

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	実質賃金の持続的増加を実現する施策に関する一考察 ～設備投資の促進で労働生産性を引き上げる～
著者 / 所属	吉田 博光 / 経済産業委員会調査室
雑誌名 / ISSN	経済のプリズム / 1882-062X
編集・発行	参議院事務局 企画調整室（調査情報担当室）
通号	238号
刊行日	2024-9-4
頁	1-15
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/r06pdf/202423801.pdf

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75044） / 03-5521-7683（直通））。

実質賃金の持続的増加を実現する施策に関する一考察

～設備投資の促進で労働生産性を引き上げる～

経済産業委員会調査室 吉田 博光

《要旨》

本稿では、実質賃金の持続的な増加を実現するための施策について考察を加える。そのため、まずは名目賃金と実質賃金のデータを用いて所得の現状を確認する。その後、賃上げを取り巻く環境を把握するため、労働分配率（「3. 労働分配率の状況」参照）と労働生産性（「4. 労働生産性の状況」参照）を取り上げ、企業規模や産業の違いを踏まえたデータを見ていくこととする。その上で労働生産性に着目し、計算式に若干の工夫を加えつつ、設備投資を促進することによって実質賃金の持続的な増加を実現する道筋を示し、政策対応の強化に向けた一つの視点を紹介することとしたい¹。

1. はじめに

人手不足等を背景に高い水準の賃上げが実現する一方、物価上昇の影響から実質賃金は減少を続けてきた²。政府は「物価高を上回る所得の増加に向け、政策を総動員」するとしており、賃上げのための方策として、価格転嫁や税制優遇、中小企業の稼ぐ力を高めるための投資の支援等を掲げている³。

2024年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2024」（以下「骨太方針2024」という。）の副題は、「賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現」とされており、冒頭部分では、「春季労使交渉における力強い賃上げの流れを中小企業・地方経済等春季労使交渉以外の分野でも実現し、物価

¹ 本稿は2024年8月8日に脱稿しており、それまでの情報に基づいて記述している。

² 厚生労働省が2024年8月6日に公表した「毎月勤労統計調査 令和6年6月分結果速報」によると、同年6月の実質賃金指数（事業所規模5人以上・速報値）は、現金給与総額が前年同月比で1.1%増加し、27か月ぶりにプラスとなったものの、きまって支給する給与は同1.0%減少し、2022年2月を起点に29か月連続のマイナスとなっている（「2-2. 減少傾向が続く実質賃金」参照）。

³ 首相官邸ウェブサイト<<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/chinage/index.html>>

上昇を上回る賃金上昇を達成し、定着させる。」⁴としている。他方、労働分配率や労働生産性の状況を詳しく見ると、賃上げを取り巻く環境は企業規模や産業によって異なっており、「力強い賃上げの流れ」を浸透させるためには、多様な施策を実施していくことが必要であると考えられる。

そこで本稿では、労働生産性に着目しつつ、その捉え方を変えることによって政策対応を強化する視点で考察を加えてみたい。具体的には、労働生産性の計算式に資本ストックの要素を取り入れることにより、労働生産性を資本装備率と資本生産性で表す方法を紹介したい（「5-2. 労働生産性を左右する資本投入」参照）。骨太方針2024では、「労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援」⁵等に取り組むとしている一方、本稿で示す考え方によれば、「自動化・省力化投資」に限らず、幅広く設備投資を促進することが労働生産性の引上げに直結することとなり⁶、実施する施策の幅が広がると考えられる。

以下では、名目賃金と実質賃金のデータを用いて所得の現状について概観した後、労働分配率と労働生産性について属性別のデータを用いて状況を確認する。その上で、資本装備率と資本生産性の向上によって労働生産性を引き上げる考え方を示し、設備投資の促進によって実質賃金の持続的な増加を実現する道筋について言及することとしたい。

2. 所得の現状

2-1. 名目賃金の状況

日本労働組合総連合会が2024年7月3日に発表した春闘の回答集計結果⁷によると、2024年の賃上げ率は5.10%となり、2023年の3.58%を上回る大幅な賃上げが実現した（図表1①）。

また、厚生労働省が公表している「毎月勤労統計調査」で現金給与総額（季節調整済賃金指数）の推移を見ると、増加傾向が続いていることが分かる（図表1②）。ただし、春闘の結果を受けた2024年6月においても⁸、現金給与総額

⁴ 骨太方針2024（1頁）

⁵ 骨太方針2024（7頁）

⁶ その過程では、資本装備率の引上げとともに、設備等を有効に活用して資本生産性を高める必要があり、労働者が設備等を有効に活用するためのスキルアップを図るなどの対応も必要であると考えられるが、賃上げとスキルアップを直接的に結び付ける必要はなく、個人に対する施策とは異なった切り口で対応することができると考えられる。

⁷ 日本労働組合総連合会ウェブサイト<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/yokyu_kaito/kaito/press_no7_all.pdf?5095>

⁸ 新藤義孝大臣（内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、経済再生担当、新しい資本主義担当、スタートアップ担当、感染症危機管理担当、全世代型社会保障改革担当）は、2024年4月9日

