

## 持続可能な賃上げと人的資本投資の役割

小野 浩

### 目 次

- |                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| 1. はじめに                 | 4. 失われた30年と賃金停滞 |
| 2. 賃金上昇のメカニズム           | 5. むすび          |
| 3. 2020年代にみる賃上げの動向とその理由 |                 |

持続的な賃金上昇には人的資本への投資が不可欠である。賃上げは生産性を向上させる手段ではなく、生産性と付加価値向上が生み出す結果である。失われた30年における賃金停滞は、人的資本投資の不足に大きく起因している。不況期に企業は人をコストとみなし、コスト削減を優先した。国際競争力を取り戻すためには、人を守る姿勢から、人に投資して、人を育てるステークホルダー資本主義への転換が必要である。人的資本投資が経済成長と賃金上昇の基盤となる。

### 1. はじめに

わが国では、デフレ状態が長らく続き、賃金や物価が30年近く上昇しない異常な事態にあった。近年においてはデフレ脱却に向けて進展している兆しはあるものの、賃金の上昇が物価上昇に追いついていない。実質賃金の上昇が見込めない先行き不安から、消費は振るわない。消費者の購買力が十分に回復していないため、実質的な生活水準が向上しない。このような状況を改善するためには、持続的な賃金上昇と安定した経済成長が求め

られる。

本稿では、持続的な賃金上昇（以下、賃上げ）には人的資本への投資が不可欠であると主張する。近年、賃上げの傾向が強まっていることは歓迎すべきだが、企業が賃金を上げた理由などを説明していくと、その持続可能性には疑念が残る。賃上げは、生産性を向上させる手段ではない。賃上げは、生産性向上と付加価値向上から生じる結果であり、この好循環を支えているのが人的資本投資である。

本稿は、次のように構成されている。まず、



小野 浩（おの ひろし）

一橋ビジネススクール教授。シカゴ大博士（社会学）。野村総合研究所コンサルタント、ストックホルム商科大学准教授、テキサスA&M大学准教授を経て、2014年より現職。専門は社会学、労働経済学、人的資本理論、幸福論。主著に、『人的資本の論理—人間行動の経済学的アプローチ』（日本経済新聞出版、2024年）、*Redistributing Happiness: How Social Policies Shape Life Satisfaction*（Praeger、2016年、K. S. Leeと共著）。そのほか、「日本の労働時間はなぜ減らないのか？」（『日本労働研究雑誌』、2016年）など論文掲載多数。