

2020 年度調査研究事業報告書

中小企業の従業員待遇と就業環境
—世帯個票データを用いた大企業との比較分析—

2021 年 3 月

一般財団法人 商工総合研究所

要旨

- 従業員待遇について勤務時間をみると、週休制度は男女共通して中小企業で週休 2 日制の定着が遅れている。週労働時間は残業等もあって大企業で長い。賃金水準は正規雇用では男女とも企業規模が小さいほど賃金水準が低い、非正規雇用は小規模企業を除きほぼ同水準である。
- 就業環境について福利厚生面（育児休業制度・介護休業制度）をみると、企業規模が小さいほど制度の整備と周知が遅れている。仕事の習熟に要する期間は企業規模が大きいほど長く、男女別には男性の方が長い。
- 既婚女性の就業環境についてみると、通勤時間は正規雇用で企業規模が小さいほど短い、非正規雇用では企業規模による差は小さい。結婚・出産後の仕事の続けやすさは企業規模の大きい方が評価は高いが、育児休暇制度の整備・周知状況に比べると差が小さく、中小企業における制度外での対応の存在を示唆する。仕事内容への興味の度合いは正規雇用・非正規雇用とも企業規模が小さいほど評価が高い。能力発揮や技術習得に関しては中小企業の方が大企業より評価が高い。昇進・地位向上の機会は企業規模が大きいほど評価が高い。
- 既婚女性の同じ会社での勤務希望と就業環境との関係をみると、正規雇用・非正規雇用いずれも通勤時間の長さ、結婚・出産後の仕事の続けやすさ、仕事内容への興味、人間関係の良好さの 4 項目が正に有意な関係にある。中小企業は仕事内容への興味と正規雇用における通勤時間の長さで優位にあり、能力発揮と技術習得の優位性を活かすことが就業環境面での強みとなる。
- 世帯収入の主たる担い手である男性について所属企業規模別に世帯のライフスタイルをみると、世帯収入額や貯蓄額は所属企業規模が小さいほど少ない。生活程度の水準や満足度も所属企業規模が小さいほど低い。家庭における女性の家事負担の重さは所属企業規模間の差は小さい。

目次

はじめに

1. 使用データと分析方法
2. 従業員待遇と就業環境の企業規模別比較
 2. 1 夫婦世帯の有業率
 2. 2 就業形態
 2. 3 従業員待遇
 - (1) 勤務時間
 - (2) 賃金
 - (3) 育児休業制度と介護休業制度
 2. 4 勤務先企業の状況
 - (1) 職種
 - (2) 習熟期間
 - (3) 配置転換
 - (4) 研修体制
 - (5) 定着状況
 2. 5 既婚女性の就業環境の状況
 - (1) 通勤時間
 - (2) 結婚・出産後も仕事を続けやすいか
 - (3) 仕事内容への興味
 - (4) 職場での人間関係
 - (5) 能力発揮・技術習得・昇進
3. 女性が働きやすい就業環境
 3. 1 働き方の希望
 3. 2 就業環境と同じ会社での勤務希望の関係
 3. 3 女性が働きやすい職場環境と中小企業
4. 所属企業の規模と世帯のライフスタイル
 4. 1 収入と貯蓄額
 4. 2 世帯住居
 4. 3 生活実感
 4. 4 女性の家事負担
5. おわりに

参考文献

はじめに

中小企業の従業員待遇は賃金水準等労働条件面や福利厚生面で大企業に及ばず、国内における個人の所得格差問題の一因となっている。一方で、中小企業は経営の機動性を生かして従業員の満足度の高い就業環境を提供する可能性を秘めている。中小企業は従業員への雇用待遇面において改善の余地は大きいものの、雇用のあり方については新しい可能性をもたらさうる存在でもある。

このような観点に立てば、中小企業の従業員待遇や就業環境について定性的な側面を含め実態を把握することは重要である。企業規模別の就業環境の比較分析を行う際に利用可能な統計としては総務省「労働力調査」「就業構造実態調査」や厚生労働省「雇用動向調査」「賃金構造基本統計調査」などがある。これらのデータは賃金や労働時間など定量データが中心で、就業環境に関する定性的評価のデータは限られる。また、集計データが中心で、個票データへのアクセスに制限があることがきめ細かい分析の制約となっている。

本稿では慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「消費生活に関するパネル調査」の最新調査の個票データを用い、中小企業の労働時間や賃金といった従業員待遇に関する定量的指標に加え、仕事の内容、満足度といった定性的な就業環境を男女別及び正規雇用・非正規雇用別にみていく（男性は正規雇用のみ）。企業規模別に比較分析することで、中小企業が大企業と比べ劣っている点と優れている点を示す。同じ会社での勤務希望と就業環境との関係进行分析することで、重視すべき就業環境は何かを明らかにする。最後に、収入の基盤が中小企業にあるか大企業にあるかで夫婦世帯のライフスタイルがどのように異なってくるかを分析する。

統計の設計上未婚男性のデータがないため、本稿では既婚男女に限定して分析する。また、この調査は回答が女性経由である関係上、女性視点の定性的項目が充実している。本稿では女性の労働参加と企業の女性活躍の観点から、中小企業の既婚女性の就業環境についても重点的に採り上げる。

1. 使用データと分析方法

慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「消費生活に関するパネル調査」(JPSC)は同大学が1993年から既婚及び未婚女性を対象に毎年行っているアンケート調査で、最新では2017年に調査した第25回のデータが利用可能である（以下「慶應調査」と略す）。アンケート対象者は1959年生まれから1989年生まれまでをカバーしている。既婚女性の雇用環境のほか、夫の雇用環境も回答者である女性を経由して女性とほぼ同様の項目を調査している（一部の定性評価項目を除く）。

分析では最新の第25回データを用いる。分析サンプルの基礎となる既婚女性サンプルは最新第25回調査の調査時点で28歳から58歳までの年齢層をカバーしており、その年齢階層分布は図表1の通りである。

図表 1 既婚女性サンプルの年齢階層分布

	28～32歳	33～37歳	38～43歳	44～47歳	48～58歳	計
回答者数	470	150	308	248	245	1,421
構成比(%)	33.1	10.6	21.7	17.5	17.2	100.0

(資料)慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「消費生活に関するパネル調査」
(注)第25回(2017年)調査。以下の図表も同様

就業環境の分析は上記既婚男女サンプルのうち個人企業および法人企業で働く人を対象とし(全産業ベース)、公務員は含めない。企業規模は従業員規模¹30人未満、30人以上100人未満、100人以上500人未満、500人以上の4区分に分けて分析する。本稿では30人未満は小規模企業、30人以上100人未満は中小企業、100人以上500人未満は規模の大きい中小企業、500人以上は大企業と位置づける。

サンプルが所属する企業規模の構成比は図表2の通りで、男女の差は小さい。女性サンプルの企業規模別平均年齢は30人未満が43.0歳、30人以上100人未満が42.6歳、100人以上500人未満が43.1歳、500人以上が41.9歳で、いずれの規模においても40代前半である。男性サンプルは30人未満が46.0歳、30人以上100人未満が43.4歳、100人以上500人未満が43.6歳、500人以上が43.9歳である。所属企業の創立時期の分布は図表3の通りである。

図表 2 所属企業の規模別構成比

男性			女性 (%)		
	回答者数	構成比		回答者数	構成比
30人未満	427	34.0	30人未満	356	37.7
30人以上100人未満	198	15.8	30人以上100人未満	149	15.8
100人以上500人未満	273	21.7	100人以上500人未満	192	20.3
500人以上	358	28.5	500人以上	247	26.2
計	1,256	100.0	計	944	100.0

(資料)図表1に同じ

図表 3 所属企業の創立時期

男性						女性 (%)					
	戦前	昭和20年代 ～40年代	昭和50年代 ～63年	平成以降	計		戦前	昭和20年代 ～40年代	昭和50年代 ～63年	平成以降	計
30人未満 (n=200)	4.0	24.0	34.0	38.0	100.0	30人未満 (n=265)	3.8	18.5	26.0	51.7	100.0
30人以上100人未満 (n=175)	3.4	42.9	28.0	25.7	100.0	30人以上100人未満 (n=142)	3.5	31.7	30.3	34.5	100.0
100人以上500人未満 (n=242)	8.7	47.5	28.9	14.9	100.0	100人以上500人未満 (n=186)	7.0	41.4	27.4	24.2	100.0
500人以上 (n=333)	29.4	39.6	19.5	11.4	100.0	500人以上 (n=241)	24.1	41.5	18.3	16.2	100.0
計 (n=950)	14.0	38.9	26.5	20.5	100.0	計 (n=834)	10.3	32.5	24.8	32.4	100.0

(資料)図表1に同じ

(注)男性は正規雇用、女性は正規雇用・非正規雇用計の数値

¹ 臨時職員・アルバイトを除く。

2. 従業員待遇と就業環境の企業規模別比較

2. 1 夫婦世帯の有業率

まず、夫婦世帯の男女別の有業率²について確認する。既婚男性は97.6%とそのほとんどが仕事を持っており、既婚女性は74.5%でほぼ4分の3が仕事に就いている。慶應調査の過去データで既婚女性の有業率をみると2000年調査が52.7%、2010年調査が62.8%と、2000年以降の17年間で20%ポイント以上、2010年以降の7年間では10%ポイント以上上昇しており、夫婦世帯での共働きが主流となっていることがわかる。

夫婦世帯の共働きは男性が正規雇用・女性が非正規雇用のパターンが中心である。男性正規雇用の月収が中央値(35.0万円)以下の世帯では女性の労働参加率が78.5%であるのに対し35万円超の世帯では66.7%で、男性の収入の多寡が女性の労働参加に影響しているとみられる。

ただ、男性正規雇用の所属企業規模別に女性の有業率をみると、従業員30人未満が74.9%、30人以上100人未満が73.4%、100人以上500人未満が74.5%、500人以上が70.1%と大企業で若干低いものの、すべての規模で70%以上の就業率となっている³。正規雇用の賃金水準は規模の小さい企業ほど低いが、男性が規模の小さい企業に勤めることと既婚女性の労働参加に直接の関係性はみられない。

2. 2 就業形態

就業形態をみると(図表4)、既婚男性については全規模ベースで79.4%が正規雇用、14.7%が自営・家族従業者、5.9%が非正規雇用である。自営業はそれが生業で個人事業主として主体的に活動していることから勤務形態としては正規雇用に近い、既婚男性のほとんどは正規雇用者もしくはそれに近い労働条件で働いていると考えて差し支えないだろう⁴。以下では、男性の非正規雇用と自営・家族従業者は分析にたえるだけの数が確保できていないため分析を割愛し、正規雇用に絞って言及する。既婚女性は、全規模ベースで正規雇用が32.5%であるのに対し、パート・アルバイトが49.2%で、契約社員・嘱託・その他の7.7%などと合わせ6割近くが非正規雇用となっている。自営・家族従業者は8.6%である。以下、既婚女性は正規雇用と非正規雇用に絞って分析する。

前述の通り夫婦世帯ではほぼ4分の3が共働き世帯となっているが、その構成は夫正規雇用・妻非正規雇用のパターンが中心であり、既婚女性の労働参加は時間を限定したものとなっているのが実状である。このことを反映して、夫婦世帯の年収合算値に対する妻の収入

² 休職中を含む。

³ 有業率の従業員500人以上とそれ以外との差は統計的に有意でない。

⁴ 筒井(2015)は女性の非婚化の背景を、①女性の高学歴化が経済的自立をもたらす男性に求める結婚のハードルを上げたことと、②1995年以降、経済成長が鈍化し男性の所得見込みが低下したことの2点から説明している。この考えに立てば女性の求める条件に合った男性は正規雇用中心になる。

