



3%賃上げは可能か？

上席研究員 古金 義洋

○正規労働者の労働需給は賃上げが必要になるほど逼迫していない

好調景気が続き企業収益が過去最高水準に高まっていることに加え、労働需給も逼迫していることから、今年の春闘では3%の賃上げが期待されている。経団連は春闘の経営側指針に、安倍晋三首相が求める3%賃上げ要請を盛り込む異例の対応を示した。働き方改革に伴う残業代減少によるコスト削減分を家計に還元するとともに、早期のデフレ脱却宣言を目指す安倍政権の意向を踏まえた形だ。

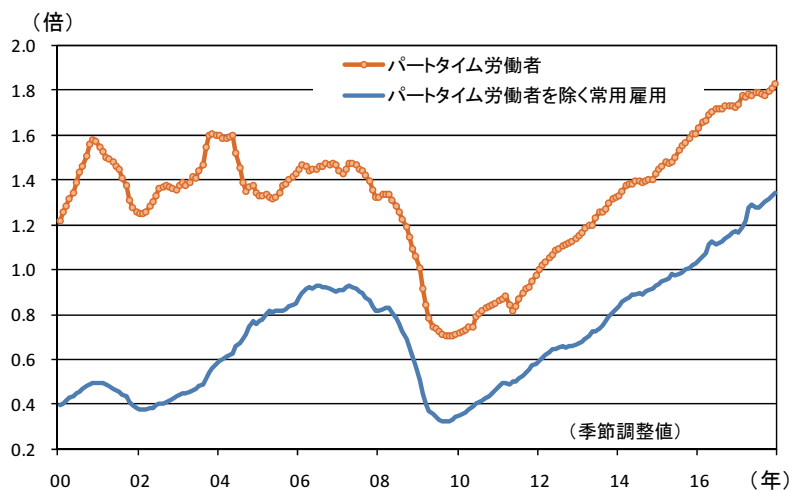
過去数年にわたって賃上げの期待は裏切られているが、今年は本当に賃上げが実現するのか。まず、足もとの労働市場の動きをみてみよう。

確かに、労働需給は逼迫しており、ハローワークでの求人・求職の比率である有効求人倍率は1.59倍（17年12月）と1990年バブル期のピーク（1.44倍）を大きく上回っている。ただ、労働需給が際立って逼迫しているのはパートタイム労働者などの非正規労働者が中心だ。パートタイム労働者の有効求人倍率は1.8倍を超えている。反面、パートタイム労働者を除く一般労働者（いわゆる正規労働者のほか常勤の派遣社員など）の有効

求人倍率は約1.3倍と、さほど高くない（図1参照）。

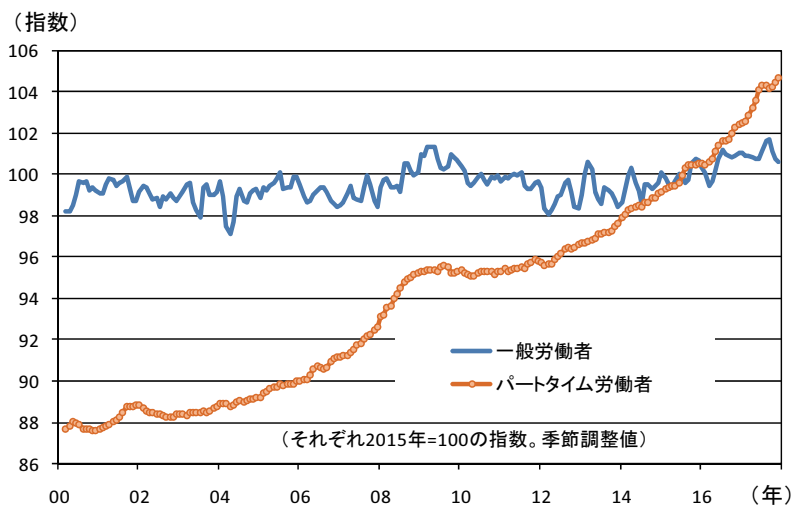
2017年のパートタイム労働者の所定内給与

（図1）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2）一般労働者とパートタイム労働者の賃金指数（時給）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」



