

これならわかる  経済の仕組み 第11回

2013年5月9日
全2頁

賃金の決まり方

常務執行役員
岡野 進



前回、市場としては特殊な性格を持つ労働市場について考えてみました。今回はこの労働市場における価格である賃金はどのように決まるのか、考えてみましょう。社会全体の平均的な賃金が定まるメカニズム、個々の労働者の賃金が設定される賃金構造が定まる仕組みについてみていきましょう。

市場経済においては、市場で取引されるすべての価格は需要と供給の関係を反映します。賃金とて例外ではありません。労働の需給が逼迫すれば賃金は上昇圧力を受け、弛緩すれば下落圧力を受けます。ただし、実際の賃金動向には下方硬直性がみられるというのがよく指摘される現象です。下方硬直性というのは、賃金は労働需給が弛緩しても低下しにくいということです。これは、つまり供給曲線が現状の数量より下の部分においてほとんど横ばいになっているということです。供給曲線がこのような形状だと、需要がいくら減っても、価格は大きく下がらないまま、需給が均衡する量だけが減ることになります（「[第4回 市場と商品価格](#)」参照）。つまり、不況で雇用が減退した時には賃金はあまり下がらずに失業が大きく増加するという現象です。

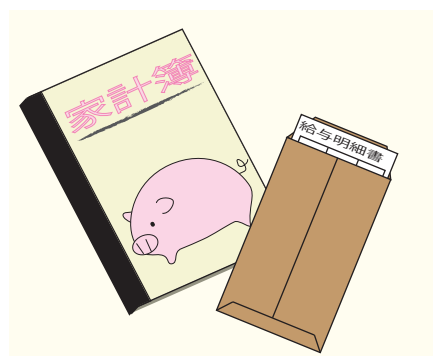
多くの先進国では、賃金は下方硬直的であることが指摘されることが多いと言えます。ただし、日本の場合、賞与や超過勤務手当の割増し分も勘案してみると、不況時には月例給までは下がらないものの賞与の削減や超過勤務手当の現象によって賃金はある程度下がるという現象があり、他の先進国よりは賃金の下方硬直性は強くないかもしれません。

賃金の下方硬直性の原因は何でしょうか？一つには最低賃金法の存在が指摘されます。最低賃金法があれば、これ以上下がることのない時間給の水準があるので全体の賃金も下がりにくくなるはずという議論です。しかし、実際の賃金水準が最低賃金に近くそれに支えられている状況であればその通りですが、例えば日本の賃金水準は平均すると時間当たり2,710円程度（2011年、総務省統計より筆者試算）なので、最低賃金（例えば東京都の地域別最低賃金は850円、2011年）の3倍以上高い水準にあり、最低賃金の影響は大きくないでしょう。製造業における女性パートタイマーの平均時給（1時間当たり所定内給与額）は897円（2011年、総務省）なので、こうした職種での賃金は最低賃金に支えられた下方硬直性を持つと言えるかもしれません。

賃金の下方硬直性の原因として他に考えられるのは労働組合の存在でしょう。労働組合は団体として経営側と労働条件についての交渉力を持ちますから、労働組合がない状態に比べ賃金を引き上げる若しくは引き下げを防ぐ力が働くでしょう。生活費の問題になるので引き下げに対して大きな抵抗を示すものと推察されます。労働力を「つくる」コストは生活費です。生活費はかなり幅を持つてみる必要がありますが、一般の勤労者が常識的で平均的な社会的生活を送るのに必要な費用がベースになってくるでしょう。これを下回っているのは、労働者は生活できなくなっていくわけで離職の動機は大きく高まります。生活費未満の賃金では雇用の持続可能性が失われてしまう、ということになるわけです。

さらに賃金の下方硬直性をもたらす原因として、経営の側が高めの賃金によって生産性を高めようとする、という事情も指摘されることがあります。また高賃金であることが生産性の高い労働者の転職を防ぎ自企業に留めることができるため、経営者が高賃金を放棄しない理由となるという説もあります。自動車王ヘンリー・フォードは、1914年に当時としては破格に高い日給5ドルをフォード自動車の賃金としました。その結果、フォード自動車では労働意欲が増し、欠勤率の大幅な低下など生産性を上昇させることができたといわれています。

逆に賃金の「上方硬直性」が問題となるような場合もあります。例えば、現在は介護士の労働需要が大きいのに、賃金が低いために勤めたがる人が少ないという問題が顕在化しています。介護保険による報酬の制約があるために介護士の賃金などの処遇改善は難しいため、慢性的な人手不足になっているといわれています。制度的な制約が賃金の自然な上昇を阻んでしまっているのです。



働く内容や技能が標準化されているような職種では、企業を超えて賃金は概ね同水準に収斂するようです。市場メカニズムに従えば、同じ労働に対しては同じ賃金であるべきとの論理が成立します。しかし、現実はその単純ではないようです。移動がそう容易ではない職種では、企業の財務的な状況が賃金を大きく左右するのが普通です。また、企業の中での職階、年齢などによって賃金は異なります。これは企業の賃金に対する考え方の反映です。企業の立場からは、能力の高い（＝生産性の高い）労働者には高い報酬を提示して定着を図ろうとするのが合理的です。特に長期雇用を前提とする場合には生涯処遇への期待値ということが大切になるでしょう。

しかし、能力評価は容易ではありません。通常は、学歴や資格の保有の有無に加え、実際業務の実績に照らして能力を判定しようとする方法が一般的だと思われます。「成果主義」といわれる賃金制度（業務の実績のみに対して個々の賃金を決める）はこれをさらに業務実績重視としたものですが、近年、企業内の過度の競争や視点の短期化といった弊害も指摘されるようになりました。

（以上）