

わが国賃金長期低迷の原因と今後の展望 —名目賃金反転の背景と実質賃金増加の条件を探る—

山田 久^{*1}

要 約

1990年代後半から2010年代末まで、わが国の名目賃金は総じて停滞局面にあったが、その内実をみると3つのフェーズ（第1フェーズ=1997～2002年、第2フェーズ=2003～2012年、第3フェーズ=2013～2019年）に区分される。3つのフェーズ毎に賃金低迷の原因は異なり、いわば「経路依存的」に賃金低迷が続いてきた。注目すべきは、第2フェーズで労働需給が改善したにもかかわらず賃金が伸び悩んだことで、中国の台頭により世界経済のコスト構造が下方にシフトしたことが契機になった。加えて、①正規・非正規の二重構造、②大企業・中小企業の二重構造、③中心部分での雇用維持重視の慣行、をセットとする日本型雇用システムのあり方が決定的な影響を及ぼした。

第3フェーズにおいては、労働力が供給の天井に徐々に近づくにつれ、日本型雇用システムは変質を余儀なくされた。その結果、コストダウン対応力は低下していき、2020年代に入り世界経済におけるコスト構造が上方にシフトしたことが決定打となり、長らく続いた名目賃金の低迷局面は終息したとみられる。半面、実質賃金については長期の停滞局面を脱し切れたとは言えず、その要因として交易条件の悪化傾向が見逃せない。この背景には、輸出の非価格競争力の低下と化石燃料輸入への過度な依存という産業構造・エネルギー構造転換の遅れが無視できない。

実質賃金の上昇には労働生産性の引き上げが必須であり、その方策として注目される雇用の流動化策については、雇用維持の利点も無視できず、悪い雇用維持を減らし良い雇用流動化を増やすことを個別具体的に考えていくという発想が必要である。労働組合の発言効果にも注目すべきで、賃金面での労働組合の交渉力を高める政策的な支援も重要である。

キーワード：フィリップスカーブ、労働分配率、日本型雇用システム、ノルム、交易条件、雇用の流動化、労働組合の発言効果

JEL Classification: J3, J5

* 1 法政大学経営大学院兼人間環境学部教授

I. はじめに

わが国の賃金は約30年間、上がらない状況が続いたとされる。しかし、一口に賃金といっても、名目賃金か実質賃金か、一人当たり賃金か時間当たり賃金かで、それが意味するものは異なる。さらに、産業別にも動きが違っており、企業規模別や年齢別にも動きが様々ではない。そこで本稿では、賃金が低迷したといわれる1990年代後半から2010年代末までの、わが国賃金動向を様々な角度から検証しつつ、マクロの全体感を失わない形で、「実態」を再確認する。これが本稿の第1の目的である。さらに、そう

した賃金低迷の「実態」をもたらした「原因」について、これまでの議論を踏まえながら、多角的な観点から総合的に分析・整理し直すことが第2の目的である。そのうえで、2020年代に入ってみられる賃金が長期低迷を脱する動きの実態を検討する。その動きが「失われた30年」を脱し、日本経済再生の条件というべき実質賃金の持続的な上昇につながるものなのか、あるいは、どうすれば実質賃金の持続的な上昇が実現できるのか、これらの問いに答えることが第3の目的である。

II. 賃金低迷の「実態」

II-1. 4つのマクロ指標

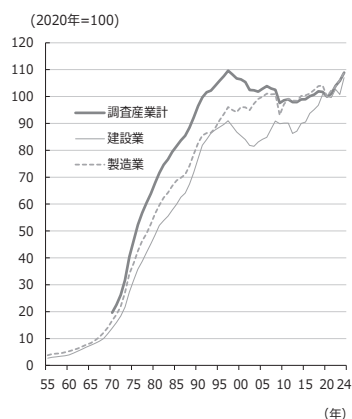
本節では、集計データを用いて、過去30年間における賃金低迷の実態にアプローチする。まず、概念整理から行っておくと、少なくとも2軸によって賃金を分けて考える必要がある。一つは「名目か実質か」もう一つは「一人当たりか時間当たりか」である。つまり、一口に賃金といっても、①一人当たり名目賃金、②時間当たり名目賃金、③一人当たり実質賃金、④時間当たり実質賃金、の4種類が存在する。これらのマクロベース（全産業ベース）の長期推移を『毎月勤労統計調査』により見てみることから始めたい。現状『毎月勤労統計調査』では、従業員規模5人以上のベースが基本になっているが、まずはより長期でデータが採れる従業員規模30人以上のベースで見してみる（図1、2）。

一人当たり名目賃金（現金給与総額）については、1997年にピークを付けた後、2009年まで下落傾向を辿っている。その後は下げ止まり傾向となり、2022～24年には明確な上昇傾向がみられた。ただし、2024年の水準は1997年の水準をわずかに下回っている。次に時間当たり名目賃金の動きをみると、1997年をピークに2012年まで下落傾向が続き、その後は上昇傾向に転じている。一人当たり名目賃金に比べて2010年代後半以降の上昇傾向はより明確で、2019年に1997年の水準を上回り、2024年には1997年よりも9%あまり高くなっている。

さらに、一人当たり実質賃金¹⁾についてみると、1997年をピークに減少傾向に転じ、2024年まで下落傾向が続いている（図3、4）。一方、時間当たり実質賃金については1999年にそれ

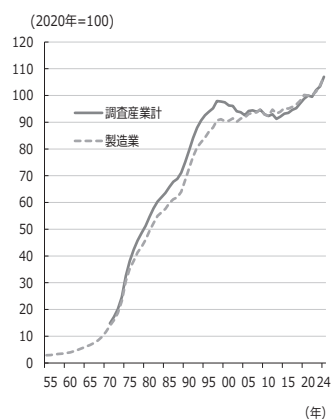
1) 実質化のデフレーターとして具体的にどういった物価指数を用いるかは議論があるが、ここでは、持ち家の帰属家賃除くベースの消費者物価指数を用いている『毎月勤労統計調査』の実質賃金指数をそのまま使用した。

図1 現金給与総額（就業形態計）の推移



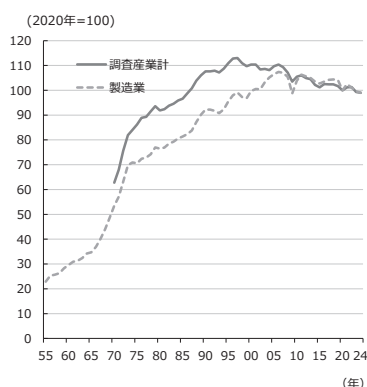
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図2 名目時給（就業形態計）の推移



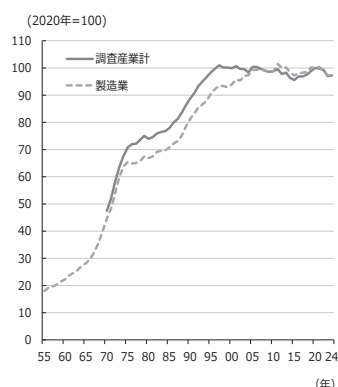
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図3 実質賃金指数（就業形態計）の推移



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図4 実質賃金指数（時給ベース）の推移



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

までの上昇傾向が止まり、2010年代半ば頃までは弱含み・横ばい傾向がみられている。その後数年は緩やかな上昇がみられたが、2020年以降は下落傾向となり、2024年には下げ止まりの動きになっている。

以上を要すれば、『毎月勤労統計調査』で見えた場合、4種類の異なるいずれの指標でみても、1997年の前後でトレンドが大きく異なっていることが確認できる。1997年以前は基本的にはいずれの指標も右肩上がりのトレンドで推移してきたものが、1997年以降2010年代までは総じて緩やかな下落ないし横ばい傾向にトレン

ドが変化している。つまり、マクロ的に見た場合、1990年代後半期以降、「わが国の賃金が低迷してきた」という言説は統計的に確認できる。ただし、名目賃金の動きについては、時給ベースでは2010年代半ば以降、一人当たり賃金ベースでも2020年代に入って上昇傾向に転じている。つまり、2010年後半以降、長らく続いていたわが国の賃金の低迷という現象から徐々に脱する動きがみられていたことが確認できる。

ここで国際比較の観点からもみておきたい。OECDのデータベースにより、全産業ベースのフルタイム労働者換算の一人当たり年収の推

移を主要先進国で比較すると、わが国の低迷ぶりが突出していることがわかる（図5）。それは、製造業ベースでの時給の推移をみても同様である。一方、実質ベースで比較すると、名目ベースほどわが国のみ低迷が目立つわけではないが、主要国の中では最も低迷が続いてきた国であることは変わらない。

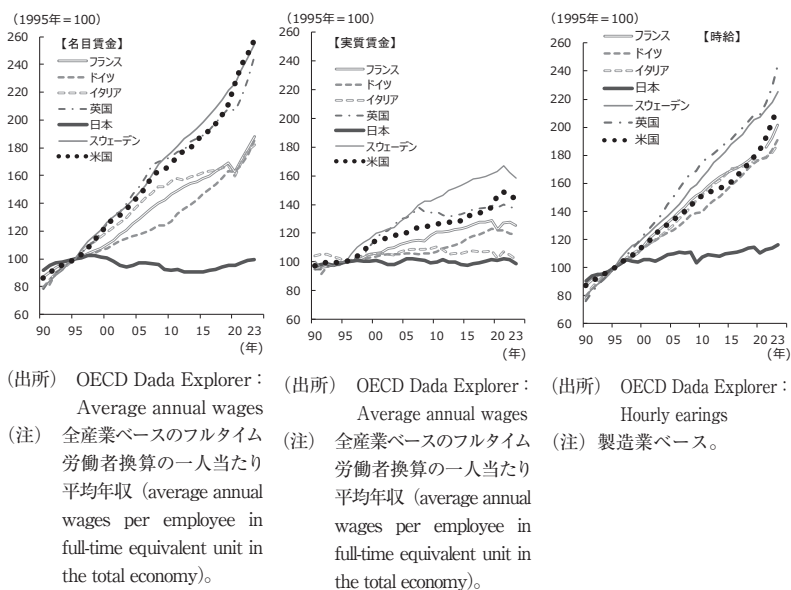
Ⅱ－２．産業別動向

以上はあくまでマクロ的な状況であり、ミクロで見れば当然動きは異なっている可能性があり、今後の動向を分析したり、望ましい方向に向かわせるための方策を考えるには解像度が低すぎる。一方、一定量のマイクロデータによる分析は特定の問題意識に応えるには正確性を得るのに有効だが、賃金問題という多角的なアプローチを必要とするテーマについての総合的な政策的インプリケーションを得るという観点からは限界がある。そこで以下では、一定のグループごとの動きを見るセミ・マクロの視点からア

プローチしたい。セミ・マクロの具体的なアプローチとしては、労働需要サイドからみれば産業別のアプローチが代表的である。そこで、名目ベースの産業別一人当たり賃金および時給の推移をみることにした²⁾（図6、7）。

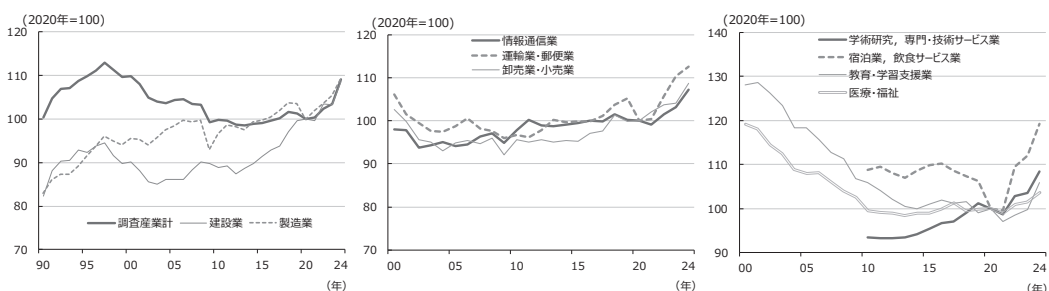
『毎月勤労統計調査』では、賃金トレンドが変化した1997年頃前後のデータが採れるのは主要産業では、「建設業」と「製造業」に限られる。そこでさしあたりこの2つの産業の賃金の動きをみると、建設業では、一人当たりでみても時給でみても、2000年代半ば頃までは下落基調で推移しており、概ね全産業ベースと平行に動いている。しかし、2000年代後半以降は上昇傾向に転じており、マクロベースの動きとは異なっている。次に、製造業についてみると、一人当たりでみても時給でみても、1997年から2002年には横ばいからやや下落する傾向がみられたもの、それ以降はリーマンショックやコロナ禍発生といった外的ショック時での大幅減少を除けば、緩やかな増勢をた

図5 主要先進国の賃金の推移



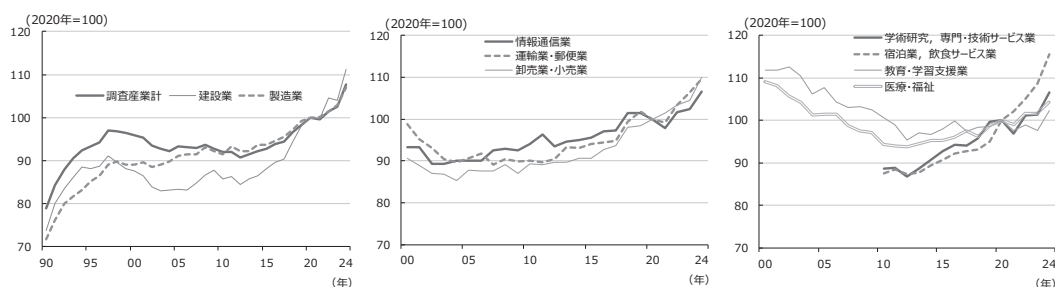
2) ここでは従業員規模5人以上のベースを用いた。

図6 現金給与総額（産業別）の推移



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図7 名目時給（産業別）の推移



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

どっている。

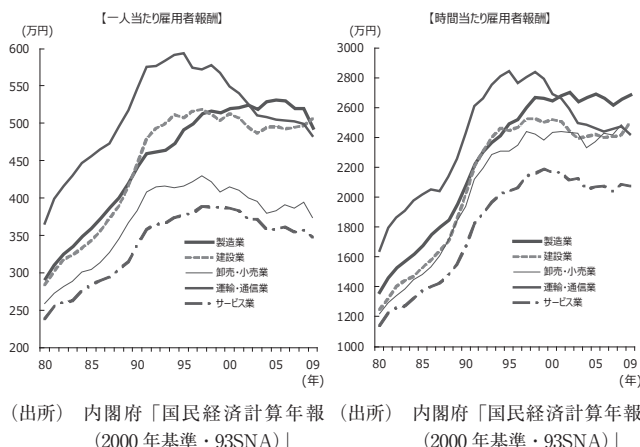
その他の産業については、2000年以降あるいは2010年以降のデータしか採れないが、2000年からデータがある情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、教育・学習支援業、医療・福祉は、いずれも2002年までは下落傾向にあったことが共通している。それ以降は、緩やかな上昇傾向に転じた産業（情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業）と、下落傾向が続いた産業（教育・学習支援業、医療・福祉）に分かれるが、2010年代前半頃以降は、時給ベースではほとんどの産業で下げ止まりから上昇傾向に転じている。ただし、この時期、一人当たり賃金ベースでは横ばいや下落基調の産業（医療・福祉、教育・学習支援業、宿泊業、飲食サービス業）もみられた。

