

# IMFによる所得政策の提言をどう考えるか

齋藤 潤

(慶應義塾大学大学院商学研究科特任教授)

特集 賃金上昇を洞察する

## 1. 労働市場の現況と賃金上昇

### (1) 逼迫する労働市場と賃金の低迷

我が国の雇用関係指標を見ると、データが入手可能な最新時点(2016年11月)において、新規求人数が前年比7.7%増加となっており、有効求人倍率も1.41まで上昇してきている。これを受け、完全失業率も、マクロ的に労働需要と労働供給とが一致していると考えられる水準(均衡失業率)にほぼ相当する3.1%にまで低下してきている。こうした動向から判断する限り、労働市場はほぼ完全雇用状態にあると考えられる。そのことを反映して、業種や職種によっては人手不足が問題となっていることは周知のとおりである。

しかし、にもかかわらず、賃金は上昇していないように見える。同じく最新時点(2016年11月)について見ると、現金給与総額は前年比0.3%増にとどまっている。基本給に相当する所定内給与だけをとって見たとしても、前年比0.4%増という極めて低い伸びとなっている。

もっとも、この背後には、雇用形態別の違いが内包されていることには注意を要する。同じ時点の時間当たり所定内給与の上昇率をみると、一般労働者の場合には前年比0.3%増であるのに対して、パートタイム労働者のそれは1.7%増となっている。一般労働者には正規労働者だけでなく、パートタイム労働者以外の非正規労働者も含むが、そのことを勘案しても、正規労働者に比べ、非正規雇用者に対する賃金上昇率の方が高いことがうかがえる。

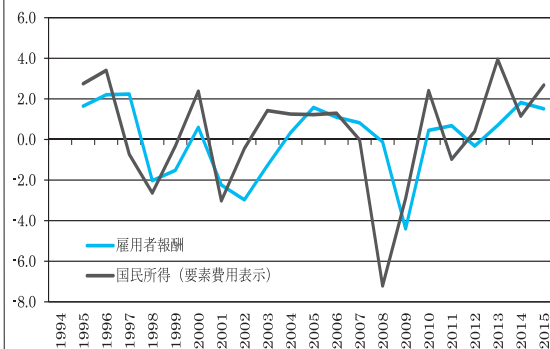
このような正規と非正規間の賃金上昇率の違いは、労働需要の違いを反映していると考えられる。有効求人倍率を比較すると、正社員は0.95に止まっているのに対して、パートタイム労働者は1.51(いずれも原数値)に達しているのである。

以上のように、労働需要は強い。しかし、

それは主として非正規労働者に対するものであり、その結果非正規労働者の賃金は上昇しているものの、非正規労働者の賃金がかつとも低いことを反映して、マクロ的な一人当たり賃金に与える影響は限定的なものに止まっているという側面がある。

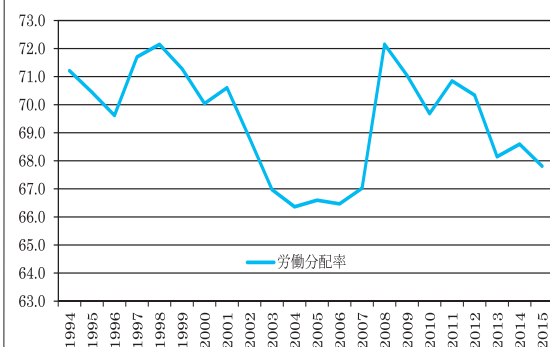
こうした事情に加え、全体として賃金が労働市場の逼迫に対して非感応的なことの背景には、賃金コスト上昇による競争力低下への懸念から、企業が賃上げに踏み切れないことも大きいと思われる。これは「協調の失敗」と捉えることができ、春闘がそれを打開することへの契機になり得るとの見方については

第1図 国民所得と雇用人報酬



(データ出所) 国民経済計算、2015年度確報(2016年12月)

第2図 労働分配率



(データ出所) 国民経済計算、2015年度確報(2016年12月)

別の機会に述べた通りである<sup>1</sup>。

## (2) 賃金上昇と物価上昇の関係

賃金が増加していないのは、決して原資が不足しているからではない。実際、マクロ的に見た付加価値の総額（要素費用表示の国民所得）は基調的に増加を続けている。問題は、賃金総額の増加がそれに対応していないことにある（第1図）。そのため、付加価値総額に占める雇用者報酬の比率（労働分配率）は、リーマンショックによる落ち込みから回復して以降、基調的には低下傾向を続けているのである（第2図）。

