

小泉「構造改革」と所得格差拡大

宇仁 宏幸

京都大学大学院経済学研究科教授

1. 経済構造を破壊しただけの 小泉「構造改革」

小泉政権時代（2001年4月～2006年9月）には、様々な「構造改革」が試みられたが、強力で完遂されたのは民営化や自由化、規制撤廃や規制緩和という既存の制度を破壊する試みだけである。日本経済再生のための新たな構造や制度的仕組みをつくる試みは極めて不十分で中途半端なものに終わった。

その代表例が社会保障制度改革である。後期高齢者医療制度をめぐる現在生じている混乱は、2005年の医療保険改革の折衷的な内容に起因する。当時、高齢者医療制度の抜本的な改革案として、二つの案が対立していた。ひとつは医師会などが提唱する「独立方式」と呼ばれるものであり、大部分は国庫負担による高齢者向けの単独の医療制度をつくるという考え方である。もうひとつの考え方は「突き

抜け方式」と呼ばれるもので、高齢者になっても、現役期に加入していたのと同じ医療保険制度に加入し続けるという案である。2005年の「医療制度構造改革」は、65歳から74歳の前期高齢者については「突き抜け方式」、75歳以上の後期高齢者については「独立方式」というまさに折衷であった。

また年金制度改革をめぐるでも、基礎年金部分を税方式に転換すべきであるという経団連や連合などの抜本的改革案と、厚生労働省などが支持する現行の社会保険方式とが当時対立していた。2004年の年金制度改革で決定されたのは、2009年度にかけて、基礎年金の国庫負担割合を現行の3分の1から2分の1に引き上げるという折衷的な内容である。また、国庫負担割合を高めるために必要となる財源確保については、消費税を含む抜本的な税制改革を2007年度に行うという程度の問題先送りの合意しか形成されなかった。現時点でも消費税率引き上げについては何の見通しも立っておらず、近い将来予想されるその具体化の際には後期高齢者医療制度以上の大混乱が予想される。

日本では1980年頃から、65歳以上の高齢者人口が加速度的に増加しており、この加速度的な増加は2020年頃まで続くと言われている。65歳以上の高齢者人口が総人口に占める比率、いわゆる高齢化率は、1970年には7%であったが、1994年には14%を超え、2005年には20%を超えた。2015年には26%に達すると予想されている。このような急

うに ひろゆき

1954年生。大阪市立大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。経済学博士。専攻は経済理論、とくにレギュレーション理論。京都大学工学部を卒業後、日本国有鉄道に10年勤務。現在、京都大学経済学研究科教授。主要著書は『構造変化と資本蓄積』（有斐閣）、『入門・社会経済学』（ナカニシヤ出版、共著）、『図解雑学・資本主義のしくみ』（ナツメ社、共著）など。

速な高齢化は、世界でも非常にまれである。急激な人口高齢化に対処するには抜本的な社会保障改革や少子化対策が必要である。しかし上記のように小泉政権を含む歴代政権は、抜本的改革とはほど遠い部分的な「改革」しか行えなかった。

社会保障という公共財の提供責任を政府が十分に果たさない場合、国民生活においては高まる不安とリスクへの個人的対処を強いられるし、企業経営においても賃金コスト上昇への対処を迫られる。高齢化は、2つのルートを通じて、企業の賃金コストを上昇させる。第1は、年功的性格が強い賃金制度を通じたルートである。つまり、年齢に応じて賃金が上昇するという賃金体系の下で、労働者の年齢別分布が全体として高齢化していくと、企業の総賃金コストは当然上昇する。第2は、企業の社会保障負担の増加を通じたルートである。人口高齢化によって、社会保障受給者が人口全体に占める比率が上昇していくと、賦課方式の社会保障システムの場合は、社会保障料が上昇していく。