このように、個別産業ベースでみれば、マクロ賃金が緩やかな下落ないし横ばい傾向を辿った時期、上昇傾向を示した産業もあったことが

分かる。その意味では、90年代後半以降が国賃金は上昇しなくなったというのは単純化された言い方といえよう。しかし、より長期でみれば、1997年頃以降の賃金の動向は、上昇傾向を示した産業についても、それ以前に比べて上昇率が大幅に鈍化したことは否定できない。それは、1970年以降時系列でデータが採れる製造業でいえることであるが、『毎月勤労統計調査』ベースではデータが採れない情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業についても、1980年から2009年までのデータが採れる「国民経済計算」について、雇用者報酬ベースの動きでみると、1990年代半ば以降それまでの上昇トレンドが大きく変化したことが確認できる（図8）。

以上を要すれば、日本の賃金は1997年頃を境にそれまでの右肩上がりのトレンドが終焉し、マクロ的には弱含み・横ばい傾向が続いてきた。個別でみれば上昇傾向を回復した産業もあったが、1990年代前半頃に比べれば伸び率

図8 名目賃金の長期推移



の大幅な鈍化がみられた。ただし、個別産業ベースでは、マクロの賃金の動きとは様々に異なっていることが確認でき、1997年頃から2020年頃までは概ね賃金停滞期ということができると、そのうちでも概ね3つの時期に区分することができる。

【1997年頃から2002年頃まで】ほぼすべての産業で賃金が下落傾向をみせた。

【2003年頃から2012年頃まで】下げ止まり・上昇傾向がみられた産業と下落傾向が続いた産業に分かれた。

【2013年頃から2019年頃まで】時給ベースで見れば、概ね全ての産業で上昇傾向がみられる一方、一人当たり賃金ベースでは横ばいや下落基調の産業もみられた。

Ⅱ－3. 就業形態別

セミ・マクロの観点から賃金動向をみるには、産業別に並んで、就業形態別にみていくことも重要である。『毎月勤労統計調査』では、一般労働者とパートタイム労働者に分けてそれぞれの賃金の動きが集計されている。この分類は労働時間の長さによって分けたものであるが、一般労働者はいわゆる正社員、パートタイム労働者は非正規労働者に近似できる。

全産業ベースで一般労働者の賃金の動きをみ

ると、概ね前節で提示した3つの区分により、動きが異なっている（図9、10）。

【1997年頃から2002年頃まで】一人当たり賃金が基本的には緩やかな下落傾向がみられた時期。一方、時間当たり賃金ベースでは横ばいで推移。この時期は景気が低迷した時期で、所定外労働時間の削減が行われたことを示唆。

【2003年頃から2012年頃まで】前半にあたる2007年頃までは、一人当たり賃金が緩やかな上昇傾向ないし下げ止まりがみられた時期。この時期には総じて景気が回復傾向をたどり、所定外労働時間が増加したことを反映。後半はリーマンショックが発生した2008-09年に水準が下方にシフトしたものの、2010-12年には下げ止まり傾向がみられた。一方、時間当たり賃金については、リーマンショックの前後で変わらず弱含み傾向で推移。

【2013年頃から2019年頃まで】一人当たり賃金でも時間当たり賃金でも、緩やかな上昇傾向がみられた時期。

一方、パートタイム労働者についても、3つの区分ごとに状況が異なっている。

【1997年頃から2002年頃まで】一人当たり賃金が2000年代はじめに一時的に増加しているが、時間当たり賃金でみればほぼ横ばい傾向で推移。パート労働者比率はこの時期ハイパー

図9 就業形態別賃金の推移

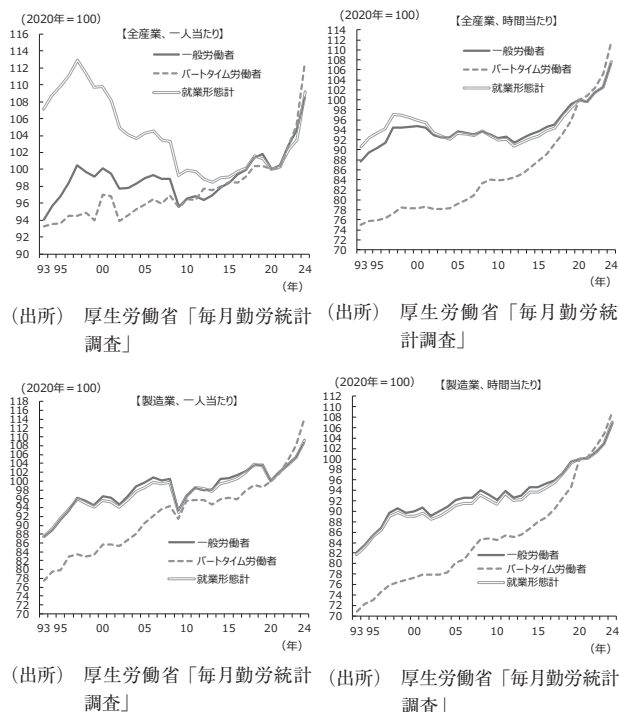
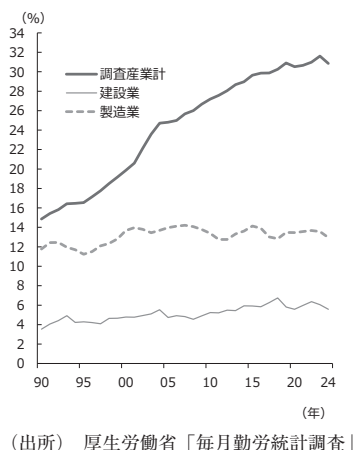


図10 パートタイム労働者比率



スで上昇。

【2003年頃から2012年頃まで】一人当たり賃金、時間当たり賃金ともに緩やかに上昇する傾向がみられた。パート労働者比率の上昇ペースが鈍化。

【2013年頃から2019年頃まで】一人当たり賃金は2000年代とほぼ同じペースで緩やかに上昇したが、時間当たり賃金でみれば伸び率が加速した。パート労働者比率の上昇ペースはさらに鈍化した。

Ⅱ－4. 3つの区分時期の経済状況

以上、1997年頃から2010年代いっぱいまでの時期について、マクロ的には賃金低迷が続いていたことが確認される一方、セミ・マクロの観点からすれば、【1997年頃から2002年頃まで】【2003年頃から2012年頃まで】【2013年頃から2019年頃まで】の3つの時期で、内実が異なっていることが分かった。したがって、賃

金低迷の原因を分析するには、これらの3つの時期に分けて考察することが求められるが、その前提として、これら3つの時期の経済状況を簡単に振り返っておきたい。

【1997年頃から2002年頃まで】1997年は消費税率引き上げ後の消費減退ののち、アジア通貨危機の発生、相次ぐ大手金融機関の破綻など、大きな経済ショックが集中して発生した年であり、戦後最大のマイナス成長を記録した。大規模な景気刺激策により景気は持ち直すものの、2000年代はじめには「インターネット・バブル」の崩壊により、再び景気は落ち込んだ。この間、労働需要は大きく減退し、有効求人倍率は0.4～0.6倍の低位で推移し、完全失業率は上昇傾向を続けた。こうした労働需要の減退の背景には、バブルの後遺症である3つの過剰（過剰設備・過剰雇用・過剰債務）のスリム化のため、企業がコスト削減を進めたことがあった。

【2003年頃から2012年頃まで】2000年代半

ば頃までは企業のリストラチャリングが進み、3つの過剰の調整は着実に進展し、労働分配率も相当程度低下した。しかし、この時期は景気が回復に向かっても物価が上がらない状況が続く、アジア新興国、なかでも中国経済の躍進により、世界的なコスト競争が激化した。2008年にリーマンショック発生以降は労働需要が減退し、失業率が再び上昇。その後二大政党制実現に向けた期待をバックに民主党政権が誕生するが、2011年には東日本大震災の発生もあり、政治は混迷し、雇用情勢の改善は遅れた。ここで、2008年のリーマンショックは経済に大きなインパクトを与えたため、その前後でフェーズを分けるべきではという見方もある

だろう。しかし、既にデータで確認してきた通り、賃金に関わる指標については、確かに下方にシフトする動きはみられたものの、その前後で傾向が大きく変わったとはいえず、本稿ではひと塊として取り扱うことにした。

【2013年頃から2019年頃まで】2012年終わりに自民党政権が返り咲くと、安倍首相のもとで大規模なリフレ政策＝アベノミクスが実施される。長年低迷してきた賃金にも焦点が当てられ、政労使の合意の下で賃上げの復活が目指される。この時期は堅調な世界経済と政策による内需下支え効果で景気は回復傾向を持続。失業率は低下傾向を辿り、有効求人倍率は1を上回る状況が定着した。

Ⅲ．名目賃金低迷の「原因」

Ⅲ－１．フィリップスカーブが変化

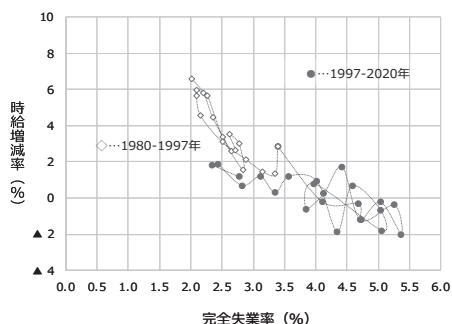
本節では、90年代後半以降2010年代までの「賃金低迷」の原因を探っていく。まずは「名目賃金」の動きに着目して分析する³⁾。最初のアプローチとして、労働需給との関係からみていきたい。労働需給と名目賃金変動率の関係を定式化したものは言うまでもなく「フィリップスカーブ」である。横軸に失業率、縦軸に賃金伸び率を採れば、短期フィリップスカーブは右肩下がりの曲線になることが知られている。「賃金低迷」時期の前との比較のため、1980年から1997年までと1997年から2020年までの2つの時期に分けて描いてみた(図11)。それによれば、1980～97年の期間では、通常の右肩下がりの曲線が描けるが、1997～2020年の期間については右肩下がりの傾向はみられるものの、その傾きは緩やかになっている。この点にも、1997年頃以降、わが国の労働市場にトレ

ンド変化が生じたことが確認できる。

ここで、フィリップスカーブの形状を日米独で比較しておこう(図12)。短期フィリップスカーブの形状は、失業率が下がるにつれて賃金上昇率が高まる傾向にあり、いわゆる自然失業率近辺では急激に賃金が上昇するのが通常のパターンである。米国では1980年代以降右肩下がりの関係が不明確になったが、近年は関係が復活する傾向がみられる。ドイツについてもやや不明確ではあるが、右肩下がりの傾向は確認できる。米独のフィリップスカーブの傾きは緩やかで、これは景気変動に対して雇用量の調整を優先する傾向があることを反映したものと考えられる。これに対し、わが国のフィリップスカーブの傾きをみると、1997年頃以降はそれ以前に比べて緩やかになったものの、米独に比べて依然として勾配は急である。このことは、景気変動に対して雇用量の調整を抑え、賃金調

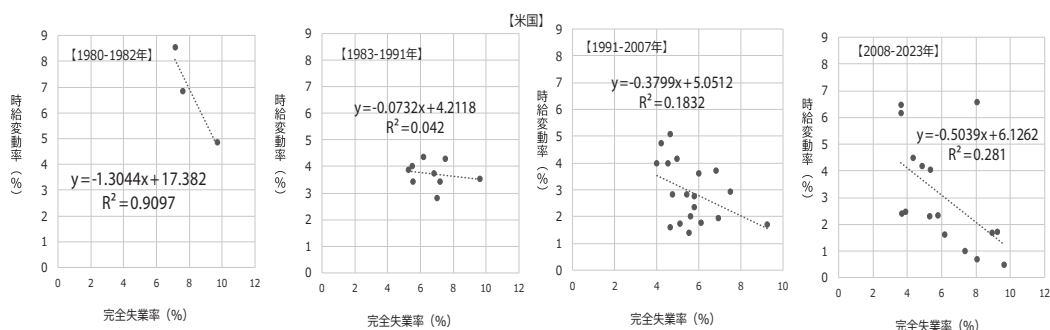
3) 国民の経済厚生観点からすれば「実質賃金」が重要であるが、後述するようにその直接的な政策介入が困難であり、「名目賃金」の引き上げが「実質賃金」の引き上げにプラスに働くことから、まずは「名目賃金」に焦点を充てる。

図11 わが国のフィリップスカーブ（1980～2020年）

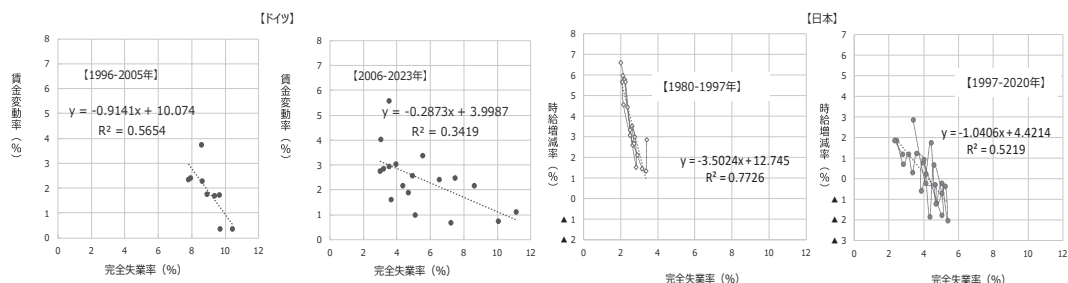


（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図12 フィリップスカーブの日米独比較



（出所）U.S. Bureau of Labor Statistics “Current Population Survey”



