

2017年度 第2期 日本大学 経済学部

作成者

問題

雇用環境が良好で失業率が低ければ賃金上昇率は高いというのが、これまでの日本経済の経験則であった。しかし近年は、失業率3%台と低位であるにもかかわらず賃金の上昇率は低位にとどまっている。その理由について、日本の産業構造の変化、雇用形態や人口の変化等を考慮して具体的に論じなさい。

解答

失業率が低いのに関わらず賃金の上昇率が低位の理由として、非正規労働者の増加による、賃金格差の是正が挙げられる。

非正規雇用の労働者が増加した理由として、柔軟な雇用を行うことができる点と、コストの削減になるという点が挙げられる。

柔軟な雇用について、非正規雇用にはパートタイムや派遣労働者など、様々な勤務形態がある。企業は様々な勤務形態を活用し、特定の時期に足りない部署での人員確保などに非正規雇用の労働者を補っている。その結果、企業が臨時の人員確保という形で非正規雇用の労働者を雇う数が増加した。コストの削減について、非正規雇用労働者は賃金が安く、社会保険や退職金なども少ないため、人件費の削減につながる。さらに勤務時間も正規社員と異なり、勤務時間が選択できるため、金銭的なコストだけでなく、時間の面でも大きなコストカットになる。このような理由から、非正規雇用労働者の割合が拡大していった。割合が拡大していくにつれ、格差改善の運動が高まり、2020年から同一労働同一賃金制が導入された。この制度によって、正社員の賃金も見直され、結果として賃金の上昇率が低いままとなっている。

賃金率を上げる解決策として、非正規雇用から正社員へ登用することだと考えた。正社員へ登用するチャンスを与えることで、非正規雇用の割合が減少する。その結果、格差是正をする必要もなくなり、正社員の賃金率も上昇する。

以上のことから、私は賃金の上昇率を上げる方法として、正社員の増加が効果的だと考える。

骨格

- ① 理由として非正規雇用の拡大
- ② 非正規が増えた理由（1 柔軟な雇用。2 コストの安さ。）
→格差是正の運動。
- ③ 対策（正社員への登用）
→格差是正をやめる。