

最低と最適、進む賃金二極化

先日、あるセミナーで聞いた話が興味深かった。ある地方企業が新入社員の初任給を大幅にアップしたところ、これまでとはレベルの違うような人材が応募してきたという。給与を大幅に上げることが大変なことではあるが、採用戦略を見直す重要な機会になっているそうだ。

この話を聞いたとき私の頭の中に浮かんだのは、経済学で最適賃金の理論と呼ばれているものだ。この理論によれば賃金を上げるほど応募者の能力は高くなる傾向がある。そこで、採用するときの賃金はギリギリの低



伊藤元重の

エコノウオッチ

水準ではなく応募者の能力を想定して少し高めの賃金にすることが好ましい、というものだ。要するに「最適」な賃金は「最低」の賃金ではないということだ。

社会全体の賃金水準が上がる中で、賃金格差が広がっている。賃金格差が広がれば、個々の企業の提示する賃金が競合と比べて低いのか高いのかが目立つようになってくる。より賃金の高いいろに有能な人材が集まりやすいという、効率賃金の理論が働きやすい環境となっているのだ。日本の賃金構造には、もう一つ大きな変化が見

初任給上げ、優秀人材確保の鍵

られる。それは最低賃金の位置付けだ。政府は近年、最低賃金を引き上げる動きを強めている。そのため、最低賃金に近い水準で働いている人の割合も増えているようだ。2割ぐらいの労働者が最低賃金に近い賃金で働いているという。

石破茂前政権は2025年6月に閣議決定した経済財政運営と改革の基

本方針（骨太の方針）で、最低賃金を20年代に全国平均1500円に引き上げる目標を掲げた。達成には年平均で約8%の引き上げが必要になる。最低賃金が大幅に引き上げられていく中で、その近くの賃金水準の労働者の賃金は最低賃金程度の引き上げ幅にとどまり、そ

の結果として最低賃金に近い賃金で働くこととなっているようだ。

日本の最低賃金は諸外国と比べてどちらかといえは低めの水準である。こつた状況を考えると

最低賃金の大幅引き上げはまだ続けられると考えられる。最低賃金に近い賃金で働く人の割合はまだ増えていくことが予想される。

以上のような2つの状況を一言でまとめると、賃金構造の二極化が進んでいるということになる。最低賃金に近い水準の賃金で働く人の割合は増えていく一方で、それとは別に賃金が大幅に伸びていく人の層が存在する。

経済全体で見た賃金の

動きは、個々の労働者の賃金の動きの平均である。経済全体で見た賃金

上昇率が低かった時代にはほとんどの人の賃金が最低賃金の上昇率の割合程度でしか増えなかったが、現在では最低賃金に近い層の賃金は最低賃金並みにしか伸びていないが、それ以外の人の賃金はそれ以上のスピードで伸びているのだ。

このような動きは、採用側の企業にとっては、積極的な賃上げが求められることになる。特に能力の高い人を確保したい企業にとっては、最適賃金の理論が示唆するような最低賃金を大幅に超えるような賃金提示が求められるのだ。

（東京大学名誉教授）