

中小企業労働者の勤労意欲と労働市場

(課題番号 59450062)

昭和60年度科学研究費補助金(一般研究B)

研究成果報告書

昭和62年3月

研究代表者

神代和俊(横浜国立大学)

2303920

横浜国立大学

366.2  
K0

### 研究組織

研究代表者 神代和俊（横浜国立大学経済学部 教授）

研究分担者 山本拓（横浜国立大学経済学部 助教授）

### 研究経費

昭和59年度 1,700千円

昭和60年度 500千円

---

計 2,200千円

### 研究発表

横浜国立大学経済学会「エコノミア」第92号（1987年3月）

2303920

横浜国立大学

# 中小企業労働者の勤労意欲と労働市場

神 代 和 俊

横浜国立大学経済学会 エコノミア 第92号 (1987年3月)

[別 刷]

## 中小企業労働者の勤労意欲と労働市場\*

神 代 和 欣

### は し が き

ME 革命を契機として、ハイテク企業やベンチャービジネスの急速な成長が注目されている。これらの企業の成長力や資金調達、経営者の性格、収益性などについては、すでに中小企業庁の実態調査などかなりの研究や分析が公表されている。しかし、これらの革新的中小企業で働く人々の労働市場の実態については、まだ本格的研究がない。

さらに、石油危機後12年を経た今は、わが国の雇用の中心は中小企業、サービス業の分野に移りつつあり、在来型の大企業の雇用比重は著しく低下してきている。これはひとりわが国のみに限らず、欧米諸国にも共通して見られる現象である。そこで、本研究では、先端的な中小企業の労働市場の実態に分析のメスを入れてみることを試みた。わが国の中小企業労働者

\* 本研究は、文部省の昭和59年度及び60年度科学研究費による研究成果の報告書である。なお、この調査の実施に当っては、費用の関係上、経済同友会21世紀文化学術財団の「技術革新下の中小企業労働市場の実証的研究」に関する学術奨励金、及び雇用職業総合研究所の「中小ハイテク企業の労働市場に関する実証的研究」に関する委託研究をもあわせて一本の研究とした。関係各位の御好意に感謝したい。

4,100万人という龐大な母集団に比べると、本調査で分析したのはベンチャー企業で7万人、一般中小企業で3万人にすぎず、合計しても中小企業労働者の0.3%にすぎない。しかし、この研究をつうじて、これまで未解明のまま残されていた労働市場の龐大な暗部に多少なりとも解明の光を射しこむことができたとすれば、筆者の望外の幸とするところである。

### 第 1 部 企業調査票調査結果

#### I 調査対象

ベンチャービジネスの定義にかんしては定説がないが<sup>1)</sup>、中小企業庁の『ベンチャービジネス実態調査報告』(1984年2月;調査時点は1983年12月)は、「ベンチャービジネスと思われる企

1) 通産省中小企業庁編『ベンチャービジネスへの期待と課題——ベンチャービジネス研究会中間報告』(昭和59年8月、東洋法規出版)は、次のように規定している。

「ベンチャービジネス」という言葉自体、統一的な意味で用いられているわけではありませんが、一般的にみますと、ベンチャービジネスとは「独自の優れた技術や経営ノウハウを武器として、積極的に経営拡大しようという企業家精神旺盛な自主独立の中小企業(あるいは中堅企業)」と理解されていることが多いようです。

業」の選定基準として次の4つをあげている。

1. 「VEC 動向調査」(VEC [(財)研究開発型企業育成センター, 昭和50年設立] 債務保証先)の中から全数。
2. 各種新聞, 出版物の中から(例, 日経ベンチャービジネス 500 社)。
3. 通産省の各課で把握している企業(例, バイオ室50, ファインセラミック室30等)。
4. 調査課の過去の事例の実績(技術と成長性)。

上記のなかから研究開発比率, 成長率等を考慮して1,523社を選定している。

われわれは, この中小企業庁リストをベースとして, 神奈川県商工部工業貿易課及び大阪府商工部経済振興課産業政策室の所有するベンチャービジネスまたは研究開発型企業リストとつき合わせ, 重複をチェックして, 最終的に1,806社を選定した。

また, ベンチャービジネスとの比較をするために, 通産省編『全国工場通覧』(1984年版)から無作為に1,000社を抽出した。なお, この中には, 偶然, ベンチャービジネスに該当するものが若干重複したので, その場合にはこれを除外し, 一般の中小企業と差し替えた。また, サンプル中に, 「中小企業」の枠をはみ出す大企業も少数ながら含まれているが, 事前のチェックが不可能だったので, 今回の一次集計の中にはそれも含めてある。

わが国の就業者総数5,789万人(昭和57年『就業構造基本調査』)のうち, 300人未満の中小企業従業者は4,101万人で70.8%を占める。これに対して, 今回調査対象としたベンチャービジネスの従業員数は92,684人で0.23%にすぎない。これに今回調査対象の一般中小企業従業員数30,893人を加えても, 全体では123,577人で, 全中小企業従業者の0.3%を占めるにすぎない。まことに大洋の中の一滴にすぎないが, 中小企業労働市場の実態を解明する一助となれば幸である。

## II 調査の方法

第 1-1 表 所在地別回答会社数

都道府県	地域コード	ベンチャー 一会社数	一般 会社数	計		
北海道	1	22	5	27		
	2	1	4	5		
	3	3	4	7		
	4	3	4	7		
	5	1	2	3		
	6	2	4	6		
	7	2	3	5		
	8	1	6	7		
	9	2	2	4		
	10	7	3	10		
	11	15	9	24		
	12	3	6	9		
神奈川県	13	238	40	278		
	14	63	10	73		
	15	4	4	12		
	16	3	2	5		
	17	3	4	7		
	18	2	2	4		
	19	0	2	2		
	20	14	4	18		
	21	8	7	15		
	22	22	5	27		
	23	32	15	47		
	24	4	5	9		
東京都	25	1	1	2		
	26	13	5	18		
	27	112	13	125		
	28	15	10	25		
	大阪府	29	0	0	0	
		30	3	1	4	
		31	3	0	3	
		32	2	0	2	
		兵庫県	33	8	6	14
			34	5	7	12
			35	1	4	5
			36	0	0	0
37			4	3	7	
38			1	0	1	
39			1	3	4	
40			13	5	18	
41	0		3	3		
42	1		2	3		
43	1		1	2		
44	3		0	3		
宮崎県	45	3	1	4		
	46	3	6	9		
合計		649	222	871		

上記のようにして選定したベンチャー企業1,806社と一般中小企業1,000社に対して企業調査表を郵送し,

ベンチャー企業 649社 (35.9%)

第1-2表 ベンチャービジネスの設立時期別

	ベンチャー ビジネス	一般企業
明治時代	4社(0.6)	3社(1.4)
大正時代	14(2.2)	4(1.8)
昭和20年まで	36(5.5)	20(9.0)
昭和21~29年	115(17.7)	52(23.4)
昭和30~35年	77(11.9)	24(10.8)
昭和36~48年	256(39.4)	95(42.8)
昭和49~59年	140(21.6)	20(9.0)
不明	7(1.1)	4(1.8)
合計	649(100)	222(100)

第1-3表 資本金規模別 内訳表

資本金規模	ベンチャー 企業	一般企業
500万未満	41(6.3)	38(17.1)
500万以上~1,000万 //	37(5.7)	31(14.0)
1,000万~3,000万 //	174(26.8)	70(31.5)
3,000万~5,000万 //	108(16.6)	27(12.2)
5,000万~7,000万 //	64(9.9)	13(5.9)
7,000万~1億 //	68(10.5)	3(1.4)
1億~3億 //	87(13.4)	13(5.9)
3億~5億 //	22(3.4)	7(3.2)
5億~10億 //	12(1.8)	2(0.9)
10億以上	13(2.0)	6(2.7)
不明	23(3.5)	12(5.4)
合計	649(100)	222(100)

一般中小企業 222社 (22.2%)

計 871社 (31.0%)

から回答を得た。調査時点は1985年1月末現在である。第1部ではこの企業調査表の解析を行う。

また、これと同時に、東京、神奈川、大阪の都府県に所在するベンチャー企業43社を選定し、その従業員に対して個人調査表約1,400通を配布し、648人(46.3%)の回答を得た。第2部ではその集計結果を分析する。

### III 調査結果

#### 1 調査対象企業の地域別分布

ベンチャー企業の回答649社のうち、東京238社(36.7%)、大阪112社(17.3%)、神奈川63社(9.7%)で、この三都府県で全体の63.7%を占めている。また、地域ブロック別に見る

と、北海道及び東北6県34社(5.2%)、関東5県(東京及び神奈川を除く)28社(4.3%)、甲信越(新潟、富山、山梨、長野)21社(3.2%)、中部(石川、福井、岐阜、静岡、愛知)67社(10.3%)、近畿7県(大阪を含む)148社(22.8%)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)19社(2.9%)、四国・九州30社(4.6%)となっている(第1-1表)。

#### 2 企業の設立時期

ベンチャービジネスの設立年区別を見ると、第1-2表のように中堅企業の叢生した本格的な高度成長期(昭和36~48年)に約4割が設立されており、最も多い。あるいは、時期区分を変えて、昭和30~48年の高度成長期全体をとると、333社(51.3%)と、過半数がこの時期に設立されている。他方、石油危機後のME革命期には、140社(21.6%)が設立されていて、一般企業の9%よりもその比重が高い。

#### 3 資本金規模別

ベンチャービジネスは、資本金規模別に見ると、5,000万円以下が360社(55.5%)と過半数を占め、1億円以上は134社(20.6%)にすぎない。他方、一般企業では、3,000万円未満が139社(62.6%)を占め、1億円以上は28社(12.6%)で、ベンチャービジネスの方が資本金規模の大きいものが多い(第1-3表)。

#### 4 売上高規模別

昭和58年度には、ベンチャービジネスの過半数334社(51.5%)は売上高10億円未満であったが、59年度には10億円未満の比重は294社(45.3%)に低下し、15億円未満で362社(55.8%)を占めている。これに対して、一般企業では58年度に136社(61.3%)、59年度にも127社(57.2%)の企業が10億円未満となっており、ベンチャービジネスの方が売上高の多いものが多い。また、売上高50億円以上の企業の比重は、ベンチャービジネスでは58年度109社(16.8%)、59年度には122社(18.8%)であるのに対して、一般企業では14.0%、14.9%となっていて、ここでも、やはり、ベンチャービジネスの方が売上高の大きい企業の割合が高い(第1-4表)。

第 1-4 表 売上高規模別 内訳表

企 業 売上高規模	ベンチャー企業		一 般 企 業	
	58 年 度	59 年 度	58 年 度	59 年 度
5,000万未満	59( 9.1)	48( 7.4)	23(10.4)	23(10.4)
5,000万以上～ 1 億 //	20( 3.1)	12( 1.8)	11( 5.0)	9( 4.1)
1 億 ～ 3 億 //	85(13.1)	72(11.1)	25(11.3)	25(11.3)
3 億 ～ 5 億 //	72(11.1)	77(11.9)	32(14.4)	24(10.8)
5 億 ～ 7 億 //	43( 6.6)	36( 5.5)	18( 8.1)	22( 9.9)
7 億 ～ 10 億 //	55( 8.5)	49( 7.6)	27(12.2)	24(10.8)
10 億 ～ 15 億 //	65(10.0)	68(10.5)	16( 7.2)	20( 9.0)
15 億 ～ 20 億 //	35( 5.4)	49( 7.6)	13( 5.9)	15( 6.8)
20 億 ～ 30 億 //	47( 7.2)	40( 6.2)	12( 5.4)	14( 6.3)
30 億 ～ 40 億 //	33( 5.1)	40( 6.2)	13( 5.9)	9( 4.1)
40 億 ～ 50 億 //	26( 4.0)	36( 5.5)	1( 0.5)	4( 1.8)
50 億 ～ 100 億 //	62( 9.6)	67(10.3)	14( 6.3)	12( 5.4)
100 億 以上	47( 7.2)	55( 8.5)	17( 7.7)	21( 9.5)
合 計	649(100)	649(100)	222(100)	222(100)

第 1-5 表 常用従業員規模別 内訳表

企 業 従業員規模	ベンチャー企業		一 般 企 業	
	58 年 度	59 年 度	58 年 度	59 年 度
4 人以下	21( 3.2)	13( 2.0)	5( 2.3)	4( 1.8)
5 人以上～ 19 //	99(15.3)	92(14.2)	38(17.1)	37(16.7)
20 // ～ 49 //	140(21.6)	13(20.2)	59(26.5)	56(25.2)
50 // ～ 99 //	148(22.8)	156(24.0)	48(21.6)	48(21.6)
100 // ～ 199 //	93(14.3)	118(18.2)	34(15.3)	38(17.1)
200 // ～ 299 //	53( 8.2)	49( 7.6)	8( 3.6)	9( 4.1)
300 // ～ 499 //	42( 6.5)	52( 8.0)	7( 3.2)	7( 3.2)
500 // ～ 999 //	16( 2.5)	17( 2.6)	10( 4.5)	9( 4.1)
1,000 人以上	6( 0.9)	9( 1.4)	4( 1.8)	5( 2.3)
不 明	31( 4.8)	12( 1.8)	9( 4.1)	9( 4.1)
合 計	649(100)	649(100)	222(100)	222(100)

第 1-6 表 臨時工及びパート規模別 内訳表

企 業 臨時工及び パート規模	ベンチャー企業		一 般 企 業	
	58 年 度	59 年 度	58 年 度	59 年 度
0 人	269(41.4)	239(36.8)	77(34.7)	66(29.7)
1 人 ～ 4 人	146(22.5)	144(22.2)	48(21.6)	50(22.5)
5 人 ～ 9 人	74(11.4)	80(12.3)	24(10.8)	25(11.3)
10 人 ～ 19 人	66(10.2)	75(11.6)	28(12.6)	32(14.4)
20 人 ～ 29 人	33( 5.1)	39( 6.0)	4( 1.8)	9( 4.1)
30 人 ～ 49 人	25( 3.9)	28( 4.3)	14( 6.3)	11( 5.0)
50 人 ～ 59 人	25( 3.9)	27( 4.2)	16( 7.2)	17( 7.7)
100 人 以上	11( 1.7)	17( 2.6)	11( 5.0)	12( 5.4)
合 計	649(100)	649(100)	222(100)	222(100)

第1-7表 ベンチャー企業 資本金規模別売上規模別 58年度

(単位:未滿)

資本金規模 \ 売上高規模	売上高規模													計
	5,000万	1億	3億	5億	7億	10億	15億	20億	30億	40億	50億	100億	100億以上	
500万未滿	10	7	12	4	3	2	2	—	—	—	1	—	—	41
1,000万	7	3	13	5	3	2	2	1	1	—	—	—	—	37
3,000万	15	7	44	42	19	18	12	6	5	4	1	1	—	174
5,000万	7	1	9	8	10	14	20	7	7	9	4	10	2	108
7,000万	3	—	1	6	6	7	13	8	11	3	1	3	2	64
1億	5	—	3	3	—	3	10	5	11	7	3	10	8	68
3億	4	2	—	1	1	2	5	6	9	9	11	24	13	87
5億	—	—	—	—	—	3	—	—	2	—	2	7	8	22
10億	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	2	7	12
10億以上	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	2	3	6	13
不明	7	—	3	3	1	4	—	2	—	—	—	2	1	23
計	59	20	85	72	43	55	65	35	47	33	26	62	47	649

第1-8表 ベンチャー企業 資本金規模別売上規模別 59年度

(単位:未滿)

資本金規模 \ 売上高規模	売上高規模													計
	5,000万	1億	3億	5億	7億	10億	15億	20億	30億	40億	50億	100億	100億以上	
500万未滿	8	4	16	5	1	3	2	—	—	—	1	—	1	41
1,000万 //	6	2	11	7	2	3	2	1	1	1	1	—	—	37
3,000万 //	8	2	37	47	20	18	18	10	5	2	3	2	2	174
5,000万 //	8	—	4	7	9	15	17	13	7	8	7	10	3	108
7,000万 //	4	—	1	3	2	5	16	10	5	10	2	4	2	64
1億 //	4	1	1	5	—	1	6	7	9	10	6	8	10	68
3億 //	2	3	—	—	1	1	3	5	10	9	12	25	16	87
5億 //	—	—	—	—	—	—	2	1	1	—	2	8	8	22
10億 //	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	3	7	12
10億以上	1	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	5	5	13
不明	7	—	2	3	1	3	2	1	1	—	—	2	1	23
計	48	12	72	77	36	49	68	49	40	40	36	67	55	649

## 5 従業員規模別

常用従業員の規模別に見ると、ベンチャービジネスでは58年度100人未滿企業が408社(62.9%)を占め、59年度にも392社(60.4%)を占めている。また、一般企業でも同じく100人未滿が150社(67.6%)、145社(65.3%)を占めていて、一般企業の方が小企業の比重がやや高いが、規模別の分布はかなり類似している(第1-5表)。

他方、臨時工及びパートタイマーの雇用量の規模別に見ると、「なし」の比重は58、59両年度ともベンチャービジネスの方が高くそれぞれ41.4%、36.8%を占め、逆に、30人以上雇用する企業の割合は、ベンチャービジネスでは9.5

%, 11.1%であるのに対して、一般企業では18.5%及び18.1%で、一般企業の方が多い(第1-6表)。

一企業当たり平均従業員数は、ベンチャー企業では58年度121.4人、59年度142.8人、一般中小企業ではそれぞれ132.0人、139.2人で、59年度にはベンチャー企業の方が大きくなっている。平均的な雇用の伸びは、ベンチャー企業では17.6%であるのに対し、一般中小企業では5.5%にとどまっている。

## 6 資本金規模と売上高規模

資本金規模と売上高規模との相関関係は、第1-7~1-10表のとおりである。ベンチャービジ



第 1-9 表 一般企業 資本金規模別売上高規模別 58年度

(単位：未滿)

資本金規模 \ 売上高規模	売上高規模													計
	5,000万	1億	3億	5億	7億	10億	15億	20億	30億	40億	50億	100億	100億以上	
500万未滿	9	9	11	3	1	1	2	1	1	—	—	—	—	38
1,000万 //	3	—	8	10	3	5	2	—	—	—	—	—	—	31
3,000万 //	7	—	4	16	8	12	5	3	3	5	—	5	2	70
5,000万 //	—	—	—	1	4	8	4	5	—	3	—	—	2	27
7,000万 //	1	—	—	1	—	—	2	1	4	3	—	1	—	13
1億 //	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	1	3
3億 //	1	—	—	—	1	—	—	1	3	—	1	5	1	13
5億 //	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	3	3	7
10億 //	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	2
10億以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	5	6
不明	2	2	2	1	1	—	1	1	—	—	—	—	2	12
計	23	11	25	32	18	27	16	13	12	13	1	14	17	222

第 1-10 表 一般企業 資本金規模別売上規模別 59年度

(単位：未滿)

資本金規模 \ 売上高規模	売上高規模													計
	5,000万	1億	3億	5億	7億	10億	15億	20億	30億	40億	50億	100億	100億以上	
500万未滿	10	6	12	4	—	2	2	1	1	—	—	—	—	38
1,000万 //	2	—	7	7	8	5	2	—	—	—	—	—	—	31
3,000万 //	7	—	4	12	9	9	7	5	5	3	1	5	3	70
5,000万 //	1	—	—	—	3	6	7	4	1	1	2	—	2	27
7,000万 //	—	1	—	1	—	—	1	2	3	3	1	1	—	13
1億 //	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	1	3
3億 //	1	—	—	—	—	1	—	1	3	—	—	4	3	13
5億 //	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	2	4	7
10億 //	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	2
10億以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	5	6
不明	2	2	2	—	2	—	1	1	—	—	—	—	2	12
計	23	9	25	24	22	24	20	15	14	9	4	12	21	222

第 1-11 表 向う一年間の売上高の伸び率(予想)地域別

	ベンチャー企業	一般企業
全国計	21.1%	9.7%
京浜地帯	23.5	9.0
大 阪	14.8	7.9
東北・北海道	15.1	10.0
関東甲信越	25.1	14.3
中 部	18.6	7.3
四国・九州	23.6	9.2
中国・近畿	22.7	8.7

ネス、一般企業ともに、かなりの相関関係が見出される。第1-7表及び第1-9表の原データによって、両方の数値について有効回答の得られた企業をとり資本金と売上高との間の相関係数を求

