

【論文】

産業間の労働移動と賃金格差

Inter-Industry Labor Mobility and the Wage Gap

関 谷 喜三郎
Sekiya Kisaburo

<目次>

はじめに

1. 雇用と賃金のマクロ分析
 - (1) 雇用と物価のフィリップス曲線分析
 - (2) UV曲線による失業の構造的分析
 - (3) 産業における賃金の動向
2. 産業別雇用・賃金の動向
 - (1) 製造業と非製造業の雇用動向
 - (2) 製造業と非製造業の賃金動向
3. 産業別雇用形態と賃金格差
 - (1) 製造業と非製造業の雇用形態
 - (2) 産業別男女雇用者数の比率と賃金
4. 賃金引き上げと労働生産性
 - (1) マクロ経済における賃金上昇メカニズムの変容
 - (2) 産業間の労働移動と賃金
 - (3) 労働生産性と賃金
5. 賃金格差是正と労働の質の改善
 - (1) 転職に伴う生産性低下と賃金低下の悪循環
 - (2) 労働生産性向上と賃金引き上げ

おわりに

(要旨)

本論は、製造業と非製造業の雇用と賃金の動きに焦点をあてて、賃金格差が生じる要因を考察し、賃金格差是正の問題を検討する。製造業と非製造業では雇用と賃金の間に対照的な動きがみられる。労働需要が少ない製造業で賃金が上昇し、労働需要の多い非製造業で賃金が低下傾向にある。この違いを生み出す要因は、産業間における雇用形態の違いにあると考えられる。ゆえに、雇用形態の違いに焦点を当てて、産業間における賃金格差の問題を考察する。さらに、産業間の賃金格差の是正を労働生産性の向上に求めることが本論文の検討課題となる。

はじめに

近年、格差の拡大が社会的に問題となっている。格差の問題はさまざまな側面から考察する必要があるが、本稿では経済的な側面に焦点をあてる。経済格差を見る場合には、所得格差、賃金格差、資産格差、消費格差などいくつかの分析すべき課題があるが、ここでは、製造業と非製造業の雇用と賃金の動きに焦点を当てながら、賃金格差が生じる要因を考察するとともに、賃金格差是正の可能性と課題について検討する。

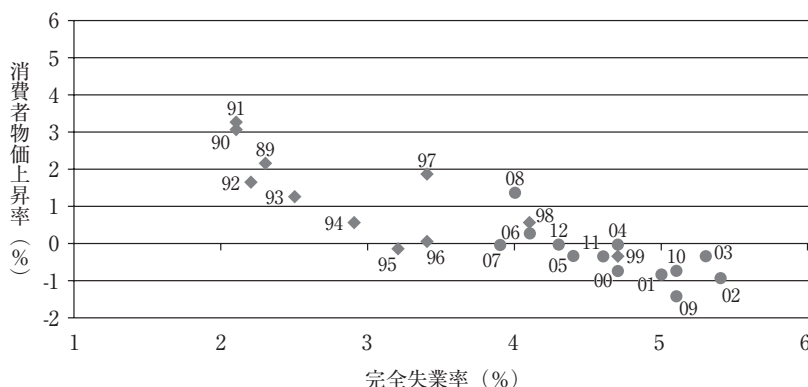
1. 雇用と賃金のマクロ分析

(1) 雇用と物価のフィリップス曲線分析

まず、日本経済全体としての雇用と物価の動きを確認するために、失業率と物価上昇率の関係を表すフィリップス曲線をみてみる。図1には、バブル崩壊以降の1990年から2012年までの完全失業率と物価上昇率の関係を表すフィリップス曲線が描かれている。この図をみると、1990年から1996年にかけては右下がりのフィリップス曲線が得られる関係が示されている。それは1990年以降90年代半ばにかけて、失業率が上昇する一方で物価が下落傾向にあったことを示している。その後、消費税が3%から5%に引き上げられた1997年以降は2002年まで物価がマイナスになる一方で、失業率は高止まり状態にあった。2002年のピークには完全失業者が300万人を超えていた。その後、2002年からリーマンショックまで失業率は低下傾向を示している。リーマンショックにより2009年および2010年には上昇しているが、2010年以降、景気回復に伴って再び低下している。一方、物価上昇率はマイナスを示している。

なお、2000年以降について失業率と物価上昇率の間にフィリップス曲線を描くとすれば、2002年から2006年の間に右下がりの曲線を描くことができる。2009年から2012年については、右下がりの曲線が2002年から2006年の曲線よりも左下方に位置することになる。それはフィリップス曲線が左下方にシフトし、失業率が低下する中で物価が下がっていることを示すものである。

図1 フィリップス曲線

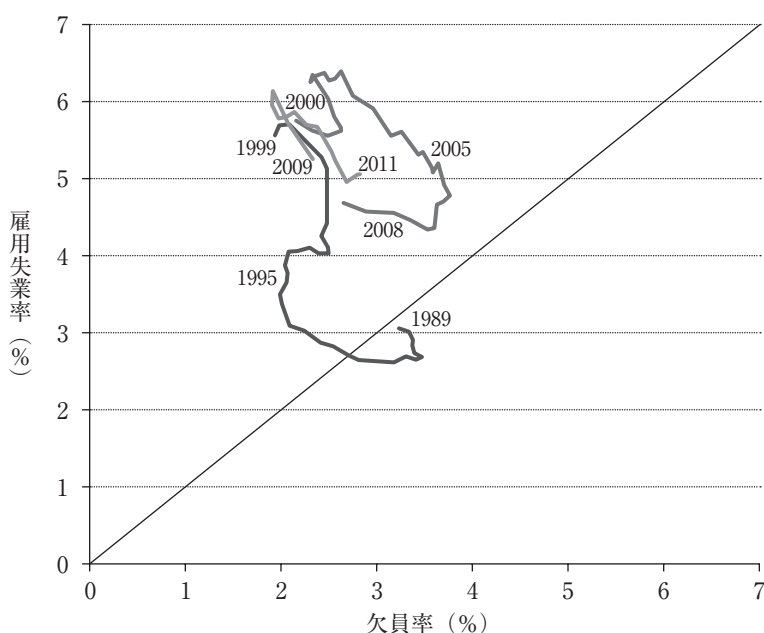


資料出所：総務省統計局「消費者物価指数（CPI）」、「労働力調査」より作成¹⁾

(2) UV曲線による失業の構造的分析

次に、UV曲線を用いて失業がどのような要因によって生じているかを確認しておく。UV曲線は、失業率と必要就業者数に対する欠員率の関係を示すものである。横軸に欠員率を測り、縦軸に失業率を測るので、図において45度線上で失業率=欠員率となる。両者の組み合わせが45度線を下回る場合には、失業率<欠員率となるので、好景気のもとで人手不足であることを示している。一方、45度線の上方に位置する場合には、失業率>欠員率となるので、不景気による需要不足による失業が生じていることを示す。基本的には、失業率と欠員率の間に右下がりの曲線が描ける関係があると考えられる。さらに、失業率と欠員率の両者の組み合わせが上方に行くほど、一方で人手を必要としながらも、他方で失業が存在することになるので、構造的・摩擦的失業率が上昇していることを示すことになる。

