

経済社会構造の変化と最近の賃金動向

〔要 旨〕

- 1 1990年前後のバブル崩壊後に日本経済は経済停滞に陥ったが、その過程で企業部門は「雇用・資本設備・負債」のいわゆる3つの過剰を抱え、企業業績は大きく圧迫された。そのため、それらの解消に迫られた企業は大胆なリストラに着手し、バランスシートの改善努力がなされた。その後、中国など新興国経済がめざましい発展を続けたことに下支えられたこともあり、02年以降日本経済は景気拡大局面をたどったが、就業者1人当たりの賃金はなかなか上昇せず、景気の成熟化が進んでいない。
- 2 90年代後半にかけて企業の雇用コストが高止まりをみせ、逆に、その後の景気拡大局面において賃金が増えなかったという現象は、団塊世代に代表される就労者の年齢構成の変化による影響を大きく受けたものと考えられる。その他、企業経営者の意識が、かつての「売上・シェア重視」から「利益率・効率性重視」にシフトし、株主価値の向上を目指すような施策を採るようになってきていることも、雇用コストの抑制などにつながった可能性も指摘できる。
- 3 日本では既に人口減少が始まっており、団塊世代の多くが労働市場からリタイアした後、労働需給がかなり逼迫する可能性があり、それが賃金上昇をもたらしていくと予想される。実際に、パートタイム労働者の時間当たり賃金は上昇が続いているほか、新卒予定者の求人倍率は上昇し、若年齢層を中心に賃上げ圧力が強まりつつある。
- 4 近年、様々な格差が拡大傾向にあることに対する意識が強まっているが、労働市場においては正規従業員と非正規従業員との待遇格差の問題が指摘されることが多い。ワーク・ライフ・バランスの取れた社会を目指すためには、正規従業員の既得権益にも変更を迫る可能性もないわけではなく、その実現にはかなりの困難が予想されるが、中期的にみればそのような社会を実現することが日本経済全体の生産性向上につながるのであれば、その成果は就業者にも配分されていくことになるはずである。

目次

はじめに

——景気拡大の中、伸び悩み続けた賃金——

1 90年代以降の賃金動向の変化

- (1) 最近の賃金の推移
- (2) 日本の賃金体系の特徴
- (3) 年功賃金の経済学的説明
- (4) 緩やかになる年功賃金カーブ

2 最近の賃金低迷の背景

- (1) 企業行動の変化
- (2) 労働組合の賃金交渉力の低下
- (3) 非正規従業員の増加
- (4) 労働力人口の年齢構成の変化
- (5) デフレの長期化
- (6) 要素価格均等化定理
- (7) 今後の賃金動向について

おわりに

——今後の雇用システムへの展望——

はじめに

——景気拡大の中、伸び悩み続けた賃金——

原油など資源価格が高騰し、それが家計・企業のマインドを大きく悪化させている。最近では景気の雲行きもやや怪しくなるなど、2002年2月から始まった景気拡大局面も既に後退している、との意見も強まりつつある。今回の景気拡大は期間だけみれば戦後最長ではあるが、「企業から家計への波及」が遅々として進まなかったこともあり、国内需要の改善テンポが鈍く、その結果成熟度が高まらなかった。そのため、家計や中小企業ではなかなか景気が回復しているとの実感を抱くに至っていない。

その背景には、後述の通り、賃金が伸び悩み続けたということが大きく影響したのではないかとと思われる。また、バブル経済崩壊後に長らく続いた景気低迷期（以下「平成不況期」という）には、日本の雇用環境は大きく変貌し、日本的雇用慣行などに代表される雇用システムなどにも変化がみ

られた。ある国の経済パフォーマンスと経済システムに対する評価というのは、往々にして結び付けられることが多いが、80年代後半までの順調な経済成長を支えたと思われていたはずの経済システムが、その約10年後には日本経済再生の足かせになっていると断罪され、一層の雇用流動化や成果主義的な賃金体系の導入が望ましいなどと主張する意見が数多くみられた。

以下では、90年代以降の日本の雇用環境や雇用システムの変化を分析し、なぜ景気が拡大していたにもかかわらず、賃金が伸び悩み続けたのかを明らかにしたい。また、今後の雇用環境や賃金動向はどのように推移していくのかについても考えてみたい。

