

デフレ脱却に必要な賃金上昇とは

－ 求められる雇用の流動化

日本リサーチ総合研究所 調査研究部
主任研究員 藤原 裕之 03-5216-7314
hiroyuki.fujiwara@research-soken.or.jp

安倍政権による賃金引上げ要請が話題になっている。筆者は賃金の低下がデフレの主たる要因という見方に異論はない。問題は賃金上昇に向けたプロセスや雇用との関係に関する議論が曖昧にされている点にある。

労働分配率をみる限り、企業が特に賃金を出し惜しみしているような事実はみられない。企業貯蓄の増加は本来「投資」に振り向けるべき資金が積み上がった結果であり、これを労働分配に回す議論は合理性を持たない。

これまで日本企業の労働コストの調整は主に賃金面で行われてきた。しかし最近は大手電機メーカーなどで大規模なリストラ発表があるなど雇用面を含めた対応が進められており、今後「雇用の流動化」をどう適切に進めるかが重要な課題になっている。雇用流動化の局面において、雇用を生み出せるセクターの賃金が増えればマクロベースでも平均賃金の上昇が期待できる。しかし日本では米国と比較しても医療・介護など雇用創出セクターで特に賃金低下が目立つ。賃金と雇用の関係を正常化させるには、マクロサイドでは「規制改革の推進」、企業サイドでは「雇用流動化に適応した人材マネジメント」が今後より重要になってくるだろう。

■ 安倍首相の賃上げ要請

－ 賃上げのプロセスと雇用との関係が不明確

安倍首相が経済3団体トップとの会談の中で、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請したことが話題になっている。

筆者は賃金の低下がデフレの主たる要因という見方に異論はない。問題は賃金上昇に向けたプロセスや雇用との関係に関する議論が曖昧にされている点にある。一部には企業が賃金を引き下げてきた結果、内部留保が積み上がっているため、これを賃上げに活用すべきという意見さえみられる。「企業は本当に賃金を出し惜しみしているのか」、「賃金上昇に向けた適切なプロセスとは何か」、以下で考察したい。

■ 企業貯蓄の増加は投資不足の結果

－ 労働分配率は下がっていない

企業にとって労働コストは単純化すると「一人当たり賃金×従業員数」となる。この労働コストが企業の付加価値に対してどれだけの割合を占めるかを表したのが労働分配率である。労働分配率をみると、リーマンショックによる収益悪化で一時的に上昇した時期を除き一定のレンジで推移している（図表1）。現在はリーマンショック前の水準よりやや高めの状態にあり、労働分配率が低下している事実はみられない。企業貯蓄は確かに増加しているが、労働分配率の低下が原因ではなく、本来「投資」に振り向けるべき資金が積み上がった結果といえる（図表2）。投資不足に原因がある企業貯蓄を労働分配に回す議論が合理性を持たないのは明らかである。

■ 賃金と雇用の関係

－ 賃下げの限界と雇用流動化の必要性

バブル崩壊以降、労働コスト圧縮の必要性に直面した日本企業は、「雇用か賃金か」という選択に対し、「定期昇給制度」の見直しなど賃金の低下で対応してきた。またパートなど非正規労働を増加させてきたことも賃下げを加速する一因となった。しかし最近は大手電機メーカーを中心に数千人規模のリストラが発表されるなど雇用削減の動きもみられる。こうした事実から、賃下げによる労働コストの抑制は社員のモチベーシ

ョンを含め維持困難な状態まで来ていると経営者は考えているのではないか。

賃下げによる対応が限界にきているのであれば、労働コストは「雇用」で調整せざるを得ない。もちろん収益が増加した企業は安倍政権が促すように賃上げをすればよいが、そうでない企業は電機メーカーのように雇用削減で対応するケースは多くなるだろう。現在議論されている解雇規制の緩和もこうした動きを強める方向に作用する可能性がある。労働分配率を一定とする限り、賃金上昇は雇用流動化もセットで考えなければいけない問題ということを経営者が必要とする必要がある。

■ 労働力の移動と賃金の関係

上記のように、労働分配率を上げずに賃金を引き上げるには雇用の流動化が前提となる。しかし雇用の流動化が失業の増加を意味するものであれば、賃上げの恩恵は一部の社員に限定され、マクロの影響としては消費者の購買力低下と社会不安・格差拡大を生むだけに終わるだろう。この点について、労働力の移動と賃金の関係がどうなっているか、米国のケースと対比しながら考えてみる。

－ 日米で対照的な賃金と雇用の関係

(日本は雇用創出セクターで賃金が低下)

雇用を創出しているセクターで賃金が増加していれば、当該セクターの商品・サービス価格も上昇し、デフレ脱却に向けた好循環が期待できる。しかし日本の場合、雇用と賃金の関係が逆相関になっている点が以前から指摘されている。

