

日本の実質賃金低迷の背景

2017年12月27日

山田 久

(株)日本総合研究所調査部

＜本発表の趣旨＞

年金財政検証にとって最重要指標の一つである「**実質賃金上昇率**」の**決定メカニズム**について、国際比較を踏まえて分析。それを踏まえた今後の実質賃金上昇率動向への含意を考察。

【目次】

1. 日米独比較から見た実質賃金下落の要因分析
2. わが国で名目賃金が下落してきた理由
3. 実質賃金の今後の動向

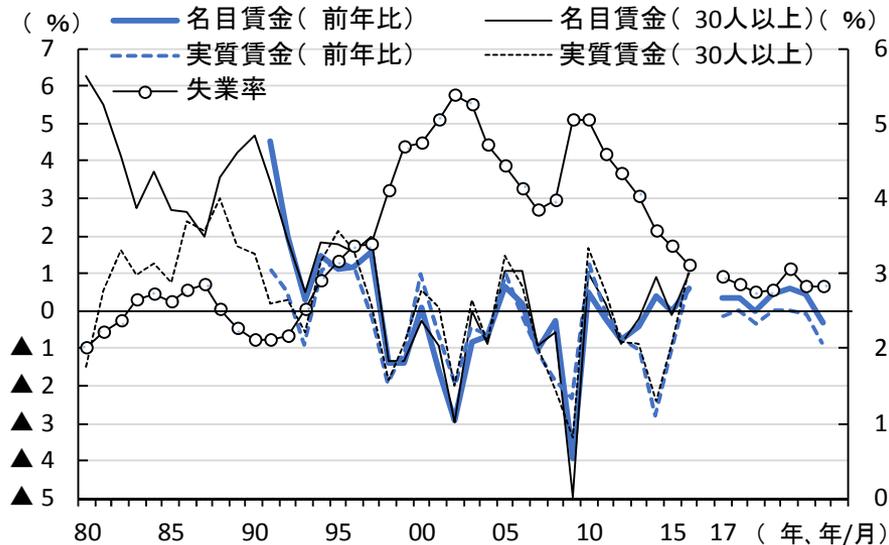
1. 日米独比較から見た実質賃金下落の要因分析

<実質賃金の状況>

◇政府による賃上げ要請に加え、労働需給がタイト化してきたことを受けて、名目ベース・実質ベースともに賃金下落に歯止め。しかし、**未曾有の人手不足でも賃金上昇は極めてマイルド**。

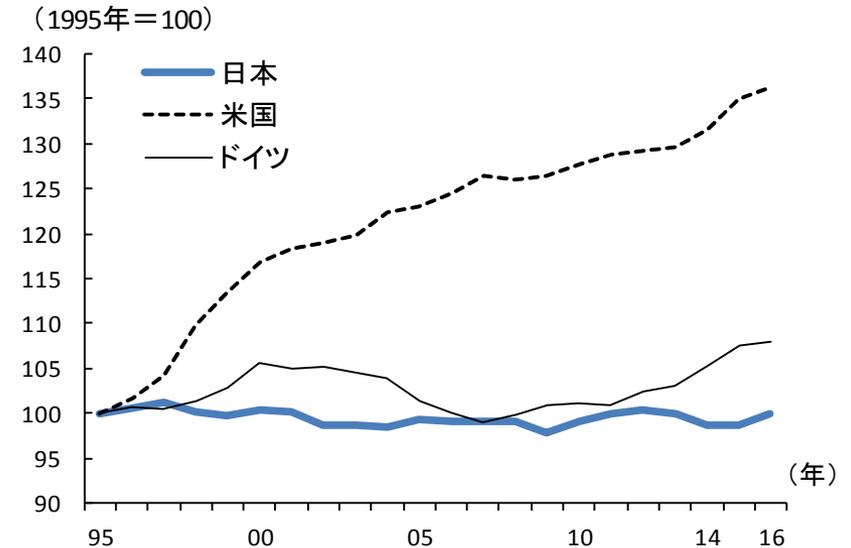
◇90年代半ば以降の日米独の実質賃金（一人当たり実質雇用者報酬）の推移をみると、**わが国の低迷**が確認される。

