

持続的な賃金上昇は実現するのか？

～現状のままでは持続的な賃上げは困難、
インフレ率が鈍化すれば再び賃金も伸び悩み～

2023年5月23日 調査部 遠藤 裕基

TEL 045-225-2375

E-mail: y-endo@yokohama-ri.co.jp

【要約】

2023年の春闘での賃上げ率は30年ぶりの高水準となり、今後もこうした賃上げが続くかどうか注目が集まっている。筆者は、現状のままではわが国において賃金が持続的に上昇する可能性は低いと考えている。これは、①日本では企業が実質労働生産性（物的生産性）の向上を賃上げではなく、価格の引き下げに使う（安い財やサービスを提供するために生産性を向上させる）傾向があり、名目賃金を規定する付加価値生産性（物的生産性×価格）が伸びにくく、また②日本型雇用慣行のために賃上げ圧力が生じにくいことである。②については、日本型雇用慣行というシステムのために、転職市場（終身雇用、年功賃金のために転職しない方が得になる）や労働組合（企業別労働組合のために労使の関係が良好で強い交渉を行えない）が十分機能せず、賃金上昇圧力が高まりにくいということである。

賃金が上昇しにくいことから、物価も上昇しにくく（インフレスパイラルが起きにくく）、諸外国と比べてわが国のインフレ率は足元で低位にとどまっている。インフレ抑制のための金融引き締めを行っていないことを考えると驚異的な事象と言える。視点を変えれば、①や②は、日本経済に内蔵された物価の自動安定化装置とも言えるかもしれない。今春の賃上げは物価上昇に対応する（働き手の生活を守る）ために行われている側面があり、今後インフレ率が徐々に鈍化していくことを考えると、再び①と②の影響が強まり、賃金の伸びも鈍っていくと予想される。

この①と②は、あくまでも慣行であり、ルール化されたものではないため、企業や労働者による行動だけで、これを変えていくのには相当の時間を要すると考えられる。このため、今後も賃金が上昇しにくい状況が続くと予想される。もし、持続的な賃金の上昇を目指すのであれば、例えば、政労使会議を開催し、この会議で毎年の賃金上昇率を労働協約として決定し、それを正規・非正規（組合員・非組合員）問わず幅広く適用する仕組みを整えることが一案となるだろう。この際の賃上げ率は、物的生産性上昇率（過去数年間の平均）＋物価上昇率目標（2%）とすべきである。ポイントは、物的生産性の上昇分を、値下げの原資とするのではなく、名目賃金の上昇に使い、物価目標と整合的な形で付加価値生産性を伸ばしていくという点である。また、これを実現するためには、立場の弱い中小企業でも賃金上昇相当分を価格へと転嫁できるようなルールの整備などを進めていくことも重要である。

1. 2023年の春闘での賃上げ率は30年ぶりの高水準

2023年の春闘では、久方ぶりに高めの春季賃上げ率が示されている。連合「春季生活闘争 第4回回答集計（2023年4月13日公表）」によれば、賃上げ率は平均3.69%と前年（2.07%）と比べて大幅に上昇した。3.69%という数値は1993年（3.90%）以来、30年ぶりの高さである。なお、この連

合の資料では、定昇相当分を除いた賃上げ分、すなわちベースアップ（以下、単にベア）分の伸び率も公表されており、その数値は2.11%と2022年（0.63%）を大きく上回っている。ベアの長期的な推移を確認するために中央労働委員会「賃金事情等総合調査」をみると、2%を超えるベアとなったのは、1992年（3.00%）以来のことであることが分かる（図表1）。1990年代後半以降、1%を超えるベアが実現していなかったことを考えると、2023年のベアは異例の数値と言えよう。これは、昨年、世界的な資源高や急速に進んだ円安の影響で消費者物価が大きく上昇し、家計の負担が増したことを受けて、賃上げが社会的に強く求められたことが背景にある。

さて、今回のような積極的な賃上げは今後も続くのだろうか。本稿の結論を先取りして筆者の見解を述べれば、現状のままではわが国において賃金が持続的に上昇する可能性は低いということになる。これは、①企業が実質労働生産性（物的生産性）の向上を賃上げではなく、価格の引き下げに使う（安い財やサービスを提供するために生産性を向上させる）傾向があることや、②日本型雇用慣行のために賃上げ圧力が生じにくいこと、が理由である。以下では、①、②について詳細にみていくことにする。

2. 物的生産性の向上で値下げを行う日本企業

①について確認するために、まず金子（1956）に基づき、賃金と労働生産性、価格（物価）の関係について確認することにする。今、生産額と賃金総額との比率を労務費率ということにすれば¹、

$$(1) \quad \text{生産額} \times \text{労務費率} = \text{賃金総額}$$

$$(2) \quad \text{価格} \times \text{生産量} \times \text{労務費率} = \text{賃金総額}$$

$$(3) \quad \text{価格} \times \frac{\text{生産量}}{\text{労働者数}} \times \text{労務費率} = \frac{\text{賃金総額}}{\text{労働者数}}$$

