

今度こそ賃金は上昇するか

逼迫した労働需給環境の維持と正規・非正規のミスマッチ解消を

パブリック・ポリシー・チーム
エコノミスト 神田 慶司

[要約]

- 本稿では、デフレ脱却を実現するための条件について経済構造面から検討する。労働生産性の向上を通じた実質賃金の上昇はデフレ脱却を後押しすると期待されるが、生産性の伸び率の高低はデフレそのものの原因ではない。デフレ期の日本の労働生産性上昇率は海外主要国と比べて見劣りしていない。
- デフレが長期化している原因は、デフレ型の企業行動が広く定着していることにある。インフレ経済で一部の企業だけが「賃下げ・値下げ」を、デフレ経済で一部の企業だけが「賃上げ・値上げ」を行うことは困難であり、家計や企業の行動には強い慣性が働いている。
- 実体面から企業行動に変化を促し、デフレから構造的に脱却するには、息の長い景気拡大によって労働需給が引き締まった状況を維持することが重要である。企業は人材を確保するために賃上げをするようになり、次第に賃上げが幅広い業種で見られるようになれば値上げも実施しやすくなる。民間部門がリスクを取ろうとする環境を整えて雇用や設備投資の拡大を促すなど、景気が腰折れしにくくなるための成長戦略をいかに実行していくかが重要である。
- 現在、マクロから見た労働需給は逼迫しているが、他方で名目賃金は伸び悩んでいる。正規雇用に対する企業側の需要は高まっているものの、正規雇用を希望する人数の方が依然として多く、言わば“買い手市場”という状況にある。
- 今後、名目賃金上昇率が高まっていくためには、景気回復が続くことで労働需給がさらに逼迫していく必要があろう。加えて、企業が正規雇用を増やしたいと考える環境を整備し、正規と非正規のミスマッチを解消するような制度改革も重要である。例えば、企業が正社員として採用するかどうか判断する時期を試用期間の後に認めることが考えられる。

1. はじめに

2013年以降、物価上昇が続いている。消費者物価指数（CPI）は足元で前年比1%¹であり、日本経済がデフレに陥った1990年代末以降では原油価格が高騰した2008年以来の上昇率である。物価上昇は円安や資源高によって押し上げられている面が小さくないが、物価上昇率だけに注目すれば、すでにデフレから脱却しているようにも見える。

しかし、現時点でデフレから脱却したと判断するのは早計であろう。前年比で見た名目賃金上昇率はわずかであり、物価を下回っている。安定的なインフレを伴う経済構造に変わったとは言にくい。本格的にデフレから脱却するには、名目賃金の伸びが物価を上回って十分に高まる必要がある。日本銀行は2014～16年度の見通し期間の中盤頃にCPIの前年比上昇率が物価目標である2%に達する姿を描いているが、そのためには、名目ベースで見ても、物価の影響を除いた実質ベースで見ても、賃金が上昇している状況にならなければならない。

本稿では、デフレ脱却を実現するための条件について経済構造面から検討する。まず、実質賃金や生産性とデフレの関係について整理し、インフレ経済とデフレ経済における企業行動の違いを明確にする。デフレから脱却するためには、息の長い景気拡大によって労働需給が引き締まった状況を維持することが重要であり、労働生産性の上昇や交易条件の改善はそれを後押しするだろう。次に、名目賃金が足元で伸び悩んでいることに焦点を当てる。労働需給は過去と比べて引き締まった状態にあるものの、正社員の所定内給与の上昇率は低位に留まり、物価上昇率を下回っている。こうした状況が続くと、物価上昇率が徐々に低下し、デフレ脱却が遠のく可能性がある。名目賃金の上昇率が高まっていくためには、景気回復が続くことで労働需給がさらに逼迫することが有効である。また、それだけでなく、正規と非正規のミスマッチを解消するような制度改革も重要である。

2. 実質賃金・生産性とデフレの関係をどう考えればよいのか

労働生産性上昇率はデフレ期でも海外主要国並み

デフレ脱却には名目賃金の上昇が必要である。ただし、名目賃金を実質賃金と物価とに分けて考えるとき、実質賃金と物価の関係については必ずしも整理されていないように思われる。また、デフレ脱却には成長戦略による生産性向上、すなわち実質賃金の上昇が必要との声も多い。そこで以下では、モノやサービスを販売する企業側から実質賃金・生産性と物価の関係を整理し、日本がデフレから脱却するためにはどのような経済環境を実現する必要があるかについて検討したい。