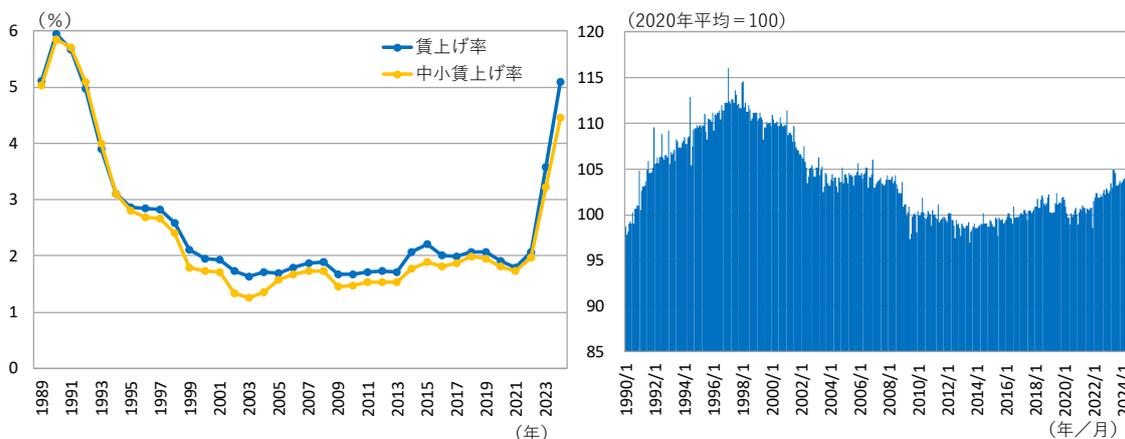
(同) の水準 (棒グラフの高さ) は 109.2 (速報値) となっており、1996 年 2 月から 1999 年 5 月まで連続していた 110 を超えるような水準には及んでいない。

この点について、内閣府が 2024 年 7 月 31 日に公表した「消費動向調査」(2024 年 7 月実施調査結果) を見ると、暮らし向きが「良くなる」と「やや良くなる」と回答した割合は合計しても一桁台にとどまり、依然として家計は厳しい状況から脱却できていない。

図表 1 名目賃金の状況

① 賃上げ率の推移

② 現金給与総額の推移



(注 1) 賃上げ率は平均賃金方式のデータである。

(注 2) 現金給与総額は事業所規模 5 人以上、就業形態計、調査産業計の季節調整済賃金指数による。なお、直近データである 2024 年 6 月は速報値。

(出所) 日本労働組合総連合会「2024 春季生活闘争 第 7 回 (最終) 回答集計結果について (2024 年 7 月 1 日集計・7 月 3 日公表)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(e-Stat からデータを入手)、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和 6 年 6 月分結果速報」より作成

2-2. 減少傾向が続く実質賃金

「毎月勤労統計調査」によって実質賃金指数 (前年同月比) を見ると (図表 2)、2024 年 6 月の速報値では、現金給与総額が 27 か月ぶりの増加に転じた (図表 2 ①)。他方、きまって支給する給与 (基本給等) の推移を見ると、2022 年 2 月を起点に 2024 年 6 月まで 29 か月連続で減少しており (図表 2 ②)、実質賃

の記者会見において、「春闘の結果は非常に高い数字が示されて、みんなが大きな期待を寄せているところです。この春闘の結果が実際に給料に反映されるようになるのにはこれから数カ月間を要すると。早い所は 5 月、6 月から始まるでしょうし、私もそこは少し注視していますけれども、これまでの例で言うと、賃金の反映はやはり 6 月、7 月、8 月、さらにもう少し、本当に最後まで波及するにはそういう状況がございます。」と発言している (内閣府ウェブサイト「新藤内閣府特命担当大臣記者会見要旨 令和 6 年 4 月 9 日」 <https://www.cao.go.jp/minister/2309_y_shindo/20240409kaiken.html>)。

金の状況は依然として厳しいと言えよう⁹。

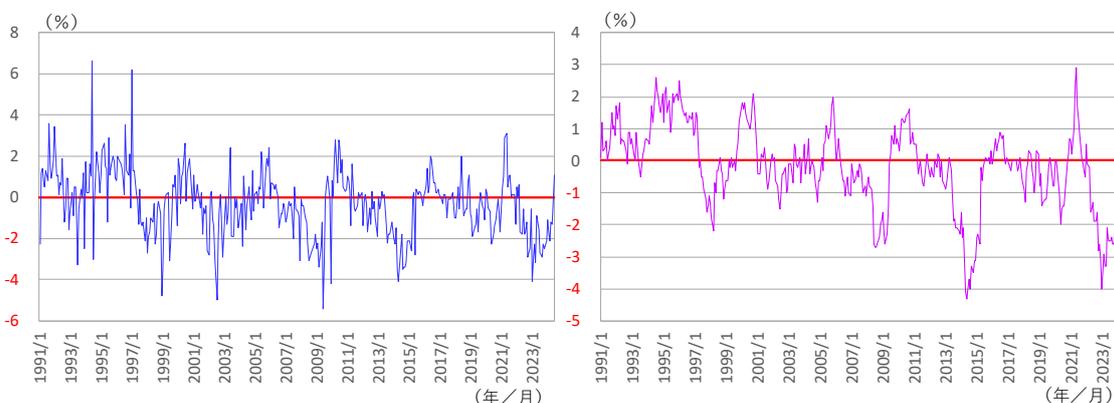
実質賃金の減少は家計の購買力を低下させることとなり、実質消費支出には負の影響を与えてしまう。家計が受け取る実質賃金が安定的に増加し、所得が増加していることを実感できるようにするためには、名目の賃金上昇率が物価上昇率より高い水準で推移する必要がある。他方、賃金は付加価値からの配分という側面があり¹⁰、企業の収益環境と無関係に賃上げを続けることは現実的ではない。

これらの点も踏まえ、以下では、賃上げと関係が深い指標として労働分配率と労働生産性を取り上げ、それぞれの状況を見ておくこととしたい。

図表2 実質賃金指数（前年同月比）の推移

① 現金給与総額

② きまって支給する給与



(注) 実質賃金指数は事業所規模5人以上、就業形態計、調査産業計による。なお、直近データである2024年6月は速報値。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(e-Stat からデータ入手)、厚生労働省「毎月勤労統計調査令和6年6月分結果速報」より作成

3. 労働分配率の状況

労働分配率は、SNA統計を使い、国民所得やGDPに占める雇用者報酬の割合として計算することができる。他方、データの制約が大きいこの方法では、事業規模等による状況の違いを確認することができない。このため、本稿では法人企業統計季報のデータを用いることにより¹¹、企業規模別や産業別の状況

