

小方尚子 - 賃金上昇に向けた施策をどうみるか



小方尚子

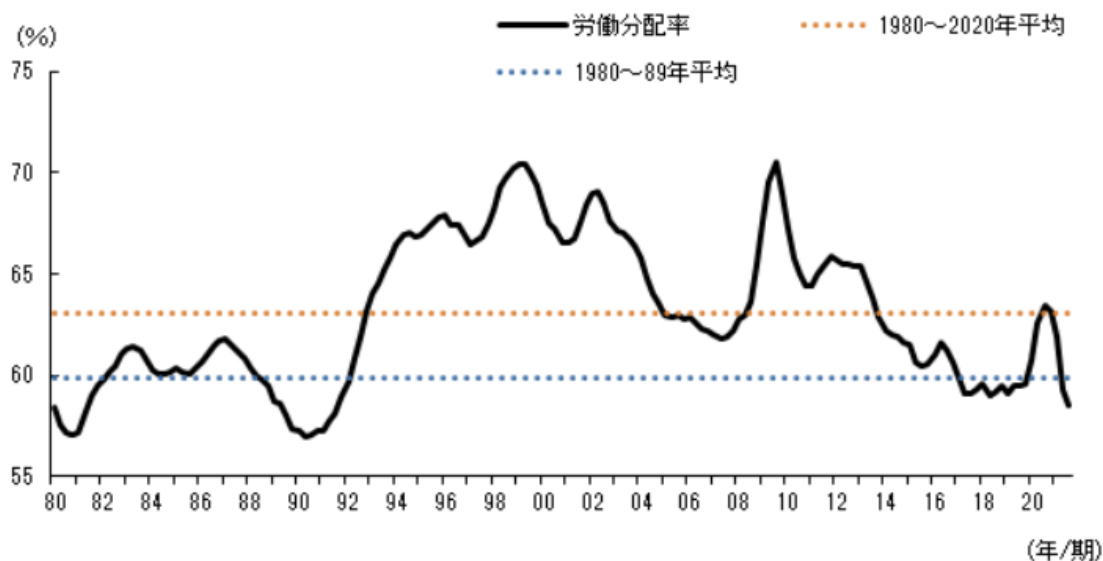
株式会社日本総合研究所
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

持続可能な成長と分配の好循環を生む「新しい資本主義」を掲げる岸田政権は、その実現の要として、賃金の引き上げを重視しています。春闘で企業側に政府が賃上げを要請することは、安倍政権以来、ほぼ年中行事と化していますが、岸田政権はそこからさらに踏み込み、2022年度の税制改正大綱に賃上げ企業への優遇税制の拡充を盛り込んだほか、政府調達分野でも賃上げ表明企業を優遇するとの方針を打ち出しています。また、介護・保育・看護分野を対象に、職員の収入を3%程度引き上げる措置を本年2月から実施することとなっています。

では、本当にこうしたインセンティブを設定すれば賃上げする余地が企業に生まれるのでしょうか。この点を確認すべく、企業が生み出した付加価値のうち、働く人に分配した割合を示す労働分配率の長期的な推移を見ると、バブル崩壊後やコロナ禍などの不況期には上昇し、好況期には低下する動きを繰り返しており、一方的に低下しているわけではありません【図表1】。近年では、バブル崩壊前の1980年代の平均並みの水準でおおむね横ばい推移となっています。

【図表1】 労働分配率の推移

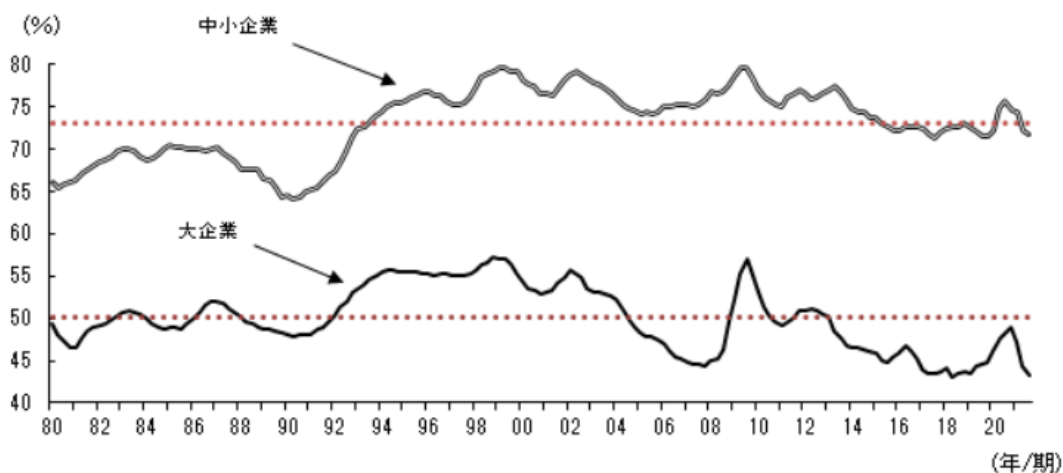


資料出所：財務省「法人企業統計季報」（【図表2】も同じ）

【注】人件費/付加価値の後方4期移動平均。

企業が働く人への分配を減らしているのであれば、労働分配率は低下していくはずなので、賃金の低迷は企業が意図した分配減少というよりも付加価値自体の低迷によるものだといえます。とりわけ中小企業では、労働分配率が高止まりしており、労働コストが企業業績を圧迫していることがうかがわれます【図表2】。