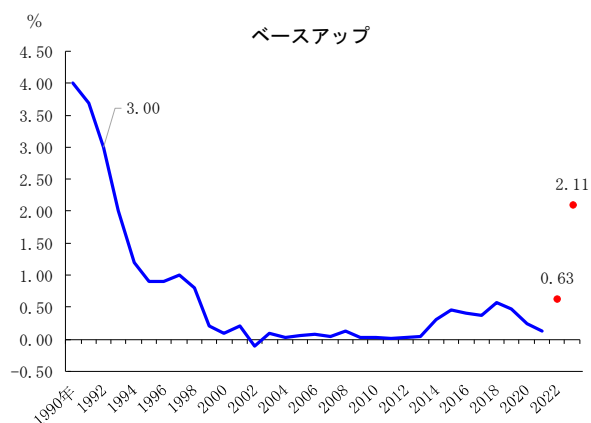
となる。労働者1人当たりの生産量を実質労働生産性（物的生産性）、労働者1人当たりの賃金総額を名目賃金とすれば、

$$(4) \quad \text{価格} \times \text{物的生産性} \times \text{労務費率} = \text{名目賃金}$$

$$(5) \quad \text{物的生産性} = \frac{\text{名目賃金}}{\text{価格} \times \text{労務費率}}$$

¹ 生産額を付加価値額とすれば、労務費率を労働分配率として議論を進めることができる。

図表1 2023年のベースアップは1992年以来的の高さ



注：2022年、2023年は連合のデータ。
出所：中央労働委員会「賃金事情等総合調査」、連合資料より浜銀総研作成

となる。(5)式で物的生産性が上昇した場合、両辺が等しくなるためには、分子の賃金水準が上がるか、分母の価格か労務費率が下がる必要がある。これについて、金子（1956）は、物的生産性の上昇分をどの項目で使うのかという形で説明を行っている。すなわち、分子の賃金水準の上昇は物的生産性向上の成果を労働者に配分したことを示し、分母の価格の低下は物的生産性向上の成果を消費者に配分したことを示している。なお、労務費率の低下は生産額の中で企業が取得する部分の増大を意味するため、生産性向上の成果が企業に配分されたこととなる。

以下は金子（1956）を受けての筆者の考えとなる。まず、労務費率を一定と仮定²すると、

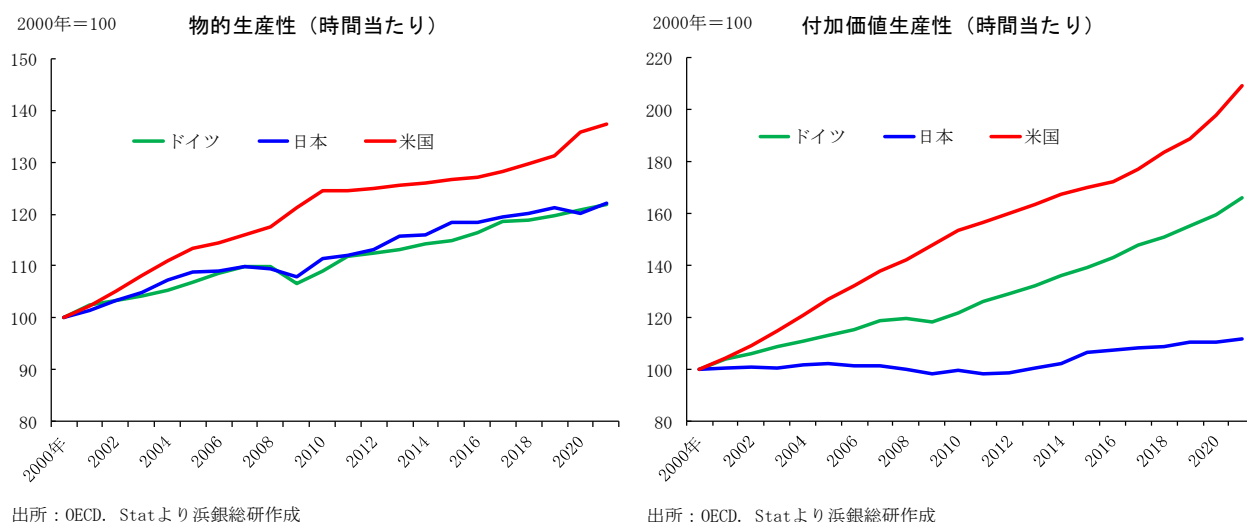
$$(6) \quad \text{物的生産性上昇率} = \text{名目賃金上昇率} - \text{価格上昇率}$$

と書き換えることができる。例えば、物的生産性が2%上昇しても、これをすべて消費者に配分した（価格が2%低下した）とすると、労働者の取り分である賃金水準上昇率は0%となる。ただ、実質賃金上昇率は2%の上昇（賃金水準上昇率：0% - 価格上昇率：-2%）となる。ごく当たり前の経済理論に従って、実質労働生産性が上がれば、実質賃金も上昇することになる。しかし、筆者は実質賃金の上がり方に3通りのパスがあると考えている。1つは素直に名目賃金を上げる方法であり、もう1つは価格を引き下げる方法（先の議論ではこれは消費者への配分であるが、労働者も当然のことながら消費の主体であるため、価格が下がれば、実質賃金の上昇という形でその恩恵を受けることになる）、そして最後にその両方を行う方法である。上記の例は価格を引き下げることで実質賃金の上昇を実現していると理解できる。これをインフレ抑制型の賃上げ³と呼ぶことにする。(6)の右辺の価格上昇率を左辺に移すと、

$$(7) \quad \text{付加価値生産性上昇率} (\text{物的生産性上昇率} + \text{価格上昇率}) = \text{名目賃金上昇率}$$

