

名目賃金の下方硬直性を巡る 論点と政策含意： わが国の1990年代の経験を中心に

くろだ さちこ やまもと いさむ
黒田祥子 / 山本 勲

要 旨

本稿では、黒田・山本 [2003a, b] 以降の一連の研究を総括し、1990年代のわが国における名目賃金の下方硬直性に関する分析結果を整理するとともに、名目賃金の下方硬直性に関する政策含意について、若干の考察を行う。

わが国の名目賃金の下方硬直性に関しては、次のような整理が可能である。まず、わが国労働市場では1992～97年頃に名目賃金に下方硬直性が観察されたものの、1998年以降は、フルタイム労働者の年間給与について下方硬直性が観察されなくなった。次に、1992～97年頃に観察された名目賃金の下方硬直性は、わが国の失業率をある程度押し上げたことが示唆される。この間、労働市場ではパートタイム労働をはじめとした非正規就業の活用が進んだため、一部の失業については解消した可能性がある。ただし、こうしたパートタイム労働の増加は、採用抑制によりフルタイム労働者になれなかった若年層を中心に生じていたと考えられることから、1992～97年頃の名目賃金の下方硬直性は、世代間格差の拡大や人的資本蓄積の遅れといった別の弊害をもたらした可能性がある点にも留意すべきである。

名目賃金の下方硬直性に関する今後の政策含意を考えるうえでは、名目賃金の下方硬直性が低インフレ・デフレ下で賃金決定上の制約となりうるか、すなわち、名目賃金の下方硬直性の背後にある「賃下げは滅多に起こらない」という社会規範³が成立しているか否かを見極めることが重要である。そうした社会規範が成立している可能性がある場合には、名目賃金の下方硬直性を意識した政策運営を心掛ける必要性が生じうる。

キーワード：名目賃金の下方硬直性、インフレ率、失業率、金融政策

本稿を作成するに当たっては、大竹文雄氏（大阪大学）、玄田有史氏（東京大学）、第3回現代経済政策研究会議参加の各氏、鎌田康一郎氏（日本銀行・企画局）、神山一成氏（同・企画局）、肥後雅博氏（同・調査統計局）および金融研究所のスタッフから有益なコメントをいただいた。貴重なコメントをくださった各氏に感謝したい。ただし、本稿に示されている意見は日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。また、ありうべき誤りは、すべて筆者たち個人に属する。

黒田祥子 日本銀行金融研究所主査（E-mail：sachiko.kuroda@boj.or.jp）

山本 勲 日本銀行金融研究所企画役（E-mail：isamu.yamamoto@boj.or.jp）

1. はじめに

ケインズに始まり、1971年の米国経済学会の会長講演でトービンによって強調された「名目賃金の下方硬直性が存在する場合、金融政策はゼロではなく若干プラスのインフレ率を醸成することで、実質賃金が調整されやすい環境をつくるべき」との主張¹は、学界を中心として、先進諸国が低インフレを経験した1990年代に再び頻繁に聞かれるようになった²。特に1990年代半以降は、多くの先進諸国の中央銀行においても、名目賃金の下方硬直性と金融政策のあり方を巡る議論が展開されるようになった³。

この間、1990年代に他の先進諸国よりも速いスピードでディスインフレが進行し、その後ゼロ・インフレやデフレを経験したわが国において、名目賃金の下方硬直性を検証した研究は、われわれの知る限り1990年代においてはKimura and Ueda [1997]とそれを拡張した木村 [1999] (Kimura and Ueda [2001]) しか存在しない。低インフレ・デフレという経済環境にありながら、わが国では名目賃金の下方硬直性に関する研究の蓄積はそれほど進んでこなかったといえる。こうしたことから、われわれは、わが国の名目賃金の下方硬直性に関する一連の研究 (黒田・山本 [2003a~d, 2005a, b]) を進めてきた。

本稿では、これらの分析結果 (黒田・山本 [2003a~d, 2005a, b]) を整理するとともに、残された分析課題の中から、政策上考慮すべきいくつかの論点を検討する。さらに、一連の研究の総括として、金融政策や労働市場政策などの政策運営に関する名目賃金の下方硬直性の含意について、若干の考察を行う。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、2節では、黒田・山本 [2003a~d, 2005a, b] の分析結果にもとづきながら、わが国の名目賃金の下方硬直性についてこれまで明らかになった分析結果を概観する。次に3節では、残された分析課題として、集計レベルによって労働者⁴1人当たり名目賃金の下方硬直性の度合いが異なりうることに注意しながら、労働市場全体の効率的な資源配分について考察する。その後、4節では、わが国の名目賃金の下方硬直性が金融政策や労働市場政策などの経済政策に与える含意について考察する。最後に5節では、本稿のまとめと結論を述べる。

1 Tobin [1972] は、“an observed amount of unemployment is not revealed to be voluntary simply by the fact that money wage rates are constant...Higher prices or faster inflation can diminish involuntary, disequilibrium unemployment, even though voluntary, equilibrium labor supply is entirely free of money illusion” と主張している。

2 例えば、Summers [1991] やAkerlof, Dickens and Perry [1996] など。アカロフらは、名目賃金の下方硬直性を取り入れた一般均衡モデルを用いて、ゼロ・インフレやデフレ下では名目賃金の下方硬直性によって大量の失業が生じうることを数値例を示しながら主張した。

3 名目賃金の下方硬直性に関する中央銀行における議論については、補論1を参照されたい。

4 本稿で用いる「労働者」とは、会社・団体・官公庁等に雇われ、給料を得ている者を意味する。したがって、自営業主や家族従業者は含まない。

2. 名目賃金の下方硬直性に関する分析結果の整理とその留意点

本節では、黒田・山本 [2003a~d, 2005a, b] の分析結果にもとづきながら、わが国の名目賃金の下方硬直性についてこれまで明らかになった分析結果や考え方を整理する。

(1) 1990年代央の名目賃金の下方硬直性

イ．名目賃金の下方硬直性の存在とその度合い

黒田・山本 [2003a, b] は、労働者個人を1993~98年まで毎年追跡調査した『消費生活に関するパネル調査』(家計経済研究所)のマイクロ・データを用いて、わが国労働者の名目賃金の下方硬直性を検証した。

まず、黒田・山本 [2003a] では、労働者個人の名目賃金変化率の分布を作成し、その形状を検証した。その結果、分布のゼロ近傍に突出したスパイクが形成されており、分布の形状が右方向に歪んでいることが視覚的・統計的に認められたことから、1993~98年において、わが国の名目賃金に下方硬直性が存在したことを明らかにした。また、賃下げを経験したサンプルがどの程度あるかという基準で判断した名目賃金の下方硬直性の度合いは、名目賃金のタイプによって異なることも示した。例えば、フルタイム労働者の所定内月給と年間収入は、全体の4分の1程度のサンプルが賃下げを経験しており、下方硬直性の度合いは部分的である一方で、パートタイム女性労働者の時給については賃下げを経験したサンプルがほとんどなく、ほぼ完全に下方硬直的であったとした。

次に、黒田・山本 [2003b] では、労働者個人属性の違いやマイクロ・データの計測誤差を考慮したフリクション・モデルを推計することで、黒田・山本 [2003a] の分析結果を統計的に確認した。その結果、フルタイム労働者に関する名目賃金の下方硬直性の度合いは、「理論モデルから予想される潜在的な賃金変化率が、男性の所定内月給で-7.7%、女性の所定内月給では-4.0%、男女の年間収入では-3.5%を超えなければ、名目賃金は下方硬直的であるものの、潜在的な賃金変化率がこれらの閾値を超えた場合には、賃下げも生じうる」という名目賃金構造を明らかにした。

この時期の名目賃金の下方硬直性は、黒田・山本 [2003a, b] とは異なるデータを用いた黒田・山本 [2005a] でも確認されている。黒田・山本 [2005a] は、『賃金構造基本統計調査』(厚生労働省)の公表データを都道府県・企業規模・年齢層・性別に細分化することで、名目賃金変化率の分布を作成し、その形状を統計的に検証した。その結果、バブル崩壊以降の1992~97年頃にかけては、フルタイム労働者の年間収入で測った名目賃金は下方硬直的だったことを示した。

ロ．名目賃金の下方硬直性と実質賃金の下方硬直性

賃金の下方硬直性が名目値ではなく実質値に存在する場合には、若干プラスのイン

フレ率のもとでも、実質賃金の下方硬直性は解消されない。黒田・山本 [2003a, b, 2005a] で観察した賃金の下方硬直性は、本当に名目値で生じているものなのだろうか。この点について、黒田・山本 [2005a] では、都道府県・企業規模・性別に細分化した名目賃金のデータを1980年代から観察することにより、変化率の分布の右方向への歪みが、インフレ率が極めて低い時期に固有のものであることを確認した。すなわち、インフレ率の平均値が1.5%程度であった1985~91年については、名目賃金変化率の分布の左側の裾がマイナスの領域にかかることが少なく、分布の形状は左右対称に近くなっていた。一方、インフレ率の平均値が0.7%程度に低下した1992~97年については、名目賃金変化率の分布の左側がマイナスの領域にかかるようになったものの、マイナスの領域の代わりにゼロ近傍のサンプルが多く観察され、分布の形状は右方向に歪んでいた。また、名目賃金変化率の分布の歪みとインフレ率の関係を検証し、両者間の強いマイナスの相関を検出した⁵。つまり、過去のデータから判断すれば、わが国の名目賃金変化率の分布は、インフレ率が極めて低い時期にのみ右方向に歪んでいたと考えられる。このため、賃金の下方硬直性は、実質値ではなく、名目値に生じていたものと推測される⁶。

八．名目賃金の下方硬直性が存在する理由

名目賃金の下方硬直性が存在する理由について、黒田・山本 [2005b] では、近年注目されている行動経済学の枠組みを用いた説明を紹介した。そして、行動経済学の枠組みを用いれば、名目賃金が下方硬直的となる理由を合理的に説明できる可能性があることを述べた。

行動経済学の一連の研究では、人々は、ある事象の価値をその事象の絶対的な水準ではなく、基準となる参照点からの乖離をもとに判断することや、参照点を基準にした利得と損失では価値の置き方が異なり、損失を著しく嫌がる傾向にある（損失回避特性）ことなどが明らかにされている。黒田・山本 [2005b] では、この行動経済学の枠組みを用いると、労働者は直近に受け取った名目賃金を参照点にし、その水準からの引下げに対して著しい抵抗を示す、また、企業としても、労働者のモラルや生産性の低下を防ぐために名目賃金の引下げを回避する行動をとることが合理的となるという理由から、名目賃金の下方硬直性が生じやすくなることを整合的に説明しようと解説した。

5 このほか、黒田・山本 [2003a] では、1993~98年のデータを用いて、地域別にみたインフレ率の高低に注目しながら、名目賃金変化率の分布の歪みとインフレ率の相関関係を分析した。その結果、統計的にみて強くないものの、フルタイム男性労働者の所定内月給に限っては、インフレ率が高いほど名目賃金変化率の分布の歪みが解消される傾向が示された。もっとも、黒田・山本 [2003a] の分析は、データの制約からインフレ率が-0.60~1.53%という狭い範囲に限定されたものであることには留意が必要である。

6 なお、ここでの考察は、名目賃金変化率の分布の歪みに注目したものであり、実質賃金の水準自体がなんらかの「労働市場の歪み」によって均衡値よりも全体的に高止まりしている場合には、たとえ名目賃金の下方硬直性やそれに伴う弊害が解消されても、実質賃金水準の高止まりによる弊害は解消されない可能性があることには留意すべきである。もっとも、黒田・山本 [2003d] で指摘したように、名目賃金の下方硬直性以外の「労働市場の歪み」がインフレ率の上昇とともに小さくなる場合もある。

