

賃金政策・・・近年の賃金動向と「逆・所得政策」

京都大学経済学研究科 久本憲夫

はじめに

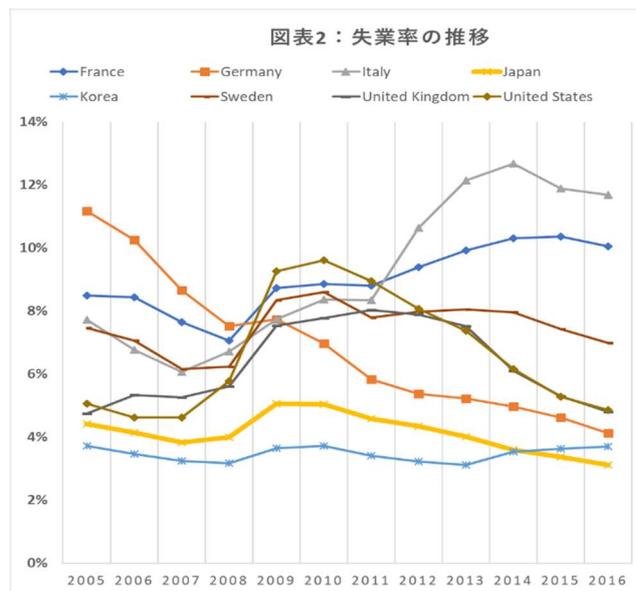
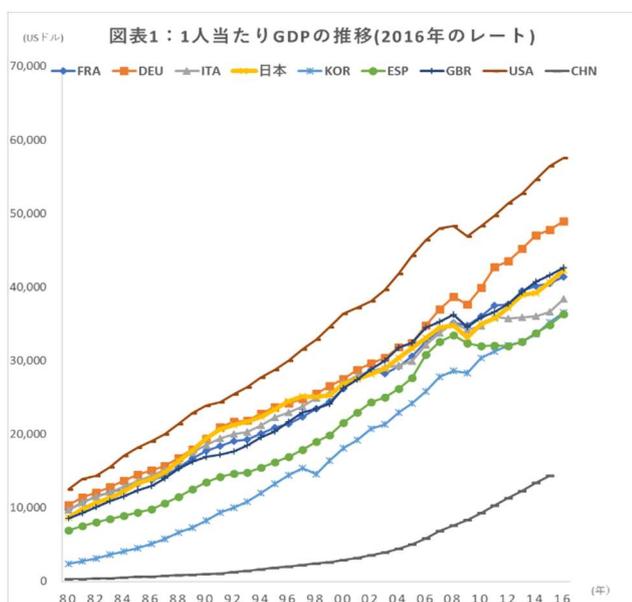
所得政策とは賃金をめぐる労使交渉への国家介入であり、歴史的には、インフレーション脱却のための賃金上昇を抑えようとする政策、つまり「名目所得(賃金)抑制政策」といってよい。それに対して、近年日本政府がおこなっている賃金政策は、デフレーション脱却のために賃金を引き上げようとする労使交渉への国家介入であり、「名目所得(賃金)促進政策」である。その意味で「介入的賃金引上げ政策」、あるいは単に「逆・所得政策」と呼ぶのがふさわしい。このように歴史的に珍しい政策を政府がとる、それも保守政権がとるのはなぜなのであろうか。

本報告では、まず近年の日本の賃金動向とその原因について検討する。ついで、現代日本の賃金決定メカニズムの把握に努める。そのうえで、「逆・所得政策」を(1)最低賃金政策と(2)標準賃金政策に分けて、その意義について論じる。

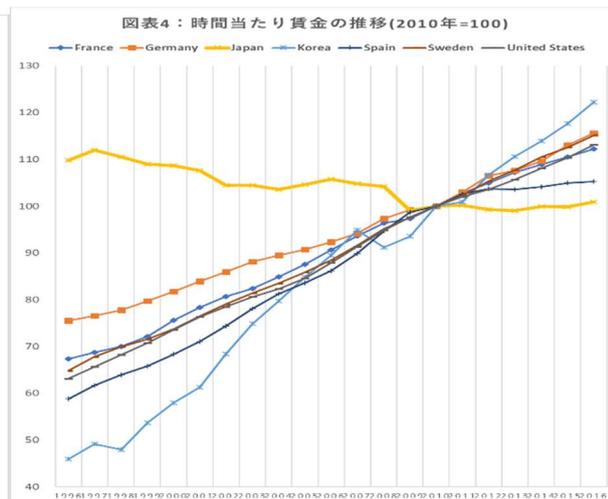
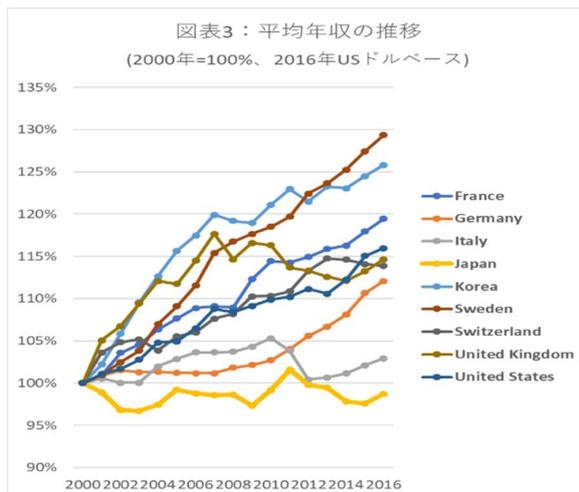
1. 賃金変化・停滞の状況

