

III 書 評 III (を越えて)

玄田有史編

『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』

〔慶応義塾大学出版会・2017年〕

濱 島 清 史

本書は、日本経済新聞（2017年12月30日土曜日）でエコノミストが選ぶ経済図書ベスト10で1位となった本である。人手不足なのになぜ賃金が上がらないのかを、ミクロ・マクロ経済学、行動経済学、さらに人事労務管理論、社会学などから考察している。その原因も、労働需給、非正規雇用、少子高齢化、規制、制度、人材開発、など多岐にわたる観点から、高度な理論・綿密な実証研究を踏まえた20人以上の第一線の論客が検討している。

しかしながら、当然、批判もありえる。まず批判のアウトラインを指摘しておく、各章のコメントをした後で、最後に批判をまとめよう。編者の玄田氏による的確な要約・解説が結びに示されているが、編者な分、批判的なコメントはみられない。本稿は書評としているが、ここでは通例の書評を超えて、経済学批判的に辛口の論評をしていきたい。¹⁾

最初に全体的なアウトラインを示しておこう。まずタイトルの人手不足なのになぜ賃金が上がらないかより前に、そもそも景気がそれほど良くなっているわけでもないのになぜ人手不足なのかが問われるべきだろう。次に、本書の様々な論文から一定共通していえる要点として構成バイアス論が挙げられる。すなわち、非正規雇用の増大や高齢者の退職が、非正規雇用自体の賃金は上昇傾向にあると賃金の安い非正規雇用の増大と、賃金の高い高齢者の退職とによって、全体の平均賃金が上がらなくなってしまうというのである（第7・9・14・16各章）。それと共通項となっているのは、実は賃金は上昇しているということデータをから実証していることである。これらに対する根本的な批判は最後に論じよう。

他方で、ルイスの無制限供給モデルが、現在の日本の賃金の（下方ばかりでな

1) 書評というには遅きに失した感があるが、ゼミ等で輪読し終えたのに合わせて出すものである。通常は書評に用いない脚注を、敢えて用いる。

く)上方硬直性を説明する理論として有益であるなど、非常に示唆的な指摘もある。ともかくテキストとして批判的に検討(クリティーク)ができる絶好の教科書となろう。以下、各章毎にみていくが、紙幅と評者の問題関心によって大きく取り扱う場合も数行で済ませる場合もある。²⁾

第1章「人手不足なのに賃金が上がらない三つの理由」(近藤絢子)で注目されるのは、価格競争や原材料費の高騰にも拘わらず賃金を上げられず、労働コストを下げる必要があり、それで離職が生じて、人手不足感が生じているのではないかという推論である。

すなわち「人手不足イコール労働力に対する超過需要」でない可能性があり、「人手は足りていないが、これ以上賃金を引き上げると採算が取れない」、これは「労働需要の賃金弾力性が非常に大きいということである」(p.8)る。わけても「製品市場での価格競争や原材料費の高騰などにより、労働コストを削減する必要が生じた場合、コスト削減圧力によって離職が増え、実際に需要超過が発生しているわけではないにもかかわらず、人手不足『感』が生じる可能性がある」(同)。「無理な要求やサービス残業が常態化し、その結果離職する社員が増え、補充が追いつかずに『人手が足りない』」、「人手不足なのに雇用条件が改善しないのではなく、雇用条件が悪くなったせいで人手が足りなくなっている」(p.9)。雇用条件の悪化が人手不足感につながっているという仮説は、直感的に受け入れやすいだろうし、批判的経済学にとっても受け入れ発展されるべきだろう。³⁾

第2章「賃上げについての経営側の考えとその背景」(小倉一哉)では、とりわけ日経連「経営労働政策委員会報告(旧労働問題研究委員会報告)」(p.19)を基にして分析している。これは春闘の動向に反映されると思われるが、春闘(や最低賃金の)動向だけみて検討するのは、重要な事態を看過する危険性がある。春闘・最賃の向上はアベノミクスを礼賛する政府の資料でも強調されているが⁴⁾、その資料では実質賃金や名目賃金の傾向は軽視されている⁵⁾。更にこのような日経連報告に

