

賃上げよりも生産性を高める努力を

専門研究員 古金 義洋

1. 2010年代後半以降、労働生産性上昇率を上回って実質賃金が増加

日本では食料品などの物価が上昇するなか、賃金が物価ほど増加せず、実質賃金が減少している。11月の毎月勤労統計（速報）によれば、名目賃金は前年比0.5%増加したが、物価上昇分を差し引いた実質賃金は同3.8%の減少となった。実質賃金の前年比減少は2022年4月以降、8か月連続となる。

実質賃金の減少は消費マインドを冷え込ませ、景気にとってマイナスであることは言うまでもない。そのため、政府や日銀は賃上げの必要性を唱えている。だが、2010年代後半以降の実質賃金（一人・時間当たりベース）と労働生産性の動きを比べてみると（図1参照）、実質賃金は現在のように低迷していたわけではなかった。

標準的な経済理論によれば、企業は実質賃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することができ、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。そして、下記の通り、労働分配率が一定であれば、労働生産性の動きは実質賃金の動きに一致する。

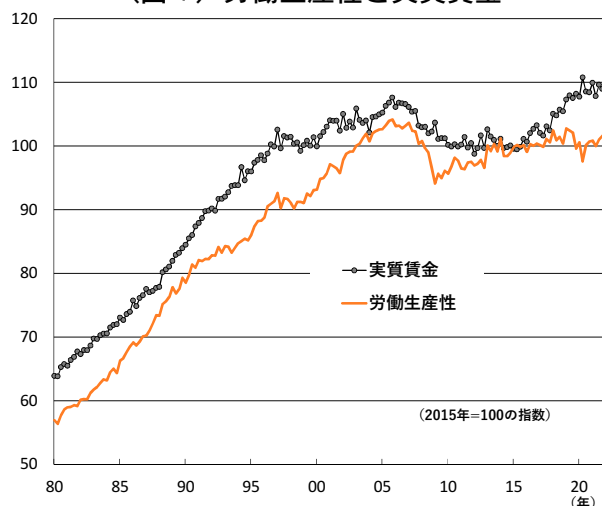
名目GDP×労働分配率＝名目雇用者報酬、
であり、これは、
(実質GDP×物価)×労働分配率＝労働投入量×名目賃金²、
(実質GDP÷労働投入量)×労働分配率＝名目賃金÷物価、
と書き換えることができるため、結果的に
労働生産性×労働分配率＝実質賃金、
となる。

このため、本来なら労働生産性の伸び悩みと実質賃金の低迷は表裏一体の関係にある。実質賃金の低迷について、古金（2019）¹は、その原因が労働生産性の伸び悩みや労働市場の二重構造にあると指摘した。ところが、2010年代後半以降、労働生産性が伸び悩むなか、実質賃金は意外に増加していた。

一人・時間当たり実質雇用者報酬を実質賃金とし、一人・時間当たり実質GDPを労働生産性として、それぞれ2015＝100としたうえで、両者の動きを比較したのが図1だ。

これをみると、2000年代前半頃までは、労働生産性と実質賃金は並行して増加していた。その後、労働生産性は2005年頃をピークに頭打ちになり、2010年代後半以降もほとんど伸びない状態が続いた。これに対して、実

(図1) 労働生産性と実質賃金



(注) 労働生産性は一人・時間当たり実質GDP、実質賃金は一人・時間当たり実質雇用者報酬
(出所) 内閣府、厚生労働省

1 古金（2019）「2000年代以降のわが国の賃金低迷について」『共済総合研究』78号、2019年3月

2 労働投入量＝労働者数×労働時間、名目賃金＝一人・時間当たり名目賃金

質賃金は2005年から2010年代前半にかけて減少したが、2010年代後半以降は、緩やかに増加した。

2015年1～9月から直近22年1～9月までの7年間の労働生産性の上昇率は年率0.2%とほぼゼロだった。これに対して実質賃金の増加率は年率1.3%と低水準ながら労働生産性の伸びを1%ポイント以上上回っていた。