⁹ 6月の現金給与総額は特別に支払われた給与（賞与等）の割合が高くなる特徴があり、2024年6月の現金給与総額（速報値）がプラスに転じた要因として、賞与の増加が大きく寄与したとの報道がなされている（『日本経済新聞』（2024.8.7））。

¹⁰ 例えば、国民経済計算（SNA）では、生産活動の過程で生み出された付加価値から雇用者報酬が配分されると捉える（内閣府経済社会総合研究所ウェブサイト<https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/h22/sankou/pdf/system.pdf>）。

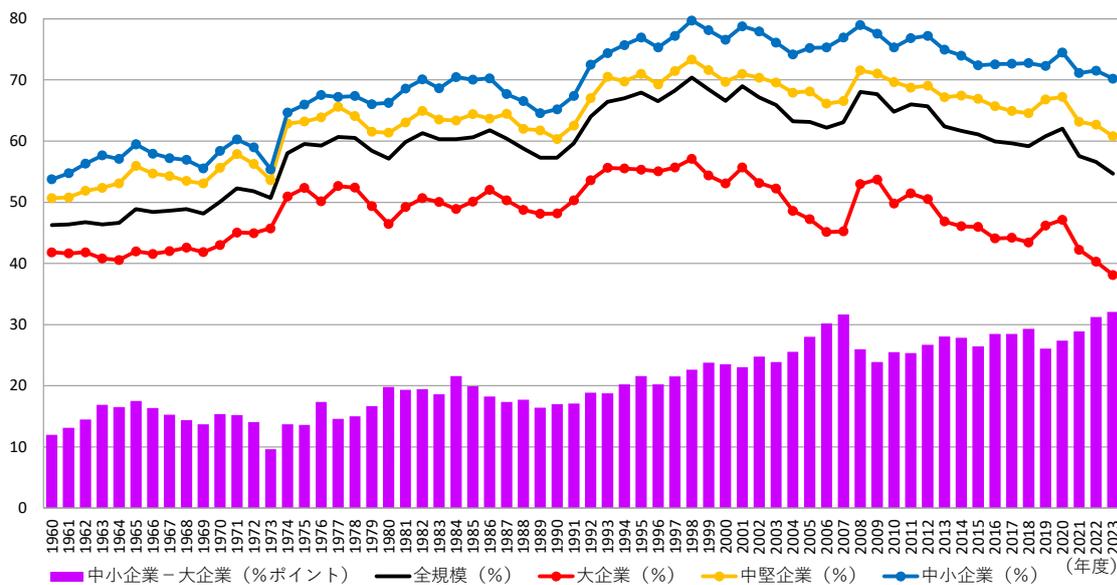
¹¹ 年報と異なり、2023年度までのデータが公表されている一方、資本金1,000万円未満の企業

を確認することとしたい。

3-1. 企業規模別の労働分配率

企業規模別の労働分配率については、大企業、中堅企業、中小企業に分け¹²、この3分類で比較可能な1960年度以降の推移を確認する。図表3の折れ線グラフを見ると、足元の労働分配率はそれぞれの企業規模で低下傾向を示している

図表3 労働分配率（企業規模別）の推移



- (注1) 法人企業統計季報のデータ（金融業・保険業を除く）を年度ごとに合算した。
 (注2) 労働分配率（人件費／付加価値額）の計算式は以下のとおり。

$$\text{労働分配率} = \frac{\text{人件費}}{\text{経常利益} + \text{人件費} + \text{支払利息等} + \text{減価償却費}} \times 100 (\%)$$

 (注3) 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満による。
 (注4) 「中小企業－大企業」は「中小企業の労働分配率－大企業の労働分配率」で求めた値である。
 (出所) 財務省「法人企業統計調査」(e-Stat からデータを入手) より作成

が調査対象外であることに注意が必要である。

¹² 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満とし、法人企業統計季報による四半期別のデータを年度ごとに合算した。なお、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項では、「この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。」と規定しており、「資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であつて、製造業、建設業、運輸業その他の業種（次号から第4号までに掲げる業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの」（第1号）等の規定を置いている。また、2024年5月31日に成立した「新たな事業の創出及び産業への投資を促進するための産業競争力強化法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第45号）により産業競争力強化法（平成25年法律第98号）が改正され、「この法律において「中堅企業者」とは、常時使用する従業員の数が2,000人以下の会社及び個人（中小企業者を除く。）をいう。」（第2条第24項）とする規定が設けられた。本稿では、データの制約もあり、便宜的にこれらの規定と異なる区分で整理している。

ことが分かる。特に大企業では低下幅が大きくなっており、大企業を中心に賃上げ余力が大きくなっているとの指摘もなされている¹³。他方、中小企業では緩やかな低下にとどまり、大企業と中小企業の差は4年連続で拡大している(図表3棒グラフ)。

そこで、2023年度の労働分配率に着目すると、大企業(38.1%)は1960年度以降で初めて40%を下回った。他方、中小企業(70.2%)は、最も高い水準であった1998年度(79.7%)より9.5%ポイント低下したものの、1960年度から1970年度まで続いた50%台とは大きな隔たりがある。このため、労働分配率を引き上げることによって中小企業が持続的な賃上げを実施することは困難であると考えられ、大企業の賃上げ余力との格差が企業規模別の賃金格差を拡大させてしまうことも危惧される。

3-2. 産業別に見た大企業と中小企業の労働分配率

図表4①の折れ線グラフは、製造業と非製造業に大別して大企業と中小企業の労働分配率を図示したものである。まず企業規模に着目すると、中小企業(マーカーなし)では製造業と非製造業が同程度の水準で推移してきたことが分かる。他方、大企業(マーカー付き)については、1960年代に同程度の水準で推移した後、製造業と非製造業の差が拡大し、足元では再び差が小さくなっている。