1-1. 国際比較・・・OECD データによる

まず、近年の労働経済的パフォーマンスについて OECD のデータを用いて簡単に確認しておく。具体的には(1)1人当たり GDP の伸び、(2)失業率、(3)賃金動向の3つである。



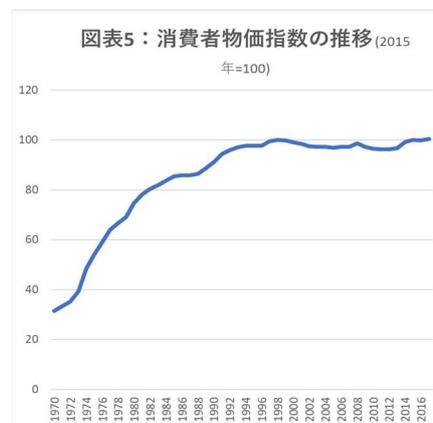
なぜ、1人当たり GDP は順調に伸び、失業率は最も低い日本が、年収も1時間あたり賃金も停滞しているのであろうか。なぜ、失業率が低いのに賃金さが下がるのだろうか。しばしば耳にする「日本の雇用慣行が硬直的だから失業者が多い」という主張は根拠がないことがわかる。日本ほど失業者が少ない国はないのである。日本では低賃金でも働こうとする人々が多いので高失業率にならない。諸外国がうらやむ(?)ワーク・フェアが実現している国家である。日本では母子家庭の「母親」も多くが就業している。低賃金労働者の就労意欲が高いのは良いことであるが、他面、それは失業時の生活保障が弱く自殺率も高い日本社会の問題点でもある。



出所：OECD.Stat(2018年2月18日アクセス)より作成

1-2.物価の安定

こうした賃金低下にもかかわらず日本社会が安定しているのは、物価の長期安定にある(図表5、出所：総務省「消費者物価指数」、e-Stat)。「デフレ克服」とよくいわれるが、それは本当だろうか。「2年以上物価が下落している」状態をデフレーションと定義し、「2年以上物価が上昇している」状態をインフレーションと定義すると、デフレは1999-2005年、2009-2011年、インフレは、1996-1998年、2012-2015年となる。つまり、全体としては物価安定期である。今はデフレーションではない。よく知られているように「2%のインフレ」が目標となっているにすぎない。



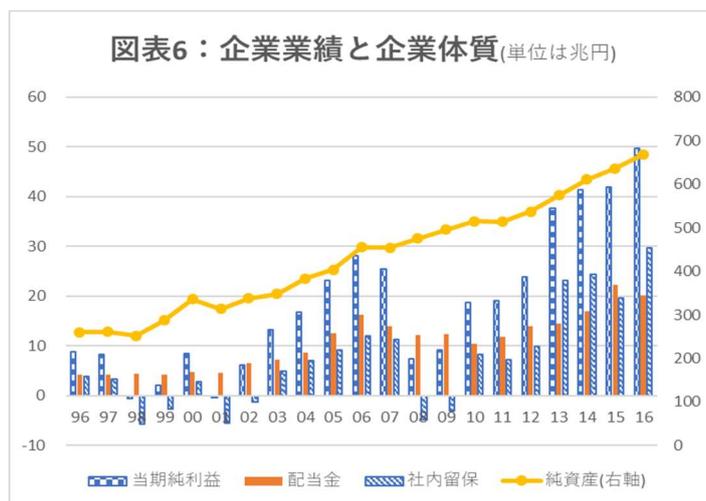
1-3.企業業績

近年の日本国内の企業売上額は停滞している。1998年1,448兆円に対して、2016年1,456兆円にすぎない。ところが、企業の利益は近年著しく増加している(図表6、出所：財務省「法人企業統計年報」

(金融・保険業を除く)。配当をやや重視するととも直近は、内部留保が大幅に増加していることが分かる。日本全体の内部留保は約400兆円とされている。

1-4.正社員の減少

本人認識による正社員と非正社員の関係を見たのが、図表7(1984年から2001年は「労働力調査特別調査」(2月)の数値、2002年からは「労働力調査」(1-3月の平均)、出所：総務省「労働力調査」より作成)である。1997年が屈折点であり、反転するかに見えた傾向はリーマンショック後の円高期に再び正



