

# 賃金・雇用調整と価格決定方法<sup>1)</sup>

神林龍・有賀健

マクロ経済学では、物価水準の変動との関連で進められた価格形成行動に関する研究の結果、価格形成行動は労働投入の調整と不可分であることがわかってきた。しかし伝統的な労働経済学では、いふならば Wage Taker の仮定のもと、両者の関連について明示的に議論されてこなかった。われわれは、経済産業研究所の協力のもと、欧州中央銀行が行った調査と比較可能な形で、雇用・労働時間調整、賃金調整、製品価格形成行動の三つの論点を同時に観察する企業調査を実施した。本稿はその結果報告である。まず賃金調整について日本調査とドイツ調査を比較した。さらに、日本における賃金調整と雇用調整の関係を整理した。最後に、価格形成行動と賃金調整、雇用調整との関連を考察した。その結果、(1)賃金調整を妨げる要因として最重要視されるのは日独共通で労働者のモラルダウンであること、(2)賃金調整を経ずに雇用調整のみを実施した企業は競争的な労働市場に直面していること、(3)共通製品市場が競争的なほど賃金調整よりも雇用調整が多用されることなどがわかった。JEL Classification: J31, L11, E31

## 1. はじめに(研究の動機)

1990年代の日本の労働市場は、国内的には硬直的な労働市場の結果として解釈されることが多い。すなわち、過度に保護され雇用も賃金も保証された正規社員の調整が進まず、その歪みが就業者の非正規化や失業率の急上昇に現れているとする議論が典型例である。これらの議論に対する賛否は分かれるが、注意すべき点は、構造改革の時代ともいべき1990年代において、労働市場を巡る議論が他の市場や企業・消費者行動と切り離されて観念されてきた点であろう。

そもそも、1990年代までの(そして現在に至っても)日本の市場は、労働市場に限らず競争圧力が完全に働く市場ではない。すなわち、電気・ガス産業はいうに及ばず、金融・運輸・通信産業などは自由化が進んだとはいえ、現在でも多くの規制が設けられており、新規参入は容易ではない。そして、競争

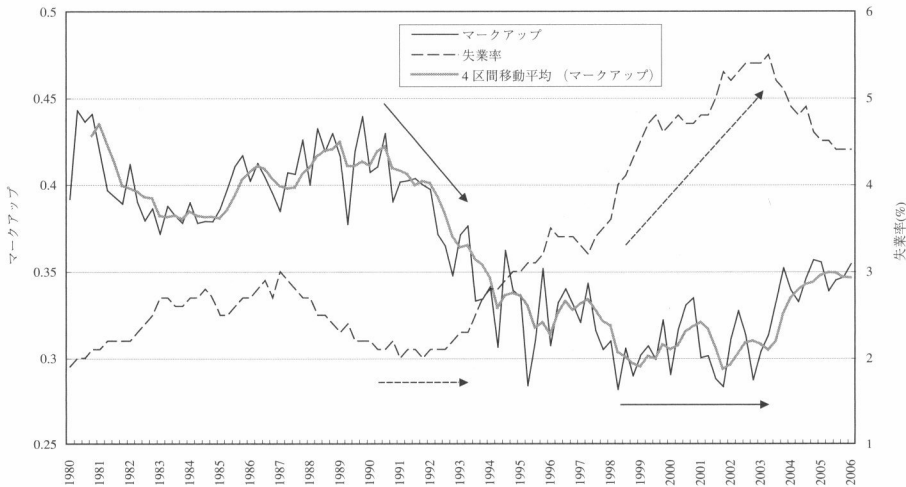
的といわれる製造業や商業でさえも、下請け関係や長期的取引慣行などに見られるように、完全に競争的な環境で操業しているわけではない。

ここでより重要なのは、製品市場での競争圧力が1990年代にバブル崩壊や構造改革によって大きく変化したことである。この点をマークアップ率の変化でとらえてみよう。

マークアップ率は、生産関数がコブダグラス型という仮定のもとでは、賃金を付加価値で除した労働分配率の逆数と比例的である。図1はそのようにして求めたマークアップ率(対数値)の変化を失業率とあわせて1980年より四半期ごとにプロットしたものである。マークアップ率については傾向を明確にするために4四半期の移動平均も示した。

図1を一見すると、マークアップ率は1990年代に大きな変動を被っているのがわかる。製品市場でのレントの減少が企業利潤の低下に反映され、労働分配率を上昇させたことは容易に想像がつく。こ

図1. マークアップ率と失業率の時系列変化  
(1980年第1四半期～2006年第1四半期)



でもしも労働市場が完全に競争的ならば、数量・価格調整を通じて労働分配率を押し下げることが働いたはずである。しかし現実には、労働市場の需給調整は製品市場に比べて後ろにずれこむ傾向が確認される。図1では、マークアップ率はバブル経済絶頂期の1989年第4四半期にピークを打ったのに対して、完全失業率の上昇傾向がはっきりしたのは1992年の第3四半期であった。また、1998年以降マークアップ率が下げ止まったように見えるのに対して、完全失業率は上昇を続け、2003年頃まで厳しい雇用情勢が続いた。なぜこのようなギャップが生じるのであろうか？

この問いに答えるために読者に想起していただきたいのは、当該時期にはデフレ懸念が広がり、消費財を中心に名目価格の低下傾向が一般化したことである。そのため、それ以前では、名目価格・賃金を調整することなく実質価格・賃金の下方調整が可能だったのに対し、当該時期は名目価格・賃金の下方硬直性が実質価格・賃金の調整の障害となりうる時期でもあった。そのため、労働投入の価格調整が2000年前後まで遅れた可能性は否定できない(Kimura and Ueda(2001))。

以上の議論をたどれば、製品価格の形成と労働の価格調整・数量調整との関係が切り離せないことがわかる。さらにいえば、1990年代以降の重要な変化として、企業間格差の拡大が様々な側面から指摘されることも見逃せない。たとえば、深尾・宮川(2008)などによるTFP成長に関する実証研究や、太田・玄田・照山(2008)によって再び確認された雇用創出・消失要因の拡散などが代表例である。これらの点を考慮すると、集計データに分析の材料を頼るよりも企業・事業所レベルの個別データを用いたほうが頑健な議論を構築できる。ところが、このような視点・データに依拠する経済学的研究は理論・実証ともにほとんどない。

そこでわれわれは独自のアンケート調査を実施し、両側面を企業レベルで同時に観察した。本稿はその調査結果をまとめた事実発見的論考である。以下、第2節でアンケート調査の結果の概略を、第3節で雇用・賃金調整についてより詳細に紹介する。第4節は価格決定側面と雇用・賃金調整側面を同時に観察した結果をまとめる。

## 2. 価格調整と賃金調整に関するアンケート調査：日独比較を中心に

### (1) アンケート調査の特徴と調査方法

前節でまとめられたように、経済全体を考えると、とりわけ市場(あるいは競争)メカニズムを通じた調整を考えると、実際の製品価格調整行動と賃金・雇用調整行動との関連を調べることは重要である。ところが、管見の限り、この2つの行動を企業や事業所レベルで同時に把握する調査やデータは見つかっていない。そこでわれわれは、経済産業研究所(以下、RIETIと略す)の協力のもと、学術創成研究「日本経済の物価変動ダイナミクスの解明」の一環として独自にアンケート調査を実施し、両者の関連を確かめることとした。本稿は、このアンケート調査の結果に拠りながら、1990年代の日本における労働投入の調整様式を、製品価格の調整との関連から概観し、この種の研究の第一歩とすることを目的

とする。

本調査の特徴の第一は、繰り返しになるが、製品価格設定方法と賃金・雇用調整方法を同一企業に聞くことにより、両者の関連を企業レベルで確認できることである。

第二の特徴として国際比較可能である点を強調しておきたい。そもそも、製品価格の調整と賃金調整との関係に注目しているのはわれわれだけではない。欧州中央銀行(European Central Bank, 以下ECBと略す)は加盟各国の中央銀行に呼びかけ、統一的な調査票を用いて両者の関係を国際比較可能な形で明らかにする計画をたて、Wage Dynamics Network(以下、WDNと略す)と呼ばれる研究組織を設立した。WDNはいくつかの国でパイロット調査を行いながら議論を重ね、2007年6月に統一的な調査フレームと調査項目を確定し、準備を整えた国から調査を開始した<sup>2)</sup>。2008年5月現在、16カ国の調査が終了している。

われわれは、このWDNにオブザーバーとして参加し、WDNで決められた統一質問項目を独自調査にもそのまま盛り込み、調査フレームも準拠することで国際比較可能な調査を設計した。実際、本節執筆にあたってはDaniel Radowski氏よりドイツ調査の集計結果を利用していただき、興味深い知見がもたらされてもいる<sup>3)</sup>。

第三の特徴は2種類の調査票を用いたことである。賃金調整を含めた日本の労働調整様式を考えると、いわゆる期限の定めのない労働契約を結ぶ正規従業員と、期限の定めのある労働契約を結ぶ非正規従業員では、状況が大きく異なる。たとえば、正規従業員の所定内賃金額は通常就業規則で決定されるため、法的には使用者が一方的に変更する権限をもつ。対して非正規従業員の賃金は時間給という形で契約に約定されることが多く、この場合使用者と労働者の合意がなければ契約期間中に変更することは困難である<sup>4)</sup>。WDNで調査対象としたのは製造業・サービス業のみで、われわれの調査もそれに従っているが、日本の当該産業では少なからず非正規従業員が雇用されている。それゆえ、調査時には回答記入者にどちらかを念頭に置いていただく必要がある。そのため、われわれは正規従業員の賃金調整に関する調査票と非正規従業員の賃金調整に関する調査票を別々に作成し、調査主体にはどちらかを送付した(以下、それぞれの調査を正規従業員用、非正規従業員用と略す)。したがって、正規従業員と非正規従業員の賃金調整を比較することができる。