となり、左辺は名目労働生産性（付加価値生産性⁴）の上昇率となる。インフレ抑制型の賃上げが行わ

図表2 伸び悩む日本の付加価値生産性



² 実際には、労務費率(労働分配率)は一定でなく、実質賃金の押し下げに寄与する形になっている。詳細は9ページのAppendixを参照。

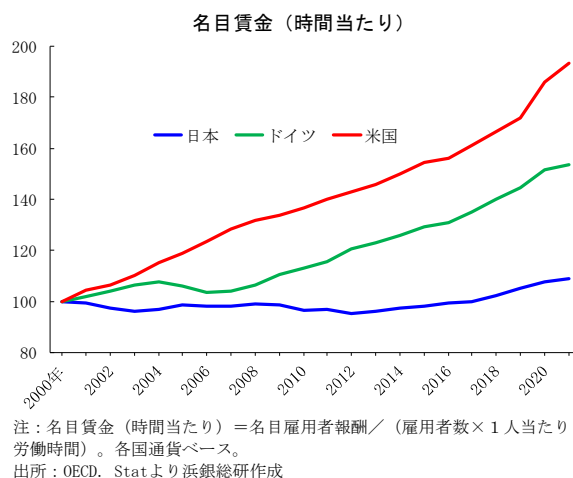
³ 名目賃金を1%上げ、価格を1%下げても実質賃金は2%上昇となる。こうした方法もインフレ抑制型の賃上げと考えることができる。

⁴ 厳密には価値生産性である。価値生産性と付加価値生産性の違いについては金子（1956）のP30～33を参照されたい。

れる経済では、物的生産性が上昇しても、これを値下げに使ってしまうため、名目賃金を規定する付加価値生産性が伸びないことになる。

実際にこうした（物的生産性は伸びているが付加価値生産性が伸びないという）ことが、わが国で起きているのかをデータを使ってみていくことにする。OECD（経済協力開発機構）が公表している物的生産性（時間当たり）を2000年と2021年との比較でみると、米国が37.3%上昇、ドイツが21.9%上昇、日本が22.0%上昇となっている（図表2）。日本の物的生産性上昇率はドイツと比べてほぼ遜色ないものとなっていることが分かる。一方で、付加価値生産性上昇率（2000年と2021年との比較）をみると、米国が109.3%上昇、ドイツが66.0%上昇となる中で、日本は11.9%の上昇にとどまっている。米国とドイツでは、効率化を図り時間当たりの生産量を伸ばしつつ、価格の引き上げも行い、付加価値生産性を伸ばしている。一方で、日本は物的生産性が伸びているにもかかわらず、価格を引き下げているために付加価値生産性がほとんど伸びていない。むしろ、価格を引き下げるために物的生産性を伸ばしているようにも見える。実際、わが国の企業は、「良い財やサービスをより安く」という消費者のニーズに応えるために、効率化を図ることでコストを引き下げ、価格を下げるという行動を取りがちである。結果として、付加価値額が増加せず（付加価値生産性が伸びず）、名目賃金も伸び悩むことになる（図表3）。

図表3 米国、ドイツとして比べて名目賃金（時間当たり）が伸びにくい日本



3. わが国では日本型雇用慣行のために賃上げ圧力が生じにくい

この日本独特の生産性と賃金の関係が成立するにはもう1つピースが必要である。それは「名目賃金が上昇しないにもかかわらず、なぜ多くの労働者が自身の賃金上昇のために行動を起こさないのか」という点である。もちろん、名目賃金が上昇しなくても物価が下がり、実質賃金が上昇しているのであれば、それで十分という考え方もできるかもしれない。ただ、これが本当だとすれば、わが国において賃金の伸び悩みがこれほど大きな問題になることはなかっただろう。実際には多くの国民がこれを問題視している。物価が下がる時には、そのまま名目賃金の伸び悩みを問題と考え、物価が上がる時には、根本的には物価に比して名目賃金が伸び悩んでいることを問題視している。物価が下がっている時でも、物価が上がっている時でも、賃金が問題視されるのは、結局のところ名目賃金が伸びていないからということになる。