の割合（中央値ベース）をみると約 6 分の 1にとどまる。

既婚女性の非正規雇用への傾斜は子供のいる世帯に顕著で、子供のいない世帯で正規雇用が 46.9%で非正規雇用が 47.6%（パート・アルバイトが 35.0%、契約社員・嘱託・その他 9.8%、派遣社員 2.8%）とほぼ拮抗しているのに対し、1人以上子供がいる世帯の場合、非正規雇用 61.0%（パート・アルバイト 51.7%、契約社員・嘱託・その他 7.4%、派遣社員 1.9%）に対し正規雇用が 30.0%と非正規雇用が多数派となっている。

ちなみに慶應調査で独身女性は全規模ベースで正規雇用の割合が 57.2%で、非正規雇用の 38.5%（パート・アルバイト 22.8%、契約社員・嘱託・その他 10.7%、派遣社員 5.0%）を上回っている。もっとも、家事・育児等の制約が比較的小さい独身女性でも男性より正規雇用割合が 40%ポイント以上低い事実は、女性全般の正規雇用化が進んでいないことを示す。家事・育児負担の女性への偏りや所得税の配偶者控除の存在が女性の正規雇用への進出を阻害している可能性がある。

次に男女別及び正規・非正規雇用別の就業形態を所属企業規模別にみると（図表 4）、従業員 30 人未満で自営・家族従業者の割合が高いほかは規模による違いはほとんどなく、大半が正規雇用となっている。既婚女性では男性の場合と同様に従業員 30 人未満で自営・家族従業者の割合が高いほかは正規・非正規雇用の割合における違いは小さい。女性ではいずれの企業規模でもパート・アルバイトが最も多く、特に従業員 100 人未満の企業では非正規雇用はパート・アルバイトのウエイトが高い。一方、従業員 100 人以上の企業では契約社員・嘱託・その他や派遣社員の割合が高くなっている。既婚女性における正規雇用の割合はこの項目の調査を開始した 2010 年では従業員 30 人未満 21.1%、30 人以上 100 人未満 24.6%、100 人以上 500 人未満 34.9%、500 人以上 40.4%であり、30 人以上 100 人未満が大幅に上昇し、100 人以上 500 人未満も上昇した。一方で 30 人未満と 500 人以上はほぼ横ばいであり、女性の正規雇用は規模の大きい中小企業で割合が高くなっている。

江口（2018）によると、契約社員は雇用期間や業務内容が明確に定まった雇用形態で、年齢は若年層から高齢者まで幅広く分布しており、一定の専門性を有する人材を有期に雇用する側面と高齢者再雇用の意味合いを併せ持つ。一方嘱託は定年を迎えた社員など高齢者が多く、再雇用の受け皿としての性格が強い。派遣社員の活用と合わせ、規模の大きい中小企業や大企業では契約社員や嘱託を通じた再雇用や派遣社員の活用など、非正規雇用の形態に多様性を持たせていることがわかる。

⁵ 従業員 30 人未満の規模には個人企業が含まれるためである。自営・家族従業者を正社員・正職員とみなせば従業員 30 人以上の 3 区分とほぼ同様の分布となる。

図表 4 所属企業規模別の就業形態

既婚男性 (%)							既婚女性 (%)						
	正社員・ 正職員	派遣社員	契約社員・ 嘱託・その 他	パート・ アルバイト	自営・家族 従業者	計		正社員・ 正職員	派遣社員	契約社員・ 嘱託・その 他	パート・ アルバイト	自営・家族 従業者	計
30人未満 (n=425)	50.6	0.0	3.5	3.3	42.6	100.0	30人未満 (n=356)	21.1	0.3	2.8	53.1	22.8	100.0
30人以上100人未満 (n=197)	93.4	1.0	3.0	1.5	1.0	100.0	30人以上100人未満 (n=149)	37.6	1.3	8.7	52.3	0.0	100.0
100人以上500人未満 (n=273)	93.4	0.4	4.8	1.1	0.4	100.0	100人以上500人未満 (n=192)	40.1	3.6	12.5	43.8	0.0	100.0
500人以上 (n=358)	95.3	0.3	3.9	0.6	0.0	100.0	500人以上 (n=247)	40.1	3.6	10.5	45.7	0.0	100.0
計 (n=1,253)	79.4	0.3	3.8	1.8	14.7	100.0	計 (n=944)	32.5	2.0	7.7	49.2	8.6	100.0

(資料) 図表1に同じ

既婚男性・既婚女性が複数の仕事に就いている割合をみると (図表 5)、男性・女性とも正規雇用においては兼職率が 1~2%程度と割合が低く、ほとんどの場合 1 社専業の就業である。そのなかで女性では従業員 100 人未満の 2 区分で割合がやや高い。女性の非正規雇用ではいずれの規模でも 5%をやや上回り正規雇用に比べ兼職率が高いものの、兼職が幅広く行われているとはいえない。

図表 5 複数の仕事に就いている割合 (兼職率)

	(%)		
	既婚男性 正規雇用	既婚女性 正規雇用	既婚女性 非正規雇用
30人未満	2.8	5.3	6.5
30人以上100人未満	1.1	3.6	5.4
100人以上500人未満	1.6	1.3	7.0
500人以上	0.3	0.0	5.4
計	1.3	2.3	6.1

(資料) 図表1に同じ

就業者の学歴構成をみると (図表 6)、正規雇用では男性・女性とも企業規模が大きくなるほど大学卒の割合が高い。従業員 500 人以上では女性で専門・専修 (高卒後入学) 以上のいわゆる高等教育を受けた人が 80%以上を占め、男性の 72.7%を上回る。全規模ベースで女性の専門・専修以上の割合が男性よりやや高い⁶ことを考えても、大企業に勤める正規雇用女性の高学歴が特に目立つ。

既婚女性の非正規雇用では高校までの割合が全規模で 46.6%ある。従業員 500 人以上でも正規雇用に比べ高学歴への偏りは小さく、企業規模による学歴構成の大きな違いはない。なお、現在専業主婦、すなわち無業者であると回答した既婚女性の学歴は高校までが 42.2%、専門・専修 16.9%、短大・高専 21.2%、大学 19.8%で非正規雇用に近い構成となっている。無業者を構成する層と、就職・離職の頻度が高い非正規雇用を構成する層の学歴構成比が似

⁶ 就業者・非就業者合算の既婚女性の学歴構成は高校以下 39.1%、専門・専修 17.7%、短大・高専 21.6%、大学 21.6%である。一方、男性既婚者を同様にみると 42.5%、13.3%、4.6%、39.6%で女性に比べ高校以下と大学以上が多い。

通っており正規雇用のそれと異っていることは、正規雇用を構成する層が固定的である一方、専業主婦・非正規雇用間の流動性が高い可能性を示唆する⁷。

図表 6 所属企業規模別学歴構成

既婚男性正規雇用 (％)					
	高校以下	専門・ 専修 (高卒後)	短大・高専	大学以上	計
30人未満 (n=215)	53.5	19.5	2.3	24.7	100.0
30人以上100人未満 (n=184)	47.8	12.5	3.8	35.9	100.0
100人以上500人未満 (n=255)	40.4	14.1	5.9	39.6	100.0
500人以上 (n=341)	27.3	8.8	6.7	57.2	100.0
計 (n=995)	40.1	13.2	5.0	41.7	100.0

既婚女性正規雇用 (％)					
	高校以下	専門・ 専修 (高卒後)	短大・高専	大学以上	計
30人未満 (n=75)	37.3	20.0	24.0	18.7	100.0
30人以上100人未満 (n=56)	39.3	25.0	17.9	17.9	100.0
100人以上500人未満 (n=77)	27.3	32.5	13.0	27.3	100.0
500人以上 (n=99)	18.2	9.1	27.3	45.5	100.0
計 (n=307)	29.0	20.5	21.2	29.3	100.0

既婚女性非正規雇用 (％)					
	高校以下	専門・ 専修 (高卒後)	短大・高専	大学以上	計
30人未満 (n=200)	43.0	20.5	22.5	14.0	100.0
30人以上100人未満 (n=93)	48.4	23.7	18.3	9.7	100.0
100人以上500人未満 (n=115)	54.8	13.0	19.1	13.0	100.0
500人以上 (n=148)	43.9	12.8	21.6	21.6	100.0
計 (n=556)	46.6	17.5	20.9	15.1	100.0

(資料) 図表1に同じ

(注1) 高校以下は中学卒、中卒後専門・専修、高校の合計

(注2) 大学以上は大学と大学院の合計

2. 3 従業員待遇

経済学者の有沢広巳が日本経済の二重構造論に言及したのは1957年に遡るが、企業規模による賃金格差は現在も残存しており、終身雇用制度のもとでは所属する企業の規模は所得格差に直結する。さらに賃金の男女格差の問題があり、加えて現在では非正規雇用の増加に伴い正規雇用・非正規雇用間の賃金格差も顕在化していることから、格差問題は複雑化している。以下では労働時間、賃金、福利厚生といった従業員待遇について、男性正規雇用、女性正規雇用、女性非正規雇用に分けて企業規模別にみていく。

(1) 勤務時間

まず週当たりの休日数がどのようになっているかをみてみよう(図表7)。正規雇用については、既婚男性、既婚女性とも週休2日の割合は企業規模が大きいほど高く、従業員500人以上の企業では男女とも80%以上となっている。中小企業では週休2日の割合は低く、従業員100人未満の2区分では既婚男性で50%に満たず、既婚女性で60%台である。約20%を占める「1日超2日未満」はそのほとんどが週当たり1.5日である。これは隔週で週休2日となっていることを意味する。このように、大企業では完全週休2日制が概ね定着

⁷ 江口(2018)によると転職者の前職と現職の関係は、前職が正規雇用→現職正規雇用もしくは前職非正規雇用→現職非正規雇用のケースが多く、正規雇用・非正規雇用間の移動は少ない。

しているのに対し、中小企業では従業員 30 人未満で 31.6%、同 30 人以上 100 人では 45.4% であり、休暇制度の拡充が遅れている。このことは家事やレジャーに一定の時間を投入し仕事と休暇のメリハリをつけたいと考える就業希望者に対しては、中小企業が正規雇用としてこれを採用しにくい背景の一つとなっているとみられる。

有給休暇については 1 年間に取得できる制度上の休暇取得可能日数平均値が従業員 30 人未満、30 人以上 100 人未満、100 人以上 500 人未満、500 人以上の順に男性正規雇用で 6.9 日、13.9 日、18.0 日、18.9 日、女性正規雇用で 9.7 日、14.1 日、19.4 日、20.1 日と企業規模が大きいほど多くなる。実際の取得状況も同様で、男性正規雇用は 4.6 日、4.5 日、5.9 日、8.3 日、女性正規雇用は 7.4 日、8.4 日、9.7 日、10.5 日である。企業規模が大きいほど取得率は低くなり、制度上の取得可能日数より規模間の差は小さくなる⁸ものの、中小企業では取得可能日数が少ないことが休暇取得の制約となっており、週当たりの休日数と同様有給休暇制度の拡充が望まれる。