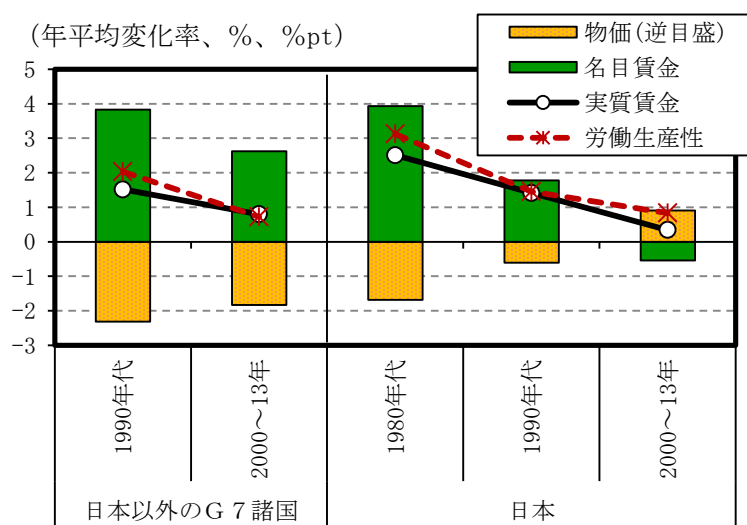
図表1は海外主要国（日本以外のG7諸国）と日本における実質賃金とその変動要因（名目賃金と物価）、そして労働生産性を年代別に比較したものである。まず、図表1の労働生産性と実質賃金に注目すると、両者の伸び率は概ね等しい。これは、雇用者一人当たりの資本の増加や

¹ 消費税増税による物価上昇分を2%ptと仮定した数値。

生産効率の改善、技術進歩などによって雇用者が一定期間に生み出す付加価値（収益）が増加すると、その一部が雇用者へ分配されて賃金が上昇するためである²。労働生産性の上昇は、家計の購買力や生活水準を改善させ、経済を豊かにするという点で重要である。さらに、経済を考える際の短期の枠組みでは経済全体の需要不足がデフレをもたらしているという側面を踏まえれば、生産性向上を通じた実質賃金の上昇は需要を喚起してデフレ脱却を後押しすると期待される。

ただし、労働生産性上昇率の低迷がデフレをもたらしているわけではない。確かに、日本の労働生産性上昇率は長期的に減速傾向にあるものの、その傾向は海外主要国においても同様である。2000年代以降の日本のそれは年平均0.8%と、海外主要国（同0.7%）並みである。日本経済は「失われた20年」と言われているが、労働生産性上昇率は他国と比べて見劣りしているわけではない。前述のように、生産性向上はデフレ脱却を後押しすると期待されるが、生産性の伸び率の高低がデフレそのものの原因ではなく、それ以外の要因がデフレを長期化させていると考えられる。

図表1 日本と海外主要国における実質賃金と労働生産性



(注1) 賃金と労働生産性は、雇用者報酬と実質GDPをそれぞれ総労働時間（雇用者数×一人当たり労働時間）で割ったもの。

(注2) 物価は民間最終消費支出デフレーター（日本は家計最終消費支出デフレーター）。

(出所) 内閣府、総務省、OECD統計より大和総研作成

定着したデフレ型の企業行動

デフレを長期化させている大きな原因の一つは、デフレ型の企業行動の定着にあると思われる。日本や海外主要国における名目賃金と物価の動きに目を向けると、生産性上昇によって増

² 経済学的な解釈では、「古典派の第一公準」（労働の限界生産物は実質賃金に等しい）とコブ・ダグラス型生産関数を仮定すると、実質賃金は労働生産性に比例する。

加した付加価値が家計にどのように分配されたかという構造がインフレ経済とデフレ経済で異なっている。

すなわち前掲図表 1 にみるように、1990 年代までの日本の実質賃金は名目賃金と物価がともに上昇する中で上昇しており、海外主要国と同じ構図である（インフレ率は逆目盛）。そうした下、海外主要国は 1990 年代も 2000 年代以降も 2%程度のインフレを実現しており、その時期の名目賃金上昇率は 3~4%である。日本が同程度の賃金・物価上昇率を実現していたのは 1980 年代であるが、1990 年代も名目賃金と物価の伸びがともに上昇する構造が維持されていた。しかし 2000 年代以降の日本では、名目賃金と物価がともに下落する中で実質賃金が上昇する構図となった。

