

賃金はなぜ上がらないのか

賃金はなぜ上がらないのか

脇田成
首都大学東京

〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1
wakita@tmu.ac.jp

I. 序論

物価問題に即して、賃金がなぜ上がらないのか、という疑問を考察する場合、以下の3段階に区分して考察することが適当でしょう。

[1] 大企業セクターで賃金をなぜ上げないのか

- 筆者の暫定的な解答は、長期停滞を受けた労働市場全体の状況の悪化ならびに、上げるべきではないとする(誤った)考え方が優勢であったためです。

[2] 中小企業で賃金がなぜ上がらないのか

- この問題は中小企業全体の業績の悪化のためであり、大企業セクターの影響下でジレンマ状況となっています。

[3] 名目賃金上昇から物価への波及はあるか

- 世界景気の急速な悪化がなければ、波及は本来、ある(あった)はずですが。そこでまず労働市場全体の状況を説明した上で、以下の3点を順に考えてみましょう。

II. オークンの法則と失業率の過剰反応

賃金がなぜ上がらないのか、と言えば、まず考えられる答えは、これまで不良債権等の影響により、長期に渡って、経済成長が頭打ちだったから、と言えましょう。そこでまず長期停滞の影響を実質GDP成長率と失業率階差の関係(より詳しくは脇田(2005, 2008)におけるオークンの法則の記述を参照)をみてみましょう。

**** 図1 ****

90年代は急激に失業率が上昇した年代でした(図1)。その後の小泉構造改革期にはもっとひどい不況が来て、失業率が10%まで高まるとまで議論されましたが、実際には不況も失業率もある程度の悪化におさまりました。特に近年の動きは

[1: 派生需要] 90年代前半より、実質GDP減少に伴って失業率が拡大し

[2: 便乗リストラ] 90年代後半には、失業率がGDP下落率を上回って急上昇する過剰反応がみられました。特に95年前後に失業者が100万人前後、断続的に増加したことを示しており、バブル崩壊直後の不況期から循環的な弱い回復をする際に失業率が高止まりしたことを意味しています。

[3: 非正規雇用] 2004年以降、非正規雇用等の増大に伴い、失業率は急好転しています。

実はこの90年代の失業率独歩高は、マクロ経験法則におけるさまざまな分析上の困難をもたらしています。フィリップス曲線等の分析結果が良好でないのもこのためです。

III. 非正規雇用の増大と所得減少

以上から、失業率悪化のかかなりの部分が実質GDPの変動に伴うことが分かります。しかしそれとは別

に労働市場固有の要因が失業率独歩高と急速な低下に影響しているように思われます。そこで以下の要因を考察してみましょう。

- 非正規雇用の増大

まず問題となるのは、不安定な環境に置かれ、期間付き短期契約で雇われた**非正規雇用者**の急増でしょう。雇用者 5600 万人に占める比率は 10 年前の 20%から 33% (1700 万人強)まで上昇しており、正規雇用者は逆に減少しています。

- 「格差」より所得減少

近年では、格差を巡って論争が繰り広げられてきましたが、適切に考察されたジニ係数は横ばいであり、ばらつき(分散)はほぼ一定とっていいでしょう。グラフを書けば一目瞭然なように、ばらつきが増えたのではなく、全体的に分布が左下方に移動していることが分かります。このことは上位層と下位層との裁定が働き、全般的に所得減少が進んだということでしょう。

- 所得から消費へ

格差でなく平均所得減少であれば、その原因は何でしょうか。図 2 は毎月勤労統計のパートタイム労働者数をプロットすると断続的に上昇しています。これで見ると、経済危機時の 98 年と 03 年に大きく増加していることが分かります。そこでこの 98 年のパート労働者急増がなく、それまでの 93 年から 97 年の平均増加率の 3.8%増に留まっていたら、どうなるかを試算してみました。図 2 に示されるように、賃金総額は現実よりも 6~9 兆円増加しています。格差社会論争のなかで、ばらつきが上昇しないことが明らかにされたのであれば、非正規雇用の存在は上部層にも波及する下押し圧力になるはずですが、もちろんこれは大まかな数字にすぎません。しかし非正規雇用化は所得から消費へのルートを通して GDP 比 1、2%の影響をもたらしたと言えそうです。

