

インフレ率と賃上げ

インフレ率は何%ぐらいが好ましいのか？ 経済学にはこうした議論がある。その中に、インフレ率は0%よりも2%ぐらいの方がよいという議論がある。その根拠として、業界や企業によって賃金の上昇率が違うということがある。

経済全体のインフレ率が2%程度であれば、その中で業績のよい企業は賃金を4%程度上げるだろうし、業績の悪いところは賃金を上げることができない。こうして生まれた賃金格差が業績のよい企業へ労働者を動かすことになる。

しかし、インフレ率が0



伊藤元重の

エコノウオッチ

%程度だと、業績の良い企業の賃金は2%程度でしか上がらず、業績の悪い業界の賃金はあまり動かないだろう。賃金には下方硬直性があり、業績が悪くても賃金が下がるまでにはならないことが多い。その結果、0%インフレの下では業績のよい業界への労働移動のスピードが遅くなる。

0%前後のインフレが長く続いた日本では、企業間の労働移動のスピードが非常に弱かった。企業間の賃金格差が小さかったことの影響が大きい。

賃金が持続的に上昇し続けるためには、労働生産性

共に上昇、新陳代謝生む

が上がりに続ける必要がある。生産性が上がり続けるためには、生産性の低い企業から生産性の高い企業に労働がダイナミックに移動していく必要がある。労働移動が生産性の上昇を通じて、さらに賃金を上げることになる。残念ながら、ゼロインフレの日本では、こうした新陳代謝が働きにくかった。

デフレ脱却の流れになろうとする中、賃金を上昇させることの重要性が叫ばれている。物価が上がる中で賃金が上がらなければ、実質賃金は下がってしまう。

それでは消費マインドは冷えただけだ。物価上昇を経済拡大につなげるには、物価と賃金がともに上昇を続

ける好循環が必要だ。ただ現実には、一方で大胆な賃上げをする企業が増えていく中で、賃上げに慎重な企業も多い。特に中小企業の中には、賃上げが難しいという声も多い。その結果、日本経済全体として賃金が十分に上昇しないという現実がある。

マクロ経済的に見れば、こうした賃金上昇の格差は大きな問題ではあるが、経済の新陳代謝を高め、より生産性や将来性の高い企業に労働力が移っていくためには賃金上昇率の格差が必要であるという面もある。

人手不足が広がる中で他社より高い給与を提供する必要があると感じている企業にとって、インフレ率が

高くなるほど、賃上げの規模の相場観も高くなる。2%賃金を上げれば十分だという0%インフレの時代の相場観ではなく、6%は上げなくてはいけないという4%インフレの時代の相場観が求められている。

先日ある会議で、十数%は賃金を上げていかないと人が確保できないと嘆くデジタル分野の企業の経営者がいたが、人手不足分野でこうした高い賃金上昇が起きていることが重要だろう。社会全体の賃金上昇ということで、賃金をなかなか上げない企業の存在が目立ってくるが、飛び抜けて高い賃上げを続ける企業にもっと注目が集まるべきだろう。

(東京大学名誉教授)

*この記事・写真は日本経済新聞社の許諾を得て転載しています。

無断転載、複製を禁じます。