

アベノミクス下で見られる賃金の特徴と今後の課題

～好循環の再起動に向けて～

長内 智／岡本 佳佑

要 約

2015年の日本経済は、好循環の歯車が狂い始め、「踊り場」局面入りすることとなった。今後、日本経済の好循環を再起動させるためには、労働者の「賃金」の動向が重要なカギを握る。本稿では、アベノミクス下で見られる賃金の特徴と今後の課題について分析した。

アベノミクス第1ステージでは、雇用者の増加を主因に名目雇用者所得が増加基調に転じた一方、実質雇用者所得は消費者物価の上昇により減少傾向が続いた。つまり、物価の伸びを明確に上回るような名目雇用者所得の上昇が実現できていないという点に課題が残された。

政府の「賃上げ」に向けた強い働きかけや、経済界、労働界および政府の会合などの効果により、「労働者」の賃金を引き上げる動きが広がりつつある。他方、「マクロ経済スライド」という制度的な逆風下で、「年金受給者」の多くは、景気回復の恩恵をほとんど実感できていないとみられる。

グローバルに見ても「労働生産性の向上なくして、持続的な賃金上昇なし」と言える。今後の課題は、労働生産性の向上に努める中で、それに伴う収益の増加が適切に労働者に分配され、明確な賃金上昇を実現することである。

目 次

はじめに

1章 アベノミクス第1ステージにおける賃金の特徴

2章 賃上げに向けた取り組みと年金調整という逆風

3章 労働生産性の向上と賃上げの持続性

おわりに ～アベノミクス第2ステージに向けた課題～

はじめに

2015年の日本経済は、景気の回復ペースが大きく鈍化して「踊り場」局面に入った。年初時点では、日本経済が持ち直しの動きを続けると見る向きが多かったものの、中国をはじめとする海外経済の減速を受けた輸出の減少や、個人消費の伸び悩みなどを背景に、日本経済の回復ペースに急ブレーキがかかった格好だ。輸出と個人消費の停滞によって、生産と設備投資も冴えない推移となった。

「踊り場」局面入りする前の日本経済を振り返ってみると、国内景気は2012年11月を谷に「景気拡張」局面へと転じ、2014年4月の消費税率引き上げに伴う景気の急変動が見られたが、ならしてみると、着実に持ち直しの動きを続けていたと評価できる。これは、2012年12月に発足した安倍政権の「アベノミクス第1ステージ」の下で、「三本の矢（①大胆な金融緩和、②機動的な財政政策、③民間投資を喚起する成長戦略）」が打ち出され、経済の好循環が起動し始めたことなどによる。

大胆な金融緩和によって過度な円高が是正されたことで輸出企業の収益は大きく増加した。輸出企業が息を吹き返す中で、経済対策の効果や雇用・所得環境の改善などを背景に、内需が徐々に回復の動きを見せ始め、非製造業の収益も増加基調へと転じた。こうした収益環境の好転や、企業の「稼ぐ力」の向上などを追い風にして、日本企業の経常利益は、製造業と非製造業のいずれも過去最高水準での推移が続いている。

日本を長らく苦しめた「デフレ」にも変調が見られた。円安の効果やマクロ経済の需給バランスの改善などによって、消費者物価の下落テンポが

徐々に緩やかとなり、2013年末には、物価が持続的に下落するという意味でのデフレ状況ではなくなった。国内景気の回復や物価の下落基調が止まったことから、企業と家計に定着していた「デフレマインド」も幾分和らいだ。

リーマン・ショック後の景気の急速な落ち込みなどに伴い、近年続いていた厳しい雇用情勢も大きく改善している。完全失業率は低下傾向が続き、2015年10月は3.1%と、1995年7月以来、20年3カ月ぶりの低水準となった。労働需給を示す有効求人倍率は緩やかな上昇（＝需給のタイト化）が続き、2015年10月は1.24倍と、1992年1月（1.25倍）以来の高水準にある。

以上のように、経済の好循環が起動し始めたことで、日本経済は着実に上方向へと進んでいた。しかし、2015年に入ると、この好循環の歯車が狂い始め、日本経済は「踊り場」局面入りすることとなった。こうした中、安倍首相は、2015年9月24日に「アベノミクス第2ステージ」への移行を宣言し、「一億総活躍」社会の実現を目指すために、「新三本の矢（①希望を生み出す強い経済、②夢をつむぐ子育て支援、③安心につながる社会保障）」を打ち出した。

今後、日本経済の好循環を再起動させるためには、「新第一の矢（希望を生み出す強い経済）」をより強く放つことが最重要課題である。そして、その成否を決めるカギを握っているのが労働者の「賃金」の動向だと筆者は考えている。なぜなら、アベノミクス第1ステージでは、過度な円高の是正や国内景気の回復によって大幅に増加した企業収益が労働者の賃金に十分波及するまでに至らず、このことが経済の好循環のボトルネックになっていたと考えるためである。

つまり、現在、日本経済が解決すべき重要課題

は、企業段階で止まっている景気回復の恩恵を、適切に労働者へ分配することなどを通じ、個人消費といった内需の拡大につなげることだと言える。それによって、企業収益のさらなる増加、個人所得・消費の増加、生産の拡大、という経済の好循環が再び強く回転し始めるだろう。

こうした問題意識の下、本稿では、アベノミクス下で見られる賃金の特徴と今後の課題について分析する。第1章では、アベノミクス第1ステージの期間を中心に、わが国の賃金動向の特徴を、マクロの雇用者所得および所定内給与の要因分解などを通じて明らかにする。第2章では、政府の賃上げに向けた取り組み、実際の賃金改定に見られた変化について概観する。加えて、制度面に関して、「マクロ経済スライド」発動が年金生活者の実質所得を押し下げる要因になる点も取り上げる。第3章では、実質賃金の持続的な上昇のためには、労働生産性の向上が重要であるという点を確認するとともに、わが国の労働生産性が低下している背景を、製造業、非製造業それぞれについて概観する。

1章 アベノミクス第1ステージにおける賃金の特徴

本章では、アベノミクス第1ステージの期間を中心に、わが国の賃金動向を分析する。具体的には、マクロの雇用者所得の要因分解や、過去の「景気拡張」局面との比較を通じて、2012年11月に「景気の谷」をつけた後に見られた賃金の特徴を明らかにする。また、労働者全体で見ると、基本給に相当する所定内給与が伸びない背景につい

て、労働者の雇用形態、男性・女性、年齢、産業などの視点から考察する。

1. マクロの所得の変化

アベノミクス第1ステージにおける日本全体で見た所得の動向を評価するために、マクロの雇用者所得の月次推移を確認することにしよう。ここで名目雇用者所得とは、一人当たり賃金（現金給与総額）と雇用者数（除く農林業）を掛け合わせて試算したものであり、実質雇用者所得は、名目雇用者所得を消費者物価指数（CPI、帰属家賃を除く総合）によって実質化したものである¹⁾。

長期的な推移を確認すると、名目雇用者所得と実質雇用者所得はともに、1990年代後半以降、大きく増減しながらも減少傾向にあったことが分かる（図表1-1）。しかし、2012年12月に安倍政権が発足した頃を境に、名目雇用者所得が増加基調へと転じた一方で、実質雇用者所得は減少傾向が続き、両者の動きに大きな乖離が生じている。

名目雇用者所得が増加基調に転じたことは、国内景気の回復により、日本全体の雇用者が受け取る給与総額が増加したことを示している。他方、物価変動を調整した実質雇用者所得の減少は、家計の実質的な購買力が低下したことを意味している。マクロの個人消費が伸び悩んでいる背景の1つとして、こうした家計の実質購買力の低下が指摘できよう。なお、実質雇用者所得については、2014年後半に下げ止まり、2015年後半以降には持ち直しの動きが出ている点にも注目したい。

続いて、国内景気が谷をつけた2012年11月以降の実質雇用者所得の変動要因を確認するために、(1)基本給に相当する所定内給与、

1) 実質雇用者所得の推移は、実質化に利用する物価指数によって異なることから、幅を持って見る必要がある。

図表1-1 名目雇用者所得と実質雇用者所得の推移（3 MA）



(注) 実質化は、C P I (帰属家賃を除く総合) による
(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

(2) 残業代等の所定外給与、(3) ボーナスや一時支給金などを含む特別給与、(4) 雇用者数、(5) C P I、によって要因分解を行うと、以下の4点が指摘できる(図表 1-2、図表 1-3)。

第一に、名目雇用者所得が増加基調に転じた要因を見ると、最もプラス寄与が大きいのは雇用者数要因であり、この要因が全体の8割以上を説明している。これは、国内の景気回復に伴う労働需給の改善や女性の労働参加の拡大によって、雇用者数の増加傾向が続いたことによる。

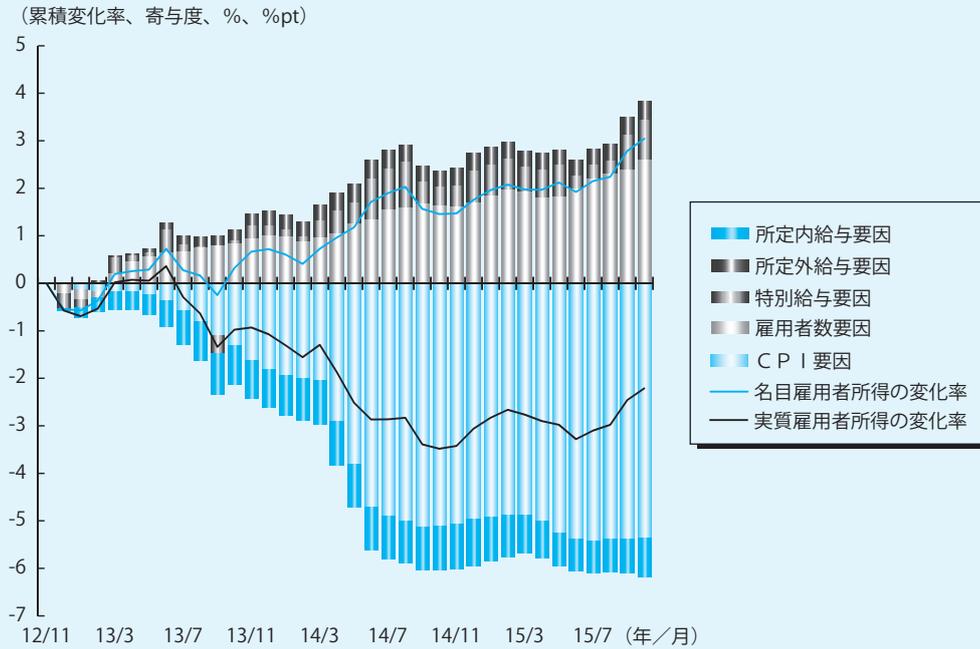
第二に、生産などの企業活動の活発化によって残業時間が増加したことや、企業収益が増加した分の一部が労働者のボーナスに反映されたことなどから、所定外給与要因と特別給与要因もプラスに寄与している。これらの押し上げ寄与は、雇用者数要因と比べると限定的であるが、名目雇用者

所得の増加を後押しする要因として、十分に機能していたと評価できる。

第三に、所定内給与要因は、他の給与要因とは異なり、名目雇用者所得を押し下げる方向に働いていた。具体的には、2014 年後半までマイナス寄与を拡大させ、その後はおおむね横ばいの推移となっている。これは、後述するように、賃金水準が相対的に低いパートタイム労働者(短時間労働者)比率が上昇したことによる。名目雇用者所得を一層増加させるためには、マイナス寄与となっている所定内給与を引き上げることが重要だと考えられる。

第四に、C P I 要因のマイナス寄与が非常に大きく、これによって実質雇用者所得がマイナス圏にまで押し下げられていることが確認できる。この背景には、円安進行に伴う値上げの動きや、

図表1-2 雇用者所得（3MA）の寄与度分解



(注) 実質化は、C P I（帰属家賃を除く総合）による
(出所) 厚生労働省、総務省、内閣府から大和総研作成

図表 1-3 雇用者所得の要因分解

(単位：%、%pt)

	2012年11月 ～2015年10月
実質雇用者所得	▲ 2.21
名目雇用者所得	+ 3.04
名目賃金要因	+ 0.43
所定内給与要因	▲ 0.80
所定外給与要因	+ 0.37
特別給与要因	+ 0.85
雇用者数要因	+ 2.61
C P I 要因 (物価上昇はマイナスに寄与)	▲ 5.37

(注1) 3カ月移動平均ベース

(注2) 近似誤差の影響で、内訳の合計と全体は一致しない

(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

2014年4月の消費税率引き上げといった制度面の影響により、C P I 上昇率がプラスに転じたことがある。ただし、C P I の上昇そのものが問題というよりは、C P I 上昇率を上回るような名目雇用者所得の増加を実現できていない点に今後の課題があると言えよう。

2. 過去の「景気拡張」局面との比較

ここまで見てきたアベノミクス第1ステージにおけるマクロの雇用者所得の変化を評価するためには、過去の「景気拡張」局面との比較を行うことが有益な手段となる。それによって、今回の雇用者所得の特徴を一層鮮明に映し出すことができ

るためである。具体的には、2012年11月に「景気の谷」をつけた後の雇用者所得およびその構成要素の推移を、1990年代以降に見られた4回の「景気拡張」局面（第12～15循環）と比較して、その特徴について考察する²。

今回の名目雇用者所得の推移を見ると、第12循環に次いで増加ペースが速いことが確認できる（図表1-4（1））。直近3回の「景気拡張」局面（第13～15循環）においては、景気回復テンポの鈍さやデフレなどを背景に、名目雇用者所得が伸び悩んでいた。しかし、そうした動きとは対照的に、今回は国内景気の回復がしっかりと名目雇用者所得の増加につながっていたと評価できる。

所定内給与は、第12循環において増加していたものの、第13循環は横ばい圏、それ以降の局面は、緩やかな減少傾向にあった（図表1-4（2））。第13循環以降の「景気拡張」局面において、所定内給与が増加しなかった背景としては、デフレに伴う賃金抑制圧力や、賃金水準が相対的に低いパートタイム労働者比率の上昇を通じて、全体の労働コストを引き下げる動きが強まったことなどが指摘できる。

今回も、第14～15循環と同様に、所定内給与の緩やかな減少傾向がしばらく続いた。ただし、大企業を中心にベースアップの動きが続いたことや、パートタイム労働者の時給が上昇傾向にある中で、所定内給与に下げ止まりの動きが出ている点が注目される。

所定外給与は、生産などの企業活動の活発化を背景に、いずれの「景気拡張」局面においても増加傾向が見られる（図表1-4（3））。前述したよ

うに、今回は、所定外給与要因が名目雇用者所得の押し上げに寄与している。しかし、所定外給与の増加が過去の全ての「景気拡張」局面に共通することを踏まえると、今回の増加は特段評価すべきポイントだと言えない。加えて、消費税率引き上げ後の一時的な国内景気の悪化や、海外経済の減速に伴う生産活動の鈍化などを受けて、2014年後半以降、所定外給与がおおむね横ばいの推移となっており、足元で、過去の「景気拡張」局面よりも低い水準で推移している点にも留意したい。

雇用者数については、今回の増加ペースが過去4回の「景気拡張」局面より速いことが大きな特徴である（図表1-4（4））。雇用情勢が国民生活に密接に関連することを考慮すると、過去に比べて速いペースで雇用者数が増加したことは、今回高く評価すべきポイントだと言える。

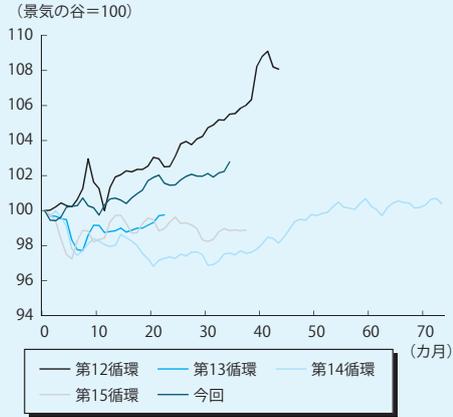
最後に、実質雇用者所得を確認すると、過去の「景気拡張」局面の中で減少傾向がしばらく続いていたのは第15循環のみであり、今回は、その第15循環と同じように減少傾向が続いてきた（図表1-4（5））。既に見てきたように、これは円安進行に伴う値上げや消費税率の引き上げによって、CPIが大きく上昇し、実質雇用者所得を押し下げたことによる（図表1-4（6））。既に実質雇用者所得は下げ止まっており、足元では持ち直しの動きが出ているものの、先行きについては引き続き慎重に見極めていく必要があるだろう。

