

はじめに

小泉政権の構造改革の結果、経済の効率性は高まっても所得の格差が拡大し、「不公平な社会」になったということが、あたかも「常識」であるかのよう
に語られている。しかし、特定の事業者を対象とした利権の温床である規制や保護主義を撤廃し、自由な競争市場を目指した構造改革が、どのようなメカニズムで格差を拡大させるのだろうか。それは暗に、これまで規制に守られていたグループによる既得権保護の論理ではないだろうか。

市場で生じる所得格差は、需給の不均衡を反映したひとつのシグナルであり、自由な取引が保証されていれば、それを縮小させるような自動的なメカニズムが働き、経済全体が発展することが

格差固定化の防止には いっそうの構造改革を

八代 尚宏 *Written by Naohiro Yashiro*

市場社会の優れた機能である。これを十分に発揮させるとともに、格差の固定化を防ぎ、再チャレンジの容易な社会にしていくことが、本来の構造改革の目的である。

九〇年代後半期以降の失業率の高まりや生活保護を受給する貧困世帯の増加は、構造改革の結果ではなく、九〇年以降の長期経済停滞による面が大きい。経済が不況の状態にある時には、消費や投資需要を刺激することで、生産と雇用を拡大させる余地が大きく、その結果、失業者が減ること、経済の効率性と所得の平等化を同時に達成させることができる。今後、構造改革をさらに進めて、新しいビジネスを発展させ、多様な雇用機会を拡大させることが、格差を固定化させないためのもっとも有効な手段となる。

他方で、統計上の所得格差の拡大は七〇年代からの長期的な現象であり、構造改革の結果生じたものではない。これは、もともと所得格差の大きな高齢者層の人口全体に占める比率が傾向的に高まることで、その大部分が説明されており、構造改革を止め、時計の針を逆に戻しても解消する問題ではない。

賃金格差の拡大は

規制緩和が原因か

労働市場の規制緩和で非正社員が増えたことが、賃金格差を拡大させた大きな要

因といわれる。労働者派遣法や労働基準法の改革は二〇〇〇年頃から進んできたが、この間、契約社員や派遣社員を含めたパートタイムの非正社員は、九五年の約二二パーセント（一〇〇〇万人）から一〇〇五年の約三三パーセント（一六〇〇万人強）へと大幅に増加した（図1）。こうした正社員と比べて、賃金の低い非正社員の増加は、統計上では、労働市場における賃金格差を広げる要因となる。しかしこれには、賃金所得がゼロの失業者や就業意欲喪失者が、もともと含まれていなかったことを忘れてはならない。こうした格差の議論では、規制改革による

