

2013年11月21日 全17頁

# 日本経済見通し：何故、わが国では賃金が低迷しているのか？

## 「第三の矢（成長戦略）」の強化こそが日本経済再生の王道

経済調査部 チーフエコノミスト 熊谷 亮丸  
エコノミスト 橋本 政彦  
エコノミスト 齋藤 勉  
エコノミスト 久後 翔太郎

### [要約]

- **経済見通しを改訂**：2013年7-9月期GDP一次速報を受け、経済見通しを改訂した。改訂後の実質GDP予想は2013年度が前年度比+2.6%（前回：同+3.0%）、2014年度が同+1.0%（同：同+1.2%）である。2013年7-9月期の経済成長率が従来の想定を下回ったことを主因に、経済見通しの下方修正を行った（→詳細は、熊谷亮丸他「第179回 日本経済予測」（2013年11月20日）参照）。
- **日本経済のシナリオ**：日本経済は2012年11月を底に回復局面に入ったが、今後も着実な景気拡大が続くとみられる。今後の日本経済は、①米国経済回復による輸出の持ち直し、②日銀の金融緩和を受けた円安・株高の進行、③消費税増税に伴う経済対策の効果などから、引き続き拡大する見通しである。リスク要因としては、①新興国市場の動揺、②中国の「シャドーバンキング」問題、③「欧州ソブリン危機」の再燃、④地政学的リスクを背景とする原油価格の高騰、の4点に留意が必要となろう。
- **何故、わが国では賃金が低迷しているのか？**：現在、わが国では「賃上げ」が最大の政治課題となっている。今回のレポートでは、わが国で賃金が低迷している理由を多面的に検証した上で、今後の賃金の動向を展望した。第一に、実質賃金の国際比較を行うと、わが国で賃金が低迷しているのは、労働分配率が低いためではなく、労働生産性や企業の競争力などに問題があることが確認できる。すなわち、わが国では実質賃金上昇に向けて、「第三の矢（成長戦略）」の強化を通じた、労働生産性の向上や企業の競争力改善などがカギとなる。第二に、今後の賃金動向に関するシミュレーションを行うと、景気の循環的な回復を背景に、賃金は緩やかに上昇する見通しである。マクロ的な所定内給与も労働需給改善を受けて増加が続く可能性が高い。しかし、循環的な景気回復のみでは、一人当たり賃金の上昇幅は限られる。賃金の水準が過去のピークを上回るためには、政府が、①「第三の矢」の強化（非製造業や医療・介護分野での構造改革）、②非正規雇用問題に取り組むことなどが不可欠だ。企業サイドも、「合成の誤謬」を回避するために、極力前倒しで賃上げを実施するべきだろう。

## 1. 経済見通しを改訂

### 経済見通しを改訂

2013年7-9月期GDP一次速報を受け、経済見通しを改訂した。改訂後の実質GDP予想は2013年度が前年度比+2.6%（前回：同+3.0%）、2014年度が同+1.0%（同：同+1.2%）である。2013年7-9月期の経済成長率が従来の想定を下回ったことを主因に、経済見通しの下方修正を行った（→詳細は、熊谷亮丸他「第179回 日本経済予測」（2013年11月20日）参照）。

### 2013年7-9月期の実質GDP成長率（一次速報）は前期比年率+1.9%

2013年7-9月期の実質GDP成長率（一次速報）は前期比年率+1.9%（前期比+0.5%）と4四半期連続のプラス成長となり、直近の市場コンセンサス（前期比年率+1.7%、前期比+0.4%）をわずかに上回った。各需要項目ともおおむね事前予想に沿った内容となったが、民間在庫品増加の寄与が前期比+0.4%ptと大きかったことが、市場予想から上振れした主な要因となった。内・外需別に寄与度を見ると、内需寄与度が前期比+0.9%ptと4四半期連続のプラス寄与となる一方で、輸出の減少により外需寄与度が同▲0.5%ptと3四半期ぶりのマイナス寄与に転じており、外需の減少が成長率鈍化の要因であった。

### メインシナリオ：日本経済は引き続き拡大

日本経済は2012年11月を底に回復局面に入ったが、今後も着実な景気拡大が続くとみられる。安倍政権の経済政策（いわゆる「アベノミクス」）は日本経済再生の起爆剤となり得る適切な経済政策であり、とりわけ金融政策は着実に成果を上げている。今後の日本経済は、①米国経済回復による輸出の持ち直し、②日銀の金融緩和を受けた円安・株高の進行、③消費税増税に伴う経済対策の効果などから、引き続き拡大する見通しである。

需要項目別に見ると、これまで景気を牽引してきた個人消費は、所得環境の改善によって増加が続く見込みだ。加えて、個人消費は2014年4月に控える消費税増税に向けた駆け込み需要によって、年度末に向けて加速する公算が大きく、成長率を大きく押し上げる見込みである。また、今回減少に転じた輸出に関しても、ここまでの円安による競争力の向上と、米国を中心とした海外経済の拡大によって、増加傾向に復すると見込んでいる。輸出の増加と堅調な内需により企業収益は改善が続く見込みであり、設備投資に関しても増加が続くと予想している。

### 日本経済が抱える4つのリスク要因

今後の日本経済のリスク要因としては、①新興国市場の動揺、②中国の「シャドーバンキング」問題、③「欧州ソブリン危機」の再燃、④地政学的リスクを背景とする原油価格の高騰、の4点に留意が必要となろう。特に当社は、上記①が、②・③と密接な関連を有している点を強調したい。

世界の景気サイクルを見ると、過去の局面では米国を中心とする先進国経済が、新興国経済変動の原動力となってきたが、足下では、「先進国＝好調。新興国＝不調」という形で、両者の間で「デカップリング」が生じている。当社は、今回の「デカップリング」発生の原因は、①欧州危機に伴い、欧州系金融機関の新興国に対する融資が細っていること、②中国経済の低

迷、③米国が拙速な出口戦略を講ずることへの警戒感を背景とする新興国からの資金引き揚げ懸念、の3点だと考えている。最終的に、米国経済の拡大が続く中で、新興国経済の底割れは回避される見通しであるが、とりわけ中国経済の動向には細心の注意が必要だ。