賃金コスト上昇を抑制するために1990年代以降に多くの企業が採用した対策は、第1に、雇用の非正規化であり、第2に、成果主義的賃金の導入である。このような雇用・賃金の構造変化は、現代日本における大きな社会問題である所得格差の拡大につながった。さらに成果主義的賃金は、職場での集団的な学習を通じた改善能力という日本企業の競争力の源泉を堀り崩すという副作用をもった。この時期において、経営者のみならず多くの労働者をも巻き込んで日本企業が成果主義という「虚妄」（高橋、2004）に突き進んだことは、まさに「合成の誤謬」である。個々の経済主体にとって合理的な行動が、経済全体としては不合理な結果をもたらすという「合成の誤謬」を是正することは、経済全体というレベルで活動できる唯一の経済主体である政府の役割であるが、そのような役割を小泉政権は放棄していた。

本稿で強調したいことは、所得格差拡大は人口高齢化がもたらす自然な結果ではなく、政府や企業の誤った対応がもたらした結果であるということである。

第2節では、政府の無策の下での急激な人口高齢化に対する企業の反応として生じた雇用の非正規化と成果主義的賃金導入について説明する。第3節では90年代末以降の所得格差拡大の要因としては、人口高齢化よりも、各年齢階層内の所得格差拡大の方が重要であることを説明する¹。この各年齢階層内の所得格差拡大に関して、とくに成果主義的賃金導入の影響が大きいと考えられる。また、内閣府がこのような事実を隠蔽してきたことにも触れる。

2. 雇用の非正規化と成果主義的賃金の導入

賃金コストの増加を抑制するために、日本企業は雇用の非正規化と成果主義的賃金の導入を推し進めた。この動きは1997年の金融危機以降に激しくなった。1997年に北海道拓殖銀行と山一証券が破綻し、1998年には日本長期信用銀行と日本債券信用銀行の一時国有化が行われた。日産自動車はルノーの傘下に入りリストラを開始した。このような金融危機、産業危機の下で、98年から総労働者数の減少がはじまった。97年に3.4%であった完全失業率は、99年には4.7%となり、2001年には5.0%となった。また、フルタイム労働者をパートタイム労働者、派遣労働者、請負労働者に代替する動きが強まった。総労働者に占めるパートタイム労働者の比率は98年の16.3%から99年の19.5%へ、たった1年で3.2%ポイントも上昇した。そして2004年には23.7%に達した（総務省『労働力調査』）。また、機械製造業などを中心に、正規労働者を派遣労働者や請負労働者に代替する傾向が強まった。たとえば電気機械製造業では1996年から2004年にかけて、正規労働者は約43万人減少し（26%の減少）、派遣・請負労働者が約13万人増加している（総務省『事業所・企業統計』）。

このような非正規化の進展には、規制緩和も寄与している。1986年に制定された労働者派遣法は、当初は専門的知識・技術を要する13業務に限定されていた。1999年の法改正によって建設、警備、港

表1 『全国消費実態調査』マイクロデータを使った1999～2004年の不平等度変化の要因分解

| | 大竹(2003)の方法による要因分解結果 | | | 経済財政白書 |
|---------------------|----------------------|--------|-------|---------|
| | 年間収入 | 消費支出 | 食費 | 年間収入 |
| 所得不平等度の上昇幅 | 0.008 | 0.011 | 0.016 | -0.0050 |
| うち年齢階層内格差拡大による分 | 0.008 | 0.010 | 0.015 | -0.0077 |
| うち年齢階層間格差拡大による分 | -0.009 | -0.003 | 0.002 | -0.0067 |
| うち年齢構成変化(人口高齢化)による分 | 0.009 | 0.005 | 0.000 | 0.0095 |

出所: 最右欄は、内閣府『平成18年度経済財政白書』p.263, p.353. それ以外は宇仁(2008)。

本文に記しているように両者の間には統計的処理方法の差異がある。

湾荷役、医療、製造業務を除くすべての業務が派遣対象業務になった。さらに2004年からは、製造業務も派遣対象業務となった。また派遣可能期間の制限も大幅に緩和された。

