

日経MJ 2017年 9月25日 付

賃金上昇妨げる要因

デフレ脱却と日本経済回復の鍵を握っているのは何だろうか。この質問を専門家に投げかければ、多くの人は賃金上昇と答えるに違いない。実際、もし賃金が3%程度のスピードで上昇すれば、日本経済は見違えるように変わるはずだ。3%の賃上げがあれば、人件費アップによる物価への上昇圧力となるだろう。勤労者の可処分所得も上昇するので消費の拡大も期待できる。何よりも、賃金上昇を実現するためには企業は生産性を高めなくてはならない。生産性の低い企業は淘汰されるということも



伊藤元重の

エコノウオッチ

含めて、供給サイドの改善が期待できる。問題は3%の賃金上昇がなかなか実現しないことだ。有効求人倍率は1・5を超え、1974年以来の高さであり、失業率の2・8%も94年以來の低い数字であるのに、労働分配率は60%程度で90年代前半以来、最も低くなっている。日本の労働分配率は米国と並んで低い水準にあり、この数年の動きを見ると、アメリカの若干の下落以外は主要国の労働分配率は上昇しているのに、日本だけが労働分配率の下落幅の大きさが目につく。

深刻な労働ミスマッチ

なぜ労働市場がこれほど逼迫しているのに、日本の賃金は上昇しないのだろうか。学生時代に繰り返し聞いた言葉が思い出される。「賃金の硬直性」だ。この言葉は、失業が蔓延していてもなかなか賃金が下がらないという下方への硬直性として使われることが多いが、上方にも硬直的であるようだ。

春闘などの賃金交渉でも、企業は大胆な賃上げをすることができない。一旦上げると、それが将来にわたってずっとコスト上昇要因となるからだ。賃金に伸縮性があれば、将来必要があれば、賃金を下げればよいとも考えられる。ただ、いかなる事態でも賃金を下

げるのは難しいという下方硬直性があるから、賃金を引き上げることにも慎重になる。賃金の下方硬直性が賃金の上方硬直性の原因ともなっているのだ。日本の賃金がなかなか上がらないもう一つの原因は、労働市場のミスマッチが深刻であるということだ。インターネット専門職、建設関係、介護職など、有効求人倍率が3あるいはそれ以上の深刻な人手不足の職種がある一方で、オフィスワーク事務職の有効求人倍率は0・3という低さだ。1カ月間の求人数と求職数の差で見た人余りの規模で見ると、ハローワークレベルで32万人も求職数が超過している。これだけの人余りの職種では、賃金は下がることはあっても上がることはない。介護などでは深刻な人手不足でも、制度的な制約で賃金がなかなか上がらない。マクロ経済的に極めて重要な賃金上昇が、ミクロ経済的な制約でなかなか上がらない状況である。ただ、マクロ経済的な圧力にも期待がかかる。物価や賃金に影響が大きいマクロの需給ギャップが需要超過に大きく動いている。この状態を維持することが重要である。需給ギャップが物価や賃金の上昇圧力となることを期待したい。(学習院大学国際社会科学部教授)