

実質賃金上昇に向けた課題：生産性・働き方からの考察

小澤 彩子

(株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所 研究員)

1. 実質賃金は「アベノミクス」後も低下傾向

安倍政権の経済政策、「アベノミクス」の成否を分ける鍵は賃金上昇だと指摘されて久しい。デフレ脱却に向け、円安誘導政策によって追い風を受けた企業収益を、賃上げを通じて家計に回し民間消費の底を厚くすることで持続的な内需拡大につなげる、というのがその意図するところである。政府は産業界に対して積極的な賃上げを要求し、厚生労働省の集計によれば、2016年春闘における主要大企業の賃上げ率は2.14%(前年比0.24ポイント減)と3年連続の2%台を記録した。しかし、「毎月勤労統計調査」ベースでみれば、従業員5人以上の事業所における2016年11月の現金給与総額上昇率(名目、前年同月比)はわずかに0.2%に過ぎなかった。さらに物価変動分を除いた実質賃金の動向を見てみると、2014年の消費税増税、円安進展による輸入物価上昇の影響も受けながら、その水準は下落傾向が続いている(図1)。人手不足が進み労働需給の引き締まった状況が続く一方で企業収益は増加しており、一見すると賃金上昇を促す環境下にある中で、期待されたほどには賃金が

なかなか上がらず、消費も足踏みしているというのが現状である。

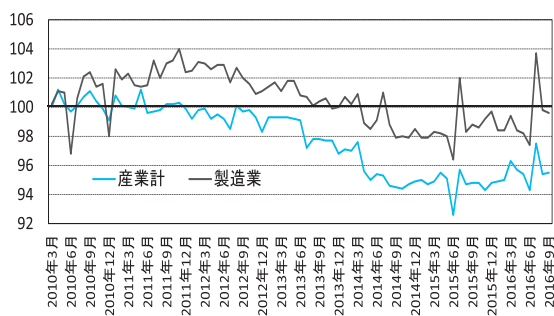
本稿では以上を背景に、まず時間当たり実質賃金¹のトレンドを規定している要因について分析を行い、ここ数年の賃金上昇率の低迷に、労働生産性上昇率の低下が影響していることを指摘する。そのうえで、賃金上昇に向けた労働・雇用のあり方について、とりわけ生産性の観点から考察したい。

2. 実質賃金の伸びを規定する要因

バブル期以降、わが国の実質賃金の伸びはどのように規定されているであろうか。1991年から2015年にかけての時間当たり実質賃金の伸び(年率)を(1)時間当たり労働生産性(実質GDP/総労働時間)、(2)交易条件(消費者物価指数/GDPデフレーター²)、(3)労働分配率(総労働コスト/名目GDP)の3つの変化率に要因分解し、結果を図2に示した。これによれば、まず交易条件の悪化が、1991～2000年、2001～2010年、2011～2015年の3期間いずれにおいても、賃金上昇に対してマイナスに影響していたことがわかる。わが国においてはこの20年あまり、輸出価格が下がる一方輸入価格は上がるという交易条件の悪化が起こっており、とりわけ2000年代に入ってから、原油をはじめとする原材料価格が上昇傾向を強めるようになった。これにより所得が海外に流出(交易損失)したことで、2001～2010年にかけては特に、労働生産性の上昇による増加分を打ち消して実質賃金の伸びを停滞させたと考えられる。

また労働生産性の伸び率についても、実質賃金の伸びに対し少なからぬ影響を与えていると推察される。図から明らかなどおり、直近の2011～2015年においては、時間当たり労働生産性の上昇率が2001～2010年の1.17%からマイナス0.72%とマイナス方向へ転じたこと

