



賃金と物価が上昇しても「好循環」は実現しない

調査研究部 専門研究員

古金 義洋

○今年のベースアップは2%台半ばか

今後の日銀の金融政策を占ううえでも春闘、賃金動向に注目が集まっている。

連合は今年の春闘でベースアップ相当分として3%以上、定期昇給分を含めて「5%以上」の賃上げを要求する方針を決めた。

「ベースアップ」とは、賃金表の書き換えのことで、例えば、昨年から今年にかけて、賃金表が書き換えられて、同じ35歳の人の賃金がどの程度増えるかをみたものだ。一方、「定期昇給分」というのは、同じ年の賃金表でみた、35歳の人と36歳の人との賃金の差だ。

昨年の定期昇給分を含めた賃上げ要求は「5%程度」、今年は「5%以上」で、昨年を上回る要求になるもようだが、いうまでもなく実績は要求に比べ少なくなる。

要求に対して実績はどうだったのか。昨年の場合、連合の要求が「5%程度」だったが、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結された賃上げ率（定期昇給分を含む）は3.6%だった。

同統計で、妥結賃上げ率が3%を上回ったのは、1994年（3.1%）以来のことだ。1995年以降、2022年までの妥結賃上げ率は3%未満で、特に、日本の金融危機後の1999年以降は2%前後で推移していた。2022年の妥結賃上げ率も2.2%と低かった。

ただ、同調査は、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364社を対象とするもので、中小企業などは含まれない。日本の労働者のうち約7割が中小企業に従事しており、同調査の結果は日本の労働者全体の実態とは乖離する可能性がある。

また、この「3.6%」には定期昇給分が含まれている。定期昇給分を除く「ベースアップ」がどの程度かをみる場合、ここから定期昇給分を除かなければいけない。

結局、中小企業の賃上げ動向を加味し、定期昇給分を除く賃上げ率はどの程度だったのか。

毎月勤労統計（共通事業所統計）で、昨年の春闘の結果が反映されているとみられる、2023年後半以降（7月～11月）の一般労働者の所定内給与の前年比平均増加率は2.0%だった。この「2.0%」が、中小企業の賃上げ動向を加味し、かつ、定昇分を除くベースアップに相当しているとみられる。

昨年の大企業の定期昇給分を含む賃上げ率が3.6%で、中小企業を含む労働者全体の定期昇給分を除くベースアップが2.0%だったことになるが、今年も両者に同程度の差があるとすれば、大企業の定期昇給分を含む賃上げ率に比べて、中小企業を加味した労働者全体の定期昇給分を除くベアは、1.6%ポイント程度低くなる計算だ。

前述した通り、連合による要求は昨年の「5%程度」から今年は「5%以上」になった。そのため、単純化して考えると、大企業の妥結賃金上昇率は昨年の「3.6%」から、4%程度に上がる可能性がある。そして、中小企業を含む労働者全体の定期昇給分を除くベアは、昨年の「2.0%程度」から、今年は「4%程度」に比べて「1.6%ポイント程度低い」2%台半ばになるのではないかと想定できる。



