

第3章

雇用管理の動向と 勤労者生活

第3章

雇用管理の動向と勤労者生活

労働者一人ひとりの希望と能力に応じた採用、配置がなされ、職務経験の蓄積を通じて職業能力が高まり、その適切な評価のもとに賃金が決定される。そして、これら相互の密接なつながりによって、人々の働きがいを実現される。

企業の雇用管理においては、採用、配置、育成、処遇の相互の関連が大切であり、優れた雇用管理は企業活動を活発化させ、生産力と所得のバランスのとれた経済成長を実現し、ひいては社会に持続的な発展をもたらすことになる。

企業の人事・処遇制度から描き出される経済社会全体に及ぶ仕組みの総体は、一般に「雇用システム」と呼ばれ、歴史的、文化的な背景のもとで、それぞれの国において、一定の雇用の体系を生み出してきた。我が国の雇用システムでは、今まで、企業への長期勤続の傾向を示す「長期雇用」や年齢、勤続に伴って賃金が上昇する「年功賃金」などが特徴とされてきたが、1990年代の採用抑制によって、長期雇用のもとにある労働者が絞り込まれるとともに、従来の賃金・処遇制度の見直しも進められ、雇用や人材育成の方針にも揺らぎがみられた。

しかし、採用の絞り込みは、技術・技能の継承を難しくし、企業は改めて長期的な視点に立った採用、配置、育成の態度を取り戻そうとしている。また、今まで見直しが進められてきた賃金・処遇制度の問題点も指摘され、業績・成果主義の導入にもブレーキがかかり始めた。

第3章では、企業の経営環境や雇用管理の動向について分析した上で、1990年代以降の変化が勤労者生活に及ぼしてきた影響を世代ごとに分析する。その上で、今後の雇用管理や勤労者生活の諸課題について整理、検討を行う。

第1節

企業の経営環境と雇用方針

バブル崩壊以降、企業経営環境は、それまでになく厳しく、また、2000年代の拡張過程においても、国際的な経済、経営環境の影響を受けながら、特に大企業において収益拡大を先行させる動きが強まった。そして、こうした動きの中で、企業の雇用慣行、人事・処遇制度、人材育成方針などにも様々な影響が及ぶこととなった。

