

デフレ期賃金下落の原因と 持続的賃上げの条件

山田 久

(日本総合研究所調査部長)

目 次

I はじめに

II 持続的賃金下落の原因

III 賃金反転の原因と持続的上昇の条件

II 持続的賃金下落の原因

(1) マクロ経済面からのアプローチ

マクロ経済的観点からすれば、最もシンプルな賃金下落の原因として「労働需給の緩和」が想定できる。そこで、労働需給を示す代表的な指標である有効求人倍率と名目賃金の推移をみると、賃金がピークアウトした1997年後半以降景気回復局面は何度かあったが、その際労働需給が改善に向かっても、名目賃金は明確な上昇傾向に転じることなく基本的には下落基調が続いてきたことが確認できる。労働需給を示す指標を日銀短観の雇用人員判断DIとしても、同様のことがいえる。とりわけ2000年代半ばの時期には、有効求人倍率が1を超え、人員の不足感が強まったにもかかわらず、名目賃金は漸く下げ止まった程度であった。実質賃金と労働需給の関係をもみても、労働需給にかかわらず賃金が下落基調をたどってきた状況は大きくは変わらない(図表1)。

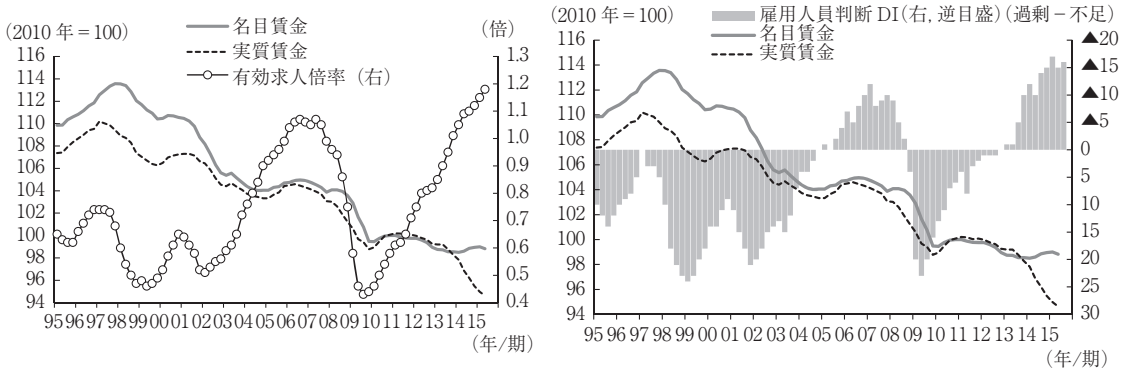
I はじめに

日本の名目賃金(毎月勤労統計調査・現金給与総額)は90年代後半期をピークに15年以上にわたって下落基調をたどってきたが、このところ(2010年代の半ば近くになって)反転上昇の兆しがでてきている¹⁾。もっとも、その背景として、いわゆるアベノミクスの一環としての政府からの賃上げ要請がきっかけになっているとの事情もあり、名目賃金が持続的な上昇基調に転じたかどうかについては議論が分かれるところであろう。

このところの名目賃金の上昇が持続的なものかどうかを判断するには、その前提として、90年代後半以降に名目賃金が持続的な下落基調にあった原因を解明する必要がある。ここで注目したのは、15年余りの期間にわたって、名目賃金が下落傾向をたどった経済は、主要先進国のなかでは日本以外に存在しないという事実である。この点を念頭に置きつつ、本稿では、なぜわが国で90年代後半以降つい最近まで名目賃金の下落基調が続いてきたかについて、マクロ経済や労使関係、賃金体系等の多角的な観点から、適宜、国際比較を踏まえながら考察する。そのうえで、ここに来て賃金が上昇反転しはじめた原因について分析したうえで、その持続性について展望したい。

では、90年代以降のわが国において、労働需給の逼迫局面でも賃金の下落基調から脱却できなかったのはなぜか。マクロ経済学のロジックとしては、まず、要素価格均等化定理が考えられる²⁾。つまり、アジア新興国の技術水準の向上により、日本とアジア新興国の生産関数が近似してきたことで、わが国の賃金率に対して新興国の賃金率に鞆寄せされる形で下落圧力がかかった、という説明が考えられる。この点を検証するために、輸入浸透度を説明変数に含む、業種別クロスセクショ

図表1 労働需給と賃金の推移



出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』『一般職業紹介状況』
注：名目賃金、実質賃金は後方4四半期移動平均値。有効求人倍率は月別季節調整値の平均値。

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』、日本銀行『短観』
注：名目賃金、実質賃金は後方4四半期移動平均値。

図表2 輸入浸透度を説明変数とする名目賃金関数の推計
(業種別クロスセクション・データを用いた推計)

1. 推計時点 1996年

説明変数	回帰係数	t 値	p 値
定数項	8.87	10.6	0.0000
輸入浸透度	-0.002	-0.57	0.5853
一人当たり付加価値額	0.583	5.27	0.0008
売上高利益率	0.0342	1.15	0.2835
データ数			12
自由度修正済み決定係数			0.652

2. 推計時点 2000年

説明変数	回帰係数	t 値	p 値
定数項	10.2	33.5	0.0000
輸入浸透度	-0.0044	-1.98	0.0835
一人当たり付加価値額	0.389	10.3	0.0000
売上高利益率	0.0338	2.09	0.0699
データ数			12
自由度修正済み決定係数			0.779

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』、経済産業省『鉱工業総供給表』、財務省『法人企業統計年報』
注：データは、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、窯業・土石、化学、石油製品、紙・パルプ、繊維の12業種。推計法は最小二乗法。ただし、誤差項に分散不均一の恐れがあるため、t 値の算出にあたっては分散共分散行列を White の方法で修正を加えている。

