



日経ビジネスに見る「経済先読み・解説」 141号

経営コンサルタント 栗田 剛志 12.05.14

発行元：m9コンサルティング

<http://www.m9consulting.biz>

このメールマガジンは、今週発売となる日経ビジネスの中から気になった記事を選び、私なりの視点で考えたことについてお伝えするものです。会社での朝礼時のネタ、取引先との会話、同僚との間の話題づくりにお役に立てたらと思い、毎週月曜日に発信いたします。

「日経ビジネス2012年5月14日号 no.1641
『人件費破裂前夜～健保・年金・税が迫る大改革』より

【見えない敵と戦う】

年収1000万円のサラリーマンの手取り額が、4年後には50万円以上減少するそうです。「1000万円もらってれば、50万円程度減っても十分じゃないか」と思われるかもしれませんが、これはあくまでもモデルであって、1000万円もらってなくても手取り額は間違いなく減少します。

景気悪化に伴う人件費の削減が理由ではありません。健康保険や厚生年金の料率変更などによって、給与から天引きされる金額が増えるからです。

消費税増税に関心を寄せる人はたくさんいます。一方で、この社会保険料の増加はなかなか見えにくいものです。

ご存じの通り、健康保険や厚生年金は労使で折半するものなので、企業の負担も大きくなります。身を削る思いでコストを削減しても、法定福利厚生費の増加によって帳消しか、はたまたコストが増加することになるかもしれません。

この「見えない敵」の現実について、今週は追いかけてみたいと思います。

今、国会では、厚生年金と企業の健康保険に加入させる対象者の条件を広げる法案が検討されています。もしこのまま法案が通れば、2016年4月から、現在は週30時間以上働くパートに限られている対象者が、週20時間以上で勤続1年以上、年収94万円以上（従業員501名以上の企業のみ）に拡大します。これに伴い、労使で折半している保険料負担が急増することになります。

特に、パートさんをたくさん雇うスーパーなどの流通業や外食産業は大きな影響を受けることとなります。

法定福利厚生費として計上されるこの費用は、確実に利益を食っていきます。日本企業はここ10年、激しい国際競争の中で、人件費・賃金のコントロールに血眼になってきました。戦後最長の景気拡大と言われてきた2002年から2007年にかけて、企業の経常利益は2.3倍に伸びたものの、賃金総額は9.1%しか増えませんでした。一方、リーマンショックで世界景気が崩落した時も、賃金総額は目立つほど変化はしていません。

良い意味で捉えれば、「景気がよからうが悪からうが安定的に賃金を支給する日本企業の良いところがあった」と言えますが、悪い意味で捉えれば、「これまでの間抑制し続けたため、これ以上下げるにも限界があった」と言えます。

世界景気の激しい振幅や、足元市場の成熟化など環境が大きく変化しています。直接人件費をこれ以上下げられない中で、健康保険や厚生年金といった第二人件費の膨張に対し、企業としての対応が求められています。

この問題は、企業のみならず、個人にも重くのしかかってきます。

例えば、夫の所得税の扶養控除が受けられる年収103万円以内で働いてきた主婦の方々は、週の労働時間が20時間を超えていると厚生年金の対象となります。加入すれば将来の年金受給額は増えますが、それはわずかな金額です。

子供の塾などの費用のために働いているとすると、「社会保険料が天引きされることによって目先の収入が減る方が痛い」という方もいます。

ひとつのモデルケースとして、夫の年収1000万円で妻にパートの年収が100万円あったとすると、これまでは妻の支払う保険料はゼロでした。それが制度改正することで、いきなり年間で14万9148円もの負担が発生することとなります。

厚生年金へのパート加入を嫌がる企業で働く場合、もし加入となった時に、働く時間を短縮される可能性もあります。

厚生労働省の試算によれば、現在40～64歳の会社員（健康保険組合加入）の場合、健保や年金などの社会保険料は年収の26.2%ですが、2025年度には30.2%と3割を超えることとなります。

家計への負担は、否応なしに増えることとなります。

以上のように、社会保険料の負担増は企業と個人に新たな覚悟と対応を迫っています。その中で、企業のすべきことが3つあります。

一つ目は、パートさんを多用している企業は、その生産性を向上させなければなりません。

二つ目は、賃金制度の改革です。法定福利厚生費の増加によって総人件費が増えようとも、優秀な人材をつなぎ止め、高いモチベーションで働いてもらうには、働きに見合った賃金を支払う必要があります。安易な賃金の一律削減などをしてはいけません。

三つ目は、人件費抑制方法の抜本的な見直しです。これまで企業は、総人件費抑制策として、派遣社員の活用といった雇用の非正規化を活用してきました。この手法は、非正規雇用拡大に対する政府の規制強化の流れの中では次第に厳しくなってきます。

この問題、この場では総論でしか考えようがありません。大正解を出すのはそもそも不可能です。方向性を出すにしても、企業各々で状況が大きく違うため、各論には入っていきにくいのが現実です。

それでも間違いないのは、何も手を打たず2016年を迎えることはできないということです。毎年数%ずつ、ジワリジワリと上がってくる社会保険料は、真綿で首を絞められているようなものです。気がつくと、取り返しのつかないことになっている可能性があります。

かつて、私が独立するためにサラリーマンを辞めた時、それまで払っていた社会保険料と税金の高さに驚いたことがありました。毎月毎月当たり前のように差っ引かれていた金額を、収入の安定しない個人事業主が支払っていくのはとても大変なことでした。天引きではなく自分の手で支払うことによって、見えない敵を見ることができたのです。

今後も、「取れるところから取る」傾向はますます強まることとなるでしょう。

見えない敵と戦うための準備が必要です。