賃上げの持続性 ㊦

山本勲 慶応義塾大学教授

労働者の業務の高度化 必須

ポイント
- 賃金設定の伸縮性向上は賃上げにプラス
- AI導入で人はより高度な業務に移行を
- 良質な睡眠など労働者の健康向上も重要

賃上げは持続するのか。2023年の春季労使交渉（春闘）賃上げ率は、定期昇給込みで3・6%、基本給を引き上げるベースアップ（ベア）では2・1%（連合調べ）と、インフレ率に近い高さとなった。24年も多くの企業で高めの賃上げ率が見込まれている。

ただし、物価上昇への対処として実質賃金を維持しようとする賃上げは、物価が安定すれば終わるため、必ずしも持続的な賃上げにはならない。物価動向にかかわらず賃金が上昇するには、生産性の上昇が必要となる。賃上げの動向を見通す際には、物価上昇に見合う賃上げとそれを上回る生産性上昇による賃上げを分けて考えることが重要だ。

＊＊＊＊＊

現在のように、エネルギーや原材料の価格上昇といったコストプッシュ型のインフレが生じている状況では、名目賃金が上昇しないと実質賃金が低下する。そうなると家計の消費が減少するだけでなく、労働者のモチベーションの落ち込みにより生産性も低下する。

こうした弊害を企業も理解しており、実質賃金を維持するための賃上げには前向きになる。過去にも政府を中心に賃上げの必要性が訴えられてきたが、物価が上昇していない状況では率先して賃上げをする企業は少なかった。また実質賃金の水準は維持されていたため、労働組合も賃上げをしないことを許容してきた。現状はインフレが生じている点で大きく異なり、賃上げは実現しやすいだろう。

ただし、賃上げ率がインフレ率に見合う十分な高さになるかは自明とはいえない。日本では中小企業が多く、大企業との垂直的取引関係で販売価格が制限されやすい。原材料コストの上昇を適正に価格に転嫁できなければ、賃上げは進まず、原材料コストの上昇を労働者が負担することになる。中小企業でも賃上げが広がり、賃上げ率がインフレ率に追いつくには、適正な価格転嫁を妨げるような商慣行を改めることが重要だ。

また賃金は一度引き上げたら下げることが難しいため、将来のショックや景気後退に備えて、現在の賃上げに消極的になる企業も存在する。つまり賃金の下方硬直性が存在すると、景気回復期であっても賃金は上昇しにくくなる。

黒田祥子・早大教授と筆者による研究では、08年のリーマン・ショック時にも賃下げを実施しなかった企業ほど、その後業績が向上した際の賃上げ率が低いことがわかった。この点を踏まえると、賃上げ交渉を毎年独立して実施するのではなく、賃上げの条件として将来賃下げが必要になった際にはそれを受け入れることをコミット（約束）することを検討してもいいだろう。賃金設定の伸縮性を中長期で高めることで、物価上昇に見合った賃上げが実現しやすくなる。

＊＊＊＊＊

一方、物価上昇を上回る持続的な賃上げを実現するための生産性の上昇は何によってもたらされるのか。

その一つに、労働者の従事するタスク（業務）の高度化が挙げられる。仕事には定型的で単純なものから非定型的で高度なものまで様々なタスクがある。効率的に高い付加価値を生み出すタスクを労働者が多くこなすようになれば、生産性と賃金は高まる。

小林徹・高崎経済大准教授と筆者の研究によると、賃金の決定要因としてタスクの説明力は高く、特に企画・分析・調査・交渉などの抽象タスクが多くなると賃金が高くなる傾向があることがわかった。働き方改革や新しいテクノロジーの導入を進める際に、労働者の従事するタスクの種類を見直し、より高度なタスクをこなすような変革（タスクトランスフォーメーション）を起こせれば、生産性が上昇し、賃金も高まる。

図は、全国の人々を追跡調査した「日本家計パネル調査（JHPS）」を用いて、職場で人工知能（AI）が導入された労働者と導入されなかった労働者のタスク・生産性・賃金の変化を示したものだ。抽象タスクの大きさを示す指標をみると、AIが新たに導入された職場で働く人では抽象タスクが大きく増えたのに対し、それ以外の人ではほとんど変化しなかった。

タスクトランスフォーメーションが生じたことで、AIが新たに導入された職場で働く人は主観的生産性が高まり、賃金も上昇したことがわかる。それまで従事していたタスクをAIに任せて、人がより高い付加価値を生み出すタスクをこなすようになることで、生産性と賃金の上昇が実現する。高度なタスクをこなすには、労働者はスキルを高める必要もあるため、人への投資によるリスキリング（学び直し）が重要になる。

