

中小企業の雇用に関する考察

－関西の中小企業を中心に－

高 慶元

はじめに

日本経済の発展は、日本全体が一丸となって取り組む体制によって達成されてきた。企業のあるべき姿も、単に利益を追求する私的な組織というより、国民全体の経済的観点の中で理解されてきた。企業の発展は労働者の生活の安定・向上に、労働者の努力は企業の発展につながるという構造であり、これが社会的通念となっていた。そのため、労働者は自己の人生を企業に託し、企業のために懸命に働くことが理想的な姿であると考えられてきた。また、企業も永続的に発展するべく長期的視野のもとで経営がなされ、労働者にも利益が還元された。そして、そのことが国内需要を生み出すという一つの循環構造があった。この循環の中で企業は発展を、労働者は生活の向上を実現し、日本経済はより高い水準へと伸びていったのである¹⁾。

しかしバブル経済崩壊以後、その様相が一変し、日本の企業の競争力は急速に低下した。1990年代以後の労働市場の特徴として、企業が雇用調整速度を速めたほか、雇用の質にも変容がみられた。具体的な例として、非正規労働者の雇用が大幅に増加したことが挙げられる²⁾。人件費をカットして内部留保を溜め込むことで、若い技術者の採用はなくなり、イノベーションを生み出す力が衰えた。結果、下請けの中小企業へのしわ寄せを生むこととなった。日本は本来、親企業と下請けの中小、零細企業との間に強い信頼関係があり、それが良い製品を作り出す原動力になっていたが、IT機器のパーツの標準化などを大手が進めたことで、中小・零細企業が持っていた高い技術力が役立たなくなっている³⁾。

現在日本の民間企業では、およそ8割の人々が中小企業で働いている。70年代半ばから約10年の間に就業者数全体が増加しているにもかかわらず、中小企業に勤務する人々の割合は一向に低下していない⁴⁾。

ここ数年、日本の中小企業は疲弊しつつある。主たる原因は、大手企業が収益低下の「つけ」を下請け企業に回していることにある⁵⁾。しかし、我々は中小・零細企業がどうすれば苦しい状況から抜けだし成長していけるのか、また政府が中小・零細企業にどこまで手を差し伸べるべきかという問題を考える必要がある。

筆者は2005年5月から2009年8月にかけて、大阪で外国人研修生を斡旋するため、関西地域の多くの中小・零細企業を訪問する機会を得た。その後も何らかの形でこれらの中小・零細企業とつながりを持ってきたが、その中で中小・零細企業が抱える問題に接することができた⁶⁾。

本稿は筆者の体験などをもとに、中小企業の雇用状況について考察したい。

一、日本の中小企業の類型及び役割⁷⁾

はじめに、日本における中小企業の類型を説明しておきたい。

第一の類型には、大企業直系の製造子会社をはじめとした大企業と直接関連する企業や、親企業自体が中小規模である場合の製造子会社が含まれる。前者は、電気産業や精密機械産業によく見られる別の法人格を有しながらも、専ら大量生産を行なう子会社に代表される。後者は、同様の産業に部品を供給する中小企業が、製造部門のみを別法人化しているもので、大都市や工業地帯から離れた農村部、地方都市の誘致企業に見られる形態である。この類型に属する中小企業は規模の大小を問わず、親企業への従属が最も強いのが特徴である。

第二の類型は、親企業への従属は第一の類型ほどではなく、ある程度汎用的な技術による加工・組立を行う零細企業である。京浜、阪神の両工業地帯における金属加工業などが代表的な例である。第二類型の企業は景気変動の影響を強く受け、とくに親企業が在来型重工業に属する場合は、淘汰される危機にも直面する。

第三の類型は、第二と同様に自立性をもつものの、規模は第二類型に比べ大きい。地場資本の出資があると同時に、大企業の財務上の系列でもあるといった、地域性の強い中規模企業がこれに含まれる。地方自治体の公共投資をはじめ地域経済との結びつきが強く、また系列大企業にとっても地域市場に接近する手段となりうる。

第四の類型は、大企業による系列支配のない零細企業群で、繊維・木工など軽工業の地場産業が典型的な例である。

第五の類型は従来、上層中小企業と呼ばれてきたもので、一定の自立性をもった中規模企業を示す。独自の生産技術や生産設備を有しているため、比較的経営が安定していると言える。この類型の企業が下請企業を傘下に収めていることは珍しくない。

このように中小企業には様々な形態・程度がある。大企業は中小企業を生産構造のなかに組み込んでいることが多いが、その目的として以下の2点が考えられる。

第一は、景気変動に応じた仕事量の増減に対応するためである。基幹労働者だけを正規従業員として保持し、その残余を臨時雇用や外注に頼ることで、大企業は景気後退に柔軟に対処できる。バブル崩壊以後景気が後退していくなかで、大企業では雇用調整として解雇を含む要員減が進み、中小企業が受注量の減少から倒産・廃業が多発していったことなどは、この典型的な例である。

第二に、製造に要する労務費用を低減することが挙げられる。一つの企業を超えて行われる生産工程のなかでは、労働集約的な工程を中小企業に担わせることにより、費用を削減することが可能となる。労働集約的諸工程を担う中小企業労働には、二つの部類を見いだすことができる。一つは、大量生産ラインに携わるような比較的単純な半熟練・不熟練労働である。農村

部、地方小都市などにある製造子会社や下請工場で、女性労働者が行っている簡単な機械加工や組立作業がこれにあたる。自動車や電気機械、精密機械の部品などを製造する企業によく見られる。二つ目は、組織的な教育を通じて技能を習得するのではなく、何年間にもわたる仕事の実践を通じて技能習得をする在来型の熟練労働である。その典型例は、工業都市の大企業の周辺や地方小都市に中小企業団地として集積した工業などの小経営・零細経営、いわゆる町工場の工作機械工や仕上工などである。

中小企業労働が、大企業を頂点とした生産構造に組み入れられたことによってもたらされる結果として、次の2点が挙げられる。まず、大企業における労働力需要の柔軟化が、中小企業労働における雇用の不安定化をもたらすということである。業況に応じた「人員整理」即ち解雇は、中小企業においてはより激しく、頻繁に行われ、企業倒産は従業員にとって、全員解雇を意味することとなる。もう1点は、賃金に代表されるような労働条件の企業規模別格差である。大企業の労務費用の低減は、中小企業における相対的に低い労働条件と不可分であると言える⁸⁾。