図2 UV分析



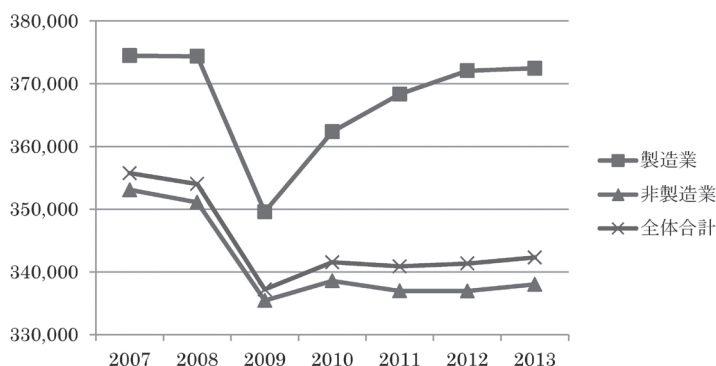
資料出所：労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2013」より作成

図2には、日本のUV曲線が描かれている。これを見ると、バブル崩壊後から1990年代にかけて45度線より上方に右下がりのUV曲線が描けるが、2000年以降は、失業率と欠員率の両者の組み合わせが45度線に近づいており、失業率の低下がみられることがわかる。しかしながら、一方で、UV曲線自体が上方にシフトする傾向がみられる。ここには欠員率が増加しながらも解消できない構造的・摩擦的失業が存在すると考えられる。このことは、産業構造が変化していく中で、雇用の流動化が容易でないことを示している。労働市場は多くのサブマーケットからなり、労働市場間での調整には時間がかかるので、雇用のミスマッチが存在することになるということである。

(3) 産業における賃金の動向

図1のフィリップス曲線の分析からわかることは、近年においては失業率が低下する一方で物価が低下しているということである。ここで、モノ・サービスについての価格がフルコスト原理にもとづいて決定されることを前提にすれば、物価と賃金の間に一定の関係があると考えることができる。²⁾

図3 全産業・製造業・非製造業の平均現金給与額

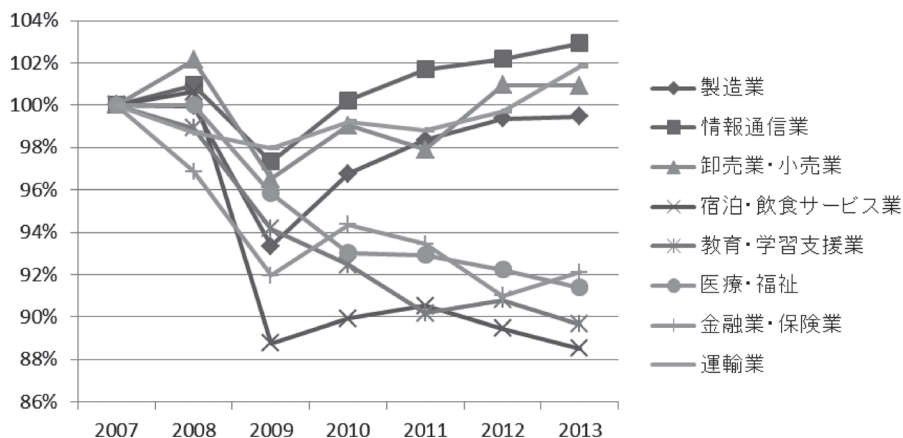


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

そこで、次に賃金の動きをみてみる。図3には、2007年から2013年までの平均現金給与総額が全産業と産業別に示されている。まず、全産業の平均の動きをみると、2008年のリーマンショックを境にして落ち込んだ給与額が2009年以降回復の兆しを見せている。ただし、給与の回復は2007年以前の水準に及ばず、低水準のままである。³⁾ 賃金水準の低迷は、失業率が減少する中で物価が低下傾向を示すフィリップス曲線の動きと整合的であるといえる。

一方、平均給与の動きを製造業と非製造業に分けてみると、そこには大きな差がみられ

図4 産業別・分野別現金給与額の変化率



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

る。製造業では2009年以降、賃金の回復がみられるのに対して、非製造業では賃金の回復がみられない。

次に、2007年を基準として、現金給与総額の変化率を見てみる。図4には、製造業と非製造業の現金給与総額の変化率の動きが示されている。ここでは、製造業以外の非製造業については産業分野を細かく分類して、現金給与の変化率を示している。

製造業については、図3の金額の動きと同様に、2009年以降給与の変化率も上昇している。一方、非製造業の分野については、増加傾向を示すものと低下するものに分かれている。情報通信業、卸売業・小売業、運輸業は給与が増加しているが、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、金融業・保険業、教育・学習支援業では給与の減少が続いている。

2. 産業別雇用・賃金の動向

(1) 製造業と非製造業の雇用動向

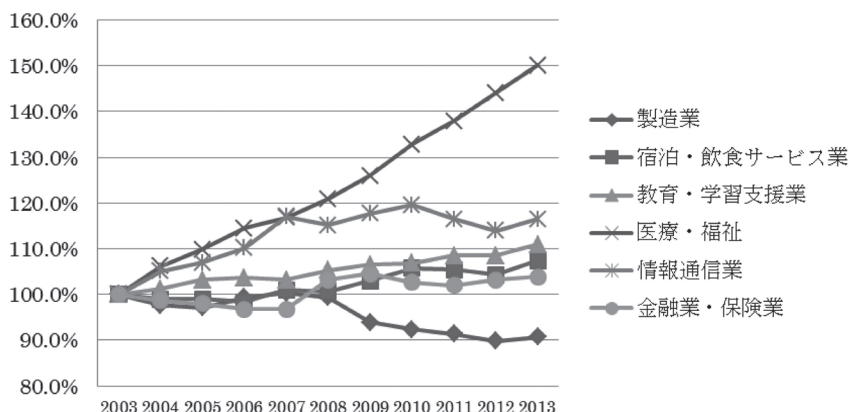
これまでの分析から、2000年以降、経済全体としては、失業率が改善する中で物価・賃金の低迷が続いているが、賃金の動きを産業別にみると、製造業と非製造業には大きな違いがあることがわかる。そこで、次に雇用と賃金の動きを産業別にみることによって、産業レベルでの動きの違いを確認する。

