

改正のあったニュージャージー州をトリートメント・グループ、最低賃金が据え置かれたペンシルヴァニア州をコントロール・グループとして、論文では取り扱っている。

得られた結果は、最低賃金が上昇したニュージャージー州のほうが、最低賃金の据え置かれたペンシルヴァニア州より、雇用の伸びは大きいというものであった。また、賃金ギャップの大きさも雇用の伸びに影響を与えている。 Card and Krueger(1994)は、賃金ギャップの定義に際して、ペンシルヴァニア州のギャップを一律ゼロと置いている。そのため賃金ギャップの係数からは、最低賃金の設定額による州間の差違と、最低賃金を得ていた賃金のギャップによる州内の差違、その両方の効果を確認することができる。州内で見た場合、賃金ギャップが大きい店ほど、雇用の伸びが大きく、テキサス州の事例を、追認する結果が得られている。また州間でみると、最低賃金が上昇したにも関わらず、ニュージャージー州のファースト・フード店はペンシルヴァニア州のそれに比べて、1.72 人から 1.31 人ほどフルタイム労働者に換算して、雇用者が増加したとの結果を得ている。

最低賃金が上昇したにも関わらず雇用量は増加しているため、これらの結果に完全競争モデルが当てはまらないことは言うまでもない。さらには、賃金の違いが労働者の質の違いに反映されているという異質性を考慮しても、賃金の強制的な上昇に応じた質の低い労働者から高い労働者へと代替される図式も成り立っていない。Card and Krueger(1995)は雇用量が減少しない説明として、情報の不完全性を取り入れた労働の需要独占モデルを提示している。またイギリスの分析を行った Dickens et al.(1999)も、同様に最低賃金に雇用喪失効果がないことを示しているが、彼らの依拠する枠組みも需要独占モデルである。しかしながら、需要独占モデルは完全競争モデルに比べて簡潔なモデルではない。ファースト・フード店のある一店が賃金を上げ採用を増やしたとして、他の最低賃金業種も同じような行動をとるのか (Welch(1994)) など、需要独占モデルは多くの経済学者から賛同を得ているわけではない。

最低賃金が雇用減につながらないとした主な実証結果

	Card(1992a)	Kats and Krueger(1992)	Card and Krueger(1994)
データ	1989-1990年、CPS	1990年12月、1991年7,8月 著者らによるテキサス州、ファーストフード店の電話調査	1992年2,3月と11,12月 著者らによるペンシルヴァニア、ニュージャージー州、ファーストフード店の電話調査
サンプルサイズ	51	100	357
被説明変数	雇用者-人口比率(10代)	フルタイム換算した雇用者数(対数)の変化	フルタイム換算した雇用者数(対数)の変化
最低賃金の指標	賃金が3.35から3.79ドルの間にある者の割合(10代)	改正最賃と適用前賃金とのギャップ $\max(0, \log(4.25/W))$	改正最賃と適用前賃金とのギャップ $\max(0, \log(5.05/W))$ ペンシルヴァニア州=0
他の説明変数	雇用者-人口比率の変化(全数) 失業率の変化(全数)	ファーストフードチェーンタイプによるダミー都市の人口	ファーストフードチェーンタイプによるダミー地域ダミー
主な結果	最賃の影響を受ける者の割合が多い州で、雇用者が減少したわけではない。	賃金ギャップの大きかった店が、平均的に雇用量を増やしている。	ニュージャージー州で1店舗あたり1.72~1.31人ほど雇用者数が増加(賃金ギャップの平均値で評価)

※日本労働研究機構 「諸外国における最低賃金制度 第7章 最低賃金に関する経済理論と実証分析」(2003年)より

(注) 原典

Card(1992b)

Card, David(1992b), "Do minimum wages reduce employment? A case study of California", *Industrial and Labor Relations Review* 46:38-54.

Card and Krueger (1995) [再掲]

Katz and Krueger(1992)

katz, Lawrence and Alan Krueger(1992), "The effect of the minimum wage on the fast-food industry", *Industrial and Labor Relations Review* 46:6-21.

Card and Krueger(1994)

Card, David and Alan Krueger(1994), "Minimum Wages and employment: a case study of the fast food industry", *American Economic Review* 84:772-793.

