

賃上げが促す労働市場の代謝

賃金の上昇が物価上昇を促し、物価の上昇が賃金上昇につながるという国内型のインフレの循環が続いている。労働力不足は今後も継続すると予想されるので、賃金上昇は続くだろう。そうした中で、労働市場に大きな構造変化が進んでいることに注目しなくてはならない。



伊藤元重の

エコノオッチ

だ。賃金には下方硬直性があるので、デフレといっても賃金を下げる企業は少なかった。社会全体の平均の賃金上昇率がゼロに近いということは、賃金を上げていく企業がほとんどなかったということの証左でもある。デフレ下で、企業や産業による賃金上昇率の格差は、ほとんどなかったということになる。要するに、ほとんどの企業の賃金上昇率がゼロに近いところにあったのだ。

人員確保、カギは生産性向上

くまでも社会全体の平均である。内訳を見ると、賃金をほとんど上げていない企業から6%前後まで賃上げを続けている企業まで、賃金上昇率に大きな格差が生まれていることになる。この賃金格差が、労働市場の構造変化を引き起こす要因となる。賃金を上げられない企業や産業から、大幅な賃上げができる企業や産業に労働力が移動するのだ。

他社よりも高い賃金上昇を提供できる企業は、他社よりも高い労働生産性の伸びを実現できるケースが多い。賃金格差を背景に起こる労働の移動は、結果的に労働生産性が低い企業から高い企業への労働の移動を促す。つまり、労働市場における新陳代謝を促すことになる。

このように話をすると、賃金を上げる余裕がない中小企業は大変だという声が聞こえてくる。そうなのかもしれないが、それが新陳代謝ということでもある。デフレの時代には、このような新陳代謝が機能しなかった。多くの企業が賃金をほとんど動かさない中で、賃金による調整機能が働かなかつたからだ。デフレは労働市場における価格（賃金）メカニズムを殺してきた。しかし穏やかな物価や賃金の上昇が始まると、企業間や産業間の賃金格差が顕著になり、この格差が価格メカニズムとして機能するようになってきた。

日本のマクロ経済は、需要不足の時代から供給制約の時代に変わりつつある。需要が弱くて景気が悪いのではなく、労働力などの面で供給制約が厳しくなって経営の舵取りが難しくなっているのだ。これが新陳代謝を起しているわけだ。企業としては、他社に負けない賃上げを実現することが求められる。そのため、効率性や技術力を高めて、労働の生産性を引き上げることが必要となる。こうした圧力によって多くの企業の生産性が上がることで、日本経済の成長を促すことになる。

(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。