

2023年3月10日 全10頁

持続的で高水準の賃上げ実現に必要なこと

国際比較・業種別の生産性分析から浮かび上がる日本の課題

経済調査部 シニアエコノミスト 神田 慶司
エコノミスト 岸川 和馬
研究員 永井 寛之
エコノミスト 中村 華奈子

[要約]

- 2000年以降の日本の実質賃金は伸び悩んだが、背景には生産性上昇率の低さに加え、企業努力が「コストカット」型で経済規模の拡大につながりにくかったことがある。資源高で実質賃金の原資となる所得が海外に流出したことも響いた。また社会保険料の増加により、可処分所得ベースの実質賃金はほとんど上昇しなかった。その意味で、デフレからの完全脱却や脱炭素化の推進、社会保障給付費の抑制などは実質賃金の上昇を後押しするとみられる。
- 日本の労働生産性上昇率は米国やドイツに比べ資本のプラス寄与が小さい。有形資本では非IGT投資が少なく、無形資本では特に人材投資(OJTは含まれない)で見劣りする。日本の付加価値シェア上位20業種のうち、16業種でGDP比の人材投資が欧米主要国の最低水準を下回る。また日本は米国に比べ、各業種の労働生産性上昇率がおおむね低だけでなく、生産性が低下した業種に多くの労働量が投入されている点も課題だ。
- 労働生産性の「水準」に目を向けると、日本は主要先進国の中で最低である。とりわけ非製造業で課題が多く、2000年以降に生産性が低下した業種も少なくない。非製造業の14業種のうち、宿泊飲食や電気ガス水道など4業種では人口減少の影響を調整しても需要が減少しており、生産性も低下している。保健衛生では高齢化などを背景に需要が増加しているにもかかわらず、生産性が低下している。各業種の実情を踏まえたきめ細やかな対応策を、官民を挙げて幅広く、粘り強く講じる必要がある。

1. はじめに

約 40 年ぶりの高インフレの発生や深刻な人手不足などを受け、2023 年春闘では大企業を中心に高水準の賃上げが実現する可能性が高まっている。当社では、2022 年で 2%程度だった定昇込みの賃上げ率は 2023 年に 3%台に乗せる可能性もあるとみている¹。

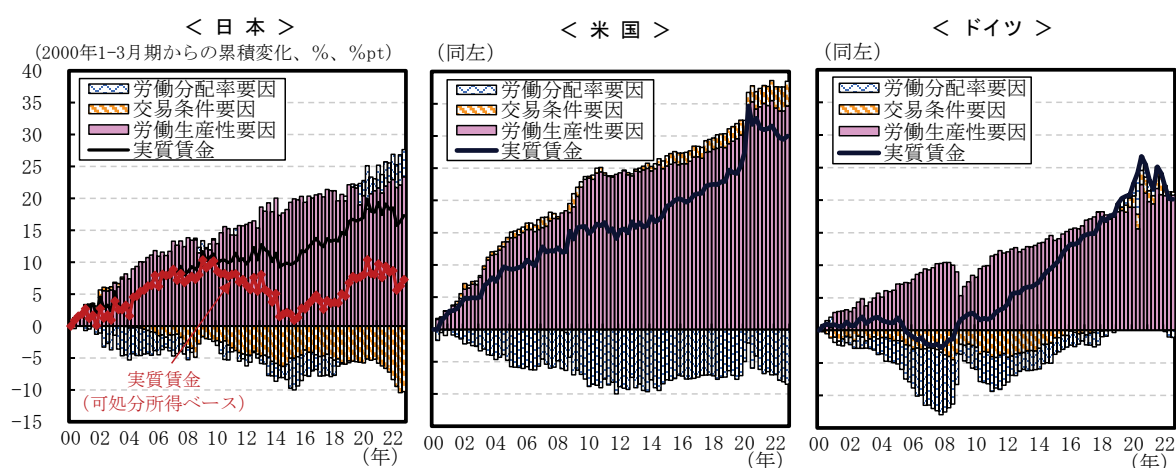
ただし、高水準の賃上げが実現したとしても、物価上昇率を上回らなければ家計の生活は豊かにならない。本質的には、生産性向上に裏付けされた実質賃金上昇率の引き上げが重要だ。そこで本稿では、日本の実質賃金上昇率の特徴を米独との比較を交えつつ整理し、実質賃金のトレンドに強く影響する労働生産性の課題を人材投資と労働投入の配分などの観点から指摘する。次に、製造業に比べて生産性の停滞が目立つ非製造業に注目し、2000 年以降で生産性が低下した 6 業種の抱える課題を検討する。