ン・データを用いた名目賃金決定関数を推計してみた³⁾。要素価格均等化定理が働いているならば、輸入浸透度の高い産業ほど海外の賃金の影響を受け、下落圧力が強くなるはずである。実際、推計結果では、2000年時点で輸入浸透度の係数が10%水準で有意にマイナスとなっている(1996年の時点では有意性がみられなかった。図表2)。しかし、国際比較の観点からは、新興国の追い上げを受けているのは日本のみではなく、先進国共通の問題である。したがって、要素価格均等化定理に主要な原因を求めることは難しい。

そのほか、大規模な経済危機の発生により、企業の先行き不確実性に対する防衛姿勢が強くなったことを、賃金伸び悩みの原因として想定できる。1997年の消費増税後、アジア通貨危機の発生を

経て金融危機が深刻化し、大手企業ですら経営危機に陥るケースも続出した。そうした状況下、企業が将来の不確実性に備えて手元流動性を厚く保有するようになり、労働組合も景気後退時の雇用維持のバッファーとなることを期待して、賃金下落を容認するスタンスをとったという説明である。この説明は有力だが、リーマンショック後、欧米経済も経済危機に直面したが、賃金の伸び率が鈍化したとはいえ持続的な下落トレンドには転じていないことを踏まえれば、経済危機後の先行き不確実性の高まりにも、賃金下落の決定的な要因を求めることは難しい。

(2) 労使関係からのアプローチ

以上のように、オーソドックスなマクロ経済学

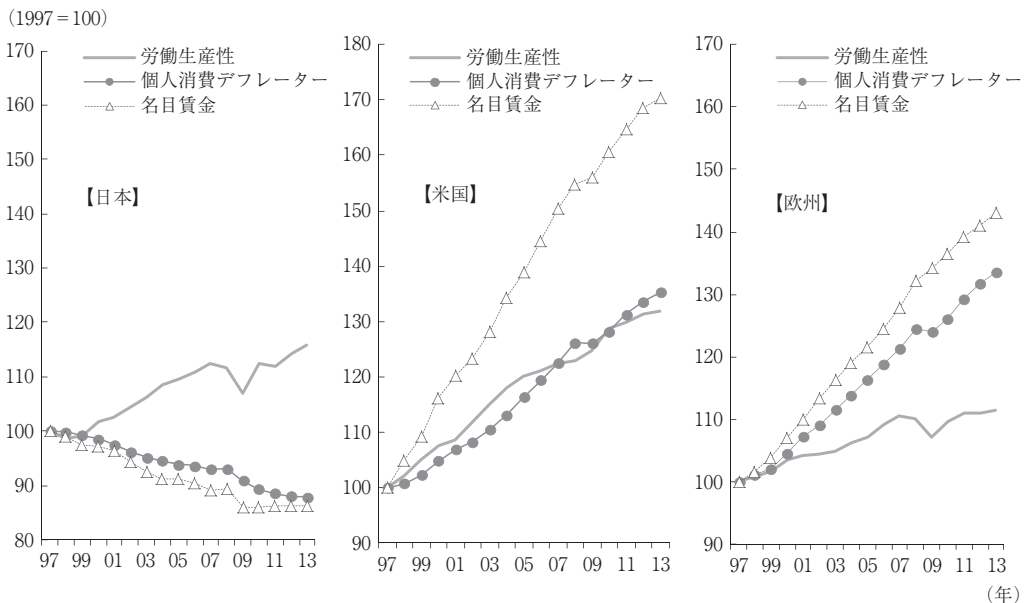
の論理では賃金の持続的な下落基調を十分に説明できないとすれば、何がクルーシャルな要因か。結論からいえば、日本の労使関係の特異性に原因が求められる面が強いというのが本稿の仮説である。ここで注目したいのは、名目賃金、生産性、物価の関係についての国際比較である。

図表3は、米国、欧州、日本について、労働生産性、一人当たり雇用者報酬、消費デフレーターとの関係をみたものである。これをみると、米国と欧州では3つの変数の間には基本的には同様の関係がみられる。つまり、労働生産性が上昇基調で推移するなか、一人当たり雇用者報酬が増加傾向を辿り、消費デフレーターも上昇傾向にある。し

かし、日本については労働生産性が上昇基調で推移しているものの、一人当たり雇用者報酬および消費デフレーターは下落傾向で推移している。

こうした日本と米欧とのパフォーマンスの違いは、雇用・賃金の調整パターンの違いから生まれていると考えられる。ドイツを欧州の典型として、日・米・独の部分調整型の雇用関数を推計すると、米・独では雇用の生産弾性値が相対的に大きく、調整スピードも速い。一方、日本の生産弾性値は小さく、調整スピードも遅い。半面、日本の賃金弾性値は大きい、米国では小さく、ドイツではそもそもパラメータの有意性が認められない(図表4)⁴⁾。つまり、米欧は、景気悪化に対して、雇

図表3 生産性、賃金、物価の日米欧比較



出所：OECD, *Economic Outlook*

図表4 雇用調整関数の推計

【推計モデル】 $\ln(\text{雇用者数}) = C + \alpha \ln(\text{鉱工業生産}) + \beta \ln(\text{1人当たり賃金}) + \gamma \ln(\text{雇用者数(前期)}) + \delta \text{タイムトレンド}$

	定数項 C	生産弾性値 α	賃金弾性値 β	雇用調整スピード $1-\gamma$	タイムトレンド δ	修正 R ²
ドイツ (91年4-6月～04年1-3月)	0.78 2.28	0.14 7.48	-0.0027 -0.0879	0.15 40.9	-0.00082 -4.33	0.999
米国 (90年4-6月～04年1-3月)	0.65 2.04	0.20 3.67	-0.0107 -2.51	0.15 15.9	-0.0023 -3.84	0.988
日本 (90年4-6月～04年1-3月)	0.01 0.08	0.06 4.80	-0.0581 -1.67	0.0011 35.0	-0.00000608 -0.03	0.999

出所：経済産業省『経済産業統計』, 厚生労働省『毎月勤労統計調査』, U.S. Department of Labor, *Monthly Labor Review*, U.S. Department of Commerce *Survey of Current Business*, Bundesbank より作成。

