

最低賃金に関する報告書

目次

はじめに(本報告書の構成と読み方)	1
1. 最低賃金制度の全体像	3
1.1 日本最低賃金制度の概要	3
1.2 諸外国の最低賃金の概要	14
2. 最低賃金と労働者の賃金・生活	19
2.1 最低賃金引上げによる賃金への影響	23
2.1.1 データからみる現状	23
2.1.2 理論と研究動向	66
2.1.3 小括	70
2.2 最賃近傍雇用者の世帯所得・暮らしの状況	71
2.2.1 データからみる現状	71
2.2.2 理論と研究動向	90
2.2.3 小括	93
2.3 最低賃金と社会保障との関係	94
2.3.1 データからみる現状	94
2.3.2 理論と研究動向	108
2.3.3 小括	109
3. 最低賃金と労働市場	110
3.1 労働者の雇用	113
3.1.1 データからみる現状	113
3.1.2 理論と研究動向	135
3.1.3 小括	139
3.2 労働者の雇用形態や雇用以外の働き方	140
3.2.1 データからみる現状	140
3.2.2 理論と研究動向	144
3.2.3 小括	146
3.3 求人・求職	147
3.3.1 データからみる現状	147
3.3.2 理論と研究動向	155
3.3.3 小括	160
3.4 労働時間	161
3.4.1 データからみる現状	161

3.4.2	理論と研究動向	165
3.4.3	小括	166
3 章補論	実証研究 労働市場の競争環境と雇用への影響.....	167
4.	最低賃金と生産性、企業の対応	191
4.1	労働生産性	193
4.1.1	データからみる現状.....	193
4.1.2	理論と研究動向	205
4.1.3	小括	211
4.2	企業の対応	212
4.2.1	データからみる現状.....	212
4.2.2	理論と研究動向	235
4.2.3	小括	240
5.	最低賃金と地域	241
5.1	最低賃金の地域差	243
5.1.1	データからみる現状.....	243
5.1.2	理論と研究動向	281
5.1.3	小括	284
5.2	最低賃金と地域間移動	285
5.2.1	データからみる現状.....	285
5.2.2	理論と研究動向	295
5.2.3	小括	298
	おわりに(得られた知見と今後の課題)	299
	参考文献	301
	図表目次	320
	実施体制	328

関連用語集

最低賃金に関連する用語については、第 1 章を中心に各章において解説を加えているが、特に全体を通じて頻出する用語の定義については、次のとおりである。

本報告書での表記	正式名称・意味など
影響率	最低賃金額を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。
未満率	最低賃金額を改定する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合。
最賃近傍雇用者	本報告書では、地域別最低賃金額×1.1 倍未満の賃金の雇用者をいう。なお、賃金構造基本統計調査を分析に用いた際の最賃近傍雇用者の詳細な定義については 2.1 を、就業構造基本調査及び国民生活基礎調査を用いた際の最賃近傍雇用者の詳細な定義については 2.2 を参照されたい。また、就業構造基本調査及び国民生活基礎調査では、賃金構造基本統計調査における「労働者」の意味で「雇用者」という用語を使用しているため、本報告書では、賃金構造基本統計調査によるものも含め、統一的に「最賃近傍雇用者」という用語を用いている。

はじめに(本報告書の構成と読み方)

本報告書は、日本の最低賃金が賃金や雇用等に及ぼす影響について分析、検証するものである。日本の最低賃金については、近年、その引上げ幅が大きくなるとともに水準が高まってきており、個々の労働者の賃金だけでなく、労働市場や企業活動等にも一定の影響を及ぼしうるものとなってきている。イギリスやドイツなどの諸外国では、日本と同様に、最低賃金改定の際に、直近の経済状況等を踏まえ、労使と協議して最低賃金の改定を行っているが、一方でこれらの国々では、過去の引上げの影響について、記述統計や実証研究等を用いて多角的な検証を行っている。このような国内外の動向も踏まえ、最低賃金について、よりエビデンス・ベースでの(合理的根拠に基づく)議論に資するよう、今般、本報告書を作成することとした。

本報告書の構成としては、まず第1章において次章以降の分析、検証の前提として「最低賃金制度の全体像」を概観した。その上で、第2章では「最低賃金と労働者の賃金・生活」を、第3章では「最低賃金と労働市場」を、第4章では「最低賃金と生産性、企業の対応」を、第5章では「最低賃金と地域」をテーマとして、それぞれの観点から最低賃金による影響について分析、検証している。最低賃金制度は、第1章の記載のとおり、最低賃金法第1条において、第一義的な目的が「労働条件の改善」とされ、その上で、「労働者の生活の安定」、「労働力の質的向上」及び「事業の公正な競争の確保」を第二義的な目的とし、「国民経済の健全な発展」を究極的な目的としている。それらも念頭に、最低賃金の引上げによる労働者の賃金や生活への影響のみならず、労働市場や企業活動への影響についても分析を行うこととした。第2章から第4章までの構成については、ドイツの「法定最低賃金の影響に関する報告書」なども参考にしているが、日本では地域別最低賃金を採用していることも踏まえ、第5章で「最低賃金と地域」もテーマとして取り上げている。

本報告書の各章(第2章以降)は、節ごとに「データからみる現状」、「理論と研究動向」及び「小括」により構成されている。「データからみる現状」では、主に記述統計(調査票情報を用いた独自集計を含む。)を用いて、最低賃金の引上げによる賃金や雇用等への影響について分析を試みている。しかしながら、各章に示されているとおり、例えば、最低賃金引上げの決定に際しては、直近の賃金上昇や雇用情勢等に係る指標が参照され、最低賃金の引上げ幅の決定に影響していることなどから、記述統計等の分析のみによって、厳密に、最低賃金の引上げによる純粋な影響(因果関係)をみることは決して容易でない。こうしたことを踏まえ、「理論と研究動向」においては、国内外における最低賃金に関する実証研究をみることにより、最低賃金による影響の実像に迫ることを試みている。ただし、海外を対象とした実証研究の場合には、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もあり、日本でも同様の結果となるとは一概に言いえない点に留意が必要である。また、取り上げている先行研究は、本報告書がその内容の妥当性・重要性を特に裏付けるものではなく、あくまで現状の解釈や留意点を導くために取り上げている点にも留意されたい。

本報告書では、こうした分析、検証を通じて日本の最低賃金の現状や影響について一定程度、事実を明らかにすることができたが、他方で、各章で示しているように最低賃金に関する分析の難しさなどから、必ずしも明らかとはならず、今後の更なる検証が必要な論点も見出された。こうした点について読者の理解に資するよう、第2章以降の本文においては、①今回の分析、検証を通じて明らかになった事実については、実線で下線を引いて示し、②必ずしも明らかとはならず、引き続き検証が必要な論点につ

はじめに(本報告書の構成と読み方)

いては、点線で下線を引いて示すこととした。また、同じく、読者の理解に資するよう、章ごとの要約を各章冒頭に掲載しているのので、参照されたい。

本報告書は、最低賃金の政策に携わる方々だけでなく、広く最低賃金に関心がある方々が日本の最低賃金を議論する際の基礎資料となることを期待している。例えば、第2章では、最賃近傍雇用者の状況について記述統計を用いて概観しているが、最賃近傍雇用者の構成や特徴(世帯所得の分布、世帯の最多所得者か否か、社会保険の被扶養者か否か等)を理解することは、最低賃金に関する議論の考慮すべき前提になるものと考えられる。最低賃金の実証研究については、研究によって見解が一致しない論点も多いものの、テーマごとに基礎的な事実や研究動向を把握することは、最低賃金について議論を深める上で有用であると考えられる。さらに、過去の最低賃金の引上げと労働市場や企業活動との関係について検証することは、今後の最低賃金の引上げについて議論するに当たって重要な点であると考えられる。以上に付言した点の一部の例示にすぎないが、本報告書を通じ、こうした点をはじめとして、最低賃金に関する詳細な議論がよりエビデンス・ベースで(合理的根拠に基づいて)なされることが望まれる。

本報告書は、厚生労働省の2021年度委託事業「最低賃金に関する調査研究等事業」の受託者である株式会社三菱総合研究所が作成したものである。本文中のデータや図表の一部については、厚生労働省労働基準局から提供いただいた。また、本事業では、労働市場の競争環境と最低賃金による雇用への影響に関する新たな実証分析も試みており、その分析結果を第3章補論として位置づけている。この第3章補論は、再受託者である株式会社東京大学エコノミックコンサルティングの分析によるものである。

最後に、本報告書の作成に当たっては、学識経験者からなる「最低賃金に関する研究会」を開催し、7回にわたり盛んにご議論いただいた。本研究会に参加いただいた太田聰一教授(慶應義塾大学経済学部)、神吉知郁子准教授(東京大学大学院法学政治学研究科)、玄田有史教授(東京大学社会科学研究所)、川口大司教授(東京大学公共政策大学院)、森川正之教授(一橋大学経済研究所)、山田篤裕教授(慶應義塾大学経済学部)には、有益な助言を多数いただいた。この場を借りて感謝を申し上げたい。

2022年3月

1. 最低賃金制度の全体像

本報告書では、最低賃金の引上げが賃金や雇用等に与える影響等について分析している。本章で示す日本と諸外国の最低賃金制度の概観は、次章以降の分析の前提をなすものである。

1.1 日本の最低賃金制度の概要

(1) 最低賃金制度の目的

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。本来、賃金をはじめとする労働契約の内容(労働条件)は、契約当事者である労使によって自主的に決定される。しかしながら、賃金決定を完全な自由交渉に委ねたままでは、交渉力の弱い労働者が搾取され、その生活が脅かされるおそれがある。そこで憲法は契約自由の原則を修正し、賃金に関する基準を法律で定めることにした(第 27 条第 2 項)。これを具体化した法律が、現在の最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)である。実際、相対的に低賃金である非正規労働者の多くは未組織であるなど、使用者との対等な交渉によって賃金を決定することが期待できない。このため、最低賃金制度は、こうした労働者に賃金の最低額を保障し、労働条件の改善を図るという重要な役割を担っている。

このように、最低賃金制度の第一義的な目的は、「労働条件の改善」である。最低賃金法はまず、その旨を明確に規定している¹。さらに、「労働者の生活の安定」、「労働力の質的向上」及び「事業の公正な競争の確保」といった社会政策、労働政策、経済政策等の各分野において効果を上げること期待され、最低賃金法では、これらを第二義的な目的とし、結果的に達成される「国民経済の健全な発展」を究極的な目的として規定した²。

(2) 地域別最低賃金と特定最低賃金

日本の最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の 2 種類がある(図表 1.1-1)。

地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定される最低賃金である。地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならない(最低賃金法第 9 条第 1 項)、すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとしての機能をもつ。これに対して、特定最低賃金は、産業又は職業ごとに設定される最低賃金である。特定最低賃金は、関係労使の申出に基づき、地域別最低賃金よりも高い水準の最低賃金を定めることが必要と

¹この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする(最低賃金法第 1 条)。

² 労働調査会出版局編「改定 4 版 最低賃金法の詳解」(労働調査会)2016 年(労働調査会出版局編 2016)。

1章 最低賃金制度の全体像

認められた場合に決定される。すなわち、労使のイニシアティブに基づいて当該産業の基幹的労働者に適用されるものであり、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組を補完する機能をもつ。

また、使用者が最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合の刑事罰として、地域別最低賃金については50万円以下の罰金が定められているが(最低賃金法第40条)、特定最低賃金違反には最低賃金法上の罰則はない(ただし、特定最低賃金の不払は、労働基準法の賃金全額払違反の罰則が適用される(30万円以下の罰金))。一方、民事的な効力は両方で共通しており、最低賃金額よりも低い賃金額で労働者と使用者が合意していたとしても、その合意は無効となり、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされる(最低賃金法第4条第2項)。なお、労働者が同時に2以上の最低賃金の適用を受ける場合には、このうち最も高いものが適用される(最低賃金法第6条第1項)。

地域別最低賃金は、労働契約関係にある労働者のすべてを対象とし、その適用労働者数は約5,100万人³となっている。2021年度の地域別最低賃金(時間額)の最高額は東京都の1,041円、最低額は高知県と沖縄県の820円、各都道府県の適用労働者数を用いて加重平均した地域別最低賃金額(以下「全国加重平均額」という。)は930円である(図表1.1-2)。

特定最低賃金は、都道府県又は全国を単位として特定の産業について設定され、2021年3月末日現在の適用労働者数は、製造業等を中心として約300万人である。なお、全国設定の特定最低賃金は「全国非金属鉱業最低賃金」のみとなっている(図表1.1-3)。特定最低賃金については、業種も適用労働者数も限られていることから、これを分析した実証研究も多くはない。このことも踏まえ、本報告書では、地域別最低賃金に焦点を当てて分析を行うこととし、便宜上、次節以降、特段の記載のない限り、「最低賃金」とは地域別最低賃金を指す。

図表 1.1-1 地域別最低賃金と特定最低賃金の概要

	地域別最低賃金	特定最低賃金
役割・機能	<ul style="list-style-type: none"> すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネット 	<ul style="list-style-type: none"> 企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するもの
適用対象	<ul style="list-style-type: none"> 産業・職業を問わず、すべての労働者に適用 都道府県ごとに適用(原則として事業所の所在地による) 	<ul style="list-style-type: none"> 産業又は職業ごとに適用 その産業の基幹的労働者[※]に適用 <small>※当該産業に特有・主要な業務に従事する労働者</small>
決定方式	<ul style="list-style-type: none"> 行政機関に決定を義務付け <small>※全国各地域について必ず決定されなければならない</small>	<ul style="list-style-type: none"> 関係労使の申出により新設、改正又は廃止
効力	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金法上、刑事罰あり(50万円以下の罰金) 民事的な効力あり(最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効・修正) 	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金法上、刑事罰なし 民事的な効力あり(最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効・修正)

³ 平成28年経済センサス-活動調査等の結果に基づき推計された人数(労働調査会出版局編「令和3年度版最低賃金決定要覧」(労働調査会)2021年)(労働調査会出版局編 2021)。

1章 最低賃金制度の全体像

図表 1.1-2 2021年度地域別最低賃金額

都道府県名	最低賃金時間額(円)		発効年月日
北海道	889	(861)	2021年10月1日
青森	822	(793)	2021年10月6日
岩手	821	(793)	2021年10月2日
宮城	853	(825)	2021年10月1日
秋田	822	(792)	2021年10月1日
山形	822	(793)	2021年10月2日
福島	828	(800)	2021年10月1日
茨城	879	(851)	2021年10月1日
栃木	882	(854)	2021年10月1日
群馬	865	(837)	2021年10月2日
埼玉	956	(928)	2021年10月1日
千葉	953	(925)	2021年10月1日
東京	1,041	(1,013)	2021年10月1日
神奈川	1,040	(1,012)	2021年10月1日
新潟	859	(831)	2021年10月1日
富山	877	(849)	2021年10月1日
石川	861	(833)	2021年10月7日
福井	858	(830)	2021年10月1日
山梨	866	(838)	2021年10月1日
長野	877	(849)	2021年10月1日
岐阜	880	(852)	2021年10月1日
静岡	913	(885)	2021年10月2日
愛知	955	(927)	2021年10月1日
三重	902	(874)	2021年10月1日
滋賀	896	(868)	2021年10月1日
京都	937	(909)	2021年10月1日
大阪	992	(964)	2021年10月1日
兵庫	928	(900)	2021年10月1日
奈良	866	(838)	2021年10月1日
和歌山	859	(831)	2021年10月1日
鳥取	821	(792)	2021年10月6日
島根	824	(792)	2021年10月2日
岡山	862	(834)	2021年10月2日
広島	899	(871)	2021年10月1日
山口	857	(829)	2021年10月1日
徳島	824	(796)	2021年10月1日
香川	848	(820)	2021年10月1日
愛媛	821	(793)	2021年10月1日
高知	820	(792)	2021年10月2日
福岡	870	(842)	2021年10月1日
佐賀	821	(792)	2021年10月6日
長崎	821	(793)	2021年10月2日
熊本	821	(793)	2021年10月1日
大分	822	(792)	2021年10月6日
宮崎	821	(793)	2021年10月6日
鹿児島	821	(793)	2021年10月2日
沖縄	820	(792)	2021年10月8日
全国加重平均額	930	(902)	-

(注)カッコ内は2020年度の最低賃金

図表 1.1-3 特定最低賃金の件数、適用使用者数及び適用労働者数

業種	件数(件)	適用使用者数(百人)	適用労働者数(百人)
食品・飲料製造業関係	7	4	175
繊維工業関係	5	7	144
木材・木製品製造業関係	1	1	7
パルプ・紙・紙加工品製造業関係	2	1	88
印刷・同関連産業関係	2	11	112
塗料製造業関係	4	2	59
ゴム製品製造業関係	1	1	47
窯業・土石製品製造業関係	4	3	99
鉄鋼業関係	20	32	1,379
非鉄金属製造業関係	9	9	422
金属製品製造業関係	4	8	118
一般機械器具製造業関係	25	232	5,038
精密機械器具製造業関係	7	7	219
電気機械器具製造業等関係	45	219	8,651
輸送用機械器具製造業関係	33	139	8,500
新聞・出版業関係	1	1	7
各種商品小売業関係	30	16	2,015
自動車小売業関係	23	219	2,039
自動車整備業関係	1	10	32
道路貨物自動車運送業関係	1	3	17
木材・木製品・家具・装備品製造業関係	1	4	25
全国非金属鉱業(厚生労働大臣決定)関係	1	1	4
合計	227	930	29,197

(件数は2021年3月末日現在)

(注)1 複数の業種にまたがって設定されているものについては、主な業種に計上している。

2 適用使用者数及び適用労働者数は、平成28年経済センサス-活動調査等に基づき推計。

3 適用使用者数及び適用労働者数は、100人未満の数値を四捨五入した数値。ただし、合計が50人未満の場合は全て「1(百人)」としている。

(3) 最低賃金の決定手続

地域別最低賃金の決定は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会(以下「最低賃金審議会」という。)の調査審議を求め、その意見を聴いて行う(審議会方式、最低賃金法第10条第1項)。また、最低賃金審議会は、公益、労働者及び使用者を代表する委員の三者構成である(最低賃金法第22条)。運用上は、地方最低賃金審議会における審議決定を基本としつつ、最低賃金決定の全国的な整合性を図るため、1977年の中央最低賃金審議会答申に基づき、1978年度から「目安制度」が導入されている。目安制度とは、中央最低賃金審議会が47都道府県を経済実態に応じて数ランク(2021年度の審議時点ではA~Dの4ランク)に区分した上で、ランクごとに引上げ額の「目安」を地方最低賃金審議会に提示する仕組みをいう。中央最低賃金審議会が提示した「目安」は、地方最低賃金審議会の参考にするものであって、審議決定を拘束するものではない。もっとも、近年の改定額を見ると、目安と同額か、目安に近い額となっている。

地域別最低賃金の改定の流れは、時期のずれはあるものの、例年次のとおりとなってい

る。まず、春季の賃金交渉の大勢が固まる 6 月頃に、厚生労働大臣から中央最低賃金審議会に対し、その年の地域別最低賃金額改定の目安について諮問がなされ、同審議会に設けられる「目安に関する小委員会」に具体的な審議が付託される。小委員会で審議された結果は本審に報告され、7 月下旬頃に、引上げ額の目安が中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に答申される。なお、中央最低賃金審議会が示す目安については、労使委員の見解が一致せず、公益委員の見解が答申されるのが通例となっている。この答申は、各都道府県労働局長を通じて各地方最低賃金審議会に提示され、各地方最低賃金審議会では、目安を参考としつつ審議が行われ、8 月上旬頃に改定額が答申される。そして、各都道府県労働局において異議申出の手續等を経て、10 月上旬頃に改定後の地域別最低賃金がそれぞれ発効する。

(4) 最低賃金決定の考慮要素

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通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとされる(最低賃金法第 9 条第 2 項)。中央最低賃金審議会では、この 3 つの考慮要素を踏まえ、各種の経済・雇用指標等⁴を参照しながら調査審議が行われ、引上げ額の目安が示される。この目安を参考にしつつ、各地方最低賃金審議会では、各地域における経済・雇用指標等⁵を参照し、改定額を答申する。

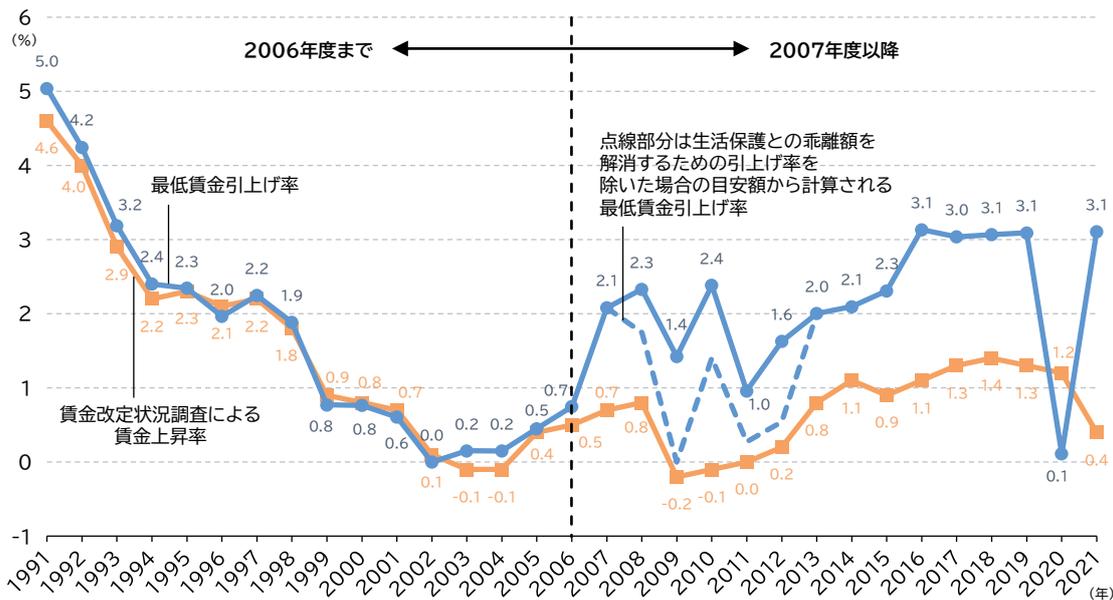
地域別最低賃金の改定に当たり、最低賃金審議会では「賃金改定状況調査結果」第 4 表の賃金上昇率が重視されてきた⁶。この第 4 表とは、常用労働者数 30 人未満の企業に属している民営事業所に対し、前年 6 月と当年 6 月の労働者の賃金等を調査した結果に基づき、時間あたり所定内賃金の上昇率等を示したものである。図表 1.1-4 で示されるとおり、2006(平成 18)年度頃までの最低賃金の引上げ率(全国加重平均)は、賃金改定状況調査による賃金上昇率に近い値となっている。

⁴ 雇用指標については、地域別最低賃金決定の際の法定の考慮要素ではないものの、近年の中央最低賃金審議会における地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解では、取りまとめの際の勘案要素として、現下の雇用情勢や過去の最低賃金引上げの雇用への影響等に言及することが多くなっており、雇用への影響への配慮もかがえる。中央最低賃金審議会において参照される経済・雇用指標としては、消費者物価指数、標準生計費、生活保護基準、春闘結果、夏期賞与・一時金妥結状況、賃金改定状況調査結果、賃金・労働時間指数の推移、名目GDP、県民所得、日銀短観による業況判断、中小企業景況調査による業況判断、法人企業統計の労働生産性、完全失業者数・完全失業率、有効求人倍率、未満率・影響率等がある。その他、中小企業政策や雇用政策、東日本大震災や新型コロナウイルス感染症の影響に関する資料等が参照される場合もある。

⁵ 地方最低賃金審議会において参照される経済・雇用指標等は、各審議会によって異なるが、各地域における経済・雇用指標等のほか、全国的な経済・雇用指標等(中央最低賃金審議会資料を含む。)も併せて参照される場合がある。

⁶ 「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会論点の中間整理」(2015 年 5 月 25 日)では、「目安審議に当たっては、賃金改定状況調査、なかんずく同調査による賃金上昇率(第 4 表)を重要な参考資料としてきた」とされている(厚生労働省 2015)。また、2018 年度及び 2019 年度の「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」における使用者側見解では、賃金改定状況調査結果第 4 表について、「最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)第 9 条に基づく労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力の三要素を総合的に表している」といった見解が示されている(厚生労働省 2018, 2019a)。玉田(2009)は、2001 年～2009 年を対象期間として地域別最低賃金の目安額の決定要因を分析した結果、目安額の決定には賃金改定状況調査結果による賃金上昇率が正の影響を与えていることが示されたとしている。

図表 1.1-4 賃金改定状況調査による賃金引上げ率と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)厚生労働省「賃金改定状況調査」

(注)1. 賃金改定状況調査結果第4表は、常用労働者数30人未満の企業に属している民営事業所に対し、前年6月と当年6月の労働者の賃金を調査した結果に基づき、時間当たり所定内賃金の上昇率を示したもの。

2. 最低賃金引上げ率は、地域別最低賃金額(時間額)全国加重平均の上昇率。

2007年度頃から、最低賃金の引上げ率と賃金改定状況調査による賃金上昇率との乖離が大きくなった。その原因として、次の2点が考えられる。

第1は、2007年の最低賃金法改正である(2008年7月施行)。この改正では、地域別最低賃金の決定の際に、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされた(最低賃金法第9条第3項)。これは、最低賃金が生活保護を下回る、いわゆる逆転現象が起きていたことに対する問題意識から、そのような状態にならない最低賃金水準となるよう配慮すべきという趣旨の規定である。この規定に基づき、2008年度に中央最低賃金審議会で整理された比較方法(詳細は2.3を参照)により、都市部を中心に最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消が図られた。その結果、2014年度の最低賃金引上げ後は、すべての都道府県において最低賃金が生活保護の水準を上回った。

第2は、政労使等の合意内容や政府方針との関係⁷⁾である。まず、政労使等の合意内容としては、例えば、2007年7月9日の第3回「成長力底上げ戦略推進円卓会議」における有識者、産業界・労働界の代表者及び政府関係者の合意として、「中央最低賃金審議会においては、平成19年度の最低賃金について、…従来の考え方の単なる延長線上ではな

⁷⁾「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」(2017年3月28日)では、「近年の目安審議は、①法の原則(最低賃金法第9条に定める地域別最低賃金の原則をいう。)、②目安制度(これまで全員協議会において合意を得た目安制度の在り方及び賃金改定状況調査等参考資料等を総称する。)を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の事情(時々の目安審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総称する。)を総合的に勘案して行われている」とされており(厚生労働省2017)、政府方針等への配慮については、最低賃金法第9条に定める原則(労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力の3要素)とは異なる時々の事情として整理されている。

1章 最低賃金制度の全体像

く、…パートタイム労働者や派遣労働者を含めた働く人の「賃金の底上げ」を図る趣旨に沿った引上げが図られるよう十分審議されるように要望」された(首相官邸 2007)。また、2010年6月3日の第4回「雇用戦略対話」における最低賃金引上げに関する合意には、2020年までの目標案として、「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円を目指すこと」が掲げられた(首相官邸 2010a)⁸。さらに、最低賃金ではなく賃金引上げに向けた取組ではあるが、2013年12月20日及び2014年12月16日に「経済の好循環実現に向けた政労使会議」において、政労使の取組が取りまとめられている(首相官邸 2013, 2014)。

次に、政府方針としては、例えば、2016年の「経済財政運営と改革の基本方針」(以下単に「基本方針」という。)において「最低賃金については、年率 3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1000 円になることを目指す」とされ、2017年、2018年にも同様の方針が示された(内閣府 2016, 2017, 2018)。2019年には同様に基本方針において、「より早期に」目指すという文言が加わり(内閣府 2019)、2020年、2021年にも同様の政府方針が示されている(内閣府 2020, 2021)(図表 1.1-5)。

このような政労使等の合意内容や政府方針を受けて、2007年度以降の厚生労働大臣から中央最低賃金審議会への諮問の際には、これらに「配慮」した調査審議が求められるケースが増えている。例えば、2007年度の目安審議に当たっては、厚生労働大臣から、中央最低賃金審議会に対し、「現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した、貴会の調査審議を求めると」の諮問がなされている(厚生労働省 2007)。また、直近の2021年度には、「経済財政運営と改革の基本方針 2021(令和3年6月18日閣議決定)及び成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ(同日閣議決定)に配慮した、貴会の調査審議を求めると」の諮問がなされている(厚生労働省 2021e)。

図表 1.1-5 近年の「経済財政運営と改革の基本方針」における最低賃金の記載

経済財政運営と改革の基本方針 2019	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。
経済財政運営と改革の基本方針 2020	……最低賃金については、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。
経済財政運営と改革の基本方針 2021	……最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

⁸ なお、上記目標案は、新成長戦略で掲げている「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」(首相官邸 2010b)が前提という留保が付されている。

(5) 最低賃金に関する基礎データ

1) 地域別最低賃金の推移

最低賃金額が時間額表示に統一された 2002 年度以降の地域別最低賃金額等の推移をみると、近年は引上げ率が高まっており、2016 年度以降の引上げ率は、2020 年度を除き、3%以上となっている(図表 1.1-6)。

図表 1.1-6 地域別最低賃金額(全国加重平均)等の推移

改定年度	改定額(円)	目安額(円)	対前年度 引上げ額(円)	対前年度 引上げ率
2002年度	663	示さず	0	0.0%
2003年度	664	0	1	0.2%
2004年度	665	示さず	1	0.2%
2005年度	668	3	3	0.5%
2006年度	673	3	5	0.7%
2007年度	687	14	14	2.1%
2008年度	703	15 (12)	16	2.3%
2009年度	713	7-9 (示さず)	10	1.4%
2010年度	730	15 (10)	17	2.4%
2011年度	737	6 (2)	7	1.0%
2012年度	749	7 (4)	12	1.6%
2013年度	764	14 (14)	15	2.0%
2014年度	780	16 (16)	16	2.1%
2015年度	798	18	18	2.3%
2016年度	823	24	25	3.1%
2017年度	848	25	25	3.0%
2018年度	874	26	26	3.1%
2019年度	901	27	27	3.1%
2020年度	902	示さず	1	0.1%
2021年度	930	28	28	3.1%

(注)2008年度～2014年度の括弧内は、生活保護との乖離解消のための引上げ額を除いた金額。

2021 年度審議時点のランク区分となった 2017 年度以降の改定額と目安額の差をみると、近年の傾向としては、D ランクを中心に、目安額を超える引上げがなされている(図表 1.1-7)。虞・浦川(2021)では、2003 年～2016 年の都道府県別パネルデータをもとに日本の最低賃金の決定要因について分析した結果、隣接都道府県の最低賃金水準の影響があることが示されている。D ランクには東北地方や九州地方で隣接する県が多く、最低賃金額の水準も近接しているが、地方最低賃金審議会では、こうした隣接県の状況も考慮していると考えられる。また、2020 年度と 2021 年度は、新型コロナウイルス感染症による経済・雇用等への影響が都市部で比較的大きく、D ランクの県を含む地方で相対的に小さかったことも、改定額と目安額の差額に影響している可能性がある。

1章 最低賃金制度の全体像

図表 1.1-7 近年の目安額と改定額の差(改定額－目安額)の推移

都道府県名(ランク)		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
A ランク	東京					
	神奈川				+1	
	大阪					
	愛知				+1	
	埼玉				+2	
	千葉				+2	
B ランク	京都					
	兵庫		+1	+1	+1	
	静岡					
	滋賀				+2	
	茨城				+2	
	栃木				+1	
	広島					
	長野				+1	
	富山				+1	
	三重				+1	
	山梨				+1	
C ランク	群馬		+1		+2	
	岡山		+1		+1	
	石川				+1	
	香川		+1		+2	
	奈良				+1	
	宮城		+1		+1	
	福岡			+1	+1	
	山口			+1		
	岐阜				+1	
	福井				+1	
	和歌山		+1	+1	+1	
	北海道					
	新潟	+1		+1	+1	
徳島		+1	+1	+3		
D ランク	福島		+1		+2	
	大分		+2	+2	+2	+2
	山形		+1	+1	+3	+1
	愛媛		+2		+3	
	島根		+1		+2	+4
	鳥取	+1	+1	+2	+2	+1
	熊本		+2	+2	+3	
	長崎		+2	+2	+3	
	高知		+2	+2	+2	
	岩手		+1	+2	+3	
	鹿児島		+1	+3	+3	
	佐賀		+2	+2	+2	+1
	青森		+1	+2	+3	+1
	秋田		+1	+2	+2	+2
	宮崎	+1	+2	+2	+3	
沖縄	+1	+2	+2	+2		

(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回目安に関する小委員会 資料1「主要統計資料」(2021年)

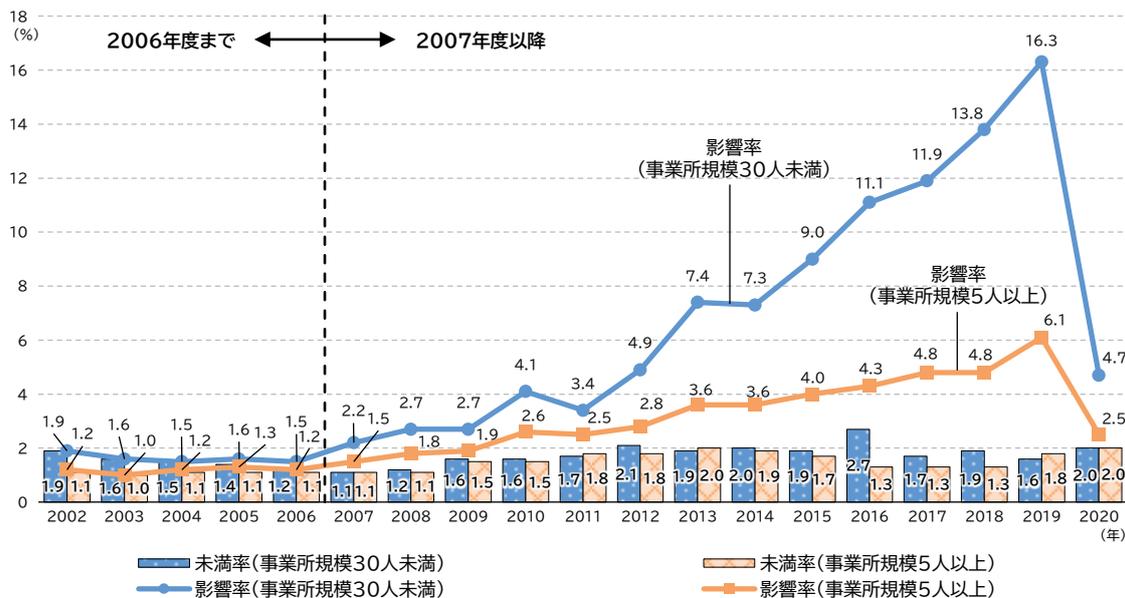
(注)単位は円。2020年度の中央最低賃金審議会の答申では「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とされたため、図表では便宜的に引上げ額を記載している。

2) 未満率及び影響率

最低賃金の引上げの影響を把握するため、「未満率」や「影響率」といった指標が用いられる。「未満率」とは、最低賃金額を改定する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合である。「影響率」とは、最低賃金額を改定した後に、改定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。この「未満率」と「影響率」は、事業所規模 30 人未満（製造業等は 100 人未満）の小規模事業所を調査対象とする「最低賃金に関する基礎調査」と、事業所規模 5 人以上の全事業所を調査対象とした「賃金構造基本統計調査」を利用して推計している（図表 1.1-8）。

最低賃金の引上げ率が賃金改定状況調査による賃金上昇率を上回った 2007 年度以降は、未満率に大きな変化がない一方で、小規模事業所・全事業所ともに、影響率が高まる傾向がみられた。特に引上げ率が 3%を超えた 2016 年度以降は、小規模事業所における影響率が 10%以上となっている。

図表 1.1-8 最低賃金の未満率・影響率の推移



(資料出所)厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(特別集計)
 (注) 1. 「最低賃金に関する基礎調査」は、事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)を調査対象としており、「賃金構造基本統計調査」は、事業所規模5人以上を対象としている。
 賃金構造基本統計調査では、2020年から調査事項や集計方法が変更されたため、2015～2020年の数値は、時系列比較を行うために2020年調査と同じ集計方法で集計を行ったものであり、2014年以前とは連続しない。
 2. 「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の割合であり、「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。

なお、最低賃金制度には減額特例制度(最低賃金法第7条)が設けられていることから、未満率に計上された事業者のすべてが最低賃金法違反の状況にあるわけではない。減額特例制度とは、最低賃金を原則どおりに適用すると、雇用の機会が損なわれるおそれがある等の理由から、都道府県労働局長の許可により、労働能力や、従事する業務の内容を考慮して定める率(減額率)を最低賃金に乗じて適用することを認める制度である(減額特例の種類、許可件数は図表 1.1-9)。

1章 最低賃金制度の全体像

図表 1.1-9 最低賃金減額特例許可の件数の推移

		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
精神又は身体の障害により著しく労働能率の低い者	精神	509	452	376	452	430
	知的	4,324	3,273	2,789	3,448	2,784
	身体	303	187	172	216	164
試の使用期間中の者		0	0	0	0	0
職業能力開発促進法に定める職業訓練を受ける者		4	0	0	0	4
軽易な業務に従事する者		14	9	17	15	13
断続的労働に従事する者		7,056	6,974	7,902	9,526	10,094

(資料出所)厚生労働省「労働基準監督年報」

3) 監督指導の状況

最低賃金法違反等の監督指導は、労働基準監督署が行う。最低賃金の監督指導の結果に関する過去10年の推移は、図表1.1-10のとおりである。最低賃金の履行確保を主眼とする監督においては、未満率及び影響率が高い業種や、過去に実施した監督の結果違反率が高い業種など、法令の不履行リスクが高いと考えられる業種の事業場から監督対象を選定し、監督指導を実施している。違反率とは、このように選定された監督実施事業場数に占める最賃支払義務違反事業場数の割合であり、すべての事業場に占める割合ではない。

図表 1.1-10 最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果の推移(全国計)

	法違反の状況			法違反事業場の認識状況(%)			最賃未払労働者の状況		
	監督実施事業場数	最賃支払義務違反事業場数	違反率(%)	適用される最賃額を知っている	金額は知らないが、最賃が適用されることを知っている	最賃が適用されることを知らなかった	監督実施事業場の労働者数	最低賃金未払労働者数	最低賃金未払労働者数の比率(%)
2012年	13,644	1,139	8.3	36.9	55.4	7.7	185,260	4,056	2.2
2013年	13,946	1,343	9.6	40.9	50.7	8.4	190,386	4,079	2.1
2014年	13,975	1,491	10.7	39.6	51.5	8.9	182,548	5,716	3.1
2015年	13,295	1,545	11.6	40.1	52.2	7.6	161,377	5,262	3.3
2016年	12,925	1,715	13.3	39.4	51.7	8.9	166,570	5,590	3.4
2017年	15,413	2,166	14.1	41.8	52.3	5.9	196,039	6,853	3.5
2018年	15,602	1,985	12.7	47.3	48.2	4.6	195,606	6,386	3.3
2019年	15,671	2,145	13.7	52.4	42.6	5.0	198,108	7,213	3.6
2020年	15,600	2,080	13.3	55.9	38.6	5.5	185,239	5,910	3.2
2021年	*9,308	751	8.1	53.0	41.0	6.0	96,730	1,680	1.7

(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回目安に関する小委員会 資料1「主要統計資料」(2021年)

(注)各年とも1月～3月の結果である。

*2021年は、緊急事態宣言等が発出されたことに伴い、申告や労働者からの相談等に基づく事業など緊急性があると考えられるものを除き、上記監督の実施を延期した。

1.2 諸外国の最低賃金の概要⁹

日本の最低賃金については、前節でみたとおり、近年、引上げ幅や金額が大きくなっており、その影響を検証する必要性が高まっている。諸外国には、最低賃金の影響を分析、検証し、その結果を報告書として公表している国もある。本節では、参考となる諸外国の最低賃金の制度や水準、報告書等について概観する。

(1) 諸外国の最低賃金制度の対象、改定方法、決定基準

本項及び次項では、最低賃金制度の比較の対象国として、イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国の5か国を取り上げる(図表 1.2-1)。

各国の最低賃金制度の説明に入る前に、まず、最低賃金と関わりの深い各国の労働協約の適用等に触れておく。労働組合の組織状況としては、アメリカ、ドイツ、フランスでは産業別に労働組合が組織されるのが主流である一方、韓国、日本では企業別労働組合が主流となっている。フランスやドイツでは、労働組合の組織率は低い一方、労働協約の効力が拡張適用される等により、労働協約によって産業横断的に決定された労働条件に服する労働者の割合は高い¹⁰。このような集団的な労働条件決定の違いは、法定最低賃金の影響力の大きさも左右することとなる。特に、ドイツでは、2015年までは法定最低賃金はなく、現在も労働協約による最低賃金が大きな役割を担っている。法定最低賃金は普遍的な賃金の下限というよりも、労働協約の適用から漏れる非熟練労働者の底支えという補完的な位置づけである。

最低賃金の設定方式としては、イギリス、フランス、ドイツ、韓国では、全国一律の最低賃金である一方、アメリカでは、連邦最低賃金に加え、多くの州・市・群が連邦最低賃金を上回る最低賃金を設定している。

最低賃金制度の対象労働者をみると、イギリス、フランス、ドイツでは、若年者や職業訓練生を一律に適用除外や減額の対象とする。韓国では、雇用労働部長官の認可や承認を受けた障害者を適用除外とし、修習・試用期間中の者等には減額特例がある。一方、日本では、全労働者を適用対象としつつ、都道府県労働局長の許可による減額特例を設けている。次節で最低賃金の水準を比較する際には、このような対象労働者の範囲の違いに留意を要する。

最低賃金の改定方法については、アメリカでは法律(連邦法や州法)の改正によるのに対し、その他の国では、日本と同様に、直近の経済状況等を参照しつつ、審議会・委員会で

⁹ 本節の内容については、特段の記載のない限り、独立行政法人労働政策研究・研修機構「コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国」(2021年6月)(労働政策研究・研修機構 2021)、及び2021年6月22日令和3年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回)参考資料2「諸外国の最低賃金の状況・報告書」(厚生労働省 2021b)を参考にしている。

¹⁰ 各国の労働協約の適用等については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書」(平成25年7月)(労働政策研究・研修機構 2013b)の記述を参考にしている。なお、イギリスの労働組合の組織状況は、産業別、職業別および企業別労働組合が混在した複雑なものとなっており、民間セクターの労働協約適用率は数パーセントにとどまる。

1章 最低賃金制度の全体像

審議し、行政(政府)による定期的な改定を行っている。また、改定の頻度は、ドイツでは 2 年ごと、イギリス、フランス、韓国では、日本と同様、基本的に毎年となっている。アメリカでは、連邦法や州法等の改正を必要とすることから定期的な改定はなされず、連邦最低賃金は 2009 年 7 月に 7.25 ドルとなって以降、改定されていない。

最低賃金の決定基準は、各国で異なる。イギリスでは、若年層等を除く最低賃金(National Living Wage)について、2020 年までに賃金中央値の 60%、2024 年までに賃金中央値の 2/3 を目指すという政府方針を重視した改定が行われている。その際、雇用への悪影響がないかについても考慮される。例えば、2024 年までの目標については、低賃金労働者の雇用の見通しに重大なリスクをもたらすことなく賃金引上げを目指すことを目的として、政府は、最低賃金委員会(Low Pay Commission)に対し、経済的なエビデンスに基づいて引上げの時期と目標の再考を促すことができる¹¹。

一方、フランスでは、低賃金労働者の購買力の保証等を目的として、物価・賃金スライドによる自動的改定を基本とする。すなわち、①物価上昇率と②実質賃金上昇率の 1/2 を比較し、両者のうち高い率に基づいて最低賃金を引き上げることを基本としつつ、政府裁量による上乘せを検討する形としている(消費者物価指数が前回の賃金改定時の水準より 2%以上上昇した場合の随時改定がある)。

ドイツでは、最低賃金法上は、①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと、といった 4 つの考慮要素が示されているが、実質的には、労働協約の賃金動向(④)が重視されている。

アメリカでは、最低賃金の改定が法改正によることから、議会与党が共和党か民主党かといった政治状況に左右されやすい。伝統的には、最低賃金引上げに対して、共和党は慎重な、民主党は積極的なスタンスをとっている。

韓国では、最低賃金決定の法的考慮要素は日本と類似している。2017 年 5 月に発足した文在寅政権下では、選挙公約(2020 年に 1 万ウォン)に沿い、2018 年に 16.4%、2019 年に 10.9%の大幅な引上げを行った¹²(ただし、中小零細事業者を中心とする産業界からの批判もあり、2020 年は 2.9%、2021 年は 1.5%、2022 年は 5.1%の引上げにとどまっている)。

¹¹ "National Minimum Wage" Low Pay Commission Report 2020(Low Pay Commission 2020)

¹² 韓国の最低賃金の大幅な引上げについて、IMF Country Report: Republic of Korea (2019) では、低技能労働者の雇用が阻害される可能性を指摘しており(International Monetary Fund 2019)、OECD Economic Outlook 2019 では、景気の低迷とともに企業の雇用と経済成長に負の影響を与えたにもかかわらず、医療・福祉を中心とした公共部門の雇用創出が失業率を下げていると指摘している(OECD 2019)。

図表 1.2-1 諸外国の最低賃金制度の概要

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考)日本
導入年	全国最低賃金法 (1998年)	労働法典 (L3231-1以下) (1950年)	最低賃金法 (MiLoG) (2015年)	公正労働基準法 (FLSA) (1938年)	最低賃金法 (1988年)	最低賃金法 (1959年)
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律(連邦最賃)と地域別(州・市・郡最賃)の併用	全国一律	地域別最低賃金
適用除外/減額措置	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学生の一部 軍人、漁師の一部 等 <p>【減額措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> 21~22歳: 8.36ポンド/時 18~20歳: 6.56ポンド/時 16~17歳: 4.62ポンド/時 見習訓練生: 4.30ポンド/時 	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間を把握することができない労働者(訪問販売員などの一部) <p>【減額措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> 18歳未満 職業訓練生、研修生等 	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> 未成年者 (18歳未満) 職業訓練実習生の一部 長期失業者の就職時 (開始から6ヶ月) 等 	<p>【適用除外】 (連邦最低賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理職、専門職等 小規模従業員等 (州別最低賃金) 州により異なる <p>【減額措置】 (連邦最低賃金)</p> <ul style="list-style-type: none"> 20歳未満の労働者 (雇い始めから90日間) 障害者 チップを得る従業員 学生 (州別最低賃金) 州により異なる 	<p>【適用除外】</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者 <p>【減額措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> 修習・試用期間中の者 (1年未満の契約労働者除く) 	<p>【適用除外】</p> <p>なし</p> <p>【減額特例】</p> <p>都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 試用期間中の者 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 軽易な業務に従事する者 断続的労働に従事する者
改定方法・決定主体	<p>政府が決定。毎年、最低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通り改定。</p> <p>最低賃金委員会は労働者側委員、使用者側委員、有識者委員からなる三者構成の諮問機関。労使同数の定めはない。</p>	<p>政府が全国団体交渉委員会に諮問し、その答申を受けて政令により改定。</p> <p>全国団体交渉委員会は、政府代表4、労使各18。</p>	<p>最低賃金委員会が2年ごとに適切な最低賃金額の決議を行う。連邦政府は法規命令により最低賃金を規定。</p> <p>最低賃金委員会の構成は、議長1、常任委員6(労使各3名ずつ)、諮問委員2(学術分野からの委員、議決権なし)。</p>	<p>連邦最低賃金は公正労働基準法の改正、州別最低賃金は州法の改正、市や郡の最低賃金は条例の改正もしくは設立などによる。</p>	<p>最低賃金委員会の審議・議決を経て、雇用労働部長官が決定。</p> <p>最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表各9人で構成。</p>	<p>厚生労働大臣・都道府県労働局長が、公労使三者構成の最低賃金審議会(中央・地方)に諮問し、地域別最低賃金を決定。</p>
決定基準	<p>英国経済全体及びその競争力に与える影響に配慮し、かつ政府が問題を付託する際に特定した付加的要素について考慮しなければならない(全国最低賃金法7条5項)。</p> <p>政府目標は、2024年までに、最低賃金(NLW)を賃金中央値の2/3の水準とすること。</p>	<p>全国団体交渉委員会は、最低賃金の改定に当たって、以下の3点を考慮。①物価上昇率(所得下位20%の世帯の消費構成を踏まえて算定)、②実質賃金上昇率の1/2以上とする、③政府裁量による上乘せ。</p> <p>消費者物価指数が前回の賃金改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけの金額を随時改定。</p>	<p>最低賃金委員会は、最低賃金額の改定に当たって、以下の4点を考慮。①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと(最低賃金法9条)。</p>	<p>具体的な改定方法は各地で異なるが、①スケジュールを組み、段階的に引き上げていく、②消費者物価指数をもとに自動的に改定する、③連邦最賃の改定時など必要に応じて見直す、といった方法がとられている。</p>	<p>最低賃金は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率等を考慮して定める(最低賃金法4条1項)。</p>	<p>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賃金支払能力を考慮して定める(最低賃金法9条2項)。</p> <p>労働者の生計費を考慮する際は、生活保護基準を下回らないように配慮する(同法9条3項)。</p>

(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回目案に関する小委員会 参考資料2「諸外国の最低賃金の状況・報告書」(2021年)

(2) 諸外国の最低賃金の水準の比較

前節で述べたとおり、諸外国の最低賃金の水準を比較する際には、対象労働者の範囲の違いに留意することが必要である。その上で、諸外国の最低賃金を現地通貨及び日本円換算でみると、2022年1月1日時点の額は図表 1.2-2 のとおりである。日本の最低賃金は 930 円であるのに対し、ドイツ、フランス、イギリスでは日本円換算で 1,200 円～1,400 円程度となっている。ただし、このように日本円換算で諸外国の最低賃金を比較する場合、市場為替レートが変動しやすいことに留意が必要である。

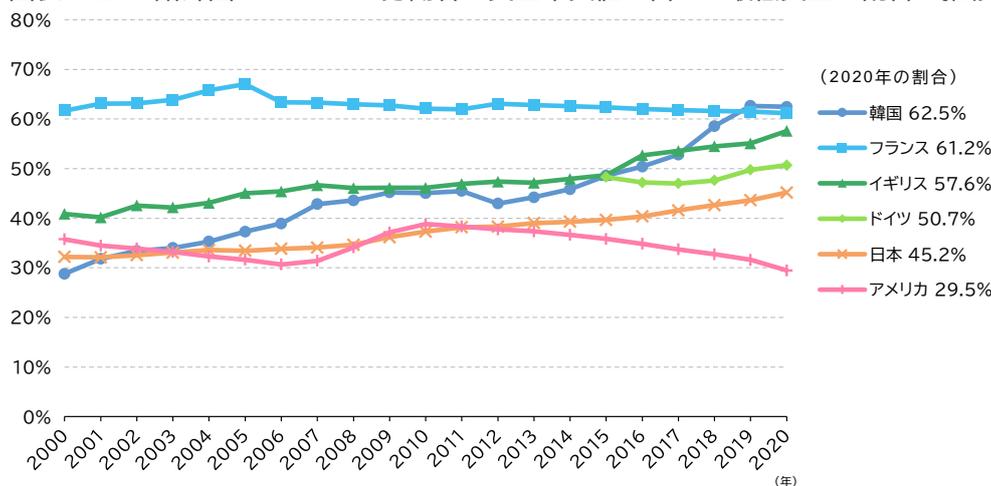
図表 1.2-2 諸外国の最低賃金額の比較

	現地通貨	日本円換算
アメリカ	7.25ドル	842円
韓国	9,160ウォン	889円
日本	930円	—
ドイツ	9.82ユーロ	1,287円
フランス	10.57ユーロ	1,385円
イギリス	8.91ポンド	1,400円

(注)1. 2022年1月1日時点。日本円換算は2022年1月時点の為替レートを利用。各国の金額はいずれも時給額。
 2. 日本は全国加重平均額。
 3. アメリカは連邦最低賃金であり、州等によっては連邦最低賃金より高い最低賃金を定めているところもある。
 4. イギリスは23歳以上の最低賃金について、2022年4月に9.5ポンドに引き上げ予定。ドイツは2022年7月に10.45ユーロに引き上げ予定。
 5. 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。

最低賃金の国際比較に当たっては、各国の賃金水準と比較した相対的な割合をみることが多い。OECD の統計から、フルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金の割合の推移をみたものが図表 1.2-3 である。この割合の上昇は、フルタイム労働者の賃金中央値の上昇率と比較して、最低賃金の上昇率が高くなっていることを意味する。

図表 1.2-3 諸外国のフルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金の割合の推移



(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。
 2. アメリカは、連邦最低賃金であり、州等によっては連邦最低賃金より高い最低賃金を定めているところもある。
 3. ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

(3) 諸外国の最低賃金に関する報告書(検証資料)

(1) でみたとおり、アメリカを除く諸外国では、労使委員を含む審議会・委員会において直近の経済指標等を参照しながら最低賃金の改定を行っている点で、日本と共通する(ただし、最低賃金の決定に当たって重視する要素は異なっており、たとえば、イギリスは政府方針、ドイツは協約賃金の動向、フランスは物価や賃金の上昇率を重視している)。

一方、最低賃金の改定に当たって、イギリス、ドイツ、フランスでは、審議会・委員会が政府に報告書を提出しており、特にイギリスとドイツでは、その中で、過去の最低賃金引上げの影響を検証している点が日本とは異なっている。

特にドイツは、引上げ額の根拠となる決議文とは別個に、「法定最低賃金の影響に関する報告書」と題して、過去の最低賃金引上げによる賃金、社会保障制度、雇用、労働時間、企業活動等への影響を多角的に分析している点で注目に値する。

図表 1.2-4 諸外国の最低賃金に関する報告書の概要

<p>イギリス</p> 	<p>公労使三者構成の最低賃金委員会は、毎年最低賃金の改定の際に、その理論的根拠に関する報告書を提出。例年、過去の最低賃金の引上げによる雇用等への影響について、統計データや実証研究等を用いて多角的に検証しつつ、経済見通しを踏まえ、政府方針に沿った改定額を勧告していた[※]が、2021年4月の改定の際の報告書では、新型コロナウイルスの影響の検証が中心となっている。</p> <p><small>※賃金中央値に対する最低賃金(NLW)の割合について、かつての政府目標は2020年までに60%、現在の政府目標は2024年までに2/3であり、基本的に目標達成までの道筋を示しつつ、毎年改定額を勧告。 ※過去の最低賃金引上げの雇用への影響の検証が中心であるが、企業利益、価格、生産性、投資等への影響も検証している。</small></p>
<p>ドイツ</p> 	<p>公労使三者構成の最低賃金委員会は、2年に1度の改定の決議の際に、「法定最低賃金の影響に関する報告書」を提出。例年、改定額は協約賃金の動向を重視して決定される傾向があるが、改定の決議に付属の報告書では、過去の最低賃金引上げに伴う以下の影響を統計データや実証研究等を用いて検証している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 労働者の保護(賃金への影響、最低賃金違反の状況、社会保障への影響) ② 雇用(雇用、失業、労働時間、職業教育等への影響) ③ 企業の競争条件(人件費、生産性、手続コスト、投資、価格、消費、利益等)
<p>フランス</p> 	<p>学識経験者によって構成される専門家委員会は、毎年、団体交渉委員会(公労使三者構成)と政府に対し、最低賃金(SMIC)に関する報告書を提出。例年、報告書では、物価・賃金スライド制による自動改定に加えて、政府裁量による上乘せの改定を行うかどうか等を検討している。その際、主に統計データを用いて、直近の経済状況だけでなく、最低賃金引上げの賃金や企業の競争力への影響や、最賃近傍労働者の属性を確認し、最低賃金の水準の国際比較等も行っている。</p>

(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回目会に関する小委員会 参考資料2「諸外国の最低賃金の状況・報告書」(2021年)

2. 最低賃金と労働者の賃金・生活

【本章の要約】

第2章では、最低賃金引上げによる労働者の賃金や生活への影響について分析した。

まず、最低賃金引上げによる賃金への影響については、近年、影響率(注1)が高まっており、最低賃金引上げによる直接的な賃金引上げ効果が高まっていることをはじめ、最低賃金引上げが賃金分布の特性値間の格差縮小や賃金分布の右方への移行(賃金上昇)に影響していること、短時間労働者の賃金分布のピークが最低賃金額に張り付いてきたこと、最低賃金引上げが低賃金層における賃金の比較的高い伸びに影響している可能性があることなどが分かった。先行研究では、最低賃金引上げにより最低賃金よりも高い水準の賃金も上昇させる「波及効果」や、分布の左裾に「こぶ」を発生させる「賃金分布の圧縮」が示されていたが、それらと整合的であった。

最低賃金引上げの影響を受けやすい最賃近傍雇用者(注2)についてみると、産業別では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」等で、企業規模別では小規模ほど、職業別では「運搬・清掃・包装等従事者」「販売従業者」等で、男女別では女性で、年齢階級別では若年層と高齢層で、就業形態別では短時間労働者で、学歴別では学歴が低いほど割合が高かった。これらも先行研究と同様であった。

最低賃金引上げによる労働者の生活への影響については、最賃近傍雇用者は必ずしも世帯の最多所得者というわけではないことが分かった。他方で、最賃近傍雇用者の中には、世帯所得が低く経済的に厳しい状況にある者も存在する。また、世帯所得は高くとも経済的に独立できない者もいると考えられ、例えば、60歳未満の男性の最賃近傍雇用者では雇用者全体に比べて配偶者や子のいる者の割合が低く、特に30歳以降でその差が大きくなっている。また、等価可処分所得が貧困線未満である世帯に属する雇用者に占める最賃近傍雇用者の割合は上昇傾向で推移している。最低賃金の引上げがこうした者の所得・生活水準の改善に果たす役割は、従来よりも大きくなっていると考えられる。

最低賃金と社会保障については、まず、最低賃金と生活保護の水準を2008年の中央最低賃金審議会の公益委員見解で示された方法により比較した場合、2016年度以降すべての都道府県において最低賃金が上回っている。

社会保障の給付については、最賃近傍雇用者が最多所得者である世帯はそれ以外の世帯に比べて、世帯収入に占める社会保障給付の割合が高い。他方で、最賃近傍雇用者の中には高齢の親の年金収入に依存する者もいると考えられ、世帯収入の金額だけでなく、世帯類型や収入の内訳にも留意を要する。

社会保険の適用については、最低賃金の水準が1,015円を上回れば、週の所定労働時間が20時間以上の労働者は、社会保険の適用要件の一つである月額賃金8.8万円以上を満たすこととなる。現在、社会保障制度や税制、企業の賃金制度の影響など様々な理由により就業調整が行われているが、これらの制度を働き方に中立的なものとするすることで、最低賃金引上げの際の就業調整への影響を小さくしていくことが望まれる。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

(注1)「影響率」とは、最低賃金額を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合をいう。なお、「未満率」とは、最低賃金額を改定する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合をいう。

(注2)「最賃近傍雇用者」とは、本報告書では、地域別最低賃金額×1.1 倍未満の賃金の雇用者をいう。なお、賃金構造基本統計調査を分析に用いた際の最賃近傍雇用者の詳細な定義については 2.1 を、就業構造基本調査及び国民生活基礎調査を用いた際の最賃近傍雇用者の詳細な定義については 2.2 を参照されたい。また、就業構造基本調査及び国民生活基礎調査では、賃金構造基本統計調査における「労働者」の意味で「雇用者」という用語を使用しているため、本報告書では、賃金構造基本統計調査によるものも含め、統一的に「最賃近傍雇用者」という用語を用いている。

第1章で確認したとおり、最低賃金制度の第一義的な目的は、「労働条件の改善」であり、第二義的な目的の1つとして、「労働者の生活の安定」がある。このような最低賃金制度の目的を踏まえ、第2章では、最低賃金引上げによる労働者の賃金や生活への影響を分析する。

(1) 最低賃金引上げによる賃金への影響

最低賃金の引上げにより、労働者の賃金が引上げ後の最低賃金額未満となる場合、使用者は労働者の賃金を最低賃金額以上に引き上げる必要がある。第1章でみたとおり、引上げ後の最低賃金額未満の賃金の労働者の割合を「影響率」と呼ぶが、近年、この影響率が高まっている。一方、最低賃金引上げによる労働者の賃金への影響は、このような直接的な影響にとどまらず、最低賃金額以上の賃金の労働者に対しても波及効果があることが指摘されている。

本節では、最低賃金引上げの賃金への影響について、①賃金分布等にどのような影響を及ぼしているのか、また、②どのような属性の労働者に影響が及ぶのか等について、事業所調査である賃金構造基本統計調査を主に用いて分析する。

なお、②については、賃金構造基本統計調査の最新調査は2020年であるが、2020年度は最低賃金を据え置いた都道府県があることから、影響率を用いた分析は困難であり、最賃近傍雇用者(最低賃金額×1.1倍未満の賃金の雇用者)¹³個人の属性を中心に分析する。

その上で、最低賃金の引上げが賃金に及ぼす影響について「波及効果」と「賃金分布の圧縮」の観点から研究動向について整理する。

(2) 最賃近傍雇用者の世帯所得・暮らしの状況

最低賃金引上げによる労働者の生活への影響を考える場合、影響を受ける可能性のある最賃近傍雇用者個人ではなく、世帯の状況に着目することがより重要である。例えば、最賃近傍雇用者の配偶者が高所得であるなど世帯所得が高い場合には、最低賃金の引上げによる労働者の生活への影響は相対的に小さくなると考えられる。

本節では、世帯調査である就業構造基本調査及び国民生活基礎調査を利用して、最賃近傍雇用者¹⁴の属する世帯の類型や、世帯所得、暮らしの状況等进行分析し、①最賃近傍雇用者とその世帯の支え手となっているのかどうか、②最賃近傍雇用者の属する世帯は世帯所得が低いのかどうか、③最賃近傍雇用者が経済的に厳しい状況にあると感じているのかどうか等を確認する。その上で、最賃近傍雇用者の属性や所属する世帯に関する研究動向について整理する。

¹³ 賃金構造基本統計調査における最賃近傍雇用者の定義については2.1を参照。

¹⁴ 就業構造基本調査及び国民生活基礎調査における最賃近傍雇用者の定義については2.2を参照。なお、就業構造基本調査及び国民生活基礎調査では、賃金構造基本統計調査における「労働者」の意味で「雇用者」という用語を使用しているため、本報告書では、賃金構造基本統計調査によるものも含め、統一的に「最賃近傍雇用者」という用語を使用することとする。

(3) 最低賃金と社会保障との関係

2007年の最低賃金法改正により、最低賃金決定の際に労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮しなければならない。また、最賃近傍雇用者の中には、年金を受給しつつ就労している高齢者や、社会保険の被扶養者の範囲となるように就業調整をしている者もいる。このように、最低賃金引上げによる労働者の生活への影響を考えるに当たっては、社会保障との関係についても考慮する必要がある。

本節では、国民生活基礎調査を用いて、最賃近傍雇用者の社会保障給付と社会保険適用の状況を分析する。これにより、最低賃金引上げに当たって、社会保障との関係で留意すべき点について考察する。その上で、研究動向についても整理する。

2.1 最低賃金引上げによる賃金への影響

本節では、最低賃金引上げの賃金への影響について、賃金分布等にどのような影響を及ぼしているのか、どのような属性の労働者に影響が及ぶのか等についてみていく。

2.1.1 データからみる現状

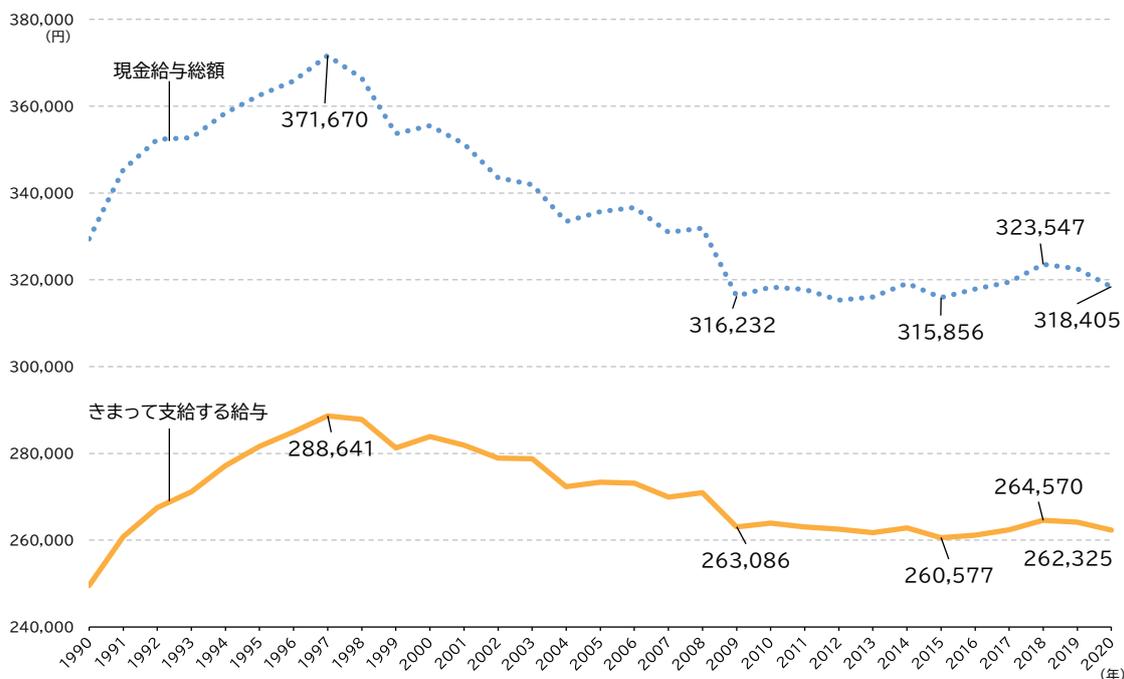
(1) 賃金全体の状況

1) 現金給与総額等の動き

図表 2.1-1 により、1990 年以降の一人当たりの給与の動きを現金給与総額(5人以上)の推移でみる。1990年代前半には上昇傾向で推移した後、1997(平成9)年の371,670円をピークに減少傾向に転じ、リーマンショック時の2009(平成21)年に316,232円まで低下した。その後は一進一退で推移したが、2015(平成27)年の315,856円から増加傾向となり、2018(平成30)年には323,547円となったが、その後は再び低下している。2020(令和2)年には新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により減少し、318,405円となっている。

現金給与総額から特別給与を除いた「きまって支給する給与」も、現金給与総額とほぼ同様の動きをしている。

図表 2.1-1 常用労働者一人当たりの現金給与総額等の推移



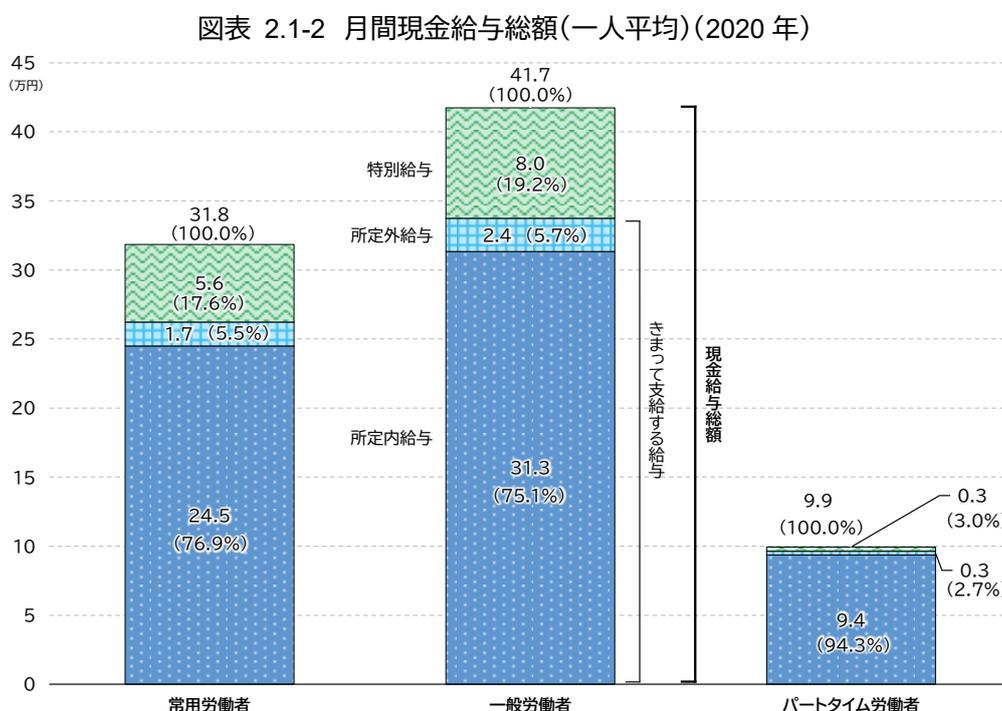
(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注)1. 常用労働者を5人以上雇用する事業所における年平均(1月あたり)の数値。

2. 「毎月勤労統計調査」では1990年より5人以上規模事業所を対象に調査を実施している。

2) 現金給与総額(一人平均)の内訳と動き

図表 2.1-2 により、一人平均の月間現金給与総額及び構成割合¹⁵をみると、常用労働者¹⁶の現金給与総額は 31.8 万円(100.0%)であり、そのうち所定内給与が 24.5 万円(76.9%)、所定外給与が 1.7 万円(5.5%)、特別給与が 5.6 万円(17.6%)となっており、所定内給与の構成割合が高くなっている。パートタイム労働者を除いた一般労働者の現金給与総額は 41.7 万円(100.0%)であり、そのうち所定内給与が 31.3 万円(75.1%)、所定外給与が 2.4 万円(5.7%)、特別給与が 8.0 万円(19.2%)となっている。一方、パートタイム労働者の現金給与総額は 9.9 万円(100.0%)であり、そのうち所定内給与が 9.4 万円(94.3%)、所定外給与が 0.3 万円(3.0%)、特別給与が 0.3 万円(2.7%)となっており、ほとんどが所定内給与で占められている。



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 (注)常用労働者を5人以上雇用する事業所における2020年平均(1月あたり)の数値。

¹⁵ 毎月勤労統計調査の現金給与総額の内訳等の用語の定義等は以下のとおり。
 ・「現金給与総額」とは、「きまって支給する給与」と「特別に支払われた給与」との合計額である。
 ・「きまって支給する給与」(定期給与)は、「所定内給与」と「所定外給与」(超過労働給与)により構成されている。
 ・「所定外給与」は、時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等である。
 ・「所定内給与」は、「きまって支給する給与」のうち「所定外給与」以外のものをいう。
 ・「特別に支払われた給与」(特別給与)とは、3 か月を超える期間ごとに算定される賞与などである。
¹⁶ 毎月勤労統計調査における常用労働者、一般労働者、パートタイム労働者の定義は以下のとおり。
 ・常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する労働者のことをいう。
 ・一般労働者とは、常用労働者のうち、次のパートタイム労働者を除いた労働者のことをいう。
 ・パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する労働者のことをいう。

3) 時間当たり所定内給与額の動き

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、具体的には、賞与や時間外勤務手当¹⁷等を除いた所定内給与(基本給と諸手当。ただし、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除く。)を対象としている。

図表 2.1-3 により、時間当たり所定内給与額をみると、一般労働者の所定内給与額はパートタイム労働者の 2 倍程度の水準となっている。所定内給与額の推移をみると、一般労働者、パートタイム労働者とも上昇傾向で推移しており、近年はその伸びの傾きが比較的大きくなっている。

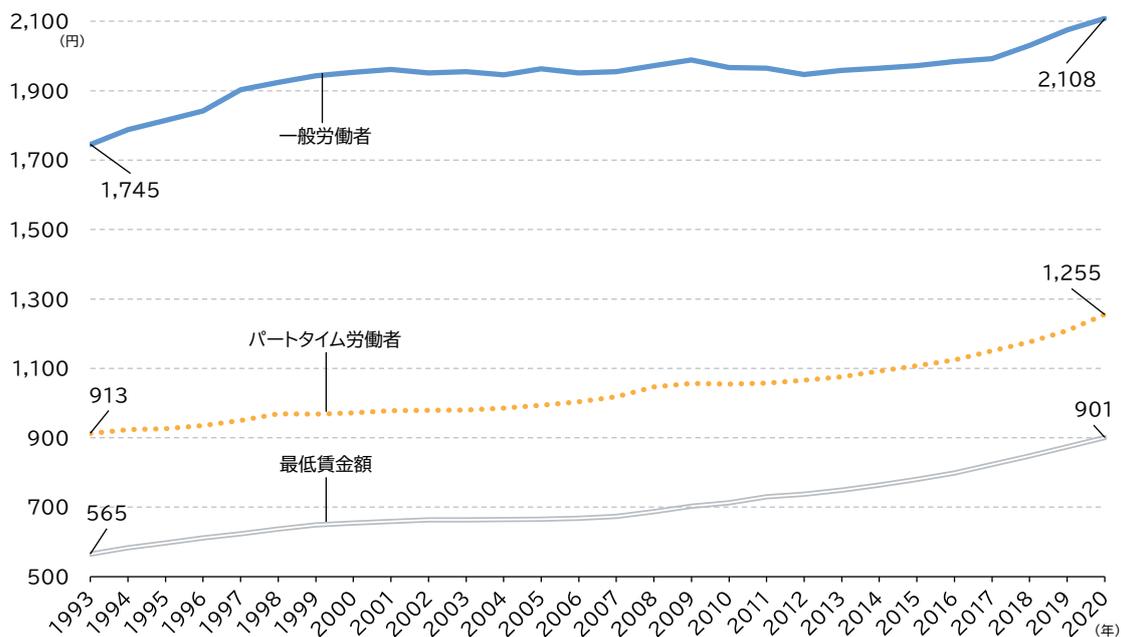
図表 2.1-4 は、この傾向を詳細に見るため、1993(平成 5)年の時間当たり所定内給与額又は最低賃金額を 1.00 として、各年次の比率(伸び)を示したものである。これにより、期間全体を通じてみると、2020 年には最低賃金の伸びは 1.59 であるのに対し、パートタイム労働者は 1.38、一般労働者は 1.21 と、最低賃金の方が時間当たり所定内給与額よりも伸びが大きい。期間を分けてみると、1993 年頃から 1998 年頃までは、最低賃金と一般労働者で同様に伸び、パートタイム労働者の伸びがそれに及ばなかった。その後、2007 年頃にかけては、最低賃金、一般労働者、パートタイム労働者ともに伸びは比較的鈍く、ほぼ横ばい傾向だが、パートタイム労働者の伸びが一般労働者の伸びに追いついている。その後 2017 年頃にかけては、最低賃金が比較的大きく上昇する中、一般労働者では引き続き横ばいとなった一方、パートタイム労働者では伸びがみられた。さらに、2017 年以降には、最低賃金とともにパートタイム労働者で伸びがみられ、一般労働者でも上昇傾向がみられた。

また、一般労働者とパートタイム労働者を比較すると、2007(平成 19)年までは一般労働者の伸びが大きかったが、2008(平成 20)年以降はパートタイム労働者の伸びが大きく上回っており、近年は、一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり所定内給与額の格差は、縮小する方向で推移していることが分かる。

¹⁷ 労働基準法では、時間外労働、深夜労働に対しては、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上、休日労働に対しては、3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされており、時間外勤務手当は、基本給や諸手当とも連動することに留意が必要である。

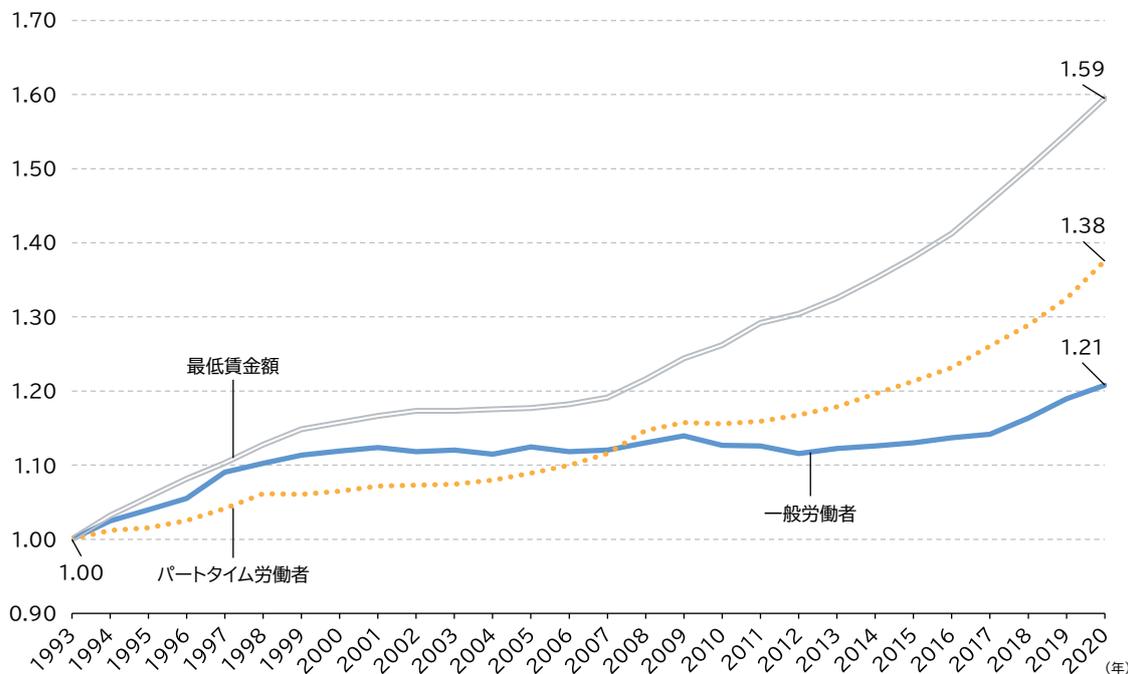
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-3 時間当たり所定内給与額及び最低賃金額の推移(金額)



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働基準局にて算出。
 (注)1. 時間当たり所定内給与額は、常用労働者を5人以上雇用する事業所における年平均の数値。
 2. 時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内労働時間で除したものの。
 3. 所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 4. 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。
 5. 「毎月勤労統計調査」では、1993年より一般労働者、パートタイム労働者別の調査を行っている。

図表 2.1-4 時間当たり所定内給与額及び最低賃金額の推移(1993年基準)



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働基準局にて算出。
 (注)1. 各年の指数は、1993年の金額を1.00とした値。
 2. 時間当たり所定内給与額は、常用労働者を5人以上雇用する事業所における年平均の数値。
 3. 時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内労働時間で除したものの。
 4. 所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 5. 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。
 6. 「毎月勤労統計調査」では、1993年より一般労働者、パートタイム労働者別の調査を行っている。

(2) 最低賃金引上げの賃金に及ぼす影響

1) 最低賃金引上げの直接的影響(影響率)

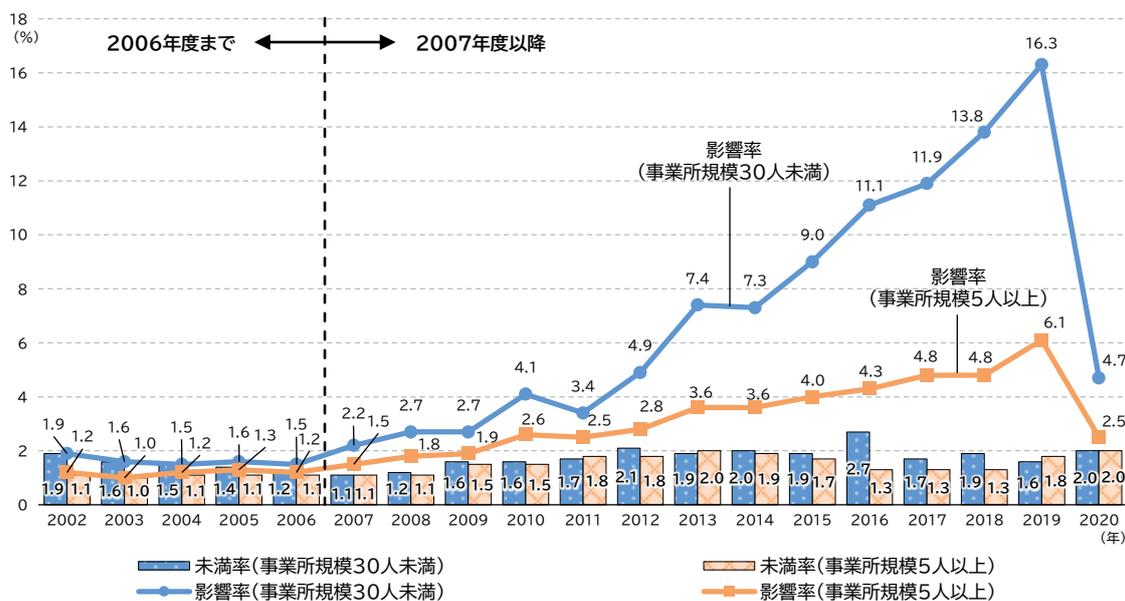
最低賃金を改定した後に、最低賃金額を下回っている労働者の割合を「影響率」という（「影響率」及び「未満率」については、第1章参照）。毎年10月上旬には、新しい最低賃金額が各都道府県において施行され、それ以降は、最低賃金を上回る賃金としなければならない。そのため、「影響率」は最低賃金引上げによる直接的な賃金引上げ効果の対象となった労働者の割合ともいえる。