雇用と賃金の関係を産業別にみると、日本は2006年から2012年の約4年間で製造業、建設業、卸・小売業などで雇用者数が減少する一方、教育・学習支援、情報通信業、医療福祉などのセクターで雇用者数が増加している(図表3)。製造業では同期間で約130万人の雇用を失い、医療福祉セクターではほぼ同規模の約140万人の雇用を創出している。これを賃金増加率との関係でみると、日本は同期間で賃金と雇用がともに増加した産業は一つもなく、賃金と雇用の伸びは逆相関になっている。特に同期間で最も雇用を創出した医療・福祉セクターの賃金下落が目立つ格好になっている。

これに対し、米国では雇用と賃金の伸びが比例関係にある。米国では、健康福祉、教育、ビジネスサービスなどのセクターで高い雇用創出がみられ、賃金も雇用が減少した製造業、小売業より高い伸びを示している(図表4)。しかも雇用者数の規模(同図の丸の大きさ)をみると、雇用が伸びている健康福祉やビジネスサービスの雇用規模が大きいことがわかる。日本では雇用規模の大きなセクター(製造業・小売業等)で雇用の伸びが低下しているのとは対照的である。米国では労働移動先のセクターで賃金が増加しているため、マクロ全体でみても賃金の伸びがマイナスになりにくい構造にあり、それは即ち物価上昇率も日本のようなマイナス圏(デフレ状態)には陥りにくいことを示している。

(市場開拓不足とスキル上のミスマッチが賃金を抑制)

このように日米の雇用と賃金の関係が対照的となる主な理由として、日本では、①雇用創出が期待される成長産業のイノベーション・市場創造が不十分、②労働市場におけるスキル上のミスマッチ、が挙げられる。①は、医療、介護、教育、エネルギー、農業といった分野の規制が新市場の開拓やイノベーションの創出を阻害していることによる影響が大きい。②は、スキル上の理由から労働需給にミスマッチが生じ、結果として賃金が低く抑えられてしまうことにある。労働需要が高く賃金の高い職種ではスキル上の壁によって雇用の実現が困難(ミスマッチ)である一方、労働需要が高く賃金の低い職種で非正規労働を中心に雇用が増加する結果、平均賃金が低下する構造になっている可能性がある。

②の点について、労働政策研究・研修機構が発表している「国際労働比較2012」から就業者の職業別構成比をみると、日本は他国と比較して「事務職」の割合が高い一方、「専門的職業」の割合が低い(図表5)。

日本の「専門的職業」の割合（15.8%）は、スウェーデン（41.3%）の半分以下である。先進国では定型業務に対する労働需要は低下する中、新興国やITに代替されにくい専門的職業に対する労働需要は増加、賃金も上昇している。IT化とグローバル化がもたらす「フラット化の波」がこうした傾向を助長している¹。日本は製造業などフラット化の影響を受けやすい産業の割合が高いため、こうしたスキル上のミスマッチが大きくなっている可能性がある。

■ あるべき賃金上昇のプロセスとは

より成長性の高い産業や職業の賃金が上昇し、それに呼応して雇用も創出される状態があるべき労働市場の姿であろう。上記のように今の日本は賃金と雇用の関係が逆相関しているため、これを正常化させることが重要な課題である。

安倍政権は業績が改善している企業から賃金を引き上げるよう要請しているが、日本企業はこれまでも業績が改善したら一時金や賞与という形の賃上げを行っており、それだけでマクロベースで賃金上昇が実現するわけではない。また非正規労働者の賃金を「同一労働・同一賃金」に収束させることも本質的な解決とは言い難い。問題はグローバルな産業構造の変化を受けて時代に適合しなくなった供給構造を見直し、新たな潜在需要に対応した供給構造に作り変えていくことにある²。そのためには第一にマクロサイドで規制緩和を促進し、新市場を開拓することでフラット化の影響を受けにくい新たな労働需要を生み出すことである。第二に成長市場への労働力の移動は現場である企業サイドがどういう姿勢で関わるかという視点も重要になってくるだろう。

－ マクロサイド ～規制改革の推進

安倍政権の掲げる3本目の矢である成長戦略の中でも「規制改革」はその核になるものといっている。規制改革はこれまで通信や金融などの分野で成果を重ねてきたがここ数年は実績がない。規制改革の次なる焦点は、農業、医療、介護福祉、教育、エネルギーとみられる。特に医療、介護福祉の分野は上述のように「雇用の増加と賃金の低下」という日本の労働市場の歪みを象徴するセクターである。同分野は本来であれば先の米国の例（図表4）のように、市場の拡大に伴って雇用と賃金がともに大きく増加する可能性のあるセクターである。同分野で未充足の潜在需要が大きいことは明らかであり、混合医療の解禁や介護サービスに係る参入規制の緩和・報酬規制の見直しなど課題は山積している。医療、介護福祉は経済が急速にフラット化する中でも外国人やITなどに代替されにくいセクターと考えられ、同分野を一大産業に育成するべく規制改革を推進する必要がある。

