

静岡新聞 2025 年 8 月 20 日 付

論壇

東京大名誉教授(国際経済学)

伊藤 元重

人手不足の状況が続く中で賃金上昇が著しい。仕事柄若い人たちと接する機会が多いことから、若い人たちの給与が特に上がっていることを強く感じる。デフレの時代には就職氷河期ということで苦労する若者をすいぶん見てきたが、状況は様変わりだ。一方で中高年の方々から見れば、自分たちが若い時にはあんなに高い給与はもらえなかったのに、という不満の声となる。若い時は賃金が高いが、長いこと勤務するほど賃金上昇していくという、いわゆる年功賃金が日本の雇用体系の基本的な特徴であったが、それが崩れつつあるのだ。若くても貴重な人材には高い給与が払われる一方で、長く勤めれば給与が大幅に上がっていくというものでもなくなってきた。

日本の年功賃金の仕組み

崩れ始めた「年功賃金制」

は、日本の人口構造の変遷と深い関係にある。昭和の時代には、日本の人口の中に占める若者の割合が多かった。そうした時代には、若い時には給与が安く、年齢とともに給与が上がっていく年功賃金制が企業にとってはありがたかった。従業員全体に占める中高年の割合が少ないので、年功賃金のおかげで全体の労働コストが抑えられるのだ。

個々の従業員にとっても、勤続年数が増えるほど賃金が上がっていく制度の方が都合が良い。子供の年齢が上がるほど生活費もかさむ。年功賃金はそうした生活給の視点からも都合が良かったのだ。

昭和の時代が終わる日本は、社会で高齢化が進むほど、年功賃金のメリットはなくなってくる。若い労働者の賃金を引き上げ、年功による賃金の引き上げのペースを抑えるという形で年功賃金制を修正する動きが模索されてきた。そうした動きが全く見られないわけではなかったが、その修正のスピードは遅かった。

平成の時代に入って30年近く、日本がデフレに苦しむことで、賃金の上昇が妨げられてきたからだ。平成の30年の間に日本の労働生産性は30%ほど上昇したが、賃金は全く上がらなかった。主要国で賃

金が全く上がらなかったのは日本だけであった。

社会全体としての賃金が上がらなかったため、若い労働力の賃金を引き上げる形の年功賃金の修正も起きなかった。平成の時代、日本の賃金構造は硬直化していたのだ。ただ、平成のデフレの時代が終わり、物価や賃金の上昇が始める中で労働市場や賃金構造の変化が始まった。労働力不足が深刻化していることが賃上げへの圧力を高めている。

そうした中で年功賃金が崩れ始めている。人口の高齢化が進んだことで、企業にとっても年功賃金を維持するメリットが失われている。それどころか年功賃金を維持するコスト負担がますます大きくなっている。縮小を続ける若い労働力の希少性は高まり、若年労働者の賃金の引き上げ圧力となっている。

年功賃金制が崩れていくことは中高年にとってはうれしい話ではない。勤続が長くなればそれだけ賃金が上がっていくと期待することも難しくなる。インフレや人手不足は賃上げの要因となっているが、それと同時に戦後の日本の雇用を支えてきた年功賃金が大きな修正の時期に来ていることに注目してほしい。