注：製造業ベースで推計。データは季節調整済みの値を用いている。表中下段は t 値。

用量を調整することで対応する一方、日本は雇用量を維持して賃金で調整する傾向が強いことがわかる。そうした賃金調整を優先するあり方が、①要素価格均等化の圧力の強まり、②経済危機後の先行き不透明感の残存、等のマクロ環境のもとで、景気回復期でも名目賃金が上昇しないという、日本特有の状況をもたらしたと考えられる。

では、こうした日米欧の雇用・賃金調整のあり方の違いが何に由来しているかという労使関係のあり方の違いに求められよう。米国では、いわゆる随意雇用原則のもとで、事業業績が悪化すれば比較的簡単に人員削減に踏み切る一方、人材の獲得・引き止めのために賃金を引き上げる。欧州でも、労働組合の賃上げ要求は強いが、事業上の理由による整理解雇自体に対して労働組合は反対せず、結果として人員削減は多く行われている⁵⁾。これに対し、日本では、雇用維持を優先する労使関係が基本であり、元来、景気悪化時にはボーナスや所定外賃金の削減が一般化していた。その延長線上で、雇用が維持されるならば、ベースアップを諦めることはもとより、労働者サイドでは実質的な賃下げを受け入れることもやぶさかではなかった。さらには、次節でみるように非正規雇用比率の高まりが賃金抑制に作用してきたが、企業別組合が基本であるため、組合員（正社員）の雇用が維持されるのならば、新規雇用を抑えて非組合員である非正規労働者の割合が高まることに対して、さほど抵抗感がなかったという事情を指摘

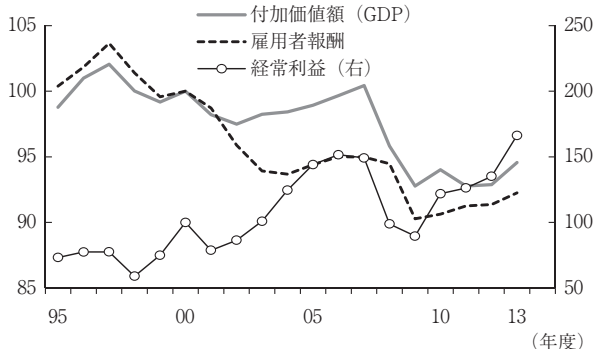
できよう。

こうした結果、賃金引き上げへの圧力が弱まっていった。それは生産性引き上げ・収益性向上へのプレッシャーがなくなることを意味し、不採算事業が温存され、日本企業の付加価値創出力が全般的に低下していくことになった。実際、90年代後半期をピークに日本企業全体が生み出す付加価値額であるGDPは低下傾向をたどっている(図表5)。この間、企業の経常利益は上昇傾向で推移してきたが、他方、雇用者報酬は減少傾向で推移しており、人件費に対する一貫した削減スタンスが維持されてきたことがそれを可能にしていたことがわかる。

なお、賃上げが生産性向上のプレッシャーになることは、時系列分析からも示唆される。名目賃金、実質賃金、名目生産性(付加価値生産性)、実質生産性の4つの変数間で互いの時系列的な因果関係を検証すると、名目賃金から実質生産性に対して、および、実質生産性から実質賃金に対しての因果関係が、有意水準5%で有意にみられる(図表6)。ここからは、名目賃金を引き上げれば実質生産性が高まり、結果として実質賃金が高まる、というルートが存在するという解釈が成り立つ。

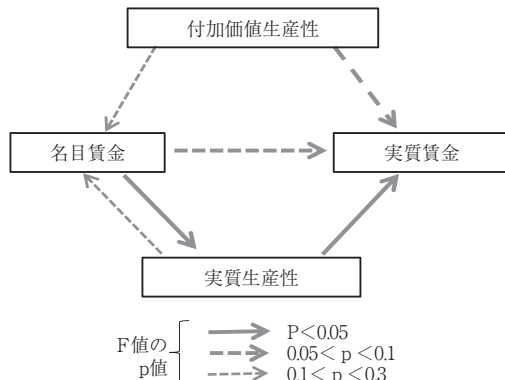
以上のように、海外とは異なり、わが国で長きにわたって賃金の下落基調が続いてきた主要な要因として、企業別組合を基本にした日本に特有の労使関係のあり方を指摘できる。企業別組合ゆえに一企業での雇用維持を優先するため、労組はそ

図表5 名目GDP、雇用者報酬、経常利益の推移
(2000年=100) (2000年=100)



出所：内閣府『国民経済計算』，財務省『法人企業統計』

図表6 生産性と賃金間のグレンジャーテスト



出所：内閣府『国民経済計算』

注：サンプル期間は1997年第3四半期～2014年第1四半期。ラグは4四半期。

もそも賃金調整には寛容であった。企業も正社員である組合員の雇用保障を重要と考え、限界的な労働需要には非正規労働者で対応してきた。近年における就業形態の変化の国際比較を行うと、一時雇用の比率やパートタイマーの割合でわが国の上昇テンポの速さが目立っており⁶⁾、正社員の整理解雇が国際的にも難しいと認識されるもとの、その対象外となる低賃金の非正規労働者がハイペースで増えてきた形である。こうした結果、要素価格均等化の圧力の強まりや経済危機後の先行き不透明感の残存等、賃金に下押し圧力のかかるマクロ環境が長期化するもとの、付加価値創造よりもコスト削減を優先する事業戦略が一般化し、生産性低迷と賃金下落の悪循環が持続してきたと考えられる。

(3) 賃金制度面からのアプローチ

このようにみてくれば、むしろ疑問が湧くのは、雇用維持を優先し賃金調整には寛容な労使関係のもとの、なぜ90年代前半までは賃上げが可能になっていたかである。基本的には右肩上がりの成長が続き、景気後退期も短かったからといえるが、賃金制度面にもその理由を求めることができる。