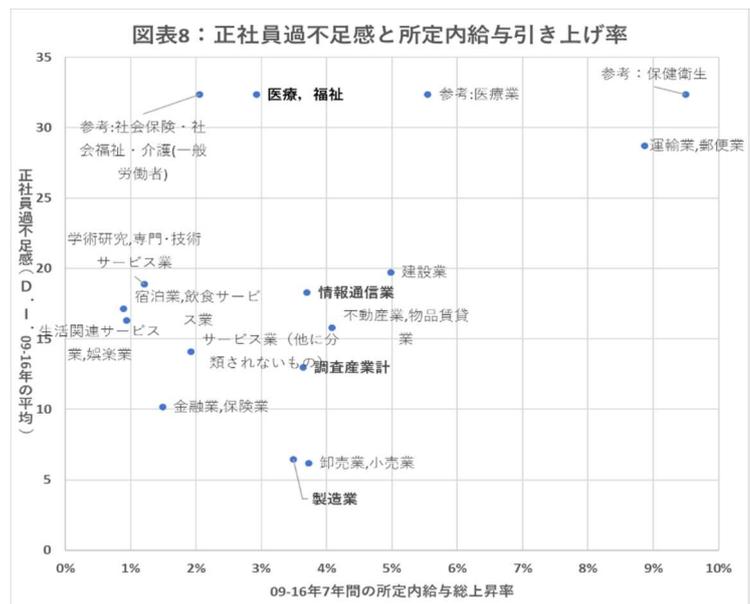
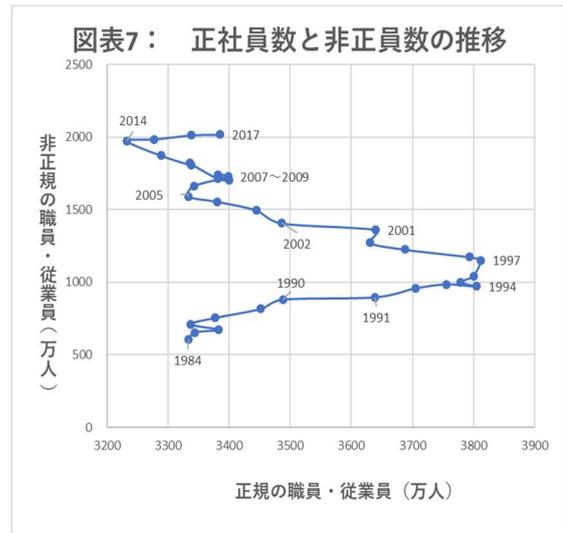
社員の減少となった。最近では2013・14年が屈折点になっており、直近は正社員が増えている。

1-5. 労働者の過不足感と賃金

単純に考えれば、労働力不足となれば賃金が上がるはずである。ところが、実際に労働過不足感と賃金の関係を見るとほぼ無関係であることがわかる。これをみたのが、図表8である。優良企業正社員には就業希望者が多いので、労働力不足感がない。一般に、低賃金の仕事ほど過不足感は強く、「良好な仕事」は一般的には過不足感はないという「労働市場」の違いが労働力不足と賃金の関係を見えにくくしているのである。

とはいえ、低賃金の仕事の過不足感が一定以上高まれば、2つの方向性が強まる。1つは賃上げ圧力であり、もう1つは外国人労働者導入圧力である。後者については、介護や建設業での外国人技能実習制度の適用拡大という形で現実化している。

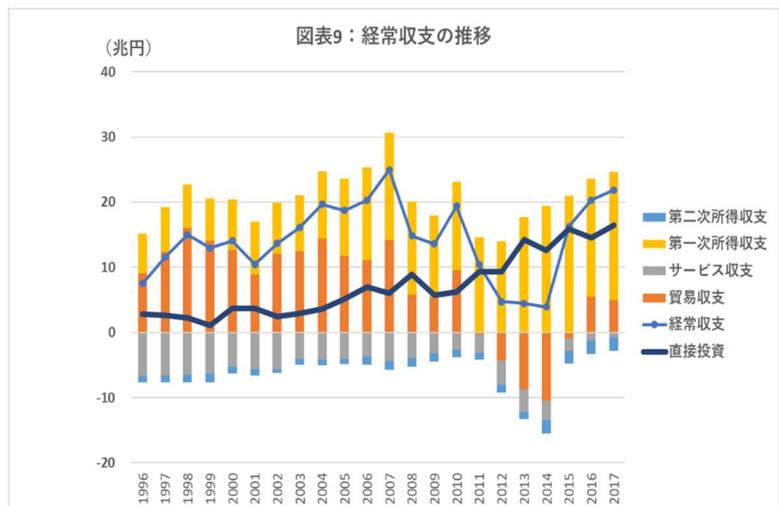
注：参考につけた「社会保険・社会福祉・介護」は「医療・福祉」のなかの産業中分類であり、不足感については医療・福祉の数値である。また、賃上げ率は一般労働者の数値である。出所：過不足感については、厚生労働省「労働経済動向調査」、所定内給与については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。



