

## 賃金の下方硬直性批判に対する懸念

金属労協政策企画局長／浅井 茂利

玄田有史・東大教授のまとめられた『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』という本が、注目されています。第1次石油危機以降で最も高という人手不足、企業業績は全体として好調、企業体力も強化されている状況なのに、賃金の上昇は期待されるほどではない、と感じる人も少なくないと思います。この本は、内容の事前調整なしに20人の執筆者が16本の論文を掲載するという形式をとっていますが、規制産業、規制緩和産業では賃金が上昇しにくいこと、コーポレート・ガバナンスの変化や成果主義の影響、労働力の構成の変化、能力開発の衰退などが要因として挙げられています。当然のことですが、労働組合の立場からすると、納得できるもの、納得しがたいもの、色々な論文が含まれています。原因はひとつではないでしょうし、問題意識を喚起し、議論を深めていく上で、きわめて重要な書籍である

と思います。ただし気になるのは、賃金の下方硬直性が上方硬直性（上がりにくさ）を招いている、という指摘です。一般的に、賃金には下方硬直性が存在すると言われていますが、同時に、わが国の労働市場には下方硬直性は存在しないというのも一般的な見方だと思えます。高度プロフェッショナル制度や解雇の金銭解決問題などと同様、最初に政策ありきで、政策を裏づけるために実態と異なる情勢分析が行われ、そうした認識が広まるということのないよう、注意する必要があります。

## 賃金は上昇していないのか

第一に、賃金が本当に上昇していないのかという点ですが、厚生労働省の毎月勤労統計（調査産業計・就業形態計）を見ると、現金給与総額の増加率は、2014年度0.5%、2015年度0.2%、2016年度

0.4%となっており、うち正社員のベースアップに近い一般労働者の所定内給与は、2014年度0.2%、2015年度0.6%、2016年度0.4%となっています。従って、春闘の結果と違和感のない程度には、賃金は上昇していると言えるでしょう。ただし、JC共闘でも、賃上げ獲得組合は6割程度に止まっており、賃上げが必ずしも全体に及んでいないという問題点があります。

次に、最近の人手不足に見合ったほど上昇しているのかどうか、という問題があります。どのようであれば見合っているのか、見合っていないのか、判断の難しいところですが、もちろん、人手不足が解消されるまで、賃金が上昇すれば、それが見合った状態ということになるわけですが、そこまで行くには、長期にわたる産業構造の転換が必要となります。過去の人手不足と比較するにしても、高度成長期との比較は、あまり説得力がありません。

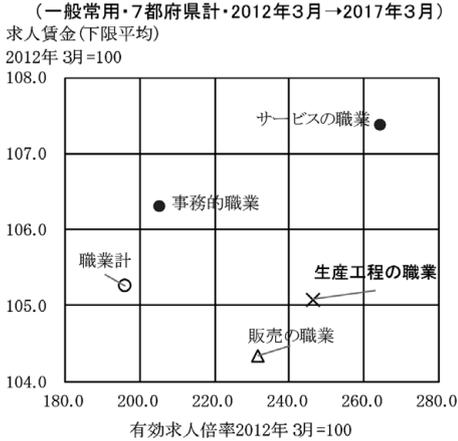
金属労協では、特定最賃（労使の判断により、都道府県ごとに産業別に設定される法定最低賃金の取り組みを強力に展開していますが、その中で、金属産業に多くの人が働いている「生産工程の職業」の求人賃金が、他の職業と比較して、人手不足の激化に見合った上昇が見られるかどうか、という分析を行いました。

各都道府県の労働局の中で、ホームページ上で職業別の有効求人数（有効求職者数、求人賃金（下限平均）のデータが継続的に得られる東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都に関して、「職業計」、金属産業に多くの人が働いている「生産工程の職業」、および「生産工程の職業」と労働市場が競合的と思われる「事務的職業」、「販売の職業」、「サービスの職業」について、2012年3月から2017年3月にかけての変化を見ると（図表1、2）、

①7都府県計の有効求人倍率と求人賃金の変化を職業別に比べて見ると、「生産工程の職業」は、「職業計」や「事務的職業」に比べ、有効求人倍率の上昇率がかなり大きいにも関わらず、求人賃金の上昇率はやや小さい。

