

第11章 中小企業の人材ニーズ

はじめに

中小企業の人材ニーズを論ずるにあたって、まず「人材」の定義が必要ではないかと考えた。即ち、求める「人材」というのは「有能」でなければならないのではないだろうか。経営方針を建議する能力がある、高度な技術を開発する知識がある、人を動機づけて職場を活性化することができる等々の能力をもっている人物は、まさに有能であり、レベル以上の能力を持っていると誰もが認めるであろうから、「人材」ということができるであろう。

ところが、旋盤、フライス盤を操作することができる人、特殊車輛が運転できる人、経理事務処理能力のある人等、現業場面で能力技能を発揮できる人物もまた「人材」と呼ぶことができるのではないだろうか。

こうしてみると、企業における「人材」というのは、職種や職務の水準に従って、つまり与えられた職場、役割に対し各々の持つ能力を十二分に発揮している人物を指しているのであろうと考えられる。

そこで、ここで論じる「人材」については、高度な能力も、現場での能力も全てを含めた一般的な意味での人材を指すものとして考えることとする。但し、「人材」問題を今後さらに検討する機会があるならば、「人材」の定義づけは必要であろうし、その必要性は感じている。

さて、本論文を書くために、中小企業での人材活用や、人材に対する要求についてのデータや論文を探してみたところ、あまり多くなく、また体系的に調査されたものがないため、まず、中小企業の労務の実態を観ることとした。つまり、人材を求める中小企業とは、内部に人材がいらないということであり、またなぜ人材がいらないかを考えたい。そして、求められる「人材」としても、その労働条件、労働環境に魅力があることが転職、再就職の条件として必要なことであろうとの考え方による。

そして、その後、中小企業経営者が実際に「人材」としてどのような人物を求めているかについて論ずることとする。

1 中小企業の労務実態

事業所統計（総理府、昭和56年）によると全企業数（法人企業、119万企業）のうち、中小企業（従業員299人以下の企業）は実に94.4%（約112万企業）を占めている。企業のほとんどが中小企業といっても良い程である。このように100万を越える中小企業の労務の実態を一言で説明することは、実は非常にむづかしい。即ち、業種、業態により、また経営トップの個性や、地域特性などにより多種多様な姿形を現わしているのである。それ故、平均値で中小企業をみることになる、こうした特徴とくに大企業では見られないユニークな経営実態などが削除されてしまうことになるので残念ではあるが、しかし、個々の企業の状況は一般化できないので、ここでは多くの調査結果をもとに、やはり平均的な中小企業の労務実態をみることにする。

中小企業の従業員数はほぼ300人以下と考えてよい。その従業員の年齢構成をみると（第1表）、35歳～44歳の中堅クラスが26.6%を占め最も多く、次ぎに45歳～54歳（23.8%）25歳～34歳（20.9%）となっている。年齢構成では働きざかりの労働者が確保されているが、中高年齢者と呼ばれる45歳以上の年齢層の労働者が36.4%と4割近くを占めている。この割合は、従業員数1000人以上の大企業における45歳以上層の占める割合（24.1%、「雇用管理調査報告」昭和60年、労働省）を大きく上回っている。中小企業は大企業に比べ、従業員の年齢においては中高年齢化の傾向があるといえる。

中高年齢者の割合（45歳以上の占める割合）を業種別でみると（第2表）、製造業では38.2%、非製造業では33.4%となっている。わずかではあるが、製造業の従業員が中高年齢化の傾向があるといえる（本調査の場合、建設業が非製造業に分類され集計されているので製造業と非製造業との差が小さくなったものと考えられる）。とくに、中高年齢化が進んでいるのは、木材・木製品製造業（47.7%）、窯業・土石製品製造業（46.3%）のような重労働、汚れを伴う業種である。（この業種では高齢者雇用率も又高いことが示されている）。

