

2015年6月29日
No.2015-013

実質賃金引き上げの条件 ～日米独比較からのインプリケーション～

調査部 チーフエコノミスト 山田 久

《要 点》

- ◆ 実質賃金のプラス基調が定着することは、わが国経済が内需主導の持続的成長を実現するために不可欠であり、2017年4月に控える消費増税を乗り越えるためにも重要である。本レポートでは、国際比較の視点から、わが国の実質賃金が長らく下落基調をたどってきたファクターを分析し、今後、実質賃金のプラス基調が定着していくための条件を考察する。
- ◆ 定義によれば、実質賃金は、①労働分配率、②労働生産性、③GDPデフレーター・消費者物価比率、に分解できるが、米独と比べて違いが目立つのは、GDPデフレーター・消費者物価比率が持続的に低下傾向をたどってきた点であり、これこそがわが国で実質賃金が下落基調で推移してきた主因といえる。
- ◆ わが国でGDPデフレーター・消費者物価比率が低下した要因としては、輸出デフレーター/輸入デフレーター比率が下落してきたこと（交易条件の低下）が大きい。この背景には、基本的には為替相場が円高傾向で推移してきたことが大きいことは確かながら、容易に値下げを行いがちな日本企業のプライシングの在り方も影響しており、実質賃金の持続的な上昇を可能にするには、企業が商品価格の維持・引き上げを図っていくことが重要になる。
- ◆ 経営戦略の観点からすれば、商品価格の維持・引き上げの一つの方策は、高性能・高品質の製品の価値を「ブランド化・デザイン化」で守ることで製品単価の維持・向上を図ることであり、もう一つ考えられる方策は「モノとサービスの融合」によって、製品のコモディティ化を回避することである。政策的観点からすれば、そうした経営戦略を企業が採りやすいような事業環境整備（①プロパテント政策、②事業融合を促す規制緩和、③異業種融合を促進する制度・税制）を行うことが重要である。
- ◆ わが国の実質賃金下落の要因分析に関して一つ論点となるのは、労働分配率（雇用分配率）の動きが実質賃金引下げの主要な要因になっていないことをどう解釈するかということがある。それは、静態的にみれば、名目賃金が名目ベース生産性との見合いでほぼ適切に支払われていることを意味するが、動態的にとらえれば、名目賃金の上昇圧力が弱いために生産性が低迷し、分母の付加価値が減少する結果としてそうなっていると面を見逃すべきでない。このように考えれば、政労使会議が賃金引き上げのイニシアティブをとっていることには大きな意義がある。
- ◆ 実質賃金の持続的な上昇に向けて、GDPデフレーター・消費者物価比率の上昇につ

ながら、「ブランド化・デザイン化」「モノとサービスの融合」といった施策を企業が進めるには、人材活用面で、①従来とは異なるスキルを持つ人材の調達、および、②従来の枠を超えた人材の協業が必要になる。そのためには、企業を跨ぐ人材の移動や活用が容易になるほど有利になり、それは雇用形態の多様化や雇用流動化を要請する。つまり、従来のタイプとは異なる雇用契約の在り方を労使ともに様々に選択できる環境を整備していくことが、労働者の職を確保しつつ企業のビジネスモデル転換を円滑に進めるために必要になる。それは、個別企業・個別労使の枠を超えた労働市場全体の設計に関わる問題であり、政労使会議が賃上げの客観的な仕組み整備とともに取り扱うべき重要テーマといえよう。

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

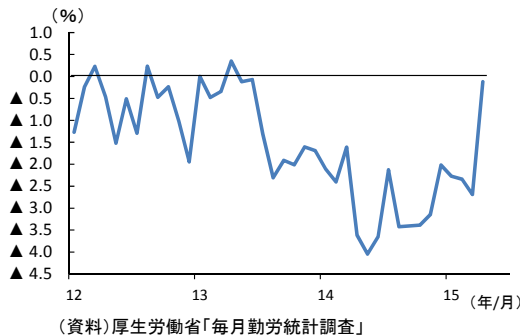
Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