1 90年代以降の賃金動向の変化

(1) 最近の賃金の推移

まず、最近の賃金（月額平均）の動きを、厚生労働省「毎月勤労統計」の現金給与総額で見てみよう。なお、現金給与総額は、定期給与額と特別給与額から構成され、こ

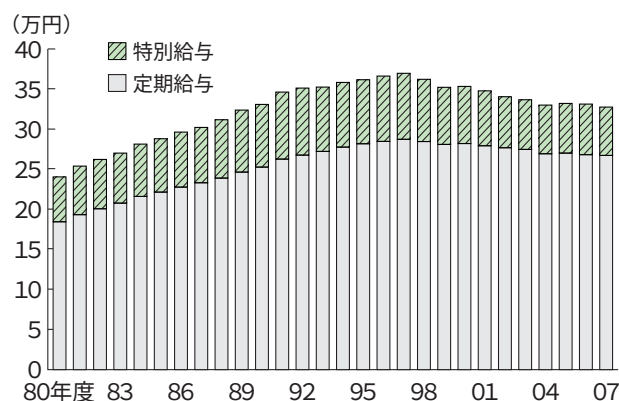
のうち前者は基本給などの所定内給与（毎月決められた給与）と所定外給与（残業手当）に分けられる。また、特別給与額とはボーナスなどのことである。

第1図によれば、現金給与総額は、2000年度、05年度と途中に前年比プラスに転じた年もあるものの、趨勢的には97年度（37万1,234円）をピークに年率△1.1%のペースで減少し続け、07年度（33万916円）に至っている。一般に、賃金には下方硬直性があると考えられてきたが、それを覆す動きが続いてきた。ちなみに、内訳をみると、定期給与が年率△0.7%、特別給与が同△

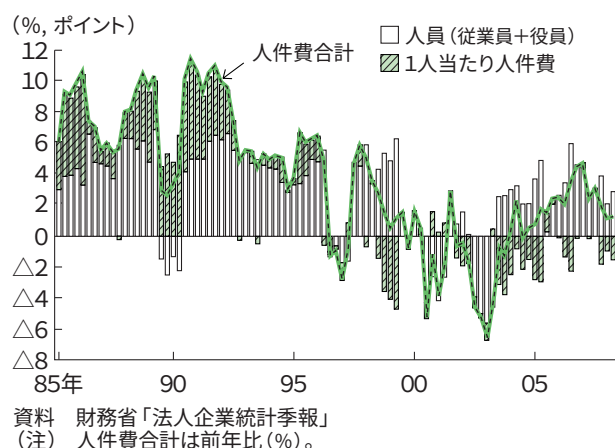
3.0%の減少率となっており、特別給与の方が大きく減少している。

また、企業財務面からみても、人件費は総じて抑制されていることがわかる。第2図は、財務省「法人企業統計季報」における人件費（従業員給与＋役員給与）の推移であるが、90年代末から2000年代初頭にかけて人件費は減少し続けている。なお、04年あたりから人件費は前年比プラスで推移しているが、その要因を①人員（従業員数＋役員数）、②1人当たり人件費、に分けてみると、もっぱら①の要因（人員増）によってもたらされており、②の1人当たり人件費にはまだ上昇傾向が根付いていない様子が見て取れる。

第1図 現金給与総額の推移



第2図 人件費の寄与度分解



(2) 日本の賃金体系の特徴

ここで、「日本的」な雇用システム、特に賃金体系について概説し、その特徴や合理性についてどのような理由付けがされてきたかを振り返ってみたい。

八代（1997）などによれば、「日本の雇用慣行」とは、①長期的な雇用保障、②年功的な昇進・賃金体系、③企業別組合、などとされている。これらに代表される雇用関係は、企業系列やメインバンク制などと並び、日本的な経済システムの一部を構成していると考えられてきた。もちろん、上述①～③の「特徴」は日本だけにしかみられないわけではなく、また、どちらかといえば大企業を中心に観察された雇用システムであると評価されるなど、「日本的」といえるほど

独特なものであったかについては議論の余地がある。最近では、こうした「日本的雇用慣行」については、企業による人的資本形成という経済合理的なメカニズムとしてとらえる見方が有力であるようだ。

ここで、本論文におけるテーマに関わりの深い年功賃金の動向をみることにしたい。第3図は、年齢階層別の所定内賃金の動向を示したもので、年功賃金カーブ（もしくは賃金プロファイル）と呼ばれるものである。男性の年功賃金カーブは、「50～54歳」あたりまで上昇を描き、その後は低下に転じているが、女性の年功賃金カーブは男性のそれに比べればかなり緩やかであり、年功性が薄いといえる。また、ホワイトカラー・ブルーカラー労働者別にみても、日本ではホワイトカラーよりも度合いが小さいとはいえ、ブルーカラーにもある程度の年功性が存在するようだ（小池（2005））。

