

《新しい成長戦略シリーズ⑥》

持続的賃金引上げへの戦略

— 賃金下落のメカニズムと「デフレ・低成長」脱却への処方箋 —

調査部 チーフエコノミスト
山田 久

2013年3月12日
No.2012-17

要点①: 賃金下落のメカニズム

◆わが国の賃金は1997年をピークに下落基調。10年以上にわたり賃金下落基調にある先進国は日本のみ。賃金が持続的に上昇する状況を生み出すことが成長戦略の目標達成のために不可欠な課題。

◆賃金下落の原因としては、①付加価値増加ペースの鈍化、および、②労働分配率の低下、という2つのファクターが考えられるが、**製造業では90年代半ば以降、付加価値増加ペースが大幅に鈍化。この背景には、事業の収益性の低下。国内での事業再編・集約の遅れが過当競争状況を生み、そのもとの販売単価の下落が収益性を低下させることに。**

◆**製造業**の労働分配率は2000年代に入って水準を下げており、付加価値の増加ほど賃金が伸びない原因に。もっとも、高過ぎた分配率水準を適正化するためという事情があり、分配面から不当に賃金を抑えたという批判は必ずしも当てはまらず。ただし、**2005～07年ごろには円安・海外景気好調で輸出が伸び、付加価値が大幅に増加したにもかかわらず、賃金が増えず。この局面においては分配率が適正水準対比下がり過ぎていたと推察され、収益体質の向上に向けて必要な事業転換のインセンティブを低下させたという弊害。**ひいてはそれが付加価値増加ペースの鈍化の要因にも。

◆**卸・小売分野**では、2000年代半ばまで、生産性低迷が続くなか、上昇した労働分配率の引き下げに向けて積極的な非正規化によって賃金コストを削減。2000年代半ば以降は、生産性がやや回復するもとで、労働分配率を一定水準に維持し賃金引き下げに歯止め。ただし、**人口減少に伴う売上低迷のもとで、生産性の回復は人員削減によらざるを得ない**との事情。

◆**サービス業分野**では、**労働分配率は高止まりを続けており、労働生産性の低迷が賃金下落の要因。**高齢化等を背景に売り上げは緩やかに伸びているものの、介護ビジネスなどでは制度の歪み等から潜在ニーズが引き出せず生産性が低迷し、低賃金。ビジネス支援サービス業の未発達もわが国でサービス業の生産性が低く、低賃金であるもう一つの理由。業界にノウハウ・人材が不足しているほか、ユーザー企業がスキルの内部調達にこだわり、活用が進んでいないことも背景。

要点②: 賃金引上げに向けた戦略

◆人口減少局面に入ったことで、賃金引上げの原資である付加価値増大には外需の取り込みが不可欠。それにはまず**製造業の産業再編を通じて各企業がそれぞれ得意分野に特化し、グローバルに売上を伸ばすことが必要**。海外生産比率を高める一方、ロイヤリティー・投資収益の形で利益を還元することで、国内拠点の収益性を向上させることが求められている。

この過程で国内の過当競争状態は解消され、付加価値創出力は高まり、賃金引き上げの原資が確保できる。こうして付加価値生産性を高めることが賃金引上げの「必要条件」となるが、「十分条件」として、**労働分配率を適正水準にコントロールし、生産性上昇の果実を賃金上昇の形で家計に還元していく仕組みを整備することも必要**。

◆製造業での付加価値創出力への貢献(事業所サービス)やその結果としての賃金増の恩恵(小売業、個人サービス業)により、**内需型非製造業の付加価値生産性の引き上げが可能**。高齢化を追い風に医療・介護サービス市場は拡大しているが、高齢者のサービス購買力の源泉は現役世代が拠出する税金や保険料が大半を占め、この分野の成長には産業全体の付加価値生産性の向上が必要。

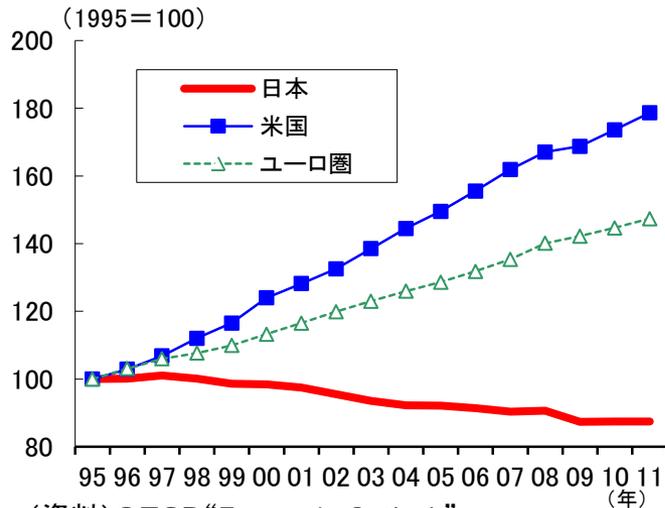
◆「付加価値生産性向上→賃金引き上げ」シナリオの実現にとって、最大のネックはわが国労働市場・雇用慣行のあり方。産業再編を通じて各企業がそれぞれ得意分野に特化するには、**企業を跨ぐ労働移動**が行われる必要があり、現地生産比率を高めてロイヤリティー・投資収益の形で利益を還元するには、**働き手のスキル転換・能力向上**が不可欠。

さらに、製造業からサービス産業に雇用構造をシフトさせるには、**社会全体でジョブマッチングとスキル獲得を支える仕組みが整備された外部労働市場の創出が必要**。しかし、わが国では、労働組合が企業を跨ぐ労働移動にアレルギーを持ち、雇用維持のために賃金引き下げを受け入れ、**雇用維持を至上命題とする発想から脱し、政労使が円滑な労働移動ができる仕組みづくりで協働することが、賃金引き上げ実現に向けて不可欠**。

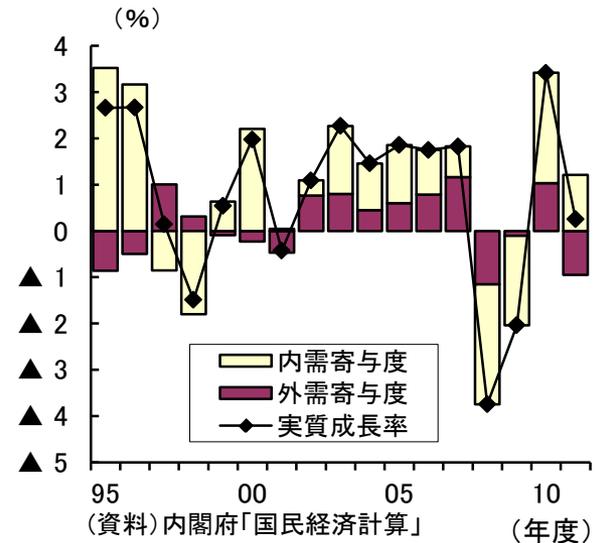
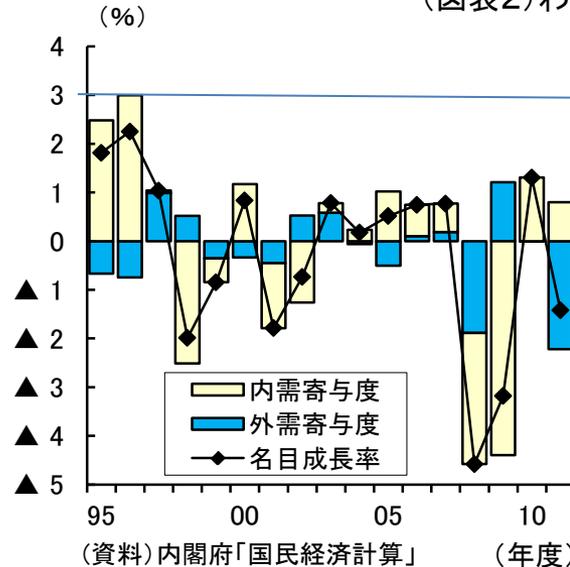
1. 問題意識(なぜ賃金上げが重要か)

