

## 連載

## 21世紀にふさわしい経済学を求めて

## 第15回

桑垣豊

(NPO 法人市民学研究室・特任研究員)

【これまでの連載（掲載ページへのリンク）】

<a href="#">第1回</a>	<a href="#">第2回</a>	<a href="#">第3回</a>	<a href="#">第4回</a>	<a href="#">第5回</a>	<a href="#">第6回</a>	<a href="#">第7回</a>	<a href="#">第8回</a>	<a href="#">第9回</a>
<a href="#">第10回</a>	<a href="#">第11回</a>	<a href="#">第12回</a>	<a href="#">第13回</a>	<a href="#">第14回</a>				
第1章	経済学はどのような学問であるべきか	(第1回から)						
第2章	需給ギャップの経済学 保存則と因果律	(第2回から)						
第3章	需要不足の原因とその対策	(第4回から)						
第4章	供給不足の原因と対策	(第6回から)	番外編	経済問答その1				
第5章	金融と外国為替市場	(第8回から)						
第6章	物価変動と需給ギャップ	(第10回から)						
第7章	市場メカニズム 基礎編	(第11回から)						
第8章	市場メカニズム 応用編	(第13回から)	番外編	経済問答その2				

## 第9章 労働と賃金

企業は、建物や機械、事務所などの生産設備（実物資本）を用意し、労働者・職員を雇い入れて生産活動を行なう。どのように生産活動を行なうかの決定権は、経営者にあり、労働者は受け身の立場にある。その結果、労働者の賃金が低かったり、苛酷な労働環境であることが問題になってきた。

これを解決すべく、計画経済を導入した国家もあったが、うまく行かなかった。計画経済を導入しなかった国や地域では、労働組合をつくったり労働規制をもうけることで労働者の立場を守ろうとした。規制が強すぎると生産性を損ない、規制が弱すぎると労働者の労働条件が悪くなり低賃金にあえぐことになる。

では、いかなる賃金水準が望ましく、どのような労働規制を設ければいいのか。労働教育はどうあるべきか。この章では、それを考える。

なお、ここでの「労働者」には、事務職・ホワイトカラーや技術職も含める。企業のサラリーマンは「肉体労働をしていないから自分は労働者じゃない。だから、労働組合になんか入らないでいい」などと、考えがちである。しかし、経営側から賃金をもらうということでは、同様の立場である。中間

管理職はどちらに属するかなどの問題もあるが、個人個人の力だけでどうにかしようとするれば、圧倒的に「労働者」には不利である。特に能力が高いか、運がいい労働者だけが、いい待遇を得ることになる。経営側にとっては、大変都合がいい。

## 9-1 賃金水準はどうあるべきか

まず、賃金水準のことを考えてみる。賃金水準はどうあるべきか、いろいろな考え方がある。

- 1) 生活できる水準
  - 2) 生産性に見合った水準
  - 3) 企業が利益を確保できる範囲
- ひとつひとつ検討してみよう。

### 1) 生活できる水準

憲法の規定する最低限の生活を守るためには、一人当たりや世帯当たりの年収はこれくらいでなければいけない、という考えがある。しかし、生産力が少なければ、賃金だけ高くしても実際に消費するものやサービス自体が不足する。途上国だけでなく、先進国でも戦争や災害にあえば生産力が不足することはある。

社会に余裕があるにもかかわらず格差が大きすぎたりする場合には、生活を保障する賃金水準は、有効な考え方であるが、ときには賃金の上限になってしまう。最低賃金を決める基準と、とらえるべきではないだろうか。

### 2) 生産性に見合った水準

石油ショックの前、景気がよくて賃金がどんどん上る時代があった。経営側は、「生産性原理」という考え方を打ち出して、賃上げを抑えようとした。生産性原理とは、労働者一人当たりの生産額（労働生産性）上昇の範囲内で、賃上げを行なうというものである。

賃金が上りすぎると、利益が出なくて利払いも配当もできなくなり、役員報酬も少なくなる、赤字になることもある、最悪経営が続くかなくなるかも知れない、という主張である。