めてみると、ベンチャービジネス(598社)では、

$$58年度 \quad 59年度 \\ r=0.4107 \quad r=0.4330$$

一般企業(198社)では、

$$r=0.6578 \quad r=0.6377$$

であって、ともになりに密接な相関関係が認められる。とくに、一般企業の方が資本金と売上高との相関関係が強い。

### 7 売上高と従業員数

売上高と従業員数との間には、両者の階級別に見ると、第1-12~1-13表のような相関関係がある。

次に、58年度と59年度の間の売上高及び従業

第1-12表 ベンチャー企業における売上高規模と従業員数との相関（昭和58年）

売上別従業員規模別	従業員数規模別										
	5人	10人	50人	100人	200人	300人	500人	1,000人	1,000人以上	不明	
5,000万未満	13	14	6	10	4	2	1	8	—	8	59
1億 //	3	12	2	2	1	—	—	—	—	—	20
3億 //	5	44	21	8	1	1	1	—	—	5	85
5億 //	—	20	37	9	3	1	—	—	—	2	72
7億 //	—	5	18	13	3	2	—	1	—	1	43
10億 //	—	2	26	21	4	1	—	—	—	1	55
15億 //	—	1	15	33	9	4	—	—	—	3	65
20億 //	—	—	6	13	10	2	3	—	—	1	35
30億 //	—	—	5	12	24	2	2	—	—	2	47
40億 //	—	—	3	10	12	6	2	—	—	—	33
50億 //	—	1	—	4	8	5	5	—	—	3	26
100億 //	—	—	1	13	9	18	14	3	1	3	62
100億以上	—	—	—	—	5	10	14	11	5	2	47
合計	21	99	140	148	93	53	42	16	6	31	649

第1-13表 ベンチャー企業における売上高規模と従業員数との相関（昭和59年）

売上別従業員規模別	従業員数規模別										
	5人	10人	50人	100人	200人	300人	500人	1,000人	1,000人以上	不明	
5,000万未満	9	11	6	8	3	—	4	1	—	6	48
1億 //	2	7	—	1	—	2	—	—	—	—	12
3億 //	2	41	20	7	1	—	—	—	—	1	72
5億 //	—	19	35	12	7	1	1	—	—	2	77
7億 //	—	7	18	8	1	—	—	1	—	1	36
10億 //	—	3	18	21	4	2	1	—	—	—	49
15億 //	—	—	19	36	9	2	2	—	—	—	68
20億 //	—	2	6	26	11	1	3	—	—	—	49
30億 //	—	—	1	14	20	2	2	1	—	—	40
40億 //	—	—	5	4	22	5	3	—	1	—	40
50億 //	—	1	1	5	19	6	3	—	—	1	36
100億 //	—	—	1	13	15	17	18	1	1	1	67
100億以上	—	1	1	1	6	11	15	13	7	—	55
合計	13	92	131	156	118	49	52	17	9	12	649

第1-14表 従業員一人当たり売上高比較

	ベンチャー企業 (570社)		一般中小企業 (191社)	
	58年度	59年度	58年度	59年度
従業員数計	72,807人	77,902人	26,585人	27,745人
従業員一社平均	127.1	136.7	139.2	145.3
売上高計	1,762,327百万円	2,041,958百万円	553,879百万円	605,883百万円
売上高一社平均	3,092百万円	3,582百万円	2,900百万円	3,172百万円
一人当たり売上高	2,421万円	2,621万円	2,083万円	2,184万円

(注) 両年度についてデータの得られた企業のみを対象としているので、一社当たり従業員数は、本文第5項の数値と異なる。

第1-15表 ベンチャー企業のベルドーン関数

(単位:%)

地域別	サンプル数	パラメーター (A)			R <sup>2</sup>	パラメーター (B)			R <sup>2</sup>	伸び率(59年度/58年度)の平均値		
		a	b	γ <sub>1</sub>		α	β	γ <sub>2</sub>		売上高(\$)	雇用(L)	労働生産性(\$/L)
(1)全国計	570	-4.0241 (-4.02)	0.6124 (33.12)	-10.38	0.6579	6.9650 (5.52)	0.2695 (11.57)	-25.84	0.1889	26.1	14.0	11.8
(2)京浜地帯	261	-8.396 (-6.48)	0.734 (37.0)	-31.56	0.8395	12.3419 (8.12)	0.1014 (4.35)	-121.70	0.0644	30.3	15.5	13.8
(3)大阪	97	5.9407 (3.48)	0.0133 (0.34)	6.02	-0.0093	-8.0241 (-3.31)	1.1974 (21.80)	6.70	0.8317	18.9	14.6	6.2
(4)東北・北海道	29	-1.6394 (-0.52)	0.7246 (6.46)	-5.95	0.5929	3.0154 (1.07)	0.2052 (2.05)	-14.69	0.1032	14.2	6.8	7.5
(5)関東甲信越 (除・京浜)	46	-2.0566 (-0.52)	0.4328 (4.78)	-3.63	0.3265	5.4116 (1.00)	0.5249 (4.27)	-10.31	0.2772	30.7	19.1	11.2
(6)中部	58	1.8727 (0.478)	0.5685 (2.73)	-4.31	0.1014	1.9708 (0.703)	0.3586 (2.43)	-5.50	0.079	15.5	6.9	9.7
(7)近畿・中国	51	-2.4338 (-0.88)	0.6277 (11.50)	-6.54	0.7241	6.4115 (1.94)	0.1946 (2.97)	-32.95	0.1356	28.2	11.9	15.3
(8)四国・九州	28	-4.3309 (-1.14)	0.5734 (9.40)	-10.15	0.7640	7.7357 (1.58)	0.242 (3.09)	-31.97	0.2414	—	—	—

員数の伸び率を比較してみると、

売上高 従業員数

ベンチャー企業 (570社) 26.1% 14.0%

一般中小企業 (191社) 11.3% 4.6%

となっていて、売上、雇用ともベンチャー企業の方が格段に伸びが高い。また今後一年間の売上高の伸びの予想でもベンチャー企業 (570社) は21.1%、一般中小企業 (119社) は9.7%とやはりベンチャーの伸びが上回っている。

向う一年間の売上高の伸び予想を地域別に見ると、ベンチャー企業では関東甲信越、京浜、四国、九州、中国、近畿の順に高く、他方、大阪の伸びが低いのが目立つ。一般企業でも、関東甲信越の伸びが高く、大阪の伸びが低い点では共通している (第1-13表)。

8 従業員1人当り売上高

従業員数及び売上高について、個表を再チェックして有効回答をしばったベンチャー企業570社、一般中小企業191社についてみると、1社当りの従業者数は一般企業の方がやや多く、1社当り売上高はベンチャー企業の方がやや多いので、1人当り売上高ではベンチャー企業の方が16%~20%多くなっている (第1-14表)。

両者の間に思ったほどの差がないのは、回答してきた「一般企業」が業績の良いものに片寄

っているためかもしれない。

9 雇用の伸びのベルドーン分析<sup>2)</sup>

第7節でのべたように、ベンチャー企業は売上高、従業員数ともに一般中小企業よりも伸びが大きい。そこで、売上高の伸び (\$̇) と従業員数の伸び率 (L̇) との関係を、ベルドーン法によってさらに詳しく分析してみよう。

いま、ベルドーン法に従って、売上高労働生産性 (P=S/L) の伸び率 (Ṗ) と売上高の伸び率 (\$̇) との間に次のような数量的関係があると仮定する。

$$\dot{P} = (\dot{S}/L) = a + b\dot{S} \dots\dots\dots (1)$$

この式から、雇用の伸び (L̇) をゼロとする売上高の伸び率 (これを雇用保証成長率 γ と呼ぶ) を求めると、

$$\dot{L} = -a + (1-b)\dot{S} = 0 \dots\dots\dots (1')$$

から

$$\gamma_1 = \dot{S}_* = \frac{a}{1-b}$$

となる。

また、雇用の伸び率 (L̇) と売上高の伸び率 (\$̇) との数量的関係を直接に求めると、

$$\dot{L} = -a + (1-b)\dot{S} = \alpha + \beta\dot{S} \dots\dots (2)$$

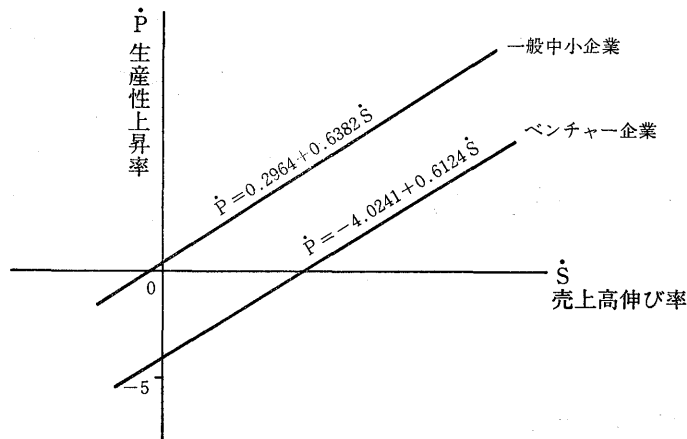
2) ベルドーン法について詳しくは拙稿「わが国中小企業の雇用変動の規則性」(『日本労働協会雑誌』1985年1月号) 参照。

第1-16表 一般中小企業のベルドーン関数

(単位: %)

地域別	サンプル数	パラメーター (A)			$\bar{R}^2$	パラメーター (B)			$\bar{R}^2$	伸び率(59年度/58年度)の平均値		
		a	b	$\gamma$		$\alpha$	$\beta$	$\gamma$		売上高(\$)	雇用(L)	労働生産性(\$/L)
(1)全国計	191	0.2964 (0.29)	0.6382 (13.22)	0.82	0.4775	1.9631 (1.65)	0.2378 (4.16)	-8.26	0.079	11.3	4.6	7.4
(2)京浜地帯	44	-6.2772 (-2.61)	1.0229 (6.53)	274.1	0.492	9.7542 (2.80)	-0.1838 (-0.31)	53.7	-0.008	9.8	8.0	3.8
(3)大阪	10	7.9017 (1.54)	0.6026 (6.13)	19.88	0.803	-3.9646 (-1.04)	0.2071 (2.85)	19.14	0.441	30.4	2.3	26.2
(4)東北・北海道	22	-0.4929 (-0.15)	0.4464 (4.05)	-0.89	0.423	2.2687 (0.59)	0.439 (3.38)	-5.17	0.3312	18.8	10.5	7.9
(5)関東甲信越	33	-2.8687 (-1.40)	0.7643 (7.26)	-12.17	0.618	4.0071 (1.74)	0.1512 (1.43)	-26.5	0.0318	10.2	5.5	5.0
(6)中部	30	0.4684 (0.146)	0.5912 (2.77)	1.15	0.188	0.2477 (0.061)	0.4575 (1.69)	-0.54	0.060	10.7	5.0	6.8
(7)近畿・中国	31	4.3637 (2.12)	0.3471 (2.07)	6.68	0.098	-3.2328 (-1.61)	0.5771 (3.53)	5.60	0.2769	9.2	1.0	6.9
(8)四国・九州	21	5.9727 (2.95)	0.8689 (5.12)	45.56	0.5581	-5.549 (-3.33)	0.195 (1.40)	28.5	0.0459	6.0	-4.0	11.1

第1-1図 ベルドーン線の比較(生産性)



この式から  $\dot{L}=0$  とする  $\dot{S}_*$  を  $\gamma_2$  とし、これを求めると、

$$\gamma_2 = -\frac{\alpha}{\beta}$$

となる。理論的には、 $\gamma_1 = \gamma_2$  となるはずであるが、実際に回帰式を求めてみると、誤差項の関係で(1')式と(2)式とはかなり喰い違いが生じ、その結果  $\gamma_1$  と  $\gamma_2$  も一致しないのが通例である。

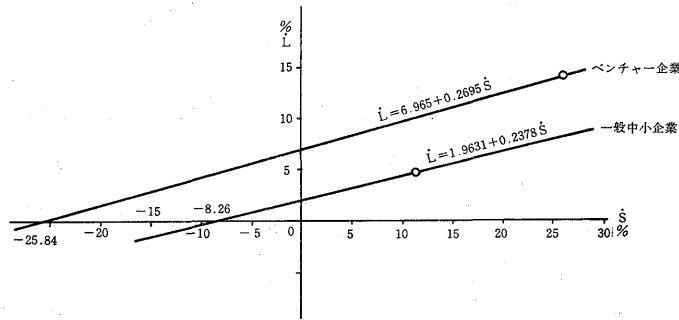
第1-15表はベンチャー企業について(1)式と(2)式を計測した結果を地域別に示す。サンプル数が多いと  $t$  値はかなり高くなり、係数が安

定するが、雇用式(2式)の型は決定係数がきわめて低くなる。また、全国計でみると  $\gamma_2$  も  $\gamma_1$  に比べて二倍以上の大きさになってしまう。

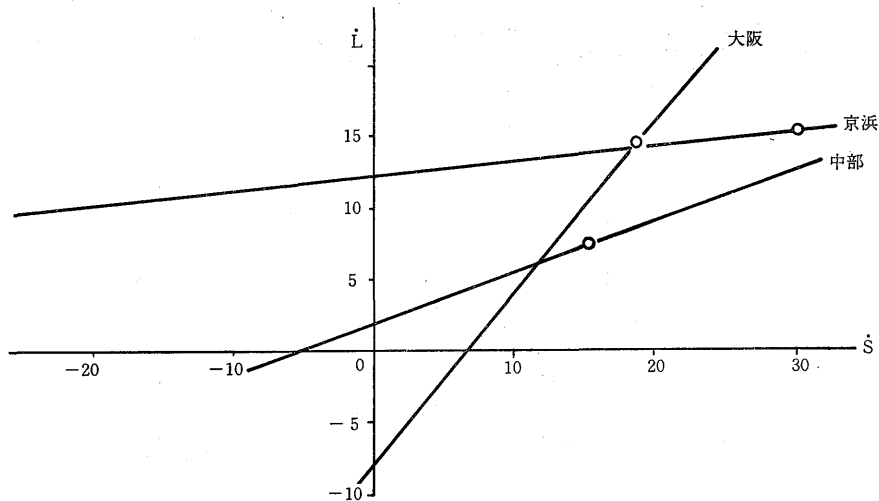
他方、第1-16表は一般中小企業について同様の分析をした結果を示す。サンプル数が少いためか、一般企業は(1)式(2)式ともにあまり計測結果が良くない。

第1-1図は全国計の数値で生産性ベルドーン線((1)式)を、第1-2図は同じく雇用ベルドーン線((2)式)を図示したものである。第1-2図からはっきりとうかがわれるように、ベンチャー企業は、三つの点で一般中小企業よりも雇

第 1-2 図 ベルドーン線の比較 (雇用)



第 1-3 図 ベルドーン雇用線の地域別比較 (ベンチャー企業)



用吸収力が大きいことが示されている。すなわち

(1) 売上高の雇用弾性値 ( $\dot{S}$  の係数… $\beta$ 値) そのものが一般中小企業よりもやや大きい。

(2) 雇用保証成長率 ( $\gamma_2$ ) が  $-25.84\%$  と、一般中小企業の  $-8.26\%$  に比して著るしく負の値が大きい。あるいは、同じことだが、売上高の伸びがゼロの時の雇用の伸びが  $6.965\%$  と、一般中小企業の  $1.96\%$  に比して  $3.55$  倍も高い。

(3) 売上高の伸び率の平均値が  $26.1\%$  ときわめて大きいため、(1) (2) の効果と合わさって、雇用の伸び率は平均  $14.0\%$  にも達している。他方、一般中小企業では、売上高の伸

びも平均  $11.3\%$  にとどまっているため、雇用の伸びは平均  $4.6\%$  にとどまっている。

第1-15表の地域別比較からうかがわれるもう一つの特徴は、大阪のベンチャー企業の雇用構造が他地域と著しく異なることである。すなわち、

- 1) 雇用保証成長率  $\gamma_2$  が  $6.7\%$  と横軸の右側にあり、
- 2) 雇用弾性値が約  $1.2$  と著るしく大きい。
- 3) このため、売上高の伸び率は  $18.9\%$  と京浜地帯の  $30.3\%$  に比べて著るしく低いにもかかわらず、雇用の伸び率は  $14.6\%$  で京浜の  $15.5\%$  と大差がない (第1-3図)。中部地方に比べても大阪はかなりユニークな構造を持っていることが判る。しかし、その原因がどこにあるのかは、この分析だけでは明らかでない。

第1-17表 ベンチャー企業の地域別実態(1) 関東地方(除東京・神奈川)

	企業No	都道府県	売上高58年	売上高59年	伸び率予想	Qドット	従業員58年	従業員59年	Lドット	Q/Lドット
1	10341	09	1,473	1,500	10.0%	1.8%	16	16	0.0%	1.8%
2	10351	09	450	650	35.0	44.4	30	40	33.3	8.3
3	10411	10	398	400	15.0	0.5	38	43	13.2	-11.2
4	10421	10	318	320	0.8	0.6	16	16	0.0	0.6
5	10431	10	36	50	20.0	38.9	4	4	0.0	38.9
6	10441	10	80	100	20.0	25.0	5	5	0.0	25.0
7	10451	10	100	120	10.0	20.0	4	6	50.0	-20.0
8	10461	10	6,000	6,500	15.0	8.3	420	420	0.0	8.3
9	10471	10	280	250	30.0	10.7	6	6	0.0	-10.7
10	10481	11	1,230	1,800	40.0	46.3	58	70	20.7	21.3
11	10491	11	980	1,050	10.0	7.1	265	301	13.6	-5.7
12	10501	11	712	760	10.0	6.7	68	80	17.6	-9.3
13	10511	11	4,496	7,000	10.0	55.7	92	115	25.0	24.6
14	10521	11	320	340	15.0	6.3	18	19	5.6	0.7
15	10531	11	380	430	15.0	13.2	83	90	8.4	4.4
16	10541	11	398	420	8.0	5.5	40	36	-10.0	17.3
17	10551	11	38	85	150.0	123.7	7	7	0.0	123.7
18	10561	11	600	700	10.0	16.7	23	23	0.0	16.7
19	10571	11	6,778	11,211	30.0	65.4	67	103	53.7	7.6
20	13121	11	5,681	6,100	10.0	7.4	101	117	15.8	-7.3
21	15841	11	303	529	15.0	74.6	11	17	54.5	13.0
22	15921	11	1,800	3,000	20.0	66.7	77	124	61.0	3.5
23	13101	12	650	700	5.0	7.7	43	46	7.0	0.7
24	13111	12	218	240	10.0	10.1	21	21	0.0	10.1
25	13131	12	1,320	1,300	10.0	-1.5	84	82	-2.4	0.9
合計又は単純平均 (加重平均の伸び率)			35,039 (100)	45,555 (130.0)	21.0%	25.6%	1,597 (100)	1,807 (113.1)	14.7	10.5% (14.9%)

もっとも、この種のクロスセクション・データでベルドーン分析をするさいには、データの性質に留意しておく必要がある。それは、投入データが企業別の売上高、従業員数、売上高生産性の変化率を機械的にとっているため、企業規模の大小が全く反映されていないことである。また、小企業の売上高や従業員数の絶対数のわずかな変動が、率ではかなり大きな値になって出てくる傾向がある。

例えば、第1-17表は関東地方(除京浜)のベンチャー産業25社の投入データの一覧表であるが、第17番目の企業は売上高が38百万円から85百万円に123.7%も増加しているが従業員数は7名で不変である。似たような例は第5番目、6番目の企業でも見られる。他方、第10番目や第19番目の企業のように売上高規模がかなり大きくしかも伸び率も高いところで、従業員数も相当大幅に増えている場合もある。後者のよう

に売上高の伸びの序列と雇用の伸びの序列が整序的な例が多ければベルドーン関係のフィットは良くなるが、他方で、前者のように売上上の伸び率がきわめて大きいのに雇用の伸びはゼロというような事例が混在していると、当然フィットは悪くなる。すなわち、企業規模が売上でも雇用でも加重されていないために、小規模企業の変動幅が過大に表現される結果になっている。

そこで、 $\hat{L}$ 、 $\hat{S}$ にそれぞれ $\sqrt{L}$ を乗じて $\sqrt{L}$ 及 $\hat{S}\sqrt{L}$ の二つを説明変数とし、定数項を除いた形、すなわち、

$$\hat{L}\sqrt{L} = \alpha\sqrt{L} + \beta\hat{S}\sqrt{L} \dots\dots\dots (2')$$

の形で加重回帰分析をしてみると、第1-18表のような結果になる。この式は、 $L$ の値が大きくなるにしたがって誤差が小さくなる可能性を定式化している。一般には、この仮定が正しい場合には、加重回帰の(2')式の方がもとの(2)式よりも統計的には良い推定値が得られるはず

第1-18表(1) 加重回帰によるペルドーン(雇用)分析：その1(ベンチャー企業)

ベンチャー企業	係 数 (B')			雇用保証成長率 $\gamma$
	$\alpha$	$\beta$	$\bar{R}^2$	
全 国 (570社)	3.2877 (4.30)*	0.2601 (9.57)*	0.2983	-12.64
東北・北海道 (27社)	2.6673 (1.13)	0.1592 (1.73)	0.1680	-16.75
関東(除京浜) (25社)	1.9080 (0.67)	0.6082 (6.25)*	0.7549	-3.14
東 京 (208社)	5.9007 (3.83)**	0.242 (4.97)*	0.3234	-24.38
神 奈 川 (55社)	9.1268 (3.67)***	0.1093 (2.12)****	0.3840	-83.50
京 浜 (263社)	0.2038 (5.04)*	0.2038 (5.27)*	0.3258	-32.68
甲 信 越 (21社)	8.4953 (1.24)	0.2105 (1.23)	0.4528	-40.36
中 部 (58社)	3.5663 (0.998)	0.1632 (0.789)	0.0874	-21.86
近畿(含大阪) (130社)	1.3117 (1.17)	0.3176 (6.49)	0.4162	-4.13
大 阪 (97社)	-1.7598 (-1.29)	0.5034 (7.45)	0.4771	3.50
中 国 (18社)	-1.3165 (-0.795)	-0.0147 (-0.15)	0.0067	-89.6
四 国・九 州 (28社)	2.5037 (0.72)	0.4504 (4.14)	0.4904	-5.56

