

賃金デフレ脱却への処方箋

— 政労使協議の役割 —

1. なぜデフレ脱却が必要か
2. なぜ日本だけデフレなのか
3. 賃金下落・デフレ持続のメカニズム
4. なぜ政労使協議が必要か
5. 政労使協議の役割

2013年9月24日

山田 久

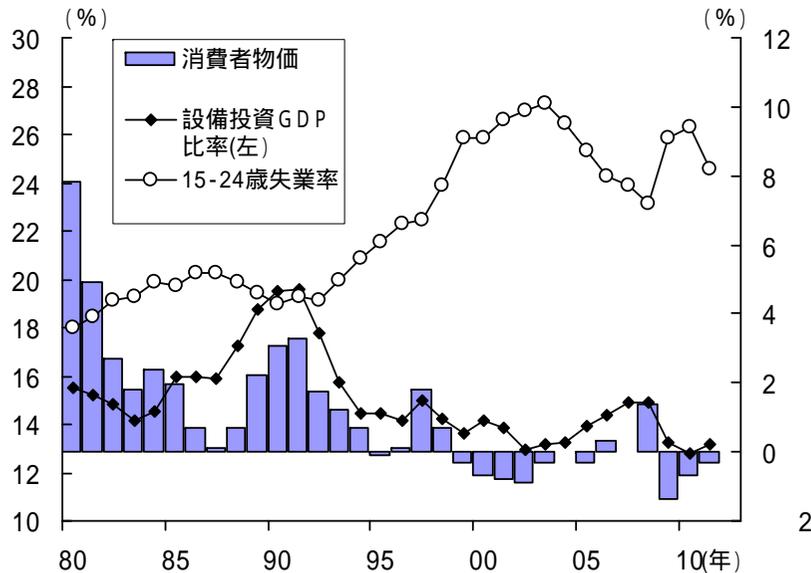
(株)日本総合研究所
調査部

1. なぜデフレ脱却が必要か

デフレが続けば設備投資比率が低下し、若年雇用も悪化することで、将来的な**潜在成長率を引き下げて**いく恐れ→生活水準の低下。

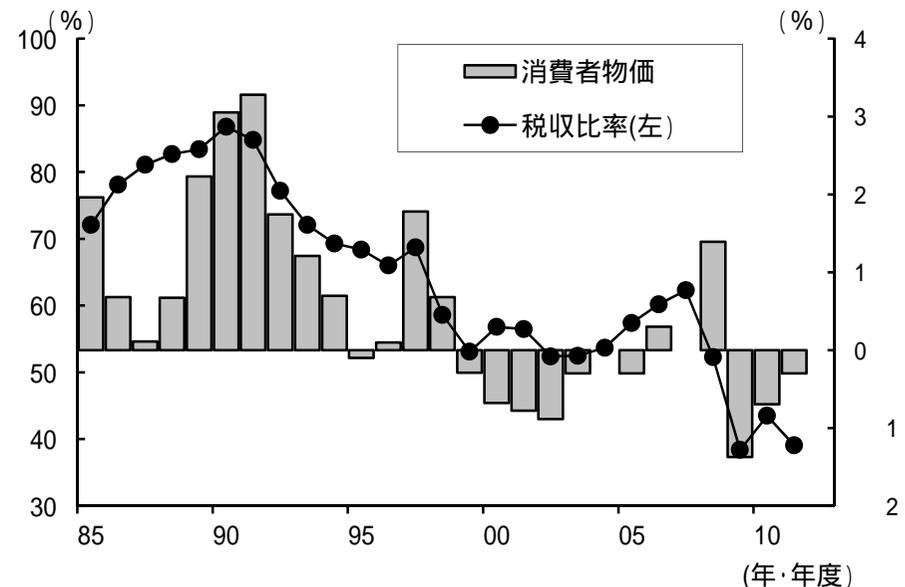
デフレが続けば歳入が伸びず、高齢化で歳出が削れないなか、巨額の財政赤字が続き、いずれ**財政破綻**に。

(図表1) 消費者物価、設備投資比率、若年失業率



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算年報」、総務省「労働力調査」

(図表2) 消費者物価変動率と税収比率



(資料)総務省「消費者物価指数」、参議院予算委員会調査室「財政関係資料集」(注)税収比率は一般会計歳出総額に対する租税及び印紙収入の比率。決算ベース。ただし11年度は補正後。