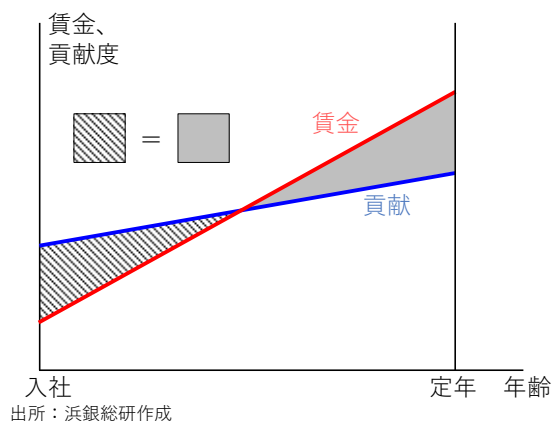
さて、最初の疑問である「名目賃金が上昇しないにもかかわらず、なぜ多くの労働者が自身の賃金上昇のために行動を起こさないのか」に戻る。通常、賃金が伸びない場合、個々の労働者は転職によってより高い賃金を提示する企業に移るか、労働組合による団体交渉によって賃金の引き上げを目指すか、のいずれかの行動を採ることになる。しかし、こうした動きはわが国では目立って行われていないようである。結論を先取りすると、これは日本型雇用慣行（終身雇用、年功賃金、企業別労働組合）の影響と考えられる。つまり、a. 終身雇用と年功賃金のために働き手が転職という行動を起こしにくいことや、b. 企業別労働組合のために労使の関係が良好で強い交渉を行えないことから、賃金上昇圧力が高まりにくいということである。

まず、a.についてみていくことにする。遠藤（2019）で指摘したように、年功賃金の本質は若年期において賃金以上に貢献した部分を中高年期に受け取るという「後払い型の賃金」という点である。（図表4）。年功賃金の下では、若年期の「貢献度>賃金」を中高年期に取り戻すために、長く働くことが合理的な行動になる。企業側としても、長期勤続を保障することで、労働者の定着を促すことには一定の合理性がある。こうした長期勤続を前提に、企業は新卒を一括で採用し、職業訓練を施して彼ら/彼女らの生産性を引き上げる。結果として高い生産性を有する労働者が自社で長く働く状態を作り出すことができる。年功賃金により、労働者側にとっても企業側にとっても長期勤続が合理的な選択となり、こうした慣行が終身雇用として広く受け入れられてきた。当然のことながら、こうした社会において転職に踏み切る働き手は少ないことになる。また、わが国の年齢別の人口構成をみると、若年層に比べて40、50歳代の中高年層が多い。彼ら/彼女らの多くが教育費や住宅ローン返済などの負担を抱えていることを考えると、安易に転職に踏み切るよりも年功賃金に乗る方が安定的に生活を送ることが可能となる。

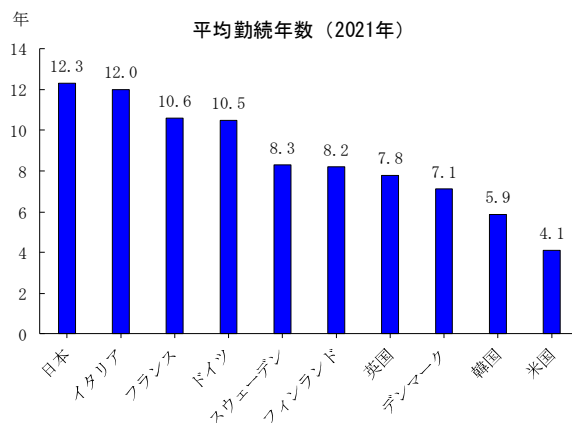
実際、国際的にみてわが国の労働移動は低調である。例えば、厚生労働省（2022）では、労働移動の活発さを示す指標として各国の失業プールへの流入出率⁵を確認し、米国、カナダ、スウェーデン、デンマークなどは労働移動が活発な地域、日本やイタリア、ドイツ、フランスは労働移動が相対的に活発でない地域としている。また、転職が少ない地域では、働き手の平均勤続年数が長くなると考えられる。そこで、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」を用いて各国の雇用者の平均勤続年数（2021年）をみると、米国、スウェーデン、デンマークでは10年を下回る一方で、日本やイタリア、ドイツ、フランスでは10年超となっている（図表5）。以上より、北米や北欧では労働移動を通じて賃金を引き上げていくことが可能と推察される。ただ、日本と同様に大陸欧州各国も労働移動が相対的に活発でないようである。こうした国々では、何が賃上げ圧力となるのだろうか。

この点の1つの解が労働組合による団体交渉である。そしてこれが先の「b. 企業別労働組合のために労使の関係が良好で強い交渉（ストライキなど）を行えないこと」と密接に関連している。大陸欧州の多くの国では、労働組合が産業別、職業別に組織されていることから、当然