特に、コロナショック前の2015～19年の4年間についてみると、労働生産性の伸びが年率0.4%だったのに対し、実質賃金の増加率は同1.9%とかなり高かった。

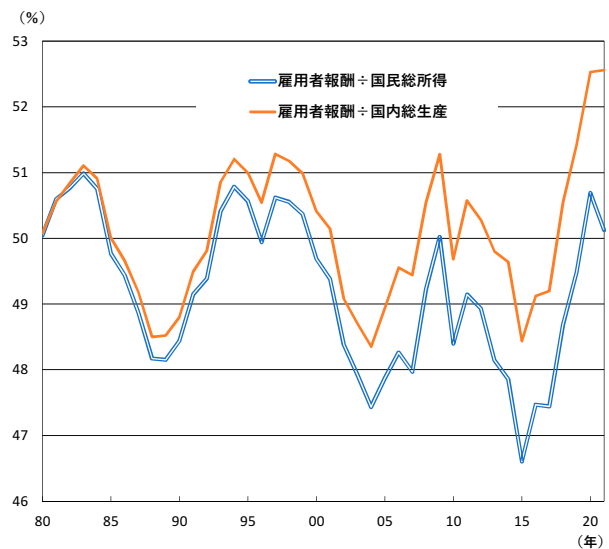
2. 労働生産性に比べ実質賃金が増加したことで労働分配率が上昇している

本来なら同じであるべき労働生産性と実質賃金の増加率にこれだけ差がつくと、結果的に、労働分配率の位置が変わってくる。しばしば「企業は儲けているのに手元流動性を増やすことに専念し賃金を抑制している」と言われる。しかし、実際の労働分配率の動きをみると、必ずしもそうではないことがわかる(図2参照)。

労働分配率を国内で生産された付加価値(＝国内総生産)に占める雇用者報酬の割合として定義すると、今や過去最高水準だ。「企業は儲けているのに分配していない」という見方の背景には、国内企業が海外で稼ぐ利益が増え、その儲けが国内労働者に分配されていないといった疑問があるように思える。

ただ、日本企業が海外で生産した付加価値はもともと現地の労働者に分配されるべきもので、その利益を国内労働者に分配すべきという主張は必ずしも説得力はないだろう。ちなみに、企業が海外で稼いだ利益を含む「国民総所得」に対する雇用者報酬の比率も過去最高に並ぶ水準で、企業が海外で稼いだ利益

(図2) 労働分配率の動き



(出所) 内閣府

を含めても国内の労働者にはかなりの割合のものが分配されている。

確かに、コロナ禍で、雇用調整助成金などの形で、生産活動が停滞するなかでも財政支援により給与が支払われていたことが、2020年以降の労働分配率を押し上げた可能性に注意する必要がある。だが、労働分配率の上昇傾向は2016年以降、コロナショック前も続いており、コロナショック後の一時的な現象ではないというのも事実だ。

3. パートタイム労働者以外の一般労働者の労働需給が逼迫したことが賃金増加の要因

では、なぜ労働生産性が伸び悩むなかで、コロナショック前の2010年代後半に実質賃金だけが増加したのか。原因は、労働需給が逼迫したからにほかならない。

図3、図4は、労働者を一般労働者とパートタイム労働者に分けて、1995年以降の双方の有効求人倍率と時間当たり給与の増加率をみたものだ。

2010年代前半まではパートタイム労働者

に対する雇用ニーズだけが高かった。パートタイム労働者の有効求人倍率は1995年以降、リーマンショック時の一時期を除き、1倍を上回り、労働需給逼迫状態だった(図3参照)。同倍率はリーマンショックで一時的に1倍を下回ったが、2012年に再び1倍を上回り、その後も上昇を続け、2018年には1.8倍まで上昇した。

パートタイム労働者の賃金はリーマンショック時に前年比マイナスになる時期もあったが、有効求人倍率が1倍を上回ったのに呼応して、2012年には前年比増加に転じ、2017～18年には賃金増加率は2%台に加速した。

