

日経MJ 2019年 4月 8日付

ユニクロ、初任給2割上げ

ユニクロを運営するファーストリテイリングが、来年春に入社する新入社員に初任給を約2割引き上げると発表した。人手不足が深刻な小売業では、同じ動きを見せる企業は少なくない。初任給を大幅に引き上げるのは、優秀な若手人材を確保したいとの狙いからだ。こうした動きは、賃上げということに加えて、年功賃金の構造を変える動きとして注目される。



伊藤元重の

エコノウオッチ

は、従業員との信頼感に大きな影響を及ぼすものであり、大半の企業はその変更で慎重であった。新卒の市場で熾烈（しれつ）な人材確保の競争が進んでいるにもかかわらず、初任給を大幅に引き上げる企業は少なかった。

経済学の世界では、すべてのものに需要と供給がある。労働もその例外ではない。現在のようない人不足の状況では、需要の方が供給より多い、需要超過の状態になっている。ガソリンでも、野菜でも、需要超過の市場では価格は上昇するもので、それによって需給

年功賃金 見直しの契機に

の調整が行われる。残念ながら労働市場ではその動きが非常に鈍い。これだけ深刻な労働力不足であるにも関わらず賃金が十分に上がらないのは、企業が積極的に賃上げをしてこなかったからだ。その一方で「人手不足で大変だ」と嘆く。賃金を上げなければ人手の確保が難しいという自明の原理が働かない。その元凶となっているのが、強固に出来上がった年功賃金である。

労働の需給といっても、特殊な技能労働の需給、中途採用市場の需給、未熟練労働の需給など、様々なものがある。そうした中で、企業の長期的な競争力にとって最も重要なのが、新卒市場での需給だ。より多くの有為な若者を集められたい企業に将来はない。誰でもいいので人を集めて、企業に入ってから鍛え直せばよい、というものではないはずだ。

年功賃金の窮屈なところは、優れた人材を確保する上で大きな障害になる点だ。これは新卒だけではなく、研究者の世界でも、米国の大学院を卒業する優秀な経済学の研究者を雇用しようとしても、米国の初任給は日本のその3倍である。賃金格差によって優秀な人材を採れないが、大学の年功賃金の変更は難しい。こうした問題は大学に限ったことではない。専門性を持った優秀な人材を確保するには、年功賃金が障害になるケースは増えている。

企業はもっと賃金を引き上げるべきだ、という議論がずっと行われてきた。確かに、金融緩和を続けていても、賃金が上昇しない限り物価は上がらない。そうした中でベアの引き上げ率に注目が集まった。ただ、人手不足に企業が対応していく上では、ベアよりも年功賃金の構造をどう見直していくのか、場合によってはどう風穴を開けるのか、ということが重要になる。まずは、初任給の変更でどのような動きが出てくるのか注目のしたい。

(学習院大学国際社会科学部教授)