

「進展する総額人件費のリストラ」

例年この時期になると、来春闘を見据えて、経営サイドから「総額人件費抑制論」が出てきます。グローバル化が進むなかでわが国の人件費は「世界一」高く、その抑制をはからなければ企業は国際競争を勝ち抜くことができない、というわけです。本当に「世界一」かどうかは別としても、企業にしてみれば、経済不振で生産・販売量が低迷し、さらにデフレで単価がダウンして売り上げが減少するというダブルパンチの中で、とにかく人件費をなんとかしなければならぬというのは切実な問題でしょう。

総額人件費論が言い出されてからかなりの年月がたつわけですが、はたして実際に総額人件費の抑制はどのくらい進んでいるのでしょうか。今回はこれをこの10月に発表された厚生労働省の「平成14年就労条件総合調査」の結果をみながら確認してみたいと思います。この調査は規模30人以上の企業を対象に調査年の1月1日現在の状況を、年間については前年1年間の状況を調査しています。理屈は荒っぽいものですが、ご容赦いただければ幸いです。

4年で10%低下した一人あたり総額人件費

まず、調査にそって一人当たりの数字を見ていきたいと思います。総額人件費にあたる「労働費用総額」は、常用労働者1人1ヵ月平均449,699円で、前回平成10年調査の502,004円に比べ10.4%減となっているとのこと。前回は、前々回の平成7年調査の483,009円に比べて3.9%増となっていましたので、この数年で大幅に総額人件費の抑制が進んだことが伺われます。この間、デフレで物価も下がっていますが、その下げ幅は消費者物価で2%程度、GDPデフレーターでも5%程度なので、デフレ

の進行以上に総額人件費の抑制は進んでいるといえそうです。

それにしても、10.4%というのはずいぶん大幅な減少です。この調査では、現金給与とそれ以外にわけて見ることができるのですが、それによれば、現金給与が367,453円で10.3%減、それ以外が82,245円で11.1%減となっています。ほぼ同程度の減少幅ですが、現金給与以外についても、法定福利費などは原則として賃金に比例して変動しますので、ある程度は連動してくるということなのでしょう。

時間外労働は微減

現金給与を構成するのは基本的に賃金と賞与です。賞与はともかく、現金給与の大半を占める賃金については、従来から一般的に強い下方硬直性があるといわれています。それにもかかわらずこれほど大幅に現金給与が減っているのはかなり不思議に思えます。その理由は、厚生労働省のホームページで公表されているこの調査の結果だけではわかりませんが、別の統計を使ってある程度推測することは可能かもしれません。

まず考えられるのは、残業や休日出勤などの時間外労働が少なくなって、手当が減ったのではないか、ということです。ただ、総労働時間短縮の取り組みの成果もあって、時間外労働そのものが少なくなっているのも、あまり大きな減少にはなっていません。実際、同じ厚生労働省の「毎月勤労統計調査」の結果を見ると、平成13年の所定外労働時間は平成9年に比べて10%ほどの減少にとどまっています。平成元年と平成5年では30%程度減少していますから、変動幅はずいぶん小さくなったわけです。実数

を見て年間 150 時間（平成 9 年）から 134 時間（平成 13 年）へ 16 時間の減少ですから、一人一月あたり数千円、約 1 %の減少にとどまると思われます（時間外労働時間については、統計によって数値が大きく異なることが指摘されていますが、現金給与額を考えるデータとしては毎勤統計が適切でしょう）。

減少が続く賞与

もっと大きいのはおそらく賞与の減少でしょう。この期間、企業業績はおおむね低迷を続けたわけですが、電機大手が業績連動の計算式で賞与を決めているのに代表されるように、賞与は企業業績に応じてそれなりに変動しますので、相当程度減少しているものと思われます。実際、同じく毎勤統計を見ると、規模 30 人以上の企業の賞与は、平成 10 年夏から平成 13 年冬まで、対前年同期比で -2.1%、-3.8%、-4.5%、-4.1%、-1.0%、-1.4%、+1.0%、-3.0%と、平成 13 年夏を除いてすべて減少しています。これを単純計算で積み上げると、夏が 6.5%減、冬が 11.8%減となります。現金給与に占める賞与の割合を 2 割強程度と見積もれば、これで 2 %程度減少しているといえるでしょう。ちなみに平成 14 年夏は前年同期比 -7.4%と大きく落ち込んでいますので、企業業績の悪化を賞与に反映させる動きはまだ続いているといえそうです。

非正社員の増加

さて、これで約 10%の減少のうち約 3 %が説明できたといえそうです。残りの 7 %については、単価そのもの、すなわち賃金水準が低下したと考えざるを得ないと思うのですが、その要因もいくつか考えられます。

