

労働供給制約経済と賃金

賃金上昇圧力を持続的賃金上昇に結実させるために

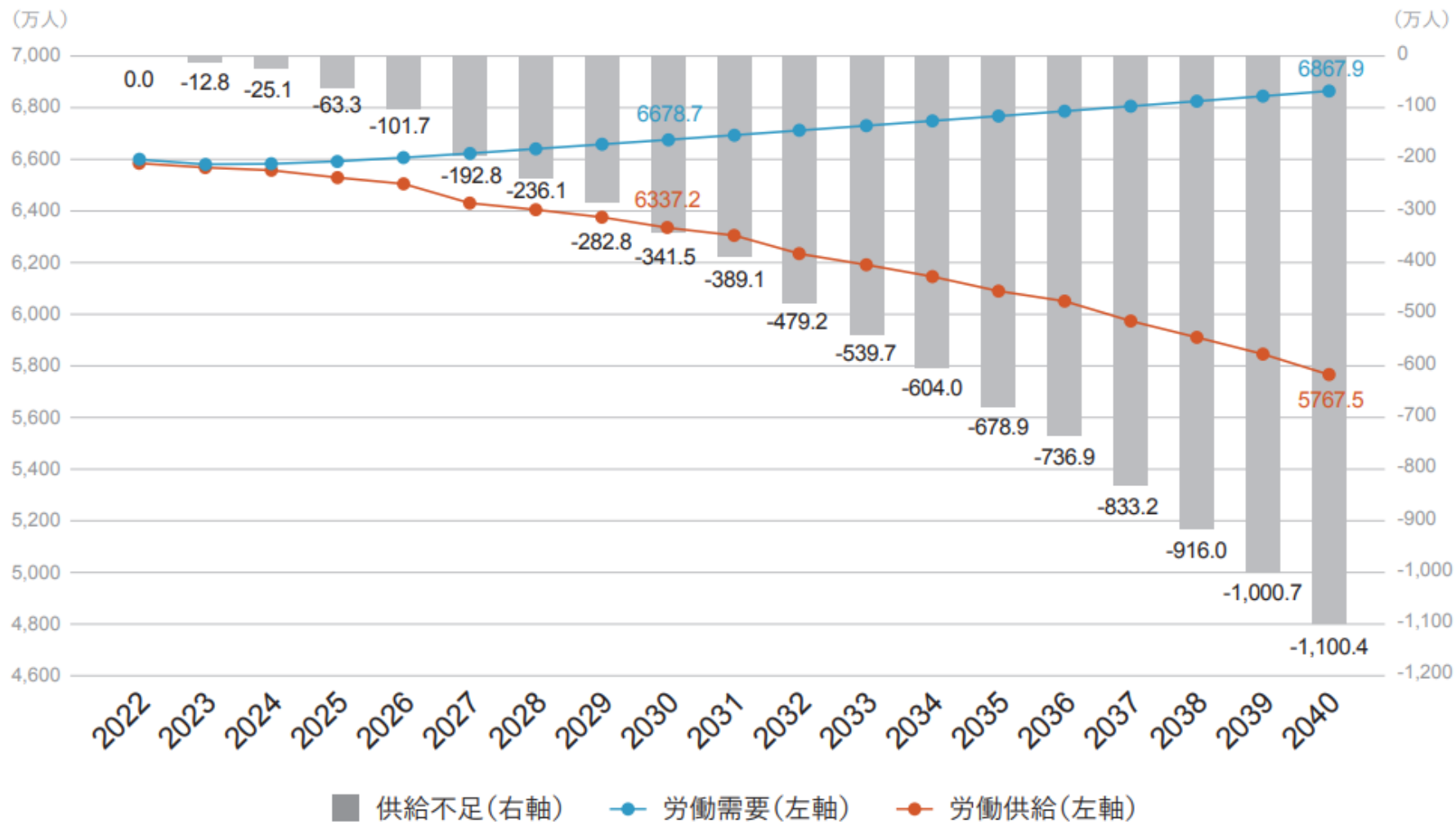
富山 和彦
株式会社IGPIグループ 会長

労働供給制約の時代は付加価値労働生産性一本勝負

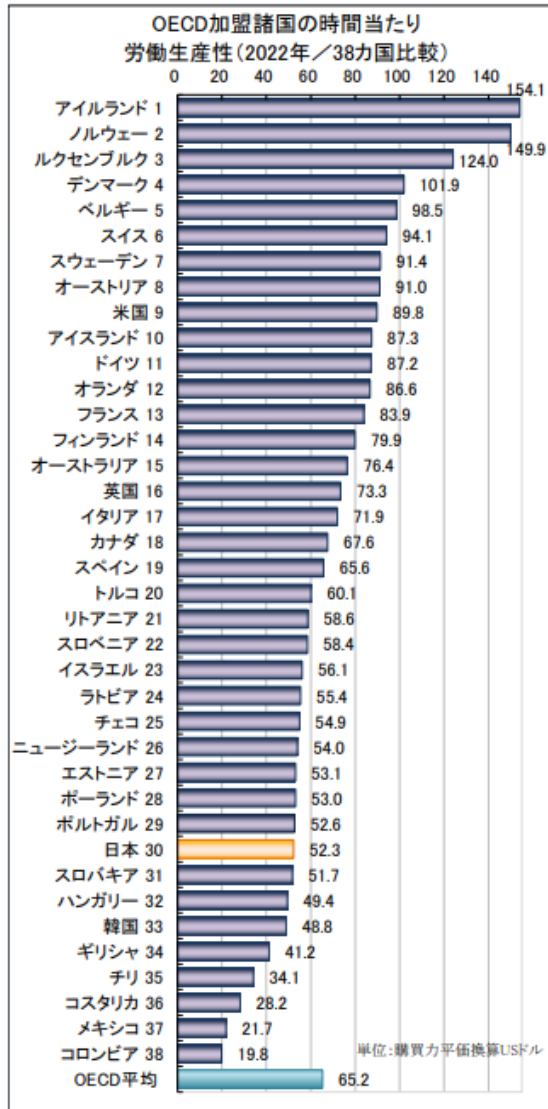
- ほとんど全ての経済政策課題（経済成長、賃金、格差）は付加価値労働生産性の底上げに収れんする
 - 伝統的なマクロ政策は基本的に不完全雇用が前提
 - 少子高齢化による労働供給制約は構造的、恒常的
 - 経済は循環であり成長は循環の制約要因で規定される
 - 付加価値労働生産性 \uparrow \times 総労働時間 \div GDP \uparrow
 - 低生産性・低賃金セクターは現場系、非製造業系、中小企業系
 - 勤労者の7割を占める増加セクターであり人手不足が深刻
 - 付加価値労働生産性 \uparrow \times 労働分配率 \div 賃金 \uparrow \Rightarrow 格差縮小

