

静岡新聞 2026 年 7 月 1 日 付

東京大名誉教授(国際経済学)

伊藤 元重

デフレから脱却する中で、賃金の上昇率が高くなっている。数年前まで、日本の賃金はほとんど上昇していなかった。しかし、今や3%前後で賃金が増えているのだ。

この賃金上昇の動きの中で注目すべきことがある。賃金上昇率の格差が広がっていることである。社会全体の賃金が増えなかった時代には、ほとんどの企業の賃金は上がらなかった。つまり、多くの人の賃金は硬直的であった。しかし、3%前後で社会全体の平均賃金が増えている現在、一方では賃金が増え上がらない人から、他方で6%あるいはそれ以上に賃金が増える人まで、賃金上昇率の格差を広げている。

こうした賃金上昇の格差を実感している人も多いだろう。自分の所得はあまり上がらないのに世の中では賃金が

論壇

賃上げと労働市場の新陳代謝

大幅に上がっているという話をよく聞くからだ。年金生活者の方々は賃金上昇の恩恵を受けることが少ないので、特にそう感じるかもしれない。

一般的に、社会の中で格差が広がることは好ましいことではない。インフレによって特定の人たちに負担が集中するようであるなら、その負担を緩和するような政策がとられるべきだろう。低所得の人たちに給付や減税措置を行う給付付き税額控除の制度は、そうした政策効果を狙ったものだ。現在、政府の中でこの制度の検討が進められているが、早急実現してほしいものだ。

ただ、インフレの中で賃金上昇率の格差が生まれることは悪いことだけではない。賃金上昇率の低い産業から賃金上昇率の高い産業に向けて、労働の移動が起きるからだ。これによって労働における新陳代謝効果が働くことになる。

賃金上昇率の高い産業や企業では、労働生産性も高くなっているはずだ。逆に労働生産性の低い産業や企業では賃金もあまり上昇していない。労働者は賃金の上昇率の高い産業に動く傾向が強いので、結果としてより多くの労働者は生産性の高い産業や企業に

移動することになる。

デフレの時代には賃金が増えなかったため、そうした新陳代謝の効果も働きにくかった。インフレに向かう中で労働市場での新陳代謝効果が強くなってきたのだ。労働者がより生産性の高い産業に移動することで、社会全体の労働生産性も高くなるのだ。

こうした環境の中では、企業の側にも賃上げをする誘因が働く。あるセミナーで聞いた経営者の発言だが、「初任給を大幅に高くしたら、これまででは獲得できなかったような優秀な人材が来てくれるようになった」という。経済学では、こうした現象を効率賃金の理論として分析している。他の企業よりも高めに賃金を設定すれば、それだけ優れた人材がとれるというのだ。

効率賃金の理論によれば、賃金をできるだけ低く抑えるのではなく、好ましい人材が確保できる程度に高い賃金を設定することが好ましい。インフレの環境の中で賃金格差が広がれば、より優れた人材を確保しようと、より高い賃金を提示しようとする企業が増える。これが社会全体の賃金を引き上げ、労働市場の新陳代謝を高めることになるのだ。