の時給は平均で1,110円だが、一般労働者の同時給は1,992円と倍近い格差がある。企業としては割安なパートタイム労働者を採用したがるのは当然だろう。

相対的に労働需給が逼迫しているパートタイム労働者の賃金は実際に上昇しており、2017年のパートタイム労働者の所定内給与は前年比0.9%上昇していた。これに対して、労働需給がさほど逼迫していない一般労働者の所定内給与は同0.3%上昇にとどまった。(図2参照)。

期待されている春闘での「3%賃上げ」というのは、年齢が増えるごとに増加する分である、定期昇給(定昇)分を含んだ数値であり、言うまでもなく、年功序列の賃金体系に沿った正規労働者が対象となる。

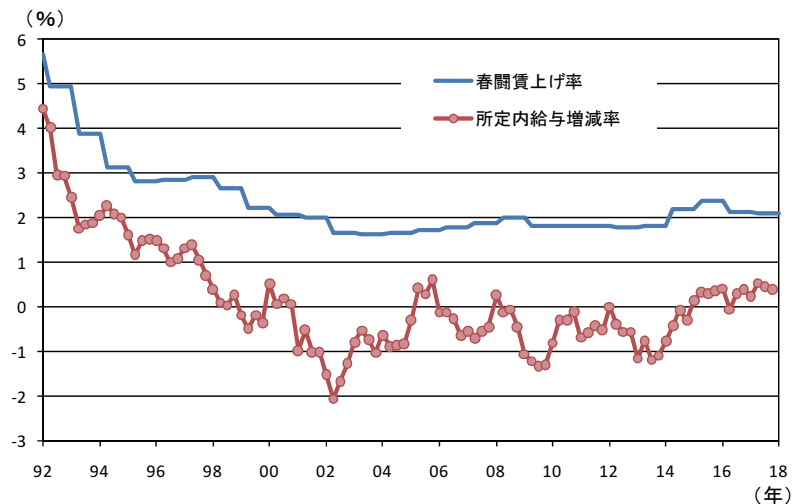
定期昇給を含む賃上げの実績は15年度が2.4%、16、17年度が2.1%だった。これに対して定昇分を除く所定内給与の上昇率は15年度が0.4%、16年度が0.2%だった。差引き、約2%ポイントが定期昇給分だということがわかる(図3参照)。

つまり「3%賃上げ」は定期昇給分を除くと1%に相当するが、現在の正規労働者などの一般労働者の賃金上昇の状況(前年比0.3%上昇)から言えば、定期昇給分(約2%)を含めても、3%にはほど遠い。現在の所定内給与の上昇率が0.3%で、それに定昇分の2.0%を加えると賃上げ率は2.3%程度

になり、15~17年度とさほど変わらない。「3%賃上げ」は、やや非現実的な数字と考えられる。

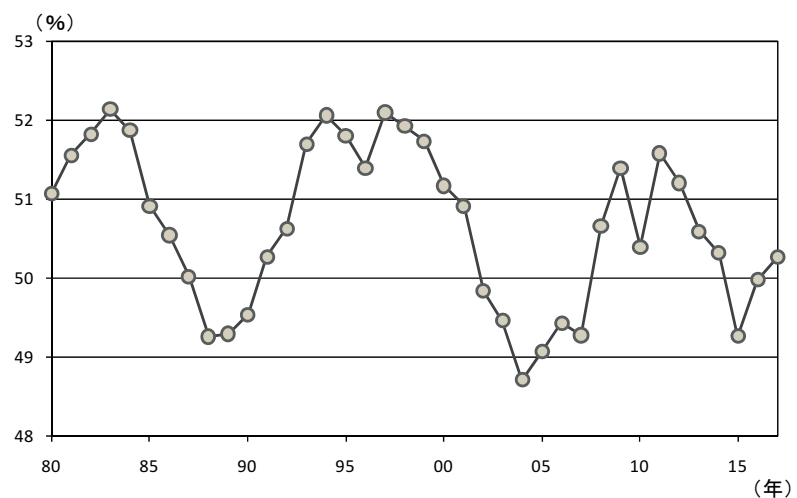
○実質賃金増加率の鈍化傾向は労働生産性上昇率の鈍化傾向に見合ったものでは、しばしば指摘される「景気が良好で