以上のような過去の「景気拡張」局面との比較を通じて、今後の課題を改めて整理すると、消費者物価の上昇に負けないような名目雇用者所得の

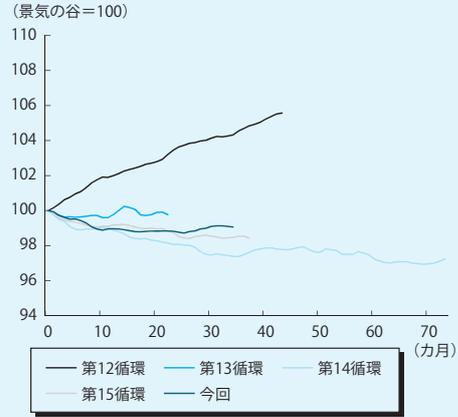
2) 「特別給与」については、ボーナスの支給が夏と冬の限られた時期に集中し、月次の変動が非常に大きくなるため、過去との比較は行わない。

図表1-4 過去の景気拡張期と雇用者所得（3MA）

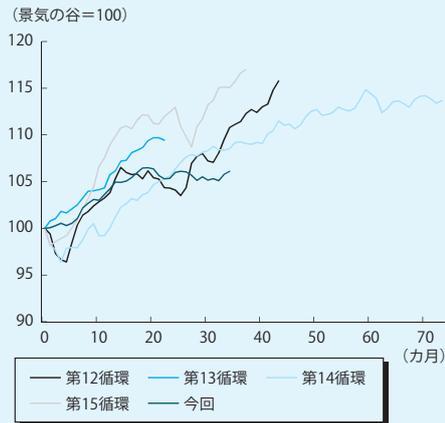
【(1) 名目雇用者所得】



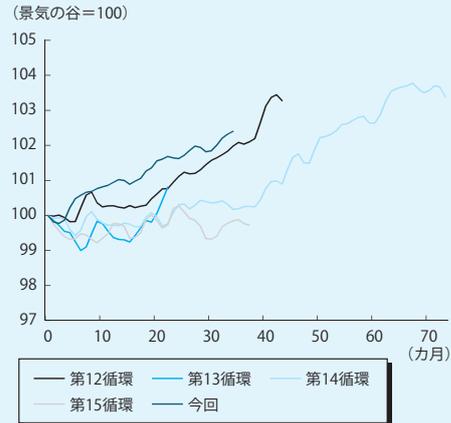
【(2) 所定内給与】



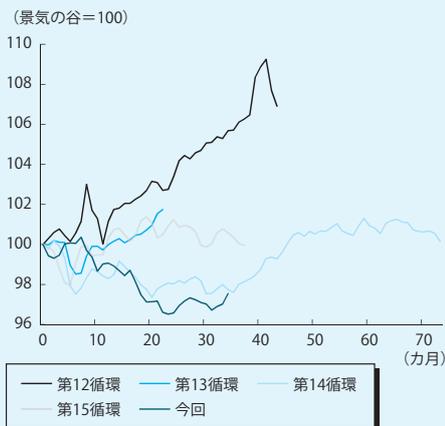
【(3) 所定外給与】



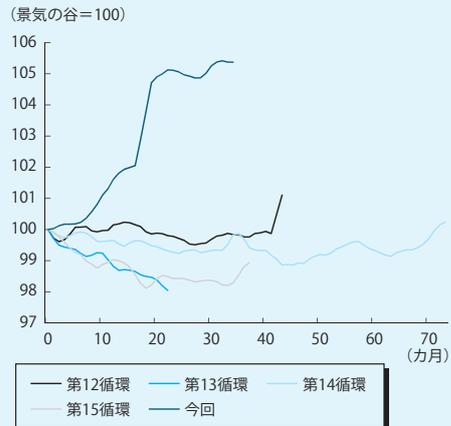
【(4) 雇用者数】



【(5) 実質雇用者所得】



【(6) CPI (除く帰属家賃)】



(注) 各景気循環において谷から山までの推移を示しており、第12循環は1993年10月～1997年5月、第13循環は1999年1月～2000年11月、第14循環は2002年1月～2008年2月、第15循環は2009年3月～2012年4月、今回は2012年11月～をグラフに示している。景気拡張期は、谷の翌月から山まで
(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

増加を実現することが重要だと言える。そのためには、第12循環に比べて大きく見劣りする所定内給与を明確な増加基調に転じさせることが必要不可欠だと考える。

3. 所定内給与が増加しない背景

それでは、大企業を中心にベースアップの動きが続き、人手不足などを背景としたパートタイム労働者の時給の上昇傾向が続く中で、なぜ所定内給与が増加しないのだろうか。その原因を探るために、労働者全体の所定内給与の1995年1～3月期以降の変化を、(1)一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与、(2)パートタイム労働者の所定内給与、(3)パートタイム労働者比率、の3つに要因分解して、その変動要因を確認することにしよう。なお、一般労働者よりパートタイム労働者の所定内給与の方が低いため、パートタイム労働者比率の上昇は、全体の所定内給与に対して、押し下げに働くことになる。

まず、全産業の所定内給与の変動要因を見ると、1990年代後半にかけては、パートタイム労働者比率の上昇が所定内給与の押し下げに寄与していた（図表1-5(1)）。しかし、一般労働者の所定内給与増加による押し上げ寄与がそれを上回っていたことから、労働者全体の所定内給与は増加基調にあった。

しかし、2000年代に入ると状況は一変する。パートタイム労働者比率の上昇に伴う下押し圧力が続く中で、一般労働者の所定内給与が非常に緩やかながらも減少傾向へと転じたのである。これは、国内景気の低迷やデフレなどを背景に、非正規化の動きが進んだことや、非製造業を中心に賃金抑制を通じた労働コストの引き下げが行われたことによる。

足元では、依然としてパートタイム労働者比率の上昇が押し下げに寄与しているものの、国内景気の回復に伴うベースアップの動きなどから、一般労働者の所定内給与の押し上げ寄与が拡大しており、全体で見ると、所定内給与の減少傾向に歯止めがかかっている。

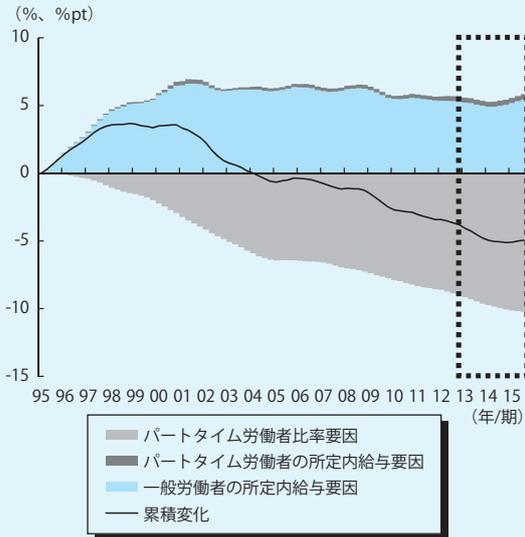
続いて、製造業、非製造業別に所定内給与の動向を確認しよう。製造業の所定内給与は、1990年代後半は堅調に増加しており、2000年代もならしてみると、緩やかな上昇傾向にあった（図表1-5(2)）。その寄与度の内訳を総じてみると、一般労働者の所定内給与の押し上げ寄与が圧倒的に大きく、パートタイム労働者の所定内給与も小幅ながらプラスに働いている。また、パートタイム労働者比率要因はおおむねマイナス圏での推移となっているが、マイナス幅は限定的なものにとどまっていることが分かる。

2012年10～12月期以降については、一般労働者の所定内給与が非常に緩やかに減少する中で、パートタイム労働者比率が上昇に転じたため、全体の所定内給与は減少することとなった。ただし、足元では、パートタイム労働者比率要因が下げ止まり、一般労働者とパートタイム労働者の所定内給与の押し上げ寄与が緩やかに拡大したことで、全体の所定内給与にも持ち直しの動きが見られている。

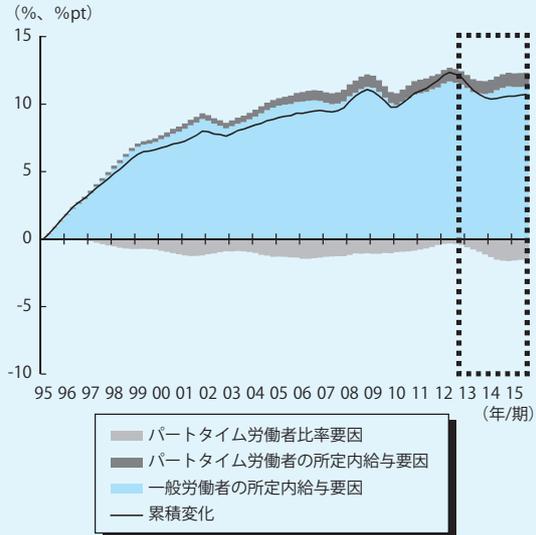
非製造業については、国内景気の低迷やデフレに伴い非正規化の動きが強まったことや、介護、小売など相対的に賃金水準の低い産業で非正規社員の増加傾向が続いていることなどを背景に、パートタイム労働者比率の上昇が継続的に全体を押し下げる構図となっている（図表1-5(3)）。さらに、2000年代以降は、企業が一般労働者の賃金を引き下げる動きを進めたこともマイナスに

図表1-5 所定内給与の要因分解（1995年第1四半期からの累積変化）

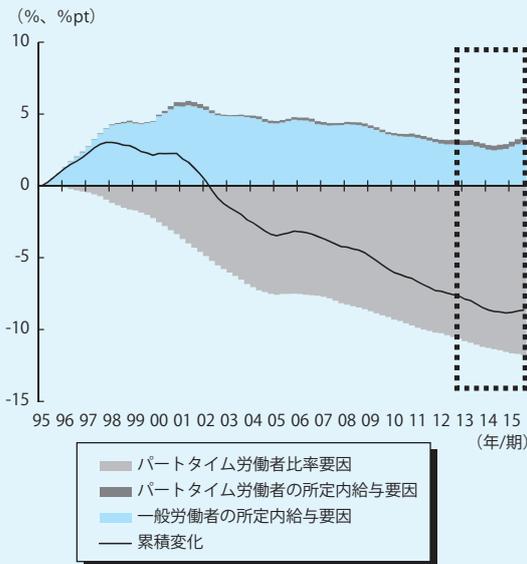
【(1) 全産業】



【(2) 製造業】



【(3) 非製造業】



【(4) 要因分解（2時点比較）】

		(%, %pt)	
		1995年Ⅰ ～2015年Ⅲ	2012年Ⅳ ～2015年Ⅲ
全産業	全体の所定内給与	▲4.95	▲1.20
	一般労働者の所定内給与と要因	+5.43	+0.15
	パートタイムの所定内給与と要因	+0.40	+0.03
	パートタイム労働者比率要因	▲10.24	▲1.38
製造業	全体の所定内給与	+10.72	▲1.13
	一般労働者の所定内給与と要因	+11.30	▲0.13
	パートタイムの所定内給与と要因	+1.04	+0.03
	パートタイム労働者比率要因	▲1.52	▲1.04
非製造業	全体の所定内給与	▲8.64	▲1.07
	一般労働者の所定内給与と要因	+3.03	+0.18
	パートタイムの所定内給与と要因	+0.36	+0.03
	パートタイム労働者比率要因	▲11.77	▲1.27

(注1) 4四半期移動ベース。非製造業は、全産業と製造業から逆算
 (注2) 近似誤差の影響で、所定内給与と要因の合計は一致しない
 (出所) 厚生労働省から大和総研作成

寄与していた。他方、パートタイム労働者の所定内給与は、振れを伴いながら上昇傾向を続けていたものの、その上昇テンポが緩やかであったことから、全体への影響は限定的なものにとどまっている。

足元においても、非製造業では、育児を担う女性がパートタイム労働者として労働市場に復帰する形での労働参加の拡大を背景に、依然としてパートタイム労働者比率の上昇に伴う押し下げ圧力が継続している。しかし、一般労働者の所定内

給与が上昇し、それに伴いプラス寄与が拡大傾向に転じた結果、所定内給与に下げ止まりの動きが出ている。なお、非製造業については、今後も女性の労働参加の拡大に伴うパートタイム労働者比率の上昇が続くと見込まれる点には留意する必要があるだろう。

最後に、安倍政権発足後（2012年10～12月期から2015年7～9月期）の所定内給与の変化を確認すると、全産業、製造業、非製造業のいずれも減少しており、その主因はパートタイム労働者比率の上昇であることが分かる（図表1-5(4)）。総務省の「労働力調査（詳細集計）」によって非正規社員の増加要因を見ると、高齢者が定年退職後に非正規社員として再雇用されたことや、女性が非正規社員として労働市場に参入している影響が大きいと考えられる。すなわち、かつてのデフレ不況下において、企業が人件費を大幅に削減するために、非正規化の動きを強めたときとは様相が大きく異なっている。

以下では、わが国のこうした就業構造の変化が労働者全体の所定内給与に及ぼした影響について、詳細に検討することにした。

4. 就業構造の変化に伴う賃金への影響

1) 就業構造の変化と所定内給与

2000年代以降、パートタイム労働者比率の上昇が、全体の所定内給与を大きく押し下げる要因になっていたことは先に見た通りであるが、このパートタイム労働者比率の上昇というのは、日本経済の中長期的な就業構造の変化を反映したものである。具体的には、①日本経済の長期的な低迷やデフレの下で、企業が正社員を非正規社員に置き換える動きを強めたこと、②女性の社会進出が進むにつれ、主婦などがパートタイム労働者と

して労働市場に参入したこと、③高齢者の再雇用による嘱託勤務などが増加したこと——などが挙げられる。

年齢階級別の所定内給与の水準を示した賃金カーブを男性・女性、正規・非正規別に見ると、男性と女性のいずれの階級においても、正社員より非正規社員の賃金水準が低いことが分かる（図表1-6(1)）。このため、仮に労働者の賃金水準が一定だとしても、相対的に賃金水準の高い正社員が減り、賃金水準の低い非正規社員が増えると、それは機械的に全体の所定内給与を押し下げる方向に働くことになる。

また、男性の正社員においては、わが国で特徴的な年功賃金制度を背景に、賃金カーブの傾きが大きくなっている。他方、2000年代後半以降、人口の多い団塊世代の大量退職が進んだことに伴い、相対的に賃金水準の高い中高年の労働者が減少することになった。こうした団塊世代の大量退職という労働市場の変化も、全体の所定内給与を下押しする要因となっていた。

さらに、いくつかの産業について、一般労働者の所定内給与の賃金カーブを確認すると、「宿泊業、飲食サービス業」「社会保険・社会福祉・介護事業」「小売業」の給与水準が相対的に低いことが分かる（図表1-6(2)、(3)）。わが国では、これらの産業において雇用者数の増加傾向が見られ、こうした産業間における労働者の移動という就業構造の変化も、全体の所定内給与に対してマイナスの影響を及ぼしている。なお、産業ごとの賃金カーブのばらつきは、正社員に限ったものではなく、非正規社員の時給、もしくはその月収換算した所定内給与でも同様に観察できるものである。

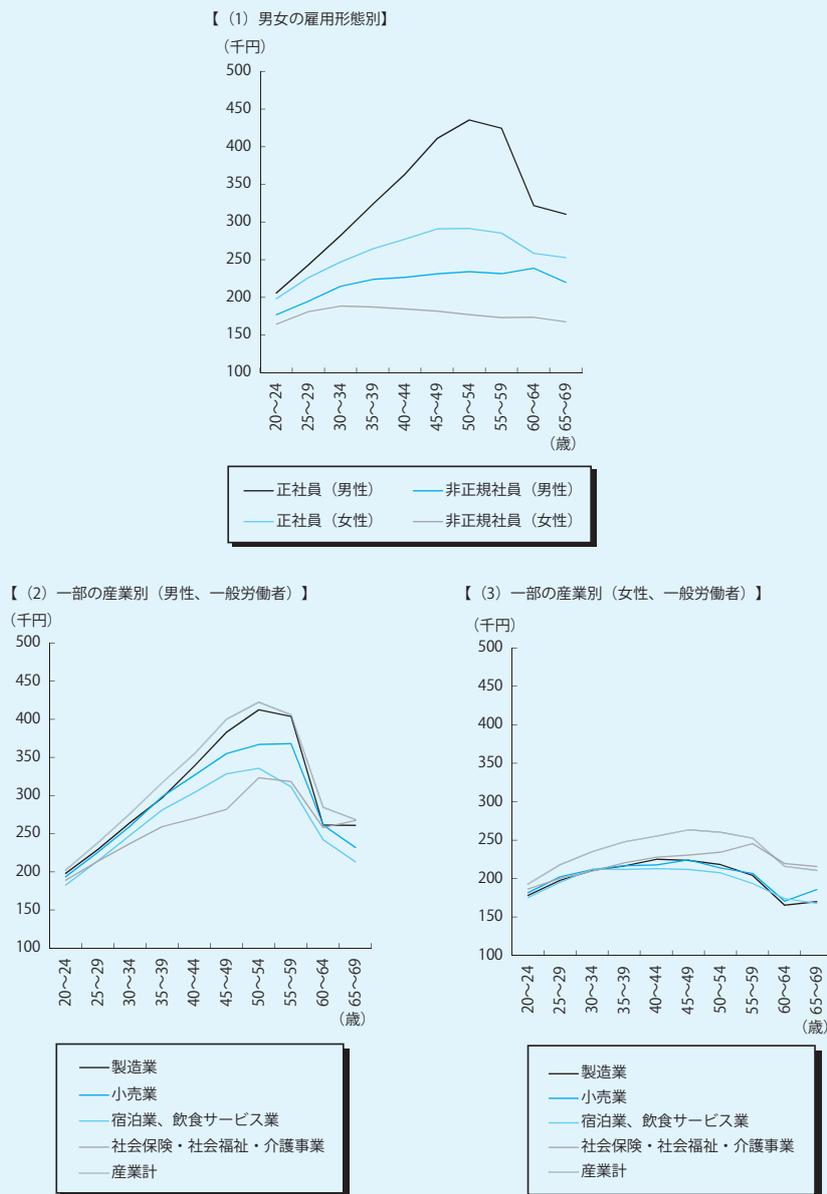
以上のような男性・女性、年齢、雇用形態、産

業といった就業構造の変化が、全体の所定内給与に及ぼす影響度を大まかに捉えるためには、各階級の雇用者数の変化と賃金水準を確認することが有用な手段となる³。

具体的な関係性を述べると、おおむね「平均よ

り給与水準が高く(低く)、かつ雇用者数が増加(減少)している階級」が全体の所定内給与を押し上げ、「平均よりも給与水準が低く(高く)、かつ雇用者数が増加(減少)している階級」が全体の所定内給与を押し下げることになる。