人手不足は長期的、構造的に続く

・労働需給シミュレーション



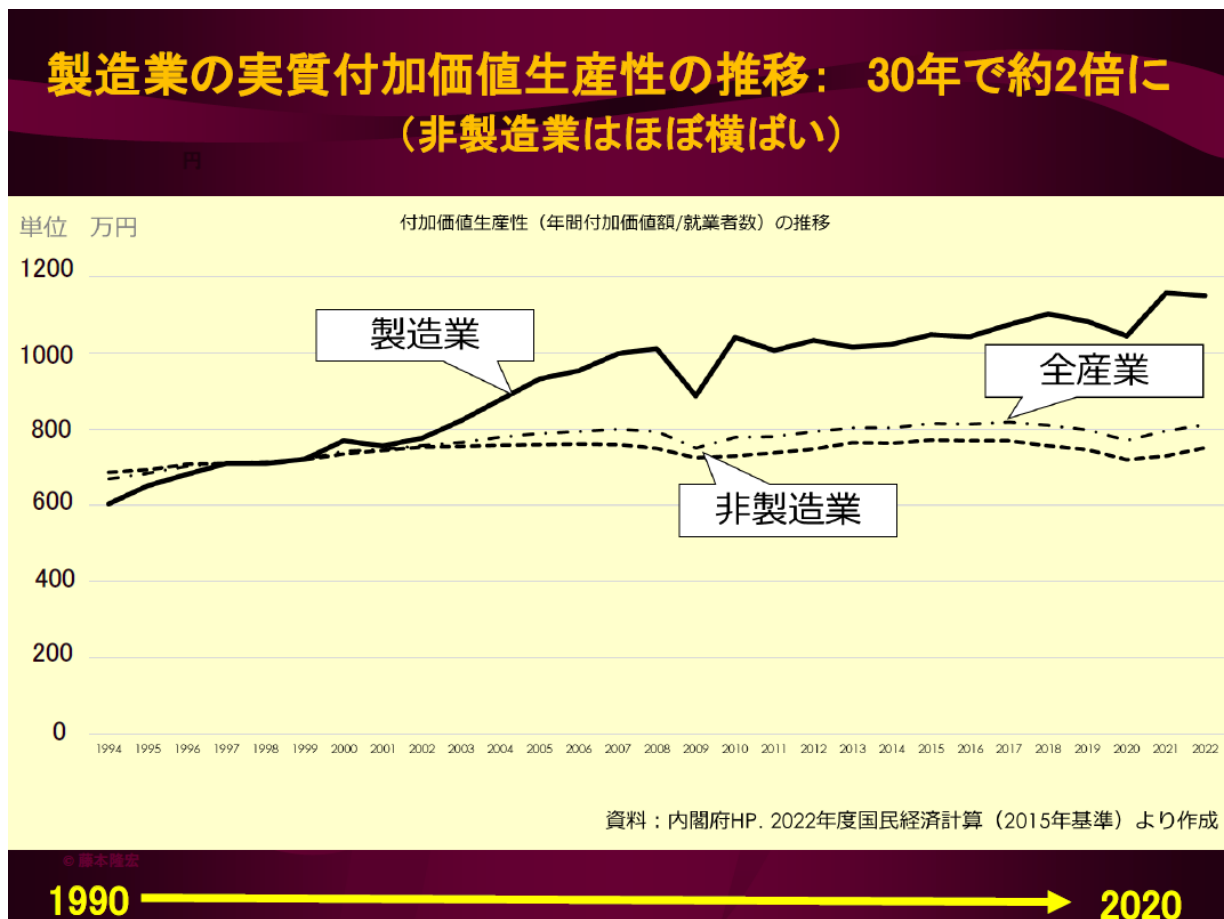
付加価値労働生産性ランキング



OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性 (2022年/38カ国比較)
単位:購買力平価換算USドル

1	アイルランド	154.1
2	ノルウェー	149.9
3	ルクセンブルク	124.0
4	デンマーク	101.9
5	ベルギー	98.5
6	スイス	94.1
7	スウェーデン	91.4
8	オーストリア	91.0
9	米国	89.8
10	アイスランド	87.3
30	日本	52.3

