

過去1年以内に23%の企業で人員削減を実施

—早期退職優遇制度と転籍出向による退職が約8割—

～リストラの実態に関する調査～

調査の概要

本調査は、現在の景気低迷の状況下において、企業がこれまで実施したリストラの内容と雇用調整の実態および今後どのような対応を考えているか等、企業の雇用の実態と雇用に対する考え方を明らかにすることを目的として実施した。

全国の従業員数 500 人以上の企業 5779 社に調査票を送付し、そのうちの 663 社から回答を得た。なお、調査の実施期間は平成 10 年 9 月 4 日～平成 10 年 9 月 18 日。

調査結果の概要

< 骨子 >

1. これまでの雇用の動向と対処方法

- ① 正規従業員が減少している企業割合は過去1年以前～過去3年以内で 52.6%、過去1年以内では 54.6%である。業種別には、過去1年以内では、運輸・通信業、金融・保険・不動産業、卸売・小売業、飲食店で減少企業の割合が6割を超えている。また、過去1年以前～過去3年以内での比較では建設業と運輸・通信業で減少企業割合が大幅に高まっている。(図1-1, 図1-2)
- ② 正規従業員減少の理由としては、経営環境の変化では「国内需要の鈍化」、「規制緩和の影響による競争激化」、事業の見直しでは「技術革新・合理化・省力化」、「組織再編成による間接部門の縮小」、「不採算事業部門の縮小」が高い。(図2)
- ③ 正規従業員減少への対処方法としては各部門で「業務の縮小または合理化」が高い。また次いで、「パートタイム等による代替」(管理企画事務部門、営業販売部門、現業部門)が高い。「派遣社員による代替」は管理企画事務部門で比較的高い。(図3)
- ④ 過去1年以前～過去3年以内、過去1年以内とも8割近くの企業が何らかの雇用調整を実施している。(表1)

2. 正規従業員の人員削減状況

- ① 正規従業員に対する人員削減(早期退職優遇制度の導入・拡充、転籍出向、希望退職の募集、解雇)実施割合は、過去1年以前～過去3年以内で 18.7%、過去1年以内で 23.2%と高まっている。業種別にみると、過去1年以内では卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業、建設業、金融・保険・不動産業で高い。(図4-1, 図4-2)
- 人員削減の規模をみると、過去1年以前～過去3年以内では人員削減実施1企業平均 56 人(人員削減実施企業全正規従業員の 2.4%)、過去1年以内では 31 人(同 1.7%)となっており、1年当たりで比較すると人員削減の規模はやや拡大している。(図5-1)

削減対象者の削減方法別にみると、過去1年以内では「早期退職優遇制度」43.8%、「転籍出向」36.7%、「希望退職の募集」15.0%、「解雇」4.5%となっている。

(図6)

これを部門別にみると、現業部門で1社平均15人(現業部門に従事する正規従業員に対する比率1.0%)と最も削減規模が大きく、以下、営業販売部門、管理企画事務部門と続く。また年代別にみると、年代が高いほど多く、50歳以上が1社平均19人(50歳以上正規従業員に対する比率1.0%)と最も多い。(図7, 図8)

3. 雇用の現状

現在の正規従業員の過不足感は、全体では「過剰」36.8%、「不足」10.3%、「適当」49.3%である。業種別には建設業、製造業では「過剰」の割合が高い。また部門別では管理企画部門と現業部門で「過剰」割合が高く、年代別では、年代が高いほど「過剰」割合が高くなっている。(図9)

4. 雇用の今後の見通し

①中期的な経営計画が「あり」とする企業は73.3%、計画があつてその中に正規従業員の削減(定年等による自然減、採用抑制を含む)計画が「あり」とする企業は38.0%である。正規従業員削減の目標年度として「平成12年」が最も多い。(図11, 図12)

②計画の削減規模は、1社平均156人、正規従業員数に対する比率7.5%となっている。(図13)

③削減の方法については「定年等による自然減」90.1%、「採用抑制」81.0%が多いが、「早期退職優遇制度」、「転籍出向」を計画している企業は3割程度ある。(図14)

④今後5年間の正規従業員数の見通しは「減少」39.5%、「増加」13.7%、「横這い」31.8%となっている。しかし、パートタイム等非正規従業員と派遣社員については増加がそれぞれ45.1%、38.2%となっていて、減少を上回っている。また正規従業員の部門別では、管理企画事務部門と現業部門で減少を見込む企業が多い。(図15)

⑤長期雇用の考え方をみると、「今後ともできる限り長期雇用慣行は維持」が59.7%と最も多い。(図17)

(参考)調査対象企業構成(回答のあった企業)

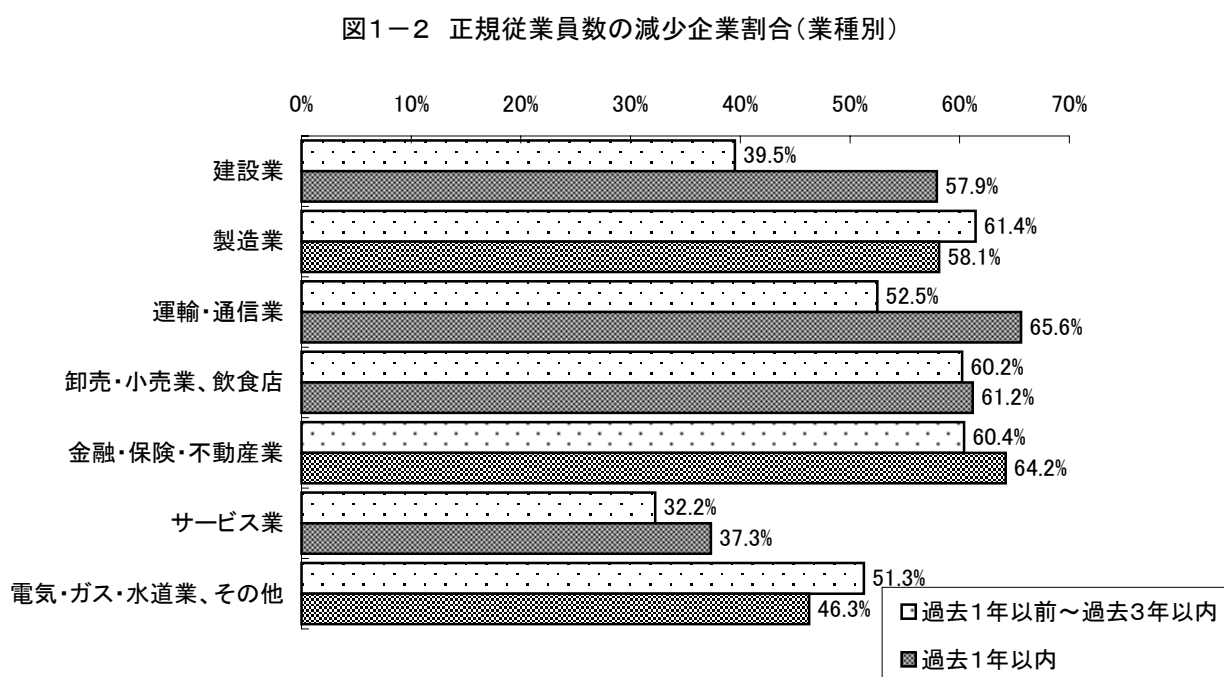
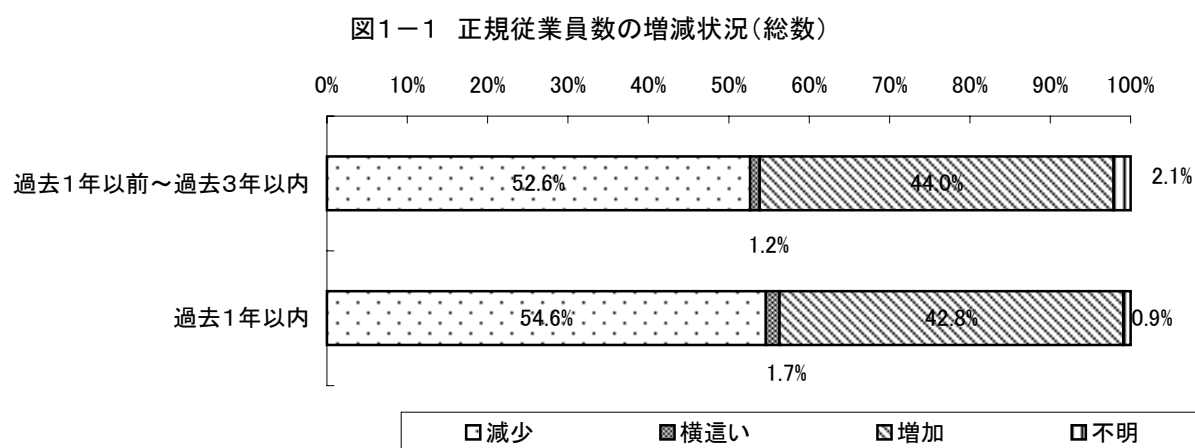
	合計	正規従業員数		
		～999人	1000人～ 2999人	3,000人以上
合計	663	433	176	52
建設業	38	27	10	1
製造業	210	132	50	27
運輸・通信業	61	32	22	7
卸売・小売業、飲食店	103	72	26	4
金融・保険・不動産業	53	32	18	3
サービス業	118	86	29	3
電気・ガス・水道業、その他	80	52	21	7