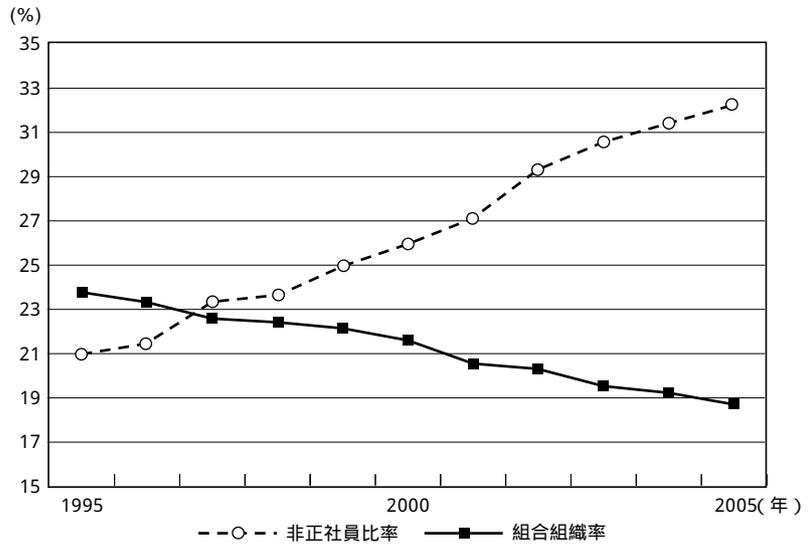


図1 非正社員比率の高まりと組合組織率の低下

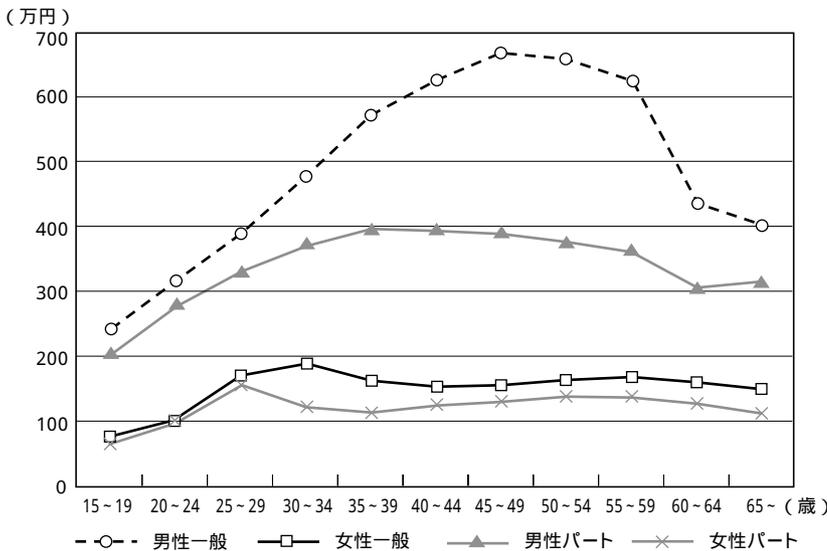
新規雇用機会の拡大というプラスの側面が、まづたく考慮されておらず、もっぱらすでに職を確保している正社員の側からの視点が優先されていることが大きな問題である。規制改革が賃金格差を拡大させる要因という論理は、仮に規制改革さえなければ、これら非正社員が正社員として雇用されていたはずである、というような単純な前提に基づいている。しかし、それは九〇年代以降の長期経済停滞で、多くの過剰雇用を抱え込んだ企業にとって、あまりにも非現実的である。正社員雇用の大幅な削減の主因は、バブル破綻後の景気停滞が、単なる景気循環ではなく、長期に持続するという企業の期待変化から生じたものである。仮に有期雇用や労働者派遣等の規制改革がなされなかった場合には、非正社員の代わりに失業者が大幅に増えた可能性が大きい。賃金がゼロの失業者を考慮に入れず、すでに雇用されている労働者の中だけで賃金格差が小さければ、それで平等な社会という論理は、とうてい成り立たない。

正社員と非正社員との格差は、企業別に組織された労働市場と、雇用保障と年功賃金・生活給を基本とする雇用慣行から派生する本質的な問題である。日本の雇用慣行は平等な働き方といわれ

るが、それは正確には正社員の間だけのことであり、その背後には、不況期に正社員の雇用を守るために、非正社員の契約更新の打ち切りという事実上の解雇が、雇用調整の手段として不可欠なことが忘れられている。

また、有期雇用の更新では雇用が不安定であるとして、三回更新すれば正社員にすることを企業に求めるというような案もあるが、これは本来の再チャレンジを妨げるものである。なぜなら企業は、そうした規制強

格差論をめぐる多様な論点



出所：厚生労働省「賃金構造調査」2004年

図2 正社員と非正社員との賃金格差

化には、契約更新を二回で打ち切ることで、かえって契約社員の雇用の不安定化をもたらす。再チャレンジ支援は、規制改革を通じた働き方の多様化を目指すべきである。

また、賃金格差の大きな要因は年功賃金制度にあり、これが正社員の間での男女間格差だけでなく、年齢に関わらずフラットな非正社員の賃金との格差が拡大することの大きな要因ともなっている(前頁の図2)。

これは仮に、勤続年数の短い非正社員に年功賃金を適用しても解決のできる問題ではない。むしろ現行の年功賃金制度の見直しをつづじて、正社員・非正社員の働き方の違いに関わらず、同一労働・同一賃金の流動的な職種別労働市場に近づけていくことが必要である。学卒時の学歴や景気動向で生涯所得が大きく異なったり、結婚・出産等でひとたび企業を退職したりすると、二度と正社員に戻れないような硬直的な労働市場の制度や慣行が、再チャレンジを妨げている大きな要因である。