Dickens et al. (1999)

Dickens, Richard, Stephen Machin and Alan Manning(1999), "The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from Britain" *Journal of Labor Economics* 17:1-22.

Welch(1994)

Welch, Finis(1995), '' Comment by Finis Welch, in Review symposium on Card and Kruger's 'Myth and measurement: the new economics of the minimum wage''', Industrial and Labor Relations Review 48:842-848.

5 最低賃金額の上昇が雇用の増減に及ぼす影響を分析した研究③

最低賃金は雇用量に影響を与えないとした、Cardらの指摘に対して、Neumark and Wascher (1992)では、10%の最低賃金の上昇が1から2%ほど若年層の雇用量を減少させるとの結果を得ている。これは、70年から80年代にかけて行われた時系列分析と、同じ結果である。この結果に従うならば、依然、最低賃金が雇用に与える影響について、完全競争モデルによる説明が可能となる。

彼らの推計は、1973年から1989年までのCurrent Population Surveyを加工して州ごとのパネルを作成し、分析を行ったものである。(中略)

NeumarkとWascherによる一連の論文では、就業と就学の関係に最も重点がおかれている。まず、Neumark and Wascher (1992)では、(推計式)の定式化において、就学率を含めるか否かということが問題とされた。彼らの就学率を説明変数に加えた推計では、最低賃金の上昇は10代の雇用量を減らす影響が見られるが、逆に説明変数から取り除くと、10代の雇用量に影響を与えなくなる。すなわち、インプリケーションを導く際、就学率は決定的な役割をしていることが分かる。もし就学率が雇用量と強い相関関係を持つのであれば、純粋な最低賃金の効果を見るためには、当然、就学率をコントロールする必要がある。ただし、就学率は最低賃金の影響も受ける可能性があり、さらに就学と就業は二者択一的なものであるから、就学率を説明変数に加えることで内生性のバイアスが生じる危険性がある。また、就学率は労働供給側の要因である。ゆえに、需要の制約で雇用量が決まる完全競争モデルを前提とした(推計式)では、使用すべきでないとの批判もなされている(Card et al.(1994))。

それでも、就学率を説明変数として採用した理由として、彼らは次の2点をあげている。1点目は、就学率を説明変数に加えないと、最低賃金が10代の雇用量には影響を与えず、20代の雇用量にのみ負の影響をあたえる。最低賃金の影響を被りやすいはずの10代の雇用量が20代よりも、正にしる負にしる影響を受けていないのは先験的に考えておかしい。2点目は、被説明変数の雇用一人口比率に大きな影響を与えると考えられる全体の失業率を、説明変数から除外しても就業率の係数はさほど変化しない。つまり内生性のバイアスは、さほど大きくはない。これらのことから、就学率を変数に加えることによって生じる内生性のバイアスよりも、就学率を省くことにより式の特定化を誤るほうが重大な問題であると結論付けている。

さらに、Neumark and Wascher (1995a, 1995b)は、最低賃金が、就学や就業など10代の活動状態に与える影響を直接推計し、雇用量増減の中身について言及している。そこでは、最低賃金の上昇は就学率を減らし、逆に就業も就学もしていない者の割合を増加させている。また10代全体の雇用量は、僅かに減である。この結果から導かれる仮説としては、就学していた者が学校を辞め、労働市場に出て職を探している。あるいは、就学せずに働いていた者から最賃改正以前は就学していた者へと労働者の代替が起こった。この二つが考えられる。これらの仮説を検証するため、10代の活

動状態が、最低賃金の上昇後どの状態へと変化する可能性が強かったか、彼らは得られた推計値からその確率を計算している。結果を見る限り、上記の職探しと代替、両方の仮説とも支持されている。

しかしながら、最低賃金と就学率の間にこれほど強い負の相関があるのならば、Neumark and Wascher (1992)の雇用に負の影響を与えるという結果は、かなり不安定なものになるであろう。