次ぎに、事業遂行上最低限必要である従業員数（定員）が確保されているか、について東京商工会議所の調査（昭和61年）をみると（第3表）、ほとんどの企業（約80%）で人員は「充足」されている。しかしながら、傾向として、人員は過剰気味とする企業（5.9%）よりは、不足とする企業（「概ね不足」と「全体に不足」を加えた数）が13.8%と多い。さらに、従業員数300～499人規模の中堅企業のうち、従業員数が不足してい

るとするのは9.4%（同）にすぎないが、50～299人規模の中小企業では14.6%（同）となっており、このように中小企業では従業員は不足の傾向にあることがうかがえる。

不足している職種をみると（第4表）、「研究、技術職」をあげる企業が多く（「不足する職種あり」と回答した企業の内の44.4%）、次ぎに「営業・販売職」（同43.0%）、「技能職」（同23.1%）が多かった。中小企業ではこれらの職種が恒常的に不足しているようであり、人材を獲得したいのはこの職種に限定されているといっても過言ではない。業種別では、2次産業で「研究・技術職」の不足をあげる企業が多く（同65.4%）、3次産業では「営業・販売職」をあげる企業が多かった（同55.3%）が、これは当然といえよう。

中小企業では新規学卒者の確保はむづかしいといわれているが、実態はどうであろうか。労働省の「雇用動向調査報告」（昭和60年）をみると（第5表）、大学卒業生の37.8%は従業員数1000人以上規模の大企業へ、そしてさらに29.1%は300～999人規模の中堅企業へ就職しており、合わせて66.9%が中小企業以外の企業へ入っているのである。さらに、大企業は短大卒者（高専含む）の51.9%を、そして高校卒者においてもその49.0%を獲得してしまっているのである。

全法人企業の5.6%を占めるにすぎない大企業が、新規学卒者の実に5割以上を確保しているという事実は、驚くべきことであるといわざるを得ず、高等教育の基礎を身につけた若い人材の配置のアンバランスが中小企業の弱体化を招いている一因であるといえるのではないだろうか。

同報告書ではまた、昭和60年中の離職者の状況を調べている。全離職者数は393万9千8百人で、その内の64.4%は従業員数299人以下の中小企業からの離職者であった。そして当然のことながら離職率は大企業よりも中小企業の方が高い（第6表）。離職率が高いということは、言葉を替えれば定着率が悪いということが出来よう。

このように、新規学卒者の確保がむづかしいこと、従業員の定着が悪いという実態は、中小企業における技術の開発やその発展、また組織の確立や順調な経営を困難にしている要因の一つであると考えられる。

離職者（中途退職者）が多くあったとしても、その分が補充されているならば問題の一部は解決する。同調査で常用労働者の入職者数をみると、60年中には417万6千2百人となっており、同年中の離職者数より23万6千4百人多いので補充はされている。ところで、年齢別にみた転・入職者の企業規模間移動状況（第7表）をみると、上向移

動（離職した企業規模より大きな規模の企業へ就職すること）する年齢は44歳以下が多く、45歳～54歳になると平行移動（同じ規模企業間の移動）が多く、55歳以上の年齢層では下向移動（離職した企業規模より小さな規模の企業へ就職すること）が増えていることが解る。

即ち、年齢の若い者は離職した企業より大きな規模の企業へ再就職が可能であるが、年齢が高くなるに従って、同規模の企業か、もしくはより規模の小さな企業への再就職となって行くのである。これを企業側から言うと、大企業は中途採用においても若い人材を採用することが可能であるが、中小企業は中高年齢者の採用が多くなるということである。

この事実は、第1表でみた中小企業は中高年齢者の占める割合が高いということを証明するものであろう。

賃金に関してはどうであろうか。この問題については多くを語る必要はないであろう。大企業と中小企業との賃金格差は第1図をみるとおり、各年齢層において明白な格差がある。とくに年齢が高くなるに従って格差が大きくなっていることは注目に価する。

新規学卒者の採用がむつかしい、中途採用でも若い人材があつまらないとするならば、中高年齢者で能力のある人物を採用するか、または現有労働者の能力アップしかない。それでは社員の教育に対してはどう対応しているのでしょうか。