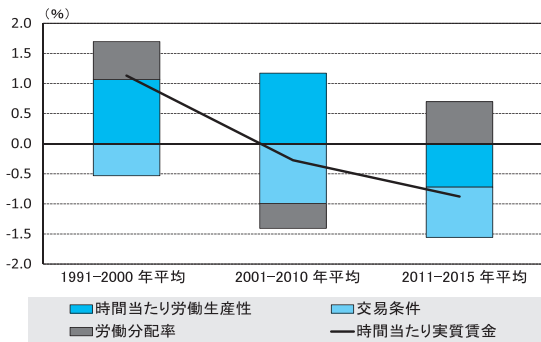
図1 実質賃金指数の推移(現金給与総額、季節調整値)



(備考)

- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
- 実質賃金指数は、各月の名目賃金指数を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)により除して算出したもの(基準年=2010年)

図2 時間当たり実質賃金上昇率の要因分解



(備考)

1. 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」を用いて算出・作成

2. 要因分解は以下による

$$\frac{W}{P} = \frac{Y/\pi}{L} \times \frac{\pi}{P} \times \frac{WL}{Y}$$

W: 時間あたり名目賃金(現金給与総額)、P: 消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)、Y: 名目GDP、 π : GDPデフレーター、L: 労働投入量(労働者数×労働時間)

3. 「毎月勤労統計調査」については、事業所規模5人以上のデータを利用した。なお本分析では労働者数・労働時間についてもこれらの事業所に雇用される常用労働者のデータを用いており、本来であれば付加価値(Y)についてもこれに対応したデータを用いるのが望ましいと考えられるが、データの制約から、GDPを用いた

4. 「国民経済計算」については、2016年12月よりGDP基準が研究開発費等を含む2008SNAへと改訂されたが、連続性の問題から、全て平成17年基準(93SNA)による数値を用いた(なお、90～93年は簡易週及値を利用)

5. GDPデフレーターは、名目GDPを実質GDPで除したものであり、輸出品を含む財・サービスの価格の影響を反映する。輸出入価格の動きは、このためGDPデフレーターと消費者物価に異なった影響を与えることから、両者の比を輸出入価格の差、すなわち交換条件を表す代理変数とした

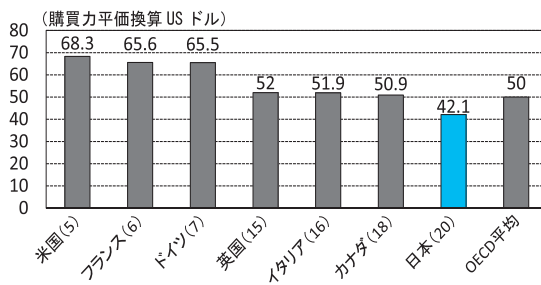
で、時間当たり実質賃金の上昇率を大きく低下させた。標準的な経済理論に基づけば、労働市場と財市場が完全競争であれば(長期的に)賃金は労働生産性に比例することとなり、現実にも賃金上昇と生産性は密接な結びつきを持っているとされる。こうした理論から鑑みても、2011年以降の実質賃金の伸び率の落ち込みは、労働生産性上昇率の低下が影響していたと解釈することは合理的であろう。

3. 日本の時間当たり生産性はG7中最も低い

前節で見たように、足下の実質賃金の低下は労働生産性の影響によるところが大きいと考えられるが、次にわが国の労働生産性水準が諸外国と比較してどの程度に位置づけられるかについて、確認したい。

日本生産性本部が毎年公表している「労働生産性の国際比較」によれば、OECDデータに基づく2015年の日本の労働生産性(就業1時間当たり付加価値額)は、42.1米ドル(4,439円)と先進7カ国中最も低くなっており、OECD35カ国中20位と加盟国平均をも下回っている(図3)。産業構造が比較的似ているとされるドイツと比べても、その水準はその6割程度である。なかでも、非製造業での生産性格差が大きく、別途行われた同機関による計測によれば、2010～2012年平均でみた時の

図3 先進7カ国の時間当たり労働生産性(2015年)



(備考)

1. 日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2016年版」

2. カッコ内はOECD加盟35カ国中の順位を示す

3. 日本の数値は、2016年12月のGDP基準改定前のもの

産業別の日本の労働生産性は、製造業で米国の7割(69.7%)、サービス産業で5割(49.9%)であり、とりわけ運輸(44.3%)や卸売・小売(38.4%)、飲食・宿泊(34.0%)などの分野で格差が大きいことも明らかにされている。