2) なお、各論者のことは「論者」と呼び表し、この書評の論者は「評者」と表すことにする。

3) なお「労働需要の賃金弾力性が無限大」(p.7)というルイス・モデルへの示唆に関しては、第7章へのコメントで論及する。

4) 内閣府(2016)「アベノミクスのこれまでの成果」(平成29年1月25日)
http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2017/0125/sankou_02.pdf

5) 浜島清史(2017)「アベノミクスの批判的再検討—山口県の経済と雇用も踏まえて—」
稲葉和也編(2017)『山口県における「アベノミクス」施策の経済効果と課題提言の研究』
山口県労福協政策委員会、所収。

基づくだけの分析では、大企業の動向しか反映されないだろう。

一方、本章では成果主義が賃金の上がない原因ではないかという推論がされているが、ここでの論法は成果主義に批判的である評者（私）からしても聊か強引である。すなわち、「ベアが実施されなかった間は、経営側は明らかに成果主義的な賃金制度を標榜している」(p.23)、「成果主義的な賃金が普及していることも、この間の賃上げ率の低位停滞の一つの原因と考えられる」とされ、管理職にも非管理職にも役割・職務給を採用している割合が高くなっていることが資料から挙げられているが (p.24)、成果主義の普及だけで賃金が下がるとは一般的には論証しえないだろう。尤もこの時期の成果主義には一企業全体としての賃下げに結び付いたこともよく指摘されるところであるが、それならもっと別言されるべきだろう。

第3章「規制を緩和しても賃金は上がらない—バス運転手の事例から—」(阿部正浩)は、個別事例を挙げて検討している。「規制緩和後に多くの事業者が採ったのが、バス事業の分社化による賃金構造の改革」(p.41)であり、「既存会社の運転手が新会社に新規採用となると、それまでの賃金よりも大幅に賃金は下がる。こうして賃金プロファイルの傾斜は緩くなっていった」(同上)とされる。すなわち、規制緩和→賃金低下、と直結させる論理である。

だが、このような論理は、NHKのクローズアップ現代⁶⁾でももっと説得的な論理が展開されていた。すなわち、タクシー業界では、規制緩和が行われた結果、利益の減少をタクシー会社は数の増大で補おうとし、結果として供給過剰を引き起こし、タクシー運転手各人の収入の減少につながったというものである。すなわち、規制緩和→供給増→賃金低下、という論理である。

規制緩和が構造的な制度的変化を引き起こすこと、即ち規制緩和論者が想定するような（個々の事業主体は基本的にそのまま）競争的になるから賃下げが起こって消費者が恩恵を被るというストーリーに終始するのではなく、無謀な拡大により既存の事業が解体していくという壊滅的な状況を引き起こすこと、をもっと真正面から論じていくべきであろう。

第4章は、「今も続いている就職氷河期の影響」(黒田啓太)の章題どおり、全体としての就職氷河期の世代効果が人手不足の中の賃下げをもたらしていると主張しようとしているのだが、それよりもこれは団塊ジュニア世代特有の現象だと思われる。論者の挙げている諸図表からも就職氷河期の世代全般で賃金が低下しているのではなく、こと団塊ジュニア世代がそうであることが読みとれる。賃金センサスか

6) 放送の年月日は評者が記録をしておらず判らない。

ら作成された緻密なグラフが参考になる。この点は第11章太田論文で別の資料から明確に指摘されている。

第5章、「給与の下方硬直性がもたらす上方硬直性」(山本勲・黒田祥子)は章題どおり、下方硬直性の存在により企業は、「名目賃金が下方硬直的だと、賃上げをするとその後の賃下げが難しくなる、という意味での『賃上げの不可逆性』が生じるため、結果的に名目賃金は上方にも硬直的になる」(p.70)という内容である。そして行動経済学的な参照点、損失回避行動などの概念で補強し、さらに計量分析により実証されている。

だが、「過去に所定内給与の引き下げができなかった企業ほど、景気回復後の賃上げを躊躇する傾向にある」といったその結論は「部分的ではあるが」「傾向が確認された」(p.80)に過ぎず、「所定内給与の下方硬直性によって、日本企業の多くが賃上げの不可逆性に直面しており、それが賃上げを抑制する原因」(同上)と一般論化することはできないだろう。