図表 7 週当たりの休日数

既婚男性正規雇用							既婚女性正規雇用						
	1日未満	1日	1日超 2日未満	2日	2日超	計		1日未満	1日	1日超 2日未満	2日	2日超	計
30人未満 (n=212)	8.0	40.1	18.9	31.6	1.4	100.0	30人未満 (n=69)	1.4	5.8	21.7	62.3	8.7	100.0
30人以上100人未満 (n=183)	7.1	21.3	25.1	45.4	1.1	100.0	30人以上100人未満 (n=56)	1.8	5.4	19.6	69.6	3.6	100.0
100人以上500人未満 (n=251)	4.4	10.0	21.1	64.1	0.4	100.0	100人以上500人未満 (n=75)	4.0	0.0	10.7	81.3	4.0	100.0
500人以上 (n=339)	3.5	6.5	7.7	81.4	0.9	100.0	500人以上 (n=90)	1.1	1.1	10.0	87.8	0.0	100.0
計 (n=985)	5.4	17.4	16.8	59.6	0.9	100.0	計 (n=290)	2.1	2.8	14.8	76.6	3.8	100.0

(資料)図表11に同じ

次に 1 週当たりの労働時間についてみてみよう (図表 8)。既婚男性の正規雇用ではいずれの企業規模でも約 80%が週 43 時間以上で⁹、週休 1 日なら 1 日平均 7 時間以上、同 2 日なら 8 時間以上勤務していることになり、フルタイム勤務が大半とみなすことができる。女性正規雇用は各企業規模とも 35~42 時間と 43 時間以上がほぼ同じ割合で、両者の合計が 80%程度となる。週休と比べ男女間の差異が大きく、男性では残業による労働時間の積み増しがあることが影響している。一方、企業規模による違いは男性・女性とも小さく、週休 2 日制度が定着している大企業では 1 日の労働時間が長く、週当たりの勤務日が多い中小企業では 1 日当たり労働時間が相対的に短いことで、1 週当たりの労働時間では規模間の平準化がある程度なされている。

既婚女性の非正規雇用における週労働時間は従業員 100 人以上 500 人未満の企業を除き、

⁸ 取得率 (取得可能日数に対する実際の取得日の割合) を従業員 30 人未満と 500 人以上で比較すると男性正規雇用は 67.0%対 44.2%、女性正規雇用は 75.9%対 52.4%で、大企業では有給休暇の使い残しが広範に存在する。

⁹ 43 時間以上の時間分布に企業規模による特段の傾向的差異がないことから、大企業もしくは中小企業に過重労働が偏って存在していることはないとみられる。

22～34 時間が最も多い。15～21 時間がそれに次いでおり、正規雇用より少なくなっている。従業員 100 人以上 500 人未満と 500 人以上の 2 区分では 35～42 時間と 43 時間以上がそれぞれ 20%台、10%台を占めている。規模が大きい企業では、既婚女性非正規雇用の一部が正規雇用並みの労働時間で勤務している様子が窺われる。また、従業員 30 人未満の企業では週 21 時間以下の割合が約 50%を占め、30 人以上 100 人未満の企業が 30%台であることと比べると、短時間労働の割合が高いのが特徴となっている。この点で小規模企業は、限定された時間を仕事に充てたいと考える非正規雇用での就業希望者に適した労働環境を提供している面があるといえる。

図表 8 1 週当たりの労働時間

既婚男性正規雇用 (%)						
	0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計
30人未満 (n=192)	54.8	29.5	11.6	0.7	3.4	100.0
30人以上100人未満 (n=165)	39.3	35.3	17.3	4.7	3.3	100.0
100人以上500人未満 (n=232)	35.4	32.7	22.6	4.0	5.3	100.0
500人以上 (n=315)	28.4	28.0	34.6	5.5	3.5	100.0
計 (n=904)	37.1	30.9	23.9	4.1	3.9	100.0

既婚女性正規雇用 (%)							既婚女性非正規雇用 (%)						
	0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計		0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計
30人未満 (n=192)	56.3	40.6	3.1	0.0	0.0	100.0	30人未満 (n=192)	67.9	29.2	2.8	0.0	0.0	100.0
30人以上100人未満 (n=165)	42.2	46.7	11.1	0.0	0.0	100.0	30人以上100人未満 (n=165)	51.0	43.1	5.9	0.0	0.0	100.0
100人以上500人未満 (n=232)	38.2	47.1	14.7	0.0	0.0	100.0	100人以上500人未満 (n=232)	48.6	42.9	8.6	0.0	0.0	100.0
500人以上 (n=315)	38.5	39.6	20.9	1.1	0.0	100.0	500人以上 (n=315)	43.1	46.6	10.3	0.0	0.0	100.0
計 (n=904)	43.3	42.9	13.4	0.4	0.0	100.0	計 (n=904)	53.1	39.9	7.0	0.0	0.0	100.0

(資料) 図表11に同じ

労働時間のうち残業時間は企業規模が大きいほど多い傾向がある (図表 9)。週当たりの有給残業時間が 1 時間以上ある割合は男女別及び正規雇用・非正規雇用とも概ね企業規模が大きい方が高く、週 6 時間以上残業がある割合は規模別の差がさらに大きくなる。週労働時間で示した 43 時間以上の層の割合は規模別に差はないが、この層の内部において大企業の方が労働時間は長いことが示唆される。なお無給の残業、すなわちサービス残業が週 1 時間以上ある割合は全規模ベースで既婚男性正規雇用が 54.9%、既婚女性正規雇用 41.2%、既婚女性非正規雇用 22.0%と正規雇用で割合が高い。男女差以上に正規雇用と非正規雇用での差が目立つ¹⁰。

¹⁰ 企業規模別の傾向的な差異は特段見られない。

図表9 週当たり有給残業時間の構成比

既婚男性正規雇用 (％)						
	0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計
30人未満 (n=192)	54.8	29.5	11.6	0.7	3.4	100.0
30人以上100人未満 (n=165)	39.3	35.3	17.3	4.7	3.3	100.0
100人以上500人未満 (n=232)	35.4	32.7	22.6	4.0	5.3	100.0
500人以上 (n=315)	28.4	28.0	34.6	5.5	3.5	100.0
計 (n=904)	37.1	30.9	23.9	4.1	3.9	100.0

既婚女性正規雇用 (％)							既婚女性非正規雇用 (％)						
	0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計		0	1～5時間	6～10時間	11～20時間	21時間以上	計
30人未満 (n=192)	56.3	40.6	3.1	0.0	0.0	100.0	30人未満 (n=192)	67.9	29.2	2.8	0.0	0.0	100.0
30人以上100人未満 (n=165)	42.2	46.7	11.1	0.0	0.0	100.0	30人以上100人未満 (n=165)	51.0	43.1	5.9	0.0	0.0	100.0
100人以上500人未満 (n=232)	38.2	47.1	14.7	0.0	0.0	100.0	100人以上500人未満 (n=232)	48.6	42.9	8.6	0.0	0.0	100.0
500人以上 (n=315)	38.5	39.6	20.9	1.1	0.0	100.0	500人以上 (n=315)	43.1	46.6	10.3	0.0	0.0	100.0
計 (n=904)	43.3	42.9	13.4	0.4	0.0	100.0	計 (n=904)	53.1	39.9	7.0	0.0	0.0	100.0

(資料) 図表11に同じ

このように労働時間に関しては、週休制度や有給休暇制度は大企業の方が中小企業より充実している。残業など出勤日における負担は大企業で相対的に大きく、均してみれば1週当たりの労働時間の差は企業規模間である程度平準化される。

労働時間に限定して考えれば、正規雇用では中小企業は週休制度の差により若干総労働時間が長くても勤務日の残業を少なくしたい就業者に、大企業は勤務日の労働時間が長くても休暇を確実に取得したい就業者に適している。非正規雇用では逆に中小企業は時間的拘束が少ないことを望む就業者に適している。

(2) 賃金

雇用者の給与収入¹¹ (月収ベース) の平均値と中央値について男女別及び正規雇用・非正規雇用別にみると (図表 10)、金額は男性正規雇用、女性正規雇用、女性非正規雇用の順になっており、それぞれの差は全規模ベースで1ヵ月当たり10万円以上に及ぶ。企業規模別には正規雇用では男女とも概ね規模が大きいほど給与収入が大きく、規模による収入格差が存在する。非正規雇用では従業員30人以上の3区分では規模間で平均値・中央値の差がほとんどみられないのに対し、30人未満の収入が30人以上と比べ少ない。これは前述の通りでみた週あたり勤務時間が小規模企業で短いことが関連していると考えられる。賃金格差は総じて性別や雇用形態別の方が企業規模別より大きく、現在の格差問題の中核が性別や雇用形態の違いであることが理解できる。

¹¹ 残業手当を含みボーナスを含まない税引前ベース。

図表 10 給与収入（月収ベース）

	平均値	中央値
30人未満	35.2	30.4
30人以上100人未満	34.0	32.0
100人以上500人未満	35.6	33.7
500人以上	42.7	40.0
計	37.7	35.0

	平均値	中央値
30人未満	23.8	20.7
30人以上100人未満	21.2	20.0
100人以上500人未満	24.9	24.0
500人以上	28.5	27.3
計	25.2	23.0

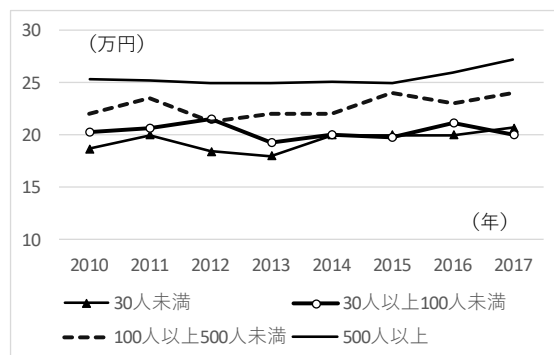
	平均値	中央値
30人未満	8.7	8.0
30人以上100人未満	17.7	18.0
100人以上500人未満	19.6	20.1
500人以上	17.7	18.5
計	14.4	12.0

（資料）図表1に同じ

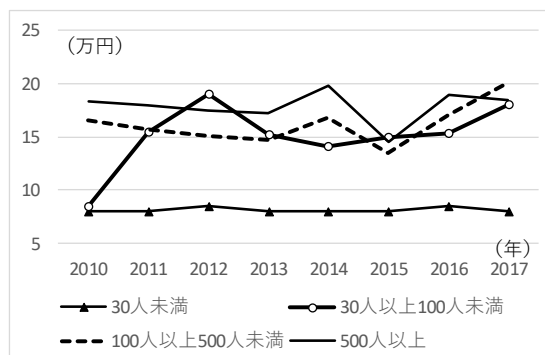
雇用者の給与収入の調査を開始した2010年調査以降の中央値の推移をみると、既婚男性はいずれの企業規模もほぼ横ばいで推移している。既婚女性は（図表11）、正規雇用の従業員100人以上の2区分では2016年以降中央値の水準がやや上昇している。一方、従業員30人未満と30人以上100人未満の2区分は2014年以降ほぼ同水準で推移しており、差が開きつつある。女性非正規雇用では従業員30人以上の3区分は正規雇用と比べ調査年次毎の振れが大きい一方、30人未満は横ばいで推移している。また、従業員30人以上の3区分では2016年以降水準が上昇している。このことは小規模企業における非正規雇用の位置づけがそれ以外の規模の企業と質的に異なっている可能性を示唆する。