図表4 年功賃金は勤続期間全体で見ると「賃金」と「貢献度」が一致する



図表5 日本や大陸欧州の国々は相対的に勤続年数が長い



注：英国の数値は2019年。
出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」

⁵ 厚生労働省（2022）によると、失業プールへの流入出率は、失業プールへの流入者数と流出者数の合計を生産年齢人口で除した値である。

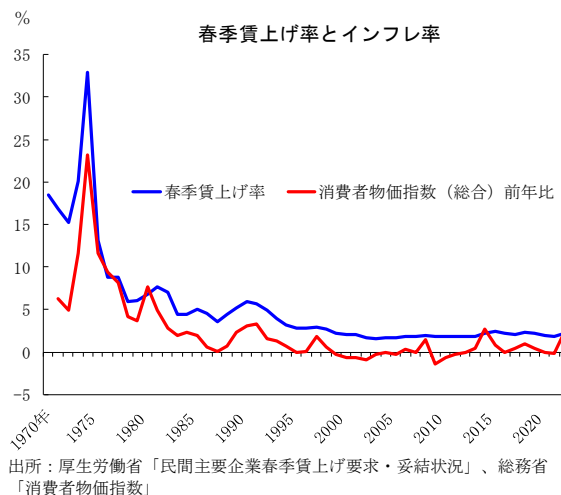
のことながら賃金を含む労働条件も産業別、職業別の団体交渉によって決定される。産業別、職業別の団体交渉の場合、個々の企業の状況はそれほど考慮されず、労働条件の交渉が行われ、同一の産業、職業に属する企業は一律に労働条件が変わることになる。企業としては、他社も変わることになるのだから、自社も仕方ないと考え、これを受け入れることになる。これに対してわが国の労働組合は企業別に組織されている。この場合、労使交渉を行うのは、基本的に個々の企業内の経営側と労働者側となる。両者は、同じ企業に属し、その存続を前提に交渉を行うため、双方協調しての交渉となりやすく、労働条件の改善が進みにくくなる面がある。例えば、賃上げを行う場合、人件費負担が増し、同業他社との競争条件が厳しくなることで雇用そのものが脅かされる恐れがあれば、労働者側が強い交渉を行うことは困難である。ここでのポイントは、先の大陸欧州の産業別、職業別の団体交渉と異なり、企業別労働組合の交渉の場合、同業他社も一斉に労働条件が変わるわけではないという点である。他社との競争条件も考慮して労使交渉を行う必要がある。相互けん制の結果、労働条件の改善が進みにくくなる。

こうした企業別の労働組合の問題点をクリアする形で賃金の引き上げを目指したのが春闘という仕組みである。以下、荻野(2023)を参考に春闘の意味を紹介することにする。春闘のスタートは1955年であり、その発案者である太田薫氏は、春闘での交渉を「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。みんなでお手々つないで進めば安心」と表現したという。春闘の重要なポイントは、賃上げ交渉を企業別ではなく、産業別とした点と筆者は考えている。厳密に言えば、交渉の基本単位は企業別のままであるが、個々の企業別労働組合がまとまり、産業別の団体となることで交渉力を強めることに成功した事例とみることができる。また、産業別の交渉となったため、同一産業内の多くの企業が同じ労働条件の変更を受け入れる形になり、他社との競争条件が変化しにくくなったことも賃上げによい影響を与えたと推察される。その後の展開について本稿では触れないが、高度成長などの波に乗り、わが国の賃金は大きく上昇していくこととなった。

しかし、1970年代となると、第一次オイル・ショックの影響で消費者物価指数が大きく上昇し、同時に賃金も急上昇するなど物価と賃金のスパイラル的な上昇が発生し、スタグフレーションの懸念が強まった(図表6)。これを受けて、労使協調の下で自制的な賃金交渉が行われるようになり、インフレ率は徐々に低下した。第二次オイル・ショックの頃には、多くの国が高いインフレ率とそれを抑え込むための利上げに苦しむ中、日本は安定したインフレと経済成長を謳歌することができた。この成功体験こそ、今に至る賃金の伸び悩みの一因と筆者は考えている。すなわち、春闘の開始によって一時期、労働組合と企業側は賃上げの交渉において緊張感を持って対峙していたが、労使協調によって安定したインフレと経済成長という果実を得てしまったが故に、強い態度で交渉に臨むよりも企業と融和的に振る舞う方が自分たちの利益になると労働者側が考えるようになったと推察される。産業別にまとまることで交渉力を強めていた企業別労働組合が労使協調路線に転換することでその交渉力を弱めることになったということである。

この労使協調の成功体験が頭に残る中で、わが国はバブル崩壊や1990年代後半の金融シ

図表6 第一次オイル・ショック時は賃金と物価が急上昇

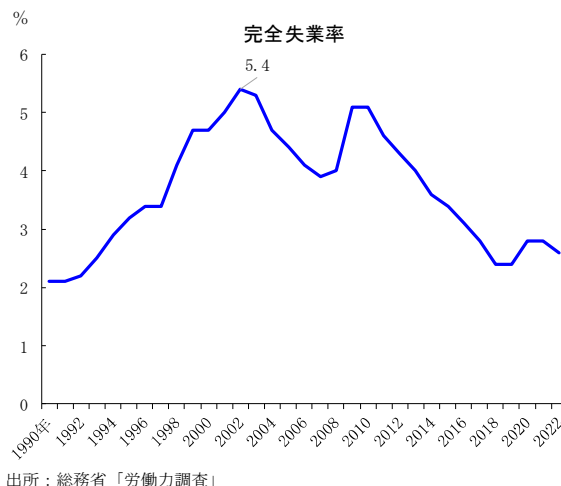


テム不安、そして米国のITバブルの崩壊など度重なる負のショックに直面することとなり、日本の完全失業率は1991年に2.1%だったものが2002年には5.4%まで上昇した(図表7)。労使協調の下、1990年代はストライキを前提とした賃上げ交渉は鳴りを潜め、それに合わせる形で春季賃上げ率も低下していくこととなった。さらに、荻野(2023)では、春闘の大きな転換点として、雇用安定を優先しつつ、賃下げ提案が起こった2002年の春闘を挙げている。2002年の春闘では、労働者側である連合が初めてベアの統一要求を見送り、雇用確保を重視する姿勢を明確にした。まさに春闘の終焉となり、その後わが国の春季賃上げ率はベースアップがほぼない状況が続くこととなった。

