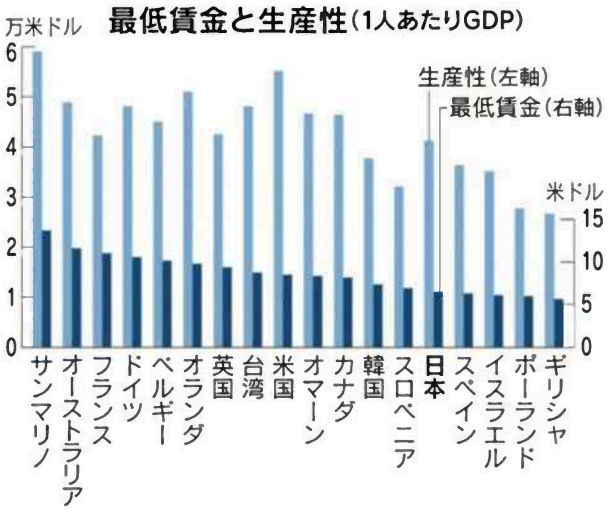
賃金水準 世界に劣後

日本の賃金が世界で大きく取り残されている。ここ数年は一律のベースアップが復活しているとはいえ、過去20年間の時給をみると日本は9%減り、主要国で唯一のマイナス。国際競争力の維持を理由に賃金を抑えてきたため、欧米に劣後した。低賃金を温存するから生産性の低い仕事の効率化が進まない。付加価値の高い仕事への転換も遅れ、賃金が上がらない。「貧者のサイクル」を抜け出せるか。



時給、20年で9%下落

脱せるか「貧者の循環」

ニッポンの賃金

—上—

「頑張った人、成長し続ける人に報いたい」。トヨタ自動車は2019年の春季労使交渉で、ベア見直しを含めた賃金体系の再考を提案した。労使で協議を続ける。

新卒を一括採用し、終身雇用と年功序列で、昇進や昇格に極端な違いを出さない。トヨタはこんな日本的な人事・賃金の先導役になってきた。

ところが、電気自動車や自動運転技術などで米IT（情報技術）巨人がライバルとなり、競争環境は激変した。人工知能（AI）といった先端分野は人材の争奪戦になった。「生きるか死ぬかの戦いだ」（豊田章男社長）。危機感がトヨタを「脱ベア」に突き動かす。

デフレ不況と円高、過剰な設備と人――。1990年代後半から、製造業などは賃下げを含めた賃金抑制に動き、気がつけば日本の賃金は世界から大きく取り残された。

経済協力開発機構（OECD）は残業代を含めた民間部門の総収入について、働き手1人の1時間あたりの金額をはじいた。国際比較が可能な17年と97年とを比べると20年間で日本は9%下落した。主要国で唯一のマイナスだ。英国は87%、米国は76%、フランスは66%、ドイツは55%も増えた。韓国は2・5倍。日本の平均年収は米国を3割も下回っている。

日本は金融危機に直面した97年をピークに減り始め、12年までに12%減。大企業は定期昇給などで1%台の賃上げを続けたが、非正規社員も増え、1人あたりの時給は減った。時給の最低水準を定めた「最低賃金」（3面きょうのことば、最賃）はこの3年間で3%台の上げが続く。ただ、対象はパート労働者ら一部にとどまり、全体を押し上げるには至らない。

その背景には労働生産性（付加価値）の低迷がある。1人の働き手による1時間当たりの成果を示す生産性の上昇が賃上げには必要とされる。

長時間労働がはびこった日本はこの半世紀、先進7カ国のなかで最下位。OECDによると17年は47・5ドルと前年から1%ほど増えたが、加盟国36カ国で20位という低位置は変わらない。米国（72ドル）、ドイツ（69ドル）に水をあけられている。

なぜ生産性が上がらないのか。逆説的だが、日本の企業が賃上げに慎重な姿勢を続けてきたことが生産性の低迷を招いたとの見方がある。

「賃上げショックで生産性を一気に引き上げるべきだ」。国宝・重要文化財の修復を手がける小西美術工芸社のデービッド・アトキンソン社長はこう訴えている。

ゴールドマン・サックスの名物アナリストだった同氏による主張の根拠はこうだ。低賃金を温存するから生産性の低い仕事の自動化・効率化が実施されず、付加価値の高い仕事へのシフトが進まない。その結果、生産性が上がらずに賃金も上がらない。いわば貧者のサイクルに日本は陥っているというわけだ。

アトキンソン氏は最賃の毎年の上げ率を現在の3%台から5%台に加速させるべきだという。低生産性の象徴とされる中小企業に、省力化の設備投資や事業の変革を迫る起爆剤になるとみる。英国は99年に最賃を復活させて18年までに2倍超に上げた。低い失業率のまま生産性が高まった。

最賃の形で賃金を強制的に上げることが正しいかは議論が分かれる。ただ、世界的にみて劣る日本の生産性を上げていかないと国際競争に勝ち残れないのは間違いない。

賃金の変革に動き出す企業も出てきた。

フリマアプリのメルカリ。16年からエンジニアらの新卒採用を本格的に始めた。面接で候補者のインターン経験や学術論文などを含めて能力・技能を見極める。具体的な金額を役員に諮り、初任給を決める。最大で数百万円の差がつく。18年は70人あまりが入社した。

「賃上げなくして成長はない。ただしもうかるビジネスモデルがあってこそだ」。「いきなり！ステーキ」を展開するペッパーフードサービスの一瀬邦夫社長は断言する。1月にベアと定昇で平均6・18%を賃上げした。18年は230店を純増。賃上げで事業を拡大する好循環につなげる。

働き手の意欲を高め、優れた人材を引きつける賃金の変革をテコに、付加価値の高い仕事にシフトしていく潮流をつくり出すことが不可欠だ。

(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。