

生産性と実質賃金

——マイクロデータ分析からの示唆

森川 正之

(機械振興協会経済研究所所長／経済産業研究所特別上席研究員)

本稿は、日本の生産性と賃金の関係について、マイクロデータによる分析を紹介するとともに、実質賃金を高めるための政策課題を考察する。マクロレベルでは生産性上昇率と実質賃金上昇率が乖離しているが、企業レベルでは生産性と実質賃金の間に頑健な正の関係がある。交易条件の悪化、企業の構成変化がマクロレベルでの乖離の要因になっている。一方、労働分配率の変化による被雇用者の賃金への影響は確認されず、また、労働組合組織率の低下が生産性と実質賃金の乖離をもたらしている可能性は低い。今後の人工知能・ロボットなど自動化技術の利用拡大は、生産性と実質賃金を乖離させうる潜在的要因である。生産性と実質賃金を高める上では、人的資本投資が政策の基本である。「働き方改革」は、労働者の経済厚生向上に寄与する一方、補償賃金のメカニズムを通じて実質賃金の伸びを抑制する可能性がある。最低賃金引き上げの生産性への効果は確認できないが、近年の大幅引き上げを対象とした精緻な分析が必要である。賃上げ促進税制を利用している企業は多いが、賃金への効果についての因果的なエビデンスは乏しい。経済危機下での過度な企業支援政策は、中長期的な生産性・賃金に負の影響を持つ可能性がある。実質賃金を引き上げる政策を考える際、生産性を押し下げている要因を縮減・除去するという視点も必要である。

目次

- I はじめに
- II 生産性と賃金のデカップリング?
- III 賃金に関連する諸政策
- IV まとめ

I はじめに

消費者物価が上昇する中で実質賃金が伸び悩んでおり、賃金上昇率が生産性上昇率に見合っていないとの指摘がある。本稿は、生産性との関係に焦点を当て、筆者が行ってきた賃金に関するマイクロデータ分析を紹介し、政策含意を考察する。

IIでは、生産性と賃金のデカップリングについて検討する。マクロ集計レベルでは生産性上昇率

と実質賃金上昇率の間に大きな乖離があるのに対して、マイクロの企業レベルでは生産性と賃金の間には頑健な正の関係がある。マクロとマイクロの違いをもたらす要因として、交易条件の変化、労働分配率の変化、企業の構成変化の3つを取り上げる。また、欧米で労働分配率低下の要因として指摘されているロボットや人工知能(AI)など省力化バイアスを持った技術進歩、労働組合の交渉力に関連する観察事実を提示する。IIIでは、賃金に影響を及ぼす政策に関して、政府統計や独自のサーベイのマイクロデータに基づくエビデンスを提示する。具体的には、人的資本投資、働き方改革、最低賃金引き上げ、賃上げ促進税制、雇用調整助成金を取り上げる。最後にIVで結論と政策含意を整理する。

II 生産性と賃金のデカップリング？

1 マクロとミクロのギャップ

マクロ経済統計から労働生産性上昇率と実質賃金上昇率を比較すると、主要国と比較して日本は際立って両者のギャップが大きく、生産性に見合った実質賃金上昇が起きていないと指摘されている。「国民経済計算」(内閣府)の公表データと「消費者物価指数(CPI)」(総務省)から時間当たり実質労働生産性と実質賃金を計算すると、1994年度を100として2023年度の数字は労働生産性140に対して実質賃金は99.3である。年率換算すると労働生産性1.2%の上昇に対して、実質賃金はマイナス0.0%である¹⁾。

企業レベルでも実質労働生産性に見合った実質賃金になっていないのだろうか。『企業活動基本調査』(経済産業省)の2010~23年度のミクロデータから生産性と賃金の関係を見た結果が表1である。A欄は平均賃金を労働生産性の水準で説明する推計、B欄は5年間の賃金変化率を労働生産性変化率で説明する推計である。賃金も労働生産性も対数表示なので、数字は賃金の生産性に対する弾性値を意味する。(1)列はクロスセクションの関係で、労働生産性の係数は高い有意水準の正值であり、生産性が高い企業ほど賃金が高く、生産性上昇率が高い企業ほど賃金上昇率が高い頑健な関係がある。(2)列は企業固定効果(FE)を考慮した推計であり、ある企業の生産性上昇率が高くなると賃金上昇率が高くなる関係を示している。全要素生産性(TFP)を用いても、量的にはほぼ同程度の有意な関係である。