一方、欧米諸国では、ホワイトカラー労働者についてはある程度年功賃金的な要素があるが、ブルーカラー労働者にはその要

素はかなり小さく、職能的な賃金体系となっていると評価されている。

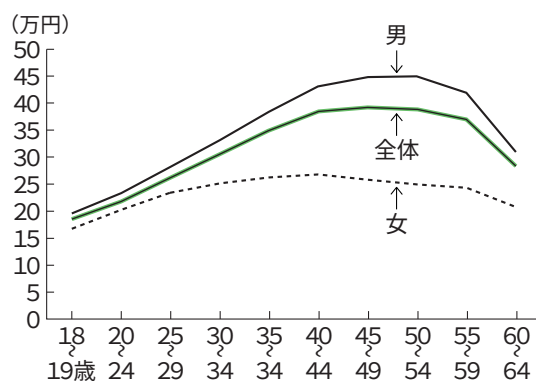
(3) 年功賃金の経済学的説明

基礎的なミクロ経済学の教科書では、企業は利潤最大化のために実質賃金と労働の限界価値生産性が等しくなるように雇用量を決定する、と教えている。つまり、企業は労働者に対して彼らの生産性に見合った実質賃金を支払っているはずである。それゆえ、年齢や勤続年数を問わず、同じ仕事を同じ時間でこなしているのであれば、支給される賃金も同じ金額でしかるべきであろう。

一方で、賃金と労働生産性は必ずしも見合っているわけではない。一般的には、年齢が若いうちは生産性を下回る賃金が支給されるが、経験を積むとともに生産性を上回る賃金が支給されると考えられており、退職一時金とともに「後払い賃金」を形成している。年功賃金カーブがこのような形状となっている理由として、経済学的には、①人的資本理論（年齢とともに技能を積んでいく）、②インセンティブ仮説（若年時には労働生産性以下の賃金を支払うが、後でそれを埋め合わせるように生産性以上の賃金を支払うという雇用契約は雇用意欲を高める効果がある）、③生活費保証仮説（賃金は労働者にとって必要な生活費によって決まるはずであり、生活費は年齢・勤続年数とともに上昇するので、賃金もまた必然的に上昇する）、などがある。

このうち、③生活費保証仮説については、

第3図 年功賃金カーブ（2007年）



資料 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 決まって支給する現金給与額。

賃金は労働サービス提供の対価という本質とは相容れないものであるが、日本では賃金の一部として、家族手当、住宅手当など生活補助的な手当を支給するケースもあったのが実態である。ただし、日本でも、欧米流の職務を通じた貢献度をベースにしたクリーン・ウェッジへと移行するのが潮流となっている。

(4) 緩やかになる年功賃金カーブ

一方で、90年代以降、年功賃金カーブは年々緩やかになっていることも見て取れる(第4図)。この原因としては、就労者の年齢構成の変化、具体的には団塊世代の要因が大きいと思われる。一般的に、サラリーマンは年齢を重ね、経験を積むとともに、例えば、「主任→係長→課長→部長→・・・」といった具合に、役職についていくと考えられるが、こうした役職の数は供給が限られているため、人数が多い年齢層はポストが割り当てられない人も多い。そのため、他の世代と比較すると全体の給

与水準が上昇しなかった可能性を指摘する意見もある。

さらに、後述するように、団塊世代が年功賃金カーブのちょうどピークである50歳前後に差し掛かった90年代後半にかけて、企業の雇用コスト負担が非常に高まったこともあり、なかば団塊世代をターゲットにしたような賃金圧縮努力(具体的には、成果主義賃金の導入、早期退職の敢行など)を行った可能性もあるだろう。

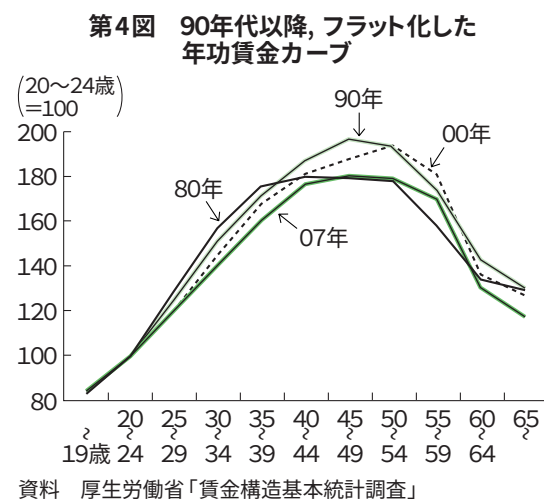
とはいえ、平成不況により最も悪影響を被った世代は、失業率の変化などをみても明らかのように若年齢層であり、団塊世代を含む中高年齢層はそれに比べれば被害は少なかったことは付け加えたい。

