

《研究ノート》

# 新卒労働市場の構造と大学生の就職

—— 中小企業の労働問題を中心に ——

藤 野 真

## 目 次

はじめに

I. 大卒労働市場の現状

II. 戦後の中小企業の問題 — 「二重構造」問題

III. 中小企業の労働問題 — 賃金・労働時間

おわりに

## は じ め に

現在、新卒大学生の就職率の低さは社会的問題であるといつて過言ではない。そういった大学生の学校から職業・企業への移行（transition）をとりまく社会的問題が本稿の問題意識の起点となっている。

日本企業は長らく、職務能力（職務遂行能力）をほぼ不問としながら採用活動を行う一方、採用後に企業内教育を手厚く実施することで、労働者の職務能力（職務遂行能力）を育成してきた。また、正社員を中核的な労働力として利用・活用する一方で、非正規社員を非中核的・縁辺的な労働力として利用してきた。

しかし、現在、「日本の雇用システム」は、日本企業の人的資源管理（人的資源管理戦略）の変更・刷新により変化・変容している。終身雇用・年功

制・企業別労働組合に代表されるいわゆる正社員システムは縮減し、同時に、正社員の評価および成果配分・処遇の成果主義化、非正規社員の戦力化・中核化といった変容がみられる。たとえば、企業の雇用戦略に注目すれば、企業内教育の短期化・簡素化という傾向は、企業に「即戦力」としての労働者獲得を目指させている。

このように企業の採用戦略の変化を受け新卒大学生の採用の厳選化が行われるなかで、新卒大学生の就職率を向上させる一つの方途として、大企業志向が戒められ、就職先として中小企業に目を向けることが提案されている<sup>1)</sup>。大企業と中小企業の新卒大学生の有効求人倍率の違いを考えれば、単純に倍率が高い中小企業を就職先と見定めることは合理的な選択であるといえる<sup>2)</sup>。しかし、そこには中小企業の労働問題が置き去りにされているように思われる。

本稿は、大企業と中小企業を対置させ、中小企業の労働問題をあげつらうことを目的とはしていない。本稿では、現代における中小企業の労働環境、また、労働問題を検証することで、現代日本において中小企業を就職先とするこの意味とその問題点を考えたい。

---

1) 中小企業への就職を進める記事には以下のようなものがある。たとえば、朝日新聞「2012 就活朝日 就活のヒント」において、NPO 法人女性と仕事研究所代表の金谷千恵子氏は、「チャンスは、中小企業にこそある」のなかで、学生の企業志向が雇用のミスマッチを生み出しており、中小企業は旺盛な求人倍率にあること、そして、キャリア向上のために中小企業を選択するべきではないかと述べ中小企業への就職をアドバイスしている（朝日新聞《<http://www.asahi.com/job/syuukatu/2012/hint/OSK201010210078.html>》（2011年4月7日参照））。また、日経 BP net「猪瀬直樹の『目からウロコ』」において、猪瀬直樹氏は、「就活生は中小企業の発想力に眼を向けよ」と題し、中小企業がいかにユニークで自由であるかということを書き、中小企業への就職を後押ししようとしている（日経 BP net 《<http://www.nikkeibp.co.jp/article/column/20080923/100453/?ST=business>》（2011年1月18日参照））。

中小企業と新卒学生をマッチングさせる試みは、公的機関および民間でも行なわれている。公的機関では、たとえば、中小企業庁が、「新卒者就職応援プロジェクト」を実施している。民間では、たとえば、アネスト社（人材紹介・派遣業、東京）は就職を希望する新卒学生と中小企業を結びつけるサービスを2011年から開始している。（『日本経済新聞（朝刊）』2011年7月27日）。

2) 図表1参照。

## Ⅰ. 大卒労働市場の現状

日本において労働者の採用、とくに、新卒大学生の求職活動は、「学校経由の就職」「新規学卒一括採用」と指摘されるように、欧米とは異なった特徴をもっている。

たとえば、誤解を恐れずにいうと、日本において正社員になるチャンスは、高校を卒業した時（高校を卒業した次年度の4月1日）か、大学を卒業した時（大学を卒業した次年度の4月1日）の2回しかないといっても過言ではない。したがって、大学生の場合は、大学3年生の夏休み以降に始まる「就活」をスケジュール通りに、うまく乗り切り、正社員として初職を得られるかどうかということが人生を大きく左右する。