(注)合計には規模不明を含む。

1. これまでの雇用の動向と対処方法

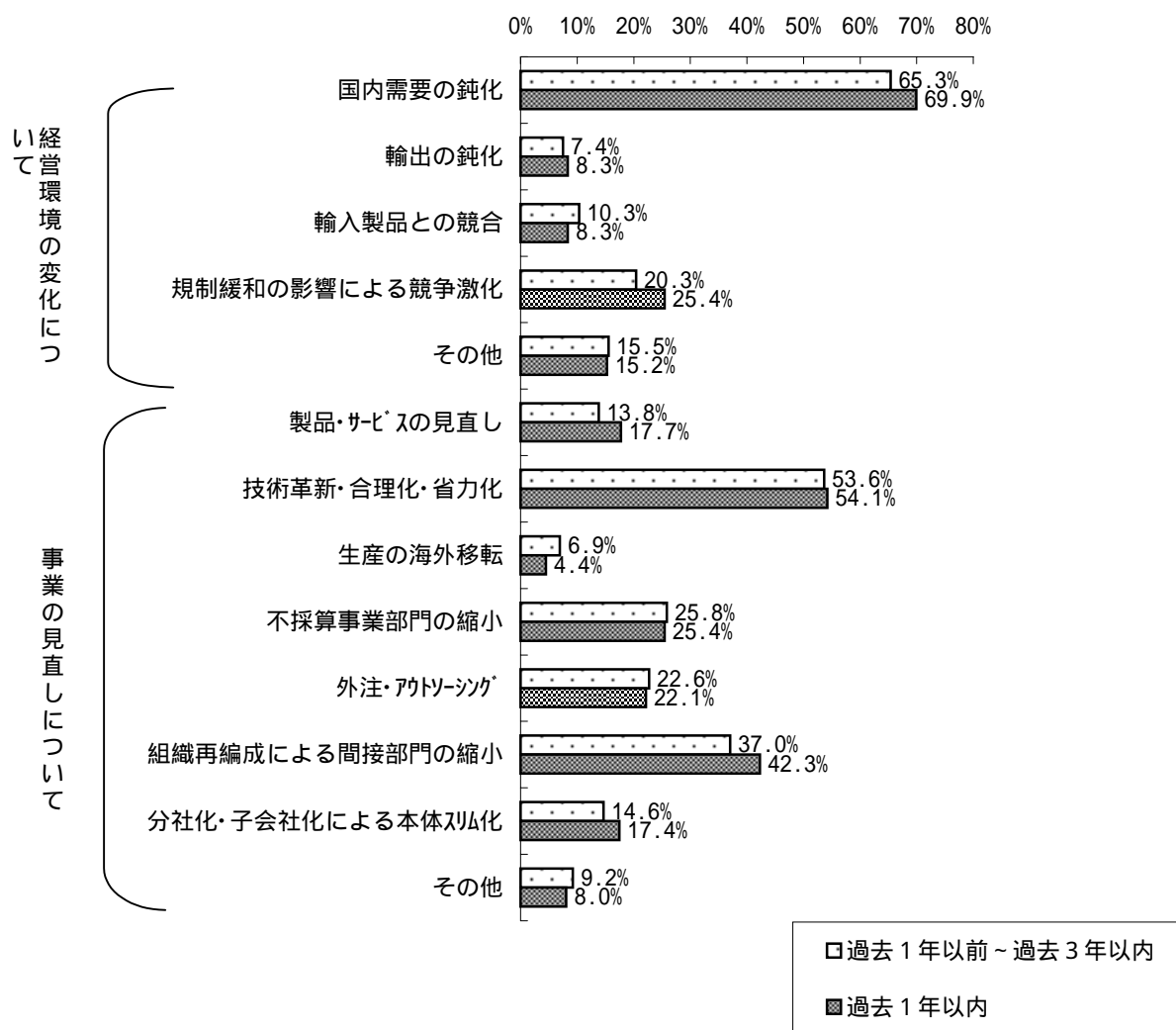
正規従業員数のこれまでの増減の状況についてみると、過去1年以前～過去3年以内では、減少している企業の割合が 52.6%、増加している企業の割合が 44.0%、過去1年以内では減少が 54.6%、増加が 42.8%となっている。減少企業の割合を業種別にみると、過去1年以前～過去3年以内では製造業(61.4%)、金融・保険・不動産業(60.4%)、卸売・小売業、飲食店(60.2%)、過去1年以内では運輸・通信業(65.6%)、金融・保険・不動産業(64.2%)、卸売・小売業、飲食店(61.2%)で高くなっている。過去1年以前～過去3年以内と過去1年以内を比べると、建設業と運輸・通信業では減少の割合が大幅に高まっている。

(注)「過去1年以前～過去3年以内」とは過去1年前から過去3年以内までの2年間。以下同。



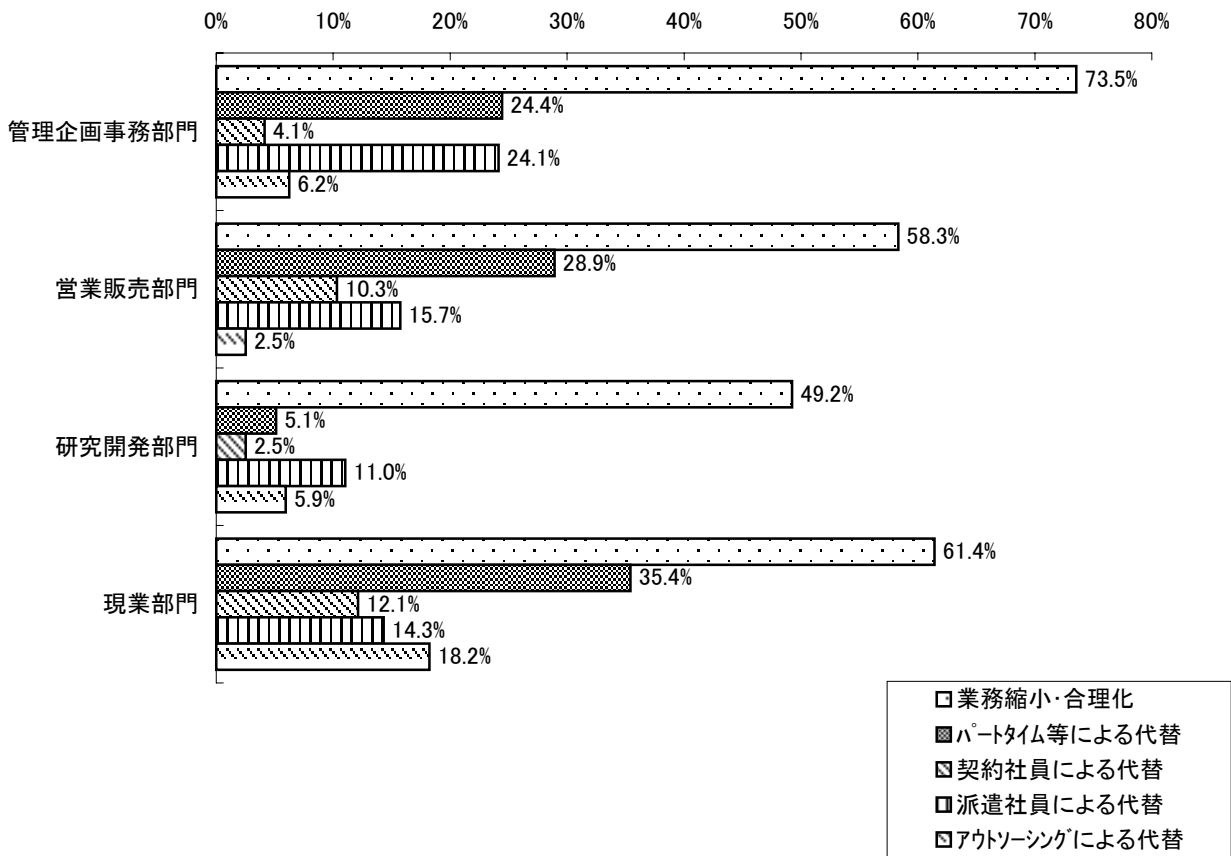
減少した企業についてその減少の背景をみると、過去1年以前～過去3年以内、過去1年以内ともに経営環境の変化については「国内需要の鈍化」が最も高く、次いで「規制緩和の影響による競争激化」が高くなっており、事業の見直しについては「技術革新・合理化・省力化」、「組織再編成による間接部門の縮小」、「不採算事業部門の縮小」が高くなっている。このうち経営環境の変化では「国内需要の鈍化」、「規制緩和の影響による競争激化」、事業の見直しでは「組織再編成による間接部門の縮小」については過去1年以内で高まっている。

図2 正規従業員減少の背景 (M.A.)



