

2018年12月14日

No.2018-013

労働分配率の低下をどうみるか ～国際比較からのアプローチとわが国への示唆～

理事/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 近年 OECD 諸国でみられる労働分配率の低下は、技術革新によるところが大きい。とりわけ労働分配率水準の低い「スーパースター」企業が台頭していることの影響が無視できない。本稿ではそれにより、①労働生産性の伸び悩み、②実質賃金の低迷、③所得格差の拡大等、主に所得分配上の問題が生じている点に注目したい。
- ◆ そうした傾向が顕著にみられるのは米国である。技術革新を背景に「スーパースター企業」が台頭し、「winner-takes-most（勝者が多くを獲得する）」のプロセスを通じてこれら企業が市場シェアを高めている。一方、その過程で既存企業はシェアを奪われて収益が低迷し、その従業員の賃金は伸び悩んでいる。マクロで平均賃金が伸び悩むことで経済全体での市場拡大ペースが鈍化し、需要面から生産性を低迷させる方向に働いている。さらに、供給面でも賃金の低迷が転職行動を抑え、産業構造の転換を遅らせて生産性を低迷させている。こうした構図のもとに労働生産性の伸び悩み・実質賃金の低迷・所得格差の拡大がみられていると考えられる。つまり、急速に進む技術革新の恩恵は現状一部の企業のみ偏り、経済全体には広がっていない状況にあるといえる。
- ◆ 現下の労働分配率の低下は技術革新の影響で生じている面があり、それ自体は問題ではないようにみえる。しかし、その過程で生じている賃金の低迷を放置することは、それが労働生産性の低迷や所得格差の拡大につながっている点を考えれば、経済厚生的には望ましくない。労働分配率の一方的な低下はマクロの各種需給バランスを崩し、持続的な経済成長の阻害要因になることが懸念される。
- ◆ 政策的対応の王道は、人材投資を増やして産業構造の高度化を進めることで、技術革新の恩恵を産業界全体に広げることであるが、その実現のカギを握るのは賃金の持続的上昇である。それは供給面で生産性向上につながる事業構造の転換を促し、需要面から新たな事業の成長を後押しするからである。つまり、技術革新の恩恵を経済全体に広げるには、働く人々の能力開発を支援する仕組みの整備のみでは十分ではなく、名目賃金が持続的に上昇していく仕組みづくりによって、需要・供給の両面から事業構造転換を促すことが肝要である。加えて、人材面での産業転換の制約を無くするには、労働移動を円滑化させるシステムの構築も忘れてはならない。
- ◆ わが国でも労働分配率の低下がみられるが、その主因は米国のようなスーパースター企業の台頭によるものではなく、賃金よりも雇用を重視する労使関係の在り方によるところが大きい。しかし、原因が異なっても、欧米での労働分配率低下への有効な対処法となる①持続的な賃上げ、②円滑な労働移動、③能力開発支援の3点セットは、わが国でも求められる対応策である。さらに、わが国固有の問題として、デジタル変革への対応の遅れを取り戻す施策が求められる。そのためには、こうした課題に上手く対処してきたスウェーデン等に学び、政府の予算配分の重点を固定資産のハード・インフラ投資か

ら研究開発や人材教育など無形資産・人的資産のソフト・インフラ形成にシフトしていくとともに、産官学、政労使の会議体・連携組織を国のみならず産業、地域の各レベルで組成し、課題認識を広く共有し、それぞれの役割分担を明確にしたうえで、必要な施策を着実かつ継続的に実行に移していくことが望まれる。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。
本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

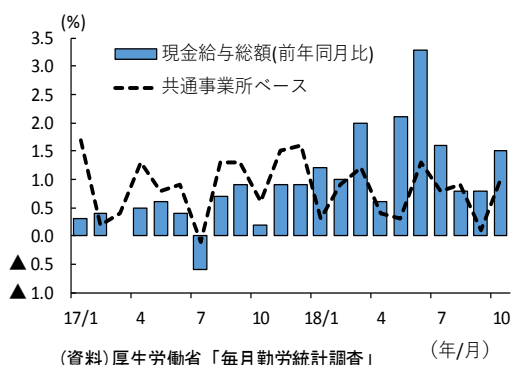
本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。



