

〔調査報告〕

大阪府下における中小企業の雇用・労働条件

玉井 金五

I

本稿は、昨年行なわれた大阪府下の中小企業の雇用・労働条件等に関する実態調査をもとに、現在わが国で焦点となっているいくつかの重要な課題に接近を試みようとするものである。

本調査は毎年定期的実施されており、その結果については『中小企業の雇用・労働条件等に関する実態調査結果報告』（大阪府中小企業労務改善集団連合会）として刊行されてきている。したがって、詳細は当『報告』に譲るしかないが、主な特徴点を記せば、以下の2点になるだろう。ひとつは、従業員30人未満の事業所も対象としているため、調査報告として極めて興味深い点を有していることである。この規模クラスの本テーマにかかわる詳細な調査は府下においてもほとんど存在しないうえ、しかもこれまで毎年継続されてきている点は大いに注目されてよい。もうひとつは、対象となる事業所が地域別にみて府下全域にわたるうえ、産業も建設業からサービス業まで、広範囲に包括されている点である。

〔キー・ワーズ〕

中小企業、労働条件、福利厚生

* 本調査報告の集計・分析は、長年にわたり現大阪市大経済研究所名誉教授の山本正治郎先生が担当されてきたが、63年度は筆者がその作業に従事した。このさい、調査方法や集計の手續きに変更を加えていない。ご指導下さった山本先生、ならびに集計作業にご尽力下さった大阪府労働部の西口安重氏をはじめとする多数の方々に、お礼申し上げたい。

さて、表-1は、集計対象事業所を産業別・規模別でみたものである。今回の集計対象事業所は、1,414事業所であった。ちなみに、前年は1,442事業所であったから、わずかに下回った。

まず、産業別にみると、製造業が655事業所であり、全体の約46%を占めた。製造業中では、機械金属が351事業所、その他が212事業所、そして繊維が92事業所という順であった。次が卸売小売業であり、392事業所（全体の約28%）、そして建設業が214事業所、サービス業が153事業所であった。

他方、規模別でみると、1～9人の零細事業所は363で25.7%、10～29人の小規模事業所は456で32.2%を占めた。したがって、30人未満の小零細事業所は全体の約6割近い比率に達している。30～99人は394で27.9%、100～299人は201で14.2%であった。ちなみに、これら規模別の割合は、前回調査のときとほぼ同じである。

以下では、『報告』のなかから、近年多方面で論議されている問題、とりわけ定年制、障害者雇用、退職金・年金制度、週休2日制、女子パートタイマーの5点を採り上げ、府下の実態に迫ってみることにする。

II

高齢者雇用への関心が高まってからすでに久しいが、公的年金、とりわけ厚生年金の老齢年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられることが必至になったため、再度定年制問題がクローズ・アップされた¹⁾。

表-1 集計対象事業所

規模	産業	E 建設業	F 製造業				G 卸売・ 小売業	L サービス業	合計
			織 維	機械金属	その他	計			
a. 1人～ 9人		98	15	59	38	112	115	38	363
b. 10 ～ 29		72	26	110	50	186	140	58	456
c. 30 ～ 99		32	22	129	75	226	97	39	394
d. 100 ～ 299		12	29	53	49	131	40	18	201
合計		214	92	351	212	655	392	153	1,414

(出所) 『中小企業の雇用・労働条件等に関する実態調査結果報告』(1989年)。

表-2 定年年齢 (一律定年制)

(単位: %)

区分	項目	年 齢 区 分								合計 (一律定年制 設定事業所)
		55歳 未満	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 以上	
産業別	E. 建設業		16.4	1.5	4.5	4.5	1.5	71.6		100.0(67)
	F. 製造業 { 織 維 機械金属 計 計		20.9	2.3	2.3	2.3		69.8	2.3	100.0(43)
			16.9	2.1	7.0	6.6		64.2	3.3	100.0(243)
			23.2	4.2	2.8	2.1		65.5	2.1	100.0(142)
			19.4	2.8	5.1	4.7		65.2	2.8	100.0(428)
G. 卸売小売業		21.3		5.5	8.1		62.6	2.6	100.0(235)	
L. サービス業	1.1	14.0	2.2	3.2	9.7	11.8	54.8	3.2	100.0(93)	
規模別	a. 1人～ 9人		17.9	1.5	7.5	1.5		67.2	4.5	100.0(67)
	b. 10 ～ 29	0.4	20.0		4.3	7.5	3.9	59.6	4.3	100.0(255)
	c. 30 ～ 99		17.3	1.8	4.2	5.8	0.3	69.7	0.9	100.0(330)
	d. 100 ～ 299		21.6	4.7	6.4	7.0	0.6	57.3	2.3	100.0(171)
	合計	0.1	19.1	1.8	5.0	6.2	1.5	63.8	2.6	100.0(823)

