

第2節

企業規模別にみた雇用管理の動向

我が国企業に歴史的に形成されてきた長期雇用の慣行には、雇用を安定させる機能とともに、長期的な視点に立って人材を配置、育成、評価するという高い人材育成機能が備わっている。多くの企業は、こうした雇用慣行の意義を十分に理解していると考えられるが、現実の事業運営の中では厳しい経営環境から、当面の事業展開への手当や短期的な収益確保が優先されることも起こりえよう。

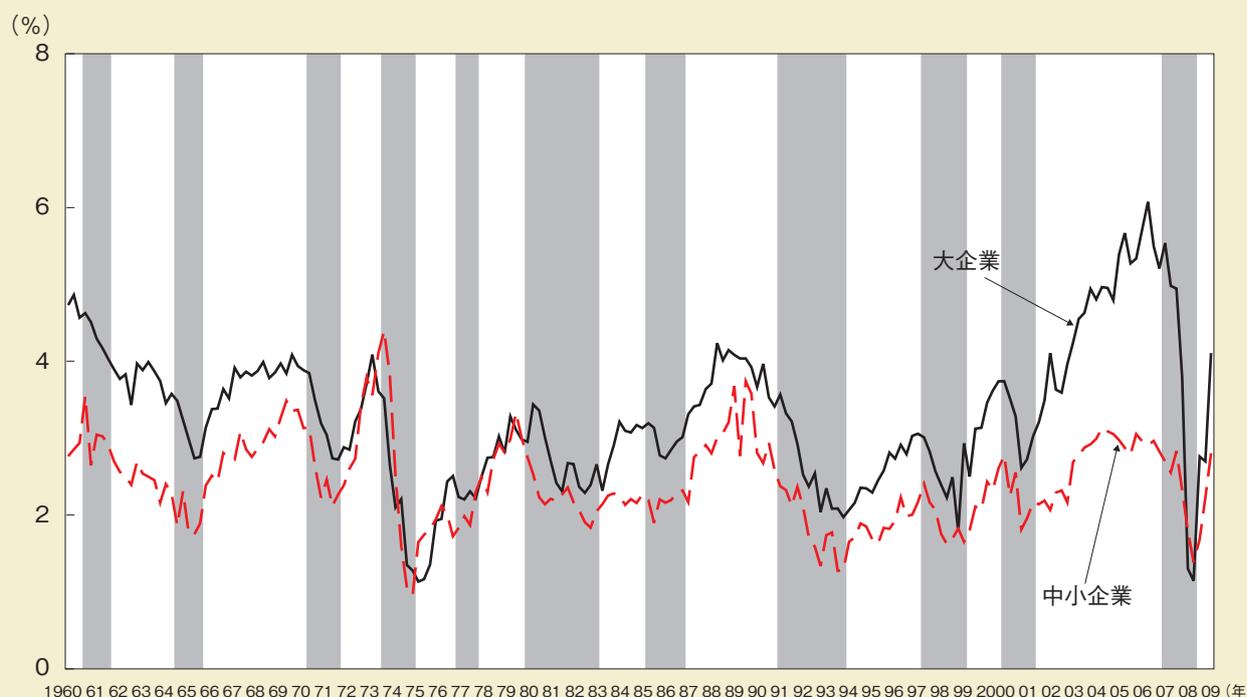
経営環境は、企業規模別にみれば、特に、中小企業で厳しく、雇用管理についても大企業とは異なる課題があると考えられる。本節では、企業規模に注目し、企業経営の動向を分析するとともに、それらが賃金構造にどのように影響しているか、また、賃金、処遇制度は規模別にみた場合にどのような動向にあるか、などについて検討する。

1) 中小企業の経営と雇用管理

(2000年代の景気回復期間にみられた大きな利益率格差)

第3 - (2) - 1図により、売上高経常利益率の推移を資本金10億円以上の大企業と10億

第3 - (2) - 1図 売上高経常利益率の推移 (企業規模別)



(注) 1) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満(1千万円以上)とした。

2) 数値は四半期値の季節調整値。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期(ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定)。