ニ．名目賃金の下方硬直性が離職行動に与える影響

労働者個々人の名目賃金に下方硬直性が存在する場合、本来ならば引き下げられるべき名目賃金が下方硬直性によって据え置かれることは、労働者からみれば、同一企業に留まることのレントが生じることを意味する。先行研究では、こうしたレントが存在するために離職が抑制され、労働者の移動が阻害されることが、名目賃金の下方硬直性の1つの弊害とされてきた。

この点を確認するため、黒田・山本 [2003c] は、黒田・山本 [2003a, b] と同じ 1993～98年のマイクロ・データを用いて、名目賃金の下方硬直性がわが国労働者の離職行動を制約したかについてサバイバル分析を行った。しかしながら、名目賃金の下方硬直性が労働者の離職を抑制するという影響は必ずしも明確ではなく、影響があるとしても僅少であるとの結果が得られた。この結果は、黒田・山本 [2003a, b] で存在が確認された名目賃金の下方硬直性の度合いは、企業間の相対賃金調整を遅らせ、労働者の離職によって生じうる労働移動を阻害するほどは大きくないことを示唆しているといえる⁷。

ホ．名目賃金の下方硬直性が企業の人件費に与える影響

たとえ低インフレ・デフレ下で名目賃金に下方硬直性が存在したとしても、労働生産性が上昇していれば、実質効率ベースでは企業の人件費は伸縮的になりうる。そこで、黒田・山本 [2005a] では、名目賃金の下方硬直性が観察された1992～97年について、実質効率ベースで測った企業の人件費変動を観察した。その結果、この期間においては、インフレ率と労働生産性が著しく低迷していたため、名目賃金の下方硬直性は実質効率ベースで測った企業の人件費を高止まりさせ、企業収益を圧迫していた可能性があることを指摘した。したがって、1992～97年に観察された名目賃金の下方硬直性は、企業からみた実質効率ベースでの人件費を押し上げていたという意味で、企業収益や失業に影響を与えうる制約となっていたと判断することができる。

ヘ．名目賃金の下方硬直性が失業に与える影響

上述のとおり、黒田・山本 [2003c] では、バブル崩壊以降から1990年代中に観察された名目賃金の下方硬直性は、労働者の離職行動にはわずかな影響しか与えていなかったものの、企業の人件費を押し上げていたことを示した。したがって、名目賃金の下方硬直性に直面した企業は人件費の圧縮を図るために雇用量を減らし、その結果として失業が増大した可能性が考えられる。そこで、黒田・山本 [2003d, 2005a] では、名目賃金の下方硬直性が労働需要の減退を通じて失業率をどの程度押し上げたかを、一般均衡モデルのシミュレーションとフィリップス曲線の実証の2つの方法によって検証した。

7 もっとも、この結果は、後述するようにわが国ではそもそも労働移動自体が稀であることを反映しているという可能性も否定できない。

まず、黒田・山本 [2003d] では、Akerlof, Dickens and Perry [1996] の一般均衡モデルに、黒田・山本 [2003b] で推計したわが国フルタイム男性労働者の名目賃金の下方硬直性を組み込み、その名目賃金の下方硬直性が永続するとの仮定のもとで、雇用失業率（失業者数を雇用者数と失業者数の和で除したもの）への影響をシミュレートした。その結果、黒田・山本 [2003b] で推計された名目賃金の下方硬直性は、下方硬直性の度合いが完全であるケースと比べると、雇用失業率に対してかなり小さな影響しか与えないものの、その影響は無視しうる程度のものではなく、標準的なパラメータのもとでは、雇用失業率を最大で1.8%程度押し上げることが示された。

次に、黒田・山本 [2005a] では、名目賃金の下方硬直性を考慮した地域別フィリップス曲線を推計することで、名目賃金の下方硬直性が失業率をどの程度押し上げたかを実証した。その結果、名目賃金の下方硬直性は1997年までに、わが国の失業率を最大で1%程度押し上げたとの実証分析結果を得た。この結果については、1つの試算値に過ぎず数字は幅をもってみる必要があるが、1990年代中に観察された名目賃金の下方硬直性は、少なくともなにごしの失業の増加というかたちでわが国経済にある程度のマイナスの影響をもたらした可能性が高いと考えることができる。

(2) 1990年代末以降の名目賃金の下方硬直性

イ．名目賃金の下方硬直性の存在

黒田・山本 [2003a, b] の分析は、1993～98年までのマイクロ・データをもとにしているため、マイルドなデフレが続き、不況が一層深刻化した1998年以降も、引き続き名目賃金が下方硬直であったかを把握することができなかった。そこで、黒田・山本 [2005a] では、『賃金構造基本統計調査』の公表データを利用し、分析期間に1998年以降も含めることにより、名目賃金の下方硬直性の持続期間を検証した。その結果として、わが国のフルタイム労働者の年間収入で測った名目賃金は、バブル崩壊以降の1992～97年頃にかけては下方硬直だったものの、不況が深刻化した1998年以降は下方硬直性が観察されなくなったことを示した⁸。この結果は、名目賃金の下方硬直性は恒久的に観察されるものではなく、経済環境や時間とともにその存在や度合いは変わりうることを示唆するものといえる。

8 Kimura and Ueda [2001] も、1998年までの『賃金構造基本統計調査』の産業別データを利用したデータを用いた場合、わが国の名目賃金には下方硬直性が認められるとの結果を得ているものの、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）の時系列データを用いて推計期間を2000年の第1四半期までに延ばした場合には、名目賃金に下方硬直性が検出されなかったとの結果を報告している。もっとも、Kimura and Ueda [2001] でも述べられているように、2000年第1四半期までの推計に用いたデータは、1998年までの分析とはデータ出所が異なることや、就業形態が異なる労働者が混在している可能性などがある点には留意する必要がある。

ロ．1990年代末に名目賃金の下方硬直性が観察されなくなった理由

上述のとおり、黒田・山本 [2005b] では、行動経済学の枠組みを用いて、労働者は直近に受け取った名目賃金を参照点にし、その水準からの引下げに対して著しい抵抗を示すという損失回避的な行動をとるため、名目賃金の下方硬直性が生じやすくなることを解説した。しかし、同時に黒田・山本 [2005b] では、経済環境や時間とともに名目賃金の下方硬直性の存在や度合いも変化しうる可能性があることを考察し、わが国において名目賃金の下方硬直性が1990年代末に観察されなくなったことの原因として次の2つの見方を提示した。

第1の見方は、わが国では1990年代末以降に名目賃金の引下げに対する人々の抵抗感が徐々に薄れていった中、名目賃金の下方硬直性がなくなり、名目賃金が下方に調整されたという見方である。すなわち、わが国では1990年代、長引く景気低迷を背景に、賃下げを受ける人が少しずつ観察され始め、インフレが常態であった1970～80年代に確立した「賃下げは滅多に起こらないという社会規範(social norm)」が徐々に消滅した可能性がある。このことが労働者の損失回避的な行動の度合いを小さくし、賃下げを受け入れやすい状況をもたらしたというものである。第2の見方は、1990年代末以降も「賃下げは滅多に起こらないという社会規範」は存続しているものの、大きなショックに対する一度限りの大規模な調整として、名目賃金の引下げが観察されたという見方である。

ハ．1990年代末以降の失業増加の背景

黒田・山本 [2005a] では、名目賃金の下方硬直性を考慮したフィリップス曲線を推計することを通じて、1990年代以降に名目賃金の下方硬直性が観察されなくなったことは、失業率をわずかに押し下げている可能性があることを示した。しかしながら、わが国の失業率は1990年代末以降も上昇を続けた。この背景として黒田・山本 [2005a] では、次の3つの可能性を指摘した。すなわち、名目賃金の下方硬直性に起因する雇用調整がラグを伴って生じた可能性、名目賃金の下方硬直性が原因でいったん失業した労働者が、名目賃金が下方に調整された後もスムーズに次の職に就くことができず、ミスマッチ失業が累積した可能性、名目賃金の下方硬直性以外の労働市場の歪みや構造変化などによって失業が増加した可能性である。この可能性を考慮すれば、1990年代末まで観察された名目賃金の下方硬直性は、その後の失業増加にもある程度の影響を与えていたと考えられることでもできよう。

3．名目賃金の下方硬直性と人的資源配分

前節では、黒田・山本 [2003a～d, 2005a, b] の分析や考察の結果と主要な結論を整理した。本稿の目的は、こうした分析・考察結果をもとに、名目賃金の下方硬直性に関する政策含意を導くことにある。しかし、名目賃金の下方硬直性に関する政

策含意を導くには、これまでの一連の分析・考察では十分に考慮されてこなかった分析課題として、少なくとも以下の2つについて検討しておく必要がある。

第1は、労働者各個人にとっての名目賃金の下方硬直性と企業にとっての名目賃金の下方硬直性の度合いの違いに関する考察である。たとえ労働者各個人の名目賃金が下方硬直的であっても、企業は定期昇給（定昇）の廃止や賃金制度の改定等によって賃金カーブをフラット化させることにより、労働者1人当たりの名目賃金を削減できる。このため、個人レベルで名目賃金の下方硬直性が観察されたとしても、企業レベルでは下方硬直性はなく、企業の人件費や失業に大きな影響を与えない可能性もあると考えられる。1990年代、企業内でこうしたかたちで労働者1人当たりの名目賃金調整が進み、失業の一部が回避されていた可能性はどの程度あるのだろうか。

第2は、労働市場全体のマクロ・レベルでみた人的資源配分⁹、あるいは、マクロ・レベルでみた労働者1人当たり名目賃金の下方硬直性の度合いに関する考察である。名目賃金の下方硬直性によって失業が生じても、失業者がスムーズに他の企業で雇用されるのであれば、名目賃金の下方硬直性による失業は部分的に解消される。例えば、フルタイム労働者が名目賃金の下方硬直性によって失業しても、当該労働者あるいはそれに代わる労働者がパートタイム労働者として安価な名目賃金で雇われているのであれば、労働市場全体のマクロ・レベルでみた労働者1人当たり名目賃金の下方硬直性の度合いは、個人レベルあるいは企業レベルでみたものよりも小さくなり、失業の増加も限定的になると考えられる。わが国の労働市場では1990年代以降、パートタイム労働者の増加がみられているが、こうした現象は、名目賃金の下方硬直性と関係があったといえるのだろうか¹⁰。

そこで本節では、1990年代のわが国労働市場の動向を振り返りながら、こうした検討課題についての考察を行う。まず、3節(1)では、第1の検討課題として、賃金カーブのフラット化による名目賃金調整が1990年代にどの程度進んでいたかを観察する。次に、第2の検討課題として、3節(2)では、パートタイム労働を考慮した場合のマクロでみた名目賃金の下方硬直性と人的資源配分との関係を議論する。

