

日本の賃金 ——なるかデフレ経済からの脱却

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役 チーフエコノミスト 土田 浩

日本では、二十年余りにわたって成長力に乏しいデフレ経済が続いてきた。「物価は経済の体温計」と言われるが、物価と表裏一体にあるのが賃金の動きである。賃金についても、物価と同様に二十年余りにわたって停滞した状況が続いてきた。

そうした中で昨今、エネルギー・食糧などの輸入物価の高騰を起点とした物価の上昇と、人手不足の深刻化を背景に、賃金を引き上げる機運が高まっている。本稿では、賃金を巡る過去の経緯を振り返ったあと、今年の春闘を中心とした最近の賃金を巡る動きを概観し、今後の日本経済に資す賃金のあり方を考えることとしたい。

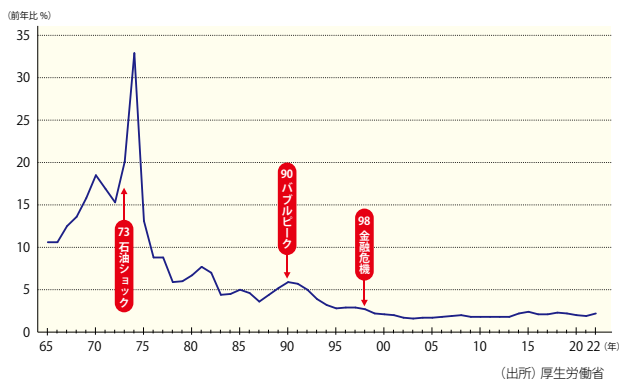
1. 賃金をめぐる過去の経緯

(1) 春闘にみる長期的な変遷

はじめに、正社員の基本給を左右する春闘（春季賃上げ状況）の経緯を辿ることとする【図表1】。春闘の賃上げ率は、ベア（ベースアップ）と定昇（定期昇給）からなるが※、ここでは日本全体の賃金動向を論じる観点から、ベアのみを念頭に振り返ることとしたい。

高度成長期には、10%を越すようなベアがみられたが、これは物価上昇率を明確に上回っており、実質

図表1 春季賃上げ率の推移



賃金は年々着実に増加していた。

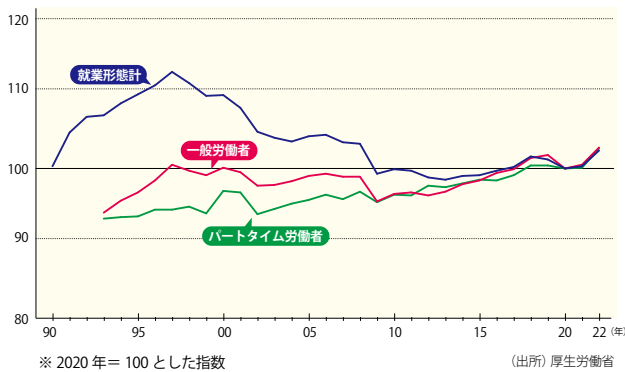
変調を来たしたのは、1973年の第一次石油ショック時であった。消費者物価上昇率が73年+11.7%、74年+23.2%という中で、74年春闘は33%の賃上げで決着したが、これがいわゆる「狂乱物価」と景気後退の同時進行を招く結果となった（「ホームメイドインフレ」による「スタグフレーション」の発生）。そこで75年春闘では、組合自身がインフレ率より低い要求を提示し、インフレは収束に向かった。これ以降の春闘では、前年度の物価上昇率とほぼ同等のベアが実施された。

また、バブル期には、日本の物価水準が世界的にみて割高であるとの認識から、これを是正するには賃金の抑制が必要との議論がなされた（「内外価格差の解消」）。

次に変調を来たしたのは、大手金融機関の破綻が相次いだ97～98年であった。バブル崩壊に伴う不良債権を金融セクターのみで抱えきれなくなったことか

※定昇は、賃金表の年齢・勤続年数に基づき個々人の給与が増加すること。これに関しては、概ね2%程度で過去から大きな変化はない。これに対してベアは、賃金テーブルを改定し、賃金水準を全体的に引き上げることで、企業から見れば人件費の上昇となる。

