

論文 | Article

人手不足と賃金上昇の因果関係についての考察

A Study on the Causal Relationship Between Labor
Shortages and Wage Increases

莊 発盛

CHONG, Fatt Seng

尚美学園大学
総合政策学部教授
Shobi University

2024年6月

Jun.2024

人手不足と賃金上昇の因果関係についての考察

莊 発盛

A Study on the Causal Relationship Between Labor Shortages and Wage Increases

CHONG, Fatt Seng

要旨]

本論文は、人手不足と賃金上昇の因果関係について考察している。人手不足は経済学的に表現すると、労働市場の超過需要であるが、賃金の上昇をもたらす。一方、その賃金の上昇によって超過需要は縮小し、やがて人手不足の問題が解消するとされる。しかし、1991年から2020年までの期間において、人手不足と賃金の変化は、必ずしも経済学的な見方とは一致しない。それだけではなく、有効求人倍率はこの期間において、上昇と下落を繰り返してきた。賃金は目立った変化を見せなかったが、やはり上昇と下落の繰り返しになっていた。本論文は、いくつかの期間に分けて、それぞれの特徴を考察し、一見すると経済理論と矛盾している現象について、さまざまな角度から経済学的な解釈ができるよう試みた。人手不足または人手過剰の状況を捉えるためには、有効求人倍率の数値を利用した。また、人手不足なのに、なぜ賃金が上がらないのかという問いについても考えてみた。

キーワード

有効求人倍率、一人当たり名目賃金、一人当たり実質賃金、賃金の上方硬直性、賃金の下方硬直性、労働需要の賃金弾力性、労働供給の賃金弾力性

[Abstract]

This paper examines the causal relationship between labor shortages and wage increases. In economic terms, a labor shortage is an excess demand in the labor market, which causes wages to rise. On the other hand, the rise in wages will reduce excess demand and eventually resolve the labor shortage problem. However, over the period from 1991 to 2020, changes in labor shortages and wages do not necessarily match economic perspectives. Not only that, but the effective job openings-to-applicants ratio has repeatedly risen and fallen during this period. Wages did not show any noticeable changes, but they continued to rise and fall repeatedly. This paper divides the period into several

periods, examines the characteristics of each period, and attempts to provide economic interpretations from various angles of phenomena that, at first glance, seem to contradict economic theory. We use the effective job openings-to-applicants ratio to capture situations of labor shortages or over-staffing. We also explore why wages have not increased despite the existence of a labor shortage.

Keywords:

job openings-to-applicants ratio, nominal wage per capita, real wage per capita, upward wage rigidity, downward wage rigidity, wage elasticity of labor demand, wage elasticity of labor supply

1 はじめに

日本は、人手不足と言われてすでに 10 年以上経過している。1990 年代、バブル崩壊後、多くの企業が人手過剰という状態に直面していたが、2013 年以降は、状況が一変し、全規模、全業種において、人手不足の状態に陥った。その状況は、年々深刻化し、2024 年の現在に至っている。それにもかかわらず、賃金は全然上昇していないと叫ぶ声も聞こえてくる。

[玄田有史, 2017] は、この問いについての解答を出すために、さまざまな側面から、多くの学者などを集めて検討していたが、2024 年の時点において、すでに 7 年の歳月が経過した。その後環境が大きく変わり、世界各国は激動な変化を成し遂げてきた。例えばコロナ禍などである。特に日本においては、コロナ禍の最中にあるにもかかわらず、日経平均は大きく反動し、株価は史上最高値を更新し、1989 年末のバブル経済の頂点として記録された 3 万 8915 円を超え、4 万円台へと突入した。そんな状況の中で、人手不足はどうなったのか？それから賃金は上昇したのか？本論文は、それについて、[玄田有史, 2017] を踏まえ、再検討してみたい。

[玄田有史, 2017] はこの問題について、七つの側面から検討した。第一に、「需給」であり、労働市場の需給変動からの考察である。第二に、「行動」であり、行動経済学等の観点からの考察である。第三に、「制度」であり、賃金制度などの諸制度の影響である。第四に、「規制」であり、賃金に対する規制などの影響である。第五に、「正規」であり、正規・非正規問題への注目である。第六に、「能開」であり、能力開発・人材育成への注目である。最後の第七に、「年齢」であり、高齢問題や世代問題への注目である¹。

人手不足なのに、賃金が上がらないという問題を考えるときに、[玄田有史, 2017] のように、さまざまな側面からアプローチし、総合的に考察することが重要であるのはいまでもないことである。しかし、本論文においては、上述のような七つの側面を全て検討するのではなく、「需給」と「行動」という二つの側面に絞って、そして [玄田有史, 2017] が出版された 2017 年以降の最新動向も考慮に入れつつ、考察してみたい²。

「需給」と「行動」というこの二つの側面は、他の五つの側面と違い、主に経済理論と非常に密接な関係があり、本論文は、特にミクロ経済学の見地から、基本的なところから考察

¹ 詳しくは、[玄田有史, 2017] の序章を参照されたい。

² 名目賃金のみならず、実質賃金も下落しているかどうか、それについて考察してみたい。なお、本論文は、主に内閣府および厚生労働省統計を基に考察している。

し、最終的な結論を導いてみたい。

本論文のはじめにおいて、まず問題意識や背景などについて紹介する。第2章において、現状と問題点について概観する。第3章において、賃金と有効求人倍率の関係について考察する。第4章において、理論的な解釈について考える。最後の章は結論である。

2 現状と問題点

この章において、現状について整理し、それからいくつかの問題点を指摘しておきたい。まず人手不足または人手過剰の状況をどのように捉えるのかについて説明し、それから日本における名目賃金や実質賃金が諸外国と比較するとどのように推移してきたかを見てみたい。

2.1 日本の人手不足

日本は最近、人手不足であると言われているが、この状況はいつから始まったのか、また人手不足とは、どのような状況なのか。人手不足の状況は、さまざまな角度から捉えることができるが、有効求人倍率の推移を見るのが一つ有効な手段であると考えられると言われている。

近年、日本の少子高齢化に伴う人口減少により、生産年齢人口も1990年代8500万人以上から減少し続け、2021年の時点では7468万人になった。一方、労働力人口は1990年代から、緩やかではあるが、むしろ上昇し続け、2000年代にはほぼ横ばい、さらに2013年以降は、また上昇し続け、2021年の時点では、6907万人に達した。一方、就業人口の推移も労働人口の推移に沿って、2021年の時点では、6713万人に達した³。

労働力人口または就業人口の増加は、主に女性または高齢者による労働市場への参加の増加がもたらした結果であると言われており、いわゆるパートタイムの増加の影響である。したがって、有効求人倍率は本来、「パートタイムを含む」労働市場と「パートタイムを除く」労働市場をそれぞれ別に考察する必要がある。しかし、図1に示されているように、1990年から2022年までの間、パートタイムを含む有効求人倍率とパートタイムを除く有効求人倍率は、ほとんど似たような形で推移しているため、本論文では両者の区別をせずに、パートを含む一般労働者の有効求人倍率に焦点を当て、なるべく簡潔に議論を進めていく。また、これから、特に断りのない限り、本論文において、有効求人倍率は、実数ベースではなく、季節調整値を採用している。

図2を見ればわかるように、日本は2014年以降、有効求人倍率は1を超えており、2018年には、最高の1.62倍にまで達していた。その後は新型コロナウイルス感染症が流行した結果、有効求人倍率は下落に転じたものの、2022年から再び上昇し始め、2023年において、1.31までの高い水準に達した⁴。

³ 詳しくは、厚生労働省「令和4年度版厚生労働白書 本編図表バックデータ」(図表1-1-1 労働力人口・就業者数の推移)を参照されたい。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/21/backdata/01-01-01-01.html>

閲覧日：2024年3月19日

⁴ パートタイムが有効求人倍率の変化への寄与度を計算することはできる。例えば、[玄田有史, 2017]は、巻頭にある「基本データ 人手不足と賃金停滞」(図2 有効求人倍率上昇の要因分解)において紹介されている。その計算は、本論文では割愛する。詳しくは[玄田有史, 2017]を参照されたい。

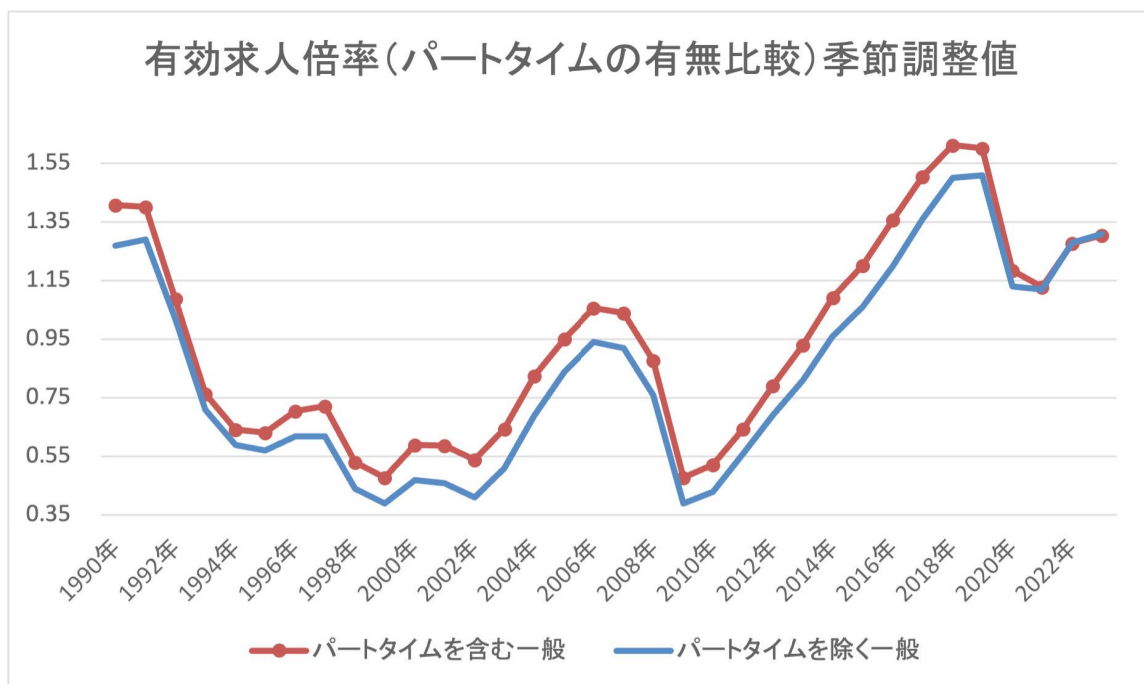


図1 出典：厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

有効求人倍率が1を超えたのは、過去にもあった。日本のバブル経済の間、有効求人倍率は1を超え、1990年に最高の1.41まで達し、1991年にバブル崩壊後、下落に転じた。その後も下落し続けていたが、小泉内閣(2001年4月26日-2006年9月26日)以降は、再び上昇した。2006年に一時的に1を超えていたが、長続きはしなかった⁵。小泉内閣の終焉とともに、旧民主党政権の期間も含め、有効求人倍率は再び下落に転じ、1を下回るようになった。2008年9月15日にリーマンショックが発生し、2009年の時点で最低の0.48まで低下した。リーマンショック後、特に第二次安倍内閣が始まって以来、一貫して上昇し続けてきた。

本論文が最も注目したいのは、2009年以降の有効求人倍率である。2009年以降は、有効求人倍率は上昇し続けた。コロナの影響で低下したこともあったが、それを考慮すると、基本的に一貫して上昇し続けてきたと考えていいであろう。特に2014年以降は、2023年現在に至って、一貫して1を超えているが、名目賃金ないし実質賃金はそれに同調して上昇したのであろうか。これから、名目賃金と実質賃金の推移について考察してみたい。

⁵ 有効求人倍率の他に、新規求人倍率の概念もある。一般的に、新規求人倍率は通常、有効求人倍率より高いが、過去に1を越えているときは多かった。また、新規求人倍率は2019年において、最高の2.42まで上昇した。新型コロナウイルス感染症の影響で下落に転じたが、翌年の2020年にまた上昇し始め、2024年3月の新規求人倍率は極めて高い水準の2.38まで回復した。本論文は、新規求人倍率ではなく、有効求人倍率を中心に議論していることに注意されたい。ちなみに、新規求人倍率と有効求人倍率は、長期間にわたって、非常に似た形で推移しているが、詳細については、厚生労働省「職業安定業務統計」(新規求人倍率)を参照されたい。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