ところが、1990年代以後、賃金があまりあがらなくなってしまった。経営側が賃上げ抑制のためとなえた「生産性原理」を、労働者側が賃上げをさせるために主張しなくなってはいけなくなった。日本経済は、バブル崩壊以後、成長率が落ちたとは言え、成長しなくなったわけではなく、一人当たりのGDPは少しずつ増えている。それに見合った賃上げを、というわけである。

これは労働者個人のいだけ希望であるが、これに従って賃上げをしていけば、経済全体の成長率はもっと高くなっていたはずである。その高くなった成長率に見合っ賃上げをしていけば、もっと賃上げはできたはずである。

これを別の面から見る。企業が生み出した製品やサービスを買うのは、大半がその労働者である。その生産量を買える賃金を払わなければ、工場の操業率を落としたり、店舗面積を持て余したりする。固定資本を回収するために、値下げをして売上を確保しないといけなくなる。

適正な賃金水準を決めるには、生産性は大事な基準になる。ところが、賃金を上げなくても、売上を確保する方法がある。それは、貿易黒字を大きくすることで実現できる。生産力が低くても

が不足しがちな途上国は、輸入超過で貿易赤字を出しながら借金でものを輸入する。そういう国をあてにして、先進各国は輸出増加をはかる。国内の賃金格差と、国際的な経済格差を固定する形で、企業だけが利益を増やすことになる。

生産性に従った賃上げをすれば、国際輸出競争を激化させないで、それぞれの国を格差を広げないで豊かにできる。途上国は、先進国の輸出攻勢が弱まることで、国内産業育成の時間が確保できる。

### 3) 企業が利益を確保できる範囲

今のところ、大企業の方針は、利益の出る範囲で賃金を払うということである。業績が大変悪ければ、利益が出なくても賃金を優先することになるが、徐々に従業員を減らして、利益を確保しようとする。

すでに説明したように、賃金を十分払わなければ、売上も確保できないはずであるが、輸出／外需に頼れば低賃金を維持できる。それで、先進各国ではあまり賃金が上らなくなってしまった。

それでも賃上げを要求すると、景気のいい企業であっても「賃上げしたら、業績の悪いときに下げられないから」という答えが帰ってくる。必要な賃上げをしないから、景気が悪くなりやすいという因果関係は見えていない。それに、企業にとって業績悪化は将来の可能性だが、低賃金は今の家計の重大問題である。

#### 【コラム】アメリカの貿易赤字と賃金

ところで、ここにアメリカという例外的な先進国がある。アメリカは、大きな貿易赤字をかかえる唯一の先進国である。アメリカ国民は、借金をしてでも支出を確保しようとするので、賃上げをしなくても売上はあまり減らない。減らないところが、国内生産では足りなくて輸入超過である。リーマンショック後は、貯蓄が必要であるという認識が増えてきたが、輸入超過体質は変わらない。実体は複雑で、アメリカの企業が中国に工場をつくって、それをアメリカに大量に輸出しても、統計上はアメリカの生産力には入らないというカラクリもある。雇用は中国で生まれるので、あながちまちがいはない。しかし、中国政府に輸出を減らすように要望しても、中国企業だけが輸出しているわけがないので、話が違ってくる。■

## 9-2 生産性を決めるもの

それでは、生産性はどのように決まるのであろうか。この章では、労働生産性つまり「労働者一人当たりの生産量」あるいは「労働時間当たり生産量」を考える。

### ●生産性は労働者個人で決まるのか

生産性は労働者の能力や努力次第である、と主流派経済学（新古典派経済学）では想定する。そこで、労働者の能力を評価してそれを賃金や待遇に生かせれば、労働意欲が高まり、生産性が高まると考える。そこで、日本では1990年代から能力主義や成果主義が流行する。しかし、だれが評価するのか、そんなに簡単に評価できるのか、という疑問が浮かんでくるが、流行は止まらなかった。

その後、生産性が大して高まったとも言えず、短期的に賃金が上下するので、労働者・職員は、以前にも増して上司の顔色をうかがうようになった。結局、業績がよくない企業が賃下げをする根拠に使うだけに終わった。一部の労働者は、高く評価されて賃金が上がったので、努力次第であるという建前は成立して、文句の言いにくい状況が実現した。経営側には、大変都合がいい。ただし、賃下げは景気を悪くして、まわりまわって経営側もつけがまわって来る。因果関係が分からなければ「あのとき賃下げしなかったら、もっと経営が悪くなった。よかった。よかった。」ということになりかねない。

