

2025年1月17日
No.2024-036

賃上げの内実と2025年春闘の課題

～実質所得増に向けた改革プラン～

調査部 客員研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 2024年春季賃上げ率は33年ぶりのバブル期並みを記録したが、その内実は当時とは大きく異なる。従来は各年齢階層で賃上げ率にさほど差がなかったが、今次局面では脱年功や若手登用の潮流のもと、若手・中堅層の賃金が増える一方、中高年層は伸び悩む。また、中小企業の賃上げ率は大手に劣り、業績が改善しないなか人材確保のために無理して賃上げを行っているケースも多い。労働分配率が中小企業で高止まり、大企業で大きく低下していることからすれば、大企業は中小企業の価格転嫁要請を積極的に受け入れることが求められる状況。
- ◆ 実質賃金の持続的な引き上げを実現するには、生産性の向上努力および労働分配率の適正化に加え、交易条件の改善にも取り組む必要。それには輸出の価格競争力の向上につながる産業構造転換に加え、化石燃料輸入を減らすエネルギー構造転換が求められる。実質賃金を直接コントロールすることはできないが、名目賃金の持続的引き上げに取り組めば、産業・エネルギー構造の転換を促し、生産性を高めると同時に交易条件を改善させ、結果として実質賃金の押し上げに貢献することが期待できる。
- ◆ 実質賃金の持続的上昇を伴う賃金・物価の好循環につながる望ましい春季賃上げ率は、「定期昇給分+望ましいインフレ率+生産性向上トレンド」で与えられ、現状では「5%程度」になる。賃金制度の個別化トレンドを踏まえれば、単なる賃上げ率のみならず賃上げ原資の配分ルールについても労使で話し合っていくことが重要。それを踏まえた2025年春闘の基本的な方向性は、(1)大企業における2024年並み賃上げ率の維持、(2)取引価格適正化による企業間での付加価値の再配分と中小企業賃上げ率の引き上げ、(3)女性の登用促進と平均賃金の引き上げ(男女賃金格差縮小) (4)賃金カーブの適正化と雇用延長による生涯賃金拡大、の4点。
- ◆ 加えて、公労使・産官学の連携を強めた新しい春闘の仕組みの構築にも乗り出す必要。連携強化の具体的な重点施策として、特定最低賃金制度の積極活用、および、エッセンシャル部門の賃上げ・生産性向上集中支援策、に取り組むべき。

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。

Mail : yamada.hisashi@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

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。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。



2025 年春季労使交渉に向けた動きが始動している。連合は「2025 春季生活闘争方針」として、「全体の賃上げの目安は、賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上とし、その実現をめざす」「賃金実態が把握できないなどの事情がある中小労組は、上記目標値に格差是正分 1%以上を加えた 18,000 円以上・6%以上を目安とする」ことを確定した（2024 年 11 月 28 日）。30 年余りぶりの高率賃上げとなった 2024 年春闘の定着・拡大を目指す方針だが、財界の首脳も理解を示している。十倉経団連会長は「2023 年は賃金引上げの力強いモメンタム「起点」の年となり、2024 年はそれが大きく「加速」した年となった。2025 年はこの流れを「定着」させ、2%程度の適度な物価上昇のもと、賃金と物価の好循環を実現したい」と述べている（2024.10.22 定例記者会見での発言）。

総選挙を経て発足した石破内閣も、前・岸田内閣の方針を引き継ぎ、賃上げ推進に積極姿勢を示し、昨年 11 月 26 日に「政労使会議」を開催し、大幅な賃上げへの協力を呼び掛けた。このように賃上げは政労使間の合意事項になり、名目賃金の上昇率は着実に高まっている。しかし、国民生活水準の向上という目標に不可欠な「実質賃金の持続的上昇」については、なお不透明な状況にある。本レポートでは、2024 年春闘での賃上げが大幅になった背景とその実態を分析したうえで、実質賃金の持続的上昇に何が必要かを検討する。それを踏まえ、経済・物価動向が新たな局面に入ったとみられる今、春闘にどういった役割が期待されるかについて考える。

1. 2024 春闘・大幅賃上げの背景と内実

（1）大幅賃上げの背景

2024 年を振り返っておくと、春季賃上げ率は経団連・連合・厚生労働省集計のいずれの指標をみても 5%を上回った。バブル崩壊前以来 33 年ぶりの高さとなった形だが、この背景には何があったのか。今後の持続性を判断するには、ここ数年の流れの中でとらえることが重要である。