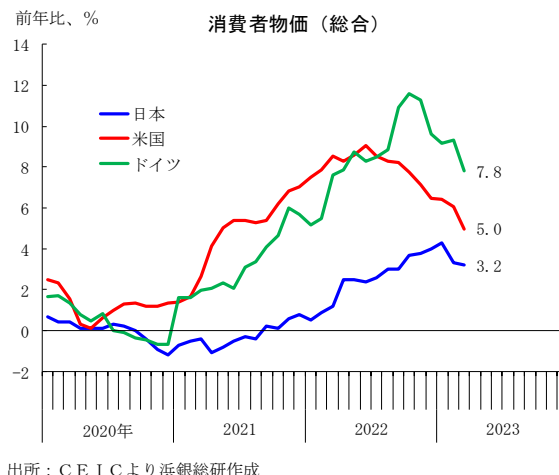
4. 物的生産性の上昇などを名目賃金の上昇に反映すべき

以上より、①日本では企業が物的生産性の向上を賃上げではなく、価格の引き下げに使う(安い財やサービスを提供するために生産性を向上させる)傾向があり、名目賃金を規定する付加価値生産性(物的生産性×価格)が伸びにくいこと。また②日本型雇用慣行のために賃上げ圧力が生じにくいことが分かった。さらに、②については、日本型雇用慣行というシステムのために、a. 転職市場(終身雇用、年功賃金のために転職しない方が得になる)やb. 労働組合(企業別労働組合のために労使の関係が良好で強い交渉を行えない)が十分機能せず、賃金上昇圧力が高まりにくいということも確認した。このように賃金が上昇しにくいことから、物価も上昇しにくく(インフレスパイラルが起きにくく)、諸外国と比べてわが国のインフレ率は低位にとどまってきた。足元でわが国のインフレ率は歴史的な高水準となっているものの、諸外国と比べれば依然伸び率は低く、それが金融緩和の中で実現しているということを考えると驚異的な事象である(図表8)。視点を変えてみると、①や②は、日本経済に内蔵された物価の自動安定化装置(ビルトイン・スタビライザー)と言えるかもしれない。目下、歴史的な物価上昇を受けて、持続的な賃上げに対する期待が高まっているが、日本銀行の見通しなどを見る限り、インフレ率は先行き徐々に鈍化していく見込みである。前述の通り、連合の資料によれば、2023年のベースアップ分は、2.11%と、直近の消費者物価指数(総合)の伸び率(2023年3月:前年比3.2%上昇)を下回っており、物価と賃金が連鎖的に上昇する局面にはない。また、賃上げ率が物価上昇率を下回るということは実質レベルでは賃下げであり、それ自体が景気を下押し、物価を抑制する効果を有していると言える。今春の賃上げは物価上昇に対応

図表7 失業率は2002年に5.4%まで上昇



図表8 わが国の消費者物価上昇率は米独に比べて低い



する（働き手の生活を守る）ために行われている側面があり⁶、インフレ率に落ち着きがみられれば、再び賃金の伸びも鈍化すると予想され、持続的な賃上げの期待も徐々にしぼんでいくだろう。

さて、本稿を締めくくるに当たって、最後に持続的な賃上げを実現するためには何が必要かを簡単に考えてみよう。まず、②への対応を考える。労働移動を促進するために、目下、リカレント、リスクリングなどへの支援が検討されている。こうした施策を進めることが重要である点は言うまでもないが、前述の通り、わが国では、40、50歳代で教育費や住宅ローンの返済などで生活費が大きく膨らむ傾向があるため、リスクを取って転職に踏み切ることが難しいという現状がある。労働移動の促進というと、労働市場だけを変えれば済むように感じるが、実際はこうした生活費の問題も大きく見直す（例えば、公費負担を相当増やす）必要があり、これにはかなりの財政負担を要することになる。

一方で、労働組合が企業別で労使が協調的であるため、春闘が事実上機能しにくくなっていることを踏まえると、団体交渉による賃上げのハードルもそれなりに高い（故に、現状でも物価上昇率を下回る賃上げにとどまっている）。ただ、筆者はb.を調整することによって賃上げを目指す方がa.を改めるよりも現実的とみている。具体的には、政府、労働組合、使用者団体の代表による政労使会議を設置⁷し、毎年の賃金上昇率を決定するのが一案である。労使だけでは、企業別労働組合の特性（労使が同一企業に所属しているためそもそも協調的）から賃上げに対して妥協が生じやすいが、こうした妥協が極力起こらないように政府が数字などの根拠をもって介入していくことが必要である。この際、検討される賃上げ率は物的生産性上昇率（過去数年間の平均）＋物価上昇率目標（2%）とし、政府が賃上げの目安として、これを労使に提示すべきである。この数字は前述の①の視点で考えると、物的生産性の上昇分を、値下げの原資とするのではなく、名目賃金の上昇に使い、物価目標と整合的な形で付加価値生産性を伸ばしていくということである。この目安はベースアップ分のことであり、ここ10年の物的労働生産性の年平均上昇率⁸が0.5%程度、これに物価目標分を加味すると2.5%程度となる。これに定昇分（1.8%程度）を加えた4.3%程度が実際の賃上げ率（正規雇用の春季賃上げ率に対応した数値）となる。この数字を基に労使がその妥当性を話し合う形が望ましい。