(図表1-1)労働需給と賃金の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」

(図表1-2)日米独の一人当たり実質雇用者報酬



(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、OECD stat

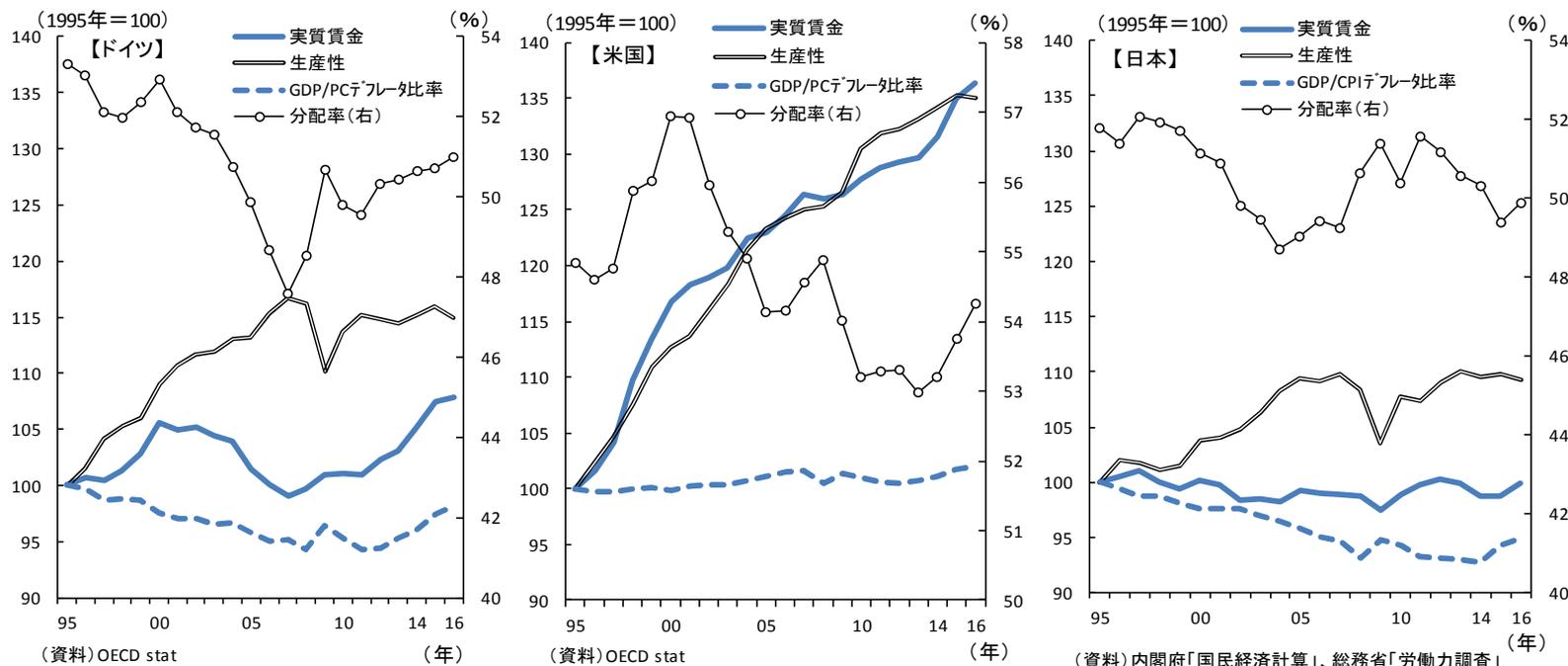
<日米欧比較>

◇ドイツ…実質賃金は2000年代に低下したが2010年代に入ってから上昇傾向が定着。労働分配率およびGDP・PCデフレーター比率が上昇に転じたことによる。

◇米国…実質賃金はほぼ一貫して上昇。労働分配率が低下傾向をたどるなか、労働生産性が大きく上昇してきたことが主因。

◇日本…実質賃金低迷の原因としては、GDP・PCデフレーター比率の低下傾向が基調としてあり、労働分配率と生産性がほぼ逆方向の動き。

(図表1-3) 日米独の実質賃金の要因分解



$$w/P_c = \pi \times Y/P_y/L \times P_y/P_c$$

ただし、 $\pi = wL/Y$

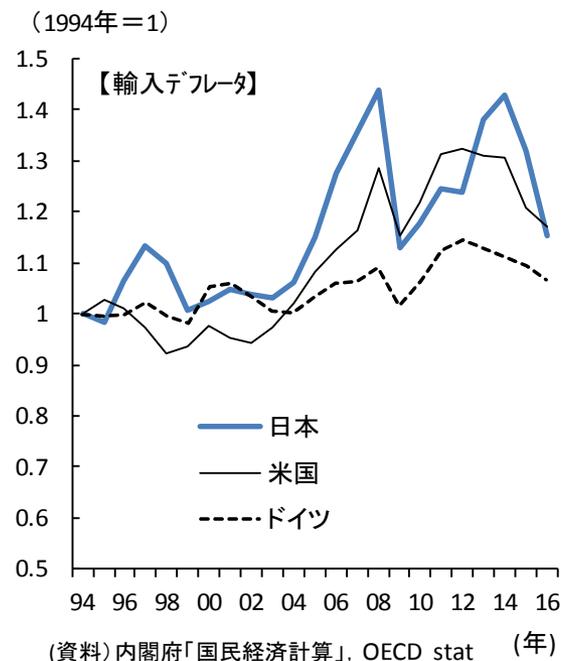
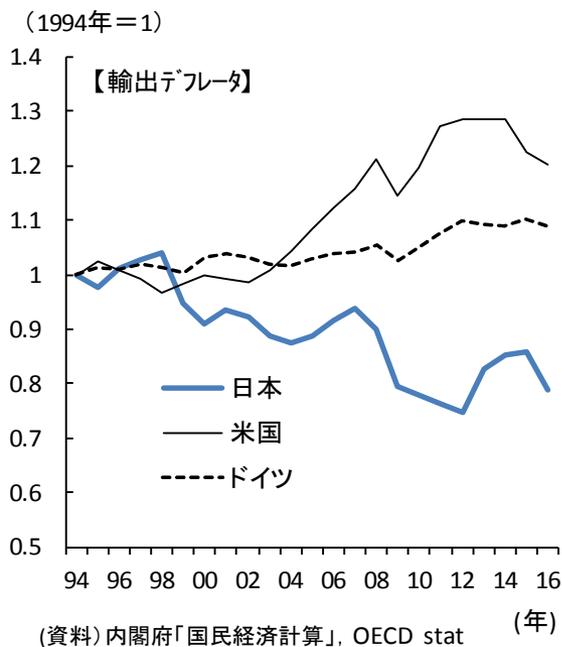
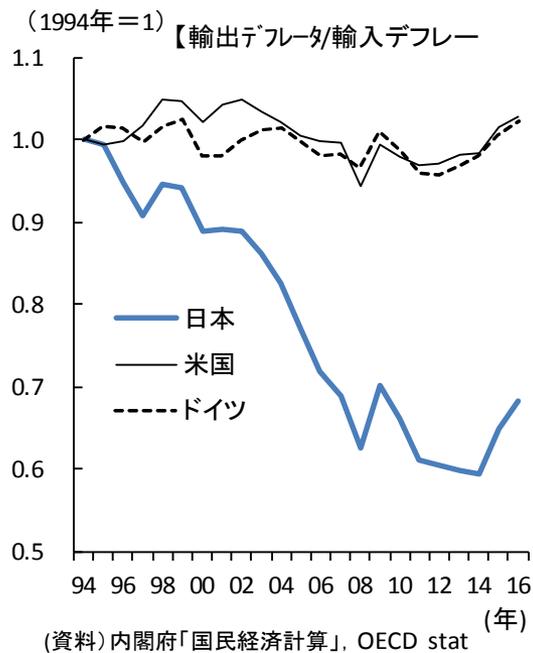
実質賃金 労働分配率 労働生産性 GDPデフレーター・消費者物価比率