国際比較の視点で見れば、元来、わが国では米国のようにプロフェッショナル労働市場が発達しておらず、景気回復期により高い賃金を求めて転職が活発化し、需給関係から賃金が上がるような構造にはない。また、わが国では企業内組合が基本であり、欧州のように企業横断的に職種別や産業別の労働組合が形成されず、強いバーゲニングパワーで賃上げを実現する力も持たない。そういう意味では、わが国は元来賃金引き上げが実現しにくい状況にあるといえる。それでも90年代半ばごろまで右肩上がりの賃金上昇が実現していたのは、①「職能資格制度」という下方硬直性の強い賃金制度を整え、②「春闘」でパターンセッター方式という、最も賃上げ余力のある産業がリードする形で社会全体での賃金の底上げを図るといふ、日本独特の仕組みを作り上げてきたからである。

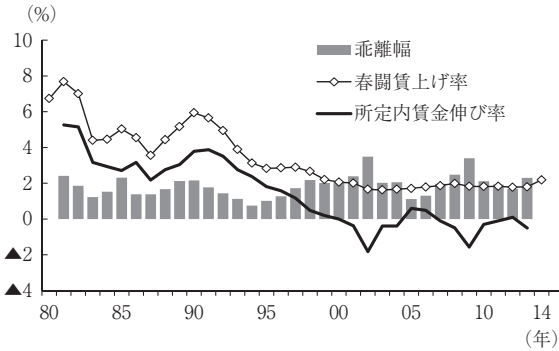
この点を敷衍すれば、90年代初めごろまでのわが国の人事評価制度の基本は職能資格制度であり、ポストと賃金を分離することで年功賃金とし

て運用され、賃金は下方硬直性の強い状況にあった。一方、経営側は生産性基準原理、労働側は逆生産性基準原理を主張するなど⁷⁾、考え方にばらつきはあっても、春闘を巡る議論を通じて賃金を生産性との関係から考えるという共通認識が労使間に存在していた。こうした状況下で、組合員の基本給がベースアップにより引き上げられれば、管理職等の非組合員の賃金もそれに連動して引き上げられた。雇用形態としても非正規労働者の割合が小さく、ベースアップは所定内給与の引き上げにほぼ連動した(図表7)。

しかし、90年代半ば以降、「職能資格制度」と「春闘」というわが国での賃上げを支えていた仕組みがともに上手く機能しなくなった。グローバル化の進展、株主主権の高まりで、雇用確保のためには賃金の引き下げは不可避との認識が労使間で広まった。そうしたもとの、賃金制度におけるいわゆる成果主義導入がブームとなった。成果主義には必ずしも決まった定義があるわけではないが、賃金制度面からみれば、かつて職能資格制度のもとのポストと賃金を分離することで年功的運用がされてきた仕組みを見直し、ポストと賃金との連動性を高める(職務給化)とともに、個人ベースの業績評価の度合いを上げた仕組み、ということができよう。前者については、日本生産性本部が行っている企業へのアンケート調査において、管理職層を中心に、職能資格制度に基づく職能給から職務給や役割給への賃金制度変更がなされたことが確認できる(図表8)。

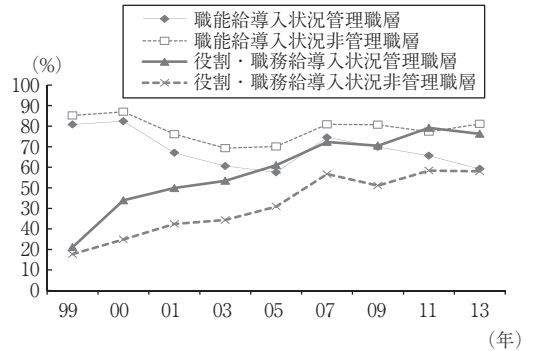
そうした仕組みの導入により、高いポストにつかない人の賃金の抑制や切り下げの形をとった中高年層の基本給の抑制、加えて、高業績者に傾斜配分することによる賞与ファンド全体の抑制が図られた。さらに、過去20年で非正規労働者比率が高まったことも、春闘賃上げ率とマクロの賃金のリンケージを弱めるように作用した。それは職能資格制度の対象外となる労働者割合を増やし、職能資格制度の持つ賃金の下方硬直性を取り崩す方向に作用したといえる。しかも、パターンセッターとして賃上げをリードすべき輸出産業が、厳しいグローバル競争のなかで賃上げ余力を低下させた。とりわけ、90年代末から2000年代初めに

図表7 春闘賃上げ率と所定内賃金伸び率



出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』『民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況』

図表8 役割・職務給の導入状況



出所：日本生産性本部「日本の雇用・人事の変容に関する調査」注：調査対象は上場企業。

かけての大規模リストラのトラウマで、労使とも防衛的なスタンスが強まった。ベースアップ要求は行われなくなり、春闘では定昇維持が交渉の焦点となった。

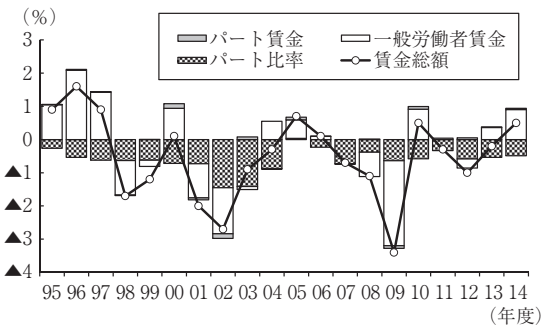
以上の動きは、名目賃金（現金給与総額）の変動を雇用形態別の賃金の動きに要因分解することで確認できる。すなわち、①一般労働者賃金、②パートタイム労働者賃金、③パートタイム労働者比率の3つのファクターにわけてみると、a) 名目賃金が下落基調に転じた1998年以降、それまでプラスで推移してきた一般労働者賃金が、マイナスとなることが多くなったこと、および、b) パートタイム労働者比率がほぼ一貫して賃金押し下げファクターとして作用してきた⁸⁾ことが確認できる（図表9）。後者は、この時期に進んだ非正規雇用比率の上昇を反映した動きである。なお、パート労働者の賃金はプラス・マイナス双方に振

