

最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理(案)

日本の最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理の趣旨

【過去の最低賃金引上げの影響の検証】

- 平成29年の目安制度の在り方に関する全員協議会報告では、「最低賃金引上げの影響に係る資料を充実するなど、引き続き見直しについて検討することが必要」とされている。また、諸外国を見ると、たとえば、イギリスやドイツ等では、最低賃金の改定に当たって、過去の最低賃金引上げの影響について、統計データや実証研究等を利用して、多角的に検証するレポートを公表している。
- 最低賃金の影響を分析するに当たって、イギリスやドイツ等における最低賃金のレポートの内容も踏まえ、以下の5つのテーマを設定した。
 - ① 最低賃金の引上げが雇用に与える影響
 - ② 最低賃金の引上げが企業の生産性に与える影響
 - ③ 最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響
 - ④ 最低賃金の引上げが労働者の賃金・消費に与える影響
 - ⑤ 最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響
- ※ この他、イギリスやドイツ等の最低賃金のレポートには、(1) 最低賃金の水準に関する国際比較や、(2) 最低賃金引上げの影響を受ける労働者に関する分析等が盛り込まれており、これらについても整理することとした。

【先行研究の解釈等に係る留意点】

- 日本の最低賃金は、その時々雇用情勢や景気動向等も踏まえつつ、引上げ額を決定している。このため、たとえば、最低賃金の引上げが雇用に与える影響を考える場合、雇用情勢が最低賃金の引上げ幅の決定に影響を与えている可能性もあることから、両者を区別して最低賃金の引上げの影響のみを検証することは容易ではない。
- このため、他の要因を制御した精緻な実証分析が必要となるが、外国を対象とした研究の場合には、当該国の最低賃金の制度や水準、決定方式、雇用や労働条件に関わる制度や慣行、他の政策動向等に依存した結果となっている可能性があり、日本でも同様の結果となるとは一概に言えない点に留意が必要である。
- したがって、以下では、テーマごとに日本の最低賃金に関する先行研究と統計データを中心に整理することとした。

最低賃金の引上げが雇用に与える影響

- ILO Minimum Wage Policy GuideやOECD Employment Outlook 2015によると、
 - ・ 最低賃金引上げの雇用への影響については、論争又は長年の意見の不一致があるとされており、また、
 - ・ 最低賃金の適度な引上げが、雇用全体に対して有意な負の影響を及ぼす可能性は低いと考えられる一方、脆弱なグループの労働者の雇用に対して負の影響を及ぼす可能性は否定できないとされている。
- 他方、OECDによると、買い手独占の状況であっても最低賃金を高く設定すると雇用が悪影響が及ぶことから、上記の見解も、最低賃金が妥当な水準に設定されていることが条件であり、その水準は、各国における最低賃金の適用範囲や法令遵守状況、経済・労働市場の状況、他の政策との相互作用に依存するとされている。
- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げが雇用にもたらす影響は、評価が分かれており、
 - ・ 雇用への有意な負の影響が見られないとする研究 (Higuchi, 2013; 務川・川畑・上野, 2020) もある一方、
 - ・ 各研究によって影響があるとするグループは異なるが、女性や高卒の若年男性等の一部のグループに対して有意な負の影響が見られるとする研究 (Kabayashi et al., 2013; 明坂他, 2017; Kawaguchi and Mori 2021) もある。
 - ・ また、最低賃金の引上げは、労働市場が競争的であるほど、雇用に負の影響を及ぼすとされる研究もある (Okudaira et al., 2019; Izumi et al., 2020)。
- なお、これまでの最低賃金の引上げ率と完全失業率・有効求人倍率の推移を見ると、最低賃金が引上げ率が相対的に高い時期には、完全失業率は低く、有効求人倍率は高い傾向がある。少なくとも統計データからは、最低賃金の引上げがマクロの雇用指標である失業率や有効求人倍率に負の影響を及ぼしていることは必ずしも確認できないが、雇用環境の良い時期に最低賃金が引き上げられてきた傾向があることに留意が必要である。

最低賃金の引上げが企業の生産性に与える影響

- 最低賃金の引上げによって、①企業が生産性を上げる努力をすること、②生産性の低い企業が退出することにより、全体としての生産性が向上するといった主張がある。一方、最低賃金の引上げによる人件費の増加に対応し、企業は設備投資を抑制することも考えられ、生産性に対して負の影響をもたらすことも考えられる。
- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げが生産性に与える影響に関する研究は多くなく、また、以下のとおり、その評価も分かれている。
 - ① 生産性を高めるという関係は観察されない(森川2019)
 - ② 運輸業・郵便業、卸売業・小売業において労働生産性が低下する(神田・小林・田村, 2019)
 - ③ 建設業、製造業、運輸・郵便業、不動産業・物品賃貸業において労働生産性を高める(務川・川畑・上野, 2020)
- なお、企業規模別に、①各都道府県の1人当たり労働生産性と、②地域別最低賃金額の間の相関を見ると、相関係数は以下のとおり。全企業の労働生産性と地域別最低賃金額との間には一定の相関があるが、中小・小規模企業の労働生産性の方が地域別最低賃金額との間により強い相関が見られる。地域別最低賃金額は、特に中小・小規模企業の労働生産性が考慮されて決定されているものと考えられる。

	相関係数
全企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.76
中小企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.78
小規模企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.82

(※) 上表の労働生産性はいずれも経済センサスから算出。県民経済計算から算出した全企業の労働生産性と地域別最低賃金額の相関係数は0.66。

【最低賃金の地域間格差について】

- 日本では、地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③企業の賃金支払能力を勘案して都道府県別に決定されており、最低賃金の地域間格差については、令和2年度の最高額(東京都)と最低額(7県)の金額差は221円、最高額に対する最低額の割合は78.2%となっている。
- 最低賃金の地域間格差については、物価の地域差を考慮して最低賃金を比較する研究がある(森川2013)。
 - ・ 物価の地域差を考慮した最低賃金の水準(地域別最低賃金額/消費者物価地域差指数)で見ると、最高値に対する最低値の割合は81.1%となり、地域間格差は、名目額で見た場合よりも小さくなるものの、なお存在することとなる。
 - ・ 賃金の地域差を考慮した最低賃金の水準(地域別最低賃金額/各都道府県の賃金中央値)で見ると、
 - ①「地域別最低賃金額/各都道府県の労働者全体の賃金中央値」の場合、東京都は最も低くなり、
 - ②「地域別最低賃金額/各都道府県の短時間労働者の賃金中央値」の場合、東京都は中位程度となる。

【最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響について】

- 日本では最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響を直接検証した実証研究は見られない。
 - ※ なお、米国では、最低賃金を上昇させた地域では、雇用が得られる可能性が低くなるため、移民の流入が少なくなる、又は周辺地域に低スキル労働者が移動するといった研究もある(Cadena 2014; Martin and Termos 2015; Monras 2019)。
- なお、①地方出身者の東京圏への移動理由には、仕事だけでなく、進学や家族に関連した移動もあること、②最低賃金の影響を主に受ける労働者(非正規・中高卒等)や最賃近傍雇用者は、それ以外の労働者と比較して、就職や転職等を理由とした地域間移動は少ないことに留意が必要であり、東京一極集中の是正を考える上では、最低賃金以外の要素も含めて検討していくことが必要。

【最低賃金の引上げが労働者の賃金に与える影響】

- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げは、賃金分布のどの範囲にまで影響するかは各研究によって異なるものの、少なくとも低賃金労働者の賃金を上昇させる効果があることが確認されている(安部・田中, 2007; Kambayashi et al., 2013; Aoyagi et al., 2016; 神林, 2017)。
- 中央最低賃金審議会目安に関する小委員会では、毎年度、最低賃金額に近い労働者の構成比を見るため、都道府県別の賃金分布と最低賃金額を示している。全国計で見ると、各都道府県で最低賃金額が異なることから、時間当たり賃金と最低賃金額との差額を横軸とした賃金分布とする必要がある。この分布を2009年と2019年で比較すると、一般・パートともに、この10年間で最低賃金額に近い賃金水準の労働者の構成比が増加していることが確認できる。
- なお、高卒者の初任給額の推移をみると、最低賃金の引上げとともに、近年は上昇傾向にあり、都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係を見ると、一定の相関がある。

【最低賃金の引上げが消費に与える影響】

- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げによる消費への影響を直接検証した研究は見当たらないが、一般に低所得者ほど限界消費性向が高いため、引上げの影響を受ける労働者については消費の拡大につながりうると考えられる。

最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響

○ 平成19年の最低賃金法改正により、地域別最低賃金の決定に当たっては、生活保護施策との整合性を考慮することとされた。平成20年度中央最低賃金審議会で整理された比較方法に基づき、最低賃金と生活保護との乖離の計画的な解消に取り組んだ結果、平成26年以降、すべての都道府県において最低賃金は生活保護の水準を上回ることとなった。また、最低賃金の引上げ率は、多くの年で消費者物価の増減率を上回る水準で推移している。

○ 日本において、最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響に関する研究(※)は必ずしも多くないが、多くは主に最賃近傍雇用者の属性や所得等を世帯単位で分析するものとなっている(たとえばKawaguchi and Mori, 2009; 大竹, 2013)。

(※) たとえば、最賃近傍雇用者の多くが貧困世帯に属していれば、最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響は大きく、そうでなければ貧困解消に与える影響は小さいと考えられる。なお、上記研究の中では、明確な「貧困」又は「貧困世帯」の定義は必ずしもなされていない。

○ 仮に、「最賃近傍雇用者」を「時間当たり賃金が地域別最低賃金の1.1倍未満の労働者」と定義した場合、最賃近傍雇用者の属性や世帯所得等は以下のとおり。

【就業構造基本調査の特別集計結果】

- ・属性別内訳を見ると、平成29年の調査では、60歳未満の配偶者ありの女性は33.6%・男性は4.5%、60歳未満の配偶者なしの女性は17.3%・男性は14.1%、65歳以上が14.5%、通学のかたわら仕事が5.3%、母子家庭の母は1.4%となっている。
- ・世帯所得を見ると、半数近くは世帯所得500万円以上の世帯に属している一方、3割近くは世帯所得300万円未満となっており、時系列では、平成24年までは世帯所得300万円未満の割合が増加傾向であった一方、平成29年は反転している。
- ・就業調整の有無をみると、2割強が就業調整を行っている。

【国民生活基礎調査の特別集計結果】

- ・最賃近傍雇用者のうち家計内の最多所得者である者の割合は33.5%で、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者である世帯はそれ以外の世帯に比較して貯蓄額が低くなっており、年齢が上がるとその差が大きくなる傾向。

○ 最賃近傍雇用者には、世帯所得の高い世帯に属し、就業調整を行う者もいる一方、家計内の最多所得者として世帯所得の低い世帯に属し、世帯の貯蓄額が相対的に低い者もいることが示唆される。

最低賃金の先行研究に関する参考文献

- 明坂弥香、伊藤由樹子、大竹文雄(2017)「最低賃金の変化が就業と貧困に与える影響」, Osaka University ISER Discussion Paper. No.999
- 安部由起子、田中藍子(2007)「正規-パート賃金格差と地域別最低賃金の役割—1990年～2001年」日本労働研究雑誌 49(11), pp77-92
- 大竹文雄(2013)「最低賃金と貧困対策」RIETI Policy Discussion Paper Series 13- J-014.
- 神田慶司、小林若葉、田村統久(2019)「最低賃金引き上げで経済は活性化するのか 最低賃金は国際的に見て低くなく、経済政策としての有効性は不明確」大和総研リサーチレポート.
- 神林龍(2017)「存在感を増す「第三者」」『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会,第9章,pp353-403
- 務川慧、川畑良樹、上野有子(2020)「最低賃金引上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析」内閣府経済社会総合研究所, ESRI Research Note No.54.
- 森川正之(2013)「最低賃金と地域間格差:実質賃金と企業収益の分析」, 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編『最低賃金改革』,第4章,日本評論社, pp. 91-111.
- 森川正之(2019)「最低賃金と生産性」RIETI Policy Discussion Paper Series 19- P-012.
- Aoyagi, Chie, Giovanni Ganelli, and Nour Tawk (2016)“Minimum Wage as a Wage Policy Tool in Japan,” IMF Working Papers, No.16 (232).
- Cadena, Brian C. (2014) “Recent Immigrants as Labor Market Arbitrageurs: Evidence from the Minimum Wage,” Journal of Urban Economics, Vol. 80, March, pp1-12.
- Higuchi, Yoshio (2013)“The dynamics of poverty and the promotion of transition from non-regular to regular employment in Japan: Economic effects of minimum wage revision and job training support,” Japanese Economic Review, 64 (2), pp147-200.
- Izumi, Atsuko Kodama, Naomi and Kwon, Hyeog Ug (2020) “Labor Market Concentration on Wage, Employment, and Exit of Plants: Empirical Evidence with Minimum Wage Hike” CPRC Discussion Paper Series CPDP-77-E.
- Kambayashi, Ryo Kawaguchi, Daiji and Yamada, Ken (2013) “Minimum wage in a deflationary economy: The Japanese experience, 1994-2003”. Labour Economics, 24, pp264-276.
- Kawaguchi, Daiji and Mori, Yuko (2009) “Is minimum wage an effective anti-poverty policy in Japan?” Pacific Economic Review, 14(4), pp532-554.
- Kawaguchi, Daiji and Mori, Yuko (2021) “Estimating the Effects of the Minimum Wage Using the Introduction of Indexation,” Journal of Economic Behavior and Organization, Vol. 184, pp388-408.
- Martin, D. and A. Termos (2015) “Does a High Minimum Wage Spur Low-Skilled Emigration?” Economics Letters, Vol. 137, December, pp200-202.
- Monras, Joan (2019) “Minimum Wages and Spatial Equilibrium: Theory and Evidence,” Journal of Labor Economics, Vol. 37, No. 3, pp853-904.
- Okudaira, Hiroko Takizawa, Miho and Yamanouchi, Kenta (2019) “Minimum Wage Effects Across Heterogeneous Markets” Labor Economics, 59, pp110-122.

参考資料

○ 最低賃金と雇用	10
○ 最低賃金と労働生産性	18
○ 最低賃金と地域間格差・地域間移動	26
○ 最低賃金と賃金・消費	35
○ 最低賃金と貧困	43
○ 最低賃金の水準に関する諸外国との比較	52
○ 最低賃金の属性別の影響率	60

最低賃金と雇用

- ILOの最低賃金に関する政策ガイドによると、最低賃金の雇用への影響については論争があり、高所得国では、雇用への影響は小さすぎて雇用・失業統計の集計で観察できないとされる研究も頻繁にある一方、スキルの低い労働者の雇用機会を減らすといった研究もあるとされている。

第7章:最低賃金の影響の監視

7.4雇用への影響

・雇用への影響は論争がある(controversial)

最低賃金の雇用への影響を監視することは不可欠である。雇用への影響は長い間最低賃金研究の中心であり、最低賃金が雇用、従業員数、労働時間に影響を与えるかどうか、そしてどのように影響するかについて多くの議論がある。ベルマンとウォルフソンが強調しているように、「最低賃金への支持は、最低賃金が労働市場で最も脆弱な人々の生活を改善することを前提としている。最低賃金がそのような人々の多くの失業につながる場合、その相対的な利益とコストに関して深刻な疑念が発生する。」

様々な経済理論が異なる予測を導き出していて、雇用への影響に関する議論もしばしば物議を醸している(controversial)。ある理論によれば、最低賃金は労働費用を低賃金労働者の限界生産性を上回るまで増加させ、それによって彼らは市場から退出させられる。他の理論では、最低賃金のコストは、高給労働者の賃金上昇率の低下、利益率の低下、生産性の向上、従業員の離職率の低下の組み合わせによって吸収できると考えられている。ケインズ派のマクロ経済学は、最低賃金が国内消費と総需要の増加につながる場合、雇用が増加する可能性があることを示唆している。

・経験的証拠

経験的調査結果は国や時間によって異なり、使用するデータの種類や方法にもある程度依存する。

高所得国では、約70の研究の包括的なレビューによると、推定値は大きなマイナスの雇用効果から小さなプラスの効果までの範囲であることが示されている。しかし、最も頻繁な発見は、雇用への影響がゼロに近い、または小さすぎて雇用・失業統計の集計で観察できないことである。似た結論は、米国や英国、先進国のメタ研究(研究の定量的な研究)において、一般的に明らかになっている。他のレビューでは、雇用への影響は無害ではなく、最低賃金はスキルの低い労働者の雇用機会を減らすと結論付けている。

発展途上国での研究は少ないが、同様にさまざまな発見がある。(略)

- OECDの報告書では、最低賃金の適度な引上げが、雇用全体に対して有意な負の影響をもたらす可能性は低い、より脆弱なグループには悪影響を及ぼしうるとされている。一方、この結論も、最低賃金が妥当な水準に設定されていることが条件であり、その水準も、各国の最低賃金の適用範囲、法令遵守、マクロ経済や労働市場の状況、他の政策との相互作用に依存するとされている。

最低賃金と雇用

最低賃金が雇用に与える影響について、エコノミストの間で長年の意見の不一致が存在する。1990年代半ば以前は、ほとんどのエコノミストは、最低賃金は人為的に賃金の天井(wage floor)を導入するため、失業につながると信じていた。

しかし、ニュージャージー州(米国)で最低賃金の引き上げによる雇用への悪影響が見られなかったCard and Krueger(1994)の研究以来、最低賃金の引上げによる雇用への悪影響に疑問を呈するエコノミストが増えている。

最低賃金の雇用への影響を評価するとき、潜在的な雇用への影響は、最低賃金の水準と予想される増加(すなわち、現在と今後の最低賃金にどのように拘束されるか)に大きく依存する可能性があり、その影響が必ずしも現在の労働者を解雇する形で現れるとは限らず、雇入れや雇用の成長の鈍化という形をとることもある(Gunderson, 2007)ことを強調することがまず重要である。

最低賃金の引上げが雇用に与える影響がない(またはプラスの)ことを発見する理論的な説明はある。たとえば、賃金の設定にある程度の独占力を持っている場合や、最低賃金の引上げのコストが事業主が日常的に直面している他のコストの引上げと比較して控えめな場合である。しかし、この問題は、最終的には実証的な(Emprical)問題である。

実証的な議論は、この問題の解決にはほど遠い状態にある。米国での最近の貢献である、Dube et al(2010)、Allegretto et al(2011)、Allegretto et al(2013)や、もう一方のNeumark et al(2014)は、この事実を証明している。多くの研究が、メタアナリシス技術を使用して調査結果を要約しようと試みた。表1.3に要約されている調査結果は、全体として、最低賃金の引上げが雇用に与える影響は小さい傾向である一方、より脆弱なグループ(若者など)への影響はやや大きい可能性があることを示している。

これに基づけば、最低賃金の適度な引上げが、雇用全体に対して有意な負の影響をもたらす可能性は低い、より脆弱なグループにいくらか悪影響を及ぼしうる。ただし、この結論は、モノプソニーモデルであっても、最低賃金を高く設定すると雇用に悪影響が及ぶため、そもそも最低賃金が妥当な水準に設定されていることを条件としている。

あまり明確ではないのは、この転換点が各国のどこにあるのかということである。OECD全体で平均して最低賃金は賃金中央値の約50%に設定されているが、最低賃金の「合理的な」レベルを定義するものは必然的に国固有であり、最低賃金法の適用範囲、法令遵守、マクロ経済および労働市場の状況だけでなく、最低賃金と他の政策との相互作用に依存する。

- OECDの報告書では、最低賃金の引上げが雇用全体に認識できる影響を必ずしも与えない場合、その理由の1つは、最低賃金の引上げへの対応として、使用者は、雇用調整だけでなく、諸経費の削減や、労働時間短縮、より低い利益の受入れ、価格転嫁、生産性の向上等の対応を行うことができるためであるとされている。

(続き)

最低賃金の引上げが必ずしも雇用全体に認識できる影響を与えない理由の1つは、雇用の調整だけが雇用主にとっての唯一の調整弁ではないことである。

実際、最低賃金の引上げに応じて、雇用主は、雇用を削減するのではなく、訓練やその他の諸経費および非賃金給付を削減することができる。代わりに、労働時間を短縮したり、より不安定な(そしてより安価な)契約で労働者を雇うこともできる。最後に、雇用主は、より低い利益を受け入れるか、価格を上げるか、効率/生産性を高めるための措置を講じることができる。

場合によっては、雇用主は、人員削減が労働力の士気と事業運営に及ぼす可能性のある潜在的な悪影響を回避したい場合、そのような調整弁が望ましいと考えるかもしれない。しかし、雇用の変化と比較して、代替の調整弁はあまり研究されておらず、エビデンスはしばしば決定的ではない。

たとえば、労働時間については、Neumark and Wascher(2008)によるエビデンスのレビューでは、雇用主が最低賃金の引上げに応じて平均時間をどのように調整するかという問題はまだ解決されておらず、訓練に関しても同様の結論に達している。最低賃金と利益の関係についてのエビデンスはさらに少ない。Draca et al(2011)では、1999年に英国で最低賃金が導入されたことにより、特に市場支配力が比較的高い(したがってマージンが高い)業界では、企業の収益性が大幅に低下することがわかった。最低賃金の引上げに起因する生産性の向上の最近の証拠は、英国(Riley and Bondibene, 2015)と米国(Hirsch et al, 2015)に存在する。

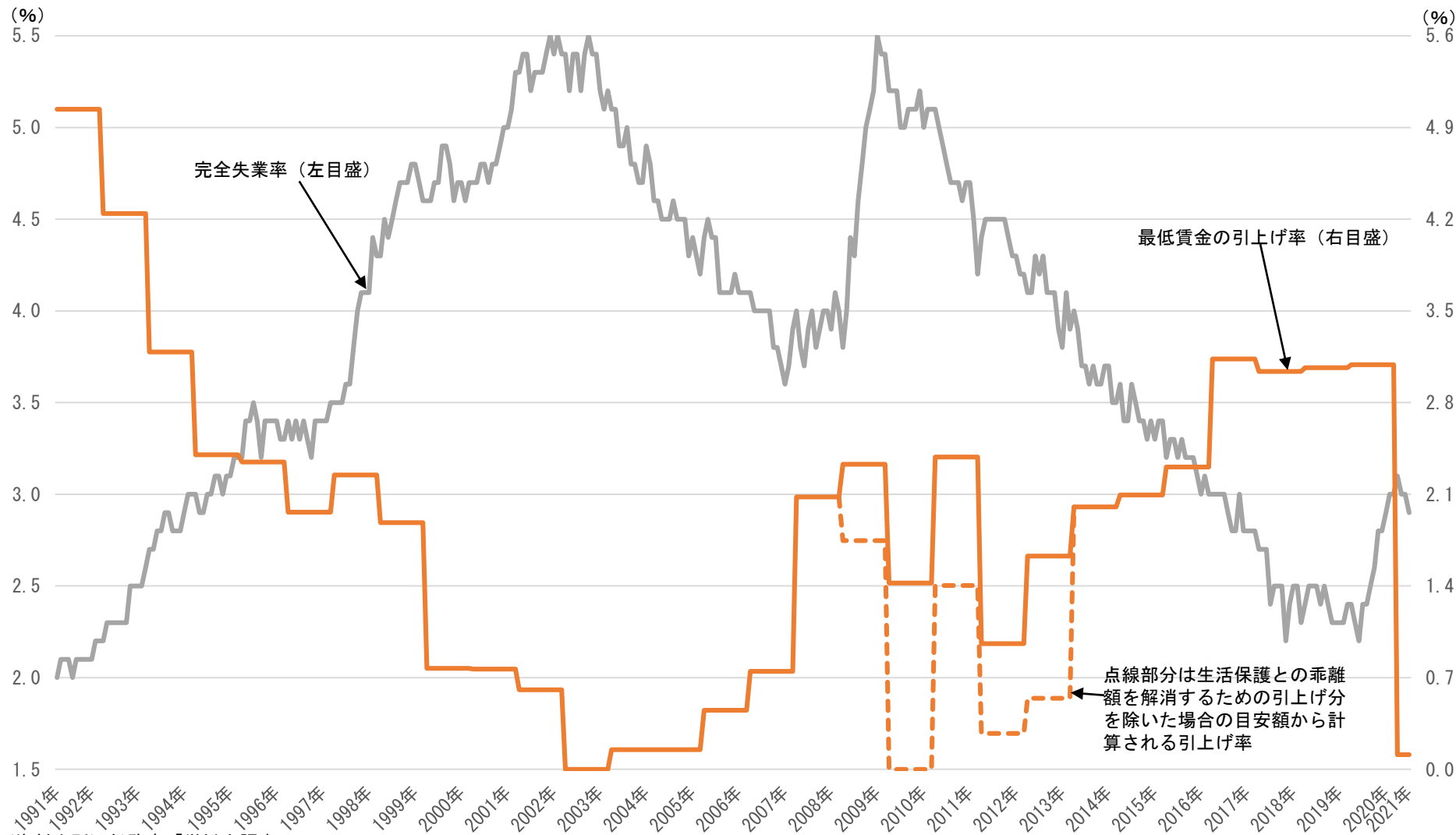
最低賃金の引上げが雇用に与える影響は、測定期間や最低賃金の引上げのタイミング自体にも依存する。ほとんどの研究は、最低賃金の引上げが雇用に与える同時(または短期)の影響に焦点を当てているが、長期的な影響は、労働者のヒストリーに関する縦断的データを使用して分析できる。そのような研究からのエビデンスは、雇用の変化の方向が曖昧であることを発見している(Boeri et al, 2015)。また、最低賃金の引上げのタイミングも重要かもしれない。おそらく当然のことながら、最低賃金の引上げによる雇用への悪影響は、不況時に強くなる傾向がある(Boeri et al, 2015)。タイミングの重要性は、定期的な最低賃金の調整や、プロセスに独立した専門家委員会の関与、および最低賃金の引上げが政治サイクルに強く関連している状況の回避に対してさらなる議論を提供する。(略)

(資料出所)OECD Employment Outlook 2015より厚生労働省労働基準局にて仮訳を作成。

完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移

○ これまでの最低賃金の引上げ率は、生活保護との乖離解消分を除き、結果として、完全失業率の水準の変動と逆方向に変動してきた傾向が見られる(完全失業率の低い年ほど最低賃金を大きく引き上げている傾向が見られる)。