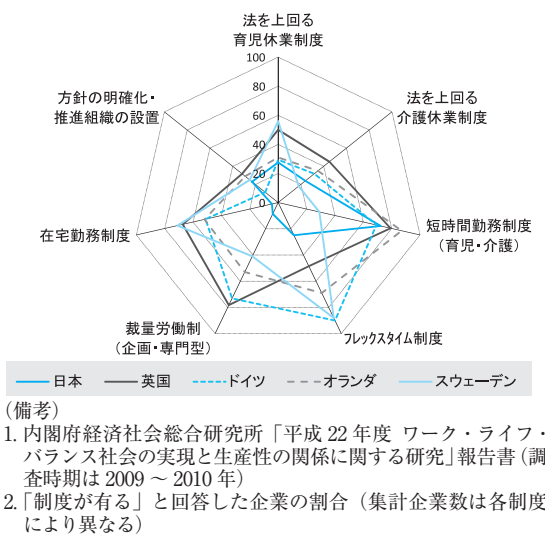
わが国においては、国際的にみても多くの労働者が長時間労働に従事し、高度成長期を終えてなお長時間労働は“古くて新しい”深刻な社会問題であり続けている。働き手が減少するなかでも持続的な成長を企図し、また生産性の向上を通じて賃金の上昇につなげていくためには、(構造改革をはじめとする、付加価値創出力を高めるための取り組みが不可欠であることを大前提としつつ)正社員をはじめとする長時間労働の是正が不可欠であろう。過去には労働時間の短縮を推進し徐々に生産性を上昇させたフランスやドイツ、オランダ等といった諸外国の例に学べば、労働時間の削減と経済成長は両立しうるはずである。

4. 日本人労働者の働き方の画一性・硬直性

米国出身の経営・社会学者ジェームス・C・アベグレンが、その著書「日本の経営」において「終身関係」「年功序列」等を日本企業の経営の特徴と位置づけてから約60年、今なお日本人は、働く上でこれらの影響を受けているとされる。実際わが国においては、企業と労働者との「終身的な関係」のもと、「フルタイム勤務」で「残業・転勤が可能である」ことが長らく働き方の典型となっており、企業側の強い人事権を背景に、このことが昇進の前提等にもなってきたらしいがある。

1990年代後半以降、パートタイム労働者の数が急激に増加した一方で一般労働者の労働時間はほとんど変化しておらず、またその働き方は画一的かつ硬直的である。2009～2010年と少し古いデータではあるが、わが国のワーク・ライフ・バランス(以下WLB)施策・制度の実施・導入状況について主要国との比較でみると、日本の労働者が利用できるWLB制度のバリエーションは少ない傾向にあることが指摘できる。

図4 各国企業におけるWLB施策・制度導入状況 (%)



法的に導入が義務づけられている育児・介護休業制度や、短時間勤務制度については高い割合で導入が進んでいる一方で、フレックスタイム勤務や在宅勤務制度をはじめとするその他の制度は導入が進んでいない(図4)。

また、性別や職位といった属性別にみたWLB制度利用のあり方についても、ドイツやオランダとは差異がみられることが松原・脇坂(2015)³の分析等により明らかとなっている。例えば両国においては、課長や部長などの役職者もWLB制度を利用しながら柔軟な働き方をして一方、日本においてはその多くがフルタイム勤務であり、柔軟な働き方をしている従業員の割合は役職者において輪をかけて低くなっている。一般社員はもとより、役職者も含めた働き方の多様性・柔軟性が、わが国においては特に不足しているものと推察される。

