

企業の賃上げ意欲を削ぐ社会保障負担

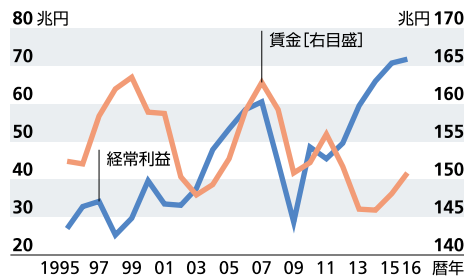
日本生命保険相互会社 団体年金部 課長補佐 岡 圭佑

1—— 企業の人件費抑制姿勢は緩まず

賃金の上昇ペースは依然として遅い。2016年の経常利益は過去最高水準に達しているにもかかわらず、賃金はピーク時である2007年の水準を▲6.9%下回っている[図表1]。

[図表1] 賃金の上昇ペースは遅い

資料：財務省「法人企業統計」
注：賃金=従業員給与+従業員賞与+役員給与+役員賞与



背景には、長い経済低迷の中で根付いた人件費抑制姿勢を企業が緩めていないことが挙げられる。企業が生み出した付加価値のうち人件費にどれだけ回したかを示す労働分配率は、2009年をピークに低下傾向が続いている。安倍政権発足後、3年連続となるベースアップが実現したものの、労働分配率は依然として低水準にある。こうした企業の根強い人件費抑制姿勢は消費の下押し要因となる可能性があることから、春闘では賃上げの動向が注目を集めている。

そうした中、2017年春闘で経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会報告(2017年1月公表)」（日本経済団体連合会）では、賃金決定において増加を続ける社会保険料に留意する必要があると指摘し、経営側から政府に対して社会保険料の増加を抑制するなどの社会保障制度改革を求める考えが示された。

2—— 企業の社会保障負担増による影響

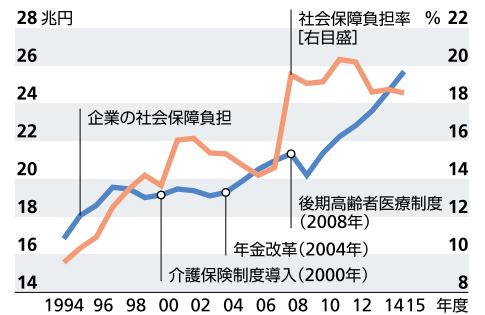
2004年の年金制度改正や高齢化の進展、医療の高度化に対応した保険料率の引き上げにより、企業の社会保障負担^{*1}は2000年度の19.1兆円から2015年度には25.7兆円程度まで膨らんでいる[図表2]。

一方、企業の社会保障負担率(社会保障負担の企業収入^{*2}に対する比率)は景気回復による企業収益改善の影響で2000年代前半は低下傾向にあったものの、リーマン・ショックによる景気後退で企業収入が急減したため、2007年度の14.6%から2008年度には19.5%へと急上昇した。その後景気回復に伴う企業収入の増加によって社会保障負担率の上昇に歯止めがなかったが、社会保障負担が増加したことで負担率は高止まりしている。

社会保障負担が総人件費に与える影響を定量的に把握するため、一人当たり賃金や雇用者数、社会・労働保険料率等^{*3}を基に、賃金に社会保険等費用(事業主負担分)を加えた総人件費を試算した[図表3]。試算結果をみると、企業の社会保障負担を示す社会保険等費用は年金制度改正や高齢化の進展とともに増加を続け、総人件費に占める社会保険等費用の割合は2004年の11%から足もとでは14%近くに達している。図表2と同様、社会保障負担の増加によって企業の人件費負担が増大している状況が見て取れる。一方、賃金もベースアップが実現した2014年以降増加を続けているが、景気回復期にあった2000年代前半やリーマン・ショック前の水準に比べれば依然として低水準にある。

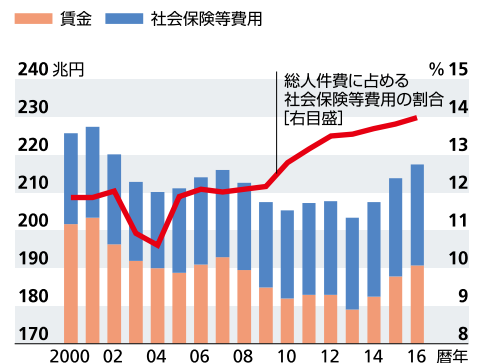
[図表2] 増加する企業の社会保障負担

資料：内閣府「国民経済計算確報」
注：社会保障負担率は、雇主の現実社会負担(基金、共済組合を除く)を受取(金融機関、非金融法人企業の合計)で除したもの



[図表3] 総人件費の試算

資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本調査」
「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」、
全国健康保険協会公表資料により作成



3—— 雇用正規化の障害となる 社会保障負担

近年、社会保障負担の増加は雇用の正規化を妨げる要因になっている。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査(2016年)によると、雇用形態別の時給は非正規雇用の1,112^{*4}円に対し、正規雇用者が2,306円と非正規雇用の2.1倍に相当する(図表4の左側)。企業が負担する社会保険等費用を考慮すると、1時間あたりの正規雇用者に係る人件費は非正規雇用の2.4倍にも膨らむ。