#### 日銀の金融政策

日銀は消費税増税の悪影響を緩和する意味合いもあり、2014年4-6月期以降、リスク資産(ETF等)の買い増しなどの追加金融緩和に踏み切る可能性がある。

## 2. 何故、わが国では賃金が低迷しているのか？

### 「賃上げ」が最大の政治課題に

現在、わが国では「賃上げ」が最大の政治課題となっている。今回のレポートでは、わが国で賃金が低迷している理由を多面的に検証した上で、今後の賃金の動向を展望したい。

本章の結論をあらかじめ述べれば、以下の通りである。

第一に、実質賃金の国際比較を行うと、わが国で賃金が低迷しているのは、労働分配率が低いだけでなく、労働生産性や企業の競争力などに問題があることが確認できる。すなわち、わが国では実質賃金上昇に向けて、「第三の矢（成長戦略）」の強化を通じた、労働生産性の向上や企業の競争力改善などがカギとなる。

第二に、今後の賃金動向に関するシミュレーションを行うと、景気の循環的な回復を背景に、賃金は緩やかに上昇する見通しである。マクロ的な所定内給与も労働需給改善を受けて底入れに向かうだろう。しかしながら、循環的な景気回復のみでは、一人当たり賃金の上昇幅は限られる。一人当たり賃金の水準が過去のピークを上回るためには、政府が、①「第三の矢」の強化（非製造業や医療・介護などの分野での構造改革）、②非正規雇用問題への取り組みなどを通じて一人当たりの所定内給与を引き上げることが不可欠だ。企業サイドも、「合成の誤謬」を回避するために、極力前倒しで賃上げを実施すべきだろう。

## 2.1 実質賃金の国際比較：「第三の矢（成長戦略）」の強化がカギ

労働生産性の伸び悩みと企業の競争力低下などが時間当たり実質賃金低迷の主な要因

最初に賃金の国際比較を通じて、わが国で賃金が低迷している要因を探っていこう。

**図表1**は、主要国の時間当たり実質賃金の変動を、「①労働生産性」「②GDPデフレーター/CPI」、「③労働分配率」という3つの要因に分解したものである。

日本、米国、ドイツの3ヶ国について、2000年～2009年の実質賃金上昇率を比較すると、日本だけ実質賃金が低下している。米国およびドイツと比べて、わが国で実質賃金が低迷している要因として、「①労働生産性」の上昇率が低いこと、「②GDPデフレーター/CPI」の下落幅が大きいこと、という2点が指摘できる。これに対して、「③労働分配率」要因による実質賃金の押し下げ幅（寄与度）は各国ともおおむね同程度であり、労働分配率の低下がわが国の実質賃金低迷の主因だとは言い難い。

「①労働生産性」をさらに分解すると、「実質GDP」と「総労働時間」とに分けられる。「総労働時間」については各国で大差がないものの、日本は「実質GDP」が伸び悩んでいることが致命的だ。「実質GDP」の内訳を見ると、「固定資本形成」および「TFP」の寄与度が他国と比べて小さいことが確認できる。

また、「②GDPデフレーター/CPI」についても要因分解を行うと、「交易条件」および「内需デフレーター」がマイナス寄与となっている。輸入価格が上昇している局面でも、日本企業は輸出競争力を保つために、輸出製品への価格転嫁を行ってこなかった。こうした企業行動の結果、交易条件が悪化し、GDPデフレーターを押し下げる要因となったのである。

図表1：時間当たり実質賃金の要因分解

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
時間当たり実質賃金	▲0.5	1.3	0.2
①労働生産性	0.7	2.0	1.2
②GDPデフレーター/CPI	▲1.0	▲0.3	▲0.7
③労働分配率	▲0.3	▲0.4	▲0.3

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
①労働生産性	0.7	2.0	1.2
実質GDP	0.5	1.8	0.9
労働時間寄与	▲0.4	▲0.2	▲0.3
労働の質寄与	0.3	0.3	0.1
固定資本形成寄与	0.5	1.1	0.8
IT投資寄与	0.3	-	0.3
非IT投資寄与	0.3	-	0.5
TFP寄与	0.1	0.3	0.3
総労働時間	逆符号	0.2	0.3
雇用者数	逆符号	▲0.3	▲0.1
労働時間	逆符号	0.5	0.3

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
②GDPデフレーター/CPI	▲1.0	▲0.3	▲0.7
GDPデフレーター	▲1.2	2.2	0.9
交易条件寄与	▲0.3	▲0.0	0.0
内需デフレーター寄与	▲0.8	2.3	1.0
輸入デフレーター寄与	▲0.0	▲0.1	0.0
その他	▲0.0	▲0.0	▲0.0
CPI	逆符号	0.3	▲2.5
▲1.6			

(2000年から2009年の上昇率の平均値、%)	日本	米国	ドイツ
③労働分配率	▲0.3	▲0.4	▲0.3
名目雇用者報酬	▲1.0	3.6	1.4
名目GDP	逆符号	0.7	▲4.0
▲1.7			

時間当たり実質賃金 = 名目雇用者報酬 / (雇用者数 × 労働時間) / CPI  
 労働生産性 = 実質GDP / (雇用者数 × 労働時間)  
 労働分配率 = 名目雇用者報酬 / 名目GDP

とすると、  

$$\text{時間当たり実質賃金} = \text{労働生産性} \times \text{GDPデフレーター/CPI} \times \text{労働分配率}$$
 という関係が成立する。

この時、  

$$\Delta \ln(\text{時間当たり実質賃金}) = \Delta \ln(\text{労働生産性}) + \Delta \ln(\text{GDPデフレーター/CPI}) + \Delta \ln(\text{労働分配率})$$

$$\Delta \ln(\text{労働生産性}) = \Delta \ln(\text{実質GDP}) - \Delta \ln(\text{雇用者数}) - \Delta \ln(\text{労働時間})$$

$$\Delta \ln(\text{労働分配率}) = \Delta \ln(\text{名目雇用者報酬}) - \Delta \ln(\text{名目GDP})$$
 となる。(Δlnは変化率を表す)

