

インフレで変わる賃金構造

デフレの時代の特徴は、経済全体の賃金や物価が上がらないということだけでなく、個々の企業や産業の賃金や価格も上がらないということである。賃金には下方硬直性がある。デフレだからと言って、賃金が大きく下がることはない。相対的に賃金の安い非正規雇用には雇用がシフトして経済全体としての賃金が下がることはあるが、個別の職種ごとで見れば、賃金が大きく下がっているわけではない。



伊藤元重の エコノウオッチ

一方で、デフレ下であるので賃金上がる職種も少ない。要するに、デフレの下では多くの産業や職種で賃金がほとんど変更されることがないという、極めて硬直的な状況が続いていたのだ。このデフレ状況が20年近く続いた。この間にも労働需要や産業構造に大きな変化があったはずだが、賃金の構造はそうした変化が反映されずに止まっていたことになる。デフレ経済は、賃金や価格の構造に大きなひずみを残していった。

労働移動促す 差に幅に上げ

経済がインフレに移行する中で、賃金や価格の構造がこうしたひずみから解放されていくことになる。賃金を例に考えてみよう。デフレの下ではほとんどの職種で賃金が

動くことはなかった。賃金に変化がなければ労働の企業間の移動も鈍かった。しかし社会全体の賃金が2%程度で上昇を続けている現在、一方では賃上げができない企業も多くある中で、4%あるいはそれ以上の賃上げをする企業も多く出てきた。

賃金の上昇格差によって動き始めた雇用調整は企業間だけに限定されるものではない。企業内においても、旧来の年功賃金制で固定していた賃金構造に変化が見られる。新卒に代表される若年労働に向けた手厚い賃上げが目立つようになってきた。労働人口の年齢別構成の変化の中で若年労働が相対的に希少になっていくのは、デフレの下での賃金硬直性によってそれは賃金の調整に反映されにくかった。

しかし、賃上げの流れの中で企業が自らの賃金体系を見直す中で、年齢による賃金格差を見直す動きに出ることは自然な流れではある。こうした動きによって年功賃金が

すぐに崩れるわけではないが、賃金体系がより人口の年齢別構成を反映されるようになることは間違いない。

デフレの時代には、賃金を通じた調整が起こりにくい構造にあった。一部の企業や職種で大胆な賃上げを行うことで大規模な労働移動が行われるという環境になかった。デフレからの脱却の中で、今起きつつあることは、各企業がより積極的な賃上げを求められる中で、労働市場の実情に対応した賃金調整が加速化していることだ。それは年齢別あるいは職種別の賃上げ幅の違いにも、企業間や業種間の賃上げ幅の格差にも反映されている。

(東京大学名誉教授)

*この記事・写真は日本経済新聞社の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。