二、関西の中小企業

関西は首都圏に次ぐ経済力を持つ地域であり、企業が集中している。多くの中小・零細企業が関西全域に分布し、長年にわたって高品質な製品を作り出してきた。日本の経済発展にも大きく貢献してきたと言える。

関西の中小企業は、立地上二つの地区に大別できる。一つは大阪府東大阪市、八尾市を代表とする旧市街地で、住宅地近くにある工場地域のなかの中小企業である。家族経営のような有限会社、個人経営の零細企業が多く存在している⁹⁾。この地域の中小・零細企業は昔からの手作業、物づくりの工場が多い。金属加工など一部の作業は、大企業や近代機械を導入する中小企業に代替できないような高い技術力を持ち、日本の物づくりを代表すると言っても過言ではない。年配の熟練工も今なお活躍している。しかし景気が悪いとき、これらの零細企業は特に影響を受けやすい。金融危機が発生した後、中小・零細企業の数が3割減ったとされる。不景気で受注がなくなり倒産した企業だけではなく、例え仕事の発注があったとしても、材料の値上がりや製品単価が下がるといったことで、利益が減り操業できなくなる企業もある。また、経営者が高齢で後継ぎがなく、経営をやめる企業も存在する。

もう一つの地域は、兵庫県神戸市西区、兵庫県加東市を代表とする住宅地からは遠い、新しい工業団地のなかにある中小企業である。これらの企業は比較的広い工場を持っており、家族経営のような零細企業はほとんどない¹⁰⁾。新しい工作機械を導入する企業も少なくない。住宅地から遠いことから、深夜作業をしても近隣住民に迷惑をかけることはほとんどなく、24時間稼働が可能である。関西には住宅地の中にある工場、または住宅地から近いところにある工場も多い¹¹⁾。このような場所に立地する工場は住民に迷惑をかけないよう、例え納期が迫って仕

事が忙しい時期でも、夕方 19 時以後は作業を止めなければならない。よって、ある程度の経済力を持ち残業や深夜作業を必要とする企業は、新しい工業団地へと移転することが多い。

雇用面に関して言えば、前者は市街地にあり交通が便利のため、パートやアルバイトなどの非正規労働者を多く採用しコストを削減することができる。中小・零細企業の多くは大企業の孫請けか、曾孫請けのため利益が多くなく、正規労働者だけの雇用では、赤字を出す可能性がある。特にプラスチック加工業では、ここ数年で材料の値段が上がり、さらに親企業が収益低下の「つけ」を下請け企業に回しているため、関西でプラスチック加工を行う中小・零細企業は経営危機に直面している¹²⁾。一つの工場に、正規労働者人数の 2 倍以上のパート、アルバイトを雇用するケースも多い。パート・アルバイトたちは、交通費がほとんどかからない近所の主婦か、フリーターである。非正規労働者の人件費は安いというメリットがあるが、正規労働者と比べて定着率が悪く、責任感もそれほどないことから、クレームを出すことも多い。

一方、後者の新しい工業団地内の中小・零細企業は市街地から離れており、駅からも遠いため、自家用車が通勤の唯一の手段となる¹³⁾。したがって、低収入のパート・アルバイトの雇用は難しいため、正規労働者を多く雇用しなければならず、必然的にコストが高くなる。しかし、前者の中小・零細企業と比べ、工場の規模は大きく、親企業から定期的な発注があり、経営も比較的安定した状態にあった。しかし、近年は景気が悪くなったことで、大手メーカーが仕事の一部を中国や東南アジアなどの自社工場、もしくは海外の協力会社などに回したため、仕事の量が減っている。仕事を親企業から発注されても、以前と比べ利益を出すことが難しくなっている。

企業が考え出したコスト削減の方法としては、正社員と同等の労働時間を有する非正規労働者を雇用することが挙げられる。一部の企業はこれら長時間労働の非正規労働者に雇用保険をかけ、仕事場に定着させるようにしている。

非正規労働者にかかる費用は正規労働者のそれと比べてかなり少ない。正規労働者にかかる社会保険料よりも雇用保険料の方がずっと安く、非正規労働者には賞与を支払わなくても良いためである¹⁴⁾。また、受注量が減った場合はいつでも非正規労働者を解雇して人数を減らすことができることから、企業にとって非正規労働者は雇用面での「調整弁」のような存在と言える。

そのほか一部の中小企業では、「シルバーセンター」から自動車で通勤できる高齢労働者を雇用している。他の非正規労働者と違い、シルバーセンターに登録している高齢労働者はほとんどが定年退職者で年金をもらっており、働く目的が単なる賃金をもらうだけではない。家にいるより何か仕事をした方が良いと考えていることが多く、したがって彼らは労働時間の長短には特にこだわりのない。

三、中小企業の雇用に関する企業別実証分析

ここでは関西地域の四つの中小企業を取り上げ、その雇用状況などを紹介する。

実例一 株式会社 A

所在地：大阪府東大阪市

A 社は従業員 90 名の製本会社である¹⁵⁾。製本業は作業の特殊性により、企業の規模はそれほど大きくない。関西地方において、A 社はこの業界最大の企業である¹⁶⁾。製本業は、毎年 11 月から翌年の 3 月頃までが繁忙期で、その仕事量は 4 月から 10 月頃までの 2 倍以上に達する。仕事量の差が大きいことから、正規労働者のみを多く雇用することは企業側にとってはマイナスである。そのため、A 社は他の製本会社と同様に、繁忙期に多くの非正規労働者を雇う必要がある。パートの女性のほか、14 社の派遣会社と契約を結び、一番忙しい時には 300 人以上の人が働いている。現在 A 社では、正社員、派遣社員、パート、アルバイト、中国人研修生が同時に働いている。

筆者が企業ではなぜ 5 種類の異なる労働者が働いているのか尋ねたところ、責任者は次のように答えた。パート、アルバイトは正社員より人件費が安い。パートの場合は、仕事がそれほど多くない時でも、労働時間が短くして会社で作業をしてもらっている。しかし、アルバイトは繁忙期のみ雇用する短期アルバイトである¹⁷⁾。派遣社員を雇用する理由は、繁忙期には通常の仕事量の 2 倍以上があるが、短期アルバイトが集まらないためである。そこで、人件費が高くても、派遣会社から社員を送ってもらうよう要請している¹⁸⁾。