図表 1.1-8(再掲)によると、特に、事業所規模 30 人未満の小規模事業所においては、近年、影響率が 10%を超える年が続いている。全事業所(事業所規模 5 人以上)でも、令和元年の影響率は 6.1%と高くなっている。このような影響率の上昇傾向は、近年、最低賃金の引上げ幅が、労働者の賃金の伸びよりも大きく、最低賃金額の近傍の賃金で働く労働者が増大しているためと考えられる。

なお、2020(令和 2)年の影響率が一転して低下したのは、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響下にあった 2020(令和 2)年度の最低賃金の目安について、「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とされたことを踏まえ、最低賃金の引上げ額(全国加重平均)が+1円にとどまったためである。

一方、未満率の動きについてみると、事業所規模 30 人未満の小規模事業所においては、近年の影響率の拡大にもかかわらず、未満率は一貫して 2%程度で推移している。全事業所(事業所規模 5 人以上)でも、近年上昇傾向で推移しているものの、2%以内で推移している。

図表 1.1-8 最低賃金の未満率・影響率の推移(再掲)



(資料出所)厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(特別集計)
 (注) 1. 「最低賃金に関する基礎調査」は、事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)を調査対象としており、「賃金構造基本統計調査」は、事業所規模5人以上を対象としている。
 賃金構造基本統計調査では、2020年から調査事項や集計方法が変更されたため、2015～2020年の数値は、時系列比較を行うために2020年調査と同じ集計方法で集計を行ったものであり、2014年以前とは連続しない。
 2. 「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の割合であり、「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。

2) 時間当たり所定内給与額の特性値¹⁸からみた影響

図表 2.1-5 により、常用労働者の時間当たり所定内給与額の特性値(賃金の低い方から、第1二十分位(下位から5%目)、第1四分位(下位から25%目)、中央値(下位から50%目)、第3四分位(下位から75%目)及び最低賃金額の推移をみると、第1二十分位と最低賃金額との差については、かつては若干の開きがあったものの、近年はほぼ重なっている。また、近年は、賃金低位層(第1二十分位、第1四分位)の所定内給与額の上昇の傾きが、賃金高位層(第3四分位)の傾きより大きくなっている。

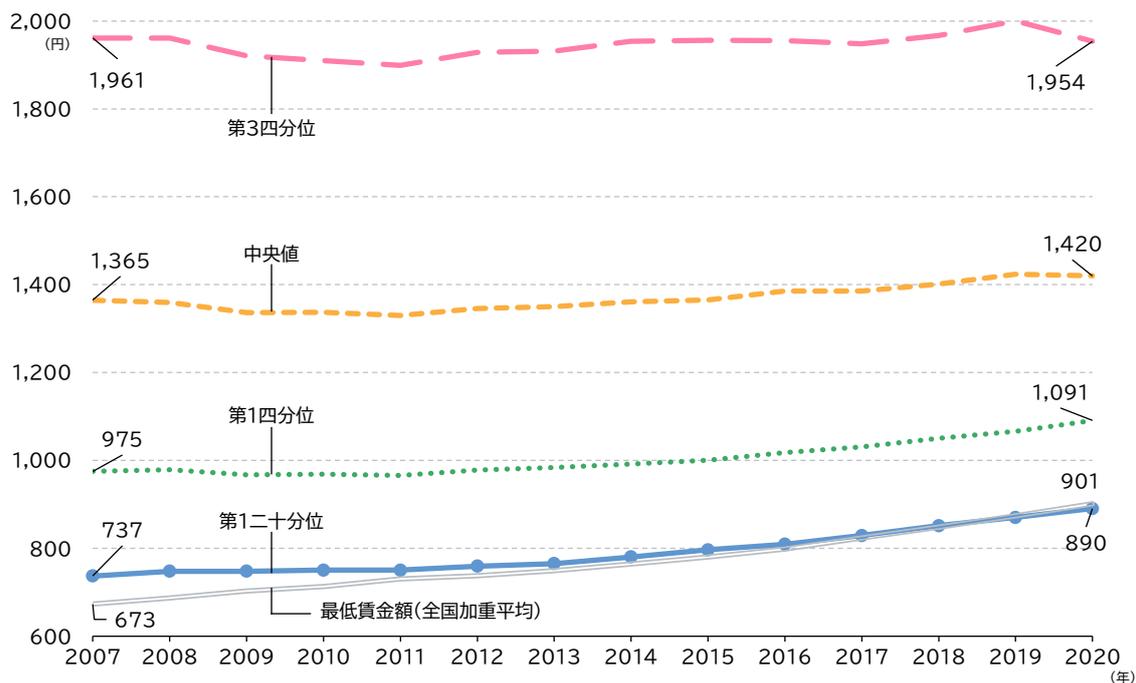
図表 2.1-6 は、この傾向をより詳細に見るため、2007(平成19)年の時間当たり所定内給与額を1.00として、各年次の比率(伸び)を示したものである。これによると、最低賃金額の伸びは1.34と各特性値の賃金の伸びよりも大きくなっているが、特性値別では、第1二十分位で1.21、第1四分位で1.12と賃金の低い特性値ほど伸びが大きく、中央値では1.04、第3四分位では1.00と2007年からほとんど伸びていない。

特に、最賃近傍である第1二十分位の時間当たりの所定内給与額の伸びは、2010年代には最低賃金額とほぼ同様の伸び、金額も同程度の額となっており、最低賃金額の引上げが影響していると考えられる。また、これにより、各特性値間の格差の縮小にも影響していることが推察される。

¹⁸ 特性値とは、平均値、中央値などの分布の特性を示す値をいう。

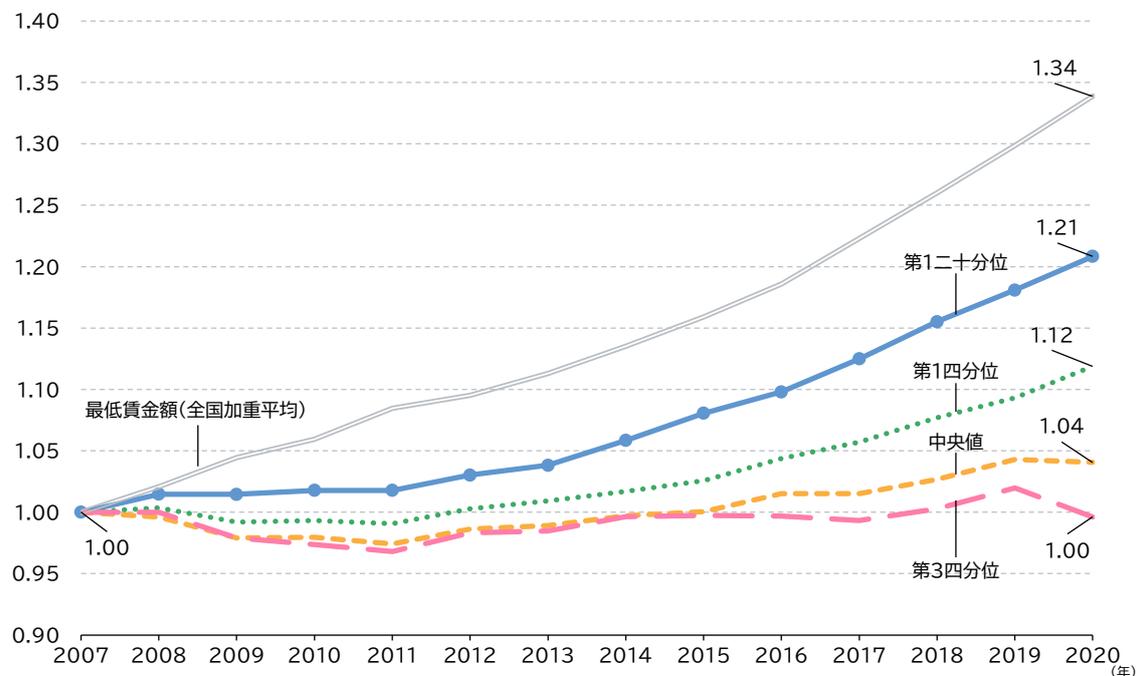
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-5 時間当たり所定内給与額の特性値の推移(金額)



(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数値。
 2. 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. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。
 4. 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。

図表 2.1-6 時間当たり所定内給与額の特性値の推移(2007年基準)



(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. 各年の指数は、2007年を1.00とした値。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を対象。
 2. 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. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。
 4. 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。

3) 時間当たり所定内給与額の賃金分布からみた影響

図表 2.1-7～図表 2.1-9 は、時間当たり所定内給与額の賃金分布(2010(平成 22)年、2020(令和 2)年)について、常用労働者、一般労働者、短時間労働者別¹⁹⁾に示したものである。

これらの図表からは、①低賃金層(グラフの左方)の賃金分布が 2010 年から 2020 年にかけて右方に移動していること、②時間当たり所定内給与額がおおむね 2000 円以上の高賃金層については、2010 年と 2020 年でほぼ同様の賃金分布となっている(重なっている)こと、③それらの結果として賃金のピークの山が 2010 年より 2020 年の方が高くなっている(特に一般労働者で顕著)ことが読み取れる。

このうち、低賃金層(グラフの左方)の賃金分布について、賃金分布の山の部分を比較してみると、常用労働者及び短時間労働者の賃金分布の山は 2010 年の 850 円近辺から 2020 年の 1000 円近辺に移動し(+150 円)、一般労働者は 2010 年の 1250 円近辺から 2020 年の 1350 円近辺に移動(+100 円)している。

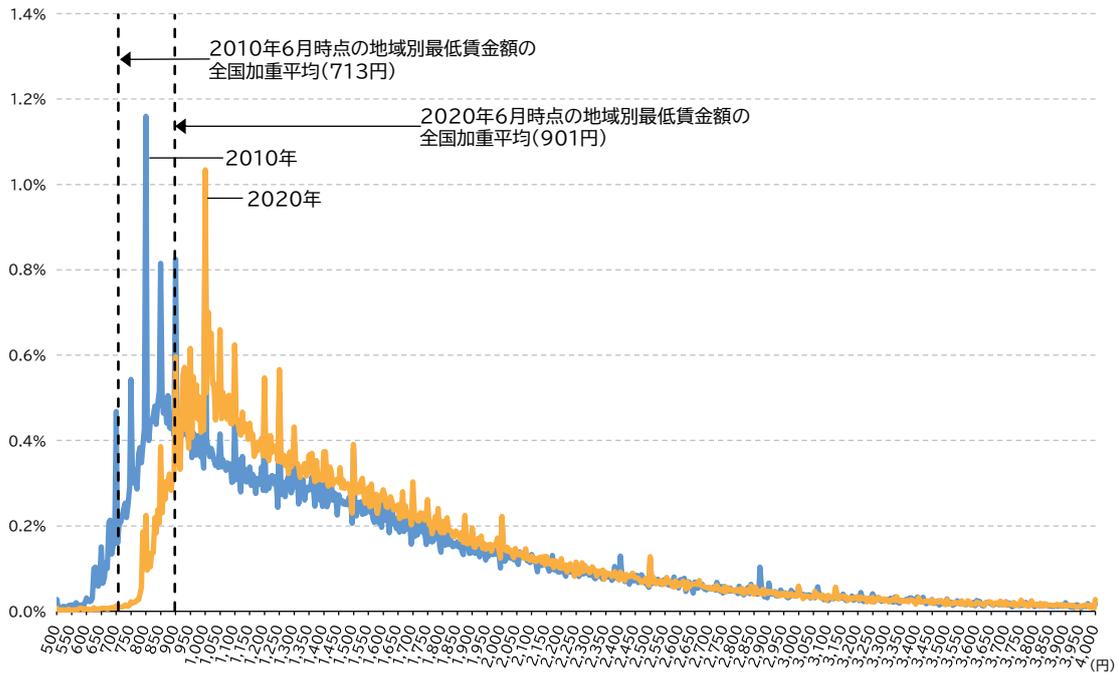
地域別最低賃金額(全国加重平均)²⁰⁾は、2009(平成 21)年の 713 円から 2019(令和元)年の 901 円まで 10 年間で 200 円近く上昇しており、これが、賃金分布の左下の立ち上がりの部分に影響を及ぼし、ひいては低賃金層(グラフの左方)の賃金分布の右方への移動にも一定程度影響を及ぼしていると考えられる。

¹⁹⁾ 賃金構造基本統計調査における常用労働者、一般労働者、短時間労働者の定義は以下のとおり。
・常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている労働者又は②1か月以上の期間を定めて雇われている労働者に該当する者をいう。
・常用労働者を一般労働者と短時間労働者に区分し、一般労働者とは、短時間労働者以外の者をいう。
・短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より 1 日の所定労働時間が短い又は 1 日の所定労働時間が同じでも 1 週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

²⁰⁾ 賃金構造基本統計調査の調査時点(毎年 6 月)で適用される地域別最低賃金は、前年 10 月上旬に改定されたものである。

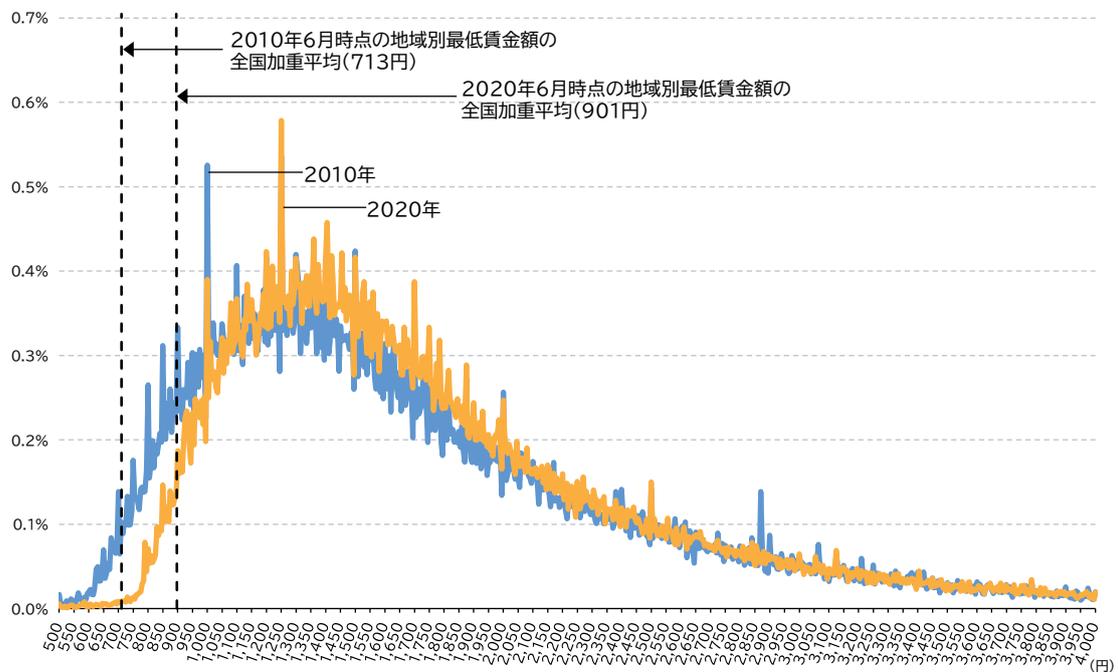
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-7 時間当たり所定内給与額の賃金分布(常用労働者)



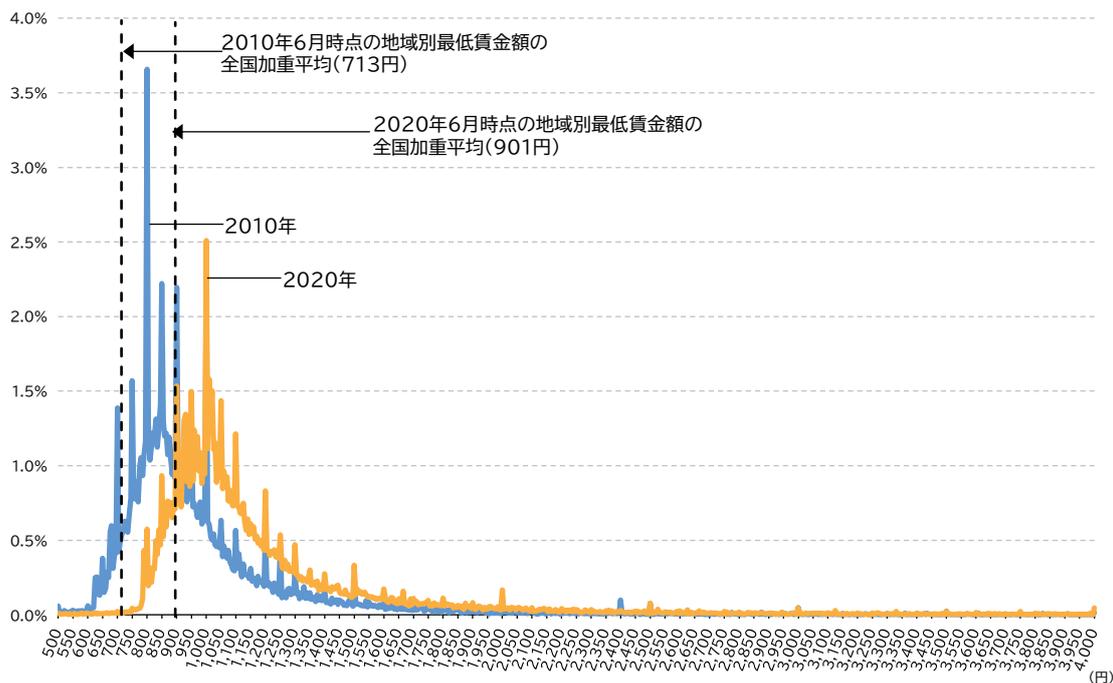
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。
 (注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の常用労働者の数値。
 2. 1時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-8 時間当たり所定内給与額の賃金分布(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うち一般労働者の数値。
 2. 1時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-9 時間当たり所定内給与額の賃金分布(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うち短時間労働者の数値。
 2. 1時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精進手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

4) 時間当たり所定内給与額の累積分布からみた影響

図表 2.1-10～図表 2.1-12 は、時間当たり所定内給与額の累積分布(2010(平成22)年、2020(令和2)年)について、常用労働者、一般労働者、短時間労働者別に示したものである。これらの図表からは、①賃金の累積分布が2010年から2020年にかけて右方に移動(賃金が上昇)していること、②時間当たり所定内給与額がおおむね2,500円以上の高賃金層については、2010年と2020年でほぼ同様の累積分布となっている(重なっている)こと、③それらの結果として賃金の累積分布のカーブが2010年より2020年の方が急になっていることが読み取れる。

このうち、賃金の累積分布が2010年から2020年にかけて右方に移動していることについて詳しくみると、常用労働者及び一般労働者は、賃金高位層になるほど、累積分布曲線の右方への移行幅が小さくなっているのに対し、短時間労働者は、それに比べて、累積分布曲線の右方への移行幅が保たれたままとなっている。また、累積分布曲線の右側への移行の幅(賃金額の上昇額)についても、短時間労働者の方が、常用労働者や一般労働者よりも大きくなっている。

地域別最低賃金額(全国加重平均)は、2009年から2019年の10年間で713円から901円と188円上昇しているが、短時間労働者の累積分布曲線の右側への移行の幅(賃金額の上昇額)はこれに近い幅(金額)となっており、比較的賃金の低い短時間労働者については、最低賃金額の上昇が賃金中位層まで影響を及ぼしている可能性がある。他

方で、一般労働者については、比較的賃金が高いため、賃金低位層においても短時間労働者ほど、最低賃金の上昇の影響を受けておらず、下位 10%をみても最低賃金の上昇幅ほどは賃金が右シフトしていないほか、賃金高位層になるほど最低賃金の引上げの影響がみられない結果となっている。これらを合わせた常用労働者では、下位 10%~20%程度ではおおむね最低賃金引上げ額と同程度の幅で右シフトが生じているが、下位 30%から70%程度にかけては賃金上位層になるにつれてシフト幅は小さくなっている。

この累積分布曲線の右シフトについて更に詳しくみるために、図表 2.1-13により2010(平成22)年と2020(令和2)年における5パーセンタイルごとの1時間当たり所定内給与額とその上昇幅・上昇率をみる。短時間労働者については、上昇幅でみると下位40%までは約150円から160円程度の幅であるが、50%以上では更に上昇幅が拡大している。2019年の最低賃金の最高額が東京都の1,013円であり、35%~40%辺りの労働者の賃金がこれに相当することを踏まえると、35%~40%辺りまでの上昇には、賃金が最低賃金を下回らないようにするための賃金引上げの影響(直接的な影響)が現れているほか、各地域の最低賃金を下回らないものの最低賃金引上げに伴い行われた賃金引上げの影響(間接的な影響)も含まれていることが考えられる。また、より上位の分位における上昇幅の拡大については、最低賃金引上げによる間接的な影響もありうるものの、定年退職者の再雇用の増加など他の影響も考えられるほか、2020年には、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う休業の際、働かない時間について休業手当が支払われたことにより見かけ上の時給が高くなっている可能性もある。参考までに図表 2.1-13(参考)により2010(平成22)年と2019(令和元)年との同様の比較表をみると、短時間労働者の上昇幅は、2020年のように50%以上で拡大していることはなく、70%以上でやや拡大している程度である。

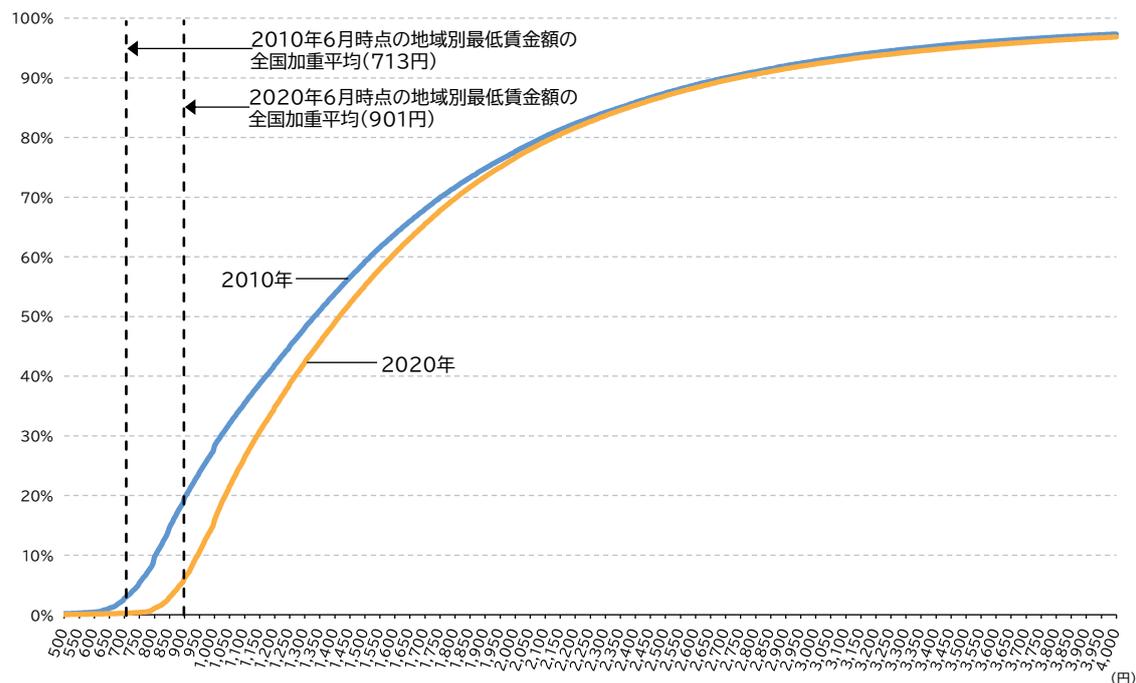
また、一般労働者については、上昇幅でみると5%の127円から上位の分位になるにつれて徐々に縮小傾向となっており、90%以上で拡大している。最低賃金額に相当するのは10%以下の労働者の賃金であり、低位層の賃金の上昇には最低賃金引上げの直接的な影響及び間接的な影響が現れている可能性もあるが、その影響がどの程度まで及んでいるかは明らかではない²¹。

以上のような最低賃金引上げによる直接的な影響や間接的な影響がどの程度の範囲にどの程度及ぶのかを明らかにするためには、より詳細な分析が必要であると考えられる。

²¹ 図表 2.1-13(参考)により、短時間労働者と同様、2019年との比較をみると、2019年の一般労働者の上昇幅は、2020年ほどは中位層から上位層にかけて縮小していない。これは、調査対象となる6月の平日の数が2019年は20日と比較的少なく、月給制の労働者の時給換算額が高めに算出されていることが影響していると考えられる。なお、短時間労働者に関して触れた新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う休業の影響については、一般労働者では6月の実労働日数が18日以上の人のみを集計対象としているため、短時間労働者のように見かけ上の時給が高くなることは生じにくい。

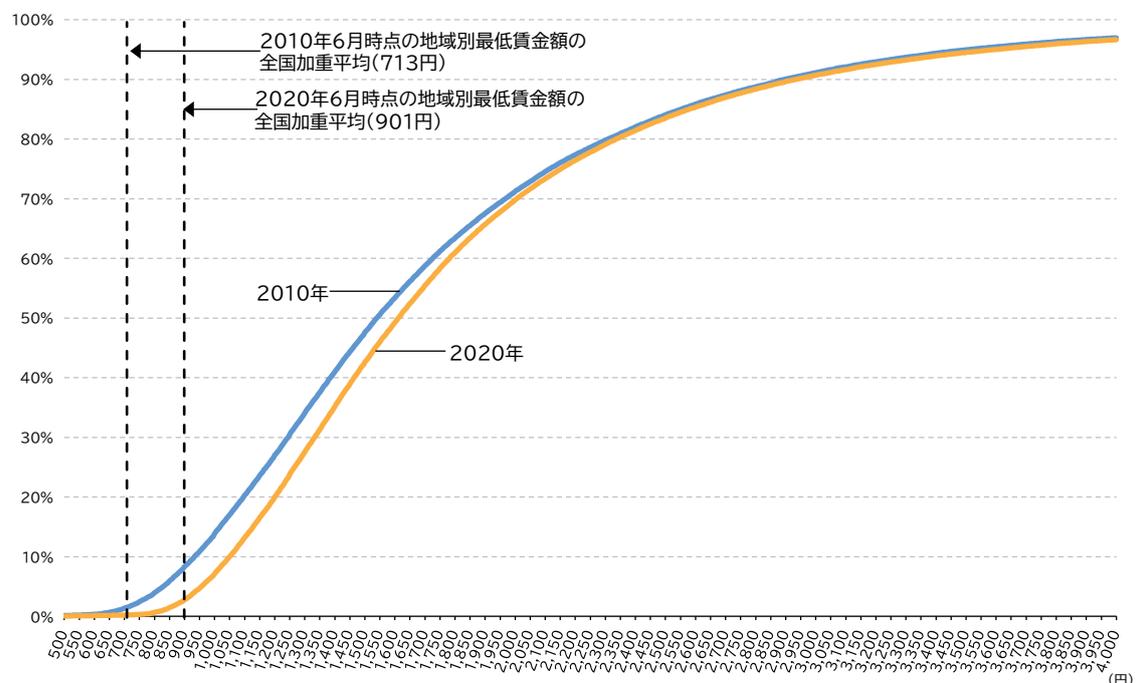
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-10 時間当たり所定内給与額の累積分布(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時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

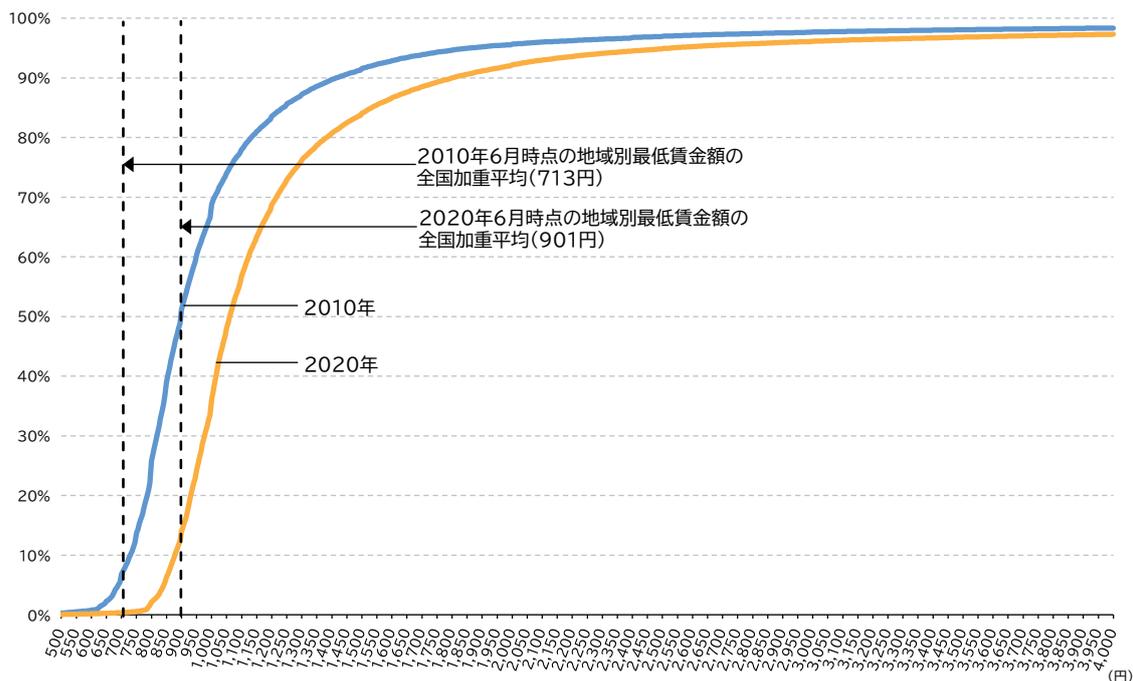
図表 2.1-11 時間当たり所定内給与額の累積分布(一般労働者)



(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うち一般労働者の数値。
 2. 1時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-12 時間当たり所定内給与額の累積分布(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うち短時間労働者の数値。
 2. 1時間当たりの所定内給与額の5円単位の分布(5円未満切り捨て)。1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。
 3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-13 1時間当たり所定内給与額のパーセンタイルの
2010(平成22)年と2020(令和2)年の比較

	常用労働者計				一般労働者				短時間労働者				
	2010年	2020年	上昇幅	上昇率	2010年	2020年	上昇幅	上昇率	2010年	2020年	上昇幅	上昇率	
パーセンタイル	5	750	890	140	18.7%	834	961	127	15.3%	695	846	151	21.8%
	10	808	949	141	17.4%	938	1,055	117	12.5%	734	882	148	20.1%
	15	859	1,000	141	16.5%	1,023	1,133	111	10.8%	763	911	148	19.4%
	20	909	1,040	131	14.4%	1,101	1,205	105	9.5%	790	935	145	18.3%
	25	968	1,091	122	12.6%	1,176	1,270	94	8.0%	803	959	156	19.5%
	30	1,026	1,146	120	11.7%	1,249	1,337	88	7.0%	823	981	158	19.2%
	35	1,099	1,208	109	9.9%	1,317	1,403	86	6.5%	844	1,000	156	18.5%
	40	1,176	1,272	96	8.2%	1,390	1,469	79	5.7%	859	1,020	161	18.7%
	45	1,254	1,344	91	7.2%	1,465	1,539	74	5.1%	880	1,041	161	18.3%
	50	1,337	1,420	83	6.2%	1,545	1,616	71	4.6%	900	1,065	165	18.4%
	55	1,426	1,502	76	5.3%	1,633	1,698	65	4.0%	926	1,096	170	18.4%
	60	1,522	1,593	72	4.7%	1,731	1,786	55	3.2%	952	1,127	175	18.4%
	65	1,631	1,695	64	3.9%	1,842	1,889	47	2.5%	988	1,170	182	18.4%
	70	1,757	1,810	54	3.1%	1,972	2,010	38	1.9%	1,015	1,220	205	20.2%
	75	1,910	1,954	44	2.3%	2,119	2,156	37	1.7%	1,066	1,287	221	20.8%
	80	2,096	2,133	36	1.7%	2,312	2,341	29	1.2%	1,136	1,387	251	22.1%
	85	2,352	2,379	28	1.2%	2,555	2,584	28	1.1%	1,243	1,536	293	23.6%
	90	2,702	2,743	41	1.5%	2,900	2,938	38	1.3%	1,420	1,804	384	27.1%
	95	3,338	3,451	113	3.4%	3,509	3,597	87	2.5%	1,858	2,527	669	36.0%

(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月の所定内給与額(通勤手当、精進手当、家族手当を含む。)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。

3. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

(参考)2010(平成22)年と2019年(令和元)年との比較

	常用労働者計				一般労働者				短時間労働者				
	2010年	2019年	上昇幅	上昇率	2010年	2019年	上昇幅	上昇率	2010年	2019年	上昇幅	上昇率	
パーセンタイル	5	750	870	120	16.0%	834	955	121	14.5%	695	823	128	18.4%
	10	808	926	118	14.6%	938	1,052	114	12.1%	734	856	121	16.5%
	15	859	975	116	13.6%	1,023	1,135	113	11.0%	763	888	125	16.3%
	20	909	1,015	105	11.6%	1,101	1,210	110	10.0%	790	905	114	14.5%
	25	968	1,066	97	10.0%	1,176	1,283	107	9.1%	803	928	126	15.7%
	30	1,026	1,124	98	9.5%	1,249	1,355	106	8.5%	823	948	125	15.2%
	35	1,099	1,191	92	8.4%	1,317	1,426	109	8.3%	844	967	124	14.7%
	40	1,176	1,260	84	7.2%	1,390	1,499	109	7.8%	859	989	130	15.2%
	45	1,254	1,339	86	6.9%	1,465	1,574	109	7.4%	880	1,002	122	13.8%
	50	1,337	1,423	87	6.5%	1,545	1,655	110	7.1%	900	1,022	122	13.6%
	55	1,426	1,512	86	6.0%	1,633	1,741	107	6.6%	926	1,048	122	13.2%
	60	1,522	1,611	89	5.9%	1,731	1,840	109	6.3%	952	1,076	124	13.0%
	65	1,631	1,718	87	5.3%	1,842	1,953	112	6.1%	988	1,109	121	12.3%
	70	1,757	1,846	90	5.1%	1,972	2,085	113	5.7%	1,015	1,151	137	13.5%
	75	1,910	2,000	90	4.7%	2,119	2,241	122	5.7%	1,066	1,206	140	13.2%
	80	2,096	2,194	98	4.7%	2,312	2,434	122	5.3%	1,136	1,282	146	12.8%
	85	2,352	2,449	98	4.2%	2,555	2,695	140	5.5%	1,243	1,400	157	12.6%
	90	2,702	2,834	131	4.9%	2,900	3,069	169	5.8%	1,420	1,619	200	14.1%
	95	3,338	3,553	215	6.4%	3,509	3,745	236	6.7%	1,858	2,175	317	17.0%

(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月の所定内給与額(通勤手当、精進手当、家族手当を含む。)を6月の所定内実労働時間数で除して算出。

3. 2010年、2019年のいずれの数値も、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

5) 所定内給与の分位別伸び率からみた影響

図表 2.1-14 は、過去 10 年間(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)の時間当たり所定内給与の分位別(1%タイルごと)の伸び率について常用労働者全体でみたものである。また、図表 2.1-15、図表 2.1-16 は、これを一般労働者、短時間労働者の別にしてみたものである。

図表 2.1-14 により、常用労働者全体についてみると、概ね 80%タイル台半ばまでは、所定内給与のパーセンタイル²²が高まるにつれて伸び率は鈍化しており、賃金水準の低い労働者の伸び率が比較的高い。また、おおむね 40%タイル付近で傾きが変わっているようにみとれるため、40%タイルから 80%タイルの傾きの直線を傾向線として図表 2-1-14 に描くと、賃金の低位 40%タイル(2020 年時点で時間当たり所定内給与 1,272 円)までの労働者では、傾向線より所定内給与額の伸び率が高く、低い賃金層ほど伸びが大きくなっており、最低賃金の引上げの影響を受けている可能性も考えられる。

このうち、図表 2.1-15 により、一般労働者についてみると、常用労働者と同様に、所定内給与のパーセンタイルが高まるにつれて伸び率は鈍化している。また、30%タイルから 80%タイルの傾きの直線を傾向線として描くと、賃金の低位 30%タイル(2020 年時点で時間当たり所定内給与 1337 円)までの労働者では、傾向線より所定内給与額の伸び率が高く、低い賃金層ほど伸びが大きい。

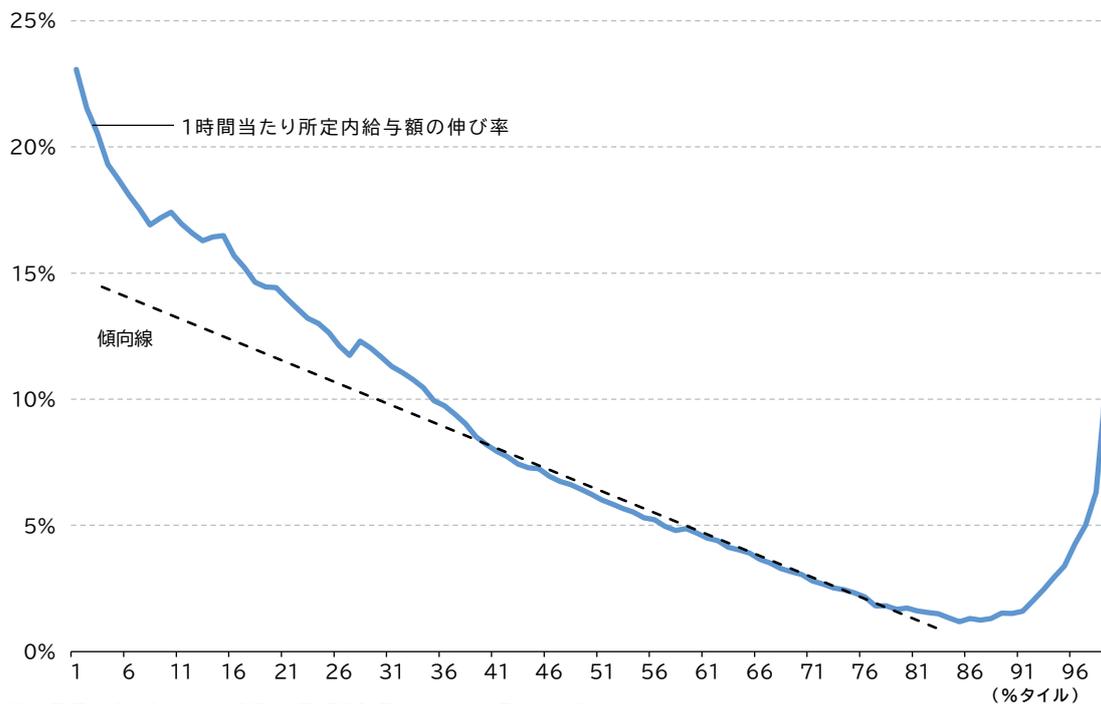
また、図表 2.1-16 により、短時間労働者についてみると、常用労働者や一般労働者とは異なり、20%タイルから 70%タイルの所定内給与の伸び率は 20%程度とかなり高い伸びのまま一定しており、所定内給与のパーセンタイルが高まるにつれて伸び率は鈍化する状況はみられない。これは、前述したとおり、2020 年には、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う休業の際、働かない時間について休業手当が支払われたことにより見かけ上の時給が高くなっていることが影響している可能性も考えられる。また、20%タイルから 70%タイルの傾きの直線を傾向線として描くと、賃金の低位 20%タイル(2020 年時点で時間当たり所定内給与 935 円)までの労働者では、傾向線より所定内給与額の伸び率が高く、低い賃金層ほど伸びが大きくなっている。

以上のように、常用労働者全体では、賃金の低位 40%タイルまでの労働者で、また、このうち一般労働者では、賃金の低位 30%タイルまでの労働者で、短時間労働者では、賃金の低位 20%タイルまでの労働者で、傾向線より所定内給与額の伸び率が高く、低い賃金層ほど伸びが大きくなっている。これらは、最低賃金の引上げの影響を受けている可能性も考えられるが、以上の分析だけでは、前述の範囲までの労働者が最低賃金の引上げの影響を受けていると断定することはできない。

²² 計測値の分布を小さい数字から大きい数字に並べ替え、パーセント表示することによって、小さい数字から大きな数字に並べ変えた計測値においてどこに位置するのかを測定する単位。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-14 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(常用労働者)
(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)



(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における常用労働者の数値。

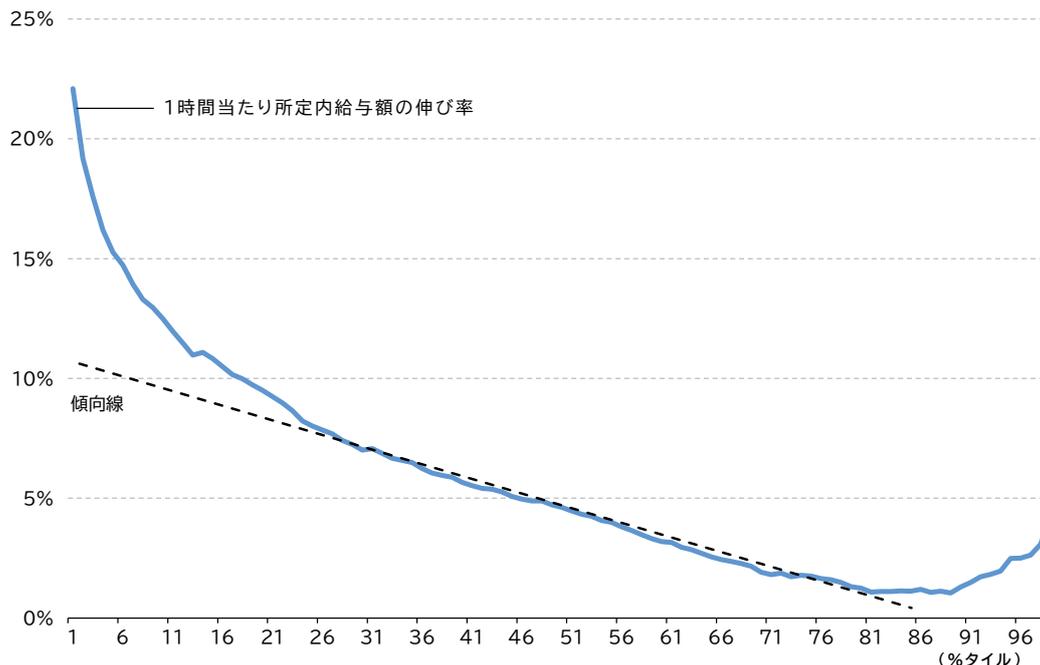
2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。

3. 所定内給与額には、通勤手当、精算手当及び家族手当を含む。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

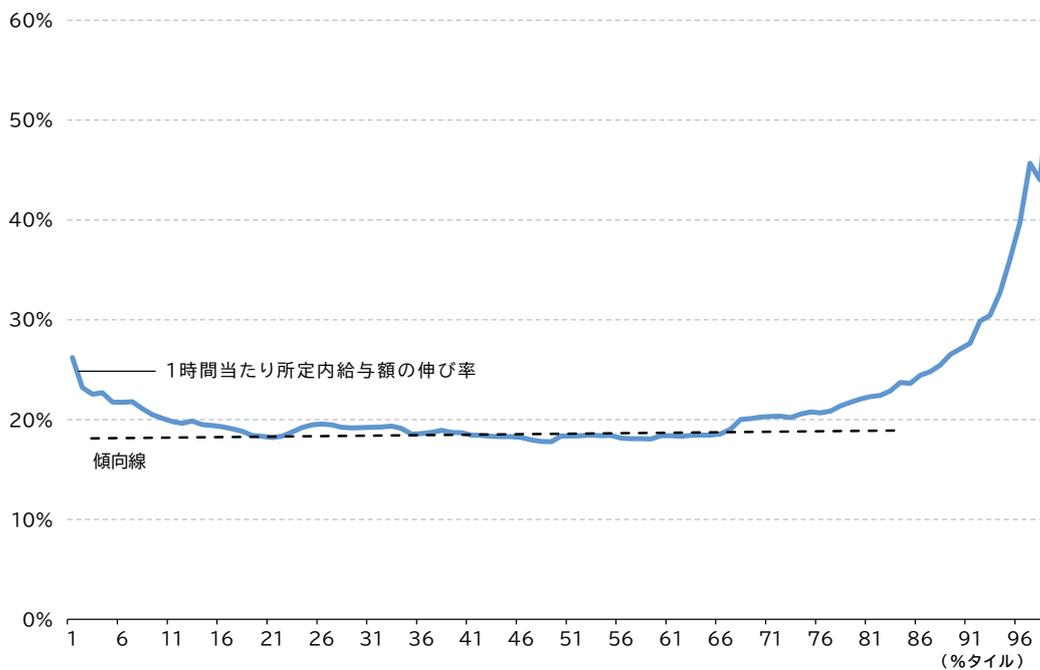
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-15 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(一般労働者)
(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)



(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における常用労働者のうち一般労働者の数値。
2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。
3. 所定内給与額には、通勤手当、精算手当及び家族手当を含む。
4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-16 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(短時間労働者)
(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)



(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における常用労働者のうち短時間労働者の数値。
2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。
3. 所定内給与額には、通勤手当、精算手当及び家族手当を含む。
4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

なお、参考までに、図表 2.1-17～図表 2.1-19 により、2010(平成 22)年→2019(令和元)年の時間当たり所定内給与の伸びをみる。これは、前述のとおり、2020 年には新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う休業の際、働かない時間について休業手当が支払われたことにより見かけ上の時給が高くなっている可能性があることを踏まえ、感染拡大前の 2019 年の状況について確認するものである。

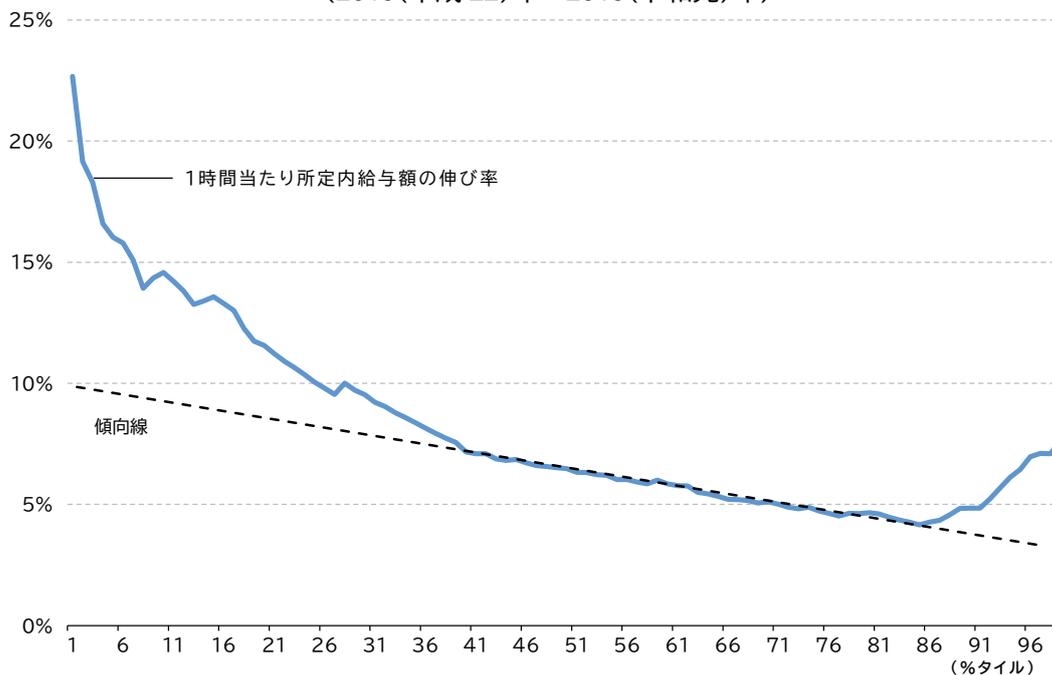
2020 年と比較した図表 2.1-14～図表 2.1-16 と比較すると、常用労働者(全体)やそのうち一般労働者では、中位層を中心として伸び率の水準が比較的高かった²³。また、短時間労働者については、図表 2.1-16(2020 年のグラフ)では、常用労働者や一般労働者とは異なり、所定内給与のパーセンタイルが高まるにつれて伸び率が鈍化する傾向はみられなかったが、図表 2.1-19(2019 年のグラフ)では、緩やかではあるものの、所定内給与のパーセンタイルが高まるにつれて伸び率は鈍化しているほか、伸び率の水準は 15%程度と比較的低くなっている。

図表 2.1-17～図表 2.1-19(2019 年のグラフ)において、図表 2.1-14～図表 2.1-16(2020 年のグラフ)と同様の傾向線を描くと、常用労働者では賃金の低位 40%タイル(2019 年時点で時間当たり所定内給与 1,260 円)までの労働者で、また、このうち一般労働者では賃金の低位 30%タイル(2019 年時点で時間当たり所定内給与 1,335 円)までの労働者で、短時間労働者では賃金の低位 20%タイル(2019 年時点で時間当たり所定内給与 905 円)までの労働者で、傾向線より所定内給与額の伸び率が高く、低い賃金層ほど伸びが大きくなっている。図表 2.1-14～図表 2.1-16(2020 年のグラフ)と比較すると、同様の範囲の労働者で傾向線より所定内給与額の伸び率が高くなっている。

²³ 賃金構造基本統計調査の調査対象となる 6 月の平日の数が 2019 年は 20 日と比較的少なく、月給制の労働者の時給換算額が高めに算出されていることも影響していると考えられる。

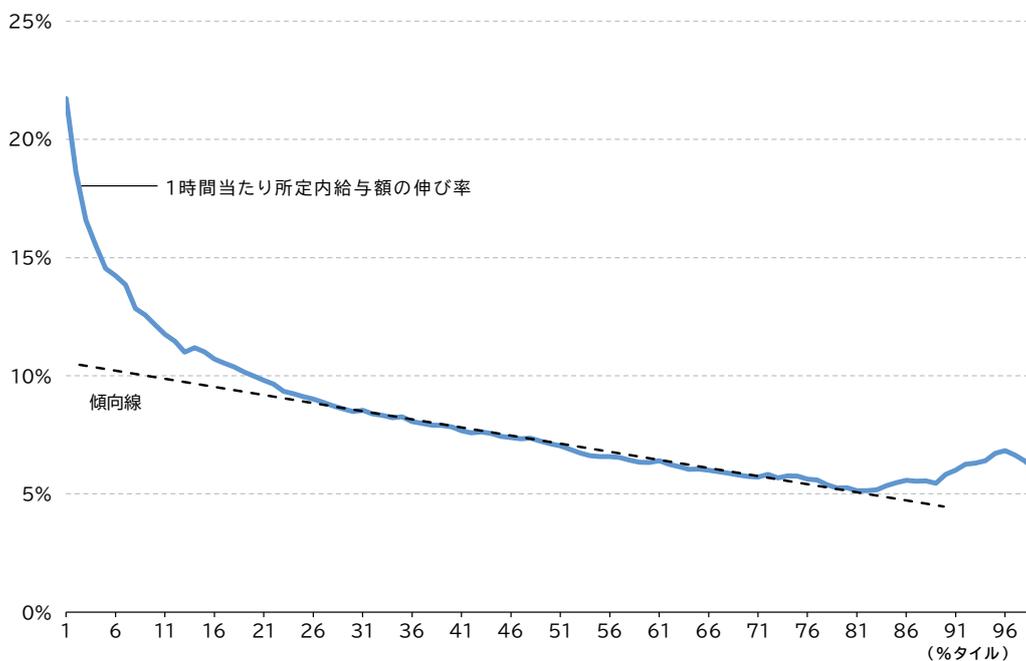
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-17 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(常用労働者)
(2010(平成 22)年→2019(令和元)年)



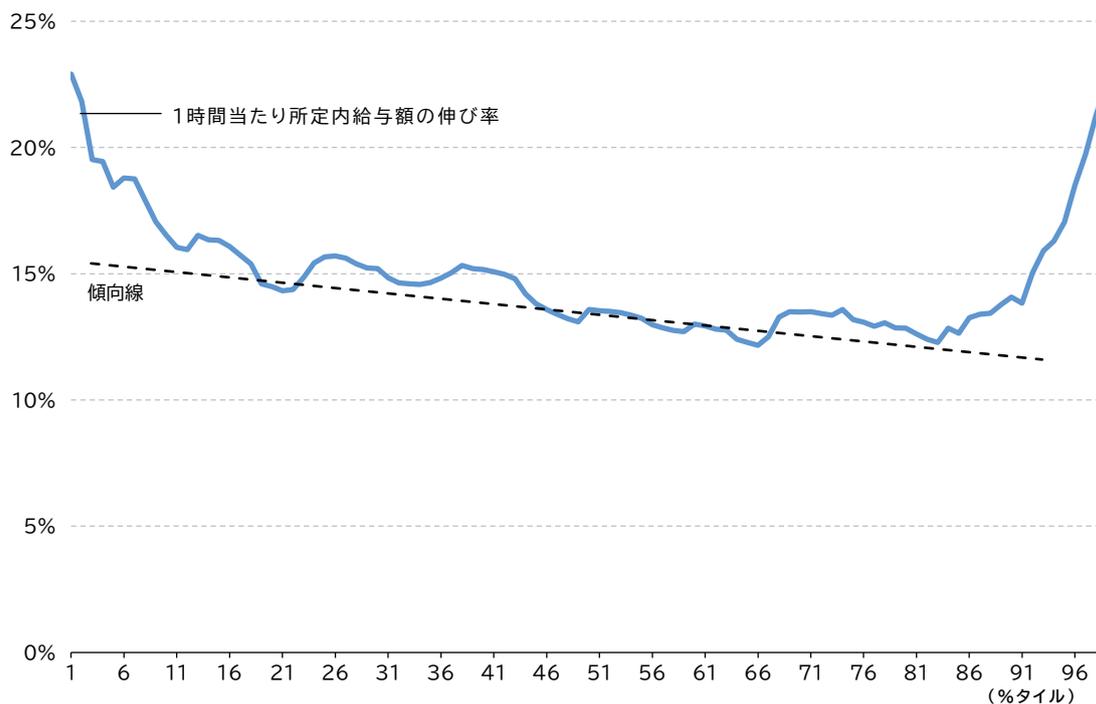
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所における常用労働者の数値。
 2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。
 3. 所定内給与額には、通勤手当、精進手当及び家族手当を含む。
 4. 2010年、2019年のいずれの数値も、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-18 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(一般労働者)
(2010(平成 22)年→2019(令和元)年)



(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における常用労働者のうち一般労働者の数値。
 2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。
 3. 所定内給与額には、通勤手当、精進手当及び家族手当を含む。
 4. 2010年、2019年のいずれの数値も、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-19 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(短時間労働者)
(2010(平成 22)年→2019(令和元)年)



(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における常用労働者のうち短時間労働者の数値。
2. 横軸は1時間当たり所定内給与額、賞与を含む1時間当たり賃金額の分位数(パーセンタイル)を表す。
3. 所定内給与額には、通勤手当、精算手当及び家族手当を含む。
4. 2010年、2019年のいずれの数値も、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

6) 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布からみた影響

図表 2.1-20～図表 2.1-22 は、時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布を示したものである。最低賃金額は都道府県によって異なるが、都道府県ごとに最低賃金額を原点にとって、所定内給与額との差の賃金分布を作成し、それを全国で集計したものである。

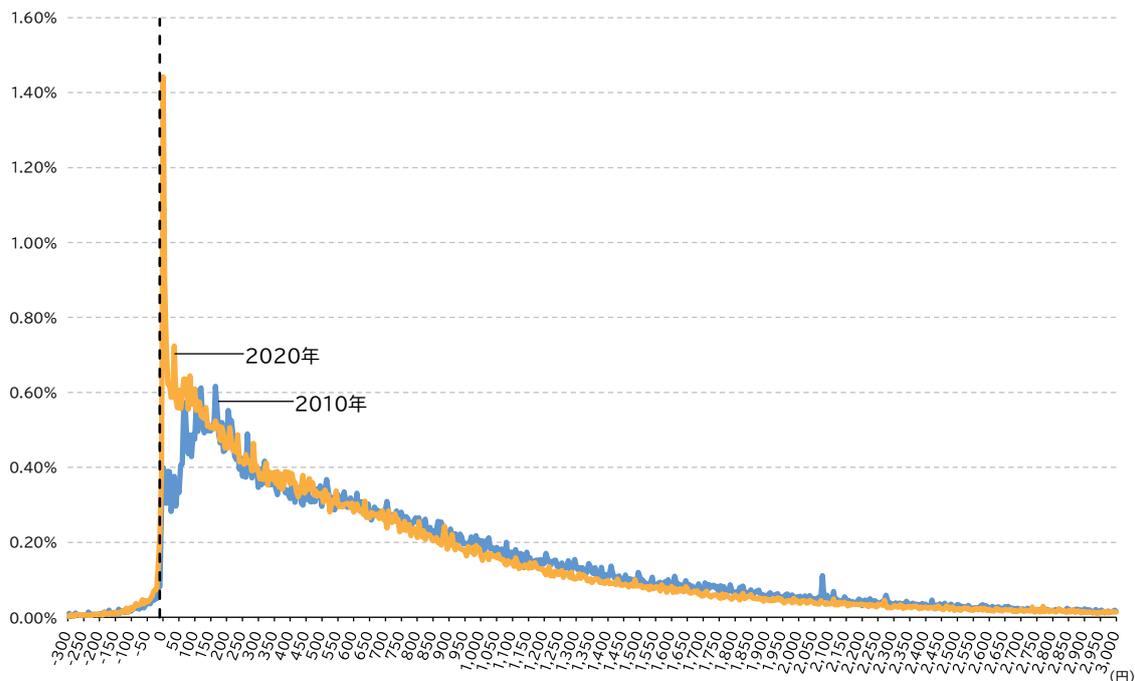
これにより、分布のピークについてみると、常用労働者及び短時間労働者では、2010(平成 22)年には最低賃金額の+50～200 円の範囲にあったが、2020(令和 2)年では分布のピークが最低賃金に張り付いている。また、一般労働者の分布のピークは、2010(平成 22)年の+500 円程度から 2020(令和 2)年の+400 円程度へ左側方向に移行するとともに、賃金額が最低賃金に張り付く労働者も増えている。

前述したとおり、近年は最低賃金の「影響率」の対象となる労働者が増えているが、賃金分布の変化をみると、短時間労働者において賃金額が最低賃金に張り付いている労働者が大幅に増加していることが大きな要因となっていることが分かる。また、一般労働者においても、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ことも一因であることが分かる。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

なお、常用労働者や短時間労働者の賃金分布については、そのピークが最低賃金に張り付いているが、今後、最低賃金額の伸びが低賃金の労働者の賃金の通常の伸び率よりも大きい状況が続けば、最低賃金額に張り付く労働者がさらに増えていくことが想定される。

図表 2.1-20 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(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。

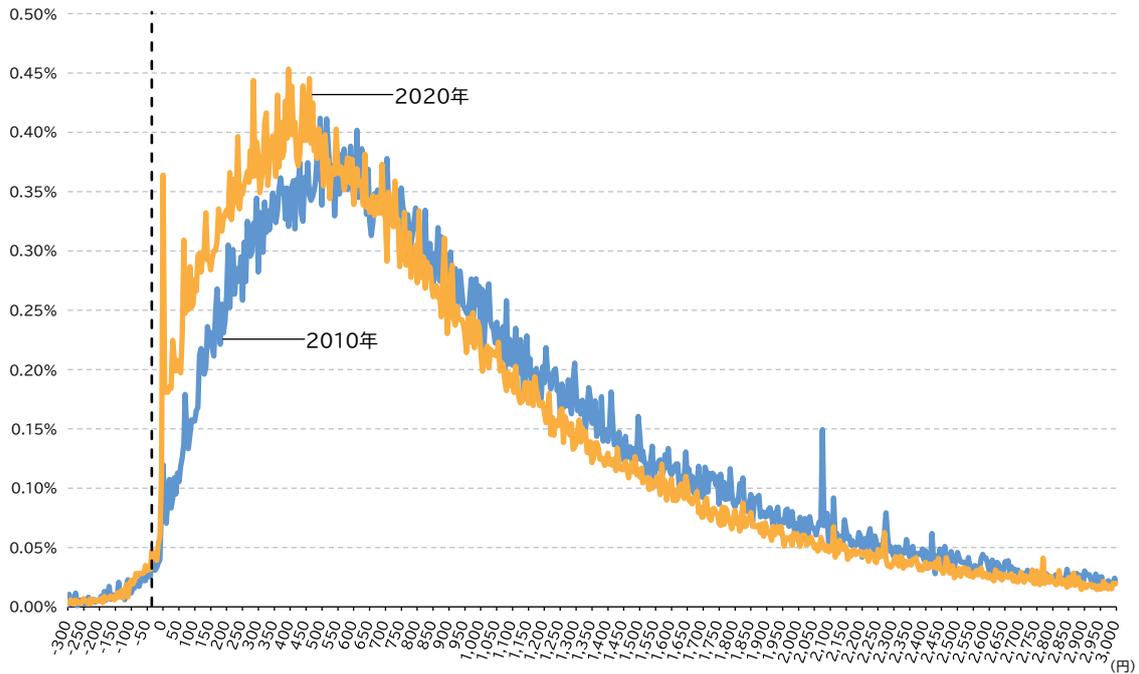
2. 1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

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。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-21 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(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。

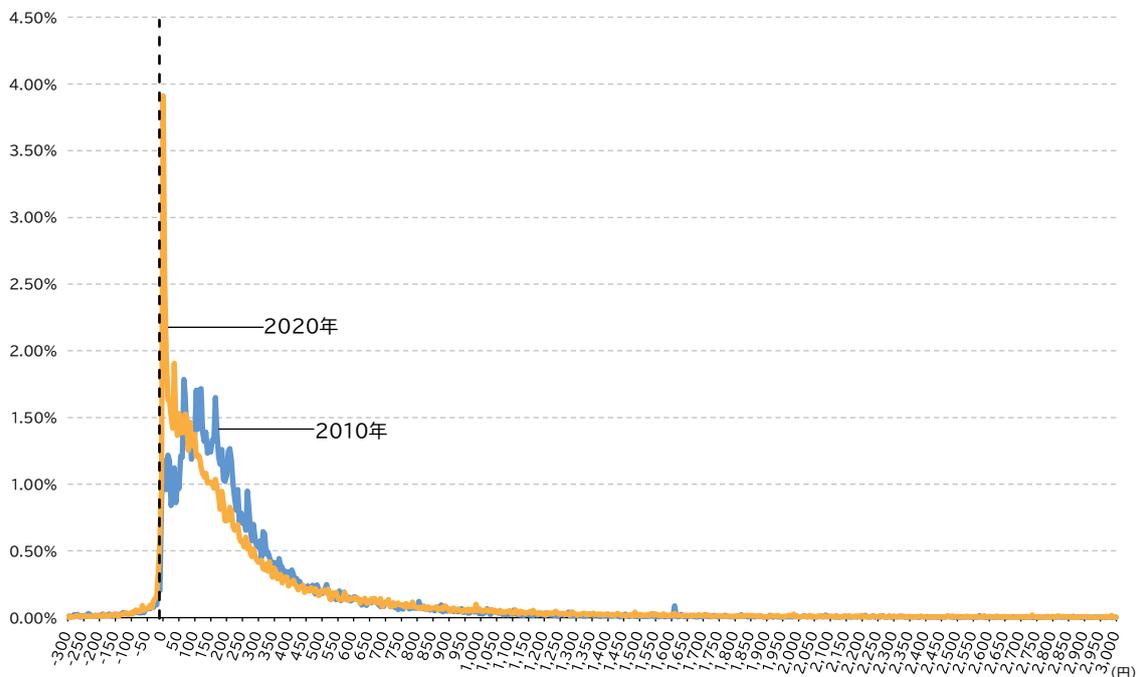
(注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者のうち一般労働者の数値。

2. 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。なお、所定内給与額には、通勤手当、精進手当、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。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 2.1-22 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(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うち短時間労働者の数値。

2. 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。なお、所定内給与額には、通勤手当、精進手当、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。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に集計している。

7) 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の累積分布からみた影響

図表 2.1-23～図表 2.1-25 は、時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布(2010(平成 22)、2020(令和 2)年)である。

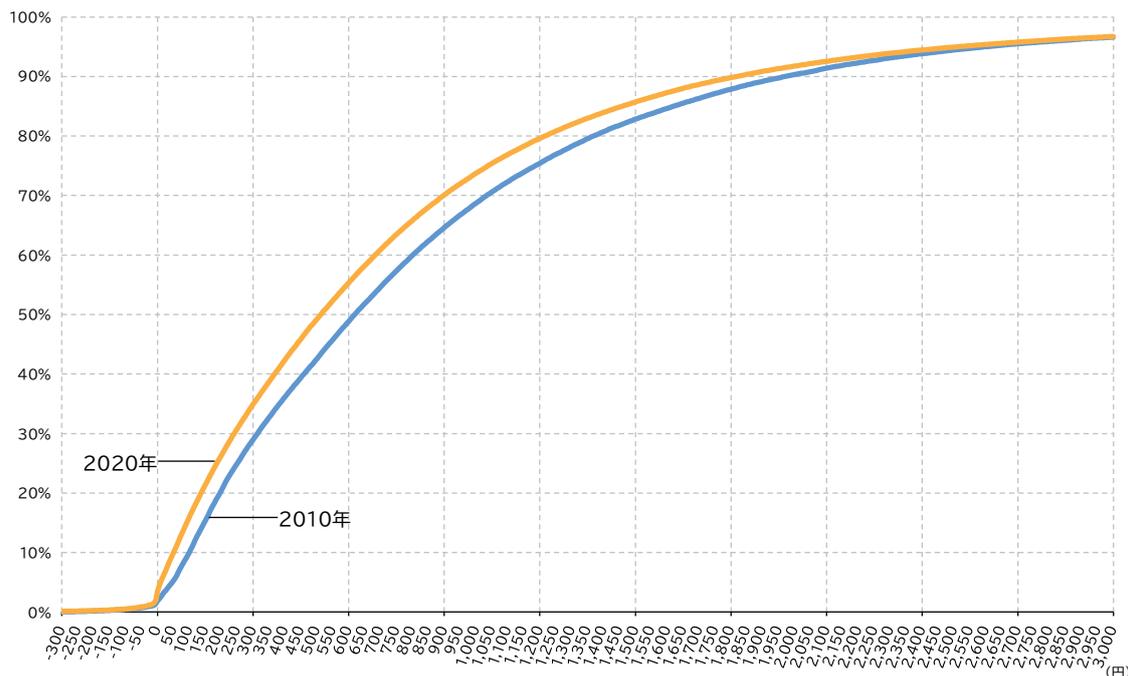
この図表により、最低賃金の引上げ額がどの程度の割合の労働者に直接の影響を及ぼすか(最低賃金未滿となるか)をみると、2010 年と 2020 年の各時点において、最低賃金を例えば+50 円引き上げた場合には、常用労働者では 2010 年時点で 5.2%、2020 年時点で 9.9%、一般労働者では 2010 年時点で 2.0%、2020 年時点で 3.5%、短時間労働者では 2010 年時点で 14.3%、2020 年時点で 24.7%の労働者に直接の影響があることが分かる。また同様に、最低賃金を例えば+100 円引き上げた場合には、常用労働者では 2010 年時点で 10.0%、2020 年時点で 15.9%、一般労働者では 2010 年時点で 3.4%、2020 年時点で 6.0%、短時間労働者では 2010 年時点で 28.3%、2020 年時点で 38.7%の労働者に影響があることが分かる。これまでみてきたように、近年、最賃近傍の労働者が多くなっていることで、特に短時間労働者に大きな影響が及ぶ結果となっている。

また、この累積分布について、2010 年と 2020 年を比較すると、常用労働者及び一般労働者については、一貫して 2020 年の累積分布の曲線が上方にある(最低賃金を引上げた場合に影響する労働者の割合が高い)。一方、短時間労働者では、低賃金層は 2020 年の累積分布の曲線が上方にあるが、高賃金層では逆に 2010 年の累積分布の曲線が上方にある。

さらに、各図表に(参考)として記載した横軸の最低賃金近辺(-30 円～100 円)の範囲を拡大した図をみると、2010(平成 22)のグラフでは、最低賃金額(図表では 0 円)近辺でのスパイク(こぶ)がはっきりとは確認できないが、2020(令和 2)年のグラフでは、最低賃金額近辺でのスパイク(こぶ)がみられ、特に、短時間労働者でスパイク(こぶ)が目立っている。これは、前項でみたとおり、時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布について 2020(令和 2)年には特に短時間労働者において賃金額が最低賃金に張り付く労働者が大幅に増加していることと整合的である。

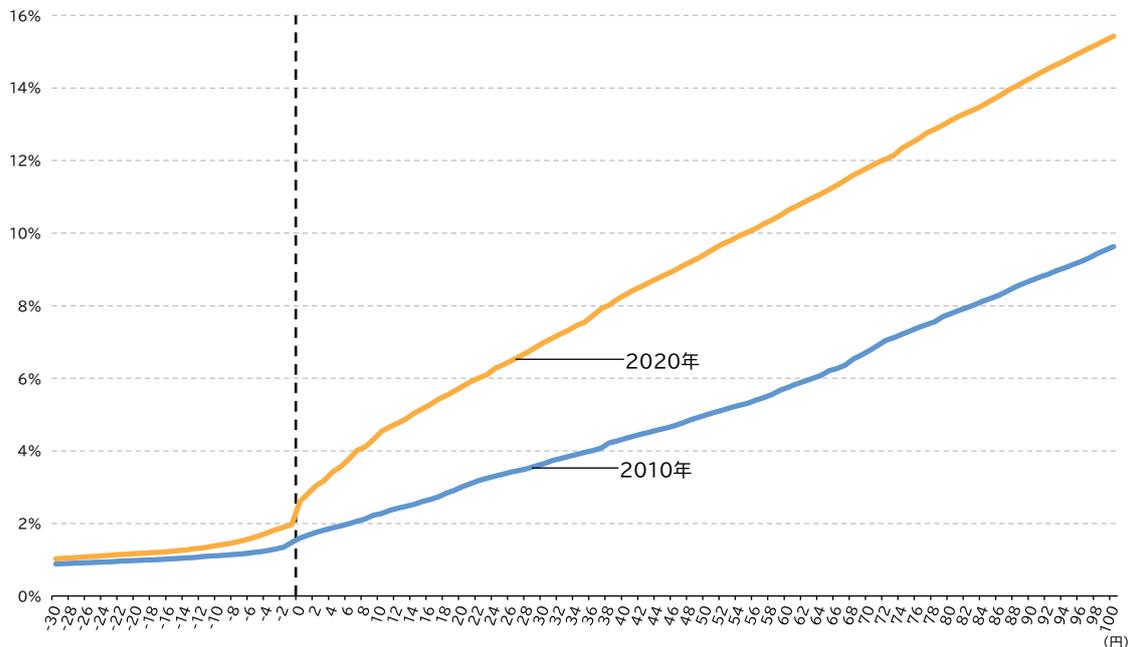
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-23 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(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、精皆動手当、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円単位の累積分布。
 4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

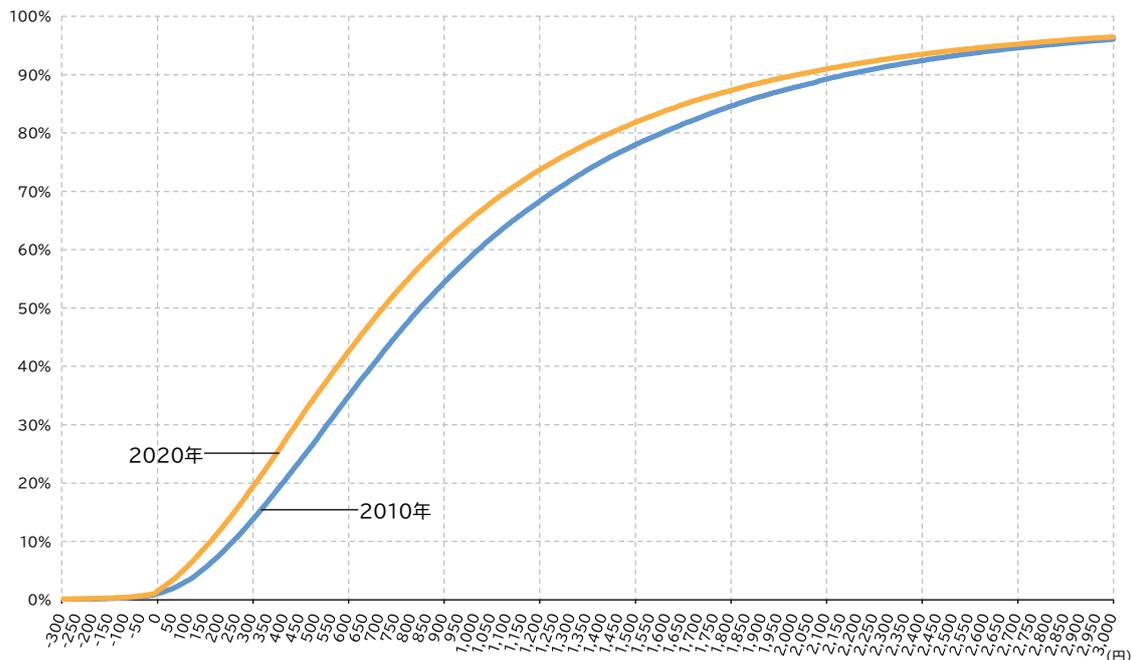
(参考)最低賃金近辺の拡大図



(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、精皆動手当、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1円単位の累積分布。
 4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-24 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(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。

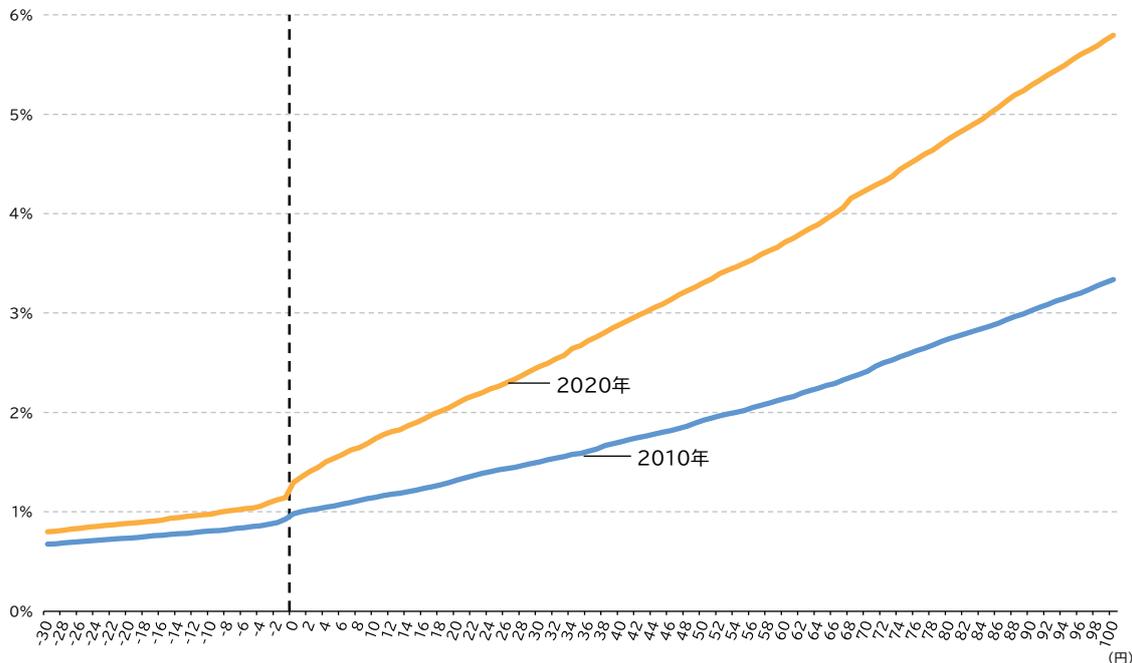
(注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者のうち一般労働者の数値。

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、精査勤手当、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円単位の累積分布。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

(参考)最低賃金近辺の拡大図



(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うち一般労働者の数値。

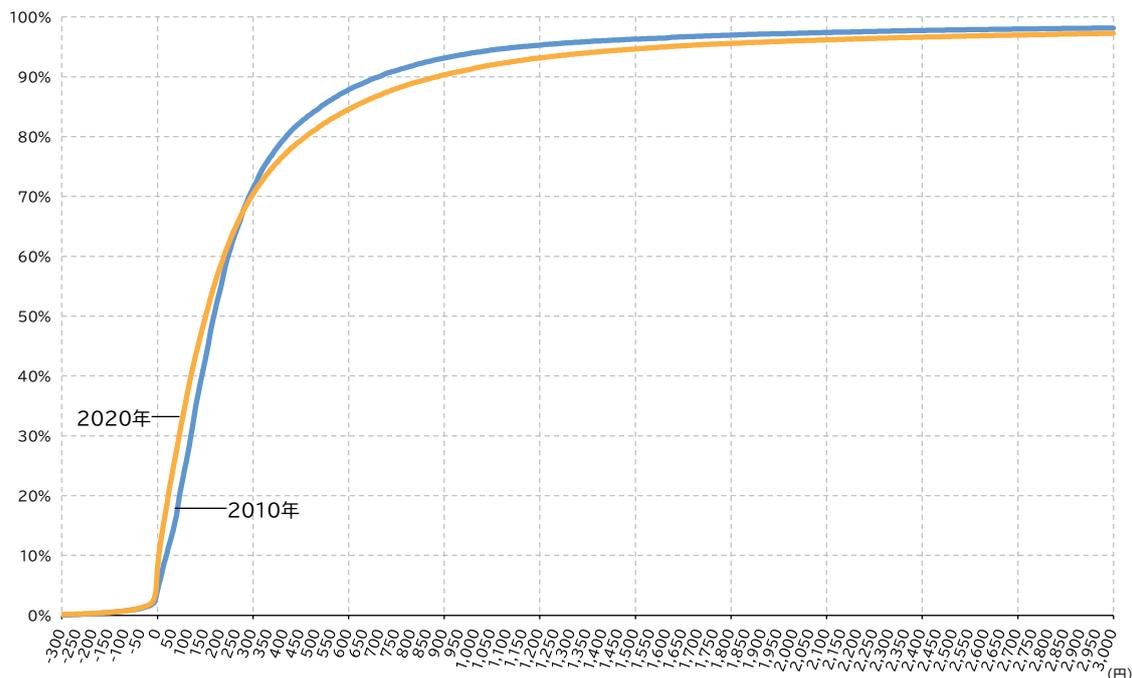
2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精査勤手当、家族手当を含む。

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1円単位の累積分布。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

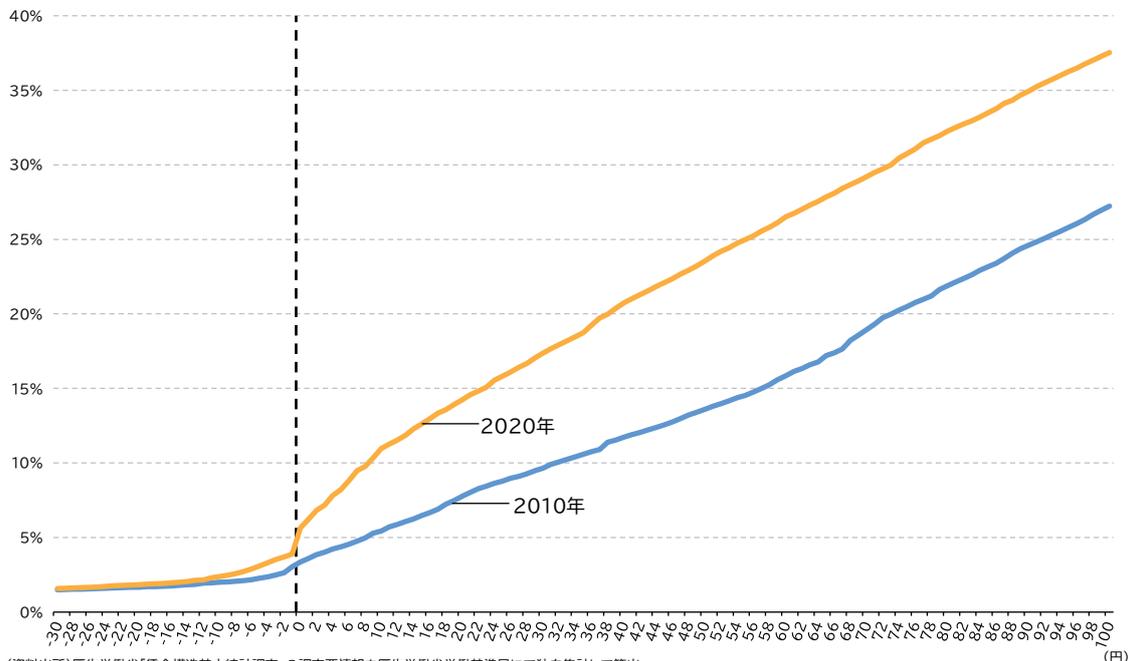
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-25 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(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うち短時間労働者の数値。
 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円単位の累積分布。
 4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

(参考)最低賃金近辺の拡大図



(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うち短時間労働者の数値。
 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1円単位の累積分布。
 4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

(3) 分野別にみた最低賃金引上げの影響

1) 産業別、男女別、年齢階級別等からみた最低賃金引上げの影響

ここまで、最低賃金の引上げが賃金全体に及ぼす影響についてみてきた。以下では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票の情報により、分野別に最低賃金の引上げの影響の大きい労働者の詳細を明らかにすることとしたい。

