

アブストラクト

失業率や有効求人倍率など多くの雇用関連指標は労働需給がバブル期並みに逼迫していることを示すが、そうしたなかにあっても実際の賃金上昇率は低迷したままだ。1つの理由として、見かけの数値ほど労働需給は全体として逼迫していないことが考えられる。雇用のミスマッチが起きていることに加え、日本の場合、特に労働市場が二重構造になっていることが大きな問題であり、労働需給逼迫は賃金水準の低い非正規労働者に限られていることが平均的な賃金の上昇を抑制している。

日米独で実質賃金低下の要因を比較すると、日本では生産性の低い非製造業の比率が高まっていることが労働生産性上昇率を鈍化させ、それが結果的に実質賃金上昇率を低下させていることがわかる。米国でも労働生産性が実質賃金の動きを左右する度合いが強いが、1990年代後半以降、IT技術の利用が労働生産性を高めた点が注目される。ドイツでも労働生産性上昇率は低下傾向を辿っているが、2000年代前半の労働市場改革が労働分配率を低下させ、実質賃金の伸びを低下させた。

長期的にはITやグローバル化が、日本の雇用や賃金に大きな影響を及ぼすと考えられる。米国同様、日本でもIT技術の進展により、労働分配率が低下したり雇用の二極分化によって中間層と言われていた人々の仕事が失われ、所得格差が拡大したりすることも予想される。ただ、日本経済の生産性低下をもたらしてきた非製造業の生産性を高めるためにはIT利用を進めることが不可欠と考えられる。一方、グローバル化が進展するなかでの日本の課題は国内に資本・知識集約的で高付加価値な産業や業務が残すことだが、対人サービス業だけが国内に残れば国内労働者の賃金は低下しやすくなるおそれがある。

(キーワード) IT グローバル化

目次

1. 最近の労働市場の需給逼迫と賃金低迷について
 2. 日米独の実質賃金低下とその要因について
 3. ITやグローバル化が賃金に及ぼす影響について
- 結びにかえて

1. 最近の労働市場の需給逼迫と賃金低迷について

厚生労働省によれば、2015年の定期昇給を含めた主要企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業で、対象は300社強）の賃上げ率は2.38%と14年の2.19%に比べ伸び率は幾分加速し、1998年(2.66%)以来の高い伸びとなった(図1参照)。

だが、この春闘賃上げ率は定期昇給を含めたもので、しかも大企業に限定したものだ。常用労働者5人以上の全国の事業所(約190万事業所から約3万3,000を抽出)を対象にした毎月勤労統計調査によると、2015年4～6月の労働者の所定内給与(残業代やボーナスなどを含まない給与)の上昇率は前年比0.4%にとどまった。2014年度の同マイナス0.2%からプラスに転じたが、上昇率はごくわずかだ。1997年以前の所定内給与の上昇率は1%を超えていたが、その水準には及ばず、2000年以降の賃金低迷状況を脱しているとは言い難い。

一方、有効求人倍率や失業率、日銀短観の雇用人員判断DIなどの主要な雇用関連指標をみると、労働需給はバブル期並みに逼迫しているようにも見える。6月の有効求人倍率は1.19倍と1992年以来の水準に上昇した。失業率も3.4%と1997年以来の水準に低下した(図2参照)。6月調査日銀短観では雇用判断DI(過剰マイナス不足)はマイナス15となり、不足超過幅はやはり1992年以来の大幅なものになっている。

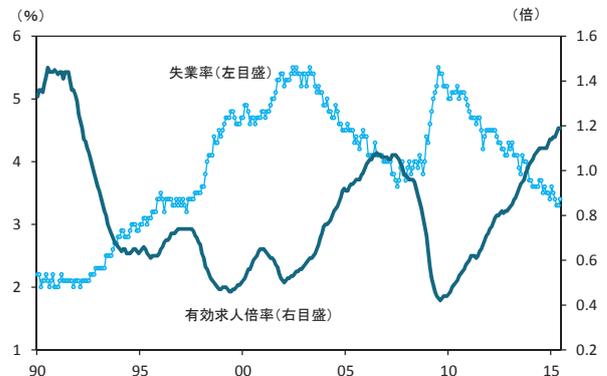
失業率と一人・時間当たり雇用者報酬の関係を示したフィリップス曲線をみると(図3

(図1) 春闘賃上げ率と所定内給与増減率



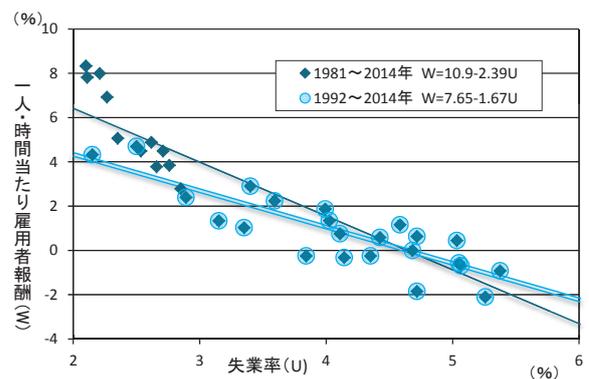
(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況について」、「毎月勤労統計調査」

(図2) 失業率と有効求人倍率



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

(図3) 日本のフィリップス曲線



(出所) 総務省「労働力調査」、内閣府「四半期別GDP速報」

参照)、最近失業率が低下しても賃金が上がりにくくなっていることがわかる。1981年～2014年のやや長めの期間でみた場合、失業率の1%ポイント低下は同雇用者報酬を2.39

%ポイント押し上げていたが、1992年～2014年の最近の期間で計測してみると、失業率の同じ1%ポイント低下は同雇用者報酬を1.67%ポイント上昇させるにとどまる。

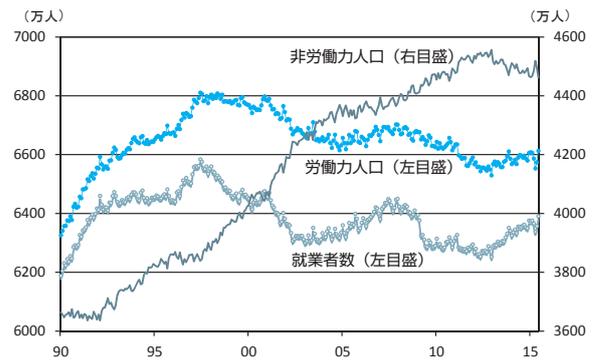
このように、有効求人倍率上昇や失業率低下など多くの雇用関連指標が労働需給の逼迫を示しているのに、実際の賃金が上昇していないのはなぜか。

1つの理由として、多くの雇用関連指標が示す見かけの数値ほど労働需給は逼迫していない、あるいは部分的な需給逼迫にとどまっている可能性がある。

失業率は、 $\text{失業率} = 1 - (\text{就業者数} \div \text{労働力人口})$ 、と書きかえることができるが、最近の失業率低下は就業者数の増加ではなく、高齢化に伴う労働力人口の減少による部分が大きい。就業者数（季節調整値）は2012年12月の6,252万人から15年6月に6,391万人と2.2%増加したが、失業率が今と同じ3%台前半だった1997年の就業者数のピーク時（1997年6月の6,584万人）に比べると2.9%少ない（図4参照）。労働需要が減少傾向を辿り、それ以上のペースで労働供給も減少するという、いびつな形での労働需給逼迫であるため、賃金上昇率も高まりにくくなっている可能性がある。実際、相対的に高賃金である高年齢層が退職すれば、平均的な賃金が低下しやすくなるという面もある。

