



日本：第4の矢を放つ準備を一賃金上昇

[ルーク・エバアート](#)、[ジョバンニ・ガネリ](#)

2016年3月14日

日本が[デフレから決別](#)するには賃金上昇が必要である—これは全ての人が同意するところです。1995年から正社員の賃金は僅か0.3%しか上昇していません！たとえば、利益が史上最高を更新したトヨタ自動車が2015年に決めた基本給の引き上げは1.1%です。また経団連に加盟する219社の平均は0.44%にすぎません。和製英語で「ベースアップ」と呼ばれる基本給の上昇は久しく実現していません。

日本政府が成長を再活性化し一層のインフレ生み出そうと施策を打ち始めてからかなりの月日が経ちました。なぜこれが重要なのでしょうか。インフレも所得も上昇しなければ、債務が大変重くなり得るからです。デフレが20～30年続いている日本ではこれが現実には起きているのです。このほとんどの期間で名目GDPの減少が続き、公的部門の債務はGDPの2.5倍に膨れ上がり、世界一になりました。

賃金上昇を押さえ込む労働市場の二重構造

[IMF スタッフの行った分析](#)は、賃金が伸びなかったことには構造的な原因があり、それが日本を長期的なデフレに落ち込ませた可能性があることを示しています。第一に、大半の労働者は終身雇用の下で働いており、ほとんど転職することはありません。終身雇用と引き換えに、被雇用者は賃上げ要求を控えるようになっています。その結果、労働市場が逼迫しても賃上げにつながらないのです。さらに、現在、労働者の多くを占める37%の人々が非正規の雇用契約の下で働いています。これは他の同様の国や地域と比べ非常に高い比率です。1980年代に円が急上昇し、企業は競争力を取り戻すため必死で海外に生産拠点を移し、大幅に賃金の低い非正規労働者ばかりを採用し始めました。同時に、労働組合の組織率は低下し、労働組合の賃金闘争における交渉力はほとんど失われてしまいました。

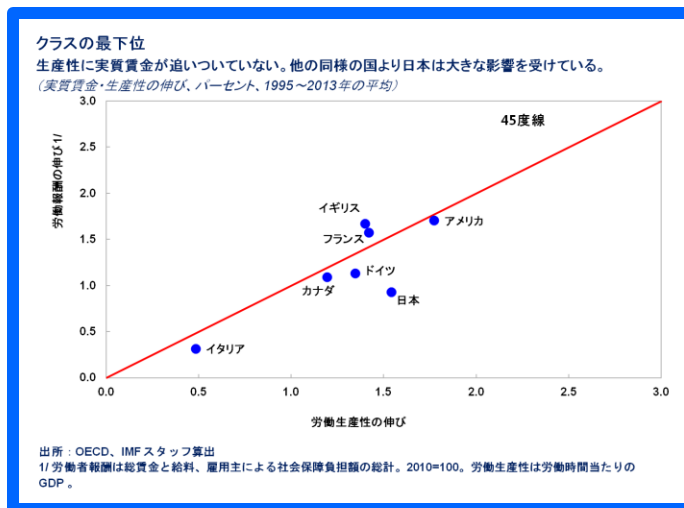
労働市場の逼迫では解決しない

アベノミクス—金融緩和、柔軟な財政政策、そして構造改革—は実質成長とインフレ率の上昇を目標にしています。2013年、金融政策の矢は力強い効果をすぐに発揮しました。円安を引き起こし、企業収益を押し上げました。そして企業収益が過去最高を

更新、これで下請け業者への支払いが増え、配当や全ての労働者の賃金が引き上げられるだろうと期待されました。

過去2年間で名目GDPは3.7%成長するなど、これは名目GDPの促進につながりました。税収特に法人税収入も増加しました。日本の労働市場の逼迫が続き、参加率は過去最高になりました。2015年末までに、職を探している人で仕事に就いていない人は僅か3.3%となりました。一部のセクターでは、労働力が著しく不足しています。

しかし、現在進行中の賃金交渉は活発とは言い難い状態です。たとえば、トヨタの労働組合は今年の半分の賃上げしか要求していません。全体では賃上げ要求はわずか0.5%程度にしかならないとみられます。日銀のインフレ目標をはるかに下回る上昇率で、生産性の向上を無視しています。労働生産性に実質賃金が追いついていないという現象は以前からの問題で、他の同様の国や地域以上に日本に影響を与えています（図を参照）。



確かに、世界そして国内の経済の見通しは弱いままで。そのため企業は賃金や価格の引き上げに前向きになれないのです。しかし、賃金と価格の上昇は必ずしも競争力や収益の低下にはつながりません。たとえば、インフレが2%で生産性が1%上昇し、賃金と社会保障の3%引き上げが実現できれば誰もが等しく豊かになります。実質金利が低下し金融政策の効果がやすくなるため、経済も総じて恩恵を受けるでしょう。

賃金上昇が足りない矢の可能性も

アベノミクスが日本に根付いていたデフレ・マインドを払しょくしようとしたことは正しい判断でした。金融政策の矢は、インフレ期待を2%に引き上げ賃金上昇とインフレがともに起こるメカニズムを作ることを目指しました。しかし、これは困難を極めました。企業も労働者も未来を見ず過去を見て見通しを形成しているようだからです。結果、全ての人にプラスになるはずであるこうしたメカニズムの構築でその役割を果たすことができていません。

最近では、安倍首相は、最低賃金の引き上げで指導力を示しました。しかし、この恩恵を直接受けるのは労働力人口の10%程度で、その効果はほとんど期待できません。また残りについてもモラルに訴えるとしても効果を期待できるか不確かです。

むしろ、第4の矢を放つ準備をする必要があります。

- 政府は、収益を上げている企業に対しては、少なくとも2%プラス生産性の伸びの賃金引上げを確かにするため、コーポレート・ガバナンス改革で成功した「順守か、説明か」という原理を導入することができるのではないのでしょうか。
- 現在行われている賃金引上げのための税制上の優遇措置を強化することもできるかもしれません。
- あるいはさらに一步踏み込んで、過剰な利益の伸びを還元しない企業に対し税制上の懲罰的措置を設けることを考えることもできるでしょう。
- 前向きな方法で公的セクターが賃金を上げ、手本を示すことも選択肢のひとつです。

同時に、こうした措置は、既存の矢で強化することができるでしょう。なかでも、安倍首相の第3の矢は、労働市場の二重構造の問題により深く切り込む必要があります。新規採用は、現在普及している終身雇用と非正規契約のバランスが良く取れた契約の下で行われるべきです。これにより労働者が健全な賃金交渉力の一部を取り戻すことができるでしょう。

それとともに、「ベースアップ」は誰もが知っている言葉になるはずですが。



ルーク・エバアート：IMF アジア太平洋局のアシスタントディレクター。対日代表団長。前職では、金融資本市場局で、ソブリン債務再編、資本市場サーベイランス、及び金融の安定性評価を担当。欧州局では、地域研究ユニット及びユーロ圏チームを率いた。主な研究対象は、マクロ金融関連、危機管理と危機解決、システムリスクと金融政策、構造改革でこれらに関連する論文も発表している。



ジョバンニ・ガネリ：IMF アジア太平洋地域事務所（OAP）次長。OAP勤務以前は、財政局、欧州局、能力開発局などIMF各局に所属。これまでアジア、アフリカ、欧州向けの各代表団に参加。現在は対日4条協議IMF代表団メンバー。研究対象は財政政策。特に最近では日本の構造改革が主な研究分野で、Journal of International Economics、Economics Letters及びthe Journal of Economic, Dynamics and Controlなど雑誌に論文が掲載されている。