

労働分配率低下の問題はどこにあるか

予算委員会調査室 客員調査員 鈴木 準
(株大和総研 主任研究員)

1. はじめに

世界的な金融危機と経済低迷の中で、雇用問題が最大の関心事となっている。2002年初め頃から2007年終わり頃まで外需主導で成長を続けてきた日本経済であるが、世界経済の調整が著しくなったことで生産が急減速した。それをきっかけにして、労働市場がもともと抱えていた課題が顕在化したとも言える。外需も内需も期待できないという環境にあって、失業率が上昇するなど現実の雇用が低迷し、就業者の間にも雇用不安が蔓延すれば、それだけでなく弱い家計消費が底割れするおそれがある。労働市場における目下の課題は、政府、企業、労働組合をあげてのテーマになっている。

ただ、雇用に関する最近の議論では、ともすれば「小泉内閣以降の経済政策に問題があった」「企業は内部留保や配当が過大で、労働分配率を引き下げすぎている」という、多少の誤解を含む論調に偏りがちのようにもみえる。そこで本稿では、2008年12月に公表された国民経済計算2007年度確報などを利用しつつ、中長期の視点から構造的・マクロ的に見た所得分配の状況を考察したい。

また、所得分配とは、一次的には生産要素である労働と資本との間での配分問題であるが、資本への分配は労働だけでなく貯蓄を提供している家計に好影響をもたらしてもよいはずである。ところがそうした観点からの議論は全く聞かれない。さらに、家計所得の論点としては、政府を経由した現役層と引退層の間での二次的な配分問題もある。誰にでも引退期はあるのだから引退層の生活は重要であるが、分配できる所得を生み出すのは現役層である。雇用者（現役層）の所得状況は、資本との分配問題だけでなく、引退層との分配問題によっても大きく左右される。本稿では、少し幅広く、これらの点についても論じたい。

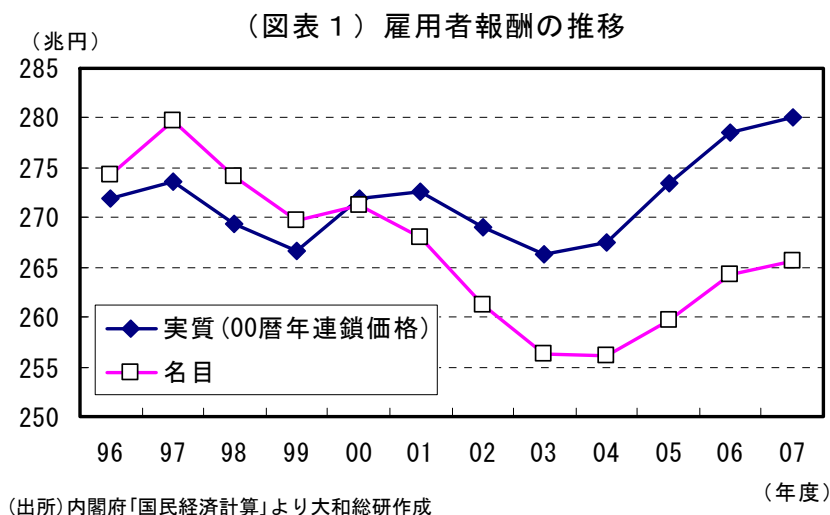
2. 労働分配率はどのように変動したのか

2-1. 雇用者報酬

国民経済計算によれば1997年度に名目279.7兆円だった雇用者報酬は、景気

の長期的な回復後である 2007 年度においても 265.7 兆円にとどまっている（14.0 兆円減少）。しかし、図表 1 に示したように大底は 2004 年度（256.1 兆円）であり、そこからは 9.6 兆円の増加をみせている。景気循環の影響が家計所得に浸透するまでにタイムラグがあるのは、通常のことである。

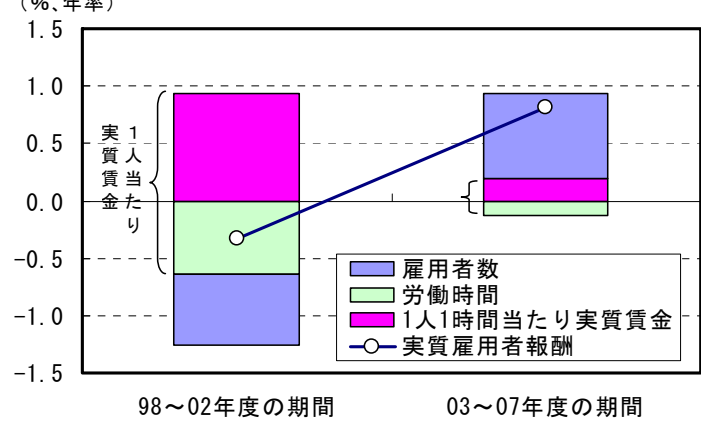
また、雇用者報酬に関する巷間での議論でやや問題があるのは、それが名目ベースであることである。家計にとって重要なのは生活水準とその向上であり、それは購買力で測る必要がある。実質化された雇用者報酬は長期に低迷を続けていたが（図表 1 参照）、2003 年度の 266.3 兆円から 2007 年度の 280.1 兆円へと 13.8 兆円増加している（1997 年度と比較しても 6.5 兆円の増加、2000 暦年連鎖価格）。直近の景気拡大の下で実質雇用者報酬は明確に拡大をみせており、デフレが続いたことを無視した名目金額での議論はミスリーディングである。



