

賃金と物価の好循環を目指して

2023年4月14日

山田 久

(法政大学経営大学院)

【目次】

1. 30年ぶり賃上げ率の背景

賃金動向／30年ぶり賃上げの背景

2. 賃上げの持続性

賃金低迷の原因分析／物価動向と賃上げの必要性／労働生産性と物価との関係

3. 賃金と物価の好循環に向けて

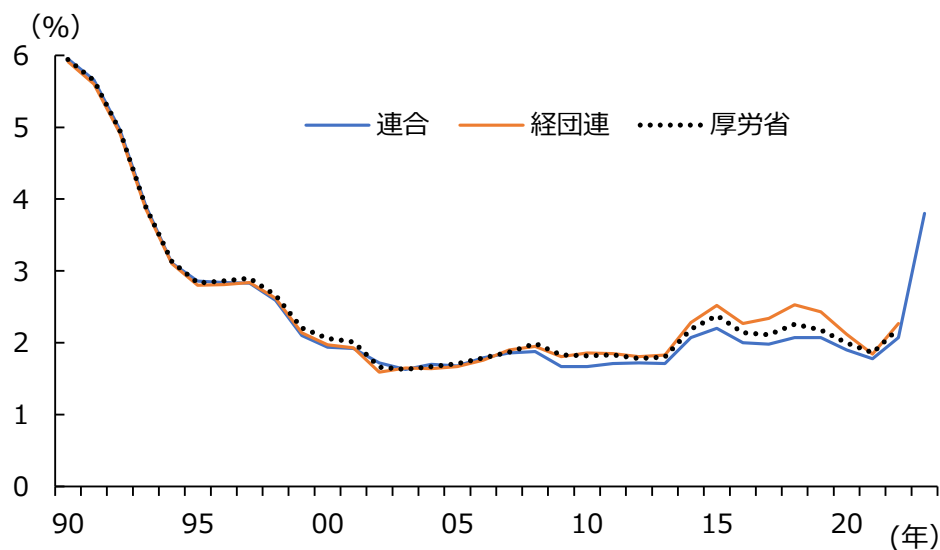
コスト削減から適正価格実現へ／妥当な賃上げ率／雇用流動化で賃金は上昇するか／脱ディスインフレ時代の新春闘いの構築

1. 30年ぶり賃上げ率の背景

(1) 賃金動向

- ・**2023春闘では30年ぶりの高い賃上げ率**。もともと、春闘賃上げ率は主に正社員の所定内給与に影響するが、特別給与の動きや非正規比率の影響も受ける**名目賃金全体の平均伸び率の高まりはマイルド**。
- ・**実質賃金**で見れば、今後物価上昇率が落ちついていけば2023年度はプラスになることが見込まれるものの、インフレ率が上振れた**2022年度の落ち込みを採り戻すことは困難**。とはいえ、**賃金・物価の好循環形成の兆し**。

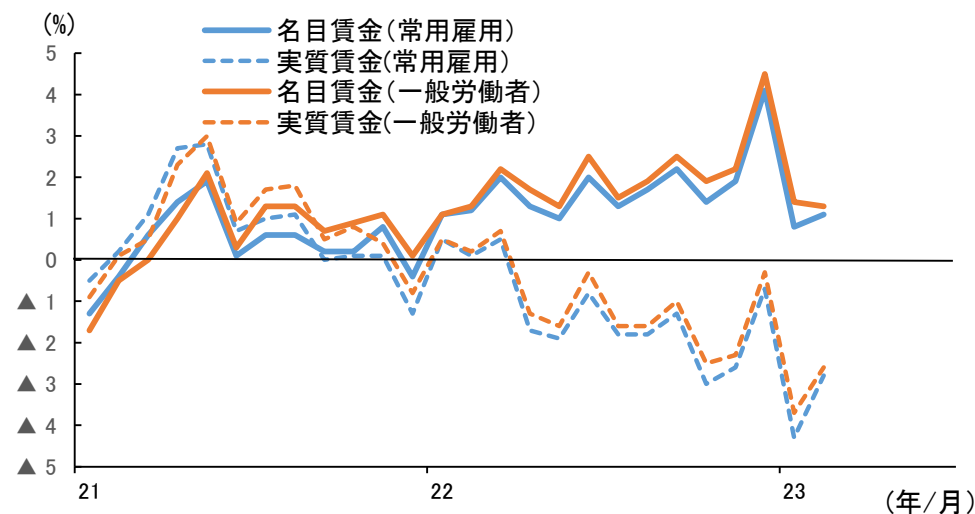
(図表1-1) 春闘賃上げ率



(資料) 厚生労働省、経団連、連合

(注) 2023年の連合集計は3.17時点。

(図表1-2) 名目賃金・実質賃金の推移



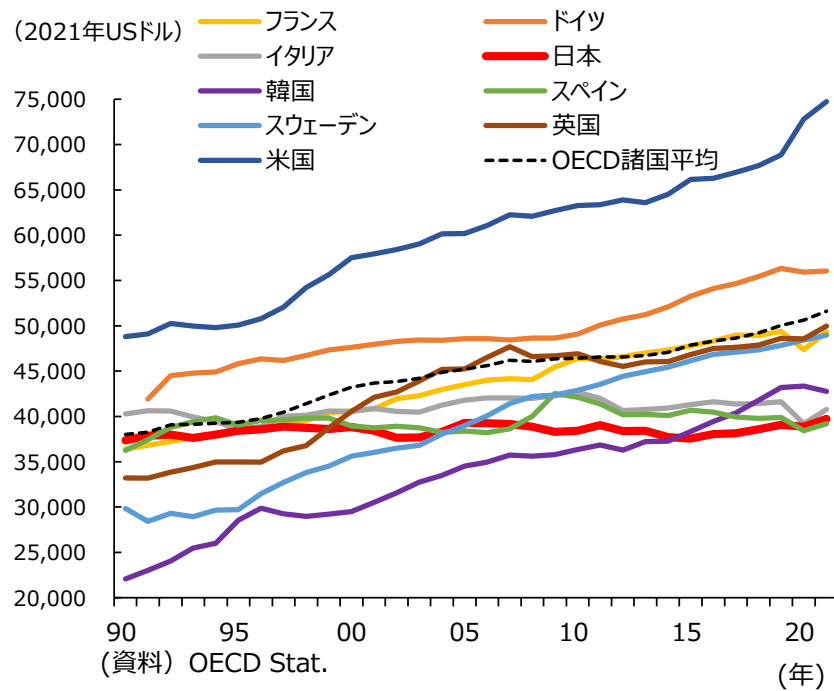
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 付表の伸び率を基に作成。消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で実質化。

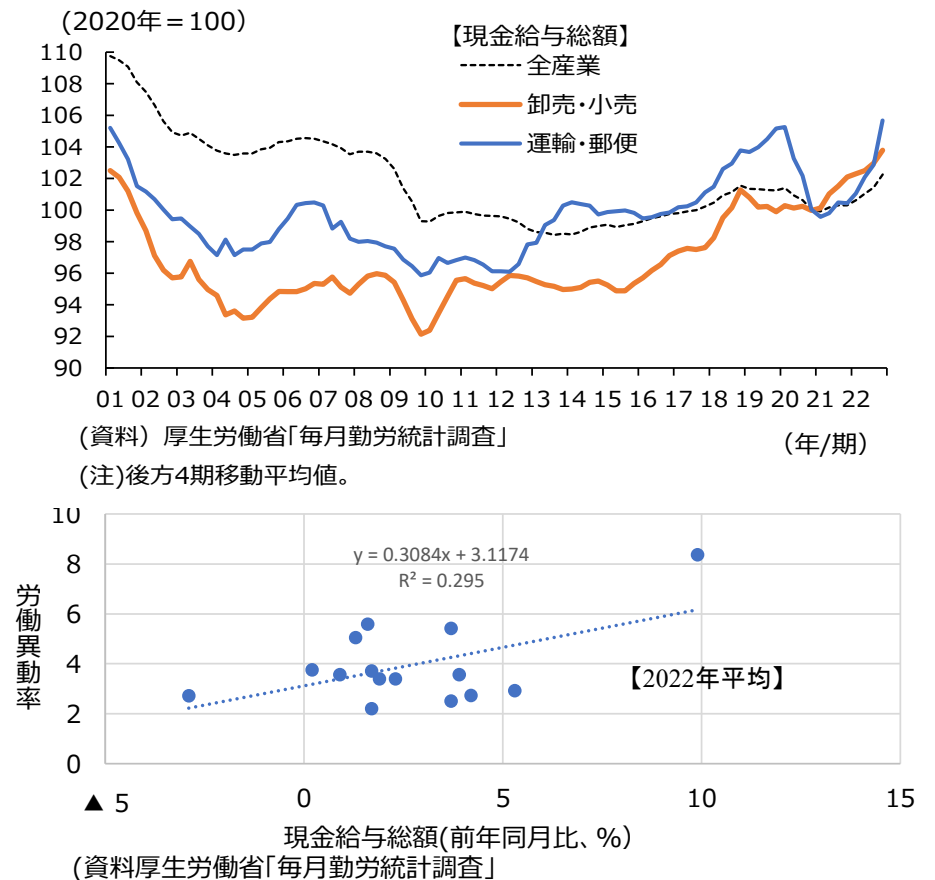
(2) 30年ぶり賃上げの背景

- ・数年前からわが国の賃金は**主要先進国で最低グループ**になったことの認知が進むなか、企業経営者には賃上げの必要性が徐々に浸透。
- ・さらに、**人手不足が深刻化**するなか、**人材確保のために賃上げ**に踏み切る企業が増加。

(図表1-3) 実質賃金の国際比較

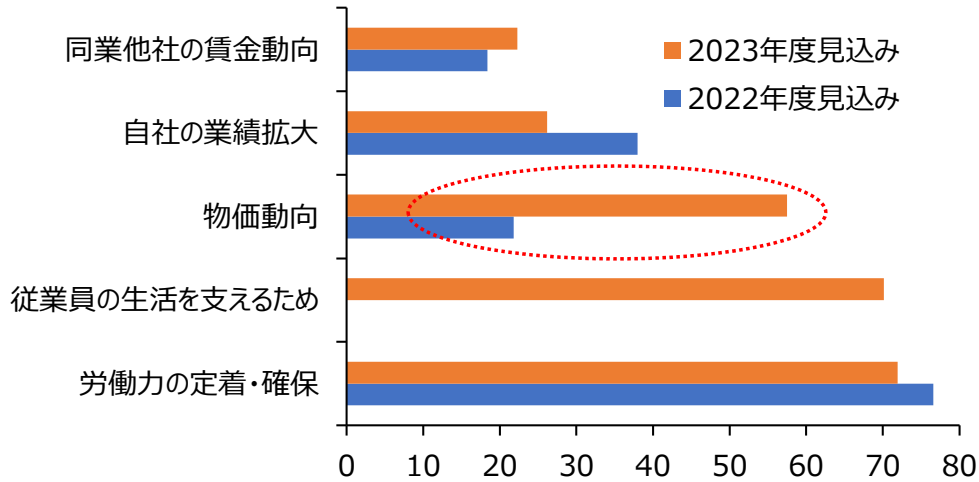


(図表1-4) 現金給与総額の推移



・とりわけ、ここ半年で**インフレ率が40年ぶりの高水準になる**なか、生活水準の低下で従業員のモチベーションが大幅悪化することを懸念した経営者が相次いで賃上げ。人材確保のためにドミノ倒しのような賃上げの流れに。
 ・もっとも、**大手企業は中期的にインフレ率は2%を下まわるとみており**、来年度以降も今年並みの賃上げ率が定着するかどうかは予断を許さず。