- わが国の賃金は1997年をピークに下落基調。10年以上にわたり賃金下落が続く先進国は日本のみ。
- 賃金下落は人口減少下で内需低迷に拍車をかけ、人々に低価格志向を定着させてデフレを常態化。さらに賃金下落は内需の大黒柱である家計消費の低迷をもたらし、持続的な経済成長の達成のために不可欠な内需拡大のハードルに。
- 「アベノミクス」でデフレ脱却が目指されるなか、物価が上昇しても賃金が上がらなければ実質生活水準は低下することに。
- 政権与党である自民党は先の衆院選公約で名目3%以上の経済成長の達成を表明。ここで注目すべきは、2000年代の外需主導成長による景気拡大では名目ベースの外需寄与度が1%にも満たなかったこと。これは、円安で輸出が増えても、同時に輸入が増えて相殺されるため(実質ベースで外需寄与度が高まっているのは、円安による輸入デフレ率の上昇は輸入が控除項目であるためGDPデフレ率の下落に作用するため)。このことは、名目3%成長の達成には内需成長が不可欠であり、それには最大の内需項目である個人消費の拡大のために、名目賃金上昇が決定的に重要であることを意味。このようにみれば、賃金が持続的に上昇する状況を生み出すことが、成長戦略の目標達成のための不可欠な課題。

(図表1)日米欧の賃金推移



(図表2)わが国成長率の推移



2.賃金下落の状況

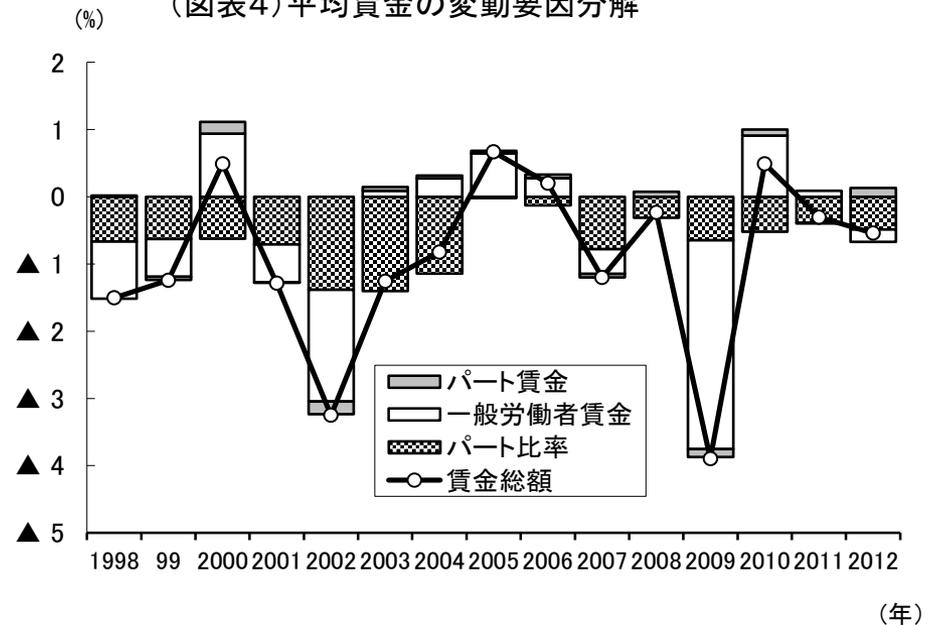
(1)マクロの状況

- 97～2000年代半ばまで…2000～01年にいったん横ばいになるが、基本的にハイペースで下落。
- 2000年代半ば以降…リーマンショックを挟んで水準が大きく低下しているが、その前後では下落ペースは鈍化。
- 賃金変動を①一般労働者賃金の変動、②パート労働者賃金の変動、③パート比率の変動、の3つのファクターに要因分解すると、97～2000年の賃金下落の主因はパート比率の上昇であったことがわかる。2000年代半ば以降、下落ペースが鈍化したのはパート比率の上昇テンポが鈍化したからであるが、リーマンショック直後の賃金下落は一般労働者の賃金水準の下落によるもの。

(図表3)わが国賃金の推移



(図表4)平均賃金の変動要因分解



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)雇用形態別の暦年確報の伸び率から各年の数字を算定して分析。誤差等のため、各変動要因の合計と賃金総額伸び率は必ずしも一致しない。

(2) 産業別動向

産業大分類における雇用者報酬総額の上位3分野の、合計で68%を占める製造業、卸・小売、サービス業についてみる。

- 製造業…97～2000年まで下落するが、2000年代以降は緩やかな増加傾向。90年代後半にはパート比率が大きく上昇しており、これが賃金引下げに大きく影響。
- 卸・小売…97年～2000年代半ばまでハイペースで下落するが、その後は横ばいないしやや上昇。下落時にはパート比率のハイペースの上昇が影響。2000年代半ば以降はパート比率の上昇に歯止め。
- サービス業…97年以降総じて下落傾向が持続。パート比率の上昇傾向が持続。

(図表5) 産業別賃金の推移

	(%、ポイント)						(年率換算ベース)	(%、ポイント)					
	現金給与総額			パート労働者比率				現金給与総額			パート労働者比率		
	97→00	00→04	04→11	97→00	00→04	04→11	97→00	00→04	04→11	97→00	00→04	04→11	
調査産業計	▲4.4	▲5.8	▲4.1	4.72	5.01	2.87	▲1.5	▲1.4	▲0.6	1.57	1.25	0.41	
建設業	▲1.5	▲4.4	3.5	0.62	0.69	8.45	▲0.5	▲1.1	0.5	0.21	0.17	1.21	
製造業	▲1.1	1.8	0.9	2.19	▲0.06	0.18	▲0.4	0.5	0.1	0.73	▲0.02	0.03	
運輸・通信業	▲3.6	-	-	-	-	-	▲1.2	-	-	-	-	-	
情報通信業	-	▲3.5	3.7	-	2.78	▲3.44	-	▲0.9	0.5	-	0.70	▲0.49	
運輸業、郵便業	-	▲8.2	▲1.5	-	2.17	3.82	-	▲2.0	▲0.2	-	0.54	0.55	
卸売・小売業、飲食店	▲9.2	▲9.6	1.8	-	9.46	1.24	▲3.1	▲2.4	0.3	-	2.37	0.18	
金融・保険業	▲2.7	▲0.7	▲5.8	-	2.18	2.87	▲0.9	▲0.2	▲0.8	-	0.55	0.41	
サービス業	▲2.6	-	-	-	-	-	▲0.9	-	-	-	-	-	
教育、学習支援業	-	▲8.7	▲12.1	-	1.70	6.56	-	▲2.2	▲1.7	-	0.43	0.94	
医療、福祉	-	▲8.7	▲9.0	-	4.72	5.33	-	▲2.2	▲1.3	-	1.18	0.76	
研究・専門・技術サービス	-	-	(注)▲0.20	-	-	(注)0.92	-	-	▲0.2	-	-	0.92	

(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)は2010→11年の変化。

3. 賃金下落の経済的影響

ここで改めて、賃金下落の経済的影響について考察。

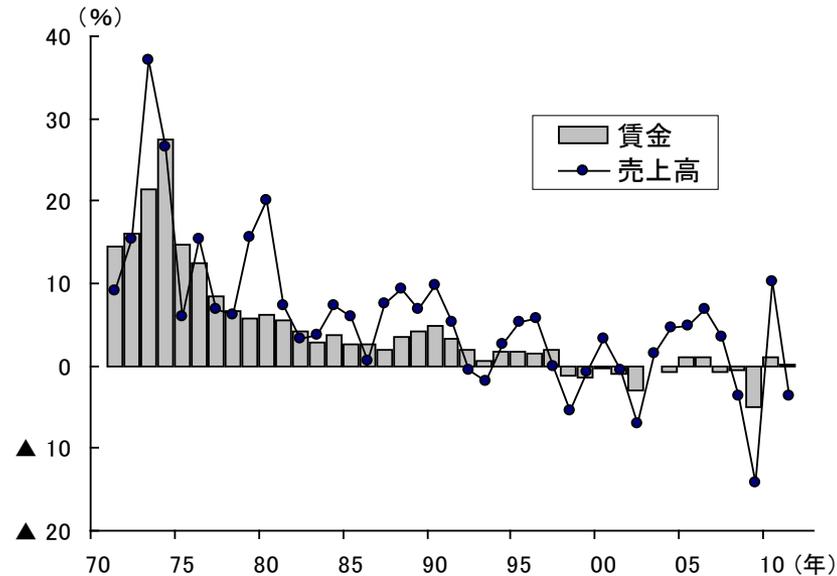
(1) 企業への影響

直接的には企業収益を改善。しかし、間接的には収益下押しとなる面も。賃金下落は国内消費の抑制要因となり、売上低迷を通じて収益にマイナスに作用するため。

加えて、行き過ぎた賃金抑制は企業の内部資金調達コストを引き下げ、事業の収益性判断が甘くなる恐れ。賃金下落はコスト削減となり、結果として高収益事業構築へのインセンティブを弱めることになる。