2-2. 雇用者数と賃金の動向

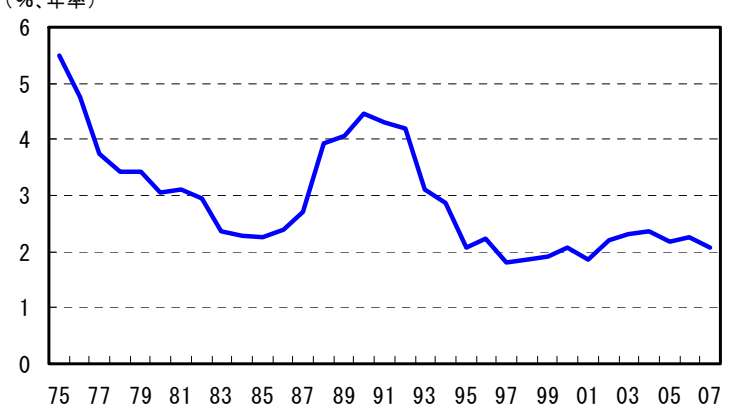
雇用者報酬は、雇用者数と労働時間と 1 人 1 時間当たり賃金の積である（労働時間と 1 人 1 時間当たり賃金の積が 1 人当たりの賃金）。そこで、実質雇用者報酬が低迷した 1998～2002 年度の 5 年間と、上昇基調だった 2003～2007 年度 5 年間について伸び率を分解すると、図表 2 のようになる。すなわち、2007 年度までの 5 年間に雇用者報酬が回復したのは、大部分がそれ以前に減退した雇用の復調によってもたらされており、実質賃金の改善による寄与はわずかだった。個々の雇用者にとって、重要なのは自らの賃金である。日本経済全体は回復していたが、個々の労働者が受け取った実質賃金の伸びが弱かったため、雇用者の景況感はあまり改善しなかったと考えられる。

(図表 2) 実質雇用者報酬の要因分解



(出所) 内閣府「国民経済計算」より大和総研作成

(図表 3) マンアワー生産性上昇率の推移



(注) 就業者1人1時間当たりの実質GDP上昇率を、各時点の過去5年間に
ついて求めた。
(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」より大和総研作成

なぜ実質賃金の伸びが限定的だったのかといえば、端的には労働生産性が向上していないからだろう。ここで言う生産性の向上とは、無理な雇用削減で実現させるような短期的・一時的なものではなく、例えば同量の労働と資本の投入であっても付加価値生産を増大させていくような長期的な意味での生産性向上である。本来、真の意味で生産性を高めている企業や産業とは、成長性があるということにほかならず、雇用を創出・拡大させるはずである。

図表 3 にみるように、1990 年代前半に低下した就業者 1 人 1 時間あたり労働生産性（マンアワー生産性）の伸び率は、2000 年代に目立って高まったわけではなく、直近の数年間では低下する兆しもある。業種別に述べれば、2002 年初め以降の景気回復でけん引役を果たしたのは、グローバル化の波に辛うじて乗った各種の機械製造業セクターに限定される。素材製造業セクターは資源価格の高騰によって名目ベースでは付加価値生産や収益を向上させたものの、実質

ベースで生産性を高めたとは言にくい。また、運輸、通信、建設、卸・小売、サービスといった内需型セクターあるいはその他のセクターでも生産性上昇は今のところ確認できない。アウトプットの価値が高まる傾向がみられなければ、賃金の上昇余地は小さい。

もっとも、それでも2%前後のマンアワー生産性上昇率は確保されている。それにもかかわらず、実質賃金の伸びが極めて低かったことはどう説明できるだろうか。

それは、日本全体のマンアワー生産性の水準が依然として米国の7割程度にとどまっているように、生産性が未だ低い分野が多く、生産性と実質賃金の水準格差の是正が進んでいるためと考えられる。これまでのように、企業間の競争を抑制気味にして財やサービスの高い価格を維持すれば高い賃金を維持できるが、そのままでは消費者の負担で維持する産業構造が温存されてしまい、消費の活性化は展望できない。規制緩和の進展や経済のグローバル化が進む中で競争が激しくなるということは、生産性の向上と残された内外価格差の是正を目指すということである。その過程にある現在の日本経済は、物価や賃金が上昇しにくい環境にあると考えられる。

企業側の立場から考えても、賃金の引上げを回避することは優秀な労働力の確保を難しくするばかりか、当面の家計所得と消費需要を減退させるため、決して好ましいとはいえない。だが、現在起きていることは、東西冷戦が終わったことによるグローバルな労働市場と消費市場の登場であり、IT技術の発達による世界経済の同時化・同一化である。ヒト・モノ・カネという経済資源を公正な価格で効率的に活用しようという大きな流れは、もはやイデオロギーを超えたものとなっている。実質賃金の上昇のためには日本経済の生産関数を高度化させる（潜在成長率を高める）必要があり、ゼロサムである分配政策だけの議論では解決できないと思われる。

2-3. 雇用の質（雇用形態）の問題

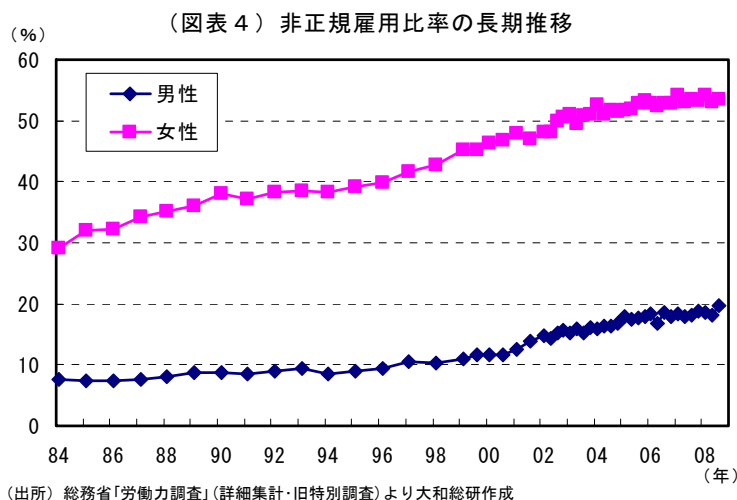
2-2でも述べたが、2002年から2006年にかけて有効求人倍率が著しく改善したように、近年における雇用者報酬の増大は、賃金ではなく主として雇用者数の増加によってもたらされた。総務省「労働力調査」によると、2002年に一時5,300万人を下回った雇用者数は、2007年末には5,550万人程度まで増加した。

