

〔論 文〕

日本の「賃金停滞」に関する研究（1） 問題の概観

奥 西 好 夫

1. はじめに

本論文は、1990年代後半以降、最近に至るまで続いている日本の「賃金停滞」現象について、その実態を示すとともに、その背景、原因と思われる要因を指摘する。論文構成は以下の通りである。第2節では、日本の「賃金停滞」の概況を、賃金水準の推移、国際比較、主要マクロ変数との相関関係の観点から統計データを用いて確認する。

第3節では、賃金水準決定に関する理論枠組みとして経済学で一般的な限界生産力説およびそれに対する主な批判を紹介する。その上で、本研究で用いる理論枠組み、すなわち「賃金 v と w の間に決まる」($v \geq w \geq \underline{w}$) という不等式について説明する (v は労働の限界価値生産性、 w は賃金、 \underline{w} は労働者が雇用関係に入ることの費用)。

第4節では、日本の賃金停滞の要因を v 、 w 、 \underline{w} のそれぞれに分けて説明する。その際、従来しばしば指摘されてきた労働生産性の停滞、相対的に低賃金である非正規雇用のウェイト増加などにとどまらず¹⁾、より多面的な事実を指摘する。例えば、賃金停滞が生じたのは非正規雇用ではなくむしろ正規雇用であること、特に1995-2010年に男・フルタイムのほとんどの年齢層で賃金が低下したこと、2005-15年には男の正規雇用が大きく減り非正規雇用が増加したこと、正規雇用、非正規雇用とも人的資本投資が停滞したこと、1990年代後半以降、転職後の賃金低下傾向が強まったこと、本格的な賃金停滞期に入る前の1990年代前半より経営側から春闘見直し論が提起され、雇用・賃金に関す

るさまざまな人件費削減策が波状的に実施されたこと、などである。

また、理論的な推論や従来の実証研究をもとに、パートタイマーなど低賃金の非正規雇用の増加が省力化投資の抑止要因となった可能性があること、正規雇用の賃金抑制や雇用保障の低下はその生産性を下げる効果を持った可能性があること、などを仮説として指摘する。

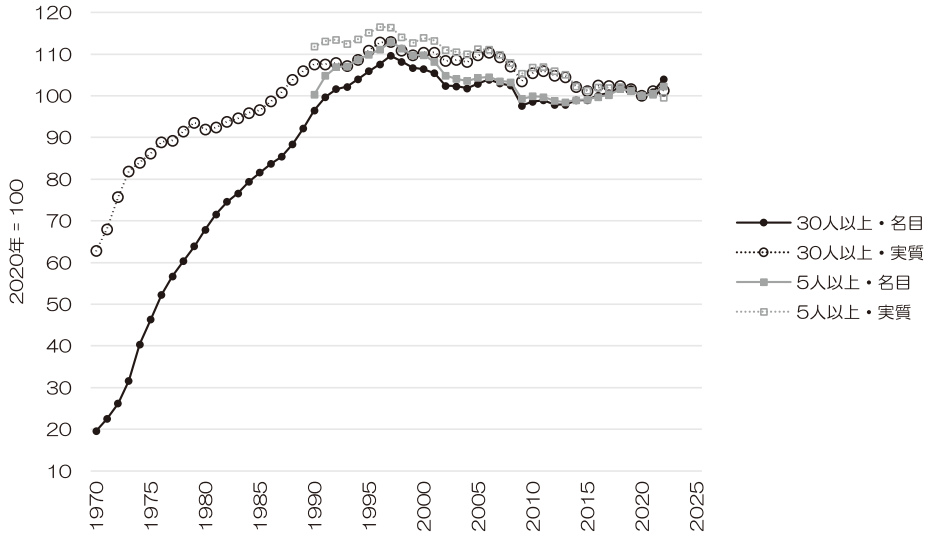
2. 日本の「賃金停滞」の概況

(1) 日本の賃金水準の推移

まず、本研究で「賃金停滞」と呼ぶ現象が、いつごろから、どのように続いたのか、データで確認する。用いるのは日本の賃金に関する時系列データとして代表的な厚生労働省「毎月勤労統計調査」である。図1は、常用労働者30人以上規模事業所に関する系列(1970年以降)と、1990年以降利用可能な5人以上規模事業所に関する系列の現金給与総額(所定内、所定外、特別給与の合計)で、2020年を100とした指数の推移である。それぞれについて名目と実質(名目値を総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合」でデフレートした値)の2種類を掲げている。

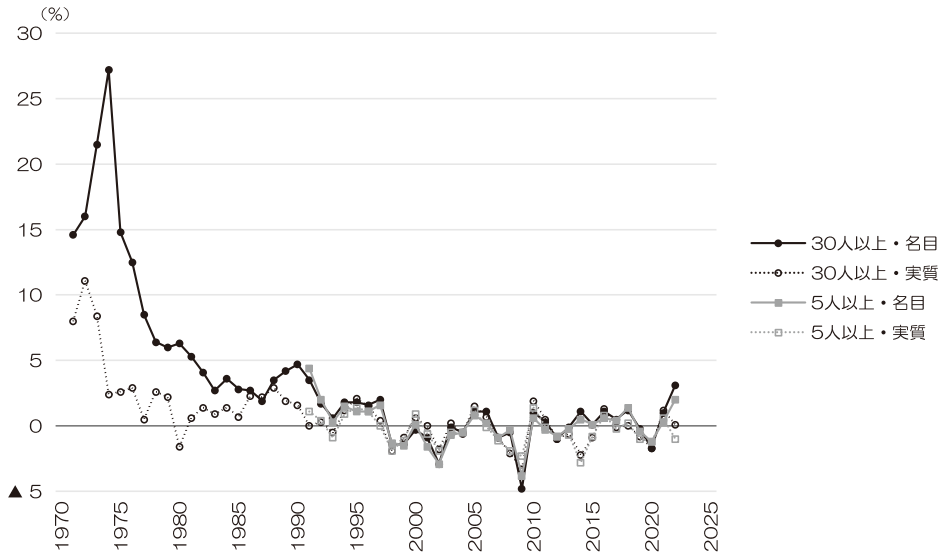
それによると、30人以上規模の名目賃金は1970年から1997年までは一貫して上昇している。実質賃金も、この間減少したのは1980年と1993年の2回だけである。しかし、1998年以降は、名目、実質とも前年比減の年が増え、特に2002年や2009年は30人以上の名目でそれぞれ-2.9%、-4.8%と大きく減少した(図2)。また、前年比増であっても0%台か1%台のこ

図1 名目・実質賃金指数の推移
(2020年 = 100、就業形態計、1970-2022年)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図2 名目・実質賃金指数の前年比増減率の推移
(2020年 = 100、就業形態計、1971-2022年)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

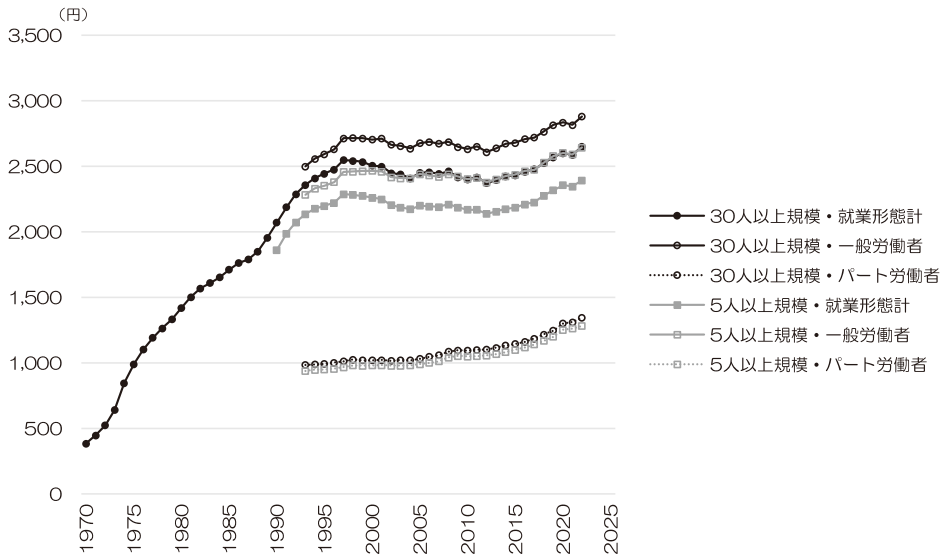
注：2020年 = 100の指数より算出

とがほとんどとなり、2%台を超える増加となったのは2022年になってようやくである。

このように前年比で名目、実質とも賃金が伸

び悩むか減少する状況が1998年以降2022年まで続いたことの結果、2022年の賃金水準は1997年のピーク水準を下回ったままである。具体的

図3 就業形態別時間当り現金給与総額の推移
(1970-2022年)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注：「パートタイム労働者」の定義は、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、または②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで、1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者。「一般労働者」はパートタイム労働者以外の者。現金給与総額、総実労働時間の2020年の実数と各年の2020年＝100の指数を用いて、現金給与総額／総実労働時間として算出

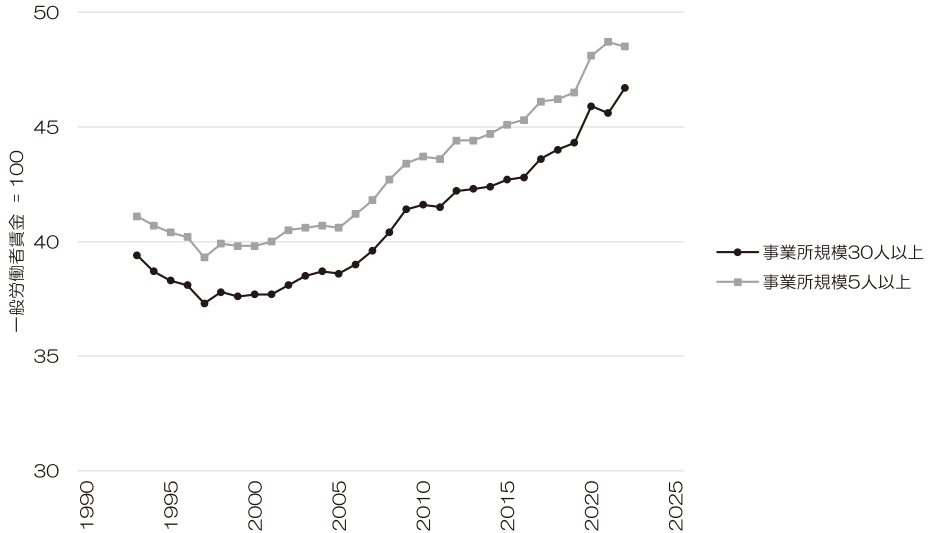
には、2022年の30人以上の名目賃金指数は1997年の109.6に対し104.0(5.1%減)、実質賃金指数は113.0に対し101.3(10.4%減)、5人以上の名目賃金指数は1997年の112.9に対し102.3(9.4%減)、実質賃金指数は116.4に対し99.6(14.4%減)となっている(図1)。すなわち大規模事業所より小規模事業所で、また名目より実質で賃金減少率が大きくなっている。このように1998年以降2022年まで続く賃金の低下ないし停滞傾向を本研究では「賃金停滞」と呼ぶことにする。

こうした賃金停滞の一因としてしばしば指摘されるのは、この間の非正規雇用の増加である(例えば、野口2022)。特にパートタイム労働者は労働時間が短いのでフルタイム労働者に比べ月収賃金が低いのはある意味当然である。図1や図2のデータはフルタイム労働者のみでなくパートタイム労働者も含んでいるので、パートタイム労働者割合の増加は全体の賃金水準を押

し下げる方向に働く。その点を考慮して、1993年以降利用可能なフルタイム労働者(「毎月勤労統計調査」では「一般労働者」と呼んでいる)とパートタイム労働者の時間当り現金給与総額の推移を示したのが図3である。それによると、就業形態計やフルタイム労働者は1997年をピークに賃金が低下傾向に転じた点は図1と同じであるが、2012年をボトムに比較的是っきり増加傾向に転じた。その結果、図1では、2022年時点の賃金水準が1997年水準を依然下回っていることを指摘したが、時間当り賃金では就業形態計、フルタイム労働者とも、また30人以上規模でも5人以上規模でも全て1997年水準を上回っている(30人以上の就業形態計は4.1%増、フルタイム労働者は6.1%増、5人以上の就業形態計は4.5%増、フルタイム労働者は7.5%増)。

一方、パートタイム労働者については、フルタイム労働者の半分程度という時間当り賃金の

図4 パートタイム労働者と一般労働者の時間当たり現金給与総額格差の推移 (1993-2022年)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注：時間当たり現金給与総額は、現金給与総額、総実労働時間の2020年の実数と各年の2020年 = 100の指数を用いて、現金給与総額 / 総実労働時間として算出

低さは明らかだが、フルタイム労働者のような賃金低下傾向はそもそも生じておらず、この間ほぼ一貫して賃金は緩やかながら増加傾向にある。1997年と2022年のパートタイム労働者の時間当たり賃金の増加率を計算すると、30人以上では32.8%増、5人以上では32.5%増である。その結果、1990年代後半以降、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の時間当たり賃金格差は縮小傾向にあり(図4)、厚生労働省「賃金構造基本調査」でもほぼ同様の傾向を確認できる。

以上より、賃金水準の低いパートタイム労働者の増加が、全体の賃金水準を押し下げる効果を持ったことは確かである。しかし、フルタイム労働者の賃金が時間当たりで見ると、1997年から2012年にかけて低下傾向にあったことも確かであり、さらに1997年から2022年の賃金停滞の全期間を通じた名目賃金上昇率が6~7%というのは決して高いとは言えない。なお、この期間を通してフルタイム労働者の賃金は停滞傾向であったのに対し、パートタイム労働者の賃金は緩やかとはいえず漸増傾向にあったことは留意すべきである。

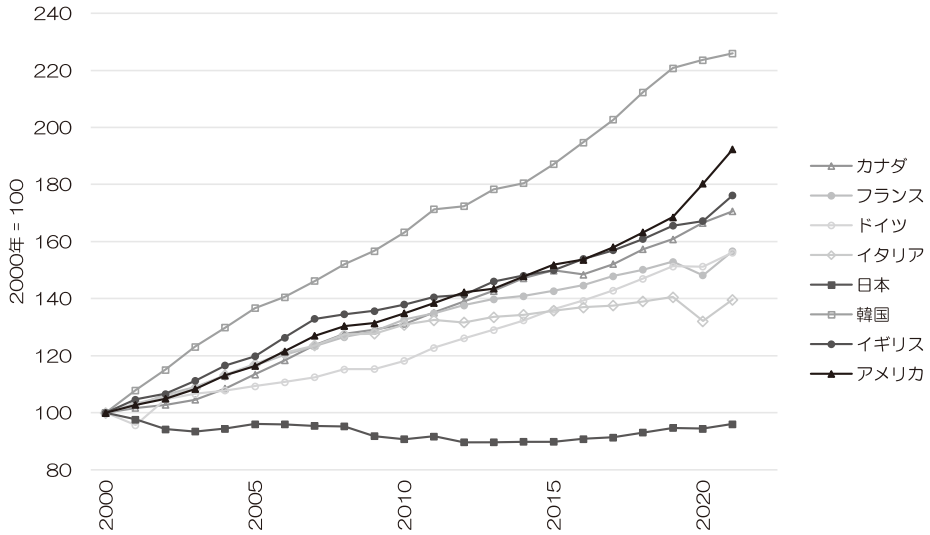
(2) 国際比較

日本の賃金停滞傾向は、他のG7各国や韓国と比べても際立っている。OECDが編集した各国の名目賃金水準(各国の通貨で評価)の推移を、2000年を100とした指数で見ると、2021年には日本以外は全て140以上なのに対し、日本のみ100を下回っている(図5)。また、各国の実質賃金水準(各国の通貨および物価で評価)の推移を、2000年を100とした指数で見ると、日本とイタリアは2021年によく2000年水準を上回っているが、それら以外の国は20~30%、韓国の場合は40%以上上回っている(図6)。こうした1990年代後半以降の日本の賃金停滞は、戦後の経済史の中でも、また他の主要先進国と比べてもきわめて異例な現象と言える。