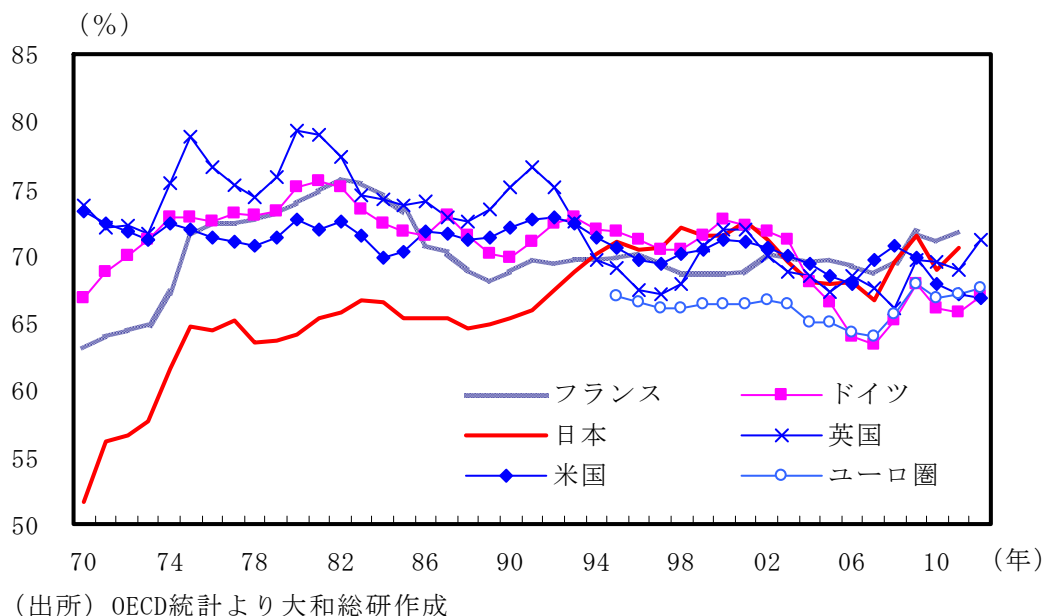
(出所)内閣府、BEA、BundesBank、EU KLEMS統計より大和総研作成

## わが国の労働分配率は特に低いわけではない

すでに指摘した通り、わが国の労働分配率は、国際比較の観点などから見て、特に低いわけではない。

**図表 2** は日本と諸外国の「労働分配率（＝雇用者報酬／国民所得）」の推移を長期的に見たものである。わが国の労働分配率は 1970 年前後から大きく上昇しており、水準面でも、足下で国際的に見て決して低いわけではない。一般論として言えば、賃金には下方硬直性があるため、労働分配率は好況期に低下し、不況期に上昇する。1990 年以降で見れば、わが国の労働分配率は、バブル崩壊後とリーマン・ショック時の急激な景気悪化により一時的に大きく上昇し、その後の景気回復期に低下しているものの、トレンドとして労働分配率が低下しているとは言い難い。すなわち、雇用者所得の低迷は分配面の問題ではなく、主として経済のパイが拡大しなかったこと自体に原因があるのだ。

図表 2：労働分配率の国際比較



## 2.2 今後、わが国で賃金は上がるのか？

### 2.2.1 賃金動向に関するシミュレーション

雇用・所得環境は、①残業代、②ボーナス、③雇用者数の順番で改善

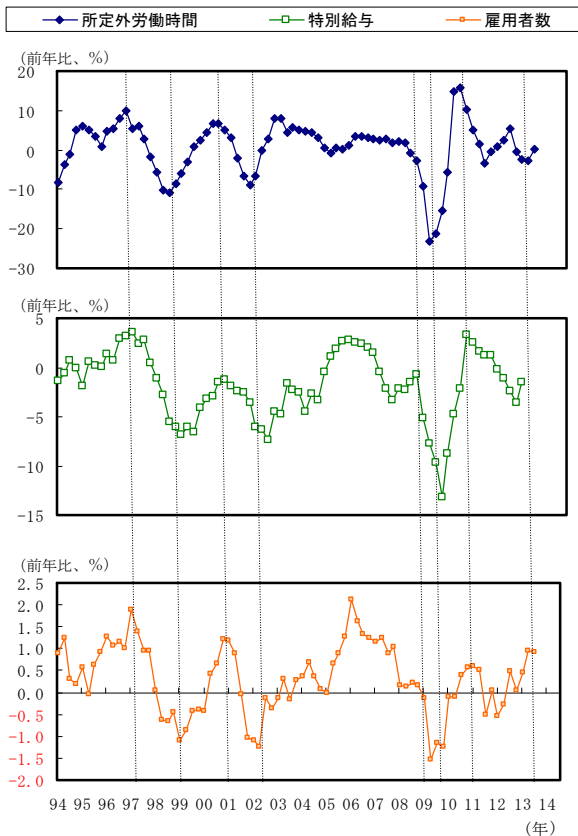
今後、わが国で賃金は上がるのだろうか？

**図表 3** は、雇用・所得環境が改善に至る経路を示したものである。過去の景気回復局面を検証すると、以下のような傾向が読み取れる。

まず、所定外労働時間が増加することで、所定外給与（残業代）が増える。次に、売上増に伴う収益の改善が、特別給与（ボーナス）の増加につながる。最後に、労働需給のひっ迫を背景に、雇用者数が増加する。さらに、雇用者数の動きを業種別に見ると、**図表 4** に示した通り、最初に製造業の雇用者数が増加し、やや遅れて非製造業で雇用環境が改善する傾向がある。

2013 年に入ってから、所定外労働時間は増加傾向にあり、残業代の増加が所得環境を下支えている。また、2013 年 11 月 13 日に日本経済団体連合会が発表した調査によれば、大手企業の冬季賞与・一時金は前年比+5.8%の増加が見込まれるなど、ボーナスも増加している。雇用者数は既に増加に転じているが、今後雇用増のペースはさらに加速する見込みである。循環的な雇用・所得環境の改善は、日本経済や国民生活を下支える材料となるだろう。