最低賃金の引上げの影響の大きい労働者として、ここでは、時間当たり所定内給与額が最低賃金額の1.1倍未満である雇用者を「最賃近傍雇用者」として集計している。これは便宜的に1.1倍として集計しているものであるが、2019年²⁴の地域別最低賃金額(全国加重平均)は901円であり、この1.1倍は991円となるので、時間当たり所定内給与額が最低賃金額の1.1倍未満である雇用者は、最低賃金を全国加重平均で約90円引き上げた場合に影響を受ける(最低賃金未満になる)雇用者に該当する。

こうした集計の結果、最賃近傍雇用者の割合²⁵は、全体で14.1%となっており、近年上昇傾向にある(図表 2.1-26)。

なお、以下の各図表においては、その割合を点線で示している。

図表 2.1-26 最賃近傍雇用者割合の推移

2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
5.8%	6.7%	8.5%	8.3%	8.7%	9.4%	10.2%	10.3%	11.3%	11.9%	13.4%	14.1%

(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における常用労働者の数値。

2. ここでは、各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

3. 2009～2019年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

²⁴ 図 2-1-27～図 2-1-38 で使用している賃金構造基本統計調査の調査時点(2020年6月)で適用される地域別最低賃金は、2019年10月上旬に改定されたものである。

²⁵ 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における常用労働者に占める最賃近傍雇用者の割合。

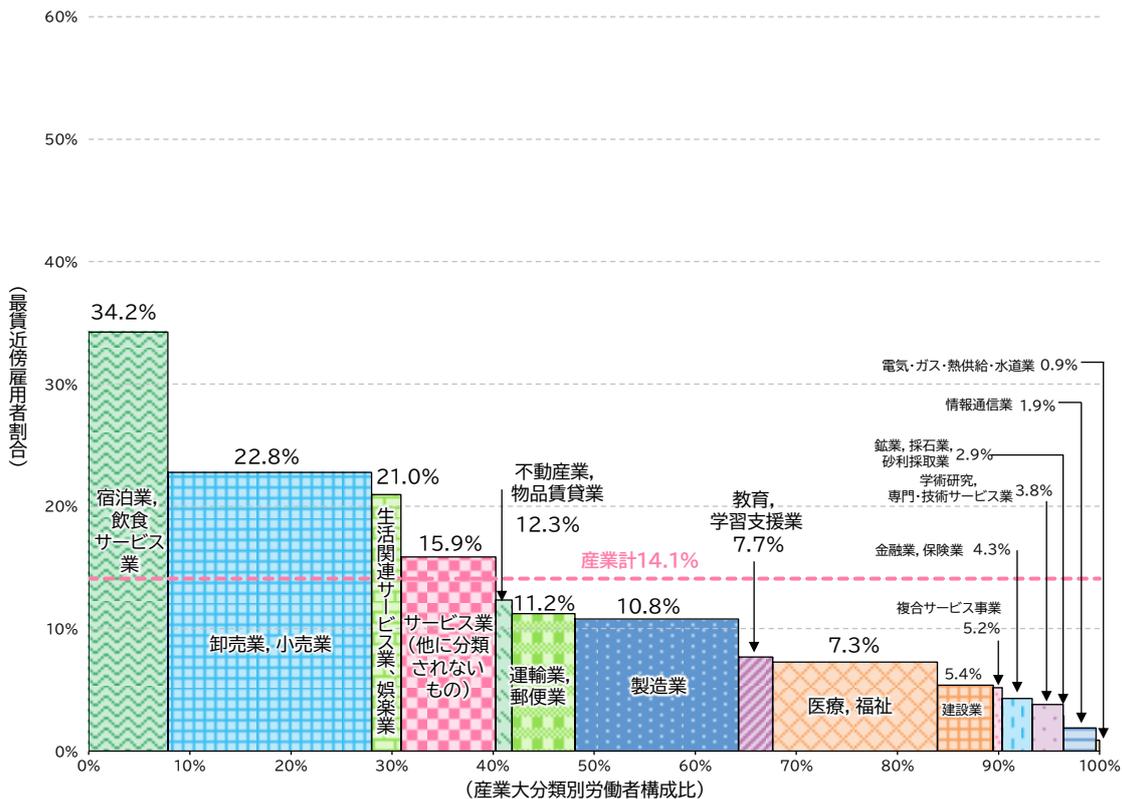
a. 産業別等からみた最低賃金引上げの影響

ア) 産業別の最賃近傍雇用者の割合

図表 2.1-27 により、産業大分類別に最賃近傍雇用者割合をみると、全産業平均(14.1%)を上回っているのは「宿泊業, 飲食サービス業」(34.2%)、「卸売業, 小売業」(22.8%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(21.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(15.9%)となっており、これらの業種では最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

最賃近傍雇用者の構成割合(図表の面積の構成割合)をみると、「卸売業, 小売業」(32.5%)と「宿泊業, 飲食サービス業」(19.0%)で過半数を占めており、次いで「製造業」(12.4%)が多くなっている。

図表 2.1-27 産業別の最賃近傍雇用者割合



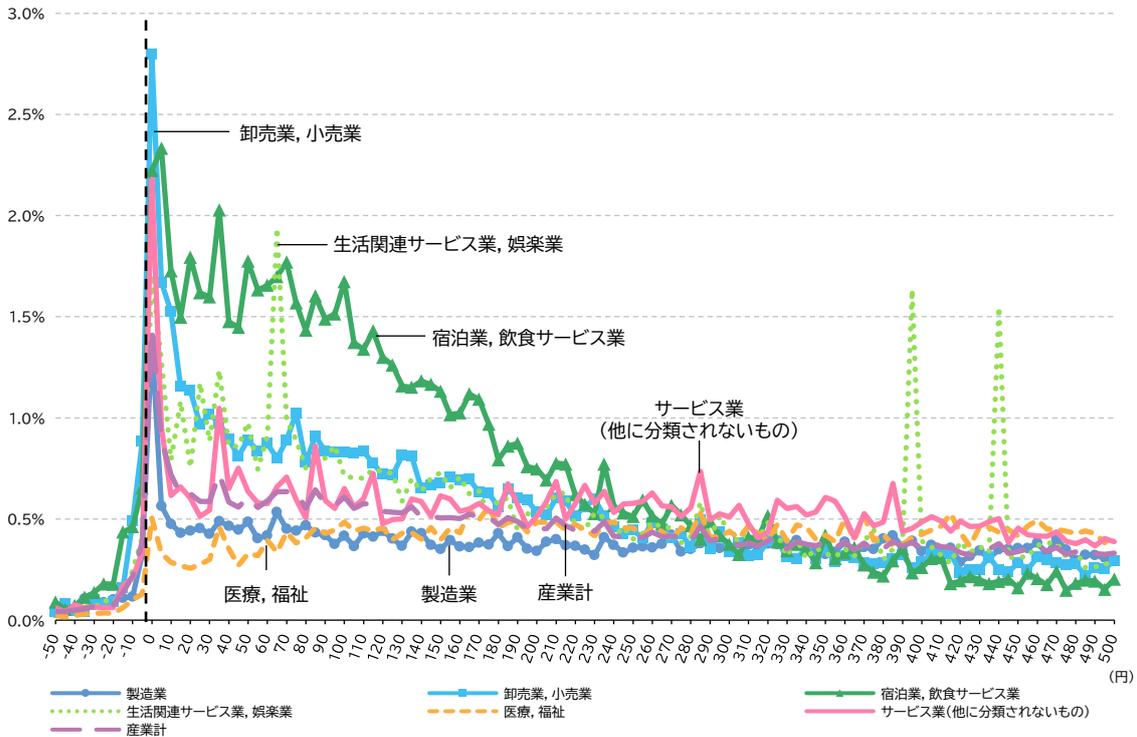
(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 3. 横軸の「産業大分類別労働者構成比」は、産業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、最賃近傍雇用者のボリューム(産業計の常用労働者に占める比率)を示している。

イ) 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布

図表 2.1-28 は、産業別に時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布を示したものである。最低賃金は都道府県により異なるが、都道府県ごとに最低賃金額を原点にとって、産業別の所定内給与額との差の賃金分布を作成し、それを全国で集計したものである。

この図表によると、「医療、福祉」を除いて、ほぼ全ての産業において、最低賃金額近辺で賃金分布のピークがある状況となっている。最低賃金付近でのピークが高い産業は、順に「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「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」となっている。これらの産業においては、最低賃金が少し引き上げられた場合でも、直接影響を受ける労働者の割合が比較的高いと考えられる。

図表 2.1-28 主な産業の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、2020(令和2)年)



(資料出所)厚生労働省「令和2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、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。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、令和元年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。

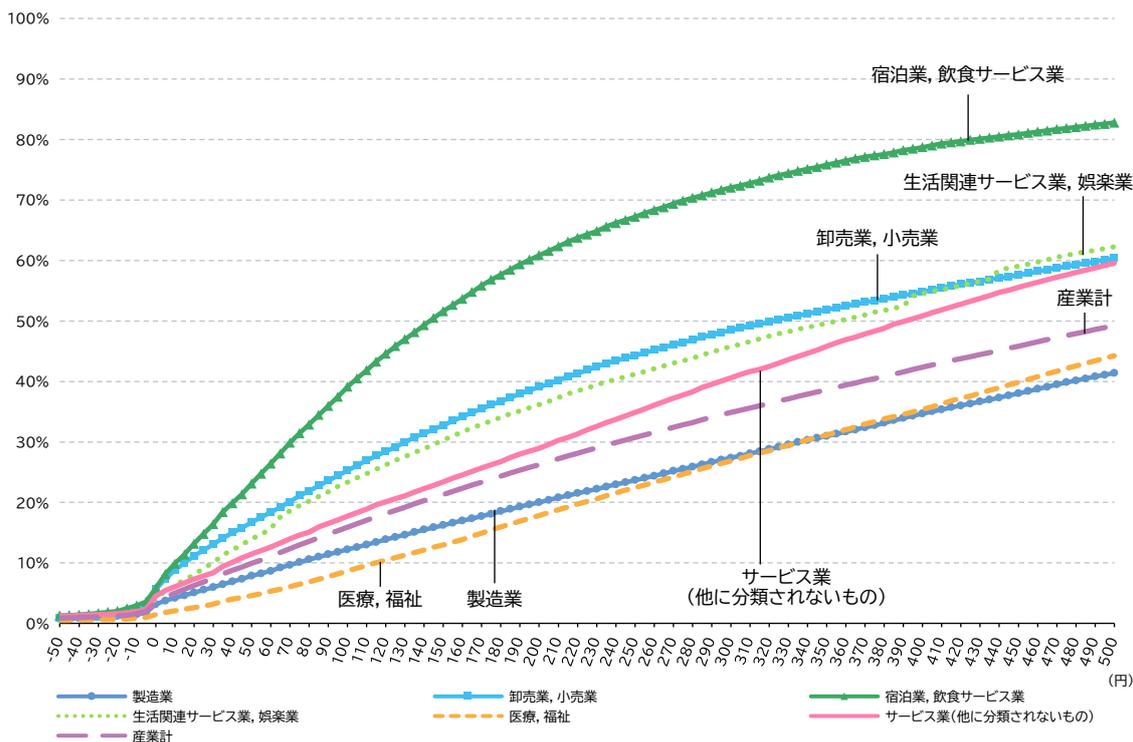
ウ) 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布

図表 2.1-29 は、産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布を示したものである。この図表により、最低賃金の引上げ幅に応じ、どの程度の労働者に影響があるかを、より明確にみることができる。

この図表によると、「宿泊業、飲食サービス業」では、低賃金層(最低賃金額との差が小さい層)の労働者の割合が他の産業に比べて大きい。「宿泊業、飲食サービス業」では、前項でみたように、最低賃金付近でのピークが最も高いわけではないが、例えば、最低賃金が150円引き上げられた場合に、直接影響を受ける労働者の割合は50%を超えており、他の産業に比べて、最低賃金引上げの影響を最も受けやすいと考えられる。

一方、「医療、福祉」では、最賃近傍雇用者の割合は比較的小さいが、最低賃金から+300円程度で27%程度と最低賃金から離れるにつれて労働者の割合が増大している。また、「製造業」でも、他の業種と比較すると影響を受ける労働者の割合は低くなっている。

図表 2.1-29 主な産業の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布
(常用労働者、2020(令和2)年)



(資料出所)厚生労働省「令和2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、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。なお、所定内給与額には、通勤手当、精進動手当、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、令和元年初から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の累積分布。

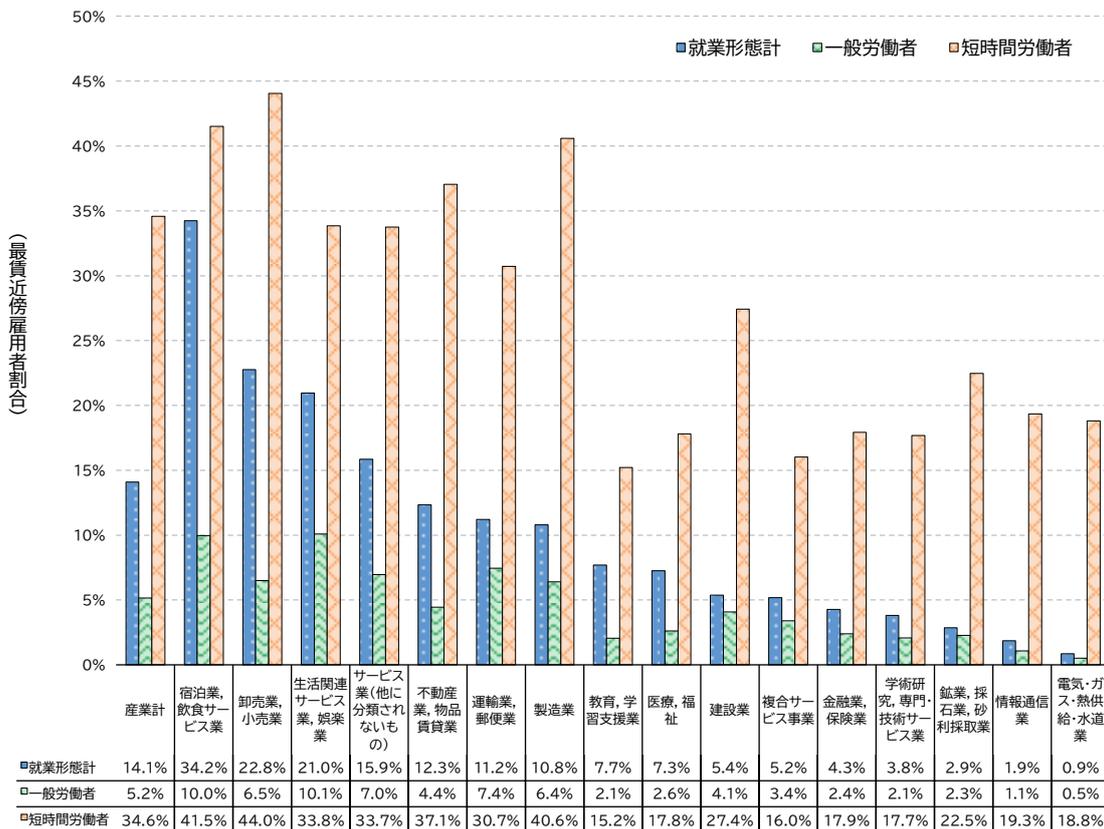
工) 産業×就業形態別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-30 により、産業計で就業形態別の最賃近傍雇用者割合をみると、一般労働者の 5.2%に対し、短時間労働者では 34.6%と高くなっており、短時間労働者の方が最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

次に、産業大分類×雇用形態別に最賃近傍雇用者割合をみると、どの産業でも短時間労働者で割合が高く、特に、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「製造業」、「不動産業、物品賃貸業」で産業計を上回っており、これらの業種の短時間労働者は最低賃金引上げの影響を特に受けやすいと考えられる。

一方、一般労働者では、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」で最賃近傍雇用者割合が高く、「運輸業、郵便業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「卸売業、小売業」、「製造業」でも産業計を上回っており、これらの業種の一般労働者では最低賃金引上げの影響を比較的受けやすいと考えられる。

図表 2.1-30 産業×就業形態別の最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2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。

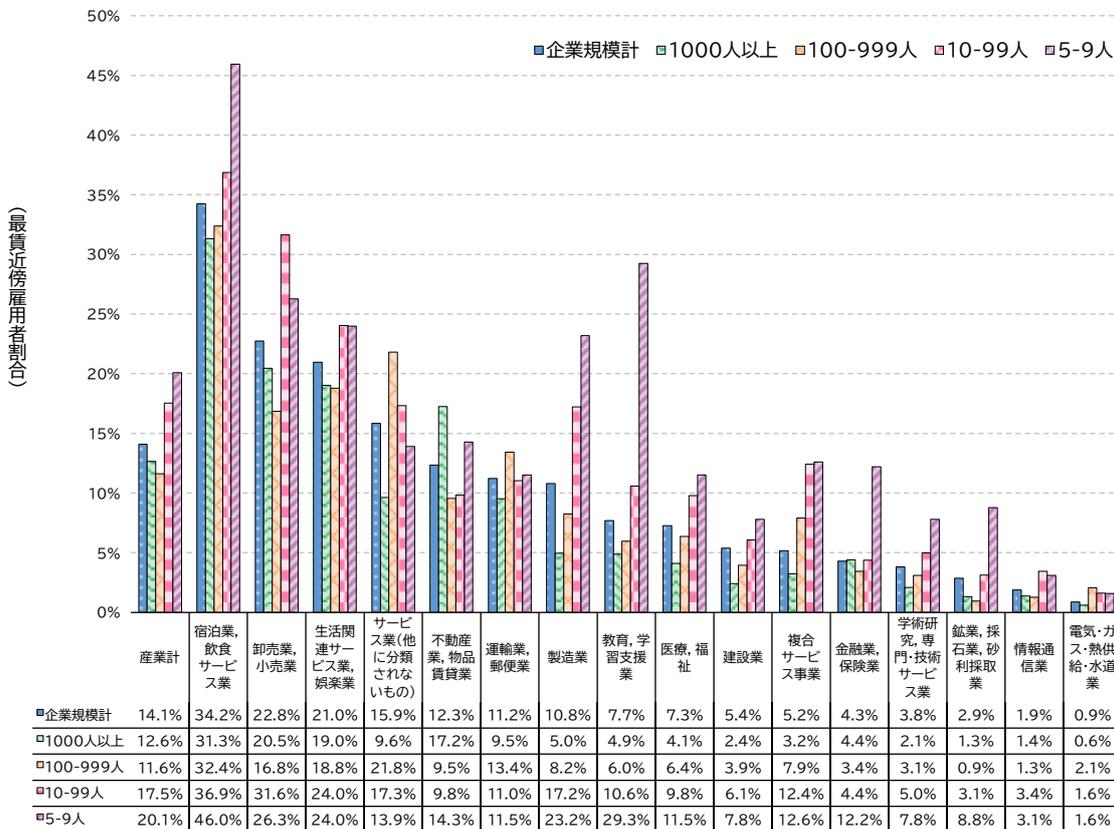
2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は各就業形態の労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

オ) 産業×企業規模別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-31 により、産業計で企業規模別の最賃近傍雇用者割合をみると、1,000人以上規模で12.6%、100~999人規模で11.6%、10~99人規模で17.5%、5~9人規模で20.1%と、おおむね企業規模が小さくなるほど、最賃近傍雇用者割合が高く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

産業大分類×企業規模別に最賃近傍雇用者割合をみても、おおむねどの産業でも、企業規模が小さいほど最賃近傍雇用者割合が高くなる傾向がある。また、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などでは、規模が大きい企業でも最賃近傍雇用者割合が比較的高水準となっており、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

図表 2.1-31 産業×企業規模別の最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2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。

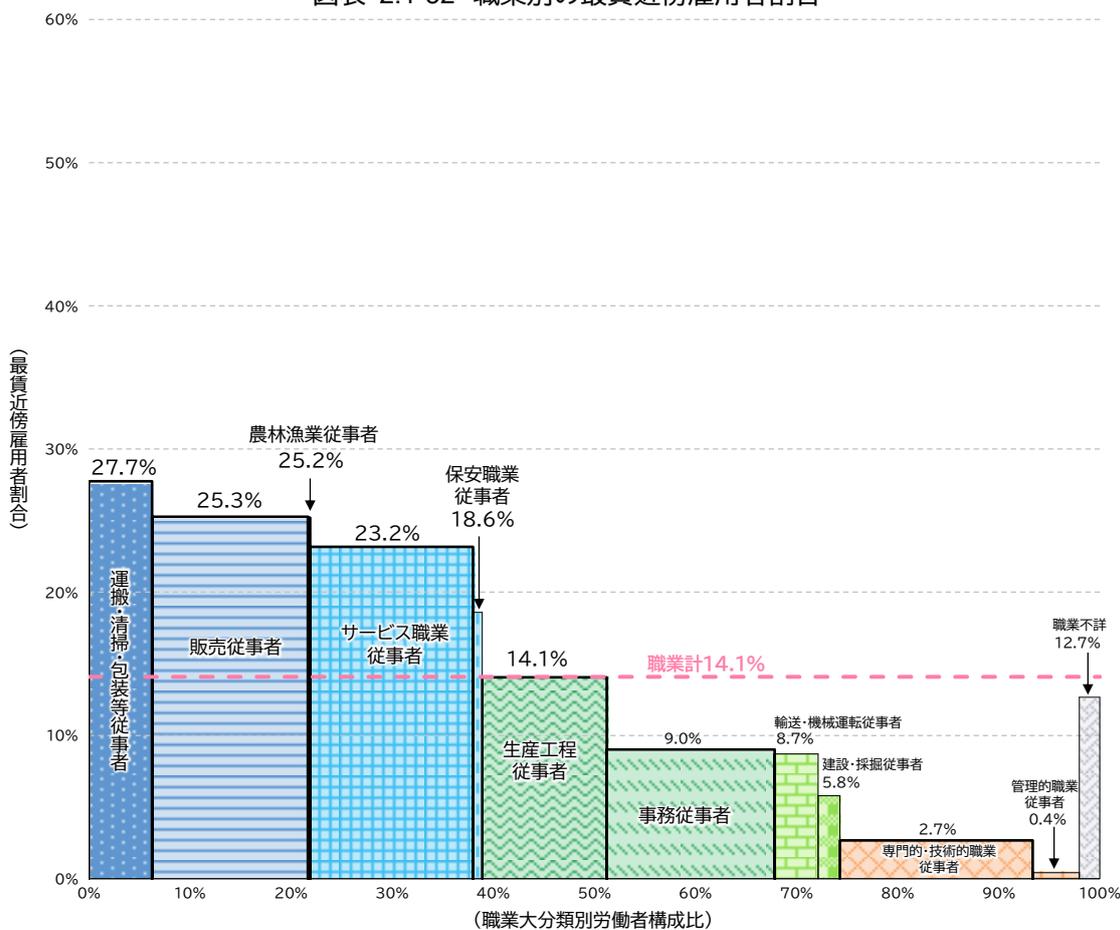
2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

カ) 職業別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-32 により、職業大分類別に最賃近傍雇用者割合をみると、「運搬・清掃・包装等従事者」(27.7%)、「販売従事者」(25.3%)、「サービス職業従事者」(23.2%)、「保安職業従事者」(18.6%)などで高くなっており、これらの職種では最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

最賃近傍雇用者の構成割合(図表の面積の構成割合)をみると、「販売従事者」(27.7%)と「サービス職業従事者」(26.5%)で過半数を占めている。

図表 2.1-32 職業別の最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2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. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精告手当、家族手当を含む。

3. 横軸の「職業大分類別労働者構成比」は、職業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。

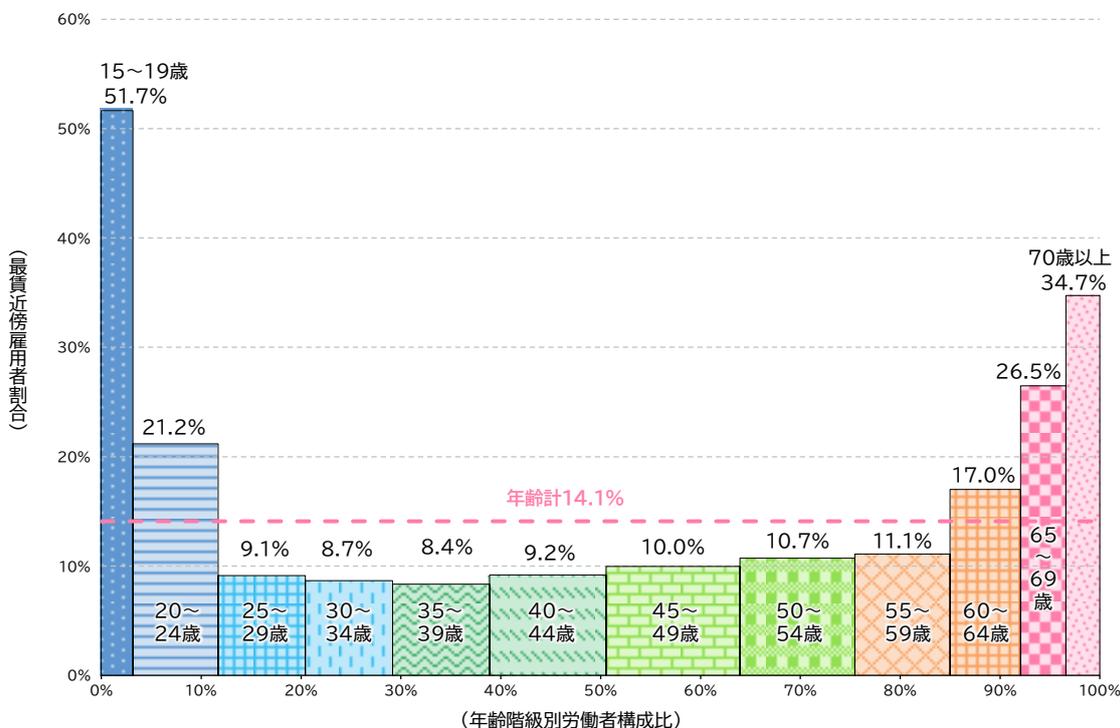
4. 各区分の長方形の面積は、最賃近傍雇用者のボリューム(職業計の常用労働者に占める比率)を示している。

b. 年齢階級別、男女別等からみた最低賃金引き上げの影響

ア) 年齢階級別の最賃近傍雇用者の割合

図表 2.1-33 により、年齢階級別の最賃近傍雇用者の割合をみると、若年層と高齢層で全体の平均(14.1%)を上回っている。若年層では、割合の大きい順に、「15～19 歳」(51.7%)、「20～24 歳」(21.2%)となっている。高齢層では、割合の大きい順に「70 歳～」(34.7%)、「65～69 歳」(26.5%)、「60～64 歳」(17.0%)となっている。これらの年齢層では最低賃金引き上げの影響を受けやすいと考えられる。

図表 2.1-33 年齢階級別最賃近傍雇用者と労働者構成比
(2020(令和2)年、常用労働者計)



(資料出所)厚生労働省「令和2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. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 3. 横軸の「年齢階級別労働者構成比」は、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、最賃近傍雇用者のボリューム(年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

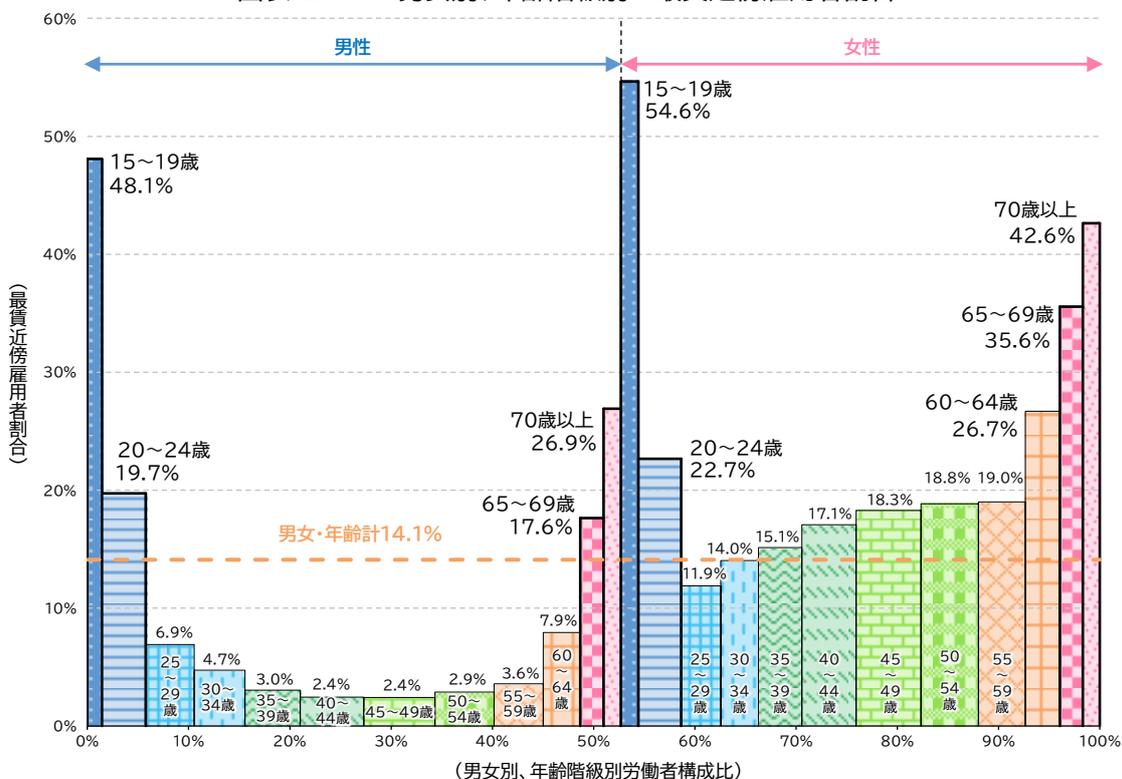
イ) 男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-34 により、男女別、年齢階級別に最賃近傍雇用者割合をみると、男女とも若年層(特に15~19歳層)と高齢層(特に70歳以上層)で割合が高くなっており、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

男性の25~59歳層ではおしなべて最賃近傍雇用者割合が低く、45~49歳層が最も低い。女性の25~59歳層では男性に比べて最賃近傍雇用者割合が高く、25~29歳層が最も低くなっている。

最賃近傍雇用者の構成割合(図表の面積の構成割合)をみると、女性が71.0%を占めており、年齢別では24歳以下の若年者の女性が13.5%を、60歳以上の高齢者の女性が17.3%を占める。

図表 2.1-34 男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2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. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

3. 横軸の「男女別、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。

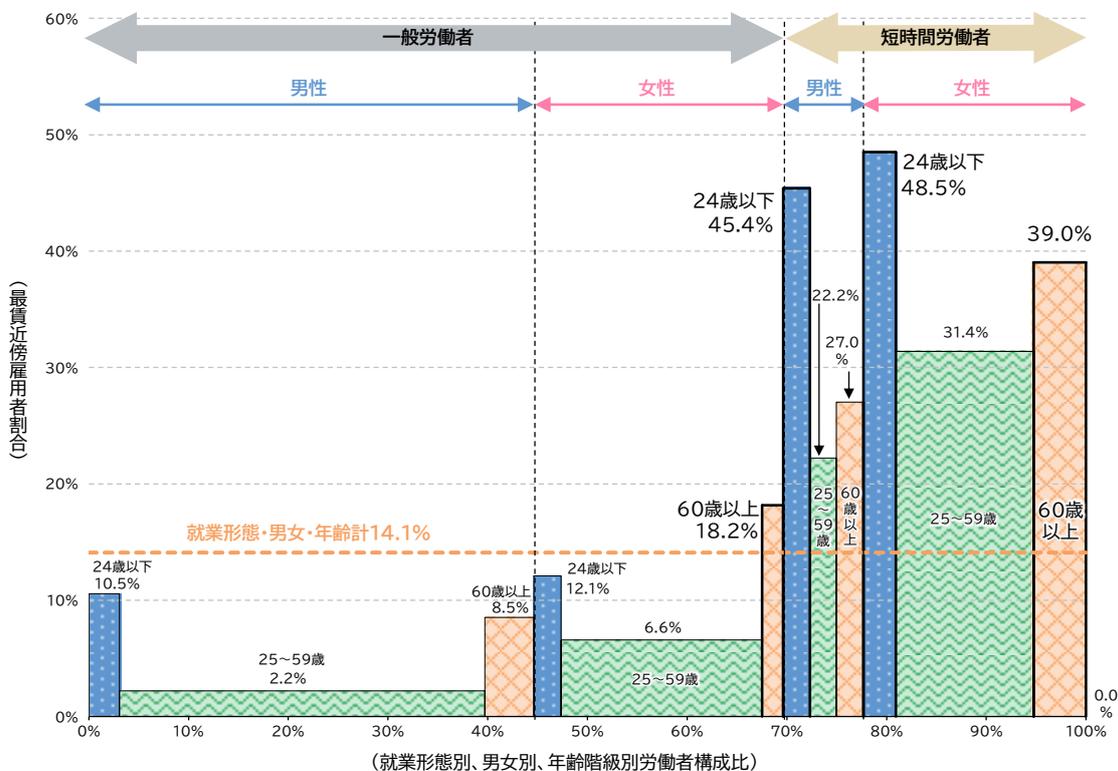
4. 各区分の長方形の面積は、最賃近傍雇用者のボリューム(男女計、年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

ウ) 就業形態別、男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-35 により、就業形態別、男女別、年齢階級(24歳以下、25~59歳、60歳以上に区分)別に最賃近傍雇用者割合をみると、一般労働者では、女性の60歳以上層のみが全体の最賃近傍雇用者割合(14.1%)を上回っている。短時間労働者では、どの年齢階層でも最賃近傍雇用者割合が平均より高く、特に男女の24歳以下層と女性の60歳以上層で高くなっており、これらの年齢階層では最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

最賃近傍雇用者の構成割合(図表の面積の構成割合)をみると、短時間労働者が74.5%を占め、特に、女性の短時間労働者が56.5%と過半数を占めている。

図表 2.1-35 就業形態別、男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合

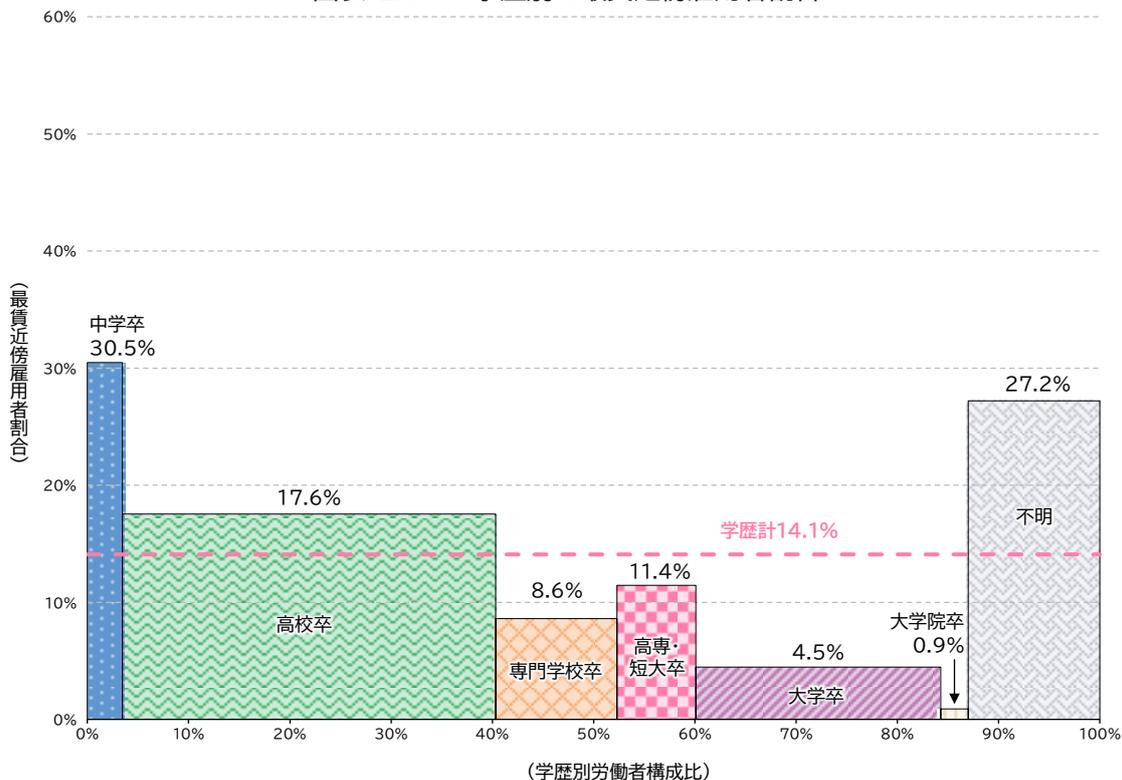


(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 3. 横軸の「就業形態別、男女別、年齢階級別労働者構成比」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、最賃近傍雇用者のボリューム(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。

工) 学歴別の最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-36 により、常用労働者全体について、学歴別に最賃近傍雇用者割合をみると、学歴が低くなるほど割合が高くなる傾向がみられ、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。ただし、専門学校卒は高専・短大卒よりも最賃近傍雇用者割合が低い。

図表 2.1-36 学歴別の最賃近傍雇用者割合



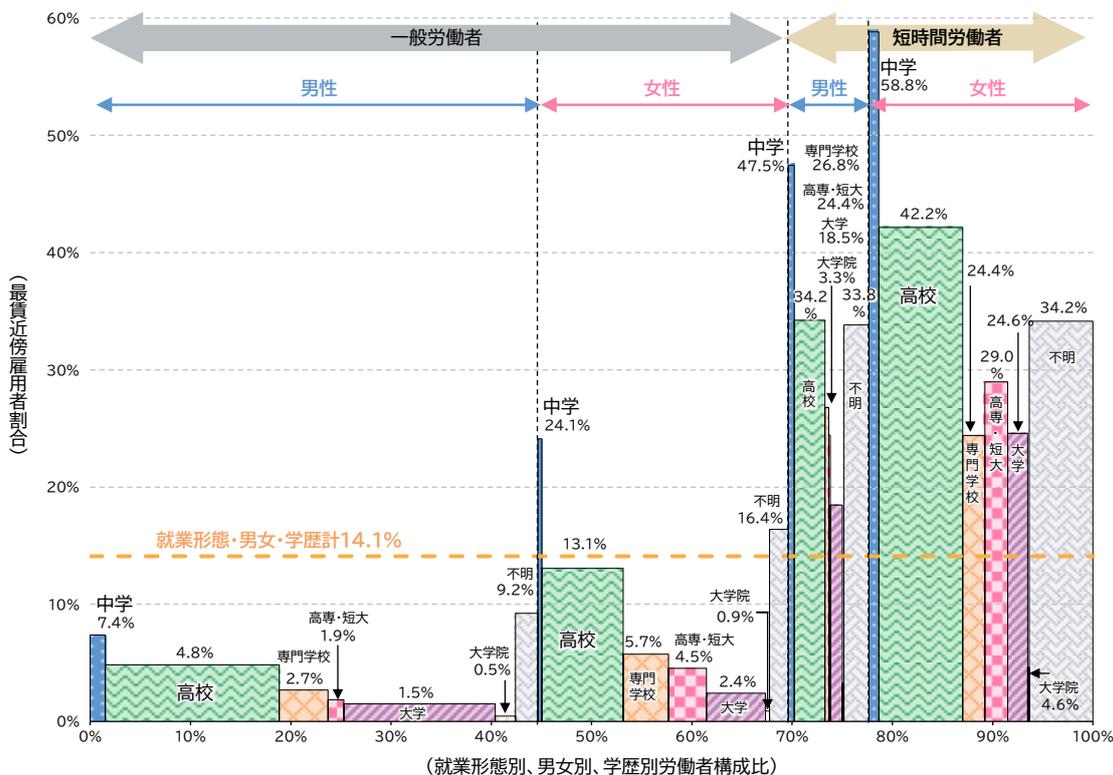
(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。
 2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 3. 横軸の「学歴別労働者構成比」は、学歴計の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、最賃近傍雇用者のボリューム(学歴計の常用労働者に占める比率)を示している。

オ) 就業形態別、男女別、学歴別最賃近傍雇用者割合

図表 2.1-37 により、就業形態別、男女別、学歴別に最賃近傍雇用者割合をみると、同じ就業形態、性別の中では、おおむね学歴が低くなるほど割合が高くなっており、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる。

ただし、短時間労働者・女性では、専門学校卒の最賃近傍雇用者割合が、高専・短大卒や大学卒よりも低くなっている。同じ就業形態・学歴では、概ね女性の方が男性よりも最賃近傍雇用者割合が高くなっている。

図表 2.1-37 就業形態別、男女別、学歴別最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2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. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。
 3. 横軸の「就業形態別、男女別、学歴別労働者構成比」は、就業形態計、男女計、学歴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、最賃近傍雇用者のボリューム(就業形態計、男女計、学歴計の常用労働者に占める比率)を示している。

c. 産業別、男女別、年齢階級別等からみた最低賃金引き上げの影響(まとめ)

これまで、上記 a.及び b.で、産業別、年齢階級別、男女別等からみた最低賃金引き上げの影響をみてきたが、それらをまとめると以下のとおりである。

<産業別等からみた最低賃金引き上げの影響>

- ① 最賃近傍雇用者(時間当たり所定内給与額が最低賃金額の 1.1 倍未満(全国加重平均で約 991 円未満)である雇用者)の割合は、全体で 14.1%となっている。
- ② 産業大分類別に最賃近傍雇用者割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」(34.2%)、「卸売業、小売業」(22.8%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(21.0%)等で高い。
- ③ 産業別に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、最低賃金付近でのピークが高い産業は、順に「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「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」となっている。
- ④ 産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布によると、「宿泊業、飲食サービス業」では、低賃金層の労働者の割合が他の産業に比べて大きい。
- ⑤ 産業計で就業形態別の最賃近傍雇用者割合をみると、一般労働者の 5.2%に対し、短時間労働者では 34.6%と高くなっている。
- ⑥ 産業計で企業規模別の最賃近傍雇用者割合をみると、1000 人以上規模で 12.6%、100~999 人規模で 11.6%、10~99 人規模で 17.5%、5~9 人規模で 20.1%と、おおむね企業規模が小さくなるほど、最賃近傍雇用者割合が高くなっている。
- ⑦ 職業大分類別に最賃近傍雇用者割合をみると、「運搬・清掃・包装等従事者」(27.7%)、「販売従事者」(25.3%)、「サービス職業従事者」(23.2%)、「保安職業従事者」(18.6%)などで高くなっている。

<男女別、年齢階級別等からみた最低賃金引き上げの影響>

- ⑧ 年齢階級別の最賃近傍雇用者割合をみると、若年層と高齢層で全体の平均(14.1%)を上回っている。特に、若年層の「15~19 歳」(51.7%)、高齢層の「70 歳~」(34.7%)、「65~69 歳」(26.5%)で高くなっている。男女別でも同様の傾向である。
- ⑨ 就業形態別、男女別、年齢階級(24 歳以下、25~59 歳、60 歳以上に区分)別に最賃近傍雇用者割合をみると、一般労働者では、女性の 60 歳以上層のみが全体の最賃近傍雇用者割合(14.1%)を上回っている。短時間労働者では、どの年齢階層でも最賃近傍雇用者割合が平均より高くなっており、特に男女の 24 歳以下層と女性の 60 歳以上層で高くなっている。
- ⑩ 常用労働者全体について、学歴別に最賃近傍雇用者割合をみると、学歴が低くなるほど割合が高くなる傾向がみられる。
- ⑪ 就業形態別、男女別、学歴別に、最賃近傍雇用者割合をみると、同じ就業形態、性別の中では、おおむね学歴が低くなるほど割合が高くなっている。

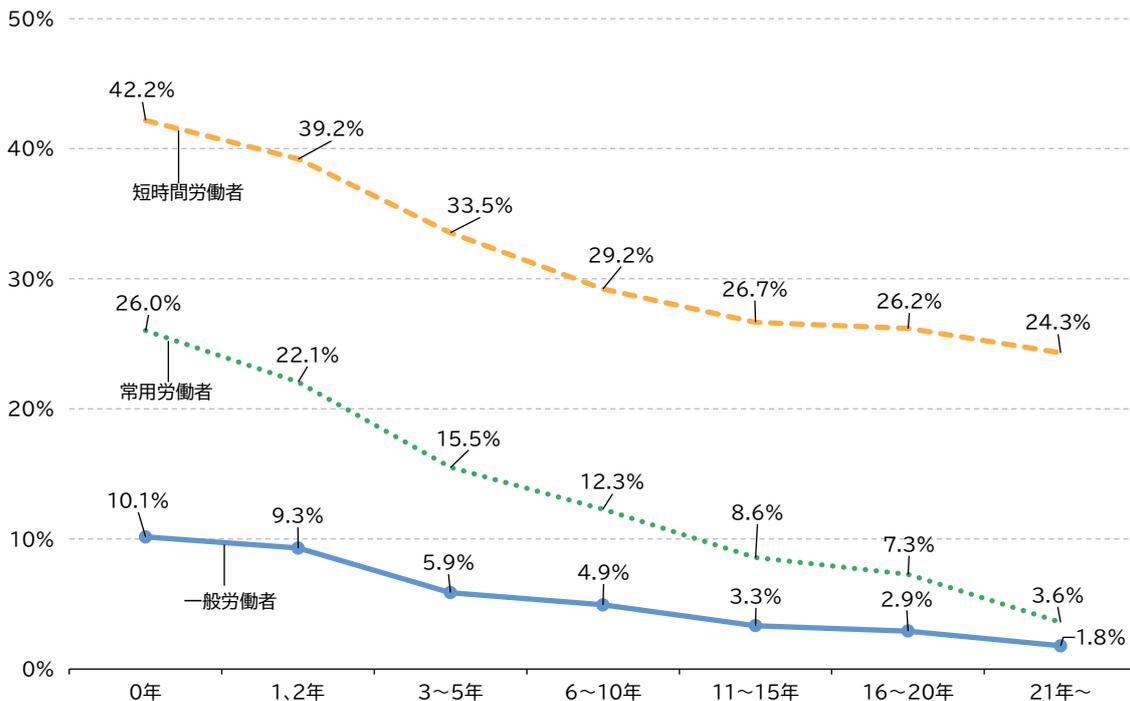
2) 勤続年数からみた最低賃金引上げの影響

ここでは、視点を変えて、勤続年数が長くなるにつれて、最賃近傍雇用者の割合がどのように変化しているかをみる。

図表 2.1-38 は、常用労働者(合計)のほか、そのうち一般労働者、短時間労働者別の勤続年数ごとの最賃近傍雇用者の割合の変化を示したものである。これによると、短時間労働者では、仕事を始めた時点(勤続年数 0 年)で 42.2%が最賃近傍雇用者となっており、勤続年数 11 年以上でもおよそ 4 人に 1 人(11~15 年 26.7%、16~20 年 26.2%、21 年~24.3%)が最賃近傍雇用者にとどまっている。一方、一般労働者では、仕事を始めた時点で 10.1%が最賃近傍雇用者となっており、勤続年数 11 年以上では 4%未満(11~15 年 3.3%、16~20 年 2.9%、21 年~1.8%)が最賃近傍雇用者となっている。

このように、短時間労働者については、勤続年数が伸びても、最賃近傍雇用者のままで働いている者の割合が比較的高いままであり、最賃近傍から抜け出しにくいことが分かる。

図表 2.1-38 就業形態別の勤続年数ごとの最賃近傍雇用者の割合(令和 2(2020)年)



(資料出所)厚生労働省「令和2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. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義している。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

3) 最低賃金引上げが高校新規学卒者の初任給額に与える影響

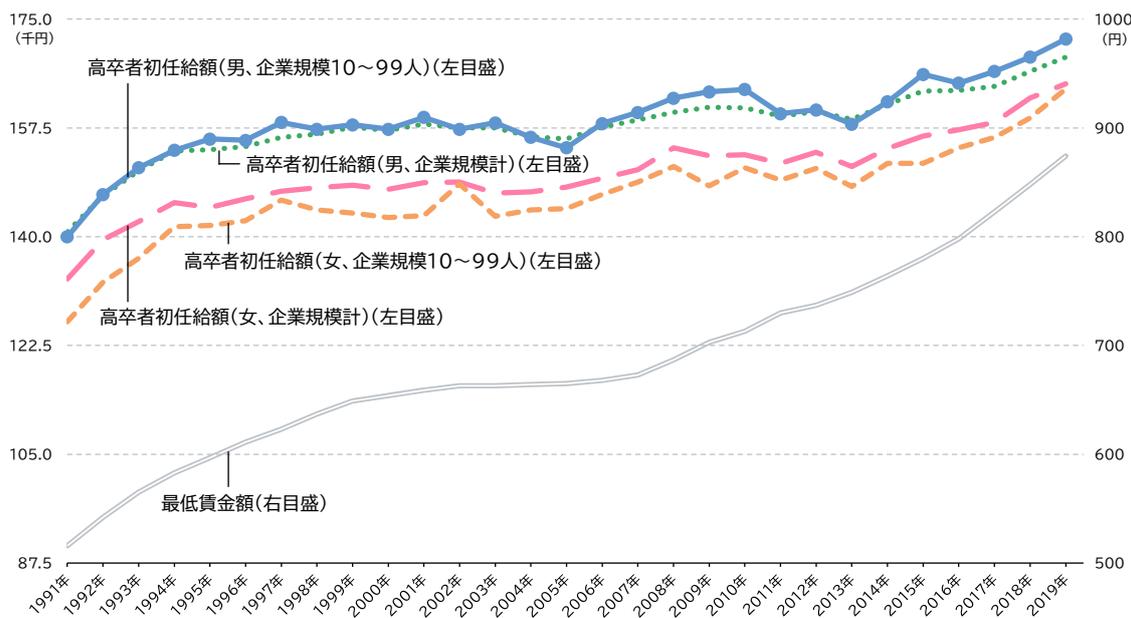
ここまでみてきたとおり、若年労働者については、最賃近傍雇用者の割合が他の年齢階層に比べて大きいことが分かった。そこで、続いて、高校新規学卒者の初任給額の状況と最低賃金の関係を見る。

a. 高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

図表 2.1-39 は、男女別の高卒者の初任給額の推移を示したものである。これをみると、近年、特に 2013 年頃以降、高卒者の初任給額は男女とも、最低賃金の引上げとともに上昇傾向で推移している。

上述したとおり、最低賃金額で週 40 時間働いた平均月収が 16 万 1643 円(930 円(令和 3 年度全国加重平均)×40 時間÷7 日×365 日÷12 か月)であることを考えると、高卒者の初任給額は最低賃金額にかなり近接していると考えられ、近年の最低賃金の大幅な伸びの影響を受けている可能性がある。

図表 2.1-39 高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

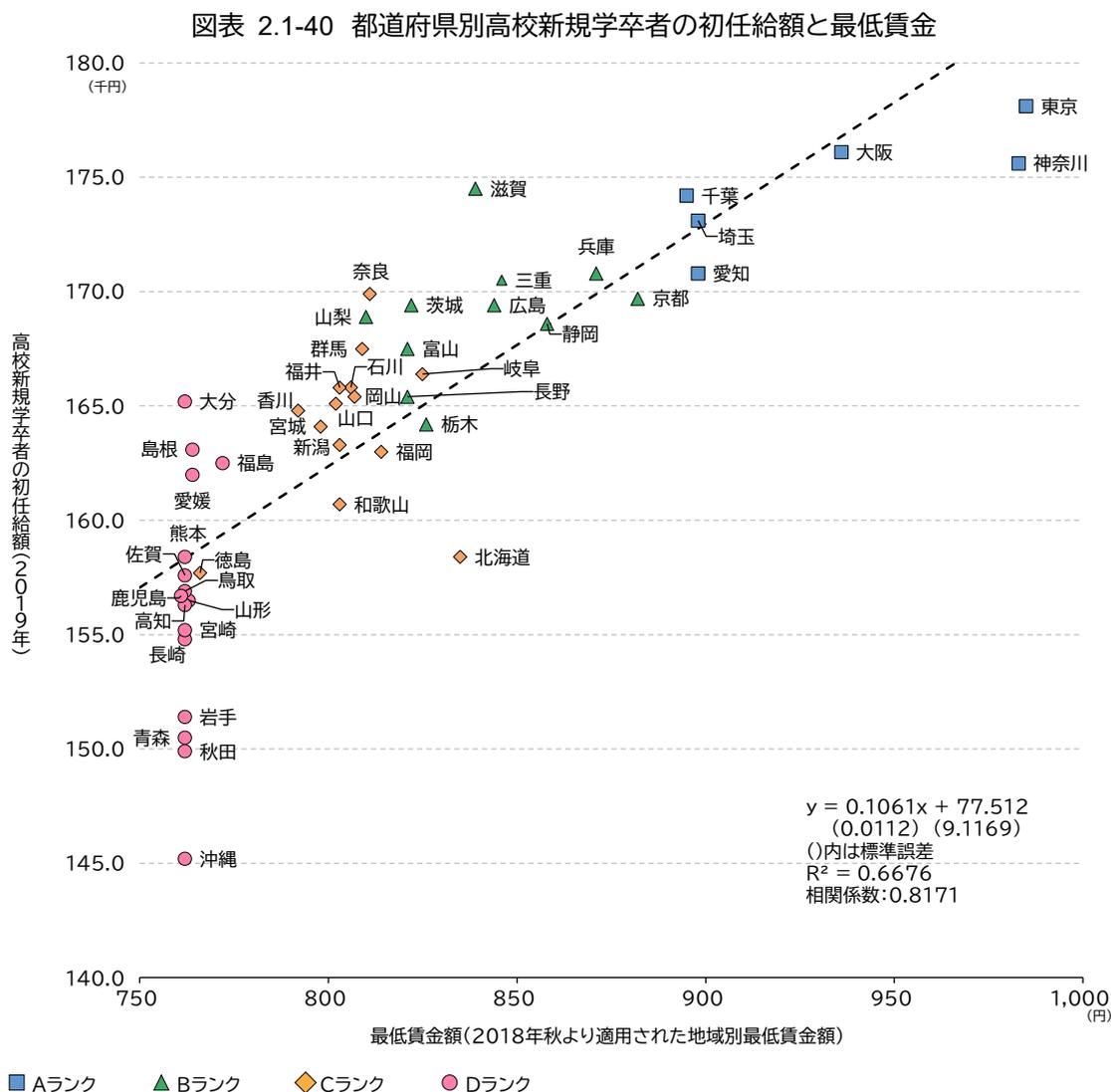


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注)1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所における通勤手当を除いた所定内給与額。2020年から調査・集計方法が変更され、2019年以前の数値と比較できないため、2019年までの推移を掲載している。
 2. 最低賃金額は、前年の秋から適用された地域別最低賃金額の全国加重平均。

b. 都道府県別高校新規学卒者の初任給額と最低賃金

図表 2.1-40 は、都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係をみたものである。これによると、高卒者初任給額と最低賃金額との関係には、統計的に有意な一定の相関(相関係数 0.82)があることが分かる。

他方で、図表 2.1-41 により、都道府県別高校新規学卒者の初任給額の上昇率(2010年→2019年²⁶)と最低賃金の上昇率(2009年→2018年)との相関をみると統計的に有意な相関はみられない。最低賃金と高卒初任給額との関係について明らかにするには、より詳細な分析が必要であろう。

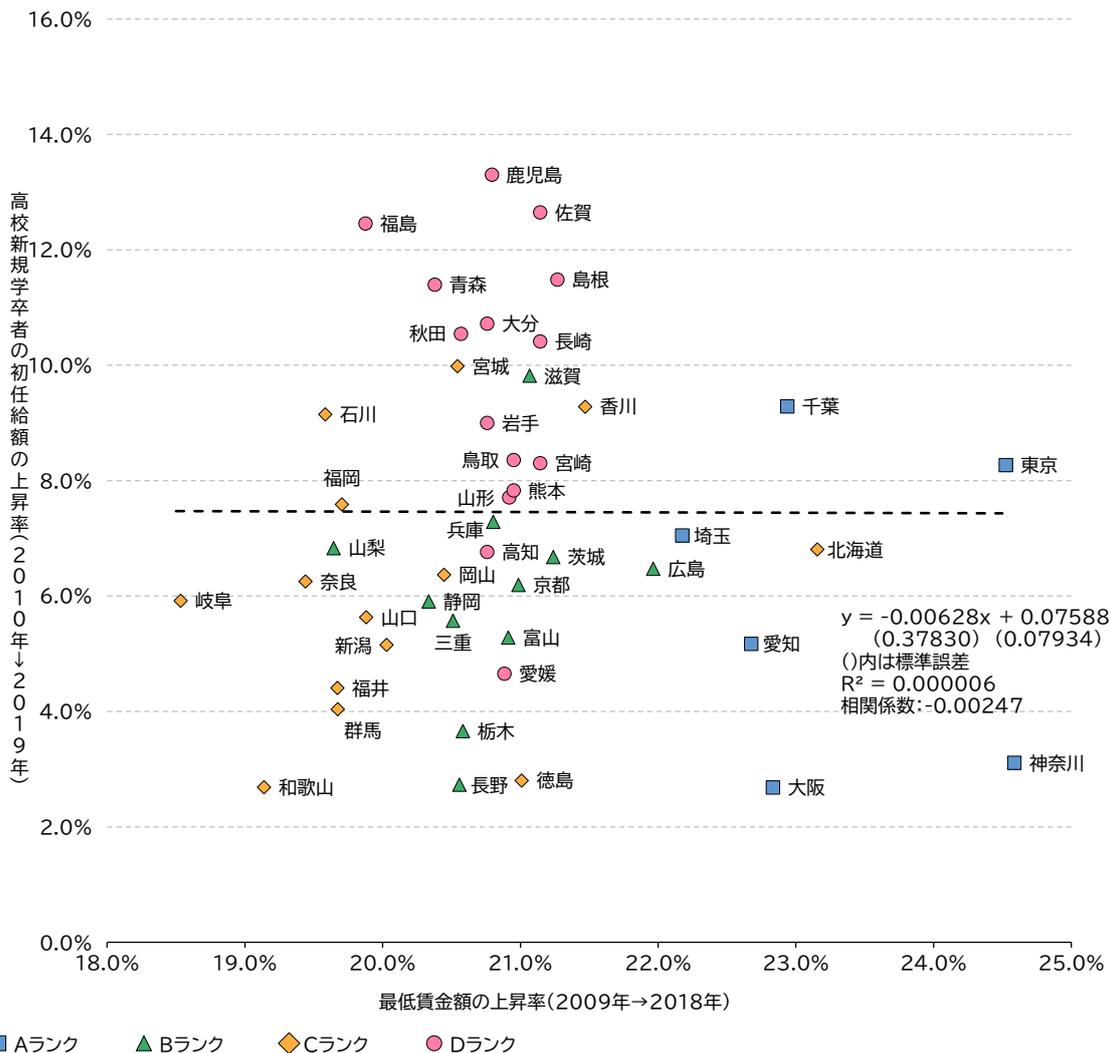


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注)1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所における通勤手当を除いた所定内給与額。
 2. ランクは平成30年度時点のもの。

²⁶ 賃金構造基本統計調査における新規学卒者の初任給額については、2019(令和元)年までは所定内給与額から通勤手当を除いた額が調査・公表されていたが、2020(令和2)年より調査・集計方法が変更され、それまでの初任給額に代わり通勤手当を含む所定内給与額が「新規学卒者の所定内給与額」として公表されることとなった。このため、初任給額の上昇率の対象期間は当該金額が比較可能な2010年→2019年とした。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.1-41 都道府県別高校新規学卒者の初任給額の上昇率と最低賃金の上昇率



(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における通勤手当を除いた所定内給与額。
 2. ランクは平成30年度時点のもの。

2.1.2 理論と研究動向

最低賃金の引上げは、それまでの賃金分布に対して一定の影響を及ぼすことが労働経済学の理論に基づいて説明されてきた²⁷。ここでは最低賃金の水準変動と賃金全体の関係を検討するに当たって、重要な概念として「波及効果²⁸」と「賃金分布の圧縮²⁹」について取り上げる。

(1) 波及効果:最低賃金上昇の賃金分布への影響の範囲について

「波及効果」とは、「スピルオーバー(spill over=漏出)効果」とも言われるように、ある特定の主体を対象とした便益の提供が、本来の対象を超えた主体に対しても便益を及ぼすような経済効果を説明する際に用いられるが、ここでは、最低賃金の上昇が最低賃金で働く者以外の賃金決定にも影響を及ぼすことを最低賃金上昇の「波及効果」と捉え、先行研究の整理を行った³⁰。

先行研究では、最低賃金を最低ラインとする賃金分布全体においてどの程度の賃金水準の労働者の賃金まで最低賃金上昇の波及効果を受けるかという観点から分析がなされてきた。具体的にいうと、最低賃金を上昇させると他の労働市場(この場合は最低賃金よりも高い賃金水準の労働市場)の賃金決定に影響が及び、結果として賃金分布の形状が変化することを最低賃金上昇の「波及効果」と捉えることができるが、例えば時給1,000円の最低賃金が時給1,050円に上げられたとして、玉突き的に最低賃金と異なる水準の全ての賃金が一律に50円上昇することは現実的には生じにくい。これまで1,050円に設定されていた時給が1,100円に上げられる可能性は高いが、例えば、より高い水準である時間当たり10,000円に設定された賃金が10,050円になる可能性は相対的に低いと考えられる。このように、最低賃金上昇の波及効果が及ぶ範囲は賃金分布の中である一定の範囲に限定され、その強度(影響の強さ)も異なる可能性が高いと考えられる。

賃金分布の中で波及効果が及ぶ範囲について実証的に分析した先行研究では、最低賃金の上昇がすべての労働者の賃金決定に影響して賃金分布全体を右に押し上げるほどの効果は確認されておらず、あくまでもその効果は賃金分布の左裾野(賃金水準の低い側)

²⁷ この点について、詳しくは神林(2017)、労働政策研究・研修機構(2005)や川口(2017)などを参照のこと。

²⁸ 「スピルオーバー効果」とも。ここでは、最低賃金の上昇が賃金分布全体に対してどの程度の範囲で影響をもたらすかという観点から「波及効果」とした。

²⁹ 「賃金圧縮(wage compression)」とも。ここでは、ある賃金水準区分間の下限賃金の上昇に伴って、賃金分布の下方にあった労働者がごく近い水準ではあるものの賃金水準が上方に遷移することで賃金分布が圧縮されるように見える現象を指す。

³⁰ 「波及効果」として、ほかに、最低賃金がそれぞれ異なる市場Aと市場Bにおいて、市場Aのみが強制的に最低賃金を引き上げるという介入を受けた場合でも、市場Bの賃金設定に何らかの影響が及ぶといった現象を想定する場合もある。実際に最低賃金が日本のように地域別に設定されている国、あるいは産業別に設定されている国もあり、上記例のような市場間の波及効果が問題となる局面もある。先行研究では、特定産業のみで最低賃金を上げたとして、それによる労働需要側の生産関数の形状やジョブサーチにかかるコストの変動等(Teulings 2000, 2003)によって、最低賃金の設定額が変化していないはずの労働市場の価格も変動し、他の産業でも賃金の上昇が生じることが知られている(Gramlich 1976; Johnson and Browning 1983; Grossman 1983)。

に限定されることが示されてきた(DiNardo et al. 1994; Lee 1999; Dickens and Manning 2004; Neumark et al. 2004; Stewart 2012a; Dolton et al. 2012; Bauducco and Janiak 2018)。

こうした状況は、日本を対象とした先行研究においても同様であり、最低賃金引上げの影響は、賃金分布の左側にとどまることが示されてきた(労働政策研究・研修機構 2011, 2016; Kambayashi et al. 2013; 神林 2017)。労働政策研究・研修機構(2011)では、最低賃金上昇が企業の賃金(総人件費)に統計的に有意に影響するのは最低賃金近傍水準の労働者を多く雇用する企業(小売、飲食等の産業)に限られることが示されている。産業別の観点からは、山口(2017)では、2008年から2011年の「賃金構造基本統計調査」の飲食業の事業所の個票データを用いた分析により、最低賃金の引上げが飲食業の事業所の平均賃金と最下位賃金のいずれに対しても統計的に有意な正の影響を及ぼしていることが示されており、最低賃金近傍の労働者を多く雇用する産業への影響があることが指摘されている。

また、Kambayashi et al. (2013)では、1994年から2003年にかけての最低賃金と賃金分布の関係について分析し、最低賃金の上昇に伴い、女性労働者の賃金分布の下位において、格差が縮小したことが示された。さらに、労働政策研究・研修機構(2016)では、2005-2014年を対象とした分析により、最低賃金の上昇により、賃金分位の低い層(概ね賃金下位 20-25%タイル以下)での賃金上昇効果がみられたこと、パートタイム労働者では全ての賃金分位で賃金上昇効果がみられたことが示されている。

このほか、地域差の存在を指摘する研究もみられ、安部・玉田(2007)では、1990年代半ばから2000年代初頭にかけて高賃金地域のパートタイム労働者の賃金と最低賃金との乖離幅が縮小した一方、低賃金地域では乖離幅の縮小は限定的であったことが示されている。

以上のような実証研究からは、最低賃金の引上げは、一般の労働者の賃金水準には大きな影響を及ぼさなかったが、賃金分位の低い層の労働者の賃金水準に上昇効果をもたらしたことが示唆される。

(2) 賃金分布の圧縮

前節のとおり、最低賃金の上昇は、既存の賃金分布をそのまま右に移動させる(すべての労働者の賃金を高める)わけではなく、賃金分布でいえば左裾野を部分的に右に移動させる(最低賃金に近い水準の賃金のみを高める)ことで、賃金分布の左裾に「こぶ」を発生させることになる。この現象は「スパイク」と呼ばれ、全体の賃金格差、とりわけ賃金分布の左裾付近に属していた労働者間の賃金格差を縮小させるという「賃金分布の圧縮」を引き起こすと考えられている(Neumark et al. 2004; Stewart 2012a)。

最低賃金の上昇によってどの程度の賃金分布の圧縮が生じているのかについては、各国において実証研究がなされ、分析対象とされた国や労働者の属性によって様々な知見が蓄積されてきた。

最低賃金の研究を先導してきた英米の研究では、前節でみた波及効果が実証的に確かめられてきた(Dolton et al. 2012; Butcher et al. 2012)一方で、高度な統計モデルを用いた分析によりこれまでの実証研究では波及効果が過剰に見積もられてきた傾向があるとも指摘されている³¹(Stewart 2012a, 2012b; Autor et al. 2014)。

非英米圏でも多くの実証研究で賃金分布の圧縮が確認されている。例えばエストニアでは下位 20%タイルまで(Ferraro et al. 2018)、アイルランドでは下位 30%タイルまで圧縮効果があることが示されており(Redmond et al. 2020)、ロシアでは下位 10~50%タイルにおいて 50%ほどの圧縮効果があることが推定されている(Lukiyanova 2011)。また、ブラジル(Lemos 2009; Maurizio and Vázquez 2016)、メキシコ(Vázquez et al. 2017)、アルゼンチンやチリ(Maurizio and Vázquez 2016)でも賃金下位層における賃金圧縮効果があることが示されている。

続いて、分野別にみた賃金の状況と最低賃金引き上げの影響についてみていく。労働者の属性別に最低賃金の上昇が賃金決定に及ぼす影響を分析している諸外国の研究を概観すると、最低賃金に近い賃金水準で働いている労働者において賃金分布の圧縮がみられることが示されている。具体的には、年齢別では若者(Meyer and Wise 1983; Card 1992; Neumark and Wascher 1992, 2004; Card and Krueger 1995)や高齢者(Ferraro et al. 2018)、男女別では女性(Lukiyanova 2011)、学歴別には低学歴者(Butcher et al. 2012; Cengiz et al. 2019)、職業別には相対的に高度の熟練を要しない職業に従事する労働者(Butcher et al. 2012; Cengiz et al. 2019)などが最低賃金に近い水準で働いているとされており、こうした層で賃金分布の圧縮が示されている。このように最低賃金の上昇は、それに近い賃金水準で働く労働者層のなかでの賃金格差の解消に寄与することが期待されることが、様々な実証研究により示されている(Neumark and Wascher 2002; Neumark et al. 2004; Butcher et al. 2012; Autor et al. 2014; Ferraro et al. 2018)。

次に、労働者の属性などの分野別に賃金分布の圧縮に関して分析した日本国内の実証研究の動向について概観する。

まず、労働者の年齢に着目した実証研究として、川口・森(2013)では、最低賃金の引き上げに伴う若年労働者の賃金分布の圧縮について分析しており、16~19歳の労働者の賃金分布において、最低賃金の10%の上昇に対して賃金分布の下位10%タイルでは3.9%、下位20%タイルでは2.75%、下位30%タイルでは3.27%の賃金上昇が観察されたとしている。

また、Kawaguchi and Mori(2019)では、年齢に加えて教育水準に関する変数を含めて最低賃金引き上げに伴う賃金分布の圧縮について分析しており、2002年から2017年にかけて、最低賃金の上昇により最低賃金の1.01~1.05倍の賃金水準の労働者の割合が増加したが、当該層の労働者には教育期間の短い(12年以下)若年者(10~20代)

³¹ Stewart(2012b)では、イギリスでは下位5%タイル程度にしか賃金上昇がみられないとされている。Autor et al.(2014)では、アメリカでもこれまでの分析では州ごとの固定効果とトレンドの影響を考慮していなかったために、それらを考慮すると賃金圧縮効果は半減すると推定されている。

と高齢者(60代以上)の割合が高いことを示している。関連して、有賀(2007)では、最低賃金が高卒初任給に及ぼす影響について分析しており、1990年代における雇用情勢の悪化の中での高卒初任給の上昇について、最低賃金の引上げがその原因の一つであると指摘している³²。

次に、男女別にみた実証研究として、Kambayashi et al. (2013)では、1994年から2003年までの期間において最低賃金の引上げにより女性の低賃金労働者(下位20%タイルまでの層)の賃金の上昇がみられたことが示されている。

また、労働政策研究・研修機構(2016)では、2005-2014年を対象とした分析から、最低賃金引上げによりパートタイム労働者や賃金分位の低い層(概ね賃金下位20-25%タイル以下)の賃金の上昇効果がみられたこと、また、これらの属性の労働者に占める女性の割合が高いため、2005年以降、女性労働者の賃金について下位20~40%タイルの範囲で賃金上昇がみられ、1993年~2003年よりも最低賃金上昇による波及効果が強く現れている可能性があることを指摘している。

職業別の分析としては、熟練を要しない職種を多く雇用する産業(飲食・小売等)での影響がみられること(労働政策研究・研修機構 2011)、就業形態別の分析としては、パートタイム労働者で賃金分布の圧縮の影響がみられること(安部・田中 2007; 川口・森 2009; 労働政策研究・研修機構 2011, 2016; Higuchi 2013)が示されている。

これらの結果は(1)波及効果でもみたように、日本国内でも最低賃金の上昇が結果的に賃金分布の低位層の中での賃金格差を縮小させる効果があることを示唆している。例えば、日本では男性よりも女性に最低賃金上昇による賃金分布の圧縮の影響が強く表れているが(Kambayashi et al. 2013; 神林 2017)、安部・田中(2007)では、これは女性の正規-パート間の賃金格差を是正するのではなく、パート内での格差を縮める効果をもたらしたと考えることができると指摘している。以上のように、最低賃金の引上げが賃金に及ぼす影響を検討する際には、賃金分布全体にどのような影響を及ぼすかという観点とともに、最低賃金に近い水準の賃金で働く労働者に及ぼす影響が大きいと考えられるため、こうした労働者の状況についても注視する必要があるだろう³³。

³² 有賀(2007)では、90年代の雇用情勢の悪化にもかかわらず、高卒初任給の上昇傾向が続いた点について、「少なくとも部分的には、実質最低賃金の相対的上昇が原因の一つであったといえる。しかし、それだけで十分な説明になっているか否かは不明」(有賀 2007:261)としつつ、「初任給変化の要因分解を行うと、1977年から2002年までの25年間に高卒実質初任給は約30%強増加したが、推定式に従うと、最低賃金の増加分のみで、それを上回る40%近い上昇効果があった」と推定している(有賀 2007:256)。

³³ 労働政策研究・研修機構(2016)では、最低賃金近傍の労働者の割合は、勤続年数が短いほど高くなる傾向があるため、労働市場に参入したての新規学卒者は相対的にその影響を強く受ける可能性があるとして指摘している。

2.1.3 小括

本節では、主に最低賃金引上げによる賃金への影響についてみてきた。

近年の最低賃金の引上げにより、引上げ後の最低賃金額未満の賃金の労働者の割合である影響率が高まっており、直接的な賃金引上げ効果が高まっている。このほかにも、最低賃金の引上げが賃金に及ぼす影響としては、①各特性値間の格差縮小に影響していること、②賃金分布の右方への移行に影響していること、③短時間労働者の賃金分布のピークが最低賃金額に張り付いてきたこと、④低賃金層における賃金の伸びが高いことに影響している可能性があることなどが分かった。

また、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる最賃近傍雇用者の割合について分野別にみると、産業別では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」などで、企業規模別では企業規模が小さくなるほど、職業別では「運搬・清掃・包装等従事者」「販売従業者」などで割合が高く、最低賃金引上げの影響を受けやすいことが分かった。また、男女別では女性で、年齢階級別では若年層と高齢層で、就業形態別では短時間労働者で、学齢別では学歴が低くなるほど最賃近傍雇用者の割合が高く、最低賃金引上げの影響を受けやすいことが分かった。さらに、若年層の賃金との関係でいえば、高卒者初任給額と最低賃金額には一定の相関がみられたが、それぞれの伸び率で相関をみると統計的に有意な相関はみられなかった。

一方、先行研究では、最低賃金の引上げが賃金に及ぼす影響について、波及効果と賃金分布の圧縮の観点から整理した。波及効果については、賃金分布の左裾野(賃金水準の低い側)において観察されてきた。賃金分布の圧縮については、程度の差はあれ、ほとんどすべての国において分野別も含め賃金下層部での圧縮効果が確認されている。

以上のように、最低賃金の引上げが賃金に及ぼす影響については、国内外で一定の実証研究が進められており、日本においても賃金構造基本統計調査等を分析することにより確認することができたが、最低賃金額以上の賃金の労働者への波及効果などについては定まった結論は得られていない。最低賃金の引上げの波及効果等、最低賃金引上げが賃金全般に及ぼす様々な影響については、今後の更なる実証研究が期待されよう。

2.2 最賃近傍雇用者の世帯所得・暮らしの状況

本節では、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる最賃近傍雇用者の属する世帯の類型や世帯所得、暮らしの状況等についてみていく。

2.2.1 データからみる現状

(1) 最賃近傍雇用者の集計方法

この小節では、主に総務省統計局「就業構造基本調査」及び厚生労働省「国民生活基礎調査」の調査票情報を独自集計した結果を用いて、最賃近傍雇用者の属する世帯の状況等を概観する。なお、この節でも前節と同様に、1時間当たりの賃金が居住地の最低賃金額の1.1倍未満である雇用者を「最賃近傍雇用者」と定義する³⁴。

「就業構造基本調査」や「国民生活基礎調査」では、雇用者の1時間当たり賃金を直接調査しているわけではないため、「最賃近傍雇用者」に関する集計を行うに当たっては、一定の仮定を置いた上で集計を行う必要があるが、ここで用いた集計方法の概要は次のとおりである。

1) 就業構造基本調査

就業構造基本調査では、有業者について、主な仕事からの1年間の収入(税込み。当該仕事に就いてから1年未満の者は1年間の見込額)及び主な仕事の1週間の就業時間(ふだんの1週間の実労働時間。ふだん残業している場合はそれを含む。)を階級別(平成29年調査では、1年間の収入を16区分、1週間の就業時間を12区分)で把握している³⁵。そこで、1年間のうち就業する週を50週³⁶と仮定して、

主な仕事からの1年間の収入(属する階級の上限額)

<居住地の地域別最低賃金額³⁷ × 1.1

× 主な仕事の1週間の就業時間(属する階級の下限值) × 50週

である雇用者³⁸(例えば、図表 2.2-1の①のブロックに属する雇用者)については「最賃近傍雇用者」に該当し、

³⁴ 最賃近傍雇用者の定義については、2021年6月22日中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回)参考資料2(厚生労働省2021b)でも本レポートと同様の定義となっている。なお、2020年のフランスの専門家委員会の報告書("SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE" 27 Novembre 2020, RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS(Rapport du Groupe d'Experts 2020))では、最低賃金(SMIC)近傍労働者を、フルタイム労働者のうち年間総支給額がSMICの1.1倍以下であるものと定義されている。

³⁵ 1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない有業者は、1週間の就業時間が調査対象外となっている。この節の集計では主な仕事からの1年間の収入及び週の労働時間が記入されている雇用者のみを集計対象としているため、これらの者は集計対象に含まれていない。

³⁶ 年間52週のうち少なくとも2週間は就業しないことを想定して、50週と仮定している。

³⁷ 「地域別最低賃金額」は、調査年の前年秋より適用されている地域別最低賃金額を用いている。

³⁸ 以下の集計では、雇用者に役員は含めていない。

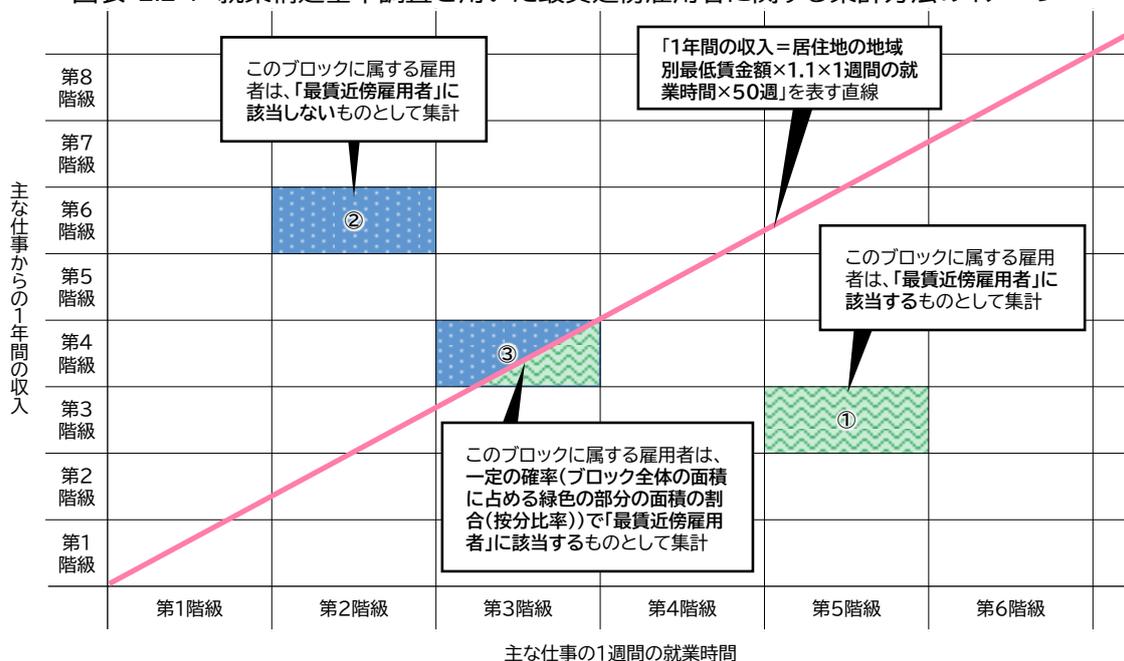
主な仕事からの1年間の収入(属する階級の下限額)
 \geq 居住地の地域別最低賃金額 $\times 1.1$
 \times 主な仕事の1週間の就業時間(属する階級の上限値³⁹) $\times 50$ 週

である雇用者(例えば、図表 2.2-1 の②のブロックに属する雇用者)については「最賃近傍雇用者」に該当しないものとし、

主な仕事からの1年間の収入(属する階級の上限額)
 \geq 居住地の地域別最低賃金額 $\times 1.1$
 \times 主な仕事の1週間の就業時間(属する階級の下限值) $\times 50$ 週
 かつ
 主な仕事からの1年間の収入(属する階級の下限額)
 $<$ 居住地の地域別最低賃金額 $\times 1.1$
 \times 主な仕事の1週間の就業時間(属する階級の上限値) $\times 50$ 週

である雇用者(例えば、図表 2.2-1 の③のブロックに属する雇用者)については、一定の確率で「最賃近傍雇用者」に該当するものとして、「主な仕事からの1年間の収入」の当該階級 \times 「主な仕事の1週間の就業時間」の当該階級のブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定し、当該ブロックの中で「最賃近傍雇用者」に該当する部分(例えば、図表 2.2-1 の③のブロックの緑色三角形の部分)の割合を按分比率として、当該按分比率を本来の復元倍率に乗じたものを「最賃近傍雇用者」の集計時の復元倍率として用いている。

図表 2.2-1 就業構造基本調査を用いた最賃近傍雇用者に関する集計方法のイメージ



³⁹ 「主な仕事の1週間の就業時間」の最上位の階級の上限値は、便宜的に「85 時間」としている。

2) 国民生活基礎調査

国民生活基礎調査では、各世帯員について、調査年の前年(暦年)の雇用者所得(勤め先から受け取った賃金、給料、賞与を合わせた税込みの金額)と、調査年の5月の特定の1週間の就業時間(複数の仕事をした場合は、すべての合計)を把握している。そこで、1年間のうち就業する週を50週⁴⁰と仮定して、現在の主な仕事の実業開始時期が調査年の前年の1月以前⁴¹である雇用者⁴²について、

