

〔査読論文〕

# 長期的需要不足下における 企業行動と日本の雇用問題

金 尾 敏 寛

## I はじめに

実物資産の成長の制約は、実物資産の増加とともにその限界効率が急速に低下していき、最も緩慢にしか低下していかない貨幣の限界効率、すなわち貨幣利子率によって、画されることになる（Keynes, 1973, chap.17）。ケインズによって論じられたこのような貨幣経済の特徴は、資本財のストック需要価格とその短期フロー供給価格の関係として表すことができる。実物資産に過剰能力が存在しないときは、ストック需要価格（現物価格）が短期フロー供給価格（先物価格）を上回る状態であり相場用語でいう逆鞘の状態にあるが、過剰能力が存在するときは資本財のストック需要価格が短期フロー供給価格を下回る状態、すなわち順鞘の状態にある（Davidson, 1994, pp.67-69）。しかし現物渡し貨幣額は丁度同額の現物貨幣額によって買われるが、先渡し貨幣額は常にそれより少ない現物貨幣額によって買われる。したがって貨幣については、常に逆鞘の状態にあるので、決して過剰は存在しないということになる。

このような資本資産の過剰状況を脱するには、ケインズによって示唆された、人為的持越し費用を貨幣に課す方策を別にすれば、粘着的貨幣利子率に比してインフレ目標政策のような<sup>1)</sup>実質利子率を低下させるか投資の限界効率の改善に依存するしかない。現在の過剰能力の解消と設備投資の回復は、中国の経済発展等という外需に依存して、投資の限界効率が改善してきていることによっている。雇用問題も以前よりは明るさを増してきているし、新卒者を中心に回復傾向が見られる。しかし、依然として年齢の進んだ若年雇用問題は楽観を許さない状況である。ここでは一般の慣例にしたがって、若年とは15～34歳までを意味する。

「新古典派経済学」にあつては、長期的需要不足とそれによる長期失業は存在し得ない。しかし失われた10年あるいは15年は、無視できない長期的需要不足による失業を生み出してきた。したがってIIでは、以上のような貨幣経済のマクロ的論点をもう少し詳論し、長期失業が論理的にも生み出され得ることを明らかにする。次いでIIIで、企業行動を分析の中心に据え、以前金尾（2006）で扱った設備の余剰ではなく、人の余剰（失業）問題、とくに若年雇用の問題の解明に光を当てる。主たる雇用問題の核心は、長期的需要不足経済下で売上が伸びない中で、企業の人件費削減、正確には固定費の人件費削減による総人件費抑制行動をとるという企業にとっての合理的行動、すなわち個別効率性の追求が、全体としての非合理性、すなわち社会全体としての非効率を生み出していることにあると考えるからである。そして近年における全産業の人件費、売上高および営業利益の動向の特徴とその経済的意味について、考察する。IVでは企業の人件費削減問題を中心にして、失業率、および非正規雇用比率増加傾向を考察する。Vでは、これらの問題がとくに若年層に端的な形で現れていることを述べる。VIでは、正規雇用

者の就業状態は雇用形態の非正規化の動きから独立ではあり得ず、その就業状態は厳しく、とくに若年社員にしわ寄せが行っている現実を考察する。最後にⅦでは、以上までの要約を行いつつ、効率性と公正の観点からこうした雇用問題について論じる。そして、貨幣賃金の下方硬直性に若干言及し、結びにかえる。

## Ⅱ 長期的需要不足の経済理論的背景

低成長とそれに起因する低い民間投資および失業に端的に現れる資源の非効率的利用に象徴される経済問題の原因は、供給面だけに焦点を当てるのでは見えてこないであろう。なぜなら、これらの問題は物理的意味での資本や労働の物的限界生産力低下に起因するものではないからである。人的資源の点から見ると、長期にわたる若年雇用問題がある程度の潜在的生産能力の毀損を招いている点は、否定できないであろう。しかしこれだけでは、70年代後半から80年代前半までの成長率と90年代後半以降の低成長の差を説明できない。資本の限界生産力という言葉を用いて説明するとすれば、「資本の価値限界生産力」が極度に低下したことであり、それは価値を実現する有効需要不足に起因するのである。したがって、供給面よりも需要面に焦点が当てられるべきであろう<sup>2)</sup>。

新古典派理論によれば、少なくとも長期においては、需要不足による失業の問題は生じない。現在貯蓄は需要からの漏出ではなくて、将来消費となって戻ってくるのである。しかし、不確実性が存在する現実世界においては価値貯蔵手段としての貨幣が重要な意味を持つのである。すなわち、不確実性に対処するための購買力の住処としての貨幣が存在する貨幣経済においては、現在貯蓄は将来消費となって戻ってくるとは限らず、その場合には長期的需要不足が残存し、長期的需要不足による失業が存在するのである。とくに経済停滞期には、経済の先行きに対する不確実性が増しかつ貨幣価値が増大するから、貨幣への逃避が生じる。そのため、不況からの脱出を一層困難にするであろう。

このように貨幣経済の特徴は、貨幣だけが特殊な地位にある経済である。すなわち、Ⅰでも述べたように、貨幣の限界効率が他の財の限界効率に比して粘着的にしか低下していかず、そのために不況が発生することにある。別な見方をすれば、このとき人々は財を求めているのではなくて、貨幣を求めているのである。Ⅰで論じたように、貨幣には決して過剰というものは存在しない。投資財だけでなく消費財についても過剰は生じ、それが消費財の生産の拡張を制限する。消費財の過剰生産は、その需要価格が供給価格を下回る状態を創り出さざるを得ないからである<sup>3)</sup>。いずれにしても、新古典派の言うように、時差選好と限界生産力によって決定される自然利子率の水準に貨幣利子率が引き寄せられるのでなく、その逆の決定メカニズムが作用し長期的需要不足が生じているのが、失われた10年あるいは15年の本質である、というのが本稿の立場である。

事実、家計の金融資産残高構成比の推移をみると、89年度末現金・預金の比率は45.6%であったが、99年度末には53.1%、2002年度には57.3%に大幅に増加している（日本銀行調査統計局、2007a）。すなわちこの間、家計は消費支出に向かわなかった可処分所得の残差の多くを、貨幣で貯蓄したことを意味する<sup>4)</sup>。他方、企業の資金調達の側面からは、民間非金融法人企業の金融負債残高構成比は、90年代以降「株式・出資金が趨勢的に上昇傾向にある。これに対して、借入は、80年度以降99年度までは50%を超えていたが、その後の借入圧縮を反映して2003年度は44%と最も低い水準」（日本銀行調査統計局、2005）になっている。すなわちこれは、現金・預貯の多くは投資資金に向かわなかったことを示唆する。資金循環の部門別資金過不足の推移を見ると、民間非金融法人企業は99年度以降から2007年度に至るまで資金余剰（貯蓄が投資を超過）にすらなっている（日本銀行調査統計局、2007b）。したがって家計および企業を総合してみると、これはケインズが言うように、貨幣（現金・預金）が他財への支出

に向かわず、購買力を吸い込む湖沼としての機能した軌跡を示すものと見做して差し支えないであろう。こうした状況がより深刻化するのを不十分ながら一部救済したのが、Kalecki (1954) が外部市場と呼んだ、(支出の仕方に問題はあるものの) 政府支出および経常収支黒字である<sup>5)</sup>。

新古典派理論に長期的に需要不足の問題は生じないというときに、この長期は分析上の論理的長期であると主張されるかもしれない。確かに、理論分析上の長期と暦の上での現実の長期とは、区別しなければならない。しかし理論が現実からの抽象ではあっても、現実とは離れることはできないということを考えるならば、分析ツールとしての長期は現実の照応物を必ずもつであろう。もしそうであれば、失われた10年あるいは15年は分析対象としての長期に十分照応している、と考えるべきであろう。

