

正社員へと進む雇用調整圧力

～企業の人件費削減は長引く～

発表日：2009年9月4日（金）

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生（TEL：03-5221-5223）

完全失業率の上昇の中で、正社員の離職が増えてきている。企業が大きな経済的ショックに見舞われると、賞与など正社員の特別給与を大きくカットすると同時に、正社員の雇用は維持するという暗黙の契約が守れなくなるところも出てくる。今後、正社員の労働需要が高まらなければ、非正規化の流れは止まらず、正社員の中の選別圧力も強まるだろう。

増加する正社員の失業

失業率が過去最高にまで上昇していく中で、雇用調整圧力が徐々に正規雇用の方にも強まっている。政治・政策・メディアの注目が、2008年末に起こった派遣労働者などのシンボリックな雇用調整に釘付けになっている間に、半年が経過して雇用調整の対象が変質してきている。

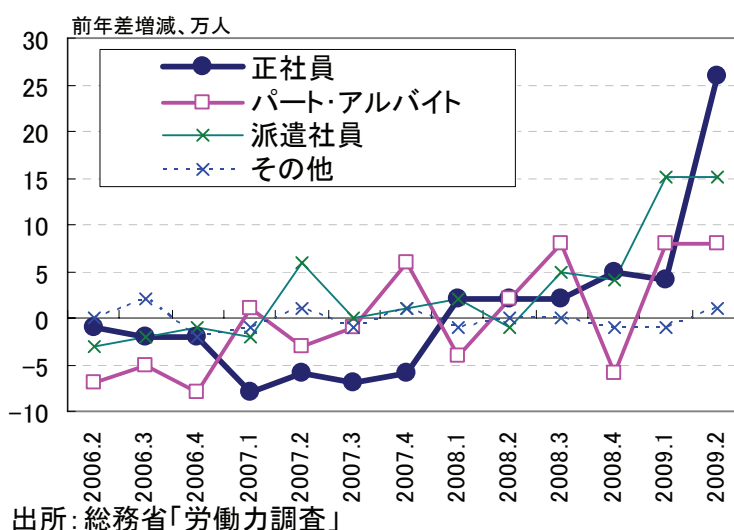
例えば、総務省「労働力調査」で、過去1年間に離職した完全失業者の前職がどういった雇用形態だったのかを調べた項目では、2009年4～6月は完全失業者の増加数が急増する内訳で、正社員の対前年増加額の大きさが目立っている（図表1）。2009年1～3月までは派遣労働者の伸びが大きかったのに対し、4～6月の伸びは正社員が追い抜くようになっている。

正社員が一旦離職すると、自分の給与が前職から大幅に悪化することを嫌がったり、自分のスキルを活かせる職場を探そうとすることから、失業期間は非正規の場合に比べて長くなる傾向がある。マクロの失業率は、正社員が離職するケースが多くなるほど高止まりする。現時点では、平均失業期間がまだ6か月未満の完全失業者が全体の58.2%と主流を占め、1年以上の割合は28.0%に止まる（4～6月）。今後、失業率が循環的要因でピークアウトしても、正社員の雇用吸収が進まなければ、高失業状態に陥る可能性がある。そうした悪い流れを定着させないためには、正規雇用としての雇用吸収を急いで検討・実施することが重要になるだろう。