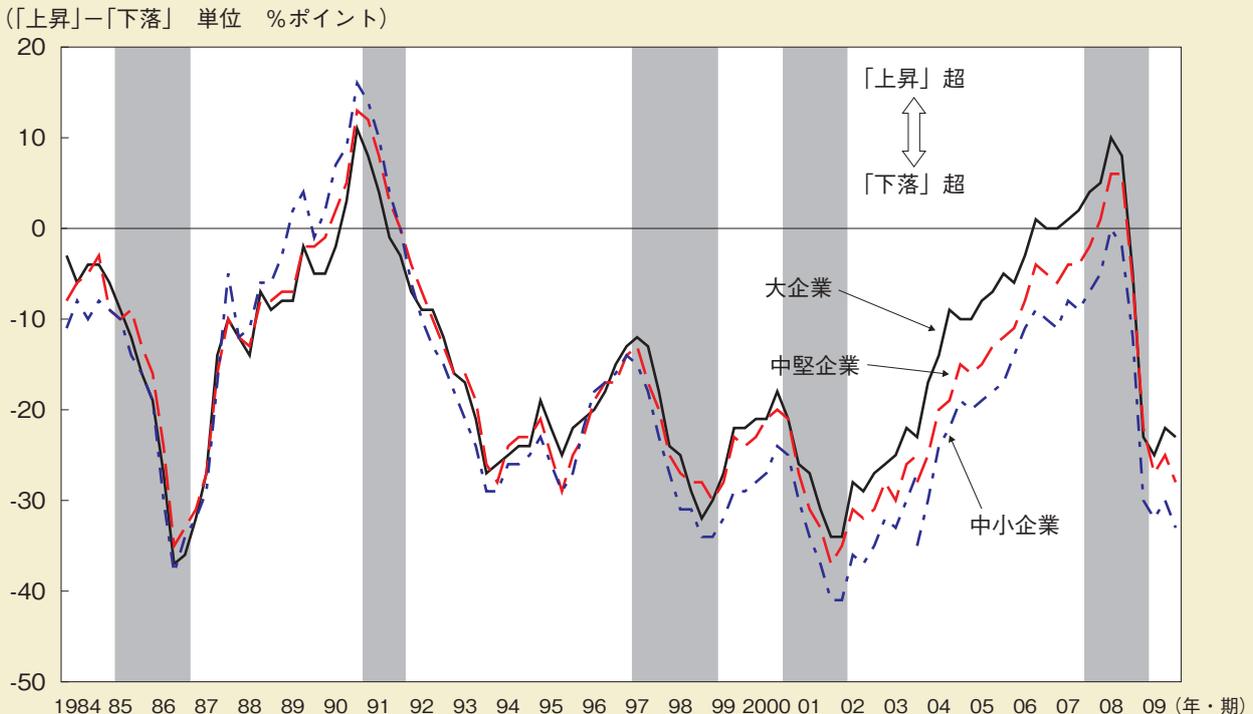
円未満の中小企業に分けてみると、1970年代を除いて、大企業の経常利益率の方が中小企業よりも大きく、特に、その差は2000年代の前半期に大きく拡大した。売上高経常利益率は2001年第3四半期を底に、大企業、中小企業ともに上昇に転じたが、大企業の方が上昇テンポが大きく、また、中小企業は2005年にはピークを迎え、その後、ほぼ横ばいで推移したのに対し、大企業は2007年の第1四半期まで上昇した。

なお、2007年に景気は後退過程に入り、大企業、中小企業ともに売上高経常利益率は低下したが、特に、2008年後半以降の大企業の落ち込みは大きかった。これは、2000年代の拡張が外需の拡大に牽引され、大企業ほどその恩恵を受けたのに対し、2008年後半以降の経済収縮が、世界的な経済減速に起因していたためだと考えられる。また、2009年に入り、輸出と生産が増加し、大企業の利益率も急速に回復している。

(大企業で相対的に優位な経営環境)