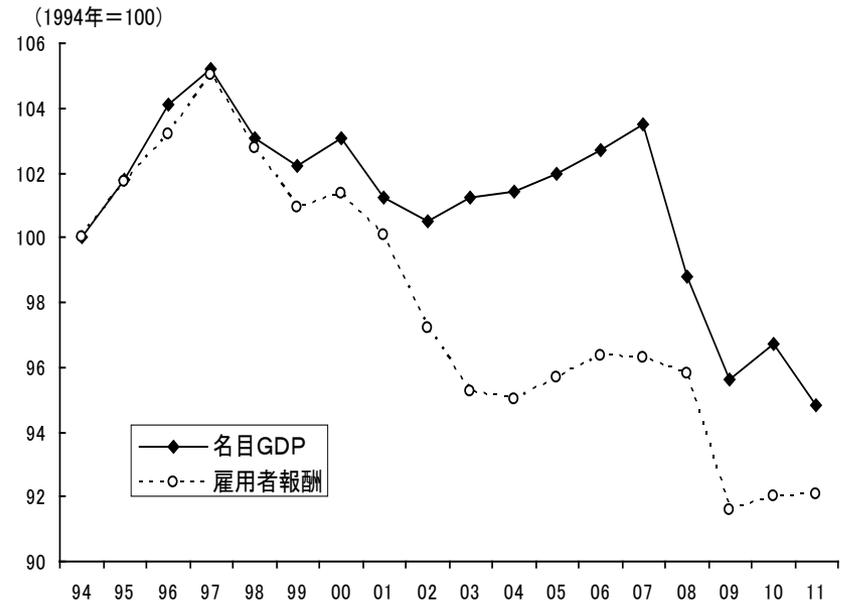
実際、90年代末以降、賃金削減で企業収益は増加しても、付加価値全体としては低迷。

(図表6) 賃金と売上高の推移(前年比)



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計調査」

(図表7) 名目GDPと雇用者報酬



(資料)内閣府「国民経済計算」

(年度)

(2) 家計への影響

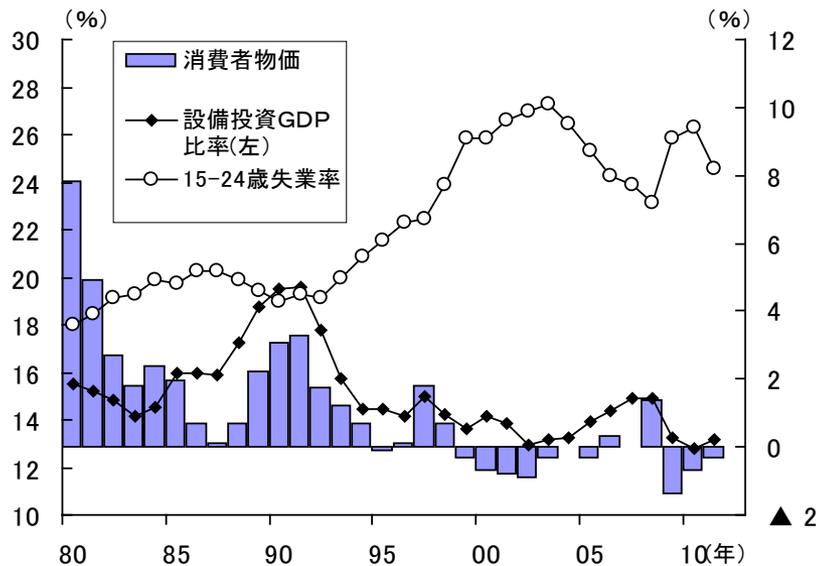
直接的には家計所得を減らし、マイナス。ただし、物価安定化を通じて、金融資産の購買力を高めることで、資産層にはプラス。物価下落は債務者の実質負担を増やし、その分企業の投資および採用意欲を削ぐことに。その影響は若者層に大きく、若年雇用問題を引き起こす原因に。

実際、消費者物価変動率は設備投資GDP比率と相関が強く、若年失業率と逆相関の動き。

(3) 財政への影響

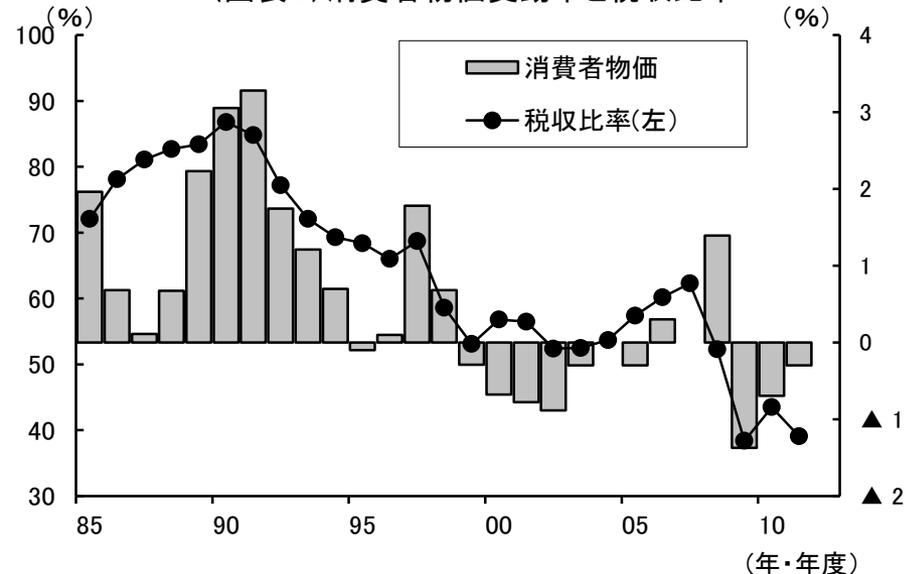
賃金下落は社会保険料や所得税収入を減らす。デフレを生み出すことでその他の税収も減らし、全体として歳入を減らす。実際、消費者物価指数と税収比率(租税及び印紙収入／一般会計歳出総額)の間には相関。その一方で、高齢化のもとで歳出は増加傾向にあるため、賃金下落のもとでは財政赤字が拡大する傾向がある。

(図表8) 消費者物価、設備投資比率、若年失業率



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算年報」、総務省「労働力調査」

(図表9) 消費者物価変動率と税収比率



(資料)総務省「消費者物価指数」、参議院予算委員会調査室「財政関係資料集」(注)税収比率は一般会計歳出総額に対する租税及び印紙収入の比率。決算ベース。ただし11年度は補正後。

4. 賃金下落のメカニズム

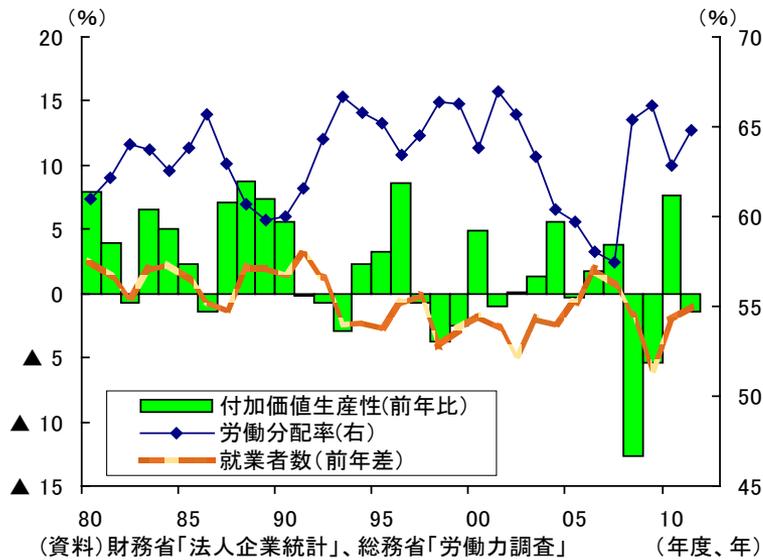
(1) 製造業

2000年代以降は人員削減を伴う生産性向上が実現し、賃金を緩やかに引き上げ。もともと、90年代に比べて上昇ペースは大幅に鈍化。この背景には、①付加価値増加ペースの鈍化、および、②労働分配率の低下、という2つのファクター。