2013年半ば以降、デフレ脱却の動きがみられる一方、消費税引き上げの影響もあり、かえって前年比マイナス幅が拡大して推移してきた実質賃金の前年比が、2015年4月に▲0.1%とほぼゼロまで持ち直した(図表1)。この先、実質賃金がプラス基調に転じ、それが定着することが期待されているが、実質賃金の増加こそ内需主導の持続的成長を実現するために不可欠な条件であり、2017年4月に控える消費増税を乗り越えるためにも重要である。本レポートでは、国際比較の視点から、わが国の実質賃金が長らく下落基調をたどってきたファクターを分析し、今後、実質賃金のプラス基調が定着していくための条件を考察する。

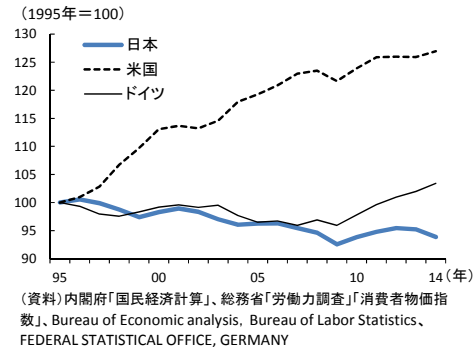
1. 実質賃金変動の日米独比較

まず、90年代半ば以降の日米独の実質賃金(一人当たり実質雇用者報酬)の推移をみると、米国では上昇傾向が持続してきた。ドイツは90年代後半から2000年代にかけてマイナス基調にあったが、2010年代に入ってプラス傾向が定着している。一方、わが国はこの間、下落基調で推移しており、年ベースで見れば14年まで2年連続のマイナスである(図表2)。

(図表1)わが国の実質賃金(前年比)の推移



(図表2)日米独の一人当たり実質雇用者報酬



次に、3カ国の実質賃金の変動要因を分析しよう。定義によれば、実質賃金は、①労働分配率、②労働生産性、③GDP デフレーター・消費者物価比率、に分解できる¹。

日米独それぞれの各要因の動きをみると、まず米国では、2000年代以降、労働分配率が低下傾向を辿り、GDP デフレーター・消費者物価比率は横ばい基調で推移している。この間、労働生産性が大きく上昇しており、正にそれが米国の実質賃金上昇の主因である。

ドイツについては、労働生産性は基本的に上昇傾向を辿ってきたが、労働分配率および GDP デフレーター・消費者物価比率が2000年代後半期の前後でトレンドが変わっている。とりわけ労働分配率の動きの変化が大きく、それが2010年代に入ってからの実質賃金上昇の主因になっている。

一方、わが国については、労働生産性は緩やかながらも上昇傾向を辿っており、労働分配率は2000年代前半にかけて低下したが、その後は再び水準を引き上げ、足元低下傾向が窺われるが下げ渋っている。米独と比べて違いが目立つのは GDP デフレーター・消費者物価比率が持続的に低下傾向をた

¹ $\frac{w/P_c}{\text{実質賃金}} = \frac{\pi}{\text{労働分配率}} \times \frac{Y/P_y/L}{\text{労働生産性}} \times \frac{P_y/P_c}{\text{GDPデフレーター・消費者物価比率}}$ ただし、 $\pi = wL/Y$

