

# 論壇

## デフレで20年間変化なし

日本の賃金水準はこの20年ほど、ほとんど変化していない。正確に言えば、この20年の前半にはデフレで賃金は低下傾向を続け、最近の数年のデフレ回復で元に戻ったような状況だ。20年前と同じ賃金が払われていると言われても特におかしいと思わない人も多いかもしれないが、諸外国と比べると日本の特殊性が際立ってくる。

例えば米国では、この20年で賃金は80%から100%程度増えている。つまり、この20年で賃金はほぼ倍になったのだ。程度は国によって違うものの、他の先進国でも同じような状況だ。賃金が80%も上がるというのは異常のように見えるが、毎年の賃金上昇率が3%程度でも20年の間にその程度の賃金上昇幅になるのだ。

伊藤 元重 (国際経済学) 学習院大学教授

は、人件費の上昇をどのように回避しようかと、必死になって労働生産性を高める努力をしてきた。ここに来て、日本でも人手不足が深刻になってきた。それでも賃金はなかなか上昇していかない。日本だけが他国と違う。それだから企業も人手不足を嘆きながらも、労働生産性を引き上げるよ

## 日本の賃金上昇への鍵

問題が、賃金 上がったことによる。問題は、賃金が全く上昇しないことで、企業の動きが非常に鈍くなってしまうという点だ。10年前、20年前と同じ賃金で人が雇えるので、企業は労働生産性を高めるような努力を怠ってきた。一方で、20年で80%以上も賃金が増えている米国で

い。元気な若い社員がたくさんいる」と言うのだ。この人手不足の時代にどうしたら若い人が雇えたのかと聞いたら「それだけ高い賃金を払っているからだ」と言っていた。

### 付加価値生み出す経営を

言われてみれば当たり前かもしれない。他より高い賃金を出せば、良い人材が多く集められるだろう。しかしこれが重要なことなのだ。他より高い賃金を出して良い人材を集めようとするれば、その労働コストをカバーできるような売り上げや生産性を上げなくてはならない。それが可能であるという事は、この企業はそれだけ優れた経営をしているということだろう。

少子高齢化によって日本の労働市場はさらにタイトになっていくはずだ。そうした中で求められるのは、賃金を高めに設定して積極的に人材を集めると同時に、その人件費をカバーできるような高い生産性や付加価値を生み出す。そうした積極的な経営をしようとする企業が、そうした企業が増えれば、全体の賃金もおのずから上昇していくはずだ。人手不足の中で多くの企業は困っていることは事実だが、それを嘆いていても仕方がない。この困難を切り抜けるためには、賃上げと生産性の上昇を両面で進めようとする企業の積極的な経営姿勢が必要である。

\*この記事は静岡新聞社編集局調査部の許諾を得て転載しています。無断転載、複製を禁じます。