正社員と非正社員との格差は正は、非正社員の待遇改善と同時に、正社員の過度の雇用保障や年功賃金の特権を見直すことが必要である。それが労働市場における公平性と効率性の両面を実現する構造改革の大きな課題である。

他方、同一年齢間の正社員の間でも、とくに大学卒男性の四〇〜五〇歳代において賃金格差の拡大が生じている。これも二〇〇〇年の労働基準法改正で裁量労働制

の対象となる労働者の範囲が拡大したことや、年功賃金に代わる成果主義賃金の普及による「格差の拡大」といわれることがある。裁量労働制は、給与の基準が、例えば、残業すれば割増賃金が得られるように、労働時間を基準とした賃金の支払い方式のものから、直接、仕事の成果に結びついた報酬へと転換するものである。これはダラ

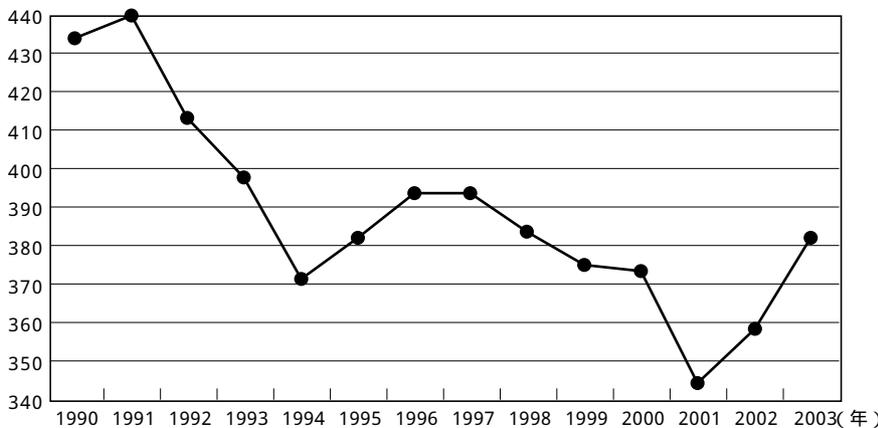


図3 県民所得の標準偏差の推移

出典：内閣府「県民経済計算」

ダラと長時間働くよりも、短時間でも成果をあげる効率的な社員に報いるための仕組みであるが、この結果、個人の仕事能力の差を重視しない年功賃金制と比べれば、正社員との賃金格差が拡大することはやむを得ないとするものである。それは特定の企業内での格差拡大であっても、労働市場全体で見れば、むしろ同じ仕事能力を持つ労働者間での格差の縮小と見ることもできる。このように、「格差」の問題を、従来の既得権を持った労働者の視点から見るとは、なく、失業者も含めた労働市場全体で判断することが重要である。

地域間格差の拡大

一人当たり県民所得の水準で見た地域間所得格差は、長期的に縮小傾向にあるものの、最近時点でも東京都と沖縄県の間には二倍近い差が生じている。また、全国で見た県民所得間のはらつき(標準偏差)は、二〇〇一年を底に再び拡大している(図3)。これは、公共投資の持続的な削減等により、これまで建設業が大きな産業であった地域が疲弊し、地域間の経済格差が拡大したことも、小泉改革の負の側面といわれる。しかし、これには、地域間の産業構造の変化による面も大きく、これを防ぐために、国の財政赤字の

拡大の犠牲を払って実施してきた地域間の所得再分配政策は、すでに限界に来ている。

一九七〇年代以降の田中内閣により、公共事業をつうじた「国土の均衡ある発展」の政策は、見えざる社会的な「コスト」を生じさせた。これは、地域間の所得格差を是正する上で、人口移動と財政をつうじた所得の再分配は、代替的な手段なためである。それ以前では、所得水準の低い地域から、豊富な雇用機会があり、所得水準の高い都市部に人口が移動することで、地域間の所得格差を是正するメカニズムが働いていた。また、失業率の高い地域から低い地域への労働力の移動も、九〇年代はじめ頃までは、ある程度まで生じていたものが、最近は何となく明確な関係が見られていない。