我々が上記の新古典派的世界に住んでいるよりも、むしろ貨幣以外の財は貨幣になれないという意味でのケインズの言う貨幣経済に住んでいるという認識は、雇用政策を論じる場合に、くつきりと両経済学の政策の重みに対する濃淡の差を明らかにする。新古典派における失業は、自発的失業を別にすれば、経済主体の実質賃金の一時的誤認にもとづく失業か、市場の需給調節機能阻害要因によるものかのいずれかである。経済主体の実質賃金の一時的誤認にもとづく失業がごく短期的に解消されるものであることを考えるならば、失業対策は市場の機能を阻害する要因を除去する対策や完全雇用においても残存する失業対策（構造失業対策）に限定される。しかし需要創出政策は、上述した需要不足に起因する失業対策だけでなく、構造的失業対策にも有効なのである<sup>6)</sup>。供給面の効率改善は、需要面と歩調を合わせて経済が持続的に規模拡大を継続するために必要であるし重要である。しかし決定的に必要なのは、供給能力の拡大が需要の拡大を伴わない限り、生産は拡大せず失業の発生をもたらす結果に帰結するだけである、ということである。換言すれば、生産効率の改善は、それによる生産物価格の低落による需要量の増大か、あるいは価格は変化しなくても名目所得の増大を通じる需要の拡大を通じて、雇用を改善し得るに過ぎないということである。いずれにしても、実質所得増大を通じて需要が拡大するためには、利潤増大が十分な投資需要をもたらさなければ、賃金増大を通じて消費需要が拡大しなければならない。これには人件費の動きが鍵を握っている。

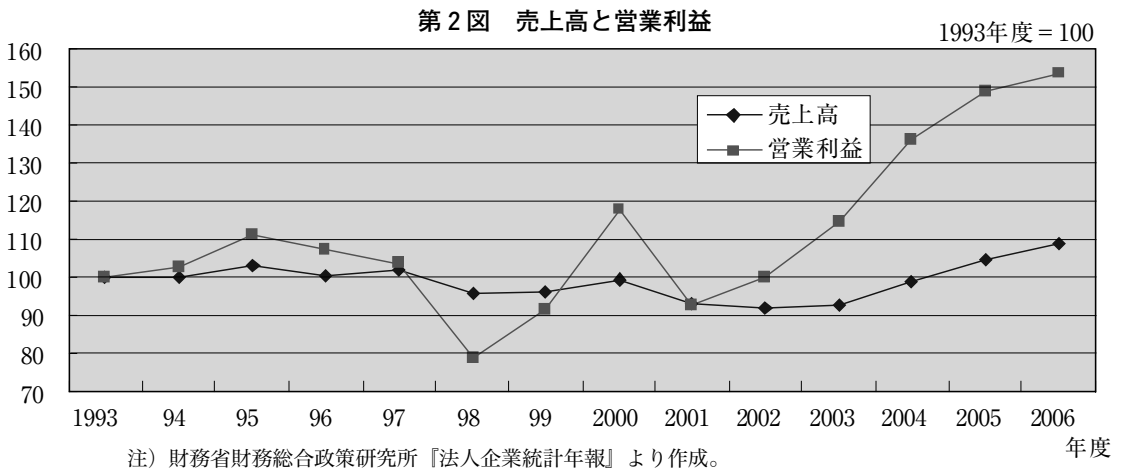
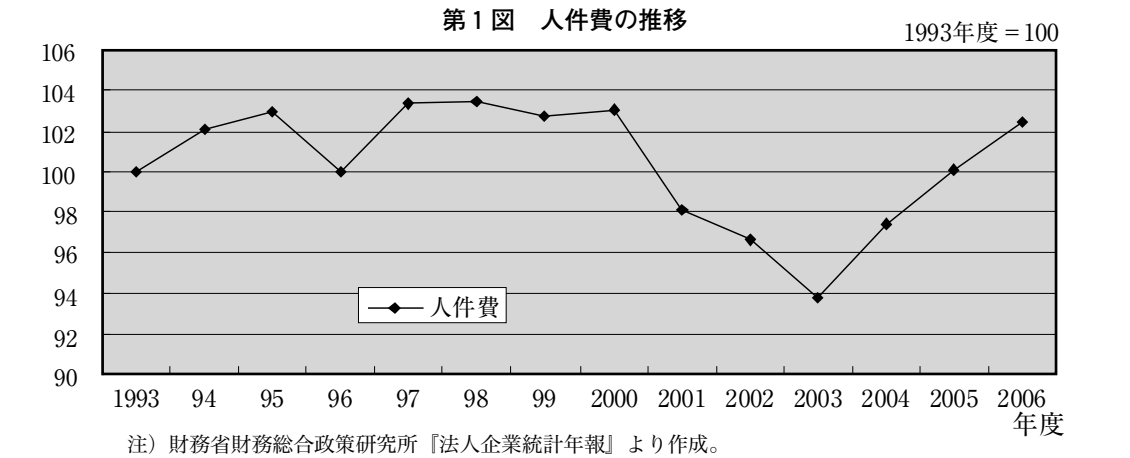
### Ⅲ 需要不足下の企業行動—営業利益確保と人件費圧縮—

日本の失業問題が需要面にその主因があるというのが、本稿の立場であるから、労働需要を左右する企業行動に分析の焦点を合わせることから始めよう。

企業は、売上高が伸びない長期的需要不足の中で、利潤を確保するために費用削減を図っていった。(図には示していないが) 費用削減の中で、売上原価削減が大きいのであるが、人件費削減もある程度はコスト削減に寄与したと思われる。第1図は、金融・保険業を除く全産業の人件費の推移が指数で表されている。これによると、2000年度を分岐点にそれ以降人件費が削減されていった姿をみることができる。2005年度に至って1993年度の水準に復帰している。2006年度ではそれより少し上昇しているが、それでも97年度～2000年度の水準に比べれば低い。

第2図は、売上高と営業利益の推移をみたものである。売上高は1993年度から2004年度まで総じて低下傾向を示しているが、2005年度と2006年度では1993年度水準を上回り僅かな上昇を記録している<sup>7)</sup>。これに対して、営業利益の推移は総じて上昇傾向にあり、93年基準で98年度、99年度および2001年度で売上高を下回るか同水準であるが、その他の年度では売上高を上回り、2003年度以降は売上高に対して大幅な上昇傾向を示している。

このような売上高と営業利益の動きの顕著な相違は、需要停滞下で売上の伸びが停滞する中で、企業は営業利益を増加するために、コスト削減努力を通じて実現していったということを示唆する。したが



第1表 全産業の総資本利潤率，売上高営業利潤率，資本回転率（金融・保険業除く） (%)

年 度	1982	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
総資本営業利潤率	4.6	4.5	4.7	4.3	3.8	4.3	4.7	4.6	4.6	4.2	3.3	2.5	2.5
売上高営業利益率	2.8	2.8	2.9	2.8	2.6	3.1	3.4	3.5	3.5	3.3	2.8	2.2	2.3
総資本回転率	1.62	1.59	1.59	1.54	1.45	1.38	1.39	1.31	1.31	1.26	1.19	1.13	1.11
年 度	95	96	97	98	99	2000	01	02	03	04	05	06	
総資本営業利潤率	2.7	2.7	2.5	1.9	2.3	2.9	2.4	2.6	3.0	3.4	3.6	3.6	
売上高営業利益率	2.4	2.4	2.3	1.8	2.1	2.6	2.2	2.4	2.8	3.1	3.2	3.1	
総資本回転率	1.12	1.12	1.12	1.04	1.08	1.11	1.07	1.06	1.09	1.11	1.14	1.14	

出所) 財務省財務総合政策研究所『法人企業統計年報』

って売上と営業利益率の動きから、売上高営業利益率は、93年度以降多少の上下変動があるものの、傾向として上昇傾向にあるということが容易に推測できる。このことは、第1表によって確認することができる。さらに第1表からは、2000年度から2006年度までの売上高営業利益率がバブル以前の1982年度から1986年度までのそれに比して遜色がないどころかむしろ高目ですらあることが分かる。このことは、企業の人件費を含む費用削減効果が出たものと解釈される。

しかし企業にとってより重要な総資本営業利益率の動きは、これとは全く異なり、2000年度から2006年度までの業績は、1982年度から1986年度までのそれに及ばない。この要因は総資本回転率が相対的に低いことに起因している。そしてこれは、2000年度から2006年度までは企業が資本過剰の状態にあった（2007年の直近では需給ギャップは解消したとされている）ことを表している。