(3) 主要マクロ変数との相関関係

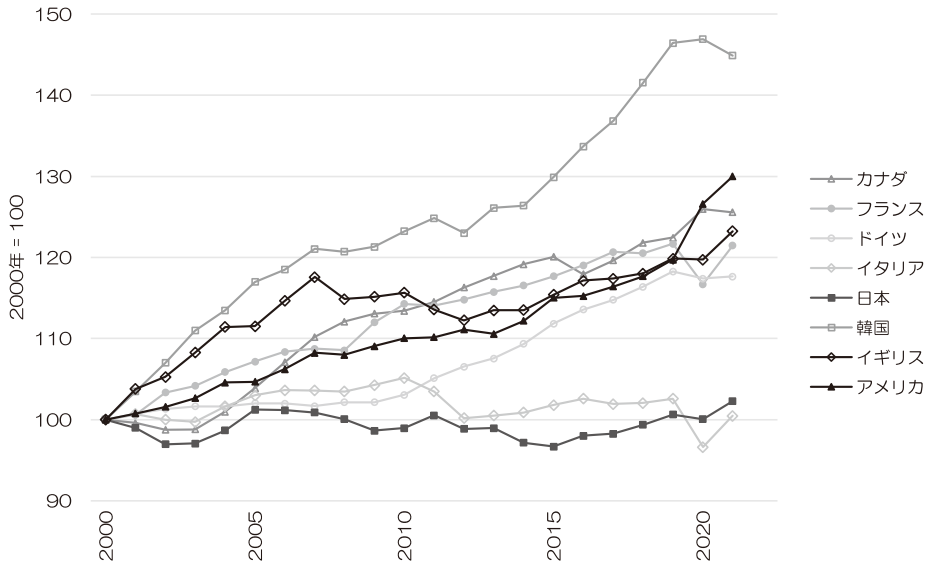
本研究の主たる関心は「賃金停滞」のマクロ経済的側面と言うより、むしろそうした分析では十分明らかにできないミクロ的な側面である。しかし、これまで多くの議論が名目賃金変

図5 主要国の名目賃金水準の推移 (2000年 = 100、2000-2021年)



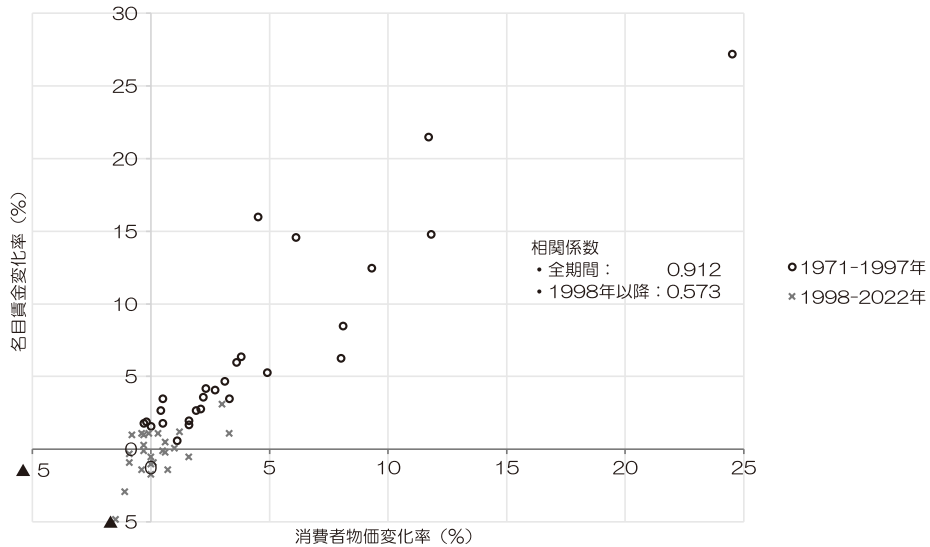
資料出所: OECD (2023), "Average annual wages," OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00571-en> (Accessed on June 8, 2023) より算出

図6 主要国の実質賃金水準の推移 (2000年 = 100、2000-2021年)



資料出所: OECD (2023), "Average annual wages," OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00571-en> (Accessed on June 8, 2023) より算出

図7 消費者物価変化率と名目賃金変化率の関係 (1971-2022年)



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より算出
 注：消費者物価指数は「持家の帰属家賃を除く総合」（2020年＝100）、名目賃金は事業所規模30人以上の現金給与総額（2020年＝100）

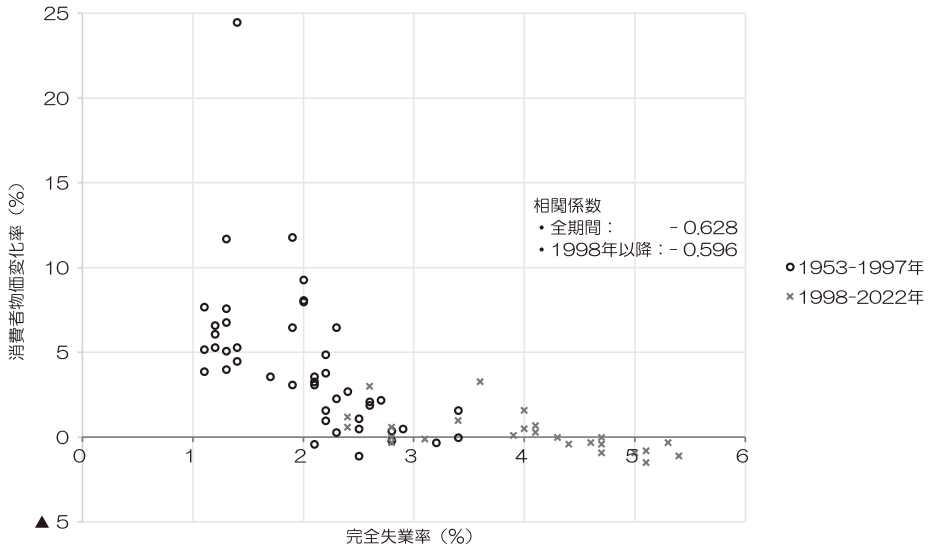
化率と他のマクロ経済変数との関係について行われてきたので、それらについても簡単に確認しておきたい。

まず、物価と名目賃金との関係である。日銀の前総裁、黒田氏によると「賃金が上昇せずに、物価だけが上昇するという事は、普通には起こらない」（黒田 2014）。そのロジックは、以下の通りである。①商品・サービスの価格上昇により、企業の売上が伸び、収益が増加する、②それに見合っ賃金が増加する、なぜなら労働者は企業収益への自分たちの貢献分を賃金として要求するからである、③もしそうならなければ労働分配率は下がり続けるが、そうしたことが長く続くとは考えられない。

確かに物価と賃金には強い正の相関関係がみられるが、賃金停滞が始まった1998年から2022年までの相関関係は弱かった(図7)。2013年4月以降の日銀の「量的・質的緩和」にも関わらず、そもそも物価はほとんど上昇しなかった。また、賃金が物価以上に減少することも多かった。その結果、賃金停滞の25年間のうちの14年間、実質賃金上昇率はマイナスであった(事業所規模30人以上の現金給与総額)。

次に、失業率と物価の関係(いわゆるフィリップス曲線)である。フィリップス曲線とは、1861年から1957年のイギリスのデータを用いて、フィリップスが「名目賃金の変化率は失業率の水準と失業の変化率によって説明できる。ただし、生産性向上を相殺するような急激な輸入物価の上昇があったときは除く」との仮説を確認したことによる(Phillips 1958, p. 299)。それが、失業率と物価上昇率との関係に置き換えられ(Samuelson and Solow 1960)、マクロ経済学で関心を集めるトピックスの一つとなった。日本における1953年から2022年の両者の関係は、相関係数が -0.628 と負の相関関係が見られる(図8)。ただし、1998年以降の相関係数は -0.596 とやや弱まる。グラフを見ると、1998年以降、物価上昇率は0%近傍の狭い範囲の中で変動している(例外は消費税引き上げがあった2014年の3.3%と、輸入インフレの影響を受けた2022年の3.0%の2回のみ)。一方、失業率は2002年の5.4%から2018、19年の2.4%とかなり広い範囲で変動している。確かに両者にマイナスの相関関係はあるが、ほとんどフラットな直線にも見える。

図8 完全失業率と消費者物価変化率の関係 (1953-2022年)



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」、「労働力調査」より算出
 注：消費者物価指数は「持家の帰属家賃を除く総合」（2020年＝100）

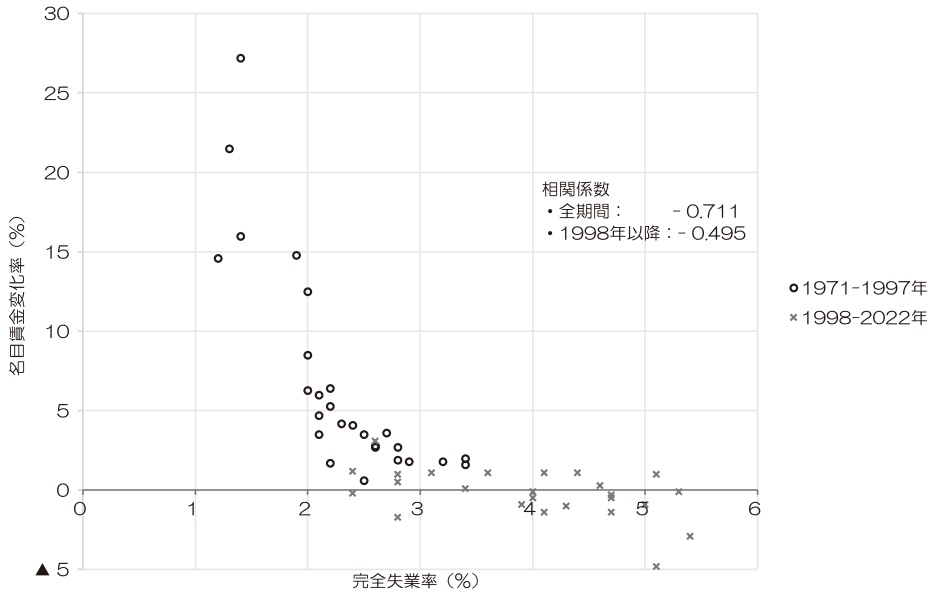
最近のマクロ経済学の教科書では、ミルトン・フリードマンの自然失業率仮説に依拠して、インフレ率と失業率は短期にはトレードオフがあるが、長期にはほとんど無関係である、と言い切っているものもある（マンキュー 2019, pp. 582, 614）。賃金停滞期の日本は、垂直な長期フィリップス曲線がニョキニョキと林立しているイメージなのだろうか。そもそも超緩和的な金融政策が長年続いたにもかかわらず、インフレ率への影響がほとんどなかったこの期間の日本に関して説得力のある議論とは思えない。

最後に、失業率と名目賃金の関係、すなわち本来のフィリップス曲線である。フィリップスは財・サービスの価格がその需給によって決まるように、労働サービスの価格である賃金も労働サービスの需給によって決まると考えた（Phillips 1958, p. 283）。すなわち、一国全体のマクロ労働市場を想定した場合、失業率（超過労働供給の指標）と賃金は逆相関の関係にあると考えられる。実際、Boeri and Ours (2021) によると、アメリカとEUではそうした関係が確認できる（pp. 4-5）。日本でも、失業率と名目賃金上昇率の間の相関係数は-0.71で、かなり

強い負の相関関係がある（図9）。しかし、1998年以降に限定すると、相関係数は-0.50とやや小さくなる。確かに1998年以降のプロットは緩やかな下降曲線を示しているように見えるが、失業率が2%台から5%台という広い範囲に散らばっている一方、賃金上昇率は0%を中心とした上下幅の狭い範囲に固まっているとも見える。

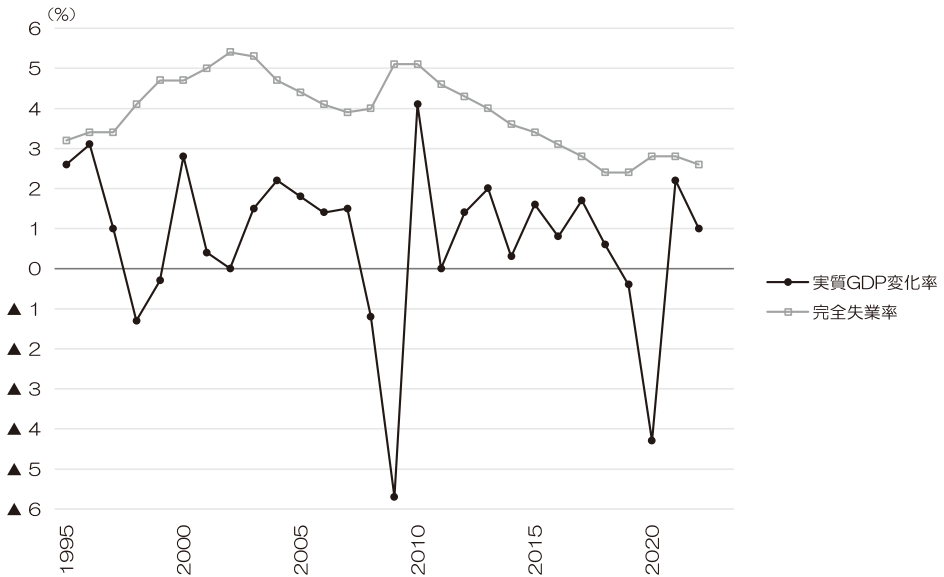
失業率が特に高かったのは、2001、02、03年（それぞれ5.0%、5.4%、5.3%）と2009、10年（ともに5.1%）であるが、その後減少に転じている。そこで不思議なのは失業率がピークから減少傾向に転じた時期、実質経済成長率が特段大きく増加したわけではないことである（図10）。マイナス成長の年はさすがに失業率も上昇しているが（1998、99、2008、09、2019、20年）、1%台の成長率でも失業率は減少傾向を続けている（2004-07年、2011-18年）。この点は、労働市場サイドから何らかの究明が必要である。

図9 完全失業率と名目賃金変化率の関係 (1971-2022年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より算出
 注：名目賃金は事業所規模30人以上の現金給与総額（2020年＝100）

図10 実質GDP増減率と完全失業率の推移 (1995-2022年)



資料出所：内閣府経済社会総合研究所「2021年度国民経済計算（2015年基準・2008SNA）」、「四半別GDP速報時系列表2023年1～3月期（2次速報値）」、総務省統計局「労働力調査」