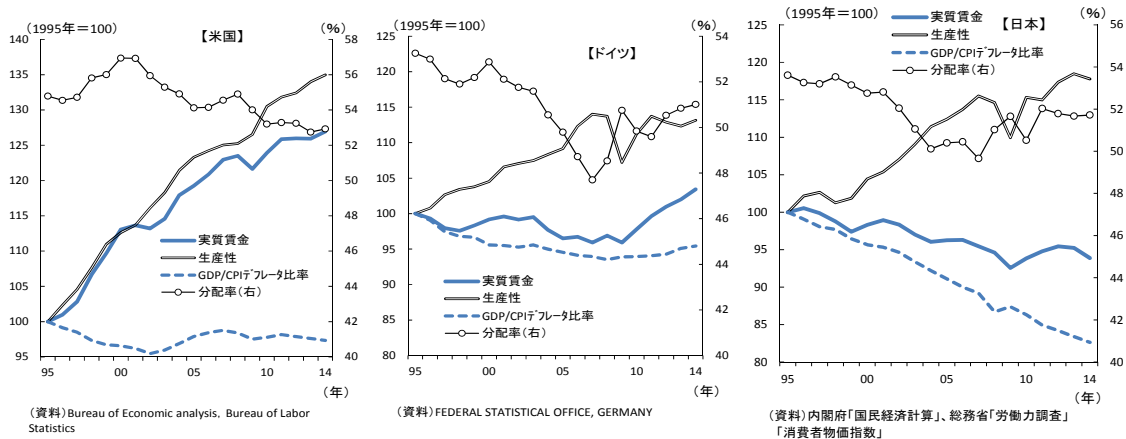
なお、w：名目賃金、Pc：消費者物価、 π ：労働分配率、Y：名目GDP、

P_y：GDPデフレーター、L：雇用者数

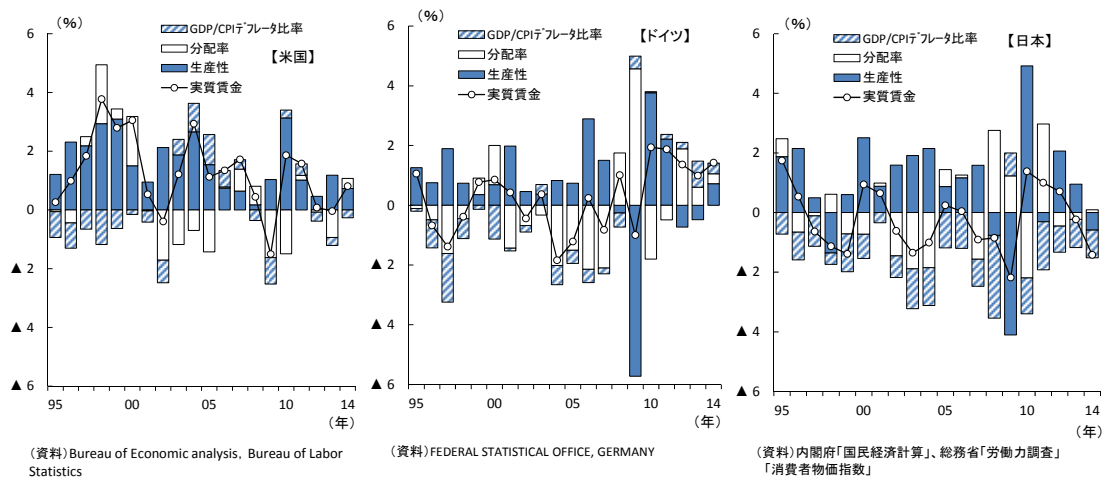
ただし、ここでの労働分配率は雇用分配率(雇用者報酬÷GDP)を用いている。

どってきたことであり、これこそがわが国で実質賃金が下落基調で推移してきた主因になっている² (図表3・4)。

(図表3) 日米独の実質賃金の要因分解(1)



(図表4) 日米独の実質賃金の要因分解(2)