なお、 w : 名目賃金、 P_c : 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

◇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は、輸出入価格の比率、いわゆる交易条件。輸出入価格比率の低下は**円高基調が続く**もとで、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。

◇ただし、円高にその全ての原因を帰すことはできず、**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。ちなみに、ドイツでは通貨高局面でも輸出価格の下落はみられず。

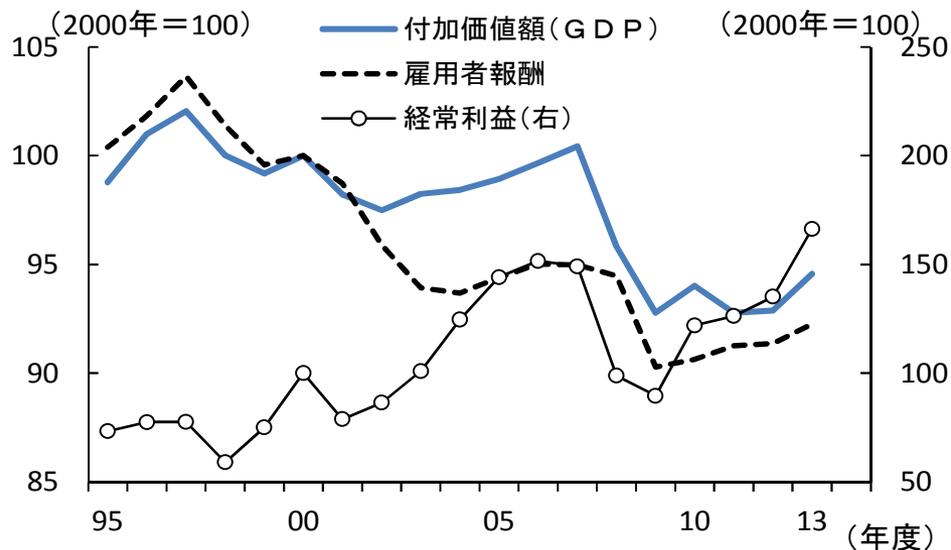
(図表1-4)輸出入デフレータの推移の日米独比較



◇労働分配率の変動の実質賃金への影響は一様ではない。米国での低下は高い生産性上昇率の結果であり、賃金は上昇(名実とも)。近年のドイツでは、生産性が鈍化するなか分配率の引き上げで賃金を引き上げ(名実とも)。

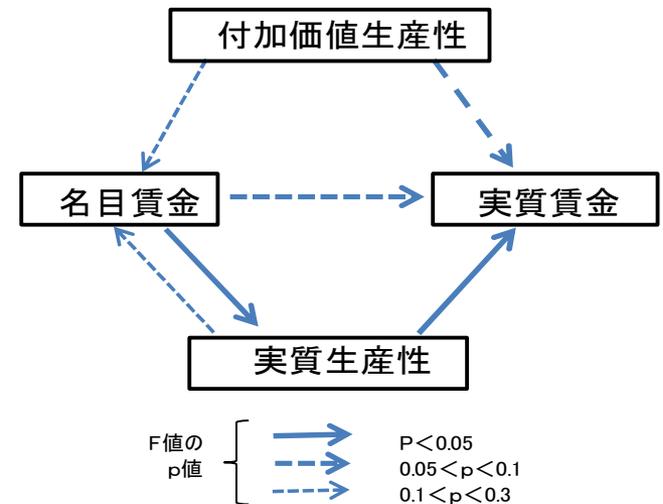
◇わが国では生産性の変動にかかわらず名目賃金の引き下げスタンスが定着。それが**従業員のモチベーションの低下や不採算事業の存置を通じて実質生産性の低迷**をもたらした。それが実質賃金の低迷につながった形。

(図表1-5) 名目GDP、雇用者報酬、経常利益の推移



(資料)内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」

(図表1-6) 生産性と賃金間のグレジャーテスト



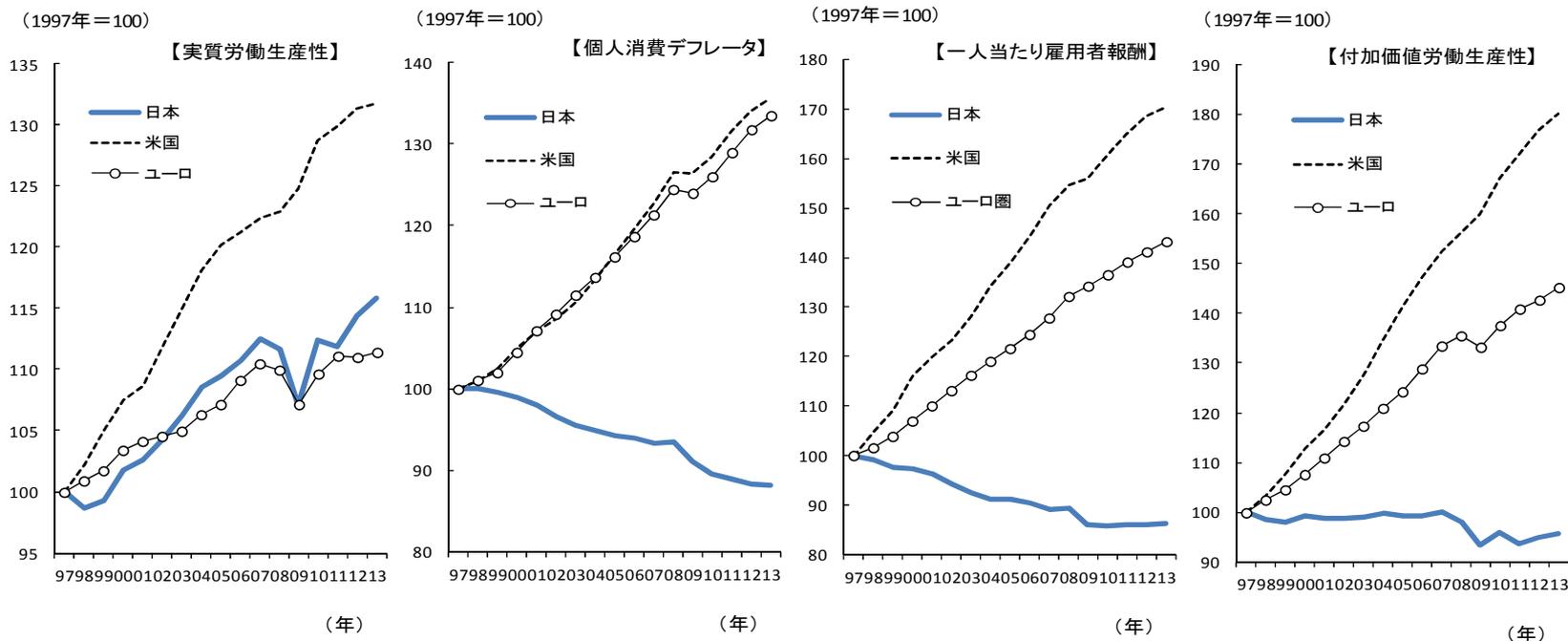
(注) サンプル期間は1997年第3四半期～2014年第1四半期。ラグは4四半期。
 (資料)内閣府「国民経済計算」