Deere et al. (1995)の推定もまた、最低賃金が雇用量に負の影響を与えるとするものである。そこでは、1991年における最低賃金の上昇が、上昇がなかった場合に比べて7%ほど、10代の男性の雇用量を押し下げる効果が得られている。しかしながら、低賃金労働者が多く働いていた州で、大幅な雇用の減少があるかといえば、そうでもない。また最低賃金の近くで働いている割合が高い女性の雇用は、男性ほど減少していない。つまり、雇用の増減は、単に最低賃金の存在のみによって決まるものではないということになる。このことは、Kennan (1995)でも指摘され、10代の雇用率は1ヶ月単位で大きく変動しており、その中から最低賃金上昇による効果のみを導き出すことは困難であるとしている。Deere et al. (1995)では、調査期間における10代の雇用量の動きは、雇用者全体の増減、つまり労働需要の増減によって強く引っ張られたものであることを示している。

80年代の後半は、労働需要の伸びに支えられ、低賃金労働者の雇用も伸びていた。しかし90年代初頭の不景気により、労働需要は落ち込む。それに伴い、低賃金労働者の雇用量も減少した。この減少幅は、雇用の拡張期における増加と対照的なものではなく、より大きな減少があった。つまり、全体の労働需要によって説明がつかないこの減少分が、90年代に上昇した最低賃金による影響であると結論づけている。Brown (1999)は両者における効果の違いは、最低賃金の指標による違いにあると指摘している。Card and Krueger(1994)では、変数が州固有の影響を反映するが、Deere et al. (1995)では、最低賃金が上がった年の年次ダミー変数を使って処理しているので、州固有の影響を把握できず全国一律の扱いとなっている。いずれにせよ、ここでの結果も、最低賃金の雇用に与える影響が定式化によって大きく左右されることを示している。

最低賃金の上昇が雇用減につながるとした実証結果

	Neumark and Wascher (1992)	Deere et al. (1995)
データ	1973-1989年のCPS(March)	1985-1992年のCPS
サンプルサイズ	751	408
被説明変数	雇用者-人口比率(10代、16-24歳)	雇用者-人口比率(対数値、10代)
最低賃金の指標	カイツ・インデックス (州最賃も考慮)	90年と91-92年の年次ダミー
他の説明変数	就学率 失業率 州ダミー 年次ダミー	15-64歳男性の雇用者-人口比率(対数値) 州ダミー タイム・トレンド
結果	10%の最賃上昇は、10代の雇用量を1から2%減少。 同じく、20代前半の雇用量を1.5から2%減少。 就学率を変数から除外すると、最賃は負の効果を持たない。	91年4月の最賃上昇は、男で0.7%、女で0.11%、10代の雇用量を減少させる効果があった。

※日本労働研究機構 「諸外国における最低賃金制度 第7章 最低賃金に関する経済理論と実証分析」(2003年)より

(注) 原典

Neumark and Wascher(1992)

Neumark, David and William Wascher(1992), "Employment effects of minimum and subminimum wage: panel data on state minimum wage laws", *Industrial and Labor Relations Review* 46:55-81.

Card et al. (1994)

Card, David, Lawrence Katz and Alan Krueger(1994), "Comment on David Neumark and William Wascher, 'Employment effects of minimum and subminimum wage: panel data on state minimum wage laws'", *Industrial and Labor Relations Review* 47:487-497.

Neumark and Wascher(1995a)

Neumark, David and William Wascher(1995a), "Minimum wage effect on employment and enrollment", *Journal of Business and Economic Statistics* 13:199-206.

Neumark and Wascher(1995b)

Neumark, David and William Wascher(1995b), "Minimum-wage Effects on school and work transitions of teenage", *American Economic Review* 85:244-249.

Deere et al. (1995)

Deere, Donald, Kevin Murphy and Finis Welch(1995), "Employment and minimum wage hike", *American Economic Review, Papers and Proceedings* 85:232-237.

Kennan(1995)

Kennan, John(1995), ''The elusive effects of minimum wages'' Journal of Economic Literature
33:1950-1965.

Brown(1999)

Brown, Charles(1999), ''Minimum wages, employment, and the distribution of
income'', in:O. Ashenfelter and D. Card, eds., Handbook of Labor
Economics, vol. 3B(Elsevier, Amsterdam)2101-2163.