2. なぜ日本だけデフレなのか

簡単な時系列分析ではデフレに対しては賃金の影響力が強い

10年以上にわたり賃金が下落基調にあったのは先進国では日本だけ。

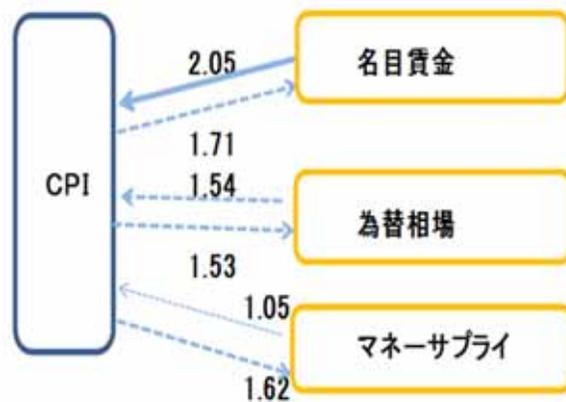
日本だけ賃金下落が続いたのはビジネスモデルの違いに起因

米国...新規事業創造で価格を引き上げ、高賃金で優秀人材を獲得、雇用は不安定

欧州...ブランド差別化で高価格を維持、高賃金を高価格で吸収、高失業

日本...低価格で既存事業を維持、低賃金でコスト削減、雇用維持

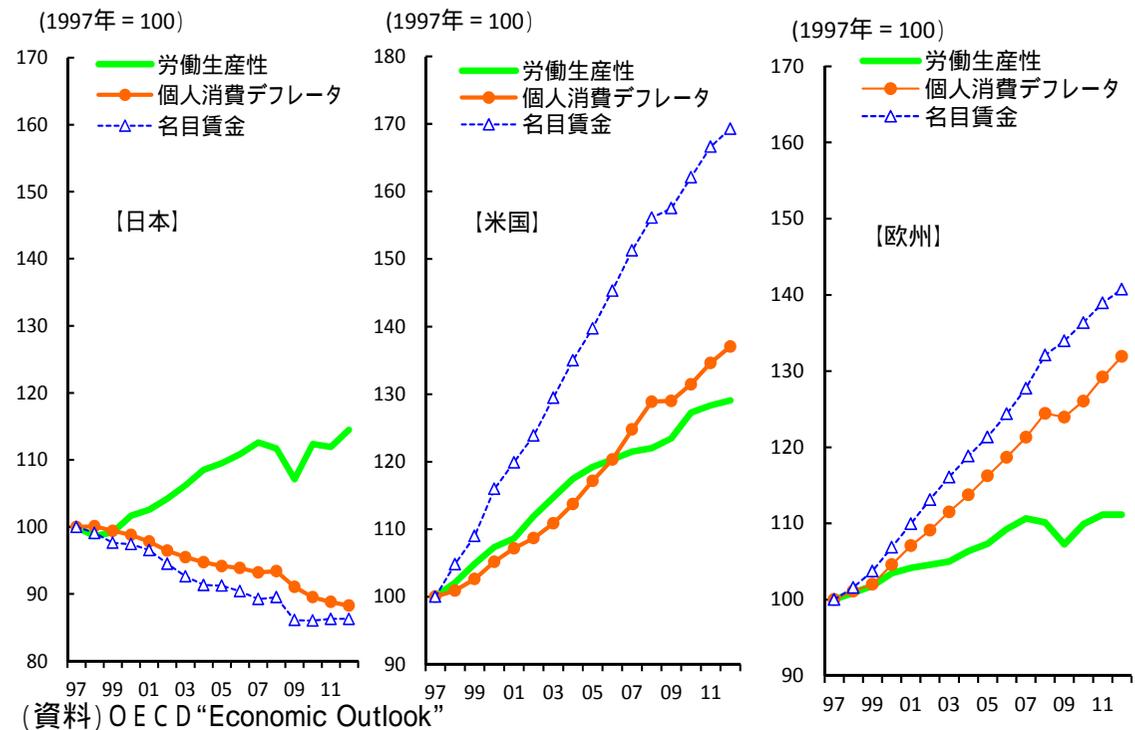
