

雇用・採用の変化と中小企業：愛知「調査」と全国「調査」との比較から

著者	阿部 克己
雑誌名	東邦学誌
巻	34
号	1
ページ	19-37
発行年	2005-06-30
URL	http://id.nii.ac.jp/1532/00000064/

雇用・採用の変化と中小企業

— 愛知「調査」と全国「調査」との比較から —

阿部克己

目次

- 1 就業形態の多様化のなかで
- 2 基本属性と売上高・収益状況
- 3 正規・非正規従業員数の変化と計画
- 4 正規従業員をめぐる
- 5 多様な就業形態をとる非正規
- 6 愛知「調査」の意味

1 就業形態の多様化のなかで

(1) 正規が減少する一方非正規が増大

日本の景気は2002年から回復基調にあるといわれる。しかしその中であっても、日本全体の正規雇用の非正規雇用への置き換え、すなわち非正規就業形態の多様化の勢いが止まっていない。ここでいう就業形態の多様化とは、「正規雇用（特定企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くこと）以外の様々な就業形態の拡大」¹⁾ のことであり、「正規以外の様々な就業形態」とはパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、請負い、一人親方などの非正規雇用をいう。

とくに1990年代後半以降傾向的に正規従業員が減少する一方で、非正規従業員が増大している。そうした就業形態の変化の動向を『平成16年版労働経済白書』（2004年9月）は、次の

ようにまとめている（図表1、図表2参照）。

「1997年以降、正規の職員・従業員数は減少傾向で推移する中で、非正規職員・従業員は毎年増加しており、雇用者数に占める非正規の職員・従業員数の割合は1997年では21.5%であったが、2003年平均では28.1%を占めるに至っている。また、非正規職員・従業員である「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の雇用者数に占める割合は、……それぞれ、17.7%から20.4%へ（「パート」＋「アルバイト」—引用者）、3.9%から7.8%（「労働者派遣事業所の派遣社員」＋「契約社員・嘱託」＋「その他」—引用者）と高まっている。総務省統計局「就業構造基本調査」により、産業別にみると、「卸売・小売、飲食店」、「サービス業」等において非正規職員・従業員の割合が高く、特に、「卸売・小売、飲食店」においては、パート・アルバイトの割合が高まっている²⁾。

このような就業形態多様化の進行の要因の一つとして、今回の景気回復において売上高の伸びに比べ経常利益の大幅増加がみられ、近年損益分岐点が低下しているという指摘を見落としはならないだろう³⁾。

すなわち、損益分岐売上高が2000年度以降「4年間一貫して低下してコスト低下が続いてい

図表1 雇用者の内訳

年	雇用者		役員を除く雇用者		正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト		派遣社員、契約社員、嘱託、その他	
	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)
1990年	4,690	100.0	4,369	93.2	3,488	74.4	881	18.8	710	15.1	171	3.6
91	4,877	100.0	4,536	93.0	3,639	74.6	897	18.4	734	15.1	163	3.3
92	5,030	100.0	4,664	92.7	3,705	73.7	958	19.0	782	15.5	176	3.5
93	5,115	100.0	4,743	92.7	3,756	73.4	986	19.3	801	15.7	185	3.6
94	5,139	100.0	4,776	92.9	3,805	74.0	971	18.9	800	15.6	171	3.3
95	5,169	100.0	4,780	92.5	3,779	73.1	1,001	19.4	825	16.0	176	3.4
96	5,237	100.0	4,843	92.5	3,800	72.6	1,043	19.9	870	16.6	173	3.3
97	5,349	100.0	4,963	92.8	3,812	71.3	1,152	21.5	945	17.7	207	3.9
98	5,338	100.0	4,967	93.0	3,794	71.1	1,173	22.0	986	18.5	187	3.5
99	5,277	100.0	4,913	93.1	3,688	69.9	1,225	23.2	1,024	19.4	201	3.8
2000	5,267	100.0	4,903	93.1	3,630	68.9	1,273	24.2	1,078	20.5	195	3.7
01	5,342	100.0	4,999	93.6	3,640	68.1	1,360	25.5	1,152	21.6	208	3.9
02	5,337	100.0	4,940	92.6	3,489	65.4	1,451	27.2	1,053	19.7	398	7.5
03	5,343	100.0	4,948	92.6	3,444	64.5	1,504	28.1	1,089	20.4	415	7.8

(原資料) 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査(詳細集計)」

(注) 1) 2001年までは「労働力調査特別調査」(2月調査)、2002年以降は「労働力調査」(詳細集計)による。

2) 各年の数値は、2001年までは2月の値(原数値)、2002年以降は年平均。

(出所) 厚生労働省『平成16年版労働経済白書』(2004年9月)。

図表2 産業大分類別非正規雇用者割合 (2002年)

(単位: %)

産業	雇用者総数		非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	派遣社員、契約社員、嘱託、その他
	(万人)	(参考)1992年			
総数	100.0 (5,473)	(5,258)	29.6 [9.6]	22.0 [5.9]	7.6 [3.7]
農業	100.0 (32)	(26)	51.7 [5.3]	41.7 [5.4]	10.0 [-0.1]
林業	100.0 (4)	(8)	27.0 [-2.9]	11.1 [-0.6]	15.9 [-2.3]
漁業	100.0 (8)	(12)	26.7 [7.3]	16.0 [4.0]	10.6 [3.4]
鉱業	100.0 (4)	(6)	8.4 [3.0]	5.4 [1.7]	3.1 [1.2]
建設業	100.0 (495)	(503)	16.7 [1.6]	8.4 [0.9]	8.2 [0.7]
製造業	100.0 (1,141)	(1,383)	21.9 [5.4]	16.2 [1.8]	5.7 [3.6]
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0 (38)	(40)	8.7 [1.9]	2.8 [0.0]	5.9 [1.9]
運輸・通信業	100.0 (391)	(373)	23.8 [13.0]	15.1 [6.9]	8.7 [6.1]
卸売・小売業、飲食店	100.0 (1,219)	(1,125)	45.0 [15.3]	40.6 [12.5]	4.4 [2.7]
金融・保険業、不動産業	100.0 (238)	(255)	21.9 [10.9]	11.6 [4.2]	10.3 [6.7]
サービス業	100.0 (1,598)	(1,281)	31.5 [8.8]	21.6 [5.1]	9.9 [3.6]
公務(他に分類されないもの)	100.0 (217)	(205)	11.7 [1.6]	4.5 [-0.1]	7.1 [1.7]
分類不能の産業	100.0 (88)	(43)	47.6 [11.1]	29.4 [-1.3]	18.2 [12.4]

(原資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) ()内は実数(単位: 万人)。

2) []内は、雇用者総数における各雇用形態の割合の1992年の数値との差(単位: %ポイント)。

(出所) 厚生労働省『平成16年版労働経済白書』(2004年9月)。

る」⁴⁾が、「損益分岐点の高さを決定するのは、まず人件費であり」⁴⁾、企業ではこの間「間接部門をスリムにし、人員削減をすさまじく行い、余裕が生まれれば借りていた資金を銀行に返すということが行われた」⁴⁾と伊東氏が述べているような経費削減の進行が、景気回復につながってあらわれているとみななければならない。その際、まず第1に掲げられるのが人件費の圧縮である。したがって、景気回復にもかかわらず人

件費圧縮圧力が強力にかかるのである。これが非正規雇用による正規雇用の置き換えを促進させているとみられる⁵⁾。

ただし、以上のことは、あくまで日本全体の就業形態の多様化についてであった。問題は中小企業ではどうなっているかである。すなわち、中小企業をめぐる「雇用と労働」の変化がどのように起きているかである。より具体的には、中小企業も「バブル」崩壊以降人手不足から人手過剰へと

変化し、正規雇用を減らして非正規雇用に切り替えていることが予想されるが、果たして実態はどうかであり、それとのかかわりで正規従業員の活用、非正規従業員の活用の仕方において変化がみられるのかどうか、それらは大企業の活用の仕方とちがうのかどうかなどである。

(2) 「特別調査」が示したこと

このような問題意識のもとに全国規模で行われた調査が、中小企業家同友会全国協議会が実施した「2004年「転換期における雇用・労働の変化」特別調査」であった⁶⁾。

その調査結果の中心点を要約するならば、第1に、中小企業においては必ずしも正規雇用を減らして非正規雇用に置き換えるということになっていないということである。すなわち、非正規従業員だけでなく正規従業員も増加させようという力が強いからである。ただし、そうした雇用圧力は非正規従業員において、より旺盛になっている。このように正規雇用も非正規雇用も増加傾向にあるということが確認できる。とはいえ、この調査では正規雇用、非正規雇用とも2001年と比べた2004年の増減および向こう1年の増減見込みしか質問されていないので、21世紀に入ってからの変化をみたものとなり、1990年代後半からの傾向はみることができないという限定性がある。