2. わが国の実質賃金下落の要因

以上のように、わが国の実質賃金が下落基調で推移してきた主因は GDP デフレーター・消費者物価比率の傾向的な低下に求められるが、その意味するところは何か。

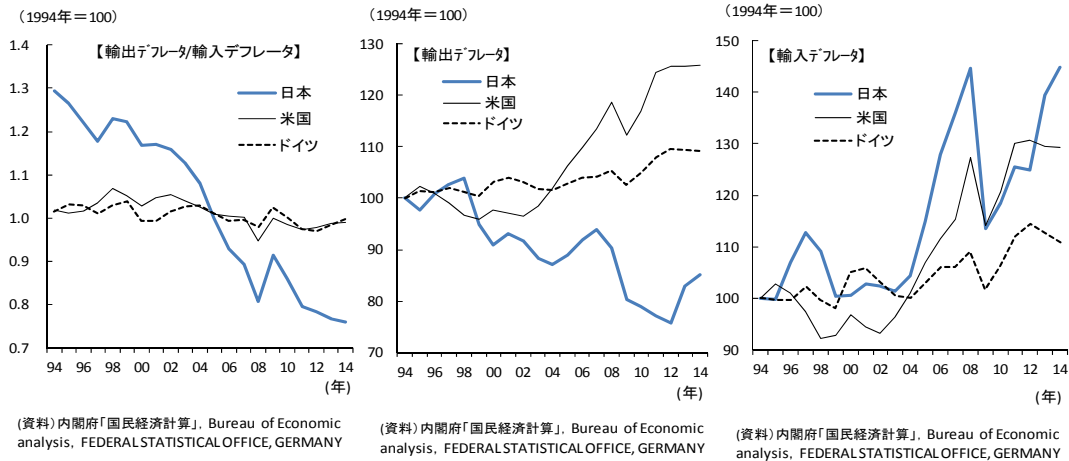
GDP デフレーター・消費者物価比率に影響を及ぼす主要なファクターとして考えられるのは、輸出入価格の比率、いわゆる交易条件がある。この交易条件が悪化する際—すなわち輸入価格が輸出価格よりも上昇する際—輸入は控除項目であるため、GDP デフレーターの上昇ペースは鈍化し、GDP デフレーター・消費者物価比率には低下圧力がかかることになる。

では、輸出入価格比率の低下(交易条件の悪化)は具体的にはどういう状況を示しているのだろうか。輸出入価格比率、輸出価格、輸入価格のそれぞれについて、日米独で比較すると、以下のことがわかる(図表5)。まず、輸出入価格比率は米独で安定しているが、日本のみ低下している。輸

² 先行研究としては、深尾京司・一橋大学教授が経済産業研究所・一橋大学「JIP データベース 2012」と総務省「消費者物価統計」を用いて 1970～2011 年の実質賃金率の変動要因分析を行い、GDP デフレーター/消費者物価比率の上昇が、2000 年以降実質賃金が停滞した主因であると分析し、それは交易条件の悪化をかなりの程度反映している、としている(日本経済新聞「経済教室」2013 年 11 月 1 日)。

入デフレ率は3国で概ね同様の動きをしているが、輸出デフレ率の動きが異なる。日本のみ低下傾向を辿っているのである。これは、円高基調が続くもとの、輸出先現地通貨建ての値上げができずに、円建て価格が下落してきたことを反映したものと考えられるが、円高にその全ての原因を帰すことはできない。ドイツについては、通貨高局面でも輸出価格の下落はみられず、現地通貨建て価格を引き上げてきたことが示唆される。つまり、そこには、安易に値下げを行いがちな日本企業のプライシングの在り方が影響していることを見逃せない。

(図表5) 輸出入デフレ率の推移の日米独比較

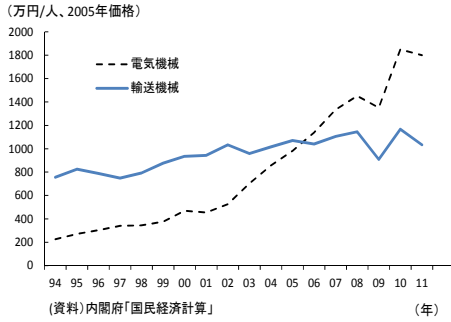


3. 「高付加価値化」の罠を超えるために

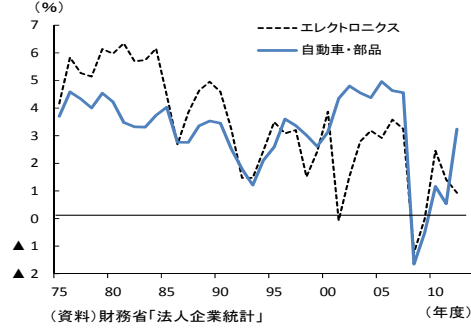
以上のようにみても、実質賃金の持続的な上昇を可能にするには、企業がプライシング戦略を見直し、商品価格の維持・引き上げに注力することが重要ということになる。それを言い換えれば、高付加価値の製品・サービスを創出することができるかどうか、実質賃金引き上げの成否を左右する、ということになる。だが、ここで重要なのは「高付加価値の製品・サービス」が何を意味するかである。「高付加価値」を「高性能」「高品質」と同じと考えれば、そこには大きな落とし穴がある。

