

経済財政政策部局の動き

デフレ脱却への動きと賃金をめぐる論点

株式会社大和総研エコノミスト<sup>†</sup>  
長内 智

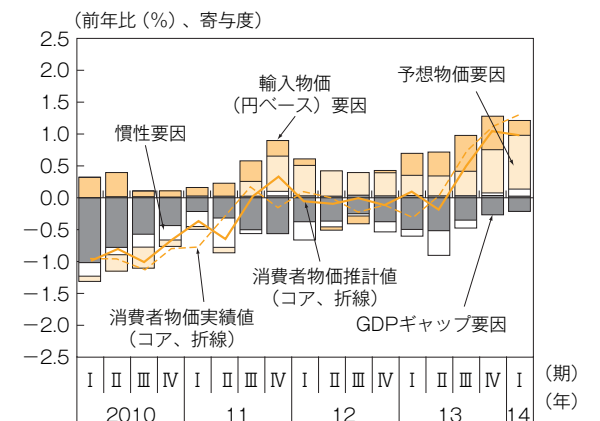
概要

第2章では、我が国の物価上昇の持続性を検証すること等によってデフレ脱却に向けた動きを点検するとともに、デフレ脱却のために重要な鍵となる賃金の動向について分析を行った。さらに、実質賃金の上昇と労働参加拡大に関する課題についても考察した。

デフレ脱却に向けて着実に前進

我が国の実体経済が改善する中で、物価の動向をみると、デフレ脱却へ向けて着実に進んでいる。その起点となったのは、2012年秋以降の円安方向への動きを背景とした輸入物価の上昇であった（図表1）。現在では、輸入物価の上昇の影響は一巡したが、需給ギャップの縮小や家計の予想物価上昇率の高まりが物価上昇要因となっている。

図表1 消費者物価の要因分解

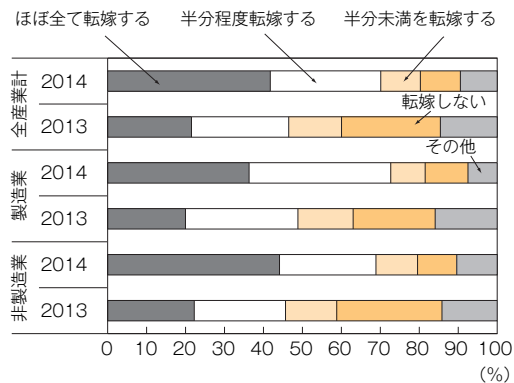


(備考) 内閣府「国民経済計算」、「消費動向調査」、総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」により作成。

企業の価格設定行動にも変化がみられる。昨年と比較すると、企業の主要なコストが10%上昇した場合、販売価格に一部を転嫁すると回答する企業の割合は、

製造業でも非製造業でも大幅に増加しており、転嫁しないと回答する企業の割合は半分以下に低下している（図表2）。デフレ・マインドが解消されつつある中で、企業は以前よりもコスト上昇分を販売価格に転嫁しやすい状況にあると考えられる。

図表2 企業のコスト上昇分の販売価格への反映状況

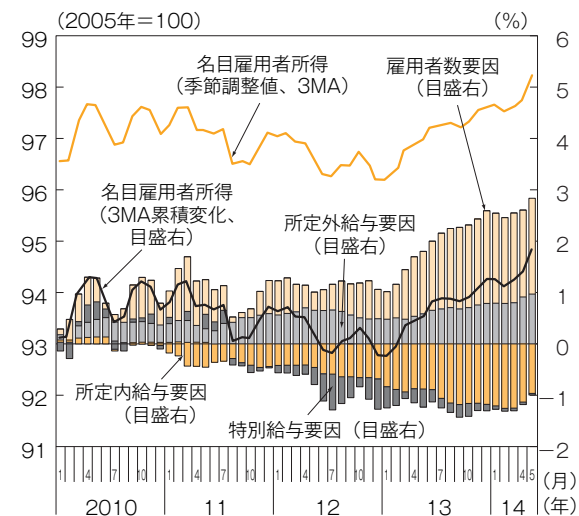


(備考) 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。

名目賃金は底堅く推移し、ベースアップの動きにも広がり

我が国全体の名目雇用者所得は、2011年4月から2012年末まで緩やかに減少していたが、景気回復に伴う雇用者数の増加等により、2013年に入って持ち直しに転じた（図表3）。さらに、一般労働者の一人当たり名目賃金とパートタイム労働者の時給は、いずれも緩やかに増加していることを踏まえると、個々の労働者の雇用・所得環境は着実に改善している。