図表1-6 所定内給与額の各種賃金カーブ



(注) 所定内給与は、2014年の全規模ベース
(出所) 厚生労働省から大和総研作成

3) 厳密には、①各階級の賃金の変化、②各階級の労働者のシェア、が重要である。

2) 男性・女性、年齢および雇用形態の影響

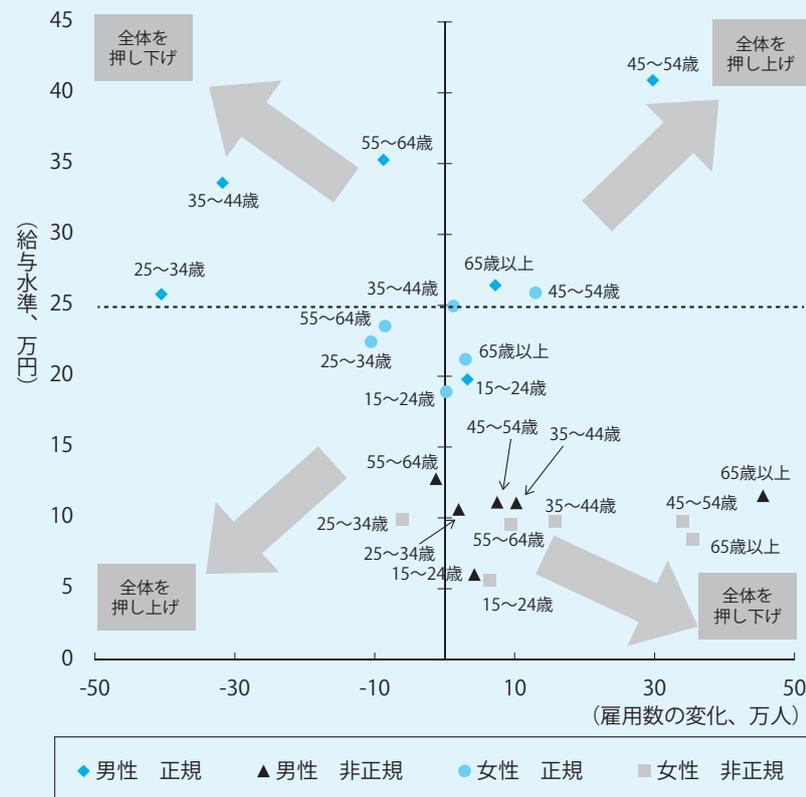
アベノミクス第1ステージにおける就業構造の変化が全体の所定内給与に及ぼした影響を捉えるために、ここでは男性・女性、年齢および雇用形態別に、(1) 雇用者数の変化(2012年10～12月期から2015年7～9月期まで)と、(2) 給与水準(過去2年、2013年と2014年の平均値)の間に見られる関係を確認することにしよう。主なポイントとしては、以下の3つが挙げられる。

第一に、女性に関しては、相対的に給与水準が低い35歳以上の階級において非正規社員が増加しており、それが全体の所定内給与に対してマ

イナスに作用している様子が確認できる(図表1-7)。これらの階級で雇用者数が増加しているのは、子育て世代の労働参加が進んだことや、子育ての負担が軽くなった世代が再び労働市場に参入したことなどによるものと考えられる。

第二に、男性では、給与水準が相対的に低い65歳以上の男性・非正規社員が大幅に増加しており、それが全体の所定内給与の押し下げに作用しているとみられる。これは、定年退職した後に嘱託などの非正規社員として再雇用される高齢者が増える中で、再雇用された高齢者の給与水準は定年前より大きく切り下がることなどが影響している。

図表1-7 男性・女性、年齢および雇用形態別に見た雇用者の変化と給与水準



(注) 雇用者数の変化は2012年10～12月期から2015年7～9月期までの変化(4四半期移動平均ベース)、給与水準は2013年と2014年の所定内給与の平均値。図表中の点線は全体の平均

(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

なお、一見すると、相対的に給与水準が高い45～54歳の男性・正社員の増加が大きくプラスに働いているように思われるが、これは団塊ジュニアがこの階級に移動した影響にすぎないと考えられる。実際、その下の階級である35～44歳の雇用者数は大幅に減少しており、両者を併せてみると雇用者数に大きな変化は見られない。

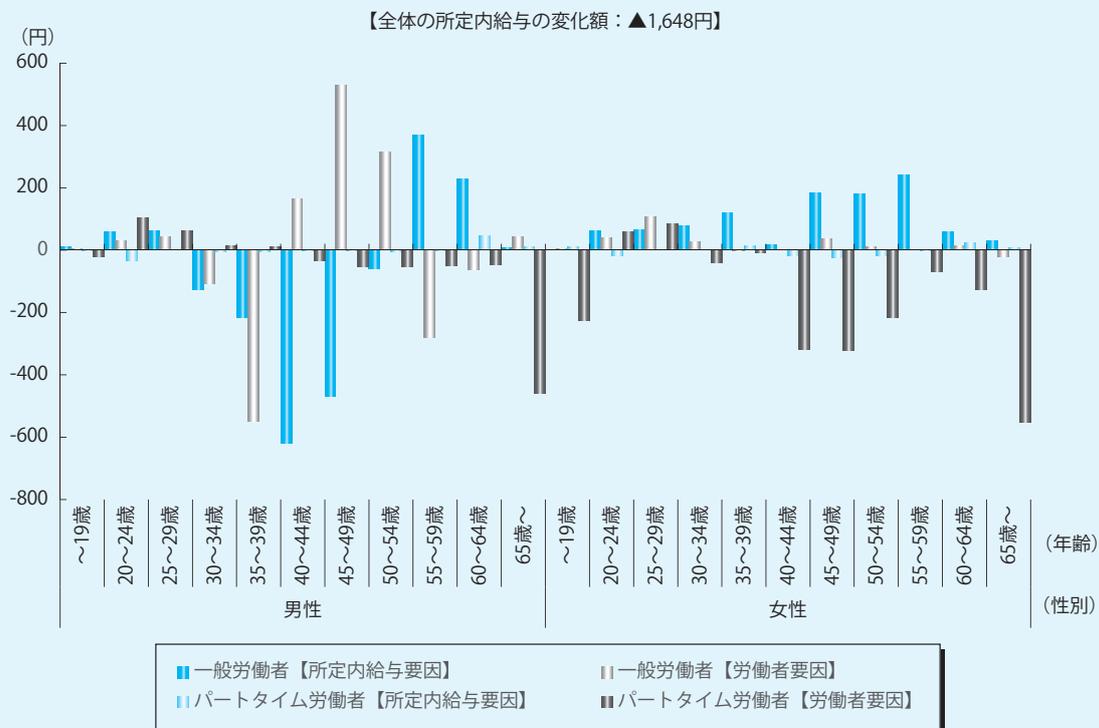
第三に、少子高齢化が急速に進む中で、わが国が持続的な経済成長を実現するためには、女性と高齢者が労働市場で活躍することが重要であり、こうした女性と高齢者の労働参加拡大の動きは好ましいことだと評価できる。他方、女性や高齢者では労働時間や体力面での制約などによって、相対的に給与水準の低い非正規社員として働くことを選択する人が多く、それが全体の所定内給与の低下につながって

いる点には留意が必要である。今後重要なことは、働く意欲と能力のある女性と高齢者が、非正規社員に限らず、正社員としても働きやすいような労働環境をつくることだと言える。

参考までに、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を用いて、男性・女性、年齢、雇用形態に見られる就業構造の変化が、全体の所定内給与に及ぼした影響を定量的に評価しよう（図表1-8）。

全体の月間の所定内給与は、2012年から2014年にかけて▲1,648円減少した。この変化を要因分解すると、65歳以上の男性・パートタイム労働者の労働参加で▲461円、35歳以上の女性・パートタイム労働者の労働参加で▲1,616円押し下げられていることが分かる。これらは先に見た結果と同様なものである。加えて、今回の

図表1-8 全体の所定内給与の変化（2012年→2014年）に対する寄与度



(注) 全体の所定内給与は男性・女性、年齢別の所定内給与を各労働者数で加重平均したもの
(出所) 厚生労働省から大和総研作成

要因分解によって注目されるのは、40～44歳と45～49歳の男性・一般労働者の所定内給与の低下が大きくマイナスに働いている点である。結果については幅を持って見る必要があるが、賃金上昇の広がりという点からは、階級ごとの賃金動向にも目を配ることが重要だと考える。

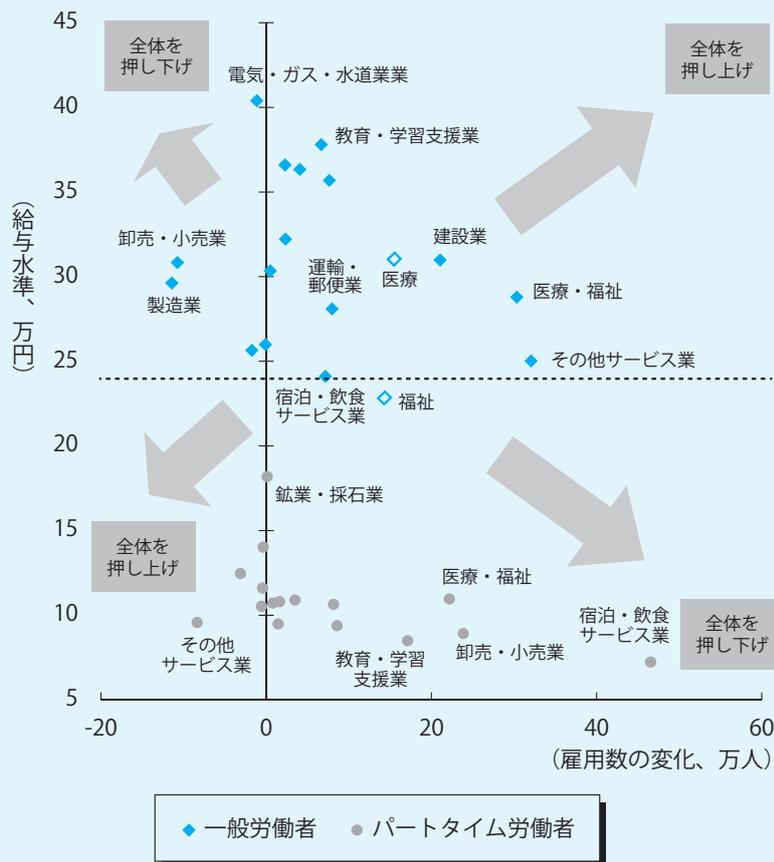
3) 産業および雇用形態の影響

産業および雇用形態別についても、(1) 雇用者数の変化(2012年12月から2015年10月まで)

と、(2) 給与水準(過去1年間、2014年11月から2015年10月の平均値)の関係を確認すると、以下の点を指摘することができる。

第一に、相対的に給与水準の低い「宿泊・飲食サービス業」「卸売・小売業」のパートタイム労働者の増加が、全体の所定内給与に対して押し下げに働いている(図表1-9)。これらの業種では、国内景気の回復やインバウンド消費などを追い風に、業況感の改善と労働需要の拡大が続いており、それに伴いパートタイム労働者の増加傾向が続い

図表1-9 産業および雇用形態別に見た雇用者の変化と給与水準



(注) 雇用者数の変化は2012年12月～2015年10月までの変化、給与水準は2014年11月から2015年10月までの所定内給与の平均値。図表中の点線は全体の平均。季節調整は大和総研。一般労働者の「医療」と「福祉」は「賃金構造基本統計調査」等を用いて試算した参考値
(出所) 厚生労働省から大和総研作成

ている。

第二に、高齢化に伴う介護市場の拡大を背景に、「医療・福祉」のパートタイム労働者が増加していることもマイナスに作用している。介護分野は、今後もパートタイム労働者の増加が見込まれ、それが所定内給与の押し下げ要因になる点に留意したい。ただし、「福祉（社会保険・社会福祉・介護事業）」の一般労働者の給与水準が、全体をわずかに下回るだけであるため、介護職員の増加が正社員で進むのであれば、全体にはほとんど影響しないと考える。

最後に、以上のような産業および雇用形態別の影響を踏まえると、今後の課題としては、①給与水準が相対的に低い産業における生産性の向上、②能力の高い社員の正社員化、③いわゆる「同一労働・同一賃金」の視点に立った非正規社員の処遇の改善——などが挙げられる。

2章 賃上げに向けた取り組みと年金調整という逆風

ここまで見てきたように、アベノミクス第1ステージでは、消費者物価の伸びを明確に上回るような名目雇用者所得の上昇が実現できていないという点などに課題が残された。それでは、政府は賃金上昇のために十分な施策を行っていなかったのだろうか。本章では、安倍政権の賃上げに向けた制度面の取り組み等について整理した上で、それらが賃金改定等に及ぼした影響について議論する。また、年金額の改定の際に「マクロ経済スライド」が発動されることによって、年金生活者の実質所得が減少するという問題についても検討する。

1. 「賃上げ」に向けた強い働きかけ

アベノミクス第1ステージでは、実質雇用者所得の上昇の実現などにおいて課題が残された。しかし、その一方で、筆者は、安倍政権ほど「賃上げ」に強く働きかけた政権は近年見られなかったと考えている。主な働きかけとして、①税制など制度面からの取り組み、②労務単価と最低賃金の引き上げ、③「賃上げ要請」および民間との会合——の3つが挙げられる。以下では、これらの経緯や内容について考察することにしよう。

1) 税制など制度面からの取り組み

2013年度税制改正において、企業の賃上げの動きを後押しするために、給与を増やした企業に減税するという「所得拡大促進税制」が創設された（図表2-1）。これは、企業が国内雇用者の給与等支給額を増加させ、それが特定の適用要件を満たした場合に、企業が法人税額の一定割合を税額控除できるという制度である。企業の「賃上げ」と「減税」をリンクさせたという点で極めて異例の措置であり、安倍政権の賃金上昇に対する強い意思が表れていると言えよう。翌2014年度税制改正では、企業の利用を促すために、「所得拡大促進税制」の適用要件の緩和等の拡充が行われた。

この制度は、実際に賃上げを検討している企業を、金銭面から直接支援するという意味において、非常に価値のある制度だと考えている。しかし、①適用要件の分かりにくさ、②法人税を払っていない赤字企業は適用できないこと、③恒久的な制度でないこと——などを踏まえると、一定の効果は期待できるものの、マクロで見た賃金を大きく押し上げるには至らないとみている。

実際の利用状況を、経済産業省の「平成26年

図表 2-1 賃上げに関する制度面の対応

【2013 年度税制改正】

- ・給与等支給額を増加させた場合に、法人税額の一定割合を税額控除できる「所得拡大促進税制」を創設

【2014 年度税制改正】

- ・「所得拡大促進税制」の拡充・延長が決定
- ・企業収益の増加を賃金の上昇につなげていくきっかけとするため、復興特別法人税を1年前倒しして終了

【介護報酬改定（2015年4月、改定は原則3年に1度）】

- ・介護保険サービスの公定価格である「介護報酬」の改定において、介護職員の賃上げ等の待遇改善に取り組んだ事業者への報酬を上乗せする「介護職員処遇改善加算」を拡充

【経済財政諮問会議（2015年12月7日）】

- ・塩崎厚生労働相が、パート主婦らの年収が130万円を超えると社会保険料が増えて手取り額が減る「130万円の壁」対策として、パート労働者の賃金を2%以上引き上げた企業やパート労働者の就労時間を週5時間以上延長した企業などを助成する制度を来年度から4年間実施する案を提示