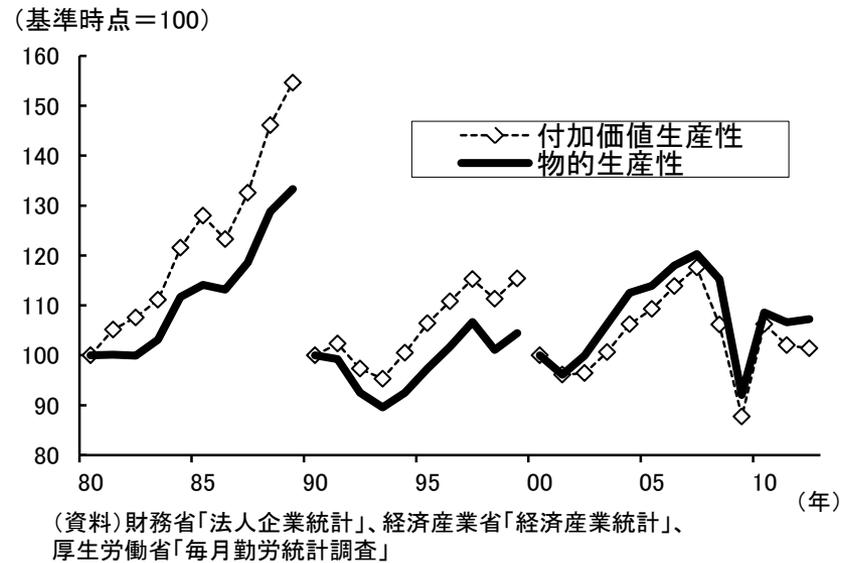
①付加価値増加ペースの鈍化

90年代半ば以降、付加価値増加ペースが大幅に鈍化。この背景には、事業の収益性の低下。とりわけ、2000年代以降は物的(労働)生産性以上に付加価値生産性が低迷しており、単価の下落が収益性低下に無視できない影響。国内での事業再編・集約の遅れが過当競争状況を生み、そのもとでの販売単価の下落が収益性を低下させることに。

(図表10) 生産性上昇率と労働分配率(製造業)



(図表11) 製造業の付加価値労働生産性と物的労働生産性

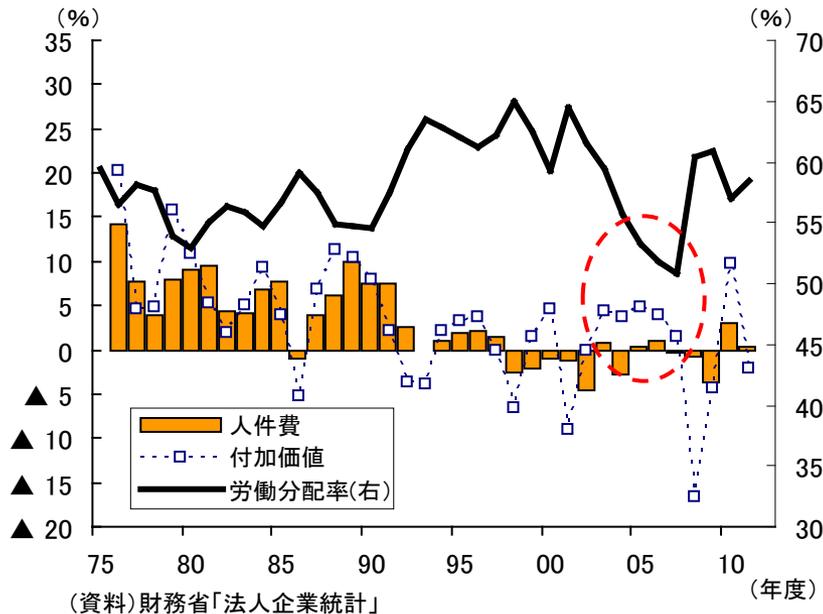


②労働分配率低下

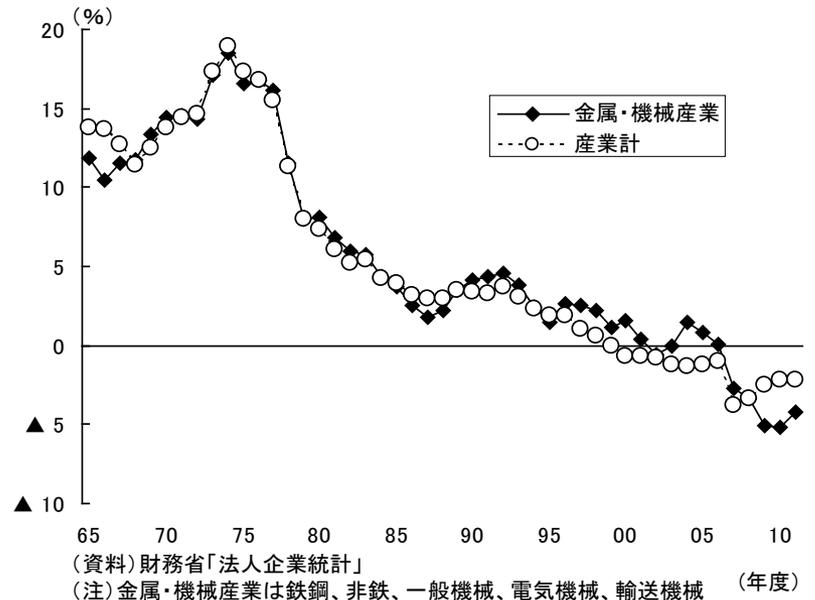
90年代に急上昇した労働分配率は、2000年代に入って水準を下げている。付加価値の増加ほど賃金が伸びないことに。背景には、高過ぎた分配率水準を適正化する必要があったためという事情が基本にあり、分配面から不当に賃金を抑えたという批判は必ずしも当てはまらず。ただし、2005～07年ごろには円安・海外景気好調で輸出が伸び、付加価値が大幅に増加したにもかかわらず、賃金が増えず。

この局面においては分配率が適正水準対比下がり過ぎていたと判断され、収益体質の向上に向けて必要な事業転換に対する必要性を低下させたという弊害。この時期、分配率が低下した背景には、製造業賃金の決定要因として依然として重要な役割を果たしている春闘におけるパターンセッターである輸出産業のバーゲニングパワーの低下という問題。労使ともに「賃金抑制で雇用維持」のスタンスを選択していることで、事業構造転換・生産性向上のインセンティブが低下しているほか、将来の景気回復に賃金抑制により内需主導成長の機会を逃すことを繰り返す恐れ。

(図表12) 大手製造業の労働分配率の推移



(図表13) 従業員一人当たり給与の伸び率(後方5年移動平均値)

