経済教室

賃上げ実現の条件㊦

技能向上、評価の仕組みを

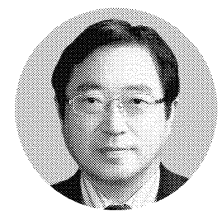
転職市場の整備カギ

能力開発支援の強化急げ

ポイント

- ○マイナス成長下では賃下げされやすい構造
- ○基本給引き上げの方が消費拡大効果大きい
- ○転職してもキャリア形成できる社会目指せ

樋口 美雄　慶応義塾大学教授



安倍晋三政権がデフレ脱却を掲げる中で、春季労使交渉への関心が高まっている。円高是正や株価上昇で一部の企業では業績が改善している。一方で、実物面でデフレギャップを解消するには、国内総支出の6割を占める家計消費の拡大が不可欠であり、労働者が物価上昇から取り残されないためにも賃上げが必要だとの意見が強まっている。

だが賃金にはいくつかの役割がある。第1に賃金は企業にとって費用や価格を決定する重要な要素であり、その変動は企業の競争力を左右する。第2に働いている者にとって給与は生活を支える主たる収入源であり、給与の変動は家計最終消費支出に影響する。第3に労働サービスの価格としての役割であり、賃金は労働需給を調整し、労働移動に影響を与える。第4に賃金は労働者のモチベーション（動機づけ）に影響し、企業が何を評価するかにより社員の行動は大きく左右される。

どの面が強く意識されるかは企業環境、経済環境で異なる。「失われた20年」における春季労使交渉では、第1の費用の面が強く意識された。

●●●

経済協力開発機構（OECD）は2008年、各国の雇用保護規制の強さを分析した。正規労働者の保護は予告手続き、解雇手当、不当解雇されたときの補償額に基づき、整理解雇規制は公的機関などへの通知の必要性、会社の負担する費用により、非正規労働者は有期契約のできる仕事の範囲や更新回数の制限により、それぞれ数値化されている。日本の労働者保護規制は、正規と非正規の間に大きな開きはあるものの、全体的に英米よりは厳しいが、英国を除く欧州各国や韓国よりも緩い。

だがOECDの00～11年のデータベースを使って各国の雇用調整関数を推計すると、日本の雇用弾性値（実質国内総生産が1％減少したとき、雇用者数が何％削減されるかを示す値）は、米国や欧州各国に比べて小さい（表参照）。景気が良くなったからといって雇用はそれほど増えない半面、悪化しても削減されない。

逆に残業も含めた労働時間の弾性値は大きく、一種のワークシェアリングが実施されている。ボーナスを含めた賃金弾性値も大きく、諸外国より柔軟に給与が調整されている。マイナス成長下では賃金が犠牲にされることで雇用は守られ、失業率の上昇は緩和される。この特性は労使が、そして社会が選択した結果だ。

ミクロの視点からみると、わが国の特性は競争を維持し失職者を出さない点では合理的であるかもしれない。しかしマクロ経済の視点からは必ずしもそう言い切れない。賃金の第2の側面を考えると、賃金引き下げで消費需要は減少するだけでなく、賃下げで国際競争力が維持されたとしても円高が進行し、さらに費用の抑制圧力が強まるデフレスパイラルに陥ってしまう。

各国の雇用・労働時間・賃金弾性値

	雇用者数	失業者数	労働時間	賃金
日本	0.189	2.683	0.332	0.901
米国	0.632	6.693	0.156	－
英国	0.206	2.478	0.071	0.286
フランス	0.270	3.104	－	0.142
ドイツ	0.201	1.335	0.278	－
ギリシャ	0.423	2.568	－	－
スペイン	0.790	3.106	－	0.088

（注）実質国内総生産が1％減少したとき、各項目が何％減るかを示す（失業者数は増加）
（出所）OECD Economic Indicatorsを基に推計

●●●

わが国における賃金交渉は主に個別企業の労使間で行われる。欧州のように基本的に職種ごとに国レベル、地域レベルで交渉するわけでなく、個別企業の事情が反映されやすい。従来は多数の企業が一斉に賃金交渉をすることで、リーダー企業の決定を他社に波及させてきた。だが企業間の業績格差が拡大したうえ、労働需給が緩み社員の定着率向上に配慮する必要性が弱まり、同業他社や世間相場の重要性が薄れ、企業間で賃金決定の分断・個別化が進んだ。どの企業も景気回復には内需の拡大が必要だと認識しているが、それは他社に任せ、自らは賃金を抑制したいと考えると、ミクロとマクロの合理性の乖離（かいり）が生じる。