(出所) 同上。

これまでに刊行されたさまざまな調査結果は、定年制60歳が主流になりつつあることを説いているが、この点府下の中小企業はいかなる状況であろうか。表-2は、一律定年制

の場合の定年年齢を示したものである。これをみると、60歳定年は63.8%であり、前年(62.1%)よりわずかに上回った。61歳以上は2.6%であるから、これを含めると60歳以上の定年は66.4%となり、6割を超えている。この点、産業別・規模別にみても、60歳以上については大半が6割以上の割合である。その意味で、府下の中小企業でも60歳定年はかなり浸透しつつあるといえるであろう。

それに対して、60歳未満定年をみると、55歳定年が19.1%と約2割を占めている。ちなみに、前年は20.4%であるから、わずかに低

1) 1986(昭61)年の基礎年金導入は、支給開始年齢の引上げや財政調整のあり方等、さまざまな重要問題を抱えていたにもかかわらず、改革の背景の本質にまで本格的なメスを入れた議論は少なかった。今日再び改革論議が登場しているのは、86年改革の不十分さの裏がえしといえる。この点に関しては、拙稿「公的年金制度改革案の功罪」『保険学雑誌』506号、1984年、をみよ。

表-3 退職金制度の設定

(単位: %)

区分	項目	退職金制度 設定率 (設定事業 所=A)	形態別構成(A=100)				方法別構成(A=100)				
			退 職 金 の み ⑦	退 職 金 の み ①	⑦ と ① の 併 用	会 社 独 自 の 度 ②	社 会 共 済 制 度 へ 加 入 ③	⑦ と ③ の 併 用	厚 生 金 等 へ 加 入 ④	⑦ と ④ の 併 用	⑦ と ④ の 併 用 ⑤
産業別	E. 建設業	65.0	67.2	4.7	28.1	37.5	35.2	10.9	26.6	6.3	
	F. 製造業 { 織 維 機械金属 計 計		74.1	66.7	0.0	33.3	60.0	13.3	13.3	15.0	3.3
			79.3	55.6	4.4	40.0	34.5	29.5	17.1	16.7	10.5
			87.9	54.9	2.7	42.3	37.9	24.7	14.3	22.5	9.3
			81.4	56.7	3.3	40.0	38.7	25.9	15.7	18.6	9.3
G. 卸売小売業	77.4	63.3	2.7	34.0	37.1	26.2	16.7	32.0	4.8		
L. サービス業	73.2	65.2	3.6	31.3	36.6	33.0	9.8	17.9	7.1		
規模別	a. 1人～ 9人	51.1	81.1	6.1	12.8	28.9	46.7	16.1	13.3	6.1	
	b. 10 ～ 29	76.7	74.9	2.3	22.8	32.9	38.4	15.6	16.8	7.2	
	c. 30 ～ 99	90.8	51.9	2.9	45.2	43.2	19.9	15.0	28.5	7.8	
	d. 100 ～ 299	98.9	29.8	3.4	66.9	46.1	3.9	11.2	35.4	8.4	
	合計	77.0	60.7	3.3	36.0	37.9	27.9	14.7	23.2	7.4	

(出所) 同上。

下した。産業別では、サービス業の14.0%からその他製造業の23.2%までひらきがある。もっとも、55歳定年といっても、再雇用や勤務延長等を利用して、60歳程度までの雇用延長を図るケースがしばしばあるから、実質的に60歳定年に近い事業所もある。しかしながら、制度的に保障される定年制が、本調査の一律定年制の場合3分の1はまだ60歳未満であること、また全体的にみて2割は55歳という点からして、いわゆる「65歳定年制」には程遠いものがある。