しかし、足下では、景気の急速な悪化に伴う非正規雇用の不安定さの問題がマスコミをにぎわせている。雇用問題に関する最近の論調は、特に約140万人

まで増加した派遣社員の問題に集中している¹。持続的な経済成長のために、健全な雇用の拡大が必要であるのはいうまでもない。

ただし、現在でも派遣労働者は雇用者の 2.5%、就業者全体の 2.2%である（2008年7-9月期、労働力調査ベース）。「もはや雇用者の3人に1人は非正規雇用である」という表現から派遣問題をイメージすると処方箋を誤るだろう。

また、確かに、雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合（男女計）は2008年7-9月期で34.5%に達している。だが、この比率は最近になって急に高まったわけではなく、図表4に示すとおり四半世紀にわたって徐々に上昇してきたものである。現在、65歳以上の約7割、専業主婦に近い女性が多い35～54歳女性雇用者の半数以上は非正規雇用であり、背景には様々な慣行や社会的事情がある。全年齢、男女合計ベースの非正規雇用比率は、実態を把握しにくい数値といわざるを得ない。



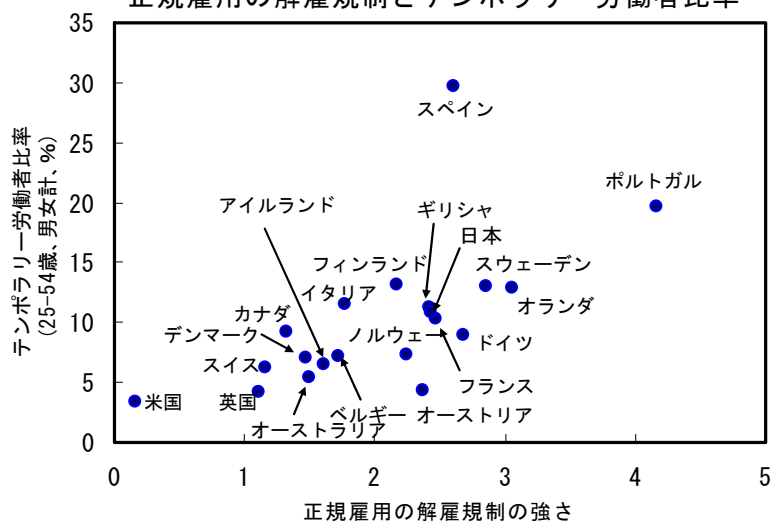
本来、非正規雇用問題については、派遣労働者だけでなく、800万人を超えるパート労働者や300万人を超える契約社員等の実態にも目を向けることが求められる。さらには、景気拡大が長期に続いた後の2007年時点でさえ、260万人の失業者と470万人の求職していない就業希望者がいる。つまり、日本経済全体が質の面でも量の面でも労働力を十分には活用できていないことが最大の問題である。特に労働力が減少していく日本では、いかにすれば労使双方にとって労働力をいかせるかという視点から、雇用システムの再構築を急ぐ必要がある。

¹ なお、総務省の労働力調査詳細集計から2007年度における「労働者派遣事業所の派遣社員」を求めると139.5万人である一方、厚生労働省の労働者派遣事業報告書（2007年度）で示されている登録者数（過去1年間に雇用されたことのない者は含まれない）を含めた派遣労働者数は384万人であり、常用換算派遣労働者数は177万人である。

非正規の定義は異なるが、働き盛りである25～54歳男性のテンポラリー労働者比率をOECDの統計で国際比較すると、日本はドイツやフランスほどは高くない。他方、先進国で女性のM字カーブ²が唯一残っている日本では、出産・育児期の就業継続や出産・育児期後の同一キャリアへの復職が難しいために、女性のテンポラリー労働者比率が非常に高くなっている。官民をあげてのワークライフバランス政策は、より強く推し進める必要がある。

また、図表5に示したように、テンポラリー労働者比率の高低は正規雇用における解雇規制の強さとの相関がみられる。すなわち、非正規雇用の問題とは、非正規雇用との対比でみて正規雇用のシステムが規制的で硬直的すぎるという相対的な問題であることがうかがわれる。OECDのデータによると、日本は正規雇用と非正規雇用の規制格差が大きい部類に入り、それぞれの労働市場が分断されているといえる。その結果、労働の需要側でも供給側でも、正規雇用市場における硬直性を避けようという動機の副作用が、非正規雇用市場に現れやすい状況にある。

(図表5)
正規雇用の解雇規制とテンポラリー労働者比率



(注) 解雇規制の強さとは、手続きの不便さや事前の予告期間、退職手当等に関して規制を指標化したもので、数値が大きいほど規制が強い。
(出所) OECDの統計より大和総研作成

² 女性について横軸に年齢、縦軸に就業率をとったときの折れ線の形状が、アルファベットのM字型になる。これは、結婚、出産・育児と就業との両立が難しいことを反映している。多くの先進国でもかつてはM字カーブがみられたが、各国とも様々な方法でM字カーブを解消してきている。一部の先進的な企業を除けば、ワークライフバランス政策は緒に就いたばかりで、日本は非常に遅れているといえる。

そうであるとするれば、非正規雇用問題を是正する重要な対策の一つは、正規雇用と非正規雇用に関する保護の格差を縮小させることである。固定的な労働市場が労働力のフル活用や生産性の向上を妨げていたり、バランスを欠いた雇用政策のしわ寄せが非正規労働者に及んでいたりするのであれば、非正規雇用を適切に保護すると同時に、正規雇用については柔軟性を高める必要がある。新たに誕生した労働契約法は2008年3月から施行されているが、2006～2007年頃に政策テーマとなった労働市場の包括的な改革について、建設的な議論が尽くされたとはいえない。労働条件に関する労働者間の均衡の在り方、解雇の金銭的解決制度、ホワイトカラー・エグゼンプションとよばれる労働時間管理の在り方など、積み残されている論点は多い。