図表 11 給与収入（月収ベース・中央値）の推移

既婚女性正規雇用



既婚女性非正規雇用



（資料）図表1に同じ

（注）年は調査年次

(3) 育児休業制度と介護休業制度

共働き世帯が夫婦世帯の4分の3を占める現状においては、育児休業制度や介護休業制度が機能しているかどうかは共働きを持続的に行いうるかどうか大きな影響を与える。慶應調査では直接の回答者である女性に対して育児休業制度や介護休業制度の有無や利用状況について質問している。勤め先企業に育児休業制度が「ある」割合について既婚女性の正規雇用を対象にみると(図表12)、企業規模によって開きがある。従業員100人未満の2区分では半分に満たず、特に30人未満は20%台にとどまる。一方、100人以上500人未満では60%を超え、500人以上では80%近くに及ぶ。

2000年調査、2010年調査と2017年調査の比較では、育児休業制度がある割合が従業員30人未満12.5%→17.0%→22.7%、30人以上100人未満で26.3%→37.7%→45.9%、100人以上500人未満で47.2%→61.2%→65.8%、500人以上で56.0%→71.3%→78.9%と、いずれの規模でも上昇している。ただ、従業員30人未満の小規模企業での伸びが他と比べ鈍く、企業規模別の制度格差は拡大している。

実際に自分に育児休業制度の利用資格があることを認識している割合をみると、従業員30人未満が11.3%、30人以上100人未満が30.4%、100人以上500人未満47.4%、500人以上が55.5%で、従業員100人未満の2区分における育児休業制度の認知度は同100人以上の2区分と比べ見劣りする。ちなみに非正規雇用で利用資格があることを認識している割合を企業規模の小さい順からみると7.0%、13.0%、23.9%、29.7%と正規雇用よりも一層低く、中小企業では制度面の不備と認知度の低さが複合的に作用しており、既婚女性が仕事を継続するうえでの制約となっているといわざるをえない。

図表12 育児休業制度と介護休業制度の有無(正規雇用)

育児休業制度 (%)					介護休業制度 (%)				
	ある	ない	わからない	計		ある	ない	わからない	計
30人未満 (n=353)	22.7	52.4	24.9	100.0	30人未満 (n=353)	10.8	53.3	36.0	100.0
30人以上100人未満 (n=148)	45.9	18.2	35.8	100.0	30人以上100人未満 (n=149)	29.5	18.8	51.7	100.0
100人以上500人未満 (n=190)	65.8	4.7	29.5	100.0	100人以上500人未満 (n=192)	42.7	8.9	48.4	100.0
500人以上 (n=247)	78.9	2.4	18.6	100.0	500人以上 (n=247)	61.1	2.8	36.0	100.0
計 (n=938)	49.9	24.2	25.9	100.0	計 (n=941)	33.5	25.5	41.0	100.0

(資料)図表1に同じ

(注)回答サンプルは既婚女性

介護休業制度の有無について企業規模別にみても(図表12)、企業規模が大きくなるほど「ある」の割合が大きくなっている。育児休業制度よりも割合が相対的に低いのは介護の当事者となる割合が育児の場合より低く、「わからない」とする回答が多いことによる。実際に自分に利用資格があることを認識している割合は30人未満が5.7%、30人以上100人未

満が 20.1%、100 人以上 500 人未満 33.9%、500 人以上が 43.9%である。非正規雇用で利用資格があることを認識する割合を同様にみると 2.5%、4.3%、15.7%、18.9%である。

2000 年調査、2010 年調査と 2017 年調査の比較では、介護休業制度がある割合が従業員 30 人未満 3.1%→6.8%→10.8%、30 人以上 100 人未満で 11.4%→16.7%→29.5%、100 人以上 500 人未満で 19.8%→36.8%→42.7%、500 人以上で 40.0%→53.2%→61.1%と育児休業制度同様に小規模企業での伸びが鈍い。

育児休業制度・介護休業制度のある企業について、実際に制度を利用した人がいるかどうかについて同様に企業規模別にみると、育児休業制度は順に 61.5%、76.7%、83.4%、83.2%で、介護休業制度は 6.7%、21.5%、30.9%、30.3%と、介護休業制度で従業員 100 人未満の 2 区分における利用率が低い。また、介護休業制度は大企業を含め利用率の水準そのものが低く、企業にとっては制度運用面で改善の余地が大きいといえよう。

育児休業制度や介護休業制度が利用できれば離職を踏みとどまれたケースが実際には少なくないと考えられ、制度の拡充と周知、及び利用しやすい制度運用体制を整えることが望まれる。

2. 4 勤務先企業の状況

慶應調査は夫婦世帯の夫と妻が勤務している企業について、職種のほか、行っている仕事の習熟期間や配置転換の頻度、研修体制、定着度など多方面にわたる質問をしている。これらを分析することで企業規模別の特徴をみていく。

(1) 職種

職種は仕事の内容を決定づける最も基本的な要素である。慶應調査では職種を管理職、専門職（勤務医、研究員、大学助教以上、裁判官など）、技術職（技術者、プログラマー、看護師、栄養士、薬剤師など）、教員¹²、事務職（一般事務、営業社員、銀行員など）、技能・作業職（工員、運転士、配達員、職人、清掃員など）、販売サービス職（店員、外交員、理・美容師、調理人、看護・歯科助手、介護職など）に分けて尋ねている。既婚男性は正規雇用について、既婚女性は正規雇用と非正規雇用別に分けて企業規模別にみていく。

既婚男性では企業規模が大きいほど管理職、技術職、事務職の割合が高い傾向があり、規模が小さいほど技能・作業職の割合が高い（図表 13）。こうした特徴は中小企業で現業担当者の割合が高く、大企業ほど間接部門の割合が高い（江口（2018））ことと整合する。

既婚女性の正規雇用では（図表 14）男性の正規雇用に比べ技術職、事務職、販売サービス職の割合が高い。なかでも事務職が多く、規模によるばらつきはあるものの、全規模でみると半数近くを占める。一方、管理職、専門職、技能・作業職の割合は低い。規模の小さい企業では技術職が比較的多いのが目立つほか、教員の割合が高く、特定の資格に基づいた仕

¹² 小学校・中学・高校の教諭のほか、幼稚園教諭や保育士も含む。

事を行うことが多いのが特徴である。販売サービス職も従業員 30 人以上 100 人未満の企業で 26.8%を占める。

図表 1 3 既婚男性正規雇用の職種構成

(%)

	管理職	専門職	技術職	教員	事務職	技能・作業職	販売サービス職	計
30人未満 (n=184)	7.1	1.1	10.3	0.5	16.3	52.2	12.5	100.0
30人以上100人未満 (n=184)	2.2	2.7	9.8	1.6	25.5	41.9	16.3	100.0
100人以上500人未満 (n=255)	5.9	2.0	16.1	1.6	23.9	36.5	14.1	100.0
500人以上 (n=341)	13.2	2.6	19.7	0.0	30.5	23.8	10.3	100.0
計 (n=964)	8.0	2.2	15.0	0.8	25.1	36.0	12.9	100.0

(資料)図表1に同じ

図表 1 4 既婚女性正規雇用の職種構成

(%)

	管理職	専門職	技術職	教員	事務職	技能・作業職	販売サービス職	計
30人未満 (n=66)	3.0	1.5	19.7	12.1	51.5	1.5	10.6	100.0
30人以上100人未満 (n=56)	0.0	0.0	16.1	10.7	26.8	19.6	26.8	100.0
100人以上500人未満 (n=77)	0.0	1.3	29.9	2.6	37.7	7.8	20.8	100.0
500人以上 (n=99)	3.0	1.0	13.1	0.0	62.6	3.0	17.2	100.0
計 (n=298)	1.7	1.0	19.5	5.4	47.0	7.1	18.5	100.0

(資料)図表1に同じ

既婚女性の非正規雇用は各規模とも販売サービス職が 40~50%を占め、際立って割合が高い(図表 15)。近年の女性の労働参加が主に非正規雇用であるなかで、職種が販売サービス職に偏っている様子が窺われる。また、女性非正規雇用の販売サービス職は所属業種が卸売業・小売業 36.7%、医療・福祉 24.1%、飲食業・宿泊サービス業 19.3%など幅広い。一方、既婚女性の正規雇用では医療・福祉の 30.3%が最も多く非正規雇用と同様に既婚女性の主要な就業対象業種となっているが、卸売業・小売業は 8.5%に過ぎない。

図表 1 5 既婚女性非正規雇用の職種構成

	専門職	技術職	教員	事務職	技能・作業職	販売サービス職	計
30人未満 (n=193)	0.5	5.7	9.8	26.4	11.9	45.6	100.0
30人以上100人未満 (n=93)	0.0	6.5	8.6	16.1	25.8	43.0	100.0
100人以上500人未満 (n=114)	0.0	8.8	0.9	16.7	22.8	50.9	100.0
500人以上 (n=148)	0.0	5.4	0.7	31.8	13.5	48.7	100.0
計 (n=548)	0.2	6.4	5.3	24.1	17.0	47.1	100.0

(資料) 図表1に同じ

(2) 習熟期間

仕事に就いている人にとって、その仕事が質的に他の人によって容易に代替可能な単純なものであるか、簡単には替えが利きにくいものであるかは、その仕事に個人の能力や創意工夫が反映されるものであるかによって決まり、本人のモチベーションに大きな影響を与える。また、報酬や労働時間、雇用の安定性といった待遇面への影響も大きいとみられる。以下では、従事している仕事を全くの新人ができるようになるまでどの程度の期間がかかると考えているか（習熟期間）を男女別・企業規模別にみていく¹³（図表 16）。

既婚男性正規雇用の場合、従業員 500 人未満の 3 区分では 1 年超とする回答が 50% 程度である。これに対し、500 人以上では 60% 程度であり、特に 5 年以上とする割合は 27.5% にのぼり 100 人未満の 2 区分の 10% 程度を大幅に上回るなど、大企業では習熟期間が長い。職種別には管理職、専門職、技術職の習熟期間が長い。なかでも管理職は従業員 500 人以上の企業では、仕事をできるようにするまでに期間 5 年超とする割合が 68.9% にのぼるなど長期間かかるとする回答の割合が高い。従業員 500 人以上の企業では管理職の割合が 12.9% と全規模の 7.7% に比べ高く、このことも大企業における習熟期間の長さにつながっていると考えられる。ただし、管理職のスキルは部署内及び部署間を跨いだ社内事情や企業文化への理解が必要であり、所属企業を問わずスキルが通用しやすい専門職や技術職と異なり企業特殊的な側面が強いとみられる点には注意が必要である。

¹³ 回答者は女性が本人、男性が配偶者の女性を通じた回答。

図表 16 既婚男性 自分の仕事を新人ができるようになるまでの期間（習熟期間）

	1か月以内	1か月超 1年以内	1年超 5年以内	5年超
30人未満 (n=211)	18.0	37.4	33.6	10.9
30人以上100人未満 (n=182)	14.8	43.4	31.3	10.4
100人以上500人未満 (n=252)	11.1	39.7	33.3	15.9
500人以上 (n=338)	8.9	31.4	32.2	27.5
計 (n=983)	12.5	37.0	32.7	17.8

(資料)図表11に同じ

既婚女性正規雇用では、1年以内が500人未満の3区分で60%以上、500人以上は54.6%と男性正規雇用より割合がやや高い(図表17)。また、5年超の割合が10%に満たないなど、男性に比べ習熟期間が短い。習熟期間が長いとされる管理職の割合が男性に比べ低いことが影響しているとみられる。企業規模別には男性の場合と同様、規模の大きい企業の方が習熟期間は長い傾向がある。