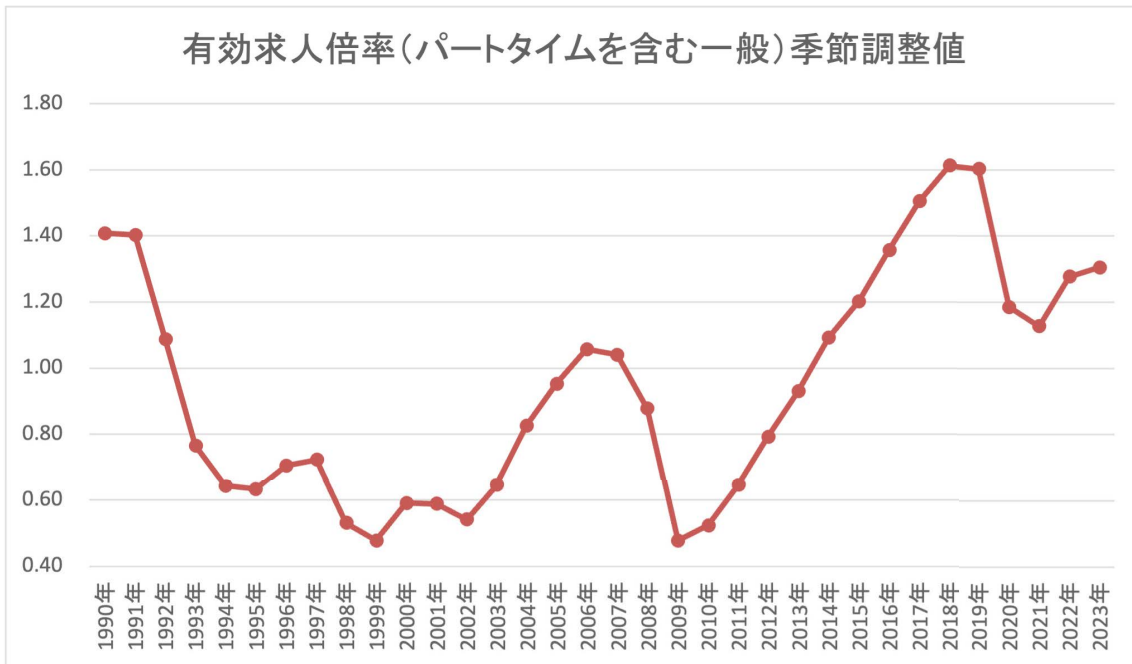


図2 出典：厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

2.2 日本の名目賃金

名目賃金は上昇しても、物価も上昇している場合、実質賃金はどうなるかわからない。通常、物価変動の影響を考慮し、実質賃金の推移を見た方が適切であるが、日本はこの数十年間において、目立った物価の上昇はなく、むしろ下落しているときが多かった。したがって、実質賃金について検討する前に、名目賃金の推移を見るのも一つ重要な参考になると考えられる⁶。

図3を見ればわかるように、1991年の日本の一人当たり名目賃金は100とすると、一人当たり名目賃金⁷は1997年まで持続的に上昇し続け、107.2にまで達していた⁸。それをピークに、下落に転じ、2003年まで下落し続けた。その後は上昇と下落を繰り返し、2013年には、最低の95まで下落した。2013年からは、第二次安倍内閣による「アベノミクスの三本の矢」⁹の経済政策が打ち出された後、一人当たり名目賃金は株価の上昇と連動したかのように、コロナ禍発生時の2019年まで上昇し続けていたが、コロナが発生した直後の2020年に、日本の一人当たり名目賃金は再び下落に転じた。一方、2013年から2019年まで一人当たり名目賃金が増え続けていたとはいえ、1997年までの水準には戻っていないことも指摘しておきたい。2019年の水準は、1991年の100に近い水準の100.1であったので、日本の一人当たり名目賃金は、30年前とほぼ変化しなかったということになる¹⁰。

⁶ ここからは、名目賃金または実質賃金は、暗黙の内に「一人当たり名目賃金」または「一人当たり実質賃金」ということになるので、文脈によって、「一人当たり」の表現は省略されても、同一のものとして認識されたい。

⁷ 一人当たり名目賃金は、雇用者報酬を雇用者数で除して算出された（内閣府）。

⁸ もっとも、これは年率で換算すると、諸外国に比べ、非常に低い成長率である。詳細は後述。

⁹ 第一本の矢は「大胆な金融政策」、第二本の矢は「機動的な財政政策」、第三本の矢は「民間投資を喚起する成長戦略」。

¹⁰ 新型コロナウイルス感染防止対策でさまざまな社会・経済活動が制限されていたが、その後解除され、2021年と2022年の一人当たり名目賃金が再び上昇したものの、1997年の水準には全く及ばない。

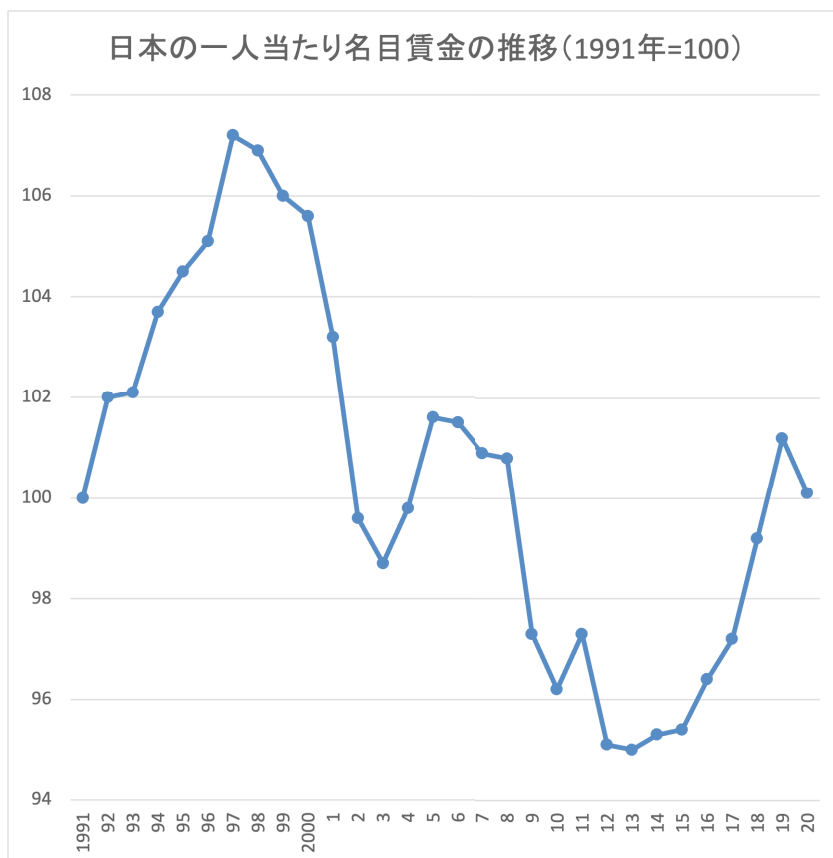


図3 出典：「一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html
 閲覧日：2024年3月19日

2.3 諸外国の名目賃金との比較

日本の名目賃金は図3のように、1991年から2020年にかけて見ると、上昇したり下落したりしているように見えた。では、同じ期間中の推移を諸外国と比べて見ると、どのように見えるのであろうか。

図4は、フランス、ドイツ、英国とアメリカの4カ国と比較したときの日本の一人当たり名目賃金の推移である¹¹。図4に示されたように、日本以外の4カ国の一人当たり名目賃金は、いずれも高い成長率で上昇してきた。30年の間、ドイツ、英国とアメリカは、2倍以上に上昇した。特に英国とアメリカは、ほぼ2.5倍の上昇を見せており、フランスでも2倍近くの1.8倍以上の上昇が実現した。この4カ国と比べたときに、日本の一人当たり名目賃金推移はどのように見えるのであろうか。1991年の一人当たり名目賃金を100としたときに、上昇と下落を繰り返してきたが、2020年までの間、95から107までの間でしか変動せず、250ぐらまで上昇したアメリカなどの国と並べて見たときに、図4を見ればわかるように、日本の一人当たり名目賃金はほぼ横ばいである。

もちろん、日本は、1991年から2020年までの物価上昇は無視できるほど小さいのに対

¹¹ より詳細な内容は、「一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)を参照されたい。

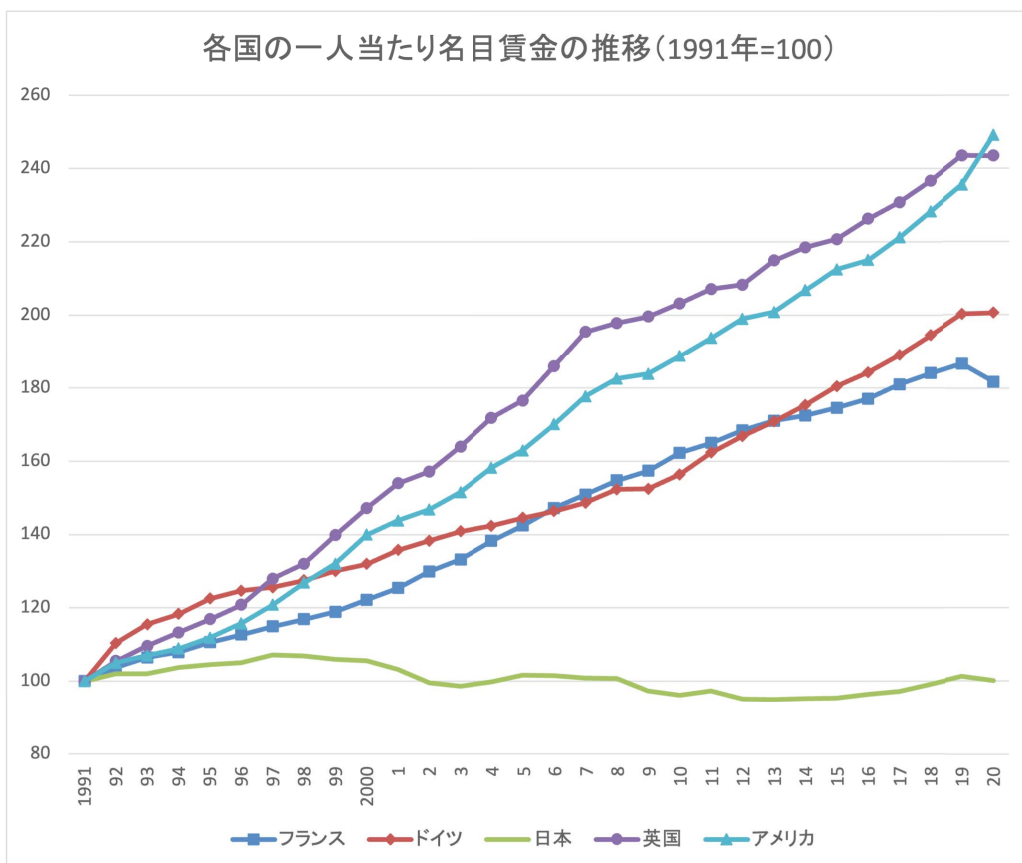


図 4 出典：「一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」（内閣府）
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html
 閲覧日：2024年3月19日

し、フランス、ドイツ、英国とアメリカはこの30年間の物価水準は大きく上昇しているので、実質賃金で見たときに、この4カ国の実質賃金はどうなっているか、それも含めて見なければならぬ。これについては後述する。

前述のように、日本はこの数十年間、目立った物価の上昇はあまりなく、諸外国に比べて無視できるほど小さい。2.2節では、日本の一人当たり名目賃金について見たが、物価の変動があまりなかった日本の一人当たり実質賃金の推移は一人当たり名目賃金の推移とそれほど違いがないことはある程度予測できる。しかし、日本に比べて著しく物価変動（主に上昇）を経験した諸外国において、一人当たり実質賃金の推移と一人当たり名目賃金の推移は大きく変わってくることも容易に想像できる。この節において、日本の一人当たり名目賃金は、この数十年の間、ほぼ横ばいであるのに対し、フランス、ドイツ、英国とアメリカは2倍前後大きく上昇していたことがわかった。では、物価変動の影響を除いたときに、日本も含め、諸外国の一人当たり実質賃金はどのような推移になっていたのだろうか。

