

賃金引上げに向けて

日本総合研究所 翁百合

○労働生産性上昇に見合った賃金引上げは、成長と分配の好循環の大前提。

○労働生産性に見合った賃上げが実現できるよう、賃金上昇が停滞している原因を分析し、データに基づいた、できるだけエビデンスベースでの労使交渉が行われるようサポート、環境整備ができないか（スウェーデンの賃金決定プロセス参照）。

1. 労働生産性が上がらず、実質賃金が上がっていない業種、企業の場合→労働生産性の引き上げ（技術革新、DX等による資本装備率上昇、人的資本投資等）が必要

- 非製造業中小企業の生産性は近年低下しており、DXなどの必要性は高い
- 社会レベルでも人材の高生産性分野への持続的シフトが重要。職業訓練、教育などの人材投資とマッチング機能強化のシステムづくりが鍵。特に非正規雇用の方の支援が重要

2. 労働生産性が上昇しているのに、実質賃金が上がっていない業種、企業の場合→労働分配率の引き上げが必要

- データに基づく労働側の提案や労使交渉をサポートできる仕組みを作り、生産性上昇に見合った賃金引上げの流れを作る
- 企業の社会保険料負担は労働生産性と賃金の乖離要因でもあり、政府として医療提供体制改革などの保険料負担増抑制の努力が必要
- 企業の取締役会で、労働生産性と照らして賃金水準を検証し、人的資本投資も含めて議論を深め、考え方を開示
- 企業は年功序列型報酬の見直しにより、特に男女賃金格差や、若者の低賃金の状況を是正する必要

（参考）スウェーデンの賃金決定プロセス

- ① 最も国際競争にさらされている鉱工業分野で、労働組合は、労働生産性上昇率+物価上昇率（GDPデフレーター）、国際競争力の維持の観点から賃上げ率を提案、使用者団体と労使交渉を行い、賃金上昇率の合意を得る。
- ②この賃金上昇率がベンチマークとなり、その他のセクターはそのベンチマークと同じかその周辺の値で賃上げ率を決める。
- ③その過程で、中央調停局（Swedish National Mediation Office）が支援して、各労使の合意がベンチマークに近づくようにサポートする

（参考資料）日本総合研究所 山田久「スウェーデンの賃金決定の仕組みとその含意」（2019）