賃金の生産性に対する弾性値はどの推計でも約0.6であり、労働生産性が1%高くなると実質賃

金が0.6%高くなる関係である。弾性値が1を下回っているのは、景気上昇局面でも後退局面でも、利益に比べて賃金の変動が少ないからだと考えられる。

それでは、マクロレベルで生産性が上昇しているにもかかわらず実質賃金が上昇していないのに対して、企業レベルでは生産性と実質賃金が強く連動しているという違いがあるのは何故だろうか。主な理由として、①交易条件の悪化、②労働分配率の低下、③企業の構成変化が考えられる。

第一に、交易条件、すなわち日本の輸出財・サービス価格の輸入財・サービス価格に対する相対価格の低下である。交易条件悪化は実質為替レートの円安化と表裏一体であり、実質所得の海外への流出(交易損失)をもたらす。統計的には生産性を実質化する際のGDPデフレーターと賃金を実質化する際のCPIを乖離させる。実際、過去20年間の年率でGDPデフレーターマイナス0.2%に対してCPI(帰属家賃を除く)はプラス0.5%である。この差が実質生産性上昇率と実質賃金上昇率の差をもたらす比較的大きな原因である²⁾。

第二のありうる要因が、労働分配率の低下である。欧米主要国では労働分配率の低下トレンドが注目されており、その要因をめぐって多くの研究が行われている(サーベイ論文としてKarabarbounis 2024)。自動化技術など省力化バイアスのある技術進歩、市場集中度の上昇(「スーパースター企業」の台頭)、労働組合の影響力低下や雇用保護規制の緩和、オフショアリング拡大などグローバル化の影響といった要因が指摘されている。ただし、労働分配率の計測にはさまざまな技術的困難があり、労働分配率の低下自体を疑問視する研究もある。

日本のマクロレベルの労働分配率については、Higo(2023)が有益である。それによると、労働分配率低下の主因は自営業主の混合所得、中小企業経営者の報酬の減少で、被雇用者の賃金は労働分配率にほとんど影響していない。また、社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会(2024)は、実質賃金の変化を要因分解し、交易条件の悪化や自営業主の混合所得

表1 賃金の労働生産性に対する弾性値

	(1) OLS 推計	(2) FE 推計
A. 実質賃金水準		
労働生産性水準	0.604*** (0.002)	0.623*** (0.001)
B. 実質賃金変化率(5年間)		
労働生産性変化	0.612*** (0.005)	0.626*** (0.002)

注：カッコ内はロバスト標準誤差。***: p<0.01。詳細は森川(2025b)。

等が押し下げ要因となっているが、労働分配率変化の影響はほとんどないという結果を示している。

第三の要因は、企業の構成変化である。例えば各企業の賃金が変わらなくても相対的に賃金の低い企業のシェアが増えれば集計的な平均賃金は低下する。企業・事業所のパネルデータを用いて、集計レベルの労働分配率変化を要因分解した研究は多く、米国では労働分配率が低い企業の付加価値シェア増加が労働分配率低下の要因になっている (e.g., Autor et al. 2020; Kehrig and Vincent 2021)。

実質賃金の変化への構成変化の影響について、森川 (2025b) は、『企業活動基本調査』のパネルデータを用いてダイナミック Olley-Pakes 分解を行った。2010 年度と 2023 年度ともに同調査のサンプルとして存在する企業約 1 万 5 千社が対象である。W を 1 人当たり実質賃金、 s_i を企業 i のウエイト (付加価値シェア)、イタリックを単純平均値とすると、下記の式による分解で、右辺の第 1 項はウエイト付けしない単純平均の変化 (内部効果)、第 2 項は再配分効果——企業の付加価値シェアと賃金の共分散の変化——である。共分散は、付加価値シェアと平均賃金の相関が高くなるとプラスになる。

$$\Delta W = \Delta W + \Delta[\sum(s_i - s)(W_i - W)]$$

その結果によれば、この期間にフルタイム換算の従業者 1 人当たり実質賃金は集計レベル (加重平均) で約 9% (年率 0.7%) 低下している。このうち、個々の企業の実質賃金低下の単純平均である内部効果は約 3%、再配分効果が約 6% の寄与である (それぞれ年率 0.2%、0.5% のマイナス寄与)。付加価値シェアが高い大企業の賃金上昇率が低く、中小企業の賃金上昇率が相対的に高いというシェア構成の変化、つまり企業規模間賃金格差の縮小が集計レベルの実質賃金低下にかなり寄