（出所）Statistisches Bundesamt

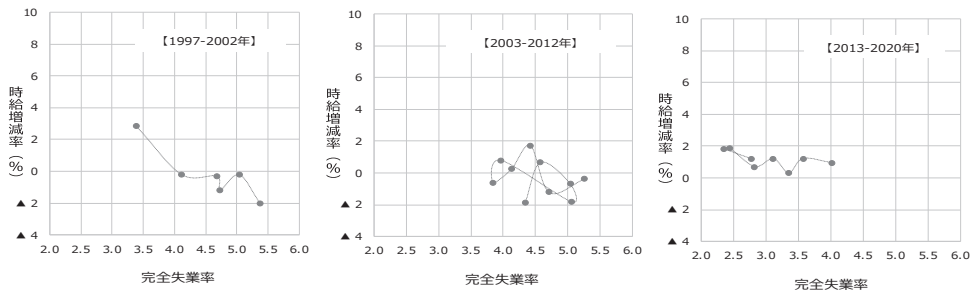
（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）縦軸は時間当たり労働コストの前年比。

整で対応する傾向があることを映じた形である。次に、前節で示した3つの時期ごとの形状をみてみよう（図13）。1998年から2001年にかけては名目賃金の下方硬直性により、傾きはほぼフラットになっているが、2002年には底が抜けるように、賃金が下落している。その後

2012年にかけては-2%から+2%の間で不安定な動きがみられ、2013年以降は景気回復と政府の賃上げ要請もあり、プラスの伸びになっている。もっとも、この時期傾きはほぼフラットであり、自然失業率近辺⁴⁾でも賃金上昇率の急激な上昇がみられなかったのが特徴的である。

図 13 わが国のフィリップスカーブの変化



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

以上のように、3つの時期でフィリップスカーブの形状が異なった背景を以下で探ることにする。

Ⅲ－２．【1997 年頃から 2002 年頃まで】

この時期は消費税率の引き上げ、アジア通貨危機、国内金融危機が相次いで発生したことを契機に、バブル崩壊以降先送りされてきた構造調整圧力が一気に噴出し、さらには米国インターネット・バブル崩壊を契機とする輸出減少などにより、経済調整が続いた。これ以前、バブル崩壊により経済は低迷が続いていたが、長期継続雇用・年功賃金を軸とする日本的雇用慣行自体は維持しつつ、その周辺に位置付けられてきた非正規労働部門を拡大させながらショックを吸収しようとしてきた。しかし、未曾有の経済収縮圧力に遭遇し、中小企業の倒産が急増し、大手企業も多くが希望退職を募集し、正社員の雇用慣行にもメスを入れざるを得なくなった。それが 1997～2001 年頃の状況であり、名目賃金の方硬直性に直面したことで、フィリップスカーブがフラット化し、雇用調整が行われることとなった。そしてそれが、それまで

にない急激な完全失業率の上昇につながったのである⁵⁾。

この間、いわゆる成果主義の名のもとに、年功賃金を是正する動きが広がり、個人別評価の差を大きくし、主に賞与部分で個人別賃金格差を拡大させ、評価の良くない社員の賃金は引き下げられた。その動きが 2002 年に名目賃金が大きく下落した背景にあったと考えられる。2002 年は、春闘において連合がベア統一要求を断念し、当時パターンセッターの立場にあるトヨタ自動車がベアゼロ回答となった⁶⁾ことでも、一つの節目の年であった。それは、その後の企業の賃上げ抑制スタンスを方向付けることになった。こうした過程でバブル期の後遺症とされた 3つの過剰問題（過剰設備・過剰雇用・過剰債務）は解消に向かい、労働分配率も相当程度低下した。

Ⅲ－３．【2003 年頃から 2012 年頃まで】

この時期、3つの過剰問題は解消に向かい、労働分配率も低下し、2003 年から 2006 年にかけては景気回復局面が持続した。労働需給は改善に向かい、経済原理では賃金にも上昇圧力が

4) 「労働力調査」と「職業安定業務統計」のデータを用いて欠員率と雇用失業率が一致する「均衡失業率」を推計すると（推計に用いたデータは 2018 年 10-12 月期～2024 年 4-6 月期の 4 半期データ）、完全失業率が 3%を下回るようになった 2017 年頃の「均衡失業率」は概ね 3%。その後は 3%を下回るようになるが、コロナ禍発生までは一貫して完全失業率が均衡失業率を下回っている。

5) 山本 (2010) は「90 年代に入ると、インフレ率の低下にともなう名目賃金の方硬直性が顕在化しはじめ、名目賃金の伸縮的な調整によるショックの吸収が行われなくなり、大きな雇用調整圧力が生じてしまった。」p 74、としている。

6) 小倉 (2017) p 21

徐々にかかっていく状況が生まれた。しかし、マクロの賃金は一人当たりでみても時間当たりでみても、ほぼ横ばい傾向が持続した。こうして労働需給改善期にもかかわらず賃金が増加しなかった背景として、当時強く意識されたのはグローバル化の影響である。グローバル化の賃金に対する影響に関する経済理論の代表的なものに、「ストルパー＝サミュエルソン」定理がある。これは、比較優位の貿易理論にもとづき生産要素価格にどのような影響が及ぶかを定式化したものである。先進国と新興国の貿易を考えた場合、先進国では技術集約的な分野（熟練労働分野）の賃金が上昇し、労働集約的な部門（非熟練労働分野）の賃金が下落することになる⁷⁾。マクロ的な賃金がどうなるかは理論的には不明であるが、当時は中国の世界市場への参入のインパクトが大きかった。先進国賃金の数十分の一の低コスト労働力を膨大に有する国の参入により、世界全体の労働コストが下方シフトしたと考えられる。この結果、労働集約的な産業事業分野を中心に賃金に対する下押し圧力が働いたことが推測される。

この点、米国の状況をみると、1980年代には製造業の賃金伸び率が全産業とほぼ連動していたものが、1990年代半ば以降製造業の賃金の伸び率は全産業平均を下回る傾向がみられる（U.S. Bureau of Labor Statistics）。グローバル化の影響が賃金を下押しした可能性が窺われる状況になっているといえよう。しかし、米国の場合、わが国のように賃金が下落するまでには至っていない。加えて、わが国の場合、この時期（2003～2007年）、グローバル化の影響を直接受けたはずの製造業の賃金伸び率が、全産業平均ベースよりも高くなっていることが見逃せない。つまり、グローバル化の影響がより間接的にあるはずの非製造業分野での賃金の低迷が目立っていた。当時の中国をはじめとするアジア新興国の台頭は、グローバル市場全体のコ

スト構造を下方にシフトさせるだけの大きなショックを引き起こしており、これがその後に先進各国で観測されるデフインフレーションの広がり

の起点になったとみるのは自然であろう。しかし、米国との対比を踏まえば、わが国の顕著な名目賃金の下落・低迷の原因は、グローバル化の影響がその起点となった公算が大きい、それだけでは十分には説明できない。

コーポレートガバナンスの変化も指摘されている。野田・阿部（2010）は上場企業のパネルデータを用いてGMM推計による賃金方程式のパラメータを推定し、1997年以降に外国人持ち株比率の上昇が賃金を低下させていることを確認した。そのうえで、1997年から2004年頃にかけて観察された賃金抑制の主要因は株式保有構造の変化であり、そのうち最も大きな賃金抑制圧力と考えられるのが外国人投資家の影響である、としている⁸⁾。

もっとも、上場企業にとってはいえるが、マクロ的にみればシェアの大きい中小企業には直接当てはまらない話である。実際、規模別の賃金動向を『民間給与実態調査』によってみると、2003年頃から2012年頃まで中堅・中小企業も平均給与が緩やかな下落傾向が続いていることが確認できる。

労働生産性の低迷が賃金低迷の原因だという言葉説も行われた。ここで労働生産性という概念も、賃金同様いくつかの指標があり、これについても「名目か実質か」「一人当たりか時間当たりか」を区別する必要がある。つまり、①時間当たり実質労働生産性、②一人当たり実質労働生産性、③時間当たり名目労働生産性、④一人当たり名目労働生産性、の4種類を区別する必要がある。経済学的に議論する場合、通常は時間当たり実質労働生産性ベースが用いられる。時系列的に見れば、わが国の時間当たり実質労働生産性伸び率は鈍化傾向にあり、それが賃金低迷の要因になっていることは確かであ

7) 櫻井（2014）

8) 野田・阿部（2010）

る。しかし、実質労働生産性の伸び率鈍化は先進国共通の現象である。

OECD のデータベースにより、主要先進国間で伸び率を比較したのが図 14 である。これをみると、2000 年代におけるわが国の実質労働生産性は、フランスやドイツとほぼ並んで推移しており、主要先進国では平均的なペースで伸びてきたことがわかる。しかし、1990 年代後半以降、賃金がほぼ伸びなくなったのは日本のみであり、労働生産性の伸びの低迷がその主因とはいえないことがわかる。

以上を踏まえ、ここで改めて名目賃金の変動要因を分析すべく、定義式に基づく要因分析を行ってみよう。

w : 時間当たり賃金, Y : 実質 GDP, L : 労働者数, h : 平均労働時間, P : GDP デフレーター, p : 産出物価とすると,

$$w = [Y / (Lh)] \times [(wLh) / (YP)] \times [p] \times [P / p] \text{ となる。}$$

すなわち、

時間当たり賃金 = 時間当たり実質生産性 × 労働分配率 × 産出物価 × 生産要素コスト率
という関係が定義式から得られる。ただし、

時間当たり賃金 = 労働者報酬 ÷ (労働者数 × 平均労働時間)

時間当たり実質労働生産性 = 実質 GDP ÷ (労働者数 × 平均労働時間)

労働分配率 = 時間当たり賃金 × 労働者数 × 平均労働時間 ÷ 名目 GDP

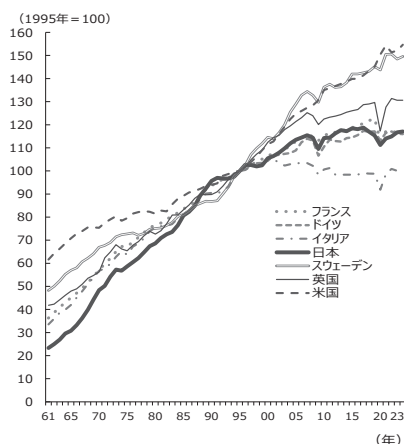
産出物価 = 産出デフレーター

生産要素コスト率 = GDP デフレーター ÷ 産出デフレーター

ここで、GDP デフレーターは国内で産み出される付加価値の源泉である要素価格の単位コストの総計である一方、産出デフレーターは各供給部門の販売単価の合計を意味している。したがって、「GDP デフレーター ÷ 産出デフレーター」は「産出物 1 単位の販売単価に対するそのために投入した生産要素のコストの比率」を表しており、「生産要素コスト率」と表現した。

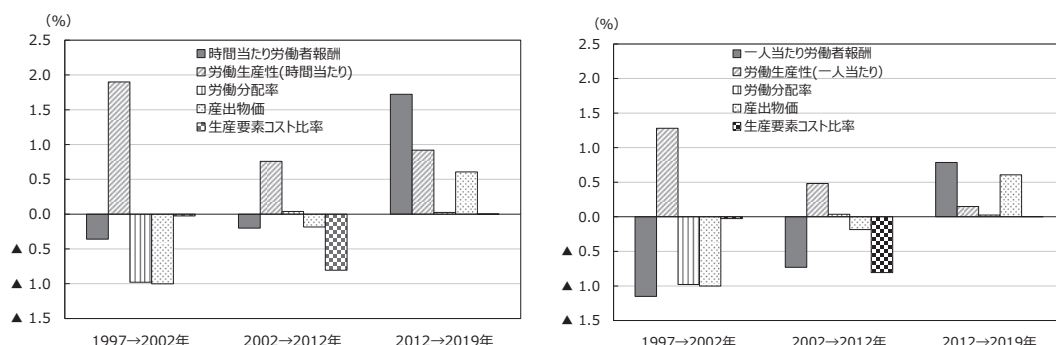
この定義式に基づき時間当たり賃金の変動要因分析を行ってみる (図 15)。基本的には『国民経済計算年報』のデータを用いて分析を行うが、一つ問題点がある。『国民経済計算年報』に記載されているデータでは、直接的には、分子にあたる人件費と分母にあたる付加価値を整合的に採れない。最も簡便なのは雇用者報酬の GDP に対する割合であるが、これでは分子は雇用部門だけであるが、分母には自営業部門が生み出す付加価値も含まれることになる。分子

図 14 実質労働生産性の推移



(出所) OECD Data Explorer

図15 名目賃金（労働者報酬）の変動要因分析



（出所） 内閣府「国民経済計算年報」

（注） 以下の定義式により要因分析を行った。

$$w = [Y/(Lh)] \times [(whL)/(YP)] \times [p] \times [P/p]$$

$$W = [Y/L] \times [(WL)/(YP)] \times [p] \times [P/p]$$

w：時間当たり労働者報酬，Y：実質GDP，L：就業者数，h：平均労働時間，P：GDPデフレータ，p：産出デフレータ，W：一人当たり雇用者報酬

労働者報酬＝雇用者報酬＋混合所得×0.5 労働分配率＝労働者報酬÷名目GDP

生産要素コスト比率＝GDPデフレータ÷産出デフレータ

に自営業部門を含めるため、自営業者の賃金を雇用部門と同じと想定して算定する方法が採られることもあるが、これでは自営業部門には本来営業余剰も含まれており、分子が過大になる。そこでここでは、自営業者の労働所得が混合所得の半分と想定して、労働分配率を算定することにした。この場合、時間当たり賃金は、雇用者報酬と自営業報酬（労働者対応分）の合計の時間当たり金額としての時間当たり労働者報酬となる。

分析の結果は、2002～2012年の時間当たり労働者報酬は小幅マイナスであったが、実質労働生産性は0.8%のベースで上昇し、労働分配率はほぼ横ばいであった。デフレが続くもとで販売価格（産出物価）が大幅下落し、とりわけ生産要素コスト率が大幅に低下している。これは、当時は現場では生産性改善努力が継続され、

生産性も上昇していたが、企業の全般的なコスト削減スタンスが強く、人件費のみならず利払費・賃料なども含めた固定費削減への取り組みが継続されたことを反映したものと見える⁹⁾。

時系列的な企業の成長期待が確認できる内閣府「企業行動に関するアンケート調査」によれば、実質経済成長率についての「今後5年間の見通し」は、1996年度に2%を下回り、その後は2006年度を除いて2%割れの状態が続いてきた。人口増加率が大幅に鈍化し、将来への減少トレンドが予想されるなか、縮小に向かう国内市場で生き残るにはコスト削減スタンスの手を緩めるわけにはいかないとの見方が広がった。付加価値の人件費への分配割合を引き下げる動きは弱まったものの、先行き成長期待が低下するなか、全体としての固定費削減の結果、賃金も伸びなかったのである。固定費削減スタ