【図表2】 企業規模別の労働分配率



【注】1. 人件費/付加価値の後方4期移動平均。

2. 中小企業は資本金1000万円以上1億円未満、大企業は資本金10億円以上。

3. 点線は、1980～2020年の平均。

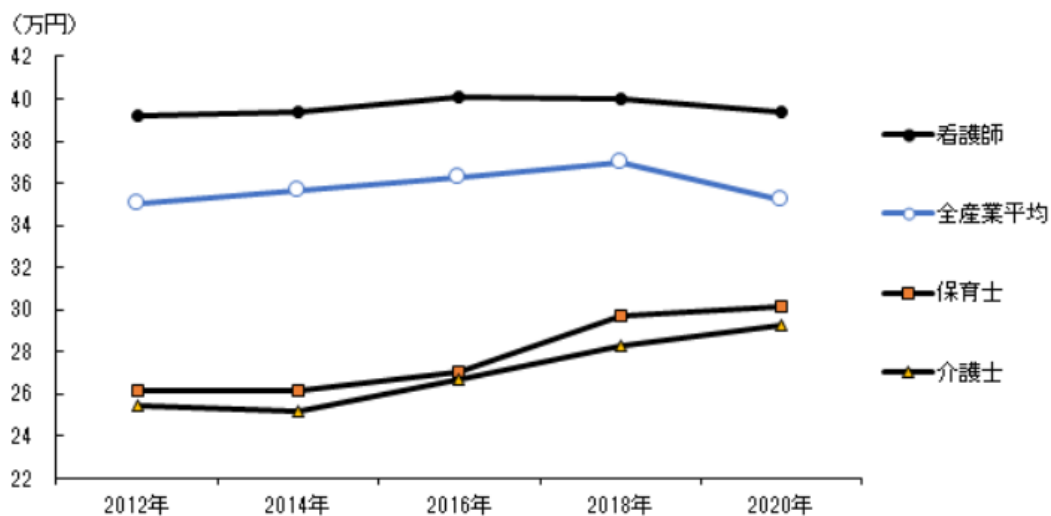
このため、賃上げに向けた政府の役割としては、賃上げ企業への優遇策よりも、そもそもの分配の原資となる付加価値の創出、すなわち成長を後押しする施策が重要であるといえましょう。政府は、成長戦略として①イノベーションの推進、②デジタル化、③クリーンエネルギー投資、④民間投資を喚起しての経済安全保障の確立、を挙げていますが、実効性のある具体策が求められます。

なお、留意すべき点としては、企業規模による状況の違いが挙げられます。大企業では、中小企業とは対照的に、労働分配率が過去40年間の最低水準にまで低下しているため、従業員への分配を働き掛ける施策が奏功する余地が一定程度あります。もっとも、成長戦略が効果を発揮しないまま賃上げ企業への優遇が続くようであれば、政策メリットが一部に集中し、総じて賃上げ余地の乏しい中小企業との格差を拡大させ、不公平感が高まる懸念があります。

さらに、労働分配率は高ければよいというものではないことにも注意が必要です。欧米諸国ではすう勢的に労働分配率が低下していますが、その背景には、デジタル化によるソフトなど無形固定資産投資の増加により、産業構造が労働集約的なものから資本集約的なものに高度化していることが指摘されています。労働分配率の高止まりが、機械化や無形固定資産投資の遅れを意味するのであれば、労働分配率の高さは評価できません。盲目的な従業員への分配促進が生産性向上に資する投資を抑えることにつながるかに注意が必要です。

一方、介護・保育・看護分野の3%の賃金引き上げは、コロナの流行を契機にこの分野の職員の処遇に一段と注目が集まったことが背景にあると考えられます。一般労働者の平均月収の水準（2020年）は、保育士が30.2万円、介護職員が29.3万円と全産業平均の35.2万円を下回ります【[図表3](#)】。看護師は39.4万円と全産業平均を上回るものの、いずれもコロナ禍の中で負担に見合った処遇とはいえないとの認識が広がり、実際、多くの離職者が発生しました。賃金の引き上げは、研修の修了や経験が要件となっており、職員のスキルアップを促すことが期待されます。経営者が職員に対してキャリアアップの道筋を示すことができれば、賃上げ施策は、今後、ますます重要性が増す人材確保対策としても有用となり得ます。

【図表3】 職種別の一般労働者の平均月収



資料出所：内閣官房 第2回公的価格評価検討委員会資料「公的価格の制度について」（2021年12月3日） 数値の出典は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【注】 役職者および短時間労働者を除く。

こうした政策への批判としては、引き上げ幅が少なすぎる、事業所に報酬の配分が任されているため、賃上げ対象外の間接部門の職員や経営者に加算分が回り、本来の賃上げ対象者の賃金増加が実現しない可能性がある、などの声も上がっています。このため、実効性を上げるには、単年度にとどめず持続的な措置として、引き上げ効果が対象者に行き渡るようにいくことが求められましょう。

成長戦略の推進を通じた賃金増加の実現と、公定賃金の引き上げの成果の定着には、ともに時間がかかることが見込まれますが、掛け声倒れに終わらせず取り組みを着実に進めていくことが重要です。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。