3. 賃金水準決定に関する理論枠組み

(1) 限界生産力説

経済学で長年に渡って標準的な賃金理論として使われているのは、いわゆる限界生産力説 (marginal productivity theory) である。Lester (1964) によれば、賃金基金説 (wages fund theory) が 1870 年頃に廃れて以降、「限界生産力説が最も広く支持されてきた賃金理論である。もっともそれは労働経済学者からますます批判されるようになってきているけれど」 (p. 274) とのことである。最近のミクロ経済学の教科書でも、「賃金は労働の限界生産物の価値に等しい」との限界生産力説が最有力の理論として説明されているので (マンキュー 2005, 第 18 章)、1 世紀半に渡って支配的な賃金理論ということになる。本研究は、この理論にのみ依拠することはしないが、一つの重要な出発点なので、以下にある程度詳しく説明する。

ある企業が生産要素として労働 (L) と資本 (K) を用い²⁾、生産関数 $y = f(L, K)$ にしたがって生産量 y の生産を行うとする。ここで $f'(L) > 0$ 、 $f'(K) > 0$ 、 $f''(L) < 0$ 、 $f''(K) < 0$ を仮定する。前の 2 つは $f(\cdot)$ の L 、 K それぞれに対する偏微分で、それが正であるとは $f(\cdot)$ が L および K の増加関数であることを意味している。また、後の 2 つは $f(\cdot)$ の L 、 K それぞれに対する 2 次偏微分で、それが負であるとは $f(\cdot)$ が L および K に関して収穫逓減 (diminishing returns) であることを意味している。収穫逓減とは、ある生産要素の投入を増やした場合、生産量は増えるが、その増え方が減るとのことである³⁾。

労働者の質 (能力、適性など) が全て同じであると仮定した場合 (実際、このモデルではそのように仮定する)、なぜ追加労働力の貢献度合いが減っていくのだろうか。それは他の生産要素 (今の例では K) の量が固定されているとの仮定があるからである。H 大学の近くに人気のラーメン店があり、しばしば長い行列が並んでいる。メニューは一種類のみで、店は狭くカウンター席が 7 つ、厨房は細長く店員は 1 人しかない。厨房に 2 人入ることも可能ではあるが、すれ違おうのがやっとなで、そもそも今の資本設備

(客席の数や厨房のスペース・設備) を前提とした場合、もう一人分の給料を上回るだけの売上増を見込むのは難しいと思われる。これが (労働に関して) 収穫逓減が起こる理由である。なお、収穫逓減の仮定は、企業が利潤を最大化する雇用量が一意的に決まること、また労働需要曲線が右下がりとなることを保証するためにも重要なものである。

企業は上記の生産関数にしたがって生産する y を、完全競争生産物市場において価格 p でいくらかでも売ることができるとする。また、労働力 L は完全競争労働市場において賃金 w で、資本 K は完全競争資本財市場においてレンタル価格 r で自由に調達できるとする (完全競争市場のため、企業は p 、 w 、 r の全てに関してプライス・テイカーである)⁴⁾。その場合、企業の利潤 (π) は、

$$\pi = py - wL - rK = pf(L, K) - wL - rK \quad (1)$$

となり、利潤最大化の 1 階の条件は上式を L と K について微分して 0 とおくことにより、

$$w = pf'(L) \quad (2)$$

$$r = pf'(K) \quad (3)$$

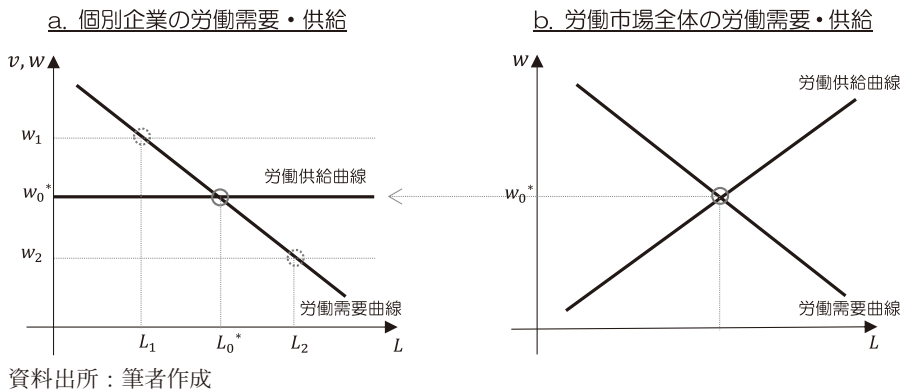
となる。 $pf'(L)$ は、しばしば「労働の限界価値生産性」(value of marginal productivity of labor, VMP_L) と呼ばれ、以下、本論文では単に「 v 」と記す⁵⁾。

$$v \equiv pf'(L) \quad (4)$$

上で展開した数式のうち、数式 (2) の $w = pf'(L)$ 、あるいは数式 (4) を用いた $w = v$ が賃金決定に関する限界生産力説の数学的表現となる。しかし、数式だけではロジックの展開が形式的で、誤解を招きやすい点もあるので、グラフを用いた説明も付け加えたい。

図 11 の左側 (a) は、ある個別企業にとっての労働需要曲線、労働供給曲線を示している。横軸に労働 (L)、縦軸に労働の限界価値生産性 (v)、ないし賃金 (w) をとった場合、労働需要曲線は右下がりとなる。これは、労働の限界価値生産性と全く同一のものであり、右下がりになるのは収穫逓減の仮定による (つまり、 L が増えるほど $pf'(L)$ は減少する)。また、限界価値生産性曲線と労働需要曲線が同一であるのは次の理由による。

図 11 賃金の限界生産力説



この企業は労働市場に参加する数多くの企業のうちたった一つの存在に過ぎないので、労働市場で決まった賃金 (w_0^* とする) を所与の賃金と受け止める。そのとき、この企業にとって利潤を最大化する雇用量は、 w_0^* を通る水平な労働供給曲線と右下がりの限界価値生産性曲線との交点で決まる L_0^* になる。なお、労働供給曲線が水平に描かれているのは、労働市場で決まったある賃金水準で何人でも好きなだけ雇用できる (この企業の労働市場における雇用シェアはきわめて小さいので、何人雇用してもそれが市場賃金に影響を与えることはない) との仮定に基づいている。ちなみに市場賃金が w_0^* ではなく w_1 であれば、あるいは w_2 であれば、雇用量はそれぞれ L_1 、 L_2 となることは容易に了解できよう。以上が、限界価値生産性曲線と労働需要曲線が同じになる理由である。

では、そもそも市場賃金 (w_0^*) はどう決まるのかであるが、個別企業にそれを決める力はない。あくまで労働市場全体の需給で決まるしかない。それを描いたのが図 11 の右側 (b) である。まず、労働市場全体の労働需要曲線は、個別企業の労働需要曲線を (異なる賃金水準毎に) 右方向に足し合わせたものなので、やはり右下がりとなる。一方、労働市場全体の労働供給曲線であるが、ここでは労働需要の場合と同様、労働供給として労働時間ではなく労働者数を用いることにする。すると、個人の労働と余暇の選好モデルから右上がり (ただし水平部分が含まれる可能性がある) の労働供給曲線が導

かれる⁶⁾。こうして得られる労働需要曲線と労働供給曲線の交点として市場賃金は決まる。ここで「誤解を招きやすい」のは、賃金の限界生産力説が主張しているのは、ある市場賃金を与えられたとき、その賃金水準と個別企業における労働の限界価値生産性が一致するように事後的に労働需要が決まるということであって、個別企業の労働の限界価値生産性がそれ独自に市場賃金を決める訳ではないということである。

(2) 限界生産力説に対する批判

約 2 世代前の代表的な労働経済学の教科書の一つ、Lester (1964) が賃金の限界生産力説に対して労働経済学者からの批判が多いと述べていることは既に紹介した。では、それはどのような批判なのか、以下に主なポイントを紹介する。

第 1 に、労働市場概念の曖昧さである。例えば、図 11 の右側 (b) で描いた「労働市場全体」とは何か。それは全国の全職種をカバーしたような労働市場ではない。なぜなら、そのような単一の労働市場は現実には存在しないし、仮に存在するとしてもそこで決まる市場均衡賃金 (w_0^*) が、個別企業において必要とされる具体的な労働力サービスに対応したものである保証はないからである。レスターは、実際に「労働市場」という言葉が使われるとき、それは労働者の通勤圏、労働需給の作用によって賃金が影響を受ける範囲の地域、労働力サービスの売買が行われる場所、ある職業の労働力移動が行わ

れる範囲の地域などさまざまな意味があって、それによって「市場」の境界や「市場（労働需給）の作用」も大いに異なると言う（pp. 258-259）。

第2に、「管理された市場」（administered market）や団体交渉の役割である。「管理された市場」とは、会社の経営方針や労働組合との団体交渉によって雇用や賃金が管理されている場合を指す。例えば先任権（seniority）が代表例であるが、経営側も労働者側も特定の企業での長期勤続を支持し、促進しようとする人が多い。その結果、こうした長期雇用労働者は「労働市場の外にある」、あるいは一定の限度内ではあるが企業間労働条件格差の影響を受けないと見られる（pp. 259-261）。その結果、企業は単独で、あるいは労働組合との交渉結果として賃金決定にいくらか裁量の余地を持つことになる（p. 277）。

第3に、限界生産力説自体は、労働市場全体であれ個別企業にとってであれ、労働供給側の事情について何ら説明していないことである。図11の右側（b）で市場全体の労働供給曲線が右上がりであるとしたが、それは個人の労働と余暇の選好モデルという別種の理論によるものである。また、個別企業にとっての労働供給曲線の形状（図11の左側（a））についても議論の余地がある。完全競争労働市場を想定した場合、個別企業にとっての労働供給曲線が水平になるのは「完全競争」という前提の帰結である。レスターも個別企業の労働供給曲線は水平だとするが、その理由は異なる。すなわち労働供給曲線が水平になるのは労働市場が完全競争だからではなく、完全競争ではないからである。レスターによれば同じ地域の同質の労働力であっても10～15%の企業間賃金格差が長期にわたって存在している、つまり労働者は10%程度の賃金差では転職したりせず（これは転職すると先任権がゼロにリセットされるなどの事情もある）、労働供給は賃金に非感応的だと論じる（pp. 267-268）。

さらに、完全競争労働市場ではなく買手独占市場（monopsony）であれば、個別企業にとっての労働供給曲線は市場全体の労働供給曲線と一致して、水平ではなく右上がりとなる。レス

ターはこのモデルを大企業に適用することに懐疑的であるが（pp. 280-281）、買手独占モデルはその後、思わぬきっかけで再評価されることになった。カード、クルーガーの最低賃金引き上げの雇用効果に関する研究によってである。彼らは、限界生産力説を次のように批判する。「労働市場における一物一価の法則は、雇用主が市場賃金を払えば必要なだけの労働者を雇えるとの仮定を意味している。さらに、同じ技能水準の労働者は全ての企業で同じ賃金を受け取る」ことになる。しかし、「企業は現在雇用している労働者に払っているのと同じ賃金では、企業が望む全ての労働者は採用できない」としよう。すると「もっと多くの労働者を雇用したい、あるいはもっと早く労働者を雇用したい企業は現在より高い賃金を払わなければならないであろう。標準モデルをこのように一般化すれば、それはいわゆる『買手独占』モデルと呼ばれるものになる。」「より高い賃金が労働者を雇用する助けになるのなら、その企業は何らかの買手独占力を持っているということである」と述べている（Card and Krueger 1995, pp. 10-12。なお、Bhaskar, Manning and To 2002も参照）。

第4に、限界生産力説では、企業の支払能力や労働者の人種等によって生じる賃金格差を説明できないことである（p. 279）。このレスターの疑問は、その後の研究の進展によっても十分に解消されることはなく、完全競争モデルに従う限り、依然、大きな「謎」として残っている。例えば、Krueger and Summers（1988）は、個人の人的資本や属人的特性に関する変数をコントロールした上でもかなり大きな産業間賃金格差が残ることを指摘した。これは完全競争労働市場ではあり得ないことで、もしそれが競争的な労働市場であり得るとすれば、以下の可能性が考えられるとして精緻な実証研究を行った。彼らが検討した可能性は、①賃金以外の報酬の存在、②一時的な不均衡現象、③データでは把握できない労働者間の質の差、④不効用補償賃金、⑤労働組合の脅威、⑥人的資本蓄積パターンの多様性である。しかし、これらはいずれも反証可能で、残された可能性は⑦効率賃金（efficiency wages）であろうとした。

第5に、労使の団体交渉では賃金だけが単独で決められるのではなく、福利厚生や他の労働条件とのパッケージとして交渉されている(p. 282)。その結果、労使の合意内容は多様なものとなる(p. 283)。また、労使の賃金交渉においては、互いに共通した賃金基準(wage criteria)が用いられる傾向がある。それらは、①他の工場や産業における同種の労働の賃金等級表、②生計費の変化(通常は物価)、③当該工場、企業、産業などの労働生産性の変化、④当該企業または産業の支払能力(通常は利益)であり、これらの過去の推移だけでなく、将来の見通しが議論される⁷⁾。こうした基準のどれ一つとして一貫して厳密に適用されることはなく、労使はそれぞれにとって有利な基準をその時々状況によって使い分けている。それは機会主義的かもしれないが、労使とも「公正な賃金」(fair wages)を見出そうとの考えを持って誠実に交渉している。一方、限界生産力説は将来の賃金動向を決めるために使えるこのような判断基準を与えてはくれない(pp. 286-287)。

以上がレスターの限界生産力説批判の主要なポイントであるが、彼は次のように結論する。「限界生産力説は適用範囲が限られている。短期の目的では、生産技術が単純で労働を商品(commodity)とみなす考え⁸⁾が支配的な場合に最も適している。また、長期的な傾向や実質賃金の大幅な違いを説明するのに有用である」(p. 290)⁹⁾。

(3) 本研究における理論枠組み

賃金の限界生産力説は、上で述べたように労働市場が完全競争的であること、すなわち売手、買手ともに多数でプライス・テイカーとして行動し、完全情報の下で「レント」¹⁰⁾があっても市場競争圧力から早晩解消されることを前提にしている。しかし、それは現実の賃金の動きを説明する理論枠組みとしては適切でない。そこで、本研究ではより緩やかな前提の下で、かつより多くの説明要因を考慮した理論枠組みを提示したい。そこでの前提は、雇用主(労働力の買手)、雇用労働者(労働力の売手)とも経済合理的であるというものである。すなわち、①雇

用主は雇用関係から生まれる便益(benefit)が費用(cost)を上回る場合、そして②雇用労働者も雇用関係から生まれる便益が費用を上回る場合、これら2つの条件がともに満たされる場合にのみ雇用関係が成立すると考える。

今、雇用主にとっての便益を v 、費用を w 、また雇用労働者にとっての便益を w 、費用を \underline{w} と表記しよう。すると、上の①、②の条件は、 $v \geq w$ かつ $w \geq \underline{w}$ 、したがって

$$v \geq w \geq \underline{w} \quad (5)$$

となる。ここで v は労働の限界価値生産性(労働者を一人追加的に雇用したとき企業の付加価値がいくら増えるか)、 w は賃金(労働者を一人追加的に雇用したとき企業はいくら払うか、また労働者はいくら受け取るか)、 \underline{w} は労働者が雇用関係に入ったときの費用(直接費用および機会費用)をそれぞれ意味している。上記(5)式は、 $v = w = \underline{w}$ の場合も含んでいるが、それは労働市場が完全競争的な場合に対応する。なぜなら、 $v > w$ だと買手間の労働者獲得競争により賃金が競り上げられ、 $w > \underline{w}$ だと売手間の雇用機会獲得競争により賃金が競り下げられるからである。