過去1年以内に正規従業員が減少した企業について正規従業員減少への対処方法をみると、「業務の縮小または合理化」は管理企画事務部門、営業販売部門、研究開発部門、現業部門の各部門において最も高くなっている。また、「業務の縮小または合理化」に次いで、現業部門、営業販売部門、管理企画事務部門では「パートタイム等による代替」が高くなっており、研究開発部門では「派遣社員による代替」が高くなっている。この他「派遣社員による代替」は管理企画事務部門、営業販売部門、現業部門の順で高く、「アウトソーシングによる代替」は現業部門で、「契約社員による代替」は現業部門、営業販売部門でやや高くなっている。

図3 正規従業員減少への対処方法(部門別)(M.A.)



雇用調整の実施についてみると、過去1年以前～過去3年以内、過去1年以内とも8割近くの企業が何らかの雇用調整を実施している。正規従業員の増減別にみると減少企業では約9割の企業で雇用調整を実施し、増加企業でも約65%の企業で何らかの雇用調整が実施されている。雇用調整の実施策別には、過去1年以前～過去3年以内、過去1年以内とも「新規学卒者の採用削減・中止」、「配置転換」、「残業規制」、「中途採用の削減・停止」、「出向」の実施割合が高くなっている。

表1 雇用調整の実施(M.A.)

	過去1年以前～3年以内			過去1年以内		
	総数	減少	増加	総数	減少	増加
実施計	77.5%	89.1%	65.1%	78.9%	89.8%	66.2%
残業規制	26.2%	35.2%	16.4%	29.4%	38.1%	18.0%
休日振替、夏季休暇等休日・休暇の増加	9.8%	10.6%	8.6%	9.5%	12.2%	6.3%
臨時・季節、パートタイム労働者の再契約の中止・解雇	8.1%	12.0%	3.8%	14.2%	19.6%	8.1%
中途採用の削減・停止	23.5%	35.8%	8.6%	30.3%	40.3%	17.3%
配置転換	26.1%	35.2%	15.8%	32.1%	44.2%	18.0%
出向	22.0%	33.2%	9.6%	24.3%	36.2%	9.5%
一時休業(一時帰休)	2.9%	4.6%	0.7%	2.7%	4.1%	1.1%
新規学卒者の採用削減・中止	31.8%	51.0%	9.6%	35.3%	53.3%	12.7%
希望退職の募集・解雇	5.9%	9.5%	1.7%	7.4%	12.4%	1.1%
操業時間・日数の短縮	2.7%	2.6%	2.7%	2.6%	3.0%	2.1%
賃金等の削減	5.1%	7.7%	2.4%	9.0%	12.7%	4.6%
賃金等以外の労働費用削減	9.2%	12.3%	4.8%	13.6%	16.0%	10.2%
福利厚生費の削減	10.7%	15.8%	4.5%	16.6%	22.7%	8.8%
下請け・外注の削減	9.5%	13.5%	5.1%	13.4%	19.9%	5.6%
特別な措置はとらない	22.5%	10.9%	34.9%	21.1%	10.2%	33.8%

(注)「減少」、「増加」はそれぞれ正規従業員が減少、増加した企業。

2. 正規従業員の人員削減状況

正規従業員に対する人員削減(早期退職優遇制度の導入・拡充、転籍出向、希望退職の募集、解雇)の実施については、「実施した」と回答した企業が、過去1年以前～過去3年以内では18.7%、過去1年以内では23.2%で、人員削減を実施した企業割合は高まっている。「実施した」割合が高い業種は、過去1年以前～過去3年以内で建設業(28.9%)、製造業(23.3%)、卸売・小売業、飲食店(21.4%)である。過去1年以内では卸売・小売業、飲食店(31.1%)、運輸・通信業(29.5%)、建設業(28.9%)となっている。過去1年以前～過去3年以内と過去1年以内の実施割合を比較すると、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険・不動産業でその割合が大幅に高まっているほか、電気・ガス・水道業、その他、サービス業でも高まっている。

図4-1 正規従業員に対する人員削減の実施状況(総数)

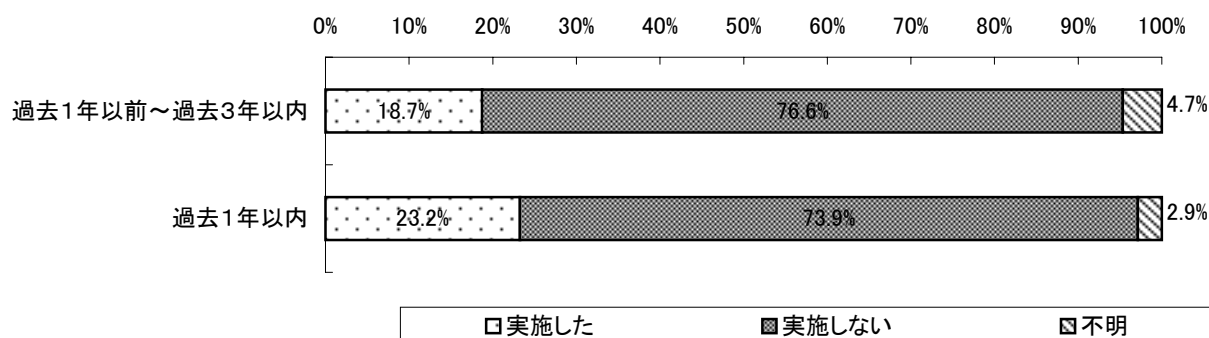
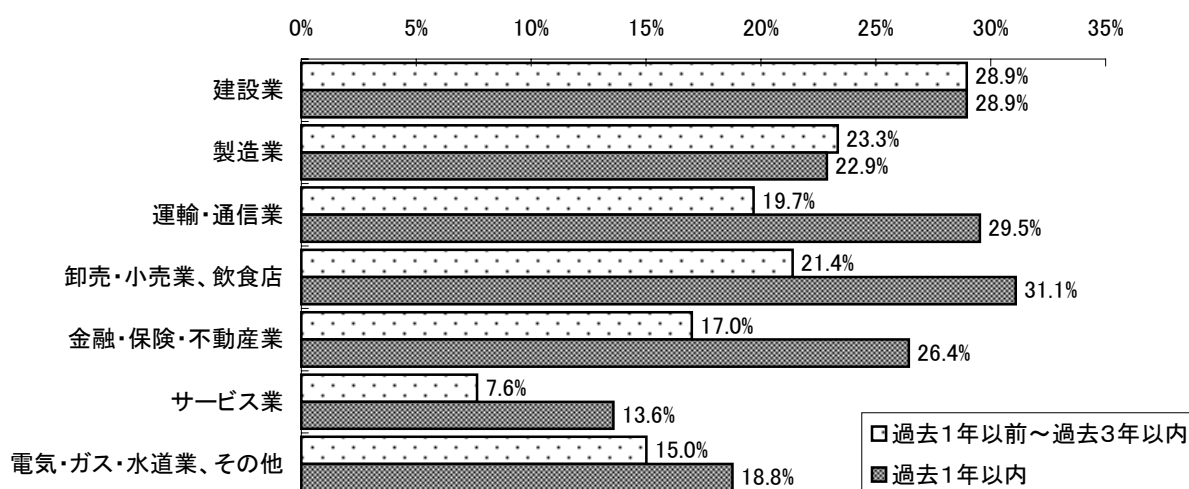


図4-2 正規従業員に対する人員削減の実施企業割合(業種別)



正規従業員に対する人員削減の規模についてみると、人員削減実施1企業平均は過去1年以前～過去3年以内で 56 人(人員削減実施企業全正規従業員の 2.4%)であり、これを1年あたりに換算すると、28 人(同 1.2%)となり、過去1年以内では 31 人(同 1.7%)である。1年当たりで比較すると人員削減の規模はやや拡大している。過去1年以内について業種別にみると、1社平均人数は運輸・通信業 49 人、建設業 45 人、製造業 38 人となっており、比率では建設業が 5.2%と最も高く、卸売・小売業飲食店 2.2%、製造業 1.7%となっている。

図5-1 正規従業員の人員削減規模(業種別、1社平均人数)

