

賃上げやインフレで企業のコスト上昇が続き、価格転嫁も進展した。これまでのところ原材料の値上がりを反映した製品価格の動きが中心で、非製造業の動向はまばらだ。

一例を挙げれば、企業向けサービス価格指数の上昇が加速を始めた2020年半ばから現在まで、全業種平均では年率2%超の上昇が見られたが、金融業は1%に届かない。

金融業は人件費が高いと言われるので国税庁の民間給与実態統計調査をみると、全産業平均給与がリーマン・ショック前の水準まで回復したの

は18年ぶりだが、金融業はようやく昨年だ。転嫁はこれから進むのかもしれない。

細かい話をすれば、企業向けサービス価格指数で金融業は「低人件費率」業種に分類されている。これはバランスシートが大きい銀行、証券、リース業などで、金融費用の影響が大きい分、人件費の割合が下がるためだろうか。

筆者が属する資産運用業界はより労働集約的だ。国内大手の人事費率は抑制的だが、独立系となると海外運用会社並みの3~6割に達する。

その業界で「価格」に当たるのは運用報酬率だ。これは世界的に低下の一途をたどつたが、中身を見れば、料率が低いインデックス運用と高い

オルタナティブ投資への二極分化が際立つ。片や技術革新の価格還元、片や高度な運用力への評価の結果だから、そのせめぎ合いの中で人件費上昇分を乗せてくれと言うのはいかにも心苦しい。

成功報酬を導入すれば投資家と運用者は納得する。しかし、現実の運用会社は運用者以外の多くの人が支える。いわば資産運用立国のインフラであり、その部分の価格転嫁を望むのもまた人情だろう。時にはこうしたバランスを公的年金、コンサルタント、運用会社など資産運用業界のリーダーが議論する場がある。でもよいのではないか。

(タスク・アドバイザーズ

社長 真保 二朗)