東商の調査（第8表）によるとoff-JT（仕事を離れて行う教育）を実施する企業は、78.4%あり、中小企業といえども教育に力を入れていることが解る。しかし、教育体制を「主に自社主体で実施」しているのは57%と少なくなっており、自社の独自性を生かすべく教育内容、教育時期等のカリキュラムやプログラムを開発することは、中小企業にとってはた易いことではないようである。また、社員教育のためにどれ程の費用をかけているのでしょうか。「賃金労働時間制度等総合調査報告」（昭和59年）をみると（第9表）、全企業の平均は1人1ヶ月当り1022円であったが、中小企業は397円（30～99人規模）から585円（100～299人規模）と4割から6割程度にすぎず、従業員1000人以上の大企業と比べるとさらに3割程度となってしまう。

社員教育は実施しているとはいっても、その頻度、期間、対象者数等の点については満足なものであるとはいえないのが実情でないだろうか。

以上、調査結果より平均的中小企業の労務実態を述べてきたが、ここにこれをまとめ

てみると、中小企業では①従業員の中高年齢化の傾向があり、②従業員は不足傾向にある。とくに不足している職種は「研究・技術職」、「営業・販売職」である。③新規学卒者等教育を受けた労働者の確保がむつかしく、また④離職者が多い上に、その補充は中高年齢者となる。⑤賃金水準は大企業に比べて低く、⑥企業内での人材育成に関する経費は十分ではない。

2 中小企業の人材ニーズ

中小企業は大企業に比べて労働条件は良くない。そのため中小企業の経営者は、若い人材、良い人材は確保できないものとあきらめている面がある。ある企業で、事業拡大のために社員募集を行ったところ、提示した賃金等の労働条件では応募者のほとんど全てが中高年齢者であった。そこで急拠、作業環境や工程などを中高年齢者向けに改善、変更して対応したということである。結果的には、中高年齢者雇用のモデル企業となり、業績も上がっているとのことであるが、中小企業の労働条件では期待する良い人材の確保はむつかしいということの事例ではある。

労働条件は悪くても、企業の拡大、発展は経営者の望むところであり、企業家精神の発露でもある。技術革新の激しい今日、経営戦略は先見性をもって立案しなければならない。経営の活路を見出だそうと考えるならば、これまでのような経営者（創業者）個人の才能、人格にのみに依存した経営ではなく、英知を集めた協議制の下に合理的な運営が為されなければならないであろう。そのためには、経営者を補佐することが出来る、新技術の知識を持っている、販売戦略の立案、実戦の能力があるといった、それぞれに対応した、優秀な人材を確保、導入することが重要であると考えられる。

中小企業の経営者は個性が強く、ワンマンであると言われることが多い。歴史のある企業ならば代々親族が社長を継いで来ており、伝統を大切にするあまり革新的な経営が出来ないということが多い。技術特許一つで創業した社長は、まさにワンマンであり、自分の才能に溺れた経営となりがちである。こうした企業は、このままの経営を続けていくなれば、時代の変化について行けず、勝ち残り戦では敗北でしかないであろう。

しかしながら、中小企業の経営者の多くはそうした危険性については十分に理解している。そして企業に新風を吹き込む優秀な人材を確保するための努力は怠っていないのである。そしてその方策は、若い人材が採れないのであれば、経験豊かな中高年齢者

を採用するということである。

東商が昭和60年に実施した「中高年齢者の採用に関する調査」の結果をみると、中高年齢者（45歳以上）を採用した企業のその理由は「専門的知識・技術をもった人材の不足」が第1位であった。また職業訓練研究センターで行った「中高年齢者の採用、就業に関する調査」（昭和54～55年）の結果も、「経験があるから」中高年齢者を採用したとする企業は52.0%を占め最も多かった。このように、経験や専門的知識・技能をもつ人材を中小企業は求めているのである。また職業訓練研究センターの同調査では、これら中高年齢者を「技術専門職」、「管理・監督職」、「熟練技能職」といった職種、職務に配属してその能力を活用していることも示している。