(1) 企業レベルでみた1人当たり名目賃金の調整：賃金カーブのフラット化

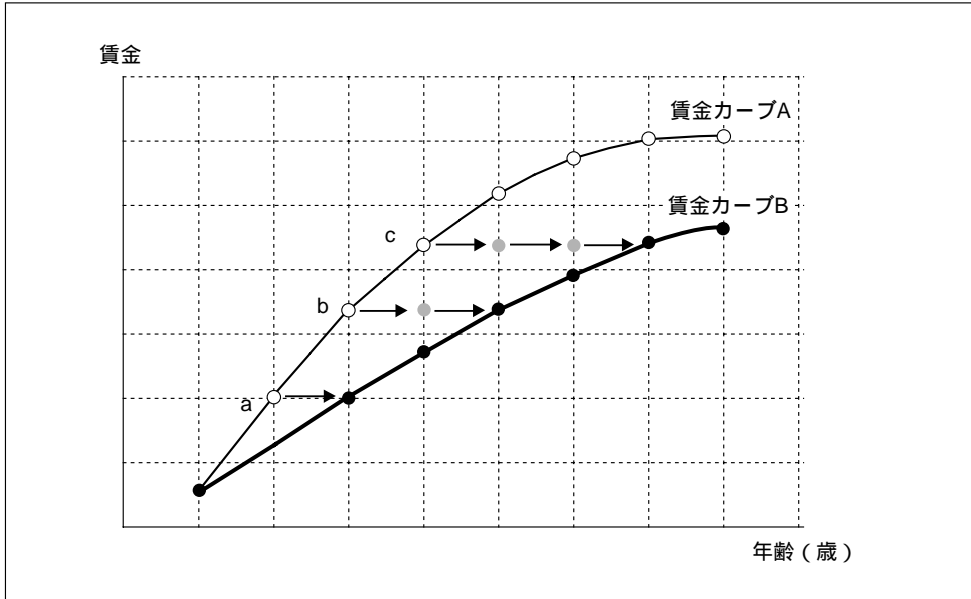
イ．フルタイム労働者の名目賃金の変化

一般に、個人レベルの名目賃金は、年齢や勤続年数とともに上昇し、そのプロファイルは図1の賃金カーブAのような賃金カーブとして描ける。ここで、この賃

9 本稿では、名目賃金の下方硬直性に起因した失業が一時的に発生しても、その後別の職での就業が実現している場合に、効率的な人的資源配分が達成されているとみなす。

10 なお、最近では、就業形態の多様化に伴い、パートタイム労働者以外にも派遣労働や嘱託といったさまざまなタイプの働き方が増加している。以下、本稿で言及する「パートタイム労働者」とは、こうした多様な非正規労働者を含んだものである点に注意されたい。

図1 賃金カーブのフラット化：イメージ



賃金カーブA上の3点a～cは、労働者の年齢とそれに対応した賃金の組合せを示しており、例えば点aの賃金を受け取っている労働者は、年をとるにつれ点b、cの水準へと賃金が上昇することになる。

しかし、企業は、定昇の廃止、昇進遅延、賃金制度の改定などを実施し、各労働者の賃金を据え置いたり、賃上げ幅を賃金カーブAよりも小さくしたりすることによって、当該企業で働く労働者1人当たりを支払う名目賃金を削減することができる。具体的には、図1のとおり、企業は、賃金カーブAに沿えば翌年に点b(c)の水準を受け取れるはずだった労働者の賃金を、矢印で示したように点a(b)の水準に据え置くことによって、賃金カーブをAからBへとフラット化させ、賃金カーブ各点を労働者数で加重平均した1人当たり名目賃金を引き下げることができる。ここで重要なことは、賃金カーブをフラット化する際に、いずれの労働者の名目賃金も引き下げられていないということである。つまり、個人レベルで名目賃金の方硬直性が存在したとしても、企業は、各労働者の名目賃金を引き下げることなく、賃金カーブのフラット化を通じて、企業レベルの1人当たり名目賃金を引き下げることが可能である。したがって、企業からみれば、名目賃金の方硬直性の度合いは個人レベルよりも小さくなりうる。

しかし、上述の説明からも明らかなように企業レベルの名目賃金の方硬直性の度合いは、労働者の年齢構成によっても異なりうる。例えば、企業内で労働者の平均年齢が高くなった場合には、名目賃金水準の高い労働者が増加するため、企業レベルの1人当たり名目賃金は上昇する。したがって、わが国のように団塊の世代が高齢層に移行するに伴い、労働者の平均年齢が高くなっていく状況下では、企業レ

ベルの名目賃金の下方硬直性の度合いは、個人レベルよりもむしろ大きくなっている可能性も考えられる。

ロ．人件費への影響

そこで、フルタイム労働者に関して、賃金カーブの傾きの変化（フラット化）と労働者の年齢構成の変化（高齢化）がそれぞれ企業の人件費にどの程度の影響を与えるかを検証してみた。表1には、『賃金構造基本統計調査』をもとに、企業の人件費変化を賃金カーブのフラット化の影響と高齢化の影響に要因分解し、黒田・山本〔2005a〕で名目賃金の下方硬直性が観察された期間（1992～97年）とそれ以降の期間（1997～2001年）について試算した結果を載せている。名目賃金には年間給与と総額を用いており、試算はフルタイム男性労働者について企業規模・学歴別に行っている¹¹。

表1において、名目賃金の下方硬直性が観察された1992～97年（平均）をみると、賃金カーブのフラット化が人件費変化率に与えた影響は-0.95～-0.37%となっており、小企業・大卒や大企業・高卒では1%弱程度の人件費削減効果があったことがわかる。ただし、労働者数をウエイトとした加重平均をとると、賃金カーブのフラット化が人件費を押し下げる影響は平均的にみて-0.24%程度であったことが示唆される。他方で、この間の高齢化の影響をみると、0.11～1.00%となっており、最大で1%程度、平均的には0.46%の人件費押し上げ効果があったことがわかる。したがって、賃金カーブのフラット化の効果と高齢化の効果を足し合わせたネットの影響は-0.80～1.37%、平均的には0.24%となり、両者の影響はほぼ相殺し合うかたちになっていたと考えられる。ちなみに、1997～2001年（平均）では、賃金カーブのフラット化の影響は-1.04～-0.20%となっており、大企業・大卒などにも賃金カーブ

11 人件費を、1人当たり名目賃金 W と労働者数 L を掛け合わせたもの（以下、人件費 LC ）とすると、人件費の変化率 $\Delta LC/LC$ は、以下のとおり要因分解できる。

$$\begin{aligned} \Delta LC/LC &= \left(\sum_A (W^A + \Delta W^A) (L^A + \Delta L^A) - \sum_A W^A \cdot L^A \right) / \sum_A W^A \cdot L^A \\ &= \left(\underbrace{\sum_A \Delta W^A \cdot L^A}_{\text{賃金カーブ変化要因}} + \underbrace{\sum_A \Delta L^A \cdot W^A}_{\text{労働者構成変化要因}} + \underbrace{\sum_A \Delta W^A \cdot \Delta L^A}_{\text{交差項}} \right) / \sum_A W^A \cdot L^A \end{aligned}$$

ここで A は年齢層（20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳）を示す。各年齢層の賃金水準と労働者数は、20～24歳で基準化したものを用いる。この基準化は、名目賃金と労働者数の水準自体の変化と、賃金カーブのフラット化と労働者構成比の変化とを区別するためである。次に、前年の労働者数を固定ウエイトとして、名目賃金の前年からの変化が総人件費をどの程度変化させたかを試算し、それを賃金カーブのフラット化の影響と定義する。同様に、高齢化の影響についても、前年の名目賃金を固定ウエイトとして前年からの人件費の変化を試算する。ただし、労働者数の変化には高齢化だけでなくリストラや採用抑制といった企業行動の影響も含まれているため、ここでは年齢層別の労働者数の代わりに労働力人口を用いる。つまり、リストラや採用抑制といった行動をとらなければ、労働者の構成比は人口動態と同様に変化するはずであるとの仮定を置き、高齢化が人件費に与える影響を試算する。

表1 賃金カーブのフラット化と高齢化が人件費変化率に与える影響

(1) 1992～97年

		(%)			
		賃金カーブのフラット化の影響	高齢化の影響	ネットの影響	労働者の割合
		(A)	(B)	(A+B)	
大卒	大企業	0.37	1.00	1.37	15.86
	中企業	-0.10	0.57	0.47	13.99
	小企業	-0.92	0.12	-0.80	6.80
高卒	大企業	-0.95	0.49	-0.46	18.25
	中企業	-0.40	0.46	0.06	21.74
	小企業	0.19	0.11	0.30	23.36
加重平均		-0.24	0.46	0.24	-

(2) 1997～2001年

		(%)			
		賃金カーブのフラット化の影響	高齢化の影響	ネットの影響	労働者の割合
		(A)	(B)	(A+B)	
大卒	大企業	-1.04	0.75	-0.29	17.00
	中企業	-0.57	0.44	-0.13	15.41
	小企業	-0.68	0.19	-0.49	7.29
高卒	大企業	-0.20	0.33	0.13	17.13
	中企業	-0.50	0.36	-0.14	20.20
	小企業	-0.34	0.23	-0.11	22.96
加重平均		-0.53	0.39	-0.14	-

資料：『賃金構造基本統計調査』(厚生労働省)

備考：なお、交差項はネグリジブルであるため、表には示していない。

ブのフラット化が進行し、概ねこの間の高齢化の影響(0.19～0.75%程度の人件費押上げ効果)を上回っている。

このようにしてみると、1990年代半の期間については企業レベルの名目賃金の下方硬直性は、賃金カーブのフラット化による緩和効果はみられたものの、高齢化の影響を合わせて考えれば個人レベルに比べ小さくなっていたとの証左はここでの分析対象データからは見出せず、少なくともフルタイム労働者については、企業レベルにおいても名目賃金の下方硬直性が存在していたと解釈しても差し支えないと思われる。したがって、1990年代半において、賃金カーブのフラット化によって企業内で1人当たり名目賃金の調整が進み、名目賃金の下方硬直性に起因する失業の一部が回避されていた可能性は小さいと解釈できよう。

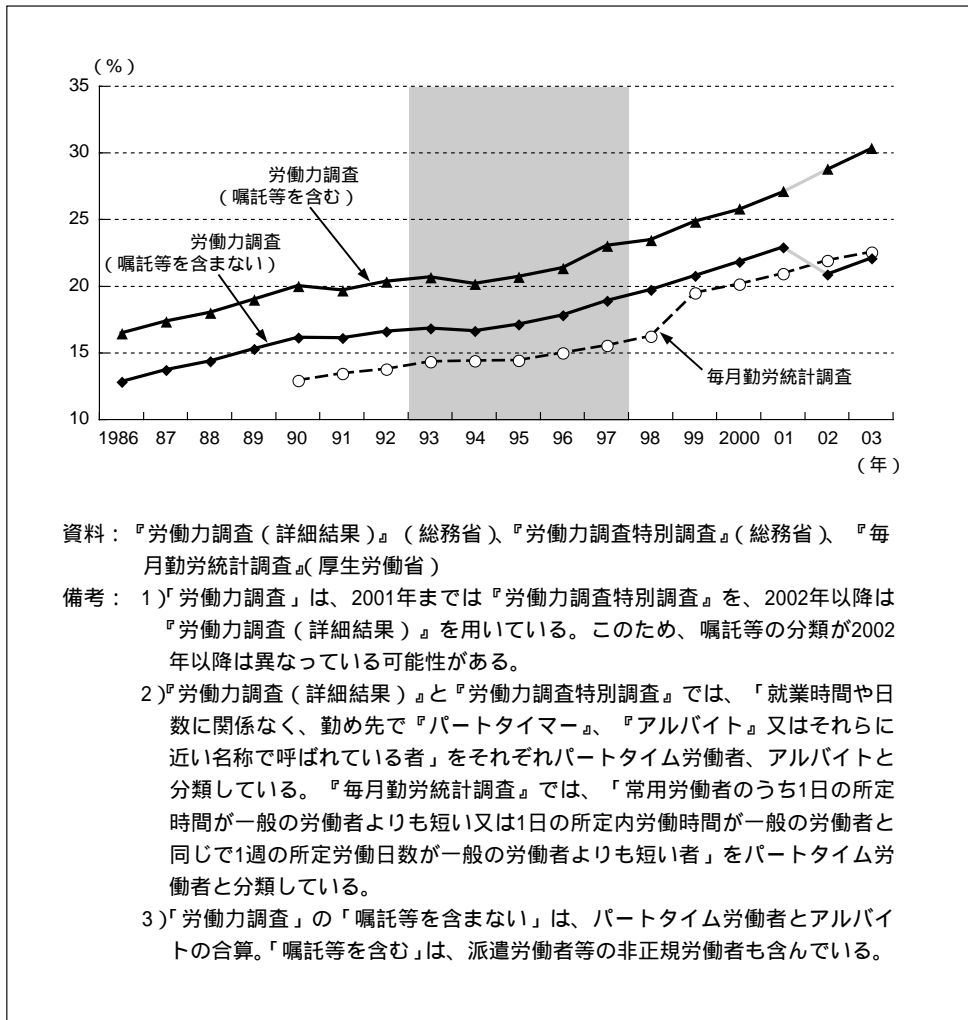
(2) 労働市場全体のマクロ・レベルでみた人的資源配分：パートタイム労働への代替