ここで、本稿が注目する賃金を正規従業員に対する「所定内賃金」、非正規従業員に対する「時給」とした理由を説明しておこう。日本の一般的な賃金体系は、大きくは就業規則等で定められた所定労働時間に対する所定内賃金、所定労働時間外の労働に対する所定外賃金、そして賞与の3つに分かれる<sup>5)</sup>。このうち、後者2者はたとえば残業時間の増減や労使交渉によって変動し、多くの場合、変動それ自体が就業規則に反するわけではない。つまり、後者2者の変動は労働契約に定められた範囲内の変動であると解釈されることが多く<sup>6)</sup>、実際、伸縮的である<sup>7)</sup>。可変部分を含めて日本の賃金額全体の調整が遅いという考え方もあるが、本稿では、賃金の硬直性を考えるときには調整時に大きな摩擦を生む、所

定賃金の調整を研究の対象とするのがより適切であると判断した。非正規従業員に対しては、時給について以上の所定内賃金とまったく同じ議論が成立する。

調査方法は次の通りである。調査フレームはRIETIの保持する企業調査フレームを用いた。そのうち製造業13,633社、サービス業他16,829社の全数に2008年2月14日および15日に正規従業員用あるいは非正規従業員用調査票を送付した。正規従業員用調査票と非正規従業員用調査票の割合は0.5:0.5とし、ランダムに割り振った。回収までには郵便はがきによる催促を1度、およそ1,000件に電話による催促を1度行っている。その結果、正規従業員用調査について製造業612、サービス業他771、非正規従業員用調査についてそれぞれ604、772、総計2,759の回収を得た。発送数32,652社のうち、宛先不明で戻されたものおよび受取拒否数2,838社を除いた着数29,814社に対して回収率は9.3%であった<sup>9)</sup>。本調査の単純集計などは有賀・神林(2008)を参照して欲しい。

以下、本節ではドイツ調査との比較を中心に調査の概略を紹介しよう。

## (2) 回収企業の属性

製品価格の調整や賃金調整についての日独比較の前に、両調査の回収サンプルの違いを紹介しておく。次の表1は企業規模や職種構成などについて、日本調査とドイツ調査を製造業とサービス業別々にまとめたものである。日本調査は正規従業員用調査と非正規従業員用調査にわけている。

日本調査では50人以上200人以下の中規模企業から多く回答が集められており、約半数を占める。製造業と比較するとサービス業では零細企業と大企業それぞれが厚く、分布がばらついているのがわかる。ドイツ調査と比較すると、製造業では中規模企業に、サービス業では逆に大規模企業に回答が偏る点に注意を要する。大規模企業では製品価格の設定と賃金調整は別の部署で担当されると思われ、両者を同時に聞くという本調査の特性から回収に結びつかなかった可能性が大きい<sup>9)</sup>。

平均操業年数はサービス業よりも製造業のほうが長い。ただし、ドイツと比較すると製造業でやや短く、サービス業でやや長い。日本調査での輸出比率はかなり低く報告されている<sup>10)</sup>。労働コストシェアは製造業で30%程度、サービス業で40%程度と、よく指摘される水準となっている<sup>11)</sup>。ただし、ドイツと比較して同等かやや低い程度であることは明記するべきであろう。

職種構成をみると、当然のことながら製造業では製造工程従事者のしめる割合が高く、平均で55%とされている。サービス業では、大規模企業が比較的多いからか、販売従事者が3割弱と多いものの、事務従事者や専門的技術職・管理職も20%程度存在する。

販売職、サービス職、保安職、運輸通信職、生産工程・労務作業者を「ブルーカラー」と定義すれば、製造業では正規従業員用で65.4%、非正規従業員用で64.8%、サービス業ではそれぞれ49.0%、52.7%である。ドイツ調査と比較すると、製造業では酷似しているが、サービス業では企業規模が大きいにも関わらず構成比は大きい。ただし、ブルーカラー構

成比の比較は注意を必要とする。日本調査の職種構成は厚生労働省の統計が用いる標準9分類に依拠しているが、どこまでをブルーカラーとして捉えるかが曖昧である。一方ドイツは団体交渉や賃金決定等において重要な職種概念となるため、どの労働者がブルーカラーに属するかは明確に決められており、この点で日独の比較は限定的であろう<sup>12)</sup>。

日本調査では、直接雇用のうち期限の定めがある契約の割合は5%~6%程度である。製造業と比較してサービス業でやや多いが、ドイツと比較してもそれほど大きい割合をしめているわけではない。一方、(期限の定めのない)パートタイムを含めると製造業で15%、サービス業で20%程度となり、ドイツと同等の構成比となる。本調査では間接雇用については聞いていない。

フロー比率は製造業よりもサービス業で高めに報告されている。離入職は製造業ではだいたい均衡しており、サービス業では若干の入職超過を示している。2007年1年間という調査期間について他の統計が示しているように、それほど顕著な雇用成長はない一方、激しい雇用調整もなかったことと整合的であろう。ドイツと比較すると製造業でやや高く、サービス業でやや低く、したがって業種間の差は日本の方が小さい。

雇用調整の実施頻度はかなり小さいがこの点は次項以降であらためて議論したい。

## (3) 主要な質問項目の結果

### (3-1) 賃金調整の頻度・考え方

以上のように、日独では回収企業規模に隔たりがあるものの、創業年数や労働コストシェアといった技術的観点、あるいは職種構成や契約形態といった労働形態の観点、離入職フローといった労働市場との接点という観点からは、大きな違いは観察されない。その意味では似通ったサンプルであると考えられる。

それでは次に、本調査の中心的な課題である、賃金調整と製品価格設定戦略について調査結果をまとめよう。まず、所定内賃金(非正規従業員用の場合には時給、以下所定内賃金で統一する)を据え置きあるいは削減したことがあるかを聞いた結果を示したのが表2である。

表2によれば1990年以降、正規従業員の所定内賃金を据え置いたことがある企業は8~9%程度で、削減したことがあるのも8%程度にとどまることがわかった<sup>13)14)</sup>。非正規従業員の時給単価については、調整経験企業比率はより小さく、据え置きで3~5%、削減で5~6%に過ぎない。ドイツと比較可能な5年間(2002年以降)に限定すると、景気の変転を反映してか、比率はさらに小さくなる。この間ドイツの景気が良好ではなかったことを考慮すると慎重に判断する必要があるが、日本においては賃金調整頻度がかなり少ないことが示唆されよう<sup>15)</sup>。

この表から追加的にわかることがいくつかある。第一に、調整頻度は正規従業員の所定内賃金よりも非正規従業員の時給単価のほうが少なく、調整がより困難であることを示している。これは無期契約と有期契約の法理論上の区別と整合的である。第二に、据え置き・削減の頻度は少ないものの、その適用範囲は平均で60%~70%と広い。たとえば近年5年

表 1. 回収企業の属性

	Japan										Germany	
	Regular Sample					Temporary Sample					Manu	Service
	Manufacturing	Services	Average	Sample Size	Sample Size	Manufacturing	Services	Average	Sample Size	Sample Size		
Firm Size : Very Small(1-19)	0.050	0.128	0.108	734	724	0.058	0.184	0.108	724	0.094	0.557	
Firm Size : Small(20-49)	0.126	0.185	0.145	734	724	0.145	0.184	0.184	724	0.217	0.337	
Firm Size : Medium(50-199)	0.653	0.488	0.530	734	724	0.671	0.530	0.530	724	0.393	0.068	
Firm Size : Large(200-)	0.124	0.162	0.159	734	724	0.105	0.159	0.159	724	0.295	0.038	
Age of Firm	46.8	38.8	38.4	708	698	45.2	38.4	38.4	698	53.1	26.5	
Export Share	7.7	2.9	2.5	711	696	6.3	2.5	2.5	696	31.3	12.4	
Labor Cost Share	30.9	40.1	41.1	687	685	31.0	41.1	41.1	685	32.2	43.2	
Share Blue Collar Workers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.651	0.365	
Professionals and engineers	11.1	16.3	16.9	734	724	11.5	16.9	16.9	724	n.a.	n.a.	
Administrative	10.3	11.9	11.2	734	724	10.7	11.2	11.2	724	n.a.	n.a.	
Clerical	11.5	20.1	17.3	734	724	11.1	17.3	17.3	724	n.a.	n.a.	
Sales	7.3	27.4	27.0	734	724	7.4	27.0	27.0	724	n.a.	n.a.	
Service	0.8	9.7	11.5	734	724	0.6	11.5	11.5	724	n.a.	n.a.	
Security and maintenance	0.3	0.3	0.2	734	724	0.4	0.2	0.2	724	n.a.	n.a.	
Transportation/telecommunication	0.8	1.5	2.0	734	724	0.9	2.0	2.0	724	n.a.	n.a.	
Production	55.0	8.4	10.3	734	724	54.3	10.3	10.3	724	n.a.	n.a.	
Others	1.1	1.7	1.7	734	724	1.2	1.7	1.7	724	n.a.	n.a.	
Share Fixed-term Workers	0.047	0.057	0.061	707	710	0.050	0.061	0.061	710	0.071	0.105	
Share Part-time Workers	0.114	0.168	0.173	707	710	0.121	0.173	0.173	710	0.074	0.115	
Share Temporary Workers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.053	0.057	
Outflow Rate	0.083	0.119	0.122	698	704	0.081	0.122	0.122	704	0.060	0.150	
Inflow Rate	0.083	0.130	0.136	690	699	0.089	0.136	0.136	699	0.069	0.163	
Firing in 2006(0/1)	0.011	0.004	0.004	734	724	0.005	0.004	0.004	724	0.134	0.127	

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p.6による。  
国際比較のため、表側・表頭の表現は互いの調査の英語版による。

間の製造業における正規従業員の所定内賃金削減を行った企業は、全体の3%程度にとどまる一方、賃金削減が行われた企業についての適用範囲はおよそ70%にも及ぶ。これに対してドイツでは賃金削減が行われた企業は16%と比較的多いが、その及ぶ範囲は平均で13.2%と一部にとどまる。一般的に、ドイツでは労働協約が企業横断的に適用されることが多く、企業内での経営協議を法的にも優越する。もし、賃金調整が企業全体というよりはある職種だけに行われるとすれば、その及ぶ範囲が限定的になるのも頷ける。これに対して日本における賃金調整は就業規則あるいは労働協約によることが多いと考えられる。就業規則や労働協約は通常、企業・事業所単位で締結されており、加えて、労働者にとって不利益な変更については特定労働者に不利益が集中しないことが法的に要請される<sup>16)</sup>。このとき、賃金調整は企業・事業所内では広い範囲で行われるであろう。結局、これらの賃金契約の締結様式で日独の賃金調整の適用範囲の違いを説明できるかもしれない。

