

負担増す社会保険料

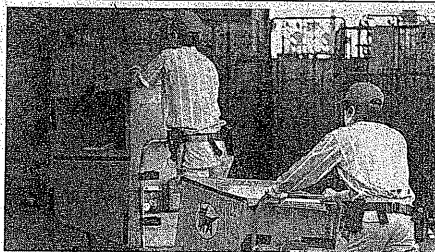
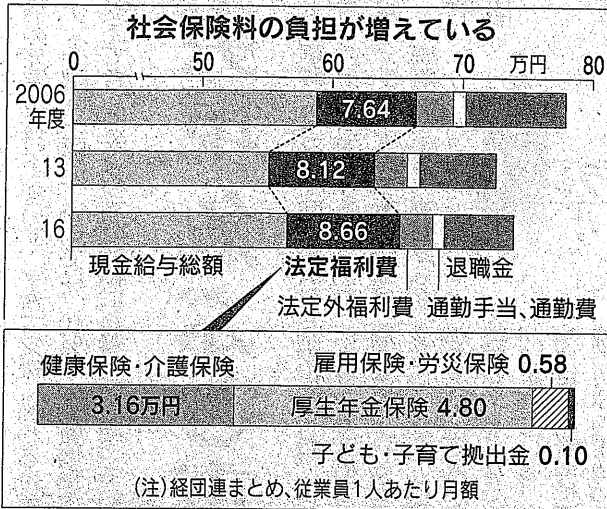
人こそ宝、人への投資は惜しまない……。こう公言する経営者は多い。少子高齢化で人材の価値はますます高まる。しかし、財務諸表に落とし込むと、「宝」に投資するお金は「人件費」というコストに姿を変えてくる。コストと投資。両者の間で企業は揺れ動く。

賃金上げとも連動

人材確保は成長に不可欠

人件費を考える

2017年12月末時点 21万2300人の従業員
で正規、非正規合わせて「を抱える宅配便最大手、



ヤマトホールディングス(HD)。17年3月期までの過去5年で増えた人件費は1126億円に達する。その2割弱、198億円が健康保険や厚生年金などの社会保険にかかると「法定福利費」と住宅手当など法律で定められた以外の福利厚生にか

かる費用が増加した。人手不足と物量の増加で休憩もままならなかった宅配ドライバーの待遇改善に向け、インターネット通販をはじめとする大口顧客向け料金値上げに踏み切ったヤマト。18年の春季労使交渉で5年連続で基本給を引き上げ、定期昇給と合わせて月例ベースで3・6%の賃上げを決めた原資は値上げた。

健康保険や厚生年金などの社会保険料は原則、企業と従業員が折半し、給与が上がれば、企業が支払う社会保険料も増える仕組みだ。賃上げは企業にとって給与以外の支払いも増えることを意味する。

しかし、人を確保できなければ、物量を増やし、成長することはできない。「従業員の処遇を改善し、世の中に誇れる職になる」(ヤマトHDのヤマト運輸は値上げを原資に「人材投資」を強化する

芝崎健一(専務執行役員)のためには避けては通れないコストだ。「社会保険料には『賃金税』の側面がある」。富士通総研の早川英男エグゼクティブ・フェローはこう指摘する。賃金をもう一方も払う側も「課税」ベースが上がれば負担も増える。加えて無視できないのは、いわゆる「税率」が上がっていることだ。

例えば厚生年金。保険料率は04年10月の13・934%から毎年0・354%ずつ引き上げられ、17年9月に18・3%まで上昇した。

経団連によれば、16年度に企業が負担した法定福利費は従業員1人、1カ月あたりで8万6622円で15年度に比べ1・7%増えた。現金給与のおよそ15%の水準で、厚生年金の保険料率の引き上げが始まった04年度と比べると、法定福利費は17%増えている。現金給与や退職金が減ったのと

は対照的だ。保険料率が上がった17年もさらに企業の負担は増したとみられる。

パート従業員などへの社会保険の適用拡大も企業収益という面からはマイナスだ。100円ショップを全国で展開するキャンドゥ。営業利益が過去最高を記録した11年11月期と直近の17年11月期を比較すると、売上高が9%増えたにもかかわらず、営業利益は13%も減った。

背景の一つが社会保険料や非正規従業員への給与など正社員の賃金以外の増加だ。キャンドゥは同期間に正規雇用の従業員を910人から632人まで減らして「給与手当」と「賞与」の合計額を7億円超に圧縮した。一方でパートやアルバイトなどの非正規従業員は1日8時間労働に換算して24%増の3554人に増やした。

一定の給与や社会保険料の負担が必要な正社員に比べ、パートやアルバイトは繁閑に応じたシフトを組めるため、人件費を変動費化しやすい。しかし、16年10月に社会保険の対象が拡大。従業員501人以上の企業では年収106万円以上の従業員が社会保険料を支払うよう義務付けられ、より固定費の色が濃くなった。

17年11月期にキャンドゥが支払った法定福利費は前の期に比べて1億7000万円ほど増加。営業利益の減少分(2億6800万円)の6割に相当する。「給与以外の人件費も重い」(管理部) 国の財政が厳しくなるなか、国民の将来の安心につながる社会保障制度を支えるために、企業の負担増は避けられない。一方で、人手不足はいよいよ深刻になっている。増える社会保障負担などを織り込んだ総人件費の増加をこなさなければ、成長の果実を得ることができない。