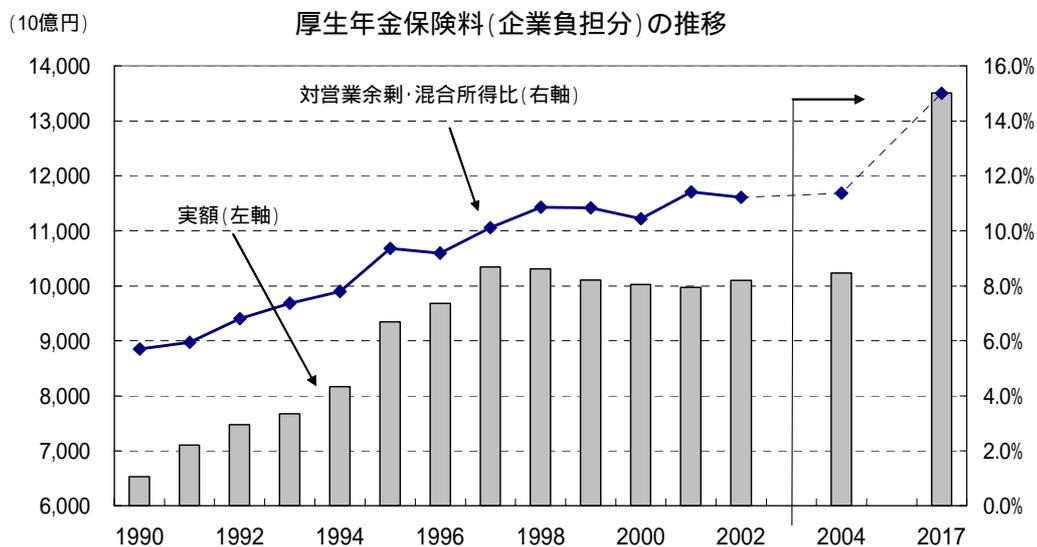


# Weekly エコノミスト・レター

ニッセイ基礎研究所 経済調査部門

## 年金改革は企業にどのような影響を与えるか？

1. 今回の景気回復は、アメリカや中国向けの輸出の拡大という外需に牽引された回復であるとともに、企業の地道なリストラの成果という側面もある。足もとでは、リストラにある程度の目処がついたこともあり、大きく低迷していた雇用・所得環境も、景気や企業収益の回復を受けて、改善の動きが現れてきた。
2. 本年の10月に実施される厚生年金保険料の引き上げは、保険料の半分を負担する企業にとってはコストの増加要因となる。このため、2017年までの長期に及ぶ保険料率の引き上げは、企業の収益を圧迫し、雇用・所得環境を悪化させる要因となる可能性がある。
3. 今後、保険料負担が増加するにつれて、企業は再び雇用や給与の削減に取り組み始める可能性が考えられる。



資料: 「国民経済計算年報」内閣府

注: 「営業余剰・混合所得」は、SNAにおいて企業会計の「営業利益」に対応する概念。  
なお試算の詳細については本文を参照のこと。

(年度)

研究員 篠原 哲(しのはら さとし) (03)3597-8046 shino@nli-research.co.jp

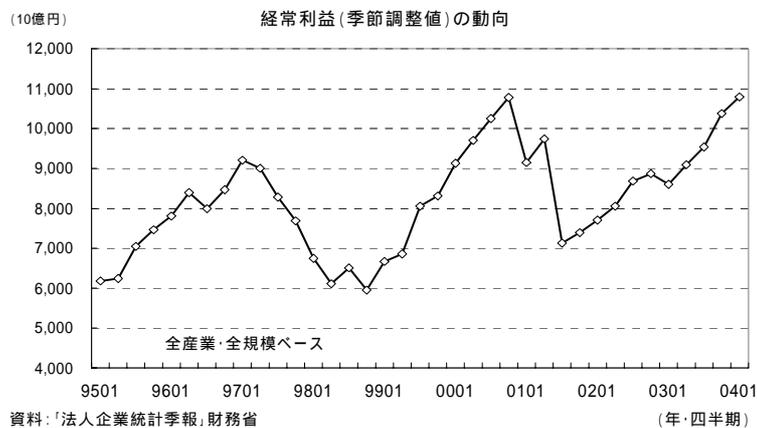
ニッセイ基礎研究所 〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-1 7F (03)3597-8405