第三に、日本においては据え置きと削減では、頻度・範囲ともにそれほど大きな差がない。据え置きから削減へ段階的に進んだであろうドイツのケースとは様相を異にしている。

このようにみると、日本における賃金調整は頻度が少なく、いったん調整するとなると全企業的に適用されるという意味でスムーズではないことが予想される。それでは、その理由は何であろうか。正規従業員の所定内賃金調整と非正規従業員の時給単価調整との違いを念頭におけば、労働法規制などが有力な候補として考えられよう。

本調査ではWDNの共通質問項目として9つの理由を準備し、それぞれへの賛否を5段階で表明してもらった<sup>17)</sup>。その結果をまとめたのが表3である。

賃金調整を妨げる理由として最も強い賛意を得たのは、「労働者の勤労意欲の減退」であった。この勤労意欲減退が努力水準を通じて生産にまで(直接)悪影響を及ぼすことについても、強い賛意が得られた。われわれが準備した賃金調整を妨げる理由の中では、いわ



表2. 所定内賃金(時給)の据え置き・削減を行った経験がある比率

	Ever in Past 5 Years									
	Since 1990					Japan				
	Japan		German			Japan		Japan		
	regular	temporary	Manu	Service	Manu	Service	Manu	Service	Manu	Service
Wage Cut for Percentage of Workers	0.083	0.049	0.085	0.028	0.161	0.132	0.030	0.035	0.019	0.014
	65.533	61.250	68.500	56.000	13.215	9.182	69.938	54.231	72.500	76.667
Wage Freeze for Percentage of Workers	0.088	0.063	0.091	0.050	0.463	0.566	0.039	0.058	0.021	0.021
	78.571	67.118	74.000	74.406	41.997	49.611	72.500	65.455	53.273	70.385

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p.9による。

国際比較のため、表側・表頭の表現は互いの調査の英語版によった。ただし、日本側調査の“Wage Freeze”については、所定内賃金を据え置いたか否かについて、就業規則の改訂を併うかどうかは問わず、台算で示した。また、日本側調査の影響率は、各企業の回答した影響率の単純平均である。

ゆる効率賃金的なメカニズムが最も説得的であると企業側に感じられたことを示している。

次に支持を受けたのは「最も生産性の高い従業員が会社を去ってしまう」という理由であった。「従業員の募集を困難にする」という考え方にも概ね賛成している。また、「従業員は彼ら自身の賃金と他の企業に勤める類似の従業員の賃金を比較するから」という理由にも賛意が示されており、企業内で引き下げられた賃金が市場で当該労働者に提示される賃金を下回った場合、人材を保持し続けられないという事情が見て取れる。

逆に最も賛意を得られなかったのは正規従業員については「暗黙の了解」、非正規従業員については

「法律や就業規則あるいは労働協約」であった。両者は平均的には賃金調整とは無関係であると感じられていることになる。したがって、表2でみられた正規従業員と非正規従業員の賃金据え置き・削減頻度の違いは、労働法規制が原因というよりも、モラルハザードが起こった場合の深刻さや直面する労働市場の競争度合いによると解釈したほうがよいだろう。この点は、上位の理由について正規従業員の場合により強く同意が表明されていることとも整合的である。

賃金削減の障害として労働者の勤労意欲減退が最も賛意を得たのは、ドイツ調査でも同様であった。ところが、ドイツでは法規制が賃金調整の妨げになっていると答える企業が2番目に多く、企業の「評判の消失」はその次となる。「暗黙の了解」があるという理由はほとんど肯定されないのは日本調査と同様であるが、「他社の労働者と比較する」という理由に賛意が示されないのは日本調査と異なる<sup>18)</sup>。

結局、日独比較から確実にいえることは、両国ともに賃金削減時には「労働者の勤労意欲の減退」如何が最も重視され、暗黙の契約があるとは考えられていないことであろう。使用者の賃金削減に対する最も大きな懸念が労働者のモラルハザードを生むことであるのは、アメリカ合衆国についても、Bewley(1999)の詳細なヒアリングが明らかにしている。日本においても Kawaguchi and Ohatake(2007)がその重要性を再検討している。本稿の日独比較を交え、この現象はどんな経済でもある程度普遍的であることが示唆され、今後 WDN で行われる予定の欧州各国の比較が興味深い。

もちろん、日独で隔りがある点も看取される。第一に、賃金調整時の法規制の役割についての認識に大きな隔りがあることは特記されるべきである。第二に、日本調査では賃金削減時の逆選択の発生や労働市場での競争力の劣化を懸念する傾向が比較的強くみられる。日本では総じて、市場競争の結果として所定内賃金削減に手を付けられないという認識があり、ドイツでは制度的に競争市場とは切り離されているという認識があるのかもしれない。もちろん、「市場競争の結果として所定内賃金削減に手を付けられない」という認識は、1990年代に製品市場でのレントが減少した結果であるかもしれない。しかし、以上のように、賃金調整の頻度や考え方を日独比較すると、労働市場の主要な構造がこれらの現象とつながっており、両国の共通点と相違点が浮き彫りになってくることは確かめられよう。

### (3-2) 製品価格設定の考え方

一方、製品価格設定の方法には両国の違いはあるのだろうか。製品(サービス)価格の設定方法としては、ユニット・コストと利益率を用いて割り出す方法が最もよく知られる。表4は、主力製品の価格設定方法を5種類用意し、最もあてはまる選択肢を択一した結果をまとめたものである。

日本調査においては、マークアップで主要製品価格を決定する(質問票上は「コストと自ら決定した利益率に基づいてほぼ決めている」と答えた企業は半数近くにはのぼる<sup>19)</sup>。一方、親会社や取引先あるいは法律により制約され、価格を操作する余地がないと回答した企業も4分の1程度と少なくない。残り

表 3. 所定内賃金(時給)削減が困難な理由

	Japan				German	
	regular		temporary		Manu	Service
	Manu	Service	Manu	Service		
Negative impact on employees' effort, resulting in less output	4.17	4.22	3.93	4.04	0.77	0.73
Employees' moral decrease	4.47	4.46	4.15	4.27	n.a.	n.a.
Labor regulation	2.91	2.86	2.61	2.48	0.61	0.61
Collective agreements	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.45	0.33
Firm loses reputation	3.56	3.46	3.24	3.23	0.24	0.24
Quits of most productive workers	4.03	3.96	3.76	3.80	n.a.	n.a.
Increasing quits, leading to further burden of training	3.19	3.16	3.12	3.23	0.19	0.32
Difficult for newly hiring	3.57	3.55	3.52	3.67	n.a.	n.a.
Implicit contract	2.77	2.80	2.69	2.71	0.16	0.18
Relative wage	3.22	3.22	3.24	3.27	0.06	0.08

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p.12 による。

国際比較のため、表側・表頭の表現は互いの調査の英語版によった。

日本側調査は、各選択肢の5段階評価の単純平均(5:大変関係がある~3:わからない~1:無関係)。

の4分の1弱が「主要な競争相手に追従する形で決めている」としている。

これに対してドイツ調査では、製造業で6割、サービス業で4割弱がマークアップで価格を決定していると答えており、合計すると日本と同様の約半数となる(ドイツ調査の英訳質問票上は「We have a certain margin for setting our price and determine it by taking calculated unit costs as reference and varying the mark-up taking into account market and competition conditions」とされている)。製品(サービス)価格に操作する余地がないと回答した企業は10~16%とそれほど多くはない。回答者の企業規模は日本調査のほうが概して大きいので、標本の産業組織の垂直構造上の位置の違いから差が生じたわけではなく、この点は日独の差を示唆しているかもしれない。また、ドイツではセクター間の違いが明確である一方、日本ではそれほどではなく、製品市場への対峙の仕方も両国では異なる可能性がある。

### (3-3) ショックへの対処方法

WDNでは3種類のショックを設定し、それぞれどのような対処方法をとるかを仮想的に質問している。ショックの定義は、「需要の予期せぬ落ち込み」「市場全体に影響を及ぼす中間投入財の予期せぬ価格上昇(例えば石油価格の上昇)」「(例えば、法改正によって)市場全体に影響を及ぼす賃金の予期せぬ長期的な上昇」である。それぞれのショックに対して4つの調整方法を用意し、それぞれについて5段階評価で重要性を聞いた。その結果をまとめたのが、次の表5である。

日本では、どのようなショックに対しても、「コスト削減」努力が最も重視されているのがわかる。これに対して、2番目に重視するのは、賃金や中間投入価格の上昇の場合には製品価格調整である一方、需要の落ち込みに対しては製品価格を変えず利益率を圧縮する戦略である。ドイツでも、コスト削減が比較的重視されている点は相違ない。しかし、需要の落ち込みに対しては生産量の縮小によって対応し、中間投入財の価格上昇に対しては製品価格への転嫁が重視されている。日本と比較するとマージンの調整はそれほど重視されておらず、対応方法の違いが観察される。

ここで特筆すべきは、ショックへの対応として生産量を調整することは、日本では全く重視されていないことであろう<sup>20)</sup>。伝統的に、日本では外的ショックに対して雇用を調整しないといわれてきた。図1に示した1990年代前半の有様も、この一端を示している。もし、負のショックに対しても生産量調整を重視しないのであれば、投入労働量は不変で雇用量を調整しないのも当然である。ただし、この点は産業構成が影響しているかもしれない。表5では、正規従業員用サンプルと非正規従業員用サンプルを合算したうえで製造業とサービス業に分割し、各ショックへの対応をまとめた。全体の傾向は保存されるが、製造業に対する需要ショックのみ、生産量調整がマージン調整よりも優先される傾向が認められる。ドイツ調査の産業構成は不明であるが、この点での日独差の一部は産業構成の違いに起因するかもしれない<sup>21)</sup>。

ショックに対するコスト削減はどのように行われるのだろうか。本調査では、各ショックに対するより詳しいコスト削減方法を7~8種類用意し、択一で最も重要なものを聞いた(表6)。