実は、数年前からグローバルに事業を展開する大手企業の経営者の間では、賃上げの必要性は認識され始めていた。それは、日本はもはや高賃金国ではないという事実への気づきであり、これが第 1 の要因である。OECD の調べでは、購買力平価ベースの日本の実質平均賃金は 2018 年以降韓国を下回るようになり、2022 年以降の円安局面で「安いニッポン¹」が実感され、経営者間で危機感が共有されていった。象徴的なのはユニクロを展開するファースト・リテイリング社が、2023 年に年収で最大約 40%の賃上げに踏み切ったことである。その背景として同社 C F O の岡崎氏は「世界で通用する働き方ができる人材に対し、成長できる機会を提供すると同時に報酬でも報いていく」と語っている。

第 2 の要因としては、コロナ禍やウクライナ戦争を経て、数年前のデフレ経済から緩やかなインフレ経済に移行したことを指摘する必要がある。民主主義対権威主義の対立が先鋭化し、グローバル経済は経済効率よりも安全保障を優先する局面に入り、世界貿易の伸びが鈍化している。地球温暖化問題が深刻化するなか、干ばつや洪水、家畜の疫病流行などの相次ぐ自然災害が食糧供給減をもたらし、脱炭素に向けたエネルギー転換への取り組みが、跛行性を持ちながらも一次産品コストを押し上げている。こうして、グローバルなコスト体系が上方シフトするなか、日本国内の要因にも物価押し上げファクターが生まれている。一つには、円相場が円安方向に振れやすくなったことがある。これは大幅な内外金利差の存在があるが、貿易収支の基調が赤字化したことも無視できな

¹ 中藤玲『安いニッポン「価格」が示す停滞』2021 年、日経プレミアシリーズ

い。もう一つは労働力不足が新たな局面に入ったことで、労働集約的である個人向けサービス価格を持続的に押し上げ圧力が生じるようになったことが大きい。

女性の年齢別労働力率がほぼ米国を上回るようになり、65歳以上のシニアの労働力率の上昇トレンドが一巡するなか、2010年代半ば以降の労働力人口の増加トレンドに頭打ち感がみられている。それ以上に、ここ10年で伸びてきた女性やシニアの限界労働力は短時間労働者が主で、労働投入量（マンアワー）ベースではすでにピーク対比大幅に水準が落ち込んでいることが見逃せない。外国人の受け入れの余地はあるが、円安進行により日本で働くことの魅力は落ちており、過度な期待はできない。結果、女性・シニア・外国人の労働力を頼っていた飲食・宿泊、個人向けサービスなどの物価には、コストプッシュ・インフレ圧力が恒常的に働くようになっている。

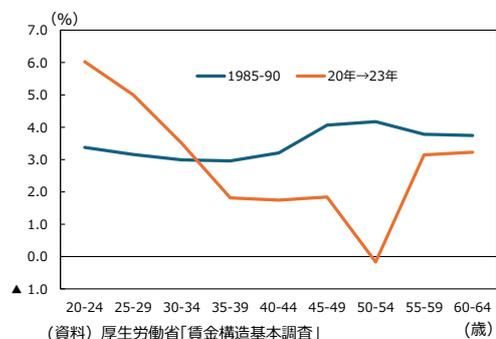
そして第3に、人手不足が深刻化するなか、人材確保のために賃上げに踏み切る企業が増加している。とりわけ、2024年春闘では、転職志向が高まる若手社員のつなぎ止めや新卒獲得のアピールのため、「賃上げ競争」の様相が呈した。注目されるのは、従業員1000人以上の大手企業の大卒・大学院卒社員の30歳代前半の平均給与は、転職者が非転職者を上回るようになっていることである。そうしたなか、獲得競争が激化する若手社員を確保するため、新卒初任給を引き上げ、それによる2年目・3年目社員との給与水準の逆転を回避するためにも、若手・中堅の賃上げに前向きになっている。たとえば、月額3万5000円という驚異的な高さで回答した日本製鉄は、「国内製造業トップクラス、すなわち一流の処遇」を確保し、それに「相応しい一流の実力をつけて、生産性向上」を実現することを理由に挙げている²。希少化する人材を確保し、希少ゆえに各人の質を高めることが企業成長に不可欠であるとの認識が広がっている。