次節においては、まず日本の一人当たり実質賃金の推移と一人当たり名目賃金の推移を比較した後、日本の一人当たり実質賃金の推移と諸外国の一人当たり実質賃金の推移を比較しながら、考えてみたい。

2.4 日本の実質賃金

日本の実質賃金は、各国と比べるとどのような推移になっているかを見てみよう。

図5を見ると、日本の一人当たり実質賃金は、一人当たり名目賃金と非常に似ているような動きを見せている。ただ、1991年から2001年までは、一人当たり名目賃金は一人当たり実質賃金を上回っていたのに対し、2003年から2020年までは¹²、一人当たり名目賃金と一人当たり実質賃金の関係が一貫して逆転し、実質賃金が名目賃金を上回った。このような奇妙な現象は、いわゆるデフレ時代の影響である。また、詳細は後述するが、実質賃金が増えているにもかかわらず、人々は実感するのであろうかという点にも注目したい。名目賃金が増えた場合、人々は実感しやすいが、物価下落による実質賃金の増えは、必ずしも認識することができない点について、ここで指摘しておかなければならない¹³。

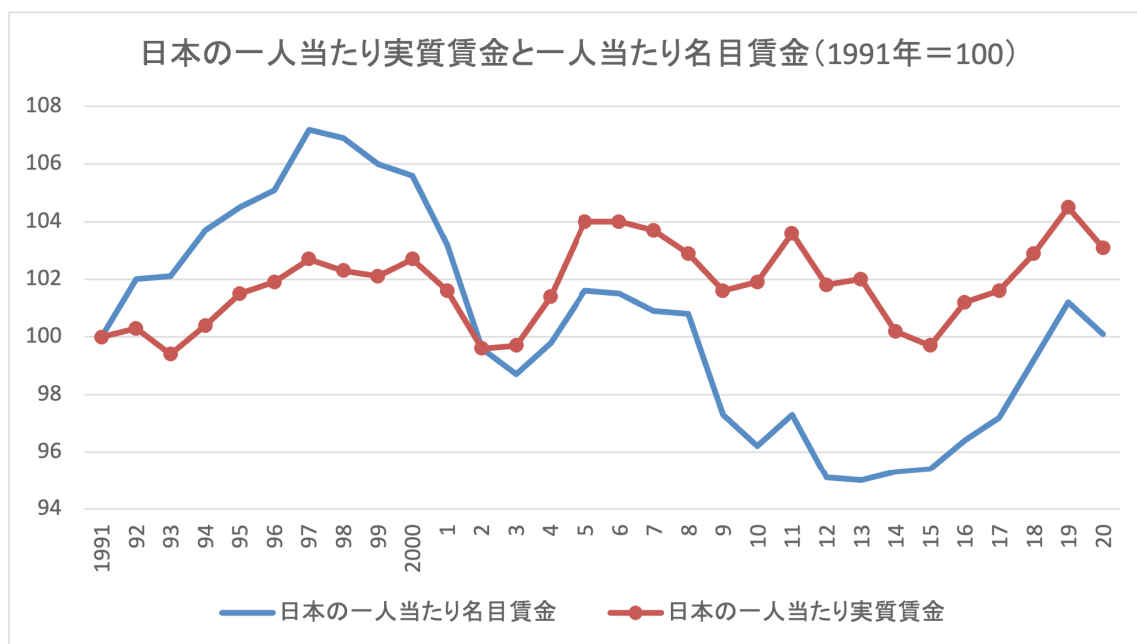


図5 出典：「一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」（内閣府）

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

閲覧日：2024年3月19日

これに対し、詳細は後述するが、諸外国は基本的に一貫してインフレが起きていることは一般的であるから、一人当たり実質賃金は一人当たり名目賃金を下回っているのが一般的である。

結果的に、違いとしてもう一つ言えるのは、一人当たり名目賃金の場合、1991年から2020年までの間、前述のように、日本の一人当たり名目賃金がほぼ横ばいであると述べたが、これに比べ、一人当たり実質賃金はどのような変化を見せているのであろうか。1991年から2002年までの一人当たり実質賃金が基本的に低いのに対し、2003年から2020年までは、基本的に高かった。これにより、図5を見ればわかるように、日本の一人当

¹² 2002年において両者は同じく、1991年の100に比べ、99.6に低下している。

¹³ これは、「貨幣錯覚」と関連するが、詳細は後述の脚注21で紹介される。それを参照されたい。

り実質賃金は、一人当たり名目賃金に比べ、さらに横ばいになる。これについては、次節で日本と諸外国の一人当たり実質賃金を比較するとき、その横ばいの様子は、さらに浮き彫りになるであろう¹⁴。

2.5 諸外国の実質賃金との比較

2.3 節では、日本と諸外国の一人当たり名目賃金を比較してみた。では、物価変動の影響を除いたときに、日本の一人当たり実質賃金は、諸外国と比較すると、どのように見えるのであろうか。

日本は長い間、目立った物価の上昇はなく、むしろ下落するときも多かったことは、すでに述べたとおりである。これに対し、諸外国の場合、物価は年々上昇し続けてきたことは周知のことである。物価の上昇率は、国によってさまざまである。例えば、この数十年の間、物価水準が 10 倍以上上昇している国もあれば、2 倍しか上昇していない国もある¹⁵。

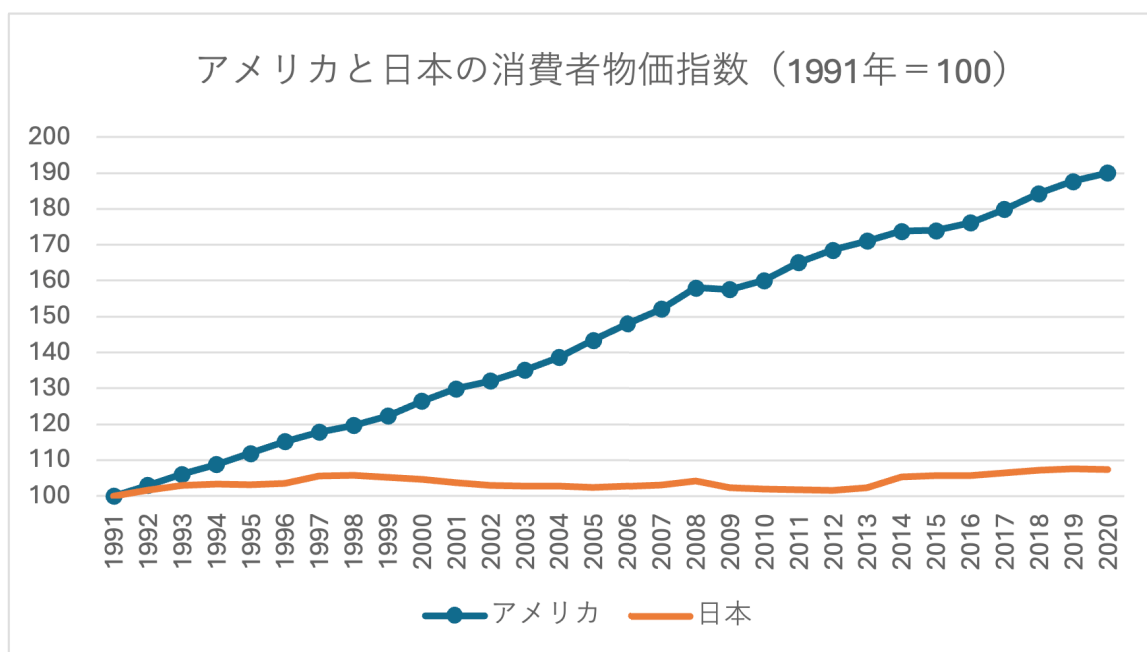


図 6 出典：「消費者物価指数 (CPI)」(総務省)、World Economic Outlook Database
October April 2024 Edition (IMF)
<https://www.stat.go.jp/data/cpi/>
<https://www.imf.org/en/Data/>
閲覧日：2024 年 3 月 19 日

図 6 は、アメリカと日本の物価水準の推移 (1991 年から 2020 年まで) を表している。アメリカは、30 年の間、物価水準は約 2 倍ぐらまで上昇しているのに対し、日本はほぼ

¹⁴ より詳しくは、次節から。

¹⁵ 一定期間の物価上昇はインフレーションと呼ばれるが、非常な加速を見せるようなインフレーションはハイパーインフレーションと呼ばれ、そのインフレ率は場合によって年率で 100 万% (前年度物価水準の 1 万倍) 以上にも達することがある。例えば、ジンバブエは 2008 年において、インフレ率は 220 万%に達していた。ベネズエラでも、2015 年において、インフレ率は 98.3%である。

横ばいであるが、下落している年もかなりあった。ここでは、フランス、ドイツと英国の物価水準の推移を省略しているが、やはり高い水準に達している¹⁶。

したがって、2.3 節で日本と比較した諸外国の一人当たり名目賃金の上昇について見るよりは、物価変動の影響を除いたときの一人当たり実質賃金の比較について検討することがより重要かつ正確になってくる。

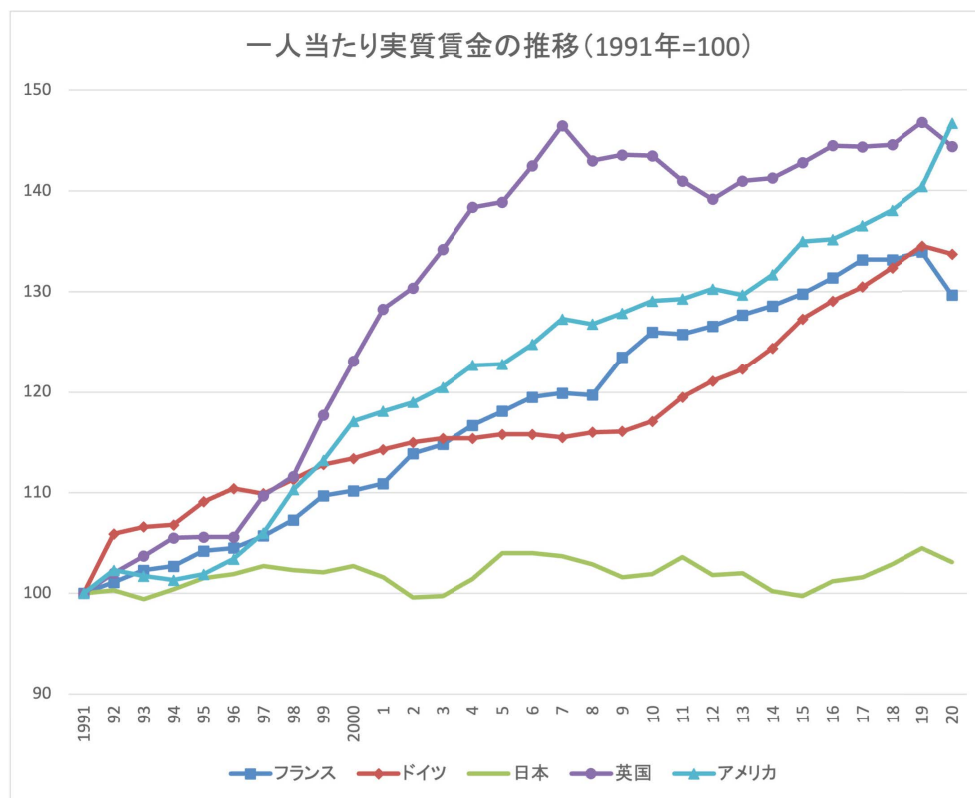


図7 出典：「一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)
https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html
 閲覧日：2024年3月19日

図7を見ればわかるように、諸外国の一人当たり名目賃金と比較したときと同じように、1991年から2020年までの間、日本の一人当たり実質賃金は、やはりほぼ横ばいである。これに対し、フランス、ドイツ、英国とアメリカは、物価が上昇し続けていたこともあり、一人当たり実質賃金は、一人当たり名目賃金を下回っているが、それでも目立った上昇を見せている。特に英国とアメリカは、一人当たり実質賃金は、ほぼ1.5倍まで上昇している。もう一つ言えるのは、物価上昇のある国は、名目賃金もその物価上昇率を上回るような形で、結果として実質賃金も上昇している。特に英国の場合は、一人当たり名目賃金は一番高いが、その実質賃金はやはり一番高かった¹⁷。このように、物価上昇は、常に実質賃金の上昇をもたらしていることが示唆されている。