2. わが国で名目賃金が下落してきた理由

○我が国のみ名目賃金の持続的な下落が生じてきた理由…**日本の労使関係の特異性に原因が求められる面が強い。**

—米欧は、景気悪化に対して、雇用量を調整することで対応する一方、日本は雇用量を維持して賃金で調整する傾向が強い。そうした賃金調整を優先するあり方が、①要素価格均等化の圧力の強まり、②経済危機後の先行き不透明感の残存、といったマクロ環境のもとで、景気回復期に名目賃金が上昇しないという、日本特有の状況をもたらしたと考えられる。

(図表2-1)生産性、賃金、物価の日米欧比較



(資料) OECD"Employment Outlook"(Volume 2013 Issue 2)

(注) 付加価値労働生産性は、実質労働生産性にGDPデフレーターを乗じた。

2. わが国で名目賃金が下落してきた理由

○雇用・賃金調整のあり方の違いは**労使関係の在り方の違い**に由来。
 米国…随意雇用契約のもとで、業績が悪化すれば人員削減に踏み切る。
 欧州…事業上の理由による整理解雇に対しては、労働組合は反対せず。
 日本…**雇用維持を優先し、賃金調整には寛容。**

(図表2-2)雇用調整関数の推計

(図表2-3)日米欧労働市場の違い

【推計モデル】 $\ln(\text{雇用者数}) = C + \alpha \ln(\text{鉱工業生産}) + \beta \ln(\text{1人当り賃金}) + \gamma \ln(\text{雇用者数}_{\text{前期}}) + \delta \text{タイムトレンド}$

	定数項 C	生産弾性値 α	賃金弾性値 β	雇用調整スปีト $1-\gamma$	タイムトレンド δ	修正R ² R
ドイツ (91年4-6月~04年1-3月)	0.78 2.28	0.14 7.48	-0.0027 -0.0879	0.15 40.9	-0.00082 -4.33	0.999
米国 (90年4-6月~04年1-3月)	0.65 2.04	0.20 3.67	-0.0107 -2.51	0.15 15.9	-0.0023 -3.84	0.988
日本 (90年4-6月~04年1-3月)	0.01 0.08	0.06 4.80	-0.0581 -1.67	0.0011 35.0	-0.00000608 -0.03	0.999

	米国	ドイツ	日本
解雇法制	「随意的雇用原則」 レイオフ・リコール	「解雇制限法」 零細企業は対象外 金銭解決制度	解雇権濫用法理
非典型雇用	就業形態は際めて 多様	かつては強い規制 近年は均等化	正規非正規間で大 きな格差
労働時間規制	時間外上限規制なし ホワイトカラーエクゼンション	強い労働時間規制 (時間外の上限規制)	三六協定
賃金決定	職務評価+市場調査	職種・地域ごとの 労働協約+事業所 協定	春季労使交渉
労働組合	低い組織率	産業別組合	企業内組合

(出所) 経済産業省「経済産業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、U.S. Dep. of Labor "Monthly Labor Review",

U.S. Dep. of Commerce "Survey of Current Business", Bundesbank より作成。

(注) 製造業ベースで推計。データは季節調整済みの値を用いている。表中下段はt値。

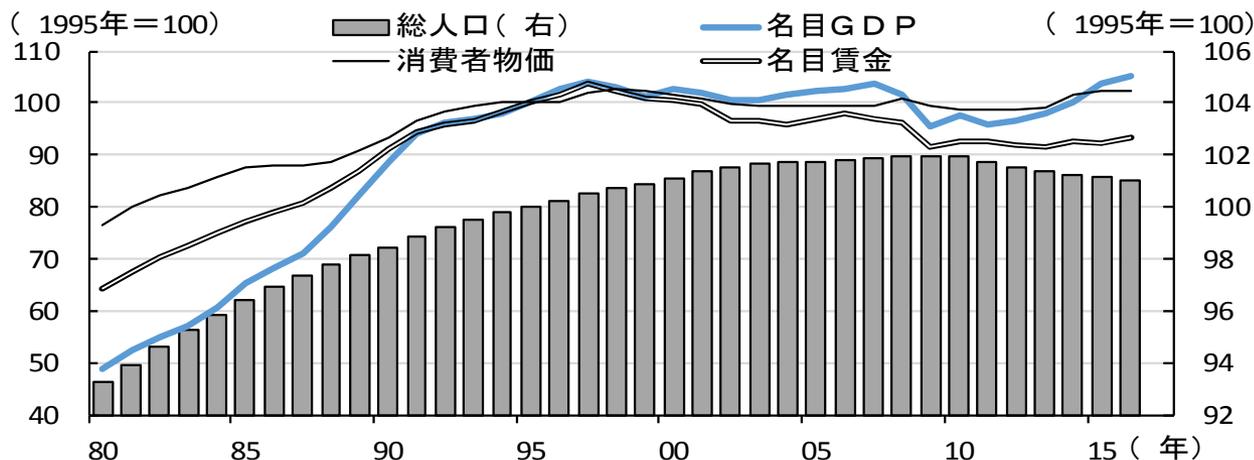
(資料) 山田久(2015)『失業なき雇用流動化』、JILPT「データブック国際労働比較」等

