

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第37巻第5号通巻397号

連合総研レポート

2024年5月号

No.397

特集

賃上げの更なる広がりに向けて

解題

賃上げの更なる広がりに向けて

鈴木 智之…………… 4

寄稿

どのような賃上げを望むのか？

——企業の枠を超える——

鈴木 恭子…………… 8

労使間の交渉力の変化と賃金停滞

児玉 直美……………15

男女賃金格差の是正に向けて

牧野 百恵……………19

「年収の壁」がもたらす諸問題

近藤 絢子……………25

巻頭言……………2

失われた20年からの脱却

九段南だより…………… 36

国の権限はフリーハンドなのか

報告…………… 29

賃金の増加幅が物価上昇幅より

大きいのはわずか6%台

第47回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート
(勤労者短観)」調査結果の概要(首都圏・関西圏版)

最近の書棚から…………… 37

野村 駿著
『夢と生きる バンドマンの社会学』

今月のデータ……………38

日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」
生活実感としての物価高は9割超え
家計と企業 景況感に差

事務局だより…………… 40

ホームページもご覧ください

<https://www.rengo-soken.or.jp/>

失われた20年からの脱却

連合総研所長 市川正樹

最近大幅な賃上げの報道が相次ぎ、失われた20年からの脱却への期待が高まっている。そこで、GDPの構成要素である民間最終消費支出などのこれまでの推移を見て、「脱却」の意味を考えてみることにする。

なお、失われた「30年」と言われる場合もある。確かにバブルが崩壊した1990年を起点にすれば30年程度となる。下図のように、1991年以降、民間企業設備投資はそれまでの増加から減少・横ばいに転じている。しかしながら、民間最終消費支出が増加しなくなったのは10年弱経った1998年からである。物価が継続的に下落するという意味でのデフレが始まったのも1998年である。このように、バブルが崩壊していきなりデフレになったのではなく、バブルの崩壊からデフレの開始までは10年弱空いている。このため、消費やデフレの観点からは失われた「20年」となる。

さて、図のように民間最終消費支出の動きを名目値で見ると、1990年頃までは順調に拡大を続けた。1990年から1998年までは多少ペースは落ちたものの、民間最終消費支出は増加した。それが1998年以降は横ばいあるいは減少に転じた。1998年以降は、正規労働者の数と賃金が削減され、賃金が圧倒的に低い非正規労働者の数が増加を続けるという形での「賃下げ」が進行し、結果として我が国労働者全体の収入は減り、消費も減ってデフレになった影響が大きいと考えられる。このため、最近の賃上げにより

脱却が期待されるのは消費の回復であろう。

ちなみに、国民経済計算年次推計では債権者による不良債権の抹消額も公表されており、非金融法人企業部門における抹消額(借入)、金融機関部門における抹消額(貸出)とも、1990年代に入って増加し始め、1995年～1998年頃がピークとなっている。アジア通貨危機の発生やその後の日本の金融機関の破綻が相次いだことなどを背景に、1998年以降は、不良債権と相まって、雇用に手を付けた結果、デフレに陥った可能性が高い。

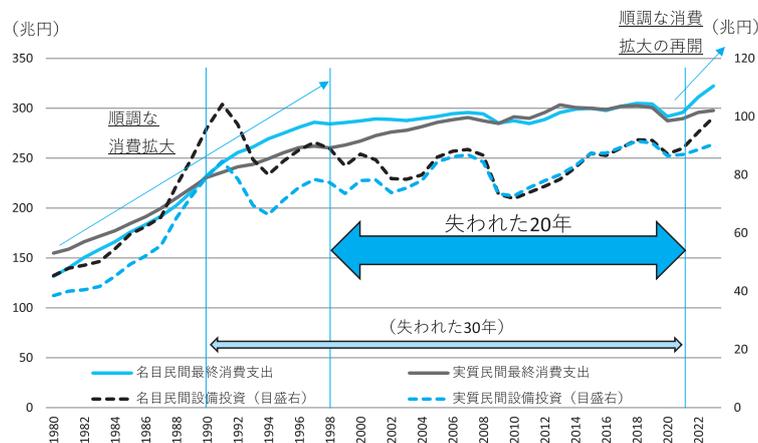
なお、1998年以降、実質値は緩やかながら増加を続けたように見える。しかし、1997年までは実質だけでなく名目値も増加していたものの、1998年以降、名目値は増加しなくなっている。実質値が増加したのは、デフレにより物価が下落し、実質値が「かさ上げ」されたためであり、生活実感からは望ましいものではないと思われる。

さて、図の名目民間最終消費支出を見ると、2022年、2023年と、かつての1990年以前に匹敵するペースで増加を始めたように見える。実質値は、物価が高まっているためその分割り引かれているがそれでも増加している。

一方、名目民間設備投資も急速に増加を始めたように見える。

このように、賃上げを契機に、民間最終消費支出や民間設備投資が増加ペースをかつてのレベルにまで高め、失われた20年あるいは30年から脱却することに強く期待したい。

図 民間最終消費支出と民間設備投資の推移



出所：内閣府「国民経済計算」

特集

賃上げの更なる 広がりに向けて

「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」のは働き手の6%台——連合総研が本年4月に実施した勤労者短観の調査結果である。勤労者短観で浮き彫りになったのは、働き手の生活が物価高によって厳しさを増している実態だ。より多くの働き手において物価の高騰を上回る賃上げが実現されなければ、個人消費の回復も望めず、日本経済の持続的な成長にもつながらない。

本号では、賃上げの更なる広がりを実現するために検討すべき諸課題について、有識者の皆様からそれぞれの切り口でご寄稿いただいた。今後の議論の一助になれば幸いである。

賃上げの更なる広がりに向けて

連合総研主任研究員
鈴木 智之

「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」のは働き手の6%台—連合総研が本年4月に実施した第47回勤労者短観(首都圏・関西圏)の調査結果(以下、「勤労者短観」という)である。厚生労働省の毎月勤労統計調査でも実質賃金は24カ月連続のマイナスとなっており、賃金の上昇が物価の高騰に追いついていない状況が勤労者短観においても顕著に現れたと言える。

もっとも勤労者短観の調査時期は4月1日～8日なので、調査時点では今年の春闘の結果が実際の賃金にまだ反映されておらず、春闘による賃上げをまだ十分実感できていないとの見方もある¹。今年の春闘における賃上げ率は平均で5.17%(連合第5回回答集計結果)と、33年ぶりとなる5%超えの水準となった。しかし、「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」回答割合が今後高まる保証はない。まず、(連合が目標としていた)5%以上の賃上げがすべての労働者に実施されるとは限らないからだ。帝国データバンクが本年4月に実施した調査では、有効回答1,050社のうち3社に2社が賃上げ率は5%に届かないと回答している²。特に中小企業においては、そもそも賃上げがされない企業も相当数ある見込みである。日本商工会議所等が本年1月に中小企業 6,013社を対象に実施した調査によると、2024年度に賃上げを実施予定と回答した割合は61.3%にとどまった³。

また、賃上げの一方で、物価の上昇も今後続くことがあり得る。為替レートは4月29日に1ドル160円台に一時達するなど、近年では円安の水準にある。わが国は食料自給率が国際的に低い水準であることもあり、円安による輸入品価格の高騰の影響を受けて、食料品の値上げが今後も続く可能性がある。また、エネルギー価格については中東情勢の緊迫によって高騰する懸念があるほか、電気・ガス料金の負担軽減策が5月分で終了することや、5月検針分の電気料金から再生可能エネルギーの普及のために上乘せする賦課金が引き上げられることが影響する可能性もある。

生活者が日常的に購入する食料品やエネルギーの価格が高騰すれば、生活実感としての物価高は改善されず、「賃金の増加幅が物価の上昇を上回る」回答割合の増加は大きくは見込めないであろう。

勤労者短観で浮き彫りになったのは、働き手の生活が物価高によって厳しさを増している実態だ。「1年前に比べて世帯の暮らし向きは悪くなった」との回答は約4割に上り、約7割は「世帯で何らかの費目で支出を切り詰めている」と回答している。経済格差の拡大も懸念される。1年前と比較して蓄え(預金や有価証券等)が「増えた」とした回答は世帯年収が高いほど割合が高い(年収1,200万円以上では43.3%に対し、年収400万円未満では14.0%)一方、「減った」もしくは「1年前も現在も蓄えはない」との回答は年収が低いほど割合が高い(年収1,200万円以上では14.4%に対し、年収400万円未満では44.8%)。この調査結果は、高収入層は物価高を上回る賃金の上昇や株高の恩恵を受けた金融資産の増加などによって蓄えが増えている一方、低収入層は物価高で貯蓄や投資に回す金銭的余裕がないという実態が浮き彫りになったと言える。また、過去1年間の世帯収支が赤字の割合は、男性よりも女性、正社員よりも非正社員の方が高く、男女・雇用形態による経済格差の拡大も懸念される。

こうした家計の厳しい状況を反映して、消費支出も落ち込んでいる。総務省「家計調査」によると、2人以上の世帯における2023年度月平均の消費支出(実質)は前年度比3.2%減少となった。項目別では食料や住居など10項目すべてで前年度を下回った。より多くの働き手において物価の高騰を上回る賃上げが実現されなければ、個人消費の回復も望めず、日本経済の持続的な成長にもつながらない。

本号では、賃上げの更なる広がりを実現するために検討すべき諸課題について取り上げる。

1 賃上げに何が必要か

寄稿①は、今後どのような賃上げが必要かについての考察である。まず何を「賃上げ」と呼ぶべきかの再考が必要ではないかとの問題提起がなされている。ベースアップ(ベア)はスキーム自体がインフレ分を補って物価上昇に見合う賃金水準を維持するためのものである一方、定期昇給(定昇)は1950年代にベアを回避して賃上げを抑える目的で日経連によって提唱されたという経緯を紹介した上で、定昇が依拠している、年齢とともに賃金が右上がりにより上昇するという年功型賃金の見直しが進む現在、春闘が定昇にどのように向き合うかが改めて問われているとの指摘がなされている。

また、春闘を通じた賃上げの結果について、大企業と中小企業、正社員とパート間での格差に着目している。企業規模間の賃金の「支払能力」の差は日本の産業構造に起因するとしている。つまり、大企業を頂点とするサプライチェーンに統合された中小企業は、大企業の競争力に奉仕すべく低い価格での納品を強いられてきたがために、利益率の低い構造となっているとして、発注する大企業側の責任で取引価格の適正化を行うことが必要との指摘がされている。

この点については、連合は今年の春闘方針において、労働組合の立場からもサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組むとしているところであり、政府も労務費を価格に転嫁するための指針を策定し、指針を十分に守らない企業名を公表するなど、取引価格適正化に向けた取組を進めている。しかし、財務省が4月5日時点で全国の1,125社を対象に行ったヒアリング調査によると、「人件費を取引価格に上乗せできているか」という質問に対して「(十分または全く)できていない」と回答した大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%といずれも半数前後に上っている⁴。4月下旬に実施された、中小企業と新藤経済財政政策担当大臣との懇談においては、「大企業のトップには価格転嫁に理解があっても、現場の担当者に価格転嫁の重要性が浸透していない。」との指摘もなされていた⁵。今後いかに取引先の理解を得て、賃上げの原資を確保していくかが課題となっている。

寄稿①では、企業が賃上げに責任を負うべき労働者の範囲を見直すことも考えられると提言されている。企業が労働供給を正社員によるものから非正規社員や間接雇用の労働者によるものへと多様化してきた慣行が、日本の労働市場における雇用形態間の深刻な処遇格差をもたらした一因であるとし、大企

業が正社員に賃上げを行っても、アウトソーシングや下請を通じて構造的に賃金が圧迫されているなら、社会全体で見れば格差は拡大し、マクロな水準での賃上げは実現しないとの指摘だ。

この点については、連合も今年の春闘方針において、雇用形態間格差の是正を掲げ、労使が協定を結ぶ企業内最低賃金で時給1,200円以上を求めるほか、働きの価値に見合った水準に引き上げるとして、パートやアルバイトで働く人に対してもフルタイムで働く人の昇給ルールと同等の制度を導入することなどを求めている。働き手の約4割を非正規労働者が占める現状を鑑みれば、社会全体のマクロな水準での賃上げを実現するには、雇用形態間の格差を是正していくことが欠かせないであろう。

2 労使関係と賃金

今年の春闘では、労働組合側の賃上げの要求水準に経営側が満額回答することが目立ち、要求水準を超える金額での回答が行われた事例も見られた。こうした情勢を受け、「近年の春闘では経営側主導が強まり、以前に比べて賃上げにおける労組の存在意義が低下している」との指摘を紹介する報道も見られる⁶。

労使間の交渉力の変化が賃金停滞にどのように影響するかを取り上げた寄稿②では、労働組合と賃金の関係について、労働組合の賃金プレミアム(労働組合員の方が非組合員より賃金が高いこと)が多くの実証実験で報告されていると紹介されている。米国財務省が2023年に公表した報告書“Labor Unions and the Middle Class”では「労働組合員の賃金は非組合員より10~15%高い」ことが確認されている⁷。米国では、昨年、自動車大手3社と全米自動車労組UAWが賃金を4年半で25%上げることで合意したことも記憶に新しい。

日本でも、労働組合の賃金プレミアムが確認されている研究は多い。例えば、2000~2003年の日本のデータをもとに、「労組に加入する人は加入しない人よりも賃金が17%高い」との研究がある⁸。同研究は、不況期で労組の合意なしに賃金が下げられないことの影響が反映されていた可能性があり、現在の経済状況でも同様に当てはまるとすることには疑問もあるが、厚生労働省「令和5年版労働経済の分析」では、企業収益が改善しはじめた2013~2022年のデータをもとに「企業規模にかかわらず、労働組合がある企業の方が賃金の改定率は高い傾向にある」ことが示された⁹。また、2013、2016年度のデータをもとに「労働組合の存在は、中小企業における賃金上昇率を13~15%

程度高める効果がある」と指摘する研究もある¹⁰。

このように労働組合の賃金プレミアムを示す実証研究は国内外で多く存在するが、寄稿②では、欠落変数バイアス、つまり賃金が高いような属性を持つ人が組合員であるため、組合の賃金プレミアムが観察されるという指摘も紹介されており、これに対しては決定的な対処法はなく、決着はついていないとの見解が示されている。なお、寄稿①においても、組合の賃金プレミアムを要因分解すると、そのほとんどは企業規模と個人の属性に帰着するとの研究が紹介されている。

いずれにせよ、労働組合の存在が賃上げの成果に結びついていることを裏付ける研究が存在するのは事実である。労働組合の活動により賃金が上がると、競合企業も賃金を上げないと人が確保できないことになり、経済全体の賃金も上がっていくという波及効果も生まれる。「一般に、中小企業は労働組合の組織率が低い」ことを指摘した上で「地方や中小企業まで賃上げの流れを波及させることは重要な課題」とする見方は政府にもある¹¹。しかし、連合総研が2022年10月に実施した第44回勤労者短観(首都圏・関西圏)では、「労働組合の活動が社会全体に与える影響」についての質問に対して「何も影響を与えない」との回答が約34.6%にも上っていた。労組が賃上げの効果について強調することは、労組の存在意義についての認識を広めることになり、組織率の向上にもつながるのではないか。

寄稿②では、労働市場集中、引き抜き防止協定、競業避止義務のそれぞれと賃金との関係についての研究も紹介されている。労働者の交渉力は景気変動の影響を受ける(労働需要の逼迫度合いが変化する)可能性があるため、賃金を持続的に上昇させるためには、労働者の交渉力を高める視点以上に、企業による労働者への人的資本投資を増やすようなインセンティブ設計という視点が欠かせないとの指摘がされている。

3 男女賃金格差の是正

経済全体の賃金の底上げのためには、男女賃金格差の是正も欠かせない。日本では、2022年7月から従業員数301人以上の企業に対して、男女賃金格差の開示が義務付けられるなど、格差是正に向けた取組は進みつつある。しかし、メルカリが昨年9月に公表したレポート¹²では、男女賃金格差のうち、説明できない格差が7%分あり、この差は入社時の年収の男女差に起因(入社時の報酬は前職の給与を考慮して設定)していたとされ、格差の問題の根深さがうかがえる。

寄稿③では、このメルカリの試みも含め、男女賃金格差についての最新の研究成果が紹介されている。賃金格差をもたらす要因の一つと考えられている、理系分野を専攻する女性の少なさが生じている理由の研究、女性は競争や交渉を好まないといった思い込みについての研究などが紹介されている。2023年にノーベル経済学賞を受賞したゴールドフィン氏によると、柔軟な働き方を選ぶかどうか、男女賃金格差の大きな要因だという。日本の労働市場では、(米国とは違って)高所得職種に限らずほぼすべての職種において柔軟な働き方ができておらず、柔軟な働き方が広がれば男女賃金格差は縮まるだろうと指摘されている。実証研究の成果から示唆されることは、規範や思い込みが男女賃金格差に与える影響の大きさであると述べられている。格差の状況の公表が義務化されたことを契機として、規範や思い込みによるものとは説明できないような格差の解消、柔軟な働き方を広げることで格差を縮めていくことが有効であろう。

4 「年収の壁」による就業調整の解消

いわゆる「年収の壁」による就業調整の存在も、経済全体の賃金の底上げのために考えなくてはならない。寄稿④では、就業調整によって雇用主が賃上げをためらった場合の影響について論じられている。職階によって時給を一律に定めているのであれば、同じ職階の労働者の時給も抑制され、その結果、同じ地域の他の事業所で働くパートタイム労働者にも影響する。既婚女性のパートタイマーが多い職種の賃金が相対的に抑制されるので、正規・非正規の賃金格差や男女間賃金格差を拡大する作用を持つことが、理論上予測できるという。

最低賃金の引き上げや人手不足の影響でパートタイム労働者の時給は大きく上昇しているにもかかわらず、いまだに多くの就業調整が行われているのが実情である。連合総研が2023年4月に実施した第45回勤労者短観(首都圏・関西圏)では、女性の約3分の1(33.2%)が就業調整をしているとの回答結果であった。寄稿④では、どの程度の就業調整が行われているのか、16の市町村の住民基本台帳と住民税の課税記録を基に匿名化したデータを用いた、既婚女性の就業調整についての分析を紹介している。130万円を超えた場合の負担額の方が大きいにもかかわらず、年収を96~103万円を超えないよう調整している人の方が130万円に調整している人よりも多いという。これは制度の理解が不十分でとりあえず税制上の扶