**** 図 2 ****

IV. 大企業セクターでの賃金決定メカニズム

非正規雇用化による賃金下方圧力のもとで、春闘とボーナスからなる大企業セクター主導のマクロ的賃金設定メカニズムはどう反応したでしょうか。もともと

[1] 春闘はマクロ経済全体の状況をふまえて、個別の状況を平準化して賃金を支払います。(図 3(a))しかし一方で

[2] ボーナスは産業別や企業別の利潤など個別要因を反映している(図 3(b))

**** 図 3a&b ****

と考えられます。このメカニズムは電話や水道で見られる二部料金制度と類似の保険メカニズムを日本の賃金制度が持っていることを意味します。つまり、定期賃金は必ず支払わなくてはならない「基本料金」であり、ボーナスは優れた労働者への報酬としての二階上乗せの「従量料金」なのです。(脇田(2003)第 4 章) このようにわが国では高度なマクロ賃金設定メカニズムが存在し、調整がある程度可能

であるにもかかわらず、軽視する人々が多いのは残念です。

近年の春闘においても失業率の低下が充分でないと考えられたため、業績好調な企業はボーナス等一時金で対応するよう促されました。ただし中小企業はボーナス比率が低く、大企業からの波及メカニズムが働きません。この点は賃金が上がらない理由の一つです。

さらに日本のかかなりの部分の中小企業と大企業は下請関係を通じて、ヒエラルキーを構成しています。後述する春闘はこのヒエラルキーを使って、上部から下部に賃金上昇が波及してゆきます。逆に下請から賃金を上げれば、そんなに余裕があるなら納入品の価格を下げろと言われかねません。そこで賃金上昇は大企業から中小への流れが自然ではあるのですが、一方で比較的恵まれた状況にある大企業が賃上げを先行するルートは、政治的・心理的にはなかなか抵抗のあるところでしょう。

V. 企業利潤中心の景気変動理解

労働市場の全体的な条件の悪化に加えて、労働分配率の誤った定義(脇田(2005))など、労使共に一面的な見方に影響されている点も重要です。なかでも重要なのは企業利潤を軸とする景気変動の理解です。企業利潤を「利潤=売上-費用」と分解すると、伝統的な景気変動の理解にうまく対応することが分かります。

[1: 初期] 費用はさほど変化しませんが、売上が上昇し、利潤増大

[2: 中期] 利潤増大が設備投資増大をもたらし、景気は加速度的に増大。

[3: 後期] 景気が拡大するにつれ、賃金や利子など費用上昇。またインフレ懸念が生じ、中央銀行が引き締めをはかります。

つまり

輸出 ⇒ 売上増大 ⇒ 利潤増大 ⇒ 費用上昇

となります。

さて企業利潤を軸とする景気循環のプロセスは、経済全体に当てはめて考えなくてはなりません。このプロセスを個別の企業や産業の立場から、部分均衡的に理解すると、「合成の誤謬」に陥ってしまいます。個別の企業にとって賃金・利子の上昇や配当の家計所得の増加は、何ら企業利潤の持続に寄与しません。むしろ阻害要因です。しかしマクロ経済では違います。家計所得の増加は消費を高めて、持続的な成長を可能にします。

残念ながら部分均衡的な考え方をマクロ経済に当てはめ、これまで専ら企業利潤を高める動きが近年では賞賛されてきました。筆者は、この考え方は、企業経営者の立場とマクロ経済全体を混同した重商主義ならぬ重企業主義にと呼ぶべきものと考えています。結局、実務家の景気判断で重要なことは、中期において、もう一つの消費上昇という段階を加えることだと考えます。つまり

[2': 中期] 家計所得増大による消費増大。景気のさらなる上昇

輸出 ⇒ 売上増大 ⇒ 利潤増大 ⇒ 投資・賃金上昇 ⇒ 消費拡大

です。

VI. なぜ物価が上がらないのか

最後に簡単に物価と賃金の連関を考えておきましょう。生産一単位当たりの労働コストを表し、

$$ULC = \text{名目就業者報酬} / \text{実質 GDP} = WN / (Y/P)$$

(または両辺を就業者数で割って、 $ULC = 1$ 人当たり名目賃金/労働生産性)