インフレの激しかった19

70年代に米英では物価上昇を抑えるため、政府がガイドラインをつくり、賃金をはじめ価格、企業利益、配当などを直接コントロールする所得政策が講じられたが、日本では採用されなかった。今回は政府が賃上げの必要性を強く認識していたため、安倍首相の経済界に対する賃上げ要請につながったと考えられる。

これまでの回答では自動車業界を中心に、労働組合のボーナス要求に満額で答える企業が目立つ。組合も賃上げで企業が競争力を失い、自分たちが雇用を失うことを恐れ、賃金水準を底上げするベースアップを見送り、定期昇給の維持とボーナス要求に絞るところが多い。残業代やボーナスを除く所定内給与は一度上げると下げにくい特性を持っており、最近の春季労使交渉ではもうかっている企業でもベースアップはせず、一時金の増額で対応している。

変動所得よりも恒常所得の限界消費性向の方が大きいから、一時金よりも基本給の引き上げの方が消費拡大効果を期待できる。今後は一時的な需要拡大をばねに、技術革新、設備投資、人材の育成活用により海外製品との差別化を図り、持続的に付加価値生産性を向上させ、所得拡大を恒常化させる必要がある。雇用者の7割を占める中小企業や、3割強を占める非正規労働者への波及も求められる。賃金格差是正の視点からだけではない。低所得世帯の方が消費性向は高く、夫の所得が同じでも妻がパートタイム労働者の世帯の方が正規労働者よりも消費性向は高いからだ。

●●●

第3の賃金の価格としての役割についてはどうか。一般に情報が完全で摩擦のない労働市場であれば、賃金は企業がその人に見いだす価値（付加価値限界生産力）で決まる。成長企業の賃金は、雇用を減らそうとする衰退企業の賃金より高いから、労働者は賃金メカニズムに導かれ衰退企業から成長企業へ「失業なき移動」が実現されるはずだ。

ところがわが国では、いま増加している雇用の賃金は必ずしも高くない。厚生労働省の11年の雇用動向調査によると、転職で賃金が減った人は32・0％に上り、増えた人の28・5％を上回る。年齢が高まるとこの傾向は強まる。労働市場における賃金メカニズムがうまく機能していない。

労働経済学では、企業の労働者の評価は、どの企業でも通用する一般的技能と、特定の企業だけで通用する企業特殊的技能をどれだけ持っているかで決まるとされる。企業特殊的技能が高い人は、転職先では役立たないから賃金は低下する。一般的技能の高い人は、転職しても賃金は下がらない。事実、専門的技術的職業の場合、企業を移っても同じ仕事を続ける人が多いが、賃金の下がる人は少なく、転職先を探すのに要する期間も短い。転職コストを下げるには、専門性を活用できる人事制度が求められる。

一方、入職経路別にみると、公共・民間職業紹介所や広告を通じて職探しをした人よりも、前の会社のあっせん・紹介で就職した人の方が賃金の低下は小さい。それだけ労働市場における「見えざる手」よりも、仕事ぶりをよく知る前の企業が責任を持って紹介した「見える手」の方が転職コストは低い。解雇規制を緩めても、前の企業が不要だと判断した人を、外部市場を通じて積極的に採用しようとする企業は少ない。

質の高い労働市場を築くには、新規採用を増やすとともに能力開発支援を強化し、実践的な技能を適切に評価できる社会的資格制度を用意する仕組みづくりが有効である。職種限定、地域限定の正社員を増やしていくのも一案であろう。伴走型の職業カウンセラーを拡大しマッチング機能を強め、個人が転職してもキャリア形成のできる社会を構築していく必要がある。

転職コストが引き下げられれば、分断された労働市場において個別企業の事情で抑制されていた賃金も市場価値を強く反映するようになる。そうなれば高い技能を身につけた人の賃金は引き上げられることになる。

ひぐち・よしお　52年生まれ。慶応義塾大博士。専門は計量経済・労働経済

(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。