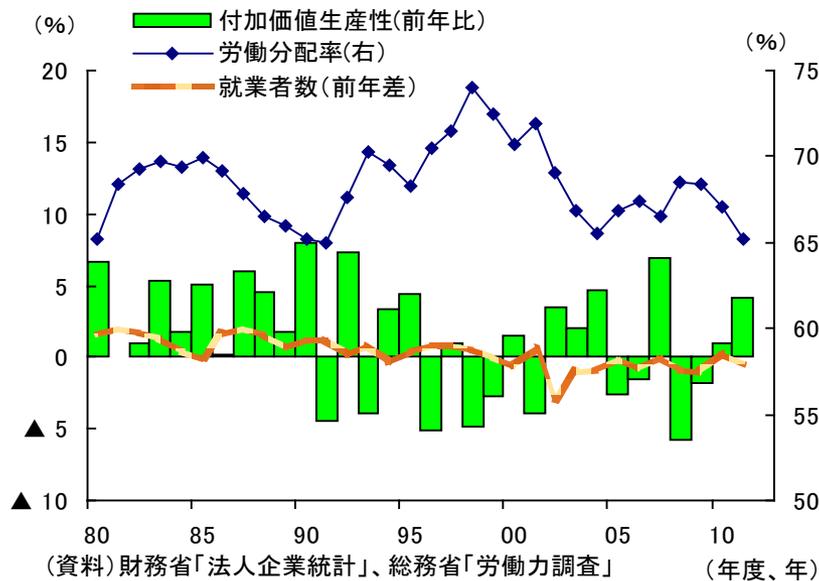


(2)卸・小売

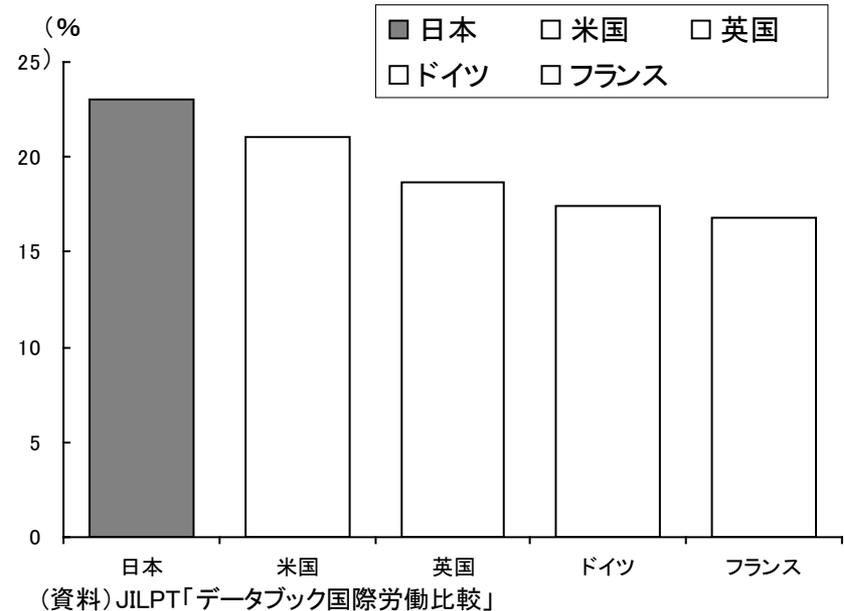
卸・小売分野では、2000年代半ばまで、生産性低迷が続くなか、上昇した労働分配率の引き下げに向けて積極的な非正規化によって賃金コストを削減。2000年代半ば以降、生産性がやや回復するも、労働分配率を一定水準に維持して賃金引き下げに歯止め。生産性の回復は人員削減によるところ大。非正規比率の急激な上昇でこれ以上の非正規化による賃金削減が限界にくるなか、人口減少下の売上低迷のもとで人件費抑制には雇用削減に踏み切らざるを得ないとの事情も。

国際比較の観点からはわが国の卸・小売業の雇用者数は多く、雇用数の多さと低生産性は表裏一体の関係。生産性を引き上げて賃金引上げを実現するには、雇用者数の減少は避けられず。ここで吐き出された雇用をサービス業で吸収することが課題。

(図表14)流通分野の労働分配率



(図表15)流通業雇用者シェアの国際比較

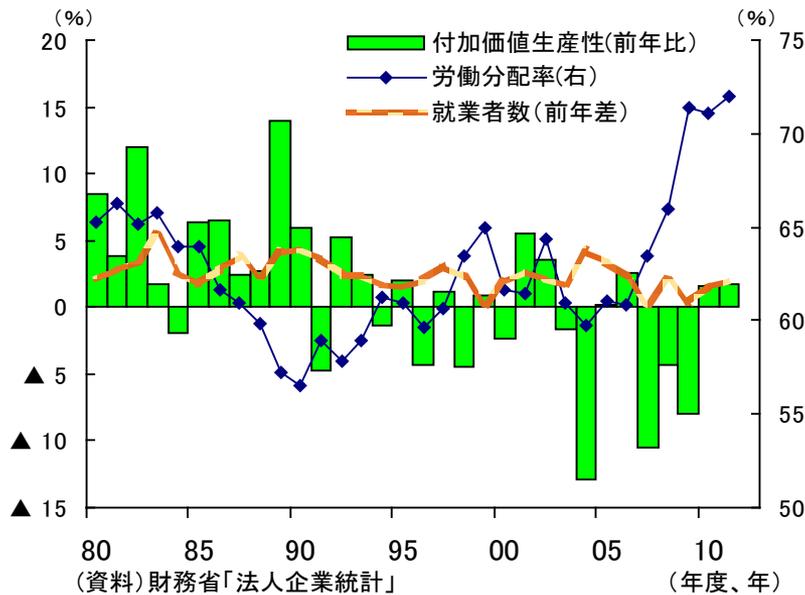


(3) サービス業

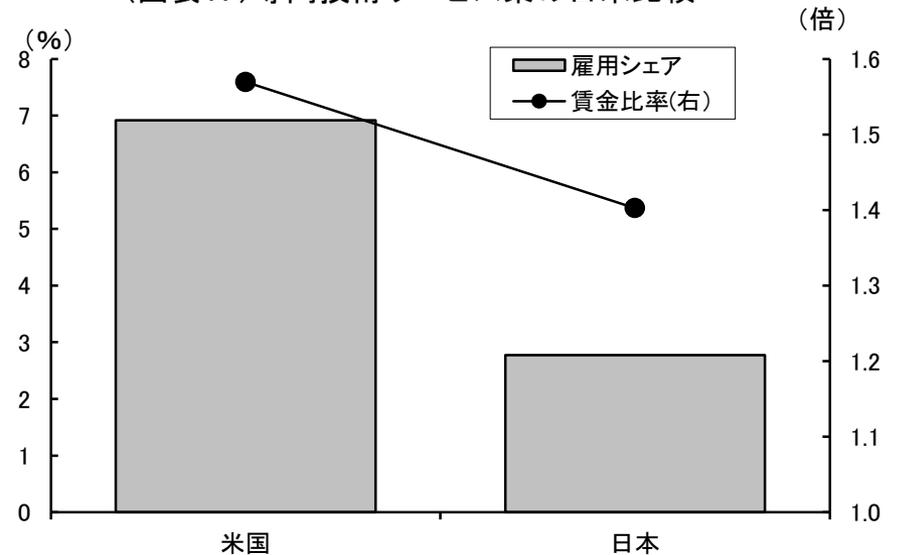
サービス業分野では、労働分配率は高止まりを続けており、労働生産性の低迷が賃金下落の主因。今日まで、生産性低迷が続くなか、非正規比率の引き上げを継続し、賃金引き下げの一方で雇用者数を拡大。高齢化等を背景に売り上げは緩やかに伸びているものの、介護ビジネスなどでは制度の歪み等から潜在ニーズが十分に引き出せずに生産性が低迷し、低賃金。

ビジネス支援サービス業の未発達もわが国でサービス業の生産性が低く、低賃金であるもう一つの理由。業界としてノウハウ・人材が不足しているほか、ユーザー企業がスキルの内部調達にこだわり、活用が進んでいないことも背景。

(図表16) サービス業分野の労働分配率



(図表17) 専門技術サービス業の日米比較



(資料) US Dep of Commerce “Statistical Abstract of the United States” 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 専門技術サービスは、米国はProfessional and technical services、日本は学術研究、専門、技術サービス業

