

## 日本の賃金のどこが問題か

### ～主要国との比較にみる特徴～

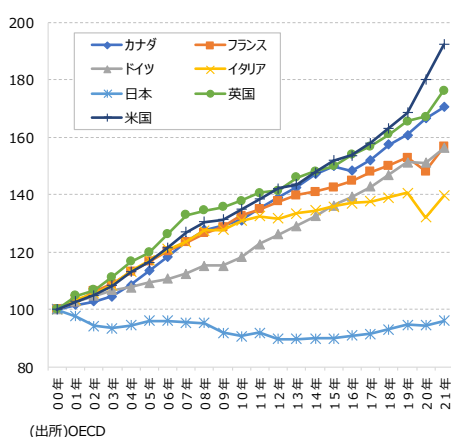
フェロー チーフエコノミスト 小玉 祐一

#### 1. 低迷が続く賃金

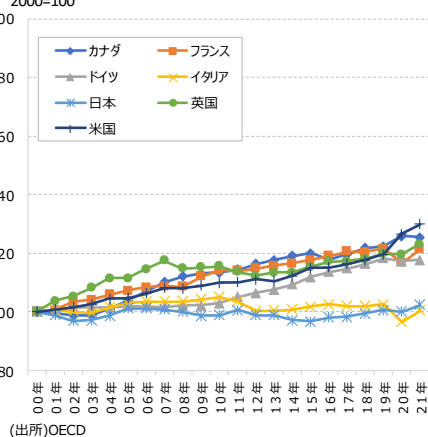
日本の賃金は長年の間低迷が続いてきた。2000年以降のG7各国の名目賃金の推移を比較すると、日本だけが2000年の水準を下回る推移が続いており、その低迷ぶりがひととき目を引く(図表1)。米国はこの間約2倍の水準に達している。年平均の伸びは米国の+3.2%に対し、日本は▲0.2%で、その差は3.4%ポイントと、到底埋めがたい差に見える。

図表1は、日本の賃金の低さを示す際にしばしば引き合いに出されるグラフだが、この間、主要国のなかで日本だけがデフレ下にあったことを考えれば、名目ベースの賃金格差は実態をいささか誇張しがちな面がある点には注意が必要である。実質ベースでは、米国の年平均+1.3%に対し、日本は0%と、その差は1%前半まで縮

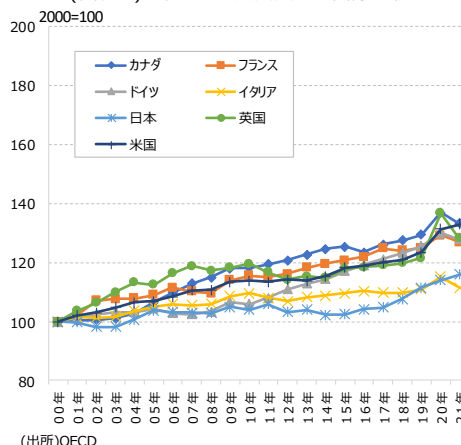
2000=100 (図表1)名目賃金の国際比較



2000=100 (図表2)実質賃金の国際比較



(図表3)時間当たり実質賃金の国際比較

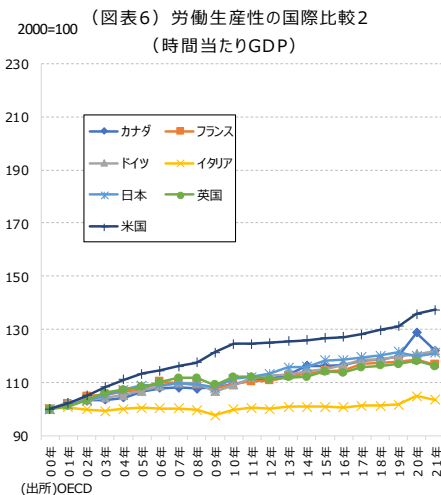
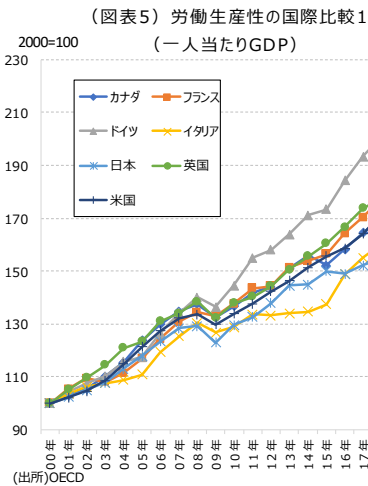
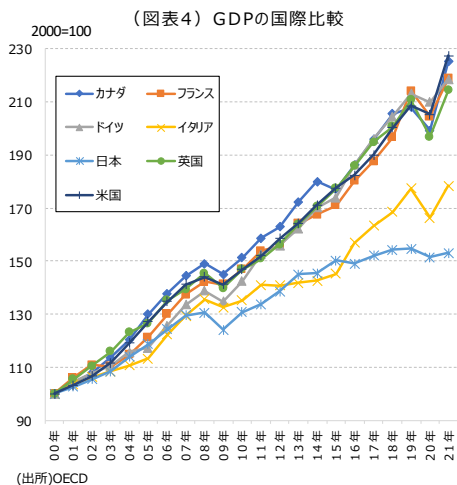