前年の雇用者所得

< 居住地の地域別最低賃金額⁴³×1.1×1週間の就業時間×50週

である雇用者については「最賃近傍雇用者」に該当するものとして集計を行っている。

(2) 最賃近傍雇用者の世帯の状況

1) 最賃近傍雇用者の属性

まず、図表 2.2-2 により、就業構造基本調査による最賃近傍雇用者の世帯状況等の属性別内訳の推移をみると、最も多くの割合を占めるのは 60 歳未満の有配偶の女性であり、時系列で見るとその割合は低下してきているものの、2017 年でも最賃近傍雇用者のおよそ 3 分の 1 を占める。一方、雇用者全体の 3 割程度を占めている 60 歳未満の有配偶の男性は、最賃近傍雇用者の中では 4~5%程度と非常に少ない。また、通学のかたわら仕事をしている者が 5%前後、母子世帯の母が 1%台半ばとなり、これらを除いた 60 歳未満の無配偶の男女が最賃近傍雇用者の 3 分の 1 近くを占めるが、その多くが二人以上世帯に属している。時系列で見ると、雇用者全体に占める 60 歳以上の者の割合が上昇する中で、最賃近傍雇用者に占める割合も上昇しており、2017 年で 2 割以上を占めている。特に、65 歳以上の者の割合が急速に上昇しており、2017 年では、最賃近傍雇用者の 15%近くを占めている⁴⁴。

⁴⁰ 年間 52 週のうち少なくとも 2 週間は就業しないことを想定して、50 週と仮定している。

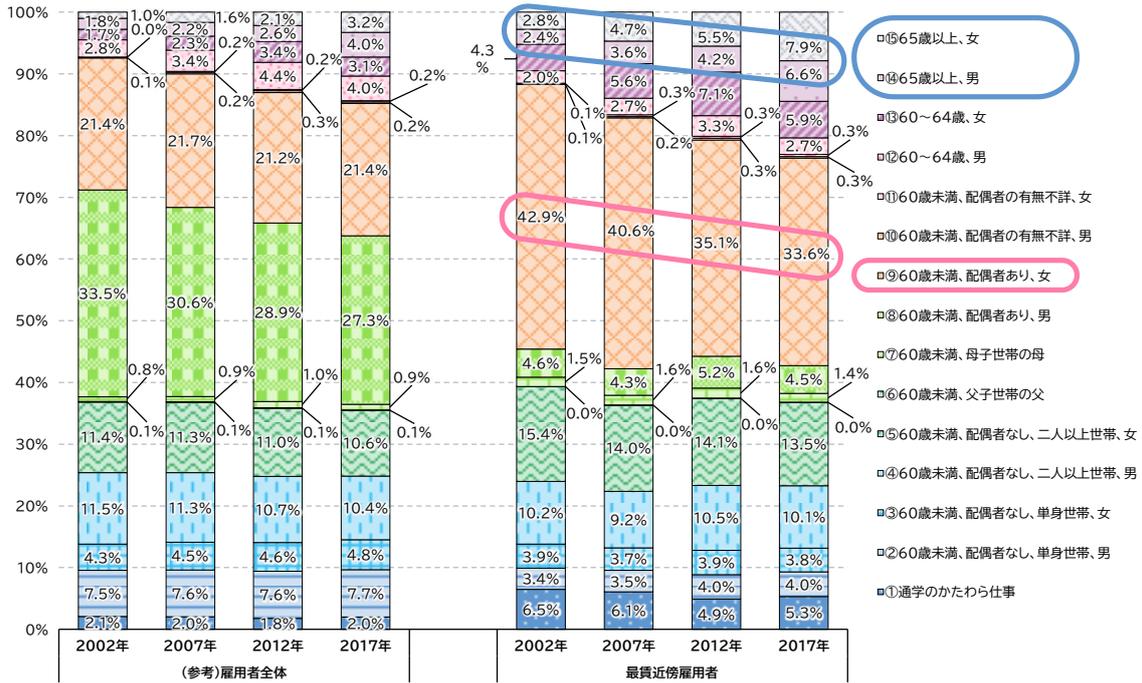
⁴¹ 現在の主な仕事の実業開始時期が調査年の前年の 2 月以降である場合、前年の雇用者所得に前職の雇用者所得が含まれるかが不明であるため、以下の集計ではこれらの者は含めないこととした。

⁴² 以下の集計では、雇用者に役員は含めていない。

⁴³ 「地域別最低賃金額」は、調査年の前年秋より適用されている地域別最低賃金額を用いている。

⁴⁴ 各年齢層について、最賃近傍雇用者に占める当該年齢層の者の割合(右図の%)と雇用者全体に占める当該年齢層の者の割合(左図の%)との比率(右図の%/左図の%)の推移をみると、60~64 歳は、1.41(2002 年)、1.45(2007 年)、1.34(2012 年)、1.21(2017 年)、65 歳以上では、1.87(2002 年)、2.16(2007 年)、2.05(2012 年)、1.99(2017 年)といずれも上昇傾向にはなく、これらの年齢層において「雇用者全体に占める割合」の伸びを上回って「最賃近傍雇用者に占める割合」が上昇している訳ではないことが分かる。

図表 2.2-2 最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移



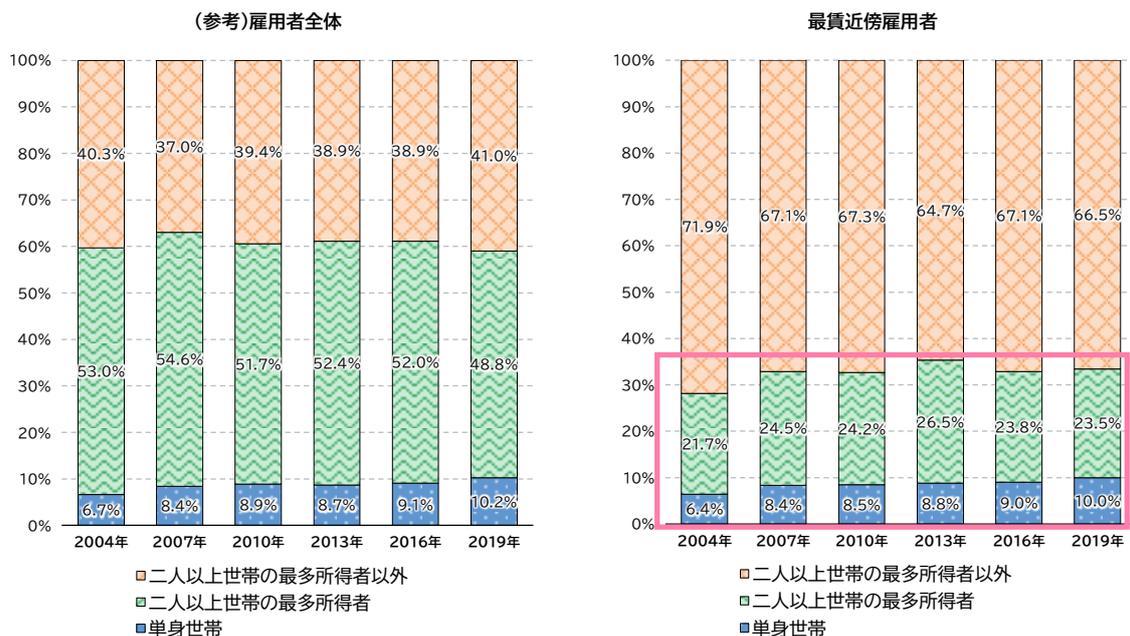
(資料出所)総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1.「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が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。

このような状況から、最賃近傍雇用者の多くが、必ずしも世帯の主たる稼ぎ手でないと考えられるが、これを確認するため、図表 2.2-3 により、国民生活基礎調査による最賃近傍雇用者のうち世帯の最多所得者である者の割合をみる。二人以上世帯の最多所得者でない世帯員は、雇用者全体でみると 4 割程度で推移しているが、最賃近傍雇用者の中では約 3 分の 2 を占めており、最賃近傍雇用者のうち世帯の最多所得者は単身世帯の者を含めて 3 分の 1 程度である。さらに、図表 2.2-4 により、世帯の最多所得者(単身世帯の者を含む)の年齢別内訳をみると、雇用者全体でも高齢者の比率が上昇している中で、最賃近傍雇用者でも高齢者の比率が上昇しており、2019 年では、世帯の最多所得者である最賃近傍雇用者のうち、過半数が 60 歳以上、約 4 割が 65 歳以上となっている⁴⁵。

⁴⁵ 各年齢層について、最多所得者である最賃近傍雇用者に占める当該年齢層の者の割合(右図の%)と最多所得者である雇用者全体に占める当該年齢層の者の割合(左図の%)の比率(右図の%/左図の%)推移をみると、60～64 歳は、2.69(2004 年)、1.97(2007 年)、1.79(2010 年)、1.73(2013 年)、1.35(2016 年)、1.18(2019 年)、65 歳以上では、4.03(2004 年)、4.07(2007 年)、3.83(2010 年)、3.11(2013 年)、3.22(2016 年)、3.16(2019 年)といずれも上昇傾向にはない。このことから、これらの年齢層において、「世帯の最多所得者である雇用者に占める割合」の伸びを上回って「世帯の最多所得者である最賃近傍雇用者に占める割合」が上昇している訳ではないことが分かる。

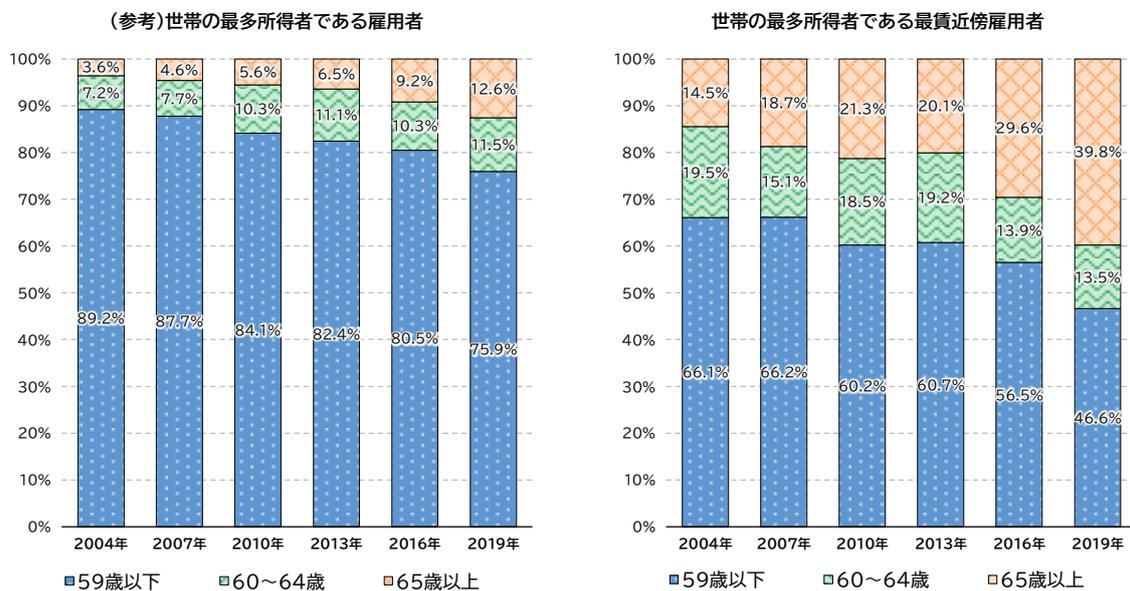
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.2-3 最賃近傍雇用者のうち世帯の最多所得者割合の推移



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

図表 2.2-4 世帯の最多所得者である最賃近傍雇用者の年齢別内訳の推移

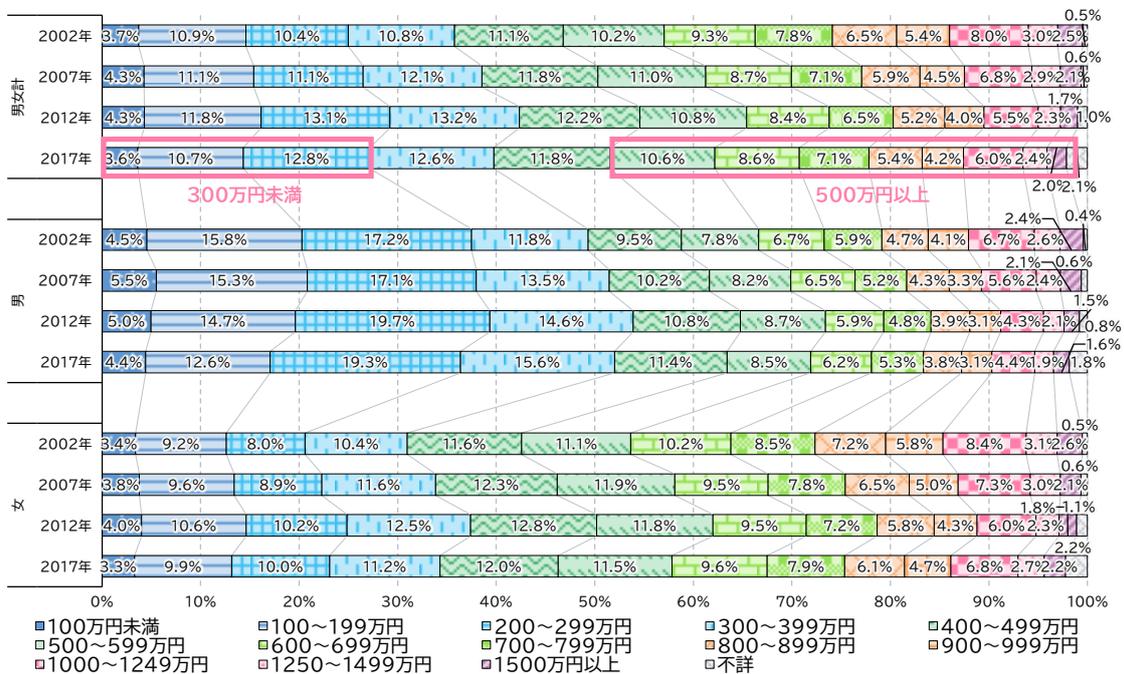


(資料出所)厚生労働省「国民生活基礎調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。

2) 最賃近傍雇用者の属する世帯の所得、暮らしの状況

それでは、最賃近傍雇用者の属する世帯の世帯所得はどのようになっているのであろうか。図表 2.2-5 により、就業構造基本調査による最賃近傍雇用者の世帯所得の分布をみると、時系列では、2002 年から 2012 年にかけて世帯所得が低い層の割合が上昇傾向であったが、2017 年は低下しており、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 万円未満である。男女別にみると、男性は世帯所得の低い層の割合が比較的高く、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。このように、特に女性では最賃近傍雇用者であっても、世帯所得が比較的高い世帯に属する者も多くみられる。

図表 2.2-5 最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳



(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。

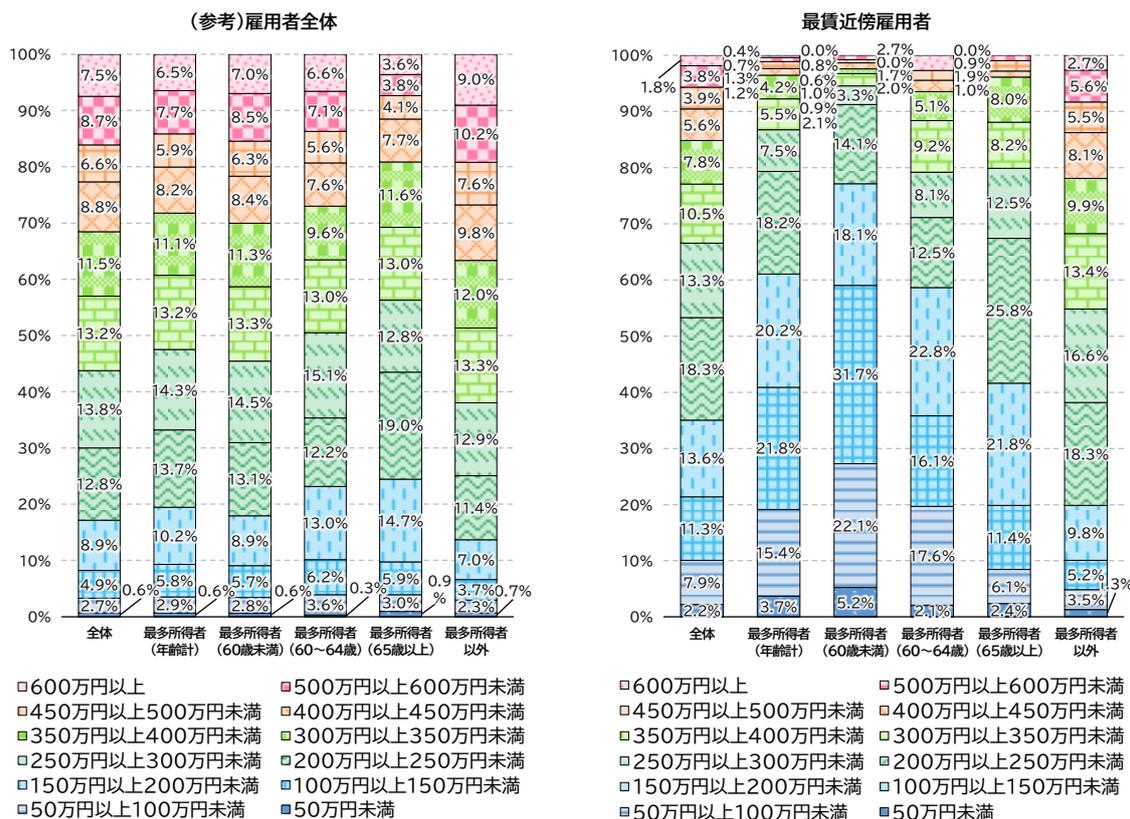
しかしながら、世帯所得が同じであっても、世帯人員等によりその世帯の経済状況が異なると考えられることから、図表 2.2-6 により、国民生活基礎調査による世帯人員を調整した等価可処分所得⁴⁶の分布をみる。最賃近傍雇用者全体では、半数以上が等価可処分所得 250 万円未満であり、雇用者全体に比べて等価可処分所得が低い層の割合が高くなっている。最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者である場合はこれが顕著であり、6 割が等価可処分所得 200 万円未満、4 割が 150 万円未満である。特に、最賃近傍雇用者が 60 歳未満でかつ最多所得者の場合は、6 割近くが等価可処分所得 150 万円未満となっ

⁴⁶ 等価可処分所得は、世帯の可処分所得(OECDの新基準では、世帯の総所得から税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税、自動車税・軽自動車税・自動車重量税)、社会保険料、企業年金掛金、仕送りを控除したものを世帯人員の平方根で割って世帯に働く規模の経済性を調整したものである。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

ており、経済的に厳しい世帯の割合が相対的に高いと考えられる。年齢が60～64歳の場合は、60歳未満の場合より等価可処分所得が高い層の割合が高く、65歳以上になると6割近くが等価可処分所得200万円以上と、等価可処分所得が高い層の割合が一層高くなっているが、これには年金等の社会保障給付が影響していると考えられる。最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者でない場合は、6割以上が等価可処分所得250万円以上であり、雇用者全体と比べても等価可処分所得が低い層の割合がやや高い程度となっている。

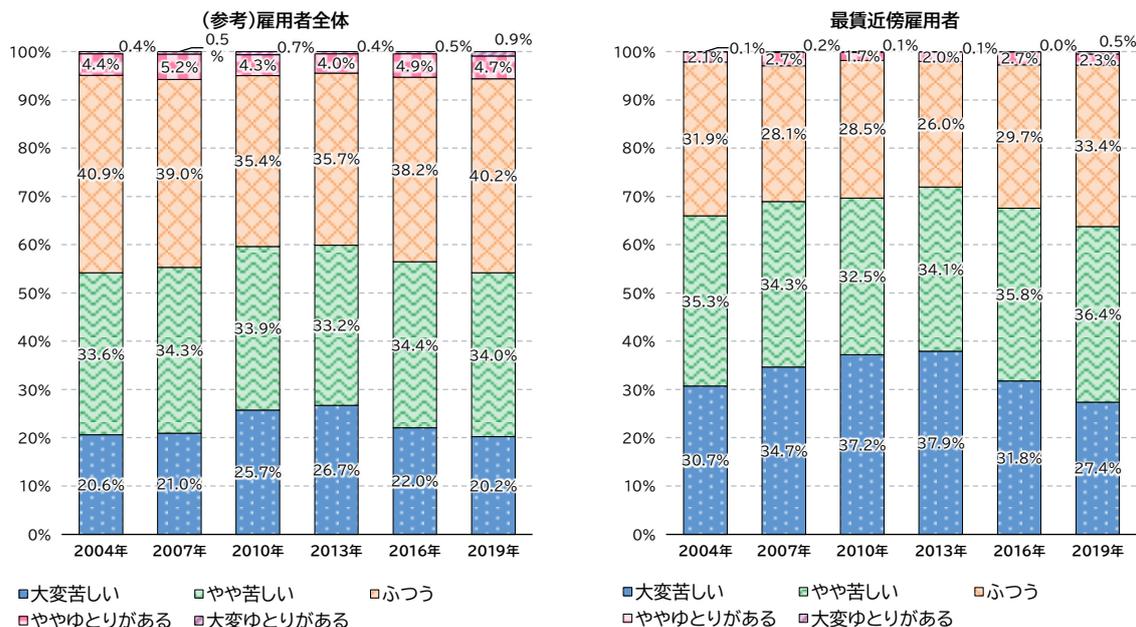
図表 2.2-6 最賃近傍雇用者が属する世帯の等価可処分所得階級別内訳



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。
 4. 等価可処分所得は、OECDの新基準に基づき、可処分所得(世帯の総所得から税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税、自動車税・軽自動車税・自動車重量税)、社会保険料、企業年金掛金、仕送りを控除したものを)を世帯人員の平方根で除して算出。

では、最賃近傍雇用者が属する世帯の暮らしの状況はどのようになっているだろうか。図表 2.2-7 により、国民生活基礎調査による最賃近傍雇用者が属する世帯の暮らしの状況の推移をみると、「大変苦しい」と「やや苦しい」を合わせた割合が2004年から2013年にかけて上昇し、2013年には7割に達したが、その後は低下し、2019年では60%台半ばとなっている。雇用者全体でみても「大変苦しい」と「やや苦しい」を合わせた割合は5割を超えており、最賃近傍雇用者全体でみると、生活が苦しいとする世帯に属する者の割合が雇用者全体でみた場合よりやや高い程度となっている。

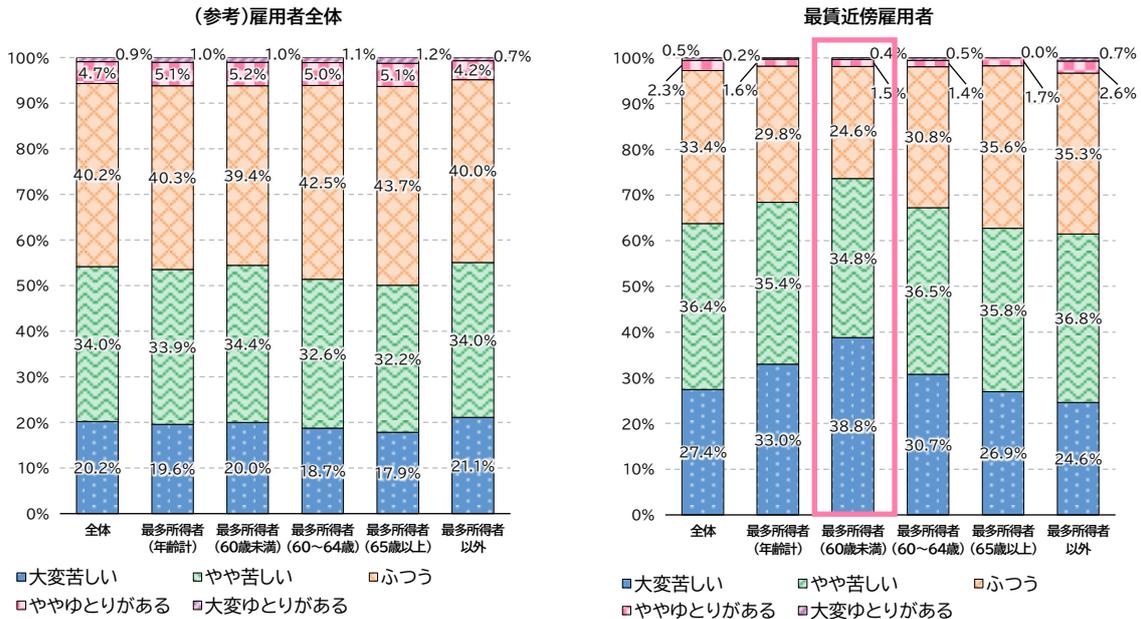
図表 2.2-7 最賃近傍雇用者が属する世帯の暮らしの状況の推移



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得 / 50週 / 調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額 × 1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 暮らしの状況は世帯主又は世帯の代表者が回答したもの。このグラフでは、雇用者数ベースの割合を示している(同じ世帯に複数の該当者がいる場合は、重複して集計している)。

次に、図表 2.2-8 により、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者か否か等の属性別にその属する世帯の暮らしの状況をみると、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者かつ 60 歳未満である場合では、4 割近くが「大変苦しい」としており、「やや苦しい」と合わせると 7 割を超えているなど、経済的に厳しい世帯に属する者の割合が相対的に高いことがうかがえる。これに比べると、60～64 歳の場合や、更に 65 歳以上の場合、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者でない場合には、相対的に生活が苦しいとする割合が低く、これには図表 2.2-6 でみたような世帯の所得状況の違いが影響していると考えられる。

図表 2.2-8 最賃近傍雇用者の属性別属する世帯の暮らしの状況



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得 / 50週 / 調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額 × 1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 暮らしの状況は世帯主又は世帯の代表者が回答したもの。
 4. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。

世帯の経済状況や暮らし向きには、世帯の所得以外にも世帯の貯蓄の状況や住居の状況も影響していると考えられる。そこで、これらの状況をみてみる。

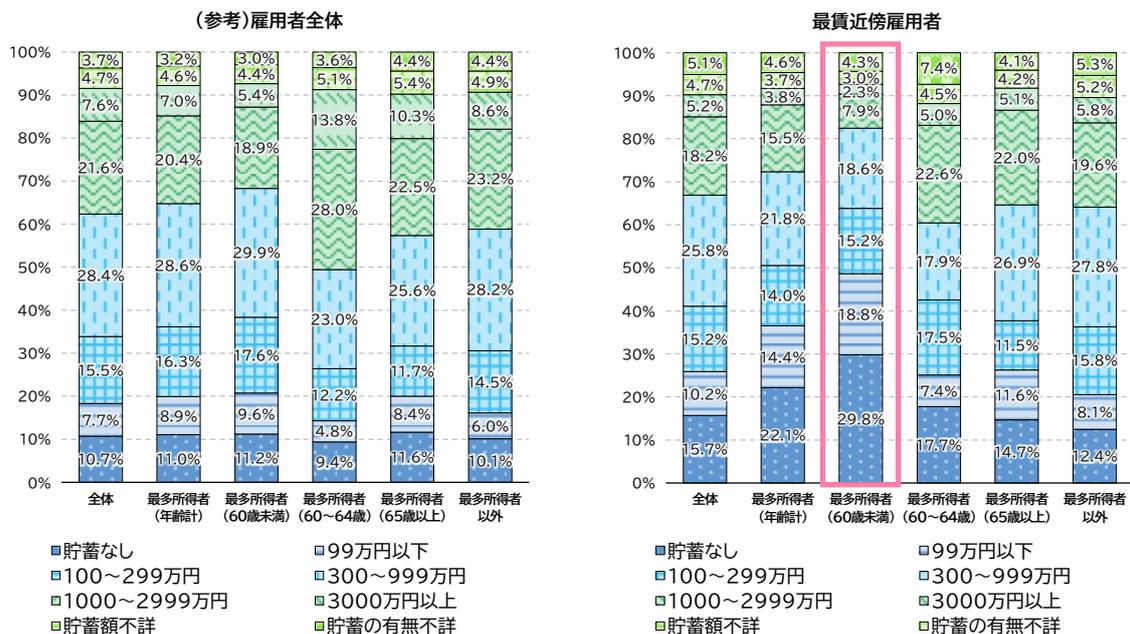
図表 2.2-9 により、国民生活基礎調査による最賃近傍雇用者の属する世帯の貯蓄額の状況をみると、最賃近傍雇用者全体では、貯蓄がない世帯に属する者が10%台半ば、貯蓄額99万円以下の世帯と合わせて4分の1程度であり、雇用者全体に比べて貯蓄額の少ない世帯に属する者の割合がやや高くなっている。最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者かつ60歳未満である場合には、貯蓄がないか99万円以下の世帯に属する者が約半数となっており、貯蓄額が少ない世帯に属する者の割合が高い。これと比べると、60~64歳の場合、更に65歳以上の場合や最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者でない場合には、貯蓄額が少ない世帯に属する者の割合は相対的に低く、雇用者全体でみた場合よりやや高い程度となっている。

次に、図表 2.2-10 により、国民生活基礎調査による最賃近傍雇用者の住居の状況をみると、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者かつ60歳未満である場合には、持ち家居住者が半数程度となっており、雇用者全体でみた場合より比率がかなり小さくなっている。60~64歳の場合には、雇用者全体よりも最賃近傍雇用者の方が持ち家比率が10%ポイント程度小さく、65歳以上の場合はその差は5%ポイント未満となっている。最多所得者以外の場合には、最賃近傍雇用者と雇用者全体で持ち家比率はほとんど変わらない。

以上のように、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者かつ60歳未満である場合には、世帯の貯蓄額や住居の状況からしても、経済的に厳しい状況にある者の割合が相対的に高いと考えられる。

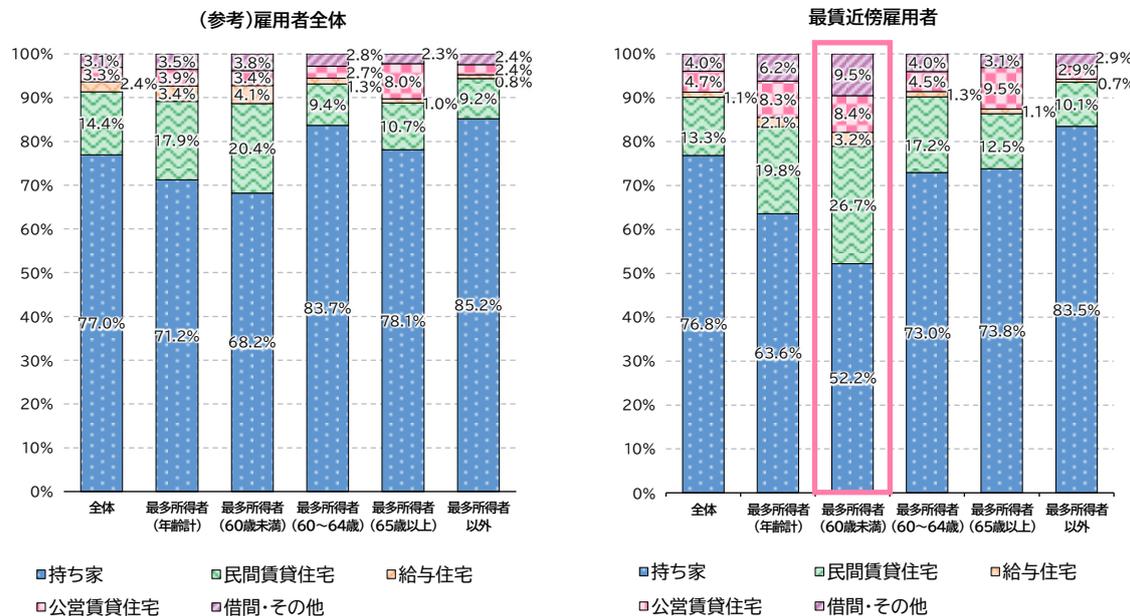
2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.2-9 最賃近傍雇用者の属する世帯の貯蓄額の状況



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。

図表 2.2-10 最賃近傍雇用者の住居の状況



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。

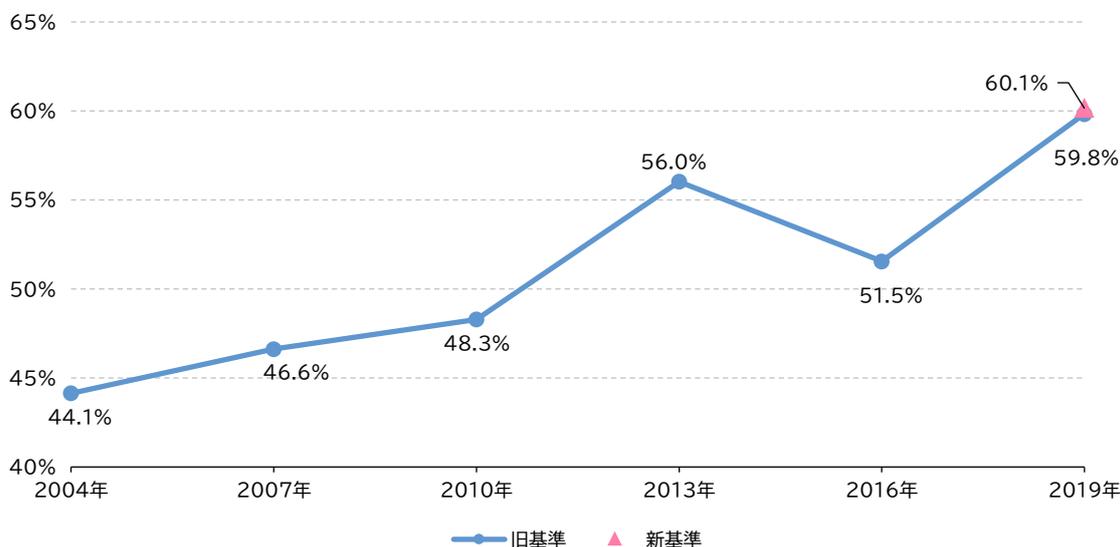
一方、図表 2.2-11 は、国民生活基礎調査により、等価可処分所得が貧困線(等価可処分所得の中央値の半分の額)未満である世帯に属する雇用者について、その中で最賃近

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

傍雇用者が占める割合の推移を示したものである。これによると、2.1 で示したように最低賃金の引上げに連れて賃金分布上、最低賃金額に張り付く労働者が増加し、影響率も高まってきたことに伴い、当該割合は上昇傾向で推移しており、2019年調査では約60%に達している⁴⁷。ここから、最低賃金の引上げが貧困線未満の世帯に属する雇用者の所得・生活水準の改善に果たす役割が、従来にも増して大きくなっていると考えられる。

ここで反対に、図表 2.2-12 により、最賃近傍雇用者に占める貧困線未満の世帯に属する雇用者の割合をみると、近年、減少又は横ばい傾向にあり、最賃近傍雇用者の中で貧困層が増えているわけではないことが分かる。

図表 2.2-11 等価可処分所得が貧困線未満の世帯に属する雇用者に占める最賃近傍雇用者の割合の推移



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。

2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

3. 等価可処分所得は、OECDの新基準に基づく可処分所得(世帯の総所得から次の額を控除したものを世帯人員の平方根で除して算出。

新基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税、自動車税・軽自動車税・自動車重量税)、社会保険料、企業年金掛金、仕送り

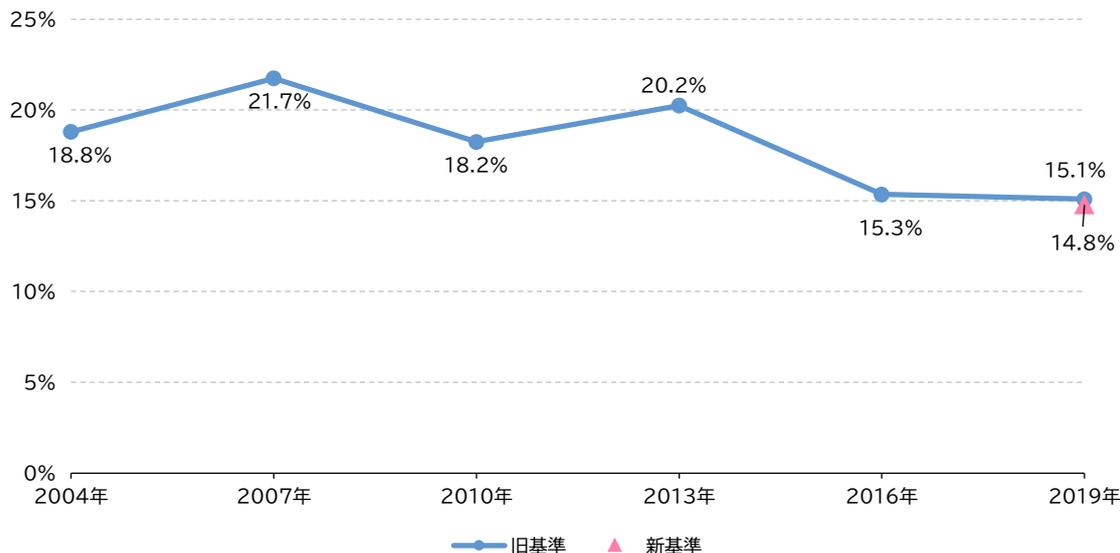
旧基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税)、社会保険料

4. 貧困線は、全世帯の全世帯員の等価可処分所得の中央値の半分の額であり、国民生活基礎調査の公表値を用いている。

5. 等価可処分所得が不詳の者は除いて集計している。

⁴⁷ 最賃近傍雇用者であるか否かの判定は2.2.1(1)で述べたように一定の仮定を置いた上でやっていること、時間当たり賃金は調査年の前年の雇用者所得とそれと時点の異なる調査年の5月の特定の1週間の就業時間により計算されていること、また、国民生活基礎調査は世帯調査であり、最賃近傍雇用者であるか否かを判定するための労働時間は労働者本人が記憶等に基づき回答しているため、賃金構造基本統計調査等の事業所調査を用いた場合より誤差を多く含んでいると考えられることから、雇用者全体に占める最賃近傍雇用者の割合が実態よりも過大又は過小に集計されている可能性があることに留意する必要がある。

図表 2.2-12 最賃近傍雇用者に占める等価可処分所得が貧困線未満の世帯に属する雇用者の割合の推移



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。

2. 調査年の前年の雇用者所得 / 50週 / 調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額 × 1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

3. 等価可処分所得は、OECDの新基準に基づく可処分所得(世帯の総所得から次の額を控除したもの)を世帯人員の平方根で除して算出。

新基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税、自動車税・軽自動車税・自動車重量税)、社会保険料、企業年金掛金、仕送り
旧基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税)、社会保険料

4. 貧困線は、全世界の全世帯員の等価可処分所得の中央値の半分の額であり、国民生活基礎調査の公表値を用いている。

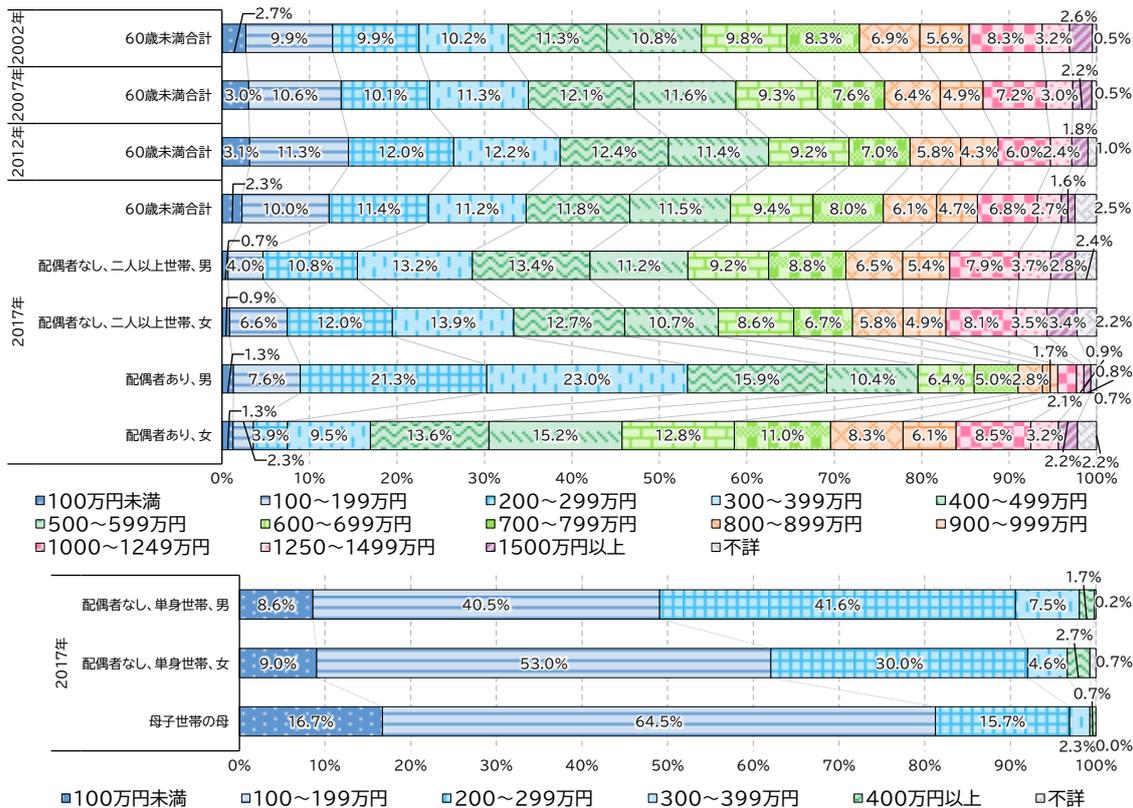
5. 等価可処分所得が不詳の者は除いて集計している。

3) 60歳未満の最賃近傍雇用者の状況

上記のように最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者かつ60歳未満である場合、経済的に厳しい状況に置かれている者の割合が相対的に高いと考えられることから、ここでは通学のかたわら仕事をしている者を除く60歳未満の最賃近傍雇用者の状況を確認する。

図表 2.2-13 により、就業構造基本調査による 60歳未満の最賃近傍雇用者の属する世帯の世帯所得分布をみると、全体では世帯所得 300万円未満の世帯に属する者が4分の1前後、世帯所得 500万円以上の世帯に属する者が過半数で推移している。属性別にみても、母子世帯の母では8割以上、配偶者のない単身世帯では女性で6割以上、男性で約半数が世帯所得 200万円未満となっている。また、配偶者ありの男性の場合、約3割が世帯所得 300万円未満、約半数が世帯所得 400万円未満であり、これらの最賃近傍雇用者では、経済的に厳しい世帯に属する者の割合が比較的高いと考えられる。一方、最賃近傍雇用者が配偶者ありの女性の場合、約7割が世帯所得 500万円以上の世帯に属しており、また、配偶者がいないが二人以上世帯に属している最賃近傍雇用者についても、半数以上は世帯所得 500万円以上の世帯に属していて、これらの最賃近傍雇用者の場合、経済的に厳しい世帯に属する者の割合は相対的に小さいと考えられる。

図表 2.2-13 60歳未満の最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳

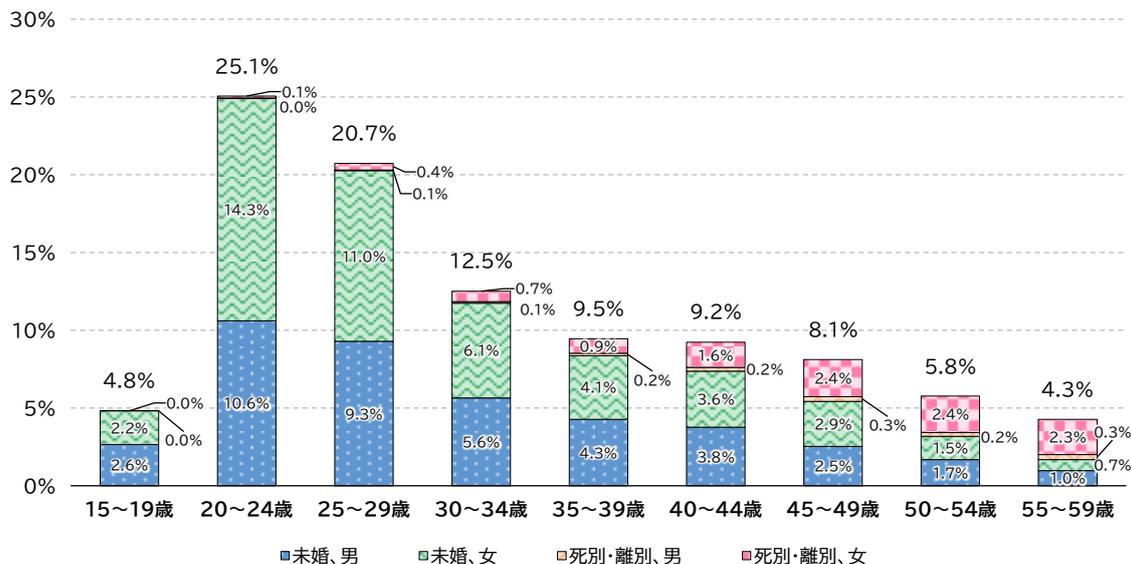


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1.「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得÷50週÷主な仕事の週の労働時間<居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が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。
 3. 通学のかたわらに仕事の者は除いている。

上記のように配偶者のない最賃近傍雇用者については、親と同居するなど二人以上世帯に属している場合には必ずしも経済的に厳しい状況に置かれているとは限らないが、他方で、最低賃金近傍で働いているが故に経済的に独立できない者がいることも懸念される。

図表 2.2-14 により、配偶者がなく二人以上世帯に属する者の年齢構成をみると、半数が30歳未満であるものの、30歳以上も一定程度みられ、女性は年齢層が上がると配偶者と死別・離別した者の割合が増えるが、男性についてはほとんどが未婚となっている。

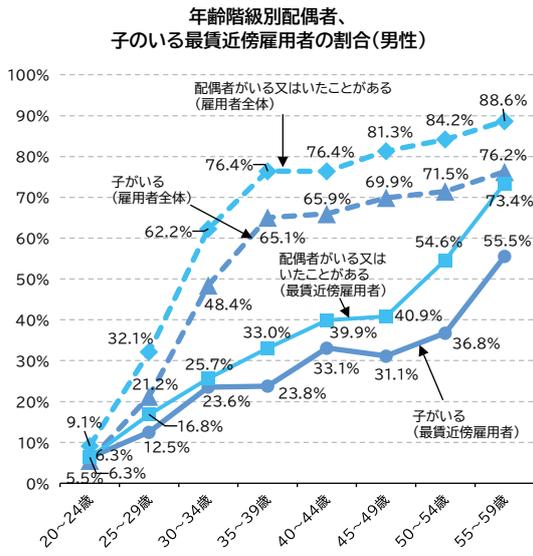
図表 2.2-14 配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の年齢別構成比



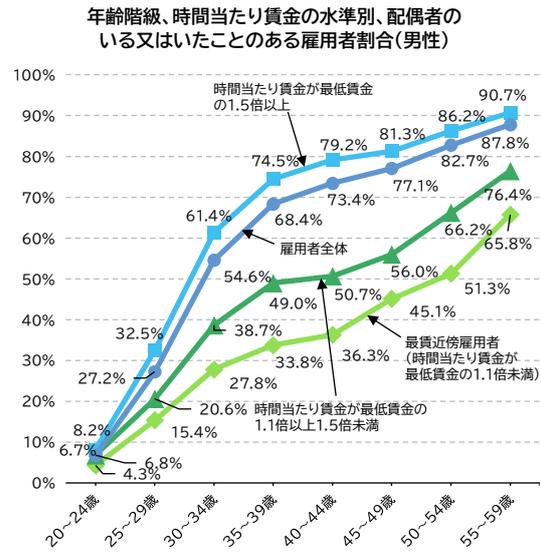
(資料出所)総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1.「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる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。

このように、最賃近傍雇用者の中には、独立して新たな世帯を形成することが難しい者もいると考えられる。図表 2.2-15 の左側のグラフにより、国民生活基礎調査による男性の最賃近傍雇用者の配偶者や子の有無の状況をみると、最賃近傍雇用者では雇用者全体に比べて配偶者がいる又はいたことのある者の割合や、子のいる者の割合が低くなっており、特に30歳以降でその差が大きい。また、図表 2.2-15 の右側のグラフは、就業構造基本調査により、男性について、最賃近傍雇用者、賃金水準が最低賃金を一定程度上回る雇用者(時間当たり賃金が最低賃金の1.1倍以上1.5倍未満の雇用者)、賃金水準が最低賃金を相当程度上回る雇用者(時間当たり賃金が最低賃金の1.5倍以上の雇用者)に分けて配偶者の有無をみたものである。これによると、明らかに賃金水準が高い雇用者の方が、配偶者がいる又はいた割合が高い。

図表 2.2-15 最賃近傍雇用者の配偶者や子の有無の状況



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。また、通学が主なものは除いている。
 2. 時間当たり賃金は、調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により推計しており、最低賃金額は調査年の前年秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額を用いている。
 3. 「配偶者がいる又はいたことがある」は、配偶関係が「配偶者がいる」「死別」「離別」のいずれかである者の割合。
 4. 「子がいる」は、同居、別居を問わず子がいる者の割合であり、子の有無が不詳の者は分母から除いている。



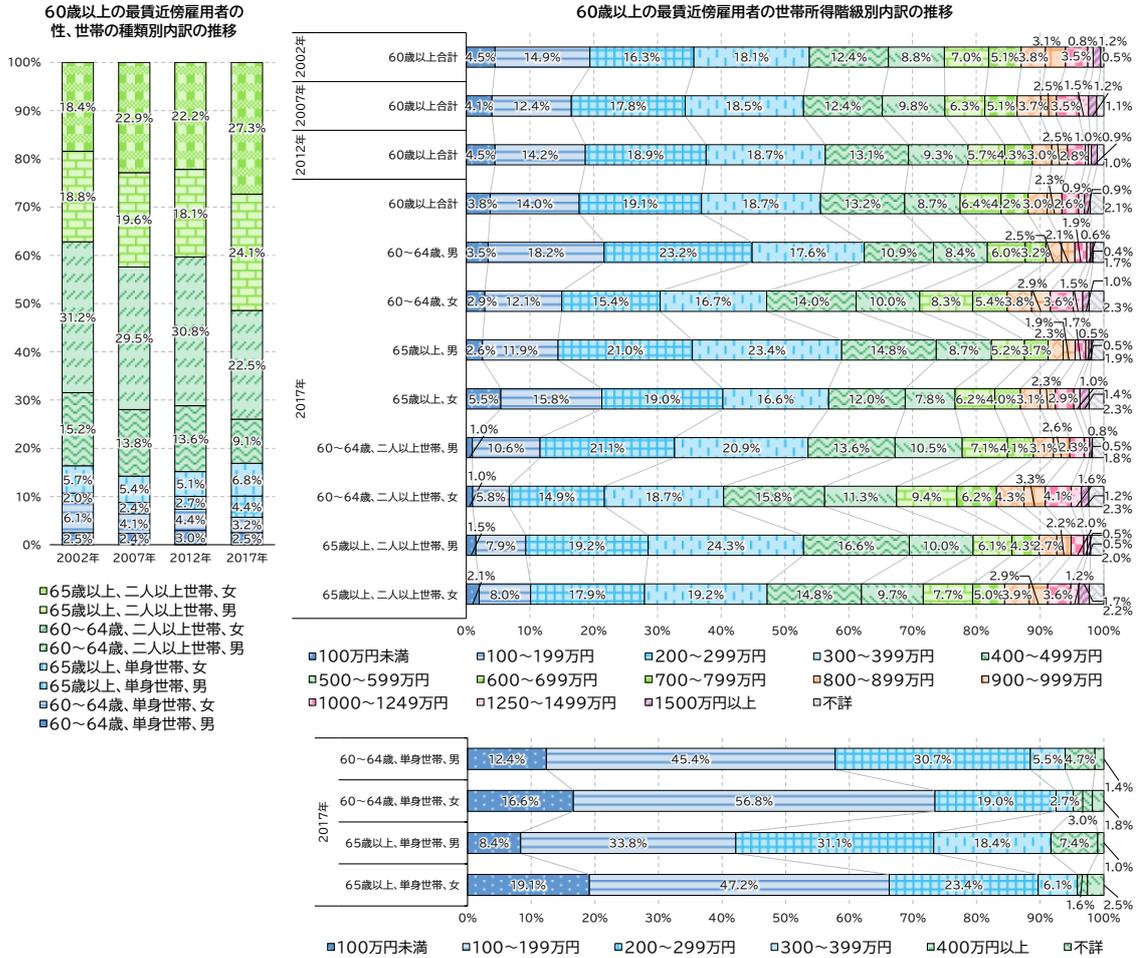
(資料出所)総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 時間当たり賃金は、主な仕事の年間所得/50週/主な仕事の週の労働時間により推計。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。
 3. 最低賃金額は調査年の前年秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額を用いている。
 4. 配偶関係が、「配偶者あり」又は「死別・離別」である者の割合。「不詳」の者は分母から除いている。

4) 60歳以上の最賃近傍雇用者の状況

続いて60歳以上の最賃近傍雇用者の状況をみる。図表 2.2-16 により、就業構造基本調査による60歳以上の最賃近傍雇用者の属する世帯の世帯所得をみると、60歳以上の最賃近傍雇用者全体では、世帯所得300万円未満が3~4割、世帯所得500万円以上が3割程度で推移しており、属性別にみると、二人以上世帯に属する場合、60~64歳男性の最賃近傍雇用者は世帯所得の低い層の割合が比較的高く(世帯所得300万円未満が3分の1程度)、60~64歳女性の最賃近傍雇用者は世帯所得の比較的高い層の割合が高くなっている(世帯所得500万円以上が4割以上)。65歳以上の最賃近傍雇用者では、3割弱が世帯所得300万円未満であり、世帯所得が500万円以上の層は、男性で3割程度、女性で4割弱となっている。単身世帯では、男性の最賃近傍雇用者は世帯所得200万円未満の層が60~64歳で6割弱、65歳以上で4割強と、特に65歳以上で世帯所得が比較的高い層の割合も大きいのにに対して、女性では60~64歳で7割強、65歳以上で7割弱が世帯所得200万円未満である。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.2-16 60歳以上の最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳

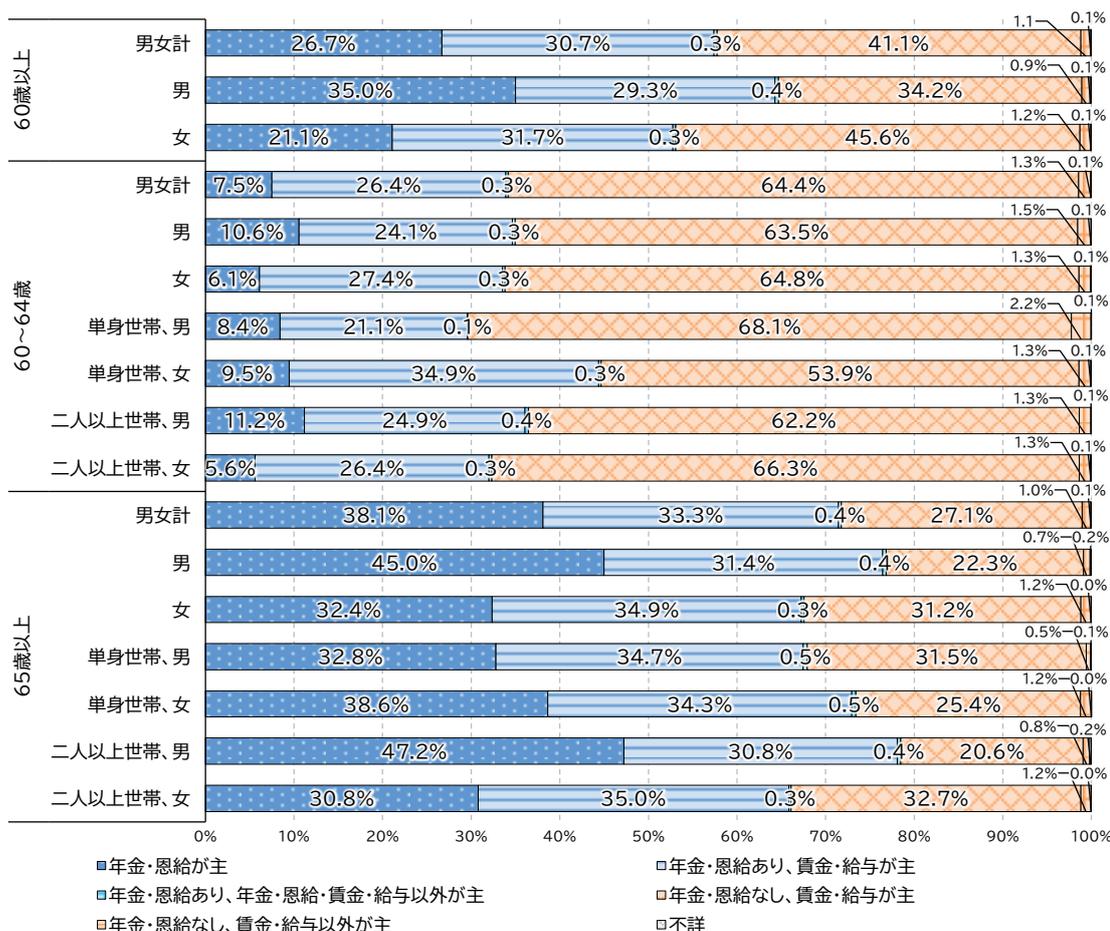


(資料出所)総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1.「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得/50週/主な仕事の週労働時間<居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が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。
 3. 父子世帯の父、母子世帯の母は単身世帯に含めている。
 4. 通学のかたわらに仕事の者は除いている。

また、図表 2.2-17 により、就業構造基本調査による 60 歳以上の最賃近傍雇用者の年金・恩給の受給の有無をみると、60～64 歳では年金・恩給のある者は 3 分の 1 程度で、収入のうち年金・恩給が主な者は 1 割以下である。65 歳以上では 7 割以上の者に恩給・年金があり、収入のうち年金・恩給が主な者は 4 割弱となっている。

このように 60 歳以上の最賃近傍雇用者については、年金の受給と合わせて相応の世帯所得がある者も多いと考えられるが、年金がない若しくは額が少ないことにより世帯所得が低い層も一定程度おり、こうした者の中には、貯蓄や住居の状況次第では経済的に厳しい状況に置かれている者もいると考えられる。

図表 2.2-17 60歳以上の最賃近傍雇用者の年金・恩給の有無別内訳

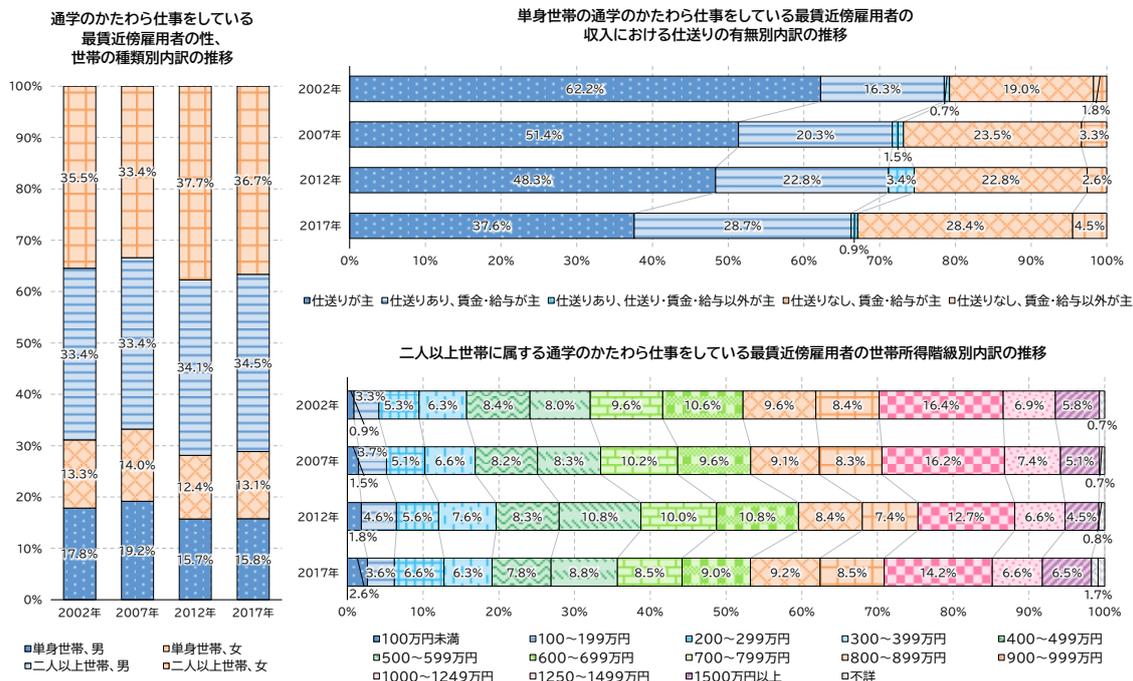


(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得/50週/主な仕事の週の労働時間<居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。
 就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一律に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる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。
 3. 父子世帯の父、母子世帯の母は単身世帯に含めている。
 4. 通学のかたわらに仕事をしている者は除いている。

5) 通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者の状況

次に、図表 2.2-18 により、就業構造基本調査による通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者の状況を見てみる。まず、通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者の3割程度が単身世帯で、7割程度が二人以上世帯に属している。このうち、二人以上世帯に属している者について、その属する世帯の世帯所得をみると、7割以上が500万円以上と、世帯所得が比較的高い層の割合が高い。一方、世帯所得が300万円未満の層も1割以上おり、その割合は徐々に上昇している。また、単身世帯の者について、仕送りの有無別内訳をみると、仕送りのない者の割合が上昇傾向にあり、主な収入が仕送りである者の割合は低下傾向にある。2017年では、仕送りがなく主な収入が賃金・給与である者が3割弱、仕送りはあるが主な収入は賃金・給与である者が3割弱となっている。このように、通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者であっても、その賃金で生活費の多くを賄っている者も一定割合存在しており、その割合は上昇傾向にあることが分かる。

図表 2.2-18 通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者の状況



(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。
 3. 父子世帯の父、母子世帯の母は単身世帯に含まれている。

(3) 最賃近傍雇用者の訓練・自己啓発の状況

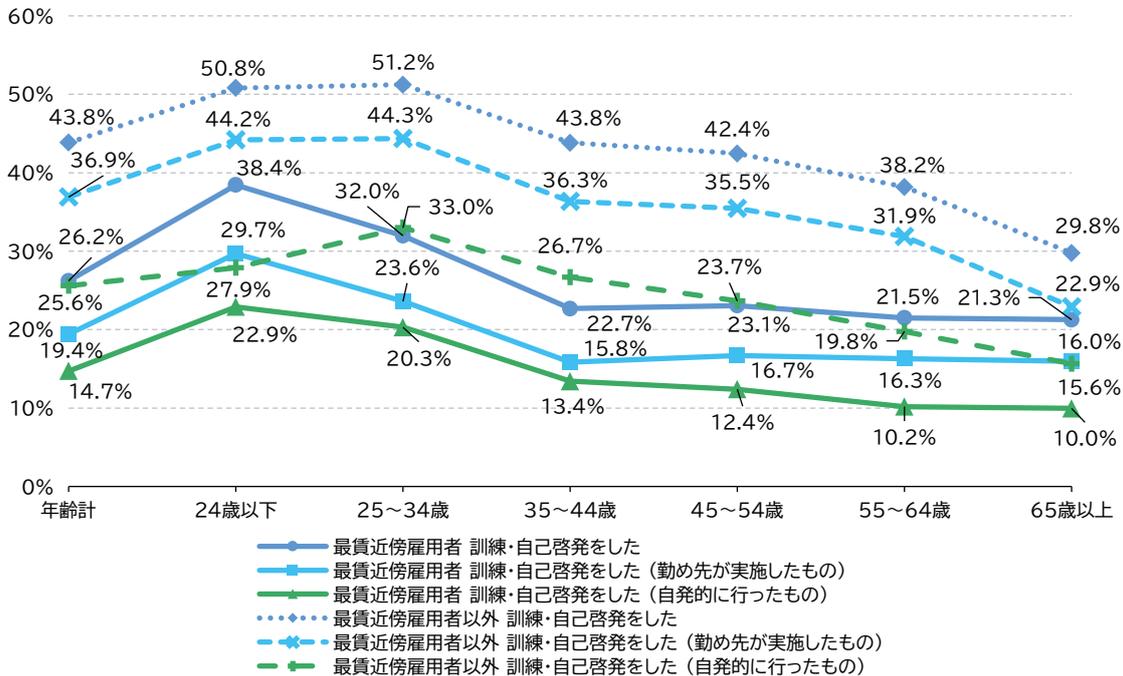
前節でみたように学歴が低いほど最賃近傍雇用者の割合が高く、最賃近傍雇用者には低スキルの者も多いと考えられる。最賃近傍雇用者がより高い賃金を得るためには、スキルの向上が有効と考えられるが、そのための訓練や自己啓発の実施状況はどのようになっているだろうか。

図表 2.2-19 は、就業構造基本調査により最賃近傍雇用者の仕事に役立てるための訓練や自己啓発の過去1年間の実施割合を示したものである。これをみると、どの年齢層でも最賃近傍雇用者以外の雇用者の訓練等の実施割合を大きく下回り、この傾向は、勤め先が実施したものであっても自発的に行ったものでも同様である。

このように、最賃近傍雇用者は訓練や自己啓発の機会が相対的に乏しく、結果として低スキルのまま最賃近傍労働者として固定化することが懸念される。最低賃金を引き上げる際に雇用への影響をできるだけ小さくし、賃金の底上げを図っていくためには、最賃近傍雇用者等のスキル向上をいかに図っていくかが一つの課題であると考えられる。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.2-19 最賃近傍雇用者の過去1年間の訓練・自己啓発の実施割合



(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、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。
 3. 訓練・自己啓発の実施の有無が不詳の者は、分母から除いている。

2.2.2 理論と研究動向

最低賃金のもつ貧困への対応策としての側面についてみるため、ここでは、最低賃金近傍の賃金水準で働く労働者の属性に加え、世帯属性について分析がなされている先行研究について概観する。

(1) 最低賃金近傍の労働者の属性

前節で整理したように、日本を含めて最低賃金の引上げによる影響を強く受けるのは、主に最低賃金に近い賃金水準で働いている労働者であることが多くの実証研究において指摘されている(DiNardo et al. 1994; Lee 1999; Dickens and Manning 2004; Neumark et al. 2004; 労働政策研究・研修機構 2005, 2011, 2016; Stewart 2012a; Dolton et al. 2012; Butcher et al. 2012; Kambayashi et al. 2013; 神林 2017; Bauducco and Janiak 2018)。

日本では、最低賃金をわずかに上回る賃金水準の労働者を「最低賃金近傍」の労働者として、地域別最低賃金の未満率などとともに、最低賃金の変動による影響を分析する際の対象とされてきた。この最低賃金近傍の定義については、日本では地域別最低賃金額の1.05倍未満、1.1倍未満、1.15倍未満などの賃金水準の労働者を分析する研究がみられる(労働政策研究・研修機構 2005 など)。他方で、各国の実証研究における最低賃金近傍の労働者の定義について、定まったものはない。国ごとに最低賃金に係る制度や分析に利用可能なデータに違いがあること、これまでの研究では「最低賃金は何に影響するのか」を中心に研究が進められ、「誰が最低賃金引上げの影響を受けるのか」といった低賃金・低所得のサブグループに関する研究が少なく⁴⁸、いわゆる最低賃金近傍概念について、研究上の共通の見解を構成することが難しかったといった背景がある。

ここでは、主として、どのような人々が最低賃金近傍の労働者となりやすいのかという点について、先行研究の整理を行った。

これまでの研究では、年齢・性別・人種・教育水準・労働者の雇用区分などの属性の観点から知見が蓄積されてきた(Stewart 2004; Lam et al. n.d.; Allegretto et al. 2011; Dolton et al. 2012)。具体的には、以下のような属性の人々が相対的に最低賃金近傍労働者になりやすいと指摘されている。

- 年齢別:若者(Meyer and Wise 1983; Card 1992; Neumark and Wascher 1992, 2004; Card and Krueger 1995)及び高齢者(Ferraro et al. 2018)
- 男女別:女性(Lukiyanova 2011)
- 人種:黒人やヒスパニックなどのエスニックマイノリティ(Neumark and

⁴⁸ Katz and Krueger(1992)や Card and Krueger(1994, 1995)による一連の研究が後続の議論の火付け役となったことも相まって、主に若者や飲食業などの特定層に偏った研究が多くなっているという指摘もある(Belman et al. 2015)。

Nizalova 2006; Ahn et al. 2010; Neumark and Wascher 2011)

- 教育水準:低学歴者(Butcher et al. 2012; Cengiz et al. 2019)
- 雇用区分:非正規・パートタイマー(Lemos 2004, 2009; Gindling and Terrell 2005; Dinkelman and Ranchhod 2012)

また、産業別にみると、飲食業(Card and Krueger 1995)で主にこうした特徴が確認されている。

日本における最低賃金近傍の労働者に係る先行研究をみると、社会的背景の違いゆえ諸外国のような人種に係る分析は確認できなかったが、その他の属性については以下のように、日本と海外の研究による知見にほとんど相違は見られなかった(労働政策研究・研修機構 2009)。

- 年齢別:若者(川口・森 2009, 2013)及び高齢者(労働政策研究・研修機構 2009)
- 男女別:女性(Kawaguchi and Yamada 2007; 川口・森 2009; Kambayashi et al. 2013)
- 人種:—
- 教育水準:低学歴者(Kawaguchi and Mori 2019)
- 雇用区分:非正規・パートタイマー(安部・田中 2007; 労働政策研究・研修機構 2011; Higuchi 2013)

産業別の観点からは、労働政策研究・研修機構(2009)では、飲食店や宿泊業、卸売・小売業、女性の場合には製造業において、務川ほか(2020)では、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、製造業において、それぞれ最低賃金近傍で働く労働者が多いことが指摘されている。

(2) 最低賃金近傍の労働者の所属世帯

先述のとおり、日本では「最低賃金近傍」の労働者について、地域別最低賃金額に一定割合を乗じた賃金額未満の労働者とする研究があるが、国際的には「最低賃金近傍」の定義は、最低賃金の制度的多様性なども背景に多義的なものとなることに留意が必要である。これに留意しつつ、最低賃金の上昇によって賃金が高まる可能性が高い最低賃金近傍の労働者がどのような世帯の構成者なのかという点に目を向けると、諸外国の実証研究では、最低賃金近傍の労働者は必ずしも世帯の稼ぎ主というわけではなく、最低賃金の上昇とそれに伴う最低賃金近傍の労働者の賃金水準の上昇が、貧困層への支援に必ずしも結びつかない可能性があることが示されている(Sabia 2008; Sabia and Burkhauser 2010; Sabia and Nielsen 2015; Dube 2019)。

日本でも同様の関心に基づく研究がなされており、川口・森(2009)では、最低賃金近

傍の労働者の世帯構成について、日本でも最低賃金近傍の労働者⁴⁹の 50.54%は世帯主ではなく、世帯所得が 500 万円を超える世帯に所属していることが指摘されている。また、明坂ほか(2017)⁵⁰では、最低賃金の変化と貧困との関係を 1992 年から 2012 年の就業構造基本調査の個票データを用いて分析しており、2012 年時点で最低賃金近傍の労働者のうち貧困ラインを下回る貧困状態におかれている者は、相対的貧困・絶対的貧困のいずれの指標を用いても約 15%と推計され、最低賃金労働者の多くは貧困世帯に所属しているとは言えないと指摘している。以上の実証研究を踏まえると、国外研究の結果と同様に、日本においても必ずしも最低賃金近傍の賃金水準で働く労働者が直ちに貧困状態にあるわけではなく、世帯単位で世帯内の他の稼得者の所得水準の影響を受けることがうかがえる。

他方で、勇上(2016)では、2000 年代⁵¹のデータを用いて分析したところ、最低賃金の引上げにより、労働者単位で見ると低賃金層の労働者の賃金分布にプラスの波及効果がみられたものの、世帯単位で見ると世帯所得下位層への影響はみられず、世帯の貧困の解消には直接的にはつながっていないことを指摘している⁵²。このように最低賃金の上昇が貧困対策として効果的な選択肢となり得るかどうかには、注意が必要であるという指摘⁵³もある。

⁴⁹ 川口・森(2009)では、最低賃金近傍労働者を、年収が最低賃金年収の最大値(年間労働日数の最大値×1週間の労働時間の最大値÷5)を下回る労働者と定義している。

⁵⁰ 明坂ほか(2017)では、「相対的貧困」、「絶対的貧困」について次のとおりとしている。
相対的貧困:OECD 基準に則り、等価可処分所得の中央値の半分の所得水準を貧困線とした。ただし、就業構造基本調査のデータ制約から、税引き前所得を世帯人員の平方根で除した税引き前の等価所得を用いて貧困線の算出を行っている。

絶対的貧困:日本の生活保護制度における生活保護基準額を貧困線として設定。生活保護基準額は研究実施時点である 2017 年の基準を用いている。

⁵¹ 勇上(2016)では、2000 年から 2010 年にかけての 8 時点の「日本版 General Social Surveys (JGSS)」マイクロデータを用いている。

⁵² 明坂ほか(2017)では、最低賃金の引上げによって、世帯所得でみた相対的貧困率、絶対的貧困率を上昇させるとの推定結果も得ている。

⁵³ 川口(2017)等。

2.2.3 小括

本節では、最低賃金を引き上げた場合の労働者の生活への影響について考察するため、最低賃金引上げの影響を受ける可能性の高い最賃近傍雇用者の属する世帯の類型や世帯所得、暮らしの状況などを概観した。

内外の先行研究では、最低賃金近傍の労働者が必ずしも世帯の稼ぎ主というわけではないことが指摘されているが、本節でみたデータでも、最賃近傍雇用者の多くが世帯の最多所得者というわけではないことが確認できる。また、世帯の最多所得者である最賃近傍雇用者の内訳をみると、近年は高齢者の割合が増加していることがわかる。

一方で、最賃近傍雇用者の属する世帯の所得、貯蓄、住居、暮らしの状況をみると、最賃近傍雇用者が世帯の最多所得者であって、特に60歳未満の若年・壮年層である場合は、経済的に厳しい世帯に属する可能性が相対的に高いことが示唆される。実際、60歳未満の最賃近傍雇用者(通学のかたわら仕事をしている者を除く)の属する世帯の所得をみると、母子世帯の母、配偶者のない単身世帯の男女、配偶者のある男性の場合は、世帯所得が低い世帯に属する者の割合が比較的高い。他方、配偶者はないが二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者は、世帯所得の高い世帯に属する者の割合も比較的高いが、最低賃金近傍で働いているが故に経済的に独立できない者がいることも懸念され、実際、最賃近傍雇用者では配偶者や子のいる者の割合が相対的に低くなっている。

60歳以上の最賃近傍雇用者については、特に65歳以上で年金・恩給を受給している者の割合が高いが、年金がない若しくは額が少ないことにより世帯所得が低い層も一定程度おり、こうした者の中には、貯蓄や住居の状況次第では経済的に厳しい状況に置かれている者もあると考えられる。

通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者については、世帯所得が比較的高い層に属する者や単身でも仕送りを受けている者の割合が高いが、その賃金で生活費の多くを賅っている者も一定割合存在し、その割合は上昇傾向にある。

このように、最賃近傍雇用者は、必ずしも世帯の最多所得者というわけではないことが分かった。しかしながら、最賃近傍雇用者の中には、世帯所得が低く経済的に厳しい者や、世帯所得は高くとも経済的に独立できない者も存在する。また、等価可処分所得が貧困線未満である世帯に属する雇用者に占める最賃近傍雇用者の割合は上昇傾向で推移しており、最低賃金の引上げが貧困線未満の世帯に属する雇用者の所得・生活水準の改善に果たす役割が、従来にも増して大きくなっていると考えられる。

最賃近傍雇用者の訓練・自己啓発の実施状況をみると、最賃近傍雇用者は訓練や自己啓発の機会が相対的に乏しく、結果として低スキルのまま最賃近傍労働者として固定化することが懸念される。最低賃金を引き上げる際に雇用への影響をできるだけ限りなく小さくし、賃金の底上げを図っていくためには、最賃近傍雇用者等のスキル向上をいかに図っていくかが一つの課題であると考えられる。

2.3 最低賃金と社会保障との関係

本節では、最低賃金と社会保障について、①最低賃金と社会保障の給付、②最低賃金と社会保険の適用の観点からみていく。

2.3.1 データからみる現状

(1) 最低賃金と社会保障の給付

本項では、最低賃金と社会保障給付について、最低賃金と生活保護との関係を確認した後、最賃近傍雇用者への社会保障の給付について分析することとする。

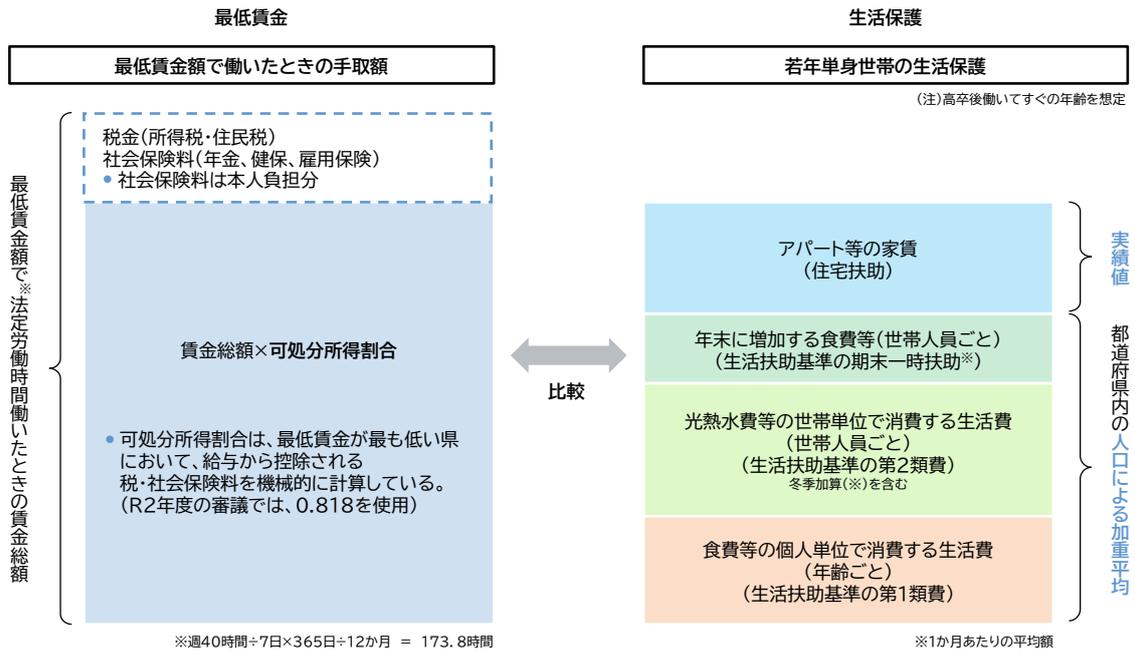
1) 最低賃金と生活保護

第1章でみたとおり、2007年の最低賃金法改正により、地域別最低賃金の決定の際に労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされ(最低賃金法第9条第3項)、最低賃金が生活保護を下回らない水準となるよう配慮することとされた。これを受け、2008年の中央最低賃金審議会の公益委員見解⁵⁴では、最低賃金と生活保護の水準を比較するに当たっては、「最低賃金額で法定労働時間(173.8時間)働いたときの手取額(税金や社会保険料を除く)」と「衣食住に係る費用という意味で生活保護のうち若年単身世帯の生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)の都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えたもの」を比較することとした(図表 2.3-1)。

⁵⁴ 2008年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告では、最低賃金と生活保護の水準の比較について、「公益委員見解については、労使双方ともそれぞれ主張と離れた内容となっているとし、不満の意を表明した」とされている。労働者側見解では、比較する生活保護基準について、「県庁所在地の生活保護基準とすることが適切」とした上で、「基準の取り方については、18歳単身の生活扶助の第1類費、第2類費及び住宅扶助に、すべての世帯構成員に対して支給される必要最低生計費である期末一時扶助を加えるべきであると主張した」ほか、「生活保護基準を時間換算するための労働時間については、必要生計費と実態賃金を比較することが適切であり、一般労働者の所定内実労働時間とすべきと主張した」とされている。一方、使用者側見解では、「最低賃金と比較する際の生活保護として、考慮すべき年齢については様々な考えがあるものの、基本的には、単身者の生活扶助の第1類費と第2類費を人口加重平均したものに住宅扶助の実績値を加えたものと認識しているとし、最低賃金を月額換算する上で用いる労働時間については、実労働時間をとることは適切ではなく、法定労働時間をとるべきであると主張した」とされている(厚生労働省 2008)。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.3-1 最低賃金と生活保護の比較方法



(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回目目安に関する小委員会 参考資料3「最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理」(2021年)

2008年度以降、都市部を中心に最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消に取り組んだ結果、2016年度の最低賃金引上げ後は、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(図表 2.3-2)。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.3-2 最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消状況