図表 3：雇用・所得環境改善の経路

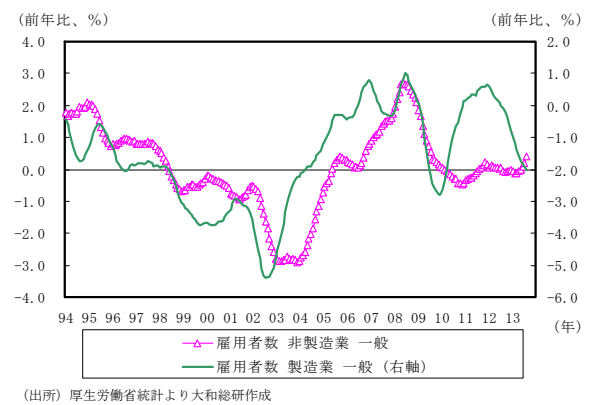


(注1) 所定外労働時間は5四半期中央移動平均値の前年比。

(注2) 雇用者数は労働力調査ベース。

(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成

図表 4：雇用者数の推移



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成



## わが国で給与が落ち込んだ主因は特別給与（ボーナス）の減少

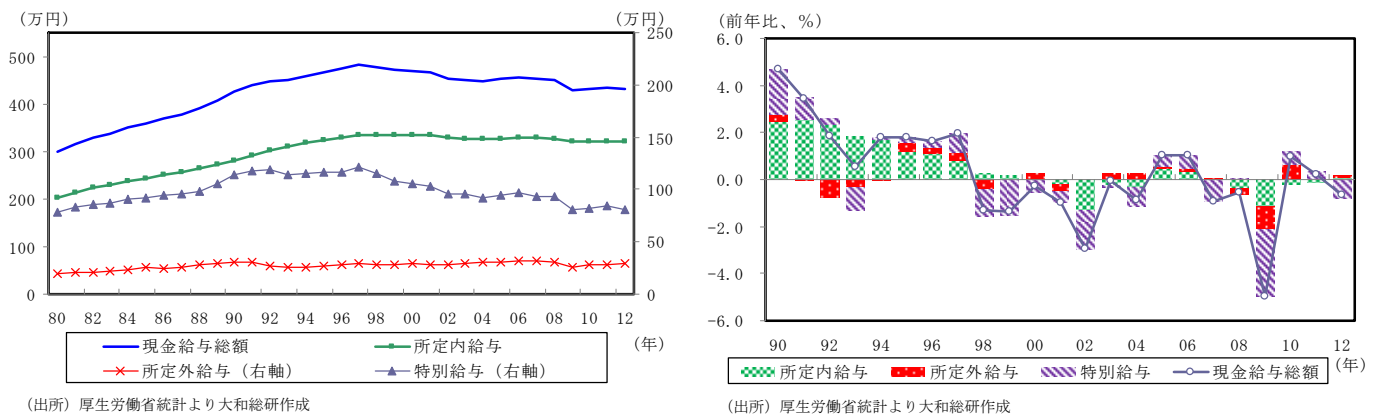
以上の傾向を踏まえて、今後の賃金の動向を展望していきたい。

現状、所定外給与や特別給与は改善傾向にあるものの、果たして国民一人当たりの給与総額は本格的な改善に向かうだろうか。将来の所得環境を考えるに当たり、過去に日本が苦しんできた所得減少の要因について振り返っておこう。

**図表 5** は、日本の現金給与総額の推移を描いたものである。項目ごとの動きを確認すると、①所定内給与が1997年以降緩やかに減少していること、②特別給与（ボーナス）の減少による全体の押し下げ幅が大きいこと、③所定外給与（残業代）は景気循環に応じて変動していること、の3点を特徴として挙げることができる。

現金給与総額で見れば、2012年は約430万円と1997年のピーク（約484万円）から約55万円減少している。このうち、8割程度が特別給与の減少によるものであり、2割程度が所定内給与の減少に起因するものである。

図表 5：現金給与総額の推移





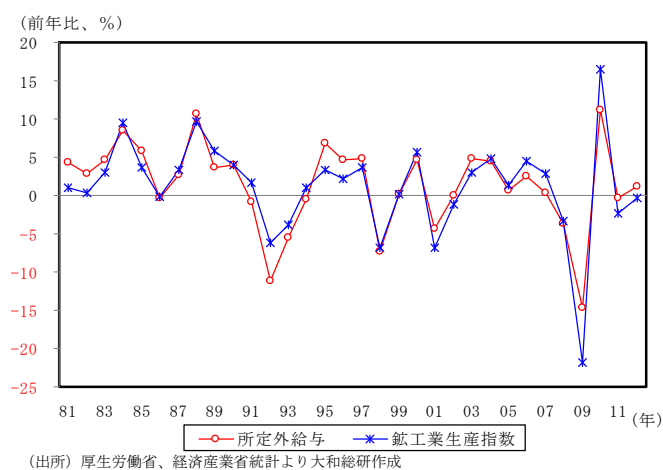
## 所定外給与と特別給与は循環的な変動という側面が大きい

所定外給与と特別給与の動向について、さらに詳しく見てみよう。

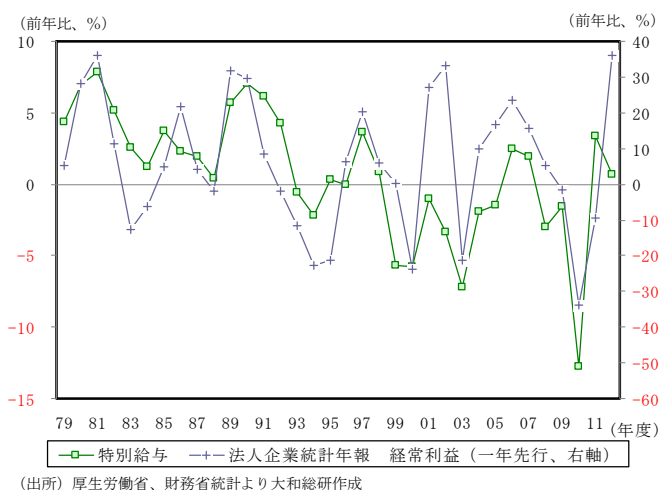
**図表 6** は、所定外給与と鉱工業生産指数の動きを示したものである。所定外給与が、生産の動きに敏感に変動していることが分かる。さらに、**図表 7** では特別給与と企業の経常利益の動きを見ている。この図表からは、特別給与が企業の経常利益に連動していることが確認できる。**図表 7** では、企業の経常利益を 1 年間先行させており、特別給与は業績が改善し始めてから、若干のラグを伴って増加する傾向がある。

ここまで指摘した通り、所定外給与と特別給与の動向は、景気循環の影響を大きく受ける。景気が回復局面に入ると、企業の生産が増加し企業業績は改善する。この結果、所定外給与が生産と同じタイミングで増加する一方で、特別給与は若干遅行する形で増えるのである。

図表 6：所定外給与と鉱工業生産指数



図表 7：特別給与と企業の経常利益

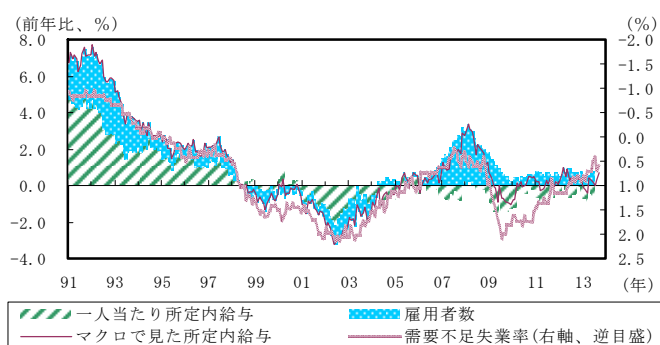


## マクロ的な所定内給与は、労働需給のタイト化を背景に増加する見通し

次に、所定内給与について考察しよう。所定外給与や特別給与は景気循環との連動性が強かったが、所定内給与は労働需給と密接な関連がある。**図表 8** は、所定内給与と完全失業率の関係を見たものである。失業率が低下（＝労働需給がタイト化）している局面では、所定内給与に雇用者数をかけたマクロ的な所定内給与が増加している。一方、完全失業率が上昇している局面では、マクロ的な所定内給与は減少している。