(図表3) CPIの決定要因



(注1) 矢印に添えた数字は、グレンジャーの意味での因果関係がないとの帰無仮説を棄却する検定統計量(F値)で、大きいほど因果関係の有意性が高い。

(注2) 計測期間は1990/1-3~2012/10-12. ラグは12四半期として計測。

(図表4) 生産性、賃金、物価の日米欧比較

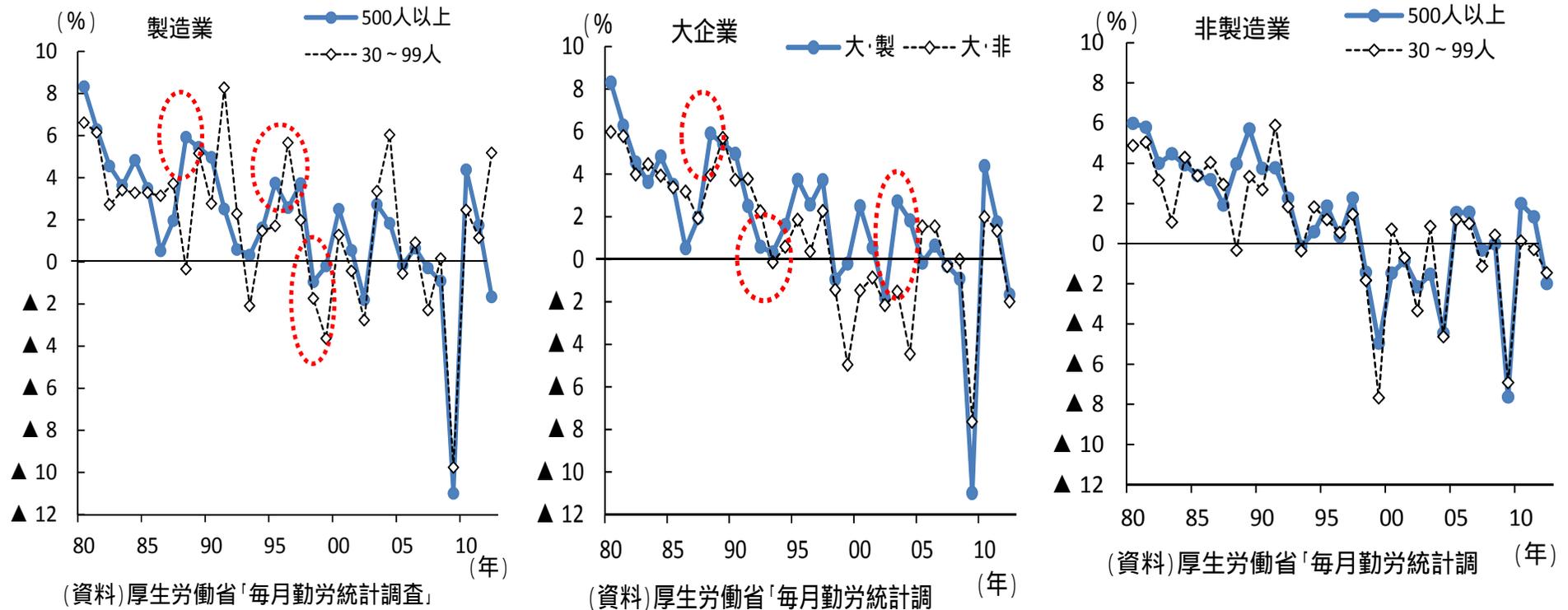


3. 賃金下落・デフレ持続のメカニズム(1)

現実には前項のビジネスモデルを採用しているのは大手企業、なかでも製造業。
(中小企業や非製造業の一部では雇用は流動的。)