いずれにしろ、本調査でも60歳定年制が全体の3分の2を占め、主流になりつつあることがわかる。とはいえ、60歳定年制の導入によって、さまざまなメリット・デメリットがでてきている事業所もあろう。今日、年金との関係で65歳までの雇用延長が一部で声高に唱えられるが、現在最も必要なのは60歳定年制導入の効果等を再検討すべきことである。なぜなら、その上に立った60歳前半層対策への取組みこそ大切だからであり、それは相当柔軟な形で対処が求められるべきことはいうまでもないであろう。

すでにみたように、定年制延長を代表とする高齢者雇用の問題は、公的年金の支給と密接にかかわるものである。そこで、次に本調査から退職金・年金制度についての結果をみておきたい。とりわけ、退職金や企業年金は公的年金を補完するものとして、重要な位置づけを与えられてきているが、府下の中小企業ではどの程度制度化が図られているのだろうか。

表-3は、退職金制度の設定状況を示したものである。まず、退職金制度設定事業所の割合をみると77.0%であり、これは前年(74.5%)よりもすこし上回った。

これを産業別にみると、建設業の65.0%からその他製造業の87.9%まで、かなり大きなひらきが見られる。また規模別にみると、1～9人の51.1%から、100～299人の98.9%と、これもまた非常に大きなひらきが生じている。1～9人の規模では、退職金制度の設定事業

2) 中小企業における60歳前半層の雇用対策のあり方については、座談会「新しい労働行政に期待する」『大阪労働』創刊号、1989年、を参照されたい。

所が半分をわずかに上回る程度である。この点、規模の上昇とともに割合が高まり、30人以上で9割を超える。規模間の格差は歴然としている。

次に、退職金の形態をみると、退職一時金が60.7%（前年57.4%）で最も多い。これに対して、退職年金のみは3.3%（前年2.6%）であって、割合として極めて小さい。退職一時金と年金の併用は36.0%であった。この併用のケースを産業別でみると、建設業では28.1%（前年25.0%）だが、機械金属やその他製造業では40.0%を超えている。また、規模別にみると、1～9人が12.8%であるのに対して、10～29人は22.8%、30～99人は45.2%、100～299人は66.9%というように、規模の上昇とともに高くなり、規模間のひらきは大きい。

さらに、退職金制度の運用に際しての方法別構成をみると、会社独自の制度としての運用が37.9%（前年39.4%）で最も多い。次が中小企業退職金共済制度への加入であって、27.9%を占めた。会社独自の制度と中小企業退職金共済制度加入の併用は14.7%である。したがって、併用のケースも含めると中小企業退職金共済制度への加入は、4割をすこし上回る水準となる。また、厚生年金基金や適格退職年金等の企業年金への加入は23.2%であった。

みられるように、退職金・年金制度はとりわけ規模間の格差を反映する結果となっている。小零細事業所では退職金の制度化ですら十分でない。また、制度化が図られているとしても一時金中心で、年金との併用は割合として小さい。その意味では、こうした事業所に勤務する従業員にとって、所得保障としての公的年金のもつ意義は極めて大きなものがある。いいかえれば、退職一時金、企業年金等に十分依存できないケースをも視野に入れた公的年金の改革方向は相変わらず求められており、このさいとくに強調されるべきであろう³⁾。

さて、定年制、退職金・年金制度とともに検討を加えておきたい点は、週休2日制の問題である。労働時間短縮への要求が著しく高まってきている折、週休2日制の積極的な導入は避けて通れなくなっている。

表-4は、週休制の形態を示したものである。これをみると、週休2日制が53.0%（前年52.8%）で最も多い。次が週休1日制であり、36.2%（前年36.5%）であった。これは、全体の3分の1以上を占める。週休1日半制は、2.2%（前年3.4%）であり、またその他週休制は、5.9%（同4.9%）であった。

これらのうち、週休2日制を産業別にみてみよう。建設業は31.0%（前年30.3%）と低いのに対して、他はすべて50%を超えている。とくに、その他製造業は62.3%に達している。また、規模別にみると、1～9人が24.6%（前年23.0%）であるのに対して、10～29人で48.4%、30～99人で70.3%、100～299人で83.3%と、規模の上昇とともに割合が高くなっており、規模間のひらきは大きい。