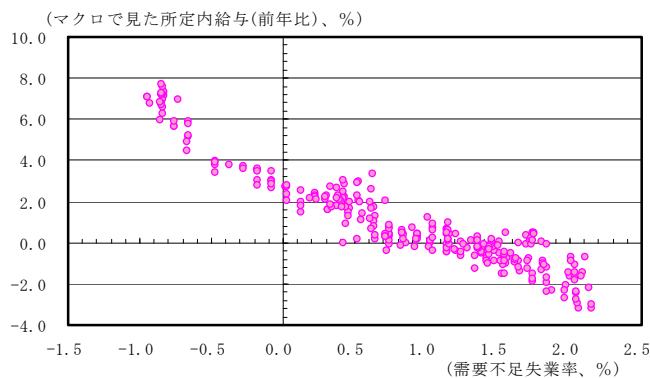
足下では、完全失業率の低下が続いており、雇用者数の増加を通じて、マクロ的な所定内給与を押し上げている。今後も完全失業率の改善は続くと思われることから、マクロ的な所定内給与も増加が続く可能性が高いものと考えられる。

図表 8：マクロで見た所定内給与と完全失業率



(注) 需要不足失業率 = 失業率 - 構造失業率  
構造失業率は大和総研推計。

(出所) 総務省、厚生労働省より大和総研作成



## 一人当たり所定内給与は増加するか？

マクロで見た所定内給与は増加が続く見込みであるが、一人当たりの所定内給与は、先行きどのように推移するだろうか。一人当たり所定内給与の動向を展望するために、今度は業種別に過去の所定内給与の動きを振り返ってみよう。

### 所定内給与伸び悩みの主因は非製造業にある

**図表 9** は、製造業、非製造業の所定内給与の動向を示したものである。左側の二つの図表を見比べると、製造業の所定内給与が緩やかながら増加する一方で、非製造業では所定内給与が減少し続けている様子が観察できる。つまり、国全体の所定内給与減少の主因は、非製造業にあると言える。

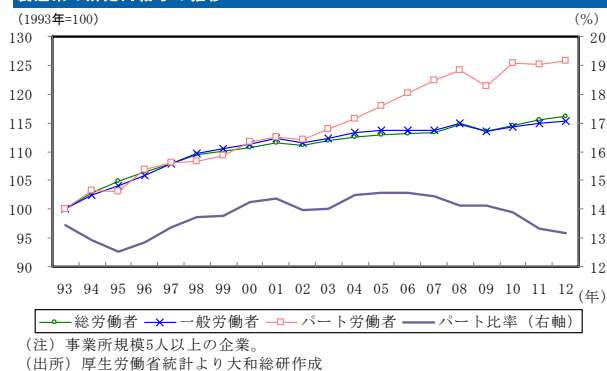
### 非製造業の所定内給与減少は、一般労働者の給与減に加えてパートタイム比率の上昇によるもの

さらに詳しく非製造業の所定内給与減少の要因を考察しよう。**図表 9** 右下は、非製造業の所定内給与を、①一般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、に分解したものである。非製造業の所定内給与は 1998 年以降減少が続いているが、その大部分がパートタイム労働者比率の上昇によってもたらされていることが確認できる。

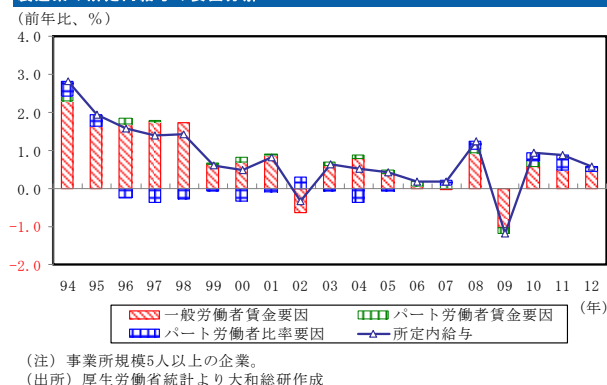
また、一般労働者の所定内給与に関しても、製造業と非製造業には大きな差がある。製造業では、2002 年、2009 年を除いて一般労働者の所定内給与が減少していないが、非製造業では 2001 年以降 2005 年を除いて、一般労働者の所定内給与が減っている。非製造業で所定内給与が減少しているのは、パートタイム比率の上昇と、一般労働者の給与の減少が寄与しているのである。

図表 9：所定内給与伸び悩みの背景

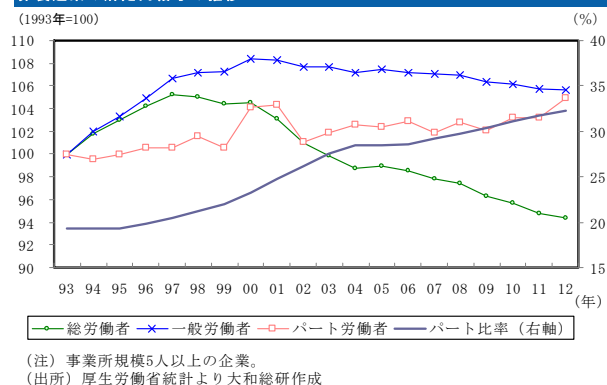
製造業の所定内給与の推移



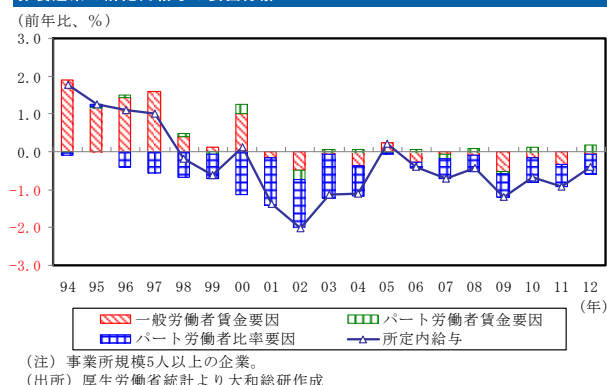
製造業の所定内給与の要因分解



非製造業の所定内給与の推移



非製造業の所定内給与の要因分解



### 非製造業でパートタイム比率の上昇、一般労働者給与の減少が起きている理由

それでは、非製造業でパートタイム比率の上昇、一般労働者給与の減少が起きている理由は、どのように説明できるだろうか。背景にあるのは、非製造業の中でも医療・福祉業の雇用者数が増加していることである。

