

低成長と賃金の変容

『日本労働研究雑誌』編集委員会

1991年のバブル崩壊を境にして日本は低成長期に入った。1974～1990年に年率平均4.2%だったGDP成長率は1991～2009年には年率平均0.8%まで落ち込んだ。日本経済は明らかな位相の変化を経験したといえるが、この経済成長率の長期的変化が労働市場に与えた影響は計り知れない。この特集では特に賃金に焦点を当て、この20年間で日本の賃金体系、賃金決定制度、賃金分布がどのような変容を遂げてきたかを振り返る。まず変化を理解するための枠組みとして賃金決定の理論を佐々木論文が紹介している。そして日本の賃金決定を理解するための参照点として鈴木論文ではヨーロッパ諸国における賃金決定の仕組みが紹介される。濱秋他論文で報告されている日本の賃金体系の変化はこれらの枠組みの中で理解することが可能であろう。さらに樋口論文は賃金体系の変化を具体的に支える賃金制度の変化を論じ、梶川論文はその法的評価を行う。最後の岩城他論文ではこの20年間における賃金分布の変化が議論される。

冒頭の佐々木論文は賃金決定の経済理論を概観している。まず、労働者と雇用主が労働市場に多数いて、どの労働者や雇用主も賃金水準を決めることができず、世間相場の賃金を与件として行動する完全競争的な労働市場を紹介している。労働市場が完全競争的なとき、労働者の行動は時間当たり賃金と労働者数の関係を示す労働供給を形成し、雇用主の行動は時間当たり賃金と労働者数の関係を示す労働需要を形成する。そして供給と需要が等しくなるところで賃金は決まる。さらに、雇用主が少数で賃金支配力を持つケース、労働者が組合などを通じて賃金支配力を持つケースでの賃金と雇用水準の決定を議論する。また、労働者と企業の間で関係特殊的な人的資本投資が行われるとき、事後的に交渉ができる環境では、人的資本投資の水準が社会的にみて過小になるホールドアップの発生をも説明している。加えて労働者の質について情報の非対称性があるケースや職探しに時間的なコストがかかるときの賃金決定や雇用決定の議論をも紹介している。経済学における賃金決定の理論は、単なる市場の需給の議論を超えたところまで発展しており、これ

らの発展について展望を与える論文になっている。これらの道具立ては各国の賃金決定制度の多様性を説明できるところまで深化しているようにも見える。

次の鈴木論文は、ドイツ・フランス・イギリス・デンマークといったEU主要国の賃金決定の制度を紹介した論文である。これらの国々の中でイギリスを除くと労使の交渉によって決まる協約賃金が賃金決定に重要な役割を果たしていること、また、その協約賃金が非労働組合員にも適用されるフランスの事例が紹介されている。加えて、職業ごとに技能水準を定め、その一つひとつのカテゴリーごとに定められた協約賃金が実効性を持つ背景には、企業を横断する職種別の労働市場が成立しているという背景があることを紹介している。労働組合組織率の低下やEU統合に伴う労働市場の統合といった経済環境の変化を受けて、協約賃金の重要性は低下しつつあるとするものの、今日の欧州大陸諸国の労働市場を理解するうえでこれらの制度は引き続き大切な役割を果たしていると結論している。アングロサクソン系の諸国で書かれた労働経済学の教科書が「世界標準」の教科書として日本に紹介されることとなり久しいが、国情を反映して、これらの制度への目配りは比較的軽微である。そのギャップを埋めるための努力は、たとえばBoeri and van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets* といった欧州大陸諸国向けの教科書に結実しつつある。日本の労働市場もアングロサクソン諸国の労働市場とは相当異なる特性を持つ以上、日本の労働研究者も市場という観点からの研究をより進めていくことが必要だという筆者の提言は、労働研究者には重い課題である。

日本の労働市場を際立たせる3つの特徴は長期雇用、年功賃金、企業別組合だといわれてきた。このうち長期雇用と年功賃金に焦点を当て、日本型の雇用慣行が1990年代、2000年代を通じてどのような変容を遂げてきたかを明らかにしようとするのが濱秋他論文の目的である。具体的には、1989年から2008年までの『賃金構造基本統計調査』を用いて雇用契約の期限の定めのない男子一般労働者を対象にした分析を行った。賃金月額と年齢の関係を描くと右上がりの関係が