### ●管理職の役割が大きい

ところで、本当のところ、仕事の効率は、どこで決まるのであろうか。労働者・職員本人よりも、管理職の裁量で決まる部分が多いのではないだろうか。弁護士や医者などの専門性の高い職業は、たとえ雇われてあっても、自分で仕事の仕方を決められる。

日本政府が、裁量労働制（残業手当なし労働）を導入したときも、厚生労働省は年収1000万円程度以上に適用するという制限をもうけた。自己裁量の多い場合にだけ適用するように、現場の事情を知っている厚生労働省は知恵を働かせた。それでも、年収の下限を徐々にさげられてはたまらないと、と警戒されて2018年頃から出ていた適用拡大は実現しなかった。

通常の労働者は、ホワイトカラーをふくめて、仕事の仕方の大枠を決めるのは管理職や経営側である。その中で、労働者が左右できる生産性の高さは、最大50%ぐらいではないだろうか。平均はもっと低い。生産性を決めるのが主に管理職側だとすると、残業代は高めのほうがいい。能率よく仕事をさせないと、残業時間が増えて経営側に不利になる。これこそ、生産性向上の「モチベーション」である。

一方で、労働者の意欲を高めるための方策は必要である。そのために、有効な評価方法の確立が欠かせない。能力主義評価というのは、短期で労働者を評価をしてすぐに賃金に反影する方法であるが、短期で評価できるわけがない。そこで、従来日本企業の多くでは、数年間の仕事ぶりを見て、「出世のタイミング」で評価をしていた。今でも、表向きは能力主義といいながら、長期の観察から出世で評価をしている会社は多い。もちろん、目に見えた成果を出したときには、特別ボーナスなどの支給をすることをさまたげるものではない。実際には、もっと細かい評価の工夫が必要で、業種ごと、企業ごと、工場や職場単位の工夫もある。

### ●能力主義と成果主義

終身雇用制ということばがあり、日本的経営の特徴のように言うことが多い。しかし、先進国ではホワイトカラーに見られる特徴であって、日本特有でもない。また制度として確立しているわけではなく、生産性を維持しようとするれば、おのずと長期雇用になるだけである。

日本に特有なのは、ブルーカラー（現業労働者）でも長期能力評価で出世できる点である。それが働きすぎの原因にもなるので、考えるべき点であるが、一概には否定できない。これは、職務がはっきりしない日本の職場の特徴にも関係があるが、職務を限定しすぎると今度は仕事の能率は下がる。どちらがいいかではなく、どこでバランスを取るかの問題である。一方、今は不本意に非正規になる労働者が増えて、出世が閉ざされつつある。

日本企業で身につく能力は企業固有であるが、欧米では業界共通なので転職しやすいので

待遇もよくなり、労働者の自由度も高いという議論がある。企業固有の能力は、業界共通の能力の上に築くものなので、二律背反ではない。企業支配から逃れられなくする面と、さらなる生産性向上につながり、企業での地位を上げる面との両面がある。1980年代までの日本企業の成長を見て、欧米各国は日本の制度に学んだ。日本はバブル崩壊で自信喪失が行きすぎて、今までの方法を捨てないといけないと思ひこんだ。悲劇なのか、喜劇なのか。

能力主義の次に、成果主義が登場した。成果主義も能力主義同様、労働者の裁量が少ないとすると有効であるとは思えない。能力主義は、成果があまり出なくても本人以外の原因も考慮するが、成果主義はその結果がすべてなので、上司の指示が悪くても本人の責任にしてしまえる。最悪、無理な目標を押し付けて、できなかつたら解雇・左遷・賃下げの理由にする。しかも、上司は無理なプランながら複数の方法を示して、選ばせたりする。本人も、自分の選択のせいでうまく行かなかつたと思ひこみやすいので、巧妙なリストラ策でも気づきにくい。