5. 「働き方改革」と生産性の向上、賃金上昇

では、なぜこのような日本人の長時間かつ画一的・硬直的な働き方が、生産性・賃金上昇において問題視されるのであろうか。その一つの解は、女性や高齢者をはじめとする、働く時間や場所等に制約を抱える労働力の活用との親和性である。仕事の内容や仕方、評価制度やキャリアモデルの前提がそもそも長時間労働を前提とするような状況においては、長時間労働者とそれ以外の働き方が二極化する一方であり、労働者が短時間で効率的に仕事することへのインセンティブが働かず、また短時間勤務者等がスキルや機会を十分に活かして効率的に働くことができずに(働くことができるとみなされずに)、時間当たり労働生産性を押し下げる要因の一つとなっている可能性がある。その意味で、労働時間はコストであるという認識のもと、フルタイム勤務で残業・転勤が当たり前となる働き方の典型像を変え、制度対象者のみならず全

従業員の働き方・関連制度を改革し、多様な労働者がそれぞれのライフスタイルの変化に応じて、柔軟かつ自律的に活躍できる環境醸成を促す取り組みが重要となる。

また、これまでの雇用慣行は、主として女性の就業と家族形成の両立を妨げ、結果として間接的・直接的に正社員と非正社員の分断、非正社員の増加を助長し、ひいては生産性・賃金の低下を招いている恐れがある。国立社会保障・人口問題研究所による最新の「出生動向基本調査」によれば、第1子出産前後の妻の就業継続率は2010～14年で53.1%であった。前回調査よりも数値を上げたものの、パート・派遣を中心にまだ少なからぬ女性が、結婚や出産といったライフイベントに伴う退職をしている。一旦キャリアが断絶した後は、仕事と家庭との両立がしやすい非正社員として労働市場に参入するケースが多いが、OECDの「国際成人力調査(Programme for the International Assessment of Adult Competencies : PIAAC)」によれば、日本は読解力や数的思考力といった技能の習熟度は国際的に見ても特筆すべき高水準であり、男女間の差異はほとんどない一方、そうした技能の仕事での使用頻度は、男性が女性を大きく上回る結果となっている。すなわち、女性が労働市場において十分にスキルを活かしきれておらず、このことが労働生産性の低さにつながっている可能性が示唆される⁴。質の高い豊富な非正規労働の供給は、非正規労働者をはじめ労働市場全体の賃金率を抑制する方向に働く。さらに正社員の方が比較的訓練育成機会が多く得られ人的資本を蓄積しやすいことを前提とするならば、非正社員の増加は、(企業にとっては短期的に人件費の削減につながり生産性が向上するかもしれないが) わが国全体にとっては、中長期的に生産性のマイナス要因となる可能性を否定できない。このことから、労働者の時間当たり生産性・賃金を高めていくうえで、働く時間や場所の選択肢を拡大し、WLB制度を利用しながら男女ともに正社員として就業継続・能力発揮できる環境を築いていくことは有効策と考えられるだろう。

人口も成長も右肩上がり前提とする時代は終わった。労働供給が労働需要を上回る時代を終え、働き方をめぐる価値観・ニーズが多様化するなか、今後は限られた労働力人口のなかで様々な制約を抱える多様な従業員の力を最大限活用し、労働の「質」をもって生産性の向上・付加価値向上につなげていくことが求められる。また、広い裾野での処遇改善・賃金上昇等を通じてそれらを家計に分配していくことが、労使双方にとってますます大きな課題となってくる。長時間労働の削減をはじめとする働

き方改革はそのための手段であり、社員の能力やアイデアがより発揮されやすい環境を整備することが、結果として企業全体としての生産性向上やイノベーションの創出、暮らしの底上げにつながるものと期待される。労働需給がタイト化する中で生産性向上に資する「働き方改革」は、以上に述べたことを背景に、社会全体にとって一層の意義をもつと考えられる⁵。