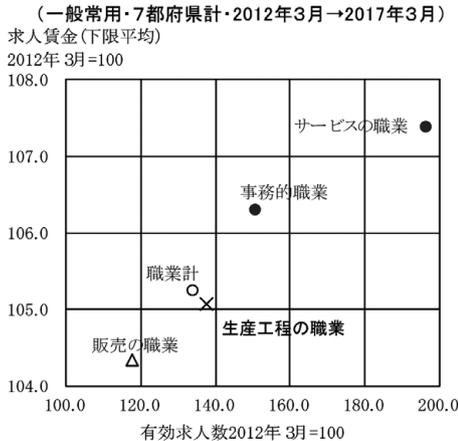
②有効求人数と求人賃金の変化を見

図表1 有効求人倍率と求人賃金の変化



- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。  
2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。  
3. 有効求人倍率の変化には、通常は差(単位:ポイント)を用いる。しかしながら、職業ごとの格差がもともと大きいため、ここでは2012年3月=100の指数を用いた。なお、経済産業省「鉱工業指数」の在庫率指数も同様の指数である。  
4. 資料出所: 東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

図表2 有効求人数と求人賃金の変化



- (注)1. 2012年3月以降の職業別有効求人数、有効求職者数、求人賃金(下限平均)の発表されている東京、埼玉、千葉、神奈川、茨城、山梨、京都の平均。  
2. 求人賃金は新規求人。ただし、7都府県の加重平均には有効求人数を用いた。  
3. 資料出所: 東京労働局、京都労働局資料より金属労協政策企画局で作成。

①日本では所定外賃金や一時金の比率がきわめて高いので、現金給与総額で見れば、賃金の下方

不況になっても賃下げは容易ではないので、好況時も賃上げを抑制している、という見方です。その帰結は、「不況の時に簡単に賃下げできるようにすればよい」ということになり、ます。しかしながら、

賃金の下方硬直性が上方硬直性を招いているという指摘があります。不況になっても賃下げは

## 下方硬直性が上方硬直性の要因か

賃金の下方硬直性が上方硬直性を招いているという指摘があります。不況になっても賃下げは容易ではないので、好況時も賃上げを抑制している、という見方です。その帰結は、「不況の時に簡単に賃下げできるようにすればよい」ということになり、ます。しかしながら、

「スーパー企業は仮に高収益

率低下の「真犯人」『スター企業』の興隆主因か』という論文を掲載されたのをご存じの方も多いため、フェイェスブックやアマゾンなどの

日経新聞の「経済教室」において、

鶴光太郎・慶応大教授が「労働分配率低下の「真犯人」『スター企業』の興隆主因か』という論文を掲載されたのをご存じの方も多いため、フェイェスブックやアマゾンなどの

低賃金上昇率は先進国共通だから

仕方がない、とは言えないと思えます。(図表3)

見てみると、アメリカ2・9%、イギリス2・4%、ドイツ2・1%、フランス1・3%となっており、日本の0・5%(毎勤統計・調査産業計・就業形態計・現金給与総額)と比べると、大きな上昇率となっています。実質賃金上昇率でも、日本の0・7%に対し、イギリス1・7%、ドイツ1・6%、アメリカ1・6%、フランス1・1%となっています。

データ』に掲載されているデータで

賃金上昇率が低いのは、先進国共通に見られる現象だと言われています。しかしながら、2016年の賃金上昇率を内閣府『海外経済

## 賃金上昇率が低いのは、先進国共通か

十分ということが言えそうです。

「職業計」として見合っているのか、

ということでは、このデータではわかりません。しかしながら、少なくとも金属産業に多くの人が働いている「生産工程の職業」では、人手不足の激化に比べて、求人賃金の上昇が不

きいのに、求人賃金の上昇率が小さい、もしくは「職業計」なみに止まっている。

と指摘されています。

業」の有効求人倍率の上昇率が

神奈川、京都では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が

④有効求人倍率と求人賃金との関係

では、すべての都府県で、7都府県計と同じ傾向が見られるわけではない。しかしながら、埼玉、千葉、神奈川、京都では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が