外国人研修生を受け入れる理由は、繁忙期の残業に対応するためである¹⁹⁾。A 社は年末以降とくに忙しく、社員全員が残業しても間に合わない状態になる。パートの場合は夕方になると、料理の準備などの理由で帰宅することが多い。アルバイトは短期契約であり、長時間のきつい仕事を好まない。派遣社員は派遣会社との間に 8 時間労働の契約を結んでおり、残業することができない²⁰⁾。正社員は残業することが可能だが、この会社には社員用の駐車場がなく、社員たちの多くが電車で通勤しているため、終電以降の仕事ができないことが多い²¹⁾。

しかし、中国人などの外国人研修生の場合は会社の近くに寮があり、残業することが可能である²²⁾。制度上、中国人研修生は日本で最長 3 年までしか働けないが、中国と日本の賃金差が大きく、日本在住中に最大限に仕事をしたいという気持ちが強い。彼らの多くは企業に配属される当初から残業したいと申し込むのである²³⁾。さらに、中国人研修生は日本入国の前に、現地で 3 倍以上の候補者のなかから受け入れ企業が直接面接して選出された者であり、体力的に恵まれているだけではなく、経験者も多く、企業側も安心して雇用しやすい。A 社の封筒部門における深夜作業はほとんどが研修生で対応している²⁴⁾。

製本業界の中小企業は、金属加工、プラスチック加工などの中小企業と比べて、金融危機の影響を大きく受けてはいないが、それでも A 社では 2009 年以降発注が減っており、繁忙期の短期アルバイトや派遣社員の人数を以前と比べ半分以下に減らしている。また、2009 年度、2010 年度の新卒社員の採用も減らしている²⁵⁾。

実例二 株式会社 B

所在地：大阪府堺市美原区

B社は従業員40名の金属部品加工会社で、7割が自動車部品加工である。本社は堺市美原区で、三重県いなべ市にも工場がある²⁶⁾。

B社は中小企業の中でも技術性が高く、付加価値の高い部品を加工しており、金融危機が発生する前は、仕事が慢性的に飽和状態であった。人手不足から、中国人研修生も多く受け入れるようになった。より良い人材を集め定着させるために、正規労働者だけでなく非正規労働者に対しても高い賃金を支払った。時間外労働に対しては時給のほか1時間につき時給の50%を給与に加算していた²⁷⁾。ところが、2008年秋に金融危機が発生した後、その様相は一変した。大手自動車メーカーからの発注が半分以下に減り、それ以外の仕事も減少した。しかし、B社は一切リストラをせず、研修生を含むすべての従業員を週3日出勤とし、仕事のない場合も社内技術訓練を行うという対策を取った。

このような厳しい状態が半年以上続いたが、景気の緩やかな回復に伴い、B社への発注は少しずつ増え、従業員の労働時間が週3日から週4日へ増えた²⁸⁾。2010年4月からは、従業員全員の労働時間が通常に戻った。前述したようにB社の作業は技術性が高いため、新卒の社員を一人前に育てるのにかなり時間がかかる。また、莫大な資金を投入して高価な新型工作機械を購入しており²⁹⁾、新入社員がこれらの機械を使いこなすにはかなりの時間がかかる。B社が多くの中企業と同様にリストラを行っていたら、景気が回復して新たに人員を補充するのに高いコストがかかる。募集や人材育成には時間と資金が必要であるし、新たに入社する社員が全員定着する保障はない。B社の三重工場などでは電車、バスでの通勤が不可能であるため、募集をかけても、なかなか良い人材が集まらない³⁰⁾。仕事の量は金融危機が発生する前ほど回復していないものの、従業員を一人も解雇せず困難な時期を乗り越えたことは、B社にとって将来プラスになると言えよう。

実例三 株式会社 C

所在地：大阪府平野区

C社は従業員25名の家具製造会社である。主に事務所などの注文家具を製造している。一年中忙しい時があれば、それほど忙しくない時もあり、仕事の量は不均等である。通常は11月から翌年の3月頃まで、一年間の仕事の7割以上が集中しているが、それ以外の月にも大きな仕事が入ることがある。このような状況に対応するため、人材面での苦労が多い。

C社の家具製造では定形家具を製造することは少なく、常に取引先の希望通りに作らなければならない。新入社員にとっては覚えなければならないことが非常に多く、これに対応できずに辞めていくケースが多い。故にC社では、一年中求人雑誌で募集をしているが、定着できるような人材はなかなか集まらない³¹⁾。筆者は研修生の案内でC社に訪れたことがあったが、そ

の際に中国人研修を受け入れるかどうかという話をした。しかし前述したように、C社の仕事は最初から覚えることが多いため、日本語のよく分からない外国人研修生には難しいのはいかという回答であった。

日本人社員の定着率はあまりにも悪く、1ヶ月以内に辞めていくことも多い。それと比べて、中国人研修生は少なくとも3年間は働くことができるため、少し時間をかけて覚えれば、可能ではないかと判断し、研修生を2名受け入れてもらうことにした。2006年9月に中国人研修生が会社に配属されてから、筆者は頻りにC社に行って工場長とどうすれば速く仕事を覚えられるか話し合いをした。中国人研修生の場合漢字を読めることから、メモを毎日作り、勤務時間外に工場長に教えてもらうよう指導した。結果、2人の中国人研修生は予想以上に速く仕事を覚え、新入社員として数えられるまでに成長した。これを契機にC社は中国人研修生で人手不足を解消することを決定した。しかし、外国人研修生制度上では従業員50名以下の企業については、1回につき3名までしか研修生を受け入れることができない。2006年末頃C社の従業員は47名しかいなかったため、4名の女性パートに社会保険をかけ、従業員数を51名までに増やして、翌年2007年3月に新たに中国人研修生を4名受け入れることに成功した³²⁾。更に2008年には6名の研修生を受け入れ、計12名の中国人研修生がC社で働くことになった。

ところが、B社と同様に金融危機が発生してから、C社への注文は急に減り半分以下までに減少した。B社と比べ、C社の家具製品にはそれほど付加価値がなく、また工場用の6階建てのビルは賃貸であるため、会社が得る利益は少なかった³³⁾。従業員を減らさなければ会社の存続が難しいことから、リストラが行われることになった。日本人社員の状況も考慮し、中国人研究生の人数も減らし、最終的には日本人社員25名、中国人研修生6名を残すことにした³⁴⁾。