このことは、エレクトロニクス産業と自動車産業のパフォーマンスを比較することから示唆される。実質生産性は「高性能」「高品質」を意味すると考えられるが、実質生産性上昇率はエレクトロニクス産業が自動車産業をはるかに凌駕している(図表6)。しかし、収益力は自動車産業の方が高い(図表7)。この背景には「過当競争の罠」ともいえるべき状況がある。エレクトロニクス産業では、90年代、厳しい国内市場のシェア争いのもとで積極的な国内投資によって実質生産性の向上を競ってきたが、人口減少で国内市場が伸び悩み、高い物的生産性が価格下落を引き起し、収益力の低下を招く皮肉な結果を招いた。一方、自動車産業は、国内投資を抑えて海外展開を積極化させ、「過当競争の罠」に陥ることを回避してきた(図表8・9)。こうしてみれば、製造業はグローバル展開を進め、国内でのシェア競争を避けることが重要といえよう。

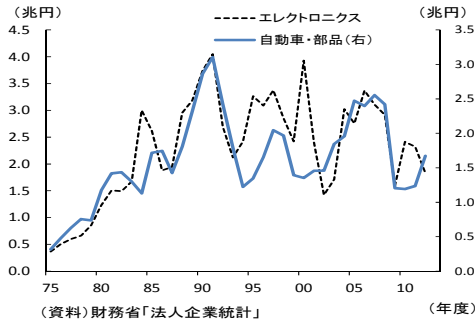
(図表6) 実質労働生産性の推移



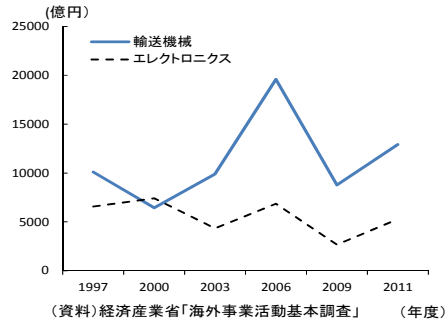
(図表7) 売上高営業利益率の推移



(図表8) ソフトウェアを除く設備投資の推移



(図表9) 海外現地法人の設備投資総額



では、値下げ競争を招く「過当競争の罨」を避ける「高付加価値」化は、経営戦略の観点からはどのような対応があるのか。その一つの方向性は、高性能・高品質の製品の価値を「ブランド化・デザイン化」によって守ることで製品単価の維持・向上を図ることである。これは欧州企業が得意としてきた手法であり、単価維持のために敢えて供給量を絞り込むという発想が重要になる。

もう一つ考えられる方向性は「モノとサービスの融合」によって、製品のコモディティ化に陥り易い「単品売切モデル」を脱することである。古くはゼロックスが考案した複写機事業のビジネスモデルである。ハードであるコピー機自体はリースにして、コピーサービスに対して課金する事業形式にすることで、安定的な売り上げを確保することができてきた³。今後を展望すれば、「モノとサービスの融合」の可能性が見込まれる有望な分野としては、介護・医療分野がある。わが国では急速な高齢化が進むなか、健康維持や生活支援、リハビリといったニーズが急拡大する。製造業、非製造業を問わず、介護ロボット、医療機器、介護サービス、健康サービスなどに着手する事業者が増えている。これら事業者が連携し、シニアの生活の質改善につながる利便性の高いトータルなサービスを提供することで、収益性の高い事業を生み出すことが可能であろう。

政策的観点からすれば、以上のような「ブランド化・デザイン化」や「モノとサービスの融合」といった経営戦略を企業が採りやすいような事業環境整備を行うことが、政府の取り組むべき課題である。より具体的には、①商標権・意匠権の保護などプロパテント政策、②新規参入による事業融合を促すヘルスケア・環境分野をはじめとした規制緩和、③異業種融合を促進する制度・税制、といったことが挙げられよう。

³ 1950年代後半、「安かろう悪かろう」であったオフィスのコピー機市場において、ゼロックス社は高品質コピー機の需要を米国の大企業・政府部門で現実化するため、コピー機本体はリースすることとし、直営の販売部隊とサービス組織と編成し、製品単体ではないコンサルティングサービスを提供した(井上達彦(2010)「逆転の発想による事業デザイン」早稲田商学第424号)。