しかし本研究では、一般的には $v > w$ かつ $w > \underline{w}$ であると想定する。ここで、 $v - w > 0$ は雇用主にとってのレント、 $w - \underline{w} > 0$ は雇用労働者にとってのレントである。また、 $v - \underline{w} > 0$ は雇用関係のレントであり、効率的な雇用関係が成立するための必要条件である。逆に、 $v - \underline{w} < 0$ であれば、 w をいかに調整しようと雇用関係は成立しない。

したがって、本研究の理論枠組みは(5)の不等式、すなわち「 w は v と \underline{w} の間のどこかに決まる」である。このアプローチは労働市場が完全競争であるとの前提を要しないこと、また、労働需要側のみでなく労働供給側の要因も明示的に考慮していること、したがって、限界生産力説と比べ、より多面的な要因を説明変数として考慮できることがメリットである。一方、限界生産力説のように理論的な賃金水準が一意的に決まらないことへの批判はあるかもしれない。しかし、仮に限界生産力説を採用したとしても、個々の労働者であれ、その集団であれ、

実証的に労働の限界価値生産性の水準を特定することはほとんど不可能である。むしろ、あるべき賃金水準をアприオリに労働の限界価値生産性と同一視することで同義反復になり、それ以上に理解が深まらない懸念がある。

(4) v の意味

雇用主にとっての便益 v 、すなわち労働の限界価値生産性はさまざまな要因の影響を受ける。前掲の (4) 式、すなわち $v \equiv pf'(L)$ に遡ってみただけでも、①アウトプットの財・サービス市場での価格 (p)、②資本設備 (K) など労働力以外の生産要素の水準、③個々の労働者 (L) の仕事能力 (人的資本投資)、④生産要素とアウトプットの関係 (生産関数) 自体の変化 (技術変化、技術革新) などが考えられる。また、生産関数は通常、それぞれの生産要素が最も効率的に最大のフロンティアまで活用されていることを前提とするが、実際には非効率やスラックは付き物である。したがって、⑤個々の労働者の動機付け (報酬などのインセンティブ) や⑥労働力の配置、組合せ (職務設計・配置) も影響要因となる。

なお、実際の生産性データでは、「限界」ではなく「平均」生産性しか利用できないことが多い。したがって、平均生産性 (VAP_L : value of average productivity of labor) と限界生産性 (VMP_L : value of marginal productivity of labor) の関係について注記しておく。それぞれの定義と L に関する微分から次式が得られる。

$$\begin{aligned} (VAP_L)' &\equiv \left(\frac{pf}{L}\right)' = \frac{pf'L - pf}{L^2} \\ &= \frac{pf' - \frac{pf}{L}}{L} = (VMP_L - VAP_L)/L \end{aligned} \quad (6)$$

すなわち、ここから次の3つのケースが考えられる。(i) $VMP_L = VAP_L$ なら $(VAP_L)' = 0$ 、すなわち限界価値生産性 (v) が平均価値生産性と等しければ平均価値生産性は一定である、(ii) $VMP_L > VAP_L$ なら $(VAP_L)' > 0$ 、すなわち限界価値生産性が平均価値生産性より大きければ平均価値生産性は増加する、(iii) $VMP_L < VAP_L$ なら $(VAP_L)' < 0$ 、すなわち限界価値生

産性が平均価値生産性より小さければ平均価値生産性は減少する¹¹⁾。

(5) w の意味

雇用主にとっての費用、かつ雇用労働者にとっての便益として使われる指標は賃金 w (wage) である。ただし、これは単純化であって、雇用主の労働費用としては賃金以外にも付加給付 (fringe benefits) や社会保険料の雇用主負担などがある。また、雇用労働者の便益としては賃金以外にも、付加給付や仕事から得られる満足感・達成感などの心理的報酬 (relational returns と呼ばれる) があり、これらは賃金より労働者の便益を増やす方向に働く。一方、賃金から社会保険料の労働者負担や所得税が差し引かれるが、これらは賃金から労働者の便益を減らす方向に働く。なお、社会保険料など賃金に対する公課は、雇用主の費用を高め労働者の便益を低めるので「賃金への楔」(wage wedge) と呼ばれることがある。

こうした注意は必要だが、本研究では特に断らない限り、簡略化のため、賃金 (w) = 雇用主の費用 = 労働者の便益、と考え、賃金のデータとしては原則として所定内給与、所定外給与、特別給与 (賞与) からなる現金給与総額を用いる。

(6) w の意味

労働者が雇用関係に入ることによって負担する費用 w としては、直接費用 (仕事による疲労や苦痛、通勤時間・費用など) と機会費用 (他の雇用機会や雇用労働以外の機会を選択したときに得られるであろう「便益-費用」のうち最大のもの) がある。これらのうち、直接費用は適切なデータを得ることが困難であり定性的な判断となる。機会費用は次善 (second best) の機会が他の雇用労働の場合は、そこで得られるであろう賃金が代表例である。また、非就労が代替的な選択肢の場合は、家事、育児、介護、教育、趣味、休息など非就労の際に行われるさまざまな活動の価値、あるいは非就労の場合に支払われる公的給付 (失業保険や年金など) の価値が代表例である。さらに、育児負担の軽減や、短時

間・柔軟な勤務体制、在宅勤務などの機会の提供は、一般に就労の機会費用を下げる（就労しても育児があまり犠牲にならないなら、非就労を選択した際に得るものが減り、失うものが大きくなる）。いずれにせよ、多くの場合、労働者の属性による定性的な判断となる。

なお、本稿では労働需要、労働供給とも労働時間ではなく労働者数でカウントすることにしたが、「 $v \geq w \geq \underline{w}$ 」の枠組みは、労働時間で考える場合も適用可能である。例えば、パートタイム労働者の場合、年収がある金額を超えると本人に所得税・社会保険料の負担が生じたり、扶養者の所得税の配偶者特別控除が減ったりすることから、就業調整の可能性が指摘されている。確かにこうした税制や社会保険制度の仕組みは、閾値を上回る年収を得ると可処分所得を減らすので、就業時間を減らして年収を減らすことが合理的となる。つまり時間当り賃金が w_0 から w_1 に上がり ($w_1 > w_0$)、就業調整を行わないままだと年収が $w_0 h_0$ から $w_1 h_0 - \alpha$ に減ってしまう (α は税・社会保険料負担で $\alpha > 0$ 、 h_0 は調整前の労働時間)。しかし、労働時間を h_1 に減らすことで ($h_1 < h_0$) 年収を閾値以下に抑えることができるなら税・社会保険料負担を免れて、新たな手取り年収 $w_1 h_1$ は一定の範囲で $w_1 h_0 - \alpha$ を上回る。これをもととの「 $v \geq w \geq \underline{w}$ 」の表記法で言い換えると、賃金「 w 」に相当するのが $w_1 h_1$ 、機会費用「 \underline{w} 」に相当するのが $w_1 h_0 - \alpha$ となる。実際、パートタイム労働者の時間給は増加傾向（前掲図3）、一人あたり労働時間は減少傾向にあり（後出4(2)）、こうした理論枠組みの予測と整合的である。

(7) v 、 w 、 \underline{w} の相互関係

これまで、 v 、 w 、 \underline{w} はそれぞれ独立に決まると仮定してきた。しかし、実際にはある変数が他の変数に影響を与える可能性もある。ここでは、特に重要な場合として効率賃金 (efficiency wage) と不効用補償賃金 (compensating wage differentials) の2つを説明しておく。

効率賃金とは、企業が w を \underline{w} より高く設定することで、 v の水準を $w = \underline{w}$ の場合より大きくしようとする（あるいは賃金以外の労働費用

を節約しようとする）ことである。通常、雇用主にとって w は低いほどよく、 $w = \underline{w}$ となるまで引き下げることが利潤最大化につながると考えられる。しかし、あえて $w > \underline{w}$ となる賃金を払うことで、かえって利潤を増やすことが可能かもしれない。例えば、失職した場合のコストを高めることで労働者は解雇を恐れ一生懸命働く (shirking model)、労働者の自発的離職を抑え企業は採用・訓練費用を節約できる (labor turnover model)、高賃金をオファーすることで高能力労働者の応募が増える (adverse selection)、高賃金を払うことで労働者集団の労働規範を高める (贈り物交換などの sociological models) など、いくつかの可能性がある (Akerlof and Yellen 1986, pp. 4-9)。

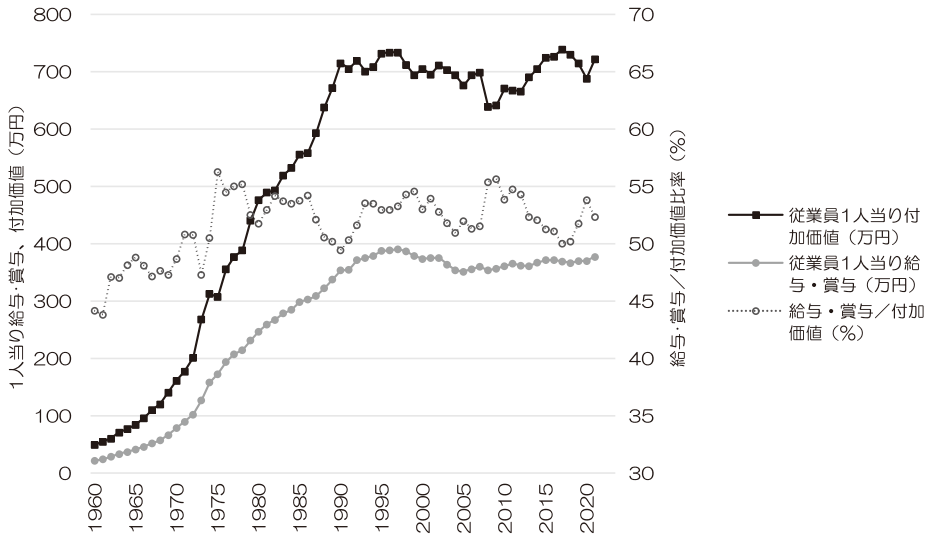
不効用補償賃金の場合、 \underline{w} が w に影響を与える。賃金以外の労働条件が悪い場合、労働者が負担する費用 (\underline{w}) は高くなる。雇用主はその場合、労働者を雇用関係に引き込もうとするなら、そうした不利な労働条件を補償するために高賃金をオファーする必要がある。逆に、賃金以外の労働条件が良い場合は低賃金のオファーで足りる。具体的には、アダム・スミスの『国富論』第1篇、第10章、第1節が次の「5つの事情」を指摘している (スミス 1994, p. 166)。①職業の快適さ・不快さ、②職業の習得費用、③雇用の安定性、④従事者に寄せられる信頼度、⑤成功の可能性。これらは当該事情が労働者の効用を下げる場合は賃金を上げ、逆の場合は賃金を下げる事情となる。

4. 日本の賃金停滞の要因

(1) v に影響した要因

ここでは v の代理指標として、財務省「法人企業統計調査」による従業員1人当り付加価値額の推移に注目する。ただし、これは本来の理論的な意味での v とは一致しない。その最大の理由は、分子の付加価値額は労働力のみで生み出されたものではなく、資本設備（企業が所有しているものも借りているものもある）、事業資金の提供者、経営者あるいは企業所有者の経営能力の発揮など、さまざまな労働以外の生産要

図12 従業員1人当り付加価値、給与・賞与の推移
(金融・保険業を除く全産業、1960-2021年度)



資料出所：財務省「法人企業統計調査」より算出

素の貢献によるものである。しかし、それら他の生産要素の貢献を切り分けて、労働力のみによる貢献分を抽出することは容易ではない（そのためには、何らかの適切な生産関数を推計する必要がある）。また、理論的な生産性は限界概念であるのに対し、従業員1人当りの付加価値額は平均概念であることにも留意が必要である。

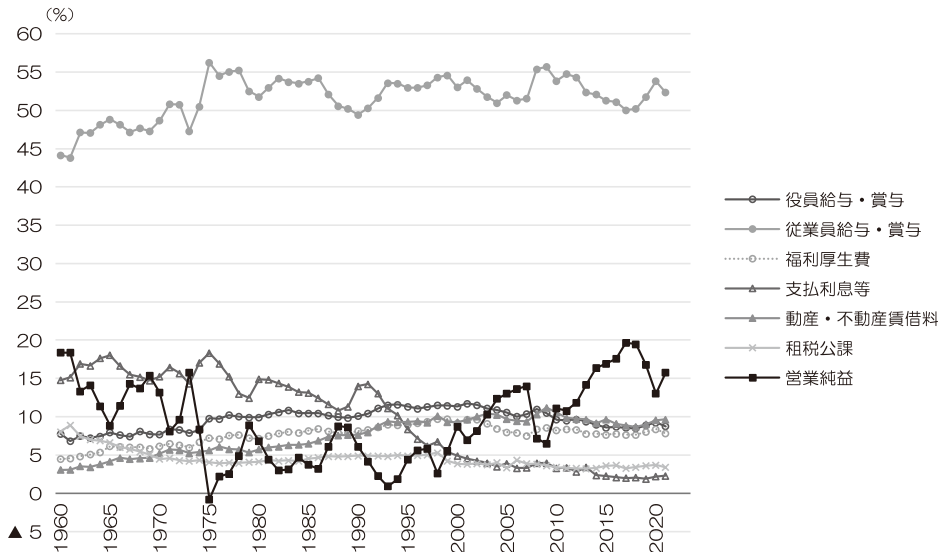
その上で、この指標をみると1960年度から90年度までは（1975年度を除いて）順調に増加していたが、それ以降は横ばい傾向が基調となった（図12）。ピークは1996年度の733.8万円で、それを上回ったのは2017年度（738.6万円）のみである。こうした1990年代以降の付加価値生産性停滞の原因としては、財・サービス市場における企業の競争力（市場環境に応じたビジネスモデル、高く売れる財・サービスを低コストで生産する能力の構築など）の低下、競争力を支える新技術導入の遅れや質の高い労働力の確保・育成不足などさまざまな要因が考えられる。

一方、1人当り給与・賞与の伸びは付加価値生産性の伸びに比べて緩やかで、1997年度（390.9万円）まで増加を続け、その後停滞に転

じている。1997年度のピーク水準を超えた年は2021年度（377.6万円）まではまだない。1990年度までの付加価値生産性の伸びは相当急激で、限界生産性の伸びはそれ以上に高かったはずなので、この期間の賃金の伸びはさらに高くてよかったのかもしれない。しかし、そうはならず労働分配率（給与・賞与/付加価値）は1970年代前半までは45～50%程度であった。その後、1970年代後半に55%程度まで上がり、1990年代以降は50～55%の間で推移している。分配率が高かった1993、99、2009、2020年度などは付加価値が下がった年であり、付加価値の変動に比べ賃金の変動が多少とも安定的であることがうかがえる。こうしてみると、平均付加価値生産性と賃金の伸びは全く平行という訳ではないことが分かる。

付加価値は労働力の対価としての賃金以外に、資本設備や資金の提供者に対する対価、企業戦略を決め、さまざまな生産要素を調達、調整し最終的なリスクを負担する経営者あるいは企業所有者への報酬などとして配分される。これらの内訳をみると、時期によって大きく変化している（図13）。まず、従業員給与・賞与への配分割合は、図12でも見たように1960～75