また、同時に政労使会議で決まった賃上げ率を労働協約とし、正規・非正規（組合員・非組合員）問わず幅広い労働者に適用することも大切である⁹。前述の通り、大陸欧州では同一の産業、職業に属する企業は一律に労働条件が変わることになる。企業としては、他社も変わることになるのだから、自社も仕方ない（競争条件は同一のまま変わらない）と考え、労働協約を受け入れやすくなる。わが国においても賃上げの際に競争条件が極力変化しないようなルールの整備が必要であろう。この点についてはフィンランドが参考となるかもしれない。余田（2017）によれば、フィンランドでは、政府、労働組合、使用者団体の中央レベルの三者交渉によって賃金上昇率などを決め、これが産業レベルの賃金交渉に適用され、その合意内容がさらに企業、事業所レベルで各労働者に適用可能な形に修正されていくという。産業レベルにおいて締結された協約はその使用者団体に所属する企業のすべての労働者に適用されることになり、さらにそれらの企業で働く者が産業全体の半分以上であった場合、協約を締結した使用者団体に所属していない企業で働く労働者にもその協約が適用されるとしてい

⁶ 日本商工会議所、東京商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」（2023年3月28日公表）によると、賃上げを予定している理由として、「物価上昇への対応」とした回答（51.6%、複数回答）は前回調査比で26.7%ポイント上昇と、大幅な上昇となった。

⁷ 政労使会議を設置し、統一的な賃上げを検討するという案は樋口（2023）で示されており、本稿では、その検討内容について1つの方向性を提示した。

⁸ 物的生産性（実質GDP／（就業者数×1人当たり労働時間）、内閣府「四半期別GDP速報」）の2012年～2022年の年平均成長率を計算した。

⁹ 例えば正規雇用のベースアップの伸び率、2.5%を非正規雇用の時給部分にも適用するなどが考えられる。

る（労働協約の拡張適用制度¹⁰）。こうした制度を政労使会議の設置と合わせて整備し、企業が競争条件を気にせず、労働協約を受け入れられるようにしていくことが求められよう。

ただ、こうした中央集権的な交渉の場の構築や労働協約の拡張適用制度は歴史的な産物として大陸欧州各国に根付いている側面があるため、その導入には相当の調整が必要になるかもしれない。それでもあえて、こうした施策を筆者が提示するのは、前述の通り、教育費や住宅ローン返済などの生活費の問題を解決するためかなりの公費負担（財源確保）が必要となる労働移動の促進よりは、この施策の方が現実的と考えるからである。とは言え、この施策自体も相当に大胆なものであることには変わりなく、施策の実施に当たっては政治の強いイニシアティブが必要になるだろう。かつて春闘（集権的な団体交渉）がスタートし、団体交渉時の労働組合側の力が強まった時のような変化を起こせるかどうか持続的な賃上げのすう勢を決めることになる。

最後に賃上げの持続性を考える上で労働分配率も重要なファクターとなる。賃上げで人件費が増え続けるにも関わらず、分母の付加価値額が伸びなければ、労働分配率が上がりつづけることになるため、これは持続可能な賃上げとは言えない。前述の①との関連でも、価格を引き上げ、付加価値額を伸ばしていくことが大切である。このため、立場の弱い中小企業でも賃金上昇相当分を価格へと転嫁できるようなルールの整備や公正取引委員会による監視強化などを進めていくことも重要である。

〈Appendix〉 物的生産性上昇率と実質賃金上昇率の乖離について¹¹

理論上、物的生産性と実質賃金は同じように動くはずであるが、実際のデータでみると、物的生産性の上昇ほどには実質賃金は伸びていない。この理由を考えるため、2ページの(4)式を以下のように書き換える（労務費率は労働分配率、価格は物価とする）。

$$\text{物価} \times \text{物的生産性} \times \text{労働分配率} = \text{名目賃金}$$

$$\frac{\text{付加価値生産性}}{\text{物価}} \times \text{労働分配率} = \frac{\text{名目賃金}}{\text{物価}}$$

ここでは、付加価値生産性と名目賃金の実質化に当たって、単純化のために同じ「物価」という言葉を用いたが、実際にはこの物価は両辺で異なるものを指す。厳密には、左辺の物価はGDPデフレーターとなり、右辺の物価は家計最終消費支出デフレーターとなる。これを式で表すと、

$$\frac{\text{付加価値生産性}}{\text{GDPデフレーター}} \times \text{労働分配率} = \frac{\text{名目賃金}}{\text{家計最終消費支出デフレーター}}$$

$$\frac{\text{付加価値生産性}}{\text{GDPデフレーター}} \times \text{労働分配率} \times \frac{\text{GDPデフレーター}}{\text{家計最終消費支出デフレーター}} = \frac{\text{名目賃金}}{\text{家計最終消費支出デフレーター}}$$

$$\text{物的生産性} \times \text{労働分配率} \times \text{交易条件} = \text{実質賃金}$$

$$\Delta \text{物的生産性} + \Delta \text{労働分配率} + \Delta \text{交易条件} = \Delta \text{実質賃金}$$