\* 0.01%水準で有意    \*\*\* 0.06%水準で有意  
\*\*0.02%水準で有意    \*\*\*\*4.9 %水準で有意

であるが、第1-15、1-16表と第1-18表とを比較してみると、 $\bar{R}^2$  についてはベンチャー企業及び一般企業とも高くなっているが、 $t$  検定値についてはかえって悪くなっているものが多い。とくに地域別の計測結果では、第1-18表(1)の京浜地帯のベンチャー企業を別にすると、計測結果は良くない。また第1-18表(2)では全国計以外はすべて  $t$  検定値が極端に低い。

ただし、第1-18表(1)(2)の全国計の計測結果から見ると、雇用保証成長率( $\gamma$ )の値がベンチャー企業では-12.6%、一般企業では-3.4%といずれも第1-15、1-16表の値よりは低くなっているが、両者の相対的大きさには変りがなく、ベンチャー企業の方が雇用吸収力が高いことが再確認される(なお、第1-18表による雇用弾性値 [ $\beta$ ] は、一般中小企業の方が若干高いが、ベンチャー企業のそれと大差ない)。

#### 10 主な取引先への売上依存度

ベンチャービジネスは、その定義上も「独自

の優れた技術や経営ノウハウを武器として」いる企業であるから、いわゆる下請企業は少いはずであるが、今回調査の649社のうち438社(67.5%)が主取引先の売上高シェア30%未満であり、一般企業の場合の49.1%を大きく上回っている。また、主取引先に売上の7割以上を依存する企業の割合は、ベンチャービジネスでは7.4%にすぎないのに対して一般中小企業では22.1%を占めている(第1-19表)。

ベンチャービジネスの大部分は製造業に分布しているが、商業・サービス業にも18%が分布している。最も多いのは電機の22.5%で、それに精密機器、一般機械を加えると、全体の42%に達する。同様の数字は一般企業では26.2%にすぎないので、やはりベンチャー企業はメカトロニクスの分野が圧倒的に多いことがはっきりする(第1-20、1-21表)。

#### 11 社長・創業者の性格

ベンチャービジネスの社長・創業者の学歴を

第1-18表(2) 加重回帰によるベルドーン(雇用)分析: その2(一般企業)

一般企業	係 数 (B')			雇用保証成長率 $\gamma$
	$\alpha$	$\beta$	$R^2$	
全 国 (191社)	0.9572 (1.39) <sup>†</sup>	0.2848 (7.76)*	0.3797	-3.36
東北・北海道 (22社)	5.1691 (1.70)	0.3031 (3.57)	0.7188	-17.05
関東(除京浜) (25社)	-1.4555 (-0.83)	0.4906 (3.92)	0.5541	2.97
東 京 (35社)	3.9425 (3.04)	-0.0588 (-0.72)	0.1961	67.05
神 奈 川 (9社)	1.3723 (0.52)	0.2259 (1.31)	0.394	6.07
京 浜 (44社)	3.8814 (3.39)	-0.0329 (-0.45)	0.2078	118.0
甲 信 越 (8社)	4.3880 (6.61)	-0.0493 (-0.85)	0.9286	89.0
中 部 (30社)	2.6256 (0.86)	0.2568 (1.24)	0.254	-10.22
近畿(含大阪) (26社)	-1.5629 (1.16)	0.1956 (2.70)	0.2012	7.99
大 阪 (10社)	-2.6932 (-1.28)	0.1842 (2.98)	0.4741	14.62
中 国 (15社)	-0.3393 (-0.14)	0.0035 (0.016)	-0.073	...
四 国・九 州 (21社)	-5.4938 (-3.32)	0.1535 (0.84)	0.3506	35.78

\* 0.01%水準で有意 †16.7%水準で有意

第1-19表 主取引先への売上依存度

売 上 高	ベンチャービ ジネス		一 般 企 業	
	社 数		社 数	
30%未満	438	(67.5)	109	(49.1)
40% "	77	(11.9)	23	(10.4)
50% "	45	(6.9)	12	(5.4)
70% "	41	(6.3)	28	(12.6)
70%以上	48	(7.4)	49	(22.1)
計	649	(100)	222	(100)

みると、東大、京大、一橋大、東京工大、その他旧制帝国大学などの一流国立大卒が11.9%を占め、一般中小企業の6.9%を大きく上回っている。これにその他公立大学及び早慶を加えると、ベンチャー企業では全体の33.7%を占める。一般中小企業では、その比重は19.6%にすぎず、ベンチャービジネスの創業者はいわゆる一流大学卒に片寄っている。他方、非大学卒と不明を合わせると、ベンチャーでは37.5%であったのに対して、一般企業では55.4%と過半数

を越す。また、ベンチャー企業の社長・創業者の出身学部別では工学部(28.2%)の比重が圧倒的に高く、ついで経済学部等の割合が高い(第1-22, 1-23表)。もしも「不明」(非学卒者を含む)を除いて大学卒業者の専門分野別で見ると、工学部出身者が46.9%を占める。

社長・創業者の最終学歴の年次別では、新制大学となった昭和28年以降昭和40年まで13年間の卒業者がベンチャー企業では219(33.7%)を占めその比重が最も高い。また、昭和41年以降の卒業者の比重はベンチャーでは8.6%だが、一般中小企業では5%にすぎない(第1-24表)。

社長・創業者の専門分野は機械・電気・電子・化学・物理の5分野で31.9%を占める(ただし、専門分野不明のものが57.9%と過半数をこす)(第1-25表)。

さらに、社長・創業者の経験の深い分野では、技術・研究開発が約50%と圧倒的に多く、一般中小企業の場合(27.5%)を大きく上回っ



第1-20表 ベンチャービジネスの業種別分析

業 種	社 数	業 種	社 数	業 種	社 数
(1) 食 品	19 (2.9)	(14) 自 動 車 部 品	10 (1.5)	(27) 不 動 産	0
(2) 織 維	14 (2.2)	(15) その他輸送用機器	6 (0.9)	(28) 鉄 道 バ ス	0
(3) 紙・パ ル プ	0	(16) 精 密 機 器	67(10.3)	(29) 陸 運	0
(4) 化 学	25 (3.9)	(17) その他製造業	94(14.5)	(30) 海 運	1 (0.2)
(5) 医 薬 品	6 (0.9)	(18) 水 産	0	(31) 空 運	0
(6) 石 油 製 品	6 (0.9)	(19) 鉱 業	1 (0.2)	(32) 倉庫・運輸関連	1 (0.2)
(7) ゴ ム	2 (0.3)	(20) 建 設	13 (2.0)	(33) 通 信	1 (0.2)
(8) ガ ラ ス 土 石	10 (1.5)	(21) 商 社・問 屋	24 (3.7)	(34) 電 力	0
(9) 鉄 鋼	9 (1.4)	(22) 小 売 業	4 (0.6)	(35) ガ ス	0
(10) 非鉄・金属製品	35 (5.4)	(23) 銀 行	0	(36) サ ー ビ ス	89 (3.7)
(11) 一 般 機 械	60 (9.2)	(24) 証 券	0	不 明	4 (0.6)
(12) 電 気 機 器	146(22.5)	(25) 保 険	0		
(13) 造 船	2 (0.3)	(26) その他金融	0	計	649 (100)

第1-21表 一般企業の業種別分布

業 種	社 数	業 種	社 数	業 種	社 数
(1) 食 品	20 (9.0)	(14) 自 動 車 部 品	9 (4.1)	(27) 不 動 産	0
(2) 織 維	24(10.8)	(15) その他輸送用機器	3 (1.4)	(28) 鉄 道 バ ス	0
(3) 紙・パ ル プ	0	(16) 精 密 機 器	17 (7.7)	(29) 陸 運	0
(4) 化 学	6 (2.7)	(17) その他製造業	51(23.0)	(30) 海 運	0
(5) 医 薬 品	1 (0.5)	(18) 水 産	0	(31) 空 運	0
(6) 石 油 製 品	3 (1.4)	(19) 鉱 業	1 (0.5)	(32) 倉庫・運輸関連	0
(7) ゴ ム	2 (0.9)	(20) 建 設	0	(33) 通 信	0
(8) ガ ラ ス 土 石	14 (6.3)	(21) 商 社・問 屋	2 (0.9)	(34) 電 力	0
(9) 鉄 鋼	4 (1.8)	(22) 小 売 業	0	(35) ガ ス	0
(10) 非鉄金属製品	18 (8.1)	(23) 銀 行	0	(36) サ ー ビ ス	1 (0.5)
(11) 一 般 機 械	11 (5.0)	(24) 証 券	0	不 明	4 (1.8)
(12) 電 気 機 器	29(13.1)	(25) 保 険	0		
(13) 造 船	2 (0.9)	(26) その他金融	0	計	222 (100)

第1-22表 社長・創業者の最終学歴別

学 歴	企 業		
	ベンチャー	一 般	合 計
東 京 大 学	31 (4.8)	5 (2.3)	36 (4.1)
京 都 大 学	13 (2.0)	2 (0.9)	15 (1.7)
一 橋 大 学	5 (0.8)	1 (0.5)	6 (0.7)
東 京 工 業 大 学	9 (1.4)	3 (1.4)	12 (1.4)
その他旧帝国大学	19 (2.9)	4 (1.8)	23 (2.6)
その他国立大学	78(12.0)	14 (6.3)	92(10.6)
公 立 大 学	16 (2.5)	3 (1.4)	19 (2.2)
早 稲 田 大 学	41 (6.3)	5 (2.3)	46 (5.3)
慶 応 義 塾 大 学	23 (3.5)	9 (4.1)	32 (3.7)
その他有名私立大学	101(15.6)	29(13.1)	130(14.9)
その他私立大学	70(10.8)	24(10.8)	94(10.8)
非 大 学 卒	227(35.0)	109(49.1)	336(38.6)
不 明	16 (2.5)	14 (6.3)	30 (3.4)
計	649(100)	222(100)	871(100)

第1-23表 社長・創業者の出身学部

学部	企業	ベンチャー	一般
法律		29 (4.5)	8 (3.6)
経済		114(17.6)	44(19.8)
社会学		1 (0.2)	0
文学		17 (2.6)	4 (1.8)
工学		183(28.2)	30(13.5)
理学		27 (4.2)	2 (0.9)
医学		1 (0.2)	0
薬学		6 (0.9)	0
農学		9 (1.4)	0
その他		3 (0.8)	1 (0.5)
不明		259(39.9)	133(59.9)
計		649 (100)	222 (100)

第1-24表 社長・創業者の最終卒業年次

年代	ベンチャー	一般
大正	3 (0.5)	3 (1.4)
昭和1～20年	106(16.3)	33(14.9)
21～27	76(11.7)	34(15.3)
28～40	219(33.7)	49(22.1)
41～50	54 (8.3)	10 (4.5)
50～	2 (0.3)	1 (0.5)
その他及び不明	189(29.1)	92(41.4)
計	649 (100)	222 (100)

第1-25表 社長・創業者の専門分野

専門区別	企業	ベンチャー	一般
機械		84	11
電気		73	15
電子		12	1
金属		9	0
化学		20	7
土木・建築	木・建	9	1
造船・航空	船・航	1	1
数学		8	0
物理学		18	0
医学		3	0
薬学		1	0
農学		11	3
商業		13	3
設計		3	0
情報		8	0
その他及び不明		376	180
計		649	222

第1-26表 社長の経験分野

経験区分	企業	ベンチャー	一般
技術・研究開発		324(49.9)	61(27.5)
製造		59 (9.1)	59(26.6)
財務・経理		60 (9.2)	31(14.0)
営業・販売		167(25.7)	57(25.7)
人事・労務		9 (1.4)	7 (3.2)
その他		28 (4.3)	2 (0.9)
不明		2 (0.3)	5 (2.3)
計		649(100)	222(100)

第1-27表 社長・創業者の他社勤務経験

他社勤務	企業	ベンチャー	一般
同業種中小		196(25.9)	63(25.5)
異業種中小		127(16.8)	49(19.8)
大企業		267(35.3)	56(22.7)
官公庁等		46 (6.1)	12 (4.9)
他社勤務無		121(16.0)	67(27.1)
計		757 (100)	247 (100)

ている。一般中小企業では、「製造」が4分の1以上を占めるのが目立つ。また両者ともに「営業・販売」の経験者が4分の1強を占めているのが目立つ(第1-26表)。

最後に、社長の転職経験では、他社勤務皆無はベンチャーでは16.0% (複数回答のため分母が大きくなっている) にすぎず、8割以上の者が転職経験を持っている。その比重は一般中小企業よりも高い。前職の種類では、大企業が35.3%と最も高く、いわゆるスピアウト組の多いことを示している。ついで、「同業中小」が約4分の1を占め、「異業種中小」は16.8%にすぎないが、中小企業を合わせると、42.7%に達し、大企業からの転職者よりも比重が高くなる(第1-27表)。

## 12 企業成長の原因

企業成長の単一の原因としては、「新技術開発を積極的に行ってきた」ものが57.9%を占め、次いで「品質の良いものをつくってきた」とするものが約19%を占めている。他方、一般中小企業では後者が37.8%と第1を占め、前者が25.7%を占めている(第1-28表)。

第1-28表 企業成長の原因

	ベンチャー	一般
1. 新技術開発を積極的に行ってきた.	376(57.9)	57(25.7)
2. 営業・販売政策が優れていた.	84(12.9)	36(16.2)
3. 生産コストを安く抑えることができた.	21 (3.2)	28(12.6)
4. 品質の良いものをつくってきた.	122(18.8)	84(37.8)
5. その他	40 (6.2)	12 (5.4)
不明	34 (0.5)	5 (2.3)
計	649 (100)	222 (100)

第1-29表 今後の問題点

	ベンチャー		一般中小	
	最も問題となるもの	次に問題となるもの	最も問題となるもの	次に問題となるもの
1. 資金不足	57 (8.8)	77(11.9)	16 (7.2)	20 (9.0)
2. 技術・研究者の不足	369(56.9)	103(15.9)	70(31.5)	45(20.3)
3. 熟練労働者の不足	41 (6.3)	51 (7.0)	33(14.9)	22 (9.9)
4. 技術開発の立遅れ	48 (7.4)	100(15.4)	24(10.8)	25(11.3)
5. 主力製品がない	21 (3.2)	42 (6.5)	13 (5.9)	18(8.1)
6. 他社との競合	70(10.8)	137(21.1)	45(20.3)	46(20.7)
7. 販売力がない	17 (2.6)	70(10.8)	4 (1.8)	18 (8.1)
8. その他	18 (2.8)	24 (3.7)	13 (5.9)	7 (3.2)
不明	8 (1.2)	45 (6.9)	4 (1.8)	21 (9.5)
計	649 (100)	649 (100)	222 (100)	222 (100)

13 今後の企業成長にとっての問題点

これからの企業成長にとって問題になってくるものとしては、「技術者・研究者の不足」をあげるものがベンチャー企業では56.9%を占めて圧倒的に多い。次いで「他社との競合」「資金不足」をあげるものが多い。また、「次に問題となるもの」としては、「他社との競合」をあげるものが21.9%を占めている（第1-29表）。

一般中小企業の場合にも、最も問題になるのは「技術者・研究者の不足」（31.5%）であり、第二点は他社との競合（20.3%）であるが、ベンチャーに比べると後者の比重が高い。

14 売上高に占める研究開発費の比率

売上高に占める研究開発費の割合では、3%未満のものが44.4%を占めるが、3%以上を合わせると52.7%に達する。国全体の研究開発費の割合が3%以下であるのと比べると、ベンチャービジネスはやはり研究開発費の比率が高

第1-30表 研究開発費の比率

	ベンチャー	一般中小
1%未満	125(19.3)	113(50.9)
1%以上3%未満	163(25.1)	50(22.5)
3 // 5 //	94(14.5)	27(12.2)
5 // 10 //	152(23.4)	18 (8.1)
10 // 20 //	62 (9.6)	3 (1.4)
20%以上	34 (5.2)	1 (0.5)
不 明	19 (2.9)	10 (4.5)
計	649 (100)	222 (100)

い。他方、一般中小企業では、3%未満のものが73.4%を占めている（第1-30表）。

15 研究開発人員の比率

全従業員に占める研究開発人員の比率は、10%未満の企業がベンチャーでは53.5%、一般中小では83.3%を占める。しかし、ベンチャーのなかには、従業員の半数以上あるいはほぼ全員が研究開発人員となっているところも8%を占



第1-34表 一般企業の学歴別新規採用状況（社数）

採用人員	学歴別	中 卒	高 卒	短大卒	大学卒	大学院卒	専 修 学 校 卒	計
58年	0 人	204 (91.9)	126 (56.8)	190 (85.6)	163 (73.4)	220 (99.1)	211 (95.0)	102 (45.9)
	1～4人	14 ( 6.3)	66 (29.7)	29 (13.1)	45 (20.3)	2 ( 0.9)	10 ( 4.5)	73 (32.9)
	5～9人	3 ( 1.4)	13 ( 5.9)	2 ( 0.9)	7 ( 3.2)	0 ( 0)	0 ( 0)	18 ( 8.1)
	10人以上	1 ( 0.4)	17 ( 7.7)	1 ( 0.4)	7 ( 3.2)	0 ( 0)	1 ( 0.4)	29 (13.1)
	計	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)
59年	0 人	198 (89.2)	118 (53.2)	187 (84.2)	166 (74.8)	217 (97.7)	208 (93.7)	100 (45.0)
	1～4人	21 ( 9.5)	71 (32.0)	28 (12.6)	42 (18.9)	5 ( 2.3)	12 ( 5.4)	75 (33.8)
	5～9人	1 ( 0.4)	12 ( 5.4)	6 ( 2.7)	6 ( 2.7)	0 ( 0)	2 ( 0.9)	19 ( 8.6)
	10人以上	2 ( 0.9)	21 ( 9.5)	1 ( 0.4)	8 ( 3.6)	0 ( 0)	0 ( 0)	28 (12.6)
	計	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)
60年	0 人	214 (96.4)	123 (55.4)	189 (85.1)	158 (71.2)	218 (98.2)	211 (95.0)	100 (45.0)
	1～4人	7 ( 3.2)	63 (28.4)	28 (12.6)	49 (22.1)	4 ( 1.8)	9 ( 4.1)	74 (33.3)
	5～9人	0 ( 0)	18 ( 8.1)	4 ( 1.8)	9 ( 4.1)	0 ( 0)	1 ( 0.4)	20 ( 9.0)
	10人以上	1 ( 0.4)	18 ( 8.1)	1 ( 0.4)	6 ( 2.7)	0 ( 0)	1 ( 0.4)	28 (12.6)
	計	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)	222 ( 100)

め、一般中小企業（1.4%）に比べると、明らかに研究開発要員の比率がきわめて高いものが多い（第1-31表）。

16 不足職種

不足職種の有無では、ベンチャーの91.4%、一般中小の76.6%が不足を訴えており、ベンチャーの方が不足が甚しい（第1-32(1)表）。

不足職種の中味では、技術者・研究者の不足がベンチャー及び一般中小の両者に共通して見られるが、設計、ソフトウェア、管理職などはベンチャーの方が不足が目立つ。また、一般中小では、技能工・生産工程職や品質管理・工程管理職などの不足が目立つ（第1-32(2)表）。

17 新規採用状況

ベンチャーの新規採用状況は第1-33表のように上向いてきている。新規採用ゼロの企業の割合は、58年の22.7%から、59年21.4%、60年予想18.0%と漸減しており、逆に10人以上新規採用する企業の割合は、28.8%、31.7%、33.1%と漸増している。とくに、大学卒と専修学校卒の採用意欲が高まっている。

一般企業では、ベンチャーに比して高校卒以上の各学歴については不採用企業の割合が高

く、とくに大学卒の採用企業数が著しく少ないのが目立つ（第1-34表）。

18 中途採用の状況

中途採用への依存度は、両者とも高い。不採用企業の割合は、それぞれ17.7%、25.2%であって、新規採用の場合に比べて低い。とくに、高校卒の中途採用に依存する企業が多い。また、ベンチャーでは、大学卒の中途採用をかなり積極的に実施している（第1-35表）。

中途採用者の中味を年齢階層別に見ると、過去2年間の合計で最も多かった層は、ベンチャーでは20歳台であり、次に多かったのは30歳台である。一般企業でもこの傾向は同じだが、20歳台及び30歳台への集中度は、ベンチャーの方が著しい（第1-36表）。