なお、景気循環の観点でいえば、不況に陥った際に賃金や雇用の調整がなかなか進まない、経済のエンジンである企業のマインドや活力が回復せずに景気後退期間が長引く危惧がある。失業の増加にはもちろん注意が必要だが、以前と比べて日本企業は賃金や雇用の調整力を強めている。賃金や雇用の調整がスピーディーに終われば、景気の底打ちはそれだけ早くなる公算があり、早期の景気回復こそが労働需要の回復という点でも重要である。政府に求められているのは、不況期に賃上げや雇用維持を企業に強いるのではなく、民間部門が合理的な調整を進める間のセーフティーネットの役割を果たすことである。官民双方に、不況を長引かせないという視点からの対応が望まれる。

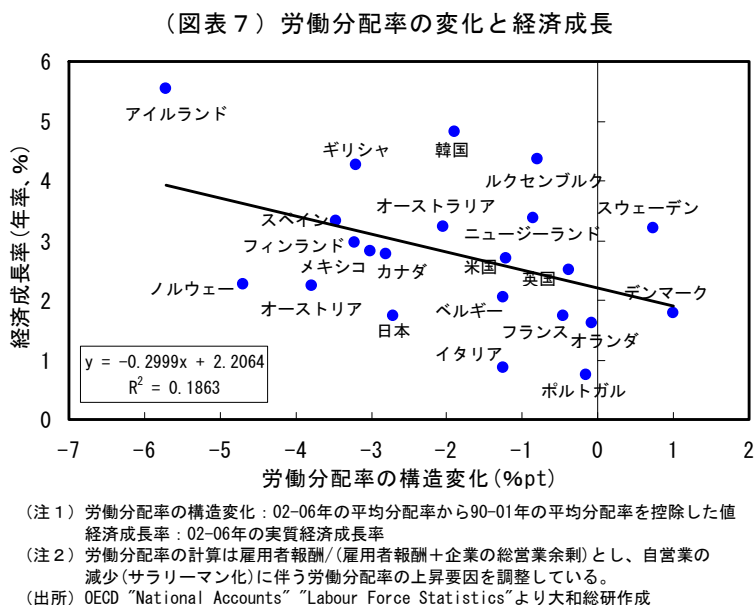
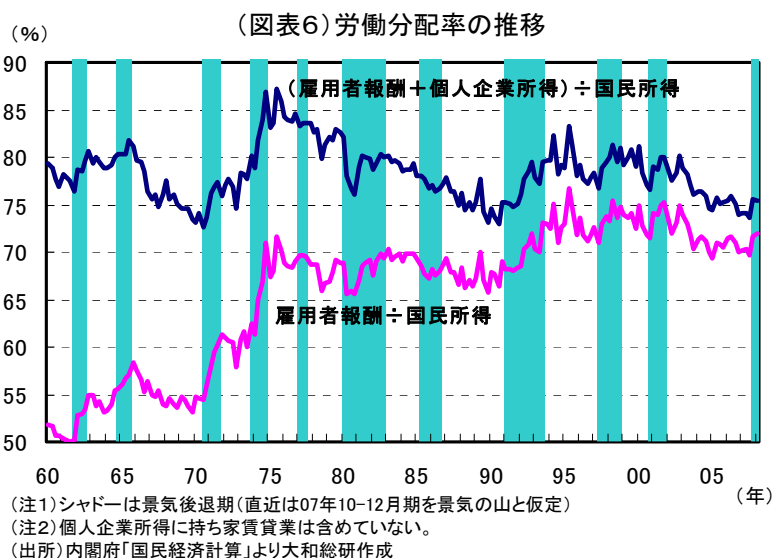
2-4. 労働分配率の推移

労働分配率は以上で述べたような労働市場の構造や、景気・賃金・雇用動向の結果である。労働者の立場からは、それを引き上げることが差し当たり望ましいが、それ自体を直接コントロールすることは難しい。また、賃金や雇用の変動は景気の変動と比べて小さいため、労働分配率は景気循環とほぼ同時に、逆方向に動く（好況期には低下し、不況期には上昇する）。足下では不況で労働分配率が急上昇しているに違いないが、それで良いはずがない³。

図表6には、固定資本減耗を含まないネットの所得である国民所得を分母とした労働分配率の推移を示した。分子を雇用者報酬だけにすると自営業減少と

³ 最近、雇用維持のために、企業はため込んだ内部留保を活用すべきという議論が聞かれる。しかし、一般に、内部留保とは分配ではなく企業の利益処分の話であり、また、純資産の一部を取り崩すということは企業を赤字に陥らせるということと同義に近いところがあるから、理解しにくい議論である。さらに、内部留保とは企業にとっての資金調達であり、生産設備など様々な資産に再投資されているため、簡単に「吐き出す」ことができるようなものではない。

雇用者（サラリーマン）増加のトレンドが含まれて、労働分配率が高止まりしているようにみえてしまう。そこで、分子に個人企業所得も含めたベースでみると、家計への所得分配率は70%台半ばから80%台半ばの間で推移していることが分かる。これは過去約50年という超長期でみた確固たる事実であり、近年の労働分配率の低下はその範囲内でのことである点をまずは踏まえない。



もちろん、今後は労働分配率のレンジが変わる可能性はある。2002～2006年における平均労働分配率と1990～2001年におけるそれとの差を横軸にプロットした図表7をみると、労働分配率の低下は世界的にみられる現象である。ここには、新興国の参入というグローバル化による労働力の増大でその希少性が薄れたことや、資本市場参加者の要求が厳しくなったことなど、グローバルな

