

雇用調整はどこまで進むのか

内外需要の減退により企業収益が大きく落ち込むなか、雇用情勢は悪化している。現状のところ雇用調整は主に残業圧縮や採用抑制により行われているが、今後雇用者数の削減が本格化することは避けられない。失業率の急上昇を防ぐためには、賃金削減やワークシェアリングの導入などによる労働時間短縮といった対応も必要だ。

企業収益の落ち込みを背景に 雇用情勢が悪化

2007年7～9月期以降、企業収益は前年割れが続いている。とりわけ2008年10～12月期は輸出急減に伴い製造業を中心に幅広い業種で大幅な減収に見舞われた一方、人件費など固定費の圧縮が進まなかったため、経常利益は前年比▲64.1%と半減以下にまで落ち込んだ。製造業に至っては、前年比▲94.3%と利益がほぼ枯渇する事態となった。

企業収益の悪化を背景に、雇用情勢も日々厳しさを増している。有効求人倍率は2006年12月の1.07倍をピークに緩やかに低下していたが、2008年1月に約2年ぶりに1倍を下回って以降、低下基調が鮮明となり、2009年2月は0.59倍まで低下した。企業の採用意欲減退に伴う求人減に加えて、2008年後半からは就職率の低下によって求職者数が増加したことが、有効求人倍率の低下に拍車をかけている(図表1)。

雇用情勢悪化の象徴として特に注目されたのは、いわゆる「派遣切り」の問題であった。昨年11月以降、大幅減産が続く製造業を中心に、派遣労働者の契約が更新されない「雇止め」や、契約期間中であっても契約を打ち切られる中途解除が増えた。厚生労働省の調査によれば、昨年10月から今年6月までに約19万人の非正社員の雇止め等が実施または予定されており、そのうち約13万人が派遣労働者である。

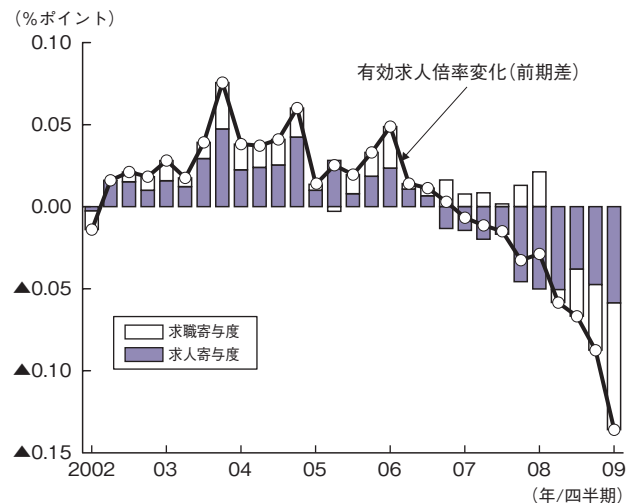
派遣労働者が雇用者に占める割合は3%程度に過ぎず、このことが雇用情勢全般の悪化を示すわけではない。しかし、世帯主(単身世帯を含む)の非正社員

比率は23.2% (2008年10～12月平均)と6年前に比べて4.9%ポイント上昇している(図表2)。家計補助的な意味で非正社員として働いている人と異なり、雇用の不安定性が生活基盤そのものの不安定性につながる人は、着実に増加している。「派遣切り」は非正社員雇用の不安定性の象徴として捉えられ、非正社員化が進む社会全体の雇用不安の高まりとして多くの人たちに認識されたようだ。