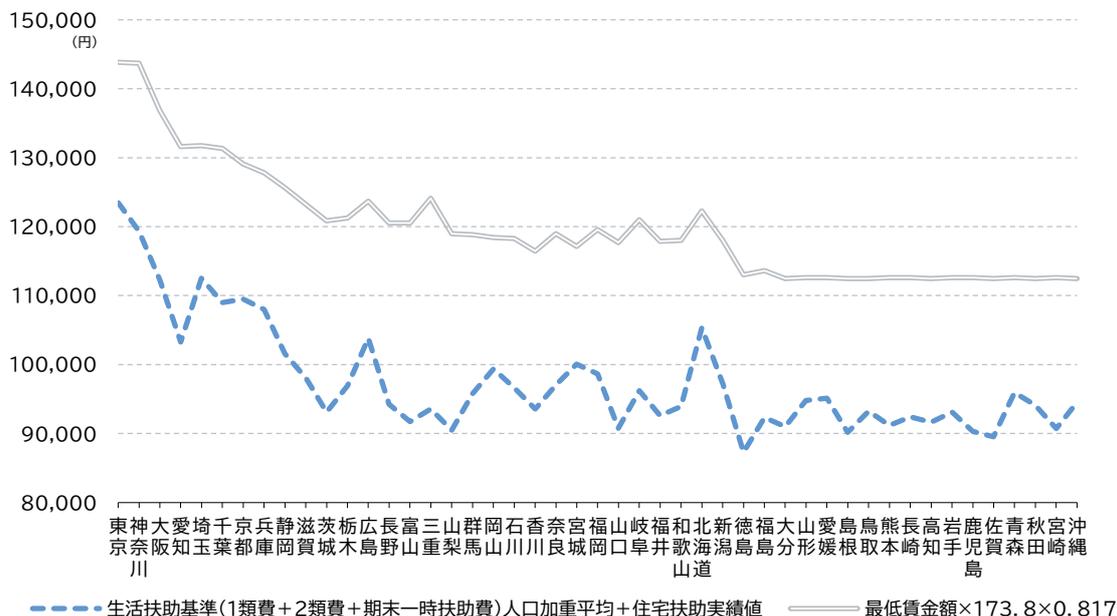
時点(平成)	乖離がある地域の数	乖離がある都道府県名(下段は乖離額)												
		北海道	青森	宮城	秋田	埼玉	千葉	東京	神奈川	京都	大阪	兵庫	広島	
20 引上げ前	12	北海道	青森	宮城	秋田	埼玉	千葉	東京	神奈川	京都	大阪	兵庫	広島	
		53	11	20	9	41	16	80	89	33	34	22	22	
引上げ後	9	北海道		宮城		埼玉		東京	神奈川	京都	大阪	兵庫	広島	
		40		6		21		53	59	16	17	7	8	
21 引上げ前	12	北海道	青森	宮城	秋田	埼玉	千葉	東京	神奈川	京都	大阪	兵庫	広島	
		47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

(資料出所)令和3年度中央最低賃金審議会第1回日安に関する小委員会 参考資料3「最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理」(2021年)

2008年度以降の中央最低賃金審議会では、毎年度、最低賃金と生活保護の状況を確認しており、直近の2021年度においても、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っていることが確認されている(図表 2.3-3)。

図表 2.3-3 最低賃金と生活保護の比較(2021 年度)

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



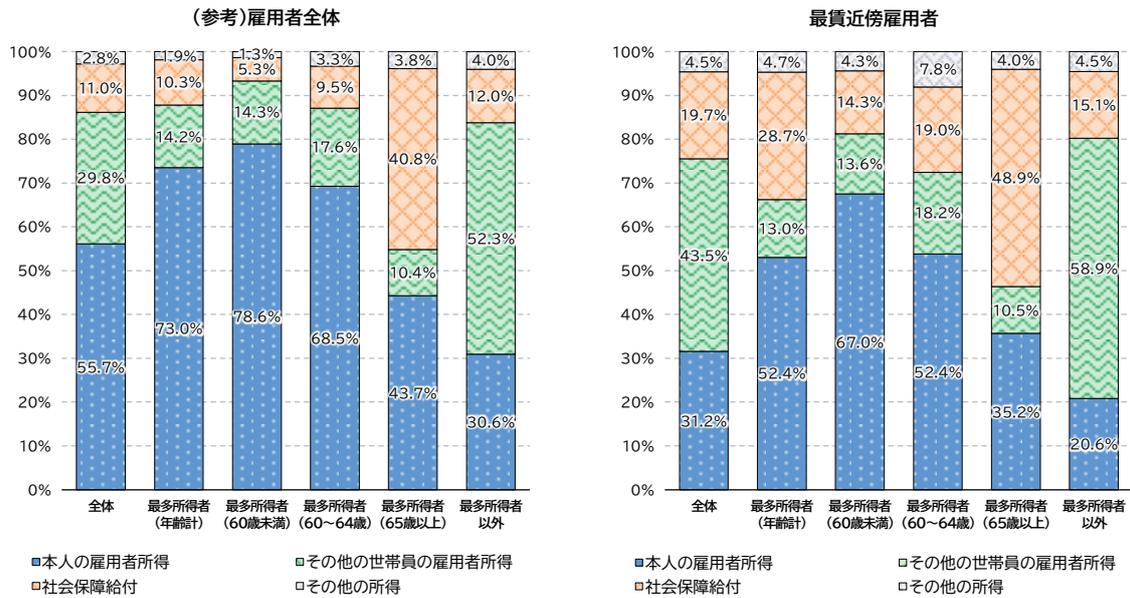
(資料出所) 令和3年度中央最低賃金審議会第2回目安に関する小委員会 資料2「生活保護と最低賃金」(2021年)
 (注)1. 生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)は18~19歳単身のものである。
 2. 生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。
 3. 生活保護のデータは令和元年度、最低賃金のデータは令和2年度のものの。
 4. 0.817は時間額790円で月173.8時間働いた場合の令和元年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

2) 最賃近傍雇用者への社会保障の給付

2.2 では、最賃近傍雇用者の世帯所得等の状況について確認した。世帯所得には世帯員の雇用者所得のほか社会保障給付も含まれる。そこで、本節では、最賃近傍雇用者の社会保障給付の状況を確認するため、国民生活基礎調査を利用して最賃近傍雇用者が属する世帯の収入の内訳を確認する(図表 2.3-4)。

2019 年における世帯収入に占める社会保障給付の割合は、雇用者の属する世帯全体では 11.0%、最賃近傍雇用者の属する世帯では 19.7%と、最賃近傍雇用者のいる世帯の方が高くなっている。また、世帯の最多所得者に限定してみると、雇用者が最多所得者である世帯の収入に占める社会保障給付の割合は 10.3%である一方、最賃近傍雇用者が最多所得者である世帯の収入に占める社会保障給付の割合は 28.7%となっており、最賃近傍雇用者が最多所得者である世帯ではそれ以外の世帯に比べて、社会保障給付に依存する割合がより高い。また、年齢別に見ると、世帯の最多所得者が 65 歳以上の最賃近傍雇用者である世帯では、世帯の収入に占める社会保障給付の割合は半分程度(48.9%)、最賃近傍雇用者本人の雇用者所得は 35.2%となっており、世帯収入に占める年金収入の割合が高くなっていると考えられる。

図表 2.3-4 最賃近傍雇用者が属する世帯の収入の内訳



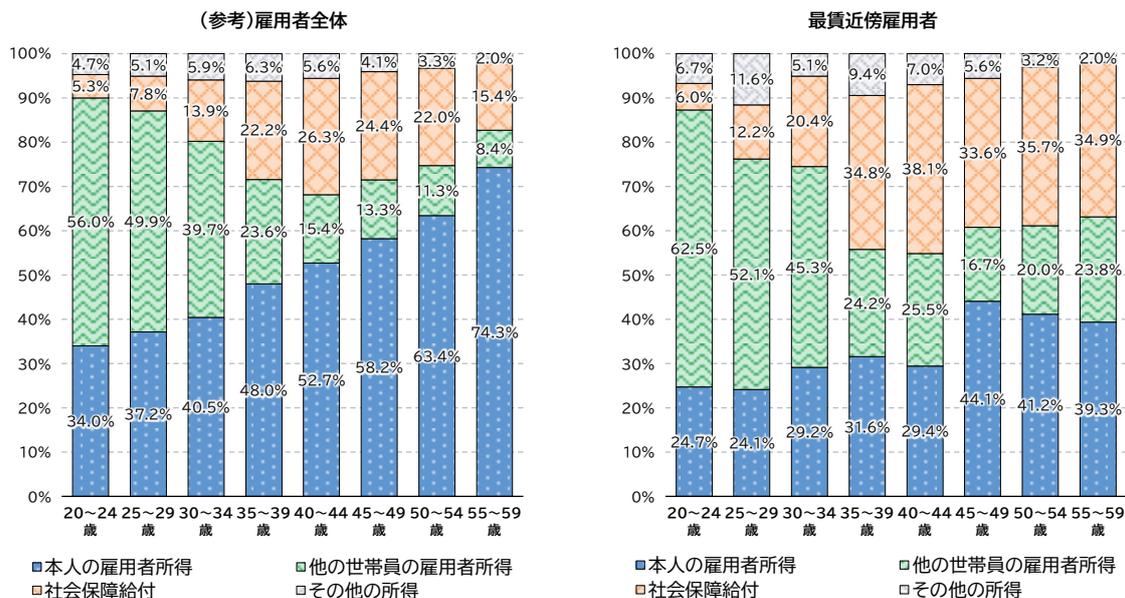
(資料出所)厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注)1. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得 / 50週 / 調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額 × 1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 世帯の最多所得者には、単身世帯の者を含む。
 4. 雇用者ごとに属する世帯の収入の構成比を計算し、該当する雇用者の中でこれを単純平均して算出。
 5. 社会保険給付は、公的年金・恩給、雇用保険、児童手当等、その他社会保険給付金の合計を指す。

次に、2019年における配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の世帯(母子世帯の母・父子世帯の父を除く)の収入の内訳をみる(図表 2.3-5)。この世帯類型に着目する理由は、仮に世帯収入が一定程度あったとしても、収入の多くが高齢の親の年金収入等である場合には、高齢の親との死別等により、貧困に陥るリスクが高いと考えられるためである。配偶者がなく二人以上世帯に属する雇用者の世帯全体の収入の内訳を年齢別にみると、年齢が上がるにつれて本人の雇用者所得の割合が増加している(左図)。一方、配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の世帯の収入の内訳を年齢別にみると、年齢が上がっても本人の雇用者所得の割合がそれほど増加せず、社会保険給付の割合が高くなっている(右図)。

同図表では、母子世帯や父子世帯を除いて集計しているため、社会保険給付の多くは親の年金収入等であると考えられることから、最賃近傍雇用者の中には、家計を高齢の親の年金収入等に依存する者もいることが示唆される。このように最賃近傍雇用者の属する世帯の収入をみるに当たっては、その金額の多寡だけではなく、世帯類型や収入の内訳にも留意しなければならない。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.3-5 配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の世帯の収入の内訳



(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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。

2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

3. 配偶者がなく(死別及び離別を含む)、二人以上世帯に属する者(父子世帯の父、母子世帯の母を除く)について集計。

4. 雇用者ごとに属する世帯の収入の構成比を計算し、該当する雇用者の中でこれを単純平均して算出。

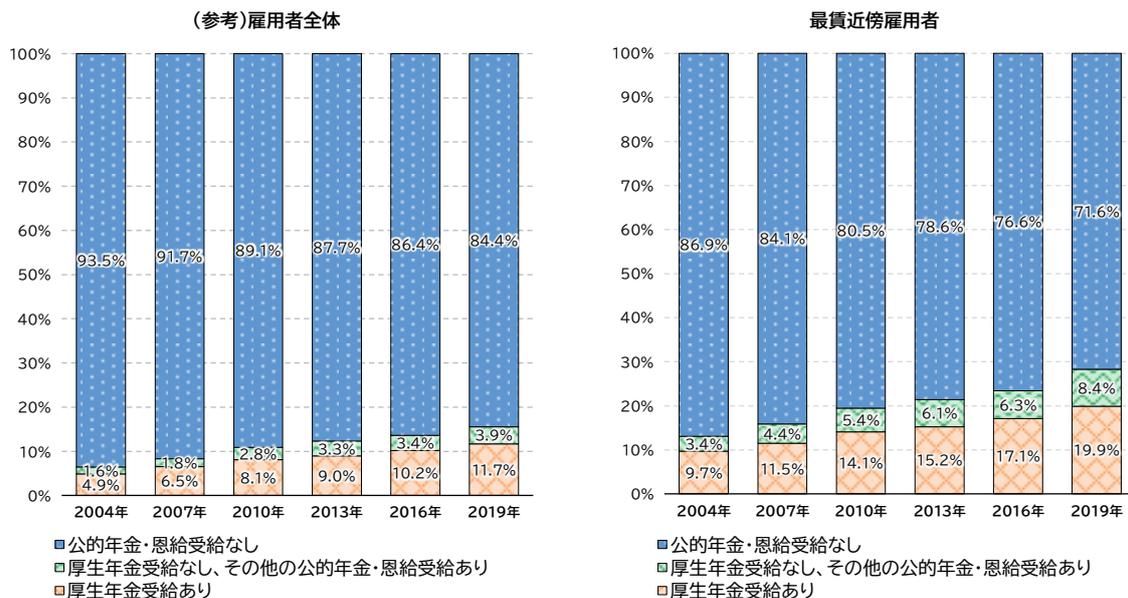
5. 社会保障給付は、公的年金・恩給、雇用保険、児童手当等、その他社会保障給付金の合計を指す。

次に、最賃近傍雇用者が受給する公的年金の有無と種類(図表 2.3-6)をみると、2004年以降、厚生年金を受給する者が増加する一方、公的年金・恩給を受給していない者が減少しており、直近の2019年は、厚生年金受給あり⁵⁵が19.9%、年金・恩給なしが71.6%となっている。雇用者全体でも、同様の傾向にあり、高齢化や高齢者の就労促進等により、最賃近傍雇用者の中での厚生年金受給者の割合が増加しているものと考えられる。

⁵⁵ 2015年10月に被用者年金一元化法が施行され、これまで厚生年金と共済年金に分かれていた被用者の年金制度が厚生年金に統一されている。ここでは、便宜的に、被用者年金一元化前の共済年金も含めて厚生年金と表記している。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.3-6 最賃近傍雇用者が受給する公的年金の有無と種類



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。

2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

3. 「年金・恩給受給あり、厚生・共済年金受給なし」とは、厚生年金又は共済年金を受給していないが、その他の公的年金・恩給を受給していることを指す。

4. 2015年10月1日に被用者年金一元化法が施行され、これまで厚生年金と共済年金に分かれていた被用者の年金制度が厚生年金に統一されている。図中では、便宜的に被用者年金一元化前の共済年金も含めて厚生年金と表記している。

(2) 最低賃金と社会保険の適用

本節では、最低賃金と社会保険⁵⁶の適用等についてみることにする。

1) 社会保険の適用区分の概要

適用事業所⁵⁷に使用される労働者の社会保険における適用区分は、労働時間や収入、被扶養者の有無によって異なっており、どの適用区分に該当するかによって負担や給付の内容に差異が生まれる(図表 2.3-7)。

ア 厚生年金の被保険者(国民年金第2号被保険者)及び健康保険の被保険者

これまで、同一事業所に使用される通常の労働者の週の所定労働時間の4分の3以上(実務上、週の所定労働時間が30時間以上)の場合、厚生年金及び健康保険が適用されてきたが、2016年10月からは、これに加え、

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 月額賃金⁵⁸が8.8万円以上(年収換算で約106万円以上)であること

⁵⁶ 本稿では、社会保険とは、公的年金及び公的医療保険を指すことにする。

⁵⁷ 法人の事業所又は従業員が常時5人以上いる個人の事業所(農林漁業等を除く)が社会保険の強制適用事業所となる(厚生年金保険法第6条第1項、健康保険法第3条第3項)。

⁵⁸ ②の「月額賃金」の範囲については、「3)最低賃金の水準と社会保険の適用及びその他の制度による就業調

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

- ③ 雇用期間が1年以上見込まれること⁵⁹
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 従業員501人以上の企業等に勤務していること⁶⁰

のすべてを満たす短時間労働者についても適用が拡大された。厚生年金及び健康保険の被保険者は、保険料については労使折半となる一方、給付については、年金は、基礎年金に加えて厚生年金の対象となるほか、医療保険は、医療給付のほか傷病手当金及び出産手当金の対象となる。

イ 国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者

厚生年金及び健康保険の被保険者でない者のうち、配偶者が厚生年金及び健康保険の被保険者であり、かつ、年収が130万円未満である場合には、国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者となる。国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者には自身の保険料負担はないが、給付については、年金は基礎年金のみであり、医療保険では傷病手当金及び出産手当金は対象外となる。

ウ 国民年金第1号被保険者及び国民健康保険の被保険者

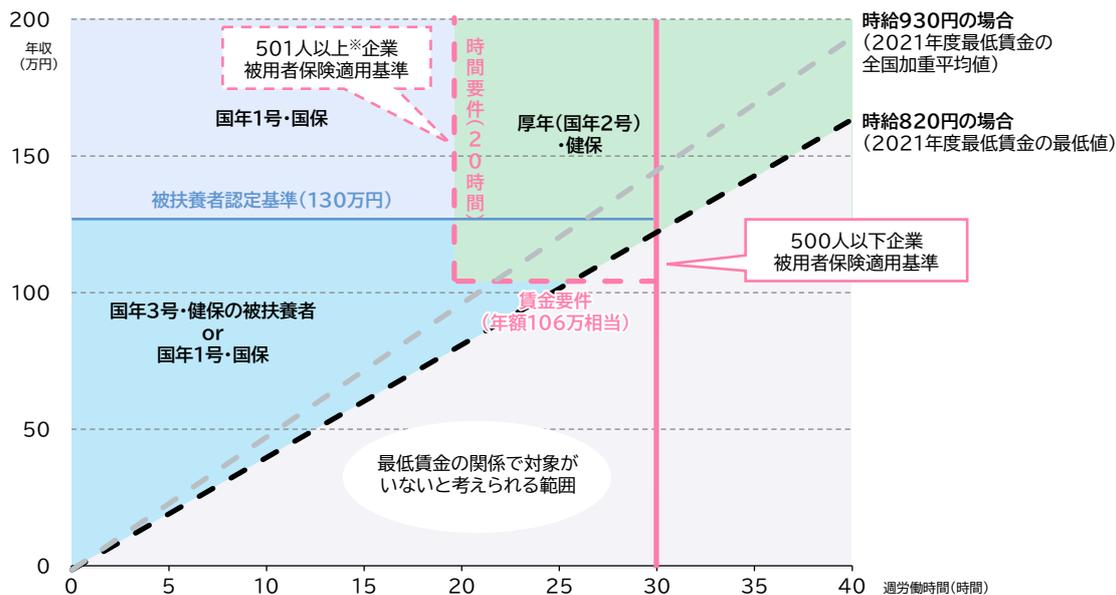
ア・イを除き、日本に居住する者については、国民健康保険の被保険者となる。そのうち、20歳以上60歳未満の者については、国民年金の第1号被保険者となる。国民年金第1号被保険者及び国民健康保険の被保険者は、自身の保険料を負担し、給付については、年金は基礎年金のみであり、医療保険では傷病手当金及び出産手当金は基本的に対象外となる。

整」を参照。

⁵⁹ ③の「1年以上」という要件については、2022年10月から「2か月超」となる。

⁶⁰ ⑤の「501人以上」という要件については、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定する。2017年4月からは、500人以下の企業等についても、国・地方公共団体は適用となり、民間企業は労使合意に基づき適用拡大を可能となっている。さらに、2022年10月には「101人以上」、2024年10月には「51人以上」まで拡大されることとなる。

図表 2.3-7 労働時間・年収と社会保険の適用区分



※2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上まで拡大(令和2年改正法)

(資料出所)第10回社会保障審議会年金部会 参考資料1「被用者保険の適用拡大関係資料集」(2019年)を時点更新。
 (注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

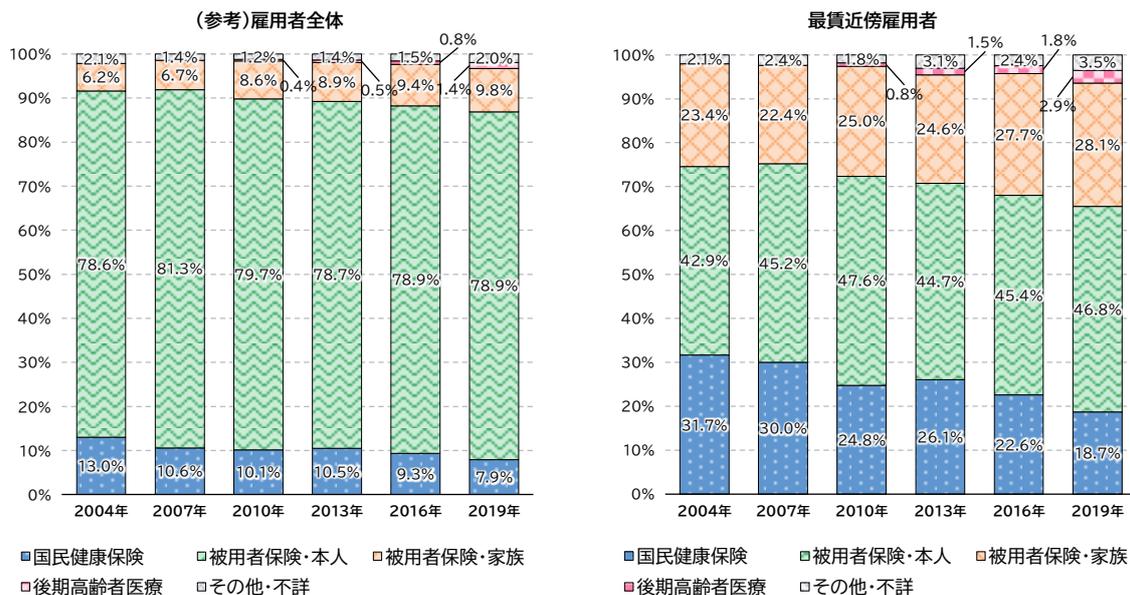
2) 最賃近傍雇用者が加入する社会保険

ここでは、国民生活基礎調査を利用して、最賃近傍雇用者が加入する社会保険についてみる。

まず、最賃近傍雇用者が加入する公的医療保険の内訳(図表 2.3-8)をみると、2004年以降、国民健康保険の被保険者の割合は減少している一方、被用者保険の本人(被保険者)の割合は概ね横ばい、被用者保険の家族(被扶養者)の割合は増加傾向、後期高齢者医療の被保険者の割合は制度創設後から増加傾向にある。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

図表 2.3-8 最賃近傍雇用者が加入する公的医療保険の内訳



(資料出所)厚生労働省「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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。

2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。

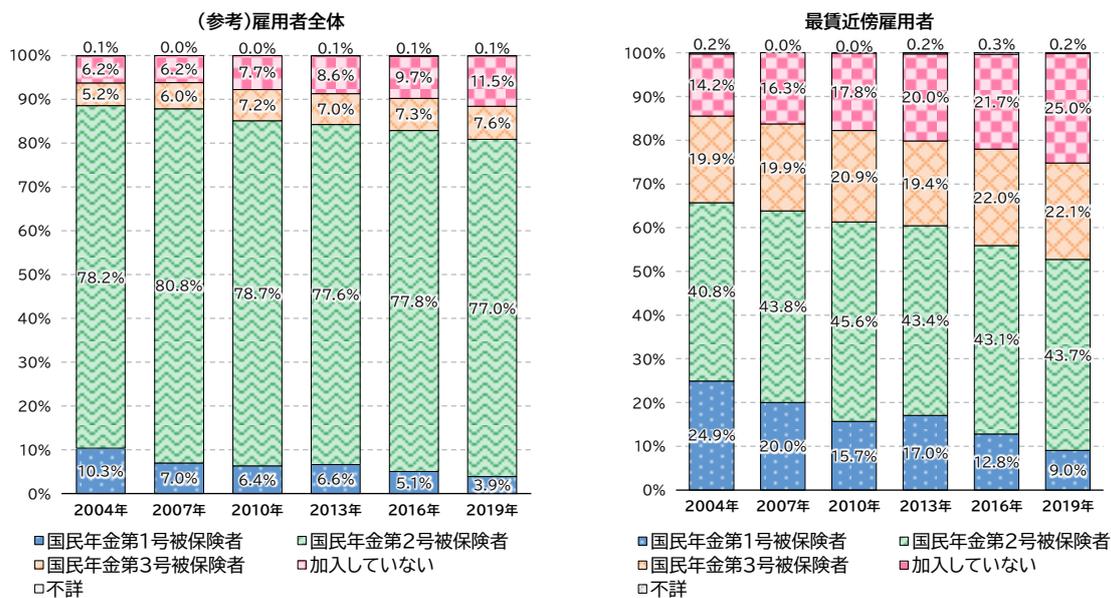
3. 国民健康保険には、国民健康保険組合も含む。

4. 被用者保険とは、協会けんぽ・組合健保・共済組合、船員保険を指し、本人とは被保険者、家族とは被扶養者を指す。

5. 2004年と2007年は後期高齢者医療制度の創設前であるため、選択肢として「後期高齢者医療」はない。

次に、最賃近傍雇用者が加入する公的年金の内訳(図表 2.3-9)をみると、2004年以降、国民年金第1号被保険者の割合は減少している一方、国民年金第2号被保険者の割合は概ね横ばい、国民年金第3号被保険者と非加入者の割合は増加傾向にある。

図表 2.3-9 最賃近傍雇用者が加入する公的年金の内訳



(資料出所)厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」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. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限っている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間 により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 「国民年金第1号被保険者」とは、20歳以上60歳未満で下記2~3に該当しない者をいう。自営業者、農林漁業従事者、学生及び厚生年金に加入していない雇用者などがこれにあたる。被用者年金制度の老齢(退職)年金を受けられる者で希望して加入している場合や60歳以上の者で年金受給資格を得るために任意加入している場合も含む。
 4. 「国民年金第2号被保険者」とは、民間会社に勤務する者や船員である者、国の機関や地方自治体、公立・私立の学校、教育委員会、警察、農林漁業団体に勤務する者で被用者年金制度の加入者をいう。
 5. 「国民年金第3号被保険者」とは、夫又は妻が国民年金第2号被保険者で、その夫又は妻に扶養されている20歳以上60歳未満の者をいう。

雇用者全体及び最賃近傍雇用者に占める後期高齢者医療の被保険者や国民年金非加入者が増加しているのは、高齢化や高齢者雇用が進んだことによるものと考えられる。また、国民年金第1号被保険者に占める雇用者(常用雇用、臨時・パート)の割合が長期的に見て増加傾向⁶¹にある一方、最賃近傍雇用者に占める第1号被保険者の割合は減少しているのは、公的年金被保険者に占める第1号被保険者の割合が減少していることや、最賃近傍雇用者の中で、第1号被保険者以外の者が増えているためであると考えられる。さらに、国民年金第3号被保険者数は減少傾向にある⁶²一方、雇用者全体及び最賃近傍雇用者に占める国民年金第3号被保険者の割合が増加しているのは、これまで労働市場に参加していなかった配偶者のある女性の中で短時間労働者として就業する者が増加したためであると考えられる。

このように、加入する社会保険については、労働市場全体や高齢化の影響が大きいものと考えられ、上記の図表のみからでは、必ずしも最低賃金引き上げの影響は見られない。

⁶¹ 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」によると、国民年金第1号被保険者のうち雇用者(常用雇用、臨時・パート)の占める割合は、1999年には26.4%、2008年には39.4%、2017年には40.3%となっている。

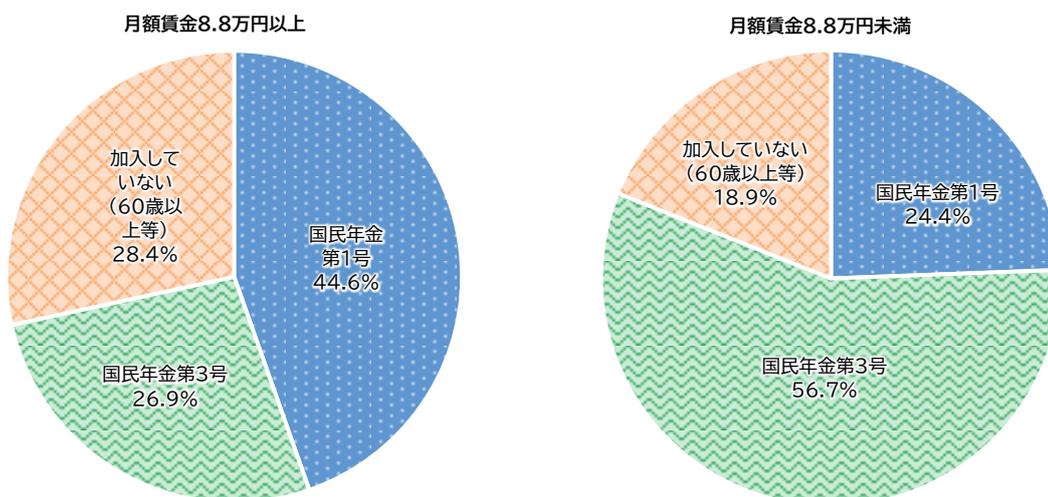
⁶² 社会保険庁「平成16年度 社会保険事業の概況」、厚生労働省年金局「令和元年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」によると、第3号被保険者数は、2004年度末には1,099万人だったが、2019年度末には820万人となっている(社会保険庁2006、厚生労働省年金局2020)。

3) 最低賃金の水準と社会保険の適用及びその他の制度による就業調整

次に、最低賃金の水準が社会保険の適用に及ぼす影響についてみる。ここでは、2016年10月からの短時間労働者の社会保険の適用要件の1つである、月額賃金が8.8万円以上であることに焦点を当てる。この賃金要件である8.8万円の対象となる賃金は、最低賃金法において対象としている賃金の例にならば、賞与や残業代等を除いたものとなっており⁶³、最低賃金との比較が可能である。

図表 2.3-10 は、週所定労働時間が20時間以上の短時間労働者の加入する公的年金の内訳について、月額賃金8.8万円以上の者とそれ未満の者とに分けてみたものである。これによると、月額賃金が8.8万円(現行の賃金要件)以上の者の半数近くは国民年金第1号被保険者であるのに対して、8.8万円未満の者の過半数は、適用回避を図る傾向が比較的強いと考えられる国民年金第3号被保険者となっており、月額賃金8.8万円を挟んで短時間労働者の属性に違いがみられる。

図表 2.3-10 月額賃金8.8万を挟んだ短時間労働者の属性の違い



(資料出所)第10回社会保障審議会年金部会 参考資料1「被用者保険の適用拡大関係資料集」(2019年)
 (出所)厚生労働省「公的年金加入状況等調査(平成28年)」の調査票情報を年金局において独自集計したもの。
 (注) 正規の職員・従業員を除く。また、フルタイムの者、週労働時間20時間未満の者を除く。国民年金第2号を除く。

月額賃金8.8万円未満の短時間労働者には、国民年金第3号被保険者が多いことを踏まえ、就業調整の内容のうち、この賃金要件を理由とするものの割合を確認する。なお、月額賃金8.8万円は年額換算では約106万円となる。この近傍の年収額は、社会保険制度以外においても諸制度の要件とされており、その要件に応じて就業調整が生じる可能性がある。

図表 2.3-11 により、(独)労働政策研究・研修機構の短時間労働者に対する調査の結果をみると、全有効回答労働者(6,418人)のうち、就業調整(年収や労働時間の調整)を

⁶³ 厚生年金保険法第12条第五号ハにおいて、最低賃金法第4条第3項各号に掲げる賃金に相当するものを除くこととされている。

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

「行っている」割合は 27.1%、「行っていない」割合は 70.9%であった(無回答 2.0%)。就業調整を「行っている」労働者(1,741 人)を対象に、その具体的な内容を尋ねると(複数回答)、「配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を 103 万円以下に抑えている⁶⁴」(36.5%)(全有効回答労働者の 9.9%)が最多であり、「配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を 130 万円未満に抑えている」割合は 24.6%(同 6.7%)、「配偶者の勤務先から手当(配偶者手当や家族手当等)がもらえるようにしている(103 万円・130 万円以下等)」割合は 10.8%(同 2.9%)となっている。このように、就業調整は、社会保障制度だけでなく、税制や企業の賃金制度等の広範な理由により行われていることがうかがわれる。

このうち、「社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を 20 時間未満、月額賃金を 8.8 万円未満等に抑えている」割合は 11.2%(同 3.0%)となっており、短時間労働者の社会保険の適用要件である月額賃金 8.8 万円以上は、就業調整の主たる理由ではないものの、一部の労働者についてはその理由となっていることが分かる。

なお、最賃近傍雇用者の就業調整の状況や、就業調整等に伴う労働時間への影響については、3.3 において触れることとしたい。

図表 2.3-11 「就業調整」の具体的な内容

「就業調整」の具体的な内容(複数回答)	(%)
配偶者の所得税について配偶者控除が受けられるよう、自身の収入を103万円以下に抑えている	36.5
自身の収入に所得税がかからないよう、非課税限度額(103万円)以下に抑えている	27.6
配偶者の被用者保険に被扶養者として加入できるよう、自身の収入を130万円未満に抑えている	24.6
配偶者特別控除が受けられるよう、自身の収入を103万円超141万円未満に抑えている	19.1
住民税がかからないよう、自身の収入を100万円以下に抑えている	11.7
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満、月額賃金を8.8万円未満等に抑えている	11.2
配偶者の勤務先から手当(配偶者手当や家族手当等)がもらえるようにしている(103万円・130万円以下等)	10.8
社会保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を正社員の4分の3未満に抑えている	7.6
受給している公的年金が支給停止にならないよう(あるいは減額率が小さくなるよう)にしている	6.0
雇用保険に加入しなくて済むよう、週の所定労働時間を20時間未満に抑えている	4.8
所得税の適用税率を低く抑えられるよう、自身の収入を195万円以下に抑えている	1.8
その他	3.4
無回答	6.2

(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構「JILPT調査シリーズNo.182「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果(2018年)

(注)平均選択数(個) 1.8

月額賃金 8.8 万円は、週の所定労働時間を 20 時間とした場合、時給換算すると 1,015 円となる⁶⁵。2021 年度の最低賃金額は、東京都が 1,041 円、神奈川県が 1,040 円となっ

⁶⁴ 税制においては、2017 年度改正により、働きたい人が就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から、主たる生計維持者の配偶者控除等の対象となる配偶者の給与収入の上限額が 103 万円から 150 万円に見直された(2018 年分以後の所得税について適用)。一方、配偶者自身の給与収入についての非課税限度額は 103 万円から変更がなく、これを超えた分は課税される。

⁶⁵ 第 24 回社会保障審議会年金部会資料「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」(1,015 円×20 時

2章 最低賃金と労働者の賃金・生活

ており、その他の道府県では1,015円以下であるが、仮に、全都道府県において最低賃金(時給)の水準が1,015円を上回れば、週の所定労働時間が20時間以上の労働者については、月額8.8万円以上の要件を満たすこととなり、企業規模等の要件を満たした場合には社会保険が適用されることとなる。その場合には、月額賃金8.8万円を理由とする就業調整については、解消することが見込まれる⁶⁶。

間/週×52週÷12月=約88,000円)(厚生労働省 2014)

⁶⁶ 最低賃金が1,015円を上回り、週の所定労働時間が20時間以上の労働者が社会保険に適用となった場合、厚生年金を受給している高齢者は在職老齢年金制度(賃金と年金の合計額が一定以上になる60歳以上の老齢厚生年金受給者の全部又は一部の年金支給を停止する仕組み)の影響を受ける可能性もあるが、2022年4月から60～64歳の在職老齢年金制度について年金が停止される基準の引上げが行われるなどの対応が図られており、就労抑制効果はほとんどない可能性もある。なお、山田(2020)では、60～64歳の在職老齢年金制度については一部の年齢でのみしか就業抑制効果を確認できなくなっており、65～69歳の在職老齢年金制度については、就労抑制効果はまったく確認できないと指摘している。

2.3.2 理論と研究動向

最低賃金と社会保障給付に関する直接的な実証研究は多くないが、最低賃金の上げがその他の施策と比べて有効な貧困対策であるかどうかといった問題意識からの実証研究は存在する。たとえば、米国では、最低賃金の上げよりも貧困世帯をターゲットとした勤労所得税額控除(EITC)の方が貧困世帯の収入を増やす上で有効であると指摘する研究がある(Neumark and Wascher 2000)。また、最低賃金と勤労所得税額控除(EITC)の相互作用をみると、より高い最低賃金は母子世帯に対しては雇用と収入に対しプラスの影響がある一方、低スキルの男性や子どものいない女性にはマイナスの影響があると指摘する研究もある(Neumark and Wascher 2011)。さらに、発展途上国を対象とした研究では、最低賃金の上げが貧困削減に有効かどうかは労働市場の状況によるとしており、政策的な示唆として、最低賃金は貧困削減策のパッケージの一部にはなり得ても、それが最も重要な政策であってはならないと指摘する研究がある(Gindling 2018)。日本でも、最低賃金の上げは貧困世帯を効率的にターゲットしていない点で必ずしも有効な貧困対策とはいえず、貧困対策を目的とするならば、より貧困世帯にターゲットを絞った政策の方が有効である可能性を指摘した研究がある(川口・森 2009; 大竹 2013)。ただし、低賃金労働者に対する社会保障給付は、その帰着如何によっては企業にとって賃金を低下させるインセンティブとなる可能性もあるため、最低賃金の上げは、貧困対策の中においても一定の意義はあると言えよう。

次に、最低賃金と社会保険の適用については、山田(2019)は、最低賃金が引き上げられ続ければ、「月額 8.8 万円」という適用拡大の賃金要件を上回る短時間労働者も増え、結果的に適用拡大が進む旨、指摘している。

2.3.3 小括

本節では、最低賃金と社会保障について、①最低賃金と社会保障の給付、②最低賃金と社会保険の適用の観点から概観した。

最低賃金と社会保障の給付について、まず、最低賃金と生活保護の関係については、2007年の最低賃金法改正を契機に最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消に取り組んだ結果、2008年の中央最低賃金審議会の公益委員見解で示された方法により比較した場合、2016年度以降、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。次に、最賃近傍雇用者への社会保障の給付についてみると、最賃近傍雇用者が最多所得者である世帯はそれ以外の世帯に比べて、世帯収入に占める社会保障給付の割合が高くなっている。最賃近傍雇用者の中には、家計を高齢の親の年金収入等に依存している者もいると考えられるなど、最賃近傍雇用者の属する世帯の収入をみるに当たっては、その金額の多寡だけではなく、世帯類型や収入の内訳にも留意することが必要である。

最低賃金と社会保険の適用については、2016年10月からの社会保険の適用要件の1つである月額賃金8.8万円以上に着目すると、仮に、全ての都道府県において最低賃金(時給)の水準が1,015円を上回れば、週の所定労働時間が20時間以上の労働者については、この要件を満たすこととなり、企業規模要件等を満たせば、社会保険が適用されることとなる。現在、就業調整については、社会保障制度だけでなく、税制や企業の賃金制度などの様々な理由により行われていることが分かったが、これらを働き方に中立的な制度としていくことによって、最低賃金の引上げの際の就業調整への影響を可能な限り小さくしていくことが望まれる。

最低賃金の引上げの影響を分析するに当たっては、このような社会保障の給付の状況や社会保険の適用の影響といった社会保障との関係も踏まえることが必要であろう。

3. 最低賃金と労働市場

【本章の要約】

第3章では、最低賃金引上げによる雇用や労働時間への影響について分析した。

まず、最低賃金引上げと雇用との関係については、労働者全体のほか、産業別、企業規模別、職業別、労働者の属性別に、雇用者数等の雇用指標の推移等をも、明確な関係は確認できず、両者の関係は明らかにならなかった。最低賃金の引上げ幅を決定する際には、経済・雇用情勢等が勘案されるため、雇用情勢が良い時期ほど引上げ幅が大きくなるなど、最低賃金と雇用との間には双方向の関係が想定されることなどから、記述統計の分析のみによって因果関係を特定することは困難である。また、生活保護との乖離解消期(2007～2012年)には、都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率に弱い正の相関関係がみられたが、因果関係について明らかにするには、実証分析の蓄積が必要である。先行研究については、国内では最低賃金の引上げが若年層、女性、教育水準の低い労働者の雇用を減らすと指摘するものが多い一方で、それとは異なるものもある。また、景気後退期には雇用減少の影響がより強まること、需要独占など労働市場の需給バランスにより影響が変化することなども指摘されているが、定まった結論は得られていない。

また、労働者の雇用形態や雇用以外の働き方への影響についても、正規・非正規の職員・従業員数、自営業主・家族従業者数、非労働力人口等の推移からみても、最低賃金引上げとの明確な関係は確認できず、両者の関係は明らかにならなかった。先行研究でも、理論的にも実証的にも定説となるような結果は得られていない。

さらに、雇用のフロー指標である求人・求職の指標からみても、最低賃金引上げ率との間に明確な関係は確認できなかつた。景気後退期を含む時期では都道府県別の最低賃金引上げ率と有効求職者数との間に正の相関関係がみられたものの、因果関係は明かではない。先行研究では、労働市場の弛緩期には最低賃金の引上げが求人数を減らし求職者数を増やすが、逼迫期にはその効果が軽減・消失することなどが示されている。

最低賃金引上げと労働時間との関係については、先行研究では、労働者全体の労働時間への影響はほとんどないこと等が示されているが定まった結論は得られていない。労働需要側(企業側)では、先行研究の企業調査によると最低賃金の引上げに対して企業が労働時間短縮により対応する動きもあることが確認された。労働供給側(労働者側)では、最賃近傍雇用の約2割が就業調整を行っており、特に60歳未満で配偶者のある女性や通学のかたわら仕事をする者でその割合が高かつた。最低賃金引上げに伴い賃金が上昇した際には、社会保障制度や税制、企業の賃金制度等の影響により一部の労働者が労働時間を減らす可能性もある。

最低賃金引上げと雇用・労働時間との関係については、最低賃金引上げによる雇用等への影響のみならず、最低賃金引上げに際しての雇用情勢の影響や、最低賃金以外の要因による影響も想定されるため、因果関係を特定するためには、学術的な実証分析の蓄積が必要である。

最低賃金の引上げは、労働者の賃金だけではなく、雇用・失業など労働市場にも影響を及ぼす可能性がある。本章では、これまでの最低賃金の引上げが社会的に望ましくないほどの雇用の縮小や失業の増大に繋がっていないかという問題意識から、最低賃金の引上げによる労働市場への影響について次のとおり分析を進める。

(1) 雇用・失業

3.1 では、最低賃金引上げによる雇用・失業への影響について確認する。OECD Employment Outlook 2015(OECD 2015)では、最低賃金と雇用の関係について、「最低賃金の適度な引上げが、雇用全体に対して有意なマイナスの影響をもたらす可能性は低いが、より脆弱なグループにいくらか不利益な影響を及ぼしうる」「最低賃金の引上げによる雇用へのマイナスの影響は、不況期に強くなる傾向がある」⁶⁷とされている。

3.1.1 では、労働者全体の雇用・失業への影響をみるため、最も代表的な雇用指標である雇用者数、完全失業者数、完全失業率等に着眼して分析する。その際、景気動向や労働参加の状況にも配慮しつつみることとする。

続いて、最低賃金引上げの影響が現れやすいと考えられる労働者に焦点を当ててみていく。最低賃金の引上げは、第1章でみたとおり、特に低賃金労働者の賃金上昇に直接影響を及ぼしうるが、雇用についてはどういった労働者層の雇用への影響がみられるか、産業別、職業別のほか、学歴別、男女別、年代別等の観点から雇用指標を通して概観する。

雇用や失業は、景気・経済の状況、産業構造、就業意識、人口構成等の変化など様々な要因の影響を受けて変動している。他方で、最低賃金の引上げは、前述のとおり、その時々々の経済や雇用の状況も考慮し、雇用に過大な影響が生じないように行われている。このため、3.1.1 でみるように各種指標の動きを時系列で追うことだけにより最低賃金の引上げによる雇用への影響を明らかにすることは容易ではない。そこで、3.1.2 では、最低賃金と雇用との関係について明らかにするために国内外の研究者が知恵を絞って進めた研究の成果を紹介する。

(2) 雇用形態、雇用以外の働き方

3.2 では、雇用形態の違いとして正規雇用と非正規雇用の区分に着目し、最低賃金の上昇により、雇用者のうち正規雇用労働者数と、パート・アルバイト等の非正規雇用労働者数に影響があるのかをみる。また、請負業者を含む自営業、家族従業など雇用以外の働き方への影響についてもみてる。最低賃金の動向によっては、離職をした労働者のなかには、再度企業に雇用されることを目指すのではなく、フリーランスや自営業として就業する者も現れる可能性もあり、またその逆に、自営業主等が雇用者になることもある。このため、最低賃金引上げが雇用以外の働き方を選択する人の増減に影響するかについて検証する。

⁶⁷ 2021年6月22日中央最低賃金審議会目安に関する小委員会参考資料3より抜粋(厚生労働省労働基準局仮訳)。(厚生労働省 2021c)

ここでも最後に国内外の研究成果を紹介する。

(3) 求人・求職

3.3 では、労働市場のフローに着目し、主に有効求人数と有効求職者数の動向を観察する。上記の雇用者数、完全失業率はストック指標と捉えられる。他方でフロー指標は、その累積によってストック指標を形成しているため、より詳細に変動の要因を観察できる可能性がある。本稿では、最低賃金と求人数・求職者数との関係についてみる。まず、最低賃金と有効求人倍率との関係を概観した上で、有効求人倍率の構成要素である有効求人数や有効求職者数との関係を確認する。続いて、より詳細にみるために、生活保護との乖離解消期を対象として、当該期における景気後退期、景気回復・拡張期における最低賃金引上げ率との関係を見る。

(4) 労働時間

3.4 では、最低賃金引上げによる労働時間への影響についてみる。最低賃金の変化は労働者の人数だけではなく、その労働時間に対しても影響を与える可能性がある。

労働需要側についてみると、最低賃金の引上げは、より高い賃金階層にも波及して時間当たり労働費用を増加させるため、企業には労働費用総額(賃金率(時間当たり賃金)×労働時間)を抑えるために労働時間を短縮することが動機づけられる。一方、労働供給側について、労働経済学では所得余暇選好による説明がなされており、低所得の状況では「普通財」である余暇の価値が低いいため賃金率の上昇は労働時間を増やし、高所得になると余暇の価値が高まるため賃金率の上昇によって労働時間を減らすとされている(後屈労働供給曲線)。ただし、賃金率が低下しすぎると、長時間働かざるをえない「低賃金多就労の罟」に陥る可能性もある。

最賃近傍雇用者は、第2章で確認したとおり、その半数程度が世帯所得500万円以上の世帯に属していることから、必ずしも低所得世帯に属するとは限らない。そのため、最低賃金の引上げが労働供給において促進的であるか、抑制的であるかは一概に言えない。さらに、わが国の税制や社会保険制度においては扶養家族に係る制度があり、扶養にとどまるために年収を一定額以内に抑えようとする「就業調整」が行われることも、低所得者が賃金率の上昇に伴って経済理論どおりに労働時間を増やさない一因となりうる。

こうした問題意識を踏まえ、最低賃金の引上げが労働時間に及ぼす影響について労働需要面と労働供給面の2つの観点から分析する。

3.1 労働者の雇用

本節では、最低賃金引上げによる雇用・失業への影響についてみるため、様々な観点から、各種の雇用指標等との関係についてみていく。

3.1.1 データからみる現状

(1) 雇用・失業全体

1) 最低賃金と雇用者数、完全失業者数・完全失業率の推移

まず、最低賃金額と雇用者数、完全失業者数・完全失業率との関係を確認するため、図表 3.1-1、図表 3.1-2、図表 3.1-3 により、過去 30 年間のそれぞれの推移をみる。

最低賃金額は、1990 年以降継続的に引き上げられており、2002～2006 年頃には引上げ幅が比較的小さくなったものの、2007 年頃からは引上げ幅が拡大し、2016 年～2019 年には従前と比べて引上げ幅が大きくなっている。

これに対し、雇用者数については、女性や高齢者等の労働参加などを背景として増加トレンドが続いたなかで、1998～1999 年頃、2001～2002 年頃、2009 年頃など景気後退期に減少するなどの動きがみられた。これをみると、最低賃金の引上げ率が高い時期に雇用者数が減少するといった逆方向の関係はみられない。最低賃金引上げ率と雇用者数の増減数をみると、一見するとむしろ似たような動きがあるようだが、2003～2008 年頃には反対方向の動きもあるなど、時系列データだけでは明確な関係があるかどうか分からない。

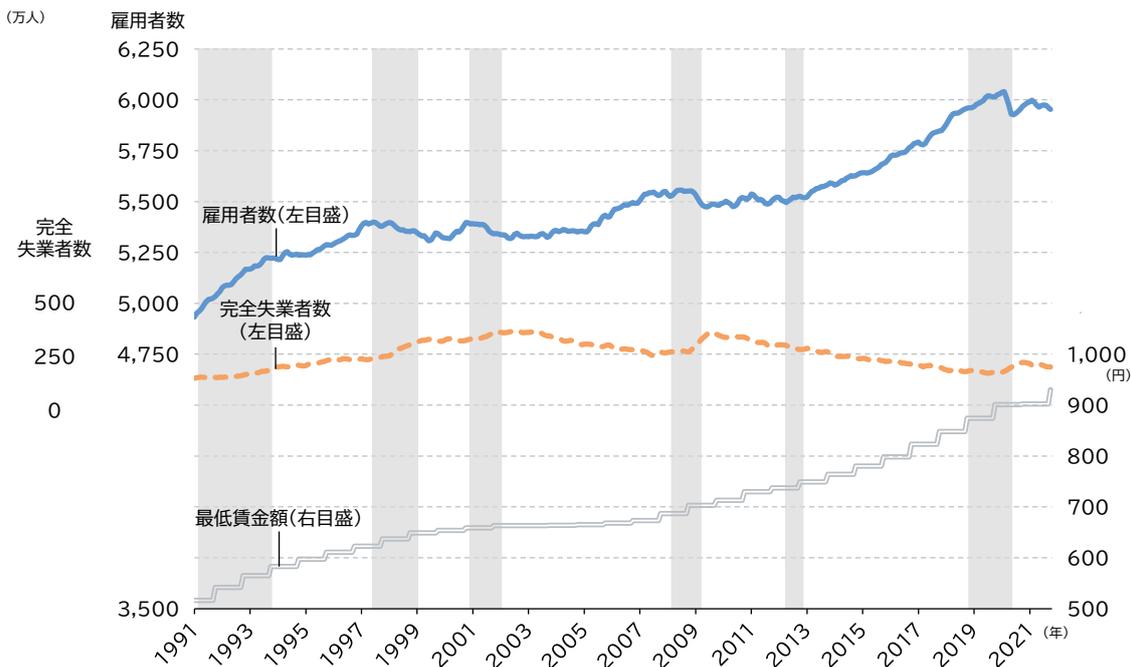
次に、完全失業者数・完全失業率をみると、こちらもその時の景気・経済状況により増減を繰り返してきた。1992～2002 年頃にかけては増加・上昇傾向であったが、2003～2008 年頃にかけて減少・低下傾向となり、2008～2009 年頃(リーマンショック期)に増加・上昇したのち、2009 年～2019 年にかけては再び減少・低下傾向が続いた。2020 年には新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により増加・上昇するといった変化がみられた。こちらをみても、最低賃金の引上げ率が高いときに完全失業者数・完全失業率が増加・上昇するといった関係はみられない。むしろ、近年は、最低賃金の引上げ率(生活保護との乖離解消分を除く。)が高い時期に男女とも完全失業率が低下している傾向があるようにみえる。特に、2016 年～2019 年には、最低賃金額の引上げ率が 3%程度と従前と比べて大幅に引き上げられたのに対し、完全失業者数・完全失業率は減少・低下傾向にあった。

こうした動きには、最低賃金の引上げ幅を決定する際に、制度的にその時々々の経済・雇用情勢等が勘案されることとされ、完全失業率が高い時期には最低賃金の引上げ幅が抑えられる一方、完全失業率が低い時期には最低賃金の引上げ幅が大きくなりやすいことが反映されていると考えられる。

3章 最低賃金と労働市場

このように、最低賃金の引上げ率と完全失業率との関係については、①最低賃金引上げによる完全失業率への影響だけでなく、②完全失業率が最低賃金の引上げ幅の決定に与える影響もありえ、双方向の関係が想定される。したがって、最低賃金の引上げ率と完全失業率の推移のみから、①の因果関係を特定することは困難である。こうしたことから、最低賃金と雇用との因果関係を特定するためには、計量経済学等の手法を用いた実証分析が必要といえよう。

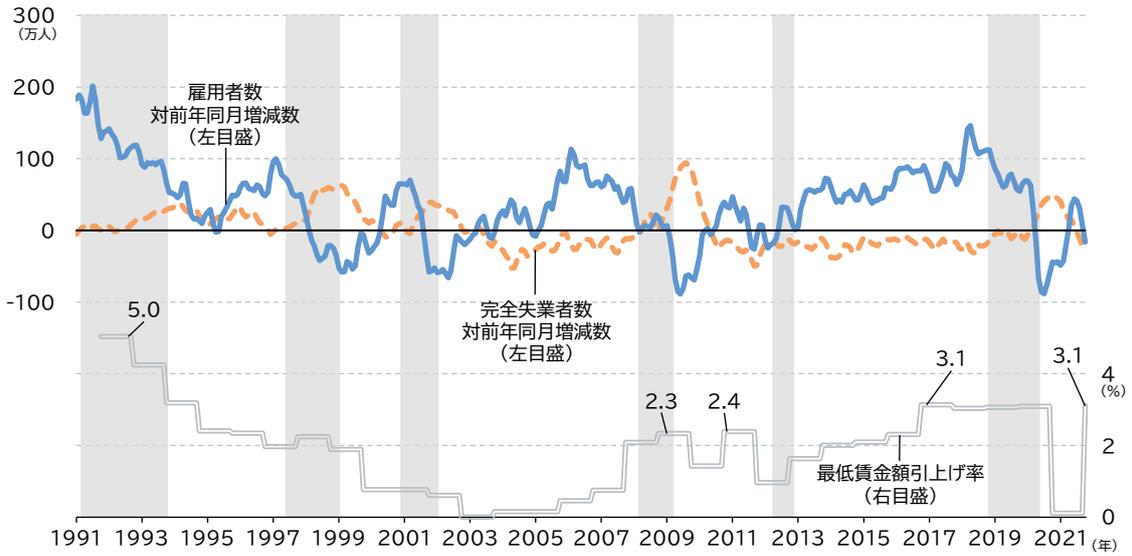
図表 3.1-1 完全失業者数、雇用者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 就業者数及び完全失業者数は、月次季節調整値を3項移動平均した。
 2. シャドー部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
 3. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月から改定後の最低賃金が適用されたものとした。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-2 完全失業者数及び雇用者数の対前年同月増減数と最低賃金引上げ率の推移



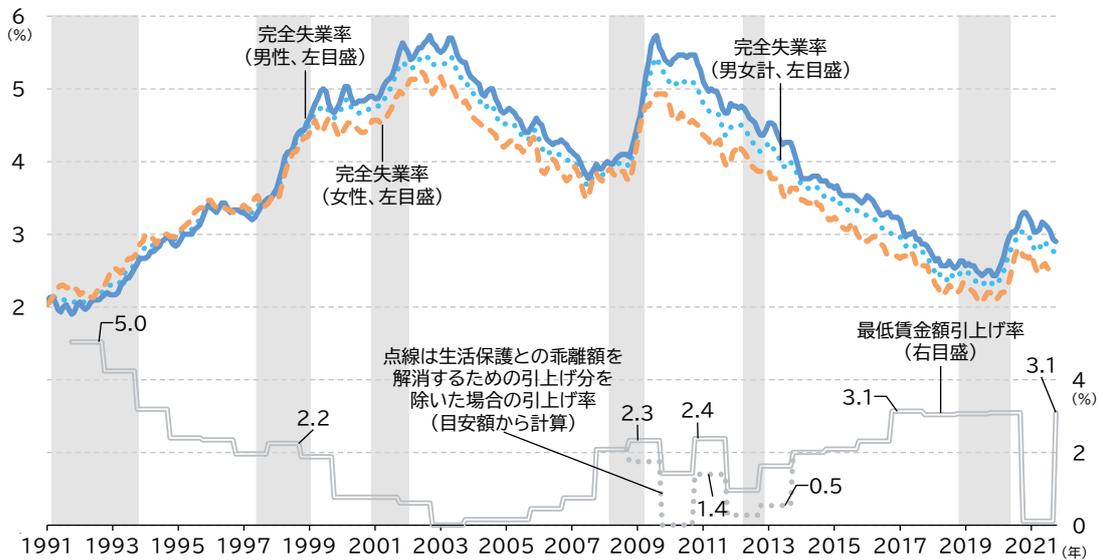
(資料出所)総務省「労働力調査」

(注)1. 就業者数及び完全失業者数の対前年同月増減数は、(季節調整値でない)原数値を3項移動平均した。

2. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。

3. 最低賃金引上げ率は最低賃金の全国加重平均から計算。各年10月から改定後の最低賃金が適用されたものとした。

図表 3.1-3 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. 完全失業率率は、月次季節調整値を3項移動平均した。

2. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。

3. 最低賃金引上げ率は最低賃金の全国加重平均から計算。各年10月から改定後の最低賃金が適用されたものとした。

2) 生活保護との乖離解消期とその後における最低賃金引上げ率と失業率との関係

前項では、最低賃金と雇用・失業との間には双方向の関係がありうることから、両者の時系列データのみからは因果関係の特定が困難である旨を指摘した。こうした中、完全失業率の動向が最低賃金の引上げに与える影響が相対的に小さかった可能性があり、分析の手がかりとなり得る時期が存在する。生活保護との乖離解消に向けた最低賃金の引上げが行われた 2008 年度から 2014 年度にかけてである。この時期には、2007 年の最低賃金法の改正により、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮して地域別最低賃金を定めることとされ、これを受けて生活保護との乖離解消分として都市部を中心に最低賃金の引上げがなされており、他の時期に比べると必ずしも経済・雇用情勢を踏まえた引上げ幅となっている訳ではない時期と考えられる。特にこの期間の中でも 2008 年度及び 2009 年度には、リーマンショックの影響を受けて完全失業率が上昇している中で最低賃金が一定程度引き上げられている。このため、この時期の最低賃金引上げと雇用・失業との関係を分析することで因果関係を示唆する発見に結びつく可能性がある。

これについて厳密な結果を得るためには専門的な実証分析が必要であるが、ここでは、生活保護との乖離解消期における地域別の最低賃金引上げ率と失業率との関係を見ることにより、両者の因果関係を示唆する手がかりが得られないか分析する。具体的には、生活保護との乖離解消に向けた最低賃金引上げが行われた時期(2008～2014 年)と、リーマンショック(2008 年)が発生して景気が後退した時期が重なった 2007 年～2012 年の 5 年間を「乖離解消期」として、それに続くおおむね景気が拡大していた 2012 年～2017 年の 5 年間を「乖離解消直後期」として、それぞれの時期において、都道府県別の最低賃金引上げ率と、就業構造基本調査(5 年に 1 度実施される世帯調査)を元に算出した失業率との関係を見る⁶⁸。

まず、図表 3.1-4 により、リーマンショック期を含む乖離解消期について 5 年間の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係をみてみる。これによると、多くの都道府県において最低賃金引上げ率は 6.0%前後に位置しているのに対し、失業率上昇幅は分散している。最低賃金引上げ率と失業率上昇幅との間には、相関係数 0.3181 と弱い正の相関がみられる(5%有意水準で統計的に有意)。

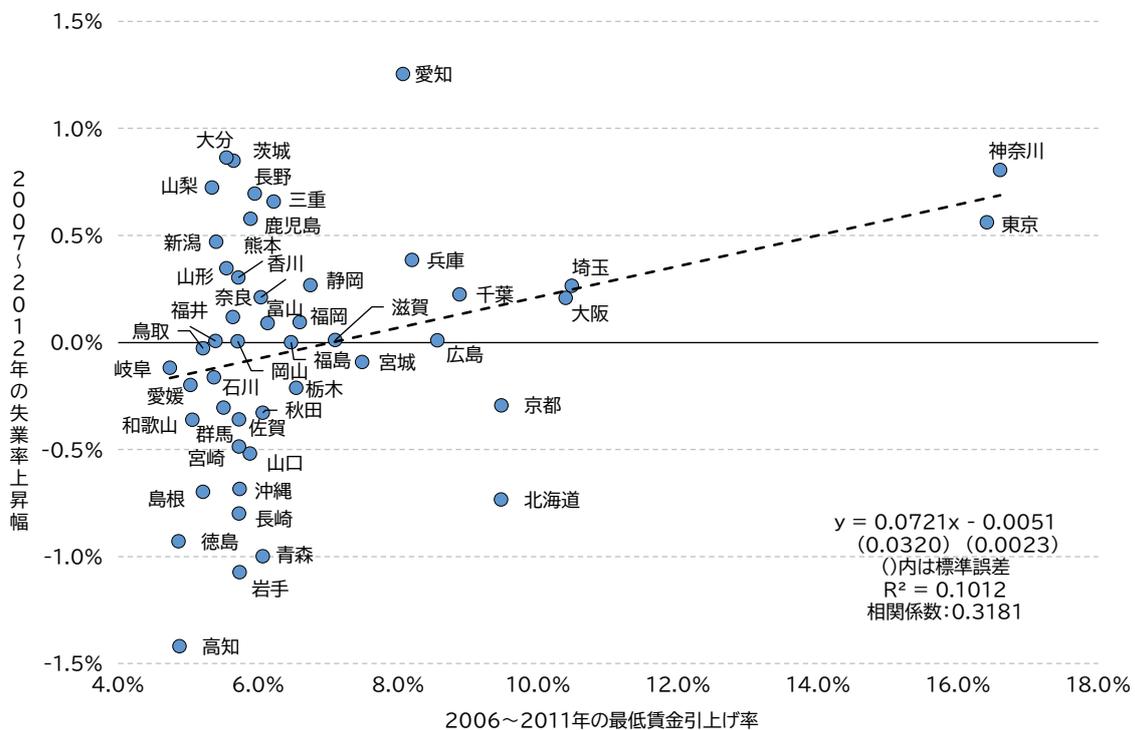
続いて、図表 3.1-5 により、乖離解消直後期について 5 年間の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係をみる。これによると、各都道府県の最低賃金引上げ率は 11%前後に分布しているのに対し、失業率上昇幅は-2.5%から-1.0%あたりに集中して分布している。最低賃金引上げ率と失業率上昇幅との間には、相関係数-0.1219 と強い相関はみられない(5%有意水準で統計的に有意でない)。

⁶⁸ 乖離解消期と乖離解消直後期と分析期間を 5 年で区切っているのは、本分析に使用した就業構造基本調査が、5 年に 1 度実施される調査であることによる。

3章 最低賃金と労働市場

以上のように、景気の後退期から回復期にかけて一貫して最低賃金の引上げが行われたこの時期について、都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係をみると、乖離解消期には弱い正の相関が見られた一方、乖離解消直後期には相関はみられなかった。両者の間に因果関係があるかどうかはこれだけでは分からないが、都道府県別に見た場合、乖離解消期(2007年～2012年)には最低賃金の引上げ率が高い地域ほど失業率が上昇していた可能性が示唆される。⁶⁹

図表 3.1-4 乖離解消期(2007年～2012年)における
都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」より作成。

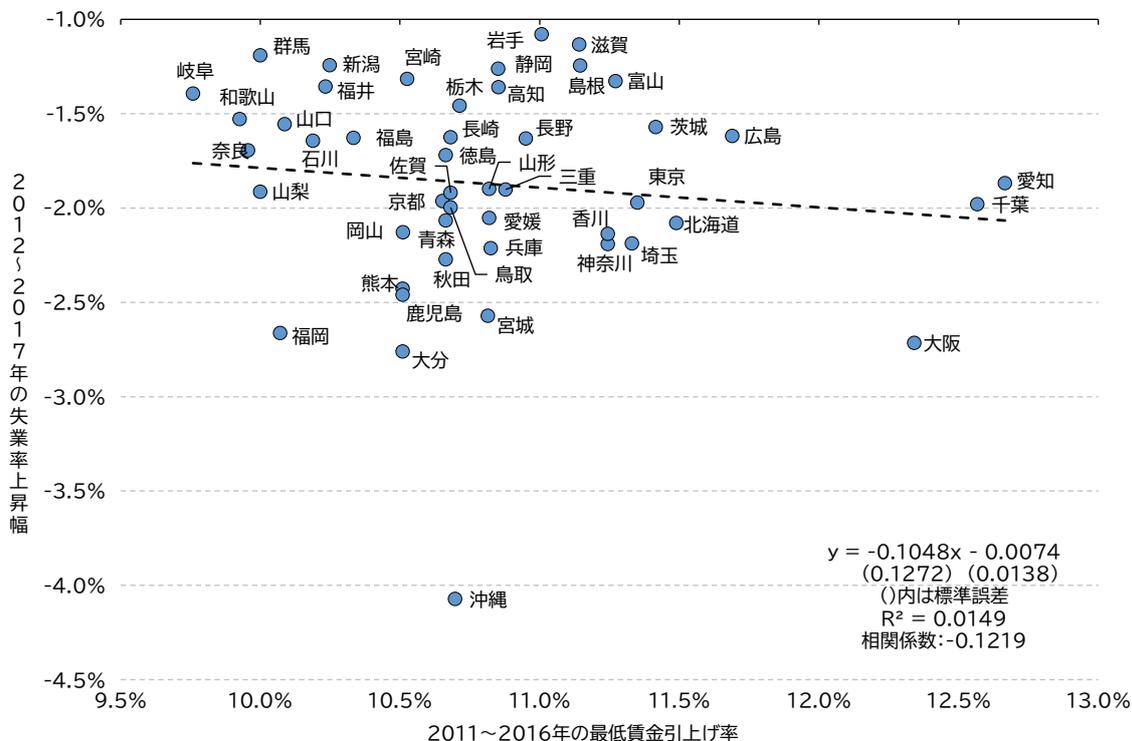
(注)1. 「2006～2011年の最低賃金引上げ率」は、以下により算出。

2011年秋より適用された地域別最低賃金額 / 2006年秋より適用された地域別最低賃金額 - 1

2. 失業率は、求職者数 / (有業者数 + 求職者数) により算出。

⁶⁹ ただし、この乖離解消期(2007～2012年)は、前述のように生活保護との乖離を解消するため、東京、神奈川など大都市を中心に最低賃金の大幅な引上げを実施していた期間(2008年から2014年まで)とリーマンショックによる景気後退が重なり、特に、この不況による影響が大きかった製造業が立地する東京、神奈川、愛知などを中心に失業率が上昇するなかでの最低賃金の引上げとなったことから、両者の間に因果関係がなくても最低賃金の引上げと失業率の上昇との間に相関がみられたとも考えられる。

図表 3.1-5 乖離解消直後期(2012年～2017年)における都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」より作成。
 (注)1. 「2011～2016年の最低賃金引上げ率」は、以下により算出。
 2016年秋より適用された地域別最低賃金額 / 2011年秋より適用された地域別最低賃金額 - 1
 2. 失業率は、求職者数 / (有業者数 + 求職者数) により算出。

以上のように、生活保護との乖離解消期及びその後の乖離解消直後期における都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率との関係については、乖離解消期(2007年～2012年)において弱い正の相関関係がみられた。仮に、地域別にみた場合に最低賃金の高い引上げ率が失業率を高めている関係にあるとすれば、その経路としては、最低賃金の引上げにより低賃金労働者の賃金が上昇し、企業の人件費が増加した結果、企業が雇用を抑制するため雇用に負の影響を及ぼしたという経路が想定される。こうした経路により最低賃金の引上げが失業率に影響しているのであれば、最低賃金の引上げの影響を受ける労働者の割合(影響率)がより高い地域において、失業率がより高まる傾向が見られるはずである。

そこで次に、両期間における都道府県別の最低賃金改定の影響を受ける者の割合と失業率の関係を見ることにより、こうした傾向が見られるか確認する。具体的には、乖離解消期(2007年～2012年)については、「2007年～2012年の失業率上昇幅」を縦軸に、2006年6月時点の賃金額が2011年の最低賃金引上げ後の額未満であった者の割合、すなわち、2011年の最低賃金引上げまでに賃金額を引き上げなければならないであろう者の割合(2007年6月時点における2011年度最低賃金に対する「影響率」(5年分の影響率となる))を横軸にとり、それらの相関をみる(図表 3.1-6)。また、乖離解消直後期(2012年～2017年)については、同様に「2012年～2017年失業率上昇幅」と「2012

年6月時点における2016年度最低賃金に対する影響率」との相関をみる(図表 3.1-7)。

その結果、乖離解消期においては、相関係数 -0.2017 (5%有意水準で統計的に有意でない)と強い相関関係はみられなかった。他方で、乖離解消直後期においては、相関係数 -0.5937 (5%有意水準で統計的に有意)と負の相関がみられた。

乖離解消期(2007年～2012年)については、先ほどの分析により最低賃金引上げ率が高い地域ほど失業率が上昇していた可能性が示唆されたものの、最低賃金の影響率と失業率の上昇幅とは統計的に有意な結果とはならず、上記のような経路を通じた影響は確認できなかった。影響率との明確な関連がみられなかったことについては、例えば、乖離解消期とおおむね重なる景気後退の影響が大きかった東京、大阪、愛知などで影響率が相対的に低かったことや、影響率の高い沖縄、和歌山、青森などで最低賃金引上げ率が相対的に低かったことが要因として考えられる。

他方で、乖離解消直後期(2012年～2017年)については、最低賃金引上げの影響が高い地域ほど失業率が低下しているように見える。しかしながら、これは生活保護との乖離解消に向けた最低賃金の引上げが行われたのが2014年度までであり、また、乖離解消が進み、その必要のある都道府県が少なくなった結果、この期間の最低賃金の引上げ幅が景気動向を踏まえたものとなり、「失業率が低い時期ほど最低賃金の引上げ率が高く、影響率も高い」といった従来の関係が当てはまりやすくなったためであると考えられる。

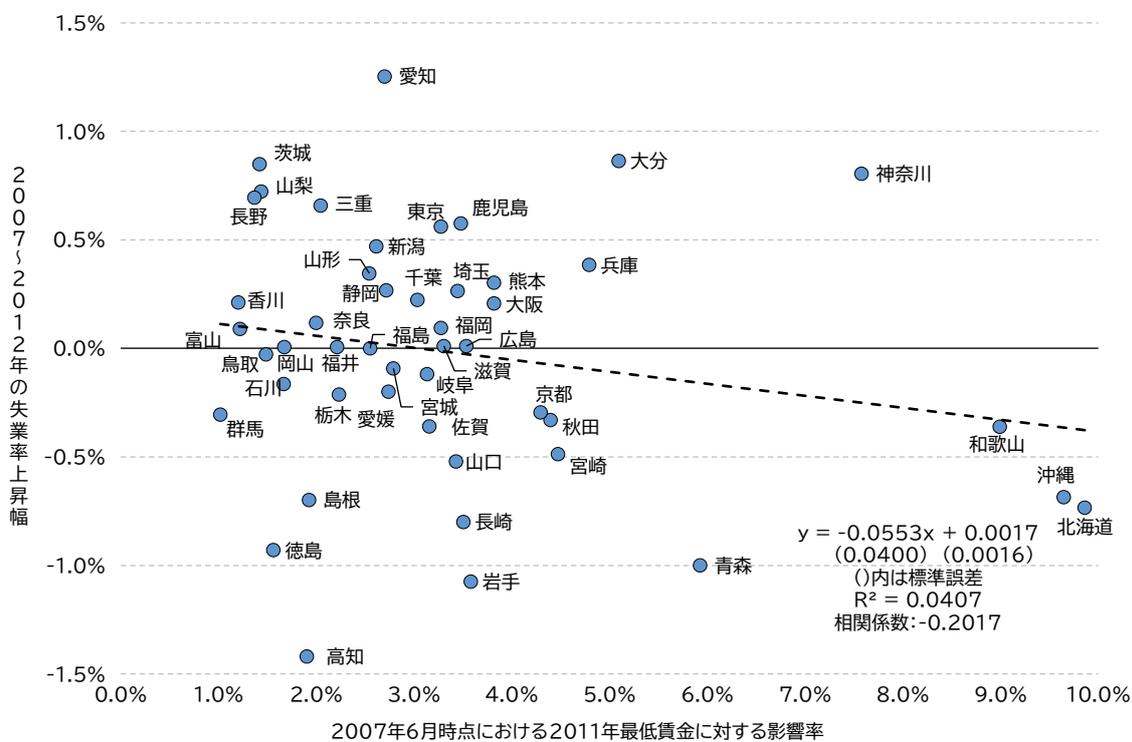
以上の分析をまとめると、乖離解消期(特にリーマンショック期)に失業率が上昇している中で最低賃金が生活保護との乖離解消分として一定程度引き上げられた2007年から2012年にかけての期間において、最低賃金引上げ率と失業率上昇幅との間に正の相関関係が認められた。このことを踏まえれば、最低賃金引上げに当たって景気・経済状況を十分に加味しなかった場合には雇用・失業に影響を及ぼす可能性があることが示唆される。ただし、ここでは最低賃金の影響率と失業率の上昇幅との相関は認められず、最低賃金引上げ率が高い地域ほど影響を受ける労働者が多く、失業率が上昇するといった関係までは確認できなかった。

こうした分析でわかることは相関関係の有無にとどまり、因果関係まではわからない上、最低賃金引上げ以外の要因が大きく影響している可能性もある。最低賃金の引上げが実際にどの程度、どのように雇用・失業に影響するのかについては、更なる学術的な実証分析の蓄積が期待される⁷⁰。

⁷⁰ こうした数値の動きにはさまざまな影響が含まれており、そこから最低賃金引上げだけの影響を定量的に抜き出すためには、高度な分析手法が必要である。ここでは、本節始めに記したとおり、最低賃金引上げとの相関関係をみることにより、その影響を知るヒントが得られないかを簡易にみることを目的に分析したものである。

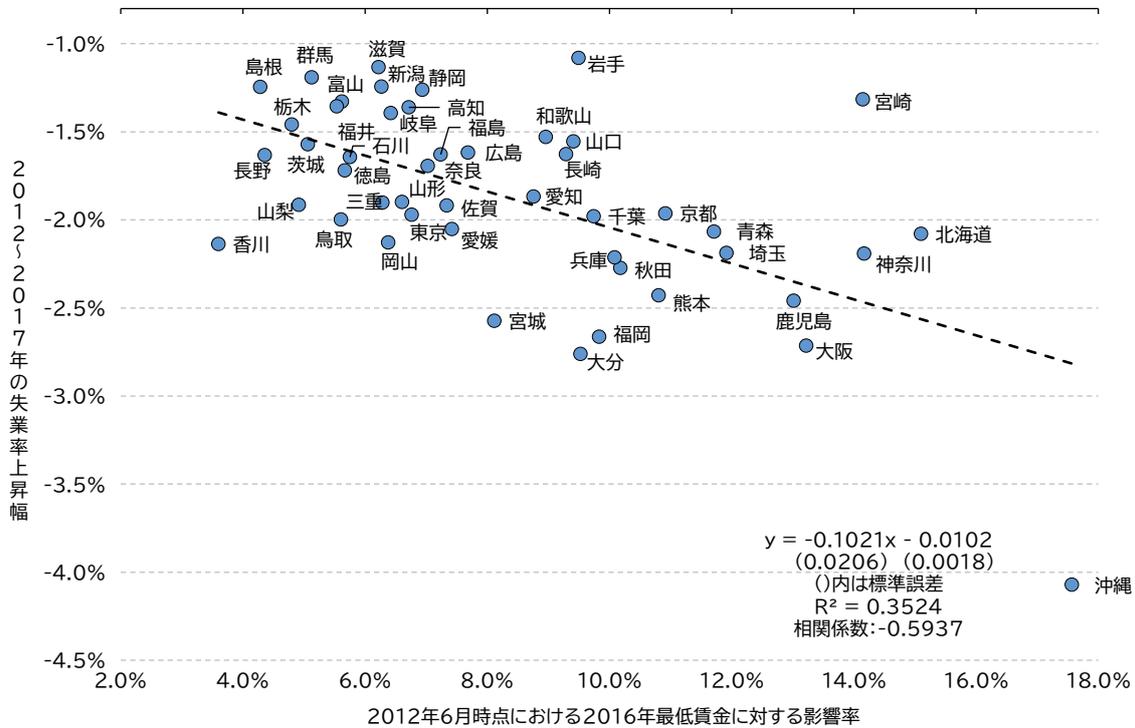
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-6 乖離解消期(2007年～2012年)における
都道府県別の最低賃金引き上げの影響率と失業率上昇幅の関係



(資料出所)厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計したもの)及び総務省「就業構造基本調査」より作成。
 (注)1.「2007年6月時点における2011年最低賃金に対する影響率」は、2007年6月の時間当たり所定内給与額(6月の所定内給与額(通勤手当、精皆動手当、家族手当含むもの)を6月の所定内実労働時間数で除して算出)が2011年秋より適用された最低賃金額を下回っている常用労働者の割合。
 2.「2007年6月時点における2011年最低賃金に対する影響率」は、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所(常用労働者数が5～9人の事業所については、企業全体の常用労働者数が5～9人の事業所に限る。)の数値。復元方法、集計範囲は2020年調査に合わせたものとしている。
 3.失業率は、求職者数/(有業者数+求職者数)により算出。

図表 3.1-7 乖離解消直後期(2012年～2017年)における都道府県別の最低賃金引き上げの影響率と失業率上昇幅の関係



(資料出所)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計したもの)及び総務省「就業構造基本調査」より作成。
 (注)1.「2012年6月時点における2016年最低賃金に対する影響率」は、2012年6月の時間当たり所定内給与額(6月の所定内給与額(通勤手当、精進手当、家族手当含むもの)を6月の所定内実労働時間数で除して算出)が2016年秋より適用された最低賃金額を下回っている常用労働者の割合。
 2.「2012年6月時点における2016年最低賃金に対する影響率」は、常用労働者を5人以上雇用する民営事業所(常用労働者数が5～9人の事業所については、企業全体の常用労働者数が5～9人の事業所に限る。)の数値。復元方法、集計範囲は2020年調査に合わせたものとしている。
 3.失業率は、求職者数/(有業者数+求職者数)により算出。

3) 産業別、職業別、規模別の雇用の状況

第2章では、最低賃金近傍の賃金により働く労働者は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等で多いことをみたが、最低賃金を引き上げた場合の雇用への影響についてもこうした労働者層での影響が大きいことが想定される。ここでは、最低賃金引き上げによる雇用への影響を受けやすいと考えられるこうした産業等における雇用の状況についてみる。

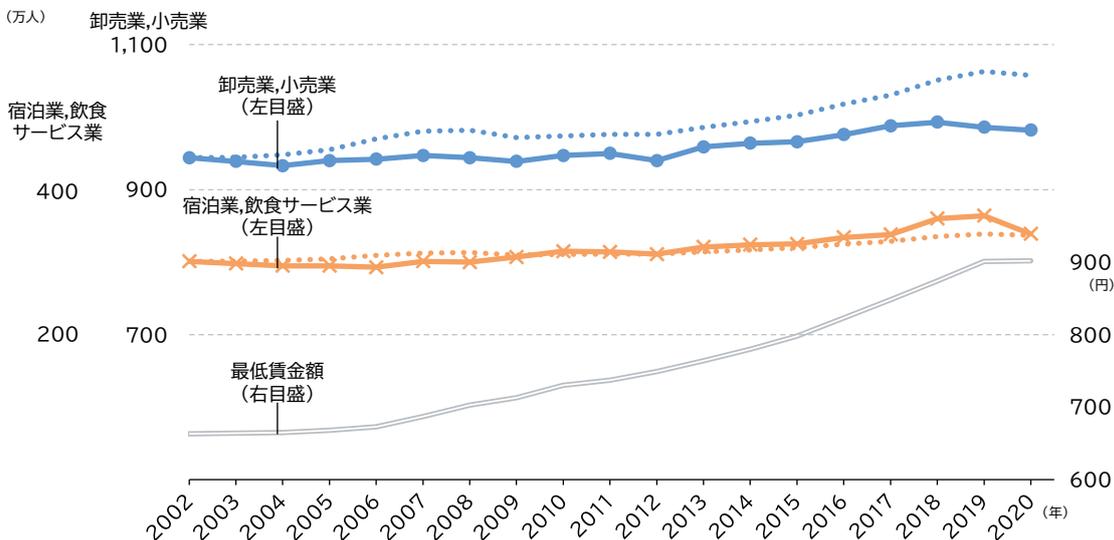
まず、図表 3.1-8、図表 3.1-9 により、最賃近傍雇用者が多い産業である「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数について、産業全体の雇用者数の増減と比較してみる。それぞれの産業の実線は、その産業の雇用者数の推移であり、点線は、2002年以降、その産業の雇用者数が産業計の雇用者数と同率で増減した場合にそうなったであろう雇用者数⁷¹の推移である。「卸売業、小売業」の雇用者数の伸びは、産業計の雇用の伸びと比べて小さく、2018年以降、その差は開いている。他方、「宿泊業、飲食

⁷¹ 産業計の雇用者数と同率で増減した場合にそうなったであろうN年の産業Aの雇用者数は、以下の式で計算した。(次の職業別のグラフについても同様に計算。)
 産業Aの雇用者数=2002年の産業Aの雇用者数×N年の産業計の雇用者数÷2002年の産業計の雇用者数