③都府県ごとに個別に見ると、7都府県すべてで、「生産工程の職業」

の有効求人倍率の上昇率が、「職業計」を上回っており、うち4府県では、「生産工程の職業」の有効求人倍率の上昇率が「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」と比べ、一番大きい。

ると、「生産工程の職業」も、有効求人数の増加に見合った程度には、求人賃金が上昇している。従って、①の状況が生じている理由は、他の職業に比べて、求職者数の減少が大きいということである。

図表3 主要国の賃金上昇率

| 国    | 定義                  | 年    | (%)      |           |            |
|------|---------------------|------|----------|-----------|------------|
|      |                     |      | 名目賃金上昇率① | 消費者物価上昇率② | 実質賃金上昇率①-② |
| カナダ  | 全産業<br>平均週給         | 2015 | 1.8      | 1.1       | 0.7        |
|      |                     | 2016 | 0.4      | 1.4       | △ 1.0      |
| フランス | 時間あたり賃金             | 2015 | 1.3      | 0.0       | 1.3        |
|      |                     | 2016 | 1.3      | 0.2       | 1.1        |
| ドイツ  | 時間あたり賃金             | 2015 | 2.3      | 0.3       | 2.0        |
|      |                     | 2016 | 2.1      | 0.5       | 1.6        |
| イタリア | 時間あたり賃金             | 2015 | 1.1      | 0.1       | 1.0        |
|      |                     | 2016 | 0.6      | △ 0.1     | 0.7        |
| 日本   | 調査産業計<br>現金給与総額     | 2015 | 0.1      | 1.0       | △ 0.9      |
|      |                     | 2016 | 0.5      | △ 0.1     | 0.7        |
| イギリス | 全産業<br>平均賃金         | 2015 | 2.4      | 0.1       | 2.3        |
|      |                     | 2016 | 2.4      | 0.7       | 1.7        |
| アメリカ | 非農業・民間部門<br>時間あたり賃金 | 2015 | 2.1      | 0.1       | 2.0        |
|      |                     | 2016 | 2.9      | 1.3       | 1.6        |

(注)1. 消費者物価上昇率は、日本は持家の帰属家賃を除く総合、他は総合。日本の実質賃金上昇率は厚労省発表のもの。  
2. 資料出所：内閣府、厚労省、総務省統計局資料より金属労協政策企画局で作成。

硬直性は認められない。不況は好況よりも短いので、人件費調整が必要な場合も、所定外賃金や一時金で対応できる。

②生産性は、長期的には恒常的に向上していくので、恒常的な賃金の引き上げで勤労者に報いる必要がある。

③本来、賃金の下方硬直性により、不況時には、個人消費が景気の底支えの役割を果たすはずだが、日本では①によりその効果が乏しい。これは以上の賃金の柔軟化は、景気変動の激化を招きかねない。

④賃下げが勤労者のモチベーションと労働生産性の低下を招くことは、賃下げ容認論者も認めるところである。賃下げの一般化は、産業の競争力に決定的な打撃を与えかねない。ということが言えると思います。

賃下げ容認論の根拠として挙げられているのは、不況時に賃下げを行った企業のほうが、景気回復時に高い賃上げを行っている、というものです。しかしながら、賃下げを行った企業は、一刻も早く元に戻そうとするでしょうから、賃上げが高くなるのは当然です。賃下げ分を回復し、さらに、世間相場を上回る賃上げが行われているのなら、賃下げ容認論の根拠になりませんが、そうしたデータは、筆者はまだ見ておりません。

賃下げを行った企業が、その回復を図ろうとするのは、それだけ従業員のモチベーション、労働生産性に深刻な打撃を与えているからだと思えます。賃下げを行った企業の賃上げが高いというのは、むしろ賃下げすべきではないことの根拠になると思えます。

### リーマンショックと人件費調整

日本の賃金が、現金給与総額で見ればきわめて柔軟であることは、異論のないところだろうと思えます。リー

マンショックの際の賃金の変化を、主要先進国と比較してみると、1人あたりの人件費が低下したのは日本だけとなっています。欧米では、賃金の下方硬直性が確認できませんが、日本はそうではありません。(図表4)