(図表1-5) 賃金を改善する理由

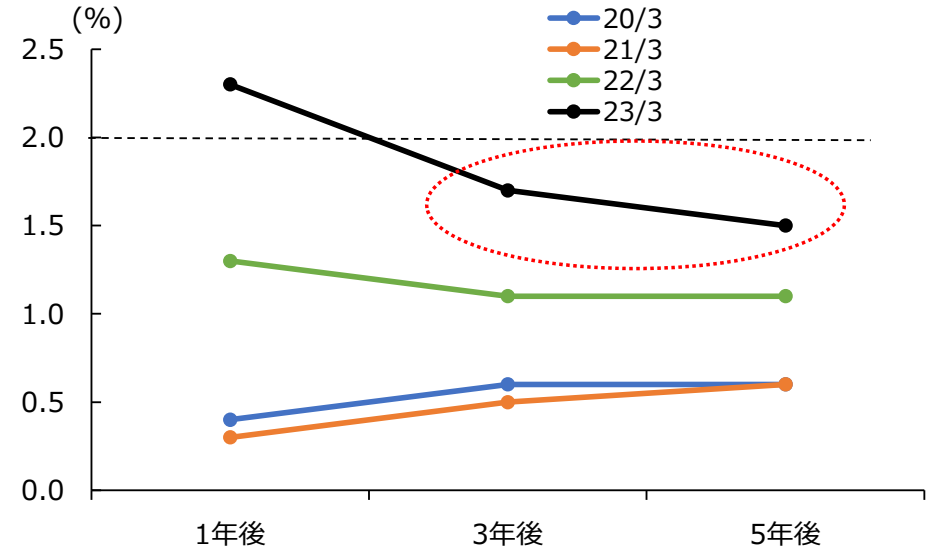


(資料) 帝国データバンク「2023年度の賃金動向に関する企業の意識調査」 (%)

(注) 複数回答。「従業員の生活を支えるため」は2023年度調査から。

調査期間は2023.1.18-1.31、調査対象は全国 2 万 7,362 社で、有効回答企業数は 1 万 1,719 社 (回答率 42.8%)。

(図表1-6) 企業の物価全般の見通し



(資料) 日本銀行「日銀短観」

2. 賃上げの持続性

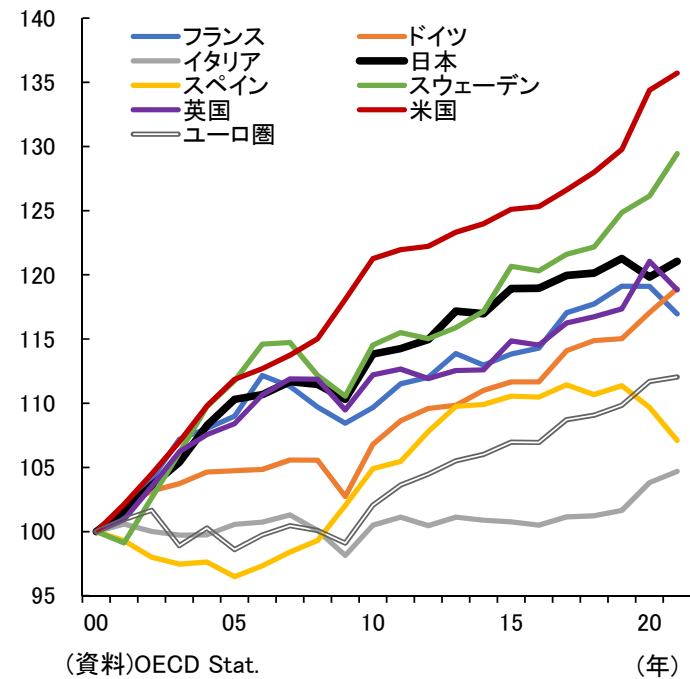
(1) 賃金低迷の原因分析

賃上げ推進に当たって解くべき誤解：「労働生産性の低迷が賃上げのハードルになっている」※

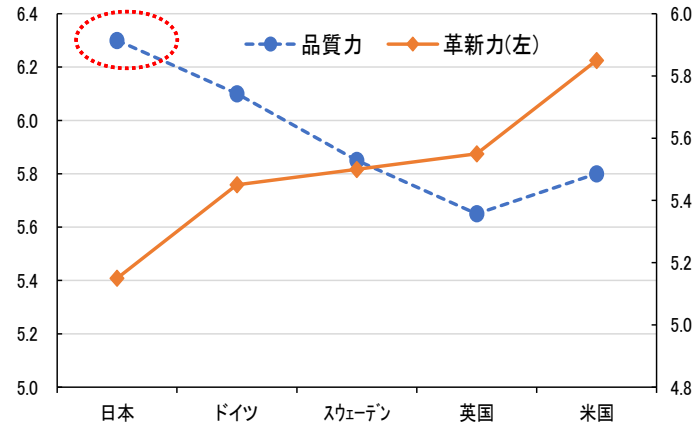
——実は、**時間当たり労働生産性はそれなり上昇**している。わが国の「現場力」「品質力」は世界最高レベルであることを反映。にもかかわらず、時間あたり名目賃金は異常な低迷状態。

(図表2-1)主要先進国の時間当たり実質労働生産の推移 (図表2-2)主要先進国の品質力・革新力比較 (図表2-3)主要先進国の時間当たり名目賃金の推移

(2000年=100)

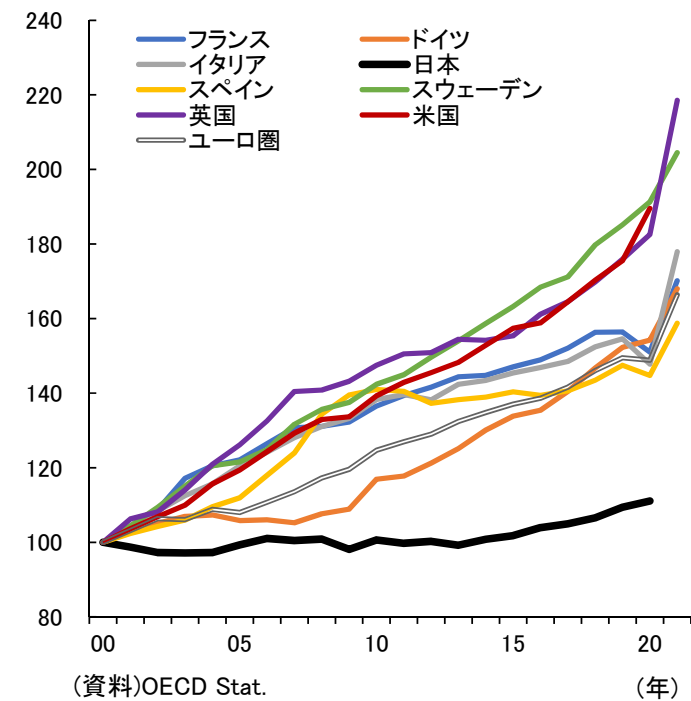


(WEF競争力構成要素スコアに基づく)



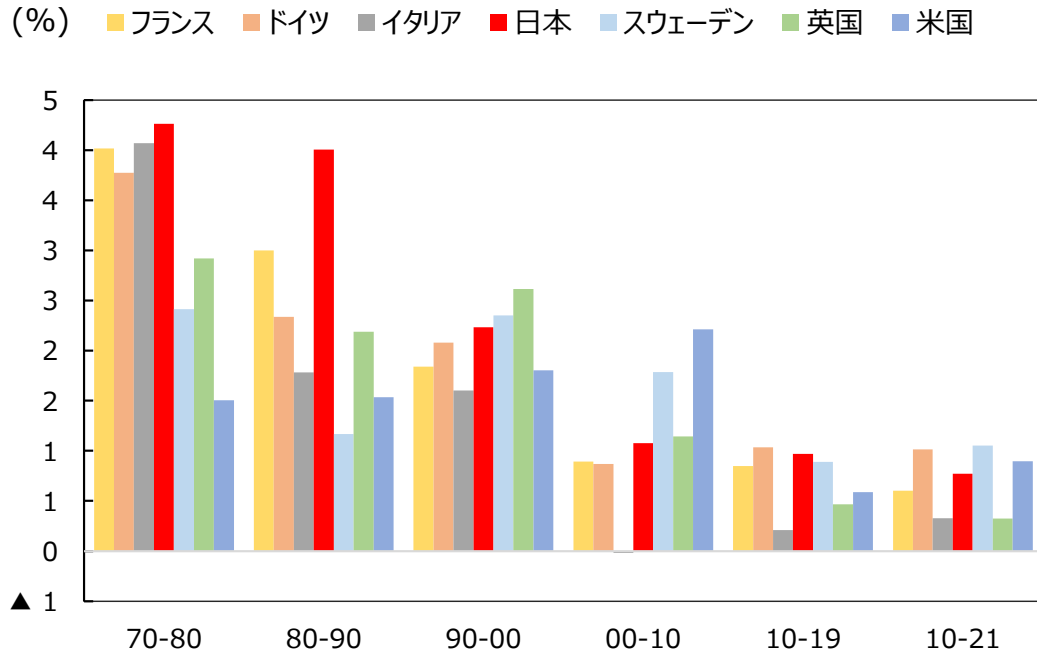
(資料)World Economic Forum“The Global Competitiveness Report 2015-2016”(注)「品質力」は「サプライヤーの質」「製造過程洗練度」の各国経営者による評価スコアの平均。「革新力」は「イノベーション能力」「産学R&D連携」の平均。

(2000年=100)



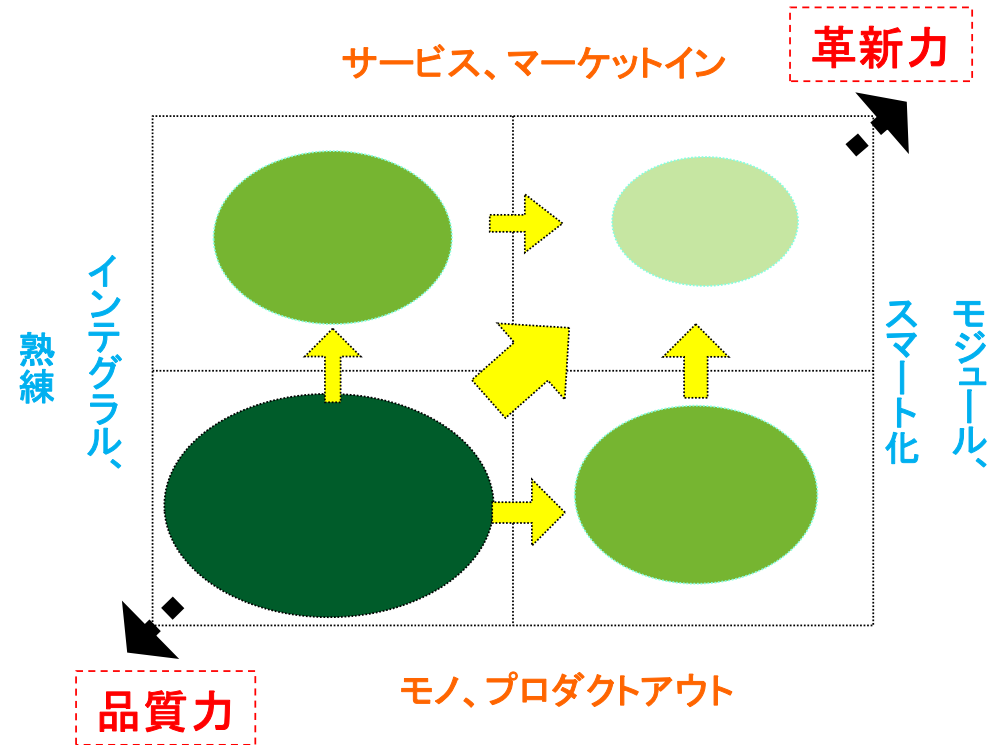
※労働生産性上昇率が十分という意味ではなく、時系列的には低下。生産性引き上げに向けた取り組みの重要性は不変。
 市場構造・技術構造の変化の方向性を考慮すれば、「革新力」を高めることの必要性は否定しがたい。

(図表2-4)主要先進国の時間当たり実質労働生産の変化



(資料)OECD stat.