3章 最低賃金と労働市場

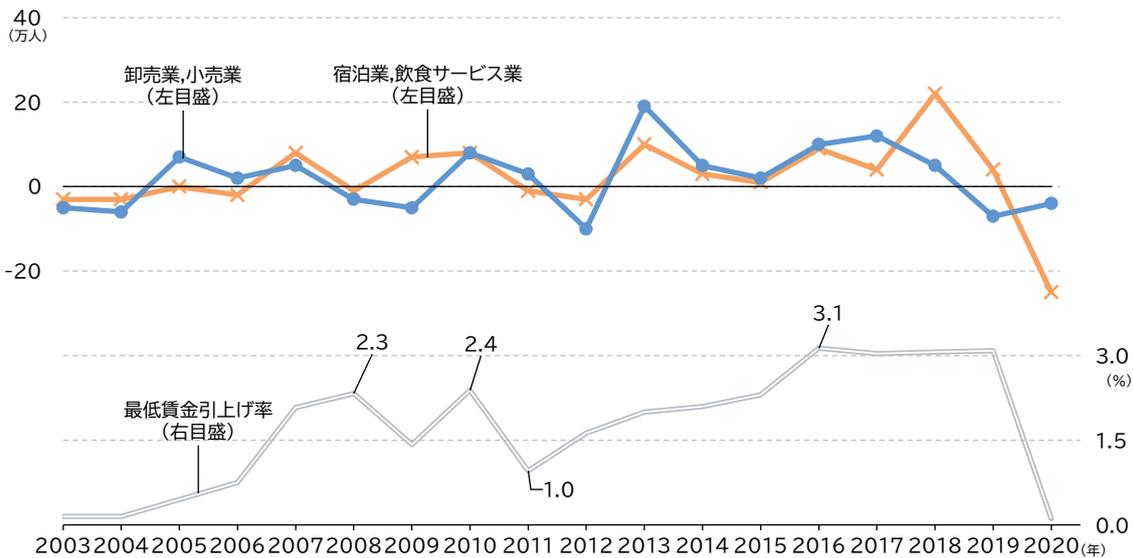
サービス業」の雇用者数については、産業計とほぼ同様の動きにより増加傾向で推移してきたが、2020年には、新型コロナウイルス感染症の影響と考えられる減少がみられた。

図表 3.1-8 「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」の雇用者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」(産業第12回、13回改定分類)
 (注)1. 各産業の実線は実績値で、点線は2002年以降、産業計の雇用者数と同じ伸び率で推移した場合に何人となるか計算した値。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

図表 3.1-9 「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」の雇用者数の対前年増減数と最低賃金額引上げ率の推移



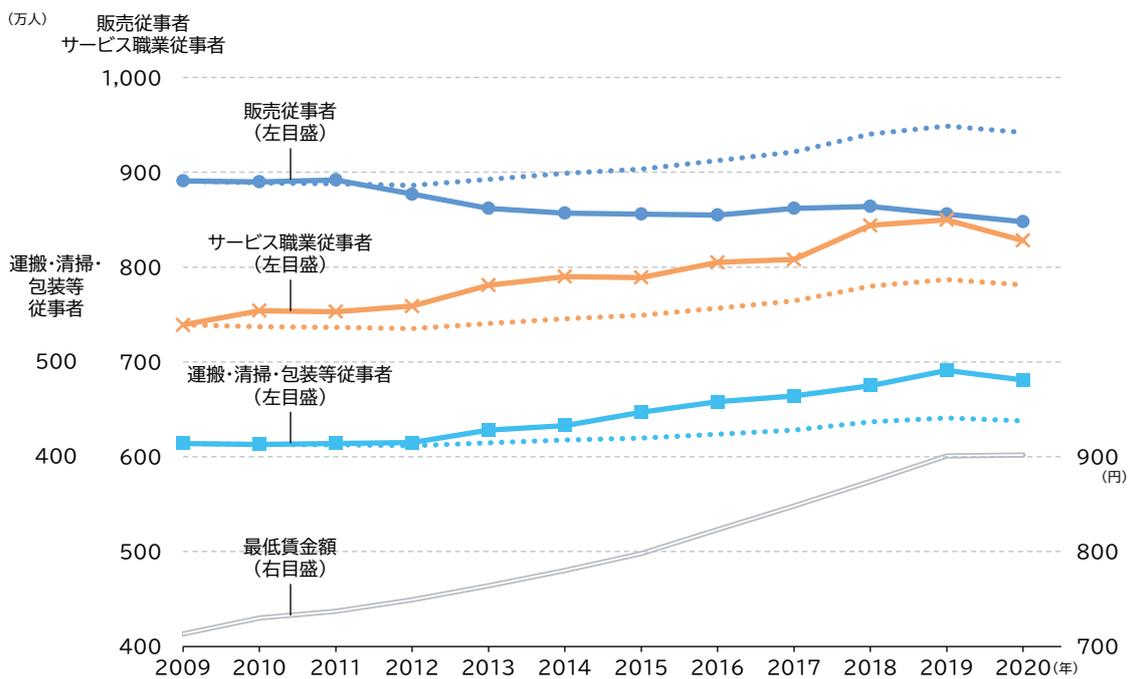
(資料出所)総務省「労働力調査」(産業第12回、13回改定分類)
 (注)最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

3章 最低賃金と労働市場

次に、図表 3.1-10、図表 3.1-11⁷²により、産業別と同様に、職業別の就業者数の動きを職業計の就業者数の増減と比べてみる。最賃近傍雇用者が多い職業である「運搬・清掃・包装等従事者」及び「サービス職業従事者」ではおおむね堅調に増加し、「販売従事者」では減少傾向で推移している。点線で示してある職業計の就業者数と比べ、前二者は上回っている一方、販売従事者は下回っており、動向が分かれている。

以上の分析からだけでは、産業別、職業別のいずれにおいても雇用と最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならなかった。

図表 3.1-10 最賃近傍雇用者の多い職業の就業者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」(平成21年11月改定分類)

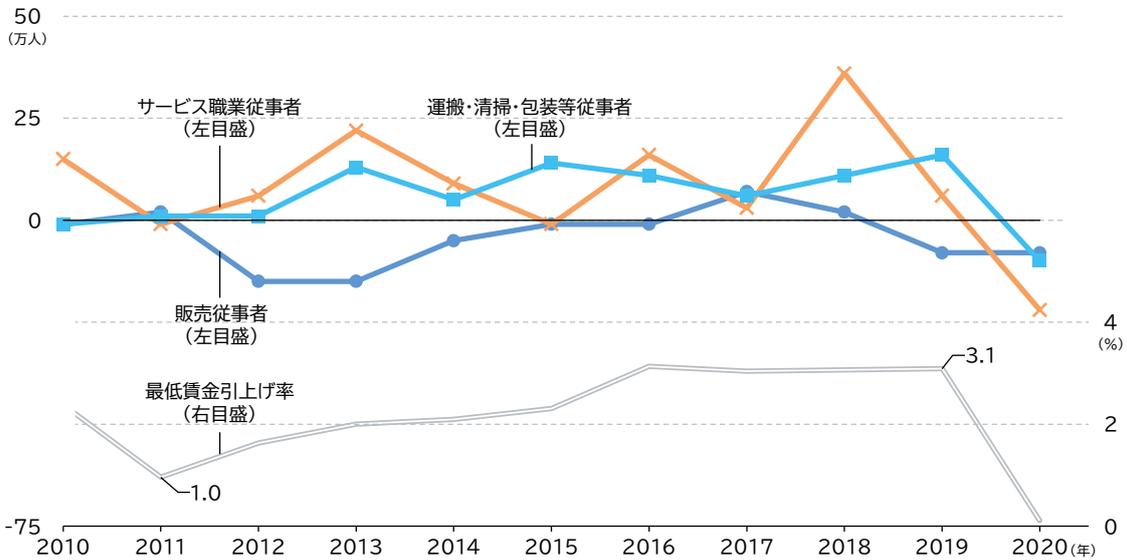
(注)1. 各職業の実績は実績値で、点線は2009年以降、職業計の就業者数と同じ伸び率で推移した場合に何人となるか計算した値。

2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

⁷² 職業別の雇用者数の動きがみられる統計がないので、ここでは雇用者数ではなく就業者数の動きをみる。

3章 最低賃金と労働市場

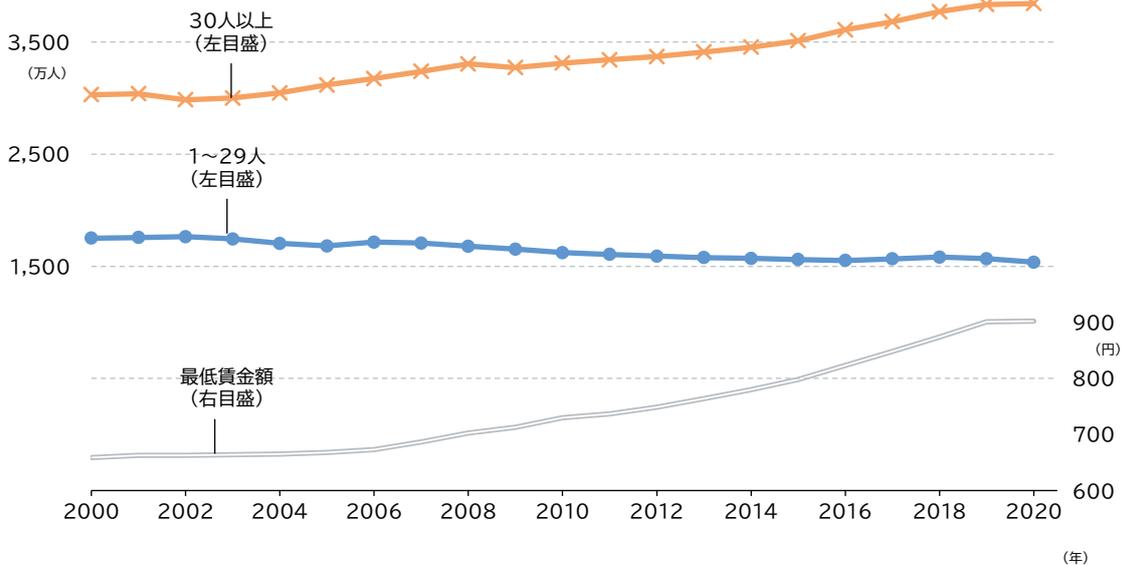
図表 3.1-11 最賃近傍雇用者の多い職業の就業者数の対前年増減数と最低賃金額引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」(平成21年11月改定分類)
 (注)最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

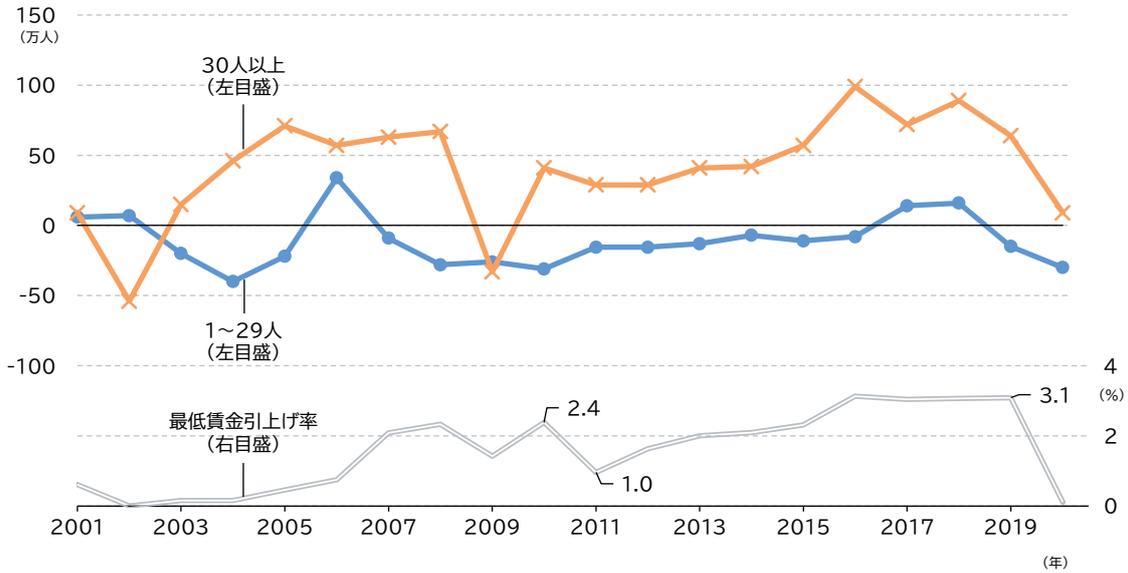
続いて、図表 3.1-12、図表 3.1-13 により、企業規模別に「30 人未満規模」と「30 人以上規模」の企業に分けて雇用者数の推移をみると、「30 人以上規模」では 2010 年以降増加が続いた一方、「30 人未満規模」では 2003 年以降減少が続いている。いずれの企業規模においても、雇用と最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならなかった。

図表 3.1-12 企業規模別雇用者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 企業規模別は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。
 3. 官公を除く。

図表 3.1-13 企業規模別雇用者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移



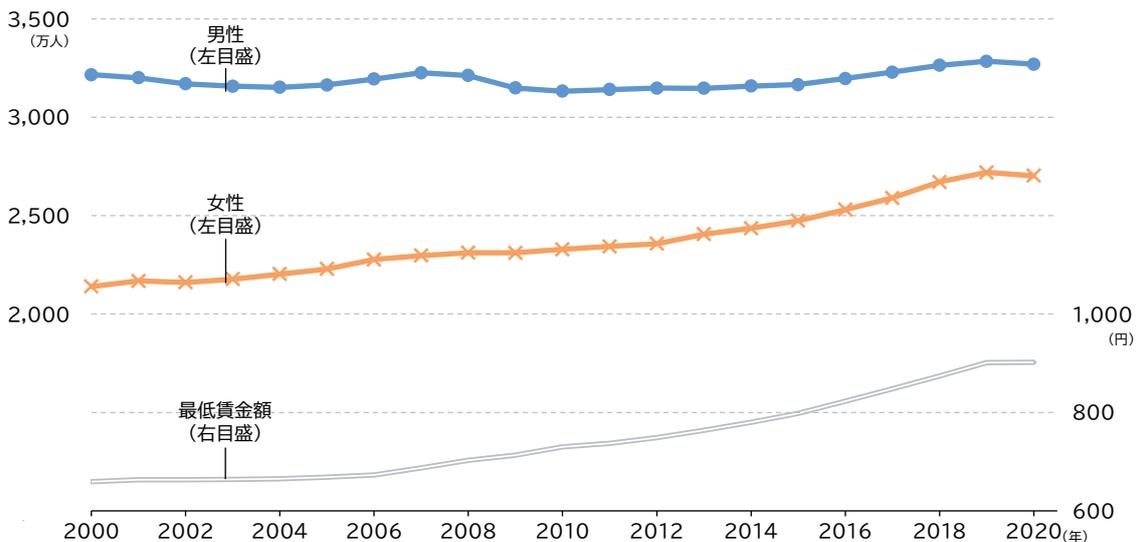
(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 企業規模別は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。
 3. 官公を除く。

(2) 労働者の属性別の雇用の状況

続いて、性別、年齢などの労働者の属性に着目する。

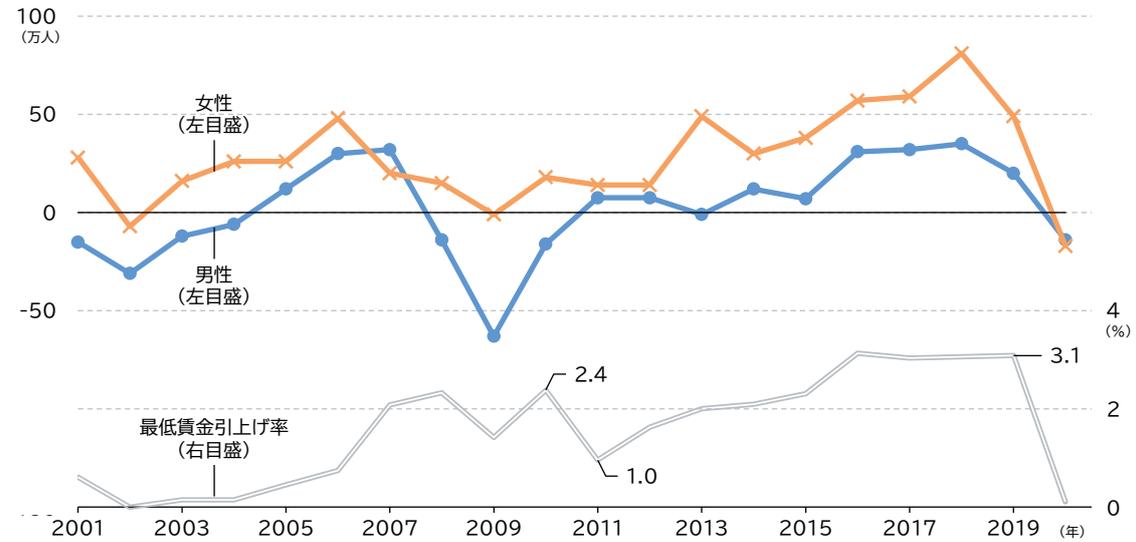
図表 3.1-14、図表 3.1-15 により、雇用者数を男女別にみると、男性では総じて横ばい、女性では2002年、2009年、2020年に微減したもののおおむね堅調な増加で推移している。本図表だけからは、男女ともに雇用と最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者の関係があるのかは明らかにならなかった。

図表 3.1-14 男女別雇用者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 男女別雇用者数は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

図表 3.1-15 男女別雇用者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 男女別雇用者数は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

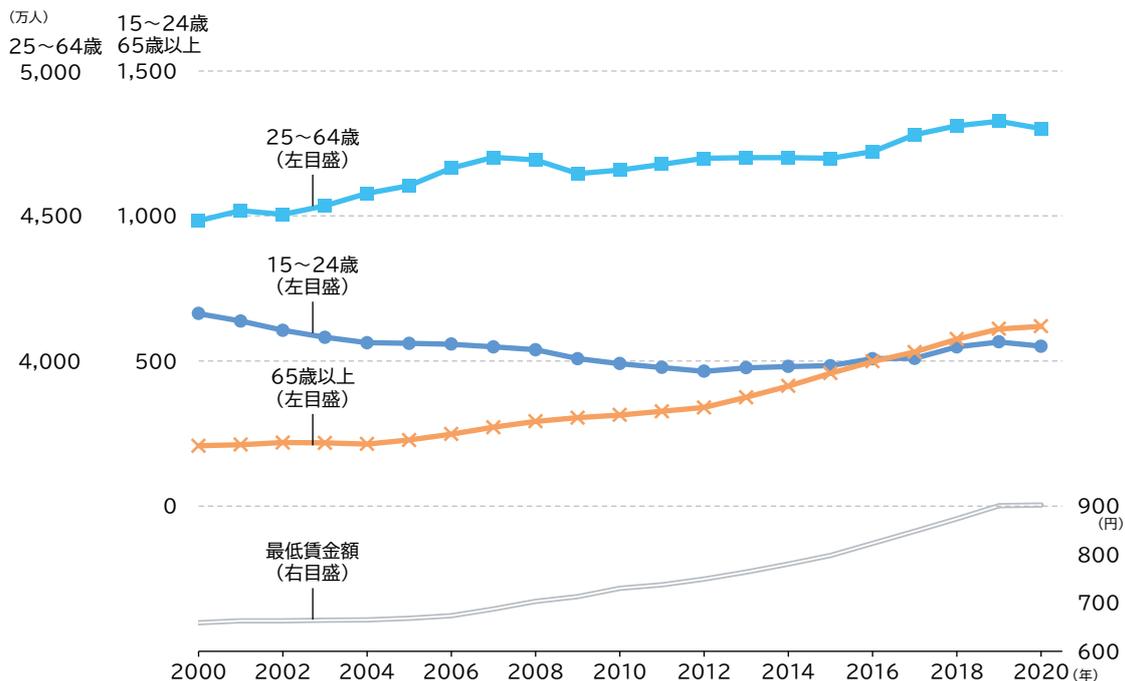
次に、図表 3.1-16、図表 3.1-17により、雇用者数を年齢別に「15～24歳」「25～64歳」「65歳以上」の3つの層に分けてみる。「15～24歳」では2012年までは減少が続いたものの、それ以降は増加傾向で推移してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響があった2020年には減少した。「25～64歳」では、リーマンショック時など一時的な減少はあるものの増加基調で推移している。「65歳以上」では2005年以降、大幅な増加が続いている⁷³。近年、最低賃金の引上げ幅が比較的大きかった時期にも雇用者数の増加傾向に変化はみられず、むしろ一見すると似たような動きがみられた。

以上のような時系列のデータのみからは、いずれの年齢層においても、雇用と最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならなかった。

⁷³ 近年、最低賃金引上げ率と65歳以上の雇用者数の増加幅がともに大きい。後者が増加した背景には、近年の人手不足、定年後の再雇用等の広がり、年金受給開始年齢の引上げ、また、第一次ベビーブーム世代の65歳到達による高齢の就業者の増加などがあることが考えられ、高齢者の雇用増と最低賃金引上げとの関係は明確ではない。

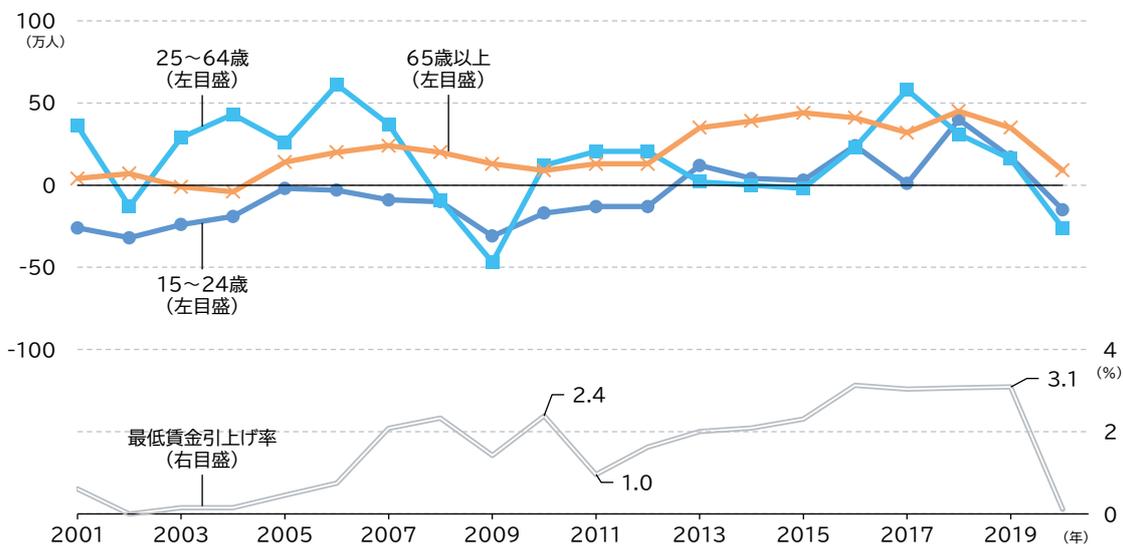
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-16 年齢別雇用者数と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 企業規模別は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

図表 3.1-17 年齢別雇用者数対前年増減数と最低賃金額引上げ率の推移

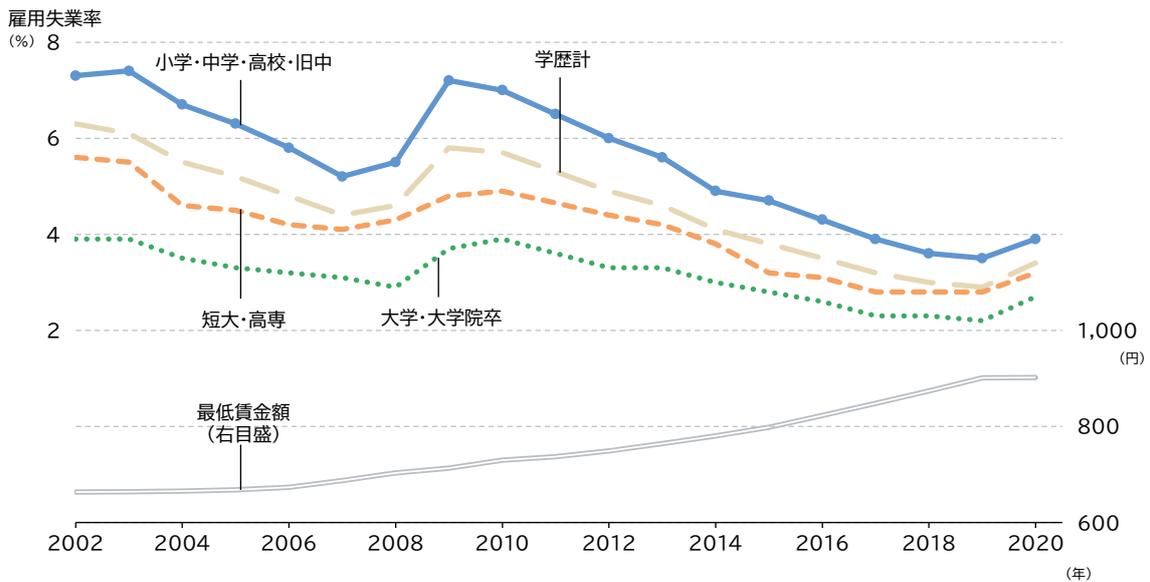


(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 企業規模別は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

3章 最低賃金と労働市場

続いて、図表 3.1-18、図表 3.1-19 により、学歴別の雇用状況を雇用失業率⁷⁴でみると、学歴が低いほど雇用失業率が高い傾向は変わらず、最低賃金の大幅な引上げが続いた近年においても、低学歴の雇用失業率が特に高まる傾向はみられない。学歴別においても、雇用と最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならなかった。

図表 3.1-18 学歴別の雇用失業率と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」(詳細集計)

(注)1. 学歴別雇用者数等は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。

2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

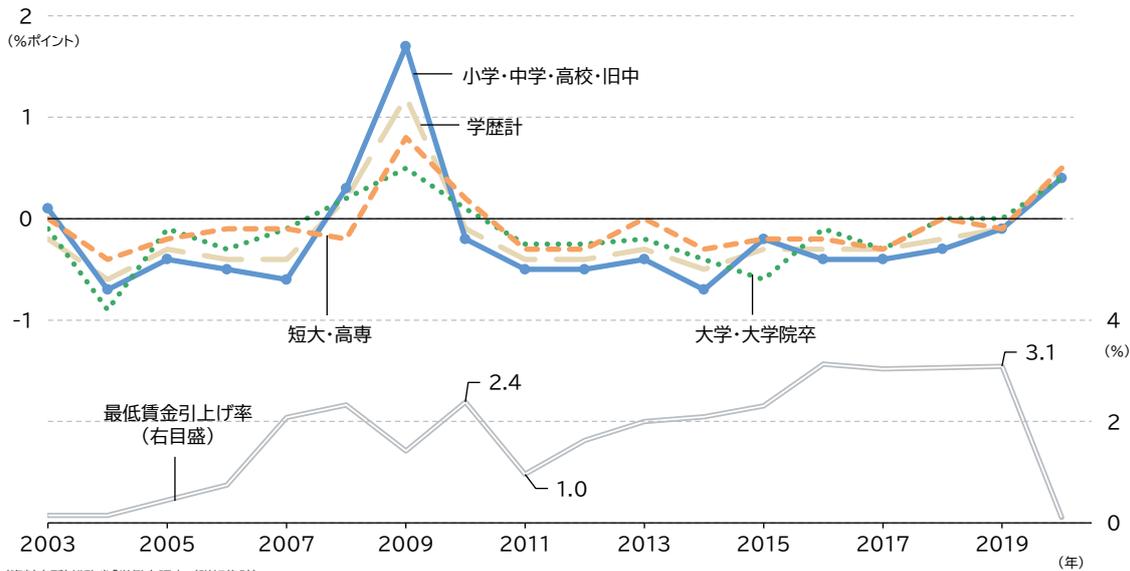
3. 「学歴計」には在学中の者を含め、各学歴は卒業者のみで計算。

⁷⁴ 雇用失業率 = 完全失業者数 / (雇用者数 + 完全失業者数) ただし、ここでは、2018年以降は、学歴別の完全失業者数のデータがないため、代わりに失業者数を用いた。なお、「完全失業者」は、以下の3要件を全て満たす者。

- ① 仕事がなく調査期間中(月末1週間)に少しも仕事をしなかった(就業者ではない)、
- ② 仕事があればすぐ就くことができる、
- ③ 調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)

「失業者」は、上記3要件のうち①②及び「調査期間を含む1か月間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。)」を全て満たす者。

図表 3.1-19 学歴別の雇用失業率対前年差と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」(詳細集計)
 (注)1. 学歴別雇用者数等は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日以後から改定後の最低賃金が適用されている。
 3. 「学歴計」には在学中の者を含め、各学歴は卒業者のみで計算。

(3) 都道府県別にみた最低賃金引上げ率と若年者や中年女性の雇用との関係

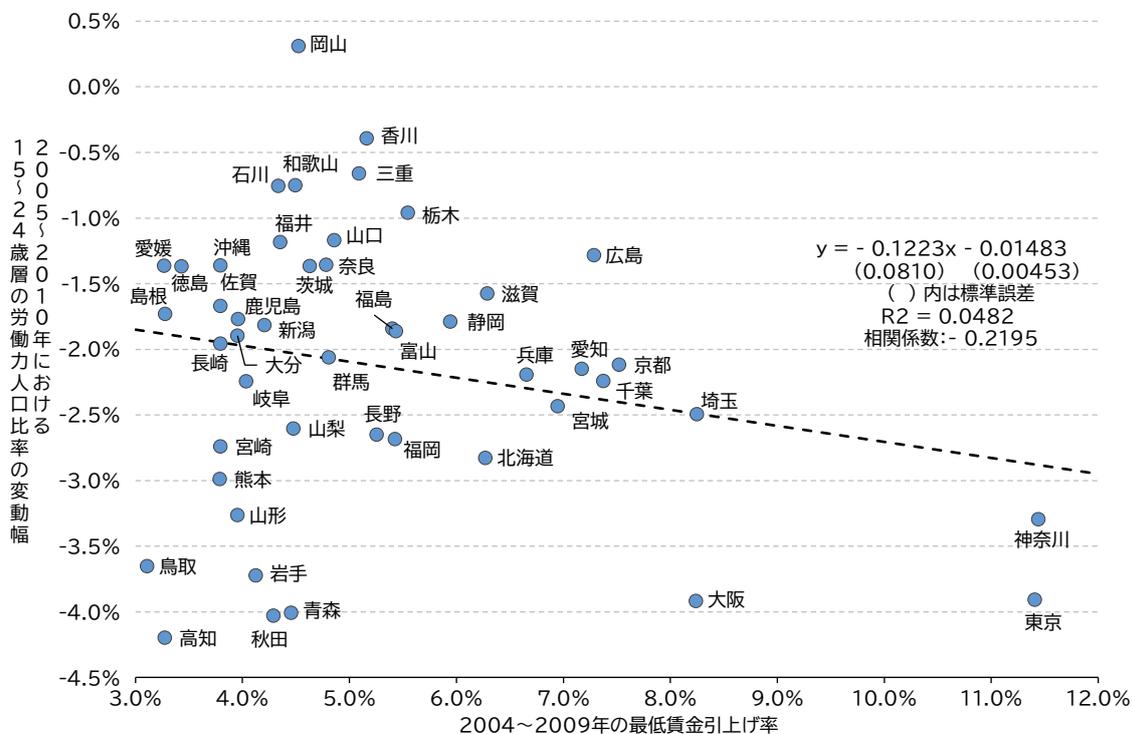
先行研究(3.1.2 参照)の一部では、最低賃金の引上げにより若年者や中年女性の雇用への影響がみられるとの指摘があることを踏まえ、ここでは、3.1.1の(1)の2)と同様、生活保護との乖離解消に向けた最低賃金引上げが行われた時期(2008~2014年)に関して、景気後退と重なった時期と景気拡大が重なった時期に分けて都道府県別に最低賃金引上げ率と若年者や中年女性の雇用指標の変化との関係を見る。具体的には、若年者としては男女計の15~24歳層を、中年女性としては女性の40~59歳層を対象としてみている。また、対象期間については、男女別・年齢階級別に精度の高いデータが得られる国勢調査の結果を利用するため、景気後退期と重なった2005年から2010年までの期間と、その後の景気回復・拡大期と重なった2010年から2015年までの期間を対象とし、ここでは、前者を2000年代後半期、後者を2010年代前半期と表現している。

なお、雇用や失業には最低賃金だけでなく、経済情勢などさまざまな要因が影響するため、記述統計により簡易に最低賃金引上げによる影響(因果関係)を評価することは難しい。このため、ここでは最低賃金引上げ率と労働力人口比率や完全失業率との相関関係をみることで因果関係について何らかの示唆が得られないか確認することを目的として分析するものである。また、ここでは、2005年から2015年までの期間の動きのみをみており、他の景気後退期や景気拡大期に同じ動きをするとは限らない。

3章 最低賃金と労働市場

まず、若年者(15～24歳)について、最低賃金引上げ率と労働力人口比率⁷⁵の変動幅との関係について試みる。図表 3.1-20 により、景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010年)の両者の関係についてみると、弱い負の相関がみられるものの統計的には 5%有意水準で有意ではない。また、図表 3.1-21 により、景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015年)の両者の関係についてみると、5%有意水準で統計的に有意な正の関係がみられる。景気拡大期には、最低賃金引上げ率が高い地域ほどアルバイトなどにより就労する者が増える傾向にある可能性がある。この傾向は、最低賃金引上げ率の大きい東京、神奈川、大阪などで目立つ。

図表 3.1-20 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010年)における都道府県別の最低賃金引上げ率と若年者の労働力人口比率の変動幅の関係

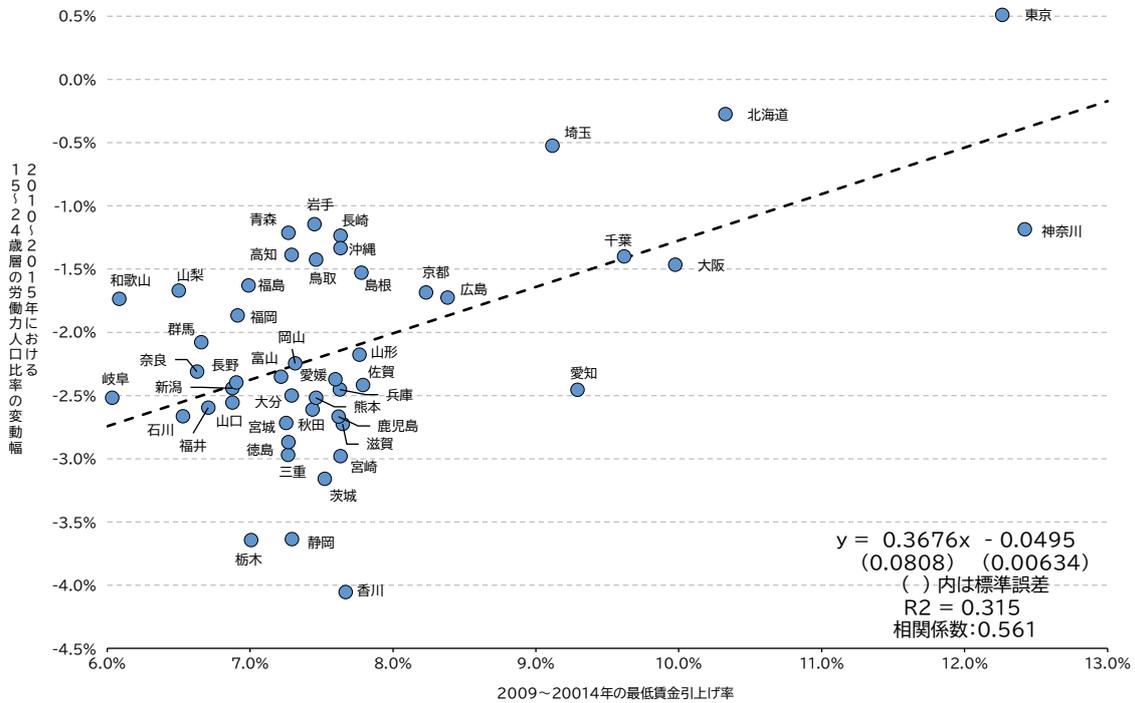


(資料出所)総務省「国勢調査」より作成
 (注)1.「2004～2009年の最低賃金引上げ率」は、以下により算出。
 2009年秋より適用された地域別最低賃金額 / 2004年秋より適用された地域別最低賃金額-1
 2.「2005～2010年における15～24歳の労働力人口比率の変動幅」は、以下により算出。
 2010年の労働力人口比率 - 2005年の労働力人口比率

⁷⁵ 国勢調査では労働力状態が不明であった者を除くため、労働力人口比率は、労働力人口 / (労働力人口 + 非労働力人口)により計算する。労働力人口とは、就業者数と完全失業者数の合計であり、非労働力人口は、労働力人口以外の者を指す。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-21 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015 年)における都道府県別の最低賃金引上げ率と若年者の労働力人口比率の変動幅の関係

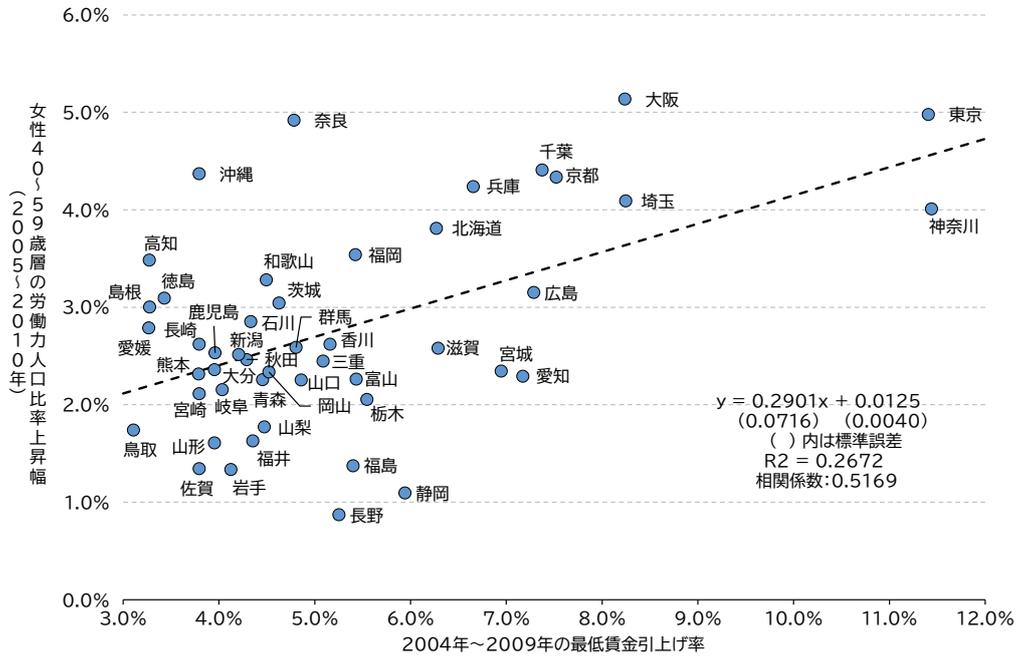


(資料出所)総務省「国勢調査」より作成
 (注)1.「2009～2014年の最低賃金引上げ率」は、以下により算出。
 2014年秋より適用された地域別最低賃金額 / 2009年秋より適用された地域別最低賃金額 - 1
 2.「2010～2015年における15～24歳の労働力人口比率の変動幅」は、以下により算出。
 2015年の労働力人口比率 - 2010年の労働力人口比率

次に、中年女性(40～59 歳)についても最低賃金引上げ率と労働力人口比率の変動幅との関係を見る。図表 3.1-22 により、景気後退期を含む 2000 年代後半期についてみると、全都道府県で労働力人口比率が上昇した中であって、最低賃金引上げ率が高いほど上昇幅が大きく、この傾向は 5%有意水準で統計的に有意であった。他方で、図表 3.1-23 により、景気拡大期を含む 2010 年代前半期についてみると、引き続き全都道府県で労働力人口比率が上昇していたが、最低賃金引上げ率との間に相関関係はみられなかった。

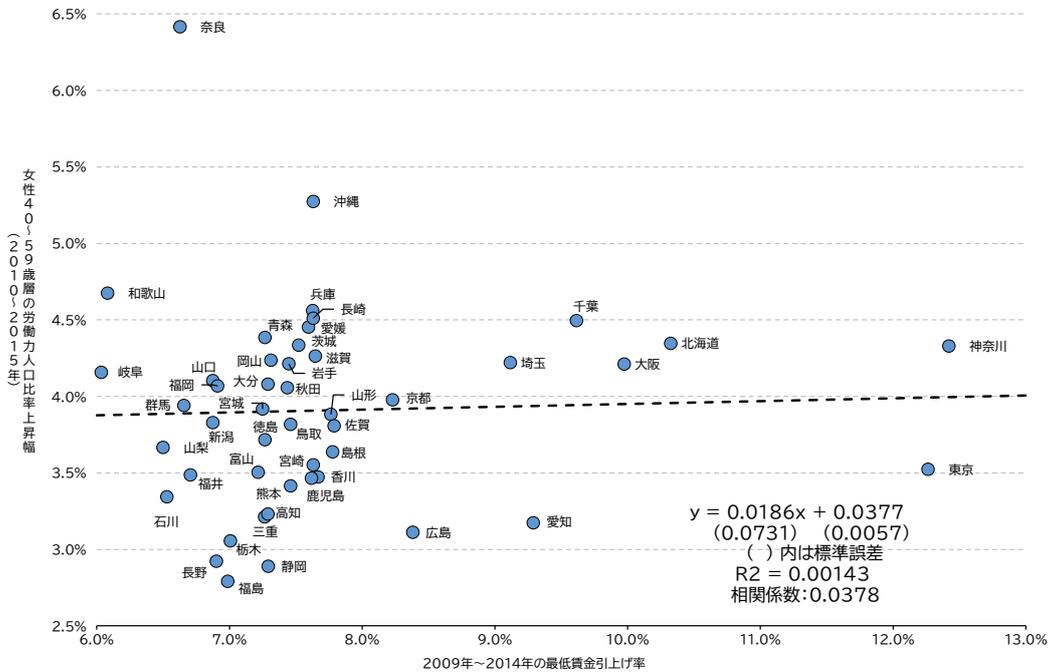
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-22 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005~2010 年)における都道府県別の最低賃金引上げ率と中年女性の労働力人口比率の上昇幅の関係



(資料出所)総務省「国勢調査」より作成。
 (注)1.「2004年~2009年の最低賃金引上げ率」は以下により算出。
 2009年秋より適用された地域別最低賃金額/2004年秋より適用された地域別最低賃金額-1
 2.「女性40~59歳の労働力人口比率上昇幅(2005年~2010年)」は以下により算出。
 2010年の労働力人口比率-2005年の労働力人口比率

図表 3.1-23 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010~2015 年)における都道府県別の最低賃金引上げ率と中年女性の労働力人口比率の上昇幅の関係



(資料出所)総務省「国勢調査」より作成。
 (注)1.「2009年~2014年の最低賃金引上げ率」は以下により算出。
 2014年秋より適用された地域別最低賃金額/2009年秋より適用された地域別最低賃金額-1
 2.「女性40~59歳の労働力人口比率上昇幅(2010年~2015年)」は以下により算出。
 2015年の労働力人口比率-2010年の労働力人口比率

さらに、中年女性について、視点を変え、最低賃金引上げ率と完全失業率との関係を見る。ここでは、中年女性の完全失業率の変化に特に注目するため、最低賃金引上げの影響を相対的に受けにくいとみられる男性の同年代(40～59歳)層の完全失業率との比較によりみてる。具体的には、男女それぞれの完全失業率の期間中の変化率をとり、その男女差を指標として用い、最低賃金引上げ率との相関をみた。例えば、2000年代後半期(2005～2010年)については、

$$\text{女性増減率(①)} = \frac{\text{中年女性(40～59歳層)の期末(2010年)の完全失業率}}{\text{期首(2005年)の完全失業率}}$$

$$\text{男性増減率(②)} = \frac{\text{中年男性(40～59歳層)の期末(2010年)の完全失業率}}{\text{期首(2005年)の完全失業率}}$$

を算出し、その差①－②を用いた。完全失業率が上昇している時に、この値がプラスであれば、中年女性の完全失業率の増加率が中年男性のそれより大きかったことを示す。逆に、完全失業率が下降している時期にプラスであれば、中年女性の完全失業率の減少率が男性より小さい(あまり減少しなかった)ことを示す。

図表 3.1-24 により、景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010年)についてみると、中年男性では全都道府県、中年女性でも高知を除く都道府県で完全失業率が上昇したなかにあつて、最低賃金引上げ率の高い都道府県ほど女性の失業率の上昇割合が男性に比べ高い(グラフでは上の方になる)傾向がみられ、この傾向は 5%有意水準で統計的に有意であった。

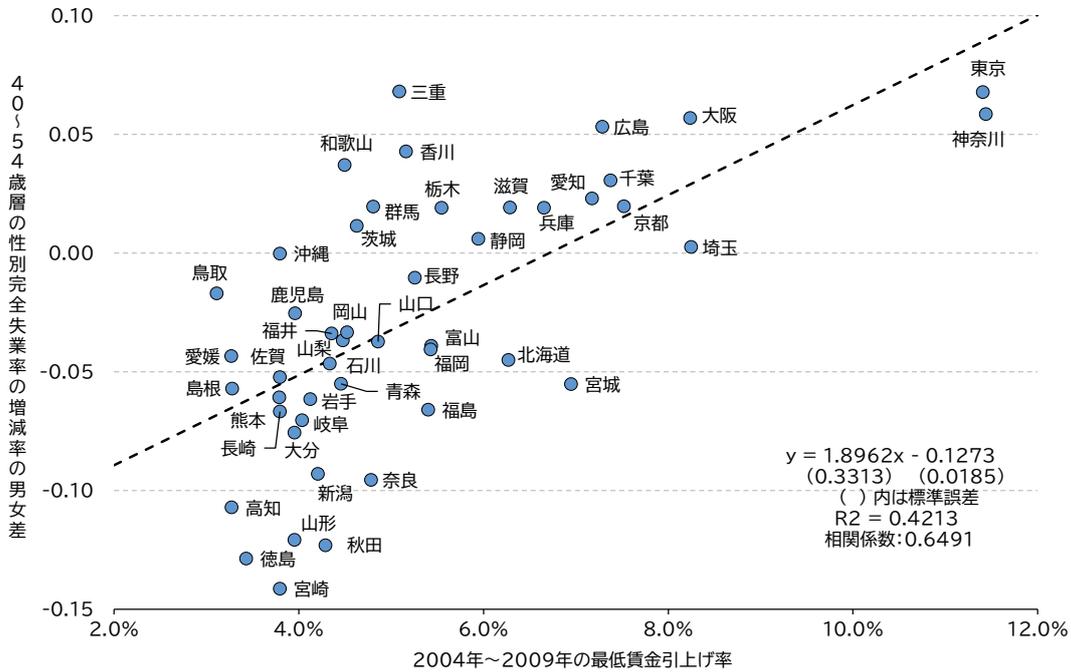
他方で、図表 3.1-25 により、景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015年)についてみると、男女とも完全失業率が全都道府県で低下したなかにあつて、多くの県では女性より男性で失業率の低下が大きかったが、最低賃金引上げ率の高い都道府県では女性の失業率は男性と同程度か男性より大きく減少する(グラフでは下の方になる)傾向がみられ、この傾向も 5%有意水準で統計的に有意であった。

つまり、景気後退期を含む時期にはグラフの右上の方にある最低賃金引上げ率の高い都道府県で中年女性の完全失業率は中年男性に比べ大きく上昇し、景気拡大期を含む時期にはグラフの左上の方にある最低賃金引上げ率の低い府県で中年女性の完全失業率は男性に比べ減少幅が小さかった。前述のとおり、雇用指標等には様々な要因が影響しているので、この結果のみをもって最低賃金の上昇が中年女性の完全失業率に影響したとは言えない。例えば、この直前にみたように最低賃金引上げ率が高い都道府県では景気後退期に中年女性の労働力率人口比率が大きく上昇しており、この労働力人口比率の増加が完全失業率に影響した可能性も考えられる。

以上では、最低賃金引上げ率と若年者や中年女性の労働力人口比率や完全失業率との相関についてみてきたが、最低賃金引上げによるこうした雇用への影響(因果関係)について明らかにするためには、次項で示すような実証分析の蓄積が期待される。

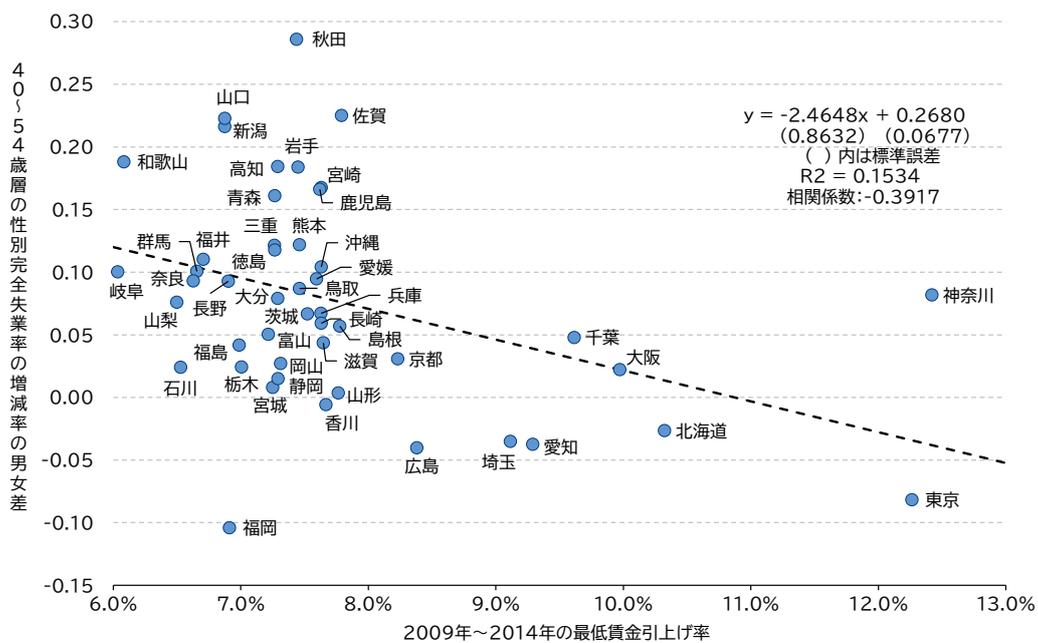
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.1-24 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005~2010 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と完全失業率の増減率の男女差の関係



(資料出所)総務省「国勢調査」より作成。
(注)1.「2004年~2009年の最低賃金引上げ率」は以下により算出。
2009年秋より適用された地域別最低賃金額/2004年秋より適用された地域別最低賃金額-1
2.140~54歳層の性別完全失業率の増減率の男女差は以下により算出。
男女それぞれについて、2010年の完全失業率/2005年の完全失業率を計算
完全失業率の増減率の男女差 = 女性の計算値-男性の計算値

図表 3.1-25 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010~2015 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と完全失業率の増減率の男女差の関係



(資料出所)総務省「国勢調査」より作成。
(注)1.「2009年~2014年の最低賃金引上げ率」は以下により算出。
2014年秋より適用された地域別最低賃金額/2009年秋より適用された地域別最低賃金額-1
2.140~54歳層の性別完全失業率の増減率の男女差は以下により算出。
男女それぞれについて、2015年の完全失業率/2010年の完全失業率を計算
完全失業率の増減率の男女差 = 女性の計算値-男性の計算値

3.1.2 理論と研究動向

最低賃金と雇用・失業との関係については、労働経済学の理論に基づくと、雇用者数は労働需要(いくら賃金でどれだけの人を雇用したいか)と労働供給(いくら賃金で働きたい人がどれだけいるか)のバランスにより雇用量が決定されるが、ここに最低賃金が設定されることにより、最低賃金以下で働いていた労働者の雇用が失われる可能性がある。例えば、最低賃金が時給1,000円から1,050円に引き上げられたとすると、企業が「時給1,000円であれば雇用するが1,050円であれば雇用しない」と考えている仕事は失われ、その分の失業が発生する可能性がある。一方で、労働市場が「買い手独占」(多数の労働者に対し、企業が1つのみ)である場合、通常時であれば企業は雇用を抑制して人件費を節約しようとするが、最低賃金が引き上げられると人件費の節約に結びつかないため、企業は雇用を増やすと考えられている(佐々木 2011)⁷⁶。つまり、最低賃金の引上げにより、雇用が増加する可能性も考えられる。

最低賃金による雇用への影響の分析では、最低賃金によってどの程度の雇用者が影響を受けるのかについて、特に影響を受けやすい層に着目し、労働者の属性や就労する産業等、様々な観点から検討されてきた。

最低賃金上昇の影響を受ける労働者層として若年層に着目した研究は多く、国単位(Neumark and Wascher 2004, 2007)や、州・都道府県単位(Neumark and Wascher 1992; 川口・森 2013; Baskaya and Rubinstein 2012)で、最低賃金の上昇が雇用に対して負の影響を及ぼすことが指摘されている⁷⁷。例えば、国内の研究とし

⁷⁶ 買い手独占の労働市場において、企業は右上がりの労働供給曲線に直面しているため、雇用者の追加には多くのコストを必要とする。というのも、追加で雇用する労働者はすでに雇用している労働者より留保賃金(働いてもよいと思える賃金の最低額)が高いため、企業はその額の賃金をその労働者に支払うとともに、すでに雇用している労働者に対しても同額の賃金を支払う必要があるからである。そのため、買い手独占の企業は、雇用を抑制しようとする。しかしながら、最低賃金の引上げ等により賃金が強制的に上昇すると、ただでさえコストが増加するため、追加で労働者を雇用する際のコストの額によっては、雇用者数を維持したままコストを支払うより、雇用者を増やして利益も増加させる、という戦略をとる可能性がある(佐々木 2011)。

⁷⁷ 国単位の傾向として、Neumark and Wascher(2007)は、最低賃金の雇用への影響に関する論文をレビューし、大半の研究及び信頼性の高いエビデンスのほとんどが負の影響を示している(アメリカだけでなく、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド、フランス、オランダ、スペイン、ポルトガル、ギリシャ等でも同様の傾向)と述べている。具体例として、Neumark and Wascher(2004)では、OECD加盟国17か国を労働基準や雇用保護、積極的労働市場政策の状況等によりグループ分けし、1975~2000年パネルデータを用いて固定効果モデル等による推定を実施(共変量として景気循環、人口統計学的変化、政府の政策等の影響を統制)し、平均的には最低賃金の上昇は若年層での雇用喪失を引き起こすとの結果を得ている。なお、「固定効果モデル」とは、「個体特有の固定効果(諸独立変数を統制した後の従属変数の水準にみられる個体差)をモデル内に含む」ことにより、「個体内の変動のみに特化した、縦断的な問いの検証に適した分析モデル」である(三輪 2013:363)。その他にも、近年の研究では最低賃金適用による非連続性に着目した研究でも同様の結果が得られている。例えばKabátek(2015)は、オランダの若年雇用者への影響を雇用のフローに着目して分析している。具体的には、オランダでは15歳から23歳まで年齢別に最低賃金が設定されているため、誕生日前後における不連続な最低賃金額を利用して最低賃金が雇用に及ぼす影響を推定している。その結果、最低賃金額が上昇する誕生日直前(直前3か月)には離職率が1.1%ポイント上昇していることを示している。この効果は産業により異なり、スーパーマーケット部門では2%ポイントの上昇がみられる。また、Kreiner et al.(2020)では、デンマークにおいて18歳から最低賃金の制度適用になるという不連続性に着目し、最低賃金が若年雇用に及ぼす影響を分析し、最低賃金が適用になると雇用・労働時間ともに減少する一方で、時間給は上昇することを示している。州単位でも、若年層の雇用に負の影響が見られるとの指摘がなされている。例えば、Neumark and Wascher

ては、川口・森(2013)が、「最低賃金決定要覧」「賃金構造基本統計調査」「労働力調査」を用いて 2006～2010 年のパネルデータを作成し、16～19 歳男女の就業率を従属変数、最低賃金(自然対数)や 30～59 歳の男性失業率、16～19 歳の人口比率等を独立変数として、都道府県や年の固有の影響を考慮した回帰分析を行い、最低賃金が 10%上昇すると、16～19 歳男女の就業率は 5.25%下がることを示した。

その一方で、最低賃金の上昇が若年者の雇用に正の影響があることを示唆する研究もみられる。日本においては、労働政策研究・研修機構(2011)が、「平成 19 年就業構造基本調査」等のデータを用いて全世代・男女への最低賃金上昇の影響を分析しており、固定効果モデル(都道府県の固有の影響を除外)での分析により、10 代男性の雇用にはむしろ正の影響があることを示し、それはカイツ指標⁷⁸の高い地域ではパート・アルバイト比率が高いことによることを指摘している。このように、同じ若年層に着目しても、性別や国・地域等により必ずしも結果が一致するわけではなく、最低賃金の上昇による雇用への影響について共通の結論を得るには至っていない。

また、最低賃金額が雇用に及ぼす影響については年齢のみならず、男女別や教育水準別に影響を分析した研究もみられる。例えば、女性の雇用に負の影響があるとする研究⁷⁹(労働政策研究・研修機構 2011; Kawaguchi and Yamada 2007; 川口・森 2009; Kambayashi et al. 2013)、教育水準の低い労働者に負の影響があるとする研究(Clemens 2015; Kawaguchi and Mori 2019)⁸⁰等が挙げられる。日本における研究としては、上述のとおり、女性の雇用に対しては負の影響があるとする研究が多く見受けられる。例えば、労働政策研究・研修機構(2011)は、「就業構造基本調査」等のデータを用いて固定効果モデルによる分析を行い、最低賃金の上昇により 20 代女性の雇用者比

(1992)は、1973～1989 年の州別の最低賃金に関するパネルデータを用いて一階差分推定を行い、最低賃金が増加すると、16～19 歳の雇用を 1～2%程度、16～24 歳の雇用を 1.5～2%程度減少させることを示している。なお、一階差分推定とは、「2つの時点間での変数値の差分をとることで個体特有の効果を除去する」ものである(菅・有田 2012:9)。Baskaya and Rubinstein(2012)は、1977～2007 年の Current Population Survey(CPS)のデータを用いて、州や年等の固有の影響を考慮した推定を行い、最低賃金上昇は若年層の賃金を上昇させるが雇用は減少させると指摘している。なお、Baskaya and Rubinstein(2012)では、州ごとの賃金決定政策と年ごとの影響を考慮したモデルを採用することで、連邦の最低賃金政策が州ごとの実効最低賃金に異なる影響をもたらすことを指摘し、異なる州に同質的なモデルを採用していた既存の研究に反駁した。

⁷⁸ 「最低賃金の影響が地域の賃金の水準によって異なることを考慮して、最低賃金をその対象となる地域や産業の平均賃金(もしくは賃金の中央値)で除して求められる指標」(労働政策研究・研修機構 2011:107)。

⁷⁹ 橘木・浦川(2006)では、「平成 14 年 就業構造基本調査」を用いた回帰分析により、カイツ指標は 20 代女性の雇用者比率に影響しないと述べている。しかし、川口(2009)は、橘木・浦川(2006)の分析は、その手法に問題がある(カイツ指標と都道府県別失業率をどちらも独立変数に入れているが、失業率自体がカイツ指標に影響を受けている可能性がある、カイツ指標が高い県では所得が低く、女性の雇用者比率が高いため、カイツ指標が高くても雇用が減少していないように見える可能性がある、等)と指摘している。

⁸⁰ アメリカについては、Clemens (2015)が、2002・2006・2010・2014 年の CPS のデータを用いて、固定効果を除外した差分の差分法等を用いたパネルデータ分析を行い、リーマンショック以降の不況下における最低賃金上昇により、高卒以下の 16～30 歳の雇用率を 5.6%、その層と同程度の低熟練者の雇用率を 13%減少させたことを示している。なお、「差分の差分法」とは、ある政策の影響を調べる際、政策の影響を受ける処置群(treatment group)の政策介入前後の差から、政策の影響を受けない統制群(control group)の政策介入前後の差を引くことで、環境変化の影響を取り除き、政策の影響を取り出すという推定方法である(川口 2017)。

率が低下したことを示している。Kawaguchi and Yamada(2007)は、「消費生活に関するパネル調査」を用いて若年女性に限定して分析⁸¹を行い、20～30代女性のうち、最低賃金改定後の水準に達していない群は、それ以上の賃金水準である群に比して、次年度の雇用確率が20～30%程度減少することを示した。川口・森(2009)は、1982～2002年の「就業構造基本調査」を用いて就業率を従属変数、最低賃金の影響を受ける労働者の割合や中年男性労働者(25～59歳)の平均賃金の変化等を独立変数とした、年代別や男女別の重回帰分析を行い、最低賃金の上昇により中年既婚女性の雇用が減少することを示した。Kambayashi et al.(2013)は、1994～2003年の「賃金構造基本統計調査」を用いて分析⁸²を行い、デフレ下において、最低賃金の上昇により女性の雇用が減少したことを示している。教育水準の低い労働者へ負の影響があるとする研究としては、Kawaguchi and Mori(2019)が、2002～2017年の「賃金構造基本統計調査」と2002～2016年の「労働力調査」を用いて都道府県や年等の固有の影響を考慮した分析⁸³を行い、最低賃金の上昇により低学歴の若年層では0.6程度の弾力性で雇用・労働時間が減少したことを示している。

こうした労働者の属性に着目した研究とは別に、産業など企業側の特徴に着目した研究もみられる。例えば、Card and Krueger(1994, 1995)⁸⁴では、アメリカの隣接する2州のファーストフード店を調査し、最低賃金を引き上げた州において雇用が増加したことを示した。また、日本の研究としては、務川ほか(2020)が、一般社団法人CRD協会の2005～2017年の企業データによる地域別・業種別パネルデータを用い、固定効果モデルにより、最低賃金上昇の中小企業従業員数等への弾性値の推計を実施し、製品やサービスへの価格転嫁が容易な業種(製造業、医療・福祉、宿泊・飲食サービス業)では、雇用に対して正の影響があったと指摘している。

そのほか、最低賃金の引上げと雇用の関係に影響する要因についても研究は蓄積されている。低所得者・低熟練層の雇用への影響が景気後退期においてより強まっていたことや(Clemens 2015; Clemens and Wither 2019)⁸⁵、需要独占(モノプソニー)など勞

⁸¹ 最小二乗回帰、固定効果、ランダム効果推定を実施している。なお、「ランダム効果推定」とは、「個体内で変わらない変数をも含める」ことで、「個体間のレベルで独立変数の効果を推定する」ことができる方法である(三輪 2013:363)。

⁸² OLS、一階差分推定、操作変数法による推定を実施している。なお、「操作変数法」とは、「モデルに含まれている変数以外に『説明変数と相関があり』かつ『誤差との相関がゼロである』ような変数(『操作変数(instrumental variable)』と呼ぶ)を用いる」ことで、独立変数と従属変数の双方に影響を与える「交絡因子」を全て観測できない場合、従属変数に観測誤差がある場合、独立変数と従属変数が「同時」に決まっている場合、等でも因果関係を推定可能にする方法である(松下 2015:10-11)。

⁸³ OLS推定や操作変数法を実施している。

⁸⁴ Card and Krueger(1994,1995)は、ニュージャージー州(最低賃金上昇)とペンシルベニア州(最低賃金上昇せず)のファーストフード店の賃金や雇用、価格等について調査を行い、差分の差分法を用いて分析し、ペンシルベニア州に比べ、ニュージャージー州のファーストフード店では雇用が増加したことを示した。アメリカにおいて最低賃金の雇用への影響に関する議論の火付け役となった研究群であるが、近年は地域の内生性を考慮していないと批判される傾向にある(Baskaya and Rubinstein 2012等)。

⁸⁵ Clemens(2015)については注80を参照。Clemens and Wither(2019)は、2008年のSurvey of Income and Program Participation(SIPP)の16～64歳の個人を対象としたパネルデータへ差分の差分法等の分析を用い、2000年代後半の景気後退時の最低賃金上昇は雇用と所得に有意な負の効果を持つことを

働市場の需給バランスによっても変化すること(Azar et al. 2019; Okudaira et al. 2019; Izumi et al. 2020)⁸⁶が指摘されている。

また、最低賃金の引上げの程度により雇用への影響が異なること(最低賃金上昇率による雇用への影響の非線形性)も指摘されている。Clemens and Strain(2021)では、若年層(こと高等教育を修了していない者)の雇用への影響を分析し、最低賃金の引上げ率が比較的大きいと非熟練労働者の雇用に対し負の影響を及ぼすが⁸⁷、引上げ率が比較的小さいと影響は非常に小さいことを示した。

以上のように、最低賃金の設定が雇用に及ぼす影響に関しては、国、地域、時期、労働市場の状況、最低賃金の引上げ幅、分析対象とする労働者の属性、産業、職業、データや分析手法等により結論が異なる場合が多く、議論が続いている。実際、米国では特に実証研究の蓄積が厚いものの、最低賃金が雇用に及ぼす影響に関する共通認識は十分には持たれておらず、文献レビューやメタアナリシス⁸⁸を実施して全体としての状況を把握しようという試みもある。近年の研究を挙げると、Neumark and Shirley(2021)では、以下の4点を当該分野研究群の主要な結論として指摘している。

- ① 文献では雇用への負の影響を示す推定が明らかに優勢である
- ② 10代や若年層、低学歴者において①の結果はより強い
- ③ 最低賃金の上昇の影響を直接受ける低賃金労働者を対象とする研究では①の結果がより強い
- ④ 低賃金産業を対象とする研究からは正負の影響について一方向的なコンセンサスは得られていない

ただし、一般的に、文献レビューやメタアナリシスについては、どの研究を参照するかにより結論が異なるため、解釈には留意が必要である。

以上より、最低賃金の引上げが雇用に及ぼす影響を明らかにするためには、多様な要因を分解しそれぞれの層に対してどのようなメカニズムで影響するのか、対象や期間、その他の影響要因、分析単位や分析手法に注意を払った研究の更なる積み重ねが必要である⁸⁹。

示している。

⁸⁶ アメリカについては、Azar et al. (2019)が、Quarterly Census of Employment and Wages等のデータを用いて、郡や調査の地域区分等の固有の影響を考慮した回帰分析を行い、より集中度の高い労働市場(労働需要が少数の企業に限られる市場(児玉 2021))においては、賃金が限界生産力より低い傾向にあるため、最低賃金は雇用に対して正の影響があるが、集中度の低い労働市場では、最低賃金の上昇は雇用に対する負の影響をもたらすと指摘している。日本については、Okudaira et al. (2019)が、2008～2014年の工業統計調査のデータを用いて、工場等の固有の影響を考慮したOLS推定を行い、競争的な労働市場においては、最低賃金の上昇は雇用を減少させるが、供給の多い労働市場では雇用を減少させないことを指摘している。また、Izumi et al. (2020)は、2001～2014年の「工業統計調査」を用いて固定効果モデルや操作変数法等により分析し、最低賃金の上昇は雇用を減少させるが、その度合いは競争的な労働市場より集中的な労働市場においてより小さくなることを指摘している。

⁸⁷ Clemens and Strain(2021)では、主に American Community Survey(ACS)と Current Population Survey(CPS)を用いて最低賃金引上げによるアメリカの若年層の雇用への影響を分析し、最低賃金引上げにより雇用率が2.5%ポイント減少したと指摘されている。

⁸⁸ 既存の複数の研究成果を統合するための統計的解析手法を指す(野添・榊原 2006)。

⁸⁹ さらには、雇用の増減のみならず、雇用者の移動に着目した分析もある。ドイツでは最低賃金の設定により大企業、高賃金、生産性の高い企業への労働者の移動がみられると指摘する研究もある(Dustmann et al.

3.1.3 小括

本節では、最低賃金引上げによる雇用へ影響について、労働者全体、産業別、職業別での状況、労働者の属性別での状況等について雇用者数等の推移等からみてきたが、以上のデータをみる限りでは、最低賃金引上げと雇用との明確な関係を読み取ることはできず、両者の関係は明らかにはならなかった。最低賃金の引上げ幅を決定する際には、経済・雇用情勢等が勘案されるため、雇用情勢が良い時期ほど引上げ幅が大きくなるなど、最低賃金と雇用との間には双方向の関係が想定されることなどから、記述統計の分析のみによって因果関係を特定することは困難である。また、生活保護との乖離解消期(2007～2012年)には、都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率に弱い正の相関関係がみられるなどの分析も行ったが、最低賃金と雇用との因果関係について明らかにするには、実証分析の蓄積が必要である。

また、先行研究については、国内では最低賃金上昇が雇用に影響する労働者の属性について、若年者、女性、教育水準の低い労働者などの雇用を減らす影響があるという指摘が多い一方で、それとは異なる指摘もされている。また、産業別には製造業、医療・福祉、宿泊・飲食サービス業で雇用が増加したという指摘がなされている。さらに、景気後退期には雇用減少への影響がより強まること、需要独占など労働市場の需給バランスによっても影響が変化すること等が指摘されている。

以上のように、最低賃金が雇用に及ぼす影響については、国内外で実証研究が進められているが、定まった結論は得られておらず、今後の更なる実証研究が必要である。

2022)。雇用増減に関わらず、結果としてどのように労働市場が変貌したのか、移動に着目した研究も積み重ねられることが望ましい。

3.2 労働者の雇用形態や雇用以外の働き方

本節では、最低賃金の引上げによる雇用形態や雇用以外の働き方の選択に及ぼす影響についてみていく。

3.2.1 データからみる現状

(1) 雇用形態

雇用形態による最低賃金引上げの影響の違いをみるため、図表 3.2-1、図表 3.2-2 により、正規の職員・従業員数、非正規の職員・従業員数、自営業主・家族従業者数、非労働力人口の推移についてみる。正規の職員・従業員数は、2008～2014 年頃に減少したものの、近年は増加しており、3,500 万人程度である。非正規の職員・従業員数は、2002 年からほぼ継続的に増加しており、2020 年時点では 2,100 万人程度である。自営業主・家族従業者数は 2002 年からほぼ継続的に減少しており、2020 年時点では 700 万人程度である。非労働力人口は、2002～2012 年にかけて増加したが、近年は減少しており、4,200 万人程度である。

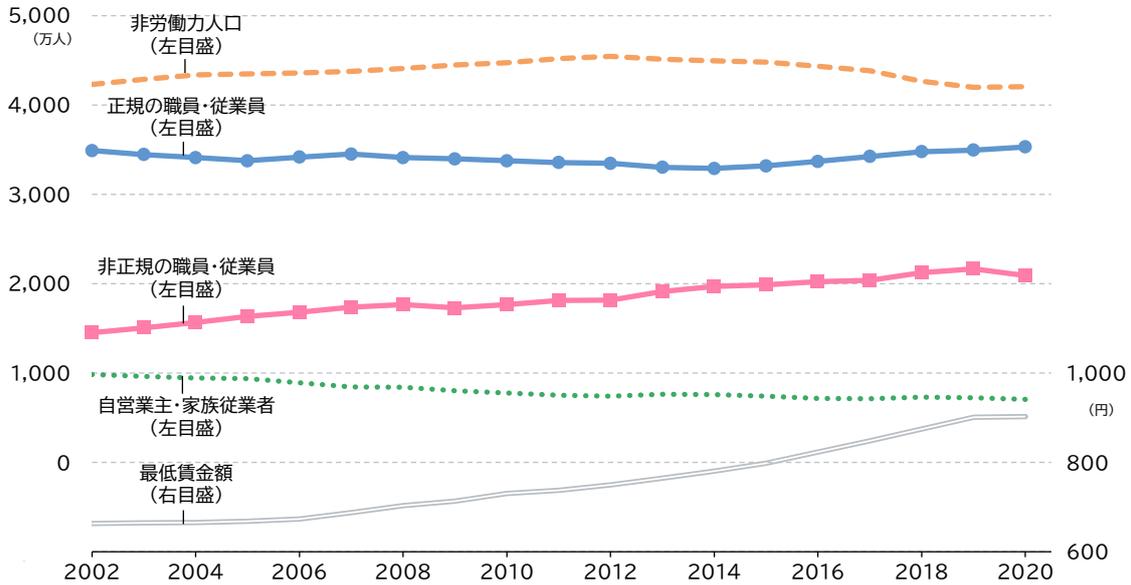
このように、正規の職員・従業員数は直近では 2002 年と同水準にあるが、非正規の職員・従業員数は 2002 年(1,500 万人程度)から 2020 年(2,100 万人程度)にかけて 600 万人程度増加した一方、自営業主・家族従業者数は 2002 年(980 万人程度)から 2020 年(700 万人程度)にかけて 180 万人程度減少している。

続いて、こうした推移と最低賃金引上げとの関係を見る。まず、非労働力人口の増減数と最低賃金引上げ率の動きを比較すると、両者は一見、逆方向の動きをしているようにもみえるが、これだけからは明確な関係は分からない。

次に、正規の職員・従業員数、非正規の職員・従業員数の増減と最低賃金引上げ率の動きを対比してみる。最低賃金引上げ率は近年比較的高くなっている一方、正規の職員・従業員数は、2014 年まで緩やかな減少傾向で推移した後、増加傾向に反転している。他方、非正規の職員・従業員数は、2009 年(リーマンショック直後)及び 2020 年(新型コロナウイルス感染症の影響下)を除いて、増加傾向が続いており、最低賃金の引上げ幅が従来よりも大きかった 2016 年から 2019 年までの 4 年間にも傾向の変化はない。以上のように、時系列データをみると、正規の職員・従業員数と最低賃金引上げ率には一部に似た動きがみられるものの、正規の職員・従業員数、非正規の職員・従業員数ともに最低賃金額やその引上げ率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならなかった。

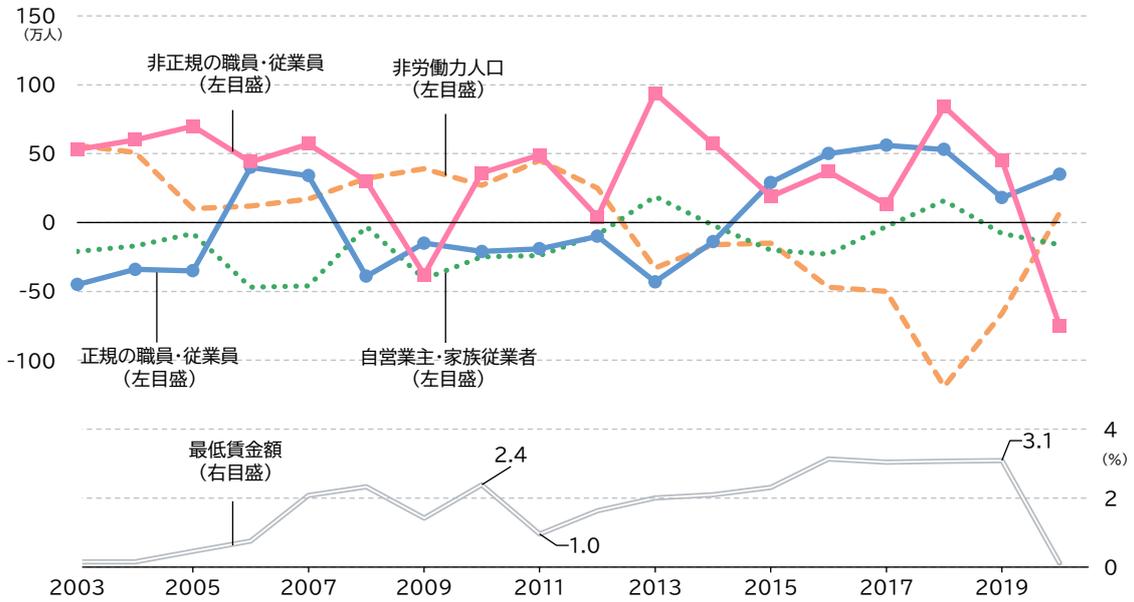
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.2-1 正規・非正規の職員・従業員、自営業主・家族従業者、非労働力人口と最低賃金額の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。
 2. 非労働力人口とは、15歳以上人口のうち、「就業者」と「失業者」以外の者。
 3. 役員を除く雇用者のうちの「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」。
 4. 自営業主・家族従業者数は、「就業者数-雇用者数」で計算した。
 5. 各労働者数は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。

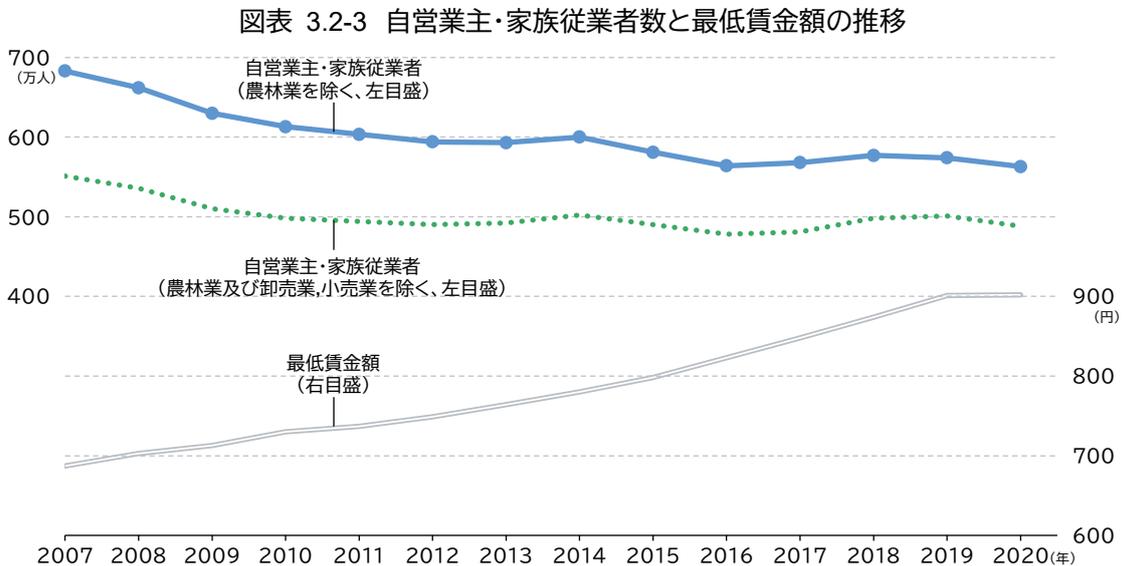
図表 3.2-2 正規・非正規の職員・従業員、自営業主・家族従業者、非労働力人口の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。
 2. 非労働力人口とは、15歳以上人口のうち、「就業者」と「失業者」以外の者。
 3. 役員を除く雇用者のうちの「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」。
 4. 自営業主・家族従業者数は、「就業者数-雇用者数」で計算した。
 5. 各労働者数は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。

(2) 雇用以外の働き方

続いて、請負労働や協同労働を含む自営業主・家族従業者数の変化と最低賃金額の推移をみる。農林業や卸売業・小売業で自営業主や家族従業者が多く、しかもその両者に引退や転廃業が目立つことから、ここでは農林業と卸売業・小売業を除いた産業の自営業主・家族従業者数の推移に注目する。図表 3.2-3、図表 3.2-4 によると、2010 年以降、これらの自営業主等は 500 万人前後の水準が続いており、最低賃金の引上げ幅が比較的大きかった 2017 年以降の 3 年間にやや増加する傾向がみられたものの、最低賃金引上げとの間に明確な関係はみられなかった。これら時系列データをみる限りでは、両者に関係があるのか明らかにはならなかった。



(資料出所)総務省「労働力調査」

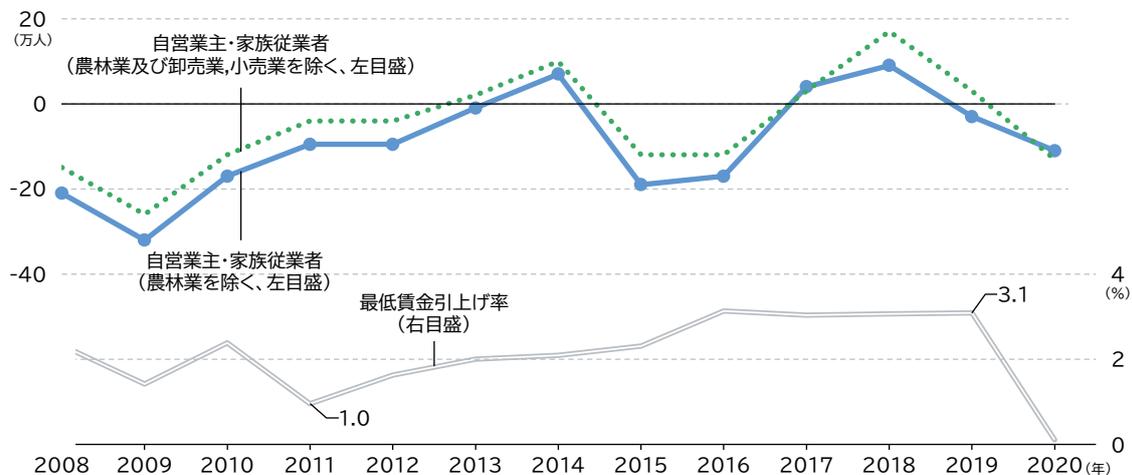
(注)1. 自営業主・家族従業者は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。

2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。

3. 自営業主・家族従業者数 = 就業者数 - 雇業者数。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.2-4 自営業主・家族従業者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 自営業主・家族従業者は2011年のデータがないため、2011年は2010年と2012年の平均値であったものとして計算した。
 2. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改定後の最低賃金が適用されている。
 3. 自営業主・家族従業者数 = 就業者数 - 雇用者数。