以上の推移をたどった結果、大企業と中小企業の差(図表4①棒グラフ)は、製造業では2023年度に29.5%ポイントとなり、1960年度以降で最大となった(最小値は1973年度の7.7%ポイント)。また、非製造業では2023年度に33.8%ポイントとなり、2007年度の35.9%ポイントと2006年度の34.0%ポイントに次ぐ3番目の水準となっている(最小値は1960年度の12.1%ポイント)。

図表4②については、非製造業のうち、建設業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業に着目し¹⁴、大企業と中小企業の労働分配率を図示したものである。これを見ると、それぞれの折れ線グラフで変動が大きくなっており、また、大企業と中小企業の差(同色の折れ線グラフにおける実線と破線の差)についても産業によって状況が大きく異なっていることが分かる¹⁵。

大企業と中小企業の差に着目すると、建設業については、1960年代から1970

¹³ 『日本経済新聞』(2024.6.4)

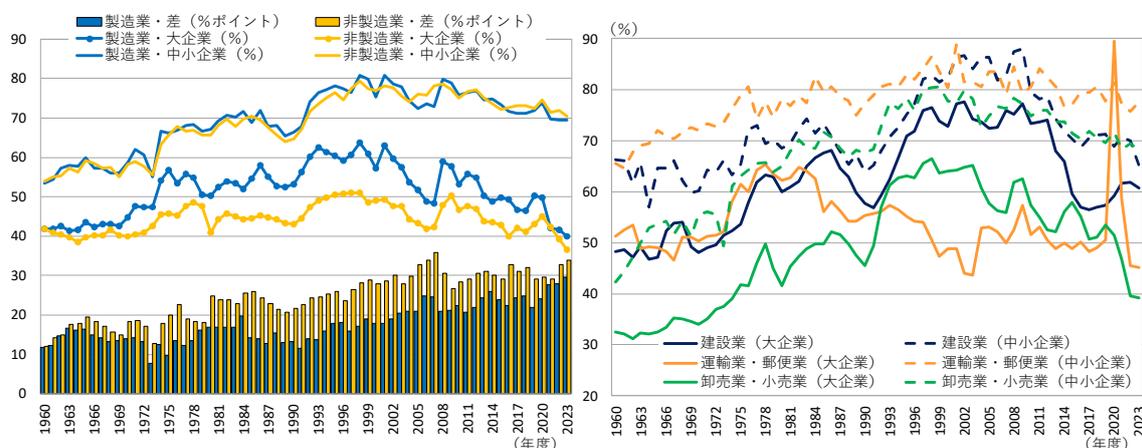
¹⁴ これらは人件費や付加価値額の値が大きく、また、長期のデータを入手できる産業である。

¹⁵ 2020年度に労働分配率が急上昇している「運輸業・郵便業(大企業)」は、計算式の分母に含まれる経常利益が大幅な赤字となった影響によるものである。

図表4 労働分配率（産業別に見た大企業と中小企業の状況）の推移

① 製造業、非製造業

② 建設業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業



(注1) 法人企業統計季報のデータを産業別にダウンロードし、大企業と中小企業について年度ごとに合算した。

(注2) 労働分配率（人件費／付加価値額）の計算式は以下のとおり。

$$\text{労働分配率} = \frac{\text{人件費}}{(\text{経常利益} + \text{人件費} + \text{支払利息等} + \text{減価償却費})} \times 100 (\%)$$

(注3) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満による。

(注4) ①の棒グラフで示した「製造業・差」及び「非製造業・差」については、「中小企業の労働分配率－大企業の労働分配率」で求めた値である。

(出所) 財務省「法人企業統計調査」(e-Statからデータを入手)より作成

年代に10%ポイント台で推移することが多かったが、1988年度には2.5%ポイントとなり、その後再び拡大したものの、2023年度は4.5%ポイントとなっている。他方、卸売業・小売業については、1960年度の差が最も小さく(9.9%ポイント)、足元では差が拡大し、2022年度には1960年度以降で最大の29.9%ポイントとなった。

以上のことから、産業別に見た大企業と中小企業の労働分配率を比較すると、その姿は様々ではないことが分かる。建設業のように大企業の水準が比較的高く、中小企業との差が小さい産業が存在しており、大企業の賃上げ余力が一律に大きいものではないと言えよう。

4. 労働生産性の状況

労働生産性は、付加価値額を労働投入量で除して求められる指標（労働生産性＝付加価値額／労働投入量）である。分母となる労働投入量については、人数を用いて計算する場合もあるが、労働時間の異なる働き方が増えている現状を踏まえると、時間の要素を加味したマンパワーの値を用いて計算することが望ましい。

4-1. 労働生産性の推移

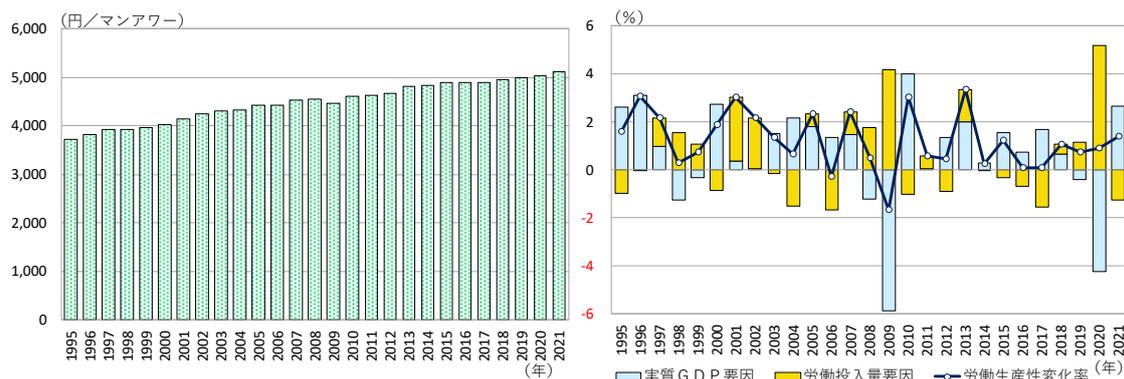
我が国全体の労働生産性について図示した図表5のうち、①は実質GDPを労働投入量（マンアワー）で除した値であり、この値の変化率について、労働生産性の計算式を用いて実質GDPと労働投入量（マンアワー）に寄与度分解したものが②である。寄与度分解した積み上げ棒グラフを見ると、いわゆるコロナ禍の状況にあった2020年は、実質GDPが減少して労働生産性の低下要因となった一方、労働投入量が減少したことが上昇要因として寄与し、結果として労働生産性が高まったことが分かる。

