令和6年度経済財政白書へのコメント

2024年10月8日（火）
第83回ESRI政策フォーラム
「人手不足による成長制約を乗り越えるための課題ー
令和６年度経済財政白書から」

パネリスト発表資料

慶應義塾大学大学院商学研究科/RIETI
鶴　光太郎

全体的な印象

- 良い「白書」のいくつかの条件とは
  - みんなが知りたいと思っているトピックをダイレクトに取り上げていること
  - 奇をてらわずに、単純かつ分かりやすい分析で結論を導いていること
  - 記述においては政府の公式見解を逸脱することはできないものの、分析者の視点や良心が反映されていること

- 良い「白書」の条件が上記であるならば、今年度の白書はそれを満たしているのでは

- その意味で好感が持てた。

デフレ脱却

- 白書で注目した箇所
  - P79（第1章第2節デフレに後戻りしない経済構造の構築）：「4つの指標がすべてプラスになったのか否かのみに注目が集まることがある。」

- 注目した理由
  - 4つの指標での判断をかなり重視していたと思っていたが、それを言外に否定するスタンスが新鮮な印象を与えた。

- コメント
  - そもそも論で恐縮だが、4つの指標のうち、消費者物価上昇率、GDPデフレータ上昇率は良いが、単位労働コストやGDPギャップは入れるべきではなかったのでは
  - 単位労働コスト＝総賃金／実質GDP＝GDPデフレータ×労働分配率となり、労働分配率は景気が良いと低下するのでGDPギャップの動きとは逆方向に動く
  - GDPギャップは水準自体にこだわるべきではないが、「水面」上の期間があまりに短く、宣言のタイミングを逃しがち
  - そもそも、デフレ脱却宣言は景気の「山」、「谷」の判断と同じジレンマを抱える→完全に「隘路」に陥った状態（総合判断を強調すればするほど「泥沼」に）
  - 後講釈で恐縮だが、例えば、3つ目の指標で単純に賃金上昇率を入れる、特に、春闘賃上げ率のベア部分を判断指標にしておれば、年1回のタイミングで宣言をしやすかったのでは（今年の7月で脱却宣言ができていたはず、日銀の政策転換との連動）。

人手不足と賃金・物価の好循環①

- 白書で注目した箇所
  - 第2章第1節で人手不足の状況を5年前の2019年と比較した各種図表・分析

- 注目した理由
  - 現在の賃金上昇の持続性について人手不足を根拠にすることが多いが、コロナ直前の2019年もかなり人手不足であったのでその時点との違いを説明する必要があり、適切な分析方針を思ったため

- コメント
  - 全規模全業種では同程度（製造業不足若干縮小、非製造業不足若干拡大）(2-1-1図）
  - 中年層の不足感拡大（2-1-2図）
  - 離職者・退職者の増加(2-1-3図）
  - しかし、これらを統一的に十分説明できていないのでは→転職市場の活性化であれば人をとれている企業もあるはず、コロナを経て対面型サービス産業に人が戻ってこないということか？

人手不足と賃金・物価の好循環②

- 白書で注目した箇所
  - 人手不足の対応で今回は従業員待遇改善がトップ(2-1-8図）
  - 賃金改定で最も重視した今回ポイントは、コロナ前より低下しているが、企業の業績(2-1-9図）

- 注目した理由
  - 企業の戦略として人手不足への対応や賃上げの理由が明示されているため
  - 全体的に賃上げが行われている中でも企業業績でばらつきがあることは我々のグループの分析と整合的であったため

- コメント
  - 去年、今年の春闘のベースアップは基本的に物価上昇に対するするインデクセーションと理解
  - 賃上げしないと離職も出かねないとまで追い込まれた中での対応と理解すべきでは
  - その中で、昨年のデータを使用し、企業レベルの分析を行うと業績に応じてベアの伸びが異なることは筆者らの分析でも確認（滝澤・鶴(2024))←労働分配率を一定に保つ賃金上昇率（鶴(2024a))