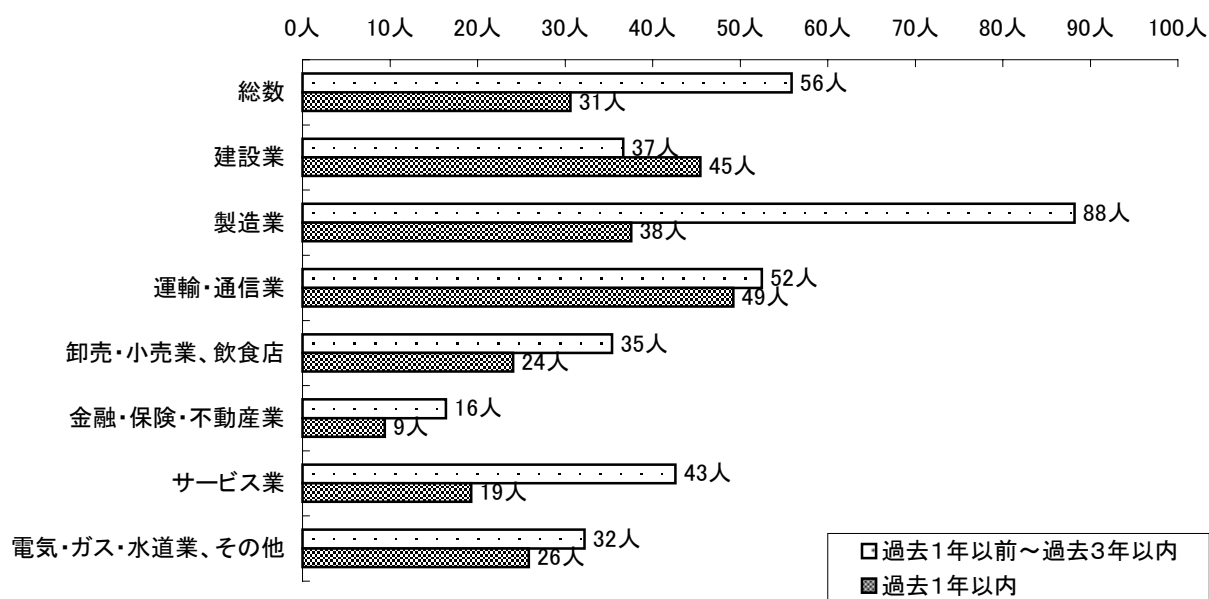
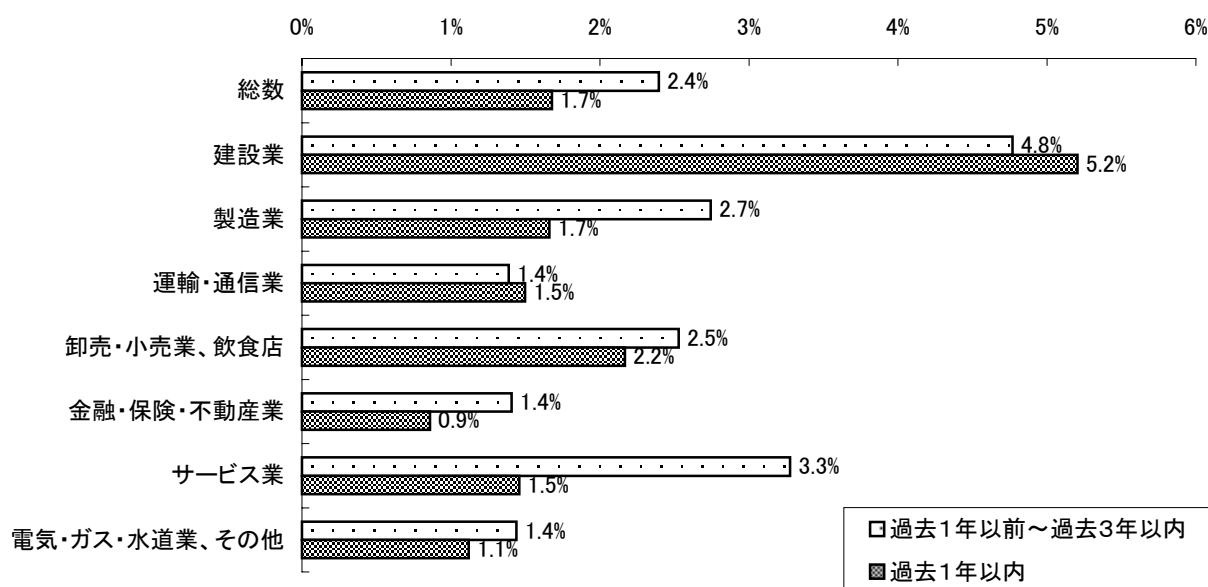
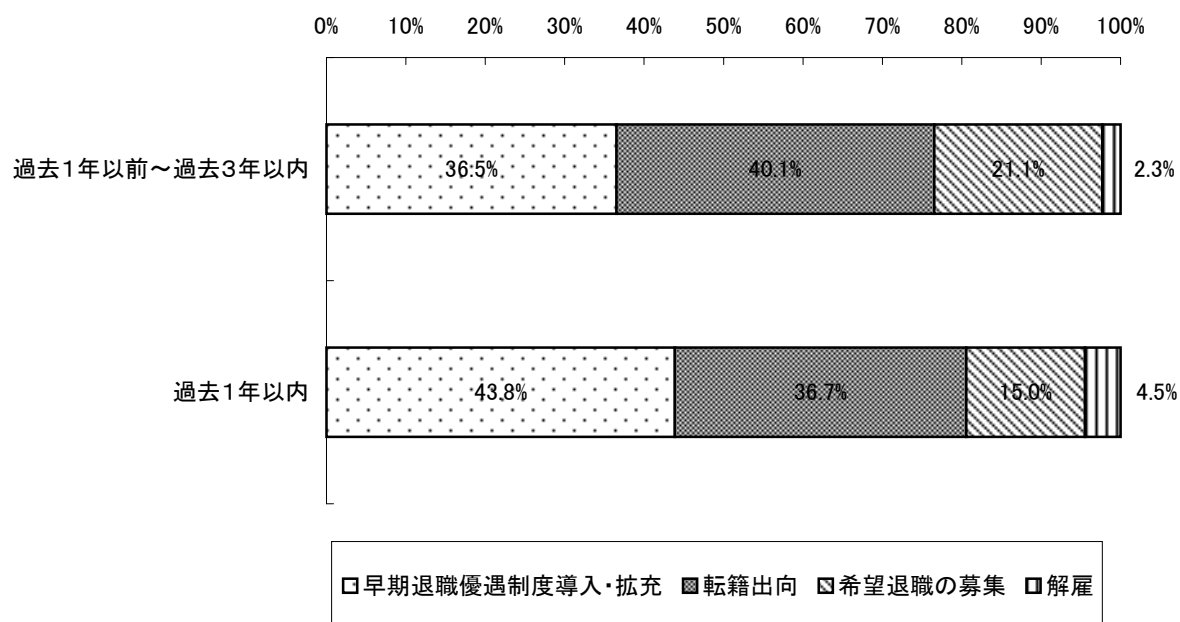


図5-2 正規従業員の人員削減規模(業種別、比率)



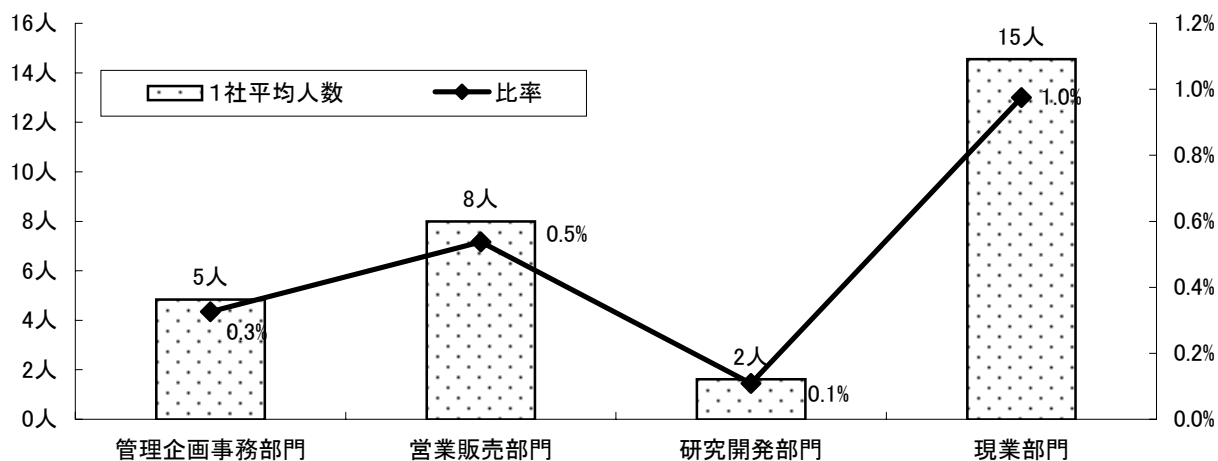
人員削減の対象となった正規従業員についてその方法をみると、過去1年以前～過去3年以内では「転籍出向」による者の割合が最も高く(40.1%)、以下、「早期退職優遇制度の導入・拡充」(36.5%)、「希望退職の募集」(21.1%)、「解雇」(2.3%)の順であったが、過去1年以内では「早期退職優遇制度の導入・拡充」(43.8%)が「転籍出向」による者の割合(36.7%)を上回ることとなった。また「解雇」については割合は低いものの、過去1年以前～過去3年以内と過去1年以内の間に、約2倍となっている(2.3%→4.5%)。