### ●労働教育・学習

能力主義には問題があるにしても、どうやって労働者に能力を身につかせるかという課題は残る。従来、労働者教育・社員教育で仕事を覚えさせるのが普通であった。しかも、就職当初の研修はあっても、基本的に仕事をしながら学んでいた。学校で学ぶのは基本的な知識や技術であつて、就職して初めて個別職場で役に立つ能力が身につく。

今は、即戦力ということばがはやっていて、学校ですぐ役立つ能力や技術を身につけて来いという。大学の専門大学化ということばがあるが、専門大学でも基礎的なことは学ぶが、そのまま役立つ能力を教えるのでは一部の職場にしか就職できない。企業が出資したり理事を出したりしている学校では、学生の困り込みを意図しているのかも知れない。

即戦力ということばは、もっと卑近な動機で唱えている可能性が高い。企業の労働密度が異常に高くなっているので、管理職に社員教育をしているヒマがない。そこで、手間と費用を学校に押し付けるために、即戦力などと言っているのではないか。社員なら給料を払わないといけないが、学生なら逆に授業料を払ってくれる。

即戦力を学校に求めても、企業の望む結果は得られないので、自分の首をしめているように見える。しかし、幹部になる社員は別に育てて、多くの社員はその時期に必要な能力だけ身につけて、使い捨てにするつもりかも知れない。使い捨てにする社員は、幹部どころか正社員にもする必要がなく、低賃金で待遇も悪く、やめても代わりはいくらでもいる、というわけである。

低賃金で不足する需要は、輸出に頼ればいい。だから、物価が上って庶民や中小企業は困っても、円安がいい。金融緩和政策の裏の目的でもある。このような構想は、1980年代から財界にはあつたようで、1990年代後半から次々と実現して行くが、その結果本格的な景気回復は訪れなくなつてしまった。

**【コラム】裁量労働制**

残業手当なし法案と呼ばれたように、労働時間帯は労働者の自由になるが労働時間の管理はむずかしいので、事実上残業手当は出ないことになる。法律の建前では、たとえば、法定労働時間一日8時間を超えたと見なせる場合などは、残業手当を出さないといけないが、管理できない以上、支給を受けるのはむずかしい。専門業務型と企画業務型があり、自由に仕事することで生産性を高める分野に導入しようという趣旨である。現実には、すでに広範に存在しているサービス残業（ただ働き残業）を黙認から公認にすることで、合法的に際限なく働かせたい経営側の思惑が透けて見える。厚生労働省も過労死などの現実から危機感をいだき、業務や年収、労働協定などの多くの制限をもうけて、働き過ぎの拡大を阻止しようとしている。■

**【参考文献】**

『職場はなぜ壊れるのか』荒井千暁 ちくま新書643 2007年

『ルポ雇用劣化不況』竹信三恵子 岩波新書新赤1181 2009年

『正社員消滅』竹信三恵子 朝日新書610 2017年

『世界経済をどう見るか』宮崎義一 岩波新書黄344 1986年

**9-3 サービス業賃金論**

第6章 6-3で述べたテーマであるが、もう少し詳しく論じる。

日本のサービス業の生産性は、低いことになっている。しかし、その生産性はサービス業の売上を元にそのまま計算している。労働者の3分の2をしめるサービス業の賃金が安ければ、サービス価格を低くするしかない。すると売上額も少なくなる。実際の売上とは別に生産性を測定しないと、「生産性が低いから低賃金にせざるをえないのか」「低賃金だから生産性が低く見えるのか」わからない。9-2で論じなかった「実質生産性」と「みかけの生産性」の違いである。

かつて、下村治は『日本経済成長論』（1962年）などの著作で、「サービス業物価上昇肯定論」（本論執筆者の命名）を展開した。サービス業は、人件費比率が高く製造業なみの生産性上昇はかなわない一方、同じ人件費である賃金は製造業などと同一相場でないと言及し、購買力がともなわず、経済は成長しないと主張した。その結果、サービス業の価格上昇を必要だとした。上ってもいい（許容）のではなく、みあった分だけ上げるべき（必要）だとしたのである。

**●人件費比率と物価**

これを裏付けるため、サービス業と製造業という枠で、コストに占める人件費の割合によって生産性上昇に差が出ることを、物価と賃金のデータでしめす。消費者物価を「財」と「サービス」に分け、それぞれ「賃金水準」「人件費比率」を比較する。実際、サービス業価格の上昇の止まった1990年代から、日本経済は停滞し、格差が広がった。