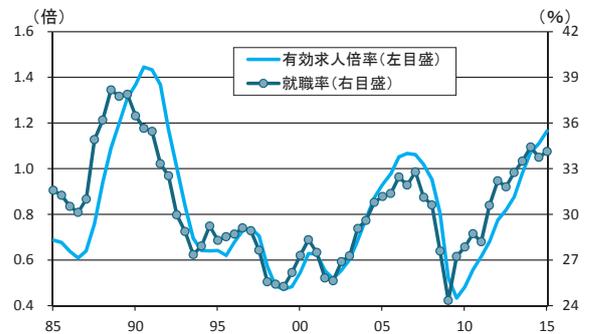
また、確かに有効求人倍率は上昇したが、雇用状況が今と同じように改善し、有効求人倍率が1.2倍程度まで上昇した1989年前半頃に比べると、「就職しやすさ」を示す就職率（就職件数÷新規求職申込件数）は低く、最近はその上昇が止まっている（図5参照）。

（図4）就業者数、労働力人口、非労働力人口



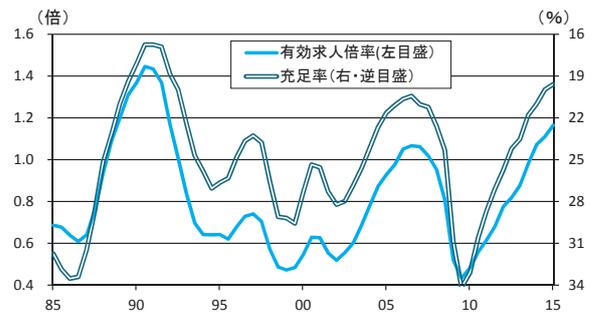
（出所）総務省「労働力調査」

（図5）有効求人倍率と就職率



（出所）厚生労働省「一般職業就職状況」

（図6）有効求人倍率と充足率



（出所）厚生労働省「一般職業就職状況」

一方、企業からみた「人手不足の度合い」を示す充足率（就職件数÷新規求人数）をみると、有効求人倍率が1.2倍程度だった1989年前半頃は22%程度だったが現在は19%程度と低く、人手不足の度合いが強いことを示している（図6参照）。有効求人倍率が同程度で

も、より就職しにくく、より人手不足の度合いが強いのが今の状態だ。景気が良くなり企業が求人を活発化させても、就職したいと考える個人が企業の人材ニーズに応じ切れず、求人増加が実際の就職に結びつかない「雇用のミスマッチ」が起きていることを示している。

さらに、日本の労働市場の大きな問題点としてしばしば指摘されるのは、労働市場の二重構造だ。日本では正規労働者に対して低賃金の非正規労働者（契約社員、パートタイマー、派遣労働者、アルバイトなど）が存在する。正規労働者の多くは、いわゆる「企業特殊技能」を身につけた労働者で、同じ仕事でもその企業での経験年数によって昇給し、他の企業で同じ仕事をしている労働者との間でも賃金に格差がある。

欧米型の雇用システムは、各人が専門的なスキルや能力を身につけた労働者で、同じ仕事であれば、どこの企業であっても、さほど賃金水準が変わらない「同一労働同一賃金」で、どの企業に移っても賃金が変わらないため雇用の流動性は高い。一方、日本では同じ仕事でも企業ごとに賃金水準が異なる正規労働者の市場と低賃金だが「同一労働同一賃金」の非正規労働者の市場が並存し、労働市場の流動性は低い。

日本では非正規労働者の労働条件を正規労働者並みに改善すべきだとの意見が多いが、雇用の成果が同じであれば企業は正規労働者ではなく非正規労働者を雇おうとするのは当然で、労働需給が逼迫するとすれば、賃金が相対的に低い非正規労働者が中心になる。

実際、パートタイム労働者の有効求人倍率

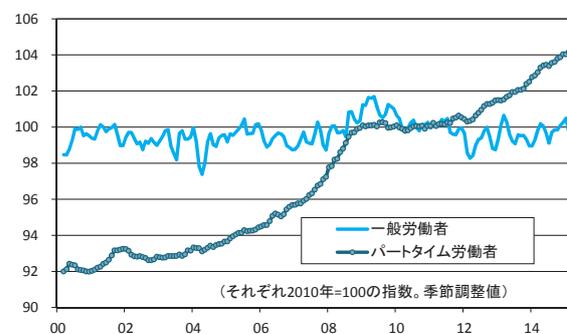
はリーマンショック時の2009～11年頃の一時期を除き1倍を超えているが、一般労働者の有効求人倍率は1倍割れの状態が続き、直近でも1倍程度にとどまる（図7参照）。こうした労働需給状況に見合って、パートタイム労働者の時給は過去15年間緩やかな上昇傾向を辿っている（図8参照）。この間の賃金上昇率は年率換算で1%程度だ。パートタイム労働者の賃金は、有効求人倍率が1倍を超えていた2000～07年、2012年～最近において特に上昇し、賃金が労働需給に見合って変化していることがわかる。これに対し、パートタイム労働者を除く一般労働者の賃金は、有効求人倍率が常に1倍を下回るという労働

（図7）パートタイム労働者とそれ以外の労働者の有効求人倍率



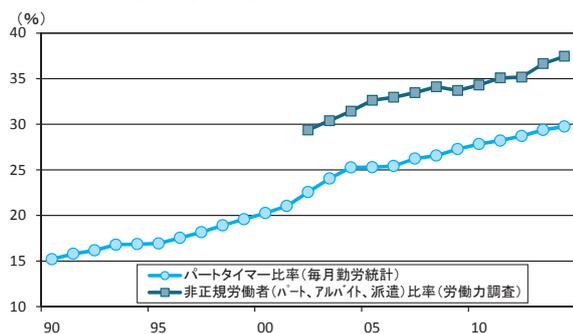
（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

（図8）一般労働者とパートタイム労働者の賃金（時給）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(図9) 非正規労働者の比率



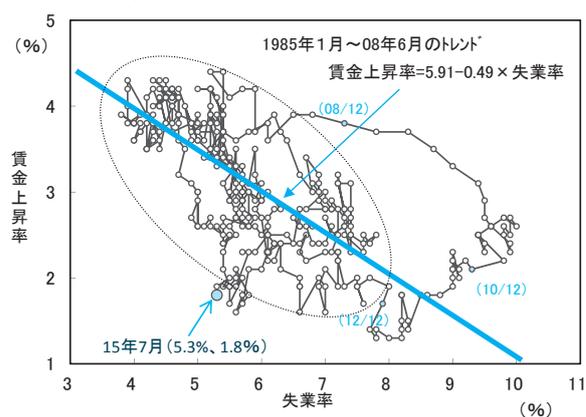
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

需給の緩和した状況からみて下がってもおかしくないが、賃金の下方硬直性のためか労働需給の動きにほとんど反応せず、ほぼ横ばいで推移している。

毎月勤労統計によればパートタイム労働者の比率は1994年の16.9%から2014年には29.8%と過去20年間で12.9%ポイント上昇した(図9参照)。年率換算で0.65%ポイントの上昇となる。また、労働力調査によればパートタイム労働者にアルバイト、派遣労働者なども含めた非正規労働者の比率は2004年の31.4%から2014年に37.4%へ10年間で6.0%ポイント上昇した。これは年率換算で0.6%ポイントの上昇となる。一方、パートタイム労働者の時給は1,064円/時(2014年時点)で一般労働者同1,971円/時の54%程度の水準にとどまる。

非正規労働者増加の趨勢が変わらないとすれば、非正規労働者の比率上昇は低賃金労働者の比率を高めることになるため、労働者の平均賃金を年0.3~0.4%程度押し下げる計算になる。一方、パートタイム労働者の賃金が仮にこれまで同様、年率1%程度上昇したとすれば、それは平均賃金を約0.3%押し上げる効果がある。結局パートタイマーの賃金上

(図10) 米国のフィリップス曲線



(出所) 米労働省 "Employment Situation"

昇による平均的な賃金上昇効果とパートタイマー(非正規労働者)の比率上昇による平均的な賃金低下効果がほぼ打ち消し合うことになる。

失業率の数値が示すほど実際の労働需給が逼迫していないという点では米国でも日本と同様なことが起こっている。失業率と賃金上昇率(生産・非管理労働者の時間当たり賃金)の関係を示したフィリップス曲線を見ると、1980年代後半からリーマンショック前までは比較的安定した右下がりの関係にあったが、リーマンショックを機に両者の関係は大きく揺らいだ。リーマンショック後、しばらくは失業率の上昇にもかかわらず賃金が下落しない時期が続いたが、2010年末頃にかけて賃金上昇率鈍化が進み、両者の関係はいったんリーマン前のトレンドに戻ったかにみえた。

