

深刻な人手不足なのに賃金が上がらない5つの理由

株式会社日本総合研究所 副理事長 湯元健治

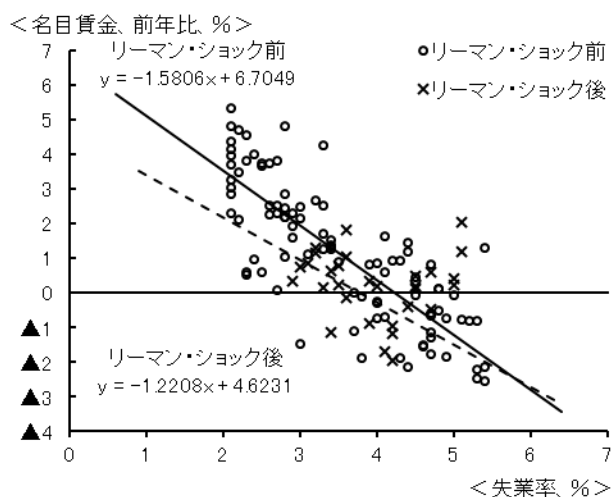
1.はじめに

今年に入って日本経済の回復傾向が一段と鮮明になってきた。米国を中心とする世界経済の回復を背景に輸出が増加基調を続ける中で、4～6月期の鉱工業生産は、前期比1.9%のプラスと高い伸びを示した。長らく低迷が続いてきた個人消費も乗用車販売、小売販売が持ち直しに転じるなど、明るい兆しが見え始めている。設備投資も日本政策投資銀行のアンケート調査では、大企業の2017年度設備投資計画は、前年度比11.2%と2桁の増加になる見込みだ。4～6月期の実質成長率は年率2%前後と前期(同1.0%)から伸びが加速すると予想される。

こうした状況の中で、雇用情勢は一段と改善の度を強めており、6月の失業率は2.8%、有効求人倍率は1.51倍と43年4ヵ月振りの高水準となっている。企業の手不足感(日銀短観(6月)の雇用人員判断DI)で見ても、全規模全産業で▲25とバブル期以来の不足超過となっている。こうした近来にない人手不足と労働需給の引き締まりという環境の中で、待望視される賃金の上昇幅は、依然極めて緩やかなものに止まっている。

3%を下回る失業率は事実上、完全雇用とも言えるレベルで、本来なら賃金上昇が加速してもおかしくないはずだ。

名目賃金上昇率と失業率(フィリップス曲線)



(資料) 厚生労働省、総務省などの資料を基に日本総合研究所作成
(注) データは、1985Q1～2017Q2。

ちなみに、賃金と失業率の関係を表すフィリップス曲線を計測すると(図参照)、2.8%の失業率に対応する賃金上昇率は、リーマンショック前で2.3%、リーマンショック後で1.2%と計測される。現在のレベルは、6月の毎月勤労統計の名目賃金指数の前年比で0.4%と5月(同0.7%)よりも増勢が鈍化しており、理論値を大幅に下回っている。本稿では、深刻な人手

不足にもかかわらず、賃金上昇率が弱い背景にあるとみられる 5 つの理由を説明しつつ、今後の課題を指摘したい。

2.理由 1: 大企業の慎重な賃上げスタンス

安倍政権による財界への賃上げプレッシャーが奏功して、2013 年春闘以降、毎年、2%以上の賃上げとベースアップが実現してきた。しかし、いわゆる春闘賃上げ率が 2%を超えたと言っても、このうち 1.8%程度は定期昇給分であり、賃金カーブの底上げにはつながらないことに留意が必要だ。マクロの賃金上昇率は、基本的にベースアップ分だけであり、毎年 0.4~0.6%程度に過ぎない。実際、従業員規模別にフルタイム労働者の賃金上昇率をみると、人手不足感のより大きい中小企業では、この 5 年間で累計 4.5~4.7%賃金が増しているのに対して、大企業では累計 1.2~1.9%程度にとどまっている。とくに、従業員 1,000 人以上の大企業では、2015 年以降、賃金水準が下降気味である。この理由としては、(1)グローバル企業が多い大企業では、世界経済の先行き不透明感が強く国際競争力を落としかねない賃上げに慎重、(2)社会保険料負担を含めた人件費負担が賃金の 1.65 倍に上っており、賃上げインセンティブが働きにくい、(3)終身雇用、年功賃金制度が崩れつつある中で、恒久的な人件費負担の増加には慎重、といった理由が考えられる。

3.理由 2: 非正規雇用に労働需要が集中

2 つ目には、労働需要の大半が正規雇用でなく、全体の 37.2%を占める非正規雇用に集中していることだ。6 月の有効求人倍率をパートなど非正規雇用と正社員に分けてみると、パートは 1.80 倍に達しているのに対して、正社員は 1.01 倍とようやく 1 倍を超えた程度であり、企業は労働力の不足を賃金水準の高い正規雇用ではなく、賃金水準の低い非正規雇用で賄おうとしている。ちなみに、日本の場合、非正規雇用の時間当たり賃金は正規の 6 割と欧米諸国(8~9 割)と比べてかなり低い。パートの賃金は、6 月時点で労働需要の強さを反映して前年比 2.5%も上昇しているが、正規は同 0.2%の上昇に過ぎない。パート等非正規の場合、(1)時間当たり賃金水準が低だけでなく、(2)労働時間も正規雇用と比べて短いため、賃金のウェイトでみると、全体の 1 割未満に過ぎない。また、給与水準が正社員により近い三大都市圏における派遣社員の平均募集時給は 6 月時点で、前年比▲0.4%と減少しており、上昇力が鈍い。政府は、同一労働・同一賃金法案を国会に提出する構えだが、こうした構造改革が進まない限り、賃金全体の底上げは難しいといえよう。