れており、その動きは名目賃金の基調には影響を及ぼしていない。

さらに、一般労働者賃金の変動要因をみると、90年代末以降、所定内給与の伸びが大きく鈍化し、2000年代に入るとマイナスに陥る年も発生していることがわかる（図表10）。90年代末から2000年代初めの時期は、春季労使交渉においていわゆるベースアップが実施されなくなっていった時期である。さらに、特別給与が景気後退時に大きく減少するといった動きもみられているが、いわゆる成果主義の一面として、高業績者に傾斜配分することによる賞与ファンド全体の抑制が図られた結果と考えられる。

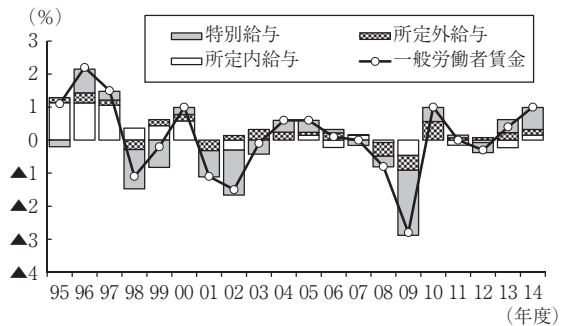
なお、産業別にみれば製造業よりも非製造業において、賃金の下落傾向が顕著にみられている（図表11）。「職能資格制度」と「春闘」の相互作用が直接的に賃金上昇に影響したのは、大企業の

図表9 名目賃金の変動要因分析



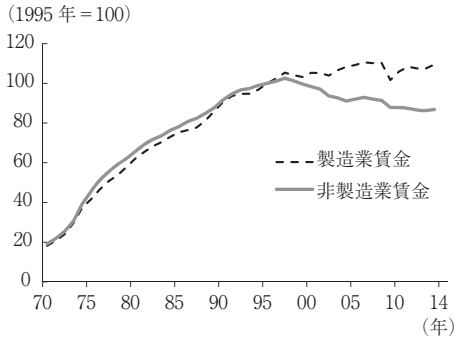
出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』
注：雇用形態別の年度確報の伸び率から各年の数字を算定して分析。誤差等のため、各変動要因の合計と賃金総額伸び率は必ずしも一致しない。

図表10 一般労働者の賃金変動の要因分析

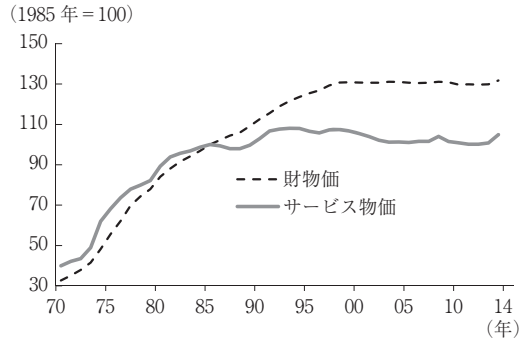


出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』
注：雇用形態別の年度確報の伸び率から各年の数字を算定して分析。誤差等のため、各変動要因の合計と賃金総額伸び率は必ずしも一致しない。

図表 11 産業別の賃金・物価の推移



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
注：事業所規模 30 人以上ベース。



出所：総務省「消費者物価指数」

割合の高い製造業といえるが、これらの機能不全は非製造業の賃金下落にも間接的にではあるが強い影響を与えたと考えられる。90年代初めごろまでは、とりわけ「春闘」のもつ世間相場の形成が、製造業における賃上げ圧力を非製造業にも波及させてきた。同時に、サービス部門の物価上昇が当たり前と考えられていた経済環境のもと、生産性上昇を上回る賃上げはサービス価格に転嫁される状況にあった。しかし、80年代後半以降インフレ期待が鎮静化し、90年代後半以降はデフレ期待が強まるなかで賃上げ圧力を価格に転嫁することが困難化していった。そうしたもつで職能資格制度の見直しや「春闘」の形骸化により、非製造業における製造業からの賃上げ波及効果も薄れることになった。加えて、「職能資格制度」および「春闘」のもつ賃上げ機能の埒外である非正規雇用の活用が、とりわけ非製造業において急速に広がったこともあり、低い生産性上昇率が賃金の下落に直結する状況が生まれたと解釈されるのである⁹⁾。

以上のように、「職能資格制度」と「春闘」がともに機能不全に陥ったことで、企業業績改善・生産性向上に連動して月例賃金を引き上げる「客観的な仕組み」が十分に機能しなくなったわけである。

Ⅲ 賃金反転の原因と持続的上昇の条件

(1) 賃金反転の原因

以上の分析を踏まえ、このところの賃金反転の

原因を分析しつつ、賃金を持続的な上昇基調に転じたといえるのかどうかを検討しよう。2014年度の名目賃金は前年度比0.5%上昇したが、雇用形態計の賃金がゼロ%台の前年度比プラスになること自体は賃金が下落基調になってからも何度かあった。今回局面では政労使会議を通じた政府によるベースアップ実施要請がされており、その意味で注目されるのはベースアップ部分に概ね相当する一般労働者の所定内給与の動きであるが、2014年度の前年度比は0.2%にとどまった。こうした数字からは、賃金が増えつつあるとはいえないように思われるが、もう少し統計的な手法で検証を行ってみることにした。

具体的には、80年代後半以降の景気回復局面ごとの有効求人倍率と名目賃金の相関係数をみてみた。1980年代後半期（1986年4-6月期～1991年1-3月期）には、両者の間には正の相関があり、相関係数も高い状態が確認できるが、その後の3回の回復局面（1993年10-12月～1997年4-6月、2002年1-3月～2008年1-3月、2009年1-3月～2012年4-6月）では相関係数が低下していた（図表12）。ちなみに、各期間の名目賃金と有効求人倍率の相関関係をもとに、労働需給が均衡した時（有効求人倍率=1の時）の賃金伸び率を算定すると、1993年10-12月～1997年4-6月にはプラスであったが、2002年1-3月～2008年1-3月にはほぼゼロとなり、2009年1-3月～2012年4-6月にはマイナスに陥っていた。さらに、一般労働者の所定内給与についての有効求人倍率との相関をみると、名目賃金ベースで有効求人倍率との相関