（2）大幅賃上げの内実

春季賃上げ率はバブル期並みを記録したとはいえ、その内実は当時とは大きく異なる。それはこの間、人事・賃金制度が大きく変わり、「ベア（ベース・アップ）」の意味合いも変質したからである。いわゆる年功賃金の制度的実態である職能資格制度のもとでは、勤続年数ごとに横並びで昇給し、組合員も管理職も同様に賃上げが行われた。しかし、いわゆる成果主義の洗礼を経て、賃金制度の個別化が進み、とりわけ管理職については年功的な要素が薄まった。「ベア」も2000年代に入って、その実態は職種や年齢階層で増加率が異なる「賃金改善」が一般化した。こうした結果、従来は年齢階層で賃上げ率がさほど大きな差がなかったものが、年齢によってばらつきが生まれるようになった。脱年功の動きや若手登用の動きの中で、若手・中堅層の賃金が相応に増える一方、中高年層は増えず、場合によっては減少するケースも生まれるようになった。

実際、厚生労働省「賃金構造基本調査」により、従業員1000人以上の年齢別所定内給与の変化をみると、2023年は2020年に対し若手は5%を上回る上昇に対し、50歳代前半は小幅減少している（図表1）。2024年について、『経済財政白書』2024年版が民間給与計算代行サービスのビッグデータを集計した結果によれ

（図表1）年齢階層別の所定内給与の変化



² 日本製鉄ホームページ「人材確保・活躍推進に向けた2024年度処遇改訂に関する会社回答について」2024.3.13



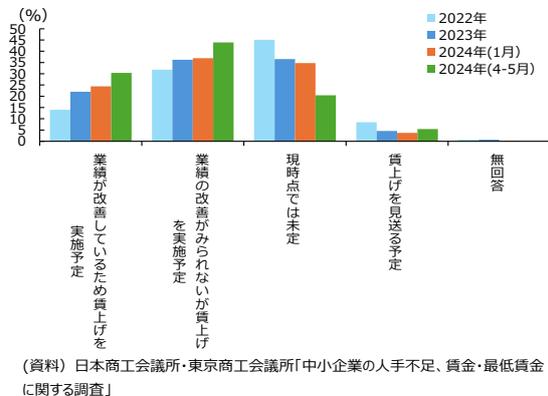
ば、40～50 歳代にも賃上げが波及し始めているものの、若手・中堅に及ばないことは大きくは変わらない。

(3) 中小企業の賃上げ状況

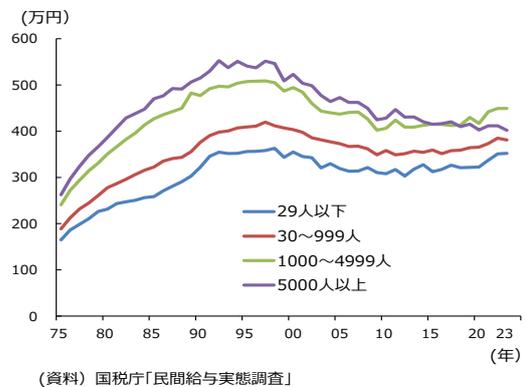
さらにいえば、春闘賃上げ率は基本的に大手企業の正社員である組合員についての集計であり、一部しか反映されていない中小企業従業員の賃上げ状況の実態は芳しくないのが実情である。連合の集計によれば、従業員 300 人未満の中小企業の賃上げ率が 4.45%になるなど、中小企業についても賃上げの動きは出てきている。ただし、労働組合のある中小企業は決して多くはなく、連合集計での中小企業は比較的規模が大きく、また、労働組合のあることによって賃上げができていない企業についての数字と言える。

24 年 1 月に商工会議所が行った調査³では、従業員 301 人企業で 2024 年度の賃上げを予定していたのは 65.9%だが、6～10 人では 50.3%、5 人以下では 32.7%にとどまる。同じく商工会議所の調べでは、2024 年度の賃上げ方針として、「賃上げを実施予定」と回答した企業割合は、1 月時点で集計企業全体では 61.3%、4～5 月に再調査⁴したものでは 74.3%にのぼったが、いずれの時点の調査でも、賃上げ予定企業のうち「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」とする企業は 4 割程度で、約 6 割は「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」としている(図表 2)。つまり、中小企業にも賃上げが広がり始めているが、人材確保のためや物価上昇に伴う従業員のモチベーション低下を恐れ、無理して賃上げ(防衛的賃上げ)を行っているケースが少なくないことが窺われる。