（出所）各種報道、各種資料から大和総研作成

度産業経済研究委託事業「所得拡大促進税制の利用促進に関する調査」で確認すると、「所得拡大促進税制」による法人税の減収額は、2013年度が682.2億円、2014年度が2,627.0億円と見込まれている。すなわち、同制度を利用する企業が一定割合存在し、その認知度の向上に伴い利用企業数が増加している様子がうかがえる。一方、アンケートの回答において、この制度の「複雑さ」に関するコメントが多数見られるなど今後の課題も明らかになった。この制度を利用する企業を一段と増やすためには、認知度向上のための取り組みを進めると同時に、適用要件のさらなる緩和などの改善策が重要となろう。

この他には、2015年4月の介護報酬改定の際に、介護職員の賃上げに働きかけるために、「介護職員処遇改善加算」が拡充された。さらに、2015年12月の経済財政諮問会議において、来年度以降にパート主婦らの手取りが減る、いわゆる「130万円の壁」対策として、パート労働者の賃金を2%以上引き上げた企業等を助成する新たな制度案が示された点も注目される。

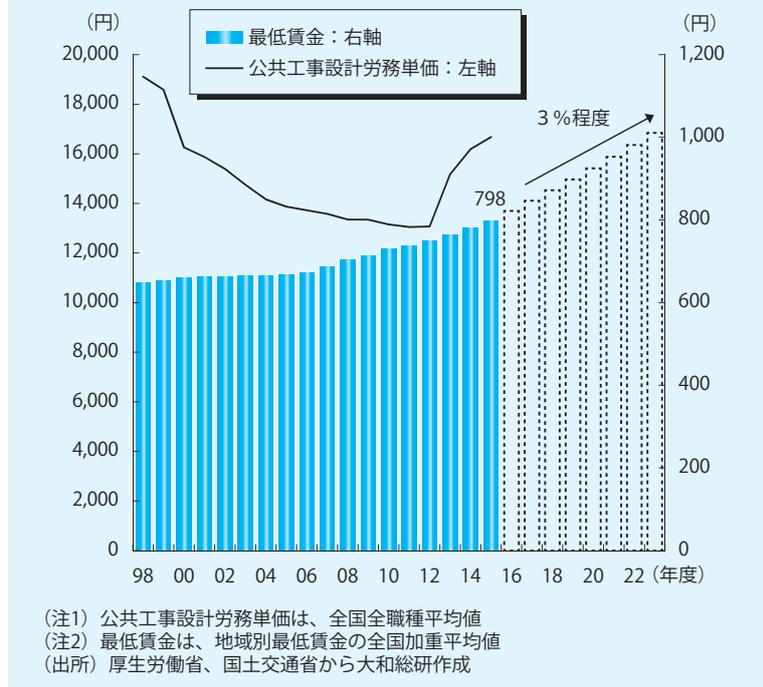
2) 労務単価と最低賃金の引き上げ

政府は、自らの影響力を行使しやすい「公共工事設計労務単価（労務単価）」「最低賃金」の引き上げを続けている。

労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いるための単価であり、これを引き上げることによって、建設技能労働者の賃金上昇への「呼び水効果」が期待される。わが国では、1990年代後半以降、財政健全化の流れの中で公共事業費を抑制する動きが続き、建設工事のダンピングやデフレの影響なども重なったことで、労務単価は低下傾向にあった（図表 2-2）。しかし、安倍政権が発足すると、政府からの強い働きかけなどによって、2013年度以降、労務単価は上昇傾向へと転じている。

現在、建設業では、技能労働者を中心に「人手不足」が非常に深刻な問題となっており、工事の進捗に影響を及ぼすケースも生じている。労務単価の引き上げを通じ、建設技能労働者の賃金水準を、需給動向などに照らし合わせてみて適正だと考えられる水準へと引き上げることができれば、

図表2-2 公共工事設計労務単価と最低賃金



建設業における「人手不足」の問題解消に対して一定の効果が出ると期待される。

ただし、労務単価の引き上げは、あくまで建設労働者の処遇の「適正化」という観点から行わなければならないと考えている。もし、「賃上げ」という目標に固執しすぎて労務単価の引き上げを過度に行えば、建設工事費が高騰し、建設需要を大きく毀損させるリスクが生じるためである。

最低賃金に関しては、安倍政権の発足当初から、持続的な経済成長の実現のために最低賃金の引き上げを重視する姿勢が示されていた。例えば、2013年の成長戦略の中に「持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備」という表現が入り、その後の成長戦略でも毎回この記載が続いている。また、田村厚生労働大臣（当時）が、最低賃金の目安を議論する中央最低賃金審議会（2013年7月2日）に出席して、最低賃金の引き上げに向けた審議を要請したことも、これま

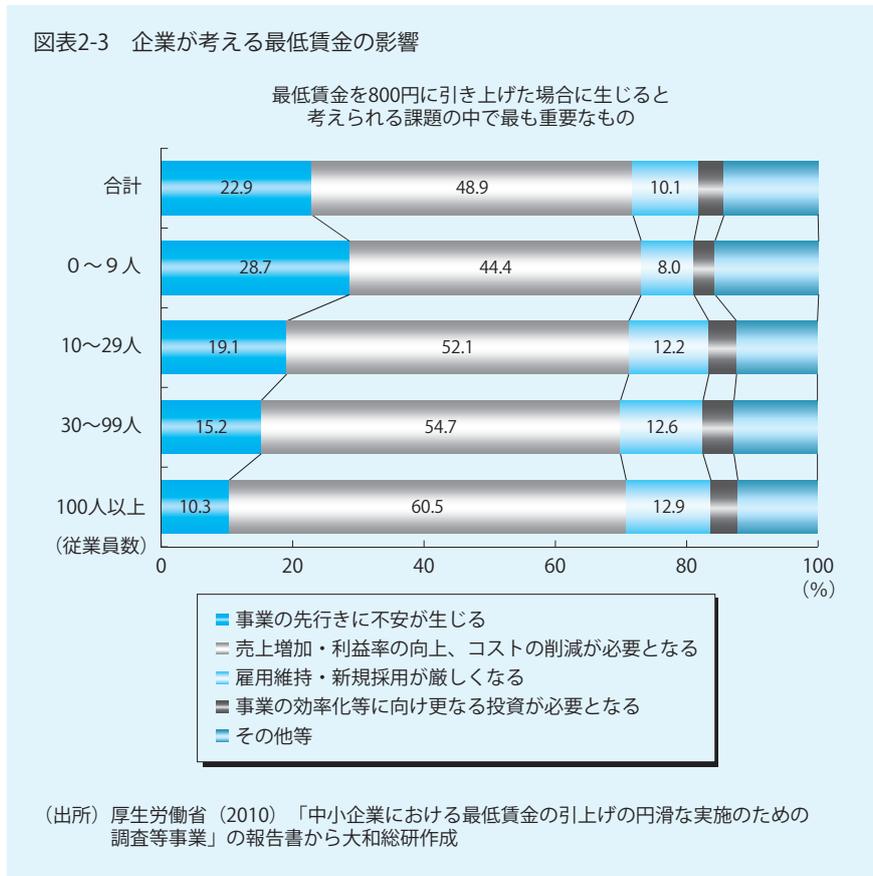
でない異例の対応だと大きな話題になった。

このような政府の働きかけなどを背景に、最低賃金（全国加重平均値）の引き上げ幅は、2013年（15円）、2014年（16円）、2015年（18円）といずれも大幅なものとなり、引き上げ幅の拡大傾向も続いた。2015年の引き上げ幅は、現行方式となった2002年以降で最大である。

最近の動向に関しては、安倍首相が、2015年11月24日の経済財政諮問会議において、現在の最低賃金（798円、全国加重平均値）を毎年3%程度引き上げて、将来的に1,000円程度を目指すことと述べ、そのための環境整備を指示したことが大きな出来事であろう。

こうした最低賃金の引き上げは、給与水準の低いパートタイム労働者などの時給の上昇を促す効果が期待される。これまで景気回復の恩恵が小さいと考えられていた層にまで賃金上昇を波及させ、それによって消費の拡大につなげることがで

図表2-3 企業が考える最低賃金の影響



できれば、生産の拡大、企業収益の増加という経済の好循環を後押しすることができる。

他方、企業にとって、最低賃金の引き上げは直接的に人件費を上昇させることから、特に地方および中小企業の経営において深刻な問題となり得る。中小企業が人件費を抑制するために人員削減を行うリスクもあろう。実際、厚生労働省が2010年に実施したアンケート調査によると、「最低賃金を800円に引き上げた場合に生じると考えられる課題」について、規模の小さな企業ほど「事業の先行きに不安が生じる」という回答が多くなっていることに留意したい（図表2-3）。

わが国で見られる最低賃金の引き上げの動きについては、どのように考えればよいのだろうか。政府がデフレからの脱却を目指し、緩やかな物価

上昇を目指すのであれば、給与水準が低い層の実質購買力を維持するという観点から、物価上昇に見合った分の最低賃金の引き上げは基本的に正しいと考えている。仮に、物価が上昇する中で、最低賃金の水準が一定となれば、最低賃金に近い時給で働いている人の生活水準が大きく低下して、厳しい貧困状態に陥る可能性があるためである。

また、国際的に見て、わが国の最低賃金の水準は一般労働者の賃金水準に比べて相対的に低いことが指摘されており、現在の最低賃金の水準は決して高いと言えない。近年、海外において、格差是正のために最低賃金を引き上げる動きが強まっており、最低賃金の引き上げは日本特有の政策対応でない点も指摘しておきたい。

政府に対して求められることは、最低賃金上昇

の影響を強く受ける地方および中小企業の収益力を高めるような政策対応であろう。長期的に見ると、最低賃金の引き上げは、企業の収益が改善する中で行われることが大前提でなければならない。現在、成長戦略では、「中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援」を図ることが明記されており、2016年度の税制改正では、中小企業の生産性向上のために設備投資に対する減税措置が時限的に導入される見通しである。

いずれにせよ、政府の最低賃金の引き上げの動きだけに目を奪われることなく、政府が日本経済の土台を支える中小企業の「稼ぐ力」の強化に向けた取り組みをしっかりと行っているか確認することが非常に重要である。

3) 「賃上げ要請」および民間との会合

安倍政権の「賃上げ」に向けた働きかけとしては、民間の日本経済団体連合会（経団連）や日本労働組合総連合会（連合）に対して「賃上げ要請」とも捉えられる発言を繰り返し行っていることも大きな特徴である（図表 2-4）。関連する発言を時系列で追っていくと、こうした要請は、アベノミクス第1ステージにおける賃上げが不十分であるとの危機感から始まったわけではなく、2012年12月の安倍政権発足直後から行われていたことが分かる。

また、民間との関係について言えば、賃上げの実現などの課題に対して、政府と民間が共通認識を持つための会合を設置したことも異例の対応だと言えよう。具体的には、①「経済の好循環実現に向けた政労使会議（政労使会議）」（2013年9月20日初会合）と、②「未来投資に向けた官民対話（官民対話）」（2015年10月16日初会合）である。

前者は、経済界、労働界および政府が一致協力して、経済の好循環の実現に向けて取り組むための会合であり、賃金の引き上げが最重要課題の1つとなっている。政労使会議が2013年12月に公表した合意文書では、「十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく」との内容が盛り込まれ、2014年12月の合意文書では、「政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図る」との強い決意が示された。

後者は、政府と経済界の代表が、民間設備の拡大に向けた取り組み等を議論するための会合であり、賃上げについても重要課題の1つになっている。具体的には、政府が企業に対して設備投資や賃上げを促す一方で、企業の競争力を強化するために法人税減税や規制緩和といった環境整備について検討されている。2015年11月26日の官民対話では、経団連が「（業績が好調な企業に対し、来年の春季労使交渉では）今年を上回る水準を期待する」との意向を表明するなど、経済界は賃上げに対して前向きな姿勢を示している。

こうした政府の「賃上げ」に向けた働きかけの効果を確認するために、経済産業省が2015年8月に公表した「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要」を確認すると、税制措置や政労使の取組等が賃上げの「判断を大いに後押しした・判断をある程度後押しした」と回答する企業割合が20.5%となっており、一定の効果が出ていると評価できる。

4) 「官製賃上げ」との声

以上のような政府の働きかけについては、「官製賃上げ」と揶揄されることが少なくない。本来、労使間で議論する賃金交渉に政府が口出しすべき

図表 2-4 賃上げに関する発言や出来事等

日付	発言や出来事等
2013年	2/5 安倍首相が経済財政諮問会議で、「業績が改善した企業に報酬の引き上げを求めていく」旨を発言
	2/12 安倍首相が経団連、経済同友会、日本商工会議所の経済3団体トップと会談し、「業績が改善している企業においては、報酬の引き上げを行うなどの取組みを是非ご検討いただきたい」と発言
	4/18 太田国土交通大臣（当時）が国土交通省と建設業4団体との会合において、建設業団体に技能労働者の賃金引き上げ等を要請
	6/14 「日本再興戦略～ JAPAN is BACK」に「持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備」を記載
	7/2 田村厚生労働大臣（当時）が、中央最低賃金審議会に出席して賃上げに向けた審議が行われるように要請
	9/20 「経済の好循環実現に向けた政労使会議（政労使会議）」の初会合を開催
	10/16 安倍首相が衆議院本会議で、「復興特別法人税の廃止を賃金上昇につなげられるよう、廃止を検討する趣旨を経済界などに明確に説明し、賃金の引き上げ等に積極的に取り組むことを要請する。各団体や企業の取り組みについて積極的に情報発信するよう協力を求め、賃金の動向を調査し、効果を検証し、その結果を適切な形で公表する」と発言
	10/17 安倍首相が政労使会議で、「政府が民間企業の賃金を決めるわけにはいかないが、年初に賃上げをお願いしたところ、多くの企業がボーナスの増加などで呼応してくれた」と発言
	10/24 安倍首相が参院予算委員会で、「中小企業団体を含め、経済界などに賃上げや下請け企業への対応に取り組むことを要請している」と発言
	12/20 「政労使会議」が賃金引き上げに向けて政府と経済界、労働界の間で取り組むことを合意する文書を公表 安倍首相が政労使会議で、「賃上げをする中小企業・小規模事業者への補助金の優先配分や非正雇用労働者の処遇改善のための施策等を講じる」と発言
2014年	2/10 安倍首相が衆院予算委員会で、「まずは一時金だ。定期昇給、ベースアップに結びつくのが一番いい」と発言し、賃上げの重要性を強調
	3/14 安倍首相が参院予算委員会で、「デフレマインドが一番こびりついているのは企業経営者だ。今回は異例であることを認識しながら（企業に賃上げを）お願いしている」と発言
	6/24 「『日本再興戦略』改訂 2014 -未来への挑戦-」で、「持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備」の記載を継続
	9/29 安倍首相が政労使会議で、「生産性向上や収益拡大を賃金上昇や雇用拡大につなげていくことが重要だ」と発言し、2年連続の賃上げを要請 麻生副総理が政労使会議で、「（賃上げに関し、政労使間で）お互い話ができ始めており、効果が上がっていると感じた」と発言
	11/19 安倍首相が政労使会議で、「今年の年末についても、賃金が上がっていくという展望を示すことができれば、好循環の二巡目は大きく前進していく」、「来年の春、再来年の春、その次の年の春にも賃金が上昇していく環境をつくることを国民に約束した」、「円安のメリットを受けて、高収益の輸出型大企業には、賃金支給総額の増額や設備投資、協力企業のコスト上昇の価格転嫁といった積極的対応が求められている」と発言
2015年	3/18 菅官房長官が記者会見で、2015年春闘について「昨年の水準をさらに上回るような力強い賃上げの動きが広がることを期待している」と発言
	4/2 安倍首相が政労使会議で、「今後、景気回復の風が全国津々浦々に届くかは、中小・小規模事業者の皆様にも賃上げに踏み込んでいただけるか否かにかかっている」と発言
	4/20 宮沢経済産業大臣が中小企業関係団体との懇談会で「下請企業が給料を上げ、好循環を感じられるようにしていただきたい」と要請
	6/30 「『日本再興戦略』改訂 2015 -未来への投資・生産性革命-」で、「持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備」の記載を継続
	7/23 安倍首相が経済財政諮問会議で、「政府として、最低賃金の大幅な引上げが可能となるよう、中小・小規模事業者の方々の環境整備やサービス産業の生産性向上に全力を挙げることにする。関係大臣には、最低賃金引上げに向けて、しっかり対応していただきたい」と発言
2015年	10/16 「未来投資に向けた官民対話（官民対話）」の初会合を開催
	11/5 甘利経済再生担当大臣が官民対話で、「投資の本格化に加え、三巡目のしっかりした賃上げが行われなければ、経済の好循環は実現できない」、「産業界は、昨年の政労使合意を引き続き遵守し、賃上げ、仕入れ価格の転嫁などにしっかり取り組んでほしい」と発言
	11/24 安倍首相が経済財政諮問会議で、「最低賃金を、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことが必要である。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指していく」と発言し、関係大臣に対応するよう指示
	11/26 安倍首相が官民対話で、「経済の好循環が実現できるかどうかは、賃上げと設備投資にかかっている」、「来春の賃上げについては、名目3%成長への道筋も視野に、収益が拡大した企業に対し、今年を上回る賃上げを期待し、前向きな検討を呼びかける、との積極的な方針が示された。産業界から示された方針を高く評価したい」と発言 経団連が官民対話で、「（業績が好調な企業に対し、来年の春季労使交渉では）今年を上回る水準を期待する」との意向を表明