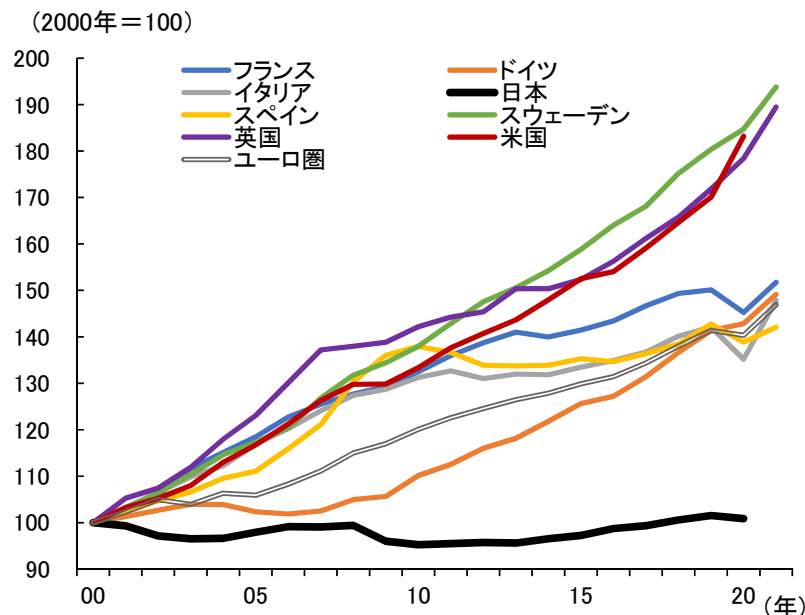
(図表2-5)市場・技術構造の変化と企業競争力



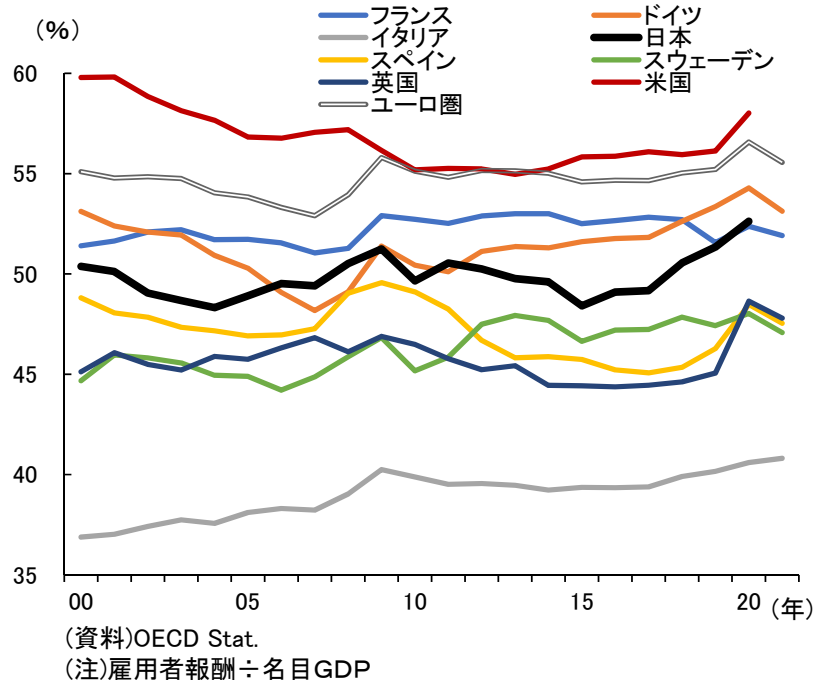
日本経済全体の成長を考えれば、時間当たり名目賃金以上に低迷が目立つ、一人当たり名目賃金の状況が問題。**労働分配率の低下**が大きな要因と指摘されるが、**それが主因とは言えない状況**。

※ 一人当たり名目賃金＝時間当たり実質労働生産性×労働分配率×物価（GDPデフレーター）×平均労働時間

(図表2-6) 主要先進国の一人当たり名目賃金の推移



(図表2-7) 主要先進国の雇用分配率の推移



※雇用分配率は労働分配率に対して上方バイアスがあり、わが国の労働分配率は緩やかな低下傾向。

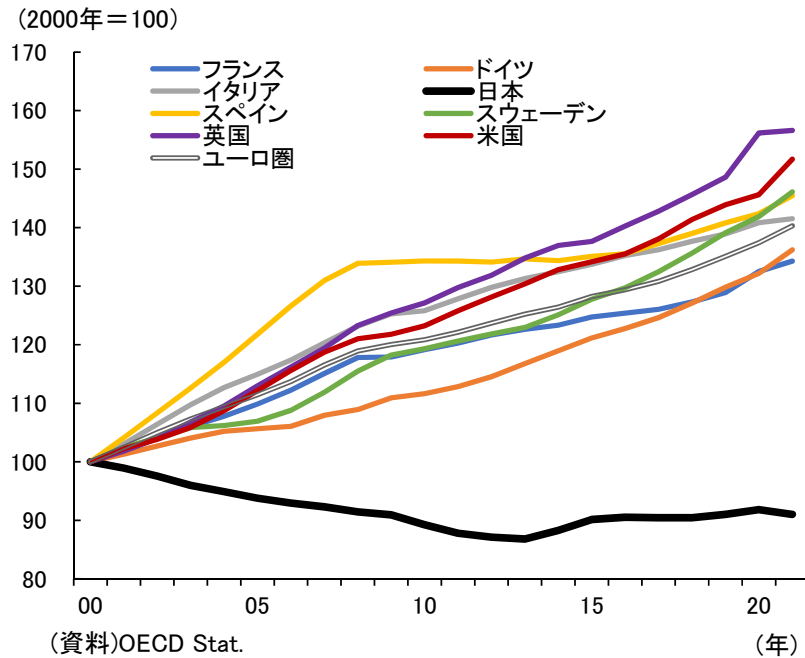
一人当たり名目賃金の停滞の要因は、結局、①物価の低迷、および、②平均労働時間の減少

※ 一人当たり名目賃金 = 時間あたり実質労働生産性 × 労働分配率 × 物価(GDPデフレーター) × 平均労働時間

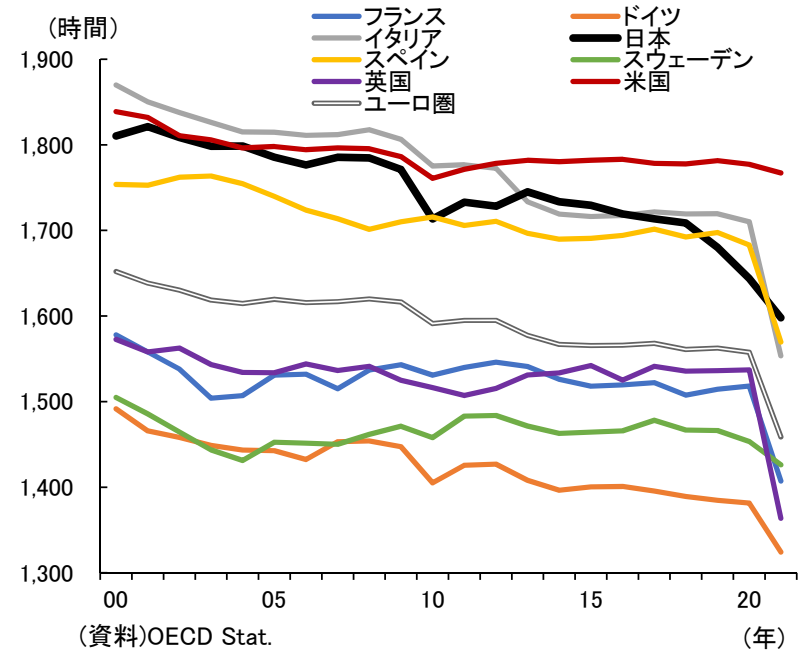
①(物価の低迷)は、物価下落圧力が強いなか値上げが出来ず、コスト削減のために賃金を抑制、賃金低迷が消費者の低価格志向を強めて「値下げ・賃下げ」の悪循環が生じていることを意味(物価・賃金は上がらないというノルム(標準的相場観)が形成)。そうしたなか、低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化。

※ノルム…物価や賃金の先行きについて、社会の人々が共有する相場観のこと。米経済学者のアーサー・オーカンが物価や賃金の先行きについての社会的コンセンサスを『ノルム』と表現した(渡辺努(2022)『物価とは何か』講談社選書メチエ、87頁)。ここでは「標準的相場観」と訳した。

(図表2-8) 主要先進国の物価(GDPデフレーター)の推移



(図表2-9) 主要先進国の年平均労働時間の推移

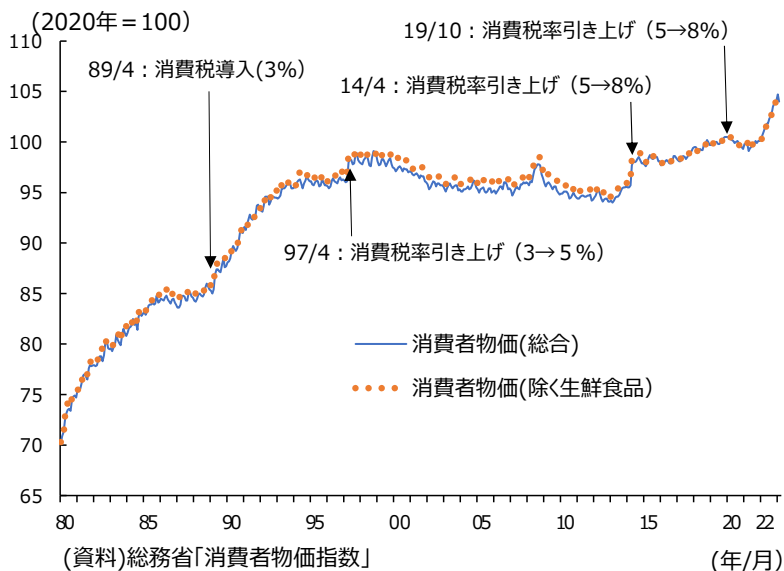


かつて90年代はじめまでわが国でも消費者物価は毎年上昇していた。それが**上がらなくなったのは90年代半ば以降**。これは、平成バブル崩壊以降、日本経済が長期停滞に入り、内外価格差に象徴される日本の**高コスト体質が元凶との認識**が広がったことがきっかけ。

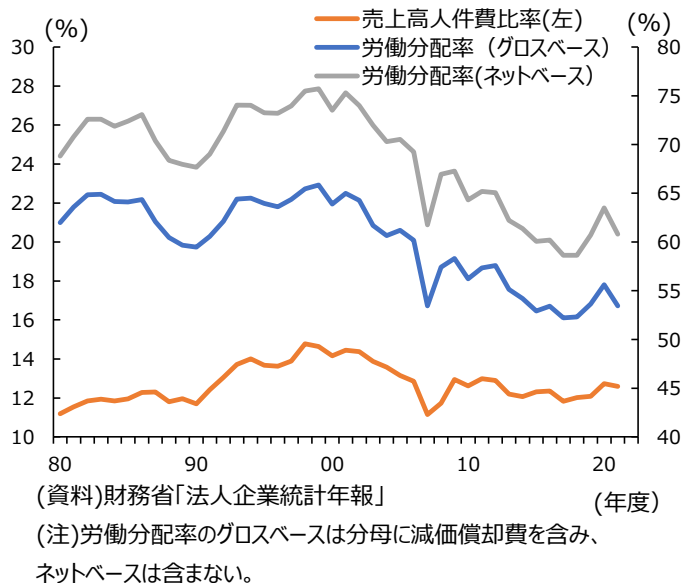
なかでも、為替相場が**円高基調**にあったこともあり、国際的に見たわが国賃金が高く、企業の人件費負担の高止まりが、高コストの大きな要因と考えられた。こうして物価と賃金の双方を引き下げていくことが是とされた。こうして**「物価・賃金は上がらないというノルム(標準的相場観)」**が形成された。