ここで、賃金上昇と物価上昇の関係を整理しておこう。賃金上昇率と物価上昇率等との間には、次のような恒等式が成立している。

賃金上昇率 - 労働生産性上昇率 = 物価上昇率 + 労働分配率変化率

これによると、賃金が増加した時、それを労働生産性の上昇でカバーしきれなければ、生産性上昇を上回る賃金上昇分は、①物価上昇率を引き上げるか、②労働分配率を引き上げるか、③その両方か、のいずれかしかすることが分かる。かつての第1次石油ショック時に、大幅な賃金引き上げが行われた結果、物価上昇に油を注ぎ、20%を上回るインフレをもたらしたことがあったが、この時は、労働分配率も上昇しており、上記のうちの③が起ったと考えられる。

また、この式を見ると、賃金上昇率が低いと、物価上昇が起きにくいことも分かる。賃金が増加しても、その伸びを労働生産性上昇率が上回っているとすると、労働生産性上昇が賃金上昇を上回る分は、④物価上昇率を引き下げるか、⑤労働分配率を引き下げるか、⑥その両方か、のいずれかに充てられることになる。現状においては、物価と労働分配率がともに下落基調にあることから、このうちの⑥が起こっているものと考えられる。

さらに、この式は、デフレ脱却のための政策のあり方についても、示唆を与えるものとなっている。この式によれば、もし賃金上昇率が労働生産性上昇率を上回るものになれば、労働分配率が一定であるとする、それによって物価上昇がもたらされることになる。つまり、デフレからの脱却にとっては、賃金上昇が重要であることを示しているのである。IMFが着目したのも、まさにこの点にあったと言える。

## 2. IMFが提言した所得政策

### (1) IMFの政策提言

国際通貨基金（IMF）は、その加盟国の経

済や経済政策を定期的にレビューし、政策提言を行うことになっている。このことを、その根拠となるIMF協定の条文をとって、4条協議（Article IV consultation）と呼んでいる。日本の場合には、それが1年サイクルで行われているので、その報告書であるStaff Reportも毎年公表されている。最近も、昨年8月初めに日本に関する2016年の報告書が公表された<sup>2</sup>。

IMFのレポートは、経済学の最新の成果を踏まえた手堅い分析を行うとともに、経済学の標準的な考え方に沿った政策提言を行っている。しばしば「ワシントンコンセンサス」と揶揄されたりもするが、オーソドックスな見方を示しているものとして定評がある。日本に関するレポートも例外ではなかった。

しかし、2016年の日本に関するレポートは、政策提言において、これまでのものとは一線を画すものとなった。同レポートは、「所得政策」（Incomes Policy）という、極めて非オーソドックスな政策を提言したのである。市場メカニズムを重視してきたこれまでのIMFの考え方からすると、これは想像できなかったものである。

### (2) 所得政策とは

ここで言う「所得政策」とは、政府が、産業界や労働界と協調をしながら採用する、賃金水準に影響を及ぼすことを目的にした政策のことである。こうした政策は、過去においては、インフレを抑制するための手段として採用されてきたもので、その範疇には、賃金の凍結などの直接的な手段と、マクロ経済政策による管理という間接的な手段との間の、中間的な位置を占める様々なものが含まれる。

具体的な例としては、1960年代から1970年代にかけての時期において、欧米諸国によって、当時の高インフレを抑制するための方策として採用されたことがある。より最近では、1982年におけるオランダのワッセナー合意が有名である。そこでは、労働組合が賃上げを抑制する代わりに、産業界は時間短縮と雇用確保を保証し、政府は減税や負担軽減で後押しをするという内容の取り決めが行われた。

こうした先行事例に比較すると、今回の提言の特徴は、インフレ抑制の手段としてではなく、デフレ脱却のための手段として提言されているという点にあると言えよう。

なお、日本では、1960年代から1970年代初頭にかけて、当時の経済審議会に特別の委員会が設置され、熊谷尚夫大阪大学教授（当時）や隅谷三喜男東京大学教授（当時）の下で議論が行われたが、正式に採用されるには至ら

なかったという経緯がある。

### (3) 日本に対する提言の内容

IMFの所得政策の提言は、特に変わった現状分析から引き出されたものではない。例えば賃金低迷の理由としては、

- (イ) 労働市場の二重性 (duality) を背景にした非正規雇用が増加したこと
- (ロ) 雇用者の交渉力が低下し、賃金上昇よりも雇用確保が優先されていること
- (ハ) 需要の弱さとデフレマインドのために企業の価格引上げ能力が欠如していること
- (ニ) 雇用の流動性が低いために企業に賃金引上げインセンティブが欠如していること
- (ホ) 物価上昇率が低いことを反映して期待インフレ率も低いこと