実例四 株式会社D

所在地：大阪府大阪市淀川区

D社は従業員31名の金属加工会社である。主に医療機器の部品などを製造している。D社はもともと家族三代が働く家族経営の零細企業であった。主な作業は溶接で、医療機器部品加工以外の仕事も引き受けている。2007年の秋に筆者が研修生の案内で、初めてD社を訪れた時には社員が16名であった。その後、徐々に事業を拡大し、現在の規模になった。

金融危機が発生した後も、D社のように従業員を逆に増やした中小企業は少なくない。もともと家族経営の企業としてスタートしたため、社内は居心地の良い家庭的な雰囲気である³⁵⁾。会社の利益は自社投資のほか、できるだけ社員へ還元するようにしており、D社の定着率は比較的良い。中国人研修生に対しても、金銭的な援助のほか日本語講師を雇って、日本語を学ぶ時間を設けている。D社が中国人研修生を受け入れる目的は、人件費を削減するのではなく、将来中国に進出する際、現地の責任者になってもらうことにある。

金融危機により、D社は既存の取引先からの注文が減ったが、新しい取引先を獲得するため、

営業スタッフを3名から10名に増やした。営業スタッフには大手メーカーから定年退職した重役もいれば、不景気でリストラされたベテランの営業マンもいる。彼ら熟練の営業マンたちは、営業ノウハウを持っていただけではなく、前職時代のつながりからD社に新しい取引先からの注文を受けることができた。これによって、金融危機が発生した後も仕事が増え、2009年からは一部の仕事を中国煙台へ委託し加工を行っている³⁶⁾。

四、業種別実証分析

以上、4社の雇用状況を紹介したが、ここではその他の中小・零細企業の雇用状況について業種別に概観する。

1、プラスチック加工

関西地域のプラスチック加工企業は規模が小さく、家族経営のような零細企業が多い。従業員10名以下の企業が全体の7割以上を占める。工場作業員の構成はパートとアルバイトが正社員より圧倒的に多い³⁷⁾。大阪府東大阪市、八尾市には特に小規模のプラスチック加工の工場が集中している。金融危機が発生する以前でも赤字経営の企業が多く、金融危機以後は更に経営状況が厳しくなっている。これらの企業のほとんどが大手メーカーの孫請けであるため、もともと利潤が少ない。近年材料の値段が上がり、ぎりぎりまで事業を継続していたところに、金融危機がおこり、受注量が減ってしまった。結果、倒産に追い込まれる企業が増加した。

プラスチック加工の中小・零細企業は、機械を24時間稼働していることが多く、常に深夜作業に対応できる作業員を確保する必要がある。日本の労働基準法では、深夜作業には25%の割増賃金を時給に加算することが義務付けられているため、プラスチック加工に携る中小企業にとってはこれが大きな負担となる。よって賃金の安いパート、アルバイトを多く雇用する必要性が生じるが、社会保険に加入していないことなどが要因で雇用は長く続かない。また、パート、アルバイトは受注量が減った場合、解雇されることが多いことや、昼間の時間帯であれば、気軽に働くことができるが、深夜作業を望んでいないことも長期雇用を難しくしている。既婚の女性パート、アルバイトの場合は、家事をする時間なども確保する必要があり、なおさら難しい。

2007年3月から中国人研修生を2名受け入れているプラスチック加工のE社は有限会社で、雇用保険に加入している社員は工場長のほかに1人しかいない。女性パート、アルバイトが常時7名ほど働いている。2年ほど前は、労働基準法で女性の深夜作業が禁止されているため、男性アルバイトを雇用し深夜作業を行ってきた。しかし、男性アルバイトは長く続くものがおらず、深夜作業に対応するために中国人研修生を受け入れることにした³⁸⁾。関西では、E社のようなプラスチック加工の中小企業が非常に多い。

2、金属加工

金属加工の中小企業は、プラスチック加工の中小企業とは別の問題に直面している。機械加

工の場合、比較的高い技術力が必要とされ、多くの正規労働者が必要となる。先にも述べたように正規労働者に対して支払う賃金は非正規労働者のそれより多く、企業にとっては大きな負担になる。したがって、機械加工を行う中小企業は、検品・検査、雑用などの少数のパートを雇用しても、派遣社員、短期アルバイトを雇うことはほとんどない。

金融危機以後、受注量は極端に減り、多くの企業は従業員の人数を減らす必要に迫られた。非正規労働者であれば、一度解雇し仕事量が増える時に再雇用することは比較的容易である。しかし、正規労働者の場合、長く自社で働くことができるよう、時間・資金を投入して技術を伝授しているが、一旦解雇した労働者を再雇用することは多くない。求人雑誌やハローワークなどに募集告知を掲示しても、解雇した社員と同じような技術力を持つ人材からの応募は少ない。労働意欲が高く、技能を持つ優秀な人材は通常正規労働者としてどこかの会社に所属しており、たとえ不景気で解雇されても、普通の労働者よりも早く再就職できるからである。

筆者は研修生案内の企業リストを得るために、週一度大阪市北区のハローワークに通っていたが、その際この分野には優秀な登録者はいないことを知った。従って、新しい社員を雇用し、時間と費用をかけ初めから技術を学ばせる必要がある。このような事情から、金融危機が発生した後、解雇せず社員を残す中小企業も少なくない³⁹⁾。

金属プレス作業の場合、一部の企業は特殊の部品を加工するため高価な新型プレス機を導入しているが、それ以外の多くの企業は単純なプレス作業だけを行っている。このため、金属プレスの中小・零細企業では多くの非正規労働者が働いている。ただ、プラスチック加工の中小・零細企業のような深夜作業は必要なく、人材の確保はそれほど難しくはない⁴⁰⁾。

金属塗装、メッキを行う企業の場合、体力を使う作業が多く、工場内の環境があまり良くないことから、若者からは敬遠されている。そのため小企業であっても、従業員には社会保険あるいは雇用保険に加入させている。作業内容がそれほど複雑でないことから、外国人研修生、日系ブラジル人、中国残留孤児を雇い入れる企業も多い⁴¹⁾。