このように、労働生産性の変動は、計算式の分子である実質GDPの動きと分母である労働投入量の動きに影響されるものであり、それぞれの値が変動する背景を踏まえると、労働生産性を取り巻く環境は様々であると言える。

図表5 労働生産性の推移

① 労働生産性の水準

② 寄与度分解



(注1) 労働生産性は、実質GDP/労働投入量（マンアワー）で算出した。

(注2) 労働投入量（マンアワー）については、産業別の値を合算した。

(注3) ②の寄与度分解については、労働生産性の計算式を対数変換することによって求めているため、図示した労働生産性の変化率（折れ線グラフ）は実際の変化率の近似値となる。なお、労働投入量（マンアワー）は控除項目となるため、値の符号を入れ替えて図示している。

(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」（2024年1-3月期・2次速報（改定値））、独立行政法人経済産業研究所・一橋大学「日本産業生産性（JIP）データベース2023」より作成

4-2. 産業別の労働生産性

我が国の労働生産性を概観するに当たり、労働分配率と同様、産業別の状況を確認しておきたい。産業を大別して水準を図示したものが図表6①であり、製造業のみ上昇傾向を続けている点が特徴的である。

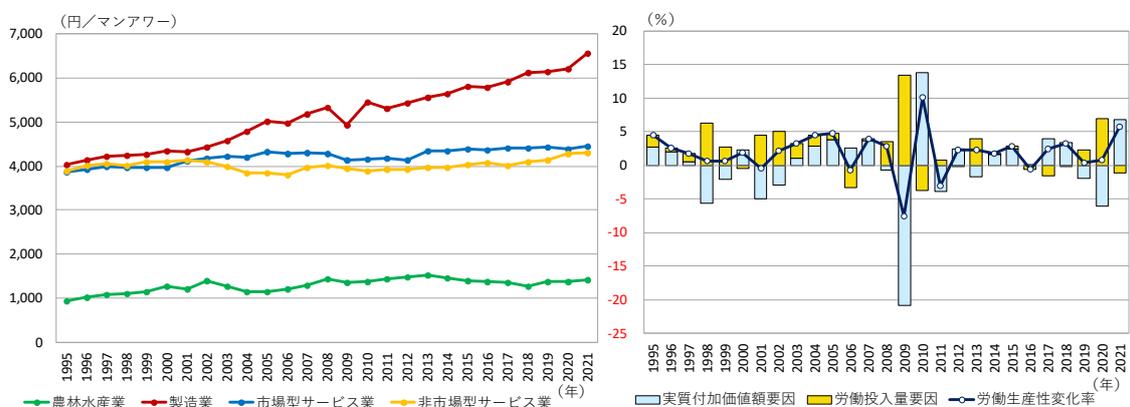
これを踏まえ、製造業の変化率を寄与度分解したものが図表6②である。このデータを見ると、労働投入量がプラスの寄与となっている回数が27年間で19回（70.4%）あり、労働投入量要因は各年の累計でプラスの超過幅が47.7%

ポイントとなる。これは、労働生産性の変化率全体で見たプラスの超過幅（52.9%ポイント）のうち90.2%分を占めていることとなる。他方、我が国全体（図表5②）では、労働投入量のプラス寄与が27年間で14回（51.9%）であり、労働投入量要因を累計したプラスの超過幅（13.7%ポイント）は労働生産性全体（33.4%ポイント）の41.0%分にとどまっている。このことから、製造業は労働投入量を抑制することで労働生産性を向上させる傾向があると捉えることができよう。

図表6 産業別労働生産性の推移

① 労働生産性の水準

② 寄与度分解（製造業）



- (注1) 産業の分類は独立行政法人経済産業研究所「J I Pデータベース 2018：推計方法と概要」（28頁）に基づいている（「分類不明」等は除く）。
- (注2) 労働生産性は、産業ごとに実質付加価値額／労働投入量（マンアワー）で算出した。
- (注3) 実質付加価値額は2015年連鎖価格。
- (注4) 「市場型サービス業」は「小売業」、「飲食サービス業」、「建築業」等、「非市場型サービス業」は「公務」、「医療・保健衛生」等。
- (注5) ②の寄与度分解については、労働生産性の計算式を対数変換することによって求めているため、図示した労働生産性の変化率（折れ線グラフ）は実際の変化率の近似値となる。なお、労働投入量（マンアワー）は控除項目となるため、値の符号を入れ替えて図示している。
- (出所) 独立行政法人経済産業研究所・一橋大学「日本産業生産性（J I P）データベース 2023」より作成

5. 労働生産性に着目した考察

5-1. 労働生産性に着目する考え方

労働分配率を引き上げて持続的な賃上げを実現する施策は、付加価値額に占める人件費の割合を高めていくこととなるため、労働分配率の上昇とともに人件費の負担感が強まり、結果として賃上げの継続に支障を来してしまう可能性がある。

他方、労働生産性の上昇については、その計算式からも明らかのように、単位労働投入量で産出される付加価値額が増加することを意味する。労働生産性にはこうした特徴があり、持続的な賃上げのためには労働生産性の引上げが必