2. 諸外国と比較した日本の実質賃金・生産性の課題

2000 年以降の日本の実質賃金の伸び率は米独を下回る

2000 年 1-3 月期以降の 1 人 1 時間あたり（マンアワーベース）の実質賃金の推移を日米独で比較した**図表 1**を見ると、日本の実質賃金上昇率は米国やドイツに見劣りする。その要因を整理すると、労働分配率は 2010 年代末から日本の実質賃金を押し上げている一方、労働生産性の伸び率は米国よりも低い。日本の交易条件の悪化は米国やドイツとの賃金格差を拡大させた。

図表 1：日米独における 1 人 1 時間あたりの実質賃金の要因分解



(注 1) 実質賃金は 1 人 1 時間あたり実質雇用者報酬（日本は雇用者報酬に混合所得を加え、就業者数ベースの総労働時間で除したもの）。「交易条件要因」は個人消費デフレーターと GDP デフレーターとの比率の変化。

(注 2) 日本の「実質賃金（可処分所得ベース）」は実質賃金に税・社会保険料の負担割合を控除することで算出。

(出所) 内閣府、総務省、厚生労働省、財務省、BEA、欧州委員会、Haver Analytics より大和総研作成

¹ 春闘での賃上げ見通しや、このところ変化が見られる家計・企業行動などについては、神田慶司・久後翔太郎・小林若葉「賃金と物価の循環的上昇は加速するか」（大和総研レポート、2023 年 2 月 22 日）を参照。

日本の労働生産性の伸び率はドイツと同程度である。だが、日本はドイツよりも総労働時間が減少し、物価（GDP デフレーター）が下落した点で課題を抱える。これは、デフレ下で日本企業の価格支配力が低下し、企業努力が「高付加価値化」（プロダクトイノベーション）よりも「コストカット」（プロセスイノベーション）に注がれたことを意味する。コストカットは経済規模の拡大につながりにくく、企業は商品開発などのための前向きな投資に慎重になり、潜在成長率の低下に拍車をかけたとみられる。この点、日本でインフレが定着すれば企業の価格支配力が回復し、企業努力が高付加価値化へとシフトするなど成長力の強化が期待される。

2000年初めに30ドル/バレル程度だった原油価格（WTI ベース）は直近で70～80ドル/バレル台で推移するなど、この20年超で幅広い資源価格が上昇した。その結果、資源輸入国である日本では交易条件が悪化し、実質賃金の原資となる所得が海外に流出した。日本は2050年のカーボンニュートラルの実現を目指しているが、化石燃料への依存度の低下は間接的に実質賃金の引き上げにつながるとみられる。

日本は社会保険料の増加で可処分所得ベースの実質賃金がほとんど上昇しなかったことにも留意する必要がある（**図表1左**）。生産性向上を背景に実質賃金が増え、手取りの所得の増加にあまり結び付かないという状況が続いている。働き手の生活水準を引き上げる観点からも、給付の効率化や重点化などの社会保障改革の加速が求められる。

欧米に比べ日本の人材投資は幅広い業種で過小

主要先進国の生産性などに関するデータが集計されている EU KLEMS データベースによると、日本の労働生産性上昇率は米国やドイツに比べ資本のプラス寄与が小さい。有形資本では非 ICT 投資が少なく、無形資本では特に人材投資（OJT は含まれない）で見劣りする。

一般的に、従業員は企業内の研修などの人材投資を通して新しいスキルを身につけることで、所属する企業の生産性上昇に寄与するといわれている。例えば森川（2018）²の分析では、教育訓練投資の増加が企業の労働生産性を有意に押し上げ、製造業よりもサービス業の方が人材投資の効果は大きいことを示している。内閣府（2018）³でも人材投資の増加が労働生産性を上昇させ、その効果は労働生産性の水準が低い企業の方が高い企業よりも大きいと分析している。