3.2.2 理論と研究動向

最低賃金の上昇が雇用の増減に及ぼす影響と同様、雇用・就業形態にいかん影響を及ぼすかという点に関しても様々な知見が蓄積されている。

まず、雇用形態(正規雇用／非正規雇用)に及ぼす影響については、最低賃金の上昇することで正規雇用労働者の雇用が失われ、非正規雇用への転換が生じるという指摘がある一方(Gramlich 1976)、むしろ非正規雇用労働者を減らして正規雇用を増やしたという研究(Katz and Krueger 1992)も報告されている。加えて、同じ国・産業においても、地理的な差異によって雇用形態に及ぼす影響の正負が変わること(Wang et al. 2019)も報告されており、雇用形態への影響は一定ではない⁹⁰。

また、近年は最低賃金の上昇が雇用と雇用以外の働き方との間の移動にどのように影響するのかという点にも注目が集まりつつある。特に最低賃金の上昇と自営やフリーランスを含む雇用以外の働き方の増減との関連について研究が進められており、異なる2つの説明がなされている。一つは、雇用の減少が失業者による雇用以外の働き方の選択を促進するため、雇用以外で働く者が増加するという主張である⁹¹。もう一つは、最低賃金の上昇は賃金分布を押し上げるため、主にその恩恵を受ける雇用による働き方へと労働力が集中し、雇用以外の働き方を選択する者が減少するという主張である。データを用いた実証的な研究は、これらの両主張をサポートする結果に二分される。

まず、最低賃金の上昇が雇用以外の働き方をする者を増やす傾向がみられたとする実証研究としては、インドネシア(Suryahadi et al. 2003; Yamada 2016)⁹²、ブラジル

⁹⁰ Gramlich(1976)は、Employment and Earnings, vol.19 や vol.22、米国労働省、商務省等のデータを用いて回帰分析を行い、最低賃金の上昇は10代の正規雇用を減らし非正規雇用を増加させること等を示している。一方、Katz and Krueger(1992)は、テキサス州のファーストフード店の経年データを用いて分析を行い、1990年12月から1991年7・8月にかけて(1991年4月に最低賃金の上昇)、1企業当たりの正規雇用者が増加し非正規雇用者が減少していることを示した(ただし、正規雇用の季節間格差が影響している可能性もあると補足している)。一律の傾向が見られなかったとする研究としては、Wang et al.(2019)が、アメリカの外食産業に関する1990～2006年のパネルデータを用いてラッソ回帰を行い、雇用に正の影響があった州のグループもあれば負の影響があった州のグループもあったこと等を示した。

⁹¹ 例えば、Thurik et al.(2008)では、最低賃金上昇との関係は分析していないものの、高い失業率により自営業が促進され、その後、高い自営業率により失業率が低下する、という影響があることを示した(ただし、広く雇用以外の働き方を扱っているのではなく、自営業に限定していることには注意を要する)。

⁹² Suryahadi et al.(2003)は、1988～2000年のNational Labour Force Surveys(Sakernas)のデータ(1995年のデータのみ、Intercensal Population Survey(Supas))を用いて州の固有の影響を考慮したOLS推定を行い、最低賃金の適用は都市部のフォーマルセクターの雇用に負の影響を及ぼすと指摘した。なお、同研究では、フォーマルセクターは、①自営業かつ非正社員の手伝いを受けている者(ただし農業セクターを除く)、②自営業かつ正社員の手伝いを受けている者、③賃金労働者(ただし農業セクターを除く)と定義されている。また、Yamada(2016)は、1993・1997・2000年のIndonesian Family Life Survey(IFLS)のデータを用いて固定効果モデルや相関ランダム効果多項ロジット推定、条件つき・条件なし分位点回帰等により分析し、最低賃金は男性のフォーマルセクターでの雇用には負の影響を及ぼし、インフォーマルセクターでの雇用には正の影響を及ぼしていることを示した。なお同研究では、最低賃金の適用を受ける者をフォーマルセクターとして、最低賃金の適用を受けない者をインフォーマルセクターとして区分している。

(Jales 2018)⁹³、韓国(Kim et al. 2021)⁹⁴、ポルトガル(Martins 2019)⁹⁵、日本などでの研究事例が挙げられる。日本の研究事例では、明坂ほか(2017)が、1992・1997・2002・2007・2012年の「就業構造基本調査」の個票データを用いて都道府県レベルのパネルデータを作成し、就業率の変化を従属変数とした推定を行い、最低賃金の引上げが50歳以上の自営業・内職就業率を上昇させることを示した。

次に、最低賃金の上昇が雇用以外の働き方をする者を減らす傾向がみられたとする実証研究としては、メキシコやドイツ、中国などでの研究事例が挙げられる。メキシコの研究事例では最低賃金近傍の労働者が雇用以外の働き方で働く確率は、最低賃金の上昇とともに低下することが示されている(Vázquez et al. 2017)⁹⁶。また、ドイツの研究事例では、最低賃金上昇によって月450ユーロ以下のミニジョブが増えるかについて分析したところ、むしろ新規参加者が少なくなり、総数は減少していたことが示されている(vom Berge et al. 2018, Pestel et al. 2020)。さらに、中国の研究事例では、最低賃金の上昇により、地方の起業が減少することが示されている(Kong et al. 2021)⁹⁷。

しかしながら、これらの研究では最低賃金の上昇が雇用以外の働き方の報酬に波及しないという前提で行われており、そのことを示す実証的な研究もあるが(Gindling and Terrell 2005)、国によっては雇用以外の働き方の報酬にも賃金上昇が波及することが指摘されている(Lemos 2004, 2009; Dinkelman and Ranchhod 2012)⁹⁸。各国

⁹³ Jales(2018)は、2001～2009年のPesquisa Nacional por Amostra de Domicílios(PNAD)のデータを用いて回帰分析等を行い、最低賃金が存在しない場合と比較してインフォーマルセクターの規模が約39%上昇することを示し、フォーマルセクターからインフォーマルセクターに労働者が転換することを指摘した。なお、同研究では、ブラジルの全労働者が所有している「Carteira de Trabalho」という公式の労働者カードに、署名付きの労働契約が含まれていない労働者を、インフォーマルな労働者と定義している。

⁹⁴ Kim et al.(2021)は、韓国の2001～2018年の地域別パネルデータを用いてベクトル自己回帰モデル等により分析した結果、最低賃金の上昇により短期的に自営業が増加し、長期的には減少することを示した。

⁹⁵ Martins(2019)は、2007年1月～2012年6月の企業レベルのデータ(正規雇用者と独立契約者の数を把握可能)や2007年1月～2010年10月の労働者レベルのデータ(賃金等を把握可能)、2008年1月～2011年12月の労働協約の拡張に関するデータ等を用いて、差分の差分法等の分析を行い、労働協約拡張による最低賃金の適用により、労働協約拡張後の4か月で正規雇用者数が平均2%減少したことや、労働協約や労働法の対象とならない契約労働者(サービス提供者)数が増加したこと等を指摘した。

⁹⁶ Vázquez et al.(2017)は、National Occupation and Employment Survey(ENOE)のパネルデータを用いて差分の差分法を行い、賃金引上げ政策の影響を受ける層において、インフォーマルセクターの労働者が減少し、フォーマルセクターの労働者が増加すると指摘した。

⁹⁷ Kong et al.(2021)は、2006～2013年のChinese Industrial Enterprise Dataset(CIED)の企業レベルのデータ、State Administration for Industry and Commerce of China(SAIC)の企業登録データ、最低賃金のデータ、県レベルの特徴に関するデータを用いて、固定効果モデル等による分析を行い、最低賃金の上昇により、地方の起業が減少することを示し、その要因として人件費の上昇が考えうることを指摘した。

⁹⁸ Lemos(2004)は、ブラジルにおける1982～2000年のMonthly Employment Survey(PME)のデータを用いて、地域や時間の影響を考慮した分析を行い、最低賃金の上昇により、フォーマルセクターとインフォーマルセクター双方の賃金分布が圧縮されること及び雇用が減少することを示した(ただし、フォーマルセクターとインフォーマルセクターを分けて推定した結果ではない)。一方、Lemos(2009)は、Lemos(2004)よりサンプル期間を長くし、1982～2004年のPMEのデータを用いて、地域や時間の影響を考慮した分析を行い、両セクターにおける賃金分布は圧縮されるが、雇用には影響を及ぼさないことを示した。Dinkelman and Ranchhod(2012)は、2001～2004年のSouth African Labor Force Surveys(LFS)のデータを用いて差分の差分法を行い、インフォーマルセクターへ最低賃金が適用される前には、家庭内労働者は、賃金の中央値が最低賃金より低い分野で働いていたが、最低賃金の適用により、賃金が大きく上昇したことを示した。なお、Lemos(2009)では、インフォーマルセクターの労働者を、署名付きの労働契約を持たない労働者(ただし自営

の制度等の違いにより、「雇用以外の働き方」が指すものが異なることも想定されるため、今後はそうした観点からも実証的な検証を積み重ねていく必要があるだろう。

3.2.3 小括

本節では、最低賃金の引上げによる雇用形態や雇用以外の働き方の選択に及ぼす影響についてみてきた。データをみる限りでは、こうした観点からの明確な影響をみてとることはできず、最低賃金引上げと働き方の選択との間に関係があるのかは明らかにならなかった。また、先行研究を見ても、限定的なケースを除き、理論的にも実証的にも定説となるような結果は得られていないことが分かった。

最低賃金の水準やその上昇が雇用形態や雇用以外の働き方に対しても影響する可能性は考えられるが、これまでのところ国内での研究蓄積は少なく、特に、雇用以外の働き方への影響はあまり注目されてこなかった。これらの影響については、国、産業等による違いがあることに留意し、雇用に及ぼす影響と同様、今後、国内での更なる実証研究が必要である。

業は除く)と定義している。

3.3 求人・求職

これまでみてきた失業率(失業者数を労働力人口で割ったもの)や雇用者数はストック指標であるが、労働市場の状況は求人数・求職者数といったフロー指標からも観察することができる。フロー指標は、その累積によってストック指標を形成しているため、より詳細に変動の要因を観察できる可能性がある。そこで本節では、最低賃金と求人数・求職者数との関係についてみていく。

3.3.1 データからみる現状

本小節では、まず、(1)にて求人数・求職者数を捉えることのできる厚生労働省「職業安定業務統計」の特徴を確認した上で、(2)にて最低賃金の引上げと有効求人倍率との関係、(3)にて最低賃金の引上げと有効求人数・有効求職者数との関係について概観し、(4)では 3.1 と同様に生活保護との乖離解消期について景気後退期、景気回復・拡大期を含む時期に分けてみる。

(1) 職業安定業務統計の特徴

ここでは、使用する職業安定業務統計の特徴について概観する。図表 3.3-1 は、職業安定業務統計から得られる新規求人数の事業所規模別の構成比(2016 年度)と、経済センサス活動調査(2016 年実施)から得られる従業者数の事業所規模別の構成比を示したものである。これらを比較すると、職業安定業務統計から得られる新規求人数の事業所規模別の構成比の方が、経済センサス活動調査から得られる全国の従業員数の事業所規模別の構成比よりも、小規模の事業所の構成割合が高い。

また、同表では事業所規模別の新規求人数の変動係数(=標準偏差/平均)も示している(事業所規模別の新規求人数の得られる 2008 年 4 月~2021 年 8 月の月次データから算出)。この変動係数は景気循環などによって生じる事業所規模別の労働需要の変動を示すものと解釈されるが、29 人以下の事業所で最も大きく、100~299 人の規模までは事業所規模が大きくなるにつれて変動係数は小さくなる傾向にある(300 人以上では再び大きくなるが、それでも 29 人以下の事業所ほどは大きくならない)。したがって、職業安定業務統計では小規模事業所からの新規求人の構成比が大きいことも踏まえれば、職業安定業務統計で得られる求人数は労働市場全体の労働需要よりも変動が大きく観測されることが考えられる。

なお、ここまではデータの制約上、新規求人数によりみてきたが、一般に労働市場の情勢を判断するに当たっては有効求人倍率が用いられ、当該指標が月間の有効求人数と有効求職者数から算出されることから、ここからは有効求人数・有効求職者数を用いて分析する。

図表 3.3-1 事業所規模別の構成と新規求人数の変動係数

	29人以下	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上
2016年度 職業安定業務統計新規求人数構成比(%)	65.5	22.5	8.2	1.7	1.1	1.0
2016年 経済センサス 従業者数構成比(%)	48.8	22.9	13.7	4.5	4.5	5.6
月別新規求人数の変動係数	0.248	0.161	0.111	0.165	0.175	0.213

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省・経済産業省「経済センサス活動調査(2016)」
 (注)経済センサスの従業者構成比には「公務」が含まれない。

(2) 最低賃金と有効求人倍率

はじめに、最低賃金と有効求人倍率(月間有効求人数÷月間有効求職者数)との関係を見る。この指標は、有効求人数と有効求職者数との組み合わせにより算出されており、本節の以下でみるように有効求人数と有効求職者数が逆の動きをすることが多いことから、比較的大きな変動を示す。

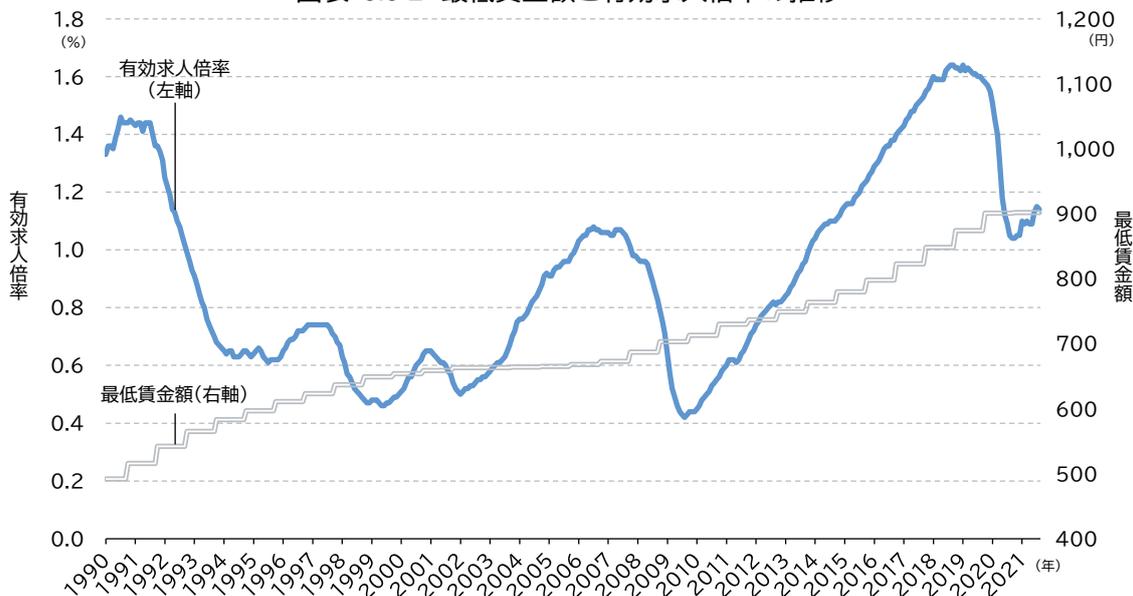
図表 3.3-2、図表 3.3-3 は、最低賃金額又はその引上げ率と有効求人倍率との関係を見たものである。これによると、有効求人倍率は、1990 年代初め頃 1 倍を超えて推移していたが、その後急速に低下した。2000 年代初め頃まで 0.4～0.8 程度で推移し、中頃にいったんは 1 倍を超える水準まで回復した。しかし、リーマンショックの影響を受けた時期に 0.4 付近まで急落し、2009 年に底を打った。2010 年代は長く回復傾向が続いたが、2020 年には新型コロナウイルス感染症の影響を受けて低下した。

最低賃金との関係を見ると、図表 3.3-2 によれば、最低賃金額は、2002～2007 年の間の引上げ額は小さかったものの、一貫して引き上げられており、有効求人倍率と最低賃金額との間に明確な相関関係はみられない。同様に、図表 3.3-3 により最低賃金の引上げ率との関係をもても、引上げ率と順方向に有効求人倍率が推移する時期と逆方向に推移する時期が混在しており、明確な相関はみられない。

以上のように最低賃金と有効求人倍率との間には明確な相関関係はみられなかったが、この有効求人倍率を構成する有効求人数と有効求職者数は、(4)でみるように、景気・経済や最低賃金引上げの状況によってそれぞれが受ける影響の大きさが異なることから、これらのフロー指標を詳細にみることにより、最低賃金の労働市場への影響の大きさとそのメカニズムを解明するために有益な情報が得られる可能性がある。このため、続いて有効求人数と有効求職者数についてみていく。

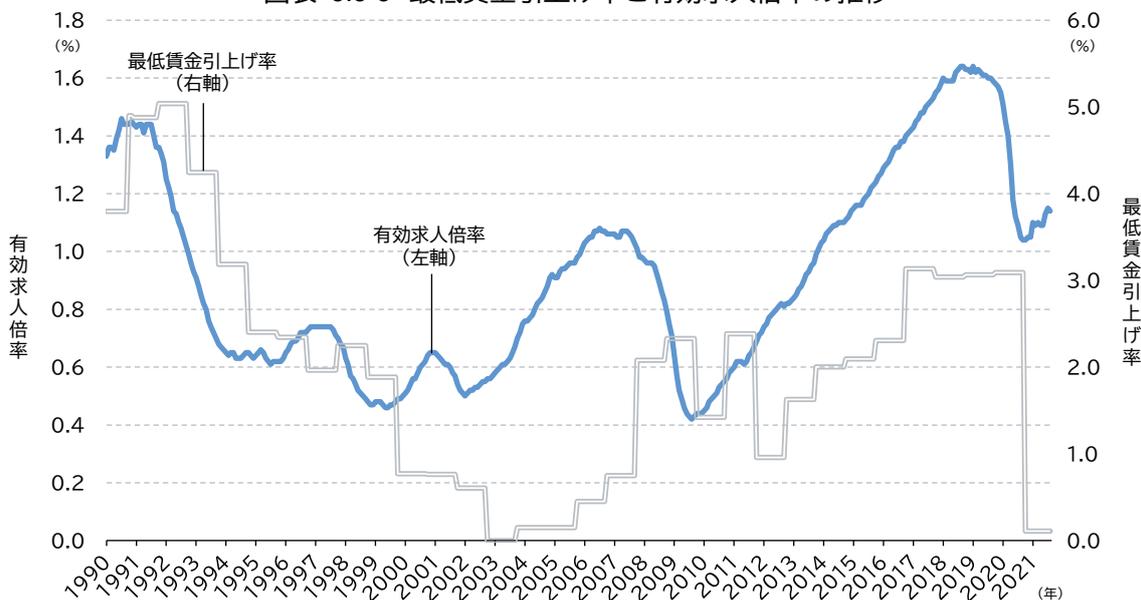
3章 最低賃金と労働市場

図表 3.3-2 最低賃金額と有効求人倍率の推移



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注)1. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改訂後の最低賃金が適用されている。
 2. 有効求人倍率は月次季節調整値を使用した。

図表 3.3-3 最低賃金引上げ率と有効求人倍率の推移



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注)1. 最低賃金額は全国加重平均であり、各年10月1日前後から改訂後の最低賃金が適用されている。
 2. 有効求人倍率は月次季節調整値を使用した。

(3) 有効求人数・有効求職者数の推移

続いて、最低賃金と有効求人数・有効求職者数の関係について概観する。図表 3.3-4、図表 3.3-5 は 1990 年 1 月～2021 年 8 月における最低賃金額(全国加重平均)又はその引上げ率と有効求人数・有効求職者数の推移を示したものである。

有効求人数は、1990 年代前半から中頃にかけて減少傾向となり、その後 2000 年代初め頃まで相対的に低位な水準で推移した。2000 年代後半にかけていったん伸びがみられたが、リーマンショックの影響があった時期に急速に減少し、2009 年 5 月に底を打った。その後、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける直前の 2020 年初めまで増加傾向が続いた。

有効求職者数をみると、1990 年代から 2000 年代前半まで増加傾向が続いた。その後、減少傾向となったものの、リーマンショックの影響を受けた 2009 年頃に急速に増加し、2010 年 4 月にピークを迎えた。その後、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける直前の 2020 年まで減少傾向が続いた。

このように、一般に、景気回復・拡大局面には、求人数が増加し、求職者数が減少する傾向にある。反対に景気後退局面では、求人数が減少し求職者数が増加する傾向にある⁹⁹。

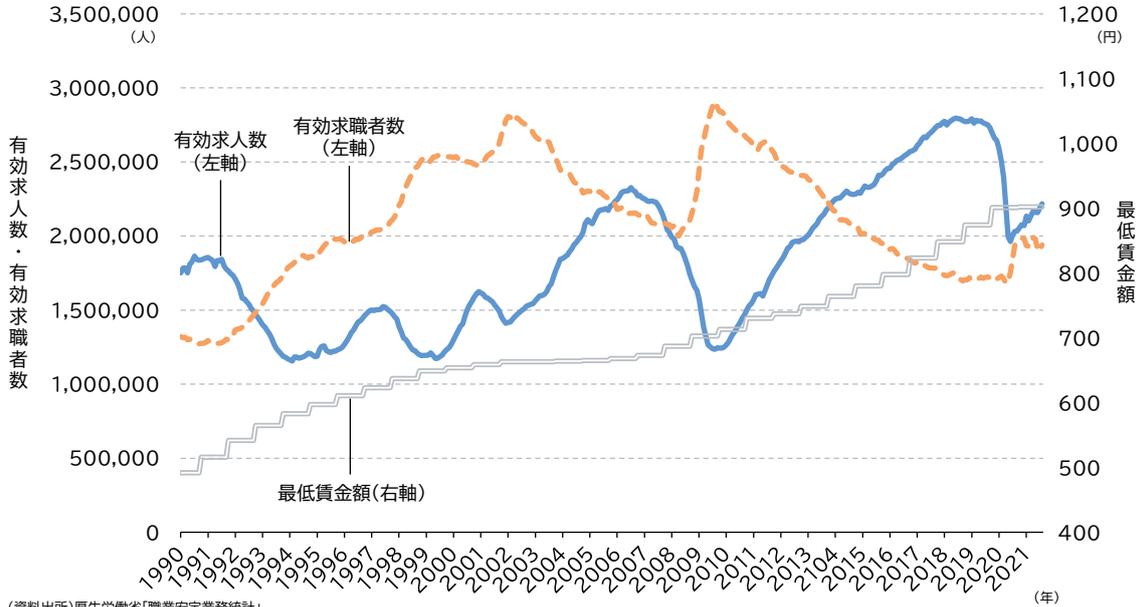
一方で、図表 3.3-4 のとおり、最低賃金は、2002～2007 年間の引上げ額は小さかったものの、一貫して引き上げられており、有効求人数・有効求職者数と最低賃金額との間に明確な相関関係はみられない。

また、図表 3.3-5 により、最低賃金引上げ率と有効求人数・有効求職者数との関係をみると、1990 年代には、最低賃金引上げ率が低下傾向にある一方、有効求人数は上昇傾向、有効求職者数は低下傾向から横ばい傾向へと変化した。その後、2000 年代後半に最低賃金引上げ率が高まった時期には、有効求人数は減少傾向、有効求職者数は増加傾向となった。2010 年代に最低賃金引上げ率が高まった時期には、有効求人数は増加傾向、有効求職者数は減少傾向となった。以上のように、最低賃金引上げ率と有効求人数・有効求職者数との関係は単純な関係にはなく、観測時点の景気・経済状況やその他の要素も考慮する必要がある。

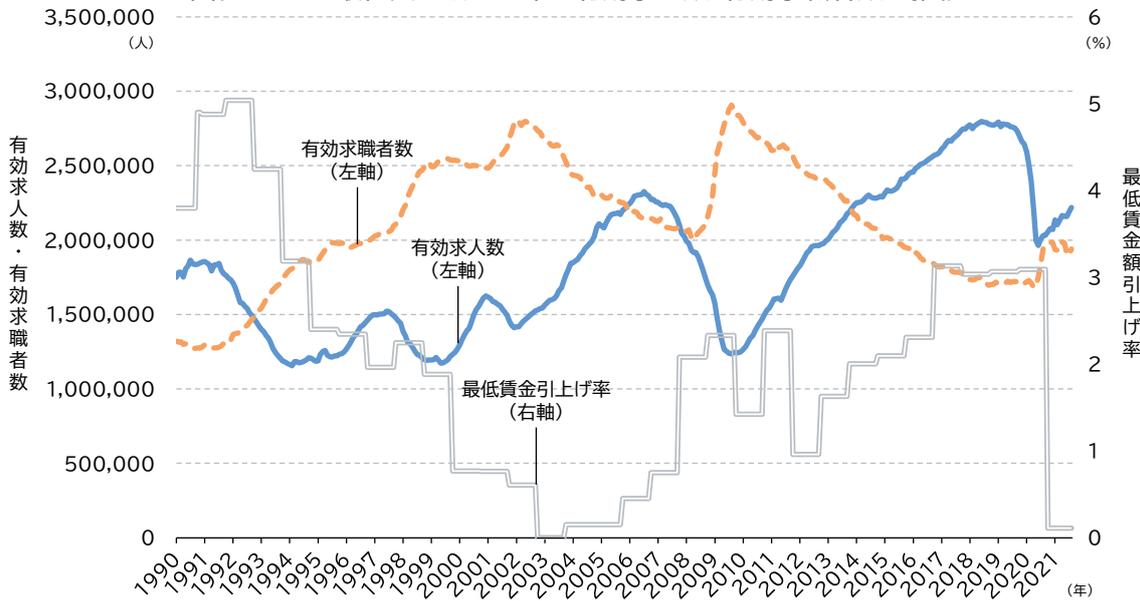
⁹⁹ こうした求人数と求職者数との関係に比較的近いものとして UV 曲線(Beveridge 曲線)がある。UV 曲線とは縦軸に失業率、横軸に欠員率をとると、多くの国で右下がりの関係が得られるという観察事実から生まれた。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.3-4 最低賃金額と有効求人人数・有効求職者数の推移



図表 3.3-5 最低賃金引上げ率と有効求人人数・有効求職者数の推移



(4) 期間別の最低賃金引上げと有効求人数・有効求職者数との関係

そこで、より詳細に最低賃金の引上げ率と有効求人数・有効求職者数の増加率との関係を見るため、3.1と同様に、生活保護との乖離解消に向けた最低賃金の引上げが行われた時期について、リーマンショックを契機とした景気後退期を含む時期(2007～2012年)とその後の景気回復・拡大期を含む時期(2012～2017年)に分けて観察する。

図表 3.3-6 は、景気後退期を含む 2007 年 1 月～2012 年 1 月の期間の最低賃金引上げ率と有効求人数の増加率の関係を都道府県別にみたものである。この期間では最低賃金の引上げ率が高い地域では有効求人数の増加率が小さい(減少率が大きい)ように見えるが、統計的には有意ではない。また、図表 3.3-7 は、景気回復・拡大期を含む 2012 年 1 月～2017 年 1 月の期間の最低賃金引上げ率と有効求人数の増加率の関係を都道府県別にみたものである。景気後退期の図表 3.3-6 と比べても負の傾きがあるが不明瞭であり、統計的にも有意ではない。

続いて、最低賃金引上げ率と有効求職者数の増加率との関係について、景気後退期を含む 2007 年 1 月～2012 年 1 月の期間でみたものが図表 3.3-8 であり、景気回復・拡大期を含む 2012 年 1 月～2017 年 1 月の期間でみたものが図表 3.3-9 である。図表 3.3-8 によれば、景気後退期を含む時期には最低賃金引上げ率が大きかった都道府県では有効求職者数が増加していた傾向があるように見える。統計的な有意性を確認すると 5%水準で有意であった。他方で、図表 3.3-9 によれば、景気回復・拡大期を含む 2012 年 1 月～2017 年 1 月の期間ではそのような傾向はみられなかった。

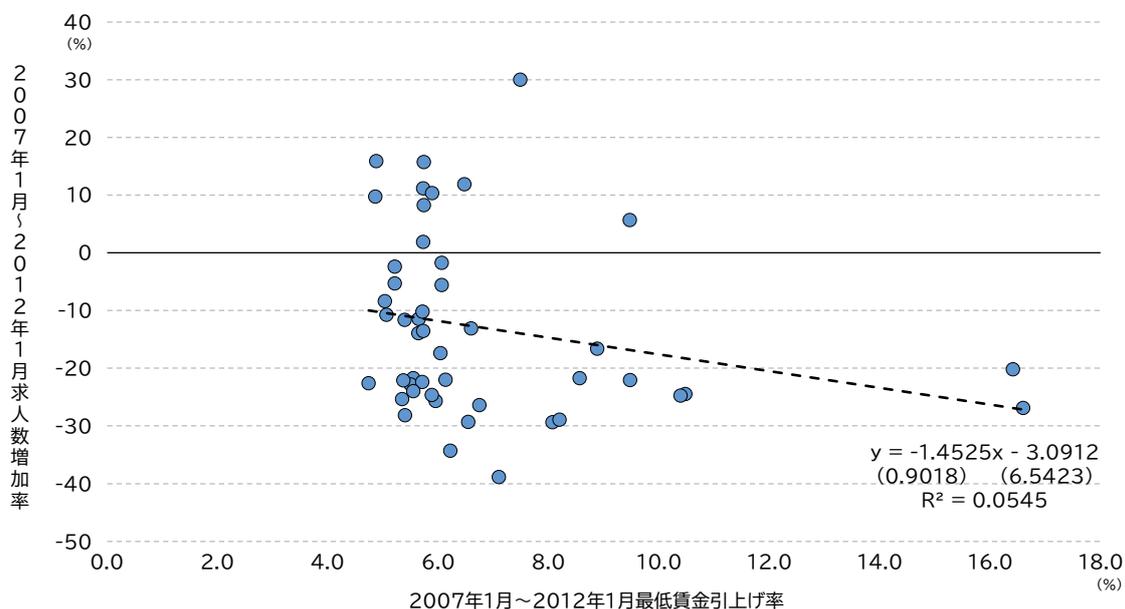
以上を整理すると、生活保護との乖離解消期のうち、景気回復・拡大期を含む時期には最低賃金の引上げと求人数・求職者数の間に明確な関係はみられなかったが、景気後退期を含む 2007～2012 年の期間では最低賃金引上げ率と有効求人数の減少率や有効求職者数の増加率とが相関しているようにも見える。統計的な有意性を確認すると有効求人数の減少率との関係は有意ではなく、有効求職者数との関係は有意であった。ただし、これだけからは因果関係を特定することはできない。

また、仮に最低賃金の引上げにより求職者が増えたとして、それが何に起因したのかは自明ではないことにも留意が必要である。すなわち、最低賃金引上げが求職者を増加させる経路としては、(1)無業者の労働意欲を高めることで新たな労働供給が発生すること、(2)企業の人件費負担が増加することによって有期雇用の雇止めなどが誘発され、新たに発生した失業者が求職活動をすることなど、複数の経路が考えられる。

以上を踏まえると、最低賃金引上げが求人数・求職者数に及ぼす影響を正確に把握するには、景気・経済状況などの他の要因を除去した上で影響を及ぼす経路を特定することが必要である。こうした観点から、緻密な学術的な研究の蓄積を参照することが重要であり、次小節では Ohta and Komae(2022)を中心に先行研究の整理を行う。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.3-6 景気後退期を含む時期(2007年1月～2012年1月)における
都道府県別最低賃金引上げ率と求人数の増減率の関係



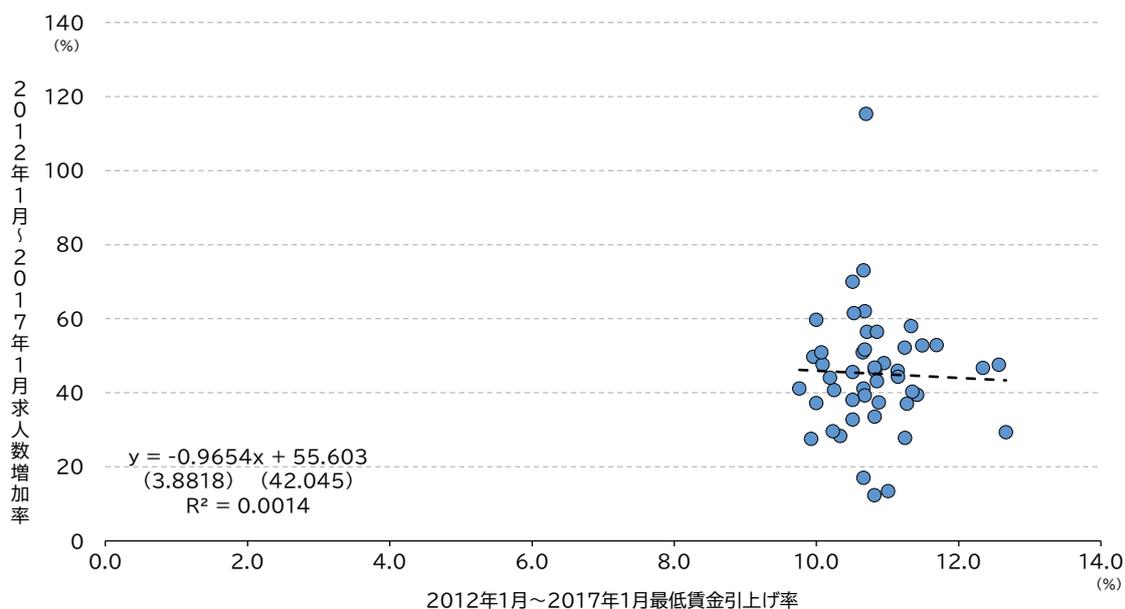
(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. 「2007年1月～2012年1月最低賃金引上げ率」は、「2012年1月に適用された地域別最低賃金/2007年1月に適用された地域別最低賃金-1」により算出。

2. 「2007年1月～2012年1月求人数増減率」は、「2012年1月の求人数/2007年1月の求人数-1」により算出。

3. 近似曲線数式における括弧内数値は標準誤差。

図表 3.3-7 景気回復・拡大期を含む時期(2012年1月～2017年1月)における
都道府県別最低賃金引上げ率と求人数の増減率の関係



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

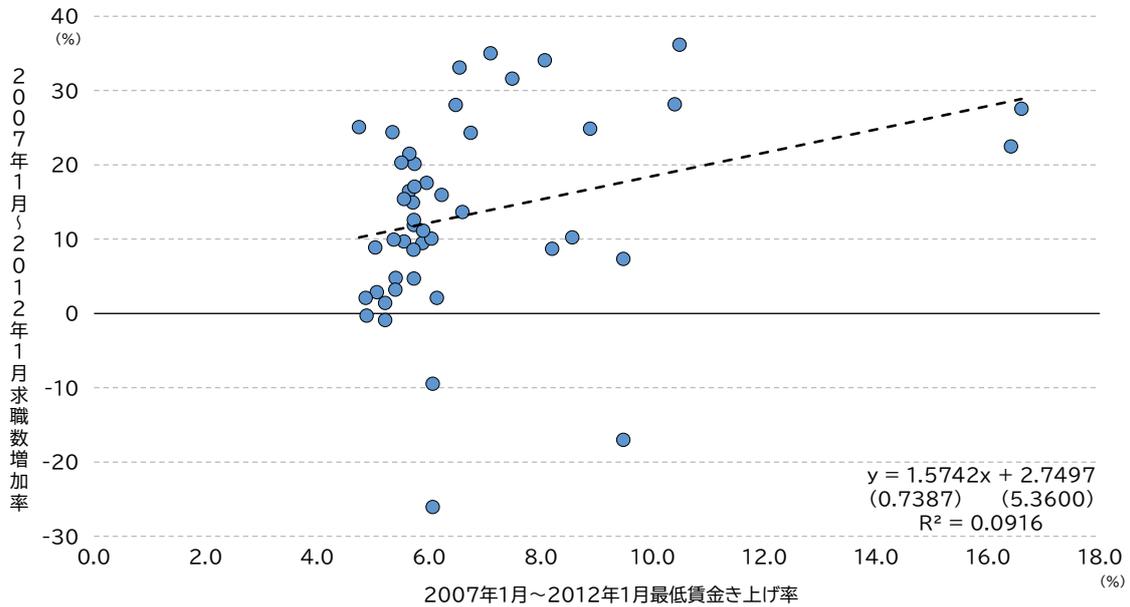
(注)1. 「2012年1月～2017年1月最低賃金引上げ率」は、「2017年1月に適用された地域別最低賃金/2012年1月に適用された地域別最低賃金-1」により算出。

2. 「2012年1月～2017年1月求人数増減率」は、「2017年1月の求人数/2012年1月の求人数-1」により算出。

3. 近似曲線数式における括弧内数値は標準誤差。

3章 最低賃金と労働市場

図表 3.3-8 景気後退期を含む時期(2007年1月～2012年1月)における
都道府県別最低賃金引上げ率と求職者数の増減率の関係



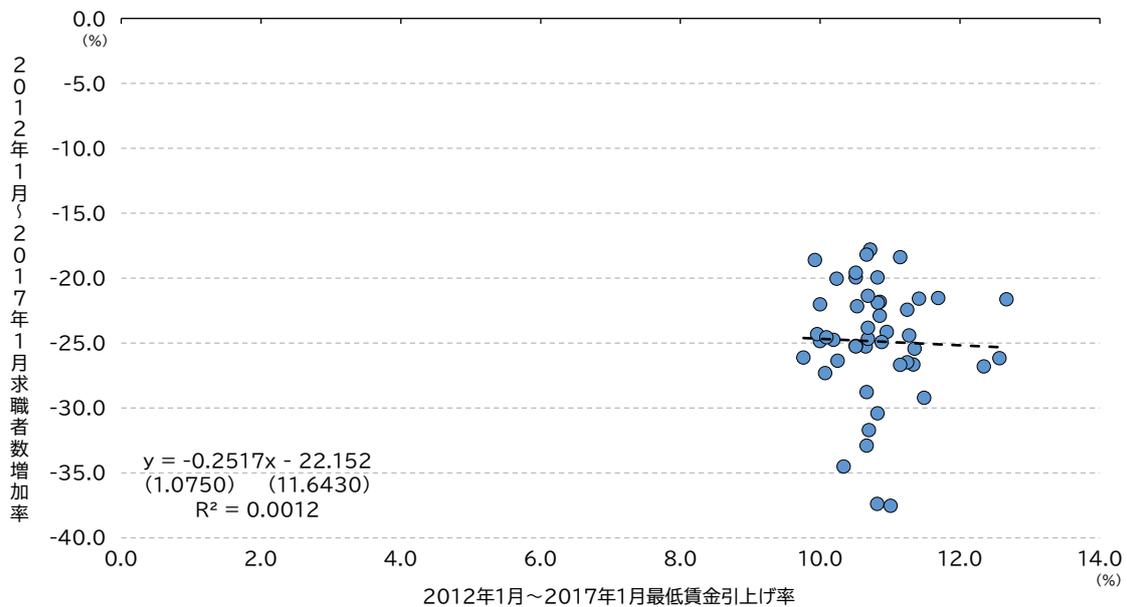
(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. 「2007年1月～2012年1月最低賃金引上げ率」は、「2012年1月に適用された地域別最低賃金/2007年1月に適用された地域別最低賃金-1」により算出。

2. 「2007年1月～2012年1月求職者数増加率」は、「2012年1月の求職者数/2007年1月の求職者数-1」により算出。

3. 近似曲線数式における括弧内数値は標準誤差。

図表 3.3-9 景気回復・拡大期を含む時期(2012年1月～2017年1月)における
都道府県別最低賃金引上げ率と求職者数の増減率の関係



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. 「2007年1月～2012年1月最低賃金引上げ率」は、「2017年1月に適用された地域別最低賃金/2012年1月に適用された地域別最低賃金-1」により算出。

2. 「2007年1月～2012年1月求職者数増加率」は、「2017年1月の求職者数/2012年1月の求職者数-1」により算出。

3. 近似曲線数式における括弧内数値は標準誤差。

3.3.2 理論と研究動向

(1) これまでの研究動向

最低賃金の上昇が求人・求職に及ぼす影響に関して、理論と研究動向を確認する。

まず、前提として、経済学で賃金決定のメカニズムを説明する際に用いられる「完全競争市場モデル」と「不完全競争市場モデル」という2つのモデルについて確認する。

「完全競争市場モデル」では、無数の企業と無数の労働者が存在し、企業の雇用に関する情報や労働者の職探しに関する情報が社会全体に周知されている(完全情報)状況を仮定しており、このモデルにおいては、労働需要曲線と労働供給曲線の交点が賃金となる(均衡賃金)(佐々木 2011)。完全競争市場モデルでは、最低賃金の上昇等により賃金が均衡賃金よりも高く設定されると、設定した賃金額以下の雇用が喪失し、その分労働需要は減少することが予想される。

一方、「不完全競争市場モデル」¹⁰⁰では、完全情報の仮定がなく、企業と労働者の持つ情報は不完全である(佐々木 2011)。そのため、労働需給の差のみならず、企業側の求める労働者の特徴とのミスマッチや労働者自身の求職活動にかかる時間などによる構造的失業や摩擦的失業¹⁰¹が存在し、労働需給の差と失業者数や欠員数との間には不一致が生じている。このような、不完全な情報下における労働者の求職行動を考慮に入れた理論を「サーチ理論」と呼ぶ(Mortensen and Pissarides 1994; Burdett and Mortensen 1998; Pissarides 2000)。

最低賃金の上昇が求人・求職に及ぼす影響に関する研究においては、このサーチ理論を分析時のモデルに組み込むことで、求人・求職への影響をより動的に説明することが試みられてきた(Card and Krueger 1995; Flinn 2006; Brochu and Green 2013)。このサーチ理論では、最低賃金の上昇により求職活動や企業の採用活動等にかかるコストが変動するため、雇用のフロー(求人・求職)も影響を受けることが想定されている(Burdett and Mortensen 1998; Flinn 2006; Brochu and Green 2013)。影響の具体例としては、最低賃金の導入や上昇により利益の低い企業が退出することで、求職者が職を見つける確率が低下すること¹⁰²や、最低賃金の変動により、失業者にとっての求職の価値が上がるため労働市場への流入が増え、常用雇用率が上がりうること(Flinn 2006)等が挙げられる。

こうした最低賃金の上昇が求人・求職に及ぼす影響について、アメリカでは、実証研究

¹⁰⁰ 「不完全競争市場モデル」には、企業の規模が十分に大きく、当該企業の労働需要の計画が市場全体の労働需要に影響を与える場合と、企業と労働者が互いに有する情報が不完全である場合の2種類がある(佐々木 2011)。

¹⁰¹ 「構造的失業」とは、「雇用主が労働者に求める技能や学歴、年齢、性別、勤務地といった特性と、失業中の労働者の持つ特性がずれることによって生じる失業」を指し、「摩擦的失業」とは、「労働者が新たに就職や転職しようとする際の職探しの期間に生じる失業」を指す(川口 2013)。

¹⁰² Flinn(2006)は、既存の研究をレビューするなかで、Eckstein and Wolpin(1990)やAlbrecht and Axell(1984)が用いたモデルの特徴を踏まえ、このように述べている。

が行われている。例えば、最低賃金の上昇により、若年・低学歴の労働者は低スキルな職業に滞留し、企業は新たな欠員の補充を控える傾向があることを示す研究(Liu 2021)や、とりわけ最低賃金に近い水準の賃金で労働者を雇用してきた企業で、求人数が有意に減少したことを示した研究(Kudlyak et al. 2020)、最低賃金上昇により10代の労働者や外食産業の労働者の離職率・採用率・転職率が低下したことを示す研究(Dube et al. 2016)などがある。以上のように、アメリカでは、最低賃金の上昇に伴い、職の転換や新たな雇入れが避けられる傾向にあるとする実証研究がみられる¹⁰³。

これに対し、日本では、最低賃金の上昇と求人・求職との関係に関する実証研究はあまりみられない。関連するものとして、例えば、有賀(2007)では、1980年代末以降の新規高卒者の労働市場の変化について、学校基本調査をもとに作成した都道府県別パネルデータを分析することにより、その変化は大学進学率の急上昇による高卒就職希望者の質量両面での減少・低下や、求人の数の減少や質の低下等に起因していることを示し、最低賃金の上昇によるものではないことを示唆している。また、戸田(2017)では、2014年から2016年までの最低賃金の上昇が求人件数や募集時時給に及ぼす影響について分析しており、最低賃金近傍の労働者の時給には最低賃金上昇の影響がみられるものの、求人件数には有意な影響がみられないことを示している。これについて戸田(2017)は、最低賃金の上昇が労働市場における求人を減らしていない背景には、労働需要側(企業側)の人手不足という実情があるのではないかと指摘している。こうした国内の実証研究に加え、最近の注目すべき実証研究として Ohta and Komae(2022)が挙げられるため、項を改めて紹介する。

(2) 国内の最新の实証研究

本項では、最新の求人・求職に係る実証研究として Ohta and Komae(2022)の概要を紹介する。ここでは、著者から寄稿を受けたディスカッションペーパーの概要をそのままの形で掲載する。

¹⁰³ Liu(2021)は、2005～2016年のCPSのデータやGüvenen et al.(2020)で使われているデータを用いて分析を行い、最低賃金は若年・低学歴の労働者の職業の流動性を低下させるとともに、ミスマッチの増加に関連することを示した。最低賃金が職業流動性を低下させる要因としては、最低賃金により賃金分布が圧縮されるため、転職しても賃金があまり増加しなくなることと、最低賃金により求人が減少することの2つを指摘している。Kudlyak et al.(2020)は、Conference Board's Help Wanted Onlineにおける州レベルの求人データを用いて分析を行い、2005～2018年の最低賃金の上昇により最低賃金近傍の労働者の割合の高い職業において求人が減少したことを示した。Dube et al.(2016)は、Quarterly Workforce Indicators(QWI)を用いて、最低賃金上昇による10代の労働者と外食産業の労働者への影響について分析を行い、最低賃金の上昇は雇用の流動性に相当程度の負の影響を与えることを指摘した。

<Ohta and Komae(2022)の概要>

本研究は、公共職業安定所の業務統計である職業安定業務統計の公表データを用いて分析した。最低賃金を扱った既存研究には、雇用者数や失業率といったストック指標を用いて分析したものが多い。本研究は世界的にも数少ないフロー指標に着目した研究成果である。本研究では、2005年2月から2019年12月までの月次の都道府県別データを利用した。

分析のフレームワークは次の通りである。都道府県別の新規求人数や新規求職者数など、観察したい指標を当該地域の最低賃金水準に回帰した(弾力性を計測)。固定効果モデルを採用し、都道府県生産額、都道府県固有効果、都道府県固有トレンド項などを用いて都道府県ごとの労働市場の異質性を考慮した。

はじめに、最低賃金が新規求人数と新規求職者数それぞれに与える影響を分析した。その結果、最低賃金の1%の引き上げは新規求人数を2.1~2.4%減少させ、新規求職者数を1.8~2.2%増加させることがわかった。有効求人数と有効求職者数も同様の傾向が得られたため、本研究では主に新規求人数と新規求職者数を分析対象とすることとした。

最低賃金が新規求人数、新規求職者数に与える影響は景気状況に依存するものと考えられる。そこで、有効求人倍率と失業率から観測期間を労働市場の弛緩期(2005年2月~2013年12月)と逼迫期(2014年1月~2019年12月)に分け、それぞれの時期における最低賃金の影響を測定した。その結果、労働市場の弛緩期においては最低賃金の引き上げが新規求人数の減少と新規求職者数の増加につながる一方で、逼迫期では統計的に有意な影響がほとんどみられなかった。

最低賃金の求人数・求職者数への影響が観測期間によって異なることが示唆されたため、各時期における影響の大きさをローリング回帰分析により検証した。その結果、求人数は2000年代後半に負の影響が最も大きくなり、その後2011年にかけて回復していた(図表 3.3-10:Figure 5a)。求職者数も2000年代後半に影響が最も大きく、2011年にかけて減衰していた(図表 3.3-11:Figure 5b)。2000年代後半は、世界同時不況期であり、日本国内では最低賃金と生活保護との乖離解消に向けて最低賃金が景気変動に依らず大幅に引き上げられ、2011年には東日本大震災が発生した。景気後退期と、最低賃金が外生的に引き上げられた時期が重なっていたことが、こうした結果の要因として考えられる。

続いて、地域別の分析も行った。カイツ指標(=地域別最低賃金/地域別平均賃金)により全国を2つに分けた場合、カイツ指標の大きい地域(最低賃金が平均賃金に比較的近い地域)では最低賃金の影響がより大きいと予測される。分析の結果は予測の通りであり、カイツ指標の大きい地域は小さい地域よりも、新規求人数、新規求職者数ともに影響が大きかった。さらに、企業規模の構成に着目した地域分けも行った。小規模企業の多い地域は小規模企業の少ない地域よりも大きな影響が出ると予測され、分析結果もこの予測と一致した。

求人の種類別にも分析した。求人をフルタイムとパートタイムに分け、最低賃金が就業形

態に与える影響の異質性を考慮した。一般に、パートタイムの賃金はフルタイムに比べ低いことから、最低賃金はパートタイムにより大きな影響を与えるものと予測される。全期間（2005年2月～2019年12月）を対象とした分析では、パートタイム求人の方がフルタイム求人よりも影響を受けるとの結果であったが、労働市場の弛緩期と逼迫期にわけた分析では、必ずしもこのような結果とならなかった。結果が必ずしも予測と整合的でなかった原因のひとつとして、利用可能な求人の種類別のデータが求人の就業地ベースのデータではなく、受理地ベースのデータであったことが考えられる（大企業では本所・本社から全国の求人を出すことがあり、この場合、実際の就業地と求人の受理地が一致しない）。

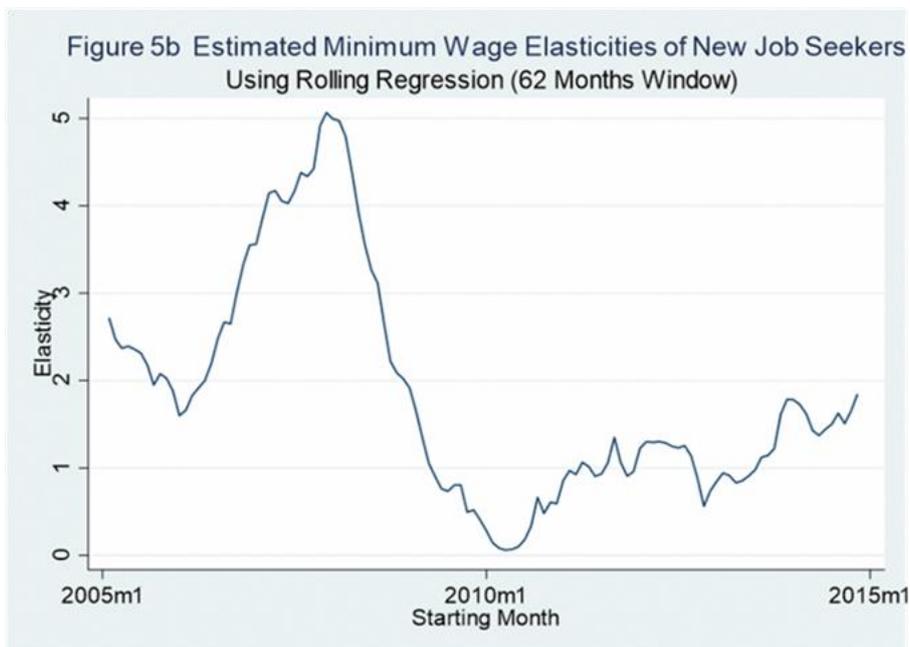
ここまでの分析結果によれば、労働市場の弛緩期における最低賃金の引き上げは求職者の増加をもたらす。この要因を掘り下げるため、最低賃金の引き上げと新規失業保険支給件数の関係を分析した。最低賃金の上昇は、無業だった者が新たに求職活動を行うことによって求職者数を増加させる可能性があるが、それ以外にも失業した者が求職活動を行うことによっても増加させる可能性もある。前者の場合、最低賃金の引き上げが労働供給量を増やす効果とみることができ、後者の場合、最低賃金の引き上げによって失業した者が求職活動に回っただけとも考えられる。分析の結果、最低賃金引き上げは景気状況に依らず離職者数を増加させることが示唆された。したがって、最低賃金引き上げによって生じていた求職者の増加には、最低賃金が引き上げられたことによって失業した者が含まれている可能性がある。

本研究は最低賃金が求人数・求職者数に与える影響を分析した。最低賃金が求人数・求職者数に与える影響は労働市場の景況に依存する。労働市場の弛緩期には最低賃金の引き上げが求人数を減らし求職者数を増やすが、逼迫期においてはその効果が大幅に軽減（あるいは消失）する。また、平均賃金に対して最低賃金が比較的高い地域や、小規模企業の割合の高い地域では最低賃金の影響がより大きく観察された。さらに、最低賃金引き上げによって生じる求人数の増加には、最低賃金が引き上げられることによって失業した者も一部に含まれる可能性も見出した。本研究では結果の頑健性を確認するため複数の側面から分析を実施したが、最低賃金は景気変動を考慮したうえで決定がなされており、求人数・求職者数と最低賃金は独立ではないことには留意が必要である。求人数・求職者数と最低賃金の内生性を除くため、今後さらなる検討が必要であると考えられる。

図表 3.3-10 ローリング回帰分析による最低賃金の求人数弾力性の推移



図表 3.3-11 ローリング回帰分析による最低賃金の求職者数弾力性の推移



3.3.3 小括

本節では、労働市場のフロー指標に着目した。3.1 及び 3.2 でみてきた雇用者数、完全失業率はストック指標と捉えられる一方で、フロー指標はその累積によってストック指標を形成しているため、より詳細に変動の要因を観察できる可能性がある。

まず、最低賃金と有効求人倍率との関係を概観し、続いて最低賃金と(有効求人倍率の構成要素である)有効求人数と有効求職者数との関係を観察した。一般に、景気回復・拡大局面では、求人数が増加し、求職者数が減少する傾向があり、反対に景気後退局面では、求人数が減少し、求職者数が増加する傾向がある。本分析でも実際にそのような傾向がみられたが、最低賃金額や最低賃金引上げ率との関係では明確な相関関係は確認されなかった。

そこで、3.1と同様に生活保護との乖離解消期を対象として、景気後退期を含む時期と、景気回復・拡大期を含む時期に分け、それぞれの期間における都道府県ごとの求人数・求職者数と最低賃金引上げ率との関係を観察した。その結果、景気回復・拡大期を含む時期では明確な相関が観察されなかったが、景気後退を含む時期では最低賃金引上げ率と有効求人数との間には負の関係(ただし、統計的には有意ではない)、最低賃金引上げ率と有効求職者数との間には正の関係(5%水準で有意)が観察された。ただし、最低賃金引上げ率が有効求職者数を増加させるとしても、そこには複数のメカニズムが考えられ、景気・経済状況などの他の要因を除去した上で影響を及ぼす経路を特定することが必要である。

また、先行研究については、Ohta and Komae(2022)を中心に文献調査を行った。その中では、最低賃金が求人数・求職者数に及ぼす影響については、①労働市場の弛緩期には最低賃金の引上げが求人数を減らし求職者数を増やすが、逼迫期においてはその効果が大幅に軽減(あるいは消失)すること、②平均賃金に対して最低賃金が比較的高い地域や、小規模企業の割合の高い地域では最低賃金の影響がより大きく観察されること、③最低賃金引上げによって生じる求人数の増加には、最低賃金が引き上げられることによって失業した者も一部に含まれる可能性があることなどが示された。

最低賃金の引上げによる求人数・求職者数をはじめとするフロー指標への影響を捉えるためには、より多くの研究蓄積を得る必要がある。

3.4 労働時間

本節では、最低賃金引上げによる労働時間への影響について、労働需要面と労働供給面の両観点からみていく。

3.4.1 データからみる現状

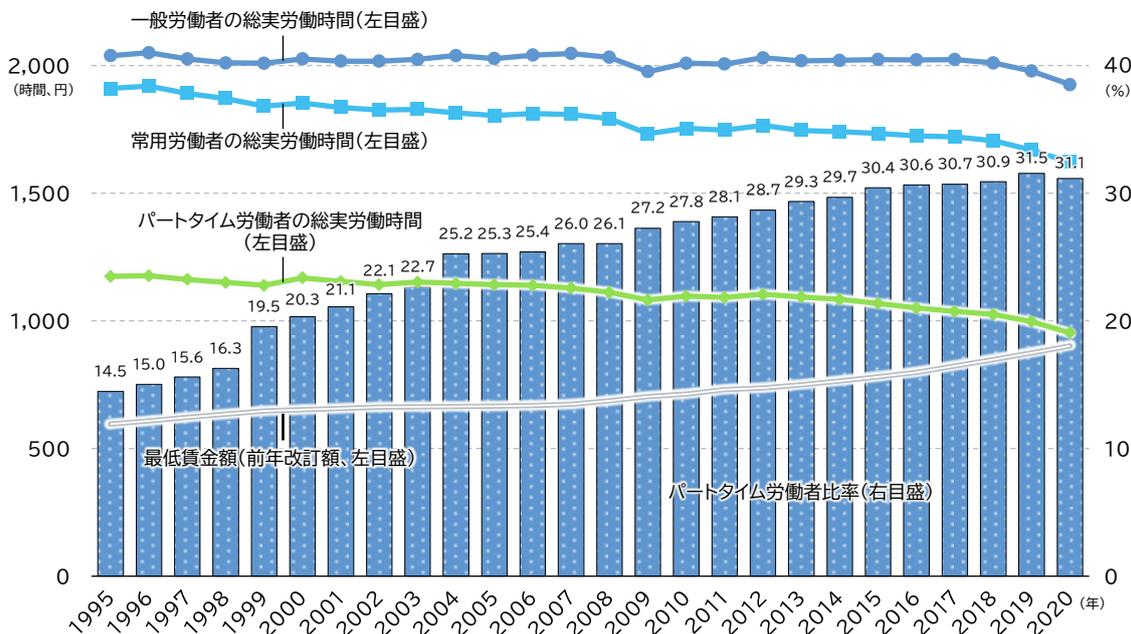
(1) 労働時間全体の状況

まず、最低賃金の引上げと労働時間の推移について、基礎的なデータを確認する。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、常用労働者の年間総実労働時間は、1995年の1,910時間から、2020年の1,621時間まで減少傾向が続いており、その間の減少幅は289時間となっている(図表 3.4-1)。

しかしながら、就業形態別の年間総実労働時間をみると、パートタイム労働者を除く一般労働者では、1995年以降2,000時間程度で推移した後、近年、低下傾向がみられる一方、パートタイム労働者では、1,174時間(1995年)から953時間(2020年)へと減少幅は221時間となっており、いずれも全労働者(常用労働者)での減少幅には及ばない。すなわち、全労働者の労働時間短縮のかなりの部分が、パートタイム労働者比率の上昇によってもたらされたことが分かる。

以上のような労働時間と最低賃金の推移からだけでは、明確な関係はみられず、両者に関係があるのかは明らかにならない。労働時間の変動には経済状況等の様々な要因の影響が考えられることから、最低賃金引上げと労働時間の変動との因果関係を断定することは難しい。

図表 3.4-1 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率と最低賃金額(全国加重平均)の推移



(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注)1. 事業所規模5人以上。
 2. 就業形態別労働時間の年換算値は、月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものの。
 3. 最低賃金の改定は毎年10月頃となっているため、最低賃金額は前年のものとした。
 4. 2001年以前の最低賃金額は日額を8で除したものの。

(2) 労働需要側の動向

次に、労働需要面から、最低賃金の引上げに対する取組として企業が労働時間の短縮を行ったかについてみる。(独)労働政策研究・研修機構が実施した調査¹⁰⁴によれば、2010、2011年度の最低賃金引上げに対して正社員の労働時間の短縮を行った中小企業は、全体の7.3%、正社員に低賃金労働者(地域別最低賃金額+10円未満の賃金の労働者)がいる企業に限れば18.9%であった。また、非正社員の労働時間の短縮を行った中小企業は全体の8.7%、パート・アルバイトに低賃金労働者がいる企業に限れば20.5%であった。

(3) 労働供給側の動向

続いて、労働供給側の動きについて、特に就業調整に焦点を当ててみる。

図表 3.4-2 により、最賃近傍雇用者に限定した就業調整状況を見ると、最賃近傍雇用者全体のうち、22.3%が就業調整を行っている。正規の職員・従業員が就業調整を行うことは想定しにくいいため、正規の職員・従業員の割合(26.9%)を除外して非正規の職員・従

¹⁰⁴ (独)労働政策研究・研修機構「最低賃金と企業行動に関する調査」JILPT 調査シリーズ No.108(2013年3月)(労働政策研究・研修機構 2013a)。4.2も参照されたい。

3章 最低賃金と労働市場

業員に限定した割合を算出すると、30.5%程度(73.1%中の 22.3%)となり、最賃近傍雇用者である非正規雇用労働者のうち約3割が就業調整をしていることになる。

図表 3.4-2 最賃近傍雇用者における就業調整状況(全体)¹⁰⁵



(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律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。

¹⁰⁵ 総務省「就業構造基本調査」では、就業調整の有無は非正規の職員・従業員のみが回答する設計となっている。図表 3.4-2 と図表 3.4-3 では、最賃近傍雇用者(正規・非正規両方を含む)における就業調整の状況をみるため、最低賃金近傍の正規の職員・従業員もグラフに含めて集計している。

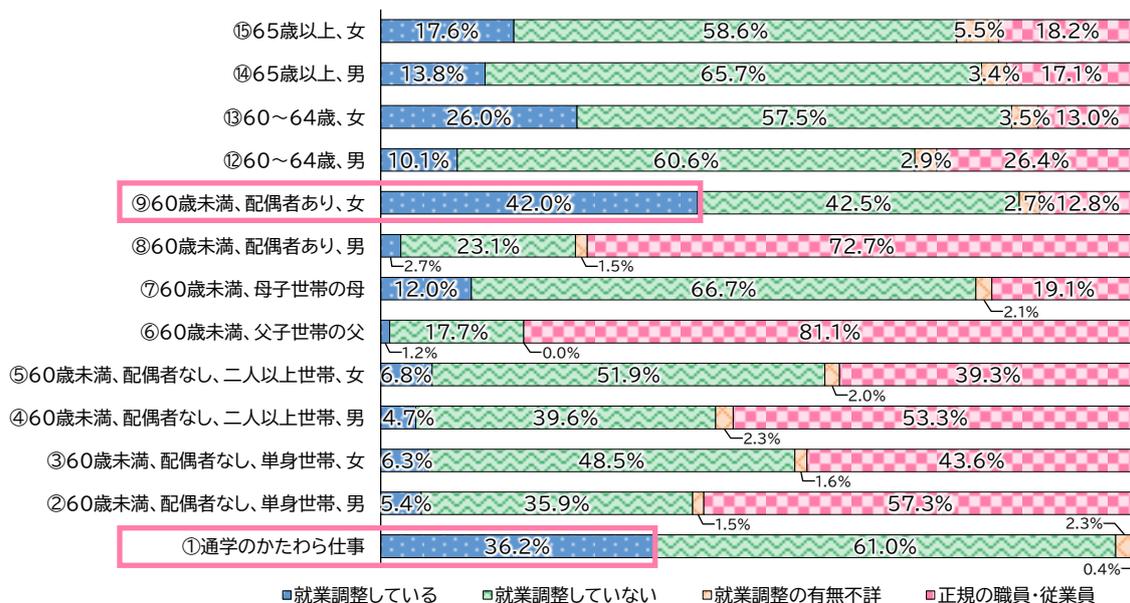
3章 最低賃金と労働市場

次に、最賃近傍雇用者のうち、どのような属性の労働者が就業調整を行う傾向にあるのかを確認する。

図表 3.4-3 は、最賃近傍雇用者の属性別に就業調整の状況を示したものである。これを見ると、就業調整をしている者の割合は、60歳未満で配偶者のある女性で42.0%と最も高く、通学のかたわら仕事をする者で36.2%と続く。こうした属性の者は、世帯の最大所得者ではない可能性が高いが、最低賃金引上げに伴い賃金が上昇した際に、一部の労働者が労働時間を減らす可能性もある。

なお、最賃近傍雇用者に限定した集計ではないものの、就業調整をしている者の8割強は所得が50～149万円の範疇にある(総務省 2018)ことから、2.3でもみたように労働者が社会保険制度、税制、企業の賃金制度等を意識した就業調整である可能性が考えられる。こうした就業調整については、3.2も参照されたい。

図表 3.4-3 最低賃金近傍労働者における就業調整状況(属性別)¹⁰⁵



(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。

3.4.2 理論と研究動向

理論研究によると、最低賃金の引上げは、労働需要側と労働供給側の双方から、労働時間に影響を及ぼすことが示唆されている。労働需要側(企業側)に着目すると、最低賃金の上昇はその近傍労働者を多く抱える企業の人件費増の圧力となるため、企業は雇用調整により対応する可能性がある。その際、労働者の解雇等により労働者の数を減らすのではなく、労働時間を調整するという、よりコストの小さい方法が選択される傾向があると指摘されている(Zavodny 2000)。また、労働供給側(労働者側)に着目すると、最低賃金が上昇した際、労働時間を維持してより高い報酬を得るか、それとも労働時間を短縮して報酬額を維持するかは当人の選好によって選択されると指摘されている(Danziger 2009)。以上のように、最低賃金を引き上げた場合には、企業側ではその影響を受ける労働者の労働時間を減らそうとする傾向があり、労働者側では選択の余地がある場合には、その選好に応じて労働時間を減らすか報酬を増やすかを決定するという関係が想定される。

以上の理論に関して、これまでの実証研究では、最低賃金の上昇が労働者全体の労働時間に及ぼす影響はほとんどなく(Neumark et al. 2004; Bryan et al. 2013)、最低賃金近傍の労働者には何らかの影響がみられるが、労働者の属性などによってその影響が一定でないことが示されている(Neumark et al. 2004; Pratomio 2014; Jia 2014等)。また、最低賃金の上昇の影響を受ける層の雇用が減る一方、雇用が維持された労働者は労働時間を増やすという傾向がみられたことが示されている(Linneman 1982; Zavodny 2000)。特にこうした傾向は若年者において顕著であるとされている(Zavodny 2000; Wong 2019)。その一方で、最低賃金近傍の労働者においては労働時間を減らして同額の報酬を得るといった影響がみられること(Neumark et al. 2004; Stewart and Swaffield 2008; Dickens et al. 2009)や、低賃金労働者の労働時間だけでなく平均月収も減少させたこと(Jardim et al. 2018)を指摘する研究もある。以上の研究に対し、最低賃金上昇による労働時間への影響は微々たるものであり(Connolly and Gregory 2002)、経済不況などの様々な要因を考慮するとその根拠は弱いと指摘する研究もある(Bryan et al. 2013)。

また、上記でも一部触れたように、調査を実施した時期・地域・属性の違いなどによっても、最低賃金の上昇が労働時間の増減に及ぼす影響は異なる様相を呈する。例えば、最低賃金の上昇が女性労働者に及ぼす影響に関しては、労働時間を増やすとするインドネシアの研究(Pratomio 2014)もあれば、雇用者数が減る一方で労働時間は変わらないとする中国(Jia 2014; Yang and Gunderson 2019)やイギリス(Connolly and Gregory 2002)の研究、労働時間を減らすというエクアドルの研究(Wong 2019)もある。また、不況期のイギリスに関する研究では、最低賃金の上昇に対する企業の対応が異なるために労働時間を増やす企業と減らす企業が同時に存在することが示されており(Bewley and Wilkinson 2015)、企業ごとに異なる影響が確認される場合もある。

日本の研究事例に限定しても、対象により異なる結果が報告されている。明坂ほか(2017)では、1992年から2012年の「就業構造基本調査」データを用いた分析から、最低賃金の引上げにより若年層(15歳~19歳)及び高齢層(50歳以上)を中心に労働時間が減少していることを示した。また、Kawaguchi and Mori(2019)では、2002~2017年の「就業構造基本調査」と同期間の「労働力調査」のデータを用いた分析から、年齢や性別によらず労働時間が減少していることを示した。一方で、樋口ほか(2011)では、2004年から2010年の「慶應義塾家計パネル調査(KHPS)」のデータを用いた分析から、最低賃金の引上げにより非正規雇用者(男性・女性)の週平均労働時間が減少しているとはいえないことを示している。

3.4.3 小括

本節では、近年の労働時間の推移をみた上で、最低賃金の引上げに対する労働需要側(企業側)での労働時間短縮による対応や、労働供給側(労働者側)での就業調整などについて記述統計や研究動向の整理を通じてみた。

まず、近年の労働時間と最低賃金の推移からは、両者の関係は明らかにならなかった。先行研究では、労働者全体の労働時間への影響はほとんどないが、最低賃金近傍の労働者の労働時間には何らかの影響が見られることが指摘されている。労働時間の変動には経済状況など様々な要因による影響が考えられることや、研究対象の時期や地域等により結論が異なることから、両者の関係について判断することは難しい。

労働需要側(企業側)の動きについては、先行研究の企業調査により、企業において、最低賃金の引上げに対し労働時間短縮により対応する動きもあることが確認された。

労働供給側(労働者側)の動きについては、就業調整についてみたところ最賃近傍雇用者の約2割が就業調整を行っていた。就業調整をした者の割合が高かったのは、60歳未満で配偶者がある女性や通学のかたわら仕事をする者といった世帯の最大所得者ではない可能性の高い属性の者であった。先行研究では、最低賃金上昇に伴う若年層や高齢者の労働時間の減少などが指摘されていた。以上からは、最低賃金の引上げにより一部の労働者が労働時間を減らす可能性も考えられるが、最低賃金と就業調整の関係についても様々な議論がなされており、一様な結論には至っていない。

なお、2.3 でみたように、社会保険制度など諸制度の要件設定によっては就業調整のインセンティブが生じる可能性があることや、就業調整が発生した場合には労働力が十分に活用されないことが考えられるため、最低賃金の議論においてもこうした観点への留意を要する。

3章補論 実証研究 | 労働市場の競争環境と雇用への影響

ここでは、第3章補論として、最低賃金による雇用への影響について労働市場の競争環境との関係を踏まえて実証分析を行ったディスカッションペーパー(DP)を掲載する。このテーマに関する日本を対象とした研究は数少ないことから、本事業において東京大学エコノミックコンサルティング株式会社に再委託し、分析を行ったものである。今後、本分析の結果の頑健性を確かなものにする上でも、分析の期間、対象、手法等、幅広い研究蓄積が必要であり、学術的な議論が深まることが期待される。

I. はじめに

最低賃金の上昇が雇用量をほとんど減らさないとする近年のエビデンスを受け、その背景のメカニズムを探る1つの流れとして、最低賃金の上昇が雇用フローに与える影響が分析されている。また、競争的ではない労働市場では最低賃金上昇が雇用量を増加させるという経済理論からの示唆を実証分析した研究蓄積も近年著しく増加している。本章では、最低賃金上昇と雇用量の関係を、雇用フローと労働市場競争環境に着目して分析する。具体的には、まず最低賃金の引上げによる雇用フローへの影響を分析し、その後、労働市場競争環境が最低賃金と雇用フローの関係にどのように作用するのか、日本の政府統計を用いて実証分析を行う。

II. 先行研究

最低賃金の雇用量全体への影響は、入職のフローに与える影響と離職のフローに与える影響の2つに依存して決まる。そのため、入職率と離職率への影響を分けて検証することで雇用量全体に影響がないメカニズムを掘り下げることができる。雇用フローに関する海外および国内の実証研究を紹介する。

まず、海外で行われた研究では、総じて最低賃金の上昇が雇用フローを入職と離職の両面で減少させるという分析結果が示されている。例えば、カナダの労働力調査のデータ(1979-2008年)を用いた研究では、最低賃金の高い地域において低学歴の労働者の離職率と入職率がともに減少したことが示された(Brochu and Green 2013)。また、アメリカでは、四半期データ(Quarterly Workforce Indicators)を用いて10代の労働者および飲食業で働く労働者に着目し、最低賃金の上昇がこれらの労働者の入職率と離職率を減少させることを示している(Dube et al. 2016)。さらに、ポルトガルの研究では、1980年代後半に若年労働者の最低賃金が相対的に上昇した事実を用いて、最低賃金の上昇により若年労働者の離職と新規採用率の両方が減ることを示した(Portugal and Cardoso 2006)。離職率と入職率がともに下ることから、ストックである雇用率に対しては影響が少ないことが予想される。実際、アメリカとポルトガルの研究では最低賃金上昇は雇用率を変化させないという結果を得ている(Brochu and Green 2013; Dube et al. 2016)。一方、カナダの研究では、若年労働者グループにおいて入職率減少の効果が相対的に大きく、雇用率の減少が観察された(Portugal and Cardoso

2006)。

標準的なサーチモデルの予測によれば、最低賃金の上昇すると企業にとってより多くのマッチが利益をもたらさないものとなり、マッチは解消されるはずである(Pissarides 2000)。したがって、最低賃金の上昇によって離職率は増えることが予測されるが、これは上記のエビデンスとは相反する。離職率が減る理由を説明するモデルとして、Brochu and Green (2013)とDube et al. (2016)は match quality model や job ladder model を挙げている¹⁰⁶。

つぎに、日本における最低賃金が雇用フローに与える影響についての研究を見てみよう。日本には雇用動向調査という雇用フローをとらえる統計があるが、調べた範囲ではこの統計を用いて最低賃金が雇用フローに与えた影響を調べた論文は存在しない。一方で、本報告書の中に含まれる Ohta and Komae (2022)は、職業安定業務統計を用いて、最低賃金が求人数並びに求職数に与えた影響を分析し、最低賃金の引き上げが求人数と求職数の双方に負の影響を与え、雇用フローに負の影響を与えたことを示唆する結果を得ている。一方で、Kawaguchi and Mori (2021)は労働力調査より1年間のパネルデータを作成し最低賃金の引き上げがフローに与えた影響を分析し、25-59歳の高卒以下の男子の非就業状態から就業状態への雇用フローを統計的に有意に減少させることを明らかにした。この結果は最低賃金の引き上げが雇用フローを抑制するという既存の研究結果と整合的であるが、その影響は一部の労働者に限られている可能性を示唆している。

現在の日本における最低賃金をめぐる論争の中で一つの論点となっているのは、最低賃金を引き上げることによって生産性の低い事業所の労働者を生産性の高い事業所に移動させ、経済全体の生産性を向上させることができるかという点である。

この点を直接的に検証した論文として、ドイツにおける連邦最低賃金の導入が賃金、雇用、事業所間の労働移動に与えた影響を分析した Dustmann et. al (2022)がある。2015年に導入された連邦最低賃金は8.50ユーロに設定されたが、導入直前に8.50ユーロ以下で働く労働者は全体の15%に及び、ドイツの労働市場に大きな影響を与えた。彼らはこの影響を雇用保険記録から作成された労働者-事業所マッチデータを用いて検証した。導入前の賃金が連邦最低賃金を大幅に下回り導入の影響を強く受けたと考えられる処置群と、導入前の賃金が連邦最低賃金を上回り導入の影響を受けていないと考えられる対照群を比較した結果、処置群の労働者の賃金は上がった一方で対照群の労働者の賃金の上昇は限定的であったことが明らかになり、連邦最低賃金の導入が低賃金労働者の賃金上昇に貢献したことが示された。その一方で、処置群と対照群で連邦最低賃金導入後の就業確率に与えた影響は異ならず最低賃金の導入が雇用

¹⁰⁶ 前者のモデルによると、離職率が減少するメカニズムは、最低賃金上昇が試用期間中の人件費(サンクコスト)を上げるために生じる。マッチの質が判明するのは試用期間後だとすると、最低賃金上昇にともなうサンクコストの上昇は既存の労働者を解雇することのオプション価値を下げる。つまり、最低賃金上昇後には求人を出すより高い試用期間中のサンクコストを支払わなければならないので、求人を出すことの価値が下がり、離職率が減少する(Brochu and Green 2013)。一方、後者のモデルによると、離職率が減少するメカニズムは、最低賃金上昇が転職市場で提示される賃金分布を変えること(高賃金の職の到着確率を減らすこと)から生じる。最低賃金上昇により、より高い賃金を提示する仕事に出会える確率が減るため、転職フローは減ることになる(Dube et al. 2016)。

に与えた影響は無視できることが示された。さらに最低賃金が賃金を上げるものの雇用には影響を与えないメカニズムとして、低賃金の事業所から高賃金の事業所への労働移動が起こったことが示された。以上の通り、ドイツの事例においては、最低賃金の導入が低賃金の事業所から高賃金の事業所への労働移動を促したことが確認されている。

最後に、労働市場の競争環境と最低賃金の雇用への影響に係る文献を紹介する。経済学理論によれば、買手独占的な労働市場では、企業は賃金を競争的な労働市場の水準よりも低く設定しており、最低賃金上昇は必ずしも雇用を減少させない。

Azar et al. (2019) は、2010-16年の米国のオンライン求人情報を掲載する Burning Glass Technologies のデータと四半期雇用賃金統計 (Quarterly Census of Employment and Wages) を用いて、米国の小売業において労働市場集中度が最低賃金による雇用の減少にどのように作用するか分析した。労働市場集中度指標は、Burning Glass Technologies から得た求人情報のデータを基に、職種と通勤圏で画定した労働市場における求人情報数の各社シェアから算出した Herfindahl-Hirschman index (HHI) を用いている。分析の結果、労働市場の HHI が上昇する(労働市場集中度が上昇する)と、最低賃金の引上げは雇用に正の影響があることが示された。Corella(2020)は、2010-16年の米国の四半期雇用動向指数(Quarterly Workforce Indicators)と人口動向調査(Current Population Survey)を用いて、最低賃金の雇用への影響と労働市場競争環境との関係を分析した。労働市場競争環境は、雇用者で算出した HHI と産業間の労働者流動性の2つの指標を用いて測定している。分析の結果、競争的な労働市場では、最低賃金上昇は10代の雇用に負の効果を持つが、集中度の高い市場や労働者の移動が少ない労働市場では、正の影響をもつことが明らかになった。

米国データを用いた研究の結果から、競争的ではない労働市場では、最低賃金が増加すると雇用に正の影響があるという共通の示唆が得られた。なお、2つの研究は各労働市場の特性等をコントロールした固定効果推定の結果であり、最低賃金の内生性はコントロールしていない。

つぎに、日本の工業統計調査を使った論文を二つ紹介する。Okudaira et al. (2019) は、2001-14年のデータを用いて、賃金のマークダウン率が高い労働市場ほど、最低賃金で雇用されている労働者が多い工場で最低賃金の雇用への影響は小さいことを示した。労働市場は産業分類と県で画定している。賃金のマークダウン率とは、競争的な労働市場で決定される賃金と比較した下方乖離率から算出される。賃金のマークダウン率は産業/県レベルで推定した生産関数と労働分配率より推定している。Izumi et al. (2020)は、2001-14年のデータを用いて、労働市場の集中度が高まると最低賃金上昇の雇用への影響は小さくなり、集中度が閾値を超えると最低賃金は雇用を増加させるという結果を、固定効果推定と操作変数法を用いて示した。また、集中度の高い労働市場では、最低賃金上昇に伴う工業の退出も少なかった。労働市場は産業分類と経済圏で画定し、雇用者数で算出した HHI を集中度指標としている。集中度が高いと最低賃金が雇用へ与える影響が正になる傾向は、大企業よりも中小企業で強くみられた。

日本のデータを使った研究においても、企業側に市場支配力があり賃金が不当に低く設定さ

3章 最低賃金と労働市場

れている労働市場では、最低賃金上昇は雇用を減少させていないという示唆が得られた。もっとも日本のデータを用いた既存研究では工業統計調査が使われており、分析結果の示唆は製造業に限定されることに留意が必要である。

III. 分析の方向性

はじめに、最低賃金が雇用フローに与える影響の因果効果を推定する。因果効果を推定するのに問題となるのが、最低賃金の内生性である。内生性の問題とは、最低賃金は雇用フローと無関係に決定されるわけではなく、入職者数が多いまたは離職者数が少ないとき、すなわち景気状況が良好なときに引き上げられる傾向にあるため、本来は最低賃金が引き上げられれば入職者数が減少、または離職者数が増加していたかもしれないが、あたかも最低賃金が雇用フローに影響を与えていないという結果を導く恐れがあることを指す。この問題に対処するため、本分析では、2007年以降、最低賃金が生活保護を下回っていた県では景気状況とは関係なく、最低賃金が引き上げられた事実を用いて、最低賃金の雇用フローへの因果効果を推定する。

つづいて、労働市場競争環境が最低賃金上昇と雇用フローの関係にどのように影響しているか分析する。経済学理論からは、競争的ではない市場では最低賃金の上昇でストックの雇用量が増加する可能性が示唆されるが、雇用フローへの影響は明らかではない。ストックの雇用量が増加することから、入職者数が増加する、離職者数が減少する、またはその両方が起きることが予想される。実証研究からの研究結果の蓄積もないため、初めて労働市場競争環境が最低賃金と雇用フローの関係に与える影響が明らかになる。

IV. 使用するデータ

本分析では、2000-2019年の雇用動向調査と経済センサスを使用する。雇用労働調査は毎年2回実施されている統計調査であり、各事業所の常用労働者、臨時労働者、パートタイム労働者別の労働者数情報に加え、雇用フローを捉える入職者数と離職者数、未充足求人数が利用可能である。事業所の属性情報として、産業分類、県の情報が取得できる。雇用動向調査は5人以上の常用労働者を雇用する事業所を対象としたサンプリング調査であり、令和3年度上半期調査では、約9,000の事業所から有効回答を得ている。

雇用動向調査は雇用フローの情報を把握できる統計調査であるが、サンプリング調査のため、労働市場の集中度を測定するのは難しい。そこで、全ての事業所について調査を行う経済センサス(事業所・企業統計調査)に含まれる労働者数、事業所特性等の情報を補完的に利用して、労働市場集中度を測定する。具体的な手法はVで説明する。