図表2 正規・非正規別の賃金水準の推移



ら、産業界を含めて日本全体が雇用不安に包まれた。「賃上げよりも雇用維持」が主要な争点となり、ベアを停止する企業が広がった。98年は「デフレ元年」とも呼ばれた。

金融不安自体は2004年には完全に解消し、国内景気も史上最長となる拡張期(2002～08年)にあったが、00年代にはベアを見送りとする企業がさらに広がった。その背景としては、中国などの新興国の急速な工業化が国内製造業の脅威になったことが挙げられる。これを象徴する事例として、02年春闘においてトヨタ自動車は、過去最高益にも拘わらず「グローバル競争の下で人件費抑制が必要」との方針のもと、ベア要求に対してゼロ回答をしたことがあった(「トヨタショック」)。

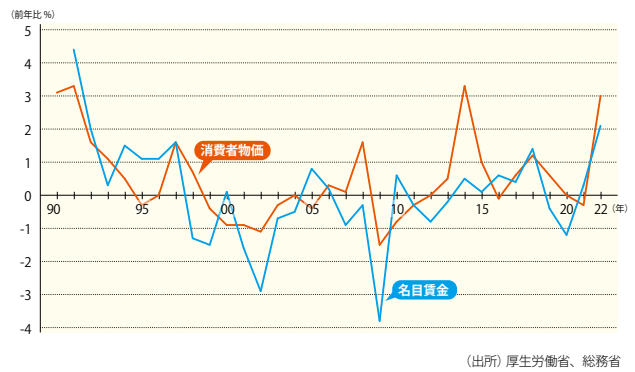
その後、アベノミクスの下で14～15年春闘では、デフレ脱却を目指す政府が企業に対して賃上げを要請したが(「官製春闘」)、その成果は僅かにとどまった。

(2) 正規・非正規別にみた賃金の推移

次に、国内全体の動きをみるために、厚生労働省・毎月勤労統計調査によって、名目賃金指数(就業形態計)と、正規労働者(一般労働者)・非正規労働者(パートタイム労働者)別の動きをみてみよう【図表2】。

まず、正規労働者の賃金についてみると、上記春闘の動向を反映して、1997年までは毎年着実に増加を続けてきたが、98年から2012年までは緩やかながら減少基調を辿ったことが分かる。13年以降は、アベノミクスの下で緩やかながら持ち直しに転じたが、21年の水準は1997年と同じであるなど、20年余り

図表3 名目賃金と消費者物価指数の推移



にわたって賃金水準は低迷してきた。

一方、非正規労働者についてみると、2010年代後半には、労働需給の引き締まりに加えて、最低賃金の着実な引き上げもあって、正規労働者に比べれば趨勢的に伸び率を高めてきた。

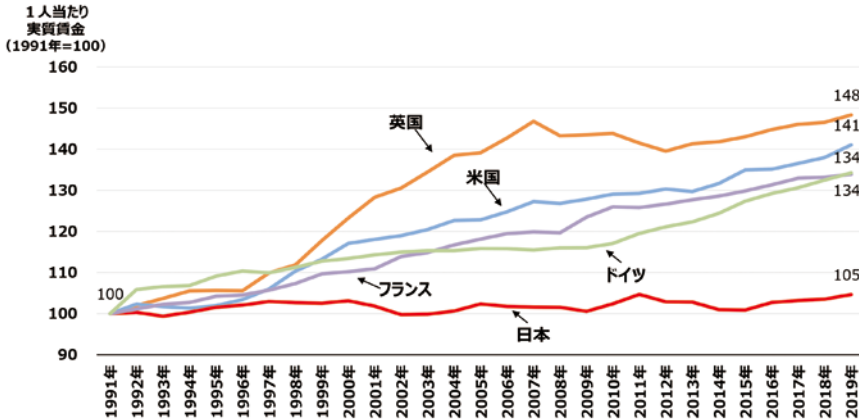
もっとも、正規・非正規の合計(就業形態計)でみると、1997年をピークに2009年まで低下基調を辿り、その後も21年まではほぼ横這いで推移している。これは、労働規制の緩和などを反映して、賃金水準の低い非正規労働者の就業者全体に占める比率が高まったことによるものである。

なお、足もと22年については、物価が明確に上昇に転じたこと、コロナからの回復に伴い一部業種で人手不足が顕著になったことなどから、正社員で+2.3%、非正社員で+2.6%と久方ぶりにはっきりと上昇に転じた。