しかし、その後は、2008~10年頃の割高だった賃金の修正が起こっていることもあって、失業率が低下しても賃金上昇率は2%程度でほとんど変化がない。リーマンショック以前(1985年1月~2008年6月)のフィリップス曲線に当てはめると、2015年7月の

(表1) 米国の広義の失業

(万人)

	直近 (2015/7)	2004年前半	差額
広義の失業者	1,652	1,447	205
狭義の失業者	827	828	-1
経済的理由による (非自発的) パートタイマー	633	460	173
うち需要不足によるもの	383	288	95
過去4週間に就職活動をしていない人	193	159	34
うち職探しをあきらめた人	67	48	19

(出所) 米労働省 "Employment Situation"

5.3%の失業率なら、賃金上昇率は約3.3% (= $5.91 - 0.49 \times 5.3$) であってもいい。しかし、実際は1.8%と失業率から求められる水準に比べ1%以上、下に乖離している。

賃金低迷は、この狭義の失業率の数値が示すほど実態としての雇用状況が改善していないことが原因の1つとされる。特に、米国の場合、失業者 (狭義の失業者) 以外の広義の失業者の増加が問題とされている。米国で2000年代前半の景気回復に応じて金融引き締めが開始されたのが2004年7月だったが、その直前と現在の失業者の状況を比較してみよう (表1参照)。

米国では過去4週間以内に就職活動をしていなければ狭義の失業者として定義されない。狭義の失業者は7月時点で827万人と2004年前半とほぼ同水準まで減少している。しかし「過去4週間以内に就職活動をしていない人 (このなかには「職探しをあきらめた人」も含まれる)」¹は当時に比べ78万人多く、また、本当はフルタイムで働きたいが、「フルタイムの仕事がないため (需要不足のため)、あるいはパートの仕事しかみつけれ

ないために、仕方なくパートタイマーとして働いている人」も当時に比べて173万人多い。こうした広義の失業者の増加が労働市場の需給の緩み (= スラック) を示すとされる。

2. 日米独の実質賃金低下とその要因について

賃金が低迷しているのはデフレが原因だという見方があり、「デフレスパイラル」が日本経済を蝕んでいるとも言われる。「物価下落によって賃金も下落し、それが消費需要を減少させ、さらに消費減少による需要不足が物価を下落させる」という悪循環が「デフレスパイラル」とされる。確かにデフレは名目賃金を下落させる効果があったとみられ、実際、物価変動率と賃金変動率は連動するが、もし物価下落テンポより賃金下落テンポが緩やかであれば「実質賃金」は上昇し、消費購買力が高まるため、労働者はむしろ物価下落の恩恵を受けていたはずだ。

ところが、実際には後述するように、実質賃金の増加テンポは鈍化傾向を辿っており、賃金低下は物価低下以外の要因によって左右

1 周縁労働者 "marginal attached to the labor force" と呼ばれ、非労働力人口としてカウントされる。

されていることがわかる。以下では日本、米国、ドイツの実質賃金（GDPベースの1人・時間当たり実質雇用者報酬）を、次のように労働生産性、労働分配率、相対価格という3つの要因に分解し、それぞれどういう要因で変動したのかを比較してみた。

実質賃金を1人・時間当たり実質雇用者報酬とすると、

$$1人・時間当たり実質雇用者報酬 = (名目雇用者報酬 \div 個人消費デフレーター) \div 労働投入量、であり、$$

$$労働生産性 = 実質GDP \div 労働投入量$$

$$労働分配率 = 名目雇用者報酬 \div 名目GDP$$

$$相対価格 = GDPデフレーター \div 個人消費デフレーター$$

であるため、

$$1人・時間当たり実質雇用者報酬 = 労働生産性 \times 労働分配率 \times 相対価格$$

と分解できる。

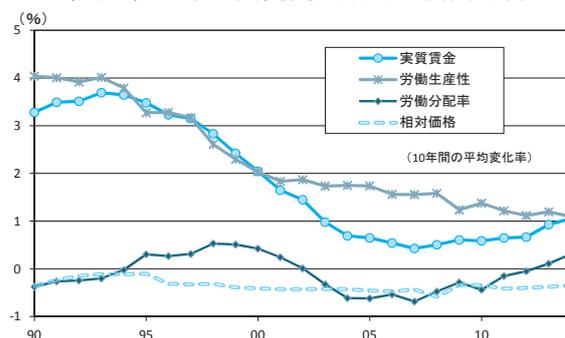
これで、実質賃金の動きを労働生産性、労働分配率、相対価格という3つの要因に分解することができる。

長期的な動きを把握するために、実質賃金、労働生産性、労働分配率、相対価格のそれぞれの10年間の平均変化率の動きをみている。

日本の場合（図11、表2）、1人・時間当たり実質雇用者報酬（以下、実質賃金と呼ぶ）の上昇率は1990年代前半までは高水準で推移し、ピーク時の1993年には3.7%と高かったが、2000年代半ばにかけて低下し、2007年には0.4%にまで低下した。ただ、その後は幾分上向き、2013年に0.9%、14年に1.1%（当研究所推計）と上昇した。

標準的な経済理論によれば、企業が実質賃

（図11）日本の実質賃金増減の要因分析



（出所）内閣府「四半期別GDP速報」より作成、2014年は一部推計値

（表2）日本の実質賃金増減の要因分析

(%)

	1人・時間当たり実質賃金			
	雇用者報酬/ (労働投入量×消費デフレーター)	労働生産性 実質GDP/ 労働投入量	労働分配率 雇用者報酬/ 名目GDP	相対価格 GDPデフレーター/ 消費デフレーター
1980～1990 (1)	3.3	4.0	-0.4	-0.4
1990～2000 (2)	2.0	2.0	0.4	-0.4
2000～2010 (3)	0.6	1.4	-0.4	-0.3
2004～2014 (4)	1.1	1.1	0.3	-0.3
(2) - (1)	-1.2	-2.0	0.8	-0.1
(3) - (2)	-1.5	-0.7	-0.9	0.1
(4) - (3)	0.5	-0.3	0.7	0.0

（出所）内閣府「四半期別GDP速報」より作成、2014年は一部推計値

金を労働の限界生産性に一致するように雇用量を定めることで利潤を最大化させることができる。このため、実質賃金は労働生産性に等しくなると考えられる。

実際、日本の実質賃金上昇率は労働生産性の上昇率にかなりの程度連動している。実質賃金上昇率は1990年代前半頃まで高水準で推移し、1990年代後半から2007年頃にかけて上昇率が鈍化した。これは労働生産性上昇率の伸び鈍化によるところが大きい。

では、労働生産性上昇率が低下していったのはなぜか。業種別にみた場合、製造業の労働生産性上昇率は1990年代以降も比較的高水準で推移している。これに対して、卸・小売業の労働生産性は1990年代以降大幅に低下し、また、サービス業の労働生産性は一貫して低い（表3参照）。

日本はモノ作りの国と言われるが、雇用者全体に占める製造業の比率は1990年の29.6%

から2013年には16.5%に低下し、経済のサービス化が着実に進んでいる。こうした産業構造の変化によって、労働生産性の低い非製造業のウェイトが拡大し、労働生産性の高い製造業のウェイトが縮小したことが経済全体の労働生産性を低下させていることがわかる。

これに対して、米国では製造業のほか情報産業や金融業の生産性上昇率が高く、それが産業全体の生産性を高めていることがわかる（表4参照）。後述するように、ITの普及が米国の生産性を高めたと考えられる1990年代から2010年頃にかけては、ビジネス支援（とくに事務）の生産性が高まったほか、卸売業などの生産性も比較的高かった。

