

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

①賃上げ効果の見方 (2013/03/07)

今年の春季労使交渉はデフレ脱却に向けた賃上げが最大の争点となっています。安倍晋三首相が経済団体に異例の賃上げを要請し、セブン&アイ・ホールディングスなどこれに応える企業も出ています。雇用確保を優先していた昨年までとは様変わりです。

賃上げは大きく3つに分かれます。年齢に応じて毎年昇給する定期昇給(定昇)の維持、賃金を底上げするベースアップ(ベア)、ボーナスの増額です。中でもベアは人件費の総額を増やし平均賃金を引き上げるので、長期にわたって効果が続きます。

円高修正によって輸出関連企業を中心に業績が改善し、株高という追い風が吹いています。労働者にとり所得が増えることは喜ばしいことです。さらに、所得が増えれば、消費が活発になることが期待できます。企業の売り上げ・利益が増え、雇用拡大につながるという好循環が実現するかもしれません。これが安倍政権の狙いでしょう。

ただ、それほど単純でないことも確かです。賃上げの対象は正社員。もし非正社員が置き去りにされれば、消費への影響も限定的になる恐れがあります。ボーナスが増えても、将来への不安がぬぐえず、社会保障や税負担をより重く感じる人が多ければ、それほど購買意欲が高まらず、増えた所得を消費ではなく貯蓄に回すかもしれません。

増収を達成できず、コストアップだけが降りかかるのを懸念しているのでしょう。多くの経営者は賃上げに慎重な姿勢を崩しておらず、とりわけベアは首を縦に振りません。賃上げの効果には、異なる見方があるのです。

雇用は人々の生活と密接にかかわり、理屈だけでは読み解きにくい面もあります。でも経済合理性を考えず、自らの考えを叫んでもうまくいきません。どうすればいいか、経済学で考えてみましょう。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

②景気変動する分配率 (2013/03/08)

経団連幹部との会談で麻生太郎副総理・財務・金融相は「労働分配率を考えてもらわないと、消費は増えない」と述べ、経営者に賃上げを求めました。労働分配率とは企業が新たに生み出した付加価値のうち人件費に充てた割合、つまり企業がどれぐらい人件費を負担しているのかという指標です。今回の発言は企業に人件費負担を増やしてほしいという要請と言い換えることができそうです。

付加価値の定義はいくつかあり、財務省の法人企業統計では営業純益や不動産賃借料などの合計です。これを基にすると、金融・保険業を除く2011年度の分配率は72・6%でした。日本の場合、好況期は低下し、不況期は上昇します。付加価値は景気に連動して大きく増減しますが、長期雇用を前提としている日本企業では、人件費がそれほど変わらないためです。

一方、米国では業績が悪化すると、企業はレイオフ（一時解雇）などに踏み切り、柔軟に雇用を調整します。このため、分母である付加価値と分子の人件費が連動して変わるため、分配率は一定の水準を保つ傾向にあります。

日本の分配率は他の国よりも低く、企業が必要以上に利益を得ているとの指摘がしばしばなされます。

グローバル競争が激しさを増し、世界的な金融危機が訪れたこともあり、企業はいざという時のために利益を社内にため込み「内部留保」を厚くしてきました。加えて、景気回復で付加価値も増え始めていますので、分配率は高水準だった08、09年の74・7%よりも低下しました。麻生財務相はこのことも踏まえて、分配率の引き上げに言及したのだと思われます。

ただ、比較のため少し異なる定義で経済協力開発機構（OECD）加盟国の分配率をみると、10年時点で米国、英国、ドイツなどよりも高い水準にあり、日本が飛び抜けて低いわけではありません。賃金が適切な水準にあるのか、分配率という指標だけで判断するのは難しいといえます。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

③市場機能せず失業生む (2013/03/11)

この時期、大学3年生の就職活動がたけなわです。でも、新卒就職は依然として厳しい環境が続いています。

経済学では、市場で労働というサービスが取引され、賃金や雇用者数が決まると考えます。就職難が生じるのは、供給が需要を上回っているからです。需給バランスの指標が、求職者1人に対し、求人数（働き口）がどのくらいあるかを示す「有効求人倍率」です。2人の求職者に対して働き口が1つしかなければ0・5倍になり、ちょうど2つあれば1倍になります。

今春卒業予定の大学生の求人倍率は1倍を超えていたので、需要が供給を上回る売り手市場だったはずですが、この事実と「厳しい」という実感とのずれは、学生の志望が大企業に偏っていることが原因です。大企業は就職が難しい半面、採用したくてもできない中小企業が存在します。求職者と人手不足の両方が存在する状態が「雇用のミスマッチ」です。