カレツキは、不況期には単位当たり共通費（固定費）上昇による利潤圧縮圧力を避けようとして、一方では売上高対主要費用比率に反映される「独占度」が上昇する傾向があると述べている。しかし他方では、企業間競争が激しいときはこのことは必然的ではないことも指摘している（Kalecki, 1954, pp.17-19）。したがって、企業は主要費用に対して売上高を十分に引き上げることができないときは、利潤擁護のため単位当たり固定費の上昇圧力を避けようとして、固定費削減に向かうことになる。そして、これまでみてきた人件費削減の動きは、より厳密には、固定費的人件費削減という性格をもっていたということである。この企業努力は、（表には示していないが）損益分岐点売上高の低下をもたらすことになった。これは、生産能力に比して生産物需要が小さくその結果売上高が低くても、利益を上げることができる構造に企業体質が転換したことを意味し、長期的需要不足に起因する売上高の伸び率鈍化がこのような人件費削減としての固定費削減効果を生み出したという点に着目すべきである。

以上は、営業外利益を含む経常利益によらず、企業の本業の損益状況を見るために、営業利益の分析によっている。しかし経常利益を用いても、程度の差は多少あるものの、同様の結果を得ることができるであろう。

## Ⅳ 人件費、失業率および正規雇用比率の推移

### iv-1 人件費と失業率の関係の実証分析

第1図と後の第3図とにより、2000年度以降の人件費の動きと失業率の動きを比較してみよう。人件費と失業率の動きは逆方向に変化していること、すなわち、人件費低下とともに失業率の上昇が観察されそうである。しかし第1図は人件費の増加率を表すものではないので、人件費増加率を算出して、1980年度から2006年度までの人件費増加率と失業率の動きの関係をより正確にみることにしよう。

完全失業率  $u$  を被説明変数、1年前の対前年度人件費増加率  $c(1)_{t-1}$  を説明変数とする。完全失業率を一年前の人件費増加率と関係づけるのは、次の理由による。すなわち、企業は人件費を削減する場合、採用計画抑制やパート・アルバイト等の既存の人員削減に移る前に、残業等やボーナス等特別給与の削減から始める。そして、人件費を増加するときも、すぐ雇用労働者数を増やすのではなく、既存の労働者の労働時間の長時間化を行う。これとともに企業業績とともに伸縮的に動く特別給与の増加が生じると考えられる。したがって人件費削減が失業率の変動に結びつくのに一定のタイムラグがあると予想され、このことを反映するために失業率と人件費増加率の間に1年の遅れを導入する。 $c(2)$  はダミー変数であり、1997年度から2006年度までの期間については1であり、その他の期間は0である。推計には最小2乗法を用いた。推計期間は1980年度～2006年度であり、得られた結果は、以下の通りである。

$$u = 3.091 - 0.0759c(1)_{-1} + 1.558c(2) \\ (16.206) \quad (-2.781) \quad (6.7458) \\ AdjustedR^2 = 0.875 \quad s = 0.0404 \quad DW = 1.7192$$

下段の ( ) 内の数値は  $t$  値,  $AdjustedR^2$  は自由度修正済み決定係数,  $s$  は回帰の標準誤差,  $DW$  はダービン-ワトソン比である。 $p$  値は, 定数項を含む 3 変数について 0.0000 である。

当てはまりは極めて良好であり, ダービン-ワトソン検定も有意水準 5 % で系列相関なしの仮説は受容される。推計された説明変数, 定数項, 1 年前の対前年度人件費増加率の係数およびダミー変数の係数は, それぞれ 1 % 水準で高度に有意であり, 符号条件も満たされている<sup>8)</sup>。

企業の人件費削減が失業率に及ぼす効果については, 対前年度比で 1 % 削減されれば, 翌年度の失業率は 0.076 ポイント上昇するということである。またダミー変数も 1 % 水準で高度に有意であり, 1997 年度を境に企業の雇用に対する構造変化が生じたことを示唆している。97 年度は, いわゆる就職氷河期と呼ばれ企業の雇用に対する態度が厳しくなった時期として知られている。こうした状況が, 構造的要因として失業率を 1.56 ポイントも押し上げる方向に働いたのであろう。

#### iv-2 93 年以降の失業の特徴

完全失業の構造とその原因の二つの側面から 93 年以降の失業の特徴を見ていく。失業率は失業の頻度と継続期間から構成され, 失業の原因としては構造的・摩擦的失業および需要不足失業が考えられている。

・**失業頻度の増大と失業継続期間の長期化** 93 年以降の特徴は, 失業頻度 (1 カ月の失業発生数 / 労働力人口) の上昇だけでなく, 失業継続期間 (失業状態の発生から終了までの平均月数) の長期化もこの期の特徴である。失業頻度は, 93 年以降持続的に上昇した後, 97 年以降急激な上昇を記録している。失業継続期間も 94 年以降次第に長期化し 95 年と 96 年に僅かに下落した後 97 年から 2001 年まで再び上昇傾向をつづけている。しかし失業頻度・継続期間の動向に一年の時差は見られるものの, 両者とも 2002 年あるいは 2003 年からやや下落傾向を示している (厚生労働省, 2005, p.19)。

失業率は同じでも, 失業継続期間の相違がどのような異なる経済的状况を生じるか, 例をあげて説明しよう。例えば, A と B 両経済の労働力人口は 100 人であるとしよう。A 経済では, 毎月ごと異なる人が 5 人失業しているとしよう。この場合は, 失業頻度 (5 %) は高いが, すべてが短期的失業であり, 経済構造がダイナミックに変動しているときは, 高い失業率であるにもかかわらず, あまり大きな問題をもたらさないかも知れない。次に, B 経済では毎月 5 人失業しているけれども, そのうち 1 人だけが毎月異なる人で, 4 人は同一人物であるとしよう (失業期間は 1 年としよう)。両経済は失業率が同一であるにもかかわらず, B 経済は, 失業頻度は低いものの長期失業が 80 % を占めており, 失業者の 80 % は中々就職先を見つけれないことを示している。長期失業は, 労働者の持っている技能や規律を損ね, 社会との繋がりを失わせ, 場合によっては犯罪などの社会的コストを生み出すかもしれない。

失業期間 1 年以上の完全失業者を長期失業者とし, 失業期間 1 年以上の完全失業者に占める割合を長期失業者割合で表すと, 長期失業者割合は 1993 年には 15.3 % であつたものが, その後次第に上昇していき, 1997 年には 20.9 % と 20 % を初めて突破し, 2004 年には 34.3 % とピークに達し, その後減少しているものの, 2006 年に 32.7 % の高水準にとどまっている (労働政策研究・研修機構, 2007, p.70)。

・**構造的・摩擦的失業率と需要不足失業率の上昇** 人件費削減に関する次の議論に移る前に, 失業の原因, すなわち構造的・摩擦的失業と需要不足失業に言及しておく必要がある。なぜなら, 両者は, 失業の理由が異なるだけでなく, その対策も異なるからである。

構造的・摩擦的失業は労働の需給を均衡させる失業とされ, 労働需要 = 雇用者 + 未充足求人, 労働供

給 = 雇用者 + 失業者であるから、未充足求人 = 失業者となるとき存在する失業である。したがって縦軸に雇用失業率を測り、横軸に欠員率（未充足求人率）を測って、45°線上の諸点で表される。それ以外の失業が需要不足失業である。しかしこのような構造的・摩擦的失業の定義は需要不足失業から独立している訳ではなくて、好不況の影響を強く受けるという問題点を有している<sup>9)</sup>。

厚生労働省（2005，参 p.24）によると，93年第1四半期に2.2%から構造的・摩擦的失業が大きく上昇して行き，2003年第2四半期のピーク時に4.2%になりその後若干低下していき，2005年第1四半期には4.0%になったことが示されている。また他方で需要不足失業も93年第1四半期0.1%であったものが，2002年第1四半期から2003年第1四半期にかけて1.3%と最大になり，2004年と2005年では僅かに減少しているが，2005年第1四半期に0.6%と依然として無視できない大きさにとどまっている。

構造的・摩擦的失業は，需要不足失業から独立していないにせよ，労働者の技能，求める仕事の内容が企業の求めるそれらとのミスマッチや仕事の求人・求職情報の不完全性にもとづく失業であるから，需要喚起政策としての景気対策だけでなく，職業訓練の充実，自己啓発支援，（より一層再挑戦可能な雇用システムを構築するという）弾力的雇用システムの構築，職業紹介の一層の充実が必要とされる。