2000年代に大企業の利益率と中小企業の利益率の差が拡大した背景の一つとして、販売価格に対する影響力の違いを指摘することができる。第3-(2)-2図により、販売価格D.I.の推移をみると、景気が後退し需要が低迷すると、販売価格D.I.の値は低下することとなるが、その規模別の推移については、1990年代後半より規模間格差が明確となり、大企

第3-(2)-2図 販売価格D.I.の推移 (企業規模別)



資料出所 日本銀行「全国短期経済観測調査」

- (注) 1) 2004年3月調査より調査方法が変更(調査対象企業の拡充、企業規模分類の変更等)となっており、調査方法変更前と変更後の計数は接続していない。2003年第IV期は調査方法変更前の数値とともに調査方法変更後の参考値を掲げている。
- 2) グラフのシャドローは景気後退期(ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定)。
- 3) 数値は四半期値。

業のD.I.の方が中小企業のD.I.に対し大きな値をとるようになった。企業は、生産や販売のための諸費用を回収し、利益を実現するよう、販売価格を設定するが、中小企業の販売価格D.I.が大企業に比べ小さいということは、大企業に比べ、諸費用の価格転嫁や利益の実現が厳しいということを示している。2008年後半以降は、景気の落ち込みも大きく、販売価格D.I.の低下は大企業も中小企業も大きかったが、2009年に入り、再び、規模間格差が開く傾向がみられる。

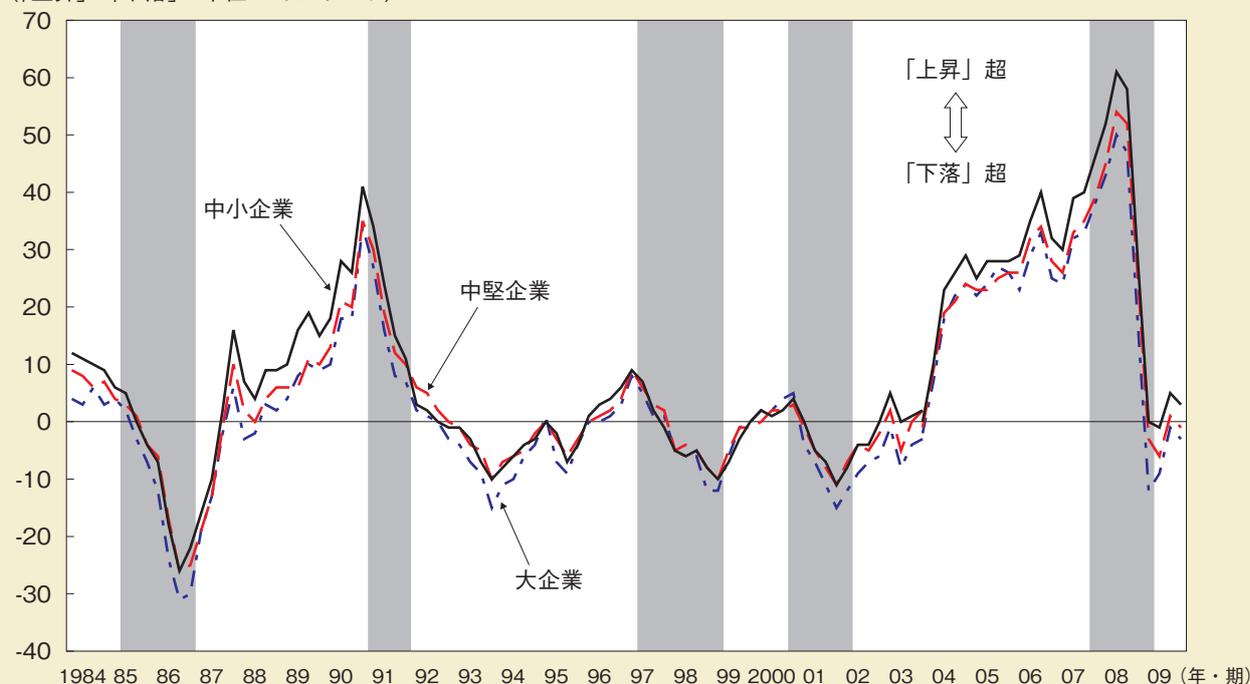
また、第3 - (2) - 3図により、仕入価格D.I.の推移をみると、企業規模別には、総じて大企業の仕入価格D.I.は相対的に低い。これは、大企業ほど、生産活動のための仕入れを安く行うことができることを示しており、大企業での価格転嫁力と合わせ、規模の大きな企業の方が、利益の実現に有利な立場にあることが分かる。