日本の人材投資は米国やドイツを含む欧米の主要な国と比べても GDP 比で最低水準にある。

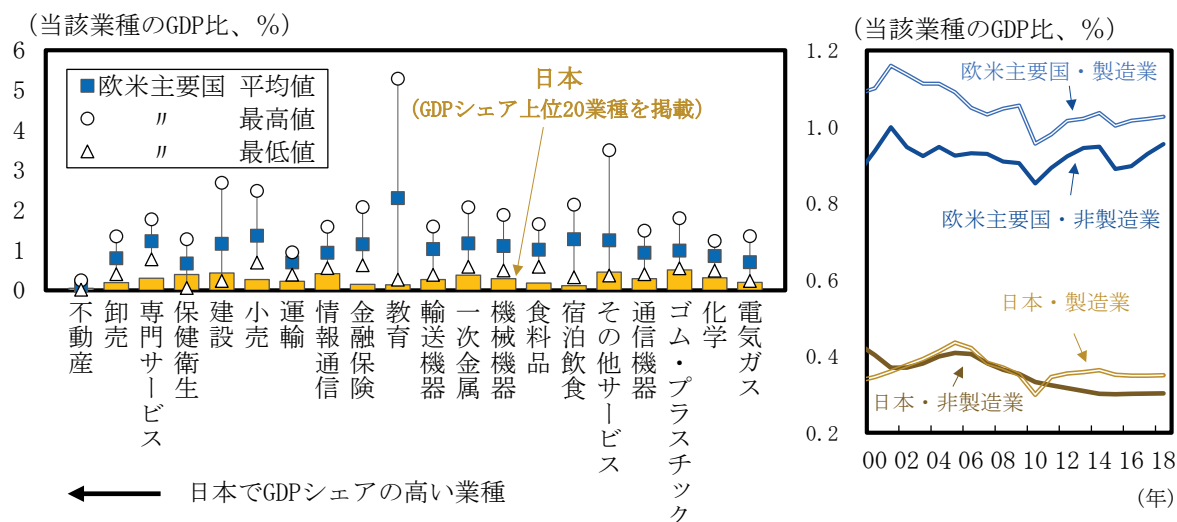
図表2左は日本における名目付加価値額の上位20業種を対象に、日本と欧米主要国⁴の人材投資 GDP 比を比較したものである。掲載した業種の中で、欧米主要国の人材投資 GDP 比の平均値を上回る業種は日本にはない。さらに、日本の16業種では欧米主要国の最低値を下回る。

² 森川正之（2018）「企業の教育訓練投資と生産性」, RIETI Discussion Paper, 18-J-021.

³ 内閣府（2018）『平成30年度 年次経済財政報告』

⁴ 米国、英国、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、スウェーデン、デンマーク、フィンランド。

図表 2：日本と欧米主要国の人材投資の比較（2018 年、左）と人材投資の長期推移（右）



(注) 人材投資は企業の研修費用など。「欧米主要国」は米国、英国、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、スウェーデン、デンマーク、フィンランド。産業分類はEU KLEMSに基づく。右図の非製造業は公務を除く。
 (出所) EU KLEMS, Bontadini F., Corrado C., Haskel J., Iommi M., Jona-Lasinio C. (2021) “EUKLEMS & INTANProd: methods and data descriptions.” より大和総研作成

図表 2 右は日本と欧米主要国の人材投資 GDP 比の長期推移を示している。2000 年時点で見ても日本は欧米主要国を大きく下回る水準にあった。日本企業の人材育成の中心は OJT であり、以前から Off-JT を重要視してこなかったと推察される。だが厚生労働省 (2016)⁵ が指摘するように、OJT と Off-JT には相乗効果があり、労働生産性の向上には Off-JT の実施も効果的だ。

1990 年代は資産バブル崩壊後の長期停滞や金融危機などの影響で、企業は人材投資を増やすことが難しかった。2000 年代は戦後最長の「いざなぎ景気」で企業業績が回復したものの、この時期は製造業で雇用が削減され、非製造業を中心に非正規雇用が拡大し、人材投資の増加ペースは緩慢であった。2008 年にはリーマン・ショックに端を発する世界金融経済危機が発生し、人材投資は日本だけでなく欧米主要国でも削減された。しかしながら欧米主要国ではその後回復し、特に非製造業ではリーマン・ショック前を上回る水準にある。一方、日本の非製造業では人材投資 GDP 比が 2010 年代前半まで低下を続け、その後も低迷したままである。