本節では、企業の経営環境の変化と雇用方針への影響について、歴史的経過を振り返りつつ分析する。

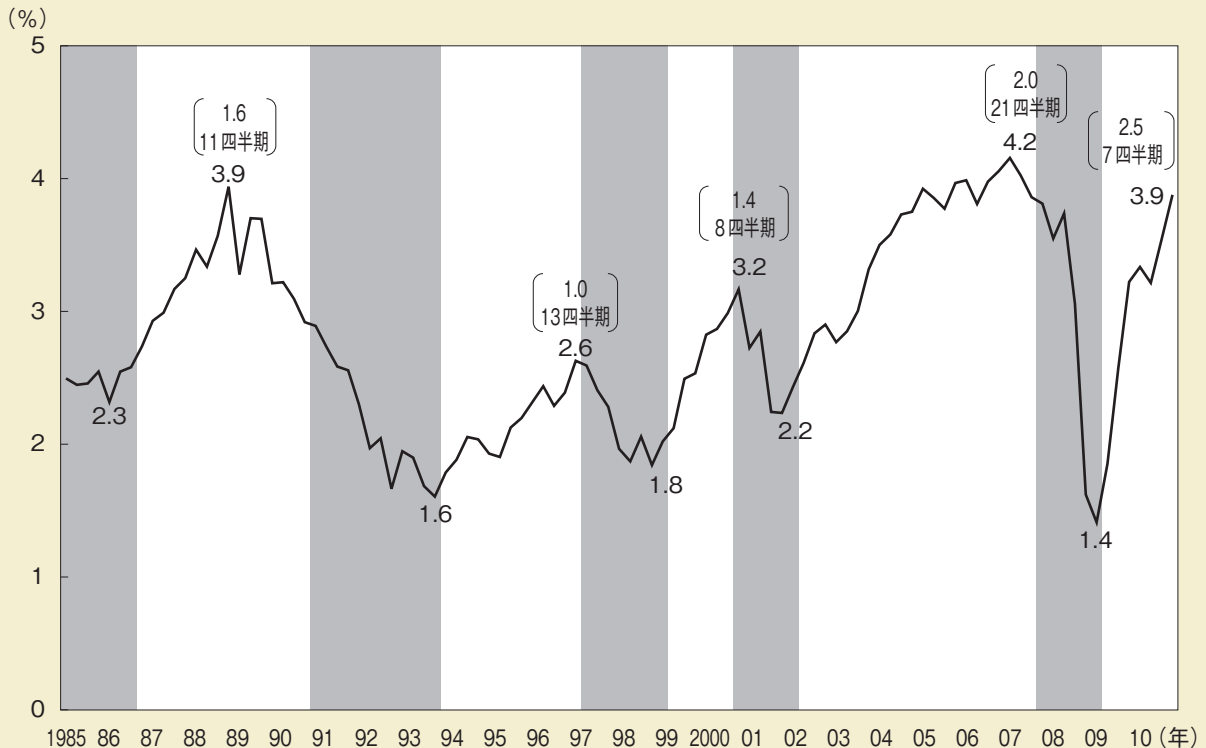
1) 経済活動と企業経営の動向

(収益拡大テンポの高まり)

第3 - (1) - 1図により、1980年代半ば以降の売上高経常利益率の推移をみると、1980年代後半から1990年代はじめにかけてのバブル期に、大きな上昇がみられたが、その後、長期に低下することとなった。一方、その後の景気循環について、1993年第4四半期からの拡張期、1999年第1四半期からの拡張期、2002年第1四半期からの拡張期、2009年第1四半期からの拡張期と、それぞれ順をおってみていくと、売上高経常利益率の上昇幅は次第に大きくなっている。2000年代前半期における拡張過程は戦後最長であったことなどに留意する必要もあるが、企業の収益拡大志向が強まっている可能性もあると考えられる。

また、第3 - (1) - 2図により、売上高経常利益率の推移を企業規模別にみると、1970年代を除いて、概ね、大企業が中小企業を上回っており、特に、1990年代半ば以降は、大企業の上昇テンポが高まり、中小企業に比べて大企業の収益拡大志向が強まっているものと考えられる。

第3 - (1) - 1図 売上高経常利益率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 数値は四半期値の季節調整値。

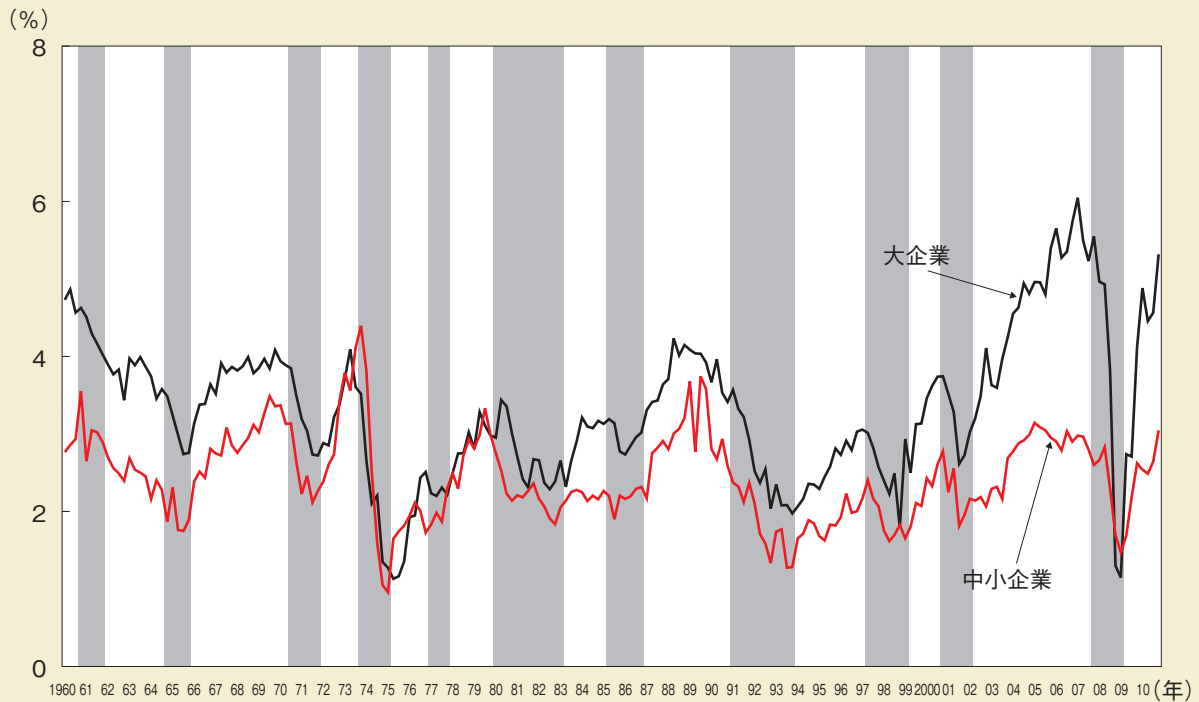
2) 売上高経常利益率 = 経常利益(季節調整値) ÷ 売上高(季節調整値) × 100