次に、中途採用者が採用後最も多く就いた職種は、ベンチャーでも技能工・生産工程職であり、技術・研究職及び営業・販売職がこれに次いでいる。他方、一般企業では、技能工・生産工程職が圧倒的に多く、保安単純事務職がこれに次いでいる（第1-37表）。

ベンチャービジネスの場合、ソフトウェア職の中途採用をしている企業が一割をこしている

第1-35表 中途採用の状況(昭和59年分)(企業数)

## (1) ベンチャー企業

採用人員 \ 学歴	中 卒	高 卒	短大卒	大 卒	大学院卒	専修卒	計
0 人	531 (81.8)	239 (36.8)	455 (70.1)	278 (42.8)	626 (96.5)	534 (82.3)	115 (17.7)
1 ~ 4 人	86 (13.3)	267 (41.1)	173 (26.6)	282 (43.5)	23 (3.5)	101 (15.6)	243 (37.4)
5 ~ 9 人	23 (3.5)	72 (11.1)	17 (2.6)	53 (8.2)	0 (0)	11 (1.7)	132 (20.3)
10人以上	9 (1.4)	71 (10.9)	4 (0.6)	36 (5.5)	0 (0)	3 (0.5)	159 (24.5)
計	649 (100)	649 (100)	649 (100)	649 (100)	649 (100)	649 (100)	649 (100)

## (2) 一般企業

採用人員 \ 学歴	中 卒	高 卒	短大卒	大 卒	大学院卒	専修卒	計
0 人	135 (60.8)	81 (36.5)	187 (84.2)	173 (77.9)	220 (99.1)	207 (93.2)	56 (25.2)
1 ~ 4 人	60 (27.0)	91 (41.0)	33 (14.9)	38 (17.1)	2 (0.9)	14 (6.3)	82 (36.9)
5 ~ 9 人	14 (6.3)	17 (7.7)	2 (0.9)	8 (3.6)	0 (0)	1 (0.5)	34 (15.3)
10人以上	13 (5.9)	33 (14.9)	0 (0)	3 (1.4)	0 (0)	0 (0)	50 (22.5)
計	222 (100)	222 (100)	222 (100)	222 (100)	222 (100)	222 (100)	222 (100)

第1-36表 中途採用者の年齢階層

年 齢 階 級	ベンチャー		一般中小	
	最も多かった層	次に多かった層	最も多かった層	次に多かった層
20 歳 未 満	11 (1.7)	59 (9.1)	11 (5.0)	18 (8.1)
20歳以上30歳未満	376 (57.9)	102 (15.7)	77 (34.7)	38 (17.1)
30歳以上40歳未満	126 (19.4)	200 (30.8)	67 (30.2)	56 (25.2)
40歳以上55歳未満	46 (7.1)	54 (8.3)	29 (13.1)	39 (17.6)
55 歳 以 上	11 (1.7)	17 (2.6)	2 (0.9)	15 (6.8)
不 明	79 (12.2)	217 (33.4)	36 (16.2)	56 (25.2)
計	649 (100)	649 (100)	222 (100)	222 (100)

第1-37表 中途採用者の採用後の職種

	ベンチャー	一般中小
管 理 職	21 (3.2)	2 (0.9)
技 術, 研 究 職	103 (15.9)	8 (3.6)
設 計 職	31 (4.8)	1 (0.5)
ソフトウェア職	66 (10.2)	0 (0)
品質, 工程管理職	5 (0.8)	5 (2.3)
技能工, 生産工程職	185 (28.5)	122 (55.0)
一般事務職	42 (6.5)	9 (4.1)
営業, 販売職	86 (13.3)	14 (6.3)
保安, 単純労務作業	26 (4.0)	26 (11.7)
その他	9 (1.4)	4 (1.8)
不 明	75 (11.6)	31 (14.0)
計	649 (100)	222 (100)

のが目につく。

## 19 女子労働力の活用

女子労働力の活用については、ベンチャー企業も一般中小企業もともに積極的なものが約3分の2を占める(第1-38表)。しかし、その活用分野では、ベンチャーでも一般事務が3分の1弱を占めて圧倒的に多く、一般中小では生産工程職、単純労務が約半数を占める。ただ、ベンチャー企業の場合、ソフトウェア関係に約15%が活用されており、また研究・技術開発にも4.3%活用されているのが目立つ(第1-39表)。

## 20 従業員の年齢・勤続年数階級別

従業員数の勤続年数階級別をみると、ベンチ

第1-38表 女子労働力の活用

	ベンチャー	一般中小
積極的に活用している	441 (68.0)	143 (64.4)
活用したいが障害が多い	59 (9.1)	23 (10.4)
あまり活用を考えていない	122 (18.8)	42 (18.9)
その他及び不明	27 (4.2)	14 (6.3)
計	649 (100)	222 (100)

第1-39表 女子労働の活用分野

分 野	ベンチャー	一般中小
研究・技術開発	28 (4.3)	4 (1.8)
ソフトウェア	97 (14.9)	6 (2.7)
一般事務	210 (32.4)	29 (13.1)
生産工程、単純労務その他	136 (21.0)	107 (48.2)
不明	178 (27.4)	76 (34.2)
計	649 (100)	222 (100)

第1-40表 従業員の勤続年数階級別

勤続年数		従業員	ベンチャー	一般
0	～ 1 年 未 満		9,712 (13.3)	3,201 (11.3)
1	年 ～ 5 年 //		25,536 (35.0)	7,989 (28.2)
5	年 ～ 10 年 //		15,108 (20.7)	6,183 (21.8)
10	年 ～ 15 年 //		10,928 (15.0)	5,462 (19.3)
15	年 以 上		11,625 (16.0)	5,528 (19.5)
合 計			72,856 (100)	28,363 (100)

第1-41表 従業員数の最も多い年齢階層別企業数

	男 子		女 子	
	ベンチャー	一般中小	ベンチャー	一般中小
20 歳 未 満	6 (0.9)	2 (0.9)	20 (3.1)	5 (2.3)
20 歳 以上 30 歳 未 満	318 (49.0)	45 (20.3)	367 (56.5)	43 (19.4)
30 歳 以上 40 歳 未 満	245 (37.8)	101 (45.5)	152 (23.4)	74 (33.3)
40 歳 以上 55 歳 未 満	68 (10.5)	67 (30.2)	88 (13.6)	84 (37.8)
55 歳 以 上	2 (0.3)	1 (0.5)	3 (0.5)	6 (2.7)
不 明	10 (1.5)	6 (2.7)	19 (2.9)	10 (4.5)
計	649 (100)	222 (100)	649 (100)	112 (100)

ベンチャー企業では、1年未満の者は13.3%、15年以上は16%で、1～15年の間の者が56%を占める。他方、一般中小企業では、1年未満はわずか11.3%、15年以上は19.5%で、1～15年の間に

約7割が集中している（第1-40表）。

従業員の年齢階層別構成では、「最も多い年齢階層」はベンチャー企業では男女とも20歳台であるが、一般企業では30歳台ないし40歳台で

第1-42表 離職率（毎月勤労統計）

	昭和58年	59年10月
調査産業計	1.6 [19.2]	1.3 [15.6]
製造業	1.3 [15.6]	1.3 [15.6]
同事業所規模500人以上	1.0 [12.0]	
100 ～ 499 人	1.4 [16.8]	
30 ～ 99 人	1.7 [20.4]	
5 ～ 29 人	1.6 [19.2]	1.5 [18.0]

〔 〕内は年間平均値換算。

第1-43表 離職率（昭和59年年間）（第一次集計分）

平 均	ベンチャー企業	一般中小企業
従業員数(人)	128.9	139.53
離職者数(人)	7.47	8.79
離職率(%)	5.8	6.3
〃 最小(%)	0	0
〃 最大(%)	53.85	69.4

(注) 従業員数は58年12月末、離職者数は59年中の合計。  
集計対象は、上記項目について有効回答のあったベンチャー企業543社、一般中小企業196社。

第1-44表 離職率階級別企業数（昭和59年）（第二次集計）

離職率階級別	ベンチャー企業	一般企業
0 %	169社 (26.0)	56社 (25.2)
3 % 未満	103 (15.9)	37 (16.7)
5 % 以上 10 % 未満	80 (12.3)	26 (11.7)
10 % 〃 15 % 〃	151 (23.3)	53 (23.9)
15 % 〃 20 % 〃	63 (9.7)	18 (8.1)
20 % 〃 30 % 〃	39 (6.0)	10 (4.5)
30 % 〃 50 % 〃	31 (4.8)	15 (6.8)
50 % 以上	7 (1.1)	5 (2.3)
	6 (0.9)	2 (0.9)
合 計	649 (100)	222 (100)
平 均	7.25%	7.24%

あり、全体としてベンチャー企業の方が若い人が多い（第1-41表）。

### 21 従業員の離職状況

ベンチャー企業の一次集計 543 社の59年中の年間離職者数（定年退職者を除く）は4,056人（一企業当たり平均7.47人）、これを58年末現在の従業員数69,996人（平均128.9人）で割ると、離職率は5.8%となる（第1-43表）。これは「毎月勤労統計」（第1-42表）の数値に比べると、大企業の半分以下の大きさである（もっとも、本調査では①定年退職を除外してある、②臨時工パートタイマーは多分除外されているので、その分だけ過少評価になっているが）。ベンチャービジネスの離職率はきわめて低く、定着率が高いことを物語る。本調査のなかで、離職率のもっとも多かった企業でも2,450人の従業員に対して年間離職者188人であり、離職率は7.67%、また離職率の最高は53.85%（従業員

13人に対して離職者7人）であった。ベンチャー企業649社全体の離職率階級別の企業数分布は、第1-44表のとおりであり、その単純平均値は7.25%である。

他方、一般中小企業（第一次集計）の平均離職率は6.3%でこれも予想外に低く、ベンチャー企業よりも0.5%高いだけである。第二次集計222社全体の離職率の単純平均値は7.24%（第1-44表第2欄）であり、離職率が15%以上の企業の分布は14.5%でベンチャー企業（12.8%）よりも若干多いが、分布の面でもあまり差がない。おそらく回答企業が、一般中小のなかでは相対的に良い企業に片寄っているためであろう。

また、ベンチャー企業、一般中小企業ともに約4分の1の企業が離職率ゼロと回答しているのが注目される。

### 22 従業員の定着状況



第1-45表 定 着 状 況

	ベンチャー企業	一般中小企業
同業他社と比較して		
非常に良いと思う	286 (44.1)	81 (36.5)
まあまあだと思う	311 (47.9)	117 (52.7)
あまり良くないと思う	40 (6.2)	20 (9.0)
かなり悪いと思う	2 (0.3)	1 (0.2)
不 明	10 (1.5)	3 (1.4)
大企業と比較して		
非常に良いと思う	203 (31.3)	57 (25.7)
まあまあだと思う	304 (46.8)	107 (48.2)
あまり良くないと思う	105 (16.2)	39 (17.6)
かなり悪いと思う	20 (3.1)	14 (6.0)
不 明	17 (2.6)	5 (1.8)
計	649 (100)	222 (100)

第1-46表 定着対策の有無

	ベンチャー企業	一般中小企業
有	256 (39.4)	38 (17.1)
無	374 (57.6)	177 (79.7)
不 明	19 (2.9)	7 (3.2)
計	649 (100)	222 (100)

調査対象企業の離職率がきわめて低いことから容易に想像されるように、従業員の定着状況についての判断では、ベンチャー企業は一般中小企業よりも「非常に良い」の比重が高く、「あまり良くない」「かなり悪い」と答えたものは6.5%にすぎない(一般中小企業では6.5%)。また、大企業と比べての判断では、31.3%が「非常に良い」と答えており、「まあまあ」と合わせると78.1%を占め、「あまり良くない」「かなり悪い」は19.3%にすぎない。この比率は、一般中小企業では23.6%である。定着状況は、思ったよりはるかに良い(第1-45表)。

23 定着対策

従業員の定着対策では、「意識して特別の対策を行っている」ものがベンチャー企業の39.4%を占める。これは一般中小企業の17.1%の二倍以上である(第1-46表)。

定着対策の内容としては、定着対策を有するベンチャーの過半数(全体の21.7%)が従業員持株制を有している。この比率は、一般企業の

うち定着対策を有するものの47.3%(全体の8.1%)%に比べてもかなり高い(第1-47表)。

24 技術・技能の習得方法

技術・技能の習得にかんして、OJTのほか、に特別の技術・技能養成を行っている企業は、ベンチャー企業のうち472社(72.7%)、一般中小企業のうち111社(50%)である。後者の比率が思ったより高いのは、一般中小企業のアンケート回収率が低いために比較的優良企業のみが回答してきているせいもあるかもしれないが、一般の中小企業でも技術・技能の訓練にかなり力を注いでいることを物語る。

技能養成の対象者としては、ベンチャー企業、一般中小企業ともに「必要な都度選択」するものが最も多く、次いで新規学卒者を対象とするものが多いが、全体としては、ベンチャー企業の方が訓練に熱心である(第1-48表)。

技能養成の方法としては、ベンチャーでは企業内訓練の比重が高く、次いで公的機関主催の訓練となっている。他方、一般中小企業の場合は、公的訓練機関、業界団体主催の訓練・研修への依存度が高い(第1-49表)。

25 管理職制度

管理職制度としては、係長一課長一部長という伝統的ラインシステムが最も多く(ベンチャー企業の67%、一般中小企業の72%)、専門職・資格を考慮した複線システムをとるものがこれ

第1-47表 定着対策の内容

	ベンチャー企業	一般中小企業
従業員持株制を設けている	141 (55.0)	18 (47.3)
その他の利潤分配制度を設けている	81 (31.6)	12 (31.6)
その他	17 (6.6)	8 (21.1)
計	256 (100)	38 (100)

第1-48表 O J T以外の技術技能養成の対象者  
(複数回答)

	ベンチャー企業	一般中小企業
新規学卒者	206 (29.3)	35 (23.6)
中途採用者	105 (15.0)	19 (12.8)
全従業員一律	86 (12.3)	18 (12.2)
必要な都度選択	300 (42.7)	75 (50.7)
その他	5 (0.7)	1 (0.7)
計	702 (100)	148 (100)

第1-49表 技能養成の方法 (複数回答)

	ベンチャー企業	一般中小企業
企業内(社内)で教育訓練制度を設けている	296 (31.4)	47 (28.3)
公的機関等の主催する研修・訓練等へ出席させる	246 (26.1)	57 (28.2)
業界団体等の主催する研修・訓練等へ出席させる	214 (22.7)	52 (25.7)
親企業、仕入れ先、販売先等の他企業へ派遣する	78 (8.3)	27 (13.4)
通信教育の受講、専門学校等へ通学させる	95 (10.1)	14 (6.9)
その他	15 (1.6)	5 (2.5)
計	944 (100)	202 (100)

第1-50表 管理職制度

	ベンチャー企業	一般中小企業
係長、課長、部長型のライン・システム	436 (67.2)	160 (72.1)
専門職・資格を考慮した複線システム	115 (17.1)	28 (12.6)
研究開発重視の流動的システム	66 (10.2)	8 (3.6)
その他	17 (2.6)	13 (5.9)
不明	15 (2.3)	13 (5.9)
計	649 (100)	222 (100)

に次いでいる(各17.7%, 12.6%)。しかし、ベンチャー企業では、研究開発重視の流動的システムをとるところも10%あり、一般中小企業に比べて、流動的システムをとるものの比率が大きい(第1-50表)。

また、管理職登用の基準については、「主として年功による」ものはきわめて少く、能力主義の傾向が強いが、一般中小企業でもほぼ同様の傾向が見られるので、ベンチャー企業がとりわけ流動主義的であるとはいいきれない(第

第1-51表 管理職の登用基準

	ベンチャー企業	一般中小企業
主として年功による	30 (4.6)	14 (6.3)
主として能力を重視している	333 (51.3)	94 (42.3)
特別の基準はなく色々な要素を総合的に判断して登用する	260 (40.1)	92 (41.4)
外部(企業外)からの登用による	2 (0.3)	4 (1.8)
その他	6 (0.3)	6 (2.7)
不明	18 (2.8)	12 (5.4)
計	649 (100)	222 (100)

第1-52表 定年制の有無

	ベンチャー企業	一般中小企業
有	555 (85.5)	179 (80.6)
無	78 (12.0)	42 (18.9)
不明	16 (2.5)	1 (0.5)
計	649 (100)	222 (100)

第1-53表 定年年齢

	ベンチャー企業	一般中小企業
55歳未満	70 (10.8)	26 (11.7)
55歳以上60歳未満	298 (45.9)	98 (44.1)
60歳以上65歳未満	183 (28.2)	54 (24.3)
65歳以上	7 (1.1)	3 (1.4)
不明	91 (14.0)	41 (18.5)
計	649 (100)	222 (100)

第1-54表 労働組合の有無

	ベンチャー企業	一般中小企業
労働組合がある	117 (18.0)	54 (24.3)
労働組合はないが、従業員の懇親的な組織がある	327 (50.4)	85 (38.3)
労働組合も懇親的な組織もない	197 (30.4)	82 (36.9)
不明	8 (1.2)	1 (0.5)
計	649 (100)	222 (100)

1-51表)。

26 定年制の有無

定年制のある企業は、ベンチャーで85.5%、一般中小で80.6%である(第1-52表)。定年年齢としては、55歳以上60歳未満とするものが最も多く(ベンチャー46%、一般中小44%)、60~65歳未満のものがこれに次いでいる(各28, 24%)。55歳未満定年とするものは一割程度(ベンチャー10.8%、一般中小11.7%)、65歳以上とするものは僅少(ベンチャー1.1%、一般中小1.4%)である(第1-53表)。

27 労働組合の有無

労働組合の無い企業はベンチャー企業では8割以上、一般中小企業では4分の3を占める。

しかし、とくにベンチャー企業の場合には、労働組合はないが懇親会的組織のあるものが過半数(50.4%)を占め、一般中小の場合を上回っている。労働組合も懇親会的な組織もないところは、ベンチャー企業の3割、一般中小企業の37%を占める(第1-54表)。

28 3年後の雇用見通し

3年後の採用見通しについては、ベンチャー企業では30%以上の増加を見込むものが42%にも達し、これに20%台の伸びを見込むものを加えると、58.6%を占める。他方、一般中小企業では、両者を合わせても18.9%で、ベンチャー企業がきわめて強い雇用吸収力を有することがうかがわれる。逆に、3年後の雇用水準がほと

第1-55表 三年後の雇用見通し

	ベンチャー企業	一般中小企業
30%以上の増加	217 (41.8)	22 (9.9)
20%以上30%未満の増加	109 (16.8)	20 (9.0)
10%以上20%未満の増加	115 (17.7)	46 (20.7)
10%未満の増加	63 (9.7)	43 (19.4)
ほとんど変わらない	64 (9.9)	77 (34.7)
減少	18 (2.8)	13 (5.8)
不明	9 (1.4)	1 (0.5)
計	649 (100)	222 (100)

んど変わらないとするもの及び減少すると見込むものを加えると、ベンチャー企業では僅か12.7%であるが、一般中小企業では40.5%に達する

(第1-55表).