しかし、2000年代に入ると人件費負担は軽減され、2010年代には為替相場が円安基調に転じたことで、わが国は**低コストの国に大きく変貌**している。

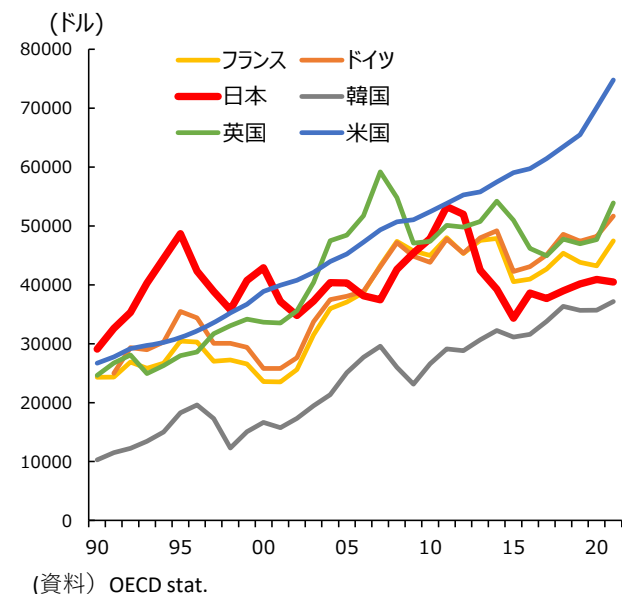
(図表2-10) 日本の消費者物価の長期推移



(図表2-11) 日本企業の人件費負担の変化

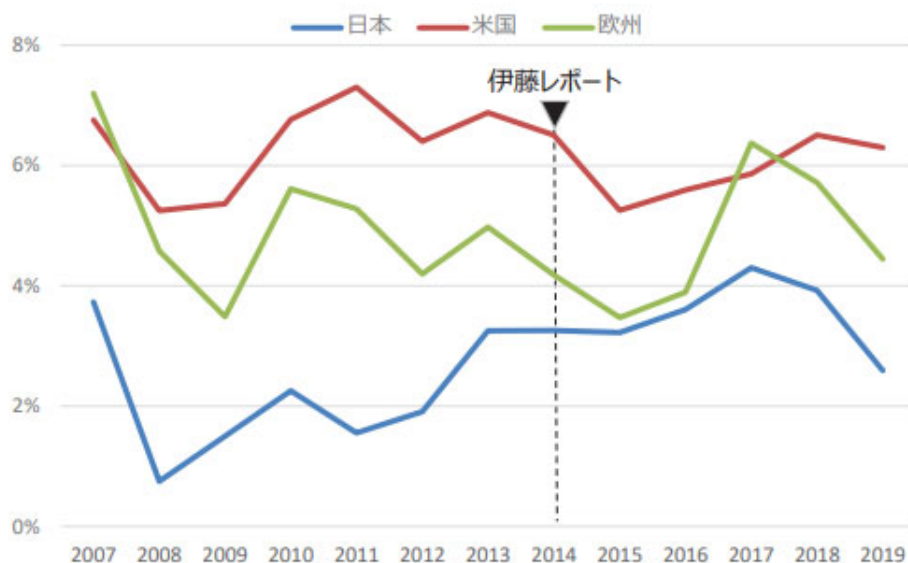


(図表2-12) 一人当たり平均年収(ドル換算)の推移



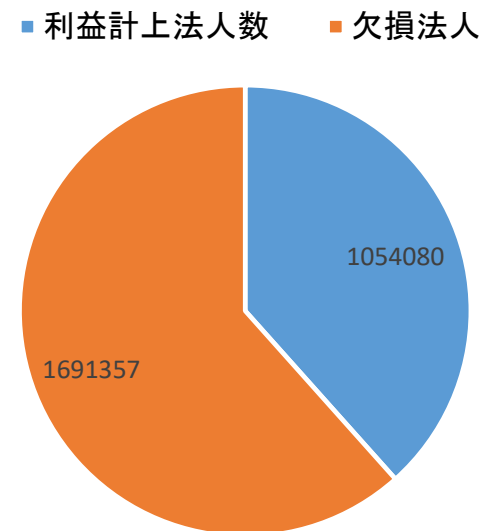
低賃金・低販売価格・コスト削減の経営スタイルが一般化した背景に、既存事業分野で多くの企業がひしめき合い、コスト競争が激しいとの要因も見逃せず。その背景には、大手における事業再編の遅れと中小企業の保護政策。とりわけ下請け型中小企業では、取引関係維持のための値下げ競争から脱せず、不採算企業・赤字企業の退出がなされないもと、技術や品質に優れた企業でも「人材投資不足→低生産性→コスト削減→人材投資不足」の悪いループに。

(図表2-13) 日米欧上場企業のROAの推移



(資料) 経済産業省「サステナブルな企業価値創造のための長期経営・長期投資に資する対話研究会」2021.5.31事務局提出資料

(図表2-14) 欠損法人の割合

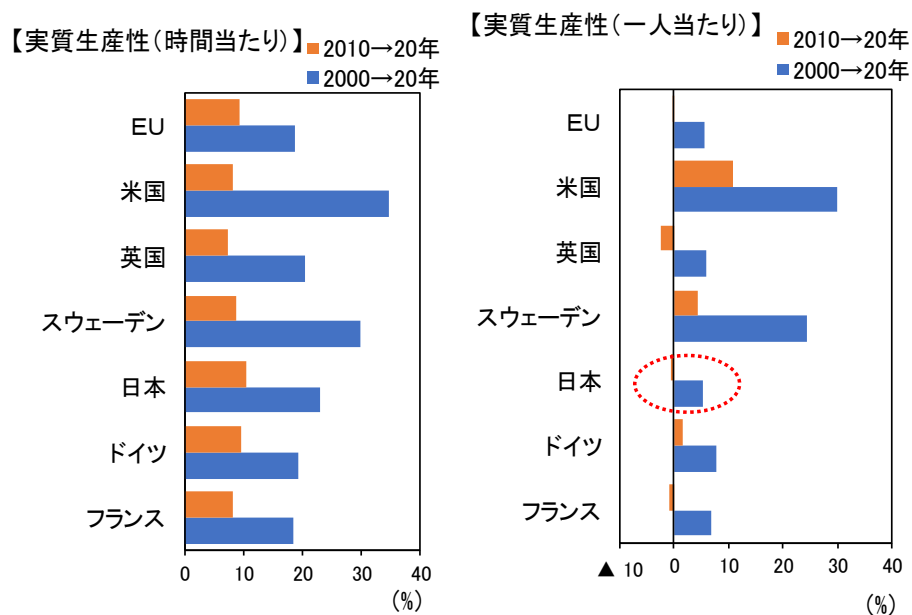


(資料) 国税庁「会社標本調査・令和元年度」

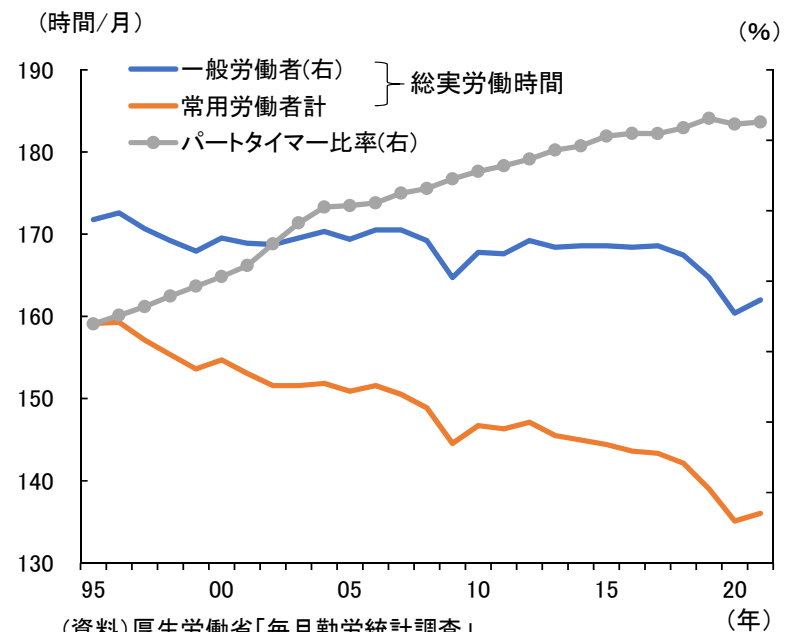
②（平均労働時間の減少）は、働き方改革（残業上限規制強化）が主因ではなく（∵正社員の労働時間が短縮は限定的）、それよりも**短時間の非正規労働者が増えている**ことによるところが大。

（図表2-15）実質労働生産性・労働時間変化率の国際比較

（図表2-16）労働時間と就業形態



（資料）OECD Stat.

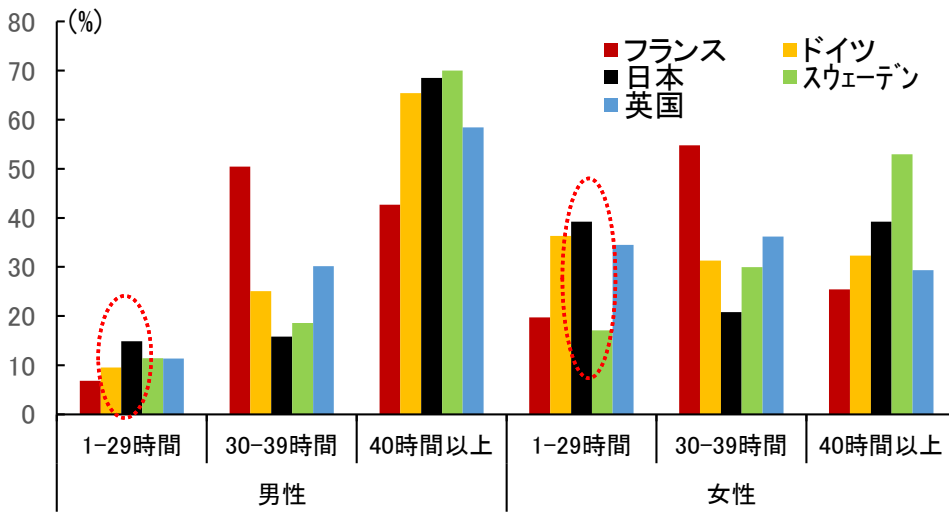


——増えている短時間労働者の多くは、週30時間未満の短時間労働の女性やシニアで、その労働力が有効活用されていないことが、所得が増えず、マクロ経済が低迷する大きな要因。

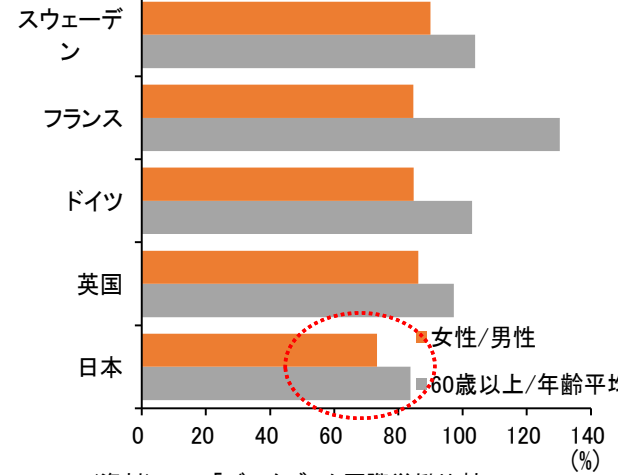
(図表2-17)労働時間の分布の国際比較

(図表2-18)女性・シニアの相対賃金水準

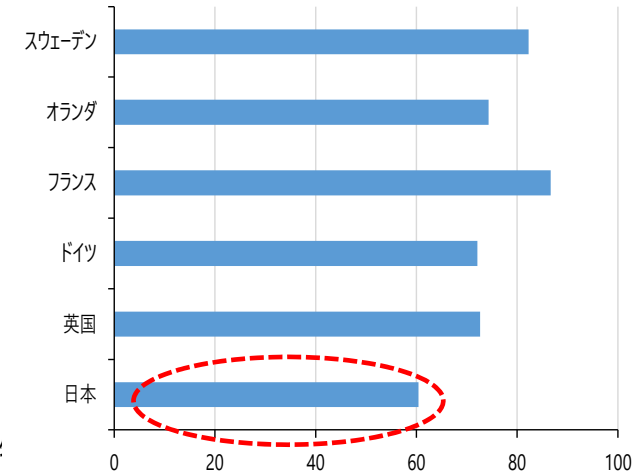
(図表2-19)パートタイム(短時間)労働者の賃金水準(フルタイム=100)



(資料)OECD stat.(Incidence of employment by usual weekly hours worked)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」
 (注)性別データは2017年ないし2018年。年齢別データは2014年。



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」日本:厚生労働省(2019.2)「2018年賃金構造基本統計調査」イギリス:統計局(ONS)(2018.10)2018 Annual Survey of Hours and Earnings —Provisional Results 欧州:Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在。パートタイム労働者の定義、調査対象、賃金水準の算出方法等は国によって異なるので、比較の際は注意を要する。