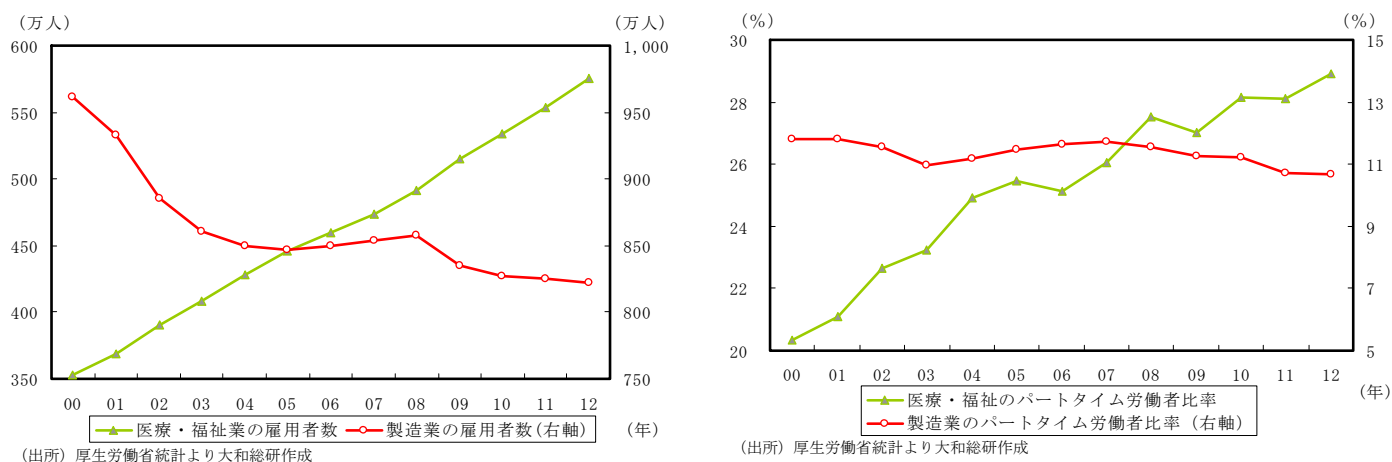
### 医療・福祉業でパートタイム労働者比率が上昇した結果、一般労働者の給与が減少している

雇用者数の増加が続く医療・福祉業の雇用構造を注意深く見ると、パートタイム労働者比率が上昇しており、一般労働者の所定内給与は減少が続いている。

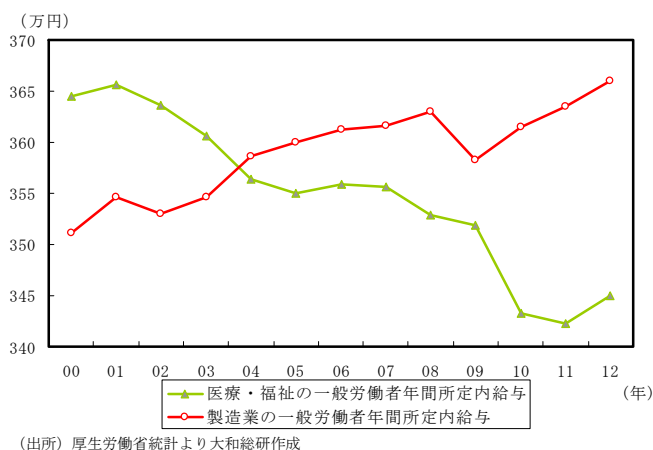
すなわち、パートタイム労働者比率の上昇と所定内給与の減少は、あらゆる産業で起きているわけではなく、医療・福祉の分野を中心とするサービス業で集中的に生じている現象だとと言える。

雇用者数が増え続けている医療・福祉分野で、パートタイム労働者比率が上昇していることで、非製造業全体のパートタイム労働者比率は上昇する。同様に、雇用者数が増え続けている産業で、一般労働者の所定内給与が減少していれば、非製造業全体の一般労働者の所定内給与も減ってしまうのである。

図表 10：製造業と医療・福祉業の雇用者数とパートタイム労働者比率



図表 11：製造業と医療・福祉業の一般労働者所定内給与

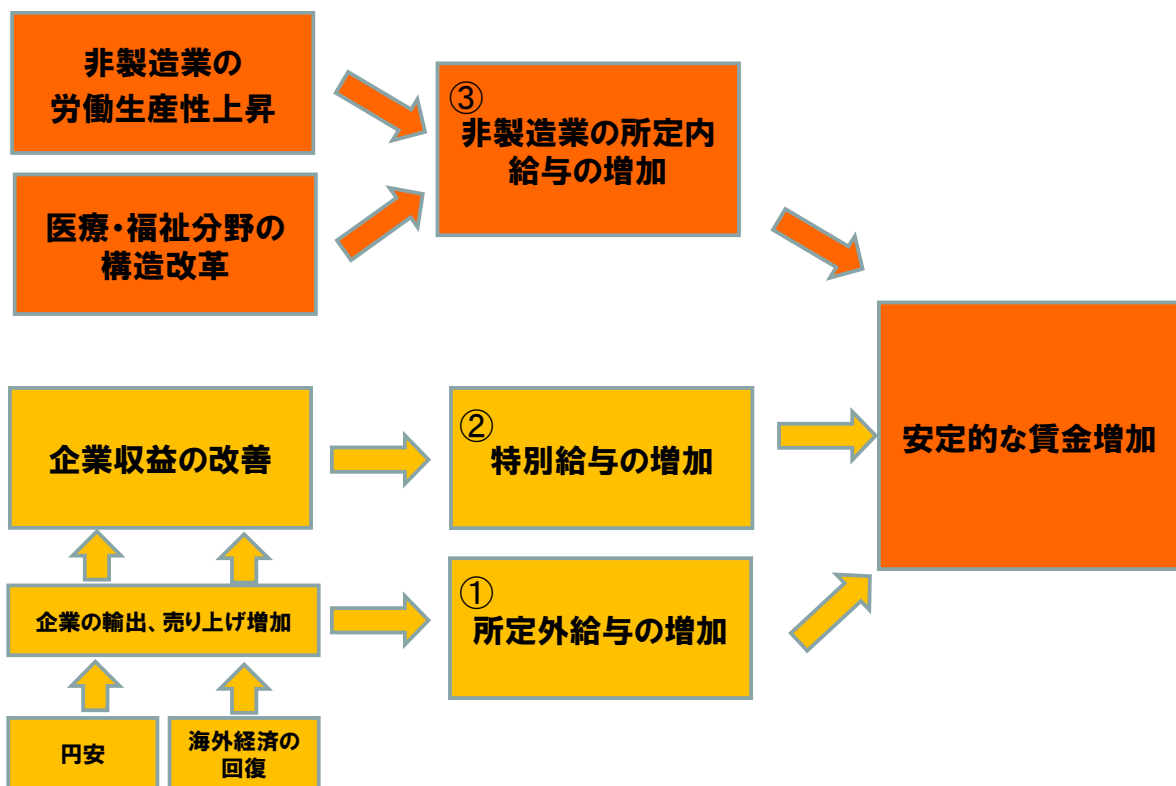


### 安定的な賃金増加に向けて

ここまで見てきた通り、所定外給与、特別給与は景気の拡大に伴って循環的に増加する可能性が高い。また、マクロで見た所定内給与に関しても、労働需給がタイト化することで徐々に増加に向かうだろう。