もっとも、ベンチャー企業の発展と雇用拡大は、その裏面において、競争の激化を意味し、それによって淘汰される非ベンチャー企業の消滅や雇用減をともなっているはずであるが、今回の調査においてはこのプラスマイナスの純効果を直接に判断することはできない。

## 29 主要事項にかんする中小企業庁調査との比較

中小企業庁「ベンチャービジネス実態調査報告」(昭和59年2月)とわれわれの今回の調査とを主要事項についてベンチャー企業に限って対照すると、第1-56表のとおりである。

第1-56表 ベンチャー企業の比較

	(中小企業庁調査)	(今回調査)
1 調査対象企業数及び回答企業		
対象企業数	1,523社	1,806社
回答企業数	858社	649社
回収率	56.3%	35.9%
2 資本金規模別会社数		
最多層 (1,000~3,000万未満)	28.1%	26.8%
1億円以上	17.3	20.6
3 従業員数規模別会社数		
100人未満	66.4%	(59年度) 60.4%
300人未満	88.6	( // ) 86.2
4 年間売上高別会社数		
10億円未満	53%	(58年度) 51.5%
50億円以上	15.5%	(59年度) 45.3
		(59年度) 18.8
5 売上高経常利益率別会社数		
最多層 (1%以上~3%未満)	19.2%	...
10%以上	22.7	...
6 企業設立後の年数		
10年未満	28%	21.6%
7 研究開発費の対売上高比率別会社数		
3%以上	48%	52.7%
10%以上	16	14.8
8 研究開発人員の比率別会社数		
10%以上	44.5%	45.0%
40%以上	11.6	10.5

9 ベンチャー企業経営者の以前の仕事

他 の 大 企 業	36.5%	35.3%
同 業 種 中 小 企 業	17.5	25.9
異 業 種 中 小 企 業	11.3 } 28.8	16.8 } 42.7
<b>10 不 足 職 種</b>		
研 究 者・技 術 者	74.9%	71.5%*
営 業 販 売 従 事 者	42.6	9.5
管 理 ・ 監 督 者	39.4	11.8
技 能 作 業 従 事 者	22.5	5.6

\* 技術・研究職，設計職，ソフトウェア職，品質・工程管理職の計

第 一 部 の 結 論

ベンチャー企業の6割強は京浜地帯及び大阪に所在している（一般中小企業では3割）。また，ベンチャー企業の約6割（一般中小企業では5割）は昭和36年以降設立されており，とくに過去10年間に設立されたものが2割（一般中小では1割）を占め，一般中小企業に比して若い企業が多い。

資本金規模では1,000～3,000万円層が最も多く，5,000万円以下で55.4%を占め，一般中小企業よりは規模が大きい（一般中小の6割は3,000万円未満）。従業員数は100人未満が6割（一般中小企業では7割弱），300人未満でほぼ85%を占め，一企業当り平均は128～137人である。売上高では年商15億円未満が56～62%を占める（一般中小では10億円未満で61%）。

ベンチャー企業は売上高も59年度には平均26.1%増，雇用も14.0%増と一般中小企業の伸び率（各11.3%と4.6%）を大きく上回っており，向う3年間の伸びも強気である。しかし，1人当りの売上高では，一般中小企業よりも16～20%多い程度にとどまっている。ペルドーン法で測定してみると，ベンチャー企業の雇用吸収力はきわめて大きい。しかし，地域別には，かなりの相違が見られ，大阪のベンチャー企業の雇用吸収力は京浜地帯よりも小さい。

ベンチャー企業の大部分（7割弱）は，独立性の高い企業であり，主取引先の売上高比率は3割以下のものが多い。業種別には，電機，精密機械，一般機械で42%に達する。ベンチャー

企業の創業者の学歴は意外に高く，3分の1が国公立大学または早慶両校の卒業生である。その専門分野では機械・電気・電子・化学・物理の5分野が約3分の1を占め，エンジニアとしての経験のあるものがほぼ半数を占める。また，大企業からの転職者が35%を占め，意外に多い。これに官庁からの転職者を加えると4割を占め，中小企業からの転職者とほぼ拮抗する。

ベンチャー企業の成功要因としては，当然ながら，新技術の開発を積極的に進めてきたものが約6割弱を占める。しかし，今後の成長に必要な技術者・研究者の不足を訴えるものが過半数を占める。売上高に占める研究開発費の比率は3%をこすものが52.7%を占め，また，研究開発人員が従業員の1割をこすものは42%と，一般中小企業に比して格段に多く，「ほぼ全員が研究開発に従事する」ものもある。ベンチャー企業では，とくに技術者，研究者，設計職，ソフトウェア職，管理職などの不足を訴えるものが多い。しかし，ベンチャー企業の過半数は大学卒を新規採用しており，その比重も年々増加している。また大学卒を中途採用しているものも過半数を占める。ベンチャー企業は，相対的に，研究・開発やソフトウェアの分野で女子労働力の積極的活用を答えているが，それでも女子労働力は，主として一般事務，生産工程・単純労務の分野で利用する傾向が強い。

ベンチャー企業の労働力の48.3%は勤続5年未満であり，10年未満で約7割を占める。しかし，その定着状況は予想以上に良く，年間の離

職率は平均5.8%ないし7%台で、大企業平均の半分程度であることが注目される(ただし、定年退職と臨時工、パートタイマー等を除いているので、これを含めるともう少し高くなるであろう)。

ベンチャー企業は、OJTのみならず、OFF・JTについても一般企業より熱心である。また、管理職制度でも能力主義や研究開発重視の流動的システムを採るものが多いが、それでも7割弱は、伝統的なライン・システムを採っている。

ベンチャー企業の8割は、労働組合が存在しないが、半数は従業員の懇親組織を持っている。またベンチャー企業全体の約2割強の企業で従業員持株制を採用している。

以上の事実の評価に当っては、ベンチャー企業のアンケート回収率が35.9%、一般中小企業で22.2%にとどまっていたことによる上方バイアスがかなり含まれていることを考慮すべきであろう。とくに企業業績や従業員の定着率の高さ(離職率の低さ)、雇用の伸びなどの点で上方バイアスが強いものと思われる。

### 3 年齢階級別

第2-I-3表 回答者の年齢階級別性別分布

	男 女 計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
15 ~ 17歳	1	(0.15)	1	(0.18)	—	(—)
18 ~ 19	14	(2.16)	8	(1.48)	6	(5.77)
20 ~ 24	92	(14.20)	65	(11.99)	27	(25.96)
25 ~ 29	128	(19.75)	113	(20.85)	15	(14.42)
30 ~ 34	102	(15.74)	92	(16.97)	10	(9.62)
35 ~ 39	120	(18.52)	108	(19.93)	12	(11.54)
40 ~ 44	73	(11.27)	63	(11.62)	10	(9.62)
45 ~ 49	47	(7.25)	42	(7.75)	5	(4.81)
50 ~ 54	39	(6.02)	28	(5.17)	11	(10.58)
55 ~ 59	20	(3.09)	15	(2.77)	5	(4.81)
60 ~ 64	5	(0.77)	5	(0.92)	—	(—)
65歳以上	2	(0.31)	5	(0.92)	—	(—)
不 明	5	(0.77)	2	(0.37)	3	(2.88)
計	648	(100.00)	542	(100.00)	104	(100.00)

男女計では34歳以下の若年労働者が過半数を占め、44歳未満の中堅層を含めると8割をこ

## 第2部 個人調査表分析結果

### I 性別集計結果

#### 1 調査対象地域別

今回の個人調査は、東京、神奈川、大阪の3都府県所在の企業43社に雇用される労働者に対して、一定の規模別比率で従業員を抽出してもらい、各企業をつうじて調査表を回収するという方法で行った。地域別の企業数及回収数は次のとおり。

第2-I-1表 個人調査表調査対象企業の地域別分布

東 京	5社	108人
神 奈 川	11	298
大 阪	12	242
計	28	648

#### 2 性別

第2-I-2表 回答者の性別

男 子	542名	(83.6%)
女 子	104	(16.0)
不 明	2	(0.3)

す。男子だけの場合も34歳未満が52%、44歳未満は83%に達する。これは「中間報告書」の第

36表「従業員数の勤続年数階級別」及び第37表「従業員数の最も多い年齢階層別企業数」でみたように、VBでは勤続5年未満の労働者が3分の2を占め、40歳未満の労働者が過半数を占める事実とも符号している。VBの労働力は予

想どおり、きわめて若い。

4 出身地

男女計の出身地別では、調査対象の選定方法を反映して、東京、神奈川、大阪の3都府県出身者が48.9%を占める。

第2-I-4表 回答者の性別、地域別分布

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
東北・北海道	62	(9.6)	57	(10.5)	5	(4.8)
関東(除・東京、神奈川)	27	(4.2)	23	(4.2)	4	(3.8)
東京	105	(16.2)	93	(17.1)	12	(11.5)
神奈川	94	(14.5)	66	(12.1)	28	(26.9)
京浜(東京、神奈川)	199	(30.7)	159	(29.3)	40	(38.4)
甲信越	36	(5.6)	34	(6.2)	2	(1.9)
中部	23	(3.5)	21	(3.8)	2	(1.9)
近畿(含・大阪)	201	(31.0)	165	(30.4)	36	(34.6)
大阪	118	(18.2)	91	(16.7)	27	(25.9)
中国	23	(3.5)	20	(3.6)	3	(2.8)
四国・九州	66	(10.2)	57	(10.5)	9	(8.6)
沖縄	3	(0.5)	1	(0.1)	2	(1.9)
不明	8	(1.2)	5	(0.9)	1	(0.9)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

5 最終学歴

男女計の37.7%が高卒で最も多いが、大学卒も36.7%と予想外に多く、VBの学歴水準は予

想外に高い。とくに男子では大学卒、大学院卒を合わせると42.6%に達して高卒・中卒を合わせた44.9%に匹敵する。

第2-I-5表 回答者の性別、学歴別分布

	男		女		計	
	人	%	人	%	人	%
中卒(旧小・旧高小卒)	66	(10.2)	56	(10.3)	10	(9.6)
高卒(旧中卒)	244	(37.7)	188	(34.6)	56	(53.8)
短大・高専卒	48	(7.4)	30	(5.5)	18	(17.3)
大学院卒	238	(36.7)	225	(41.5)	14	(13.4)
大学修学	6	(0.9)	6	(1.1)	—	—
専修学校の他	27	(4.2)	24	(4.4)	3	(2.8)
その他	11	(1.7)	9	(1.6)	2	(1.9)
不明	7	(1.1)	4	(0.3)	1	(0.9)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

6 職種

職種別では、男子の32.7%が技術、研究、設計、ソフトウェア等の職種についているのに対

し女子では10.5%にすぎず、女子の6割以上は一般事務職についている。また男子の4分の1以上は技能工・生産工程に従事している。

第2-I-6表 回答者の性別、職種別分布

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
管 理 職	80	(12.3)	75	(13.8)	5	(4.8)
技 術, 研 究 職	113	(17.4)	108	(19.9)	5	(4.8)
設 計 職	60	(9.2)	55	(10.1)	5	(4.8)
ソ フ ト ウ ェ ア 職	17	(2.6)	15	(2.7)	2	(1.9)
品 質 ・ 工 程 管 理 職	41	(6.3)	38	(7.0)	3	(2.8)
技 能 工, 生 産 工 程 職	158	(24.3)	146	(26.9)	12	(11.5)
一 般 事 務 職	93	(14.3)	29	(5.3)	64	(61.5)
営 業 販 売 職	48	(7.4)	48	(8.8)	—	—
保 安, 単 純 作 業 職	10	(1.5)	8	(1.4)	2	(1.9)
そ の 他 職	17	(2.6)	14	(2.5)	3	(2.8)
不 明	11	(1.6)	6	(1.1)	3	(2.8)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

## 7 勤続年数

勤続5年未満の労働者が過半数(51.2%)を占める。男子はやや勤続が長い、それでも勤

続10年以上は24.7%にすぎない。とくに女子は6割が3年未満である。

第2-I-7表 回答者の性別、勤続年数別分布

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
1 年 未 満	94	(14.5)	68	(12.5)	25	(24.0)
1 年 以 上 3 年 未 満	162	(25.0)	124	(22.9)	38	(36.5)
3 // 5 //	76	(11.7)	64	(11.8)	12	(11.5)
5 // 10 //	166	(25.6)	152	(28.0)	14	(13.5)
10 // 15 //	85	(13.1)	75	(13.8)	10	(9.6)
15 // 20 //	33	(5.1)	32	(5.9)	1	(1.0)
20 年 以 上	31	(4.8)	27	(5.0)	4	(3.8)
不 明	1	(0.2)	0	(0)	1	(1.0)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

## 8 転 職

転職の有無では全体の58.0%, 男子の56.1%、女子の68.3%が「有」と答えている。「有

のうち、2回以下のものが過半数(56.3%)を占めるが、とくに男子の場合には3~5回の転職経験者も22.1%を占めているのが目立つ。

第2-I-8表 性別・転職の有無別分布

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
転 職 有	375	(58.0)	304	(56.1)	71	(68.3)
1 回 回	124	(19.2)	100	(18.5)	24	(23.1)
2 回 回	87	(13.5)	62	(11.4)	25	(24.0)
3 ~ 5 回 回	141	(21.8)	120	(22.1)	20	(19.2)
6 ~ 9 回 回	19	(2.9)	18	(3.3)	1	(1.0)
10 回 以 上	2	(0.3)	2	(0.4)	—	—
不 明	2	(0.3)	2	(0.4)	—	—
転 職 無	271	(42.0)	238	(43.9)	33	(31.7)
計	646	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)



9 前 職

前職が「自営業」と答えたものは35名(9.4%)で、337名(90.6%)は「雇用者」であった。雇用労働者であった者について辞めた時の職種をみると、技能工・生産工程職が94名

(25.3%)を占めて最も多く、営業販売職55名(14.8%)、一般事務職54名(14.5%)がこれに次いでいる。技術・研究職、設計職、ソフトウェア職を合わせると65名(17.5%)となる。

第2-I-9表 前 職 の 職 種 別 ・ 性 別

前職「雇用労働者」の辞めた時の職種	計	男	女
	人	人	人
管 理 職	33	33	—
技 術 ・ 研 究 職	44	41	3
設 計 職	18	17	1
ソ フ ト ウ ェ ア 職	3	1	1
品 質 ・ 工 程 管 理 職	16	13	3
技 能 工 ・ 生 産 工 程 職	94	91	3
一 般 事 務 職	54	18	36
営 業 販 売 職	55	49	6
保 安 ・ 単 純 作 業 職	12	9	3
そ の 他	25	16	9
不 明	13	3	10

10 前職規模

前の勤務先の企業規模は、100人以下の小企業が53.9%を占め、300人以下の中小企業を合わせると73.2%を占める。男子の場合は、それ

ぞれ54.1%、74.8%とさらにその比率が高まる。中小企業からVBへの移動者が圧倒的に多い。

第2-I-10表 前 職 の 企 業 規 模 別 ・ 性 別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
10 人 未 満	45	(12.6)	34	(11.7)	11	(16.4)
10 ~ 99 人	148	(41.3)	123	(42.4)	24	(35.8)
100 ~ 299 人	69	(19.3)	60	(20.7)	9	(13.4)
300 ~ 999 人	41	(11.5)	30	(10.3)	11	(16.4)
1000 人 以 上	50	(14.0)	38	(13.1)	12	(17.9)
不 明	5	(1.4)	5	(1.7)	—	—
計	358*	(100.0)	290	(100.0)	67	(100.0)

\* この項についての有効回答のみ。

11 転職理由

女子では家庭の都合、健康上の理由など一身上の都合による転職が42.1%を占めるのに対して、男子では前職に対する種々の不満によるも

のが57.9% (女子では35.9%)を占めている。また、男子の場合には、現職に対する魅力から積極的に転職してきたものが約1割を占めるのが目立っている。

第2-I-11表 転職の理由別・性別

理由(二つ選択)	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
勤務先の都合(含定年)	57	(8.9)	49	(9.4)	8	(7.0)
自分自身の家庭の都合	112	(17.6)	73	(14.0)	39	(34.2)
健康上の理由	26	(4.1)	16	(3.1)	9	(7.9)
仕事に魅力がなかった	97	(15.2)	85	(16.3)	12	(10.5)
勤務先の将来性がなかった	104	(16.3)	95	(18.2)	9	(7.9)
経営者に魅力がなかった	51	(8.0)	47	(9.0)	4	(3.5)
労働条件が悪くなかった	66	(10.4)	53	(10.2)	13	(11.4)
昇進昇給の見通しがなかった	25	(3.9)	22	(4.2)	3	(2.1)
今の勤務先(又は仕事に)魅力があった	52	(8.2)	50	(9.6)	2	(1.2)
その他	42	(6.6)	27	(5.2)	15	(13.0)
不明	5	(0.8)	5	(1.0)	—	—
計	637	(100.0)	522	(100.0)	114	(100.0)

## 12 失業期間

男子では1カ月未満が60%を占めるのに対し

て、女子では1年以上の者及び1カ月未満の者がともに32.8%を占めている。

第2-I-12表 失業期間別・性別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
1 カ月未満	198	(55.2)	175	(60.1)	22	(32.8)
1 カ月～3 カ月未満	61	(17.0)	53	(18.2)	8	(11.9)
3 カ月～6 カ月未満	27	(7.5)	22	(7.6)	5	(7.5)
6 カ月～1 年以上	30	(8.4)	21	(7.2)	9	(13.4)
1 年以上	40	(11.1)	18	(6.2)	22	(32.8)
不明	3	(0.8)	2	(0.7)	1	(1.5)
計	359	(100)	291	(100)	67	(100)

## 13 就職理由

現在の勤務先を選んだ理由として最もあてはまるもの一つを選ぶと、下表のとおり。男子で

は「仕事の適性・能力」「会社の将来性」「縁故」をあげる者が多いのに対して、女子では「通勤の便」が最も多い。

第2-I-13表 就職理由別性別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
会社の将来性があるから	148	(22.8)	132	(24.4)	15	(14.0)
経営者の魅力があるから	47	(7.3)	44	(8.1)	3	(2.9)
仕事に適性、能力を生かせるから	154	(23.8)	139	(25.6)	15	(14.0)
賃金が高いから	6	(1.0)	4	(0.7)	2	(1.9)
労働時間が短いから	8	(1.2)	6	(1.1)	2	(1.9)
通勤に便利だから	82	(12.7)	47	(8.7)	34	(32.0)
自分の故郷の企業だから	12	(1.9)	12	(2.2)	—	—
縁故、知人の紹介だから	136	(21.0)	116	(21.4)	20	(19.0)
その他	38	(5.9)	27	(5.0)	11	(10.0)
不明	17	(2.6)	15	(2.8)	2	(1.9)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

14 転職希望

「現在の勤務先を今後5年位の間に替えることがあると思いますか」との問いに対しては男子では過半数が「ないと思う」と答えているの

に対して女子ではややその比率が低く、逆に「あると思う」と答えたものが女子では2割で男子の1割強を上回っている。定着性向はかなり高いと見てよい。

第2-I-14表 転 職 希 望 の 有 無 別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
「あると思う」	79	(12.2)	58	(10.7)	21	(20.1)
「ないと思う」	336	(52.0)	287	(52.9)	49	(47.1)
「どちらともいえない」	222	(34.4)	189	(34.8)	33	(31.7)
不 明	9	(1.4)	8	(1.4)	1	(0.9)
計	646	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

15 独立志向

「独立の機会があれば独立したいですか」との問いに対しては、男子の20.4%が「したい」と答えており、その比率は前問の転職希望有の2倍にも達している。つまり、向う5年以内に

は転職しないと思っているもののなかにもかなりの数の者が労働生涯のある時点で独立を希望していることになる。逆に女子では独立希望は5年以内の転職希望の半分以下という対照を見せている。

第2-I-15表 独 立 志 向 の 有 無 別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
独 立 し た い	120	(18.6)	111	(20.4)	9	(8.6)
し た く な い	238	(36.8)	174	(32.1)	64	(61.5)
ど ち ら と も い え な い	273	(42.3)	245	(45.2)	28	(26.9)
不 明	15	(2.3)	12	(2.2)	3	(2.8)
計	646	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

16 独立条件

「どのような条件が整えば独立するつもりですか」という問いで、「最も必要と思われる条件」と「次に必要と思われる条件」の選択で

は、男女とも「資金確保」と答えたものが最も多いが、次に必要な条件は「技術者」「得意先」「仲間」等に分散している。

第2-I-16表 独 立 条 件

	男		子		女		子	
	最も必要な条件		次に必要な条件		最も必要な条件		次に必要な条件	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 資本金, その他の資金確保	75	(56.8)	33	(26.4)	7	(58.3)	1	(9.1)
2. 事務所, 研究所等の立地確保	2	(1.5)	9	(7.2)	0	(0)	2	(18.2)
3. 優秀な技術者の確保	12	(9.1)	26	(20.8)	0	(0)	5	(45.5)
4. 主な得意先の確保	25	(18.9)	26	(20.8)	3	(25.0)	1	(9.1)
5. 仲間の確保	15	(11.4)	27	(21.6)	1	(8.3)	2	(18.2)
6. そ の 他	3	(2.3)	4	(3.2)	1	(8.3)	0	(0)
計	132	(100.0)	125	(100.0)	12	(100.0)	11	(100.0)

17 給与水準

超過勤務手当を含む毎月の給与所得(手取り)は、59年4月以降の平均でみると、男子では20~30万円層が35.4%を占めて最も多く15~

30万円層では62%を占めるが、女子では10~15万円層が71%を占める。アンケートが給与階層別の質問になっているので平均値は求められない。

第2-I-17表(1) 給与水準

給与	男		女		計	
	人	%	人	%	人	%
10万円未満	13	(2.3)	8	(7.6)	21	(3.3)
10万円以上15万円未満	113	(20.8)	74	(71.1)	187	(28.9)
15~20	144	(26.5)	16	(15.3)	160	(24.8)
20~30	192	(35.4)	2	(1.9)	194	(30.0)
30~50	54	(9.9)	1	(0.9)	55	(8.5)
50万円以上	11	(2.0)	1	(0.9)	12	(1.9)
不明	15	(2.7)	2	(1.9)	17	(2.6)
計	542	(100.0)	104	(100.0)	659	(100.0)

他方、59年分の年間賞与額は、男子の30%女子の66%が50万円未満であり、100万円未満をとると男子の71%、女子の87%に達する。他方、200万円以上は男子の2.8%にすぎない。したがって、ベンチャー企業といえども賞与の

支給水準では通常の大企業の水準にははるかに及ばないというべきであろう(因みに労働省集計の主要企業の59年の年間賞与は111万円、中小企業平均は74万円であった)。

第2-I-17表(2) 賞与水準

賞与	男		女		計	
	人	%	人	%	人	%
50万円未満	163	(30.1)	70	(66.0)	233	(40.0)
50万円以上100万円未満	223	(41.1)	22	(20.8)	245	(37.8)
100~150万円	75	(13.8)	6	(5.7)	81	(12.5)
150~200万円	43	(7.9)	3	(2.8)	46	(7.1)
200万円以上	15	(2.8)	—	—	15	(2.3)
不明	23	(4.2)	5	(4.7)	28	(4.3)
計	542	(100.0)	106	(100.0)	648	(100.0)