Card and Krueger(1994) [再掲]

パートタイム労働者の賃金決定に与える影響

(パートタイム労働者総合実態調査報告平成13年より)

(抄)

表 11 採用時の賃金決定項目別事業所数割合

(複数回答)(単位:%)

就業形態	パート等労働者を雇用している事業所	同じ地域・職種 のパート の賃金相場	同じ職種 の正社員 の賃金	地域・産 業別最低 賃金	経験年数 に応じて	年齢に応 じて	仕事の困 難度に応 じて	その他	不明	
平成13年										
パート	[56.6]	100.0	67.4	10.2	14.1	25.1	7.3	26.5	9.7	0.2
その他	[15.3]	100.0	49.5	16.1	10.1	30.2	11.8	30.4	19.8	-
平成7年										
パート	[47.9]	100.0	61.1	12.9	13.6	28.4	10.6	23.5	14.8	-
その他	[12.6]	100.0	38.1	25.5	16.5	34.9	18.2	25.5	23.3	-

注: []内は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所の割合である。

表 13-2 賃金昇給の決定項目別事業所数割合

(複数回答)(単位:%)

就業形態	賃金の昇給を 行った事業所	同じ地 域・職 種の パート の賃金 相場	同じ職 種の正 社員 の賃金	経験年 数に応 じて	年齢に 応じて	仕事の 困難度 に応じ て	物価上 昇に応 じて	業績に 応じて	能力の 向上に 応じて	地域・ 産業別 最低賃 金の改 定に応 じて	その他	
平成13年												
パート	[52.4]	100.0	24.1	5.5	48.3	3.4	27.8	2.4	26.3	51.8	7.5	5.2
その他	[47.5]	100.0	16.4	15.7	42.7	6.5	19.8	4.0	29.2	39.3	6.0	11.5
平成7年												
パート	[80.1]	100.0	39.0	14.5	43.5	6.6	23.8	10.2	21.6	36.2	11.1	8.3
その他	[75.2]	100.0	27.4	25.5	42.9	10.4	20.6	13.2	22.7	30.7	14.0	17.2

注: []内は、「賃金の昇給を行った」事業所の割合である。

- * パートとは、正社員以外の労働者（パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等）で名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。
- * その他とは、正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。
- * 正社員とは、この調査では、いわゆる正規型の労働者（いわゆるパートタイム労働法にいう通常の労働者）のことで、終身雇用的な長期勤続を前提としている常用労働者をいう。

第16表 産業・企業規模、パート区分、パート等労働者の採用時の賃金決定項目別事業所割合 (2-1)