かつて、不況時に日本は賃金の柔軟性によって雇用を守り、欧米は雇用削減で対応する、ということが言われました。しかしながら2009年には、雇用者数は、日本を含め、ドイツ以外のすべての国で減少しています。日本では、2009年に非正規労働者が前年に比べ38万人減少しましたが、2010年には、ほぼ2008年の水準に回復し、逆に正社員が2008年より36万人減少しました。金属産業の個別企業では、雇用調整助成金や産業雇用安定センターなどを活用しつつ、雇用確保のために必死の努力が行われましたが、マクロ的に

見ると、いったん非正規労働者の削減で対応したものの、その後、正社員を削減し、非正規労働者に置き換えた、ということになります。

### 賃金の柔軟性が消費マインドを低下させる

同じ図表で、雇用者報酬(国全体の総額人件費)を見ると、①2009年には、2008年に比べ、日本、アメリカ、カナダ、イタリアで減少しているが、日本の減少幅が一番大きい。

②2010年に2008年の水準を下回っているのは日本とアメリカだけであり、アメリカが回復傾向となっているのに対し、日本では回復が見られない。ことながら、景気の回復を遅らせることと言えます。こうした状況は、当然のことながら、

図表4 リーマンショック後の人件費の変化

| 項目・国     | (2008年=100) |       |       |
|----------|-------------|-------|-------|
|          | 2008年       | 2009年 | 2010年 |
| 雇用者報酬    |             |       |       |
| カナダ      | 100.0       | 99.1  | 102.2 |
| フランス     | 100.0       | 100.3 | 103.0 |
| ドイツ      | 100.0       | 100.4 | 103.3 |
| イタリア     | 100.0       | 99.3  | 100.5 |
| 日本       | 100.0       | 95.4  | 95.6  |
| イギリス     | 100.0       | 100.4 | 103.4 |
| アメリカ     | 100.0       | 96.4  | 98.5  |
| 雇用者数     |             |       |       |
| カナダ      | 100.0       | 98.0  | 99.9  |
| フランス     | 100.0       | 98.7  | 98.6  |
| ドイツ      | 100.0       | 100.1 | 100.5 |
| イタリア     | 100.0       | 98.8  | 97.7  |
| 日本       | 100.0       | 99.3  | 99.6  |
| イギリス     | 100.0       | 98.1  | 97.9  |
| アメリカ     | 100.0       | 96.2  | 95.7  |
| 1人あたり人件費 |             |       |       |
| カナダ      | 100.0       | 101.1 | 102.3 |
| フランス     | 100.0       | 101.6 | 104.5 |
| ドイツ      | 100.0       | 100.2 | 102.8 |
| イタリア     | 100.0       | 100.5 | 102.8 |
| 日本       | 100.0       | 96.1  | 96.0  |
| イギリス     | 100.0       | 102.3 | 105.7 |
| アメリカ     | 100.0       | 100.2 | 102.9 |

資料出所：OECD資料より金属労協政策企画局で作成。

とになります。リーマンショックは欧米が発生源でしたが、経済への打撃は日本が一番大きかった理由として、金融緩和の度合いが小さかったことに加え、雇用と賃金の削減により、個人消費による経済の底支え機能が発揮されなかったことがあると思います。この上、所定内賃金も柔軟化されたら、景気の落ち込みはさらに激しくなる、と考えるべきです。

また、平常時についても、勤労者の消費マインドが低下するものと思われます。消費性向（所得に占める消費の割合）を決定するのは、

- ① 恒常的な所得
- ② 生涯所得の見通し

です。わが国では、所定外賃金や一時金の比率が高いので、消費性向は低くなりがちですが、所定内賃金まで柔軟化されると、恒常所得ではなくっててしまいますので、消費性向の一層の低下が避けられません。生涯所得の見通しも不安定となり、その点からも消費性向は低下します。賃下げをしても、景気がよくなれば賃上げもあるのだからいいだろう、という理屈は通用しないのです。

## 賃上げによって市場経済を効率的に機能させる

所定内賃金は一度上げたら下げられないので、賃上げには慎重にならざるをえない、という経営側の主張があります。しかしながら、日本の人件費がきわめて柔軟であることに加え、わが国経済が、ようやく安定的な成長軌道を進みつつあり、その持続のために、勤労者への配分の拡大が求められていることからすれば、企業は「失われた20年」の間に形成された賃金抑制姿勢から脱却し、成長成果を恒常的な所得である所定内賃金として、勤労者に配分していくことが必要です。