として計算されるユニット・レーバークスト(ULC: Unit Labor Cost)はなかなかうまく物価の動きをトレースしていることが知られています。しかし ULC は正社員など賃金全体の動きをとらえたものですし、逆方向の物価から賃金への影響も含まれます。言わば ULC は「平均」の動きですが、「限界」をとらえるため、毎月勤労統計より、パート時給をプロットすると、物価の動きをうまくとらえていることが分かります。

(図 4)

**** 図 4 ****

マクドナルドが人件費高騰などの理由により、地域別価格を導入しました(2007 年 6 月)。物価の動きにさまざまな要因がありますが、最大の要因は費用の過半を占める人件費であり、その限界水準は非正規雇用の賃金に表されることを、マクドナルドの事例は示しています。

さらに先の春闘とボーナスの区分で考えれば、ボーナスは商品の価格を先に決め、よく売れた場合の利潤を山分けする場合に払われると言う意味で、言わば後払いですから、ボーナスを払うために商品価格を値上げする企業はないでしょう。この意味で物価に影響を与える人件費は区分して考えることが必要でしょう。さらに言えば、ボーナスで支払っても定期賃金で支払っても同じと良く言われますが、ボーナスは既存の構造を前提とした後払いのため、経済の新陳代謝が進まず現状の構造を固定するのではないのでしょうか。

VII. 結語

筆者はこれまで家計に所得を返すことが消費につながることを細々と訴えてきました(たとえば脇田(2004)はしがき)。その意味で賃上げ気運が少しでも高まったことは心強いのですが、景気と所得の現状はせっかく前輪がぬかるみから抜け出したのに、また後輪がはまってしまった状況です。企業利潤は高止まりにあるにもかかわらず、人件費に波及せず、株価にもこの 2 年弱ほど反映されません。株価が評価しない人件費削減が国際競争力の強化につながるとは思えません。これは人災とも言うべき状況でしょう。

物価が上がらない、賃金があがらない、と言う問題は、複合的な問題であり、外需との関係など省略した要因も多くあります。そのなかで、筆者の感じることは、近年の議論は経済全体の平均的な動きに焦点を合わせるよりも、両端からの議論を行っていることです。つまり

- 言わば高見からの見解が、企業利潤中心の景気変動理解に対応するならば、
- そのアンチテーゼとして、下からの格差社会論が盛ん

と言っていいでしょう。激しいが噛み合わず正しくない議論は、日本経済全体の困窮をもたらすのでは

賃金はなぜ上がらないのか

ないでしょうか。

参考文献

- 脇田成 (2004) 『マクロ経済学のナビゲーター 第2版』 日本評論社.
脇田成 (2005) 「労働市場の失われた10年: 労働分配率とオークン法則」『フィナンシャル・レビュー』78号.
脇田成 (2008) 『日本経済はどう動くのか マクロ変動とミクロ構造のメカニズム(仮題)』 有斐閣近刊.