(図表 2) 中小企業の賃上げに対する方針(時系列変化)



(図表 3) 企業規模別平均賃金の推移



(4) 賃上げ率と平均賃金伸び率の乖離

ここで注意が必要なのは、賃上げ率とは個々の労働者からみた前年からの賃金の上昇率であり、マクロ的な雇用者の賃金水準の平均上昇率とは乖離がある点である。そのため、賃上げ率は大手企業が高いが、平均賃金上昇率は中小企業の方が高い、という一見矛盾することがみられる。国税庁「民間給与実態調査」によれば、企業規模別には従業員規模の大きい企業ほど賃金水準は高い傾向がみられるが、近年では 5000 人以上大企業の平均賃金が 1000～4999 人を下回るようになり、中堅・中小がむしろ上昇していることがわかる(図表 3)。

³ 日本商工会議所・東京商工会議所「「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果、2024 年 2 月 14 日。

⁴ 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」2024 年 6 月 5 日。

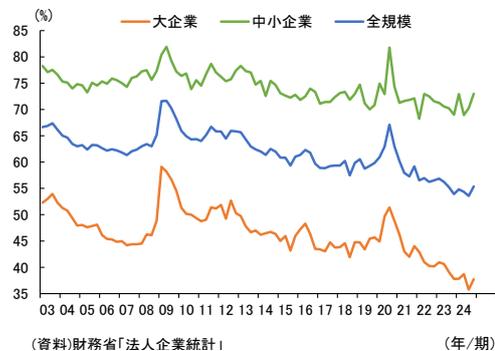
大企業の賃上げ率が高いにもかかわらず、平均賃金が低迷しているのは、既に指摘した取り、賃上げが若手・中堅に偏り中高年に恩恵が十分に行き渡っていないことのほか、男性に比べ相対的に賃金水準が低い女性の割合が高まっている結果という面がある。これは、大企業での女性活躍の余地を示唆しているものといえる。

一方、中小企業の平均賃金の上昇は必ずしも前向きに捉えられない。人材確保のために積極的に賃上げに踏み切っている中小企業もある一方、既にみたように賃上げ幅は相対的に小さいケースが多い。にもかかわらず、中小の平均賃金が上昇しているのはなぜか。中小では若手の確保が難しいため、相対的に高賃金の中高年の割合が高まることで、賃上げ幅が大きくなっても平均賃金が上昇してしまうことの影響が考えられる。さらに零細の低収益・低賃金の企業が廃業を余儀なくされていることで、平均賃金が結果として上昇している面もあると推測される。中小企業全体では賃金総額が伸び悩んでいることを踏まえると、年齢構成要因や低収益企業が廃業するなど、縮小均衡の結果として平均賃金が上昇している面が無視できない。

(図表4) 企業規模別労働分配率の推移

(5) 労働分配率からみた賃上げ余力

賃上げ余力を判断するため、労働分配率の動きを企業規模別にみると、大企業では大きく低下する一方、中小では高止まり傾向にあることが分かる(図表4)。この基本的な背景には、損益分岐点比率の違いなどに反映されるように、大手の固定費比率が低く、経営効率が良いことがある。だが、企業間取引価格の状況の影響も受けていると考えられる。



日銀短観の価格判断DIにより、販売価格DIと仕入価格DIとの差をみると、マイナス幅が中小の方が大きくなっており、中小企業がコスト高を販売価格に十分に価格転嫁できていないことが窺われる。つまり、売上高の規模別格差よりも経常利益の格差が大きいのは、大手企業は中小の下請け企業などにコストダウン要請ができる一方、中小はサプライチェーンの川上に位置することもあって、十分に価格転嫁できていないことを物語る。こうしてみれば、労働分配率の規模別格差が示唆するのは、大手企業が中小企業の価格転嫁をより前向きに受け入れ余裕があることである。それによってサプライチェーン・バリューチェーン全体での付加価値配分を適正化し、中小企業の賃上げ余地を生み出すことが重要であろう。

