

デフレ下で進む企業の人件費削減

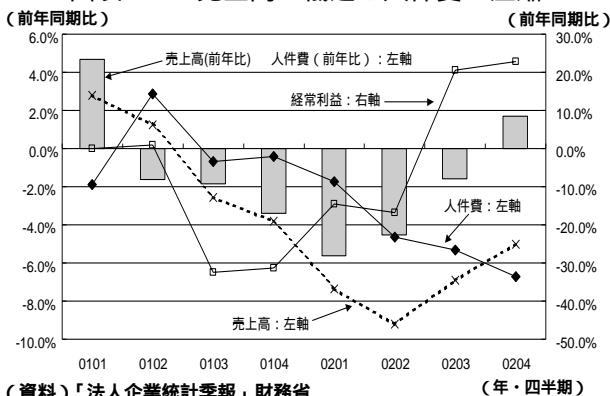
経済調査部門 篠原 哲
shino@nli-research.co.jp

1. 高まる企業の人件費削減圧力

2003年度の春闘においては、定期昇給は維持されたものの、企業には人件費削減の動きが強まっている。財務省の法人企業統計季報（全産業・全規模）では、2002年10 - 12月期の人件費は対前年比 6.9%の減少となり、その減少幅も拡大している。

このように企業の人件費削減が進行する背景には、長引くデフレと不況による売上高の減少がある。10 - 12月期における企業の売上高は前年比で 5.0%と減少を続けており、企業は収益を確保するために人件費等のコストの削減に取り組まざるを得ない状況にある。現に10 - 12月期の経常利益は対前年比で +22.5%と7 - 9月期に続いて大幅な増加となったが、これは人件費削減の寄与が大きいと考えられる(図表 - 1)。

図表 - 1 売上高の低迷と人件費の圧縮



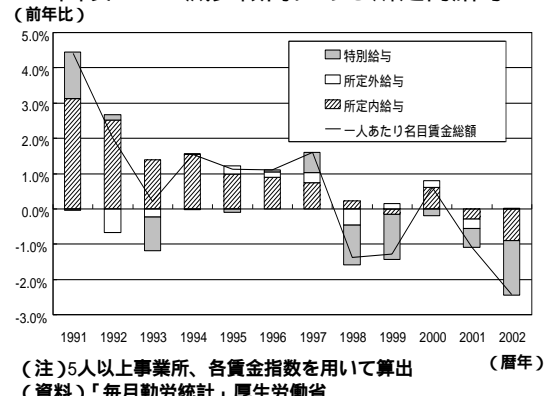
2. データに見る人件費削減手段の変化

(1) 減少する所定内賃金

企業の人件費削減の手段については、賃金と雇用者数の削減により実行されるのが通常である。そこで近年の賃金の減少要因を見てみると、賞与に代表される特別給与の減少の寄与が大きく、長期的に企業業績が低迷するなか、企業は業績に連動する賞与等を削減することで人件費を調整していることが分かる(図表 - 2)。

さらに注目すべきことは、近年において所定内給与の減少の寄与が高まっていることだ。本来、月給制等で固定されている場合が多い所定内給与が減少している原因としては、職務給・職能給・能率給などの導入、定昇・ベースアップの減少等により所定内給与抑制の動きが進行していることに加え、パートタイム労働者や派

図表 - 2 減少傾向にある所定内給与



遣労働者等の雇用の拡大に代表される就業形態の変化に原因があると考えられる。

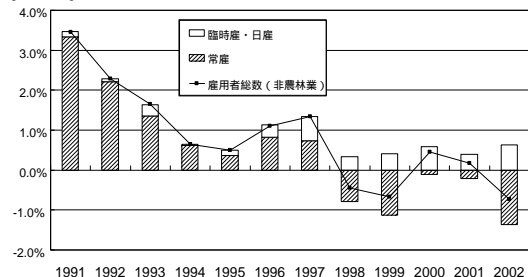
このように最近の賃金の動向からは、企業が賞与等の削減とともに、雇用コストの低いパートタイム労働者等の非正規雇用を増加させ、一人当たりの平均賃金水準を減少させることで人件費の削減に取り組んでいる様子が窺える。

(2) 進む非正規雇用への雇用シフト

雇用データにも、非正規雇用の増加傾向は表れている。労働力調査によると雇用者数（非農林業）は2002年で減少に転じており、雇用者総数の減少による人件費削減の進行が窺われるが、さらに注目すべき点は雇用者総数が減少に転じても、1年以内の期間を定めて、または日々の契約等により雇われている臨時雇・日雇は一貫して増加を続けていることだ（図表-3）。

労働力調査の臨時雇と日雇は、パートタイム労働者、日雇い、派遣労働者等の非正規雇用者を概ね示すものと考えられ、ここからは企業が雇用コストの高い正規の雇用者を削減し、替わりに非正規雇用へと雇用シフトを進行させていることが確認できる。

図表-3 進む非正規雇用へのシフト
(前年比)



(資料)「労働力調査」総務省

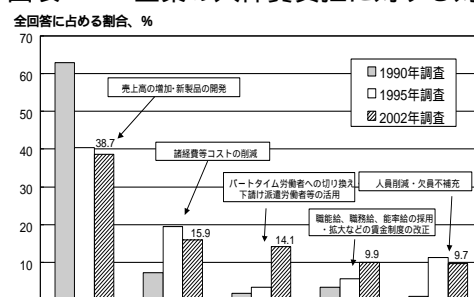
(暦年)

このようなシフトが進む背景には、正規雇用者の賃金には下方硬直性があり、柔軟な賃金水準調整が困難なことが挙げられよう。そのため、企業は相対的に雇用コストが低く、かつ雇用量を調整し易い非正規雇用へとシフトを進めることで、人件費の調整を実行していると言える。

以上で見てきたように、企業は賞与等、雇用者総数の削減に加え、相対的に賃金水準の低い

パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規雇用への雇用シフトにより、人件費の削減を進行させていると言えよう。実際に厚生労働省の「平成14年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」によれば、企業の人件費負担の増加に対する対策として、パートタイム労働者などを活用する企業の割合は近年で大きく増加している（図表-4）。

図表-4 企業の人件費負担に対する対策



(注)図表中の数値は2002年調査の数値

(資料)「平成14年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」厚生労働省

3. 本格化する賃金・雇用制度の見直し

景気には先行き不透明感が高まっていることもあり、当面企業の売上が本格的な回復に至ることは考えにくく、企業も人件費削減の動きをしばらくは継続せざるを得ないと思われる。

ただし現在のようなデフレ下においては、たとえ名目人件費が一定の場合でも、実質的な企業の人件費に対する負担は増加してしまう。そのため、デフレの進行は企業の人件費削減圧力をますます高めることになり、更なる人件費削減の手段として、従来型の賃金・雇用制度の見直しに着手する企業も増加してくるだろう。実際に今回の春闘終了後においても、企業側は定期昇給見直し等の検討を続けており、正規雇用者の所定内給与の賃下げも現実味をおびてきている。

従来の年功序列型から成果重視型への賃金制度の移行や、終身雇用制度の撤廃等に代表される、わが国の賃金・雇用制度改正に向けた動きは、景気低迷とデフレの長期化により、今後ますます本格化してくるものと思われる。