現状、雇用者数の大幅削減には至らず

ただし、雇用指標が一様に急速な悪化を示しているわけではないのも事実である。失業率は景気後退局面に入ってもごく緩やかな上昇基調にとどまって

●図表1 有効求人倍率の要因分解



(注)1. 2009年第1四半期は1～2月平均値。

2. 求職者数が減少すると求職者数はプラスとなる。

(資料)厚生労働省「職業安定業務統計」

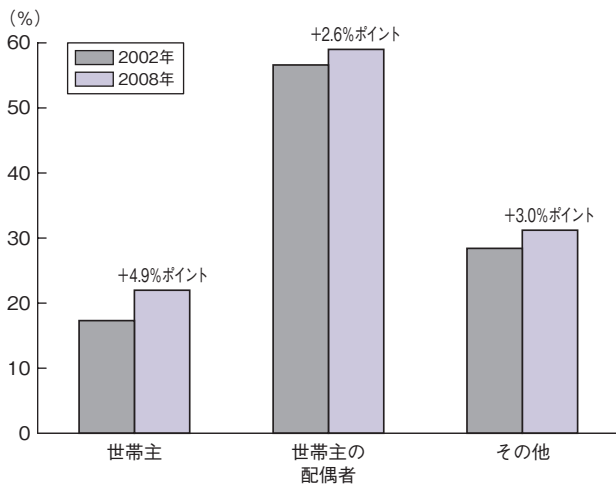
いるほか、雇用者数は前年比ほぼ横ばいで推移しており、既に雇用されている者を削減するような動きは本格化していない。大幅減産が続く製造業に限っても、景気後退局面に入ってから減産幅は直近ピーク比▲37.7% (2009年2月時点) と過去最大に達する一方、雇用削減幅は▲3.7%にとどまっている。景気後退は1月でIT (情報技術) バブル崩壊後の後退期と同期間になったが、その当時の雇用削減幅 (▲7.8%) と比べても小幅である (図表3)。

雇用者数がさほど減少していないのは、昨秋以降の世界的な需要急減を受けて急ピッチで生産調整が進んだ一方で、雇用削減が十分に追いついていないためである。そもそも、企業はすぐに余剰人員を解雇したりしない。従業員がそれまで培った技能等を失うことは企業にとって損失が大きい上、判例等によって整理解雇の実施はその必要性が厳しく問われるなど、すぐに人員削減しにくい状況にあるからだ。そのため企業はなるべく解雇を回避し、残業削減や中途・新規採用の抑制による自然減 (退職者の不補充) などにより雇用調整を行うことを優先する。労働経済動向調査によれば、昨年10～12月期に何らかの雇用調整を実施した企業は35% (7～9月期は16%)、製造業に限ると50% (7～9月期は20%) と半数に上った。1～3月期に実施する企業は一層増加すると

みられるが、それでも希望退職の募集や解雇の実施といった既存社員の雇用削減に着手する企業は4% (製造業5%) と、失業率が暦年ベースで過去最高の5.4%に達するなど雇用情勢が厳しかった2002年の7% (製造業9%) と比べるとまだ少ない (図表4)。一方、所定外労働時間は昨年10月以降減少幅が拡大を続け、今年1月には前年比▲15.2%、製造業では同▲40.0%に達した。新規求人数は減少の一途をたどっているほか、2009年度の新卒採用計画 (日銀短観) は同▲3.3%と、前年12月時点の調査としては5年ぶりに減少する見通しとなっている。

医療福祉業など非製造業の一部では今でも雇用不足状態が続いており、製造業の雇用削減をある程度吸収できていることも、全体の雇用維持につながっている。3月の法人企業景気予測調査の従業員判断DIによると、非製造業のうち中堅・中小企業は既に過剰雇用に陥っている企業が多いものの、大企業・非製造業はいまだ雇用不足感が強い。長らく内需の伸び悩みが続いてきたことから中小企業は既に採用を拡大する余力に乏しいとみられるが、大企業・非製造業は今までのところ一定の雇用下支え効果を発揮している。

●図表2 世帯の種類別非正社員比率



(注) 1. 各年10～12月平均。
2. 世帯主は、一般世帯の世帯主及び単身世帯。
3. 2008年棒グラフ上の数値は2002年からの変化幅。
(資料) 総務省「労働力調査」

●図表3 景気後退局面の生産と雇用者数

(単位: %)

景気後退期	生産	雇用者数		
		製造業	非製造業	
1973/12～75/3	▲19.6	▲0.5	▲6.3	2.5
77/2～77/10	▲0.6	0.5	▲1.5	1.1
80/3～83/2	▲2.4	6.4	2.4	8.0
85/7～86/11	▲1.4	2.0	▲2.0	3.5
91/3～93/10	▲12.2	5.6	4.1	6.3
97/6～99/1	▲9.4	▲0.5	▲5.0	0.9
2000/11～02/1	▲13.0	▲1.2	▲7.8	0.4
07/11～09/2	▲37.7	▲0.0	▲3.7	1.1

(注) 各季節調整値の景気ピークから底までの変化率。
(資料) 経済産業省、総務省

◆ 今後、雇用調整の本格化は不可避

現時点で雇用削減が進んでいないとはいえ、国内・海外需要とも減少に歯止めがかかる兆しが見られないなか企業収益は2010年度まで減少が続くと予想され、人件費などコスト削減圧力が高まるのは確実である。労働分配率（人件費／付加価値総額）は2008年後半以降に急上昇しており、10～12月期には70.8%と過去最高水準まで上昇した（図表5）。企業収益の回復は当面見込めず、今後は雇用削減に踏み切る企業が増加することは避け難い。

