

小規模商業・サービス業の労働時間等実態調査

[研究メンバー]

主査	堀越昌章	中小企業問題研究所所長
	尾形隆彰	千葉大学助教授
	鹿野嘉治馬	東京都商工指導所調査部長
	土田道夫	東京大学法学部博士課程
	井上豊穂	産業労働調査所編集局長

[報告書目次]

- 第 1 章 調査方法の概要と調査結果の概要
- 第 2 章 業種別調査結果の概要
- 第 3 章 調査結果のまとめと労働時間短縮の提言
- 第 4 章 個別事例表

[内容要旨]

わが国においては、今後、サービス経済化の進展に伴って第 3 次産業での雇用機会の拡大が期待されている。しかし、同分野には小規模の事業所が多く、とくに従業員 10 人未満規模の商業・サービス業では、製造業や大企業に比べ拘束時間が長く、休日日数も少ないことが各種調査により確認されている。加えて小規模の商業・サービス業では、他の業種、規模と比較すると手待時間が多いなど、労働態様においても特有の問題点があることも指摘されている。これら業種における労働実態や労働時間管理の態様について専門的な調査研究は実施されておらず、不明な点が多いままとなっている。

本調査研究は、小規模の商業・サービス業における労働態様、とりわけ労働時間管理のあり方について詳細に実態調査を行い、併せて労働時間短縮の方途を探ることを目的としたものである。

1. 事業所の経営・雇用状況

調査対象の経営状況についてみると、全般的に創業年はそれほど古くはない。最近 5 年間の経営状況を 5 段階で選択してもらったところ、調査計で最も多かったのが「やや下降」(40.7%)であり、経営状況は概して良くない傾向が出た。

従業員の雇用増減状況について最近 5 年間でみると、「従業員数に変化はない」とする事業所が最も多く 57.5%を占めた。「従業員を減らした」は 23.0%で、「従業員を増やした」19.5%をやや上回っており、こうした点にも経営状況が反映されているものとみられる。

2. 労務管理、労働条件の現状

労働条件は、世間一般からみて甚だしく立ち遅れている。それは、これら企業の経営条件という厳しい現実が影響しているとともに、周辺企業の後進的な労働慣行が現状を固定化させていることに、主な理由があると考えられる。

① 労働条件の取り決めの方法について、小規模事業所では、最も多いのが「従業員に口頭で説明している」というもので、全体の6割強（61.1%）を占めている。

② 労働保険。社会保険の加入状況

労働保険・社会保険の加入状況を見ると、各保険への加入率は雇用保険 57.5%、労災保険 52.2%、健康保険 62.0%、厚生年金保険 53.1%という結果を示した。

③ 賃金の支払い形態（正規従業員）

賃金形態は、完全月給制 57.9%、日給月給制 36.5%、日給制 3.7%、時給制 1.9%と完全月給制が多い。が、このことは、賃金制度が進歩的であることを意味するものではなく、残業等勤務時間がかなり弾力的である反面、欠勤、遅刻、昇進等に目をつぶるという慣行の反映の場合が多い。従業員に辞められたら困るといった経営者の配慮が働いていることもある。

④ 賞与・退職金制度の有無

賞与制度と退職金制度についてみると、正規従業員に対する賞与支給はさすがに「制度なし」という例は少なく、わずか 7.5%にすぎない。しかし、パート・臨時社員に対し賞与を全く支給しない企業は、57.6%と過半数に達している。

3. 事業所の営業時間、休業日数

営業時間や休業日数が従業員の労働時間や休日日数により大きな影響与えるものと考えられる休業日が定期的か否かをみると、調査計では「定期」が 76.1%に対し、「不定期」は 23.9%である。実際の休業日数を昭和 60 年の 1 年間で調べてみると、平均休業日数は 52 日であった。

4. 労働時間管理

労基法では、常時 10 人以上の労働者を雇用する使用者に対して、就業規則の作成・届出を義務づけている（法第 89 条）が、9 人以下の事業所は法律上は就業規則の作成義務はないわけで、今回の調査対象のほとんどすべてはそうした小零細企業であった。年間所定労働時間は、各事業所の 1 日の労働時間を年間を通じて平均的に算出し、それと年間労働日の算定に基づいて、年間所定労働時間の計算を行った。このようにして得られた調査対象全体の年間所定労働時間の平均値は、2,472 時間という結果になった。これは労働省調査（60 年）による規模 30

人以上の1企業平均が2,203時間であるのに比べると、かなり高い値だといわなくてはならない。