むしろ注目すべきは、日本における賃金の下方硬直性の消滅である。「日本の場合、他の先進諸国とちがって、名目賃金の下方硬直性は1990年代末頃までは観察されるものの、それ以降は観察されないとの分析結果が得られている。」「1998年以降は賃下げが実施されるようになり、年間給与総額の下方硬直性は消滅した」(p.73)とされる。但し、その後、2000年代以降、下方硬直性がある、復活したことが論者によって実証されている。

それでも日本の下方硬直性は国際的にみて小さいということで、これは日本の労働者が相対的に賃下げに甘んじていること、恐らく雇用を重視して残業調整や出向・応援などにより対応していると思われるが、実に興味深い。部分的に当てはまるに過ぎない賃金の上方硬直性の議論だけでなく、むしろ下方硬直性の議論を深める方が実り多いかもしれない。

第6章「人材育成力の低下による『分厚い中間層』の崩壊」(梅崎修)は、HRM (human resource management: 人的管理論)の視座からの制度論・能力開発的なアプローチがなされている。評者(私)の立ち位置とも近い。

だが、まず「分厚い中間層の崩壊」というと、中間層が減少して二極分解が起こる、図式的には正規分布があるとするとその真ん中が凹んで両極が盛り上がる(富裕層は一握りだろうが)というイメージとなろう。だが、実際に統計を取ると、そうではなく、全体的に左側によってきた、つまり全体的に以前よりも所得水準が下がった(貧しくなった)というのが、格差の実像であることが知られている(詳細

はここでは省く)。分厚い中間層の崩壊により、「少数精鋭の労働者に重点的に人的投資を行っている」(p.87)とするこの論者の見立ては前提条件からして現実にそぐわない。⁷⁾

そしてこの論者は企業内OJTの衰退を指摘する。だが、本当に衰退しているのか? Off-JTであれば、まだ研修費の推移等データが取れようが、それでも例え減少していようとそれほど生産性に直結しない外部講師による研修(楽しめてリフレッシュはできようが)等が削られているだけかもしれない。注意が必要である。それがOJTとなると、いわゆる指名指導員やチェックリスト等に象徴されるフォーマルなOJTだけでなく、インフォーマルなOJT、すなわち実際に仕事をしていくことで学ぶことも含まれ、後者の方が重要であるとさえいわれる。企業内OJTの衰退とは、このような仕事自体の衰退を意味することになってしまう。企業外OJTというのは魅力的な提案ではあるのだけれども。

第7章「人手不足と賃金停滞の併存は経済理論で説明できる」(川口大司・原ひろみ)は、本書全体に連なる「構成バイアス」論の典型であり、それは労働供給の弾力性が非正規の増大と低労働条件にあることを示している。

まず厚生労働省『賃金引上げ等の実態に関する調査』を挙げて、1人当たり賃金を上げた企業の割合が、2015年には85%にもなったことが述べられている(p.102, 103)。ここで定昇・ベア等のデータが用いられているが、春闘(そして最賃)に関する事項には第2章へのコメントで指摘したように注意が必要である。兎も角、この章の論者は次に平均賃金が上がらない現象の分析に移る。

そしてその理由を構成バイアスに求める。つまり2000年以降の非正規雇用者の増大が常用労働者の構成を変え、全体の実質賃金が減少したようにみえただけである。労働者一人一人の賃金は上昇していても、平均では下がったかのようにみせかける現象であるとするのである。

さらに非正社員が増大した要因が需給関係から考察される。需要側に関しては、

7) なおCappelli (1999) の「New Deal at Work」の議論を展開しているが、それなら Jacobyとの論争にも言及されるべきだっただろう。この時代の論争として下記を挙げておこう。

- ・Cappelli, Peter (1999a) "Career Jobs Are Dead", *California Management Review*, Vol.42, No.1, Fall 1999.
- ・Jacoby, Sanford M. (1999) "Are Career Jobs Headed for Extinction?", *California Management Review*, Vol.42, No.1, Fall 1999.
- ・要点は、浜島清史 (2003) 「日本の雇用慣行に関する通念批判とキャリア形成 序論」
山口経済学雑誌 2003年3月 第51巻3号. 参照。