労働市場全体ではどうでしょうか。次の仕事を探して転職中などの「摩擦的失業者」もいますので、失業率は0%にはなりません。摩擦的失業者を除き、働く意思と能力のある人がおおむね働いている状態が「完全雇用」です。著しく人手不足だったバブル崩壊直前の失業率は2%台ですので、日本ではこの水準を完全雇用状態の一つの目安にできるかもしれませぬ。昨年の平均失業率は4・3%ですから、かなり高いといえます。

有効求人倍率も昨年の平均は0・8倍でした。このような買い手市場である場合、理論的には労働の価格に当たる賃金が下がり、需要と供給が釣り合うことで、失業が解消されるはずですが、賃金は最低賃金制度や労働組合に守られているため、すぐには下がりません。こうした「下方硬直性」という性質があるので、市場が十分に機能せず、失業が存在すると考えられます。長引く不況、非正規雇用の増加、職場のIT化なども、失業率を押し上げている可能性があります。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

④新卒一括採用の功罪（2013/03/12）

新卒就職は「一度きりのチャンス」だとよく言われます。新卒一括採用制度の下では、そのワンチャンスが不況期に重なると、先々まで不利益を被ります。卒業時点の状況がその後も長く影響することを「世代効果」と呼びます。新卒の非正規労働者や職のない若者が深刻な社会問題になっている昨今、功罪について議論が絶えません。

新卒一括採用では企業が未熟な若者をまとめて採用し、自社で一から教育訓練を行います。必要な知識や技能を持つ人を採用するよりも費用がかかる半面、その企業ならではの人材を育てられます。ただ、せっかく一人前にした社員に辞められては損です。

そこで、若いうちは賃金が安くて割に合わなくても、年を重ねると働き以上にもらえる制度を整えることで、社員に転職する気を起こさせず、知識や技能を熱心に身に付けるように仕向けたのです。定年まで可能な限り雇用を保証する長期雇用や、年齢や勤続年数とともに賃金や職位が上がる年功的処遇という「日本の雇用慣行」と密接に関係していることがわかります。

質の高い社員と長期的に安定した関係を構築した日本企業は、対外競争力を高めることができました。しかし、グローバル化が進み競争が激しくなると、業績が大きく変動し、社員を長期間抱えることが負担となってきました。特に正社員は簡単に解雇できません。そこで非正規雇用を積極的に活用し始めたのです。

その結果、若者の間では正規雇用か否かで格差が広がっています。正規雇用の枠から外れば、能力開発の機会も与えられず、所得も上がりません。中途採用を目指すにしても、充実した実務経験がないと、「新卒でうまくいかなかった」というレッテルを返上するのは極めて困難です。

人材育成を担う大学教育にも影を落としています。学生が学業よりも就職活動に注力すれば、企業はより未熟な若者を引き受け、教育訓練費用がかさみ、自身の首を絞めることになりかねません。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑤利益もたらす人的資本 (2013/03/13)

就職活動が大学教育に与える影響を考慮し、経団連は今春の入社予定者から、採用活動の実質的な開始を大学3年生の12月に変更しました。一方で、企業には「大学の勉強は役に立たない」という批判が根強くあります。労働者の質と大学での学びは無関係なのでしょうか。

このことを説明する理論の一つに「人的資本論」があります。建物や機械などの物的資本に対し、人が身に付けた知識や技能などを人的資本と呼びます。教育や訓練を通じてこれらを習得することは、人的資本に対する投資行動と見なせます。大学での学びも、もちろん人的投資です。

人的投資で労働者の知識や技能が豊かになれば、企業にとっては設備投資と同様に生産性が向上し、多くの利益がもたらされると期待できます。労働者は生産性に見合うだけの賃金がもらえますので、時間やお金がかかっても学校などで教育を受け、自らの人的資本を蓄積するメリットがあると考えられます。

経済成長の観点でも、人的資本の蓄積は欠かせません。日本のように少子化が進み、労働者の数が減っても、労働者の質を高めることができれば、技術革新を生みだし、成長を促すことができます。

最近、実務経験のない新卒者に対して「即戦力」を求める企業が増えています。就職直後から実務に対応できる能力を大学で蓄積すべきだということなのでしょうが、この背後にあるのは企業内の教育訓練の衰退です。経済情勢の変化により、時間をかけて教育訓練をしても、費用を回収できるかどうか不確実になっていることが原因です。