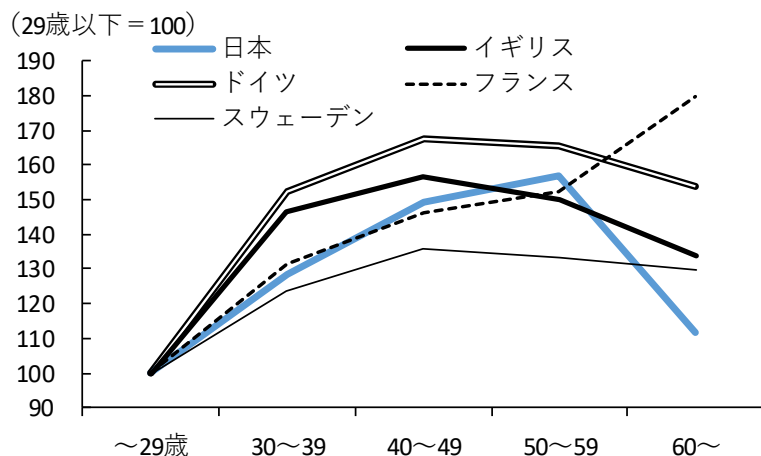
・以上の「物価の低迷」と「労働時間の減少」の背景にある共通の一つの要因として、わが国の**年功的な人事・評価制度の問題**。

年功的な要素が根強く残る企業組織では、**組織防衛的なカルチャー**が強まり、若手や転職者の異なる新たな発想が封じ込まれがち。結果として、既存事業の存続を賃上げよりも優先し、販売価格引き上げにつながる新規事業が抑えられる。大手企業で年功的な要素が強いと、**自社優先**で中小下請けへのしわ寄せがきつくなる。

わが国の年功的な秩序は主に**男性社会の論理**であり、そこから外れる女性のほか、現役を退いたシニアは「**煙たい存在**」として冷遇されがち。

つまり、賃上げを実現していくには、年功的な企業カルチャーや人事・報酬制度を抜本的に見直していくことが、**基盤的な取り組み**として重要。

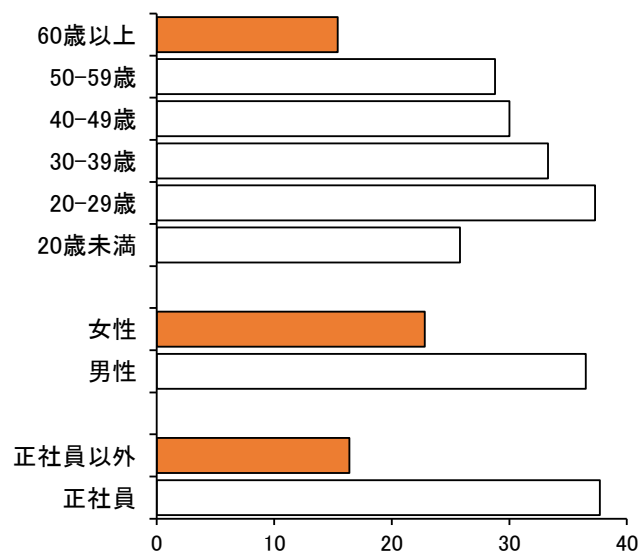
(図表2-20) 年齢別賃金カーブの国際比較



(資料)JILPT「国際労働比較」元データは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、Eurostat「Structure of Earnings Survey 2014」

(注)産業計・男女計。日本は2016年、欧州諸国は2014年の値。

(図表2-21) OFF-JTを受講した割合



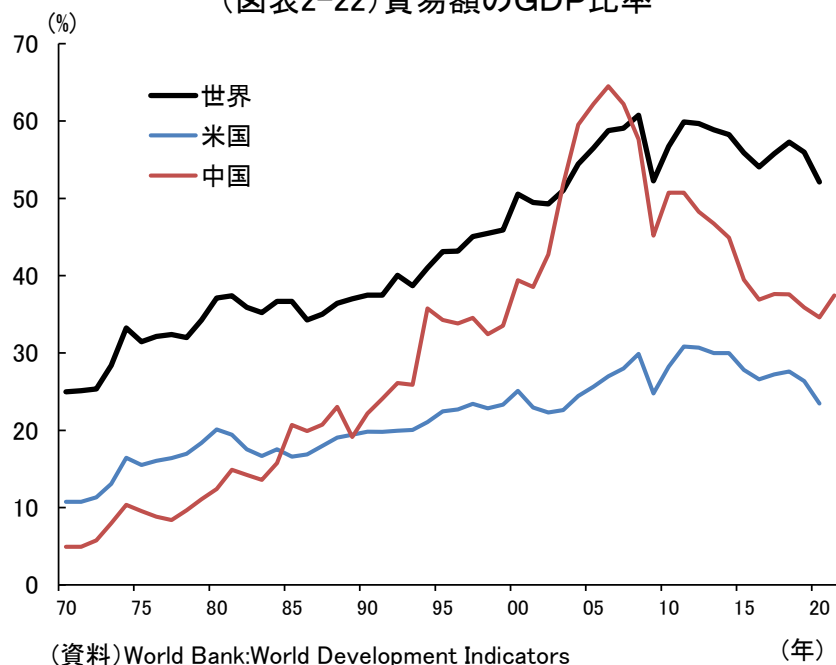
(資料)厚生労働省「能力開発基本調査(令和2年度)」(%)

(2) 物価動向と賃上げの必要性

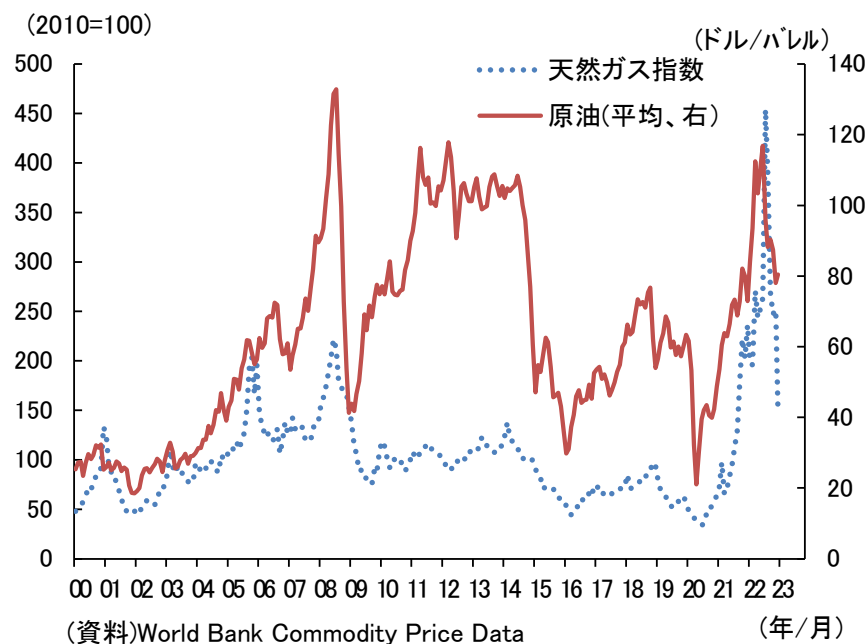
コロナ禍を経て、ロシアのウクライナ侵攻後の情勢変化のもとで日本経済が今置かれている状況を勘案すると、賃上げの必要性は一段と高まっている。

根拠 1) 世界的な高コスト・インフレ時代の到来…パンデミックはその起源や対応策の優位性を巡る政治的プロパガンダによって米中対立を深刻化させ、国際取引において経済効率よりも安全保障が優先される時代が到来。さらにコロナ禍はそれがもたらした経済困窮からの起爆剤として脱炭素の流れが強まり、それが化石燃料開発を停滞させてエネルギー需給が逼迫。そこにウクライナ紛争が勃発してエネルギー不足に拍車。国際取引における生産・物流・管理のコスト高、エネルギー不足は中期的に続く公算。

(図表2-22) 貿易額のGDP比率

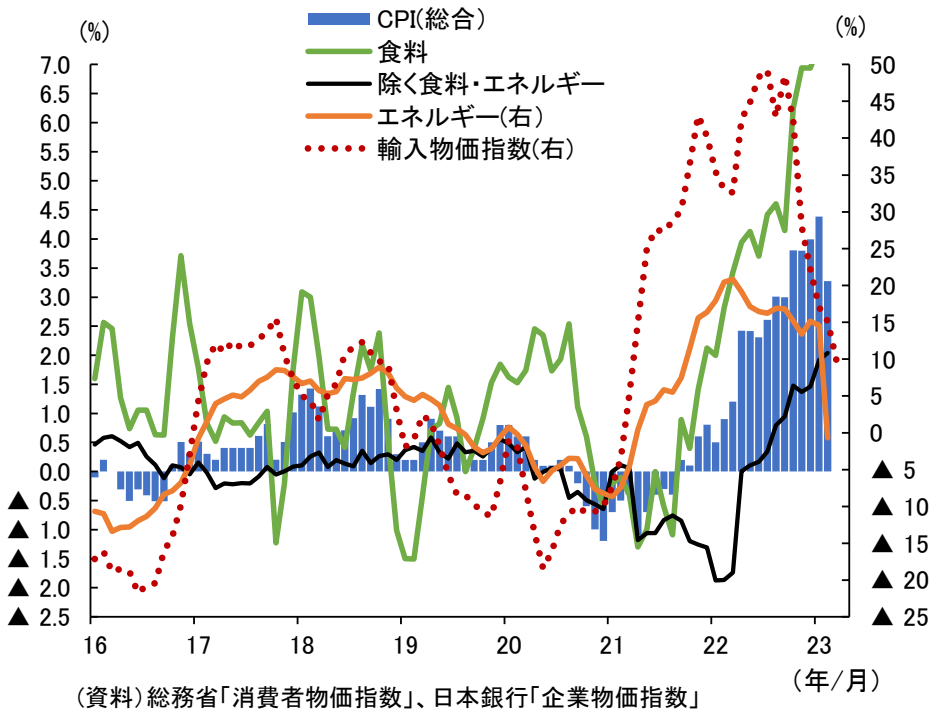


(図表2-23) 天然ガス・原油価格の推移

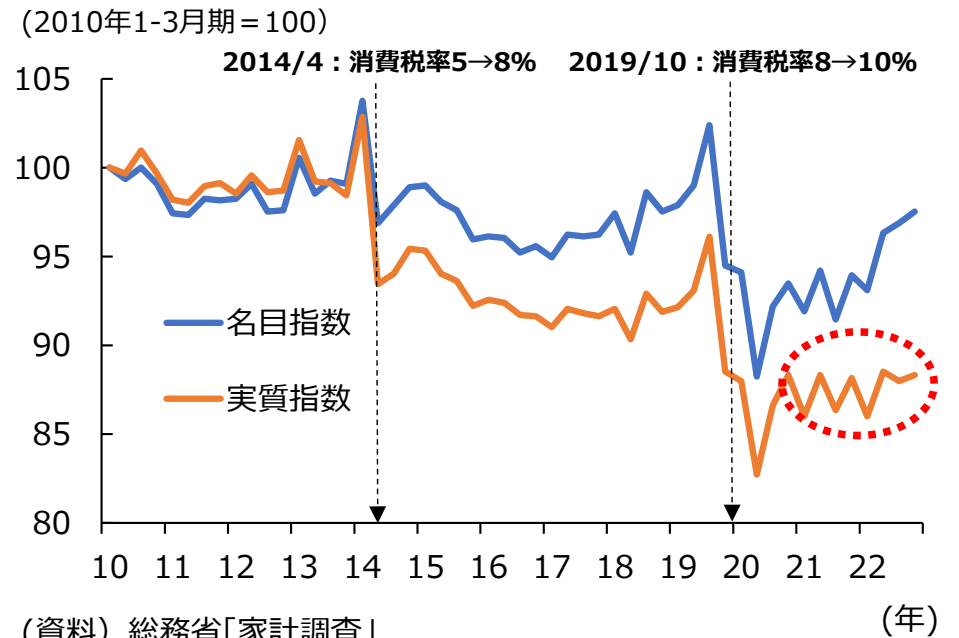


根拠2) コスト高による企業・家計共倒れの恐れ…資源・一次産品高のもとで世界的にインフレ圧力が強まるもと、企業にとっての投入価格が高まり、生産・流通の各段階に価格転嫁が徐々に進展。**最終販売段階での消費者向け販売価格にも転嫁が進む**。エネルギー・食料など生活必需品分野が突出するが、その他分野の消費者物価の上昇率も徐々に高まる方向。消費者物価の上昇にはバラツキがみられるが、平均で見た物価上昇は実質賃金を目減り。十分な賃上げ率がないと、**家計の実質消費支出が落ち込む一方、十分な価格転嫁ができないことで多くの企業の交易条件も悪化**。