インフレ経済では、賃上げを許容しつつ値上げを同時に行うことで、生産性に比例する程度まで実質賃金が引き上げられる。企業にとって人件費はできるだけ低い方が望ましいため賃上げは避けたいが、競合他社など広く賃上げが行われている状況のもとでは、自社だけが賃上げを行わないと人材を確保できなくなったり、従業員の就業意欲が低下したりする恐れがあるからである。ただ、賃上げが広く行われているからこそ値上げは容易で浸透しやすいため、企業は賃上げと同時に値上げを行うことができる。それに対してデフレ経済では、価格競争力を維持するために値下げが求められ、企業は非正規雇用者比率の引上げなどによって名目賃金を引き下げることで収益率を確保しようとする。デフレ経済であっても実質賃金は生産性に見合っただけで上昇するから、物価が名目賃金よりも大きく下落しデフレ構造となる。こうした構造がひとたび定着すると、一部の企業だけが「賃上げ・値上げ」を行うことは競合他社との関係から困難となり、デフレと名目賃金低迷が長期化しやすくなる。

インフレ経済でもデフレ経済でも、労働生産性上昇率が同じであれば実質賃金上昇率に大きな差は生じず、家計の生活水準は同じように高まる。また、家計や企業の経済行動には慣性が強く働いており、どちらの経済構造もある意味では安定している。2000 年代の日本はデフレ下であっても賃金や物価が上昇することはあったが、その度に景気の悪化によって再び下落基調に戻ってしまった。これはインフレ型の企業行動が広く浸透していなかったことの表れとも言える。

デフレ脱却に必要な息の長い景気拡大による逼迫した労働需給環境の維持

日本にはじつに 400 万近い企業が存在する³。その大半の企業の行動をデフレ型からインフレ型へ変えるには、例えば、よほどの大きな経済的ショックや、あるいは企業が行動を変えるに十分な状況と期間が必要だろう。日本がデフレに陥ったのは、1997 年夏のアジア通貨危機と 1998 年秋にかけての金融システム不安がきっかけであった。当時、資産バブル崩壊後であるにもかかわらず実質賃金が高止まっていたため、企業は業績の急速な悪化を受けて正社員の数を大幅

³ 非一次産業における個人事業所と会社の合計。2012 年の値で 2014 年版中小企業白書より引用。

に調整し、非正規雇用を拡大させることで賃金を引き下げた⁴。

日本銀行が2013年4月に導入した量的・質的金融緩和は、家計や企業の物価予想に働きかけることを意図したものである。実際にどの程度の効果があるのかを確認するには時間を要するが、未曾有の金融緩和が値上げを容易にし、企業にとってコスト増である賃上げを促すことができるのかが注目される。また、安倍政権は2013年に政労使会議を開いて賃金上昇の必要性を共有したり、異例ながら春闘では企業にベアを促したりするなど、賃金上昇の実現に向けて積極的に取り組んできた。実際、今春にベアを行った企業は例年よりもかなり多かった。政労使会議は今秋から再開されており、年末にかけて議論が行われる予定である。

こうした取組みは政策的にショックを与えてデフレ型の企業行動に変化をもたらそうとするものである。ただ、実体面から自発的な変化を促すためには、企業が賃上げを実施しなければならないような経済環境を実現し、それを長期間維持することが重要である。すなわち、息の長い景気拡大によって労働需給が引き締まった状態を維持することである。労働需給が逼迫した状況が続けば、企業はコスト増になるとしても人材を確保するために賃上げしなければならない。そうして賃上げが幅広い業種で見られるようになれば製品やサービスの価格の値上げも実施しやすくなり、徐々に「賃上げ・値上げ」が一般的になると考えられる。

その意味で、2013年から続く景気拡大を維持していくことがカギとなるが、安倍政権は「デフレ脱却」と「財政健全化」という二兎を追わなければならない難しさを抱えている。今年12月には2015年10月の消費税率引上げの最終確認を控えている。消費税増税による増収分は不足する社会保障財源に充てられるとはいえ、増税を実施すれば景気への悪影響は避けられない。2015年度の基礎的財政収支をGDP比で2010年度から半減させる政府の目標を達成するには10%への消費税率引上げは必須である。