¹⁶ 詳細は、World Economic Outlook Database October April 2024 Edition (IMF) を参照されたい。

¹⁷ 2020年において、アメリカの一人当たり実質賃金は英国を追い抜いた。

3 賃金と有効求人倍率

前章では、賃金と有効求人倍率をそれぞれ個別に検討したが、この章において、まずは全期間の名目賃金と有効求人倍率の関係について考察し、それから実質賃金と有効求人倍率の関係を検討する。特に前述の通り、2013年以降の名目賃金と実質賃金は、上昇し続けていたが、その上昇と有効求人倍率の変化との関係についても検討する。

3.1 名目賃金と有効求人倍率の関係

経済理論において、価格は需給バランスによって決まる。つまり、超過需要になれば、価格が上昇し、超過需要が解消されていく。逆に、超過供給になれば、価格が下落し、超過供給が解消されていく。そのような需給バランスと価格の関係は、経済理論では正しいとされている。労働市場に置き換えて言うと、人手不足になれば、賃金が増え、人手不足が解消され、逆に人手過剰になれば、賃金が下落し、人手過剰が解消されるということになる。では、日本の労働市場は、経済理論が唱えているように、賃金は労働市場においてその需給関係によって反応しているのだろうか¹⁸。

本論文において、この問題についてできるだけ簡潔に考察するために、労働市場における超過需要と超過供給は有効求人倍率の値から考えてみたい。つまり、有効求人倍率が1を上回っていれば、人手不足（超過需要）であると考え、逆に有効求人倍率が1を下回っていれば、人手過剰（超過供給）であると考え。

図8は、有効求人倍率と一人当たり名目賃金の推移を比較するために、二つを重ね合わせて作成されたものである。有効求人倍率の変動幅が大きいので、比較的捉えやすい。一方、一人当たり名目賃金は、前述のように95から107までの間しか変動していないので、その変動幅は非常に小さくて捉えにくい。

図8を見ると、いくつか奇妙な特徴がある。経済理論と矛盾しない期間もあれば、矛盾する期間もある。まず、経済理論と矛盾しない期間は、例えば2008年から2012年までの間、有効求人倍率が1を下回っているときに、当然ではあるが、人手過剰の状態であるから、一人当たり名目賃金は下落し続けていた。また、2014年から2019年までの期間において、有効求人倍率が1を上回った状況は、人手不足な状態であるから、一人当たり名目賃金は上昇し続けていたことも、経済理論から考えても自然なことである。しかし、1993年から1997年までの間、有効求人倍率が1を下回っている状況において、人手過剰であるにもかかわらず、一人当たり名目賃金は上昇し続けていた。逆に、2006年と2007年のように、有効求人倍率が1を上回っている状況において、人手不足の状態であるにもかかわらず、図8が示したように、一人当たり名目賃金は下落する動きを見せていた¹⁹。さらに言うと、1991年から1995年までの間、有効求人倍率が悪化し続けていたのに、一人当たり名目賃金は逆に改善していたことにも注意されたい。特に1993年から1995年に限って言うと、二つのことが重なっている。つまり、有効求人倍率が1を下回っているだけでなく、同時に下落もしている。それにもかかわらず、名目賃金は上昇し続けていた。

¹⁸ 厳密に言うと、この問題については実質賃金で検討しなければならないが、ここではひとまず、一人当たり名目賃金について検討してみたい。

¹⁹ 2020年の有効求人倍率も1を上回っているのに一人当たり名目賃金が下落したが、これは新型コロナウイルス感染症流行の影響が大きかったからであろう。

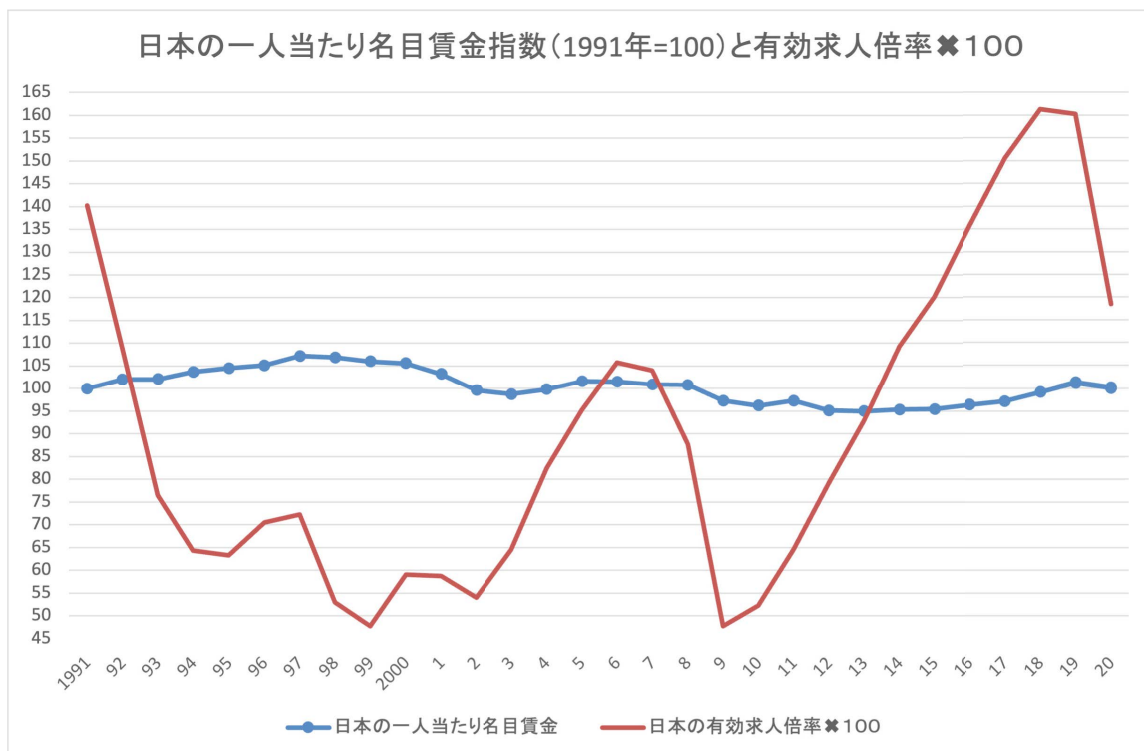


図 8 出典：「厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)、一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

以上、名目賃金が上昇するか下落するかは、有効求人倍率の値が1を上回るか下回るかによって決まる点について、図8を用いて実際の推移と経済理論の考え方を比較してみた。一方、有効求人倍率が1より大きいか小さいかを差し置けば、図8が示したもう一つの特徴にも注目すべきである。それは、有効求人倍率の変化と一人当たり名目賃金の変化である。1991年から2003年までの期間において、有効求人倍率の動きは、一人当たり名目賃金の動きとほぼ正反対である。これに対し、2003年から2020年までの期間において、概ね同じ動きを見せている。

このように、有効求人倍率と一人当たり名目賃金の間では、少なくとも1991年から2020年までの間、一定の関係性を見出すことができないことが以上の考察でわかった。それでも、細心の注意を払えば、有効求人倍率と一人当たり名目賃金との間に、正の関係性を見出すことができる。次に、その正の関係性がはっきりしているのはいつの期間であるかについて見てみよう。2013年から2020年までの期間の関係をもう少しはっきり映し出すために、図8を少し作り直してみた。

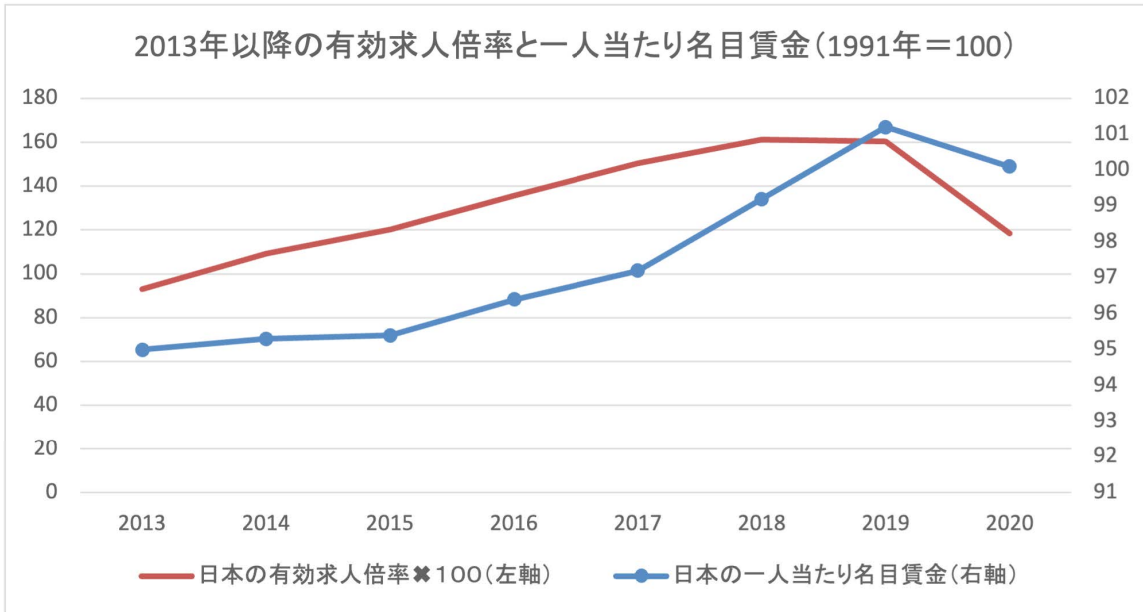


図9 出典：「厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)、一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

図9を見ればわかるように、有効求人倍率が2014年のときから1を超えると、一人当たり名目賃金は2014年の95.3から、2019年の101.2まで上昇し続けていったことがはっきりとわかる²⁰。上昇幅は、まだまだ小さいが、たった5年間だけで6ポイント近く上昇したことは、全期間で見ると大きな上昇幅である。1991年から2019年までの全期間の有効求人倍率と一人当たり名目賃金との関係を見ると、労働市場における需要と価格、つまり人手不足と賃金上昇の関係性は必ずしも見出せないが、2013年以降に限って見た場合、正に人手不足になると、変動幅は小さいとはいえ、賃金は確実に反応して上昇し続けていたことが確認できた。したがって、経済理論における需給バランスと価格の正しい関係も確認できたと言えよう。

ここまでの考察で一つ言えるのは、有効求人倍率が1を下回っているときに、名目賃金の反応ははっきりしなかったが、これに対し、第二次安倍内閣に変わった2012年以降、有効求人倍率が改善し、1を上回った以降の期間において、名目賃金は確実に上昇していた。この事実から推測すると、企業は、第二次安倍内閣までの時期において、有効求人倍率とは関係なく、名目賃金の調整については消極的だった。しかし、第二次安倍内閣の経済政策、とりわけ3本の矢の下では、経済の見通しについて大きく期待し、有効求人倍率が上昇するとともに、名目賃金の調整に非常に積極的だったことが伺える。

厳密に、労働市場における需給バランスと価格の関係は、有効求人倍率はともかく、実質

²⁰ 2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で、一人当たり名目賃金が一時的に下落したが、その後、また上昇に戻った。詳しくは厚生労働省の最新データを参照されたい。

賃金の代わりに一人当たり名目賃金を用いて考察するのは適切性の問題がある。しかし、この関係性を見出すことによって、少なくとも、人々は実質賃金だけではなく、一人当たり名目賃金にも反応していた可能性が見出されたと言えるのではないか²¹。

3.2 実質賃金と有効求人倍率の関係

前述のように、経済理論において、労働市場における賃金と需給の関係は、厳密には名目賃金ではなく、物価水準を考慮に入れたときの実質賃金を見なければならない。本節では、名目賃金の代わりに実質賃金を用いて、前節と同じく有効求人倍率との関係を見てみたい。

図 10 を見ると、一人当たり実質賃金は、ほぼ横ばいであることがわかるが、一人当たり名目賃金に比べるとさらに反応が鈍いように見える。名目賃金の場合、大きく低下したりしていた時期もあった。例えば図 8 が示したように、2009 年から 2018 年までの期間の一人当たり名目賃金は、1990 年の 100 を下回っていた時期もあった。これに対し、一人当たり