(3) デフレ下における実質賃金の動向

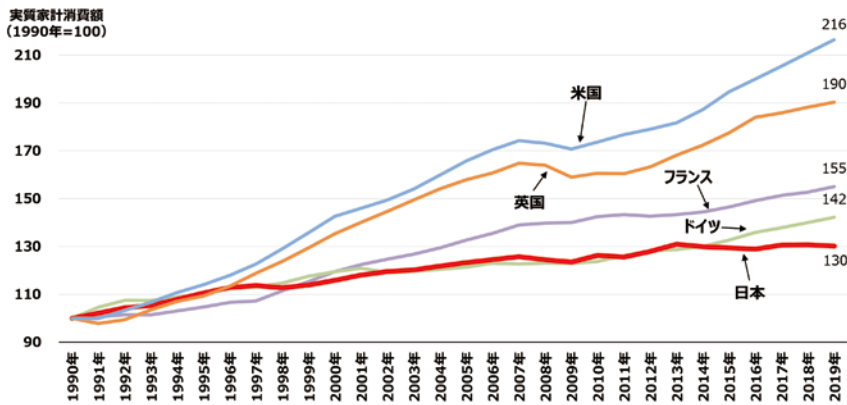
それでは次に、賃金(名目賃金指数)と物価(消費者物価指数)の動きを比較することで、実質賃金の動きをみてみよう【図表3】。これをみると、賃金は、上述の通り、1997年をピークに2009年まで減少基調を辿り、その後も21年まではほぼ横這いで推移した。この間、物価は、達観すれば賃金とほぼ同様の動きを辿ったが、仔細に見ると、賃金よりもやや高めに推移している。このため、実質賃金は、過去20年余りを通じてみれば、ゼロ近傍ないし若干の低下を辿ってきたことが分かる。この時代を達観すれば、「物価・賃金の固定化」(ともに変動率ゼロ)という慣行が定

図表4 1人当たり実質賃金の伸び率の国際比較



(出所) 内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局「賃金・人的資本に関するデータ集」

図表5 家計消費の伸び率の国際比較



(出所) 内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局「賃金・人的資本に関するデータ集」

着してしまったということである。

ここで、日本の実質賃金の動きを、欧米主要国と比較してみよう【図表4】。これをみると、欧米各国の実質賃金は2000年代入り後も増加している。その一方で、日本だけはほぼ横ばいの状態にあり、欧米各国に比べて大きく見劣りするようになったことが見て取れる。

これを受けて、個人消費の伸びも90年代後半頃から欧米諸国との対比で低迷していることが分かる【図表5】。賃金の低迷が日本経済の伸び悩みの一因となっていたことが窺われる。

2. 最近の賃金を巡る動き — 今年の春闘を中心に

(1) 今期春闘の全体像

2022年は、物価が明確に上昇に転じたこと、コロナからの回復に伴い一部業種で人手不足が生じたこと

から、賃金は正社員、非正社員ともに久方ぶりに明確に増加した。そうした中で、23年春季賃上げは、デフレ脱却に向けた日本経済の先行きを占う分岐点という意味でも、かつてなく注目を集めた。

はじめに、一般財団法人・労務行政研究所のアンケート調査「労使および専門家の計439人に聞く2023年賃上げの見通し」（調査時期2022年12月2日～2023年1月16日）に掲載の「ベアの実施に対する意向の推移」【図表6】をみると、労働側の「ベアを実施すべき」との回答が87.4%、経営側の「ベアを実施する予定」との回答が41.6%と、前年を大幅に上回り、近年では最高水準になっていることが分かる。同調査における春闘賃上げ予想率（定昇分を含む）も2.75%と、前年（予想率

2.00%、実績2.20%）を大幅に上回っている【図表7】。今期春闘では、早い段階から、3%に迫る賃上げが期待されていたことが窺える。

【埼玉県の23年春季賃上げ見通しはコラムの通り】

23年春闘の実績を連合（日本労働組合総連合会）の集計（5月8日現在）でみると、賃上げ率は3.67%。ベア率は概ね2%程度と見込まれる。消費者物価高騰の中で足もとの実質賃金のマイナスは避けられないものの、長年にわたって固定化していた賃金に顕著な動意がみられたことは、デフレ経済からの脱却に向かう大きな一歩と評価できよう。