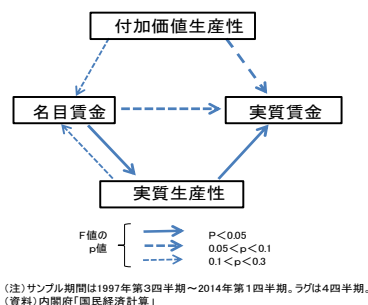
4. 労働分配率の動きが意味するもの

上記でみたわが国の実質賃金下落の要因分析に関して一つ論点となるのは、労働分配率（ここで雇用分配率⁴）の動きが実質賃金引下げの主要な要因になっていないことをどう解釈するかという点である。改めて確認すれば、雇用分配率のベースでみれば、90年代後半から2000年代後半にかけて分配率は低下傾向にあったが、その後リーマンショック後に水準が切り上がり、その後やや低下しつつも下げ渋る傾向にある。このように、雇用分配率が下げ渋り傾向にあることは生産性との見合いからみて人件費が取り立てて過小であるとはいえず、それをもって賃金引き上げに向けた政府の働きかけには弊害が大きいとする見方もある。しかし、雇用分配率は人件費を付加価値額で除したものであり、人件費が増えていなくとも付加価値が減少すれば上昇することもある。

ここで重要なのは、名目賃金と生産性の因果関係をどうみるかという点である。ここで、名目賃金、実質賃金、名目生産性（付加価値生産性）、実質生産性の4つの変数間で互いの時系列的な因果関係を検証すると（グレンジャー因果性テスト）、名目賃金から実質生産性に対して、および、実質生産性から実質賃金に対して、因果関係が有意にみられる（図表10）。ここからは、名目賃金を引き上げれば実質生産性が高まり、結果として実質賃金が高まる、というルートが存在するという解釈が成り立つ。ならば、名目賃金の下落→実質生産性の低迷→収益の低迷→付加価値の下落→労働分配率の上昇、という因果関係が想定できる。これからは逆に、名目賃金の引き上げ→実質生産性の上昇→収益の増加→付加価値の増加→労働分配率の低下、というルートが考えられる。このことを前提にすれば、雇用分配率が実質賃金の下押し要因となっていないことは、静態的にみれば、名目賃金が名目ベース生産性との見合いでほぼ適切に支払われていることを意味しているが、動態的にとらえれば、名目賃金の上昇圧力が弱いために生産性が低迷し、分母の付加価値が伸び悩む結果としてそうなっていると面を見逃すべきでない。

このように考えれば、政労使会議が賃金引き上げのイニシアティブをとっていることには意義がある。もっとも、本来賃上げは労使自治で行うべきものであるのも確かである。その意味では、政府が賃上げ要請を行う形ではなく、政労使会議の下に有識者からなる委員会を設置し、専門的・客観的な観点からマクロ的な賃上げ率の目安を示し、それを考慮して個別労使が賃上げ率を決めるという手法が望ましい（図表11）。

（図表10）生産性と賃金間のグレンジャーテスト



（図表11）新たな春闘での賃上げの仕組みの提案

- 政労使会議の下に**中立的な有識者からなる諮問委員会**を設置...経済情勢の客観的な分析を行ったうえで、マクロ的にみて、日本経済の持続的成長に必要な**中期的に実現すべき賃上げ率**を示すとともに、さしあたりその年の**妥当な賃上げ率**を提示
- 主な産業別に**労使代表および公益委員からなる会議体**を創設...全体の平均の賃上げ率をベースにしつつ、業界事情を勘案して、**産業別の妥当な賃上げ率の目安**を示す。
- この目安を尊重する形で、しかしあくまで最終的には**春闘における労使の自主的な話し合いの結果として、個別労使が賃上げ率を決める。**