2. 実質賃金プラスの条件

(1) 不十分な実質賃金伸び率

以上のようにみれば、足元にかけて賃上げ率は高くなったものの、その内実は企業規模や労働者の属性によってバラツキが大きく、まだまだ望ましい賃上げが実現しているとは言えないことがわかる。加えて指摘する必要があるのは、実質賃金の低迷が続いていることである。さすがにインフレ率が大きく上振れした昨年の実質賃金の大幅マイナスと比較すれば、状況は改善に向かっている。毎月勤労統計調査ベースの実質賃金は、2024年6・7月にプラスになり、8~11月には再びマイナスになったものの、減少幅は大幅に縮小してきた。毎月勤労統計調査で実質化に用いている消費者物価指数は、一般的に使われる生鮮食品を除くベースではなく、上昇率が大きい帰属家賃を

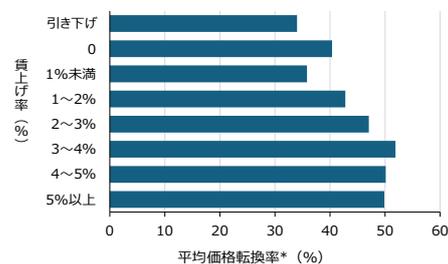
除く総合ベースである。このため、ややマイナス方向にバイアスがあるともいえ、実勢では実質賃金はすでにマイナス基調を脱したという見方も可能であろう。しかし、厳しい財政事情を勘案すると、経済財政の持続性を担保するには国民負担の引き上げは不可避であり、その意味で勤労者世帯の実質可処分所得をプラスにするには、実質賃金伸び率については1%程度のプラスを維持したいところである。

では、実質賃金伸び率を高めるにはどうすればよいか。「実質賃金を高めるには名目賃金を高めればよい」というのが素朴な発想だが、名目賃金を高めると物価も上昇し、実質賃金はどうなるかはわからない。1970年代の欧米では、石油価格急騰による物価高騰を補うべく、労働組合が高い賃上げを要求したが、その高い賃上げが値上げを誘発し、賃金上昇と物価上昇の悪循環をもたらした。実質賃金を高めるには、実質労働生産性を高めるべし、と言うのが常識的な見方であろう。しかし、労働生産性は着実に上昇してきたものの、実質賃金が伸び悩んできたのがわが国の現実である（図表5）。これは労働生産性が高まっても、労働分配率が低下したため、賃金に回らなかったという面がある。賃金が増えなかったので家計の低価格志向が強まり、単価がむしろ下がって実質生産性が高まっても名目生産性は低迷した。これがさらに賃金を抑えることになった。こうしてみれば、労働分配率の適正化が極めて重要であり、それには春闘で賃上げの気運を継続させることに加え、価格転嫁の適正化で大企業から中小企業への付加価値移転を進め、中小の賃上げ余力を高めることが必要といえる。実際、中小企業においては、価格転嫁率が高いほど賃上げ率が高い傾向が確認できる（図表6）。

（図表5）実質賃金・労働生産性の推移（後方4四半期移動平均）



（図表6）価格転嫁率と賃上げ率の関係



（資料）中小企業庁「価格交渉促進月間(2023年3月)フォローアップ調査の結果について
 (注)平均価格転嫁率*は、転嫁できていないを0%、1割2割を15%、3割4割を35%、5割6割を55%、7割8割を75%、9割10割を95%として加重平均を計算したものを。

（2）実質賃金の決定要因

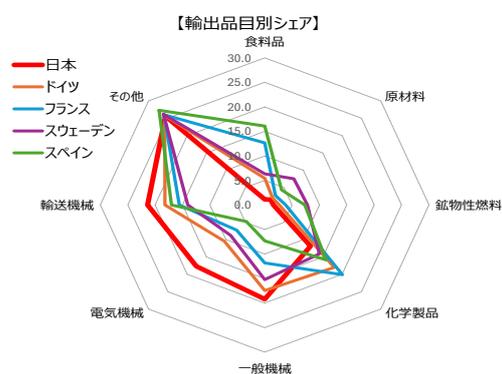
しかし、実は労働生産性の引き上げと労働分配率の適正化を実現しても、実質賃金が上がらない可能性がある。実質賃金を定義式によって分解すると①労働生産性、②労働分配率、③物価比率（GDPデフレーター/消費デフレーター）、の3つのファクターに分けることができる。ここで、物価比率（GDPデフレーター/消費デフレーター）は、交易条件（輸出物価/輸入物価）に近似できることから、交易条件が実質賃金に無視できない影響を及ぼしているといえる。