まず、雇用の動きをみていく。図5には、2003年から2013年までの産業別・分野別雇用者数の推移が示されている。製造業の雇用者数の動きをみると、2002年以降、景気拡大局面において雇用が減少している。これは製造業が円高により生産拠点を海外へ移転したことが影響していると考えられる。2006年から07年にかけては増加傾向を示しているが、リーマンショックを機にさらに減少しており、2013年には2003年より約10%の減少を示している。製造業における雇用減少は一時的な景気変動によるものではなく、グローバル化による低コストの必要性に対応するための構造的要因によるものであり、長期的傾向と考えるべきである。⁴⁾

これに対して、非製造業においては一貫して雇用者数の増加が続いている。その中でも、医療・福祉の雇用者数増加が顕著である。国内の少子高齢化のもとで、医療・福祉サービスの需要の高まりが雇用の増加をもたらしており、2013年の雇用者は2003年よりも約50%増加している。情報通信業もIT産業の拡大により、雇用を増加させている。さらに、宿泊・飲食サービス業や教育・学習支援業、金融業・保険業のすべてにおいて雇用の増加がみられる。すでにみたように、この間に失業率が低下していることから、製造業での雇用減少と非製造業での雇用増加は、両市場における雇用者の移動を伴うものであることを意味している。ただし、UV分析で示された構造的・摩擦的失業の増加からもわかるように、製造業から非製造業への雇用シフトがスムーズに進んでいるとはいえない面もある。

これまでの分析から、製造業では雇用が減り、非製造業で雇用が増えていることがわかった。通常、労働市場においては、労働供給に対して労働需要が多い場合には賃金が上がリ、労働需要が少ない場合には賃金下がると考えられる。マクロ経済においてフィリップス曲線が右下がりに描けることも失業率の減少すなわち労働需要の増加と物価すなわち賃金の上昇が対応することを意味している。A.W.フィリップスが描いたオリジナルなフィリップス曲線自体が、貨幣賃金上昇率と失業率の間に描かれた右下がり曲線であった。そこで、製造業と非製造業における賃金の動きがどうなっているかをみていく。

図5 産業別・分野別雇用者数の推移



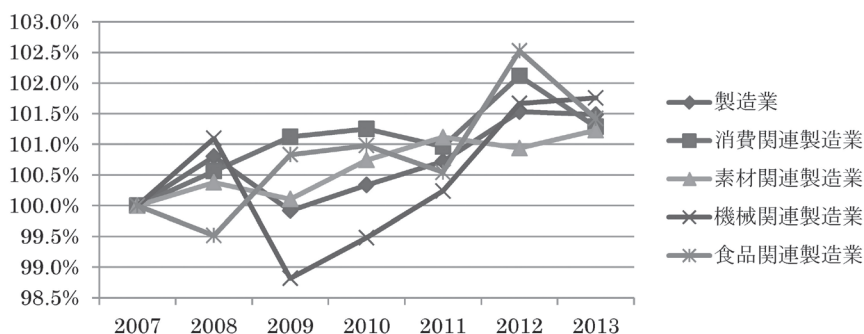
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

2003年の雇用者数を100として計算している。

(2) 製造業と非製造業の賃金動向

図6には、製造業における一般労働者の所定内給与の動きが全体と各部門に分けて示されている。2007年を基準にして測られた所定内給与の動きは、リーマンショック後の2009年以降、製造業全体の動きだけでなく、消費関連、素材関連、機械関連、食料品関連の4部門のすべてにおいて増加がみられる。

図6 製造業における一般労働者の所定内給与の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

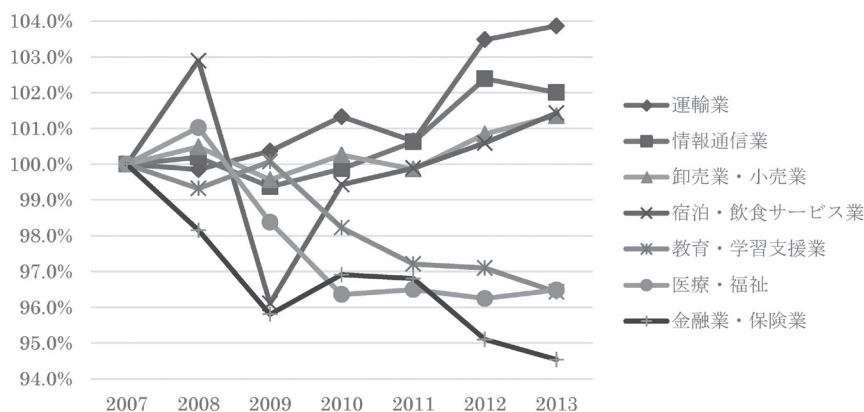
注1：2007年を100として計算している。

注2：常用労働者が5人以上の事業所を対象にしている。

一方、非製造業における一般労働者の所定内給与の動きをみると、図7に示されるように、部門においてばらつきがみられる。2007年を基準とすると、2013年に2007年を上回ったのは運輸業、情報通信業、卸売業・小売業、宿泊・飲食サービス業である。中でも運輸業と情報通信業は給与の上昇傾向が強くみられた。これに対し、2007年を下回ったのは、医療・福祉、教育・学習支援業、金融業・保険業である。これらは2007年に比べてともに大きく減少している。とくに、医療・福祉および教育・学習支援業は雇用が増加している

にもかかわらず所定内給与は減少している。

図7 主な非製造業における一般労働者の所定内給与の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

図6および図7に示される結果は、通常、労働市場にみられる雇用と賃金との関係とは矛盾するものである。先に述べたように、一般に雇用が増加する市場では賃金上がり、雇用が減少する市場では賃金下がると考えられる。しかしながら、ここにみられるのは、雇用の減少する製造業で賃金上がり、雇用が増加した非製造業で賃金が低下しているということである。ここには、製造業と非製造業の間に賃金格差が生じているとみることができる。そこで、次にこの雇用と賃金の動きを生み出している要因を検討していく。