教育訓練の一部を大学などの外部に委ね、ある程度基礎能力が高まった者を採用する傾向は一段と強まるでしょう。とはいえ、何もかも外部任せにはできません。企業内の人的投資がやせ細れば、労働者の生産性を下げ、競争力を失いかねません。そのことを企業も大学も自覚し、互いに補完しながら人材を育成する体制の整備が急務です。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑥シグナルで選別する (2013/03/14)

新卒であれ、転職であれ、就職活動で嫌な思いをした経験がある人もいるでしょう。明確な基準がある様々な試験に比べて、採用は選抜の基準が定かでなく、納得性を欠くように感じます。

企業の採用担当者の立場を想像してみましょう。そもそも採用担当者と応募者の間には、持っている情報が異なる「情報の非対称性」が存在します。採用担当者は応募者の知識や技能、人柄、仕事の適性の有無などを正確に把握しておらず、応募者も仕事の内容や職場の雰囲気などがよく分かりません。相手を知るために努力をするにしても、かけられる時間や労力には限界があります。

とりわけ、新卒採用では企業は膨大な数の応募者に対応しなければなりません。そのために最初に行われるのが「シグナル」による選別です。出身校、成績、留学経験、資格、体育会系など、使うシグナルは様々でしょうが、比較的入手しやすい情報がシグナルには適しています。

シグナルを手掛かりに応募者をふるいにかけることを、「統計的差別」と呼びます。ある属性、例えば体育会系出身者の過去の平均的な働きぶりで、目の前の体育会系学生を評価しようという考え方です。とはいえ、出身校や職業などでお見合い相手を選ぶことはできても、それだけで結婚は決められませんね。「会ってみなければ分からない」こともたくさんあります。多くの企業も面接を重ね、人物を見極めようとするのです。

では、面接で何が評価されるのでしょうか。残念ながらこれも定かではありません。ただ、これまでにどれだけ仕事に役立つ知識や技能、すなわち前回登場した人的資本を蓄積してきたのか、それを採用担当者に効果的に伝えるコミュニケーション能力が優れているのか、などが問われるのは間違いなさそうです。

「会ってみると想像以上に優秀だった」。そう採用担当者が感じ、単純なシグナルで判断することは危険と思わせられたら上出来でしょう。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑦派遣労働の合理性 (2013/03/15)

2008年のリーマン・ショック後、「派遣切り」「年越し派遣村」などが話題になりました。これらは派遣労働のイメージを悪化させましたが、働き方そのものに本来良いも悪いもないはずです。

派遣労働には、労使双方に一定の合理性を見いだすことができます。労働者は勤務時間や仕事の内容などを比較的自由に選べます。家事を優先させたい主婦や不定期に働きたい人には好都合です。

企業は生産に必要な費用を柔軟に変えられる利点があります。費用は生産量によって増減する「可変費用」と、あまり動かない「固定費用」に分けられ、簡単に労働時間や賃金を変えられず解雇もできない正社員の人件費は固定費用の要素が強くなります。

高度成長期は人件費がかさんでも売り上げが伸び、利益を確保することができました。現在はグローバル化の時代です。変化のスピードは速く、景気や業績の先行きも不透明なだけに、状況に合わせて雇用を調整できる派遣労働の活用は、有効なリスク回避になります。だからこそ、対象業務を広げるなどの拡大を続けてきました。

派遣労働は生活が安定せず、会社都合で解雇されると社会問題化したことを背景に、12年10月に改正労働者派遣法が施行。日雇い派遣の原則禁止など規制が強化されました。望まずに非正規労働に就いた人々を保護し、良質な雇用を提供すべきだという考え方がそこにはあります。

ただし、規制強化で働き口を失う人が増え、生活保護などの社会保障給付が増えれば、国民全体の負担となって跳ね返り、消費活動を低迷させ、企業の生産活動にも悪影響を及ぼす可能性は否定できません。もちろん、企業が非正規労働を重用すれば、人的資本の蓄積ができずに、製品やサービスの質の低下を招くという指摘もあります。

問題のある働き方は規制するという短絡的な見方ではなく、多様な働き方という利点を犠牲にせず、いかに綻びに対応するかが重要でしょう。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑧最低賃金上昇の影響 (2013/03/18)

昨年末の衆院選では、日本維新の会が「最低賃金制の廃止」を公約に掲げたものの、後に「市場メカニズムを重視した最低賃金制度への改革」に変更しました。大まかに表現すると、最低賃金という規制を緩和することで、より多くの雇用を生みだそうという考え方のようです。

確かに、日本は300万人近い人々が失業しています。労働市場で供給が需要を上回っているのですから、通常は賃金さが下がることで需給が均衡し、失業が解消されるはずですが、市場で決まるべき賃金よりも最低賃金のほうが高ければ、調整が妨げられ、状況は改善しません。