養の範囲である103万円に合わせているケースもかなりあると推測されている。なお、連合総研の第45回勤労者短観では、就業調整をしている人の4割以上が年金額への影響を知らないと回答していた¹³。税制や社会保障制度についての正確な理解が広まることで就業調整はある程度解消する可能性もあり、制度の理解促進活動が重要と言えるのではないかな。

政府は昨年「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定し、キャリアアップ助成金などの対応策をまとめた。しかし、これらは当座の策であり、就業調整を解消するための改革案を真摯に議論する必要があるであろう。寄稿④では、「年収の壁」による就業調整を根本的に解消するには、被用者保険加入者の扶養家族の国民年金保険料や国民健康保険料が免除される現行の制度を抜本的に変えなければならないとの主張もなされている。また、第1号被保険者との公平性の問題から、長期的には第3号被保険者制度は廃止を目指すべきとの意見も示されている。この点に関しては、共働きやシングルマザーなど世帯の姿が多様化する中で、保険料を自ら負担せずに年金を受給できる被扶養配偶者だけ優遇されるのは、ライフスタイルの選択に中立的な制度とは言えない、との指摘をする報道も見られる¹⁴。

働き続ける女性が増え、共働き世帯は専業主婦(夫)世帯の2倍を超えるなど、働き方やライフスタイルは多様化している。少子高齢化の進行によって、労働力人口の減少は今後一層深刻になることも見込まれる。昭和の性別役割分業を前提とした税制や社会保障制度は社会の変化に対応できておらず、社会を維持する労働者を確保するためにも、働き方やライフスタイルに中立的な制度への見直しが必要ではないかな。

今年の春闘における賃上げ率は5%超えの水準となった。政労使の間で賃上げ継続の必要性を共有し、33年ぶりとなる高い水準の賃上げ率を達成したことは評価すべきである。しかし、物価を上回る賃上げを享受できているのは働き手の一部にすぎず、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差の是正を進め、全ての働き手にとって働きの価値に見合った賃金を実現することが重要である。また、社会の変化にあわせて、税制や社会保障制度を働き方やライフスタイルに中立的なものに見直すことも必要である。そのために労働組合の果たす役割は大きい。

【参考文献】

1 日本経済新聞「物価高を超える賃金上昇 実感は働き手の6.6% 連合総研調べ」(2024年5月9日)

- 2 帝国データバンク「<緊急調査>2024年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」(2024年4月18日)
- 3 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」(2024年2月14日)
- 4 財務省「地域企業における賃上げ等の動向について(特別調査)」(2024年4月22日)
- 5 令和6年第5回経済財政諮問会議「賃金と物価の好循環に向けた懇談(新藤議員提出資料)」(2024年5月10日)
- 6 読売新聞「春闘 問われる労組のあり方 相次ぐ「要求超え」回答」(2024年4月10日)
- 7 中村天江「米バイデン政権『労働組合と中間層』-報告書のメッセージと日本への示唆-」(連合総研レポートDIO 2023年10月号 No.391)
- 8 川口大司・原ひろみ「日本の労働組合は役に立っているのか? -組合効果の計測-」(JILPT Discussion Paper 2007年3月)
- 9 厚生労働省「令和5年版労働経済の分析-持続的な賃上げに向けて-」(2023年9月)
- 10 松浦司「日本の中小企業における労働組合が雇用条件に与える影響」(IERCU Discussion Paper No.289) (2017年12月)
- 11 令和6年第5回経済財政諮問会議「金融政策、物価等に関する集中審議 参考資料(内閣府)」(2024年5月10日)
- 12 株式会社メルカリ「FY2023.6 Impact Report」(2023年9月)
- 13 平川則男・伊藤彰久「勤労者短観からみた就業調整と第3号被保険者の動向について(上)」(連合総研レポートDIO 2023年8月号 No.389)
- 14 日本経済新聞社説「聖域なき年金改革で持続性高めよ」(2024年5月7日)

どのような賃上げを望むのか？

——企業の枠を超える——

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究員
鈴木 恭子

今年の春闘は、平均で5.2%の賃上げが実現した（連合第4回集計結果）¹。昨年に続いてテレビや新聞で「賃上げ、30年ぶりの高水準」といった報道に連日接すると、人々はさぞかし賃金は上がっているとの印象を抱くだろう。ところが実際には、いまだ実質賃金は前年同月比でマイナスが続く²。この乖離を、私たちはどう考えるべきか。暮らしや社会が良くなる実感の乏しさを前に、なにか新しいアプローチが必要ではないかという思いも浮かぶ。本稿ではこうした問題意識をふまえて、今後どのような賃上げが必要かを考察したい。

1 何を賃上げと呼ぶべきか

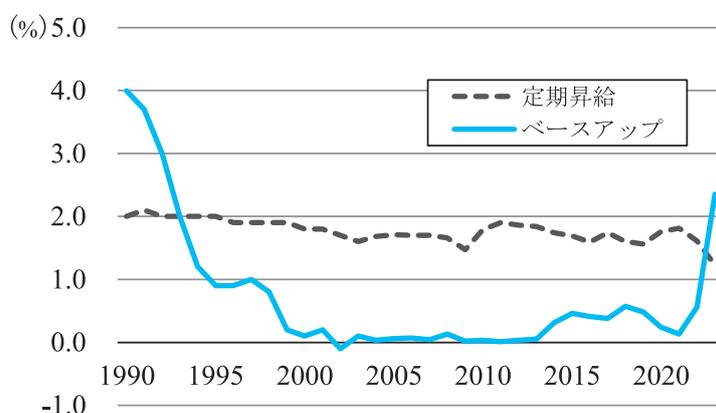
まず、今年の賃上げ率「5.2%」という数値をどう評価すべきか。一般に、賃上げは「定期昇給（定昇）」と「ベースアップ（ベア）」で構成されるとされる。だが、

定期昇給はそもそも賃上げなのか。図1は、賃上げ要求妥結率の推移を「定昇」と「ベア」に分けて示している。バブル崩壊後、ベアは急激に落ち込んでほぼ0%の水準で推移した一方、定昇は2%の水準を維持してきたから、2000年以降の賃上げはほぼ定昇のみで構成されてきた。ベアは2015年以降徐々に復活し、今年3.6%を実現した³（グラフは2023年まで）。

「定昇」は、はたして賃上げなのか。定期昇給は同じ企業に勤続するなかで毎年給与が上がる仕組みを指すから、ある個人に着目すれば賃金は前年より増えて賃金が上がったことになる。しかし企業にとっては、同じ賃金構造の中を、下からは新入社員が補充され、上では社員が定年に向けて移動してだけで、年齢構成を一定とすれば賃金総額は変化しない。企業は前年と同じ支出をするだけで新たな原資を準備するわけではない。

そもそも、この「定昇」が賃上げの方法として初め

図1 賃上げ要求妥結率の推移



出所：中央労働委員会「賃金事情等総合調査（賃金事情調査）」より、著者作成
注）「ベースアップ」は、賃金改定率の内数として回答できる場合のみ回答を得ている。
「定期昇給」は賃金改定率より「ベースアップ」を差し引いて推計。

て位置づけられたのは1954年、朝鮮戦争後の国際収支危機のなかで、それまでのインフレ下で慣行となってきた「ベースアップ」を回避して賃上げを抑える目的で、日経連によって提唱された。(兵藤1997: 124-125)。この呼びかけに国も同様の方針で応え、公的セクターの賃上げ要求に対してベースアップを行わない「ゼロ調停案」を提示する。こうした賃上げに対する厳しい状況が、翌年1955年に全国統一闘争として賃上げを闘う「春闘」を生み出す背景となった。

一方、ベースアップはたしかに企業の賃金支払総額を増加させ、マクロでみたときの賃金上昇とも対応している(中井 2023)。今年の春闘でベア3.6%を獲得できたことは大きな前進ではあるが、その水準は充分といえるか。「ベースアップ」というスキーム自体がインフレ分を補って物価上昇に見合う賃金水準を維持するためのものであることをふまえると、物価が上昇に転じた現在、ベア復活は当然だろう。そして、2023年度の消費者物価指数が前年度比2.8%プラスであることをふまえると、ベアのうち約3%は前年の賃金水準を維持しているにすぎない。したがって、今年に関していえば、定期昇給分約2%とベア約3%をあわせた約5%相当は、実質的な意味での賃金水準の上昇につながるものではない。

春闘の成果と実質賃金とが乖離する理由のひとつに、この言葉の問題があるだろう。私たちは本来「賃上げ」とはみなし難いものを、これまでの慣行から「賃上げ」と呼び続けている。いうまでもなく「定期昇給」は、年齢とともに賃金が右上がりにより上昇するという年功型賃金に依拠している。その見直しが進む現在、春闘が「定昇」にどのように向き合うかがあらためて問われる。どのような賃上げを望むかを考えるには、まず何を「賃上げ」と呼ぶべきかの再考が必要ではないだろうか。

2 労働組合は賃金を上げているか

春闘の賃上げが労働市場全体の賃金上昇につながらないまた別の理由に、春闘でカバーされるのが労働市場の一部でしかないという問題がある。労働組合の推定組織率は2022年の時点で16.3%⁴、多くの労働者が組合に組織されておらず、春闘の成果にあずかれない。だが、このように考える前提には、春闘を通じた賃上げが実際に賃金を引き上げる効果があり、したがって労働組合に組織されている人はそうでない人よりも賃金が高いという想定がある。ところが、実際にはそれは必ずしも正しくない。労働組合のない企業と比べて、はたして組合のある企業の賃金が

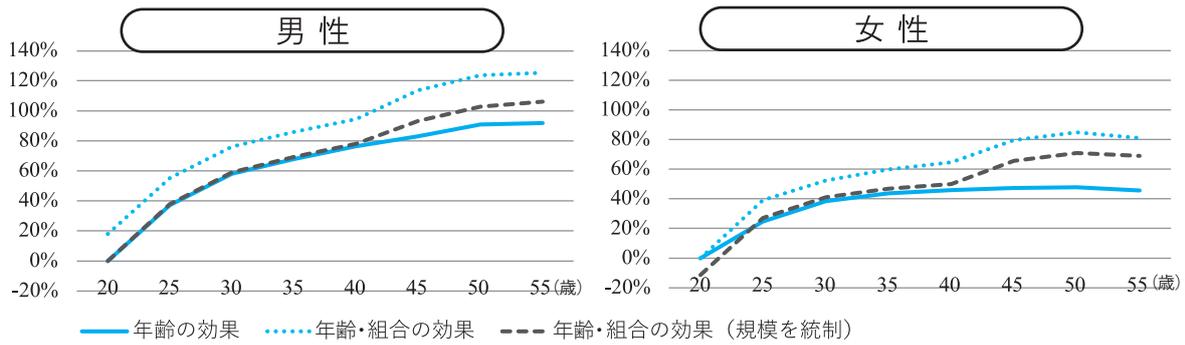
より高くなっているかという点、答えは単純ではない。

これは、労働組合が賃金水準に与える効果、いわゆる「組合賃金プレミアム」の問題である。アメリカのバイデン政権は、2023年8月に「労働組合と中間層」と題する報告書を発表し、その中でアメリカにおいて労働組合が組合員の賃金を高める効果(組合賃金プレミアム)を、10~15%と評価した(JILPT 2024b)。日本でもこの点については古くから議論が行われてきたが、「組合賃金プレミアム」は存在しないか、ごく小さいと考えられてきた。筆者は2000年から2018年までの連合総研「勤労者短観」のデータを用いて、日本における賃金への組合効果を分析している(鈴木2020)。その結果、労働組合があることは、組合のない企業と比べて賃金の「水準」にはほとんど影響を持たないが、賃金の「構造」に影響を与える——具体的には年功的な賃金カーブを維持する効果があることが分かった。

たしかに組合のある企業に勤務する個人の賃金水準は、組合のない企業に勤務する人の賃金水準に比べ、平均して約3割も高い。だがその差を要因分解していくと、そのほとんどは企業規模と個人の属性に帰着する。組合のある企業の賃金の高さは、「組合がある」ことによってではなく、「大企業である」ことによって賃金が高くなっている。また、賃金格差のうち大部分は、組合のある企業に大卒者と勤続年数の長い社員が多いこと、およびそれらの属性に対する賃金プレミアムが組合企業においてより大きいことによって、生じている(鈴木 2020)。

また図2は、「組合のある企業」と「組合のない企業」について、学歴などの個人属性をコントロールしたうえで、20~24歳の賃金水準を基準に年齢の効果を図示している。組合のない企業(=実線)と比べて、組合企業における賃金水準(=点線)は全般的に高い。だが、企業規模をコントロールすると(=破線グラフ)、40歳以降にしか差が残らない。つまり、大企業ゆえに賃金が高いという特徴を除いたうえでも組合企業に残る特徴は、40歳以上で賃金カーブの立ち上がり大きいという点なのである(鈴木2020)。これが、春闘でベアなきまま定昇2%を維持してきたことの、マクロな帰結である。定昇はまた、しばしば査定(人事考課)と結びつくことで、個人別の賃上げ率に差をつけることに用いられてきた。分析の対象となった2000~2018年の間、同じ年齢層における賃金格差が拡大してきたこともつけ加えておく。

図2 賃金水準における年齢・組合の効果



出所:鈴木(2020)より引用

注1) グラフは、ミンサー型賃金関数の推定結果より、20-24歳の水準をベースに年齢・組合有無・企業規模の効果を加味した賃金の水準を示す。

2) ブールドクロスセクションデータにおける賃金分布のため、ある人が時系列で経験する賃金水準の推移ではない。

3) 学歴と調査年をコントロールしている。

3 格差とサプライチェーン

春闘が抱えるさらに別の課題に、それがともすれば労働市場における様々な格差のあり方を再生産してしまうことがある。労働市場は均質ではなく、処遇の点で大きな異質性をもつ多様なセグメントから構成される。賃上げが一律に生じる訳ではない以上、「どこで」「誰に対して」賃上げが起きているのかをきめ細かく把握する必要がある⁵。今年の春闘でも、しばしば大企業と中小企業、また正社員とパートの間での、賃上げの格差が問題として指摘された。

今年の春闘では、パート労働者も6%の賃上げを獲得し⁶、正社員と同等の高い賃上げ率を達成したとされる(日本経済新聞2024年4月4日)。だがこの「同じ賃上げ率なので同等」という語り方には、大きな問題がある。というのも、最低賃金近傍にあるパートの時給では、たとえ6%の賃上げ率であっても、賃上げ額にすれば時給で70円と微々たるものであった。もともと水準が異なるところに同じ賃上げ率では、賃上げ額に大きな違いが生じ、両者の格差はより拡大してしまう。所定内給与にとどまらず、賞与等を通じて両者の間には大きな処遇格差がある。「同じ賃上げ率(でよし)」という組合の方針は、既存の正規/非正規という構造的格差を維持するというメタメッセージとなっている。

そして、企業規模間格差の問題がある。近年の春闘では、大企業と中小企業との間の賃上げ率の格差が、大きな問題として認識されるようになった。これまで企業規模間の賃金格差は、「支払能力」の問題としてなかば自明視されてきた。だが、この「支払能力」とは何か。企業規模と生産性や賃金の関係は、国によって多様である。日本のように、大企業ほど一人当たり付加価値も賃金も高いといった状態は、必ずしも他

の国に当てはまらない(JILPT 2023: 194)。じつは大企業と中小企業の間大きな賃金格差があるという実態も、またそれを当然視する社会の見方も日本に特徴的なものである(鈴木 2024)。

「賃上げ」とは、企業が生み出した付加価値をステークホルダーでどのように分配し、いかに労働者への富の帰着を増やすかという問題である。企業という制度を使って生み出された富は、国(税金)・株主(配当金)・企業(内部留保/再投資)・従業員(賃金・福利厚生・社会保険料等)などに分配される。人件費は費用として引かれて利益が決まる。国の取り分は税率として定められている。株主への利益還元の大きさも各業界や事業に対する社会的な期待に規定される部分が大きい⁷。残りは、企業の取り分である内部留保/再投資となる。図3は利益剰余金の推移、つまり企業が毎期の利益の中から内部留保とした金額の蓄積を示す。2010年以降は急速に積み上がっており、2022年度に555兆円と過去最高の水準を更新した。企業は安定して利益をあげており、マクロでみると賃上げの余力は蓄積されている。

だが問題は、企業の財務状況およびその背景にある事業のコスト構造が、企業規模に応じて異なるという点である。佐久間(2023)は、さまざまな財務指標の水準および推移が、企業規模によって大きく異なることをわかりやすく示している。たとえば図4は一人当たり付加価値としての「労働生産性」を示すが、企業規模によって大きな水準の違いがあり、大企業は1,400万円に迫ろうとしているのに対して、中小企業はわずか500万円弱である。大企業は、コロナの時期の一時的な打撃を除くと、2010年度以降着実に労働生産性が向上している。

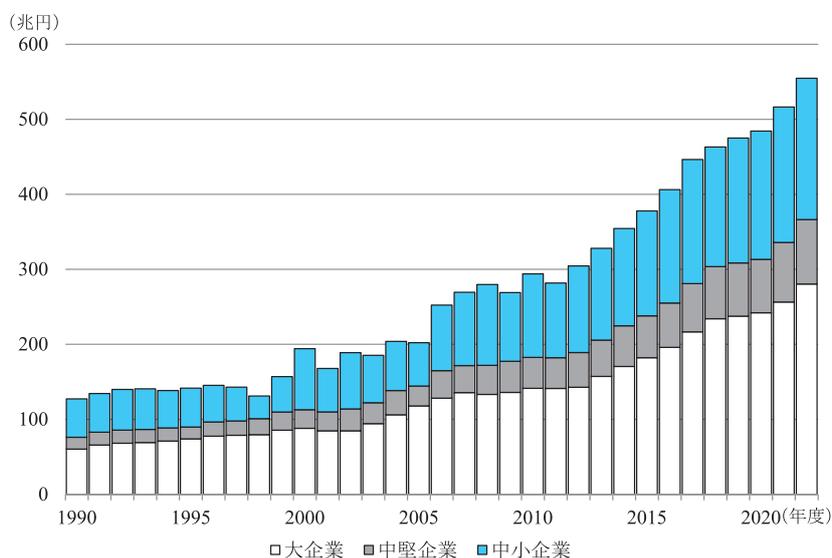
こうした違いは、当然賃金の「支払能力」に直結する。図5は「労働分配率」(付加価値にしめる人件費の

割合)を示すが、やはり企業規模別に大きな水準の違いがある。大企業は2010年以降、コロナの時期を除くと一貫して低下し、55%を割り込んでいるが、一方で中小企業は80%近くにとどまっている。中小企業では人件費を増やす余地が乏しい一方、大企業はとくに2010年度以降に余裕が拡大していることがわかる。