9) 青木・高富・法眼（2023）は、価格マークアップ（販売価格と限界費用の乖離）の縮小傾向が賃金抑制傾向を強めてきたことを実証している。

ンスが経済全体で蔓延すれば、企業間取引にもコスト削減の風潮は強まり、産出価格全般に下落圧力がかかり、この点も賃金抑制に作用したことがわかる。

なお、図 15 には一人当たり労働者報酬の要因分析についても示した。その内容は時間当たり労働者報酬のケースと基本的には変わらない。

Ⅲ－４．【2013 年頃から 2019 年頃まで】

この時期は第 2 次安倍政権が発足し、アベノミクスと称された大規模なフレ政策が講じられた。賃金に関しても、政労使会議が開催され、政府主導の賃上げ要請が行われた。改めてこの時期の賃金の動きを確認してみよう。マクロベースの時間当たり名目賃金は上昇傾向をたどっており、それ以前の状況からは変化がみられる。ただし、フィリップスカーブは傾きがほぼフラットな状況が続いていることがバズルである。2018～19 年頃には完全失業率が 2% 台前半にまで低下しているが、欠員率と失業率の関係をみる UV 分析によれば、この時期の自然失業率は 3% 弱である¹⁰⁾。完全失業率が自然失業率を下回れば賃金上昇率が加速度的に上昇してくるのが通常である。しかし、そうしたことが観測されなかったことがバズルなのである。

このバズルを解く鍵は「構成バイアス」に求められる¹¹⁾。具体的には、就業形態別の賃金の動きである。周辺労働力としての女性やシニアはパートタイム労働者として働くケースが多かったが、この時期のパートタイム労働者の時給は 2018～19 年頃に上昇率が加速していることが確認される。一方、一般労働者の賃金は緩やかながらも上昇傾向がみられた。しかし、就業形態別でみたときには時給の伸び率は緩やかになるのは、賃金水準の低いパートタイム労働者の割合が高まることで、平均賃金の伸び率が押し下げられるということがみられたからである。

さらに、賃金上昇率がプラス基調になってき

たとはいえ、一般労働者の賃金伸び率がさほど加速していないことや、人手不足の深刻化にもかかわらず全体の賃金の伸びを抑制していることが重要なポイントである。つまり、わが国では正規労働者と非正規労働者で労働市場が分断されており、労働需給の賃金への影響の及び方が両者で大きく異なる。非正規労働者の賃金は労働需給に敏感に反応するが、正規労働者の賃金の反応は鈍いのである。例えば、黒住・杉岡・伊藤・中澤（2023）は、ほとんどが正規労働者で構成される「内部労働者クラス」の賃金は、労働需給の影響を受けにくいことを示している¹²⁾。つまり、この時期の賃金伸び率が緩やかであった理由を解明するには、正規労働者の賃金のメカニズムを考える必要がある。

一般に、正規労働者の賃金に変動を与えるファクターを大別すると、転職による賃金変動と労使交渉による賃金変動がある。わが国は労働移動が少ないと言われているが、それはやや誤解がある。大手についてはあてはまるが、中小では流動性は低くない。そしてこのことが、わが国の場合、転職すると賃金が下落する傾向が強いという状況を生み出してきた。

雇用流動化を巡るこうした状況から、わが国の場合、正社員の賃金引き上げは主に労使交渉によって行われてきた。その具体的な場がいわゆる「春闘」である。1997 年頃までわが国で平均賃金が毎年上昇していたのは、この「春闘」の場で賃上げが決められてきたからである。しかし、1990 年代後半以降、春闘の賃上げ機能が大幅に低下した。そこで春闘の場を活用して賃上げを復活しようとしたのが、政労使会議の狙いであった。下落・横ばい傾向をたどってきた一般労働者の賃金が、2013 年頃以降上昇傾向に転じたことからすれば、この試みは一定程度の成果があったといえよう。その一方で、諸外国に比べれば、この時期の賃金上昇ペースは極めて緩やかである。この緩やかさの原因には

10) 4) を参照。

11) 川口・原（2017）、106-107 頁。

12) 黒住・杉岡・伊藤・中澤（2023）

何があるのか。

ここでも定義式に基づく要因分解から、時間当たり労働者報酬の変動要因を探ってみよう（図15）。労働生産性は1%程度で増加している。リフレ政策の一定の成果として産出物価はプラスになっているが、1%に満たない。労働分配率はプラスとなっているが小幅である。生産要素コスト率についてはほぼ横ばいであり、全体として時間当たり賃金の伸び率は2%程度の上昇にとどまっている形である。全体としてみれば、可能な限りの政策リソースを投入し、一定の成果はみられたものの、生産要素コスト率の動きに反映されているように、企業の防衛的なコスト削減スタンスは維持された結果、リフレ政策の効果は限定的にとどまったと解釈できる。

以上は時間当たり報酬の状況についてみてきたが、一人当たり報酬のベースでみるとやや印象が異なっている。一人当たり報酬の伸び率は時間当たり報酬の伸び率の半分程度にとどまっており、一人当たり労働生産性の低迷が顕著になっているのである。両者の違いは一人当たり労働時間が減少していることに起因するが、その主因は週労働時間が29時間以下という労働時間がかなり短い短時間労働者の割合が増えたことにある。属性では15～24歳の男女の学生、45～54歳の中年女性、および65歳以上の男女のシニアで増えている。

この時期の物価・賃金の低迷が続いた原因として、このところ注目されている概念は「ノルム」である。「ノルム」とは、ある国のある時代に物価がこの程度で上昇していきだろうと、企業や消費者の多くが共有する物価の相場感のことである。米国の経済学者アーサー・オーカンが提唱した概念であるが、渡辺努・東京大学教授（当時）が2022年に上梓した『物価とは

何か』のなかで、日本の物価状況を説明するために用い、その後この概念は一気に広がった。黒田東彦前日銀総裁も2023年4月の退任記者会見で、異次元緩和では物価目標が達成できなかった背景にこの「ノルム」の存在を指摘している¹³⁾。

ノルムがわが国のみデフレが長引いたことを説明する有効な概念であることは間違いないものの、デフレ・ノルムがなぜ定着したのか、さらに2020年代に入ってなぜデフレ・ノルムが変わりつつあるかが重要である。この点に関し、内田日銀副総裁は2024年国際コンファランスの基調講演で、ノルムの決定に際して企業の価格改定行動を重視し、慢性的な労働力不足で人員確保のために十分な利益と賃金を生み出すために価格改定が必要になる旨を述べている¹⁴⁾。確かに企業の価格設定行動をノルム定着の要因として挙げることはできるが、なぜそうした価格設定行動が定着したのか。また、現在企業の価格設定行動が変わりつつあることがノルムの変化をもたらすことにつながるにしても、なぜ企業の価格設定行動の変化は持続的なものと言えるのか。これら論点について必ずしも納得的な議論がされているわけではない。

Ⅲ－５．日本型雇用システムの変質

デフレ・ノルムの背景にある日本企業特有の価格設定行動がどのように産み出されているかについては、様々な仮説が考えられるが、日本特有の雇用システムのあり方が影響してきたことは確かであろう。

日本特有の雇用システムとはいわゆる日本型雇用システムであり、それは長期継続雇用・年功賃金を基本的な特徴とし、メンバーシップ型と形容されてきた¹⁵⁾。ただし、こうしたパターンが典型的に当てはまるのは、大企業部門の正

13)「15年続きのデフレの中で、いわゆる物価・賃金が上がらないという慣行、考え方、ノルムというものが根強くあったということが非常に大きかったというふうに考えております」

14)日本銀行（2024）「わが国における過去25年間の物価変動」（「日本銀行金融研究所主催2024年国際コンファランス」における内田眞一副総裁の基調講演の邦訳）（https://www.boj.or.jp/about/press/koen_2024/data/ko240527b1.pdf, 2025.3.16 閲覧）

規社員であり、中小企業の従業員や非正規労働者は必ずしも当てはまらない。日本型雇用システムの全体像を示せば、大企業 vs 中小企業、正社員 vs 非正規労働者の2次元の二重構造にある。そしてこの2次元の二重構造が、三層を形成してコスト高の消費者価格への転嫁を抑える状況を生み出してきた。

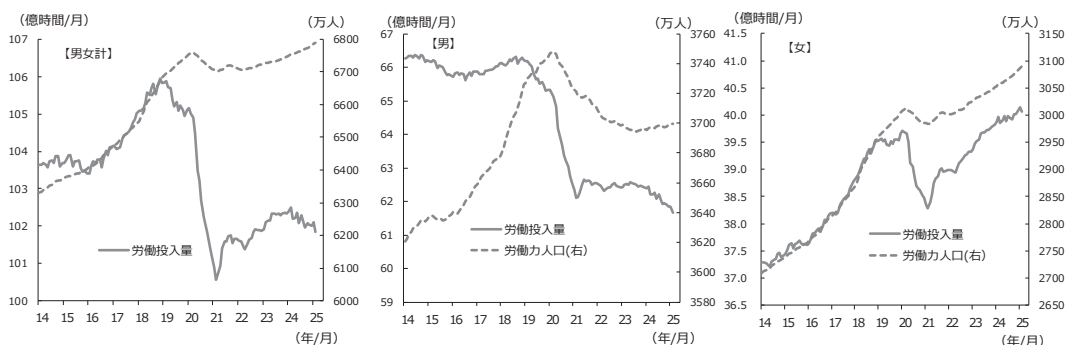
第1層は、正規・非正規間の二重構造を活用し、非正規雇用者比率の引き上げにより、コスト高を吸収してきた。第2層は大企業と中小企業の二重構造を活用し、企業間の付加価値分配における中小企業の取り分を抑えることでコスト高を吸収してきた。第3層は大手企業の正社員処遇を抑制することでコスト高を吸収してきた。第3層については、雇用調整よりも賃金調整を優先するという、日本の雇用慣行の特徴とされる側面である。

物価や賃金の伸び率が低下する現象は、1990年代から2010年代にかけて先進各国共通に観測されたものであり、その大元の力になったのは中国をはじめとする新興国の世界市場参入による、世界的なコスト構造の変化であった。そのなかで、わが国にのみ顕著な物価・賃金の低迷が観測されたのは、それへの対応法にわが国特有のものがあったためであり、その中核をなすものが日本型雇用システムのあり方であった。

しかし、ここで注目すべきは、日本型雇用システムの持つ2つの二重構造を活用してコスト削減をしてきたプロセスにおいて、日本型雇用システムが変質してきたということである。その底流には、国内人口動態の変化があった。端的に言えば労働力不足である。この点に関し、「ルイスの転換点」の議論がある。2000年代、労働需給が改善してきたにもかかわらず、本来、景気に敏感なはずの非正規労働者賃金がさほど上昇しなかった。川口・原（2017）は、それは非正規労働者の労働供給曲線が弾力的で傾きが緩やかだったからと説明している。この非正規労働者の多くは、属性的には30代を中心とする既婚女性や60歳を超える高齢者で、これらの伝統的に就業率が低かった層の枯渇により、農村の余剰労働力の枯渇によって賃金上昇するというルイスの議論同様、賃金上昇が起こっていく可能性を指摘していた。これを受けて、尾崎・玄田（2019）は、留保賃金に着目した分析を行い、女性についてはルイスの転換点に近づいていることを示した。

もっとも、マクロ統計から見る限り、現局面での労働力不足の焦点は労働力人口の制約よりも労働投入量（マンアワー）の制約にあるように見受けられる（図16）。高齢化による男性労働力人口の頭打ちと労働力率上昇の一巡による

図16 労働力人口と労働投入量の推移



(出所) 総務省「労働力調査」

(注) 後方12カ月移動平均値。

(出所) 総務省「労働力調査」

(出所) 総務省「労働力調査」

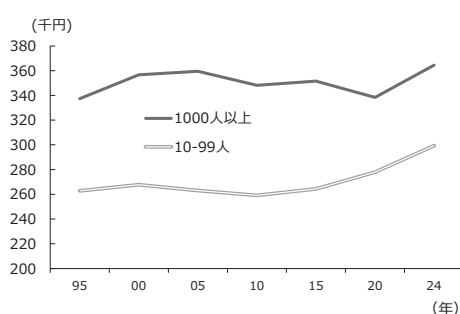
労働人口の伸び悩みにより、全体の労働力人口の伸び悩みはみられる。しかし、労働力人口は緩やかに増加しており、その一方で労働投入量はコロナ禍の発生後に大きく落ち込んだ後、経済再開で下げ止ったものの、その水準は落ち込んだままで元の水準対比5%程度低い状況で推移している。男女別にみると、男性の落ち込みが顕著であり、その背景としてはいわゆる働き方改革でプライムエイジ世代の労働時間が下方シフトしていることに加え、平均労働時間の短い中高年層の割合が高まっていることがある。それは構造的な要因であり、今後、65歳以降の労働力率を引き上げられるにしても、男性の労働投入を増やすことはかなり難しくなっていることが予想される。

平均労働時間が減少傾向を辿っていることは、それだけ働くことに制約のある限界労働力にまで労働需要が及んでいるほど、労働需給が逼迫してきていることを物語る。その結果、周辺労働力に位置付けられる非正規労働者の賃金に対する上昇圧力が継続し、正規・非正規の二重構造が緩和に向かっている。さらに見逃せないのは、若手人材の不足はとりわけ中小企業の人材不足を深刻化させ、収益状況が厳しいとされてきた中小企業の賃金を押し上げる力が働いていることである。企業規模別に平均給与の動きをみると、統計によって動きは異なるが、2010年代後半期の正社員の所定内給与は意外にも、総じて中小企業の伸び率が大型企业よりも高い傾

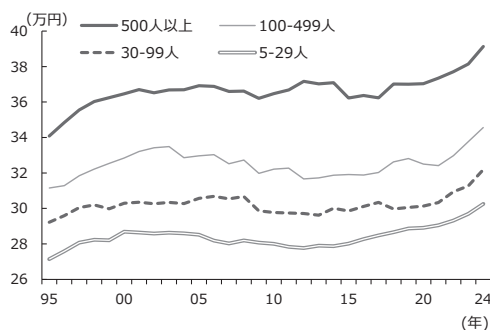
向がみられたことが確認される（図17）。ちなみに、平均賃金総額（一人当たり人件費）で見ると、パート比率の影響などが加わることで動きは見えにくくなるが、法人企業統計調査の一人当たり人件費ベースで見れば、2010年代半ば以降、中小企業の平均賃金が大型企业に先んじて上がり始めていたことが確認できる（図18）。