このように日本では基本的に、労働生産性の低い非製造業のウェイトが拡大し、労働生産性の高い製造業のウェイトが縮小したことが産業全体の労働生産性を低下させ、これが実質賃金上昇率鈍化の主因になったと考えら

（表3）日本の産業別労働生産性

(%)

	産業全体	製造	卸小売	運輸通信		金融	サービス	1人・時間当たり 実質雇用者報酬	
				運輸	情報通信				
1981-1991	3.6	3.7	5.7	3.7	-	-	9.1	0.5	3.5
1991-2001	1.7	2.3	2.8	2.0	-	-	2.4	0.9	1.6
2001-2013	1.1	3.3	0.1	-	0.3	0.7	-0.6	0.6	0.7

（注1）年率増減(上昇・下落)率。労働生産性は実質GDP（産業別）÷労働投入量で計算

（注2）サービス業のなかには、飲食店、宿泊業、医療業、介護サービス、学習支援業、娯楽業、広告業、物品賃貸業、自動車整備業、情報サービス業などが含まれる。

（出所）内閣府、総務省

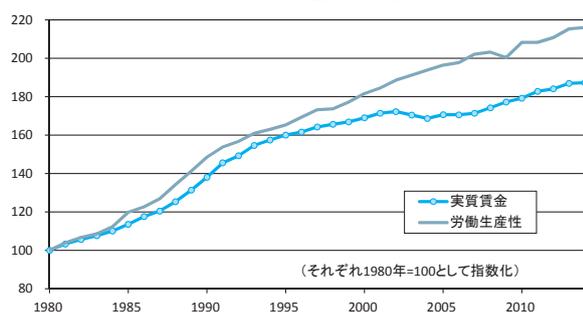
（表4）米国の産業別労働生産性

(%)

	産業全体	製造	卸売	小売	運輸	情報	金融	ビジネス支援		教育・ヘルスケア	レジャー・宿泊飲食	1人時間当たり 実質雇用者報酬
								事務				
1990～2000年	2.2	5.5	3.3	3.2	1.7	0.1	2.2	-0.6	-4.1	-1.5	0.7	1.9
2000～2010年	1.9	5.4	2.2	1.5	1.6	8.3	2.1	2.1	4.0	0.2	-0.6	2.0
2004～2014年	0.9	2.7	0.7	0.2	0.4	4.6	2.2	1.0	2.3	-0.2	-0.9	0.9

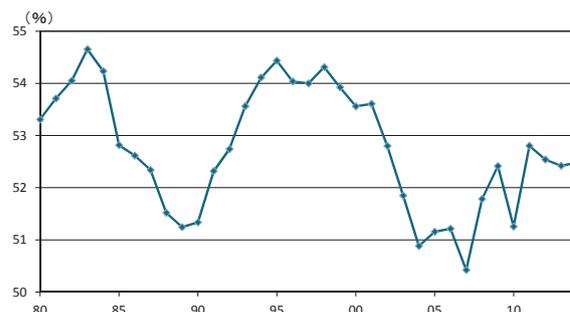
（出所）米商務省・労働省

(図12) 日本の労働生産性と実質賃金



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」より作成、2014年は一部推計値

(図13) 日本の労働分配率の推移



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」より作成、2014年は一部推計値

れる。ただ、労働生産性と実質賃金の動きを比べると、労働生産性に対し実質賃金は抑えられており(図12参照)、ほぼ一貫して実質賃金上昇率が労働生産性上昇率を下回っている。これは、①相対価格(GDPデフレーター÷個人消費デフレーター)が低下傾向を辿っていること、に加えて、②1984～89年頃や1999～2007年頃については労働分配率が低下したこと(図13参照)が原因だ。

このうち、相対価格の低下に関して言えば、内閣府(2014)などは(GDPデフレーター÷個人消費デフレーター)の低下はおおむね輸出入デフレーターの変化に相当し、交易条件の悪化を示すとする。円安や原油高などによる輸入品価格上昇が交易条件を悪化させ、それが最近の実質賃金低下の一因になったと述べている。だが、1980年代以降の為替相場や原油相場の変動、交易条件の動きが必ずしも一方向ではないにもかかわらず、この相対価格については1980年代以降一貫して低下傾向を辿っている。このことは相対価格の低下傾向が交易条件の動きを反映したものではないことを意味する。

OECD(2012)は「多くの先進国でGDPデフレーターより消費デフレーターの方が高

い点に関して、国内ビジネスセクターで生産された財・サービスの品質が平均的に非市場サービス、燃料、輸入品などの品質より高まっているため」と指摘している。

GDPデフレーターは消費財のほか投資財や輸出入財の動きをすべて含んだ総合的な物価指標である。2000年代前半頃まで相対価格(GDPデフレーター÷消費デフレーター)が低下したのは、主に投資財価格が消費財に比べて低下していたことが原因であり、2000年代後半頃からの相対価格低下は、主に輸入財の相対的な上昇による交易条件悪化が原因であるが、ほぼ一貫してGDPデフレーターが消費デフレーターを下回っていることは、国内生産の過程で常に行われている高付加価値化の取り組みを反映したものと考えられる。

一方、労働分配率について言えば、1999～2007年頃に実質賃金率が低迷したのは、労働分配率低下の寄与が大きかった。1997年の金融危機により、①終身雇用制など日本型雇用慣行がくずれていったこと。②企業が内部留保を蓄えようという姿勢を強めたこと、などが原因と考えられる。

2007年にかけて低下していた実質賃金上昇率の伸びがその後上向いているのは、2007年

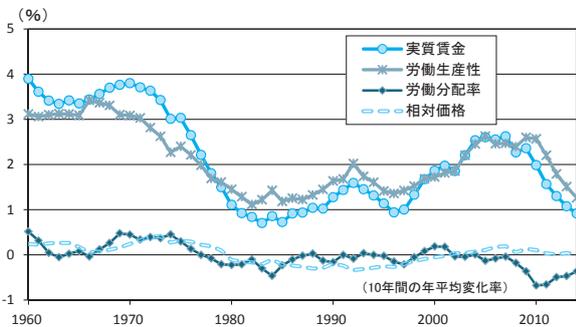
頃にかけて低下していた労働分配率が上昇したことが原因だ（図13参照）。後述するように米国では1970年代以降、ほぼ一貫して労働分配率が低下傾向を辿っているが、日本はそうした傾向はみられない。米国における労働分配率低下傾向の主因はITなどの技術革新の進展と考えられるが、労働分配率の傾向的な低下がみられない日本は、ITなどの技術革新の影響をさほど受けていないことを示す。

次に、米国についてみてみよう。米国の実質賃金上昇率は1960年代～70年代初めに3%台で推移したが、1980年代には1%未満に低下し1990年代初めにかけても1%台で低迷した。その後1990年代後半から2000年代後半にかけて2%台半ばまで持ち直したが、リーマンショック以降再び低下し、現在に至っている（図14、表5参照）。

この実質賃金の動きは労働生産性の動きでかなりの部分説明できる。米国の場合、両者の相関係数は0.96と特に連動性が高い。1970年代初めまで比較的高水準で推移していた労働生産性は1980年代に低下した。その後、ITの普及によって労働生産性上昇率は高まり2010年頃までは年率2%以上の高めの推移が続いたが、リーマンショック以降、低下に転じた。

米国も1950～70年代前半は実質賃金上昇率が労働生産性上昇率を上回っていたが、そ

（図14）米国の実質賃金増減の要因分析



（出所）米商務省・労働省統計

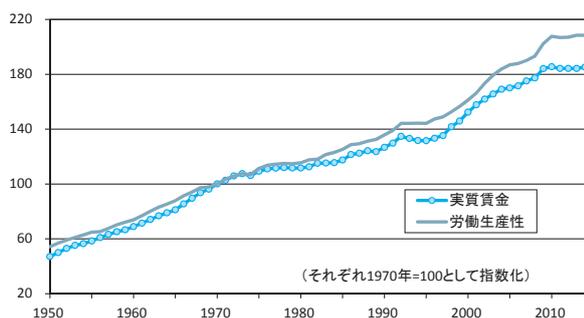
（表5）米国の実質賃金増減の要因分析

(%)