(図表2-24) 日本の消費者物価・輸入物価の動向
(前年同月比)

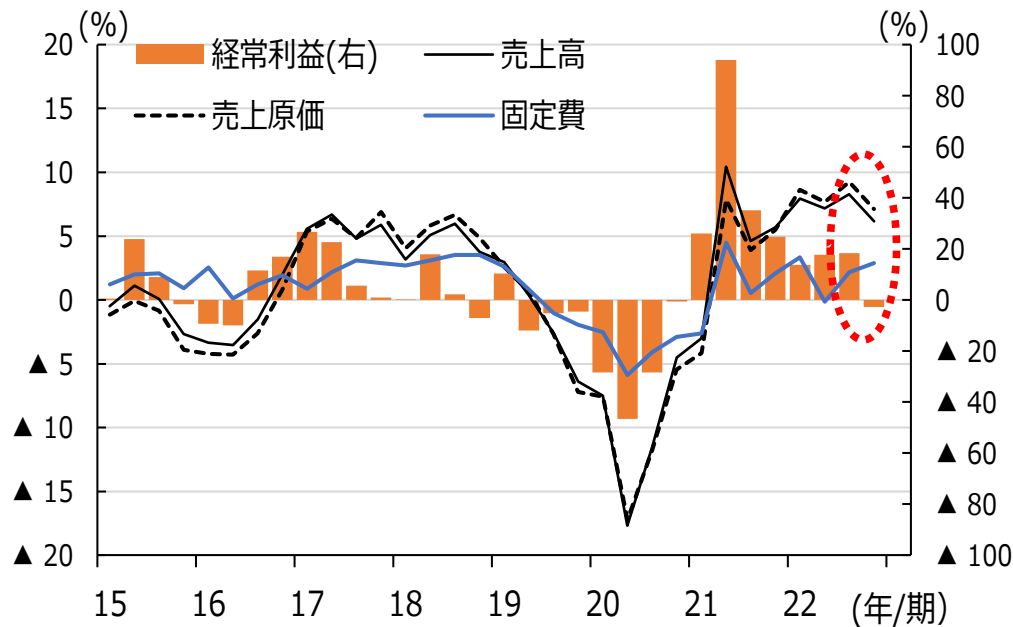


(図表2-25) 家計支出額と購入数量の推移



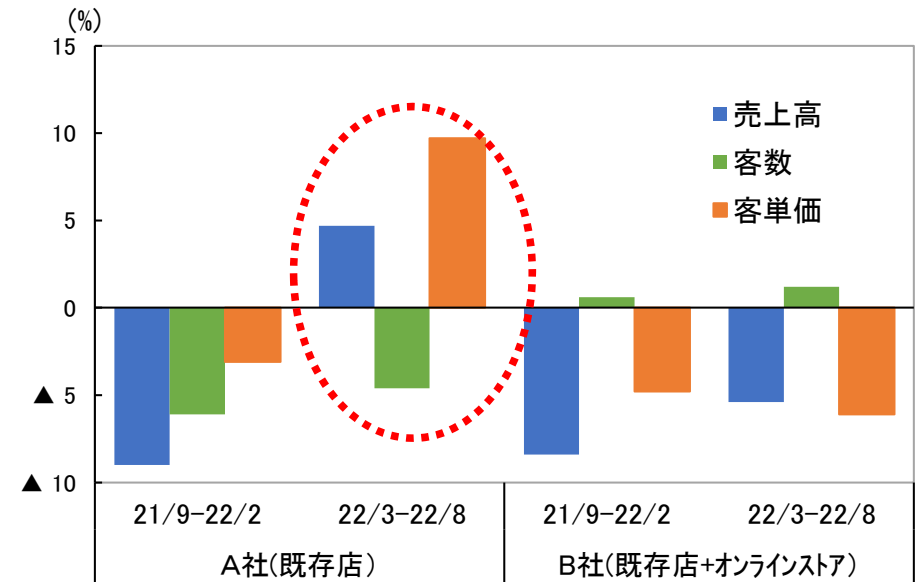
- ・コスト高による企業・家計共倒れを回避するには、持続的な賃上げが不可欠。
- ・賃金を持続的に行うには企業の収益体質の強化が不可欠。それは薄利多売による形ではなく、**数量減を上回る単価上昇を伴う付加価値創造力強化**による形である必要。
- ・政策的には、**競争促進と知財保護**の組み合わせで、事業転換・差別化戦略を促す必要。

(図表2-26) 企業業績の推移(前年同期比)



(資料)財務省「法人企業統計季報」

(図表2-27) 価格戦略と増収効果



(資料)A社決算説明資料(2022.8期)、B社DATABOOK(21.9.1-22.8.31)

(3) 労働生産性と物価との関係

◆「労働生産性向上が賃金引き上げの条件」とされるが、名目賃金を左右する物価への影響は生産性向上のパターンによって異なる。

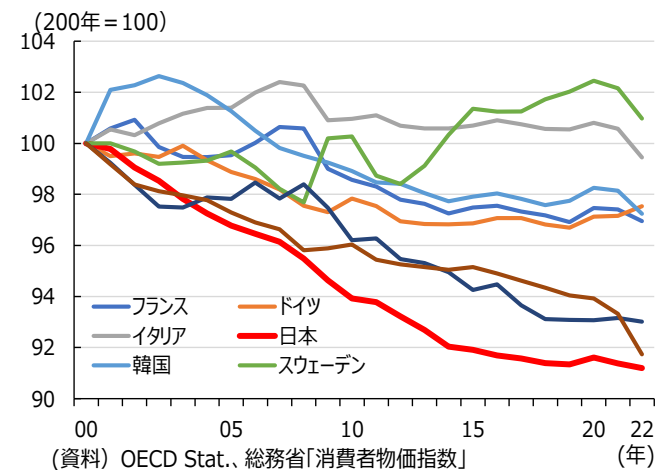
- 「効率化」が進められる場合、物価が下落して名目賃金を押し下げ、実質賃金も増えない可能性。
- 「品質向上」の場合、実質GDPが増えて実質賃金は増えるものの、物価が下落して名目賃金を抑える面。
- 「新製品投入」の場合、新たな市場創造で基本的に物価が押し上げられ、実質・名目ともに賃金を押し上げ。

◆「個人消費デフレーター/消費者物価指数」の動きを見れば、わが国の低下スピードが速く、消費者の低価格志向の強さによる既存品目シェア変化による物価押し下げ影響が大きく、新規品目増加による物価押し上げ影響が小さいことを示唆。

(図表2-28) 生産性向上パターンと物価指数

生産性向上パターン	メカニズム	ラスパイルズ物価指数	フィッシャー価格指数
効率化	コストダウン→単価下落・物価下落 →名目GDP減少・実質GDP不変 (需要の価格弾力性=0のとき)	下落	下落
品質向上	単価上昇・物価下落→名目GDP増加・実質GDP増加 ※品質向上を価格に反映しなければ、単価不変・物価下落→名目GDP不変・実質GDP増加	下落	下落
新製品投入	単価上昇→名目GDP増加・実質GDP増加	反映されず	上昇

(図表2-29) 個人消費デフレーター/消費者物価指数比率



・個人消費デフレーター変動 = ①既存品目の価格変動の影響 + ②既存品目のシェア変化の影響 (-) + ③新規品目の影響 (+)

・消費者物価指数変動 = ①既存品目の価格変動の影響

・比率の変動 = ②既存品目のシェア変化の影響 (-) + ③新規品目の影響 (+)

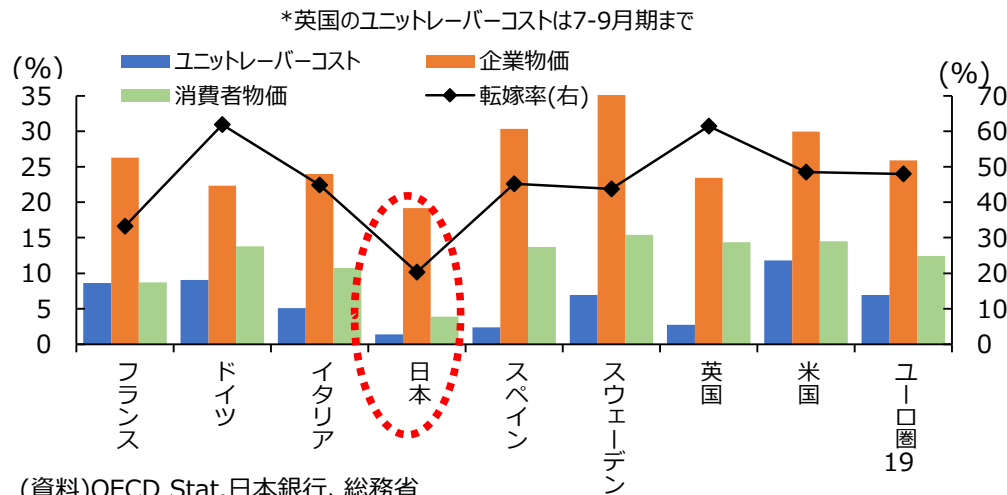
3. 賃金と物価の好循環に向けて

(1) コスト削減から適正価格実現へ

値下げ・賃下げの悪循環が生じている背景として、平成バブル崩壊以降「物価は上がらないもの」というノルム（標準的相場観）が日本社会に定着したことの影響大。国際比較を行えば、資源・資材高を人件費抑制で吸収し、消費者向けの販売価格への転嫁を抑えているのがわが国の特徴。

世界的ディスインフレの時代には持続性があったものの、持続的かつ全般的なコスト高が予想されるなか、**企業部門の利潤圧縮と家計部門の実質支出減少の同時進行**が懸念。この構図を打破するには、企業が**販売価格の引き上げにつながる付加価値創造・賃上げ重視の経営スタイルに転換**することが必要。消費者意識において、価格志向は依然根強いものの、**環境・社会、健康などの価値を重視する傾向は朗報**。

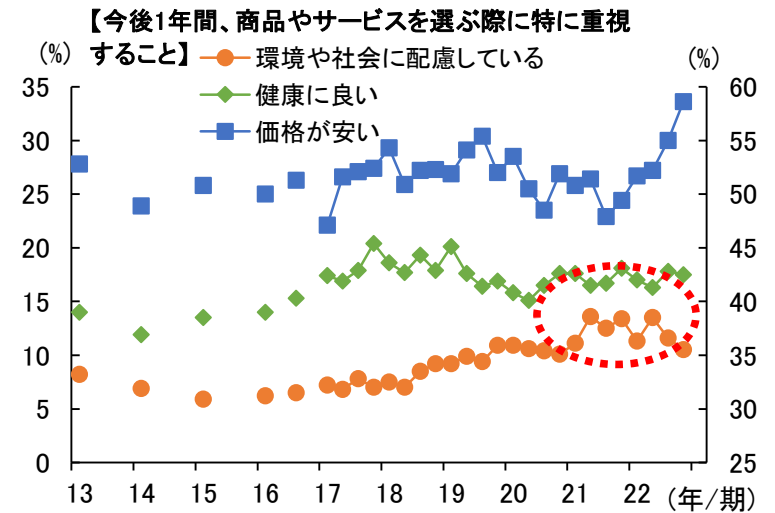
(図表3-1) 価格転嫁状況の国際比較
【2020年7-9月期→2022年10-12月期*の変化率】