図13 付加価値構成比の推移
(金融・保険業を除く全産業、1960-2021年度)



資料出所：財務省「法人企業統計調査」より算出

注：付加価値額 = 人件費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課 + 営業純益

人件費 = 役員給与・賞与 + 従業員給与・賞与 + 福利厚生費

営業純益 = 営業利益 - 支払利息等

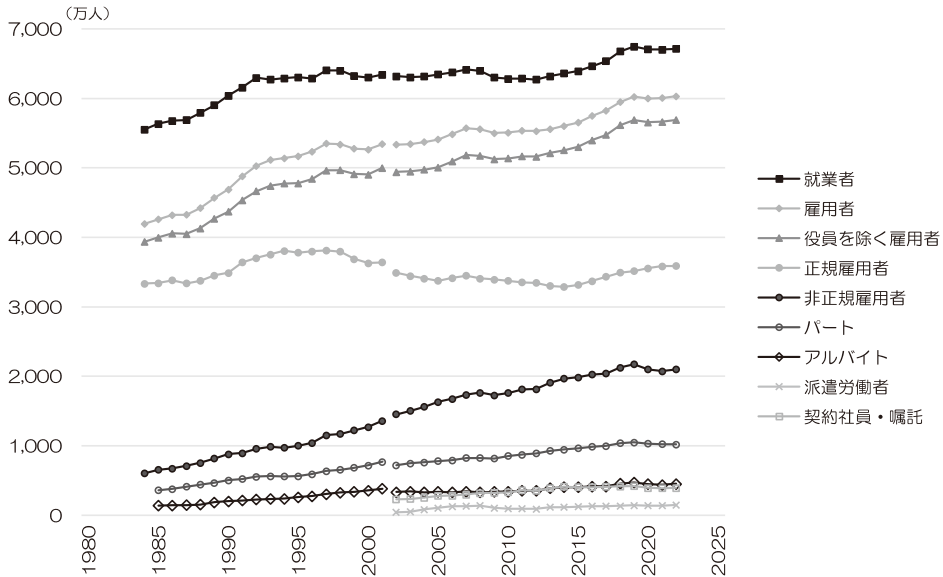
年度頃は45~50%、その後は50~55%の間で推移している。資金の貸し手に対する支払利息等のシェアは、1960~70年代は15~20%程度であったが、その後低下傾向を続け1995年度には10%を切り、2014年度以降は2%程度にまで下がった。企業が銀行からの借り入れを減らしたことが、低金利が続いていることが原因と思われる。一方、動産・不動産の賃借料のシェアは、1960年度の3%から緩やかに増加し、1990年代以降は約10%で推移している。租税公課のシェアは、1960年代初めには8%程度であったが、その後緩やかに減少し2021年度は3.4%となっている。

最後に、営業純益のシェアをみると、残余利益 (residual return) としての性格を反映して年々の変動が大きい。それでもいくつかの傾向が見られる。まず、1960~1974年度は10~20%近くの範囲で推移していたが、1975年度に-0.8%と初の赤字を記録した。その後、1991年度までは数%程度で推移し、1992、93、94年度はかなり落ち込んだ後、再び数%程度で推

移した。さらに、2003年度以降は、リーマン・ショックの2008、09年度を除いて10~20%近くの範囲で推移している。こうしてみると、1990年代後半以降、賃金停滞が顕著になったのとは対照的に、営業純益のシェアは上昇傾向を続けた。ただしその期間、賃金のシェアが一方的に減少したわけではなく、シェアが減少したのは主に支払利息等であった。企業利益（より正確には、株主への配当金などを差し引いた利益剰余金）がさらに将来の設備投資に回った可能性もあるが、銀行借り入れの減少に見られるように、この間、企業の物的資本への投資態度は概して消極的であった。

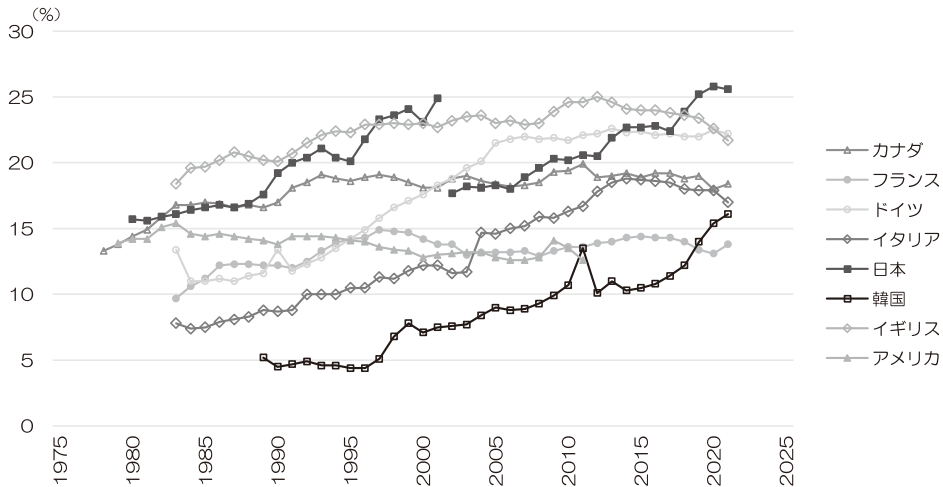
さらに、人的資本投資についても、1990年代後半以降、企業は消極的であった。その端的な例は、非正規雇用の増加と正規雇用の減少に表れている（図14）。総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、非正規雇用労働者数は1980年代以降、ほぼ一貫して増加している（例外はリーマン・ショックの2009年と、コロナ禍の2020、21年のみ）。一方、正規雇用労働者

図 14 雇用形態別雇用者数の推移 (1984-2022年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、2001年以前は「労働力調査特別調査」
 注：1984年から2001年は各年2月、2002年以降は年平均。正規雇用者、非正規雇用者等の区分は勤め先での呼称による

図 15 主要国のパートタイム就業者比率の推移 (1978-2021年)

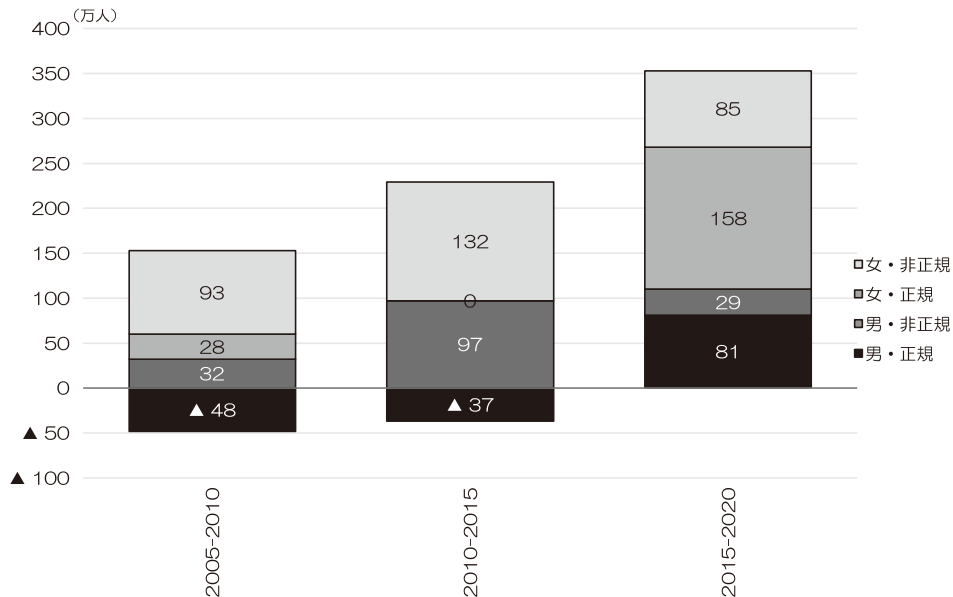


資料出所：OECD「Labour Force Statistics」の1981-2001、2012、2022年の各年版
 注：パートタイム就業者比率とは、パートタイム就業者／全就業者。パートタイム就業者 (part-time employment) の定義は、主たる仕事の通常の就業時間が週30時間未満の者。ただし、2001年までの日本は調査週の実労働時間が35時間未満の者

は1997年をピークに減少しはじめ、減少傾向は2014年頃まで続いた。増加傾向に転じたのはようやく2015年以降である。なお、就業者

に占めるパートタイマー比率をG7の他国および韓国と比べると、日本はほぼ一貫して増加傾向にあり、かつその水準も高位にある (図15)。

図 16 性・雇用形態別雇用の増減数（2005-2020年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より算出

非正規雇用の増加というと女性をイメージしがちだが、図 16 が示すように 2010-15 年間には男性でも 97 万人増加した（女性は 132 万人）。一方、男性の正規雇用は 2005-2015 年間に 85 万人減少した（女性は 28 万人の増加）。このように 2005-2015 年間は男性の正規雇用が減り、非正規雇用が大きく増えたことが特徴である。こうした傾向を年齢階級別にみると、男性の正規雇用の減少は 25-34 歳層で特に大きく、2015-20 年には 35-44 歳層でも大きく減少した（図 17、図 18）。一方、非正規雇用の増加が目立ったのは男性の 65 歳以上層と女性の 35 歳以上層である。

一般に、本人や企業が行う人的資本投資は正規雇用の方が非正規雇用より多い（総務省統計局「就業構造基本調査」を参照）。このため、正規雇用の減少や非正規雇用の増加は、日本の人的資本投資の平均水準を減らしたと言える。実際、教育訓練費の現金給与総額に対する比率の推移をみると、1990 年代半ば以降、大きく減少した（図 19）。なお、こうした人的資本投資の動向は主に Off-JT に関するものであるが、この間、OJT についても非正規雇用、正規雇用の双

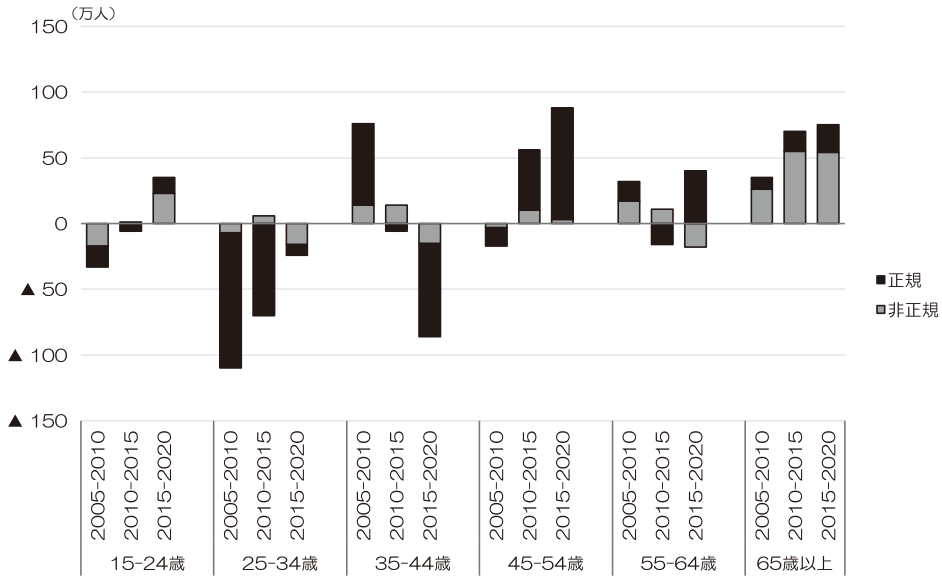
方で劣化が進んだ可能性がある。まず、非正規雇用については、勤続が長期化しても職域が拡大せず、職務内容も高度化しないことが多い（奥西 2012）。また、正規雇用については、人員削減や組織のフラット化、あるいは管理職のプレーイング・マネジャー化等により OJT が弱体化した可能性がある（奥西 2013、2017）。

さらに、非正規雇用の増加は人的資本投資にマイナスの効果を持つだけでなく、新たな物的資本投資に対してもマイナスの効果を持つ可能性がある。特にパートタイム労働者は、単に低賃金であるだけでなく、担当職務・キャリアの範囲が狭く、高度な知識・技能を要さない仕事が多い。そして労働需要に関する実証研究によれば、低技能労働は高技能労働に比べ、資本設備に対してより代替的であることが定説となっている（Ehrenberg and Smith 1987, p. 112; Hamermesh 1993, p. 117）。

（2） w に影響した要因

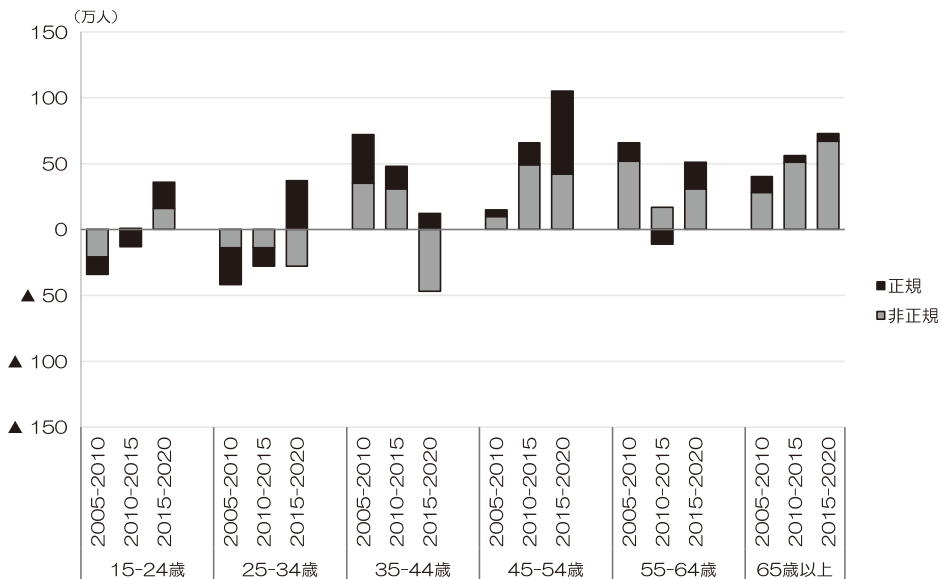
雇用労働者が働くことで負担するコストには直接費用と機会費用がある。直接費用（労働や通勤による心身への負荷など）の一つの指標と

図 17 男、年齢別・雇用形態別雇用の増減数（2005-2020年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より算出