○雇用維持を優先し賃金調整は寛容な労使関係(わが国は元来賃金引き上げが実現しにくい状況にある)のもとで、なぜ90年代前半までは賃上げが可能になっていたか？

—国際比較の視点で見れば、元来、わが国では米国のようにプロフェッショナル労働市場が発達し、景気回復期にはより高い賃金を求めて転職が活発化し、需給関係から賃金が上がる構造にはない。また、わが国では企業内組合が基本であり、欧州のように企業横断的に職種別や産業別の労働組合が形成され、強いバーゲニングパワーで賃上げを実現する力も持たない。

○90年代半ばごろまで右肩上がりの賃金上昇が実現していたのは、マクロ経済的な背景として、①一定の人口伸び率のもとで右肩上がりの成長の時代が続いていたこと、②物価が上昇するのが当たり前の通念のもとで、品質の向上を伴わない財・サービスでも値上げが受け入れられる環境にあったこと。

(図表2-4) 主要マクロ経済指標の推移

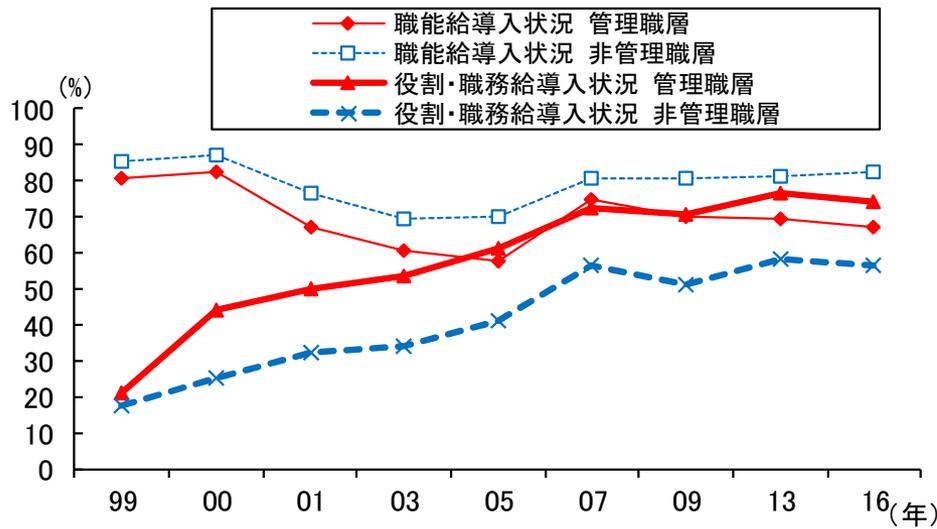


(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

○そうしたマクロ環境のもとで、ミクロ的な要因として、①「**職能資格制度**」という下方硬直性の強い賃金制度を整え、②「**春闘**」でパターンセッター方式という、最も賃上げ余力のある産業がリードして社会全体の賃金底上げを図る、日本独特の仕組みを作り上げてきたことで、賃上げが可能になっていた。

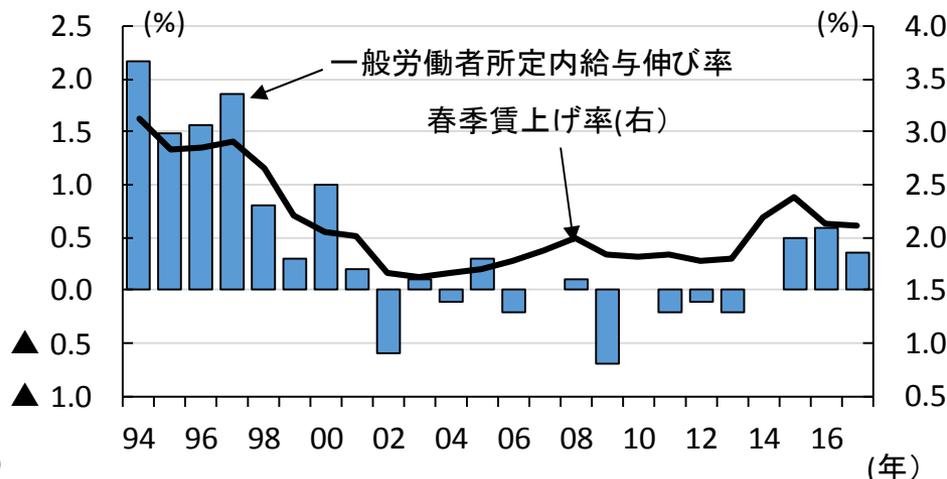
○ここで、生産性が低迷していたサービス部門での賃上げが可能になっていたのは、春闘が日本社会全体の賃金を底上げしたことに加え、その前提として、**サービス物価の上昇が容易で、製造業との生産性格差を値上げで吸収できる環境**(生産性格差インフレ)にあったことを見逃せず。

(図表2-5) 役割・職務給の導入状況



(資料) 財) 社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査結果」
 (調査対象は上場企業)
 (注) 01年の非管理職層は中堅層が対象。