しかし、**大企業とりわけ製造業・大企業の行動様式が日本経済全体に及ぼす影響が大。**産業別・規模別にみると、賃金の動きは大企業・製造業が他部門に先行。

(図表5) 規模別・産業別の賃金の推移

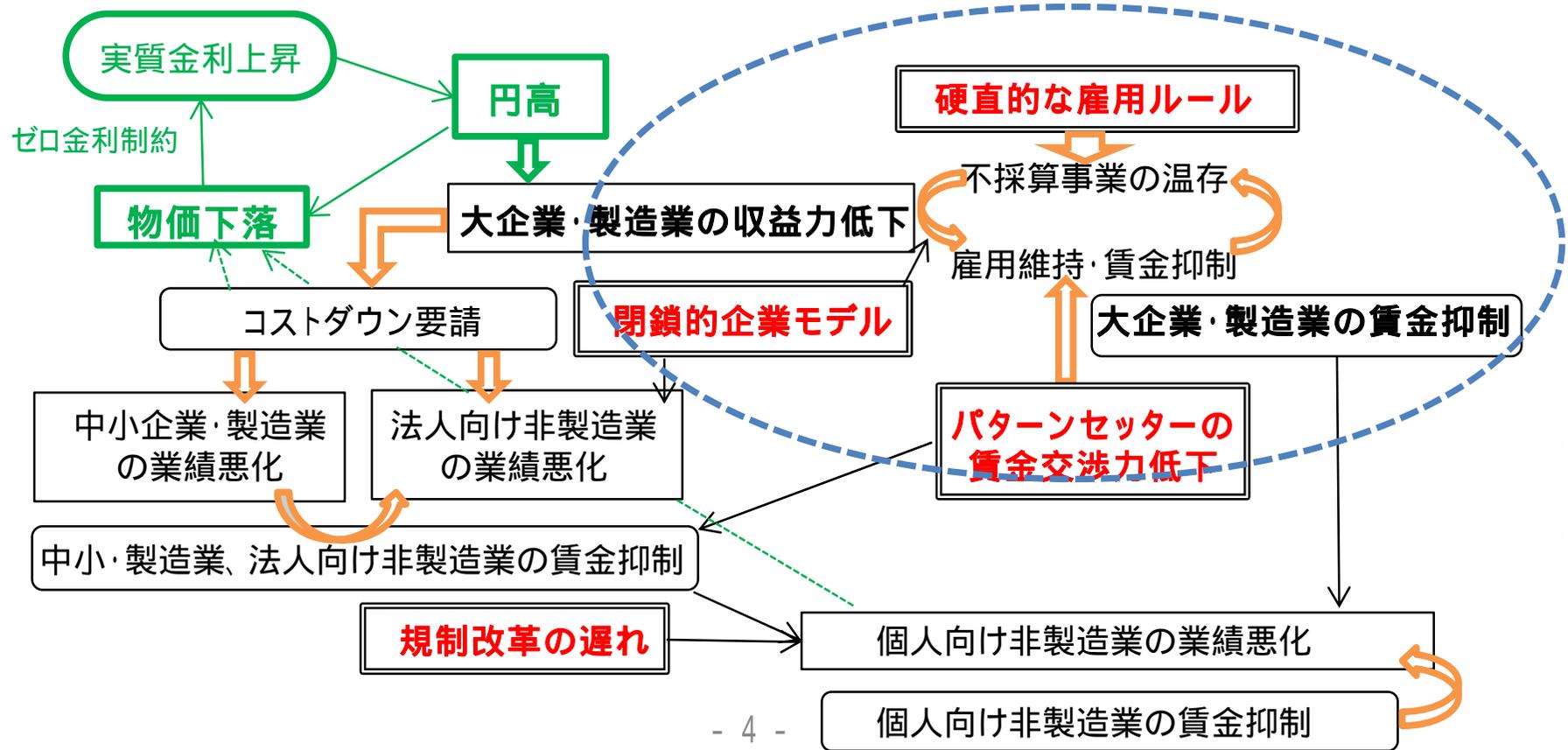


3. 賃金下落・デフレ持続のメカニズム(2)

大企業・製造業のコストダウン要請・賃金抑制スタンスが、取引関係、春闘機能低下等を通じ、日本経済全体に強く影響。(非製造業部門の賃金上昇には規制改革<供給サイド>と製造業主導の賃上げの経済全体への均霑<需要サイド>が両輪)

こうしたスタンスは物価下落と円高の悪循環によっても助長されてきたが、アベノミクスを契機に円安基調に転じた今こそ悪循環打破の好機。

(図表6) 賃金・物価下落悪循環の構図

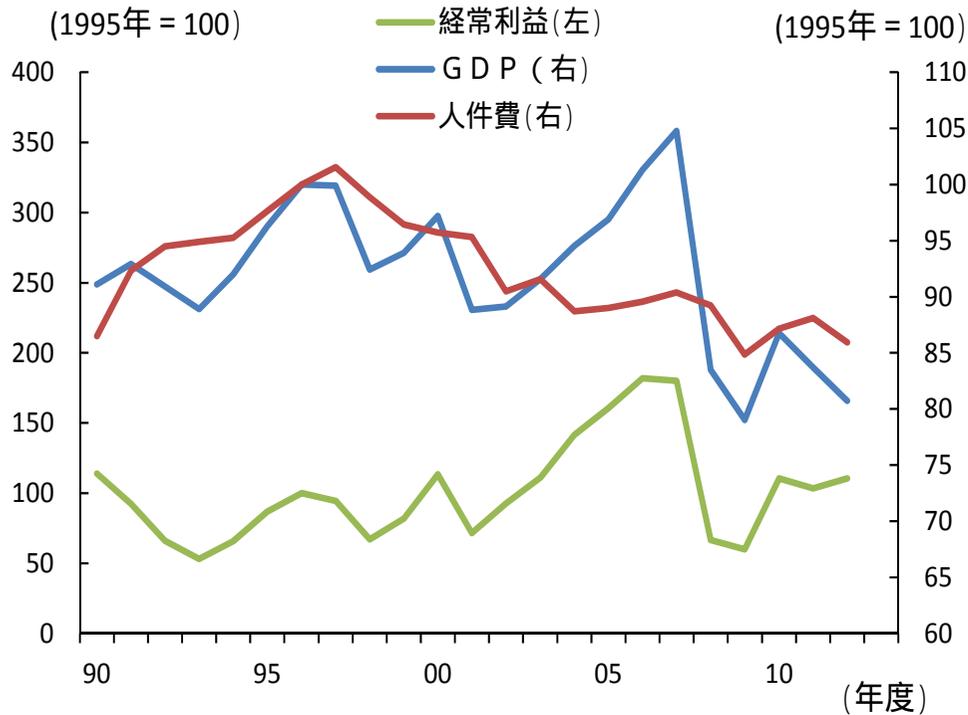


3. 賃金下落・デフレ持続のメカニズム(3)