(図3) 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4) 労働分配率(雇用者報酬÷名目GDP)



(出所) 図5とも内閣府「四半期GDP速報」より作成



企業が高収益をあげているから、労働者にも適切な分配があつて良いはず」という理屈は間違っているのか。

前頁図4は、名目GDPに対する雇用者報酬（1人当たり賃金×雇用者数）の比率、いわゆる労働分配率の動きをみたものだ。

企業収益の変化に比べて賃金の動きが安定しているため、労働分配率は景気が悪い時期に上昇し、景気が良い時期は低下するのが普通だ。

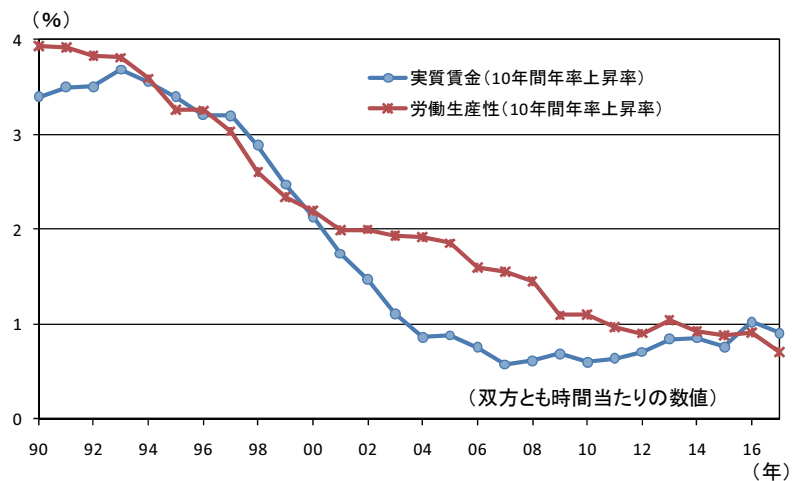
同数値の1980年代以降の下限は48.7%（2004年）、上限は52.1%（1984年）で、ほぼボックス圏で推移している。足元、2016年は50.0%、2017年（一部推計）は50.6%と上下限のちょうど中心値であり、高すぎるわけでも低すぎるわけでもない。生産活動の成果については、労働者にも適切に分配されていると言ってもいい。

通常、労働生産性上昇率と実質賃金上昇率が同じであれば労働分配率は一定になる。労働生産性が実質賃金上昇率を上回れば労働分配率は低下し、逆に実質賃金上昇率が労働生産性を上回ると労働分配率は上昇する、という関係がある。

図5は景気変動などの要因を除くために10年間の長期で、実質賃金上昇率と労働生産性上昇率を比べたものだ。

2006～2016年の10年間の労働生産性上昇率は年率0.9%だったが、実質賃金上昇率は同1.0%で、両者の数値にほとんど違いはなかった。2007～2017年は、労働生産性上昇率が幾分低下し0.8%となる一方、実質賃金上昇率は1.0%のままで、労働者への分配が増えている

（図5）労働生産性上昇率と実質賃金上昇率



ことを示す。

実質賃金上昇率は1980年代以降、鈍化傾向を辿っているが、これは労働生産性上昇率の鈍化と見合ったものだ。ほぼ適切な水準にある労働分配率を変えずに実質賃金を増やそうとするのであれば、労働生産性上昇率の伸びを引き上げなければいけない。

○賃上げには労働生産性上昇率を高めることが不可欠

そうした点を考慮したうえで、現在は大幅な実質賃金上昇が許される状況にあるのか。

足元の景気は良好だが、残念ながら労働生産性上昇率は高まるどころか、逆にマイナス域に下落している。2017年暦年の雇用者数増加率は前年比2.5%増、労働時間は同0.3%減となり、全体の労働投入量は2.2%増加している。これに対して、実質GDPは同1.6%しか増加していない。時間当たり労働生産性は0.6%低下していることになる。

少子高齢化により日本の労働力人口は今後減少傾向を辿ることは間違いなく、また「働き方改革」により労働時間も減少していくだ



ろうから、日本は時間当たり労働生産性の上昇率を高めていなければいけない。にもかかわらず、現実には逆に労働生産性はマイナスになっている。産業構造が労働集約型になっている可能性があり、実質賃金が増やせる状況ではない。