完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」

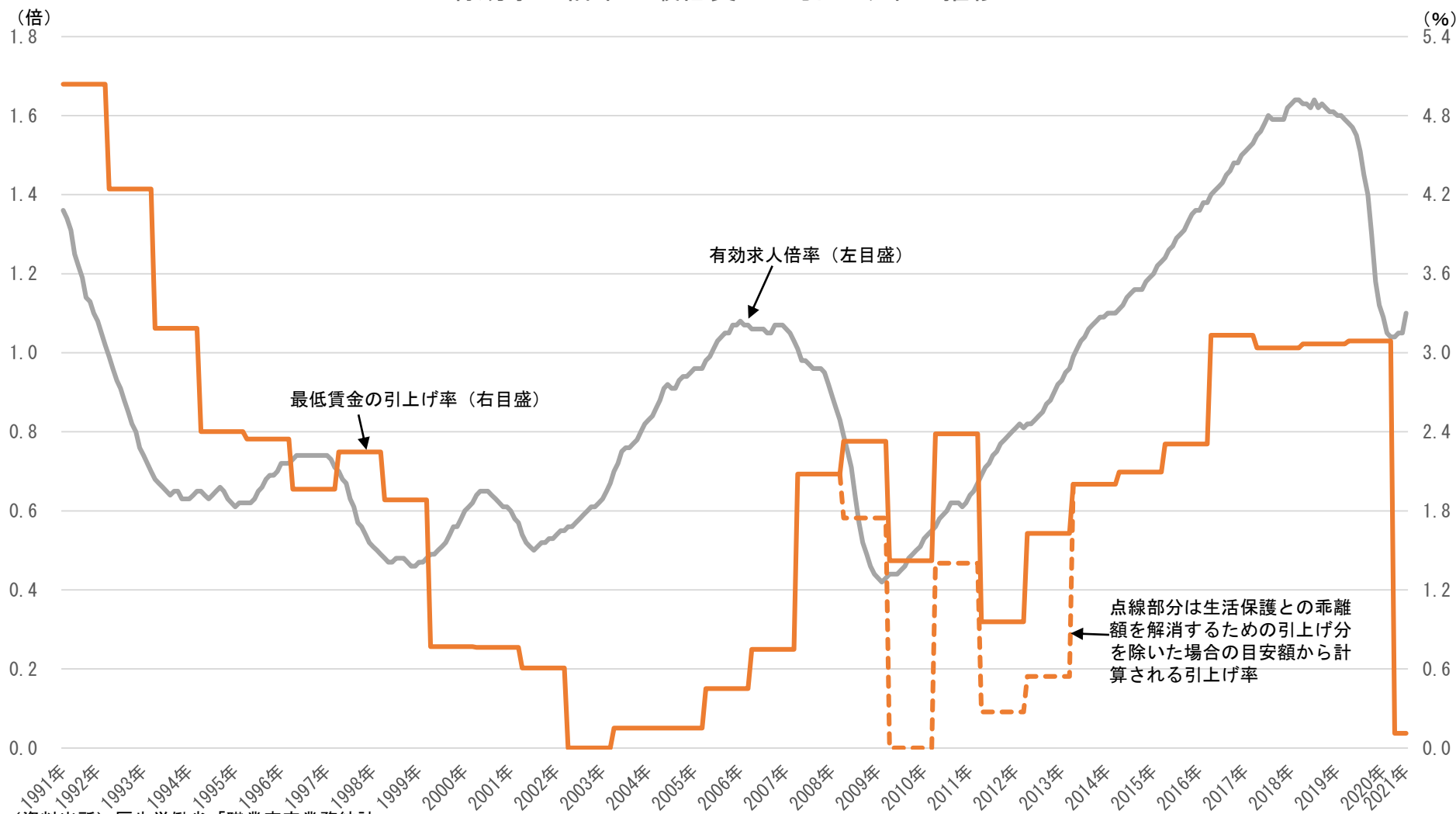
(注) 1. 完全失業率は月次の季節調整値。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

有効求人倍率と最低賃金引上げ率の推移

○ これまでの最低賃金の引上げ率は、生活保護との乖離解消分を除き、結果として、有効求人倍率の水準の変動と同方向に変動してきた傾向が見られる(有効求人倍率の高い年ほど最低賃金を大きく引き上げている傾向が見られる)。

有効求人倍率と最低賃金の引上げ率の推移



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

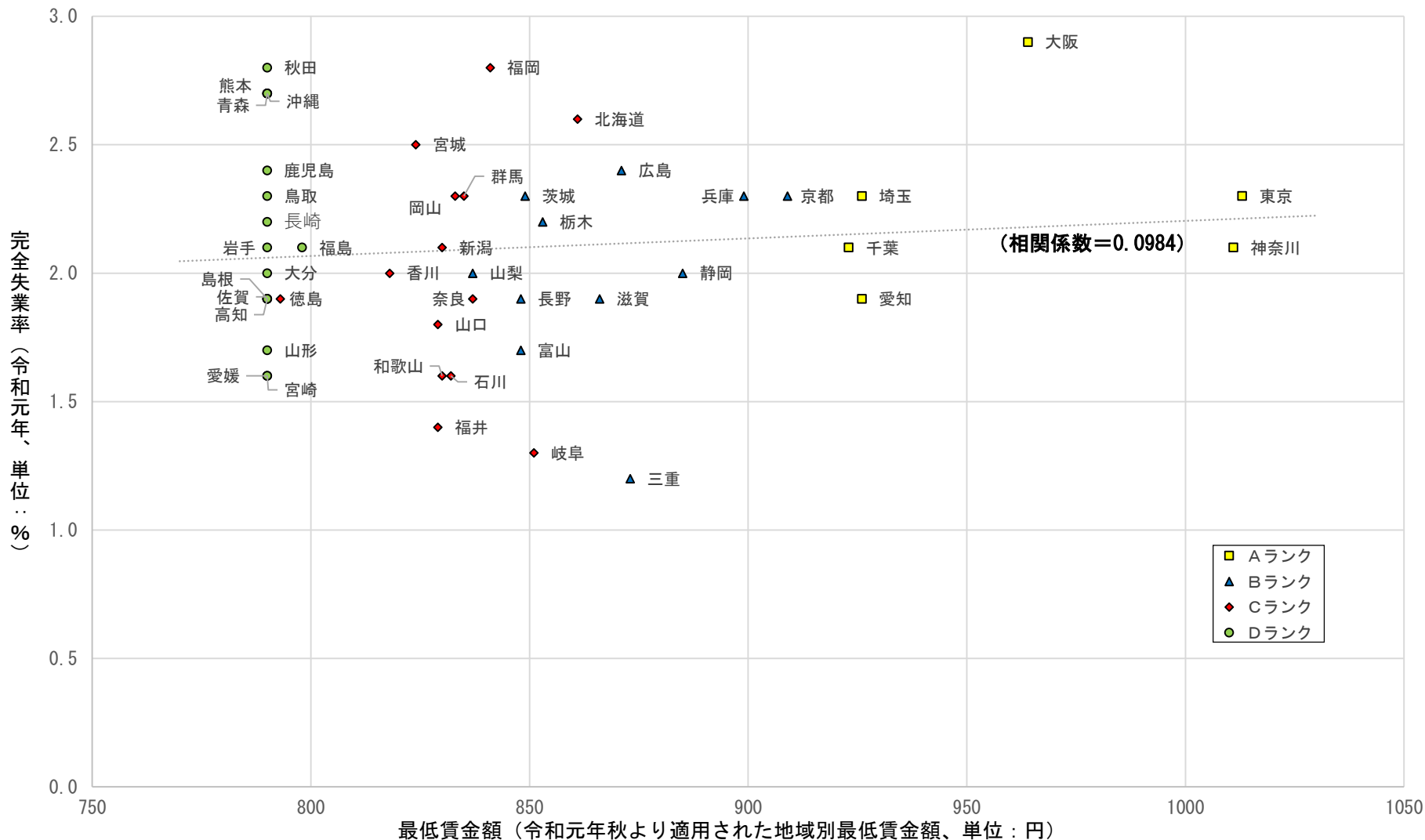
(注) 1. 有効求人倍率は月次の季節調整値。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

都道府県別完全失業率と最低賃金額

○ 都道府県別に完全失業率と最低賃金額をみると、ほとんど相関はみられない(相関係数0.10)。

都道府県別完全失業率と最低賃金額



(資料出所) 総務省「労働力調査」

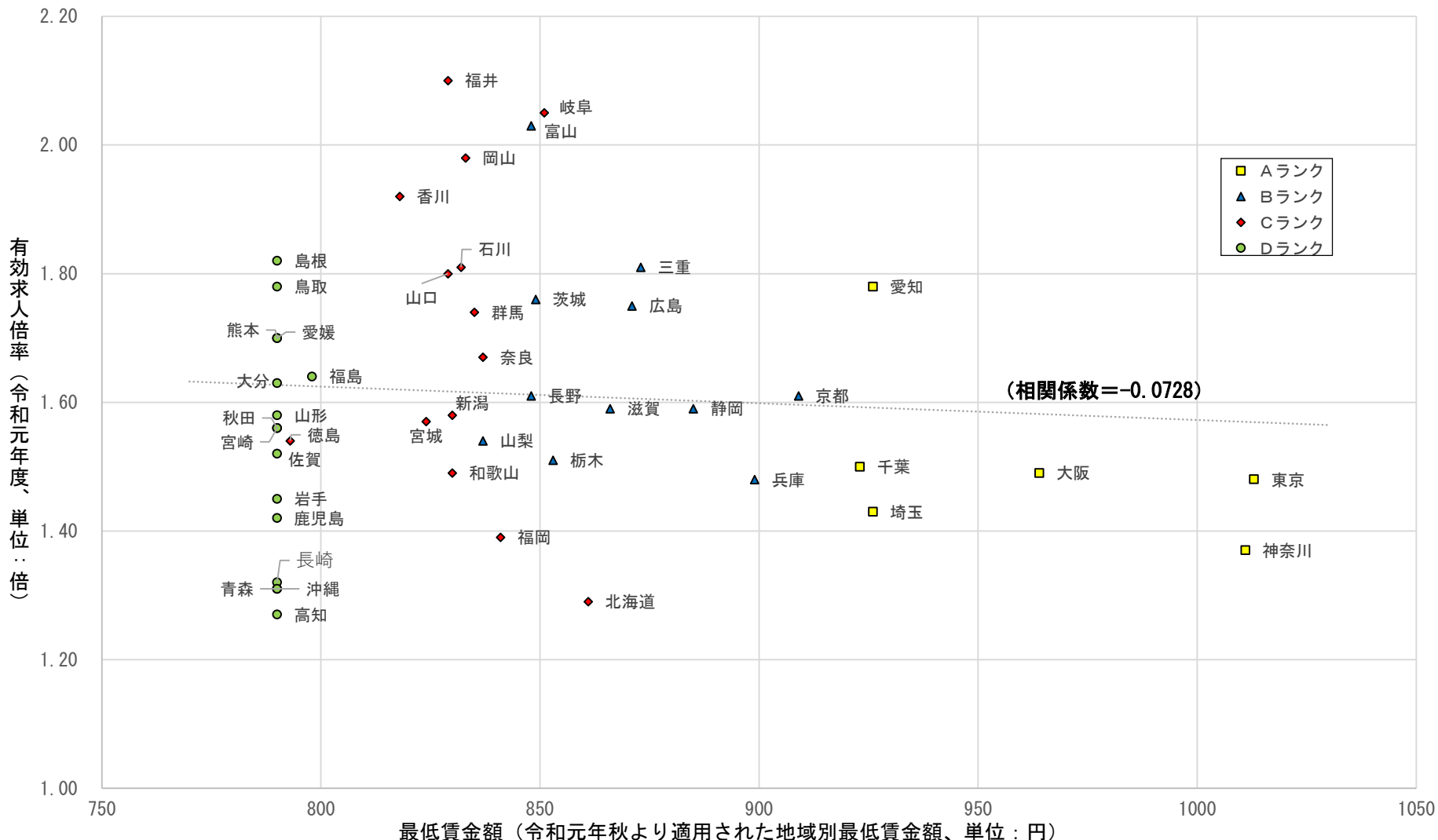
(注) 1. 都道府県別完全失業率はモデル推計値。

2. ランクは令和元年度時点のもの。

都道府県別有効求人倍率と最低賃金額

○ 都道府県別に有効求人倍率と最低賃金額をみると、ほとんど相関はみられない(相関係数-0.07)。

都道府県別有効求人倍率と最低賃金額



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 都道府県別有効求人倍率は、就業地別のもの。

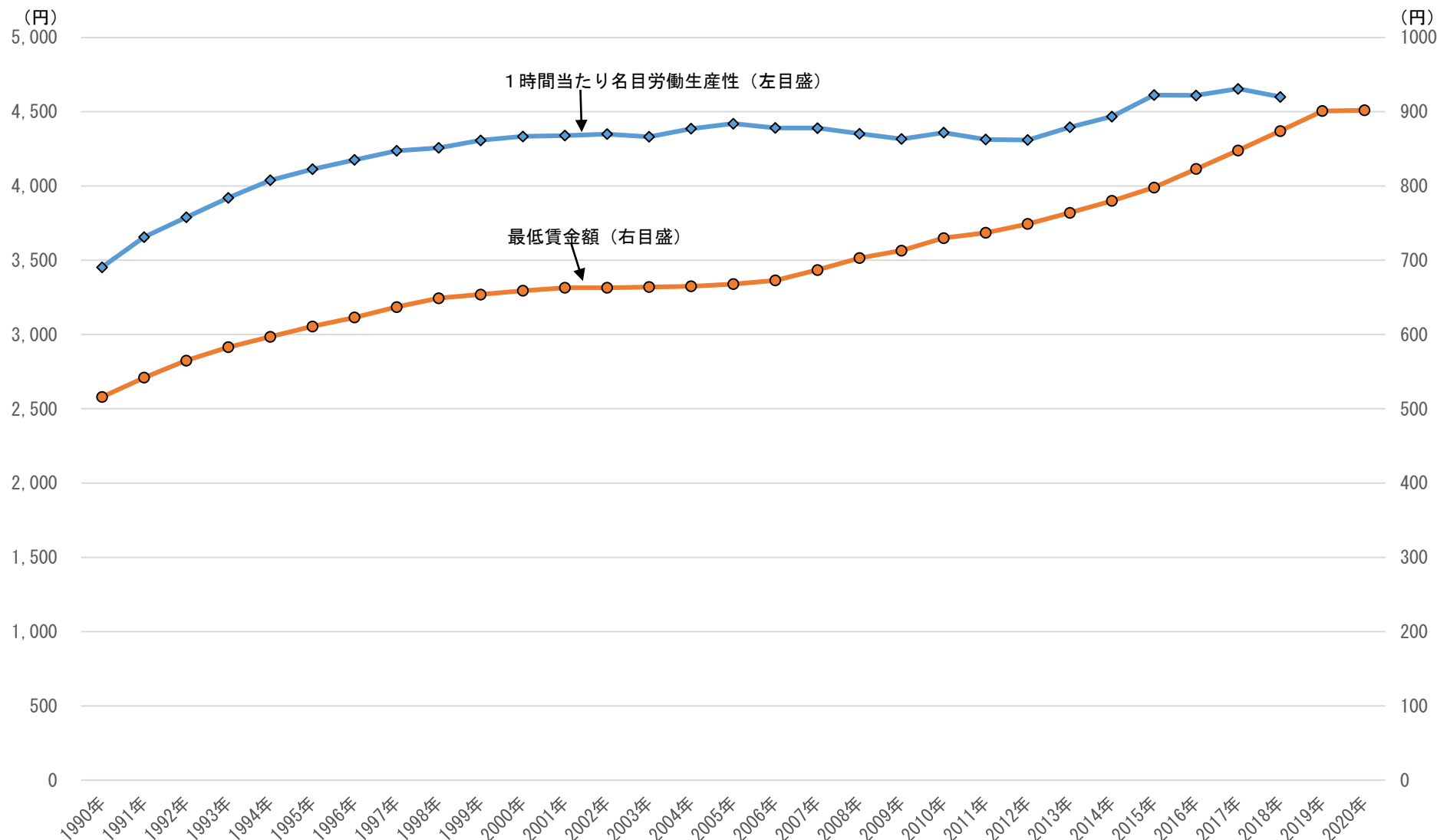
2. ランクは令和元年度時点のもの。

最低賃金と労働生産性

1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

○ 1990年代は労働生産性と最低賃金額がともに上昇していたが、2010年代は最低賃金が増加したのに比べて労働生産性はあまり上昇していない。

1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移



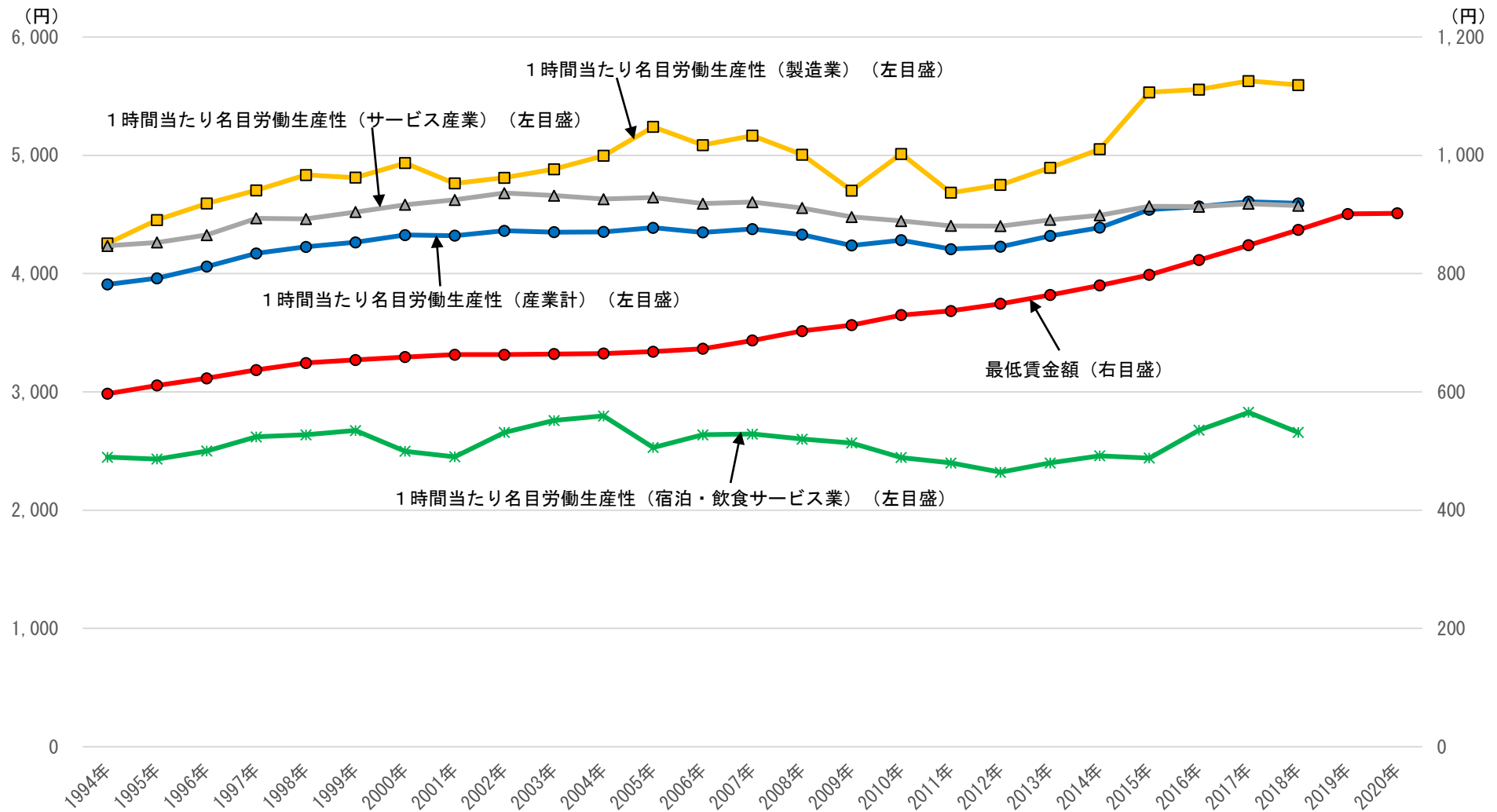
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性データベース」(2020年10月にデータ取得)

(注) 最低賃金額は、各年の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

主な産業の1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

○ 製造業では長期的には労働生産性の上昇がみられるが、サービス産業では2000年代に入って以降横ばい圏内で推移している。

1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移



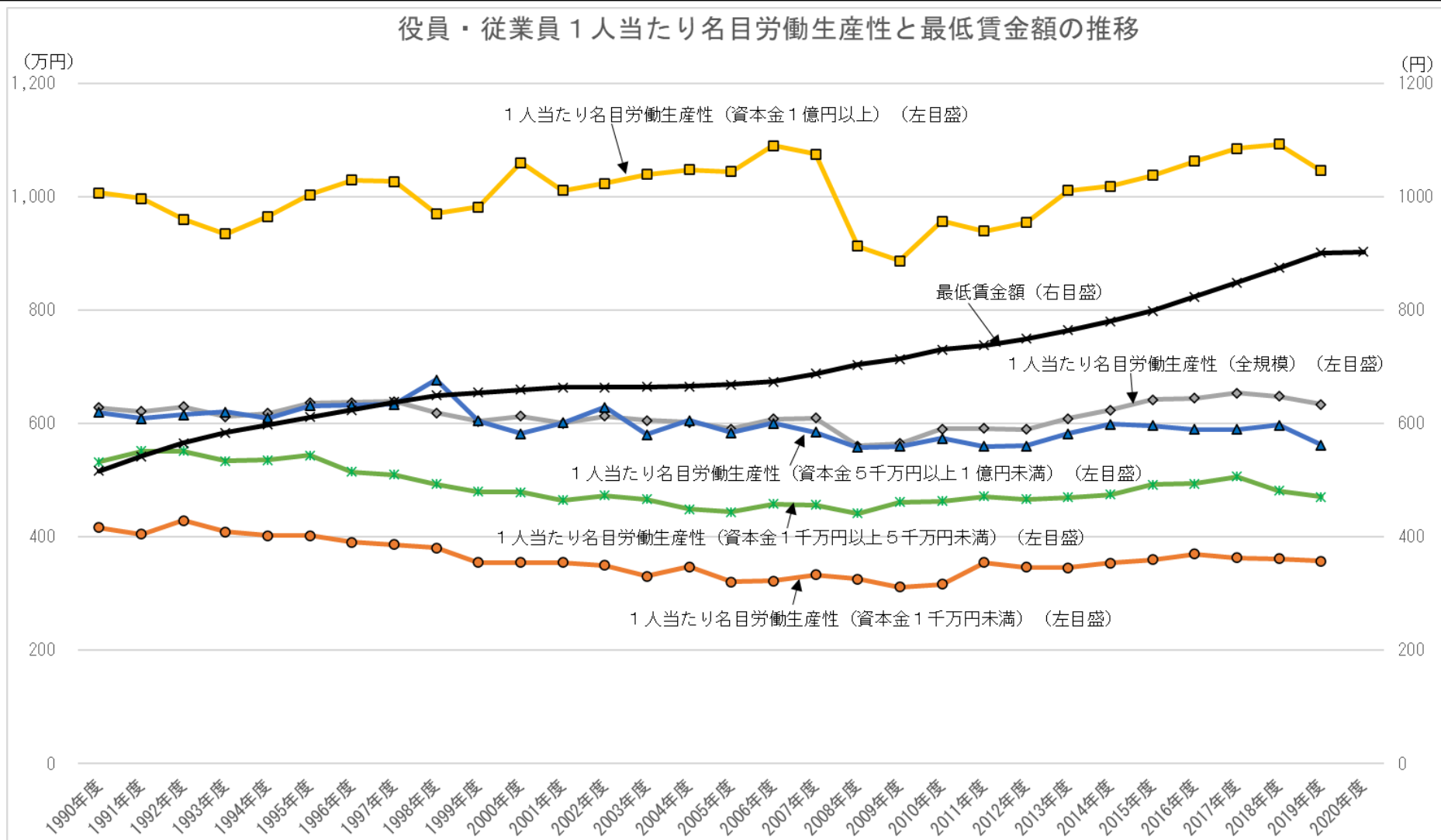
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性データベース」(2020年10月にデータ取得)

(注) 1. 最低賃金額は、各年の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

2. サービス産業は、電気・ガス・水道、卸売・小売業、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、金融・保険業、専門・業務支援サービス業、教育、保健衛生・社会事業、その他のサービス業により構成

企業規模別1人当たり労働生産性(法人企業統計ベース)と最低賃金額の推移

○ 2010年代には、最低賃金の上昇とともに大企業の労働生産性は上昇傾向にあるが、中小企業の労働生産性は横ばい圏内で推移している。



(資料出所) 財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 1. 最低賃金額は、各年度の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

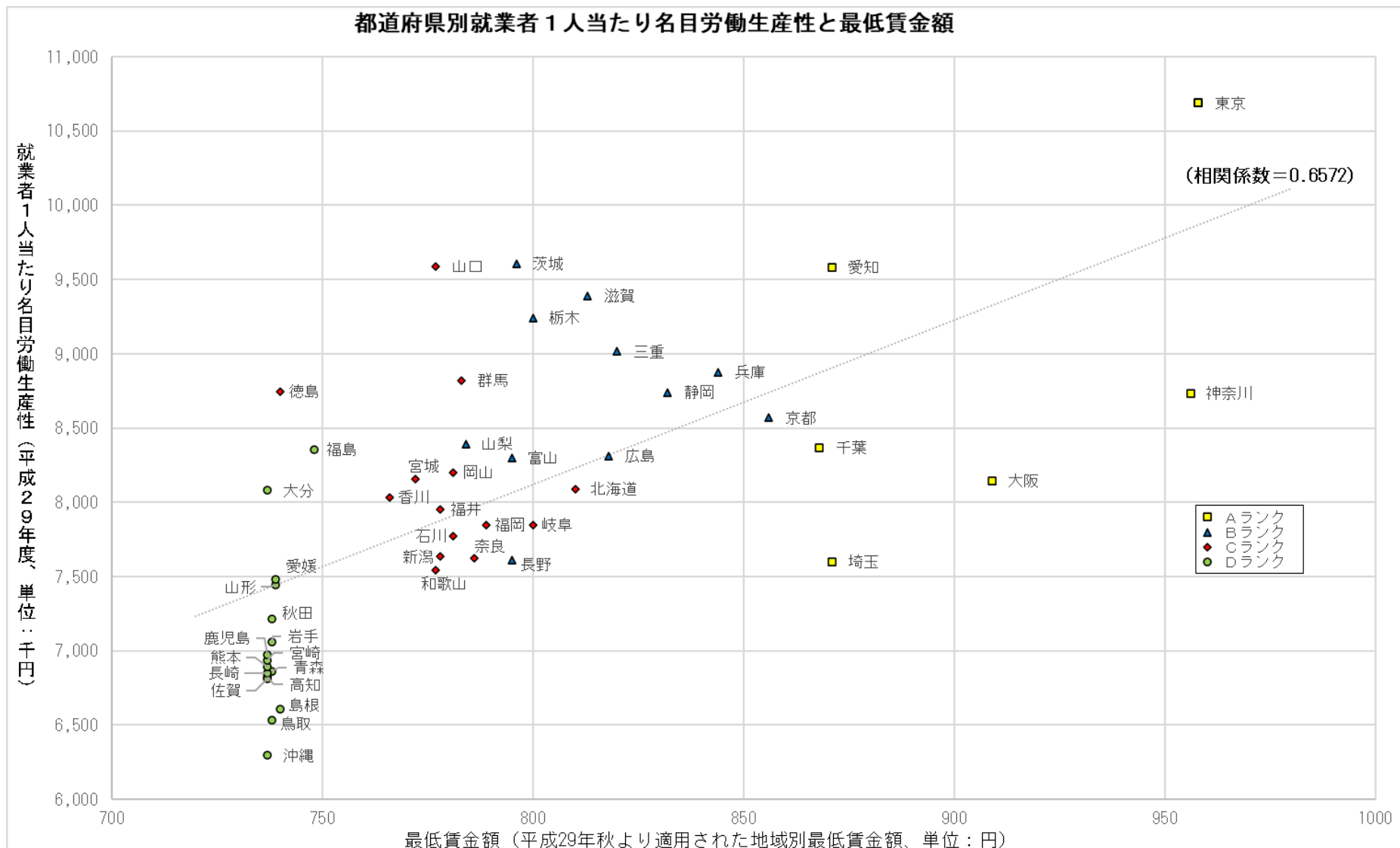
2. 1人当たり労働生産性は、金融業、保険業を除いた全産業の数値。

3. 1人当たり労働生産性は、付加価値額を期中平均役員数と期中平均従業員数で除して算出。

4. 付加価値額=営業純益(営業利益-支払利息等)+役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課。