	1人・時間当たり実質賃金			
	雇用者報酬/ (労働投入量×消費デフレーター)	労働生産性 実質GDP/ 労働投入量	労働分配率 雇用者報酬/ 名目GDP	相対価格 GDPデフレーター/ 消費デフレーター
1950～1960 (1)	3.9	3.1	0.5	0.2
1960～1970 (2)	3.8	3.1	0.4	0.2
1970～1980 (3)	1.1	1.5	-0.2	-0.1
1980～1990 (4)	1.3	1.6	-0.2	-0.2
1990～2000 (5)	1.9	1.7	0.2	-0.1
2000～2010 (6)	2.0	2.6	-0.7	0.1
2004～2014 (7)	0.9	1.3	-0.4	0.0
(2) - (1)	-0.1	0.0	-0.1	0.0
(3) - (2)	-2.7	-1.6	-0.7	-0.4
(4) - (3)	0.2	0.2	0.1	-0.1
(5) - (4)	0.6	0.1	0.3	0.1
(6) - (5)	0.1	0.8	-0.9	0.2
(7) - (6)	-1.1	-1.3	0.3	-0.1

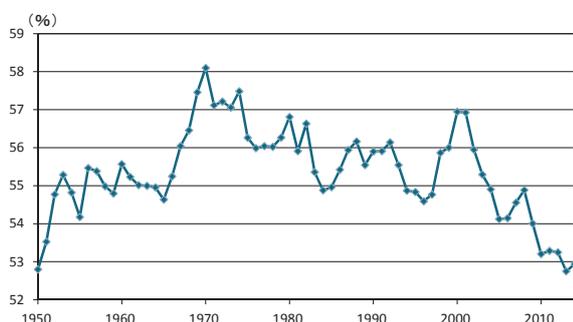
（出所）米商務省・労働省統計

(図15) 米国の労働生産性と実質賃金



(出所) 米商務省・労働省統計

(図16) 米国の労働分配率の推移



(出所) 米商務省・労働省統計

の後、日本同様、実質賃金上昇率が労働生産性上昇率を下回ることが多く、実質賃金は労働生産性に比べて伸び悩んだ(図15参照)。これは労働分配率が低下していたことが原因だ。

米国の労働分配率は1950年の52.8%から1970年には58.1%に高まったが、その後は概して低下傾向を辿った(図16参照)。2013年、14年の同比率は52.7%、52.9%とほぼ1950年と同程度に低下している。

米国の労働分配率の低下に関して、Elsby, Michael, Hobijn, Bart and Sahin, Aysegul (2013) は、グローバル化に伴う企業の海外移転が米国の労働生産性低下の主因だと述べている。これに対して、Karabarbounis, Loukas and Neiman, Brent (2013) は、米国など先

進国だけではなく、中国、インドなどを含む59か国のうち42か国で労働分配率が低下していると指摘した。もし、労働分配率低下がグローバル化の影響であれば、先進国で労働生産性が低下する半面、途上国では労働分配率が上昇するはずだが、実際には、途上国の労働分配率が低下していることは、その主因がグローバル化ではないことを示している。

OECD (2012) は、国ごとに違いはあるものの、多くのOECD諸国において労働分配率は低下している(1990年前半から2000年代後半にかけて労働分配率の中間値は66.1%から61.7%に低下)とし、その原因について、①産業構造の変化、②資本蓄積と技術進歩、③グローバル化、④民営化、⑤労働者のバーゲニングパワー低下などの要因が挙げられている。このうち、技術進歩が労働分配率低下の主因とし、労働分配率低下の約80%が技術進歩で、10%がグローバル化で説明できるとした。一方、日本、デンマーク、韓国など一部の国においては、産業構造の変化、つまり労働分配率の低い産業の産業シェアが高まったことが経済全体の労働分配率低下をもたらしたと述べている。

ITなどの技術革新とその普及は労働生産性を高め、実質賃金をも押し上げる効果があったが、同時に労働分配率を低下させたと考えられることができる。

最後にドイツの場合をみてみよう(図17、表6参照)。ドイツの実質賃金上昇率は2001年には1.6%と比較的高かったが、2011年にかけて0.2%まで低下した。その後、2014年には0.8%と幾分持ち直した。2001年以降のドイツの労働生産性は低下傾向を辿っ

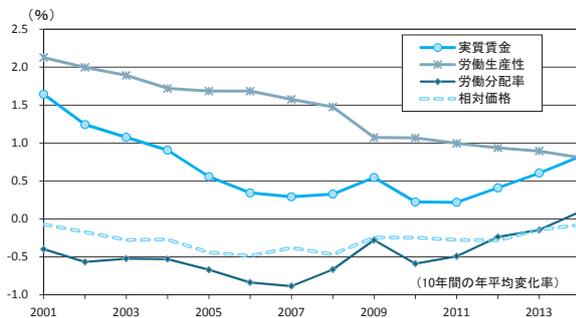
(表6) ドイツの実質賃金増減の要因分析

(%)

	1人・時間当たり実質賃金			
	雇用者報酬/ (労働投入量×消費デフレーター)	労働生産性 実質GDP/ 労働投入量	労働分配率 雇用者報酬/ 名目GDP	相対価格 GDPデフレーター/ 消費デフレーター
1991～2001 (1)	1.6	2.1	-0.4	-0.1
2000～2010 (2)	0.2	1.1	-0.6	-0.2
2004～2014 (3)	0.8	0.8	0.1	-0.1
(2) - (1)	-1.4	-1.1	-0.2	-0.2
(3) - (2)	0.6	-0.3	0.7	0.2

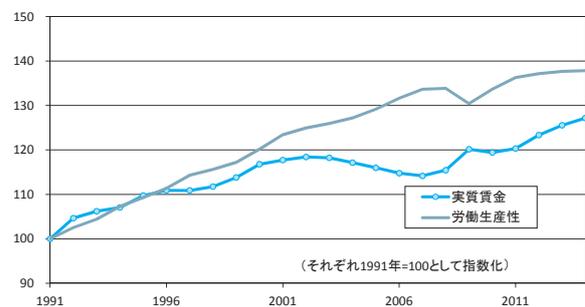
(出所) 独連邦統計局統計

(図17) ドイツの実質賃金増減の要因分析



(出所) 独連邦統計局統計

(図18) ドイツの労働生産性と実質賃金



(出所) 独連邦統計局統計

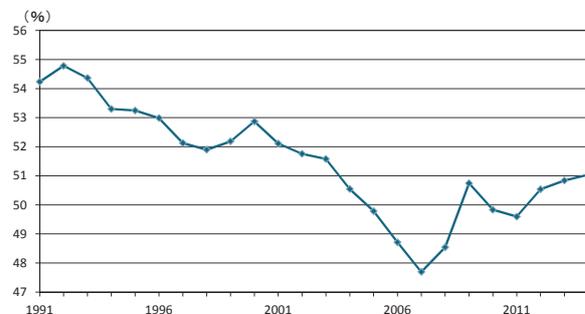
ており、2011年にかけて実質賃金上昇率が低下したことも労働生産性の低下が主因だったと考えられる。

また、ドイツでは2011年までは労働分配率低下が実質賃金の上昇率を鈍化させる要因になった。ドイツの労働分配率は1992年の54.8%をピークに2007年には47.7%まで低下し、その後は幾分上昇に転じた。ドイツにおける2007年頃までの労働分配率低下はシュレーダー政権下で実施された労働市場改革の影響が大きかったとみられる。