ホームページアドレス: <http://www.nli-research.co.jp/>

## < 年金改革は企業にどのような影響を与えるか？ >

### リストラによる企業収益の回復

7月1日に公表された6月の日銀短観では、企業の景況感を表す業況判断DIが、大企業・製造業では22、大企業・非製造業では9となるなど、バブル崩壊後では最高の水準となったが、企業収益についても、全産業・全規模の経常利益が2003年度実績で前年度比14.4%、2004年度計画は10.1%となるなど、着実な改善を示している。財務省の法人企業統計季報でも、2004年1-3月期における企業の経常利益は、全産業・全規模ベースで24.6%（前年同期比）と大幅な増加を示しており、水準でもITバブル期のピークであった2000年10-12月期を超えるなど、足もとの企業収益の改善が確認できる。



2002年1月を谷として始まった、今回の景気回復は、アメリカや中国向けの輸出の拡大という外需に牽引された回復であるとともに、企業の地道なリストラの成果という側面もある。近年では、企業が雇用者数を正社員を中心に削減し、給与水準の低いパート労働者で代替する動きや、定期昇給の見直し、あるいは年功序列型から成果重視型への賃金制度の移行などに代表されるように、従来型の賃金制度の見直しなどの動きが進んでいる。このような企業の人件費の削減が、企業収益を改善させ、今回の景気回復に寄与していると考えられるだろう。

足もとではリストラにある程度の目処がついたこともあり、大きく低迷していた雇用・所得環境にも、景気や企業収益の回復を受けて、改善の動きが現れてきた。しかし、先行きを考えると、更なる雇用・所得環境の改善を妨げる要因のひとつとして、今年の10月から開始される厚生年金保険料の引き上げが挙げられよう。

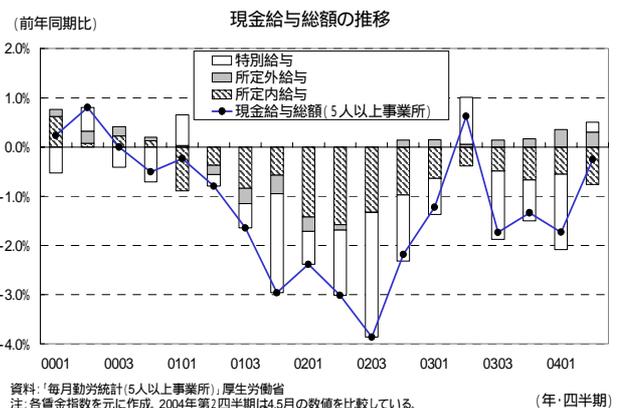
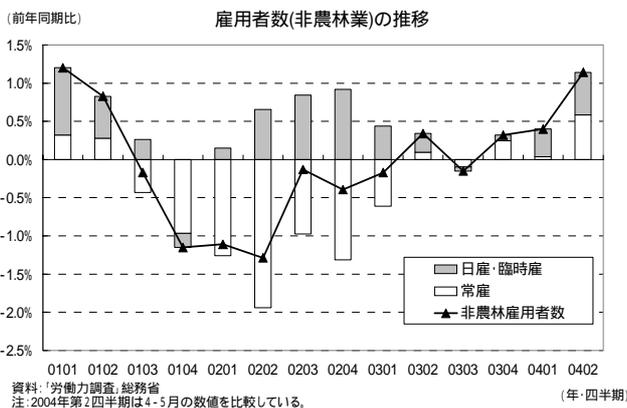
今回の年金改革により、現行13.58%（労使折半）の厚生年金保険料率は、2017年にかけて毎年0.354%ずつ引き上げられることとなった。厚生年金保険料の引き上げについては、家計の消費に対する影響が懸念されているが、一方で、企業に加わる影響も重要である。厚生年金保険料の半分は企業が負担しているため、保険料の引き上げは、企業にとって人件費の増加要因と言える。