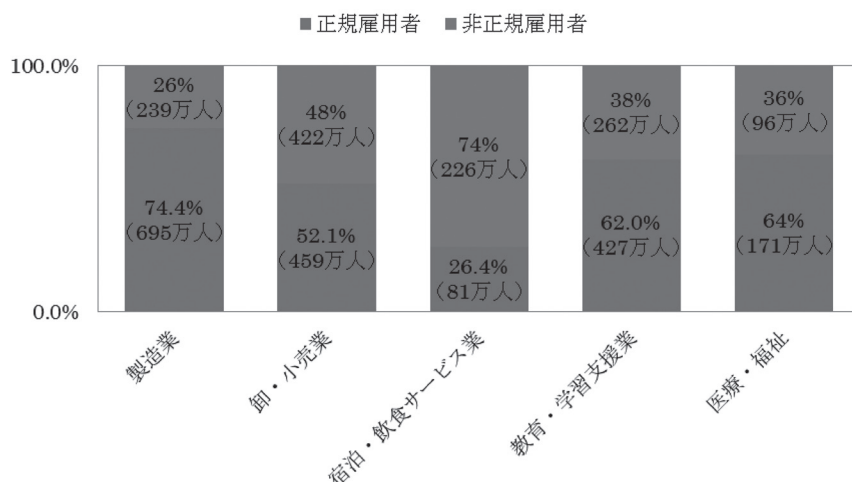
3. 産業別雇用形態と賃金格差

(1) 製造業と非製造業の雇用形態

製造業と非製造業の賃金の違いを見る場合、最も注目すべきは正規雇用と非正規雇用による雇用形態の違いであろう。図8には平成25年におけるの産業別による正規雇用者と非正規雇用者の数とその割合が示されている。これをみると、製造業では正規雇用者の割合が70%を超えているが、非製造業の分野では正規雇用者の割合が低い。専門性の高い医療・福祉部門でも正規雇用者の割合は64%であり、最近では看護師や介護士の非正規雇用が増えている。高い知識と技術が要求される教育・学習支援の部門では、正規雇用者の割合が高いが、これと対照的に、宿泊・飲食サービス業では正規雇用者の割合が26.4%であり、非正規雇用者の割合が70%を超えている。現在、正規と非正規の割合がほぼ半々である卸売業・小売業でも契約社員が増加傾向にあるために、今後は非正規雇用者数が正規雇用者数を上回ると予想される。このように、製造業に比べて非製造業の分野では非正規雇用者の割合が多いという特徴がみられる。

ここで問題になるのは、正規雇用者に比べて非正規雇用者の給与が低いということである。図9には2003年から2013年における産業および分野別の1人当たりの平均月間所定内給与が示されている。これをみると、製造業も非製造業も正規雇用者である一般労働者の所定内給与は30万円から40万円の水準にあるが、非正規雇用者であるパートの給与は、製

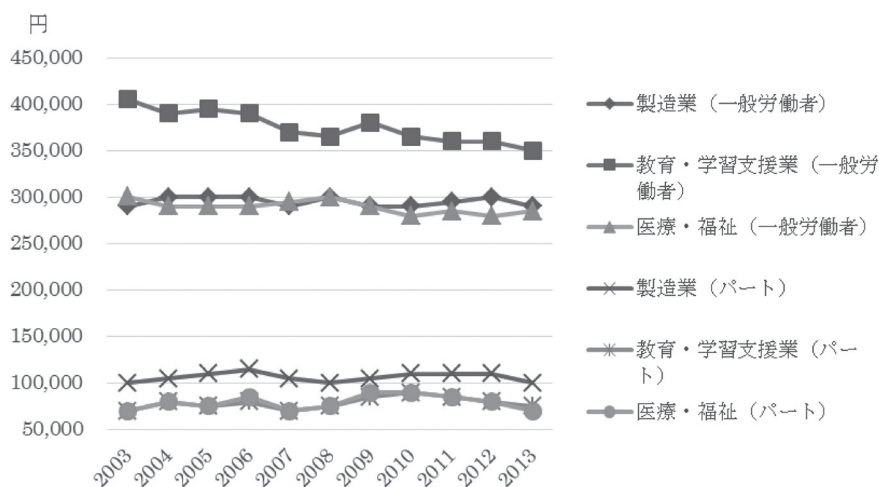
図8 産業別の正規雇用者・非正規雇用者数と割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

造業、非製造業ともに10万円前後と低い水準にある。このデータから、先の図8に示される正規より非正規の雇用者の割合が大きい非製造業の賃金が低く抑えられている理由を読み取ることができる。さらに、ここからは、産業間における賃金格差だけでなく、同じ産業分野においても正規雇用者と非正規雇用者では賃金に大きな差があることがわかる。⁵⁾

図9 産業別・雇用形態別平均月間所定内給与の推移



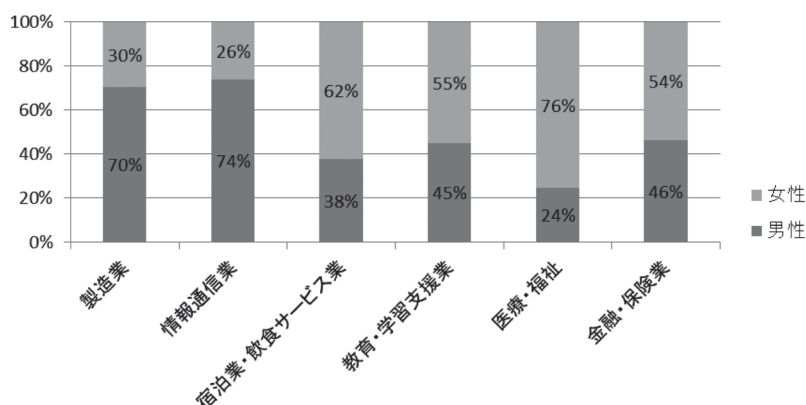
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

(2) 産業別男女雇用者数の比率と賃金

製造業と非製造業の賃金格差を考察する上で取り上げるべきもうひとつの問題は、各産業分野における男女の比率である。これを取り上げる理由は、男女の間に賃金格差がみられるからである。多くの研究が指摘するように、依然として職場における男女の賃金格差