2. 賃金停滞の原因と日本的雇用システム

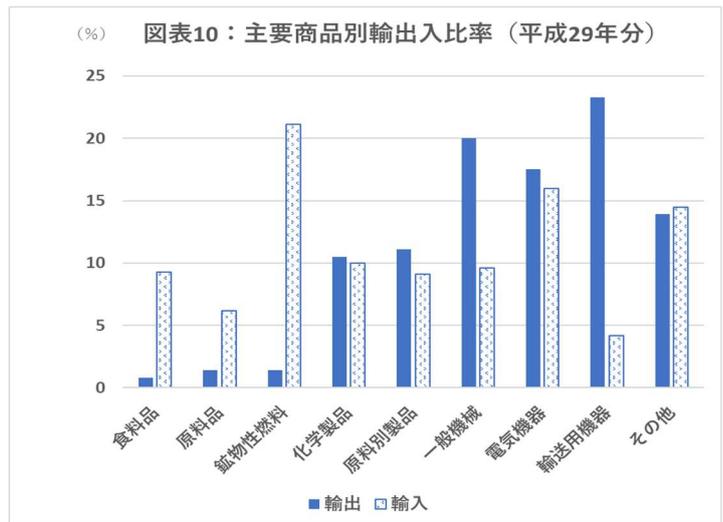
2-1. 国際収支の状況

図表9(出所：財務省「国際収支総括表」(暦年))によれば、日本の経常収支は、第一次所得収支(対外金融債権・債務から生じる利子・配当金等の収支)が圧倒的に大きいことがわかる。他方、もはや経常的な貿易黒字国とはいえない。2017年では、輸出77兆円、輸入72兆円であった。



2-2.電機産業における国際競争力の低下

輸出立国日本の輸出を支えてきた産業は製造業である。そのなかでも電機産業は日本の春闘をリードしてきた産業であり、賃金決定に与える影響は大きい。その電機産業の国際競争力にかげりが出て久しい。図表10(出所:財務省「貿易統計」)は主要商品別の輸出入比率を見たものである。日本の主たる輸出産業は自動車と一般機械であり、電機は今や、化学製品とともに輸出入は相半ばするものとなっている。なお、主たる輸入は、もちろん原油・天然ガス、食料品である。

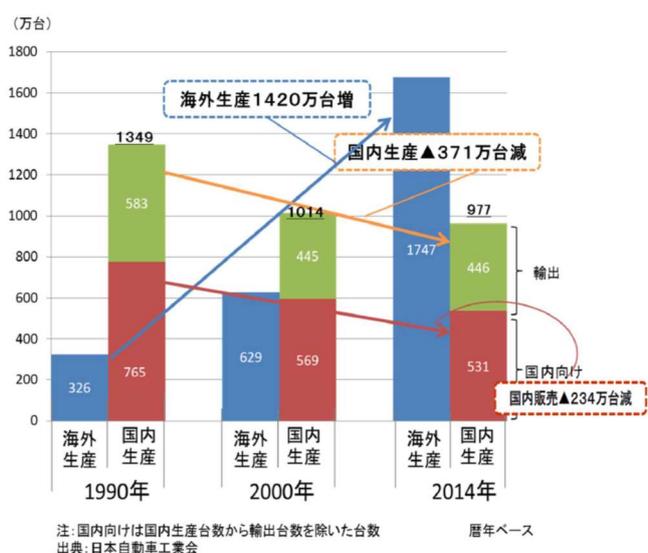


高度経済成長期以来、わが国の代表的な輸出産業であった電機産業は、21世紀に入ってその地位を失いつつある。日本がかつて国際競争力を誇り、その後その力を失った産業をみていくと、繊維産業→鉄鋼業・造船業であり、現在は電機産業がそれにあたるように思われる。これは、東アジア諸国(特に、韓国、台湾、中国)の急速な台頭があるのであり、いわゆる「雁行型(がんこうがた)経済発展」モデルが妥当しているようにみえる。第一次所得収支による企業業績改善と内需不足は、国内投資機会の少なさの反映でもある。ゼロ金利でも投資機会がないのである。そもそも借入するまでもなく内部留保をため込んでいてもめばしい投資先が国内にないのである。労働市場的にみると、成長産業は高齢化を背景とした医療・福祉業であるが、その中心は労働集約的な介護市場である。他面、利幅の大きい医薬品・医療機器産業は大幅な輸入超過である、国際競争力は光学機器を除くと弱い。

2-3.自動車産業の動向

日本の輸出産業として現在でも健在なのが自動車産業である。現在多くの自動車メーカーは高い利益を上げている。ただ、海外での生産拡大・販売増で利益を稼いでいるのであり、国内での生産、販売ともに増えたとはいいがたい。国内では、国内特殊規格の軽自動車が売れている。国内生産の停滞により、労働組合の価格交渉力が高まらないのである。すでに、日産とホンダの国内生産比率は2割を切っている。(出所:経済産業省製造産業局自動車課「自動車産業を巡る構造変化とその対応について」(平成27年11月))