都道府県別1人当たり労働生産性(県民経済計算ベース)と最低賃金額

○ 県民経済計算による1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関がある(相関係数0.66)。

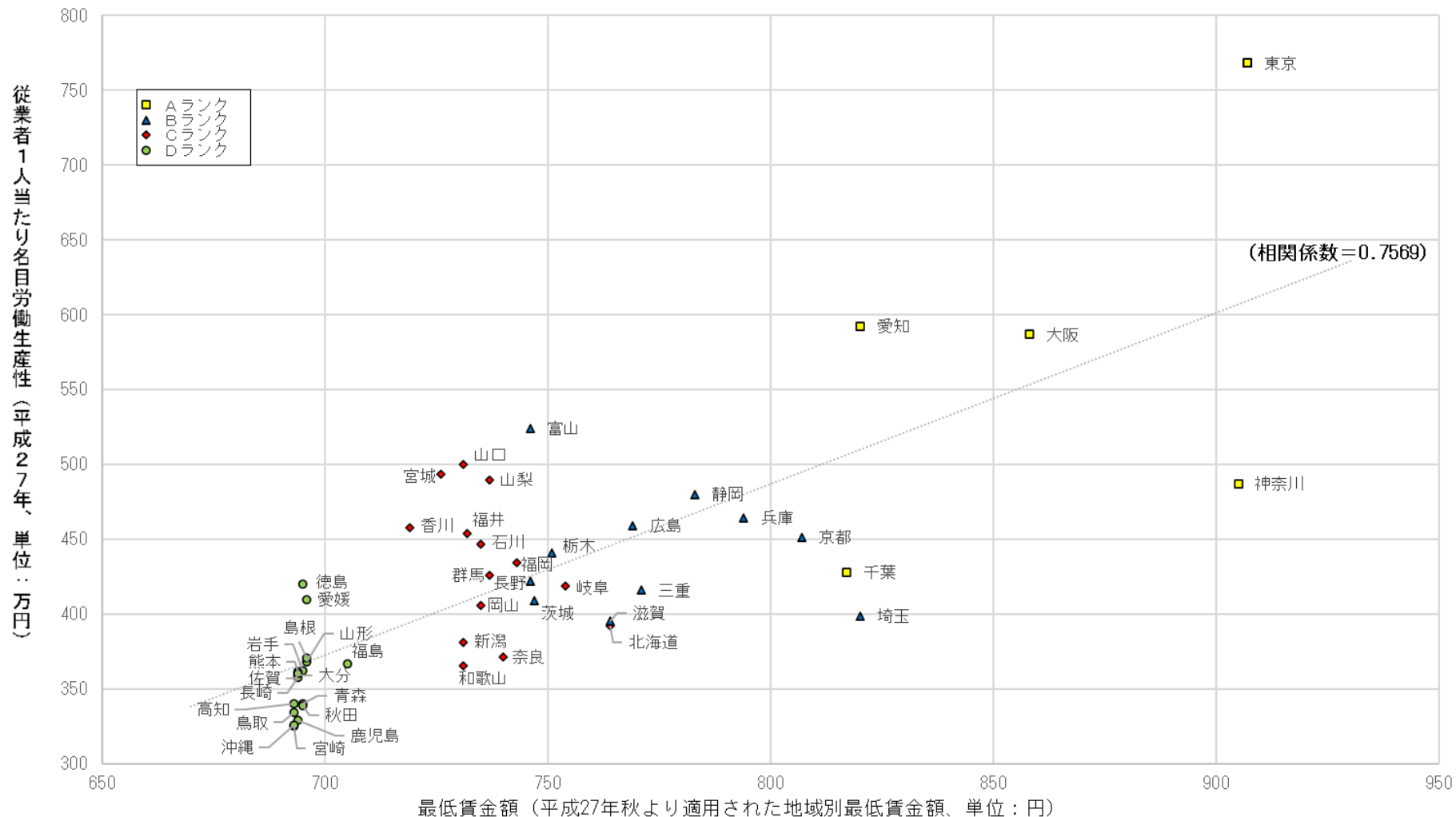


(資料出所) 内閣府「県民経済計算」を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。
 (注) 1. 就業者1人当たり労働生産性は、県内総生産を県内就業者数で除して算出。
 2. ランクは平成29年度時点のもの。

都道府県別1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

○ 経済センサスによる1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関がある(相関係数0.76)。

都道府県別従業者1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



(資料出所) 経済産業省「2019年版中小企業白書」のデータ(総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」再編加工)を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

(注) 1. 従業者1人当たり労働生産性は、平成27年の付加価値額を平成28年の総従業者数で除して算出。

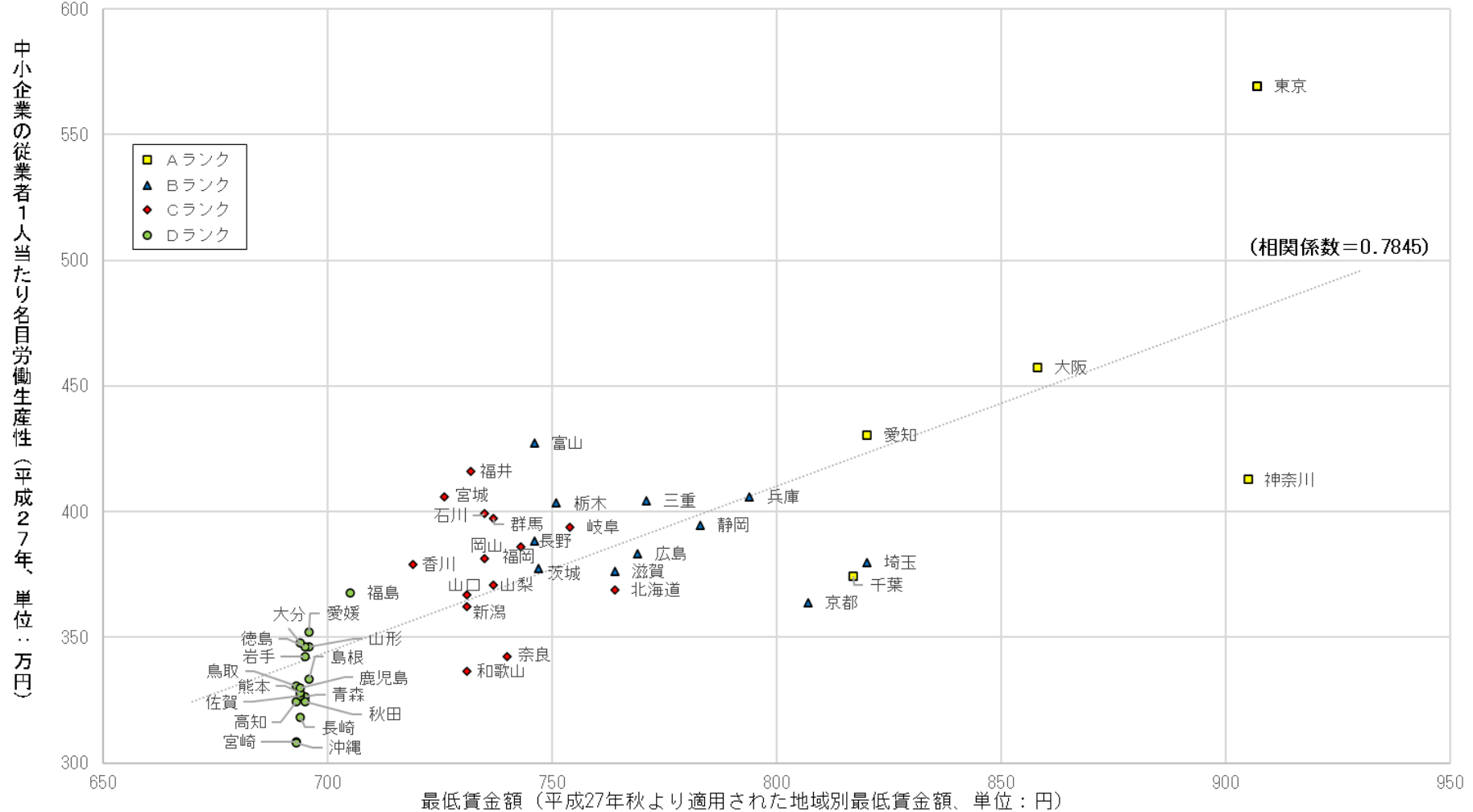
2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。

3. ランクは平成27年度時点のもの。

都道府県別中小企業の1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

○ 中小企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、企業規模計の場合よりやや相関が高くなっている(相関係数0.78)。

都道府県別中小企業の従業者1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



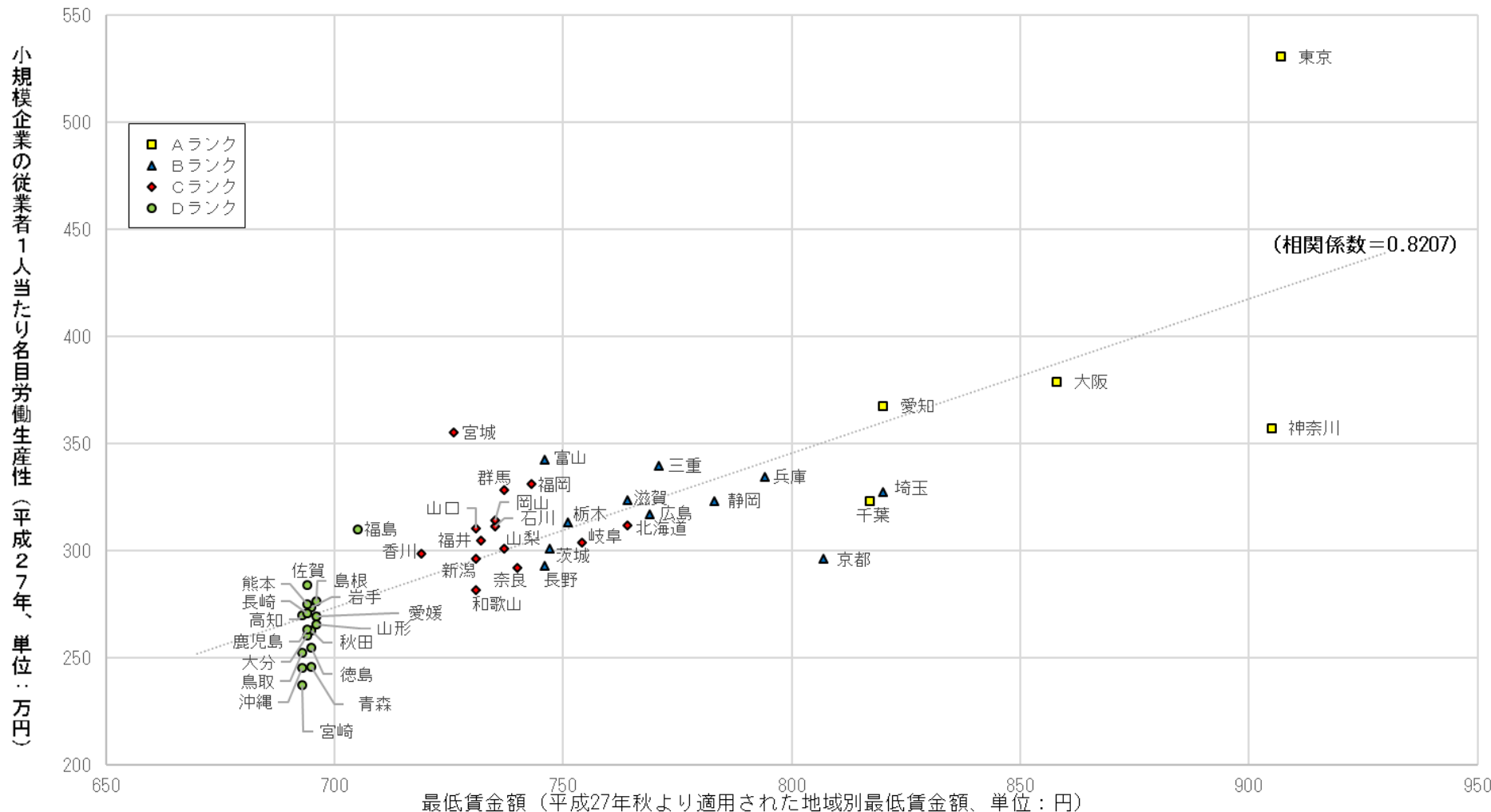
(資料出所) 経済産業省「2019年版中小企業白書」のデータ(総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」再編加工)を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

- (注) 1. 従業者1人当たり労働生産性は、平成27年の付加価値額を平成28年の総従業者数で除して算出。
 2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。
 3. 中小企業の定義は、中小企業基本法による(中小企業基本法以外の中小企業関連法令において中小企業として扱われる企業を含む。)
 4. ランクは平成27年度時点のもの。

都道府県別小規模企業の1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

○ 小規模企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、中小企業全体の場合よりさらに相関が高くなっている(相関係数0.82)。

都道府県別小規模企業の従業者1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



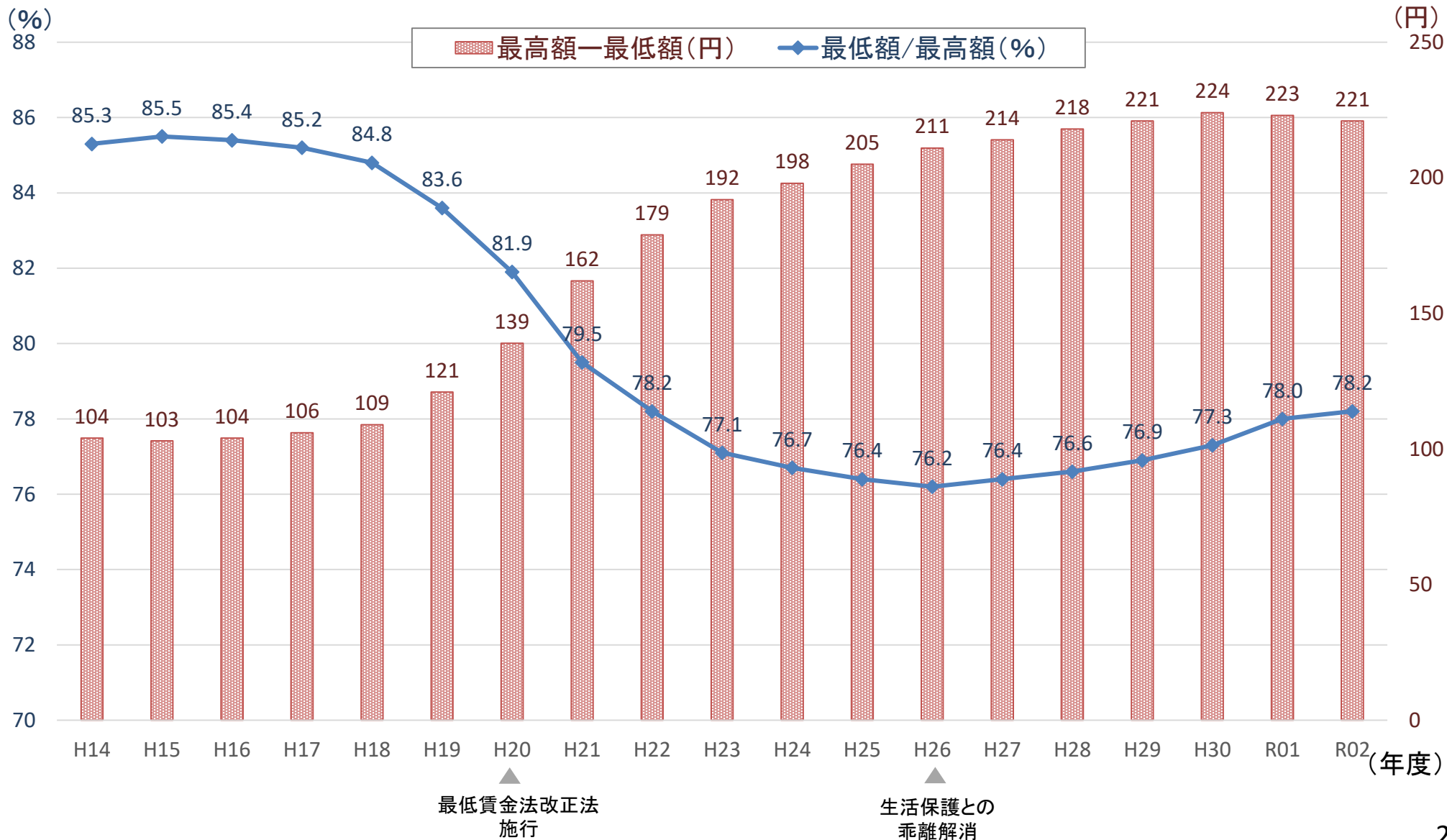
(資料出所) 経済産業省「2019年版中小企業白書」のデータ(総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」再編加工)を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

- (注) 1. 従業者1人当たり労働生産性は、平成27年の付加価値額を平成28年の総従業者数で除して算出。
 2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。
 3. 小規模企業の定義は、中小企業基本法による(中小企業基本法以外の中小企業関連法令において小規模企業として扱われる企業を含む。)
 4. ランクは平成27年度時点のもの。

最低賃金と地域間格差・地域間移動

地域別最低賃金額の最高額と最低額の格差の推移

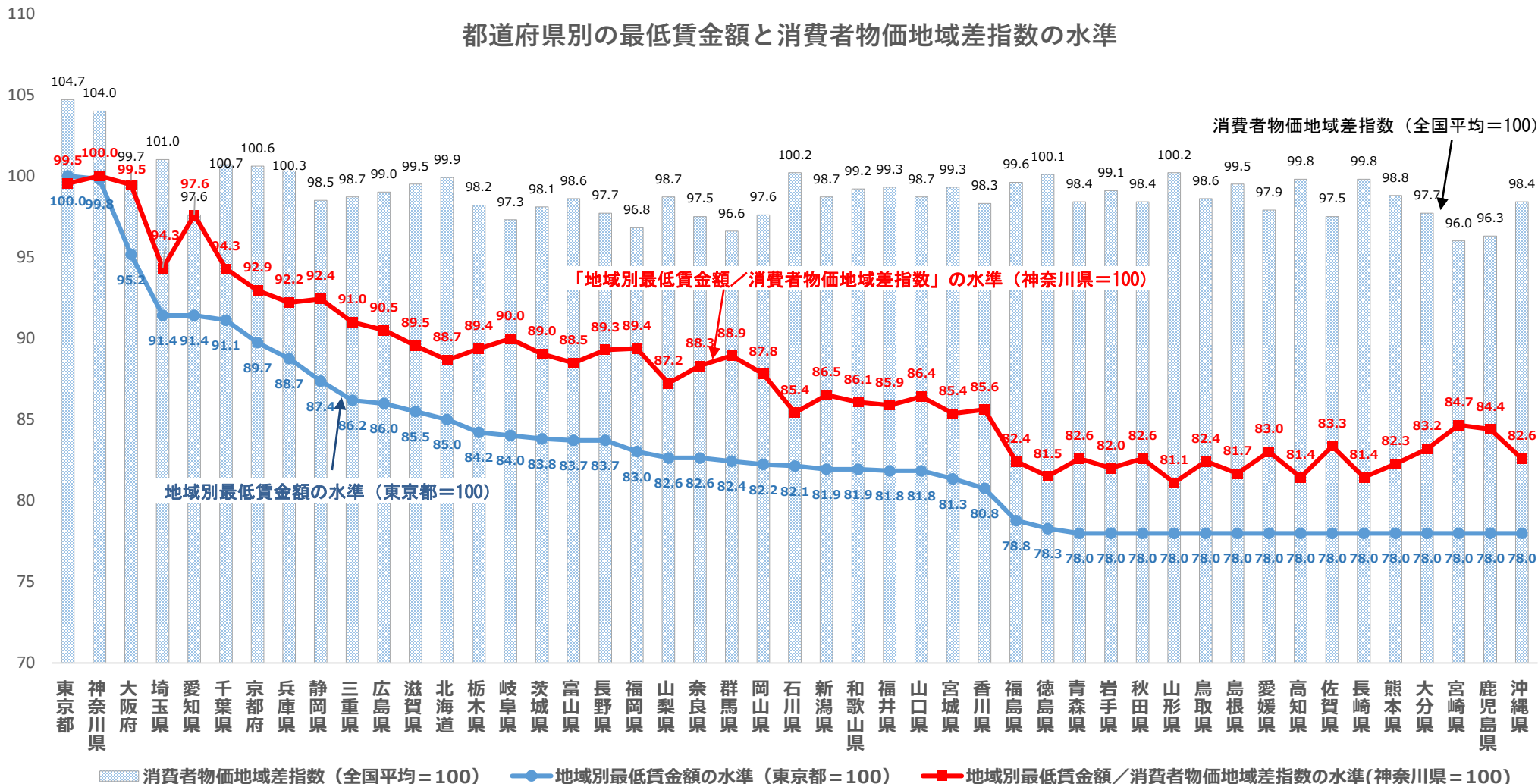
- 地域別最低賃金額の「最高額－最低額」は、増加傾向にあったが、令和元年度は1円、令和2年度は2円減少している。
- 地域別最低賃金額の「最低額／最高額」は、減少傾向にあったが、平成26年度以降は増加傾向にある。



都道府県別の最低賃金額と消費者物価地域差指数の水準

○ 令和元年の「地域別最低賃金」の最高額(東京都)に対する最低額(15県)の割合は78.0%となっている。一方、物価の地域差を考慮すると、同年の「地域別最低賃金／消費者物価地域差指数」の最高値(神奈川県)に占める最低値(山形県)の割合は81.1%となっており、地域間格差は相対的に小さくなるが、なお存在している。

都道府県別の最低賃金額と消費者物価地域差指数の水準



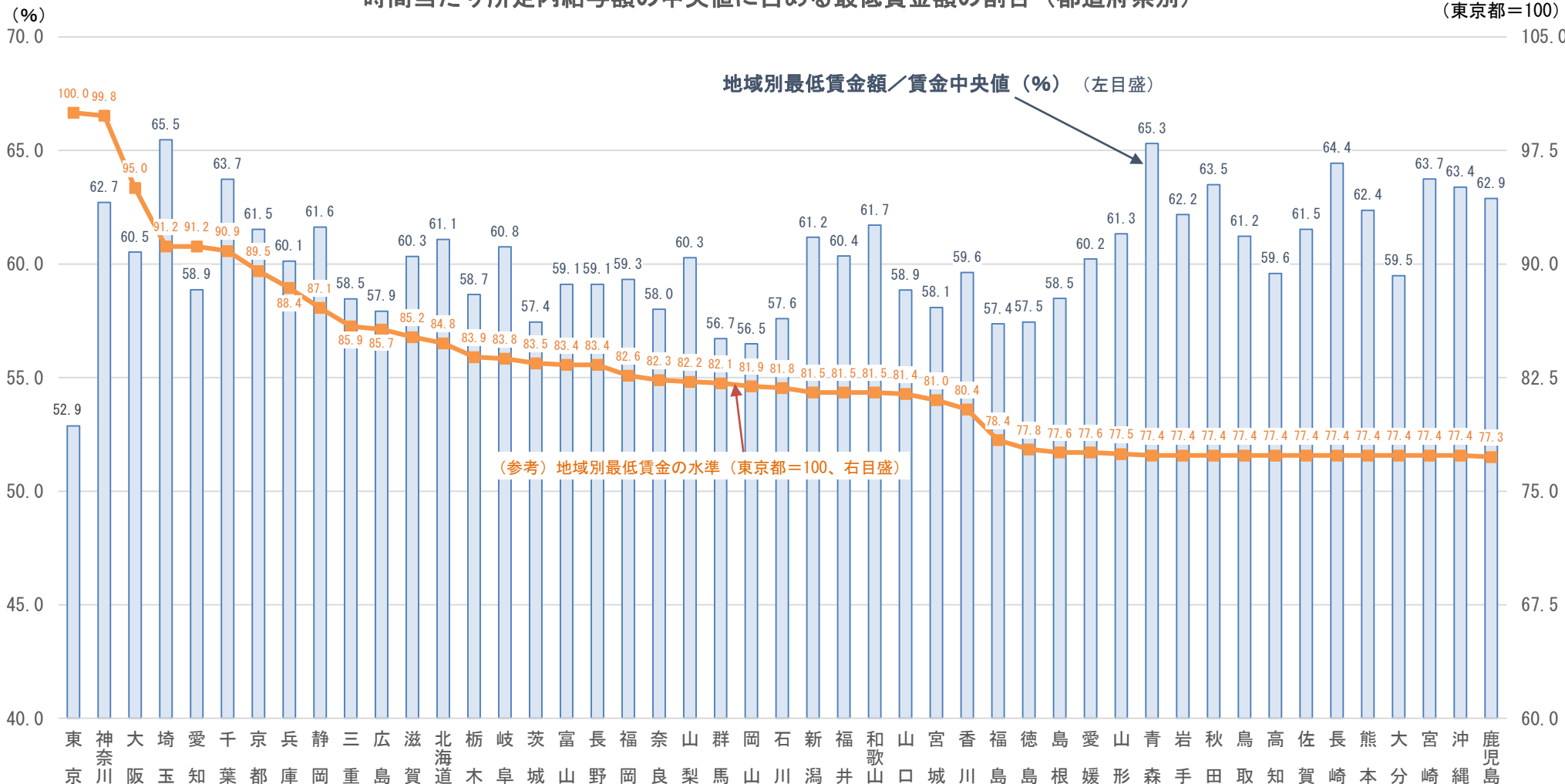
(資料出所)「小売物価統計調査(構造編)－2019年(令和元年)結果－」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。

都道府県別の賃金中央値に占める最低賃金額の割合

○ 都道府県別の「賃金中央値に占める最低賃金額の割合」を比較すると、最低値は東京都の52.9%、最高値は埼玉県の65.5%となる。

時間当たり所定内給与額の中央値に占める最低賃金額の割合（都道府県別）

(東京都=100)