そこで、週休2日制の形態をみると、表-5のとおりである。週休2日制といってもさまざまな形で実施されているが、表-5をみると、月1回が最も多く34.9%（前年33.5%）を占めた。産業別では、機械金属以外はすべて30%を超えている。また、規模別では1～9人、10～29人とも40%を超えているのに対して、100～299人では13.3%と、規模間にひらきが生じている。

次に多いのが月2回であり、29.7%（前年32.6%）であった。隔週は15.2%（前年13.8%）、月3回は4.3%（同3.6%）である。したがって、週休2日制といっても、月1回と月2回で大体全体の3分の2を占めるのがわかる。他方、完全週休2日制は5.4%であり、これは前年（5.4%）と全く同じであった。

3) 中小企業における企業年金導入の問題点については、筆者も以下の論稿で指摘した。「中小企業と企業年金」(共同研究)、生命保険文化研究所『所報』69号、1984年。

表-4 週休制の形態 (単位: %)

区分	項目	週休制の形態					合計
		週休1日制	週休1日半制	週休2日制	その他週休制	週休制未実施	
産業別	E. 建設業	55.8	2.5	31.0	5.1	5.6	100.0(197)
	F. 繊維	38.3		51.9	3.7	6.2	100.0(81)
	機械金属	34.4	2.3	52.9	8.1	2.3	100.0(346)
	その他	29.5	0.5	62.3	6.8	1.0	100.0(207)
	計	33.3	1.4	55.8	7.1	2.4	100.0(634)
規模別	G. 卸売小売業	31.7	2.6	59.0	5.3	1.3	100.0(378)
	L. サービス業	34.2	4.6	55.3	3.3	2.6	100.0(152)
規模別	a. 1人～9人	63.0	4.0	24.6	4.0	4.3	100.0(350)
	b. 10～29	40.9	2.7	48.4	4.7	3.3	100.0(450)
	c. 30～99	19.2	1.3	70.3	7.9	1.3	100.0(381)
	d. 100～299	8.3		83.3	8.3		100.0(180)
合計		36.2	2.2	53.0	5.9	2.6	100.0(1,361)

(出所) 同上。

表-5 週休2日制の形態 (単位: %)

区分	項目	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	その他	合計 (週休2日制 実施事業所)
		産業別	E. 建設業	4.9	1.6	21.3	24.6	37.7
規模別	F. 繊維	7.1	2.4	19.0	31.0	35.7	4.8	42
	機械金属	7.1	3.3	18.6	29.5	29.0	12.6	183
	その他	5.4	7.0	9.3	24.8	37.2	16.3	129
	計	6.5	4.5	15.3	28.0	32.8	13.0	354
規模別	G. 卸売小売業	2.2	4.0	14.8	34.5	37.2	7.2	223
	L. サービス業	9.5	6.0	11.9	28.6	34.5	9.5	84
	a. 1人～9人	9.3	2.3	12.8	23.3	44.2	8.1	86
	b. 10～29	3.7	2.3	11.5	28.9	49.5	4.2	218
規模別	c. 30～99	3.7	3.0	18.6	31.2	32.0	11.5	269
	d. 100～299	8.7	10.7	16.0	32.0	13.3	19.3	150
合計		5.4	4.3	15.2	29.7	34.9	10.5	723

(出所) 同上。

とはいえ、産業別規模別にみると、かなりのひらきがみられる。

以上から明らかかなように、週休2日制が導入されている場合でも、多くは月1回ないし月2回であり、完全週休2日制はまだ5%程度という水準である。週休2日制といえば、完全週休2日制と解釈する傾向が徐々に強ま