図表11: 自動車の国内販売の低迷と生産の海外化

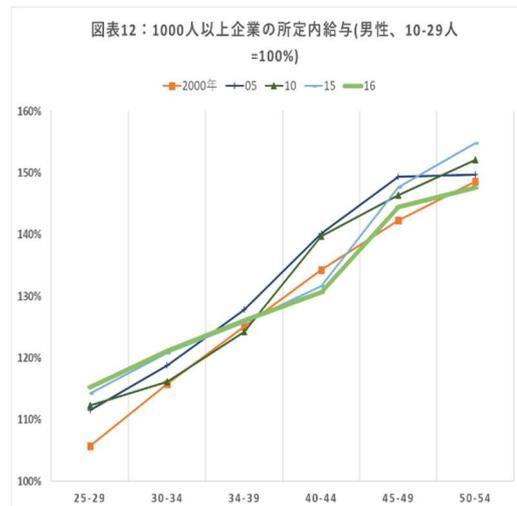


2-4.日本の雇用システムにおける処遇劣化

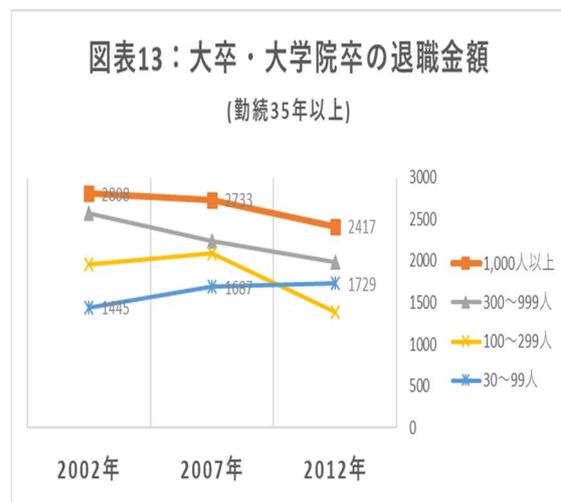
日本の雇用システムをなすと考えられてきた製造業大企業における比較優位の縮小は、日本の雇用システムの処遇劣化をもたらしたと思われる。それは、今や成果主義化による「働かせ方と処遇の齟齬」を生み出している。近年起こったことは、大企業での処遇低下による各種の格差の縮小である。データで確認することにしよう。

(1) 処遇の劣化

① 企業規模間格差の縮小(1970 年代生まれ以降)。図表 12(「賃金構造基本統計調査」)にあるように、全体の規模間格差に変化はないが、年齢階級ごとの傾斜は、明らかにフラット化した。とくに 30 代前半までは格差拡大するも 40 代以後は格差縮小している。これは、大企業での勤続による賃金の優位性が大幅に減少していることを意味している。

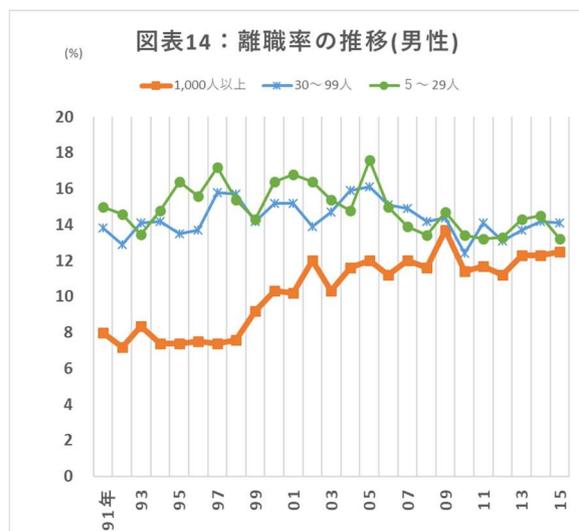


② 定年退職金の縮減。図表 13(「就労条件総合調査」)にあるように、10 年間で定年退職金は 400 万円減少している。この傾向はさらに進んでいると思われる。



③ それ以外にも、法定外福利の縮小や組合健保の余力の枯渇などが大企業では顕著である。また、OFF-JT 費用も縮小しており、数値で確認することはできないが、おそらく OJT 費用の削減も大きいと思われる。

(2) 成果主義化による「処遇と働かせ方の齟齬」
00 年代における「成果主義化」の流れによって、賃金の決定要素から年齢と勤続の要素が大幅に縮小し査定部分が大幅に拡大した。そうした「成果主義化」は、従業員の能力開発意識を強めたように思われる。自分の職業能力によって処遇されることが決定的に大きくなったからである。しかし、企業の「働かせ方」は変わらなかった。つまり、企業はあまりにも無頓着に従業員を今まで通りに異動させているからである。自分の能力開発やキャリア・アップを真剣に考える従業員にとって、なじみのない仕事に異動させられ、そのうえ慣れない仕事能力で評価されるのである。だから、多くの労働者は嫌気がさしたと思われる。「企業忠誠心」は死語となり、モチベーションの低下が止まらなくなった。こうした状況を如実に示すのが、離職率の上昇である(図表 14)。