大企業からの離職が増える

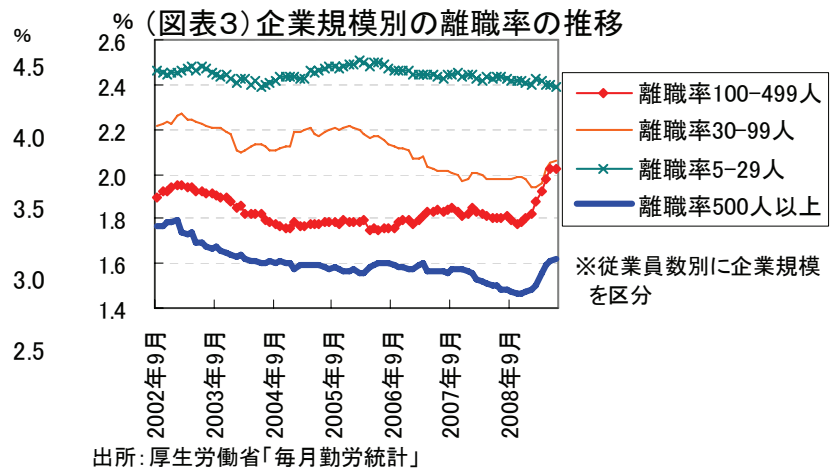
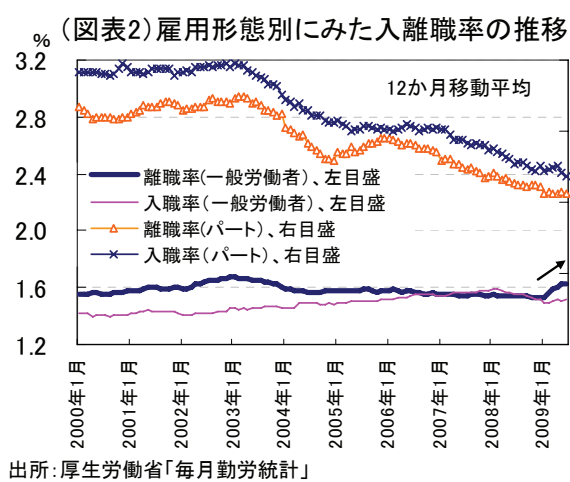
雇用調整についての限界的な変化をみてみたい。厚生労働省「毎月勤労統計」には、雇用者の入職・離職状況の調査項目がある。一般労働者（パート以外の常用労働者、正社員・派遣・契約を含む）では、ここきて離職率が上昇している（図表2）。一般労働者で入職率に比べて離職率が高いということは、需給面で非自発的失業が起こっていることを示唆している。これに対して、パート労働者（常用）は、離職率は高まっておらず、むしろ趨勢的に下がっている。パート労働者は、そもそも入離職の回転率が高いのだが、雇用環境が厳しくなってきたことを受けて、

（図表1）過去1年に離職した失業者の前職



容易に労働移動ができなくなっているようにみえる。

最近の離職率の増加では、従業員規模 100～499 人の中堅企業での離職が目立ち、500 人以上の大企業でも低レベルだった離職率が上昇してきている（パート・一般労働者計、図表 3）。比較的規模の大きい企業を中心に、人件費負担を調整するための雇用削減が行われていることが窺われる。



強まっていく構造的調整圧力

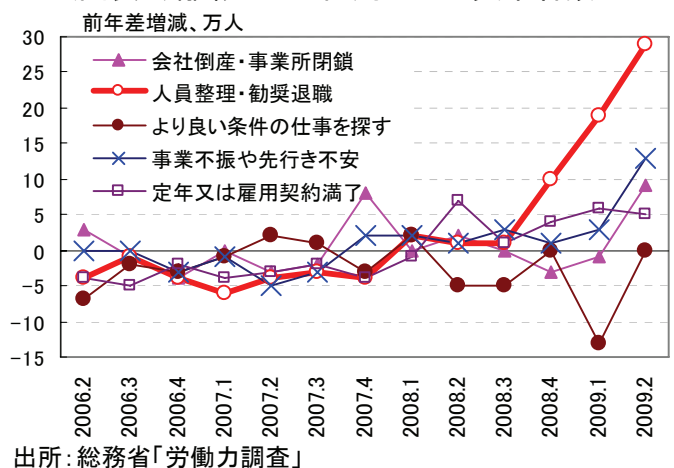
失業のタイプを大胆に2つに分けると、職場で操業度が低下したために、余剰人員となって雇用調整されるタイプと、企業収益など経営内容を鑑みて人件費調整のために削減されるタイプがある。一時的な生産の急減が起こると前者の失業が増えるが、しばらくして生産水準が復元すると、離職していた人々は再び雇用吸収される。前者の非正規雇用の調整は、景気循環によって変動しやすいのが特徴である。

それに対して、需要が悪化した後、企業経営に調整圧力が残存する場合、人件費調整の必要が長引くことがある。これが後者に影響する。日本の製造業であれば、ここ数年、海外経済の期待成長率を高く見積もりすぎて、固定費を増やし過ぎてしまった輸出企業が少なからずあった。