また、正規雇用圧力が強いからといって、この結果を中小企業では人件費を圧縮させる低コスト経営がせまられていないとみるべきではない。たとえば、正規従業員が定年を迎えてたときに、意欲のある従業員を嘱託という非正規雇用で切り替え、非正規として機能的に役割を果たしてもらうことによってコストを下げるなどが日常的にみられるのである。とはいえ他方でそれだけでおわるのではなく、状況次第で正規雇用のチャンスもうかがう等の対応もみられ

る。ただし、正規雇用においては、2004年に近づけば近づくほど正規雇用への雇用意欲が高まってくるという傾向があらわれているのも事実である。

第2は、中小企業において、現在非正規雇用の多様化の進展とその雇用目的の明確化が進んでおり、それが正規雇用の役割の明確化、すなわちコア化を促進させる一つの契機にもなっているのではないかということである。たとえば、単に人件費を減らしたいから非正規雇用を選択するというだけでなく、ある一定期間、こういうことをやってもらうという雇用目的を鮮明にしてある形態の非正規雇用を活用するという仕方が進展しているのではないかということである。とくに、その中で派遣社員は専門的な業務からパートに近い代替型業務へと急速に変化していることが明らかとなった。いずれにしても非正規雇用の多様化の一方で、業務の役割分担をはっきりさせて雇用する効率的戦力化戦略とでもいえるような事態が進んでいることが見えてくるのである。

さらに、これについては正規雇用のあり方においても機能分担が明確になり、いわゆるコアになる人材の育成として、これまでとは異なった期待と位置づけが進んで行くのではないかとみられるのである。

本稿では、以上の結果を踏まえて、全国「調査」と愛知「調査」⁷⁾を比較することにより愛知の位置を確認し、そこから浮かび上がってくる中小企業の雇用・採用面での変化を考えてみたい。

2 基本属性と売上高・収益状況

(1) 基本属性 — 小規模性

愛知「調査」(愛知中小企業家同友会会員企業)の有効回答数は387であった。これは全国「調査」の有効回答3021の12.8%にあたり、今

図表3 基本属性比較 (単位:%)

基本金	全国	愛知
1000万円未満	18.4	19.6
1000万円	34.4	39.9
1001万円超3000万円未満	20.7	19.0
3000万円以上5000万円未満	15.4	11.3
5000万円以上1億円未満	8.1	7.2
1億円以上	3.0	3.0
業種	全国	愛知
建設業	19.3	19.6
製造業	26.0	33.4
流通商業	29.4	27.9
サービス業	25.3	19.1
正規従業者数	全国	愛知
5人未満	12.4	13.8
5人以上10人未満	18.3	24.3
10人以上20人未満	25.3	26.2
20人以上50人未満	27.1	23.5
50人以上100人未満	10.9	7.3
100人以上	6.2	4.9
設立年	全国	愛知
～1945年	4.5	4.3
1946～59年	14.4	15.6
1960～69年	16.6	16.8
1970～79年	21.5	20.5
1980～89年	20.6	18.5
1990年以降	22.4	24.4
年間売上高	全国	愛知
1億円未満	13.0	15.2
1億円以上5億円未満	44.1	45.6
5億円以上10億円未満	18.0	16.5
10億円以上20億円未満	12.7	10.4
20億円以上50億円未満	8.3	8.8
50億円以上	3.9	3.5

(出所) 筆者作成。

回の特別調査の都道府県別回答数でみると、最大の回答数となっている。

つぎに、そうした愛知「調査」の回答を全国「調査」と比較してみると(図表3)、第1に、小規模層が多くなっている。正規従業員数の10人未満層が多いだけでなく、資本金でも年間売上高でも小さい階層のウェイトが高くなっているからである。第2に、業種特性とし

て「モノづくり」が盛んな愛知を反映して、製造業の比率が高く、サービス業の比率が低くなっているのである。

そこで、全国と比較を行う際、愛知の回答企業は基本属性においてこのようなバイアスがかかっている—それが特徴ともいえる—ことに留意して考えていくことにする。

(2) 2極分化と売上高・収益状況

売上高(全国)について、2004年秋の調査時と景気の底であった3年前の2001年と比較したとき(図表4)、売上が増加した企業が46.8%を占めているように、一定の回復感がみられる。しかし、減少したとする割合が39.7%と約4割に達しているのであるから、回復感が一直線で進んでいるのではない。地域別あるいは業種・業態での停滞感をはらみながら、つまり2極分化しながら進行しているとみられるのである。

その点愛知は、売上増加企業が55.2%、減少企業が31.7%と、売上面での好調感がより強くでている(図表4)。したがって、たしかに2極分化ではあるものの、「好調」の極への寄りつきが多い2極分化になっていることがうかがわれるのである。

さらに、直近の収益状況(全国)をみても(図表4)、増収増益企業が29.7%と最も多く、減収増益企業の10.0%を加えて、増益企業として括るとほぼ4割を占めることになるが、減益企業も減収減益企業25.2%、増収減益企業11.8%であるから、同様に括ってみると4割弱になる。つまり、減収企業も増収企業に迫る割合に達しているのである。ここから、売上高と同様に収益状況も明暗が際立つ2極分化状態にあることが確認できよう。

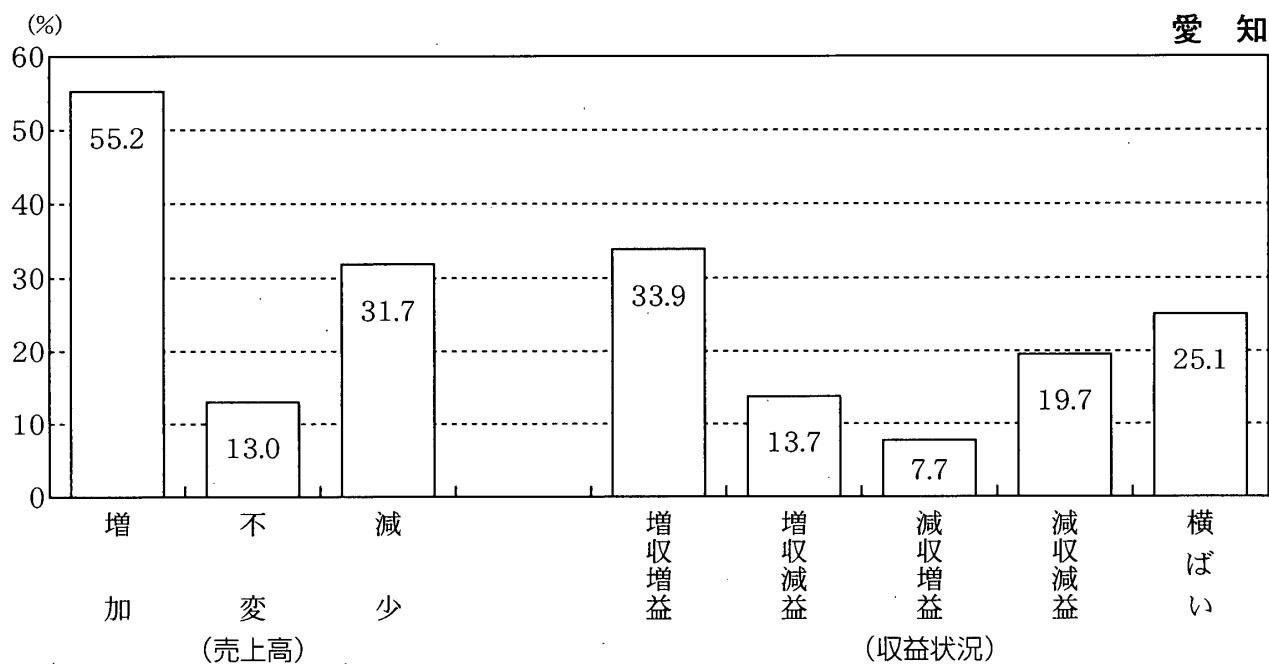
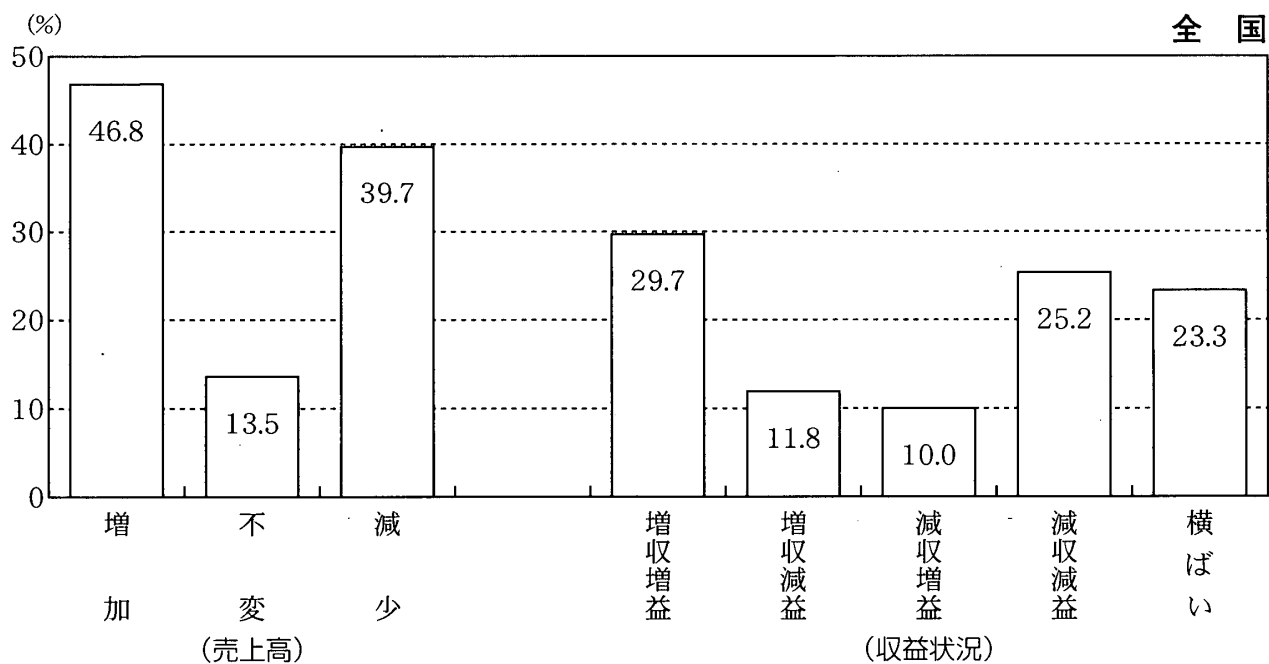
これらについて愛知の結果をみると、全国同様の2極分化傾向にあるが、増収増益企業が33.9%と全国より4.2ポイント高くなっている一