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。

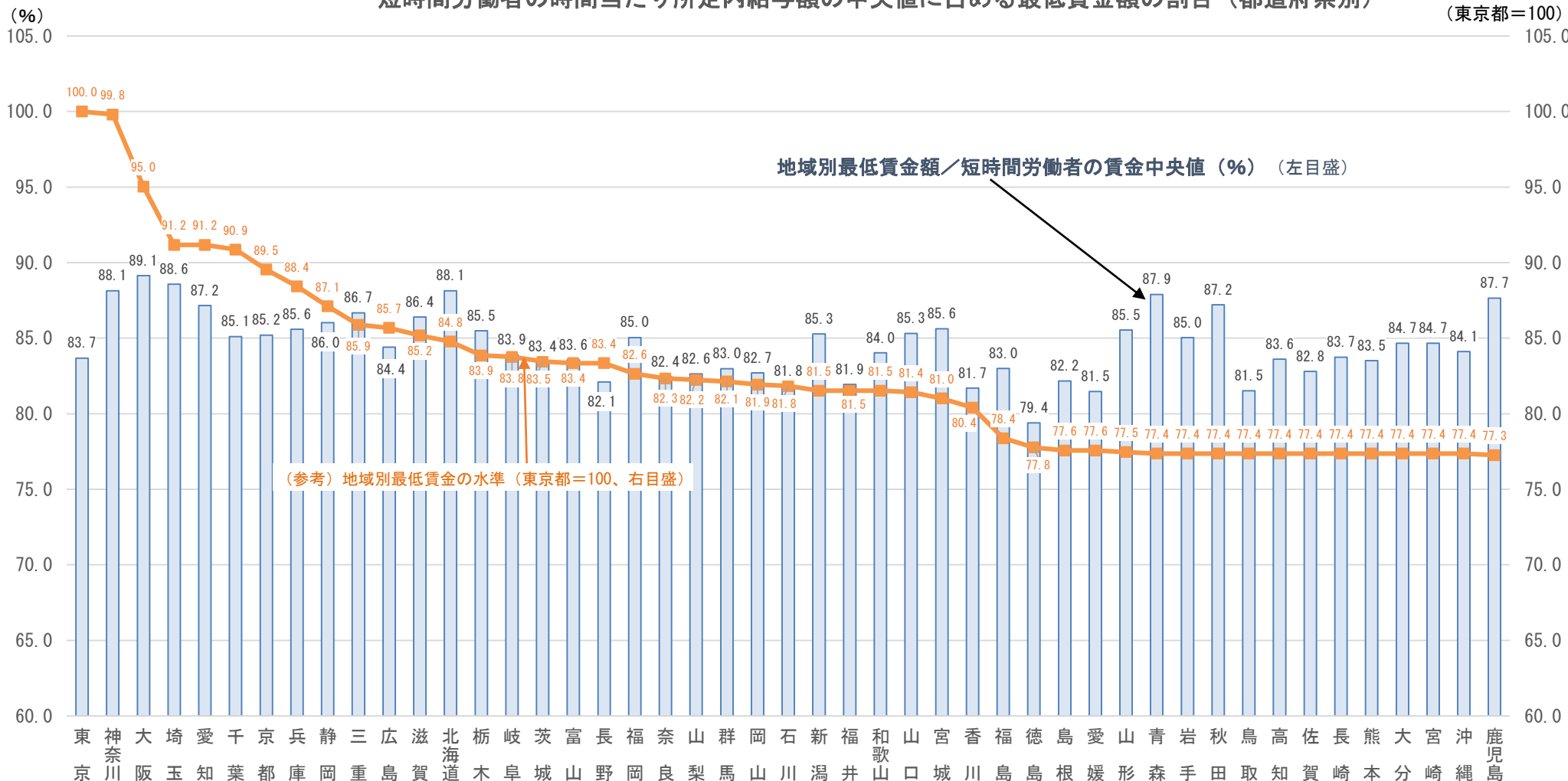
2. 時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を同年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆動手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、平成30年の秋から適用された地域別最低賃金額。

都道府県別の短時間労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合

○ 都道府県別の「短時間労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合」を比較すると、最低値は徳島県の79.4%、最高値は大阪府の89.1%となる。

短時間労働者の時間当たり所定内給与額の中央値に占める最低賃金額の割合（都道府県別）



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。

2. 時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を同年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、平成30年の秋から適用された地域別最低賃金額。

- 東京圏への転出は15-29歳の若年層が全体の約5割を占めている。
- アンケート調査によると、東京圏への移動理由は年齢によって異なる。10歳代～20歳代は進学や就職、30歳代以降は仕事^(※1)や家族^(※2)に関連した移動が多い。

(※1) 転職・独立・企業や会社の都合等 (※2) 家族の移動に伴って、家族の介護、出産・子育て等

図 年齢別東京圏への転出数

※ 平成25年 東京圏の市町村を除く集計

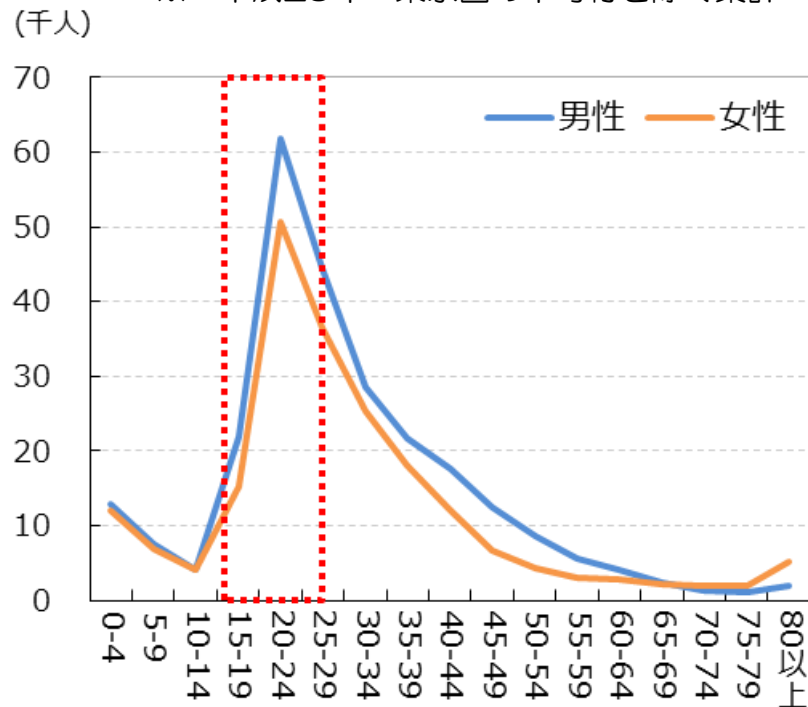
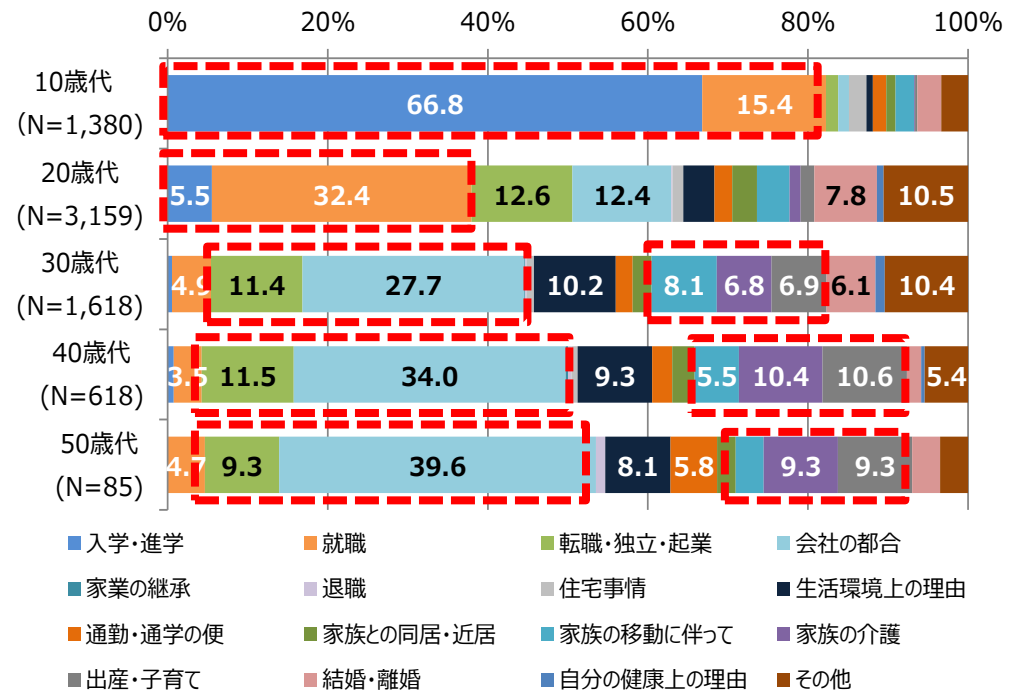


図 東京圏への移動理由

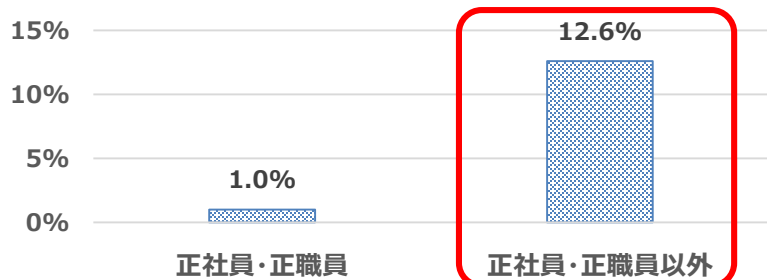
※ 地方出身の東京圏居住者・
いちばん最近東京圏に引っ越した理由



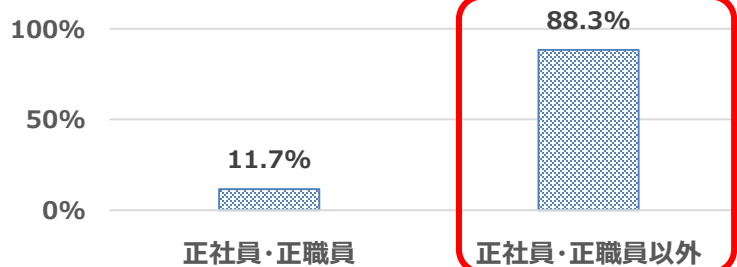
雇用形態別・過去5年間の移動者の移動理由

- 雇用形態別の最低賃金の影響率を見ると、非正規労働者が高く、影響労働者の構成比で見ても9割程度となっている。
- 過去5年間の移動者の雇用形態別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転勤」を理由とする移動については、「パート・アルバイト」「派遣・嘱託・契約社員」の割合は併せて5～17%程度となっており、「正規職員」(60～80%程度)と比較すると、顕著に低い割合となっている。

最低賃金の影響率（雇用形態別）



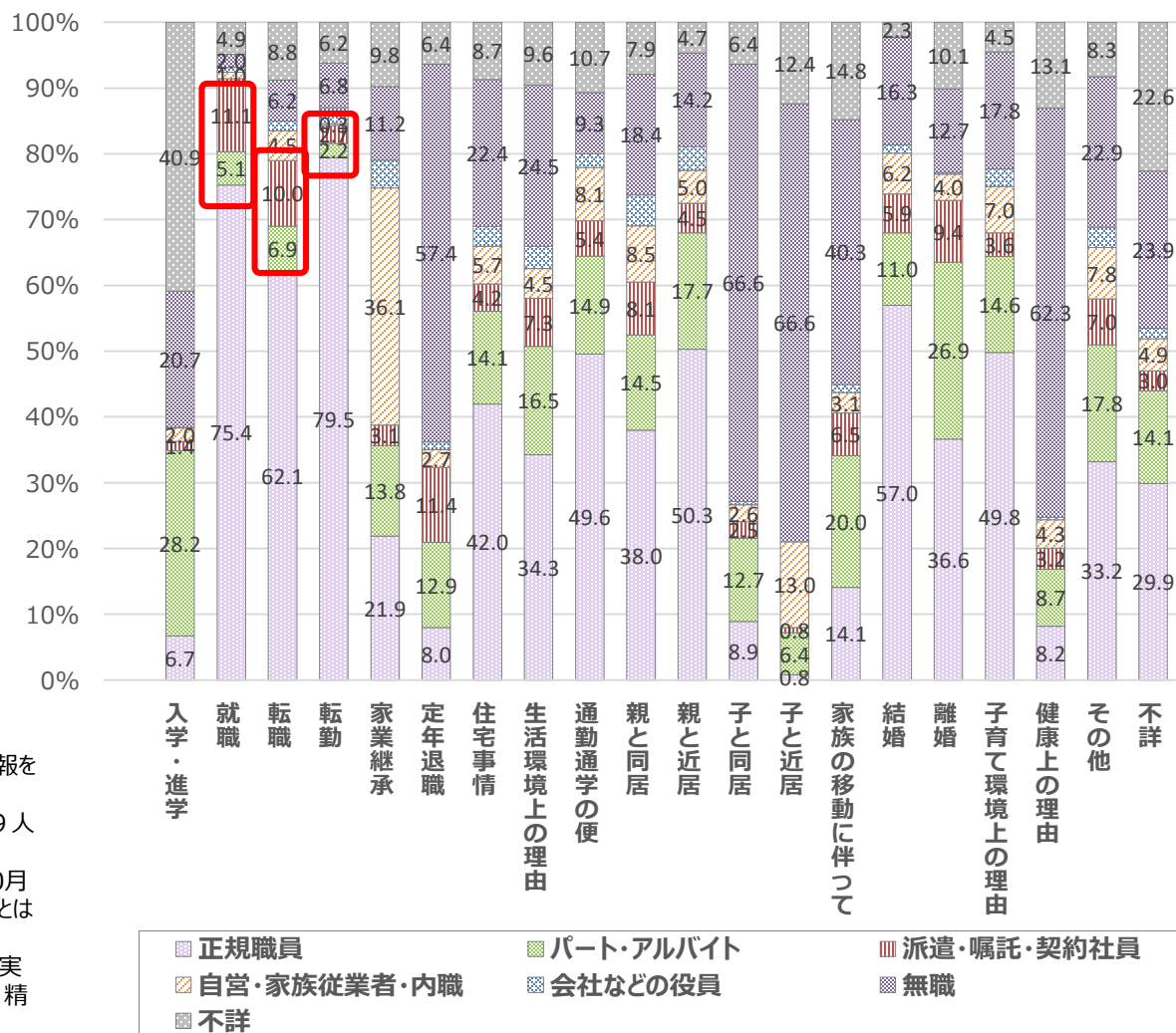
最低賃金の影響労働者の構成比（雇用形態別）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。
 2. 影響率とは、令和元年の6月の1時間当たり所定内給与額が同年10月より適用された最低賃金額未満である労働者の割合をいい、影響労働者とは当該労働者をいう。
 3. 1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出したものであり、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 4. 上記は常用労働者(無期又は1ヶ月以上の期間を定めて雇われている労働者)のみであり、臨時労働者は含まれていないことに留意が必要。

現在の仕事の従業上の地位別・過去5年間の移動者の移動理由

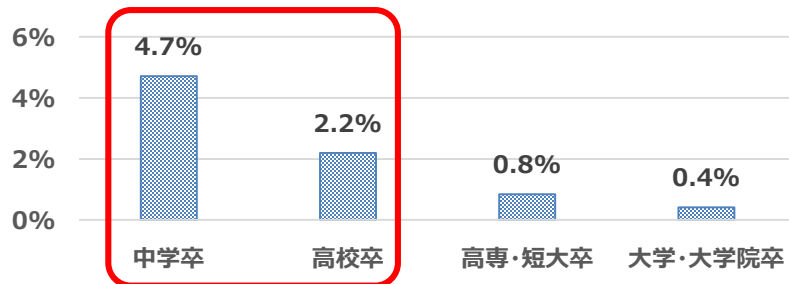


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」(平成28年)

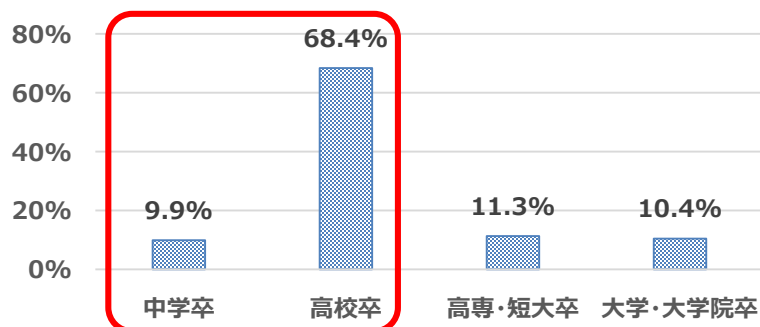
学歴別・過去5年間の移動者の移動理由

- 一般(フルタイム)労働者の学歴別の最低賃金の影響率を見ると、「中学卒」「高校卒」の影響率が高く、影響労働者の構成比で見ると、併せて8割弱となっている。
- 一方、過去5年間の移動者の学歴等別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転勤」を理由とする移動については、「中学卒」「高校卒」の者は併せて15~25%となっており、「大学・大学院卒」(45~65%)と比較して顕著に低くなっている。

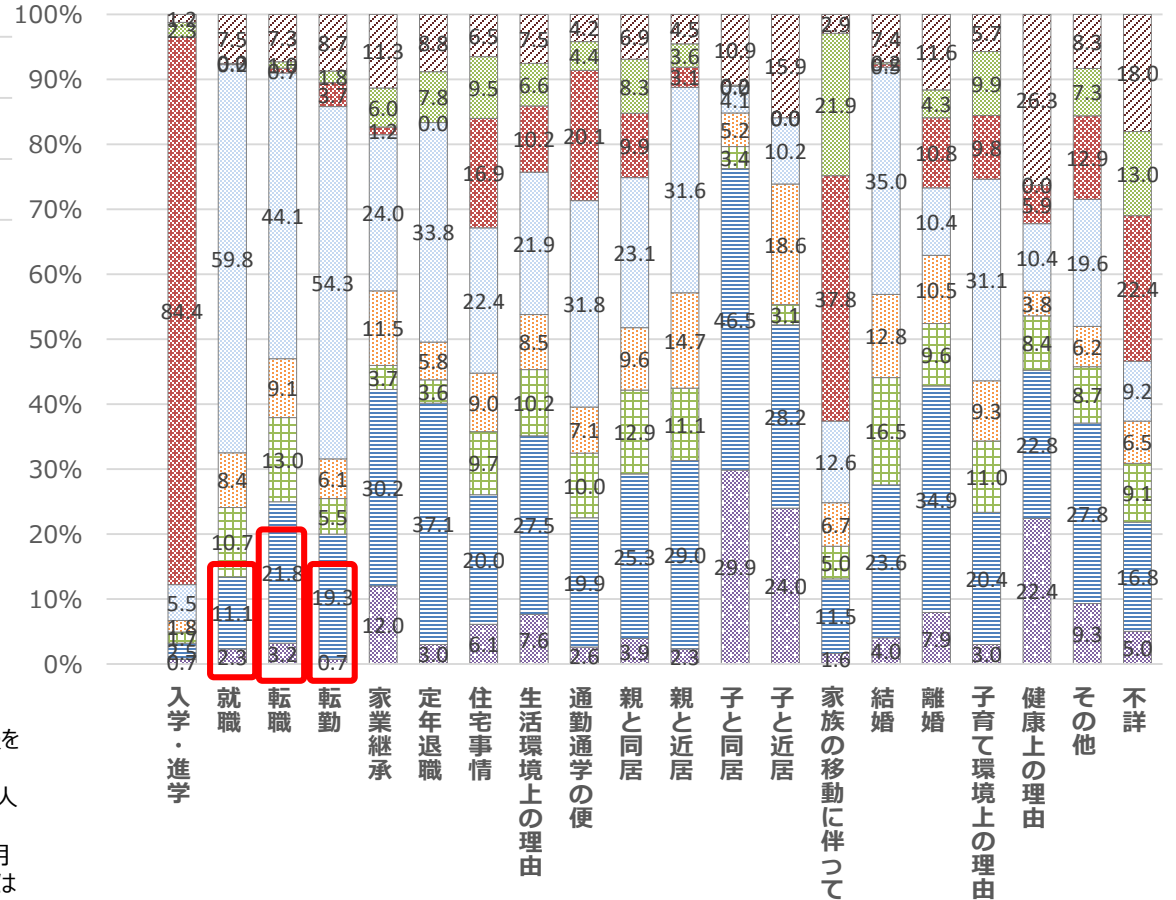
最低賃金の影響率 (学歴別)



影響労働者の構成比 (学歴別)

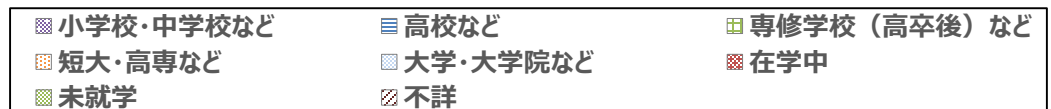


卒業教育施設等別・過去5年間の移動者の移動理由



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. 影響率とは、令和元年の6月の1時間当たり所定内給与額が同年10月より適用された最低賃金額未満である労働者の割合をいい、影響労働者とは当該労働者をいう。
 3. 1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出したものであり、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 4. 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者や臨時労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者のみであることを留意が必要。

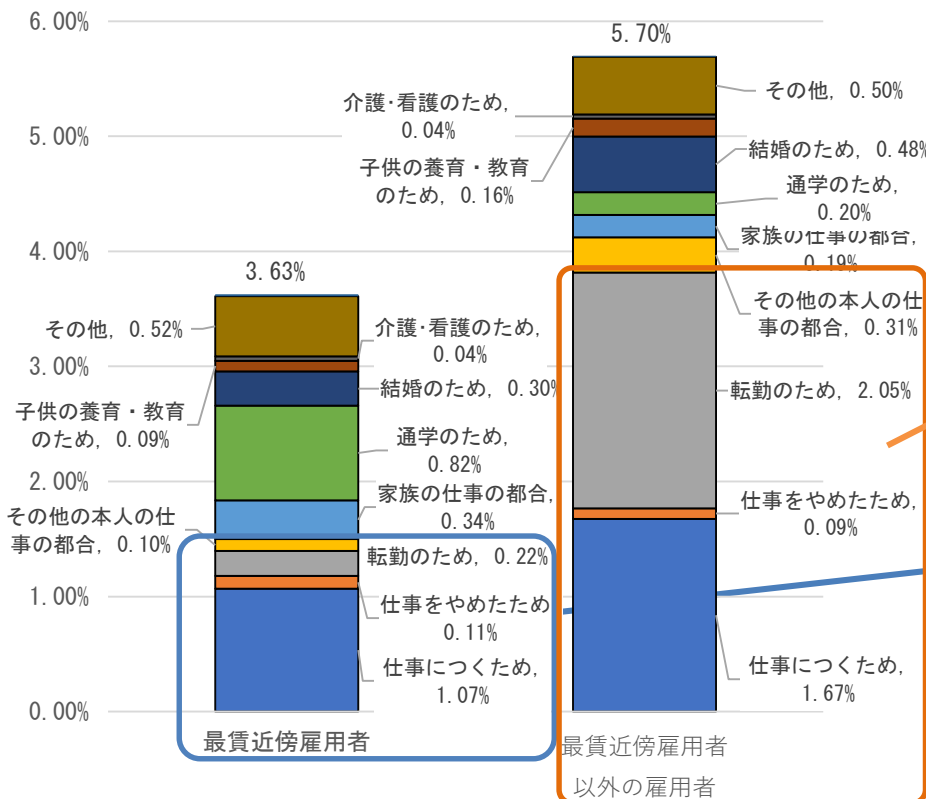


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」(平成28年)

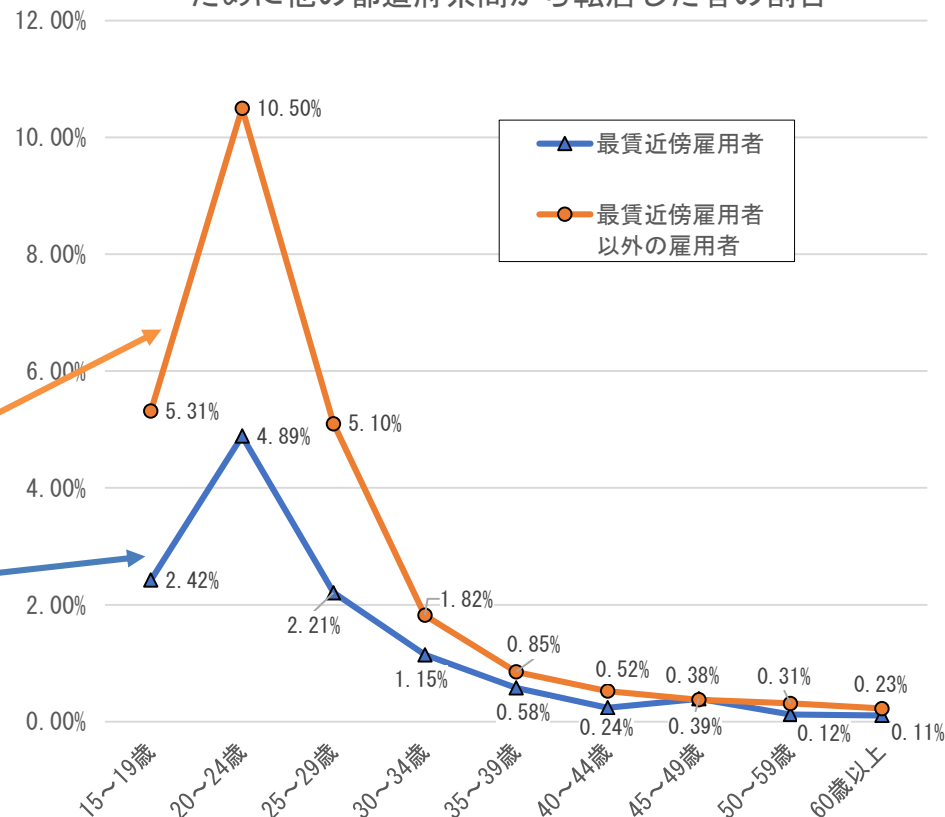
最賃近傍雇用者の都道府県間移動の状況

- 過去3年間に他の都道府県から転居した者の割合を見ると、最賃近傍雇用者よりそれ以外の雇用者の方が高く、転居理由は、「仕事につくため」の他、最賃近傍雇用者では「通学のため」、それ以外の雇用者では「転勤のため」が多くなっている。
- 最賃近傍雇用者の年齢構成が仕事につくために転居する割合が高い若年層に偏っている可能性もあるため、仕事につくために他の都道府県から転居した者の割合を年齢階級別に見ると、最賃近傍雇用者における割合はそれ以外の雇用者の概ね半分程度となっている。