与している。一方、生産性を対象に同様の要因分解を行うと、再配分効果が生産性上昇に大きなプラス寄与となっている。このデータは日本の全企業をカバーしていないので確定的なことは言えないが、マクロレベルで観察された生産性と実質賃金のギャップに、企業の構成変化が無視できない影響を与えていることを示唆している³⁾。

2 自動化技術の利用と生産性・賃金

海外では自動化技術の普及が労働分配率低下をもたらす有力な要因として議論されている。この点に関して、日本企業へのサーベイからの観察事実を紹介したい⁴⁾。産業用ロボットを対象に生産性や雇用への影響を分析した研究は多いが企業レベルのデータは乏しいのが現状で、AI を対象とした研究は発展途上段階にある。そこで日本企業の自動化技術利用実態を独自に調査したデータと『企業活動基本調査』のマイクロデータをリンクした分析である。AI やロボットの利用実態は、2018 年、2021 年、2023 年に調査しており、3 年分のデータをプールして使用している。

2018 年から 2023 年に、AI を業務に利用している企業は 3% から 10% に、ロボットを利用している企業は 16% から 21% に増加している。これら自動化技術を利用している企業の生産性、平均賃金、労働分配率を見たのが表 2 である。産業小分類、企業規模、年次をコントロールした推計である。

自動化技術を利用している企業は生産性が高いが、平均賃金は非利用企業と有意差がなく、労働分配率は有意に低いので、自動化技術の利用拡大が生産性と実質賃金を乖離させる要因になりうるように見える。ただし、企業 FE を考慮した推計だと統計的な有意差は確認できないので、もともと生産性が高く労働分配率の低い企業ほど AI やロボットを利用する傾向があるというクロスセク

表 2 自動化技術利用企業の設備投資・賃金・労働分配率

	(1) 労働生産性	(2) TFP	(3) 平均賃金	(4) 労働分配率
AI	12.5***	10.0***	1.3	-4.9***
ロボット	5.2***	2.0	2.0	-2.1***

注：OLS 推計による AI、ロボット利用企業の係数をパーセント換算。***: $p < 0.01$ 。詳細は森川 (2025b)。

ションの相関関係と理解すべきである。しかし、自動化技術利用企業のシェアが拡大していくならば、構成変化を通じて労働分配率を引き下げる可能性がある。

3 労働組合と生産性・賃金

米国では、労働組合の賃金プレミアムは生産性プレミアムよりも大きく、労働組合は企業の利益率にマイナスというのが標準的な見方である。一方、Morikawa (2010) は、日本の労働組合は生産性、賃金と同程度の正の関係があり、利益率には中立的という結果を報告している。ただし、1998～2004年のデータに基づく分析である。「労働組合基礎調査」(厚生労働省)によれば、日本の労働組合組織率は低下トレンドで、これが実質賃金上昇を抑える一因になっているかも知れない。

そこで2011～23年のデータでアップデートしてみた⁵⁾。推計結果によれば、労働組合の生産性プレミアムは約8%、賃金プレミアムも約8%である(表3)。つまり、Morikawa (2010)の基本的な結論は現在でも変わらない。なお、労働組合がある企業の労働分配率が高いという関係は確認されず、むしろマージナルに有意な負の関係が見られる⁶⁾。日本において労働組合組織率の低下が、生産性との比較で実質賃金の上昇を抑制する要因となっている可能性は低い。

表3 労働組合と生産性・賃金・労働分配率

被説明変数	係数
労働生産性(実質)	0.0790*** (0.0105)
TFP(実質)	0.0758*** (0.0101)
平均賃金(実質)	0.0733*** (0.0084)
労働分配率	-0.0060* (0.0032)

注：企業規模、企業年齢、産業小分類、年次をコントロールしたOLS推計。カッコ内はロバスト標準誤差。***: p<0.01, *: p<0.10。詳細は森川(2025b)。