これは、直観的に言えば、実質労働生産性が上昇して国内で生産させる富が増え、その一定割合が労働者に適正に分配されても、輸出物価が低迷すれば輸出品の値段が抑えられて正当な対価が得られずに、日本国内でシェアするパイが減ることを意味している。また、輸入物価が上昇すればその分実質所得は減少し、輸入代金支払い増によって国内の富が海外に流出することになる。交易条件は中長期的に悪化傾向を辿っており、輸出価格が低迷することで品質に見合った代金を海外から

受け取れない一方、輸入価格が上昇傾向を辿ってきた結果、国内の富がネット流出し、実質賃金が下押しされてきたという構図が浮かび上がる。

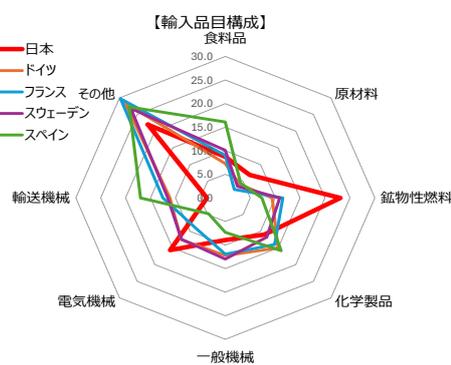
ここで、輸出価格の低迷の背景として、輸出構造(産業構造)の転換の遅れが指摘できる。財別の輸出構造を日本と欧米で比較すると、日本は電機機械および輸送機械に極端に集中していることがわかる(図表7)。これら分野は中国や韓国、台湾などのアジア新興国の追い上げが激しく、価格競争に巻き込まれやすく、輸出価格が低迷する大きな要因になっている。一方、輸入価格上昇の背景にはエネルギー構造転換(脱炭素化)の遅れがある。再生可能エネルギーへのシフトを急速に進めてきた欧州に比べ、日本は立ち遅れ、東日本大震災以降、原発の稼働率が大幅に低下し、結果として化石燃料の輸入が急増した(図表8)。交易条件の傾向的悪化の背景には、産業・エネルギー構造の転換の遅れがあり、それが引いては実質賃金の低迷につながっているのである。

(図表7) 輸出品目シェアの国際比較



(資料) Eurostat: EU trade since 1999 by SITC, 財務省「貿易統計」

(図表8) 輸入品目シェアの国際比較



(資料) Eurostat: EU trade since 1999 by SITC, 財務省「貿易統計」

賃上げとの関係でいえば、これまでは賃金抑制がコスト削減を可能にし、結果として、産業・エネルギー構造を時代の変化に合わせる形でシフトすることが後回しにされてきた。しかし、いまやわが国もデフレ経済からインフレ経済へ移行するなか、企業が利益を出すにはコスト削減のみでは難しくなり、売上を伸ばすための事業構造の転換に積極的に取り組む必要がある。つまり、名目賃上げを実現することは、構造転換を進めるドライバーとなり、結果として交易条件の改善を通じて実質賃金にプラスの影響を及ぼすことが期待できる。

3. 新しいインフレ局面における春闘の意義

(1) 2025年春季労使交渉のテーマ

以上みてきたことを要すれば、実質賃金の持続的上昇を伴う賃金・物価の好循環はなお道半ばであるが、名目賃金の持続的な引き上げの気運が広がってきたことは前向きに評価できる。望ましい春季賃上げ率を「定期昇給分+望ましいインフレ率+生産性向上トレンド」と考えれば、「5%程度(=2%弱+2%弱⁵+1%半ば)」が中長期的に妥当な数字になる。もっとも、1990年代の前半ごろまでの年功賃金制度が健在であった頃から賃金構造・就業構造が大きく変わり、春闘賃上げ率と平均賃金の上昇率の乖離が大きくなっている。

ただし、春闘賃上げ率は企業の賃上げ方針を示すものであり、過去からの連続性を見る意味で引き続き必要性ある。一方で、マクロ的な重要な平均賃上げ率とは乖離があるため、従来の賃上げ率に加え、「従業員一人当たり平均賃金の上昇率」の2本立てによって労使間で交渉し、それらのデー