分配構造の変化が示唆されている可能性がある。日本もそうした構造変化と無縁ではあり得ないだろう。

あるいは逆に、労働の資本装備率を高めることで労働生産性が上昇するという経済成長の本質を踏まえると、長期的には労働への分配率が徐々に高まってもおかしくないだろう。特に、労働人口の減少が見込まれる日本においては、他国とは違う生産技術や産業構造を作り上げれば、実質賃金を引き上げて所得を家計部門に厚く配分する状況を実現しやすいとも考えられる。ただし、それには生産性を引き上げてパイを拡大させることが必須条件であり、すなわち、分配政策だけではなく成長政策こそが重要という意味である。

3. 雇用問題の観点からみた家計金融資産の重要性

3-1. 労働分配率低下に対する耐性弱い日本家計

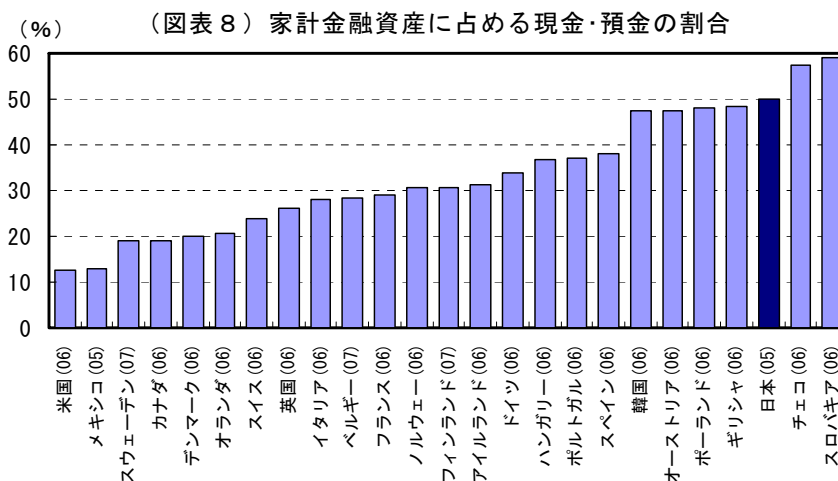
既に労働分配率が一定の低下をみせ、先行きも当面は低下を続けていくとすれば、家計部門の所得の伸びはそれだけ弱いものとなる。その際、特に日本の家計部門について大きな問題となるのが、その保有する資産構成である。労働への分配率が低下するということは資本への分配率が高まるということであり、それは資本提供者の取り分となる。約 1,500 兆円もの金融資産を保有する家計部門は、労働分配率が下がって労働を提供した対価としての報酬が減ったとしても、資本分配率が上昇するため資本（お金）を提供した対価としての報酬が本来なら増えてもよい。

ところが、図表 8 にみるように、日本の家計部門の保有金融資産の半分は預貯金であり、企業部門への分配率の向上が家計に還流しにくいままになっている。間接金融を経由した資本の提供は事前の確定利付が大半であり、また、1990 年代以降の銀行部門は資本不足問題（不良債権問題）を抱えたため、預金者に還元されるべき収益は不良債権を処理する財源に充てられた面が強い。さらに、過去 10 年以上にわたって、多くの企業は負債圧縮を進め、自己資本比率を高めてきた経緯がある。仮に家計が、企業のエクイティ（株式等の株主持分）を現在よりもいくぶん高めに保有していたならば、資本分配率の向上が反映された配当や値上がり益によって家計所得が下支えされたと考えられる。

例えば、日米の家計金融資産を比較すると、米国では株式等及び投資信託が占める割合は 46%だが、日本は 12%である（2008 年 9 月末）。そのため、家計が受け取る配当金については図表 9 のような、家計が享受する株式・投資信託の評価益（キャピタルゲイン）については図表 10 のような違いが生じている。

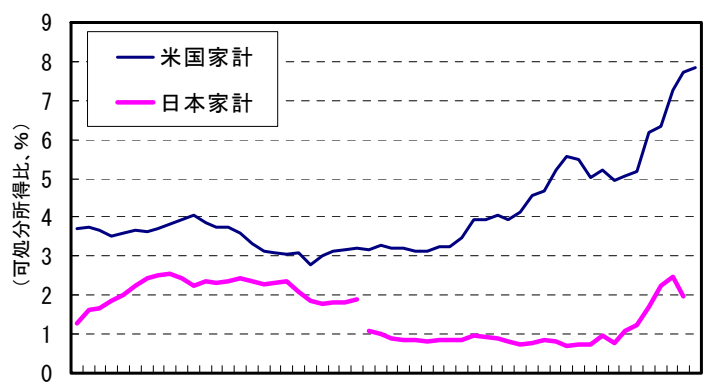
リスクの高い株式等を保有していないことは株価下落時に被る影響が小さいことを意味するが、リスクをコントロールした長期的な株式投資の期待リターンは高く、それを保有しない機会費用は小さくないと思われる。基礎的なポートフォリオ理論によれば、預貯金偏重ではなくリスクの異なる複数の資産を組み合わせることが、同じリターンを低リスクで（高いリターンを同じリスクで）得る方法である。

なお、最近、賃金を軽視する一方で配当を増やしているという企業に対する批判があるが、むしろ、1970年代後半から1990年代末までは配当が軽視されすぎていたという問題があったと思われる。図表11には、配当金と人件費の比を示したが、次に述べるような理由で、最近では1960年代に回帰しているとみることができるのではないだろうか。