図 18 女、年齢別・雇用形態別雇用の増減数（2005-2020年）

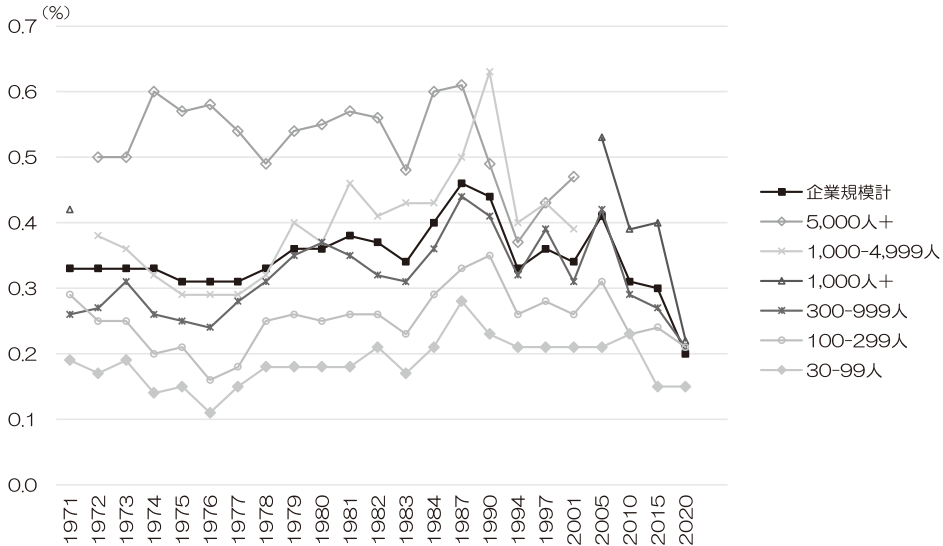


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より算出

して労働時間の推移をみると、長期的にはかなり減少してきている。「毎月勤労統計調査」によると、30人以上規模事業所、就業形態計の月平均総実労働時間数は、1970年は186時間、1980

年は175時間、1990年は170時間、2000年は155時間、2010年は150時間、2020年は140時間と推移している。こうした就業形態計での減少傾向の一因はパートタイム労働者の増加にあ

図 19 教育訓練費の現金給与総額に対する比率の推移
 (企業規模別、常用労働者 1 人 1 ヶ月平均、1971-2020 年)



資料出所：労働省「労働者福祉施設制度等調査」（1983 年以前）、「賃金労働時間制度等総合調査」（1984 年以降）、厚生労働省「就労条件総合調査」（2002 年以降）

注：「教育訓練費」とは教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内外留学の費用等をいう

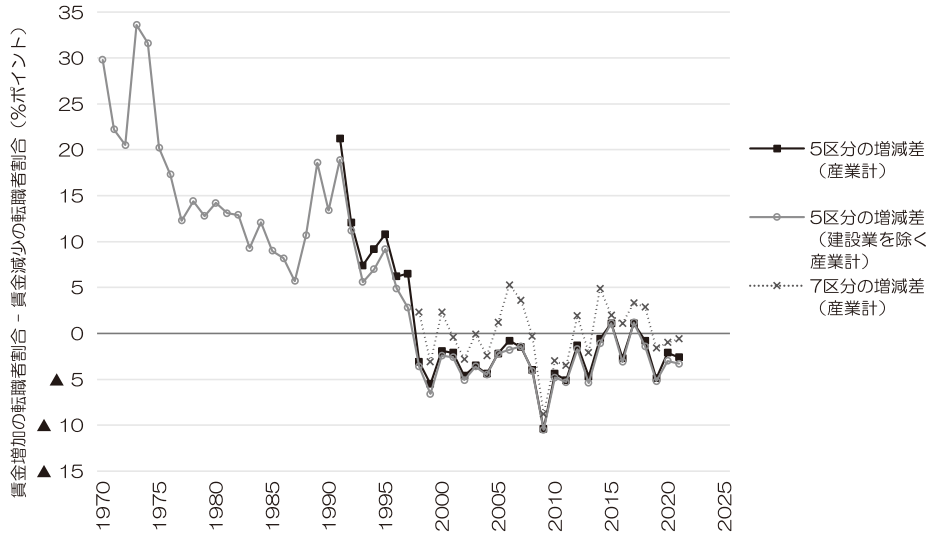
るが、パートタイム労働者の労働時間自体、2000 年代後半以降、減少傾向が見られる。一方、フルタイム労働者の時間短縮傾向はパートタイム労働者ほど顕著ではなく（1997 年の 169 時間に対し、2022 年は 162 時間）、1998 年、2018 年の時間外労働に関する労働基準法改正、2020 年のコロナ禍などを機に若干時間短縮が見られた程度である。

一方、機会費用の動向はどうか。まず次善の選択肢が他の雇用労働の場合、そこで得られるであろう純便益（賃金などの便益－直接費用）が機会費用となる。そうした目的に近いデータとして、厚生労働省「雇用動向調査」における転職入職者の賃金増減状況別割合がある。それによって、転職で賃金が増加した者の割合と減少した者の割合の差をみると、1997 年までは増加者の割合が減少者の割合を上回っていたが、1998 年以降は減少者の割合が上回ることが基調になった（図 20）。なお、「雇用動向調査」では 1991 年以降、調査対象として新たに建設業が含まれるようになったが、それ以前と同様、

建設業を除く系列も図に示している。それによると両者の差はほとんどない。また、1998 年以降、賃金の変動区分が 5 区分から 7 区分に変更された。具体的には従来、10% 未満の増減は全て「変わらない」と一括されていたが、「10% 未満増加」、「変わらない」、「10% 未満減少」の 3 つに細分化された。これについても従来通りの 5 区分に基づく増減ポイント差と新たな 7 区分に基づくポイント差の両方を図に示している。両者を比較すると、新たに細分化された系列の方が若干高めに出る傾向が見られるが（つまり、「10% 未満増加」の割合が「10% 未満減少」の割合より高い傾向がある）、基調判断を変えるほどではない。

さらに、転職者の性・年齢階級別に増減ポイント差を見ると、男性では 34 歳以下で賃金が増加する者の割合が上回っているが、35 歳以上は賃金が減少する者の割合が上回っており、特に 55 歳以上でその傾向が著しい（図 21）。女性の場合、男性に比べ賃金の増減ポイント差は小さいが、55 歳以上は賃金の減少傾向がはっきり見

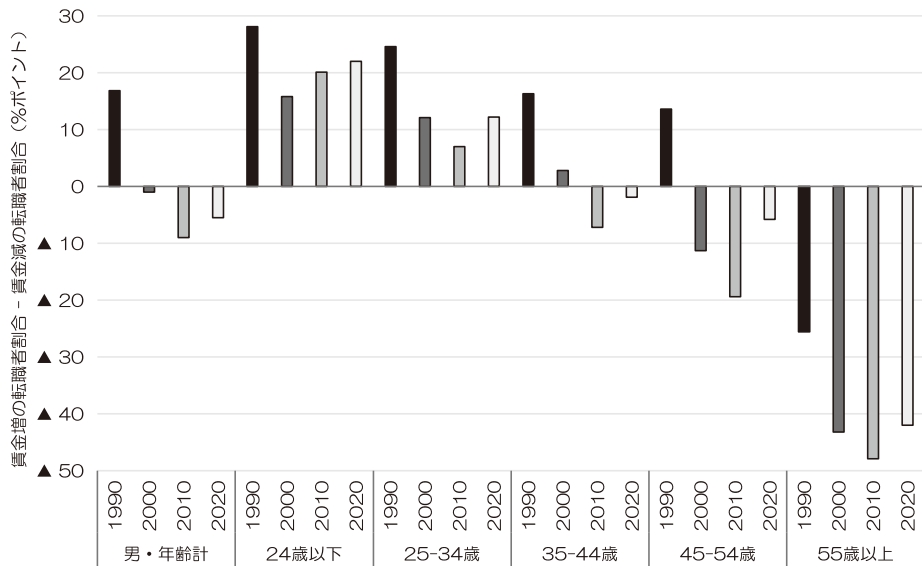
図20 転職入職者に占める賃金増減者割合ポイント差の推移
(産業計、建設業を除く産業計、1970-2021年)



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」より算出

注：5区分の増減ポイント差とは「30%以上増加」+「10-30%未満増加」-「30%以上減少」+「10-30%未満減少」。7区分の増減ポイント差とは「30%以上増加」+「10-30%未満増加」+「10%未満増加」-「30%以上減少」+「10-30%未満減少」+「10%未満減少」

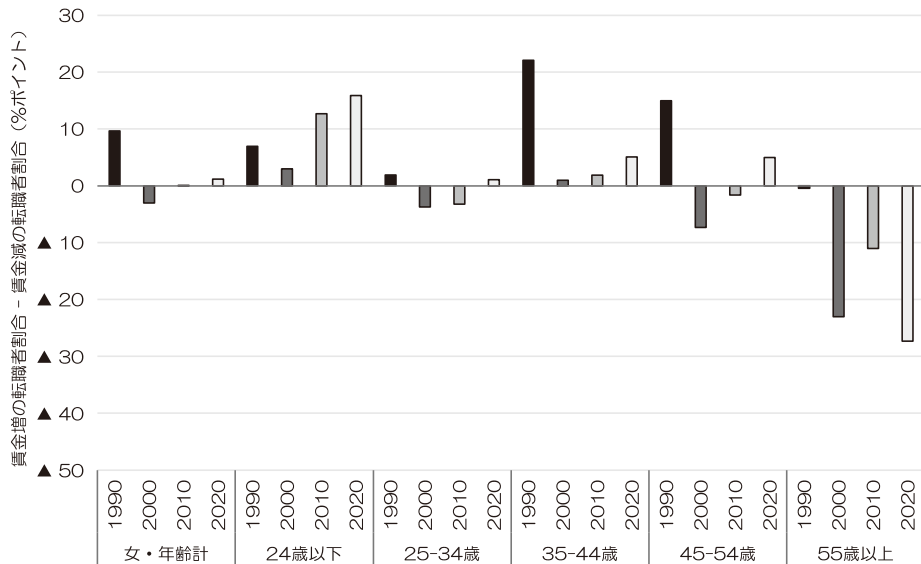
図21 男・年齢階級別、転職入職者の賃金増減割合ポイント差の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」より算出

注：調査産業計、5区分の増減ポイント差による

図 22 女・年齢階級別、転職入職者の賃金増減割合ポイント差の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」より算出
注：調査産業計、5区分の増減ポイント差による

られる（図 22）。このように、男性の 34 歳以下や女性の 24 歳以下といった若年層を除いて、転職した場合に賃金が低下することが多く、転職が増えないのも当然と言える。換言すれば、転職の機会費用は低下しており（転職した場合に得られるであろう純便益は減っており）、現職の企業であまり賃金が上がらなくても（あるいは多少賃金が下がっても）雇用を継続する誘因になっていると考えられる。

次に次善の選択肢が非就労の場合の機会費用はどうか。2010 年代には男性の 60-69 歳層と女性の 25-69 歳層で就業率（人口に占める就業者の割合）がかなり大きく上昇した。したがって彼らが非就労でいることの機会費用は低下したと思われる。具体的には、高齢者の場合は公的年金の支給開始年齢の引き上げ、女性の場合は育児休業制度の普及、保育・介護等に関する外部・施設サービスの利用機会の拡大、短時間・柔軟な雇用機会の拡大などの影響が考えられる。

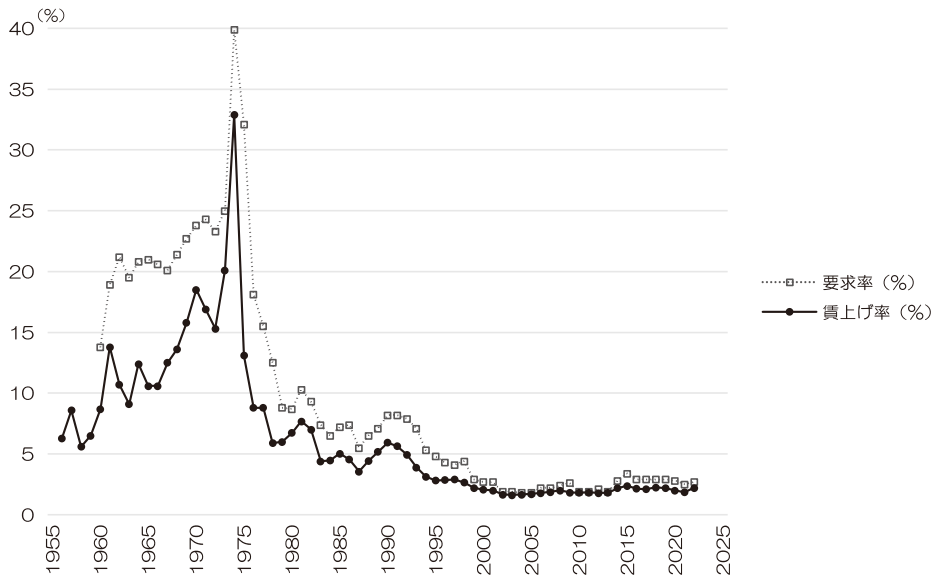
最後に、非正規雇用の増加や「働き方改革」の促進は全体として w を下げる可能性が高いことを指摘しておきたい。一般に非正規の雇用

機会は正規雇用に比べ労働負荷が低い（例えば、労働時間が短い、職務範囲が狭く職責も軽い、転勤がないなど）。このため、非正規雇用の拡大は w が低い労働者の増大を意味する。また、正規雇用でも残業削減や労働時間管理の柔軟化、仕事の裁量性増大、在宅勤務の導入、育児休業の拡大、転勤忌避の許容などは w の低下につながる。したがって、いわゆる「働き方改革」によって w が低下しても就労することが見合う可能性が高くなる。したがって、賃金停滞からの脱却を目指すなら、「働き方改革」によって w を下げるだけでなく、 v を高めるという視点が重要になる。

（3） w に影響した要因

雇用関係のレント（ $v-w$ ）が小さい場合、 w は v と w の間の狭い範囲内で決まるので、企業にとって賃金決定の裁量度はほとんどない。しかし、レントが大きい場合は、 v と w の間のどこに決めるのかという問題がある。その際、労働組合がある企業では労使交渉によって賃金改定が決まるのが一般的である。日本では 1955 年以降、労働組合がある大企業を中心に毎年春に

図 23 主要企業の春季賃上げ状況（1956-2022年）



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より算出

いわゆる「春闘」（春季賃上げ交渉）と呼ばれる賃金交渉が行われてきた。厚生労働省の集計による主要企業の「春闘」賃上げ率の推移をみると、1960年代には10%以上の上昇率が続き、第1次石油危機の影響で消費者物価が24.5%上昇した1974年には32.9%の大幅な賃上げ率となった（図23）。その後、賃上げ率は沈静化に向かい、1980年代は5%前後、1990年代後半以降は1~2%台の上昇率となった。また、賃上げの要求率と妥結結果のギャップも大きく縮小した（1998年の1.7%ポイントのギャップを最後に、その後は全て1.0%ポイント以下のギャップである）。こうした団体交渉による賃上げ率の低下は、労使の力関係や経済環境の変化などさまざまな要因を反映している。

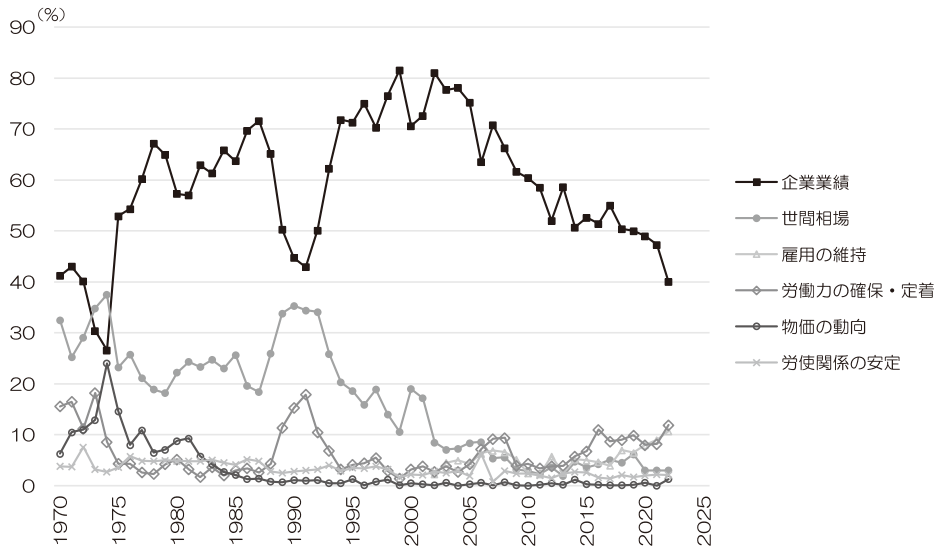
まず、労働組合の組織率は1975年以降趨勢的に低下し、1980年には30%を、2003年には20%を切り、2022年には16.5%まで低下した（厚生労働省「労働組合基礎調査」）。また、労働争議の件数、参加人員、労働損失日数は1974年をピークに大きく減少し、半日以上のストライキ等の件数は、1981年以降は年間1,000件を、2001年以降は年間100件を、そして2009年以降は年間50件をそれぞれ切っている（厚生労働