この背景としては、①労働市場全体で見れば人余り局面から人手不足局面に移行するなか、人材獲得力で劣る中小企業は人材確保のために賃上げに取り組むケースがみられはじめたことのほか、②若手人材が確保できず、相対的に賃金の高い中高年シェアが高まったこと（従業員の平均年齢が高まったこと）、③事業環境が厳しいなか、低賃金しか払えない低収益の企業が廃業・倒産を余儀なくされ、結果として平均賃金が高まったこと、④この時期、最低賃金が積極的に引き上げられてきたことで、賃金水準の低い中小企業の賃金が底上げされたこと、などの要因が考えられる。かつてのコア労働力であった現役男性社員の持続的減少は、典型的なメンバーシップ雇用で働くことができる人材を減らし、賃金調整の余地を狭めてきているわけである。一方、大型企业については、①賃上げは若手・中堅層が中心で中高年は賃金抑制傾向が継続されたこと、②相対的に賃金水準の低い女性の雇用比率が高まったこと、などの要因から春闘賃上げ率の数字よりも平均賃金水準は低かった¹⁶⁾。より底流には、大手企業の賃金決定

図17 企業規模別所定内給与（一般労働者）の推移

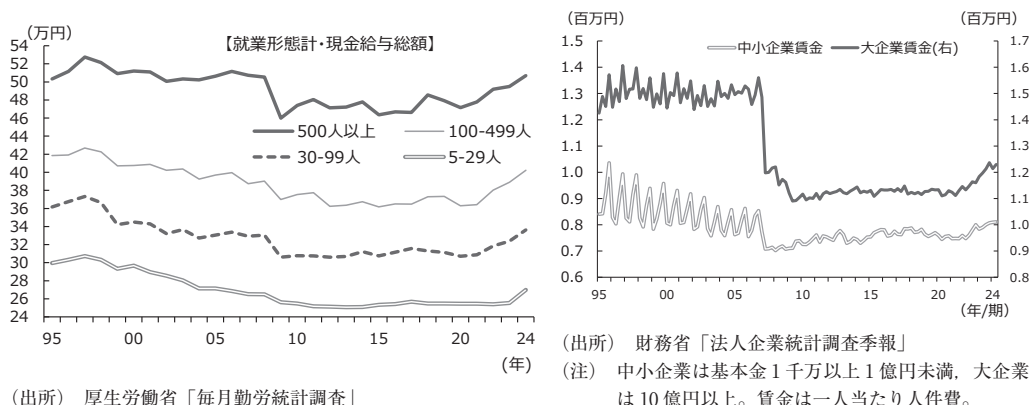


（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図 18 企業規模別一人当たり賃金の推移



は主に労使交渉によって決まるため，労働需給の影響は間接的にとどまるとの事情がある。

労働需給のひっ迫が中小企業の賃金押し上げに影響しはじめた可能性を，時系列分析によって確認してみた。企業から見た時の賃金の決定要因としては，労働生産性と労働需給が主なものとして考えられる。そこで，労働生産性（従業員一人当たり付加価値）が企業規模別に採れる法人企業統計調査季報のデータと，代表的な労働需給関連指標である有効求人倍率を用いて，企業規模別の賃金（一人当たり人件費）決定関数を推計した。推計期間は，本稿での3つのフェーズに対応する形で，四半期ベースの景気の山谷を勘案して【1997年4-6月期から2002年1-3月期まで】【2002年1-3月期から2012年4-6月期まで】【2012年4-6月期から2020年4-6月期まで】について，加えて，その後の【2020年4-6月期から2024年4-6月期まで】も含めて4つの期間で推計した。また，労働生産性と有効求人倍率の間には時系列相関があるため，説明変数を有効求人倍率のみのものも推計した。その結果は表1の通りである。

これによると，1997年4-6月期から2002年1-3月期の時期は，大企業については有効求人倍率が有意に効いており，中小企業についても

有効求人倍率のみの説明変数の際，有意性は低いものの，労働需給の影響があった可能性を示す結果となっている。この点は，フィリップスカーブの分析から，1997年から2002年頃の賃金下落には労働需給の悪化が影響していたとみられるとの考察と整合的である。【2002年1-3月期から2012年4-6月期まで】および【2012年4-6月期から2020年4-6月期まで】については，大企業，中小企業とも，いずれの関数でも有効求人倍率の係数は有意でなく，労働需給以外の要因が賃金決定に影響していたことを物語る。しかし，有効求人倍率のみを説明変数とした関数については，【2020年4-6月期から2024年4-6月期まで】について，中小企業において有効求人倍率の係数は有意性が認められている。さらに，【2012年4-6月期から2020年4-6月期まで】の時期についても，有効求人倍率の係数は有意性は十分ではないものの，プラスになっている。上で考察したように，2010年代後半期において労働需給がひっ迫し，中小企業部門についてはその影響が効き始めていたことを示唆するとの解釈は可能であろう。

以上のようにみれば，2020年代に入って名目賃金が上昇してきたのは持続性のある動きであると考えられる。2024年の春季労使交渉の

表1 企業規模別賃金決定関数の推計

非説明変数： 中小企業賃金	1997年4-6月期～ 2002年1-3月期			2002年1-3月期～ 2012年4-6月期			2012年4-6月期～ 2020年4-6月期			2020年4-6月期～ 2024年4-6月期		
	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値
従業員一人当たり 付加価値額	0.945	2.055	0.056*	0.647	4.846	0.000***	0.462	1.092	0.282	0.466	2.834	0.014**
有効求人倍率	-0.042	-1.150	0.266	-0.015	-2.584	0.015	-0.009	-0.466	0.644	0.026	1.745	0.105
定数項	-1.782	-2.332	0.032	-1.371	-6.258	0.000	-1.059	-1.453	0.154	-1.243	-4.726	0.000
自由度修正 R2	0.541			0.854			0.795			0.920		
D.W. 比	2.160			1.465			1.717			1.483		

非説明変数： 大企業賃金	1997年4-6月期～ 2002年1-3月期			2002年1-3月期～ 2012年4-6月期			2012年4-6月期～ 2020年4-6月期			2020年4-6月期～ 2024年4-6月期		
	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値
従業員一人当たり 付加価値額	0.069	0.853	0.406	0.022	0.079	0.937	0.014	0.257	0.799	0.283	0.049	5.729
有効求人倍率	0.022	3.617	0.002***	0.031	0.740	0.464	-0.001	-0.430	0.670	0.012	0.015	0.792
定数項	0.177	0.860	0.403	-0.125	-0.176	0.861	0.086	0.609	0.547	-0.716	0.113	-6.331
自由度修正 R2	0.480			0.950			-0.073			0.912		
D.W. 比	1.617			1.724			1.783			1.826		

(出所) 財務省「法人企業統計調査季報」

(注) 説明変数の従業員一人当たり付加価値額、有効求人倍率は後方4四半期移動平均値。被説明変数と説明変数の従業員一人当たり付加価値額は自然対数を使用。

誤差項に1階の自己相関を想定して推定。

賃金＝従業員給与／従業員数。従業員一人当たり付加価値額＝(営業利益＋利払費＋人件費＋減価償却費)/従業員数。季節調整値(X-12-ARIMA)を使用。

非説明変数： 中小企業賃金	1997年4-6月期～ 2002年1-3月期			2002年1-3月期～ 2012年4-6月期			2012年4-6月期～ 2020年4-6月期			2020年4-6月期～ 2024年4-6月期		
	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値
有効求人倍率	0.032	1.466	0.160	-0.004	-0.189	0.851	0.008	1.095	0.282	0.017	1.876	0.082**
定数項	-0.229	-4.509	0.000	-0.276	-3.883	0.000	-0.314	-7.769	0.000	-0.514	-1.044	0.314
自由度修正 R2	0.446			0.854			0.655			0.931		
D.W. 比	2.223			1.562			1.563			2.202		

非説明変数： 大企業賃金	1997年4-6月期～ 2002年1-3月期			2002年1-3月期～ 2012年4-6月期			2012年4-6月期～ 2020年4-6月期			2020年4-6月期～ 2024年4-6月期		
	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値	係数	t 値	p 値
有効求人倍率	0.025	4.702	0.000***	0.033	1.019	0.315	-0.001	-0.433	0.668	-0.438	-0.107	0.917
定数項	0.352	28.064	0.000	-0.077	-0.207	0.837	0.123	20.117	0.000	-0.125	0.709	-0.176
自由度修正 R2	0.537			0.951			-0.039			0.906		
D.W. 比	1.762			1.723			1.784			2.551		

(出所) 財務省「法人企業統計調査季報」

(注) 説明変数の従業員一人当たり付加価値額、有効求人倍率は後方4四半期移動平均値。被説明変数と説明変数の従業員一人当たり付加価値額は自然対数を使用。

誤差項に1階の自己相関を想定して推定。

賃金＝従業員給与／従業員数。従業員一人当たり付加価値額＝(営業利益＋利払費＋人件費＋減価償却費)/従業員数。季節調整値(X-12-ARIMA)を使用。

妥結による賃上げ率は連合集計で5.10%と、1991年以来33年ぶりの高い伸びとなり、中小企業(300人未満)ベースでも4.45%と32年ぶりの高さとなった。2025年に関しても、最終集計段階で、規模計、中小企業のいずれでも前年を上回る伸びとなっている。大手企業に関

しては、中高年の賃金の抑制傾向が見られるなど、人件費抑制スタンスが残るものの、若手賃金を思い切って引き上げる動きが広がっており、規模を問わず賃上げスタンスは定着してきたようにみえる。今回も、変化の起点は世界的なコストの構造の変化であった。それが国内人

口動態の変化のもとで深刻な労働力状態となり、日本型雇用システムのあり方が変質を余儀なくされ、内部要因からも名目賃金を押し上げる状況が生まれてきたと考えられる。

なお、2025年に入って、米トランプ政権が打ち出した高関税政策により、世界経済ひいては日本経済の不透明化が強まっており、賃上げの流れが頓挫する懸念も出て来ている。確かに景気が大幅に悪化すれば、短期的には賃上げのモメンタムは弱まることになろう。しかし、その後のトランプ氏の言動からすれば、米国経済が失速していくような政策運営は行われまいとみられる。一定程度の高関税が定着するにしても、企業行動が適応していけば大幅な減益が連続することは避けられると考えられる。一方、すでに指摘したような構造的なファクター（世界的なコスト構造の変化や国内人口動態の変化）を考えれば、インフレ率の基調はプラスに転じ、名目賃金の上昇トレンドも不変であると考えられる。

Ⅲ－6. 小括

以上、1990年代後半から2010年代にかけて観測されたわが国名目賃金の低迷の原因・背景について、3つのフェーズ（第1フェーズ＝1997～2002年、第2フェーズ＝2003～2012年、第3フェーズ＝2013～2019年）に分けて分析してきた。その結果をまとめると以下の通りである。

1) 3つのフェーズ毎に賃金低迷の原因は異なり、いわば「経路依存的」に賃金低迷が続いてきたといえる。1997～2002年頃の第1フェーズにおける賃金伸び率の大幅な低下は、バブル崩壊後の大幅な経済の落ち込みに伴う労働需給の急激な悪化によって概ね説明がつく。

2) 第2フェーズにおいては労働需給が改善に向かったものの賃金の弱含み傾向が続いたが、その背景にはグローバル経済における新興国、とりわけ中国の台頭があった。安価で良質な労働力が大量に参入してきたことで、世界経済のコスト構造が下方にシフトした。コーポレートガバナンスのあり方が、米国型の株主重

視にシフトしたことも影響した。もっとも、欧米先進国に比べてわが国の賃金低迷が顕著であったのは、人口動態に伴う日本企業の期待成長率の低下と日本型雇用システムのあり方が決定的な影響を及ぼした。

3) 日本型雇用システムとは、①正規・非正規の二重構造、②大企業・中小企業の二重構造、③中心部分での雇用維持重視の慣行、をセットとするもので、世界経済におけるコスト構造の下方シフトと人口減少による国内成長期待の低下という内外マクロ環境の変化に対し、欧米諸国には観測されないコストダウン対応として、賃金の抑制という対応が選択された。

4) 第3フェーズにおいては、リフレ政策の一環として賃金引き上げへの政策的誘導が行われたが、第2フェーズの内外マクロ環境が継続するなか、大手企業を中心に賃金抑制スタンスが大きく変化することはなかった。しかし、労働力が供給の天井に徐々に近づくにつれ、日本型雇用システムは変質を余儀なくされ、コストダウン対応の余力を低下させていった。とりわけ、中小企業部門では、人手不足の深刻化やハイペースの最低賃金の引き上げを背景に、結果として賃金が上昇した。

5) 2020年代に入り、世界経済におけるコスト構造が上方にシフトし、日本型雇用システムのコストダウン対応力の一部に限界が生じたことで、長らく続いた名目賃金の低迷局面は収束に向かいつつあると考えられる。

Ⅳ．実質賃金低迷の原因分析

Ⅳ－１．実質賃金変動の要因分析

以上の議論は「名目賃金」に限定してきたが、名目賃金が低迷を脱する可能性が高まっていることが明らかになった。しかし、国民の経済厚生観点からは実質賃金こそが重要であり、名目賃金の動きと実質賃金の動きは必ずしも連動しない。実質賃金の伸び率は名目賃金の伸びから物価上昇率を差し引くことで与えられ、一見、名目賃金の伸び率が高まれば自ずと実質賃金の伸びもプラスになるように見える。しかし、名目賃金伸び率と物価上昇率には強い相関があり、必ずしもそうしたことは言えない。実際、1970年代の欧米諸国では、インフレ率の上昇による実質賃金の目減りへの対応から、労働組合が高い賃上げ率を要求し、それによる収益の圧迫を企業が回避しようと、さらなる値上げに踏み切り、インフレ率が一段と高まって結果的に実質賃金は低迷することになった。

そこで実質賃金の伸び率を定義式によって要因分解すると、

$$w/P_c = Y/(Lh) \times (w Lh/YP) \times (P/P_c)$$

ここで

w：時間当たり労働者報酬，P_c：個人消費デフレータ，Y：実質GDP，L：就業者数

h：平均労働時間，P：GDPデフレータ
を意味する。すなわち、

時間当たり実質労働者報酬＝時間当たり実質労働生産性×労働分配率×デフレータ比率となる。

GDPデフレータと個人消費デフレータの比率は、個人消費デフレータと内需デフレータが概ね連動することから、外需に関わるデフレータ、すなわち、輸出物価と輸入物価の比率である「交易条件」とほぼ連動することになる¹⁷⁾。