もっとも、こうした前向きの流れが中小企業にまで波及しているかは不透明である。東京商工リサーチの2023年度「賃上げに関するアンケート」調査（第2回）（調査時期2月1日～8日）によれば、「賃上げを実施しない」と回答した中小企業の割合は20.0%。



その理由については、「コスト増加分を十分に価格転嫁できていない」が58.6%を占めている。昨今の急激な物価上昇の中で、販売価格の引き上げが困難な企業では、賃上げに慎重にならざるを得ない実情が窺われる。

(2) 今期春闘における特徴的な動き

ここで、今期春闘を巡る特徴的な動きとして、以下の3点を指摘したい。

① 回答期限前の満額回答など、経営側の前向きな賃上げ姿勢

経営側では、交渉指針となる経団連の「2023年版経営労働政策特別委員会報告」（1月17日）において、今期交渉を「『人への投資』促進による構造的な賃金引き上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場かつ絶好の機会」と位置付けるなど、賃上げに対して近年になく踏み込んだスタンスで臨んだ。

また、大企業製造業を中心に、交渉期限前の満額回答や数十年ぶりの引き上げ幅といった発表が相次ぐなど、経営側の前向きな姿勢が鮮明であった。

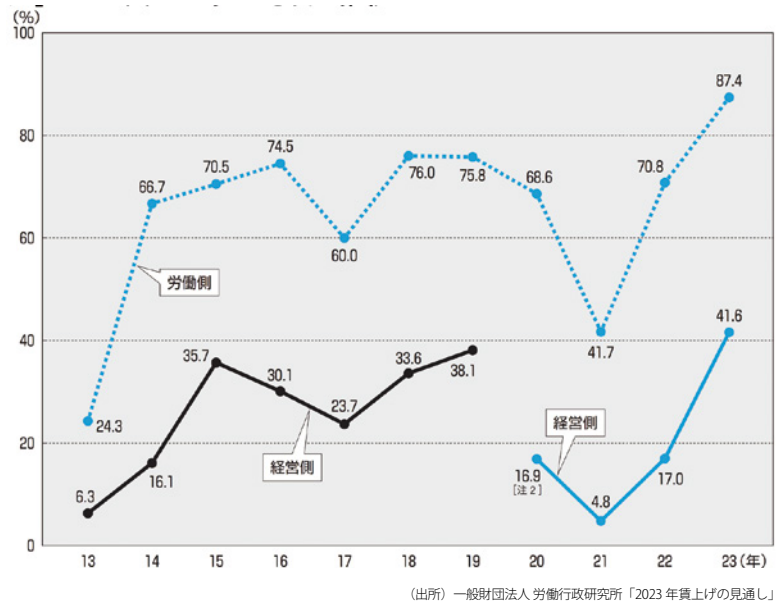
② 政労使会議の開催など、政府の積極的な関与

政府は、ここ数年来経営側に対して賃上げを要請してきたが、今期はより踏み込んだ関与がみられた。8年ぶりに政労使会議を開催し（3月15日）、中小企業などの賃上げの実施に向け、人件費を適切に価格に転嫁できる環境整備を図っていくことで基本合意をみた。

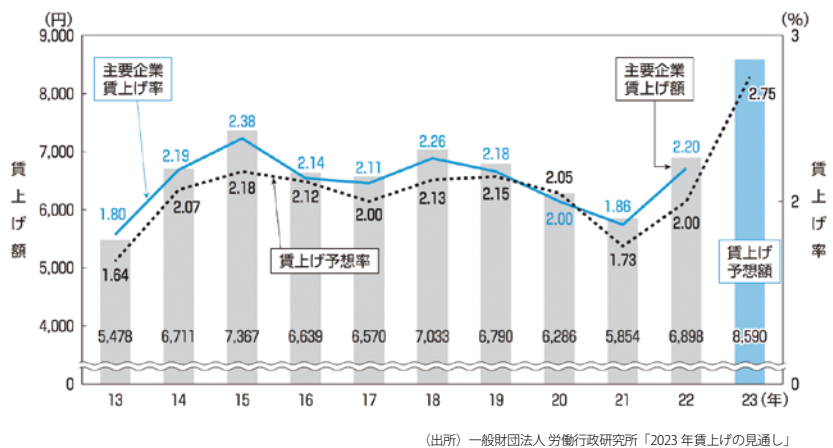
また、公正取引委員会は、独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に関する緊急調査を実施して、下請け企業などと価格転嫁協議をしなかった13社を公表し（22年12月27日）、対応を促した。