下村氏は、卸売物価と消費者物価との対比で製造業とサービス業の物価を検討したが、ここでは直接、製造業物価とサービス業物価を比べる。製造業の商品（財）であっても、販売段階のサービス業の価格が含まれるが、消費者物価で製造業の商品を含んでしまうよりも、結果から見て違いが明らかになる。製造業では1990年頃から物価が上がらなくなるが、サービス業では1997年頃まで上がり続けた。この

議論展開からは、1997年までのほうが望ましかったことになる。

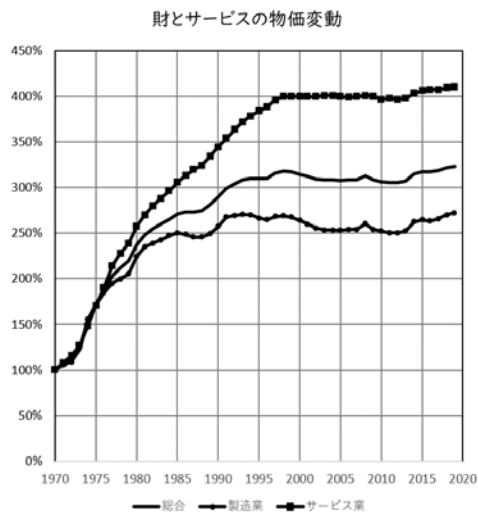


図9-1 消費者物価指数 2015年基準 経済社会総合研究所「国民経済計算」1970年を100%

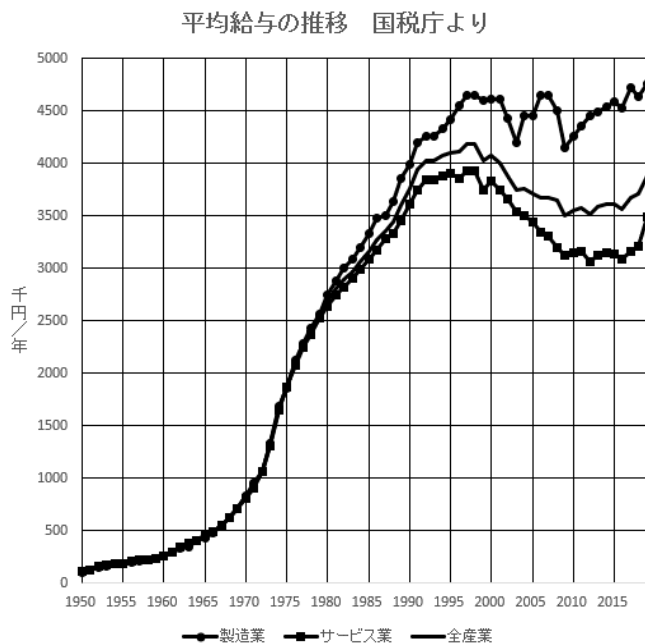


図9-2 平均給与(名目)の推移 「民間給与実態統計調査」国税庁より

2部門の産業別賃金の推移を見ると、製造業では1997年頃に頭打ち、サービス業では同じころに賃金の下がりをはじめている。製造業では物価が上がらなくても賃金下がらないが、サービス業では物価が安定すると賃金下がりはじめた。これは名目金額なので、近年の物価下落で実質賃金はもう少し高い。また、年収なので労働時間短縮で賃金が減った部分もあるが、産業間の相対的な関係はつかむことができる。

これで、下村氏の主張が完全に裏付けられたわけではないが、物価と賃金の動きは理屈と矛盾はしない。なお、物価統計は、製造業とサービス業を集約したデータがあるが、給与データはもう細かい産業分類ごとにしかないなので、各年の就業者数による重み付け平均値を算出した。

もう一つ注目すべきは、1980年頃までは2つの部門の賃金水準に違いが見られないことである。その段階での下村氏の考察力に、敬意を表したい。特に問題の生じていない段階で、それを維持しているメカニズムを解明するのは、無用な改革をさけるために必要なことである。