(資料)OECD Stat.日本銀行、総務省

(注)転嫁率 = 消費者物価変動率/企業物価変動率

(図表3-2) 購買行動における重視点



(資料)日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」

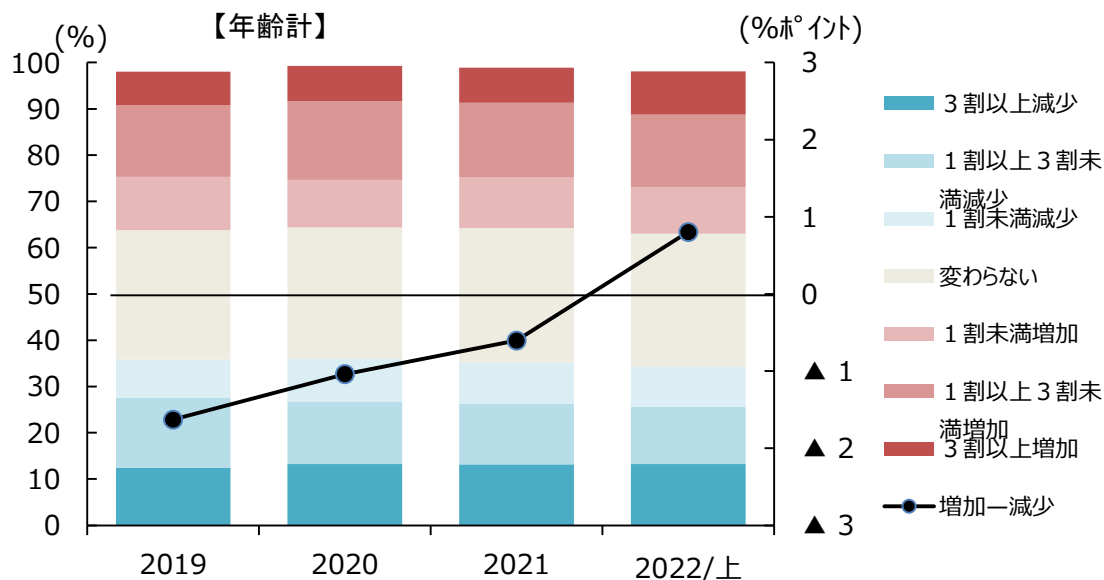
(注)3つまでの複数回答。

(2) 雇用流動化で賃金は上昇するか

◆政府は成長分野への転職促進により賃金を引き上げる意向。①企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化、②リスクリングのための人への投資、③労働生産性を上昇させることによる構造的な賃金引上げを同時に目指す。

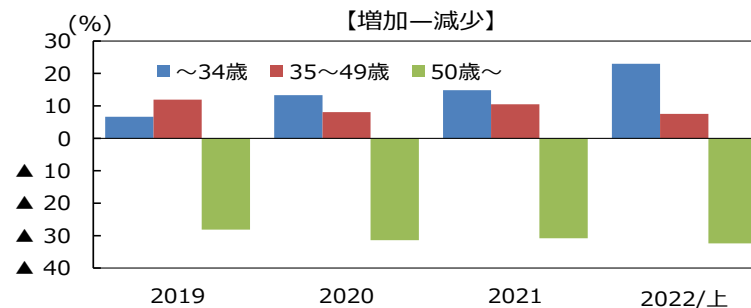
◆政策の大きな方向性としては妥当なもの、現状わが国の外部労働市場は未整備であり、**転職による賃金押し上げ効果は限定的**。環境整備を通じて効果を発現するには相応の時間を要する見通し。

(図表3-3) 転職者賃金の変化



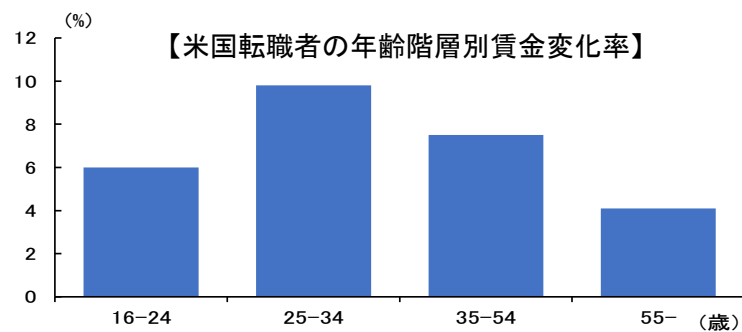
(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

【わが国転職者の年齢階層別賃金変化率】



(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

【米国転職者の年齢階層別賃金変化率】



(資料) Zippia Research "AVERAGE SALARY INCREASE WHEN CHANGING JOBS STATISTICS [2022]"

(3) 脱デフレーション時代の新春闘の構築

◆賃上げ実現に向けた政策の**主軸に位置付けるべきは「春闘の再建」**。元来、賃金決定に政府が介入するのは禁じ手であり、米国流の「労働市場（転職行動）」あるいは欧州流の「労使自治（労使交渉）」といった民間部門内で決まるのが原則だが、現状のわが国では双方の仕組みが未整備。**ノルム転換のための合意形成の場として春闘を活用**。

◆春闘はこれを補うために戦後日本で構築された独自の仕組みであるが、1990年代半ば以降機能不全に。だが、**いまのところ春闘の再建する以外に賃上げの仕組みはなく、環境変化を踏まえた新たな春闘の形を再構築する必要**。より具体的には、**①中央公労使会議、②産業別・地域別会議体、③第三者委員会の3点セットの実現**。

(図表3-4)脱デフレーション時代の新春闘の構想

◆新春闘で目指すもの

パイ拡大と成果配分の議論を一体化（成長と分配の好循環）して、①時代が要請する産業構造転換を促進する、**個別企業の枠を超えた産業全体・社会全体での雇用安定化の仕組み**（雇用シェアなど新たな手法を用いた、**日本型の失業なき労働力移動の在り方**）を整備するとともに、②**新しい成果配分の在り方**（**生産性に見合った持続的賃上げと成果主義と底上げを組み合わせた新型ベア**）を創造。

◆複数年目標

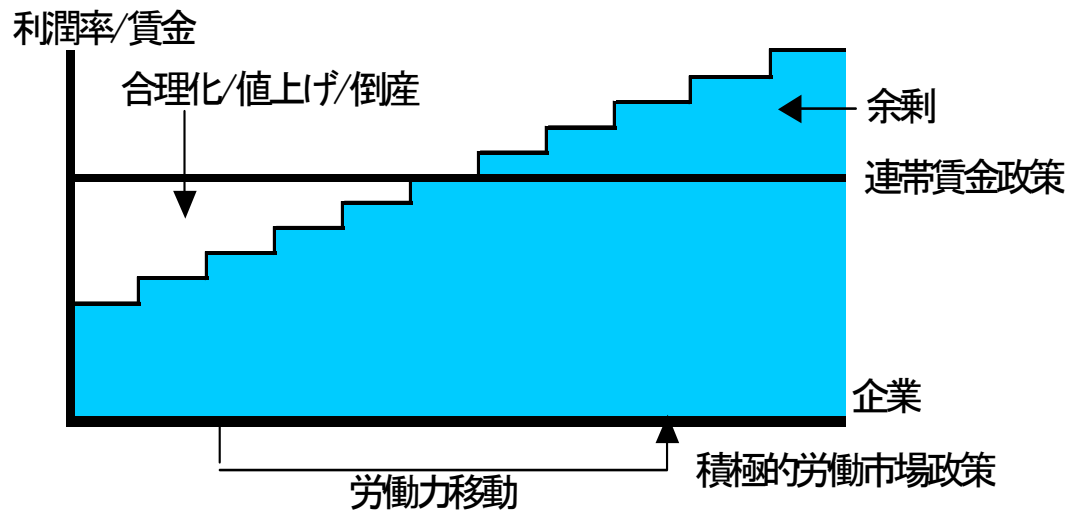
短期的な物価上昇への対応よりも中長期的な生活水準の向上を目指すべき。年1回の春闘の慣例は堅持しつつ、賃上げを数年（例えば3年）単位で決める方式に転換すべき。

◆中央公労使会議、産業別・地域別会議体、第三者委員会の3点セット

①**国レベルの公労政労使会議を再開**し、産業横断的な全国レベルで労使間の合意形成を行い、様々な環境整備のための議論を進める。②**産業別・地域別に公労使・産官学の会議体を設置**し、国レベルの方針を具体化。③同時に賃上げを後押しすべく、**賃上げの目安を示す第三者委員会**を創設。

- ◆持続的な賃金に向けた基本的なフレームワークとして参考になるのはスウェーデン。
- ◆スウェーデンでは連帯賃金政策で横断的に賃金を底上げし、低収益部門から高収益部門への労働移動を促進（レーン・メイドナー・モデル）。効率的な社会保障制度による安心確保で消費が拡大。
- ◆持続的賃上げの実現には、1) 事業構造転換を促す持続的かつ適度な賃上げ圧力の存在ほか、2) 賃上げ原資である付加価値生産性の底上げ的向上を可能にする、産業構造転換とスキル転換の仕組み、がセットで行われる必要。
- ◆中央銀行も労使の期待インフレ率の安定を意識して行動（デフレリスクの高い局面で労使交渉前に緩和姿勢示す）

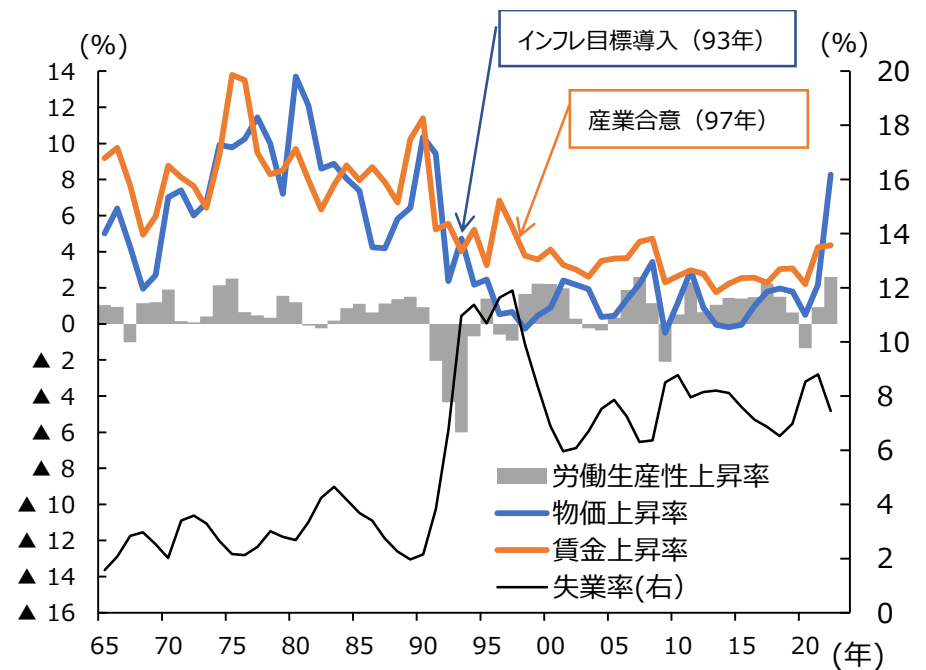
(図3-5)レーン・メイドナー・モデルの考え方



(参考資料)宮本太郎(2001)「雇用政策の転換とスウェーデンモデルの変容」

(『スウェーデンの労働と産業』学文社,p252

(図表3-6)スウェーデンの物価・賃金関連指標



(資料)OECD Stat.