では、最低賃金を引き上げるとどうなるでしょう。仮に労働者の生産性を上回ることになれば、企業はその労働者に期待できる稼ぎ以上の賃金を支払わなければならない、雇用しようというインセンティブ（誘因）が失われます。例えば、Aさんは1時間に800円しか稼げないのに、最低賃金が時給1000円だと企業は雇いません。これまでの実証研究では、最低賃金の引き上げが雇用の減少を招くという結論が優勢のようです。

一方、理論的には雇用を増やす可能性もあります。周囲に企業が1社しかない場合、1時間に1000円稼ぐBさんでも最低賃金の時給800円で雇われているかもしれません。最低賃金が1000円に引き上げられても、企業は損をしませんので、Bさんを雇い続けるでしょう。ただ、このままではコストアップになるだけなので、企業はBさんと同じ能力を持ち、時給800円では働かなかった人を雇用し、売り上げを増やそうと考えるかもしれません。

最低賃金引き上げの影響は労働市場の状況によって変わり得るため、労使間で論争になりやすい側面があります。とはいえ、日本の最低賃金の水準では、健康で文化的な生活を続けるのは恐らく困難です。生活保護の支給水準よりも低いとの指摘を受け、08年施行の改正最低賃金法で引き上げが試みられています。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑨合理性失う男女分業 (2013/03/19)

安倍晋三政権は2月、女性や若者の就労促進策を議論する「若者・女性活躍推進フォーラム」を立ち上げました。女性の賃金も上昇傾向にあり、フルタイムで働く人の昨年の平均賃金は2年連続で過去最高を更新しました。それでも、女性が働きやすい環境とはまだ言えない状況です。

高度成長期、夫は外で働き、妻は家庭を守るという性別役割分業が一定の合理性を持っていました。当時は女性に高等教育を受けさせる家庭が少なく、花嫁修業など家事に関する人的資本を蓄積させる社会だったからです。

貿易の基本理論に「比較優位」があります。2つの国がそれぞれ相対的に生産が得意な産業に特化すれば、2国合わせるとより多くの製品が得られるという考え方です。当時の男女なら、夫は外で稼ぐこと、妻は家事をすることに比較優位を持っていたので、得意な労働に特化し、家庭内の生産性が高まったのです。

労働市場でも、増え続ける仕事を最優先する働き手が求められていました。男性の労働者が安心して仕事に集中するためにも、家事に専念して支える女性の存在が必要でした。政府や企業が専業主婦優遇制度を設けたのも、この分業を補完するためです。

今は状況が変わりました。男性の長期雇用や年功的処遇が期待できなくなる一方で、男女の教育水準に差がなくなりました。男女雇用機会均等法の制定で、女性にも様々な雇用機会が開かれるようになり、挑戦したいという意欲を抱く人も増えています。

しかし、かつての制度・慣行の名残や経営者の意識が、女性の継続就業を妨げたり、非正規労働に移行させたりしているのが実情です。年齢別の就業率をみると、日本女性は結婚・出産を機に離職する人が多く、30代で働く人が減り、アルファベットのMのようなカーブ(M字カーブ)を描きます。少子化で近い将来、日本は確実に人手不足に直面します。十分な教育を受け、言葉や文化の壁がない女性の活用は合理的なはずですが、

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑩女性活用を阻む壁 (2013/03/20)

世界経済フォーラムの「男女格差報告」2012年版によると、日本の男女平等の程度は調査対象の135カ国中101位で、意思決定ができる要職に女性が少ないと指摘されています。なぜ女性の活用が進まないのでしょうか。

日本企業は新卒一括採用で未熟な若者を自社で一から育ててきました。これは多大な費用のかかる先行投資なので、知識や技能を身につけ、生産性が高まる前に辞められてしまうのは痛手です。

女性は結婚・出産などで辞める可能性がある点で、男性よりリスクが高いとみなされます。6回目で論じたシグナルと統計的差別です。おのずと企業は女性の教育訓練に消極的になりがちです。

力がつかなければ、やりがいのある仕事を担えず、必要とされている実感も湧きません。そんな中で結婚・出産などに直面すれば、仕事との両立を諦める人も多いでしょう。すると「女性はこれだから」という評価が強化され、悪循環をもたらします。

女性、企業の両者がそれぞれの利益を追求した揚げ句、意欲と能力を兼ね備えた女性を生かし切れないという、両者のみならず社会にとっても損失を招く事態になりつつあります。おのおのの合理的な行動が、結果として望ましくない状態を導いてしまう現象を「囚人のジレンマ」と呼びます。これを打開するには、個人や企業単独の努力では限界があります。