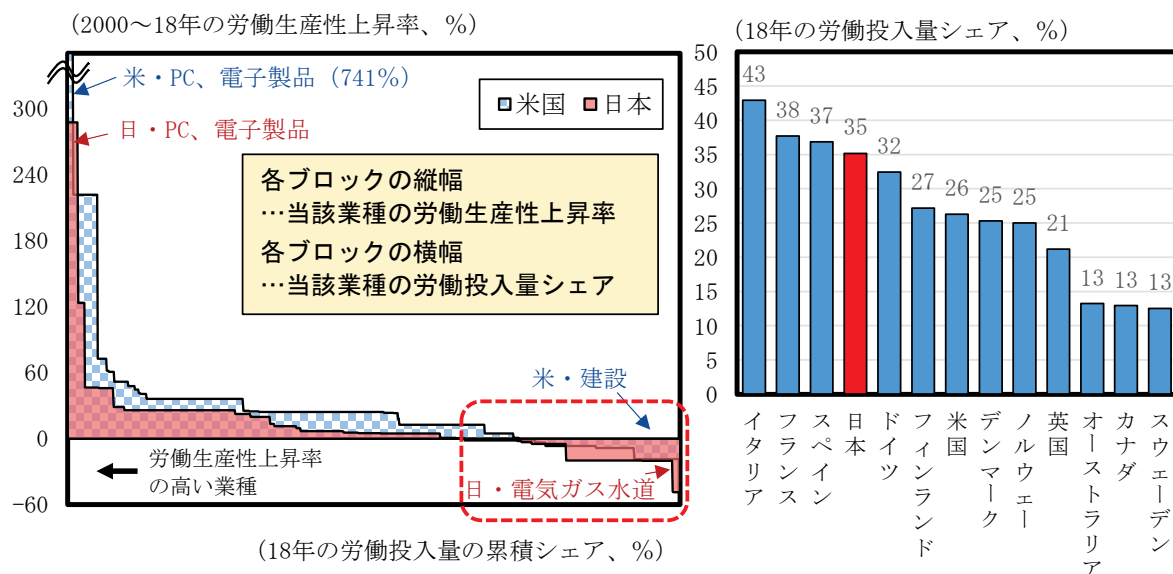
岸田政権は人材投資の促進を重要課題の 1 つに位置付けており、総合経済対策では「人への投資」の施策パッケージを 5 年間で 1 兆円に拡充した。欧米主要国でも人材投資が促進されており、例えばフランスでは、職業安定所が IT スキルをオンラインで提供する会社と提携し、コースや資格の認証を提供している。日本の支援策が欧米主要国との比較などにおいて十分な規模や内容なのか、引き続き注視する必要がある。

⁵ 厚生労働省 (2016) 『平成 28 年版 労働経済の分析』 (労働経済白書)

生産性低下業種への労働投入量が比較的多いことも日本の課題

前掲図表 1 で見たように、2000 年以降の日本の労働生産上昇率は米国のそれを下回る。その背景を探るため、日米における業種別の労働生産性上昇率と労働投入量の関係を比較したものが図表 3 左である（業種分類は EU KLEMS データベースに基づく）。図表中のブロックは業種を表しており、ブロックの縦幅は 2000 年から 2018 年（データの直近年）にかけての当該業種の労働生産性上昇率（マンアワーベース）を、横幅は 2018 年における当該業種の労働投入量（総労働時間）のシェアを表す。

図表 3：労働生産性上昇率と労働投入量（左）、生産性低下業種における労働投入量シェア（右）



(注) マンアワーベースの労働生産性上昇率で労働投入量は総労働時間。

(出所) OECD 統計、EU KLEMS、Bontadini F., Corrado C., Haskel J., Iommi M., Jona-Lasinio C. (2021), “EUKLEMS & INTANProd: methods and data descriptions.” より大和総研作成

図表 3 左の左側に位置する業種に目を向けると、米国では「PC、電子製品」の生産性上昇率が最も高く、2000～18 年で 740%を超えた。日本でも同業種の生産性上昇率が最も高いものの同 300%弱にとどまる。また、「PC、電子製品」に次いで生産性上昇率の高い「電気機器製造業」は同 120%程度であるなど、日本の各業種の生産性上昇率は全体的に米国よりも低い傾向が見られる。