大企業・製造業は実はそれなりに賃上げ。しかし賃上げのペースが従来対比極めて弱いことが問題。

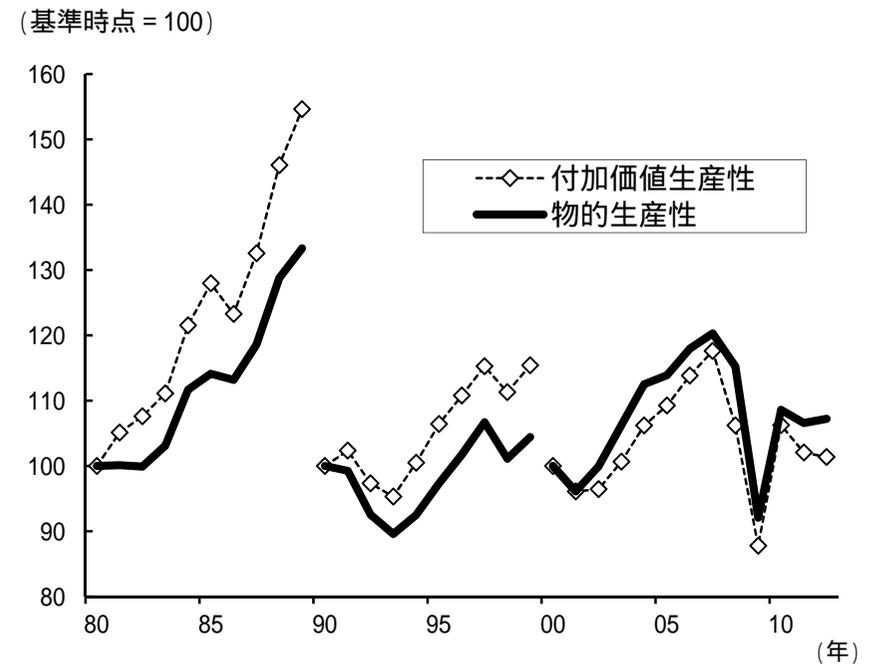
背景には、収益力の低下(90年代後半以降、付加価値額は傾向的に低下)。収益力低下の背景には不採算事業の存置。グローバル展開が遅れるなか、過当競争状態のもとで販売価格が下落し、収益を圧迫。

(図表7) 大企業製造業のGDP・人件費・経常利益



(資料)財務省「法人企業統計」

(図表8) 製造業の付加価値労働生産性と物的労働生産性



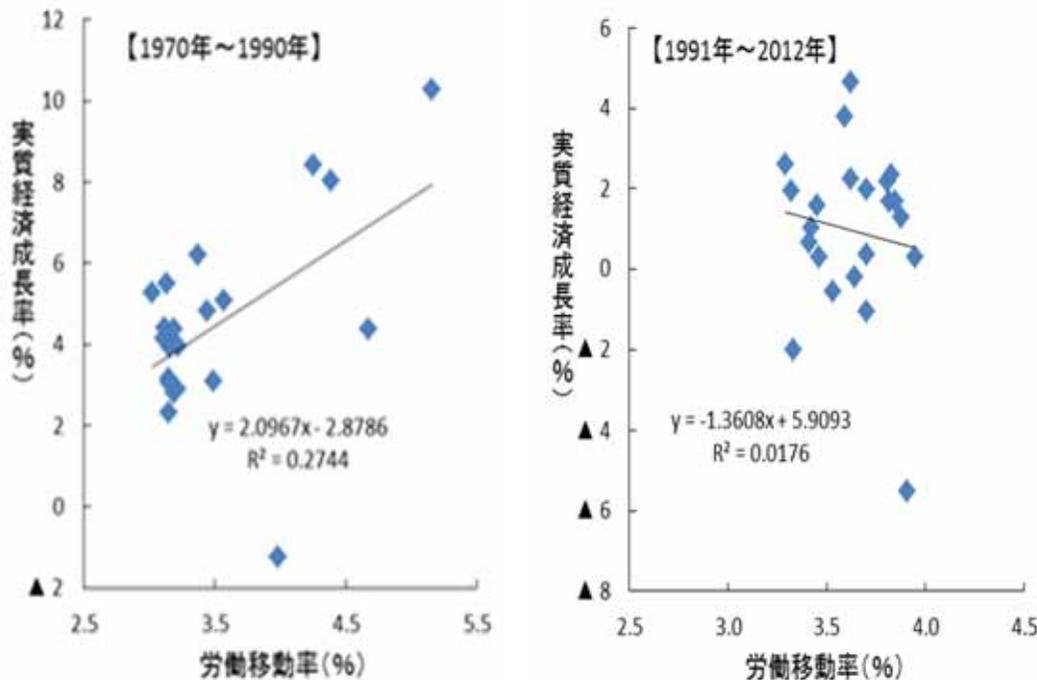
(資料)財務省「法人企業統計」、経済産業省「経済産業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

3. 賃金下落・デフレ持続のメカニズム(4)