が低下していた 90 年代から 2010 年代初めまでにあった 3 つの景気回復局面で、相関係数が小さくなっており、しかも 2000 年代以降の 2 回の局面では労働需給均衡時の賃上げ率はほぼゼロになっていた (図表 13)。

これに対し、アベノミクス開始の時期にあたる 2012 年 10-12 月以降の局面では、名目賃金と有効求人倍率の相関係数が大きく回復し、一般労働者の所定内給与と有効求人倍率との相関係数も高まっている。一方、労働需給均衡時の賃金伸び率は、名目賃金ベースではプラスを回復したが 1% 未満であり、とくに一般労働者・所定内給与ベースではなおゼロにとどまっている。統計的にみて、今回景気回復局面では労働需給と賃金が通常想定される相関関係を取り戻している面で変化の兆しが窺われるものの、需給均衡時の賃上げ率からみて賃金の下落基調を脱したとまでいうのは難しい。

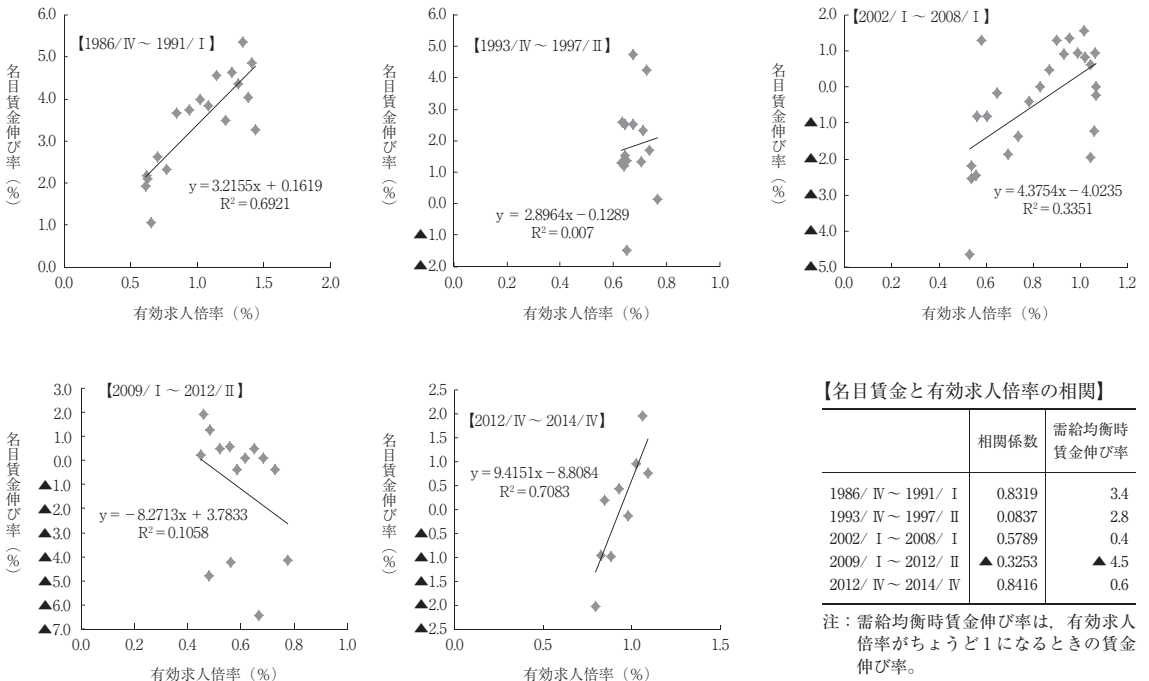
さらに、本稿のこれまでの分析からすれば、名目賃金は持続的な上昇基調に戻ったとは依然として断定できない、と判断される。端的に言えば、賃金引き上げの「客観的な仕組み」も整備されて

いるわけではないからである。政府による賃上げ要請がきっかけになり、賃上げの必要性に対するムードも高まっているが、かつての「職能資格制度の年功的運用が有していた賃金底上げ機能」及び「春闘における生産性と賃金を連動させるという労使間の共通認識」に代わるものはなおみえない。つまり、現時点で相関関係が回復しているのは、政労使会議¹⁰を通じた政府の賃上げ要請の直接・間接の影響が大きく、名目賃金が持続的な上昇基調に移行したとは断定できない。景気失速や政権の力の低下がみられれば、名目賃金が再び下落基調に戻る可能性は払拭されていないといえよう。

(2) 賃金上昇持続の条件

以上を踏まえれば、名目賃金の持続的な上昇基調を定着させるためには、月例賃金引き上げの「客観的な仕組み」の再構築が求められているといえよう。これは言い換えれば、労使自治を基本に経済原理に見合う形で賃金上昇が行われる仕組みの構築ということであり、それには①マクロにみて適切な賃上げを実現する仕組みづくりと、②