また、日本における雇用契約は、「わが社のメンバーとしてふさわしいかどうか」という、一種のメンバーシップ契約であるといわれている<sup>3)</sup>。したがって、内定を得られるかどうかということは、コミュニケーション能力や主体性、協調性といった「ヒューマン・スキル」の高低により左右される。そうであるにもかかわらず、「就活」では、「ヒューマン・スキル」が何を意味しているのか、また、どのような基準で選考が行なわれるのか、ということが明確にされないまま採用選考が行なわれている。

このような採用スケジュールや採用基準など独特な採用慣行をもつ新卒大学生対象の労働市場が（以下、新卒労働市場）が存在しているため厚生労働省が発表する有効求人倍率（以下、有効求人倍率）とは別に「新卒大学生」対象の有効求人倍率（以下、新卒有効求人倍率）が民間調査会社により算出され、発表されている（図表1）。

大学生が企業から内定を得るには、この新卒労働市場へ必ず参加することが求められるといって過言ではない。すなわち、新卒労働市場から退出する

---

3) 濱口 [2009]。

図表1 大卒求人倍率（全体）

	1997年 3月卒	1998年 3月卒	1999年 3月卒	2000年 3月卒
求人総数	541,500人	675,200人	502,400人	407,800人
民間企業就職希望者数	373,800人	403,000人	403,500人	412,300人
求人倍率		1.68	1.25	0.99
	2005年 3月卒	2006年 3月卒	2007年 3月卒	2008年 3月卒
求人総数	596,900人	698,800人	825,000人	932,600人
民間企業就職希望者数	435,100人	436,300人	436,900人	436,500人
求人倍率	1.37	1.60	1.89	2.14
	2001年 3月卒	2002年 3月卒	2003年 3月卒	2004年 3月卒
求人総数	461,600人	573,400人	560,100人	583,600人
民間企業就職希望者数	422,000人	430,200人	430,800人	433,700人
求人倍率	1.09	1.33	1.30	1.35
	2009年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒
求人総数	948,000人	725,300人	581,900人	559,700人
民間企業就職希望者数	443,100人	447,000人	455,700人	454,900人
求人倍率	2.14	1.62	1.28	1.23

(出所)「大卒求人倍率調査\_時系列推移\_全体(2012年卒)」リクルートワークス研究所  
[http://www.works-i.com/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=839&item\\_no=1&page\\_id=17&block\\_id=302](http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=839&item_no=1&page_id=17&block_id=302)  
 (2011年8月30日参照)

(注) 求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数

ことは、就職をししないと同義であることを意味している。ではなぜ、そういった労働市場の慣行から大学生は、退出することができないのであろうか。そこには2つの意味で退出することができない理由があるのではないだろうか。

第1点目として、新卒有効求人倍率の高さがあげられる。近年、新卒大学生の就職が非常に厳しい状況にあるといわれている。新卒有効求人倍率を時系列にみると、2012年3月卒の大学生の新卒有効求人倍率が1.23倍（図表1）と、「就職氷河期」といわれた2000年前後とほぼ同じ倍率をとっている。

図表2 有効求人倍率（新規学卒者及びパートタイムを除く）

年	2001	2002	2003	2004	2005
有効求人倍率	0.39	0.46	0.62	0.82	0.92
年	2006	2007	2008	2009	2010
有効求人倍率	0.98	0.90	0.62	0.38	0.52

（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」各年版一部修正。

図表3 既卒者の新卒者への応募状況（％）

	全体	～299人	300～999人	1000人以上
既卒者へ内定を出した （予定を含む）	13.7	10.2	13.3	22.7
既卒者に内定を出して いない	86.3	89.8	86.7	77.3

（出所）ディスコ「7月下旬時点で、約6割が採用選考を継続中－『採用活動に関する企業調査』（2011年7月）結果より」、[http://web.disc.co.jp/topics/12saiyouJuly\\_20110815.pdf](http://web.disc.co.jp/topics/12saiyouJuly_20110815.pdf)、（2011年9月23日参照）

しかし、1.23倍という倍率は、「新卒」では非常に低い倍率であるが、「新卒」でなくなった場合と比較すると、「例外的」に高い倍率であるといえることができる（図表2）。

第2点目として、新卒労働市場での求職活動は、在学中に内定を得ることが前提とされるからである。大学を卒業してしまった場合、新卒労働市場で求職活動をすることが極端に困難になるといえる。ディスコの調査によると、2011年度から新たに既卒者を新卒者と同様に扱う企業は57.2%と約60%にのぼる（図表3）。しかし、予定を含めて既卒者への内定を行った企業は13.7%と、ほとんどの企業が既卒者への内定を行っていない。従業員規模でみた場合、1000人以上の企業では22.7%しか、300人未満の企業では10.2%しか既卒者への内定を行っていない（図表4）。