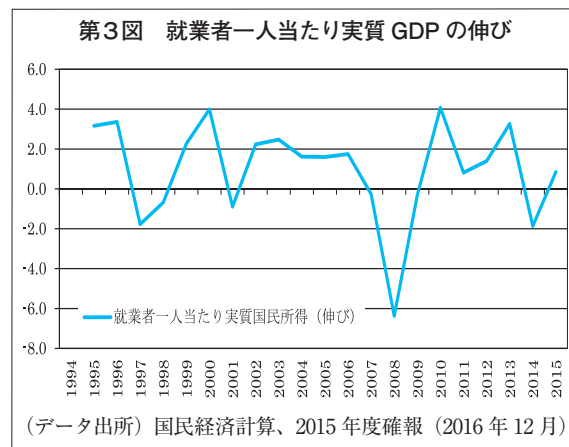
等を挙げており、むしろ現状分析については、標準的な見方と共通するものが多い。

にもかかわらず、IMFが所得政策という非伝統的な政策提言をするに至ったのには、デフレからの脱却の重要性と、それに比較したときの現状の乖離、特に賃金上昇の欠如について、強い危機感を持ったことがあると考えられる。

それでは、IMFが賃金上昇の切り札として提唱する所得政策とはいかなる内容のものであろうか。それは、以下のようなものから成り立っている。

- I 企業に対して、3%の賃金引上げガイドラインを設定すること。ここで言う3%は、「労働生産性上昇分1%」プラス「物価上昇分2%」に対応している。
- II 賃上げに対して、「コンプライ・オア・エクスプレイン」(Comply or Explain)の原則を適用すること。これは、企業に対してガイドラインに沿った賃金引上げを行うこと、もし行わないのならその理由を説明することを求めるものである。
- III これらを政策的にも後押しを行うために、より強力な減税措置ないしは罰則を導入すること。賃上げした企業に対しては、既に減税措置が導入されているが、それをさらに強化することを求めている。
- IV 政府に決定権のある国家公務員等の賃金引上げを実施すること。
- V 春闘に次ぐ第二の賃金引上げ交渉を実施すること。
- VI 正規雇用と非正規雇用の中間に位置する雇用形態を促進すること。
- VII 同一労働同一賃金の導入を加速すること。

ここで注目すべきことは、ガイドラインの根拠となっている「生産性上昇分1%」や「物価上昇分2%」が、いずれも将来の予測値・目標値であることである。生産性上昇率は、リーマンショック後の労働生産性上昇率の平均1%にほぼ相当している(第3図)。また、物価上昇率は、言うまでもなく日本銀行が物価上昇率の目標として設定している2%に対応している。



このようなガイドラインの設定の仕方は、過去における物価上昇分を取り戻すという意味での「バックワード・ルッキング」的な考え方は異なるものである。それとは反対に、いわば「フォワード・ルッキング」的な考え方を導入したものであると評価できる。仮に、これに従って賃上げが実現したとすると、(労働分配率が一定の下で) 生産性上昇率が実際にも1%であれば、2%の物価上昇がもたらされることになる。この意味で、このガイドラインは、2%の物価上昇率目標と整合的なものなのである。

### 3. IMF 型所得政策が直面する問題

冒頭にも述べたように、我が国の賃金引上げは不十分なものに止まってきた。その意味で、IMFと問題意識を共有するところがある。

しかし、我が国に、IMFが提言するような所得政策を導入しようとした時、いくつかの問題に直面する可能性がある。ここでは、このうちの二つに絞って指摘したい。

第1に、個々の企業をとると長期的な生産性上昇率の動向には大きな違いがあることである。このような現状において、仮に一律に3%の賃上げ目標を求めたとすると、生産性上昇を上回る分は、製品価格の上昇か、労働分配率の上昇(資本分配率の低下)か、その両方、をもたらしことになる。