パート	産業・企業規模	M.A. (%)									
		「パート」を雇用している事業所	同じ地域・職種・パートの賃金相場	同じ職種の正社員への賃金	地域・産業別最低賃金	経験年数に応じて					
[その他]		「その他」を雇用している事業所	同じ地域・職種・パートの賃金相場	同じ職種の正社員への賃金	地域・産業別最低賃金	経験年数に応じて					
計 (産業)		[56.6]	67.4	10.2	14.1	25.1	7.3	26.5	9.7	0.2	不明
紙	業	[15.0]	64.9	16.5	25.4	24.7	24.2	26.9	1.6	-	不明
建設	業	[22.9]	59.1	11.9	1.0	9.3	12.7	19.2	11.5	3.6	不明
製造	業	[53.6]	67.5	13.7	18.4	25.4	8.0	27.5	7.2	-	不明
消費財	業	[60.7]	71.3	13.3	19.4	26.2	9.9	26.3	5.7	-	不明
消費財	業	[44.7]	71.1	14.2	12.1	24.2	7.7	28.0	6.9	-	不明
機械	業	[56.4]	58.1	13.8	23.9	25.6	5.6	28.6	9.7	-	不明
電気・ガス・熱供給・水道業	業	[34.5]	42.6	15.5	15.5	11.4	8.7	27.8	34.4	-	不明
運輸	業	[41.7]	67.9	8.4	25.7	19.5	1.6	31.3	4.6	-	不明
運輸	業	[38.7]	71.3	10.0	16.1	16.6	1.9	31.4	4.6	-	不明
通信	業	[69.2]	49.9	-	75.2	34.5	-	31.2	4.4	-	不明
卸売・小売業、飲食店	業	[70.9]	75.4	6.2	15.6	25.2	7.3	27.0	6.0	-	不明
卸	業	[39.4]	68.1	5.8	7.7	23.5	3.4	28.4	7.5	-	不明
小売	業	[80.7]	74.7	9.1	18.1	23.6	5.6	24.1	6.9	-	不明
飲食	業	[90.9]	81.1	0.4	15.3	29.5	13.2	32.2	3.3	-	不明
金融	業	[43.2]	52.4	10.1	14.4	28.1	5.9	22.4	22.0	-	不明
不動産	業	[38.8]	71.8	9.8	16.3	17.6	7.9	30.4	10.9	-	不明
不動産	業	[58.8]	57.5	14.7	9.8	28.1	7.1	26.1	15.9	-	不明
対個人サービス	業	[64.6]	72.2	13.1	7.0	23.4	5.2	28.5	8.5	-	不明
対事業所サービス	業	[42.2]	51.9	9.5	13.5	36.4	7.2	35.3	12.6	-	不明
社会的・公共的サービス	業	[66.8]	52.7	17.7	9.7	26.9	7.9	21.0	20.8	-	不明
旅館、その他の宿泊所	業	[35.6]	85.3	15.4	14.5	21.3	13.0	33.3	5.6	-	不明
娯楽	業	[64.1]	67.5	10.2	8.2	11.9	4.8	22.9	10.3	-	不明
駐屯地、自動車整備業、機械・家具等修理業	業	[48.7]	98.7	0.3	1.9	16.2	-	0.8	0.8	-	不明
医療	業	[70.3]	56.6	27.9	12.7	46.7	16.3	27.3	8.0	-	不明
その他のサービス業	業	[54.2]	51.6	11.9	9.0	25.7	4.2	26.5	20.8	-	不明
(企業規模)											
1,000人以上		[60.2]	76.7	5.5	18.7	23.3	5.2	23.9	9.4	-	不明
500~999人		[59.3]	88.9	2.7	13.3	23.1	5.6	23.3	4.4	-	不明
300~499人		[63.4]	75.6	6.3	22.2	26.1	2.8	29.4	7.0	-	不明
100~299人		[55.6]	76.0	9.6	15.4	25.1	4.3	32.0	5.7	-	不明
30~99人		[59.0]	70.2	9.6	15.1	27.8	7.7	31.8	6.5	-	不明
5~29人		[53.2]	62.8	12.5	11.2	26.2	9.8	25.9	9.1	0.4	不明
官公営		[66.6]	36.8	14.9	13.8	15.3	3.9	14.5	35.6	-	不明

(注) []内は、全事業所のうち、「パート」を雇用している事業所の割合である。

第16表 産業・企業規模、パート区分、パート等労働者の採用時の賃金決定項目別事業所割合 (2-2)