転居理由別雇用者に占める過去3年間に他の都道府県から転居した者の割合



年齢階級別雇用者に占める過去3年間に仕事につくために他の都道府県間から転居した者の割合



(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

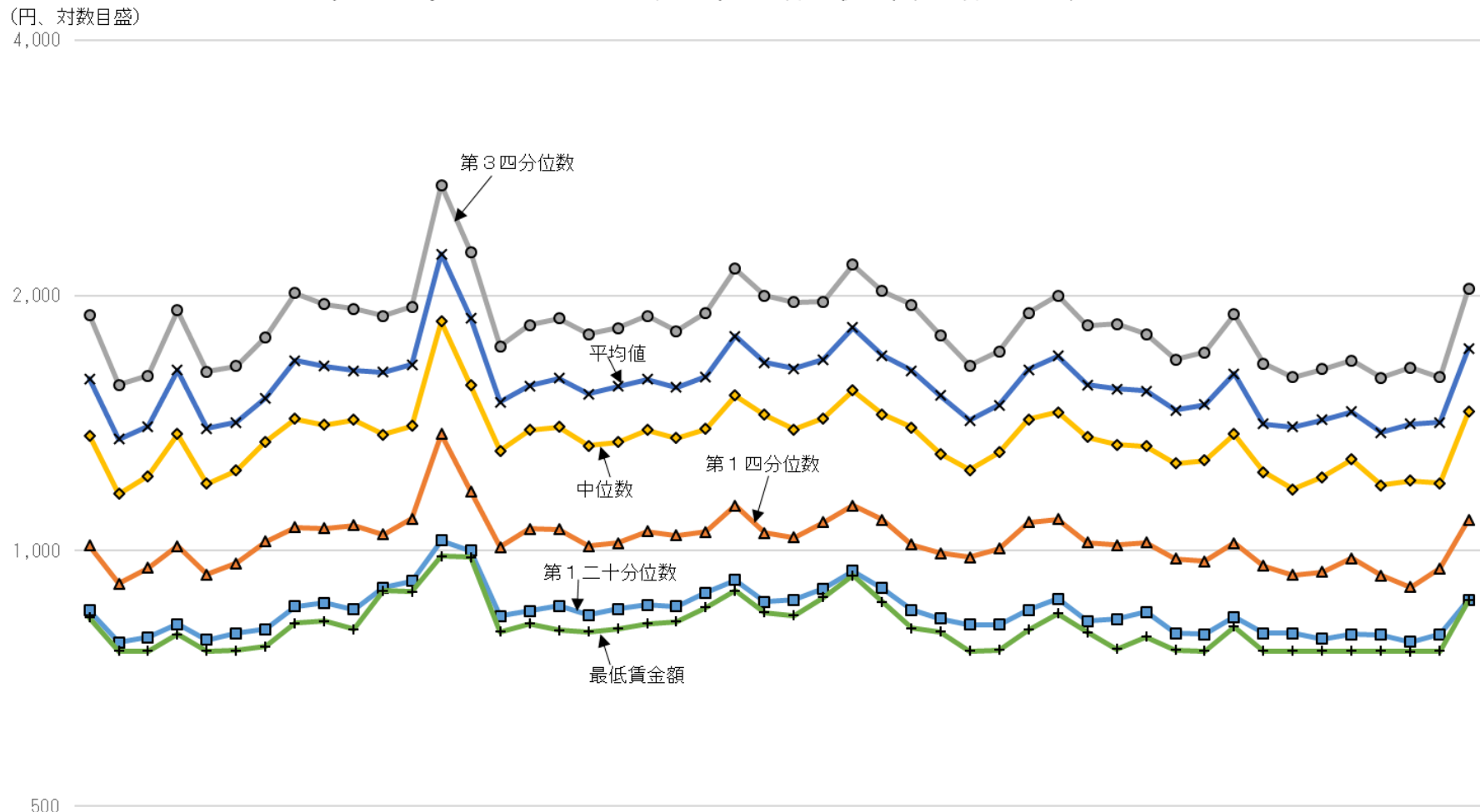
- (注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、年間の個人所得÷50週÷週の労働時間<居住地の地域別最低賃金額×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、個人所得と週の労働時間を階級で調査しているため、個人所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
2. 個人所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。
3. 「過去3年間に他の都道府県から転居した者」は、平成27年1月以降に調査日時点(平成29年10月1日)の居住地に他の都道府県から転居した者。

最低賃金と賃金・消費

都道府県別常用労働者の時間当たり所定内給与額の特性値と最低賃金額

○ 都道府県別に常用労働者の時間当たり所定内給与額の特性値と最低賃金額を比較すると、概ね連動しており、一部の都道府県では、第1二十分位数の水準と最低賃金額の水準の差が小さい。

都道府県別時間当たり所定内給与額と最低賃金額（常用労働者計）



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。

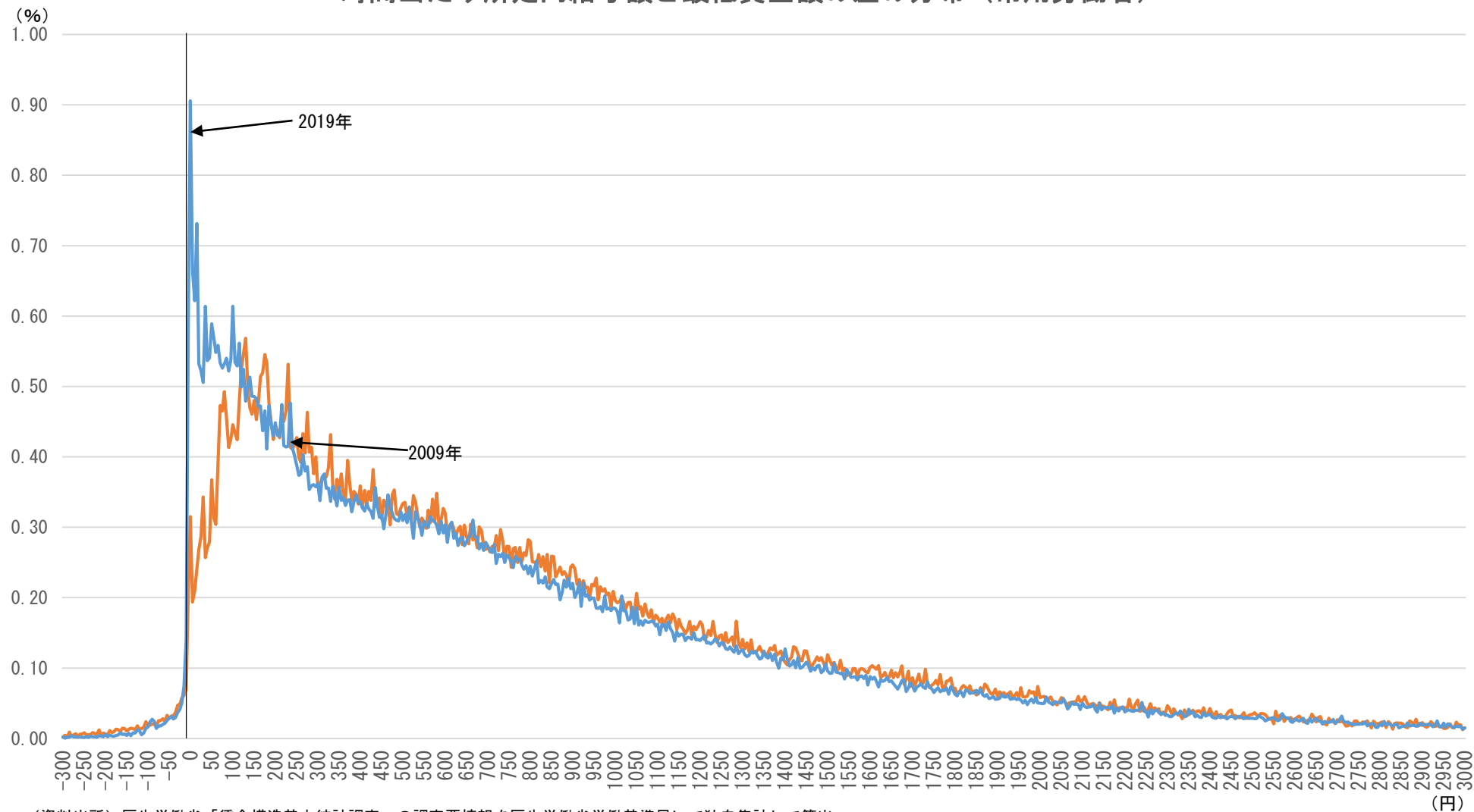
2. 時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、各年の前年の秋から適用された地域別最低賃金の全国加重平均額。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(常用労働者)

○ 常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、2019年では2009年と比べて最低賃金に近い賃金水準の労働者の割合が高くなっている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（常用労働者）



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

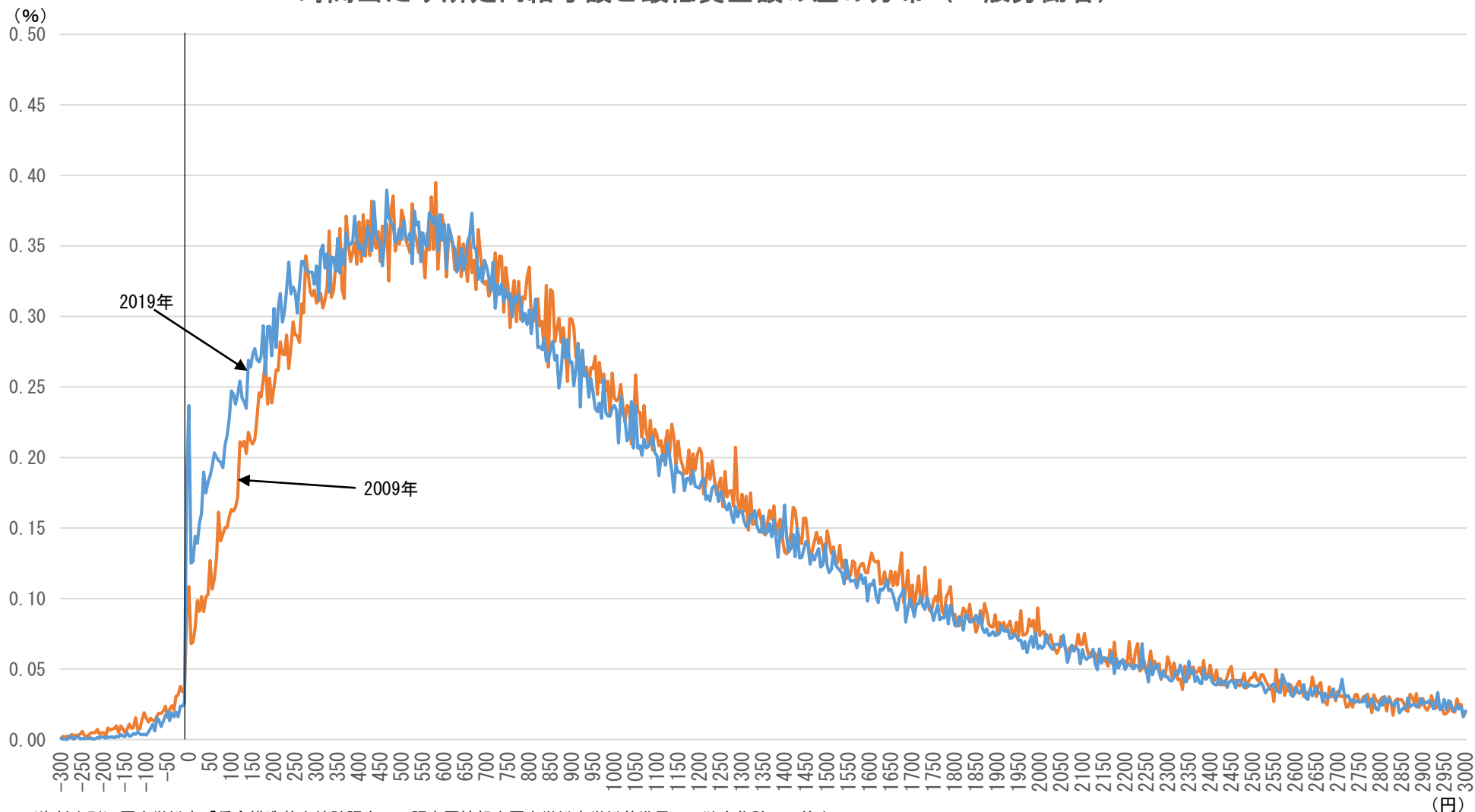
- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者の数値。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

(円)

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（一般労働者）

○ 一般労働者（フルタイム）の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、分布のピークは最低賃金額＋400～600円の水準にあるが、2019年では2009年と比べて賃金額が最低賃金に張り付いている労働者が増えている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（一般労働者）



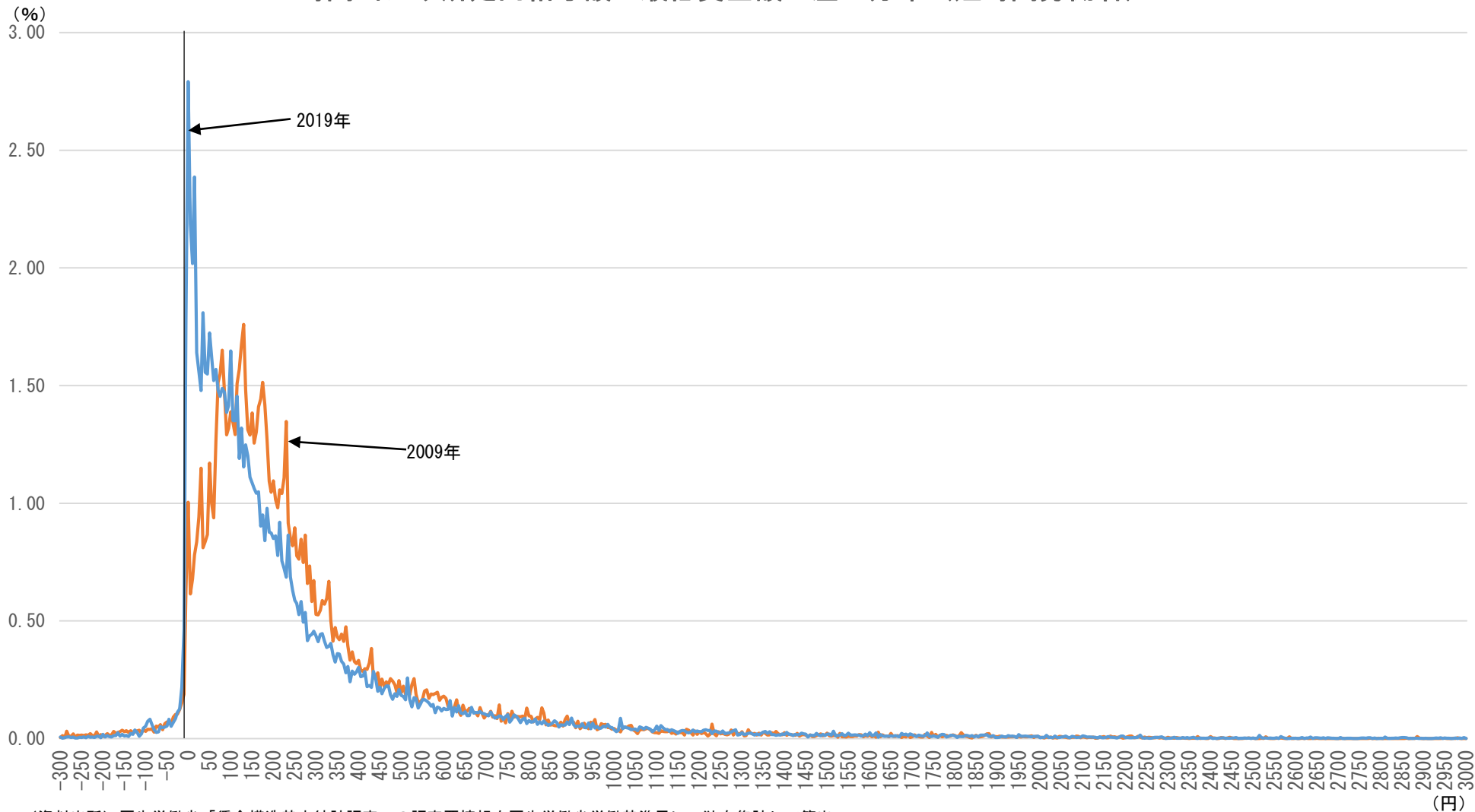
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- （注）
1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者の数値。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(短時間労働者)

○ 短時間労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、2009年は分布のピークは最低賃金額+100~200円の水準にあったが、2019年では分布が最低賃金に張り付いている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布 (短時間労働者)



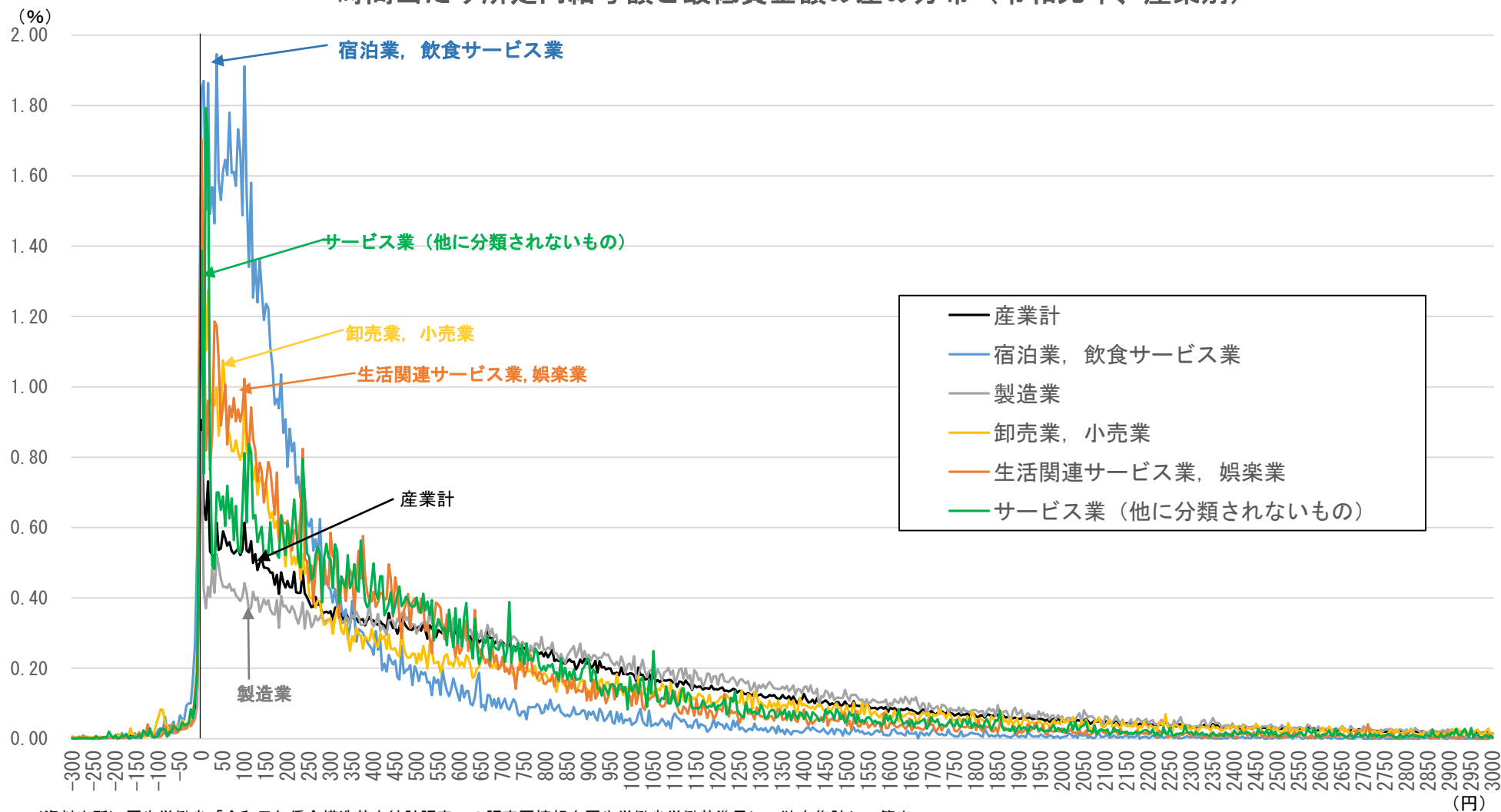
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の常用労働者の数値。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布

○ 産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、宿泊業・飲食サービス業では、最低賃金に近い賃金水準の労働者の割合が高くなっている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（令和元年、産業別）



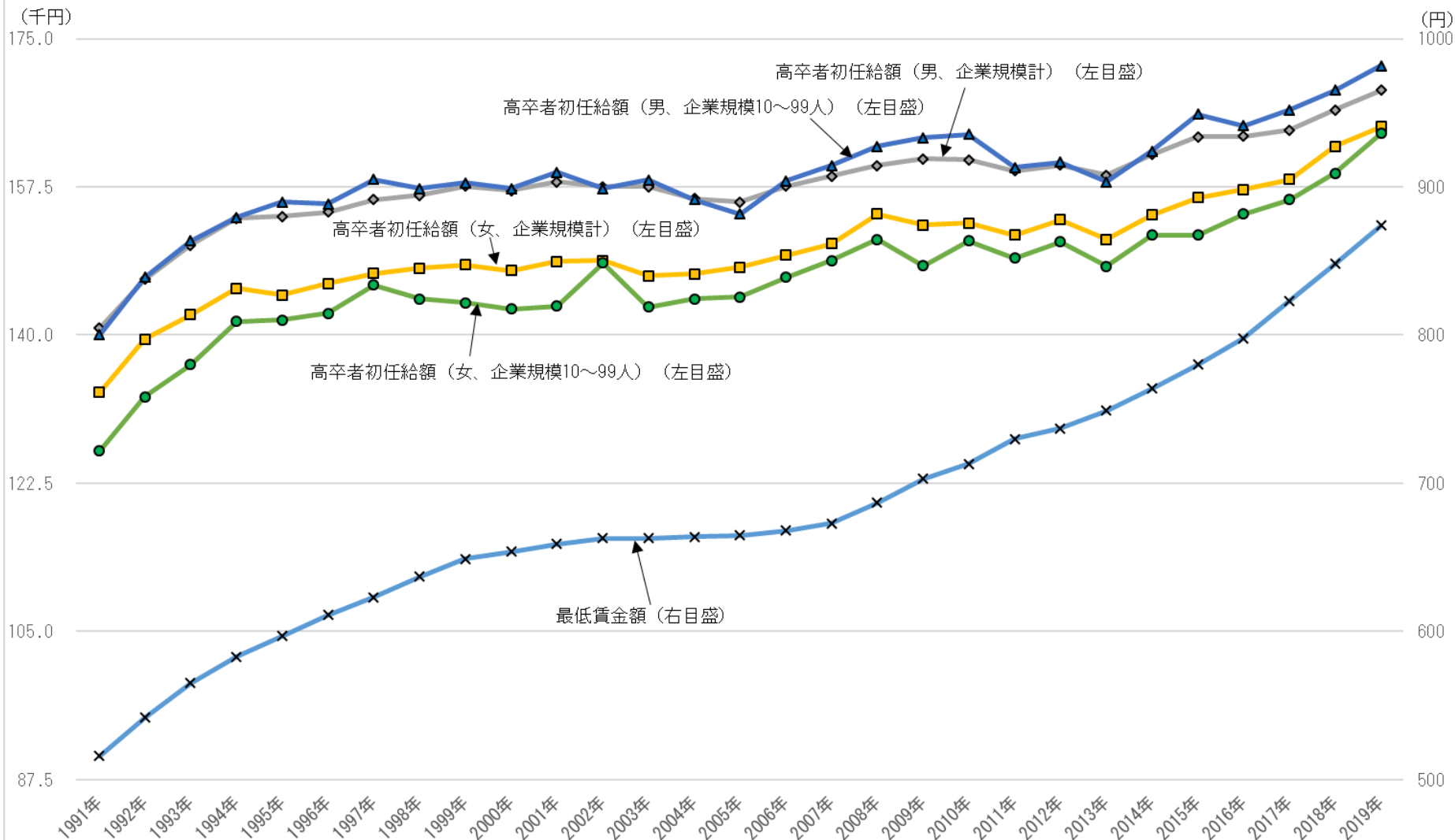
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者の数値。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を令和元年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、平成30年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

○ 高卒者の初任給額の推移をみると、最低賃金の引上げとともに、近年は上昇傾向にある。

高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

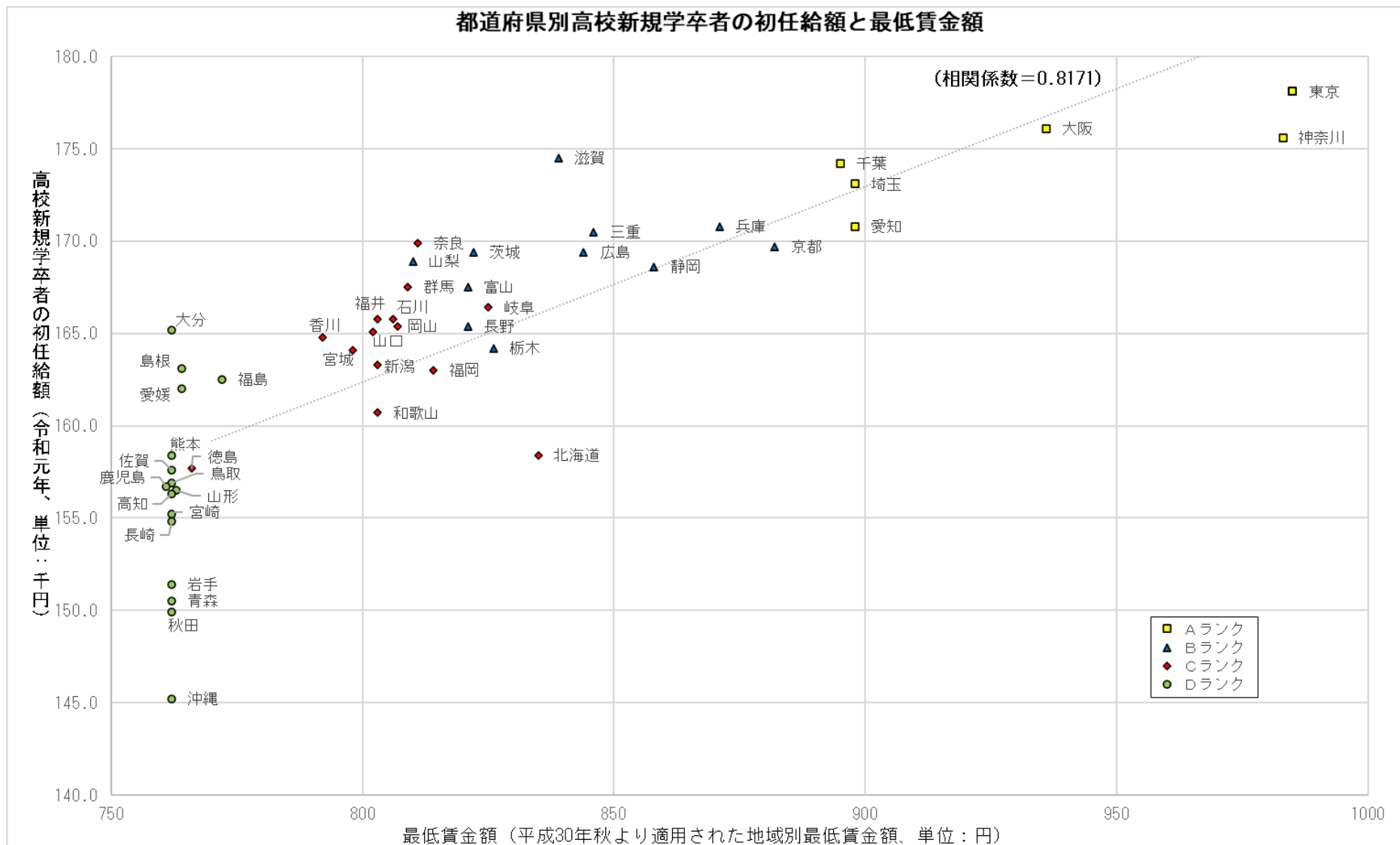


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所の数値。
 2. 最低賃金額は、前年の秋から適用された地域別最低賃金額の全国加重平均。