もしこの実態に対して「支払能力」の論理に依拠すれば、大企業で一層の賃上げを求めるべきということになるだろう。だがそうではなく、私たちはむしろ逆に、なぜ企業の財務的なパフォーマンスがこのように企業規模によって階層化されているのかを問い

なおすべきである。これは日本の産業政策のなかで形成された、産業構造のあり方である。大企業を頂点とするサプライチェーンに統合された中小企業は、大企業の競争力に奉仕すべく低い価格での納品を強いられてきたがために、利益率の低い事業構造となっている。そして重要なことは、それが企業規模間の賃金格差を前提として可能になっていることである。大沢真理は1990年代にこのことを指摘して、「日本ではまず規模別に大きな付加価値生産性の格差があったれば、それは転倒している。この場合も、はじめに賃金格差ありきである」としている(大沢1993:

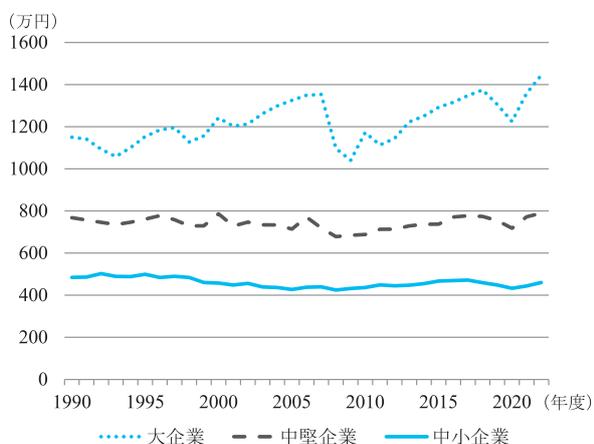
図3 利益剰余金の推移



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

注)大企業は資本金10億円以上、中堅企業は1億円～10億円、中小企業は1億円未満。金融・保険業は除く。

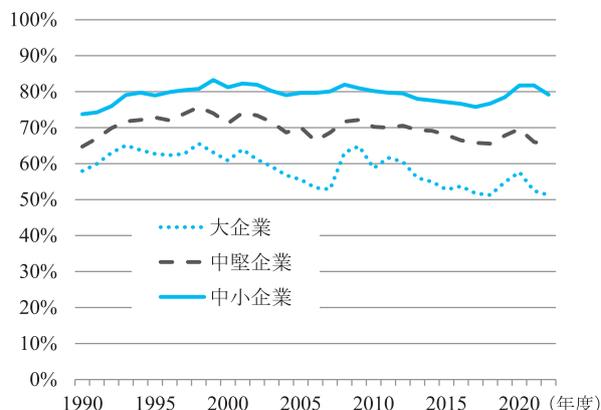
図4 一人当たり付加価値 (労働生産性)



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

注)人員数および人件費には従業員の給与、賞与、福利厚生費に加えて、役員の給与、賞与も加えた。大企業への影響は小さい一方、中小企業では役員も従業員とともに日々のオペレーションに従事する実態がしばしばみられるため(佐久間 2023を参照)。

図5 労働分配率 (人件費 / 付加価値)



出所:財務省「法人企業統計調査」より著者作成

105)。この構造をのりこえ、中小企業で賃上げを可能にするには、今年の春闘でも広く認識されたように、サプライチェーン全体における付加価値の分配構造の見直しが求められる。中小企業による「価格転嫁」は政策的にも支援されるようになり⁸、大企業は取引価格の適正化を進める責任を負うことになった。

それと同時に、企業が賃上げに責任を負うべき労働者の範囲を見直すことも必要だろう。現在、企業の「人件費」には、企業の生産活動に投入される労務への対価がすべて含まれるわけではない⁹。企業は労務の調達を、自社で雇用する正社員によるものから非正規雇用や間接雇用の労働者によるものへと「多様化」することにより、人件費など労務提供に対する費用の削減を、企業の競争力を高める手段として活用してきた。この、企業の境界線の外側へと「労働」を押しやる慣行が、日本の労働市場における雇用形態間の深刻な処遇格差をもたらした一因である。アウトソーシングや下請を通じて構造的に賃金が圧迫されているなら、大企業がいくら自社の正社員に賃上げを行っても、社会全体でみれば格差は拡大し、マクロな水準での「賃上げ」は実現しない。企業は正社員の賃上げだけを考慮すればよいというこれまでの常識をこえて、財やサービスを生産するうえで提供を受ける労働全体への賃上げを考慮すべきではないだろうか。

この背景に、少なくとも2つの関連する動きを指摘できる。ひとつは近年、企業が国際的なサプライチェーン全体のデューデリジェンスに責任を負うことが求められるようになり、労働組合も積極的に関与を始めたことである。企業は自社のサプライチェーンにおいて、適切な労働基準が遵守されることを保障しなければならず、賃金水準も当然にそこに含まれる。もう一つは賃金透明化政策の流れである。EUはじめ各国で企業が労働者に公正な賃金を支払うことを情報開示によって促進しようとする動きがある。その代表的なものが男女の賃金の差異の開示であるが、海外ではその他にも多くの項目の開示が求められている。多様な労働費用や賃上げに関連する情報

について今後開示内容に含まれる可能性も考えられるだろう。

4 団結の自由とストライキ

「賃上げ」交渉が個別企業の「支払能力」に強く制約されてしまうのは、日本の労働組合が企業別組合であるという構造上の理由による。この構造をどのように外部に拓いていくべきかというのは長期的な労働運動が取り組むべき課題である。さしあたり、現状を前提に労働組合が交渉を通じて一層の「賃上げ」を勝ち取るためには何が必要か。一般に交渉の行方を決めるのは両者の力関係であるから、相手に譲歩を迫り要求をのませる戦略と、その裏付けとなる資源が必要だ。その最大のもは、労働者が行使しうる権利としての職場における行動、端的にいう「ストライキ」をする力だろう。

ストライキが日本の賃金交渉から見られなくなって久しい。表1は各国の労働損失日数を示しているが、日本は2022年にわずか2(千日)であり、アメリカやイギリスの2,100~2,600(千日)、ドイツや韓国の200~400(千日)と比べると、文字通り桁違いに少ない。だが日本の労使関係が平和に安定してきたこの30年間、ときに企業が最高益を更新しつづける好況期にさえ、日本の賃金は停滞を続けてきた。一方、その間にも継続的に大規模なストライキを実施してきた国々では、着実な賃上げを実現してきた。とくに2021年以降、アメリカ・イギリス・フランス・ドイツ・韓国などで大規模なストライキが行われるニュースを耳にする(JILPT 2024c)¹⁰。これらの国の組合は、ストライキを通じて、あるいはストライキの可能性を利用することで、賃上げ交渉に成功している。

「ストライキ」は、経営者に対して圧倒的に小さな力とリソースしか持たない労働者が、交渉のテーブルにおいて経営者に譲歩を迫ることができる、ほとんど唯一の手段である。それゆえ、ストライキをする権利は日本国憲法にも保障された、労働者の人権の

表1 労働損失日数の国際比較

(千日)

	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
日本	6	23	15	1	11	2	1	2
アメリカ	1,736	302	740	2,815	3,244	966	1,552	2,195
イギリス	224	365	170	273	206	-	-	2,518
ドイツ	19	25	1,092	571	162	195	373	267
韓国	848	511	447	552	402	554	472	344

出所:労働政策研究・研修機構,2024a,『データブック国際労働比較2024』第7-3表より筆者作成

一部である。今般の春闘においては「ストライキも辞さない」といった声も聞かれた。だがストライキはやろうとしてすぐにできるものではない。ストライキを敢行し一定期間持続させるためには何より組合員の賃金を補填する資金も必要なら、ストライキを成功に導くシナリオと戦略が必要である。そうした裏付けを欠いたストライキの予告は、経営側にとって脅威にはなり得ず、譲歩を引き出すことはできない。交渉戦略とリソースを鍛えることが必要だ。

ストライキを行ううえでも、労働組合が企業別に組織されているということは、大きな制約になる。どのように賃上げに向けた運動のモメンタムを企業の外に拓いて繋げていくかが課題となるだろう。そしてこの観点も、労働力市場にとどまらず、商品市場においても重要な意味を持つ。中小企業が「価格転嫁」を進められないのは商品市場において弱い立場にあるためであるが、労働組合が企業を超えた連帯をリードすることを商品市場においても考える必要がある。

5 「春闘」を通じて何をを目指すか

労働組合は、「春闘」を組織することで何をを目指すかを問い直すべきときに来ている。これからの社会で、自社の賃金を上げることだけが目標なら、それは視野狭窄の誹りを免れない。労働組合に組織された労働者の相対的に有利な地位と労働条件が、非正規雇用や中小企業の労働者を周縁化し、構造的な低賃金にとどめることによって可能になっていることに、若い世代をはじめ多くの人が気づきつつある。

もともと「春闘」として一斉に賃金交渉を組織してきたことの意味は、一つの企業の論理を超えて、社会的な規模での相場の設定と規範の波及をめざすことにあった。それは日本の労働組合が企業別に組織されているがゆえに、企業ごとの「支払能力」の枠から逃れられない、そうした制約を克服する試みであったはずである(熊沢2013)。しかるに今年の春闘で各社の賃上げ水準に大きな開きが生じたことは、労働組合が経営の論理に一層巻き取られつつあることを示してはいないか。また、賃上げに際して企業の経営者からは、企業内における賃上げ原資の配分について「個人の成果に応じてメリハリをつける」といった趣旨の発言も聞かれた。これでは折角獲得した賃上げも、経営が社員をコントロールする手段に転化する。「春闘」が、労働者間の競争を一層深刻にし、労働市場の格差を拡大する契機になってはいないか。今年の春闘では、多くの企業で組合の要求に対して満額の回答、また幾つかの企業では組合の要求を上回る水

準の賃上げの回答があった。十分な原資があるなら、すべての構成員の働き方を改善するためにその資金を使うことを考える、さらには企業の境界を外側に開いて開いていくべきではないだろうか。

格差が拡大し分断が進む労働市場において、構造的な不正義を不問にしたまま従来の枠組みで賃上げを求めるのでは、労働組合は社会の支持を集めることも社会に影響を与えることもできないだろう。私たちはどのような「賃上げ」を望むのか、あらためて問い直すところにきている。自分たちの住む社会をより良いものにするにコミットすることによってこそ、「春闘」はその意義を社会に発信できるのではないだろうか。

- 1 日本経済新聞電子版, 2024年4月19日。「企業のベア平均3.57%連合賃上げ4次集計、中小も3%超」3283組合に対する企業回答。
- 2 日本経済新聞電子版, 2024年4月8日。「実質賃金2月1.3%減23ヶ月マイナス、過去最長に並ぶ」
- 3 注1に同じ。ベアと定昇を明確に区別できる2587組合についての集計。
- 4 厚生労働省, 2023, 「令和5年労働組合基礎調査の概況」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>)
- 5 「賃上げ」の議論では連合が集計する「平均」賃上げ率など、マクロな結果に注目が集まりがちなのだが、これをミクロな視点へとシフトする必要がある。「賃上げ」が生じるのは個別の企業においてであるから、企業の単位でモニタリングできなければならない。ところが、それぞれの企業で実際にどの程度の「賃上げ」が実現したのかについては、企業が公表する「モデル賃金における賃上げ率」以外には、現在のところ客観的にモニタリングできる手段がない。
- 6 UAゼンセンによる2024年の春季労使交渉の妥結状況(3次集計)発表より(日本経済新聞電子版, 2024年4月5日)(<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO79801490U4A400C2TB1000/>)。記事では、9年連続で正社員の賃上げ率を上回り雇用形態間格差は縮小している、とされる。
- 7 欧米企業においては株主還元が重視されてきたが、日本型のコーポレートガバナンスにおいては伝統的に必ずしも利益の分配に強い支配力を有するとは言いえない。
- 8 公正取引委員会は2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定、「賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。」とした。(<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>)
- 9 人件費に計上されるのは正社員ならびにパート・アルバイトなど企業と直接雇用契約のある労働者、また企業に常駐する派遣社員の給与である。雇用期間が短いアルバイトやパート、常駐しない派遣社員、業務請負などにかかる費用は含まれない。
- 10 各国の主要なストライキの動向については、JILPTホームページの海外労働情報別労働トピックにまとめられている。「諸外国はストの嵐?—最近の労働運動を追う」(https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2024/03/western.html)

【参考文献】

大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本をくジェンダー>で読む』時事通信社。

- 熊沢誠, 2013, 『労働組合運動とはなにか——絆のある働き方をもとめて』岩波書店。
- 公正取引委員会, 2023, 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」 (<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>)
- 佐久間啓, 2023, 「2022年度“日本”株式会社の決算 — その2～法人企業統計から読み解く企業活動の移り変わりと現在位置～」, 第一生命経済研究所, Market Side Mirror, (<https://www.dlri.co.jp/report/macro/282636.html>)
- 鈴木恭子, 2020, 「労働組合の存在と正規雇用の賃金との関連——かたよる属性, 差のつく賃金カーブ, 広がる年齢内格差——」, 『大原社会問題研究所雑誌』, No.738: pp.67-90.
- , 2024, 「『労働市場の二重性』をめぐる議論と圧縮された近代化」, 『社会政策』, 15(3)
- 中井雅之, 2023, 「毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。定昇ではない—春季賃上げ率と賃金統計との関係—」, JILPT緊急コラム #031, (<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/column/031.html>)
- 兵藤釗, 1997, 『労働の戦後史 上』, 東京大学出版会。
- JILPT, 2023, 「データブック国際労働比較2023」, (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/index.html>)
- , 2024a, 「データブック国際労働比較2024」, (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/index.html>)
- U.S. Department of the Treasury, 2023, “Labour Union and Middle Class”, (<https://home.treasury.gov/system/files/136/Labor-Unions-And-The-Middle-Class.pdf>)
- 【調査類】**
- 厚生労働省, 2023, 「令和5年労働組合基礎調査の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>)
- 財務省, 「法人企業統計調査」, (<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/index.htm>)
- 中央労働委員会, 2024, 「賃金事情等総合調査（賃金事情調査）」, (<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/>)
- 【新聞記事・Web記事】**
- 日本経済新聞電子版, 2024年4月4日, 「パート賃上げ率、最高の6.11% UAゼンセン集計」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC041LY0U4A400C2000000/>)
- , 2024年4月8日, 「実質賃金2月1.3%減 23カ月マイナス、過去最長に並ぶ」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA052RB0V00C24A4000000/>)
- , 2024年4月18日, 「企業のベア平均3.57% 連合賃上げ4次集計、中小も3%超」, (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA187TP0Y4A410C2000000/>)
- JILPT, 2024b, 「『労働組合と中間層』——連邦財務省報告、既存研究論文を幅広く紹介」, JILPTウェブサイト・国別労働トピック（アメリカ） (https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/03/usa_01.html)
- , 2024c, 「諸外国はストの嵐?—最近の労働運動を追う」, JILPTウェブサイト・国別労働トピック (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2024/03/western.html)

労使間の交渉力の変化と賃金停滞

明治学院大学 経済学部 教授
児玉 直美

今年の春闘は、多くの業界団体、企業において、過去最高の賃金引き上げで妥結したことが報じられている。これまで、失われた10年、20年の間、賃金停滞の理由が様々、論じられてきたが、解決策は見いだされず、長期にわたって、賃金は停滞していた。それなのに、なぜ、今年は賃上げできるのか？

「令和5年版労働経済の分析－持続的な賃上げに向けて－」では、賃金を押し下げる要因として、企業の利益処分の変化、労使間の交渉力の変化、雇用者の構成変化、日本型雇用慣行の変容、労働者のニーズの多様化という5つの仮説について議論している。本稿では、これらの仮説の中から、労使間の交渉力の変化が賃金停滞にどのように影響するかというテーマを取り上げる。この分野は特に米国で研究が蓄積されているが、私の関わっている日本のデータを使った研究も交えながら紹介していきたい。具体的には、4つの事象－①「労働市場集中」、②使用者側のカルテルとも言うべき「引き抜き防止協定」、③労働者側のカルテルに当たる「労働組合」、④労働市場における労働者の流動性を制限することができる「競争禁止義務」－と賃金の関係について紹介する。

最初に紹介するのは、労働市場集中と賃金の関係である。

労使間の力関係の変化は賃金にどのような影響を与えるだろうか？標準的な経済学の教科書によれば、完全競争下では、労働者の賃金は限界生産性に等しい。つまり、労働者の技能や教育レベルなどの労働の質を考慮すれば、全ての労働者は同じ市場賃金を支払われる。労働者がその賃金に満足しなければ、会社を辞めて別の仕事を探さだろう。このような場合、いかなる企業も「バーゲニング・パワー」を持たず、労働者を搾取することはない。完全競争の世界では、労働力

の買い手も売り手もプライス・テーカーである。

しかし、現実の世界では、労働者が賃金に不満があっても交渉力を行使することは容易ではない。MITのAutorらは、最近の米国の労働分配率の低下は、米国の生産が労働分配率の低い少数のスーパー企業に集中するようになったことに起因すると指摘した。日本ではこれは当てはまらないと考えるかもしれない。しかし、日本でも、過去30年間、企業数(労働需要側)は減少し続けている。

企業は利潤を最大化するために行動するので、賃金を低く設定するインセンティブがある。特に、雇用が少数の企業に集中しているといったように、労働市場集中度が高い場合、労働者が他の企業に転職する選択肢が少ないため、企業は労働者を搾取しやすくなる。労働市場集中度が高い状態というのは、企業結合や企業の退出によって、労働市場の需要側が独占、あるいは寡占状態になることである。大きな一社がその地域のほとんどの住民を雇用している企業城下町をイメージして欲しい。企業城下町では、労働者が他の仕事に就くためには、住んでいる場所から移動する必要がある。しかし、引っ越しは容易ではないため、多くの労働者は企業が提示する賃金が限界生産性より低かったとしてもそれを受け入れる。

筆者らの日本の製造業データを使った研究では、企業の雇用者数から計算したハーフィンダール・ハーシュマン・インデックス(以下、HHIと呼ぶ)を労働市場集中度の指標として利用し、HHIが高い企業ほど賃金が低いことを示した¹。つまり、労働市場集中度が高い(同じ労働市場内に企業が少ない、あるいは、少数の企業がほとんどの労働者を雇っている)と賃金は抑制される。