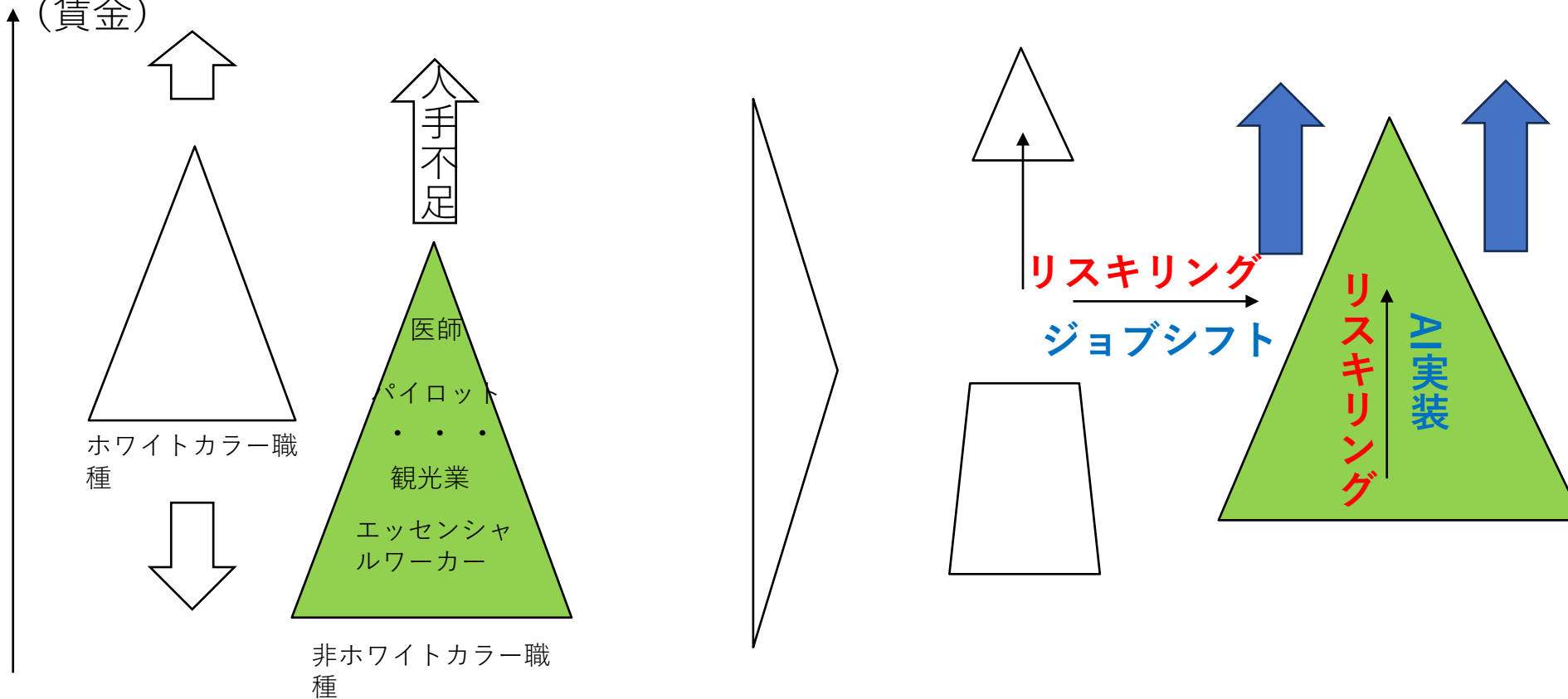
勤労者の8割を占める非製造業セクターの押上げが重要



AI革命：ジョブシフトと現場系の生産性向上に追い風

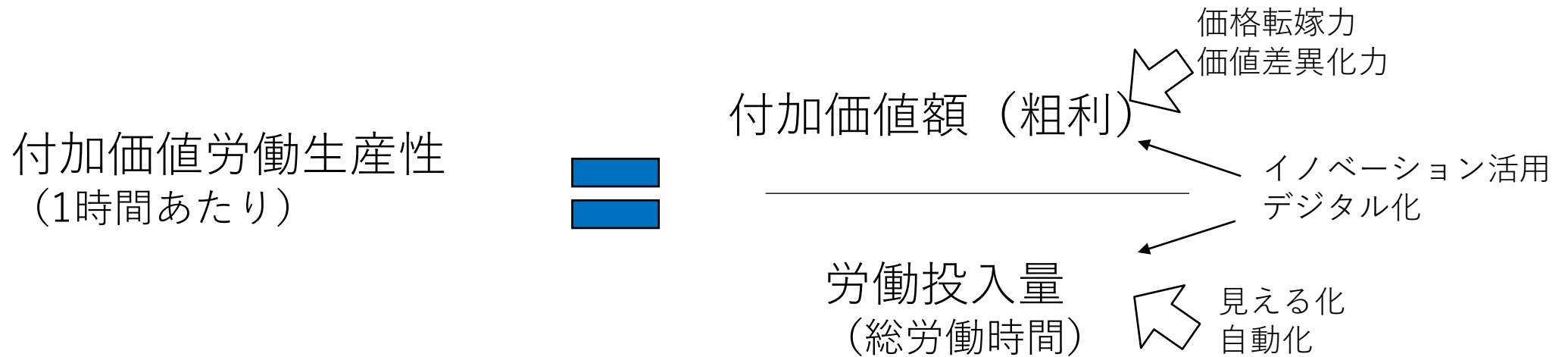
筋肉の代替（動力革命）→知覚の代替（情報革命）→脳の代替（AI革命）

労働生産性
(賃金)



付加価値労働生産性の規定要因は本質的に経営要因

- 構造的、恒久的人手不足の時代、労働生産性向上と失業問題のトレードオフはない
- 我が国の労働生産性の低さは伸びしろの大きさ（ロー・ハンギング・フルーツの宝庫）