このため、2017年までの長期に及び保険料率の引き上げは、企業の収益を圧迫し、雇用・所得環境を悪化させる要因となる可能性があるだろう。

そこで、以下では今回の年金改革が、企業の行動を通じて、雇用・所得環境にどのような影響を与えるかを考察してみる。

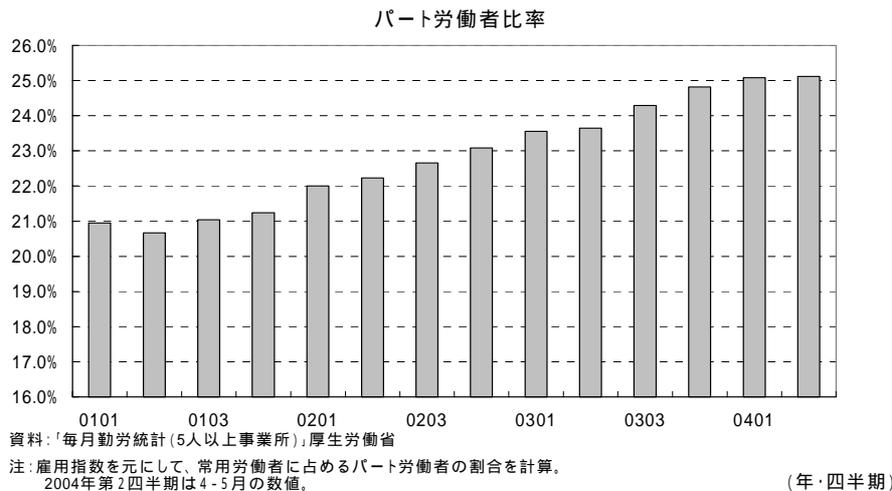
### 最近における企業の人件費削減動向

最初に今回の景気・企業収益の回復に寄与したと考えられる企業の人件費削減の状況を、実際のデータから確認してみよう。まずは雇用動向に目を向けてみると、雇用者数（労働力調査：非農林業）は、2001年7-9月期から2003年初め頃まで前年比で減少している。しかし、雇用者数自体は減少しても、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・日雇は総じて増加を続けており、企業が雇用コストの高い正規の雇用者を削減し、代わりに非正規雇用へと雇用のシフトを進行させていることが窺える。



続けて給与面にも目を向けてみると、一人当たりで見た給与総額（毎月勤労統計：5人以上事業所）は、2000年後半より、所定内給与・特別給与（賞与等）を中心に前年比で減少に転じている。ここで特に注目すべきことは、給与総額の減少に対する所定内給与の寄与が大きいことである。本来、所定内給与は月給制等で固定されている場合が多く、所定外給与や賞与とは異なり景気循環による増減は生じにくいと考えられる。しかし、最近では成果重視型の賃金制度の導入や、定昇・ベースアップの見直しなどにより、総じて所定内給与の水準は抑制されている。さらには、給与水準の低いパートタイム労働者や派遣労働者等の雇用が拡大していることも、一人当たり平均の所定内給与が押し下げられている要因と考えられよう。

以上のような、雇用形態の見直しを含む雇用者数の削減や、給与水準の抑制を通じた人件費の削減が、企業収益の改善に繋がっていると考えられる。



(足もとでは改善の動きが見えてきた雇用・所得環境)

最近では企業収益も大幅に改善しており、雇用・所得環境にも改善の動きが見られるようになってきた。2001年8月以来、5%超の水準が続いていた完全失業率も、2004年3月以降では4%台に低下している。また雇用者数も2003年末からは、前年比で増加に転じており、非正規雇用者だけでなく、正社員の雇用も増加している動きが確認できる。