(出所) 各種報道、各種資料から大和総研作成

でないことを考えれば、妥当な意見と言えるだろう。さらに、人為的な賃上げが企業収益を損なうのであれば、それは持続的なものとはならない。

しかし、後述するように、2012年末以降に企業収益が大きく改善する中で、それに見合った賃上げが実現できていないとみられることも事実である。加えて、経済界、労働界および政府が、持続的な経済成長の実現に向けて共通認識を持つという理念も基本的には正しい。今後重要なことは、企業の実情を無視した一方的な賃上げ介入が行われないようにすることである。

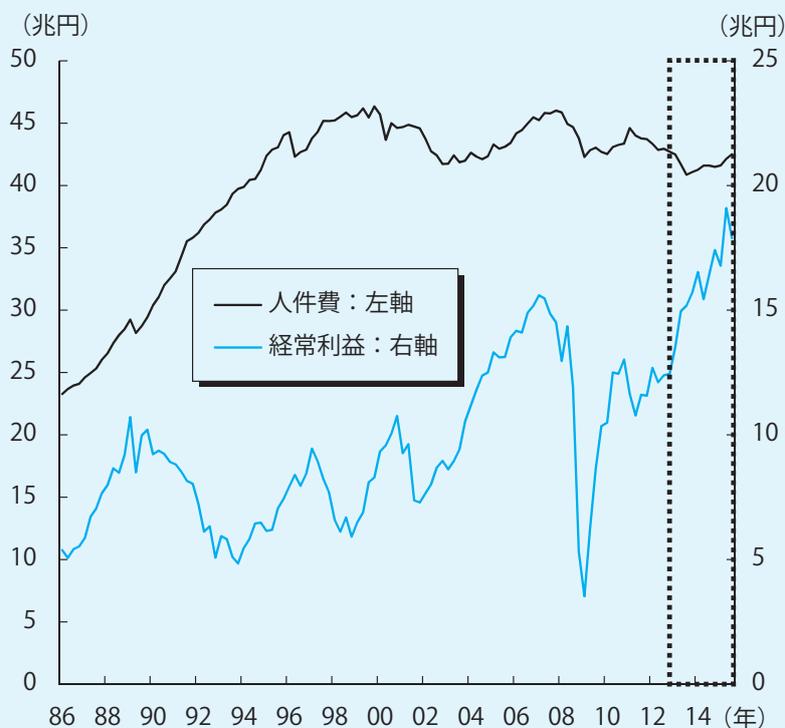
2. 企業の「賃上げ恐怖症」の克服へ

ここまで政府が「賃上げ」に向けて強い働きかけを行ってきたことを確認してきた。企業の立場

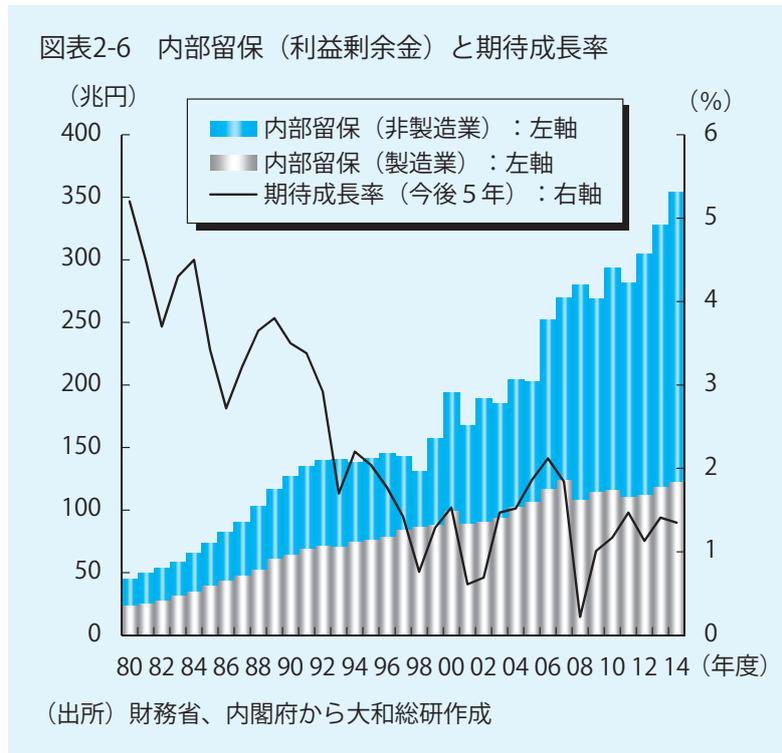
から見ると、賃上げに伴う人件費の上昇は収益を損なう要因となる。このため、政府による賃上げ要請に応えるにしても、収益が改善しなければ、企業が継続的に賃上げを実施することはできない。他方、政府側の問題意識は、これまで企業収益が大幅に増加したにもかかわらず、それに見合った賃上げが行われていないという点にある。ここでは、マクロの企業収益の動向を概観することによって、これらの点について検討することにしてしよう。

まず、企業の経常利益は2013年から大きく増加し、現在、過去最高水準で推移している（図表2-5）。これは、2012年秋以降の円安進行や国内景気の回復を追い風に、製造業と非製造業の収益環境が大きく改善したことによる。円安が大きく

図表2-5 人件費と経常利益（季節調整値）



(出所) 財務省から大和総研作成



進行した直後は、輸入コストの上昇が、非製造業の収益に対してマイナスに作用すると見る向きが少なくなかったものの、内需の底堅さや、販売価格への価格転嫁を進めたことなどによって、非製造業の経常利益も過去最高水準にある。

加えて、企業がコスト削減や生産効率の改善などを通じて「稼ぐ力」の向上に努めてきたことも収益の押し上げ要因になっている。例えば、企業の収益性を示す「ROA（総資産利益率）」は上昇（改善）傾向にあり、採算性を示す「損益分岐点比率」は低下（改善）が続いている。

他方、人件費の推移は、好調な推移が続く経常利益とは対照的に、2011年頃から弱含んでいる。このことは、企業の稼ぎが増えても、それが人件費の上昇、すなわち賃金の上昇にまで十分波及していない可能性を示唆する。こうしたマクロの人件費と経常利益の推移は、企業収益の増加に見

合った賃上げが行われていないという政府の問題意識に近い内容だと言える。

それでは企業の稼いだ収益は一体どこにいったのだろうか。企業のバランスシートの変化から推察すると、稼いだ利益の一定割合は「内部留保（＝利益剰余金）」という形で積み上がっていると考えられる（図表2-6）。こうした企業行動の背景としては、①将来の業績悪化に備えて手元資金を潤沢に持つ傾向が強まっていること、②将来の期待成長率が停滞していること——などが挙げられる。

この結果、先に見たように、企業は収益が増えてもなかなか賃上げに踏み切れず、いわば「賃上げ恐怖症」のような状況に陥っているのである。こうした企業の「賃上げ恐怖症」を克服するためにも、経済界、労働界および政府が一致協力して、持続的な経済成長を実現することが求められている。

3. 賃金改定の状況

ここでは安倍政権による「賃上げ」に向けた強い働きかけの効果が、企業の賃金改定（ベースアップ、定期昇給）に及ぼした影響について整理する。

まず、企業の経営側と労働側のマインドが大きく変化した。ベースアップ（ベア）実施意向（調査期間は前年末から当年初頃）を確認すると、2014年以降、大幅に上昇していることが分かる（図表2-7）。経営側と労働側の「賃上げマインド」が着実に改善する中で、実際のベア実施率も明確な上昇を示している。

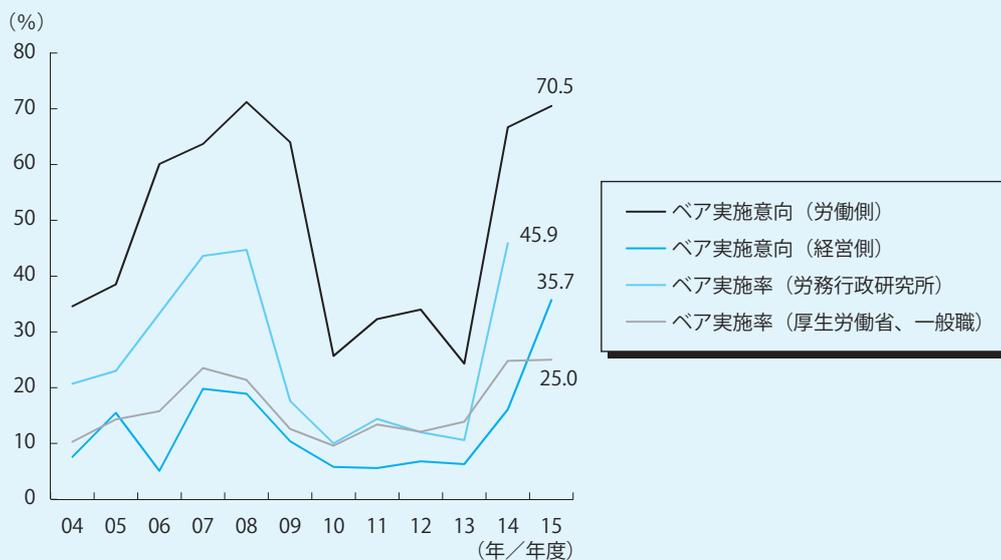
次に、賃金改定の状況を見ると、連合の春季労使交渉（春闘）の賃金改定率（ベアと定期昇給の合計、最終集計結果）は、2014年（2.07%）、2015年（2.20%）と、ともに2%を超える上昇となり、上昇率も拡大した（図表2-8）。厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」の賃

金改定率を見ても、2014年（1.8%）、2015年（1.9%）と上昇率が拡大している。

労務行政研究所のベースアップ率も2014年に上昇する動きを示した。賃金表の改定によって賃金水準を引き上げるベアは、人件費の上昇を固定化することになるため、日本経済が長期的に停滞する中で、ベアを行う企業は非常に少なかった。しかし、企業収益が大きく改善し、政府からの強い働きかけや、政労使の合意などを背景に、ベアを行う企業が増加したのである。

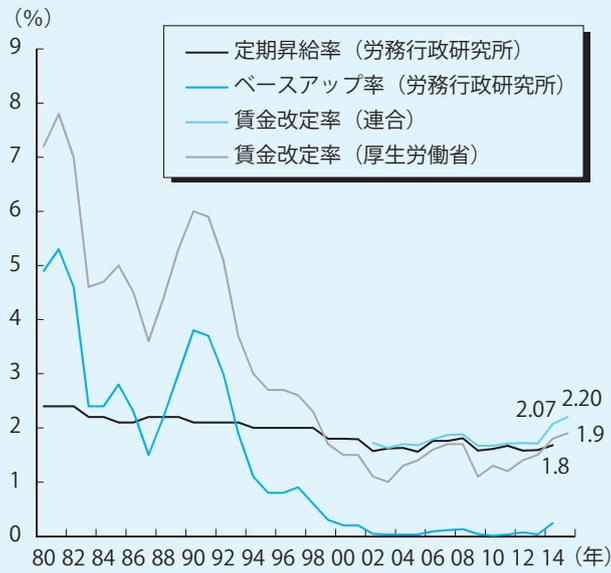
また、従業員規模別に企業の賃金改定率の動きを確認すると、2014年と2015年は、大企業と中小企業に明確な乖離が生じている（図表2-9）。特に、100～299人規模の企業において、賃金改定率の拡大幅が限定的である。すなわち、規模の大きな企業において賃上げの動きが着実に進んだ一方で、規模の小さな企業で賃上げの動きが遅れているのである。加えて、この調査で捕捉でき

図表2-7 ベースアップ実施意向の推移



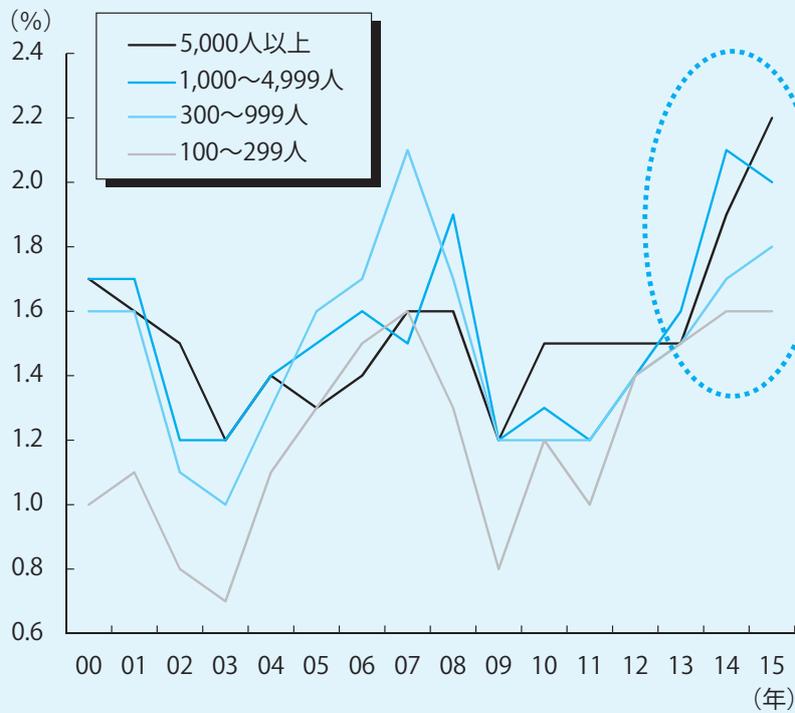
（注）ベア実施率（労務行政研究所）のみ年度、それ以外は年（出所）労務行政研究所、厚生労働省から大和総研作成

図表2-8 賃金改定の状況



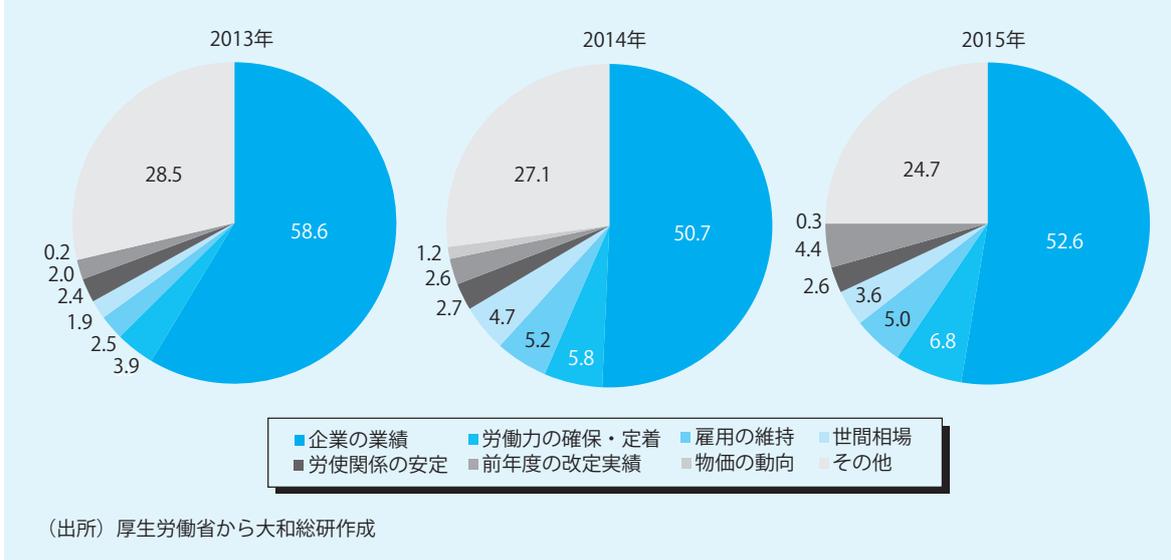
(出所) 労務行政研究所、日本労働組合総連合会 (連合) から大和総研作成

図表2-9 従業員規模別の賃金改定率



(出所) 厚生労働省から大和総研作成

図表2-10 賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合



ていない100人未満規模の企業の賃金改定率は、100～299人よりも低かったとみられる。このため、今後の重要課題としては、賃上げの動きを中小企業にまでしっかりと波及させることが挙げられる。

最後に、企業が賃金改定を決定する際に重視する要素を、厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」によって確認しよう。当然のことながら、「企業の業績」を選択する企業の割合が圧倒的に大きいものの、2014年以降の回答割合が、2013年に比べて低下している点に注目したい(図表2-10)。