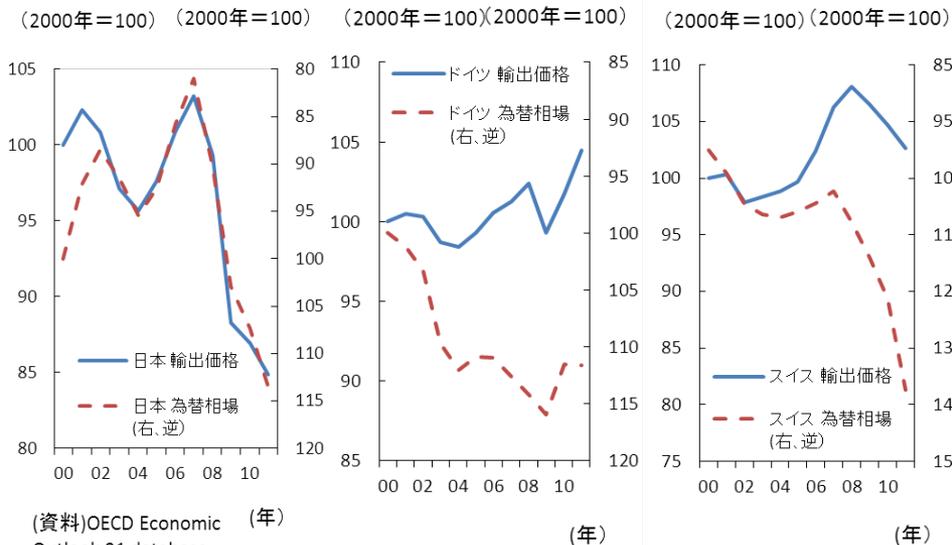
(4) 賃金引き上げへのシナリオ

①外需取り込み...人口減少局面に入ったことで、賃金引き上げの原資である付加価値増大には外需の取り込みが不可欠。それにはまず製造業が産業再編を通じて各企業がそれぞれ得意分野に特化し、グローバルに売上を伸ばすことが必要。ただし、日本から輸出するものは非価格競争力があり、円建て輸出価格を維持できるものに集約し、それ以外は現地生産にシフトし、ロイヤリティー・投資収益の形で利益を還元することで、国内拠点の収益性を向上させる。この過程で国内の過当競争状態は解消され、付加価値創出力は高まり、賃金引き上げの原資が確保できる。

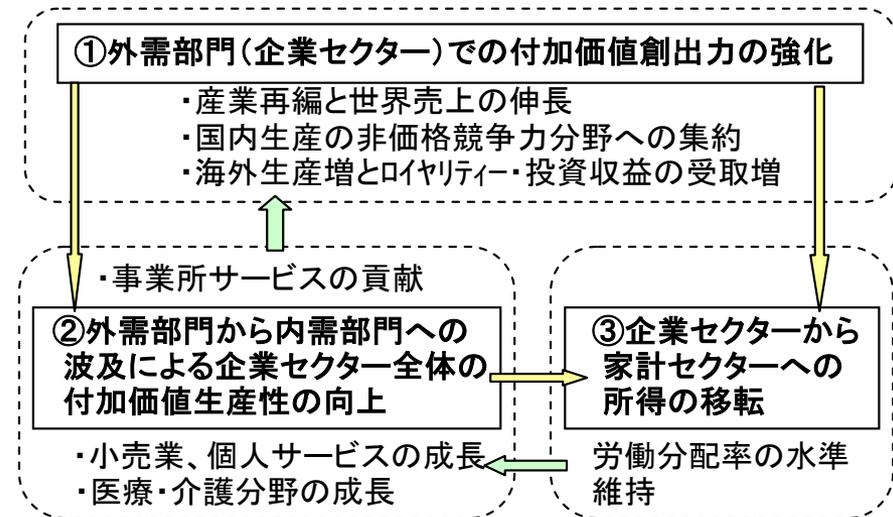
②外需部門から内需部門への波及...そうした製造業での付加価値創出力への貢献(事業所サービス)やその結果としての賃金増の恩恵(小売業、個人サービス業、③の対応が必要)により、内需型非製造業の付加価値生産性が向上。高齢化を追い風に医療・介護サービス市場は拡大しているが、高齢者のサービス購買力の源泉は現役世代が拠出する税金や保険料が大半を占め、この分野の成長には産業全体の付加価値生産性の向上が必要。

③労働分配率水準の維持...付加価値生産性を高めることが賃金引き上げの「必要条件」となるが、「十分条件」として、労働分配率を適正水準にコントロールし、生産性上昇の果実を賃金上昇の形で家計に還元していく仕組みを整備。

(図表18) 輸出価格の推移の国際比較



(図表19) 賃金引き上げへのシナリオ



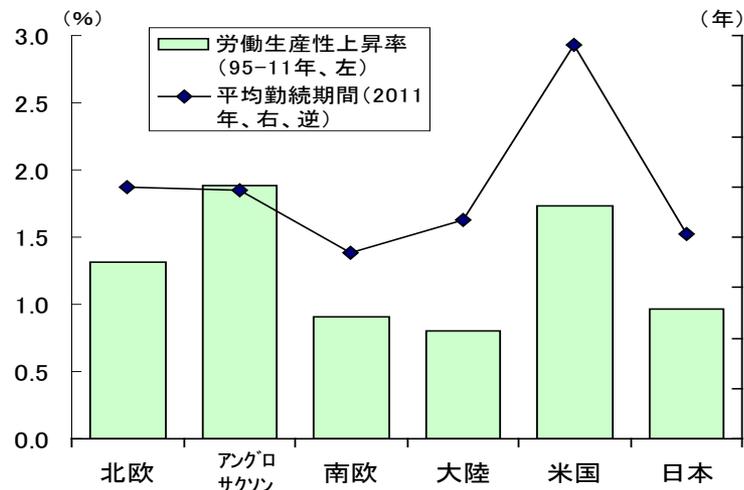
(5)カギを握る労働市場改革

●以上の賃金引き上げシナリオ実現にとっての最大のネックは、以下の必要性を妨げるわが国労働市場・雇用慣行のあり方。

- ◇産業再編を通じて各企業がそれぞれ得意分野に特化するには、企業を跨ぐ労働移動が行われる必要。
- ◇輸出を非価格競争力がある分野に集約し、それ以外は現地生産にシフトして、ロイヤリティー・投資収益の形で利益を還元する形で国内拠点の収益性を向上させるには、働き手のスキル転換・能力向上が不可欠。
- ◇一定期間で製造業からサービス産業に雇用構造をシフトさせるには、社会全体でジョブマッチングとスキル獲得を支える仕組みが整備された外部労働市場の創出が必要。

●しかし、わが国では、労働組合が企業を跨ぐ労働移動にアレルギーを持ち、雇用維持のためには賃金引き下げを受け入れ。社会全体としても労働移動に対してネガティブな評価。国際比較からして、労働移動が活発な国ほど生産性向上率が高い傾向。その意味では、社会全体として雇用維持を至上命題とする発想から脱し、政労使が円滑な労働移動ができる仕組みづくりで協働することが、賃金引き上げ実現に向けて不可欠。

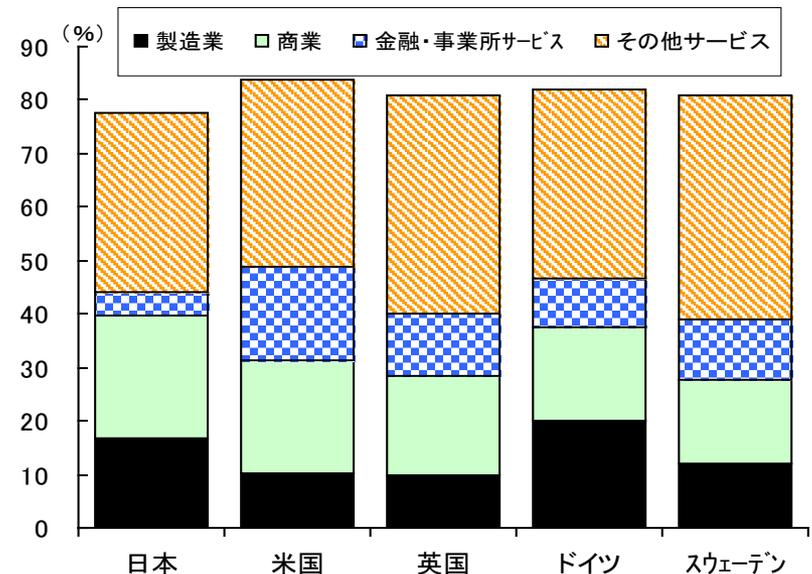
(図表20) 生産性上昇率と雇用流動化



(資料) OECD Stat, JILPT「データブック国際労働比較」

(注) アングロサクソンは英国・アイルランド、南欧はギリシャ・イタリア・ポルトガル・スペイン、大陸はオーストリア・ベルギー・フランス・ドイツ・ルクセンブルグ、北欧はデンマーク・フィンランド・ノルウェー・オランダ・スウェーデン