小する(図表2)。2000年以降ほとんど伸びていないという点では名目ベースと同じで、G7のなかではイタリアと最下位争いをしているが、これを時間当たり引き直すと、上位国との差はさらに縮小する(図表3)。年平均ではトップの米国の+1.4%に対し、日本は+0.7%と、差は1%を下回る。また、日本もここ数年は上位国とほぼ同じペースまで上昇率が伸びてきている。こう見ると、数字の取り方で印象はずいぶん異なるが、日本の賃金がG7のなかで相対的に低迷している事実が覆るわけではない。

#### 2. 労働投入量が減少

賃金低迷の背景を探るため、まず、実質GDPの推移を比較する。2000年を100とした2021年の実質GDPの水準は、米国が225に達しているのをはじめ、イタリアと日本以外は軒並み2倍を超えている(図表4)。日本は、金融危機前までは主要国に何とか食らいつく状況だったが、金融危機後は大きく離れた。イタリアとは2015年までほぼ近い推移をたどっていたが、2016年以降は差をつけられている。年平均の伸びを比較すると、トップの米国と日本の間には約2%の格差がある。

労働生産性を示す一つの指標である一人当たりGDPでも日本はG7中最下位である(図表5)。GDP総額ではほ

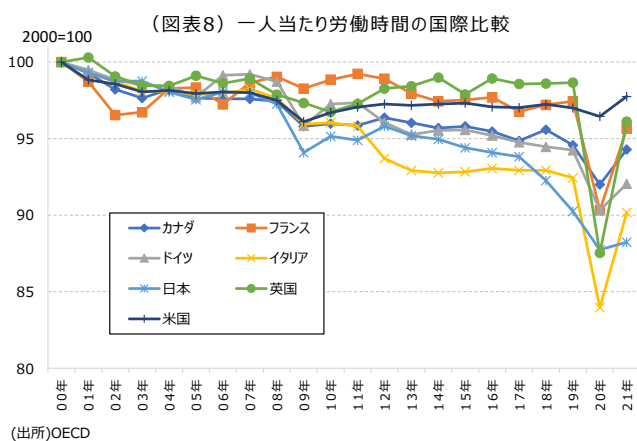
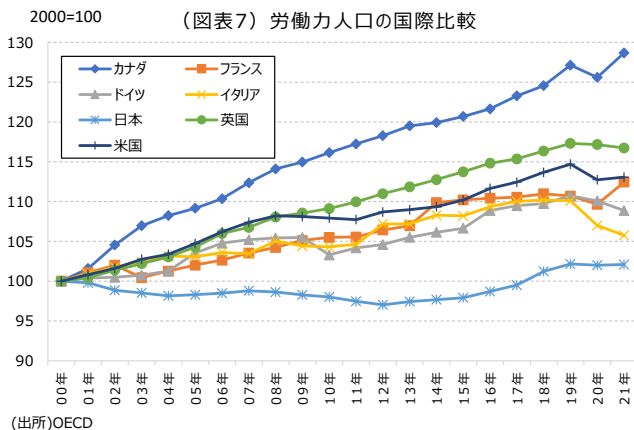


ばダンゴ状態に見える上位5カ国の差が明確になるのが特徴で、ドイツがトップ、フランスが2位、米国が3位である。日本とドイツの年平均成長率の差は1.6%ポイント、米国との差は1.1%ポイントで、総額ベースよりも差は縮小する。