方、減収減益企業が19.7%と5.5ポイント低くなっている。さらに、増収増益企業割合に減収増益企業割合を加えた増益企業割合は41.6%と4割を超えるが、減益企業割合（増収減益企業プラス減収減益企業）は、33.4%と3割台前半であることが示されている。すなわち、愛知の2極分化は、収益面においても増益の側に大きく

傾いた2極分化になっているのである。

したがって、愛知においても売上高と収益状況における2極分化の進行は否定できないが、愛知では良好な状態に片寄った2極化になっているとあってよい。この意味で愛知では小規模でも元気な中小企業が多いということになる。

図表4 売上高の増減(3年前比)と直近の収益状況



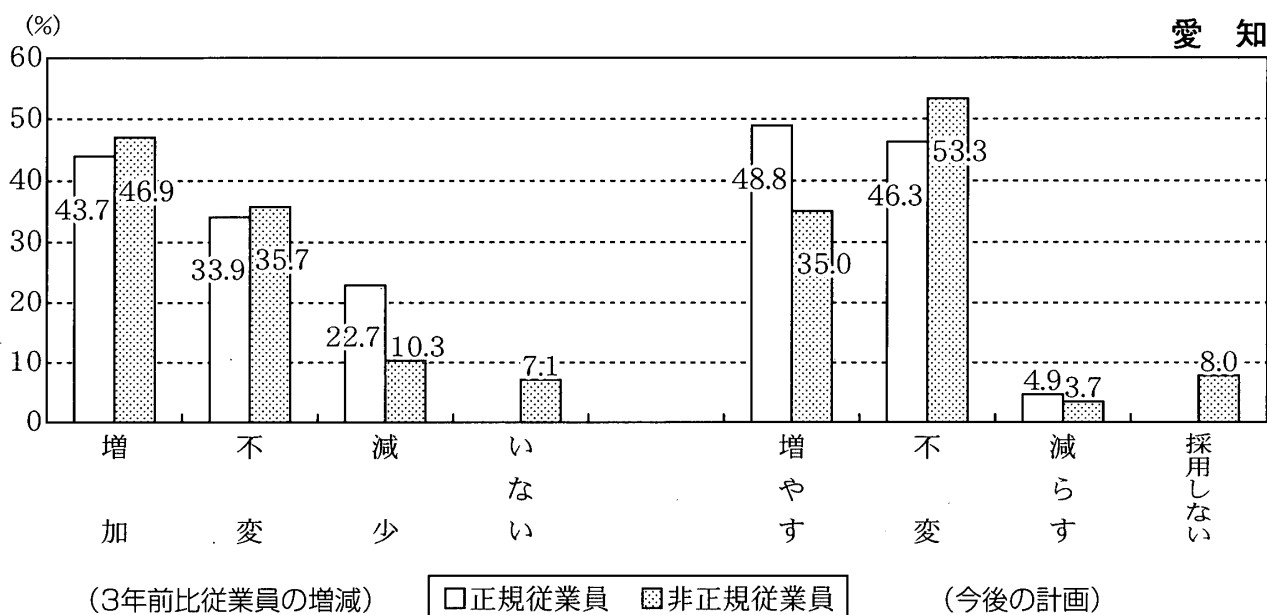
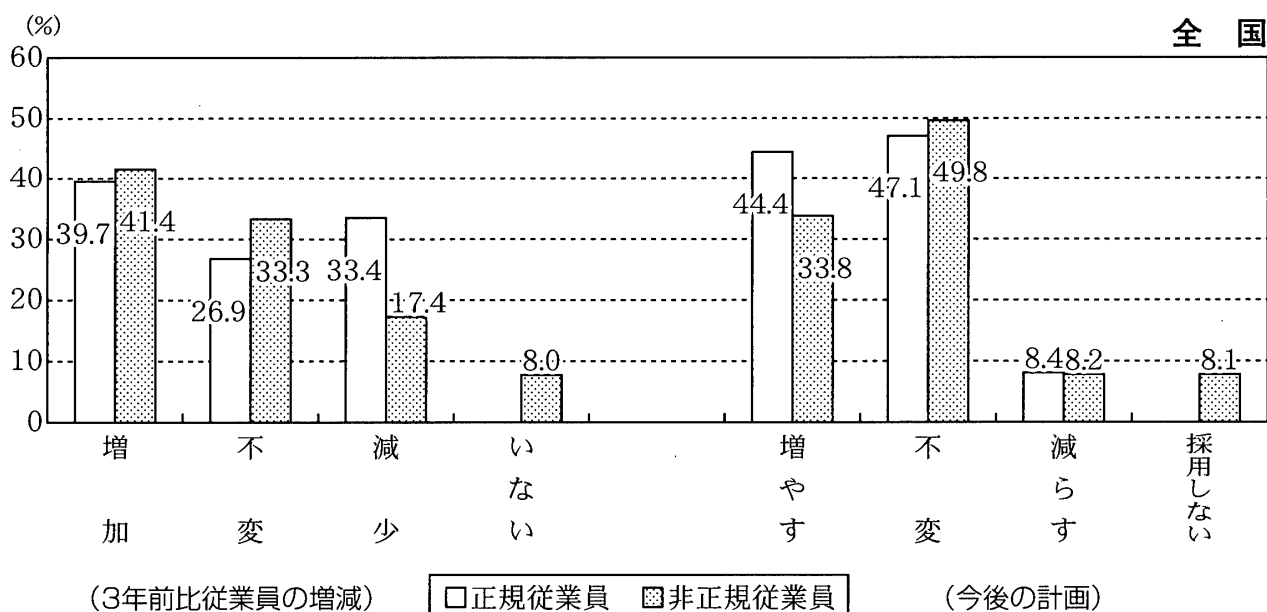
(出所) 筆者作成。

3 正規・非正規従業員数の変化と計画

従業員数（全国）は3年前と比べて正規、非正規のいずれも従業員を減らす「減少」圧力より増やす「増加」圧力の方が強くなっていることが示されている（図表5）。したがって従業

員数としては、正規、非正規ともに3年前より増加傾向にあるのが確認できよう。このように中小企業（少なくとも中小企業家同友会の会員企業）においては、21世紀に入ってから全国規模で非正規とともに正規従業員数の「増加」圧力が強いのである。