さらに、労働市場の柔軟性の異なるサブ・サンプルによる分析を行った。労働市場が柔軟であると、労働

市場集中の賃金への効果は大きくなる。労働市場がより柔軟であるというのは、労働者が高い賃金を提示されれば簡単に他の企業に移動できる環境であることを指す。このような環境下では、労働市場が競争的になると、企業は労働者に対し市場支配力を行使することはできず賃金は高くなる。一方で、労働市場が非競争的になると、労働者が他企業に移るオプションが狭まるため、企業の市場支配力が増し賃金を引き下げる。つまり、流動性の大きい労働市場では、労働市場集中度の賃金に対する影響は大きい。一方、もともと労働者が他の企業に移動するのが難しい場合、労働市場の集中度の高低に関わらず、企業は市場支配力を行使し、賃金を低く設定することができ、市場集中度と賃金の関係は弱まる。そこで、二重構造問題と呼ばれる大企業と中小企業の労働移動率の違い、時期による労働市場集中度の違いに着目して、サブ・サンプルによる分析を行った。

雇用動向調査データによると、分析対象期間(2001-2014年)において、中小企業の入離職者数は大企業よりも一貫して上回っており、労働市場がより流動的である。もし大企業が労働者を失う恐れが小さければ、賃金設定において労働市場の競争環境に反応しにくくなるだろう。したがって、労働市場集中度が賃金に及ぼす影響は、大企業では中小企業よりも小さいことが予想される。我々の分析結果は、HHIの賃金への影響は大企業よりも中小企業で大きく、大企業の賃金設定は中小企業の賃金設定よりも労働市場の集中に反応しにくいとする仮説を裏付けている。

さらに、サンプル期間を2分割した分析も行った。日本では、バブル崩壊以降、失業率は上昇し、1990年代以降は大企業でもリストラが実施され、以前に比べると労働移動が大きくなっている。サンプルを2001-2007年(前半)と2008-2014年(後半)の2つのサブ期間に分け、労働移動度の上昇が、労働市場の集中度によって賃金に異なる効果を持つかどうかを検証した。その結果、労働市場がより柔軟化した後半で、賃金は労働市場集中度により大きく反応するようになったことが確認できた。

続いて、引き抜き防止協定と賃金についての研究を紹介する。引き抜き防止協定とは、フランチャイズ・チェーンなどが、フランチャイズ契約において、同じフランチャイザーの他ユニット(他店)が現在雇用している労働者の引き抜きを行わないことに合意する協定である。労働市場での人材獲得競争が阻害されることによって、賃金上昇が抑制される、新規参入事業者が必要な労働力を確保できないなどの悪影響が

生じる。その一方、使用者が、一般スキルにも投資するような例(例えば、IT技術者、美容師、料理人、スポーツ選手、芸能人等)では、引き抜き防止協定によって、人的資本投資のフリーライドを防ぐという効果もある。米国では、必ずしも高スキルでない労働者に引き抜き防止協定が適用されることを、使用者のカルテルと見なし、司法省が問題視している。2016年にKrueger and Ashenfelterが実施した米国フランチャイザー調査によると、マクドナルド、バーガーキング、ジフィー・ループ、H&Rブロックなど主要フランチャイザーの契約の58%に引き抜き防止契約が含まれ、離職率の高い業界のフランチャイザーは、離職率の低い業界のフランチャイザーよりも引き抜き防止協定を締結する傾向が強かった。弘前大学の長谷河氏の論考によると、2017年には、マクドナルドのフランチャイズ契約から、引き抜き防止契約が削除された。また、シリコンバレーのIT人材の需要逼迫と賃金高騰を背景に結ばれていたIT企業間における引き抜き防止協定を米国司法省は提訴した。米国において、平均賃金や教育水準が高い産業で、必ずしも引き抜き防止協定の締結が多いわけではないため、引き抜き防止協定を教育投資の促進や知的財産の保護のためのメカニズムとみなすことはできないと考えられている。しかし、引き抜き防止協定は表だって締結・運用されることは稀であるため、引き抜き防止協定が賃金に及ぼす影響を計測することは非常に難しい。今後の研究が待たれる。

次に、労働者側のカルテルに当たる労働組合と賃金について議論する。労働組合は、使用者の市場支配力の行使を抑制する役割を担っている。しかし、過去50年間に、日本を含む多くの国で組合は弱体化した。コロンビア大学のStiglitzは、組合弱体化の理由として、国際化、サービス経済化を挙げている。

多くの実証研究で、労働組合の賃金プレミアム(労働組合員の方が非組合員より賃金が高いこと)を報告している。2023年の米国財務省“Labor Unions and The Middle Class”では、労働組合員の賃金は非組合員より10~15%ほど高く、組合賃金プレミアムがあると述べている。日本でも、労働組合の賃金プレミアムは多くの研究で確認されている。しかし、労働組合の賃金プレミアムを計測する際には、欠落変数バイアス(労働組合員の多くは、大企業、正社員、男性、高学歴、高スキルであり、スキルや能力の一部が変数として捉えられない場合、その効果も含めた効果が、労働組合ダミーとして計測される)が大きな問題であることが知られている。つまり、組合員だから賃金が

高いのではなく、賃金が高いような属性を持つ人が組合員であるため、組合の賃金プレミアムが観察されるという主張である。この問題に対しては、様々な計量経済学的テクニックを使った研究がなされているが、決定的な対処法はなく、決着はついていない。

また、労働組合プレミアムは全ての労働者に一様ではなく、異質性があるという研究もある。「賃金やスキルの低い労働者で労働組合プレミアムが高い」、あるいは、「中程度の賃金の労働者で組合プレミアムは最も大きく、低賃金労働者のプレミアムは正ではあるが中程度の賃金労働者より低く、高賃金労働者では効果はむしろ負である」という研究結果も発表されている。

コルゲート大学の加藤氏は、日本の賃金成長が生産性の伸びに対して遅れ始めたのは、1980年代以降、日本の労働組合組織率、労働争議、ストライキが減少し、労働組合の相対的な交渉力が弱まった時期と一致していると述べている。これは、賃金交渉における「春闘」の役割が低下した時期にも重なる。多くの国で、組合組織率が経年的に低下し、賃金が停滞している。これが単なる偶然であるのか、何らかの因果関係があるのかについて明確な結論は出ていない。

最後に、競業禁止義務と賃金の関係についての筆者と武蔵大学の神林氏、東大エコノミックコンサルティングの泉氏との共同研究を紹介する。競業禁止義務条項(*clause of non-compete*。以下、CNCと呼ぶ)というのは、使用者が、労働者に対して退職後の営業秘密等の漏洩防止を目的として、退職後に、使用者と競合する業務を行わないことや競合他社に就職しないことを内容とする契約書を取り交わす、あるいは、就業規則に盛り込むことである。これは、退職者の職業選択の自由、営業の自由を制限することになるため、無条件に有効になるものではないが、判例では、使用者の利益を保護する必要性が高ければ有効になりやすい。

CNC導入が賃金に与える影響として考えられるパスは3つある。1つ目は、「CNC導入は、労働者の転職を抑制するため、企業による労働者への人材投資を増やし、賃金上昇に繋がる」というパスである。日本では、近年、雇用の流動化が進み、労働者とともに、技能、ノウハウ、営業秘密も移転する可能性が上昇した結果、企業が人材投資に消極的になっている可能性が指摘されている。この仮説の場合、CNCによって労働者に対する人的資本投資は増え、賃金は上がる。2つ目は、「CNCによって退職後の職業選択の自由が制限されることに対して補償賃金(リスクや負担の

大きな仕事に対して「補償」するために高い賃金を払うこと)が支払われる」という仮説である。この場合には、CNCによって労働者の賃金は上がるが、人的資本投資は増えない。3つ目は、「CNCがあることによって、労働者は転職というアウト・サイド・オプションを失い、使用者が提示する低い契約額や賃金を受け入れざるを得なくなる」というパスである。この仮説の場合には、CNCによって労働者の賃金は下がることになる。そのようなおそれから、実際、CNCの競争阻害性を問題視している米国では、大統領命令により、米国連邦取引委員会がCNCの行使を禁止、制限している。

Starrの研究によると、CNCがあると、研修実施率が高いが、賃金は低い。Garmaiseの研究によると、CNCの強化は、離職を減らし、企業による人的資本投資を増加させ、自己啓発を減少させる。賃金に対する効果は、正負混在している。Lavettiらの研究では、CNCを結んだ医師の収入は、契約がない場合よりも高い。Balasubramanianらや、Lipsitz and Starrの研究は、CNCを禁止すると労働者の賃金が上がったことを報告している。日本では、このテーマの研究はほとんどないが、内閣府による労働者アンケートデータ分析によると、CNCの賃金プレミアムが見られた。

我々の研究によると、日本では、CNCと人的資本投資には正の相関がある。CNCを課す企業／職種では、人的資本投資が多い。その効果は、OJTより、Off-JTや自己啓発で大きい²。この結果は、「CNCがあってもなくても、企業は労働者に対して、企業特殊スキルを身につけるためのOJT投資を行う。しかし、CNCによって転職を抑制できれば、企業はOff-JT、自己啓発など一般的資本に対しても投資をするようになる」ことを示唆する。また、頑強な結果ではないものの、CNC導入の賃金上昇効果も観察される。我々の結果は、CNCによって企業の人的資本投資が増え、賃金が上昇する可能性を示唆する。

以上、賃金が上がらなかった理由を、労使間の力関係の変化から読み解いてみた。日本の足下では労働需要逼迫で労働者の交渉力が強くなっているが、景気変動は必ず起こる。米国では、コロナ後の景気回復期に賃金が高騰したが、昨年あたりから人員削減をする企業も増えている。賃金を持続的に上昇させるためには、労働者の交渉力を高める視点以上に、企業による労働者への人的資本投資を増やすようなインセンティブ設計という視点が欠かせない。

- 1 HHIは、日本の公正取引委員会や米国司法省など各国の競争政策を司る組織で、合併審査の基準などに広く使われている指標で、HHIが大きいほど市場集中度は高い。専ら製品市場の集中度を計測する指標として使われてきた。労働市場はJIPデータベースに基づく54産業分類と総務省が定義した203経済圏で定義した。工場*i* (*i*=1~*n*)、労働市場*m*、年*t*のHHIは以下のように、労働市場、年毎の各工場の労働者シェアの2乗和で計算される。

$$HHI_{m,t} = \sum_i^n \left(\frac{\text{Number of Employees}_{i,m,t}}{\sum_i^n \text{Numer of Employees}_{i,m,t}} \right)^2$$

- 2 人的資本投資には、他社でも通用する一般スキルに対する投資、自社でのみ通用する企業特殊スキルに対する投資の2種類ある。一般的スキルの例としては、PCスキル、語学力、自動車二種免許など、企業特殊スキルの例としては、特定の製造プロセスに対するノウハウ、企業内の人脈などが挙げられる。一般スキルに対する人的資本投資はOff-JTや自己啓発支援によって、企業特殊スキルに対する人的資本投資はOJTによって行われることが多い。

男女賃金格差の是正に向けて

JETRO アジア経済研究所主任研究員

牧野 百恵

はじめに

経済協力開発機構(OECD)によれば、日本の男女賃金格差は男性正社員を100とすると女性は78.7と、OECD諸国の平均87.9を大きく下回る。なぜ男女の賃金に格差があるのか。経済学ではその要因を説明しようと多くの研究が積み重ねられてきた。本稿では、これまで実証経済学が明らかにしてきたこと、とりわけ最新の研究成果を中心に紹介したい。

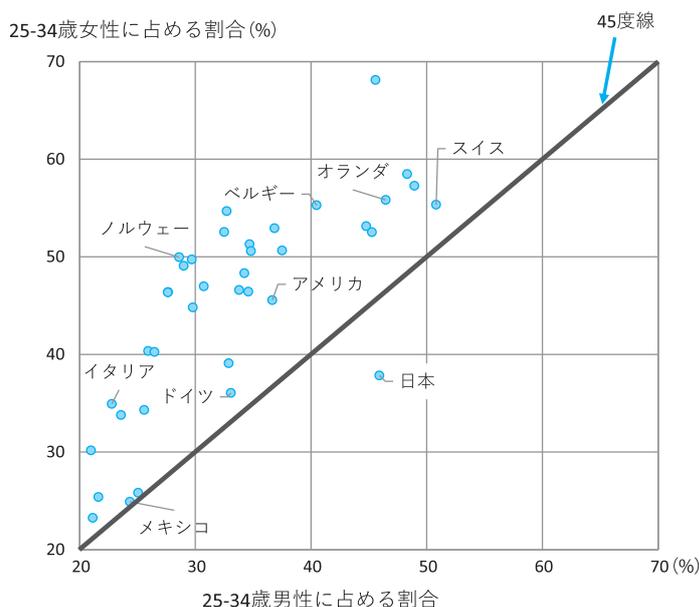
男女賃金格差

男女賃金格差は、労働経済学の主要なトピックであり続けてきた。伝統的に賃金推計に使われてきたミンサー型賃金関数のもっとも単純なかたちでは、賃金は教育と職歴の関数と考える。アイデアとしては、

教育と職業訓練によって人的資本が蓄積され、労働生産性が高まることが想定されている。大卒かそうでないかで確かに賃金に差が出るので、この推計は全くの外れではないが、こと男女賃金格差については教育水準は説明力を失いつつある。なぜならOECD諸国に限ってみれば、日本を除き、すでに大卒割合は女性が男性を上回っている(図1)。しかし、賃金格差は根強いままである(図2)。

この教育水準と職歴に加えて、差別の存在が挙げられてきた。好みによる差別と統計的差別に大別される。差別によって男女賃金格差が生じているという厳密な実証は難しいが、2023年ノーベル経済学賞を受賞したゴールディンらは、自然実験を利用して、女性というだけで採用されにくいという差別の存在を実証した¹。

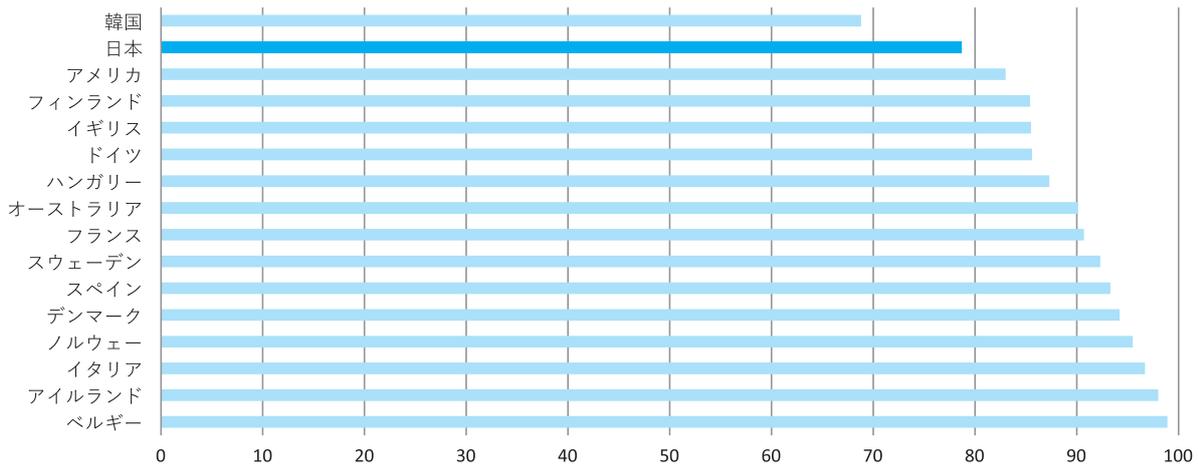
図1 OECD 諸国における四大卒以上の25-34歳人口における割合 (2019, 2020年)



注: 45度線上は25-34歳人口男性と女性の大学以上の割合が同じことを表す

出所: OECDデータ (<https://stats.oecd.org/>)をもとに筆者作成

図2 正社員男女賃金格差 (2022年)



注: 男性の中央値を100としたときの女性の中央値を表す

出所: OECDデータ (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)をもとに筆者作成

メルカリの試み

女性活躍推進法改正により、2022年7月から従業員301人以上の企業には男女賃金格差の開示が義務づけられた。単に男性の正社員賃金を100としたときの女性のそれを開示する程度が要求されている。2024年3月7日付け朝日新聞電子版は、大手80社の正社員賃金格差一覧を掲載した。それによると男性100に対し、女性の平均は75.4であった。とくに金融・保険部門での格差が目立ち、40代後半では男性の半分に満たないという。これら企業の男女賃金格差は職種や管理職の男女割合の違いによるものが大きい。職種や等級が違えば、賃金に差があるのは当たり前なので、これらだけを見て差別があるとまではいえない。

これらの単純な平均の比較を超えて、メルカリは、同じ等級や職種、年齢や勤続年数で比べてもなお男女賃金格差が存在するのかを検証しその推定結果を公表した²。それによれば等級、職種、年齢、勤続年数が同じであっても、これらでは説明できない男女賃金格差が7%あった。このような結果をもとに社内では格差是正を試み、報酬を調整した結果、格差を2.5%まで縮めたという。差別の存在について実証経済学で検証されるほど厳密ではないが、年齢、勤続年数、職種、等級などの条件が同じでもなお男女賃金格差が存在するまで示したことは、一企業の試みとしては見事である。さらに是正まで実行できた背景には、このような説得的なデータ分析がもつ威力を表していると思う。他の企業にとっても人事データを使えばできないことではないし、参考になるはずである。

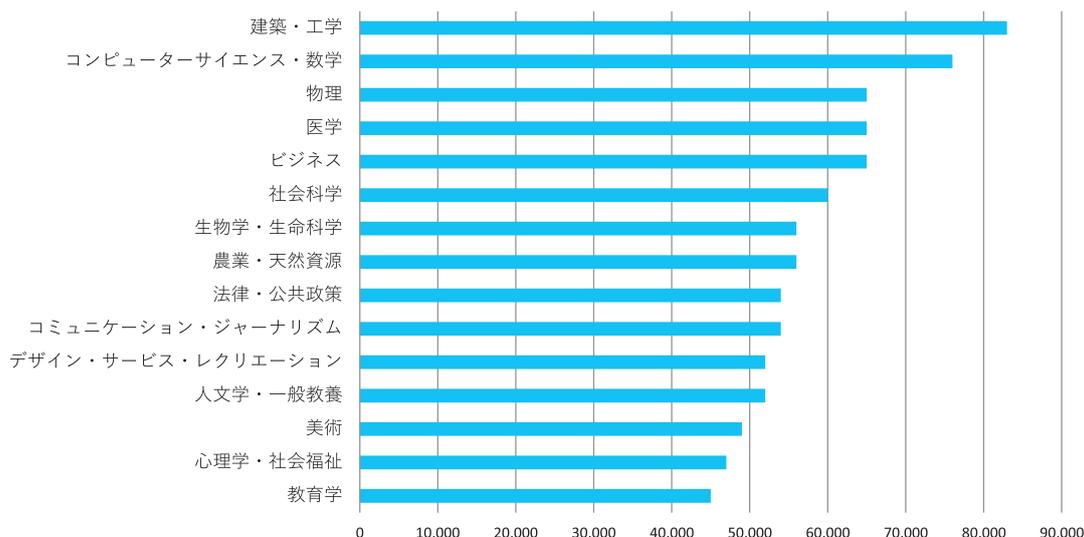
理系分野の専攻

近年では産業・職種が男女賃金格差の5割を説明するとしたサーベイ論文もある³。日本ではピンとこないかもしれないが、欧米ではSTEM (Science, Technology, Engineering, Mathの頭文字)分野、いわゆる理系の方が収入が高い(図3)。理系分野に進む女性は未だに少ないので、この専攻の違いが男女賃金格差をもたらす大きな要因の一つと考えられている。