要であるとの指摘がなされているほか¹⁶、労働生産性と実質賃金の伸び率との関係から労働生産性を高めることが重要であるとの指摘も見られる¹⁷。これらの点に鑑みれば、実質賃金の持続的な増加を実現するためには労働生産性を引き上げるための施策を実施することが必要であると考えられる。

以上の点を踏まえ、本稿では、労働生産性の計算式に資本ストックの要素を取り入れることにより、資本装備率と資本生産性で労働生産性を捉える考え方を紹介することとしたい。

5-2. 労働生産性を左右する資本投入

労働生産性の計算式（①式）に資本ストックの要素を掛け合わせると②式が得られ¹⁸、労働生産性は資本装備率¹⁹と資本生産性の引上げによって高めることができることとなる。また、②式を対数変換すると右辺は足し算となり（③式）、自然対数で表した③式について階差を求めると（④式）、左辺は労働生産性の変化率に近似し、右辺はその寄与度となる。

労働生産性（LP）＝付加価値額（Y）／労働投入量（L）（①式）

右辺に資本ストック（K）／資本ストック（K）を掛けると、

$LP = Y / L \times K / K$ となり、

$LP = K / L \times Y / K$ が得られる（②式）。

（K／L：資本装備率、Y／K：資本生産性）

（労働生産性＝資本装備率×資本生産性）

これを対数変換すると（ln：自然対数）、

$\ln LP = \ln (K / L) + \ln (Y / K)$ となり（③式）、

③式について階差を求めると、

$\Delta \ln LP = \Delta \ln (K / L) + \Delta \ln (Y / K)$ となる（④式）。

¹⁶ 2024年6月7日に経済産業省のウェブサイトで公表された「産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 第3次中間整理 参考資料集」（63頁）では、今後の持続的賃上げに必要な取組として労働生産性の上昇を挙げている。<https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/pdf/20240607_3.pdf>

¹⁷ 内閣府『令和元年度 年次経済財政報告』（83頁）では、「労働生産性と実質賃金の伸び率には比例的な関係がみられています。したがって、実質賃金を上昇させるためには、労働生産性を上昇させていくことが大切です。」と記述している。<<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/pdf/p01032.pdf>>

¹⁸ 中小企業庁『2016年版 中小企業白書』（72頁）において同様の計算式が示されている。<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/chusho/03Hakusyo_part1_chap3_web.pdf>

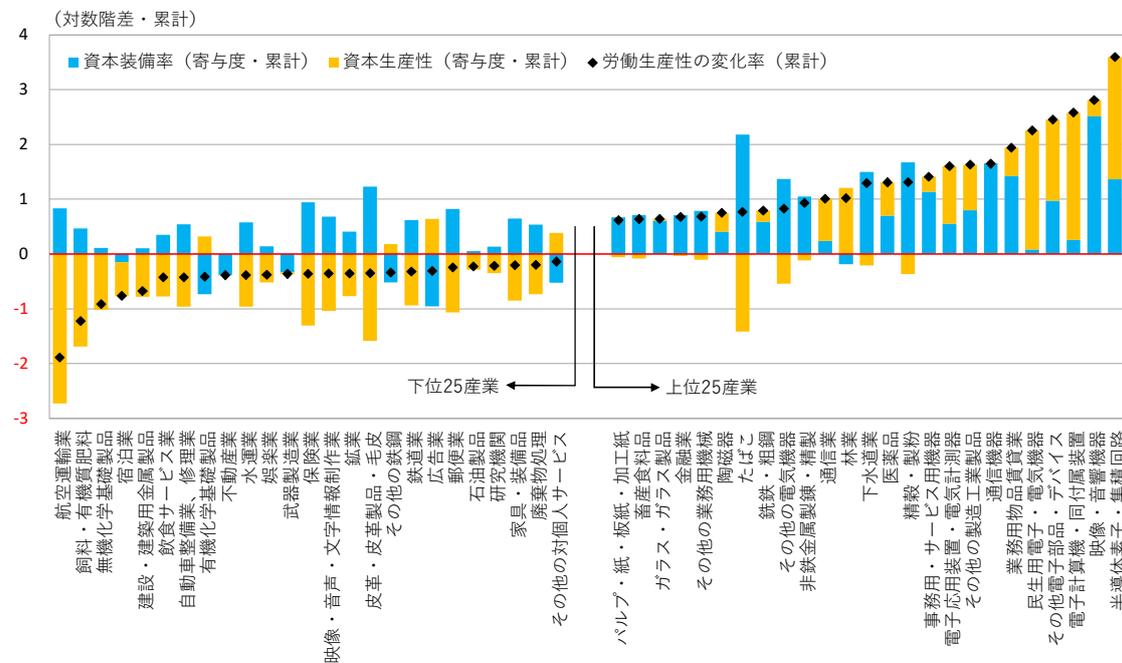
¹⁹ 内閣府『平成19年度 年次経済財政報告』（98頁）ではマンアワーで見た資本装備率が示されている。<<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je07/pdf/07p02010.pdf>>

5-3. 労働生産性の変化要因

前記④式に基づき、労働生産性の変化率を資本装備率と資本生産性の要因に寄与度分解し、産業別に变化の状況を図示したものが図表7である²⁰。積み上げ棒グラフを見ると、労働生産性が高まった産業については、資本装備率を高めてきた傾向を読み取ることができ、資本生産性の高まりが顕著であった産業も見られる。産業間で状況は異なるものの、総じて見れば、資本ストックを上手に活用していると捉えることができるであろう。

他方、労働生産性が低下してしまった産業については、資本生産性がマイナス寄与となっている産業が多く、資本装備率のプラス寄与も大きいとは言えない。その背景については、産業の違いのみならず、企業ごとに相違があると考