図表 12 有効求人倍率と名目賃金伸び率の相関



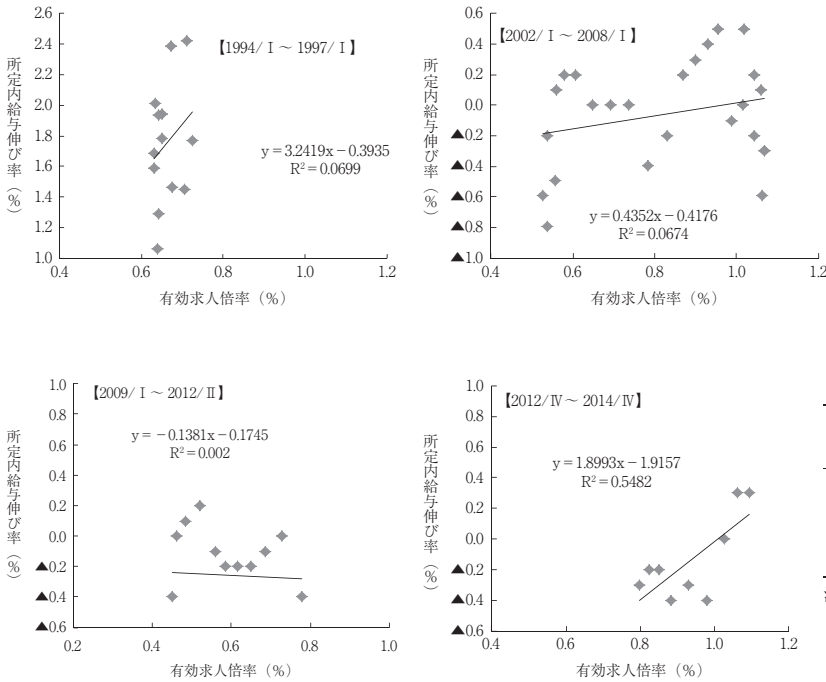
【名目賃金と有効求人倍率の相関】

	相関係数	需給均衡時賃金伸び率
1986/IV ~ 1991/I	0.8319	3.4
1993/IV ~ 1997/II	0.0837	2.8
2002/I ~ 2008/I	0.5789	0.4
2009/I ~ 2012/II	▲0.3253	▲4.5
2012/IV ~ 2014/IV	0.8416	0.6

注：需給均衡時賃金伸び率は、有効求人倍率がちょうど1になるときの賃金伸び率。

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』『一般職業紹介状況』

図表 13 有効求人倍率と一般労働者所定内給与伸び率の相関



出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』「一般職業紹介状況」

【所定内賃金と有効求人倍率の相関】

	相関係数	需給均衡時賃金伸び率
1994/ I ~ 1997/ II	0.2644	2.8
2002/ I ~ 2008/ I	0.2596	0.0
2009/ I ~ 2012/ II	0.0447	▲0.3
2012/ IV ~ 2014/ IV	0.7404	▲0.0

注：需給均衡時賃金伸び率は、有効求人倍率がちょうど1になるときの賃金伸び率。

マイクロでの公平な分配を保障する賃金制度の構築が必要になる。まず、マクロにみて適切な賃上げを実現する仕組みづくりについては、米国のように労働市場が十分に発達していない現状では労使交渉に依るしかなく、その意味で「春闘の再建」が求められる。ただし、以前と全く同じ形での春闘の「復元」は難しいであろう。

繰り返しになるが、ここで確認したいのは、かつて春闘が上手く機能していたのは、生産性を基準に賃金を決めるという労使間の共通認識と、職能資格制度の年功的運用が有していた賃金底上げ機能に求められることである。このうち、年功賃金（職能資格制度の年功的運用）の復活は困難だろう。年功賃金は、正規・非正規の二重構造および「男は仕事・女は家庭」という家族モデルを前提としているが、そうした前提条件が崩れているからである。一方、生産性を基準とした賃金決定の「復活」はどうか。それには労使間の密接なコミュニケーションを通じた合意形成が必要になるが、これも組合組織率の低下に象徴される労働組合のバーゲニングパワーの退潮を踏まえれば、自主的な復活は期待薄である。ここにこそ、政労使会議

の本来の意義があるといえるが、政府が恣意性のある介入を行うことは経済活動を歪めるリスクがある。このようにみれば、政労使会議の下に有識者からなる第三者機関を設置し、それが客観情勢を分析したうえでの賃上げの目安を示しつつ、最終的な賃上げの決定はあくまで個別労使に委ねるという仕組みにすることが望ましい。

その際に交渉・妥結すべきは、正社員の基本給の底上げを意味するベースアップでは必ずしもないだろう。それだけでは非正規の賃上げが保障されているわけではなく、賃金構造の歪みを放置することになる。今後議論すべきは非正規も含めた全従業員の平均基本給の増額であり、これを「企業の中期的な生産性トレンド+望ましい物価上昇率」に見合った形で決めることとし、個々の労働者の配分には別途異なる基準を設けるべきではないか。その個々の労働者への配分の基準こそ、第2の論点であるマイクロでの公平な分配を保障する賃金制度の構築に他ならない。非正規を含めた全従業員の社員格付け制度を整備したうえで、まずは正規・非正規間の公平処遇の実現のために平均基本給額の増分を優先配分することが望ましいと

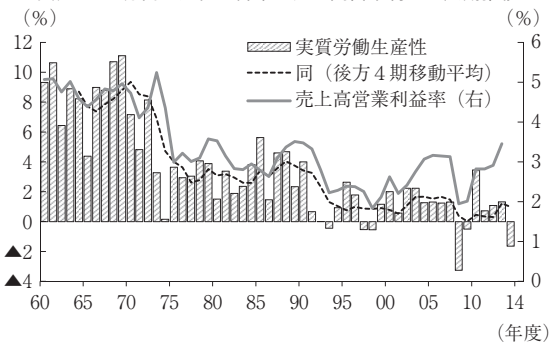
思われる。

もう一つ賃金の持続的上昇を実現するには、その原資となる生産性・収益性の向上が円滑に進むための環境整備が必要になることを指摘しておきたい。80年代頃までは、労働生産性伸び率や収益率が十分に高く、不採算事業がある程度存置されても賃上げを実施する余力が企業にあった(図表14)。しかし、日本経済のキャッチアップ過程の終了により生産性伸び率は大きく鈍化し、収益性も低下している。こうした状況下では、不採算事業を整理して収益事業に経営資源を積極的にシフトさせなければ賃金引き上げの原資が十分に捻出できない。その要諦は不採算事業で働く人の離職を円滑に進め、収益事業での入職を促すことである。そのためには、まずは個々の企業が事業再構築を目指し、企業内で不採算事業から収益事業への人の移動を進める必要がある。ただし、現実には一企業では実現できないケースも増えており、企業を跨ぐ労働移動が円滑に進むための環境整備の重要性が増している。その意味で、政府が「労働移動支援助成金(再就職支援助奨金)」を拡充したのは妥当な方向といえるが、社会全体でのよりトータルな取り組みが必要であろう。具体的には、企業横断的な人材交流の場や人材育成の仕組みの整備、企業のキャリア保障責任の強化といった多角的な取り組みが求められる。それにより一企業を超えてキャリアが形成できる環境が整備されれば、企業にとっては整理解雇の自由度が高まる欧米型の職種限定型の無期雇用(いわゆる限定正社員)の導入が目指されてよいだろう。こ