省「労働争議統計調査」）。さらに、国鉄の分割・民営化（1987年）や連合の結成（1989年）などを通じ、労働組合運動の主導権は労使協調的な民間企業労組にシフトした。

また、高度経済成長期に組合が賃上げ要求の根拠の一つとしてきた物価上昇率も、第2次石油危機の影響を受けた1980年の8.0%を最後に5%を超えたことはなく、1992年以降はほとんど2%を下回るようになった（例外は、消費税引上げがあった2014年の3.3%と輸入物価が上昇した2022年の3.0%のみ）。このような物価上昇率の著しい鈍化ないし減少も賃金停滞に大きく影響したと思われる。そうした中で、日経連は1993年春闘で「ベアゼロ」を主張し¹²⁾、95年春闘に際しては「横並び」、「世間相場重視」をやめる＜春闘＞の見直しを提起した（大原社会問題研究所1994、95、96）。また、阪神大震災を機に私鉄総連と私鉄経協の中央集団交渉から離脱する労使が出たり（1995年）、鉄鋼労連が隔年賃上げ交渉に移行（1998年）したりするなどの動きもあった。このように賃金停滞期に本格的に入る前から、春闘見直しの動きが顕在化していたと言える。

厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する

図 24 賃金改定の決定に当り最も重視した要素別企業割合の推移 (1970-2022年)



資料出所：厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」より算出
 注：調査対象は100人以上を雇用する会社組織の民営企業。「雇用の維持」は2002年に追加された。2009年以降は「親会社または関連（グループ）会社の改定の動向」、「前年度の改定実績」、「重視した要素はない」、「不詳」の選択肢が追加されたが、図では省略した

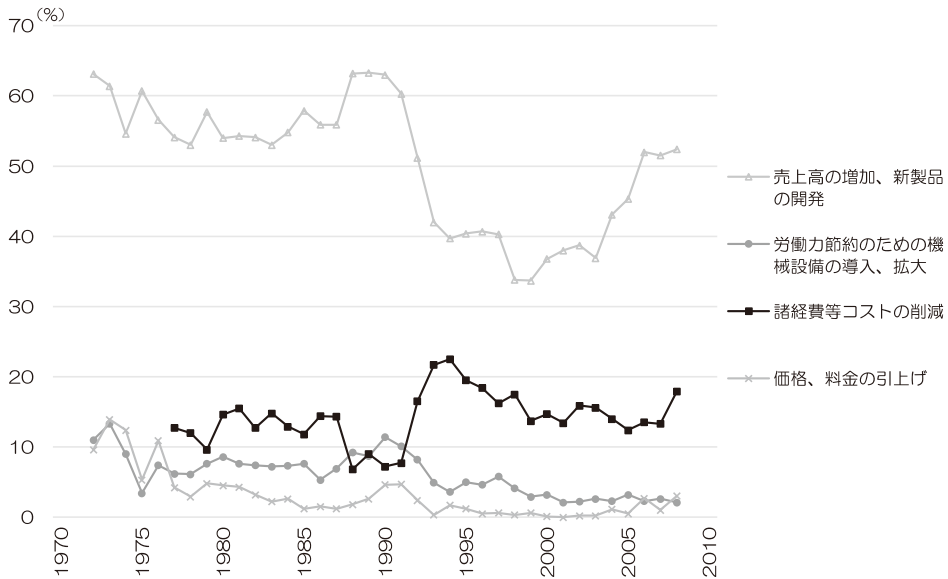
調査」で、企業が賃金改定で最も重視した要素の推移をみると、ほぼ一貫して首位なのは「企業業績」である（図 24）。その割合はバブルが崩壊した1990年前後にいったん減るが、その後また増え、2000年代前半以降は再び減り続けた。2010年代は企業収益が好調であったが、その期間も含め企業業績が賃金改定要因として重視される割合は減少し続けたと言える。長年「企業業績」に次いで重視されたのは「世間相場」であるが、2002年頃以降はさほど重視されなくなった。これは賃金決定が個別企業の事情を重視して決められるようになったためと思われる。「雇用の維持」は2002年以降の調査に追加された選択肢であるが、その割合はさほど高くない。しばしば賃金停滞の一因として、労使が賃上げより雇用維持を重視したことが指摘されるが、この調査からはその点は判然とししない。（実際、既に図 16 で見たように、2005-15年間に男の正規雇用は大きく減少した。）ただし2010年代後半以降はやや増加傾向が見られる。「労働力の確保・定着」は1990年前後と2010年

代後半以降に増加傾向が見られる。

「物価の動向」は1970年代には賃金改定に当たっての重要な要因の一つであったが、1980年代半ば以降は、物価自体が落ち着いたこともあり、その重要性は著しく低下した。「デフレ」が広く認識されるようになる約10年も前から賃金決定における物価の重要性がほぼ消失したことは注目に値する。これは、1990年代後半以降、しばしば実質賃金が前年比マイナスになったことの伏線と言えるかもしれない。「労使関係の安定」の重要性はほぼ一貫して低い。これは企業にとって、労使関係の安定を特段重視するまでもなく、円滑な賃金改定を行えるという自負の表れであろう。

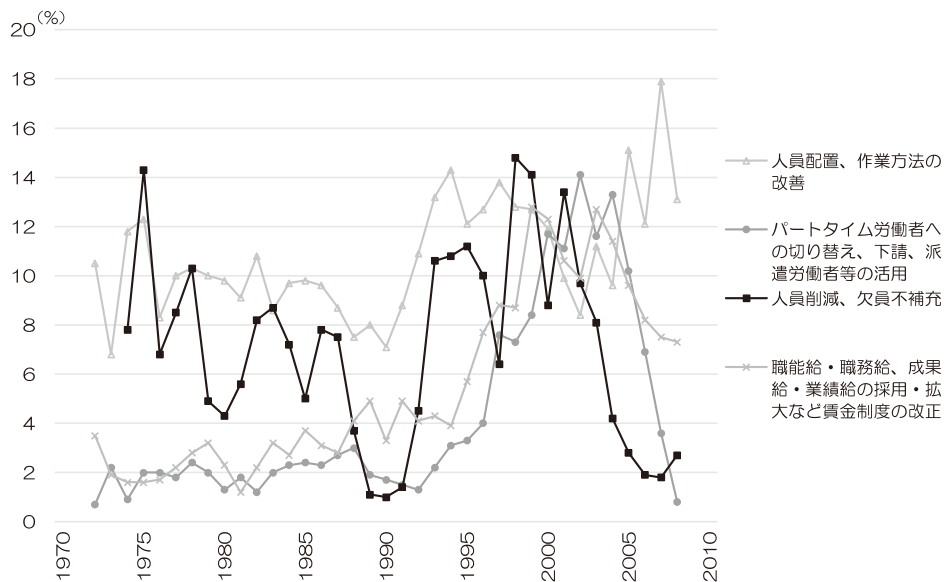
「賃金引き上げ等の実態に関する調査」では、1972年から2008年までの間、人件費負担対策についても尋ねている。その結果を図 25-1、図 25-2 に分けて示す（図 25-1 は雇用、賃金とは直接関係しない対策、図 25-2 は雇用、賃金に関する対策）。まず、全体を通して最も割合が高いのは「売上高の増加、新製品の開発」である。

図 25-1 人件費負担の対策として最も力を入れる対策別企業割合の推移 (1972-2008年) (1)



資料出所：厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」より算出

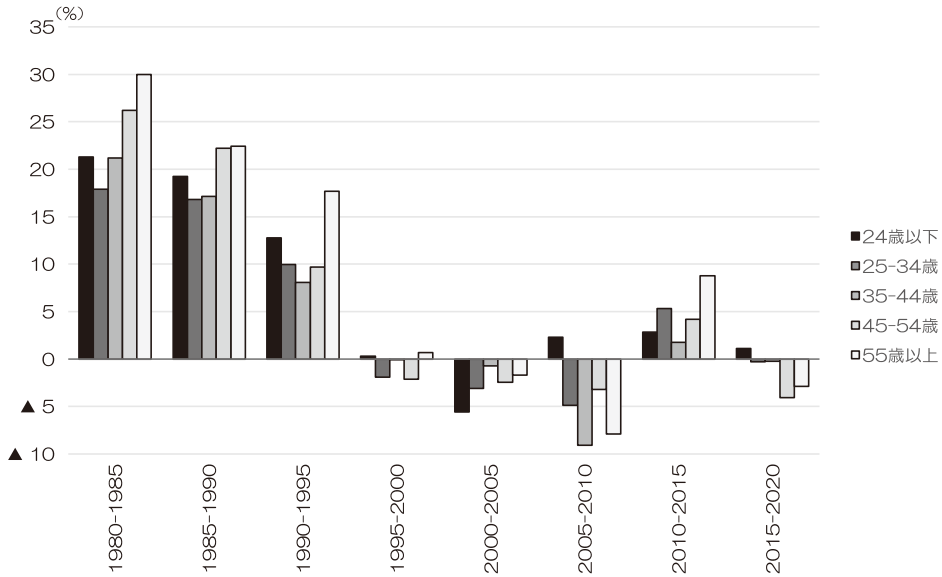
図 25-2 人件費負担の対策として最も力を入れる対策別企業割合の推移 (1972-2008年) (2)



資料出所：厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」より算出

注：1988年に「海外生産比重の増加」が追加されたが、大半の年で1%未満のため省略した

図 26 男・年齢階級別給与総額変化率の推移（1980-2020年）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より算出

注：給与総額＝調査年6月の「決まって支給する現金給与額」+昨年1年間の「特別給与額」/12

決まって支給する現金給与額＝所定内給与額+超過労働給与額

これは直接的に人件費を減らす対策ではないが、売上高人件費比率を下げることで相対的に人件費負担を減らそうとする趣旨であると思われる。ただし、1990年代から2000年代前半にかけてその割合は減少し、その代わりに「諸経費等コストの削減」が増えた。これら以外の対策で2割を超える項目はないが、時期によって変動がある。「労働力節約のための機械設備の導入、拡大」は1990年頃までは1割を超えることもあったが、それ以降は減少し2000年代には2~3%程度にとどまった。「価格、料金の引上げ」は、1970年代は1割を超えることもあったが、1980年代後半や1990年代後半以降はきわめて低い水準にとどまった。省力化投資の停滞やデフレ下の価格転嫁の困難さを示すものとして興味深い。

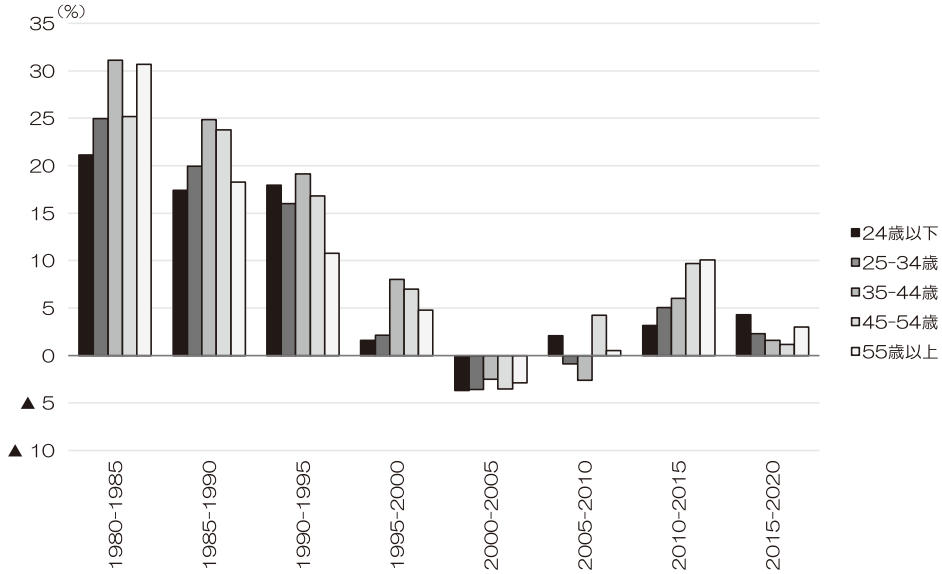
一方、雇用・賃金関係の対策としては、「人員配置、作業方法の改善」が比較的高い水準を保っていた。「人員削減、欠員不補充」は、1970年代後半（石油危機）、1990年代半ば（バブル崩壊）、2000年前後（金融危機）などの時期に増えた。「パートタイム労働者への切り替え、下

請、派遣労働者等の活用」は1990年代後半から2000年代前半にかけて急速かつ大幅に増えた。「職能給・職務給、成果給・業績給の採用・拡大など賃金制度の改正」もほぼ同様の傾向である。

以上をまとめると、1990年代以降、売上高の増加、新製品の開発、省力機械設備の導入、価格転嫁など財・サービス市場の拡大や物的資本投資に関する積極的な対策のウェイトが減り、雇用削減、非正規雇用への代替、賃金制度の改定など雇用・賃金の根幹に関わる「リストラ」対策が波状的に続いたと言える。そして、こうした企業行動の変化は賃金停滞の長期化にも大きく影響したと思われる。

既に見たように、1990年代後半以降の賃金停滞期に賃金が低下したのはフルタイム労働者であってパートタイム労働者ではない。そこで、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、フルタイム労働者の性・年齢階級別の賃金変化率を計算した（図26、図27）。それによると、男性では1995年から2010年にかけてほとんどの年齢層で賃金が低下した（特に2005-10年の

図 27 女・年齢階級別給与総額変化率の推移 (1980-2020年)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より算出
 注：給与総額 = 調査年6月の「決まって支給する現金給与額」+ 昨年1年間の「特別給与額」/ 12
 決まって支給する現金給与額 = 所定内給与額 + 超過労働給与額

35-44 歳層の賃金低下率は - 9.1%)。一方、女性でも 2000-05 年には全ての年齢層で、また、2005-10 年にも 25-44 歳層で賃金が低下した。

こうしたフルタイム労働者の賃金低下には、フルタイムの非正規雇用（契約労働者や派遣労働者）が増加したことの影響も考えられるが、さらに重要なのはフルタイムの正規雇用でこの間賃金制度が改定され、その影響で賃金が低下した可能性である。菊池（2018）は、2003 年に課長・係長クラスの給与制度を職能給から役割給に変更した大手小売業 X 社の事例を取り上げ、その前後の年齢-賃金プロファイルの変化を明らかにした。それによると、カーブの傾きはまず 50 歳代で、次いで 40 歳代で大きく低下した。また、賃金のばらつきも第 9・十分位数が第 1・十分位数に近づいていく方向に圧縮されていった。