日本は労働生産性が低下した業種に比較的多くの労働量が投入されていることも課題だ。図表 3 左の赤い破線で囲んだところは、日本において労働生産性が低下した業種である。「電気ガス水道」や「鉱業および採石業」のほか、就業者数が比較的多い「保健衛生」や「建設」なども含まれる。これらを合計した労働投入量シェアは 35%だ。米国においても「建設」など生産性が低下した業種は複数存在するが、これらの労働投入シェアは 26%と日本のそれよりも低い。

この生産性低下業種の労働投入量シェアを、アングロサクソン諸国、北欧、大陸欧州、に属する各 4 カ国と日本で比較した結果が図表 3 右である。アングロサクソン諸国や北欧では低水準にある一方、日本は大陸欧州並みといえる。

アングロサクソン諸国や北欧は雇用の流動性が高い⁶。日本でも労働移動の円滑化（失業なき労働移動）を推進することで、労働生産性が上昇している業種により多くの労働が投入されるようになれば、マクロで見た労働生産性や実質賃金の引き上げにつながる可能性が示唆される。

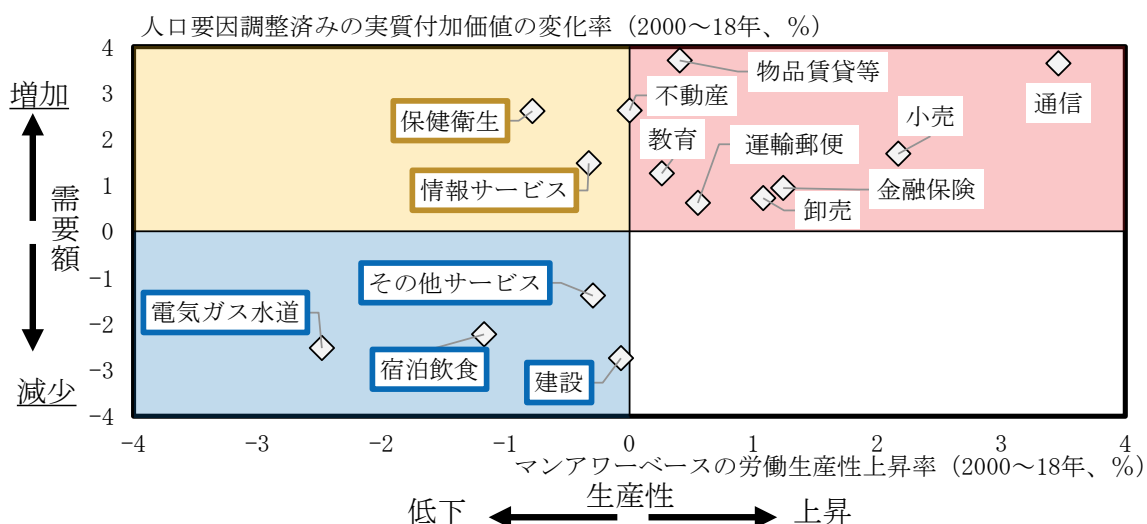
3. 非製造業の生産性向上に向けて

労働生産性の「水準」に目を向けると、日本はG7（主要7カ国）の中で最低である。OECD統計によれば、日本のマンアワーベースの労働生産性は2021年で米国の58%の水準にとどまった。業種別に見ると、とりわけ非製造業で生産性の水準の低さが目立つ。また後述するように、非製造業では2000年以降に生産性が低下した業種も少なくない。そこで以下では非製造業に注目し、生産性向上に向けた課題を探る。

非製造業 14 業種のうち 4 業種では生産性低下と需要減が同時に進行

図表 4 は 2000 年から 2018 年（データの直近年）にかけての「人口要因調整済みの実質付加価値」の変化率を縦軸に、労働生産性上昇率（マンアワーベース）を横軸に取って業種別に示したものである。非製造業の経済活動は製造業に比べ人口の影響を受けやすく、その度合いは非製造業の中でも業種によって異なる。そこで、業種ごとに 47 都道府県の実質付加価値を当該地域の人口で回帰した推計式を 2000 年と 2018 年で作成し、これらから人口減少の影響を調整した実質付加価値の変化率を算出した。