物的・人的資本蓄積型の成長に陰りがみられるようになり、物的・人的資本の収益率が下がったとみる⁸⁾。

供給側の要因としては、非正規労働市場における水平に近いような弾力的な労働供給曲線があったとされ、開発経済学のルイス・モデルの現代版とされ、興味深い。ルイス・モデルは元々開発経済学における低開発国の農村―都市間の二重構造を前提にしているが、それを先進国の日本の正規・非正規のアナロジーとするわけである。さらにルイスの転換点と同様に、将来的には無制限の労働供給が枯渇して、非正規の賃金が相対的に急速に上昇する可能性も示唆されている。だが、構成バイアスと賃金が(無制限的に)弾力的ということは、結局、非正規雇用が増大し、その労働条件が低いということに翻訳できる。この点は最後にまとめて論じよう。

第8章「サーチ=マッチング・モデルと行動経済学から考える賃金停滞」(佐々木勝)では流行りのサーチ・モデルと行動経済学の基本がわかる。まず、アベノミクスによる景気の拡大や生産需要の増大を前提にしているが(p.121)、最後に批判するように、それらは限られており、少なくとも失業率の減少や有効求人倍率の上昇に見合うものとはいえない⁹⁾。但し先行研究から、失業率の変化幅が大きいものに対して(例えば1%低下)、賃金は変化幅が小さい(同0.1%あるいは弾性値-0.07)ことを国際比較においてもいえることを指摘しており(p.122)、興味深い。

次に、サーチ=マッチング・モデルに行動経済学的アプローチである参照点依存型選好(reference dependent preferences)を導入した研究を踏まえ、労働者の留保賃金(受諾してよい最低の賃金)、さらに賃金水準が変動しないことを論じており(p.123)、さらにサーチマッチングモデルはシャイマー批判により現実的ではないことが示されている(p.127)。この無理な仮定に留意されるべきである。

第9章「家計調査等から探る賃金低迷の理由―企業負担の増大」(大島敬士・佐

8) ソロー型経済成長モデル、繰返しゲームの評判メカニズム、暗黙の契約のカバー範囲の縮小、等の概念説明が興味深いが、仮説に留まり、実証されているわけではない。

9) GDPは第2次安倍内閣ができた2013年(2012年12月発足)から本書が公刊された2017年までで平均1.2%程度、生産需要の増大は同期間で、(民間企業設備)投資で見ると平均3.0%と比較的高いが、(民間最終)消費支出は0.5%と低位に留まり、ここにアベノミクスの限界ならびに「景気がよくなっているわけでもないのになぜ人手不足なのか」の理由が垣間見える。すなわち、(金融緩和で)実は設備投資(+住宅投資)は増えているに拘らず、消費支出(消費マインド)は低迷し、結局GDPは増えず、景気が良くなっているという実感は伴わないのである。

内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部「四半期別GDP速報 2019年令和元年9月」
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/files/2019/qe192_2/pdf/jikei_1.pdf

藤朋彦)の要点は第7章の構造バイアスの議論と同様であるが、非正規雇用ばかりでなく、高齢化による影響をも考察し、さらに社会保険料の増大が企業にとって将来も含めた利益の減少につながっているのではないかと付加している。但し後者に関しては、計量経済学的な推計はない。

池田信三氏¹⁰⁾はアゴラというホームページで、本書はバラバラな論文を寄せ集めただけと酷評しているが—はじめに述べたように評者(私)は様々なディスプリンからアプローチしていると高評価する—、この社会保険料の増大が賃金の上昇しない理由であると喝破していることだけは評価している。だが、社会保険料の増大が将来不安や不景気の原因であるということ自体は、年金問題で自民党が政権交代に追い込まれた時にもよく耳にした話である。やはり、計量経済学的推計、もしくはそれに替わる推計が望まれる。