では、どうするか。例えばあえて女性を優遇する「ポジティブアクション」という施策の導入が考えられます。実績のある男性が認められず、逆差別につながるなどの批判もありますが、最終的に社会的な便益が高まるのであれば理解が得られるでしょう。

また、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を担保する企業の方が有能な人材が集まりやすく、ハンディの少ない土俵で競い合うことで、長期的には業績向上に寄与することが知られています。女性も意識改革が必要なことは言うまでもありません。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑪高齢者の雇用延長 (2013/03/21)

日本は4人に1人が65歳以上の超高齢社会。老後を支える公的年金制度は財政が悪化し、改革の一環で支給開始年齢が最終的に65歳まで引き上げられます。これに伴い、改正高年齢者雇用安定法が4月に施行、企業は段階的に65歳までの希望者全員を雇用することが義務付けられます。このことはどのようなインパクトをもたらすのでしょうか。

解雇規制が厳しい日本企業にとり、年齢によって雇用を終了できる「定年制度」は貴重です。業績が悪化すると、多くの企業はまず新規採用を抑制し、定年退職による社員の自然減で人件費を減らす方法を探ってきました。法改正で最も懸念されているのは、働く意欲や能力が低下した高齢者までも一律に雇用し続けなければならない点です。

持続的な経済成長が実現し、企業が生産を拡大していくのであれば、どのような高齢者も戦力とせざるを得ないでしょう。日本は少子化で15歳から64歳までの生産年齢人口が急減しており、外国人労働者を受け入れないのなら、必ず人手不足に見舞われるからです。ただ、成長が見込めなければ、企業は新卒など若者の雇用を控えることで、高齢者雇用の負担増を軽減しようとするかもしれません。

若者が安定的な職に就けなければ、企業内教育訓練で人的資本を蓄積することが望めません。企業の将来を担う中核人材が不足し、社会全体で労働者の質が低下すれば、長期的な日本経済への悪影響が気になります。若者が低所得のまま家庭を築くことができなければ、少子化が一層進展する恐れもあります。

今後、現役世代の賃金を抑制するなど、企業は人事制度の見直しを迫られることでしょう。ただ、日本の高齢者は就業意欲が高いことで有名です。働く意欲と能力に合わせて支える側に回ってもらう手があります。長期の熟練が必要な仕事には若者を優先し、蓄積した人的資本を生かしながら若者を導くような仕事を高齢者が担うなどのすみ分けの議論が期待されます。

日本経済新聞「ニュースを読み解く やさしい経済学」

第10章 雇用の論理

⑫欠かせない雇用流動化 (2013/03/22)

シャープの希望退職募集に約3000人が応募しました。失業は怖いですが、仮に辞めても今と労働条件の変わらない別の職を簡単に得ることができれば、さほど不安に駆られることはありません。

残念ながら、日本で次の職を見つけるのは困難です。政府や企業が、転職や新規採用という「外部労働市場」より、企業内で仕事を配分するための「内部労働市場」を重視してきたからです。

新卒一括採用、長期雇用を前提に、日本企業は独自の人材を育成してきました。社員はその企業でしか通用しない知識や技能である「企業特有的人的資本」を蓄積します。同一企業に長く勤めるほど、この人的資本が増えて生産性が高まるので、年齢や勤続年数とともに賃金や職位が上がる年功的処遇という人事制度が合理的だったのです。

企業独自の人的資本ですので、転職先ではあまり評価されません。社員にすれば同一企業に定年まで勤め、内部労働市場で評価・処遇されることが合理的な選択です。転職のリスクが低いから企業も人的投資に力を入れたのです。この仕組みは多様な人材を生み、競争力を高めました。

低成長時代に入り、企業はこの体制を維持できなくなっています。労働者も企業も、転職がしやすいなど「雇用の流動化」が進むように仕切り直さなければなりません。

一つの方策として、転職しても通用する人的資本の蓄積が挙げられます。汎用性のある「一般的人的資本」や職種に特化した人的資本を、企業外の学校や職業訓練機関で蓄積できるようにするのです。

もう一つが、企業と求職者が持つ仕事の情報が異なる「情報の非対称性」の解消です。共通の書式で自分の経験を記載するジョブカードや資格などが該当します。転職しやすい労働市場への移行が、新卒者の就職活動の重圧を和らげ、労働力を成長分野に振り向ける機能を高めることにつながるでしょう。

(次回からは「政府の役割」を掲載します)