○賃上げ率の上振れ、下振れ要因

この想定が上下に振れるとすれば、以下のような要因がある。

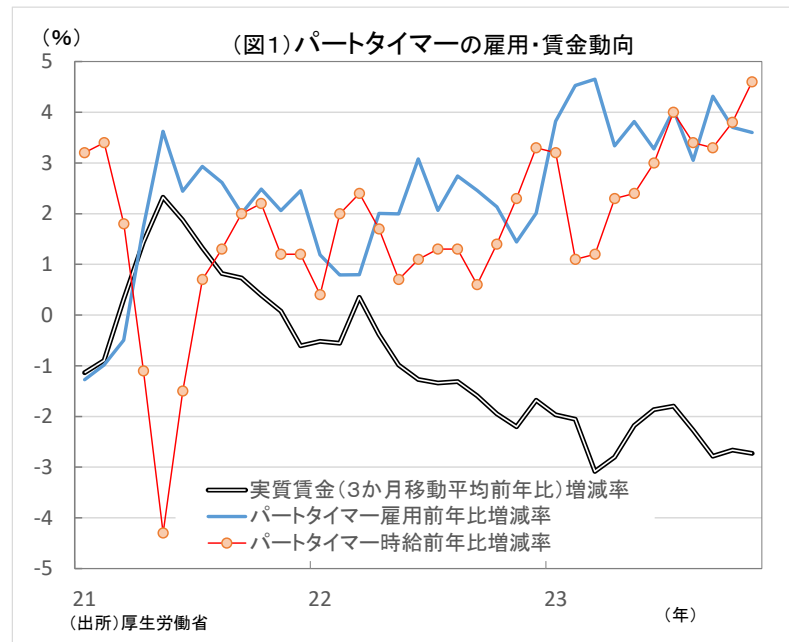
賃上げ率の下振れ要因としては、まず、日本の労働組合の賃上げ要求は、ストライキなどが頻発するようになっている欧米などに比べると、さほど積極的ではないという点がある。

2000年代以降、日本の労働組合の賃上げ要求は沈静化した。背景には、正規労働者並みの仕事をする非正規労働者が増加するなかで、非正規労働者の賃金は正社員の賃金に比べ、相当低めに抑えられてきたということがある。正規労働者は、ほぼ同じ仕事をしているにもかかわらず、非正規労働者に比べ賃金水準が割高な、いわば「既得権益層」となった¹。

労働組合としては、ストライキなどを伴って強硬に賃上げ要求を行えば、正規労働者は低賃金の非正規労働者に置き換えられてしまうため、それができなかつたのではないかとと思われる。労働組合は雇用確保を優先し、その賃上げ要求は沈静化した。

もう一つの下振れ要因は、大企業が高い賃上げで妥結しても、収益力に劣る中小企業の賃上げが確保できない可能性がある点だ。実際、日本商工会議所の小林会頭は「連合が目標として掲げることは否定しないし、理解できるが、中小企業は業績が改善していないのに雇用確保などのためにやむなく賃金を上げているのが大半で、なかなか難しい」と述べている。

¹ 川本卓司・篠崎公昭（2009）「賃金はなぜ上がらなかったのか？ 2002～07年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する一考察」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ2009年7月



ている。

一方、賃上げ率の上振れ要因としては、まず、労働需給が逼迫し、労働需給環境が賃金に反映されやすい非正規労働者の市場では、すでに高い賃金上昇が続いている、ということがある。

実質賃金（賃金÷物価）は、大幅な前年比マイナス傾向が続いているが、これは、企業にとって、安い賃金で労働者を雇用でき、高価格の製品を作ることができることを意味する。そのため、企業の雇用意欲は強く、実際、毎月勤労統計によれば、雇用全体の前年比増加率は2022年12月の1.2%から、23年11月に2.0%と増加ペースが加速している。

とくに、パートタイム労働者の雇用の伸びは高く、2022年12月の2.0%から、23年11月に3.6%と加速している。そして、パートタイム労働者の時給は22年12月の前年比3.3%増から、23年11月同4.6%増と加速している（図1参照）。

労働需給の逼迫は今後さらに強まる可能性が高い。4月1日からは働き方改革関連法に



よる物流・運送、建設、医療業界での時間外労働上限規制が適用される。時間制限分の労働生産性上昇がなければ、企業はより多くの労働者を雇用せざるをえなくなる。

もう一つの上振れ要因は、政治による後押しだ。岸田首相は、すでに、春闘について経済界への働きかけを強めるとともに、従業員の給与を引き上げた中小企業の法人税を減税する「賃上げ税制」拡充を表明している。さらに、1月17日の政府与党連絡会議で、経済界や労働団体の代表者と意見交換する「政労使会議」を開催する方向で調整していることを明らかにした。