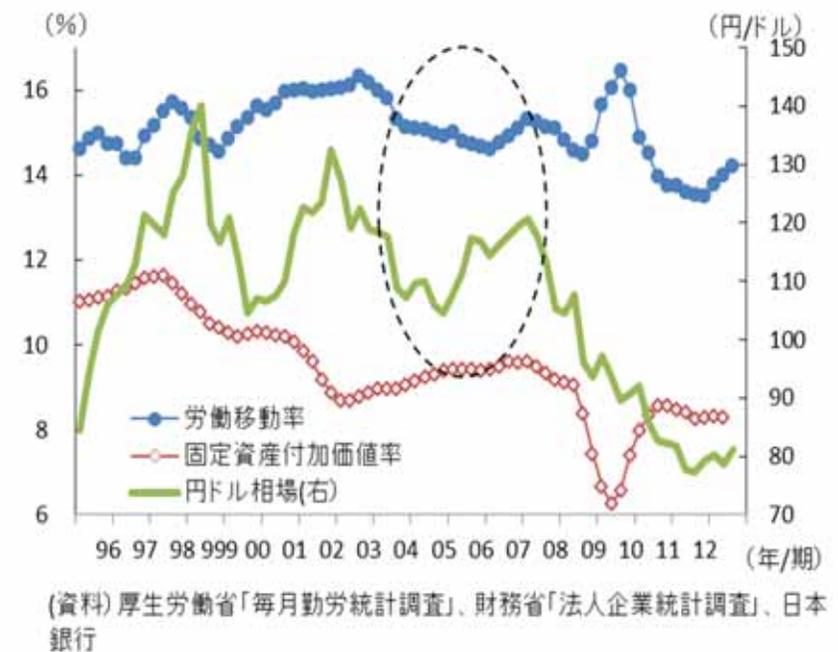
不採算事業存置の背景には雇用慣行の問題。

ただし、「解雇ができない」というのは誤解であり、雇用を流動化させれば収益性が上がるわけでもない。問題の所在は、**長期的な展望に基づいた事業ビジョン(グローバル化・選択と集中)のもとで好況時に攻めのリストラが十分に行われないこと**。→整理解雇法理に見直しの余地あるが、事前修正は困難で、ファクトの積み重ねの先に労使で合意する筋合いのもの。「限定型正社員」も有効だが、丁寧な議論が不可欠。

(図表9) 労働移動率と経済成長率



(図表10) 円ドル相場、労働移動率、固定資産付加価値率



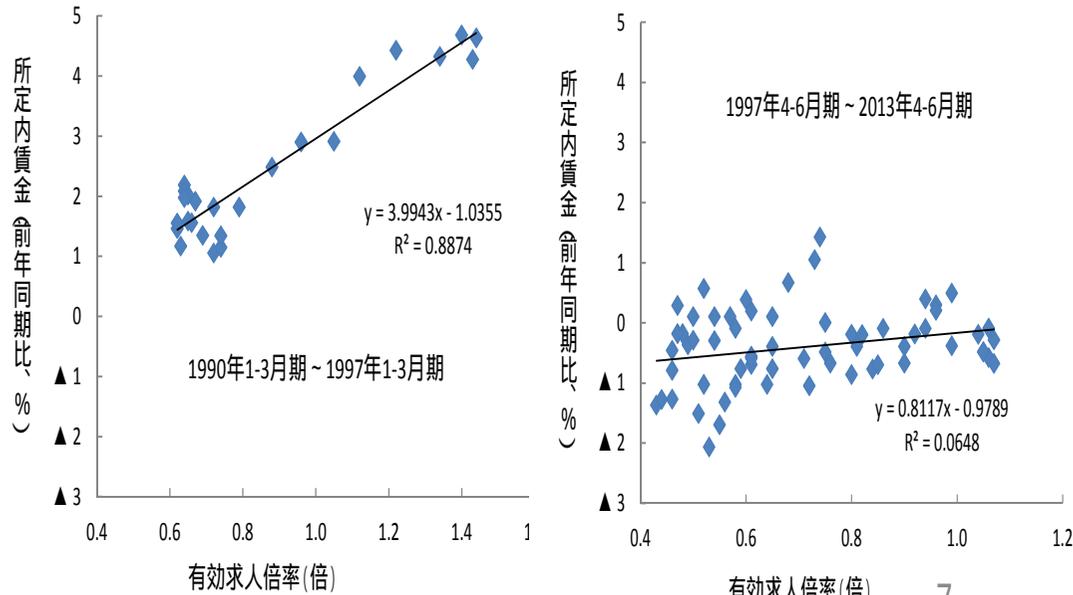
4. なぜ政労使協議が必要か

景気回復→労働需給タイト化→賃金上昇のルートの隘路化(or消滅)

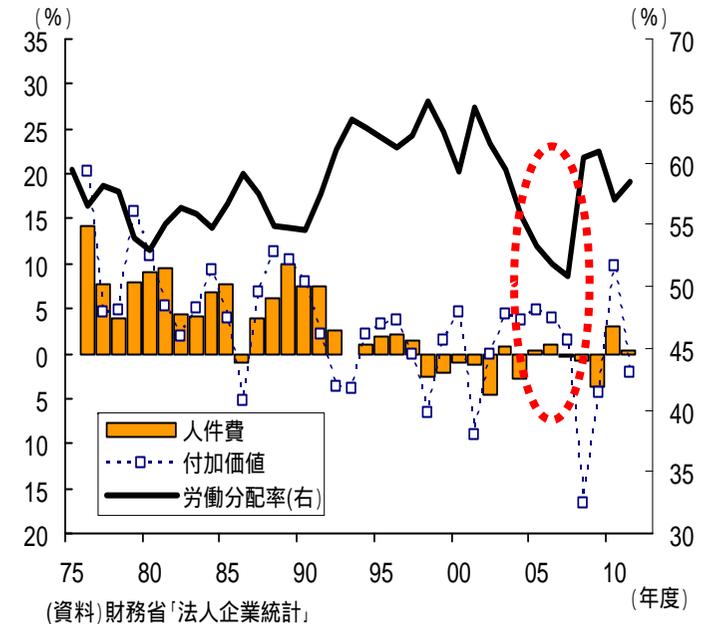
背景には**悪い形で「縮小均衡」**状態。整理解雇法理・労働市場インフラ未整備のもとでは、**正社員雇用維持・非正規化 低収益性・賃金抑制**が最適解。とりわけ、2000年代初めの大規模人員削減のトラウマを避けたいという労使双方の思惑もあり、賃金抑制・内部留保増の動き。2000年代半ば以降、**生産性に見合って賃金を決めるという労使間の暗黙の合意が消滅**。