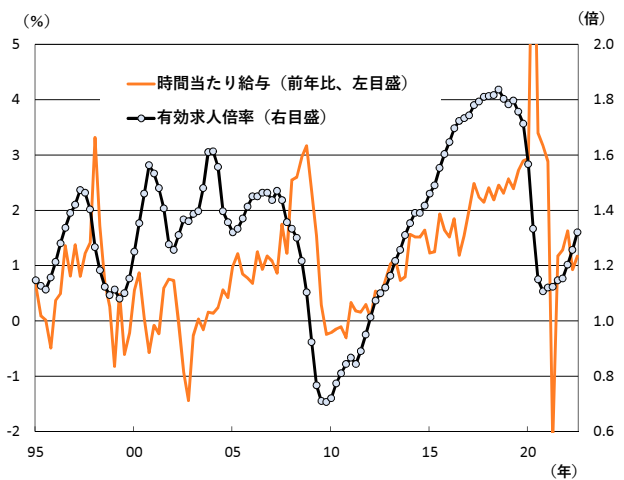
パートタイム労働者の有効求人倍率の相対的な高さは、パートタイム労働者の賃金水準が相対的に低かったからだろう。

逆に、賃金水準が相対的に高い一般労働者の有効求人倍率は、好況だった2006～07年でも1倍未満で、一般労働者の労働需給が緩和状態だったことを示している(図4参照)。しかし、2010年代後半以降、一般労働者の有効求人倍率も1倍を上回るようになり、2018年には1.5倍に上昇した。

結局、2010年代前半までは、一般労働者の労働需給緩和が続く一方、パートタイム労働者の労働需給だけが逼迫気味だったが、2010年代後半以降は、パートタイム労働者だけでなく、一般労働者の労働需給もひっ迫した。一般労働者を含め全般的に労働需給が逼迫したことが賃金を増加させたと考えられる。

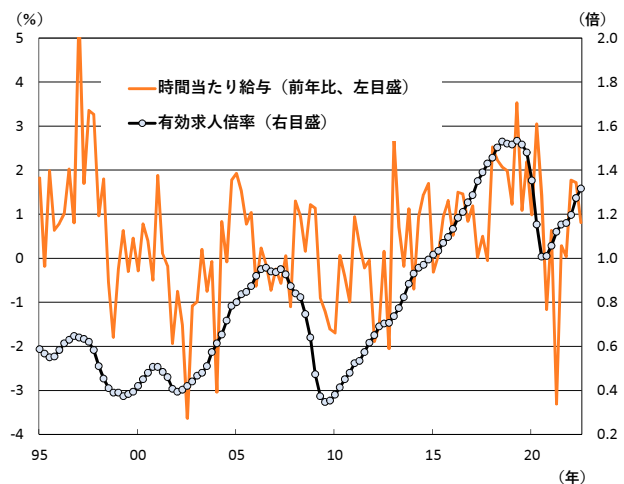
図5にみる通り、2016年から19年にかけて雇用は大幅に増加し、特に18年の増加幅は年120万人に迫った。4年間の累計では342万人(年平均86万人)の増加となった。この間の産業別の雇用増加をみると(表参照)、それ以前の3年間(2013～15年)やリーマンショック前の2004～07年の雇用増加局面と比べ幅広い産業で雇用が増加したことがわかる。

(図3) パートタイム労働者の有効求人倍率と時給



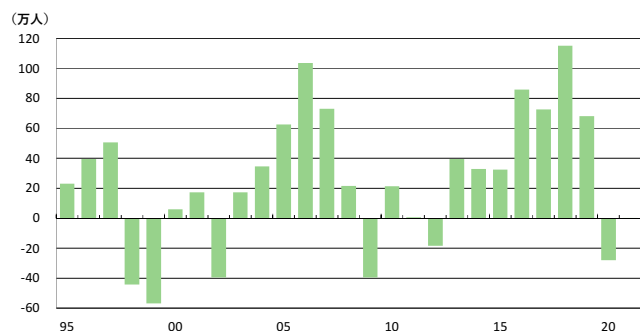
(出所) 厚生労働省

(図4) 一般労働者の有効求人倍率と時給



(出所) 厚生労働省

(図5) 雇用の前年比増減



(出所) 内閣府

(表) 雇用増加局面における産業別雇用増加 (年平均増加幅)