ユーロ圏では現在ドイツが一人勝ちの状態だが、わずか十数年前には「ドイツ病」と言う言葉が流行し、ドイツは欧州経済の足を引っ張っていた。

第2次大戦後のドイツでは、解雇規制等の

(図19) ドイツの労働分配率の推移



(出所) 独連邦統計局統計

雇用保護に重点を置いた労働政策と、失業者を福祉面から手厚く保護する社会政策によって硬直化し、失業も増加した。しかし、2003～05年に当時のシュレーダー政権が実施した、「ハルツ改革」と呼ばれる一連の労働市場改革が実施されたことを機に、労働市場の柔軟化が進んだ。

「ハルツ改革」では、①失業保険給付期間短縮などの失業保険給付制度改革、②社会保険料負担の少ない「ミニジョブ・ミディジョブ」の導入、解雇制限緩和（解雇保護法が適用されない事務所の範囲拡大）や有期雇用契約の制限緩和、などの労働市場流動化策、③民間の人材派遣会社等を活用した職業紹介・就労支援体制の強化、などが打ち出された。こうした労働市場改革が労働分配率低下につながった可能性が高い。

ドイツの労働生産性は低下傾向を辿っているが、労働市場改革による雇用コスト低下が現在のドイツの競争力を高めたと考えられる。

3. ITやグローバル化が賃金に及ぼす影響について

以上みてきたように、日本では労働需給が逼迫し人手不足が深刻とされるが、相対的に賃金の低い非正規労働者の増加などによってそれが労働者全体の賃金に波及しにくい状況だ。また、サービス産業化による労働生産性低下が実質賃金を押し下げる大きな要因になっていることがわかった。

これに対して、米国やドイツなど海外の賃金低迷の背景にはITなど技術革新の進展や労働市場改革などの要因があったが、日本の場合、現時点ではそうした要因が大きく影響しているわけではない。ただ、IT技術の進展は世界的な潮流であり、日本もそこから逃れることはできない。以下ではITやグローバル化といった世界的な潮流が、今後の日本の雇用や賃金にどういった影響を及ぼすかについてみていくことにしよう。

(1) ITが雇用、賃金に与える影響

安倍政権は日本再興戦略を改訂した。そこでは労働力減少への対応策としてロボットやITなどを活用する方針を打ち出すとともに、IoT（インターネット・オブ・シングス）や人工知能など、急速に進展しているIT技術の革新がどのようなスピードで実社会に導入されるのか、それによって競争力の源泉の変化を通して産業構造がどのように変わっていくか、などについて早急に検討が必要とした。

IoTというのはコンピュータや携帯電話などだけでなく、あらゆるモノにセンサーや制御機器を組み込んでインターネットとつなげることだ。つながったモノの状態が常にモニタリングできるようになるため、例えば、①自動販売機自身が在庫を監視して補充が必要になった時に自動的に発注依頼する、②橋や建物などに取り付けたセンサーが常にその強度を把握して適切なメンテナンスで事故を防ぐ、③多くの自動車の位置情報をリアルタイムに集約して渋滞情報を把握する、などが可能になる。

すでに、ドイツ政府は2020年を目標に、工場を核としたIoTである「インダストリー4.0」を推進中だ。「インダストリー4.0」は、生産に関わるあらゆる情報をリアルタイムにモニタリングし、最適な生産を行うというものだ。これによって顧客の要望に合わせ、異なる仕様、好みのデザインの製品を、欲しい数量だけ無駄なく作ることも可能になるとされる。

通常、技術革新は企業の生産性を押し上げ、長期的に成長が加速して雇用も増加させると考えられてきた。確かに、過去の蒸気機

関、電気等の発明は経済を発展させた。蒸気機関の発明により人の筋力（労働力）は機械で代替されるようになった。その結果、一時的に生産現場の職工などの雇用が奪われたが、経済成長によって、製造業以外の分野でより多くの雇用が生まれた。

だが、エリック・ブリニョルフソン、アンドリュー・マカフィー（2013）によれば、ITやコンピュータなど今回の技術革新は雇用を増やすより、雇用を奪う側面が強いと考えられる。それは、第1に技術革新が指数関数的な倍々ゲームで進展し、予想以上のテンポで人の能力を凌駕し始めていること、第2に今回の技術革新は、人の筋力を代替した過去の技術革新と違って人間の脳を代替し多くのホワイトカラーが影響を受けることになるからだ。

集積回路の密度が18か月ごとに倍増するという「ムーアの法則」によれば、コンピュータの性能は10年で100倍、20年で1万倍向上する。コンピュータは予想以上のペースで人の能力に近づいている。

IBMのスーパーコンピュータ「ワトソン」がクイズ番組で人間のチャンピオンを破ったのは2011年だ。自動車運転や翻訳などは「認識能力」や「複雑なコミュニケーション能力」が必要で、人にしかできないとされていたが、今や実現可能の段階だ。1週間YouTubeを見続けた米Googleの人工知能は「猫」を認識できるようになった。これは人の脳を模した仕組みを利用したもので（いわゆる深層学習）、人工知能は人がプログラミングしなくとも自分で学習するようになった。最終的に2045年には人工知能が人類の頭脳を超える技

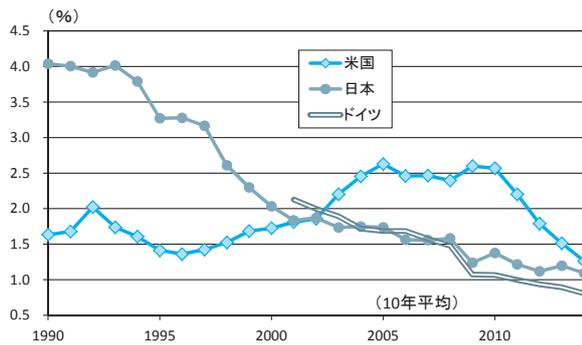
術的特異点（シンギュラリティ）が来るとも予測されている。

人の筋力を代替する過去の産業革命とは異なり、ITは事務、管理、企画などホワイトカラーの職を奪うおそれがある。Frey, Carl Benedikt and M. A. Osborne（2013）は、IT化の影響で今後10～20年で米国の702の職業のうち約半分がなくなる可能性があるとした。なくなる可能性が高いのは、銀行の窓口担当者、不動産登記代行、保険代理店、証券会社の一般事務、税理申告書代行者など金融・財務・税務系の仕事やスポーツの審判、荷物の受発注業務、工場機械のオペレータなどルーティン化しやすい仕事とされる。

一方、コンピュータに置き換えることが難しいのは創造的な仕事（創造的なアイデアを出す経営者、感動的な歌を作る作曲家など）と肉体労働（ウェ이터、看護師、配管工など）だ。前者の所得水準は相対的に高く、後者は低い。こうしたことから、Autor, David and Dorn, David（2013）は、雇用の二極分化が起りやすくなると述べている。中間層と言われていた人々の仕事が失われ、所得格差が拡大することが予想される。

ただ、ITが生産性を高めるというのも事実だ。前述したように、米国では、実際にITの普及によって1980年代から2010年頃にかけて生産性が高まったと考えられる（図20参照）。篠崎（2013）によれば、米国では特にITを利用することで企業がどれだけ効率性、生産性を高められるかという点が重要視された。これに対して、日本ではIT普及の効果がほとんど実際の労働生産性の動きに反映されていない。日本ではITによっていか

(図20) 日米独の労働生産性上昇率 (全産業)



(出所) 内閣府、米商務省・労働省、独連邦統計局

に関連産業の需要を高めるかという点が重要視された。実際、パソコンなどの機器の需要は盛り上がり、ITの普及によって電機や通信などIT生産産業の生産活動が高まったが、それによって労働生産性が目立って向上することはなかった。