所得環境は雇用環境に比べて改善が遅れており、毎月勤労統計の一人当たり給与総額でも、総じて減少の傾向は続いている。しかし2004年4-5月では、前年同期比で0.3%にまでその減少幅は縮小しており、今夏のボーナスも業績の改善を受け、前年より増加する可能性が高い。一時はリストラ等の影響により、大きく低迷していた雇用・所得環境も、景気や企業収益の回復を受けて改善の動きが現れてきたと言えるだろう。

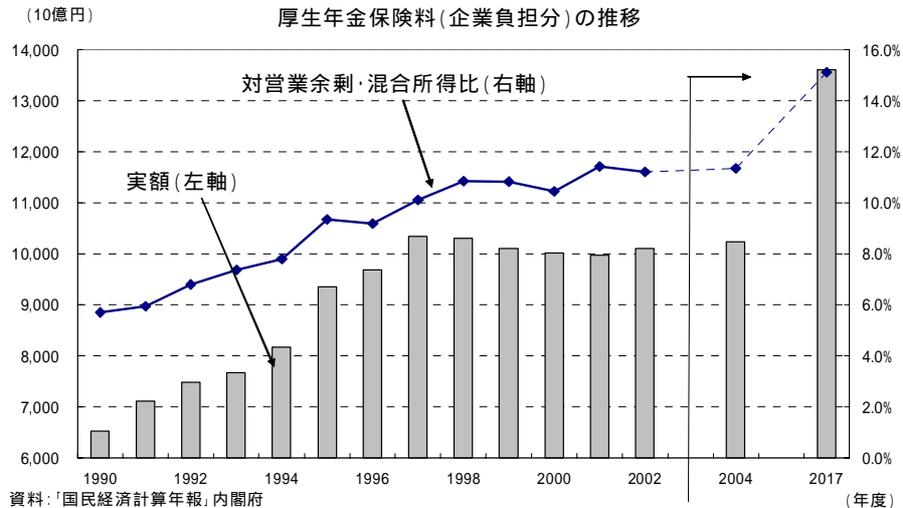
**年金改革が再び雇用・所得環境を悪化させる恐れも**

(懸念される年金改革の影響)

所得・雇用環境の先行きを考えるうえでのリスク要因として、本年の10月より、2017年まで厚生年金保険料率が、労使合計で毎年0.354%引き上げられることが挙げられる。保険料の半分以上を負担する企業も長期的に負担増を強いられるため、このことが企業収益を圧迫し、雇用・所得環境を悪化させる可能性が考えられるからである。

次ページの図は、国民経済計算(内閣府)を用いて、企業が負担するマクロベースの厚生年金保険料額と、それらの企業収益に対する比率の推移を示したものである。なお企業収益に対する比率としては、ここでは企業会計の「営業利益」に対応する概念である、SNAの「営業余剰・混合所得」に対する比率を用いている。

なお2004年度以降については、2002年度の営業余剰・混合所得は横ばいとし、厚生年金保険料については、2002年度の実績値に、料率が引き上げられた場合の影響額のみを加えていくことで、2017年度における保険料負担額を試算している。



この試算の結果からは、2017年度の企業の厚生年金保険料負担額は2002年度の約1.3倍の規模まで増加し、営業余剰・混合所得比で見ても、2002年度の11.2%から15%ほどにまで上昇することが分かる。先に見たように、企業は人件費を削減することで収益を改善させてきた。しかし長期に及ぶ厚生年金保険料の引き上げにより、企業は保険料の増加を通じ、追加的なコスト増を強要されることになる。