(図表21) 産業別雇用構造の国際比較(2010年)



(資料) JILPT「データブック国際労働比較」

5. 賃金の持続的引き上げのために

(1) 政労使で共有すべきビジョン

賃金下落の長期化は、企業および労組がそれぞれ個別最適を追求し、合成の誤謬による縮小均衡に陥っていることが背景。この状態から脱するには、生産性向上と賃金引き上げの好循環形成に向けて、一企業の枠を超えた産業再編、労働移動を行うことが不可欠で、①ビジネスモデル転換を通じた付加価値創出力向上、②働き手のスキル転換・労働移動、③生産性に見合った賃金決定の3つを同時実現することを、政労使で共有することが出発点。

(2) 企業経営の課題

◇付加価値生産性向上に向けて、商品・販売戦略から生産・調達体制にわたるトータルな事業モデルの転換を目指す必要。

- 物的生産性の向上ではなく付加価値生産性の向上を目指し、収益性の低い分野からは撤退。価格引き上げの可能な収益性の高い分野に経営資源を集中。とりわけブランド戦略、デザイン戦略が重要で、「好いものを安く」ではなく「ユニークなものを高く」の事業モデル構築を目指すべき。
- 事業モデル転換にあたっては、専門事業サービスの支援を受けることが有効で、ユーザー企業の生産性向上と事業サービス業の発展の相互促進が期待。
- とりわけ、製造業の構造を大きく転換する必要。耐久消費財分野では、国内拠点は本社部門とマザー工場に特化。マザー工場ではコスト削減のために派遣を積極的に活用。製造派遣をいわば日本の製造現場全体での共有システムとし、各企業はビジネスモデルや商品開発で勝負する。ここでもユーザー企業の生産性向上と事業サービス業の発展の相互促進の構図。
- 非製造業については、環境変化に積極的に対応して新サービスを開拓する一方、生産性の向上により高賃金雇用を生み出す必要。

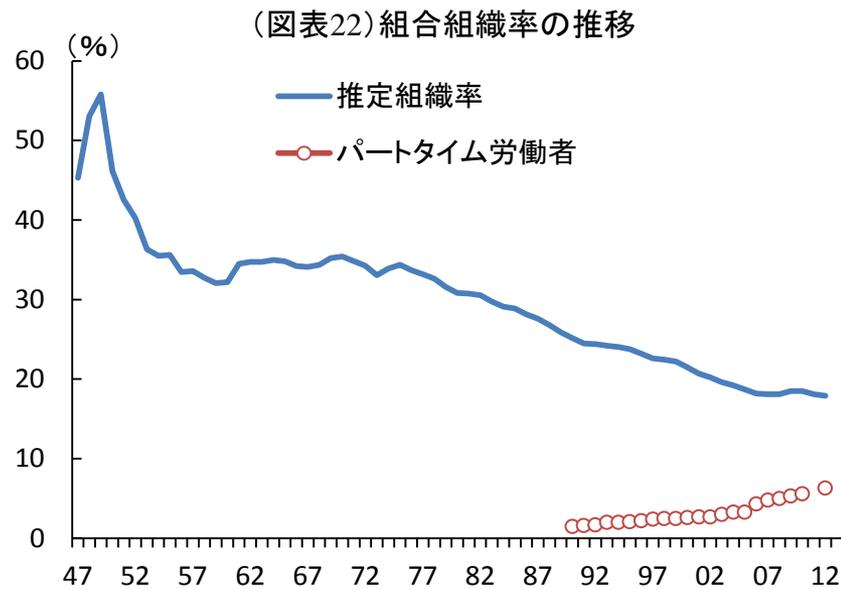
◇以上の結果、賃金引き下げをはじめとするコスト削減競争に終止符をうち、賃金引き上げの余地を生む付加価値創造競争を展開すべき。そのうえで、良質な労働力確保と付加価値競争へのインセンティブ維持の観点から、生産性に見合った賃金引き上げを実施。

(3) 労働組合の課題

- 「賃金よりも雇用維持」のスタンスを転換し、労働移動を受け入れて高賃金の良質な雇用の拡大を目指す必要。
- 「同一労働同一賃金」原則を前面に掲げ、仕事内容に応じた公平な賃金決定により、就業形態間・ジェンダー間・年齢階層間に存在する処遇格差の是正に取り組む必要。それが低下する組合組織率の引き上げにつながるほか、賃金面での労働移動の障害を除去することに。

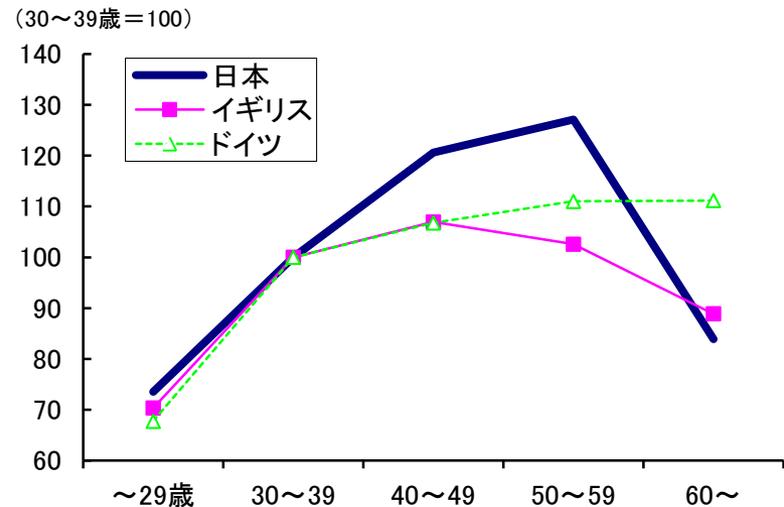
なお、仕事内容に応じた賃金決定を進めれば、平均賃金が上昇しても、中高年男性正社員で賃金引き下げが生じる可能性。これに対しては、奨学金の充実や共働き支援によって、家計維持のため収入獲得の必要性が中高年男性に集中する状況を変えることにより、実質的な生活水準の維持を図るべき。こうした「生活環境改革」を政府に働きかけることを、労組の重要な使命として位置付けるべき。

- 春闘における賃金交渉パターンを転換。バーゲニングパワーの低下した輸出産業による底上げ方式ではなく、客観指標を参考にする賃上げ方式に移行。



(資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」

(図表23) 賃金カーブの国際比較(製造業男性労働者、2002年)



(資料) 労働政策研究・研究機構「データブック国際労働比較」

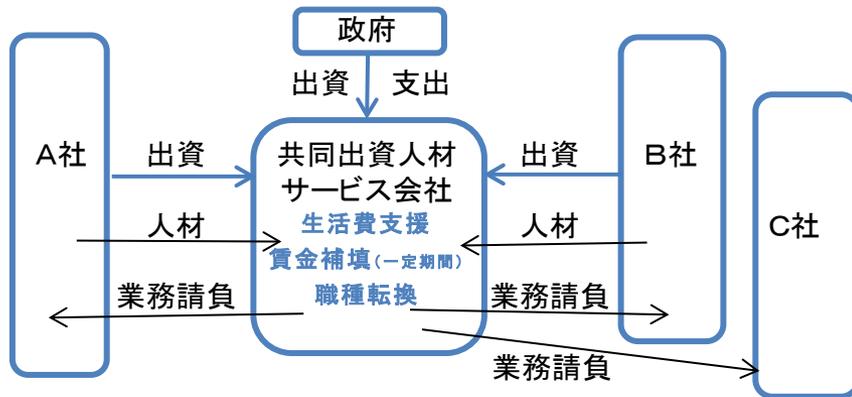
(4) 政府の課題

- 産業・事業再編の支援…事業再編が円滑に進むよう、税制優遇、独禁法の適正運用が重要。
- 競争制限分野での規制緩和…医療・介護、農業における民間活用・競争促進的制度改革
- 企業横断的労働市場の創出…事業構造転換に必要となる従業員のスキル転換は、最も理想的なのは企業内訓練によって行うこと。しかし、現実にはこれを100%実現することは不可能であり、事業売買・事業交換に伴って労働移動を進めるほか、官民共同出資の人材サービス会社を作ってさしあたりの雇用維持を行い、必要に応じて職種転換やスキル向上を公的に支援することも一考。