図表 4：日本の非製造業における労働生産性と人口要因調整済みの実質付加価値



(注) 公務を除く 14 業種 (R-JIP データベース 2021 の産業分類に基づく)。「人口要因調整済みの実質付加価値の変化率」とは、業種ごとに 47 都道府県の実質付加価値を当該地域の人口で回帰した推計式を 2000 年と 2018 年で作成し、両年で人口に変化がないと仮定した実質付加価値の変化率。

(出所) 経済産業研究所、内閣府、総務省統計より大和総研作成

⁶ 当社の「[日本経済見通し：2022年6月](#)」の図表 7 を参照。

経済産業研究所「R-JIP データベース」に基づく非製造業（公務を除く）の14業種のうち、労働生産性が低下したのは6業種である。「保健衛生」（医療や介護など）、「情報サービス」（映像や音声の制作、インターネット関連サービスなど）、「宿泊飲食」、「電気ガス水道」、「建設」、「その他サービス」（対個人サービスなど）が該当する。これらのうち、**図表4**の第3象限に位置する4業種では人口減少の影響を調整しても需要が減少しており、構造的に労働生産性が低迷しやすかったとみられる。

一方、保健衛生では高齢化などにより、情報サービスではインターネットの普及や応用などにより需要が増加してきた。それにもかかわらず生産性が低下している。上述の4業種と同様に、構造的な課題を抱えているといえよう。

資本面から見ると労働生産性が低下した6業種の低下要因はさまざま

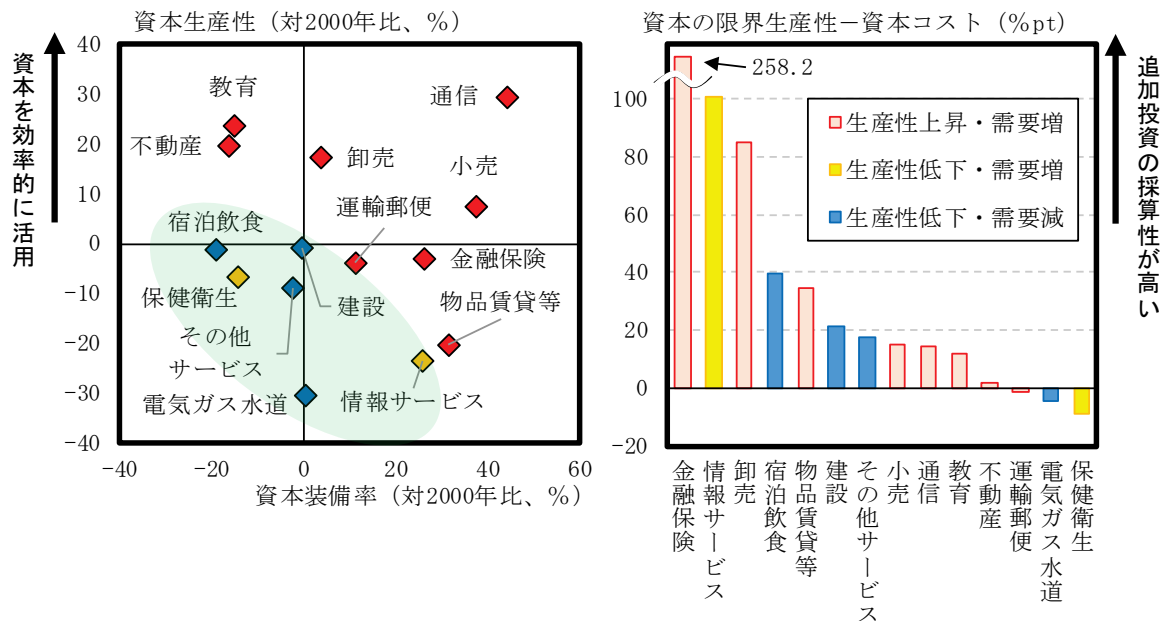
労働生産性の計算式を資本面から整理すると、①資本装備率（労働投入量1単位あたりの資本ストック）、②資本生産性（資本ストック1単位あたりの実質付加価値）、の積で表すことができる。すなわち労働生産性は、①資本の量、②資本の活用度や質の高さ、に左右される。