では具体的にどの程度雇用が削減されると考えられるのか。過去の実質GDPや時間当たり実質賃金（雇用コスト）と、労働投入量（雇用者数×一人当たり労働時間）の関係を用いて、今後予想される経済成長率の下での最適労働投入量を推計してみよう（図表6参照）。みずほ総合研究所では、2009年には輸出の急減に加えて、収益悪化による設備投資の減少、雇用・所得環境の悪化による消費不振など内需低迷にも拍車がかかり、実質GDP成長率は前年比▲6%まで落ち込むと予想している。賃金が一定のままだとすると、実質GDPが6%減少した場合に相応した労働投入量は前年比▲3.3%と、過去最大の削減幅とな

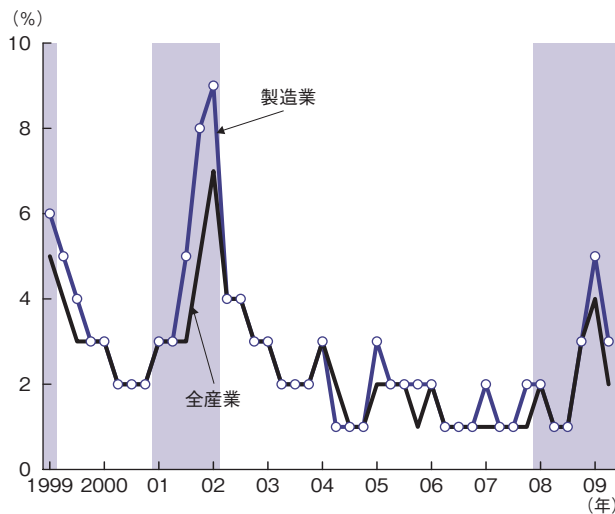
ると計算される。

雇用調整手段として残業削減などが広く行われているとはいえ、前年比▲3.3%という労働投入量の削減を労働時間の調整だけで達成することは難しい。労働時間の大半を占める所定内労働時間は就業規則等で定められており、変更するためには労使での話し合いが必要となるなど柔軟性に欠ける。また所定内労働時間の削減は基本給の減少などにもつながりやすく、雇用者の生活保障的な意味からも大幅な削減は望みにくいためである。そこで労働時間の削減は過去と同程度までしか進まないと仮定すると、雇用者数は最大で前年比2.6%の減少と計算される。その場合、現在4.4%の失業率は過去最高水準の6.0%まで上昇する。

◆ 雇用維持が優先されれば、失業率の大幅上昇は回避

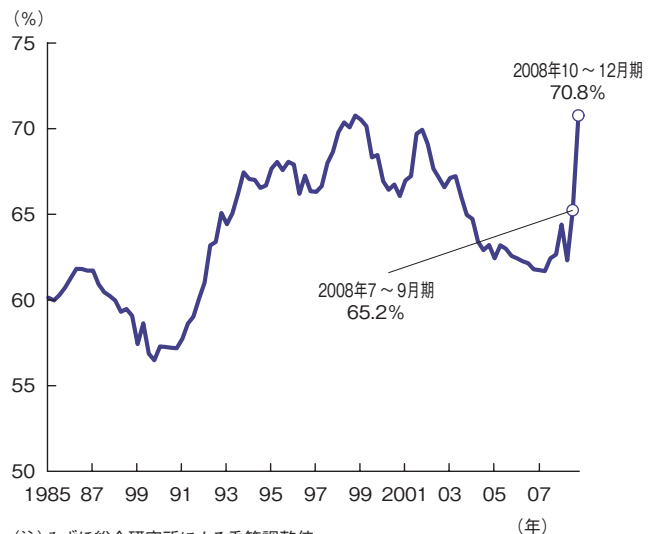
失業増は社会不安を増大させるほか、消費へのマイナスインパクトも大きいと、なるべく失業を増やさない形で雇用調整を行うほうが望ましい。そのためには、雇用コスト（賃金）を引き下げることで労働投入量の削減幅を抑えるか、難しいとはいえ、やはり労働時間の削減も実施していく必要がある。

● 図表4 希望退職者の募集・解雇実施企業



(注) 2009年1～3月期以降は予定。
(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

● 図表5 労働分配率の推移



(注) みずほ総合研究所による季節調整値。
(資料) 財務省「法人企業統計季報」

雇用コストの調整は、既に行われつつある。今年の春闘では昨年の物価高を受け組合側が賃上げ率アップを要求に掲げたものの応じる企業は少なく、賃上げ率は6年ぶりに低下する見通しである。業績連動的性格の強いボーナスについては、多くの企業で大幅減額となろう。先の労働投入量関数を用いて、こうした賃金調整が行われた場合の労働投入量の変化を確認してみよう。みずほ総合研究所では、2009年の名目賃金は前年比▲2.8%と、過去最高となった2002年(同▲2.9%)並みの減少幅になると予測している。企業物価の大幅な下落が予想されることから、企業の雇用コスト(実質賃金)自体はプラスに転じる。それでも名目賃金が調整されなかった場合と比べると、労働投入量の削減幅は0.6%ポイント、失業率の上昇は0.5%ポイント緩和されると計算される。