他方で、賃金制度も90年代末から成果主義的賃金の導入というかたちで大きく変わり始めた²。それまでの日本で主流であった賃金制度は「職能資格制度」と呼ばれるものである。この制度では労働者の職務遂行能力の上司による査定によって賃金が決められるようになっていたが、実際には勤続年数や経験年数が重視されることが多かった。このような「職能資格制度の年功主義的運営」は、能力主義が生み出す個人間の賃金格差を抑制する機能も果たした(楠田, 2002)。90年代末から急速に普及した成果主義賃金では、この年功主義運営が払拭され、賃金は労働者個人の短期的な成果にリンクする。成果主義的賃金の導入の結果、企業内の個人間賃金格差は当然拡大することになる³。また、企業間の賃金格差も、春闘の「形骸化」を通じて拡大しつつある。企業別組合、企業別賃金交渉が一般的な日本において、企業間の賃金平準化メカニズムとして大きな役割を果たしたのは、春季にほぼ同時期に賃上げ交渉を行うという「春闘」システムである。このシステムでは、比較的好業績産業の企業群が、賃上げの社会的相場を形成するパターン・セッターとして位置づけら

れた。そして、その他企業の賃金交渉の時期を少し後にずらして設定することにより、その他企業群の賃上げを好業績企業群の賃上げ相場に、できるだけ近づけようとした。しかし、近年の春闘では、パターン・セッターとなる企業において、労働組合がその要求を実現できないことが多い。また、労働組合側は賃上げ要求を産業単位で統一することすらできないケースが増えている。また経営者側においても賃金決定の際に世間相場を重視する割合が減っている(厚生労働省『賃金引上げ等の実態に関する調査』)。

3. 「見かけ」ではない所得格差拡大

所得格差拡大の主要な要因は人口高齢化であるという説が日本では支配的である。つまり年齢階層別にみると高年齢階層ほど所得格差が大きいので、人口の年齢別分布が全体として高齢化していくと、経済全体の所得格差が拡大するのは当然だという説である。この説の主唱者である大竹(2003, 2005)は、1984～99年において、25～29歳、30～34歳など各年齢階層内の所得不平等度は非常に安定的であることを証明し、これにもとづいて、日本では真の不平等化は起きていない、つまり、格差の拡大は「見かけ」上の問題にすぎないと主張した。しかし、以下で述べるように、1999年以降、各年齢階層内におい

でも格差が拡大しているの、大竹の人口高齢化説は2000年代には妥当しない。

大竹の分析には含まれていない『2004年全国消費実態調査』の調査結果が、2005年末頃から公表され始めた。総務省統計局の発表した調査結果概要には明示的に書かれていなかったの、すぐに広く知られることにはならなかったが、この2004年調査結果には、人口高齢化説を覆す内容が含まれていた。2004年調査結果と、前回の1999年調査結果とを注意深く比較すると、この間に、「見かけ」ではない真の格差拡大、つまり年齢階層内での所得格差拡大が広範囲で発生していることがわかる。所得の不平等度をあらゆる尺度であるジニ係数を比較すると、「全世界」と「勤労者世帯」ともに、60歳未満のすべての年齢階層において、年間収入のジニ係数が上昇している。このような広範囲の上昇は、1980、90年代にはみられなかった現象である。勤労者世帯の25～59歳について、年間収入の年齢階層別ジニ係数の単純平均をとると、1999年が0.217、2004年が0.226であり、上昇率は4%である。この上昇率は、30歳未満の年齢階層において、特に高く、これは若年層の格差拡大として、大竹を含む人口高齢化論者も認めている現象である。しかし、注目すべきなのは、30、40、50歳代の各年齢階層内においても不平等度が増加している点である⁴。

