

成長と分配の好循環： 労働経済学者の視点

ESRI 政策フォーラム

2023年7月27日

同志社大学 奥平寛子

賃上げと成長の好循環？

現状の賃上げ

- 物価高を受け、労働者の購買力を**現状維持**するために行われる傾向

春闘：経営幹部の声

社員への還元、意欲向上を目指すとともに、

- 「物価上昇に対する従業員の不安を解消し・・・」
- 「従業員に対して生活の安定を早期に約束する」
- 「昨今の物価上昇への配慮を含めた」

賃上げと成長の好循環？

現状の賃上げ

- 物価高を受け、労働者の購買力を**現状維持**するために行われる
- 需要増や生産性の向上、価格転嫁などがなければ、企業にとっては**人件費の純増**

望ましい賃上げ

- 付加価値や労働生産性の向上を通じて労働者に自然な分配が行われる

望ましい賃上げ

- イノベーションや成長を促進をするための本質的な政策課題に向き合う必要
- 労働市場の流動化
 1. 労働者による流動化 (worker-driven) リスキング・転職
 2. 企業による流動化 (firm-driven) 雇用規制の緩和または補完政策

失敗してもやり直せるか

成長メカニズム：労働市場の流動化

エビデンスの蓄積

「厳しい解雇規制は生産性を低下させる」

アメリカ (Autor et al. 2007), 日本 (Okudaira et al. 2013), イタリア (Cingano et al. 2016), スウェーデン (Bjuggren 2018), インド (Schwab 2020), 中国 (Guo et al. 2021).

事実：日本では雇用調整が行われている

≠「解雇は容易でリスクを感じることなく投資できる」

日本：労働市場の流動化への段取りは整っていない

→ どのような展望を持てばよいか

成長へのメカニズム

すぐに既存の雇用慣行や規制を変えられないとすると、**中期的な成長メカニズム**は何か。

1. 成長投資・新しい事業創出 ★
2. 既存の事業のリストラクチャリング

厳しい解雇規制の下でのイノベーション

解雇(労働)費用の上昇 Finance

⇒ 固定費の上昇

⇒ 既存資本の効率を高めるイノベーションを促す

Bena et al. (2022, *Journal of Financial Economics*)

アメリカの「解雇自由」の例外規定 (good faith) の州ごとの認定タイミングが異なる ⇒ 特許のテキストデータを用いて**プロセスイノベーション**が進むことを示した。

成長へのメカニズム

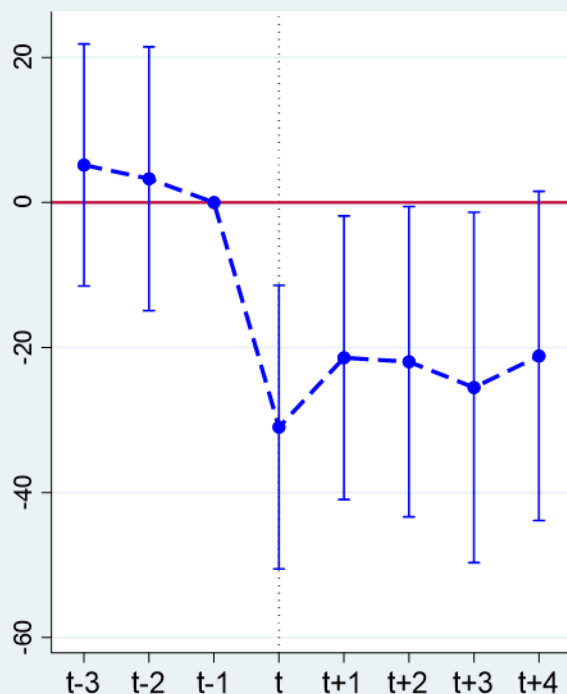
すぐに既存の雇用慣行や規制を変えられないとすると、**中期的な成長メカニズム**は何か。