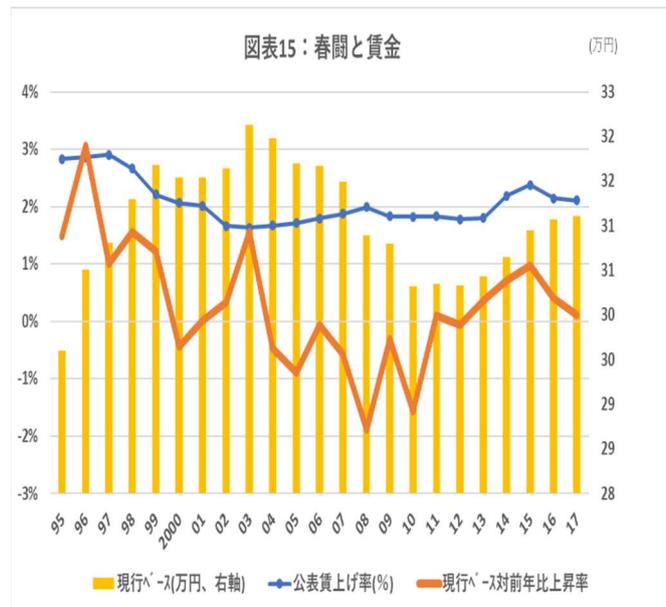


2-5.賃金フレキシビリティの作動¹

毎年、賃上げがされているはずなのに、賃金が上がっていないという一見すると矛盾するような議論がある。実際はどうだったのか。ここで注目するのは、定期昇給制度に内在する賃下げ機能であり、もう1つは成果主義化による30-40歳代の賃金低下である²。

(1)定期昇給制度に内在する賃下げ機能（定昇ストップの可能性）

定期昇給制度の特質は、企業の人件費的な観点と従業員個人の賃金的観点とが異なることである。たとえば、「定昇ストップ」は個人的には賃金の据え置きを意味するが、企業から見れば大幅な「人件費カット」を意味する。こうした企業サイドから見た賃金の弾力性は大きな魅力となっている。また、「定昇のみ」の「賃上げ」は、従業員構成が年齢別に一様であると仮定すると、個人は定昇分の賃上げがあるが、企業の人件費に変化はない。そのため、春闘での賃上げ結果は必ずしも従業員全体として賃上げを意味することにはならない。とくに団塊の世代の大量定年退職は、企業にとっては人件費の大幅な削減につながったのである。それを如実に示すのが、図表15(「平成29年民間主要企業における春季賃上げ状況の推移」)である。00年代以降平均2%程度の賃上げが公表値としてはあるにもかかわらず、大企業の「現行ベース賃金」は大幅に低下していたのである。そのため、同一年齢層でみると、00年代は毎年賃金が低下している。2017年もほとんど0%である。



(2)成果主義化による30-40歳代の平均賃金の低下

平均ではなく30-40歳代の男性正社員の賃金はいまだに2005年の水準に到達していない。これをみたのが図表16(「賃金構造基本統計調査」)である。最も影響が大きいのが35-39歳層と40-44歳層である。それに引き換え、意外なことに50歳代の賃金はわずかとはいえ上昇している。理由として考えられるのは、「成果主義化」を始めた時点ですでに一定の賃金水準にあった人、たとえばすでに管理職クラスになっていた人の賃金をそれほど下げることがなかったのに対して、これから管理職クラスにはずだった世代が昇進することができなくなり、低い賃金グレードに留め置かれるようになったということである。いずれにせよ、中堅層の生活水準の低下感は大きなものであったと予想される。なお、女性については図表を割愛するが男性のようなことはなく、そのため男女間格差は少しとはいえ縮小している。

¹ 通常、賃金フレキシビリティで真っ先に取り上げられるのは「賞与・一時金」である。長く低下傾向にあり、特にリーマンショックの2009年に低くなった「賞与・一時金」は景気回復に伴い近年は上昇傾向にある。10人以上企業の正社員平均で2016年の「賞与など特別給与」は2009年比で約17%アップとなっている。(2010年、2017年「賃金構造基本統計調査」)

² それ以外にも、賞与の低下や団塊の世代の引退による平均賃金の低下などもあるが、ここでは扱わない。

2-6.雇用重視の労働組合

企業別労働組合にとっては、目先の賃金よりも企業存続による雇用を重視する傾向が強い。その背後にあるのは組合員たちの中長期的安定志向の根強さである。彼らの中核をなす30歳代から40歳代の組合員にとってみれば、自分たちが定年までは企業が安泰であってほしいと願う。企業の中長期的な繁栄が自己の利益にかなう。そのために企業体力強化を求めることになる。そのために、所属企業がかなりの利益を上げたとしても「過大な」要求はしないのである。かられば生活保守主義的行動をとることになる。そのために、企業存続の安心感がかなり高まらなると強い賃上げ行動をとるようにはならないのである。