新卒労働市場において在学中に内定を獲得していくということは、上記の理由から非常に重要になってくる。したがって、少しでも新卒有効求人倍率

図表4 既卒者への内定状況 (%)

	全体	～299人	300～999人	1000人以上
今年度から受け付けることにした	14.7	15.3	14.5	13.8
養成を受けて対象範囲を変更した	7.5	6.5	6.8	11.0
養成以前から現在の対象範囲で受け付けている	34.9	38	32.2	31.9
受けていない	42.8	40.1	46.6	43.3

(出所) ディスコ「7月下旬時点で、約6割が採用選考を継続中—採用活動に関する企業調査」(2011年7月)結果より、《[http://web.disc.co.jp/topics/12saiyouJuly\\_20110815.pdf](http://web.disc.co.jp/topics/12saiyouJuly_20110815.pdf)》, (2011年9月23日参照)

が高い中小企業への就職が注目されることとなる。2012年3月卒の新卒大学生の従業員規模別の新卒有効求人倍率をみると、従業員規模が1000人以上の場合には0.55倍であるのに対し、1000人未満の場合には1.86倍となっている。単純に比較することはできないが、1000人未満の企業の新卒有効求人倍率は、1000人以上のそれと比較して約3倍となっている。ここに就職先として中小企業が注目される理由が存在している(図表5)。

中小企業は一方で非常に魅力的な就職先であるが、他方で中小企業独特の労働問題が存在している。次章では、まず、中小企業の労働問題を歴史的に概括したい。そして、現在の中小企業の労働問題を検証し、中小企業を就職先とするものの意味とその問題点を考えたい。

## Ⅱ. 戦後の中小企業の問題—「二重構造」問題

日本経済は、1950年代半ばからの1970年代初頭まで続いた高度経済成長のなかで、中小企業の問題が気づかれることとなった。中小企業の問題は、1957年の『経済白書 昭和32年度—速すぎた拡大とその反省—』(以下、『経済白書』)において「二重構造」問題と指摘され、日本経済の経済構造

図表 5 従業員規模別有効求人倍率の推移

		1997年 3月卒	1998年 3月卒	1999年 3月卒	2000年 3月卒	2001年 3月卒	2002年 3月卒	2003年 3月卒	2004年 3月卒
1000人 未満	求人数	469,200人	553,800人	392,100人	300,800人	356,200人	445,900人	434,700人	456,100人
	民間企業就職 希望者数	172,000人	177,900人	208,500人	194,200人	200,700人	189,200人	188,800人	179,100人
	求人倍率	2.73	3.11	1.88	1.55	1.78	2.36	2.30	2.55
1000人 以上	求人数	72,200人	121,400人	110,300人	107,000人	105,400人	127,500人	125,300人	127,500人
	民間企業就職 希望者数	201,800人	225,100人	195,100人	218,100人	221,400人	241,000人	242,000人	254,600人
	求人倍率	0.36	0.54	0.57	0.49	0.48	0.53	0.52	0.50
		2005年 3月卒	2006年 3月卒	2007年 3月卒	2008年 3月卒	2009年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2012年 3月卒
1000人 未満	求人数	454,000人	534,200人	638,300人	729,800人	739,300人	565,600人	436,600人	407,300人
	民間企業就職 希望者数	179,300人	192,900人	186,400人	173,100人	173,700人	155,900人	202,400人	218,700人
	求人倍率	2.53	2.77	3.42	4.22	4.26	3.63	2.16	1.86
1000人 以上	求人数	142,900人	164,600人	186,700人	202,800人	208,700人	159,700人	145,300人	152,400人
	民間企業就職 希望者数	255,800人	243,400人	250,500人	236,400人	269,400人	291,100人	253,300人	236,200人
	求人倍率	0.56	0.68	0.75	0.77	0.77	0.55	0.57	0.65

(出所) 「大卒求人倍率調査\_時系列推移\_従業員規模別 (2012年卒)」リクルートワークス研究所  
[http://www.works-i.com/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=837&item\\_no=1&page\\_id=17&block\\_id=302](http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=837&item_no=1&page_id=17&block_id=302) (2011年8月30日参照)