都道府県別高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額

○ 都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係をみると、一定の相関がある(相関係数0.82)。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所の数値。

2. ランクは平成30年度時点のもの。

最低賃金と貧困

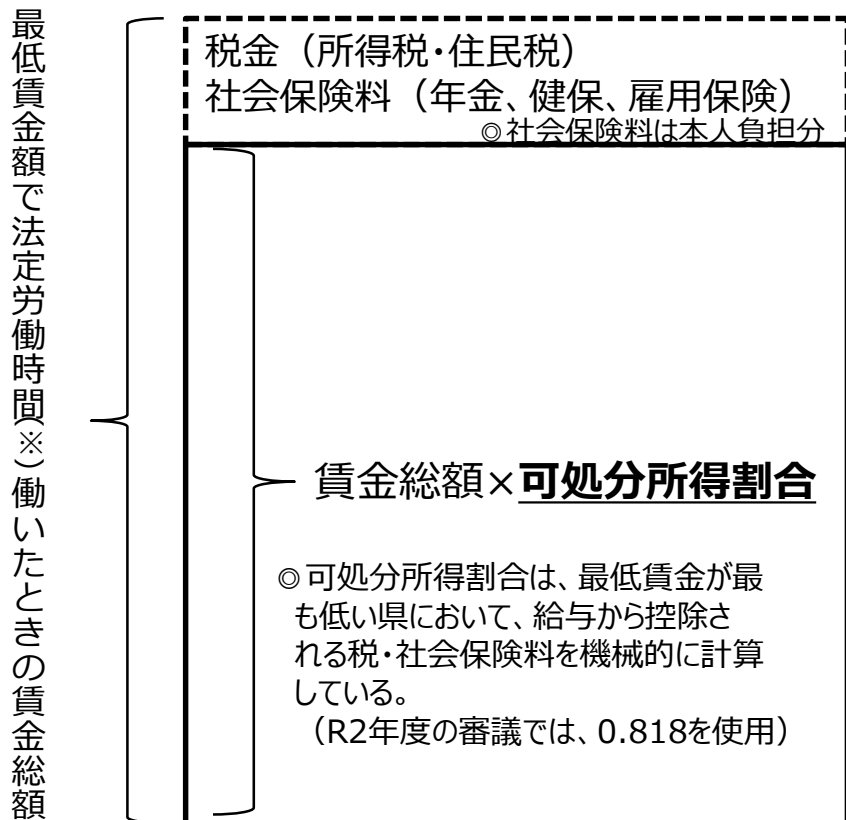
最低賃金と生活保護の比較について

○ 地域別最低賃金は都道府県単位であるのに対し、生活保護は所在地、年齢及び世帯の構成等の事情により基準額が異なるほか、住宅扶助等の各種扶助がある。また、地域別最低賃金額は時間額であるのに対し、生活保護は月額で決定される。このため単純な比較は困難。平成20年度の中央最低賃金審議会で、比較方法を整理し、以下の前提で比較を行っている。

- ・ 最低賃金の水準＝地域別最低賃金額×173.8(1箇月の労働時間)×0.818(可処分所得比率)
- ・ 生活保護の水準＝生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)人口加重平均+住宅扶助実績値

【最低賃金】

最低賃金額で働いたときの手取額

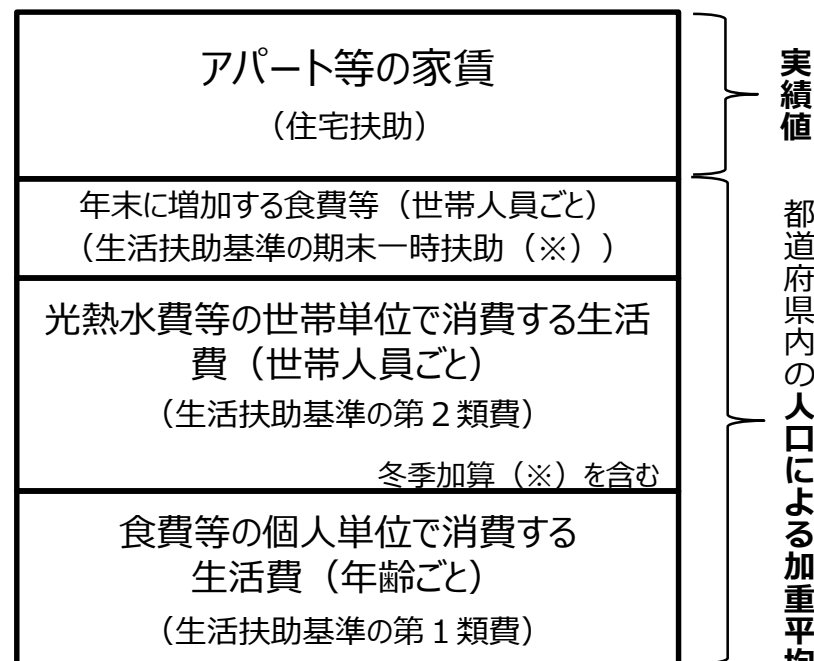


※週40時間÷7日×365日÷12か月 = 173.8時間

【生活保護】

若年単身世帯の生活保護

(注) 高卒後働いてすぐの年齢を想定



※1か月あたりの平均額



比較

最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消状況について

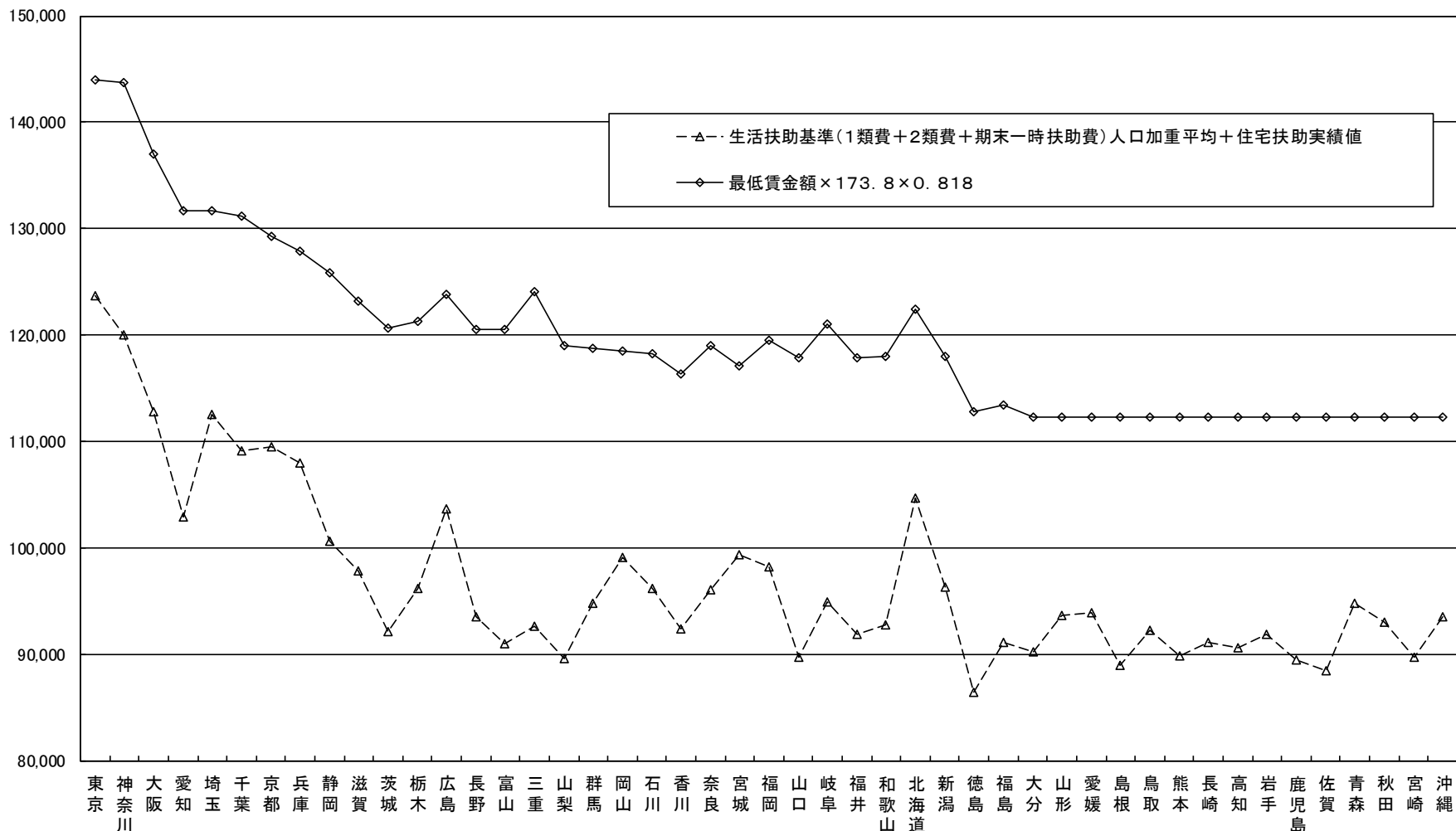
時点（平成）	乖離がある地域の数	乖離がある都道府県名（下段は乖離額）												
20年 引上げ前	12	北海道 53	青森 11	宮城 20	秋田 9	埼玉 41	千葉 16	東京 80	神奈川 89	京都 33	大阪 34	兵庫 22	広島 22	
引上げ後	9	北海道 40		宮城 6		埼玉 21		東京 53	神奈川 59	京都 16	大阪 17	兵庫 7	広島 8	
21年 引上げ前	12	北海道 47	青森 9	宮城 20	秋田 3	埼玉 23	千葉 5	東京 60	神奈川 66	京都 23	大阪 26	兵庫 16	広島 16	
引上げ後	10	北海道 36	青森 6	宮城 11		埼玉 10		東京 35	神奈川 43	京都 11	大阪 12	兵庫 7	広島 7	
22年 引上げ前	12	北海道 39	青森 6	宮城 14	秋田 5	埼玉 14	千葉 5	東京 40	神奈川 47	京都 20	大阪 17	兵庫 13	広島 13	
引上げ後	5	北海道 26		宮城 2				東京 10	神奈川 18				広島 1	
23年 引上げ前	9	北海道 31		宮城 8		埼玉 9		東京 16	神奈川 23	京都 1	大阪 7	兵庫 3	広島 6	
引上げ後	3	北海道 17		宮城 7					神奈川 5					
24年 引上げ前	11	北海道 30	青森 5	宮城 19		埼玉 12	千葉 6	東京 20	神奈川 18	京都 8	大阪 15	兵庫 10	広島 12	
引上げ後	6	北海道 16		宮城 9				東京 7	神奈川 5		大阪 1		広島 3	
25年 引上げ前	11	北海道 22	青森 2	宮城 9		埼玉 6	千葉 1	東京 13	神奈川 9	京都 3	大阪 8	兵庫 4	広島 11	
引上げ後	1	北海道 7												
26年 引上げ前	5	北海道 11		宮城 1				東京 1				兵庫 1	広島 4	
引上げ後	0													
27年 引上げ前	0													
引上げ後	0													

生活保護と最低賃金の比較

○ 生活保護と最低賃金を比較すると、全ての都道府県で最低賃金が生活保護を上回っている。

生活保護(生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)+住宅扶助)と最低賃金

単位:円

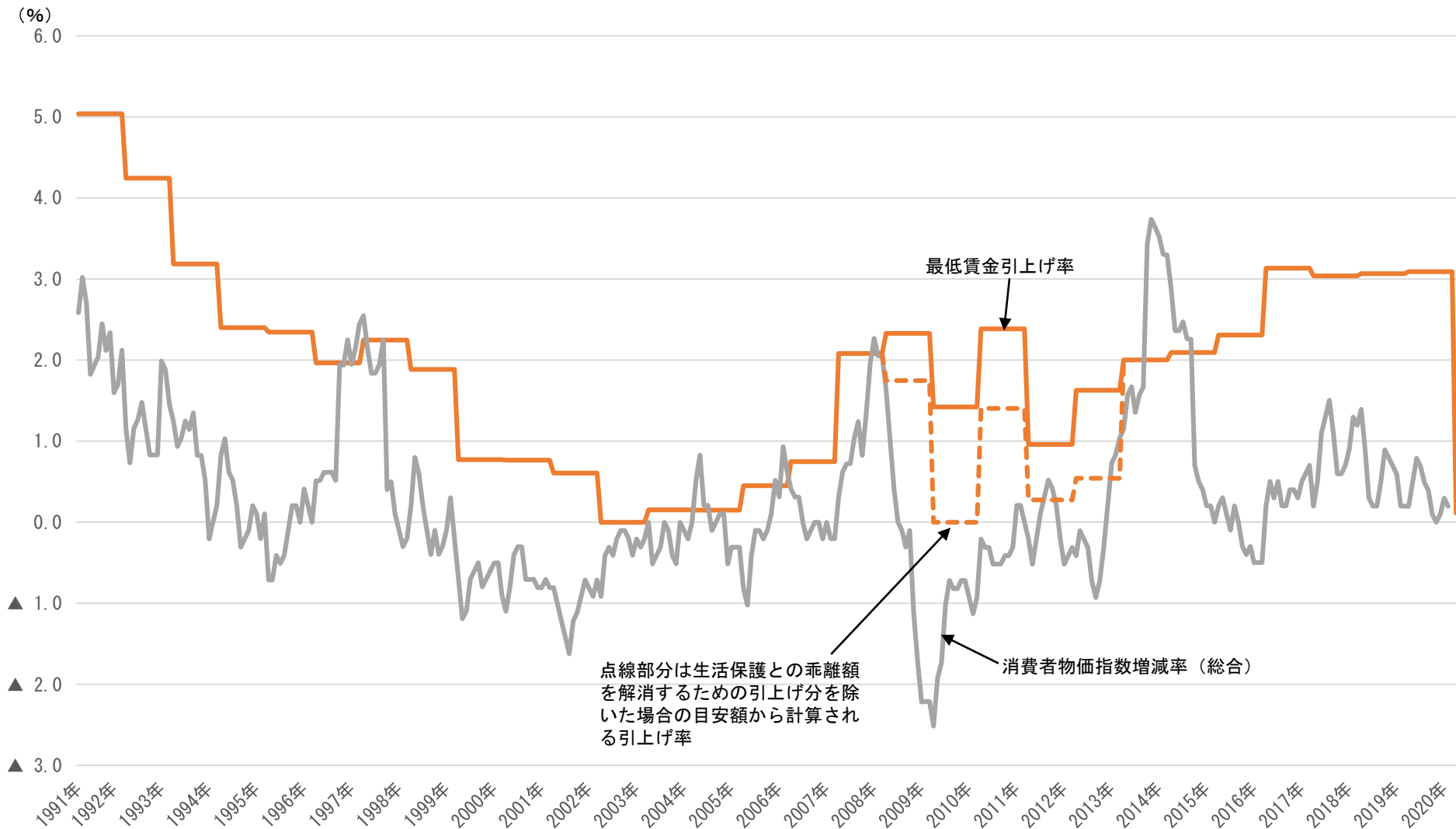


注1)生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)は18~19歳単身のものである。
 注2)生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。
 注3)生活保護のデータは平成30年度、最低賃金のデータは令和元年度のもの。
 注4)0.818は時間額761円で月173.8時間働いた場合の平成30年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

消費者物価指数の増減率と最低賃金引き上げ率の推移

○ 最低賃金の引き上げ率は、多くの年で消費者物価の増減率を上回る水準で推移している。

消費者物価指数の増減率と最低賃金引き上げ額の推移



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

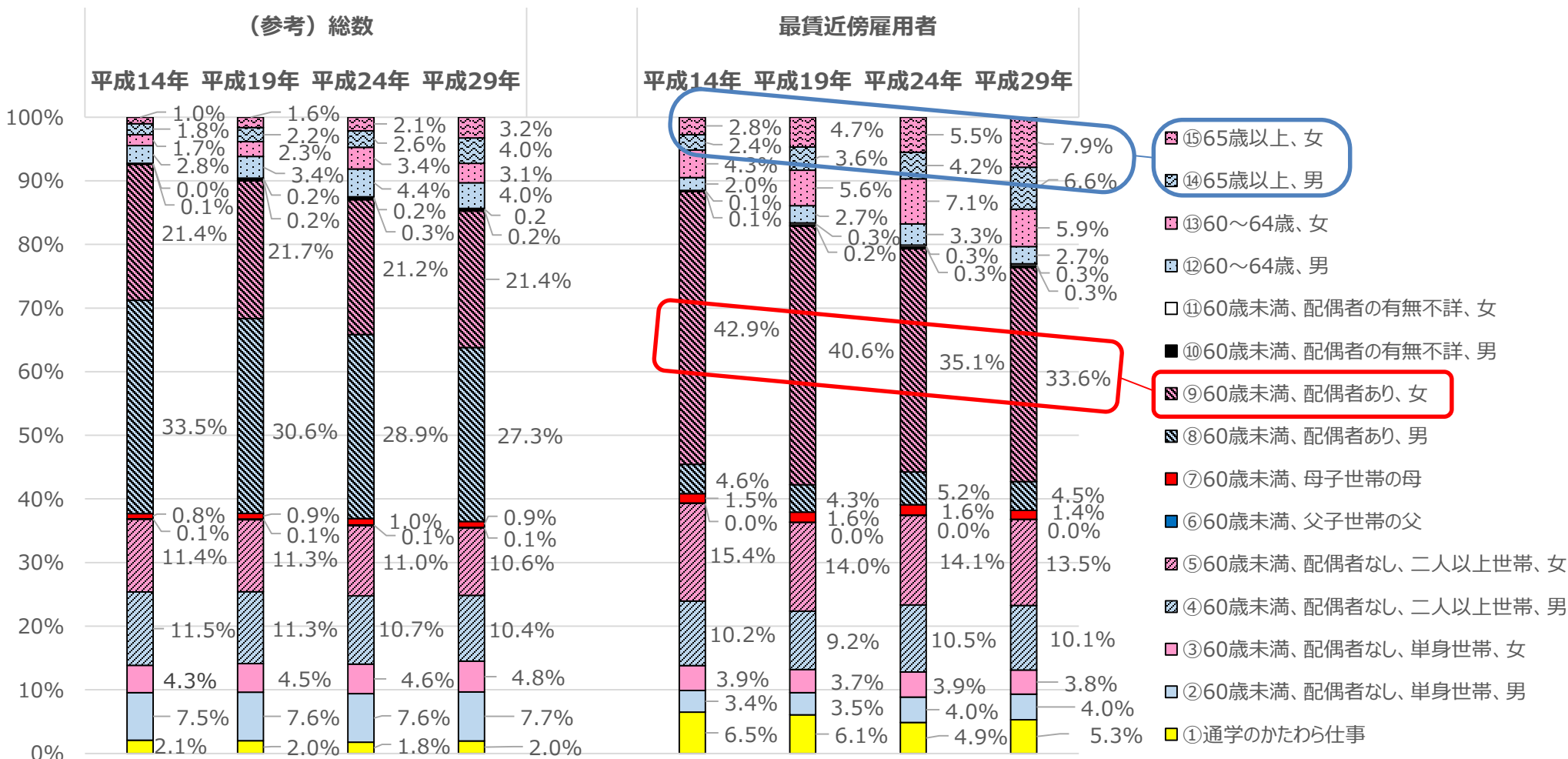
(注) 1. 消費者物価指数増減率は月次の原数値の前年同月からの増減率。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移

○ 最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移をみると、60歳未満の有配偶の女性の比率が最も高いが、その比率は低下傾向にあり、65歳以上の高齢層の比率が上昇している。

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

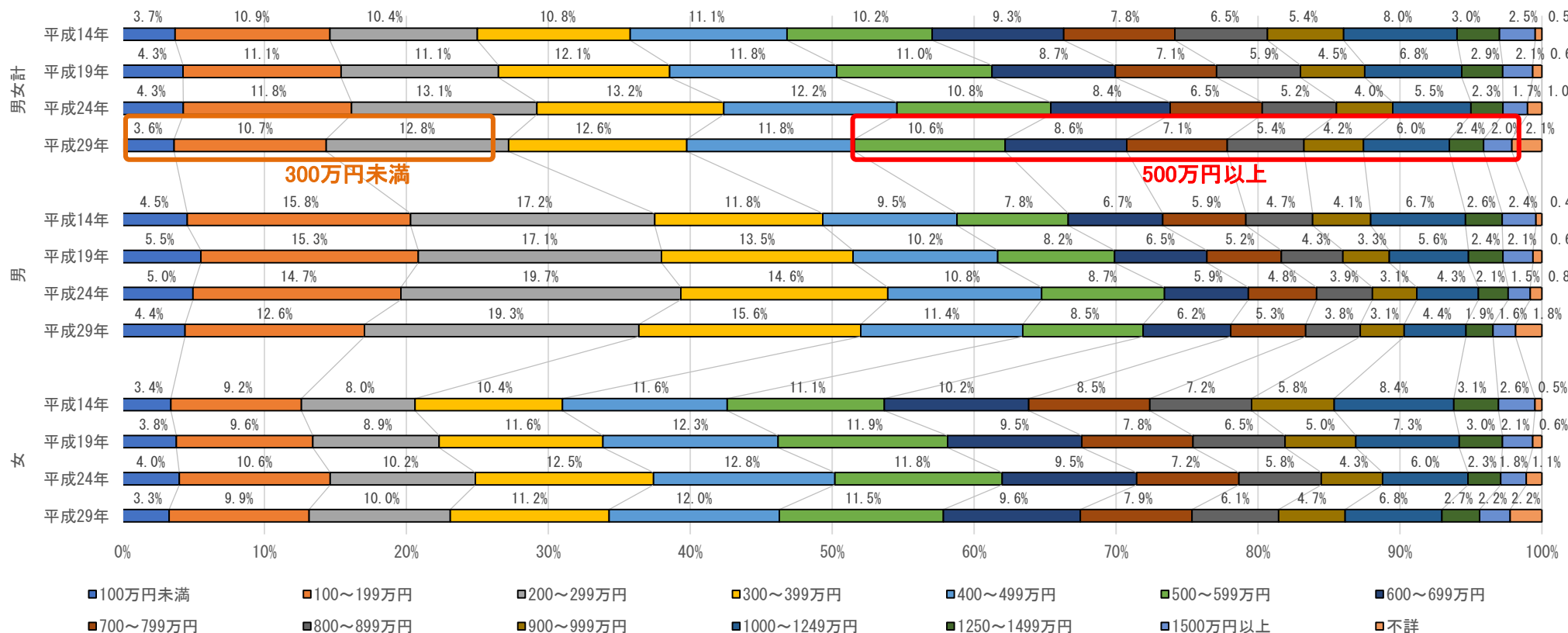
(注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額（調査年の前年秋より適用されたもの）×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者（役員を除く）のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

最賃近傍雇用者の世帯所得の状況

- 最賃近傍雇用者の世帯所得別内訳を見ると、半数近くは世帯所得500万円以上の世帯に属しているが、3割近く世帯所得300万円未満となっている。
- 時系列で見ると、平成24年までは世帯所得が低い層の割合が増加傾向であったが、平成29年は反転している。
- 男女別に見ると、男性は世帯所得の低い層が比較的多く、半数以上が世帯所得400万円未満であるが、女性では世帯所得500万円以上の世帯が半数以上となっている。

最賃近傍雇用者の世帯所得階級別内訳の推移（全体）



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

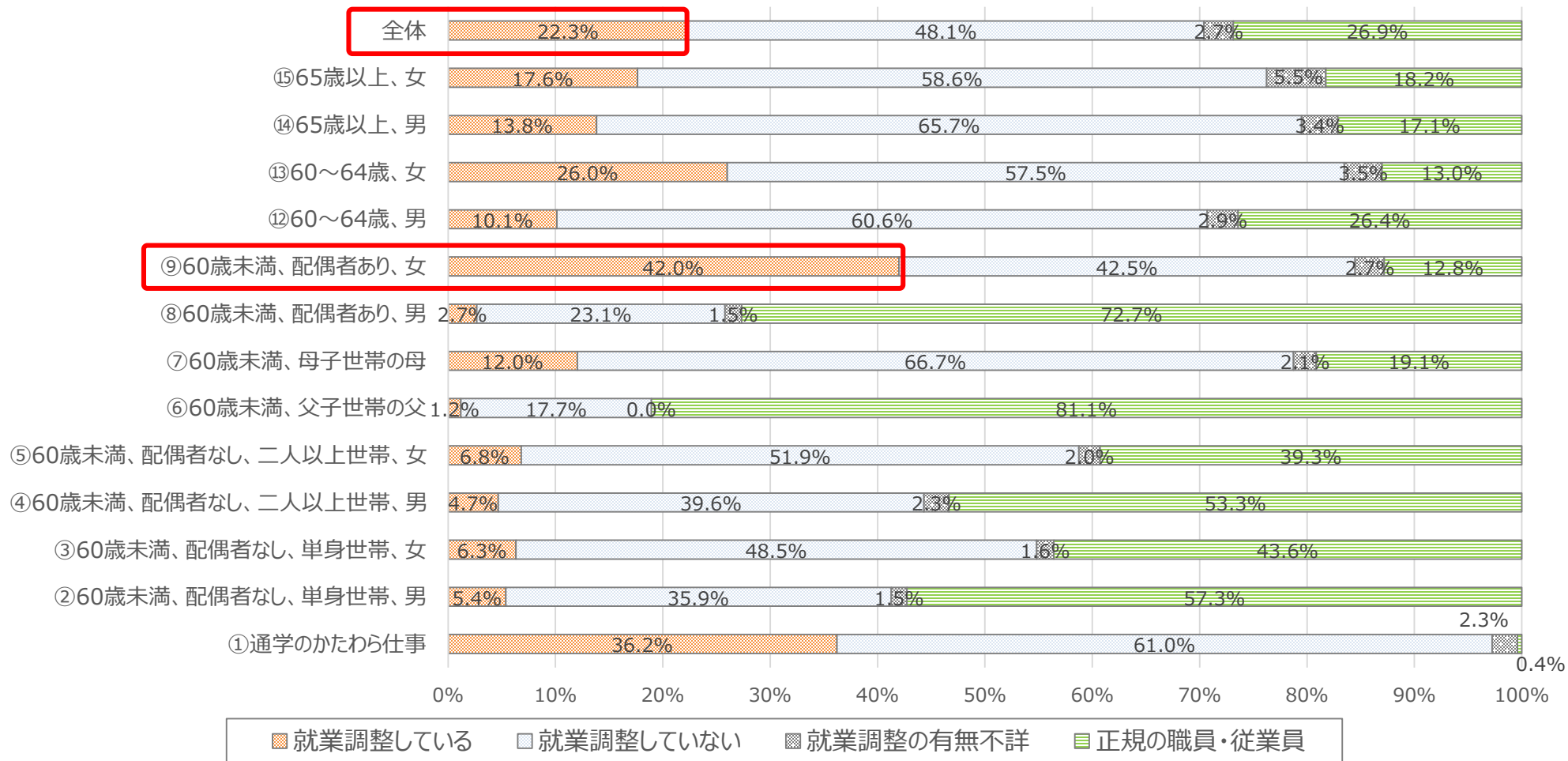
(注)1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得÷50週÷主な仕事の週の労働時間×居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