#### iv-3 人件費削減策としての非正規雇用の増加傾向

人件費削減は人員の抑制あるいは人減らしだけでなく，雇用形態および時間当たりの賃金も関係してくる。しかしここでは賃金の動きの詳細な議論に深入りすることは避け，正規雇用・非正規雇用という雇用形態の変容とそれに関係する賃金の議論に的を絞ろう。

厚生労働省（2006，参 p.72）が「賃金構造基本統計調査」（2005年版）に基づき作成した統計表によると，一般労働者のうち事業所で「正社員・正職員」とする者とそれ以外の者の賃金の差は，女性よりも男性で大きくしかも年齢とともに拡大していく。そして男性50～55歳のピークでは正社員・正職員の賃金を100としてそれ以外の者の賃金は54.2になっている。一般・パート別の時間当たり賃金も同様な特徴を持っているが，その差はより顕著であり，パートの一般に対する時間当たり所定内給与の推移も93年から2002年まで低下傾向を示している。男性についてみると，一般労働者（フルタイム）の時間給を100として，パートのそれは93年には54.9であったが，低下傾向を辿り2002年には48.9まで低下している。しかしその後若干上昇はしたものの，2005年で52.5である（同書，参 p.73）。給与だけでなく法定福利費用や退職金を考慮すると，パート等については，企業はこれらを負担しなくてもすむ場合が多いので，企業の人件費は一層軽減される<sup>10)</sup>。

正規雇用の非正規雇用への代替は，企業にとって短期的に費用を削減するだけでなく，中長期的にも費用削減効果を持つと推定される。なぜなら雇用の非正規化は，直接的に費用削減効果を持つだけでなく，人件費の固定費から変動費への転換を図り，経済状況の悪化に伴って生じる雇用の調整コストを引き下げるからである。

第2表からは，1999年から2006年にかけて，役員を除く全雇用者に占める正規雇用比率の減少傾向，すなわち非正規雇用の増大傾向が観察される。従業員規模別では，正規雇用比率の水準は，500人以上の大企業（以下大企業）の方が1～499人の中小企業（以下中小企業）より高い。しかし1999年から2006年までの正規雇用比率の減少幅は，大企業のほうが（12.9ポイントの減少で）中小企業のそれより（6.3ポイントの減少であるから）大きい。

しかしより重要なのは，若年層の正規雇用比率の推移である。若年層の正規雇用比率は，（2006年の15～24歳を除き）全雇用者のそれよりも高いけれど，1999年から2006年にかけての減少幅は全雇用者のそれよりも大きいことである。さらに，このような正規雇用比率の減少は，正規雇用の非正規雇用への代替が程度の差こそあれ不完全にならざるを得ないところから，正規雇用者の就業状態に対しても新た

第2表 正規雇用数とその比率の推移

万人(%)

	役員を除く 全雇用者	若年雇用者		従業員規模	
	正規雇用	15～24歳 正規雇用	25～34歳 正規雇用	1～499人 正規雇用	500人以上 正規雇用
1999年	3668 (75.2)	407 (79.3)	1048 (84.0)	2206 (70.8)	1045 (82.9)
2000年	3611 (74.2)	358 (76.8)	1077 (84.2)	2192 (69.9)	999 (81.6)
2001年	3622 (72.9)	338 (75.4)	1081 (81.8)	2207 (68.5)	985 (80.7)
2002年	3489 (70.7)	335 (70.2)	1049 (79.5)	2166 (67.8)	878 (75.8)
2003年	3422 (69.7)	311 (67.9)	1030 (78.6)	2143 (66.9)	858 (74.2)
2004年	3393 (68.7)	302 (66.7)	1014 (76.6)	2061 (65.3)	889 (73.5)
2005年	3358 (67.5)	286 (66.1)	989 (75.7)	2046 (64.5)	879 (71.1)
2006年	3390 (67.1)	293 (67.0)	978 (74.9)	2074 (64.5)	899 (70.0)

注) 1999年から2001年までは「労働力調査特別調査報告」の2月調査、2002年以降は「労働力調査(詳細結果)」より算出。( )内は役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員の比率である。若年雇用者15～24歳は在学中を除く。従業員規模の数値は、官公を除く。

な問題を創り出す。結局、これらは若年層にしわ寄せされていったと推察できるのであるが、こうした問題については、後に詳論する。

## V もっとも影響を受けた若年層

人件費抑制政策の影響を最も強く受けた年齢層は、若年層である。以下これを見ていこう。

第3表 若年失業率の推計結果

推計期間：1980年から2006年度 推計方法：最小2乗法				
説明変数	係数	<i>t</i> 値	<i>p</i> 値	
定数項	8.308	20.173	0.000	<i>AdjustedR</i> <sup>2</sup> =0.857
<i>c</i> (1) <sub>yw1, -1</sub>	-0.206	-3.432	0.000	<i>s</i> =0.890
<i>c</i> (2) <sub>yw1</sub>	2.783	5.569	0.000	<i>DW</i> =1.879
定数項	5.220	-14.619	0.000	<i>AdjustedR</i> <sup>2</sup> =0.875
<i>c</i> (1) <sub>yw2, -1</sub>	-0.148	-2.832	0.000	<i>s</i> =0.772
<i>c</i> (2) <sub>yw2</sub>	3.155	7.151	0.000	<i>DW</i> =1.731
定数項	3.884	17.245	0.000	<i>AdjustedR</i> <sup>2</sup> =0.907
<i>c</i> (1) <sub>yw3, -1</sub>	-0.106	-3.216	0.000	<i>s</i> =0.487
<i>c</i> (2) <sub>yw3</sub>	2.370	8.516	0.000	<i>DW</i> =1.762
定数項	2.850	12.378	0.000	<i>AdjustedR</i> <sup>2</sup> =0.859
<i>c</i> (1) <sub>yw4, -1</sub>	-0.083	-2.482	0.000	<i>s</i> =0.498
<i>c</i> (2) <sub>yw4</sub>	1.941	6.822	0.000	<i>DW</i> =1.669



### v-1 人件費変動と若年失業率の関係の実証分析

Ⅲ-1における分析と同様、総務省統計局「労働力調査」より年度別失業率を算出し、1980年度から2006年度までの人件費の変化と失業率の動きの関係をより詳細にみることにしよう。被説明変数として若年失業率を、一年前の対前年度人件費増加率で説明する最小二乗法回帰を行った。若年失業率は四つの年齢層、15-19歳 ( $yu1$ )、20-24歳 ( $yu2$ )、25-29歳 ( $yu3$ )、30-34 ( $yu4$ ) に区分されている。推計結果は、第3表に示されている。ここに、 $c(1)$  は対前年度人件費増加率、 $c(2)$  はダミー変数である。ダミー変数  $c(2)$  には1997年度から2006年度の期間には1が、その他の期間には0が与えられている。またそれぞれ下付の記号や数字、例えば  $c(1)_{yu2,-1}$  の  $_{yu2,-1}$  は1年前の20-24歳の若年層を表す。したがって  $c(1)_{yu2,-1}$  は20-24歳の1年前の対前年度人件費増加率を意味する。

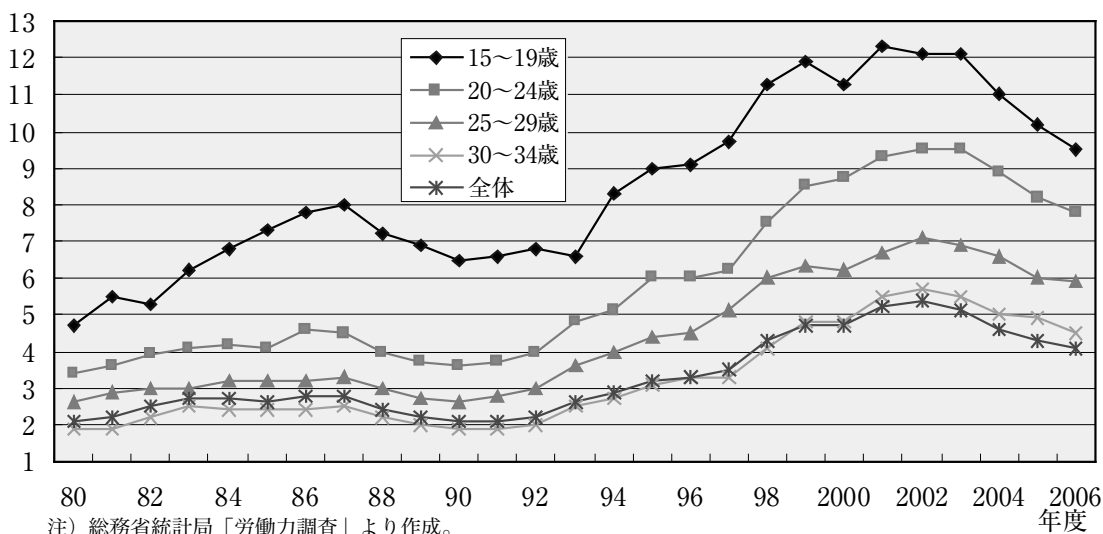
推計された説明変数の係数はいずれの年齢層についても、1%水準で高度に有意であり、符号条件も満たされている。ここでも、人件費削減が若年層の失業率上昇に高度に有意に影響を与えている。