※付加価値額 ≡ 粗利 ≡ 売価 × 粗利率、労働投入量 ≡ 生産数量 ÷ 物的労働生産性

付加価値労働生産性 × 労働分配率 ≡ 賃金

付加価値労働生産性 × 総労働時間 ≡ GDP

政策課題

- イノベーション（マネジメントとテクノロジー）と的確な投資（無形、有形）
- 制約要因、規定要因は圧倒的に人材（経営レベル、現場レベル）
- 経営人材は数の多さ（有能な経営者は希少）、高齢化、昭和モデルと平成モデルの呪縛
 - 新陳代謝により高生産性企業へ事業を集約化→好機到来！事業再編、M&A、事業承継が極めて重要
 - 「若者、よそ者、ばか者」への世代交代→新たなヒトの流れを作るムーブメントを支援
- 現場人材は学校教育、リスキリング、労働移動（外部労働市場）の問題
 - 高等教育における技能教育・職業教育軽視（L型大学シフト）→なぜ一流の観光MBAがないのか？
 - リスキリングの脆弱性（特にoff-JT及び企業横断型リスキリング強化）
 - 外部労働市場の脆弱性（生産性の高い企業、産業への移動促進のための市場機能整備、M&Aも重要）
- 金を使うなら人材への投資的分配を最優先すべき
 - 人的乗数効果を狙うべき（知識集約産業と労働供給制約の時代）
 - ↔ 「列島改造」は設備集約産業と人口増の時代であり物的乗数効果を狙った投資的分配政策は有効だった

世界の観光ビジネススクールランキング

Rank	University	Location
1	EHL Hospitality Business School	Lausanne, Switzerland
2	SHMS - Swiss Hotel Management School	Caux, Switzerland
3	César Ritz Colleges Switzerland	Le Bouveret, Switzerland
4	University of Nevada - Las Vegas	Las Vegas, United States
5	Les Roches Global Hospitality Management Education	Crans-Montana, Switzerland
6	Hotel Institute Montreux	Montreux, Switzerland
7	Culinary Arts Academy Switzerland	Le Bouveret, Switzerland
8	Glion Institute of Higher Education	Glion-sur-Montreux, Switzerland
9	The Emirates Academy of Hospitality Management (EAHM)	Dubai, United Arab Emirates
10	Hotelschool The Hague	Amsterdam, Netherlands
11	The Hong Kong Polytechnic University	Hong Kong SAR, Hong Kong SAR
12	Macao University of Tourism (ex-Macao Institute for Tourism Studies)	Macau, Macau SAR
13	Vatel, Hotel & Tourism Business School	Lyon, France
14	Cornell University	Ithaca, United States
15	University of Surrey	Guildford, United Kingdom
16	EUHT StPOL Barcelona - Sant Pol School of Hospitality and Culinary Management	Sant Pol de Mar, Spain
17	Bournemouth University	Poole, United Kingdom
17	International Management Institute Switzerland	Horw, Switzerland
19	Taylor's University	Subang Jaya, Malaysia
20	Oxford Brookes University	Oxford, United Kingdom

最低賃金について

- 最低賃金の本旨は憲法25条の生存権
 - 健康で文化的な最低限度の生活を保障する賃金
 - 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金相場、③通常の事業の支払い能力を考慮して決定（最低賃金法9条2項）
 - なぜ③があるのか？対賃金中央値の比率が主要国の中で顕著に低いのはなぜか？
 - 主要国では52%～60%程度。日本は計算方法によるが46%から50%くらい
 - 最低賃金が③を大きく上回ると倒産が多発し、低賃金層で長期失業が増え、労働者の生存権がかえって脅かされる？
 - 今や労働供給制約国である我が国は主要国の中で圧倒的にこのリスクが小さい
 - 最低賃金を上げた方が労働供給も増える可能性
 - スキル不足で仕事があっても生産性と賃金が持続的に上がらないことの方が現実のリスク
 - 労働供給制約時代の最低賃金は①が圧倒的な決定要素であるべき→二元構成で引き上げを考えるべき
 - 相対的貧困からの脱却目線では東京の1163円は厳しい（単身でも食べるだけで精一杯）
 - 年収の壁問題も①の観点からは問題
 - 現場系、非製造業系、中小企業系の労働者の賃金水準底上げにも影響大
- ⇒①基本水準を対中央値で60%に引き上げること（段階的でもいいが可及的早期に）
- ②並行して従来のような物価上昇、賃金上昇スライドを毎年反映すること