－ 企業サイド ～雇用流動化に適応した人材マネジメント

労働市場の流動化と賃金上昇の実現可能性を高めるには、先の規制改革によるマクロサイドの政策に加え、現場である企業サイドが雇用と賃金についてどう取り組むかが非常に重要と考えられる。

労働市場の流動化とは、産業構造の変化や働き方・価値観の多様化が進む中で、労働者が自分のやりたい仕事の実現に向けて自由に適材適所を追い求められる状態と定義できる。一般化すると聞こえはいいが、実際に企業サイドの目線に立つとハードルはかなり高いと筆者は危惧している。

最近では大手電機メーカーが数千人規模のリストラを発表するなど雇用削減の動きも強まっている。また真偽は定かでないが、社員を自主退職に追い込むための「追い出し部屋」の存在も話題となっている。こうした状態で解雇規制の緩和などが進むとなると、雇用流動化は本来の目的からかけ離れた失業や社会不安を意味するものになりかねない。これを回避するには、企業が雇用流動化に適応した人材マネジメントを行っ

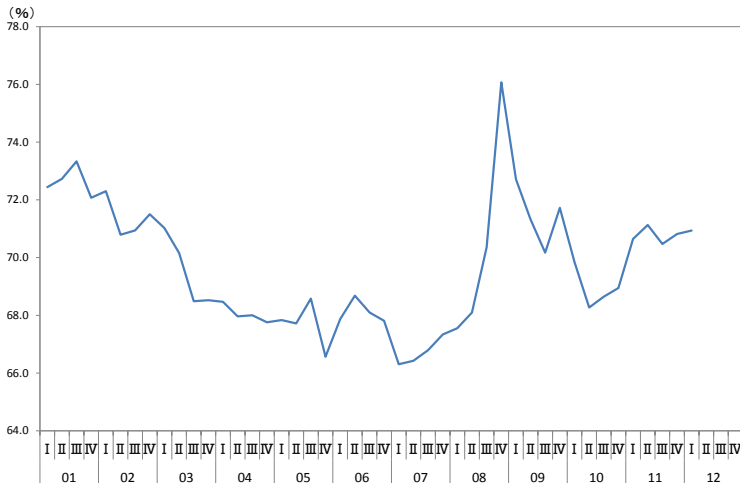
¹ 「我が国でも進行するフラット化の波」金融経済レポート No. 37 参照

² 「物価上昇率2%の意味を考える」金融経済レポート No. 46 参照

ておく必要がある。具体的には、①人事政策の明確化、②社員のキャリアプランの把握、③ミスマッチの把握、④多様な選択肢の提示、という流れを浸透させる必要がある。つまり、企業戦略に沿って必要な人材を明確化（①）し、それを社員のキャリア像やスキルと照らし合わせてミスマッチを把握（②③）、ミスマッチが大きい場合は他部門やグループ会社等への移動という多様な選択肢を提示する（④）、となる。特に③と④の対応が十分でないとなれば社内失業者を増やすこととなり、業績悪化等を機にリストラといった不幸な結果に終わる可能性がある。また高いスキルを有する社員であっても企業の人事政策とマッチングしないケースもあり、こうした社員を無理に縛り付けても企業も社員もハッピーにはならない。早い段階でミスマッチを認識することにより、社員は次のキャリアステージを考えることができるだろう。成長が期待される医療福祉・サービス産業といった分野にこうした優秀な人材が移動すれば、新たな市場開拓やイノベーションにつながり、同分野の賃金上昇にも寄与する。日本企業のリストラの多くは①～④の対応が不十分なために最終的にコスト削減の目的で引き金を引かざるを得なくなった結果ともいえる。

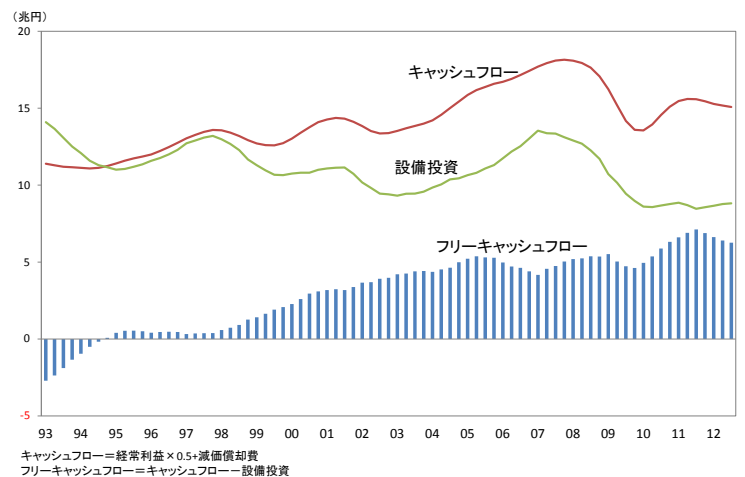
雇用の流動化とは、日本企業を新たな潜在需要に適応した供給構造に作り変えるための不可欠な要素と位置付けられる。マクロとミクロの両面から雇用流動化の議論を進めることが肝要である。