もともと、過去の高度成長期のような、新卒若年労働者を中心とした地域間移動は、もはや地域の人口が高齢化した現在には適用可能ではないとの反論が当然考えられる。しかし、新たな働き場所ではなく、生活の場を求め、また行き先が遠くの大都市圏ではなく、最寄りの中小規模都市に移動することは、適切な財政支援の下では、必ずしも非現実的なものではない。

過去の人口増加・高成長の時期には、山林を切り開いて農地とし、新たな鉄道や道路を敷いて地域の人口を増やし、町村を都市にすることが地域の発展と考えられてきた。しかし、これからの人口減少時代の地域政策には、中山間地を森林に戻すなど、過去の人口増

加時代と「逆転」した発想が必要とされる。

人々が城壁の内に固まって居住し、外敵から身を守る城壁都市の伝統が根強い欧州では、強力なゾーニング政策で都市と農村との境界線が明確に示されている。これは例えば下水道網の外縁であり、その中で人々が住むことから下水道の普及率は常に一〇〇パーセントになる。今後の日本でも、人々がばらばらに住む場所に社会資本を投下し続けるのではなく、すでに社会資本が存在する地域に人々が移動することを、積極的に支援をする方向へ地域政策を転換することが必要である。こうした既存の社会資本の集積を活用するための人口移動を公的に支援する事業を、「作らない公共事業」と位置づけることが、既存の「人」物の建設を中心とする公共事業の改革にも貢献する。財政ではなく、人の移動をつうじた地域格差の是正という、古くて新しい手段を積極的に活用すべきではないだろうか。

長期的な所得格差拡大の要因

日本全体での所得格差は傾向的に拡大していることはよく知られている。この問題を最初に取り上げ、「日本社会が不平等化」しつつあることを指摘した橋本俊詔京都大学教授の『日本の経済格差』（岩波新書

一九九八）は大きな反響を生んだ。しかし、その基礎となるデータが高齢者の年金所得を含まない再分配前の厚生労働省の「所得再分配調査」であったことが、後で大竹文雄『日本の不平等』（日本経済新聞社二〇〇五）他で指摘された。

現行の厚生年金や共済組合年金は、年金額が過去の賃金に比例した報酬比例型で、いわば賃金の後払いに等しい意味を持っている。これを含まなければ、多くの労働者の賃金と比べれば遜色のない所得水準を維持しつつ、年金以外に所得のない高齢者が増えるほど、統計上の所得格差が拡大することは当然である。

しかし、こうした年金所得のバイアスを考慮しても、なお所得格差が持続的に拡大する傾向は残っている。これは第一に、人口の高齢化の影響である。もともと年齢別に見た所得格差は、若年時に小さく、高齢者になるほど高まるという傾向がある（図4）。これは、労働者の年齢が高まるほど、企業規模や学歴等による賃金水準の差が大きくなることや、同一企業内部でも、役職の有無等の差が大きくなる要因となる。また六〇歳以上では、定年退職後は、年金が主たる所得源となる場合と、引き続き働いて賃金収入を得る場合との差が大きい。このため、人口全体に占める高齢者の比率が傾向的に高まることで、各年齢階層内での所得格差は不変でも、人口全体での格差は高まる。これは一九七〇年代からの持続的な傾向であり、構造改革とは無関係である。また、

世帯主年齢別年間収入格差(ジニ係数)