(万人)

	製造業	建設業	卸小売	運輸郵便	宿泊・飲食 サービス	情報通信	専門・科学技 術、業務支援 サービス	教育	保健衛生・ 社会事業	その他 サービス	合計
2004-2007年	1.2	-6.3	9.0	6.3	5.6	6.2	24.0	1.1	21.3	-0.3	68.5
2013-2015年	9.3	-4.8	-10.8	-0.1	2.4	5.3	10.8	0.6	23.4	-1.3	35.0
2016-2019年	8.6	-0.1	4.9	2.9	10.3	3.7	18.5	2.4	16.4	11.8	85.5

(出所) 内閣府

2004～07年の雇用増加は介護など保健衛生・社会事業産業や人材派遣など専門・科学技術、業務支援サービス業が中心だった。しかし、2013年以降は、卸小売業や運輸郵便の雇用が減少したものの、製造業の雇用が増加した。その後、2016年～19年には製造業の雇用増加が続く一方、卸小売や運輸郵便の雇用が回復し、さらに、宿泊・飲食サービスの雇用が急増した。こうした広範な業種での雇用増加もこの間の賃金増加の要因になったと考えられる。

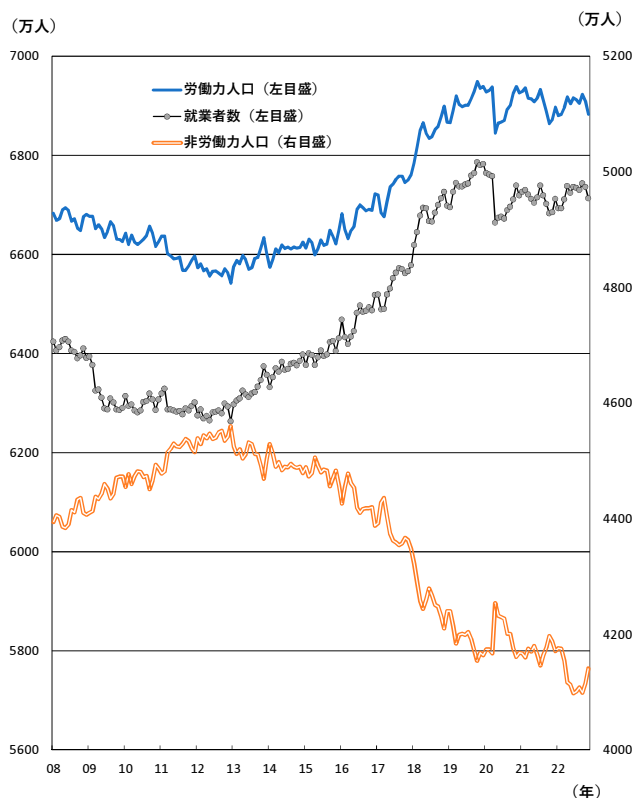
なお、2012年に改正された高齢者雇用安定法で、13年4月以降は、原則として希望者全員を65歳まで継続して雇用しなければならなくなったことも労働市場に影響を及ぼした。

総務省、労働力調査によれば、高齢者が労働市場に再参入した結果、2013年以降、非労働力人口は大幅に減少し、2013～19年の7年間で343万人減少した(図6参照)。反対に、労働力人口は大幅に増加した(同332万人増)。同期間で就業者は455万人増加したが、同法改正によって、非労働力人口が減少し、労働力人口が増加しなければ、労働需給逼迫はより顕著なものになっていた可能性もある。

2020年の新型コロナウイルスの感染拡大で、就業者数は一時的に減少したが、直近の就業者数はほぼ2019年頃の水準に回復している。22年11月の非労働力人口は前年同月比45

万人減少し、非労働力人口の減少傾向は続いている。2010年代後半は非労働力人口の減少分が労働力人口の増加につながったが、最近では人口全体の減少幅が大きくなっているため、労働力人口は2010年代後半ほど増えていない。22年11月の15歳以上人口(＝労働力人口＋非労働力人口)は前年比35万人減少し、労働力人口の増加は同10万人にとどまった。

