

# 構造的賃上げ

— 実現のための3つの条件

第一生命経済研究所経済調査部主任エコノミスト

星野卓也  
ほしの たくや



政府の「新しい資本主義実現会議」は5月16日、「三位一体の労働市場改革の指針」をまとめた。構造的な賃金上昇を掲げ、リスキリングによる能力向上支援、企業実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動円滑化を中軸に据えた。職業教育に対する支援充実や転職の障壁となつている制度の見直しを通じて生産性の高い成長分野への労働移動を促し、マクロ全体の賃金を底上げすることを目指している。

## 「労働者主導」の労働市場流動化がもたらす効果

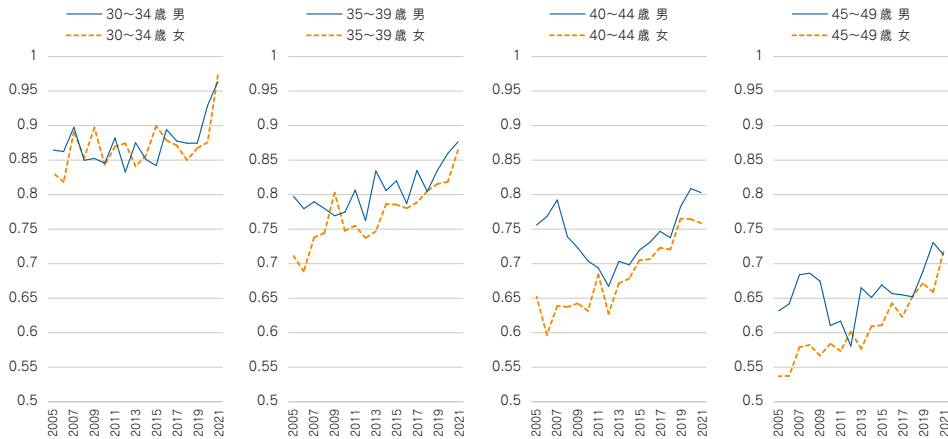
今回示されている労働市場改革の特徴であり評価すべき点は、「労働者主導」の労働市場流動化が志向されている点にある。「労働市場の流動化」は、解雇規制の緩和など企業が主導するかたちでの流動化が論じられることもあるが、企業による解雇などに起因する

離職によって、高い賃金・生産性の業種や職務への労働移動が起こる保証はない。不況期であればかえって低生産性業種への労働移動につながる恐れもある。賃金上昇に直結するのは、労働者側がより良い待遇を求めて行う労働移動である。

労働者主導の労働移動が賃金上昇に重要な意味合いを持つ理由の一つは、政府が説明するように、成長産業への労働移動―低生産性産業から高生産性産業へ人材がシフトすることでマクロ経済全体での生産性や賃金を引き上げる効果である。一方で、より重要なパスは、労働者による主体的な離職が企業の労働者待遇改善競争を生む経路だ。多くの労働者がより良い待遇を求めて別の企業に移る、という行動をとることで、待遇の低い企業は人材を自社にすぎ止めるための賃上げを迫られることになる。これがマクロ全体の賃金上昇圧力につながっていく。

実はコロナ前まで労働者主体の労働移動は増加傾向にあった。背景には人手不足がある。実際に人手不足が多くの企業に課題として認識されるようになったアベノミクス経済下において、転職者数の増加が続いた(2013年287万人↓2019年353万人・総務省「労働力調査」)。また、転職理由として「より良い条件の仕事を探すため」を挙げた数も増えた(2013年94万人↓2019年127万人)。図表では厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を用いて、転職者などを含むと考えられる勤続0年者の賃金と長期勤続者(定義は図表注釈参照)の賃金の比の推移をみている。値は2010年代のアベノミクス期以降に上昇しており、勤続0年者の平均賃金が長期勤続者の平均賃金にキャッチアップしていることを示す。過去の日本では、年功序列体系賃金の日本型雇用慣行のもとで長期勤続者が優遇されるため、「転職すれば年

図表 性・年齢別・勤続0年者賃金/長期勤続者賃金の推移(フルタイム労働者)



(注) 長期勤続者を「勤続10～14年の30～34歳」「勤続15～19年の35～39歳」「勤続20～24年の45～49歳」「勤続25～29年の45～49歳」とし、同年齢層の勤続0年者との所定内給与額の比をみている

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から第一生命経済研究所が作成

収が減る」という現象が常識となっていた時期もあった。しかし、2010年代以降に生じた人手不足の経済環境は、企業による中途採用のニーズを高めることで、転職者の待遇

を改善させたとみられる。「構造的賃上げ」を目指す、労働移動を通じた賃金上昇メカニズムは、徐々に起動していったのである。

### 経済の好循環の芽を 着実に育てるには

賃金上昇を本格的なものにするための第1の条件は、好景気の継続によって一定の人手不足環境を継続させることだ。第2の条件は、労働者の待遇改善を伴う労働移動を行いやすくする制度改革だ。前者は主に財政・金融政策、後者は労働市場改革の役割であり、双方の連携が不可欠である。人手不足を通じた転職環境の改善がなければ、労働移動を促す改革は効果を発揮しない。制度改革による転職の活発化は、企業の人事制度改革などを通じて人材獲得競争を促すことにもなる。

さらに、こうした動きが継続的なものとなり「構造的」と呼ぶにふさわしいものになるためには、もう一つの条件がある。マクロでみれば実質賃金は労働生産性と労働分配率の掛け算だ。企業が労働分配率を無限に引き上げることができない以上、賃金上昇が継続的なものとなるためには労働生産性の上昇を伴う必要がある。

このため、しばしば「生産性が上がらなければ賃金は上がらない」との議論が

持ち上がる。これは一面では正しいのだが、生産性上昇と賃金上昇は一方の因果関係のみではなく、逆の因果も存在する。賃金上昇が先行するかたちで生産性上昇のプレッシャーを企業に与える、という経路だ。人件費が高まることで、企業は省力化のための設備・IT投資やより稼げるビジネスへの移行等を求められることになる。また、賃金上昇は雇用/設備投資の相対価格を変化させ、設備投資を行って労働生産性を高めるインセンティブを増大させる。構造的賃上げ実現のための第3の条件は、企業が賃金上昇に対応すべく、労働生産性を引き上げるための投資・ビジネス再編などを積極化させることである。その際政府に求められるのは、省力化のための設備投資、研究開発の支援や高付加価値のビジネス転換・企業再編に対する支援であろう。賃金が増えれば、そうした支援策に対する企業のニーズは従来よりも高まってくる可能性が高い。

これら3つの条件がそろった時、構造的賃上げとともに日本経済が長年求めてきた経済の好循環が実現する道筋が開ける。目下、2023年春季労使交渉では多くの企業が大幅な賃上げに踏み切った。22年度の設備投資は96・5兆円と過去最高水準に到達、23年度の設備投資計画も堅調さを保っている。経済の好循環の芽は着実に育っているように映る。3つの条件に沿った政策を通じてこの流れを継続、定着させることが今後の経済政策において最も重要な視点といえよう。