2 最近の賃金低迷の背景

前節では、最近の賃金動向についてみてきたが、以下では賃金が伸び悩んだ背景について考えてみたい。

(1) 企業行動の変化

バブル崩壊後の平成不況を通じて、付加価値生産セクターである企業部門の活力は失われた状態が続いた。80年代後半のバブル期に、今後とも年率5～6%の実質成長率が続くとの見通しの下、企業は人手不足感から雇用を増やし、また、エクイティファイナンスや銀行借入による積極的な資金調達で設備投資を行うなど、バランスシートを膨らませた。しかし、その後の平成不況下では「雇用・資本設備・負債」のいわ

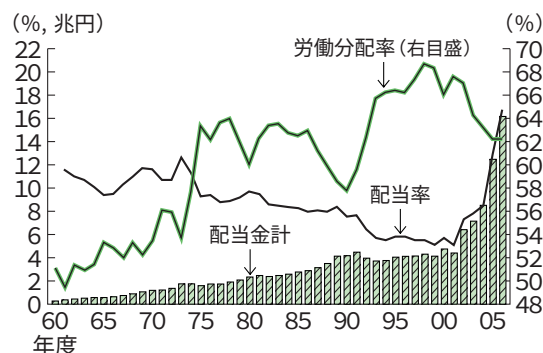


ゆる3つの過剰が企業業績を圧迫し、それらを大幅に解消する必要に迫られた。これらを積極的にリストラしていったことを受けて、90年後半にかけて大きく悪化していた損益分岐点（対売上高）などの財務諸表は最近まで改善傾向がみられていた。

また、企業経営者の意識も大きく変化している。内閣府「企業行動に関するアンケート調査（2001年度）」によれば、企業経営者は財務面における経営目標として、従来は「売上高や利益の絶対額を重視」してきた割合（「どちらかといえば」も含む、以下同じ）が71.2%と大部分であったが、今後はそれらを重視していくとする割合が29.3%へ大幅に低下している。一方で、従来、「資本利益率や資本効率性を重視」してきたとする企業の割合は6.8%であったが、今後はそれらを重視していくとする割合は36.5%にまで大きく上昇している。

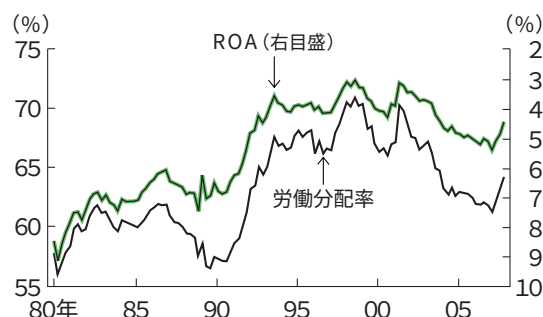
また、会社法の制定・施行などと相前後して、これまで軽視してきた株主（ストックホルダー）を重視し、株主資本利益率（ROE）の向上を通じた企業価値の最大化を目指す企業も増える傾向にある。買収に対する警戒感から、当面使うあてのない資金を手元に置いておくよりは、少しでも株価上昇につなげるべく、配当金を増やし、M&Aを積極的に行ったほか、資本利益率の上昇につながりやすい人件費抑制に努める企業は増加していると考えられる。実際に、日本の企業は2000年代に入ったあたりから、利益処分として急速に配当金にまわす割合が高まっている（第5図）。

第5図 配当率と配当金



資料 財務省「法人企業統計年報」

第6図 総資本利益率（ROA）と労働分配率



資料 財務省「法人企業統計季報」

(注) 1 労働分配率=人件費/(経常利益+支払利息・割引料+減価償却費+人件費)
2 ROA=(経常利益+支払利息・割引料)×4/総資本(期初・期末の平均)

また、労働分配率の低下と総資本利益率（ROA）の低下が同時に起きたが、労働分配率（=人件費/付加価値）の低下は資本分配率の上昇と同義であり、資本利益率が資本生産性と資本分配率の積であることを考慮すれば、資本分配率上昇が企業部門の利益率（もしくは付加価値率）を高めることにつながったという解釈が可能である（第6図）。