は大きい。内閣府の平成25年版『男女共同参画白書』においても男女の賃金格差の統計分析が示されている。それによると、2012年の一般労働者の所定内給与を比較すると、男性を100とした場合に、女性の給与は70.9になる。⁶⁾ 男女の賃金格差の要因についてはさまざまな角度からの検討が必要であるが、いずれにしても男女の賃金には大きな開きがある。このことが製造業と非製造業の賃金格差にどのような影響を与えているかをみるためには、産業別の男女の比率を知る必要がある。図10には、製造業と各種の非製造業における雇用者の男女比率が示されている。

図10 産業別男女雇用者数の比率（平成25年）



資料出所：総務省統計局 「労働力調査」より作成

これをみると、製造業では男性が70%で女性が30%であるが、非製造業の分野をみると、男性の割合が74%である情報通信業を除けば、それ以外の部門では女性の割合が男性を上回っている。とくに、宿泊・飲食サービス業では女性が60%を超えているし、医療・福祉にいたっては女性が76%である。男性と女性の間に賃金格差があることを考えると、これが製造業と非製造業の賃金格差をもたらす大きな要因となっているということができよう。

4. 賃金引き上げと労働生産性

(1) マクロ経済における賃金上昇メカニズムの変容

これまでの分析では、製造業と非製造業の間にみられる賃金格差の要因を雇用形態の面から考察してきた。図1におけるフィリップス曲線分析が示すように、失業率の低下は必ずしも賃金の上昇に結びつかない。そこで、賃金格差の是正のために賃金の引き上げを実現するには、非製造業の賃金引き上げが必要になると考えられる。その可能性を検討するために、まずこれまでマクロ経済において想定されてきた賃金引き上げメカニズムの変化と新たな対応の必要性を確認しておく。

従来、我が国においては、大企業を中心とする製造業の輸出増大により収益が増大すると、それが国内の関連産業への発注増加や従業員の賃金引き上げをもたらす。それが各種の中小企業や非製造部門にも需要増大効果を波及させ、所得増大・雇用拡大につながり、賃金の引き上げをもたらすというマクロ経済の好循環メカニズムが作用すると考えられた。

しかし、グローバル化の進展により、低価格競争に巻き込まれた輸出産業は、世界的視野での生産・販売体制の見直しを迫られる過程で、国内取引企業の選別・集約を行い、活動の成果をより高い収益の見込まれる海外での事業拡大に振り向ける方向を強めてきた。製造業の対外直接投資が2000年以降増加傾向にあるのもこうした動きを示すものである。また、低い賃金のもとで低価格を武器とする新興国との競争から、高賃金の正社員を抑え、低賃金の非正規雇用者を活用する動きが強まったことも、かつての好循環による賃金引き上げのメカニズムを弱めているといえる。結果として、中小製造企業が受注の減少に直面し、賃金の伸びが停滞する中で雇用を削減せざるをえなくなった。それに応じて、国内消費市場の伸びが鈍化し、非製造業の収益も低下することになった。

(2) 産業間の労働移動と賃金

すでにみたように、産業間の雇用の動きをみると、製造業で雇用が減る一方で、非製造業で雇用の増大がみられる。少子・高齢化を背景として、非製造業に関する分野の需要は拡大している。その中でも図5でみたように医療・福祉と情報通信業の分野での雇用拡大が大きい。このことを産業全体としてみたとき、製造業から非製造業への労働移動が生じていると見ることができる。

国際競争力をもつ輸出産業が収益性の低い国内よりも成長の見込める海外事業の強化に転換していくのは当然の経済活動である。しかし、その結果として国内での労働資源の配分が賃金の高い部門から賃金の低い部門に移行している。しかも、非製造業での雇用増加のうち、割合を高めているのは非正規雇用者である。それは結果として経済全体の賃金低下をもたらすことになる。賃金の低下がこうした産業と雇用の変化に起因する以上、賃金の引き上げも、産業構造および雇用形態の変化を前提として考える必要がある。

賃金の停滞に関連して、企業の内部留保の増大が問題になる場合がある。増大する内部留保を賃金に回すことによって賃上げが可能になるという議論である。ここで考えておくべきことは、企業における収益と費用に関する基本的な理解であろう。企業の利益は売上から費用を差し引いたものと定義される。その場合に、費用の中心となるのが賃金である。売上から費用を差し引いた残りである利益は配当や役員給与に当てられ、その残りは内部留保として次期の投資に回される資金となる。したがって、内部留保そのものは賃金に回すべきものではなく、投資され、さらなる収益を生み出すことによって賃金の引き上げを可能にする源泉と考えるべきであろう。

賃金は家計の所得であることに注目すれば、賃金の引き上げは所得の増加を通じて家計の購買力を高めることになるので、消費需要の確保という点からも賃金引き上げは重要である。しかし、収益構造が変わらないのに賃金だけを引き上げて労働分配率を増やそうとすると、企業の資本収益率を低下させ、設備投資の減退を招くことになる。⁷⁾ 賃金の引き上げには収益性の向上が必要となるが、その源泉となるのは労働生産性の向上である。そこで次に、労働生産性と賃金の関係を考察していく。

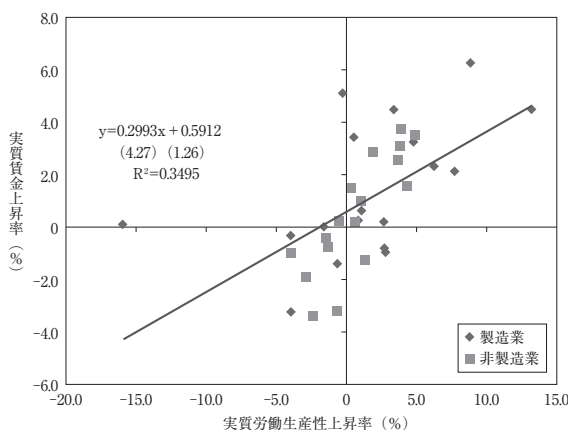
(3) 労働生産性と賃金

すでにみたように、フィリップス曲線の動きから、失業率の低下が賃金の増加に繋がらないことがわかった。そうした状況の中で賃金を引き上げるために必要な要件のひとつは、労働生産性の上昇である。図11には、実質労働生産性の上昇率と実質賃金上昇率の関係が

示されている。この図からわかることは、賃金の増加が労働生産性と正の関係にあるということである。それは、賃金上昇のためには生産性の向上が必要であることを意味している。

労働生産性の上昇は、資本設備増加による資本装備率の上昇と全要素生産性の上昇によってもたらされる。ここで、全要素生産性は、成長会計において経済成長率=労働増加率+資本増加率+全要素生産性で表されるもので、経済成長率を生み出す要因として、労働と資本の増加で説明できない要因を表すものである。⁸⁾ それは、労働と資本の量的増加以外の労働および資本の質の変化を意味するものである。