とはいえ失業率が過去最高水準となることには変わりなく、雇用維持のためには、政策サポートの拡充などにより労働時間の削減にも一層踏み込んでいかなければならない。実際、そうした取り組みも進展しつつある。雇用不安が急速に高まっていることに対応して政府は雇用対策を相次いで打ち出しており、そのうち雇用調整助成金(以下、雇調金)は、業績不振に陥った企業が従業員を休業(全一日または短時間休業)させる際に、賃金等の一部を助成するもので

ある。思い切った労働時間の削減を伴うワークシェアリングを導入している企業(予定または検討中を含む)は2月時点では1割弱にとどまっている(帝国データバンク調査、図表7)。ワークシェアリングは雇用を維持できる反面、賃金減少によって生活維持が困難となる者が増加する心配もあるためとみられる。雇調金支給の拡充によってそうした懸念を和らげることが出来れば、労働者もワークシェアリングを受け入れ易く、導入が促進されると見込まれる。実際、昨年12月に雇調金支給要件の緩和・支給額の増額などの拡充が図られた結果、支給対象者(計画)は急増した(11月9千人→12月13.9万人→2009年1月88.0万人→2月186.6万人)。3月23日には雇用の維持・創出に向けて政労使が合意したのを受け、非正社員の雇用を維持した場合には一時金を支給するなど一層の支援が図られている。労働力調査をみると、昨年12月に雇用者のうち休業者(月末1週間の調査期間中に1日も仕事をしなかった者)が前年比+25.3万人(11月同+1.4万人)と急増しており、足元の失業率上昇を幾分か緩和させているとみられる。

ワークシェアリングの導入にしても賃金低下はある程度止むを得ないため、雇用者にとっての痛みは小さくない。しかし、かつてない厳しい経済環境に直面する中、大量失業の発生を回避するためにも、企業の人件費負担の軽減と雇用の維持を図ることが必要かつ望ましい。◀

●図表6 労働投入量の推計結果

	実質GDP $\alpha_1 \lambda$	時間当たり 実質賃金 $\alpha_2 \lambda$	1期前労働 投入量 $1-\lambda$	長期GDP 弾性値 α_1	調整係数 λ
弾性値	0.078	-0.028	0.858	0.550	0.142
t値	(3.183)	(-2.147)	(25.011)		

(注) 1. 以下の部分調整モデルを最小二乗法によって推計。
 $\ln(HL) = \alpha_0 \text{const} + \alpha_1 \lambda \ln(rGDP) + \alpha_2 \lambda \ln(w/hp) + (1-\lambda) \ln(HL(t-1)) \dots \textcircled{1}$
 HL:労働投入量(雇用者数×一人当たり労働時間)
 rGDP:実質GDP
 w/hp:時間当たり実質賃金
 λ :調整係数(※)
 推計期間:1970年第2四半期～2008年第4四半期、補正 $R^2=0.992$
 (※)部分調整モデルでは、雇用調整の際に、最適労働投入量 HL^* に到達するための変化率の λ 倍($0 \leq \lambda \leq 1$)が実際に調整されると想定。
 すなわち、コブ・ダグラス型生産関数の元で利潤を極大にする労働需要関数 $HL^* = \alpha_0 rGDP^{\alpha_1} (w/hp)^{\alpha_2}$ を $HL_t / HL_{t-1} = (HL_t^* / HL_{t-1}^*)^\lambda$ に代入して整理したのが $\textcircled{1}$ 式となる。
 2. 長期GDP弾性値は、最適労働投入量への調整が完全に行われる場合($\lambda=0$)の弾性値。

みずほ総合研究所 経済調査部

エコノミスト 大和香織

kaori.yamato@mizuho-ri.co.jp

●図表7 ワークシェアリングの導入状況

(単位:%)

	取り組みあり	関心あり	予定なし	分からない
全体	9.1	21.7	51.3	17.8
うち製造業	14.8	26.5	40.6	18.0

(注)「取り組みあり」は既に導入、導入予定、検討中の計。
 (資料)帝国データバンク「TDB景気動向調査」(2009年2月)