しかし若年層のいずれについても  $c(1)_{-1}$  の係数の絶対値がiv-1の推計式におけるよりも大きく、人件費削減が失業率に及ぼす影響は、若年層に厳しかったことを反映している。これは15-19歳と20-24歳で特に著しい。またダミー変数も高度に有意であることから、97年度から構造変化が生じたことが示されている。すなわち、第3表に見るように、企業の採用態度の厳しさのため、それがダミー変数をプラスにし、失業率押上げ要因として現れたのであろう。

### v-2 若年失業率の特徴

第3図によって若年失業率の93年度以降の推移をみると、全体との失業率の差は拡大していき、就職氷河期といわれる期間の一つ97年度をブレイク・ポイントとして、2001年度まで上昇している。その後失業率は僅かな低下にとどまっているものの、2004年度以降は景気回復を反映してやや大きく低下している。しかし、失業率は依然として高い水準である。30-34歳では、1998年度までは全体の失業率より低かったものの、1999年度以降は全体の失業率を上回っている。これは、90年代後半に20歳代で失業者であった者が年の経過とともに高年齢化し、30歳代の失業者として参入して行った状況を一部反映して

第3図 年度失業率



いるものと思われる。

以上のような若年失業率の動きは、v-1の実証分析においても述べてきたように、人件費削減が若年雇用により厳しく影響した結果を表していると考えられる。

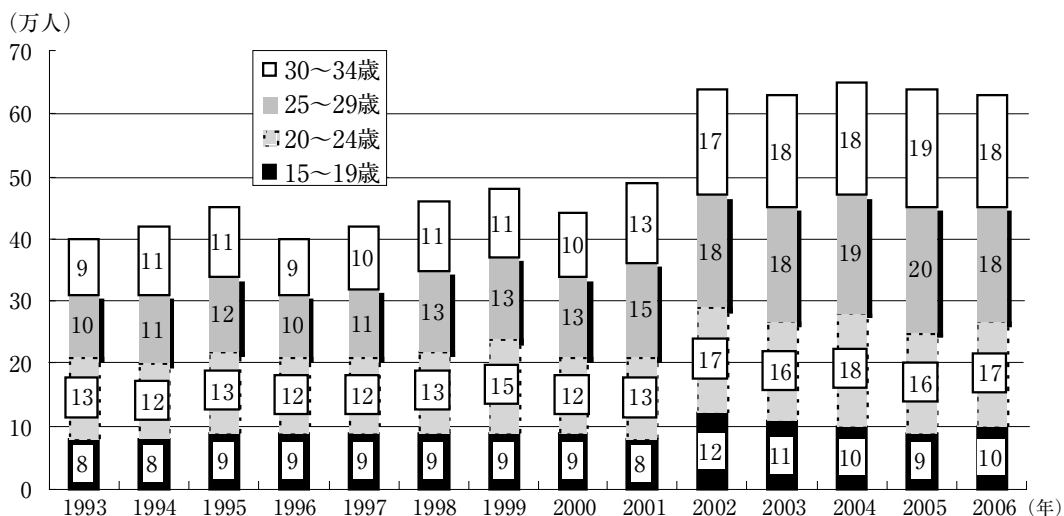
### v-3 若年無業者の増加

企業は、バブル崩壊以降、特に97年度頃以降採用人事を厳しくしていった。このことは、いわゆる企業の「即戦力志向」とともに新規採用抑制策として現れた。玄田（2005，p.8）によれば、即戦力ということは人材育成の放棄の別表現に過ぎないのであるが、これが失われた「10年あるいは15年」を特徴づける人事対策の一つであった。しかし他方で成長している企業ほど、能力開発に積極的であることが報告されている（佐藤・玄田，2003）。ある程度の利潤もあげ長期的展望を持って行動をしている企業については、そうであろう。しかし必死に生き残りを賭けている企業にとっては、（倒産してしまつては元も子もないので）目の前の（短期的）利潤獲得こそが、たとえそれが長期的利潤を犠牲にすることになるにしても、個別企業の合理性に適うのである。

企業の厳しい採用態度は、直接には高い率で構造的失業を増加させるとともに、間接的には所得の伸び悩みと消費の停滞を通じて需要不足失業を増加させる大きな要因になった。このしわ寄せを最も大きく受けたのが若年層である。このことと長びく高水準の失業（長期失業の増大）は、就職条件の厳しさに直面して、求職活動を断念するか、あるいははじめから求職活動をしないで、非労働力になっていく多くの若年無業者を創出していった<sup>11)</sup>。

若者の仕事に対する、無気力、怠惰等を指摘する声は、一時ほどではないにしても未だ存在する。確かに若者に全く問題がないわけではない。しかしこれだけでは、バブル崩壊後の失われた10年に急増した若年無業者の存在を説明できない。そのような若者はどの時期にも存在するものであつて、バブル崩壊後の企業行動とは独立に無気力で怠惰な若者が急激に多くなったという考え方には無理があるからで

第4図 若年無業者数の推移



注) 若年無業者について、年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち、家事も通学もしていないものとして集計。  
出所) 厚生労働省『労働経済白書』(2007年)(原資料は総務省統計局「労働力調査」)

ある。

第4図には、1993年～2006年までの若年無業者数の推移が示されている。若年無業者数は96年まで多少の上昇と下降を経た後、97年から99年まで上昇し2000年でやや下落した後2001年から上昇に転じているが、2002年に急激な上昇を経験した後はほぼ横ばいで推移している。若年層の中で、93年から2006年まで上昇幅がとくに大きいのが、25～29歳と30～34歳の年齢層である。2001年から2002年にかけて各年齢層とも急激な上昇を記録しているが、『労働経済白書』には何らの理由も記されていない。この理由を探してみよう。

総務省統計局「労働力調査」によって年度別完全失業率を見ると（表には示していない）、全体では2000年度4.7%、2001年度（2002年1月～3月までの2002年が含まれていることに注意）5.2%で0.5ポイントの上昇と上昇幅では最大である。とくに15歳～19歳の年齢層では著しく、11.3%から12.3%へと1ポイントも上昇している。月別でももう少し詳しくみると、2001年1月から4月までの15歳～24歳までの完全失業率は9.1%～10.9%で、25歳～34歳では5.5%～6.4%である。他方、2002年1月から4月では15歳～24歳までの完全失業率は9.7%～12.1%、25歳～34歳では6.1%～6.7%となっていて、2001年の同期間に比していずれの年齢層でも上昇している。また2002年1月から4月の平均非自発的離職者も2001年の同時期に比べて、13万人以上も増加している。

このような厳しい雇用情勢（背後には企業の人件費抑制にもとづく採用抑制策）が、職探しそのものをしなくなる若者を多く生み出したと考えられる。このことが、2001年から2002年にかけて、若年無業者の急激な増加となって現れた可能性がある。また、玄田（2005, p.129）は、総務省統計局『就業構造基本調査報告』にもとづき、15～34歳までの若者について、「就職したいと思っているが仕事を探していない人口」の内訳を図示している。これによれば、1997年には、就職したいと思っているが仕事を探していない人は、家事・育児・通学・看護を理由とする者（140.3万人）がそれ以外を理由とする者（108.4万人）に比べて多かったのであるが、2002年には家事・育児・通学・看護を理由とする者（102.69万人）は、それ以外を理由とする者（140.7万人）に比して少数派に転じている。『就業構造基本調査報告』は5年毎の調査であるので2001年の報告書を得ることはできないし、無業者の調査方法や定義も異なる。したがってこれによつては、2001年から2002年の変化を知ることはできないし、数値を比較することもできない。しかし若者のこのような非就職理由の大きな変遷は、第4図の若年無業者の推移（特に2002年の数値）にも影響を及ぼさずにはおかまいであろう。