最賃近傍雇用者の就業調整の状況

○ 就業調整の有無をみると2割強が就業調整を行っており、60歳未満の有配偶の女性では4割以上が就業調整を行っている。

最賃近傍雇用者の就業調整の有無別内訳



(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

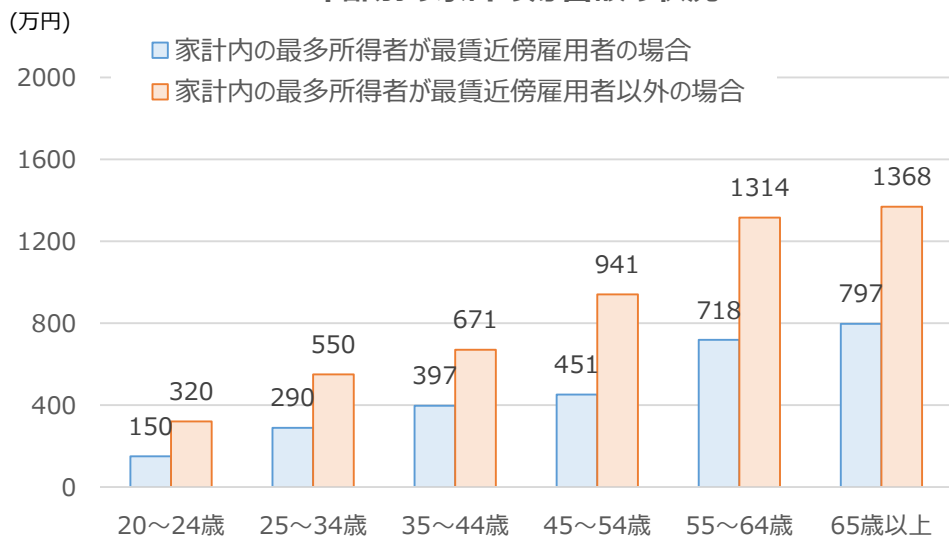
(注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額（調査年の前年秋より適用されたもの）×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者（役員を除く）のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

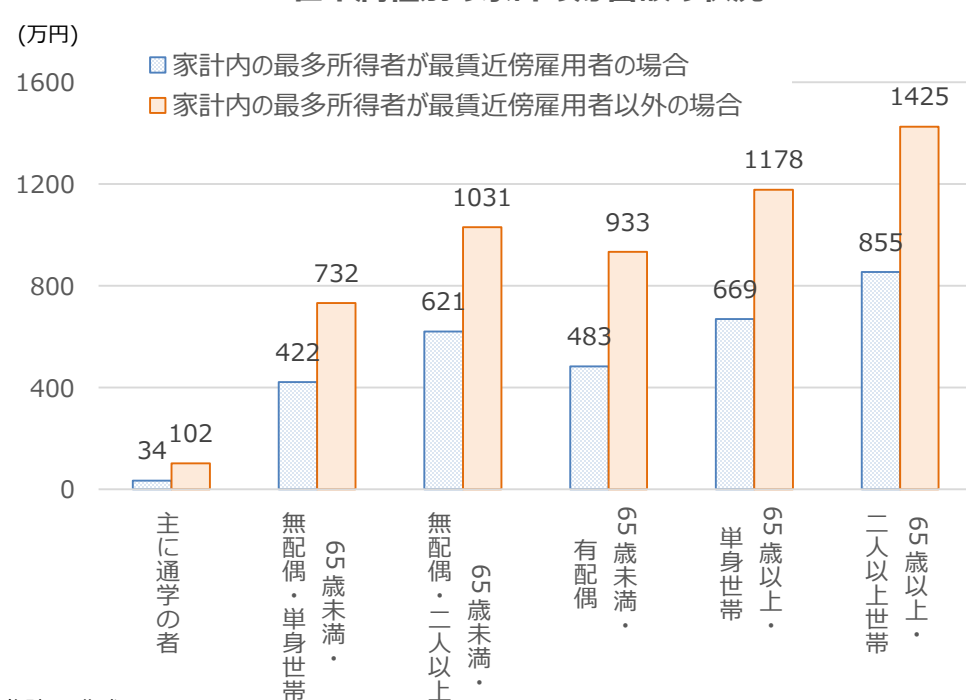
家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者である家計の貯蓄の状況

- 2019年国民生活基礎調査により、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者（時間当たり賃金が地域別最低賃金の1.1倍未満の者）の場合と、最賃近傍雇用者以外の場合の家計の貯蓄の状況を特別集計した結果は以下のとおり。
- 最賃近傍雇用者のうち家計内の最多所得者である者の割合は33.5%。年齢別に家計の貯蓄額の状況をみると、基本的に年齢が上がるほど貯蓄額が増加する傾向があるが、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者の場合には、最賃近傍雇用者以外の場合と比較して同一の年齢階級で貯蓄額が下回る傾向にあり、特に55歳以降でその差が広がっている。
- 世帯属性別に家計の貯蓄額の状況をみると、どの属性でも、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者の世帯とそれ以外の世帯の貯蓄額には相当程度の差がある。

年齢別の家計の貯蓄額の状況



世帯属性別の家計の貯蓄額の状況



(資料出所) 厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 対象は雇用者のみ（金額等が不詳の者は除外）。
2. 最賃近傍雇用者：時間当たり賃金が居住地の地域別最低賃金額（2018年10月改定後）の1.1倍未満である雇用者と定義。時間あたり賃金は、1週間（2019年5月20日～26日）の労働時間を50倍して年間労働時間とみなし、年間（2018年）の雇用者所得を年間労働時間で除することで算出。
3. 「貯蓄なし」と回答した世帯については、貯蓄額を0として平均値を計算している。
4. 2019年国民生活基礎調査の特別集計では、雇用者全体に占める最賃近傍雇用者の割合は20.0%、家計内の最多所得者に占める最賃近傍雇用者の割合は11.3%となったが、これは、国民生活基礎調査が世帯調査であるため、賃金構造基本調査などの事業所調査に比べて労働時間が長く回答されている可能性があり、結果として最賃近傍雇用者の比率が高く出ている可能性があることに留意が必要。

最低賃金の水準に関する諸外国との比較

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(3) 所得向上策の推進

② 最低賃金の引上げ

経済成長率の引上げや日本経済全体の生産性の底上げを図りつつ、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に積極的に取り組む。生産性向上に意欲をもって取り組む中小企業・小規模企業に対して、きめ細かな伴走型の支援を粘り強く行っていくことをはじめ、思い切った支援策を講じるとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の更なる徹底を含め取引関係の適正化を進め、下請事業者による労務費上昇の取引対価への転嫁の円滑化を図る。

最低賃金については、この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す。あわせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析(※)をはじめ、最低賃金のあり方について引き続き検討する。

(※)業種業態別、地域別の実態分析を含む。

日本の最低賃金が低い理由・背景

令和元年第6回経済財政諮問会議
(令和元年7月31日)
根本臨時議員提出資料を時点更新

現状

➤ 単純比較はできないものの、日本の最低賃金は欧米諸国に比して低い。

日本	902円		イギリス	8.91ポンド	1359円
ドイツ	9.50ユーロ	1239円	フランス	10.25ユーロ	1338円

(2021年4月1日時点、日本円換算は2021年4月1日の為替レートを使用、各国の金額はいずれも時給額)

理由・背景

➤ 日本の最低賃金が低い理由・背景としては、①正規雇用と非正規雇用の賃金決定方法の違い、②労働生産性の低さなどが考えられる。
➤ このほか、諸外国の最低賃金制度では、若年者や職業訓練受講者等に対する減額措置等が設けられていることも考慮する必要。

① 賃金決定方法

- 日本では、最低賃金引上げの影響を大きく受けるのは、短時間労働者等。
- その背景として、一般労働者では、勤続年数等に応じて賃金が決定される傾向にあり、ベースアップなどの賃上げが行われてきたが、短時間労働者等では、その時々々の労働市場における雇入れ賃金額に強く影響を受け、職務や職能とかかわりなく賃金が定められ、賃金カーブはほぼ横ばいで、処遇も低くなる傾向。こうした中で、日本の最低賃金は、事実上、賃金額の低い短時間労働者等の賃金水準を念頭において運用されてきた。
- 一方で、欧州諸国では、一般労働者も短時間労働者等も特定の「職務」(ポスト)に対して採用を行い、「職務給」が適用される例が多く、賃金決定方法が雇用形態に関わらず共通となることが多い。短時間労働者等についても、賃金の時間単価に大きな差はない。

<就業形態別の影響率(令和元年)>

一般労働者	1.8%
短時間労働者	18.1%

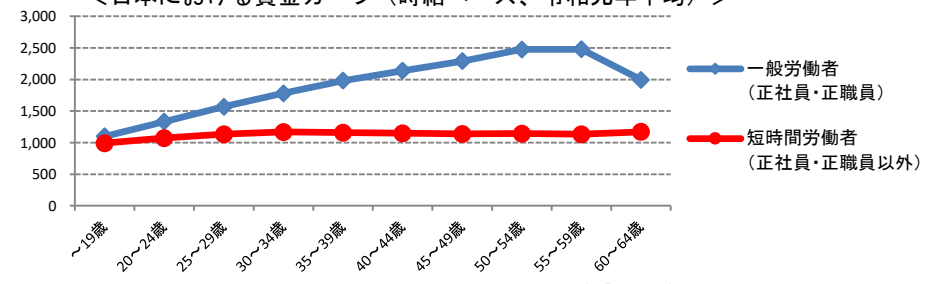
<フルタイム労働者の賃金を100とした場合のパートタイム(短時間)労働者の賃金>【2014年】

日本	56.6	イギリス	71.0
ドイツ	72.1	フランス	86.6

(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年))

(出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」)

<日本における賃金カーブ(時給ベース、令和元年平均)>



(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年))

② 労働生産性の低さ

- 日本の労働生産性の水準は、15年前と比して伸びているものの、依然低い水準に留まっている。

<労働生産性(時間当たり)の国際比較(2019年)>

(括弧内は2004年の労働生産性(時間当たり)を100とした場合の数値)

日本	47.9(143.4)	イギリス	64.6(147.8)	ドイツ	74.7(161.3)	フランス	77.4(170.1)	(ドル)
----	-------------	------	-------------	-----	-------------	------	-------------	------

(出典：(公財)日本生産性本部「労働生産性の国際比較」を元に厚生労働省作成)

こうした状況を打破するため、最低賃金について、この8年間で全国加重平均で153円引き上げてきた。今後も、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善に引き続き取り組みつつ、最低賃金も含めた賃金の底上げに向け、生産性向上等を実現するための支援に政府をあげて取り組む必要。

最低賃金の国際比較(G7)

○ 各国で最低賃金の適用対象が異なる。

例：日本では、基本的に全ての労働者に最低賃金が適用されるのに対し、イギリスでは16～24歳、フランスでは18歳未満や研修生等には減額した最低賃金を適用。ドイツでは、18歳未満や職業訓練実習生の一部等は適用除外。

○ アメリカ、フランスは全国一律最低賃金の設定があるが、アメリカは州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもあり、フランスは労働協約による地域・業種別最低賃金の設定がある。

(2021年4月1日時点。各国の金額はいずれも時給額)

日本	902円	902円	地域別最低賃金
アメリカ	7.25ドル	801円	連邦最低賃金に加え、州別最低賃金あり。
カナダ	11.45～16.0 カナダドル	1002円～1400円	州別最低賃金
ドイツ	9.50ユーロ	1239円	全国一律最低賃金
イギリス	8.72ポンド	1359円	全国一律最低賃金
フランス	10.25ユーロ	1338円	全国一律最低賃金に加え、地域・業種別最低賃金あり。

(注)1. 日本円換算は2021年4月1日の為替レートを使用。

2. 日本は全国加重平均の数値である。

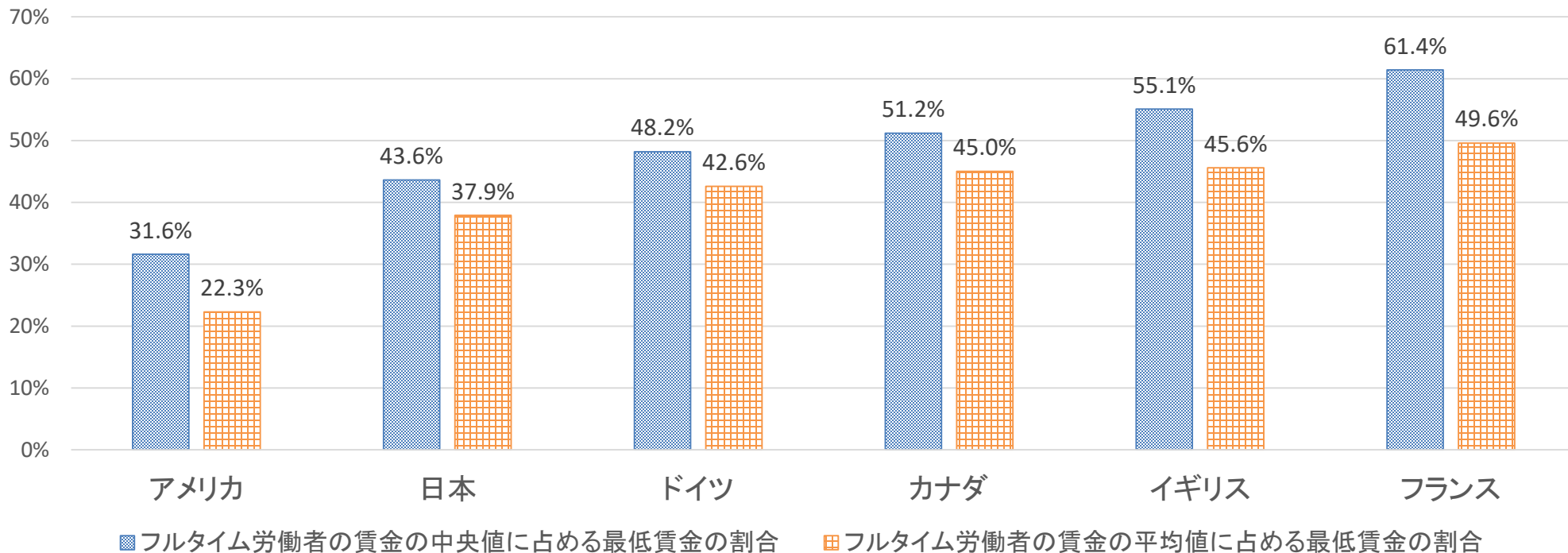
3. イタリアには最低賃金制度はない。

4. イギリスは23歳以上に適用される金額。

フルタイム労働者の賃金の中央値・平均値に占める最低賃金の割合の国際比較

○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、フルタイム労働者の賃金の中央値及び平均値に占める最低賃金の割合を比較した場合、いずれの場合も、日本の最低賃金の水準は、カナダ・イギリス・フランス・ドイツに比して低い水準となっている。

フルタイム労働者の賃金の中央値・平均値に占める最低賃金の割合の国際比較(2019)



(資料出所)OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers”

(注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外等の措置が取られている一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

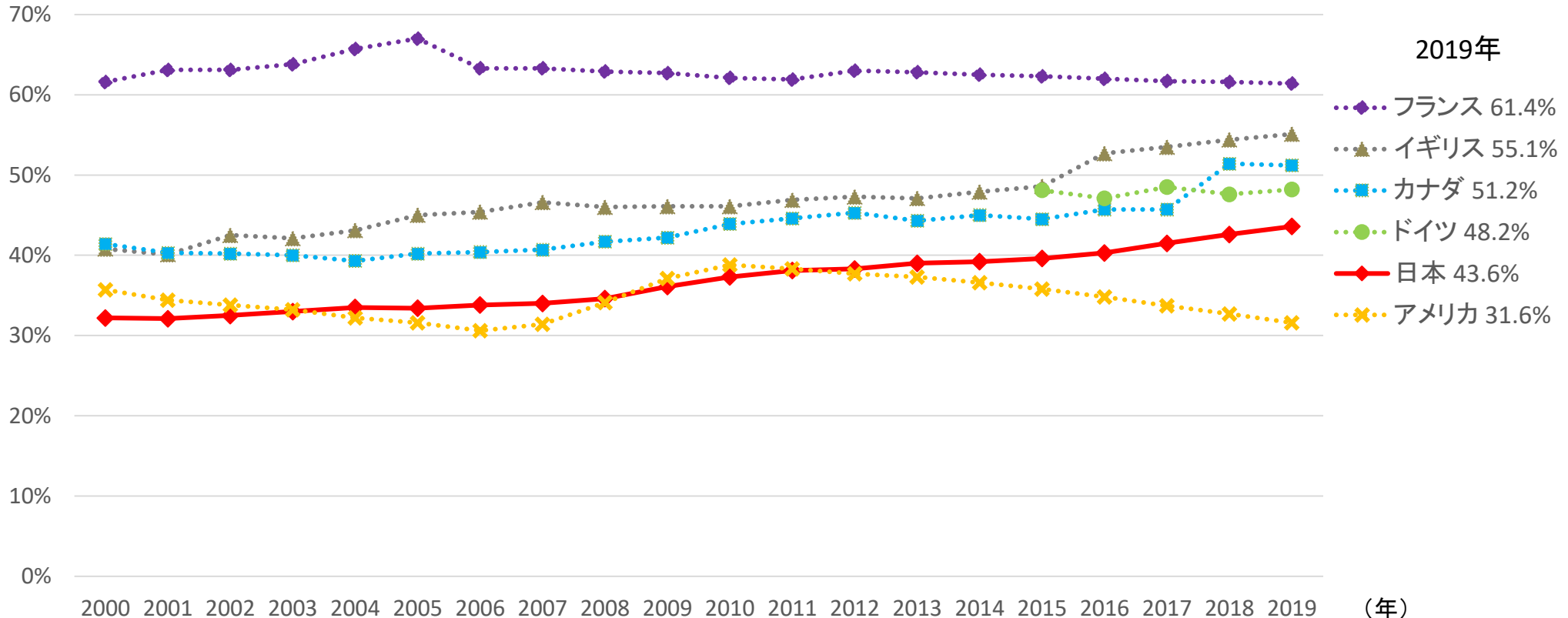
(注2) アメリカは連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3) OECD Statの注釈では、フルタイム労働者の賃金の中央値の方が賃金の平均値よりも、国毎の賃金のばらつきの違いを考慮できるため、国際比較には適しているとしている。また、理想的には、分母のフルタイム労働者の賃金の中央値は、残業代やボーナスなどを除くことが望ましいが、多くの国で利用不能であるため、除いていないとしている。

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列・国際比較)

○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合を時系列で見ると、フランス・アメリカ・ドイツは横ばい又は低下傾向である一方、イギリス・日本・カナダは上昇傾向にある。

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列)



(資料出所) OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers”

(注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

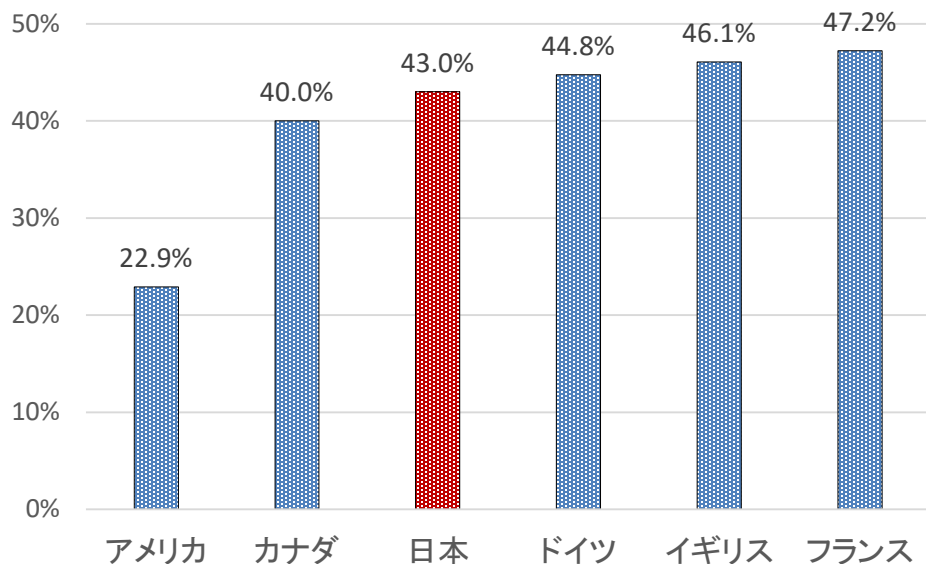
(注2) アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3) ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

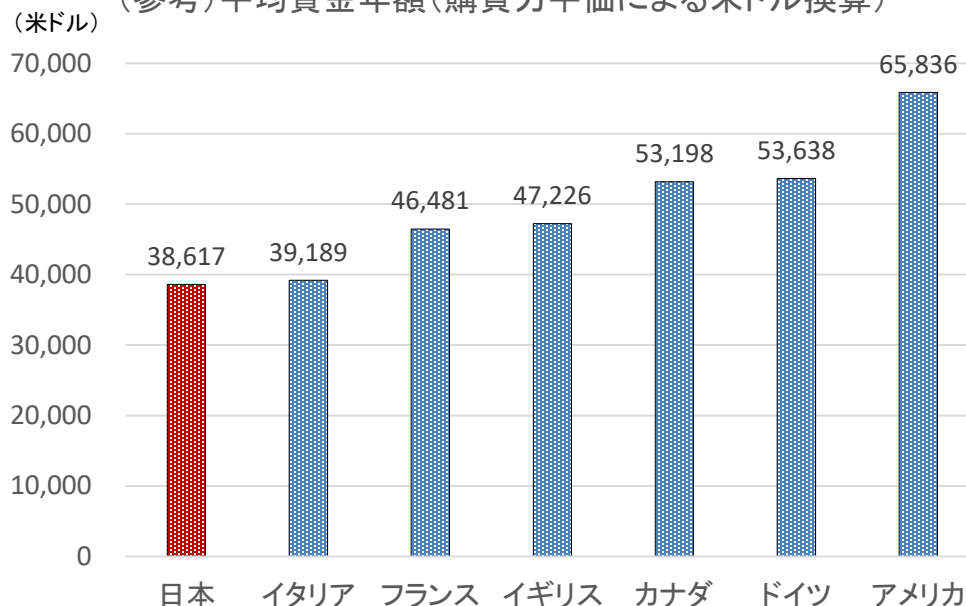
全労働者の平均賃金に占める最低賃金の国際比較

○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、各国のOECD統計における平均賃金(国民経済計算から算出)に占める最低賃金の割合を比較した場合、日本の最低賃金の水準は、アメリカ・カナダを上回り、ドイツ・イギリス・フランスをわずかに下回る水準となっている。

平均賃金に占める最低賃金の割合



(参考) 平均賃金年額(購買力平価による米ドル換算)



(出所) OECD.Stat “Real minimum wages” (2019) (※日本のみ2018年)、
OECD.Stat “Average annual wages” (2019)をもとに厚生労働省
労働基準局作成

(出所) OECD.Stat “Average annual wages” (2019)

(注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

(注2) アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3) 平均賃金に占める最低賃金の割合は、OECD.Stat “Average annual wages” (2019)の購買力平価による米ドル換算値(年額)を、“Real minimum wages” (2019) (日本のみ2018年)の購買力平価による米ドル換算値(年額)で除した割合。

最低賃金の目標の設定方法に関する諸外国との比較

- 最低賃金の目標を設定する国の中には、平均賃金や中央値賃金に占める相対的な割合で最低賃金の目標を設定する国がある一方、絶対額で最低賃金の目標を定める国がある。

類型	国	設定主体	最低賃金の目標の詳細
最低賃金の相対的な水準により目標を定める国	英国	政府	2020年までに中央値賃金の60%（※2020年に達成）、 2024年までに中央値賃金の2/3 ※ 野党の労働党は2020年に時給10ポンドを公約
	スペイン	政府	2024年までに平均賃金の60%
絶対額で最低賃金の目標を定める国	ドイツ	労働組合（社会民主党、 緑の党、左翼党が支持） ※ 第4次メルケル内閣(2018.3-)は、 キリスト教民主同盟、キリスト教社 会同盟、社会民主党の連立政権	時給12ユーロへの増加を求める労働組合の主張を 社会民主党、緑の党、左翼党が支持 ※ 第4次メルケル内閣(2018.3-)のフーベルトウス・ハイル 労働・社会大臣は、社会民主党に所属
	日本	政府	より早期に全国加重平均1000円
	韓国	文大統領・選挙公約	2020年までに時給1万ウォン ※2020年時点で時給8590ウォンであり未達成。
	米国	バイデン大統領・選挙公約	連邦最低賃金を7.25ドルから15ドルに引上げ

（資料出所）英国、スペイン、ドイツ（※）については、Eurofound “Minimum wages in 2020: Annual review”、韓国については、JILPT海外労働情報「2020年までの最低賃金1万ウォン達成は実現困難に」、米国については、大統領選挙キャンペーンサイト(joebiden.com) をもとに厚生労働省労働基準局において作成。（※）フランスについては、Eurofound (2020) に記載なし。

最低賃金の属性別の影響率

最低賃金の影響率(事業所属性別・労働者属性別)に係る特別集計の趣旨

- どのような事業所属性又は労働者属性において最低賃金の影響率が高いのかなどについて調べるため、令和元年賃金構造基本統計調査の特別集計を行った。
- 特別集計に当たっては、一般に賃金決定に影響を与えられとされる事業所属性及び労働者属性に着目。
 - ・ 事業所属性:事業所の所在地(都道府県)、産業、企業規模
 - ・ 労働者属性:性、年齢、就業形態(一般・パート)、学歴

【項目一覧】

(参考)最低賃金の未満率・影響率の推移(平成14年度～令和元年度)

- ・ 最低賃金に関する基礎調査(事業所規模30人未満が調査対象)
- ・ 賃金構造基本統計調査特別集計(事業所規模5人以上が調査対象)

1. 事業所属性別の最低賃金の影響率(令和元年賃金構造基本統計調査特別集計結果)

- ① 都道府県別の最低賃金の影響率
- ② 産業別の最低賃金の影響率
- ③ 産業×企業規模別の最低賃金の影響率

2. 労働者属性別の最低賃金の影響率(令和元年賃金構造基本統計調査特別集計結果)

- ① 性・年齢階級別の影響率の最低賃金の影響率
- ② 就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の影響率
- ③ 一般労働者の学歴・性別の最低賃金の影響率

最低賃金の未満率・影響率の推移

小規模事業所(事業所規模30人未満)

(単位：%)

	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
未満率	1.9	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.6	1.6	1.7	2.1	1.9	2.0	1.9	2.7	1.7	1.9	1.6
影響率	1.9	1.6	1.5	1.6	1.5	2.2	2.7	2.7	4.1	3.4	4.9	7.4	7.3	9.0	11.1	11.9	13.8	16.3

