

問題 次の文章は『日本経済新聞』（2024年2月2日）の記事を一部抜粋したものである。この文章を読み、以下の2つの設問に答えなさい。

賃上げは持続するのか。2023年の春季労使交渉（春闘）賃上げ率は、定期昇給込みで3.6%、基本給を引き上げるベースアップ（ベア）では2.1%（連合調べ）と、インフレ率に近い高さとなった。24年も多くの企業で高めの賃上げ率が見込まれている。

ただし、物価上昇への対処として実質賃金を維持しようとする賃上げは、物価が安定すれば終わるため、必ずしも持続的な賃上げにはならない。物価動向にかかわらず賃金が増えるには、生産性の上昇が必要となる。賃上げの動向を見通す際には、物価上昇に見合う賃上げとそれを上回る生産性上昇による賃上げを分けて考えることが重要だ。

現在のように、エネルギーや原材料の価格上昇といったコストプッシュ型のインフレが生じている状況では、名目賃金が増え、実質賃金が低下する。そうすると家計の消費が減少するだけでなく、労働者のモチベーションの落ち込みにより生産性も低下する。

こうした弊害を企業も理解しており、実質賃金を維持するための賃上げには前向きになる。過去にも政府を中心に賃上げの必要性が訴えられてきたが、物価が増え続けている状況では率先して賃上げをする企業は少なかった。また実質賃金の水準は維持されているため、労働組合も賃上げをしないことを許容してきた。現状はインフレが生じている点で大きく異なり、賃上げは実現しやすいだろう。

ただし、賃上げ率がインフレ率に見合う十分な高さになるかは自明とはいえない。日本では中小企業が多く、大企業との垂直的取引関係で販売価格が制限されやすい。原材料コストの上昇を適正に価格に転嫁できなければ、賃上げは進まず、原材料コストの上昇を労働者が負担することになる。中小企業でも賃上げが広がり、賃上げ率がインフレ率に追いつくには、適正な価格転嫁を妨げるような商慣行を改めることが重要だ。

また賃金は一度引き上げたら下げることが難しいため、将来のショックや景気後退に備えて、現在の賃上げに消極的になる企業も存在する。つまり賃金の下方硬直性が存在すると、景気回復期であっても賃金は上昇しにくくなる。

黒田祥子・早大教授と筆者による研究では、08年のリーマン・ショック時にも賃下げを実施しなかった企業ほど、その後業績が向上した際の賃上げ率が低いことがわかった。この点を踏まえると、賃上げ交渉を毎年独立して実施するのではなく、賃上げの条件として将来賃下げが必要になった際にはそれを受け入れることをコミット（約束）することを検討してもいいだろう。賃金設定の伸縮性を中長期で高めることで、物価上昇に見合った賃上げが実現しやすくなる。

一方、物価上昇を上回る持続的な賃上げを実現するための生産性の上昇は何によってもたらされるのか。

その一つに、労働者の従事するタスク（業務）の高度化が挙げられる。仕事には定型的で単純なものから非定型的で高度なものまで様々なタスクがある。効率的に高い付加価値を生み出すタスクを労働者が多くこなすようになれば、生産性と賃金は高まる。

小林徹・高崎経済大准教授と筆者の研究によると、賃金の決定要因としてタスクの説明力は高く、特に企画・分析・調査・交渉などの抽象タスクが多くなると賃金が高くなる傾向があることがわかった。働き方改革や新しいテクノロジーの導入を進める際に、労働者の従事するタスクの種類を見直し、より高度なタスクをこなすような変革（タスクトランスフォーメーション）を起こせば、生産性が上昇し、賃金も高まる。

設問1 持続的な賃上げを実現するには、どのような視点が重要であると筆者は指摘しているか、600字以内で述べなさい。

設問2 AI（人工知能）の導入は労働者のタスクの高度化に貢献するか、あなたの考えを300字以内で述べなさい。