#### v-4 フリーターの増加

若年雇用については、失業や非労働力化しているという以上までの問題にとどまらず、他の年齢層に比しての、非正規雇用の増加やパート・アルバイトという雇用形態の増加をもたらすことになった。

第2表によって、1999年から2006年までの若年雇用者の正規雇用者比率を見ると、1999年には15～24歳と25～34歳の若者のその比率は雇用者全体の比率より高かったものの、2006年には15～24歳については、やや低めになっている。しかし正規雇用比率の減少は、15～24歳については12.3ポイントであり、25～34歳については9.1ポイントであり、いずれの若年年齢層とも雇用者全体の減少8.1ポイントよりも大きい。すなわち裏返せば、若年雇用者について、非正規雇用比率の上昇幅が雇用者全体のそれより大きかったのである。これはフリーターと言われる若者の増加にも繋がる。

厚生労働省（2007）は1982年から97年までの5年毎のフリーター数と2002年以降から2006年までの毎年のその数を示している。しかし、97年までと2002年以降とはフリーターの定義は異なっている。82年から97年までの定義は、「年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満

第4表 年齢階級別フリーター数の推移

(万人)

年	1982	1987	1992	1997	2002	2003	2004	2005	2006
15～24歳	17	57	72	102	117	119	115	104	92
25～34歳	34	23	29	49	91	98	99	97	95
計	50	79	101	151	208	217	214	201	187

出所) 厚生労働省『労働経済白書』(2007年)(1982～97年の原資料は総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部にて特別集計、2002年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」)。

の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する者」(p.26)である。他方、2002年以降については、「年齢は15～34歳と限定し、また、在学者を除く点を明確化するため、男性は卒業者、女性については卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が『パート・アルバイト』の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が『パート・アルバイト』で家事も通学も就業内定もしていない『その他』の者」(p.26)となっている。

1997年までの2002年以降に比しての定義の違いによるフリーター数は、就業者については、1997年定義の方が、男性就業者に継続就業年数1～5年未満の限定があるため人数が少なめに算出される反面、在学者を除いていないため多めにカウントされる。また無業者についても、就業内定者を除外していないため多めにカウントされる。しかし両者の定義による差異は小さいと考えられる<sup>12)</sup>。いずれにせよ80年代に比して92年以降フリーター数は2003年に至るまで急激な増加を経験し、その後やや減少傾向を示しているが依然高い水準にある。

## Ⅵ 正規雇用者の就業状況とその問題

正規雇用を非正規雇用で代替し人件費を削減していく場合、代替が完全でなくしかも労働費用の固定費化をさけようとすれば、正社員の長時間労働に依存する他ないであろう。厚生労働省(2007, p.51)は「毎月勤労統計調査」に依拠して、一人あたり総実労働時間(所定内労働時間+所定外労働時間)が1992年以降減少傾向にあり、しかも1995年から2005年までの年間総実労働時間で見て実に108時間の減少であり、2006年は2005年に比して総実労働時間が僅かながら増加しているので、1995年に比して99時間の減少となっていることを示している。しかしこの「毎月勤労統計調査」は、パートタイムと一般労働者をあわせた総実労働時間なので、パートタイムの影響を除去し一般労働者だけについて見ると、1995年から2005年までについて横ばいか僅かながら増加となっている(小倉・藤本, 2007, p.3)。さらに、「毎月勤労統計調査」は支払われた労働時間なので、不払い労働時間である、いわゆる「サービス残業」を含んでいない。

玄田(2005)は総務省統計局『就業構造基本調査報告』にもとづき、1992年から2002年までの年間250日以上就業している有業者のうち、ふだん1週間就業時間が60時間以上の割合の推移を調べている。それによると、すべての年齢層で長時間労働の割合は増加し、男性については、そのなかでもその割合が高くなっているのが、30歳代である。そしてその長時間労働の割合の大きさは、すべての年齢層で女性よりも男性が著しく大きいということである(pp.60-61)。

『就業構造基本調査報告』は労働者の申告にもとづく調査なので、サービス残業を含むと考えられ、「毎月勤労統計調査」よりは、より実態に近い就業状況を表しているものと考えられる。しかしこの調

第5表 非農林業の週35時間以上従業者に占める60時間以上の者の比率（男性）（％）

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
1995	14.72	19.90	21.94	22.13	20.20	19.26	17.99	16.34
1996	15.17	20.40	23.01	23.30	21.07	19.79	18.13	16.99
1997	14.80	20.25	23.03	22.94	20.45	19.05	16.99	15.51
1998	15.06	19.75	22.25	21.99	20.99	18.29	17.37	15.36
1999	15.19	20.74	24.19	23.39	21.66	19.55	17.97	16.06
2000	15.72	22.54	25.97	24.93	23.17	20.63	18.14	16.32
2001	16.59	21.89	24.62	25.14	23.48	20.62	18.49	15.74
2002	17.17	22.22	25.81	26.30	24.24	21.30	19.53	16.61
2003	17.11	23.06	25.56	26.20	25.15	22.26	18.84	17.27
2004	17.32	22.83	25.06	26.58	24.40	22.56	19.15	17.05
2005	16.48	20.71	24.88	25.81	24.93	21.10	18.64	16.49
2006	13.48	19.70	22.65	23.86	22.70	20.12	17.05	14.53

出所) 総務省統計局『労働力調査年報』

査は5年毎の調査なので2002年までの結果しか得られない。そこで総務省統計局『労働力調査年報』により、各年齢につき、35時間以上の従業者総数に占める週60時間以上従業者数の割合（以下長時間就業比率と呼ぶ）を算出したのが第5表である。ただし女性については表を作成していない。これは長時間労働が女性については全く問題でないということではなく、非農林業全体で見ると絶対的割合が小さいからである（例えば、2006年30～34歳で男性22.65％に対して、女性は5.91％である）。

第5表によると、長時間就業比率の推移については次の点が指摘できる。第1は、その比率は、1995年から2002年にかけてすべての年齢層で上昇している。55～59歳は上昇が僅かなので、ほぼ横ばいと言ってよい。1995年以降の長時間就業比率のピークは、30～34歳では2000年であるが35～39歳は2004年というふうに異なるけれども、その比率はいずれの年齢層も2005年から2006年にかけて低下している。これは近年の景気回復を反映したもので、第1表の2005年度と2006年度の総資本営業利潤率上昇と第1図の2005年度以降の人件費削減の抑制の動きに表されている。第2は、長時間就業比率は、総じて35～39歳の比率が最も高く、次に、年によってその順位は異なるけれど30～34歳と40～44歳が高いということである。

次に不払い労働時間の問題に移ろう。「毎月勤労統計調査」が支払われた月間労働時間数を表し、『労働力調査年報』が労働者の申告にもとづく月末1週間の労働時間数を表す。したがって、『労働力調査年報』から得られた労働時間数を30/7倍したものから「毎月勤労統計調査」から得られた月間労働時間数を差し引けば月間不払い労働時間数が得られそうに見える。しかし事はそんなに簡単でなく、祭日が含まれる月の比較は困難なので、それを含まない6月が比較される。それでも、週休2日制が存在するために『労働力調査年報』から得られた値は過大評価になるということで、(確固とした根拠のもとに算出されたわけではないが) 修正係数を乗じるという方法がとられる。いずれにしても厳密な比較は困難である。

しかし幸いに、労働政策研究・研修機構（2005）が、2004年7～8月に全国3000人を対象にアンケート調査（回収数2,557；回答率85.2％）を行っているの、これが利用できる。ここで不払い労働とは、「2004年6月の『超過労働時間』＝残業手当（超過勤務手当）などの有無に関わらず、業務に関する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間で、副業やアルバイトの時間を除いた時間から2004年6