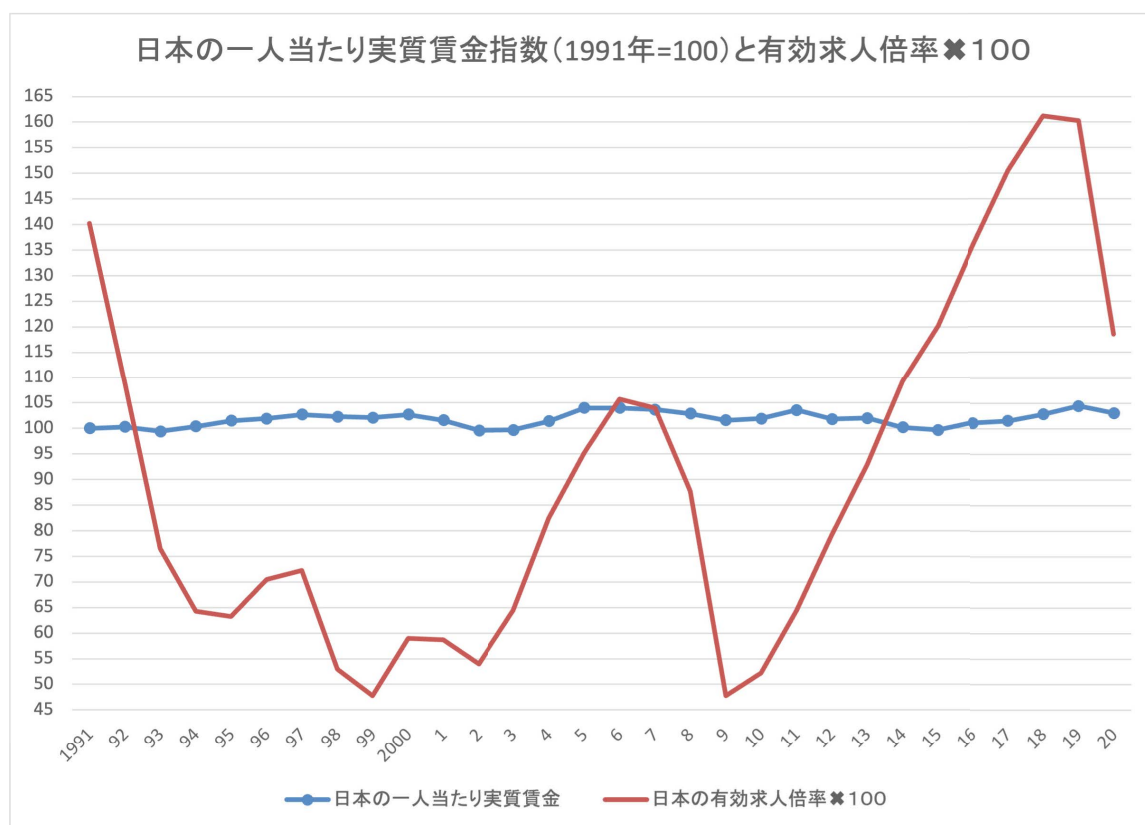


図 10 出典：「厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)、一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024 年 3 月 19 日

²¹ 人々は実質賃金よりも、名目賃金に反応するという学説はこれまで多数ある。代表的なものは例えば、貨幣錯覚モデルまたは労働者錯覚モデルなどがある。詳しくは、[Fisher, 1928] を参照されたい。また他に関連した論文や著書は、[Friedman, 1968]、[Keynes, 1936]、[Fisher, 1919] および [堀江義, 1997] を参照されたい。消費に関する日本における貨幣錯覚については、[林由子, 1999] が参考になる。

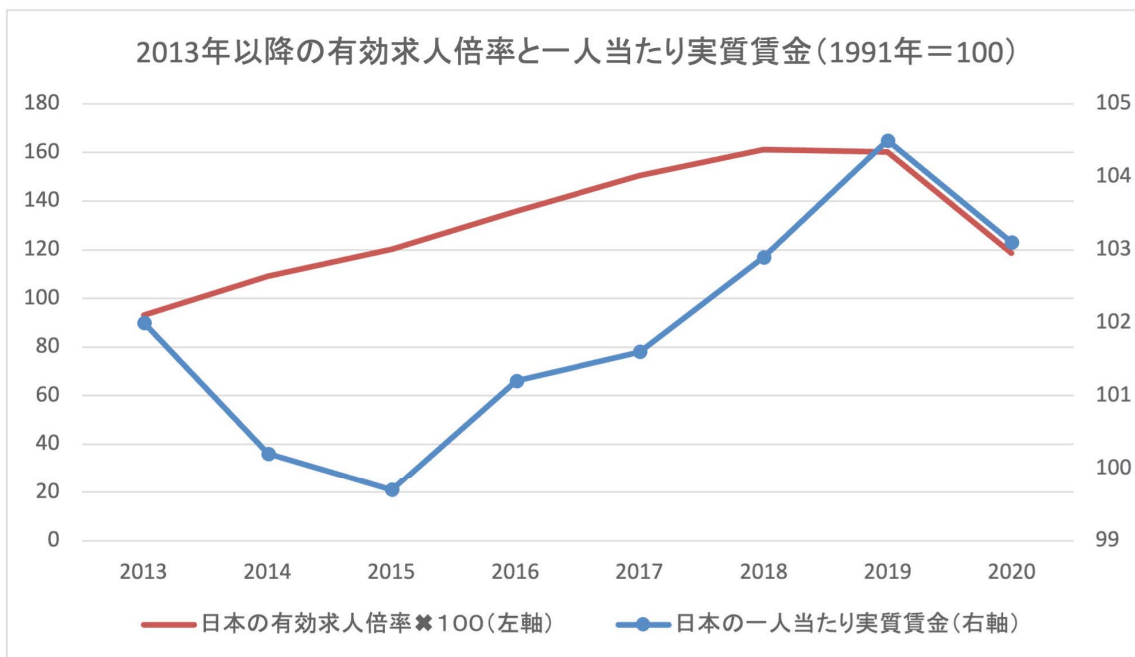


図 11 出典：「厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)、一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

実質賃金は、1990年の100に比べ、それを下回るような年はあまりなかった²²。

名目賃金の場合、有効求人倍率は1を超えても名目賃金が上昇しなかったり、逆に1を下回っているのに名目賃金が下落しなかったりする動きを見せていたので、市場価格と需給の関係についての経済理論では説明がつかない。それでも2013年から2020年にかけて、有効求人倍率が1を超えると、一人当たり名目賃金が確実に上昇していたので、この期間中に関しては、経済理論は何とか当てはまるように見える²³。では、実質賃金の場合は、どうだろうか。実は、1990年から2013年までの期間において、有効求人倍率はほとんど1を下回っていたが、図10に示されているように、一人当たり実質賃金はほとんどそれに見合うように下落せず、むしろ上昇しているときも多かった。しかし、2013年以降は、やはり一人当たり名目賃金と同じように、有効求人倍率が1を超えると、一人当たり実質賃金も、わずかでありながら、確実に上昇していた。図10の2013年から2020年までの期間を抽出して作成し直した図11に示されるように、一人当たり名目賃金と同じく、一人当たり実質賃金が1を超えた有効求人倍率に反応して上昇している。唯一の違いは、有効求人倍率が2014年において1を超えると、一人当たり名目賃金は瞬時にそれに反応し、同じ年において上昇した。これに対し、実質賃金の場合、有効求人倍率が2014年において1を超えても、すぐには反応しなかった。それでも1年間の下落が続いた後、2015年からは確実に上昇していった。名目賃金に比べ、調整期間が少し要したのか、実質賃金の反応は、

²² 1993年、2002年、2003年および2015年において、それぞれ99.4、99.6、99.7と99.7であったが、それでも1990年の100には非常に近かった。

²³ 経済理論では説明のつかない期間中について、その他の要因は考えられるが、これについて後ほど考える。

少しタイムラグがあるようである²⁴。

4 理論的な解釈

前述の通り、通常の経済理論では、市場において超過需要になると価格が上昇し、逆に超過供給になると価格が下落する。労働市場に置き換えて言うと、人手不足になると賃金は上昇し、人手過剰になると賃金は下落する。厳密に言うと、本来なら、賃金は物価変動の影響を除いたときの実質賃金で議論しなければならないが、本論文はあえて実質賃金のみならず、名目賃金の変化にも注目しながら議論を進めていきたい。さらに、人手不足と賃金の変化について考察する際、これまで議論してきたように、人手不足と人手過剰を捉えるために、有効求人倍率が1を超えているかどうかと言う定義に基づく。本節において、その両者の関係について、もう少し深く考えてみたい。

前章で見たように、名目賃金は2013年以降、そして実質賃金は2015年以降、それぞれ正常な動きを見せていた。つまり、人手不足になると、名目賃金も実質賃金も上昇していた。しかし、名目賃金は2013年まで、そして実質賃金は2015年まで、それぞれの有効求人倍率との関係性を見出すことができなかつただけではなくて、むしろ逆な動きを見せている期間もあった。本章において、通常の経済理論では説明できない期間に注目し、賃金の動きを説明するための他の要因について考えてみたい。

4.1 名目賃金の上方硬直性

経済学において、賃金の下方硬直性の概念がある。特に日本の労働市場においては、その特徴はよく観察されていると言われている。賃金の下方硬直性は、また賃金の上方硬直性をもたらすと言われているので²⁵、賃金の上方硬直性について述べる前に、まず賃金の下方硬直性について考える必要がある。

日本において、多くの企業は不況時あるいはデフレ時代において人手過剰になっても、名目賃金を引き下げることに消極的であると言われている。理由の一つとして、労働者は、実質賃金よりも、基本的に名目賃金のことを強く意識しているからである。具体的に言うと、不況時に名目賃金は下落するが、同時にデフレも起きているわけだから、実質賃金が下落していないのに、名目賃金の下落をばっかり気にして、職場における士気が下がることはよく観察されていると言われている。[Kawaguchi and Ohtake, 2007]は、日本の不況時に名目賃金の引き下げがどのように職場の従業員の士気を低下させるかについて詳しく検証している²⁶。

²⁴ 実は、図9と図11を見ればわかるように、新型コロナウイルス感染症が流行しはじめた2020年において、有効求人倍率は1を超えていても、一人当たり名目賃金と一人当たり実質賃金は下落していたのである。しかし、1を超えていたとはいえ、有効求人倍率は大きく低下した事実もある。これについて図8を参考されたい。有効求人倍率は1を超えているかどうか別として、一人当たり名目賃金も一人当たり実質賃金も低下した有効求人倍率に確実に反応して下落した。これに関してはさらに深い議論もできるが、本論文ではそこまで深く立ち入りはしない。

²⁵ 好景気のときに賃金をいったん引き上げてしまうと、不景気のときに賃金を逆に引き下げることができないので、企業は最初から賃金の引き上げをためらってしまい、結果的に賃金の下方硬直性が賃金の上方硬直性をもたらしてしまう。詳細は、[玄田有史, 2017]の第1章および第5章を参考されたい。

²⁶ 名目賃金の下方硬直性に関する研究は多くある。例えば、不況時に賃金が下落しない要因などについては、[Bewley, 1999]が参考になる。他に、[Smith, 2002]は士気と名目賃金の下方硬直性に関する理論を検証した。また、[Kuroda and Yamamoto, 2003a]および[Kuroda and Yamamoto, 2003b]は、日本の名目賃金が果たして下方硬直性になっているかどうかについて、詳しく調べている。