プロフェッショナル労働市場が発達した米国では好況期には転職が活発化して賃金が上昇。企業横断的労働組合の力の強い欧州では労使交渉で賃金が上昇。しかし、日本はいずれの状況にもなく、「縮小均衡」から脱出するには政による仕掛けづくりが必要。

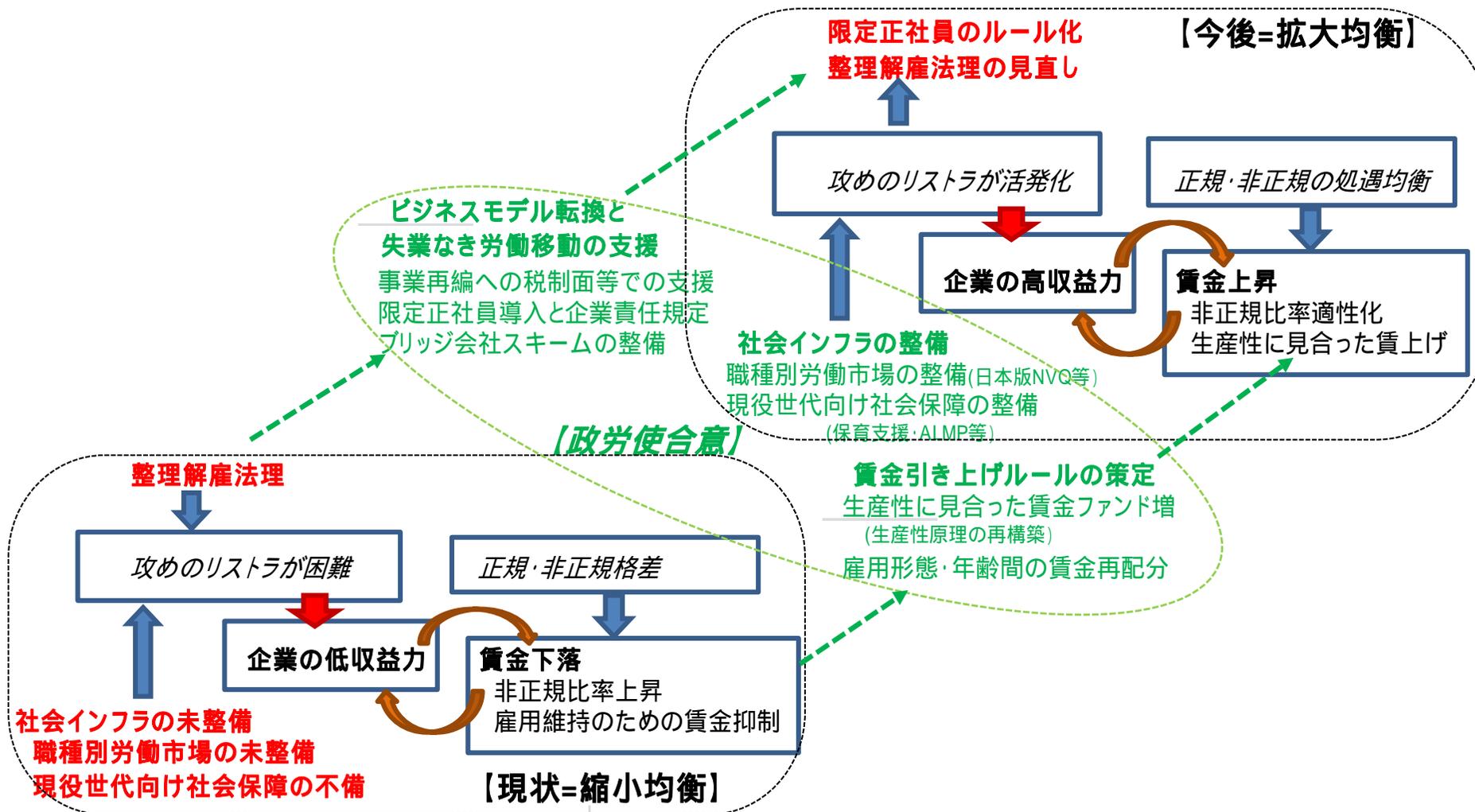
(図表11) 労働需給と所定内賃金



(図表12) 製造業大企業のGDP・人件費・経常利益



(図表13) 縮小均衡から拡大均衡へ



5. 政労使協議の役割

政労使協議が目指すべきは、**企業の収益力向上・賃金の持続的上昇の同時実現。**そのためには、**事業の収益力向上につながるビジネスモデル構築**に取り組むとともに、**労働移動・スキル転換を、解雇ではない形で追求する必要。**