市場経済原理が機能していれば、人手不足によって賃金は上昇するはずで、賃金上昇が十分ではないのは、

- ① グローバル経済の下で、輸出産業は人件費の低い新興国、途上国と競争しており、賃金を引き上げることができない、という意識がまだ強く残っている。
- ② 成果主義賃金では、賃上げを行っても、賃金表の書き換えが行われない

場合があり、一定の賃金水準に達した中高年齢層は、その水準で留め置かれてしまう。

ということがあると思

います。

鶴教授の論文によると、アメリカの労働分配率に関する研究では、「外生の貿易ショックによりさらされる産業が、他の産業よりも労働分配率の低下が大きいという事実は見いだせなかった」と指摘していますが、日本の場合、賃金決定における輸出産業の影響力が大きいことからすれば、「他の産業よりも労働分配率の低下が大きい」という事実は見いだせなかったとしても、新興国、途上国の影響を否定することにはならないと思います。

現実には、単位労働コスト（付加価値あたりの人件費）を比較すると、日本の人件費は、すでにタイ、中国、韓国よりも割安であり、こうした低い賃金水準が、むしろ日本の競争力に悪影響を及ぼしている可能性があります（図表5）。グローバル競争下で賃上げができない、ではなくて、グローバル競争を勝ち抜くための賃上げ、という観点が必要です。

成果主義賃金は、一般的には、個人の生み出した成果に見合う賃金を支給する制度、と受け止められています。現実には、多くの従業員の賃金を一定水準で留め置く制度となっている場合が少なくありません。生涯で最も生計費のかさむ時期に、賃金が留め置かれる制度であれば、出産を控えたり、若いころから消費を抑制しようとする

のは明らかです。

労働市場において、勤労者への配分とリわけ恒常所得としての配分が十分でなく、そのままでは商品市場で需要不足になってしまったため、金融市場が大幅な金融緩和を強いられている、というのが現状だろうと思います。企業が人件費を負担するにしても、消費拡大という点では、一時金より賃上げのほうが効率的です。賃上げによって、マクロの付加価値生産性向上の適正な成果配分を実現していくことが、市場経済を効率的に機能させていくために不可欠です。

図表5 各国の単位労働コストの比較

| 年    | ドイツ  | アメリカ | 日本   | 韓国   | 中国   | タイ   |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 2000 | 0.50 | 0.50 | 0.68 | 0.48 | 0.22 | 0.47 |
| 2001 | 0.50 | 0.51 | 0.67 | 0.50 | 0.24 | 0.44 |
| 2002 | 0.50 | 0.51 | 0.64 | 0.53 | 0.26 | 0.45 |
| 2003 | 0.51 | 0.51 | 0.62 | 0.55 | 0.28 | 0.44 |
| 2004 | 0.51 | 0.52 | 0.60 | 0.56 | 0.30 | 0.44 |
| 2005 | 0.50 | 0.53 | 0.59 | 0.58 | 0.33 | 0.46 |
| 2006 | 0.49 | 0.55 | 0.58 | 0.58 | 0.34 | 0.47 |
| 2007 | 0.49 | 0.57 | 0.56 | 0.58 | 0.37 | 0.46 |
| 2008 | 0.50 | 0.58 | 0.57 | 0.54 | 0.41 | 0.51 |
| 2009 | 0.53 | 0.57 | 0.57 | 0.54 | 0.44 | 0.51 |
| 2010 | 0.53 | 0.57 | 0.54 | 0.54 | 0.47 | 0.51 |
| 2011 | 0.53 | 0.58 | 0.55 | 0.53 | 0.51 | 0.55 |
| 2012 | 0.55 | 0.59 | 0.54 | 0.56 | 0.54 | 0.58 |
| 2013 | 0.56 | 0.60 | 0.53 | 0.57 | 0.57 | 0.60 |
| 2014 | 0.57 | 0.61 | 0.54 | 0.57 | 0.60 | 0.66 |

資料出所 経済産業省・厚生労働省・文部科学省「2016年版ものづくり白書」