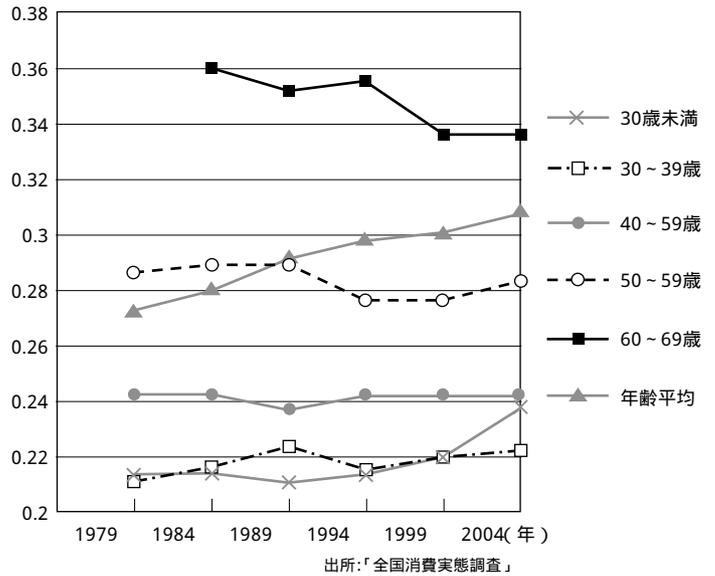


図4 高齢化による所得格差の拡大

三〇歳未満の若年層では、九〇年代後半期からの上昇が見られるが、これは長期経済の停滞の結果、企業の新規採用数の大幅な削減等、雇用調整の負担が若年層に集中したことの結果であり、働く機会を得た者と得られなかった者との格差を反映している。

第二に、世帯の細分化と単身世帯比率の高まりの影響である。一九八〇～二〇〇五年の間に、単身世帯の比率は二〇パーセントから二九パーセントに高まっている。これまでに壮年世代に扶養されていた高齢者や若年者が世帯として独立すれば、相対的に所得の低い世帯が増えることで、世帯ベースでの所得

格差は拡大する。しかしこれは、年金水準の向上やパートタイム雇用機会の拡大で、独立できる「生活状況が生まれたためとも考えられ、一概に生活水準の悪化とはいえない。

第三に、今後の世帯間格差を広げる大きな要因として、共働き世帯の増加がある。これまでの夫婦共働きは、世帯主の所得が少ない世帯に多く、女性が就業することが世帯間所得格差の縮小に貢献した。しかし、女性の高学歴化が進むとともに、高収入の男女が結婚する等、夫の収入の高い層での妻の就業率が高まってきた。この結果、米国のように、妻が働く世帯とそうでない世帯との間の所得格差は広がる傾向にある。

これら三つの要因に共通する点として、世帯間の所得格差の拡大が、人々の選択の結果によって生じていることである。高齢者や配偶者が働くか否か、また同居か別居かの選択から派生する所得格差に対しては、国の政策として基本的には介入すべきものではない。むしろ必要なのは、個人の仕事能力や意欲に応じた多様な就業機会が保障されるような効率的な労働市場の形成である。

おわりに

構造改革の結果、生じているとされる所得格差の大きな要因は、九〇年代はじめか

らの長期経済停滞や、人口全体に占める、もともとの所得格差の大きい高年齢層の比率の高まりである。これは、これまで進んできた構造改革を止めても解消するものではない。むしろ、構造改革をさらに進めることで、新しい需要と雇用を生み出し、経済の拡大均衡を通じて格差の縮小を図っていくことが、政策の基本的な方向である。

人々の再チャレンジ支援が、政府の大きな目標として掲げられていることは望ましいが、その主たる手段としては、規制強化ではなく、とくに社会的規制の改革を活用した新しいサービス産業の発展が、何よりも重要である。

CEL

□ 八代 尚宏(やしろ・なおひろ)

国際基督教大学教養学部社会科学科教授、経済学者。一九四六年生まれ。専門は労働経済学、法と経済学、経済政策。国際基督教大学教養学部および東京大学経済学部卒業。大学卒業後、経済企画庁に入庁。在職中の八一年にメリランド大学大学院(アメリカ合衆国)にて経済学博士号を取得。OECD主任エコノミスト、日本経済研究センター主任研究員、上智大学国際研究所教授、日本経済研究センター理事長等を経て現職。著書は、『規制改革』(有斐閣)、『少子高齢化の経済学』(東洋経済新報社)、『日本の雇用慣行の経済学』(日本経済新聞社)など。