生産性の上昇は、多様な人材の活用によっても実現する。例えば結婚・出産後の女性の就業率低下は軽微になっているが、正規雇用率については出産後の低下は続いており、いわゆる「L字カーブ」がみられる。

石井加代子・慶大特任准教授と筆者のJHPSを用いた研究によると、より高度なタスクに従事した労働時間の総量を示す抽象タスク労働投入量を出産前後で比較すると、男性（夫）ではほとんど変化がない一方で、女性（妻）は出産2～3年後でも40%程度も減っている。出産に伴う退職や休職を契機に、従事するタスクのレベルが下がったり労働時間が減ったりすることで、女性の生産性が低下していることを意味する。

女性や多様な人材の能力を最大限に活用できるようになれば、日本全体の生産性や賃金が高まるはずだ。

さらに、生産性の上昇は労働者のウェルビーイング（心身の健康や幸福）を高めることでも実現する。例えば日本人の睡眠時間は先進国の中でも著しく短いことが知られる。短い睡眠時間は労働者の作業効率を下げるだけに、働き方改革などで労働時間を減らし、良質な睡眠を確保できれば、労働者レベルの作業効率や生産性は上昇するはずだ。

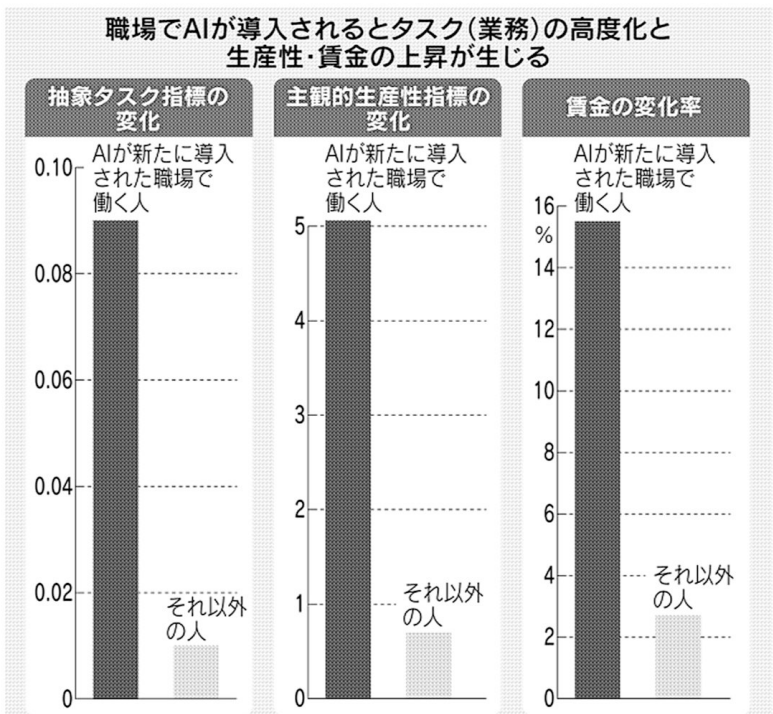
またこのことは組織レベルでみても当てはまる。筆者が「日経スマートワーク経営研究会」で実施した研究によると、従業員の睡眠の時間が長く質が高い企業ほど、利益率が高い傾向にあることがわかった。ウェルビーイングの向上により生産性が上昇し、それに伴い賃上げがなされれば、賃上げによるウェルビーイングのさらなる向上といった好循環も生まれるだろう。

このほか、賃上げというと同一企業内でのベアや定昇が想定されることが多いが、転職を通じた賃金上昇も重要だ。雇用の流動性が適度に高まり、労働者のスキルが最大限に活用されるような企業とのマッチングが進むことでも、生産性や賃金の上昇が実現しよう。

生産性と賃金を持続的に高めるには、労働市場や企業で様々な改革を進めることが不可欠だ。大企業を中心に近年実施されている働き方改革、女性活躍推進、健康経営、人的資本経営などの取り組みは、いずれも中長期的に生産性を高め、持続的な賃上げにつながるものだ。ただし、生産性や賃金の上昇といった効果がすぐに表れるとは限らないため、粘り強く取り組みを続けることが求められる。

やまもと・いさむ
70年生まれ。ブラウン大博士。専門は労働経済学。日銀などを経て現職

職場でAIが導入されるとタスク（業務）の高度化と生産性・賃金の上昇が生じる



（注）抽象タスク指標は平均0・標準偏差1に基準化した得点、主観的生産性は0～10の11段階の得点を示す
（出所）「日本家計パネル調査（JHPS）」の2019～21年調査を基に筆者作成

2024年2月2日 日本経済新聞 朝刊