そうした企業は、リーマンショック後の世界経済の需要下振れで、割高になった人件費など固定費負担に苦しむことになる。以前の好調な需要を取り戻せない以上、これからしばらくは正社員に対する雇用調整圧力がかかり続けるだろう。そう簡単には解消しない人件費負担は、やっかいな存在である。総務省「労働力調査」では、前職の離職の理由を尋ねたところ、「人員整理・勧奨退職のため」、「事業不振や先行き不安のため」に雇用調整された人がこのところ増えている

(図表 4)。これらは、循環的なものというよりも、人件費負担の重さを背景にして行われている雇用調整とみられる。

(図表4)離職した理由別にみた失業者数



財務面での人件費負担

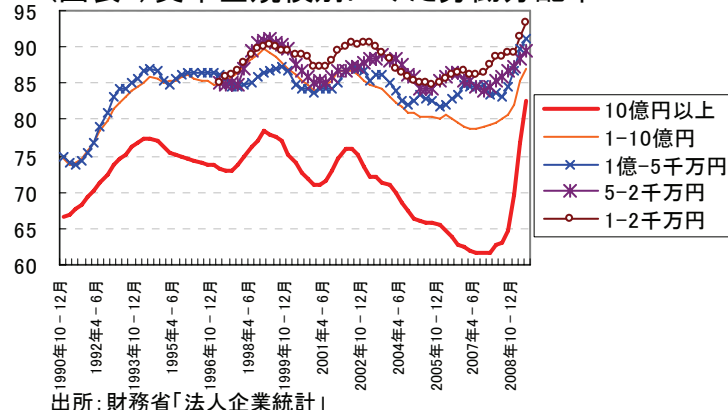
人件費負担の重さは、企業収益の固定費負担の重さと表裏一体のものである。財務省「法人企業統計」では、

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

2009年4～6月は全規模全産業の売上が増加に転じた（季節調整済前期比プラス）ことから、損益分岐点比率は小幅ながら改善していた。企業のコスト構造を確認すると、交易条件の改善もあり、変動費比率が低下していたが、固定費比率は依然として高まっていた。企業の人件費削減は、売上回復が進んでいかなくは和らがないだろう。

また、労働分配率の推移を、企業規模別にみると、大企業が一旦大きく低下したところから急上昇を続けている（図表5）。企業利益を中心に考えると、人件費がどうしても割高に見えてしまう。2008年初までの世界的な好景気が、日本企業の売上・収益を嵩上げしたが、その嵩上げ分がなくなってみると、落とさなくてはならない人件費コストが大きいに思わせるのだろう。先に見たように、大企業ほど労働分配率が急上昇しているのは、そうしたグローバル化の反動とも読める。

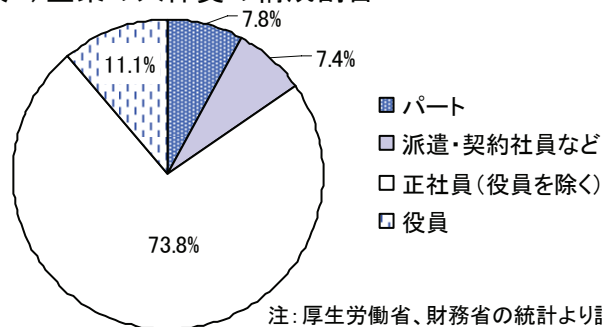
（図表5）資本金規模別にみた労働分配率



給与水準の調整

企業にとっての人件費負担を考えると、非正規雇用よりも正社員の方が遥かに重い。人件費負担を雇用形態別に推定すると、パート労働者は7.8%、派遣・契約など正社員以外の常用雇用者は7.4%、そして正社員は78.6%、役員11.4%となる（2008年度、図表6）。また、正社員の給与の内訳は、所定内給与が73.8%、所定外給与が6.2%、賞与など特別給与が17.3%であった（2008年）。企業の人件費カットが、正社員に向かわざるを得ない構図になっているのがわかるだろう。

