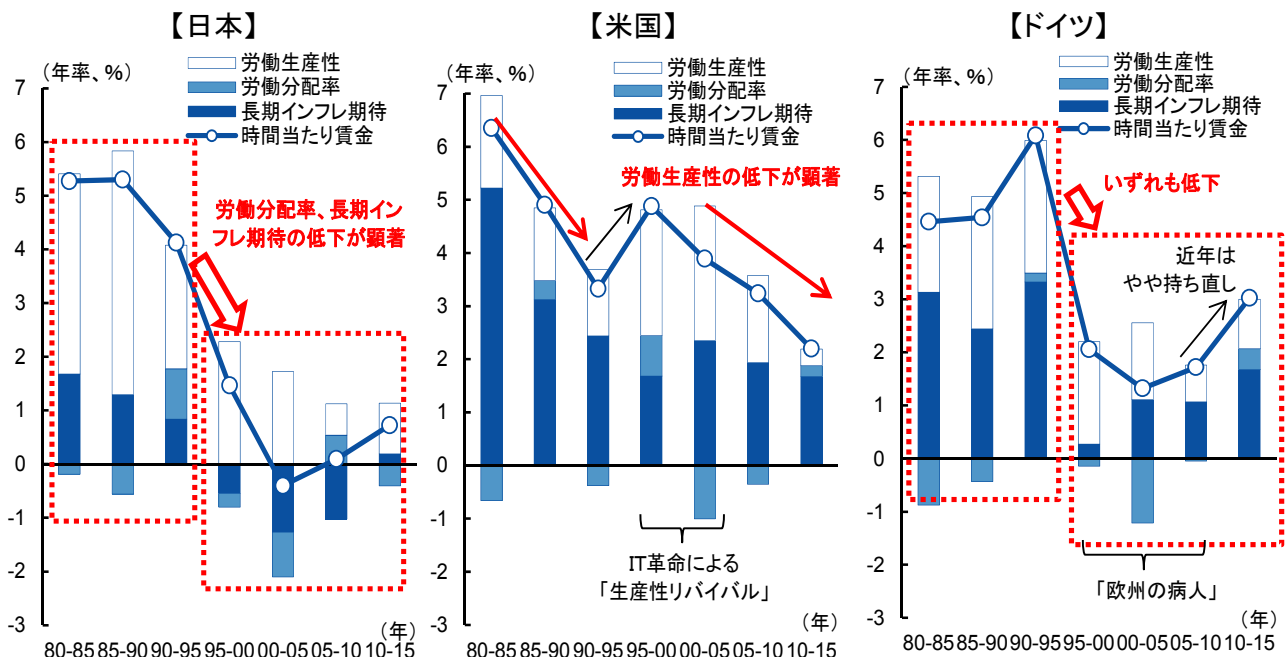


日本の賃金はなぜ上がらないのかに答える

専務執行役員 チーフエコノミスト 高田 創

最近、筆者が講演等で最も多く聞かれる話題は、日本でなぜ賃金が上がらないかということである。これは、今日の日銀の金融政策における最も本質的な議論でもある。日本ではバブル期を超える人手不足が生じているにもかかわらず、賃金上昇率は依然として低い。こうしたフィリップスカーブの下方シフトは今や日本だけでなく、米独でも見られる世界共通現象である¹。そこで、みずほ総合研究所は賃金がなぜ上がらないのかに関するレポートを発表した²。そこでは、下記の図表に示したように、賃金上昇率の低下要因を、①労働分配率、②労働生産性、③長期インフレ期待に分解し、日本では③長期インフレ期待の低下の影響が最も大きいとした。これに対して①労働分配率も長期的に賃金の押し下げに寄与する一方、②労働生産性は1990年代から大幅に低下したが近年はやや持ち直している。