⁵ GDPデフレーター・ベース。消費者物価上昇率よりもやや低い傾向がある。

タを開示していくようにしていくべきであろう。

賃金構造の個別化により、単なる賃上げ率のみならず賃上げ原資の分配ルールについても労使が話し合っていくことが重要になる。その点を踏まえ、今後の賃上げの基本的な方向性を示せば、以下の通りになる。

(1)大手企業における 2024 年並み賃上げ率の維持

すでに指摘したとおり、今後のバランスのとれた経済・物価状況を勘案すれば、春季賃上げ率は 5%程度が望ましい。その意味で、大手企業については 2024 年並みの賃上げ率を中期的に定着させることが重要である。

(2)取引価格適正化による企業間での付加価値の再配分と中小企業賃上げ率の引き上げ

中小企業の賃上げ率も高まってきているものの、5%には届かず、2025 年は一段の高まりが望まれる。ただし、いわゆる「防衛的賃上げ」が目立つなか、収益体質の改善が求められる。その際、個々の中小企業がそれぞれの付加価値創出力を高める努力を個々に行うことを必要条件として、コスト増の価格転嫁が適正に進む環境作りを全体で進めることが重要である。大手企業の労働分配率が大きく低下していることを踏まえれば、仕入れ価格や委託価格を引き上げ、大企業セクターから中小企業セクターに付加価値を再配分していくという発想が求められる。

(3)女性の登用促進と平均賃金の引き上げ(男女賃金格差縮小)

労働者の属性別グループでいえば、女性の平均賃金が低いことがわが国の問題であり、国際的に見て問題になっている性別賃金格差を是正する形で、女性の賃金の引き上げに取り組むことが必要である。もちろん、それは女性能力の一段の活用と相まって持続的な引き上げにつながるものであり、管理職や重要ポストへの女性登用と性別役割分担の見直しの前提となる男性の働き方改革も、同時に進めることが求められる。

(4)賃金カーブの適正化と雇用延長による生涯賃金拡大

労働者の属性別グループでもう一つのターゲットは高齢者である。大手企業では中高年賃金が伸び悩んでいることを確認したが、これは脱年功を進めるという意味では必要な動きといえる。問題は、60 歳以降の賃金が非連続的に低下することである。人口構成からみて、シニア活躍こそが労働力不足対策・消費活性策・社会保障財政健全化策といった多角的な面から重要となるなか、60 歳以上の賃金水準の維持、その前提としてミドル・シニアへの積極的な能力開発投資が極めて重要である。

(2) 社会改革推進の場としての新春闘の構築

以上、2025 年春闘で労使が追求すべき具体的なテーマ 4 点を指摘したが、それは実質賃金の持続的向上のいわば必要条件にとどまる。なぜなら、実質賃金を考える場合、交易条件を考慮する必要があり、それは産業構造・エネルギー構造に関わる問題だからである。産業・エネルギー構造の転換は、政府の関与が不可欠である一方、その主役は個々の企業、個々の労使である。こうしてみれば、このところ政労使会議が復活する動きは望ましいものといえるが、それが単に賃上げ機運の醸成の場

にとどまっていたは不十分である。付加価値分配構造、産業・エネルギー構造の社会全体での変革にトータルで取り組むには、何よりも労使が協力した主体的な取り組みが不可欠といえ、それを政府が強力にバックアップする体制整備が必要である。それには公労使・産官学が連携する体制整備が不可欠で、春闘をそのための社会改革推進の場に昇華させていくべきである。

具体的な仕掛けとしては、①独立委員会、②中央政労使会議、③地域別連携協議会の3点セットの実現を提案したい。

①独立委員会の設置（目指すべき中長期的な賃上げ率やその前提となる経済政策のビジョンを策定）
…超党派で人選を行い、政労使三者から一目置かれる経済学者の重鎮を委員長として、労使の代表者を含む10名程度の委員会を組成する。事務局を有し、経済成長・産業構造・エネルギー構造・分配構想等、多角的な観点からの経済・労働市場の分析を前提に、ビジョンをまとめ上げる。

②中央政労使会議の定期開催

…上記の独立委員会の提示したビジョンを承認したうえで、四半期に1回の定期開催により、実現に向けて必要な政策を議論し、大きな政策の方向を決める。

③地域別の連携協議会の設置

…中央政労使会議の方針の実現にむけて、都道府県単位で労・使、官、学の代表が集まり、地域の実情にあった政策を議論する。必要に応じて分科会を設け、地域を挙げての生産性向上策や産学連携の在り方について具体的な施策を作り込む。