どのショックに対応する場合も、コスト削減方法のなかでは「労働費用以外のコスト削減」が最も重視され、次いで可変賃金での調整が指摘される。非正規従業員については可変賃金が設定されないことが多いと考えられるので、非正規従業員の可変賃金の調整は考慮されず、正規従業員の可変賃金での調整が多くの賛同を得ている。従来指摘されてきた、一人当たり労働時間の削減での対処はあまり重視されておらず、表5で指摘された生産量の調整を行わないことと整合的である。もちろん、これは、コスト削減の手段としては重視されていないことを示している。実際、実際の労働投入の調整における労働時間削減の役割を否定するものとは限らない。ドイツでも「労働費用以外のコスト削減」が重視されるが、人員・時間調整がより重視されており、可変賃金による調整はそれほどでもない。また、所定内賃金(時間給)を削減する方法は両国でもほとんど重視されていないことも、これまでの観察結果を裏付けている。

### (4) 小括

以上、日本調査の主要項目をドイツとの比較を念

表4. 主要製品(サービス)価格の設定方法

	Japan				German	
	regular		temporary		Manu	Service
	Manu	Service	Manu	Service		
Mark-up	0.46	0.49	0.44	0.49	0.61	0.36
Following the main competitors	0.21	0.23	0.21	0.23	0.19	0.18
Others	0.05	0.05	0.06	0.05	0.10	0.30
No autonomous	0.28	0.23	0.28	0.23	0.10	0.16
Total	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p.15 による。

国際比較のため、表側・表頭の表現は互いの調査の英語版による。

ただし、日本側調査の「No autonomous」は、「法律、親会社、主要な取引先」のいずれかで決められている場合を合算している。

頭に報告してきたが、賃金・雇用調整と価格調整に関する特徴がある程度あきらかになった。

第一に、日本の労働費用調整様式として、雇用よりも可変賃金の調整を優先するという伝統的理解は本調査でも確認できる。そのため、第二に、所定内賃金(時間給)の据え置き・削減の経験をもつ企業は少ない。しかし、日本ではいったん賃金に手を付けると、広範な労働者に適用範囲が拡大され、おそらく特定の労働者層に対象が限定されるドイツとは据え置き・削減の実施方法が異なる。第三に、所定内賃金の調整まで行き着かないのは、法制度などによる外部制約のためではなく、賃金削減が労働者のモラルハザードを引き起こすことを使用者が恐れていることと、労働市場が競争的である水準以下の引き下げは人材確保を困難にすると使用者が認識していることに求められる。

ここから自然に出てくるのは、これらの労働調整様式と価格設定方法とはどのような関係にあるのか、という疑問であろう。以下、節を改め、第3節で日本調査の結果からまず労働調整様式をより詳しく整理し、価格調整様式とのデータ上の関係を確かめる。

### 3. 賃金・雇用調整の詳細

#### (1) 簡単な既存研究の整理

これまでの日本の労働市場における(とりわけ負の)調整様式の研究では、雇用者数・労働時間といった数量調整に主な関心が向けられた。すなわちリストラの研究である。具体的には雇用調整関数の実証研究などが盛んに行われ、現在でも継続されている(篠塚(1989)、駿河(1997)など)。それに対して、賃金調整(すなわち賃下げ)を主要な関心とした研究は少なかった。

この理由として指摘できるのは、日本経済が長期的にインフレを持続させていたため物価水準の変動を通じて実質賃金水準の調整が容易であったこと、日本の賃金制度が少なくとも戦後以来、少なくとも可変部分(いわゆるボーナスや残業代など、正規従業員の場合は通常所定外賃金として概念される)を保持してきたことだろう。このとき、実質賃金所得は生産量、労働時間、企業利潤などを通じて比較的速やかに変動し、賃金所得の硬直性を問う意識は生じにくい。実際、西村・照山(1990)などに代表されるマクロ経済学の文脈では、賃金所得の変動を通じて使用者と労働者の間のリスクシェアリングの有無が考察の中心的課題となった。近年のデフレ期に入り、物価水準を通じての実質賃金調整がうまく機能しなくなるに及んで名目賃金調整についていくつ

かの実証的研究が進み、黒田・山本(2007)が出版されるに至った。しかし、データの制約などから、その原因の解明までには至っていない。ようやく最近になり Kawaguchi and Ohtake(2007)がアンケート調査をもとに名目賃金の据え置き・削減が労働者の勤労意欲を削ぐことを検証している。

これに対して雇用調整、特に人員削減に関する研究は比較的豊富である。そこで得られた知見をやや大胆にまとめるとすれば、以下の2点に集約されよう。まず、日本の雇用調整は欧米に比べ調整速度が遅いというのが一般的理解であった。しかし、近年の研究、たとえば駿河(1997)や大竹・谷坂(2002)によれば、1990年以降の雇用調整は、企業業績と密接に連動しており、正規従業員の整理解雇も、いわゆる二期連続赤字のルールに象徴されるように、企業の存続のためには一般的に利用される手段となっていることが明らかにされてきた。また、Hildreth and Ohtake(1998)などによれば、企業間の雇用調整とは別に、企業内での調整、事業所間での人員再配置や雇用調整は、極めて迅速かつ頻繁に、生産量調整に対応して行われていることが明らかになっている。

#### (2) アンケート調査からみる調整様式(1): ショックへの対応

本節では、前節と同じ日本調査の結果を用いながら、企業が外部からのショックに対してどのように労働投入を調整しているかを、仮想的質問と実際に経験したショックへの対処方法に関する質問から明らかにしたい。まず本節では、「1990年以降、賃金コストを大幅に削減した企業群を中心にとりあげる。本調査では、この負のショックを受けた企業に、実際にどのような手段でショックに対応したかを聞いている。まず、賃金調整の有無と雇用調整の有無についてまとめたのが表7aである。

正規従業員用質問票および非正規従業員用質問票を合算した2594企業の標本全体のうち、大きな負のショックに見舞われたと回答したのは、およそ15%の408企業で、2000~2003年に集中している。これは労働市場全体の需給の推移にはほぼ符合し、失業率や有効求人求職倍率などの指標でみた労働市場のボトム時期とほぼ合致する。その多くは売上の減少に起因しており、他の中間投入価格の上昇や技術革新が原因であったとした企業は少数である。

このうち雇用に手をつけたのは半数強で、正規従業員の整理も非正規従業員の整理も同様の頻度であった<sup>22)</sup>。逆に雇用調整をしなかった理由としては、正規従業員の人員調整の場合は賃金調整(可変賃金・所定内賃金)で済んだからと回答する企業が多く、非正規従業員の人員調整に依存したとした企業は比較的少ない。しかし非正規従業員の人員調整については、賃金調整で済んだからとする企業は少なく、正規従業員の人員調整に頼ったためと回答した企業が少なくない。また、法律や労働協約は、所定内賃金(時給)削減に関して表3で指摘したのと同様、

表 5. ショックへの対処方法(1)

	Japan						German		
	regular survey			temporary survey					
	Type of Shock								
	Wage	Demand	Cost	Wage	Demand	Cost	Wage	Demand	Cost
Adjustment of Prices	3.735	2.951	3.700	3.641	2.957	3.671	0.380	0.188	0.613
Reduction of Costs	4.269	4.546	4.124	4.259	4.531	4.117	0.458	0.305	0.186
Reduction of Profit Margins	3.113	3.129	3.141	3.088	3.214	3.119	0.147	0.106	0.187
Reduction of Output	2.458	2.934	2.477	2.446	2.937	2.436	0.015	0.401	0.014

	Japan					
	manufacturing			service		
	Type of Shock					
	Wage	Demand	Cost	Wage	Demand	Cost
Adjustment of Prices	3.814	2.939	3.945	3.588	2.966	3.477
Reduction of Costs	4.364	4.647	4.215	4.185	4.453	4.046
Reduction of Profit Margins	3.158	3.205	3.178	3.055	3.144	3.092
Reduction of Output	2.501	3.249	2.493	2.412	2.680	2.427

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p. 20 による。択一回答の選択割合。

日本は、5段階評価の単純平均(5: 大変関係がある~3: わからない~1: 無関係)。

表 6. ショックへの対処方法(2)

	Japan						German
	regular survey			temporary survey			
	Wage	Demand	Cost	Wage	Demand	Cost	
Reduce base wages	0.008	0.011	0.007	0.003	0.004	0.003	0.037
Reduce flexible wage components of perm(temp)workers	0.213	0.272	0.243	0.022	0.035	0.029	0.082
Reduce number of perm(temp)workers	0.084	0.088	0.061	0.083	0.102	0.096	0.330
Switch to other type of workers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.057
Reduce number of temp(perm)workers	0.079	0.098	0.084	0.077	0.096	0.068	n.a.
Reduce base wages of temp(perm)workers	0.002	0.024	0.002	0.001	0.011	0.013	n.a.
Reduce flexible wage components of permanent workers	n.a.	n.a.	n.a.	0.184	0.240	0.199	n.a.
Adjust hours worked	0.045	0.034	0.041	0.047	0.060	0.051	0.187
Reduce non-labor costs	0.570	0.494	0.561	0.573	0.453	0.541	0.306

注) ドイツの資料は Radowski and Bonin(2008)p. 21. 日独ともに択一回答の選択割合。

人員整理についても桎梏となったとは認識されていないようである。

次に賃金調整についてみてみよう。賃金コストの圧縮に迫られた企業のうち、所定内賃金の削減を現実に実施した割合は、正規従業員用標本・非正規従業員用標本ともに4割程度であった。表2で賃金調整をした企業が1割に満たなかったのは、そもそもサンプルの8割近くの企業が負の賃金調整をする状況に陥っていなかったからであって、何らかの形で賃金コストを圧縮する必要に駆られた場合には4割程度が削減に踏み切っており、据え置きにとどめた割合よりもむしろ多い。

所定内賃金調整を行わなかった理由としては、表3の認識と同様に法律や労働協約は重視されておらず、可変賃金調整による吸収と人員整理があげられている。非正規従業員の時給削減については最低賃金の制約を指摘したのが2割強あり、最低賃金ぎりぎりでの時給設定が少なからず行われていることを示唆している点には読者の注意を喚起しておきたい。

この賃金調整と雇用調整の相互関係をみたのが、表7bである。

賃金コスト圧縮の要請があったにも関わらず、賃金調整も雇用調整も行わなかったのは正規従業員用標本・非正規従業員用標本ともに10%強である。

これに対して、賃金調整を行わず、雇用だけに手を付けたのも10%程度であった。これらの標本の多くは、賃金調整を行わなかった理由として人員整理で済んだためと回答しており、賃金調整よりも雇