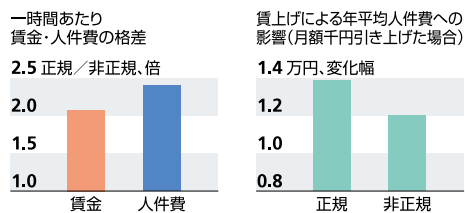


おか・けいすけ
09年日本生命保険相互会社入社
11年日本経済研究センター派遣。
14年ニッセイ基礎研究所研究員を経て、17年現職。

賃上げによる一人あたり人件費への影響を雇用形態別に試算したものが図表4の右側である。試算結果によると、月額1,000円の賃上げを実施した場合、非正規雇用者に係る人件費は年間1.2万円増加するのに対し、正規雇用の増加幅は1.4万円と非正規雇用者よりも2割程度大きくなる。

[図表4] 雇用形態別の賃金、人件費の試算

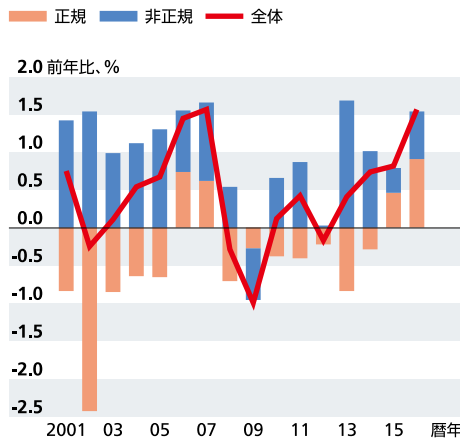
資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本調査」「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」、全国健康保険協会公表資料により作成
注：賃上げによる年平均人件費への影響は、2016年の実績値をもとに試算



このように、同額の賃上げを実施した場合、正規雇用者では社会保険等費用の増加幅が大きくその分非正規雇用者よりも人件費負担が大きくなるため、企業は正規雇用者を増やしにくく非正規雇用者を優先するものと考えられる。実際、雇用者数はリーマン・ショック後の景気後退によって大きく減少したものの、その後は景気回復に伴い非正規雇用者を中心に増加傾向にある[図表5]。足もとの雇用者数を2008年の水準と比較すると、正規が▲1.6%の減少に対して非正規は14.2%と雇用の増加が顕著である。非正規雇用者は賃金水準が低いことに加え、社会保険が適用されないケースが多いことも、正規の代わりに非正規の雇用を増やす要因となっていると考えられる。

[図表5] 雇用形態別雇用者数の推移

資料：総務省「労働力調査」



4 人件費負担増で賃上げがますます困難に

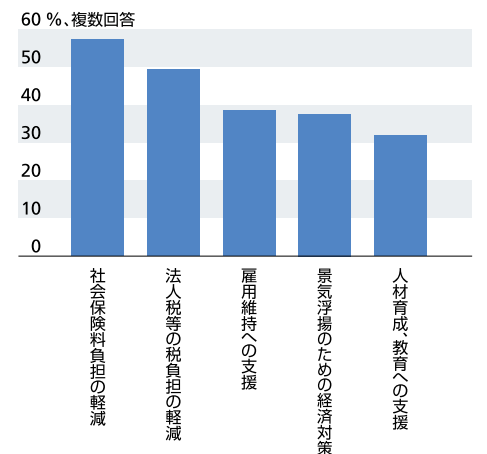
企業収益が過去最高水準に達している中でも企業が人件費抑制姿勢を緩めない要因の一つに、社会保険負担増の影響があることは見逃せない。個人消費が力強さを欠く中で賃上げの重要性が高まっているが、社会保険負担が増加すれば賃上げの動きを停滞させかねない。昨年、日本商工会議所が実施した「人手不足への対応に関する調査」においても、賃上げに必要な支援策として「社会保険料負担の軽減」を挙げる企業の割合が最も多い[図表6]。今後も、高齢化の進展を背景に社会保険負担は増加することが見込まれることから、企業が賃上げを積極化することはますます困難となることが予想される。

政府は、デフレ脱却の手段として賃上げが不可欠との判断から民間企業への賃上げ要請や賃上げ促進減税を実施している。しかしながら、企業は依然として人件費抑制姿勢を緩めておらず、ここ数年の春闘は

力強さを欠く状況が続いている。企業に対して前向きな賃上げを促すためにも社会保障給付の適正化、効率化を推進し、継続的な賃上げの基盤作りを急ぐべきである。

[図表6] 賃金引上げに必要な支援策(上位5項目)

資料：日本商工会議所「人手不足への対応に関する調査(2016年7月)」



[*1] 国民経済計算における、雇主による社会保障基金(医療・年金等)及び民間金融機関である年金基金に対する負担金(基金、共済組合を除く)

[*2] 国民経済計算における、金融機関・非金融法人企業の営業余剰、財産所得を合計したもの

[*3] 社会・労働保険料率

=健康保険料率+介護保険料率(40~65歳)
+厚生年金保険料率+雇用保険料率(65歳未満)
+労働災害保険料率

[*4] 正規雇用者は一般労働者の時給、非正規雇用者は短時間労働者の時給