ところで、こうした技術や専門知識をもった経験豊かな中高年齢者はどこにいるのか。どこで育ち、育てられているのか、といえはやはり大企業においてであるということになる。先に説明したように大企業は新規学卒者の5割以上を確保している（第5表）。彼らが学校で学んだ基礎知識に、実体験と応用能力を付加しているのである。大企業は中小企業の2～3倍の教育費を投入して人材育成、能力アップを施しているのである。中小企業では成し得ないかも知れない。

ある中小企業の経営者はこの点について、「そういう能力ある人材は、スカウトすることです。中小企業には残念ながらそういう人間はいません。大企業にはいます。しかし、公募では採れません。直談判です。直接その企業へ行き、然るべき人間（人事部関係者や人材のいる部署の上司）と交渉します。要は自分自らをまず売り込むことです。そして自己の姿勢、態度に惚れさせて、双方納得の上で人材を譲ってもらいます。」と話してくれた。自己を売り込むところはセールスのいろはのようであるが、本当に人材が必要であると考えたならば、このようにしてでも求めるのは当然であるといえよう。

中小企業はこのように良い環境で能力アップされた人材を手に入れたいと考えている。大企業よりは労働条件は落ちるけれども、出来るならば中小企業でその経験を、能力を発揮して欲しいと望んでいるのである。

ところが、いざ実際に募集活動をし、人選をする段になると中小企業の経営者は、専門知識、経験に加えてもう一つの能力を要求する。それは①大企業意識を捨ててくること。②（転職先の）社員との人間関係をうまくやること。③私（社長）とうまくやること等々といった「人間的側面」の優秀さである。この点に関して、先の職業訓練研究センターの調査をみると、中高年齢者の採用にあたっては人評価が採用の可否に「大いに

関係があった」とする企業が49%、「少しは関係があった」とする企業が30%あり、合わせて約80%の企業が人物評価を重視していることが示されている。

この「人間性」、「人物評価」の問題は、いかにも日本的であると言える。日本の企業はやはり能力・技能のみを採用するのではなく、「人格」を含めた「総合的人材」を採用しようとする組織である。この点について、「雇用管理調査からみた日本的雇用慣行」（労働統計調査月報）では次のように述べている。「労働力の採用方針について、『企業に人を採用する』のか、『職務に人を採用する』のかをみると『企業に人を採用する』とする企業が、新規学卒者の場合、74.2%、中途採用の場合でも61.4%に達しており…中略…総体としてみれば、採用は、規模を問わず、『企業採用』であり……」。即ち、確かに調査では「専門知識・技術」、「営業・販売」等の能力をもった人物を求めているが、その能力をのみ求めているのではなく、人物評価を加えた人材として求めているのであり、企業にあった人材を求めているのである。

とくに、中小企業の経営者、少ない人員で組織を効率的に運営し、生産、販売の実績を上げることに日夜努力している経営者としては、自分との人間関係がスムーズに行く人物、元からいる社員との間であつれきを生じない人物を採用したいと考えるのは人情であろうし、自然な欲求であろう。そして最も多くの経営者が要求するのは「大企業意識を捨ててくること」であるようだ。

これと類似する表現は「社風に合う、合わない」という言葉であろう。中小企業は社長の個性そのままの風土を示しているといっても過言ではない。大企業の組織で育った者は、理性的合理主義の行動パターンを持っているであろう。しかし、中小企業は組織がなくてなきが如くに運営されている場合が大いにある。その運営の指令者は社長である。必然的に社長個人の意向で組織が動くと考えられよう。それ故に、この「社風」という言葉は中途採用される人材に対しある種の「覚悟」をせまっている言葉と考えることができるのではないだろうか。

以上、中小企業の人材ニーズを企業経営者から直接聞いた話、調査結果に表われた事実などを参考に述べてきたが、中小企業の経営者は「人材」確保に対しては強い要望を持っているといえる。それは、やはり企業の発展拡大に欠かせないことを経営者自らが理解しているからである。