用調整を優先するという行動様式があるのかもしれない。逆に雇用に手を付けず、賃金調整のみに終始したのは据え置き・削減をあわせると40%程度になる。雇用調整を行わなかった理由としては可変賃金・所定内賃金の調整で済んだためと答えており、やはり雇用よりも賃金調整を優先する傾向が強いことが示唆される。最後に、賃金調整も雇用調整も行ったのが3割強ある。

以降本稿では、この表をもとに、「雇用調整・賃金調整ともに実際に用いたグループ」「賃金調整のみを実際に用いたグループ」「雇用調整のみを実際に用いたグループ」「実際には雇用も賃金も調整しなかったグループ」の4つに標本を分割する。ただし、賃金調整には所定内賃金(時給)額の削減のみならず、定期昇給の凍結などを通じた所定内賃金(時給)額の据え置きを行った場合を含めるものとし、ショックに直面しなかったグループとあわせて5グループが考察の対象となる。これらの4つのグループは、各企業が同様の負のショックに直面したと前提すれば、ショックに対して異なった対応様式をもつと想定できる<sup>23)</sup>。

次に、これらの実際の調整行動様式の違いについて、前節(3-3)でみた仮想的なショックへの対応との関係を調べ、頑健性を確かめておきたい。次の表8aから8cは、それぞれ需要ショック・中間投入ショック・賃金ショックに直面した場合の対応戦略の重要性、とくにコスト削減のための手段として何をもっとも重視するかをまとめたものである。

表 7a. 実際に経験した賃金調整と雇用調整の概要

賃金コスト圧縮の必要		正規模		非正規模	
あり	なし	あり	なし	あり	なし
252	1,025	19.7	80.3	156	13.0
Total		1,277	100.0	1,198	100.0

年	正規模		非正規模		理由	従業員の数		賃金調整をしなければならなかった理由	
	正規模	非正規模	正規模	非正規模		あり	なし	時間調整	非正規模
1991	0	0.0	185	74.9	売上減少	119	48.8	4.8	12
1992	2	0.8	22	8.9	コスト上昇	125	51.2	56	44.8
1993	6	2.5	7	2.8	技術革新	244	100.0	39	31.2
1994	5	2.1	33	13.4	その他			0	0.0
1995	7	2.9	247	100.0	Total			12	9.6
1996	3	1.2	154	61.6				n.a.	n.a.
1997	5	2.1	154	61.6				n.a.	n.a.
1998	10	4.1	154	61.6				12	9.6
1999	11	4.6	154	61.6				125	100.0
2000	26	10.8	154	61.6				86	100.0
2001	20	8.3	154	61.6				125	100.0
2002	38	15.8	154	61.6				125	100.0
2003	38	15.8	154	61.6				125	100.0
2004	13	5.4	154	61.6				125	100.0
2005	16	6.6	154	61.6				125	100.0
2006	23	9.5	154	61.6				125	100.0
2007	18	7.5	154	61.6				125	100.0
Total	241	100.0	154	61.6				125	100.0

従業員の数	賃金調整をしなければならなかった理由	
	時間調整	非正規模
あり	63	42.3
なし	86	57.7
Total	149	100.0

従業員の数	賃金調整をしなければならなかった理由	
	時間調整	非正規模
あり	72	51.1
なし	69	48.9
Total	141	100.0

従業員の数	賃金調整をしなければならなかった理由	
	時間調整	非正規模
あり	49	23.4
なし	160	76.6
Total	209	100.0

従業員の数	賃金調整をしなければならなかった理由	
	時間調整	非正規模
あり	48	37.5
なし	80	62.5
Total	128	100.0



表 7b. 賃金調整と雇用調整の相互関係  
所定内賃金調整

	なし		置き		削減		Total	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
人員調整あり	13.2	15.8	15.1	20.8	25.5	20.0	53.8	56.7
人員調整なし	12.3	9.2	15.6	16.7	18.4	17.5	46.2	43.3
Total	25.5	25.0	30.7	37.5	43.9	37.5	100.0	100.0

	人員調整をしなかった理由		賃金調整をしなかった理由	
	正規	非正規	正規	非正規
時間調整	4	4.7	4	5
可変賃金	37	43.0	37	18
所定内賃金	32	37.2	32	9
法律・労働協約	0	0.0	0	1
雇止め・不補充	6	7.0	6	n.a.
解雇・不補充	n.a.	n.a.	n.a.	11
その他	7	8.1	7	5
Total	86	100.0	86	49

需要の落ち込みが予測される場合、多くの企業はコスト削減を最重要視し、次いでマージンの調整で吸収しようとすることは先にも触れた。労働調整様式別にも、製品価格の値下げや減産を重要な対抗手段と考えている企業は概して少ない。ただし、現実には雇用調整のみで対応した企業に絞ると、ドイツの全体的傾向と同様に、比較的減産に踏み切ることが重視されることが浮き彫りになる。生産量の調整と雇用調整が密接な関係にあることが示唆されよう。

雇用調整と賃金調整の関係は、コスト削減時の最優先手段としてどれだけ賃金の可変部分を重要視するかも確かめられる。すなわち、労働調整様式別

賃金調整をしなかった理由

	人員調整をしなかった理由		賃金調整をしなかった理由	
	正規	非正規	正規	非正規
時間調整	0	0.0	0	2
可変賃金	4	16.0	4	3
人員整理	19	76.0	19	2
法律・労働協約	1	4.0	1	1
雇止め・不補充	1	4.0	1	n.a.
最低賃金に抵触	n.a.	n.a.	n.a.	1
その他	0	0.0	0	1
Total	25	100.0	25	10

にもかく賃金の可変部分での調整を最重要視する割合を見ると、現に両方の調整を用いた企業では26.4% (当該雇用形態について20.0%、他の雇用形態について6.4%)、賃金調整のみに頼った企業では36.3% (各々25.9%、10.4%)、雇用調整のみに頼った企業では24.3% (各々10.8%、13.5%)、実際には調整しなかった企業では43.4% (各々26.1%、17.4%)と、現実に雇用調整に踏み切った企業では賃金の可変部分による調整は比較的優先されていないことがわかる<sup>24)</sup>。

中間投入財の価格上昇についてはどうか。

中間投入財の価格上昇に際しては、現実には採用した調整方法に関わらず、コスト削減を最重要視し、次に製品価格の上昇で吸収しようとする。ただし、コスト削減の内容に踏み込むと様子が変わる。雇用者数の削減を第一の手段と掲げる企業を、賃金のみに調整した企業と雇用のみに調整した企業を比較すると、8.2% (当該雇用形態について2.2%、他の雇用形態について6.0%)と21.6% (各々10.8%、10.8%)と大きな開きがあり、現実には採用された調整様式と一般的な調整戦略が整合的であることを示している。賃金上昇への対応も、中間投入財価格の上昇と似た関係を示している。

それでは、所定内賃金(時給)調整への障害をどう認識しているかは、現実には採用された調整方法と関係があるだろうか表9で確かめよう。

勤労意欲の減退や、生産量の減少につながるような努力の減退が、所定内賃金削減の障害であるとの認識は、現実には選択された調整方法を問わずかなり一致している。また、暗黙の了解や法律・労働協約の制約があまり重要視されていない点でもかなり一致している。ところが、現実には雇用調整のみに頼った企業は、「優秀な労働者の離職」を他と比較すると重視しており、平均的には、生産量の減少を招くという理由よりも強い賛成を集めている。賃金調整をした企業と賃金調整をしなかった企業で比較してもこの傾向は残されており、賃金調整をしなかった企業は、外部労働市場との競争により所定内賃金(時給)が削減できないと比較的考えており、直接雇用量を調整する指向をもつ様子がわかる。

以上のように、前節で紹介したショックへの対処方法や賃金調整の障害の認識は、1990年代に現実には採用された調整方法と少なくとも大きく矛盾しない。ただし、現実には賃金調整をせず雇用調整のみで対応した企業は他と少し異なり、労働市場からの競争圧力をより強く感じている様子が示唆される。

### (3) アンケート調査からみる調整様式(2)：価格調整と労働費用調整

このように類型化される実際の雇用・賃金調整行動は、価格調整や製品市場とどのような関係にあるのか、いくつかのクロス表で確かめてみよう。まず思いつくのは、表4で紹介した価格調整方法と、前項で整理した実際の労働調整行動との関係を見るこ

表 8a. 労働費用調整の戦略(1): 需要ショックの場合

需要の落ち込みに対応する戦略の重要性	雇用&賃金	賃金	雇用	調整なし	ショックなし	全標本
製品価格を下げる	3.1	2.9	3.1	3.3	2.9	3.0
利益率を下げる	3.5	2.9	3.2	3.5	3.2	3.2
生産を減らす	3.1	2.8	3.3	2.7	2.9	2.9
他のコスト削減	4.7	4.6	4.7	4.6	4.5	4.5
他のコスト削減のための主な手段(択一)						
当該雇用形態の所定内賃金額を下げる	2.7	3.0	2.7	2.2	0.5	0.8
当該雇用形態の賃金可変部分を削減	20.0	25.9	10.8	26.1	14.5	15.5
当該雇用形態の数を減らす	23.6	7.4	10.8	0.0	9.1	9.5
他の雇用形態の数を減らす	12.7	6.7	8.1	10.9	9.8	9.7
他の雇用形態の所定内賃金額を減らす	1.8	3.0	0.0	2.2	0.4	0.6
他の雇用形態の賃金可変部分を削減する	6.4	10.4	13.5	17.4	12.1	11.9
従業員ごとの労働時間を調整する	4.6	5.2	5.4	6.5	4.6	4.7
人件費以外のコストを削減する	28.2	38.5	48.7	34.8	49.1	47.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
sample size	110	135	37	46	2,179	2,507