(注) 求人倍率=求人総数/民間企業就職希望者数

のなかで、中小企業が置かれているこのような構造的な問題を解決することが中小企業政策の主眼とされた。

『経済白書』では、「わが国雇用構造においては一方に近代的大企業、他方に前近代的な労資関係に立つ小企業及び家族経営による零細企業と農業が両極に対立し、中間の比重が著しく少ない<sup>4)</sup>ことが問題視され、中小企業を「わが国の中の後進圏<sup>5)</sup>であると指摘している。そして、『経済白書』によって問題とされた、「二重構造」問題において、「最も重要な日本の特質<sup>6)</sup>とさ

4) 経済企画庁 [1957], 35 頁。

5) 経済企画庁 [1957], 36 頁。

6) 伊東 [1960], 286 頁。

れたことは、企業規模賃金格差<sup>7)</sup>であった。したがって、中小企業の労働問題は、おもに大企業と中小企業の賃金格差問題として論じられることとなった<sup>8)</sup>。

中小企業の賃金格差論に関する言説は、1970年代後半に一つの分岐点を迎える。1980年代における賃金格差論は、小池 [1977, 1981], 中村 [1985] などに代表される「賃金格差解消論」と湖尻 [1986] などに代表される「賃金格差構造再編論」に二分されるようになる。言説としては、二分されているが、主流となったのは「賃金格差解消論」であった。これ以降、中小企業の賃金格差について社会的課題でないとする見方が大勢を占めるようになっていった<sup>9)</sup>。

「二重構造」問題に起因する格差が解消したとする言説が主流となり、賃金格差論が論じられなくなったからといって、中小企業と大企業の賃金格差を含め様々な格差が解消されたとはいえない。本稿では、「二重構造」問題に起因する大企業と中小企業の格差の解消について論じたい訳ではなく、原因は何であったとしても、そこに格差があることに注目したい。

そして、本稿では、「二重構造」問題が議論された労働基準法や労働組合法などさまざまな労働法の黎明期における大企業と中小企業の格差問題ではなく、上記のような労働法が整備され、その歴史が積み重なった現在において、形式的であつとしても、近代的な労使関係が取り結べる環境にある現代の中小企業の労働問題を関心の対象にしたい。

次章では、上記のような問題意識をふまえ、現在の中小企業の労働問題を検証したい。

---

7) 本稿は賃金格差が発生したメカニズムについて分析の対象としていない。賃金格差発生メカニズムに関する見解については、大河内 [1949, 1958, 1959], 氏原 [1966], 篠原 [1961], 伊東 [1962] などに詳しい。

8) 猿田 [1996, 2000]。

9) 猿田 [2000], 25 頁。



### Ⅲ. 中小企業の労働問題 — 賃金・労働時間

本章においては、賃金、労働時間の順で試論として中小企業の労働問題を検証したい。

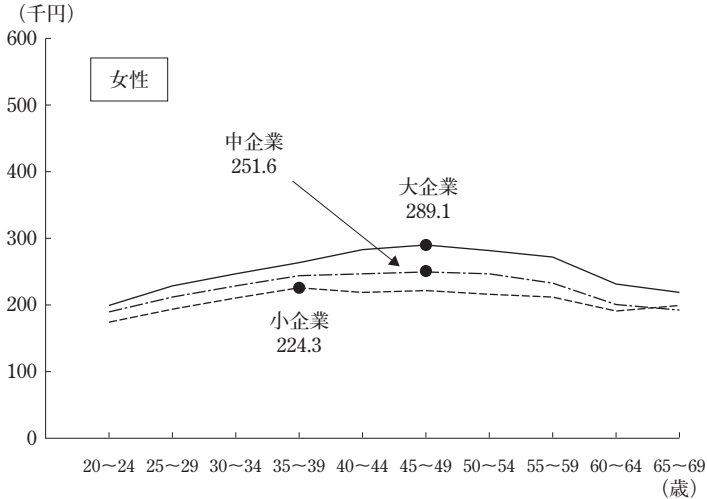
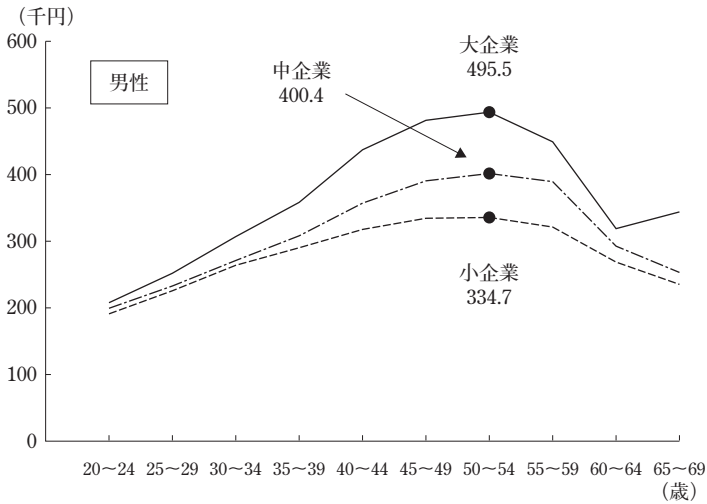
まず、賃金について、「平成21年賃金構造基本統計調査」によって企業規模別に賃金をみると（図表6）、男性賃金は大企業・中企業・小企業ともに、右肩上がりの曲線をとっている。しかし、それぞれの規模の平均賃金は、大企業<sup>10)</sup>が377万9千円（100%）、中企業が316万2千円（83%）、小企業が286万7千円（75%）となっており、企業規模が大きいほど平均賃金は高く、企業規模が小さいほど平均賃金が安くなっている。また、賃金のピークも企業規模が大きいほど高く、企業規模が小さいほど低くなっている。具体的には、大企業の賃金のピークは、50～54歳で495万5千円であり、中企業は50～54歳で400万4千円（80%）、小企業は45～49歳で334万7千円（67%）となっている。