図表 1 労働分配率の推移



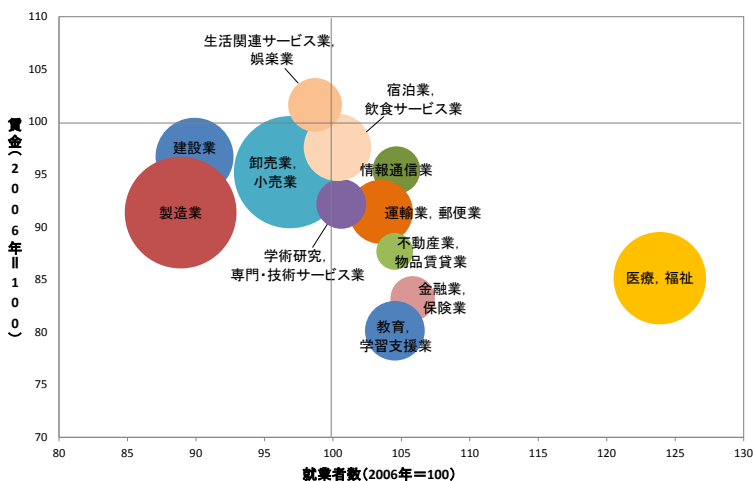
(出所) 内閣府

図表 2 企業のキャッシュフローと設備投資の推移



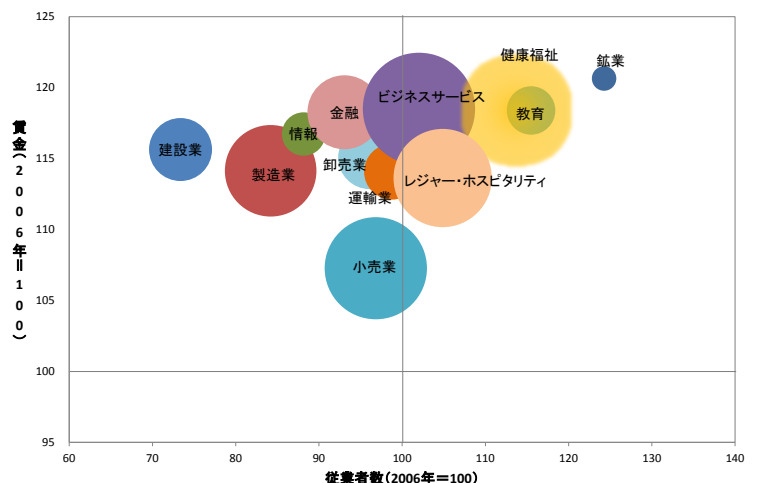
(出所) 財務省

図表 3 【日本】業種別雇用と賃金の変化 (06-12年)



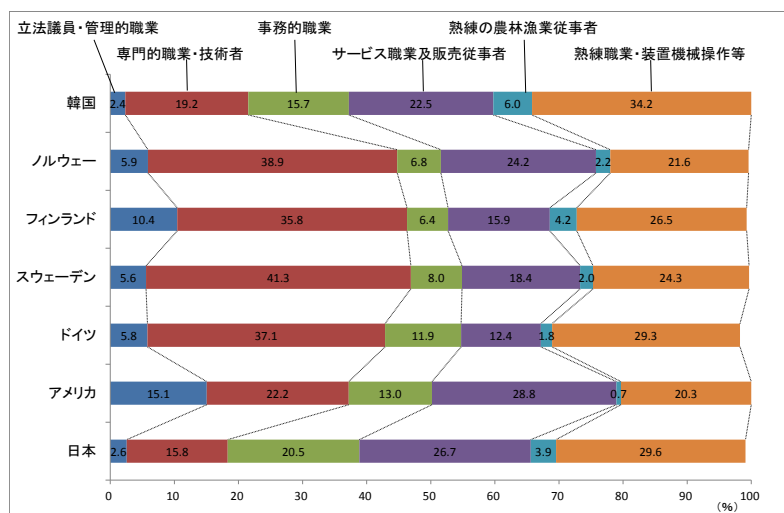
(出所) 厚生労働省、総務省

図表 4 【米国】業種別雇用と賃金の変化 (06-12年)



(出所) 米労働省

図表 5 各国における就業者の職業別構成比 (2010 年)



(出所) 労働政策研究・研修機構