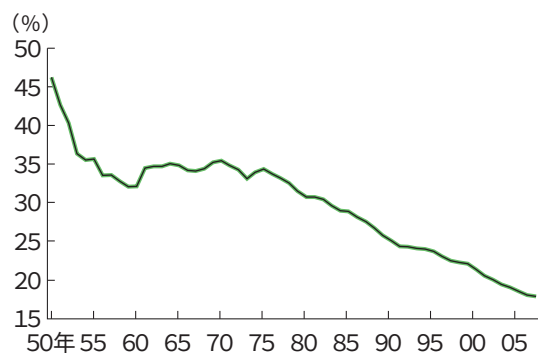
(2) 労働組合の賃金交渉力の低下

わが国の賃金交渉といえば、毎年3～4月ごろにベースアップを巡って行われる「春闘」が代表的であるが、このところは

低い妥結が余儀なくされている。このような背景には、労働組合自体が、「賃上げ」を重視するよりも「雇用確保」を重視してきたこともあると思われるが、近年進行する組合員の労働組合離れや20%を割った労働組合組織率なども影響している可能性がある（第7図）。このように、組織率が低下した背景としては、①産業構造の変化などにより、元来、組織率の高かった大企業製造業の雇用機会が縮小し、逆に低い産業（小売業、飲食店、サービス業など）に就労する労働者の比率が増えた、②パートタイム労働者など企業別組合の組織範囲外の労働者が増加した、③労働力人口の高齢化・高学歴化、企業の分社化などで、管理職・同相当職が増加した、などが指摘されている。

このような組織率低下や雇用確保を優先する労働組合側の姿勢が、賃金交渉力の低下につながり、賃金上昇率がなかなか高まらない原因と指摘することもできなくもない。後述するが、賃金交渉の際の参照指標として重視される物価上昇率が低位安定から下落へ転じるといったデフレ経済の影響

第7図 労働組合の推定組織率



資料 厚生労働省「労働組合基礎調査」

を受けた面もあるだろう。しかし、97年ごろまで時間当たり賃金上昇率と労働生産性上昇率はほぼ見合っていたことを考慮すれば、この要因が大きな役割を果たしたとは言いがたい。

(3) 非正規従業員の増加

また、企業は高止まる労働コスト削減策の一つとして、低コストの労働力の活用や人件費の変動費化を促進した。総務省「労働力調査詳細結果」によれば、02年に雇用者（除く役員）の70.2%を占めていた正規の職員・従業員（以下「正規従業員」という）は07年には66.4%へ低下、代わってパート、派遣社員などの非正規従業員の割合が増加している（第1表）。同様に、厚生労働省「毎月勤労統計」では、90年には13.0%だったパートタイム労働者比率が07年には26.1%に上昇したことが見て取れる（第8図）。

企業は、正規従業員を雇用するに当たり、毎月の基本給のほか、諸手当、賞与、社会保険料負担などの法定福利、社宅・家賃補

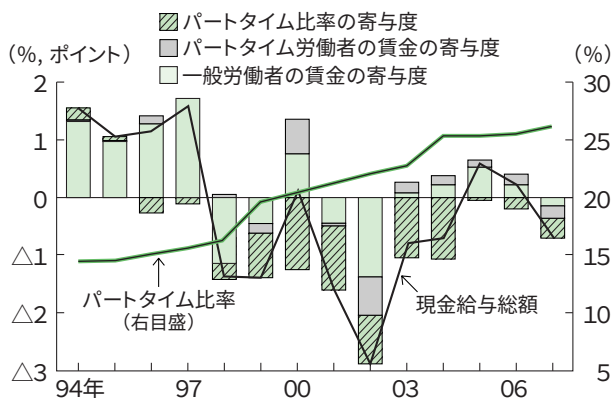
第1表 高まる非正規従業員の比率

(単位 万人, %)

	02年		07年	
	人数	構成比	人数	構成比
雇用者数(役員を除く)	4,953	100.0	5,172	100.0
正規の職員・従業員	3,478	70.2	3,436	66.4
パート・アルバイト	1,071	21.6	1,159	22.4
パート	730	14.7	820	15.9
アルバイト	340	6.9	338	6.5
派遣社員	45	0.9	140	2.7
契約社員・嘱託	232	4.7	303	5.9
その他	127	2.6	135	2.6

資料 総務省「労働力調査詳細結果」

第8図 現金給与総額の変化と寄与度分解



助などの法定外福利のほか、教育訓練などの各種フリンジベネフィットも含めて、様々なコストが必要となる。一方、パート・アルバイトや派遣社員など非正規従業員の雇用は、正規従業員と比べてかなり雇用コストを抑えられる。

また、非正規従業員の活用は、単純な労働コスト削減のほかにも、様々なメリットがあったと思われる。正規従業員に対する雇用保障はとても手厚いため、一度、正規従業員として雇用したものは、よほどの理由がない限り解雇できない。そのため、景気変動や事業再編に伴ってスムーズな雇用調整を行うことができない。一方で、非正規従業員は、経営状況に応じてよりスムーズに人員数を変化させることが可能であるほか、派遣社員については、人件費を変動費としてカウントすることが可能となり、税負担なども削減することができる。