女性は数学が苦手、能力差なら賃金格差も仕方ないと考える人もいるかもしれない。しかし、女性が生まれつき数学が苦手なわけではないことは、15歳時点の数学テストの男女差にばらつきがあることから分かる(図4)。実際に認知科学の分野では、女性の方が数学が苦手ということは否定されているようだ。では、なぜ女性は理系を専攻しないのか。

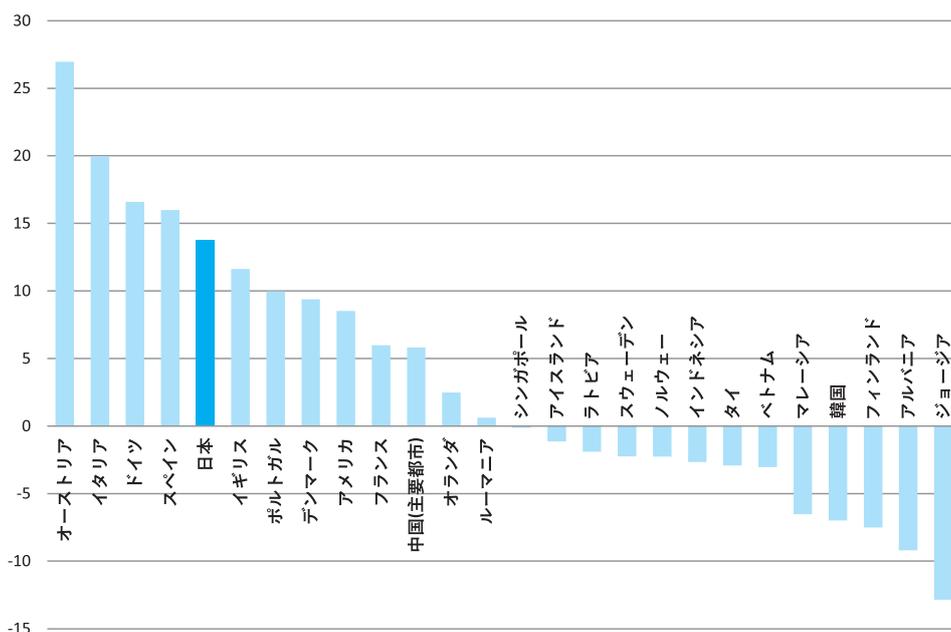
近年、親や教師の思い込みが女性を理系選択から遠ざけ、将来の格差を再生産しかねないことが分かりつつある。最初に、イタリアの研究を紹介しよう⁴。イタリアはほかの南欧諸国同様、ヨーロッパのなかではジェンダー規範が根強いことで知られ、女子の数学の成績が低い(図4)。この研究では、数学教師担任がランダムに決まることを自然実験として利用している。また、「社会的望ましさのバイアス」(回答者が本音ではなく社会的に好ましいと思われる回答をしがちなこと)を減らすため、教師の無意識の思い込みを測る工夫もしている。結果は、「女子は数学が苦手だ」との思い込みが強い数学教師がたまたま担任になると、そうでない担任に当たった場合に比べて、女子学生の数学の成績が本当に下がり、さらに将来

図3 アメリカ大学専攻別による年収中央値 (25-59 歳、2013 年 \$)



出所: The Economic Value of College Majors, Georgetown University (<https://cew.georgetown.edu/cew-reports/valueofcollegemajors/>)をもとに筆者作成

図4 中学生 (15 歳) の数学テストスコアの男女格差



注: OECDが実施している学習到達度調査(Programme for International Student Assessment:PISA)数学のテストデータにつき、男子から女子のスコア平均を引いたもの。

出所: 2015年PISAデータ (<https://www.oecd.org/pisa/>)をもとに筆者作成

よりキャリアに結び付きやすい進路選択をしない傾向があることを示した。

次に、ノルウェーの研究だ⁵。ノルウェーはほかのジェンダー格差が小さい北欧諸国同様、女子の方が数学の成績がよい(図4)。しかし、その直後(高校)の進路は、高所得に結び付きやすいとされる理系を選択する女子は男子に比べて少ない。これはなぜか。本研究は中学校最終学年を対象にラボ実験を実施した。

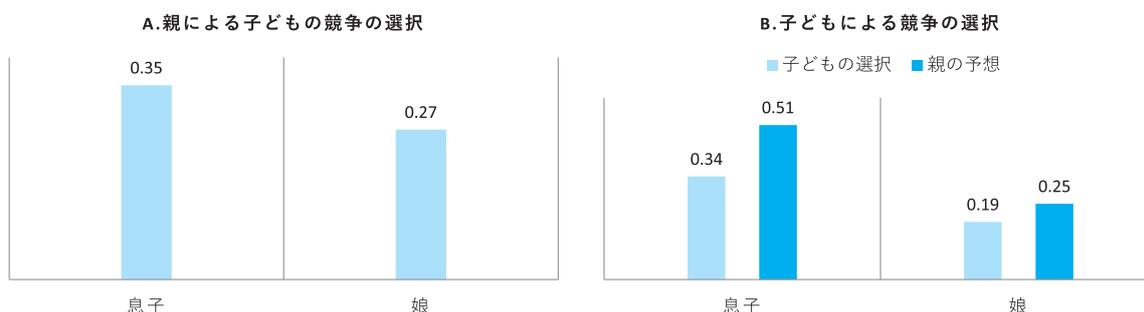
実験内容は、生徒たちに2ケタを4つ足す足し算(タスク)を3分間できる限り早く正確に行ってもらう。タスクの前に、報酬体系について二つの選択肢から選んでもらう。一つは絶対評価、つまり一問正答につき5ノルウェークローネ(だいたい70円)もらう、もう一つは競争的な相対評価、つまり自分の正答数がランダムに決まる競争相手に勝てば絶対評価の3倍の報酬をもらえる、ただし負ければゼロ、というもの

だ。後者を選んだ生徒は競争を好むと判断する。生徒の親(父親か母親かはランダムに決まる)にも、自分の子どもの報酬体系を、子と親がお互いの選択が分からないように選択してもらった。実際の報酬が子ども、もしくは親の選択のどちらになるかはランダムで決まるため、親も真面目に選択しなければならない。また親には、自分の子どもがどちらを選んだと思うかについても回答してもらった。

結果によると、男子は女子より競争を好んだ(図5)。また、親が自分の子どもが男子である場合に女子よ

り競争を好むとの思い込みは、子ども自身の実際の選択よりも大きかった。さらに、親が競争的な選択をすると、子どもはより高所得につながりやすい進路、つまり理系を選択した。また、母親の選択は子どもの理系進路の選択に影響力はなく、父親の選択にのみ影響力があった。これらの結果から、ジェンダー格差が小さいとされる北欧諸国であっても、親の思い込みが子どもの進路選択に影響を及ぼし、格差を再生産しかねないことが示唆される。

図5 親は無意識のうちに娘より息子に競争を強いる



出所: Tungodden and Willén (2023)のFigure 2およびFigure 3をもとに筆者作成

心理的な要因

さらに最近では、女性は競争や交渉を好まない、といった心理的な要因が男女賃金格差の要因の一つとして注目を浴びつつある。

先に紹介したノルウェーの研究でも、確かに女子の方が競争を好まないし、能力が同じ男女で比べても女性の方が競争を好まないことは広く知られている。むしろノルウェーでは、女子の方が数学が得意なのだ(図4)。女性の方が競争を好まないのは、生まれつきなのか。

この問いに一つの回答——生まれつきではなく、社会が決める——を出した研究がある⁶。彼らは、インドのカーシ族(女系)とタンザニアのマサイ族(男系)を対象にラボ実験を行った。具体的には、被験者たちに、3メートル先のバケツにテニスボールを10回投げてもらおうというタスクを行ってもらった。バケツに入れば成功である。ここでも、実験前に報酬体系を二つの選択肢から選んでもらった。一つは絶対評価、つまり成功ごとに約0.5ドル、もう一つは競争的な相対評価、つまりランダムに選ばれた競争相手よりも成功数が多ければ絶対評価の3倍の報酬をもらえる、負ければゼロ、というものだ。

結果によると、マサイ族女性はマサイ族男性に比べて競争を好まなかった。他方、カーシ族女性はカーシ族男性より、またマサイ族男性に比べても競争を好んだ。社会で女性が果たす役割が大きいだろう女系社会では、女性の方が男性より競争を好んだのだ。

賃金交渉についても、女性は男性に比べて交渉をしない、と言われている。それが本当なら賃金格差に結び付くだろう。アメリカのウィスコンシン州で、教員の賃金自由化の法改正がなされたが、実際の運用開始が学区によって微妙に時間差ができたことを自然実験として利用した研究がある⁷。つまり、たまたま賃金交渉ができるようになった教員と、実施が遅れたために賃金交渉ができないままであった教員のその後の賃金を比較したのだ。

結果は、賃金交渉ができるようになった学区では、男女教員の賃金格差が開いたことが分かった。5年後の賃金格差を計算すると平均で440ドルの開きがみられた。興味深いことに、賃金格差は、教員が若い女性で、交渉相手の校長なり教育長が男性であった場合にのみみられたという。若い男性や年配の女性教員が交渉したり、また交渉相手が女性の校長や教育長であった場合には、男女賃金格差は開かなかった。さらに、賃金以外について、たとえば配置や労働条件

については、若い女性教員も男性に劣らずしっかり交渉を行ったという。これらの結果から、単に女性が交渉を好まないというわけではなく、年若い女性が年配の男性相手に賃金交渉などするべきではない、といった社会規範が働いているのではないか、といったことが示唆されよう。

柔軟な働き方を好むか

ゴールドフィンによると、柔軟な働き方を選ぶかどうか、男女賃金格差の大きな要因だという⁸。彼女たちの研究は、MBA(米国経営大学院修士)ホルダーのなかでも投資銀行などトップクラスの高所得層、また弁護士の中でも高所得層に関しては、子どもが生まれると男女賃金格差が開く、つまりチャイルドペナルティが存在することを示した。これらの職種では、朝も夜も関係なく顧客対応が必要、といった猛烈な働き方が要求されるので、それが子育てと相性が悪いことは容易に想像がつく。実証結果では、2006年時点で年収20万ドルを超えるような夫をもつ自らもMBAホルダーの女性については、チャイルドペナルティがみられた。

彼女たちの研究で面白いのは、そういったトップクラスではなく、例えば一般的なMBAホルダーが就く職種、その他大勢の弁護士、眼科医・小児科医といった医師のなかでも猛烈な働き方をしなくてよい職種については、チャイルドペナルティが観察されなかったことだ。とりわけ彼女たちが注目したのは薬剤師だ。日本で薬剤師というと、それほど高所得な印象はないが、アメリカでは、一般的な弁護士や医師と同水準の高所得業種なのだという。薬剤師では、子どもが生まれても男女賃金格差は開かなかった。その理由として、薬剤師は柔軟な働き方が可能だからだという。つまり処方箋のシステム化などによって、引継ぎのロスを減らし、属人的な要素をできる限り排除したことによって、一人が8時間働こうが二人で4時間ずつ働こうが、労働生産性に違いが生じない、要するに薬局の収益に影響がないようにすることで、柔軟な働き方を可能にした。このような状況では、フルタイム労働者とパートタイム労働者の時給にも違いが生まれず、猛烈な働き方をすることにプレミアムもつかないし、逆に細切れで働いてもペナルティはない。

これはアメリカの労働市場の話だが、日本の労働市場には非常に重要なインプリケーションがあると考えられる。アメリカでチャイルドペナルティがみられたのは、柔軟な働き方ができない職種、要するに超高所得職種のみであった。翻って日本の労働市場では、

高所得職種に限らずほぼすべての職種において柔軟な働き方ができていない。もちろん、エッセンシャルワーカーなど、柔軟な働き方ができない職種もあるだろう。他方で、やろうと思えば柔軟な働き方が可能な職種もたくさんあると思う。コロナ禍で、これまでできないと思われていたテレワークが意外と多くの職種でできることが判明したように、である。日本の労働市場でも、柔軟な働き方が広がれば、チャイルドペナルティはなくなり、男女賃金格差は縮まるだろう。

男性の育児休業

育児・介護休業法の改正により、2023年4月から従業員1,000人以上の企業は男性労働者の育児休業取得率を開示することが義務付けられた。これにより、男性の育児休業取得が進むことが期待されている。2022年10月から始まった出生時育児休業(産後パパ育休)制度など、日本は制度だけみれば、男性の育児休業をサポートする度合いが世界でもトップクラスだ。しかし、実際の男性の育児休業取得率は先進国のなかで最低レベルである。要するに制度を整えればよいというわけではないことが示唆される。

制度を整えても、期待した成果が得られないばかりか、かえってマイナスの結果につながりかねないことを実証した研究がある⁹。アメリカの大学で、若い研究者たちがテニユア(終身雇用)を取得するには、たとえば6年以内に著名なジャーナルに論文3本を掲載する、といった条件がある。アメリカの大学で、研究者たちに子どもが生まれた場合、男女を問わず自動的にテニユア取得までの期限を1年延ばすという制度が導入された。1年研究をせずに子育てに専念してもペナルティがないという点で、実質的な育児休業制度の導入である。この研究では、制度の導入時期が大学によって多少ずれたことを自然実験として利用した。同じ時期に子どもが生まれてもたまたま育児休業制度を使えた研究者と使えなかった研究者を比べるという発想だ。結果、育児休業制度を使えた男性研究者は同じように使えた女性研究者より、また制度を使えなかった男性研究者より、その後のキャリア形成にとって優位に立ったことが分かった。その理由として、育児休業を取った女性研究者は本当に育児に専念した一方、男性研究者は表向きは育児休業を取っていないながら、実態は自身の研究を進めた結果、ライバルよりも1年長い研究期間が得られ優位に立てたことを挙げている。

男性にも女性にも育児休業を促進する意図で導入した制度が、男性の育児休業を促すどころか、かえっ

て女性に不利な結果につながってしまったという、制度の導入だけでは問題が解決しないことの好例である。このケースでは、家庭内で実際に誰が育児を担当するのかの意識改革、社会規範の変化が必要であることを示唆している。

おわりに

最近の実証研究の成果から示唆されることは、規範や思い込みが男女格差に与える影響力の大きさである。育児は女性がすべきといった規範を一朝一夕で変えることは難しいだろう。しかし、こういった規範や、女性の方が能力が低い、競争や交渉を好まない、といった思い込みのもたらす影響力の大きさに気づくことが、男女賃金格差解消への一歩だろう。

【参考文献】

- 1 Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *American Economic Review* 90 (4): 715–41. <https://doi.org/10.1257/AER.90.4.715>.
- 2 工藤郁子、北川梨津、林岳彦、牧野百恵、岸本充生。「人事データ分析を利用した男女間賃金格差是正の取組み：株式会社メルカリにおけるケーススタディ」大阪大学社会技術共創研究センター ELSI NOTE No.36. <https://doi.org/10.18910/93498>
- 3 Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3): 789–865. <https://doi.org/10.1257/JEL.20160995>.
- 4 Carlana, Michela. 2019. "Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias." *Quarterly Journal of Economics* 134 (3): 1163–1224. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJZ008>.
- 5 Tungodden, Jonas, and Alexander Willén. 2023. "When Parents Decide: Gender Differences in Competitiveness." *Journal of Political Economy* 131 (3): 751–801. <https://doi.org/10.1086/721801>.
- 6 Gneezy, Uri, Kenneth L Leonard, and John A List. 2009. "Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society." *Econometrica* 77 (5): 1637–64. <https://doi.org/10.3982/ecta6690>.
- 7 Biasi, Barbara, and Heather Sarsons. 2022. "Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap." *Quarterly Journal of Economics* 137 (1): 215–66. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJAB026>.
- 8 Goldin, Claudia. 2014. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104 (4): 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/AER.104.4.1091>.
- 9 Antecol, Heather, Kelly Bedard, and Jenna Stearns. 2018. "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?" *American Economic Review* 108 (9): 2420–41. <https://doi.org/10.1257/aer.20160613>.