図表7 労働生産性の変化率の寄与度分解（累計ベース）



- (注1) 資本装備率と資本生産性は産業ごとに以下の計算式で求め、対数変換した。

$$\text{資本装備率} = \frac{\text{実質純資本ストック}}{\text{労働投入量 (マンアワー)}}$$

$$\text{資本生産性} = \frac{\text{実質付加価値額}}{\text{実質純資本ストック}}$$
- (注2) 前記④式により労働生産性の変化率を資本装備率と資本生産性に寄与度分解し、データの遡及が可能な1995年から直近データである2020年までの値を累計した。
- (注3) データの制約上、石炭製品、住宅及び介護を除いた96産業のうち、「労働生産性の変化率（累計）」の上下25産業を図示した。
- (出所) 独立行政法人経済産業研究所・一橋大学「日本産業生産性（J I P）データベース2023」より作成

²⁰ X軸とY軸から成る平面において、各産業の積み上げ棒グラフを時系列で図示することができないため、産業ごとに経年のデータを累計しつつ、図示する産業を限定することでX軸のラベル（産業名）を記載している。なお、図表のデータと同じ期間について、労働生産性の実額によって平均変化率を求めると、「上位25産業」は全てプラスの値であり、「下位25産業」は全てマイナスの値となる。

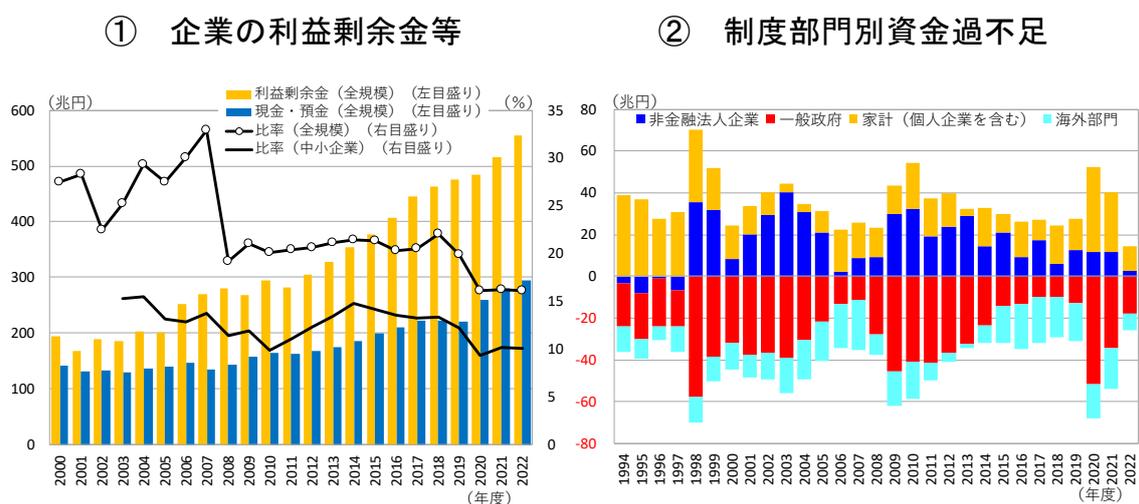
えられるが、資本生産性を高めるために最新の設備等を導入すれば、労働生産性の向上へとつながっていくことが期待できるであろう²¹。

6. 実質賃金の持続的な増加を実現するための施策の方向性

本稿では、実質賃金の持続的な増加を実現するための道筋として、前記③式のとおり資本装備率と資本生産性に着目する考え方を示すとともに、④式に基づいて労働生産性の変化率を寄与度分解し、産業別の状況を概観した。

図表8①棒グラフで示したとおり、企業の貸借対照表には内部留保（利益剰余金）が積み上がっている。その過程では、現金・預金の残高も増加傾向を続けており、蓄積された内部留保に対応する資本ストックが形成されてきたとは言い難い。また、現金・預金に対する設備投資の比率を計算すると、2020年代

図表8 企業の利益剰余金等、制度部門別資金過不足の推移



- (注1) ①は法人企業統計調査のうち年次調査のデータ（金融業・保険業を除く）による。
(注2) ①の「比率」は、現金・預金に対する設備投資の比率（設備投資／現金・預金×100 (%)）として計算した値であり、設備投資は以下の計算式による。

$$\text{設備投資} = \text{調査対象年度中の有形固定資産（土地を除く）増減額} + \text{ソフトウェア増減額} + \text{減価償却費} + \text{特別減価償却費}$$

(注3) ①の「比率（中小企業）」は、資本金が1億円未満の企業に係る比率であり、2003年度以降について現金・預金等のデータが公表されている。
(注4) ②は制度部門別の純貸出／純借入（資金過不足）によるものであり、金融機関等は図示していない。
(出所) 財務省「法人企業統計調査」（e-Stat からデータを入手）、内閣府「2022年度国民経済計算（2015年基準・2008 SNA）」より作成

²¹ 前記④式のとおり、労働生産性を引き上げるためには、資本生産性の変化だけでなく、資本装備率の変化と合計した値がプラスとなる必要があるが、価値の低減した非効率な設備を除却することで資本ストックの減少要因があったとしても、総合的に捉えれば、労働生産性の向上につながることを期待できるであろう。

は下方にシフトした動きを示している（図表8①折れ線グラフ）²²。さらに、図表8②で制度部門別資金過不足の状況を見ると、政府が赤字を続ける一方、企業は長期にわたって黒字を続けてきたことが分かる。

これらの点に鑑みれば、企業の設備投資を促進する必要があると考えられる。近年では技術革新が急速に進み、情報通信技術の発展も著しく、効率的な付加価値の産出につながる設備投資を促進する施策は重要であろう。