こうした低コストの非正規従業員を正規従業員に代替する格好で積極的に雇用したことが、2000年前後にかけて企業サイドか

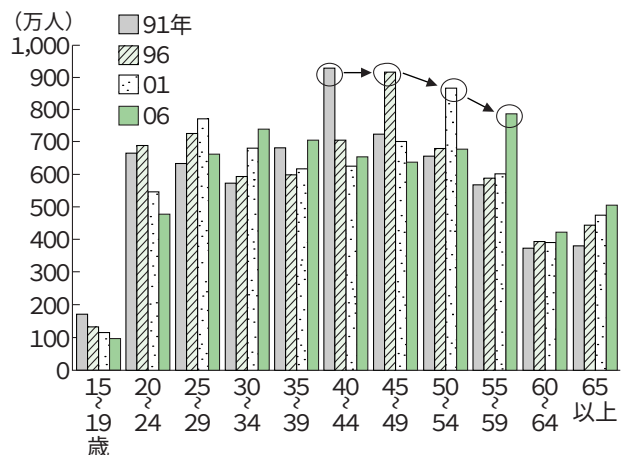
らみれば人件費抑制に大きく貢献し、雇用者にとっては賃金の伸び悩みにつながった可能性が高いだろう（同第8図）。

(4) 労働力人口の年齢構成の変化

前節でもみたように、90年代後半にかけて企業の人件費負担が高まった原因として挙げられるのは、「団塊世代」が年功賃金カーブのピークである50歳前後に到達した影響も大きいだろう。第9図は、年齢階層別就業者数の推移を示しているが、団塊世代はその名が示す通り、絶対的人数が多だけに、年功賃金の下では、彼らがどの程度の賃金水準であるのかは、企業の人件費負担に大きな影響を与えることは想像に難くない。一方、2000年代に入り、50歳台半ばに差し掛かった団塊世代の賃金水準は、年功賃金カーブの形状に従って、低下し始めた（前掲第3、4図）。

こうしたことが、90年代後半の人件費負担（もしくは労働分配率）の高止まり、そして最近の景気回復下における1人当たり

第9図 年齢階層別就業者数の動向



人件費の低調さにつながった面もあると思われる。なお、70年代後半から80年代に進められた定年延長（55歳から60歳へ）の際、本来は年功賃金カーブのピークや形状を見直す必要性があったと思われるが、実際には、年功賃金カーブのピークは80年の「40～44歳」から90年の「45～49歳」へ単に後ずれし、かつ年功性も強まっている。平均5%台後半の経済成長率が続いたバブル経済の下、賃金体系を修正すべきとの企業側の意識が弱まった可能性もあり、それが90年代後半にかけて一気にしわ寄せがいったとみる向きもある。

(5) デフレの長期化

南（2004c）は、景気回復にもかかわらず労働投入量（＝雇用者数×総労働時間）がそれほど増加しなかった結果、労働生産性（実質GDP／労働投入量）は上昇したが、賃金はそれを大きく下回る伸び率に抑制されたことを示し、このことがデフレを長引かせた原因となった可能性を指摘した。一方

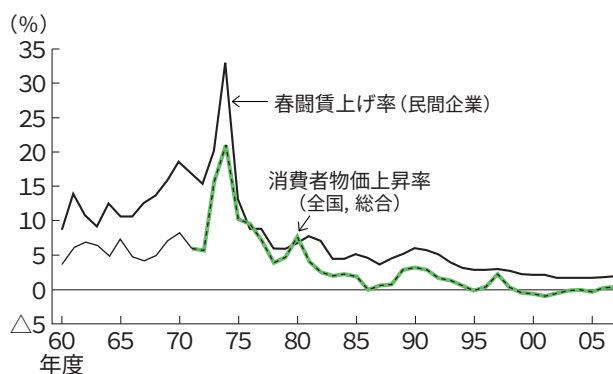
で、春闘などの賃金交渉の場では、消費者物価などの物価指標が参照されることも多く、物価動向に沿った妥結がされることが多い（第10図）。

このように、賃金と物価との間には双方向的な因果関係があるものと思われる。ここで、「物価→賃金」のルートを重視するのであれば、90年代半ば以降に陥ったデフレ経済もまた、賃金低迷の原因として指摘できるが、デフレの長期化は「物価の番人」である日本銀行の金融政策運営の失敗による面が大きいと考えられる。

