

# 経営者目線で読む景気動向

## 武藤泰明



武藤泰明 (むとう やすあき)  
1955年生まれ。1980年東京大学大学院修士課程修了。株式会社三菱総合研究所、主席研究員を経て、2006年早稲田大学スポーツ科学学術院教授職任。専門はマネジメント。

未来予測を行うのに、大切なルールが2つある。一つは「べき論」に陥らないことである。たとえば多くの政策は「べき論」だが、未来予測は、政策が実施されるといった何が起きるのかを考える。インフレがなかなか現実になら

### 連載 第50回

## 賃金は上がるか

ないことからわかる通り、べき論どおりにはものごとは進まない。  
二つめは「違和感」を大事にすることである。どうもおかしいと思えるようなことには、それなりの理由がある。  
現在の日本で、大いに違和感を持つべき点の一つは「人手不足なのに賃金が低い、伸びない」ことである。ここで「なぜ賃金が低いのか、伸

金実態に応じて審議会で決定されるもので急に決定のルールを変えることは難しいだろう。それに今年(2019年)は統一地方選と参院選がある。消費増税も予定されている。与党にとって、最低賃金はあまりさわりたくないテーマである。再雇用される高齢者の賃金上昇は、年金支給年齢再引き上げのためにはプラスだが、引き上げによって雇用そのものが失われるリス

びないか」を考え始めると、「最低賃金が低い」とか「60歳以上の雇用の割合が増えている」「介護など時給の低い雇用の割合が増えている」という話になって、これらは確かに賃金が低い、伸びない理由である。しかし、最低賃金は地域の賃

表 雇員報酬とマクロ経済指標の関係

	a	b	c	d	e	f
	雇員報酬 総額 (2016) 2010=100	労働分配率 (2016)	労働分配率 (2016-2010)	実質GDP (2016) 2010=100	消費者物価指 数 (2016) 2010=100	時間当り労働 生産性上昇率 (2011-2016 累計)
日本	106	48.4	0.3	108	103.5	4.9
米国	125	52.7	0.0	130	110.1	1.9
英国	118	50.6	-0.8	124	112.6	1.4
ドイツ	125	50.0	1.3	122	107.4	4.2
フランス	111	51.2	0.2	112	105.8	4.1
スウェーデン	128	46.4	2.2	124	104.6	5.4
臺灣	123	48.6	-0.7	125	113.5	8.3

資料：OECD

額の割合は低下している。  
逆に従業員一人あたりの付加価値(労働生産性)は上昇している。表のfにもあるように、日本の時間当たり労働生産性の伸びは近年の伸びは近年は高い部類に属する。これらを見ると、利益と生産性の割合は賃金が伸びていないということができ

界に賃上げを求めている。しかし、法人企業統計では人件費総額は伸びていない。そうだとすると、問題は雇員報酬や人件費の伸びが低いというところにあるのだろうか。  
この点を明らかにするために、まずa「雇員報酬」とd「経済成長を比較すると、相関係数は0・90である。この7か国について、という限定つきだが、雇員報酬と経済成長には関係が見られる。相関は因果関係を示すわけではないので、「雇員報酬をふやせば経済が成長する」という論理が正しいかどうかよくわからない。GDPが伸びている国は雇員報酬も伸びていると言えるだけである。そして日本は、どちらも伸びていない。日本の場合、GDPが伸びていないから雇員報酬が伸びていないと考えるのが自然であろう。  
逆に、賃金を上げればGDPが伸びるのだろうか。1980年代の日米貿易摩擦、あるいはこれに続く日米構造協議では、日本の市場開放が求められた。日本の内需が拡大して輸入が増えれば、両国の貿易不均衡が解消するというのが主な論点・目的だった。つまり内需拡大は輸入増加を目的としていたのである。米国が構造協議で日本に経済成長を求めるはずもない。輸入が増加すればGDPはあまり上昇しないが、輸入拡大が目的なのでそれでよかったのである。これに対して現在は、内需、とくに消費を賃上げによって拡大して経済成長することが企図されている。内需拡大という政策の目的が、80年代は輸入拡大、現在はGDP成長なのである。似たような政策が異なる目的のために採用され

クもあるだろう。読みにくいので動けない。そして社会福祉関係の賃金上昇は社会保険財政を直撃する。  
一方、人手不足なので、パート・アルバイトの時給が上がるとか、正社員化が進むといったことについては、すでに企業は覚悟しているはずで、覚悟しておくのが正しい。労働需給で賃金は上がったいく。つまり、「問題のあるところ」と「問題の解決策」とが無関係なのである。ここではもう少しマクロ的な観点から、解決策というより問題そのものを検討してみたい(表)。

### ○企業収益ほど賃金は上がらない

まずaの「雇員報酬」を先進国について見ると、とりあげた7か国の中で日本の伸びが一番低い。b「労働分配率」(GDPに占める雇員報酬の割合)を見ても、日本は高くない。これを見ると、賃金水準は低く、伸びていないと考えたくなる。とはいえ分配率はオーストラリアも似たような数字だし、スウェーデンは日本より低い。雇員者に利益(付加価値)が還元されていないかという点、そうとも言い切れない数字である。

日本の企業業績は、リーマンショックの後、明らかに伸びている。業績の伸びの割に、賃金が抑制されているのだろうか。表のcは分配率の変化を示すものだが、日本は若干上昇している。企業だけが儲かっているわけではないからである。

表には示していないが、財務省の法人企業統計年報を見ると、付加価値から人件費に回る金

ている。妙な違和感がある。

### ○経済が伸びれば物価も上がる

つぎに、消費者物価指数の伸び(e)と雇員報酬(a)の相関係数は0・37である。相関がなくはないのだがあまり高くない。これに対して、GDP(d)と消費者物価の相関係数は0・66なので、物価上昇はGDP伸長と関係が深い。この場合、物価が上がると経済が成長するということはない。経済が成長すると物価も上がるという因果関係があると考えるのが自然だろう。つまり、インフレを実現したいなら、その手段は第一に経済成長なのである。

### ○雇用拡大なき経済成長へ

1990年代後半からの米国のITによる好況は「雇用なき経済成長」と言われた。景気は良くなっているのに、IT革命で労働力需要があまり伸びないことが問題視されたのである。

これに対して現在の日本は、第一に経済成長が必要なのだが、制約は人手不足なので、この「雇用なき経済成長」は問題ではなく、むしろそれを目的としなければならぬ。経済が伸びれば労働需給はタイトなままであり、結果として賃金水準が上がる。政府が何をすればよいかは明確であり、もちろんそれは賃上げを求めるということではない。少なくともマクロ的には、賃金は上がるのであって上げるものではないのである。

### ○経済が伸びれば賃金も上がる

ここで、政策の論理を確認しておきたい。それは「賃金水準を引き上げる」→「消費が増える」→「GDPが伸びる」→「あわせてデフレが解消される」というものである。だから政府は財