既婚女性の非正規雇用ではいずれの企業規模でも1か月以内が40~50%程度、1年以内では80%以上で大きな差はない(図表17)。1年超の場合は100人以上500人未満を除き10%に満たないが、熟練を要する仕事の一部は非正規雇用によって担われていることを示している。非正規雇用が熟練を要する仕事を行うことを本田(2010)は「非正規雇用の基幹労働化」と呼んでいる。この現象はスーパーなど小売業で組織的に推進されているとされ、前掲の販売サービス職に多くの女性非正規雇用者が従事していることと整合している。このことは非正規雇用者の能力を企業が戦力化し有効活用しているというプラスの要素と、熟練を要する仕事に見合った報酬が提供されていないというマイナスの要素を併せ持つ。

図表 17 既婚女性 自分の仕事を新人ができるようになるまでの期間（習熟期間）

	1か月以内	1か月超 1年以内	1年超 5年以内	5年超
30人未満 (n=75)	13.3	52.0	32.0	2.7
30人以上100人未満 (n=56)	19.6	55.4	23.2	1.8
100人以上500人未満 (n=76)	9.2	56.6	31.6	2.6
500人以上 (n=99)	6.1	48.5	40.4	5.1
計 (n=306)	11.1	52.6	33.0	3.3

	1か月以内	1か月超 1年以内	1年超 5年以内	5年超
30人未満 (n=199)	51.8	38.7	6.5	3.0
30人以上100人未満 (n=93)	51.6	43.0	4.3	1.1
100人以上500人未満 (n=114)	38.6	48.2	11.4	1.8
500人以上 (n=146)	45.9	46.6	6.8	0.7
計 (n=552)	47.5	43.5	7.2	1.8

(資料)図表11に同じ

(注)非正規雇用は派遣社員、契約社員・嘱託・その他、パート・アルバイトの合計

(3) 配置転換

1つの企業に一定年数勤務する場合、担当する業務内容に精通する、すなわちスペシャリスト的な能力を求められることもあるが、在籍年数が長くなるにつれ複数の異なる仕事に習熟する、すなわちゼネラリスト的な能力を求められる場合もある。主に後者の場合を念頭

に、正規雇用では長期の在籍を前提に一定の期間毎に配置転換が行われる。企業規模別・男女別に正規雇用における過去 1 年間での事業所内もしくは事業所間の配置転換の動向についてみると（図表 18）、男性の正規雇用では従業員 30 人未満を除く 3 区分では毎年 10 人に 1 人以上が配置転換の対象となっており、企業規模が大きいほどその割合は高くなる。転居を伴う配置転換も企業規模が大きいほど多く、従業員 500 人以上の大企業は 1 年で 20 人に 1 人強が対象となっている。

図表 18 既婚男性正規雇用の配置転換（過去 1 年間）

	(%)					
	転居を伴う事業所間(a)	転居を伴わない事業所間(b)	同一事業所内の別部署(c)	配置転換なし	計	配置転換あり(a)+(b)+(c)
30人未満 (n=199)	0.0	1.5	1.0	97.5	100.0	2.5
30人以上100人未満 (n=171)	1.2	5.3	4.7	88.9	100.0	11.1
100人以上500人未満 (n=242)	2.5	6.6	2.9	88.0	100.0	12.0
500人以上 (n=322)	5.3	6.5	6.8	81.4	100.0	18.6
計 (n=934)	2.7	5.2	4.2	87.9	100.0	12.1

(資料)図表1に同じ

女性の正規雇用も男性と同様、企業規模が大きいほど配置転換が多い傾向がある（図表 19）。ただし、従業員 100 人以上の 2 区分で配置転換の割合が 10%を超え男性とそれほど変わらないのに対し、100 人未満では男性よりも低い。転居を伴う配置転換については女性では従業員 500 人以上の企業を含め少ない。

なお、女性の非正規雇用では 1 年間で転居の有無にかかわらず配置転換があったとする回答割合は 30 人未満が 1.3%、30 人以上 100 人未満が 6.5%、100 人以上 500 人未満 3.1%、500 人以上が 2.4%と規模に関わらず多くない。

図表 19 既婚女性正規雇用の配置転換（過去 1 年間）

	(%)					
	転居を伴う事業所間(a)	転居を伴わない事業所間(b)	同一事業所内の別部署(c)	配置転換なし	計	配置転換あり(a)+(b)+(c)
30人未満 (n=67)	0.0	0.0	1.5	98.5	100.0	1.5
30人以上100人未満 (n=48)	0.0	2.1	2.1	95.8	100.0	4.2
100人以上500人未満 (n=70)	1.4	7.1	7.1	84.3	100.0	15.7
500人以上 (n=94)	1.1	7.4	6.4	85.1	100.0	14.9
計 (n=279)	0.7	4.7	4.7	90.0	100.0	10.0

(資料)図表1に同じ

(4) 研修体制

企業規模別の研修体制をみてみよう。過去1年間で業務に関する知識や技能を学ぶために研修会や講習会に派遣されたことがある割合は既婚女性の正規雇用では従業員30人未満が28.0%、30人以上100人未満35.7%、100人以上500人未満45.5%、500人以上39.4%と、規模の大きい企業で比較的实施率が高く、特に従業員100人以上500人未満の企業で高い。就業経験の浅い従業員のスキル向上のため行われる研修について年齢40歳未満を対象を限定してみると、従業員30人未満が34.4%、30人以上100人未満36.0%、100人以上500人未満60.5%、500人以上28.8%と100人以上500人未満での実施率の高さが目立つ一方、500人以上の大企業での割合が低い。正規雇用・非正規雇用とも大企業ほど研修を積極的に行っているとはいえない。非正規雇用では従業員30人未満が14.5%、30人以上100人未満21.5%、100人以上500人未満18.3%、500人以上21.6%と正規雇用に比べ水準が低い。30人未満がやや低いほかは企業規模別での差異は特段みられない。

派遣された研修会・講習会の主催者を企業規模別にみると(図表20)、いずれの規模でも「勤めている会社等」が最も多く、自社で研修を行う場合が一般的である。なかでも従業員500人以上は77.5%と高く、30人以上100人未満と100人以上500人未満も60%以上が自社で研修を実施している。一方30人未満は50%を下回っている。自社以外では「関連企業(機械を購入した企業等を含む)」「市や県等行政」「地元の団体(商工会議所等)や同業組合等」が主な主催者である。従業員500人未満の企業では500人以上の企業と比べ総じてこの3つが主催する割合が高い。なお、自社で研修を実施しない従業員500人未満の企業では3区分合算で「関連企業」で23.9%、「市や県等行政」で38.8%、「地元の団体や同業組合等」で34.3%の割合で研修が実施されており、自社研修の代替手段として取引先等自社と関連の深い企業や行政への依存度が高い。

図表20 研修会・講習会的主催者

	(%)						
	勤めている会社等	地元の団体(商工会議所等)や同業組合等	関連企業(機械を購入した企業等を含む)	市や県等行政	大学・専門学校等	留学	その他
30人未満 (n=62)	48.4	17.7	22.6	24.2	1.6	0.0	3.2
30人以上100人未満 (n=40)	60.0	17.5	20.0	25.0	5.0	0.0	2.5
100人以上500人未満 (n=56)	66.1	16.1	28.6	23.2	1.8	0.0	7.1
500人以上 (n=71)	77.5	9.9	18.3	5.6	1.4	0.0	4.2
計 (n=229)	63.8	14.9	22.3	18.3	2.2	0.0	4.4

(資料)図表1に同じ

(注1)複数回答

(注2)回答サンプルは既婚女性正規雇用・非正規雇用の合計

(5) 定着状況

勤務している企業への定着状況については、慶應調査では回答者の現在所属先の在籍期間の集計ができないことから、間接的な確認手段として回答者が過去1年間同じ会社に所属していたか、同じでないか（同じでない場合は以前も有業者の場合）をみてみよう（図表21）。

既婚男性の正規雇用では現在所属する企業の規模が小さいほど「同じでない」の割合が高く、1年以内に別企業から転職してきた割合が高いことがわかる。既婚女性の正規雇用では30人以上100人未満で「同じでない」の割合が高いが企業規模別での傾向は特段みられない。非正規雇用は現在所属する企業の規模が小さいほど「同じでない」の割合が高い。また、非正規雇用では男女の正規雇用比べ「同じでない」の割合が高く、転職の頻度が高い。

図表21 過去1年間の転職状況

既婚男性正規雇用 (%)			
	同じ会社	同じでない	計
30人未満 (n=215)	94.0	6.1	100.0
30人以上100人未満 (n=184)	94.6	5.4	100.0
100人以上500人未満 (n=255)	96.5	3.5	100.0
500人以上 (n=337)	97.0	3.0	100.0
計 (n=991)	95.8	4.2	100.0

既婚女性正規雇用 (%)				既婚女性非正規雇用 (%)			
	同じ会社	同じでない	計		同じ会社	同じでない	計
30人未満 (n=75)	96.0	4.0	100.0	30人未満 (n=174)	87.4	12.6	100.0
30人以上100人未満 (n=55)	89.1	10.9	100.0	30人以上100人未満 (n=82)	90.2	9.8	100.0
100人以上500人未満 (n=76)	94.7	5.3	100.0	100人以上500人未満 (n=100)	92.0	8.0	100.0
500人以上 (n=99)	96.0	4.0	100.0	500人以上 (n=127)	93.7	6.3	100.0
計 (n=305)	94.4	5.6	100.0	計 (n=483)	90.5	9.5	100.0

(資料) 図表1に同じ

(注) 「同じでない」は異なる会社に所属していたことを意味し、無業者を含まない

2. 5 既婚女性の就業環境

(1) 通勤時間

既婚女性の通勤時間（平日）の平均値を企業規模別にみると、正規雇用では従業員30人未満が0.54時間、30人以上100人未満が0.72時間、100人以上500人未満が0.84時間、500人以上が1.08時間で、企業規模が小さいほど短い¹⁴。非正規雇用では0.58時間、0.71時間、0.80時間、0.67時間と差は小さい。

¹⁴ 既婚男性の正規雇用では順に0.88時間、1.11時間、1.27時間、1.43時間で既婚女性と同様規模が小さいほど短い。時間の水準は女性より長い。

この通勤時間を短いと感じるかについて指数化¹⁵したものをみると（図表 22）、正規雇用では企業規模により異なる。規模が小さいほど指数が大きく、通勤時間が短いと感じていることを示している。既婚女性は通勤時間の短さを重視する¹⁶ので、正規雇用では中小企業は大企業に比べ優位にあるといえる。

一方、非正規雇用では企業規模による差は小さく、指数の水準も正規雇用に比べ高い。非正規雇用では企業規模を問わず事業所の近隣に居住する人を採用する傾向が強く中小企業が優位とはいえない。

図表 22 通勤時間が短いと感じるか

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=74)	64.9	12.2	17.6	5.4	71.6	30人未満 (n=199)	54.8	27.1	12.6	5.5	70.3
30人以上100人未満 (n=56)	51.8	17.9	14.3	16.1	63.8	30人以上100人未満 (n=91)	52.8	25.3	12.1	9.9	67.7
100人以上500人未満 (n=76)	36.8	31.6	21.1	10.5	61.2	100人以上500人未満 (n=114)	46.5	28.1	13.2	12.3	64.7
500人以上 (n=97)	23.7	27.8	30.9	17.5	51.9	500人以上 (n=148)	45.3	33.1	14.2	7.4	66.6
計 (n=303)	42.2	23.1	22.1	12.5	61.3	計 (n=552)	50.2	28.6	13.0	8.2	67.7