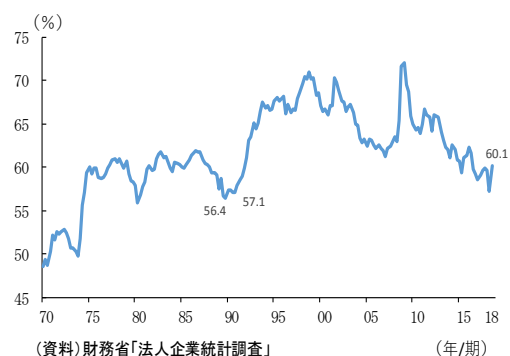
1. はじめに

企業業績が好調を続けるなか、賃金がさほど伸びない状況が続いている。毎月勤労統計調査でみた平均賃金は、長らく前年比で1%増に満たないペースで推移していたが、2018年に入って前年比伸び率は+1~2%に高まっている。しかし、これは統計のサンプル替えによるところが大きく、サンプルが共通している事業所ベースでみると均してみても1%前後で推移している(図表1)。企業収益が順調に増加するなかでの、賃金伸び率の緩やかなテンポは引き続き大きくは変わっていないといえよう。こうした状況は富の配分の在り方が変わってきたことを意味し、それは端的には労働分配率の低下という形に反映されている。リーマンショックで一旦上昇した分配率は2013年に入って以降低下傾向が鮮明で、足元では平成バブル崩壊以前の水準に低下している(図表2)。

(図表1)わが国の名目賃金の推移



(図表2)わが国非金融法人の労働分配率の推移



注目すべきは、そうした労働分配率の低下傾向はわが国に特有な現象ではなく、先進各国にもみられていることである。なかでも米国ではその傾向が顕著であり、大きな関心が寄せられている。デジタル技術の躍進との関係から、その背景要因の分析が様々に行われているが、例えばMITのオーター教授らの論文¹によるデジタル分野における「スーパースター企業」の台頭にその原因を求め、多くの議論を呼んでいる。とりわけ、こうしたデジタル技術革新による産業構造や市場構造の変化が、近年みられる賃金の伸び悩みや所得格差の拡大とどう関わっているかという点で、労働分配率の低下の原因をどう分析するかは重要な意味を持つ。さらに言えば、その意味合いをどう解釈するかは、その負の側面が改めて指摘されるようになっている資本主義経済の在り方を再考するためにも必要な作業といえよう。

以上の問題意識を念頭に、本稿では世界的にみられる労働分配率低下の原因を整理したうえで、それが意味するもの、そしてそれを踏まえた政策インプリケーションを検討する。

2. 労働分配率低下の要因

(1) OECD 諸国の労働分配率の推移

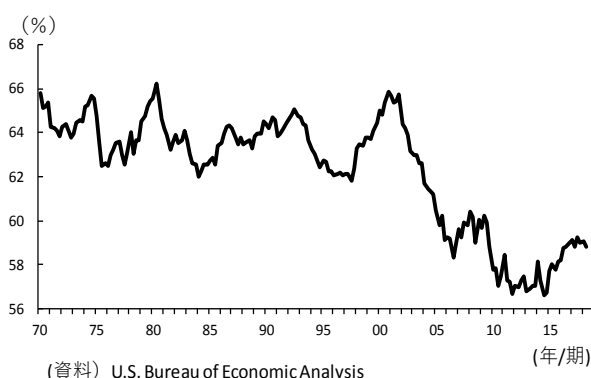
本節では、世界的にみられる労働分配率の低下の要因を整理する。まず初めに、先進主要国の労働分配率の動きを確認しておこう。まず、そもそも労働分配率とは人件費を付加価値で除した比率のことであるが、概念的にはグロスベースとネットベースがある。両者の違いは、分母にあたる付

¹ David Autor, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, John Van Reenen, (2017) “The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms” (<https://economics.mit.edu/files/12979>)

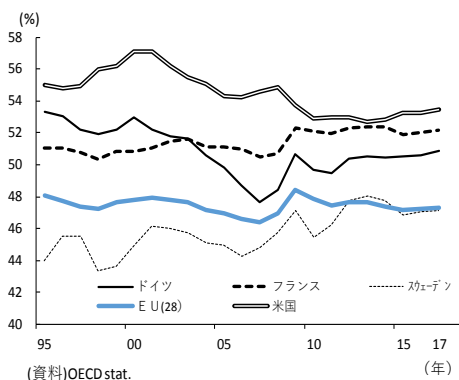
加価値額に減価償却を含むか含まないかによる。具体的にどのような指標でみるかであるが、まずは分子分母の整合性が採れる形のものとして、米国のケースで、非金融法人についてのグロスベースの総付加価値に占める雇用者報酬の比率の推移をみる。2000年終わりごろの66%弱をピークに低下傾向を辿っており、2014年後半には57%弱にまで低下している。その後、やや水準を上げているが、直近は59%程度と歴史的にはかなり低い水準であることには変わらない（図表3）。