GDP＝労働者数×労働生産性（一人当たりGDP）であり、GDP総額と一人当たりGDPの違いは、労働者数に起因する。日本の場合、少子高齢化に伴う労働力人口の伸び悩みが、総額ベースのGDPの伸びの抑制要因になっている。実際、2000年から2021年の21年間で、日本の労働力人口はわずか2%しか伸びていない（図表7）。最も大きく伸びているのはカナダの29%で、以下、英国の17%、米国の13%と続く。

しかし、同じ労働生産性の尺度でも、時間当たりGDPで見ると、日本は他国に見劣りしているわけではない（図表6）。G7のなかでは米国が突出している一方、イタリアの低迷が顕著だが、他の5カ国は足元まで近い推移をたどってきている。2021年の日本の水準は、G7中ドイツとほぼ同水準で、英国やフランスよりも上位にある。一方、イタリアの生産性の低迷は日本よりもむしろ深刻に見える。

一人当たりGDPと時間当たりGDPの違いは、一人当たりの労働時間に起因する。一人当たりの労働時間の推移を比較すると、主要国はいずれも減少傾向にあるものの、その減少幅にはかなりの差がある（図表8）。2020年以降はコロナ要因で各国とも大きく落ち込んでいるため、トレンドがやや捉えにくくなっているが、G7のなかでは、特に日本とイタリアの減少トレンドが大きく、累計では日本の減少幅が最も大きくなっている。

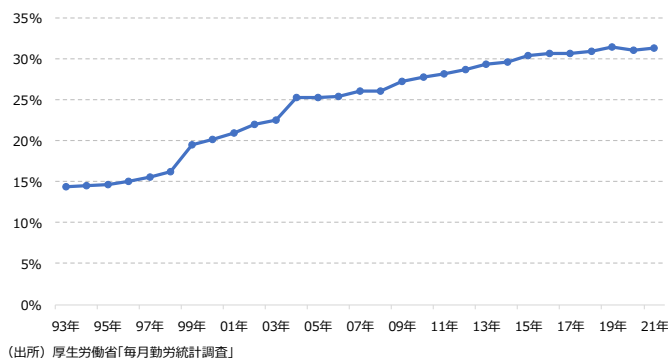


### 3. パートタイマーの労働時間が減少

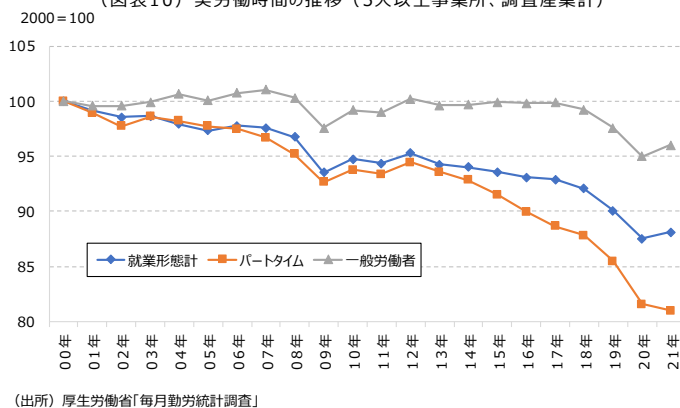
日本の一人当たり労働時間の減少の一因は、パートタイム労働者の割合の上昇である。パートタイム比率は

2000年時点では約2割だったが、2021年には3割台までに上昇した（図表9）。相対的に労働時間の短いパートタイマーの比率上昇が平均労働時間を押し下げている構図である。また、パートタイマー自身の一人当たり労働時間も減少している（図表10）。一般労働者、パートタイマー別の労働時間を見ると、一般労働者の労働時間は、2000年からコロナ直前までほぼ横ばいだったのに対し、パートタイマーの労働時間は8割程度にまで減少している。人手不足が深刻化の一途をたどり、女性や高齢者の労働参加率が上限に近づいているため、より短時間しか労働できない層にも採用の網が広がった結果とみられる。

（図表9）パートタイム比率  
（パートタイム労働者/常用労働者）



（図表10）実労働時間の推移（5人以上事業所、調査産業計）



したがって、日本のGDPの伸びが他国に劣後している要因は、まず第1に労働力人口の減少、第2に一人当たり労働時間の減少である。一人当たり労働時間の減少要因は、パートタイム比率の上昇と、パートタイマー一人当たりの労働時間の減少で、労働供給面の制約が成長の主たる抑制要因になっていることを示している。一方、労働生産性（時間当たり）はG7の平均並みであった。パートタイム比率が上昇を続けるなかでも、他国に遜色ない時間当たり生産性の伸びが維持できてきたということは、一般労働者、パートタイマーを個別に見た場合の時間当たり生産性の伸びは他国より高いということで、時間当たり生産性には大きな問題はなかったということになる。問題は、賃金の推移が時間当たり生産性に見合ったものになっているかどうかである。