③ 海外賃金水準との格差は正や外国人労働者確保を考慮した賃上げ

図表6 ベア実施に対する意向の推移



図表7 アンケート結果からみた2023年賃上げの予測



グローバルに事業展開する企業では、海外との比較で賃金水準が低位であることを理由として、国内従業員の賃上げを実施する事例がみられた。外国人、日本人を問わず国境を越えた人材の流動化が進む中で、人材確保の観点から海外の賃金水準が国内の賃上げ要因になった事例として注目に値する。

また、ある企業では、技能実習生から切り替わった「特定技能」の在留資格（5年）を持つ外国人労働者を対象に、今後毎年賃上げを実施することとした。折からの為替円安もあって供給が細っている外国人労働者についても、人材獲得・確保の競争が広がっていることを示す事例であった。

コラム「埼玉県内企業の2023年度春季賃上げ見通し調査」(ぶぎん地域経済研究所)抜粋

(※回答企業数：175社、調査期間：1月17日～2月28日)

埼玉県内企業について2023年度春季賃上げ見通しを調査したところ、賃上げ(「定昇、ベースアップとも実施予定」、「定昇のみ実施予定」及び「ベースアップのみ実施予定」の合計割合)を予定している企業の割合は67.2%となった。このうち賃上げに最も積極的な「定昇、ベースアップとも実施予定」としている割合は28.0%となり、前年度比3.9ポイント増加した。この割合は過去10年間で最も高い結果となった。

1人当たり平均賃上げ予定額と賃上げ予定率(どちらも定昇とベースアップ込み加重平均)は、全体では金額で7,003円(前年度実績6,176円)、賃上げ率で2.10%(同1.78%)と前年を上回る結果となっている。業種別では、製造業が4,644円、1.66%(同4,238円、1.47%)、非製造業が9,824円、2.62%(同8,559円、2.17%)となっている。

2023年度春季1人あたり平均賃上げ予定額・賃上げ率

区 分		1人あたり平均賃上げ額 (単位:円)			1人あたり平均賃上げ率 (単位:%、ポイント)		
		2023年度 予定 (A)	2022年度 実績 (B)	前年度比 増減額 (A-B)	2023年度 予定 (C)	2022年度 実績 (D)	前年度差 (C-D)
全 体	賃上げ	7,003	6,176	827	2.10	1.78	0.32
	うち定昇	5,475	5,347	128			
製 造 業	賃上げ	4,644	4,238	406	1.66	1.47	0.19
	うち定昇	3,318	3,361	▲43			
非製造業	賃上げ	9,824	8,559	1,265	2.62	2.17	0.45
	うち定昇	8,054	7,791	263			

3. 今後の日本経済に資する賃金のあり方

(1)「物価・賃金の固定化」の問題点

はじめに、1990年代後半からの「物価・賃金の固定化」(ともに変動率ゼロ)は何が問題なのかを確認しておこう。それを一言でいえば、市場機能(価格メカニズム)の放棄による効率性の低下である。

具体的には、物価・賃金を固定化させることで、製品値上げ交渉や賃上げ交渉を巡る瀬戸際のやりとりは回避される。取引関係や労使関係を協調的に維持できることから、ある意味で居心地の良い状況ではある。しかしながら、一律横並びの価格・賃金が形成されることで、競合先との競争は、相手方との良好な関係の維持など価格以外の面に終始し、企業経営としては非効率化することとなる。また、最近のような輸入物価

の急騰という外的ショックに対しては、円滑な調整ができないという難点がある。

(2)賃金と日本経済との論点整理

次に、賃金と日本のマクロ経済との関連について、3つの側面から論点を整理したい。

①物価と賃金—労働者・消費者の立場から

賃金を元手に購買活動を行う労働者・消費者としては、物価の上昇を超える賃上げが実現することで初めて実質所得が増加し、実質ベースの消費の拡大につながる。物価の上昇を超える賃上げを継続させるためには、労働生産性の向上が不可欠である。これには、企業の経営戦略に負う面が大きい。労働者の側でも、自らの価値向上を目指したリスキリング(スキルアップ、汎用性向上)などの努力が必要である。