他方、巨額の営業益を上げている通信キャリア3社（ソフトバンク、NTTドコモ、KDDI）は国内規制産業であり、これらの企業の労働組合に賃上げをリードする力量はない。

2-7. 最低賃金制の意義拡大・・・家計補助賃金から家計維持賃金へ

すでにみたように、日本的雇用システムの縮小により、長期にわたって非正社員が増加してきた。従来であれば「正社員」として就社していた多くの人々が「非正社員」として働かざるを得なくなってきた。有期雇用労働者や時給労働者たちが大量発生した。

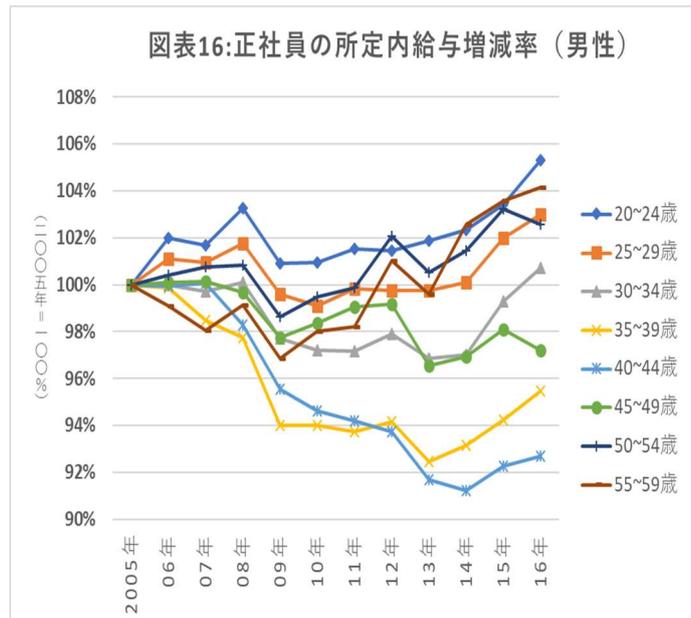
そのため、かつて「非正社員」の多くにとって、「賃金」は子どもの教育費や生活上のゆとりにあてるための「家計補助賃金」であったものが、部分的には、自分が生きていくための「家計維持賃金」に転化したのである。こうした社会状況への政策的対応が、2007年の最低賃金法の改正であった。

3. 「逆・所得政策」の2つの役割

「逆・所得政策」は2つの異なる政策からなる。貧困対策としての「逆・所得政策」と経済活性化対策としての「逆・所得政策」³である。

3-1. 最低賃金政策

賃金に対する政府介入は、まず、2007年の最低賃金法の改正から始まった。ポイントは、最低賃金額の決定について、旧法が「最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」(旧法第3条)としていたのに対して、新法は第9条で、地域別最低賃金の原則として、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」と旧法を踏襲したうえで、3項で「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を



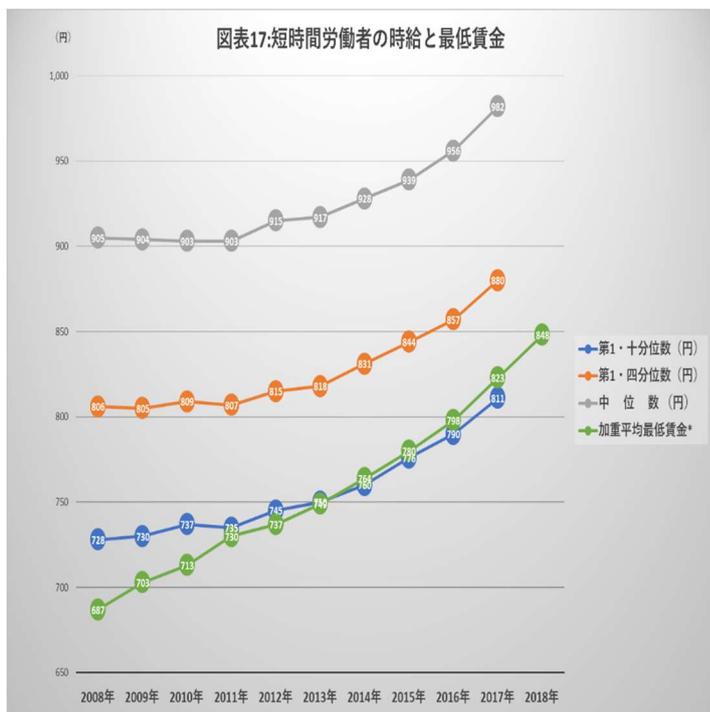
³ これには「賃上げ」に関する税制優遇措置も含まれるが割愛する。

営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとするとしたことである。これは、「ワーキング・プア」が問題視された当時の状況を示している。