3) 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)。

4) () は、景気拡張過程における売上高経常利益率の上昇局面についてボトムからトップまでの上昇ポイント及び経過した期数。

5) 直近の景気拡張過程については、直近までの上昇ポイント及び経過した期数。

第3 - (1) - 2図 売上高経常利益率の推移（企業規模別）



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(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）。

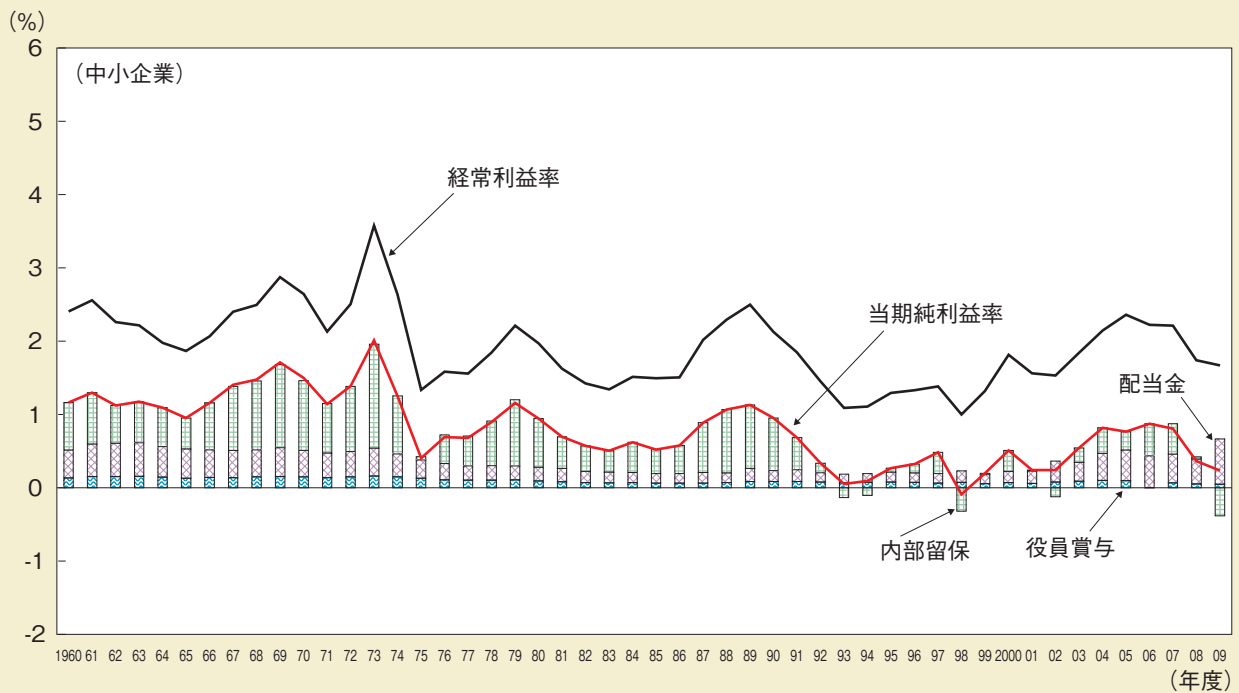
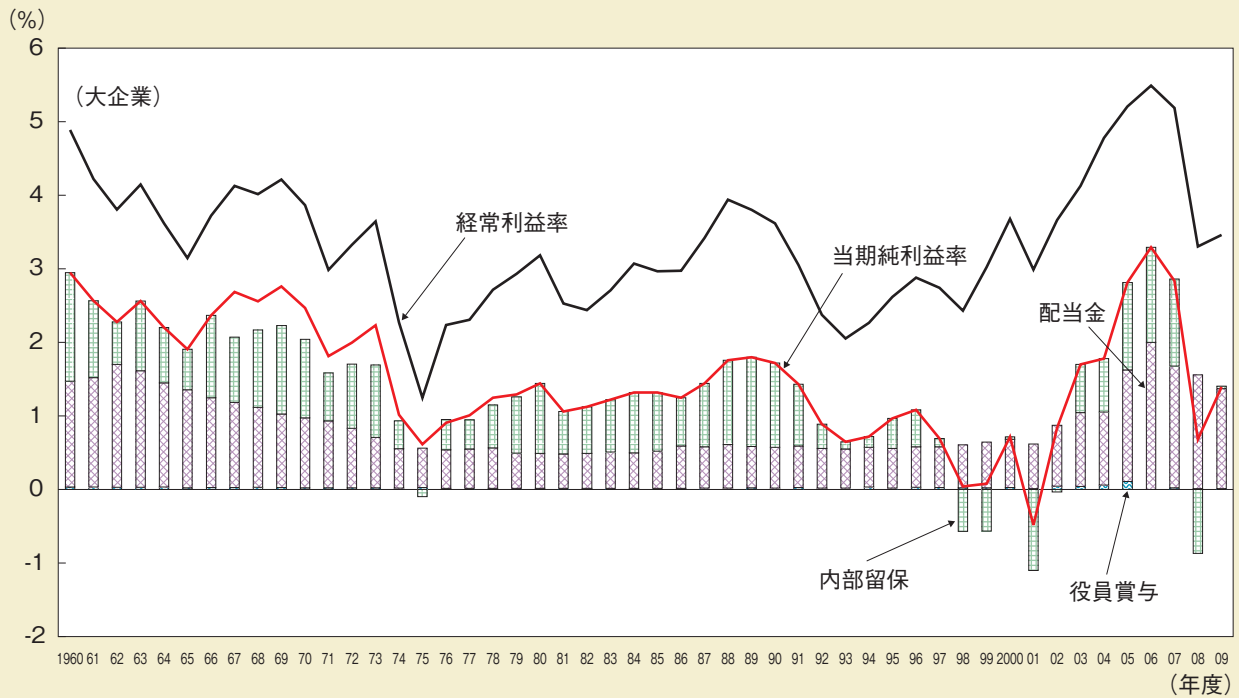
（大企業の利益配分と配当、内部留保の増加）

