

賃金上昇のための 「ビッグプッシュ」

齋藤 潤

(慶應義塾大学特任教授)

1. 内需主導型経済への転換

(1) 経済の好循環の形成

日本経済は長年外需主導型経済であることに振り回されてきた。外需主導型経済であることは、海外需要が伸びている間は、経済成長を高めることに貢献する。しかし、ひとたび海外需要が変調をきたすと、それは経済成長を大きく落ち込ませることになる。そのような例を、リーマンショックや欧州政府債務危機の際に経験してきたことは、いまなお記憶に新しいところであろう。外需主導型経済とは、対外的なショックに脆弱な経済であることも意味している。

このような弱さから脱却するためには、内需が経済成長により大きく寄与する経済にする必要がある。外需主導型経済から内需主導型経済への転換である。そして、そのためには、公的需要に恒久的に依存することができない以上、民間需要が堅調に伸びるような経済になることが必要となる。

特に鍵を握るのは、民間需要の中でもウェートの大きい個人消費と民間設備投資の伸びである。そこでは、家計と企業が先行きに自信を持ち、積極的に支出を行うような環境を作り出すことができるかどうか問われている。そして、そうした環境を作り出せるか否かは、長期的にわたって、企業が十分な利益を見込めるか、また家計が満足すべき賃金を受け取れるか否かにかかっている。現在、「経済の好循環」が喫緊の課題とされている所以は、ここにある。

(2) 人口減少対策と賃金引上げ

そうは言っても、民間需要を堅調に増加させることは、人口が減少しているような経済では容易なことではない。企業にとっては、国内市場が縮小することが予想される中では、能力増強投資を中心とした設備投資をする誘因は生まれにくい。また、家計にとっ

ても、賃金の伸びが長期的に期待しにくいことから、個人消費を控えることになりがちである。こうした状況から脱するためには、出生率の引き上げを含む大胆な人口減少対策を早急に打ち出し、それを粘り強く実施していくことが必要不可欠である。それは容易なことではないし、仮にそれを実行できたとしても、その効果が表れてくるのには相当の期間を要するものと覚悟しなければならない。

では、このような長期的な政策の実行を前提にするとして、短期的に進めるべきことはないのか。

現在の我が国には、次に述べるように、短期的に賃金上昇が期待できる環境が整ってきている。一方では、企業の経常利益が好調であるなど、賃金支払いに充てられ得る原資が形成されてきており、他方では、労働需給が逼迫化していることである。こうした状況を活かして、短期的に賃金上昇を実現することができれば、人口減少対策の効果と相まって、好循環形成への第一歩を踏み出すことができるのではないだろうか。

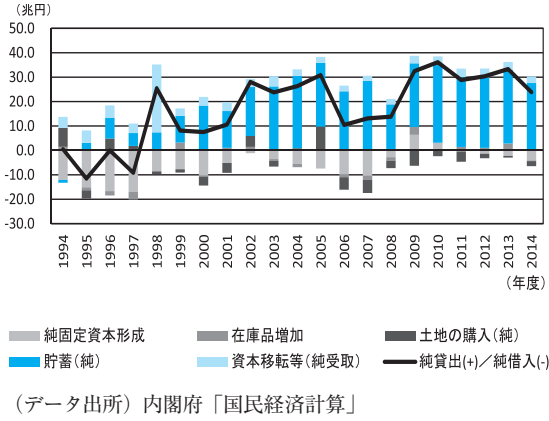
2. 賃金上昇をもたらす環境の成熟

(1) 企業の大幅な貯蓄超過

これまでのところ、企業収益は極めて好調に推移している。我が国の主要企業の経常利益は、2015年度まで4年連続の増益を記録する勢いにあり、売上高経常利益率も史上最高水準に達している。その結果、国民経済計算でみると、非金融法人部門の純貸出（企業部門の貯蓄超過）が大幅なものになっている。長年投資超過であった企業部門が貯蓄超過に転じたのは1990年代末であるが、その後、貯蓄超過額は増加傾向を示し、2013年度には33.3兆円、2014年度にも23.9兆円に達している。