図11 労働生産性と実質賃金の関係



資料出所：厚生労働省編 平成26年版『労働経済白書』 46ページ

そこで、次に製造業と非製造業の労働生産性と就業率の関係をみてみる。図12に示されるように、製造業は、戦後一貫して労働生産性を高めており、1990年までは就業者数も増加している。1990年以降、労働生産性は高まっているが、就業者数は減少している。これは、バブル崩壊後の平成不況とグローバル化への対応によるものである。また、この生産性の高さが非製造業に比して高い賃金水準を維持できる理由と考えられる。

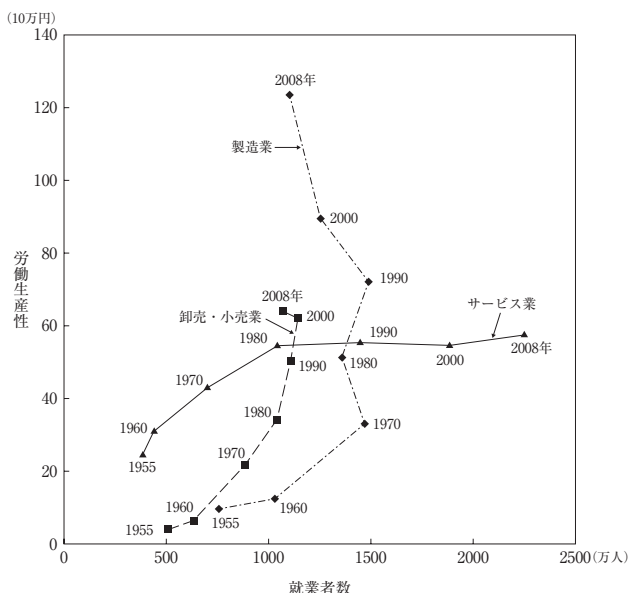
一方、非製造業については、卸売・小売業とサービス業が示されている。このうち、卸売・小売業は1990年頃までは、労働生産性の上昇と就業者の増加がみられたが、2000年代に入り、生産性の伸びが鈍化する一方で就業者は減少している。非製造業の中で特徴的なのがサービス業である。図12に示されるように、サービス業は一貫して労働生産性が低いままで、就業者数を増やしている。そこには、すでにみたように、雇用増加のうち非正規雇用によるものが多いという現実がある。

1990年代以降、労働市場の規制緩和が行われたが、それは非正規労働者の雇用に関する自由度を高める一方で、正規社員について制度改革はほとんど行われなかった。その結果、長期に渡る景気の停滞とグローバル化に伴う国際競争の激しさのなかで、正規雇用が削減される一方で、コスト削減と雇用調整に有効な非正規雇用の活用が急速に高まったとみられる。

人件費削減を目的とする非正規雇用の増加は、未熟練労働者を大量に生み出すことになる。しかも、正規雇用者と異なり、非正規雇用者は有期雇用であるだけでなく、仕事その

ものが定型的で単純なものが多く、研修等を通じた技能の向上も望めない。したがって、労働者としてのキャリアを積むことによって生み出される労働生産性の向上が期待できない。こうした非正規雇用の増加が、労働の質の面で労働生産性の低下をもたらし、それが賃金の低下に繋がっていると考えられる。

図12 就業者数の推移と労働生産性の推移



資料出所：厚生労働省編 平成22年版『労働経済白書』 113ページ

5. 賃金格差是正と労働の質の改善

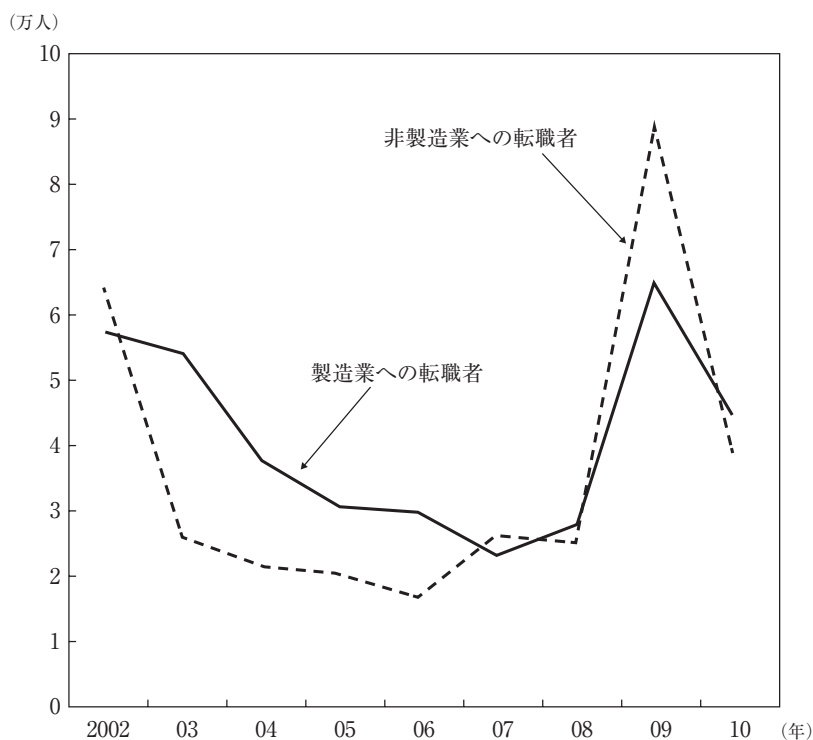
(1) 転職に伴う生産性低下と賃金低下の悪循環

これまでの考察から、企業が人件費の削減の手段として非正規雇用者を増やしてきたことが労働生産性を引き下げることになり、それが賃金の低下に繋がったと考えることができる。非正規雇用が労働生産性の低下をもたらすのは、労働の質が劣化しているということである。⁹⁾

現在、我が国の労働市場では、正規雇用と非正規雇用の間で労働市場が分断されており、賃金だけでなく、労働の質の向上に関しても両者の間に大きな差がある。しかも、リーマンショック後に生じた労働移動に注目してみると、雇用削減を続けた製造業からの転職先として多かったのが医療・介護や卸売・小売業である。つまり、同じ製造業であるよりも非製造業への転職が多い。(図13参照)