図表5 従業員の増減（3年前比）と今後の計画



(出所) 筆者作成。

とはいえ、正規における「増加」割合が39.7%、「減少」割合が33.4%である（その差は6.3ポイント）のに対して、非正規においては「増加」割合が41.4%、「減少」割合が17.4%となっている（両者の差は24ポイント）ことから、この3年間では非正規従業員の「増加」圧力の方が正規従業員の「増加」圧力より強力であったことがみてとれる。

これに対して愛知では、「増加」圧力が上に述べた全国の動きより強いのである。すなわち、図表5の「愛知」にあらわれているように、正規従業員で全国より「増加」割合が高く、「減少」割合は低いからである。また、非正規従業員においてもさらに「増加」割合と「減少」割合の差が大きい。これらは愛知の「増加」圧力の程度の強力さを見せつけているといっていよう。

さらに、正規と非正規を比べた場合、愛知は全国傾向と同じようにやはり、非正規を増加させる力が強いのである。ここから愛知は非正規数、正規数とも、その増加圧力が全国を凌駕していることがわかる。したがって愛知の雇用の器のキャパシティは全国傾向より一段と大きくなっているということがいえよう。

今後の雇用計画については、日本全体の景気の回復基調を一定程度反映しているのであろうが、正規の採用計画が非正規の採用計画を上回る方向へと転換すると見込まれている（図表5）。すなわち、正規は「増やす」が44.4%、「減らす」が8.4%であるが、非正規は「増やす」33.8%、「減らす」8.2%となっているからである。雇用はこれまでの非正規から正規へと重点が移動しそうである。

愛知の雇用計画では、上記の傾向がよりはっきりと現れている。とくに、正規従業員を増やすという意欲は48.8%とほぼ過半数の企業に行き渡っている。愛知では04年秋は正規雇用のチャンスととらえられているのである。

4 正規従業員をめぐる

(1) 正規従業員の増減理由

正規従業員の増加理由（全国、3年前比）では、「事業の拡大」（58.8%）、「売上増加」（38.7%）、「新製品開発・新事業への進出」（16.4%）の3つの項目の比重が大きい（図表6）。

一方、正規の減少理由（同上）では「自己都合退職」（40.1%）、「売上減少」（29.8%）、「合理化・効率化の進展」（29.5%）、「定年退職による自然減」（23.5%）、「赤字・収支悪化」（16.3%）、「正規から非正規への切り替え」（15.6%）が10%以上を占める主要項目となっている（図表6）。

これらは次のことを示しているだろう。第1に、正規従業員の増減には売上の「増減」が強い影響を与えていることである。正規雇用増大は「売上増加」と、正規雇用減少は「売上減少」との相関が高くなっているからである。

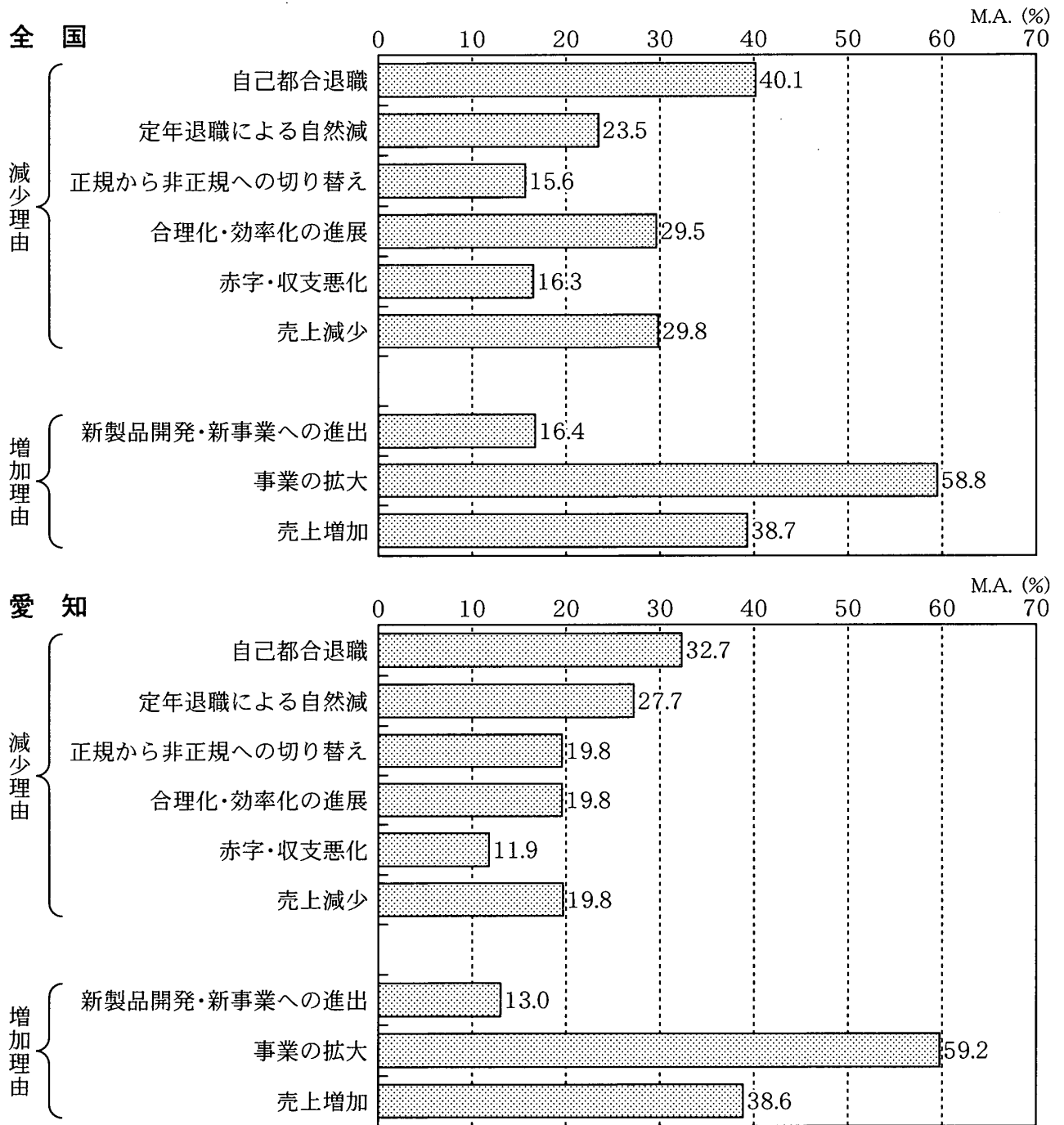
第2に、正規の増加にもっとも強く関わるのが、「事業の拡大」であり、つぎが「売上増加」と、この2つの項目の割合が飛び抜けて大きい。ということは、事業が拡大し、売上が伸びることが正規従業員を増加させようというときの重要なカギになっていることを意味している。

第3に、正規の雇用減は、自己都合や退職による減少を不補充、あるいは定年後に嘱託等の非正規への切り替えによって発生することが多いということである。

さらに、第4に合理化・効率化による正規減も大きな比重でこの3年間の間に進行していることを見落としてはならない。

これが愛知の場合になると、正規の増加理由においては上位3位までは全国と同様だが、第4位の「新設備投資のため」が11.4%と全国より3.7ポイントも高い割合を占めている（以上10%以上）。これは業種別にみた製造業の

図表6 正規従業員の増減理由



(出所) 筆者作成。

20.6%という割合がリードした結果である。また、製造業の新設備投資は事業拡大を別の角度からいったものであることを考慮すれば、愛知では事業拡大につながる要因が一段と強くあらわれているとみられるのである。

正規従業員の減少理由では、10%以上の項目

名は全国と同様であるが、構成比がかなり異なっている(図表6の愛知、参照)。すなわち、第1位の「自己都合退職」は、32.7%と全国より7.4ポイント低い。一方「定年退職による自然減」が27.7%と全国より4.2ポイント高く第2位になっている(全国では第4位)。3位グルー

プが「売上減少」（全国より10ポイント減）、「合理化・効率化の進展」（全国より9.7ポイント減）、「正規から非正規への切り替え」（全国より4.2ポイント増）で19.8%と並んでいる。さらに「赤字・収支悪化」は11.9%と全国より4.4ポイント低くなっている。

これらを整理すると愛知においては、「増加理由」では、上位2項目までは全国と同様であるが、第3位の「新製品開発・新事業への進出」の比率が低い分、第4位の「新設備投資のため」の比率が高く、事業拡大につながる「理由」のウエートは相対的には大きいとみななければならない。「減少理由」では、「自己都合退職」「売上減少」、「合理化・効率化の進展」の3つの項目の割合が相対的に低く、「定年退職による自然減」、「正規から非正規への切り替え」の割合が相対的に高いのである。つまり、これらが物語ることは、愛知は全国傾向より雇用維持力のキャパシティが大きいこと（業種的にはとくに好調といわれる製造業が引っ張っている）、いにかえるならば「できるだけ雇用を維持しよう」という傾向が強い、あるいはそれだけの余裕があるということではないだろうか。