図6 人員削減数の方法別割合



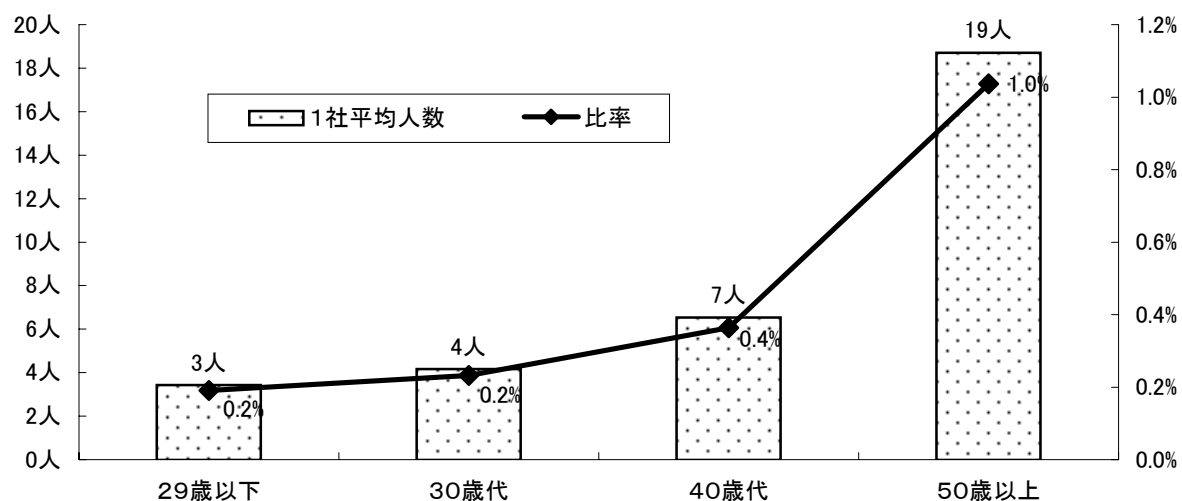
過去1年以内の正規従業員に対する人員削減の規模を部門別にみると、現業部門において、人員削減実施1企業平均 15 人（現業部門に従事する正規従業員に対する比率 1.0%）と最も高く、以下、営業販売部門（同 8 人、同 0.5%）、管理企画事務部門（同 5 人、同 0.3%）、研究開発部門（同 2 人、同 0.1%）となっている。

図7 正規従業員の人員削減規模（部門別、過去1年以内）



年代別にみると、50 歳以上で人員削減実施1企業平均 19 人（50 歳以上正規従業員に対する比率 1.0%）と最も高く、以下、40 歳代（同 7 人、同 0.4%）、30 歳代（同 4 人、同 0.2%）、20 歳代（同 3 人、同 0.2%）となっており、年代が高くなるほど人員削減規模が大きくなっている。

図8 正規従業員の人員削減規模（年代別、過去1年以内）



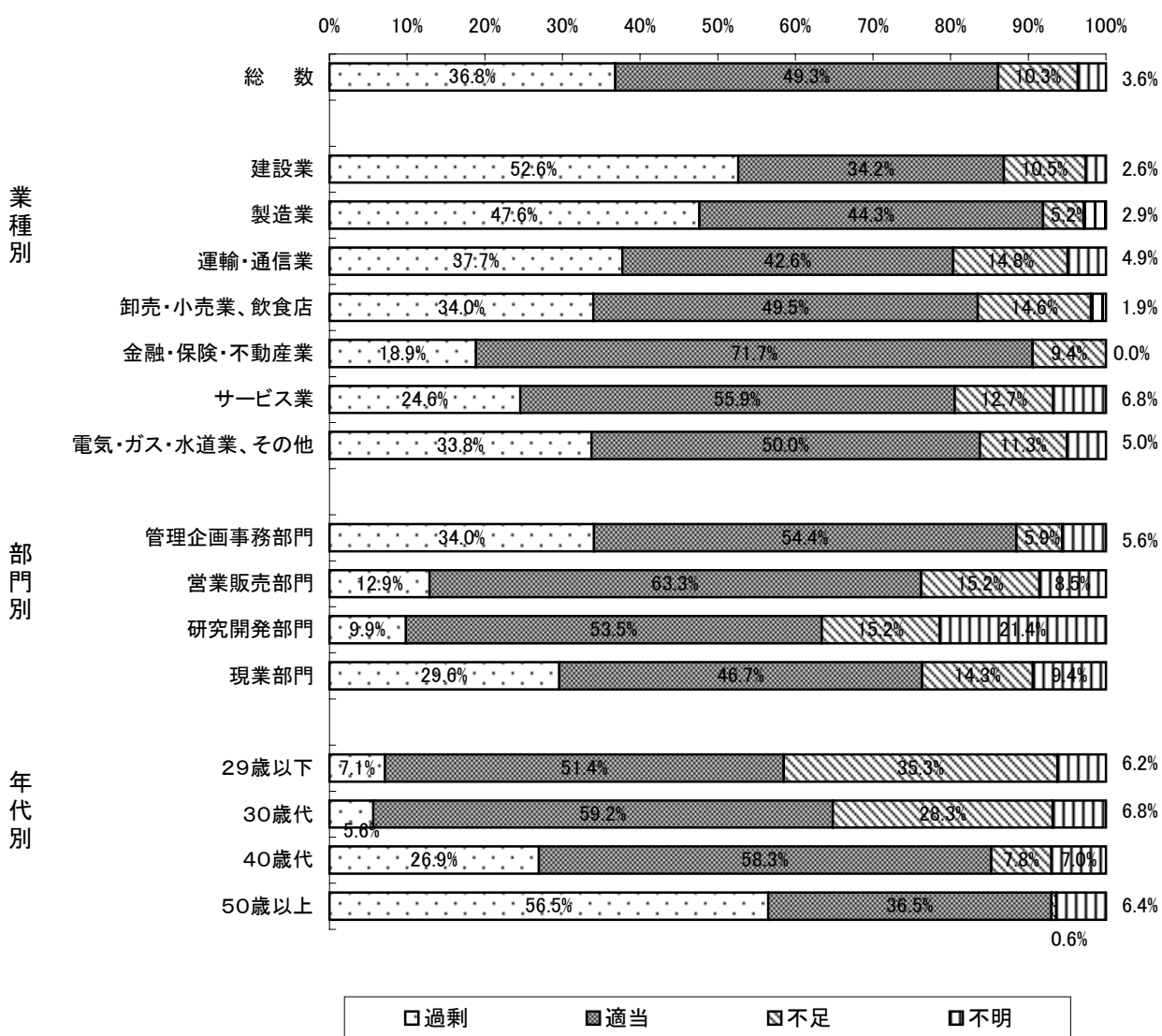
3. 雇用の現状

現在の正規従業員の過不足感については、全体では「過剰」が 36.8%、「不足」が 10.3%、「適当」が 49.3%となっている。これを業種別にみると、各業種とも「過剰」が「不足」を上回っている。「過剰」の割合は、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、電気・ガス・水道業、その他で高くなっている。

また部門別にみると、「過剰」は管理企画事務部門で 34.0%、現業部門で 29.6%と高くなっているが、「営業販売部門」、「研究開発部門」では「不足」が「過剰」をやや上回っている。