ってきている今日、今回の調査はそうした見方に対して十分な注意を促すものである。

III

すでにみた高齢者とともに、府下の中小企業における女子労働者や障害者の雇用・労働条件についても、その実態を一部紹介してお

きたい。

女子労働者にかかわる問題は数多く存在するが、以下はパートタイマーに焦点をあててみた。表-6は、女子パートタイマーに関する状況を示したものである。これをみると、女子パートタイマーの在籍事業所の割合は44.2%であり、前年と全く同じであった。それを産業別にみると、建設業は9.6%（前年11.5%）であるのに対して、製造業は全体に高く、今回の調査で繊維は70.4%（前年59.3%）に達した。また、規模別にみると、1～9人が18.5%（前年22.8%）であるのに対して、規模の上昇とともに高くなり、100～299人では69.4%（前年70.3%）になっている。このように、産業間、規模間それぞれにおいて大きなひらきがみられる。

次に、在籍事業所における1事業所あたりの平均人員をみると、9.3人（前年8.5人）であった。ただし、産業間、規模間それぞれにおいてひらきは大きい。平均年齢を回答事業所においてみると、42歳であり前年と同じであった。これは、産業間、規模間いずれにおいても大きな差はない。平均勤続年数を回答事業所においてみると、3.5年であった。ちなみに、前年は3.8年であり、今回それをわずかに下回った。産業間、規模間いずれにおいても大きなひらきはない。

1日の平均所定労働時間を回答事業所においてみると、6時間2分であり、前年（6時間）とほとんど変わりはない。産業間、規模間でみると、前者では約1時間、後者では約30分のひらきがみられる。これら事業所で超過勤務がある事業所の割合をみると、21.9%であり、これは前年（20.6%）をわずかに上回った。他方、平均時間給をみると、637円（前年600円）であった。これを産業間でみると、かなりのひらきが生じている。また、年末一時金（62年）を回答事業所でみると、73,317円（前年69,953円）であった。これも産業間におけるひらきが目立っている。

女子パートタイマーに対する就業規則が設

定されている事業所の割合をみると、35.4%であった。前年が30.3%であったから、すこし上回っている。ただし、これを産業別にみると、建設業の10.5%から、その他製造業の43.8%までかなりのひらきがある。また、規模別にみても、1～9人の10.8%から、100～299人の64.0%まで、大きなひらきが生じている。なお、年次有給休暇の設定率は32.3%であり、前年（29.2%）をすこし上回る結果となった。これも産業間、規模間において大きなひらきがあり、とくに規模間ではそれが著しい。

最後に、今後の雇用計画についてみると、現在のままでよいが64.4%（前年66.1%）で最も多かった。次が常用を減らしパートを増やすであり28.8%を占めた。これは、前年（21.5%）を上回っている。さらに、増やすは4.5%、減らすは2.3%という割合であった。これらのうち、常用を減らしパートを増やすと、増やすの2つで33.3%となるが、これは前年（30.4%）をすこし上回っている。

以上からすれば、本調査の女子パートタイマーは平均で、40歳前後、一日大体6時間労働、時間給600円台という、ひとつの輪郭が浮かび上がってくる。近年、パートタイマーの多様化、変容等論じられるが、調査対象となった府下の中小企業レベルにおける女子パートタイマーについては、平均的にみて大きな変化は生じていないように思われる。

さて、次に障害者雇用の実態を採り上げてみよう。周知のように、1988年4月から「障害者の雇用の促進等に関する法律」が実施され、障害者雇用も新たな段階に入った⁴⁾。改正の要点はいくつかあげうるが、そのなかで法定雇用率が引き上げられた点に注目したい。民間企業は、従来の1.5%から、1.6%になったため、厳密には従業員数63人以上の場