財政が極めて厳しい中で長期金利が低位で安定しているのは、日本国債に対する市場参加者の信認が保たれており、また、日本銀行の量的・質的金融緩和の効果が発揮されているためと考えられる。金利の安定はデフレ脱却の必要条件であり、財政健全化を遅らせることは国債への信認を傷つけ金利を不安定にさせる恐れがある。消費税増税は粛々に行いつつ、規制・制度改革や貿易自由化などを進めて民間部門が企業家精神を発揮してリスクを取ろうとする環境を整え、雇用や設備投資の拡大を促すなど、景気が腰折れしにくくなるための成長戦略をいかに実行していくかが重要となろう。

前述のように、日本の労働生産性上昇率は他国と比べて見劣りしているわけではないが、米国(2000~13年で年平均1.5%)と比べるとかなり低い。またOECD統計に基づいて労働生産性の水準を比較すると、日本は米国の6割程度でありOECD加盟34ヶ国中20番目である(2013年)。こうしたことを踏まえれば、労働生産性上昇率をさらに高める余地は十分にある。さらに、前掲図表1にみる2000年代以降の日本の実質賃金は、労働生産性の4割程度の伸びに留まってお

⁴ 詳細は、神田慶司「[失業リスクが偏在する脆弱な雇用構造](#)」，大和総研レポート，2012年8月10日。

り、伸び率の差のほとんどは交易条件の悪化によって説明できる⁵。貿易自由化などによる国際競争力の強化や、省エネ技術の開発や代替エネルギーの開拓といったエネルギー政策の推進などにより、海外へ流出する所得が再び賃金へ分配されるようになれば、景気を持続性が高まりデフレ脱却に寄与することが期待される。

3. 名目賃金の上昇を後押しするために

マクロの労働需給は逼迫しているが、正規雇用は依然として“買い手市場”

労働力人口の減少や、2013年からの景気拡大により労働需給がすでに引き締まっていることはデフレ脱却にとって好材料である。2014年9月の有効求人倍率は1.09で失業率は3.6%と、いずれも2000年代に経験した戦後最長の景気拡大期を上回る改善を示しており、賃上げを促す経済環境は整っているように見える。

しかし、マクロ統計で一般労働者（≒正社員）の所定内給与を見ると、4月は前年比0.1%と3月（同▲0.1%）からわずかに上昇へ転じた程度であった。5月の所定内給与は同0.4%へ加速したものの、その後は同0.6%前後で推移している。所定内給与の上昇率が物価上昇率を下回り続けると、次第に物価上昇率が低下し、デフレ脱却が遠のく可能性がある。

所定内給与が伸び悩んでいる理由として、労働需要が非正規雇用に偏っており、正規雇用に対する需要が依然として強くないことが挙げられる。図表2の左図は雇用形態別に雇用者数の推移を見たものである。円安・株高をきっかけに始まった2013年からの景気拡大は、主に個人消費と政府支出がけん引役であった。内需関連の労働集約的な非製造業を中心に労働需要が高まったが、その多くはパート・アルバイトである。正規雇用者数は景気が回復する中でむしろ減少しており、足元ではわずかに回復しているものの2012年末の水準をいまだに下回っている。製造業も概ね似たような状況であり、非正規雇用が増加する一方で正規雇用は減少している。ただし、製造業においては非正規雇用の増加が契約や派遣などで見られ、パート・アルバイトの増加はわずかであった（図表2の右図）。

正社員について有効求人倍率を見ると、公表が開始された2004年以降で最も高い水準にある。だが、足元では0.67倍と依然として1倍を大きく割り込んでいる。これは企業の正規雇用に対する過不足感にも表れており、厚生労働省「労働経済動向調査」にみる正社員等労働者過不足判断D.I.は2000年代半ばとほぼ同じ水準にある。2000年代半ばというのは戦後最長の景気拡大期にあたるが、この時期の所定内給与の増加率は前年比0.5%程度に留まり、正規雇用の増加もわずかであった。