ただし、一人当たりの所定内給与を安定的に増加させるためには、現状所定内給与を下押ししている構造からの脱却が不可欠である。具体的には、①雇用者数の増加が続いている、医療・福祉分野などのサービス業でパートタイム労働者比率を引き下げること、②同分野を中心とするサービス業で労働生産性の上昇を図ること、などが検討課題になるだろう。

図表 12：安定的な賃金増加への道



(出所) 大和総研作成

### 所定内給与が増加しなければ、一人当たり賃金は過去のピークに届かない

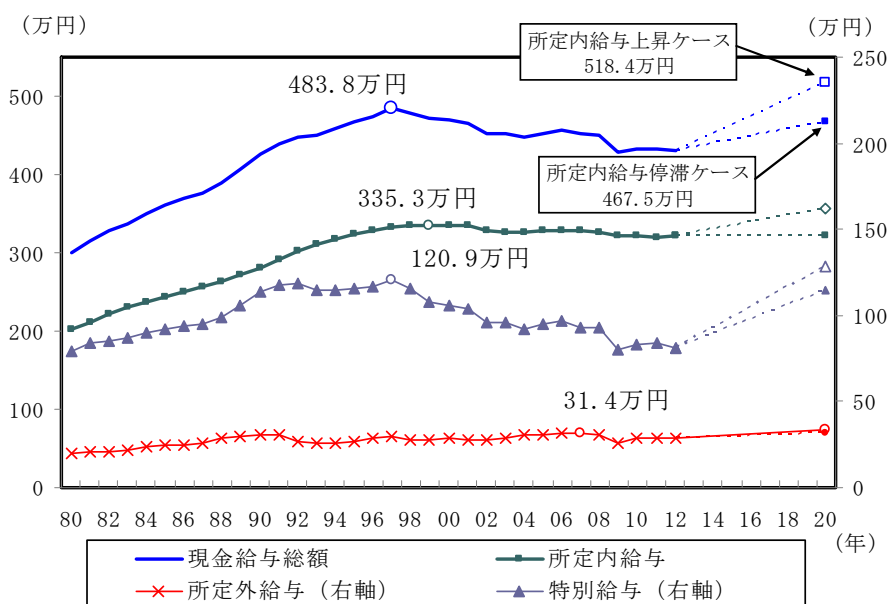
所定外給与や特別給与が循環的に増加しても、構造改革や規制緩和が進まない場合には、一人当たりの所定内給与は増加に転じない可能性がある。この場合、継続的に賃金を上昇させることは困難である。

第一に、所定外給与の増加は残業時間が増えることによるものである。企業は、従業員に過度な残業を強いることはできないため、残業時間がある程度増加してくると、人員の補充を検討し始める。実際、過去の例を見ても、所定外労働時間が年間 150 時間を超えてくると、雇用人員の過剰感が薄らぐ傾向がある。従って、所定外労働時間がこうした水準に達した場合、企業は労働時間の延長よりも、雇用者数の増加によって業務の増加に対応する。このため、一人当たりの残業代が増加し続けるということは考えにくい。

第二に、特別給与の増加に関しても、いずれは限界が訪れると考えた方がよからう。「特別給与の金額が所定内給与に対してどの程度の水準であったか」という点を時系列で確認すると、安定的に経済が成長していた 1980 年代においても、特別給与の年間総額は所定内給与の約 4.5 ヶ月分で推移していた。すなわち、今後特別給与が増加に転じたとしても、将来的に特別給与の水準は、所定内給与の 4.5 ヶ月分程度で頭打ちとなる可能性が高い。

最終的に、所定内給与が増加したケースと、所定内給与が停滞したケースの一人当たり賃金のシミュレーションを行ったのが、**図表 13** である。「所定内給与上昇ケース」では、一人当たり賃金は過去のピークを大幅に超えていく。これに対して、「所定内給与停滞ケース」では、一人当たり賃金は過去のピークよりも 15 万円程度低い水準で頭打ちになる。やはり、所定内給与の増加が、一人当たり賃金の安定的な増加には不可欠なのである。

図表 13：一人当たり賃金のシミュレーション



(注1) 白抜き丸は各系列の過去最高額。

(注2) 将来予測値のうち、白抜きのは所定内給与が上昇したケース。  
塗りつぶしてあるものは、所定内給与が上昇しないケース。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

## 2.2.2 賃上げに向けて必要とされる取り組み

政府は、「第三の矢」の強化（非製造業や医療・介護などの分野での構造改革）などに取り組み

ここまでの考察によれば、今後の賃金動向に関するシミュレーションを行うと、景気の循環的な回復を背景に、賃金は緩やかに上昇する見通しである。マクロ的な所定内給与も労働需給改善を受けて増加が続く可能性が高い。しかしながら、循環的な景気回復のみでは、一人当たり賃金の上昇幅は限られる。一人当たり賃金の水準が過去のピークを上回るためには、政府が、①「第三の矢」の強化（非製造業や医療・介護などの分野での構造改革）、②非正規雇用問題への取り組みなどを通じて一人当たりの所定内給与を引き上げることが不可欠だ。

### 非製造業の労働生産性向上がカギ

所定内給与が増加するためには、すでに指摘した通り、構造改革や規制緩和を断行し、労働生産性の向上や企業の競争力改善などを実現する必要がある。わが国でデフレが続いてきた大きな要因として、非製造業の労働生産性が低いことが指摘できる。非製造業の低労働生産性は、IT 関連を中心に資本装備率が低いことなどに起因している。非製造業の資本装備率の伸び率は製造業を大きく下回っており、技術進歩などを示す「全要素生産性」は低迷が続いている。

今後は、IT 関連を中心に、非製造業の資本装備率を引き上げることなどを通じて、同セクターの労働生産性を向上させることが課題になる。具体的には、政策上の恩典を与えて、非製造業の IT 関連投資を促進することも一考に値する。さらに、起業家の育成、TPP 推進による国内の企業立地環境の整備、労働市場改革などを通じて、非製造業における企業の新陳代謝を促すような施策がカギになる。