欧州諸国については、統計ベースがやや異なるが、国民所得統計におけるグロスベース、すなわち、名目GDPで雇用者報酬を除いたものの推移をみてみたい。90年代半ば以降でみると、EU28カ国全体で緩やかながら低下傾向が窺われる。個別でも、国別には最大規模を誇るドイツで、中期的な動きをみると低下傾向が確認できる。もっとも、個別国で見ればフランスやスウェーデンで上昇傾向となっており、国別にはバラつきがあることがわかる（図表4）。

（図表3）米国の労働分配率（非金融法人部門）



（図表4）主要国の雇用分配率の推移



（2）OECDの分析

このように、国別にはバラつきがあるものの、先進諸国全体では労働分配率の低下傾向が確認できる。では、その要因はどういったところにあるのか。この点について、既に紹介した「スーパースター企業」原因説を含め、これまでの様々な分析を踏まえたうえで、OECD諸国の労働分配率の低下要因を包括的に分析した論文をOECDが発表している（Schwellnus, C. et al. (2018), "Labour share development over past two decades"²⁾。この論文の要旨は以下の通りである（なお、このOECDの論文では労働分配率は国民所得統計のネット・ベースで扱われている）。

- ・労働分配率の変化は技術進歩とグローバル化によって説明できる。技術進歩による投資財の相対価格の低下と、程度は劣るがグローバル・サプライ・チェーンの拡大が2大要因であり、それらを併せるとOECD諸国の労働分配率の低下の3分の2が説明される。
- ・資本による労働の代替は、とりわけルーティーン度の高い産業において顕著にみられる。
- ・ルーティーン度の高い産業においても、高スキル労働者のシェアが高まれば資本による労働の代替の程度は減じられる。特に数的スキルや問題解決スキルの高いハイスキル労働者は、機械によって代替されにくく、ルーティーンでない作業にも移動しやすい傾向を持つ。

² C. Schwellnus, M. Pak, P. Pionnier and E. Crivellaro (2018) "Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and "winner-takes-most" dynamics" *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1503 (<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3eb9f9ed-en.pdf?expires=1544349383&id=id&accname=guest&checksum=99D8698743FD897F216F79CFBEEDA88C>)

- ・投資財の相対価格下落は、個別企業の労働分配率低下要因として作用しうる。
- ・グローバル・バリューチェーンの拡大は個別企業の労働分配率を変化させず、労働分配率の高い企業の割合を下げることで全体の労働分配率を押し下げる。
- ・労働分配率低下の見られる国では、技術の先進分野での低下がみられるほか、労働分配率水準の低い資本集約的な「スーパースター」企業のシェア拡大がみられる（winner-takes-most ダイナミクス）。
- ・技術先進分野での労働分配率の低下は、資本集約的で労働分配率の低下している企業の参入によるところが主因で、既存リーディング産業での低下によるものではない。それは、winner-takes-most ダイナミクスは主に技術革新によって説明されることを意味する。

要するに、近年 OECD 諸国で見られる労働分配率の低下は、技術革新によるところが大きいということである。とりわけ労働分配率水準の低い「スーパースター」企業が台頭していることの影響が無視できないが、既存寡占企業が参入障壁によって超過利潤を得ている形ではなく、新興企業のイノベーションによる高マージン率が分配率の低下に反映されている、という見方である。つまり、現状みられる寡占化はとくに競争制限的な現象を生み出していないとの判断を示しており、そのインプリケーションには、現状の労働分配率低下は経済原理に沿ったものでありとくに大きな問題は生じていない、というニュアンスがあるといえよう。

3 労働分配率の低下は問題ではないか

(1) 生産性・実質賃金・所得格差

以上のように、OECDの論文では、技術革新の進展を主因とする労働分配率の低下は、現状のところ経済原理に基づくものであり、資源配分上の大きな歪みは生じていないというニュアンスで捉えられている印象である³。しかし、現実には無視できない様々な問題が生じているとみるべきであろう⁴。