Ⅲ 賃金に関連する諸政策

本節では、日本において生産性や賃金に影響する政策のうち、①人的資本投資(学校教育、企

業内教育訓練)、②「働き方改革」、③最低賃金引き上げ、④賃上げ促進税制、⑤雇用調整助成金を取り上げ、マイクロデータからの観察事実を示す。

1 人的資本投資

労働者の生産性と賃金を持続的に高める上で最も重要なのは人的資本投資であり、学校教育の賃金への効果については夥しい数の研究がある。初中等教育や就学前教育の重要性が確認されているが、技術変化が進む中で高等教育の役割が高まっている。大学教育の収益率についてのサーベイ論文(Barrow and Malamud 2015)によると、大学教育投資の内部収益率は10%強で、平均的には大学教育は価値のある投資である。

最近では、大学院教育への関心も高く、海外では多くの研究が行われている。日本ではMorikawa(2015)が、『就業構造基本調査』(総務省)が2007年調査で大学(学部)卒と大学院卒の学歴を区別したのを利用した分析を行った。大学卒と比較して大学院卒業者は賃金が30%以上高く、大学院教育の生涯での収益率は10%を超えること、効果の大部分は大学卒との賃金水準の差によるが、就労率の高さも寄与していることを示した。Morikawa(2025)は、『就業構造基本調査』が2022年調査で修士卒と博士卒を区別したのを利用して、そのマイクロデータを用いて修士課程、博士課程の投資収益率を試算した(表4)。クロスセクション・データでの推計で、教育から労働市場成果への因果関係を示すものではないが、中長期的に賃金を高める上で大学院教育が大きな役割を持つ可能性を示唆している。

表4 大学院教育の投資収益率

	(単位：%)	
	男性	女性
修士卒	8.5-11.4	7.8-10.6
博士卒	7.3-9.5	8.5-11.5

注：大学(学部)卒との比較での生涯での投資収益率。詳細はMorikawa(2025)。

人的資本投資としては、学校教育のほか就職後の企業内教育訓練も重要である。多くの実証研究は、企業内教育訓練が賃金に正の効果を持つことを示している。OJT投資を金銭換算したデータ

は減多にないが、経年数や勤続年数とともに賃金が高くなるのは頑健な実証的事実なので、経験を通じた学習が生産性と賃金を高めるのは間違いない。最近ではリカレント教育への関心が高いが、日本企業の教育訓練投資は停滞しており、政府は「人づくり革命」を成長戦略の柱の1つとし、教育訓練費を増加させた企業への税制上の優遇措置、人材開発支援助成金による企業内訓練への支援などの政策を採ってきた。

Morikawa (2021a) は『企業活動基本調査』の能力開発費データを利用して、Off-JT が企業の生産性に及ぼす効果を推計した。その結果によれば、教育訓練は企業の生産性に大きく寄与しており、労働生産性の教育訓練（ストック）に対する弾性値は約 0.03、つまり教育訓練投資を 2 倍にすると企業の生産性が 3% 高くなる関係だった。教育訓練投資の絶対額は小さいので、投資収益率に換算すると設備投資よりもずっと高い。そして教育訓練投資の果実は、企業と労働者が要素所得シェアに見合った割合で享受しており、企業の教育訓練投資を促進する政策が、生産性や賃金を高める上で潜在的に有効な可能性が示唆されている。ただし、政府が行っている税制や助成金の効果を直接に分析してはいないので、それらの政策評価は今後の課題である。

2 「働き方改革」と補償賃金

長労働時間の是正や柔軟な働き方の拡大を目的に「働き方改革」が進められてきた。また、新型コロナを契機にテレワークが急速に普及した。仮に働き方改革により生産性が高まるとすれば、賃金上昇にもつながる可能性がある。他方、補償賃金格差の観点からは、働きやすい仕事は柔軟性がない仕事に比べて賃金が低くなる可能性があり、柔軟な働き方の拡がりを実質賃金の上昇率を低くするかも知れない。実際、米欧では最近のテレワーク普及が賃金上昇を抑制する効果を持つことを示す研究がある。

森川 (2020) は、フレックスタイム、テレワークといった柔軟な働き方と生産性の関係、また、そうした働き方に対する補償賃金を推計した内外の研究をサーベイしている。それによれば、柔軟