女性の平均賃金は、大企業・中企業・小企業ともにほぼフラットな線形をしており、企業規模の違いによる差異が見いだしにくい。平均賃金の序列は、高い方から大企業、中企業、小企業となっている。女性の平均賃金は、大企業が251万6千円（100%）、中企業が229万5千円（91%）、小企業が207万8千円（90%）となっている。また、賃金のピークも企業規模が大きいほど高く、企業規模が小さいほど低くなっている。具体的には、大企業の賃金のピークは、40～44歳で、大企業289万1千円（100%）、中企業は40～44歳で、251万6千円（87%）、小企業は40～44歳で224万3千円（77%）となっている。

---

10) 賃金構造基本統計調査では、企業規模を以下のように区分している。常用雇用者1000人以上を「大企業」、100人以上999人以下を「中企業」、10人以上99人以下を「小企業」に分類している。

図表 6 企業規模・性・年齢階級別賃金



(出所) 厚生労働省「平成21年賃金構造基本統計調査」一部修正

図表 7 企業規模別労働時間 (時間/月)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
大企業（正社員）	173.5	171.7	173.5	173.7	175.0	176.2	175.3
中小企業（正社員）	182.5	181.2	182.1	182.0	183.5	183.8	184.3

(出所) 中小企業庁「2009年版中小企業白書」

- (注) 1. 上記調査において、2004年以前は、「正社員」は、雇用形態が常用の者のうち就業形態が一般の者を集計し、「非正社員」は、雇用形態が常用の者のうち就業形態がパートの者を集計している。
2. 2005年以降は、「正社員」は、雇用形態が常用、正社員・正職員の者のうち就業形態が一般の者を集計し、「非正社員」は、雇用形態が常用、正社員・正社員以外の者のうち就業形態が一般の者を集計している。
3. 労働時間数は、「所定内実労働時間数」に「超過実労働時間数」を加えたもの。
4. 「企業全体の常用労働者数」が299人以下（卸売業，サービス業，小売業，飲食店は99人以下）の企業を中小企業，中小企業以外の企業を大企業とする。

図表 8 企業規模別平均年間休日数 (%) (日)

	全企業	69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均年間休日総数
調査産業計	100.0	3.1	4.3	7.5	11.4	31.8	14.9	24.1	2.9	106.4
1,000人以上	100.0	0.2	0.5	1.7	2.6	20.8	20.3	51.4	2.5	116.4
100～999人	100.0	1.0	3.1	4.6	6.4	30.1	20.2	31.9	2.7	110.7
300～999人	100.0	0.3	2.3	2.7	5.7	26.9	18.1	41.5	2.6	113.4
100～299人	100.0	1.2	3.4	5.2	6.6	31.0	20.8	29.0	2.7	109.9
30～99人	100.0	3.9	4.9	8.8	13.5	32.7	12.8	20.4	3.0	104.5