18 欠勤日数

59年中の欠勤日数は、事由別に見ると次のとおり病休ゼロ、年休6日未満、慶弔休暇ゼロ、

合計6~9日ないし4~5日というものが圧倒的多数を占めている。

第2-I-18表(1) 欠勤日数(男女計)

欠勤日数	事由別	病気・けが等		年休		慶弔		合計	
		人	%	人	%	人	%	人	%
0		289	(44.6)	12	(1.9)	391	(60.3)	5	(0.8)
1	日	63	(9.7)	399	(61.6)	69	(10.6)	13	(2.0)
2	~ 3日	127	(19.6)	107	(16.5)	84	(13.0)	184	(28.4)
4	~ 5日	61	(9.4)	63	(9.7)	15	(3.3)	191	(29.5)
6	~ 9日	30	(4.6)	16	(2.5)	8	(1.2)	197	(30.4)
10	日以上	36	(5.6)	49	(7.6)	3	(0.5)	44	(6.8)
不明		42	(6.5)	0	(0)	78	(12.0)	14	(2.2)
計		648	(100.0)	648	(100.0)	648	(100.0)	648	(100.0)

これを男女別に見ると、ほとんど性別の差異がない。

第2-I-18表(2) 欠 勤 日 数 (男女別)

(男 子)

欠 勤 日 数	事 由 別	病 気 ・ け が 等		年 休		慶 弔		合 計	
		人	%	人	%	人	%	人	%
0	日	242	(44.6)	10	(1.8)	324	(59.7)	4	(0.7)
1	日	53	(9.7)	336	(61.9)	60	(11.0)	7	(1.2)
2	～ 3 日	104	(19.1)	96	(17.7)	75	(13.8)	156	(28.7)
4	～ 5 日	53	(9.7)	52	(9.5)	14	(2.5)	164	(30.2)
6	～ 9 日	21	(3.8)	12	(2.2)	6	(1.1)	160	(29.5)
10	日 以 上	31	(5.7)	35	(6.4)	2	(0.3)	38	(7.0)
不 明		38	(7.0)	1	(0.1)	61	(11.2)	13	(2.3)
小 計		542	(100.0)	542	(100.0)	542	(100.0)	542	(100.0)

(女 子)

欠 勤 日 数	事 由 別	人		人		人		人	
		人	%	人	%	人	%	人	%
0	日	45	(43.2)	2	(1.9)	66	(63.4)	1	(0.9)
1	日	10	(9.6)	62	(59.6)	9	(8.6)	5	(4.8)
2	～ 3 日	23	(22.1)	11	(10.5)	9	(8.6)	27	(26.0)
4	～ 5 日	8	(7.6)	11	(10.5)	1	(0.9)	27	(26.0)
6	～ 9 日	9	(8.6)	4	(3.8)	2	(1.9)	37	(35.6)
10	日 以 上	5	(4.8)	13	(12.5)	1	(0.9)	6	(5.8)
不 明		4	(3.8)	1	(0.9)	16	(15.3)	1	(0.9)
小 計		104	(100.0)	104	(100.0)	104	(100.0)	104	(100.0)

19 残業時間

59年中における月平均残業時間数では、20～50時間未満の者が37%を占めて最も多く、次いで20時間未満が32.1%、50時間以上100時間以上が20.2%を占める。月50時間以上を合わせる

と、25.9%に達する。

男女別に見ると、男子の方が圧倒的に長時間残業をしているものの比重が高い。しかし女子のなかにも月50時間以上残業しているものが3%ほどいる。

第2-I-19表 残 業 時 間 (性 別)

年 平 均 残 業 時 間 数	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
20 時 間 未 満	208	(32.1)	137	(25.3)	69	(66.3)
20 時 間 以 上 50 時 間 未 満	240	(37.0)	219	(40.4)	21	(20.2)
50 ～ 100	131	(20.2)	130	(24.0)	1	(1.0)
100 ～ 200	20	(3.1)	19	(3.5)	1	(1.0)
200 時 間 以 上	17	(2.6)	16	(3.0)	1	(1.0)
不 明	32	(4.9)	21	(3.9)	11	(1.1)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

20 技術・技能

現在やっている仕事の内容についてどの分野の「技術・技能」を有するかについての問に対

しては、全体ではエレクトロニクス関係の16.5%が最も多く、とくに男子の19%がこの分野に属している。

第2-I-20表 技術・技能の分野別・性別

分 野	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
機械	96	(14.8)	91	(16.8)	5	(4.8)
電気	88	(13.6)	84	(15.5)	4	(3.8)
金属加工	66	(10.2)	66	(12.2)	—	—
エレクトロニクス	107	(16.5)	103	(19.0)	4	(3.8)
バ イ オ	3	(0.5)	3	(0.6)	—	—
化学	34	(5.2)	32	(5.9)	2	(1.9)
理学	5	(0.8)	5	(0.9)	—	—
経営学・応用心理学	24	(3.7)	20	(3.7)	4	(3.8)
その他	53	(8.2)	28	(5.2)	25	(24.0)
とくにない	148	(22.8)	94	(17.3)	52	(50.0)
不明	24	(3.7)	16	(3.0)	8	(7.7)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

## 21 技能・技術の習得先

技能・技術の習得先については、「現在の勤務先」と答えたものが47.5%を占めて最も多く、次いで「以前の勤務先」が18.1%を占め、両者を合わせると65.6%を占める。やはりわが

国では、先端技術分野に近いところでも、圧倒的にOJTの比重が高い。これに対して、「出身学校」と答えたものはわずかに15.6%すぎない。また、「不明」という答えが15.4%を占めるのも注目される。

第2-I-21表 技能・技術の習得先別・性別

習 得 先	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
現在の勤務先	308	(47.5)	270	(49.8)	37	(35.6)
以前の勤務先	117	(18.1)	107	(19.7)	10	(9.6)
出身学校	101	(15.6)	87	(16.1)	14	(13.5)
その他	22	(3.4)	13	(2.4)	9	(8.7)
不明	100	(15.4)	65	(12.0)	34	(32.7)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

## 22 OJT 以外の技術・技能養成の機会

現在の勤務先において、OJT 以外に技術技能の養成を受けたか否かについては、全体の63.5%が「受けなかった」と答えており、「受けた」ものは28%にすぎない。また、受けた者

についても、その効果について「役立っていると思う」と答えたものはわずか21%で、受けた者の7割近くが「不明」と答えている。ここでもOJT 中心主義が色濃くにじみ出ている。

第2-I-22表(1) OJT 以外の技術・技能養成の有無別・性別

OJT 以外の技術・技能養成	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
受け取った	182	(28.0)	167	(30.8)	15	(14.4)
受け取ることが決まっている	6	(0.9)	5	(0.9)	1	(0.9)
受けなかった	410	(63.5)	335	(61.8)	75	(72.1)
不明	48	(7.2)	35	(6.3)	13	(12.5)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

第2-I-22表(2) O J T以外の技術・技能養成の効果、性別

	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
役立っていると思う	136	(21.0)	120	(22.0)	16	(15.4)
あまり役立っていると思えない	34	(5.2)	33	(6.1)	1	(1.0)
どちらともいえない	35	(5.4)	34	(6.3)	1	(1.0)
不明	443	(68.4)	355	(65.5)	86	(82.7)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

23 身分・技術・技能に対する新技術の影響  
 「あなたのお持ちの技術・技能はマイクロエレクトロニクス化、オフィスオートメーション化、その他の新技術の導入、開発によってどのような影響を受けましたか」との問いに対しては、全体では「影響を受けなかった」ものが31

%で最も多く、次いで「積極的に生かした」ものが25.9%を占めている。他方、「転職に苦労した」「全く役に立たなくなった」と答えたものは、わずか10.6%、4.4%にすぎず、ME化等の新技術の影響が思ったより限られていることを示している。

第2-I-23表 新技術の影響・性別

新技術の影響	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
積極的に生かした	168	(25.9)	141	(26.0)	27	(25.9)
転職に苦労した	69	(10.6)	68	(12.5)	1	(0.9)
全く役に立たなくなった	29	(4.4)	26	(4.7)	3	(2.8)
影響を受けなかった	201	(31.0)	182	(33.5)	18	(17.3)
その他の	35	(5.4)	31	(5.7)	4	(3.8)
不明	146	(22.4)	94	(17.2)	51	(48.9)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

24 今後の技術変化への対応  
 「今後あなたは、技術・技能の変化にどのように対応されるおつもりですか」との問いに対しては、「自然に対応できる」「自分から進んで積極的に向上を図っていく」という楽観的回答が

それぞれ35.9%、46.9%を占め、「職場をかえてもらう」「勤務先をかえる」などの消極的否定的答えは、わずか1.8%と1.5%にすぎない。全体として、技術革新の仕事の中味への影響は明るい面が多いことが注目される。

第2-I-24表 今後の技術変化への対応・性別

新技術への対応	計		男		女	
	人	%	人	%	人	%
自然に対応できる	233	(35.9)	191	(35.2)	41	(39.4)
自分から進んで積極的に向上を図っていく	304	(46.9)	276	(50.9)	27	(25.9)
職場をかえてもらう	12	(1.8)	12	(2.2)	—	—
勤務先をかえる	10	(1.5)	9	(1.6)	1	(0.9)
その他の	16	(2.4)	13	(2.3)	3	(2.8)
不明	73	(11.2)	41	(7.5)	32	(30.7)
計	648	(100.0)	542	(100.0)	104	(100.0)

## II 学歴別集計

すでに全体及び性別集計で見たように、回答労働者648名の学歴別区分は

中卒(旧小・旧高小卒)	66人 (10.2%)
高卒(旧中卒)	244 (37.7)
短大・高専卒	48 (7.4)
大卒	238 (36.7)
大学院卒	6 (0.9)
専修学校卒	27 (4.2)
その他及び不明	18 (2.8)

となっている。

ここでは、主要ないくつかの項目について学歴別の集計を行う。

## 1 職種

中学卒では57.5%が「技能工・生産工程職」についており、高卒でも最も多いのはこのグループであるが、「一般事務職」18%がこれに次いでいる。また、短大・高専卒では逆に最も多いのは「一般事務職」であり、「技能工・生産工程職」が20.8%でこれに次いでいる。これに対して大学卒では「技術・研究職」が30.1%で最も多く、「管理職」14.6%がこれに次いでいる。

第2-II-1表 学歴別職種別人員

職 種 別	学 歴 計*		中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 学 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
管 理 職	80	(12.3)	9	(13.6)	28	(11.4)	6	(12.5)	35	(14.6)
技 術、 研 究 職	113	(17.4)	1	(1.5)	22	(9.0)	6	(12.5)	72	(30.1)
設 計 職	60	(9.3)	1	(1.5)	17	(7.0)	6	(12.5)	31	(13.0)
ソ フ ト ウ ェ ア 職	17	(2.6)	—	—	6	(2.5)	—	—	10	(4.2)
品 質・工 程 管 理 職	41	(6.3)	6	(9.1)	13	(5.3)	3	(6.3)	15	(6.3)
技 能 工、生 産 工 程 職	158	(24.4)	38	(57.6)	79	(32.4)	10	(20.8)	19	(7.9)
一 般 事 務 職	93	(14.4)	2	(3.0)	44	(18.0)	15	(31.3)	27	(11.3)
営 業 販 売 職	48	(7.4)	1	(1.5)	17	(7.0)	2	(4.2)	25	(10.5)
保 安、単 純 作 業 職	10	(1.5)	5	(7.6)	4	(1.6)	—	—	—	—
そ の 他 明	17	(2.6)	2	(3.0)	7	(2.9)	—	—	5	(2.1)
不 明	11	(1.7)	1	(1.5)	7	(2.9)	—	—	—	—
計	648	(100.0)	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)

\* 合計には大学院卒6名を含む。

## 2 勤続年数

中卒では勤続5～15年の層が45.4%を占めるが、高卒と短大高専卒では1年～10年層がそれ

ぞれ過半数(59.0%と68.7%)を占め、他方、大学卒では46%が5～15年層に属している。予想以上に長勤続者の多いことが注目される。

第2-II-2表 学歴別勤続年数別人員

勤 続 年 数	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1 年 未 満	3	(4.5)	44	(18.0)	5	(10.4)	30	(12.6)
1 年 以 上 3 年 未 満	12	(18.2)	65	(26.6)	18	(37.5)	57	(23.8)
3 ～ 5 年 未 満	5	(7.6)	23	(9.4)	5	(10.4)	35	(14.6)
5 ～ 10 //	15	(22.7)	56	(23.0)	10	(20.8)	77	(32.2)
10 ～ 15 //	15	(22.7)	26	(10.7)	6	(12.5)	33	(13.8)
15 ～ 20 //	4	(6.1)	19	(7.8)	1	(2.1)	4	(1.7)
20 年 以 上	12	(18.2)	11	(4.5)	3	(6.3)	3	(1.3)



3 転職の有無

転職の状況を見ると、高学歴者ほど「無」の比率が高く、大学卒では6割弱が「無」となっている。また転職「有」のなかでも大学卒では1回のみの方の割合が21.3%（転職者の51.5

%）と最も高い。他方、中学卒では83.3%が転職しており、しかも3回以上の転職者が47.0%（転職「有」の者の56.4%）を占める。高校卒では66.8%が転職経験を持っているが、2回以下で過半数を占める。

第2-II-3表 学 歴 別 転 職 の 有 無

転 職	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 学 卒		計*	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
有	55	(83.3)	163	(66.8)	27	(56.3)	99	(41.4)	375	(57.9)
無	11	(16.7)	81	(33.2)	21	(43.7)	140	(58.6)	273	(42.1)
有 の 回 数										
1 回	10	(15.2)	43	(17.6)	10	(20.8)	51	(21.3)	124	(19.1)
2 回	14	(21.2)	40	(16.4)	6	(12.5)	22	(9.2)	87	(13.4)
3 ~ 5 回	25	(37.9)	67	(27.5)	11	(22.9)	25	(10.5)	141	(21.8)
6 ~ 9 回	5	(7.6)	12	(4.9)	0	(0)	1	(0.4)	19	(2.9)
10 回 以 上	1	(1.5)	1	(0.4)	0	(0)	0	(0)	2	(0.3)
不 明	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	2	(0.3)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)	648	(100.0)

\* その他の学歴を含む。

4 前職の種類

転職経験のある者について前職の種類をたづねてみると、不明を除いて回答のあった者のみについてみると、全体の9割が雇用労働者であった。自営業主からの転職者は1割弱である。また、前職が雇用労働であった者についてその中味をたづねてみると、最も多いのは「技能

工・生産工程職」である。とくに低学歴者ではその傾向が強い。高卒や短大・高専卒では比較的「技術・研究職」「設計職」からの転職者が多いが、大学卒では「管理職」からの転職者が比較的多い。またこれら3種の学歴グループをつうじて「一般事務職」「営業販売職」からの転職者が多い。

第2-II-4表 前 職 の 種 類 別 ・ 学 歴 別 人 員

職 種 別	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒		左 の 合 計*	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
自 営 業 主	3	(4.5)	16	(6.6)	4	(8.3)	9	(3.8)	32	(5.4)
雇 用 労 働 者	52	(78.8)	147	(60.2)	23	(47.9)	90	(37.7)	312	(52.3)
管 理 職	2	(3.0)	10	(4.1)	1	(2.1)	19	(7.9)	32	(5.4)
技 術 ・ 研 究 職	1	(1.5)	20	(8.2)	4	(8.3)	13	(5.4)	38	(6.4)
設 計 職	0	(0)	8	(3.3)	2	(4.2)	7	(2.9)	17	(2.8)
ソ フ ト ウ ェ ア 職	0	(0)	0	(0)	1	(2.1)	0	(0)	1	(0.0)
品 質 ・ 工 程 管 理 職	2	(3.0)	7	(2.9)	1	(2.1)	6	(2.5)	16	(2.7)
技 能 工 , 生 産 工 程 職	32	(48.5)	47	(19.3)	2	(4.2)	5	(2.1)	86	(14.4)
一 般 事 務 職	4	(6.1)	27	(11.1)	5	(10.4)	16	(6.7)	52	(8.7)
営 業 販 売 職	2	(3.0)	28	(11.5)	4	(8.3)	18	(7.5)	52	(8.7)
保 安 単 純 作 業 職	6	(9.1)	0	(0)	0	(0)	1	(0.4)	7	(1.2)
そ の 他	3	(4.5)	0	(0)	3	(6.3)	5	(2.1)	11	(1.8)
前 職 不 明 及 び 転 職 な し	11	(16.7)	81	(33.2)	21	(43.8)	140	(58.6)	253	(42.4)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)	597	(100.0)

\* その他の学歴及び学歴不明を除く。

## 5 前職の規模

全体では100人以下の小企業からの転職者が54%を占め、また300人以下の中小企業からの転職者が73%を占めていたが、学歴別に見ると、中卒では65.5%、高卒では54.8%、短大・高専卒では58.4%、大学卒では41.3%が100人

以下からの転職者である。また、300人以下企業からの転職者の割合を見ると、中学卒78.2%、高校卒74.3%、短大・高専卒87.6%、大学卒63.0%と圧倒的に中小企業からの転職者が多い。

第2-II-5表 前職の企業規模

前職の企業規模				中 卒		高 卒*		短大・高専卒*		大 学 卒*	
人	未	満		人	%	人	%	人	%	人	%
10	人	未	満	9	(16.4)	16	(10.1)	4	(16.7)	10	(10.9)
10	～	99	人	27	(49.1)	71	(44.7)	10	(41.7)	28	(30.4)
100	～	299	人	7	(12.7)	31	(19.5)	7	(29.2)	20	(21.5)
300	～	999	人	4	(7.3)	16	(10.1)	1	(4.2)	17	(18.5)
1000	人	以	上	8	(14.5)	22	(13.8)	2	(8.3)	16	(17.4)
不			明	0	(0)	3	(1.9)	0	(0)	1	(1.1)
計				55	(100.0)	159	(100.0)	24	(100.0)	92	(100.0)

\* この項について有効回答のあった転職者のみ。

## 6 転職理由

全体では①勤務先の都合8.9%、②家庭の都合及び健康上の理由など本人都合21.7%、③労働条件等に関する不満53.8%、④今の勤務先の魅力8.2%となっていたが、これを学歴別に見ると、

	①	②	③	④
中 卒	11.9%	22.8%	49.5%	5.0%
高 卒	9.5	18.7	51.6	6.7

短大・高専卒 7.3 12.2 61.0 9.8

大 学 卒 6.7 14.7 55.9 12.9

となっており、中卒、高卒では①の会社都合及び②の本人都合によるものが比較的多く、大学卒では③の積極的理由によるものが相対的に多い。しかし、すべての学歴をつうじて前職での労働条件に関する種々の不満(第4項～第8項)がほぼ過半数を超えていることが注目される。

第2-II-6表 転職理由(二つ選択)

理 由	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 学 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 勤務先の都合(定年退職を含む)による	12	(11.9)	27	(9.5)	3	(7.3)	11	(6.7)
2. 自分自身の家庭の都合による	23	(22.8)	53	(18.7)	5	(12.2)	24	(14.7)
3. 健康上の理由による	4	(4.0)	16	(5.7)	1	(2.4)	4	(2.5)
4. 仕事に魅力がなかった	12	(11.9)	37	(13.1)	5	(12.2)	33	(20.2)
5. 勤務先の将来性がなかった	19	(18.8)	40	(14.1)	10	(24.4)	29	(17.3)
6. 経営者に魅力がなかった	7	(6.9)	20	(7.1)	2	(4.9)	16	(9.8)
7. 労働条件が良くなかった	7	(6.9)	35	(12.4)	6	(14.6)	12	(7.4)
8. 昇進昇給の見通しが暗かった	5	(5.0)	14	(4.9)	2	(4.9)	2	(1.2)
9. 今の勤務先(又は仕事)に魅力があった	5	(5.0)	19	(6.7)	4	(9.8)	21	(12.9)
10. そ の 他	7	(6.9)	22	(7.8)	3	(7.3)	11	(6.7)
計	101	(100.0)	283	(100.0)	41	(100.0)	163	(100.0)

7 失業期間

転職経験のある者について、離職から現在の勤務先に就職するまでの期間（失業期間）をたずねたところ、全体では1カ月未満の者が55%を占めていたが、これを学歴別に見ると、いずれの学歴でも過半数の者は1カ月未満である

が、大学卒では62%が1カ月未満しか失業していない。

また、全く失業期間のなかった者の割合を見ると、やはり大学卒の61.5%が失業せずに転職しているのに対して、低学歴層ほど失業経験者の比率が増えていることが注目される。