中期的には、勤務地や職種を限定した無期限雇用形態(限定型正社員)を普及させ、中レベル技能の地域別・職種別労働市場を形成していくべき。人材派遣制度を、事業としての自由度を高める一方、個々の派遣労働者ベースの単純業務上限の設定や職業訓練の義務付けにより労働者保護の強化を図る形で、抜本的に見直すべき。職種別レベル別能力認定制度の普及により、外部労働市場における人材育成インフラを整備する必要。

- 前頁で指摘した「同一労働同一賃金」原則の実現に必要な生活環境改革の制度インフラとして、奨学金の充実・保育インフラの拡充を行う必要。

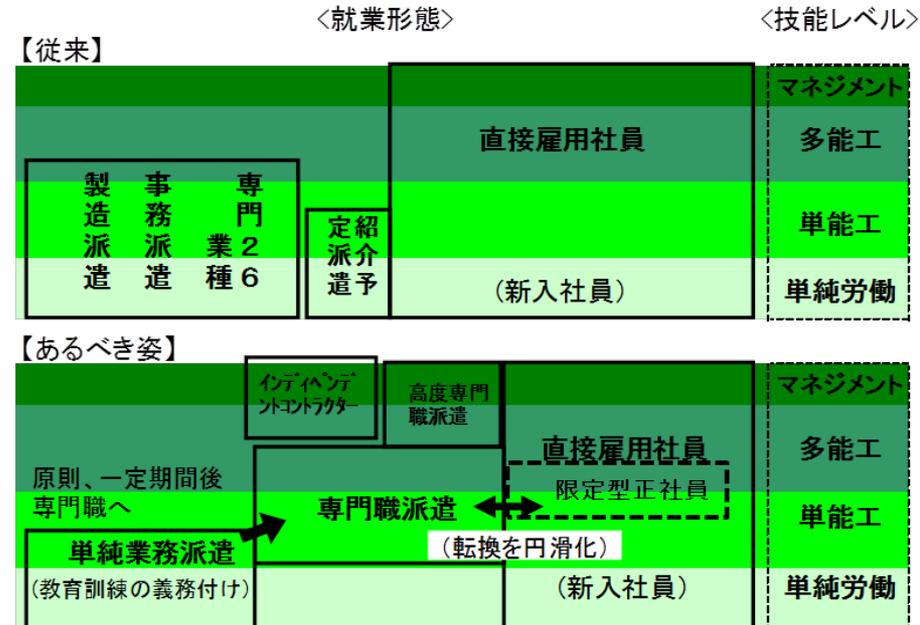
(図表24)官民共同出資人材サービス会社の構想



- 共同会社には参画企業のほか政府が出資。外部からの出資も募る。
- 転籍社員の一時的休業時の所得補償は雇用保険事業の対象とする。
- 市場賃金が下がる転籍社員には一定期間賃金補填を行い、その間に技能向上・職種転換を支援。子弟の教育費支援、住宅ローン返済支援も行う。

次世代の国づくり

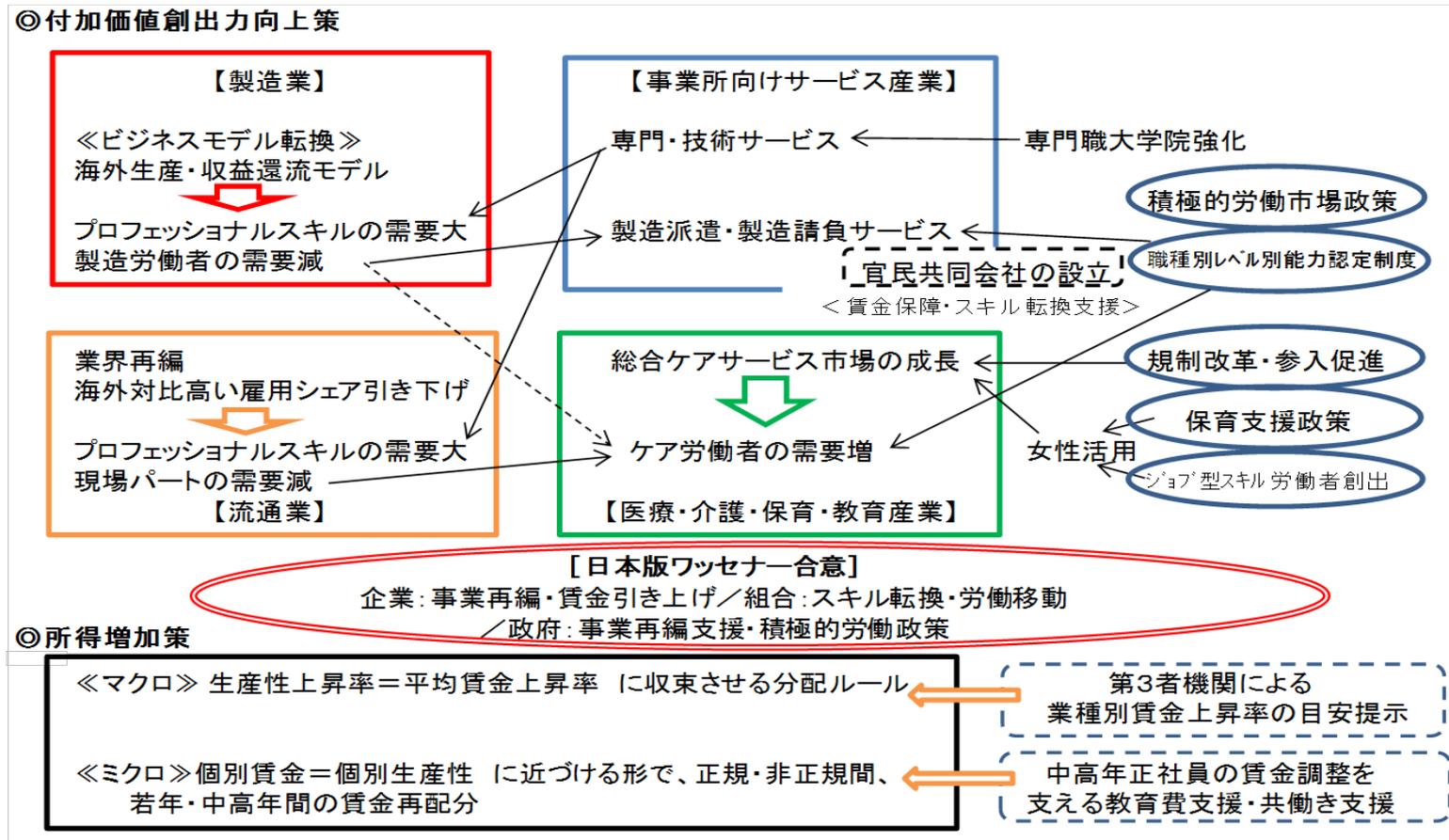
(図表25)専門職派遣を活用した内外労働市場の接続



(5) 日本版ワッセナー合意を起点に「春闘改革」を

以上でみてきた課題は、政労使それぞれに痛みを伴うもの。そうした状況で改革の一步を踏み出すには、政府の調整のもとで、政労使がそれぞれ短期的な損を受け入れて長期的な得を受け取る「日本版ワッセナー合意」を締結したうえで、三者間でのビジョンを具体化するための政労使協議会を設置すべき。さらに「春季労使交渉(春闘)」を、政労使協議会での合意事項を個別労組ベースで実行に移す仕掛けへと発展させることが望まれる。

(図表26)「日本版ワッセナー合意」に基づく持続的賃金上昇実現のための政策パッケージ



<新しい成長戦略シリーズ>

- ①日本再生に向けて成長戦略に求められる視点
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/policy/pdf/6167.pdf>
- ②農業の成長産業化に向けて
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/policy/pdf/6170.pdf>
- ③急がれる経済連携強化
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/policy/pdf/6221.pdf>
- ④「日本再生戦略」の評価と課題
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/policy/pdf/6238.pdf>
- ⑤外需取り込みに向けた成長戦略
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/6621.pdf>

本件に関するご照会は、調査部・山田 久(TEL 03-6833-0930)宛にお願いします。