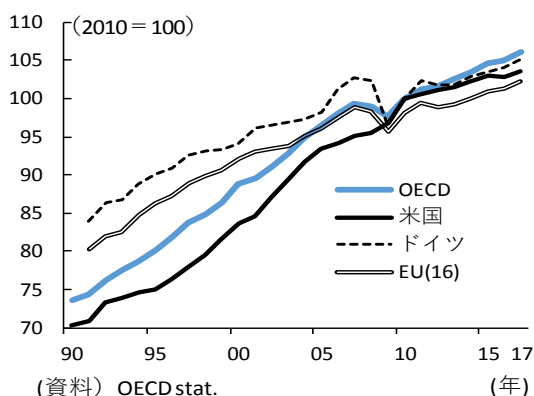
第1は、**労働生産性の伸び悩み**である。OECD 諸国平均の実質労働生産性について、90年代（1990～99年）、2000年代前半（2000～07年）、リーマンショック後（2008～17年）の平均年率増加率をみると、+1.8%、+1.6%、+0.8%と低下する傾向が窺われる。個別国でも、米国で+1.7%、+1.9%、+0.9%、ドイツで+1.3%（1991～99年平均）、+1.3%、+0.3%と、とりわけリーマンショック後の低迷が鮮明になっている（図表5）。

第2に、**実質賃金の伸び悩み**である。リーマンショックの前後で年率伸び率を比較すると、OECD平均でみて1996～2007年が+0.6%であったが、2008～17年には+0.2%となっている。主要国でも、ドイツのように▲0.5%から+1.1%と高まったケースもあるが、米国で+1.5%から+0.5%に、フランスで+1.0%から+0.7%、英国で+3.3%から▲0.1%と多くの国で実質賃金伸び率が低下している（図表6）。

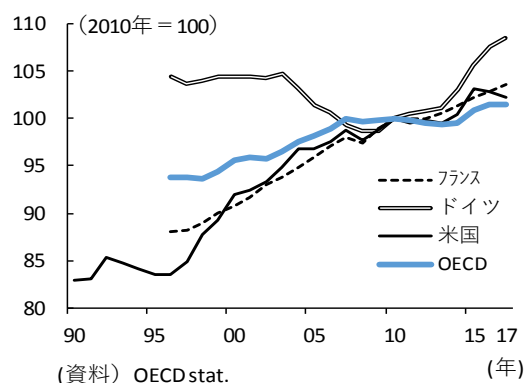
³ 個人情報保護や法人課税上の問題は様々に論じられてきており、ここにきて競争政策（独禁政策）上の課題も論じられはじめている。

⁴ J. Azar, I. Marinescu and M. Steinbam (2017) "Labor Market Concentration" *NBER Working Paper* No. 24147 (<http://www.marinescu.eu/AzarMarinescuSteinbaum.pdf>) は、労働市場における求人企業の寡占化が進み、賃金が押し下げられていることを米国で実証している。従来の競争政策は、消費者の厚生に注目して市場価格には注意を払ってきたが、賃金には関心を示してこなかったとし、労働市場にも関心を寄せる必要性を指摘している。

(図表 5) 実質労働生産性の推移

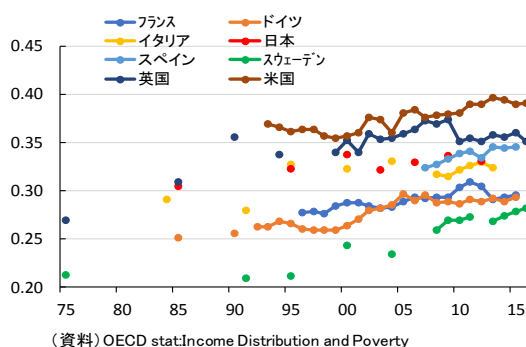


(図表 6) 実質一人当たり雇用量報酬の推移



第3に、所得格差の拡大である。OECD 主要国のジニ係数の変化をみると、総じて拡大する傾向がみられる。2000年と最近の数値を比較すると、フランスが0.287→0.295(2015年)、ドイツが0.264→0.293(15年)、イタリアが0.323→0.324(2013年)、スウェーデンが0.243(2008年)→0.282(2016年)、英国が0.352→0.351(2016年)、米国が0.357→0.391と、程度の差はあれ、一部を除いて所得格差の拡大が確認できる(図表7)。