4) 障害者雇用促進法の背景と問題点については、大谷強『社会福祉から地域社会づくりへ』、現代書館、1989年、第6章、をみられたい。

表-6 女子パートタイマーに関する状況

項目	在籍事業所の割合 (%) (A)	(A)における平均人員 (人)	平均年齢 (回答事業所) (歳)	平均勤続年数 (回答事業所) (年)	労働時間 (回答事業所=A)		平均時間給 (円)	平均年末一時金 (62年) (円)	設定率 (%) (設定事業所/女子パートタイマー雇用事業所)	今後の雇用計画 (%)					
					1日平均所定労働時間 (時間:分)	Aのうち超過勤務有事業所 (%)				現在ままでよい	常用を減らしパートを増やす	増やす	減らす	回答事業所	
E. 建設業	9.6(19)	1.8	38(23)	3.2(22)	5:48(20)	15.0	591(21)	61,000(9)	21.1	10.5	66.7	23.3	3.3	6.7	100.0(30)
F. 繊維	70.4(57)	22.5	43(56)	3.7(54)	6:29(55)	20.0	565(51)	69,838(37)	28.1	36.8	62.7	28.8	5.1	3.4	100.0(59)
F. 機械金属	53.6(186)	8.8	43(184)	3.6(177)	6:04(183)	20.8	634(179)	79,134(132)	43.5	43.5	62.4	32.0	3.9	1.7	100.0(181)
F. 製造業	66.2(137)	9.9	42(134)	3.7(133)	6:16(134)	24.6	610(131)	85,647(97)	37.2	43.8	57.0	33.8	7.0	2.1	100.0(142)
F. その他	59.8(380)	11.3	43(374)	3.7(364)	6:12(372)	22.0	616(361)	80,216(266)	38.9	42.6	60.5	32.2	5.2	2.1	100.0(382)
G. 卸売小売業	36.8(140)	5.8	39(135)	3.4(131)	5:59(139)	22.3	616(134)	65,832(73)	20.7	23.6	70.3	24.8	2.4	2.4	100.0(165)
L. サービス業	42.5(65)	7.6	39(65)	2.9(62)	5:37(63)	22.2	855(60)	47,436(39)	21.5	26.2	71.0	21.7	5.8	1.4	100.0(69)
a. 1人～9人	18.5(65)	1.8	40(63)	4.4(63)	5:39(62)	9.7	615(55)	62,308(26)	12.3	10.8	79.5	17.8	1.4	1.4	100.0(73)
b. 10～29	42.8(193)	6.8	41(185)	3.3(180)	5:53(188)	17.6	686(185)	68,247(114)	13.0	19.2	72.9	24.1	2.5	0.5	100.0(199)
c. 30～99	57.9(221)	8.3	43(219)	3.4(215)	6:09(216)	25.9	613(215)	76,179(150)	38.5	40.7	58.0	32.1	7.8	2.1	100.0(245)
d. 100～299	69.4(125)	18.9	41(128)	3.4(121)	6:12(128)	27.3	618(121)	77,802(97)	61.6	64.0	55.0	35.9	3.1	6.1	100.0(131)
合計	44.2(604)	9.3	42(595)	3.5(579)	6:02(594)	21.9	637(576)	73,317(387)	32.3	35.4	64.4	28.8	4.5	2.3	100.0(646)

(出所) 同上。

表一 7 障害者の新規採用と在籍状況 (単位: %)

区分	項目	過去3年間に新規採用した事業所の割合	在籍状況				在籍する事業所 (B)	A [全従業員]	B [全事業所]	
			雇用形態		職種					計 (A) (人)
			常用	臨時	管理・事務	現場・技術				
産業別	E. 建設業	4.1	100.0	0.0	54.5	45.5	100.0(33)	25	0.7	12.7
	F. 繊維 製造業 機械金属 その他 計	13.6	97.3	2.7	10.9	89.1	100.0(110)	44	2.2	54.3
		8.1	93.3	6.7	15.4	84.6	100.0(298)	123	1.7	35.4
		10.1	94.5	5.5	23.5	76.5	100.0(217)	89	1.6	43.0
		9.4	94.4	5.6	17.4	82.6	100.0(625)	256	1.7	40.0
	G. 卸売小売業	2.4	98.2	1.8	51.8	48.2	100.0(56)	41	0.4	10.8
L. サービス業	5.9	100.0	0.0	26.5	73.5	100.0(49)	24	0.7	15.7	
規模別	a. 1人～9人	2.3	94.7	5.3	57.9	42.1	100.0(19)	13	1.0	3.7
	b. 10～29	5.1	95.5	4.5	22.5	77.5	100.0(89)	60	1.1	13.3
	c. 30～99	9.2	93.8	6.2	18.4	81.6	100.0(272)	144	1.3	37.8
	d. 100～299	11.1	96.3	3.7	23.0	77.0	100.0(383)	129	1.2	71.7
	合計	6.3	95.3	4.7	22.1	77.9	100.0(763)	346	1.2	25.4