4.理由 3: 人手不足感が強い業種ほど賃金水準が低い

3 つ目の理由は、人手不足感が強い業種・職種ほど賃金水準が低いことだ。具体的には、宿泊・飲食サービス、運輸、卸・小売、外食、その他サービスなどの業種では、低賃金の非正規雇用を雇って低価格サービスを行うビジネス・モデルを採用しており、賃金水準が産業平均を下回っている。また、介護など人手不足感の強い職種では、公費が投入されているため、自由な価格設定が出来ず、結果として、低賃金労働者が多くなる。政府は、介護職の給与引き上げ等の対策を取っているが、数%程度の引き上げでは、「焼け石に水」に過ぎず、低賃金が常態化している。一般的に、サービス産業の労働生産性が低いことが低賃金の原

因とされるが、生産性の低さは、IT 化の遅れなどによる物的生産性だけでなく、低価格サービスというビジネス・モデルそのものに起因する付加価値生産性の低さが根底にあることを認識すべきだ。

5.理由 4: 企業の人手不足対応

4 つ目の理由として、深刻な人手不足に直面する企業が省力化投資や IT 投資を積極化することで、生産性を引き上げる事例がみられる。帝国データバンクの調査では、企業の設備投資の目的の中身を見ると、「省力化・合理化」が 24.7%、「情報化(IT 関連)投資」が 19.5%(いずれも複数回答)となっており、人手不足対応の必要性が高まっている。例えば、生産工程の自動化、スーパーのセルフレジや無人物流施設の建設、介護ロボットの導入など人手を出来るだけかけないよう対応しようとする企業が増えている。こうした省力化・情報化投資は、正社員の労働需要を代替しているといえよう。

また、サービス業などにおいては、ファミリーレストランなど外食産業で深夜・24 時間営業の取りやめやセルフサービスのドリンクバー導入、宅配業で時間帯指定サービスの廃止、ネットスーパーで再配達サービスを実質有料化する、といった事例が出てきている。いずれも、サービス内容を見直し、人件費負担を軽減しようというのが狙いだ。

6.理由 5: 新たなビジネス・モデルの登場

5 つ目の理由として、まだ例は少ないが、人手不足を乗り切る新たなビジネスが登場し始めたことだ。配車サービスで有名なウーバーは、複数のレストランと提携して、フードデリバリー(出前)ビジネスに参入、労働者はネットを通じて集めたパートナー配達員と呼ばれる一般人だ。配達員は副業として働いており、賃金水準も正規社員と比べれば格段に安い。また、クラウド型ネット印刷事業を営むラクスルは、PC やスマホを使って簡単に荷物を配送するサービス、hacobell を開始している。これは複数の運送会社をネットワーク化して、運送会社の空き人員を有効活用するビジネス・モデルだ。さらに、Amazon は、ネット上で募った一般人の配達員を使って、書籍、その他の配達を行う Amazon Flex というサービスを米国のシアトルなどの諸都市で実施している。このサービスは人手不足が深刻な日本でも早晚導入される可能性がある。こうしたビジネス・モデルは、シェアリング・エコノミーと呼ばれるが、インターネットのマッチング機能を活用することで、潜在的に存在する労働力を安価に活用しようというもので、賃金上昇圧力を抑制する効果がある。

7.おわりに～アベノミクス労働市場改革の課題

アベノミクスが標榜する「経済の好循環」の一つは、企業収益の拡大が賃上げ→個人消費の拡大をもたらすルートだが、上記 5 つの要因を考えると、そのパワーは決して強くない。一段のパワーアップを図るためには、(1)経営側と労働組合側の間で、労働需給が賃金にしっかりと反映される新たな賃金設定ルール作りが必要で、政府のイニシャティブ発揮が期待される、(2)非正規雇用の拡大に歯止めをかけ、正規社員への転換を促すこと、(3)正規と非正規の間の不合理な賃金格差をなくすこと、(4)サービス産業の生産性引き上げ、すなわち低価格サービスというサービス産業のビジネス・モデルの転換を促すことである。シェアリング・

エコノミーは避けられない潮流だが、労働の対価に対する正当な価格(=賃金)が支払われるためのルール作りなどが求められよう。

そもそも、賃金が上昇するためには、労働者の職業能力を高めることが最重要の課題だ。アベノミクスの労働市場改革では、従来ともすれば、解雇規制の緩和やホワイトカラー・イグゼクティブの導入など、雇用流動化に重きを置いたきらいが強かった。しかし、最近では、同一労働・同一賃金制度の導入、生産性の引き上げを目的とした働き方改革などに重点がシフトしてきており、好ましい動きといえる。しかし、これだけではなお不十分であり、現在、介護プロフェッショナルなど 3 職種に止まっている職業能力評価制度であるキャリア段位制度の大幅な拡充や、スウェーデンなど北欧諸国で一般的となっている、職業訓練や能力開発などの様々なプログラムを実施する「積極的労働市場政策(ALMP: Active Labor Market Policy)」の強化が必要だ。人間の能力を高めることなしに、賃金の上昇を図ることは容易ではない。人材への投資を最大の課題と位置付ける安倍政権には、是非とも労働政策をこうした方向に向けて大きく舵を切って欲しい。

(2017.8.8)