本稿では、設備投資が労働生産性の向上につながることを理論的に示した。こうした発想で政策を立案できれば、設備投資を賃上げに結び付ける道筋を明確に示すことができ、賃上げに向けた施策の幅を広げて、税制や金融、補助金等の多様な手段で重層的に対応することが可能になると考えられる。また、施策の論拠を明確に示すことができれば、企業経営者の意識に働き掛けて設備投資の気運を高め、その上で賃上げに取り組んでもらう施策も有力な選択肢となるであろう。このような財政負担を伴わない施策は、図表8②で示した財政赤字の状況を踏まえた対応であるとも言える。

現在政府は、「中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、人手不足に悩む中小企業等がI・T・ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を導入するための事業費等の経費の一部を補助することにより、省力化投資を促進して中小企業等の付加価値額や生産性向上を図るとともに、賃上げにつながることを目的とする」²³中小企業省力化投資補助事業を行っている。また、業務改善助成金の制度を設け、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成」²⁴している。

このように、現時点で行われている施策においても、設備投資と賃上げの双方に言及しているものがある一方、賃上げを目指して設備投資を促進しようとしているとは言い難く、賃上げと設備投資を並列しているにすぎないものであったり、あるいは、賃上げが補助金交付の前提条件であったりするような施策であると感じられる²⁵。

²² 設備投資はキャッシュフローに直接的な影響を与える一方、損益計算書には減価償却費の計上を通じて影響する特徴があるため、現金・預金に対する比率を計算することにより、財務へのインパクトを含めた状況を確認した。

²³ 独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業省力化投資補助事業 公募要領」（3頁）<https://shoryokuka.smrj.go.jp/assets/pdf/application_guidelines.pdf>

²⁴ 厚生労働省ウェブサイト<<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001222481.pdf>>

²⁵ 「中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金」は、「地域の雇用を支える中堅・中小企業が、人手不足等の喫緊の課題に対応し、成長していくことを目指して行

他方、実質賃金の現状に鑑みれば、理論的な枠組みを明確に示した上で実質賃金の持続的な増加を目指すことが必要であろう。設備投資が労働生産性を向上させるといふ本稿の考え方を踏まえれば、設備投資を促進する施策のK P I（Key Performance Indicator：重要業績評価指標）に賃上げの数値目標を盛り込むこともできるであろう²⁶。全国各地で実質賃金の持続的な増加を実現する道筋について、政府が論拠を示しつつ数値目標を掲げることは、E B P M（Evidence Based Policy Making：証拠に基づく政策立案）を重視する政府の姿勢²⁷にも合致するものであると考えられる。

7. おわりに

本稿では、最新技術の導入や老朽化した設備の更新といった設備投資を促進し、資本装備率と資本生産性の引上げにつながれば、結果として労働生産性が高まることを示した。つまり、設備投資の促進は、単位労働投入量で産出される付加価値額の増加につながるものであり、実質賃金を持続的に増加させるための原動力として機能するものであると考えられる。

う大規模投資を促進することで、地方における持続的な賃上げを実現することを目的として」おり、本稿の考え方に合致した仕組みであるとの印象を受けるが、「補助事業の要件」を見ると、「①投資額 10 億円以上（税抜き。外注費・専門家経費を除く補助対象経費分）であること」に加え、「②賃上げ要件を達成すること」を求めている。具体的には、補助事業終了後 3 年間の 1 人当たり給与支給総額の年平均上昇率が、補助事業実施場所の都道府県における直近 5 年間の最低賃金の年平均上昇率以上であることが必要とされており、これを達成できなかった場合には、未達成率に応じて補助金の返還を求められることとなる（中堅・中小成長投資補助金事務局「中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金 公募要領（2 次公募）」（5 頁～10 頁）〈https://seichotoushi-hojo.jp/assets/pdf/outline_2ji.pdf〉）。

²⁶ K P I の設定について、例えば、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2014 年 12 月 27 日閣議決定）（7 頁）では、「国は、適切な短期・中期の政策目標を伴う政策パッケージを示し、それぞれの進捗についてアウトカム指標を原則とした重要業績評価指標（K P I）で検証し、改善する仕組み（P D C A サイクル）を確立する。」と記述している。なお、アウトカム指標については、脚注において、「政策の実施により結果として国民にどのような便益がもたらされたのか（アウトカム）を示す指標。」と説明している。〈<https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/20141227siryou5.pdf>〉

²⁷ 現在、政府全体で E B P M を推進する体制として、「E B P M 推進委員会」を開催している。また、2017 年 5 月に公表された「統計改革推進会議 最終取りまとめ」（1 頁）において、「我が国では、世界に類を見ない少子高齢化の進展や厳しい財政状況に直面しており、こうした現状や政策課題を迅速かつ的確に把握し、有効な対応策を選択し、また、その効果を検証することの必要性はこれまで以上に高まっている。欧米諸国では、客観的な証拠に基づくエビデンス・ベースでの政策立案への取組が比較的進んできたのに比べ、我が国では、これまで、統計の最大のユーザーである政府の政策立案において、統計や業務データなどが十分には活用されず、往々にしてエピソード・ベースでの政策立案が行われているとの指摘がされてきた。」とした上で、「政策部門が、統計等を積極的に利用して、証拠に基づく政策立案（E B P M。エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング）を推進する必要がある。」と指摘している。〈https://www.kantei.go.jp/jp/singi/toukeikaikaku/pdf/saishu_honbun.pdf〉

個別企業の賃上げについては政府が内容を決定できるものではないものの、これまで政府は賃上げに向けた各種施策を実施してきた。しかし現実には、労働生産性が高まる一方で労働分配率が低下しており、減少を続けてきた実質賃金の状況に鑑みれば、政府の施策が十分な効果を上げてきたとは言い難い。

本稿でデータを確認したとおり、賃上げを取り巻く環境は企業規模や産業によって異なっており、企業間の相違も踏まえれば、これらの属性を超えて実質賃金の持続的な増加を実現するためには、これまでとは違った視点で思い切った対策を打つ必要があると考えられる。そのためには、設備投資を促進して労働生産性を引き上げる視点が一案となるであろう。

(内線 75261)