表 8b. 労働費用調整の戦略(2): 中間投入ショックの場合

中間投入財価格高騰に対応する戦略の重要性	雇用&賃金	賃金	雇用	調整なし	ショックなし	全標本
製品価格を上げる	3.7	3.8	3.9	3.6	3.7	3.7
利益率を下げる	3.4	3.1	3.0	3.3	3.1	3.1
生産を減らす	2.6	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5
他のコスト削減	4.4	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1
他のコスト削減のための主な手段(択一)						
当該雇用形態の所定内賃金額を下げる	1.8	0.8	2.7	4.6	0.3	0.5
当該雇用形態の賃金可変部分を削減	18.4	20.9	2.7	18.2	13.1	13.7
当該雇用形態の数を減らす	12.8	2.2	10.8	11.4	7.8	7.8
他の雇用形態の数を減らす	11.0	6.0	10.8	6.8	7.5	7.6
他の雇用形態の所定内賃金額を減らす	0.9	3.0	0.0	2.3	0.6	0.8
他の雇用形態の賃金可変部分を削減する	5.5	6.7	8.1	13.6	10.2	9.9
従業員ごとの労働時間を調整する	1.8	5.2	8.1	4.6	4.6	4.6
人件費以外のコストを削減する	47.7	55.2	56.8	38.6	55.8	55.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
sample size	109	134	37	44	2,153	2,477

とであろう。次の表 10a はその結果である。ただし、実際の雇用・賃金調整行動はショックに直面した企業にしか質問していないので、表 10a の集計もその範囲に限った。

まず気づくのは、価格設定において競争相手に追従したり取引先に主導権を握られるような厳しい競争環境に直面する企業では、賃金コスト圧縮の必要があった割合が上昇しており、賃金コストの圧縮の要請も強かった点である。そして、基本的にどの製品価格の決定方法に服していても、雇用・賃金両方および賃金のみを通じて労働調整を行った企業が多いことがわかる。

ただし、親会社や法律によって価格が決められており、自社で決定する余地のない企業では、賃金コスト圧縮そのものの要請はそれほど頻繁ではなかったものの、賃金調整のみに終始するのではなく、むしろ雇用調整のみに頼って労働投入を調整した場合も少なくない。また、マークアップによって価格を決定している場合には、賃金コスト圧縮の必要に対して労働調整を全く用いなかったことも多くあるようである。

本調査では、価格決定方式に加えて、価格競争に対する主観的な認識と、競合商品が値下げしたとし

た場合の対応を聞くことで、価格設定に対してどの程度主導権を握っているかを訊ねている。次の表 10b および表 10c では、この質問を用いて製品市場の競争環境と労働調整様式との関係を調べた。主力製品の価格競争に対する認識と実際の雇用・賃金調整行動との関係を見たのが表 10b、競合商品の値下げへの対応という観点から見たのが表 10c である。

まず表 10b では、価格競争の認識が、熾烈→ある程度激しい→それほど激しくない→全くないと緩和されるほど、労働調整そのものの必要性があった比率が 12.2%→8.6%→6.8%→5.1% と低くなる。表 10c によっても、競合製品の値下げに対して絶対に値下げをしない企業と比較すると、必ず値下げする企業では賃金コスト圧縮の必要があった割合が大きい。価格競争がなく、ある程度の独占レントが確保されるような場合には、それほど大幅な賃金コスト圧縮が要請されることもなかったようである。

さらに、製品市場との関係を価格改定頻度から見たのが表 10d である。

多くの企業が価格改定頻度は不定期であると回答しており、これらを除くとサンプルサイズが十分確保できないので労働調整様式の違いと、価格改定頻度が明確な関係を持つかははっきりしない。

表 8c. 労働費用調整の戦略(3): 賃金ショックの場合

賃金高騰に対応する戦略の重要性	雇用&賃金	賃金	雇用	調整なし	ショックなし	全標本
製品価格を上げる	3.8	3.8	3.9	3.8	3.7	3.7
利益率を下げる	3.4	3.0	3.0	3.2	3.1	3.1
生産を減らす	2.4	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5
他のコスト削減	4.4	4.3	4.4	4.2	4.3	4.3
他のコスト削減のための主な手段(択一)	雇用&賃金	賃金	雇用	調整なし	ショックなし	全標本
当該雇用形態の所定内賃金額を下げる	1.8	1.5	2.7	2.2	0.4	0.6
当該雇用形態の賃金可変部分を削減	13.8	20.7	5.4	23.9	11.1	11.9
当該雇用形態の数を減らす	12.8	3.7	10.8	6.5	8.4	8.4
他の雇用形態の数を減らす	9.2	6.7	8.1	4.4	7.9	7.8
他の雇用形態の所定内賃金額を減らす	0.0	2.2	0.0	2.2	0.5	0.6
他の雇用形態の賃金可変部分を削減する	6.4	9.6	10.8	8.7	9.2	9.1
従業員ごとの労働時間を調整する	0.9	7.4	5.4	8.7	4.5	4.6
人件費以外のコストを削減する	55.1	48.2	56.8	43.5	58.1	57.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
sample size	109	135	37	46	2,164	2,491

表 9. 所定内賃金調整の障害の認識(5点尺度の平均)

所定内賃金調整への障害	雇用&賃金	賃金	雇用	調整なし	ショックなし	賃金調整あり	賃金調整なし	全標本
法律・労働協約	3.2	2.8	3.1	2.6	2.7	3.0	2.8	2.7
生産量減少	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1
勤労意欲減退	4.3	4.3	4.5	4.4	4.4	4.3	4.4	4.3
企業の評判の毀損	3.4	3.2	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4	3.4
優秀な労働者の離職	3.9	3.7	4.2	3.9	3.9	3.8	4.0	3.9
新規雇用従業員の訓練費用負担	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	3.0	3.1	3.2
募集困難	3.5	3.4	3.8	3.7	3.6	3.4	3.7	3.6
暗黙の了解	2.6	2.6	2.8	2.6	2.8	2.6	2.7	2.7
類似従業員との比較	3.2	3.2	3.3	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2
各回答最小サンプルサイズ	109	135	37	47	2,151	244	84	2,479

これらの表を参考に、価格設定方式(問 28)、価格競争(問 29)と値下げ競争(問 30)の認識に関する 3 種類の回答を組み合わせ、製品市場における競争を寡占的とみているか競争的とみているかで標本を分割してみた。そして労働調整行動との関係を調べたのが次の表 11 である。ただし、組み合わせにより、競争的環境をより厳しくとらえた定義 1 からより緩くした定義 4 まで 4 種類の分割方法を用いている。

どの定義をとっても、製品市場が競争的なほど賃金調整よりも雇用調整にシフトする様子がわかる。

結局、製品市場で独占レントが発生する場合、そもそも賃金コストの大幅な圧縮を迫られることが少なくなる。たとえ賃金コストの大幅な圧縮に迫られたとしても、多くの場合には可変賃金などの調整で済み、所定内賃金(時給)や雇用数を調整するまでにはいたっていないようである。競争環境が厳しくなるほど、大幅な賃金コストの削減をしなければならない状況に陥ることが多くなり、その際には所定内賃金調整のみで対応する場合から雇用調整のみで対応する場合にシフトするのかもしれない。その背後には、賃金調整によるモラルハザードの悪影響が甚大であることや、そもそも労働市場の競争圧力を回避できず、所定内賃金調整ができないという事情があることが推察される。

#### 4. これからの研究の方向: 労働市場の競争圧力との関係

残念ながら本調査では、使用者のもつ労働市場で

の競争圧力に関する認識を直接問うた質問はない。ここでは、今後の議論のための試みとして、問 17 の答えを用いて間接的に労働市場での競争圧力を捉えてみよう。

すなわち、本調査の問 17 として聞いた、所定内賃金(時給)を削減する妨げとして「最も生産性の高い従業員が会社を去ってしまう」という理由および「従業員は彼ら自身の賃金と他の企業に勤める類いの従業員の賃金を比較するから」という理由をどれだけ重要視するかを、労働市場での競争圧力の代理変数として考える。すなわち、両理由を重要視する企業ほど、労働市場での競争圧力が大きいと考えるわけである。所定内賃金削減を妨げる理由の第一が勤労意欲の減退であることは先にみた。これに対して、逆選択が発生する懸念が所定内賃金の削減を妨げるとすれば、それは直面する制約が、外部労働市場との競争により優秀な労働者を失う点にあることを意味する。本項ではこの点に注目したい。

この変数と表 11 で定義 3 とした製品市場の競争状況と選択された労働調整様式の間を多項ロジットモデルで観測した結果が、次の表 12 である。コントロール変数としては、産業ダミー、雇用者数、主要職種ダミーを用いて、ショックが起ころなかったというカテゴリーをベースとした。また、比較のために製品市場の競争状況のみ、労働調整様式のみを説明変数とした推定結果も示した。注 14 で指摘したように、本調査では少なくとも回答者が主観的にある大きさ以上のショックを被った際の経験を聞

表 10a. 価格調整と労働費用調整の相互関係(1)

労働調整 様式(%)		価格設定様式					Subtotal	全サンプ ルにおけ る構成比
		親会社・ 法律で決 定	取引先が 決定	競争相手 に追従	マーク アップ	その他		
労働調整 様式(%)	雇用&賃金調整	36.4	40.0	36.4	29.8	28.6	33.9	3.2
	賃金調整のみ	27.3	40.0	39.4	40.4	71.4	40.7	3.8
	雇用調整のみ	27.3	10.0	12.1	4.3	0.0	9.3	0.9
	調整なし	9.1	10.0	12.1	25.5	0.0	16.1	1.5
Total		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	9.4
賃金コスト圧縮の必要あり標本数		22	40	66	94	14	236	—
(全標本中の構成比(%))		8.7	10.5	11.8	7.9	10.0	9.4	—
全サンプル標本数		254	382	558	1186	140	2520	2520

注) 正規従業員用サーベイおよび非正規従業員用サーベイをプールし、各価格設定様式毎に労働調整様式を分類。

表 10b. 価格調整と労働費用調整の相互関係(2)

労働調整 様式(%)		価格競争に対する認識					Subtotal	全サンプル
		熾烈	ある程度 激しい	それほど 激しくない	全くない	わからない		
労働調整 様式(%)	雇用&賃金調整	38.6	30.4	23.1	50.0	100.0	34.2	3.2
	賃金調整のみ	34.1	46.4	46.2	50.0	0.0	41.0	3.8
	雇用調整のみ	15.9	3.6	7.7	0.0	0.0	8.5	0.8
	調整なし	11.4	19.6	23.1	0.0	0.0	16.2	1.5
Total		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	9.3
賃金コスト圧縮の必要あり標本数		88	112	26	4	4	234	—
(全標本中の構成比(%))		12.2	8.6	6.8	5.1	8.3	9.3	—
全サンプル標本数		724	1296	382	78	48	2528	2528