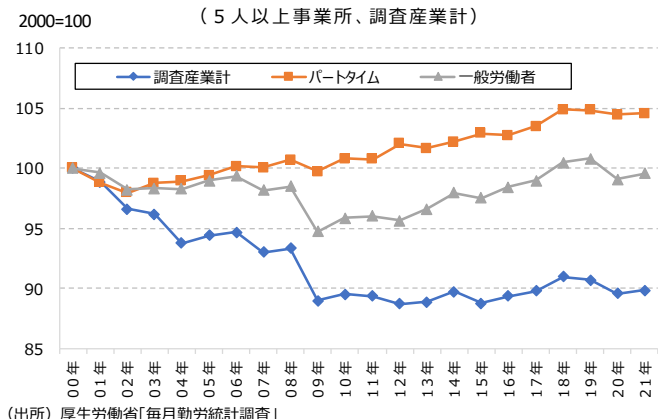
#### 4. 正社員の賃金が伸びない

まず、一般労働者、パートタイマー別の賃金を見ると、2000～2021年のパートタイマーの年平均の名目賃金上昇率は+0.2%、一般労働者は同▲0.5%、実質賃金はパートタイマーが同▲0.0%、一般労働者は同▲0.6%となっている（図表11、12）。プラス圏にあるのは名目ベースのパートタイマーだけで、やはり冴えない推移である。ただ、これを時間当たり引き直すと、名目ベースではパートタイマーが同+1.2%、一般労働者が同+0.1%、実質ベースではパートタイマーが同+1.0%、一般労働者が同+0.0%と、パートタイマーに関しては順調に上がっている（図表13、14）。2014年以降に限れば、パートタイマーの名目賃金の年平均の伸びは+2.3%、実質ベースでは同+1.9%まで加速する。2000年を100とした2021年のパートタイマーの水準は名目賃金が129、実質が123で、名目ベースでは約1.3倍となっている。

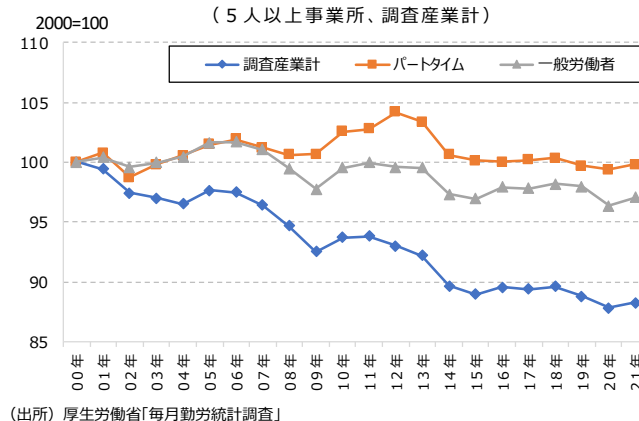
一般労働者、パートタイマー別のアウトプットの統計はないので、労働形態別の生産性はわからないが、トータルの時間当たり生産性の伸びが2000年からの年平均で+0.9%であることを考えると、パートタイマーの賃金に関しては生産性の伸びに見合った上昇幅の可能性が高いということになる。一方、一般労働者の賃金の低迷は明らかである。

#### 5. 処方箋はあるか

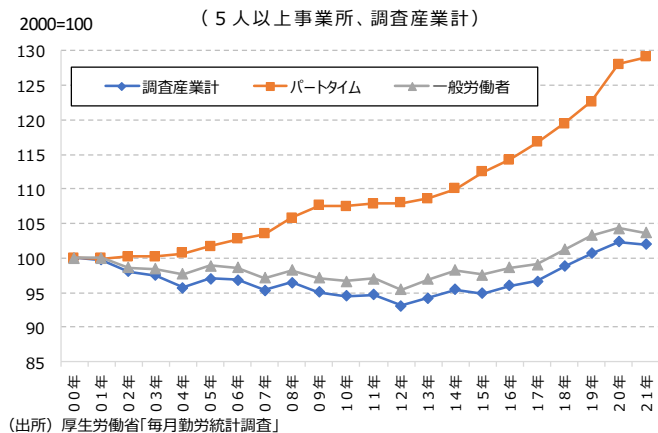
(図表11) 名目現金給与総額の推移  
(5人以上事業所、調査産業計)