第3 - (1) - 3図により、企業規模別に企業の利益とその内訳をみると、大企業の売上高当期純利益率は、高度経済成長の後、1970年代半ばに大きく低下し、その後、緩やかに上昇したが、バブル崩壊後低迷し、1990年代の末から2000年代の初めには、大きな落ち込みを見せた。また、2000年代の景気拡張期には、大企業の売上高当期純利益率は大きく上昇し、2006年度には、過去最高水準となった。一方、中小企業については、2000年代に入り、緩やかな上昇がみられたが、その伸びは大企業に比べ小さい。当期純利益の内部留保、配当金等への配分をみると、2000年代に入り、特に大企業において、配当金が大きく増加し、内部留保の増加もみられた。大企業の利益の増加がみられたが、配当金の増加による株主への利益配分を通じ、株式価値の維持、引き上げが重視されるとともに、内部留保を増加させることによって、企業の資本構成を強化するために用いられる傾向も強まっているものと考えられる。また、大企業では、1990年代半ばから2000年代初めにかけて、売上高当期利益率が停滞したのに対し、売上高経常利益率は上昇傾向にあったことも指摘することができる。

（労働分配率の推移と賃金の抑制傾向）

我が国経済は、2002年から長期の景気拡張を続け、企業の生み出す付加価値も大きく増加したが、大企業においては利益の拡大や株式価値の増大が志向され、賃金の支払いに向かう部分はあまり大きくはならなかった。