注) 正規従業員用サーベイおよび非正規従業員用サーベイをプールし、各価格設定様式

表 10c. 価格調整と労働費用調整の相互関係(3)

労働調整 様式(%)		競合商品の値下げへの対応					Subtotal	全サンプル
		必ず値下げ	おそらく 値下げする	おそらく 値下げし ない	絶対に値 下げしない	わからない		
労働調整 様式(%)	雇用&賃金調整	50.0	24.6	37.8	100.0	62.5	34.2	3.2
	賃金調整のみ	33.3	42.1	42.2	0.0	37.5	41.0	3.8
	雇用調整のみ	0.0	12.3	8.9	0.0	0.0	9.4	0.9
	調整なし	16.7	21.1	11.1	0.0	0.0	15.4	1.4
Total		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	9.3
賃金コスト圧縮の必要あり標本数		12	114	90	2	16	234	—
(全標本中の構成比(%))		15.4	9.3	11.2	3.3	4.5	9.3	—
全サンプル標本数		78	1226	806	60	358	2528	2528

注) 正規従業員用サーベイおよび非正規従業員用サーベイをプールし、各価格設定様式毎に労働調整様式を分類。

いていると解釈している。また、賃金調整と雇用調整の優先順位は先見的に想定せず、4つの選択肢を完全に並列して選択すると考えた。

推定モデルの当てはまりはあまりよくない。しかし、高生産性労働者が離職してしまうから賃金が下げられないと回答した企業ほど、雇用調整のみを選択しがちで、逆に賃金調整のみは選択しないという傾向がはっきりとわかる。製品市場が寡占的である場合には賃金のみで終始し、製品市場が競争的な場合は雇用調整に偏る傾向も有意ではないが見て取れる。やはり、製品市場・労働市場の競争圧力と労働調整様式は密接な関係にあることがうかがわれる。

以上、本稿で用いたアンケート調査から、価格設

定方法から類推した製品市場での競争圧力と、賃金コスト圧縮の必要に駆られたときに実際に採った労働調整行動とは何らかの関係をもつことが示唆された。このとき、各企業が労働市場にどう直面していると認識しているかも重要な変数となる可能性が指摘できよう。

これらのデータ上の関係を考えると、その背後にいくつかの仮説が成立する可能性がある。これらの仮説を検討し、製品価格設定と賃金・雇用調整との間に何らかのメカニズムを見出すのが、本研究に与えられた次のステップである。

考えられる仮説としては、雇用調整を重視する企業と賃金調整を重視する企業とが質的に分かれているという説明があるだろう。すなわち、前者はかな

表 10d. 価格調整と労働費用調整の相互関係(4)

	価格改定頻度									小計	標本数	
	毎日	毎週	毎月	四半期	半年	一年	二年	三年	なし			
労働調整 様式(%)	雇用&賃金調整	3.8	3.8	11.5	9.6	28.8	32.7	7.7	1.9	0.0	100.0	52
	賃金調整のみ	5.6	1.4	9.7	19.4	22.2	19.4	4.2	12.5	5.6	100.0	72
	雇用調整のみ	0.0	0.0	13.3	0.0	26.7	40.0	0.0	13.3	6.7	100.0	15
	調整なし	4.2	0.0	4.2	12.5	8.3	54.2	8.3	4.2	4.2	100.0	24
ショック無し	4.3	1.4	8.1	9.9	19.3	35.4	7.3	8.3	6.0	100.0	1068	
全サンプル	4	1	8	10	20	35	7	8	6	100.0	1231	

注) 正規従業員用サーベイおよび非正規従業員用サーベイをプールし、各労働調整様式毎に労働調整様式毎に価格改定頻度を分類、不定期と回答したサンプルを除く。

表 11. 製品市場における競争環境の認識と労働費用調整の相互関係

労働調整 様式(%)		競争環境の認識								Subtotal	全サンプル に対する 構成比
		定義1		定義2		定義3		定義4			
		競争的	寡占的	競争的	寡占的	競争的	寡占的	競争的	寡占的		
労働調整 様式(%)	雇用&賃金調整	34.9	32.0	35.6	28.2	34.9	30.2	34.9	20.0	34.0	4.4
	賃金調整のみ	38.9	44.7	38.7	47.9	38.7	49.2	39.7	55.0	40.7	5.2
	雇用調整のみ	11.8	9.7	11.9	8.5	12.3	6.3	11.2	10.0	11.1	1.4
	調整なし	14.4	13.6	13.8	15.5	14.1	14.3	14.1	15.0	14.2	1.8
	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	12.8
	賃金コスト圧縮の必要あり標本数 (全標本中の構成比(%))	229	103	261	71	269	63	312	20	332	12.8
	全サンプル標本数	1767	827	2021	573	2118	476	2371	223	2594	

注) 正規従業員用サーベイおよび非正規従業員用サーベイをプールし、  
 定義1: 価格設定がマークアップまたは決定権無し&(値下げ競争に否定的または価格競争に否定的)、  
 定義2: 価格設定がマークアップ&(値下げ競争に否定的または価格競争に否定的)、  
 定義3: 価格設定がマークアップ&値下げ競争に否定的、  
 定義4: 価格設定がマークアップ&価格競争に否定的。

表 12. 労働市場・製品市場の寡占状況と労働調整行動

(多項ロジットモデル)

	雇用&賃金調整		賃金調整のみ		雇用調整のみ		調整無し	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
製品市場寡占ダミー(定義3)	-0.157	0.272	0.340	0.216*	-0.504	0.538	0.048	0.379
高生産性労働者の離職	0.090	0.101	-0.137	0.081*	0.424	0.208***	0.054	0.147
相互比較	-0.069	0.093	0.034	0.086	-0.092	0.160	-0.111	0.138
定数項	-2.625	0.542	-3.504	0.552	-7.127	1.427	-3.251	0.770
	雇用&賃金調整	賃金調整のみ	雇用調整のみ	調整無し	係数	標準誤差	係数	標準誤差
製品市場寡占ダミー(定義3)	-0.161	0.272	0.336	0.215*	-0.496	0.537	0.042	0.378
高生産性労働者の離職	—	—	—	—	—	—	—	—
相互比較	—	—	—	—	—	—	—	—
定数項	-2.554	0.339	-4.000	0.423	-5.736	1.080	-3.442	0.472
	雇用&賃金調整	賃金調整のみ	雇用調整のみ	調整無し	係数	標準誤差	係数	標準誤差
製品市場寡占ダミー(定義3)	—	—	—	—	—	—	—	—
高生産性労働者の離職	0.090	0.101	-0.135	0.085*	0.424	0.201***	0.054	0.147
相互比較	-0.068	0.093	0.030	0.086	-0.076	0.160	-0.0112	0.138
定数項	-2.658	0.539	-3.418	0.548	-7.219	1.425	-3.240	0.765

注) 製品市場寡占の定義は表11を参照のこと。ベースとなるのはショックを受けなかった企業。  
 他の説明変数は産業ダミー、主要職種ダミー、雇用者数、ただし、主要職種が保安業務であった2社は4つのカテゴリーに足らないため「その他の職業」としてまとめて扱った。

\*は15%水準で統計的に有意なことを示す。以下、\*\*が10%、\*が5%、定数項はすべて1%水準で有意。

り競争的な労働市場に直面しており、賃金水準をみだりに動かすと、労働者の離職を引き起こしてしまったりすることを恐れている。このとき、製品市場の価格形成は企業内部では賃金調整とは直接関係がない。後者はおそらく技術的な条件から、内部労働市場を外部労働市場の影響より切り離しており、賃

金調整をする余地が大きい。また、製品市場における競争力の保持に(企業特殊的)熟練を多く積んだ労働者が必要であると考えれば、両者の接合は得られる。

以上を要するに、賃金・雇用調整のあり方と価格調整のあり方は、少なくとも本調査の結果の限りで



は相関関係がありそうである。もちろん、両者の関係についての経済理論的な背景は明らかではない。元来、通常の完全競争の世界では、賃金にせよ価格にせよ、経済主体が操作可能な項目とは考えられていない。もちろん、賃金設定について経済主体の関与を認める労働市場モデルも存在する。しかし、その多くは企業側の買い手独占や、企業・労働者双方の独占を認める交渉過程を制度的前提としており、製品市場は競争的であることが想定されている。このとき、労使で分配されるレントの源泉はあくまで労働市場から発生しており製品市場に由来するものではない(Manning(2004))。名目賃金の硬直性の説明として本稿でも有力であることを示唆した効率賃金仮説についても、同様である。こう考えると、労使のレント・シェアリングと製品市場のレント発生との関係を明示的に結びつける理論的要請はほとんどないのが実情であろう。

したがって、確かに、本稿の目的はアンケート調査からの事実発見にあって、発見された相関関係になら経済理論の意味で因果関係を認めるものではない、とはいえ、本稿で発見された事実は、雇用・賃金調整の背景にあると考えられる調整費用は、企業ごとに異質性が高い可能性があり、その要因のひとつとして、生産物市場における競争や価格調整のあり方が関与している可能性が高いことを示唆している。一方、雇用・賃金調整のあり方が生産物価格の伸縮性にどのような影響を与えているかは本稿の分析を超えるもので、残念ながら今後の研究課題としたい。本稿冒頭で触れたように、1990年代の日本の労働市場の有様を解釈するうえでは、両者の関係を考えることは新たな視点を提供する可能性があるもつ。本稿はその意味で、労働市場の競争圧力と製品市場の競争圧力の相互関係をどのように捉えるか、という問題提起の論文として位置づけることができる。

(一橋大学経済研究所・京都大学経済研究所)

## 注

1) 本研究は一橋大学経済研究所・学術創成研究「日本経済の物価変動ダイナミクスの解明」および経済産業研究所「物価・賃金ダイナミクス研究会」の共同研究の成果のひとつである。調査に協力をいただいた長瀬直人氏(経済産業研究所[定例研究会討論者])、詳細なコメントを下された黒田祥子氏(一橋大学経済研究所)、一橋大学経済研究所定例研究会への参加者各位へは深くお礼申し上げます。