（3）2つの重点施策

以上の3点セットは仕掛けづくりの提案であり、改革プロセスを前に進めるには、具体的な目標とそれを実現するための公労使・産官学連携の姿を明示することも重要である。この点で2つの重点施策を提案したい。

<特定最低賃金制度の積極活用>

一つ目は、特定最低賃金制度の積極活用である。特定最低賃金は、特定地域の特定産業の一定割合の労使が合意すれば、地域別最低賃金を上回る水準に最低賃金を独自に設定できる仕組みである。これまでは使用者サイドが慎重姿勢を示してきたが、人手不足が深刻になるなか、特定最低賃金の引き上げに取り組むことは地域の産業の人手確保策として有効な状況が生まれている。その際、地域全体でのブランドづくりや企業横断的な人材育成の仕組みづくりに取り組むことで、地域産業のパイを増やして賃金引き上げを持続的なものとするのが可能になる。政策的には、特定最低賃金で大幅賃上げを目指す場合、国内外を見据えたブランディング戦略・デジタル投資・人材育成策等とセットにして地場産業が面的な生産性向上を図れるような支援をすべきであろう。

<エッセンシャル部門の賃上げ・生産性向上集中支援策>

もう一つは、エッセンシャル部門の賃上げ・生産性向上集中支援策である。「令和のルイスの転換点⁶」を超え、絶対的な労働力不足局面に入るなか、経済社会活動の不可欠な基盤である「エッセン

⁶ 日本総研 Viewpoint「深刻化する人手不足とその打開策」No. 2023-012。ルイスの転換点とは、英国の経済学者アーサー・ルイスが提唱したもので、農村の余剰労働力が枯渇することではじめて、都市部の賃金が上がり始めるという理論。わが国の近年の状況に当てはめれば、固定的な性別役割分業や定年退職制度といった社会規範や雇用制度により、女性や高齢者の労働力率が低く抑えられていたことが、農村に余剰労働力が存在する状況に当てはまる。それが安倍政権の掲げた一億総活躍政策や景気優先の経済運営等により、未活用労働力の就労が促進され、ほぼ労働供給制約の天井に近くなってきたのではないかと、という見方（川口大司・原ひろみ（2017）「人手不足と賃金停滞の併存は経済理論で説明できる」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出

シヤル部門」の労働力不足が深刻化している。一方、「オフィス部門」の労働力は余剰気味なのが実情である。この背景には「A I (人工知能)によるホワイトカラー労働の縮小」と「高齢化・高学歴化等による現場労働の不足」という2つの現象が同時進行しているという構図がある。とりわけ米国では、かつてオフィス専門職の賃金伸び率が高かったが、近年は鈍化し、むしろ現場系職種の賃金の伸び率の方が高くなっている。わが国ではまだ明確化していないが、予想される今後の労働力人口の減少スピードを勘案すると、影響は一段と大きい。ホワイトカラーの余剰と現場労働の不足のミスマッチ拡大で、ミクロの生産性向上はみられても、ミスマッチ失業が増加してマクロ経済が低迷する恐れがある。そうしたシナリオを避けるには、現場労働に魅力的な雇用の受け皿を作る必要がある。

具体的には「アドバンスト・エッセンシャルワーカー (AEW: 高賃金な高度現場人材)」を政労使・産官学が連携して創出することに突破口がある。それは、A Iやロボティクスの技術を結集し、人と技術の新しい協業による高生産性・高賃金の現場職種を意味する。日本の強みである現場力・品質力を活かす道であり、A Iによるホワイトカラー余剰労働力の受け皿になることで、ホワイトカラー部門の飛躍的な生産性向上を円滑に進めることにも寄与する。こうした取り組みを政府が強力にバックアップする形で、すでに開始されている民間企業の取り組み⁷をパイロットプロジェクトとして推進することが重要であろう。

以 上

版会、113頁)。

⁷ 坂本貴志『ほんとうの日本経済—データが示す「これから起こること」』(講談社現代新書、2024年)には、建設、運輸、介護等各分野でのリーディング企業が新技術の積極活用や業界横断的な業務プロセス標準化などで、生産性を大きく高める事例が紹介されている。