(資料) 図表1に同じ

(注) 指数は「あてはまる」87.5、「まああてはまる」62.5、「あまりあてはまらない」37.5、「ほとんどあてはまらない」12.5でウエイト付けした。

(2) 結婚・出産後も仕事を続けやすいか

結婚・出産後も仕事を続けやすいかどうかについては（図表 23）、正規雇用では従業員 500 人以上の企業で指数が同 500 人以下の 3 区分よりやや高いものの、指数がすべての規模で 50 を上回っており、大きな違いはない。前掲の通り育児休業制度については中小企業では大企業に比べ整備されておらず、この点で大企業が優位である。しかし、仕事の続けやすさでそれほど差がないことは外形的な制度以外で結婚・出産後の勤務に様々な便宜を図る中小企業が一定数存在することを示唆する。非正規雇用では指数の水準に企業規模による違いは見いだせず、正規雇用との差も小さい。

図表 23 結婚・出産後も仕事を続けやすいか

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=71)	25.4	39.4	26.8	8.5	57.9	30人未満 (n=168)	28.6	39.9	17.9	13.7	58.3
30人以上100人未満 (n=53)	26.4	39.6	20.8	13.2	57.3	30人以上100人未満 (n=84)	21.4	40.5	21.4	16.7	54.2
100人以上500人未満 (n=75)	21.3	48.0	21.3	9.3	57.8	100人以上500人未満 (n=100)	28.0	40.0	19.0	13.0	58.3
500人以上 (n=98)	28.6	46.9	19.4	5.1	62.2	500人以上 (n=135)	17.8	59.3	14.1	8.9	59.0
計 (n=297)	25.6	44.1	21.9	8.4	59.2	計 (n=487)	24.2	45.4	17.7	12.7	57.8

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

¹⁵ 指数の作成方法は図表 22 の注を参照。指数が 50 を上回るほど当てはまる度合いが大きくなり、下回るほど当てはまらない度合いが大きい。

¹⁶ 3.2 参照。

(3) 仕事内容への興味

仕事内容への興味については(図表24)、正規雇用では企業規模が小さいほど指数が大きく、中小企業の仕事が女性にとって興味を引く内容であることがわかる。非正規雇用は正規雇用より全般に指数の水準が低い、そのなかで従業員500人以上の大企業より500人未満の方が指数が高く、500人未満の3区分では規模間で水準に差はほとんどみられない。仕事内容に興味を持てるという意味において、既婚女性にとっては正規雇用・非正規雇用いずれも中小企業の方がより満足度が高いとの結果となっており、大企業との差別化を図れる分野といえる。

図表24 仕事内容に興味があるか

既婚女性正規雇用 (n=298)						既婚女性非正規雇用 (n=533)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=75)	18.9	56.8	16.2	8.1	59.1	30人未満 (n=194)	21.7	38.1	28.4	11.9	54.9
30人以上100人未満 (n=55)	29.6	33.3	29.6	7.4	58.8	30人以上100人未満 (n=88)	17.1	37.5	34.1	11.4	52.6
100人以上500人未満 (n=76)	8.0	57.3	26.7	8.0	53.8	100人以上500人未満 (n=110)	20.9	34.6	30.9	13.6	53.2
500人以上 (n=96)	12.4	41.2	36.1	10.3	51.4	500人以上 (n=141)	9.2	36.9	39.0	14.9	47.6
計 (n=298)	16.0	47.7	27.7	8.7	55.3	計 (n=533)	17.5	37.0	32.7	13.0	52.2

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

仕事内容への興味に関する指数を正規雇用・非正規雇用に分けて職種別にみると(全規模、サンプル数30以上の職種)、正規雇用では技術職(64.2)と教員(75.0)が高く、販売サービス職(56.0)が続く。非正規雇用でも技術職(62.5)と教員(73.3)が高く、事務職は50.0で、就業者が多い販売サービス職は52.8である。技能・作業職は42.1と低い。

既婚女性の正規雇用で多い事務職と非正規雇用で多い販売サービス職において仕事内容への興味の程度は企業規模により異なるだろうか。仕事内容への興味の指数について正規雇用の事務職についてみると、従業員30人未満が50.4、30人以上100人未満が49.2、100人以上500人未満が48.2、500人以上が46.7で小幅ではあるが規模が小さいほど興味を引く程度が高い。非正規雇用の販売サービス職では規模の小さい順に53.4、51.6、55.9、48.5と従業員500人未満の3区分と500人以上とで指数の水準に開きがあり、中小企業の方が仕事への興味が高い。

(4) 職場での人間関係

職場での人間関係が良好であるかどうかについては(図表25)、正規雇用・非正規雇用ともに従業員数30人未満で指数がやや高く、それ以上の3区分では差が小さい。小規模企業では比較的良好な人間関係を築きやすいが、従業員30人以上の企業規模ではややそれが難しくなることが示される。ただ、従業員500人以上の大企業でも「あてはまる」とする割合

が 20%弱あり、職場での人間関係を良好にすることはある程度の規模をもった組織では容易ではないものの、その企業もしくは事業所の企業文化や組織の構成員による職場の雰囲気作りによっては可能であるともいえる。このように考えると、職場での人間関係は小規模でない中小企業にとって大企業との差別化が難しいといえよう。なお、正規雇用と非正規雇用の比較ではいずれの規模においても非正規雇用の方が指数は高い。

図表 25 職場での人間関係が良好か

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=72)	30.6	48.6	15.3	5.6	63.5	30人未満 (n=193)	32.1	50.8	11.9	5.2	65.0
30人以上100人未満 (n=54)	20.4	50.0	25.9	3.7	59.3	30人以上100人未満 (n=93)	29.0	48.4	15.1	7.5	62.2
100人以上500人未満 (n=76)	13.2	52.6	21.1	13.2	53.9	100人以上500人未満 (n=110)	23.6	53.6	14.6	8.2	60.7
500人以上 (n=97)	17.5	53.6	23.7	5.2	58.4	500人以上 (n=145)	20.0	57.2	17.9	4.8	60.6
計 (n=299)	20.1	51.5	21.4	7.0	58.7	計 (n=541)	26.6	52.7	14.6	6.1	62.5

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

以上から、中小企業では正規雇用・非正規雇用に共通して仕事内容に興味を持てること、及び正規雇用における通勤時間の短さが大企業に比べ既婚女性労働者を引き付ける点で優位にあるといえる。結婚・出産後も仕事を続けやすいかどうかは制度対応の遅れがあるにもかかわらず大企業に大きく劣っていない点で個別中小企業の制度外での工夫の跡が窺える。ただ、これは外部からはみえにくく、より多くの女性労働者を採用するためには制度面を充実させることが不可欠だろう。

(5) 能力発揮・技術習得・昇進

仕事が自分の能力を生かせるものかどうかについてみると(図表 26)、正規雇用では 500 人未満と 500 人以上とで指数に開きがあり、中小企業の方が大企業より能力が生かしやすい。非正規雇用は全般に正規雇用より指数の水準が低いが、そのなかで 30 人未満と 30 人以上 100 人未満の指数が高いのが目立ち、100 人以上 500 人未満、500 人以上と規模が大きくなるほど指数が低くなる。

図表 26 能力を生かせるか

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=75)	21.3	58.7	13.3	6.7	61.2	30人未満 (n=190)	21.6	39.0	25.8	13.7	54.6
30人以上100人未満 (n=55)	21.8	43.6	27.3	7.3	57.5	30人以上100人未満 (n=87)	20.7	36.8	31.0	11.5	54.2
100人以上500人未満 (n=76)	22.2	45.8	25.0	6.9	58.3	100人以上500人未満 (n=107)	23.4	29.0	25.2	22.4	50.8
500人以上 (n=96)	13.5	41.7	33.3	11.5	51.8	500人以上 (n=138)	9.4	34.8	35.5	20.3	45.8
計 (n=298)	19.1	47.3	25.2	8.4	56.8	計 (n=522)	18.6	35.4	29.1	16.9	51.4

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

技術が身に付くかどうかについてみると（図表 27）、正規雇用では 30 人未満の指数が最も高い。30 人以上 100 人未満と 100 人以上 500 人未満がこれに続き、500 人以上が最も低い。中小企業ほど技能面で得るものが大きい結果になっている。非正規雇用は全般に正規雇用に比べ指数の水準が低く技術が身に付きにくい、そのなかで規模別には企業規模が小さいほど指数が高い。

図表 27 技術が身に付くかどうか

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=74)	17.6	58.1	13.5	10.8	58.1	30人未満 (n=188)	20.2	31.9	33.5	14.4	52.0
30人以上100人未満 (n=55)	23.6	38.2	27.3	10.9	56.1	30人以上100人未満 (n=88)	18.2	29.6	35.2	17.1	49.7
100人以上500人未満 (n=74)	20.3	47.3	24.3	8.1	57.4	100人以上500人未満 (n=109)	16.5	27.5	33.0	22.9	46.9
500人以上 (n=98)	12.2	33.7	32.7	21.4	46.7	500人以上 (n=141)	6.4	28.4	42.6	22.7	42.1
計 (n=301)	17.6	43.9	24.9	13.6	53.9	計 (n=526)	15.4	29.7	36.1	18.8	47.9

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

昇進・地位向上の機会があるかどうかについてみると（図表 28）、正規雇用では企業規模が大きいほど指数が大きく、中小企業では昇進・地位向上の機会が乏しい。指数の水準は 500 人以上を除き 50 に届いておらず、あてはまらないと考える回答の方が多い。非正規雇用も同様に指数の水準は一層低い。従業員数 100 人未満と 100 人以上とで差がある。

図表 28 昇進・地位向上の機会があるか

既婚女性正規雇用 (%)						既婚女性非正規雇用 (%)					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=71)	8.5	11.3	50.7	29.6	37.1	30人未満 (n=178)	5.1	10.7	37.1	47.2	30.9
30人以上100人未満 (n=53)	17.0	20.8	45.3	17.0	46.9	30人以上100人未満 (n=84)	3.6	16.7	32.1	47.6	31.5
100人以上500人未満 (n=73)	8.2	34.3	30.1	27.4	43.3	100人以上500人未満 (n=105)	7.6	21.9	31.4	39.1	37.0
500人以上 (n=97)	14.4	48.5	18.6	18.6	52.2	500人以上 (n=137)	7.3	21.9	36.5	34.3	38.1
計 (n=294)	11.9	31.0	34.0	23.1	45.4	計 (n=504)	6.0	17.1	34.9	42.1	34.2

(資料) 図表1に同じ

(注) 図表22に同じ

3 既婚女性が働きやすい就業環境

以上みてきたように職場の就業環境は企業規模により異なる。慶應調査では直接の回答者である女性に対し働き方の希望を尋ねているので、まずその特徴を概観する。そのうえで既婚女性が同じ会社での勤務を希望する度合いについて就業環境との関係を分析し、既婚女性にとって働きやすい就業環境とは何かを明らかにする。

3. 1 働き方の希望

慶應調査では既婚女性の3年後の働き方の希望について、「今より権限や責任がある仕事をしたい」「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」「収入をもっと増やしたい」のうちどれに当てはまるかを尋ねている。これを指数化してみると（図表 29）、正規雇用・非正規雇用別の差は小さく、「収入をもっと増やしたい」がいずれも最も指数が大きい。これに「家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい」が続く。この2項目は指数が50を上回り、希望する度合いが大きい。「より能力やスキルを生かせる仕事をしたい」は指数が50を下回るが正規雇用は50に近い。「今より権限や責任がある仕事をしたい」は正規雇用・非正規雇用とも40を下回る。このように女性においては収入増が最も強いモチベーションだが家事・育児・介護との折り合いをつけることが意識されている。能力・スキルの発揮にはある程度関心があるが権限や責任への関心は比較的低い。