この2つの要因をそれぞれ縦軸と横軸に取って業種別に散布図で示した**図表5左**を見ると、前述の6業種の労働生産性が低下した要因は様々であることが分かる。例えば、宿泊飲食や保健衛生における生産性低下の主因は資本装備率であるが、電気ガス水道では資本生産性である。また、情報サービスでは資本装備率が生産性の伸び率を押し上げたものの、それ以上に資本生産性が押し下げた。

資本装備率の面で問題を抱える生産性低下業種では投資の拡大が処方箋となり得る。ただし、追加投資によって得られる利益（資本の限界生産性）がその費用（資本コスト）を上回らなければ投資の採算は合わず、資本生産性が低下して労働生産性の向上につながらない。

そこで**図表5右**は追加投資の採算性（＝資本の限界生産性－資本コスト）を推計し、業種別に示したものである。データの制約により、資本コストはマクロで見た民間企業の平均値を利用したため推計結果は幅を持って見る必要があるが、情報サービスや宿泊飲食、建設、その他サービスでは追加投資の採算性が高いことが示唆される。他方、電気ガス水道と保健衛生では追加投資の採算性がマイナスであり、当該業種では設備投資が労働生産性を引き上げにくい状況にあるとみられる。

図表 5：非製造業の資本生産性と資本装備率の変化率（左）、有形固定資産投資の採算性（右）



(注 1) 2018 年の数値。図表 4 の象限別の色に合わせて各業種を赤・青・黄で着色。左図の横軸は、純資本ストック（除く知的財産生産物）を総労働時間で除したマンアワーベースの資本装備率の変化率。

(注 2) 右図の資本の限界生産性は資本生産性に資本分配率を乗じたもの。資本コストは、民間非金融企業の支払のうちの利払い・配当および負債のうちの借入・株式から算出した資金借入コストと、有形固定資本のストックおよびフローから算出した資本減耗率の和。

(出所) 内閣府、経済産業研究所より大和総研作成

各業種の課題に応じたきめ細やかな政策対応が必要に

労働生産性が低下した背景が 6 業種でそれぞれ異なるということは、何か 1 つの政策を推進すれば解決するわけではなく、実態を踏まえた重層的な政策対応が必要ということだ。そこで図表 6 では、これまで取り上げた「人口要因調整済みの需要」「資本の活用度（資本生産性）」「資本装備率」「追加投資の採算性」の 4 つの観点から 6 業種の課題を整理し、求められる政策の方向性をまとめた。

図表 6：各業種の生産性向上に向けた課題と対応

	需要	資本の活用度 (資本生産性)	資本装備率	追加投資 の採算性	求められる政策の方向性
情報サービス	○	×	○	◎	陳腐化した既存設備の更新投資を税制面から一段と促進など
保健衛生	○	△	×	×	介護報酬の引き上げだけでは困難。「規模の経営」の後押しや人員配置基準の一部緩和など
建設	×	△	△	○	ICTやロボットなど資本ストックの高度化と、それを生かすための人材投資の支援
宿泊飲食 その他サービス	×	△	×	○	「規模の経営」の後押しや、インバウンドの政府目標の達成に向けた取り組み強化
電気ガス水道	×	×	△	×	カーボンニュートラルの実現や人口動態を見据えた資本ストックの再構築、技術開発の支援

(出所) 大和総研作成

6業種の中で課題が比較的少ないのが情報サービスである。需要が増加しており、資本装備率も高まっている。追加投資の採算性は非製造業の中で2番目に高い。既存の資本が付加価値を効率的に生み出せていないことが主な課題であり、背景には技術革新のスピードが速いインターネット業界で既存の資本ストックの陳腐化が激しいことなどがあるとみられる。そのため例えば、税制面から更新投資の負担を一段と軽減して設備投資を促すことなどが有効であろう。

保健衛生ではとりわけ介護業に課題がある。総務省「経済センサス-活動調査」によると、2016年における介護業の従事者1人あたり付加価値額は年間286万円と、全業種の半分程度の水準にすぎない。また経済産業研究所「JIPデータベース」によると、比較可能な98業種の中で介護業の資本装備率は最低水準にある(2018年)。今後も増大が見込まれる介護需要に対応しつつ、介護従事者の実質賃金や労働生産性を引き上げるためにも、追加投資の採算性の改善が課題だ。

