



2024年6月25日

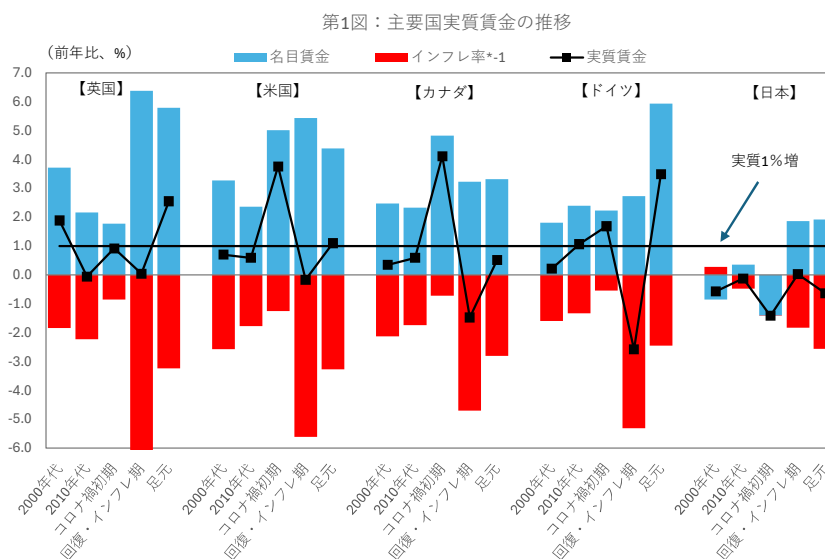
実質賃金増への道のり

公益財団法人 国際通貨研究所
経済調査部長 岩岡 聰樹

2%を上回るインフレが2年超続くなか、長らく低い伸びに抑えられていた日本の名目賃金が動き出し、実質ベースでプラスに転じられるか、正念場を迎えている。

足元の実質賃金は前年割れの状態が続いているものの、マイナス幅自体は縮小傾向にある。今年の春闘で+3.5%という高いベア妥結を受け、今夏から冬にかけて名目賃金の伸びが高まっていくことが期待される。

ただし、欧米と比べた場合、日本の賃金の動きはやはりかなり特異である。2000年代以降の主要国における実質賃金の伸びをみると（図表1）、まず欧米では名目賃金の伸びはもともと2%程度以上あり、インフレ率を控除した実質賃金上昇率も1%内外の伸びが大体確保されてきた。



(注) コロナ禍初期は2020年、回復・インフレ期は2021年～2023年。足元は2024年1月～4月平均値。インフレ率は消費者物価総合。

(資料) 各国統計より国際通貨研究所作成

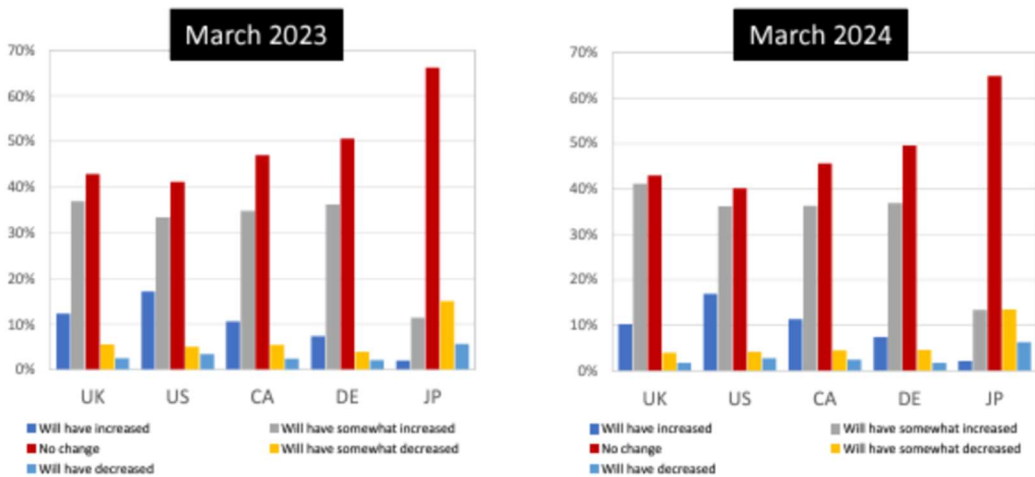
コロナ禍の初期には、欧米では低賃金労働者が大幅に削減され、統計上実質賃金が大幅増（平均賃金上昇）となった後、コロナ禍からの回復期における高インフレ下では流石に低迷を余儀なくされたものの、その後は名目賃金が高い伸びとなることで、2年強

程度でプラスの伸びを回復している。賃金上昇圧力は強く、2022年以降は、むしろ物価と賃金の悪いスパイラルが起きないように大幅な金融引き締めが昨年まで行われてきた。

一方、日本においては、2000年代・2010年代ともに均せば実質賃金は水面下にあった。コロナ禍においても雇用が維持された代わりに名目賃金はマイナスとなり欧米とは対照的であった。その後、外生的なインフレを契機に名目賃金が動き出し、インフレ率も賃金もさほど動かない時代を脱却しつつある。インフレ率2%、名目賃金2%強で小幅の実質賃金上昇ぐらいは達成出来そうであるが、実質賃金増が定着するかどうかは今後数年単位で確認していく必要があると思われる。