■ 図表：賃金の寄与度分解（日米独の時系列比較）

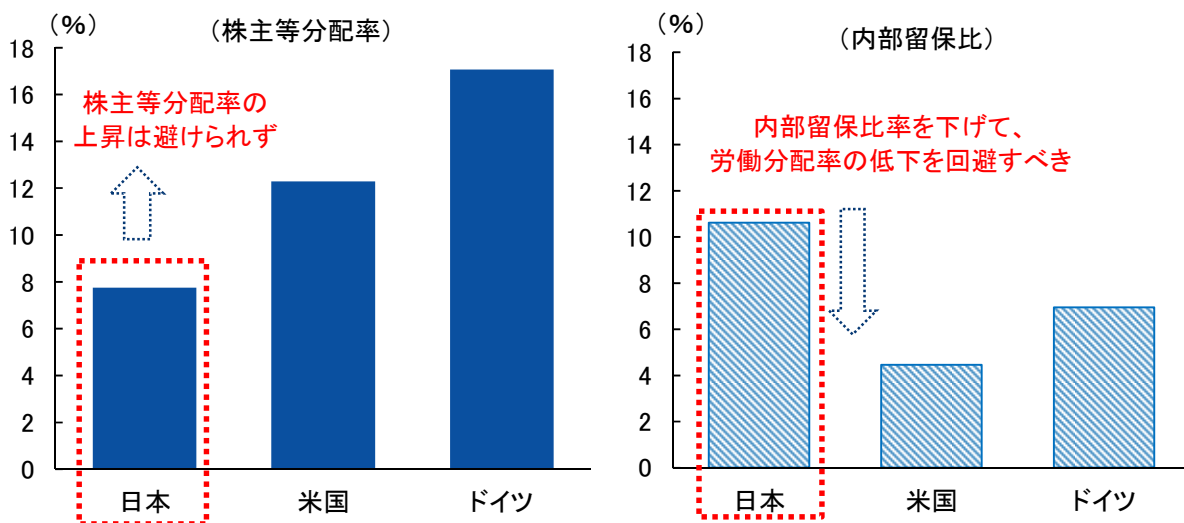


(注) 1.以下の式に基づき寄与度分解。時間当たり賃金＝雇用者報酬/総労働時間＝（雇用者報酬/名目GDP）×（名目GDP/実質GDP）×（実質GDP/総労働時間）＝労働分配率×GDPデフレーター×労働生産性
2.図中では5年間の長期変動率を用い、GDPデフレーター要因を「長期インフレ期待」（＝トレンド・インフレ率）と解釈。

(資料) OECD "National Accounts" よりみずほ総合研究所作成

次ページの図表は株主等分配率・内部留保への配分を示す。先に示した3要因のなかで、労働分配率の低下は、株主への分配重視姿勢の裏返しとなる。特に、日本では株主への分配率が米独に比べて低いため、今後も労働分配率は抑制されやすい。そのため、他2要因の引き上げが賃金上昇のカギだ。

■図表:株主等分配率・内部留保比への配分(日米独比較、2015年)



(注) 株主等分配率 = (法人企業の分配所得(支払) + 海外直接投資に関する再投資収益(支払)) / (雇用者報酬 + 法人企業所得)、内部留保比率 = 法人企業の純可処分所得 / (雇用者報酬 + 法人企業所得)。
 (資料) OECD"National Accounts"よりみずほ総合研究所作成

下記の図表は日本の賃金が伸びない要因を示す。長期インフレ期待の引き上げは金融政策だけでは困難であり、高齢化に伴う需給変化に対応した賃金・価格決定が可能となるような雇用制度の確立や、社会保障制度の見直しが不可欠だ。下記の制度要因等の改革を今後も成長戦略の一環として行っていくしかない。また、マクロ環境が好環境だけに、来年の春闘の行方に期待がかかりやすい。

■図表:日本の賃金が伸びない要因

日本的雇用慣行に関する要因	
①終身雇用制度・人材市場の流動性欠乏	従業員が解雇されづらい一方で、企業間移動の自由度が小さいため、人員を繋ぎ止めるための賃上げ圧力が弱い
②内部労働市場の発達	企業内異動による労働力の分配機能(=内部労働市場)が発達し、労働需給の動向が賃金に反映されづらい
③非正規雇用者の増大	賃金水準の低いパート・アルバイトなどの非正規雇用者によって、労働需給を調整
④賃金の上方硬直性	賃金を下げづらい(=賃金の下方硬直性)ことが、賃上げに対する慎重姿勢を強めている可能性
マクロ経済要因	
⑤デフレ(低インフレ)・マインド	長年続いたデフレにより企業が値上げに動きづらいため、賃上げすると収益が圧迫されることに
⑥氷河期世代の存在	30代後半~40代前半の就職氷河期世代は賃金水準が低く、前の世代と比較すると名目賃金の低下圧力に
⑦春闘での賃上げ圧力低下	バブル崩壊後の失われた10年、リーマン・ショック、東日本大震災などを経て春闘におけるベアの圧力が弱体化
制度要因	
⑧診療報酬制度・介護報酬制度	人手不足の特に強い医療・介護において、医療サービスや介護サービスの価格が抑制
⑨税・保険料負担を意識した就業調整	配偶者控除や社会保険料免除のために、パートなどが労働時間を減らし年収を調整(「103・130万円の壁」)
グローバル化に関連する要因	
⑩外国人労働者の増加	賃金水準の低い新興国などからの労働者流入により、賃金水準が低下

(資料) 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』を基にみずほ総合研究所作成

1 「グローバルに賃金が上がらない、物価が上がらない」(みずほ総合研究所『リサーチ TODAY』2017年8月23日)
 2 「賃金はなぜ上がらないのか」(みずほ総合研究所『みずほレポート』2017年10月6日)

筆者の都合により、10月27日(金)から11月8日(水)は休刊とさせていただきます。

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。