図表 29 既婚女性の3年後の働き方の希望（指数）

	今より権限や責任がある仕事をしたい	家事・育児・介護など家庭の方をより重視したい	より能力やスキルを生かせる仕事をしたい	収入をもっと増やしたい
正規雇用	38.8	58.6	49.7	61.4
非正規雇用	34.4	53.6	44.0	62.6

（資料）図表1に同じ

（注）図表22に同じ

3. 2 就業環境と同じ会社での勤務希望の関係

同じ会社での勤務を希望するかについてみると（図表 30）、正規雇用では企業規模が小さいほど希望する度合いが強い。非正規雇用では500人未満の企業の方が500人以上の企業より希望の度合いが強い。500人未満の3区分では規模による指数の差はみられず、大企業での希望度はやや低い。

図表 30 同じ会社での勤務を希望するか

既婚女性正規雇用						既婚女性非正規雇用					
	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	指数
30人未満 (n=72)	34.7	43.1	16.7	5.6	64.2	30人未満 (n=170)	32.9	34.1	21.8	11.2	59.7
30人以上100人未満 (n=52)	34.6	34.6	19.2	11.5	60.6	30人以上100人未満 (n=85)	23.5	43.5	25.9	7.1	58.4
100人以上500人未満 (n=69)	20.3	55.1	10.1	14.5	57.8	100人以上500人未満 (n=102)	24.5	45.1	20.6	9.8	58.6
500人以上 (n=90)	16.7	52.2	18.9	12.2	55.8	500人以上 (n=133)	22.6	41.4	27.1	9.0	56.9
計 (n=283)	25.4	47.4	16.3	11.0	59.3	計 (n=490)	26.7	40.0	23.7	9.6	58.5

（資料）図表1に同じ

（注）図表22に同じ

就業する既婚女性が同じ会社での勤務を希望するかはどのような要素によって決まるのであろうか。慶應調査では現在の職場における就業環境の状況を示す 13 要素について、「あてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」のどれに該当するかを尋ねている（主な項目の内容については 2.4 参照）。これをそれぞれ 1 点、2 点、3 点、4 点と点数化して説明変数とし、同じ会社での勤務を希望するかについても同様に点数化して被説明変数とし、既婚女性の正規雇用と非正規雇用に分けて相関をみたのが図表 31 である。なお、サンプル数確保の観点から企業規模による分割は行わず全規模で分析している。

既婚女性では正規雇用と非正規雇用のいずれにおいても「通勤時間が短い」「結婚・出産後も続けやすい」「仕事内容に興味がある」「人間関係が良好である」の 4 項目が正に有意であり、雇用形態の如何を問わずこれらの条件を充足していることが既婚女性の就業継続を促進するという結果となった。このうち「通勤時間が短い」「結婚・出産後も続けやすい」は家事・育児・介護との両立を図るには重要な要素であり、女性が仕事を続けるにあたりこれらの就業環境を重視していることを示す。「仕事内容に興味がある」が有意なことは、後述の通り既婚女性は能力発揮や技術の習得への拘りが必ずしも強くないことを考え合わせると、仕事がスキルや能力の向上と直接結びつくことはなくても、仕事に関心を持って主体的に取り組めることが特に重要であることを意味する。「人間関係が良好である」は 2.4 (3) で示したとおり女性の配置転換の機会が男性よりも少ないことから、所属する職場における人間関係の良し悪しが仕事を続けるうえで大きな影響を与えるものとみられる。

反面、「技術が身に付く」「能力が生かせる」や「昇進・地位向上の機会がある」には有意な関係が認められず、それほど重視されていない。サンプルを大卒以上に限定して同様の分析を行ってもこの 3 要素に関して有意な関係は得られない。このように女性の高学歴化が進んだなかでも能力・昇進面への意識がそれほど強くない。また、「給与がよい」「労働時間が長い¹⁷⁾」「休日・休暇を取りやすい」「転勤がない・少ない」といった職場での労働条件面も有意な関係はない。

ちなみに最近 1 年間で転職した既婚女性の離職理由¹⁸⁾について回答割合の高い順に主な項目をみると（第 25 回調査、複数回答）、「労働条件（収入・時間が悪かったため）」が 31.6%、「仕事の内容に不満があったため」が 26.3%、「良い条件の仕事が見つかったから・独立したから」が 21.1%、「人間関係が気まづくなったから」が 14.0%、「一時的・不安定な仕事だったから」が 10.5%などとなっている。同じ会社での勤務を希望する際重視される要素と同様な項目が満たされない場合に離職につながりやすいことが示されており、上記の分析結果を裏付ける結果となっている¹⁹⁾。

¹⁷⁾ 給与総額が多くなるというプラスの側面と、プライベートの時間や家事・育児・介護との両立が困難になるというマイナスの側面を併せ持つ。

¹⁸⁾ サンプル数が 57 と限られるため、企業規模別の分析は行わない。

¹⁹⁾ 転職者では「育児」は 5.3%、「介護」は 3.5%と少なく、転職によってこれらの負担と

図表 3 1 就業環境と同じ会社での勤務希望との相関

	既婚女性正規雇用		既婚女性非正規雇用	
	係数	t値	係数	t値
給与がよい	0.053	0.89	0.044	0.97
労働時間が長い	-0.070	-1.26	0.040	0.79
休日・休暇を取りやすい	-0.044	-0.79	-0.025	-0.50
通勤時間が短い	0.125	2.71 ***	0.111	2.51 **
転勤がない・少ない	0.062	1.27	-0.027	-0.56
安定している・失業のおそれがない	-0.020	-0.34	-0.016	-0.32
将来、発展する可能性がある	0.031	0.50	0.114	1.94
結婚・出産後も続けやすい	0.200	3.20 ***	0.142	2.62 ***
技術が身に付く	-0.083	-1.12	-0.041	-0.64
能力が生かせる	-0.004	-0.05	-0.082	-1.19
仕事内容に興味がある	0.221	2.78 ***	0.249	4.15 ***
人間関係が良好である	0.353	5.21 ***	0.223	3.84 ***
昇進・地位向上の機会がある	0.058	1.01	0.056	1.06
定数項	0.300	0.93	0.358	1.34
修正済み決定係数	0.268		0.195	
観測数	278		382	

(資料) 図表1に同じ

(注) 各項目とも「あてはまる」1点、「まああてはまる」2点、「あまりあてはまらない」3点、「ほとんどあてはまらない」4点として点数化のうえモデル化した

3. 3 女性が働きやすい職場環境と中小企業

前節で既婚女性が同じ会社での勤務を希望する就業環境として「通勤時間が短い」「結婚・出産後も続けやすい」「仕事内容に興味がある」「人間関係が良好である」の4つが重視されることが示された。2.5の結果を基にこれらの就業環境を中小企業ほどの程度充足しているかをみてみよう。「通勤時間が短い」は正規雇用で、「仕事内容に興味がある」は正規雇用・非正規雇用いずれも中小企業の方が大企業より充足しており、中小企業が既婚女性に継続的に就業してもらうのに適した環境を提供しているといえることができる。特に「仕事内容に興味がある」は雇用形態にかかわらず中小企業の採用上の強みにすることができ、就業希望者への積極的なアピール材料となろう。「結婚・出産後も続けやすい」は、中小企業はその制度面と運用面の両方において大企業に立ち遅れている割に評価の差が小さい分野である。この背景としては2.5(2)でみた通り制度外での対応で一定の柔軟性があることが要因として考えられるが、企業内部の関係者のみならず外部にもそれがわかるよう明示的な制度化を進めることが望ましいだろう。また、中小企業が大企業より優位にある「技術が身に付く」「能力が生かせる」は同じ会社での勤務の希望と相関がないものの、「仕事内容に興味がある」に間接的につながる可能性があり、中小企業にとって強みとなりうる。

の両立を目指す動きは少ない。

4. 所属企業の規模と世帯のライフスタイル

戦後の日本では企業規模による生産性格差が「二重構造問題」として取り上げられてきた。現在では正規雇用と非正規雇用の所得格差も深刻な問題となっているため、企業規模による格差への注目度は低下しているが、格差自体は解消していない。終身雇用制度がいまなお根強い日本では、所属が大企業であるか中小企業であるかで生涯所得に相当な差が生じることは否定できない。それでは中小企業からの賃金が主たる収入となっている世帯は大企業からの賃金で生計を立てる世帯とライフスタイルが異なってくるのであろうか。

分析に先立って世帯の年収（夫婦合算）のうち夫の収入が占める割合（中央値ベース）を見ると 83.3%となっており、妻の割合は 16.7%にとどまる。これは前掲図表 10 にみられるように収入に男女差があると同時に女性の雇用形態において非正規雇用がその多くを占めていることが関連している。また、総務省「平成 29 年就業構造基本調査」によると、有配偶女性の非正規雇用者が現職の雇用形態に就いている理由として「家計の補助・学費等を得たいから」を挙げる割合は 35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳の年齢階層で 50%を超えている。この年代は就学期の子供の学費の出費が多い時期であり、これをまかなうために女性が一時的に労働参加する場合も多いと考えられる。

このように、世帯収入は男性の収入に大きく左右される場合が多い。そこで以下では、男性の所属企業規模と世帯のライフスタイルの関係についてみていくこととする。なお、既婚男性の就業形態の大半が正規雇用である実情を考慮し、男性については正規雇用を分析対象とする。

なお、収入や支出、資産等の金額の分布は正規分布とならず、金額の多い方に裾野が広い、すなわち歪度が正の分布になることが知られており、平均値は少数の高収入・高貯蓄世帯の影響で実感より大きくなる。ここでは基本的に中央値を中心にみていく。

4. 1 収入と貯蓄額

世帯の収入額（夫婦合算）と貯蓄額はいずれも企業規模による格差が存在し、所属する企業の規模が大きいほど収入及び貯蓄額が大きい傾向がある。中央値（50%分位）で 30 人未満と 500 人以上とを比較すると、収入額は 1.38 倍、貯蓄額は 1.72 倍で貯蓄額の方が格差は大きい（図表 32）。また、収入額、貯蓄額とも中央値は従業員 30 人未満と 30 人以上 100 人未満がほぼ同じ水準にある。

図表 3 2 世帯収入額と世帯貯蓄額（男性の所属企業規模別）

世帯収入額(夫婦合算) (万円)					世帯貯蓄額(夫婦合算) (万円)				
	25%分位	50%分位	75%分位	平均値		25%分位	50%分位	75%分位	平均値
30人未満 (n=200)	455	586	750	637	30人未満 (n=148)	100	290	600	528
30人以上100人未満 (n=173)	480	586	730	632	30人以上100人未満 (n=154)	100	300	540	532
100人以上500人未満 (n=239)	518	672	859	700	100人以上500人未満 (n=204)	130	380	725	623
500人以上 (n=321)	624	806	1,030	864	500人以上 (n=290)	200	500	1,000	835
計 (n=933)	520	674	896	731	計 (n=796)	150	355	800	665

(資料) 図表1に同じ

(注) 男性は正規雇用(以下同様)

4. 2 世帯住居

男性の所属企業規模別に世帯住居の所有関係をみると(図表 33)、一戸建とマンションの割合に振れがあるものの、いずれの規模においても持ち家が 70%程度を占め、大きな違いはない。持ち家以外については従業員 100 人未満を中心に民営賃貸住宅が多い。一方、社宅・寮・借り上げは従業員 500 人以上の企業で 8.2%あるものの、同 500 人未満では少ない。社宅・寮・借り上げといった形態は従業員の住居費負担を軽減する福利厚生の一環と位置付けられるが、その供給は大企業に偏っている。