理由の一つは、前掲図で明らかな通り賃金が動かなかった期間があまりに長くその背景は構造的とみられるためだ。ノルムと言ってもいいかもしれないがそれが変わるには相応の時間がかかるとみられる。特に家計側の賃金増への期待は今のところまだ弱い。前掲第1図と同じ国を対象にしたアンケートでみると、日本は向こう1年の賃金が変わらないとする回答割合が6割強と依然突出して高い(図表2)。選択肢が5択となっているため中心化傾向が目立ってしまっている可能性も考えられるが、上にみた賃金の低迷とは整合的である。

第2図:家計による賃金の向こう1年間の見通し



(出所) 渡辺努 東京大学大学院経済学研究科経済理論専攻 JSPS「長期デフレの原因・帰結・経済厚生」研究代表
「5か国の家計を対象としたインフレ予想調査」(2024年4月実施分)より転載

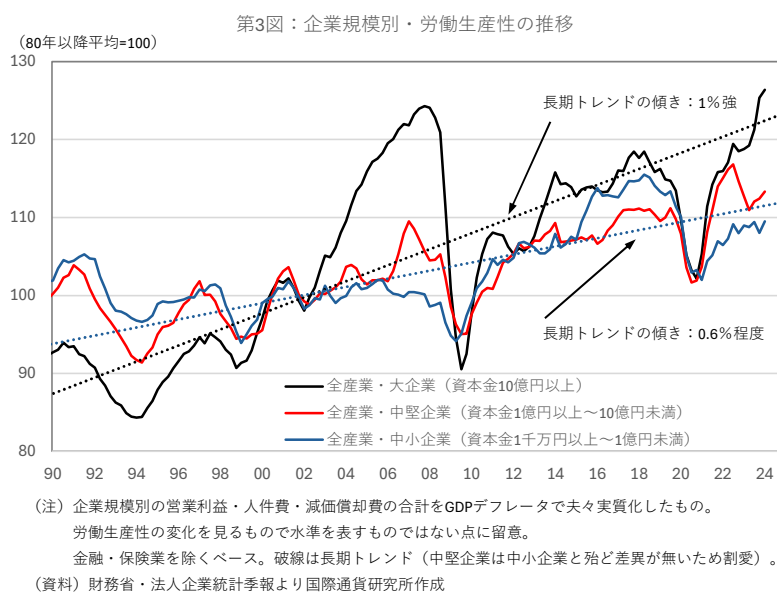
また、マイルドなインフレに転換するなかで実質賃金が持続的に増えていくには外需頼みでは難しく内需回復が欠かせない。足元のインフレは、外生ショック(サプライチェーン混乱・資源高等による輸入物価上昇)から、価格転嫁、労働力不足もあって大幅な賃上げ、という状況になってきているが、デマンドプル型の本来あるべきインフレが定着するには実質賃金増を受けた、個人消費の増加、それがまた所得増に繋がるという循環が回り始めることが重要だ。しかし、日本の足元の実質個人消費は欧米主要国と比較するとインフレによる購買力低下の悪影響を最も受けている。

日本の実質賃金が欧米とは大きく異なる経路を辿ってきたことも踏まえると、日本においては短期的な実質賃金増を実現したうえで、それを持続させていくことがより重要

であり、それは労働生産性上昇率によって決定される。企業規模別の労働生産性をラフに試算すると、大企業の長期の上昇率は1%強、中堅企業・中小企業は0.6%程度となっており（第3図）、日本においても長期的には小幅の実質賃金上昇は十分可能なことが示唆される。一方、企業規模別の違いはありつつも足元の賃上げペースは総じて控えめな内容になっていると推察できる。

今年の春闘を見て改めて感じたのは、日本における賃金の決まり方は欧米とはかなり異なっているということである。もちろん、同じになる必要もないのだが、日本においてはバブル崩壊以降、長期に亘り、賃金より雇用確保の優先が企業・労働者間で暗黙の前提となり、労働需給やスキルなどに応じ市場で賃金が決まる程度が低いのは事実だ。この点、少し前の調査であるが、リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査（2020）」による国際比較はなるほどと思わせる内容である。詳細は下記リンク先レポート¹を参照頂きたいが、日本では、①労働組合と使用者の団体交渉の割合が低い、②賃金決定における「個人と会社の個別交渉」の割合も低い、③賃金の決定要因は「わからない」とする割合が他国に比べて顕著に高い、と整理されている。

目先は、政府・企業の協調による実質賃上げと内需回復の循環を回復することが最優先であることは言うまでもないが、さらにその先には、日本の賃金はそもそもどう決まるのかという問いにも企業・働く側双方が答えを見出していく必要があるだろう。



以上

¹ リクルートワークス研究所「なぜ海外では7割が賃金交渉をしているのに、日本は3割に留まるのか？」 <https://www.works-i.com/project/voice/employment/detail004.html>

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。

Copyright 2024 Institute for International Monetary Affairs (公益財団法人 国際通貨研究所)

All rights reserved. Except for brief quotations embodied in articles and reviews, no part of this publication may be reproduced in any form or by any means, including photocopy, without permission from the Institute for International Monetary Affairs.

Address: Nihon Life Nihonbashi Bldg., 8F 2-13-12, Nihonbashi, Chuo-ku, Tokyo 103-0027, Japan

〒103-0027 東京都中央区日本橋本 2-13-12 日本生命日本橋ビル 8 階

e-mail: admin@iima.or.jp

URL: <https://www.iima.or.jp>