(出所) 厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」一部修正

このように日本においては、現在においても企業規模の違いにより賃金に格差が厳然と存在している。

つぎに、労働時間について検討したい。「2009年版中小企業白書」によって、企業規模別の労働時間数を比較すると、中小企業の正社員の労働時間は、若干であるが、大企業の正社員の労働時間を上回っている（図表7）。

また、平均年間休日数も従業員数が1000人以上の企業が116.4日と一番長く、続いて300～999人の企業が113.4日、100～299人の企業が109.9日、30～99人の企業が104.5日と一番短くなっている（図表8）。

図表9 企業規模別年間休暇付与日数・平均取得日数  
(日) (％)

	年間平均 付与日数	平均 取得日数	平均 取得率
調査産業計	17.4	7.8	44.5
1,000人以上	18.3	9.5	51.5
100～999人	17.4	7.5	43.2
300～999人	18.0	7.7	43.0
100～299人	17.0	7.4	43.4
30～99人	16.6	6.6	39.4

(出所) 厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」

そして、年次有給休暇の付与日数と平均取得率をみると、休暇の年間平均付与日数では、1000人以上の企業が18.3日、300～999人の企業が18.0日、100～299人の企業が17.0日、30～99人の企業が16.6日となっており、傾向として企業規模が小さくなるほど付与される日にちが短くなっている。実際に取得された休暇も、1000人以上の企業が9.5日、300～999人の企業が7.5日、100～299人の企業が7.7日、30～99人の企業が6.6日となっている。平均取得率をみると、1000人以上の企業が51.5%、300～999人の企業が43.0%、100～299人の企業が43.4%、30～99人の企業が39.4%となっている(図表9)。

企業規模が小さくなるに従い、休暇の平均年間付与日数が少なくなることに加え、実際に取得する平均取得率も低下しており、ここにも大企業と中小企業の格差が表れている。

## おわりに

中小企業は魅力的な就職であるが、その反面、大企業と比較して相対的であるが労働条件・労働環境が厳しいといえる。就職活動をする大学生に対して、就職志望先が大企業であれ、中小企業であれ企業別で異なっている労働

条件・労働環境の情報提供を行わなければならないのであろうか。

自身がどのような仕事感、それもしっかりした仕事感をもっているかということが内定を得られるかどうかの分かれ道だともいわれる。まず、仕事がありきで、労働条件・労働環境については二の次であるという考えもわからない訳ではない。しかし、自身がどのような仕事をしたいかということと考えると同時に、どのような労働条件・労働環境で働くかということもしっかり考えた上で自身の就職志望先を決めるということも重要ではないだろうか。

### 参考文献

- 濱口桂一郎 [2009], 『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』岩波書店。  
伊東岱吉 [1960], 「日本の中小企業構造と労働問題の特質」『講座 中小企業 4 労働問題』有斐閣。  
経済企画庁 [1957], 『経済白書 昭和 32 年度－速すぎた拡大とその反省－』経済企画庁。  
小池和男 [1977], 『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社。  
小池和男 [1981], 『賃金』ダイヤモンド社。  
湖尻賢一 [中小企業と社会保障] 吉村朔夫・井上吉男・清山卓郎編著『現代の社会保障』ミネルヴァ書房。  
中村秀一郎 [1985], 『挑戦する中小企業』岩波書店。  
大河内一男 [1949], 『社会政策の基本問題』日本評論社。  
大河内一男 [1958], 「賃金における日本的なもの」『経済評論』, 1958 年 7 月号。  
大河内一男 [1959], 「日本の労使関係の特質と変遷」『日本労働協会雑誌 (創刊号)』, 1959 年 5 月号。  
猿田正機 [1996], 「変革期における中小企業の労働問題の研究課題」『三田商学研究 (慶応義塾大学)』, Vol.38, No.6。  
猿田正機 [2000], 「中小企業の労働問題－企業別賃金格差論を中心にして－」『大原社会問題研究所雑誌』, No.504。  
篠原三代平 [1961], 「資本集中と賃金構造－二重構造の一考察」『日本型賃金構造の研究』労働法学研究所。  
氏原正治郎 [1957], 「労働市場の反省」『経済評論』, 1957 年 11 月号。

### 参考ホームページ

- 「朝日新聞」《<http://www.asahi.com/job/syuukatu/2012/hint/OSK201010210078.html>》, (2011 年 4 月 7 日参照)  
「日経 BP net」《<http://www.nikkeibp.co.jp/article/column/20080923/100453/?ST=business>》, (2011 年 1 月 18 日参照)