2) もちろんすべての調査項目を統一し、同一の質問票を用いるわけではない。各国中央銀行は個々の実情と関心に応じて調査票を設計するが、いくつかの質問項目はWDNで統一されたものを必ず用いることが要請されている。ただし、WDNでは英語表記の質問項目が検討され、実際に用いられる現地語への翻訳は各調査主体、すなわち各中央銀行に任されている。

3) ただし、WDNの策定した共通質問項目は欧州の事情が念頭におかれて決定されたため、日本の実情には必ずしもそぐわないものもある。しかし、われわれは国際比較可能な要件をより重視し、質問項目をそのまま維持することとした。

4) 期限の定めのない労働契約と期限の定めのある労働契約との法的関係については、両角・神林(2008)がまとめている。

5) たとえば今野・佐藤(2002)などを参照のこと。

6) 賞与や成果給の労働契約上の位置づけについては土田(2003)などを参照のこと。

7) たとえば、毎月勤労統計調査の30人以上の一般・パート計の年平均値を用いて、1989年を100とする時間当たり賃金の推移を、現金給与総額と所定内給与額と比較すると、2007年には前者が119.4に対して後者は129.0となった。この間のピークは、前者で1997年の129.7、後者で1998年の133.4なので、それ以降およそ10年間に前者の下落が10%ポイントに対して、後者は4%ポイントにとどまったことがわかる。

8) 回収率が低下した理由としては、製品価格設定と賃金調整という異なる2つの側面を聞く必要があるため、調査票のあて先が総務や広報となったことがあるだろう。関係部局が複数に分かれる場合はそれぞれの部局に回送して回答していただくようにしたが、調査票が企業内の部局間を移動しなければならないような調査では高い回収率は見込めないことは容易に想像がつく。加えて、調査時期が春闘の最中となったこと、WDNの共通調査項目を取り入れたため調査票が10ページと大部となったこと、にも関わらず調査票配布から回収までの期間が短かったことも回収率に大きく影響したと考えられる。しかし、製造業とサービス業、正規従業員向けと非正規従業員向けで回収率が変わらなかったこと、後にも見るように、企業の全般的な動向や製品価格の設定という正規従業員向けと非正規従業員向けで共通の質問項目の回答分布にも違いがないこと、などから明らかなバイアスは発生していないと考えられる。

9) Radowski and Bonin(2008)によるとドイツ調査の回収率は39.2%であった。

10) 「2007年1月～2007年12月末の期間における貴社の主力商品の主要な販出の内訳を合計が100%になるようお答えください。」と聞き、「国内市場から得られた売り上げの割合」と「外国市場から得られた売り上げの割合」と回答を分けている。一方ドイツ調査の英語訳では“‘What share of the turnover generated by our firm’s main product in 2006 was due to sales in the foreign markets?’”(ママ)とされており、質問形式の違いはそれほど顕著ではない。

11) ここでいう労働コストとは「販売管理費と製造原価の合計に占める人件費」を指す。なお、ドイツ調査の英語訳では“‘What amount and percentage of your firm’s total costs were due to labour costs in 2006’”となっている。

12) ドイツ調査では職種は *angelernter Arbeiter*, *Facharbeiter*, *Angestellter für einfache Tätigkeiten*, *Angestellter für qualifizierte Tätigkeiten*に分かれている。

13) 日本調査の具体的な質問項目は以下の通りである。まず「1990年以降、賃金コストを大幅に削減しましたか。」と問い、肯定した回答者に対してさらに、

(問15a)「その際に、希望退職の募集や解雇などを通じて、正規従業員の人員削減をされましたか?」

(問16a)「賃金コスト削減の際、賃金表や就業規則を改訂せずに、定期昇給の凍結などを通じて所定内賃金額が据え置かれた正規従業員はいましたか?」

(問16b)「賃金コスト削減の際、賃金表や就業規則の改訂を通じて、所定内賃金額を据え置いた正規従業員はいましたか?」

(問16c)「賃金コスト削減の際、賃金表や就業規則の改訂を通じて、所定内賃金額が削減された正規従業員はいましたか?」

の4つの質問を用意した(非正規従業員用はこれに準じる)。問15aが雇用調整、問16aからcが賃金調整を示

しており、問16aまたはbの質問を肯定した回答者を「賃金据え置き」、cの質問を肯定した回答者を「賃金削減」と分類している。したがって、賃金を据え置いたことも削減したこともある企業もある。

14) この質問で、賃金コストの削減圧力を「大幅に」という主観的な評価で区切ったことには理由がある。第一に、先に議論したように、多くの日本企業の賃金体系にはある程度のショックを自動的に吸収する可変賃金のメカニズムが備わっていると考えられる。本稿の関心が、その範囲を超えた事態に所定内賃金や雇用を変動させるかにある以上、この質問で可変賃金によるショックの吸収で済むような軽いショックへの対応について回答されることは避けたい。したがって、回答者には、ある一定水準以上の負のショックが起こったときのことを念頭においていただく必要がある。このとき、たとえば「売上がXX%以上減少したとき」といった形で具体的に指摘する方法もあるが、この減少幅が持つ意味は業態によって様々である。したがって、我々は「大幅な」という主観的な評価軸をあえて採用することによって、人事担当者が明確に賃金・雇用調整の必要を認識したショックのみを取り上げようとする。

15) 黒田祥子氏のご指摘による。

16) 就業規則・労働協約の変更による賃金切り下げの法的問題については大内(1999)などを参照のこと。

17) たとえば第1の選択肢と第2の選択肢など、それほど違いが明確ではない選択肢もあるが、今回はWDNとの整合性を保つためにそのまま日本語に訳した調査項目を用いた。

18) ただし、ドイツでは労働協約が企業横断的に有効になっている場合が多いので、他社であっても同種同等の労働者は同水準の賃金水準に拘束されることが多いとも考えられる。したがって「相対賃金の考え方」と「労働協約」の区別がどこまでなされているかは慎重に解釈する必要がある。

19) Blinder *et al.*(1998)によれば、彼らの行ったサーベイ対象企業で、価格の硬直性の理由として最も支持を受けた理論の一つがCost based pricingであった。ただし、この説明は、特に卸小売では支持を集めるが、サービス業では重視されていないという結果も得られている。

20) ただし、質問から、回答者が短期的な需要ショックへの対応と受け取った可能性も否定できない。

21) 黒田祥子氏のご指摘による。

22) 本調査における非正規従業員は「労働契約終了日が予め決められていない従業員で、1日の労働時間・週の労働日数が一般よりも小さい者」という定義なので、いわゆる基幹化された非正規従業員が多く含まれ、期間の定めのある契約でまかなわれる人材と異なるかもしれない。その場合、雇用調整において正規従業員と同等に扱われると考える理由がある。

23) もちろん現実には、各企業が直面する負のショックの大きさは様々であろう。ただし、本調査では「賃金コストを大幅に削減し」たかという表現が用いられており、回答者にとってかなりの負担となったショックのみを抽出しているという意味では、彼らは同様のショックに直面したと解釈できる。また、これらのショックの大きさは、別のデータ、たとえば本調査の項目として採用されている売上額の動向や業種・地域に発生したセミ・マクロなショックを外挿することでも考慮することができる。しかし、本稿の目的はアンケート調査結果の第一次的な報告なので、これらの考察はとりあえず与えられた範囲の外と考える。

24) ただし、企業利益に明示的に相関するボーナス

制度のように、「賃金の可変部分」という文言をショックに自動的に対応する部分と解釈すれば、「賃金の可変部分を削減」という選択肢は、通常設定された自動調整範囲を超えた削減であると回答者に理解された可能性もある。しかし本調査では、一応、質問の冒頭で「大幅な賃金コストを削減する必要があったか」と問うことで、一定以上のショックをコントロールしたと考えたい。

## 参考文献

- 有賀健・神林龍(2008)「賃金調整と価格決定方法」, RIETI Discussion Paper(08-J-055).
- 深尾京司・宮川努編(2008)『生産性と日本の経済成長 JIP データベースによる産業・企業レベルの実証分析』東京大学出版会。
- 今野浩一郎・佐藤博樹(2002)『人事管理入門』日本経済新聞社。
- 黒田祥子・山本勲(2007)『デフレ下の賃金変動』東京大学出版会。
- 両角道代・神林龍(2008)「有期雇用の法規制」, 荒木尚志・大内信哉・大竹文雄・神林龍編著『雇用社会の法と経済』有斐閣。
- 西村清彦・照山博司(1990)「価格と数量——日本と米国の100年——」, 吉川洋・岡崎哲二編『経済理論への歴史的パースペクティブ』東京大学出版会。
- 大竹文雄・谷坂紀子(2002)「雇用削減行動と株価」, 玄田有史・中田喜文編『リストラ転職のメカニズム』東洋経済新報社。
- 太田聰一・玄田有史・照山博司(2008)「1990年代以降の日本の失業：展望」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ08-J-4。
- 大内信哉(1999)『労働条件変更法理の再構成』有斐閣。
- 篠塚英子(1989)『日本の雇用調整』東洋経済新報社。
- 駿河輝和(1997)「日本企業の雇用調整」, 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 土田道夫(2003)「成果主義人事と人事考課」, 土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』日本労働研究機構。
- Bewley, T. F. (1999) *Why Wages don't Fall during A Recession*, Harvard University Press.
- Blinder, A., E. D. Canetti, D. E. Lebow and J. B. Rudd (1998) *Asking about Prices*, Russell Sage Foundation.
- Hildreth, A. and F. Ohtake (1998) "Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 12, No. 2, pp. 131-150.
- Kawaguchi, D. and F. Ohtake (2007) "Testing the Morale Theory of Nominal Wage Rigidity," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 1, pp. 59-74.
- Kimura, T. and K. Ueda (2001) "Downward Nominal Wage Rigidity in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 15, No. 1, pp. 50-67.
- Manning, A. (2004) "Monopsony and the Efficiency of Labour Market Interventions," *Labour Economics*, Vol. 11, Issue 2, pp. 145-163.
- Radowski, D. and H. Bonin (2008) "The Wage and Price Setting Survey of the Wage Dynamics Network: First Results for Germany," presentation material in the Monetary Policy Workshop at the University of Tokyo on 14th March 2008.