ただし、エネルギー・食糧など輸入に依存する財



の価格上昇は、日本の交易条件を悪化させ、企業も含めた国内全体の所得を減少させる点には留意が必要である。仮にこうした状況が長期間継続する場合には、企業と家計の間で痛み分け（実質所得の低下）が必要になる。ここから抜け出すためには、国内で生産する財・サービスの付加価値を高め、輸出価格を上昇させなければならない。

②労働需給と賃金—企業の経営資源確保の観点から

企業経営の立場からは、事業戦略を実行する経営資源として労働力（人材）を確保する必要がある。労働力人口の減少、趨勢的な雇用の流動化、さらには海外との人材獲得競争などの諸環境を踏まえると、人件費の増加は避けられない方向にあるように思われる。

加えて、米中対立を起点としたデカップリング（経済圏の分断）や脱炭素社会の実現などの潮流に鑑みれば、かつてのコストダウン—辺倒の企業経営は立ち行かなくなる可能性が高い。企業には、賃上げとともに、高付加価値化への取り組みがこれまで以上に求められることになる。

③分配面からみた賃金—資本と労働の分け前

労働分配率（雇用者報酬 / 国民総所得）の国際比較をみると、景気循環による振れを伴いつつも、均してみれば50%を下回る水準で推移しており、欧米諸国に比べて低いことが分かる【図表8】。

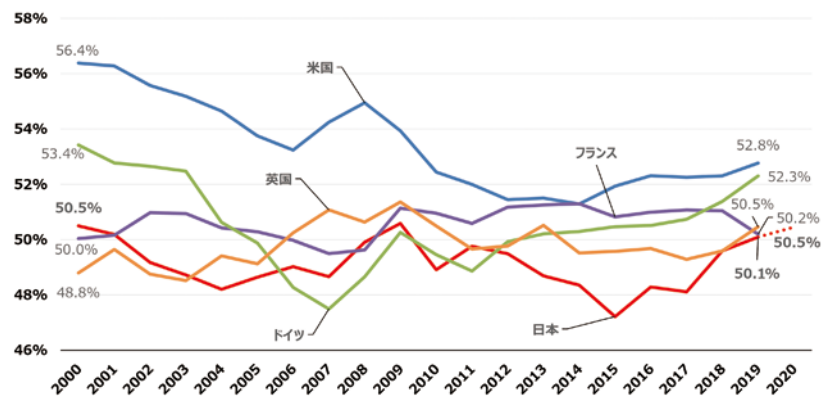
経済の成熟化とともに、成長力に占める個人消費のウェイトが高まることが考えられるが、その意味では、欧米主要国と遜色のない労働分配率が確保されることが望ましい。また、近年問題となっている資産格差の固定化を防ぐ観点からも、労働の価値が過小評価されないよう配慮が必要である。

(3)今後の賃金のあり方

最後に、これまでの議論を念頭に置きつつ、今後の賃金のあり方について述べることにしたい。

日本の賃金水準は低すぎる。このこと自体は過去と

図表8 労働分配率の推移の国際比較



(出所) 内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局「賃金・人的資本に関するデータ集」

の比較においても、海外との比較においても議論の余地はないと思われる。賃上げが円滑に進むことはデフレ経済からの脱却のカギであり、資産格差是正の観点からも望ましい。

今期春闘では近年にない賃上げが実施されたという意味で、大きな一歩であった。ただし、より重要なことは、この機運が来年以降も持続し、継続的な賃上げの慣習が復活することである。エネルギー・食糧の国際市況がピークアウトし、日本の消費者物価も上昇率の鈍化が見込まれる中で、この点は予断を許さない。デフレ脱却に向けた道のりはまだ緒についたばかりと言わざるを得ない。

一方で、企業経営者の間に賃上げをすべきという認識が広がり、企業収益や実物投資との兼ね合いで人件費の位置づけを再検討したことは、固定化された賃金を解きほぐすきっかけともなった。今回の賃上げが、個人消費の底上げを通じて幅広い企業の生産・収益の改善につながり、さらなる賃上げへと好循環が生まれることを期待したい。

政府にもさらなる役割を期待したい。日本の労働市場には、正規・非正規の賃金格差という大きな問題が横たわっている。最低賃金の改定に当たっては、単年度の見直しに止まらず、格差是正に向けた中期展望を示すなど、本格的に取り組む姿勢が望まれる。

賃上げの流れが定着することで、幅広く国民全体の希望が鼓舞され、日本経済再生の突破口になることを願いたい。