また、企業経営にあたって大企業が有利な立場にあるものとして、資金調達の相対的な有利さもあると考えられる。第3 - (2) - 4図により、資金繰りD.I.の推移をみると、景気後退局面で低下し、景気拡張局面で上昇するという循環的特徴があるが、企業規模別にみれば、規模の大きな企業の方が、相対的に資金繰りが容易であることが分かる。

このように規模の大きな企業の市場価格への影響力の大きさや資金調達の相対的な容易さなどから、経営環境には、大企業に相対的な優位性があると考えられる。

第3 - (2) - 3図 仕入価格D.I.の推移 (企業規模別)

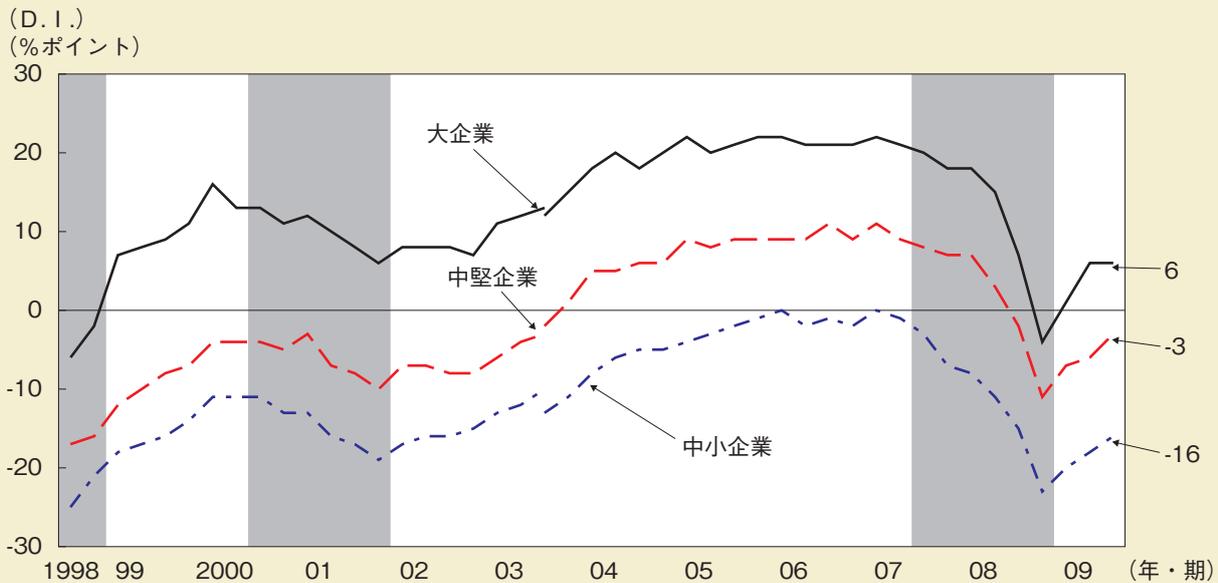
(「上昇」-「下落」 単位 %ポイント)



資料出所 日本銀行「全国短期経済観測調査」

- (注) 1) 2004年3月調査より調査方法が変更(調査対象企業の拡充、企業規模分類の変更等)となっており、調査方法変更前と変更後の計数は接続していない。2003年第IV期は調査方法変更前の数値とともに調査方法変更後の参考値を掲げている。
 2) グラフのシャドーは景気後退期(ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定)。
 3) 数値は四半期値。