な働き方が生産性を高める効果を持つ因果的なエビデンスは乏しい。ただし、柔軟な働き方が生産性を低下させるというエビデンスもなく、従業員のアメニティ改善に寄与している。多くの研究は柔軟な働き方に対して労働者の支払意思額 (WTP) が存在することを示しており、平均的には賃金の 10~20% とかなり大きい。逆に柔軟でない働き方や不確実な就労スケジュールを受け入れるのに必要な賃金の上乗せ額 (WTA) の存在を確認する研究もある。筆者が日本の就労者を対象に行った調査によれば、就労スケジュールの不確実性に対する WTA は平均で賃金の約 27% で、在宅勤務者が完全な職場勤務を受け入れるのに必要な WTA は約 20% だった⁷⁾。

柔軟な働き方は賃金以外の面での労働者の処遇改善と理解するのが適当である。その拡大は賃金上昇率を抑制する可能性があるが、労働者の経済厚生にとっては望ましい。最近は賃金だけが注目されるが、雇用関係において賃金が全てではないことを再認識する必要がある。

3 最低賃金引き上げ

最低賃金の引き上げが積極的に行われており、この 10 年間に物価を補正した実質最低賃金は 20% 以上上昇した。最低賃金が低賃金労働者の賃金を高めるのは確実だが、賃金全体への効果は賃金分布の上位の労働者へのスピルオーバーの程度に依存する。最低賃金と生産性の関係については、最低賃金引き上げが、①企業の生産性向上インセンティブ増大、②低生産性企業の市場からの退出を通じて、集計レベルの生産性を高める可能性がある。仮に最低賃金引き上げが生産性を高めるならば、賃金上昇につながるの自然である。海外の研究の中には生産性引き上げ効果を支持する研究があるものの、結論は確定的でない。

筆者は日本企業のパネルデータ (2001~18 年) を用いて最低賃金引き上げが賃金、生産性、利益率に与える効果を分析した (森川 2022)。それによると最低賃金引き上げは平均賃金を高めていたが、生産性へのプラス効果は確認されなかった⁸⁾。その後も最低賃金の大幅な引き上げが続き、2023 年には「働き方改革実行計画」(2017 年)

以来の政府目標だった全国加重平均1000円を超えた。そこで2010～23年のデータでアップデートした結果が表5である。最低賃金引き上げは生産性とは有意な関係がなく、利益率（ROA）とは有意な負の関係で、森川（2022）と整合的である。一方、平均賃金に対する係数はプラスだが統計的に有意でなく、雇用に対しては有意な負値という結果になった。

表5 最低賃金と企業パフォーマンス

	労働生産性	TFP	ROA	平均賃金	雇用
ΔMW	-0.201 (0.624)	-0.042 (0.590)	-0.240** (0.093)	0.231 (0.270)	-0.646** (0.306)

注：森川（2022）と同じ定式化でのFE推計。カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。*: p<0.05。

この推計は最低賃金の内生性を明示的に考慮した推計ではないので確定的なことは言えないが、最低賃金引き上げが企業の生産性を高め、広範な労働者の賃金上昇につながるという結果ではない。ただし、最近の最低賃金の大幅引き上げは政治的動機に基づく外生的ショックとも言え、その効果をより精緻に分析する余地がある。

4 賃上げ促進税制

給与支給額を一定割合以上増加させた企業に税額控除を認める「賃上げ促進税制」が行われている。一定額以上の教育訓練費を支出した企業には税額控除の上乗せ措置もある。筆者の調査によれば、2023年度にこの税制を利用した企業は約21%で、設備投資税制を利用した企業（約17%）よりも多い⁹⁾。設備投資税制や研究開発税制を利用する企業は製造業が非常に多いのと違い、賃上げ促進税制の利用は産業による違いが小さい。

『企業活動基本調査』と税制利用の情報をリンクして、賃上げ促進税制を利用した企業の生産性、平均賃金を見ると、非利用企業と比べて労働生産性は約16%、平均賃金は約7%高い。産業、企業規模、年次をコントロールした推計を行うとそれぞれ約7%、約4%に縮小するが、いずれも統計的有意差がある。つまり生産性や賃金が高い企業ほどこの税制を利用している。租税特別措置は赤字企業には効果がないのでパフォーマンスの良好な企業ほど利用しているのは意外でないが、