なお、一人当たり所定内給与低迷の大きな原因を作ってきた、医療・介護分野では、特別養護老人ホームの経営主体の拡大、「混合診療」の解禁、医療分野への株式会社の参入などの大胆な規制緩和を中核に据えた、労働生産性の引き上げ策を断行することが望まれる。

### 雇用政策に関する3つのポイント

雇用政策に関しては、以下の3点がポイントとなる。

第一に認識すべきは、雇用は基本的に「派生的需要」であり、日本経済を順調に拡大させることこそが最大の雇用対策であるという基本原則である。

第二に、上記の原則を踏まえた上で、事後的な痛み止め（「受動的雇用対策」）ではなく、職業訓練を中心とする「能動的雇用対策」を雇用対策の中核に据えるべきだ。雇用政策の本質は、労働者の“employability”（＝雇用されること的能力）を高めることに他ならないからだ。

第三に、正規労働者と非正規労働者間の不公正な格差を解消することが喫緊の課題となる。その際、最も重要な視点は「同一価値労働・同一賃金の原則」を貫くことだ。逆に、非正規労働者を強制的に正規労働者に転換しようとするれば、結果的に雇用が海外に流出し、非正規労働者をより一層苦境に追い込むことになりかねない。法制面では、派遣業者法などを制定し、派遣労働者の法的な位置づけを明確化することも必要になるだろう。



### 企業部門から家計部門への所得移転を側面支援する政策を

過去の歴史を検証すると、わが国では「売上高増加→賃金増加→物価上昇」というサイクルが存在する。すなわち、日本では売上高が増加した半年～1年後に賃金が増加し、その約半年後に消費者物価が上昇する傾向があるのだ。ただし、2000年代以降、「グローバリゼーション」の進展などを背景に、売上高の賃金に対する先行性が崩れつつある点には留意が必要である。

今後は、売上高の増加が賃金の増加に波及していくような「トランスマッションメカニズム（波及経路）」を政策的に強化するべきだ。安倍政権は「労働者への分配を増加させた企業への減税措置」を強化する方針だ。この政策は一定の評価ができるものの、企業部門から家計部門への所得移転を強化するためには、政・労・使の三者が痛みを分かち合うことを通じて「賃上げ」を実現する、「逆ワッセナー合意」とも呼ばれる仕組みの強化が必要だろう。

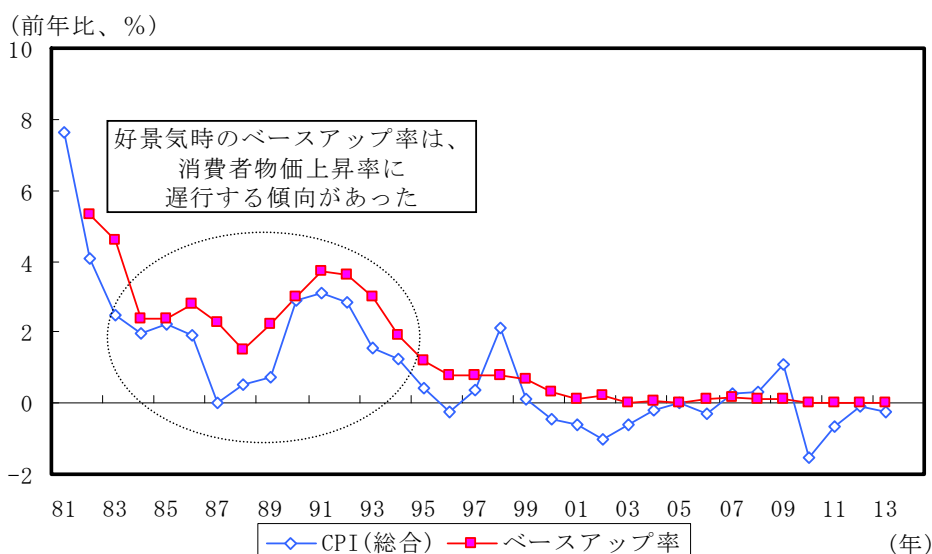
### 企業サイドも極力前倒しでベースアップを

政策対応に加えて、企業サイドも「合成の誤謬」を回避するために、極力前倒しで賃上げを実施するべきである。特に、企業が一律に賃金を引き上げるベースアップの実現は重要な意味を持つ。

過去にベースアップが行われていた時期のデータを見ると、わが国ではベースアップ率が前年の消費者物価上昇率を参考に決定されていた様子が確認できる。つまり、所定内給与という側面から見れば、賃金は物価に遅行する傾向があったのである。

かかる構造下で、わが国では消費者物価上昇率が低下すると、そのあおりを受けて賃金が減少し、結果的に「デフレスパイラル」に陥ってしまった。一方、米国などでは、賃金は物価とほぼ同時に変動しており、むしろ賃金が物価を決めているような印象が強い。わが国でも、労働環境の整備などを通じて、企業が極力前倒しで賃上げを行う仕組みを構築するべきであろう。

図表 14：消費者物価とベースアップ率



(注) 1989年以前のベースアップ率は労務行政研究所「モデル賃金・年収と昇給・賞与」、1990年以降は日本経済団体連合会「昇給、ベースアップ実施状況調査結果」を用いた。  
(出所) 総務省、日本経済団体連合会、労務行政研究所統計より大和総研作成

図表 15 : 日本経済・金利見通し

	(予) →					(予) →				
	2012. 10-12	2013. 1-3	4-6	7-9	10-12	2014. 1-3	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
実質GDP (前期比年率%) [前年比%]	0.6 0.3	4.3 0.3	3.8 1.1	1.9 2.7	3.4 3.3	4.2 3.2	0.3	1.2	2.6	1.0
経常収支 (季調済年率、兆円)	4.3	3.1	8.9	2.2	2.3	2.8	7.6	4.4	4.1	7.7
失業率 (%)	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	3.9	4.5	4.3	4.0	3.8
消費者物価指数 (生鮮食品除く総合、2010=100) [前年比%]	-0.1	-0.3	0.0	0.7	0.8	0.9	-0.0	-0.2	0.6	2.9
	2012. 10-12	2013. 1-3	4-6	7-9	10-12	2014. 1-3	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
無担保コール翌日物 (期末、%)	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100
国債利回り (10年債最長期物) (期中平均、%)	0.76	0.66	0.77	0.73	0.75	0.80	1.05	0.76	0.76	0.90

(注) 予測値は原則として大和総研・第179回日本経済予測による。

(出所) 各種統計より大和総研作成