(2) 正規採用実績

2001年度以降2005年度（予定）までの正規採用割合を、新卒と中途とにわけてまとめたものが図表7である（採用人数は、新卒、中途にかかわらず平均的には1人または2～3人の場合が多い）。

全国ではまず第1に、2001年度から2004年度までの正規従業員の採用実績においては、新卒より中途採用を選択する割合が高くなっている。しかもその差が2001年度の13.2ポイント（中途採用の52.8%マイナス新卒採用の39.6%）から拡大して2004年度には19.0ポイント（同）に広がっているのである。このように中途採用

図表7 2001年以降の正規従業員の雇用状況

(単位:%)

	年度	新卒		中途	
		採用した	していない	採用した	していない
全国	2001	39.6	60.3	52.8	47.1
	2002	38.8	61.2	55.3	44.6
	2003	40.8	59.2	61.5	38.5
	2004	43.5	56.5	62.5	37.5
	2005	48.4	51.5	44.7	55.3
愛知	2001	33.0	67.0	52.4	47.6
	2002	36.9	63.1	53.8	46.1
	2003	37.1	62.9	55.2	44.8
	2004	43.8	56.2	61.2	39.0
	2005	51.0	49.1	52.7	47.3

(注) 2005年度は予定。
(出所) 筆者作成。

が相対的に多いということの意味は、正規についてはどちらかというと2004年度までは即戦力を求める傾向が強いということにあるだろう。

第2に、新卒の採用はとくに景況の改善感とともに比率が高まってきている。すなわち、2001年度には約4割の企業が新卒採用を行ったが、2005年度にはほぼ半数の企業が採用を予定するまでになっているように、新卒のウエートが次第に高まっていることが注目されるのである。

第3に、中途採用は2001年度には5割強、2003年度には6割を超え、2004年度もさらに上昇したが、2005年度には4割台に急落する見込みになっていることをどうみるかである。中途採用は新卒採用と異なって必ずしも前もって計画しなくても採用が可能なおから割り引いてとらえなければならないが、新卒意欲が高まっていることと重ねあわせると、正規採用における中途重視から新卒重視への転換点を迎えるつつある徴候とみることも可能なのではないだろうか。

愛知の動向もほぼ全国と同じである。ただし、

図表8 正規採用にあたって重視する要素と採用目的・ルート

M.A. (単位:%)

採用に際して重視する要素		採用に際して重視する要素	
経験	56.8	経験	58.0
若さ	41.6	若さ	52.0
その他	30.5	その他	24.0
新卒	24.9	新卒	24.3
性別	13.5	性別	16.9
居住地	13.2	居住地	15.0
正規従業員を採用する目的		正規従業員を採用する目的	
専門的業務の担い手	48.1	専門的業務の担い手	46.8
責任ある業務遂行のため	39.1	責任ある業務遂行のため	39.7
基幹業務の担い手	35.5	基幹業務の担い手	32.5
新分野の担い手	19.3	新分野の担い手	20.1
経営革新の担い手	17.6	経営革新の担い手	19.3
労働時間や配置等の柔軟性の確保	15.0	高付加価値業務の担い手	14.9
高付加価値業務の担い手	14.2	労働時間や配置等の柔軟性の確保	13.8
正規従業員確保のルート		正規従業員確保のルート	
職業安定所等の公的機関	63.3	職業安定所等の公的機関	50.6
民間の就職情報	33.1	民間の就職情報	37.8
知人からの紹介	29.9	知人からの紹介	28.5
大学(教員等)からの紹介	15.6	大学(教員等)からの紹介	15.5
高校の進路指導担当者からの紹介	14.5	高校の進路指導担当者からの紹介	12.2
同友会の共同求人	11.3	同友会の共同求人	9.9
全 国		愛 知	

(出所) 筆者作成。

2004年度、2005年度(予定)の両年において新卒採用意欲がかなり強くあらわれてきている。とくに2003年度の30%台後半から2004年度の40%台前半、2005年度の50%台入りをみるならば、愛知では2004年度から新卒を重視して採用する方向に転換した可能性が考えられるのである。なかでも50人以上の企業規模層の新卒採用意欲が飛び抜けて強くなっている。

(3) 正規採用における重視要素・採用目的・採用ルート

つぎに正規従業員採用に際して重視する要素及び採用目的及び採用ルートをみてみよう(図表8)。

まず、1番目が採用にあたって重視する要素(全国)だが、これは上位から「経験」56.8%、

「若さ」41.6%、「その他」(やる気、人柄等)30.5%、「新卒」24.9%、「性別」13.5%、「居住地」13.2%の順(10%以上)である。

このように採用にあたっては経験、若さ、その他(やる気・人柄等)が3割以上を占める特別重視要素項目になっているのである。

愛知では、それが次のようになっている。すなわち、「経験」「若さ」が50%台を占める突出した重視要素項目(「若さ」は全国より高い)となり、つづいて20%の台の「新卒」、「その他」(やる気、人柄等)が占め、その次に10%台後半の「性別」、「居住地」がきている。みられるように、「若さ」が全国より9.4ポイントも高くなっている。「経験」を最重視しながらも、「若さ」もそれに劣らず重きを置いていることがわかるのである。さらに、「新卒」の順位が3位と全

国より上がっているが、その割合はほぼ全国と同様である。また、愛知では「その他」（やる気、人柄等）が全国より6.5ポイント下がっている分だけ「性別」「居住地」のウエートが高くなっている点が相違点である。

これらから浮かび上がってくることは、愛知では相対的に、若さ、性別、居住地を重視しているのではないかということである。

2番目の正規従業員の採用目的（全国）では、「専門的業務の担い手」48.1%、「責任ある業務遂行のため」39.1%、「基幹業務の担い手」35.5%、「新分野の担い手」19.3%、「経営革新の担い手」17.6%と、専門業務や基幹業務の担い手、あるいは責任ある業務遂行のウエートがとくに高く3割台後半以上になっている。新分野や経営革新の担い手というのも専門業務・基幹業務を別の視点からとらえたもので、正規従業員のコア化、すなわち正規でなければできない業務を意識した雇用が相当進んでいることを反映したものであろう。

愛知においても正規の雇用目的は、ほとんど全国と同様の傾向にある。しかし、あえていうならば、「新分野の担い手」「経営革新の担い手」と意識する割合が強くなっている反面、「基幹業務の担い手」「労働時間や配置等の柔軟性の確保」が若干弱くなっている。これは愛知における正規従業員のコア化の具体性が全国より一歩進んで、専門・基幹業務一般ではなくてどのような業務を行うのかというイメージをはっきりさせた雇用がみられることを意味しているからであるとみられる。すなわち、いいかえるならば、「その人でなければできないこと」をより強く意識した雇用が行われているということではないだろうか。

3番目に、正規採用における主要ルート（全国）をみると、「職業安定所等の公的機関」が63.3%と他に抜きん出た突出したルートになっ

ている。ついで「民間の就職情報」（33.1%）、「知人からの紹介」（29.9%）、「大学（教員等）からの紹介」（15.6%）、「高校の進路指導担当者からの紹介」（14.5%）がつづいている。

採用主要ルートは、第1に職安が正規採用においてきわめて大きな役割を果たしていることが確認できる。第2に民間の就職情報は、30%台を占めているとはいえ、知人からの紹介より3.2ポイント高いにすぎないことである。第3に、高卒求人より大卒求人の比率が高いことがうかがわれるのである。

この結果を愛知と比較すると、採用の主要ルートの順位は同一だが、割合にかなり違いがみられる。すなわち、「民間の就職情報」（37.8%）が全国より4.7ポイント高い一方、「大学（教員等）からの紹介」だけがほぼ全国と同一割合で、「職業安定所等の公的機関」「高校の進路指導担当者からの紹介」「同友会の共同求人」「知人からの紹介」が全国より低くなっているのである。

とくに「職業安定所等の公的機関」ルートの格差は大きく、愛知の50.6%という水準は、全国のそれより12.7ポイントも低い。愛知県の職安の機能が他地域と異なっているのであろうか。あるいは正規のなかでも新卒求人への傾斜が強いからであろうか。また、図表8にはあらわされていないが、「同一業界内でのスカウト」の比率（9.1%と全国より3.1ポイント高い）が高いことも愛知の独自性とみなすことができよう。