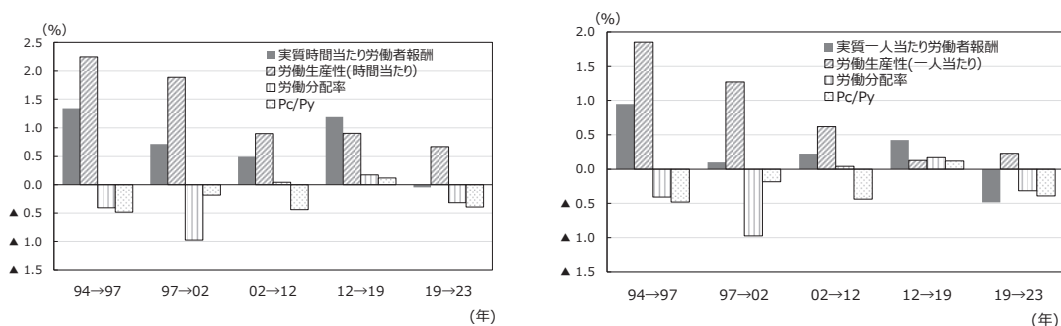
交易条件が実質賃金の下押し要因になるのは、生産性が向上して実質所得を増やすことができても、輸出による海外からの富の取り込みよりも、輸入による海外への富の流出が多ければ、それだけ実質所得は減少するからである。具体的なイメージで言えば、国内で品質の高い製品を作っても、海外マーケットで価格を抑制すれば、本来その品質に見合っただけ獲得できるはずの利益を逸失してしまうことになる。また、化石燃料に多く依存する状況下、原油価格の上昇や円安によって輸入代金が高めば、消費者価格への転嫁が行われたり、企業間取引コスト削減で賃金伸び率が抑えられることで、実質賃金が伸び悩むことになる。

以上を踏まえ、連続した系列としてデータの採れる1994年以降2023年までの期間について、5つのフェーズに分けて要因分析を行った。図19には実質時間当たり労働者報酬および実質一人当たり労働者報酬の2通りの結果を示しているが、ともに以下のことがいえる。

1994～97年には実質賃金伸び率は明確なプラス圏であったが、1997～2012年にかけて実質賃金は大幅に鈍化する。この間、労働生産性伸び率はそれ以前とさほど変わっておらず、労働分配率の低下が賃金低迷の主因になっている。また、交易条件（デフレータ比率）が下押し要因になっている点も注目される。2002～12年には労働分配率の低下は一巡するが、労働生産性の伸び率鈍化がみられている。同時に下押し要因になっているのが交易条件であった。2012～19年には実質賃金伸び率がやや高まるが、労働分配率がやや高まり、交易条件も小幅改善したことがその要因であった。2020年代に入ってから労働分配率がマイナスに影響し

17) 実質賃金の変動要因として交易条件の重要性を指摘した先行研究に深尾（2021）がある。

図 19 実質賃金（労働者報酬）の変動要因分析



（出所） 内閣府「国民経済計算年報」

（注） 以下の定義式により要因分析を行った。

$$w/Pc = Y/(Lh) \times (wLh/YP) \times (P/Pc)$$

$$W/Pc = Y/L \times (WL/YP) \times (P/Pc)$$

w：時間当たり労働者報酬，Pc：個人消費デフレーター，Y：実質 GDP，L：就業者数，h：平均労働時間，P：GDP デフレーター，W：一人当たり労働者報酬

労働者報酬＝雇用者報＋混合所得×0.5 労働分配率＝労働者報酬÷名目 GDP

GDP デフレーターと個人消費デフレーターの比率は、個人消費デフレーターと内需デフレーターが概ね連動することから、外需に関わるデフレーター、すなわち、輸出物価と輸入物価の比率である「交易条件」とほぼ連動することになる。

ていることに加え、交易条件も実質賃金の下押し要因になっている。

以上から、実質賃金の低迷の要因としては、実質労働生産性の低迷や労働分配率の低下が巷間指摘されるが、局面によってそれらの影響度合いは大きく異なることがわかる。見逃せないのが、交易条件の悪化が無視できない影響を及ぼしてきたことである。そこで、交易条件の悪化がみられてきた背景について検討してみよう。

Ⅳ－２．交易条件の決定要因

交易条件の変動要因について分析するにあたり、まずは国際比較を行っておく。具体的には米国および欧州諸国の動きを比較すると、わが国の変動が抜きん出て大きいこと、および、悪化傾向が顕著であることがわかる（図 20）。米国は基軸通貨国であるので、基本的に海外との取引は自国通貨建てで行い、為替変動によってもあまり変動しないことは理解しやすい。欧州

諸国の場合、ドイツやフランス、イタリアの場合は通貨ユーロが準基軸通貨であることが影響しているといえる。これに比べて、独自通貨を使用するスウェーデンの変動はやや大きくなるが、日本に比べると小さいことには変わりはない。こうした日本と欧州諸国との違いは、欧州諸国では域内取引が多いこともあるが、輸出入構造の違いが無視できない¹⁸⁾。

輸入構造からみると、わが国は鉱物性燃料や原材料の割合が、欧州諸国対比で高いことが特徴である（図 21）。これは、わが国が一次産品価格変動の影響を受けやすいことを意味しており、とりわけ近年では、気候変動やそれに対する脱炭素の取り組みから、食糧・化石燃料などの価格が高まることの影響を大きく受けており、これがわが国の交易条件が悪化しやすい温床になっているといえる。

一方、輸出構造をみると、輸送機械・電気機械・一般機械の割合が大きいことが特徴である。

18) 内閣府「2011 年上半期 世界経済報告」第 1 章 第 1 節 4. 交易条件の変化と国際的所得移転

図20 交易条件と実効為替レート

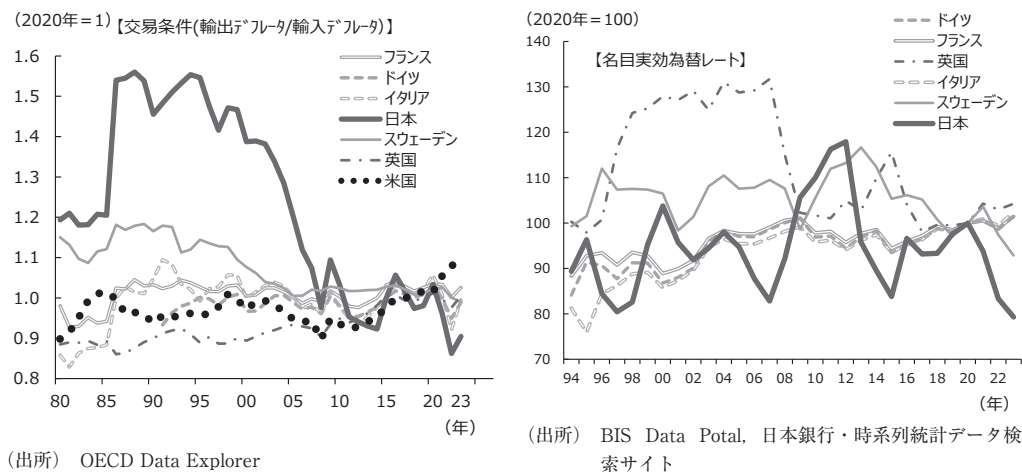
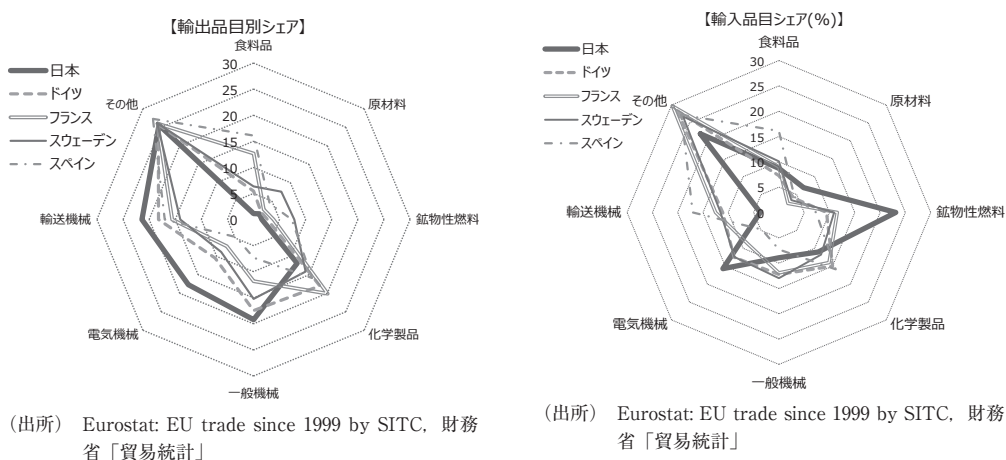


図21 輸出入品目構成の国際比較



1990年代以降、中国・韓国・台湾などアジア新興国の工業発展が著しく、これらの国々の生産が大幅に伸びたのがこれら機械分野である。つまり、世界市場で低コストのアジア新興国と競合する品目が多く、販売価格の維持が難しい状況にある。これが輸出の採算性を悪化させ、交易条件が悪化しやすい状況につながってきたといえる。

交易条件は輸出先の経済・物価状況や為替動向など、様々な要因によって左右されるため、特定の要因に限定することはできないが、以上

の考察からは、わが国の産業構造・エネルギー構造が時代の変化にスムーズに対応できていないことが背景にあることが浮き彫りになる。そもそも産業構造のあり方は労働生産性に直結し、エネルギー構造のあり方も生産効率と関連が深い。産業構造・エネルギー構造は、直接・間接的に実質賃金の動向に大きな影響を及ぼしてきたことがわかる。

Ⅳ-3. 名目賃金と実質賃金の関係

名目賃金がプラスになることは必ずしも実質

賃金のプラスを意味しないが、名目賃金のマイナスが続くと生産性の低迷を通じて実質賃金下押し要因になると考えられる。逆にいえば、名目賃金がマイナス基調であった局面に比べ、それが傾向的に上昇していくことになれば、生産性が上昇しやすくなる。これは、名目賃金と消費者物価の間には強い相関関係が認められることに着目すれば、名目賃金上昇率が定着していればインフレ率はプラス基調が定着し、逆に「正の物価上昇率を実現することが、賃金・物価のシグナリング効果を高め、資源配分の効率化につながる」ことが考えられるからである。この点での研究はなお発展段階であるが、それを支持するいくつかの論考や分析が行われてきている¹⁹⁾。

まず、そのロジックを伊藤元重東大名誉教授が分かりやすく解説している²⁰⁾。「インフレ率2%の世界と0%の世界では、(中略)2%の方が経済が活性化していることが多い」「そのキーワードが「新陳代謝」である」「マクロのインフレ率が2%に上がったなら(中略)、賃上げゼロから4%以上まで、企業の賃上げ率の分布が広がる(中略)。すると、賃上げ率や実施のスピードに応じて企業間・業種間に格差が生じる。この賃金格差が企業間・業種間の労働移動を促し、経済の新陳代謝を後押しすることが期待される」。

及川(2019)は、価格変更には直接・間接的な費用がかかる「メニューコスト」の概念を用いて説明している。インフレにより生産コストが高む場合、技術的に優れた企業は値上げでメニューコストを吸収しやすく、技術的に劣る企業は競争に負けることになる²¹⁾。

さらに、猪熊等(2024)は「最適なトレンドインフレ率はゼロを超え得るとの含意が得られ

る。これは、当モデルでは、正のトレンドインフレ率が、追従者が既存セクターに参入する際に生じる、当該セクターに存在する先駆者の利益の減少を抑制する効果を持ち、その結果、先駆者数の増加を促進することを通じて、新製品の開発の増加、ひいては経済成長を促進することによる」としている²²⁾²³⁾。

以上の議論は、名目賃金と実質賃金の関係について、名目賃金は実質賃金が決まったあとに物価変動分が加わったものではなく、名目賃金のあり方が実質賃金のあり方に影響する可能性を示唆している。実質賃金は、実質労働生産性、労働分配率、交易条件の3つの要因によって基本的に決まるといえるものの、名目賃金はそうした実質賃金にインフレ率を加味して受動的に決まるといえるものにとどまらない。名目賃金のあり方は、資源配分を左右し、そのルートを通じて実質労働生産性に影響を及ぼし、結果として実質賃金に影響するといえる。

この点は、政策的インプリケーションとして重要である。実質賃金を直接コントロールすることはできないが、名目賃金の決定には思い通りにコントロールはできないにせよ、一定の影響を及ぼすことが可能だからである。

Ⅳ－４．実質賃金と雇用流動性の関係

実質賃金の持続的な引き上げに向けた政策対応を考える際、雇用の流動性と実質賃金の関係を考慮することが重要である。経済学の標準的な考え方に従えば、労働移動が円滑化すれば、生産要素の効率的な再配分がなされ、労働生産性が上昇し、引いては実質賃金が増加するというロジックになる。一方で人的資本理論の考え方に立てば、長期継続雇用は企業特殊的能力の価値を高め、企業の人材投資のインセンティブ

19) 日本銀行(2024)『金融政策の多角的レビュー』p 156

20) 伊藤元重(2024)「地球を読む インフレ率上昇、経済の新陳代謝を後押し」読売新聞朝刊 2024.10.6

21) 及川(2019)

22) 猪熊・片桐・須藤(2024)

23) このほか、Miyakawa et al.(2022)は高い名目成長率がイノベティブな企業の市場シェアを高めることで実質成長を加速させることを示している。

を高めて労働生産性向上につながる²⁴⁾。すなわち、純粋に理論的には実質労働生産性と雇用流動性の関係を特定することはできず、実証分析が必要になる。

この点に関し、注目されるのが山本・黒田(2016)²⁵⁾である。この分析によれば、固定効果モデルの推計を通じて、雇用の流動性が高まるほど企業の利益率が高まるが、流動性が高すぎると利益率は低くなるといった「逆U字」の関係性がみられることが示されている。また、推計結果から算出される雇用の流動性の最適水準は、実際の平均値よりも高いものであったため、多くの日本企業は雇用の流動性を高めることで利益率が向上する可能性があるとして指摘されている。

さらに、日本の雇用慣行企業に近いタイプに類型される企業では中途採用のウェイトを高める形で雇用の流動化を進めると、利益率や労働生産性が上昇する傾向があることや、逆に、ブラック企業に近いタイプに類型される企業では中途採用のウェイトや離職率を高めると、利益率や労働生産性の低下を招く可能性があることなどが明らかになったとされている。