溶接作業の場合は、夏場には、高温となった作業場で仕事をしなければならず、若い労働者には敬遠され、人材を確保することが難しい。塗装、メッキ作業より、溶接作業は一人前になるまでに長い時間を有する。しかし、溶接の技術を身に付けていることで、再就職しやすいといった利点もある⁴²⁾。

3、その他の業種

建設業の場合、建設現場・工事現場への移動時間が長いため、同じ8時間労働でも他の業種と比べ拘束時間が長い。作業そのものも体力的にきついことから、高い報酬が支払われなければ人材は確保できない⁴³⁾。大手ゼネコンは社会保険に加入する正社員を多く抱えているが、小規模の建設会社の作業員は雇用保険に加入しない者が多い。また他の業種と比べて、定着率も悪い。小規模な建設会社はそもそも受注量が不安定で、金融危機後はさらに厳しい状態にある。半年以上仕事が入らないため、会社経営を辞める経営者も少なくない。建設業界に関してははい

まだ回復する気配がないのが実情である。

繊維関係の中小・零細企業は、大阪府南部の泉大津市周辺に集中している。十数年前から安い中国製品が大量に日本に入ってくるようになり、この業種も厳しい経営状態にある。繊維関係の中小企業は高い賃金を出すことができず、若手の労働者は集まらない⁴⁴⁾。兵庫県加西市の工業団地にも繊維関係の中小企業が集中しているが、これらの企業は関西地域の別の場所から新たに移転してきた企業であり、コストを削減するため外国人研修生を多く受け入れている⁴⁵⁾。ほかの業種の中小企業と比べ、完成品を製造しているため、金融危機の影響を最も受けやすい。関西地域だけでなく、関東方面に事務所を構えて販売する企業もある⁴⁶⁾。

製本業は前述したように小規模の企業が多い。ほかの業種と比べて、今回の金融危機の影響はそれほど大きくないと言える。ほかの業種と比べて、定着は良いが⁴⁷⁾、仕事量が不均衡であるため、派遣社員や短期アルバイトを雇用する企業が多い。手帳やカレンダーを扱っている企業の場合はこれが特に顕著である。

印刷業は製本業とは逆に、比較的規模の大きい企業が多い。印刷業を営む中小企業も今回の金融危機の影響をそれほど受けていない。労働環境は良いので、人材確保の面ではそれほど困らない。印刷業の中小企業は非正規労働者も雇い入れているが、正規労働者の人数が圧倒的に多い。

おわりに

現在日本の企業は、経営が悪化すると早期退職優遇制度を設け人員削減に努めたり、正規労働者ではなく、パート、アルバイトといった非正規労働者を大幅に雇用している。新規学卒者を正社員として採用し、定年年齢まで雇い続けるという慣行は、もはや常識ではなくなったと言える。

雇用者の3人に1人が非正規の従業員として働くようになった現在、非正規雇用のあり方が問われている。非正規雇用は就業形態や契約期間は多様だが、「雇用の不安定性」という共通項がある。金融危機以来、日本では非正規雇用の活用を続けるべきか、規制を強め何らかの制限を加えるべきだという議論が活発になっている。

非正規雇用がなぜ増加したのか。その理由としては、1990年代以後、有期雇用や人材派遣業務に関する規制が段階的に緩和されたことが指摘されてきた。しかし、規制が緩和されたとしても、非正規雇用に対する企業からの需要と労働者による供給の双方が増えない限り、非正規雇用増加の背景にはつながらない。非正規雇用増加の背景には、規定された制度だけでなく、雇用する側とされる側の「労働需給」にも要因があると考えべきである。

労働需要側（雇用する側）の要因としては、バブル崩壊以降の不確実性の増大と非正規雇用の調整費用の安さなどが指摘されることが多い。低成長下で生じる数多くの経営危機に対処し、競争力を維持するには、企業にとって人件費や雇用のうえでの調整弁を確保することが必要不

可欠である。非正規雇用は、採用や解雇、教育訓練、社会保険などに伴う固定費用が正規雇用よりも少ないため、調整弁としての役割が期待できる。このような理由から、企業は調整費用の安い非正規雇用へと労働需要をシフトさせていったと考えられる。

一方、労働供給側（雇用される側）の要因としては、ライフスタイルや価値観の多様化に伴い正規雇用を避ける人が増加した点が挙げられる。「仕事と生活の調和」を実現するため、会社に縛られ長時間の労働が必要とされる正規雇用より、労働時間が短く柔軟な働き方ができる非正規雇用の方が適しているという考え方が生まれたためであろう。

ところが、非正規雇用として働くすべての人がこうした自発的な理由によるものとは限らない。企業が正規から非正規雇用へと労働需要をシフトさせているため、正規雇用を希望する労働者は需要制約を受けやすい。このため、正規雇用職に就けなかった労働者の一部が、やむを得ず非正規雇用に就くことになる。

本論においては、関西地域の中小企業の雇用を中心に実証分析した。どの業種の中小企業も厳しい状況に直面していることが分かる。その理由として、景気が後退したことのほか、日本の経済構造が変化したことや、現代の若者の就労意識が変化したことなどが考えられる。

1990年代のバブル経済崩壊までには、日本経済は右肩上がりであり、物を作れば必ず売れるという光景であった。しかし、日本を代表するような大手メーカーは安い人件費を求めて、発展途上国に次々と工場を移転したため、国内の中小企業に回す仕事は徐々に少なくなった。また、「手作り（手作業）」を長所としていた中小企業は、新型の工作機械に仕事を奪われ、自らの力を発揮することができなくなった。さらに、経済構造の変化により日本の誇りと呼ばれてきた年功序列賃金制度も崩れてしまった。

景気の良い時には、企業は多くの利益を得られるため、従業員に高い賃金を支払うことができるが、景気の悪い時はそうはいかない。中小企業の場合、以前と比べ親企業から同じように受注があっても、その単価が下がったため、会社に残る利益は減り、従業員に支払う賃金にも影響を与えるようになった⁴⁸⁾。したがって、従業員も以前ほど一つの企業に定着しないのである。

製造業以外の中小企業の場合、親企業は海外へ仕事の拠点を移すことはないが、景気が悪くなると国内の需要が減り、仕事量全体が減ってしまう。また、単価も安くなり会社に残る利益も少なくなる。利益が得られなければ、製造業と同じ雇用状態となる。