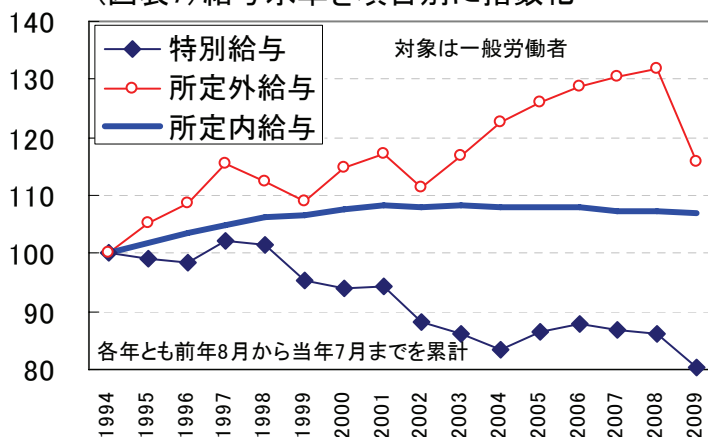
（図表6）企業の人件費の構成割合



次に、正社員の人件費がどのように削減されてきたかをみたい。1994年の給与水準を100として、2009年（7月までの1年間）までを指数化してみると、所定外給与は増勢を続け、特別給与が大きく削減されている姿になっている（図表7）。所定内給与の水準調整も極めて緩やかであり、特別給与が調整弁になっていることがわかる。この図式は、正社員の処遇は、業績などの変化に対しては特別給与を割り当てつつ、所定内給与は元本保証のように変化させない（変化させにくい）、という暗黙のルールを敷くものである。特別給与の変動の中には、雇用や所定内給与を保全するためのバッファの料金（保険料、オプション料）のようなものが加味されていて、最近のように企業業績が大変動すると、概念的に保険料*が高くなって特別給与が実勢以上に雇用者の報酬が割り引かれる原理になってしまったとみられる。

※ この暗黙の雇用保険機能は、企業が破綻したり、破綻懸念が大きくなるような危機に瀕すると、デフォルト状態となる。異例の正社員の調整が、経済危機後に起こるのはそうした背景がある。現時点で、企業が先行きも暗黙の雇用保証を守り続けるかどうかは、雲行きが怪しくなっている。

（図表7）給与水準を項目別に指数化



注：厚生労働省「毎月勤労統計」から試算。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

企業が雇用を守り続ける代わりに、正社員に代償を求める動きは、賃金統計に表れている。2009年6月の毎月勤労統計で、一般労働者の給与の前年比マイナス幅が統計開始以来最大まで広がった。これは、特別給与のカットが響いたものだ。企業経営者にはリーマンショックが与えた心理的打撃が大きく、未だに尾を引いていることが推察できる。2002・03年の時期に特別給与が大きく調整されたのも、国内の金融ショックが企業経営者に与えたダメージが人件費調整を長引かせた。この時期には、企業の労働分配率は一段とレベルダウンして、大企業を中心に高収益体質を実現することとなった。今後の正社員の給与調整を展望すると、しばらくの期間は特別給与が復活することとは考えにくく、待遇面の厳しさが継続することは避けられないように思える。

正社員の雇用調整はどうなっていくか

企業が人件費負担を調整しようとする姿勢は、正社員に対する絞込みを強化することになるだろう。正社員は少数の生産性の高いメンバーに限定して、そのほかの多数は非正規労働者で対応するという組織構成を採るだろう。こうした方向性は、2000年代初頭から進んできた企業内労働市場の変化でもあった。当時、成果主義という名目で、正社員ごとに業績評価の差をつけられ、選別が強まると同時に、所定内給与の削減を進んだ。しかし、こうした対処は摩擦が大きく、日本企業の労働生産性上昇に寄与したかどうかは議論がわかれる。今後は、成果主義とは異なる形態で、正社員の処遇が不安定化するような変化が広がるかもしれない。また、正社員の処遇の変化とともに、非正規化というこれまでの流れも、人件費負担の軽減の必要性を背景に、進んでいくか可能性が高い。

最後に、正社員に雇用調整・賃金調整の圧力が高まっていく流れの中で起こりそうな変化をまとめると、（１）正社員の離職が失業率を高止まりさせていく可能性、（２）しばらくの間、賞与など特別給与が削減されて、労働分配率が低下していく可能性、（３）正社員の労働需要が高まらず、非正規化が進んでいく可能性、の３つが考えられる。