「年収の壁」がもたらす諸問題

東京大学 社会科学研究所 教授
近藤 絢子

I 年収の壁を生む制度と 就労調整の実態

いわゆる「年収の壁」による既婚女性の就労調整が、この数年、改めて注目を集めている。日本の税・社会保険制度の下では、フルタイムで働く配偶者を持つパートタイム労働者は、配偶者の扶養家族となることで、社会保険料負担を免除されたり配偶者の課税対象所得から控除を受けたりすることができる。このため、扶養家族として認定される範囲内に年収を抑えようとするインセンティブが働く。人口減少に伴う人手不足や最低賃金の引き上げにともなって、パートタイム労働者の時給に上昇圧力がかかる中、時給を上げるとかえって稼働時間を減らす¹既婚女性の就労調整行動は、雇用主にとっても悩みの種となっている。

「年収の壁」は96万～103万の間にいくつかある税制上の壁と、社会保険制度上の扶養配偶者でなくなる130万円の壁に大きく分けられる。

税制上の壁は、住民税の均等割の課税対象(自治体によるが96～100万)、住民税所得割の課税対象(100万)、所得税の課税対象(103万)と数万円おきに並んでいる。いずれも配偶者の有無によって負担は変わらず、年収103万円で住民税約7,500円がかかり、収入が103万円を超えた分には所得税5%と住民税10%がかかるようになる。

また、103万円を超えると税制上の扶養家族とみなされなくなる。ただし、配偶者の受ける所得控除は、名前が「配偶者控除」から「配偶者特別控除」に変わるだけで、控除額は年収150万円まで38万円が変わらない。それでも、税制上の扶養家族の所得上限は、配偶者の勤め先が出す家族手当をはじめ、税・社会保険以外のところで所得制限の基準とされることがあるため、103万円を超えると世帯全体で見た手取りが

減る場合もある。

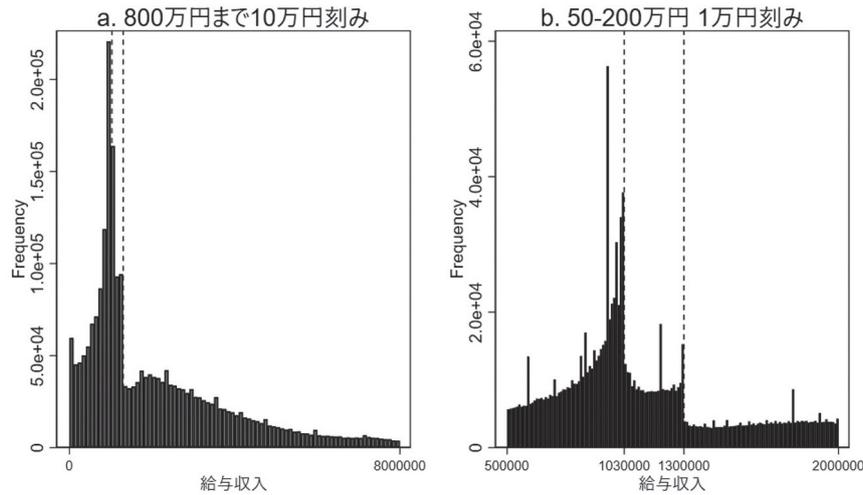
実際に壁を超えた際に生じる負担額が大きいのは、社会保険制度上の扶養配偶者でなくなる130万円の壁である。まず、年金に関して、第2号被保険者(厚生年金の加入者)の配偶者で年収が130万円以下の場合、第3号被保険者となり、追加的な年金保険料を支払うことなく、国民年金に加入しているとみなされる。また、健康保険に関しても、第2号被保険者である配偶者はほぼ確実に勤め先の健康保険に入っており、年収130万円以下の家族は扶養家族として、追加的な健康保険料を支払うことなく給付を受けることができる。ところが、年収が130万円を超えてしまうと、第1号被保険者となって年間約20万円の国民年金保険料を納めなければならない上に、自身で国民健康保険に加入することで年額約10万円の国民健康保険料の負担も生じる。年金と健康保険を合わせると年額約30万円の負担増となる。

ただし、2016年10月より、従業員数が500人超の企業には、月額賃金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員を社会保険に加入させることが義務づけられた。この影響については3節で詳しく検討するが、月額賃金88,000円を年収に換算すると約106万円となり、年収130万円に到達するまえに社会保険に加入することになる。すでに自身で社会保険に加入している場合は、年収が130万円を超えても新たな負担は生じない。

このような制度の下で、どの程度就労調整が行われているのだろうか。近藤・深井(2023)は、16の市町村の住民基本台帳と住民税の課税記録を接合し匿名化したデータを用いて、既婚女性の就労調整についての記述的な分析を行った。図は、近藤・深井(2023)で使用したデータで作成した有配偶女性の給与収入のヒストグラムである。

図 有配偶女性の給与収入分布

正の給与収入のある25-60歳



収入ゼロ(26.2%)と800万円超(1.5%)は図に含まれない。

左側は年収1円以上800万円以下の範囲を10万円刻みにしたものである。有配偶女性のうち、26%は給与収入がないが、年収800万円を超えるのは1.5%にすぎず、正の給与収入のある有配偶女性のほとんどが左側のグラフに含まれている。縦の点線は左から順に103万円と130万円にあたるが、そのどちらにおいても、分布に大きな不連続が生じている。130万円を超えたあとは、200万円前後をピークになだらかな分布をしているのと対照的だ。

右側のグラフは年収50-200万円の範囲を1万円刻みで細かく見たものだ。103万円を示す点線の少し手前に大きく飛び出ているのが96万円で、いくつかの自治体で住民税均等割がかかり始める閾値であることに加えて、100万や103万に最も近い12の倍数²(8万円×12カ月)であるためだと考えられる。住民税所得割の課税対象となる100万円もやや飛び出ており、103万円にも山があって、103万円を超えると急激に減る。その先は、130万円の手前までほぼ同数の分布が続き、129-130万円だけ飛び出て、130万円を超えるとまた急激に減る。

130万円を超えた場合の負担額のほうが大きいにもかかわらず、年収を96~103万円を超えないよう調整している人のほうが130万円に調整している人よりも多いのは興味深い。近年行われたパートタイム労働者を対象とした調査結果からも、130万円に調整する人よりも103万円に調整する人のほうが多いことが分かっている(労働政策研究・研修機構2018、野村総合研究所2022)。また、労働政策研究・研修機構(2018)によれば、103万円以下に調整している人のうち、夫の勤務先から出る家族手当の所得制限

を理由に挙げている人よりも配偶者控除や自身の収入に対する課税を理由に挙げる人のほうが多く、家族手当だけでは説明できなさそうだ。これは推測だが、税や社会保険の制度は複雑でわかりにくいと、とりあえず「扶養の範囲」である103万円以下に抑えている人たちも多いのかもしれない。

2 男女・正規非正規格差への影響

年収の壁の存在によって、パートタイム労働者の時給を上げるとかえって労働供給が減ることがあることはすでに述べた。このことによって、人手不足であっても雇用主が賃上げをためらうようであれば、パートタイム労働者全体の平均賃金を抑制する要因になりうる。

ただし、この点を定量的に実証した研究は筆者の知る限り存在しない。時給が上がった結果、103万円に近い年収だったパートタイム労働者が103万円を超えないよう労働時間を減らすという事例はあるが(例えば平野他2010)、それによって雇用主が賃金を抑制するのか、就労調整をしていない他の労働者の労働供給を増やすべくむしろ時給を上げるのか、理論的には自明ではない。

こうした点に留意しつつも、以下は就労調整によって雇用主が賃上げをためらっていると仮定して、周囲への影響を検討する。まず直接的な影響として、就労調整をする確率の高い、年収が130万円以下の既婚女性を多く雇っている事業所の、パートタイム労働者の時給が抑制される。職階によって時給を一律

に定めているのであれば、就労調整をしている既婚女性本人以外の、同じ職階の労働者の時給も抑制される。この結果、地域のパートタイム労働者の時給相場が低く抑えられるのであれば、同じ地域の他の事業所で働くパートタイム労働者にも影響する。正規・非正規の格差を拡大する働きがあるのだ。

それだけではない。他の職種に比べて、既婚女性のパートタイマーが多い職種の賃金が相対的に抑制されるので、男女間の賃金格差を助長する。また、パートタイム労働者にも職階があり、昇進することで時給も上がる場合、既婚女性の昇進を抑制する恐れもある。職階が上がるにつれて業務内容や責任範囲も拡大し、経験を積むことで正社員登用の道が開けるといった職場であれば、将来的な正社員登用の可能性を狭めることにもつながる。正社員とパートタイマーの処遇の格差を踏まえれば、これも男女間の賃金格差を助長すると言える。

このように、年収の壁による就労調整は、正規・非正規の賃金格差や男女間賃金格差を拡大する作用を持つことが、理論上は予測できる。

3 社会保険適用拡大により 起こる変化

2016年に始まったパートタイム労働者への社会保険の適用拡大によって、年収が130万円に届かなくても社会保険上の夫の扶養から外れるケースが出てきた。2016年10月より501人以上、2022年10月より101人以上の企業で、月額賃金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員を社会保険に加入させることが義務づけられ、2024年10月からは51人以上の企業に適用が拡大される。月88,000円を年収に換算すると約106万円で、130万円より小さい。このため、これまで国民年金の第3号被保険者だった人の一部が厚生年金に加入し、夫の健康保険の扶養家族ではなく自身で健康保険に入ることになった。

月額賃金88,000円で社会保険に加入した場合の本人負担の社会保険料は年間約15万円だ。もし額面の給与が変わらないのであれば、手取りは15万円減ることになるため、新たな年収の壁として「106万円の壁」と呼ばれることも多い。

ただし、実際の適用基準は月額賃金と週当たり所定内労働時間であり、年収ではない。所定内労働時間が20時間未満であれば年収が106万円を超えていても社会保険の適用対象とはならない。時給1,100円で

週19時間働くと年収108万円強になるので、月額賃金が基準を満たしていても所定内労働時間は満たしていないケースはそれなりにあるだろう。実際、前述のヒストグラムは、501人以上の企業にのみこの制度が適用されていた時期のデータを使ったものだが、106万円のところに不連続はない。社会保険の適用を回避するような調整が仮に行われていたとしても、賃金ではなく週の所定内労働時間を減らす形で行われている可能性が高い。

また、「年収の壁・支援強化パッケージ」の助成金によって、社会保険料の分だけ額面の給与を上げることで手取りが変わらないというケースもあるだろう。この場合、労働者の側には年収を抑えるインセンティブは、経済合理的に考える限りは生じない³。

本人が社会保険に加入してしまえば、130万円の壁は関係がなくなる。その意味で、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大は、社会保険上で配偶者の扶養に入っている女性の割合を減らし、130万円の壁の影響を弱めていくことにつながる。第3号被保険者の数を減らしていくことで、より抜本的な制度改革を進める際の摩擦を減らす効果もあるかもしれない。

ただし、現状では、扶養の範囲で働きたいという人の多くが103万円以下に年収を抑えており、そもそも月額賃金88,000円の基準に達していない。今後、パートタイム労働者の時給がさらに上がって影響を受ける人が増える可能性はあるが、短期的には、「106万円の壁」として話題になっている程には、既婚女性の労働供給に与える影響は大きくないかもしれない。

4 就業調整の解消に向けて

被用者保険が加入者本人だけでなく扶養配偶者までカバーするという仕組みがある限り、社会保険制度上の年収の壁はなくなる。したがって、年収の壁による就業調整を根本的に解消するには、被用者保険加入者の扶養家族の国民年金保険料や国民健康保険料が免除される現行の制度を抜本的に変えなければならない。扶養家族という制度がある限り、扶養の条件として所得の上限を設けざるを得ず、その上限所得が年収の壁になるからだ。

個人的には、年収の壁の問題よりも、第1号被保険者との公平性の問題から、長期的には第3号被保険者制度は廃止を目指すべきだと考えている。第1号被保険者と第3号被保険者は将来もらえる年金額に差はないのに、フルタイムで働く配偶者がいる、すな

わち経済的に比較的安定した立場である第3号被保険者の年金保険料負担が少ないのは、第1号被保険者のマジョリティが自営業者ではなく非正規雇用者や無業者となった現在において合理的な制度とは言えない。

なぜか第3号被保険者制度ほど話題にならないが、健康保険の扶養家族制度も130万円の壁の原因となっている。こちらは配偶者だけでなく、子供など他の家族も対象となるが、やはり家族にフルタイムで働くサラリーマンがいれば健康保険料が免除されるという仕組みは公平性の観点からおかしいように思う。子供については、保護者が入っている健康保険の種類によらず、年齢を基準に一律に保険料を免除・減額する⁴などして対応すべきだろう。

とはいえ、現実には制度を変えるのは大変だ。特に年金は、現役時代に払い込んだ年金保険料に応じて高齢期の給付額が決まる仕組みになっているため、時間をかけて段階的に変えていかなければならない。第3号被保険者という制度があることを前提に就労調整してきた人に責任はないのだから、いきなりはしごを外すようなことはできない。

このように、130万円の壁の解消には社会保険制度改革が必要となるが、前述のヒストグラムからわかるように、現実には130万円ではなく103万円以下になるよう就労調整している女性が多い。こちらについては、本当に103万円以下に調整することが最適であるケースのほかに、制度の理解が不十分でとりあえず税制上の扶養の範囲である103万円に合わせているケースもかなりあると推測される。これらは情報提供によってある程度緩和できる余地があるかもしれない。

制度に関する正確な理解は、あるべき税・社会保険制度についての議論を深めていくためにも、もちろん必要だ。年取の壁の問題が注目を浴びているいまこそ、国民の間に制度についての正しい情報が広まっていくことを願っている。

【参考文献】

- 近藤絢子・深井太洋(2023)「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper 23-J-049
- 野村総合研究所(2022)「『年取の壁』による働き損」の解消を一有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査より一」第345回NRIメディアフォーラム資料<https://www.nri.com/jp/knowledge/report/1st/2022/cc/mediaforum/forum345> (2024年4月18日アクセス)
- 平野光俊・他(2010)「座談会 『103万・130万円の壁』——雇用管理と働く側の意識」日本労働研究雑誌 No. 605, 54-67.
- 労働政策研究・研修機構(2018)「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果、調査シリーズNo.182.

- 1 少し古い文献だが、平野・他(2010)には人事担当者の証言が記録されている。野村総合研究所(2022)は毎月勤労統計調査(厚生労働省)の集計データを用いて、パートタイム労働者の時給は上昇傾向にある一方で一人当たりの労働時間は減少傾向にあり、結果として平均年取は100万円前後で横ばいであることを指摘している。
- 2 ちなみに60万円、120万円、180万円が飛び出ているのも12の倍数だからと推測される。
- 3 ただし、昨年秋のテレビなどでの報道を見ていると、扶養の範囲を外れることそのものに対する忌避感があるようにも見受けられ、賃上げを断っても社会保険の適用を回避しようとする可能性はあるかもしれない。
- 4 現行の国民健康保険でも未就学児の保険料は減額されているが、無償ではない。

賃金の増加幅が物価上昇幅より 大きいのはわずか6%台

第47回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)』 調査結果の概要（首都圏・関西圏版）

本稿では、2024年4月初旬に実施した「第47回勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート)」の首都圏・関西圏版の分析結果概要を報告します。

詳しくは連合総研ホームページ(<https://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

- 調査対象:** 首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)ならびに関西圏(滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県)に居住する20～64歳の民間企業に雇用されている人を対象に、2,000名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。
- 調査期間:** 2024年4月1日～8日
- 調査方法:** WEB画面上での個別記入方式(㈱インテージリサーチに調査作業を委託)

調査結果の ポイント

I 勤労者の生活と仕事に関する意識

- ◆賃金の増加幅が物価上昇幅より大きいと回答した割合が6%台にとどまる
- ◆賃金収入は正社員・非正社員ともに改善傾向が続く

II 最近の家計の経済状況

- ◆主生計支持者の非正社員は、男女とも<赤字>の割合が正社員に比べて高く、男女間の差も拡大
- ◆1年前と比べた世帯収入は改善し、プラスに転じる

III 中期見通しに関する意識

- ◆3年後の物価は「かなり上がる」が増加し3割台に乗る
- ◆自身の5年後の賃金が<高くなる>とする人は増加

IV 人手不足感とストレスの状況

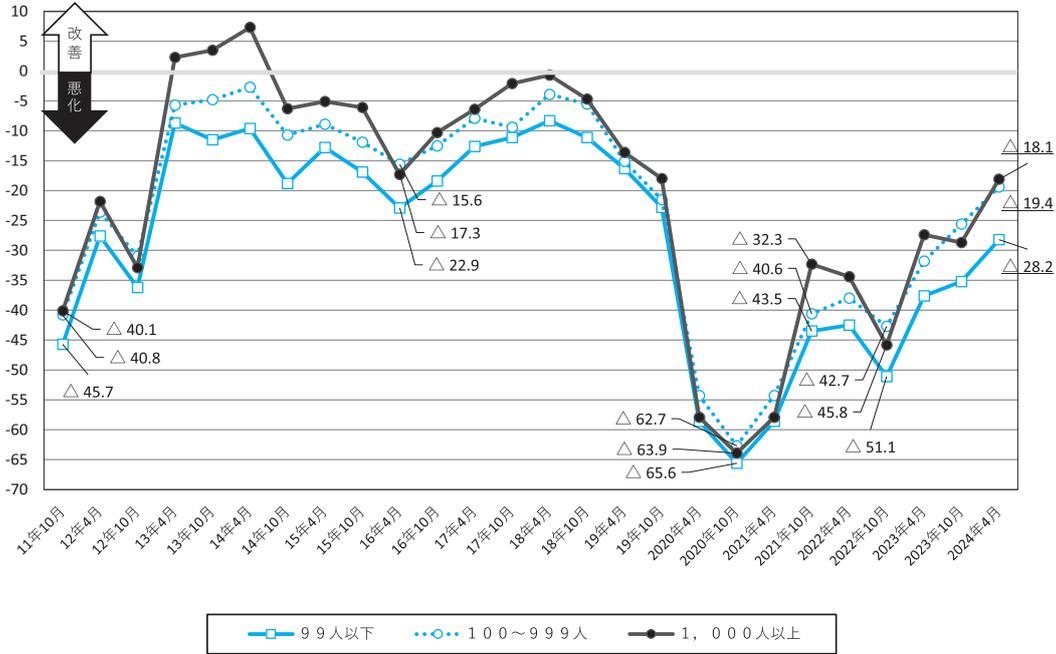
- ◆職場の人手不足感は4割以上、建設業では過半数
- ◆業務の繁忙によるストレスが増えた人は約4割

I 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気、物価に対する意識

1年前と比べた景気認識は、改善傾向にあるが、従業員規模間で格差が生じている（QR2）

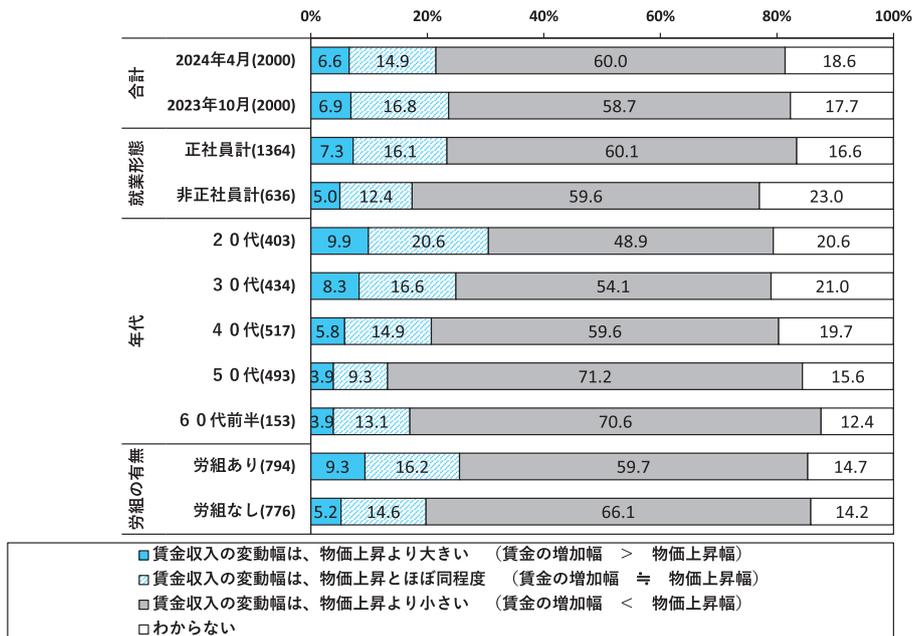
図表1 1年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