第2-II-7表 転職者の失業期間

	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 学 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1  か 月 未 満	29	(52.7)	85	(53.1)	12	(50.0)	57	(62.0)
1  か 月 以 上 3  か 月 未 満	12	(21.8)	29	(18.1)	2	(8.3)	14	(15.2)
3  か 月 以 上 6  か 月 未 満	4	(7.3)	14	(8.8)	1	(4.2)	6	(6.5)
6  か 月 以 上 1 年 未 満	6	(10.9)	12	(7.5)	3	(12.5)	5	(5.4)
1 年 以 上 未 明	4	(7.3)	19	(11.9)	6	(25.0)	9	(9.8)
不 明	0	(0)	1	(0.6)	0	(0)	1	(1.1)
小 計	55	(100.0)	160	(100.0)	24	(100.0)	92	(100.0)
失 業 期 間 な し	11	[16.7]	84	[34.4]	24	[50.0]	147	[61.5]
合 計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)

8 就職理由

現在の勤務先を選んだ理由としては、全体では、①会社の将来性、経営者の魅力、適性能力などの非金銭的・心理的理由をあげたものが53.9%を占め、②高賃金、短労働時間、通勤の便など労働条件上の理由をあげたものはわずか14.9%、③その他の理由が28.8%となっていたが、これを学歴別に見ると

短大・高専卒 52.2 14.6 33.4  
大 卒 70.3 6.3 23.0

のように高学歴ほど①の心理的理由によるものが多く、逆に②の労働条件を理由とする者が少なくなっている。とくに、低学歴層ほど通勤の便を理由にあげるものが多い。また、③のその他の理由も低学歴層ほど高く、とくに縁故を理由とする者が中卒では29%にも達するのに対して、大卒ではわずか5%弱しかいないのが注目される。

	①	②	③
中 卒	42.4%	25.7%	31.8%
高 卒	43.5	21.2	35.3

第2-II-8表 現在の勤務先を選んだ理由

理 由	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1. 会社に将来性があるから	12	(18.2)	58	(23.8)	7	(14.6)	61	(25.5)
2. 経営者に魅力があったから	8	(12.1)	11	(4.5)	3	(9.2)	22	(9.2)
3. 仕事に適性、能力が生かせるから	8	(12.1)	37	(15.2)	15	(35.6)	85	(35.6)
4. 賃金が高いのが魅力だから	1	(1.5)	5	(2.0)	0	(0)	0	(0)
5. 労働時間が短い(又は休日が多い)から	1	(1.5)	4	(1.6)	1	(3.8)	9	(3.8)
6. 通勤に便利だから	15	(22.7)	43	(17.6)	6	(2.5)	6	(2.5)
7. 自分の故郷の企業だから	0	(0)	6	(2.5)	0	(0)	39	(16.3)
8. 縁故、知人の紹介だから	19	(28.8)	54	(22.1)	11	(22.9)	11	(4.6)
9. その他	1	(1.5)	18	(7.4)	3	(6.3)	5	(2.1)
10. 不 明	1	(1.5)	8	(3.3)	2	(4.2)	0	(0)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)

## 9 転職希望

全体では52%の者が今後5年以内の転職の可能性は「ないと思う」と答えているのに対して、中卒ではその割合が75.8%ととくに高い。逆に、はっきりと「あると思う」と答えたものは高卒が15.6%で最も多く、大卒8.8%が最も

低い。中卒以外の学歴グループでは「どちらともいえない」と答えたものが3~4割を占めている(第2-II-9表)。今回の調査では、調査表の配布を企業に依頼して回収しているのので、その点で回答に偏りを生じている可能性も考えられる。

第2-II-9表 5年以内の転職希望

転職可能性	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
あると思う	6	(9.1)	38	(15.6)	6	(12.5)	21	(8.8)
ないと思う	50	(75.8)	120	(49.2)	20	(41.9)	122	(51.0)
どちらともいえない	10	(15.2)	80	(32.8)	21	(43.8)	94	(39.3)
不明	0	(0)	6	(2.5)	1	(2.1)	2	(0.3)
計	66 (100.0)		244 (100.0)		48 (100.0)		239 (100.0)	

## 10 独立志向

「独立の機会があれば独立したいですか」との問いに対しては、全体では男子の2割、女子の1割弱が「したい」と答えているが、学歴

別に見ると独立志向の最も強いのは高卒(20.1%)で、大学卒(18.4%)がこれに次いでいる。

第2-II-10表 独立志向

	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
独立したい	11	(16.7)	49	(20.1)	7	(14.6)	44	(18.4)
したくない	30	(45.5)	94	(38.5)	21	(43.8)	73	(30.5)
どちらともいえない	25	(37.9)	93	(38.1)	19	(39.6)	116	(48.5)
不明	—	—	8	(3.3)	1	(2.1)	6	(2.5)
計	66 (100.0)		244 (100.0)		48 (100.0)		239 (100.0)	

## 11 独立条件

独立のために最も必要な条件としては、全体では男女とも6割弱が「資金」をあげていたが、学歴別に見ると低学歴層ほど「資金」を

あげるものが多く、中卒では4分の3、高卒では7割がそう答えている。他方、大学率では36%にすぎず、むしろ「優秀な技術者の確保」をあげるものが多い。

第2-II-11表 独立のために必要な条件\*

(a) 最も必要な条件

	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 学 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
資本金その他の資金確保	12	(75.0)	42	(70.0)	4	(44.4)	18	(36.0)
事務所・研究所等の立地確保	—	—	2	(3.3)	—	—	—	—
優秀な技術者の確保	—	—	1	(1.7)	—	—	11	(22.0)
主な得意先の確保	3	(18.8)	11	(18.3)	3	(33.3)	9	(18.0)
仲間の確保	1	(6.2)	4	(6.7)	1	(11.1)	9	(18.0)
その他	—	—	—	—	1	(11.1)	3	(6.0)
計	16 (100.0)		60 (100.0)		9 (100.0)		50 (100.0)	

(b) 次に必要な条件

資本金その他の資金確保	2 (13.3)	11 (19.6)	2 (25.0)	17 (35.4)
事務所・研究所等の立地確保	3 (20.0)	5 (8.9)	—	2 (4.2)
優秀な技術者の確保	3 (20.0)	11 (19.6)	3 (37.5)	11 (22.9)
主な得意先の確保	1 (6.7)	13 (23.2)	2 (25.0)	10 (20.8)
仲間の確保	5 (33.3)	16 (28.9)	1 (12.5)	6 (12.5)
その他	1 (6.7)	—	—	2 (4.2)
計	15 (100.0)	56 (100.0)	8 (100.0)	48 (100.0)

\* 設問はII-10で「独立したい」と答えた者のみに回答を求めているが、それ以外の答えをした者が一部回答しているので本表に含まれている。

12 給与水準

学歴別の給与水準は第II-12表のように、月収50万円以上の者は大卒が最も多く、高卒がこれに次いでいるが、他方で20~30万円層の割合は中卒が最も多く、また30万円以上をまとめて

みると中卒13.6%に対して高卒は8.2%、短大・高専卒は6.3%とかえって比率が低い。また、月収30万円以上の者の比率は大卒で13.8%と最も高いが、中卒とも大差がなく、学歴と給与水準との相関はかなり薄められている。

第2-II-12表 平均月間給与所得(59年4月以降の平均)

給 与 水 準	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10 万 円 未 満	2	(3.0)	14	(5.7)	4	(8.3)	—	—
10 万 円 以 上 15 万 円 未 満	8	(12.1)	78	(32.0)	18	(37.5)	71	(29.7)
15 ~ 20 万 円 未 満	19	(28.8)	52	(21.3)	8	(16.7)	64	(26.8)
20 ~ 30 //	28	(42.4)	71	(29.1)	12	(25.0)	67	(28.0)
30 ~ 50 //	9	(13.6)	16	(6.6)	3	(6.3)	25	(10.5)
50 万 円 以 上	—	—	4	(1.6)	—	—	8	(3.3)
不 明	—	—	9	(3.7)	3	(6.3)	4	(1.7)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)

13 賞与水準

他方、年間賞与支給額について見ると、50万円未満の低額層の比率は高卒、短大・高専卒で圧倒的に高く、中卒と大卒では50~100万円層に集中している。中卒と大卒を比べると大卒の

方がやや100~200万円層が厚いが、200万円以上の割合はかえって中卒の方が多。ここでも学歴そのものではあまり明瞭な格差は見出されない。むしろ、各グループの年齢、勤続年数別構成、性別構成などの方が強く影響している

第2-II-13表 年間賞与支給額(昭和59年分)

年 間 賞 与	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
50 万 円 未 満	19	(28.8)	113	(46.3)	22	(45.8)	60	(25.1)
50 万 円 以 上 100 万 円 未 満	33	(50.0)	71	(29.1)	8	(16.7)	118	(49.4)
100 ~ 150 万 円 未 満	8	(12.1)	27	(11.1)	7	(14.6)	30	(12.6)
150 ~ 200 //	4	(6.0)	13	(5.3)	7	(14.6)	17	(7.1)
200 万 円 以 上	2	(3.0)	7	(2.9)	1	(2.1)	5	(2.1)
不 明	—	—	13	(5.3)	3	(6.3)	9	(3.8)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)

ものと思われる。あるいは、創業者やそれに準ずる経営者層のなかに義務教育卒の人が多かったかもしれない。

14 欠勤日数

全体では年休も6日未満、病休も年2~3日、その他合計して年間粗欠勤日数は2~9日

の間の者が88.3%を占める。これを学歴別に見ると、3つの欠勤理由(病気、年休、慶弔)を合わせた累計では、無欠勤の割合が高いのは大卒(39.6%)、短大・高専卒(37.5%)、高卒(33.9%)、中卒(27.3%)と高学歴順になっている。また年休のみに限ると、下表のように無

第2-II-14表

	0	1~5日	6~9日	10~19日	20日以上	不明	計
中卒	3.0	42.4	21.2	21.2	7.6	4.5	100(66名)
高卒	2.0	59.4	16.0	7.0	2.5	13.1	100(244)
短大・高専卒	4.2	60.4	20.8	8.3	2.1	4.2	100(48)
大卒	1.3	68.6	14.2	10.5	1.3	4.2	100(239)
計	(12名) 2.0	(366) 61.3	(97) 16.2	(60) 10.1	(15) 2.5	(47) 7.9	(597) 100.0

\* 数字は百分比。但し( )内は実数。

欠勤者の割合は概して低学歴層ほど高いが、年休1~5日取得者の割合は逆に高学歴層ほど多く、また反対に20日以上取得者は低学歴層ほど高くなっている。すなわち、低学歴層は、無欠勤の Workaholics と長期年休取得者の両極

端の比率が高く、大学卒は5日以下の年休取得者が約7割を占める。

学歴計でみると、年休20日以上取得者はわずか2.5%にすぎず、10日以上と合わせても12.6%にすぎない。

第2-II-15表

(1) 中 卒

欠勤理由	欠勤日数	0	1日	2~3日	4~5日	6~9日	10~19日	20日以上	不明	計
		病 気	19	4	18	11	6	6	2	66
年 休	2		28		14	14	5	3	66	
慶 弔	33	8	15	1	0	1	8	66		
累 計	54 (27.3)	85 (42.9)			20 (10.1)	26 (13.1)		13 (6.6)	198 (100.0)	

(2) 高 卒

病 気	104	29	42	25	10	12	22	244	
年 休	5	145			39	17	6	32	244
慶 弔	139	25	28	4	6	0	42	244	
累 計	248 (33.9)	298 (40.7)			55 (7.5)	35 (4.8)		96 (13.1)	732 (100.0)

(3) 短大・高専卒

病 気	20	4	12	1	1	6	4	48	
年 休	2	29			10	4	1	2	48
慶 弔	32	5	4	3	1	0	3	48	
累 計	54 (37.5)	58 (40.3)			12 (8.3)	11 (7.6)		7 (6.3)	144 (100.0)

(4) 大 卒

病 年 慶	気	123	18	47	18	9	11		13	239
	休	3	164			34	25	3	10	239
	申	158	24	30	7	1	1		18	239
累 計		284 (39.6)	308 (43.0)			44 (6.1)	40 (5.6)		41 (5.7)	717 (100.0)

15 残業時間

全体では月50時間以上の残業をしている者が4分の1を占め、100時間以上の者も約6%存在するが、学歴別にみると、第2-II-16表及びそれを細分した2-II-17表のように、概して高学歴層ほど長時間残業者の比率が高い。

第2-II-16表

	中 卒	高 卒	短大・高専卒	大 卒
月50時間未満	74.3%	68.5%	68.8%	69.5%
月50時間以上	21.2	24.6	27.1	25.5
内100時間以上	4.5	5.3	6.3	5.9

第2-II-17表 月 間 平 均 残 業 時 間

	中 卒		高 卒		短大・高専卒	大 卒		計
	人	%	人	%	人	人	%	
20 時 間 未 満	19	(28.8)	87	(35.7)	19	66	(27.6)	191 (32.0)
20 ~ 50 時 間	30	(45.5)	80	(32.8)	14	100	(41.8)	224 (37.5)
50 ~ 100 //	11	(16.7)	47	(19.3)	10	49	(20.5)	117 (19.6)
100 ~ 205 //	3	(4.5)	5	(2.0)	2	9	(3.8)	19 (3.2)
200 時 間 以 上	—	—	8	(3.3)	1	7	(2.9)	16 (2.7)
不 明	3	(4.5)	17	(7.0)	2	8	(3.3)	30 (5.0)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	239	(100.0)	597*(100.0)

\* 性別集計とは有効回答数が異なる。

16 技術・技能の専門分野別

全体では過半数(54.0%)が機械、電気、金属加工、エレクトロニクスのメカトロニクス関係に集中している。これを学歴別にみると、大

学卒56.5%、短大・高専卒47.9%、高卒47.2%、中卒71.3%となっている。中卒ではとくに機械関係(36.4%)及び金属加工関係(28.8%)の二分野に集中している。他方、高卒、短大・

第2-II-18表 技術・技能の専門分野別

専 門 分 野	中 卒		高 卒		短大・高専卒	大 卒		計
	人	%	人	%	人	人	%	
1. 機 械 関 係	24	(36.4)	33	(13.5)	6	29	(12.1)	92 (15.4)
2. 電 気 関 係	4	(6.1)	27	(11.1)	4	42	(17.6)	77 (12.4)
3. 金 属 加 工 関 係	19	(28.8)	29	(11.9)	1	11	(4.6)	60 (10.1)
4. エレクトロニクス関係	2	(3.0)	26	(10.7)	12	53	(22.2)	93 (15.6)
5. バイオ・テクノ関係	—	(—)	2	(0.8)	—	1	(0.4)	3 (0.5)
6. 化 学 関 係	3	(4.5)	9	(3.7)	—	17	(7.1)	29 (4.9)
7. 理 学 関 係	—	(—)	1	(0.4)	—	4	(1.7)	5 (0.8)
8. 経営学, 応用心理学	—	(—)	2	(0.8)	1	20	(8.4)	23 (3.9)
9. そ の 他	2	(3.0)	27	(11.1)	6	15	(6.3)	50 (8.4)
10. 技術, 技能と呼べるものは特でない	10	(15.2)	72	(29.5)	16	43	(18.0)	141 (23.6)
11. 不 明	2	(3.0)	16	(6.6)	2	4	(1.7)	24 (4.0)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	239	(100.0)	597 (100.0)

高専卒ではエレクトロニクス関係（それぞれ25.0, 22.2%）の比率が高い。

また、「技術・技能と呼べるものは特でない」という者は、短大・高専卒（23.3%）と高卒（29.5%）に多い。

#### 17 技術・技能の習得先

現在自分の持っている技術・技能をどこで習

得したかとの問いに対しては、全体の半数近く（47.1%）が「現在の勤務先」と答えており、とくに中卒（51.5%）と大学卒（50.2%）とでその比率が高い。他方、中卒では「以前の勤務先」と答えたものがこれに次いで37.9%を占めるが、大学卒では「出身学校」と答えたものが4分の1（24.7%）を占めている。

第2-II-19表 技術・技能の習得先

習得先	中卒		高卒		短大・高専卒		大卒		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
現在の勤務先	34	(51.5)	106	(43.3)	21	(43.8)	120	(50.2)	281	(47.1)
以前の勤務先	25	(37.9)	53	(21.7)	8	(16.7)	22	(9.2)	108	(18.1)
出身学校	—	(—)	25	(10.2)	7	(14.6)	59	(24.7)	91	(15.2)
その他の	2	(3.0)	8	(3.3)	2	(4.2)	8	(3.3)	20	(3.4)
不明	5	(7.6)	52	(21.3)	10	(20.8)	30	(12.6)	97	(16.2)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)	597	(100.0)

#### 18 OJT以外の技術・技能養成の機会

「現在の勤務先でOJT以外に特別の技術・技能養成を受けたか否か」については、約3分の2が「受けなかった」と答えているが、学歴別

に見ると高学歴ほど「受けた」者の比率が高く、大学卒では36.4%が受けている。他方、各学歴ともに「受けなかった」者の割合はいずれも6割を超えている。

第2-II-20表 OJT以外の技術・技能養成の機会

OJT以外	中卒		高卒		短大・高専卒		大卒	
	人	%	人	%	人	%	人	%
受けた	14	(21.2)	54	(22.1)	15	(31.3)	87	(36.4)
受けることが決まっている	1	(1.5)	2	(0.8)	—	(—)	2	(0.8)
受けなかった	41	(62.1)	160	(65.6)	22	(66.7)	144	(60.3)
不明	10	(15.2)	27	(11.1)	1	(2.1)	6	(2.5)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	237	(100.0)

#### 19 ME化・OA化の影響

自分の持っている技術・技能がME化、OA化等の新技術の導入によって影響を受けたかどうかについての問いに対しては、自分の持っている技術・技能を「積極的に生かした」と答えたものが全体の4分の1を占め、他方、「転換に苦労した」「全く役立たなくなった」という否定的答えは合わせて15.5%、「影響を受けな

かった」者が31.2%となっている。これを学歴別に見ると、「積極的に生かした」という答えは大学卒で最も高く32.6%を占めていて、学歴水準が高いほどその割合が高い。逆に、否定的な答えは、中学卒で最も高く（22.7%）、高卒（16.0%）、短大・高専卒（12.5%）、大卒（13.4%）となっていて、概ね低学歴ほどその比率が高い。



第2-II-21表 M E 化, O A 化 の 影 響

	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
積極的に生かした	7	(10.6)	51	(20.9)	13	(27.1)	78	(32.6)	149	(25.0)
転換に苦労した	14	(21.2)	23	(9.4)	1	(2.1)	25	(10.5)	63	(10.6)
全く役立たなくなった	1	(1.5)	16	(6.6)	5	(10.4)	7	(2.9)	29	(4.9)
影響を受けなかった	22	(33.3)	64	(26.2)	15	(31.3)	85	(35.6)	186	(31.2)
その他の	2	(3.0)	11	(4.5)	2	(4.2)	17	(7.1)	32	(5.4)
不明	20	(30.3)	79	(32.4)	12	(25.0)	27	(11.3)	138	(23.1)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)	597	(100.0)

20 今後の技術変化への対応

「今後あなたは、技術・技能の変化にどのように対応されるおつもりですか」との問に対して、全体の36%が「自然に対応できる」、46%が「自分から進んで積極的に向上を図っていく」と楽観的ないし積極的な姿勢を示しており、「職場をかえてもらう」「勤務先をかえる」という消極的否定的答えはわずか3.2%にすぎ

ない。しかし、学歴別に見ると、「自然に対応できる」という楽観的な見通しを持っている者は概して低学歴層ほど多く（中卒で44%、高卒で39%、大卒で32%）、「積極的に向上を図っていく」者は高学歴層ほど多い（大卒で59%、短大・高専卒で46%、高卒で37%、中卒で35%）。また、消極的否定的回答者は低学歴層ほど多い（中卒4.5%、高卒4.2%、大卒2.5%）。

第2-II-22表 今後の変化への対応

	中 卒		高 卒		短大・高専卒		大 卒		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
自然に対応できる	29	(43.9)	96	(39.3)	14	(29.2)	77	(32.2)	216	(36.2)
自分から進んで積極的に向上を図っていく	23	(34.8)	90	(36.9)	22	(45.8)	142	(59.4)	277	(46.4)
職場をかえてもらう	3	(4.5)	2	(0.8)	—	(—)	4	(1.7)	9	(1.5)
勤務先をかえる	—	(—)	8	(3.3)	—	(—)	2	(0.8)	10	(1.7)
その他の	3	(4.5)	6	(2.5)	1	(2.1)	4	(1.7)	14	(2.3)
不明	8	(12.1)	42	(17.2)	11	(22.9)	10	(4.2)	71	(11.9)
計	66	(100.0)	244	(100.0)	48	(100.0)	239	(100.0)	547	(100.0)

総じて今後の技術・技能の変化に対する見通しは楽観的ないし積極的であるが、消極的反応を示した者も低学歴層を中心に若干存在することは無視できない。

III クロス集計結果

A 転職の経験の有無別集計

有効回答者数375名（男304名、女71名）のうち、転職経験の有る者は58.0%（男56.1%、女68.3%）であった（第2-I-8表参照）。また、転職経験の有る者の73%は300人未満の中小企

業からの転職者で、100人以下の小企業だけでも過半数の54%を占める（第2-I-10表）。

転職の理由としては、男子の58%が前職の労働条件その他についての何らかの不满によるものであったのに対して、女子では家庭、健康など一身上の都合による者が42%を占めた（第2-I-11表）。