イ．パートタイム労働者比率の上昇とマクロ・レベルの名目賃金

フルタイム労働者の名目賃金が下方硬直的であっても、労働市場全体でフルタイム労働からパートタイム労働への代替が進めば、マクロ・レベルでみた労働者1人当たりの名目賃金は減少し、名目賃金の下方硬直性の度合いは個人レベルよりも小さくなりうる。

1990年代のわが国労働市場において、こうした可能性はどの程度あったのだろうか。この点を確認するため、図2には、パートタイム労働者比率（労働者に占めるパートタイム労働者の比率）の推移をプロットした。パートタイム労働の定義は統

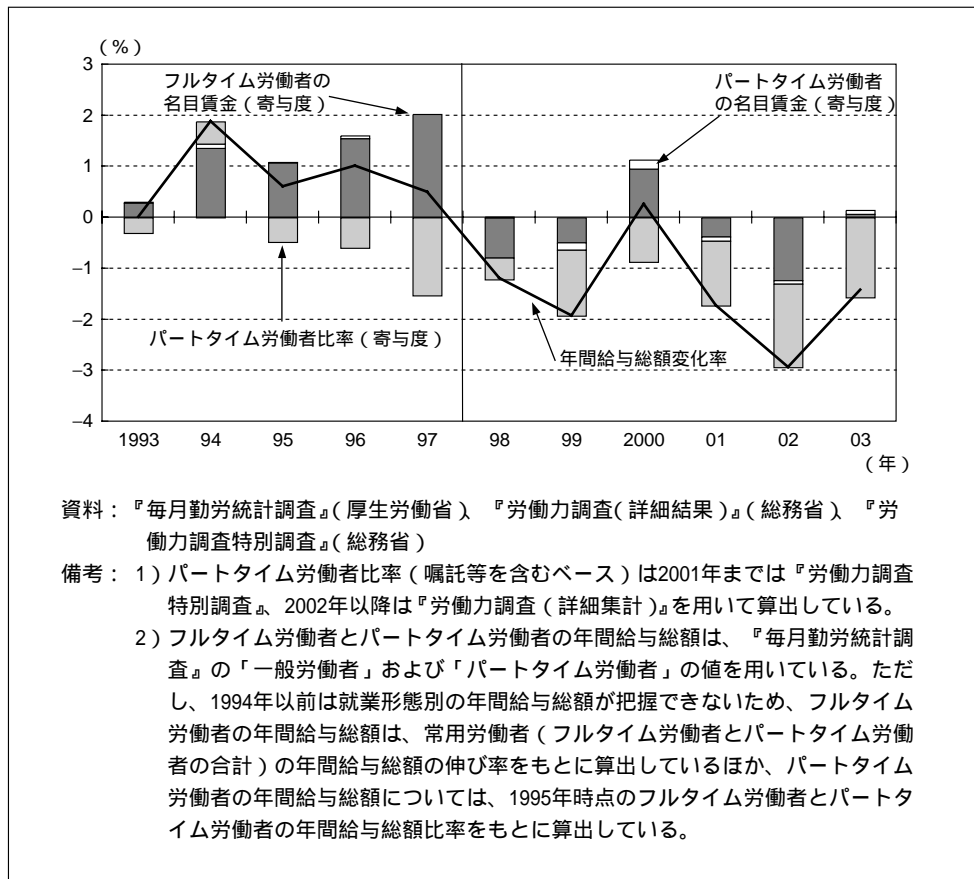
図2 パートタイム労働者比率の推移



計によって異なるため¹²、ここでは『労働力調査』と『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）を用いてパートタイム労働者比率を算出した。この図をみると、『労働力調査』でみたパートタイム労働者比率は、1980年代後半に上昇した後、1990年代前半にはほぼ横這いで推移し、1995年頃から再び上昇していることがわかる¹³。また、『毎月勤労統計調査』でみたパートタイム労働者比率は、1993～95年に横這いで推移した後、1996年から上昇し始め、1999年から大きく上昇している。

図3には、『毎月勤労統計調査』を用いて、1993年以降の現金給与総額（所定内給与、年間賞与、残業手当の合計）の変化率を、フルタイム労働者の平均賃金、パートタイム労働者の平均賃金、パートタイム労働者比率で寄与度分解した結果を示した。これをみると、1995年以降、パートタイム労働者比率の上昇によって、マクロ・レベルでみた名目賃金が押し下げられていたことがわかる。

図3 名目賃金変化率の要因分解：年間給与総額



12 統計によるパートタイム労働者の定義の違いについては、図2の備考を参照されたい。

13 『労働力調査』を用いたパートタイム労働者比率（嘱託等を含まない）は2002年に減少しているが、これは、2001年以前（『労働力調査特別調査』を利用）と2002年以降（『労働力調査（詳細集計）』を利用）で、嘱託等の分類が異なっている可能性があることに起因しているものと思われる。

ロ．パートタイム労働者比率の上昇と失業

ただし、この分析結果をもとに、「1992～97年にフルタイム労働者の名目賃金は下方硬直的であったものの、1995年以降はパートタイム労働への代替を通じた名目賃金調整が行われたため、労働市場全体としては、名目賃金の下方硬直性の度合いが小さかった。したがって、その弊害も小さかったはずである」と解釈することの妥当性についてはいくつかの追加的な検討が必要である。

パートタイム労働者比率が、名目賃金の下方硬直性によって失業したフルタイム労働者がその後パートタイム労働者として再雇用されたために上昇している場合には、フルタイム労働者の名目賃金が下方硬直的であっても労働市場全体のマクロ・レベルでみた名目賃金は調整されており、失業は解消されうる¹⁴。

もっとも、パートタイム労働者比率の上昇は、名目賃金の下方硬直性によって失業したフルタイム労働者がパートタイム労働者として雇用されず、失業し続けた状態でも観察されうる。わが国では、パートタイム労働者の時間当たり平均名目賃金はフルタイム労働者の約7割との分析（労働省 [1997]）もあるとおり、両者に大きな格差があるといわれている。こうした状況下では、名目賃金の下方硬直性によって失業したフルタイム労働者の多くは、パートタイム労働市場には移動せず、失業プールに流入してしまうリスクがある。

さらに、フルタイム労働者間の移動についても、わが国では企業特殊スキルが重視され、労働移動が他国比で少なく、中途採用市場が発達していないことを踏まえると、いったん失業した労働者は、（名目賃金の下方硬直性が観察されなくなった後も）労働需給のマッチングが進まず、失業が長期化してしまうと考えられる¹⁵。したがって、わが国の場合、名目賃金の下方硬直性がマクロ・レベルで解消される過程では、既存のフルタイム労働者以外の人たちから、パートタイム労働者が生み出されている可能性が高い。そうした労働市場の構造変化によって名目賃金の下方硬直性が緩和されている場合には、その副作用も踏まえて、個人レベルの名目賃金の下方硬直性の社会的弊害を検討する必要がある。

ハ．年齢別のパートタイム労働者比率

上述のとおり、労働市場全体のマクロ・レベルでみた1人当たり名目賃金を観察するだけでは、1990年代央のわが国労働市場で、実際にフルタイムからパートタイムへの就業形態のシフトがどのようなかたちで実現したのかを把握することができない。そこで、この点を探る手掛かりとして、図4には、パートタイム労働者比率

14 ただし、後述するように、こうした場合でも所得分配をはじめとする弊害は多数存在する点には留意すべきである。

15 例えば、『雇用動向調査』（厚生労働省）をみると、労働者に占める転職入職者の割合は1980年代以降、1割にも満たない。また、OECDの*Employment Outlook*によれば、わが国の長期失業者（失業期間1年以上）の割合は1990年時点で19.1%、2000年時点で25.5%となっており、これは例えば米国のケース（1990年時点で5.5%、2000年時点で6.0%）と比べてかなり大きいといえる。

の推移を性・年齢層別にプロットした¹⁶。この図をみると、名目賃金の下方硬直性が観察された1992～97年については、パートタイム労働者比率の上昇が、男女ともに若年層（15～24歳）を中心に起きており、特に1990年代半ば以降に加速していることがわかる¹⁷。さらに、若年層について、人口に占めるフルタイム労働者数とパートタイム労働者数の比率を図5でみると、図4でみたパートタイム労働者比率の上昇は、全体として当該人口に占める労働者の比率が低下しフルタイム労働者比率が減少する一方で、パートタイム労働者比率が増加することによってもたらされていることもわかる。

若年層のパートタイム労働者比率の上昇は、名目賃金の下方硬直性が観察された時期よりも前から趨勢的に増加しているため、こうした変化は、人々の価値観やライフスタイルの変化などによってもたらされた側面もあることには留意が必要である。しかし、若年層のパートタイム労働者比率の上昇と名目賃金の下方硬直性との間に何らかの関係があったことも事実であろう。すなわち、上述のようにわが国の労働市場では、高い解雇コストや人的資源の蓄積等を反映して、雇用量の削減が行われにくく、既存のフルタイム労働者を抱え込む労働保蔵（labor hoarding）が起きやすい。このため、フルタイム労働者の名目賃金の下方硬直性によって人件費が圧迫された企業は、既存のフルタイム労働者の雇用調整を行う前に、まずはフルタイム労働者の新規採用を抑制することで、労働費用の圧縮を図ろうとする傾向が強い¹⁸。したがって、若年層のパートタイム労働の増加の一部は、既存のフルタイム労働者の名目賃金が下方硬直的であったために、フルタイムでの就業機会を失った若年層の一部が、パートタイムで雇用されたために起こったと推察される¹⁹。

このように考えると、若年層のパートタイム労働の増加という現象は、1990年代以前の経済状態であればフルタイムで雇用されていたはずの若年層がパートタイムで雇用されたというかたちで、フルタイム労働からパートタイム労働への代替が生じたものと解釈できる。したがって、1992～97年に観察された名目賃金の下方硬直性は、採用抑制という雇用調整を生じさせ、その影響を受けた若年層の一部はパートタイム労働者として雇用されたため、失業の増加は部分的に抑制されたと考えることができる。

16 なお、この点を検証するには、フルタイムからパートタイムへの就業形態移動がどの程度存在し、それに伴い名目賃金がどの程度低下したのか、また名目賃金の下方硬直性が企業の採用抑制にどの程度の影響を及ぼしていたのかを定量的に把握する必要がある。しかし、公表統計を利用してこうした検証を行うことは困難であり、企業や個人々の個票データ等を利用する必要がある。