第3- (1) - 3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

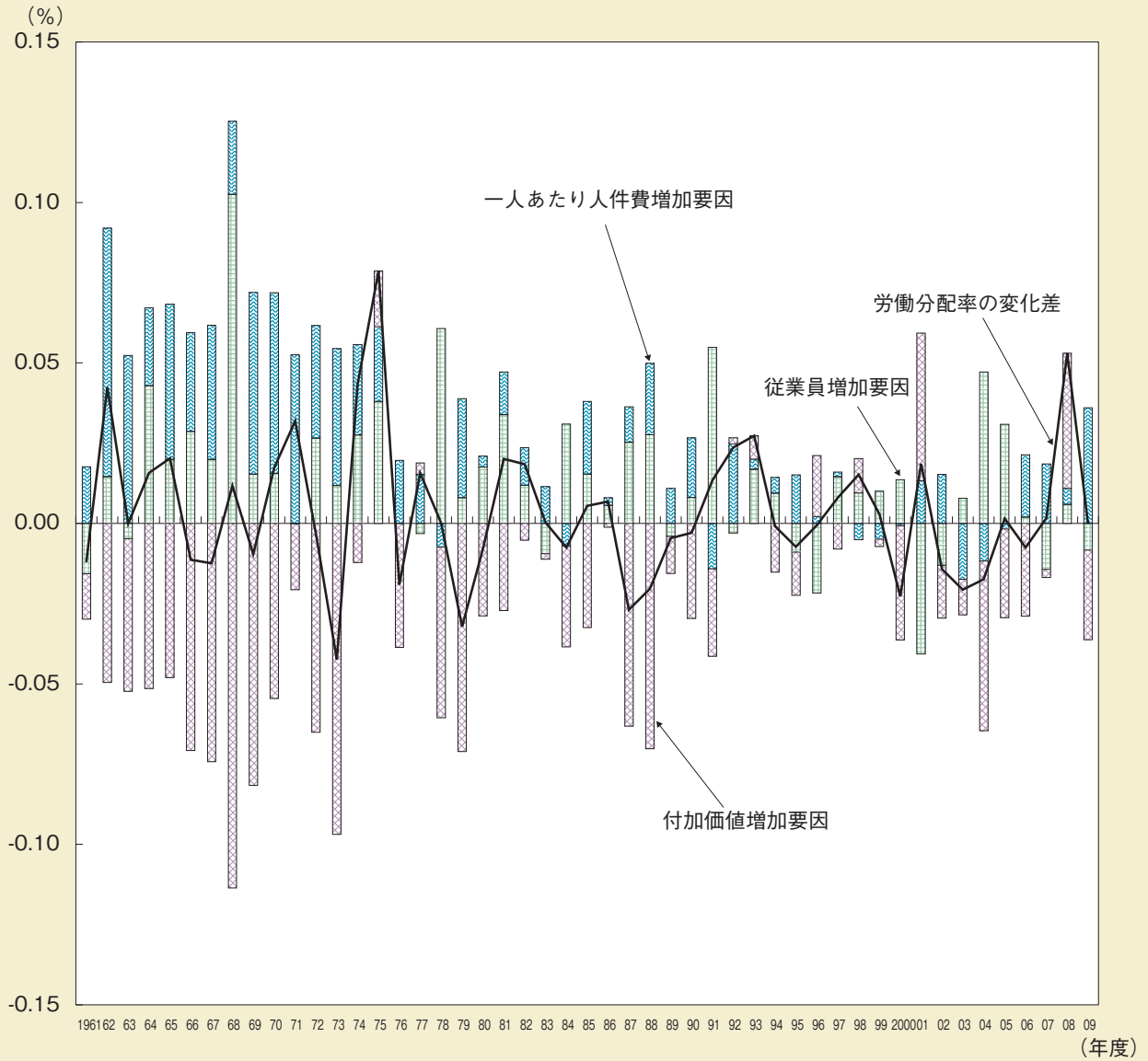
労働分配率は一般に、景気の拡張過程において低下し、後退過程において上昇するという動きをみせている（付3－（1）－1表）。これは主に、景気拡張過程においては、人件費の増加に対し付加価値の増加のテンポが高まること、景気後退過程においては、付加価値の停滞、減少に対し、雇用を維持しようとする動きがみられること、などによるものである。