第10章「国際競争がサービス業の賃金を抑えたのか」(塩路悦朗)では、少子高齢化が進行する下で、「本来ならば日本の若者、特に対人サービス職業に就く労働者の賃金は大幅に上昇したはずではないのか」と疑問を呈し(p.151)、医療・福祉分野の実質賃金は近年、むしろ下がってきていることを挙げて、考えられる仮説は「市場がゆがんでいるから」とされている(p.152)。国際競争や労働部門移動によってサービス業部門の賃金水準が抑えられているという仮説が妥当でないことが結論付けられたからと、低賃金の理由は賃金調整の不全に求められるべきとされているが(p.160)、さらに制度的な原因が求められよう。

本章ではイベント分析が試みられ、イベントとしてリーマン・ショックが取り上げられているが、2008年から09年にかけてのみでは期間が限定的過ぎて、本書が掲げる賃金が上昇しないことの分析にはそぐわないような印象を受ける。それはさておき、リーマン・ショック時に、輸出関連職業については、求職者のストックが急増した。それに対して、対人サービスのうち「社会福祉専門の職業」と「家庭生活支援サービス」については求職の急増が観察されるとしている。だが、これだけでは輸出関連部門からの労働供給が、実際に対人サービスに向かったとは限らないだろう。もちろんその可能性はあるし、実際、評者も当時、そのような事例を知っているが¹¹⁾。

第11章のタイトルは「賃金が上がらないのは複合的な要因による」(太田聰一)

10) 池田信三 <http://agora-web.jp/archives/2027126.html>

11) 当時、評者が訪れた老人ホームでは、マツダを早期退職制度で辞めた元社員が転職して働いていたことを直接聞いている。

だが、内容的には（団塊ジュニア世代に焦点を絞って）首尾一貫して論理的で見事な分析といえよう。

構造バイアスの議論が示されているが、それは省略しよう。見事というのは、まず賃金上昇率を①消費者物価上昇率、②完全失業率、③労働生産性上昇率、④勤続年数伸び幅、によって推定し（p.169）、直近の賃金水準はある程度の伸びをみせているが、「物価上昇率は直近の年次で1%程度、勤続年数の伸びも労働生産性上昇率もほとんどゼロ近辺にあるので、失業率の低下だけでなんとか1%を超える上昇率が実現できている」（p.171）というくだりである。第12章で、詳しくみると最近では賃金が増えていることを示しているが、本章では要因的には生産性や生産上によるような積極的なものではないことが示されているといえよう。

次に、賃金上昇率が低下している元凶は、団塊ジュニア世代（2010-2015年で40-44歳、p.173）であることも正しく言い当てている。ではなぜ団塊ジュニアの給与水準が下がってしまったのか？それはこの世代が経済状況の厳しかった2000年代にいわゆるリストラ解雇にあったことを示唆されている。すなわち2010年から15年の間に、この世代の勤続年数15年以上のシェアが下がっているのに、勤続年数5年未満のシェアはほとんど上昇していないことから、転職ではなく離職や無業を経験したのだと推論している。

さらに仮にこの世代の勤続年数（の分布）が同程度の場合だったならば、賃金水準は1%ポイントほど高かったと推計していて、賃下げの理由がリストラ解雇にあったことを裏付けている。団塊ジュニア世代の高卒は、いわゆるバブル組で現在よりも非常な人手不足の中で大量に楽して就職できたといわれている。それだけに不景気になると常に人員過剰が顕在化してリストラ解雇の対象となり得ると思われる。そして、実際にバブル崩壊後にリストラの憂き目に曝されていたようである。この辺りの分析は本章も参考にもっと究明されるべきであろう。

第12章「マクロ経済学からみる労働需給と賃金の関係」（中井雅之）、既に第11章で言及したように、本章も詳しく検討していくと労働需給により一般（正規）においてもパート（非正規）においても近年は賃金が増えていることを見出している。ここで単に賃金が増えているという事実確認だけでなく、アベノミクスのいう好循環との関連まで求められたい。

だが、むしろ問題は、この後、通俗的な議論が展開されていることである。いわく「年功賃金と呼ばれる年齢とともに賃金も上がるシステム」「年功賃金の慣行は企業にとって深刻なコスト負担要因」（p.193）。「内部労働市場が高度に発達してき