(図表2-6) 春闘賃上げ率と所定内賃金伸び率



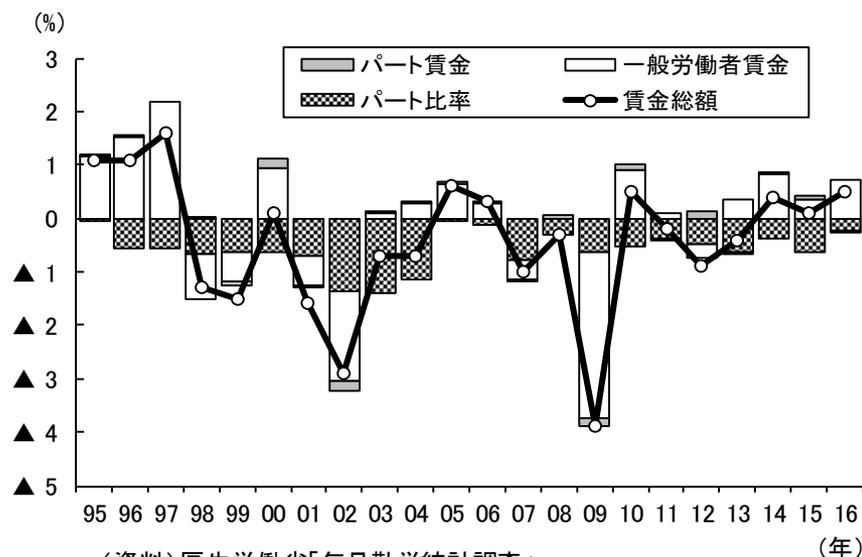
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

○しかし、90年代半ば以降、「職能資格制度」と「春闘」というわが国での賃上げを支えていた仕組みがともに十分に機能しなくなった。

—パートタイム労働者比率が一貫して賃金押し下げファクターとして作用してきた
 ∴雇用調整の難しい正規社員の雇用を抑え、**非正規雇用比率が高まる**

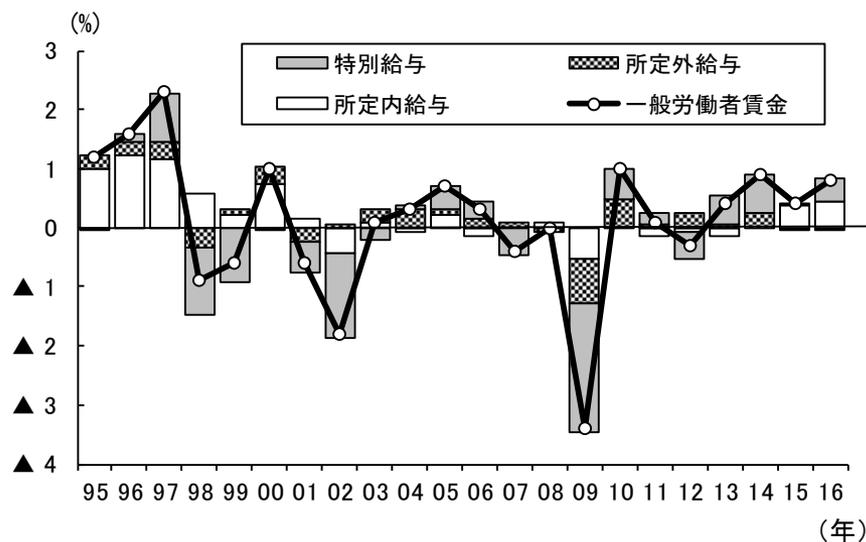
—名目賃金が下落基調に転じた1998年以降、それまでプラスで推移してきた一般労働者賃金が、マイナスとなることが多くなった
 ∴**いわゆる成果主義の導入**で、「職能資格制度」のもつ賃金の下方硬直性が緩和