ところで、そうした企業部門の貯蓄超過の要因を見てみると、純貯蓄の増加と純固定

図表1 非金融法人企業の純貸出／純借入



資本形成の減少の寄与が大きいことが分かる(図表1)。

このうち、純貯蓄の増加は、賃金総額を主体とする雇用者報酬の伸びの鈍化によるところが大きい。雇用者報酬は1990年代末より減少傾向に転じ、2000年代に入ってもその傾向は続いた。2010年度以降緩やかな増加傾向に転じ、2013年度以降その伸びが高まっているが、国民所得の伸びが2013年度2.3%、2014年度1.5%であったのに対して、雇用者報酬の伸びは2013年度0.8%、2014年度1.9%にとどまっている。このため労働分配率は、2012年度の70.0%から2014年度の69.3%に低下している。

企業の純貯蓄の増加には、これ以外に、利子などの財産所得の純支払いが減少したことも寄与している。財産所得の純支払いの減少は、金融緩和による金利の低下があったことに加え、企業が資金調達手段を借入・社債から株式・出資金へとシフトさせたことによってもたらされている。

次に、純固定資本形成の減少には、資本財価格の低下や、無形資産への投資の増加(無形資産は一部を除き、設備投資には含まれていない)の他、先述した企業の期待成長率の低下が設備投資意欲を削いでいることが影響している。

こうした企業部門の貯蓄超過を資金の運用面から見ると、直接投資と証券投資を含む対外投資の増加のほか、現金・預金保有の増加が対応している。このうち現金・預金の増加は、リーマンショックのような金融危機時には外部金融に頼ることはできないという教訓から、そのような事態に陥っても事業を続けられるように自己資金を潤沢に保有しておくというリスク回避姿勢の強まりを反映していると考えられる。

以上のように見てくると、確かに、現在の企業部門の貯蓄超過の背景には、賃金支払いが長期的に抑制されてきた結果もたらされたという面がある。その意味では、企業の

貯蓄超過は賃金引上げのための原資と考えることができる。

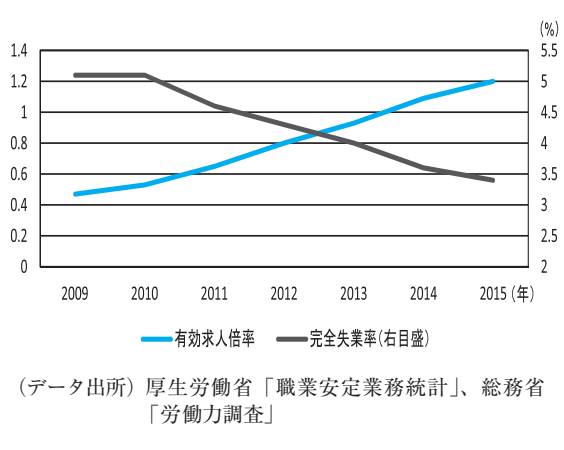
しかし、貯蓄超過のうち金利低下に由来する部分については、いずれ金融政策の正常化に伴って消滅することになる。また、設備投資の減少によってもたらされている部分についても、設備投資が回復したり、政策的に促進されたりすれば、縮小していくであろう。さらに、貯蓄超過が企業のリスク回避度の強まりを反映しているとすれば、その部分は、しばらくは持続するものと考えべきである。こうした点については、注意を払う必要がある。

(2) 逼迫化している労働市場

労働需給も急速に逼迫化している(図表2)。

有効求人倍率は、2015年12月に1.27まで上昇し、バブル崩壊直後の1992年1月以来の高水準となっている。特に新規求人の伸びが高いのは、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉などのサービス産業である。ただし、正社員と非正社員とでは、逼迫度に差があることは注意を要する。同じ2015年12月で見ても、常用的パートタイムの有効求人倍率(原数値)が1.44に達しているのに対して、正社員のそれ(同)は0.85にとどまっている。

図表2 雇用関連指標



こうした求人の増加を受け、完全失業率も、2015年10月には3.1%まで低下し、1995年7月以来の低水準となった(ただし、11月と12月は3.3%に上昇)。循環的失業率(需要不足失業率)はほぼ解消し、構造的な失業率(摩擦的失業やミスマッチによる失業)に相当する水準にまで低下していると考えられる。失業率を見る限り、ほぼ完全雇用を達成したと言ってもおかしくない状況にあるのである。