6. さいごに：労働分配率をめぐる

最後に、労働分配率について展望したい。先の図2で見た要因分解によれば、足下の労働分配率は上昇し実質賃金にプラスの効果を与えているが、財務省「法人企業統計調査」ベースで見ると、非製造業を中心に企業の好調な業績は給与をはじめとする人件費に回っていない(図5)。労働分配率については、賃金が下方硬直的であることなども背景にもともと反景気循環的な動きをする側面があるが、業績向上が分配に回らない背景として、ここ数年の業績向上が企業の将来期待を高めるまでに至っておらず、収益の増加が短期的かつ一時的なものと捉えられている可能性が指摘できる。内閣府が2015年に実施した「企業行動に関するアンケート調査」結果によれば、「今後5年間の実質成長率」の見通し(全産業)は日本全体で1.1%、業界需要で1.0%であり、ここ数年でほとんど変化をしていない。同様に、日本政策投資銀行が資本金10億円以上の大企業を対象に実施した「設備投資計画調査(2016年6月調査)」において、設備投資が抑制的水準にあると回答した企業の回答理由は、製造業・非製造業ともに「財務体質強化を優先(有効回答者数比：製造業40%、非製造業67%)」「国内市場の成長が期待できないため(同左：製造業33%、非製造業21%)」が多く、このほか製造業においては約4割の企業が「リスクに対して、より慎重

になっているため」と回答した。これらの結果からも、企業が支出増を抑え、経営に対して慎重な姿勢をとっていることがうかがい知れるだろう。労働分配率の維持・向上に向けては、企業の将来期待形成も鍵となる。

戦後の長い間、雇用や賃金をはじめとする労働条件改善の原資は労使一体の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきだとする「生産性三原則」の考えが、労使の根幹を支え、また日本経済・社会を支えてきた。しかし1990年代のバブル崩壊後、雇用・設備・債務の3つの過剰を抱えるなかで、その関係性が変質したとする指摘も少なくない。戎野(2016)は、株主資本主義への移行やホールディングス制の普及等によって資本の論理が強まり、企業においては短期的な性格の強い経営が進められる一方、労働者の就業行動においても短期性、個別性が見られるようになったことで、労使関係が相対化し、「阻隔化」したものとなったと指摘している⁶。首相自らが賃上げを求める「アベノミクス」下の春闘はこの春に4巡目を迎えるが、資本の論理と経営の論理、労働者の生活の論理を結びつけながら、いかに企業の発展、労働者の就業能力・生活水準の向上に向けた議論・合意ができるだろうか。また、雇用・労働をめぐる将来リスクを、労使双方でどのように負担しあえるだろうか。変化が激しく競争優位が持続しにくい事業環境下において、体質強化を伴う生産性向上策とともに、労使対話の重要性が、改めて問われている。

- 1 パート労働者等が増えていることを踏まえ、本稿では一人当たりではなく、時間当たりの実質賃金を分析対象とする。
- 2 詳細は図2の注記を参照のこと。
- 3 松原 光代・脇坂 明 (2015)「ドイツ・オランダにおける柔軟な働き方」、学習院大学経済論集、第51巻、第3-4号、pp.151-166。
- 4 OECD (2013) “OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills” および2016年9月26日「高質な田舎で豊かに働く—人口減少最先端『秋田』からの提言(国際教養大学アジア地域研究連携機構・(一財)秋田経済研究所・(一財)北海道東北地域経済総合研究所主催フォーラム)」における川口大司・東京大学教授の報告資料より。なお、深尾京司・一橋大学教授も、2016年11月17日に開催された「第16回RIETIハイライトセミナー((独)経済産業研究所)」において、同様の指摘をしている。
- 5 全ての企業において一律の効果が得られるわけではないが、一定の条件のもと、WLBへの取り組みはTFP(全要素生産性)を中長期的に上昇させる傾向があることが、企業パネルデータを用いたYamamoto and Matsuura (2014)の分析により示されている。[Yamamoto, I. and Matsuura, T. (2014) “Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data,” The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 14(4), pp.1677-1708.]
- 6 戎野 淑子 (2016)「破綻に向かう『日本的』労使関係—長期性と社会性を失った雇用」駒村 康平〔編著〕『2025年の日本 破綻か復活か』、勁草書房、pp.117-146。

図5 経常利益と労働分配率