⁴ 雇用分配率（雇用者報酬/GDP）は、分母は経済全体の付加価値であるのに対して、分子は法人部門のみの雇用者報酬で、自営業者の労働者としての取り分が含まれていない。自営業部門が縮小傾向にあることを踏まえれば、雇用分配率のトレンドにはやや上方バイアスがあると考えられる（水準には下方バイアス）。ちなみに、法人企業統計ベースでみた労働分配率（人件費/付加価値）でみると足元低下している。これは景気回復による分子（付加価値）の増加による面が大きいと考えられるが、好況期に十分な名目賃金の引き上げが無いがゆえに事業構造転換が遅れ、結果として実質賃金押し下げに作用しているとの解釈も成り立つ。

5. 実質賃金向上に必要な労働市場改革

以上みてきたように、実質賃金の持続的引き上げには、政策的には①企業のビジネスモデル転換を促す事業環境整備のほか、②名目賃金引き上げの仕組みの構築が求められるが、もう一つ忘れてはならないのは、③ビジネスモデル転換を円滑にする労働市場改革である。

実質賃金引き上げの前提となる、企業が採るべき「高付加価値」化の具体的方向性として、①「ブランド化・デザイン化」、および、②「モノとサービスの融合」を指摘した。ここで、ブランド化・デザイン化を進めるには、人材面で、ブランディングやデザインの分野のプロフェッショナル人材の調達が必要になる。また、「モノとサービスの融合」に向けて、例えば介護・医療分野におけるロボット技術・通信技術・人のスキルを融合したサービスを増やそうとすれば、既存の業界の枠を超えた人材の組み合わせが必要になる。つまり、①従来とは異なるスキルを持つ人材の調達、および、②従来の枠を超えた人材の協業が必要になるのである。それには、企業を跨ぐ人材の移動や活用が一段と求められるようになり、それは雇用形態の多様化や雇用流動化を要請する。

さらに、日本企業のグローバル事業展開が進み、海外売上高の比率が上昇すれば、海外現地法人で働く現地従業員のキャリア開発が重要になり、一定レベル以上の一定ポストについては、内外でポストイン基準を共通化する必要が出てくる。要は、国内本社の重要ポストに外国人を就けることが当たり前になってくる。その際、グローバルレベルで人材獲得競争力のある処遇を用意する必要があり、それは従来型の日本的雇用のあり方（無限定雇用、年功賃金）から逸脱して、米国タイプの特定職能で高報酬のプロフェッショナル型の雇用契約が求められてくる。

以上のような労働需要サイドからのみならず、労働供給サイドからも雇用形態の多様化や雇用流動化は求められる。その理由の一つは、国内労働力の属性が多様になるためである。具体的には、女性就業率を引き上げ、その能力を十分に活かすには、配偶者の転勤で現職を止めざるを得なくなっても、転居先でその能力を活かせる再就職先が見つかることが必要になる。また、シニアが働きつづけるには、特定職種で現場能力を維持できることが重要となる。そうした観点からすれば、欧州タイプの職種が限定された正社員が普及する必要があるのである。

もっとも、現状のわが国では欧州のような職種別労働市場が整備されておらず、事業撤退で雇用契約が解除された場合に再就職が容易ではない。過去の職歴を活かす形で転職しやすい環境づくりに向けて、社会全体でのトータルな取り組みが必要であろう。具体的には、企業横断的な人材交流の場や人材育成の仕組みの整備、企業のキャリア保障責任の強化といった多角的な取り組みが求められる。それにより一企業を超えてキャリアが形成できる環境を整備されれば、企業にとっては整理解雇の自由度が高まる欧米型の職種限定型の無期雇用（いわゆる限定正社員）の導入が目指されてよいだろう。

こうした様々な取り組みは、個別企業、個別労使の枠を超えた労働市場全体の設計に関わる問題であり、これこそ政労使会議が賃上げの客観的な仕組み整備とともに取り扱うべき重要テーマといえよう。こうして、従来のタイプとは異なる雇用契約の在り方を労使ともに様々に選択できる環境を整備していくことが、労働者の職を確保しつつ企業のビジネスモデル転換を円滑に進めることを可能にするのである。

以上

【参考文献】

- ・深尾京司（2013）「賃金上昇の条件（下）生産性向上のみでは困難」日本経済新聞「経済教室」
2013年11月1日
- ・井上達彦（2010）「逆転の発想による事業デザイン」早稲田商学第424号