この分析結果は示唆的であり、本稿でも、セミ・マクロデータを用いた疑似パネルデータを使って、分析を行った（表2）。データセットとしては、『賃金構造基本統計調査』の「所定内給与総額」「勤続年数」「女性比率（一般労働者）」、および、『法人企業統計調査』の「付加価値労働生産性（（付加価値＋減価償却費）÷従業員数）」を接続した96系列を使用した。この96系列は、『賃金構造基本統計調査』の産業中分類ベースの36業種×3企業規模（1,000人以上、100-999人、10-99人）のうち、『法人企業統計調査』の資本規模別3分類（10億円以上、1億円以上10億円未満、1,000万円以上1億円未満）の平均従業員数が『賃金構造基本統計調査』の3企業規模分類と整合性の採れる系列である。

被説明変数を所定内給与総額として、説明変数に付加価値労働生産性、女性比率および勤続年数とした。そのパネルデータ推計の結果は表2の通りである。ここで被説明変数は名目賃金ベースのものをを用いているが、説明変数にも名目ベースの付加価値労働生産性が入っており、原理的には実質賃金に対する雇用流動性（勤続年

表2 所定内給与関数の推計

被説明変数：ln（所定内給与額）

推計方法	固定効果推定		固定効果推定		変動効果推定	
説明変数						
定数	5.2510	(183.3408)***	5.0318	(115.7408)***	5.0120	(110.0912)***
ln（付加価値労働生産性）	0.0168	(1.9672)**	0.0172	(2.0545)**	0.0263	(3.2887)**
女性比率	0.0012	(2.5018)**	0.0010	(2.1287)**	0.0010	(2.3006)
勤続年数	0.0284	(22.0194)***	0.0629	(11.7179)***	0.0625	(11.7772)***
勤続年数 ²			-0.0013	(▲ 6.6177)***	-0.0012	(▲ 6.5367)***
観測数	1344		1344		1344	
修正決定係数	0.9488		0.9505		0.3046	
ハウスマン検定			Chi-Sq. Statistic = 19.8756 Prob>Chi-Sq. d.f. = 0.0005			

（注） パラメータ右の（ ）内はt値。その右肩の*は有意性；***は1%，**は5%，*は10%水準で有意。

（出所） 筆者作成

24) 雇用流動性と実質賃金のベースとなる労働生産性についての関係の先行研究については、山田（2016）第1章を参考にしたい。

25) 山本・黒田（2016）(<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/16j062.pdf>)

数)の影響を計測しているものと解釈することができる。

まず固定効果モデルの推定にあたり、説明変数として勤続年数の二乗を含むものと含まないものを2通り推計した。修正決定係数から見て二乗を含むもの(符号はマイナス)の方が説明力があることが分かった。これは、勤続年数が相対的に短い中は長い方が賃金押し上げに作用するが、一定以上になると押し下げに影響することを意味している。つまり、賃金を押し上げるには雇用の流動性が低いのは問題であるが、高過ぎるのも問題であることを示しており、適度な流動性がマクロ的には賃金にプラスであることを物語る。なお、変動効果モデルも推計したが、ハウスマン検定によれば固定効果モデルのほうが優れていた。

以上のように、雇用流動性と賃金の関係はリニアではなく、賃金を極大化するには適度な勤続年数があると考えることが妥当のようにみえる。ただし、具体的にどういった長さが最適勤続年数かを一般論として明示することはできないであろう。現実には、産業や職種によってそれぞれで異なり、マクロ的には結果として計測されたものに過ぎない。元来、労働移動には賃金を押し上げるケースもあれば、押し下げるケースもある。同時に、雇用維持にも賃金上昇が期待できるケースと期待できないケースがある。現実の世界では、個別企業や具体的な職種によって、労働移動が望ましいか雇用維持が望ましいかは異なる。元来、雇用は産業・事業の派生需要であり、賃金を引き上げるには産業・事業が時代のニーズに適合した収益性の高いものに变化していくことが必要である。産業・事業の収益を高めるには、新規事業を生み出す手法もあれば、既存事業の品質を高めるやり方もある。前者の場合は、外部人材を取り込んで組

織に新たなアイデアを入れることが不可欠であり、その意味で労働移動の活発化が求められる。一方、後者の場合は現場の組織力の強化が重要で、雇用維持が前提になる。こうしてみれば、企業や個人が、それぞれの事業戦略やキャリアプランにもとづき、労働移動か雇用維持を合理的に選択できることが重要であり、政策の役割としてはそうした合理的選択を可能にする内外労働市場の環境を整備することといえよう。

Ⅳ－５．労使関係と実質賃金の関係

実質賃金の上昇には、雇用の流動性を高めること以外にも重要なルートがある。それは労使交渉によるルートである。労使交渉が実質賃金にどう影響するかを考察するにあたって、有益なのはA.O.ハーシュマンの議論である。A.O.ハーシュマンは、利害が異なる経済主体間の関係について、「Exit (離脱)」と「Voice (発言)」を対比させて論じている²⁶⁾が、労働者の行動が賃金に影響するルートもこの2つがある。「Exit (離脱)」は、よりよい労働条件を求めて離職することであり、米国の労働市場で良く観測される現象である。「Voice (発言)」は労働者が雇い主に対してより高い賃金を要求することであり、一般には労働組合がこの役割を果たす²⁷⁾。このように考えれば、労働市場の流動性の高さ(転職のしやすさ)、および、労働組合の組織率の高さは、それぞれ賃金を押し上げるよう作用することが想定できる。

こうした点を考慮に入れつつ、賃金引き上げの原資は労働生産性の向上であることを基本形にしつつ、加えて賃金は労働需給の影響を受けることを勘案した賃金関数を推定し、賃金が労働市場の流動性の高さ、および、労働組合の組織率の影響を受けるがどうかについて、OECD諸国のパネルデータを用いて検証した。

26) Hirschman (1970)

27) 労働組合の発言効果については、米国の経済学者であるR.リーマンとJ.メドフが、発言を通じて労働条件を改善して離職を抑制して生産性を向上させるというロジックを定式化し、小池和男は、組合が雇用保障のために経営への発言・経営参加を行い、生産性向上に積極的に協力することを理論化した(野田(2010), p 39-43)。

〔分析のフレームワーク〕

賃金の原資は労働生産性であることを、加えて賃金は労働需給の影響を受けることを勘案して、以下のような賃金関数を想定した。

$$\ln w = C + \alpha \cdot \ln(Y/Lh) + \beta \cdot ur + \gamma \cdot tenure + \eta \cdot tenure^2 + \zeta \cdot union + \varepsilon$$

ここで、 w ：実質賃金、 Y/Lh ：実質時間当たり労働生産性、 ur ：完全失業率、 $tenure$ ：平均勤続年数、 $union$ ：組合組織率、である。

つまり、賃金原資である労働生産性と労働需給を示す完全失業率を基本的な説明変数とし、転職の容易度を示す平均勤続年数、団体交渉の強度を示す労働組合組織率を、基本決定要因により決められる賃金水準からの乖離を生み出すファクターとし、その度合いを推定する。なお、平均勤続年数についてはその二乗も説明変数に加え、前節同様に実質賃金の間には上に凸型の関係を想定した。

ここで、パラメータの符号としては $\alpha > 0$ 、 $\beta < 0$ 、 $\gamma > 0$ 、 $\eta < 0$ 、 $\zeta > 0$ が期待される。

〔データ・セット〕

OECD のデータベースから、年ベースで各国のデータをダウンロードし、以下のデータ系列を作成・整備した。

- ・実質賃金…実質購買力平価ベース、ドル建て、2020年基準表示。フルタイム労働者換算の年収ベース²⁸⁾。
- ・実質時間当たり労働生産性…実質購買力平価ベース、ドル建て、2015年基準表示。
- ・完全失業率…労働力人口に占める完全失業者数の割合、%。
- ・平均勤続年数…全労働者平均、年数表示。
- ・労働組合組織率…雇用者に占める割合、%。データが欠落している場合は、データのある

2つの年の間に平均的に変化したと想定し、補った。例えば、2011・12年が欠落し、2010年が20%、2013年が14%の場合、2011年は18%、2012年は16%とした。最近時点が無い場合は最も新しい年の値がそのまま維持されると想定した。

・労働協約カバー率…データが欠落している年については、労働組合組織率と同様の補正を行った。

データ・セットとしては、上記5つのデータ系列が全て採れる OECD28 カ国についての2010年から2020年までの11年間を用意し、それぞれ固定効果モデルと変動効果モデルを推計した。

〔推計結果〕

推計結果は表3の通りである。ハウスマン検定により固定効果モデルが採択された。その勤続年数の係数をみるとプラス、その二乗の係数はマイナスとなり、ともに5%水準で有意と計測されており、適度の雇用の流動性が労働生産性にプラスに作用する可能性が示唆されている。一方、組合組織率の係数は有意には計測されておらず、労働組合の組織率の高低自体の労働生産性への影響は定まらないといえる。

組合組織率については期待された結果が得られなかったが、所得水準の低い中・東欧諸国を含んでいるための可能性がある。これらの国々は西側の主要先進諸国とは経済発展の成熟度が異なるほか、旧共産国の場合は労働組合の性格が異なる可能性もある。そこで、2010-20年平均の年収が3万ドルを上回る19カ国について、推計を行ってみた²⁹⁾。固定効果モデルと変動効果モデルで推計し、ハウスマン検定により、固定効果モデルが採択された。平均勤続年数、そ

28) フルタイム相当の被用者の平均年収は以下の計算式で算定。総賃金を全産業被用者数で割ったものに、フルタイム被用者の平均週労働時間の全被用者の平均週労働時間の比率を掛け合わせる。詳しくは次のサイトを参照。<http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm> and <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

29) オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、アイスランド、アイルランド、イタリア、日本、ルクセンブルグ、オランダ、ノルウェー、スロベニア、スペイン、スウェーデン、スイス、英国、米国の19各国。

表 3 実質賃金率関数のパネル推定（時系列に固定効果を想定）

被説明変数：ln（実質賃金）		28 カ国		19 カ国	
推計方法	固定効果推定	変動効果推定	固定効果推定	変動効果推定	
説明変数					
ln（時間当たり労働生産性）	0.2179（5.473）***	0.2222（5.888）***	0.0314（1.236）	0.0395（1.811）*	
完全失業率	-0.0056（-3.350）***	-0.0067（-4.079）***	0.0003（0.203）	0.0000（0.021）	
勤続変数	0.3829（5.331）***	0.2993（4.470）***	0.0932（1.678）*	0.0081（0.194）	
勤続年数 ²	-0.0172（-4.928）***	-0.0135（-4.127）***	-0.0068（-2.580）**	-0.0024（-1.180）	
組合組織率	0.0000（1.326）	0.0000（1.276）	0.0116（8.857）***	0.0051（6.103）***	
定数項	7.7527（19.317）***	8.2015（22.139）***	10.0490（31.069）***	10.6480（45.622）***	
観測数	308	308	209	209	
修正決定係数	0.9832	0.5013	0.9753	0.3829	
ハウスマン検定	Chi-Sq. Statistic = 14.844782 Prob>Chi-Sq. = 0.011		Chi-Sq. Statistic = 60.368842 Prob>Chi-Sq. = 0.000		

（注） パラメータ右の（ ）内はt値。その右肩の*は有意性；***は1%，**は5%，*は10%水準で有意。

（出所） 筆者作成

の二乗の係数は想定される符号のもとでややp値は低いが10%水準、5%水準でそれぞれ有意となった。労働組合組織率についても期待された符号となり、1%水準で有意という結果が得られている。

まとめれば、成熟先進国では、①適度な雇用流動性が労働生産性にプラスに作用する可能性が示唆されたことに加え、②労働組合の組織率の高いほうが労働生産性にプラスに作用する、というものである。

労働組合組織率が実質賃金にプラスに影響するのは「発言効果」によるものと解釈できるが、労働組合は一般に雇用保障を要求することからすれば、勤続年数が長いほどプラスではないことと一見対立するようにみえる。これは、組織率が突出して高い一方従業員の流動性も高い北欧諸国の影響を受けた結果と考えられる。北欧諸国については、特定企業ベースでの雇用保障は弱いが社会全体での雇用保障のために人材投資や就業支援に多くのリソースを割くというパターン（フレキシキュリティー）が、組織率が高く全体最適的な発想を持つ労働組合の存在が可能にしてきたことが注目される。

わが国の労働組合の場合、労使協調路線が基本であり、発言効果によって生産性向上に寄与

しているとの分析結果が多い。しかし、実質労働生産性が高まっても、労働の貢献度にしたがって正當に分配されなければ実質賃金は高まらない。労働分配率の傾向的低下に示されるように、わが国では分配面での問題から実質賃金が伸び悩んできた。北欧諸国をモデルにするならば、労働サイドのバーゲニングパワーをいかに高めるかが政策上重要になるということである。

Ⅳ－6. 小括

以上、わが国で実質賃金の長期低迷が続いてきた要因を分析し、その持続的な引き上げの条件を探るべく、実質賃金と名目賃金の関係、雇用流動化と実質賃金の関係、労使関係と実質賃金の関係に関して分析を行った。その要点を記せば以下ようになる。

1) 実質賃金は労働生産性、労働分配率、交易条件の3つのファクターに分解される。実質賃金低迷の要因としては労働生産性の低迷がよく指摘されるが、実はそれ自体は上昇してきたのが実情である。労働生産性の引き上げを継続することの重要性を軽視すべきではないものの、労働分配率の適正化も重要であり、とりわけ交易条件の状況にフォーカスが当てられるべきである。

2) 交易条件とは輸出物価の輸入物価に対する比率のことで、それが悪化してきたのは、輸出の非価格競争力の低下と化石燃料輸入への過度な依存のためである。詰まるところそれは、産業構造・エネルギー構造を時代環境の変化に応じて転換するスピードが遅れてきたことを反映している。

3) 名目賃金は実質賃金に物価上昇分を上乗せした結果にとどまらず、実質賃金に影響を及ぼす。名目賃金の持続的上昇はインフレ率のプラスを確実にすることで、産業構造の転換を押し進め、実質生産性向上に寄与するからである。実質賃金を直接コントロールすることはできないが、名目賃金は一定程度の制御が可能であり、政策的な手段としても重要である。