パート	産業・企業規模	M.A. (%)								
		「パート」を雇用している事業所	同じ地域・職種・パートの賃金相場	同じ職種の正社員への賃金	地域・産業別最低賃金	経験年数に応じて				
[その他]		「その他」を雇用している事業所	同じ地域・職種・パートの賃金相場	同じ職種の正社員への賃金	地域・産業別最低賃金	経験年数に応じて				
計 (産業)		[15.3]	49.5	16.1	10.1	30.2	11.8	30.4	19.8	不明
紙	業	[9.0]	42.5	28.7	1.5	49.1	38.5	4.9	4.9	不明
建設	業	[12.6]	45.6	24.5	1.6	31.5	4.0	39.4	14.4	不明
製造	業	[14.6]	63.3	15.0	16.3	28.0	12.9	31.7	13.2	不明
消費財	業	[14.4]	64.0	12.5	21.7	21.5	13.1	22.5	11.8	不明
消費財	業	[12.7]	63.8	11.4	14.5	34.1	14.5	37.4	10.5	不明
機械	業	[17.3]	62.0	21.5	12.3	28.8	11.2	36.2	17.6	不明
電気・ガス・熱供給・水道業	業	[27.5]	30.8	16.5	7.6	14.5	15.3	31.3	31.7	不明
運輸	業	[19.2]	54.8	26.4	13.7	20.7	12.4	36.0	4.9	不明
運輸	業	[19.7]	53.8	28.5	8.9	21.7	13.4	37.2	5.2	不明
通信	業	[15.0]	66.7	1.1	71.4	9.3	-	21.8	0.7	不明
卸売・小売業、飲食店	業	[11.5]	59.7	11.1	10.0	40.1	13.3	41.8	17.0	不明
卸	業	[11.1]	58.5	15.2	6.8	40.4	21.3	54.8	20.3	不明
小売	業	[9.4]	61.6	9.4	11.5	33.4	4.9	31.6	16.1	不明
飲食	業	[17.0]	58.2	9.4	10.9	48.4	17.0	43.1	15.2	不明
金融	業	[14.6]	43.7	12.9	13.1	26.7	2.3	14.9	22.4	不明
不動産	業	[21.4]	48.2	19.0	7.3	42.5	18.6	40.6	3.2	不明
不動産	業	[20.7]	37.9	16.4	9.1	25.2	12.5	19.5	28.6	不明
対個人サービス	業	[18.6]	48.8	13.0	4.3	15.3	6.4	10.5	30.4	不明
対事業所サービス	業	[18.0]	40.9	11.5	16.9	25.6	18.0	32.8	26.0	不明
社会的・公共的サービス	業	[23.6]	32.0	20.2	7.1	29.0	12.1	16.3	29.2	不明
旅館、その他の宿泊所	業	[15.6]	65.1	21.2	6.2	40.2	16.0	22.1	11.9	不明
娯楽	業	[34.8]	39.6	22.7	8.1	17.8	8.3	15.0	20.0	不明
駐屯地、自動車整備業、機械・家具等修理業	業	[24.4]	64.8	0.1	-	0.5	-	1.1	34.6	不明
医療	業	[9.3]	37.4	43.0	5.5	64.3	6.3	26.1	18.6	不明
その他のサービス業	業	[23.2]	34.9	13.8	10.2	23.0	14.0	20.2	30.9	不明
(企業規模)										
1,000人以上		[20.0]	57.2	15.7	16.0	33.1	15.5	28.4	15.0	不明
500~999人		[22.0]	61.0	8.2	13.3	28.5	11.3	36.2	24.1	不明
300~499人		[14.7]	43.7	16.2	16.5	40.8	18.0	50.0	18.1	不明
100~299人		[22.6]	51.4	12.2	10.3	29.4	10.9	33.4	18.0	不明
30~99人		[18.1]	55.3	17.4	9.9	36.0	11.7	28.5	15.3	不明
5~29人		[8.9]	51.4	18.8	6.1	24.1	8.2	36.6	14.5	不明
官公営		[35.0]	20.8	18.2	6.8	29.9	14.4	6.9	45.8	不明

(注) []内は、全事業所のうち、「その他」を雇用している事業所の割合である。

賃金の昇給決定項目別事業所割合 (2-1)