第 6 表 男女別・年齢階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL		0 時間	1～19 時間	20～39 時間	40～99 時間	100時間 以上	無回答	平均(時間・ 無回答を除 き 0 含む)	平均(時間・ 0 時間を除 く)
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男 性	20歳代	100 (331)	44.7	16.6	10.9	17.2	4.5	6.0	22.7	43.2
	30歳代	100 (379)	44.6	17.4	14.5	12.9	6.1	4.5	22.6	42.4
	40歳代	100 (316)	43.4	20.6	13.0	11.4	3.2	8.5	18.2	34.5
	50歳代	100 (311)	53.7	12.5	14.1	7.1	0.6	11.9	10.6	27.2
	無回答	— ( 0 )	—	—	—	—	—	—	—	—
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女 性	20歳代	100 (259)	49.8	22.0	8.1	6.6	2.3	11.2	12.2	27.8
	30歳代	100 (169)	50.9	17.2	9.5	6.5	3.6	12.4	13.7	32.8
	40歳代	100 (173)	43.9	20.2	11.0	7.5	2.3	15.0	13.1	27.2
	50歳代	100 (163)	57.7	11.7	4.3	1.8	1.8	22.7	8.2	32.4
	無回答	— ( 2 )	—	—	—	—	—	—	—	—
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2.0	14.9	12.1	29.4

出所) 労働政策研究・研修機構『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』, p.71。

月の『超過勤務手当等支給時間』のうち、残業手当（超過勤務手当）などが支給された時間を控除した残りの時間」（p.69）である<sup>13)</sup>。この調査は、「『課長』クラス以上の管理職及び課長未満の場合の『時間管理なし』のケースを除外することで」（同書, p.70）第 6 表の TOTAL（ ）内に見られるように、2103ケースを対象にしている。

第 6 表によると、全体として、無回答を除く 46.8% が労働時間に対して支払いを受けていず、不払い労働時間 20 時間以上についてみると、不払いの割合は女性よりも男性に多い。男性の中でも 40 時間以上の長時間に対する不払い労働時間の割合が最も高いのは 20 歳代であり、次いで 30 歳代となっている。100 時間以上の不払い労働時間では、30 歳代の割合が最も大きく次いで 20 歳代となっていて、50 歳代では 0.6% ときわめて低くなっている。いずれにしても、不払い労働時間は、20 歳代と 30 歳代の若年者に対して最も大きな問題であると言えるであろう。そして第 2 表にみられるように、若年の正規雇用比率を減少させてきた影響がここでも窺われることである。

Ⅶ むすびにかえて—効率、公正の観点から—

貨幣経済とは貨幣だけが他の財とは異なる特質を持つ経済であるという認識から出発した。この貨幣の持つ特質が購買力の住処として機能し財への支出を制限し、長期にわたる需要不足と非自発的失業を論理的にも招く可能性があるということを述べた。失われた 10 年あるいは 15 年の長期的需要不足の問題はこのような脈絡で理解すべきであろう。

長期的需要不足により売上げが伸びない中で、企業は人件費削減を図り利潤を確保しようとした。そしてこれはより正確に言えば、固定費削減という性格を持っているということを述べた。この長期需要不足とその下での単位あたり固定費（共通費）圧力による利潤圧縮のメカニズムが基底にあるということで、本稿の理論的立場はケインズとカレツキに依拠している<sup>14)</sup>。

このような企業行動それ自体は、個別企業の立場からは経済合理性に適う効率性追及行動である。しかしその結果、上述したような社会的資源の非効率、とくに人的資源の非効率の利用を生み出した。す

なわち、失業率の大幅上昇、正規雇用比率の低下である<sup>15)</sup>。

このような雇用環境は若年層に最も大きく影響を与え、若年失業率の高さだけでなく失業率に現れない若年無業者やフリーターの大きな増加を生み出すことになった。それでは、非正規雇用労働者に比して恵まれている正規雇用労働者の労働時間についてはどうであろうか。既に述べたように、サービス残業を含む長時間労働という問題に直面している、ということであった。これも正規雇用比率減少と無関係ではあり得ないということである。

時間当たり生産性の最も高い労働時間を超える長時間労働は、総労働時間を増加させることなくして、生産物生産量を高める余地があることなので、人的資源が有効に利用されていないことを意味する。調査によると、正規雇用者一人あたり労働時間は、労働生産性が最も高い労働時間を10%程度超えていることが報告されている（労働政策・研修機構、2005、p.19）。またもや、長時間労働やサービス残業は、比較的若い年齢層にしわ寄せされている、ということであった。

本稿で十分に言及できなかった観点からであるが、以上のような雇用問題は、「公正」な処遇という観点からも問題を提起している。正社員と非正社員間の公正、世代間の公正である。雇用状況の悪化のもとでの雇用調整は、既存の雇用者の場合には調整コストが非常に大きいために、新規採用者抑制という形態で、若年層にしわ寄せされやすい。特に97年、98年の就職氷河期世代へのしわ寄せは大きかった。このようなしわ寄せを被った若者は、通常の景気変動による不利益による社会的「不公正」に比して、著しく「機会の平等」に恵まれず、一部は若年無業者やフリーターとして「不公正」な処遇に直面している世代であるから、別途に特別な対策が必要とされるであろう。公務員採用の年齢制限の撤廃ないし大幅緩和は、公的部門として比較的手をつけやすい対策ではなかろうか。

公正と効率、しばしば対立するものとして考えられているが、両者は十分両立し得る場合が多い。不公正な処遇は、労働者の志気にも影響し、生産性の低下を招くであろう。公正の観点から、生活保護基準をさえも下回ることが問題になっている最低賃金の引き上げについても、完全競争モデルにもとづいて競争均衡が達成されている筈だからという理由だけで、賃金引き上げは雇用へ負の影響を及ぼすと結論づけることはできない。企業との交渉力が弱いパートやアルバイト等非正規社員は限界価値生産性を下回る賃金しか支払われないこともしばしば生じる。この場合、限界価値生産性に等しい水準に最低賃金を引き上げることにより、理論的には賃金上昇と雇用量の増加を同時に実現できる<sup>16)</sup>。このことによる雇用量と実質所得増加がマクロ的に無視できない大きさであれば、（実質所得増加による直接的消費とそれによる乗数効果を通じて）消費需要の拡大を通じてさらなる雇用の拡大を生じるであろう。ここでもまた我々は、自由放任に任せておけば、効率と公正を必ず達成できるとは限らない社会に生きている、ということを認識すべきであろう。雇用環境を改善し公正な処遇を採用するというインセンティブを企業に一層与える対策が望まれる<sup>17)</sup>。

最後に、貨幣賃金率の下方硬直性に関して一言述べておきたい。新古典派は、しばしば失業増大の責めを貨幣賃金率の下方硬直性に帰し、貨幣賃金の下方伸縮性が確保されるならば失業は吸収される、と説くからである。しかし日本における貨幣賃金率は、ボーナスなどの企業業績に連動して変動する特別給与を含んでいるので、理論が想定しているよりずっと伸縮的であろう。また上述した、正規雇用から非正規雇用への代替および長時間労働による人件費削減の動きを、実質的な貨幣賃金率引下げの動きであると解釈することも可能であろう。そうであれば、98年以降から2007年までの1ヶ月の現金給与総額を労働時間で除した時間給の対前年増加率は、2005年を除いて毎年マイナスなので、この間はほぼ毎年貨幣賃金率が切り下げられた期間であると見做すことができる<sup>18)</sup>。そして1998年から2002年までは完全失業率が毎年上昇しながら4.1%から5.4%へと上昇していったので、この間は貨幣賃金率引下げを伴いながらの失業率上昇過程であった。しかし2003年から2007年にかけて失業率は低下しているけれど、そ

れは主として中国などの経済発展に依存した輸出増大とそれにもとづく投資の限界効率の改善による投資増大に起因しているのであって、貨幣賃金率引下げが、雇用増大にそしてましてや消費需要や投資需要に明確に寄与したと見ることはできないであろう<sup>19)</sup>。

## 注

\* 本稿は、2006年6月20日、22日および2007年6月19日、21日の「大阪府中小企業家同友会『同友会大学』」（大阪朝日生命館6F）における筆者の講義をもとに推敲を重ねた小論である。