(4) 正規従業員に期待する能力

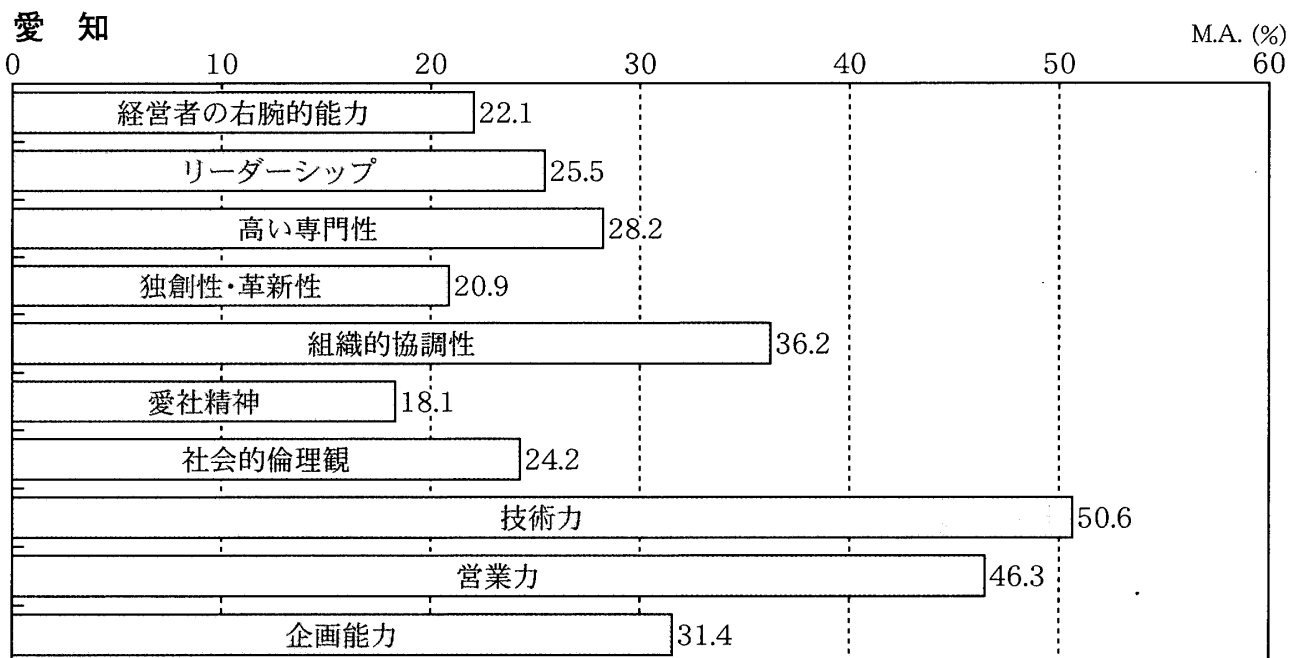
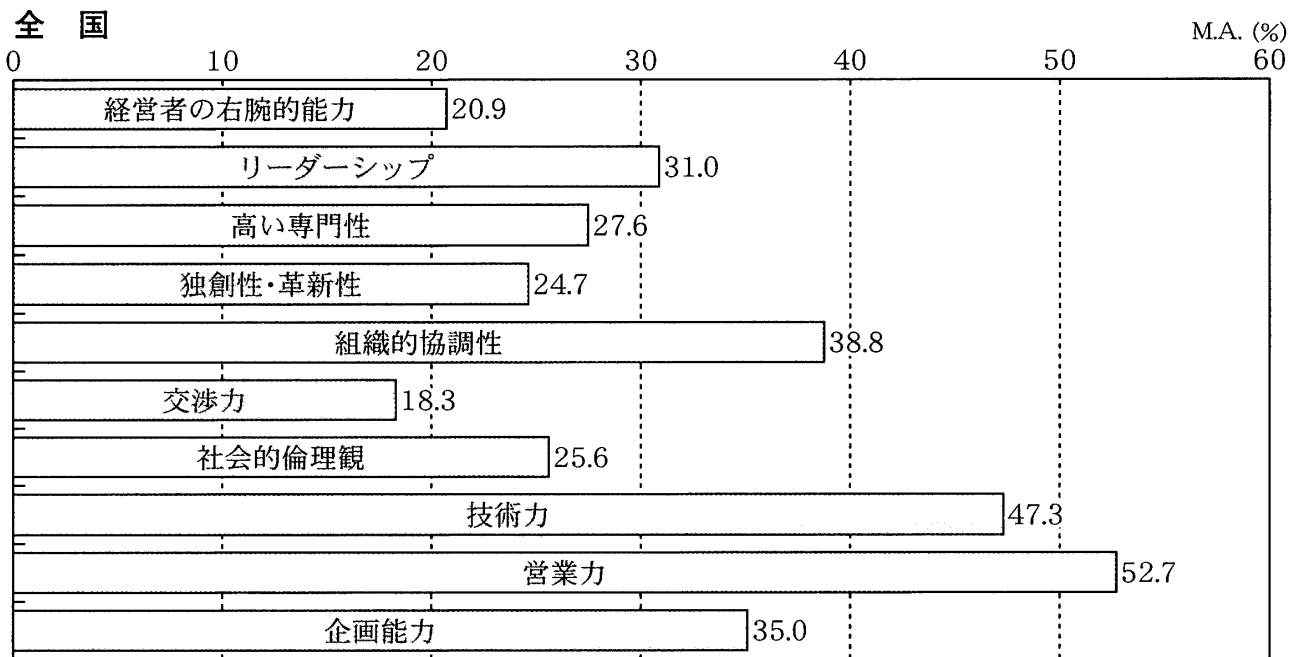
それでは中小企業経営者は、直近に採用したあるいは近々採用する正規従業員へとどまらず自社の正規従業員全体にたいしてどのような能力を期待しているのであろうか（図表9）。期待する能力としては、「営業力」52.7%、「技術力」47.3%、「組織的協調性」38.8%、「企画能力」35.0%、「リーダーシップ」31.0%、「高い

専門性」27.6%、「社会的倫理観」25.6%、「独創性・革新性」24.7%、「経営者の右腕的能力」20.9%の9項目が2割以上を占めている。なか

でも営業力と技術力のウエートが高く50%前後になっている。

ということは、個々の従業員に対して少なく

図表9 正規従業員に期待する能力



(出所) 筆者作成。

てもどちらかの能力を持つことがまず期待されていることになる。続いて組織的協調性が4割近く占めているが、専門性や独創性・革新性の割合は25%前後である。ここに従業員の将来的能力の展開を見据えつつも、現時点での能力を重視しながら経営の舵を取ろうとする中小企業経営者の考え方をみることができる。

この正規従業員に期待する能力では愛知においても、全国と同様に上位9項目が2割以上であり、項目名も全国と同様である。しかし、順位が異なっている。第1に、「営業力」と「技術力」がほぼ50%の2大重点項目になっていることは全国と同様であるが、「技術力」が50.5%、「営業力」46.3%と最大項目が入れ替わっている。愛知では正規へ期待する能力としては「技術力」を最も重視するのである。

第2に、専門性や独創性・革新性、組織的協調性についても全国と基本的に同一傾向にあるが、微差ではあるが「独創性・革新性」より「高い専門性」への期待が強くなっている。

したがって愛知の特徴は、技術力と専門性重視、つまり専門性をもっているが独創性や革新性を強く求めない技術力、この意味での「その人でなければできない」ことが期待されているとよいであろう。

5 多様な就業形態をとる非正規

(1) 非正規従業員の就業形態

3年前比上昇している非正規従業員を就業形態別(全国)にまとめると図表10のようになる。すなわち、「パート・アルバイト労働者」66.5

図表10 非正規従業員の就業形態と雇用目的

M.A. (単位：%)

上昇した就業形態 (3年前比)		上昇した就業形態 (3年前比)	
契約社員	19.0	契約社員	20.5
嘱託社員	10.2	嘱託社員	10.5
パート・アルバイト労働者	66.5	パート・アルバイト労働者	61.1
出向社員	1.3	出向社員	1.3
派遣労働者	14.4	派遣労働者	21.4
請負	8.2	請負	9.2
一人親方など	4.6	一人親方など	4.4
その他	3.4	その他	3.9
非正規従業者を雇用する目的		非正規従業者を雇用する目的	
正規社員の確保が困難なため	6.9	正規社員の確保が困難なため	8.0
正規社員の戦略配置への補完	18.5	正規社員の戦略配置への補完	20.1
専門的業務に対応するため	19.7	専門的業務に対応するため	18.6
能力のある人材確保	17.3	能力のある人材確保	20.1
景気変動への対応	21.2	景気変動への対応	23.0
臨時・季節的業務量の変化への対応	22.1	臨時・季節的業務量の変化への対応	16.8
短期的繁閑への対応	13.7	短期的繁閑への対応	10.9
人件費の節約	48.9	人件費の節約	45.6
能力の高い高齢者の活用	13.6	能力の高い高齢者の活用	15.7
正規社員の出産・育児・介護休業対策の代替え	2.9	正規社員の出産・育児・介護休業対策の代替え	1.1
本人の選択	12.2	本人の選択	12.4
その他	2.9	その他	3.3
全 国		愛 知	