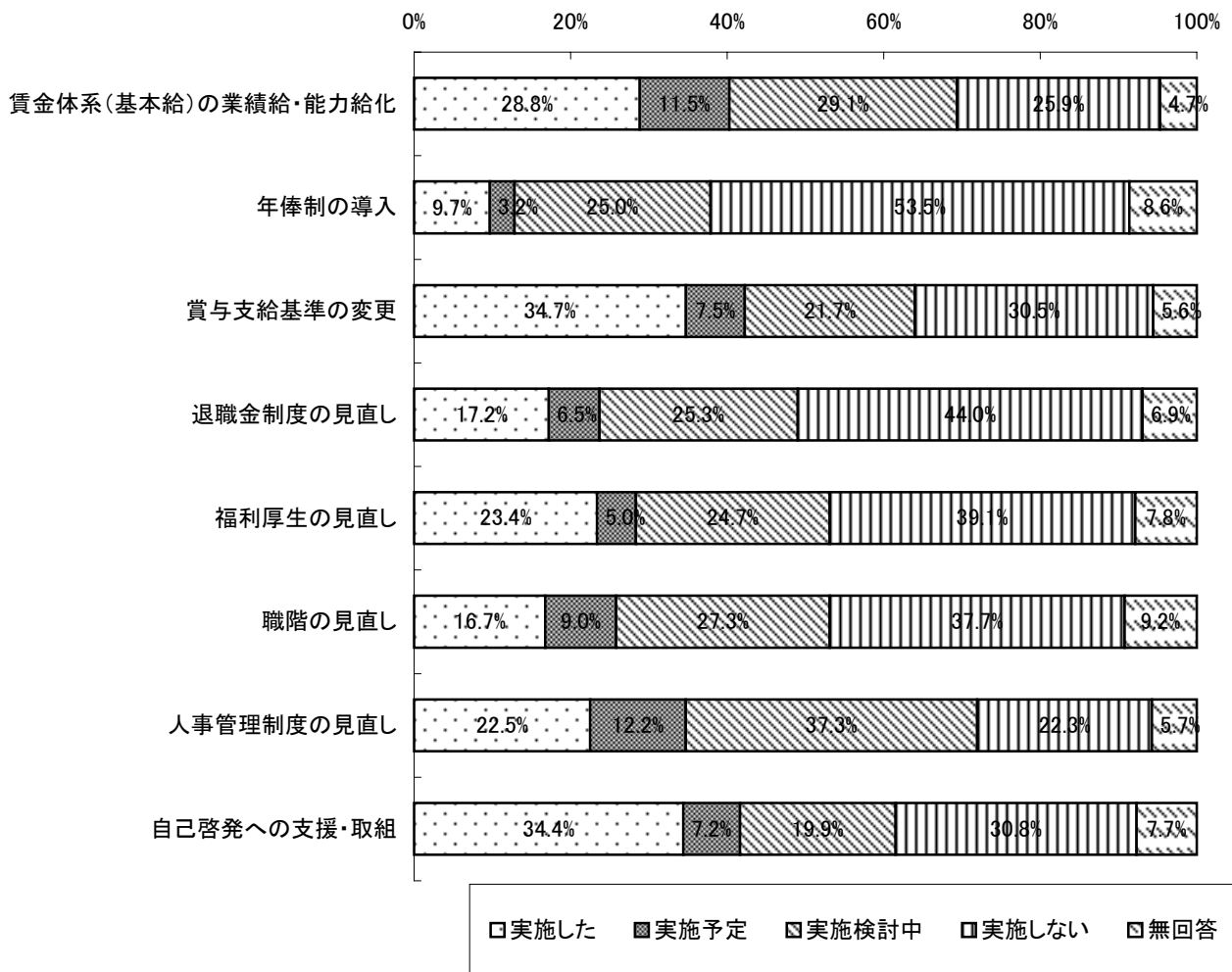
年代別にみると、20 歳代、30 歳代では「不足」が「過剰」を上回っているが、40 歳代以上になると「過剰」が「不足」を上回るようになる。特に 50 歳以上では「過剰」とするのが 56.5%とかなり高くなっている。

図9 正規従業員の過不足感



過去3年以内での雇用管理面での変更の実施状況をみると、「実施した」とする割合が高いのは、「賞与支給基準の変更」(34.7%)、「自己啓発への支援・取組」(34.4%)、「賃金体系(基本給)の業績給・能力給化」(28.8%)となっており、この上位3項目については実施予定も含めると4割を超えている。

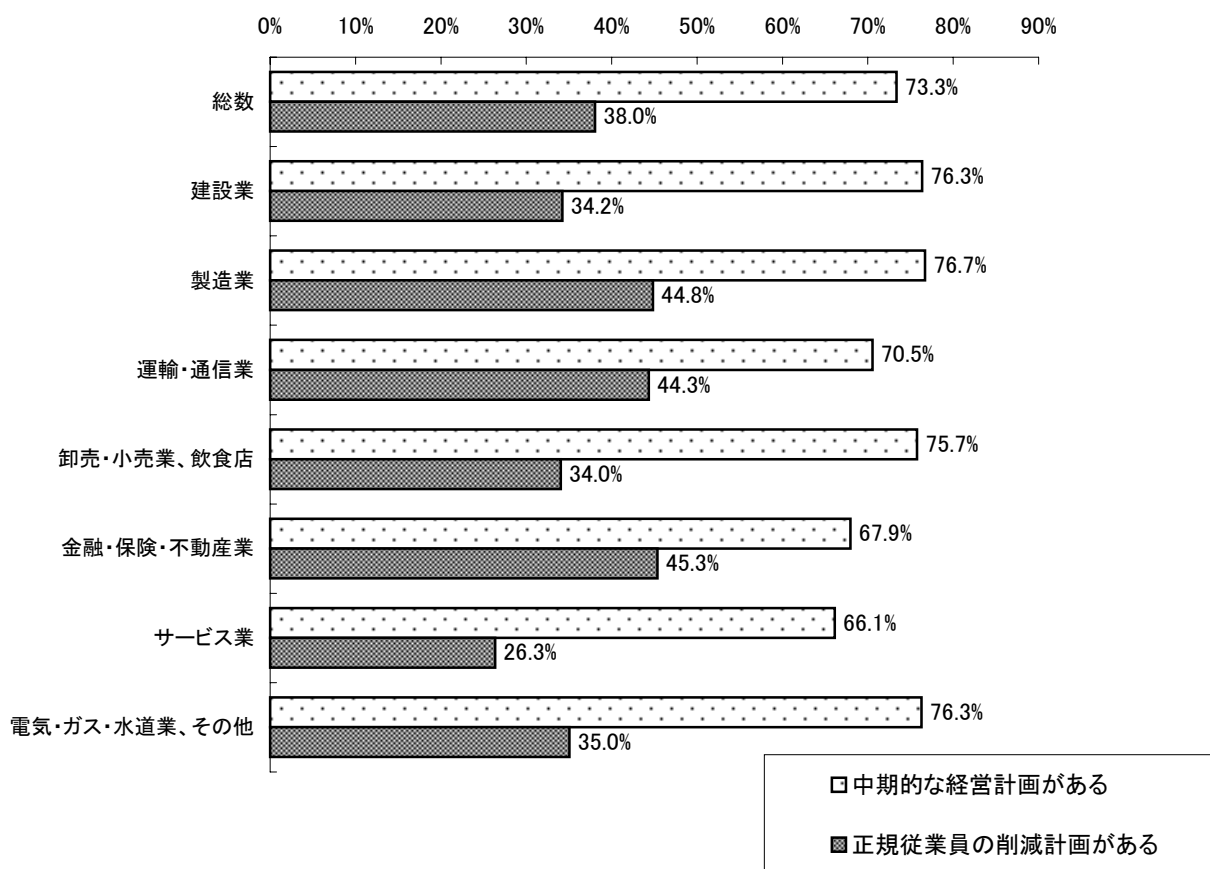
図10 雇用管理面での変更



4. 雇用の今後の見通し

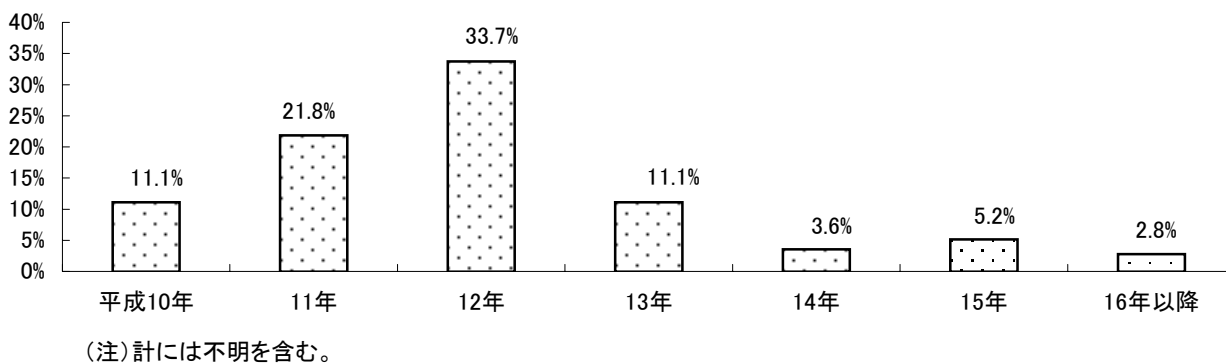
正規従業員数の見通しを含む中期的な経営計画が「あり」と回答した企業は 73.3%である。この割合は各業種において7割前後となっている。また、中期的な経営計画の中に正規従業員の削減(定年等による自然減、採用抑制を含む)計画が「あり」と回答した企業は、38.0%であった。これを業種別にみると、金融・保険・不動産業(45.3%)、製造業(44.8%)、運輸・通信業(44.3%)で高くなっている。