うした様々な取り組みは、個別企業、個別労使の枠を超えた労働市場全体の設計に関わる問題であり、政労使会議が賃上げの客観的な仕組み整備とともに取り扱うべき重要テーマといえよう。

- 1) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』によれば、年度ベースでは1997年度の現金給与総額の水準がピークであり、その後何度か前年比でプラスになる年もあったが、2013年まで下落傾向には歯止めがかからなかった。2014年度には久方ぶりに前年比プラスとなり、大きなトレンド変化が起こるかどうかが注目される。
- 2) 例えば、野口(2007)は「この命題(要素価格均等化定理)は、これまでは非現実的なものと考えられていた。しかし、それが予測する結果が、いまや現実の世界で実現しつつある」(8頁)としている。
- 3) 山田(2010)86-87頁。初出は、山田久(2006)「日本的雇用システムの変質と好業績企業の人材活用戦略」(『株主圧力の強まりと日本企業の変革』日本経済研究センター・日本企業の構造変革研究会報告書、収載)。
- 4) 山田(2010)157-158頁。初出は、山田久(2005)「人材面からの収益力回復」(日本経済研究センター編『日本企業競争優位の条件』日本経済新聞社、収載)。
- 5) 欧州連合日本政府代表部一等書記官の経験のある濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員によれば、「ジョブが縮小したことを理由とする剰員整理解雇は、法定の手続きをきちんとすることを前提として、そもそも正当な解雇とみなされる」(濱口(2013))。
- 6) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2014』によれば、一時雇用(テンポラリー労働者)の割合は、1995年の10.5%から2012年には13.7%とこの間3.2%ポイント上昇しているが、この間のEU21カ国は11.8%から14.1%と2.3%ポイントの上昇にとどまっている。また、パートタイム労働者の割合は、2005年の18.3%から2012年の20.5%へ7年間で2.3%ポイント上昇しているが、この間、米国の0.6%ポイント(12.8%→13.4%)、ドイツの0.6%(21.5%→22.1%)など、主要先進国の中でも突出している(原データはOECD Database “Employment by Permanency of the Job”)。
- 7) 日経連は1970年の春闘から、平均賃金上昇率を国民経済生産性(就業者一人当たり実質国民総生産)の伸び率の枠内に抑えるべきとする「生産性基準原理」を提唱。一方、同盟は70年代後半に実質賃金の上昇率を国民経済生産性の枠内に抑えればよいという「逆生産性基準原理」を唱えるようになった(神代和欣・連合総研編(1995)85頁、386頁)。
- 8) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』によれば、2014年のパートタイム労働者の現金給与総額(月平均)は9万6991円と、一般労働者の40万9796円の23.7%にとどまっている。つまり、一人当たりみてパートタイム労働者の平均賃金は一般労働者の平均賃金の4分の1程度にとどまっているため、その比率の上昇は全体の平均賃金を下落させるファクターになる。
- 9) ちなみに、こうした非製造業における賃金・物価環境の変化は、実質為替相場のトレンド変化(増価トレンドから減価トレンドへの転換)という現象と関係している。山口大学・山本准教授は、これを「バラッサ・サミュエルソン効果の低下」というメカニズムを通じて実証しており、非製造業における賃金下落の背景を考えるにあたって示唆深い(山本2013)。すなわち、バラッサ・サミュエルソン効果とは、急速な経済成長段階にある国において実質為替相場が増価するメカニ

図表14 労働生産性上昇率と売上高営業利益の長期推移



出所：内閣府『国民経済計算』，財務省『法人企業統計』

ムのことで、山本（2013）は以下のように説明している。貿易財部門の生産性向上ペースは非貿易財部門より高くなるが、その際に労働移動等によって部門間の賃金が等しくなれば、非貿易財部門では生産性が低いため賃金上昇は非貿易財価格に転嫁される。一方、貿易財価格は国際競争のもとで一定に抑えられるため、非貿易財の貿易財に対する相対価格が上昇する。このとき、購買力平価の考え方からすれば内外の貿易財価格が決まる名目為替相場は、貿易財価格が一定に抑えられるならば外国の貿易財価格を所与とすれば、ほとんど変化しない。だが、国内物価水準は非貿易財の貿易財に対する相対価格の上昇によって高まるため、実質為替相場は増価することになる。山本は、1990年代以降、実質為替相場が増価トレンドから減価トレンドに転換したのは、このパラッサ・サミュエルソン効果が低下したためと説明するが、本稿との関連で示唆深いのは、その契機に「部門間の賃金の乖離」を指摘していることである。さらに、山本はこの「部門間の賃金の乖離」の背景として、非貿易財部門における非正規雇用比率の高まりを挙げている。

- 10) 正式名称は「経済の好循環実現に向けた政労使会議」。「経済財政運営と改革の基本方針」(平成25年6月14日閣議決定)及び「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)を踏

まえ、経済の好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的として設置された（首相官邸ホームページ）。

参考文献

- 神代和欣・連合総研編（1995）『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構。
野口悠紀雄（2007）『資本開国論』ダイヤモンド社。
濱口桂一郎（2013）「労使双方が納得する」解雇規制とは何か」岩波書店『世界』5月号。
山田久（2010）『デフレ反転の成長戦略』東洋経済新報社。
山本周吾（2013）「日本におけるパラッサ・サミュエルソン効果の構造変化」『金融経済研究』第35号。

やまだ・ひさし（株）日本総合研究所調査部長、法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科客員教授。主な著作に『デフレ反転の成長戦略』東洋経済新報社、2010年。労働経済学専攻。