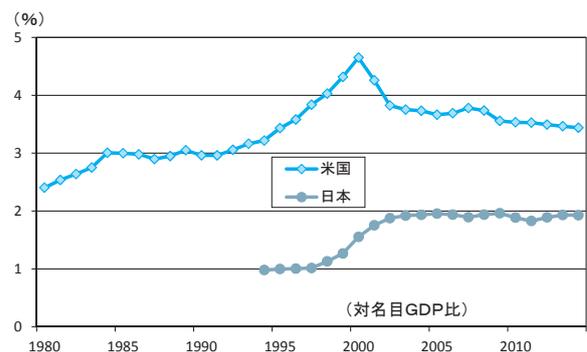
もともと企業が経営課題を解決するためのIT戦略は経営戦略と一体不可分のものであり、IT導入によって企業が生産性を高めるためには、単純にITシステムを導入するだけでなく、それに応じて業務や組織も変えていくことが必要だ。米国企業の場合、企業内における労働者一人ひとりの職務分担がはっきりしているため、IT導入によって代替される仕事があれば、その仕事に従事していた労働者は別の必要な仕事に移らざるをえない。ITで代替される仕事と人間の能力が必要な仕事ははっきり分けられているため、ITの導入が自然に業務や組織改革につながり、企業の生産性を高めたと考えられる。

これに対して、日本企業は内部の職務内容

や権限の範囲があいまいで、ITの導入が必ずしも業務や組織改革につながらず、生産性を押し上げる効果も限定的だったと考えられる。また、日本の労働市場の流動性が低いことがITを導入する際に必要となる業務や組織改革の足かせになったと考えられる。さらに、日本企業の知識共有は人事交流や頻繁に行われるミーティングなどで行われることが多く、そもそもこうしたインフォーマルな情報流通に依存する日本型組織は、大量な情報を組織全体で共有しようとするITとの相性が良くないとの指摘もある²。

IT投資の規模をみても、日本のIT投資は米国に比べ少ない。1995～2014年の米国のIT関連投資の対GDPは平均3.8%だが、日本は同1.7%と半分以下の規模の投資しか行われていない(図21参照)。日本の場合、組織や制度が見直されないままITが導入されたため、十分な効果が得られなかったと考えられる。成果がなかったために、企業はIT投資を積極化することはなかった。企業が

(図21) 日米のIT関連投資(コンピュータ+ソフトウェア)



(出所) 内閣府、米商務省

2 ITが米国で生産性を加速させたのに日本では生産性上昇効果が小さかったことについて、日経センター(2015)は組織や制度の仕組み(ルールや慣行)を見直さないうままITが導入されたためと指摘している。また、元橋(2005)は、日本では情報システムの導入に伴うビジネスプロセスの最適化が行われていないことや硬直的な労働市場が障害になって経営改革が効果的に進まないことを理由として挙げている。

IT投資を積極化せず、投資額も増やさなかったために、余計にその効果は小さなものになったと考えられる。

過去の蒸気機関、電気などの産業革命は人間の労働力（筋力）が機械で代替され、ブルーカラーの職が奪われたが、その結果、製造業の生産性が高まった。今回のITによる技術革新は、過去の産業革命とは違い、人間の脳を代替する。事務、管理、企画などのホワイトカラーの職を奪い、その結果として、非製造業の生産性を高めることが期待される。

日本ではITによって非製造業の生産性を高めることが必要と考えられる。それは痛みを伴うことになるかもしれないが、それを避けようとするれば日本経済全体の生産性上昇率の一段の鈍化が避けられず、ひいては実質賃金の低下傾向が続くおそれがある。確かに、介護産業などではロボットの利用で生産性を高められるだろうし、IoTによって製造業の生産性は一段と高められる余地もあるだろうが、そうした面でのIT利用は、蒸気機関の利用で人の筋力を代替した、過去の産業革命の延長線上のものでしかないだろう。

(2) グローバル化が雇用や賃金に及ぼす影響について

先進国では、グローバル化のなかで特に新興国との競争にさらされやすい製造業の生産活動が縮小を余儀なくされ、製造業に従事していた労働者の雇用は不安定化しているが、影響は製造業だけにとどまらない。インター

ネットを利用した企業の海外アウトソーシングにより、サービス業のなかでも電子送信で仕事を移転できる職種（例えば、放射線技師、コンピュータプログラマー、会計士、電話オペレータなど）では、雇用の海外移転が進んでいる。

そうなれば、結果的に国内に残るのは、直接的に人と人が顔を合わせ、その場にながら仕事をしなければならない対人サービス（例えば、介護・看護師、心理療法医師、タクシー運転手、ビルの管理・掃除、警察官・消防士、レストラン等の給仕）が中心になる。

本来なら、労働集約的で低付加価値な産業や業務を海外にアウトソーシングし、国内には資本・知識集約的で高付加価値な産業や業務が残すことができれば、国内経済の持続的な成長を確保していくことも可能になる。それによって経済全体の生産性も向上し、労働者の平均的な賃金は上昇するはずだ。ただ、実際には、国内に多く残る対人サービスなどの産業は、どちらかと言えば労働集約的で労働生産性上昇も期待しにくい³。そうなった場合、労働生産性の上昇率低下を通じて、実質賃金の伸びも鈍化するだろう。

日本の場合、現在、外国人労働者の流入は制限されているが、今後は人口減少に対応して、外国人労働者の流入を考えていかなければいけなくなる可能性がある。

国内の就業者は何ら対策を講じなければ2015年4月時点の6,342万人から2030年には5,517万人（15年4月比825万人減、率にして

3 この現象は「ボーモル病」と呼ばれる。経済学者であるウィリアム・ボーモルとウィリアム・G・ボーエンは、ベートーベンの弦楽四重奏を演奏するのに必要な音楽家の数は、1800年と現在とで変わっていないこと、つまり、クラシック音楽の演奏の生産性は上昇していないことに注目し、看護、教育、公共サービスなど多くの対人サービスの生産性上昇が難しいことを指摘した。

13%)、2050年には4,220万人(同2,122万人、率にして33%)と減少する見通しだ。ただ、2030年頃までの生産年齢人口の減少ペースは比較的緩やかであるため、女性や高齢者の就業率を引き上げるなどの穏健な施策によって、労働力の減少を補うことは可能だ。

仮に、15～64歳女性の就業率を2030年までに同男性並みに引き上げれば、それによって就業者は15年間で596万人増加し、2030年までの就業者数の減少幅は825万人ではなく229万人程度にとどまる。加えて、65～74歳高齢者の就業率を長期的に引き上げていくことができれば、少なくとも2030年までの就業者が大きく減少することはない。例えば、もし2050年までに65～74歳高齢者の就業率を現在の15～64歳男性並みに高めることができれば、それによって2030年までの15年間で就業者数は246万人増加、2050年までの35年間で563万人増加する計算だ。

しかし、2030年以降について言えば、生産年齢人口減少のペースがそれ以前に比べてより速まるため、その分を補おうとすれば、外国人労働者の流入など、よりドラスティックな施策が必要になるおそれがある。

国内労働力不足に伴って外国人労働者の流入が図られた場合、賃金や労働分配率が押し下げられることについて、以下の簡単なモデルで検証できる。

賃金水準が高い先進国と賃金が安い途上国という2つの国を想定する。規制などで移動が自由でなかった途上国から先進国への労働力移動が自由化された場合、どういふ影響を及ぼすかを示したものが図22だ。上が労働力移動前、下が移動後の状態で、先進国の企

業収益は青色部分、雇用者所得は灰色部分で、両方を合計したものが先進国のGDPだが、次のような変化が起こる。

① 企業収益(青色部分)と雇用者所得(灰色部分)を合計した先進国のGDPは、途上国から先進国に労働力が流入し、労働力人口が増加するため増加する。このうち、特に増加するのは企業収益(青色部分)である。