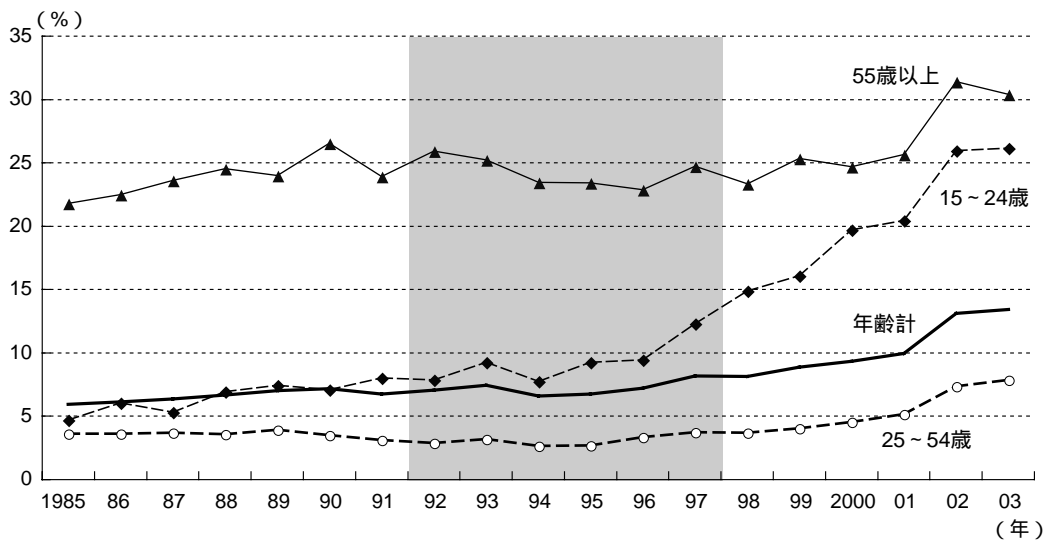
17 若年層のライフスタイルの変化とパートタイム労働者の増加との関係については、労働省〔2000〕などを参照されたい。

18 例えば、日本労働研究機構が行った『リストラの実態に関する調査』では、「（1998年時点で）過去3年以内に企業が行った雇用調整手段」として最も多かった回答は「新規学卒者の採用抑制・中止」であり、一方で「正規従業員減少への対処方法」としては「パートタイム等による代替」を多くの企業が選択していたことが示されている。こうした企業行動は、バブル崩壊以降、長期にわたって採用抑制がみられたことを示した黒田・山本〔2005a〕の結果とも整合的である。

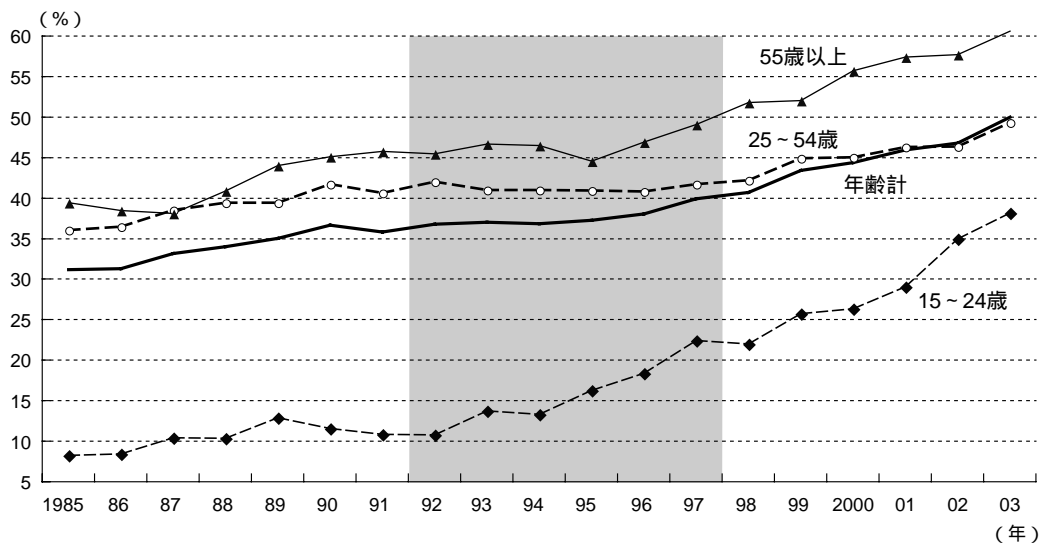
19 上述のとおり、こうした推察の妥当性を厳密に検証するには、企業や個人々のマイクロ・データ等を利用する必要があり、この点は今後の検討課題である。

図4 パートタイム労働者比率の推移

(1) 男性

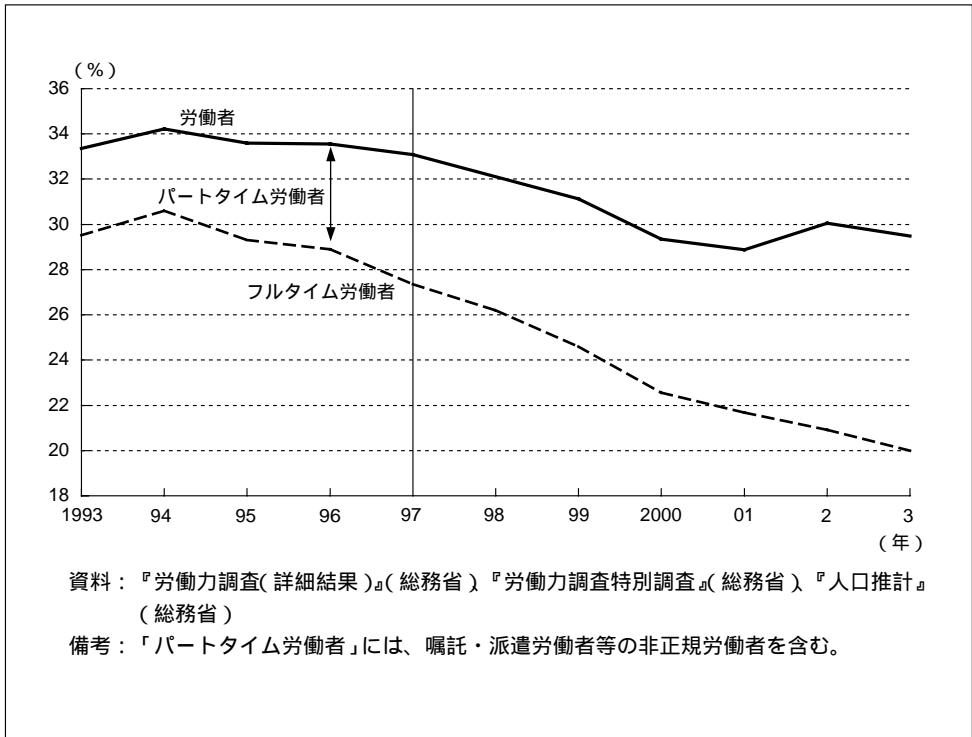


(2) 女性



資料：『労働力調査（詳細結果）』（総務省）、『労働力調査特別調査』（総務省）
備考：「パートタイム労働者」には、嘱託・派遣労働者等の非正規労働者を含む。

図5 若年層（15～24歳）の人口に占める労働者の比率の推移



二．労働市場全体のマクロ・レベルでみた名目賃金の伸縮性と失業との関係

もっとも、図5をみてもわかるように、若年層においてフルタイム労働からパートタイム労働への代替が行われていることはなく、労働者数は人口対比で減少している。実際、1990年代に若年層（15～24歳）の失業率は急上昇しており、1992年に4.5%程度であった若年層の失業率は、1997年には6.7%、1998年には7.7%と大きく上昇した。このことを踏まえると、採用抑制の影響を受けた若年層のすべてがパートタイム労働者として雇用されたわけではなく、若年層の一部は失業者となったと捉えることができる。この間、壮年層（25～54歳）についても、若年層ほどではないものの、失業率は1992年の1.7%から1997年の2.8%と上昇した。

このように、1995年以降、パートタイム労働者比率の上昇により労働市場全体のマクロ・レベルでみた1人当たり名目賃金が低下傾向にあったことは事実であるものの、そうした名目賃金調整によって失業が完全に抑制されていたわけではないといえる。

ホ．名目賃金の下方硬直性が採用抑制を通じて経済に与える影響

上述のように、若年層でのパートタイム労働や失業の顕著な増加は、名目賃金の下方硬直性により高止まりした人件費の調整のしわ寄せが若年層に集中したものと

捉えることができる。その弊害については、これまで考慮してこなかった以下の点にも留意すべきである。

第1の問題は、所得分配面に関するものである。バブル崩壊以降、持続的に行われた企業の採用抑制行動は、下方硬直性によって名目賃金が据え置かれた既存のフルタイム労働者と安価なパートタイム労働や失業を余儀なくされた若年者との間で、世代間格差²⁰を拡大させた可能性がある。第2の問題は、人的資本の蓄積を通じた経済成長への影響である。若年層の多くがフルタイムで雇用されていないということは、若年層に対する企業内訓練が減少し、経済全体での人的資本の蓄積が遅れることを意味する。若年層の人的資本が蓄積されないことは、わが国の長期的な経済成長を阻害する可能性がある²¹。第3の問題としては、産業構造の変化に伴う労働移動への影響がある。わが国では、これまで産業構造の変化に伴う労働移動が、専ら新卒者を含む新規就業者を成長企業が大量に採用することによって達成されてきたといわれている（例えば、水野 [1992] など）。したがって、新規採用の抑制は、産業構造の変化に伴う労働移動の遅れをもたらした可能性があると考えられる。

4 . 名目賃金の下方硬直性に関する政策含意

以上の検討を踏まえて、本節では、わが国の名目賃金の下方硬直性が金融政策や労働市場政策等の経済政策に与える含意について、若干の考察を行う。

(1) 金融政策

冒頭で紹介したTobin [1972] をはじめとして、経済学では、名目賃金の下方硬直性が存在する場合、金融政策はゼロではなく若干プラスのインフレ率を醸成することで、実質賃金が調整されやすい環境をつくるべきであると主張されることが多い。こうした主張は1990年代のわが国の経験に照らし合わせて、どの程度正しいといえるのだろうか。また、1990年代の経験から得られた名目賃金の下方硬直性に関する教訓は、今後のわが国の金融政策運営にどの程度反映させるべきなのだろうか。以下、これらの点について考察する。

20 わが国では、パートタイム労働者の名目賃金はフルタイム労働者に比べて低いほか、税・社会保障上の不利益も存在するため、フルタイム労働者とパートタイム労働者の分配面での格差は大きいと考えられる。

21 特に今後、わが国では団塊の世代が大量に引退するため、人的資本の蓄積が遅れている若年層をいかに活用していくかという点は、高齢化社会で持続可能な成長を達成するための重要な課題と考えられる。第1、2の問題についての関連文献としては、例えば玄田 [2001] を参照。

なお、金融政策運営のあり方として望ましいインフレ率を議論する際には、名目賃金の下方硬直性のほかにも、名目金利の非負制約による金融政策の有効性低下の可能性、物価指数の上方バイアスの問題、いわゆる「シュー・レザー」コストの存在、相対価格変動と一般物価水準の変動との識別が困難となる結果、価格が資源配分のシグナルとして有効に機能しなくなる可能性、税制のインフレに対する非中立性などの多様な論点について検討する必要がある。この点、本節で論じる金融政策への政策含意はこれら数多くの論点のうち、名目賃金の下方硬直性の問題のみに焦点を当てたものであることには留意されたい。

イ．1990年代の名目賃金の下方硬直性と金融政策

名目賃金の下方硬直性と金融政策の関係を考える場合には、名目賃金の下方硬直性が存在することだけでなく、それが労働市場やマクロ経済にどの程度の弊害を与えるかを考慮する必要がある。これまで繰り返し述べてきたように、わが国では1990年代半ばに名目賃金の下方硬直性が観察された。そして、前節までの議論をもとにすると、その弊害は次のようにまとめることができる。

まず、直接的な弊害としては、失業の増加が挙げられる。名目賃金の下方硬直性によって発生した失業は、若年層のパートタイム労働というかたちで部分的には緩和された可能性があるものの、1990年代を通じて若年・壮年層の失業率は共に上昇の一途を辿った。さらに、間接的な弊害として、若年層のパートタイム労働の増加が、世代間の所得格差の拡大、若年層の人的資本形成の阻害、構造調整の遅れ等をもたらした可能性が挙げられる。このほか、名目賃金の下方硬直性によって生じた雇用不安や企業収益の悪化は、消費や投資の減退を引き起こし、不況をさらに長期化させるという弊害を1990年代にもたらした可能性も指摘できる²²。