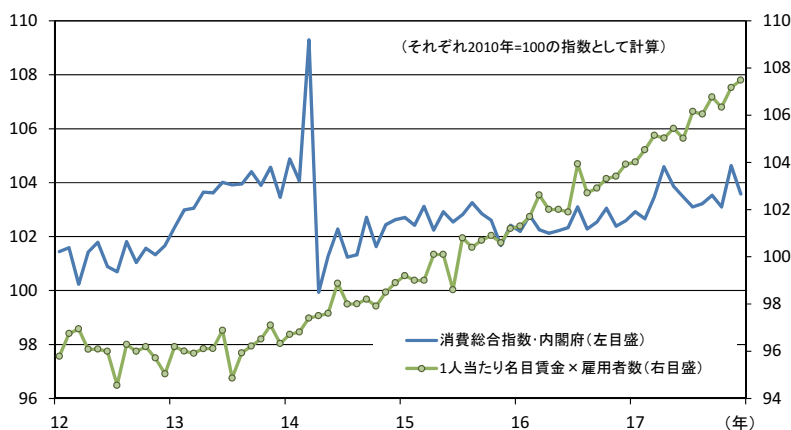
実質賃金上昇率にインフレ率を加えた名目賃金上昇率はどうか。消費者物価は石油製品と生鮮食品の値上がりで上昇しているが、2017年の消費者物価全体の上昇率は前年比0.5%で、エネルギーと生鮮食品を除く「コア・コア」の上昇率は前年比0.1%にとどまる。ゼロ%前半が今のインフレ率の実勢と言えるだろう。名目賃金上昇率はマイナスであっても不思議ではない。

「3%賃上げ」は景気拡大や企業の高収益などを考慮しても、やや無理のある数値だろう。例年通り、おそらく期待は実現しないであろうし、経済成長の持続性から言えば、16、17年度並み(2.1%)の賃上げの方が望ましい。

大幅な賃上げが実施されれば消費が増加しそれで景気の好循環が期待できるとの見方があるがそうだろうか。少なくとも現状においても雇用者数の増加により全体としての雇用者報酬はかなりのペースで増加している(図6参照)。

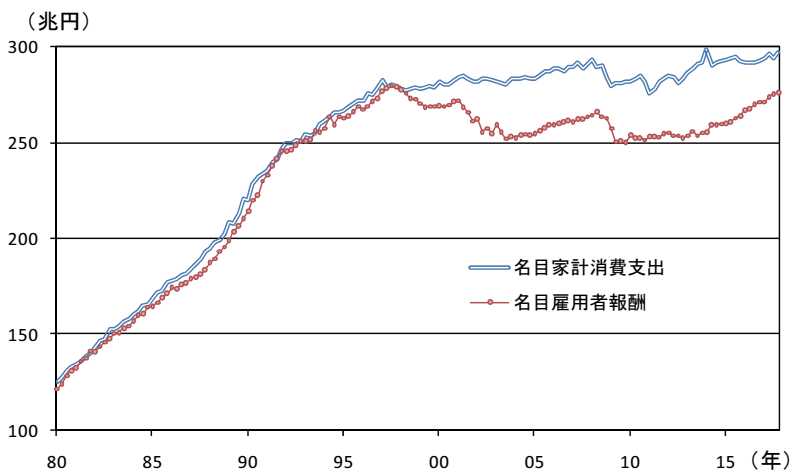
にもかかわらず、消費が増加していないのは、将来不安への高まりなどのほか、1990年代後半以降、雇用者報酬が低迷するなかで、消費が高水準を維持してきたことの反動とい

(図6) 消費と所得の動向



(出所) 内閣府、厚生労働省

(図7) 雇用者報酬と家計消費支出



(出所) 内閣府「四半期GDP速報」

う面があるのではないかとと思われる(図7参照)。だとすれば、多少の賃上げが行われたとしても消費が増加することはなく、高すぎる賃上げはむしろ企業収益を圧迫し、経済に悪影響を及ぼすおそれもあるだろう。

つまり、大幅な賃上げを望むのであれば、まず労働生産性を高めていく必要がある。