人手不足と賃金・物価の好循環③

- 白書で注目した箇所
  - 傾きが緩やかになった賃金版フィリップスカーブ(2-1-10図）

- 注目した理由
  - 今後、人手不足の中で賃金上昇が続くかを占う上で重要な分析のため

- コメント
  - 傾きが緩やかになったことは労働市場の構造的な要因を反映しているはず(鶴、他(2019)、鶴(2024a)、本資料参考）
  - コロナ以降そうした構造要因に変化がない限りは、緩やかになった関係性（人手不足でも賃金はあまり上昇しないということ）を示すエビデンスでは
  - P153ページでは、こうした関係は、「今後変化していくことが期待される」、「物価と賃金がともに上昇することがノルムと定着していけば」という記述は、構造的変化の根拠が示されておらず、楽観的な印象
  - 物価のノルムについての考え方は、参考を参照

労働移動

- 白書で注目した箇所
  - 第2章第2節２　産業間の労働移動の分析

- 注目した理由
  - 低生産性の産業から高生産性の産業への労働移動が政策的に意図されてきたが、そうした動きはこれまでも日本経済にあまり見られてこなかったことは、筆者も強調してきたところだが（鶴(2023, 2024b)、鶴・滝澤(2023))、今回かなり包括的な分析がなされているため。

- コメント
  - 分析結果とその評価は同感であるし、有意義
  - しかし、P199の労働移動がマクロの生産性を引き上げる4つの条件に理論的・実証的妥当性はあるのか
  - 労働移動によってマクロの生産性を高めることを政策的に実現するのはいくつものハードルがあり、それぞれのハードル自体も高いのでは。
  - 一方、企業レベルでみれば労働移動を活発化させるメリットは大きいのでは（流動性を高めることで企業業績を高める可能性、鶴(2023, 2024b)、鶴・滝澤(2023))。

高齢者雇用

- 白書で注目した箇所
  - 第3章第3節　再雇用に求められる資質としての他の職員に対する教育・指導などの重要性上昇（3-3-22図)

- 注目した理由
  - 筆者らがかつて行った継続雇用に関する分析（久米、他(2021) ）と整合的なエビデンスであったから。

- コメント
  - 日本の企業の場合、定年を迎えれば、継続雇用か否かに関わらず、「メンバーシップ」から外れ、ジョブ型に転換
  - 同じ組織にいるのに「メンバーシップ」でなくなることが継続雇用の様々な問題の根幹に
  - 定年前にジョブ型に転換、または、ジョブ型の意識を持つ、つまり、専門的なスキル・経験を保有し、それが生かせることができるかがポイント
  - 久米、他(2021)によれば、継続雇用者は一般に、仕事満足度が低く、賃金低下も大きいが、専門職の場合には、時間当たり賃金や仕事満足度はむしろ高い。また、60歳時（定年時）の業務において後進の教育係の仕事満足度は高い。
  - 上記論文では、継続雇用を選択する場合でも、専門職や若手・後進の指導に当たるなど定年までに専門的なスキルや能力を蓄積し、活かすことが必要であることを強調

参考文献

- 久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟(2021)「定年後の継続雇用者の働き方の実態とその評価」『日本経済研究』No.79（2021年8月）
- 滝澤美帆・鶴光太郎(2024)「テクノロジー活用とリスキリングで拓く人的資本経営：総論」『日経スマートワーク経営研究会報告2024』第1章
- 鶴光太郎(2006)『日本の経済システム改革－「失われた15 年」を超えて』日本経済新聞社
- 鶴光太郎(2023)「労働移動は成長を促すのか」日本経済新聞朝刊経済教室（2023年5月16日）
- 鶴光太郎(2024a)「物価と経済の好循環、道険し」日本経済新聞朝刊経済教室（2024年1月15日）
- 鶴光太郎(2024b)「積極的労働市場への条件整備：労働移動促進に向けたジョブ型雇用の役割」『生産性年次報告2013』日本生産性本部
- 鶴光太郎・滝澤美帆(2023)「スマートワーク経営で拓く人的資本経営の未来：総論 」『日経スマートワーク経営研究会報告2023』第１章
- 鶴光太郎・前田佐恵子・村田啓子(2019)『日本経済のマクロ分析－低温経済のパズルを解く』、日本経済新聞出版