図11 中期的な経営計画と正規従業員削減計画(業種別)



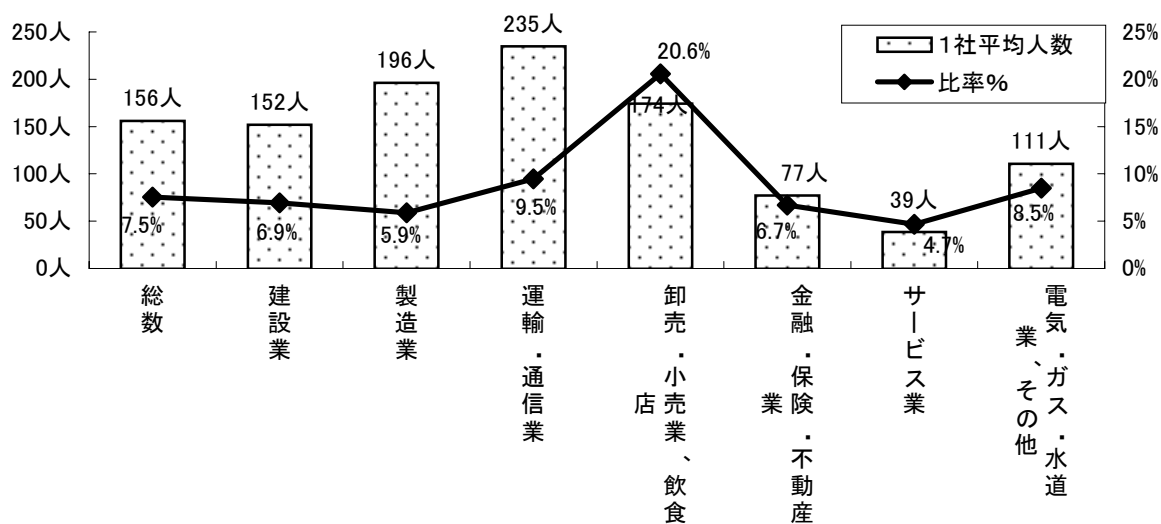
正規従業員削減の目標年度をみると、「平成 12 年」が 33.7%で最も高く、次に「平成 11 年」が 21.8%、「平成 10 年」、「平成 13 年」がともに 11.1%となっている。

図12 正規従業員削減の目標年度



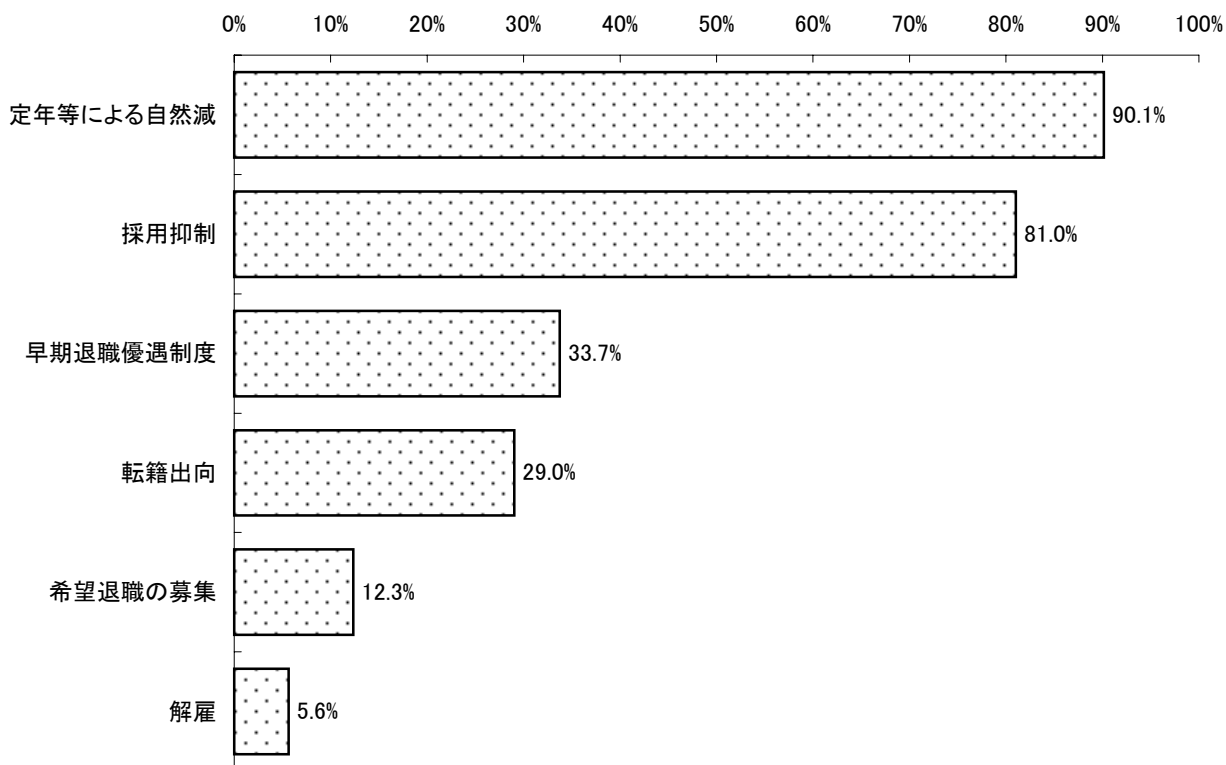
正規従業員の削減計画の規模をみると、平均で 156 人(正規従業員の 7.5%)となっている。これを業種別にみると、卸売・小売業、飲食店で正規従業員の 20.6%の削減規模となっており最も高く、次に運輸・通信業の 9.5%となっている。

図13 正規従業員の削減計画の規模(業種別)



削減方法については「定年等による自然減」が 90.1%、「採用抑制」が 81.0%、「早期退職優遇制度」が 33.7%、「転籍出向」が 29.0%、「希望退職の募集」が 12.3%、解雇が 5.6% となっている。

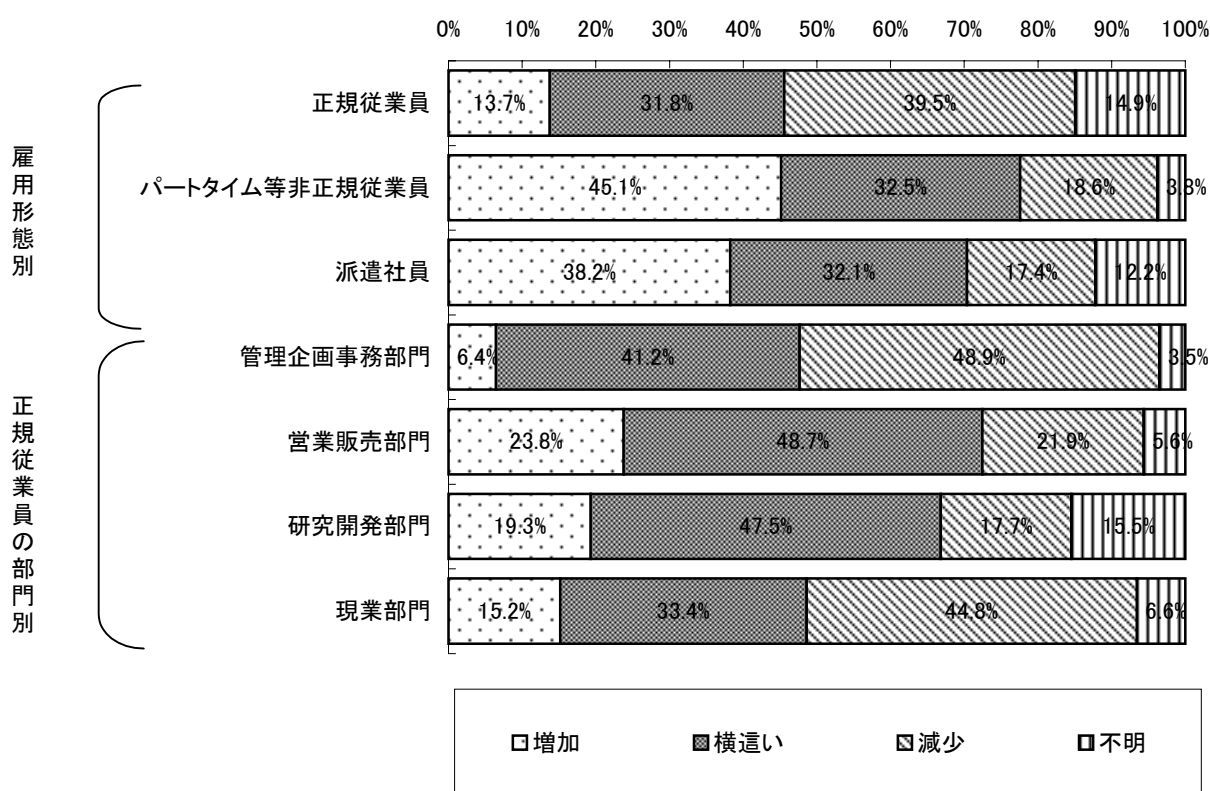
図14 正規従業員削減の方法 (M.A)