図表3 名目雇用者所得の寄与度分解

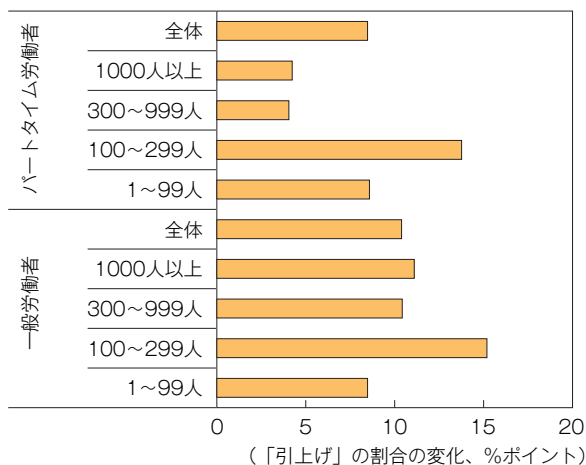


(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」により作成。

<sup>†</sup> 平成26年7月まで政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付参事官補佐。

景気の持ち直しや企業業績の回復等を背景に、2013年後半以降、賃金引上げ機運が高まっている。内閣府のアンケート調査の結果に基づく、いずれの企業規模においても、ベースアップの実施を見込む企業の回答割合が2013年度から2014年度にかけて上昇している(図表4)。すなわち、賃金引上げの動きは、大企業に限ったものではなく、中小企業においても着実に広がっている。

図表4 企業規模別のベースアップ実施見通しの変化幅



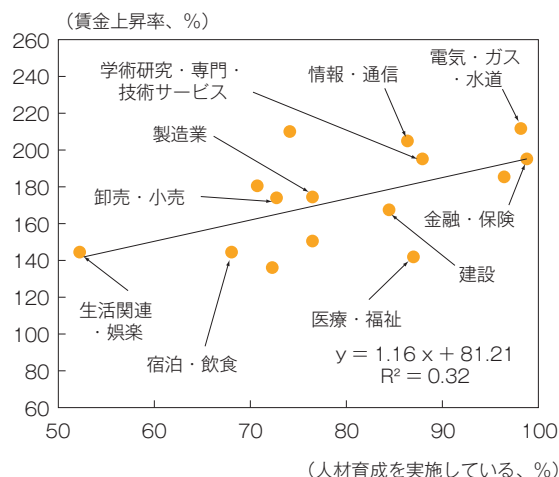
(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。  
2. 「引上げ」の割合の変化幅とは、2014年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合と2013年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合の差を示す。

また、我が国の雇用環境が改善する中で、2014年度にベースアップを見込む企業は、「労働力の確保・定着」も重視する傾向にあることが指摘できる。特に、建設、飲食店、医療・福祉等において労働者の確保や定着が重要な課題となっている。

### 労働の質の改善で賃金上昇を定着、女性と高齢者の活躍で労働力を確保

国際的な観点からは、長期的に実質賃金の上昇率は労働生産性の伸び率とほぼ等しくなる。つまり、労働生産性を向上させて賃金の上昇を実現するためには、労働の質を高めていくことが重要であり、企業においては、人材育成の実施を通じて職務遂行能力を高めていく必要がある。実際、人材育成の実施状況と賃金上昇率(50~54歳の給与額÷25~29歳の給与額)を散布図に描くと、両者に右上がりの関係が観察され、人材育成を実施する産業ほど賃金上昇率が高くなる傾向にある(図表5)。

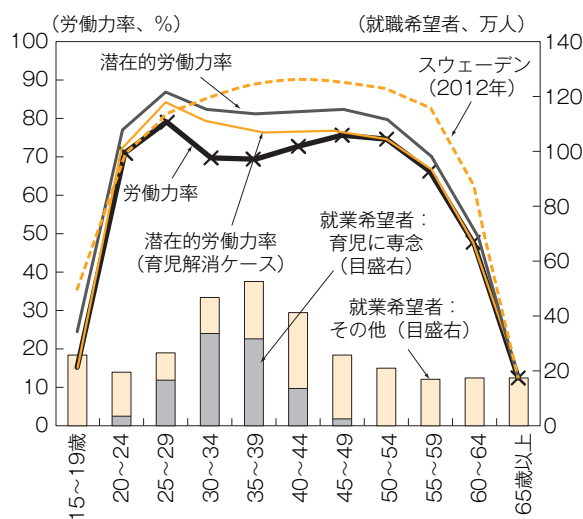
図表5 産業別の賃金上昇率と人材育成



(備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。  
2. 賃金は一般労働者(正社員・正職員)の「所定内給与額」。

我が国では、長期的に労働投入が減少する中で、女性と高齢者の労働参加を促進することが重要な課題である。我が国の労働力率はOECD平均並みの水準にあるが、子育て世代の女性の労働力率は他の主要先進5か国や北欧諸国を大きく下回る。女性の就業希望者数は2013年に315万人存在し、そのうち育児が就業の支障になっている人は105万人いる(図表6)。すなわち、子育て対策の進展によって、女性が育児をしながら働けるような環境が整備されれば、女性の労働力人口を最大で約100万人増加させることができる。

図表6 女性の潜在的労働力率と潜在的労働力人口(2013年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、OECD.Statにより作成。  
2. 潜在的労働力人口は労働力人口と、非労働力人口のうちの就業希望者を合計したもの。潜在的労働力率は、15歳以上人口に占める潜在的労働力人口。

長内 智(おさない さとし)