最低賃金政策としての「逆・所得政策」は2007年の「成長力底上げ戦略」における基本構想に始まる。「人材能力戦略」「就学支援戦略」とならぶ3本柱の1つとして「中小企業底上げ戦略」が取り上げられた。それは「生産性向上と賃金の底上げをしようとしているがその機会に恵まれない中小企業等への支援」である。この、生産性の向上と最低賃金の引上げに関する合意形成を目的として「成長力底上げ戦略推進円卓会議」が設置された。ここでは「生産性向上プロジェクトの推進による賃金の底上げ」とならんで最低賃金制度の充実が謳われることとなる。

この円卓会議での2007年7月合意は、逆・所得政策として大きな影響を最低賃金に与えることになる。それはつぎのようにいう。「中央最低賃金審議会においては、平成19年度の最低賃金について、これまでの審議を尊重しつつ本円卓会議における議論を踏まえ、従来の考え方の単なる延長線上ではなく、雇用に及ぼす影響や中小零細企業の状況にも留意しながら、パートタイム労働者や派遣労働者を含めた働く人の「賃金の底上げ」を図る趣旨に沿った引上げが図られるよう十分審議されるように要望する。」

これは従来の「第4表」（「賃金改定状況調査結果」の第4表）中心の最賃引き上げ決定額からの離脱を意味していた。最低賃金の現状追認機能から現状変革機能への変化と捉えることができる。図表17を参照されたい。（*6月時点の最低賃金 注：短時間労働者で正規の職員・従業員以外の者。企業規模は10人以上計。出所：「賃金構造基本統計調査」、厚生労働省HPより作成）。



地域別最低賃金の引き上げは、パート賃金の下支えとして、今や大きな存在となりつつある。正社員の賃金停滞と相まって、賃金格差縮小に寄与している。なお、地域別最低賃金上昇率と完全失業率のみのものが図表18であるが、これをみればわかるように、最低賃金の引き上げが失業の増加につながるという関係にはなっていない。

3-2.標準賃金政策

もう1つの流れは、それよりもかなり遅れて、第2次安倍内閣になって始まった。2013年3月、麻生副総理・財務相が経団連に賃上げを要請する。それに対して、経団連は業績改善企業は賞与・一時金の引上げで応じるようにとした。2013年9月から「経済の好循環に向けた政労使会議」がおこなわれたが、賃上げを強く求めたのは「学識経験者」であった。労働組合はむしろ非正規雇用の問題、格差是正、ブラック企業対策、中小企業対策などを求めたのである。春闘への政府の介入を経営者団体はもちろん労働組合も決して好んでいなかった。標準的な賃金は労使が自主的な交渉で決定するというスタンスを変えることはなかった。

「政労使会議」が終了したのちも、安倍首相は繰り返し春闘の賃上げと最低賃金の毎年3%程度の引き上げを求め続けている。首相発言の場は、別の会議である。たとえば、2016年11月16日の「第3回働き方改革実現会議」において、安倍首相は、平成29年春闘に向け経済界へ賃上げを求めた。首相は「少なくとも今年並みの水準の賃上げを期待する」とした。2017年10月の「第14回経済財政諮問会議」では、今後の課題の一つとして、「賃金・可処分所得の継続的改善・拡大に向けた取組」が掲げられ、専門委員3名における資料に基づく提案が議論された。この民間議員からの提言を受け、安倍首相は来年の春季労使交渉について3%の賃上げへの期待を示した。この3%はベースアップと定期昇給をあわせた水準である。第2次安倍政権発足後、5年連続である。

おわりに

日本の賃金停滞は、製造業とくに電機産業の国際競争力低下と高齢化に伴う介護労働市場の急増に代表される労働集約的・低労働生産性産業の拡大、賃金フレキシビリティの高さによる賃金調整の容易さが生んだものであるといえる。とくに日本の賃上げを主導してきた製造業大企業労使にはその影響が大きかった。

他方、日本の賃金の柔軟性のゆえに、失業に至らなかった。しかし、企業はこの間正社員を削減し非正社員に置き換えてきた。そのため、「ワーキング・プア」が大きな社会問題となった。こうした状況を踏まえ、「逆・所得政策」として、最低賃金法の改正がおこなわれただけでなく、従前とは異なる地域別最低賃金の大幅な引き上げが実行されることとなった。

他方、国内に適当な投資機会は不足し、近年の好況にも関わらず、企業の投資意欲は高いとはいえない。適当な投資対象がないからである。そのため内部留保は増加し、企業の財務力は強まっている。こうした状況を前提として、ムード作りたる「口先介入」の「官製春闘」だが、その目標は、定期昇給を除けば1%程度（定昇込みで2~3%）と控え目である。

定昇込み3%（実質1%）賃上げをめぐる攻防による0~1%のベースアップと最低賃金2~3%アップの実現によって、底上げが進んでいる点に「逆・所得政策」の本質があるといえてよい。