これらの点を踏まえると、黒田・山本 [2003a, b, 2005a] で観察された名目賃金の下方硬直性は、低インフレ・デフレが生じた1990年代のわが国経済に、ある程度の弊害をもたらしたと考えられる。したがって、名目賃金の下方硬直性の観点からは、当時の金融政策としては、若干プラスのインフレ率を目指すべきというトービンの主張が一定の妥当性を有していたと指摘することができよう。

ロ．1990年代末に観察された名目賃金調整と今後の金融政策

名目賃金の下方硬直性に関する1990年代の経験は、わが国の今後の金融政策運営に対して、どのような含意を与えてくれるのだろうか。言い換えれば、日本銀行 [2000] で示された「長期的にみた『経済の健全な発展と整合的な物価上昇率』」を考える際に²³、名目賃金の下方硬直性をどの程度考慮すべきといえるのだろうか。

22 ただし、名目賃金の下方硬直性が存在することによって名目賃金の下落が抑えられることに注目すれば、名目賃金の下方硬直性は物価のスパイラル的な下落を抑えることに貢献するとの解釈も可能である。

23 日本銀行 [2000] では、「『物価の安定』についての判断を行う際には、常に、『国民経済の健全な発展』との整合性を点検する必要がある」と述べているほか、「『物価の安定』の定義として何らかの数値を示すのであれば、その数値はかなり長い期間にわたって妥当することが期待される」とも述べている。

この点を考察するには、低インフレ・デフレ環境が続いた1990年代末以降のわが国において、名目賃金の下方硬直性が観察されなくなったことをどのように解釈するか、さらには、名目賃金の下方硬直性を生じさせる「賃下げは減多に起こらないという社会規範」をどのように捉えるかが重要なポイントとなる。

1990年代末の名目賃金調整の解釈

1990年代末以降の名目賃金調整については、2節(2)で述べたように、2つの見方ができる。第1の見方は、1990年代末以降の名目賃金の引下げは大きなショックに対する一度限りの大規模な調整であって、わが国の名目賃金が不況のたびに下方へ伸縮的に調整されうるとは限らないというものである。つまり、名目賃金の下方硬直性は、インフレが常態であった1970～80年代に確立した「賃下げは減多に起こらないという社会規範」を反映したものであるため、いったん確立した社会規範は容易には消滅しないと考えられる。この場合、1990年代末以降の名目賃金調整は長引く不況に対する緊急回避的な対処策であり、今後も名目賃金の下方硬直性は存続すると捉えるべきであろう。この見方が正しいとすれば、今後、わが国経済の労働生産性が賃金の下方硬直性のバッファーになりうるほど高い伸びを示すことが確かでない限り、わが国では今後も名目賃金の下方硬直性による問題が生じることを前提とした政策運営が必要とされる²⁴。

第2の見方は、いったん名目賃金が引き下げられると、名目賃金はその後も伸縮的に動くことが予想されるため、当分の間、名目賃金の下方硬直性は労働市場における制約とはならないというものである。つまり、ゼロ・インフレやデフレ、深刻な不況といった経済環境の変化を経験した1990年代末以降、わが国では、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が崩れ、名目賃金の引下げは避けられないというように労働者の認識が変化した可能性がある。この場合には、以前に比べれば労働者の名目賃金の引下げに対する抵抗感は小さくなっているはずであり、名目賃金は今後も調整されやすいと考えられる。また、企業からみても、いったん名目賃金調整の難しさを学習すると、その後は名目賃金の伸縮性を担保するような雇用方針をとることが予想される²⁵。

この見方が正しいとすれば、1990年代末以降のわが国では、必要に応じて賃下げが生じうる状況になったため、少なくとも当面の間は名目賃金の下方硬直性が生じることを根拠に金融政策当局が若干プラスのインフレ率を目指す必要性は低

24 黒田・山本 [2005a] で述べたとおり、たとえ低インフレ・デフレ下において名目賃金に下方硬直性が存在したとしても、労働生産性の伸び率が高ければ、実質効率ベースでみた賃金は下方に調整されうると、失業などの弊害は生じない可能性もある。また、Yellen [2005] は、米国経済については、そうした状況が成立している可能性が高いとしている。したがって、今後のわが国経済において労働生産性が高い上昇トレンドをもつのであれば、必ずしも名目賃金の下方硬直性を考慮した金融政策運営は必要であるとはいえない。しかし、労働生産性の潜在的な伸び率トレンドを把握することは困難であり、わが国の場合、労働生産性の高い伸びを予め前提にして金融政策運営を構想することは望ましくないであろう。

25 この点については、補論2を参照されたい。

くなったと指摘することができる。

それでは、わが国の今後の政策運営を考えるに当たっては、第1と第2の見方のいずれが正しいと考えるべきだろうか。黒田・山本〔2005b〕で述べたように、この問いに対する回答を導くには、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が1990年代末以降に消滅したのか、あるいは引き続き存在しているのかといった点を見極める必要がある。この点の検証は非常に困難であるが、補論2では1つの手掛かりとして、1990年代末以降の賃金決定に対する企業・労働者の考え方と賃金制度の変化の動向を概観した。その結果、一部に変化の兆しが観察されるものの、労働者の賃下げに対する抵抗感がなくなり、名目賃金の伸縮性が担保されるような賃金制度が広く普及したかどうかは、現時点では断定できないことがわかった。したがって、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」の有無を巡っては、今後さらなるデータの蓄積を待つほかないといえよう。

経済環境と賃下げに対する社会規範の関係

これまで、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」は、わが国において、インフレが常態であった1970～80年代に確立された後、長引く景気低迷や低インフレ・デフレを経験した1990年代末に変化・消滅した可能性があることを述べてきた。この解釈は、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」は、経済環境に応じて、いわば内生的に形成されることを示唆する。

こうした考え方にもとづけば、仮に1990年代末のわが国の名目賃金の伸縮性が「賃下げは減多に起こらないという社会規範」の消滅を反映したものであったとしても（上述の第2の見方が正しいとしても）それを根拠に、「今後いかなる経済環境においても、名目賃金の下方硬直性を考慮した金融政策は不要である」と主張することはできない点には留意すべきである。

例えば、今後プラスのインフレ率がかなりの期間にわたって維持された場合には、再び内生的に「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が形成され、名目賃金の下方硬直性が生じる可能性がある。こうした状況下でインフレ率が急激に低下すると、名目賃金の下方硬直性が経済に弊害を及ぼす危険性がある。

なお、こうした危険性は、わが国で賃金制度の改定が進み、名目賃金の伸縮性が担保されるような制度が広く普及した場合でも残存する。なぜなら、インフレが常態となれば、制度上は賃下げが可能であっても、実際に賃下げを経験する労働者は少なくなり、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が形成されやすいからである。こうした状況下では、労働者のモラルの低下を懸念して企業は賃下げを回避する傾向があるため、結果的に、名目賃金の下方硬直性は生じうる。

経済環境やインフレ率に応じて「賃下げは減多に起こらないという社会規範」やそれを反映した名目賃金の下方硬直性が内生的に決まると考えれば、名目賃金の下方硬直性を所与として、普遍的な望ましいインフレ率を一意に決めることはできない。したがって、経済環境やインフレ率によっては、今後も名目賃金の下方硬直性が生じうることを念頭に置きインフレ率の急激な低下を起こさないよう十分に注意

することが必要といえる²⁶。

(2) その他の経済政策

イ．名目賃金の物価インデックス化

経済環境やインフレ率に応じて、内生的に「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が確立し、その結果として名目賃金の下方硬直性やその弊害が生じるのであれば、物価の変化をそのまま名目賃金の変化に反映させるような賃金契約（名目賃金の物価インデックス契約）を普及させることによって、経済環境にかかわらず、名目賃金の伸縮性を高めるべきとの考え方もある。

黒田・山本 [2005b] の補論で述べたように、名目賃金が物価インデックス化されていれば、名目賃金の伸縮性が担保されるため、デフレ下においても名目賃金が下方に伸縮的に調整されるほか、労働者にとっては予期せぬインフレなどの名目ショックが生じた場合に実質賃金が目減りしないといったメリットもある。また、わが国のように、公的年金など既に物価インデックス化されている契約が存在する場合に、名目賃金の物価インデックス化が進むと、インフレやデフレによる世代間所得移転が軽減される効果が見込める可能性もある。

しかしながら、名目賃金の物価インデックス化は、いわば実質賃金を硬直化させることと引き換えに名目賃金の伸縮性を高めるものであるため、実質ショックによりインフレが生じた場合に実質賃金の調整が進まず、企業の人件費調整を困難にするというデメリットも存在する。

さらに、黒田・山本 [2005b] の補論で示したように、名目賃金の物価インデックス化は高インフレ期においてのみ実現しやすく、低インフレ・デフレ期には成立しにくい傾向があるため、名目賃金の下方硬直性に対する処方箋にはならない可能性がある。この点に関しては、Jackman and Klappholz [1975] のように、物価インデックス契約を強制する法制度を整備すべきであると主張するものもあるが、物価インデックス化に伴うメリットがデメリットを大幅に上回るかどうかは、経済に生じる名目ショックと実質ショックの頻度や大きさなどによって異なるため、先験的に判断することは難しい。したがって、物価インデックス化の導入の是非は、そのメリットとデメリットを十分に比較考量する必要がある、追加的な分析が必要といえよう。

26 前述のとおり、望ましいインフレ率を議論する際には、名目賃金の下方硬直性以外の多様な論点について検討する必要がある。ただし、ここであえて思考実験的に考えるならば、賃下げに対する社会規範が経済環境に応じて内生的に形成されるとの考え方に立てば、名目賃金の下方硬直性がなくなった状況下において、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が再び形成されることを回避する唯一の手段は、相当低いインフレ率を維持することにより、マイナスのショックが生じた場合には必要に応じて賃下げが生じうる状況をつくることといえる。むろん、内生的に形成されうる社会規範を政策的に操作すべきかどうかは別途議論が必要である。

ロ．労働市場政策

1990年代末以降のわが国では、名目賃金の下方調整が起こったにもかかわらず、失業率の持続的な上昇が観察された。この点について、2節(2)では、名目賃金の下方硬直性に起因した失業がラグを伴って生じた可能性、名目賃金の下方硬直性に伴い失業した労働者が、名目賃金の下方調整後もスムーズに職に就くことができず、ミスマッチ失業が累積した可能性、名目賃金の下方硬直性以外の実質賃金の下方硬直性をもたらす労働市場の歪みが失業をもたらした可能性といった複数の解釈があることを示した。

名目賃金の下方硬直性が観察されなくなっても、失業が直ちに解消しない原因がこれらの問題にあるならば、本質的に行うべきなのは、労働市場の歪みの是正や労働需給のマッチングの効率性を高めるための労働移動の促進ではないかとの考え方もある²⁷。この点についてはどのように考えるべきだろうか。

まず、名目賃金の下方硬直性以外の実質賃金の下方硬直性をもたらす労働市場の歪みについては、黒田・山本 [2003d] でも論じたように、その歪みをもたらす制度の存在を明らかにし、望ましい諸制度のあり方を探ることが重要といえる。

次に、名目賃金の下方硬直性に伴い失業した労働者が、名目賃金の下方調整後もスムーズに職に就くことができないという労働移動の阻害要因については、以下のような整理が可能である。すなわち、たとえ名目賃金の下方硬直性が原因でフルタイム労働者が失業しても、パートタイム労働など他の就業形態にスムーズに移動しやすい労働市場が整備されていたり、フルタイム労働者の中途採用市場が発達していたりすれば、失業の増加は短期的なものとなり、失業率の上昇は抑制されるはずである。しかし、3節で述べたように、わが国ではフルタイム労働からパートタイム労働への移動は起こりにくく、また、フルタイム労働間の移動も少ないと考えられる²⁸。