現代の若者の就労意識が変化したことも、中小企業の雇用に大きく影響している。生活が豊かになるにつれて、若者は体力的に辛い仕事を敬遠するようになった。フリーターになっても、どうにか生活していけるようであれば、製造業などでの就職を選ばない者が増えた。また、懸命に働いて出世し、家族を養うという意識を持つ者も少なくなっている。さらに、企業は協調性や社会的な常識を労働者に求めているが、今の若者にはこれらの意識が欠けている。

景気悪化で高卒者が就く仕事のうち単純労働は、よりコストの安い外国人労働者や非正規労働者

働者、機械へ切り替える傾向が強まっている。普通科の高校生は企業に「スキルがない」と見られ、就職環境も厳しく、正社員にならなかった場合は、長い非正規雇用状態が続く。

現在の経済情勢では、民間企業が独自に雇用を増やす努力をしても限界がある。行政は、専門技術を身に付けられる現場実習などの職業訓練を受けられる機会を拡充すべきである。採用拡大の決め手は景気の回復であるが、政府は景気回復のために企業を支援すべきである。

具体的には、次のような提案をしたい。

- 1、中小企業の力だけでは、経営難を抜け出すことは難しいため、政府が何らかの対策を打ち出す。中小企業に対し補助金を出し、減税制度を設けることなどがその一例である。
- 2、地方自治体が介入し、立て直す見込みのある中小企業に対しては、自治体が資金面での援助だけではなく、人材育成の面でも協力すべきである。中小企業は大企業のように、社内訓練を実施することが難しく、また他社へ派遣し、研修させるような余裕もないからである。優秀な人材を確保することができれば、親企業から多くの発注が期待できる⁴⁹⁾。一方、立て直せる見込みのない中小企業に対しては、自治体が倒産することを勧告することも必要である⁵⁰⁾。
- 3、海外に仕事の大量発注を行っている大企業に対し、日本国内へその注文の一部を移すことができるよう政府は対策を行うべきである。日本国内の雇用問題を解消するためには、これが最大の課題と思われる。
- 4、政府が中小企業の非正規労働者の増加を食い止めるべきである。現在、非正規労働者は労働者全体の三分之一を占めているが、大企業と比べ中小企業が非正規労働者を雇用する比率はさらに高い。非正規労働者の比率が高いほど、中小企業の技術更新、生産性向上にはマイナスの影響を与えるからである。

注

- 1) 戎野淑子『労使関係の変容と人材育成』慶応義塾大学出版会、2006年、p36。
- 2) 阿部正浩『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社、2007年、p171。
- 3) 「日本経済新聞」、2010年7月28日より。
- 4) 戸塚秀夫・徳永重良『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房、1996年、p129。
- 5) 政府は日本を代表するような巨大企業に対しては、公的資金を投じて救済するが、中小零細企業の救済策は後回しにしている。
- 6) 筆者は主に外国人研修生を受け入れる製造業、建設業の中小零細企業を探す仕事に関わってきた。アポイントをとり、自身で企業を訪問した。大阪、兵庫、京都、奈良、和歌山の計1000社以上の中小・零細企業の経営者、または人事担当者と話をした。相手の企業に中国人研修生を受け入れてほしいという要請をしていたので、話の内容のほとんどは雇用に関するものである。ちなみに、パナソニック、シャープのような大手企業には研修生事業部があり、我々協同組合から外国人研修生を受け入れることはない。
- 7) 中小企業は製造業以外に、サービス業、卸売業などにもあるが、ここでは製造業の中小企業のみを論じる。
- 8) 戸塚秀夫・徳永重良『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房、1996年、p135～137。
- 9) より多くの企業に接するために、筆者は2004年6月に新潟市から大阪府東大阪市へ引越し、2009年8月に中国に帰国するまで在住していた。製造業以外の中小企業も訪れた。東大阪は東京都大田区とともに、日本でも有名な中小企業が集中している町である。東大阪に隣接する八尾市、大東市、守口市、城東区、東成区、鶴見区にも中小零細企業が少なくない。
- 10) 各都道府県は企業を誘致するために工業団地を建設する。大阪府東大阪市の加納工業団地、堺市、岸和田市などの臨海工業団地は古い工業団地である。その後、土地の安い神戸市西区、兵庫県加東市などの山間部に新しい工業団地を建設した。滋賀県、奈良県にもこのような工業団地が何ヶ所かある。
- 11) 大阪市旭区、東成区、京都市南区、神戸市長田区にはこのような工場が多い。
- 12) 筆者は外国人研修生案内で数多くのプラスチック加工企業を訪問したが、従業員30名以下の企業は半分以上が赤字経営で、さらに繰越損額が資本金を上回る企業は赤字企業の半分以上を占めている。2009年に入ってから倒産する企業も多かった。中には、従業員の給料を払わず夜逃げする経営者もいた。
- 13) 兵庫県北西方向の山間部にはこのような工業団地が多い。鉄道が通る地帯でも、最寄り駅から会社までの距離が遠く、電車の本数も少ないため、通勤が不便である。市街地の中小・零細企業の場合、交通が便利なほかに、通勤距離が短いので、企業にとって交通費の負担が軽い。働く人の中には、通勤時間があまりかからないので、一日の労働時間が短くても良いと思う人が多い。しかし、大阪府、兵庫県の一部の臨海工業団地も、自家用車でなければ通勤できない。例えば、堺市の築港新町工業団地の場合、ほとんどの工場が南海本線津川駅まで徒歩1時間以上かかる。したがって、このような工業団地の企業には労働時間の短いパート、アルバイトがほとんどいない。
- 14) 労働時間週30時間以上のパートに関しては、雇用保険に加入することが義務付けられているが、それでも社会保険と比べてずっと安い。それに、たとえ労働時間30時間を越えても、パートに雇用保険をかけない企業もある。また、派遣社員を多く使うのもこのためである。
- 15) ここでの従業員は社会保険に加入している正規労働者のことを指す。
- 16) A社のS社長は大阪府製本組合の副理事長で、2005年秋に外国人研修生の案内で初めて出逢った。2006年5月から中国人研修生3名を受け入れた。その後、毎年新規の中国人研修生を受け入れることになり、現在、12名の中国人研修生がA社で働いている。A社と同時期に、東大阪市の製本会社I社（従業員43名）を訪問し、研修生を受け入れてもらった。当時のI社のK社長（現会長）は大阪府製本組合の理事長であった。この二人の社長の紹介で、筆者は大阪府の多くの製本会社を訪問したが、従業員20名以下の企業が多く、大多数の企業は赤字経営なので、研修生の受入れができなかった。ちなみに、製本業と関わりの深い印刷業は逆に小規模の企業が少なく、従業員100名以上の企業が多い。
- 17) 製本作業は連続性があるため、たとえ短期アルバイトでも、午前中だけ午後だけといったアルバイトは雇わない。一日当たりの労働時間が長いため、学生バイトがほとんどいない。
- 18) A社のパート、アルバイトの時間給は1000円で、派遣社員の時間給は1400円と高い。製本会社のパート、アルバイトの時間給は800円が一般的で、中には750円の企業もある。したがって、当社が時間