他方、回答割合が増えている項目では、「労働力の確保・定着」「雇用の維持」「世間相場」が目立つ。この背景としては、国内景気の回復に伴う労働需給のひっ迫感を受けて、企業が優秀な人材を確保するために賃上げを行っていることなどが

指摘できる。また、「世間相場」については、政労使会議や春闘などの役割が大きいと考えられよう。

4. マクロ経済スライドという逆風

アベノミクス第1ステージでは、企業収益の拡大傾向が続く中で、政府の賃上げに向けた制度面等の取り組みを追い風に、賃金改定率が徐々に拡大するなど、2000年代以降、低迷の続いた「労働者」の名目賃金に改善の芽が出始めている。加えて、原油安を主因に消費者物価上昇率が低迷しているため、物価変動を調整した実質賃金もプラス基調がしばらく続く可能性が高い。

しかし、日本全体で見ると、「マクロ経済スライド」という年金制度上の仕組みによって、「年金受給者」の実質所得に対して逆風が吹き始めており、この点について本章の最後で取り上げたい⁴。

4) 「マクロ経済スライド」とは、現役人口の減少や平均余命の伸びといった社会・経済情勢に合わせて、年金給付額を自動的に調整する仕組みのことである。

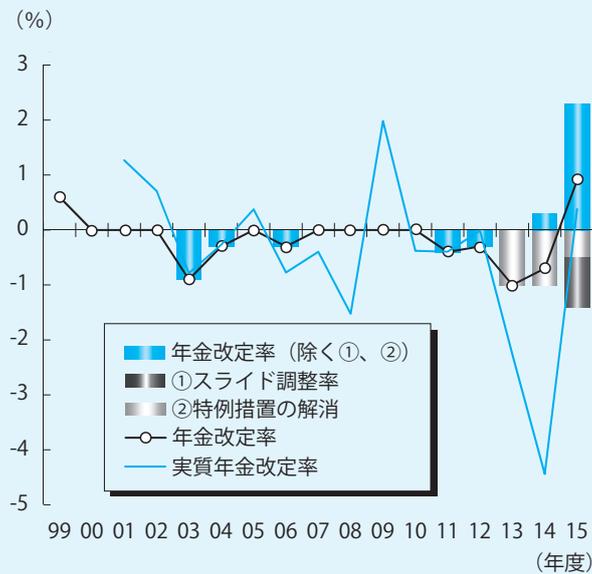
2015年度の年金改定率は+0.9%（基本ケース）と、1999年以来、16年ぶりのプラス改定となった（図表2-11）。この年金改定率は、賃金・物価上昇率（年金改定率から調整項目を除く前の基準値、+2.3%）から、①スライド調整率（▲0.9%）、②特例措置の解消（▲0.5%）、を除いた数字である。

ここで注目されるのは、2015年度は、2004年の年金制度改正で導入された「マクロ経済スライド」の発動に伴うスライド調整率が初めて適用され、さらに、その押し下げ効果が大きいという点である。「マクロ経済スライド」は、仕組み上、デフレ状況の下では実施されない。しかし、アベノミクス第1ステージにおいて、わが国がデフレ状況でなくなり、賃金・物価が上昇に転じた結果、今回の発動に至ったのである（図表2-12）。

また、特例措置の解消もマイナスに働いている。この特例措置とは、2000年度から02年度にかけて、物価が下落したにもかかわらず、物価スライド制による年金支給額の減額を行わなかったという措置（物価スライド特例措置）のことである。これにより、当時は、本来の年金額に比べて、高い年金額が支払われていたことになる。しかし、「世代間の公平性」などの観点から特例措置の解消が求められ、2012年11月に成立した法律により、2013～15年度の年金額が減額されることとなった。

さらに、2014年度は、消費税率引き上げの影響で消費者物価が大きく上昇しており、今回の年金改定率のプラス幅はそれに追いついていない。つまり、年金受給者の実質的な所得水準は大きく目減りしたままなのである。こうした所得状況を

図表2-11 年金改定率の推移



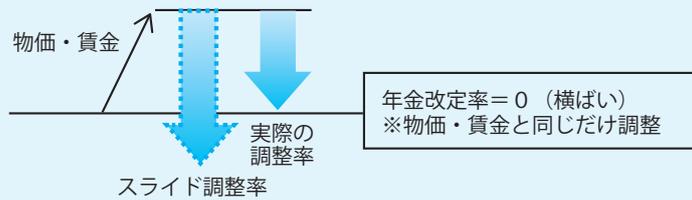
(注) 実質年金改定率は、65歳以上無職世帯の支出額ウエイトを用いて大和総研が試算した消費者物価を利用して実質化を行った。2015年度の消費者物価は4～10月の平均値
(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

図表2-12 マクロ経済スライドの仕組み

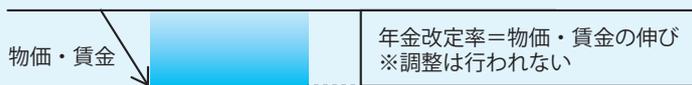
【賃金・物価の上昇>スライドの調整率：完全実施】



【賃金・物価の上昇<スライドの調整率：部分実施】



【賃金・物価が下落：実施せず】



(出所) 厚生労働省資料を基に大和総研作成

踏まえると、年金受給者の多くは、アベノミクス第1ステージにおける景気回復の恩恵をほとんど実感できていないとみられる。

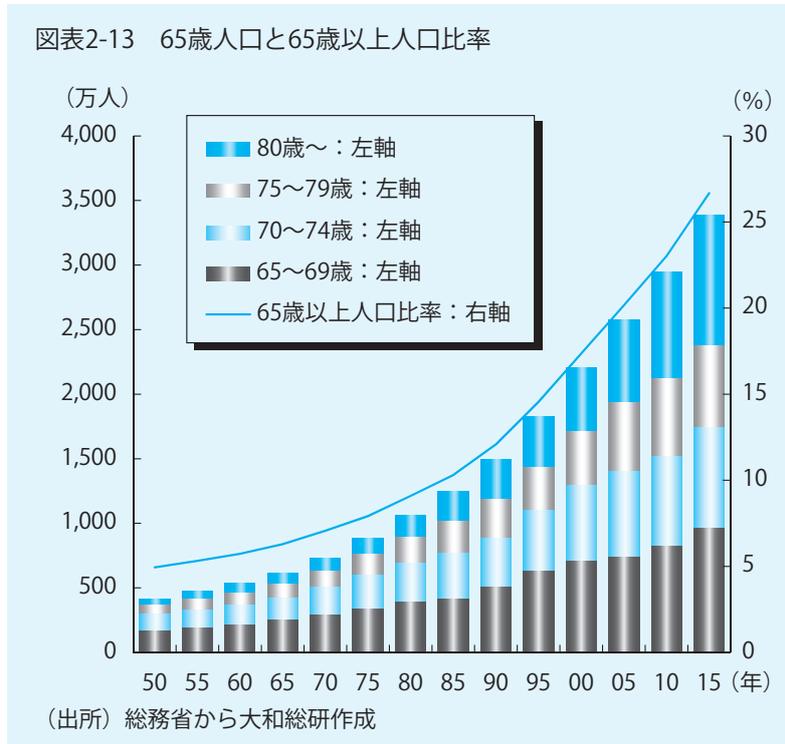
来年度以降について考えると、特例措置の解消の影響がなくなる一方、わが国がデフレ脱却に向けて進む中で、「マクロ経済スライド」は継続的に発動される見込みである。この結果、年金改定率がプラスになったとして、おおむねスライド調整率の分だけ、実質的な年金受給額が目減りすることになる。年金改定は毎年実施されるため、スライド調整の影響が累積的に効いてくることにも留意したい。

他国に先駆けて高齢化が急速に進むわが国では、長期的に、65歳以上人口の増加と、65歳以上人口比率の上昇が続いてきた(図表2-13)。2015年(9月15日時点の推計人口)の65歳

以上人口は3,384万人、65歳以上人口比率は26.7%となり、4人に1人以上が高齢者という時代になっている。このような人口構造の変化と「マクロ経済スライド」という制度によって、わが国では、企業収益の増加といった景気回復の恩恵を受けにくい層が増えている。つまり、国民の賃金・所得の向上を考える上で、雇用者の賃上げの動向に焦点を当てるだけでは、全体像を見誤りかねないのである。

こうした中、安倍政権は、2015年12月18日に閣議決定した2015年度補正予算案に、低所得の年金受給者に対して一人当たり3万円の給付金を支給する「年金生活者等支援臨時福祉給付金」を盛り込んだ。これは、企業収益の増加に伴う賃上げの恩恵を受けにくく、かつ2015年初め以降の食料品、日用品、外食の値上げラッシュによっ

図表2-13 65歳人口と65歳以上人口比率



て、大きな打撃を受けている低所得の年金受給者を支援する必要があるとの判断による対応だと考えられる。

「一億総活躍」社会の実現を目指すために、これまでの景気回復の恩恵をほとんど実感できていない低所得の年金受給者に配慮することは、アベノミクス第2ステージの目的に沿った妥当な施策だと評価できる。他方、「マクロ経済スライド」が導入された背景に、「世代間の公平性」などの観点から、少子高齢化に伴う将来的な年金負担額の膨張を抑制し、現在の社会保障制度を持続可能なものにするという理念があったことも忘れてはならない。今回の給付金が「ばらまき政策」の様相を強めることになれば、再び社会保障制度に対する不信感を強めることになる。

アベノミクス第2ステージでは、「マクロ経済スライド」という制度的な逆風下で、社会保障制

度の持続可能性を保ちつつ、低所得の年金受給者にまで景気回復の恩恵を届けるという非常に難しいかじ取りが求められている。

3章 労働生産性の向上と賃上げの持続性

本章では、一人当たり雇用者報酬の主な変動要因について整理しつつ、今後の賃金引き上げに向けた課題について考察する。まず、手取りの給与に近い「名目値」と、失業率や営業余剰等との間に見られる関係性について、歴史的な構造変化を踏まえながら概観する。次に、「実質値」の要因分解の結果を国際比較することにより、日本特有の傾向および課題について論じる。最後に、わが国の労働生産性の伸びが低下している背景を、製造業、非製造業それぞれについて分析するととも

に、労働生産性の向上に向けた論点について取り上げる。

1. 名目雇用者報酬の主な変動要因

1) 循環失業率版のフィリップス曲線

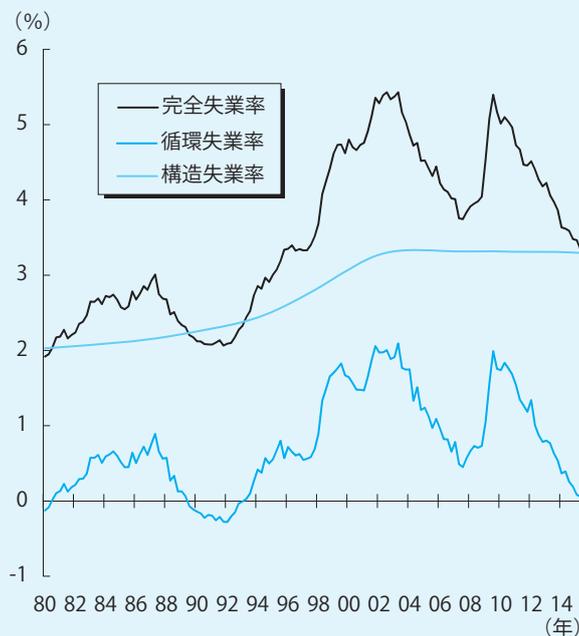
先に見たように、わが国では、雇用環境が着実に改善する中で、完全失業率の低下傾向が続いている。現在、雇用のミスマッチなどの構造的な要因で決定される「構造失業率」（筆者の推計値）は3%台前半にあり、景気循環に左右される「循環失業率（＝完全失業率－構造失業率）」は、ゼロ近傍まで低下している（図表3-1）。構造失業率の推計結果には、ある程度の幅を持って見る必要があるものの、わが国の労働需給はかなり引

き締まっていると評価できよう⁵。

労働需給を示す失業率と賃金上昇率との間には、フィリップス曲線の名前で知られる右下がりの関係が存在する。つまり、労働需給が引き締まる（＝失業率の低下）と、賃金の上昇傾向が強くなる。フィリップス曲線は、かなり長い期間で見ると、長期的な均衡値で垂直な直線になると考えられるものの、低インフレ下である場合や、短期的に見ると、右下がりの傾向が観察できる。

わが国の循環失業率と一人当たり名目雇用者報酬の関係を見ると、以下の3点が指摘できる（図表3-2）。まず、わが国のフィリップス曲線は、時代の経過とともに、次第に下方にシフトし、かつフラット化していることが分かる。このことは、

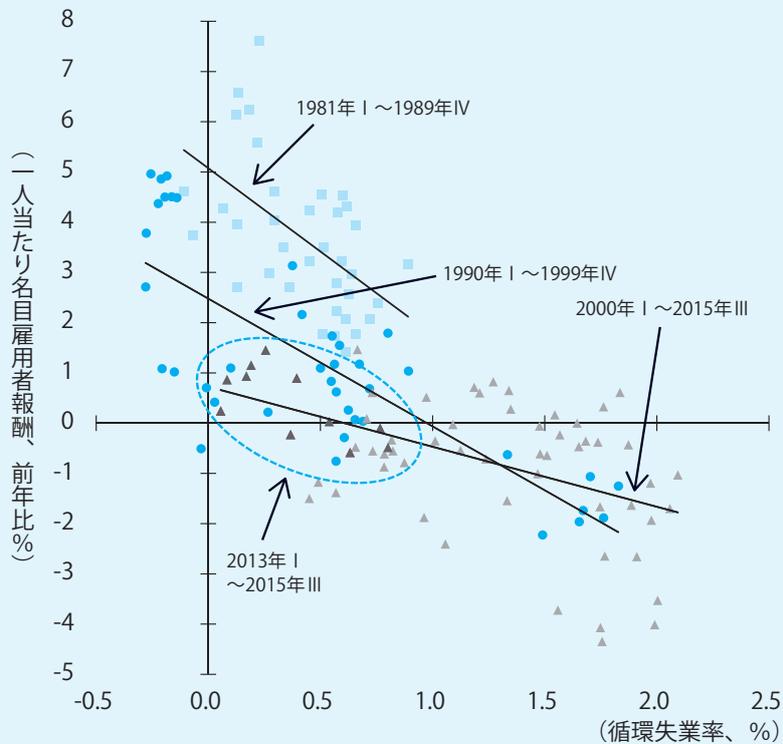
図表3-1 各種失業率の推移



(注1) 構造失業率は、大和総研の試算値
(注2) 循環失業率＝完全失業率－構造失業率
(出所) 厚生労働省、総務省から大和総研作成

5) 日本銀行の2015年10月の「経済・物価情勢の展望（展望レポート）」でも、「構造失業率を一定の手法で推計すると、最近の水準は3%台前半となる」とされている。

図表3-2 循環失業率と一人当たり雇用者報酬



(出所) 総務省、内閣府から大和総研作成

昔に比べて、循環失業率の低下が一人当たり名目雇用者報酬の増加につながらないことを示している。この背景としては、名目賃金の下方硬直性、就業意欲喪失効果の減退などが指摘されており、1990年代後半以降に進んだ非正規化が影響しているとの見方もある。

次に、2013年以降は、循環失業率が低下する中で、一人当たり名目雇用者報酬が上昇する動きが見られる。2000年以降のフィリップス曲線は、かなりフラット化していたものの、足元では、労働需給のタイト化を背景に、その構図から脱却に向けて前進している可能性が生じている。

最後に、長期的な構造変化を踏まえると、循環失業率がゼロ近傍になったとしても、一人当たり

名目雇用者報酬がかつてほど明確に上昇することは難しいと考えられる。他方、人手不足の問題が顕在化している一部業種などにおいては、雇用の確保のために賃上げや正規化を進めるケースが見られる。景気回復に伴う雇用情勢の改善が一段と進み、こうした動きを幅広い業種にまで波及させることができれば、過去のフィリップス曲線の形状に立ち返ることも決して不可能ではあるまい。

2) 企業収益と雇用者報酬の関係

アベノミクス第1ステージでは、円安の進行や国内景気の回復を背景に、企業収益が過去最高水準に達している。しかしその一方で、労働者の賃金上昇ペースは企業の増益率に比べて限定的であ

り、景気回復の恩恵が企業部門に偏っているとの指摘が多い。企業の利益が増えれば、その増えた利益が労働者に対して適切に分配されるべきであることは言うまでもない。

この点に関して、実際に、日本の労働者一人が稼いだ企業収益（一人当たり営業余剰）と、一人当たり名目雇用者報酬との関係性について、年代ごとの特徴を確認することにしよう。

1980年代について見ると、両者には明確な右上がりの関係が確認できる。すなわち、企業収益が増加すると、企業はそれに伴い労働者への分配を拡大させていたと考えられる（図表3-3）。しかし、1990年代に入ると、両者の関係は右下がりへと転じている。この背景としては、バブル崩壊後に企業収益が停滞する中で、「雇用」「設備」「債務」という「3つの過剰」を抱えた企業が、財務体質を少しでも改善させるべく、稼いだ利益を優