まとめ

中小企業の労務実態を調べ、そしてその実態の故に中小企業は「人材」の確保に対して強い欲求をもっているという事実について論じてきた。本文中でも述べたように、経営者の個性が組織の中に生きているのが中小企業である。それ故、極論を言えば中小企業は大家族であり、経営者は親父であるといえる。

そういう組織であるので、中小企業が求める「人材」というのは実は経営者にとっての「人材」という視点で考え、論じなければならないのではないだろうか。例えば、有名大学を優秀な成績で卒業し、有名大企業に就職、そこで20年間すばらしい能力を発揮し、企業に多大な貢献をした「人材」が、彼の能力を買った中小企業においても「人材」であり得るかどうかを考えてみると、一般的には「優秀な人材である」と評価されるであろう。しかし、本当にそうであろうか？と疑問符を付けなければならないのが「中小企業の人材論」であろう。

即ち、中小企業の人材は、経営者とその家族である従業員との「人間関係」がうまく行かなければ評価されないし、また「人材」本人も能力が十二分に発揮できないという状況に陥るのである。ここには科学的に数量化して示すことの出来ない何らかの因子が存在するように思われるのである。このように、「中小企業の組織」においては、経営者の個性、情動といった因子が作用する状況が多くある。

こうしたことから、本論文では「中小企業の人材ニーズ」が明確に述べられなかった部分が多々あったと思われる。今後さらに、調査項目、手法の工夫と、数多くの調査を行うことが必要であろうと思考する。（伊藤 敏明）

第1表

業種計	年齢別								合計	高齢者 雇用率
	24歳 以下	25～ 34歳	35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上			
昭和59年	16.1	23.2	28.2	21.3	6.3	2.9	2.0	(100%)	11.2	
60	16.3	22.1	27.7	22.0	6.5	3.2	2.1	(100%)	11.8	
61	4,107 (16.2)	5,312 (20.9)	6,749 (26.6)	6,036 (23.8)	1,746 (6.9)	896 (3.5)	558 (2.2)	25,404 (100%)	12.6	
1～9人	7.0	16.0	32.6	26.0	8.6	5.0	4.8	(100%)	18.4	
10～29人	9.5	18.6	27.3	27.3	8.8	4.8	3.7	(100%)	17.3	
30～99人	14.8	20.3	27.6	24.8	7.0	3.6	2.0	(100%)	12.6	
100～300人	20.3	22.6	25.0	21.4	6.0	3.0	1.7	(100%)	10.7	
全国平均	126,963 (14.8)	185,090 (21.6)	283,603 (27.8)	202,941 (23.6)	64,409 (7.5)	26,794 (3.1)	14,019 (1.6)	858,819 (100%)	12.2	

(注) 「高齢者雇用率」の高齢者とは、55歳以上の者をいう。
資料：「東京都における中小企業の労働事情」(東京都中小企業団体中央会)
昭和61年度

第2表

業種	区分	24歳	25～	35～	45～	55～	60～	65歳	合計	高齢者 雇用率	
		以下	34歳	44歳	54歳	59歳	64歳	以上			
製造業	小計	(14.9)	(19.1)	(27.8)	(26.2)	(6.8)	(3.1)	(2.1)	(100%)	(12.0)	
	食品製造業	14.3	18.7	27.5	28.2	6.4	3.1	1.7	(100%)	11.2	
	繊維・同製品製造業	22.6	27.6	25.7	16.1	4.2	2.5	1.2	(100%)	7.9	
	木材・木製品製造業	10.5	16.3	25.6	29.4	9.9	4.8	3.6	(100%)	18.3	
	出版・印刷・同関連産業	14.5	20.0	28.3	28.1	5.8	1.5	1.8	(100%)	9.1	
	窯業・土石製品製造業	12.2	14.8	26.5	29.4	9.6	4.2	3.1	(100%)	16.9	
	化学工業	15.8	20.5	30.3	22.8	6.9	2.1	1.6	(100%)	10.6	
	金属・同製品製造業	12.2	14.4	30.9	28.4	7.3	3.9	3.0	(100%)	14.2	
	機械器具製造業	13.8	20.2	29.7	24.5	6.5	3.7	1.7	(100%)	11.9	
	その他の製造業	16.3	17.3	24.4	30.2	6.0	3.8	2.0	(100%)	11.8	
非製造業	小計	(18.1)	(23.8)	(24.7)	(19.9)	(7.0)	(4.2)	(2.3)	(100%)	(13.5)	
	運輸業	9.9	23.0	31.8	24.7	7.1	2.7	0.9	(100%)	10.7	
	建設業	12.2	19.8	26.9	26.0	10.2	3.3	1.5	(100%)	15.0	
	卸・小売業	卸売業	22.8	27.3	26.1	17.0	3.5	2.0	1.3	(100%)	6.8
		小売業	23.6	27.8	26.5	16.5	2.7	1.9	1.0	(100%)	5.6
	サービス業	18.8	24.7	24.0	19.5	7.5	2.6	2.8	(100%)	12.9	
サービス業	24.1	24.5	17.1	14.8	7.4	7.5	4.7	(100%)	19.6		

