

視点

過小賃上げの持続はデフレのリスクを増幅する

No.148 2001年3月

最近、EUの労働関係研究機関のひとつ、「雇用と生活条件改善のための欧州基金」(The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)は、「賃金政策とEMU(経済通貨同盟)」と題する、きわめて興味深い報告書をまとめた。

(<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/07/study/index.html>)

その冒頭には、次のような印象的な記述がある。

「賃金上昇率は、〈高すぎれば〉、インフレ圧力を発生させるかもしれない。けれども、〈低すぎれば〉、逆の方向の力が働き、デフレ・スパイラルを生む結果にもなりかねない。」

要するに、「過ぎたるは、なお及ばざるがごとし」。賃金上昇率も、適度なところに落ちつける必要がある。では、過大でも、過小でもない適度は、どこかにあるのか。それは、状況に依存する。欧州の文脈では、政策当局の状況認識としては、インフレ加速につながりかねない名目賃金上昇率の抑制と、同時に各国間のバラツキの是正が問題であった。

欧州通貨統合にともない、EU加盟各国は、為替レートや金利を通じて、経済パフォーマンスの不均衡を調整する政策手段を失った結果、しばしば賃金政策に不均衡調整のしわ寄せが及ぶと同時に、各国の賃金政策の調和が、重要な政策課題として浮上するにいたった。かくしてEU加盟国の賃金政策は、新たなマクロ経済的環境条件への適応を求められ

ている。前述の報告書は、このような問題意識のもとに、過去10年間のE U 15・プラス・ノルウェーの16カ国の賃金動向および賃金決定機構の発展を、国際比較したものである。

10年前の1991年、名目一人当たりの雇用者所得上昇率は、最高はポルトガルの18.1%から、最低はデンマークの3.9%まで大きな開差があり、EU平均は7.2%だった。またG D Pデフレーター上昇率も、最高のギリシャが19.8%、最低のフィンランドが1.6%、E U平均で5.5%であった。その後、90年代を通じて、いわゆる賃金上昇率の温和化（moderation）が、多かれ少なかれ各国とも進行した結果、1999年には、E U平均の名目一人当たり雇用者所得上昇率は2.9%、G D Pデフレーター上昇率も1.7%に低下している。各国の数値もおおむね平均値のまわりの1～2%ポイントの範囲内に収斂し、バラツキは大幅に縮小した。

報告書は、E U加盟各国における賃金上昇率の温和化とインフレ抑制の進展の分析にもとづき、E U域内の賃金政策は、E M U発足後の新しい環境条件に対応する備えを持つにいたったと評価する。けれども、同時に、今後は、新たなリスクの発生もありうると指摘している。現在、各国は競争指向型賃金政策のもとに、実質賃金を労働生産性上昇率の範囲内に押さえ込もうとする傾向を、ますます強めている。そこで、こんどは、賃金上昇率の過度の抑制が、資本・労働間の所得分配のバランスを歪めるとともに、デフレの方向に物価安定を突き崩していく可能性に留意しなければならない。

まさに「過ぎたるは、なお及ばざるがごとし」。EUの報告書が、インフレ抑制の成功の後に、賃金政策をめぐる新たな状況が発生していることに注意を促すバランス感覚には、大いに学ぶべきところがあるろう。

ひるがえって、日本の状況はどうか。一人当たり雇用者所得は、1998

年＝－0.5%、1999年＝－0.9%と、2年連続減少した。最近発表された厚生労働省「毎月勤労統計」速報値によれば、2000年の現金給与総額伸び率は0.5%であったことから、2000年には一人当たり雇用者所得の伸びもプラスに転ずると思われるけれども、1%以内のわずかなものにとどまるであろう。一方、GDPデフレーター上昇率は、1995年以降、97年を除いてマイナスを記録しており、98年＝－0.1%、99年＝－1.4%であった。

厚生労働省「平成12年賃金引上げ等の実態に関する調査結果速報」によれば、2000年の賃金改定は、常用労働者数による加重平均で、4,177円、1.5%となり、額及び率とも調査開始以来最低となった。近年の賃金改定の様変わりを示す兆候は、毎年更新される低賃上げ記録にとどまらない。

まず、賃金改定を行わない企業が増加している。2000年には、19.1%の企業が賃金改定を行なわなかったと回答しており、1999年の14.3%から4.8%ポイントも増加した。その多くは中小企業であり、従業員100～299人規模では、賃金改定未実施企業比率は、いまや21.5%にも及んでいる。また、賃金改定を行なったと回答した企業が、必ずしも賃上げを行なったとは限らない。2000年には、2.9%の企業が賃金引下げを実施しており、その引き下げ幅は19,282円、6.2%であった。

また、賃上げ額・率の分散の急拡大も、近年の賃金改定の大きな特徴である。賃上げ額の四分位分散係数は、1970年以降、およそ0.2～0.25の間で上下していたものが、1998年0.379、1999年0.528、2000年0.643と、この3年間で急拡大した。これは、しばしば、春闘の相場波及効果喪失を示すものとされる。

誰がどのように考えても、いまの日本で問題なのは、賃金爆発ではな

く、賃金萎縮であり、インフレではなく、デフレであろう。適度な賃金上昇とは賃下げを意味しないであろうし、物価安定とは物価水準が下がることではない。いま、われわれはどのような局面に置かれているかを見誤ってはならないだろう。いったい、どの方向に〈過ぎたる〉状況にあるのか、それが問題である。その認識を誤っては、〈及ばざる〉を正すどころか、かえって事態を悪化させるしかない。

もはや賃上げの時代は終わったという論者もいる。また、ある人は、国際比較的にみて高すぎた日本の賃金が調整される過程が、いま進行しているのだ、ともいう。けれども、われわれは、EUの賃金政策担当者が、インフレ抑制後に現れた、過小賃上げという新たな局面展開の可能性を早くも懸念しつつ、政策論議を開始しつつあることに注目すべきである。彼らは、日本をもって他山の石と見ているに違いあるまい。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)