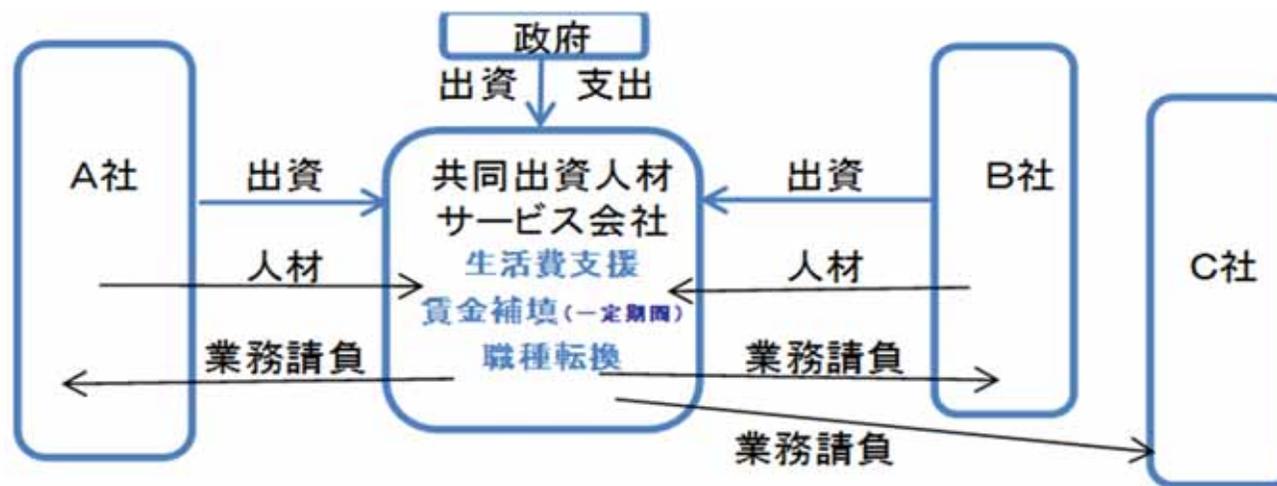
理想は将来を見越した早めの事業構造転換と企業内労働移動
業界を跨ぐ場合には事業交換・企業買収などを通じた組織ごとの労働移動
他に手段のない場合、「官民共同人材ブリッジ会社」の活用も検討。
「限定正社員」導入の環境整備を包括的に行う。

「縮小均衡」から脱出できなければ共倒れになるという、**労使の危機意識共有**が政労使協議の最大の眼目。

政府は**場の設定と環境整備**に徹するべき。政府主導の事業再編・賃上げ誘導では持続性に疑問。**労使の自主的な自己改革**が成功のカギ。

政労使で「**拡大均衡**」の姿を共有し、それまでの**ロードマップ**を策定し、実行に移していくことが重要。単年度ではなく**継続的な取り組み**が必要で、そのための仕掛けづくりが不可欠。

(図表14)官民共同出資人材ブリッジ会社の構想



< 具体的なスキーム >

共同出資会社は、政府、および、不採算部門の人材を移したい参画企業、さらには運営に携わる人材ビジネス事業者が出資して設立する。外部からの出資も募る。民間からの出資には税制優遇を行う。

共同出資会社に移される人材は、出向および転籍の双方を認める。移った人材は、共同出資会社の業務として、参画企業や第三者企業からの**請負業務・人材派遣業務に従事**する。仕事のない時期の社員の収入は、**特別に設立した雇用保険**(参画事業・共同出資会社が保険料を支払い、政府が一定の補助金を供与)から支払われるものとする。

市場賃金の下がる出向・転籍社員には**賃金補填**を行う。その原資は、参画会社が出資時に無税扱いで払い込むものとする。出向・転籍社員に対し、必要に応じて政府はキャリアカウンセリング・職業訓練を提供し、**技能向上・職種転換・転職を支援**する。子弟の教育費支援、住宅ローン返済支援も行う。

ブリッジ会社の存続期間は例えば5年間とし、その間に**参画企業は得意分野を強化**する。再建後、出向・転籍社員を再雇用することを目指す。

ブリッジ会社は存続期間終了後、例えばEMSとして存続する可能性を探ってもよい。

スキーム活用にあたっては、**ROA目標、再雇用計画、賃上げを盛り込んだ3年間の事業強化計画の提出**を条件とする。

< 利用想定企業・業界 >

雇用維持のために事業再編が中途半端に終わることを不況期ごとに繰り返し、雇用関係が悪化して体力低下がみられる企業・業界。

思い切った事業整理では人員削減数が大規模になり、社会的なインパクトが大きすぎて秋送りされてきた企業・業界。