資料：表1と同じ

第3表 雇用状況（昭和61年2月末現在）

常用労働者（男子）

単位：上段=社、下段=%

区分	項目	計	過剰 気味 人員	人足 全体 適に 正充	概ね 充足	概ね 不足	不足 全体 に	無 回答
集計企業計		929 100.0	55 5.9	288 31.0	447 48.1	94 10.1	34 3.7	11 1.2
50~99 人		367 100.0	17 4.6	112 30.5	177 48.2	40 10.9	16 4.4	5 1.4
100~299 人		414 100.0	26 6.3	129 31.2	196 47.3	43 10.4	15 3.6	5 1.2
300~499 人		148 100.0	12 8.1	47 31.8	74 50.0	11 7.4	3 2.0	1 0.7
2次産業		396 100.0	30 7.6	113 28.5	201 50.8	32 8.1	16 4.0	4 1.0
3次産業		533 100.0	25 4.7	175 32.8	246 46.2	62 11.6	18 3.4	7 1.3

(注) 2次産業には建設業が含まれている

資料：「中小企業の労務管理状況に関する調査報告書」東京商工会議所（昭和61年）

第4表 労働不足職種の内訳（複数回答）

単位：上段=社、下段=%

区分	項目	企業 集計 数	技術 研究 職	販 売 職	営 業 職	技 能 職	総 務 職	人 事 職	経 理 職	財 務 職	企 画 職	調 査 職	そ の 他
集計企業計		516	229 44.4	222 43.0	119 23.1	27 5.2	42 8.1	47 9.1	45 8.7				
50~99 人		209	80 38.3	101 48.3	54 25.8	10 4.8	17 8.1	13 6.2	18 8.6				
100~299 人		224	104 46.4	96 42.9	46 20.5	13 5.8	18 8.0	26 11.6	195 8.5				
300~499 人		83	45 54.2	25 30.1	19 22.9	4 4.8	7 8.4	8 9.6	8 9.6				
2次産業		254	166 65.4	77 30.3	78 30.7	10 3.9	16 6.3	20 7.9	12 4.7				
3次産業		262	63 24.0	145 55.3	41 15.6	17 6.5	26 9.9	27 10.3	33 12.6				

(注) 2次産業には建設業が含まれている。「不足職種あり」とする企業のみ集計

資料：第3表に同じ

第5表 新規学卒者の企業規模別入職状況

区 分		合 計	1,000人以上	300~999	100~299	30~99	5~29
入 職 者 数 (千 人)	合計	938.6	315.9	9175.0	165.6	124.5	129.4
	中学卒	61.7	9.2	3.4	13.4	17.8	17.9
	高校卒	464.9	155.8	72.1	92.5	61.8	73.6
	短大卒	167.8	58.6	28.5	22.9	21.1	23.7
	大学卒	244.2	92.3	71.1	36.7	23.8	14.2
構 成 比 (%)	合 計	100.0	33.7	18.6	17.6	13.3	13.8
	中学卒	100.0	14.9	5.5	21.7	28.8	29.0
	高校卒	100.0	33.5	15.5	19.9	13.3	15.8
	短大卒	100.0	34.9	17.0	13.6	12.6	14.1
	大学卒	100.0	37.8	29.1	15.0	9.7	5.8
学卒以外の入職者数 (千人)		3,237.6	592.9	332.1	515.3	684.1	1,620.5
構 成 比 (%)		100.0	18.3	10.3	15.9	21.1	31.5

