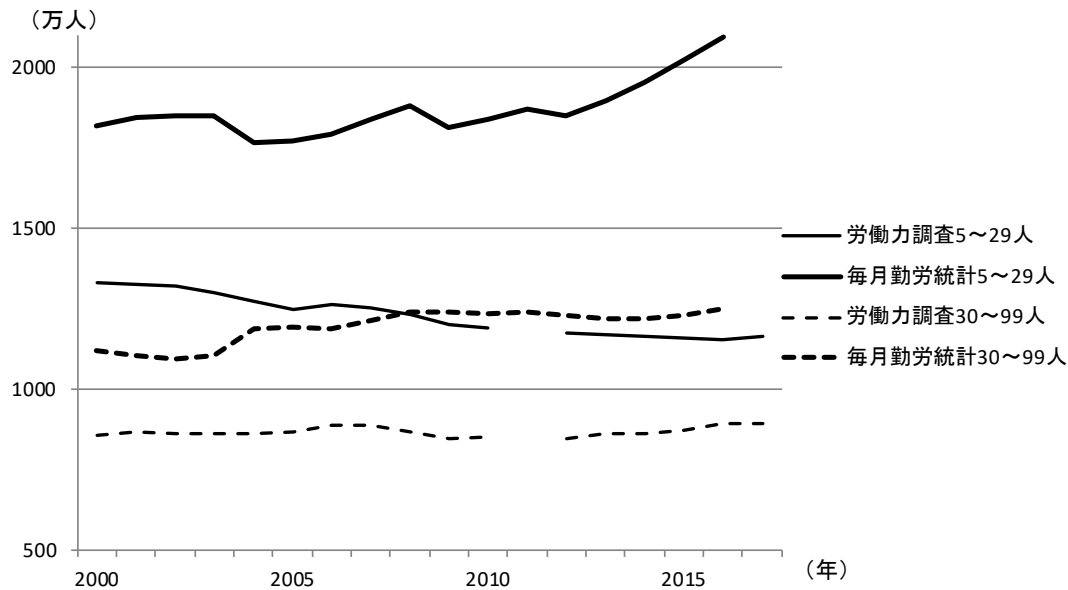
だが、以後は「毎月勤労統計調査」の方が上回り、近年の増加率は概ね「毎月勤労統計調査」の方が高くなっている。両者の違いは、「労働力調査」の雇用者には「日々又は1か月未満の契約で雇われて」いて前2か月に18日未満しか働いていない日雇と、(他に分類される、すなわち現業の)公務の産業、5人以上規模企業の5人未満事業所の雇用者が含まれることであり、この違いから2009年以降「毎月勤労統計調査」を下回るようになってたことを説明することは難しい*23。

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

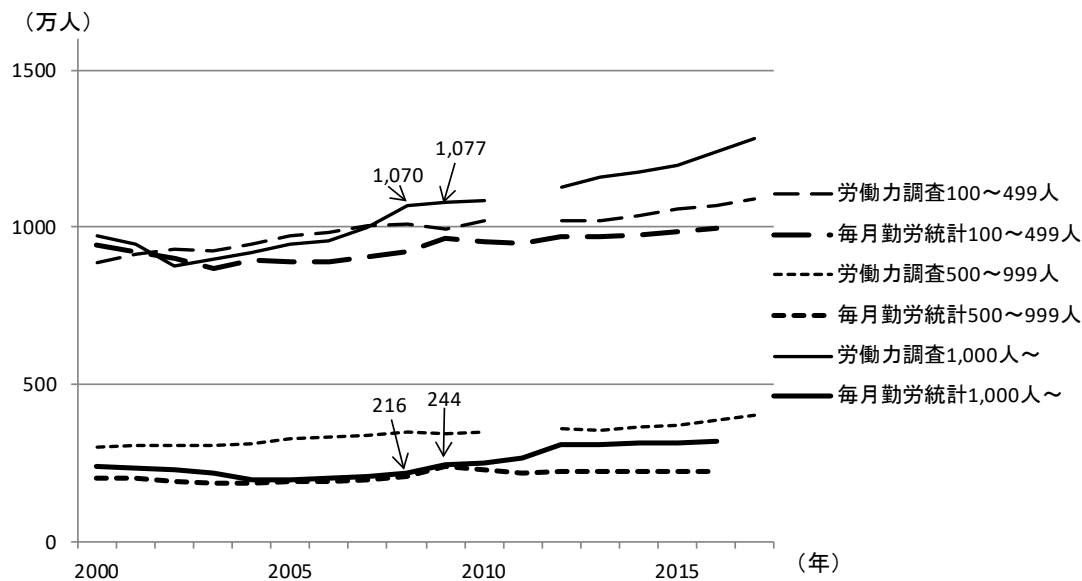
*23 次回の「労調」のベンチマーク変更や「毎勤」のギャップ修正で解消される可能性はある。

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。