一般に大企業はレントが大きく、「効率賃金」や「後払い賃金」モデル（Lazear 1979）が示すように、雇用期間のほとんどを通じて $w > \underline{w}$ であり、それが労働者へのインセンティブとして機能する。しかし、2000 年前後のいわゆる「成

果主義」ブームを経て、多くの企業で従来の職能給から職務給（あるいは役割給）への移行が進み、年齢-賃金プロファイルはフラット化しレントも縮小したと見られる。これは正規雇用のインセンティブを低め、 v が低下する遠因となった可能性がある。

5. おわりに

本稿における主な事実確認、発見についてまとめよう。まず「賃金停滞」の実態であるが、名目、実質ともに賃金が減少するか伸び悩む状況が 1998 年から最近まで続き、2022 年の賃金水準は 1997 年のピーク水準を下回ったままである。ただし、こうした傾向はフルタイム労働者だけでなく、パートタイム労働者も含めた結果である。そこで、両者の時間当たり現金給与総額を計算してそれぞれの推移をみると、フルタイム労働者の場合、1997 年をピークに賃金は低下したが、2012 年をボトムに増加傾向に転じた。一方、パートタイム労働者は、フルタイム労働者のような賃金低下傾向はそもそも起きて

おらず、この間ほぼ一貫して緩やかな増加傾向にある。その結果、1990年代後半以降、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の時間当り賃金格差は縮小傾向にある。なお、日本の賃金停滞傾向は、他のG7各国や韓国と比べても際立っている。マクロ経済的には、賃金停滞の25年間のうち14年間も実質賃金上昇率がマイナスであったこと、2000年代以降、実質経済成長率がさほど高くないのに失業率が低下したことなど、従来の常識からは異例とも言うべき事態が続いた。

こうした「賃金停滞」の理由、背景を理解するために、賃金(w)は労働の限界価値生産性(v)と労働者にとっての費用(w)の間で決まる($w \leq w \leq v$)という簡単なフレームワークを用い、 v 、 w 、 w 、それぞれに影響を与えた要因を考察した。

その結果、第1に、多くの要因が v を下げる方向に働いた。とりわけ、賃金停滞期間には付加価値生産性の伸びが停滞した。その背景として、デフレの長期化や企業のコスト削減策の強化が複合的に働いたことが挙げられる。また、長期的な影響として物的資本投資、人的資本投資がともに停滞したことの影響も大きい。人的資本投資が少ない非正規雇用が拡大し、人的資本投資が多い正規雇用が減ったことも人的資本投資全体の水準を押し下げた。ちなみに、非正規雇用の増加が目立ったのは男・65歳以上層と女・35歳以上層、正規雇用の減少が目立ったのは男・25-44歳層である。さらに、人的資本投資の劣化は、Off-JTだけでなくOJTでも進んだと思われる。非正規雇用の場合、職域が狭く職務内容が高度化しないこと、正規雇用の場合、人員削減や組織のフラット化、管理職のプレイング・マネジャー化などがOJTを弱体化させた可能性がある。また、非正規雇用の増加は資本設備と代替関係にあるため省人化技術の導入を抑制した可能性があり、正規雇用の賃金抑制はそのモチベーションを低下させた可能性がある。

第2に、多くの要因が w を下げる方向に働いた。労働時間は長期的にはかなり減少してきており、雇用労働者の労働負荷の減少等に寄与し

たと思われる。しかし、労働時間減少の大きな要因はパートタイム労働者の増加であって、フルタイム労働者の時間短縮傾向はパートタイム労働者ほど顕著ではない。なお、フルタイム労働者も含め、在宅勤務の導入など柔軟な働き方の拡大は雇用労働の負荷を減らす方向に寄与すると考えられる。一方、機会費用については、1997年まで転職によって賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回っていたが、1998年以降は減少者の割合が上回ることが基調となった。すなわち転職した場合に得られる純便益(機会費用)は下がり、現職企業で賃金が上がらなかつたり、低下したりしても雇用を継続する誘因になったと考えられる。また、2010年代には男・60-69歳層と女・25-69歳層で就業率が大きく上昇したが、それは彼らにとって非就労を選ぶことの機会費用が低下したためと思われる。高齢者の場合は公的年金の支給開始年齢の引き上げ、女性の場合は育児休業制度の普及、保育・介護等に関する外部・施設サービス利用機会の拡大、短時間・柔軟な雇用機会の拡大などの影響が考えられる。

第3に、多くの要因が w を下げる方向に働いた。「春闘」による賃上げ率は、1960年代には10%以上の上昇率が続いたが、1974年の33%という大幅賃上げの後、沈静化に向かい、1990年代後半以降は1~2%台の上昇率になった。こうした変化は労使の力関係や経済環境の変化などさまざまな要因を反映している。まず、労働組合の組織率は1975年以降趨勢的に低下し、2022年には17%にまで低下した。労働争議の件数等も1974年をピークに大きく減少した。さらに労働組合運動の主導権も労使協調的な民間企業労組にシフトした。物価上昇率も1992年以降はほとんど全ての年で2%を下回るようになった。このため日経連は1993年春闘で「ベアゼロ」を主張し、95年春闘では「横並び」、「世間相場重視」をやめる<春闘>の見直しを提起した。

さらに、企業の人件費削減策として、1990年代以降、売上高の増加、新製品の開発、省力機械設備の導入、価格転嫁など積極的な前向きの対策のウェイトが下がり、雇用削減、非正規雇

用への代替、賃金制度の改定などの雇用・賃金に関するリストラ策のウェイトが増えた。賃金制度は、2000年頃から多くの企業で従来の職能給から職務給（あるいは役割給）への改定が進んだが、その結果、これまで高賃金を得ていた正規雇用で賃金圧縮が進んだ可能性が高く、それが彼らの v を下げた可能性がある。

以上の事実発見や仮説を踏まえ、今後はマクロ経済、企業行動、労使関係、労働市場、人事制度等のうち賃金停滞に大きく影響を与えたとされる要因をより詳しく精査するとともに、労働市場や人事制度等と付加価値生産性等との関係について実証的に明らかにしていきたいと考えている。

参考文献

- 大原社会問題研究所 (1994) (1995) (1996) 『日本労働年鑑 (各年版)』労働旬報社。
- 奥西 好夫 (2012) 「第 I 部第 2 章 雇用形態と職業能力開発」、労働政策研究・研修機構『「JILPT 多様就業実態調査」データ二次分析結果報告書 - ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点 -』労働政策研究報告書、No. 143, 2012 : 55-89.
- 奥西 好夫 (2013) 「経済環境の変化と人材育成の課題」『産業訓練』Vol. 59, No. 684 : 4-10. 日本産業訓練協会。
- 奥西 好夫 (2017) 「ミドルマネジメントの人材育成機能について～現状と課題～」『産業訓練』Vol. 63, No. 716 : 18-23. 日本産業訓練協会。
- 菊池 史和 (2018) 『「成果主義」的人事制度の導入がもたらした賃金構造等の変化に関する実証研究 - 小売業 X 社における事例 -』法政大学経営学研究科 (人材・組織マネジメントコース) 修士論文。
- 黒田 東彦 (2014) 「なぜ「2%」の物価上昇を目指すのか (日本商工会議所における講演)」2014年3月20日、https://www.boj.or.jp/about/press/koen_2014/ko140320a.htm (2023年6月18日アクセス)。
- 日経連 (1983) 『労働問題研究委員会報告』日経連。
- 野口 悠紀雄 (2022) 『どうすれば日本人の賃金は上がるのか』日経 BP、日本経済新聞出版。
- スミス, アダム (1994) 『国富論 I (10 版)』(大河内一男・監訳) 中央公論社。
- マンキュー, N・グレゴリー (2005) 『マンキュー経済

- 学 I ミクロ編 (第 2 版)』東洋経済新報社。
- マンキュー, N・グレゴリー (2019) 『マンキュー経済学 II マクロ編 (第 4 版)』東洋経済新報社。
- ミルグロム, ポール, ジョン・ロバーツ (1997) 『組織の経済学』NTT 出版。
- Akerlof, George A. and Janet L. Yellen (eds.) (1986) *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press.
- Bhaskar, V., Alan Manning and Ted To (2002) “Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets.” *Journal of Economic Perspectives* Vol. 16, No.2: 155-174.
- Boeri, Tito and Jan van Ours (2021) *The Economics of Imperfect Labor Markets, 3rd edition*. Princeton University Press.
- Card, David and Alan B. Krueger (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith (1987) *Modern Labor Economics (Third edition)* Scott, Foresman and Company.
- Hamermesh, Daniel S. (1993) *Labor Demand*. Princeton University Press.
- Krueger, Alan B. and Lawrence H. Summers (1988) “Efficiency Wages and Inter-Industry Wage Structure.” *Econometrica* Vol. 56, No. 2: 259-293.
- Lazear, Edward P. (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy* Vol. 87, No. 6: 1261-1284.
- Lester, Richard A. (1964) *Economics of Labor, 2nd edition*. The MacMillan Company.
- Phillips, A. W. (1958) “The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957.” *Economica* Vol. 25, No. 100: 283-299.
- Samuelson, Paul A. and Robert M. Solow (1960) “Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy.” *American Economic Review* Vol. 50, No. 2: 177-194.
- Thurow, Lester C. (1975) *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books, Inc., Publishers.

巻末注

- 1) 野口(2022)をはじめ、ビジネス雑誌やネット記事も含め多くの論考がこれら2点を指摘している。
- 2) 本稿では説明の便宜上、「労働」(L)は労働者の人数を表すものとする。また、「資本」(K)は経済学の慣用により生産に用いる機械設備や建物を意味する。なお、労働や資本以外に、情報技術、知識、ブランドなど無形資産の扱いはどうなっているのかという疑問もあろう。これらも生産要素としてキチンと位置づけるべきかもしれないが、それらの中には公共財的なものもあり、実際の投入量や対価の測定はきわめて困難と思われる。そこで、本稿ではそれらを生産要素として明示的に位置づけるのではなく、それらが変化すれば生産関数自体が変化すると考えることにする。
- 3) 「収穫逓減」と似て非なる概念に「規模に関して収穫一定」(constant returns to scale)がある。これは、生産関数で全ての生産要素を n 倍した場合、産出量も n 倍になることを意味しており、ある生産体制を完全に模倣してそっくりそのまま増やす(replicationと呼ばれる)ことが可能なら、産出量も比例的に増えるであろうことから広く受け入れられている(もっとも、優れた経営能力などの希少な資源も含め、全ての生産要素を等倍に拡大することは容易ではない)。それに対して「収穫逓減」はある特定の生産要素のみを増加させ、他の生産要素の水準は固定しているので前提が全く異なる。
- 4) 資本はレンタルして使うより、企業が自ら所有して使うことも多いが、ここでは定式化を容易にするため、労働(サービス)と同様、企業が自ら所有するのではなく、他の所有者に対価を払って利用するものと仮定する。
- 5) これは「value of marginal product of labor」(労働の限界生産物価値)と呼ばれることも多い。product(生産物)とproductivity(生産性、生産力)は、この場合ほぼ同義語として用いられる。サービス経済化の進展に伴い物量として測定できる財・サービスは相対的に減っていることもあり、本稿では主にproductivityを用いる。なお、value(価値)は生産性や生産物が物量単位ではなく、金額表示であることを意味している。
- 6) 労働供給として労働時間を用いる場合、無差別曲線と予算制約線の内点解となるため代替効果(賃金が上がると労働時間は増える)と所得効果(賃金が上がると労働時間は減る)がともに生じ、それらは逆方向に働くので賃金が上がると労働供給が減る可能性がある。しかし、労働供給として就労者の人数を用いる場合、端点解(corner solution)なので代替効果のみが問題となり、賃金が上がったときに就労者数が減ることはない(Boeri and Ours 2021, pp. 12-13)。
- 7) これらの基準は、日本の高度経済成長期の春闘における賃上げ基準ともほぼ一致している。実際、消費者物価上昇率、労働需給(完全失業率または有効求人倍率)、企業収益等を説明変数に用いた「賃金関数」の推計式が予測目的でしばしば使われた。しかし、これらのうち労働需給はレスターが挙げる基準には入っていない。その点で、彼の次の指摘はきわめて興味深い。「労働組合は当該企業や産業への労働供給が不足していることを根拠に全般的な賃上げを求めることはめったにない。また、労働需要が増えたからと言って賃上げを求めることもない。ただし、こうしたことが最終的な妥結結果の一因になることはあるかもしれない。(一方)経営側は一般に高失業を賃金カットの理由として使うことはない。ただし、大幅な賃上げが工場閉鎖や当該企業ないし産業の雇用を減らすことになると主張することはある」(p. 286)。
- 8) 「労働を商品とみなす考え」(a commodity concept of labor)とは、ILOのフィラデルフィア宣言(1944)の中にある「労働は商品ではない」(labour is not a commodity)を意識した表現と思われる。
- 9) レスター以外にも、Thurow(1975)はその付属資料「限界生産力説への「自分でやってみたら」ガイド」(A Do-It-Yourself Guide to Marginal Productivity)の中で、実証分析上の難点を縷々説明している。また最近の労働経済学の教科書であるBoeri and Ours(2021)は、従来の教科書が完全競争モデルを重視し過ぎであったことに批判的で、政策や制度分析を行うには労働市場が不完全であることに焦点を当てるべきであるとしている(p. xx)。
- 10) レント(rent)とは通常、土地、建物、設備などの賃貸料を意味するが、ここでは「経済活動の見

返りとして受け取る収益で、経済活動に資源を引き寄せるために必要とされる最低収益を超えた部分に相当する」の意味である（ミルグロム、ロバーツ 1997、p. 679）。

- 11) これらは、数式を使わずとも直感的に明らかである。例えば、平均速度 60 キロでクルマを運転しているとき、さらに平均速度を上げようと思えば、アクセルを踏んで瞬間速度（「限界」速度）を 60 キロ以上に上げなければならない。逆に平均速度を下げようと思えば、ブレーキを踏んで瞬間速度（「限界」速度）を 60 キロ以下に下げなければならない。これは多くの人が何らの計算をするまでもなく行っていることである。
- 12) 日経連による「ベアゼロ」の主張はこの 10 年前の 1983 年春闘に際しても行われた。やや長いが引用する。「ベース・アップという用語は、終戦直後の超インフレ時代に造成されたものであり、今日のように消費者物価が安定してきた時期において

は、考え直すべきものであろう。わが国の多くの企業には、定期昇給制度がある。わが国の年功序列賃金体制の下にあっては、定年退職する者は一般に賃金が高く、これに代替する新入社員は賃金が低い。戦前における定期昇給原資は、この退職者と新入社員の賃金差額によって賄われたのであるが、今日においてはそれだけでは足りなくなり、定期昇給原資の相当部分を新しく会社から持ち出さねばならなくなっている。すなわち、総人件費は定期昇給のたびにふくらむのである。このような総人件費の増加につけ加えてさらにベース・アップをする余力のある企業は、わが国各企業の実態を直視するとき、まずほとんどないといわないではいられない。また、初任給の引き上げはきわめて厳しい企業環境を考えると、大半の企業がこれを凍結しなければならない窮境に陥っているのではないだろうか」（日経連 1983、pp. 35-36）。

