

# 読んでみたい この一冊

大阪産業経済リサーチセンター  
研究員

須永 努



## 『人手不足なのに、なぜ賃金が上がらないのか』

●玄田有史編 慶應義塾大学出版会 2,000円+税

2009年以降、景気回復に伴って完全失業率の低下や有効求人倍率の上昇が続く、労働市場全般で見れば、人手不足基調が続いています。標準的な経済学の教科書では、「人手不足、すなわち労働市場の需給が逼迫すると、価格調整機能にしたがって実質賃金が上昇し、新たな均衡が実現する」と書かれています。しかし現実には、正社員も、非正社員も人手不足状態が長く続いているにもかかわらず、賃金は上昇軌道に乗れないでいます。

こうした状況を背景として、本書には、「人手不足なのに、なぜ賃金が上がらない、上がりにくいのか」という問いへの回答として、22人の労働問題の専門家による論考がまとめられています。

ここで示された論考のいくつかを紹介します。

- 新規求人の増加に対する寄与率が高いにもかかわらず、賃金がむしろ下がる傾向にある代表的産業として医療・福祉産業がある。当産業は、診療報酬制度や介護報酬制度によりサービスの価格が抑えられており、サービスに対する需要が増えても、それに合わせて価格を上げることができない（価格メカニズムが働かない）ため、利益が増えず、賃金を上げることができない。
- 高速路線バスやツアーバスなどバス需要は増加しているが、一方で、規制緩和による新規事業者の参入により、バスの台数も増加し、運賃は低下傾向にある。こうした中で、バス運転手は人手不足にもかかわらず、事業者の経営が厳しく、賃金が下落している。つまり規制緩和を大胆に実施すれば、賃金が上がるという単純な話ではない。
- 業績が好調で順調に利益も確保しているにもかかわらず、賃上げに踏み切れない企業もある。その理由として、一度賃金を上げると将来業績が悪化した際に賃金を下げることが難しいという賃金の上方硬直性（労働需給が緩んでもなかなか賃金が下がらないという下方硬直性の裏返し）が考えられる。将来への不確実性が大きいほど、この傾向は顕著となる。

○バブル崩壊後の1995年～1999年に学卒就職した「就職氷河期」世代は、「団塊ジュニア世代」で全雇用者の3割近くを占め、現在30代後半から40代前半の働き盛りである。しかしこの世代は、卒業時に適職に就職することが容易ではなく、また入社後企業を取り巻く環境が厳しかったこと等から教育訓練等による十分な職業能力の蓄積ができていない。その結果、前後の世代よりも賃金水準が低く、全体の賃金押し下げ要因となっている。

○雇用者全体に占める非正規雇用者、女性、高齢者の比率の上昇といった構成バイアスも賃金押し下げ要因である。女性・高齢者といった伝統的には就業率が低かった層の就業率が2000年以降の15年間で大幅に上昇した。女性・高齢者は、正規労働者より賃金水準の低い非正規労働者の立場で就労しているケースが比較的多い。少子高齢社会による労働力不足に対処しつつ、経済成長を遂げていくには、元気な高齢者が働きやすい環境を整備することが不可欠である一方、非正規雇用の高齢者が増えていけば、全体的な賃金の低下に拍車をかけかねない。

○少子高齢化と相まって続く社会保険料率の毎年の引上げに伴う雇主の負担増も、賃金の伸びを抑制する要因となっている。

○株主価値重視といった企業のガバナンスの変化も、賃金の支払い方に影響した。すなわち、「企業は誰のものか」という意味で、従来の主要なステークホルダーであった従業員は、コスト要因として見られる傾向が強まった。

○労働組合の賃上げ要求も抑制気味になっている。

このように賃金の上がない要因は複合的であり、一様ではないことが様々な観点からわかりやすく示されています。現代の労働問題を考えるうえでも、大変有益な示唆を与えてくれる本です。

### 【編者略歴】

東京大学社会科学研究所教授。著書に『孤立無業』（日本経済新聞出版社、2013年）、『危機と雇用』（岩波書店、2015年）ほか多数。