産業・企業規模	賃金の昇給を行った事業所	同じ地域・職種の同じ職種の正社員パートの賃金相場	経験年数に応じて	年齢に応じて	M.A. (%)							
					仕事の困難度に応じて	物価上昇に応じて	業績に応じて	能力の向上に応じて	地域・産業別最低賃金の改定に応じて	その他		
計 (産 業)	[52.4]	100.0	24.1	5.5	48.3	3.4	27.8	2.4	26.3	51.8	7.5	5.2
鉱 業	[29.0]	100.0	7.4	56.8	65.8	25.0	5.3	-	-	31.8	27.1	-
建設業	[38.6]	100.0	40.2	0.3	22.7	0.3	58.0	-	10.2	58.6	0.1	9.4
製造業	[46.8]	100.0	22.4	11.8	46.3	3.4	19.2	3.9	23.9	45.7	10.4	3.7
消費関連産業	[47.2]	100.0	23.3	14.7	47.6	3.5	20.1	7.5	19.6	47.0	6.0	3.8
素材関連産業	[42.1]	100.0	19.9	13.0	55.8	2.6	22.8	0.9	19.6	46.1	2.7	3.9
機械関連産業	[51.5]	100.0	23.3	7.0	36.1	4.0	14.9	1.9	33.2	43.7	23.1	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	[24.4]	100.0	15.2	22.9	20.7	-	9.2	4.7	4.4	7.2	17.1	26.4
運輸業	[44.4]	100.0	25.1	5.2	66.2	-	9.5	0.1	16.8	14.1	16.6	13.5
通信業	[33.9]	100.0	24.6	8.1	65.4	-	14.7	0.1	23.7	21.4	10.8	9.2
卸売・小売業、飲食店業	[98.8]	100.0	26.1	-	67.8	-	0.3	-	4.5	1.3	26.8	21.0
卸売業	[60.8]	100.0	26.5	1.4	45.9	3.0	33.0	2.8	28.2	61.7	8.5	3.3
小売業	[29.2]	100.0	31.2	2.0	64.3	0.6	21.5	8.7	22.1	48.9	2.5	0.2
飲食店業	[68.0]	100.0	28.6	0.9	45.1	3.3	29.3	2.4	28.2	50.3	9.0	5.0
金融・保険業	[64.9]	100.0	21.0	2.5	42.6	3.1	44.2	2.2	29.8	89.6	8.9	0.3
不動産業	[47.2]	100.0	13.8	0.1	68.7	15.4	16.3	-	24.2	28.1	1.2	4.3
サービス業	[40.5]	100.0	20.4	0.4	62.0	0.2	34.6	0.9	34.8	65.0	1.8	1.5
対個人サービス	[46.1]	100.0	18.8	12.0	53.3	4.2	20.6	1.4	27.0	40.5	4.5	8.4
対事業所サービス	[69.3]	100.0	19.0	4.0	61.1	0.4	19.8	0.4	29.3	47.8	2.6	2.9
社会的・公共サービス	[55.3]	100.0	11.6	4.0	56.6	6.2	28.9	1.1	34.5	64.9	3.9	3.1
旅館、その他の宿泊所	[41.9]	100.0	22.6	20.6	47.1	5.1	16.5	2.2	21.6	23.1	5.8	14.4
娯楽業	[39.9]	100.0	26.4	9.3	49.3	0.4	23.0	0.5	25.0	54.3	2.7	4.4
娯楽業、娯楽業、娯楽業、娯楽業、娯楽業	[44.6]	100.0	15.0	5.4	41.6	0.2	17.6	0.4	21.2	59.7	4.6	6.3
娯楽業、娯楽業、娯楽業、娯楽業、娯楽業	[49.4]	100.0	32.8	-	64.4	1.7	32.8	-	34.4	32.8	-	-
医療業	[60.2]	100.0	14.1	27.7	56.4	4.8	18.0	0.8	30.4	33.9	7.5	4.0
その他のサービス業	[42.5]	100.0	19.7	6.9	53.2	4.9	21.2	2.0	26.0	39.9	3.6	11.5
(企業規模)												
1,000人以上	[63.8]	100.0	22.4	1.6	47.3	3.4	34.8	0.5	30.2	64.2	4.3	4.5
500~999人	[67.8]	100.0	28.3	1.8	43.2	1.1	34.8	2.2	32.2	58.0	14.0	2.7
300~499人	[71.3]	100.0	28.2	1.1	47.4	4.8	39.7	1.3	24.3	56.5	8.7	2.2
100~299人	[55.1]	100.0	27.6	4.0	47.8	1.1	26.2	3.3	26.2	52.3	12.3	4.2
30~99人	[57.5]	100.0	27.4	6.6	44.8	4.2	27.0	1.4	27.4	59.2	7.7	3.1
5~29人	[46.4]	100.0	21.1	8.3	51.1	3.9	24.7	3.5	25.7	45.8	5.7	5.6
官 公 營	[27.1]	100.0	23.7	6.8	48.7	3.5	1.4	1.8	1.6	5.5	11.7	30.3

(注) []内は、「賃金の昇給を行った」事業所の割合である。

賃金の昇給決定項目別事業所割合 (2-2)