資料：「雇用動向調査報告」（労働省）昭和60年

第6表 企業規模別入職・離職状況

区 分		合 計	1,000人以上	300~999	100~299	30~99	5~29
60 年							
入職者数	(千人)	4,176.2	908.8	507.1	680.9	808.6	1,149.9
対前年増減率	(%)	(6.8)	(38.7)	(5.7)	(△3.4)	(3.3)	(△1.5)
離職者数	(千人)	3,939.8	837.2	418.1	595.2	788.0	1,152.3
対前年増減率	(%)	(6.6)	(39.4)	(△3.5)	(△8.8)	(11.4)	(△0.9)
入職率	(%)						
	60 年	15.7	13.3	15.3	16.5	17.1	18.4
	59 年	14.9	11.3	14.0	16.2	16.8	18.3
離職率	(%)						
	60 年	14.8	12.3	12.6	14.4	16.7	18.4
	59 年	14.1	10.4	12.6	15.0	15.2	18.2
入職超過率	(%)						
	60 年	0.9	1.0	2.7	2.1	0.4	0.0
	59 年	0.8	0.9	1.4	1.2	1.6	0.1

(注) 規模区分は、官公営を除いてあるが、合計の数値には官公営を含む(以下同じ)
資料：第5表に同じ

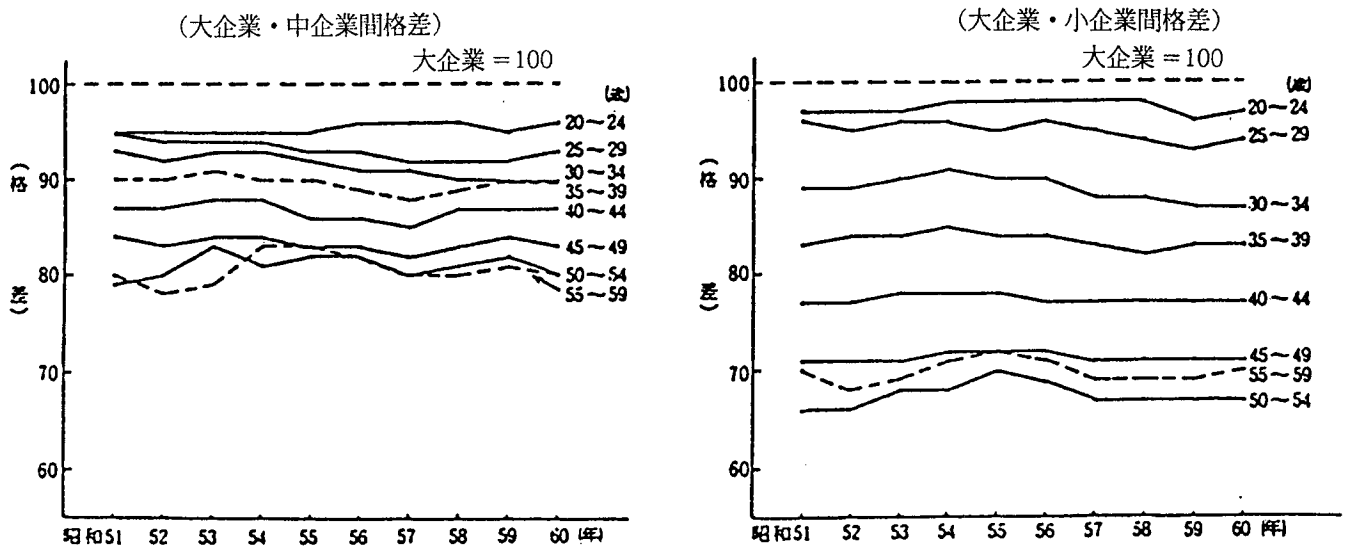
第7表 転職入職者の企業規模間移動状況

区 分		合 計	上向移動	平行移動	下向移動
60年 構成比 (%)	合 計	100.0	38.2	37.1	24.7
	19歳以下	100.0	44.9	32.0	23.0
	20~29	100.0	40.6	32.7	26.7
	30~44	100.0	39.3	39.1	21.6
	45~54	100.0	34.1	43.4	22.5
	55歳以上	100.0	24.5	43.8	31.7
59年 構成比 (%)	合 計	100.0	35.2	36.9	28.0
	19歳以下	100.0	44.9	28.1	27.0
	20~29	100.0	36.3	33.5	30.2
	30~44	100.0	36.4	40.5	23.1
	45~54	100.0	31.1	41.2	27.7
	55歳以上	100.0	20.1	41.2	38.3
対前年差 (ポイント)	合 計	-	3.0	0.2	△ 3.3
	19歳以下	-	0.0	3.9	△ 4.0
	20~29	-	4.3	△ 0.8	△ 3.5
	30~44	-	2.9	△ 1.4	△ 1.5
	45~54	-	3.0	2.2	△ 5.2
	55歳以上	-	4.4	2.6	△ 6.6

(注) 1) 規模区分は①1,000人以上、②300~999人、③100~299人、④30~99人、⑤5~29人の5区分で、その区分間をより大きい方へ移動した者が上向移動、小さい方へ移動した者が下向き移動で、同一区分内の移動が平行移動である。ただし、官公営を除く。