(注) D.I. = {「かなり良くなった」×1 + 「やや良くなった」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなった」×(-0.5) + 「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数（「わからない」を除く）×100

全体では、賃金の増加幅が物価上昇幅より大きいと回答した割合が6%台にとどまる（QR17）

図表2 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差（就業形態・年代・労組の有無別）

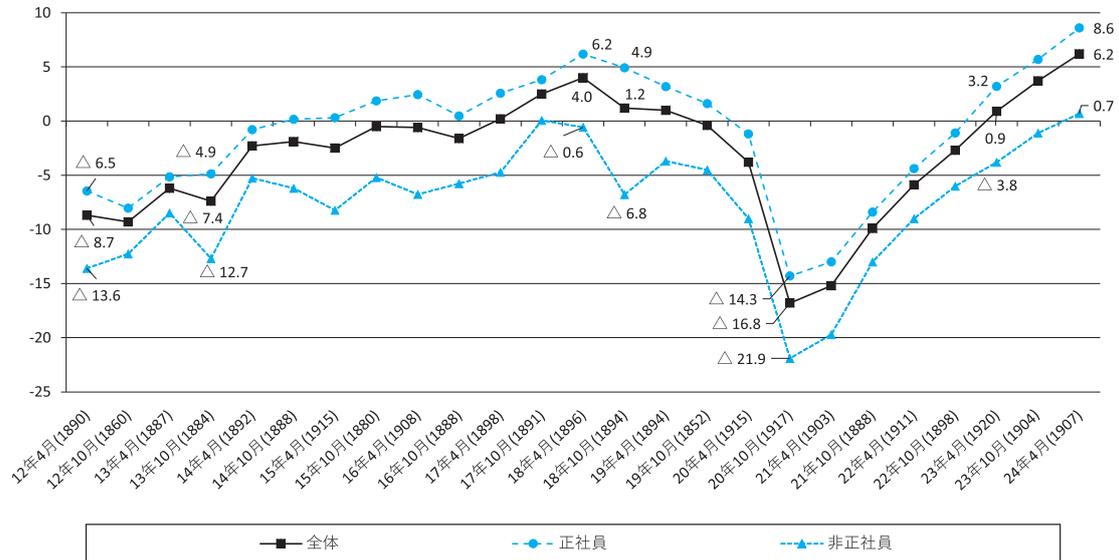


(注) () 内は、回答者数 (N)

◆勤め先と仕事に関する意識

1年前と比べた賃金収入の増減D.I.は、正社員・非正社員ともに7期連続の改善となった。非正社員のD.I.はプラスに転じたが、正社員との差は拡大している (QR9)

図表3 1年前と比べた自身の賃金収入の増減 (D.I.)



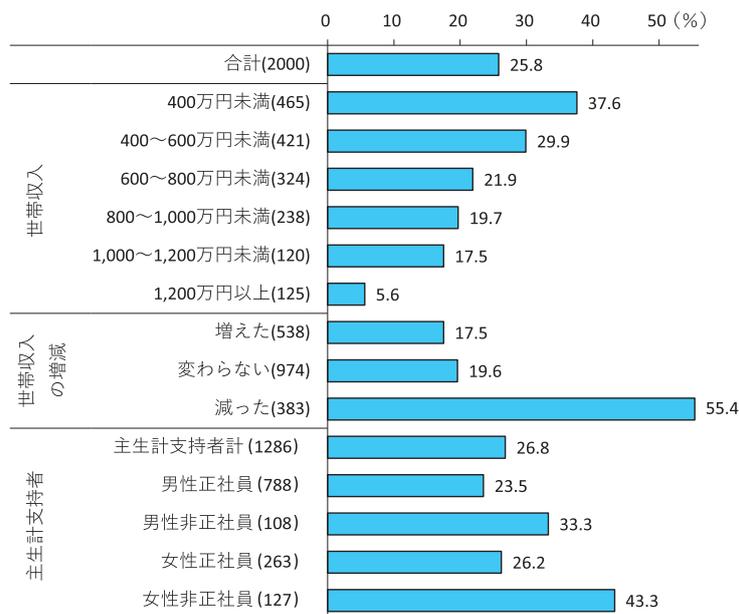
(注1) QR1で1年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
 (注2) D.I.={「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

II 最近の家計の経済状況

◆家計の収支・貯蓄動向

非正社員の男女間の<赤字>の差が拡大 (QT1、QR11)

図表4 過去1年間の世帯収支が<赤字>の割合



(注1) () 内は、回答者数 (N)
 (注2) 世帯収入の増減について、<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」、<減った>=「かなり減った」+「やや減った」

◆世帯収入と家計消費

世帯収入D.I.値はプラスに改善、1年後見通しは依然マイナスだが上昇 (QR11、QR12)

図表5 過去1年間と1年後の世帯収入増減 (D.I.)



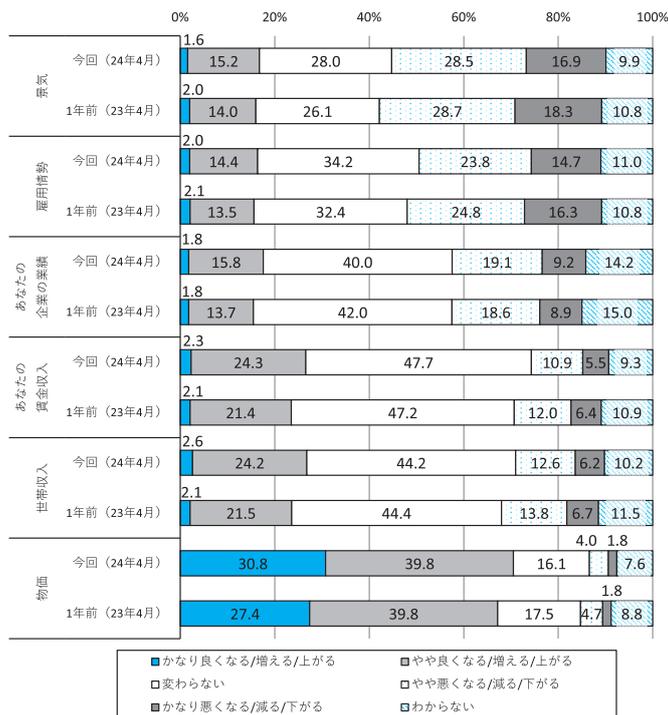
(注1) D.I.=[「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)] ÷回答数(「わからない」「無回答(第20回調査まで)」「不明(第21回調査)」除く) ×100
 (注2) 第21回調査(2011年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳である

III 中期見通しに関する意識

◆中期的な経済等の状況の見通し

3年後の物価、「かなり上がる」が3割台に増加、物価以外の項目は昨年に引き続いて改善傾向となっている (QT6、QT7)

図表6 現在と比べた3年後の経済の状況 (20～54歳)



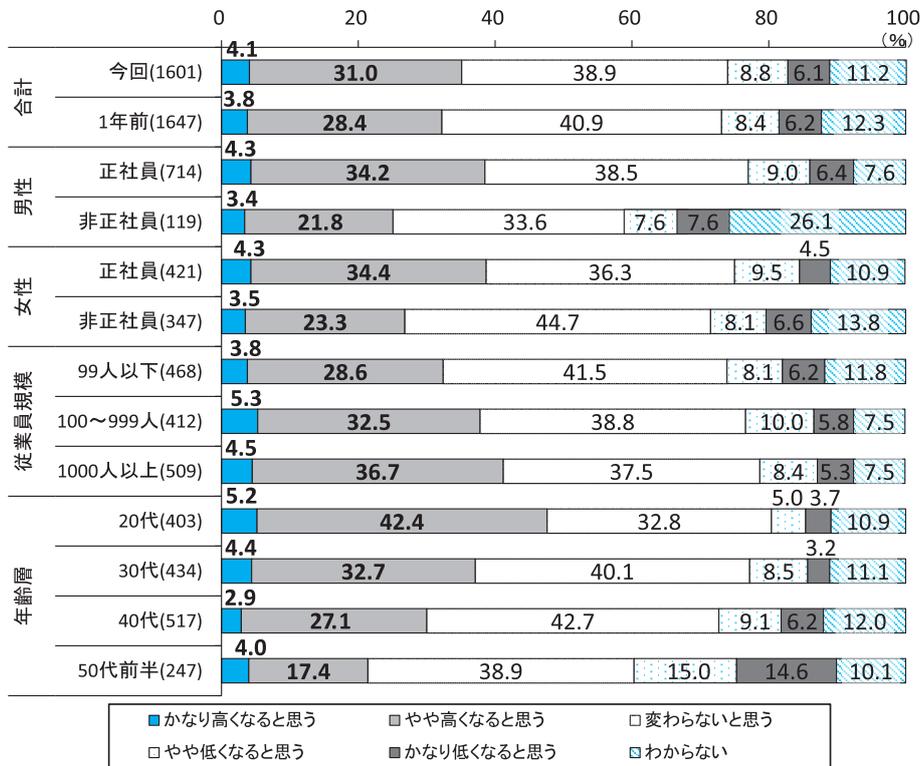
(注1) <増える>=「かなり増える」+「やや増える」、
 <減る>=「かなり減る」+「やや減る」、
 <良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、
 <悪くなる>=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」、
 <上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、
 <下がる>=「かなり下がる」+「やや下がる」

(注2) 今回調査：N=1601 1年前：N=1647

◆中期的な賃金に対する見方

自身の5年後の賃金が<高くなる>と回答した人は増加 (QT8)

図表7 自身の5年後の賃金見通し (20～54歳、属性別)



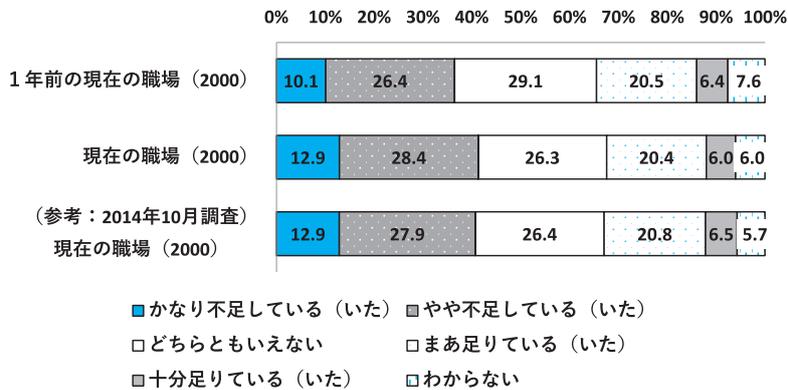
(注1) () 内は、回答者数 (N)
 (注2) 5年後の賃金は現在と比べて<高くなる>=「かなり高くなると思う」+「やや高くなると思う」、
 <低くなる>=「やや低くなると思う」+「かなり低くなると思う」

IV 人手不足感とストレスの状況

◆人手不足についての勤労者の認識

現在の職場の人手が<不足している>と感じている人の割合は、4割以上 (41.3%)。1年前の職場について人手不足を感じていた割合よりも高い (QT11、QT12)

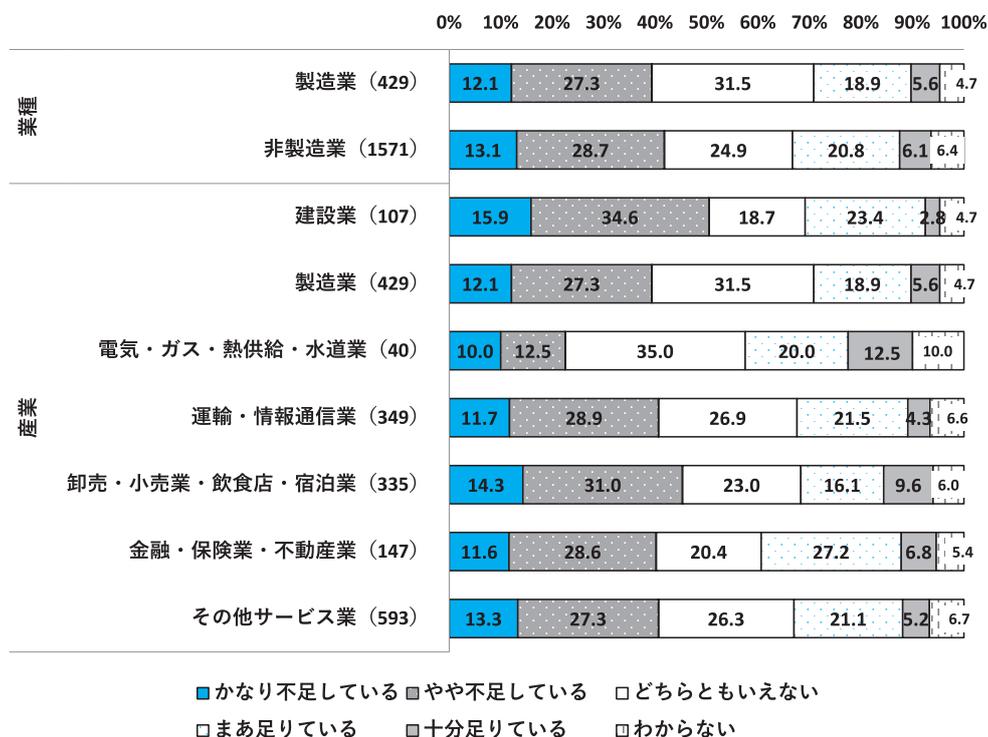
図表8 職場の人手過不足感の推移



(注1) () 内は、回答者数 (N)
 (注2) 職場の人手過不足感とは、職場の従業員数が仕事量に比べて足りているか、不足しているかのこと

産業別にみると、建設業、卸売・小売業・飲食店・宿泊業で人手不足を感じている割合が高い (QT12)

図表9 業種・産業別にみた職場の人手過不足感



(注1) () 内は、回答者数 (N)

(注2) 職場の人手過不足感とは、職場の従業員数が仕事量に比べて足りているか、不足しているかのこと

産業別に職場の状況をみると、建設業では、「求人しても応募がない」「業務を熟知している従業員の退職が多い」割合が高い (QT13)

図表10 産業別にみた職場の状況 (「当てはまる」の回答割合)

	求人しても応募がない	会社が人員補充しない	業務を熟知している従業員の退職が多い	非効率な業務運営を行っている	職場で残業を減らす取り組みをしている
建設業(107)	46.7	35.5	40.2	35.5	40.2
製造業(429)	36.1	39.0	38.5	39.6	45.3
電気・ガス・熱供給・水道業(40)	42.5	30.0	37.5	37.5	45.0
運輸・情報通信業(349)	32.6	32.4	37.2	34.4	39.2
卸売・小売業・飲食店・宿泊業(335)	43.9	41.8	37.6	40.3	38.5
金融・保険業・不動産業(147)	26.5	30.6	36.1	41.5	42.8
その他サービス業(593)	45.5	36.6	39.1	34.9	38.1

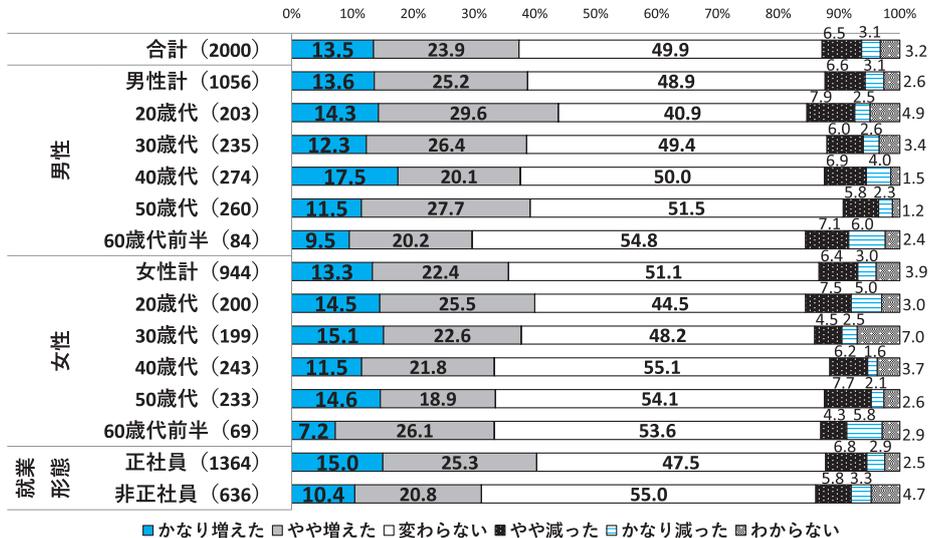
(注1) () 内は回答者数 (N)

(注2) <当てはまる> = 「当てはまる」 + 「どちらかという当てはまる」

◆業務の繁忙によるストレスの状況

業務の繁忙によるストレスが1年前と比べて<増えた>人は約4割。とくに、男女とも20歳代でストレスが<増えた>と回答した割合が、他の年代よりも高い(QT14)