(出所) 同上。

合、当法の適用対象になるということである。したがって、本調査は当法の直接適用となりえない対象を含んでいることにあらかじめ注意されたい。

ところで、表一7は、障害者の新規採用と在籍状況を示したものである。これをみると、過去3年間に新規採用した事業所の割合は6.3%であった。前年が5.8%であったから、それをすこし上回っている。しかし、産業間、規模間では、かなりのひらきがある。前者では、卸売小売業が2.4%であるのに対して、繊維では13.6%に達している。総じて、製造業での割合が高い。また、後者では、1～9人の2.3%から100～299人の11.1%まで、規模の上昇とともに高くなっており、ひらきがある。

障害者が在籍する事業所の割合は、全事業所中の24.5% (前年25.5%) であった。これを産業別でみると、製造業が高く、繊維54.3%、機械金属35.4%、その他製造業43.0%であるのに対して、建設業12.7%、卸売小売業10.8%、サービス業15.7%と低く、産業間に

大きなひらきがある。また、規模別にみると、1～9人の3.7%から、100～299人の71.7%まで、規模の上昇とともに割合は高くなっているのがわかる。

在籍事業所における障害者の在籍人員数は、全労働者中の1.2%を占めているが、これは前年(1.0%)よりもわずかに上回っている。ただし、これを産業別にみると、卸売小売業0.4%、建設業とサービス業が0.7%と低いのに対して、製造業は全体的に高く、繊維は2.2%にまで達している。なお、規模別ではそれほど大きなひらきは生じていない。

障害者の雇用形態をみると、常用が95.3%、臨時が4.7%であった。前年はそれぞれ96.4%と3.6%であったから、大きな変化はない。また、職種についてみると、現場・技術が77.9%であるのに対して、管理・事務は22.1%であった。ちなみに、前年はそれぞれ80.5%と19.5%であったから、これも大きな変化はないといってよい。

障害者雇用は、これまでさまざまな努力が積み重ねられてきたとはいえ、調査結果から

明らかのように、産業間での採用に大きな格差が生じている。また、就業の継続性についても、できるだけ定着を図るという視点から、政府や企業レベルでの取組みも進められてきてはいるが、まだ十全の解決をみていない。さらには、重度障害者の場合だと、雇用機会が極めてきびしいものがある。その意味で、労使間でのねばり強い交渉が要求される課題であるとともに、雇用保障と社会保障のかかわり合いをも真正面から論じる必要がある。90年代の焦点となること必至である。

IV

これまで、いくつかの主要な課題に限定して、調査結果の紹介を行ってきた。以下に、それらを整理しておこう。

第一は、本調査は調査対象に従業員30人未満の事業所も含めているため、中小企業といっても比較的データの収集が容易でないものまでカバーしていることである。しかも、かかる事業所数が調査対象全体の5割を超えている点は、小零細事業所の雇用・労働条件の実態に迫るうえで、非常に大きな意義を有すると思われる。加えて、これら事業所が産業別は勿論のこと、地域別にみても府下全域に広がっていることは調査結果の有効性を高めるものとなっている。

第二に、すでに採り上げた検討課題のうち、定年制、退職金・年金、週休2日制等に関する調査結果についていえば、とりわけいくつかの重要な点において、まだまだ社会的に認知される雇用・労働条件に到達していない面が多々残されているのがわかる。現在、高齢者雇用、老後保障、労働時間短縮等、盛んに論議されているものの、そのいずれにおいてもまだかなり困難な課題を抱えているのが、本調査から明白に読みとれる。

第三は、女子パートタイマー、障害者雇用についてである。前者についていえば、府下の中小企業における女子パートタイマーの平均的な姿が抽出できるということ、そしてそれは以前から分析されている雇用・労働条件とそれほど変わりがみられないということが調査結果から把握された。また、後者については、現在の法律規定からして、従業員63人未満に雇用義務は実質上生じないとはいえ、かかる規模での実態のデータが得られたことは貴重である。

いずれにしても、本調査報告はわが国の大都市における中小企業の雇用・労働条件の現水準を示すものとして大いに価値を有するのみならず、毎年定期的な実施されているからデータを時系列的に比較検討するうえでも有効性を発揮するものである。