(図表 7) ジニ係数(再配分後)の推移



労働分配率が低下しても、労働生産性伸び率が加速し、実質賃金が生産性ほどには増えなくとも、以前に比べて伸び率が高まっているのであれば問題はないといえるだろう。しかし、現実には生産性が伸び悩み、実質賃金の伸び悩みが顕著になっている。そうしたなか、所得格差が拡大し、とりわけ平均的な所得水準以下の人々の生活水準が低下していることは問題である。

技術革新が加速しており、サプライサイドでの好影響があるにしても、それはスーパースター企業の高マージンという形で更なる技術革新のために再投資されている構図にあるといえる。前出のOECDの論文 Schweltnus, C. et al. (2018)によれば、スーパースター企業を含むリーディング企業では生産性が大きく向上するも賃金は伸びているが、それ以外の企業では生産性が低迷するなか、実質賃金も低迷している⁵。ここから推察されるのは、スーパースター企業の台頭で市場拡大の恩恵はそれら企業に集中し、それ以外の企業が衰退して、そこで雇われている人々の賃金が伸び悩んでいるという状況である。

つまり、スーパースター企業の台頭は、それは直接的には技術進歩に貢献して人々の生活水準向上の条件を整備するにしても、一方で富の分配を不平等化させることで、結果としてマクロの所得

⁵ Schweltnus, C. et al. (2018)、p 24 の Figure5

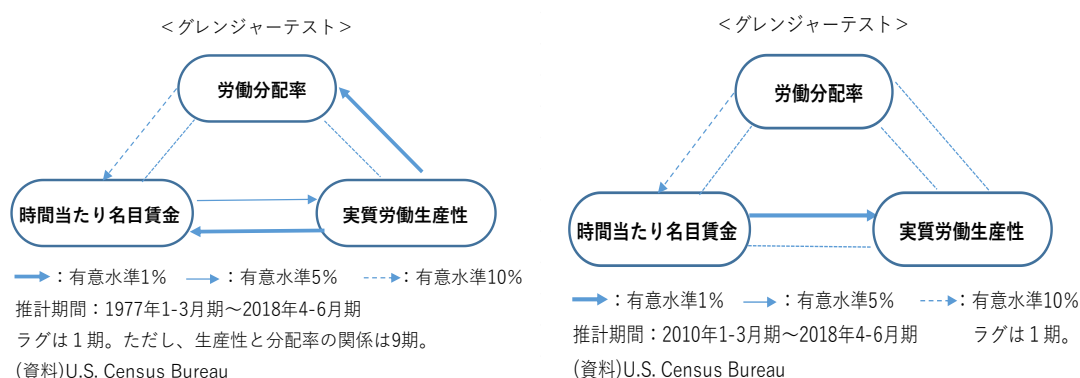
の伸び悩みをもたらし、それがさらに既存企業の衰退をもたらして所得の不平等化をもたらすという構図がみられるのである。

(2) 生産性、賃金、分配率の因果関係の変化

ここで興味深いのは、以上でみてきた現象が顕著にみられる米国における生産性、賃金、分配率の時系列的な因果関係を分析すると、近年において、従来とは異なる傾向がみられることである。

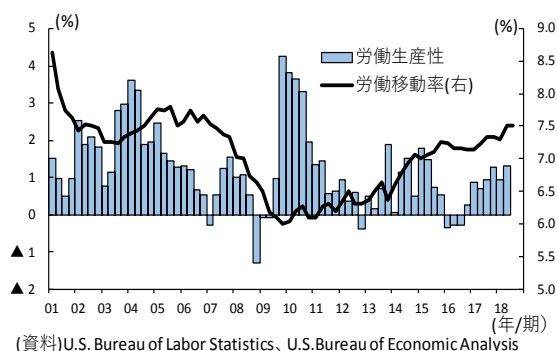
すなわち、従来は、生産性向上が賃金と分配率を決めていたという関係が認められる。技術革新は生産性に影響しているため、技術革新が賃金を決めていたと言える。しかし、近年は労働分配率によって賃金が決まり、その結果として生産性が決まるという関係がみられるのである（図表8）。分配率が先に決まるのは、「スーパースター企業」による「需要独占」の結果、賃金が限界生産性以下に決められている状況にある、と経済学的には説明できよう。