参考：物価に関する「ノルム」の考え方

「ノルム」を経済学的にどうとらえるか
比較制度分析的な視点（例えば、鶴(2006)参照）

- 制度(institution)=「ゲームの均衡」
  - 「ゲームのルール」に従いプレイヤーが戦略的に行動した結果として生まれる安定的な行動パターン
  - ナッシュ均衡（相手が戦略を変えなければ自分も戦略を変えない）
  - 自己拘束的(第三者の拘束ではなく、プレイヤーの合理的・最適な選択の結果）

- 制度の２つのタイプ
  - ソフトな制度：私的秩序(private order)、自発的秩序(spontaneous order)
    - 慣習、社会的規範、文化
  - ハードな制度：公的秩序(public order)
    - 法律、規制
    - ソフトな制度を上書き、固める

- 「ノルム」（物価や賃金が変わらないことを前提とした慣行や考え方）は**ソフトな制度**の一種

ノルムはなぜ生まれたのか

- 起点は労働市場（鶴・前田・村田(2019)第4章参照）
  - ９０年代の雇用過剰
  - 労使ともに中高年正社員の雇用保護を最優先

  ⇓
  - 新卒採用抑制・非正規雇用の増大⇒雇用全体および正規雇用への賃金下方圧力
  - 正社員の雇用を守るため正社員のベア断念（二十数年）（一方、賃金カーブは緩やかになるものの定昇維持）
  - 「ベアゼロ」と「価格据置き」の間には制度的補完性存在
  - 正社員の「実質賃金」は定昇と「価格据置き」（物価上昇ゼロ）で上昇
  - 一方、定昇がない非正社員との間に格差発生

- 企業の価格設定行動（鶴・前田・村田(2019)第5章参照）
  - 「協調の失敗」（囚人のジレンマ的状況、カルテルジレンマ）
  - 競争環境の激化
    - 同質財のベルトラン価格競争に近い状況
    - コストカット競争と価格競争の悪循環
  - 結果としてのマークアップ率低下傾向と賃金への下方圧力（特に非製造業・中小）（青木、他(2023)）
  - 価格転嫁が低いことは競争環境と整合的な面も
  - 価格引上げ要請はカルテル容認に限りなく近い（競争政策上問題）

ノルムはなぜ生まれたのか（続き）

- 企業と消費者との信頼関係形成（評判ゲームによる解釈）
  - 客（店に行く、店に行かない）⇒店主（値上げする、しない）のホールドアップ型二段階ゲーム
  - 1回限りのゲームだと値上げするのが分かっているので客は店に行かない。
  - 店主が「値上げは絶対しない」（「熱血店主」）という客からの評判が高ければ（「熱血店主」である確率が高い）、（行く、値上げしない）が複数回のゲームでも均衡となりうる（普通の店主も「熱血店主」のふりをする）
  - 機会主義的な行動の抑制⇒「ノルム」の形成
  - 外的ショック、コストプッシュ型の物価上昇の中で、特に、エネルギー・穀物価格上昇の影響が大きかった食料・飲食店（パン屋、ラーメン屋など）の中には価格を大幅に上げるくらいなら廃業を選択する例も

「ノルム」は変化しているか

- 変化しているようにみえるのは、外的ショック（輸入物価上昇）によるもの。
- 強制的に行動パターンや認識が変化しているが、このショックが一時的と認識されれば、もとに戻る可能性
- 「ノルム」が変化したといえるためには、「ゲームの均衡」という立場からは、「ゲームの前提」の変化が永続的・恒久的と認識される必要
- しかし、「ノルム」を形成した労働市場や最終市場における競争環境・企業行動などに構造的な変化の兆しはみられない。
- 「ノルム」が変化したかについては、変化したとしても一時的かもしれず、永続的・恒久的とは結論しにくい状況
- 「ノルム」が変化していくために必要な構造的条件
  - 雇用システムのメンバーシップ型の切り崩し、非正規雇用の割合低下
  - コストカット競争・価格競争の悪循環からの脱皮⇒財・サービスの差別化戦略（マークアップ上昇）、消費者余剰から生産者余剰へ移転させるための価格差別戦略

ご清聴ありがとうございました。