給を 1000 円まで上げたのもより良い人材を確保するためである。A 社が 14 社の派遣会社と契約を結んだのも、忙しい時に人材を確実に確保するためである。一社、二社だけだと、肝心な時に人がいないという理由でなかなか派遣社員が派遣されないこともある。

- 19) A 社の従業員数は 50～100 名なので、外国人研修生の受け入れ枠が 6 名である。外国人研修生制度上では、研修生の受け入れ枠は従業員数 50 名以下の企業が 3 名で、51～100 名は 6 名、101～200 名は 10 名、200～300 名は 15 名、300 名以上の場合、従業員数の 5%となっている。ただし、1 年を経過すると、同じ枠の人数の研修生を受け入れることが可能となっている。また、研修生は 3 年まで受け入れ企業で働くことができるので、A 社は最大 $6+6+6=18$ 名の研修生を受け入れることが可能である。残業に関しては、一年目の研修期間は残業ができないが、二年目の技能実習生になってから残業時間が徐々に増える。しかし、制度上では一年目は残業できないこととなっても、ほとんどの中小企業が研修生に勝手に残業させていたため、いろいろな問題が発生し、2010 年 7 月より一年目の研修期間をなくし、残業できるようになった。A 社は 2005 年 5 月から試行的に中国人研修生を 3 名受け入れた。思った以上に仕事のできたことから、半年後に残りの 3 名の枠を使って新たに 3 名を受け入れた。その後、6 名、3 名の順番で毎年中国人研修生を受け入れている。現在、12 名の中国人研修生が A 社で働いている。外国人研修生制度上では一年目は研修生と呼び、二年目、三年目は技能実習生と呼んでいるが、世間一般では、二年目、三年目も研修生と呼ぶ。本論でも、二年目、三年目の技能実習生を研修生と呼ぶ。
- 20) A 社のパートはほとんど女性で、定時の 17:30 になると、料理の準備などの理由で帰るといふ。実際はそれだけの理由ではなく、長時間労働がきつくて定時で上がったと部門関係者は話している。短期アルバイト、派遣社員も長時間労働がきついで、残業を希望しないようである。
- 21) A 社は社員用の駐車場がなく、ほとんどの社員は電車で通勤している。最寄駅までは徒歩 15 分もかかるので、平均通勤時間は 1 時間以上かかる。遅くまで残業すると、翌日の仕事に影響する。
- 22) A 社の研修生寮は、会社の代わりに筆者が 2006 年 4 月に手配したもので、会社まで徒歩 7 分の所にある。残業する日には寮に帰り、食事を済ませてから戻る研修生もいる。したがって、深夜まで残業することが可能である。研修生を受け入れてからは、正社員の人数を減らしている。2006 年 5 月当時の 97 名から 2010 年 8 月には 90 名となっている。研修生は正社員並みの仕事ができるので、A 社にとっては、大きく人件費を削減できた。
- 23) 中国人研修生はほとんど農村出身者で、日本に来るために、中国側の送出国に多額の手続き料と保証金を払っている。しかも、ほとんどが親族などから借金して来ているので、それを返すために受け入れ企業で長時間働くしかない。日本に来てから、すぐに会社側に残業したいと申し込むにはこのような背景がある。
- 24) A 社の就労時間は平日 8:30～17:15 までとなっている。隔週土曜日は休みとなっているが、休みではない土曜日は、繁忙期には翌日の朝まで工場の正社員のみが仕事をするようになっていく。ただ、封筒部門だけが忙しい時期にほぼ毎日 24 時間稼働している。隔週土曜日の深夜作業にしろ、封筒部門の深夜作業にしろ、中国人研修生がやっている。深夜作業の時間給が高いので、一年目において、最も評価の高い研修生が先に深夜作業に入る。研修生に対する評価は、工場での作業だけではなく、礼儀正しさ、日本語の勉強も含まれる。中国人研修生が積極的に残業をしたり、深夜作業をしたりするのを見て、それまで残業と深夜作業を希望しなかった日本人の若い社員も残業、夜勤をするようになった。
- 25) 金融危機後、新卒社員を採用しない中小企業が増えたが、A 社は毎年少ないながらも、新卒社員を採用している。A 社の場合、非正規労働者が多く働いており、各部門、ラインに正社員を配備しなければならない。全体から見れば、規模が小さいほど新卒社員を採用しない傾向があるが、金属加工の中小企業の中に、技術性が高く、付加価値の高い仕事をしている企業はいまなお新卒社員を採用している。
- 26) B 社には 2008 年 3 月から中国人研修生が 3 名入っており、三重工場に配属されている。そのため、筆者は何度か三重工場に足を運んだ。
- 27) 労働基準法では、残業、夜勤、休日労働の場合、時間給に 25%を加算することが義務付けられている。
- 28) 公平性を終始守るために、ポスト、勤務年数の長短が関係なく、従業員を二組に分け、交替で隔週週 4 日に増やした。ちなみに、筆者は研修生の指導・管理で受け入れ企業と親しくなり、相談に乗ったりアドバイスをしていた。