(図表8) 生産性、賃金、分配率の時系列的因果関係の分析



賃金低迷が生産性低迷につながっているのは、需要サイドからの要因があるが、供給サイドの要因も考えられる。ここで追加的な情報として指摘したいのは、近年米国では、労働移動が従来比で停滞する傾向がみられることである（図表9）。労働移動が停滞すれば労働力の低生産性分野から高生産分野へのシフトも滞り、経済全体の生産性が低迷することになる。全体を俯瞰すれば、賃金の低迷は、労働者が高い賃金を求めて転職活動を活発化させるメカニズムを低下させる。

(図表9) 米国の労働生産性と労働移動率



以上を前提に、近年の状況を解釈すると次の通りである。技術革新を背景に「スーパースター企業」が台頭し、winner-takes-most ダイナミクスを通じてこれら企業が市場シェアを高めている。一方、その過程で既存企業はシェアを奪われて収益が低迷し、その従業員の賃金も伸び悩む。マクロで見た賃金の伸び悩みのために市場は拡大せず、需要サイドから生産性を低迷させる方向に働く。さらに、賃金の低迷が転職行動を抑えて、産業構造の転換を遅らせて生産性を低迷させている。こ

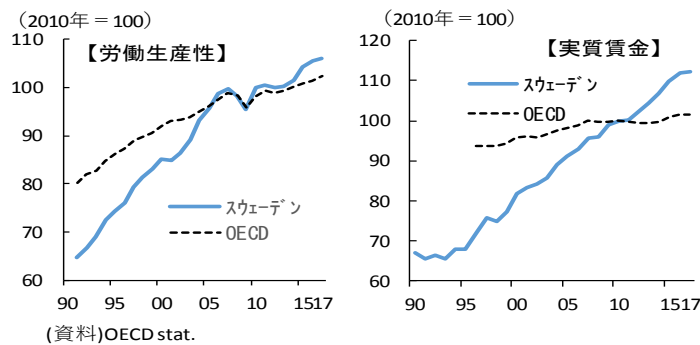
うして所得格差が拡大するプロセスが強まっている、ということであろう。急速に進む技術革新の恩恵は一部の企業のみ偏っており、経済全体に広がっていないため、ミクロとマクロの乖離（経済的恩恵のミクロにおける偏在とマクロでの好循環の途絶）が生じている状況にあるといえる。

（3）持続的な賃上げ・円滑な労働移動・能力開発支援の3点セット

以上のように見てくれば、現下の労働分配率の低下は技術革新の影響で生じている面があり、それ自体は一見問題ではないようにみるものの、その過程で生じている賃金の低迷を放置すべきでないことを物語る。賃金の低迷が労働生産性の低迷や所得格差の拡大につながっている点を考えれば、それは経済厚生的には望ましくない状況にあるといえる。労働分配率の一方的な低下はマクロで見た需給バランスを崩し、持続的な経済成長の阻害要因になるからである。

その際、重要な点はルーティーン程度の低い仕事が多ければ多いほど、能力の高い労働者が多ければ多いほど、分配率の低下は緩和されるという前出の OECD の論文の分析結果である。これは、要するに人材投資を増やして産業構造の高度化を進めることの重要性を意味している。もっとも、人材投資や産業構造の高度化の必要性はその通りではあるが、その実現の手段は容易ではない。私見では、そのカギは①名目賃金が持続的に上昇していく仕組みづくりと②労働移動を円滑化させるシステムの構築、加えて③能力開発を支援する仕組みの整備の同時実現にあると考える。賃金が持続的に上昇するため、企業はそれに耐えるルーティーン度の低い職務編成を工夫していくことになるし、労働者も能力開発のインセンティブになる。ただし、そうした職務編成や能力形成は供給サイドの独善で行われても持続性はなく、市場競争を通じて需要サイドのニーズに合わせていくことが重要である。その意味では、円滑な労働移動が可能な環境下ではじめて、需要サイドのニーズにあった職務編成や能力形成ができるのである。

（図表 10）スウェーデンの労働生産性と実質賃金



こうした観点から、モデルケースの一つになりうるのはスウェーデンである。同国はIT先進国の一つとして知られるが、高めの労働生産性の伸び率が維持されるなか、リーマンショック以降も実質賃金の高い伸びが維持されている（図表 10）。所得格差の拡大傾向はみられるとはいえ、水準でみれば主要国中でも最も格差の小さい状況にある。