た日本の労働市場では、労働需給を色濃く反映する外部労働市場が賃金全体の動向に与える影響は限定的だった」(p.197)「外部労働市場を通じた新たな技術に対応できる労働者の中途採用を迅速に行う必要性が増している」(p.198)等々。

年功賃金が文字通りのものでないことは小池¹²⁾等で指摘されており、そういった議論を踏まえた実証が求められるし、転職動向なども雇用動向調査等による分析が求められる。論者は厚労省が外部労働市場の重視を強めているとするが(p.198)、挙げられているのは「ジョブ・カードの活用促進、民間ビジネスとハローワークの連携によるマッチング機能の強化」(p.203)等であり、これらは非正規雇用対策の側面が強く、日本的雇用慣行の中核を占める大企業に対する施策とはいえないだろう。

第13章「賃金表の変化から考える賃金が上がりにくい理由」(西村純)は、賃金表から賃金が上がりにくい理由を探っており、それ自体は興味深いものである。しかし、対象となっているのが主に大企業の賃金表と思われ、日本における大企業の比率を鑑みれば、それが日本全体の人手不足の中での賃金が上がらない理由となっているとは思われない。ゾーン別昇給表など賃金表の特性は興味深いにせよ、賃金が上昇しない主要な要因とは思われない。これ以上の要約・コメントは省略する。

第14章「非正規増加と賃金下方硬直の影響についての理論的考察」(加藤涼)は本書全体の主張の要約といった印象を受ける。

マクロ的な平均賃金の下落をもたらした最大の要因は、「高賃金の正規雇用者が定年退職を主因に減少する中、低賃金の非正規雇用者が急速に増加したことによる構成比変化効果である」(p.232)ると的確に喝破している。

これは第7章の構成バイアスと用語化された概念であり、第9・12章でも同様の内容が指摘されているが、より明瞭に要約したものであり、人手不足なのになぜ賃金が上がらないのかという本書の回答の要点ともいえる。非製造業で賃金が低下したのは非正規雇用の急増によるものだったのに対して、製造業ではむしろ賃金は上昇傾向を辿ったが、その原因は、「年功序列賃金の下で高齢化が進んだため」(p.241)であると喝破している。あとは賃金の下方硬直性と上方硬直性の議論の検討をしているが、これは第5章に詳しい。(根本的な批判は最後に回す。)

第15章「社会学から考える非正規雇用の低賃金とその変容」(有田伸)は本書唯一の社会学による分析である。韓国と比較して特徴を明確にし、日本は標準性が強いとする。すなわち「正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差の程度が、職種や性別のちがいにみてもかわらず、大きく共通している」(p.253)。正規雇用に対する非

12) 小池和男(2005)『仕事の経済学』(第3版)東洋経済新報社。

正規雇用の賃金比率は、男性・女性・各々のホワイトカラー・ブルーカラーで、いずれも約80%弱と大きく似通っている (p.254)。それに対して、韓国では有期雇用やパートタイム雇用であることが賃金に及ぼす影響は、性別や職種 (ホワイトカラー・ブルーカラー等) によって大きく異なっている (同)。

論者も日本における正規と非正規の区別は「雇用上のステータス (身分)」の違いとなっていると指摘しているが (p.252)、これと絡めてその原因の解明にも関心をもたれる¹³⁾。但し、それが国際的にみて日本独特なのであるかその根拠は示されていない。あるのは韓国と台湾との比較だけである。にもかかわらず、有田氏の見解が他の研究者も引用し、広まっているのが懸念される¹⁴⁾。

それと「それまで主に女性、および若年・老年男性のための就業機会であった非正規雇用が、1990年代後半以降壮年男性にも広がるようになり、彼らとの格差間や代替可能性の意識が、正規雇用の賃上げ要求の鎮静化、さらには実際の賃金水準の抑制へとつながった」(p.263)、つまり元々、「男性稼ぎ主モデル」で、壮年男性≡正規、女性・若年・老年≡非正規だという一種の規範意識が成立していたが、壮年男性にも非正規が広がってきたため、壮年男性の賃上げにあたかも同朋意識 (自分も非正規壮年男性に転落するかもしれないという危機意識) のために自らの賃上げを抑制し、実際にそうなったというのであるが、俄かには受け入れがたい。そのような意識よりも不景気の影響の方がはるかに大きかっただろうし、現在の人手不足の中での原因はもっと別なところにあるうし、そもそも男性 (全体) への非正規雇用の比率は2割強ほどであり、まだマイナーなものである。