(6) 要素価格均等化定理

外国貿易理論には、「要素価格均等化定理」、つまり生産技術が同じであるなら、生産物が自由に貿易されることによって、貿易可能でない地価・賃金などの生産要素価格も国際価格に均等化するという考え方がある。つい最近まで、日本では、中国の「デフレの輸出」の影響を受けているとする説が根強い支持を受けており、日本の賃金水準が切り下がることで、中国のそれに接近していくという主張も散見された。しかし、最近では中国でも賃金上昇率が前年比20%前後まで継続的に高まり、インフレ圧力も高まっているほか、中国製品の輸入価格も04年以降は前年比プラスで推移するなど、このところ「デフレの輸出」を懸念する意見は弱まっている。また、日本と中国とでは経済発展段階が異なるなど、要素価格均等化定理の前提が成り立っているとは言いがたい。また、歴史的にも、発展段

第10図 消費者物価と春闘賃上げ率



資料 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、総務省統計局「消費者物価指数統計」
(注) 70年度までの消費者物価上昇率は「帰属家賃を除く総合」を使用。

階の高い国（このケースでは日本）の賃金だけが一方的に調整されることで発展段階の低い国（同じく中国）の賃金水準に近づく、ということが観察されたケースはほとんど皆無である。更に、日本の物価問題にとって問題なのは、他の先進国とは対照的にサービス価格がほとんど上昇しないことであることを考えれば、日本の物価・賃金動向が中国など海外要因に多大な影響を受けていると言うのは無理がある。もちろん、グローバル化の進展は、先進国・地域の未熟練労働者の賃金抑制に働いた面は否定できないが、後述の通り、賃金は国内の労働需給関係で決まることには変化はみられていないと思われる。

（7）今後の賃金動向について

以上、2000年代に入ってから景気回復局面で賃金が上がらなかった理由を探ってきたが、そもそも今回の景気の改善テンポが鈍かったということに加え、団塊世代の動向を中心とした就業者の年齢構成の変化、非正規従業員の増加など企業サイドの雇用コスト圧縮努力、さらには企業の経営効率向上努力などの影響が大きかったと考える。

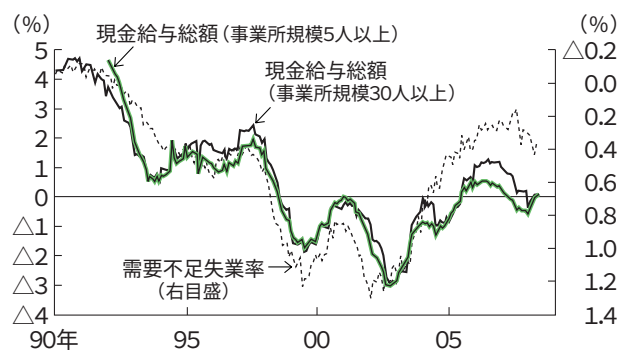
最近、企業は団塊世代の退職後をにらんで新規卒業予定者の求人活動に力を入れ、手薄となった若年齢層の賃上げを手厚くするなど、その対応に追われている。急激な高齢化の進展を背景に、年金支給時期を段階的に65歳まで先延ばしすることに合わせ、雇用延長などを求めた改正高年齢者雇

用安定法が06年4月から施行されたが、いずれは団塊世代の多くが労働市場から撤退することを見込めば、今後、急速に労働市場の需給が締まってくることは必至であろう。

なお、90年代後半以降のデフレ進行の下、短期のフィリップス曲線が平坦化（フラット化）したことが観察されたが、景気回復、つまりはマクロ的な需給ギャップの縮小を受けて、一時5.49%（02年8月）まで上昇した失業率は、07年以降は概ね4%以下に低下するなど、労働需給の改善もみられている。

なお、90年代後半以降の経済構造を前提とすれば、雇用ミスマッチからくる自然失業率（もしくは構造的失業率）は3%台前半から半ばにかけてと推測されるが、完全失業率と自然失業率との差である、いわば景気要因で発生している失業率（需要不足失業率）は今なお、賃金上昇率と密接な関係を保っていることから、完全失業率が3%台前半まで低下すれば、賃金上昇も前

第11図 現金給与総額と需要不足失業率



資料 厚生労働省「毎月勤労統計」「一般職業紹介状況」、総務省統計局「労働力調査」

（注）1 需要不足失業率は、厚生労働省『労働経済白書』を参考に、ベバレッジ曲線より推計。

2 現金給与総額は12ヶ月移動平均の前年比を用いた。

年比プラス傾向が強まっていく可能性が高いと思われる（第11図）。

おわりに

— 今後の雇用システムへの展望 —

長期的な雇用関係を背景とした日本的雇用慣行もしくは日本的な雇用システムにはある程度の合理性があったことを認めつつも、経済・社会構造の変化に伴い、日本の雇用システムも変わっていくべきだと主張する経済学者は少なくない。例えば、日本では解雇権濫用法理が判例によって形成されるなど、厳しい解雇法制を採用してきた歴史があるが、そうした国では雇用者の失業リスクは低いものの、企業が人を採用する際に抱えるリスクが逆に大きくなるために、雇用機会が損なわれているとのコンセンサスが経済学者の間で形成されつつあるといってもよいだろう。