第19表 産業・企業規模、パート区分、パート等労働者の

【その他】	賃金の昇給を行った事業所	同じ地域・職種、パートの賃金相場の賃金	同じ地域・職種の同じ職種の正社員	経験年数に応じて	年齢に応じて	M.A. (%)						
						仕事の困難度に応じて	物価上昇に応じて	業績に応じて	能力の向上に応じて	地域・産業別最低賃金の改定に応じて	その他	
計 (産業)	[47.5]	100.0	16.4	15.7	42.7	6.5	19.8	4.0	29.2	39.3	6.0	11.5
鉱業	[19.9]	100.0	9.4	9.4	82.8	60.6	4.3	7.8	12.9	9.4	5.1	12.9
建設業	[49.6]	100.0	15.1	40.8	44.0	0.6	29.0	0.0	16.0	41.9	0.2	13.4
製造業	[43.5]	100.0	24.6	15.5	38.5	7.1	18.4	3.4	32.1	46.2	7.8	6.8
消費関連産業	[41.1]	100.0	18.9	12.1	42.5	3.2	22.1	1.9	27.2	52.3	13.2	6.1
素材関連産業	[46.8]	100.0	34.6	12.9	33.2	10.4	12.0	5.7	40.1	54.0	2.6	6.8
機械関連産業	[42.8]	100.0	19.4	22.1	40.1	7.7	21.7	2.5	28.2	31.0	7.9	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	[29.0]	100.0	14.0	9.1	48.3	21.7	17.9	3.4	23.1	22.8	6.5	26.0
運輸・通信業	[40.0]	100.0	14.4	10.9	35.9	3.5	16.2	1.0	35.4	29.7	3.3	17.6
運輸業	[40.2]	100.0	15.3	11.7	34.6	3.8	17.4	1.1	37.3	28.3	3.6	16.1
通信業	[38.0]	100.0	1.9	-	52.8	-	1.0	-	11.3	47.2	-	36.9
卸売・小売業、飲食店業	[56.9]	100.0	12.7	6.8	47.2	9.4	21.6	9.2	43.9	40.9	6.8	11.0
卸売業	[65.2]	100.0	2.3	4.4	46.9	13.0	16.0	13.2	56.6	25.0	1.0	15.7
小売業	[68.0]	100.0	21.8	10.3	42.3	1.7	28.8	10.1	34.4	40.1	11.1	12.3
飲食業	[35.1]	100.0	7.3	2.0	60.0	22.7	13.3	0.2	46.5	69.2	6.0	-
金融・保険業	[34.4]	100.0	17.5	4.9	67.9	16.3	6.6	-	8.2	6.1	3.4	4.9
不動産業	[47.9]	100.0	14.9	11.9	43.1	1.8	16.5	0.3	31.0	75.3	0.3	2.2
サービス業	[44.6]	100.0	17.4	18.9	38.9	4.9	17.8	1.4	18.4	36.8	7.0	12.9
対個人サービス	[49.9]	100.0	11.8	13.3	26.1	1.0	22.0	0.5	41.7	73.6	1.3	9.4
対事業所サービス	[49.1]	100.0	19.3	16.2	36.2	11.1	25.9	1.2	16.7	44.6	15.5	3.4
社会的・公共サービス	[40.2]	100.0	19.1	23.4	46.9	2.9	10.7	2.0	7.9	13.9	4.7	20.5
旅館、その他の宿泊所	[34.0]	100.0	20.2	33.6	35.9	8.2	19.1	4.1	52.2	59.4	5.5	4.1
娯楽業	[56.5]	100.0	19.1	19.0	18.2	0.2	13.0	0.0	15.6	56.0	-	19.1
駐車場、自動車整備業、機械・家具等修理業	[65.3]	100.0	0.1	-	48.7	-	48.7	-	51.2	99.9	-	-
医療業	[59.4]	100.0	17.2	42.9	49.4	3.3	9.0	4.9	5.7	30.8	7.8	2.8
その他のサービス業	[41.2]	100.0	18.7	16.8	39.8	6.1	16.8	1.2	16.3	28.3	8.7	14.9
(企業規模)												
1,000人以上	[56.8]	100.0	24.7	6.4	30.8	10.1	19.0	1.0	32.9	50.0	3.5	10.0
500~999人	[58.1]	100.0	24.4	8.5	61.9	5.7	12.5	1.7	23.1	36.3	15.4	6.5
300~499人	[54.6]	100.0	35.4	19.8	44.1	7.2	17.2	8.9	27.7	42.3	9.7	11.6
100~299人	[60.2]	100.0	5.7	8.4	41.9	5.3	27.2	6.9	42.5	45.2	9.5	9.7
30~99人	[47.4]	100.0	10.8	19.2	56.4	3.3	20.9	1.6	26.5	51.2	6.3	12.0
5~29人	[34.8]	100.0	18.6	32.3	29.0	9.9	22.9	6.7	30.5	32.3	0.8	3.0
官公營	[38.7]	100.0	11.2	12.5	56.0	0.5	4.6	1.2	0.5	0.3	4.2	39.2

(注) []内は、「賃金の昇給を行った」事業所の割合である。