フルタイム労働からパートタイム労働への移動が実現困難であった背景については、パートタイム労働の有効求人倍率が1990年代を通じて1倍を上回っていたことを踏まえると、パートタイム労働への需要不足に起因していたとは考えにくい。この場合、パートタイム労働への需要があるにもかかわらず、労働者が失業を自発的に選択しているのであれば、それは経済政策で対処すべき問題ではないとの考え方もあろう。

しかしながら、パートタイム労働への需要増加は、税・社会保険制度などの制度要因によって、パートタイム労働の平均賃金や福利厚生費も含めた人件費がフルタ

27 例えば、大谷・白塚・中久木 [2004] は、「金融政策は景気回復の万能薬ではあり得ず、供給サイドに存在する構造問題を解決するための政策を代替することはできない」ことから、「人為的に構造問題の是正を阻害している規制等の緩和を通じ、構造調整のコストを低減していく必要がある」と主張している。

28 わが国の労働移動が円滑でないために失業が生じることを検証したものとしては、Sakata [2002] がある。1973～99年のわが国における部門間労働移動と失業率の関係を調べたSakata [2002] は、部門間ショックが生じた場合、労働の再配分に時間がかかるために、わが国では男性の失業率が上昇する傾向があることを示している。

タイム労働よりも極端に低くなっていることに起因している可能性もある²⁹。そして、こうしたフルタイム労働とパートタイム労働間の（福利厚生費を含めた）賃金格差の存在は、労働者にとっては、フルタイム労働からパートタイム労働への就業形態移動を躊躇させる要因になっていることが考えられる。この面では、フルタイム労働からパートタイム労働への円滑な移動を阻害する要因として、就業形態の違いに非中立的な税・社会保険制度の存在もあることは認識すべきである。今後は、こうした制度的な要因がフルタイム労働からパートタイム労働への就業形態移動をどの程度阻害しているかを明らかにし、その可能性が高い場合には、就業形態の違いに中立的な税・社会保険制度の整備を検討する必要があると考えられる。

また、中途採用市場が未発達である原因としては、企業特殊スキルが重視される企業風土や年金のポータビリティ問題、（フルタイム労働が厳格に保護されているため）企業の新規採用を慎重にさせる解雇法制の存在なども影響している可能性がある。このうち、政策的に対応可能な年金や解雇法制については、望ましい制度のあり方について議論の余地が残されているといえよう。

5 . おわりに

本稿では、黒田・山本 [2003a, b] 以降の一連の研究を総括し、1990年代のわが国における名目賃金の下方硬直性に関する分析結果を整理するとともに、名目賃金の下方硬直性に関する政策含意について、若干の考察を行った。本稿の内容を要約すると以下ようになる。

まず、わが国労働市場では1992～97年頃に名目賃金に下方硬直性が観察されたものの、1998年以降は、フルタイム労働者の年間給与について下方硬直性が観察されなくなったと整理できる。一方、1992～97年頃に観察された名目賃金の下方硬直性は、わが国の失業率をある程度押し上げたことが示唆される。この間、労働市場ではパートタイム労働をはじめとする非正規就業の活用が進んだため、これが失業の増加を緩和した可能性がある。ただし、こうしたパートタイム労働の増加は、採用抑制によりフルタイム労働者になれなかった若年層を中心に生じていたと考えられるため、1992～97年頃に観察された名目賃金の下方硬直性は、既存のフルタイム労働者と若年層の世代間格差の拡大や、若年層の人的資本蓄積が遅れるといった別の弊害をもたらした可能性がある点にも留意すべきである。

次に、名目賃金の下方硬直性はインフレが常態であった1970、80年代に確立した「賃下げは滅多に起こらないという社会規範」を反映したものであるとの考え方に立ち、名目賃金の下方硬直性に関する今後の政策含意を検討した。そして、1990年代末に名目賃金の下方硬直性が観察されなくなったことについて、以下の2つの見方を示し、そのいずれが正しいかによって今後の政策含意も異なることを述べた。

29 この点については、例えば樋口 [1995] を参照されたい。

第1の見方は、1990年代末の名目賃金の調整は緊急回避的なものであって、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」は引き続き存在し、今後も名目賃金の下方硬直性が生じうるとするものである。この見方が正しいならば、今後も、名目賃金の下方硬直性が賃金決定において制約とならないような政策運営が求められる。これに対して、第2の見方は、1990年代末以降に名目賃金の下方硬直性が観察されなくなった事象を、「賃下げは減多に起こらないという社会規範」の消滅を反映したものとするものである。この見方が正しいならば、名目賃金の下方硬直性を考慮した政策運営は当面は必要ないと考えられる。ただし、現時点で「賃下げは減多に起こらないという社会規範」の消滅に持続性があるか否かを見極めることは難しいため、この点については、今後さらなるデータの蓄積を待たざるをえない。

ただ、仮に現時点で「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が消滅していたとしても、こうした社会規範はインフレ率の推移など経済環境に応じて、内生的に形成されうる。したがって、政策当局としては、今後もインフレ率等の推移によっては名目賃金の下方硬直性をもたらす社会規範が生じる可能性を意識し、そのありうべき影響を念頭に置いた政策運営を心掛けるべきと考えられる。

補論1．名目賃金の下方硬直性を巡る各国中央銀行の政策論議

本稿の冒頭で述べたように、名目賃金の下方硬直性と金融政策のあり方を巡る議論は、先進諸国が低インフレを経験した1990年代に頻繁に聞かれるようになった。そこで、以下では、名目賃金の下方硬直性と金融政策のあり方に関する各国中央銀行の見解を簡単に紹介する。

まず米国について、連邦公開市場委員会（FOMC）の議事録（transcripts）をみると、連邦準備制度理事会（FRB）では、インフレ率が3%程度で推移していた1996年当時から既に名目賃金の下方硬直性に関する議論が行われていたことがわかる。例えば、1996年1月30～31日や同年7月2～3日のFOMCにおいては、物価の安定をどのように定義するべきかという議論がなされており、その中の論点として、名目賃金の下方硬直性はどの程度存在するか、ゼロ・インフレ下で名目賃金の下方硬直性はどの程度の社会厚生上の損失をもたらすか、実質賃金調整を促す潤滑油としてのインフレ率はどの程度の水準が望ましいかといったことが話し合われていた。この間、FRBや地区連銀のエコノミストによる関連研究（Lebow, Stockman and Washer [1995]、Groshen and Schweitzer [1999]、Wilson [1999]、Lebow, Saks and Wilson [2003] など）の蓄積も進められた。

次にインフレ目標値を明示的に設けている国についてみると、名目金利の非負制約や物価指数の上方バイアスの存在を理由に若干プラスのインフレ率が望ましいと考えている中央銀行が多いものの、その数値基準を設ける際の強い根拠として名目賃金の下方硬直性の存在が挙げられていることはほとんどない。この背景には、金利の非負制約などと違い、名目賃金の下方硬直性の有無やその弊害については、ゼロ・インフレあるいはデフレを経験していない状況では検証が困難であり、明確な証左が見出せなかったことも関係していると思われる。

例えば、インフレーション・ターゲティングを採用しているカナダでは、1995年以降、2%を中心値に $\pm 1\%$ を目標レンジとするインフレ目標値が設定されているが、Fortin [1996]をはじめ、このインフレ目標値が低過ぎるとの批判が相次いで寄せられた³⁰。こうした批判を受け、カナダ中銀では、物価の安定に関する学会会議を開催したほか、Crawford and Harrison [1997]、Fares and Hogan [2000]、Crawford [2001]、Crawford and Wright [2001] など、中銀エコノミストによる研究も進められ、インフレ目標値の水準を決める論点の1つとして名目賃金の下方硬直性を考慮すべきかを活発に議論してきた。これらの研究の成果を受けて、インフレ目標値の設定に関する2001年のプレス・リリースでは、「名目賃金の下方硬直性による弊害についても考慮したが、これらの研究ではその弊害が大きいものであるとの確証は出されなかったため、2%のインフレ目標値を維持するに至った」と説明している

30 例えば、Fortin [1996] は、2%未満の低いインフレ率はAkerlof, Dickens and Perry [1996] で示されたように失業をもたらすため、長期フィリップス曲線が垂直となる3%程度のインフレ率を目標とすべきであると主張した。

(Bank of Canada [2001])。

欧州中央銀行 (ECB) では、物価の安定について、「ユーロエリア全体の消費者物価指数の上昇率が中期的に2%を下回る」という数値による基準を示しているが、(2%に近い)若干プラスのインフレ率を目指す根拠としては、名目金利の非負制約、物価指数の上方バイアス、ユーロエリア内のインフレ率格差の3点を挙げており、名目賃金の下方硬直性に関しては触れられていない。ECBでは、物価安定の定義が議論された際、欧州においては名目賃金の下方硬直性の存在や経済に与える影響が必ずしも明らかになっていないため、名目賃金の下方硬直性は若干プラスのインフレ率を目指す根拠として強調すべきではないとの見解が示されており (ECB [2003])、公式見解はこうした議論を反映したものと思われる³¹。

一方、わが国については、金融政策決定会合の議事要旨をみると、金融政策運営において名目賃金の下方硬直性が議論されたという記述は2000年頃から散見される。例えば、2000年3月8日開催の金融政策決定会合では、若干プラスのインフレ率を中長期的に目指す理由の1つとして、「賃金や物価の下方硬直性」が挙げられるとの意見が出されていた。さらに、2000年10月には、「物価の安定」に関する日本銀行の公式見解が示され (日本銀行 [2000])、そこでは「物価の安定」の数値化を巡る論点の1つとして、名目賃金の下方硬直性が挙げられていた。そして、日本銀行 [2000] では、名目金利の非負制約や物価指数の上方バイアス、名目賃金の下方硬直性を考慮すると、「少なくとも長期的な金融政策運営の目安としては、『金融政策の運営上は、物価指数の変化率でみてゼロではなく若干のプラスの上昇率を目指すべきである』との考え方は検討に値する」との見解が述べられている。

31 なお、インフレーション・ターゲティングは英国でも採用されているが、インフレ目標値の設定は財務省が行っている。HM Treasury [1999] では、「最適なインフレ目標値は、定かではない。この値は、物価指数の計測誤差や、賃金や物価の設定の硬直性に影響を及ぼす制度や歴史的経験を反映して、国や時間によって異なる。しかし、政府が設定した目標値 (2.5%) は、明示的にインフレ目標値を掲げているその他の先進国と同程度の水準にある」と述べている。

補論2．賃金決定に関する企業や労働者の考え方および賃金制度の変化

4節で述べたように、名目賃金の下方硬直性に関するわが国の今後の金融政策への含意を考えるに当たっては、「賃下げは滅多に起こらないという社会規範」が存在するかどうかを捉えることが重要となる。この見極めは難しいものの、賃金決定に関する企業の考え方や賃金制度の変化、あるいは、労働者の賃下げに対する考え方の動向をみることは、その手掛かりになると予想される。そこで以下では、現時点で入手可能な判断材料をもとに、この点を検討してみたい。

(1) 企業の考え方および賃金制度

わが国では、賃下げを行う場合、労使間の労働契約（個別労働契約、就業規則、労働協約）の変更には労働者が合意しなければならないという法的枠組みが存在するため、労働条件の一方的な不利益変更は原則として許されない（清水 [2001]）³²。こうしたことから、名目賃金の引下げを実施する場合、多くの企業では、賞与による調整や賃金表の改定を伴わない時限的な賃金カットといった手段がとられてきた。

しかし、2002年に日本経団連から出された宣言をみると、「企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。さらに、賃金制度の改革による定昇の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になり得る」とあり、名目賃金の伸縮性を高める方向に企業の考え方が変化する兆しもみられている。