こうした背景には、労使が緩やかなインフレ率を前提に賃金を持続的に引き上げていくルールで合意していることに加え、労働移動を円滑化する仕組みを整備することで、低賃金の温床になる不採算部門の整理を可能にしていることがある。加えて、前提として、同国が伝統的に職業訓練・能力開発に多大なリソースをつぎ込んできたことも見落とせない。とりわけ、デジタル技術の活用を国全体で進めるため、家計でのパソコン普及や情報産業でのスタートアップを促進するための政策に

早くから取り組んでおり⁶、国民のITリテラシーは高い。つまり、①持続的な賃上げ、②円滑な労働移動、③能力開発支援、の3つがセットになることが重要である。

経済成長の源泉である技術進歩を促進するという意味で、スーパースター企業の台頭そのものを規制することは望ましくなく、したがってその結果として労働分配率に低下圧力がかかること自体は防ぐことはできないし、すべきでもない。しかし、スーパースター企業の背後で進行する不振企業や衰退産業分野での事業構造転換を円滑化する意味で、スウェーデンのように、賃金の持続的上昇と労働移動の円滑化、能力開発の支援を図ることをセットで行うことは、国民生活の底上げを伴う安定的な成長持続のために政策的に重要といえよう。そうすれば、結果として労働分配率の低下に歯止めがかかると考えられる。

4 わが国への示唆

以上、米国を中心に欧米先進国でみられる労働分配率の低下傾向の原因とその意味合いについて、検討してきた。翻ってわが国の状況を見ると、近年における労働分配率の低下傾向は顕著だが、その原因は米国とは異なる。米国では、労働力の相対価格低下の背景にあるスーパースター企業の台頭に伴う影響が大きいと、日本銀行⁷や内閣府⁸の分析に基づけばわが国ではそうした影響は必ずしも大きくない。にもかかわらず、わが国で労働分配率が大きく低下しているのは、賃金は上昇するものだという世界的な常識が消滅してしまったことが大きいと考えられる。

実際、時系列データを用いて、①技術革新による労働力の相対価格要因や②グローバル化要因（輸入浸透度の上昇）の労働分配率低下の影響を推計しても、パラメータは有意に計測されない。ちなみに、米国のケースで同様な推計を行うと、①②とも有意に影響を与えていることが確認できる（図表11）。

日本ではかつて賃金は右肩上がりの上昇トレンドにあったのであり、そうした状況が変わったのは1990年代後半以降である。その直接的な要因は、1997～98年にかけて経済危機に直面し、デフレ経済が定着したことであるが、そもそもわが国では不況期の賃金上昇圧力が小さいことが構造的な要因としてあった。それは、雇用調整は遅いが賃金調整を柔軟に行うという日本の労使関係に基づくもので、通常景気後退期には企業業績の早期の回復をもたらすというメリットがあったが、長期景気停滞期には賃上げ圧力を消滅させてデフレをもたらすことになった。タイミング悪く、人口減少局面への移行期と重なり、デフレ経済の定着が決定的になったのである。ちなみに、労働分配率の変動要因として非正規雇用比率を説明変数に加えて推計すると、パラメータは有意となる。近年のわが国での非正規雇用比率の高まりは、正社員の雇用調整を避けることがその推進力になっていたことを勘案すれば、非正規雇用比率の高まりが労働分配率押下げに作用していたことは、わが国労使関係の在り方が背景にあることを物語っている。

⁶ 兼子利夫(2005)「世界各国のIT政策 スウェーデン」『情報管理』48巻9号

⁷ 日本銀行(2018)『経済・物価情勢の展望 2018年4月』「(BOX3)労働分配率の変化の背景」40頁。「日本については、サンプル期間の違いなどから一定の留保は必要なものの、米国とは異なる結果が得られた。すなわち、構成変化効果(一部企業のシェア向上による効果、筆者注)だけでなく、個社効果も、労働分配率の低下に大きく寄与している。」

⁸ 内閣府(2018)『平成30年度 年次経済財政報告』227頁。「日本においては、労働分配率の低下の要因が、一部の労働分配率の低い企業のシェアが拡大したことによるものとまでは言えない結果となっている。」