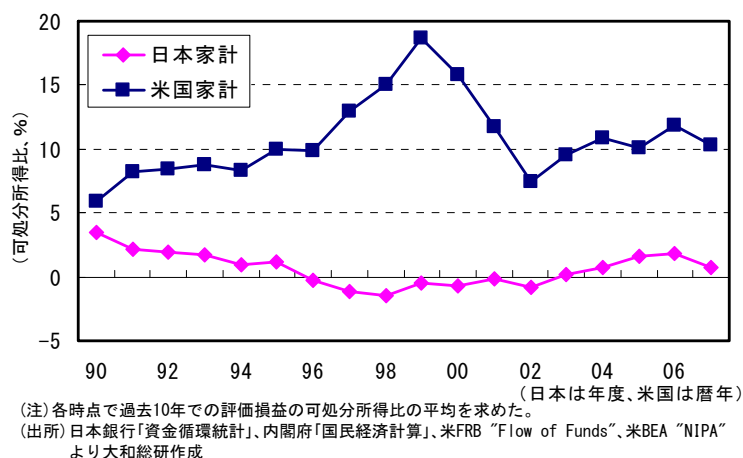
(注) 家計及び対家計非営利団体を含むベース。
出所：OECD統計より大和総研作成

(図表9) 家計の配当受取り

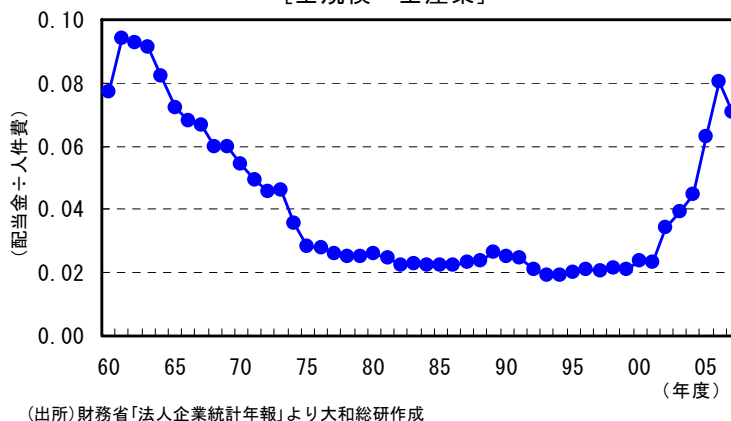


(注) 日本家計の70年代以前は68SNA基準による。
(出所) 内閣府、米BEAの統計より大和総研作成

(図表10) 家計が享受する株式・投資信託の評価益



(図表11) 人件費との対比でみた配当金の推移
[全規模・全産業]



3-2. 雇用システムと家計金融資産の重要な関係

企業が 1960 年代と同じ程度に配当を重視するようになった理由はいくつかあるが、以下で述べるように、労働市場における雇用システムが変化してきたこととも深い関係があると筆者は考えている。

農業や自営業が働き方の中心だった日本の経済社会が、サラリーマンや法人企業を中心とする姿へシフトしたのは、1970 年代前半までの 20~25 年間のことだった。すなわち、終身雇用制や年功賃金制を柱とするいわゆる日本的雇用慣行が全面的に普及したのは 1970 年代中頃と言え、企業はその過程で株主よりも従業員を重視する傾向を強めた (図表 11) ⁴。

⁴ もちろん、労働市場との関係だけで配当に対する企業のスタンスが説明できるわけではないだろう。1960 年代中頃から 1970 年代初頭にかけてみられた企業間での株式持合い形成は、配当政策にも影響を与えた可能性が高いだろう。

他方、家計が株式等を避けて預貯金に偏重したポートフォリオを保有した事情は多数あるが、最も重要な理由は働き方との関係だったのではないか。すなわち、年功賃金制とは、若年期から壮年前期は生産性よりも低い賃金で、年齢や勤続年数に応じて昇給が進む。壮年後期や高年期になると、後払いになっていた高い賃金が支払われ、退職時には多額の退職金がある。さらに、大企業では退職後も確定給付型の企業年金が準備されていた。そうした賃金体系の下では、賃金が低い若年期から壮年前期には資産そのものの蓄積が進まず、ましてやリスクの高い株式等への投資余力はない。本来ならば、リスク性資産の保有は余命が長い方が適していると思われるが、若年層や壮年前期層の所得と貯蓄の状況が、リスク性資産の保有比率が低いという家計全体の資産構成を方向付けてきた。

ここでのポイントは、それが問題だったわけでは全くなかったということである。すなわち、後払いの賃金の多くは企業の設備投資に回り、家計の長期運用は従業員に代わって企業が企業体に直接投資するという形態で行われていたからである。家計はリスク性資産を保有していなかったわけではなく、言わば、勤め先企業のエクイティを自動的に自らの資産に長期運用として組み入れ、潜在的な株主として勤め先企業と一蓮托生の関係にあったといえる。終身雇用と年功賃金の仕組みが機能的だったときは、壮年後期以降の賃金で高い利回りを実現できていたから、リスク性資産をわざわざ自らが保有する必要がなかった。

しかし、そうした雇用システムは修正が進んでいる。程度の違いはあるものの、企業は年功色を薄めて成果主義的な要素を公正に取り入れた賃金体系を構築しようと試行錯誤している。退職金や企業年金の制度を縮小・廃止する企業もみられる。賃金が「後払い」から「その時払い」になった分、個々人は貯蓄を成長性のある企業や産業に投資しなければ、老後が惨めなものとなりかねないだろう。その方法は、株式の直接保有に限られるわけではなく、年金基金や投資信託を通じて間接的に保有することも考えられる。もちろん、リスク性資産の保有はある程度の割合が必要という意味であり、資産構成の多様化が求められるということである。

