

時論

賃金上昇の持続性について考える

足元で賃金上昇率が高まっている。2023 年の春闘賃上げ率は 3%を超えてほぼ 30 年ぶりの高さになった。半年から 1 年前には誰も予想できなかった展開ではないか。価格転嫁が困難であるために収益が確保できず、賃上げがままならない企業も多いことや、この賃上げがコロナ禍やウクライナ戦争の影響によるインフレに後押しされたものであるため実質賃金がマイナスといった問題はあるものの、テレビや新聞で頻繁に報道されていることもあって、足元で賃金が上がっているという認識が広がっている。また、物価上昇が賃上げの一つの材料になるという、随分前に日本で見られた姿が久しぶりに再現されていることも確かだろう。

言うまでもなく、今後の焦点はその持続性に移った。向こう 1 年程度を視野に入れると、今の異常に高い物価上昇率が落ち着いていく中で名目賃金上昇率がある程度維持され、実質賃金が前年比プラスに転じるかどうか最初のポイントである。この時間軸では、来年の春闘が注目されることになる。もう少し長い目で見ると、この先日本が景気後退期に入っても賃金上昇率がある程度維持される、少なくともかつてのような大幅なマイナスに陥らないかどうか、次の分岐点になろう。2000 年以降の日本では、単純な賃下げに留まらず、非正規労働力へのシフトなど様々な人件費抑制策が採られてきた。人余りが常態だった故のことだが、少子高齢化・人口減少という人口動態の変化で構造的に人手不足が続きやすくなっていることを、多くの人や企業が実感している点でかつてとは異なる。この変化がどう影響するかが、不況期の賃金を分けることになる。

そして、こうした景気の波を超えた長期的な時間軸で、日本の賃金上昇率がどの程度に落ち着くのが最後のポイントである。我が国が統合政府全体で物価上昇率 2%の目標を掲げ続けるなら、これら短期・中期・長期のポイントがそれぞれ重要になろう。そしてそれは、2%目標を前面に出して大規模な金融緩和を推し進めた統合政府の選択において、2%目標が金融政策で達成できるかどうか、どの程度貢献できたのかという、最初の答え合わせにつながる。

この点に関しては、エコノミストや学者の間でのコンセンサスはまだなく、人によって見方がかなり異なっていると理解している。私のような人間は、どうしても慎重に、言い換えると将来的な賃金と物価上昇率を低く見てしまう。「私のような」というのは、1990 年代半ばに社会人生活を始め、2000 年頃から日本でデフレに陥ったという認識が共有されて賃金がなかなか上がらなかった期間が社会人生活の大半を占める世代、という意味である。失われた 20 年、あるいは 30 年と言われる間にも、大きくはないが景気の波はあった。そして労働力人口が減り始める中で、景気拡大期を中心に人手不足感が強まる局面もあったが、それが賃金上昇に結び付いた実感が殆どない。このため、将来に賃金が安定して上昇する姿を描きにくくなっている。

一方、自分よりも一回り程度年配の方々には、将来の賃金上昇率に比較的ポジティブな見方をする人が多いという印象を持っている。これは 1980 年代およびその前に社会人としての生活をスタートさせた人は、景気が良くて人手不足なら賃金上がるという経験を持っていることが大きいのだろう。

エコノミストが中長期的な将来像を描く場合、「普通に戻っていく」という考え方を前提にすることが多い。この「普通」の認識に関する世代間ギャップが、将来の賃金・物価上昇率に対する見方を分けているように思われる。言い方を変えると、それぞれの予測者が世代バイアスを持っているということになるだろうか。本来は純粋に経済理論やデータに基づいて将来予測をするのがあるべき姿だが、自分も含めてこういった経験則から完全に自由になるのは難しいように思う。

この考え方を敷衍すると、日本全体の賃金決定に大きな影響力を持つ大企業経営者の年齢も重要かも知れない。現在の上場企業社長の年齢の中心が 60～70 歳とすると、日本で賃金が下がり始めた 1990 年代後半には 35～45 歳、賃金上がるのが普通だった期間を、ある程度経験している世代である。かなり前のこととはいえ、こうした時期を過ごした経験があるかないかは、大きな差であろう。これを前提とすると、賃金上昇を知らない世代が経営層の中心を占めると再び賃金上昇はおぼつかない時期に入ることになる。当然、その時々々の状況を踏まえて最適な人件費戦略を選ぶのが本体の経営判断だろうが、その責任を負う人の経験則もやはり影響するかも知れず、こう考えると、今は安定的な賃金上昇局面に入る貴重なチャンスとも言えるのではないかと。

様々な要素が影響する中で、将来の賃金・物価上昇率がどうなるかは、元エコノミストの純粋な職業上の関心からは大変興味深いテーマである。

しかし、日本経済全体の先行きにまで視野を拡げると、答え合わせはここで終わらない。先月の本欄でも指摘されているように、賃金上昇を伴う物価上昇率 2%が達成できたとして、それが直ちに日本経済の姿を明るくするのか、企業や消費者に幸せな状態をもたらすのかという問題が残るということである。冒頭で書いたように、まだ多くの企業では価格転嫁が難しいため収益が上がらず賃上げが難しいという認識が共有されている。この問題は、短期的には価格転嫁で収益を増やせば解消するケースが多いだろうが、時間が経って価格転嫁の動きが広がると、人件費や仕入値の上昇で再び収益が圧迫される。結局のところ、供給過剰の分野では賃金と物価の双方が上昇し続けたところで利益が確保できない、経済全体では需要が伸びている分野への生産資源シフトや生産性向上が必要、という、普通に考えて当たり前の結論になる可能性も十分にある。逆に言うと、2%の物価目標に固執せずとも、もう少し低い物価上昇率でも、我々にとって望ましい経済の姿を実現することは可能、ということになる。

この論点は、「デフレは日本経済長期低迷の結果が原因か」という、黒田日銀の金融政策ロジックの起点となった考え方の是非にもつながるが、こちらの方の答え合わせまでには、まだかなりの時間がかかりそうだ。最も望ましいのは、岸田政権が力を入れる人への投資が奏功して日本全体の生産性が向上し、成長力が底上げされると同時に賃金と物価上昇率も高まること。これが実現できれば、勝因が生産性の向上なのか、賃金と物価の押し上げだったのかに関する意見は一致しないかもしれないが、望ましい姿が実現できたという結果に比べると些末な問題だろう。しかし、ここまですく行く保証もないことを考えると、焦点がずれたところに注力することで、時間を空費する虞もある。現時点で真に優先して対処すべき問題が何なのかについては、これまでの経緯にこだわらず熟慮する事が必要であると思う。

(調査部長 花田 普)

※ 本レポートは作成時に入手可能なデータに基づく情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解ではありません。ご質問等はchosainfo@sumt.jpまでご連絡ください。