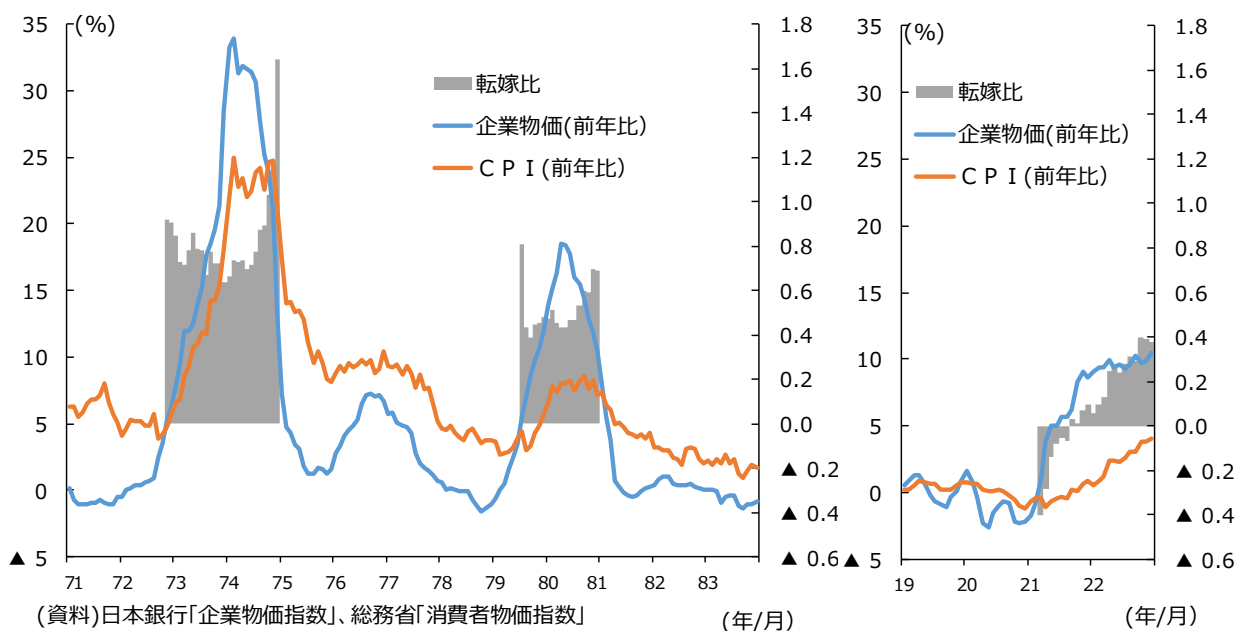
(参考) 妥当な賃上げ率

◆わが国で有効な賃上げの方策を考える前に、妥当な賃上げ率を検討。

◆世界的な資源・エネルギー高に直面した第1次・第2次石油危機の局面では、**企業部門のコスト増の約半分～6割程度が家計部門に転嫁され、ユニットレーバークスト(事業アウトプット1単位あたりに支払われる賃金コスト)も数%の上昇がみられ、経済・物価の安定軌道を実現。**

◆今回の資源・エネルギー高局面では、家計部門への転嫁は**3～4割にとどまり、ユニットレーバークストも低迷。賃上げが不十分で価格転嫁が進まず、経済全体に縮小均衡圧力が生まれてきた**ことを示唆。もっとも、直近ユニットレーバークストが高まる兆しがみられ、それが定着するかが焦点。

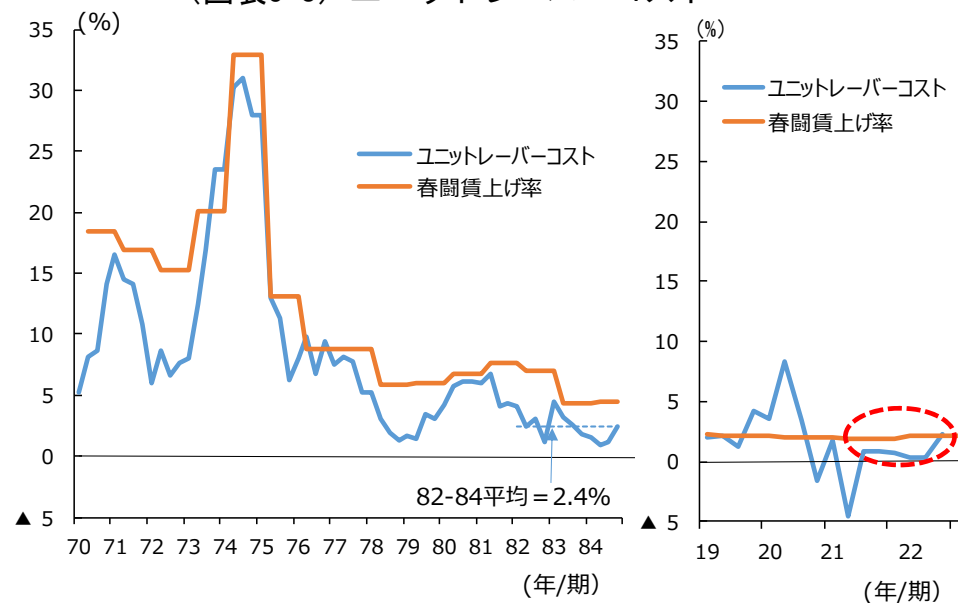
(図表3-7) 企業部門から家計部門への価格転嫁状況



(資料)日本銀行「企業物価指数」、総務省「消費者物価指数」

(注) 転嫁比 = CPI変化率 / 企業物価変化率

(図表3-8) ユニットレーバークスト



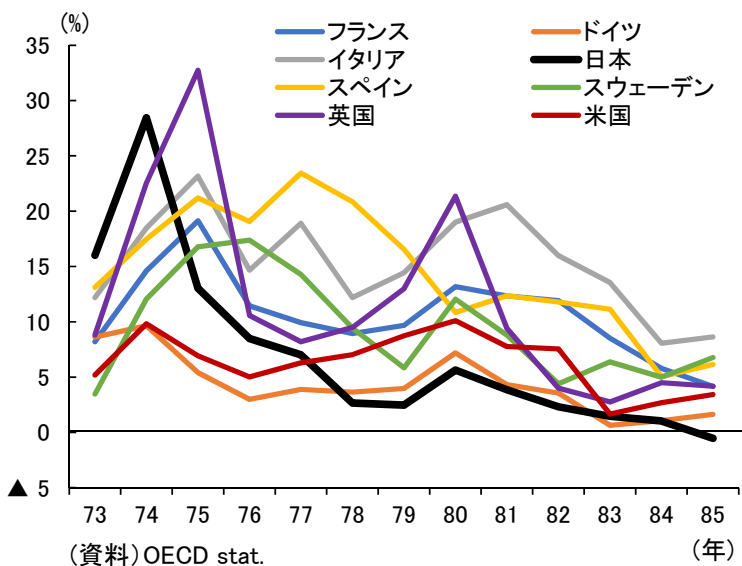
(資料) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

(注) ユニットレーバークスト…事業アウトプット1単位あたりに支払われる賃金コスト。「雇用者報酬÷実質GDP」で算出。

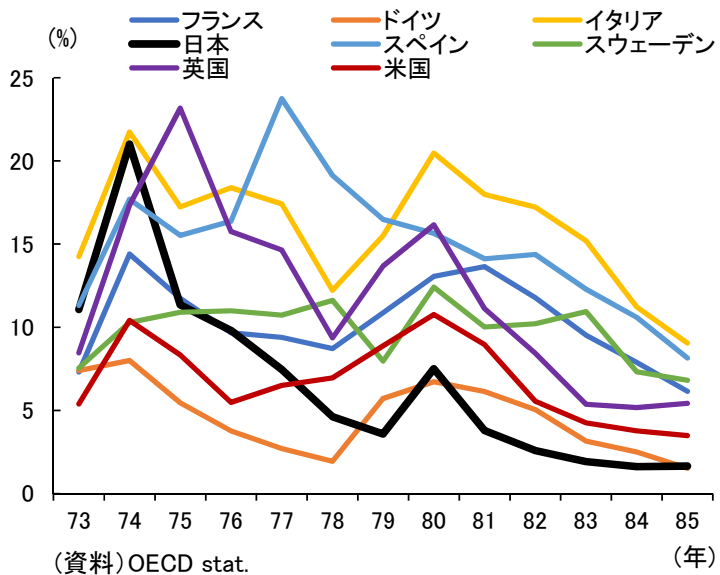
◆第1次・第2次石油危機の局面での国際比較からの教訓は、物価上昇率を大幅に上回る賃上げは労働コストの上昇を通じて高インフレを定着させ、経済をスタグフレーションに陥れるリスクがあること。つまり、**高インフレもデフレも回避して物価安定（緩やかな物価上昇）を実現するのに適切なユニットレーバークストの上昇率が存在する。**

◆対応に成功したとされる第2次石油危機後の日本の状況（83-84年平均インフレ率=2.3%）からすれば、**適切なユニットレーバークストの上昇率は2%程度と考えられ、春季賃上げ率では4%台半ば程度が対応。**

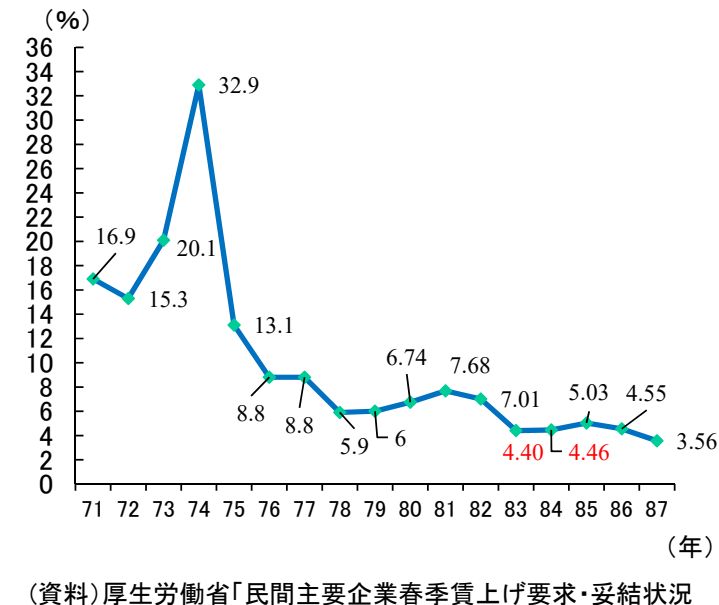
(図表3-9) ユニットレーバークスト(前年比)の推移



(図表3-10) 物価(消費デフレーター、前年比)の推移



(図表3-11) 春季賃上げ率

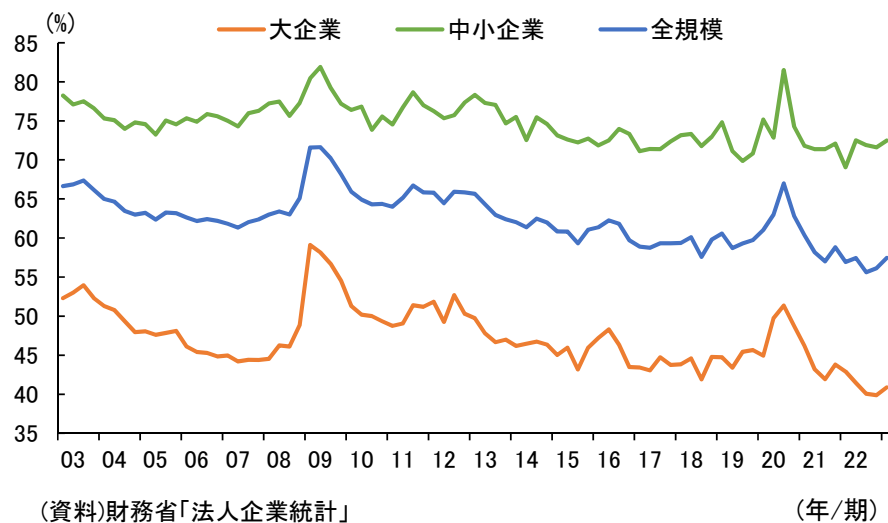


◆もともと、価格転嫁が不十分なもとで中小企業で収益状況が厳しいところが多く、賃金改定額格差も十分に縮小していないのが現実。目標としては妥当としても、経済全体で短期で4%台半ばの賃上げ率（除く定昇で約3%）を実現するのは容易ではない。中小企業部門でも十分な賃上げが可能になるには、取引価格が適正化、生産性が高まることが必要。

◆このようにみれば、賃上げ率4%台半ばを中期的な目標として掲げつつ、取引価格の適正化や中小の企業体質強化のプロセスと歩調を併せた、継続的な取り組みが重要。取引価格の適正化には、2020年に始まった「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを広げるとともに、公正取引員会による優越的地位濫用への取り締まり強化が必要。独立的な適正価格専門評価委員会(*)の設置も一案。

(*)経済学者・業界アナリスト・会計士等をメンバーとし、受注企業などからの依頼があれば、発注企業から必要な情報の開示を求められものとし、データ・エビデンスに基づいて不当な超過利潤には当たらない適正取引価格を提示。それをもとに企業間で再度話し合い、価格設定を見直すという仕組み。

(図表3-12) 企業規模別の労働分配率の推移



(図表3-13) 1人当たり平均賃金改定額の企業規模別格差