自民党の政治資金問題への国民の批判をかわすためにも、政権維持のためにも、高い賃上げの実現が必要不可欠になっている。

○労働生産性がゼロに近い状況では、賃金上昇に沿って物価も上昇する

このように上下に振れるリスクがあるとはいえ、2%台半ばの賃金上昇（ベースアップ）が実現すれば、2%を超える物価上昇が定着する可能性は高まる。

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。

単位労働コスト＝一人当たり名目賃金÷一人当たり労働生産性、を書き換えると、

単位労働コスト＝（名目雇用者報酬÷雇用者数）÷（実質GDP÷雇用者数）、

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。

つまり、労働分配率が一定なら、単位労働コストが増加する分だけ物価が上昇し、単位労働コストが基調的なインフレ指標になる。

一方で、上述したように、単位労働コストは一人当たり名目賃金を一人当たり労働生産性で割ったものであるため、労働生産性がどの程度かという点も基調的なインフレの動向を決める要因になる。

日本の一人当たり労働生産性上昇率はもともと低いと考えられるが²、最近では生産性の低いサービス業中心に経済が拡大していることもあって、より低い数字になっているようだ。

2023年7～9月の実質GDPの前年比は1.5%、同期の雇用の前年比増加率が1.8%だった。一人当たり労働生産性は前年比マイナス0.3%だったことになる。

賃金上昇率が2%台半ばで、例えば、2.5%だとし、労働生産性がマイナス0.3%だとすると、単位労働コスト増加率は2.8%となる。労働分配率が一定だとすれば、基調的な物価上昇率も2.8%と計算できる。労働生産性上昇率がゼロに近い状況では、賃金上昇に沿って物価も上昇することになる。

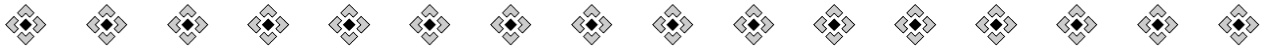
○重要なのは労働生産性を高めること

だが、「賃金と物価の上昇」が「経済の好循環」につながるかどうかと言えば、そうなる保証はない。

前述した計算で、名目賃金上昇率（2.5%）から物価上昇率（2.8%）を差し引いた実質賃金上昇率はマイナス0.3%となる。そうなれば、最近の前年比3%程度の実質賃金減少に比べ減少幅は縮小することになるが、マイナス基調であることには変わらない。

下記の通り、結局のところ、労働分配率一定という前提のもとでは、実質賃金増加率は労働生産性上昇率に一致する。

² 古金（2023）「賃上げよりも生産性を高める努力を」『共済総研レポート』2023年2月



名目GDP×労働分配率＝名目雇用者報酬、であり、これを書き換えると、

(実質GDP×物価)×労働分配率＝雇用者数×名目賃金、

(実質GDP÷雇用者数)×労働分配率＝名目賃金÷物価、

労働生産性×労働分配率＝実質賃金、となるためだ。

現在、日本で実質賃金が大幅に減少しているのは、労働分配率が低下していることもあるが、もともと、日本の労働生産性上昇率が低いことが原因だ。実質賃金を増やすためには、労働生産性の上昇が必要になる。

日銀は、2013年に、物価下落が日本経済低迷の原因であると考え、異次元緩和を実施した。物価下落が経済低迷の根源的な原因だという理屈は「デフレ下では売上高や収益が伸びず、人件費や設備投資が抑制され、家計も賃金低迷で消費抑制を余儀なくされ、物価下落期待から消費をできるだけ先送りしようとする」というものだ。

反対に、物価が上昇すれば、企業の売上や収益が増加し、賃金や消費も増加し、景気は良くなり成長率も高まるといった「好循環」を想定したわけだったが、実際にはそうならなかった。

現在は、物価上昇に伴って賃金が上昇しなかったことを問題視し、物価上昇とともに賃金も上昇する、あるいは物価上昇を上回る賃金上昇があれば好循環が実現するはずだと考える向きが多い。

しかし、賃金と物価が上昇しても、経済が良くなるわけではない。

例えば、労働生産性がゼロのままでは、賃金上昇率が仮に2%から4%に上昇しても、単位労働コスト(基調的インフレ率)が2%から4%に上昇するだけで、実質賃金も増加

せず、実質消費も増えず、生活水準も高まることはない。

重要なのは、労働生産性を高めることだ。賃金とともに物価が上昇するかどうかと、日本経済の長期停滞から脱するかどうかとは全く別問題だ。