2) 前職採用者で調査時在籍者についてみたもので規模不詳を含まない。

資料：第5表と同じ

第1図 男子労働者の年齢階級別にみた企業規模間格差の推移 (学歴計)



資料 「賃金構造基本統計調査報告」労働省 (昭和60年)

第8表 社員教育・訓練（Off-JT）実施の有無と実施主体

単位：上段＝社、下段＝％

区分	項目	計	実施している	実施している			実施していない	無回答
				施体自主 で社に 実主	での社主 実機以に 施関外自	無 回 答		
集計企業計		929 100.0	728 78.4 (100.0)	415 (57.0)	309 (42.4)	4 (0.5)	195 21.0	6 0.6
50～99人		367 100.0	263 71.7 (100.0)	138 (52.5)	124 (47.1)	1 (0.4)	101 27.5	3 0.8
100～299人		414 100.0	331 80.0 (100.0)	187 (56.5)	141 (42.6)	3 (0.9)	81 19.6	2 0.5
300～499人		148 100.0	134 90.5 (100.0)	90 (67.2)	44 (32.8)	0 (0.0)	13 8.8	1 0.7
2次産業		396 100.0	303 76.5 (100.0)	170 (56.1)	133 (43.9)	0 (0.0)	91 23.0	2 0.5
3次産業		533 100.0	425 79.5 (100.0)	245 (57.6)	176 (41.4)	4 (0.9)	104 19.5	4 0.8

(注) 2次産業には建設業が含まれている

資料：第3表と同じ

第9表 企業規模別現金給与以外の労働費用

企業規模	現金給与 総額	現金給与以外の労働費用					
		計	法定 福利費	法定外 福利費	退職金等 の費用	教育 訓練費	その他の 労働費用
実額(円)							
計	298,321	52,969	26,508	9,359	13,545	1,022	2,5363
5,000人以上	369,534	78,218	31,155	18,193	23,349	1,782	3,739
1,000～4,999人	344,308	64,598	29,362	11,669	18,623	1,490	3,455
300～999人	288,149	46,800	25,612	6,647	10,975	886	2,680
100～299人	257,671	39,669	23,862	4,856	8,634	585	1,732
30～99人	235,679	35,408	22,703	4,897	6,175	397	1,236

資料：「賃金労働時間制度等総合調査報告」労働省（昭和59年）