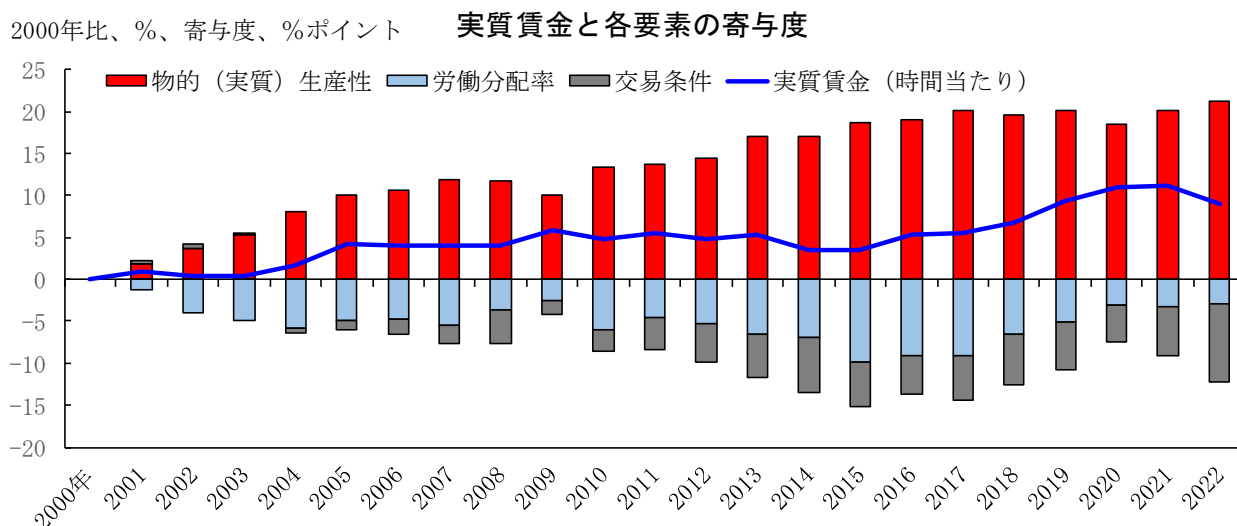
¹⁰ 現状、日本において産業別、職業別の労働協約が全国レベルで拡張適用されることはない。詳しくは厚生労働省「労働協約の拡張適用について」を参照されたい (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/roudoukumiai/index_00004.html)。

¹¹ ここでの分析は内閣府（2022）に基づく。

となる。GDPデフレーターが国内で生産された財・サービスの物価であるのに対し、家計最終消費支出デフレーターは消費された財・サービスの物価、つまり国産だけでなく輸入分（海外で生産された財・サービス）の物価も含むことから、両者の比を交易条件とみなすことができる。例えば、輸入品の物価が上がっていても、国産の輸出品の物価が相応に上がれば、交易条件は不変となる。

この式から分かる通り、実質賃金の上昇率は、物的生産性、労働分配率、交易条件の伸びに分解することができる。実際のデータを用いてこれを確認すると、2000年比で物的生産性が伸びる一方で、労働分配率と交易条件がマイナス寄与となり、実質賃金の伸びを抑えていることが分かる（参考図表）。ただ、労働分配率については近年マイナス寄与が縮小している（つまり労働分配率が上がっている）。一方で、交易条件のマイナス寄与は徐々に大きくなっている。これは内閣府（2022）が指摘するように東日本大震災以降、鉱物性燃料の輸入が増えたことが一因とみられる。こうしたエネルギー問題に取り組み、物的生産性の伸びをダイレクトに実質賃金の伸びに結び付けられるようにしていくことが重要である。

参考図表 交易条件と労働分配率が実質賃金を下押し



出所：内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」より浜銀総研作成

〈参考文献〉

- 遠藤裕基（2019）「岐路に立つ終身雇用～「終身雇用難民」の増加と高まるリカレント教育の重要性～」
 浜銀総合研究所, Economic View No.17 (https://www.yokohama-ri.co.jp/html/report/pdf/e_v017.pdf)
- 荻野登（2023）「春闘を中心とした賃金交渉の経緯－転換点にあたって労使はどう動いたのか－」労働
 政策研究・研修機構、JILPT 緊急レポート
- 金子美雄（1956）『賃金論』労働法令協会
- 厚生労働省（2022）『令和4年版 労働経済白書』
- 内閣府（2022）『令和4年度 年次経済財政報告』
- 樋口美雄（2023）「企業を超えた政労使会議設置を 賃上げへ「統一賃金」も視野に」、週刊エコノミスト、2023年2月7日、第101巻 第6号 通巻4781号、48～49ページ
- 余田乙乃（2017）「欧州における賃金設定に関する労使関係」リクルートワークス研究所、Works

Discussion Paper No. 18

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、本レポートに記載した内容は、レポート執筆時の情報に基づくものであり、レポート発行後に予告なく変更されることがあります。