第16章「賃金は本当に上がっていないのか—疑似パネルによる検証」(上野有子・神林龍) は、「労働需要が持続的に増大しているという認識そのものは」「おそらく間違っていない」(p.267) とし、その根拠として、春闘相場や最低賃金、それと有効求人倍率の上昇を挙げている。だが、これまでも触れてきたように、春闘や最賃ばかりでなくまさに全体の賃金動向がポイントなのであり、生産・GDP成長率に比して、人手不足なのは何故か、「労働需要が持続的に増大している」のは何故かという観点が不可欠と思われる。

それは兎も角、本章では入職者の平均賃金は低く (1217円)、退職者の平均賃金

13) 日本における正規・非正規の関係は、単に労働時間の差であるフルタイム・パートタイムには解消されず、期限の定めでも決めにくい。結局、呼称、何と呼ばれているか、で判断せざるを得ない、という特徴がある。

14) 一例として、玄田有史「労働契約・雇用管理の多様化」川口大司編 (2017) 『日本の労働市場—経済学者の視点』有斐閣、所収p.52、など。

は高いため(2010円)、4.2%の総時間賃金の上昇が実はあるのだが(p.279)、平均賃金が低下してしまうという結論が示される(p.280)。そして年功賃金体系には生産性の差もあると解釈しうるので、平均賃金のみならず全体の平均生産性が低下しているとも解釈しうるとされる(p.282)。これは「継続勤続者の技能蓄積速度か入職者の技能が十分でないことを示唆」(同)しているとされ、この見解は近年の能力開発が十分でないという第6章の指摘とも呼応する。

この結論は、疑似パネルデータによりフローデータを作成し、ストックデータとの乖離をみること等によって導き出されている。これは構成バイアス論を正規・非正規や高齢者の退職という点(第7・9・14章)からだけではなく、退職者に加えて入職者との差でみるという観点を加味して、インプリケーションを人材開発の低迷に求めているわけである。要するに実際に賃上げは起きているということだが、最後にこの論点を批判的にコメントしておこう。

既に冒頭で、景気が良いわけでもないのに人手不足なのは何故なのかこそ問われるべきだと述べた。労働(力)需要は生産(GDP)の派生需要であるというのが教科書の教えるところである。本書が対象としている期間において、人手不足の度合いに比べて、経済成長の水準は取るに足りないものである(第8章のように、景気が回復してきたことを前提にして論を進めている論者はいる)。その問題意識はほとんどの論者に見受けられない。

次に、構成バイアス論に関してであるが、この議論は、人手不足なのに賃金が上がらないのは何故かという課題にそのまま学術的な回答をただけであり、多くの人々が懸念しているような、低賃金の非正規雇用の増大そのものの問題点には何ら答えていないのであり、世界的な不安定就労の拡大という事態からも目を伏せているといえよう。(本書全体を通じて、韓国との2国間比較はあるものの、多国間の国際比較すら欠如している)。そして賃金は実は上がっているという議論も、マスコミ・政治家・官僚・労組等を含んだ多くの人々の知りたいところは、単に賃金が上昇しているかどうかではなく、それが景気向上につながるものなのか、消費を拡大して企業の生産拡大につながるか、すなわちアベノミクス(第2章で言及はある)の成否につながるかであろう。学術的な分析としては別の課題となり得ようが、脚注等で何らかの言及は望まれよう。¹⁵⁾

15) 尤もこれは紙幅の都合によるものだろう。B5で300頁程度の一般教養書で16章もあれば、一人当たり書ける内容は限られてくる。

批判的に検討してきたが、総じて、本書自体は初学者向けの一般教養書であり、にもかかわらず各々専門的なレベルも維持されており、大学学部・ゼミ等で活用されて然るべき書であろう。