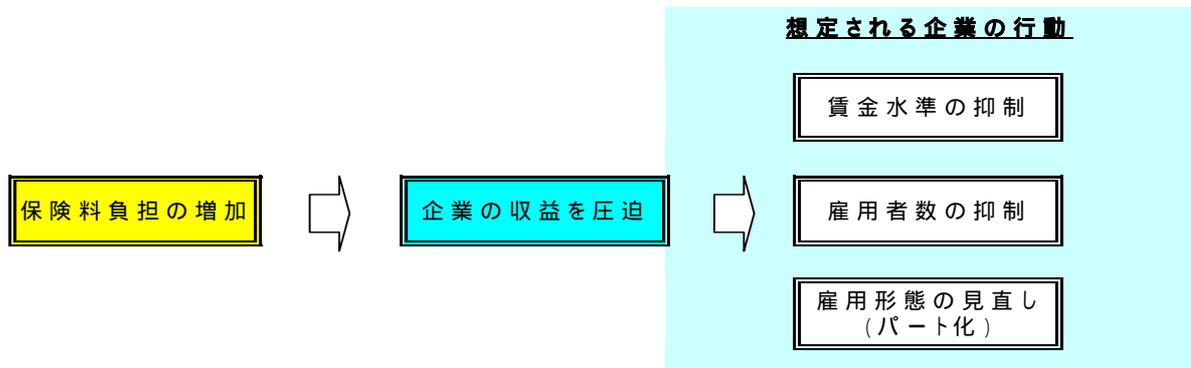
企業の厚生年金保険料に対する負担増加額は、制度改正の影響のみで年間2600億円ほどであり、これだけでマクロの営業利益(営業余剰・混合所得)を約0.3%押し下げる規模である。もし、企業収益の改善が続き、負担増を吸収できるようであれば、年金改革の影響は、企業にとってはそれほど大きな問題とはならないかもしれない。しかし、現実的には景気循環等の影響もあり、2017年度まで企業収益が改善し続けるということは考えにくい。このため、保険料負担が増加するにつれて、企業は再び雇用や給与の削減に取り組み始める可能性が考えられるだろう。

(年金改革が更なるリストラの引き金となる可能性)

企業が負担する保険料は、従業員の給与に一定率を乗じたものである。そのため、増加する保険料負担の影響を避けるための具体的な行動としては、従業員の賃金水準(年収ベースで)を抑制する、雇用者数を抑制する、正社員に代わり、厚生年金が適用されないパート労働者で代替する、という形で対処することが考えられる。

このような傾向は、大企業に比べ企業収益の改善が遅れている中小企業で、特に顕在化する恐れがあるだろう。実際に、昨年の10月に日本商工会議所が全国の中小企業・個人事業者を対象に実施した調査『公的年金改革に関する緊急アンケート』では、「厚生年金保険料率が20%に引き上げられた場合の対応について」という質問に対して、「賃金調整を検討」、「厚生年金適用を受けない形態に転換」、「従業員数を検討する」という順で回答する企業が多いとしている。

## 年金保険料の引き上げに際して想定される企業行動



なお、今後は厚生年金と同様に、企業が従業員と保険料を折半している雇用保険や介護保険などでも、保険料の引き上げをともなう制度改正が予定・検討されている点も留意が必要だ。このような改正の実施は、厚生年金保険料以外の、更なるコスト増加要因となるからである。

さらに今回の年金改革では、パート労働者への厚生年金の適用拡大は見送られることとなったが、将来的にはパート労働者への適用拡大が実施される公算も大きい。先に見たように、企業は人件費を抑制するためにパート等の非正規雇用者へのシフトを進めている。しかし、パート労働者への適用拡大が実施されれば、パート労働者比率が高い企業にとっては、保険料負担が大幅に増加することになるため、人件費を削減するためのパート化が、逆に収益を圧迫する要因となることも懸念される。

足もとでは企業収益の改善を受けて、雇用環境は改善しており、回復が遅れていた所得環境にも明るさが見られるなど、企業のリストラも一段落してきた。しかし、10月より始まる厚生年金保険料負担の増加は、企業にとって長期的なコストの増加要因となる。今回の年金改革が引き金となり、今後、企業が再び雇用者の削減や給与を抑制し始める可能性は十分に考えられるだろう。