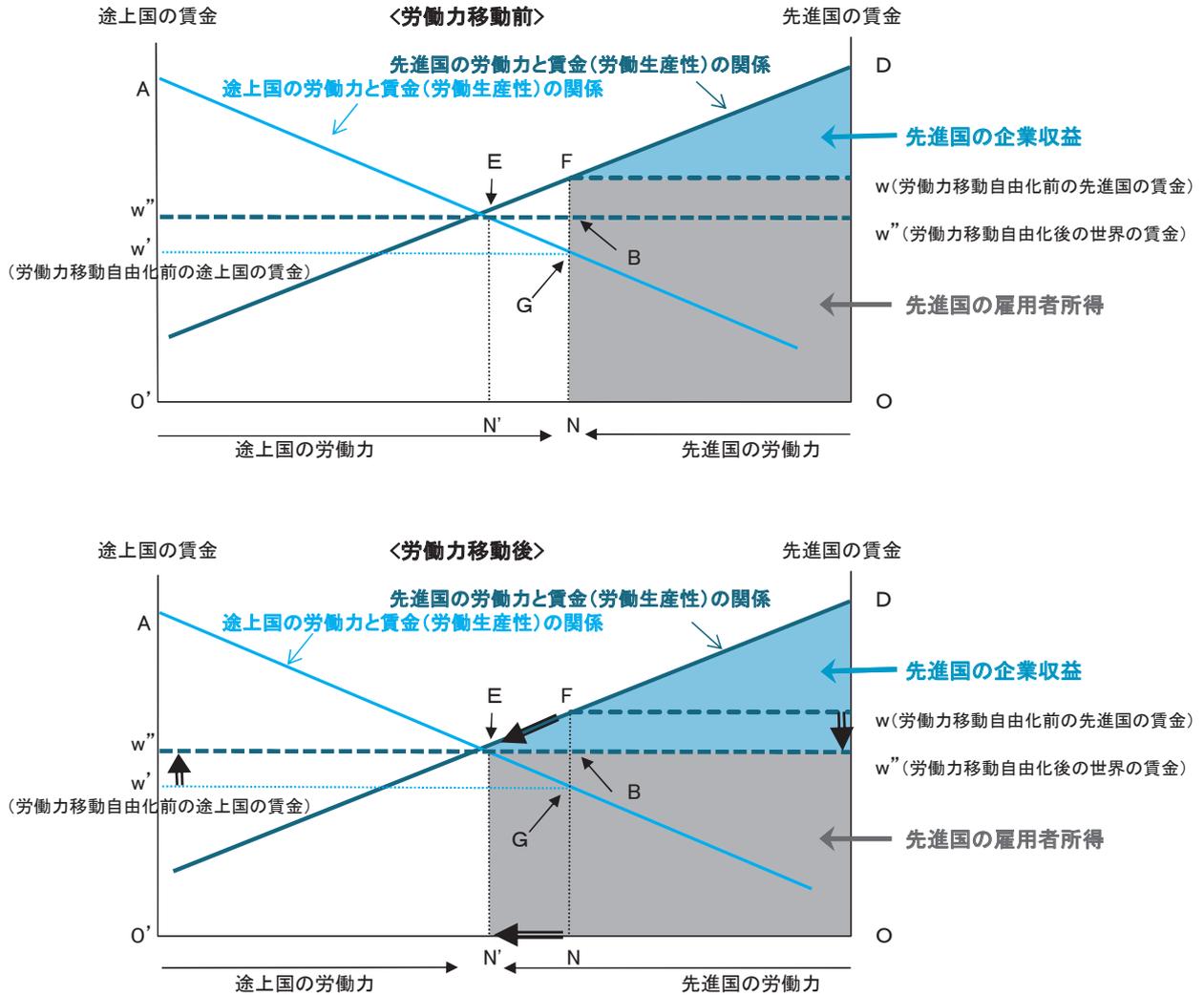
② 雇用者所得(灰色部分)については、労働力人口の増加で労働需給が緩和し賃金が低下するため、もともと先進国にいる労働者の雇用者所得は減少する。それに途上国から流入した労働者の雇用者所得が加わる。これに対し、途上国では労働力の減少による労働需給のひっ迫により賃金が上昇する。途上国の企業収益は減少するが、途上国に残った労働者は賃金上昇の恩恵を受ける。このように途上国から先進国へ労働力が移動すると、先進国では賃金と労働分配率が低下し、途上国では賃金と労働分配率が上昇することになる。

団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年以降、介護需要の急増は確実だが、仮に、そうした需要に対して外国人労働者の活用を考えようとするれば、国内労働者の賃金上昇を抑制する可能性があるという点について留意しておかなければならない。

結びにかえて

本稿では賃金低迷が続いている理由について検討した。賃金低迷の要因について、「物価が上がれば(デフレから脱却すれば)、企業収益も増加し賃金も上がる」といった短絡

(図22) 途上国から先進国への労働力移動が及ぼす影響



労働力移動が自由化されていない状態では先進国の労働力はONと小さく賃金は w と高い。これに対して、途上国の労働力は $O'N'$ と大きく賃金は w' と低い(上の図)。ここで、労働力移動が自由化され、 $N'N$ 分の労働力が途上国から先進国に移動すると、先進国の労働力は ON' に増加し、賃金は w'' に低下し、これに対して、途上国の労働力は $O'N'$ に減少し、賃金は w'' に上昇する(下の図)。労働力移動自由化により、先進国では企業収益(青色部分)が増加し、雇用者所得(灰色部分)と合計したGDP全体も増加する。ただ、賃金低下により、もともと先進国の国内にいた労働者の所得は減少する($ONFw \rightarrow ONBw''$)。

的な見方のほか、最近では「交易条件の悪化が賃金低下につながっている」などといった見方もある。さらに、人為的な賃上げを要請する政治的な圧力もあるが、いずれも当を得た見方とは思われない。

日本の場合、産業構造の変化、つまり生産性の高い製造業のウェイトが低下する一方、生産性の低い非製造業のウェイトが上昇して経済全体としての労働生産性上昇率が低下していることが、実質賃金上昇率低下の主因と考えられる。したがって、賃金低迷に歯止めをかけるためには、非製造業の生産性を高めることが不可欠である。労働市場逼迫を示す雇用関連指標も散見されるが、日本では特に労働市場が二重構造になっていることが大きな問題であり、労働需給逼迫は賃金水準の低い非正規労働者に限られている。

I T技術の急速な進展やグローバル化の潮流は、日本の雇用や賃金に大きな影響を及ぼすと考えられる。米国同様、I T技術の急速な進展により日本でも労働分配率が低下したり、雇用の二極分化によって、中間層と言われていた人々の仕事が失われ、所得格差が拡大したりすることも予想されるが、日本経済の生産性低下をもたらしてきた非製造業の生産性を高めるためにはI T利用をより積極的に進める必要があるだろう。

- ・ Autor, David and Dorn, David (2013) “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market” *American Economic Review*, 103 (5)
- ・ Elsby, Michael, Hobijn, Bart, and Sahin, Aysegul (2013) “The Decline Of The U.S. Labor Share.” *Brookings Papers on Economic Activity*
- ・ Frey, Carl Benedikt and M. A. Osborne (2013) “The Future of Employment : How Susceptible are jobs to Computerisation ?”
- ・ International Labour Office (ILO) (2012) “Global Wage Report 2012/ 13, Wages and equitable growth”
- ・ Karabarbounis, Loukas and Neiman, Brent (2013) “The Global Decline of the Labour Share.” *NBER Working Paper No 19136*
- ・ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012) “Labour Losing to Capital : What Explains the Declining Labour Share ?” *OECD Employment Outlook 2012*
- ・ エリック・プリニョルフソン、アンドリュー・マカフィー (2013) 『機械との競争』日経BP社
- ・ 篠崎彰彦 (2014) 『インフォメーション・エコノミー』NTT出版
- ・ 内閣府 (2014) 『平成26年度年次経済財政報告』
- ・ 内閣府 (2007) 『平成19年度年次経済財政報告』
- ・ 日本経済研究センター (2015) 「経済社会の革新的変化の岐路に立つ日本」
- ・ 古金義洋 (2013) 「産業構造の変化と雇用情勢」『共済総合研究』2013年3月号
- ・ 古金義洋 (2012) 「企業の海外進出が雇用に及ぼす影響について」『共済総合研究』2012年3月号
- ・ 松尾豊 (2015) 『人工知能は人間を超えるか』日経BP社
- ・ 元橋一之 (2005) 「日本経済の競争力は低下しているのか？生産性分析による検証」