描けるが、1989～1990年のデータを用いて描いた線に比べると、2007～2008年のデータを用いて描いた線は40歳以降の年齢で平坦化している。その一方で学卒後同一の企業で勤め続けている労働者の割合は、それほど変化しているわけではないことも報告されている。総合すると日本型の雇用慣行の長期雇用の部分はそれほど変化していないが、「年功型」賃金プロファイルは特に40歳以降で平坦化したことを指摘している。この平坦化の理由として、ほぼ20年間にわたる日本経済の低成長や中高年労働者の増加に伴う総額人件費の増加圧力への対応を上げている。

続く樋口論文は日本の大企業における賃金制度の変化を、製品市場の変化と労働市場の変化によって説明しようとする試みである。従業員の能力開発が製品市場における優位性をもたらし、企業収益の向上に結び付いた時代には、職能資格制度の運用によって従業員の長期的な職務遂行能力の向上に雇用主は重きを置いてきたが、製品市場の環境が変化し従業員の能力開発が必ずしも製品市場での優位性に直結しなくなるにしたがって、仕事の成果と賃金の結びつきをより強くする成果給や役割給に重きが置かれるようになったという。数社の賃金制度改革のケーススタディーを通じて、職務遂行能力の長期的な育成に重点を置いた賃金制度から仕事の成果により注目した賃金制度への変化が明らかにされる。このような製品市場の変化に合わせた賃金制度改革は、理論的に考えれば労働市場において形成される賃金相場との整合性を考慮するという制約条件のもとで行われることになるが、日本においては転職の困難さなどの理由によって、それ程その制約条件は厳しくないことが報告されている。これは比較対照された米国の大企業における人事改革が製品市場の変化と労働市場の変化という両方の圧力にさらされながら行われてきたという発見と対照的である。市場環境への適応という観点から、各企業の人事制度とりわけ賃金制度の変容を説明しようとする理論的な枠組みは説得力が高く、濱秋他論文でも報告された日本の雇用慣行の変化を説明しようとする際に大切な視点を提供していると思われる。

樋口論文で紹介されたような新しい賃金制度の導入には労働者にとって不利益となる変化が伴う場合がある。このような不利益変更が法的にどの程度認められているかを議論しているのが、梶川論文である。まず時間外手当や賞与の変更や就業規則の枠内で可能な賃金の引き下げが広く認められることを確認したうえで、就業規則の変更を伴う労働条件の不利益変更が合

理的であると認められる条件を労働契約法と最高裁判決から読み解いている。合理性が認められる条件として、その変更がなければ企業の経営が立ちいかなくなるといった切迫した状況は必要とされていないこと、賃金支払い総額が変化していなくても一部労働者が著しい不利益を被る変更は認められにくいこと、多数組合との合意がある場合には認められやすいこと、が指摘されている。これらの判断基準はおおよそ下級裁判所における判例においても定着しているものと報告されている。また、就業規則の一方的変更によって成果主義的賃金制度を導入する際にも、同様の判断基準において合理性が判断される傾向があることが示されている。最終的に著者は現行法制は雇用主に弾力的な賃金の不利益変更を一定の枠の中で認めていると判断している。

岩城他論文はこの20年の賃金分布の変化を『賃金構造基本統計調査』のミクロデータを用いて跡づける研究である。『賃金構造基本統計調査』の調査方法や対象についても詳述されており、特に2005年から調査票が変わったことによって、分析対象とする一般労働者に低賃金労働者が多く含まれるようになった可能性があることを指摘している点は重要である。賃金関数の推定結果より、労働者の高学歴化が進んだ結果として、学歴間の賃金格差が縮小したことを報告している。また、賃金分散についても、2005年の調査変更時をのぞいては1989年から2008年の期間について大きな変化はなかったことを報告している。これは同一学歴や同一就業期間の労働者のグループの中での賃金分散が広がった一方で、学歴や就業期間が異なる労働者グループ間の賃金格差が縮まるという相反する動きが合成された結果だとする。契約期間が1カ月未満の臨時労働者や事業所の通常の労働者よりも短い時間働く短時間労働者（2004年まではパート労働者）が分析対象から除かれていることには注意が必要であるが、いわゆる格差論争に一石を投じる重要な報告である。

以上の各論文を総合すると日本の賃金は成長率の低下という経済環境の変化に対応する形で実質面でも制度面でも変化を遂げてきたということができよう。日本の労働市場における変化を、マクロ経済成長率の変化という大きな枠組みの中でとらえようとする試みは、賃金以外の変化を説明するためにも有益な枠組みのように思われる。

責任編集 川口大司・大内伸哉・平野光俊
(解題執筆 川口大司)