3. 限定的な賃金上昇とその理由

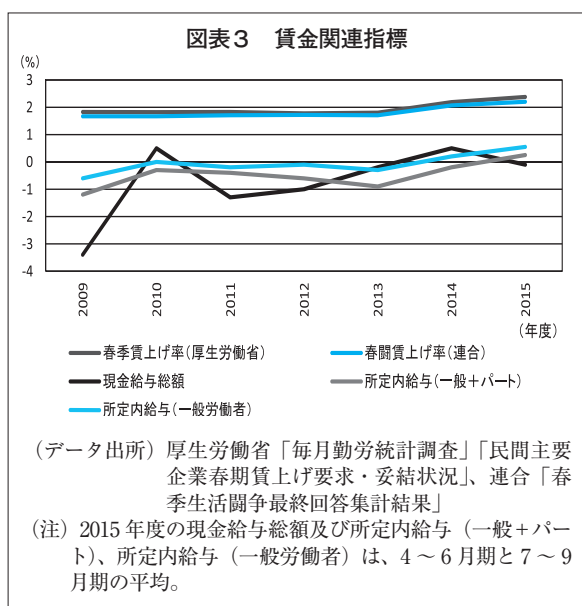
(1) 限定的な賃金上昇

このように賃金上昇の環境が整っているにも関わらず、マクロ的に見ると、賃金上昇は極めて緩やかなものにとどまっている。

毎月勤労統計調査で見ると、2011年以降マイナス基調で推移していた現金給与総額は、2014年春以降、プラス基調に転じている。しかし、その伸びは低く、2014年度は0.5%の増加にとどまり、2015年度前半には逆に0.1%程度の減少となっている（図表3）。

もっとも、現金給与総額には、前期の企業収益状況の影響を受けるボーナスや、生産の短期的な変動の影響を受ける残業手当も含まれている。そこで、基本給に相当すると考えられる所定内給与の動向を見ると、2014年度に0.2%の減少を示した後、2015年度前半には0.3%程度の増加を示している。

いずれにしても、賃金の伸びが小幅であるために、2014年4月に消費税率が引き上げられた以降、その影響が前年比上は一巡するまでの1年間は、物価上昇分を調整した実質賃金でみるとマイナスであったと考えられる。



毎月勤労統計調査については、2015年1月のサンプル替えに伴い、2012年1月からその段差を調整するための修正が施されている。その影響で2012年以降のトレンドについては判断しにくくなっていることは事実である。しかし、それにしても2015年度に入っても伸びが低いというのは、春闘の結果とは、一見、大きく異なる場所である。

(2) 春闘の結果との関係

春闘の結果を連合の調査結果で見ると、

2014年春闘においては2.1%の賃上げが、また2015年春闘においては2.2%の賃上げが実現されている。また厚生労働省も民間主要企業の春季賃上げ率の調査を行っているが、それによると、2014年においては2.2%の賃上げが、また2015年においては2.4%の賃上げが実現されたとの結果となっている（図表3）。

実際の賃金上昇率が前述のように低かったにもかかわらず、春闘賃上げ率がこのように高かったのは、春闘賃上げ率に定期昇給分が含まれていることによるところが大きい。個人にとっては、定期昇給があれば賃金が増加する。しかし、マクロ的に見た時には、仮に年齢別の従業員数が一定であるとすれば、賃金表が適用される個人名は変わっても、年齢別支給賃金総額は変わらない。したがって、平均賃金も変わらないのである。

このように考えると、平均賃金の変化に対応させるべきは、ベースアップであるということになる。そこで、連合の調査結果を、2015年に回答した組合に2014年の結果を尋ねた集計結果に基づき定昇分とベア分とに分けて見てみると、2014年は定昇分が1.7%であるのに対してベースアップ分が0.5%、2015年春闘は定昇分が1.7%であるのに対してベースアップ分が0.6%となっている。ベースアップで見ると、毎月勤労統計調査の所定内給与と同じように、賃金上昇はやはり極めて小幅なものにとどまっているのである。

(3) 賃金上昇が限定的であることの理由

賃金上昇圧力をもたらすような環境が形成されているにもかかわらず、実際の賃金上昇が見られないのはなぜであろうか。その理由としては、以下のような四つの要因が挙げられる。

第1に、春闘は主として正規労働者の賃金水準を決めるものであるということである。これに対して、実際の賃金上昇率は、パートなど非正規労働者の賃金も含めたものであるため、相対的に低く出ているのである。

例えば、パートの求人非正規労働者に比べて高いので、パートの所定内給与の伸びは、正規のそれよりも概して高い。しかし、そもそもパートの賃金水準が正規労働者の3割程度しかないため、景気拡張局面でパートの比率が高まってくると、平均賃金の上昇率がそれだけ引き下げられてしまうのである。