ただし、2000年代前半期の大きな労働分配率の低下に関しては、平均賃金の低下が要因として大きく影響しており、企業の収益拡大志向と関連していると考えられる。

第3－（1）－4図により、労働分配率の変化を要因分解してみると、1960年代から70年代の初めには、従業員の増加や一人当たり人件費の増加によって、大きな人件費総額の増加がみられたが、付加価値の伸びも大きく、全体として労働分配率の上昇は緩やかなものにとどまった。一方、1970年代半ばには、付加価値の減少が労働分配率の上昇要因となった。その後、1977年第4四半期からの拡張過程（9四半期）、1986年第4四半期からの拡張過程（17四半期）などにおいて付加価値の増加がみられ、労働分配率は低下した。2002年第1四半期からの拡張過程でも労働分配率の低下がみられたが、特に2003年度の労働分配率の低下については、一人当たり人件費の減少が要因として最も大きくなっている。景気拡張過程における労働分配率の低下は一般に、付加価値の拡大によるものであるが、2000年代前半の拡張過程においては、一人当たり人件費の削減が、労働分配率の低下に直接つながっている点が特徴的であるといえる。

なお、一般に景気後退過程においては、従業員数の削減など人件費の削減の動きの中で、それ以上に付加価値が減少し、労働分配率が上昇する場合もみられるが、2009年度の従業員削減の大きさは、必ずしも大きくはなく、雇用維持への努力がなされたことがうかがわれる。

第3 - (1) - 4図 労働分配率の変化差の要因分解



資料出所 財務省「法人企業統計調査」、内閣府「国民経済計算」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 労働分配率の変化差の要因分解は次の式による。

$$\begin{aligned}
 D_1 - D_0 = & \frac{W_0 + \frac{1}{2}(W_1 - W_0)}{V_0 + (V_1 - V_0)} \cdot (N_1 - N_0) && \text{従業員増加要因} \\
 & + \frac{N_0 + \frac{1}{2}(N_1 - N_0)}{V_0 + (V_1 - V_0)} \cdot (W_1 - W_0) && \text{1人当たり人件費増加要因} \\
 & - \frac{W_0 \cdot N_0}{(V_0 + (V_1 - V_0)) \cdot V_0} \cdot (V_1 - V_0) && \text{付加価値増加要因}
 \end{aligned}$$

D : 労働分配率 (I/V×100) V : 付加価値 I : 人件費 N : 従業員の数 W : 1人当たり人件費 (I/N)
 添字は、1が当期、0が前期を示している。

- 2) 各年度の従業員の数は当該年度の平均従業員数と平均役員数の計。
- 3) 固定基準年方式のGDPデフレーター(2000年基準)に1955年から推計されている固定基準年方式のデフレーター(1990年基準)を接合して長期のデフレーター系列を作成した上で、当該デフレーターを使って人件費及び付加価値を実質化した。
- 4) デフレーター以外の数値は「法人企業統計調査」を用いた。