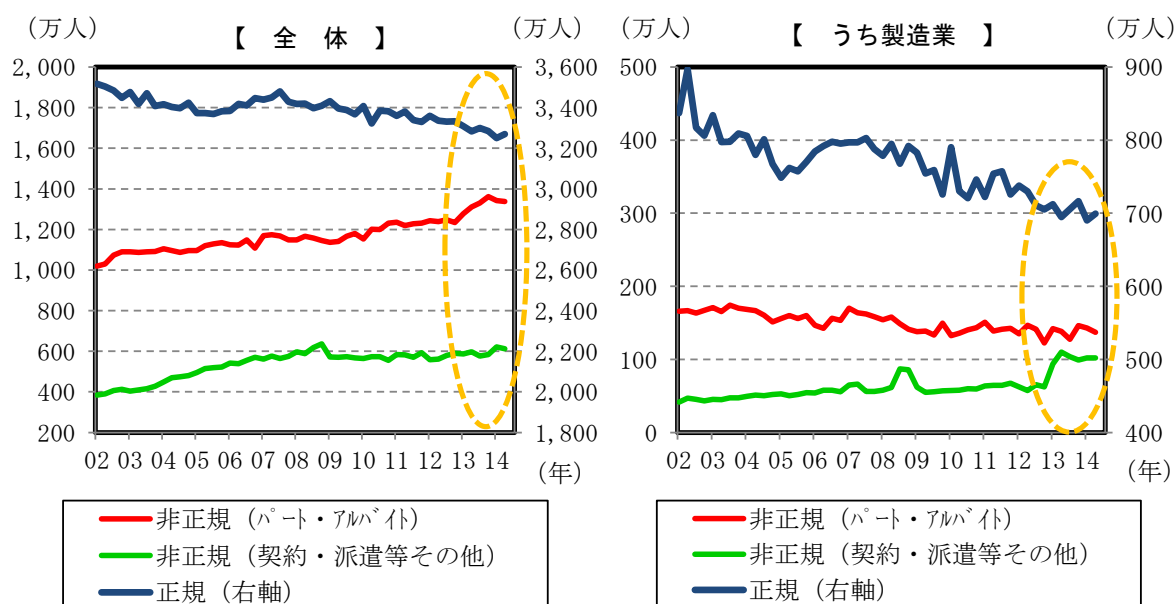
⁵ 実質賃金（ W ）を、名目雇用者報酬（ Y_{WV} ）を総労働時間（ L ）と家計最終消費デフレーター（ P_C ）で割ったものと定義し、名目GDPを Y_V 、GDPデフレーターを P_Y 、内需デフレーターを P_D とする。実質賃金の伸び率は以下の式のように、①労働生産性要因、②労働分配率要因、③交易条件要因、④その他要因、の4つに分けることができる。

$$W \equiv \frac{Y_{WV}}{L \times P_C} = \frac{Y_V/P_Y}{L} \times \frac{Y_{WV}}{Y_V} \times \frac{P_Y}{P_D} \times \frac{P_D}{P_C}$$

少子高齢化を背景に、労働力人口は1997年半ばをピークに減少を続けており、最近では一部の業種や職種で人手不足が懸念されている。そうした中で、企業の正規雇用に対する需要は高まっているものの、マクロから見れば正規雇用を希望する人数の方が依然として多い。言わば“買い手市場”（供給超過）という状況にある。正社員の採用市場では、企業は容易に働き手を見つけられるため、現時点では人材を確保するために給与水準を引き上げる必要性は低いと考えられる。

社会全体にとって重要性が高いデフレからの脱却のためには、正社員の所定内給与が引き上げられる環境が必要である。しかし、実際には伸び悩んでおり、労働需給面からは必要性が必ずしも高くない賃上げを、企業が社会的使命や収益最大化の観点から判断しているのが現状の結果に表れていると言えよう。

図表2 雇用形態別に見た雇用者数の推移



(注) 大和総研による季節調整値。
(出所) 総務省統計より大和総研作成

(注) 大和総研による季節調整値。
(出所) 総務省統計より大和総研作成

正規・非正規のミスマッチ解消で賃上げを後押し

デフレに陥った1990年代後半から現在に至るまで、正規雇用が増加したのは2006～07年のわずかに2年程度であり、それ以外の期間は趨勢的に減少している（図表2の左図）。このように正規雇用に対する労働需要が弱いのは、年功序列賃金や終身雇用といった日本型雇用慣行が影響していると考えられる。

