

実質賃金をプラスに転化させる条件

第一生命経済研究所首席エコノミスト

熊野英生

くまの ひでお



厚生労働省「毎月勤労統計調査」では、実質賃金の前年比が2022年4月から2023年11月まで20カ月間もマイナスを続けている。これは、名目賃金が物価上昇率(帰属家賃を除く消費者物価・総合指数)を下回っている状態である。家計の購買力は漸減し、実質消費を下押しする圧力になっている。

原因の一つは、物価上昇率が高過ぎることだ。企業にとって、名目賃金は動かせるものである一方、物価上昇率は外的要因となる。この物価上昇率が2・6〜4・9%で推移してきたので、さすがに2023年度の賃上げをもってしても実質賃金プラス転化の実現は難しかった。これを実現するには、世界でも極端な金融緩和を続けてきた日本銀行が、金利を正常化させて、行き過ぎた円安を是正する必要が。また政府にも、物価上昇率が「安定的に2%を上回る」ことを日銀に課して、事実上最低2%超の物価上昇を「安定」の条件とする縛りを見直す柔軟性が求められる。そうでなければ、分配重視や好循環

を掲げているにもかかわらず、「スカートの裾を踏んでいる」と同じことになる。実質賃金のプラス転化に向けて、過去のルールを見直す方向に前進してほしい。

過去、第2次オイルショックの時も、1980年には物価上昇率が高過ぎて実質賃金はマイナスの伸びだったが、物価上昇が落ち着いてくるのに従い、1981年4月以降は実質賃金のプラス転化が実現できている。当時日銀は、1980年中に5回も利上げを行い、物価抑制に動いていた。

価格転嫁だけでは不十分

現状、中小企業の賃上げが遅れているため、春季労使交渉の成果だけでは十分にマクロの賃金上昇が見込めないという意見が多い。そして、中小企業の賃上げの遅れの原因は、原材料コストなどの価格転嫁の遅れだとみられている。一部でも価格転嫁ができたと回答した企業の割合は、中小企業庁の調査(2023年10〜12月)では45・7%にとどまる。帝

国データバンクの調査(2023年7月)でも43・6%と過半に届かない。人件費ベースで、中堅・中小企業(資本金10億円未満)の企業全体に占める割合は75%(2022年度)である。これら中小企業の賃上げを阻んでいるのは、価格転嫁の難しさだとされる。

しかし、本当にそれだけなのか。思考実験として、全ての中小企業が100%の価格転嫁ができたとしてみよう。その場合、賃上げはできるが、その一方で物価がさらに上昇率を高めてしまう。例えば、価格転嫁によって中小企業全体が100億円の利益を捻出したと仮定すると、その100億円を全て賃上げに回しても、物価上昇分の100億円に購買力が食われて、プラスマイナスゼロとなってしまう。

同じことが、好循環シナリオにも言える。企業が人件費を100億円増やし、そのコストを製品価格にフルに転嫁しても、物価が100億円ほど高くなり、購買力の増減は相殺される。

(注1)「価格交渉促進月間(2023年9月)フォローアップ調査の結果について(確報版)」(2024年1月12日公表)

(注2)「価格転嫁に関する実態調査」における「価格転嫁率」

実質賃金を上げるには、価格転嫁とは別に生産性上昇が不可欠になる。雇う者1人当たりの生産物が100個増えるから、その成果が分配されて実質賃金は増える。生産性上昇ありの分配政策、好循環でなくては意味がない。

「働き方改革」の再起動

名目賃金を高めていくために、価格転嫁と生産性上昇は必要だ。そして、賃金の上昇が物価上昇率を上回るためには、生産性上昇をより高めていく必要に迫られる。しかし、計測される生産性(実質労働生産性)は、ここ数年を見ると高くない(図表)。日本の生産性は、G7諸国のみならず、OECD加盟国の中でも低い水準である。もともと、筆者は、多くの企業で生産性上昇の余地は大きく、努力と

工夫次第で実質賃金を上昇させるチャンスがあるとみている。例えば、運輸・建設・医療の各分野では今後、年間の労働時間規制の上限が厳格化される。いわゆる「2024年問題」である。他の産業でも人手不足感が強まっている。人手不足に対応するために、仕事のプロセスを大胆に変え、省人化・ロボット化を推進すれば、労働生産性は必ず上がる。人手不足とは別に、企業内には「成果に貢献しない無意味かつ有害な役割」が残る。ブルシット・ジョブだ。これを見て見ぬふりをせず、敢然とつぶしていく活動がなくてはいけない。「変革すると自分の縄張りや役割がなくなる」と躊躇する組織カルチャーも見直したい。

残念ながら、企業内ではメンバーの才能よりも会社で教えたスキルを偏重するきらいがある。外(会社以外)で雇う者が自腹で身につけたスキルを無視する人もいる。これではダメだ。筆者は、人材活用について過去にヒアリング調査を行った。その結果、日本企業と外資系企業では、人材マネジメントシステムを構築していても、大きな差があることを知り、驚いた。

もしも、会社が個々の雇う者のタレントを活用しないのであれば、雇う者が他社に転職して、手腕を振るうことができる環境を整備した方がよい。具体的には、完全な職務給、ジョブ型の専門職ポストを増やし、社外からの獲得人材の層を厚くする。現状は、専門職ポストがあっても根強くメンバーシップ型の布陣になっており、生え抜き主義のままであったりする。人事評価はプロが行わなければ、公正な処遇は行えない。

生産性上昇は、産業レベル、企業レベルで考えることもできるが、雇う者単位で考えると、人的資本形成、キャリアマッチング、適切な処遇の三つが重要だ。

2018年頃、「働き方改革」が話題になったが、様々な経緯があり、これは労働時間制限を軸にした規制色の強いものに変わった。実際、「2024年問題」はその流れの先にある。改革の前身は各企業が考えるべき宿題として委ねられている。筆者は、この「働き方改革」を再起動して、持続的な生産性上昇を実現化する変革に衣替えしていくことを望む。

(注3)ブルシット・ジョブ(Bullshit Jobs)：アメリカの人類学者デヴィッド・グレーバーが2018年の著書『Bullshit Jobs: A Theory』で定義