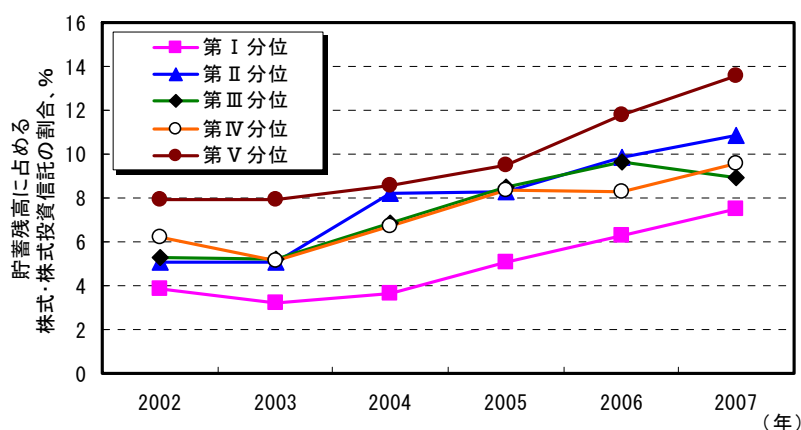
こうした潮流は、労働の提供者が潜在的な株主（資本の提供者）と一体的だった状況から、労働の提供と資本の提供が外見上で別々に扱われる姿へ変わるものと捉えることができる。以上の理解に立てば、「最近の企業は従業員軽視と株主重視に転じた」という見方は短絡的だろう。家計が中心である点は以前と変わらないが、労働と資本の提供が別々に評価されるようになる過程では、労

働分配率の低下や配当の増加が当然に起き得ると思われる。

これに対しては、株式投資は富裕層だけのものという指摘があるかもしれない。だが、図表 12 にみるように、貯蓄残高に占める株式・株式投信の保有比率は、既に所得水準に関係なく高まっている。図表 12 によれば、2007 年時点で保有比率が二番目に高いのは、所得が下から二番目の第Ⅱ分位の所得層である。

労働市場と金融市場はあまり関係がないようにみえても、経済社会のサブシステムの間には見逃すべきでない結びつきがある。「貯蓄から投資へ」という言葉の意味は深く、そのための税制上の措置は株価対策などではない。労働市場の改革と歩調を合わせて、ごく普通の日本人が資産運用での新たな一步を踏み出す政策が適切に組み合わせられなければ、家計の稼得チャンネルが細り、国民生活の向上が期待できなくなってしまうだろう。

(図表12) 所得階層別にみた株式等保有比率の推移



(注) すべての世帯を収入の低い方から高い方へ順番に並べ全体を5等分し、収入の低いグループから順に、第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ分位と呼ぶ。
 (出所) 総務省「家計調査(貯蓄・負債編)」(農林漁家世帯を含む2人以上全世帯)より大和総研作成

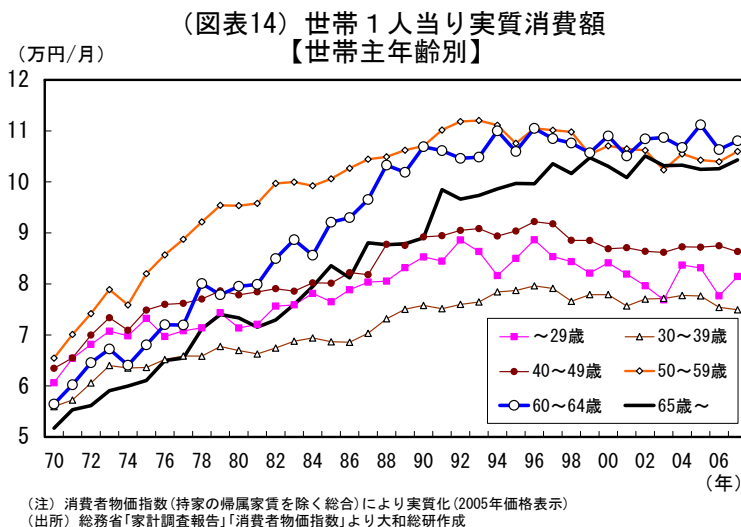
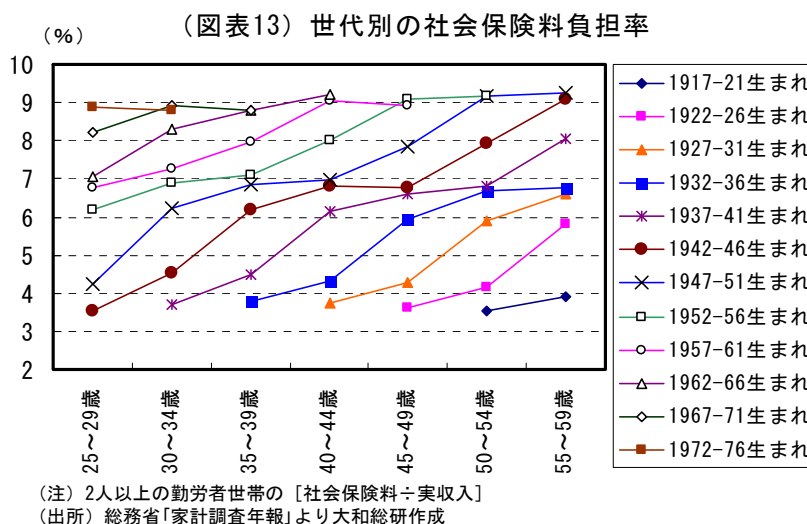
4. 現役層と引退層の間での分配問題

4-1. 高齢社会の負担と消費の現状

所得分配を議論するに当たっては、労働と資本の間の一次分配だけでなく、財政を通じた現役層と引退層の間での二次的な分配（再分配）も問題とすべきだろう。労働分配率は文字通り労働に対する所得分配率であるが、労働者が実際に消費や貯蓄に充てることのできる所得はその全額ではなく、税や社会保険料を控除した可処分所得である。

これまでの高齢化の進展においても、現役層に課される高齢社会の負担は増えてきた。図表 13 は世代（生まれ年）別に社会保険料の負担をみたものだが、

最近の世代ほど若年のうちから高い負担率となっているのが一目瞭然である。例えば、1942～46年生まれ（現在60歳代半ばの世代）は30歳代前半のときの社会保険料負担率が実収入の4.5%だった。これに対して、1960年代初頭以降生まれの世代は、30歳代前半での負担率がその2倍近くになっている。