(出所) 筆者作成。

％、「契約社員」19.0％、「派遣労働者」14.4％、「嘱託社員」10.2％、「請負」8.2％の順である。パート・アルバイト形態の非正規がこの間もとも増加した就業形態となり、それに契約社員、派遣労働者、嘱託社員、請負が続いているのである。

まず、パート・アルバイトが突出した伸びで非正規のコアになっていることが示されている。さらに、それに限らずこの3年間に様々な形態の雇用が増えていることを見過ごしてはならない。なかでも全国的にはこの3年間に「契約社員」が「派遣労働者」より伸びていることが注目される動きである。

しかもこれらの就業形態は明らかに業種と密接な関連を持っているのである。すなわち、パート・アルバイトは流通・商業とサービス業でより高い割合で雇用されている。契約社員も流通・商業で雇用される比率が高い。それに対して嘱託社員と派遣労働者は製造業における比率が高く、請負、一人親方については建設業で多く雇用されているのである。

さらに、規模別には、パート・アルバイトは5人未満層での比率が高く、契約社員と派遣労働者、嘱託社員は規模に正比例して雇用割合が大きくなるなどの規模的特徴もみられるのである。

愛知においても全国同様「パート・アルバイト労働者」が非正規のコアになっていることには変わりがない。しかし、その比率は、61.1％と全国より5.4ポイントも低くなっている。それに対して愛知の「派遣労働者」は21.4％と全国より7ポイント高く、順位も「契約社員」を上回る第2位を占めるに至っている。一方、「契約社員」は第3位ではあるが、全国より1.5ポイント高い20.5％と2割を超えているのである。このように、派遣の比率が高く、しかも契約社員の比率が低いわけではないというのが愛知の一つの特色になっている。

これを業種別にみると、愛知では、パート・アルバイトは、やはりサービス業（72.2％）と流通・商業（64.6％）において高い割合で雇用されている。契約社員は流通・商業で突出（全国より7.6ポイント高い30.8％）し、派遣は製造業（全国より6.6ポイント高い、28.9％）、嘱託社員は流通・商業（全国では製造業がトップ）、請負、一人親方は建設業の割合が高いなど、業種によって非正規の就業形態の比率が特徴的に異なってくるのである。

また、規模別には、愛知も全国とほぼ同様の傾向、すなわち、パート・アルバイトは小規模層で比率が高く、派遣社員、嘱託社員は規模に正比例して比率が高くなっているのである。

(2) 非正規従業員の雇用目的

つぎに、非正規雇用の目的を整理すると（図表10）、その上位は、順に「人件費の節約」48.9％、「臨時・季節的業務量の変化への対応」22.1％、「景気変動への対応」21.2％、「専門的業務に対応するため」19.7％、「正規社員の戦略配置への補完」18.5％、「能力のある人材確保」17.3％、「短期的繁閑への対応」13.7％、「能力の高い高齢者の活用」13.6％となる。このように、非正規は人件費の節約が最大の雇用目的になっているだけでなく、臨時・季節的業務への従事、景気変動への対応などの従来型の調整弁的雇用目的のウエートが大きくなっているのである。

しかし、他方で、2割には到達していないが、専門的業務、能力ある人材、能力の高い高齢者の活用など従来型とは異なった雇用目的が中小企業においても一定の比率を占めていることを見逃してはならないであろう。

そこで上昇した就業形態別に非正規雇用目的をみると（図表11）、契約社員では専門業務への配置、能力ある人材として、正規への補

図表11 上昇した就業形態（3年前比）別非正規従業員を雇用する目的

M.A. (単位：%)

上昇した就業形態（3年前比）	非正規従業員を雇用する目的											本人の選 択	その他			
	計	正規社員 の確保が 困難なた め	正規社員 の戦略配 置への補 完	専門的業 務に対応 するため	能力のあ る人材確 保	景気変動 への対応	臨時・季 節的業務 量の変化 への対応	短期的繁 閑への対 応	人件費の 節約	能力の高 い高齢者 の活用	正規社員の 出産・育児・ 介護休業の 代替え					
全 国																
契約社員	100.0	4.9	23.7	33.1	28.6	23.4	24.0	11.7	45.1	16.9	4.2	13.6	2.3			
嘱託社員	100.0	6.9	21.8	29.9	26.4	15.5	23.0	11.5	40.2	40.8	4.0	9.8	2.9			
パート・アルバイト	100.0	7.4	21.0	15.8	15.4	22.4	22.5	14.1	55.1	13.5	3.0	12.2	2.7			
出向社員	100.0	8.7	17.4	47.8	30.4	13.0	30.4	17.4	52.2	13.0	-	13.0	-			
派遣労働者	100.0	11.6	20.7	19.8	14.9	27.7	34.3	25.6	38.8	12.4	5.0	5.8	1.2			
請負	100.0	5.9	13.2	33.1	22.8	33.8	22.8	21.3	38.2	9.6	2.9	11.8	4.4			
一人親方など	100.0	5.2	11.7	42.9	35.1	26.0	18.2	23.4	39.0	9.1	3.9	20.8	1.3			
その他	100.0	7.0	9.3	11.6	9.3	14.0	16.3	9.3	60.5	14.0	-	11.6	14.0			
愛 知																
契約社員	100.0	2.2	22.2	28.9	35.6	22.2	24.4	4.4	35.6	15.6	-	24.4	2.2			
嘱託社員	100.0	8.3	20.8	45.8	25.0	16.7	29.2	8.3	33.3	37.5	4.2	12.5	4.2			
パート・アルバイト	100.0	8.8	21.2	15.3	17.5	23.4	13.9	10.9	51.8	13.1	1.5	10.2	2.9			
出向社員	100.0	33.3	33.3	-	33.3	-	66.7	33.3	66.7	66.7	-	33.3	-			
派遣労働者	100.0	14.9	31.9	19.1	8.5	31.9	29.8	21.3	25.5	10.6	2.1	6.4	2.1			
請負	100.0	9.5	14.3	52.4	28.6	38.1	23.8	28.6	38.1	9.5	-	19.0	-			
一人親方など	100.0	10.0	10.0	60.0	40.0	40.0	30.0	30.0	10.0	10.0	-	40.0	-			
その他	100.0	-	-	16.7	-	16.7	-	16.7	50.0	50.0	-	16.7	16.7			

(出所) 筆者作成。

完という3つの項目の雇用目的の比率が突出している。嘱託社員は、能力のある高齢者の活用として、あるいは能力ある人材として雇用される割合が大きく、派遣社員は、業務量の変化への対応、短期的繁忙への対応、景気変動への対応の割合が大きい。

これらは、中小企業において、就業形態ごとに雇用目的を明確に保持して非正規をうまく戦力化する活用形態が増えていることを示すものである。さらに、このような視点でパート・アルバイトの雇用目的をみると、人件費の節約や調整的目的だけで雇用されるのではなく、正規従業員への「補完」と位置づけられて雇用される割合も派遣社員並みにあることがみえてくるだろう。

そこで、こうしたことを総合的に考えると、今や非正規従業員は明確に位置づけられて目的に応じた就業形態で雇用され、効率的に戦力化されつつあるという傾向が強まっているととらえることができるのである。

さて愛知の非正規雇用目的をみると（図表10）、順に「人件費の節約」45.6%、「景気変動への対応」23.0%、「正規社員の戦略配置への補完」20.1%、「能力のある人材確保」20.1%、「専門的業務に対応するため」18.6%、「臨時・季節的業務量の変化への対応」16.8%、「能力の高い高齢者の活用」15.7%となっている。

みられるように、人件費の節約がトップであることは全国と同様であり、次に景気変動への対応が続くように、基本的流れは全国同様従来型の調整弁的雇用である。

とはいえ、「臨時・季節的業務量の変化への対応」が全国より5.3ポイント低く、「能力のある人材確保」「正規社員の戦略配置への補完」がそれぞれ全国より2.8ポイント、1.6ポイント高くなっていることに注目したい。これらは、愛知が全国より上記の非正規従業員を効率的に

戦力化する流れが大きいことを示すものだからである。たとえば、契約社員は能力を、嘱託社員は専門性を全国より一層重視して雇用していることが見て取れるし、派遣社員は景気変動への対応や正規従業員への「補完」を目的にして雇用されていることがより強くあらわれている一方、パート・アルバイトの人件費節約の比率が全国より低くなっているのである（図表11参照）。