2) 企業経営と国際環境

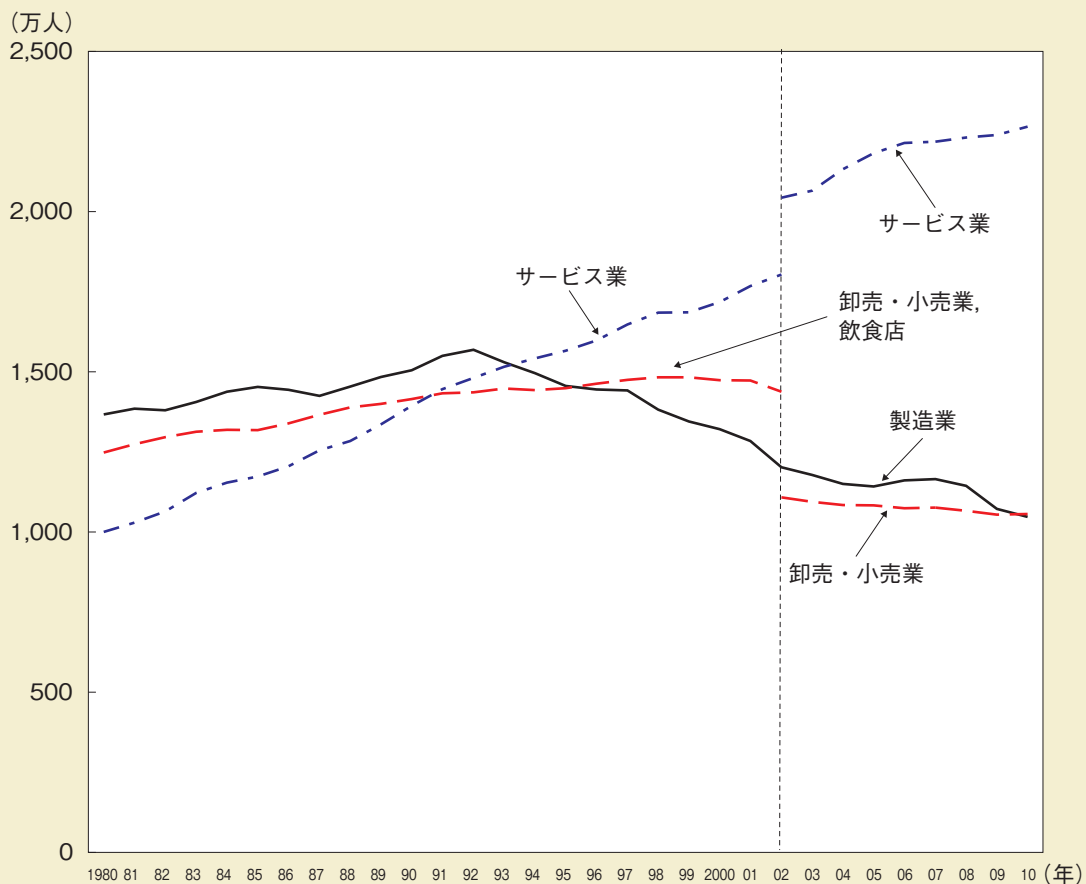
(製造業就業者と事業所の減少傾向)

第3-(1)-5図により、主要産業の就業者数の動きをみると、1990年代の初めまで増加してきたものの、製造業については減少に転じ、2000年代の半ばまで長期的な減少がみられた。また、2007年第4四半期以降の景気後退過程において、再び減少する動きがみられる。

第3-(1)-6図により、製造業の従業者数と事業所数をみると、1990年代の初めから2000年代の初めにかけて、従業者数と事業所数はともに長期の減少傾向にあり、2000年代の半ばころようやく、下げ止まりがみられた。

製造業就業者の長期の減少は、製造業の事業所自体が減少してきたことに起因しているものと考えられる。第3-(1)-7図により、国内工場立地件数をみると、1990年代から2000年代の初めにかけて減少している。