図表 3 3 世帯住居の所有関係（男性の所属企業規模別）

	持ち家 一戸建	持ち家 マンション	持ち家 借地権付	民間賃貸 住宅	公営住宅	社宅・寮・ 借り上げ	その他	計
30人未満 (n=215)	61.9	9.3	0.9	23.7	1.9	0.9	1.4	100.0
30人以上100人未満 (n=184)	53.3	14.1	3.8	24.5	2.7	1.6	0.0	100.0
100人以上500人未満 (n=254)	66.1	9.1	2.0	16.9	4.3	1.2	0.4	100.0
500人以上 (n=341)	58.9	15.3	1.5	15.0	0.9	8.2	0.3	100.0
計 (n=994)	60.4	12.2	1.9	19.1	2.3	3.6	0.5	100.0

(資料) 図表1に同じ

持ち家の市場価格(回答者による見込み値ベース。戸建ては敷地価格を含む)を男性の所属企業規模別にみると(図表 34)、中央値では特に差はみられない。企業規模による所得や貯蓄額の格差は存在するものの、夫が大企業に所属する人の世帯ほど高額物件に住んでいるというものではない。ただ、75%分位では企業規模が大きい方が市場価格はやや高い。

図表 3 4 世帯が保有する住宅と敷地の市場価格（男性の所属企業規模別）

(万円)

	25%分位	50%分位	75%分位	平均値
30人未満 (n=98)	1,060	1,700	2,500	1,878
30人以上100人未満 (n=71)	1,000	2,000	2,760	2,466
100人以上500人未満 (n=137)	1,200	1,800	3,000	2,237
500人以上 (n=167)	1,500	2,300	3,200	2,590
計 (n=473)	1,230	2,000	3,000	2,322

(資料) 図表1に同じ

(注) 売るとした場合の市場価格見込み

4. 3 生活実感

男性の所属企業規模による所得格差に応じて生活実感に差はあるだろうか。慶應調査では世帯の生活水準に対する自己評価を「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満」「不満」の5段階に分けて尋ねている（回答は女性）。これを指数化したものを図表でみると（図表 35）、企業規模が大きいほど満足度が高い結果となっている。従業員 30 人以上 100 人未満と 100 人以上 500 人未満ではほとんど差がなく、30 人未満の小規模企業が最も低い。

生活水準に対する自己評価は収入や支出といった経済的な側面のほか、住環境、時間的余裕、精神的な要因（ストレス環境）など多様な要素によって左右されると考えられる。そこで経済的側面に絞り込んだ指標として自世帯の生活程度が相対的にどの辺りに位置するかを評価したものをみた。ここでは自世帯の生活程度を「上」「中の上」「中の中」「中の下」「下」の5段階で尋ねている。これを指数化して男性の所属企業規模別にみると、指数で50を上回るのは従業員500人以上のみで、500人未満の3区分では50未満、すなわち「上」と「中の上」の合計が「中の下」と「下」の合計を下回るなど、所属企業が大企業であるか中小企業であるかにより、評価に格差がみられる。これは所属企業の規模によって生活水準が左右されることを示唆している。

図表 3 5 世帯の生活水準に対する自己評価（男性の所属企業規模別）

生活全般への満足度 (%)						生活程度の評価 (%)						
	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満	指数	上	中の上	中の中	中の下	下	指数
30人未満 (n=426)	9.2	48.1	27.2	12.0	3.5	61.8	0.7	12.2	54.3	27.9	4.9	44.0
30人以上100人未満 (n=198)	9.6	57.1	22.2	8.1	3.0	65.5	0.0	9.6	61.1	24.2	5.1	43.8
100人以上500人未満 (n=272)	10.3	56.3	21.3	9.9	2.2	65.6	0.0	15.8	60.4	22.7	1.1	47.7
500人以上 (n=358)	13.4	58.9	19.3	7.0	1.4	69.0	0.6	25.5	57.7	15.1	1.1	52.3
計 (n=1,254)	10.7	54.4	22.9	9.5	2.6	65.3	0.4	16.3	57.7	22.6	3.0	47.1

(資料) 図表1に同じ

(注) 指数は「満足」100、「どちらかといえば満足」75、「どちらともいえない」50、「どちらかといえば不満」25、「不満」0としてウエイト付けた

(資料) 図表1に同じ

(注) 指数は「上」100、「中の上」75、「中の中」50、「中の下」25、「下」0としてウエイト付けた

家計の先行きに不安を感じる頻度について指数化したものを男性の所属企業規模別にみると（図表 36）、従業員 30 人未満の企業が若干高く、30 人以上の 3 区分は同水準である。

図表 36 世帯家計の先行き不安を感じる頻度（男性の所属企業規模別）

(%)

	何度もあった	ときどきあった	ごくまれにあった	ほとんどなかった	指数
30人未満 (n=214)	17.3	26.2	38.3	18.2	48.1
30人以上100人未満 (n=183)	15.3	23.0	39.9	21.9	45.4
100人以上500人未満 (n=254)	14.2	24.8	39.0	22.1	45.3
500人以上 (n=341)	13.8	27.6	35.5	23.2	45.5
計 (n=992)	14.9	25.7	37.8	21.6	46.0

（資料）図表1に同じ

（注）指数は「何度もあった」87.5、「ときどきあった」62.5、「ごくまれにあった」37.5、「ほとんどなかった」12.5でウエイト付けした

4. 4 女性の家事負担

夫婦世帯、特に核家族世帯においては就業者の家庭における家事負担が、生活における家事の重要性を意識する女性にとって就労の大きな制約条件となりうる。慶應調査では夫婦世帯における女性労働者の家事・育児・介護などの負担について尋ねている。負担が大きすぎると感じる頻度を「何度もあった」「ときどきあった」「ごくまれにあった」「まったくなかった」の4段階で評価しており、これを指数化したものを男性の所属企業規模別にみると（図表 37）、正規雇用、非正規雇用とも数値に多少の上下はあるものの企業規模別には特段の差異はみられない。また、正規雇用、非正規雇用別の指数の水準にも違いはなく、雇用形態の違いによる労働時間などと家事等の負担感に関係性は乏しい。

慶應調査では既婚女性（全企業規模）の平日1日当りの家事・育児²⁰に要する時間の平均値は正規雇用が5.16時間、非正規雇用が6.08時間となっている。専業主婦は5.69時間で大きな差はなく、仕事の有無とかかわりなく既婚女性の家事・育児に費やす時間は5～6時間程度である。これに対し既婚男性の平日1日当りの家事・育児に費やす時間は平均1.61時間に過ぎない。これが休日には平均3.12時間とほぼ倍層するが、女性（正規雇用・非正規雇用合算）の家事・育児時間も6.57時間に増えるため、休日の男性の家事参加は女性の家事負担軽減につながっていない²¹。このように平日・休日を問わず既婚女性の家事・育児

²⁰ 介護は含まない。

²¹ 夫婦合算の家事・育児への延べ投入時間が休日が多いのは平日に処理しきれない負担が休日に回されているためと考えられる。

の負担は大きく、女性の労働参加の制約要因として作用していると考えられる。このことから、既婚女性の労働参加を促進するためには、企業の就業環境の整備に加え平日の家庭内における家事・育児・介護の分担のあり方や、それらの外部サービス利用を検討することが重要である。

図表 3 7 家事・育児・介護などの負担が大きすぎると感じる頻度（男性の所属企業規模別）

既婚女性正規雇用 (％)						既婚女性非正規雇用 (％)					
	何度もあった	ときどきあった	ごくまれにあった	まったくなかった	指数		何度もあった	ときどきあった	ごくまれにあった	まったくなかった	指数
30人未満 (n=100)	9.0	25.0	30.0	36.0	39.3	30人未満 (n=167)	15.0	20.4	41.9	22.8	44.4
30人以上100人未満 (n=38)	10.5	13.2	52.6	23.7	40.1	30人以上100人未満 (n=103)	14.6	17.5	28.2	39.8	39.2
100人以上500人未満 (n=78)	21.8	26.9	28.2	23.1	49.4	100人以上500人未満 (n=118)	11.9	22.0	43.2	22.9	43.2
500人以上 (n=81)	6.2	25.9	38.3	29.6	39.7	500人以上 (n=160)	7.5	21.9	36.3	34.4	38.1
計 (n=297)	11.8	24.2	34.7	29.3	42.1	計 (n=548)	12.0	20.6	38.0	29.4	41.3

(資料) 図表 1 に同じ

(注 1) 調査時点直前の 1 か月

(注 2) 指数は「何度もあった」87.5、「ときどきあった」62.5、「ごくまれにあった」37.5、「ほとんどなかった」12.5 でウェイト付けた

5. おわりに

以上、既婚男女の従業員待遇と就業環境について、個票データを基に企業規模別に比較してきた。ここまでの分析で中小企業に関していえることとして、その従業員待遇（勤務時間と賃金面）や福利厚生制度の整備・運用において、正規雇用・非正規雇用いずれにおいても大企業より劣ることは否めない。賃金面の格差は生産性の格差の反映であり、賃金水準が低いこと自体が製品価格の低廉化を通じ競争力の源泉となっている部分もある（商工組合中央金庫編（2016）第 2 章）ことから、その改善は一朝一夕には進まないと考えられる。しかし、労働時間、特に週休制度については改善の余地は大きく、育児休業・介護休業といった福利厚生制度の拡充も望まれる。女性の結婚・出産後の仕事の続けやすさについての企業規模による格差が小さいことから、中小企業においてはインフォーマルな配慮が相応になされているとみられるが、応募者や従業員にとってわかりやすくなるようそれを制度面に反映させる努力は必要だろう。

2021 年 3 月現在、コロナ禍で企業の人手不足感は大幅に弱まっているものの、中小企業にとって人材の確保は引き続き重要な課題であり、女性就業者の活躍はきわめて重要である。なかでも労働参加率が 4 分の 3 に及ぶ既婚女性の活躍への期待は大きい。高学歴化が進んだ割に非正規雇用が大半を占める状況にあること、販売関連に職種が偏っていること、家事負担を能力発揮や昇進よりも優先させる傾向が強いことから、現状では女性が十分に活躍しているとは言い難い。

そのなかで、中小企業は大企業よりも興味を持って仕事に取り組むことができ、能力の発揮が可能であり、技術の習得がしやすいという強みを持つ。この強みを生かしつつ、男性（夫）が家事等に参加できる就業環境を整備することで、中小企業は女性が働きやすい就業環境を提供することができるのではないだろうか。

なお、中小企業が内容への興味を引く仕事を提供している点や能力発揮、技術習得がしやすいことの定性的な背景については、慶應データによる分析の枠内では解明できなかった。さらに、調査対象の制約により就業環境の定性的データ（2.5）は男性の分析を行っておらず、女性との比較には至らなかった。これらの点を補足することは今後に向けた課題として残される。

参考文献

江口政宏（2018）「人手不足と中小企業の非正規雇用—労働力調査オーダーメイド集計を利用した調査—」『商工金融 2018年1月号』 pp30-62

商工組合中央金庫編、岡室博之監修（2016）『中小企業の経済学』、千倉書房

筒井淳也（2015）「仕事と家族」（中公新書）

本田一成（2010）「主婦パート 最大の非正規雇用」（集英社新書）

発行：2021年3月

執筆者：主任研究員 江口 政宏

一般財団法人 商工総合研究所

〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町 2-8-4 全国中小企業会館 3F

TEL：03-6810-9361（代表）

FAX：03-5644-1867

URL：<http://www.shokosoken.or.jp>