資料出所 厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

(注) 事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)を調査対象としている。

全事業所(事業所規模5人以上)

(単位：%)

	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
未満率	1.1	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.5	1.5	1.8	1.8	2.0	1.9	1.9	1.5	1.5	1.6	1.9
影響率	1.2	1.0	1.2	1.3	1.2	1.5	1.8	1.9	2.6	2.5	2.8	3.6	3.6	4.0	4.5	4.9	5.1	6.0

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査特別集計」

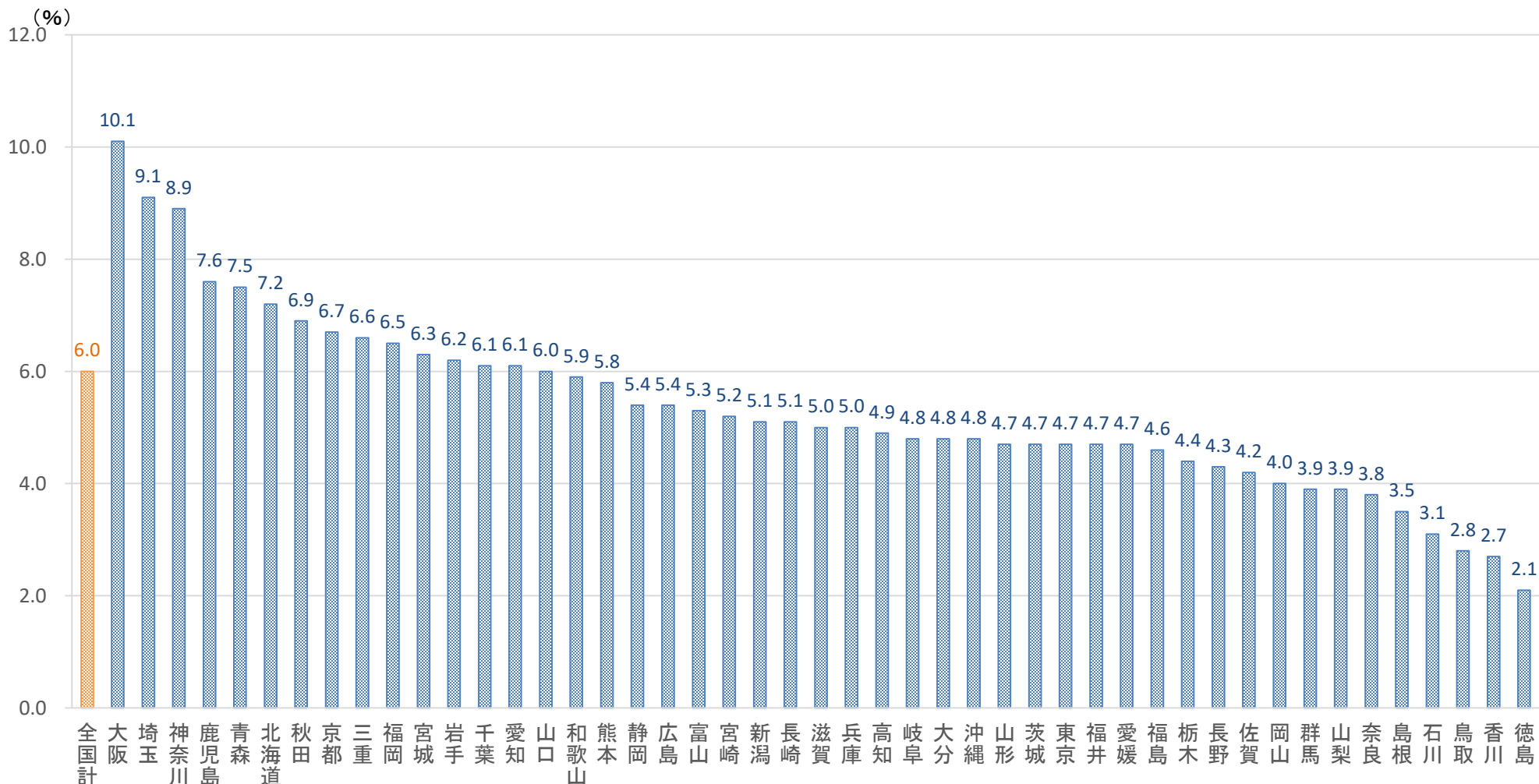
(注) 事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

「未満率」とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者割合である。

「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。

都道府県別の最低賃金の影響率

- 令和元年の最低賃金の影響率は、全国計では6.0%となっており、都道府県別に見ると、
- ・ 大阪府(10.1%)が最も高く、次に、埼玉県、神奈川県、鹿児島県、青森県の順に高くなっている。
 - ・ 徳島県(2.1%)が最も低く、次に、香川県、鳥取県、石川県、島根県の順に低くなっている。



出典「令和元年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

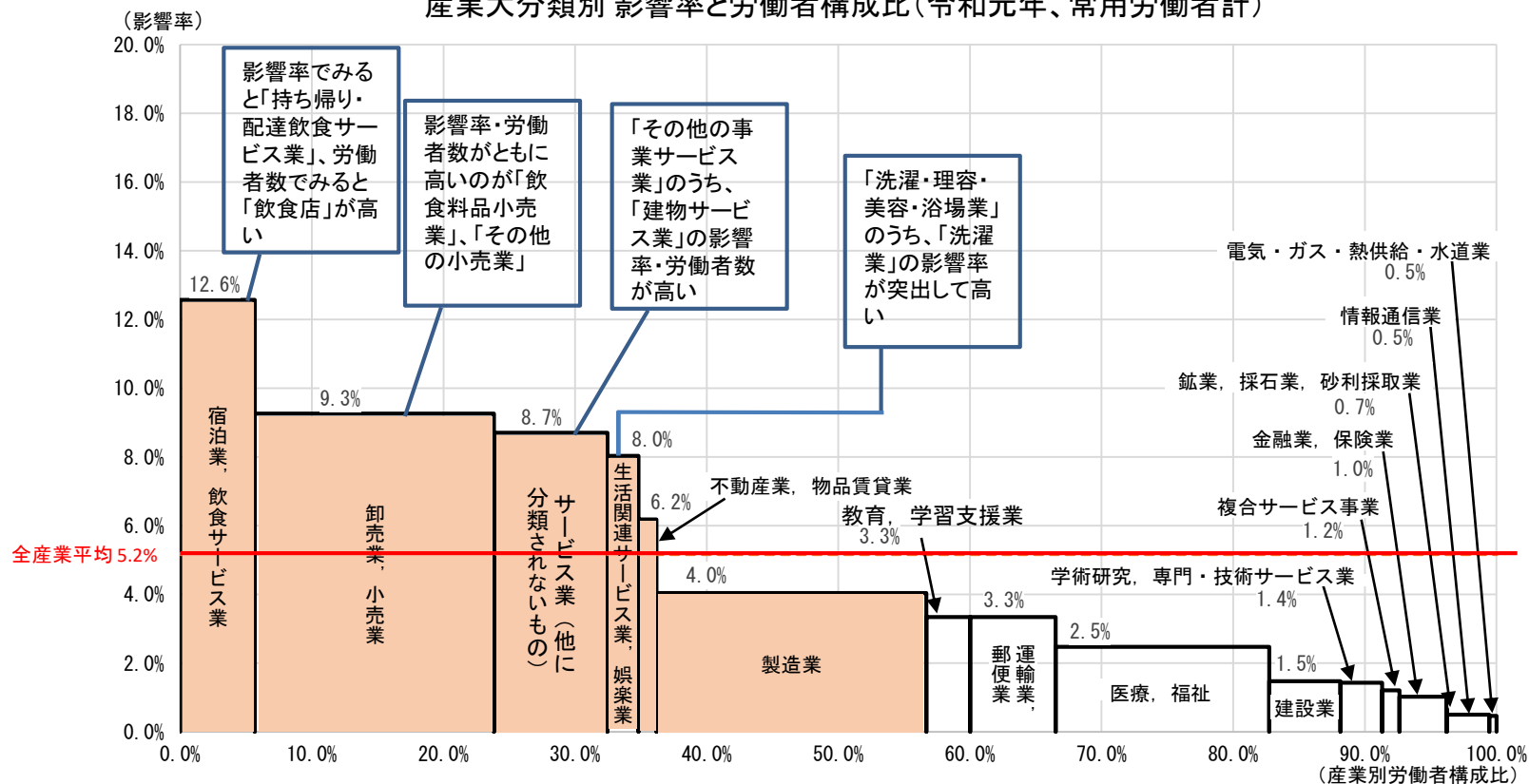
(注) 1. 影響率は、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。

2. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

産業別の最低賃金の影響率

- 産業大分類別に影響率(注)をみると、全産業平均(5.2%)を上回っているのは「宿泊業, 飲食サービス業」(12.6%)、「卸売業, 小売業」(9.3%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(8.7%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(8.0%)、「不動産業, 物品賃貸業」(6.2%)。
- 「製造業」(4.0%)は、全産業平均をやや下回るが、最低賃金引き上げの影響を受けた労働者数のボリュームは大きい。

産業大分類別 影響率と労働者構成比(令和元年、常用労働者計)



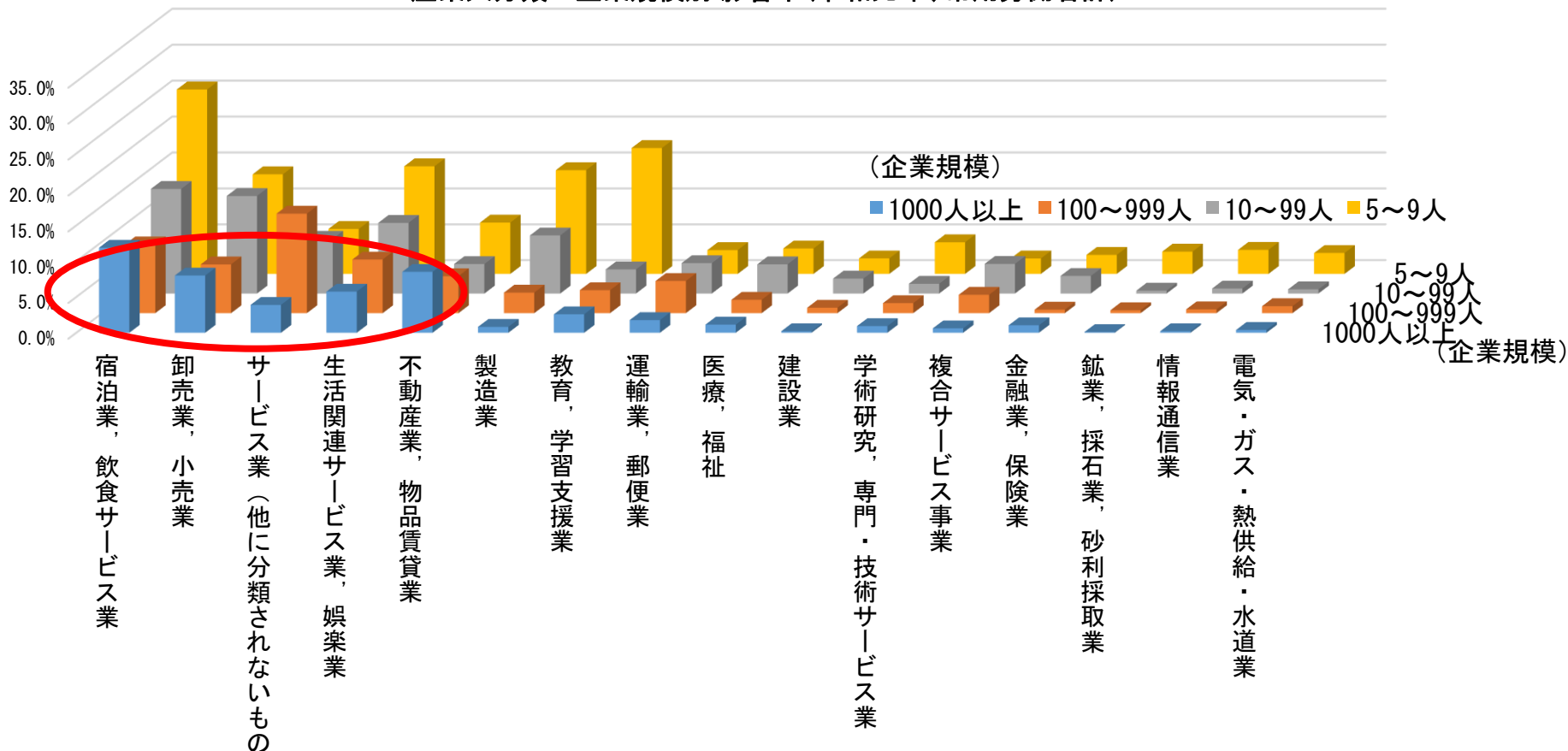
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際に対象には含まれない3手当(通勤手当、精皆手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合の全産業平均は5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の全産業平均は6.0%となっている。
 3. 横軸の「産業別労働者構成比」は、全産業の常用労働者数に占める各産業の常用労働者数の比率を示している。
 4. 各産業の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(全常用労働者に占める比率)を示している。
 5. 表中のふき出しは、産業中分類・小分類の特記事項を記載。

産業×企業規模別の最低賃金の影響率

- 産業大分類×企業規模別に令和元年の影響率をみると、概ねどの産業でも、企業規模が小さいほど影響率が高くなる傾向がある。
- しかし、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「不動産業、物品賃貸業」などでは、規模が大きい企業でも影響率が比較的高水準となっている。

産業大分類×企業規模別 影響率(令和元年、常用労働者計)



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

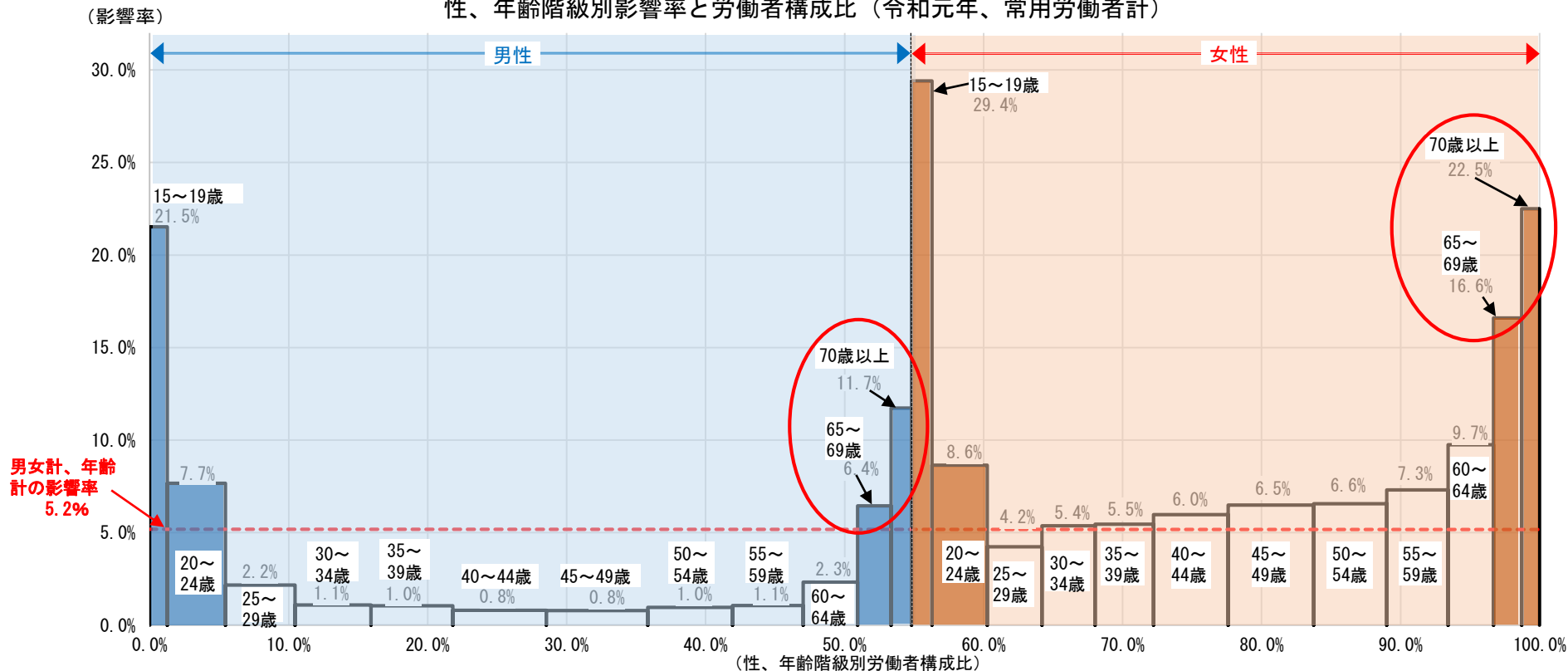
(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。

2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際に対象には含まれない3手当(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合の全産業平均は5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の全産業平均は6.0%となっている。

性・年齢階級別の最低賃金の影響率

- 男女とも若年層(特に15～19歳層)と高年齢層(特に70歳以上層)で影響率が高くなっている。
- 男性の壮年層(25～59歳)ではおしなべて影響率が低く、45～49歳層が最も低くなっている。
- 女性の壮年層(25～59歳)は、男性に比べて影響率が高いが、女性の若年層や高年齢層よりは低く、25～29歳層で最も低くなっている。
- 影響労働者の71.7%を女性が占めており、年齢別では26.5%を24歳以下の若年者が、26.4%を60歳以上の高年齢者が占めている。

性・年齢階級別影響率と労働者構成比 (令和元年、常用労働者計)

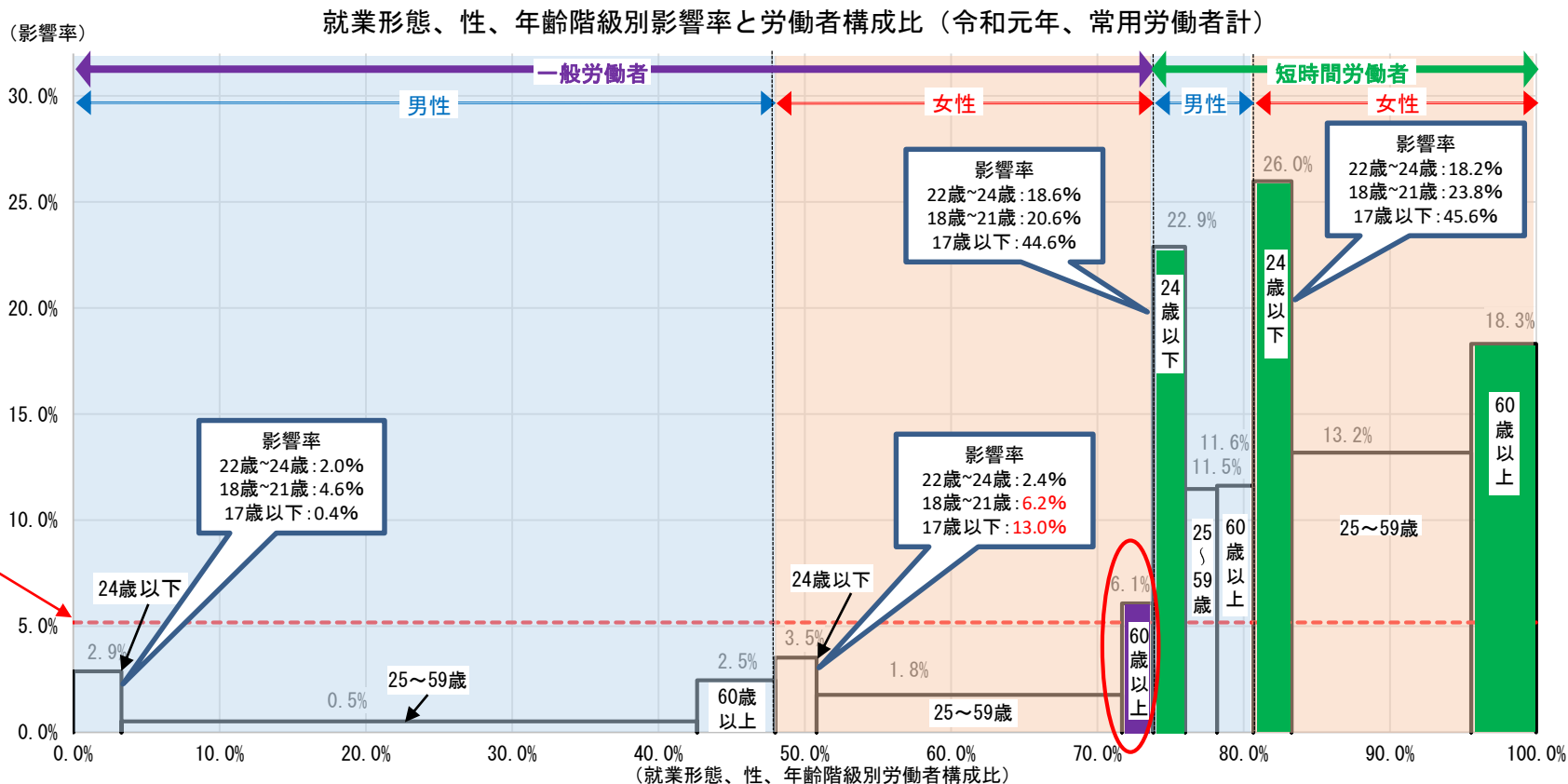


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際に対象には含まれない3手当(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合は男女計・年齢計で5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は男女計・年齢計で6.0%となっている。
 3. 横軸の「性・年齢階級別労働者構成比」は、男女計、年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(男女計、年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の影響率

- 就業形態、性別に、年齢階級を若年層(24歳以下)、壮年層(25~59歳)、高年齢層(60歳以上)に区分し、令和元年の影響率をみると
 - ・ 一般労働者では、女性の高年齢層が、就業形態計、男女計、年齢計の影響率を上回っている。
 - ・ 短時間労働者では、どの年齢階層でも影響率が平均より高くなっており、特に男女の若年層と女性の高年齢層で高くなっている。
 - ・ 若年層の年齢を細分化すると、一般労働者でも、女性の21歳以下は平均より高くなっている。
 - ・ 影響労働者の構成をみると、短時間労働者で80.2%を占めており、壮年層の女性(31.3%)、高年齢層の女性(15.7%)、若年層の女性(13.1%)、若年層の男性(9.6%)、高年齢層の男性(5.6%)、壮年層の男性(4.8%)の順に多くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

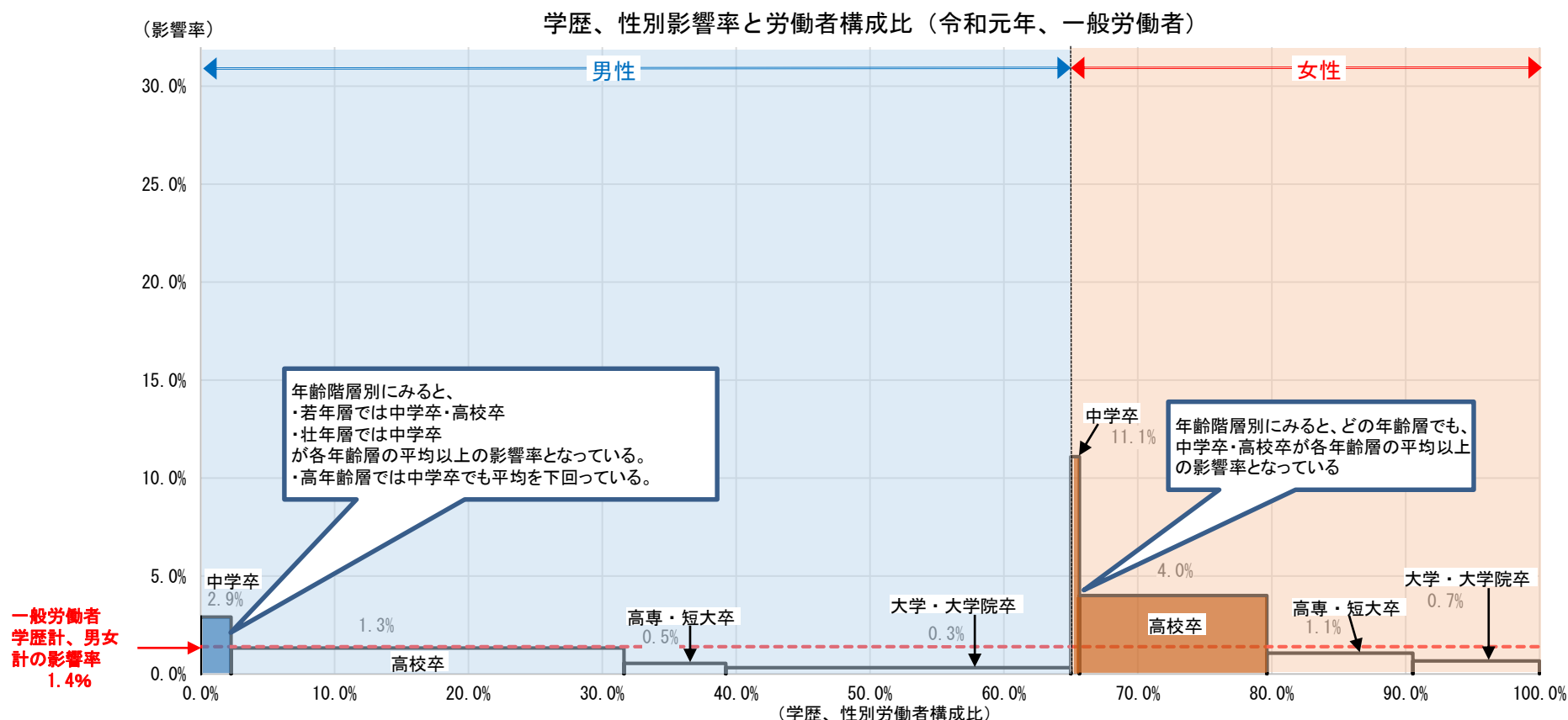
- (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際に対象には含まれない3手当(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合は、就業形態計・男女計・年齢計で5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は6.0%となっている。
 3. 横軸の「就業形態、性、年齢階級別労働者構成比」は、就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

一般労働者の学歴・性別の最低賃金の影響率

○ 一般労働者について、学歴・性別に、影響率をみると

- ・ 男女とも学歴が高くなるほど影響率が低くなっている。同じ学歴でも女性の方が男性よりも影響率が高く、特に、中学卒や高校卒では男女差が大きくなっており、中学卒の女性の影響率は11.1%と非常に高くなっている。
- ・ 影響労働者の構成をみると、高校卒の女性(40.3%)、高校卒の男性(28.0%)、高専・短大卒の女性(8.3%)、大学・大学院卒の男性(5.9%)、中学卒の女性(5.1%)、中学卒の男性(4.7%)、大学・大学院卒の女性(4.5%)、高専・短大卒の男性(3.0%)の順に多くなっている。

※ 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者(フルタイム労働者)のみの未満率であることに留意が必要。



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。

2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 横軸の「学歴、性別労働者構成比」は、学歴計、男女計の一般労働者数に占める各区分の一般労働者数の比率を示している。

4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者のボリューム(学歴計、男女計の一般労働者に占める比率)を示している。