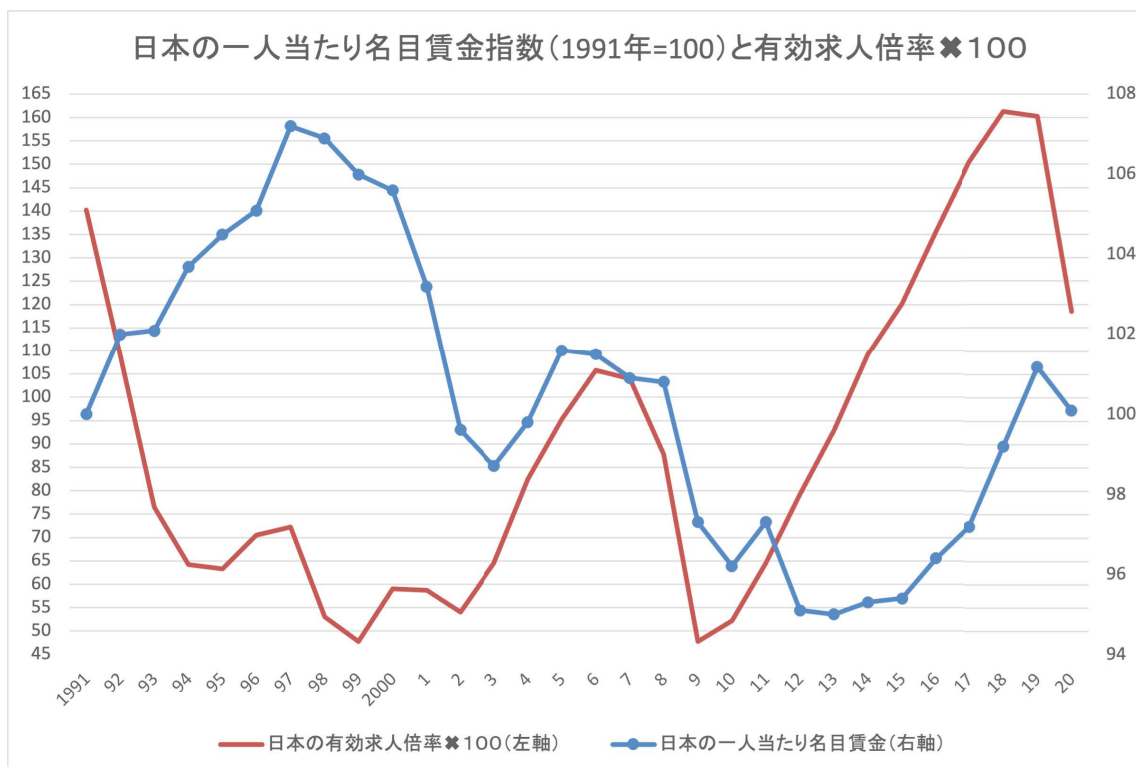


図 12 出典：「厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)、一人当たり名目賃金・実質賃金の推移」(内閣府)

https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/h06_hz020105.html

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024年3月19日

賃金の下方硬直性は、逆に賃金の上方硬直性をもたらすことがある。これについては、[玄田有史, 2017]は、特に第1章、第5章、および第14章において、さまざまな角度から検討している。第5章は、[黒田祥子・山本勲, 2016]が大幅に加筆修正されたものであるが、賃金の下方硬直性をもたらす上方硬直性について詳しく紹介されている²⁷。

もう一度、有効求人倍率と一人当たり名目賃金の推移について見てみよう。図8の一人当たり名目賃金をもう少し強調するために、図12のように作成し直してみた。有効求人倍率が1を超えているかどうかだけではなく、ここでは、その変化についても考えてみたい。つまり、有効求人倍率の改善は、名目賃金の上昇をもたらすかどうか、またはその悪化は名目賃金の下落をもたらすかどうかにも注目したい。まず、有効求人倍率の値が1を超えているかどうかについて見てみよう。有効求人倍率は1993年から1997年までは1を下回っているにもかかわらず²⁸、この期間中の一人当たり名目賃金は上昇し続けていた。さらに言うと、1993年から1995年までの3年間は、有効求人倍率は1を下回っているだけではな

²⁷ さらに、[黒田祥子・山本勲, 2006]は、デフレ下における名目賃金の下方硬直性と金融政策の関連性について検討され、そして[山本勲, 2007]は、デフレ脱却期における賃金の伸縮性を国際比較の観点から研究されている。他に、[Elsby, 2009]および[Lechthaler, 2013]も大いに参考になる。

²⁸ 有効求人倍率が1を下回ったのは、2005年まで続いていた。

くて、実際は悪化もしている²⁹。すでにこれまで述べた通り、有効求人倍率は1より小さいとき、人手過剰であり、逆に1より大きいとき、人手不足である。これを踏まえて考えると、1992年から1997年までの名目賃金の変化は、経済理論では全く説明ができない。

しかしながら、[玄田有史, 2017]において検討されたように、賃金の下方硬直性が賃金の上方硬直性をもたらすとすれば、1を下回り、かつ悪化し続けている有効求人倍率と名目賃金の上昇という関係性を説明することができない。なぜなら、賃金の下方硬直性と賃金の上方硬直性が存在するときに、企業の労働需要の賃金弾力性は無限大になるはずである。これについては、次節でさらに詳しく検討するが、図12に示されているのは、企業の労働需要の賃金弾力性が無限大にはなっていない。

4.2 賃金弾力性

労働需要曲線は通常、右下がりになっているが、労働需要の賃金弾力性が大きければ大きいほど、傾きの絶対値が小さくなり、または緩くなっていく³⁰。労働需要の賃金弾力性が無限大になると、労働需要曲線が完全に水平になる。

労働需要の賃金弾力性が無限大ではなく、通常の下下がりの労働需要曲線になっている場合、賃金が上昇する理由として、労働市場においては超過需要、つまり人手不足が起きているからである。これについては、グラフを用いて、詳しく見てみよう。

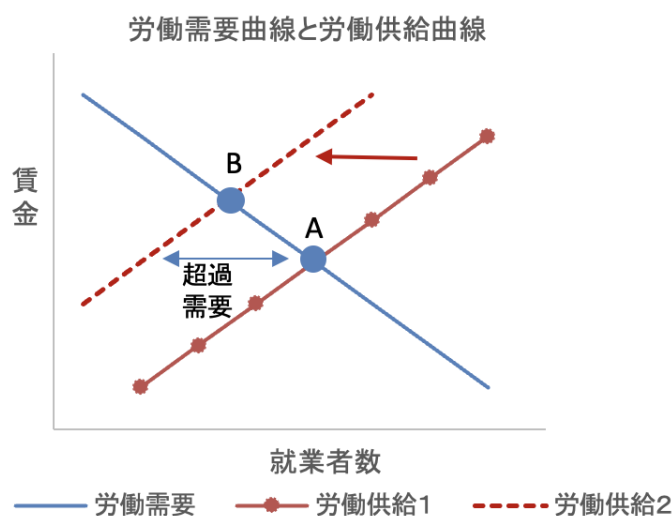


図13 出典：筆者作成

通常の場合は、図13のように、労働需要は賃金に対して反比例的に反応し、企業の労働需要曲線は右下がりになる。就業者数³¹は図13のように、企業の労働需要曲線と労働供給曲線の交点で決まるが、労働力が減少したときに、労働供給曲線は労働供給曲線1から、点線の労働供給曲線2のように左へとシフトする。それまでの賃金水準が同じであれば、労

²⁹ 1992年の有効求人倍率は108.75であったが、1993年、1994年および1995年には、それぞれ76.5、64.25、63.25へと低下していった。

³⁰ 曲線が右下がりの場合、数値で表すとその傾きは負である。緩くなっていくということは、傾きは負の値からゼロに近づいていくので、傾きの値は大きくなっていくが、絶対値そのものは、小さくなっていく。

³¹ [玄田有史, 2017]に倣って、簡単化のために、労働投入量ではなくて、就業者数にした。また、同じ理由で、賃金も実質賃金ではなくて、単に賃金と表現した。

働需要が労働供給を上回り、労働市場において超過需要が発生し、賃金は上昇の圧力がかかり、超過需要が完全に解消するまで上昇し続ける。図 13 を見ると、均衡点が A 点から B 点へと移動するように、新たな交点は左側になり、賃金が上昇した結果、就業者数も減少する。また、図 13 では示されていないが、逆に言うと、労働力が増加すると労働供給曲線は右へとシフトし、新たな交点は右側になり、賃金が下落し、就業者数が増加する。

有効求人倍率が 1 を下回っている状況は労働市場における超過供給だと解釈できるとすれば、理論的には、図 13 のように（労働供給曲線 1 が右へとシフトする）、賃金は減少し、就業者数が増加しなければならない³²。しかし、図 12 が示しているように、1993 年から 1995 年までの 3 年間、有効求人倍率が 1 を下回り、しかも悪化しているにもかかわらず、賃金は上昇し続けていた³³。

一方、賃金の下方硬直性または賃金の上方硬直性が賃金弾力性との関係について見てみよう。経済理論ではよく知られているのは、労働需要の賃金弾力性が無限大の場合である。図 14 は、労働供給曲線は通常の右上がりになっているが、労働需要曲線は水平になっている。

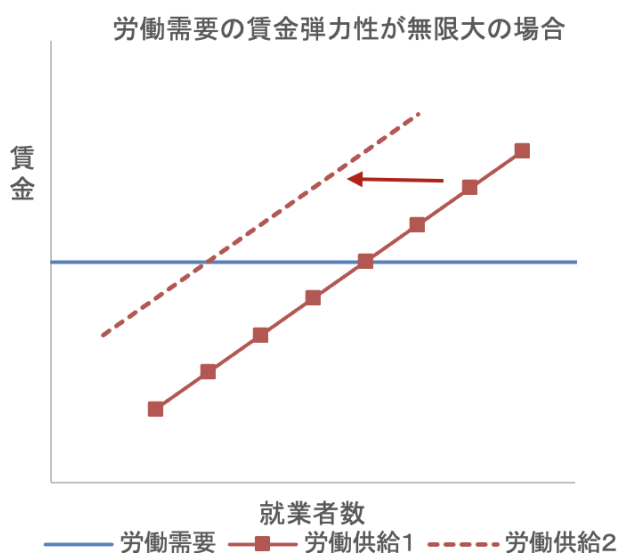


図 14 出典：筆者作成

労働需要の賃金弾力性が非常に大きいときに、賃金が微小の上昇で、企業は労働に対する需要が大きく減少し、逆に賃金が微小の下落で、労働に対する需要が大きく増加するので、企業の労働需要曲線の傾きは非常に緩やかなものとなる。労働需要の賃金弾力性が無限大になると、企業の労働需要曲線が最終的に水平になってしまうことはよく知られている。

[玄田有史, 2017] の第 1 章で検討されたように³⁴、無限大の賃金弾力性がもたらした水平な労働需要曲線は、労働力の減少によって超過需要または人手不足が発生しても、賃金は上昇しない。逆に超過供給または人手過剰のときに、賃金は下落しない。このように経済学的に見ると、企業側にある労働需要の賃金弾力性が無限大ということは、賃金が企業によって固定されているから、賃金の下方硬直性または賃金の上方硬直性という現象が生まれるわ

³² 本論文は、賃金の変化に焦点を当てて議論を進めるために、就業者数の変化についての検証を割愛する。

³³ 有効求人倍率が 1 を下回った点に限って見ると、名目賃金は 1997 年まで上昇し続けていた。

³⁴ 詳細は、[玄田有史, 2017] の 7 頁に掲載されている図 1-3 を参照されたい。

けである。しかし、賃金が上昇しないのは、単純に無限大な労働需要の賃金弾力性があつたと解釈できるのであろうか。

先ほど述べたように、人手過剰のときに、図 8 が示したように、名目賃金は実際に上昇していた。したがって、[玄田有史, 2017]において検討されていた無限大の労働需要の賃金弾力性がもたらした賃金の下方硬直性または賃金の上方硬直性が、この名目賃金上昇の現象を説明できないのである。

先に述べた二つの現象をもう一度整理すると、第一に、有効求人倍率が 1 より小さいときは人手過剰なので、労働市場においては超過供給となり、名目賃金が下落しなければならぬのに、この期間においては、むしろ上昇していった。第二に、有効求人倍率は 1 よりさらに小さくなっていったとき、人手過剰がさらに深刻化し、超過供給はさらに大きくなっているのに、名目賃金は依然として上昇を続けていた。経済理論と相容れないこの現象の背後に何があつたか、さまざまな視角から考えてみたい。

ここまでは、図 8 を用いて考察してきた。つまり、一人当たり名目賃金と有効求人倍率の関係についての議論であつた。1993 年から 1997 年までの一人当たり名目賃金は上昇していたが、一人当たり実質賃金で考えた場合に、むしろ下落してないであろうか。つまり、経済理論の主張している価格と需給バランスとの間の正の関係はやはり見出されるのであろうか。残念ながら、図 5 を見ればわかるように、一人当たり実質賃金はやはり一人当たり名目賃金と全く同じ変化を見せていた。つまり、一人当たり名目賃金に比べて 1 年間の遅れはあるが、一人当たり実質賃金の変化は、1994 年から 1997 年まで、やはり上昇し続けていった。ここから、引き続き一人当たり名目賃金と一人当たり実質賃金を区別せずに、一人当たり名目賃金を用いて考察を続けることにする。