### ●産出額あたりの人件費比率

製造業とサービス業のコスト構成を、産出額あたりの人件費比率で比べる。物価への人件費の影響の違いを見ることができる。いずれも下がり気味であるが、サービス業の人件費比率が、製造業の約2倍であることがわかる。物価への影響も同じ売上に対して2倍ほどになり、サービス業の売上シェアが製造業の約2倍であることを考えると、総合的な物価への影響は約4倍となり、「サービス業賃金の再帰決定性」の大きさがわかる。両部門ともに、1990年代後半から人件費比率は下がっているが、賃金下がったのはサービス業だけである。サービス業の物価が上がらなくなった時期とも一致する。

産出額(売上)には、利益も含むのでコストにしめる人件費比率はもっと高い。同じ基準で利益がわかるデータが見当たらなかったため、売上にしめる割合で説明した。

労働分配率についても比較した。1990年頃から製造業がサービス業を上まわるようになったが、近年下回るようになり、異変が生じているのかも知れない。いずれの部門も1995年頃から労働分配率が下がり続け、近年やや持ち直している。

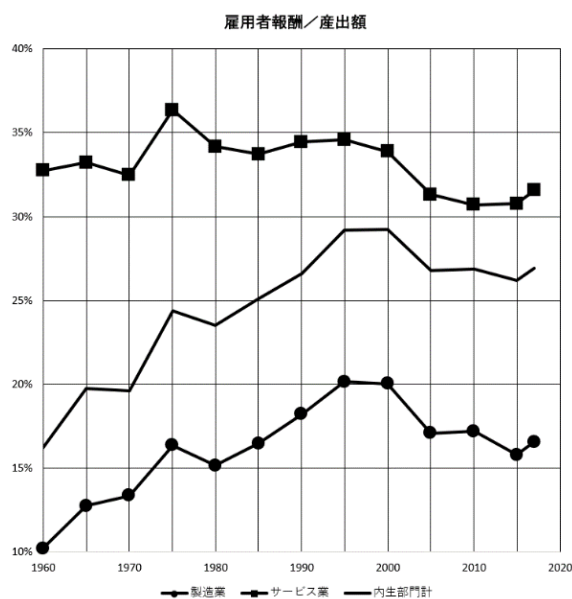


図9-3 人件費比率

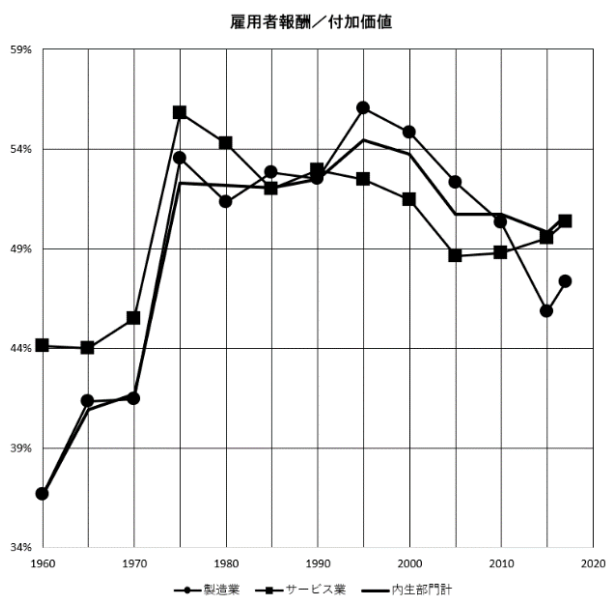


図9-4 労働分配率

両図とも「国民経済計算 産業連関表」より

なお、この4つのグラフについて、サービス業、製造業のいずれにも属さない産業は、農林水産業と建設業だけである。内生(国内生産)部門計には、この2部門も含んでいる。産業連関表に基づく図9-3、4の1990年以前の元データは、1995年以後と算出方法が違っている。新旧両方方式の産業連関表がある1995年のデータを使って、1985年と1990年のデータを補正した。