- 1) インフレ目標政策の批判的検討については、金尾（2006）を参照せよ。
- 2) 90年代の日本経済の低迷が長期にわたる需要不足であるとの見解は、吉川（1999）でも主張されている。
- 3) 小野は、緩慢な貨幣利子率によって資本資産の増加（投資）が制限されるというケインズの投資不足に関する論述を、消費不足の議論にまで拡張すべきであると主張している。すなわち、消費によって得られる便益は貨幣表示で時間選好率と物価上昇率であるが、この便益である消費の利子率が貨幣保有の便益である流動性プレミアム（貨幣利子率）より急激に低下していき、消費の利子率が貨幣利子率に及ばなくなるとき、消費支出の増加は制限される（小野、2007、pp.122-125）。
- 4) 不確実性に対処するもう一つの保険・年金準備金の構成比も、1989年19.5%から2002年27.8%へと大きく上昇している（日本銀行調査統計局、2007a）。
- 5) 現在の日本は、民間貯蓄が民間投資を上回るという意味で、貯蓄過剰経済である。両者のギャップを一部埋めているのが、政府赤字と経常収支黒字であり、両者の資金過不足は2007年に逆転しているものの、総じて政府赤字がより顕著な役割を果たしてきた（日本銀行調査統計局、2007b）。事実、このことを反映して、国内銀行の国債と地方債合計残高は、95年末から2004年末に至るまで一貫して増加している。
- 6)  $v-3$  でみるように、計測された構造的失業は需要状況からは独立していない。
- 7) 労働政策研究・研修機構（2007、p.19）が全国の従業員100名以上の企業10,000社を対象に、2007年1月15日～2月9日に行った調査によれば、売上高と経常利益（営業利益ではない）が増加している企業は、3年前に比べて正規雇用も増加させている。しかし売上高が増加している企業の方が経常利益を増加させている企業よりも、正規雇用を増加している割合は高い。
- 8) 被説明変数である完全失業率  $u$  をロジット変換し、1年前の対前年度人件費増加率  $c(1)_{-1}$  を説明変数とし、ダミー変数  $c(2)$  には1997年度から2006年度までには1をそれ以外の期間には0を割り当て、推計を行った。推計方法は、不均一分散を修正するために、誤差項の分散  $w^2$  の逆数を用いたウェイトとして用いる加重最小2乗法である。得られた結果は、以下の通りである。

$$\text{logit}(u/w) = -3.46/w - 0.026c(1)_{-1}/w + 0.443c(2)/w$$

$$(-64.99) \quad (-3.36) \quad (7.15)$$

$$\text{Adjusted}R^2 = 0.971 \quad s = 0.419 \quad DW = 1.154$$

本文の単純な最小2乗法と対比した推計結果は、自由度修正済み決定係数  $\text{Adjusted}R^2$  が僅かに高くなるだけで、基本的な違いはない。しかも  $DW$  が低くなっている。したがって  $v-1$  の若年雇用の分析についても、簡便さという点からも単純な最小2乗法を用いる。

- 9) このような構造的・摩擦的失業の定義および推計方法については、このこと以外にもさまざまな問題点が指摘されている。詳しくは労働政策研究・研修機構（2004）を参照せよ。なお、構造的・摩擦的失業は季節調整済四半期系列を使用して、次式により推計している（厚生労働省、2005）。

$$\ln u = \alpha + \beta \ln v$$

ここに、 $u$  は雇用失業率、 $v$  は欠員率である。

- 10) 労働政策研究・研修機構（2006、p.14）によると、「非正規社員の割合が上昇することによる影響」として、どち



らかといえは人件費を削減できたとの回答割合が実に78.3%に上っている。

- 11) ここでは、ニートという言葉でなく、それに近いとされる厚生労働省による若者無業者という言葉を用いる。若者無業者の定義については、第4図下記注を参照せよ。
- 12) 熊沢は、両者の定義の相違によるフリーター数の差は小さいと述べている（2006, pp.16-17）。
- 13) 引用に当たっては、文中のアンケート質問番号のQ 5やQ 6（ ）を削除している。
- 14) ケインズおよびカレツキと日本経済に関するより詳細な分析は、Kanao（2005）を参照せよ。
- 15) 正規雇用比率の低下は、正社員として働きたいのにもかかわらずパート・アルバイト等の非正社員としてしか働くことができないという人的資源の低利用を含んでいる。
- 16) 2008年4月1日改正パートタイム労働法施行とともに、パート正社員化の動きも出てきており、これは公正な処遇へ向けての第一歩であろう。なお、橘木・浦川（2006）は実証分析の結果、日本における最低賃金引き上げの労働需要に及ぼす影響について、労働需要に対して負の影響を与えているという傾向は一般的に見られない、と述べている（pp.170-176参照）。
- 17) 1980年代から90年代前半にかけて「横並び賃金」が実現したのは、経済環境によることも大きかったのであるが、もう一つは、「公正」賃金という規範が企業の利潤関数に入り込むことによって、企業がそれを採用せざるを得ないインセンティブを与えられたからであった（詳細は、金尾，2001，第11章）。
- 18) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（『労働統計要覧』所収）によって産業別月間現金給与総額を1ヶ月総実労働時間数（いずれも調査産業計）で除した時間給である貨幣賃金率の対前年増加率を算出すると、1998年－0.3%、1999年－1.9%、2000年－0.2%、2001年－0.3%、2002年－1.6%、2003年－0.6%、2004年－2%、2005年1.4%、2006年－0.2%、2007年－1.4%である。なお、サービス残業を含む総務省統計局『労働力調査年報』によって、平均週就業時間に30/7を乗じて月間労働時間を算出し同様な計算を行っても、時間給としての貨幣賃金率の下方伸縮性を確認できる。
- 19) 正規雇用から非正規雇用への代替は、さもなくば失業している労働者に職を与えたという解釈も可能である。しかし雇用者数の時系列比較をするときは、正規雇用を望みながら非正規雇用に残っている労働者については、非正規雇用については（例えば正規雇用1に対して非正規雇用0.5のような）一定の割引計算をしたうえで雇用比較を行う必要があるであろう。

### 参考文献

- 小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」JILPT Discussion Paper Series 07-01.
- 小野善康（2007）『不況のメカニズム』中公新書。
- 金尾敏寛（2001）『増補 価格・資金調達と分配の理論』日本経済評論社。
- 金尾敏寛（2006）「バブル崩壊後の日本の不況の分析と対策をめぐって」『阪南論集』（社会科学編）41-2。
- 熊沢 誠（2006）『若者が働くとき』ミネルヴァ書房。
- 玄田有司（2005）『働く過剰』NTT出版。
- 厚生労働省（2000～2008）「毎月勤労統計調査」『労働統計要覧』国立印刷局。
- 厚生労働省（2005～2007）『労働経済白書』国立印刷局。
- 財務省財務総合政策研究所（1981～2007）『法人企業統計年報』国立印刷局。
- 総務省統計局（1995～2006）『労働力調査年報』日本統計協会。
- 橘木俊詔・浦川邦夫（2006）『日本の貧困研究』東京大学出版会。
- 日本銀行調査統計局（2005）「資金循環からみた80年代以降のわが国の金融構造」同統計局ホームページ。
- 日本銀行調査統計局（2007a）「資金循環統計（2007年第1四半期速報）」同統計局ホームページ。
- 日本銀行調査統計局（2007b）「資金循環統計（2007年第4四半期速報）」同統計局ホームページ。

吉川 洋（1999）『転換期の日本経済』岩波書店。

労働政策・研修機構（2004）『構造的・摩擦的失業の増加に関する研究（中間報告）』有限会社太平印刷。

労働政策・研修機構（2005）『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』株式会社相模プリント。

労働政策・研修機構（2006）『多様化する就業形態下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』有限会社太平印刷。

労働政策・研修機構（2007）『経営環境変化の下での人事戦略と勤労生活に関する実態調査』株式会社上野高速印刷。

Davidson, P. (1994) *Post Keynesian Macroeconomic Theory*, Edward Elgar.

Kalecki, M. (1954) *Theory of Economic Dynamics*, George Allen and Unwin Ltd.

Kanao, T. (2005) “Keynes, Kalecki and the Japanese Economy” , 『阪南論集』（社会科学編）40-2.

Keynes, J. M. (1973) *The General Theory of Employment, Interest and Money. Vol. 7 of Collected Writings*. London: Macmillan.

〈本研究は「阪南大学国内研修」の成果である〉

（2008年8月8日掲載決定）