第2に、国際競争力の激化や、国内市場の縮小に直面して、企業は「恒久的」な賃金上昇を抑制しようとしていることである。

国際競争の対象が先進国企業から新興国や発展途上国企業に移行している。これら

の企業との競争では、品質や性能よりは価格を巡るものを中心になるため、国内の製造業を中心に、賃金には強い下押し圧力が加わっている（要素価格均等化法則）。

このため、企業は賃金上昇を極力回避しようとしている。また、どうしても賃金引き上げをしなければならない場合には、一時的なボーナスの増加で行うようにし、恒久的な賃金上昇になるベースアップは最後の手段としているのである。

第3に、高齢化がもたらす賃金上昇力を前にして、従来の年功型賃金体系が見直されているということである。

年功型賃金体系の見直しの中で見られるのが、成果主義や能力主義の導入である。その結果は、いわゆる賃金プロファイルのフラット化として現れている（図表4）。春闘の結果についての分析結果において、年齢がマイナスに効くことが示唆されているのは、このことを表しているのではないかと考えられる（本誌今月号で紹介されている新賃金データの分析結果を参照のこと）。

口的な環境が整っていても、賃上げにはなかなか結びつかないのである。

4. 賃金上昇のために

それでは、こうした現状をあって、どうすれば好循環をもたらすような賃金上昇を実現できるのでしょうか。

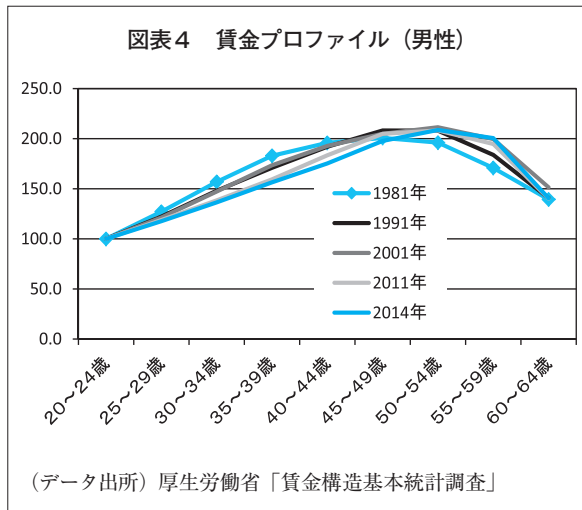
好循環をもたらす賃金引上げを実現するためには、それがボーナスのような一時的なものであっては効果がない。なぜなら、そのような一時的な賃金上昇は、将来の恒常所得に薄く均されて上乗せされるので、個人消費には大きな影響を及ぼしえないからである（ライフサイクル仮説）。したがって、個人消費に影響を及ぼすためには、恒久的な賃金上昇が必要とされる。その意味で、やはりベースアップがどうしても必要だということになる。

しかし、ベースアップのためには、先述の「協調の失敗」を克服する必要がある。お互いに様子見をして賃金引き上げを渋るような状況の中では、個別企業の判断に委ねていたのでは、賃上げを実現することは困難だからである。

そういうときにこそ、労働組合が統一してベースアップ要求をするという春闘の果たす役割は大きいと考えられる。春闘を受けて、他の企業と同時に賃上げをすれば、一企業だけが賃上げをして不利を被るといったようなことはなくなるからである。いわば「みんなで渡れば怖くない」といった状況が作られるのである。春闘が十分な成果を挙げることができれば、そのことは経済の好循環に向けた重要なステップになると考えられる。

開発経済学分野では、「悪い均衡」から「良い均衡」への移行をもたらすような一押しを「ビッグプッシュ」と呼んでいる。その言葉を援用するとすれば、今、春闘にもとめられているのは、賃上げを牽制し合う「悪い均衡」から、経済が好循環を描く「良い均衡」への、「ビッグプッシュ」の役割を果たすことではないだろうか。

果たして今春闘が、賃金上昇に向けた「ビッグプッシュ」となるのかどうか。注目することとしたい。



第4に、企業が個別的にベースアップを行うことが困難な環境になっているということである。

デフレが長期間にわたり、ベースアップも長いこと行われることがなかったために、ある企業が賃上げを行おうとしても、他の企業は追随してこない可能性がある。もしそうなると、賃上げをした企業のコストだけが上昇し、競争力を失うことになってしまう。こうしたことの懸念から、お互いに様子見をして賃金引上げを渋ることになっているのではないかと考えられる。

このように、賃上げをした方がマクロ的には望ましいことが分かっているにもかかわらず、それが個別企業の行動に委ねられては実現しないような状況のことを「協調の失敗」と呼ぶ。このような状況に陥っているときには、マク