一方、本来あってはならないはずのサービス残業が内部告発などで露見し、当該企業がその対応に迫られるなど、雇用の実態は被雇用者側に厳しい現実が残っている。先送りされたホワイトカラー・エグゼンプション（ホワイトカラー労働時間規制適用免除制度）を導入する素地はまだ整っていないと指摘する意見が多い。

この数年、「格差社会」の出現ということが国民的な関心事となっているが、2000年代半ば以降、小泉政権などが推進してきたいわゆる「構造改革路線」が遠因となった可能性のある事件が多々発生したほか、

実際に所得・資産保有の状況について格差が広がったと感じる国民は増えている。もちろん、こうした格差拡大の原因を一連の規制緩和促進策や市場機能重視の経済政策だけに求めるべきではないが、既に存在し、かつ今後さらに広がっていく可能性が高い「格差」をある程度緩和させる必要性が高まってきていることは否定できない。

その一つの例として、本論文でも触れた正規・非正規従業員間の待遇格差問題があるだろう。非正規従業員の大部分は、家庭の主婦層で、かつ多くは「年収103万円の壁（所得税の配偶者控除）」や「年収130万円の壁（社会保険の被扶養認定）」の範囲内でしか働かないのが実態であろうが、一方で90年代半ばから2000年代初頭に社会人になった、いわゆる団塊ジュニア世代にもこうした非正規従業員として働いている、もしくは働くことを余儀なくされているケースも多いとされる。雇用面において、平成不況期の最大の被害者は、就労機会を奪われ、人的資本をうまく高められず、周りの正規従業員と同じように働いても、賃金水準を抑えられてしまう30歳前後の世代であり、今後はこの問題が一層表面化してくることが予想される。

08年4月からは改正パートタイム労働法が施行されたが、これは単に労働時間が短いだけで、実態は正規従業員と同じような職務についている非正規従業員（全体の5%程度）しか対象としていないが、最大のポイントはそのパートタイム従業員と正規従業員との差別待遇を禁止することであ

った。これに先立ち、企業はそうしたパートタイム従業員を正規従業員として雇用する動きをみせるなど、同一の価値を持った仕事に対しては、同一の賃金を支払うという「同一価値労働同一賃金」の原則に沿った動きも散見された。こうした動きが更に広まれば、企業はこれまでのようにパートタイム比率を高めることで人件費を抑制することが困難になっていくだろう。もちろん、これと並行して正規従業員の既得権益的な待遇についても、何らかの変更を迫られる可能性もないわけではない。

とはいえ、企業は今後の人口減少社会を見据えて中期的な人材不足感を強く持っており、中長期的な競争力の維持・強化のためには、雇用条件を劣化させることはむしろ難しいのではないだろうか。今後のターゲットとなる出産・育児期を迎えた女性や高齢者が無理なく就業するためにはワーク・ライフ・バランスを意識した雇用システムを構築していく必要がある。結果的に、そうした努力が日本経済全体の生産性向上につながり、それが最終的に賃金上昇につながっていくのであれば、正規従業員が得られるメリットも決して少なくはない。経済成長の「成果」を就業者がきちん

と受け取れないような経済・社会は成長の持続可能性は低い。その持続可能性を高めていくためにも適正な配分が不可欠である。中長期的にみれば、就業者は労働生産性の上昇分を賃金として適正に受け取っていくものと思われる。

<参考文献>

- ・大竹文雄（2001）『雇用問題を考える』大阪大学出版会
- ・鍵山整充・太田滋（2006）『日本型賃金 その推移と展望 2006年版』白桃書房
- ・黒田祥子・山本勲（2006）『デフレ下の賃金変動』東京大学出版会
- ・玄田有史・中田喜文編（2002）『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社
- ・玄田有史（2004）『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社
- ・小池和男（2005）『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社
- ・厚生労働省（2007）『労働経済白書』国立印刷局
- ・田中隆之（2002）『現代日本経済』日本評論社
- ・樋口美雄（2001）『人事経済学』生産性出版
- ・南武志（2004a）「低迷する労働力化率の背景」『金融市場』9月号
- ・南武志（2004b）「『団塊の世代』の退職と労働供給の変化」『金融市場』11月号
- ・南武志（2004c）「最近の労働生産性の動向について」『金融市場』12月号
- ・南武志（2007a）「デフレと日本経済」『総研レポート』19調二 №2
- ・南武志（2007b）「人口減少と経済成長」『農林金融』8月号
- ・八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社

（主任研究員 南 武志・みなみたけし）

