

人手不足なのに賃金がそれほど上がらない問題

経済学部教授 西村智

配達量増大と人手不足による宅配業界のブラックな労働環境が明らかになった3年前、ヤマト運輸がいち早く従業員の労働環境改善に乗り出したことはまだ記憶に新しい。この出来事に象徴されるように、景気回復による人手不足感が高まっている一方で、賃金が上がっている実感は乏しい。2019年12月に刊行された学術雑誌『統計』では「賃金が上がる日は来るのか」と題した特集が組まれている。ここでは、その中から3点の論文を紹介しながら日本の労働市場の構造的な問題について論じていく。

まず、そもそも賃金が伸びていないのかについて確認しておこう。森川正之「日本の賃金は上がっていない」は、厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」など3つの異なる統計を用いて時間当たりの賃金の伸び(年率)を観察しているが、それによると2012年から2018年の間、実質賃金は平均年率-0.1%とほぼ横ばいであった。しかし、これを一般労働者とパート労働者に分けてみると前者は0.0%、後者は+0.6%となる。つまり、全体で-0.1%とわずかに減少していたのは賃金の低いパート労働者のシェアが増えたことによるものだった。また、2018年だけをとって見ると、就業形態計で前年比+1.0%と増加している。賃金は上がっていなかったわけではない。ただ、私たちがそれを実感できる程には上がっていなかったということだ。

では、なぜ実質賃金の伸びは緩慢なのだろうか。これについて宮本弘暁「人手不足で賃金は上がるのか?」は、労働市場の需給状況、物価、労働生産性、労働者の構成の4つの側面から考察している。まず、労働市場の需給状況については、2000年以降フィリップス曲線がフラット化していることから、労働市場の逼迫が以前ほど賃金成長に影響を与えなくなったという。次に、物価の上昇は賃金に上昇圧力をかけると言われるが、いまだにインフレ率が低いわが国ではそれが名目賃金の上昇を抑えている。3つ目の労働生産性は長期的に低下傾向にあり、賃金を低迷させる原因の一つとなっている。最後に、雇用者の構成については、相対的に賃金が低い非正規雇用の割合が大幅に増えたことで、全体の賃金上昇率が押し下げられている。宮本(前掲)は、なかでも3つ目の労働生産性の低下と4つ目の労働者構成の変化による影響が大きいとし、その背景にあるものとして労働市場の構造的な問題を指摘する。長期雇用と年功賃金に代表される日本的雇用慣行は、高い経済成長率と若い人口構成のもとでその実力を発揮してきた。しかし、90年代以降、経済成長率の低迷と少子高齢化の進行により、日本的雇用慣行を維持することが様々な問題を産み出すこととなる。それが非正規雇用の増加と労働生産性の低下である。さらに厄介なことに、これら2つは密接

に関連している。非正規雇用者は正規雇用者に比べて教育訓練の機会が少ないため、非正規雇用者が増えることはさらなる労働生産性の低下につながるのだ。

以上のことから、今後、賃金を引き上げるためにはドラスティックな労働市場改革により日本的雇用慣行を解体していく必要があるといえる。そのためには正規雇用者と非正規雇用者の間にある壁を壊さねばならない。久米功一「非正規雇用の賃金のこれから」は、非正規雇用という呼称が彼らの雇用契約をあいまいにし、結果として、正規・非正規間の処遇格差（賃金、教育訓練の機会）の解消の妨げになっていると主張する。アルバイト、パート、契約社員などをひっくるめて非正規雇用者とする慣行を改め、それぞれの雇用契約を明確にし、労働条件を見直す必要がある。同時に、正規雇用者の雇用管理は無限定な働き方の一元化から多様化していくことが求められる。これによって例えば、勤務時間が無限定から限定的になった場合は、就労条件の改善を報酬と見なして賃金水準を改定する。このように正規・非正規間の壁をなくしていき労働市場の流動性が高まれば、処遇格差の改善と適材適所の実現が期待できる。その結果、各労働者は実力を最大限発揮できるようになり労働生産性が向上するだろう。生産性が向上すれば実質賃金の上昇につながる。

i 横軸に失業率、縦軸に賃金上昇を取ると、両者に右下がりの関係が見られるという経験則を示す曲線。