本論文が注目したいのは、理論上の賃金が上昇しない理由よりも、現実起きた有効求人倍率と賃金の変化についての因果関係である。人手不足なのになぜ賃金が上昇しないかと言うことを裏返せば、人手過剰なのに、なぜ賃金が上昇するかと言うことで解釈し直して考えることができるとすれば、図 12 で示された 90 年代における有効求人倍率と一人当たり名目賃金の推移について、別の角度からさらに考察することが本論文にとって参考になるのではないかと考えている。

有効求人倍率と名目賃金の関係について、すでに 3.1 節で触れたが、ここでその理由について考えてみよう。日本は 1991 年にバブル経済崩壊後、有効求人倍率は下落し始め、1993 年に 1 を下回り、0.77 まで急降下した。それから少し上昇したものの、1 までは回復せず、1999 年になると、この 30 年間に於いて最低の 0.48 まで下落した³⁵。こうして見ると、1993 年から 2005 年にかけて、有効求人倍率が常に 1 を下回っているのに、労働市場においては人手過剰であると考えれば、賃金が下落し続けるはずである。しかし、図 12 で示されているように、そのようにはなっていない。特に 1993 年から 1995 年にかけて、有効求人倍率が悪化していたにもかかわらず、一人当たり名目賃金は上昇し続けていた³⁶。

有効求人倍率が 1 を下回り、しかも悪化しているのに、名目賃金が上昇し続けることは、

³⁵ 旧民主党政権の 2009 年においても、リーマンショックの影響で有効求人倍率は 0.48 まで下落した。ちなみに、これまで最低の有効求人倍率は 1955 年の 0.27 だった。

³⁶ 前述の通り、名目賃金と実質賃金の推移は非常に似ており、有効求人倍率が悪化していた 1993 年から 1995 年までの間、実質賃金で見ても、やはり上昇し続けていた。図 8 または図 5 を参照されたい。

確かに経済理論が唱えている市場における需給バランスと価格の関係とは逆である。しかし、別の角度から考えると、この現象はむしろ逆に解釈できるのではないかと考えてみたい。それについては次節で考察してみたい。

4.3 その他の要因についての考察

すでに述べたように、1991年から2020年までの間、賃金と有効求人倍率の相関性は時期によってかなり変わってくる。特に日本バブル経済崩壊直後の10数年間、通常の経済理論ではその関係性を説明するのは難しい。この節では、通常の経済理論で説明できる期間と説明できない期間に分け、それぞれの期間においてさまざまな角度から名目賃金と有効求人倍率の関係性について考えてみたい。

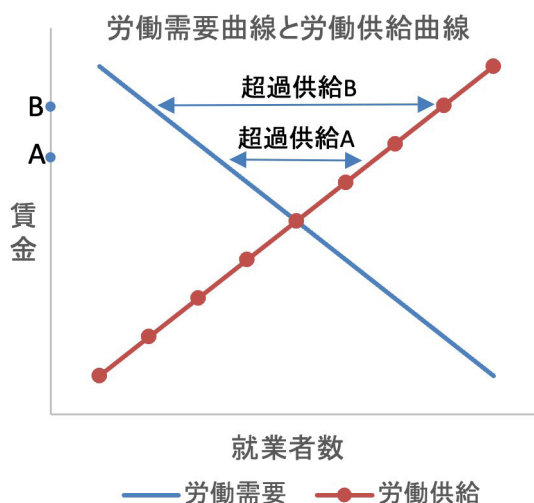


図 15 出典：筆者作成

図 15 を見てみよう。賃金水準が当初、A 点であったとしよう。このときに、図 15 に示されているように、労働市場においては超過供給 A が発生し、通常の経済理論では、賃金は下落する。しかし、ここでは、何らかの理由で、それが逆に上昇していたとすれば、例えば賃金が B 点のようになると、図 15 に示されている超過供給 A から、超過供給 B のようになり、超過供給はさらに拡大する。

日本のバブル経済の下では、賃金が増え続けていた時期もあり、社会全体が賃金上昇することが当然であるという認識があったかもしれない。バブル崩壊後、この常識がしばらく続いたので、賃金の継続的な上昇をもたらした。一方、労働生産性は特に上がったわけではないのに、賃金の上昇は、企業にとって大きな負担となり、求職者数の増加とは裏腹に、求人数が減少し、有効求人倍率がさらに悪化していたと考えることができるかもしれない。つまり、需給バランスが賃金に変化をもたらしたのではなく、賃金の変化が需給バランスに変化をもたらしたと考えることができる。賃金の上昇と人手過剰との間に、正の関係が生まれるわけである。言い換えると、賃金が増えればするほど、有効求人倍率がますます低下していたということである。1993年から1997年までの期間はこれに該当するが、このように理論的に解釈ができる。このように考えると、この期間においては、人手過剰で

あるにもかかわらず、賃金が下落しなかったのは、賃金の下方硬直性があったと言えるかもしれないが、賃金の上方硬直性はなかった³⁷。前述のように、その原因は、バブル経済崩壊前に、賃金が持続的な上昇の習性が残っていたかもしれない。

では、1997年以降は、賃金と有効求人倍率の関係は、どのようになっていたか。1997年から、一人当たり名目賃金は2003年まで一貫して下落し続け、最低の98.7まで下落していった。しかし、この期間中、有効求人倍率はおおむね上昇していた。特に1999年において有効求人倍率は最低の0.48から2003年の0.65まで継続的に上昇していた³⁸。通常の経済理論で考えると、有効求人倍率は1以下になっているから、労働市場において、超過供給が発生し、賃金が下落する。賃金が下落すると、超過供給が縮小するから、有効求人倍率は上昇していく。ただ、超過供給が縮小しても、有効求人倍率が1以下である限り、賃金が下落し続けていかなければならないはずである。図8を見ると、1997年から2003年までの期間において、一人当たり名目賃金と有効求人倍率の関係は、おおむね経済理論が唱えている通りに変化している。ただ、この期間において、賃金が下落しているのに、超過供給は必ずしも縮小していない点については、経済理論が唱えている上述の現象とは少しかけ離れている³⁹。

要するに、日本のバブル経済が崩壊した直後、日本の労働市場は、しばらく経済理論の唱えているような市場機能が正常に働いていなかった。この現象は、1997年まで続いていたということになるが、それ以降は、市場機能は回復し、賃金と需給バランスは、市場メカニズムに基づいてまた動き始めたと言える。

図12に戻って見てみよう。2003年から一人当たり名目賃金が再び上昇し、2005年まで続いていたが、2006年からまた下落に転じ、2011年を除いて、2013年まで最低の95まで下落し続けていた。2003年から2005年までの有効求人倍率は、1を下回っていたが上昇し続けていた。しかし、この期間中において、一人当たり名目賃金が増え続けた現象は、前述のように経済理論では説明がつかない。もちろん、図15を用いてそのまま説明しても通用しないので、別の角度から考えてみたい⁴⁰。

内閣府の調査によると、2003年から2005年までの間、一人当たり名目賃金が増えたと同時に、一人当たり労働時間はむしろ減少していった⁴¹。

この事実から考えると、賃金の上昇は、経済理論の唱えているように労働供給の増加をもたらしてはなくて、むしろ減少の方だった。前述のように、何らかの理由で賃金が増えられたときに、図15が示したように、労働市場において超過供給がさらに大きくなる（有効求人倍率が小さくなる）が、これは、1993年から1997年までの現象に当てはまる。しかし、2003年から2005年までの間では、有効求人倍率がそれとは反対に、上昇していっ

³⁷ [玄田有史, 2017] で検討されたように、賃金の下方硬直性が賃金の上方硬直性をもたらすということが確認できなかったことになる。

³⁸ 有効求人倍率はその後も上昇し続け、2006年の1.06までに達し、有効求人倍率はついに1を超えるまで回復した。

³⁹ 2000年および2003年だけは、経済理論の唱えている通り、超過供給は縮小（有効求人倍率が上昇）していた。

⁴⁰ 図15の超過供給は、賃金上昇とともに、有効求人倍率は下落（超過供給が拡大）していた。これに対し、文中にあるように、2003年から2005年までの有効求人倍率は、1を下回っていたが上昇し続けていた。

⁴¹ 詳細は、令和4年度年次経済財政報告図表目次「第2-1-6図 一人当たり名目賃金の要因分解」（内閣府）を参照されたい。
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je22/index.html>
閲覧日：2024年3月19日

たわけだから、超過供給は縮小しているということになる。一つ考えられるのは、賃金が上昇していったときに、人々は労働時間を減らそうとしていた。図 15 には示されていないが、全体の労働供給曲線が左へとシフトし、結果的に超過供給が小さくなった（有効求人倍率が上昇した）のではないかと説明できるかもしれない⁴²。

もう一つの角度から考えることもできる。それは、2004 年以降小泉内閣による製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長の政策である。賃金が均衡より高いとき、労働市場においては超過供給、つまり人手過剰または有効求人倍率が 1 を下回っているが、経済学的に考えると賃金が下落し、超過供給が縮小し、有効求人倍率は上昇するのである。実際、図 15 が示した 2003 年から 2005 年までの間は、賃金が上昇しているわけだから、本来なら、超過供給がさらに拡大し、有効求人倍率が下落するはずであるが、超過供給が逆に縮小し、または有効求人倍率が上昇しているのは、企業の労働需要曲線は右にシフトしている可能性がある。製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長の政策の下で、正社員と違って、派遣労働者を雇う場合、比較的雇用契約の解除がしやすくなったため、同じ賃金の下でも、それまでよりも積極的に労働者を雇い入れ、雇用拡大につながった。図 15 には示されていないが、結果的に企業の労働需要曲線が右にシフトし、超過供給はむしろ減少し、有効求人倍率が上昇していったわけである。

次に考えてみたいのは、2006 年から 2009 年まで期間である。有効求人倍率は 1999 年に最低の 0.48 まで下落したが、その後、2001 年と 2002 年を除いて、有効求人倍率は 2006 年まで上昇し続けていた。この期間は、正に小泉内閣と重なっているのである。2006 年には、ついに 1 を上回り、製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長の政策の下で、このままで行くと、日本のバブル経済期のように、有効求人倍率が 1 以上の水準を維持していけば、賃金の継続的な上昇も期待されていた。残念ながら、小泉内閣の終焉とともに、有効求人倍率が突然また反落し、それから 2009 年の 0.48 まで下落し続けた⁴³。

すでに述べたように、2006 年以降は、2011 年を除いて、2013 年まで最低の 95 まで下落し続けていた。この期間において、有効求人倍率は 1 を下回っていたので、名目賃金は下落し続けていくのは理論的に考えても理解できる。しかし、それとともに、有効求人倍率も下落し続けていたから、超過供給は拡大していたことになる。これまで述べてきたように、経済学的に考えると、賃金が下落すれば、超過供給は縮小していかなければならないので、この期間中に起きたことは、これとは逆である。したがって、これも先と同じように、図 15 に示される企業の労働需要曲線が左へとシフトし、賃金の下落のみならず、結果的に超過供給も拡大するから、有効求人倍率が下落していた可能性がある。小泉内閣が終焉するとともに、派遣労働の制度に対して、世間の目は徐々に厳しくなり、批判が高まるとともに企業が雇用に対してそれまでよりも消極的になったことと関係しているかもしれない⁴⁴。

⁴² 賃金が上昇すると、労働時間を減らそうとするのは、経済学的に考えると、例えば労働と余暇の間の代替効果よりも、所得効果の方が上回る場合である。また、他の例として、例えば扶養控除の 103 万円の壁がある。賃金が上昇すると、扶養控除の適用を受けるために、収入が 103 万円を超えないように、労働時間を減らそうとすることがよく知られている。

⁴³ 小泉内閣による「製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長」の政策と有効求人倍率の相関性の検証について本稿は深入りしせず、客観的な事実を述べることにとどめておく。

⁴⁴ 2012 年において、日雇い派遣の禁止などの法律ができた。詳細は、厚生労働省「日雇い派遣の原則禁止について」を参照されたい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000644420.pdf>