(図6) 日本の労働力・非労働力人口と就業者数



(出所) 総務省

コロナショック後も労働需給が逼迫しやすい状況は続いている。

4. 今大幅賃上げを実施すれば、コストアップによる物価上昇につながりやすい

名目賃金を労働生産性で割ったものを単位労働コストと呼び、これは基調的なインフレ指標とされる。

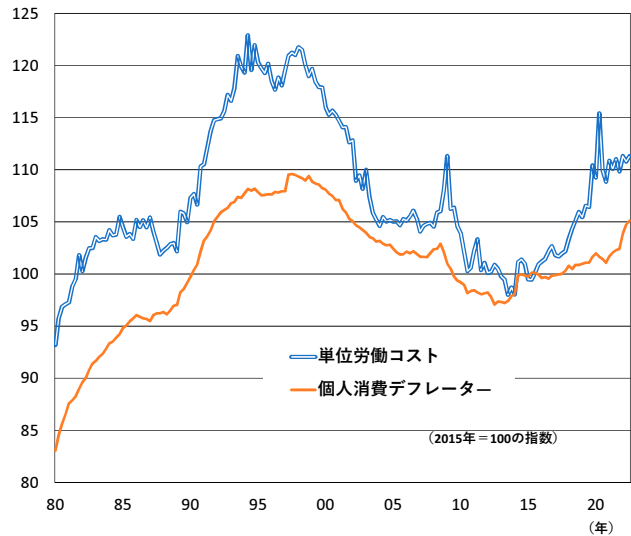
そして、下記の通り、労働分配率が一定なら、単位労働コスト増加は物価を上昇させる。

単位労働コスト＝一人・時間当たり名目賃金÷労働生産性、
を書き換えると、
単位労働コスト＝（名目雇用者報酬÷労働投入量）÷
（実質GDP÷労働投入量）、
単位労働コスト＝名目雇用者報酬÷（名目GDP÷物価）、
となり、結果的に
単位労働コスト＝労働分配率×物価、
となる。

最近までは、労働分配率が上昇したために、単位労働コストの増加が物価上昇に直接結びつかなかった。しかし、労働分配率はすでに過去最高水準になっており、海外での収益依存度が大きい大企業を除けば、国内企業の経営は労働コストによって圧迫されているものと思われる。労働分配率の一段の上昇は国内中小企業などの経営悪化を意味するだろう。労働分配率がこれ以上大きく上昇する余地が少ないとすれば、単位労働コストの増加は物価上昇につながることになる（図7参照）。

足もとの毎月勤労統計に示される実質賃金の減少は、労働生産性に比して高すぎる実質賃金を調整する自然な動きにほかならず、だとすれば、本来、一段の賃上げという形で対応すべきものではない。ここへきてインフレによる賃金目減りをカバーするインフレ手当などを支給している企業が増え、政府、日

（図7）単位労働コストと物価上昇率



（注）単位労働コストは名目賃金を労働生産性で割ったもの（出所）内閣府、厚生労働省

銀は春闘などでの大幅な賃上げを期待している。だが、そうした賃上げは経済に悪影響を及ぼすおそれがあるだろう。

すなわち、今の高水準な労働分配率から言えば、大幅な賃上げが行われた場合、その賃金コスト増分の多くが最終製品価格に転嫁され、コスト増分がそのまま物価上昇につながる可能性がある。結果的に、賃上げで賃金が増加しても、それに伴って物価が上がるため、実質賃金は増加しない可能性がある。言い換えれば、賃金上昇と物価上昇の悪循環が起きるだけで、景気は良くならないおそれがある。

欧米中銀は賃金上昇を伴った物価上昇がインフレを長期化させることを警戒しているが、日本では賃上げが景気の好循環を招くはずとの楽観論ばかりがとりあげられ、奇妙に思える。

5. おわりに

2010年代後半には、パートタイム労働者以外の一般労働者を含め、広範な業種での雇用増加による労働需給逼迫を背景に実質賃金は