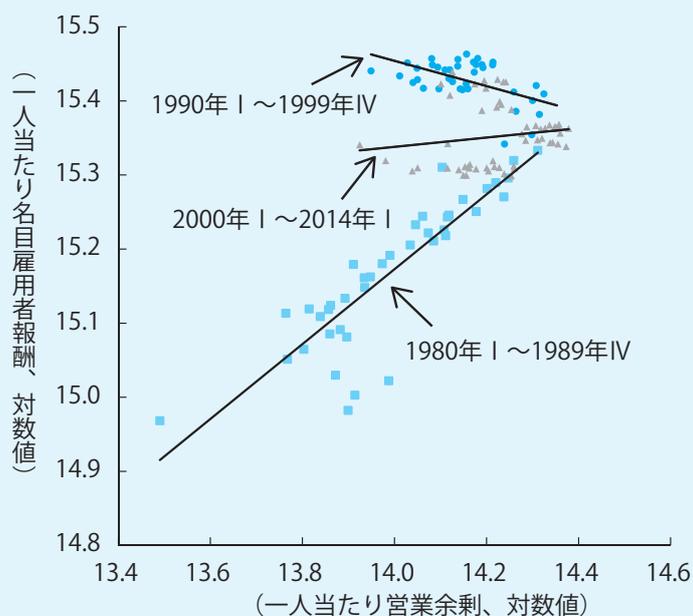
先的に債務の圧縮に充てたことや、雇用調整などによる人件費の削減を進めたことなどが挙げられる。

2000年以降も「3つの過剰」を解消する動きが残っていたものの、2000年代半ば以降の景気回復局面に、企業収益の拡大に伴って労働者への分配を拡大させる動きが再び出てきたため、やや右上がりの関係に戻った。ただし、その傾きは、1980年代と比較して明らかに小さい。これは、先に見たように、企業収益が増加してもなかなか賃上げに踏み切れないという「賃上げ恐怖症」のような状況が生じており、企業の稼いだ利益の一部が「内部留保」の形で積み上がっていたことなどによる。

3) 労働生産性と雇用者報酬の関係

長期的に見ると、一人当たり名目雇用者報酬

図表3-3 一人当たり営業余剰と名目雇用者報酬



(出所) 総務省、内閣府から大和総研作成

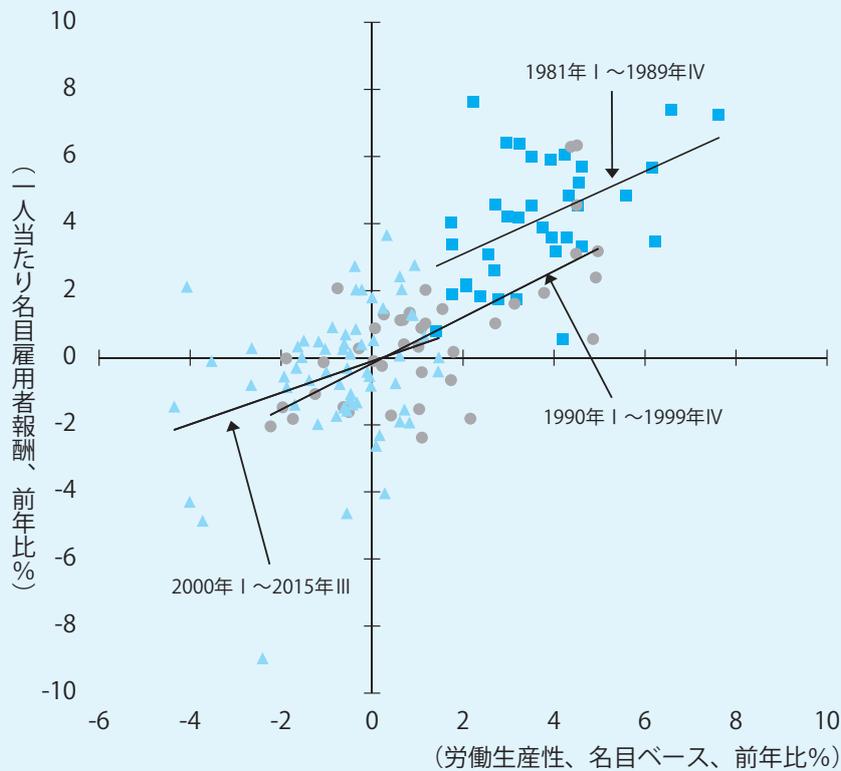
は、労働者一人が生み出した付加価値である労働生産性（名目ベース）の影響を強く受ける。これについては、自明のように、労働者が生む付加価値が大きいほど、一人当たり名目雇用者報酬が増加するという傾向が観察される。

両者の関係を見ると、(1) 1980年代、(2) 1990年代、(3) 2000年以降、のいずれの期間においても緩やかな右上がりの関係があることが分かる（図表3-4）。さらに、全期間で見ても、総じて右上がりの関係にある。各期間のばらつきが大きいため、幅を持って見る必要があるものの、労働生産性の向上が賃金の上昇につながっていると言えるだろう。

ただし、2000年以降は、それまでの期間と比べて、傾きが緩やかになっており、かつ両者の関係性も希薄化している。このことは、労働生産性の向上が賃金の上昇に反映されにくくなっていることを示唆している。これは裏返せば、賃金の上昇に対して、労働生産性以外の要因による影響が強まっていると言える。この問題については、次節の「実質値」の要因分解において検討することにした。

加えて、年代の経過につれて労働生産性の上昇率が低下していることにも留意したい。①労働生産性の向上、②企業収益の増加、③賃金の上昇——という構図を勘案すると、現在のボトルネックは労働

図表3-4 一人当たり労働生産性と名目雇用者報酬



(注) 労働生産性＝名目GDP÷雇用者数
(出所) 総務省、内閣府から大和総研作成

生産性の伸びが鈍化していることである。わが国の労働生産性（実質、マンパワーベース）が低下している背景については、最終節において分析する。

4) 物価と賃金の相互関係

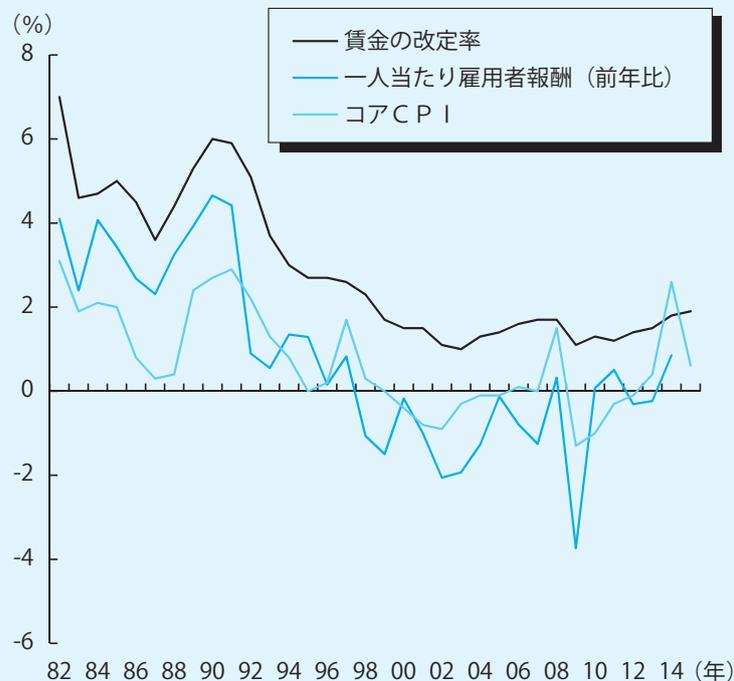
最後に、物価と賃金が相互に影響を及ぼしながら連動するという関係性についても整理する。両者の先行関係については、国や時代によって異なるものの、長期的には同方向に動く傾向にあることが知られている。そこで、実際に、①コアCPI（生鮮食品を除く総合）、②一人当たり名目雇用者報酬、③賃金改定率——の推移によって、物価と賃金の連動性を確認することにしよう（図表3-5）。

長期的に見ると、いずれの指標も同じような動きを示していることが分かる。具体的には、バブル崩壊後は、物価と賃金の上昇率の低下が続き、その後、両者がマイナスに転じる中で、わが国はデフレ状況に陥ったのである。

さらに、1990年代後半以降は、いわゆる「賃金デフレ」と呼ばれるような状況にあったことも注目される。これは、企業が賃金カットによるコスト削減を急速に進めた結果、個人消費が抑制されるなど实体经济が収縮し、物価下落圧力が強まるという悪循環のことである。

過去の教訓を踏まえると、日本が再び「賃金デフレ」に陥ることなく、経済の好循環を再起動させるには、物価と賃金がそろって上昇するような環境をつくることが重要だと言える。さらには、

図表3-5 賃金改定・物価と一人当たり名目雇用者報酬



(注1) コアCPIは生鮮食品を除く総合。2015年は1～10月の前年比
(注2) 賃金の改定率は、ベースアップと定期昇給の合計
(出所) 厚生労働省、総務省、内閣府から大和総研作成

物価の伸びを上回る賃金上昇を実現することによって、実質賃金を上昇軌道に乗せる必要がある。こうした問題意識の下、次節では、一人当たり雇員報酬の「実質値」に関して、分析することにした。

2. 実質雇員報酬の国際比較

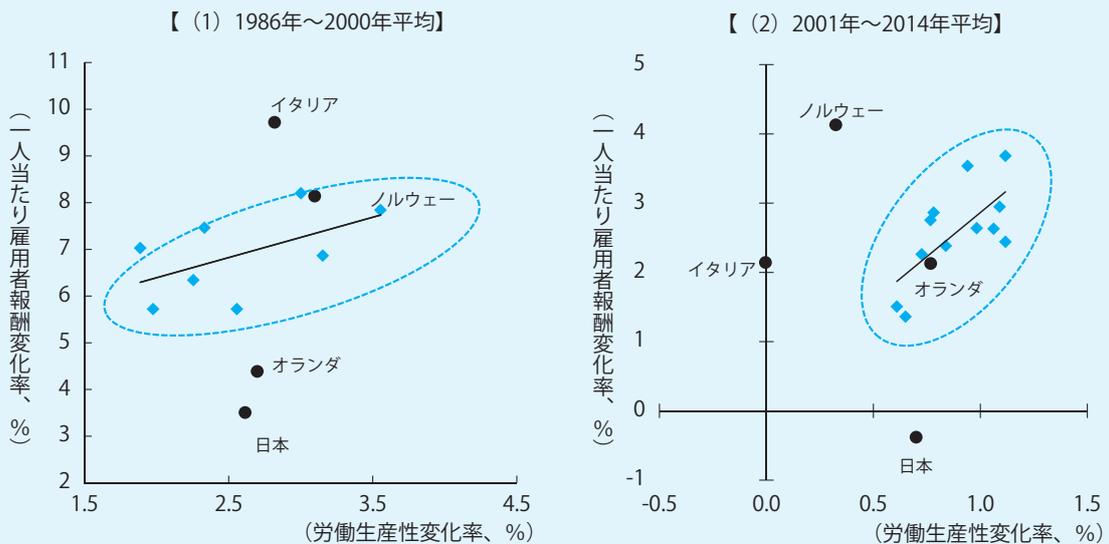
1) グローバルで見た労働生産性と実質賃金

ここまで幾度か指摘したように、経済の好循環を再起動させるには、実質賃金の持続的な上昇を実現させることが重要であり、そのためには労働生産性の向上が欠かせない。なぜなら、労働生産性の向上を伴わない賃金上昇は、人件費の増加を通じて企業収益を悪化させるため、決して持続的なものとはならないからである。ここでは、実際のデータを基に、グローバルな視点から、労働生産性と一人当たり実質雇員報酬の長期的な関係を整理する。

OECD（経済協力開発機構）の長期データを用いて、主要国の労働生産性と一人当たり実質雇員報酬の関係を2つの期間に分けて確認すると、大部分の国において、労働生産性の伸びが高い国ほど、一人当たり実質雇員報酬が増加するという関係が確認できる（図表3-6（1）、（2））。すなわち、グローバルに見ても「労働生産性の向上なくして、持続的な賃金上昇なし」と言えるだろう。

他方、日本は、前半期間と後半期間のいずれにおいても、大部分の国に見られる右上がり関係から大きく下方に乖離していることが確認できる。この国際比較の結果については、ある程度の幅を持って見る必要があるものの、長期的な国際比較の観点に立てば、わが国では労働生産性の向上に見合った賃上げが行われていなかった可能性が指摘できる。この背景としては、先に見たように、バブル崩壊後の長期低迷やデフレ、さらには企業

図表3-6 グローバルで見た一人当たり労働生産性と実質雇員報酬の変化率



(注1) 労働生産性=実質GDP÷雇員数
 (注2) 近似曲線は、日本、ノルウェー、イタリア、オランダを除く国のデータによる。変化率は各期間の年率換算
 (出所) OECDから大和総研作成

の将来不安などに伴う企業の「賃上げ恐怖症」などが挙げられる。加えて、後半期間は、日本の労働生産性の伸び率そのものがOECD主要国の平均より低いことにも注意する必要があるだろう。

以上のことから、わが国では、国際的に見て、①労働生産性の向上、②労働生産性の向上に見合った賃上げ、といった両面において今後の課題が残っていると見える。

2) 一人当たり実質雇用者報酬の要因分解

長期的な視点で見ると、一人当たり実質雇用者報酬は、労働生産性の影響を強く受けるものの、先で言及したように、労働生産性以外の変動要因も決して無視することはできない。そこで、日米英独の4カ国の一人当たり実質雇用者報酬を、①労働分配率要因(=雇用者報酬÷名目GDP)、②労働生産性要因(=実質GDP÷雇用者数)、③交易条件要因(=GDPデフレーター÷民間消費デフレーター)——の3つに要因分解して、その変動要因を多面的に捉えることにしよう。

ここで、一国で生み出された付加価値の労働者の取り分を示す労働分配率の上昇、労働者一人が生み出した付加価値である労働生産性の改善、および海外からの所得流入におおむね相当する交易条件の改善は、一人当たり実質雇用者報酬に対してプラスに寄与する。

まず、1995年1～3月期以降の一人当たり実質雇用者報酬を見ると、全ての国で労働生産性要因が押し上げに寄与していることが確認できる(図表3-7(1)～(5))。すなわち、先の国際比較と同様、労働生産性を向上させることが一人当たり実質雇用者報酬の上昇にとっての重要なカギ

だと言える。ただし、他国に比べると、わが国の労働生産性のプラス寄与が小さく、それが一人当たり実質雇用者報酬の弱さにつながっている。

次に、日本とドイツでは、労働分配率の低下と交易条件の悪化が大きな重しとなっているのに対し、米国と英国ではそのような傾向は見られない。この違いが、両者の一人当たり実質雇用者報酬の上昇率の差に強く影響している。特に、日本は、労働分配率の低下と交易条件の悪化による下押し圧力が、労働生産性要因の押し上げ寄与を上回っているため、小幅ながらもマイナス圏にある。日本やドイツの交易条件の悪化に関しては、円とユーロの下落に伴うエネルギー輸入価格の上昇や、国際競争の激しい消費財の輸出価格の低下もしくは伸び悩み等によるものだと考えられる。

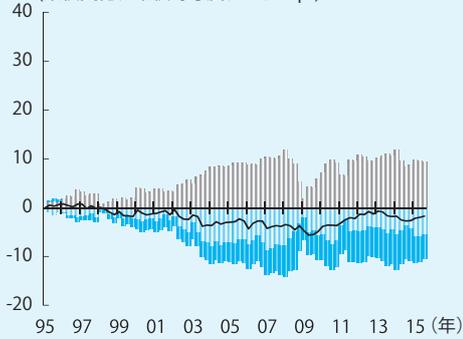
さらに、日本で安倍政権が発足した2012年10～12月期以降について各国の特徴を確認しよう。同期間においても、日本を除く全ての国で労働生産性要因が押し上げ要因となっており、一人当たり実質雇用者報酬の上昇のために、労働生産性の向上が重要な要素であったと評価できる。また、2014年夏場以降の原油価格や他の資源・エネルギー価格の下落に伴う交易条件の改善を受けて、全ての国において、交易条件要因が一人当たり実質雇用者報酬の押し上げに寄与している。一方、日本、英国、ドイツでは、労働分配率要因がマイナス寄与、米国においてもそのプラス寄与度はその他の要因と比較して相対的に小さい。世界経済が緩やかに拡大する中で、国際的に、企業収益の伸びに対して、労働者への分配が伸び悩んでいた様子がかがわれる⁶。