日本型雇用慣行は、豊富な若年労働者と高い経済成長を前提にしたものであった。しかし、資産バブルの崩壊後は経済成長率が鈍化し、1990年代末にデフレに陥ると、企業は日本型雇用慣行を維持する中で名目賃金の下方硬直性に直面した。そこで、企業は採用抑制や希望退職を

募集することで正規雇用を調整しつつ、正規よりも労働コストが低く雇用調整を行いやすい非正規雇用を増やすことで対応した。その結果、現在では正規での就労を希望しても門戸が狭く、また、採用が新卒の時期に集中しているため、失業の長期化⁶や不本意な非正規就労といった形で正規と非正規の間にミスマッチが生じている。

2014年6月に政府が発表した『日本再興戦略』改訂2014⁷では、職務や勤務地、労働時間を限定する「多様な正社員」（以下、限定正社員）を広く普及・拡大させることを目指すとしている。具体的には、政府が「雇用管理上の留意事項」を作成してこれを周知させ、2015年度から政策的支援を行うことなどにより、企業が限定正社員制度を導入しやすい環境を整備する見込みである。現在、限定正社員制度は銀行や小売業など大企業の約半数がすでに導入していると言われている。こうした制度が中小企業などにも広く普及すれば、正規と非正規の垣根が低くなり、雇用形態間の円滑な労働移動を促すことが期待される。企業にとっては有能な人材の確保や雇用者の定着率向上による生産性の改善といった効果が期待できるため、人件費とのバランスを勘案して制度導入を検討するだろう。

こうした取組みのほか、企業にとっての正社員の採用リスクを軽減することは正社員への需要を高め、採用機会を拡大させてミスマッチ解消に寄与すると思われる。一般的に、企業は面接などを通じて正社員として採用するかどうかを判断しているが、一度採用すると合理的な解雇理由がない限り、雇い続けるための様々な努力をしないと解雇することができない⁷。そこで例えば、安易な試用を防ぐことを前提に、企業が正社員として採用するかどうか判断する時期を試用期間の後に認めることが考えられる。企業は履歴書と面接だけでなく、働きぶりを直接確認したうえで採用を判断することができるため、採用する際の情報の非対称性を緩和することに繋がる。新卒にこだわらず幅広い人材を対象とした採用活動を行いやすくなり、従来では採用される見込みの低かった人々にもチャンスが広がることが期待される。企業が雇用形態にとらわれずに採用できる環境を制度面から整えることにより、正規と非正規のミスマッチを解消し、マクロの労働需給に見合った賃上げを後押しすべきであろう。

4. まとめ

本稿では、デフレ脱却を実現するための条件について経済構造面から検討した。インフレ経済とデフレ経済では企業行動が異なっており、それぞれの経済で一部の企業だけが「賃下げ・値下げ」や「賃上げ・値上げ」を行うことは困難である。家計や企業の行動には強い慣性が働いているため、構造的にデフレから脱却するには、息の長い景気拡大によって労働需給が引き締まった状況を維持することが重要である。企業が人材を確保するために自発的に賃上げする

⁶ 2012年の失業率はOECDに加盟している34カ国のうち5番目に低いですが、長期失業者割合（失業期間が1年以上の失業者の割合）は38.5%と、OECD加盟国の平均（34.3%）よりも高い。長期失業者割合は20年前と比べれば約2.5倍も上昇している。

⁷ 『日本再興戦略』改訂2014⁷には、透明で客観的な労働紛争解決システムの構築を目指し、2015年中に幅広く検討することが盛り込まれている。

ようになり、次第に賃上げが幅広い業種で見られるようになれば製品やサービスの価格の値上げも実施しやすくなる。民間部門がリスクを取ろうとする環境を整えて雇用や設備投資の拡大を促すなど、景気が腰折れしにくくなるための成長戦略をいかに実行していくかが重要である。

現在、マクロから見た労働需給は引き締まっており、賃上げを促す経済環境は整っているように見える。しかし、正社員の所定内給与の前年比上昇率は小幅に留まっており、名目賃金は伸び悩んでいる。足元では正規雇用に対する需要が高まっているものの、正規雇用を希望する人数の方が依然として多いため、“買い手市場”の状況にある。今後、名目賃金上昇率が高まっていくためには、景気回復が続くことで労働需給がさらに逼迫していく必要があるが、それだけでなく、企業が正規雇用を増やしたいと考える環境を整備し、正規と非正規のミスマッチを解消するような制度改革も重要である。