図1 ◆ オークンの法則

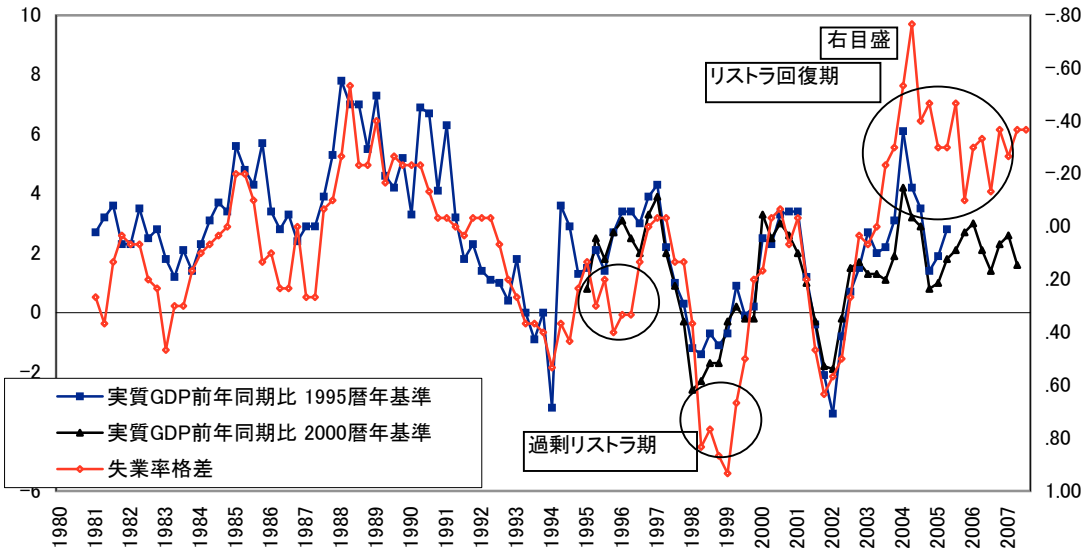
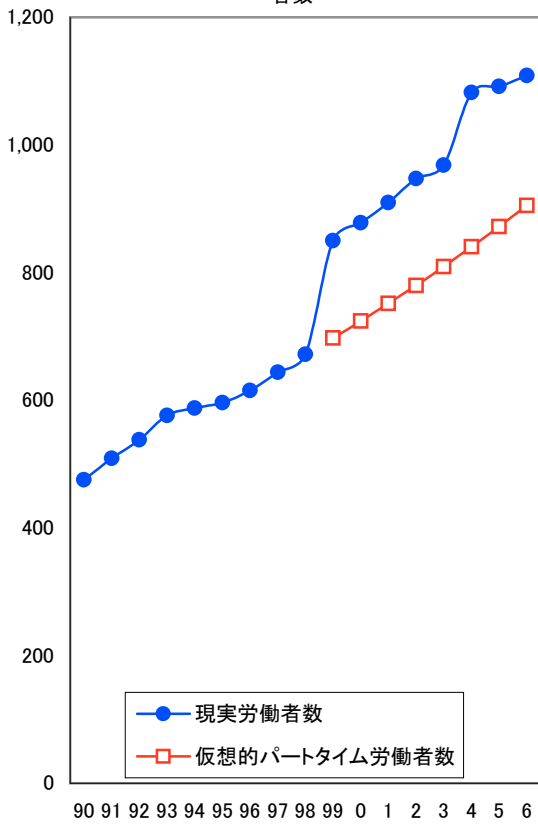