今後5年間の従業員数の見通しについては、正規従業員数が「減少」と回答した企業が39.5%、「増加」が13.7%と「減少」が「増加」を25ポイントも上回っている。これに対してパートタイム等非正規従業員数と派遣社員数については、それぞれ「増加」が45.1%、38.2%と「減少」をかなり上回っている。

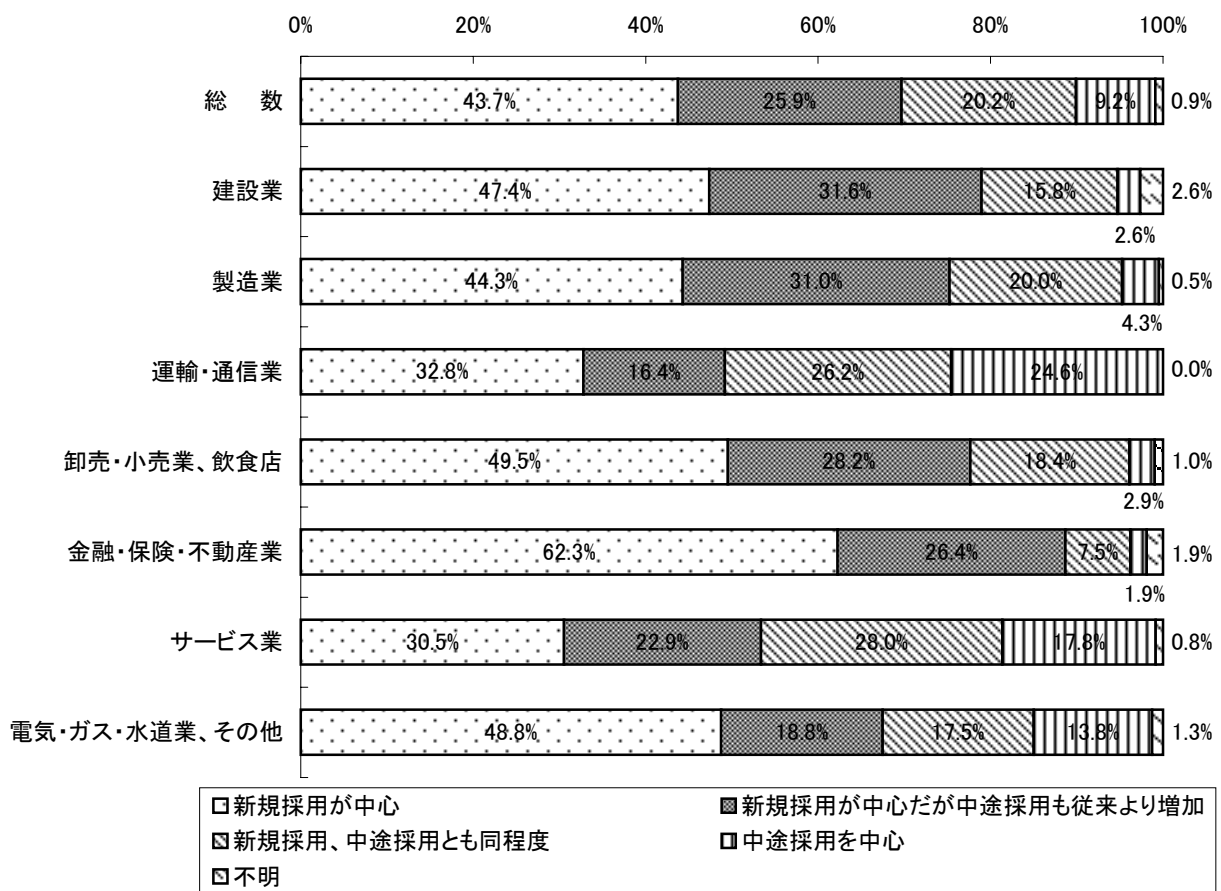
また正規従業員を部門別にみると、管理企画事務部門と現業部門では「減少」がそれぞれ48.9%、44.8%と高く、「増加」を大幅に上回っているが、営業販売部門と研究開発部門では「増加」が「減少」を若干上回っている。

図15 今後5年間の従業員数の見通し



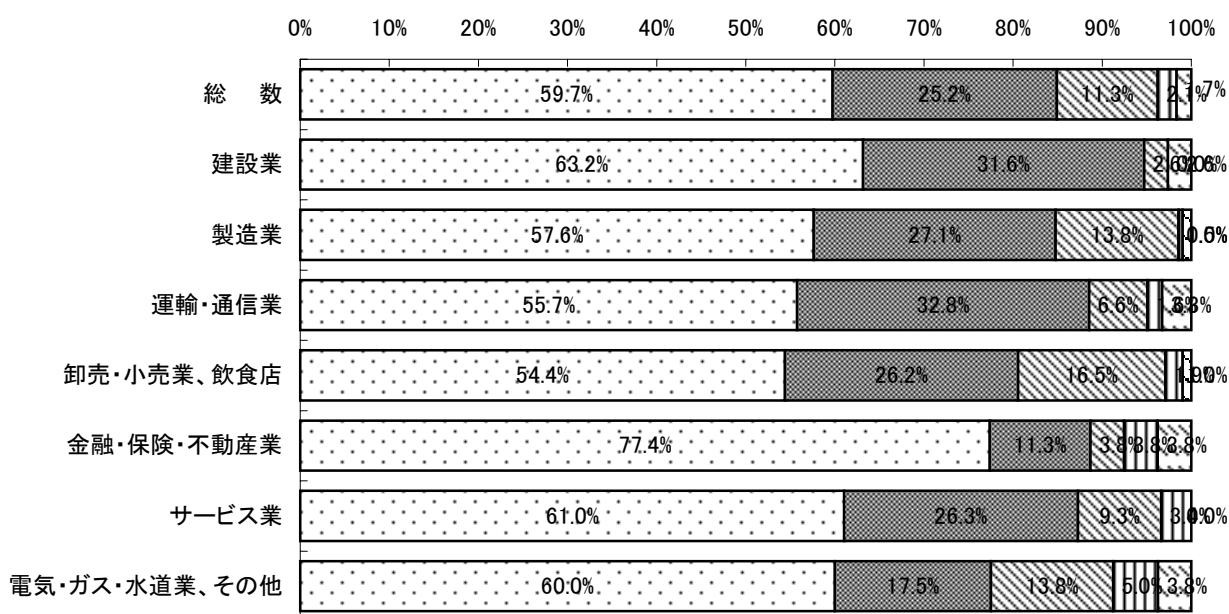
今後の正規従業員の採用・配置の方針についてみると、「新規採用が中心」(43.7%)が最も多く、次いで「新規採用が中心だが、中途採用も従来より増加」が25.9%、「新規採用、中途採用とも同程度」が20.2%となっている。これを業種別にみると、「新規採用が中心」とする割合は金融・保険、不動産業(62.3%)、卸売・小売業、飲食店(49.5%)、電気・ガス・水道業、その他(48.8%)で高く、サービス業(30.5%)、運輸・通信業(32.8%)と相対的に低くなっている。サービス業、運輸・通信業では「中途採用を中心」の比重が高くなっている。

図16 今後の正規従業員の採用・配置の方針(業種別)



長期雇用の考え方についてみると、「今後ともできる限り長期雇用慣行は維持」が 59.7%と最も高く、「従来よりは景気変動に対して正社員の人員調整を行う」が 25.2%、「今後は長期雇用慣行の維持は困難」が 11.3%となっている。これを業種別にみると、どの業種においても「今後ともできる限り長期雇用慣行は維持」が最も高く、特に、金融・保険・不動産業では 77.4%と高くなっている。

図17 長期雇用について(業種別)



- 今後ともできる限り長期雇用慣行は維持
- 従来よりは景気変動に対し正社員の人員調整
- ▨ 今後は長期雇用慣行の維持は困難
- 長期雇用慣行はない
- 不明