こうした企業の考え方の変化は、定昇やベア廃止といった制度変更にも反映され始めている。例えば、日本経団連が企業に対して毎年実施している『春季労使交渉に関するトップ・マネージメントのアンケート調査』（日本経団連）をみると、「今次労使交渉の結果、とられた措置」として、「定昇の廃止・見直し（検討も含む）」と回答している企業は年々増加しており、2004年には4割にのぼっている。また、「今後の賃金決定のあり方」として、「定昇制度を廃止し、成果や業績による賃金決定とすべき」と答えた企業は2004年時点で全体の6割、「ベア不要」と考えている企業は9割強との結果がでている。

32 もっとも、わが国では最高裁での判例の積み重ねにより、「必要性および内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても」、「是認できるだけの合理性を有するものである」（大曲市農業協同組合事件＜最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決＞、第四銀行事件＜最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決＞など）と判断される場合には、（労働者の完全な同意がなくとも）労働条件の不利益変更は可能であるとの判例法理が確立している（詳細については清水 [2001] を参照）。これは、労働条件の変更に労働者が反対したとしても、解雇権濫用法理によりその労働者の雇用は厳格に保護されることから、雇用保護を前提とした賃下げ等の労働条件の不利益変更については、使用者側にある程度の裁量を与えるべきとの考え方にもとづいている。

同様に、『賃金引上げ等の実態に関する調査』（厚生労働省）をみると、「人件費の負担に対し、企業が当面どのような対策に最も力をいれるか」との質問について、「職能給、職務給、能率給の採用・拡大など賃金制度の改正」を挙げる企業が1990年代後半以降、急速に増加していることがわかる。また、社会経済生産性本部が上場企業に対して実施している『日本的人事制度の変容に関する調査』（社会経済生産性本部）をみると、年俸制を導入している企業は1996年には全体の1割だったものの、2002年には4割と大幅に上昇している。このほか、『平成16年度企業行動に関するアンケート調査』（内閣府）によれば、成果主義的賃金制度を導入している企業では1999～2004年の5年間で各年齢層内における賃金格差が拡大したことや、今後も成果主義的賃金の賃金総額に占める割合は上昇する見通しであることが示されている。

このように、1990年代後半以降のわが国労働市場では、賃金決定に関する企業の考え方に変化の兆しが一部で観察されるほか、定昇やベアが廃止されたり、能力給の要素が積極的に取り入れられたりするなど、賃金制度が名目賃金の調整が担保される方向に変化しつつあるといえる。

しかし、その一方で、従来から日本的雇用慣行の1つとして位置付けられてきた年功賃金体系は、今後もわが国の労働市場において大きく崩れることはないことも予想される。例えば、労働政策研究・研修機構（旧・日本労働研究機構）が2003年に実施した『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』によると、これまでの賃金体系で年功を重視してきたと回答した企業は全体の67.2%、今後（5年後）の賃金体系でも年功を残すと回答した企業は63.4%となっており、年功は今後もわが国の賃金決定に重要な要素となり続ける可能性がある。

（2）労働者の考え方

労働者については、名目賃金の下方硬直性が観察されなくなった1990年代末以降も、企業ほどには、賃金決定あるいは賃下げに対する考え方に変化はみられない。例えば、労働政策研究・研修機構が1999年から2004年までに計4回にわたって実施した『勤労生活に関する調査』の結果をみると、年功賃金体系について「良いことだと思う」あるいは「どちらかというが良いことだと思う」と回答した人の割合は2004年時点で男女ともに7割程度に達しており、この傾向はむしろ1999年から強まっている。

同様の傾向は、大竹〔2005〕が2002年に実施した『くらしと社会に関するアンケート』調査でも把握できる。大竹〔2005〕では、回答者に対して、今後5年間にわたって総額1,500万円の賃金をもらおうと仮定した場合に、「(1)右下がり、(2)水平、(3)右上がり（緩やか）、(4)右上がり（急）」という4つの賃金カーブのいずれの受け取り方を希望するかを調査した。その結果、7割の人が年々賃金が上昇する受け取り方（選択肢3あるいは4）を望ましいと考えていることが示された。なお、右上がりの賃金カーブを選択した理由としては、過半数の人が「生活水準を年々上げて

いくことは楽しみ」あるいは「年々収入が減少すると仕事への意欲が維持できない」という理由を挙げている³³。

こうしたことを踏まえると、1990年代末に名目賃金の下方硬直性が観察されなくなったものの、人々の間には、年々賃金が上昇していく年功賃金体系を支持する考え方が根強く残っており、賃下げに対する抵抗感はそれほど薄れていない可能性も示唆される。

(3) まとめ

以上のことをまとめると、賃金決定に関する企業の考え方や賃金制度には一部に変化の兆しが観察されるものの、賃下げに対する労働者の抵抗感がなくなり、名目賃金の伸縮性が担保されるような賃金制度が広く普及したと判断することは難しいといえる。現時点は、賃金決定に関する考え方や制度が変化している過渡期と考えられたため、今後、大部分の企業で賃金制度の改正が実施されていくか、また、そうした動きを受けて「賃下げは減多に起こらないという社会規範」が消滅するかについては、その動向を注視していくほかないと考えられる。

33 この調査は5年契約で所与となっている総収入の時間による配分の問題で、名目賃金の下方硬直性とは必ずしも関係ないかもしれない。しかし、「年々収入が減少すると仕事への意欲が維持できない」といった理由で右上がりの賃金カーブを選択している人が多いことは、名目賃金の下方硬直性が生じる理由の1つとして黒田・山本 [2005b] で指摘した労働者の行動特性（労働者は直近に受け取った名目賃金を参照し、その水準からの引下げに対して著しい抵抗を示す行動特性）と整合的と考えられる。

参考文献

- 大竹文雄、「年功賃金の選好とワークシェアリング」、『日本の不平等：格差社会の幻想と未来』、日本経済新聞社、2005年
- 大谷 聡・白塚重典・中久木雅之、「生産要素市場の歪みと国内経済調整」、『金融研究』第23巻第1号、日本銀行金融研究所、2004年、95～125頁
- 木村 武、「名目賃金の下方硬直性に関する再検証 ある程度のインフレは労働市場の潤滑油として必要か？」、『ワーキング・ペーパー99-4』、日本銀行調査統計局、1999年
- 黒田祥子・山本 勲、「わが国の名目賃金は下方硬直的吗？（Part Ⅰ）名目賃金変化率の分布の検証」、『金融研究』第22巻第2号、日本銀行金融研究所、2003年a、35～70頁
- ・、「わが国の名目賃金は下方硬直的吗？（Part Ⅱ）フリクション・モデルによる検証」、『金融研究』第22巻第2号、日本銀行金融研究所、2003年b、71～114頁
- ・、「名目賃金の下方硬直性が離職行動に与える影響 サバイバル分析による検証」、『金融研究』第22巻別冊第2号、日本銀行金融研究所、2003年c、171～193頁
- ・、「名目賃金の下方硬直性が失業率に与える影響 マクロ・モデルのシミュレーションによる検証」、『金融研究』第22巻第4号、日本銀行金融研究所、2003年d、219～254頁
- ・、「バブル崩壊以降のわが国の賃金変動：人件費および失業率の変化と名目賃金の下方硬直性の関係」、『金融研究』第24巻第1号、日本銀行金融研究所、2005年a、123～155頁
- ・、「なぜ名目賃金には下方硬直性があり、わが国ではその度合いが小さいのか？：行動経済学と労働市場特性・マクロ経済環境の違いによる説明」、『金融研究』第24巻第4号、日本銀行金融研究所、2005年b、51～100頁
- 玄田有史、『仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若年の現在』、中央公論新社、2001年
- 清水信義、「賃下げと賃金減額の法律問題 賃金の合法的リストラと成果主義導入に必要な法律知識」、『実務賃金便覧』、日本人事労務研究所、2001年、405～423頁
- 日本銀行、「『物価の安定』についての考え方」、『日本銀行』、2000年
- 樋口美雄、「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」、『「弱者」保護政策の経済分析』、八田達夫・八代尚宏編、日本経済新聞社、1995年、185～219頁
- 水野朝夫、『日本の失業行動』、中央大学出版部、1992年
- 労働省、『労働白書』、日本労働研究機構、1997年
- ・、『労働経済白書』、日本労働研究機構、2000年
- Akerlof, George, A., William T. Dickens, and George L. Perry, “The Macroeconomics of Low Inflation,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 1996, pp. 1-76.
- Bank of Canada, “Technical Background Document 1: a Brief Review of the Literature on whether a Low-Inflation Regime Leads to Economic Difficulties,” Bank of Canada, 2001.
- Crawford, Allan, “How Rigid are Nominal Wage Rates?” Working Paper, 2001-8, Bank of Canada, 2001.

- , and Alan Harrison, "Testing for Downward Rigidity in Nominal Wage Rates," Proceedings of a conference held by the Bank of Canada, Bank of Canada, 1997.
- , and Geoff Wright, "Downward Nominal-Wage Rigidity: Micro Evidence from Tobit Models," Working Paper, 2001-7, Bank of Canada, 2001.
- European Central Bank, "The Outcome of the ECB's Evaluation of its Monetary Policy Strategy," *Monthly Bulletin*, European Central Bank, June, 2003, pp. 79-92.
- Fares, Jean, and Seamus Hogan, "The Employment Costs of Downward Nominal-Wage Rigidity," Working Paper, 2000-1, Bank of Canada, 2000.
- Fortin, Pierre, "Presidential Address: The Great Canadian Slump," *Canadian Journal of Economics*, 29 (4), 1996, pp. 761-787.
- Groschen, Erica L., and Mark E. Schweitzer, "Identifying Inflation's Grease and Sand Effects in the Labor Market," in Martin Feldstein ed. *The Costs and Benefits of Price Stability*, The University of Chicago Press, 1999, pp. 273-308.
- HM Treasury, "The New Monetary Policy Framework," HM Treasury, 1999.
- Jackman, Richard, and Kurt Klappholz, "The Case for Indexing Wages and Salaries," in Thelma and Mervyn A. King eds. *Indexing for Inflation*, Heinemann Educational Books Ltd., 1975.
- Kimura, Takeshi, and Kazuo Ueda, "Downward Nominal Wage Rigidity in Japan: Is Price Stability Costly?," Research and Statistics Department, Bank of Japan, Working Paper 97-1, 1997.
- , and , "Downward Nominal Wage Rigidity in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 15, 2001, pp. 50-67.
- Lebow, David E., David J. Stockton, and William L. Wascher, "Inflation, Nominal Wage Rigidity, and the Efficiency of Labor Markets," Finance and Economics Discussion Series, 94-45, Board of Governors of the Federal Reserve System, 1995.
- , Raven E. Saks, and Beth Anne Wilson, "Downward Nominal Wage Rigidity: Evidence from the Employment Cost Index," *Advances in Macroeconomics*, 3 (1), article 2, 2003.
- Sakata, Kei, "Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 16 (2), 2002, pp. 227-252.
- Summers, Lawrence, "How Should Long-Term Monetary Policy Be Determined?," *Journal of Money, Credit and Banking*, 23 (3), 1991, pp. 625-631.
- Tobin, James, "Inflation and Unemployment," *American Economic Review*, 62 (1/2), 1972, pp. 1-18.
- Wilson, Beth A., "Wage Rigidity: A Look Inside the Firm," Finance and Economics Discussion Series, 1999-22, Board of Governors of the Federal Reserve System, 1999.
- Yellen, Janet L., "Panelists' Remarks in Concluding Panel Discussion: Macroeconomic Policy and Central Banking," *Monetary and Economic Studies*, 23 (S-1), Bank of Japan, 2005, pp. 240-243.