図2(a) ◆ 毎月勤労統計よりパートタイム労働者数



(b) ◆ 賃金総額

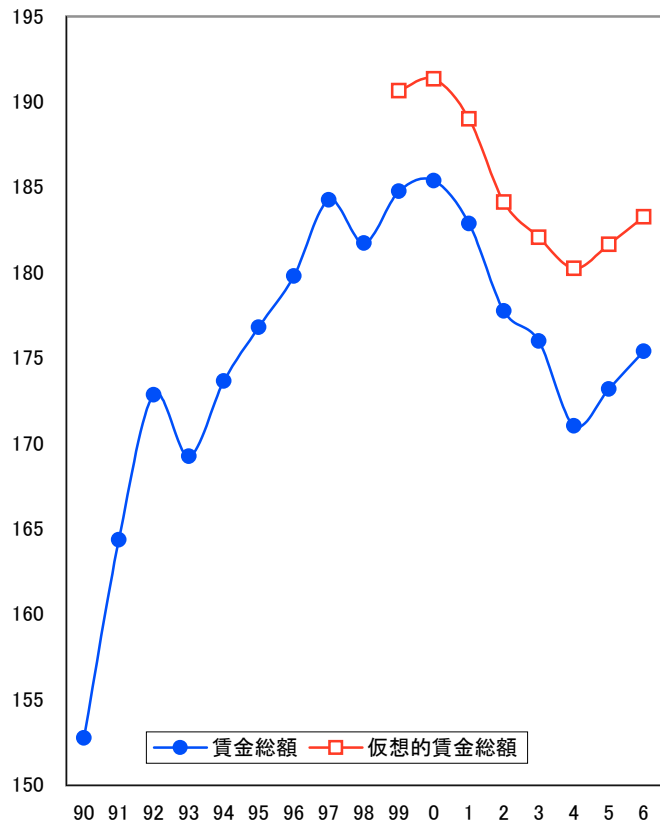
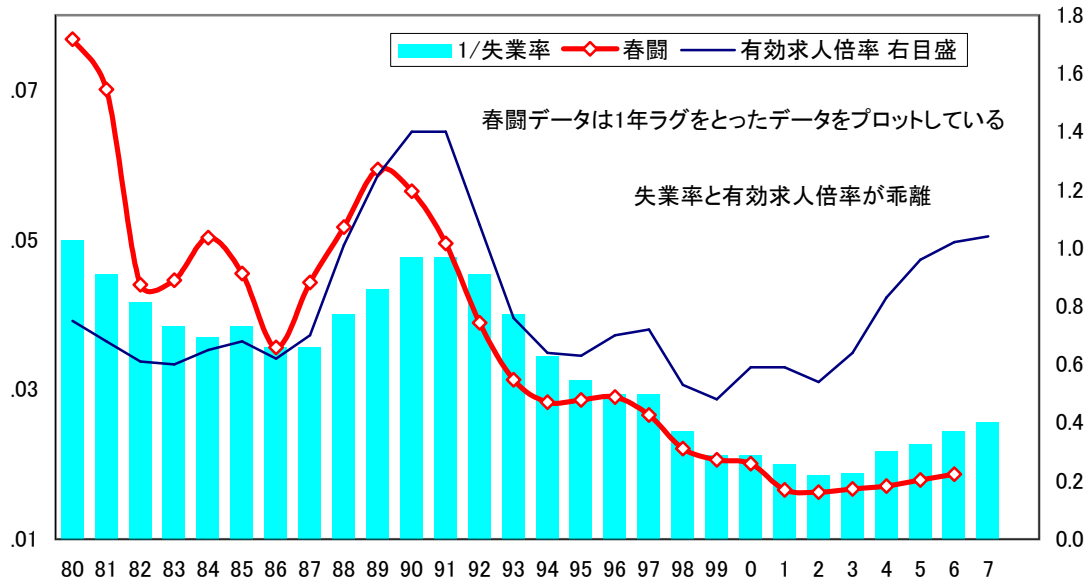