設備投資税制と比較しても顕著な差である。この税制を利用した企業の平均賃金が実際に上昇したかどうかを同じ定式化で推計すると、有意な上昇が確認される。政策的に重要な 이슈で、利用企業の範囲も広いので、この税制を利用した企業の生産性や賃金その後どうなったか、精緻な政策評価を行うことは重要な課題である¹⁰⁾。

5 雇用調整助成金

コロナ危機の際、各国政府は急激に業績が悪化した企業にさまざまな支援策を講じた。日本では、政府系金融機関による資金繰り支援、雇用調整助成金、持続化給付金などの政策が採られた。これらの政策は予期せざる大きなショックに対処するための緊急避難的な政策として正当化されるが、いわゆるゾンビ企業の存続を可能にし、中長期的な経済成長にマイナスに働く可能性もある。

Morikawa（2021b, 2023）は、コロナ関連の支援策を利用した企業は、新型コロナ以前から生産性や平均賃金が低かったことを示したが、新型コロナ終息後、これら政策を利用した企業はどうなったのか、雇用調整助成金を対象に2023年度までの労働生産性と平均賃金の動向を示したのが表6である。2023年度時点でも政策を利用した企業の生産性、賃金は非利用企業を有意に下回っている¹¹⁾。

表6 雇用調整助成金利用企業の生産性・平均賃金

年度	(単位：%)	
	労働生産性	平均賃金
2018	-14.6	-7.9
2019	-18.8	-9.8
2020	-26.5	-11.5
2021	-24.5	-13.4
2022	-20.8	-12.5
2023	-21.0	-13.8

注：2010～23年度の企業パネルデータにより2020年～21年に雇用調整助成金を利用した企業のパフォーマンスを非利用企業と比較。産業、企業規模をコントロールしたOLS推計。詳細は森川（2025a）。

雇用調整助成金は、危機に直面した企業の雇用維持や存続を下支えしたが、その後の日本全体の生産性や賃金を押し下げる効果を持った可能性を示唆している。経済危機の際は寛大な支援策が政

治的に長期間続けられやすいが、中長期的に賃金を高めていくためには、危機下でも節度ある政策を採ることが望ましい。

IV まとめ

実質賃金を持続的に引き上げるためには生産性向上が必要である。生産性上昇と実質賃金上昇のギャップを埋める上では、交易条件の改善が望ましい。米欧で注目されている労働分配率低下の影響は、日本では顕著でない。労働組合は生産性及び賃金と正の関係を持っているが、労働分配率とはあまり関係がない。企業の構成変化がマクロレベルの実質賃金の伸びを押し下げている一因となっており、ロボットやAIの利用拡大もこれに関係している可能性がある。

生産性と実質賃金を高める上では、人的資本投資が政策の基本である。「働き方改革」は、労働者の経済厚生向上に寄与する一方、補償賃金のメカニズムを通じて実質賃金の伸びを抑制する可能性もある。最低賃金引き上げの生産性への効果は確認できないが、より精緻な検証が必要である。賃上げ促進税制は、生産性や賃金の高い企業が多く利用しているが、賃金への効果の因果的なエビデンスは乏しい。経済危機下での過度の政策支援措置は、中長期的な生産性・賃金に負の影響を持つ可能性がある。実質賃金を引き上げる政策を考える際、押し下げる要因を縮減・除去するという視点も必要である。

謝辞 本稿は科学研究費補助金(23K17548, 23K20606)の助成を受けている。『企業活動基本調査』の調査票情報の利用に当たり、経済産業省調査統計グループの御協力を得た。

- 1) 実質労働生産性は、実質GDPを分子、就業者数×雇用人労働時間を分母としている。実質賃金は、賃金・俸給をCPI(帰属家賃を除く)で実質化した数字が分子、雇用人数×雇用人労働時間が分母である。CPIの代わりに家計最終消費支出デフレーターで実質化した場合、2023年度の実質賃金は110.3、年率+0.3%となる。
- 2) 家計最終消費支出デフレーターは年率+0.1%である。CPIとの違いは算出方法やカバレッジの違いによる。
- 3) 労働分配率を対象に同様の要因分解を行うと、共分散の変化は労働分配率を押し下げる方向に働いているが、量的には小さい。
- 4) 企業サーベイは、筆者が2011年以来ほぼ3年ごとに株式会