第3－(2)－4図 資金繰りD.I.の推移（企業規模別）



資料出所 日本銀行「全国短期経済観測調査」

(注) 1) 資金繰りD.I.＝「楽である」－「苦しい」

2) 2004年3月調査より調査方法が変更（調査対象企業の拡充、企業規模分類の変更等）となっており、調査方法変更前と変更後の計数は接続していない。2003年Ⅳ期は調査方法変更前の数値とともに調査方法変更後の参考値を掲げている。

3) グラフのシャドーは景気後退期（ただし、2007年10月を景気の山とし、2009年3月を景気の谷とする景気後退期は暫定）。

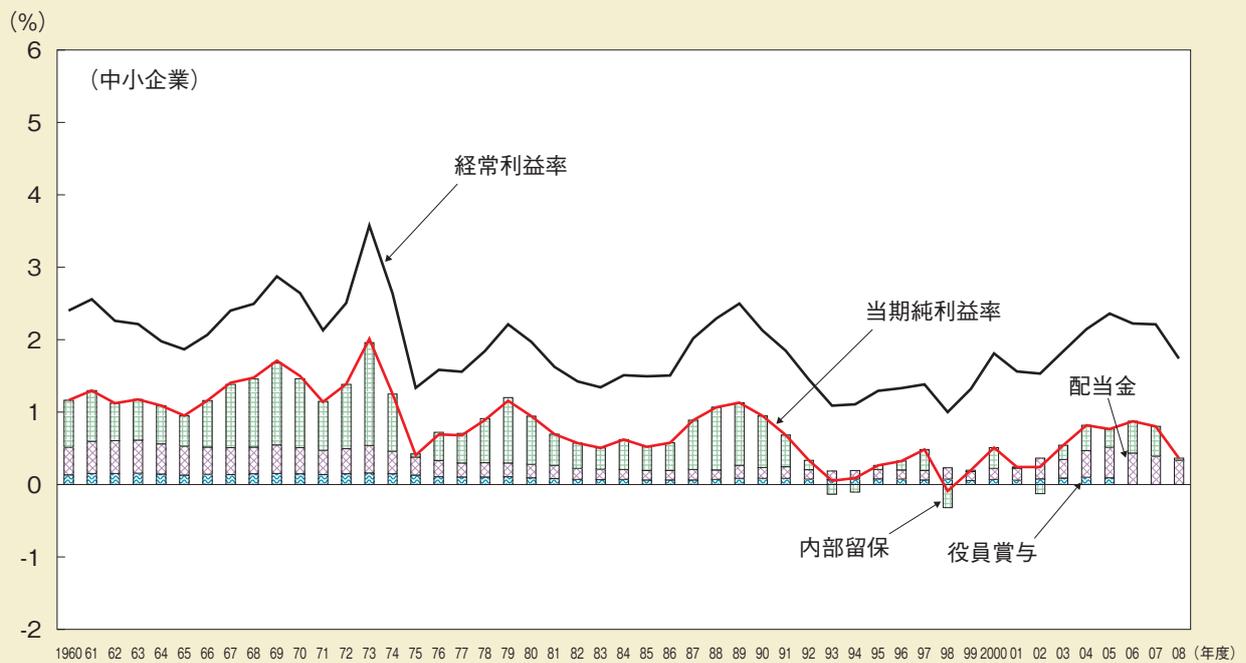
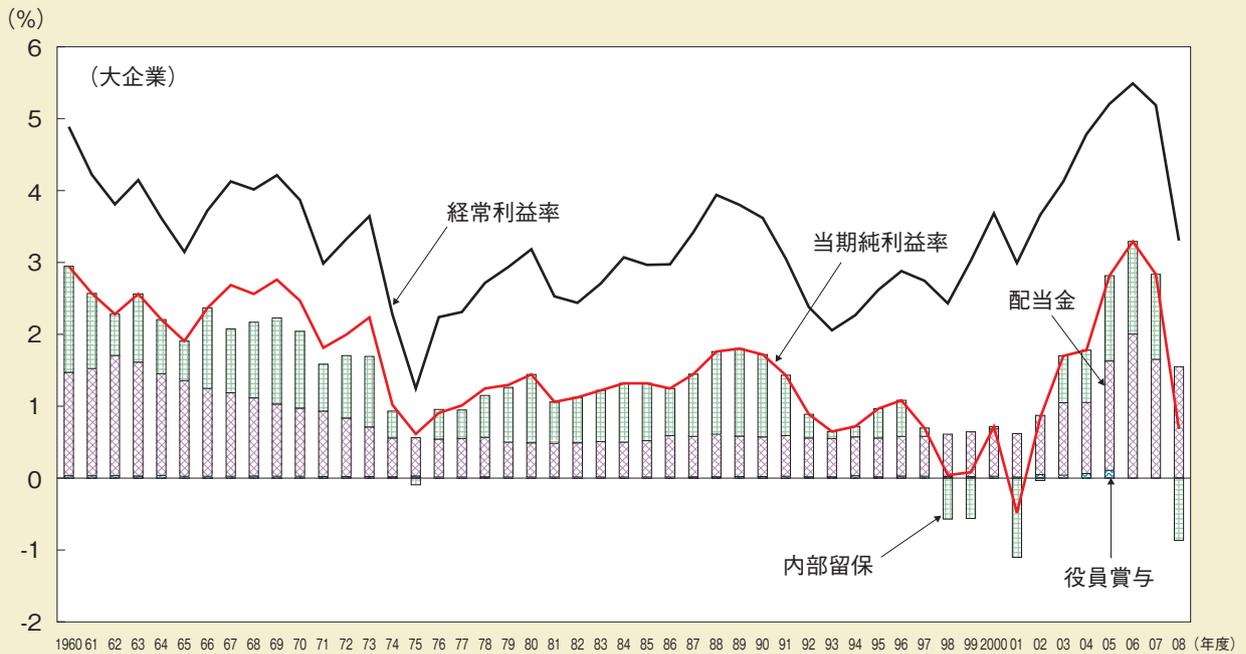
4) 数値は四半期値。