現状では、デフレマインドが強いため、個々の企業における賃上げの価格転嫁力には大きな限界がある。したがって、製品価格への転嫁を実現することは難しいので、その分は労

働分配率の引上げ（資本分配率の引下げ）で対応せざるを得なくなる。これは、当該企業の経営に影響を及ぼす可能性がある。

かつて、ハーバード大学のハーバラー教授が所得政策について論じ、「ガイドラインで設定された目標を機械的・一律的に適用することは・・・相対賃金（賃金構造）のパターンを凍結させ、極めて有害な結果をもたらすことになる」との警告を発したが、これは以上のようなことを念頭に置いていたものと考えられる<sup>3</sup>。

第2に、IMFが期待をかける同一労働同一賃金は、雇用システムに係る大きな問題であることである。同一労働同一賃金を適用するためには、その前提として個々の雇用者の職務を確定することが必要である。そうしないと、そもそも賃金の比較ができない。しかし、我が国においては、終身雇用制が採用されており、職務が明確に規定されていないのが現状である。したがって、このままでは、同一労働同一賃金の推進には一定の限界があることになる。

こうした点は、IMFが同じく期待をかける中間的な雇用形態の今後の普及可能性にも関連している。ここで言う「中間的な雇用形態」とは「限定正社員」のことを指しているものと考えられるが、このような雇用形態は、一方では、賃金水準が現在の正規雇用より低いという意味で企業には受け入れやすい面があるが、他方では、正規雇用と同じく終身雇用制の対象であり、企業にとっては固定費の増加につながるという意味では受け入れにくいという面もある。したがって、このような雇用形態が今後大きく普及していくことは、現在の雇用システムを前提にする限り、（正規雇用からの移行を別にすると）考えにくいように思われるのである。

このように考えてみると、IMFの提言が、賃金の上昇とデフレからの脱却にとっての切り札となることは考えにくいように思える。

#### 4. むすび：中長期的な観点からの評価

デフレからの脱却が我が国経済の直面する最大の課題だとすれば、賃上げはそのための手段として最も有力なものである。そのため、政府も、政労使会議等の場を活用して、経済界に対して賃上げを要求してきた。また、賃上げを実施した企業に対する減税措置も導入している。さらに、最低賃金も引き上げてきた。ある意味では、既に我が国は、緩い形の（ソフトな）所得政策には足を踏み入れていると言うことができるかもしれない。

これに対して、今回IMFが提言しているのは、より積極的な（ハードな）所得政策である。これに取り組もうとすると、現状ではいくつ

かの問題に直面するであろうことは既に指摘した通りである。

しかし、実は、上記の問題は、現在の経済システムを前提に、短期的な視点から見た場合の問題である。もし経済システムを望ましい姿に移行させることも視野に入れた、中長期的な観点から考えてみると、IMFの政策提言には別の側面が見えてくる。

例えば、一律のガイドラインによる賃金上昇は、個々の企業の労働生産性上昇率の違いを無視することになるので、場合によっては企業の経営に大きな影響を及ぼすかもしれないと指摘した。しかし、賃金引上げが、これらの企業における労働生産性の上昇を促したり、あるいは低生産性企業の退出を促したりすることになれば、マクロ的な生産性の上昇をもたらす、潜在成長率の引上げにも貢献することになる。もちろん、これに伴って、セーフティーネットの整備が必要となることは言うまでもない。しかし、そうしたことを前提にした上で考えてみると、このような取組みは日本経済が直面する構造的な問題の解決にとって重要な契機になる可能性を秘めているのである。

同一労働同一賃金の場合も同じである。格差是正の観点から同一労働同一賃金を突き進めていくとすると、職務が明確でない終身雇用制を改め、職務に基づく雇用制度に変革することが不可欠となってくる。これは、すでに人口動態や競争環境等の前提条件が大きく変化しているにもかかわらず手が付けられずに残され、そのため格差問題などの問題をもたらしている日本の現在の雇用システムを大きく見直すことにつながる。これも、日本経済の構造的な問題に応えるものになる。

IMFの所得政策の提言は、現状では、賃上げのための切り札にはなり得ない。しかし、この政策提言を、我が国が直面する中長期的な課題の克服という側面から捉え直すと、別の意義が見えてくるのである。

- 1 拙稿「賃金上昇のための『ビッグプッシュ』」（連合総研DIO2016年2月号所収）を参照のこと。
- 2 IMFの日本に関する2016年スタッフ・レポートは、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16267.pdf> で入手できる。また、その背景にある経済分析については、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2016/cr16268.pdf> で見ることができる。
- 3 Gottfried Habarler, "Incomes Policy and Inflation: Some Further Reflections," *American Economic Review*, Vol. 62, No.1.2, March 1972, pp.234-241.