最後に、同期間の日本の一人当たり実質雇用者

6) 労働分配率は景気変動に左右されやすく、景気が改善しているときに低下する傾向が見られる。

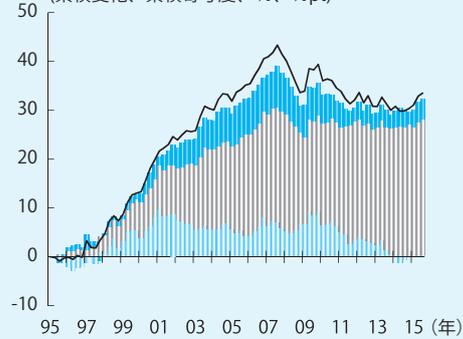
図表3-7 一人当たり実質雇用者報酬の寄与度分解

【 (1) 日本：1995年Ⅰ～2015年Ⅲ】
(累積変化、累積寄与度、%、%pt)



■ 交易条件要因 ■ 一人当たり労働生産性要因
■ 労働分配率要因 — 一人当たり実質雇用者報酬

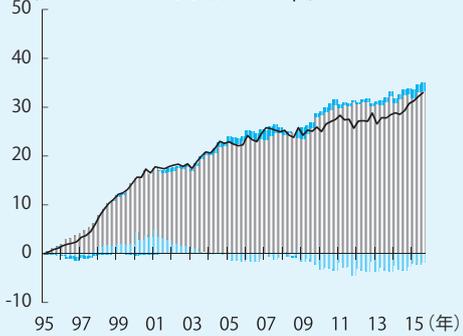
【 (2) 米国】
(累積変化、累積寄与度、%、%pt)



■ 交易条件要因 ■ 一人当たり労働生産性要因
■ 労働分配率要因 — 一人当たり実質雇用者報酬

【 (3) 英国】

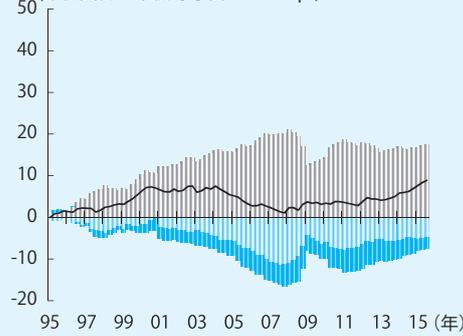
(累積変化、累積寄与度、%、%pt)



■ 交易条件要因 ■ 一人当たり労働生産性要因
■ 労働分配率要因 — 一人当たり実質雇用者報酬

【 (4) ドイツ】

(累積変化、累積寄与度、%、%pt)



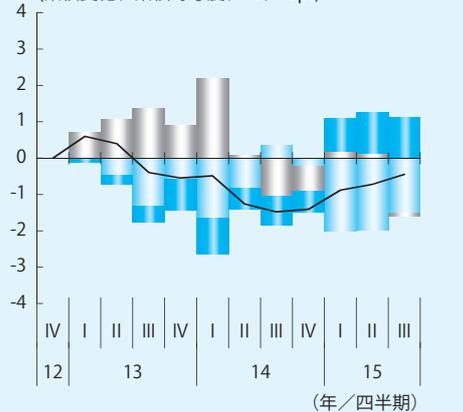
■ 交易条件要因 ■ 一人当たり労働生産性要因
■ 労働分配率要因 — 一人当たり実質雇用者報酬

【 (5) 要因分解 (2時点比較) 】

		1995年Ⅰ ～2015年Ⅲ	2012年Ⅳ ～2015年Ⅲ
日本	一人当たり実質雇用者報酬	▲1.7	▲0.4
	労働分配率要因	▲5.5	▲1.5
	労働生産性要因	+9.5	▲0.1
	交易条件要因	▲5.1	+1.1
米国	一人当たり実質雇用者報酬	+8.9	+4.3
	労働分配率要因	▲4.8	+0.6
	労働生産性要因	+17.5	+1.0
	交易条件要因	▲2.7	+2.8
英国	一人当たり実質雇用者報酬	+33.5	+2.1
	労働分配率要因	+0.5	▲2.4
	労働生産性要因	+27.8	+3.7
	交易条件要因	+3.9	+0.8
ドイツ	一人当たり実質雇用者報酬	+33.0	+3.3
	労働分配率要因	▲1.8	▲0.2
	労働生産性要因	+33.3	+2.3
	交易条件要因	+1.6	+1.1

【 (6) 日本2012年Ⅳ～2015年Ⅲ】

(累積変化、累積寄与度、%、%pt)



■ 交易条件要因 ■ 一人当たり労働生産性要因
■ 労働分配率要因 — 一人当たり実質雇用者報酬

(注) 近似誤差の関係で、寄与度の合計は全体に一致しない
(出所) 内閣府、OECDから大和総研作成

報酬の変動について、より詳細に見ていくと、日本の労働生産性要因が停滞したのは、2014年4～6月以降であることが分かる（図表3-7（6））。この時期は、消費税率引き上げに伴う反動減の影響によって、労働生産性の分子の実質GDPが低迷しており、その結果、労働生産性が下押しされたと考えられる。労働分配率要因は総じて押し下げに働いており、景気回復の恩恵が企業部門に偏っており、労働者の所得にまで十分波及していなかった可能性が示唆される。また、交易条件要因の押し上げ効果は、2014年後半から顕在化し始めており、これは原油安を主因とする輸入価格の低下を背景に、わが国の交易条件が改善したことによる。

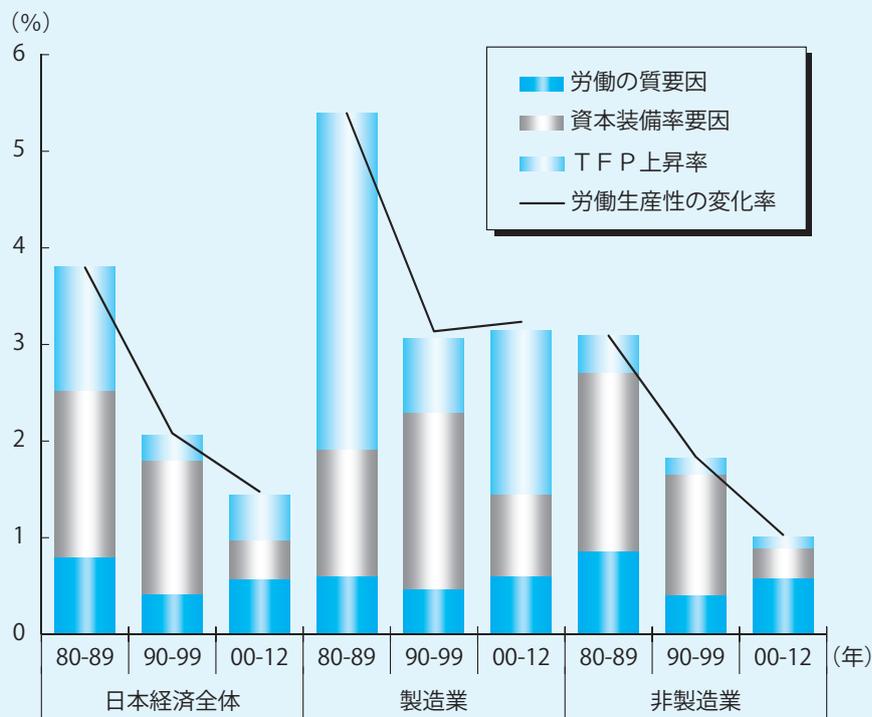
3. 伸び悩む日本の労働生産性

ここまで、労働生産性の向上が実質賃金の持続的な上昇に重要な要素であること、わが国の労働生産性の伸び率が年代を経るごとに縮小傾向にあることなどを確認してきた。それでは、わが国では、なぜ労働生産性の伸びが鈍化しているのだろうか。

1) 労働生産性の伸びが鈍化した背景

この背景を探るため、労働生産性の変化率を、年代ごとに、(1) 労働の質要因、(2) 資本装備率要因（＝資本ストック÷労働投入量）、(3) 全要素生産性（TFP）の上昇率、の3つの要因に分解することにしよう（図表3-8）。なお、ここで

図表3-8 労働生産性の寄与度分解



(注) 日本経済全体と非製造業は、「住宅・分類不明を除く」ベース
(出所) 経済産業省経済産業研究所から大和総研作成

の労働の質は、労働者の学歴、年齢、熟練度などを示すもの、TFPは業務効率化や技術革新など様々な要素を含むものである。

まず、日本経済全体の労働生産性が1990年代に低下した際は、労働の質要因とTFP上昇率が大きく縮小しており、特に後者の影響が大きい。業種別に見ると、製造業と非製造業のいずれもTFP上昇率のプラス寄与が1980年代から1990年代にかけて大きく縮小したことが確認できる。1990年代のTFP上昇率の寄与度は、製造業が1980年代の2割程度、非製造業が4割程度の水準となっている。

この背景として、過去の研究では、バブル崩壊後の急速な景気悪化が技術革新を遅らせたことや、日本では米国ほど企業のIT活用がなかなか進まなかったことなどが指摘されている。

次に、労働生産性が2000年以降に低下したのは、TFP上昇率と労働の質要因が押し上げに寄与する一方で、資本装備率要因が大きく縮小して全体を押し下げたことによる。資本装備率要因は、1980年代と1990年代において、労働生産性の上昇に最も大きく寄与していた。しかし、2000年以降は、それが一転して寄与度が最も小さくなっている。

資本装備率要因の寄与度が低下した背景を探るために、資本装備率を資本ストックと労働投入量に分解すると、以下のことが指摘できる。

日本経済が好調であった1980年代は、企業が設備投資を拡大させていたことから、資本ストックが増加して、資本装備率を押し上げていた。1990年代、2000年代以降には、バブル崩壊後の長期的な景気低迷や、設備の過剰の解消などを背景に、企業の設備投資が抑制された。これによって、資本ストックの伸びが大きく鈍化し、資

本装備率の寄与度も縮小が続いた。他方、同時期の労働投入量については、労働時間の短縮化等によって、製造業と非製造業のいずれも資本装備率に対してプラスに作用していた。しかし、資本ストックの伸びの鈍化による押し下げ効果の方が大きく、資本装備率要因の縮小につながった。

最後に、1990年代から2000年代以降にかけては、労働の質要因による押し上げ寄与が小幅ながらも拡大するとともに、労働生産性の伸びに占める影響度も相対的に高まっている。このことは、労働生産性を向上させるために、労働者の質を高めることの重要性が増していることを意味している。今後の重要課題としては、教育の強化や企業研修の拡充などを通じて、労働者の「人材力」を向上させ、労働の質を持続的に高めていくことなどが指摘できるだろう。

2) 労働生産性向上のための処方箋

本章の最後に、労働生産性を高めるための処方箋として、最近のトピックスを幾つか取り上げたい。生産性向上につながるものとして、特に注目されているのが、ロボット投資などによる省人化や、IoT（Internet of Things；モノのインターネット）、ビッグデータ、人工知能の活用などである。

政府が2015年1月に策定した「ロボット新戦略」では、ロボットの導入によって「人手不足を補い、人材を高付加価値分野で活かしていくことを目指す」とされている。政府が人手不足への対応策として、ロボットの活用を重視していることの表れだろう。また、2015年6月に閣議決定された新たな成長戦略「『日本再興戦略』改訂2015」においては、IoT・ビッグデータ・人工知能によって、産業構造・就業構造を変革する

との目標が掲げられている。

一方、日本と同様にモノづくり大国として知られるドイツは、第四次産業革命を意味する「インダストリー 4.0」に取り組んでいる。これは、製造業の生産工程をデジタル化させることによって、生産性を飛躍的に高めることを目指すもので、そこでも I o T が重要な役割を担う。米国でも大手企業を中心となって、I o T 関連技術の標準化団体「インダストリアル・インターネット・コンソーシアム」を立ち上げた。日本も I o T 新時代の潮流から取り残されないように、産官学が一体となって、I o T ・ビッグデータ・人工知能の活用に向けた取り組みを強化することが求められるだろう。

今後の政策運営においては、成長戦略などによって企業の収益機会を増やすとともに、前述した政府の賃金引き上げに向けた環境づくりなどにより、企業の収益力および労働生産性の向上の成果が適切に労働者に分配され、賃金の上昇につなげていくことが重要だと考える。

おわりに ～アベノミクス第2ステージに向けた課題～

アベノミクス第1ステージでは、「三本の矢」が打ち出されたことなどにより、経済の好循環が起動し始め、企業収益は、製造業と非製造業のいずれも過去最高水準で推移している。好調な企業収益を受けて、企業や個人のマインドにも前向きな変化が現れてきた。円安の進行と実体経済の改善などを背景に、物価の持続的な下落に歯止めがかかり、わが国はデフレ状況ではなくなった。さらに、労働需給の改善が続き、賃上げに向けた動きに広がりが見られるなど、雇用・所得環境も大

きく好転している。

しかし、こうした経済の好循環の歯車が狂い始めたことで、わが国は2015年に「踊り場」局面入りした。特に大きなボトルネックになっているのが、物価の上昇を上回るような賃金の上昇を実現できていないことだと考えられる。企業収益が過去最高水準で推移する中で、それに見合った賃上げが進まず、景気回復の恩恵が労働者にまで十分波及していなかった可能性が高い。

本稿での議論を踏まえると、アベノミクス第2ステージにおける重要な課題として、以下の3点が挙げられる。

第一に、わが国では、全体として見ると、基本給に相当する所定内給与の推移が冴えない。この背景としては、企業の「賃上げ恐怖症」などによって賃上げの動きが十分でないことや、わが国の就業構造の大きな変化が挙げられる、前者の課題に対しては、企業の実情を踏まえた上で、経済界、労働界および政府が、持続的な経済成長の実現に向けて一致協力することが有効な手段の1つだと考えられる。後者については、①給与水準が相対的に低い産業における生産性の向上、②能力の高い社員の正社員化、③いわゆる「同一労働・同一賃金」の視点に立った非正規社員の処遇の改善――などが重要である。

第二に、「マクロ経済スライド」という制度的な逆風下で、年金受給者の多くは、景気回復の恩恵をほとんど実感できていないとみられる。アベノミクス第2ステージでは、社会保障制度の持続可能性を大前提としつつ、「一億総活躍」社会の実現という観点から、低所得の年金受給者にまで景気回復の恩恵を届けるという姿勢も求められている。

第三に、過去の教訓を踏まえると、日本が再

び「賃金デフレ」に陥ることなく、経済の好循環を再起動させるためには、物価と賃金がそろって上昇するような環境をつくるとともに、物価の伸びを上回る賃金上昇を実現させることが必要不可欠である。そのための重要な要素として、国際比較や要因分解などの分析を通じ、改めて浮かび上がってきたのが労働生産性の向上である。労働生産性を向上させるための課題としては、①労働者の「人材力」を高め、労働の質を持続的に高めていくこと、②ロボット投資などによる省人化投資、③IoT、ビッグデータ、人工知能の活用——などが挙げられる。

以上のような課題を解決することにより、企業段階で止まっている景気回復の恩恵を、適切に労働者へ分配することなどを通じ、個人消費といった内需の拡大につなげることができる。それによって、企業収益のさらなる増加、個人所得・消費の増加、生産の拡大、といった経済の好循環が再び強く回転し始めることになろう。

【参考文献】

- ・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、No.09-J-5、日本銀行
- ・政労使会議（2013）「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」
- ・政労使会議（2014）「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」
- ・堤雅彦、市橋寛久、木下怜子、長内智（2013）「デフレ脱却の意義と課題」マンスリー・トピックス No.016（2013年2月）、内閣府
- ・鶴光太郎（2013）「最低賃金の労働市場・経済への影響— 諸外国の研究から得られる鳥瞰図的な視点—」RIETI Discussion Paper Series 13-J-008、経済産業研究所

- ・内閣府（2014）「平成 26 年度年次経済財政報告」
- ・内閣府（2015）「平成 27 年度年次経済財政報告」
- ・日本銀行調査統計局（2010）「正社員の企業間移動と賃金カーブに関する事実と考察——日本の雇用慣行は崩れたか？——」日本銀行レポート・調査論文
- ・日本労働組合総連合会（2015）「2015 年春季生活闘争」
- ・山本勲（2010）「賃金調整・雇用調整とフィリップス曲線の変化— 1990 年代の変化とその背景」(シリーズ「バブル / デフレ期の日本経済と経済政策」, 6) 『労働市場と所得分配』(樋口美雄編集、第2章)、慶応義塾大学出版会
- ・労働政策研究・研修機構（2013）「最低賃金と企業行動に関する調査—結果の概要と雇用への影響に関する分析」
- ・Akerlof, G.A., Dickens, W.T. and Perry, G.L. (1996) “The Macroeconomics of Low Inflation”, Brookings Papers on Economic Activity, pp.1-76.
- ・Phillips, A.W. (1958), “The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957”, *Economica*.

[著者]

長内 智（おさない さとし）



エコミック・インテリジェンス・チーム
エコノミスト
担当は、日本経済

岡本 佳佑（おかもと けいすけ）



エコミック・インテリジェンス・チーム
エコノミスト
担当は、日本経済