- 29) B社は新型高速プレス機などの工作機械を購入している。これらの機械は1台1億円以上もする。親会社から仕事をもらうために、このような機械を購入した方が有利のようである。まだ、親会社に強制的に新型機械を購入させられる中小企業もある。
- 30) 三重県いなべ市は岐阜県、滋賀県に隣接しており、周囲は山で、住民が少ない。B社三重工場の従業員の大多数は桑名市、四日市市から自家用車で通勤している。
- 31) 筆者は主にハローワークの求人票、一般の求人雑誌を見て、自らアポイントをとり、外国人研修生の案内をしていた。よく募集をかける企業は、定着率が悪いということになるので、外国人研修生を受け入れる確率が高い。
- 32) 外国人研修生の規定による研修生の受け入れ枠は注13で説明した。研修生のビザ申請時に入国管理局に提出する従業員数は被雇用者台帳の常用労働者の人数である。
- 33) C社の家具製造の機械は高さがあるので、天井の高い建物でなければ入れない。実際にはこれほど広い建物でなくても良いが、ほかに物件がなかったため現在の建物にした。それで、余分に費用がかかっている。
- 34) 2期生以後の中国人研修生は、1期生ほど優秀ではなかった。金融危機以後、仕事が減ったなどの理由で、外国人研修生を途中帰国させる企業が少なくない。
- 35) D社は年1回の社員旅行と年3回のボーリング大会を必ず行い、従業員にコミュニケーションの場を提供している。筆者は2010年2月にD社のボーリング大会に参加し、それを実感した。
- 36) 筆者は研修生の案内で1000社ほどの中小企業を訪問したが、金融危機が発生した後に仕事が減らなかった企業は知っている限りでは1割も満たない。仕事が減らなかった企業でも、D社のように、工夫して仕事を増やす企業もある。取引先が安定し、仕事内容が金融危機にそれほど影響されない企業が多い。
- 37) 筆者が外国人研修生の案内で使用していた有料企業リストには従業員数を示している。プラスチック加工、金属塗装、メッキなどの業種は特に多い。
- 38) E社の被雇用者台帳上での従業員数は2名である。ゆえに外国人研修生の受け入れ人数はそれを上回ってはならないという制度上の規定により、研修生はずっと2名のままになっている。研修生は最初の頃、機械が故障してもそれを直すことができないため、工場長は昼間の外回りの仕事から会社に戻ってから、夜中まで研修生とともに一緒に仕事をしていた。
- 39) 筆者の案内で、有限会社Fと株式会社Gに機械加工の中国人研修生を受け入れてもらっている。金融危機が発生してから、どちらも仕事の量が減ったが、労働時間を減らしても社員と研修生を残している。ただ、G社の場合、親企業は一部上場企業なので、半年後には仕事量は金融危機が発生する前の8割に戻った。しかし、F社はいまだに苦しい状況に置かれている。したがって、金融危機後に従業員を減らさない方法が中小企業にとって必ずしも正しい選択とは言えない。
- 40) 金属プレス中小・零細企業の工場内の環境はそれほど悪くない。物作りの楽しみもあり、パートの女性に好まれ、定着率が良い。一般に、外国人研修生に支払う報酬と受け入れ機関としての組合に支払う管理費を合わせると、パートに支払う報酬より高いので、外国人研修生を受け入れる企業が少ない。
- 41) 塗装作業は体に悪いようである。黒字経営の企業はほとんど外国人研修生を受け入れている。
- 42) 小さな溶接工場ほど夏場の作業がきつい。ちなみに、溶接工の研修生はほとんど経験工で、日本人社員より腕の良い者もいる。
- 43) 筆者が研修生の案内でアポイントをとる時に確認したところ、リスト上では従業員10名以下と書いてある建設会社は、雇用保険の加入者さえないところが多い。外国人研修生を受け入れるために、従業員に雇用保険をかける建設会社もある。
- 44) 筆者の案内で大阪府泉大津市の株式会社Hが中国人研修生を5名受け入れている。受け入れる理由はやはり若者が集まらないことである。H社の従業員は全員40歳以上である。ちなみに、H社の仕事は目の良い人でなければできない作業が多い。
- 45) 中国人研修生の外国人登録などの関係で加西市役所にお邪魔したことがある。話によると、加西市役所に登録している繊維関係の中国人研修生は200名以上がいる。筆者が所属していた受け入れ機関としての組合は研修生一人当たりの管理費を受け入れ企業に月4万円支払っているのに対し、加西市の繊維単一業種の組合は受け入れ企業に月7千円だけを支払ってもらっている。それでコストを大きく下げられたので、多くの中国人研修生を受け入れている。繊維関係の社員の賃金はそれほど高くないので、研

修生の報酬プラス4万円の管理費より安いところが多い。したがって、この業界の中小企業は何社か手を組み、組合を作り、安く外国人研修生を受け入れている。ちなみに、岐阜県にはこのような組合が多く、繊維関係の外国人研修生も多い。しかし、研修生管理にかかる費用が少ないため、問題が次々と発生している。

- 46) 金融危機後、関東はほかの地域より緩やかではあるが、景気が先に回復している。それに、関西より関東の経済規模が大きいため、多くの繊維関係の中小企業が関東へ販売機会を求めに行っている。H社も社長本人が関東に行っていた。
- 47) ほかの業種と比べて定着率が良かったが、日本全体の高卒者の離職率が高い。製本業も例外ではない。工場環境が良いものの、単純作業が多いので、退屈で辞める者が多い。また、人間関係がうまくいかないという理由で辞める者も少なくない。
- 48) 例えば、高度成長期には18歳入社時の初任給は15万でも、勤務年数の増加とともに賃金が上がり、50歳ぐらいまでになると、賃金は50万円に上がったかもしれないが、今の中小企業はそれほど利益を出していないため、高額の賃金を支払うことができない。もちろん、新型機械などの導入により、勤務年数による経験は以前ほど重要ではなくなったので、企業が勤務年数の長い従業員に高い賃金を支払う必要がなくなるのも事実である。
- 49) 現実には中小企業がハローワーク、求人雑誌に募集をかけても、優秀な人材が応募してくることは多くない。新型工作機械を購入しても、すぐに操作できる従業員がいない企業もある。
- 50) 金融危機が発生する前でも、ずっと赤字経営のまま維持している中小・零細企業がある。地方政府が介入し、これらの企業の仕事を何社に集中するか、新たに会社を作り、分散している仕事を集中させた方が効率が良いと思われる。そうすれば、赤字経営の企業が減り、税収が増える。ちなみに、中企庁によると、非1次産業の中小企業数は2004年の433万社から2006年は420社と3%減り、25万人の雇用が失われた。日本政策金融公庫が2009年に実施した調査では、技術や設備はあるにも関わらず、後継者難で廃業をきめる中小企業は34.6%にのぼる。(日本経済新聞、2010年7月15日より)