介護報酬の引き上げはこれに寄与するものの、社会保険料や公費の増加を招くため限界がある。そこで例えば、介護業は小規模・零細法人が多い⁷ことから、「規模の経営」を政策的に後押しすることで事業規模が大きくなり、投資の費用対効果を高めることが考えられる。また、介護福祉機器やICT機器などの導入によって少ない人員でもサービスの質を保つことができる介護施設に対し、人員配置基準を緩和することも投資を促進するだろう。

残りの4業種は人口減少の影響を調整しても需要が減少しているが、建設では実質付加価値額と労働生産性が2010年代前半から持ち直した。2000年代は小泉純一郎政権下で進められた公共事業の大幅な削減などの影響が大きかったとみられる。資本生産性と資本装備率は目立って悪化しておらず、追加投資の採算性はプラスだ。労働生産性の水準は企業規模を問わず、全業種の中でも高位にある。政府が「i-Construction」を推進しているように、人手や体力が必要な業務をいかにICTやロボットなどのテクノロジーで代替できるかが課題となっている。また、高度化した業務をこなせる人材を確保できなければ、資本装備率を高めても資本生産性が低下するだろう。資本ストックの高度化とそれを生かすための人材投資の支援が重要だ。

宿泊飲食は追加投資の採算性が高く、資本装備率が顕著に低下したことから、投資の促進が処方箋となり得る。その他サービスも投資拡大の余地はありそうだ。もっとも、こうした業種が提供するサービスは家計にとって選択的支出の側面が大きく、将来不安が強まる中で勤労者世帯を中心に選択的支出は抑制されてきた。宿泊飲食やその他サービスは中小・零細の事業者が多く、参入障壁も低いことから、開業率と廃業率はいずれも全業種の中で最も高い⁸。競争の激しさから、当面の利益の確保を優先して投資を控えた事業者が多かったと考えられる。また女性や高齢者の労働参加の進展を背景に、企業は人件費の安いパートタイム労働者の活用が容易で

⁷ 総務省「経済センサス-活動調査」(2016年)によると、特に訪問介護や通所・短期入所介護では1法人あたりの平均事業所数が2を下回るなど介護業の中でも事業規模が小さい。また従業員1人あたり付加価値額はそれぞれ年間189万円、252万円と労働生産性も低い。この2つの事業には介護業全体の35%の従業者が属している。一方、特別養護老人ホーム事業は平均約4カ所以上の事業所を有するなど規模が大きく、1人あたり付加価値額は年間333万円と労働生産性も高めである。

⁸ 中小企業庁『中小企業白書 2021』によると、宿泊飲食の開業率と廃業率はいずれも最も高く、次いでその他サービス(生活関連サービス業、娯楽業)が高い。

あったため、省人化投資が活発化しにくかったこともある（深尾他（2019）⁹など）。

そのため政策面では、設備投資の支援や「規模の経営」の後押しに加え、積極的なインバウンド需要の取り込みが求められる。政府は6年ぶりに改定する観光立国推進基本計画に、2025年の訪日外客1人あたり消費額を20万円（2019年比で約25%増）に引き上げることを検討している。目標達成に向けた取り組みを強化することが、投資意欲の改善につながるだろう。

電気ガス水道は6業種の中で最も厳しい事業環境にある。省エネの進展や脱炭素化、電力・ガス小売全面自由化、地方を中心に進む過疎化などによって資本生産性が低下し、追加投資の採算性はマイナスである。カーボンニュートラルの実現や人口動態などによる産業・需要構造の変化を見据え、資本ストックの再構築を支援するとともに、特にエネルギー分野での技術開発を後押しする必要がある。

以上の指摘のほかにも、前章で見たように人材投資が過少であることや、低生産性業種における労働投入量シェアが比較的高いといった課題が少なくともある。官民を挙げて幅広く、粘り強く取り組むことが、持続的で高水準の賃上げの実現につながるだろう。

⁹ 深尾京司・権赫旭・金榮愨（2019）「観光産業の生産性」、『日本労働研究雑誌』2019年7月号（No. 708），労働政策研究・研修機構，pp. 17-30.