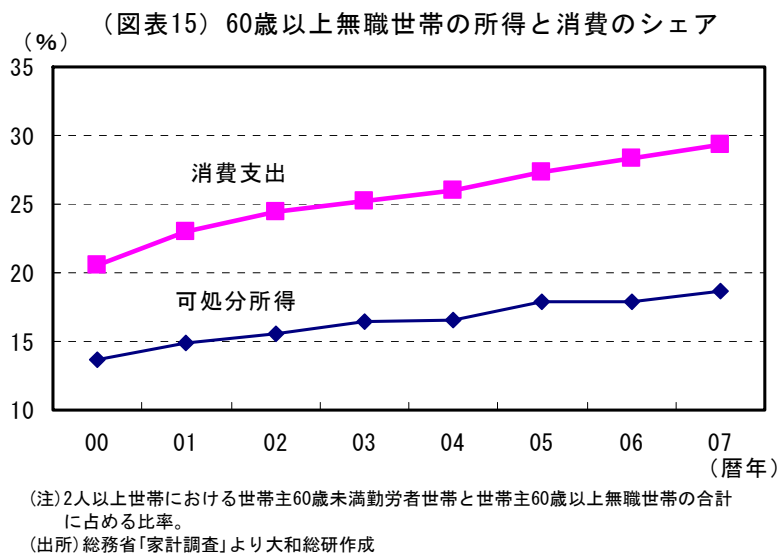
また、図表14に示したように、現在1人当たりの消費額が大きく、生活が豊かであるのは、フローの所得が小さい60歳以上の高齢世帯である。60歳以上世帯の消費水準は昔から高かったわけではなく、1973年の福祉元年以降、社会保障の充実が進む中で現役層を上回るようになってきた。図表14からは、1990年代以降に現役層世帯が生活水準を低下させる中で、引退層世帯だけは堅調な消費を維持したことがうかがわれる。

日本は更なる高齢化が見込まれており、世界で最も高齢者比率の高い国にな

ろうとしている。国民の長寿化は喜ばしいことであり、その点ではこれまでの政策は正しいものだった。しかし、多くの仕組みが賦課方式型（現役層から引退層への所得移転）で運営されているため、このままでは現役層の保険料や税の負担は持続的に高まっていく。現役層の活力が失われれば、引退層への所得移転も縮小せざるを得ず、豊かな引退層の生活は維持できなくなる。

4-2. 現役層と引退層の間の分配にも注目を

図表 15 は 2000 年代に入ってから可処分所得と消費について、世帯主 60 歳未満勤労者世帯全体と 60 歳以上無職世帯全体の合計に占める後者の割合を求めたものである（家計調査 2 人以上世帯ベース）。60 歳以上無職世帯の所得の大部分は年金だが、所得や消費のシェアは年金受給世帯で高まっている。



こうした構造の裏側には、高齢世帯の増加と高齢社会を維持するための現役層の負担が重いものとなっているという事実がある。また、現在の社会保障制度が高齢者重視で、若年雇用問題や育児世代への目配りが非常に不足している問題もある。さらにいえば、これまでのところの家計金融資産は、既述した年功賃金制などが背景にあったため、高齢者層に偏在しているのが実態である。つまり、配当の受取など、資本への所得分配の高まりの恩恵までもが現在の引退層には及んでいないと考えられる。

誰にでも引退期はあるのだから、豊かな高齢期をおくれる社会の価値は高い。だが、それは現役層から引退層への所得移転を増やすことで実現されており、超高齢社会で維持し続けられるかどうかには不安がある。足下の現役層は資本との分配問題に直面するだけでなく、高齢社会の負担にもあえぎ始めているの

ではないだろうか。

分配できる所得を生み出すのは究極的には現役層であるが、超高齢社会の負担が増え続ければ、雇用者への実質的な分配率はますます低下する。賦課方式の下では、引退層の生活水準は現役層の生産性向上によって決まる。この点を踏まえれば、高齢者向け給付はスリム化と世代内再分配に軸足をある程度移し、社会保障は若年世代や育児と就業を両立させようとしている世代のサポートにもっと注力するほうが、国民全体にとって得策だろう。

5. おわりに

最後に、本小論で述べたポイントをまとめると次のとおりである。

2002年初めから2007年末頃まで続いた長期の景気回復下では、実質雇用者報酬は一定の増加をみせたが、大部分は雇用量の回復による寄与だった。個々の労働者の実質賃金を引き上げていくためには、規制緩和やグローバル化が進展する中で産業の競争体質をより強化するなど、成長政策によって生産性を引き上げていく必要がある。

雇用においては、不況をきっかけに非正規雇用の課題が顕在化した。労働市場には、質の面でも量の面でも労働力を十分に活用できていない実態がある。雇用システムの改革においては、派遣労働者だけでなく、パート労働者や失業者、求職していない就業希望者までを視野に入れる必要がある。ワークライフバランス政策の一層の推進や、正規雇用の柔軟化による正規・非正規間の規制格差縮小が求められよう。

労働分配率の低下は、これまでのところ超長期に見られたレンジ内にとどまっている。だが、労働分配率低下局面での家計所得の維持や更なる低下を前提とすれば、資本への分配率が高まることの恩恵が及ぶような家計金融資産の構成を実現する必要がある。日本的雇用慣行の修正など労働市場の構造変化と金融資本市場の構造改革の足並みをそろえる視点が極めて重要である。

現役雇用者への実質的な所得分配率は、賦課方式の社会保障財政を通じた引退層に対する所得移転後で考える必要がある。未曾有の超高齢社会の負担に現役層があえぐような状況になれば、現在のように引退層への分配率を一方向的に高める社会保障システムは維持できなくなる。分配できる所得を生み出すのは究極的には現役層なのだから、社会保障による配分を引退層から現役層にバランスよく移動させる必要があるだろう。