宇仁(2008)は、大竹と同じ方法を用いて総務省『全国消費実態調査』1999年、2004年の秘匿処理済マイクロデータから、不平等度変化の要因分解を行った。その結果の一部を表1に示す。1999～2004年において、年間収入の年齢階層内格差の増加は0.008であり、人口高齢化効果0.009と並ぶ大きさである。つまり年齢階層内格差拡大は所得の不平等化に大きな影響を及ぼしている。また、消費支出や食費に関しては、年齢階層内の格差拡大の効果は人口高齢化の効果を大きく上回っている。結局、人口高齢化説が論壇等で支配的になっていったその足元で、人口高齢化によらない格差拡大つまり真の不平等化である年齢階層内の格差拡大が進行し

ていたのである。

このような中で、新自由主義的傾向を強くもつ小泉政権は、所得格差拡大に対する政策的対応に関しては一貫して消極的であった⁵。人口高齢化説は、小泉政権のこの消極的姿勢を正当化する役割を果たした。たとえば、2006年1月の「月例経済報告等に関する関係閣僚会議」に、内閣府は、「格差拡大の論拠として、所得・消費の格差、賃金格差等が主張されるもの、統計データからは確認できない。」「所得格差は統計上は緩やかな拡大を示しているが、これは主に高齢化と世帯規模の縮小の影響による。」という内容の資料を提出した。その根拠とデータは2006年7月に公表された内閣府『平成18年度経済財政白書』第3章第3節に詳しく書かれている。この白書での不平等度の要因分解結果も表1に併記しているが、それは、人口高齢化効果だけが正の値を示し(つまり、格差を拡大させる方向に作用し)、人口高齢化説を支持する結果となっている。

しかし、内閣府によるこの結果は、いくつかの人為的な統計的処理方法の変更を加えることによって、かなり強引に導かれたものである。大きな変更は次の3点である。①2人以上世帯ではなく、単身世帯も加えた総世帯を分析対象にする。②世帯人員数を調整した等価所得を使わない。③不平等度の尺度として対数分散ではなく平均対数偏差を使う。

大竹の分析がスタンダードな地位を占めていたのだから、内閣府も2004年のデータを使って大竹と同じ方法による要因分解を試みたはずである。しかし、その結果は人口高齢化説に反するので公表せず、様々な統計的処理方法の変更を加えた結果だけを公表するというのは、明らかに良心的とはいえない。そしてこの公表結果が、格差問題に関する小泉政権の政策的対応に影響したとすれば、その責任は重大である。■

《注》

- 1 第3節での分析は、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターから提供された総務省『全国消費実態調査』の秘匿処理済マイクロデータを使用して行われている。第3節の分析について本稿では、紙幅の都合で詳細なデータを示すことができないが、それについては宇仁(2008)を参照されたい。
- 2 社会経済生産性本部『日本の人事制度の現状と課題』によると、成果主義的性格が最も強い年俸制の管理職層への導入率は、1996年では約10%であったが、2002年には40%に達した。
- 3 内閣府『平成16年度企業行動に関するアンケート調査』は、1999～2004年における企業内の最高賃金と最低賃金の格差を調査しており、成果主義的賃金の割合が50%以上の企業は、それ以外の企業と比べて、賃金格差が大きく、また賃金格差の拡大テンポも速いという結果が示されている。労働政策研究・研修機構(2007)にも同様の調査結果が示されている。
- 4 1990年代末からの各年齢階層内の賃金格差拡大傾向は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』や産労総合研究所『モデル賃金実態資料』でも確認されている。
- 5 2007年参議院選挙において与党は大敗し、その後成立した現在の福田政権は、格差是正(とくに地域格差是正)を政策課題として、位置づけている。

《参考文献》

- 宇仁宏幸(2008)「日本における賃金格差拡大とその要因」『季刊経済理論』第45巻第1号。
- 大竹文雄(2003)「所得格差の拡大はあったのか」(樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『日本の所得格差と社会階層』日本評論社、所収)。
- 大竹文雄(2005)『日本の不平等』日本経済新聞社。
- 楠田丘(2002)『日本型成果主義』生産性出版。
- 高橋伸夫(2004)『虚妄の成果主義』日経BP社。
- 労働政策研究・研修機構(2007)『日本の企業と雇用』労働政策研究・研修機構。