(図表2-7) 名目賃金の変動要因分析



(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。

(図表2-8) 一般労働者の賃金変動の要因分析

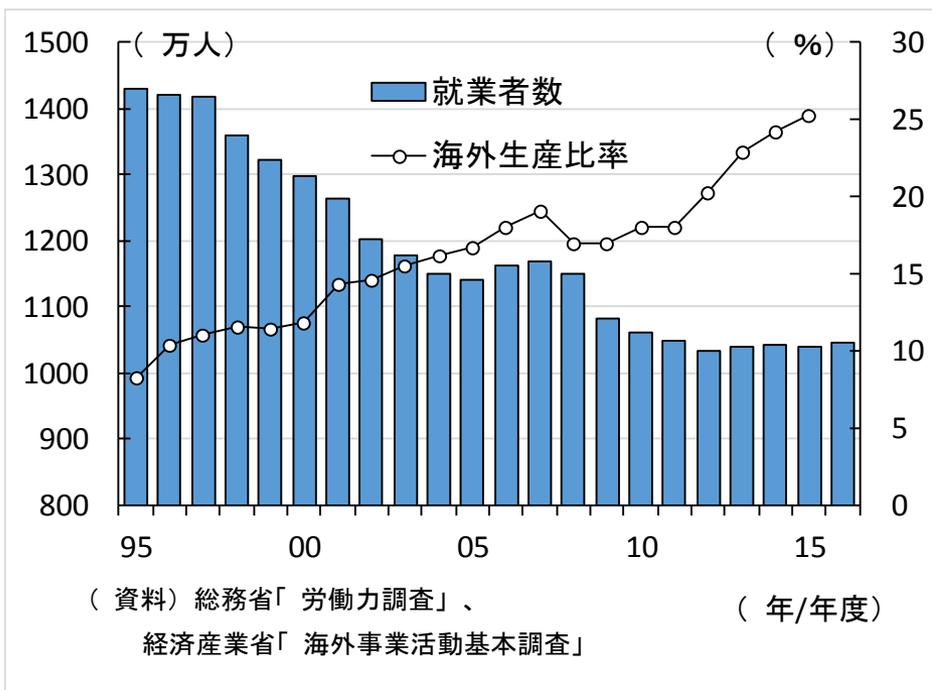


(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 暦年確報の伸び率から各年の数字を算定して分析。

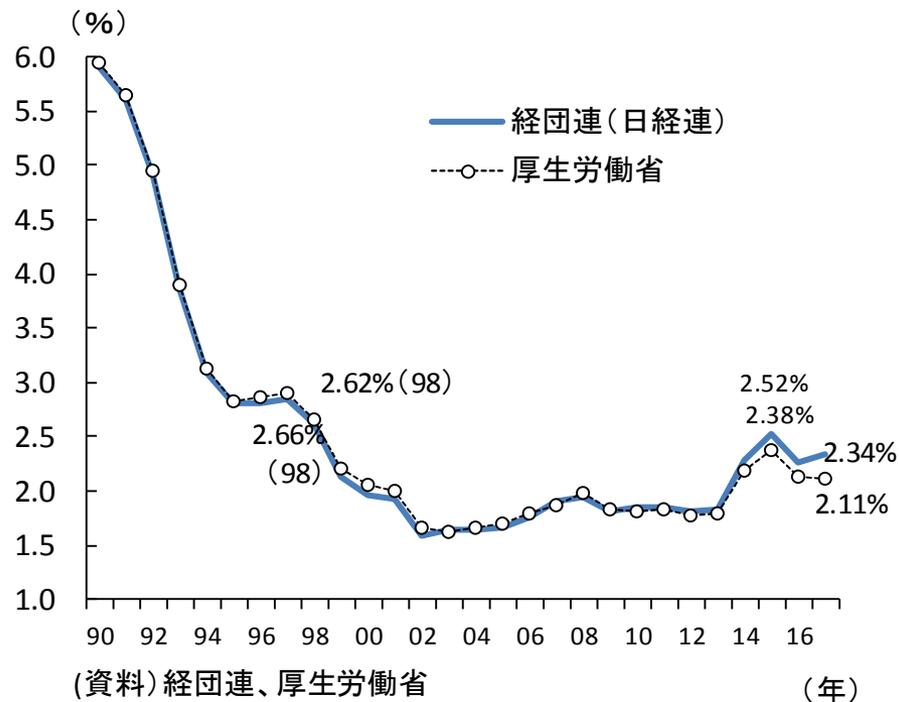
<業種別にブレークダウンしてみると...>

◆製造業...90年代以降、強まる空洞化圧力に対して、春闘相場に影響のある大手製造企業の労使は「賃上げよりも雇用維持」を選択。非正規労働者の増加が許容されるとともに、春闘の形骸化が決定的に。

(図表2-9)海外生産比率と製造業就業者数

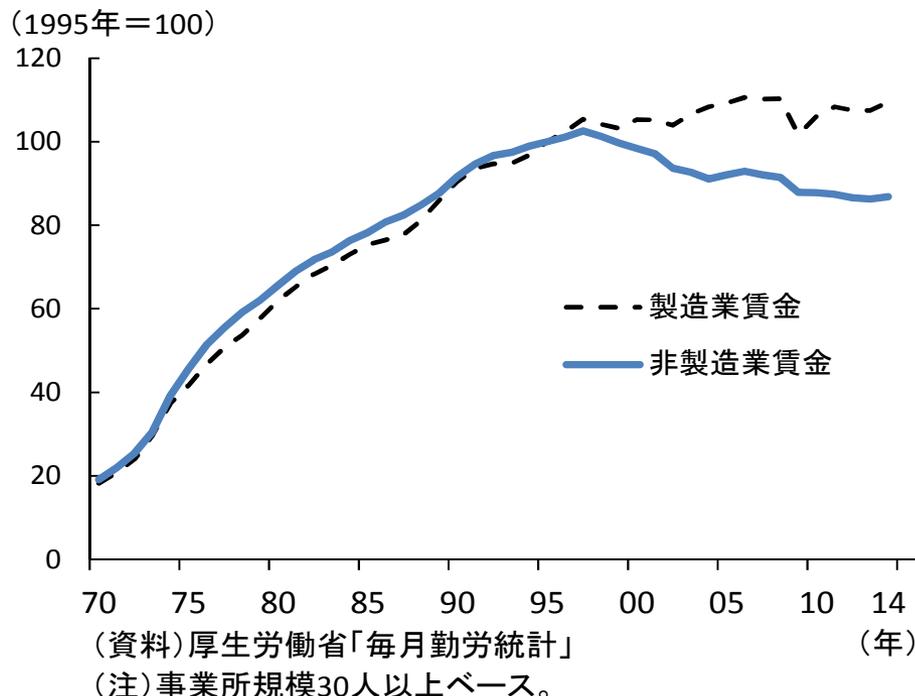
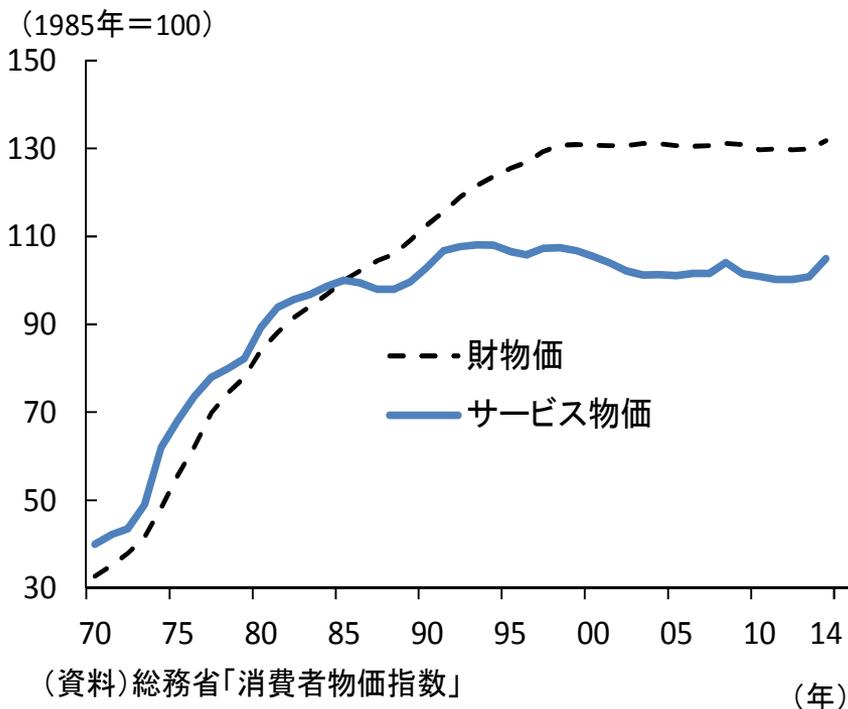