社東京商工リサーチに委託して実施してきた「経済政策と企業行動に関するアンケート調査」である。『企業活動基本調査』対象企業が母集団なので、常時従業員50人未満の企業はカバーしていない。

- 5) 「経済政策と企業行動に関するアンケート調査」は、労働組合の有無を一貫して調査している(2011, 2015, 2018, 2021, 2023年度)。
- 6) 存続企業における労働組合の改廃は少なく、FE推計を行うと誤回答に起因する計測誤差を拾ってしまう可能性があるため、OLS推計のみ行っている。
- 7) 働き方と生産性や賃金の関係についての研究はその後も活発に行われている。コロナ危機以降、テレワークの生産性効果に関する研究が世界的に急増したが、結果は大きく分かれている。
- 8) 最低賃金決定の内生性に対処するため、最低賃金と生活保護水準のギャップを操作変数とした推計は、いわゆる逆転現象の解消が進められた2008~14年を対象期間である。
- 9) 『企業活動基本調査』対象企業が母集団なので、常時従業員50人以上の企業のサンプルである。
- 10) 財務省はこの政策の効果を検討し、賃上げ税制の適用要件を満たす企業で労働分配率が上昇する傾向が見られたが、因果関係の特定には課題があるとしている(財務省2024)。
- 11) 雇用調整助成金を利用した企業の2023年度時点での従業員数は非利用企業と比較して約6%減少している。

参考文献

- 財務省(2024)「事務局資料——賃上げ促進税制の検証」。
- 社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会(2024)「令和6年財政検証の経済前提について」。
- 森川正之(2020)「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』No. 723, pp. 82-91。
- (2022)「最低賃金と生産性——日本企業のパネルデータによる分析」『経済研究』Vol. 73, No. 1, pp. 29-48。
- (2025a)「コロナ支援策利用企業のパフォーマンス——事後評価」RIETI Discussion Paper, 25-J-021。
- (2025b)「日本の生産性と賃金はデカップリングしているか? マクロとミクロの乖離」RIETI Discussion Paper, 25-J-023。
- Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson and John Van Reenen (2020) “The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 135, No. 2, pp. 645-709。
- Barrow, Lisa and Ofer Malamud (2015) “Is College a Worthwhile Investment?” *Annual Review of Economics*, Vol. 7, pp. 519-555。
- Higo, Masahiro (2023) “What Caused the Downward Trend in Japan’s Labor Share?” *Japan and the World Economy*, Vol. 67, 101206。
- Karabarbounis, Loukas (2024) “Perspectives on the Labor Share,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 38, No. 2, pp. 107-136。
- Kehrig, Matthias and Nicolas Vincent (2021) “The Micro-Level Anatomy of the Labor Share Decline,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 136, No. 2, pp. 1031-1087。
- Morikawa, Masayuki (2010) “Labor Unions and Productivity: An Empirical Analysis Using Japanese Firm-Level Data,” *Labour Economics*, Vol. 17, No. 6, pp. 1030-1037。
- (2015) “Postgraduate Education and Labor Market Outcomes: An Empirical Analysis Using Micro Data from Japan,” *Industrial Relations*, Vol. 54, No. 3, pp. 499-520。

- (2021a) “Employer-provided Training and Productivity: Evidence from a Panel of Japanese Firms,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 61, 101150.
- (2021b) “Productivity of Firms Using Relief Policies during the COVID-19 Crisis,” *Economics Letters*, Vol. 203, 109869.
- (2023) “Productivity and Wages of Firms Using COVID-19-Related Support Policies,” *Social Science Quarterly*, Vol. 104, No. 3, pp. 202-213.
- (2025) “Labor Market Outcomes for Doctoral Graduates

in Japan: Evidence from a Large Statistical Survey,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 78, 101389.

もりかわ・まさゆき 機械振興協会経済研究所所長，経済産業研究所（RIETI）特別上席研究員，一橋大学経済研究所非常勤研究員。主著に『不確実性と日本経済——計測・影響・対応』（日本経済新聞出版社，2025年）。経済政策，産業構造，生産性専攻。