4) 雇用の流動化と実質賃金の関係は一樣で

はないが、わが国の場合、大手企業については流動性を高めることが生産性向上にプラスに作用する可能性が示唆される。ただし、具体的な取り組みとしては、雇用維持の利点を無視すべきではなく、悪い雇用維持を減らし良い雇用流動化を増やすことを個別具体的に考えていくという発想が重要である。

5) 発言効果の高い労働組合は生産性向上に寄与し、特に北欧諸国では分配面での交渉力の強さも相まって、労働組合の存在が実質賃金向上の重要な背景になっている。わが国の場合、生産性向上効果は期待できるが分配面で問題があり、それを実質賃金の引き上げにつなげるには、賃金面での労側の交渉力を高める政策的な支援が必要である。

V. 結論と政策的含意

V-1. 結論

以上、本稿では1990年代後半以降2010年代いっぱいまで続いたわが国賃金低迷局面の実態とその原因、さらには実質賃金の持続的上昇の条件について、多角的な観点から整理・分析を行った。その発見事実を改めて記せば以下の通りである。

1) 1990年代後半から2010年代いっぱいまで、名目賃金は総じて停滞局面にあったが、その内実をみると3つのフェーズ（第1フェーズ＝1997～2002年、第2フェーズ＝2003～2012年、第3フェーズ＝2013～2019年）に区分される。3つのフェーズ毎に賃金低迷の原因は異なり、いわば「経路依存的」に賃金低迷が続いてきたといえる。

2) 1997～2002年頃の第1フェーズにおける賃金伸び率の大幅な低下は、バブル崩壊後の大幅な経済の落ち込みに伴う労働需給の急激な悪化によって概ね説明がつく。2003～2012年の

第2フェーズにおいては、労働需給が改善に向かったものの賃金の弱含み傾向が続いたが、その基本的背景にはグローバル経済における新興国とりわけ中国の台頭があった。安価で良質な労働力が大量に参入してきたことで、世界経済のコスト構造が下方にシフトした。コーポレートガバナンスのあり方が、米国型の株主重視にシフトしたことも影響した。もっとも、欧米先進国に比べてわが国の賃金低迷が顕著であったのは、人口動態に伴う日本企業の期待成長率の低下と日本型雇用システムのあり方が決定的な影響を及ぼした。

3) 賃金低迷をもたらした日本型雇用システムの構造は、①正規・非正規の二重構造、②大企業・中小企業の二重構造、③中心部分での雇用維持重視の慣行、をセットとするもので、世界経済におけるコスト構造の下方シフトと人口減少による国内成長期待の低下という内外マクロ環境の変化に対し、コストダウン対応として、

「雇用調整型」の欧米諸国とは異なる「賃金調整型」の対応策が選択された。

4) 2013～2019年の第3フェーズにおいては、リフレ政策の一環として賃金引き上げへの政策的誘導が行われたが、第2フェーズからの内外マクロ環境が継続するなか、大手企業を中心に賃金抑制スタンスが大きく変化することはなかった。しかし、労働力が供給の天井に徐々に近づくにつれ、日本型雇用システムは変質を余儀なくされ、コストダウン対応の余力を低下させていった。とりわけ、中小企業部門では、人手不足の深刻化やハイペースの最低賃金の引き上げを背景に、結果として賃金が上昇しはじめていた。

5) 2020年代に入り、世界経済におけるコスト構造が上方にシフトし、日本型雇用システムのコストダウン対応力の一部に限界が生じたことで、長らく続いた名目賃金の低迷局面に終息に向かいつつあると考えられる。半面、実質賃金についてみれば長期の停滞局面を脱し切れたとは言えない状況が続いてきた。

6) 実質賃金は労働生産性、労働分配率、交易条件の3つのファクターに分解される。実質賃金低迷の要因としては労働生産性の低迷がよく指摘されるが、実はそれ自体は上昇してきたのが実情である。労働生産性の引き上げを継続することの重要性を軽視すべきではないものの、労働分配率の適正化も重要であり、とりわけ交易条件の状況にフォーカスが当てられるべきである。

7) 交易条件とは輸出物価の輸入物価に対する比率のことで、それが悪化してきたのは、輸出の非価格競争力の低下と化石燃料輸入への過度な依存のためである。詰まるところそれは、産業構造・エネルギー構造を時代環境の変化に応じて転換するスピードが遅れてきたことを反映している。

8) 名目賃金は単に実質賃金に物価上昇分を上乗せした結果ではなく、実質賃金に対して積極的な影響を及ぼす。名目賃金の持続的上昇はインフレ率のプラスを確実にすることで、産業

構造の転換を推し進め、実質生産性向上に寄与するからである。実質賃金を直接コントロールすることはできないが、名目賃金は一定程度の制御が可能であり、政策的な手段としても重要である。

9) 雇用の流動化と実質賃金の関係は一様ではないが、わが国の場合、大手企業については流動性を高めることが生産性向上にプラスに作用する可能性が示唆される。ただし、具体的な取り組みとしては、雇用維持の利点を無視すべきではなく、悪い雇用維持を減らし良い雇用流動化を増やすことを個別具体的に考えていくという発想が重要である。

10) 発言効果の高い労働組合は生産性向上に寄与し、特に北欧諸国では分配面での交渉力の強さも相まって、労働組合の存在が実質賃金向上の重要な背景になっている。わが国の場合、生産性向上効果は期待できるが分配面で問題があり、それを実質賃金の引き上げにつなげるには、賃金面での労側の交渉力を高める政策的な支援が必要である。

V-2. 政策的含意

本稿の最後に、「実質賃金の持続的向上」という目指すべき政策目標に向けて、以上の結論から導き出される政策的含意について列挙する。

第1に「物価・賃金の好循環」について。コロナ・パンデミックを経て物価の持続的な上昇が見られるようになって以降、政府・日銀は「物価・賃金の好循環」を政策目標として掲げるようになった。本稿の分析からは、正のインフレ率の定着は名目賃金の持続的上昇にとって重要な背景であり、それが実質賃金上昇の基盤となる労働生産性の向上にもフォローとなることから、その政策目標の設定は妥当と言える。具体的な政策的な手法としては、政労使会議の開催を通じて、賃上げの雰囲気醸成するという手法が採られてきた。その開始は2013年秋であり、これ以降、春季賃上げ率が伸び率を高め、名目賃金のトレンドもプラス基調に転換した。そうした点では、この政策手法は一定程度効果

があったといえよう。半面、中長期的な観点からの経済の安定成長軌道からすれば、力不足であったことは否めない。バランスのとれた名目賃金増加率は、トレンド的な労働生産性上昇率と望ましいインフレ率との和で得られると考えられるため、3%程度がそれになる。実際には2013～2019年の局面における名目賃金上昇率は1%そこそこにとどまった。

しかし、コロナ禍を経て正のインフレ率が定着してくると、春季賃上げ率は一気に高まり、2024年の大手企業の賃上げ率は定昇込みで5%を超え、マクロの平均賃金上昇率も2%台後半になった。2025年に入っても春季賃上げ率は前年を凌ぐ勢いが見られ、現在のところ賃金上昇率も堅調に推移している。この変化は、本稿で指摘したとおり、マクロ的な枠組みの変化があったからであるが、それが望ましい賃上げ率の定着につながっていくには、望ましいノルムの形成が重要である。その点で政労使会議に期待されるところがあり、2025年に入って米トランプ政権が誕生し、高関税政策の発動で不確実性が高まるなか、むしろそれが果たす役割はこれからともいえる。大手企業の春季賃上げ率は望ましい水準に達している一方、中小企業では十分な賃上げが実現できているのは一部である。中小企業部門での望ましい賃上げの実現には、機動的な政策発動で景気失速を避けるとともに、売り上げ増を可能にする販売価格の引き上げが条件になる。

この意味で、労務費増加分を正當に価格に転嫁できる取引慣行の回復が重要で、この面で価格・賃金体系が緩やかに上方シフトしていける社会環境づくりに向けての合意形成のために、政労使間での話し合いは極めて重要になる。ただし、中央政府ベースにとどまらず、中小企業の現場により近い都道府県ベースでの合意形成が重要で、ここ数年地方版政労使会議が開催されるようになったことは歓迎される。ただし、合意形成から価格転嫁・賃上げの具体的な成果につながるような、パートナーシップ宣言の普及運動や特定最低賃金の導入など、具体的に目

に見える動きにつながっていくことが望まれる。そのためには、地方版政労使会議と中央の政労使会議との連携を強化し、地方での成果やベストプラクティスを共有することで、一種の競争原理も働かせながら、各地方が切磋琢磨し合いながら全国各地に「物価・賃金の好循環」が広がっていく仕掛けづくりが有効であろう。

第2に「労働市場改革」について。実質賃金増加の大元の原因は労働生産性であり、その持続的な向上にとって基本になるのは、労働力の低生産性部門から高生産性部門へのシフトである。その意味で、労働市場改革が極めて重要な役割を果たすことは論を俟たない。この点、歴代の政権が労働市場改革に注力してきたことは正鵠を射ている。その重点は、産業の新陳代謝を促して企業を跨ぐ労働移動を促進することであり、第2次安倍内閣以来の様々な取り組みを踏まえ、岸田内閣でまとめられた三位一体の労働市場改革に集約される形になっている。すなわち、リスクリング、日本型職務給の導入、労働移動の円滑化を3本柱とするもので、外部労働市場の整備を通じて企業間労働移動を促すことが目指されている。本稿での分析の通り、大手企業では平均的に見て、労働移動を促進する方が望ましく、この点では妥当な政策と言える。一方、中小・中堅では従業員の定着が課題であり、労働移動よりも雇用維持が重要で、この視点での政策展開の視点が不足している。

労働力不足が常態化するなか、中小企業では人材不足が深刻化しており、生産性向上に取り組む以前の状況になっている。対応できない中小企業は淘汰されるのはやむを得ず、むしろその結果として生産性の高い大手や中堅に人材が集約され、労働生産性の向上には望ましいとの見方もある。しかし、低収益の中小企業にも、技術やノウハウを持つ企業は多く、過去の取引慣行からの脱却がなかなか進まないなかでコスト高を十分に価格転嫁できない企業も少なくない。多様な中小企業からなる地域の産業集積があるからこそ品質向上や新たな製品が生まれる面も無視できない。とりわけ建設や物流、エネ

ルギー、生活支援などの「エッセンシャル分野」では、その弱体化は産業基盤の崩壊にもつながりかねない。労働力の減少が市場原理によって必要な産業・事業を自発的に生む段階を超えて進む現状、地域の産業集積やエッセンシャル分野については、政府がコーディネートする形で、業務プロセスの標準化や共有化、能力育成・認定制度の整備、十分な労働者報酬につながるバウチャー支給など、産官学・公労使の連携を進め、「面として生産性向上」を目指す必要がある。その際、実習機会を提供するなど、大手企業の積極的な関与が期待される。

第3に「構造改革」について。労働生産性を高め、労働分配率を適性水準に維持したとしても、交易条件が悪化傾向にあれば、せっかく国内で作り出した富が海外に流出し、実質賃金は伸び悩むことになる。この意味で、交易条件の改善に向けて、輸出の非価格競争力を高める産業構造の高度化と、化石燃料への過度な依存を低下させるエネルギー構造転換は、間接的に見

えて実は直接的な実質賃金向上の施策である。このようにみれば、実質賃金を持続的に向上させることは、日本経済を安定的な経済成長軌道に乗せることと同値であり、射程の広い、総合的な経済政策に取り組むことを求めている。

振り返れば平成バブルの崩壊以降、わが国経済は停滞状態に陥り、内外環境の激変もあって経済低迷局面は長期化した。その帰結が名目賃金および実質賃金の低迷であったといえる。さらに名目賃金の停滞が、産業の新陳代謝を遅らせ、経済停滞を一層長引かせることになった。しかし、いま再び内外環境の激変により、長期停滞局面から脱するチャンスが訪れている。本稿の分析によれば、それには再びトータルな取り組みが必要であるということである。我々は幸い、失われた30年と呼ばれる時期に、試行錯誤によって多くを学んだ。いまこそその経験と教訓を振り返り、与野党が立場の違いを超え、政労使・産官学が共通認識を持って、政策を実行に移す時といえよう。

参 考 文 献

- 青木浩介・高富康介・法眼吉彦（2023）「わが国企業の価格マークアップと賃金設定行動」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 23-J-4
- 猪熊宏士・片桐満・須藤直（2024）「イノベーションの選択と製品サイクルが最適トレンドインフレ率に与える含意」日本銀行金融研究所 Discussion Paper Series2024-J-21
- 及川浩希（2019）「イノベーションをもたらす最適なインフレ率とは？経済成長を左右するのはイノベーションの量と質」東洋経済オンライン
- 小倉一哉（2017）「賃上げについての経営側の考えとその背景」（玄田有史編（2017）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会 第2章）
- 尾崎達哉・玄田有史（2019）「賃金上昇が抑制

- されるメカニズム」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 19-J-6
- 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（2017）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会 第7章），106-107 頁
- 黒住卓司・杉岡優・伊藤大樹・中澤崇（2023）「わが国におけるフルタイム労働者の異質性と賃金上昇—マイクロデータによる実証分析—」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 23-J-6
- 櫻井宏二郎（2014）「グローバル化と日本の労働市場—貿易が賃金格差に与える影響を中心に—」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No. 14-J-5
- 西村清彦・肥後雅博（2024）「年金データで見る賃金動向 大企業の上昇率，中小に劣後」

- 日本経済新聞・経済教室, 2024年5月22日.
- 野田知彦 (2010)『雇用保障の経済分析 パネルデータによる労使関係』ミネルヴァ書房
- 野田知彦・阿部正浩 (2010)「労働分配率, 賃金低下」(樋口美雄編集『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会 第1章)
- 濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会 雇用システムの再構築へ』岩波新書
- 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
- 山本勲 (2010)「賃金調整・雇用調整とフィリップス曲線の変化—1990年代の変化とその背景」(樋口美雄編集『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会 第2章)
- 山本勲・黒田祥子 (2016)「雇用の流動性は企業業績を高めるのか：企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series 16-J-06
- 山田久 (2016)『失業なき雇用流動化 成長への新たな労働市場改革』慶應義塾大学出版会
- 渡辺努 (2022)『物価とは何か』講談社選書メチエ
- Hirschman, Albert O. (1970), “Exit, Voice, and Loyalty response to Decline in Firms, Organizations, and States” (邦訳 A.O. ハーシュマン『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』矢野修一訳, ミネルヴァ書房, 2005年)
- Miyakawa Daisuke, Koki Oikawa, Kozo Ueda (2022), “Reallocation Effects of Monetary Policy Policy” *International Economic Review* Volume 63, Issue 2 Pages 947-975