(図表2-10)春闘賃上げ率の推移



◆サービス産業...サービス物価上昇の通念が消滅するとともに、組合の非正規容認と春闘の形骸化により、サービス部門での賃金上昇圧力が消滅→生産性格差インフレが消滅するとともに、サービス産業部門では「生産性低迷・賃金下落」の悪循環が発生。

(図表2-11)産業別賃金、分野別物価の推移

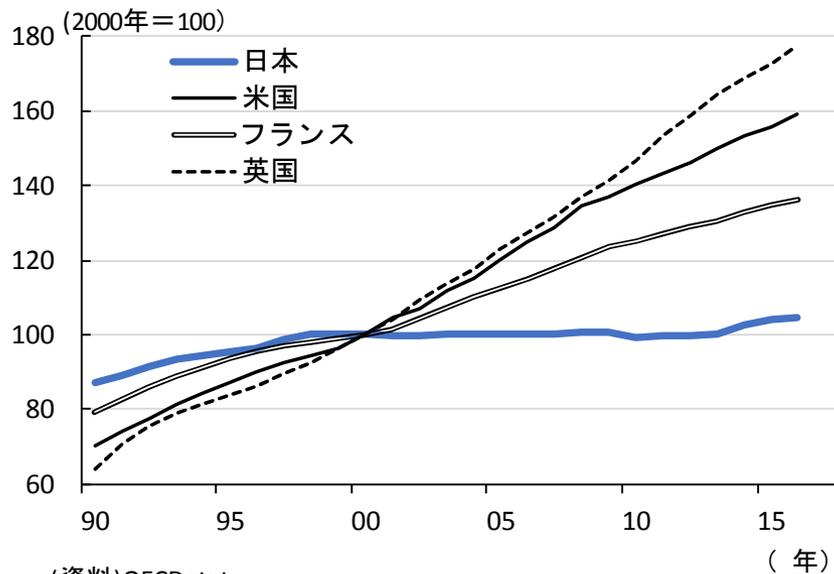


<欧米諸国と比較すると...>

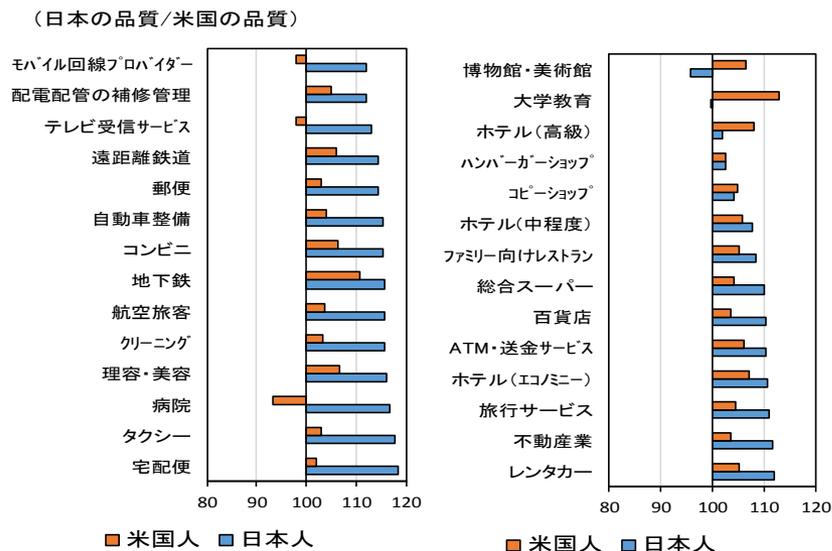
サービス分野での物価が上がらないことが顕著。90年代、内外価格差が問題視され、その元凶として低生産性にもかかわらず高い価格がつけられていたサービス部門に厳しい視線が投げかけられることに。とりわけ、通信や交通、エネルギーなどの公共料金分野は規制緩和が行われ、新規参入を促して、価格の抑制・引き下げが誘導された。

こうして価格抑制が続く一方、競争促進でサービス分野での品質や顧客満足度は向上し、今やむしろ内外逆価格差が存在するといっている良い状況に。しかし、サービスの価格は上がらないとの通念が一般化するなか、賃金を極力抑えようというスタンスが続いている。

(図表2-12)産業別賃金、分野別物価の推移



(図表2-13)日米サービス品質の格差



(資料)日本生産性本部(2017)「サービス品質の日米比較」
 (注)日本と米国のサービス品質の違いに対し、どのくらいの価格を余分に支払ってもよいかを問うことにより、品質差を貨幣価値換算して定量化。日米で品質が同等の時=100。米国滞在経験のある日本人、日本滞在経験のある米国人を対象。

3. 実質賃金の今後の動向

以上のように見てくれば、実質賃金が上昇するには、以下の**条件**を満たすことが必要。

- ① 交易条件の改善をもたらす方向に**日本企業のプライシング行動**に変化が生じること
- ② 消費者が**高品質の商品・サービスの高価格**は当然との観念を持つこと
- ③ 生産性向上へのプレッシャーとなる名目賃金を引き上げを可能にする、**春闘の機能**を復活させること
- ④ 生産性向上を実現に導く、不採算事業から高収益事業への**労働カシフト**を進めること

逆に言えば、これらの条件がクリアされなければ、実質賃金の低迷は長期化する可能性を否定できない。

【参考文献】

- ・深尾京司「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
- ・山田久「デフレ期賃金下落の原因と持続的賃上げの条件」『日本労働研究雑誌』2016年特別号 (No.667)
- ・山本周吾「日本におけるバラッサ・サミュエルソン効果の構造変化」『金融経済研究』第35号、2013年