したがって、いつどのような就業形態でどういう能力を持つ労働力を非正規労働として雇用するかという位置づけと活用において、愛知は全国の一步前を歩んでいるとみられるのである。

6 愛知「調査」の意味

(1) 愛知「調査」の特徴

これまで全国「調査」と愛知「調査」を比較してきたが、そこから抽出される愛知「調査」の特徴は以下の3つになろう。

その1は、愛知はきわめて「元気」であり、雇用面でのキャパシティが大きいことである。愛知の「元気」さは、中小企業経営の2極分化の展開のなかで良好の極に傾いている企業が多いことにも示されていよう。

しかも、「元気」であるがゆえに、非正規だけでなく正規も「増加」させたいという「雇用増加」圧力が強力になる。したがって雇用のキャパシティも当然大きいといわなければならない。加えて、好調な製造業が引っ張る形で「できるだけ雇用を維持しよう」という傾向も見受けられるので、雇用の受け皿として中小企業が重要な役割を果たしていると指摘することができる。

その2は、求める正規のイメージが独特なことである。まず愛知では正規雇用の重点がこれ

までの中途採用から新卒採用へと明示的に切り替わりつつある。中途を採用しないというのではない。新卒の比率が急増しているのである。

さらに正規雇用にあたって重視する要素として「若さ」と「居住地」の割合が相対的に高く、「経営革新ないしは新分野の担い手」として採用したいとする傾向も強いといえる。コアとして正規を「その人でなければできないこと」というように基幹業務をより具体化したレベルの雇用が進んでいるのではないだろうか。また、「その人でなければできないこと」といっても「独創性・革新性」を深く求めているのではない。一定の専門性をもった技術力への期待が「その人でなければできないこと」なのである。

その3は、非正規の活用において先行性があることである。愛知は派遣、契約社員の比率が相対的に高いというように多様化が一層進んでいるが、それだけでなく、業種によって重視する就業形態が鮮明であり、しかも雇用目的も明確に位置づけられている。これは、どのような就業形態で非正規の能力を効率的に戦力化するかというシステム構築において愛知が他都道府県より先行していることを示すものである。

以上の愛知「調査」の特徴を、一言でまとめるならば、「元気」な愛知が中小企業の雇用・採用面の変化では全国の「先頭を歩いている」のではないかということになる。

(2) 多様化する非正規のとらえ方

非正規の活用では愛知が先行性を発揮しているとはいえ、先にみたように非正規を雇用する理由・目的は人件費の節約がトップにくるだけでなく、景気変動への対応も上位を占めているところから、一見すると中小企業では非正規は従来型の雇用調整的活用が続いているように見える。

しかし、現実にはとくに愛知では業種によって活用する就業形態が鮮明であるだけでなく、雇用目的も明確になっている。つまりどのような業務をどの就業形態で行うのかをはっきりさせて非正規を戦力化させつつあるのである。とするならば、従来型という側面と戦略的な戦力化という側面をどのように統一的にとらえていけばよいのであろうか。

事態が示すことは、正規が基幹的業務の担い手、非正規が周辺の単純業務を担う、その意味で非正規は人件費の節約を主目的として臨時・季節的業務や景気変動への対応をはかるという従来型のコスト削減に帰結する調整弁的雇用というイメージ、このイメージから変化の過程にあることをベースにした視角が求められているということではないだろうか。ただし、形式上はこれまでみてきたように従来型のようにみえるので、内容的にみなければ変わってきていることが理解しにくい。このように一見すると分かりにくい面が存在することは否定できない。

すなわち、一方では非正規労働力としてこなすべき業務を、コスト等を考慮して最も効率的な就業形態で行う、この意味で効率性を重んじ、他方でその労働力を固定的に位置づけるのではなく、ある場合は周辺業務として活用するが、それにとどまらず、労働力特性に応じて位置づけて可能な限り基幹業務的にも積極的に取り入れる、この意味では戦力化を推進しているのである。一見従来型にみえるが、内容を吟味すると、効率的戦力化をはかっていることがはっきりしてくるといわなければならない。この意味で大きな変化が起きているととらえられよう。

換言すれば、中小企業はコストをおさえ、商品・サービスの質を高め、それにより競争条件を整備して2極分化の「有利」の側に立つための戦略の一つとして、非正規労働力を効率的に戦力化することに腐心しているということでは

図表12 非正規社員の雇用理由

(単位:%)

就業形態	計	非正社員を雇用する理由 (3つまでの複数回答)												
		正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業(操業)時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他
非正社員がいる事業所	100.0	20.1	15.4	23.1	26.3	26.5	18.1	28.0	17.6	51.7	22.5	14.2	3.0	3.8
契約社員	100.0	14.3	15.4	44.9	37.9	21.7	8.9	3.5	9.0	30.3	11.9	7.3	2.1	1.8
嘱託社員	100.0	6.4	7.2	35.1	38.7	7.7	3.9	1.6	3.7	26.1	6.1	56.5	0.2	1.8
出向社員	100.0	11.9	8.5	51.1	53.4	9.6	2.2	1.6	1.3	13.1	7.7	4.1	0.1	13.9
派遣労働者	100.0	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7
臨時的雇用者	100.0	13.6	7.6	11.6	19.2	30.0	17.8	23.4	45.5	37.8	16.4	6.7	2.3	0.3
パートタイム労働者	100.0	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4
その他	100.0	15.8	14.5	15.0	14.6	25.4	10.0	18.3	23.6	43.8	22.3	5.1	3.4	4.7

(注) 計は、当該就業形態の労働者がいる事業所のうち、「非正社員を雇用する理由」に回答がある事業所を100としている。
 (出所) 厚生労働省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』(2003)より。

ないだろうか。

他方で、何がそれを可能にしているのか。それには少なくとも、1980年代後半以降のIT技術の進展とそれの中小企業への普及を抜きにして考えることはできない。この意味で「情報通信技術の革新は、仕事の標準化等を促し、それまで正社員が行っていた業務をパートやアルバイトでも行えるようになるため、非正規雇用を増加させる要因になると考えられる」⁸⁾ という指摘は重要である。

こうしたIT技術を使った作業の標準化が一定程度進んだからこそ、非正規雇用における就業形態の多様化の広がり、とくに、労働力特性に応じて基幹的業務へも導入される可能性が生まれ、それが、大企業だけに広がったのではなく、中小企業にも急速に取り入れられつつあるとみななければならないだろう。

この視点から図表12をみると、調査方法がちがうとはいえ図表11(全国)との共通点が確認されよう。たとえば、「専門的業務に対応する

ため」の契約社員の比率の高さ(図表12では44.9%、図表11では33.1%)はこのことを物語るものである。

したがって、非正規雇用の多様化による労働力の活用の仕方のとらえ方において、大企業と中小企業の間では「異なる」が基本になるのではなく、「共通する」が基本になっているという見方に立って考えていくことが、中小企業の雇用・採用をみていく上で今後ポイントの一つになるとみられるのである。

〈注〉

- 1) 厚生労働省『平成15年版労働経済白書』(2003年9月)、127ページ。
- 2) 厚生労働省『平成16年版労働経済白書』(2004年9月)、76ページ。
- 3) 伊東光晴「景気上昇はなぜ起きたか—「失われた20年」を検証する」『世界』2005年1月号、参照。
- 4) 同上、48~49ページ。
- 5) もちろん、置き換えるための基盤ともいえる仕事の標準化による正社員業務のパート・アルバイト業務

への移転、あるいは産業構造の変化であるサービス経済化促進による非正規雇用の増大といった社会経済のあり方の変化という要因を無視することはできないことは当然である。

- 6) この調査は、2004年9月15日から10月5日にかけて中小企業家同友会会員企業を対象に行われ、有効回答企業数は3021社にのぼった。調査結果については、中小企業家同友会全国協議会企業環境研究センター『同友会景況調査報告（DOR）（「2004年「転換期における雇用・労働の変化」特別調査）」』第68号（2004年）を参照のこと。なお、この調査結果分析には筆者も参加している。また、中小企業家同友会全国協議会企業環境研究センター『企業環境研究年報』第9号（2004年）には、この調査結果を分析した関連論文が収録されている。なお、これまでの「特別調査」一覧については、前掲『企業環境研究年報』第9号所収の菊地論文に資料（112ページ）として掲げられている。
- 7) 中小企業家同友会全国協議会が実施した04年秋の「特別調査」を全国「調査」と呼び、全国「調査」における愛知中小企業家同友会の会員企業回答分を愛知「調査」と呼ぶことにする。
- 8) 厚生労働省『平成16年版労働経済白書』（2004年9月）、76ページ。