

最近のESRI研究成果より

日本の労働市場における賃金
変動の変質と労働供給制約

～『経済分析』第191号における議論～

経済社会総合研究所研究官
齋藤 善政

はじめに

内閣府経済社会総合研究所では、デフレ脱却や日本経済の再生といった経済政策の最重要課題の解決に向け、「マクロ経済」、「労働市場と人的資本」、「生産性」という3つの研究課題を設定し、各分野で気鋭の研究者に参画いただき、研究課題ごとに実証的知見の拡充に資するプロジェクト研究を行ってきた。

このうち、「労働市場と人的資本」分野の成果となる研究論文が、当研究所が発行する『経済分析』第191号に纏められた。本誌は、労働市場における賃金変動に焦点を当てた第Ⅰ部と、労働の質の向上、出産後の女性や中高年齢層の就業行動における諸施策の効果に焦点を当てた第Ⅱ部から構成され、各研究者に執筆いただいた論文8本が収録されている。以下、各論旨について紹介する。

第Ⅰ部 労働市場

第1章「日本の二部料金的賃金設定ルール—名目賃金
上昇の条件—」

本章では、日本の賃金設定が、マクロの労働市場変数に大きく左右される一方、春闘の影響を受けて横並びの特性を示す定期賃金と、個別企業の経営状態等から強く影響されるボーナスの二部料金制となっていることを受け、これを想定したモデルを98年以前と以降の二つの期間に分けて推定している。

推定の結果、98年以前は、定期賃金は失業率などの労働市場指標に敏感であったが、98年以降は企業内部の労働保蔵の状況に影響されるようになったこと、ボーナスについては、98年以前は企業の利潤要因が重要であったが、98年以降は悪化した外部労働市場指標（有効求人倍率など）にも敏感になり、家計（労働者）に移転されていたレントシェアリングが消

えてしまっており、このことが、近年の賃金停滞の最大の要因であることなどを指摘している。

また、賃上げのマクロ指標として、失業等の労働市場指標を重視するより、時間当たりの生産性を重視した推定式が有効になっており、人員ベースではなく時間当たりの指標を重視していく必要があることを報告している。

第2章「景気変動が賃金格差に与える影響」

本章では、賃金格差について、景気回復時に拡大する「循環的」動きを示すものか、逆に景気後退期に拡大する「反循環的」動きを示すものかについて検証を行っている。

一般労働者とパートタイム労働者から成る労働市場を前提とした確率的サーチ・マッチングモデル（労働市場の摩擦を取り入れたモデル）にオン・ザ・ジョブ・サーチを導入することで、パートタイム労働者から一般労働者への転職を可能にしたモデルにより検証を行った結果、一般労働者とパートタイム労働者間の賃金格差は「循環的」な動きを示したことを報告している。

第3章「付加価値生産性と部門間労働配分」

本章では、日本において、部門間労働再配分が需要の減っている部門から増えている部門にどの程度スムーズに行われてきたかについて検証を行っている。

販売や事務といった伝統型職業では全国的労働市場から個別市場への波及が起きており、それに対し、社会福祉、看護、家庭生活支援といった成長型職業ではそうした波及からの隔離が発生していることが示され、我が国において、今後成長が期待される分野で、労働再配分機能に阻害要因が存在する可能性があることを指摘している。

第Ⅱ部 人的資本

第4章「持続的成長に向けての人的資本政策の役割」

本章では、少子高齢化が進展する中、持続的成長を維持していくためには、一人ひとりの生産性を向上させるための人的資本形成が重要であり、これに関する政策の役割について先行研究等のサーベイを行っている。サーベイを踏まえ、

・人的資本の蓄積は人生を通じて行われるもので、

ライフサイクルの初期の段階における人的資本形成が後の人的資本蓄積に影響を与える

- ・ 人的資本蓄積機会の不平等は、主に家庭環境の違いに起因するが、教育政策も無視できない影響を与えており、その後の所得の不平等をもたらす
 - ・ 人的資本蓄積機会の不平等の発生要因は多岐にわたり、「機会の平等」を公的介入で担保することは難しく、また、政策が個人の人的資本水準に与える効果も限定的であるが、事後的な所得の再配分を通じて「結果の平等」を考えることが引き続き重要である
- といった点を報告している。

第5章「保育所整備と母親の就業率」

本章では、保育所定員率の変化が母親の就業率の変化に与える影響について検証している。検証の結果、従来ほぼ自明のこととして捉えられてきた保育所の整備と母親の就業率との肯定的関係は単純に是認できるわけではないこと、公的保育サービスの充実、代替手段（祖父母による保育）から公的保育サービスへの乗り換えを促しただけで、母親の就業率に直接的な影響を与えていないこと、また、三世代同居が大きく減少した今、保育所の整備が祖父母による保育を代替する役割に終始するとは考えにくく、母親の就業率を上昇させる有力な手段である可能性は高いが、その効果を考察する上では私的保育手段との代替関係があることを明確に意識する必要があることを指摘している。

第6章「育児休業給付金と女性の就業」

本章では、育児休業給付金が2001年に引き上げられたが、その前後における出産した女性の継続就業率を比較することにより、その効果について検証している。育児休業給付金制度の改正前と改正後を比較した結果、育児給付金が母親の就業継続を押し上げたという証拠は得られず、育児休業後の子育てと就労の両立の難しさが改めて確認された。今後は給付金単体としてではなく、保育政策を始めとした様々な女性就業支援策との組み合わせがどのように女性の就業を助けるのかといった視点での分析が必要となることを指摘している。

第7章「中高年の就業意欲と実際の就業状況の決定要因に関する分析」

本章では、何歳まで働きたいかといった中高齢者の

就業意欲に注目し、就業意欲がその後の就業継続につながっているかについて検証している。検証の結果、

- ・ 就業意欲は、専門的な職業に就いているほど意欲が高まる一方で、同じ企業で20年以上勤めている人や大企業で勤めている人ほど就業意欲は低くなる
 - ・ 就業意欲は、実際の就業継続にも影響を与え、「可能な限り仕事をしたい」と考えている人の就業継続率は、「仕事をしたくない」と考えている人の約2倍高くなる効果がある
 - ・ 中高齢者の労働供給を増やすには、年金などの所得に影響を与える制度の見直しの他に、現役世代における専門性を意識するような施策が有効である
- といった点を報告している。

第8章「要介護の親と中高齢者の労働供給制約・収入減少」

最終章では、家族介護による就業抑制、労働時間や本人収入の減少について分析し、若いコーホートほど家族介護を行っている割合が高いこと、また、親の要介護の発生や実際の家族介護の提供は就業を続けている人の就業時間を有意に短縮させていないことを指摘している。これは、就業時間の調整は難しく、実態は家族介護をして仕事を辞めるか、家族介護をせずに仕事を続けるかの二者択一の状態になっていることを示しており、介護が長期的な労働供給制約の一因となる可能性を勘案すると、介護休業制度の拡充以上に、長時間労働の是正や介護サービスの拡充など、介護と仕事の両立を可能にする社会政策が重要であると締め括っている。

おわりに

折しも、所得税控除の対象となる配偶者の収入の上限、いわゆる「103万円の壁」が引き上げられる見通しとなったが、これも配偶者を「扶養家族」から「労働市場における人的資本」として捉え直す構造的な変化の兆しかもしれない。

本稿で紹介した論文は、構造的な変革が求められる日本経済に、今何が必要なのかを考える上で重要な示唆を得られる内容であり、興味のある方は、是非、『経済分析』第191号をご覧頂きたい。

齋藤 善政（さいとう よしまさ）