**【コラム】サービス業賃金の再帰決定性**

「サービス業物価上昇肯定論」とともに、本論執筆者が名前をつけた。人件費比率が売上額（産出額）3分の1をしめるサービス業は、同じく人件費比率が6分の1しかしめない製造業の2倍の影響が物価に対してある。サービス業の賃金が低ければ購買力が減るが、一方で賃金が低い分コストも下がり値下げしやすくなる。製造業に比べて、サービス業は賃金自体が物価を決める割合が高いので、「再帰決定性」と名付けた。もし、すべてのコストが人件費だけなら、物価も賃金もこの水準に決めても成り立つので、相対的なものになり決められなくなる。現実には、人件費以外の費用がかかるので、一定の価格や賃金が成り立つ。■

**●未来のサービス業**

下村氏がはじめた以上のような議論は、その後ほとんど展開しなかった。しかし、物価と賃金の停滞、企業の内部留保・株式配当の異常な増大の21世紀先進国こそ、この議論を前に進める必要がある。その先には、サービス業の自動化が進む未来がある。そのときには、サービス業の人件費比率が下がり、製造業と同じタイプの生産性向上が実現する。サービス業を区別して議論する必要はなくなるかも知れないが、この議論をもっと発展させて、もっと細かく産業や業種ごとの人件費比率によって、賃金のあり方を検討しなければいけないだろう。

**【参考文献】**

『日本経済成長論』下村治 中公クラシックスJ38 2009年（元1962年）

**9-4 労働条件・待遇**

労働者の問題は、賃金だけではない。トラック運転手や看護師など、苛酷な職場環境を改善しない限り人手不足は解消しない。この世相を反映して、ブラック企業ということば登場した。貧しい時代のつらい仕事はやむをえない面があるが、これだけ経済成長したにもかかわらず職場は劣化している。

**●タクシー業界**

タクシー業界は、小泉改革で新規企業の参入規制を緩和したので、供給量つまりタクシーの台数が増えたので、安売り合戦になってしまった。タクシー運転手の年収が下がり、産業としての基盤が弱くなってしまった。収入を確保するために労働時間が長くなり、労働条件は悪化した。

その後、増えすぎたタクシーの台数を減らす方向に政策転換があった。方向は正しいが、一旦くずれた構造を回復するのはむずかしい。増やす場合と違って、どの地区でどの会社がどれくらい台数を減らすかで、対立が生まれている。

**●介護、医療部門**

現在、低生産性部門から労働力を高生産性部門に移動させるべきだという議論がさかんであるが、低生産性（みかけ）部門であっても需要があり、人件費比率が高い部門は人手が必要である。実際に介護、医療部門の人手不足と低賃金が問題になっている。

たとえば、政府みずからが、サービス業の賃金相場を下げている。介護職員の給与が低すぎるということで、基本給を月額4万円の引き上げを行ったが、実際には賃上げをしたのは一部の職員で、平均では1万3000円しか上がっていないという。しかも、非正規職員の報酬はほとんど変わっていない。賃金が上がらなければ人は集まらず、労働量は減らず労働条件は改善しない。

実際、介護資格がありながら就業していない人が40%にもおよぶという。通常、人手不足なら賃金上がるはずだが、今の日本では「なぜ賃金があがらないのか」が話題になっている。これは話が逆で、「賃金を上げないから人手不足が解消しない」のである。賃金が上がらない理由は、市場原理が働かず暗黙の「低賃金カルテル」が全国規模で成立しているからである。長年、労働力が余る買い手市場であったために、賃金を上げるという発想自体がなくなっている。政府は口では民間企業に賃上げを要請しながら、福祉分野では低い水準の賃金をみずから維持している。

#### 【参考文献】

『消費税増税と社会保障改革』伊藤周平 ちくま新書1501 2020年

#### ◆予告

今回は、経済政策に制御理論が応用できることを紹介します。制御理論の本には、経済学にも応用できると書いてありますが、なぜか経済学で制御理論をあつかった例が大変少ない。そこには制御理論に対する誤解がありそうです。

市民科学研究室の活動は皆様からのご支援で成り立っています。『市民研通信』の記事論文の執筆や発行も同様です。もしこの記事や論文に興味深いと感じていただけるのであれば、ぜひ以下のサイトからワンコイン（100円）でのカンパをお願いします。小さな力が集まって世の中を変えていく確かな力となる—そんな営みの一歩だと思っていただければありがたいです。

[ワンコインカンパ](#)

←ここをクリック（市民研の支払いサイトに繋がります）