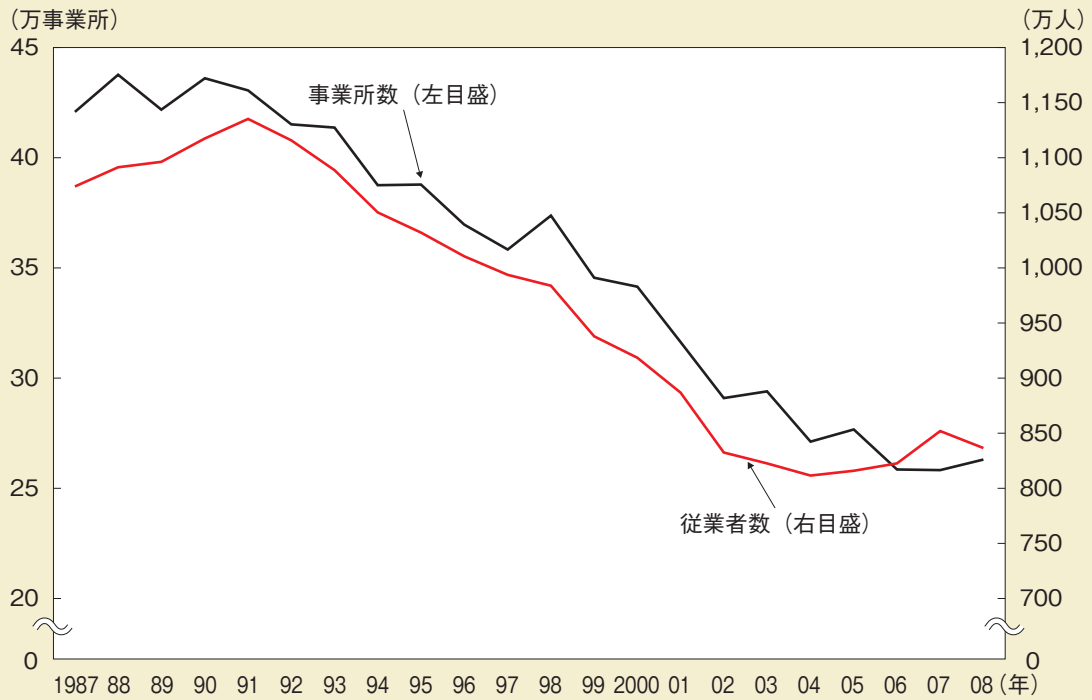
第3-(1)-5図 主な産業の就業者数



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 2007年以降の「サービス業」は、「学術研究, 専門・技術サービス業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」、「教育, 学習支援業」、「医療, 福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」の計。
 2) 2002年から2006年の「サービス業」及び「卸売・小売業」については遡及推計値を使用。

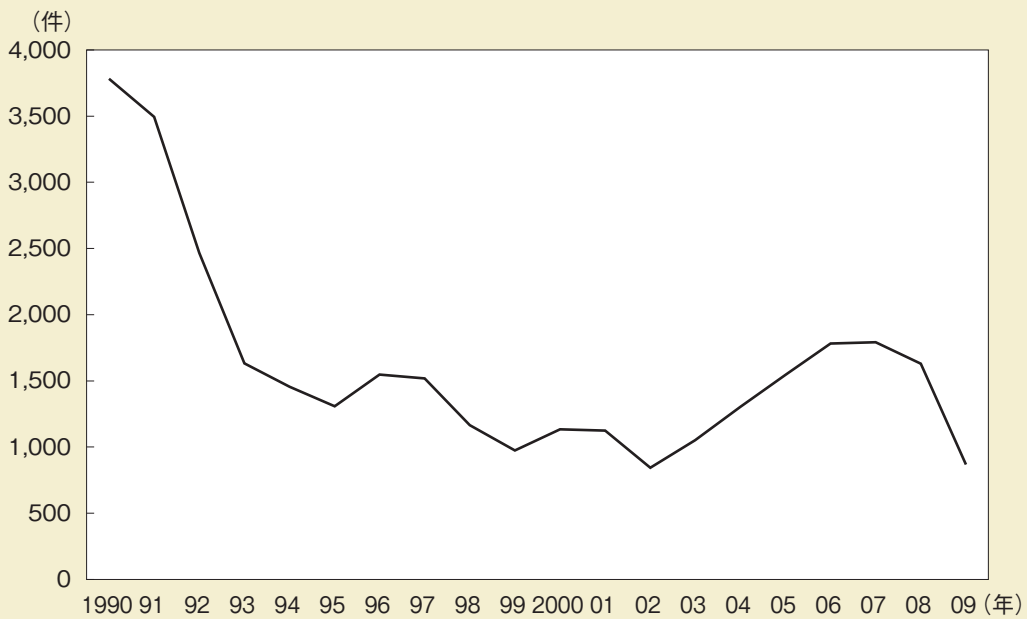
第3－(1)－6図 製造業の従業者数及び事業所数の推移



資料出所 経済産業省「工業統計調査」

- (注) 1) 一般的に工場、製作所、製造所あるいは加工所などと呼ばれているような、一区画を占めて主として製造又は加工を行っている事業所の数及び当該事業所の従業者数を計上。
2) 事業所規模4人以上。

第3－(1)－7図 国内工場立地件数



資料出所 経済産業省「工場立地動向調査」

- (注) 調査対象は製造業、電気業、ガス業、熱供給業の用に供する工場又は研究所を建設する目的をもって、1,000平方メートル以上の用地（埋立予定地を含む）を取得（借地を含む）したもの。