さらに、転職による産業間の労働移動と賃金の関係をより具体的にみるために、製造業における生産工程従事者の転職先と賃金率の変化をリーマンショック前とその後で比較してみると、図14が示すように、リーマンショック後の非製造業への転職者の賃金が大幅に低下していることがわかる。前職と異なる職種への転換では、それまでの技能を生かすこ

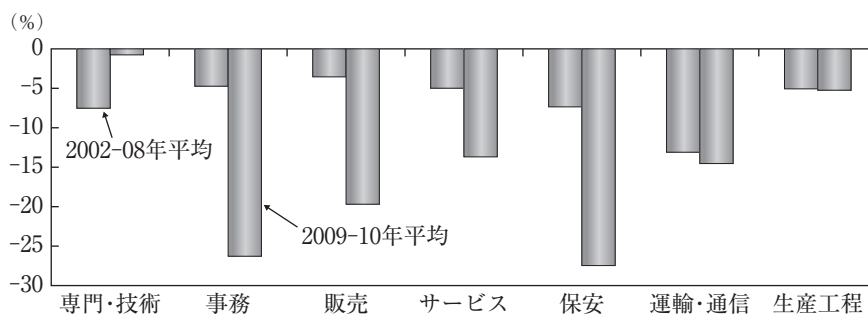
図13 製造業からの転職先業種別割合



資料出所：内閣府 『経済財政白書』平成25年版 206ページ

とが難しいことから賃金の大幅な低下を受け入れざるをえないという事情がみてとれる。それは、技能の不足による生産性低下が賃金の低下をもたらし、それが企業の収益を抑制し、コスト削減のために非正規雇用を増加させることにより、さらに労働生産性を低下させるという悪循環を生み出すことになる。また、ここには、図3のUV分析が示すように、雇用のミスマッチによる失業が存在する中で職を得ようとすると低い賃金を受け入れざるをえないという労働者側の事情もみてとれる。¹⁰⁾

図14 転職後の業種別賃金変化率



資料出所：内閣府 『経済財政白書』平成25年版 210ページ

(2) 労働生産性向上と賃金引き上げ

これまでの分析より、賃金引き上げのためには労働生産性の向上が必要であることがわかる。労働生産性を左右するものは資本の質、すなわち技術水準の向上及び経営内容の刷新であり、もうひとつが労働の質の向上である。ここでは、労働の質の改善について考察する。

労働の質の改善にとって最も重要なことは人材育成である。企業自体が社員に求めるものをみても、生産性向上のために人材能力の開発を重視していることがわかる。しかも、これは正規雇用者だけでなく、非正規雇用者も同様である。とくに、新たな成長のために雇用の流動化による労働力の効率的配分を促進するためには、転職先の仕事に応じた能力開発が必要となる。そのためには、まず第一に雇用責任として企業自体が従業員の能力開発支援に取り組む必要がある。しかも、それは正規の社員だけでなく非正規雇用者も含むものでなくてはならない。そのことが結果として労働の質を高めることになり、労働生産性の向上を通じて企業の収益拡大にもつながることになる。すでに述べたように、従来のような大企業製造部門の利益増大による経済全体への所得・雇用の拡大効果が期待できない以上、各分野の企業レベルでの生産性向上が必要となる。

賃金の引き上げに関して雇用者としての企業が配慮すべきもう一つの課題は、労働に応じた適正賃金の支払いということである。これはとくに女性労働に当てはまる。図10でみたように、非製造業での雇用形態の特徴は女性労働の割合が高いということである。しかもその多くはパートを中心とする非正規雇用である。女性は正社員であっても賃金が男性に比べて低い。パートにおいても賃金は極めて低い水準に抑えられている。ここには、賃金格差の是正のためにも女性の仕事への低い評価を見直し、同一労働価値に対し同一賃金を支払うペイエクイティ原則を導入する必要があると求められる。¹¹⁾ なお、女性労働の増加は、消費需要の拡大が期待できるという面もある。¹²⁾

さらには、賃金格差は正の一環として、最低賃金の引き上げも検討すべき課題である。これについては、労働市場が賃金によってその需給を調整するために、賃金引き上げが労働需要の減退を招き、失業を増加させる可能性があるという指摘もある。ただし、最低賃金の引き上げは必ずしも雇用を減らすとは限らないという見方もある。¹³⁾ ここでは、最低賃金の引き上げが生産性の高い分野への事業転換を生み出す可能性を考える。最低賃金の引き上げは、企業にとって生産の効率化を迫られるので、労働力を低生産性部門からより高い生産性部門に移動させる要因になるということである。それが低生産性部門の再編を促すことができれば、生産性の底上げをもたらし効果を期待できる。¹⁴⁾ 生産性の上昇が賃金の引き上げを可能にすることはすでにみたとおりである。それゆえに、最低賃金の引き上げが非正規雇用の賃金を引き上げ、正規・非正規間の、さらには製造業と非製造業の間の賃金格差を是正する効果を期待できるといえる。

これについては、最低賃金の引き上げが経済成長にプラスに作用している事例として、イギリスの例をみることができる。イギリスは、1980年代においてサッチャー政権のもとで、市場経済化を推し進めた結果として所得格差が大きな社会問題となった。この問題に対する対応を迫られたイギリスは、1990年代末に全国最低賃金制度を導入し、最低賃金の引き上げを行った。1998年に全国最低賃金法が制定され、これにもとづいて1999年に最低賃金制度を導入した。この制度にもとづいて、時給は22歳のケースで1999年当初の3.6ポンドから毎年引き上げられ、2007年で5.52ポンドまで引き上げられている。この最低賃金

制度の導入以降、経済成長率は2%前後で堅調な値を示しており、実質賃金も生産性も安定した伸びを示している。それを可能にしたのが各種の多様な職業訓練の機会の拡大である。その結果、拡大していた所得格差が縮小傾向を示している。¹⁵⁾ この間における制度の変更や労働市場の変化等、考慮すべき側面は多々あるが、最低賃金の引き上げを行う場合には参考になる事例と考えることができる。

おわりに

本稿では、製造業と非製造業の間における賃金動向の違いに焦点を当てて、賃金格差の問題を考察してきた。2000年以降、グローバル化の進展にともなって海外移転による製造業での雇用減少と非製造業での雇用拡大が賃金の面で逆の動きを示していることを実証分析を通じて確認してきた。さらに、両産業間における賃金の格差拡大が正規雇用と非正規雇用という雇用形態の違いにもとづくものであり、さらにはそれが労働生産性の違いと関係することを考察してきた。また、女性雇用比率の違いも産業間賃金格差の一因となることをみてきた。