閲覧日：2024 年 3 月 19 日

図 13 を見ればわかるように、有効求人倍率が実は、リマンショックの翌年の 2009 年以降、新型コロナウイルス感染症が流行する前の 2018 年まで一貫して上昇し続けていった⁴⁵。少しタイムラグがあるが、翌年の 2010 年から賃金も上昇し始めていた。2011 年の東日本大震災の影響を受けたためか、賃金はいったん下落に転じたが、2013 年以降は、新型コロナウイルス感染症が流行する 2019 年まで上昇し続けていた。つまり、東日本大震災の影響を除いて見れば、有効求人倍率の上昇は、常に賃金の上昇をもたらし続けていた。しかし、繰り返しになるが、経済学的には、賃金の上昇は、有効求人倍率を下落させるはずである。つまり、図 15 を用いて説明すると、超過供給のときに、もし賃金が増えると、超過供給はさらに拡大するから、人手過剰がさらに深刻になり、有効求人倍率も 1 よりさらに下の方に下落するはずである。これに対し、図 12 が示しているのは、賃金が増えるとともに、有効求人倍率は逆に 1 に近づきながら上昇し、やがて 1 を超えて上昇し続けていった。これは、やはり、図 15 における企業の労働需要曲線が右へとシフトし続けていたと解釈できるかもしれない。さらに言うと、2014 年以降は、有効求人倍率が一気に 1 を突破し、賃金の上昇とともに上昇し続けていった。いわゆる人手不足の時代に突入した今日の日本の状況である。新型コロナウイルス感染が発生した以降、有効求人倍率は下落に転じたものの、依然として 1 を上回り、高い水準が続いている⁴⁶。

有効求人倍率が 1 を上回っているときに、労働市場においては超過需要になっているから、賃金が増えるのは理解できるが、有効求人倍率はさらに上昇していくのは不自然である。つまり、再び図 15 を用いて説明すると、超過需要は描かれていないが、経済学的に考えると、賃金が増えるとともに、労働市場において超過需要は縮小し、有効求人倍率は下落し、1 に近づいていくはずである。賃金が増えるとともに、有効求人倍率が上昇していくのは、やはり先に述べたように、企業の労働需要曲線は、右へとシフトし続けていたと考えることができるかもしれない。

以上の議論を簡潔にまとめて言うと、有効求人倍率は、1 を下回っているときであっても、何らかの理由で企業の労働需要曲線が右へとシフトし続け、賃金が増え続けていった。これは正に図 12 における 2009 年から 2013 年までの状況である。この労働需要曲線の右への継続的なシフトにより、労働市場における超過供給は次第に解消し、逆に超過需要が出現し、有効求人倍率が 1 を上回った。賃金が増え続けても、労働需要曲線が右へとシフトし続ける限り、労働市場における超過需要がさらに拡大し、結果的に有効求人倍率も上昇し続けた。この状況は、正に図 12 における 2014 年から 2018 年までの状況である。

要するに、有効求人倍率は 1 より大きいかわ小さいかわが関係なく、企業の労働需要曲線が右へとシフトし続ける限り、賃金が増えるとともに、有効求人倍率も上昇し続けることになったという解釈である。現実的な表現で言うと、賃金が増えているのに、人手不足の問題は解消されないということである。また、これを裏返すと、もし企業の労働需要曲線は、

⁴⁵ 2019 年には有効求人倍率は少し下落したが、1 をはるかに上回って高い水準であった。

⁴⁶ 新型コロナウイルス感染症の流行で、有効求人倍率は 2019 年 12 月の 1.57 から急落し、2020 年の 8 月になると、1.04 まで下落したが、その後持ち直し、2020 年 11 月から、ゆっくりではあるが、また上昇し続けていった。2024 年 1 月の時点では、1.35 まで回復した。詳しくは、厚生労働省「職業安定業務統計」(有効求人倍率)を参照されたい。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

閲覧日：2024 年 3 月 19 日

何らかの理由で、左へとシフトし続けていったとすれば、人手不足の状態でも、賃金が下落し続けることになる読み替えることができる⁴⁷。また、仮に労働供給の賃金弾力性が大きければ、図 15 の労働供給曲線の傾きはもっと緩くなり、水平に近づいていくことになる。この場合、もし企業の労働需要曲線が右へとシフトしても、賃金の上昇幅は非常に限定的なものになってしまうが、図 12 における 2014 年から 2018 年までの状況に当てはまる。これは、正に [玄田有史, 2017] の「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」という問題提起に対する解答の一つになるかもしれない。

5 まとめ

本論文は、人手不足と賃金上昇の因果関係について考察してみた。特に [玄田有史, 2017] は、「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」として問題提起しているが、その内容について再吟味しながら、2017 年以降の期間も考慮した上、理論的な側面から再検討してみた。また、本論文において、[玄田有史, 2017] が予測していなかったコロナ前後の期間についても考えてみた。

第 2 章においては、まず日本における人手不足および賃金の推移、そして現状とその問題点について整理してみた。本論文において、人手不足を捉える方法の一つとして、求人倍率を用いている。求人倍率は、有効求人倍率と新規求人倍率があるが、本論文は [玄田有史, 2017] と同じく、新規求人倍率ではなく、有効求人倍率を採用している。さらに、パートが含まれているときの有効求人倍率はパートを除いたときの有効求人倍率と比較すると、その推移は非常に近い形になっているので、本論文は議論を簡潔に展開するために、パートを含む一般労働者の有効求人倍率に絞って考察している。また、有効求人倍率の数値は、厚生労働省のデータであるが、実数値ではなく、[玄田有史, 2017] に倣って、季節調整値を用いている。やや厳密さに欠けるが、本論文において議論を単純化するために、有効求人倍率が 1 を上回っていれば、人手不足として解釈し、逆に 1 を下回れば、人手過剰として解釈する。この解釈を基にわかったことは、日本の有効求人倍率は、バブル経済の崩壊以降、急落を迎えた後、上昇と下落を繰り返し、また、小泉内閣による製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長の政策下で、急上昇と急下落を経験し、2010 年以降、特に第二次安倍内閣の期間中、一貫して上昇し続けてきた。新型コロナウイルス感染症の影響で、いったん下落に転じたが、翌年から再び上昇し続けた。総じて言うと、労働市場においては、2009 年以降は、常に供給側にとって有利に動いてきた。有効求人倍率が 1 を上回れば、人手不足として解釈とすれば、2014 年以降は、人手不足は改善どころか、ますます深刻になってきたことがわかる。では、人手不足がますます深刻していくとともに、果たして目立った賃金の上昇はあったか、その問題は常に大きな注目を集めている。本論文では、その上昇のみならず、人手不足の解消の有無についても注目し、さまざまな角度から理論的な解釈の可能性について挑戦してみた。

賃金は名目賃金と物価変動の影響を除いたときの実質賃金があるが、厚生労働省のデータを用いて調べると、どちらの賃金を用いても、ほとんど上昇していないことがわかった。例えば、諸外国は 1991 年以降の 30 年間、名目賃金が大きく上昇しているのに対し、日本は

⁴⁷ 例えば、新型コロナウイルス感染症発生の 2019 年以降、1 を上回っている有効求人倍率の下落と賃金の下落は、これに当てはまる。

ほとんど上昇していない。また、この期間において、諸外国の物価水準は大きく上昇したとはいえ、実質賃金は依然として大きく上昇し続けていた。日本の名目賃金は2014年以降、または実質賃金は2016年以降、それぞれ上昇し続けていたが、その増加率は、諸外国に比べてまだまだ無視できるほど小さい。通常、労働市場における需要曲線と供給曲線は実質賃金を用いて議論するのが適切であるが、この30年間にわたって日本の物価上昇は無視できるほど小さく、名目賃金と実質賃金の乖離も小さいし、非常に近い形で推移してきた。また、貨幣錯覚モデルが唱えるように、人々は実質賃金の変化よりも、名目賃金の変化をより意識していると言われるが、特に物価変動があまりない日本の労働市場においては、名目賃金はより重要な役割を果たすと考えられる。以上の点を踏まえ、本論文は、有効求人倍率と賃金の変化について考察する際、一人当たり名目賃金に絞って議論を進めてきた。

日本において、1991年に比べ、2020年の賃金水準はほとんど上昇していないが、この30年の間、全く変化していないわけではない。諸外国の変化幅に比べて僅かではあるが、日本の名目賃金はこの期間において、1997年の最高の107.2から最低の2013年の95.3までの間、上昇と下落を繰り返しながら、推移してきた。また、実質賃金も名目賃金と同じく、上昇と下落を繰り返しながら推移してきたが、日本に特有のデフレの影響で、2001年まで名目賃金は実質賃金より高かったが、2003年以降は、実質賃金の方が高かった。

第3章において、賃金と有効求人倍率の関係を整理してみた。有効求人倍率は1991年から2020年までの間、大きく上昇と下落を繰り返してきたのに対し、賃金は目立った変化を見せなかった。一方、有効求人倍率が1を上回るようになった2014年以降、名目賃金は確実に上昇し続けていった。実質賃金も2015年を除くと、やはり確実に上昇し続けていった。しかし、全期間における有効求人倍率の変化と賃金の変化について経済学的に考えてみたが、通常の経済理論では説明ができない。これらの矛盾は特に二つあるが、一つは、有効求人倍率が1より大きいときに、賃金が下落し、逆に有効求人倍率が1より小さいときに、賃金が増加すること。もう一つは、賃金が下落するときに、有効求人倍率は下落し、逆に賃金が増加するときに、有効求人倍率が上昇すること。それらの矛盾を経済学的に検討したのが第4章である。

第4章では、全期間における有効求人倍率と賃金の変化をいくつかの期間に分け、それぞれについてさまざまな角度から考察してみた。第3章で見たいくつかの矛盾な現象に対し、経済学的な解釈の可能性について検討してみたが、労働市場において、労働供給曲線または企業の労働需要曲線のシフトに起因するのではないかとというのが本論文の考察で得た結論である。労働供給曲線または企業の労働需要曲線は、左へのシフトもあれば、右へのシフトもあるが、それはその時におけるさまざまな外的要因である政策や制度の影響、または社会と環境の変化がもたらしたのではないかと考えられる。また、労働供給の賃金弾力性が非常に大きいとき、企業の労働需要曲線が右へとシフトし続けても、または有効求人倍率が上昇し続けても、賃金の上昇幅は非常に限定的になるが、「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」という問題への解答になるかもしれない。しかし、これらの結論は、本論文においては、あくまでも理論的に考察した結果に基づいた推測に過ぎないのである。果たしてどのような外的な要因があったか、さらに検証しなければならないが、今後の課題としておきたい。

参考文献

- [1] Bewley, T. F. (1999). *Why Wages Don't Fall during a Recession*. Harvard University Press.
- [2] Elsby, M. (2009). Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity. *Journal of Monetary Economics*, 56(2):154-169.
- [3] Fisher, I. (1919). Stabilizing the Dollar. *The American Economic Review*, 9(1):156-160.
- [4] Fisher, I. (1928). *The Money Illusion*. Adelphi Company.
- [5] Friedman, M. (1968). The Role of Monetary Policy. *The American Economic Review*, 58(1):1-17.
- [6] Kawaguchi, D. and Ohtake, F. (2007). Testing the Morale Theory of Nominal Wage Rigidity. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(1):59-74.
- [7] Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- [8] Kuroda, S. and Yamamoto, I. (2003a). Are Japanese Nominal Wages Downwardly Rigid? (Part I): Examinations of Nominal Wage Change Distributions. *Bank of Japan, IMES Discussion Paper No. 2003-J-3*.
- [9] Kuroda, S. and Yamamoto, I. (2003b). Are Japanese Nominal Wages Downwardly Rigid? (Part II): Examinations using a Friction Model. *Bank of Japan, IMES Discussion Paper No. 2003-J-4*.
- [10] Lechthaler, W. (2013). Downwards Wage Rigidity, Endogenous Separations and Firm Training. *Bulletin of Economic Research*, 65(4):389-404.
- [11] Smith, J. C. (2002). Pay Cuts and Morale: A Test of Downward Nominal Rigidity. *Warwick Economic Research Papers*, 649.
- [12] 玄田有史 (2017). 人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか . 慶應義塾大学出版会 .
- [13] 黒田祥子・山本勲 (2006). デフレ下の賃金変動——名目賃金の下方硬直性と金融政策 . 東京大学出版会 .
- [14] 黒田祥子・山本勲 (2016). 過去の賃下げ経験は賃金の伸縮性を高めるのか : 企業パネルデータを用いた検証 . RIETI ディスカッションペーパー、No. 16-J-063、経済産業研究所 .
- [15] 山本勲 (2007). デフレ脱却期における賃金の伸縮性 : 国際比較の観点から . 三田商学研究 , 50(5):1-14.
- [16] 堀江義 (1997). 貨幣需要関数とマクロ・モデル . 関西大学経済論集 , 46(5):615-627.
- [17] 林由子 (1999). 日本における貨幣錯覚 . 経済学雑誌 , 100(3):314-324.