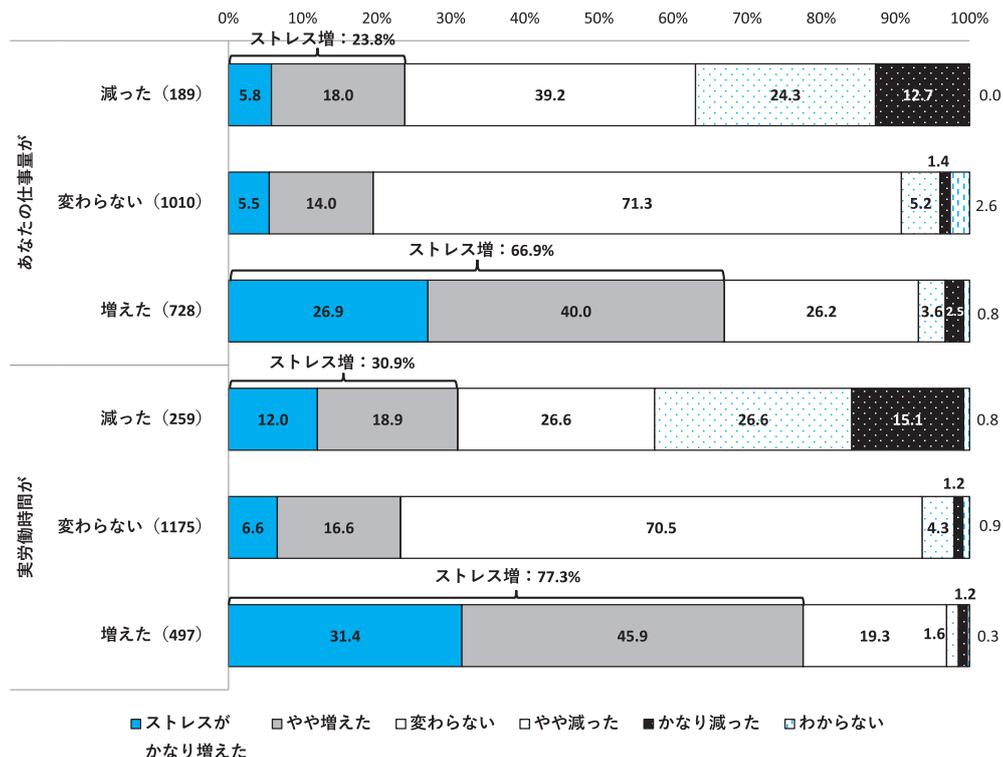
図表11 1年前と比べた業務の繁忙によるストレスの増減



(注1) () 内は回答者数 (N)
 (注2) 業務の繁忙によるストレスが<増えた>は、「かなり増えた」と「やや増えた」の合計である
 (以下図表12も同様)

仕事量、実労働時間が増えると、ストレスは増加する傾向(QT14、QT10、QR7)

図表12 仕事量の増減と実労働時間(残業・休日出勤を含む)増減別にみた1年前と比べた業務の繁忙によるストレスの増減



(注) () 内は回答者数 (N)

九段南だより

連合総研事務局長 平川 則男

国の権限はフリーハンドなのか

地方自治に関わる重要な法案が閣議決定されている。地方自治法改正案である。今通常国会で法案審議が進み、今号が発刊される時点では、可決・成立している可能性がある。

この法律は、大規模な災害や感染症のまん延など、その被害が国民の安全に重大な影響を及ぼすと認められた際に、国民の安全確保に迅速な対応をとるためとして、国が地方自治体に対して必要な「指示」をできるように、特例を規定できるようにするという。新型コロナウイルス感染拡大に伴う、国と地方自治体の連携や役割分担などが課題となり、その問題の解決を意図したものである。

しかしその根拠は明確なのだろうか。個別法をみると、感染症関係については、数次の改正が行われてきた。2003年に原因不明の急性肺炎(SARS)がアジアを中心として発生し、感染症対策の強化が求められる事案が発生したことをきっかけとして、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律及び検疫法の一部を改正する法律案」が2003年10月に全会一致で可決成立した。その内容は、「厚生労働大臣は、感染症の発生を予防し、またはまん延を防止するため、緊急の必要があると認める場合は、都道府県知事等に対し、必要な指示をすることができる」とされている。

更に、2012年4月に、新型インフルエンザ特別措置法が可決成立した。この法律は、行動計画の作成、国の特定接種や検疫、緊急事態宣言の権限、都道府県の医療関係者に対する要請・指示や住民に対する外出自粛要請と学校や興行場等の管理者等に対する施設の使用の制限等の要請・指示などを内容としていた。主に、国や都道府県などの権限を明確にし、かつ私権についても踏み込んだものであった。

以上のように、これまでは個別法である感染症関係の法改正において対応してきた。また、今回の新型コロナウイルス感染拡大で課題となったのは、爆発

的な感染拡大に対する対応、専門職の派遣や病床調整、病院に対する都道府県の権限、ワクチン・治療薬の開発体制などであろう。これらも個別の法律改正で対応可能なものであると考えられる。

しかし、提案されている地方自治法改正案は、個別具体的な想定が不確かな内容となっている。かつ、その「指示」については、国会を経ずに閣議決定だけで地方自治体に指示をするというものである。確かに、国が把握する情報は全国的なデータに基づいたものであり、広い視野からの指示となると言えなくもない。かつ、海外の感染症の動向把握は、国の機関が優れていると考えられる。ただし感染症そのものに対する知見については、国と地方自治体の専門家が協働して取り組んでおり、必ずしも国の機関だけが知見を有していたわけではない。また何よりも、地域の実情や地域医療体制、専門職の配置などの社会資源の詳細については、国は十分な知見を持っていない。そして、様々な対策を実施するのは、地方自治体なのである。国からの不適切な指示が、地方自治体の取り組みに混乱をきたし、地域住民の安全や生活を脅かすことも考えられる。場合によっては、人気取り政策を進めたがる政治家によって不適切な指示が行われる可能性も無くはない(ただし、国や他の地方自治体からの要請や調整に一切従わない地方自治体の首長が登場することも考えられることにも留意する必要がある)。

その意味で、国民の安全という不明確な根拠だけで地方自治体に指示ができるという強権的な権限を国は持つ必要があるのかどうか。地方自治法改正案については、しっかりと国会の中で議論し、運用の厳格化を図る必要がある。

さて4月より、全国労金協会から堀江則子主任研究員、こくみん共済 coopから鶴岡純研究員が着任した。すでに、研究委員会の運営や短観の分析などで活躍しており、皆様のご支援をお願いしたい。

『夢と生きる バンドマンの社会学』

「夢追い」から「若者文化と進路形成」を読み解く

連合総研主任研究員 松岡 康司



野村 駿著
岩波書店
定価 2,600 円 (税別)

ギターを背負い、街を歩くバンドマンの姿を皆さんも一度や二度は見たことがあるのではないだろうか。それを見て思うことは「好きなことをやっていると羨ましい」だろうか。それとも彼ら、彼女たちの日々の暮らしや将来の心配だろうか。

野村駿氏の「夢と生きる バンドマンの社会学」は、20代の若者を中心に、バンド活動を通して夢を追いかける人々の生き方と社会における位置づけを明らかにした学術書である。本書は、従来の若者研究では十分に扱われてこなかった「夢追い」というテーマに焦点を当て、バンドマンという具体的な事例を通して、若者文化と進路形成の問題を深く掘り下げた貴重かつユニークな内容となっている。

著者は、バンドマンの「夢追い」の過程が、＜若者文化＞、＜家族＞、＜教育＞、＜労働＞という4つの領域との密接な関わりの中で形成されて

いくと指摘している。具体的には以下のとおりである。

＜若者文化＞：ロックミュージックなどの影響を受け、「夢追い」の志向が形作られ、ライブハウスという空間を通して仲間との交流や価値観の共有を通して強化・修正される。

＜家族＞：家族との関係性によって、「夢追い」が促進される場合と断念される場合がある。

＜教育＞：音楽専門学校への進学などを通じて、「夢追い」の進路が強化されるケースが示される。一方で、学校教育の中で培われる規律や価値観が、バンド活動との葛藤を生むことも指摘。

＜労働＞：多くのバンドマンがフリーター¹として働きながら活動している。フリーターという働き方が、バンド活動の日程調整の柔軟性を可能にする一方で、「バンドマンはフリーターでなければならない」という固定観念を生み出し、正社員という標準的なライフコースからの逸脱を正当化、自己責任化してしまう側面も明らかにしている。

本書では、現実的にバンド活動だけで生活を維持できるほどの成功を収めるバンドはごく少数であること、そして多くのバンドマンが20代後半から30代前半までに「夢追い」を断念せざるを得ない状況にあることが示される。その断念理由は様々だが、経済的な困窮、メンバー間の関係悪化、将来への不安などが主要な要因として挙げられている。特に、標準的なライフコースから取り残されることへの焦燥感や、社会からの理解や支援の不足は、バンドマンにとっ

て大きなプレッシャーとなっていることが示唆されている。

社会や大人は、若者に夢を追うことの素晴らしさをあらゆる媒体を通じて扇動するが、その一方で、標準的ライフコースからの逸脱については不寛容であり、夢を追った結果は自己責任という構造的な歪みがみられる。公的な若者支援についても、標準的ライフコースのための就労支援政策に限定されているのが現実であり、夢と現実の狭間で苦悩する「夢追い」人たちを支える社会的なサポート体制はまだ十分とは言えない。多様化する若者の生き方や価値観、社会構造の変化、「夢追い」の難しさ、そして社会のサポート体制の必要性など、様々な論点について議論を深めることで、より良い社会を築いていくためのヒントが見えてくるのではないだろうか。

本書は、若者文化、進路形成、社会問題に関心のある人、そして夢を追いかける人々にぜひ読んでいただきたい一冊である。

1 フリー・アルバイトの略称。「15～34歳の若年者(学生及び主婦を除く)のうち、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者(これまでアルバイト・パートを続けてきた者で無業の者を含む)」(厚生労働省)

日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」

生活実感としての物価高は9割超え 家計と企業 景況感に差

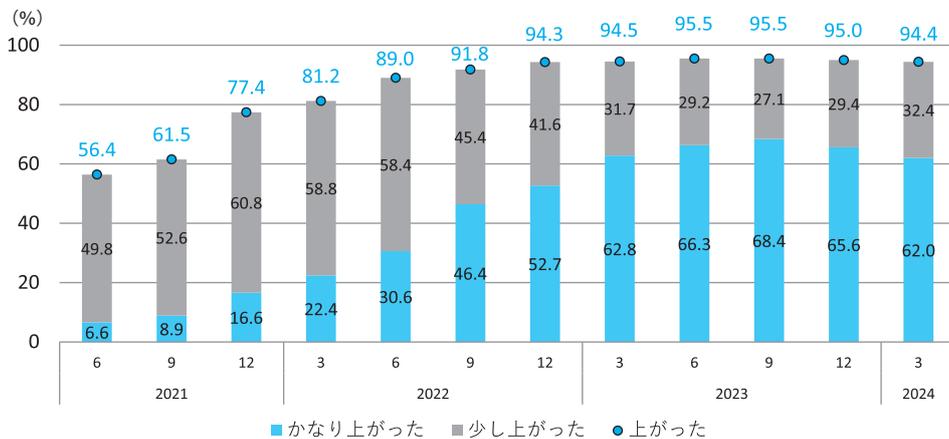
日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」は年4回、生活者の意識や行動を大まかに把握することを目的として実施されている、一種の世論調査である。具体的には、無作為抽出された全国の満20歳以上の個人を対象に、郵送調査法(郵送回答又はインターネット回答の選択式)で回答を得る方針により行われている。2024年2月8日から3月5日に行われた第97回調査(2024年3月調査)では、有効回答者数1,999人であった。

現在の物価に対する実感(1年前対比)についての質問では、物価が「上がった」と回答した人の割合は9割台

半ば(94.4%)となった。2022年9月調査以降7回連続で9割を超えた割合となっており、生活実感としての「物価高」は強いままとなっている。

1年前に比べて支出(金額)を増やしたものについては、「食料品」との回答が最も多く、次いで「日用品(洗剤、雑貨等)」、「自動車(ガソリン等、維持費用は含まない)」が多かった。支出(金額)を減らしたものについては「外食」との回答が最も多く、次いで「衣服、履物類」、「旅行」が多かった。これらの結果からは、消費者が頻繁に購入する食料品や日用品などが値上がりしたため、外食、衣服や旅行の支出を抑えている実態が見て取れる。

図1 物価に対する実感(1年前対比)



(注)「上がった」は「かなり上がった」と「少し上がった」の合計

図2 1年前と比べて支出(金額)を増やしたもの(3つまでの複数回答)

	単位: %
食料品	52.6
日用品(洗剤、雑貨等)	32.4
自動車(ガソリン等、維持費用は含まない)	15.0
保健医療サービス	12.5
外食	11.9
家電	11.7

図3 1年前と比べて支出(金額)を減らしたもの(3つまでの複数回答)

	単位: %
外食	33.0
衣服、履物類	30.5
旅行	26.5
教養娯楽サービス(塾、習い事、遊園地、映画館等)	11.7
通信費(電話<本体含む>、インターネット等)	9.2
書籍、新聞、雑誌	9.1

1年後の物価については、「上がる」と回答した人の割合が8割を超えており(83.3%)、その割合は前回調査(2023年12月、79.3%)を上回っている。為替レートで円安が進行していたことや中東情勢の緊迫により、食料品やエネルギー価格の高騰が続くとの見方が強まった可能性がある。

こうした生活実感としての物価高の強さを背景に、家計の景況感にはさえない。景況感D.I.(1年前対比で「良くなった」と答えた割合から「悪くなった」と答えた割合を引いた指数)は▲36.1で大幅なマイナス水準が続いている。

一方、企業の景況感には改善が続いている。日銀が4月

に公表した3月の「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)では、全規模・全産業の業況判断指数(D.I.)(「良い」と答えた割合から「悪い」と答えた割合を引いた指数)がプラス12となり、2022年6月調査以来8期連続のプラスが続いている。

日本経済が持続的に成長するためには、個人消費の回復が欠かせない。そのためには、家計の景況感を改善させ、企業との景況感の差を縮めることが必要であり、好調な企業収益が今後も賃上げの形で労働者に還元されていくことが重要である。

(連合総研主任研究員 鈴木 智之)

図4 1年後の物価に対する見方

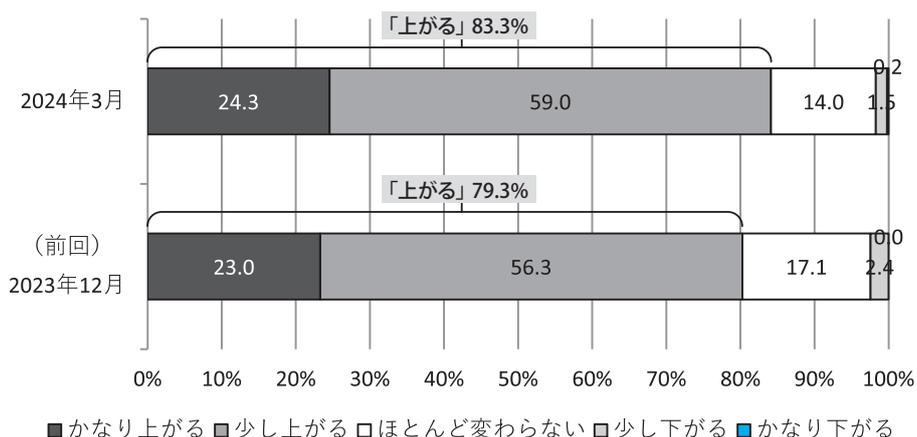
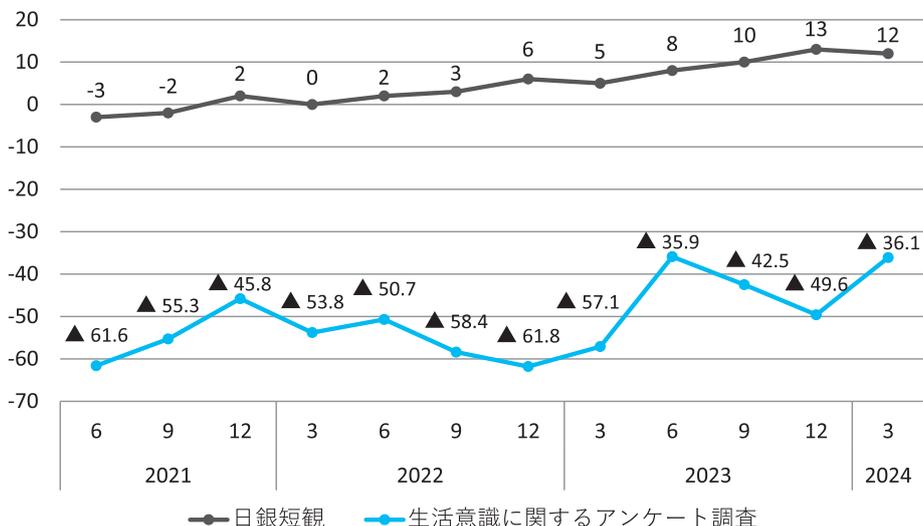


図5 景況感 D.I. の推移



(注)日銀短観は、全規模・全産業の業況判断指数

INFORMATION

【3月の主な行事】

- 3月6日 所内・研究部門会議
7日 勤労者短観アドバイザー会議
13日 第2回所内研究成果報告会（麻生主任研究員）
15日 第2回フリーランスの実態に関する調査研究委員会
（主査：呉 学殊 労働政策研究・研修機構特任研究員）
21日 所内・研究部門会議
27日 所内勉強会（講師：多田主任研究員）
29日 第9回企業年金・健康保険組合の労働組合による関与とガバナンスに関する
調査研究委員会
（主査：駒村 康平 慶應義塾大学経済学部教授）

【職員の異動】

<着任>

堀江 則子（ほりえ のりこ）主任研究員

4月1日付着任

【ご挨拶】一般社団法人全国労働金庫協会より出向して参りました。これまで、労働金庫連合会で資金運用や市場・信用リスク管理、資金管理等を担当し、全国労働金庫協会では労働金庫の経営モニタリングに携わってきました。働く者のシンクタンクである連合総研において調査研究に従事できることを大変光栄に思います。働くことを軸とする安心社会実現のため、微力ながら尽力してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

<着任>

鶴岡 純（つるおか じゅん）研究員

4月1日付着任

【ご挨拶】こくみん共済 coop<全労済>からの出向で着任いたしました。

出向元では、主に監督官庁との日常的な窓口としての業務を行っておりました。

賃上げ等、労働者を取り巻く環境が大きく変化している中で研究の機会をいただけたことを大変光栄に思っております。学者の先生方をはじめとする皆さまと力をあわせ、労働者の課題解決に資する研究成果をあげられるよう努力してまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

発行人／市川 正樹

発行日／2024年5月1日

発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所

〒102-0074

東京都千代田区九段南 2-3-14

靖国九段南ビル5階

TEL 03-5210-0851

FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ

〒100-0011

東京都千代田区内幸町 1-3-1

幸ビルディング6階

TEL 03-4330-0741

FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

今月号の特集で寄稿いただいた4名の有識者は全員女性でした。今回の企画を進めるにあたり、所内でそのことは話題にすならず、性別に関係なく活躍できる社会が実現しつつあるのを実感しました。

一方、男女の賃金格差は依然として存在するのが実情です。先月開かれた

政府のPTの初会合では、男女の賃金格差を縮小することを目指す方針が示されました。格差是正に向けて有効な施策につながるよう、働き方や昇進の仕方など男女の賃金格差が生まれている背景について、社会全体で議論を深めていくことが必要だと考えております。

（鈴木 智之）