現代における賃金格差を見る場合、非正規雇用に注目することが必要であると考えられるが、それをどのような視点から考察するかがより重要である。本稿ではそれを労働生産性の視点から見てきた。本論でも指摘したように、賃金格差是正の方策として、正規・非正規を問わず労働の質の向上を通じた生産性の上昇が必要である。そのためには、まずは人材育成の努力が企業に求められる。ただし、中小企業に目を向けると、社員の人材教育に十分な費用と時間をかける余裕がない点は考慮する必要があるだろう。

そうしたことも踏まえて、また、企業の自主性に任せるだけでは能力開発のチャンスに恵まれない非正規雇用者に対して、資格の取得も含めて実践的な職業能力を身に付けることができるような社会的な仕組みの整備が求められる。また、職業訓練の場としての教育訓練を実施する場合に、非製造業の多様な就業形態に対応できるような訓練の多様化も必要である。いずれにしても、非正規雇用者が定型的な単純作業から抜け出て、能力を高めるシステムを構築していかないと、労働生産性が向上しないために、低賃金という貧困の罠から脱出できず、賃金格差を埋めることができない。同時にそれは労働者を雇う企業にとっても生産・販売の両面で経営の停滞を招くことになる。それゆえ、人的資源としての労働力の質の向上が労働者自身にとっても、また経済全体にとっても重要な意味をもつといえる。

〔注〕

- 1) 本論文における図1～図10の作成については、JR東日本株式会社勤務の小島光司君（平成24年度卒業）の協力を得ている。
- 2) これについては、吉川 洋（2013年）においても同様のアプローチが取られている。現代のマクロ経済分析においては、フルコスト原理にもとづく価格の決定の方法が、製品価格の決定を説明する上で現実妥当性をもつとの共通の認識が得られていると考えることができる。
- 3) 賃金の動きについてのこの分析は、『労働経済白書』平成26年版における分析結果と

整合的である。同白書の37ページ、図第1-(2)-7図参照。

- 4) 製造業における雇用減少が景気変動による一時的な現象ではなく、構造的なものであるという見方については、野口悠紀夫（2014年）参照。
- 5) これに関する対応策として考えるべきは「同一労働・同一賃金」の実現である。これについては、橋本俊詔（2006年）162ページ参照。
- 6) 内閣府『男女共同参画白書』平成25年版、80ページ
- 7) これに関しては、1990年代の景気低迷が、労働分配率の上昇による資本収益率の低下により投資の拡大が抑制されたことによるとして、それを「利潤圧縮メカニズム」とよんだ橋本寿朗（2002年）は、賃金の引き上げの可能性を検討する場合に注目に値する分析であるといえる。
- 8) これについては、吉川 洋（2003年）を参照。吉川は成長会計の考え方をを用いて、経済成長を左右する要因として資本設備の増加と技術革新の効果を重視している。
- 9) これに関して、竹信三恵子（2009年）は、非正規雇用の実態を綿密に調査することを通じて、人件費の削減で収益を確保しようとする企業の雇用対策が労働の質を劣化させ、ひいては更なる不況をもたらしていることを指摘している。
- 10) 高橋伸彰（2012年）は、現代の日本においては、生活水準を下回るような低い賃金で働かざるえない人々がいることを指摘し、これを「非自発的雇用」と呼んでいる。非正規雇用者の現実を考察する場合に、高橋の指摘は考慮すべき意味をもつと思われる。
- 11) これについては、熊沢 誠（2000年）における解説と問題提起が重要である。
- 12) これに関しては、拙論（2013年）を参照されたい。
- 13) 橋本俊詔（2006年）166ページ参照。
- 14) 最低賃金の引き上げと生産性上昇の関係については、山田 久（2008年）参照。
- 15) これについては、田口典男（2000年）参照。

〔参考文献〕

- [1] 小越洋之助監修（2012年）『デフレ不況脱却の賃金政策』新日本出版社
- [2] 熊沢 誠著（2000年）『女性労働と企業社会』岩波新書
- [3] 黒田祥子・山本 勲共著（2006年）『デフレ下の賃金変動』東京大学出版会
- [4] 関谷喜三郎（2012年）「経済活動からみた格差社会の諸問題」『消費経済研究』第1号、日本消費経済学会
- [5] 関谷喜三郎（2013年）「雇用形態と消費需要—女性の労働市場と消費行動」『消費経済研究』第2号、日本消費経済学会
- [6] 高橋伸彰著（2012年）『ケインズはこう言った』NHK出版新書
- [7] 田口典男（2000年）「イギリスにおける賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入」大原社会問題研究所雑誌No.502
- [8] 竹信三恵子（2009年）『ルボ雇用劣化不況』岩波新書
- [9] 橋本俊詔著（2006年）『格差社会』岩波新書
- [10] 野口悠紀雄著（2014年）『変わった世界 変わらない日本』講談社現代新書
- [11] 橋本寿朗著（2002年）『デフレの進行をどう読むか』岩波書店
- [12] 深尾京司編著（2009年）『マクロ経済と産業構造』慶応義塾大学出版会
- [13] 細野 薫著（2008年）『いまこそ学ぼう マクロ経済学』日本評論社

- [14] 山田 久（2008年）「最低賃金の見直しと成長持続・所得底上げに向けた戦略」日本総研, Business&Economic Review 2008年 3 月号
- [15] 吉川 洋（2003年）「創刊80周年記念論文 9：新しい需要を創る不断の努力を」エコノミスト2003年 6 月10日号
- [16] 吉川 洋著（2013年）『デフレーション』日本経済新聞出版社
- [17] 厚生労働省編 平成22年版『労働経済白書』
- [18] 厚生労働省編 平成25年版『労働経済白書』
- [19] 厚生労働省編 平成26年版『労働経済白書』
- [20] 内閣府 平成25年版『経済財政白書』
- [21] 内閣府 平成26年版『経済財政白書』

Abstract

This paper is focused on the movements of employment and wages in the manufacturing and non-manufacturing industries. The factors that give rise to the wage gap, and the problem of wage disparities are considered. The contrasting signs are in relation to employment and wages in the manufacturing and non-manufacturing industries: wages have increased in manufacturing and decreased in non-manufacturing industries. In this paper, we are explore the cause of this wage gap in the different areas of employment and find that improvements in labor productivity can ease the wage disparities experienced between manufacturing and non-manufacturing industries.