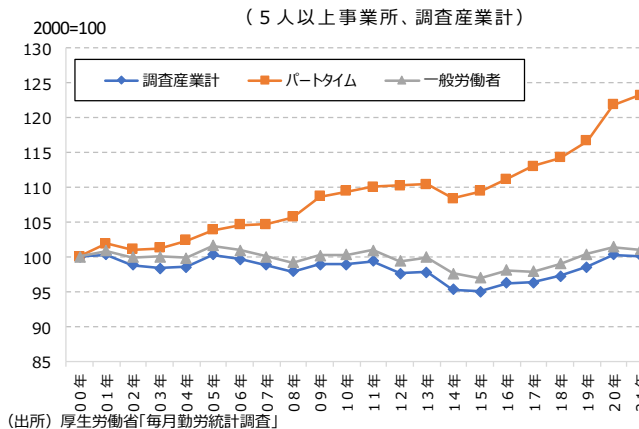
(図表12) 実質現金給与総額の推移  
(5人以上事業所、調査産業計)



(図表13) 名目現金給与総額(時間当たり)の推移  
(5人以上事業所、調査産業計)



(図表14) 実質現金給与総額(時間当たり)の推移  
(5人以上事業所、調査産業計)



今年の春闘は良好な結果になりそうだが、持続性という意味では疑問符が付く。中長期的には、企業の成長期待が上がらないもとでは、賃上げトレンドはなかなか持続しないと考えられる。賞与はともかく、自社の業績がある程度右肩上がり伸びていくという展望が開けなければ、固定費の増大につながるベアには踏み切りにくい。企業の成長期待は、マクロ的にはある程度潜在成長率に連動すると考えられる。しかし、日本の潜在成長率は、内閣府の試算でも日銀の試算でもわずか0%台である。

この点、時間当たりの生産性についても、主要国の平均レベルだからといって問題なしとするのではなく、米国並みに近づける努力が必要である。労働生産性は一人当たりの設備量を示す資本装備率と、技術革新や教育効果を反映するTFP(全要素生産性)に分解できるが、近年、資本装備率は低迷を続けており、特にコロナ下では日本のIT資本の装備率の低さが生産性に影響を与えている可能性が明らかになった。TFPも、アベノミクス始動後はむしろ低下基調を強めてきた。生産性が上がれば賃金も上がっていくと考えられ、成長戦略にかかる期待は引き続き大きい。

時間当たり生産性が高くても、一人当たり生産性が上がらない理由は一人当たり労働時間の減少だが、ワークライフバランスが重視されるなか、一般労働者の労働時間は今後も増えないだろう。パートタイマーについても、女性の労働参加率が天井に近付きつつあるなか、新たに採用できるのは、より短い労働時間の層が中心にならざるを得ない。すでに、M字カーブはほぼ解消しており、パートタイム比率も30%に乗ってからは上昇ペースが鈍くなっている。ただ、パートタイマーには、いわゆる「〇万円の壁」があるために、自主的に労働時間を抑えている層が存在する。ただでさえ人手不足が叫ばれるなかで、こうした状態を放置しておくのは問題であろう。

また、パートタイマーの賃金が伸びていると言っても、絶対的水準ではまだ一般労働者に大きく見劣りしてい

るのが現実である。同一労働同一賃金の原則のもと、不公平な賃金設定は今後も是正していく必要がある。また、いまだにパートタイマーと言えば、女性を思い浮かべる人が多いのではないだろうか。家事・育児の負担が大きく女性に偏っていることが背景にあると考える。日本はユニセフから OECD 中 1 位と評価された男性育休制度を持っているが、「育休は女性が取るもの」という認識が、日本社会に一種の強固なノルム（規範）として定着していることが障害になっている。男性育休取得の推進により、子育ての負担が女性に偏る状況を是正し、男女とも正社員で働ける環境を整備する必要がある。長年にわたり定着しているノルムを変えるのは容易ではなく、政府による取得促進策の強化が必須だろう。また、労働市場改革を進め、正規、非正規といった職種の垣根自体を取り払っていく努力も必要で、こうした政策の組み合わせにより、労働投入量と賃金が同時に増えていく環境を整えていくことが望ましい。より長期的には、出生率を少しでも引き上げていく努力が必要で、「次元の異なる少子化対策」への期待が集まる。

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411