他方で、現在の勤務先を今後5年以内に変えるか否かとの問いに対しては、全回答者646名中のわずか12.2%（男子10.7%、女子20.1%）が「あると思う」と答えているにすぎず、これまでの転職経験に比して「定着性」の高さが対

照的である(第2-I-14表)。また、将来独立する希望の有無についてもわずか18.6%(男子20.4%, 女子8.6%)が希望有と答えているにすぎない(第2-I-15表)。

### 1 転職経験の有無と転職希望の有無

そこで、これら両項目について、転職経験の有無別にしらべてみると、転職希望の有る者の割合は転職経験の有る者のうち10.9%であるのに対して転職経験の無い者では13.9%と、かえって後者の方が転職の希望が強い。さらに、転職したくないと答えた者の割合も、転職経験の有る者については58.5%に達するのに対して、転職経験の無い者では43.2%にとどまっており、逆に「どちらともいえない」という逡巡組は転職経験の無い者の42.1%に達している。こ

第2-III-1表 転職経験の有無別、転職希望の有無

転職経験の有無 転職希望の有無	有		無	
	人	%	人	%
した い	40	(10.9)	39	(13.9)
したくない	214	(58.5)	121	(43.2)
どちらともいえない	105	(28.7)	118	(42.1)
不明	7	(1.9)	2	(0.7)
計	366 (100.0)		280 (100.0)	

の結果から見ると一度も転職を経験したことのない中小企業(ベンチャービジネス)労働者のなかには、やはり潜在的に転職願望が強いと見るべきであろう。

### 2 転職経験の有無別・独立志向の有無

次に転職経験の有無別の独立志向を見ると、全体として転職よりは多いが、やはり転職経験の無い人の方が21.1%と転職経験者のそれ(16.7%)を上回っている。また、どちらとも言えないという人も転職経験の無い人の方が上回っている。回答者のなかには「独立」も「転職」の一種と考えて答えている人が多いと思われるので、回答の傾向が似ているのかもしれない。

第2-III-2表 転職経験の有無別・独立志向

転職経験の有無 独立志向の有無	有		無	
	人	%	人	%
した い	61	(16.7)	59	(21.1)
したくない	149	(40.7)	89	(31.8)
どちらともいえない	147	(40.2)	126	(45.0)
不明	9	(2.5)	6	(2.1)
計	366(190.0)		280(100.0)	

### 3 転職経験の有無別給与水準と年齢・勤続

転職経験の有無別に月間給与水準(昭和59年4月次降の平均)の階級別分布をみると、転職経験の有る者の過半数(50.2%)は20万円以上なのに対して、転職経験のない者の7割(70.4%)は20万円未満となっている。これは、一つには転職経験者の前職経験が給与に加味されているためと思われるが、いま一つには転職経験者の過半数(64.9%)は35歳以上であるのに対

第2-III-3表 転職経験の有無別給与水準

月間給与	転職経験の有無	
	有	無
10万円未満	9 (2.5)	12 (4.3)
10万円以上15万円未満	75 (20.5)	112 (40.0)
15～20万円	87 (23.8)	73 (26.1)
20～30万円	134 (36.6)	60 (21.4)
30～50万円	43 (11.7)	12 (4.3)
50万円以上	7 (1.9)	5 (1.8)
不明	11 (3.0)	6 (2.1)
計	366(100.0)	280(100.0)

して、転職経験の無い者の4分の3 (75.7%) は35歳未満の若年層であるため、年齢給的要素

が加味されて中高年層の多い転職経験者の給与水準が高くなっているためと思われる。

第2-III-4表 転職経験の有無別年齢階級

年齢階級		転職経験の有無		有		無	
		人	%	人	%	人	%
15	～	17	歳	1	(0.3)	—	(—)
18	～	19		2	(0.5)	12	(4.3)
20	～	24		21	(5.7)	71	(25.4)
25	～	29		45	(12.3)	83	(29.6)
30	～	34		56	(15.3)	46	(16.4)
35	～	39		87	(23.8)	33	(11.8)
40	～	44		60	(16.4)	13	(4.6)
45	～	49		37	(10.1)	9	(3.2)
50	～	54		32	(8.7)	7	(2.5)
55	～	59		15	(4.1)	5	(1.8)
60	～	64		5	(1.4)	—	(—)
65	歳	以	上	1	(0.3)	1	(0.4)
不			明	4	(1.1)	—	(—)
計				366	(100.0)	280	(100.0)

なお、これと関連して転職経験の有無別に勤続年数階級別分布をみると、転職経験のある者の過半数 (54.1%) は勤続5年未満である

のに対して、転職無経験者ではその比率は47.5%と若干低く、全体としてはやはり転職未経験者の方が勤続年数が長い。したがって、給与水

第2-III-5表 転職経験の有無別勤続年数階級

勤続年数階級		転職経験の有無		有		無	
		人	%	人	%	人	%
1	年	未	満	57	(15.6)	37	(13.2)
1	年	以上	3年未	96	(26.2)	65	(23.2)
3	～	5	//	45	(12.3)	31	(11.1)
5	～	10	//	89	(24.3)	77	(27.5)
10	～	15	//	49	(13.4)	36	(12.9)
15	～	20	//	19	(5.2)	14	(5.0)
20	年	以	上	11	(3.0)	20	(7.1)
不			明	—	(—)	—	(—)
計				366	(100.0)	280	(100.0)

準のうち勤続にリンクする部分は転職経験者には不利に働いていることが想像されるが、年齢給的部分や経験給的部分では逆の関係があるので、全体として転職経験者の給与水準がかなり高目に集中しているものと判断される。

4 転職経験の有無と給与水準

給与水準では全体として転職経験者の方が高かったが、年間賞与水準 (59年分) でみると、転職経験者は50万円未満層と150万円以上層の両端で転職無経験者を上回っており、逆に転職無経験者は中位の50万円以上150万円未満層に過半数が集中している。

第2-III-6表 転職経験の有無と賞与水準

賞与水準	転職経験	
	有	無
50万円未満	人 133 (36.3)	人 100 (35.7)
50万円以上100万円未満	134 (36.6)	110 (39.3)
100～150万円	44 (12.0) } (48.6)	37 (13.2) } (52.5)
150～200万円	27 (7.4) } (10.1)	19 (6.5) } (8.6)
200万円以上	10 (2.7)	5 (1.8)
不明	18 (4.9)	9 (3.2)
計	366(100.0)	280(100.0)

## 5 転職経験の有無と欠勤

まず病気による欠勤をみると、転職経験無の者は過半数が病休ゼロであるのに対して、転職経験者は38.5%にとどまっている。また、ゼロの者と3日以下の者とを加えると、転職経験無の者では8割がこれに含まれるのに対して、転職経験者では7割弱になっている。全体として転職経験無の方が病気欠勤は少ない。

他方、年休については、ゼロの者は転職経験者の方がやや多いが、10日未満の取得者でまとめてみるとやはり転職経験無の方が82.5%とわずかではあるが転職経験者の77.9%を上回っている。また、20日以上長期取得者の割合もわずかながら転職経験者の方が多い。したがって、全体としては、転職経験の無いの方が欠勤日数は少ないといえる。

第2-III-7表 転職経験の有無別欠勤日数

欠勤理由	転職経験	
	有	無
病気・けがによる	人 141 (38.5)	人 146 (52.1)
0日	38 (10.4) } (68.6)	25 (8.9) } (80.6)
1～3日	72 (19.7)	55 (19.6)
4～5日	41 (11.2)	20 (7.1)
6～9日	23 (6.3)	7 (2.5)
10日以上	20 (5.5)	16 (5.7)
不明	31 (8.5)	11 (3.9)
計	366(100.0)	280(100.0)
年休	人 11 (3.0)	人 1 (0.4)
0日	217 (59.3) } (77.9)	181 (64.6) } (82.5)
1～5日	57 (15.6)	49 (17.5)
6～9日	34 (9.3)	29 (10.4)
10日以上	11 (3.0)	5 (1.8)
不明	36 (9.8)	15 (5.4)
計	366(100.0)	280(100.0)

## 6 転職経験とME化・OA化の影響

自分のこれまで持っていた技術、技能がME化・OA化によってどのような影響を受けたか

については、転職経験の無いの方が「積極的に生かした」と答えている者の割合が高い(30%対23%)。また、「転換に苦勞した」とい

第2-III-8表 これまでの自分の技能・技術がME化・OA化によって蒙った影響

影 響	転職の有無	
	有	無
積極術に生かされた	人 84 (23.0)	人 84 (30.0)
転換に苦労した	43 (11.7)	25 (8.9)
全く役立たなくなった	13 (3.6)	16 (5.7)
影響を受けなかった	104 (28.4)	97 (34.6)
その他の	21 (5.7)	14 (5.0)
不明	101 (27.6)	44 (15.7)
計	366(100.0)	280(100.0)

う答えも転職経験者に多く (11.7%)、転職経験のない者はやや少ない (8.9%)。さらに、答えの「不明」の者が転職経験者にきわ立って多い (27.6%対15.7%)。これは、約半数の者がOJTによって技術・技能を習得していること (第2-

I-21表, 第2-II-17表) と合わせて考えると、OJT 中心の技能養成システムの下では転職しないの方が新技術にも適応し易いことを物語るものであろう。そこで念のために、転職の有無別に現有技術・技能の習得先をしらべてみる

第2-III-9表 転職の有無別に見た現有技術・技能の習得先

現有技術技能の習得先	転職経験の有無	
	有	無
現在の勤務先	人 135 (36.9)	人 171 (61.1)
以前の勤務先	108 (29.5)	9 (3.2)*
出身学校	45 (12.3)	56 (20.0)
その他の	19 (5.2)	3 (1.1)
不明	59 (16.1)	41 (14.6)
計	366(100.0)	280(100.0)

\*「転職経験の無い者」がどうして「以前の勤務先」で現有技術技能を習得したと答えているのが不可解であるが、「転職」についての質問が「今までに職業をかえたことがありますか」となっているので、同一職業内で使用者を変えているケースが含まれているのかもしれない。

と、当然のことながら、転職経験の無い者では「現在の勤務先」と答えた者が61.1%に達し、また「出身学校」と答えた者が20%に達している。他方、転職経験の有るものでは、「現在の勤務先」で習得した者は36.9%、出身学校で習得した者は12.3%にすぎず、対照的に「以前の勤務先」で習得した者が29.5%にのぼる。新技術には企業特殊性が多いので、OJT 中心に転職なしでやってきた者の方がME化・OA化への対処もし易いのかと考えられる。

B その他のクロス集計

1 独立志望の有無と給与水準

独立志望のある者120名のうち、給与水準について有効回答のあった82名について見ると、過半数の54.9%は月収20万円未満であるが、独立志望の不明な者についても同様に過半数(57.3%)が20万円未満なので、一概に低賃金層に独立志向が強いとはいえない。また、月収30万円以上層では「独立志望」よりは「不明」の割合が若干高い。独立志望層がとくに多いのは月収20~30万円層である。おそらく年齢との関係もあるものと思われる。

第2-III-10表 独立志望の有無別給与水準

給与水準	給 与 水 準							計
	10万円未満	10~15万円	15~20万円	20~30万円	30~50万円	50万円以上	不 明	
独立志望あり	3 (3.7)	19 (23.2)	23 (28.0)	30 (36.6)	5 (6.1)	1 (1.2)	1 (1.2)	82 (100.0)
独立志望なし	—	1	—	1	—	—	—	2
独立志望不明	18 (3.2)	167 (29.6)	138 (24.5)	164 (29.1)	50 (8.9)	11 (2.0)	16 (2.8)	564 (100.0)
		(54.9)						
		(57.3)						

## 2 給与水準と欠勤日数(余暇選好)

給与水準と欠勤日数(病気・けが、年休、慶弔の合計)との間には必ずしもストレートな相関はないが、月収15万円未満の層では欠勤ゼロ

ないし5日未満という者が約4割弱を占め、他の高所得層と対照的である。月収15万円以上の層になると欠勤日数6日以上が6割以上を占めるようになる。すなわち、2-III-12表のように

第2-III-11表 給与水準と欠勤日数\*

給与水準	欠勤合計		0		5日以下		6~9日		10~19日		20~29日		30日以上		不 明		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
10万円未満	1	(4.8)	7	(33.3)	3	(14.3)	8	(38.1)	1	(4.8)	—	—	1	(4.8)	21	(100.0)		
15 "	5	(2.7)	68	(36.4)	55	(29.4)	50	(26.7)	6	(3.2)	2	(1.1)	1	(0.5)	187	(100.0)		
20 "	2	(1.2)	45	(28.0)	48	(29.8)	50	(31.1)	16	(9.9)	—	—	—	—	161	(100.0)		
30 "	4	(2.1)	48	(24.6)	59	(30.0)	65	(33.3)	15	(7.7)	2	(1.0)	2	(1.0)	195	(100.0)		
50 "	1	(2.0)	14	(25.5)	18	(32.7)	17	(30.9)	4	(7.3)	1	(2.0)	—	—	55	(100.0)		
50万円以上	—	—	1	(8.3)	5	(41.7)	5	(41.7)	1	(8.3)	—	—	—	—	12	(100.0)		
不 明	—	—	1	(5.9)	3	(17.6)	2	(11.8)	1	(5.9)	—	—	—	—	10	(58.8)	17	(100.0)
計	13	(2.0)	184	(28.4)	191	(29.5)	197	(30.4)	44	(6.8)	5	(0.8)	14	(2.2)	648	(100.0)		
(比 率)																		
10万円未満	7.7	[0.2]	3.8	[1.1]	1.6	[0.5]	4.1	[1.2]	2.3	[0.2]	—	—	7.1	[0.2]	3.2			
15 "	38.5	[0.8]	37.0	[10.5]	28.8	[8.5]	25.4	[7.7]	13.6	[0.9]	40.0	[0.3]	7.1	[0.2]	28.9			
20 "	15.4	[0.3]	24.5	[6.9]	25.1	[7.4]	25.4	[7.7]	36.4	[2.5]	—	—	—	—	24.8			
30 "	30.8	[0.6]	26.1	[7.4]	30.9	[9.1]	33.0	[10.0]	34.1	[2.3]	40.0	[0.3]	14.3	[0.3]	30.1			
50 "	7.7	[0.2]	7.6	[2.2]	9.4	[2.2]	8.6	[2.6]	9.1	[0.6]	20.0	[0.3]	—	—	8.5			
50万円以上	—	—	0.5	[0.2]	2.6	[0.8]	2.5	[0.8]	2.3	[0.2]	—	—	—	—	1.9			
不 明	—	—	0.5	[0.2]	1.6	[0.5]	1.0	[0.3]	2.3	[0.2]	—	—	71.4	[1.5]	2.6			
計	100	[2.0]	100	[28.4]	100	[29.5]	100	[30.4]	100	[6.8]	100	[0.8]	100	[2.2]	100	[100.0]		

\* すべての理由による欠勤の計。

まとめてみると、明らかに所得水準の上昇につれて「欠勤」が増加していることがわかる。ところで、ここで言う「欠勤」は主として年次有給休暇であるから、明らかに所得水準の上昇に伴って「余暇選好」が増加していることを示す。

## 3 給与水準と残業時間

この両者の関係については、二つの可能性が

考えられる。一つは基準内給与の高い者ほど残業時間は少くなる(余暇選好が強まる)という傾向である。二つ目は、基準内給与の上昇が生計費の上昇に十分見合っていないればかえって残業時間を増やそうとする傾向が生ずるかもしれない(家計補充的残業説)。

残念ながらこの調査では月間給与水準の中味

第2-III-12表

給与水準	欠勤日数		
	0又は5日以下	6～19日	20日以上
10万円未満	38.1	52.4	4.8
10～15万円未満	39.1	56.1	4.3
15～20 //	29.2	60.9	9.9
20～30 //	26.7	63.6	8.7
30～50 //	27.5	63.6	9.3
50万円以上	8.3	83.4	8.3

を聞いていないので、基準内賃金と残業収入とを区別できない。しかし、第2-III-12表で給与水準と残業時間との関係を見ると、明らかに低所得層ほど残業時間の短い者の割合が高く、高所得層ほど残業時間が長くなる傾向が窺われる。すなわち上記二つの仮説のうちで、第二の仮説（家計補充的残業説）が支持され、第一の仮説（所得余暇選好説）は支持されない。

4 欠勤日数と残業時間数の関係

上記第2項と第3項の事実発見は、一見矛盾している。すなわち第2項では給与水準の高まるにつれて欠勤（年休など余暇選好）が強まるのに対して、第3項では給与水準の高い者ほど残業時間が長くなる傾向が強いからである。しかし、実際には、生計費の嵩む中高年層は給与水準の上昇が必ずしも十分でなく、不足分を残業で稼がねばならぬ傾向がある（ここでいう給与水準のなかにはすでに残業収入も含まれている手取り給与であることに注意）。他方、中高年層は、平均的に一定の所得水準に達しているので年休を取りたい欲求（あるいは家族サービスなどの必要性）も強く、また、加齢による身体上の故障や慶弔の機会も多くなっているなど、当然に「欠勤」が増える傾向がある。したがって、ここでいう「欠勤日数」と「残業時間」はかなりの正相関を持つことが予想される。

第2-III-13表 給与水準と残業時間との関係

給与水準	残業時間		50～100	100～200	200時間以上	不 明	計
	20時間未満	20時間以上50時間未満					
10万円未満	人 16(76.2)	人 3(14.3)	—(—)	—(—)	—(—)	人 2(9.5)	人 21(100.0)
10～15万円未満	人 97(51.9)	人 61(32.6)	人 12(6.4)	人 5(2.7)	人 2(1.1)	人 10(5.3)	人 187(100.0)
15～20 //	人 49(30.4)	人 67(41.6)	人 37(23.0)	人 4(2.5)	人 1(0.6)	人 3(1.9)	人 161(100.0)
20～30 //	人 38(19.5)	人 80(41.0)	人 61(31.3)	人 6(3.1)	人 5(2.6)	人 5(2.6)	人 195(106.0)
30～50 //	人 3(5.5)	人 22(40.0)	人 18(32.7)	人 4(7.3)	人 6(10.9)	人 2(3.6)	人 55(100.0)
50万円以上	人 2(16.7)	人 5(41.7)	人 2(16.7)	—(—)	人 3(25.0)	—(—)	人 12(100.0)
不 明	人 3( )	人 2( )	人 1( )	人 1( )	—( )	人 10( )	人 17(100.0)
計	人 208(32.1)	人 240(37.0)	人 131(20.2)	人 20(3.1)	人 17(2.6)	人 32(4.9)	人 648(100.0)

第2-III-14表 欠勤日数と残業時間との関係

欠勤日数	残業時間					不 明	計
	20時間未満	20～50	50～100	100～200	200時間以上		
0日以下	人 5(38.5)	人 4(30.8)	人 3(23.1)	人 1(7.7)	—	—	人 13(100.0)
5日以下	人 52(28.3)	人 62(33.7)	人 54(29.3)	人 6(3.3)	人 3(1.6)	人 7(3.8)	人 184(100.0)
6～9日	人 51(26.7)	人 83(43.5)	人 39(20.4)	人 3(1.6)	人 9(4.7)	人 6(3.1)	人 191(100.0)
10～19日	人 81(41.1)	人 67(34.0)	人 29(14.7)	人 8(4.1)	人 4(2.0)	人 8(4.1)	人 197(100.0)
20～29日	人 15(34.1)	人 21(47.7)	人 6(13.6)	人 1(2.3)	人 1(2.3)	—	人 44(100.0)
30日以上	人 2(40.0)	人 2(40.0)	—	—	—	人 1(20.0)	人 5(100.0)
不 明	人 2(14.3)	人 1(7.1)	—	人 1(7.1)	—	人 10(71.4)	人 14(100.0)
計	人 208(32.1)	人 240(37.0)	人 131(20.2)	人 20(3.1)	人 17(2.6)	人 32(4.9)	人 648(100.0)

第2-II-14表は欠勤日数6～9日層まではあるていど残業時間と正相関のある傾向を示しているが、欠勤日数10日以上層になると、残業時間も20時間未満ないし50時間未満の者が多く、全体として年休等の余暇選好の強い者は残業時間も抑制する傾向（余暇選好説）が強いことを示している。

（横浜国立大学経済学部教授）

#### あ と が き

今回のアンケート調査を実施するに当っては、調査表の作成及び調査対象の選定にかんして、次の方

々の御協力を得たことに感謝する（職務は59年末現在）。

- 若杉隆平（通産省大臣官房会計課）
- 本田幸雄（通産省工業技術院計画課）
- 梅原克彦（通産省中小企業庁振興課）
- 尾上史江（労働省官房政策調査部総合政策課）
- 鈴木直和（労働省職業安定局雇用政策課）
- 増田辰弘（神奈川県商工部工業貿易課）
- 関 満博（東京都労働経済局商工指導所）
- 松井満広（大阪府商工部経済振興課産業政策室）
- 麻生憲一（横浜国立大学大学院経済学研究科）