最初に考えられるのは、いわゆる労務構成の変化、すなわち比較的賃金の高い中高年が減っ

て、比較的賃金の低い若年が増えたのではないかと、ということですが、これは高齢化が進んで苦心している実務実感からは考えにくいでしょう。データを見ても、たとえば平成 7 年と平成 12 年の国勢調査の結果を比較すると、就業者は明らかに高年齢の方にシフトしています。

むしろ、別の意味での労務構成の変化、すなわち「非正社員の増加」の影響が大きいのではないのでしょうか。わが国における非正社員の割合の調査結果としては、厚生労働省の「平成 11 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」による 27.5%という数字が有名です。平成 6 年の同じ調査では 22.8%だったということです。かなり大幅な伸びを示していますし、現場の実感からしておそらくは現在まで増えつづけているでしょう。仮に、ごく単純に平成 9 年から平成 13 年までこれと同じペースで非正社員の比率が上昇していたとすれば、約 4 %くらいの比率増ということになります。非正規社員の中には、年収「103 万円の壁」や「130 万円の壁」を意識しながら働く人も多数含まれているのですから、正社員との賃金格差は大きいものがあります。女性パートタイマーの時間あたり年収（賞与を含んだ比較）が女性正社員の約 6 割といわれていますので、労働時間の違いや男女の賃金格差なども考えれば、年間の現金給与額は正社員と非正社員では大差でしょう。仮に、非正社員の現金給与額が正社員の 3 分の 1 とすると、その比率が 25%から 29%に上昇した場合には（このあたりの数字はすべて完全に山勘ですが）現金給与額は約 3 %減少することになります。かなり大きな効果といえるでしょう。

転職にともなう賃金ダウン

さらに、転職にともなう賃金ダウンも見逃せないのではないのでしょうか。平成 10 年に日本労働研究機構が行った「失業構造の実態調査」に

よれば、転職した人の離職時の平均年収が446.7万円なのに対し、再就職してからの平均年収は358.5万円で、88.2万円、約20%の減少となっています。経済環境がよければ転職にともなって賃金も上がる人が多いのですが、昨今の景気低迷下では、逆に転職が大幅な賃金ダウンにつながる状況にあるわけです。それだけ、倒産やリストラなどでやむにやまれず転職する人が多いのでしょう。この間転職率はおおむね4%前後で推移していますから、やはりごく単純な計算で、4年間で約16%の人が転職したとすれば、その効果はやはり3%程度に達します。ここまでを積み上げると約9%となります。賃金の下方硬直性がある中で、必ずしも「賃下げ」を行わなくてもこれだけの現金給与の減少が可能だったわけです。

もちろん、現実には「賃下げ」、ベースダウンも行われていますから、それによる減少もあるでしょう。逆に上昇する要因もあるでしょうし、こうしたものが重なりあって、4年間で10.3%という大幅な減少となったものと考えられます。

現金給与以外の労働費用

次に、現金給与以外の労働費用をやはり一人一月あたりで簡単に見てみましょう。最大のものは法定福利費ですが、これは基本的に現金給与に連動しますので、平成14年調査では41,937円と、平成10年調査の46,868円の10.5%減となり、おおむね現金給与とほぼ同率の減少となっています（この間介護保険制度が導入されていますが、料率が低いこと、被保険者が40歳以上に限られていることなどから影響は小さかったようです）。

次いで大きいのは退職金等の費用の25,862円、その次が法定外福利費の10,312円となっています。特に後者は平成10年調査の13,481円から23.5%もの大幅ダウンとなりました。この

あたりは企業の重点的なリストラ対象でしょうが、心配なのは、平成10年調査時には1,464円と、平成7年調査の1,305円から、不況下にもかかわらず12.2%も増加していた教育訓練費が、今回平成14年調査では1,256円と14.2%減少し、平成7年の水準をも下回ってしまったことです。長引く不況の中で人材育成も縮小しているとしたら残念なことです。

リストラの成果はあがっているが...

以上の数字は一人あたりですが、この間雇用者数はほとんど横ばいなので、日本企業の総額人件費は4年間で約1割低下したと聞いていいと思います。

こうした状況をどう評価するかは意見がわかれるところだろうと思いますが、企業のリストラ努力の成果が出ているといえる一方で、いくつかの問題点も指摘できるだろうと思います。

紙幅の関係で詳細には書けませんが、ひとつは時間外労働による雇用や人件費の弾力性が失われていることです。それが非正社員の中でも雇用調整の効きやすい短期契約や派遣労働への依存の高まりにもつながっています。

また、失業者が増加していること自体が大きな問題ですが、総額人件費の減少を見ても、転職者にしわ寄せが行っていることは認めなければなりません。

今後、さらに一段の総額人件費削減が必要であれば、その負担を広く薄くわかちあい、失業の発生を抑制する「緊急避難型ワークシェアリング」（所定労働時間を短縮し、相当分の賃金減を行う）は、もっと積極的に検討されてもいいのではないのでしょうか。その先には、時間外労働による弾力性回復の道も見えてくると思います。