1. 成長投資・新しい事業創出
2. 既存の事業のリストラクチャリング ★
雇用調整は常に回復と成長をもたらすか

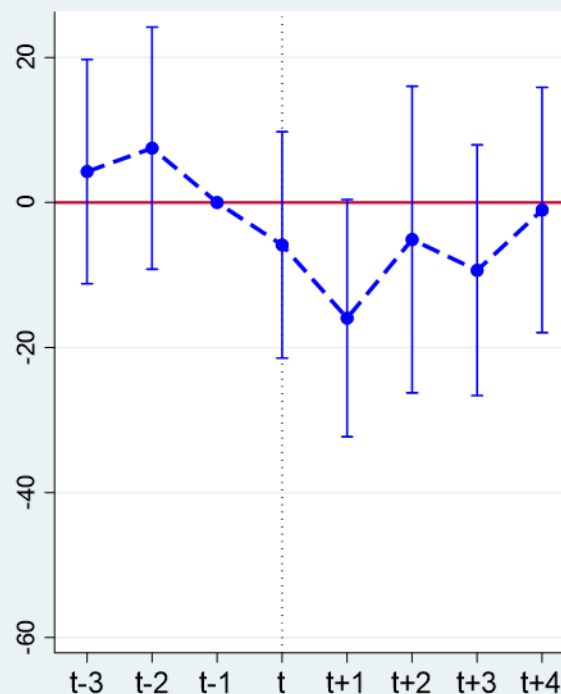
雇用調整の実施は回復をもたらすか

リストラ実施が付加価値額に与える影響(%)

資本集約度の低い事業所



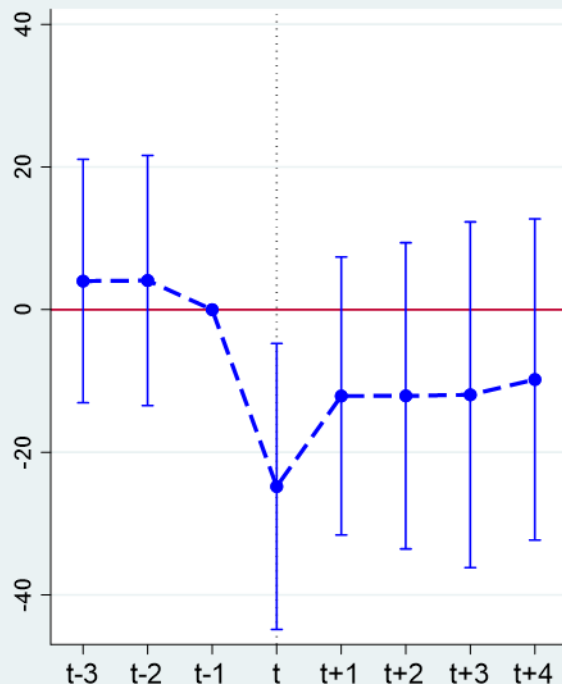
資本集約度の高い事業所



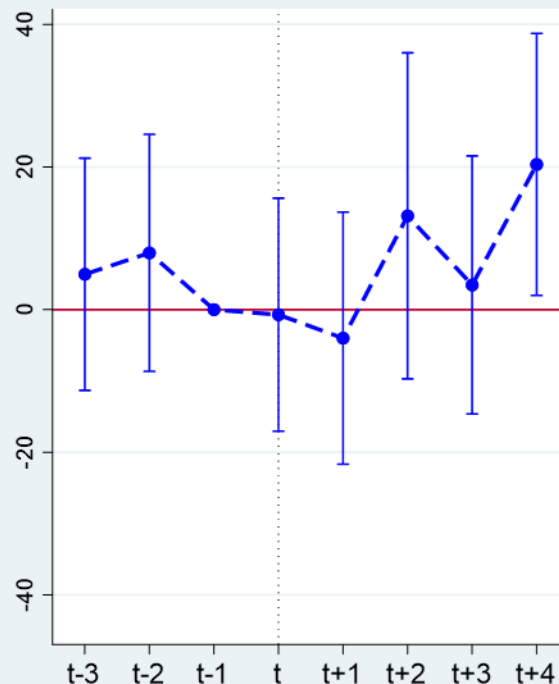
雇用調整の実施は回復をもたらすか

リストラ実施が生産性に与える影響(%)

資本集約度の低い事業所



資本集約度の高い事業所



政策含意

雇用規制の柔軟化をすぐに実施できないのであれば、現状を補完する政策が必要

- 企業由来の流動化への**段取り作り**→ 流動的で働きやすい労働市場政策へのコミットメント(リスクリング、転職、カムバック採用etc)
- 特に50～60代にかけての雇用継続義務年齢が迫っている世代、転職支援のスキルプログラムに参加しないだろう人にどう働きかけるか。
- 将来の成長期待への継続的なコミットメント
- 資本集約的な技術導入を促す