図3 (a) ◆ 相関する春闘と労働市場指標



(b) ◆ 相関するボーナスと企業収益

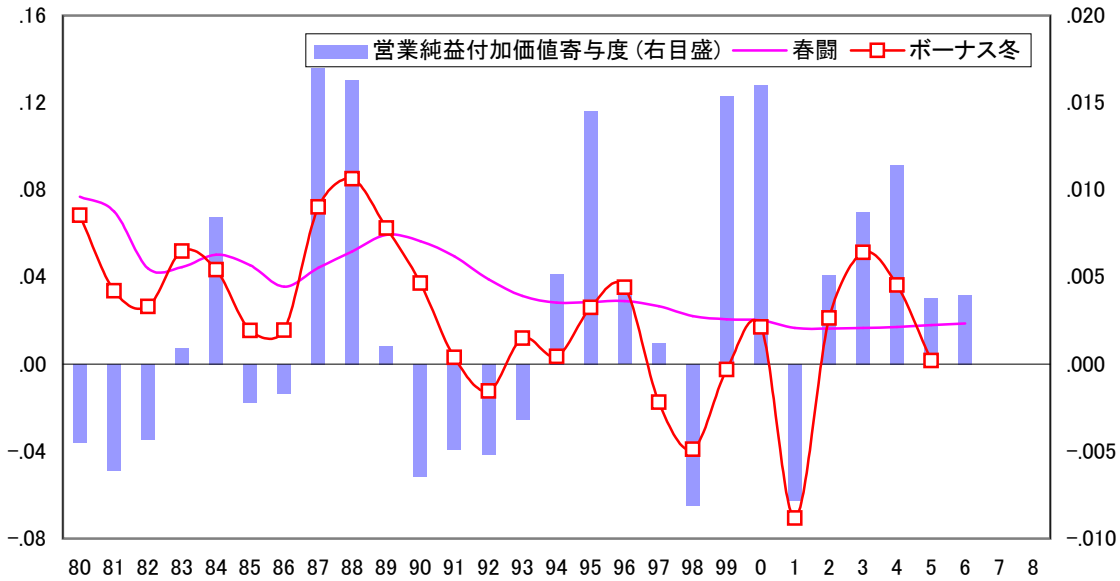
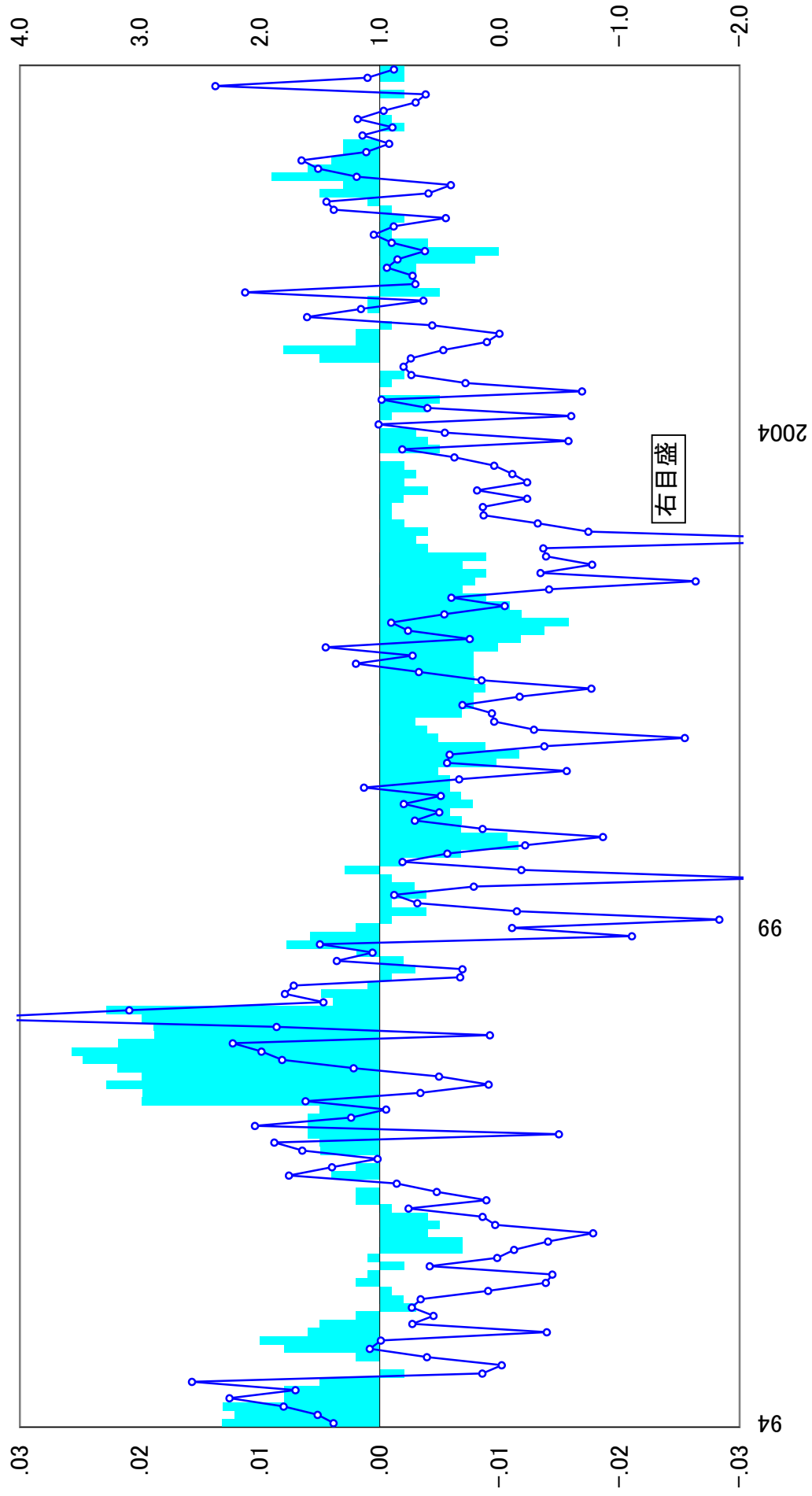


図4 ◆ パート時給とCPI



■ 消費者物価指数(季節階差) —○— 5人以上(パートタイム労働者)現金給与総額指数 変化率-総時間変化率