（中小企業で相対的に少ない人的能力開発のための取組）

企業経営にとって、事業展開を担う人材の役割は大きい。大企業と中小企業を比較すると、今までみたように、大企業の方が経営の優位性は高く、長期的に計画性をもって人材育成を行うという点でも、大企業の相対的な優位性は高いと考えられる。人材育成の方法として、労働者の希望をくみながら、計画的・系統的な人員配置を職場でのOJTを組み合わせしていくことは、人材育成の有効な手法の一つであるが、このようなことを行うことのできる、経営の安定性、組織内の職務の多さ、事業の長期的な計画性などは、大企業の方に、より多く備わっていると思われる。また、OFF-JTの実施状況をみても、規模の小さい事業所での実施割合は低く（付3－(2)－1表）、さらに、一人当たり教育訓練費をみても規模の小さい企業での支出額は小さくなっている（付3－(2)－2表）。

このように、人的能力開発のための取組は、中小企業では相対的に少ないことが危惧され、人材育成も含めた雇用管理の改善に積極的に取り組むことが課題となっている。なお、大企業における人材育成については、企業規模間の利益率格差の存在などから、相対的に優位性が保たれているようにも見えるが、大企業の経営体質の変化にも注意を払っておく必要がある。第3－(2)－5図により、企業規模別に利益率の内訳をみると、大企業は、1990年代末の景気後退過程において、内部留保を取り崩しながらも配当金を増やしており、2000年代に入ってから、利益の拡大に伴い配当金の増加も大きく株主への成果配分が重視されるようになってきている。人的投資は大企業の方が優位であると考えられてきたが、その環境も次第に厳しくなっているとみられる。

第3- (2) - 5図 利益率の推移とその内訳 (企業規模別)



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

- (注) 1) 当期純利益率 = 当期純利益 ÷ 売上高 × 100
 2) 当期純利益 = 内部留保 + 配当金 + 役員賞与 (2005年度まで)
 3) 経常利益率 = 経常利益 ÷ 売上高 × 100
 4) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満
 5) 計数は全産業のものである。