(図表 11)労働分配率の変動要因分析

被説明変数：労働分配率（日本）					被説明変数：労働分配率(米国)	
	推計式(1)	推計式(2)	推計式(3)	推計式(4)	推計式(5)	
賃金／設備投資 ^テ フルタイム比率	49.572 (3.106)	-44.585 (-0.836)	-4.572 (-0.054)	-91.186 (-1.461)	賃金／設備投資 ^テ フルタイム比率	-18.377 ** (-2.207)
輸入浸透度	-20.924 (-1.694)	16.934 (0.392)	58.630 (2.201)	99.047 (4.607)	輸入浸透度	-0.340 ** (-2.070)
有効求人倍率	-17.773 *** (-4.815)	-12.704 ** (-2.359)	-13.768 ** (-2.530)	1.599 (0.360)	失業率	-0.465 ** (-2.484)
非正規雇用比率				-1.345 *** (-6.069)		
定数項	64.466 *** (21.323)	91.563 *** (5.840)	42.288 (0.854)	246.225 *** (4.671)	定数項	107.187 *** (13.053)
推計期間	1994年10-12月期 ～1997年10-12月期	1998年1-3月期 ～2007年10-12月期	2009年1-3月期 ～2018年4-6月期	2009年1-3月期 ～2018年4-6月期	推計期間	2000年10-12月期 ～2017年10-12月期
D.W.比	2.447	1.993	2.009	1.751	D.W.比	2.148
修正 R ²	0.585	0.923	0.860	0.919	修正 R ²	0.951

(注)***は1%、**は5%で有意。説明変数は後方4四半期移動平均値。有効求人倍率、失業率は当期。賃金は日本は一人当たり雇用者報酬、米国は雇用コスト指数。各推計式ともに誤差項に1階の自己相関を想定。

(資料)財務省「法人企業統計」内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」Bureau of Economic Analysis, Bureau of Labor Statistics

このようにみれば、わが国でまず重要なのは「(生産性・業績の向上がある限り)賃金は上昇するもの」だという常識を取り戻すことであり、その面では政府主導の賃上げ要請は故無きことではない。ただし、元来、賃金決定に政府が介入するのは異常であり、労使が自主的に持続的な賃上げで合意することがやはり求められる。それには雇用調整は遅いが賃金調整を柔軟に行うという、日本特有の労使関係にメスを入れることが避けて通れない。欧米でみられる労働分配率低下への対処法としての①持続的な賃上げ、②円滑な労働移動、③能力開発支援の3点セットは、分配率低下の原因が異なっても、わが国でも求められる対応策といえる。さらに、わが国固有の問題として、デジタル変革への対応の遅れを取り戻す施策が求められる。日本ではデジタル分野でのスーパースター企業の台頭が懸念される以前の問題、すなわち、デジタル技術を使った経営革新そのものに遅れがみられる。

本稿でモデルケースになりうるとしたスウェーデンでは、政府がビジョンを示したうえでインフラ整備を先導するとともにハブ組織を創設し、産官学の連携を進め、起業エコシステムを形成した⁹。また、政労使が連携して職業能力転換・労働移動を円滑化するための仕組みを整備している¹⁰ほか、労使合意を基本に政府が支援する形で、国際競争力に配慮しつつ賃金上昇率を生産性向上率に連動させる賃金決定の仕組みを作り上げた¹¹。同国が成果を挙げてきた秘訣は、様々な経済主体を巻き込む形で改革が行われるなか、各主体が当事者意識を持って取り組みを継続してきたことにある。これらを参考にわが国でも、政府の予算配分の重点を固定資産のハード・インフラ投資から研究開発や人材教育など無形資産・人的資産のソフト・インフラ形成に大胆にシフトしていくとともに、産官学、政労使の会議体・連携組織を国のみならず産業、地域の各レベルで組成し、課題認識を広く共有し、それぞれの役割分担を明確にしたうえで、必要な施策を着実かつ継続的に実行に移していくことが望まれる。

以上

⁹ 拙稿「スウェーデンに学ぶ持続可能な経済社会の再建」日本総研 Viewpoint No. 2018-008
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/10623.pdf>)

¹⁰ 詳しくは 山田久 (2016)『失業なき雇用流動化』慶應義塾大学出版会、第5章。

¹¹ 拙稿「持続的賃上げの仕組みをどう再構築するか」日本総研リサーチフォーカス No. 2014-055
(<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/8042.pdf>)