V. 分析手法

V-1 最低賃金と雇用フロー

最低賃金と雇用フローへの関係を明らかにするため、式(1)を推定する。

$$y_{i,j,t} = \alpha + \beta \times \ln(\widetilde{\text{最低賃金}}_{j,t-1}) + \text{企業サイズ}_{i,j,t} + \text{県固定効果} + \text{年月固定効果} \times \text{産業固定効果} + \epsilon_{i,j,t} \quad \text{式(1)}$$

$y_{i,j,t}$ は雇用フローを捉える6つの指標を使う。具体的には入職率、離職率、ネット入職率、グロス入離職率、求人率及び未充足求人率¹⁰⁷である。添字の i, j, t はそれぞれ事業所、県、年月を指す。式(1)から推定された β は、最低賃金が1%変化した場合、雇用フローを捉える入職率、離職率、ネット入職率、グロス入離職率及び未充足求人率が何%ポイント変化するかを示す。先行研究の結果に照らし合わせると、最低賃金上昇に伴い、入職率と離職率はともに減少しているため、 β は全ての指標で負の値をとることが予想される。最低賃金の上昇が空きポストを生むことのコストをあげるとすれば、最低賃金の上昇は埋まる見込みの薄い求人数を特に減少させることが予想されるため、未充足求人率に関しても同様に β は負の値をとることが期待される。最低賃金は内生変数のため、問題に対処するため操作変数法を用いる。操作変数は、2006年時点で生活保護が最低賃金を上回っていた県の生活保護費と最低賃金の差と年のダミー変数を交差させた変数とする。具体的には式(2)を第一段階で推定する。

$$\begin{aligned} \ln(\text{最低賃金}_{j,t-1}) &= c + \delta \times \max\{\ln(\text{生活保護}_{j,2006}) \\ &\quad - \ln(\text{最低賃金}_{j,2006}), 0\} \times \text{年ダミー} + Z_{i,j,t}\mu + u_{i,j,t} \end{aligned} \quad \text{式(2)}$$

ここで、 $Z_{i,j,t}$ とは、式(1)の最低賃金以外の説明変数のベクトルである。なお、推定に当たってはサンプリング調査での各事業所の代表性の違いを考慮するため、乗数をウェイトとした加重推定を行う。また、誤差項が同一県内の同一産業内で相関していることを許す頑健な標準誤差を計算した。

¹⁰⁷ 入職率は入職者数/期首の常用労働者数、離職率は離職者数/期首の常用労働者数、ネット入職率は(入職者数-離職者数)/期首の常用労働者数、グロス入離職率は(入職者数+離職者数)/期首の常用労働者数、未充足求人率は未充足求人/期首の常用労働者数と未充足求人/(入職者数+未充足求人)からそれぞれ算出した。

V-2労働市場集中度指標

労働市場集中度指標は先行研究で広く用いられている HHI を用いる。HHI は、市場に参加する全ての事業所のシェアを足し合わせて市場集中度を測定する指標であり、本分析では労働需要シェアを用いて計算する。労働需要量を示す求人総数(入職者数+未充足求人数)は雇用動向調査から取得できるが、雇用動向調査には全事業所のデータが含まれていないため、雇用動向調査の事業所票を用いて労働需要量を予測するモデルを推定し、その推定モデルを全数調査であるが労働需要のデータが含まれていない経済センサス(事業所・企業統計調査)に帰属させることで HHI を算出する。これまでも行政データを用いて HHI を推定するアプローチはあった(Abel et al. 2018; Benmelech et al. 2020; Izumi et al. 2020)。こうしたアプローチは母集団データを用いている点で HHI の把握に適している一方、求人ベースではなく既に雇用された労働者の雇用量ベースで HHI を定義している。そのため、ある時点の労働市場で実際に需要されている労働量の把握には限界がある。本稿のアプローチは、行政の保有する母集団データを活用しつつ未充足求人を捉え HHI を算出する点で、先行研究のアプローチを補うものである。

具体的には、まず雇用動向調査の事業所データより、事業所 i の求人総数(未充足求人数+入職者数)を予測する式(3)を推定する。ここで X_i とは経済センサスとの共通変数であり、事業所内の常用雇用者数およびその高次項、臨時労働者数およびその高次項、パートタイム労働者数及びその高次項、これらの変数の交差項である。事業所企業統計・センサスの利用可能な年(2001、2004、2006)に限定して分析を行った。なお、推定にあたっては Elastic Net 回帰を用い、交差検証に基づいて予測誤差が最小化するようハイパーパラメータを決定した。

$$\text{求人数}_i = X_i \theta + \epsilon_i \quad \text{式(3)}$$

式(3)を推定後、経済センサスの共通変数 $X_i^{\text{センサス}}$ を用いて、式(3)の推定から得られた予測モデルの結果にしたがって、式(4)のとおり経済センサスにおける各事業所の求人数を予測する。

$$\widehat{\text{求人数}}_i = X_i^{\text{センサス}} \hat{\theta} \quad \text{式(4)}$$

こうして予測された求人数を用いて、式(5)を用いて HHI を計算する。

$$HHI_m = \sum_i^N \left(\frac{\widehat{\text{求人数}}_{i,m}}{\text{求人数}_m} \times 100 \right)^2 \quad \text{式(5)}$$

ここで、 m は労働市場を指し、労働市場は県と産業分類で画定した。求人 $\widehat{\text{数}}_m$ は労働市場での合計予測求人数、求人 $\widehat{\text{数}}_{i,m}$ は経済センサスに存在する事業所の予測求人数を指す。HHI は労働市場に存在する各事業所の求人数シェアを二乗したものを総和して算出する。

V-3労働市場集中度の最低賃金と雇用量への影響

労働市場環境が最低賃金の影響にどのように作用するか式(5)で算出した HHI を使って式(6)を推定する。

$$\begin{aligned}
 y_{i,m,j,t} = & \alpha + \beta \times \ln(\widehat{\text{最低賃金}}_{j,t-1}) + \phi \times \widehat{\text{HHI}}_{m,j,t0} \\
 & + \rho \times \ln(\widehat{\text{最低賃金}}_{j,t-1}) \times \widehat{\text{HHI}}_{m,j,t0} + \text{企業サイズ}_{i,j,t} \\
 & + \text{県固定効果} + \text{年月固定効果} \times \text{産業固定効果} + \epsilon_{i,m,j,t}
 \end{aligned}
 \tag{6}$$

$y_{i,m,j,t}$ は雇用フローを捉える入職率、離職率、ネット入職率、グロス入離職率、求人率及び未充足求人率である添字の i, m, j, t はそれぞれ事業所、労働市場、県、年月を指す。 $\widehat{\text{HHI}}_{m,j,t0}$ は、式(5)で推定した HHI である。下付き文字の $t0$ は分析初期時点を指し、本分析では 2000-06 年を初期時点としている¹⁰⁸。式(6)で最低賃金は内生変数であるため、式(1)と同様、生活保護費と最低賃金の逆転現象があった県の 2007 年での生活保護と最低賃金の差を操作変数とする。式(1)と同様、最低賃金は雇用フローを引き下げるという先行研究の結果に基づけば、全ての指標で β は負の値をとることが予想される。労働市場集中度が高い市場では、企業は雇用を抑えて賃金を引き下げるインセンティブを持つことから、 ϕ は $y_{i,m,j,t}$ が入職率及びネット入職率の場合、負の値をとることが予測される。また、労働市場支配力を持つ事業所は生産性の高い労働者を低賃金で雇用しているため既存労働者を保持する価値は高く、 $y_{i,m,j,t}$ が離職率及びグロス入離職率の場合も、 ϕ は負の値をとることが期待される。本分析で興味のある係数は ρ である。HHI が高ければ(市場集中度が高ければ)、最低賃金によりストックの雇用者が増えるので、ネット入職率を $y_{i,m,j,t}$ とした場合、 ρ は正の値をとることが期待される。

VI. 分析結果

本節では V の分析手法を使って推定した分析結果をまとめる。入職率、離職率、ネット入職率、

¹⁰⁸ 被説明変数である雇用フローは、労働需要量で算出した HHI に影響する可能性があり、式(6)の推定において被説明変数と HHI の同時決定による内生性が懸念されるため、分析初期時点の HHI を用いることとした。

グロス入離職率、求人率、未充足求人率、HHI、最低賃金の記述統計を表1に記載した。表1から、サンプル期間中の最低賃金は最低値で595円、最高値で985円である。入職率及び離職率は平均で0.06、ネット入職率の平均値はほぼゼロに近く、平均的にみて事業所サイズはほぼ変化がないことが示された。

最低賃金と生活保護額の逆転現象が生じていた県を介入群、逆転現象が生じていなかった県を統制群として、最低賃金推移を図1、入職率と離職率推移を図2で比較した。図2で濃い灰色の網掛けの期間は、生活保護額と最低賃金の逆転現象が生じていた時期である。介入群と統制群の入職率の変化を比較した図では、介入群のほうが入職率の下落幅が大きいくみとれる。離職率の変化を比較した図では、統制群と介入群で動きに大きな差はみられなかった。

VI-1 最低賃金と雇用フロー

式(1)を操作変数法で回帰した結果を表2-表4に記載した。表2の分析対象は全事業所、表3では飲食・宿泊業の事業所、表4では小売・卸売業の事業所である。モデル(1)は被説明変数を入職率、モデル(2)は被説明変数を離職率、モデル(3)は被説明変数をネット入職率、モデル(4)は被説明変数をグロス入職率とした推定結果である。モデル(5)は未充足求人数を事業所のサイズ(期首の常用労働者数)で除して算出した未充足率を被説明変数、モデル(6)は未充足求人数を労働需要量(=入職者+未充足求人数)で除して算出した未充足求人率を被説明変数としている。

表2のモデル(1)の結果から、最低賃金の係数は正となり期待された符号とは逆向きであり、統計的有意性はみられなかった。推定結果を解釈すると、最低賃金が10%上昇すると、入職率が0.2%ポイント増加する。モデル(2)の結果から、最低賃金の係数は正で、最低賃金が増えると離職率は増加するという既存研究とは異なった結果を示している。モデル(3)の結果は、ネットの入職率を被説明変数としているが、最低賃金の係数は正であり、最低賃金上昇によりネットの入職率が減少しないという理論とは逆の結果が示された。モデル(4)はグロス入離職率を被説明変数としているが、最低賃金上昇により雇用フローは上昇しており、この結果も既存研究の発見とは反している。モデル(5)は未充足求人数を期首の事業所規模で標準化した未充足求人率、モデル(6)は未充足求人数を労働需要量で標準化した未充足求人率を被説明変数としているが、モデル(5)及びモデル(6)ともに最低賃金の係数は有意に負であった。表2のモデル(1)及びモデル(6)の結果を総合的に解釈すると、いくつかの理論的可能性が示唆される。最低賃金が増えると、入職率は統計的有意ではないが上昇、未充足求人率は下落しており、労働需要量は一定もしくは下落しているが、最低賃金上昇により労働者の仕事を探す意欲が増したため事業所と労働者のマッチ数が増加し、入職率の増加、未充足率の低下につながっている可能性が考えられる¹⁰⁹。そのほかの仮説として、最低賃金上昇はジョブポストの分布に影響している

¹⁰⁹ 本文では、最低賃金の雇用の影響を推定する際にトレンド項を含めることは、過剰制御になるという批判に基づき(Meer and West 2016)、トレンド項を含めていない推定結果を報告している。一方、県ごとに雇用フロー変数にはトレンドが存在することが考えられるため、2つの方法でトレンドのコントロールを試みた。1つ目は最低

可能性がある。最低賃金付近で応募がなかった空きポストは、最低賃金上昇前は未充足求人としてカウントされている。最低賃金上昇により、事業所が空きポストを取り下げて未充足求人のカウントから除外したのであれば、最低賃金上昇により未充足求人率は減少するだろう。

表 3 は飲食・宿泊業の事業所に分析対象を限定した結果を表している。飲食・宿泊業は、他の産業と比較して、最低賃金付近で雇用されている労働者の割合が多いため、サブサンプル分析を行った。モデル(1)、(2)の推定結果から、最低賃金上昇は入職率及び離職率を低下させており、先行研究の発見と一致している。10%最低賃金が増すと、入職率は 1%ポイント低下するが、離職率は 0.08%ポイント低下しており、入職率への影響と比べて小さい。その結果、ネット入職率の係数は負となっている。最低賃金上昇による飲食・宿泊業の未充足求人率の下落幅は、全事業所を用いた分析より大きかった。

表 4 は卸売・小売業の事業所に分析対象を限定した分析結果を表している。卸売・小売業も最低賃金付近で雇用されている労働者が相対的に多い産業である。モデル(1)、(2)から、卸売・小売業でも最低賃金が増すと入職率及び離職率が低下しており、最低賃金が増雇用フローを低下させるという先行研究の発見と一致している。一方、飲食・宿泊業との相違点は、10%最低賃金が増すと、入職率及び離職率は 0.77%ポイント下落しており、離職率が入職率と同等の幅で下落していることである。最低賃金上昇によるネット入職率への影響はほぼなく、グロス入職率は大きく下落している。未充足求人率は、全事業所と飲食・宿泊業の事業所を対象とした分析結果と同様に最低賃金上昇により下落している。

最低賃金付近で雇用されている労働者の割合が比較的高い飲食・宿泊業及び卸売・小売業では、最低賃金が増とジョブフローが低下することが明らかとなった。しかし、推定結果は 5%統計的有意性を満たしていないものが多く、これらの産業のなかでも最低賃金労働者が特に多い事業所に分析対象を限定するなど、さらなる分析対象の特定化が必要である。

VI-2 労働市場集中度の最低賃金と雇用フローへの影響

各労働市場の HHI を算出し、労働者数を重みとした各県の加重平均 HHI を図 3 にプロットした。HHI が最も低いのは東京の 3 で、最も高いには鹿児島島の HHI790 である。製造業センサスを用いた先行研究では、ストックの従業員数を用いて HHI を算出しているが(Benmelech et al. 2020; Izumi et al. 2020)、本研究は予測した労働需要を用いて HHI を算出した。予測した労働需要から算出した HHI と、ストックの従業員数から計算した HHI とどれだけ相関しているかを図 4 にプロットした。適合線は 45 度線よりも傾きが穏やかで、予測した労働需要量を用いて算出した HHI がストックの従業員数を用いて算出した HHI よりも相対的に低いことが見て取れる。相関係数は 0.55 であった。

賃金が増する前の 2000-2006 年の被説明変数の成長率を 2007-2020 年の被説明変数についてコントロールした。2つ目はトレンド項を入れて推定した。1つ目の結果は本文で報告した結果と大きく変わらなかったが、2つ目は結果が変わり、入職率の最低賃金の影響が負に転換した。しかし、2つ目の結果は最低賃金の影響で被説明変数が増動しているのか、トレンドで増動しているのかが識別できないという問題は残るため、最低賃金が増労働需要の下方圧力となることを示す頑健な結果ではないと判断した。

3章 最低賃金と労働市場

予測した労働需要から算出した HHI を用いて式(6)を推定した結果を、表 5ー表 7 に表した。表 5 の分析対象は全事業所、表 6 は飲食・宿泊業の事業所、表 7 は小売・卸売業の事業所である。表 5 では、最低賃金の係数の符号は入職率、離職率、ネット入職率、グロス入職率、未充足求人率を被説明変数とした全てのモデルで負となっている。HHI の係数の符号はモデル(6)の充足求人率でのみ負の値をとっているが、それ以外の被説明変数では正の値であり、最低賃金と HHI の交差項の係数の符号はモデル(6)の未充足求人率でのみ正の値をとっているが、それ以外の被説明変数では負の値をとっている。入職率を被説明変数としたモデル(1)では、最低賃金は期待通り負であるが、HHI は正、HHI と最低賃金の交差項は負と、理論から示唆される結果とは一致していなかった。モデル(2)ーモデル(5)においても、最低賃金、HHI、最低賃金と HHI の交差項の係数の符号はモデル(1)と同様であり、解釈が難しい結果であった。モデル(6)では最低賃金及び HHI の係数の符号は負を採り、最低賃金と HHI の交差項は正の値をとっている。この結果から、HHI が高い労働市場では最低賃金の上昇により労働需要が上昇した可能性もあるが、入職率を被説明変数とした分析で HHI が高い労働市場で最低賃金の上昇により入職率が上昇したという結果は得られなかったため、労働需要の拡大があったとしても労働者と企業のマッチ数は上昇していなかったことになる。

表 6 は飲食・宿泊業の事業所に分析対象を限定した推定結果である。飲食・宿泊業の事業所に限定した結果は、モデル(1)ーモデル(5)については全事業所を分析対象とした推定結果と符号の向きは同様であった。モデル(6)の推定結果は、全事業所を対象とした結果とは異なり最低賃金と HHI の交差項の係数が負となったため、表 4 の分析結果から示唆された HHI が高い労働市場では最低賃金の上昇により労働需要が増加し未充足求人率が上昇した可能性も見られなかった。

表 7 は卸売・小売業の事業所に分析対象を限定した推定結果である。卸売・小売業の結果は、全事業所と飲食・宿泊業の事業所を分析対象とした推定結果とは異なった。入職率、ネット入職率のそれぞれを被説明変数としたモデル(1)及びモデル(3)では、最低賃金及び最低賃金と HHI の交差項の係数は正で HHI の係数は負である。この結果は、労働市場が集中していると事業所は雇用を減らして賃金を抑え込む、最低賃金が増加すると利益最大化するストック雇用が増加するため入職者を増やす、という理論からの示唆と一致している。一方、モデル(1)及びモデル(3)で最低賃金の係数は正であり、解釈が難しい結果となった。未充足求人率を被説明変数としたモデル(5)及びモデル(6)の推定結果は、最低賃金及び HHI の係数は負、最低賃金と HHI の交差項の係数は正となっており、全事業所を分析対象とした分析結果と同様、HHI が高い労働市場では最低賃金の上昇により労働需要が増加し未充足求人率が上昇した可能性が見られた。

労働市場集中度の最低賃金と雇用フローへの影響に係る分析については、留意点がある。まず、労働市場を産業と都道府県で画定したが、労働者が転職するのに考慮する地理的制限が都道府県内という仮定については頑健性を確かめる必要がある。東京では西東京の労働者が東東京の仕事に切り替えることは現実的かもしれないが、北海道で札幌の労働者が釧路の仕事に切り替えることは難しいかもしれない。次に、労働市場で企業が市場支配力を行使できるのは HHI

3章 最低賃金と労働市場

がどれくらいの水準か、また、市場支配力と HHI は線形の関係なのか、という疑問がある。公正取引委員会の企業結合ガイドライン¹¹⁰では、HHI が 1,500 以下の市場では企業結合が市場競争を制限することとは通常ならないとしているが、この基準は財・サービス市場を念頭において設定されており、労働市場にも同じ基準が当てはめられるかは分からない。くわえて、本分析では HHI が 0 から 100 に上がる影響と、HHI が 1,500 から 1,600 に上がる影響は、雇用フローに同様の影響を与えると仮定している。しかし、労働市場が競争的な市場で HHI が 100 上昇する影響と、集中度の高い労働市場で 100 上昇する影響は異なる可能性がある。労働市場集中度に関する分析は、これらの懸念点を考慮した分析の精緻化が必要である。

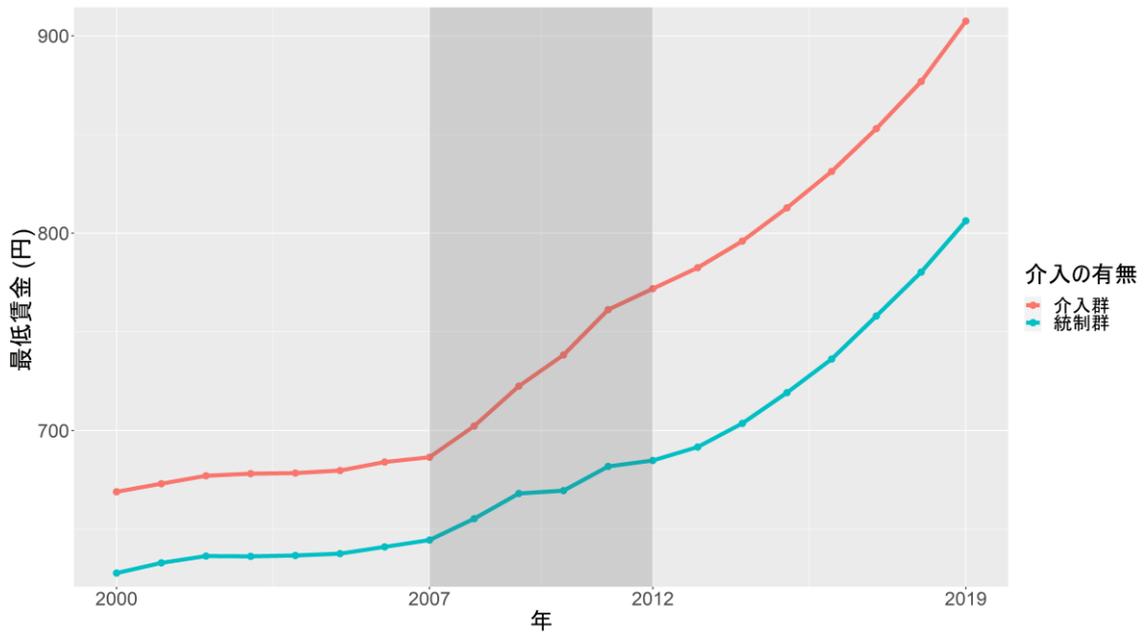
VII.小括

本章では、最低賃金の雇用フローへの影響と、労働市場環境がこの影響にどのように関係しているかについて分析した。全事業所を分析対象とした場合、最低賃金上昇により雇用フローは低下していなかったが、最低賃金労働者の割合が多い飲食・宿泊業と卸売・小売業では、最低賃金上昇により雇用フローは低下していた。しかし、飲食・宿泊業及び卸売・小売業の推定結果は、統計的有意性が 5%水準を下回っている推定値も多く、雇用フローへの影響は事業所間でばらついている。また、最低賃金上昇により未充足求人率が有意、且つ、頑健に低下することが分かった。この結果の仮説として、最低賃金上昇による労働需要の低下、労働者の求職意欲の増大、ジョブポストの分布への影響などが考えられる。

つづいて、労働市場集中度と最低賃金と雇用フローへの影響の関係について分析した。労働市場集中度は労働需要量から算出した HHI で測定した。その結果、労働市場集中度の高い労働市場では、最低賃金が増加するとネット入職率が増加するという理論から示唆される結果は得られなかった。しかし、労働市場集中度の分析についてはいくつかの改善点があり、今後分析の精緻化が期待される。

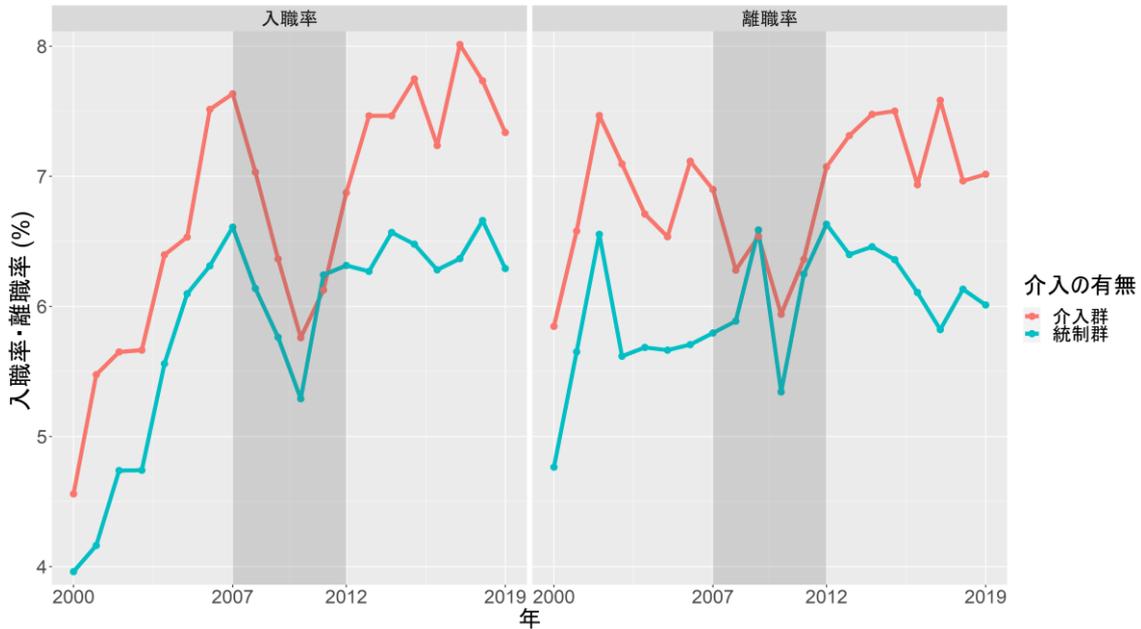
¹¹⁰ 「企業結合審査に関する独占禁止法の運用指針」(令和元年 12 月)
<https://www.jftc.go.jp/dk/kiketsu/guideline/guideline/shishin.html> (公正取引委員会 2019)

図1 介入群と統制群の最低賃金推移の比較(2000-2019年)



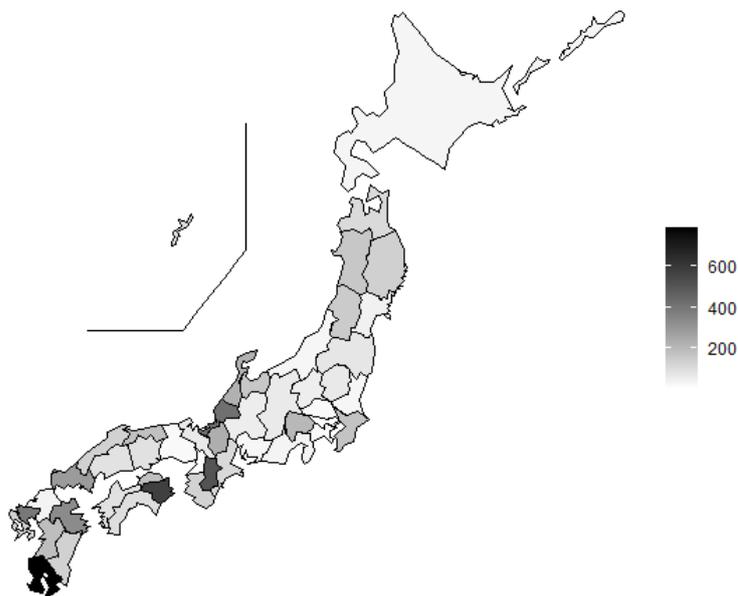
注)介入群は2007年時点で生活保護額が最低賃金を上回っていた都道府県(北海道・青森・宮城・秋田・埼玉・千葉・東京・神奈川・京都・大阪・兵庫・広島)、統制群はそれ以外の都道府県である。最低賃金は雇用動向調査で調査対象となっている各県の事業所数で重み付けした加重平均値である。濃いグレー部分は介入群で最低賃金と生活保護の逆転現象が起こっていた年を指している。

図2 介入群と統制群の入職率と離職率の比較(2000-2019年)



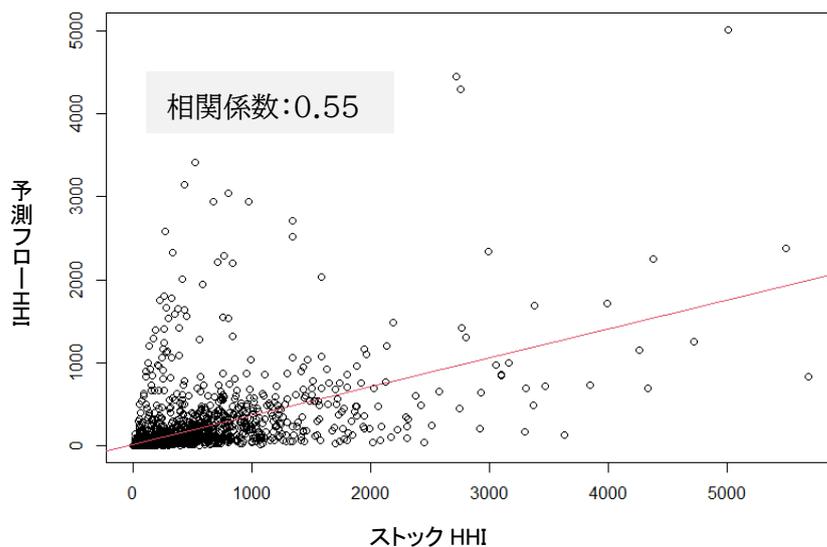
注)介入群は2007年時点で生活保護額が最低賃金を上回っていた都道府県(北海道・青森・宮城・秋田・埼玉・千葉・東京・神奈川・京都・大阪・兵庫・広島)、統制群はそれ以外の都道府県である。入職率は入職者数/期首の常用労働者数、離職率は離職者数/期首の常用労働者数で算出した。入職率と離職率は各事業所の期首の労働者数を重みとした加重平均値である。濃いグレー部分は介入群で最低賃金と生活保護の逆転現象が起っていた年を指している。

図3 都道府県別 HHI



注) 県レベルの HHI は、予測した労働需要量を使って算出した県に含まれる労働市場の HHI の加重平均値であり、各労働市場の従業員数を重みとした。

図4 予測したフローHHIとストック HHI の比較



注)x 軸に従業員数を用いて算出した HHI(ストック HHI)、y 軸に予測した労働需要量を用いて算出した HHI(予測フローHHI)をプロットした。観測単位は労働市場である。

3章 最低賃金と労働市場

表1 記述統計

	観測値数	平均値	標準偏差	最小値	25 percentile	75 percentile	最大値
最低賃金	403,306	705.8	77.9	595	647	740	985
入職率	403,306	0.064	0.09	0	0	0.09	0.5
離職率	403,306	0.066	0.085	0	0.008	0.089	0.475
グロス入離職率	403,306	0.131	0.159	0	0.027	0.175	0.878
ネット入職率	403,306	-0.002	0.073	-0.282	-0.021	0.016	0.286
未充足求人率 (期首の常用労働者数の割合)	403,306	0.003	0.013	0	0	0.094	0.092
未充足求人率 (入職者数+未充足求人数の割合)	403,306	0.022	0.1	0	0	0	0.715
ストックHHI	403,306	138	292	1.3	19.9	123	5682
予測フローHHI	403,306	62	225	0.1	1.9	30.7	5013

注) 回帰分析で分析対象のデータの記述統計である。入職率は入職者数/期首の常用労働者数、離職率は離職者数/期首の常用労働者数、ネット入職率は(入職者数-離職者数)/期首の常用労働者数、グロス入離職率は(入職者数+離職者数)/期首の常用労働者数、未充足求人率は未充足求人数/期首の常用労働者数と未充足求人数/(入職者数+未充足求人数)からそれぞれ算出した。予測フローHHIは、式(4)を使って予測した労働需要量を用いて式(5)に基づき算出したHHIである。ストックHHIは、事業所の従業員数を用いて式(5)に基づき算出したHHIである。入職率、離職率、グロス入職率、ネット入職率、未充足求人率については、99パーセンタイ

3章 最低賃金と労働市場

ル以上の観測値は 99 パーセンタイルの値で置き換え、下限が 0 はない変数については、1 パーセンタイル以下の観測値は 1 パーセンタイルの値で置き換えた。分析対象から日本産業分類の「S 公務」または中分類の「96 外国公務」に属する事業所を除いた。なお、これらのデータ制約は、以下の表 2—表 7 の回帰分析についても課している。

3章 最低賃金と労働市場

表2 最低賃金の雇用フローへの効果 2000年～2019年(全事業所)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足求 人数)
ln(最低賃金)	0.0208 (0.0150)	0.0198 (0.0153)	0.0056 (0.0109)	0.0367 (0.0281)	-0.0139*** (0.0020)	-0.1119*** (0.0156)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.064	0.066	-0.002	0.131	0.003	0.022
N	403,306	403,306	403,306	403,306	403,306	403,306
R ²	0.14	0.13	0.03	0.16	0.10	0.11

注)この表では操作変数法の推定結果を報告している。最低賃金を内生変数とした第一段階の回帰結果は Appendix に掲載している。標準誤差は産業×県でクラスターした。*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5%。

3章 最低賃金と労働市場

表3 最低賃金の雇用フローへの効果 2000年～2019年(飲食・宿泊業)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足求 人数)
ln(最低賃金)	-0.1039 (0.0771)	-0.0082 (0.0741)	-0.1020* (0.0508)	-0.1066 (0.1416)	- 0.0376*** (0.0100)	-0.2545*** (0.0546)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.12	0.119	0.001	0.241	0.005	0.032
N	14,057	14,057	14,057	14,057	14,057	14,057
R ²	0.11	0.10	0.03	0.12	0.14	0.12

注)この表では日本産業分類の「宿泊・飲食サービス業」に所属する事業所に分析対象を限定した推定結果を報告している。最低賃金を内生変数とした操作変数法の推定結果である。標準誤差は「宿泊・飲食サービス業」の中の中分類産業×県でクラスターした。*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5%

3章 最低賃金と労働市場

表4 最低賃金の雇用フローへの効果 2000年～2019年(小売・卸売業)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足求 人数)
ln(最低賃金)	-0.0767 (0.0441)	-0.0768 (0.0410)	0.0076 (0.0289)	-0.1583* (0.0796)	-0.0184*** (0.0042)	-0.1206** (0.0384)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.066	0.069	-0.003	0.136	0.003	0.027
N	36,210	36,210	36,210	36,210	36,210	36,210
R ²	0.08	0.09	0.03	0.10	0.10	0.10

注)この表では日本産業分類の「卸売業・小売業」に所属する事業所に分析対象を限定した推定結果を報告している。最低賃金を内生変数とした操作変数法の推定結果である。標準誤差は中分類産業×県でクラスターした。*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5%

3章 最低賃金と労働市場

表5 労働市場環境と最低賃金と雇用フローへの効果 2000年～2019年(全事業所)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足 求人数)
ln(最低賃金)	-0.0598 (0.0527)	-0.0327 (0.0483)	-0.0218 (0.0341)	-0.0750 (0.0938)	-0.0170*** (0.0050)	-0.0845 (0.0455)
HHI	0.7954 (0.5057)	0.5198 (0.4553)	0.2692 (0.3299)	1.107 (0.8930)	0.0300 (0.0497)	-0.2735 (0.4568)
ln(最低賃金)× HHI	-0.1226 (0.0779)	-0.0801 (0.0702)	-0.0415 (0.0508)	-0.1706 (0.1376)	-0.0046 (0.0077)	0.0422 (0.0704)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.064	0.066	-0.002	0.131	0.003	0.022
N	403,306	403,306	403,306	403,306	403,306	403,306
R ²	0.13	0.12	0.03	0.15	0.10	0.10

注)この表では操作変数法の推定結果を報告している。最低賃金と最低賃金×HHI を内生変数とした第一段階の回帰結果は Appendix に掲載している。HHI はもとの値から HHI の平均値を差し引いて、1/10,000 で除した数値を用いている。標準誤差は産業×県でクラスターした。

*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5% 。

3章 最低賃金と労働市場

表6 労働市場環境と最低賃金と雇用フローへの効果 2000年～2019年(飲食・宿泊業)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足 求人数)
ln(最低賃金)	-1.024 (0.7234)	-0.5077 (0.6737)	-0.6636 (0.3921)	-1.504 (1.333)	-0.0940 (0.0846)	-0.2652 (0.4887)
HHI	17.76 (14.74)	9.644 (12.94)	10.84 (8.306)	26.97 (26.35)	1.088 (1.635)	0.2061 (9.550)
ln(最低賃金)× HHI	-2.730 (2.266)	-1.483 (1.989)	-1.667 (4.051)	-4.147 (1.277)	-0.1675 (0.2513)	-0.0324 (1.468)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.12	0.119	0.001	0.241	0.005	0.032
N	14,057	14,057	14,057	14,057	14,057	14,057
R ²	0.05	0.08	-0.01	0.08	0.11	0.11

注)この表では日本産業分類の「宿泊・飲食サービス業」に所属する事業所に分析対象を限定した推定結果を報告している。最低賃金と最低賃金×HHIを内生変数とした操作変数法の推定結果である。HHIはもとの値からHHIの平均値を差し引いて、1/10,000で除した数値を用いている。標準誤差は中分類産業×県でクラスターした。*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5%。

3章 最低賃金と労働市場

表7 労働市場環境と最低賃金と雇用フローへの効果 2000年～2020年(小売・卸売業)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	被説明変数					
	入職率	離職率	ネット 入職率	グロス 入離職率	未充足求人率 (/期首常用労働者数)	未充足求人率 (/入職者数+未充足求 人数)
ln(最低賃金)	0.1441 (0.2086)	-0.0280 (0.1660)	0.2180 (0.1609)	0.1938 (0.3581)	-0.0123 (0.0187)	-0.0498 (0.1858)
HHI	-3.820 (3.713)	-0.8575 (2.767)	-3.622 (2.961)	-6.092 (6.365)	-0.1051 (0.3313)	-1.230 (3.361)
ln(最低賃金)× HHI	0.5876 (0.5716)	0.1317 (0.4259)	0.5573 (0.4558)	0.9370 (0.9798)	0.0162 (0.0510)	0.1891 (0.5174)
県固定効果	√	√	√	√	√	√
企業サイズ	√	√	√	√	√	√
年月×産業	√	√	√	√	√	√
被説明変数の 平均値	0.066	0.069	-0.003	0.136	0.003	0.027
N	36,210	36,210	36,210	36,210	36,210	36,210
R ²	0.07	0.09	0.01	0.09	0.10	0.10

注)この表では日本産業分類の「卸売業・小売業」に所属する事業所に分析対象を限定した推定結果を報告している。最低賃金と最低賃金×HHIを内生変数とした操作変数法の推定結果である。HHIはもとの値からHHIの平均値を差し引いて、1/10,000で除した数値を用いている。標準誤差は中分類産業×県でクラスターした。*** p value <0.1%, ** p<1%, * p<5%。

Appendix

表1 最低賃金と雇用フローへの効果推定での第一段階推定結果

	式(1)の第一段階		式(5)の第一段階	
	(1)	(2)	(2)	(3)
	ln(最低賃金)	ln(最低賃金)	ln(最低賃金)	ln(最低賃金)×HHI
HHI		0.00008*		6.490***
		(0.00003)		(0.0065)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0124***	0.0124***		0.0697***
2000年ダミー	(0.0025)	(0.0025)		(0.0172)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0110***	0.0110***		0.0483***
2001年ダミー	(0.0024)	(0.0024)		(0.0140)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0019	0.0019		0.0114
2002年ダミー	(0.0027)	(0.0027)		(0.0127)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0005	0.0005		0.0016
2003年ダミー	(0.0042)	(0.0042)		(0.0195)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	-0.0045***	-0.0045***		0.0026
2004年ダミー	(0.0013)	(0.0013)		(0.0073)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	-0.0047***	-0.0047***		0.0013
2005年ダミー	(0.0012)	(0.0012)		(0.0079)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0105***	0.0104***		-0.0567***
2007年ダミー	(0.0029)	(0.0029)		(0.0150)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0192***	0.0192***		-0.0540**
2008年ダミー	(0.0044)	(0.0044)		(0.0182)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.0872***	0.0871***		-0.0881***
2009年ダミー	(0.0037)	(0.0037)		(0.0261)

3章 最低賃金と労働市場

生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.2225***	0.2224***	-0.1952***
2010年ダミー	(0.0049)	(0.0049)	(0.0235)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.4312***	0.4311***	-0.2390***
2011年ダミー	(0.0059)	(0.0059)	(0.0238)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.5469***	0.5469***	-0.3150***
2012年ダミー	(0.0088)	(0.0088)	(0.0332)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.6607***	0.6606***	-0.3470***
2013年ダミー	(0.0096)	(0.0096)	(0.0323)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.7126***	0.7125***	-0.3845***
2014年ダミー	(0.0085)	(0.0085)	(0.0352)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.7406***	0.7405***	-0.4133***
2015年ダミー	(0.0094)	(0.0094)	(0.0359)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.7466***	0.7465***	-0.4595***
2016年ダミー	(0.0099)	(0.0099)	(0.0415)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.7293***	0.7293***	-0.5020***
2017年ダミー	(0.0099)	(0.0099)	(0.0480)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.7127***	0.7126***	-0.5962***
2018年ダミー	(0.0094)	(0.0094)	(0.0654)
生活保護 ₂₀₀₆ -最賃 ₂₀₀₆ ×	0.6871***	0.6870***	-0.5991***
2019年ダミー	(0.0094)	(0.0094)	(0.0638)
県固定効果	√	√	√
企業サイズ	√	√	√
年月×産業	√	√	√
N	403,306	403,306	403,306
R ²	0.99	0.99	0.99
F test	127,891	127,839	518.34
Sargan test	p value >10%	p value > 10%	p value > 10%

4. 最低賃金と生産性、企業の対応

【本章の要約】

第4章では、前半で最低賃金と生産性の関係について、後半では最低賃金の引上げへの企業の対応や、企業経営、企業行動等への影響について分析した。

最低賃金と生産性との関係については、①労働生産性(全体、産業別、資本金階級別)や全要素生産性(TFP)の推移と最低賃金引上げ率との関係、②都道府県別の1時間当たり労働生産性の伸び率と最低賃金引上げ率との関係、③各国の1時間当たり労働生産性とカイツ指標・疑似カイツ指数との関係についてみたが、いずれも明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。

先行研究では、最低賃金引上げによる生産性の向上について「内部効果」(労働コスト増に対処するための企業の生産性向上努力による効果)と「再配分効果」(生産性の低い企業の規模縮小や市場退出、生産性の高い企業のシェア拡大による効果)から説明されている。「内部効果」については、諸外国では肯定する研究と肯定しない研究とがあるが、日本では、最低賃金の上昇による生産性向上はみられないことを示す研究や業種によっては生産性が低下又は上昇することを示す研究がある。「再配分効果」については、諸外国では企業の退出への影響は研究により異なるが、新規参入には負の影響を指摘するものが多い。日本では、企業の退出率上昇を示す研究や、全要素生産性の高い企業のシェア拡大を示す研究がある。

以上のように最低賃金と生産性との関係について定まった結論は得られていない。

次に、最低賃金引上げへの企業の対応について、先行研究の企業調査によると「人件費以外の諸経費等コスト削減」「正社員の賃金の引上げ」「労働時間の短縮」などの回答がみられた。また、売上高経常利益率、労働分配率、労働費用の動きをみても、主な産業別や資本金階級別も含めて最低賃金引上げとの明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。価格(物価)については、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業等において価格転嫁ができていく可能性がうかがえたが、因果関係は明らかにならなかった。開廃業、倒産との関係についても、明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。

先行研究をみると、諸外国では、価格転嫁のほか、雇入れ減による雇用の縮小、労働時間の削減、教育訓練等の労働費用の削減による対応を指摘する研究が多くみられ、日本でも、教育訓練や企業利益の削減傾向を示す研究があるものの蓄積が十分とは言えない状況にあり、今後の企業調査の結果にも注視したい。

以上のように、企業は最低賃金引上げに伴う負担増を一定程度、価格転嫁により対応していることは示唆されたが、その他の対応や影響を含め定まった結論は得られていない。

本章では、まず、最低賃金引上げとの関連でも近年、注目された生産性について、実際に最低賃金引上げにより生産性が上昇するのかといった観点などから、最低賃金と生産性との関係についてみる。

つづいて、最低賃金の金額や引上げ率が大きくなるにつれ、企業経営、企業行動等への影響が増大することが想定されることを踏まえ、最低賃金の引上げへの企業の対応や、企業経営、企業行動等に及ぼす影響についてみる。

(1) 生産性

最低賃金と労働生産性の関係については、様々な議論がある。最低賃金の引上げにより、効率が低く低賃金の企業の退出を促進することで新陳代謝を促し、経済全体の生産性が高まるのではないかという見方や、個々の企業が最低賃金引上げに伴うコスト増に対応するために生産性を高める努力を促すのではないかという見方もある。反対に、生産性が最低賃金の決定に影響することも想定される。

本節では、こうした観点を踏まえ、最低賃金の引上げと生産性との関係について、①労働生産性の推移(全体、産業別、企業規模別)、②都道府県別の労働生産性、③諸外国の労働生産性などにより分析した上で、先行研究についてみていく。

(2) 企業の対応

最低賃金の影響率が上昇し、最低賃金引上げによる企業への影響が大きくなる中、最低賃金引上げに対して企業がどのような取組により対応しているのか、最低賃金引上げにより企業経営、企業行動等どのような影響があるのかといった観点から、本節では、企業の対応や、企業経営、企業行動について分析する。具体的には、①アンケート調査からみる企業の対応についてみたのち、②売上高経常利益率、③労働分配率、④賃金以外の労働費用(教育訓練など)、⑤価格(物価)、⑥開廃業、倒産の状況のそれぞれと最低賃金との関係について分析する。その上で先行研究についてみていく。

4.1 労働生産性

本節では、最低賃金と生産性との関係についてみていく。

4.1.1 データからみる現状

(1) 労働生産性と最低賃金の推移

1) 労働生産性と最低賃金の推移

ここでは、生産性の指標として労働生産性を取り上げ、最低賃金との関係についてみていく。労働生産性は、生産額(又は付加価値額)を労働投入量で除した指標であり、中期及び短期的には景気の動向に左右されるといわれている。最低賃金との関係では、最低賃金の引上げにより企業の人件費が増大すれば、企業は提供する商品・サービスに価格転嫁を行うことや、労働投入量を節約することなどにより対応する可能性があるが、価格転嫁をした場合には分子(生産額(又は付加価値額))が増大し、労働投入量を節約する場合は分母(労働投入量)が減少することになり、労働生産性は向上することとなる。他方で、労働生産性の高い地域では、企業に賃金引上げの余力があり、結果として最低賃金引上げ率が高くなるなど、反対に労働生産性が最低賃金に影響を及ぼす可能性もある。

図表 4.1-1 は、1 時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移をみたものである。労働生産性は長期的には上昇傾向で推移しているが、景気後退局面においては伸び率が低下する傾向がある。本図をみる限りでは、最低賃金額と労働生産性との間に明確な関係はみてとれない。

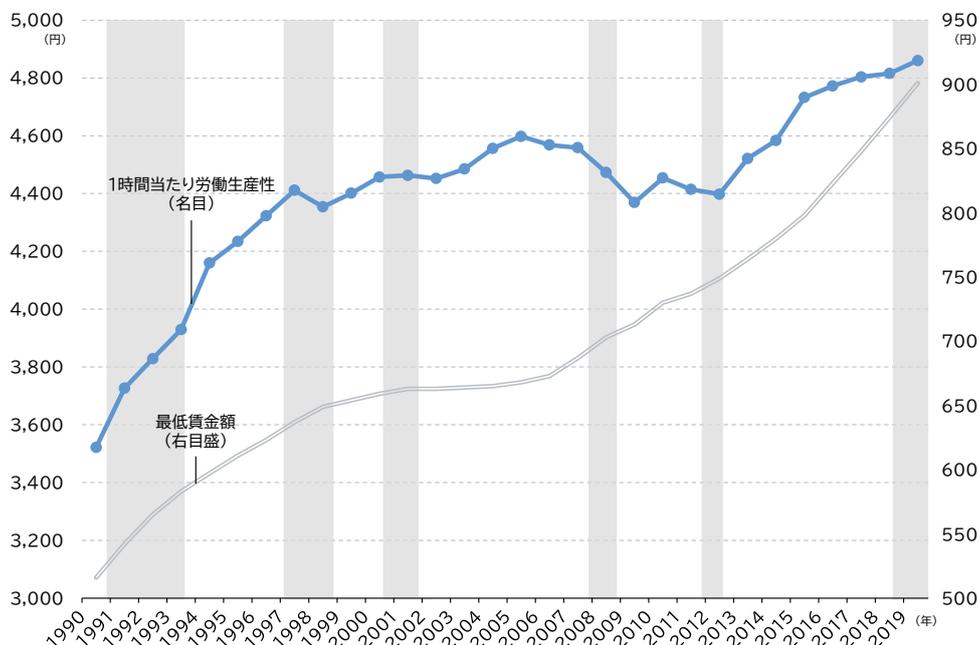
また、図表 4.1-2 により、1 時間当たり名目労働生産性の伸び率(対前年)と、最低賃金引上げ率の推移についてみたものである。最低賃金引上げ率の推移については、第 1 章でみたとおり、2006 年までは賃金改定状況調査による賃金上昇率(常用労働者 30 人未満)と近い値となっている一方、2007 年以降は生活保護との乖離の計画的解消や政府方針等を受けた引上げが行われ、同賃金上昇率よりも高い引上げ率となっている。これを踏まえ、2006 年以前と 2007 年以降に分けて最低賃金引上げ率と売上高経常利益率との関係をみてみる。

同図表の 2006 年以前をみると、景気の変動に応じて労働生産性は大きく変動するものの、概観すると労働生産性の伸び率と最低賃金引上げ率はともに概ね低下傾向にあったことが分かる。他方で、2007 年以降をみると、最低賃金引上げ率はそれまでに比べて高く、概ね上昇傾向にあった一方、労働生産性の伸び率は、2007 年～2009 年、2011 年、2012 年にはマイナスとなるなど景気後退期には低下するといった異なる動きをしており、最低賃金引上げ率と労働生産性の伸び率との間に明確な関係はみてとれない。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

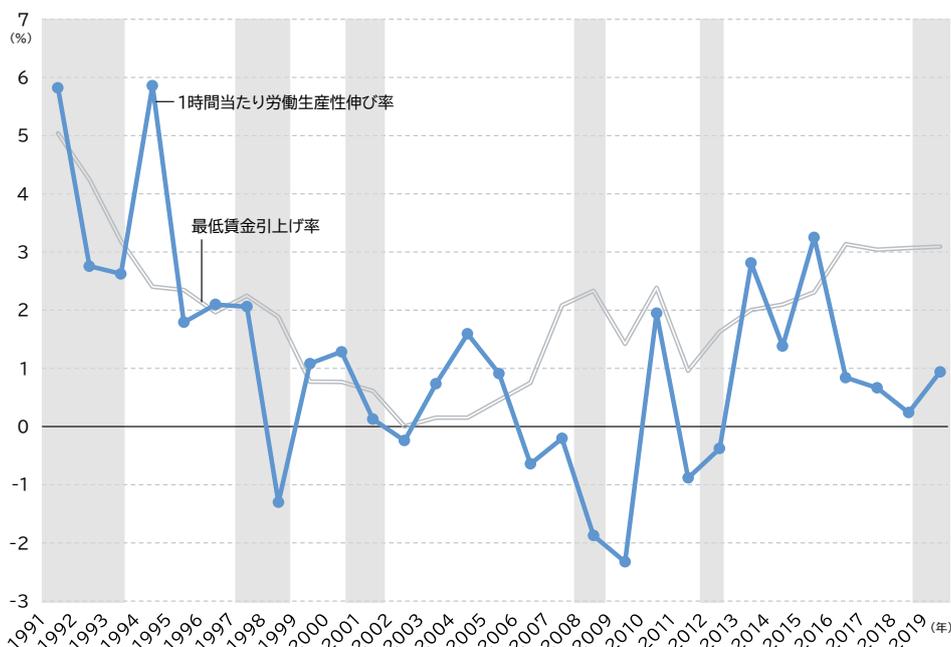
以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、最低賃金の引上げと労働生産性との間に明確な関係があるかどうかは明らかにはならなかった。

図表 4.1-1 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」
 (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. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。
 3. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

図表 4.1-2 1時間当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額引上げ率の推移



(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」
 (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. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。
 3. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

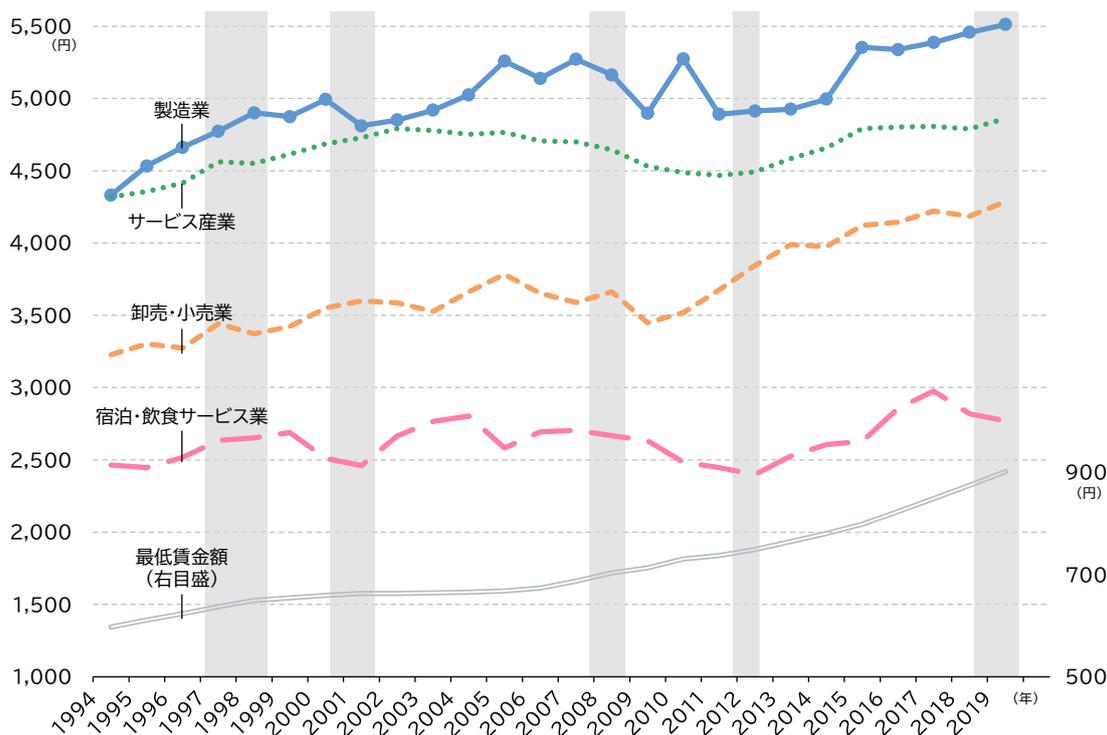
2) 主な産業別の労働生産性と最低賃金の推移

図表 4.1-3 は、主な産業別の 1 時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移をみたものである。これによると、産業により労働生産性の水準が大きく異なり、例えば「製造業」の労働生産性は、「宿泊・飲食サービス業」の 2 倍近くであることが分かる。本図からは、最低賃金額と労働生産性との間の明確な関係はみてとれない。

図表 4.1-4 は、主な産業別の 1 時間当たり名目労働生産性の伸び率と最低賃金引上げ率の推移をみたものであるが、これによると、特に「製造業」と「宿泊・飲食サービス業」で労働生産性の伸び率の変動が大きいことが分かる。第 2 章にみたように最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる「卸売・小売業」や「宿泊・飲食サービス業」でも、労働生産性の伸び率は上下に大きく変動しており、この図表をみる限りでは、最低賃金引上げ率と労働生産性との間に明確な関係はみてとれない。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、産業別にみて最低賃金の引上げと労働生産性との間に明確な関係があるかどうかは明らかにならなかった。

図表 4.1-3 主な産業別の 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」

(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。

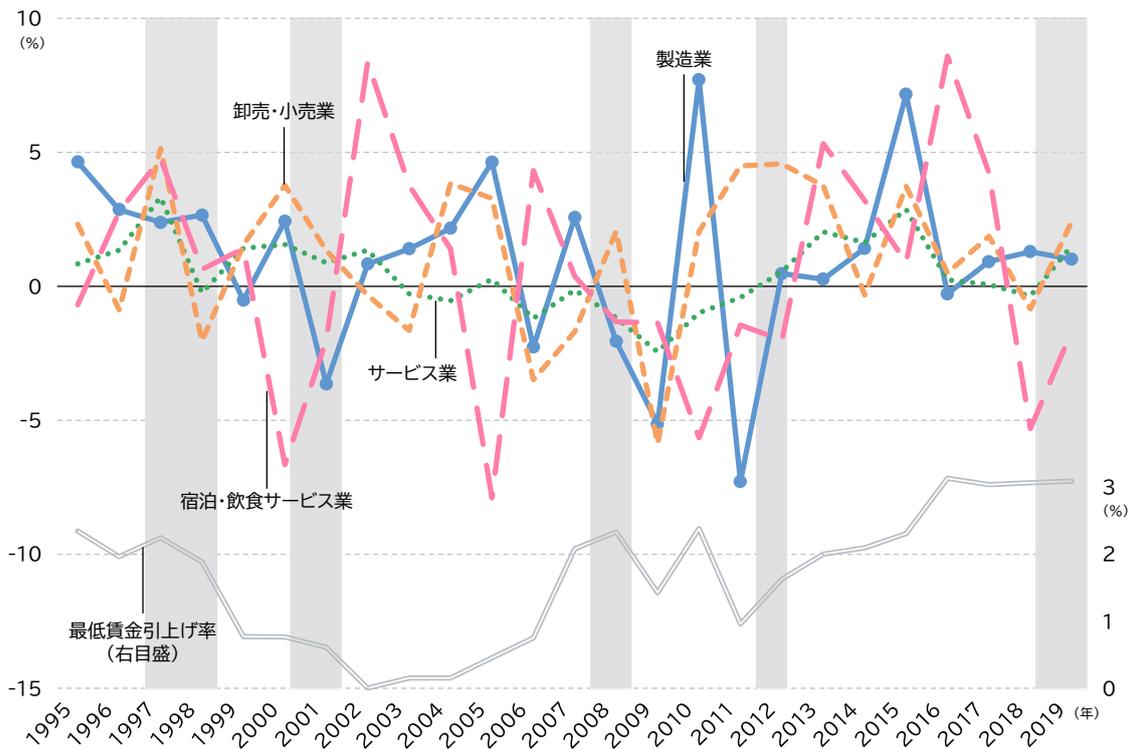
2. サービス産業は、電気・ガス・水道、卸売・小売業、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、金融・保険業、専門・業務支援サービス業、教育、保健衛生・社会事業、その他のサービス業により構成。

3. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。

4. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.1-4 主な産業別の1時間当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額伸び率の推移



(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」

(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。

3. シャドー部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。

4. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

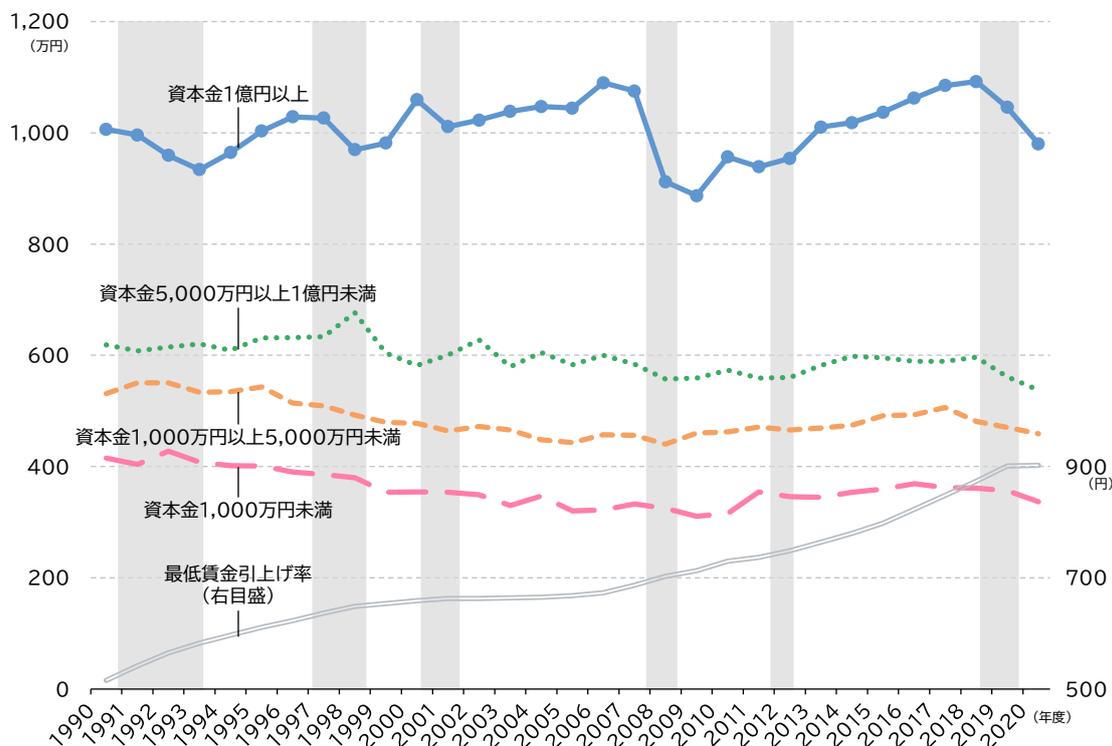
3) 資本金階級別の労働生産性と最低賃金の推移

図表 4.1-5 は、資本金階級別の役員・従業員 1 人当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移をみたものである。これによると、資本金が大きい企業ほど労働生産性が高くなっており、資本金 1 億円以上の企業の労働生産性は、資本金 1000 万円未満の企業の 2 倍以上となっている。本図からは、最低賃金額と労働生産性との間の明確な関係はみてとれない。

図表 4.1-6 は、資本金階級別の労働生産性の伸び率と最低賃金引き上げ率の推移をみたものであるが、これによると、比較的規模の大きい企業ほど、労働生産性の伸び率の変動が大きいことが分かる。第 2 章でみたように、最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引き上げの影響を受けやすい企業規模が小さい企業についてみると、先述のとおり、2007 年以降、最低賃金引き上げ率はそれまでに比べ高くなっているものの、最低賃金引き上げの影響を受けやすいと考えられる中小企業の労働生産性の伸びが目立つこともなく、むしろ大企業の労働生産性伸び率の方が大きくなっている。本図からは、最低賃金引き上げ率と労働生産性との明確な関係はみてとれない。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、資本金階級別にみて最低賃金の引き上げと労働生産性との間に関係があるかどうかは、明らかにならなかった。

図表 4.1-5 資本金階級別の 1 人当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移



(資料出所) 財務省「法人企業統計調査」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。

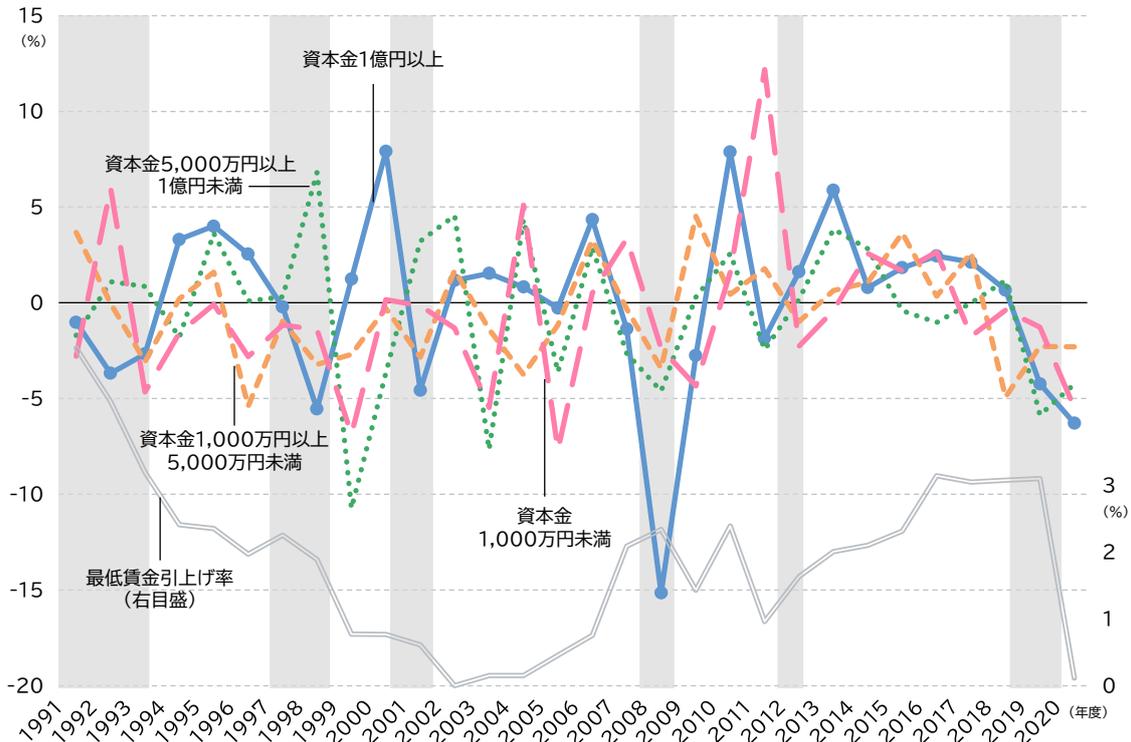
2. 1人当たり労働生産性は、金融業、保険業を除いた全産業の数値。

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. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。

5. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

図表 4.1-6 資本金階級別の1人当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額引上げ率の推移



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」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従業員数と期中平均従業員数で除して算出。

4. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。

5. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

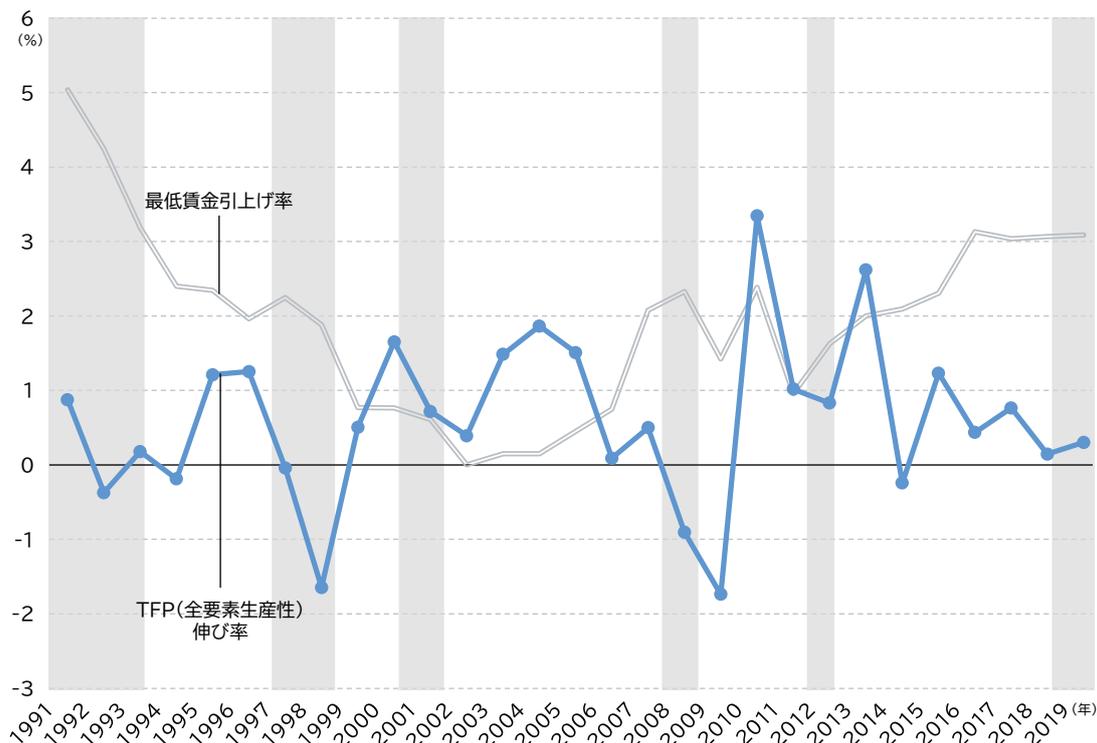
(2) TFPと最低賃金の推移

図表 4.1-7 は、全要素生産性(Total Factor Productivity、以下「TFP」という。)の伸び率と最低賃金の引上げ率の推移をみたものである。

TFP は、経済成長率(GDP 成長率)から資本や労働といった量的な生産要素の増加による寄与分を除いた質的な成長要因のことであり、技術進歩や生産の効率化などによる寄与分が TFP に該当する。TFP は直接計測することができないため、全体の経済成長率(実質 GDP 成長率)から TFP 以外の要因を控除した残差として推計される。TFP は質的な成長を計測することができるため、最低賃金による生産性への影響について計量経済分析をする際などにも用いられている(4.1.2 参照)。

この図表によると、TFP の伸び率については、景気後退局面において低下する傾向がみられる。特に、2007 年以降は、前述したとおり、最低賃金引上げ率がそれ以前よりも高くなっている一方、TFP の伸び率は 2008 年、2009 年、2014 年にマイナスとなるなど最低賃金引上げ率とは異なる動きをしており、最低賃金引上げ率と TFP の伸び率との間に明確な関係はみとれない。この分析だけからは、両者の間に明確な関係があるかどうかは明らかにならなかった。

図表 4.1-7 TFP(全要素生産性)伸び率と最低賃金額伸び率の推移



(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」

(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. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の山及び2020年5月の谷は暫定。

3. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

(3) 都道府県別の1時間当たり労働生産性伸び率と最低賃金引上げ率の相関

図表 4.1-8 は、都道府県ごとの1時間当たり県内総生産額(実質)¹¹¹の伸び(2013年度→2018年度¹¹²)と、最低賃金引上げ率(2012年→2017年¹¹³)の相関をみたものである。仮に最低賃金の引上げにより労働生産性が上昇するとすれば、最低賃金引上げ率が高い都道府県ほど労働生産性が上昇していることが想定されるが、両者の相関をみると非常に弱い負の相関(相関係数-0.0276)しかみられず、統計的にも有意ではなかった。この分析からは、都道府県ごとの最低賃金引上げ率と労働生産性の伸び率との間に明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。

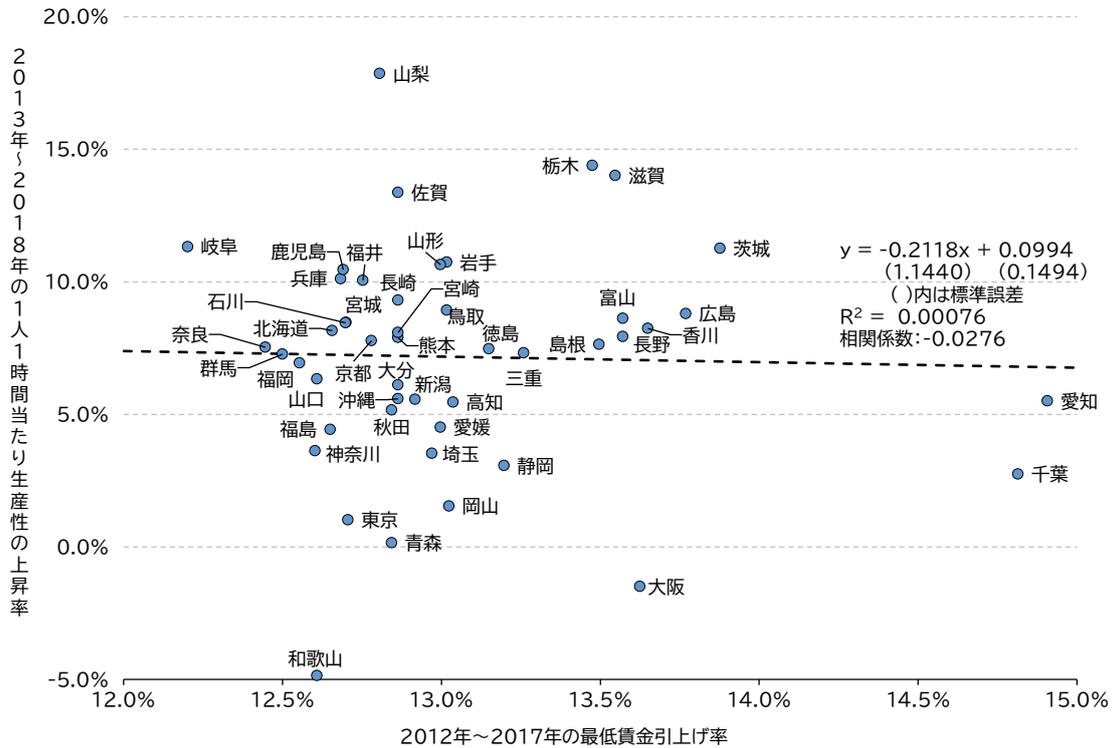
¹¹¹ 都道府県別の実質総生産額については、大きな企業の参入・撤退や災害(2016年熊本地震、2018年西日本豪雨など)に伴う公共投資など一時的な要因が影響する可能性があることに留意する必要がある。

¹¹² 分析対象期間については、各都道府県の総生産額(実質)の指標がそろっているのが2018年度までであることや、第3章での分析期間が5年間であることを踏まえて、2013年度→2018年度の5年間とした。

¹¹³ 最低賃金額の引上げ率と一人当たり県内総生産額(実質)の伸びの比較年が1年ずれているのは、最低賃金額が毎年10月上旬に施行されることを踏まえたものである。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.1-8 1時間当たり県内総生産額(実質)の伸びと最低賃金引上げ率



(資料出所)内閣府「県民経済計算」、厚生労働省「毎月労働統計調査(地方調査)」

(注)1.「2013年～2018年の1人1時間当たりの生産性」は、①2013年度と2018年度について県民経済計算による県内総生産(生産側、実質・連鎖方式)を同県内就業者数で除して1人当たりの生産額を計算し、さらに、②毎月労働統計によるそれぞれの年(暦年の2013、2018年)の年平均月間総実労働時間の12倍で除してそれぞれの年度の1時間当たりの額を計算し、その伸び率をとった。

2.「2012年～2017年の最低賃金引上げ率」は、2017年最低賃金額/2012年最低賃金額(ともに改定後)で計算。

(4) 諸外国との比較

1) カイツ指標

続いて、国際比較により最低賃金と労働生産性との関係を見る。

ここでは、各国の最低賃金の水準を表す指標として、最低賃金額を実際の賃金額の平均値(又は中央値)で除して算出する「カイツ指標」を用いる。第1章でも最低賃金の国際比較をしたが、最低賃金の水準を国際比較する際には、各国の賃金水準や為替レートの変動の影響等を考慮する必要があるため、最低賃金額そのものではなく、実際の賃金との相対的な違いに着目したカイツ指標によりみることが一般的である。カイツ指標が高ければ最低賃金の水準が高いこととなる。

図表 4.1-9 は、X軸にカイツ指標を、Y軸に1時間当たり労働生産性をとり、その相関をみたものである。Y軸の労働生産性について、主要先進7か国のうち最低賃金制度のないイタリアを除く6か国で比較すると、日本は最低となっている。また、X軸のカイツ指標については、同6か国中、日本はアメリカよりは高いものの、フランス、イギリス、ドイツ、カナダに次ぎ5番目の水準となっている。なお、ここではOECDによるカイツ指標を用いているが、分母の平均賃金としてフルタイム労働者の平均賃金が用いられており、日本は短時

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

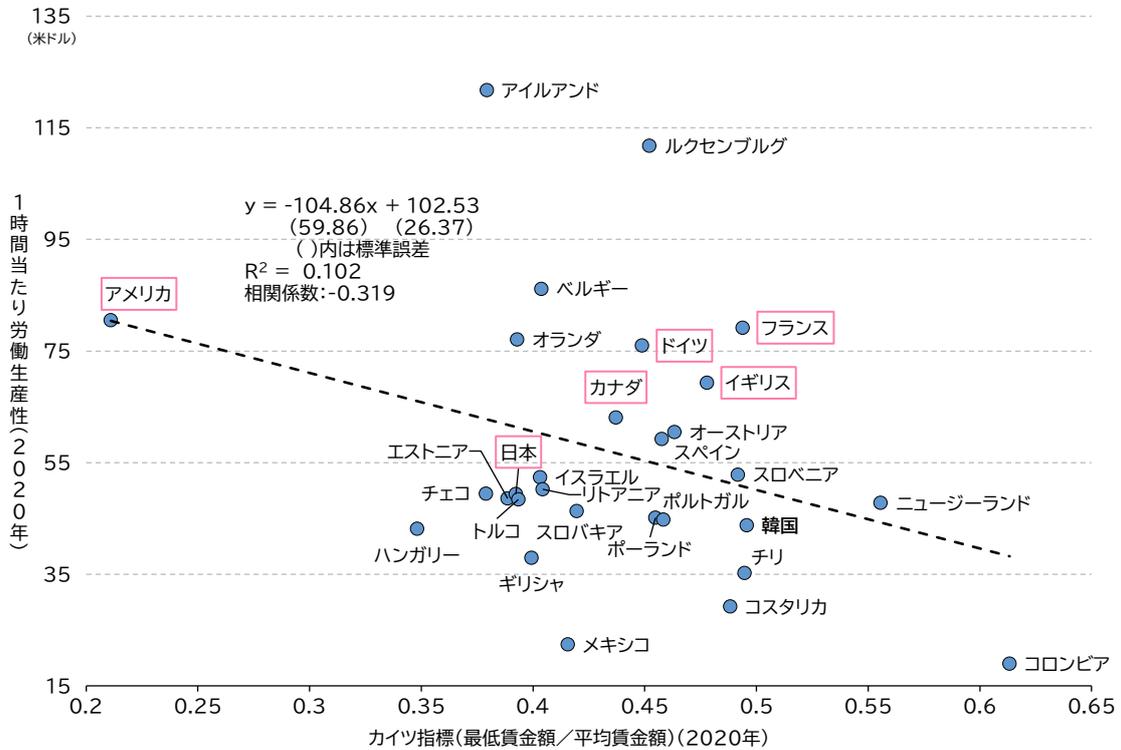
間労働者の賃金が相対的に低いことから、カイツ指標が低めに算出されている可能性もある。

この図表により、各国のカイツ指標と労働生産性との相関をみると、弱い負の相関(相関係数:-0.319)がみられ、統計的に有意ではなかった。

次に、図表 4.1-10 は、X 軸にカイツ指標の伸び率を、Y 軸に 1 時間当たり労働生産性の伸び率をとり、相関をみたものである(いずれも 2015 年→2020 年¹¹⁴の伸び率)。これによると、両者には弱い負の相関(相関係数:-0.219)がみられ、統計的に有意ではなかった。

以上の分析からは、各国の最低賃金の水準又は伸び率と労働生産性の水準又は伸び率との間に明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。

図表 4.1-9 各国の労働生産性とカイツ指標(2020年)



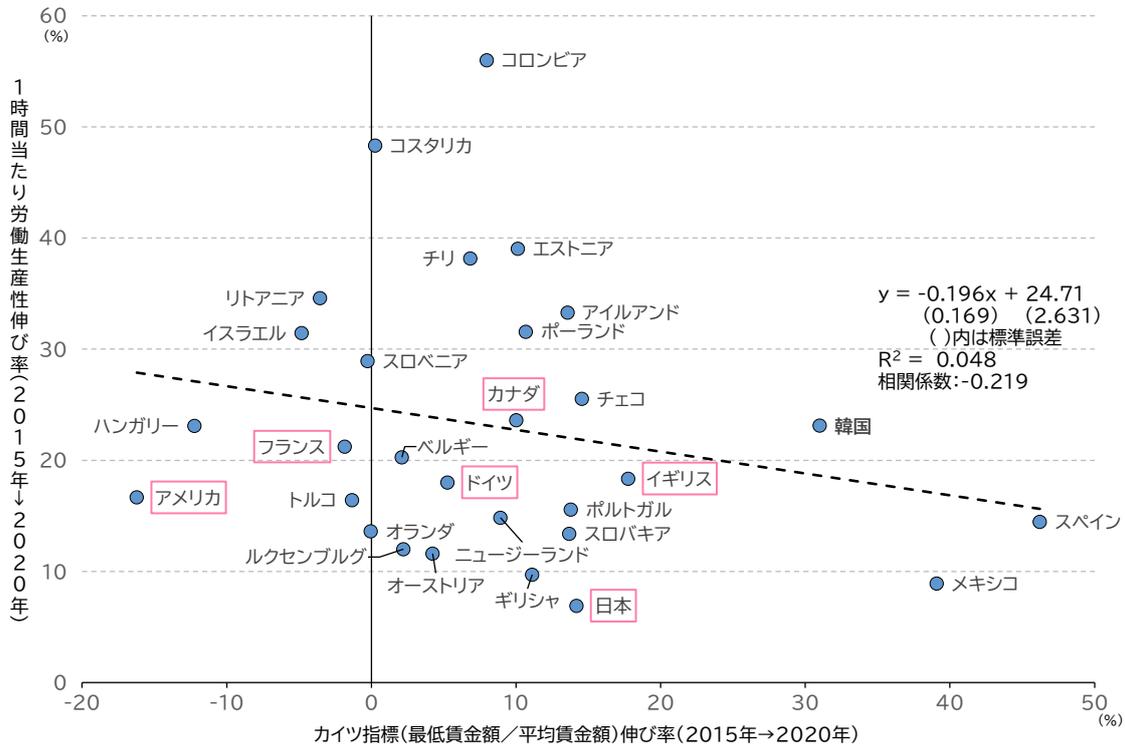
(資料出所)OECD.Stat, 'Minimum relative to average wages of full-time workers', 'Level of GDP per capita and productivity'. カイツ指標(最低賃金額/平均賃金額)は、OECD.Statより比較可能な28か国の数値を基に厚生労働省労働基準局において算出。

(注)1. 赤字の枠は主要先進6カ国(イタリアを除く)。韓国は太字。

2. カイツ指標の対象はフルタイム労働者。

¹¹⁴ ドイツでは、2015年から最低賃金制度が導入されており、ドイツを含めた各国比較を行うため、分析期間を2015年→2020年とした。

図表 4.1-10 各国の労働生産性伸び率とカイツ指標伸び率(2015年→2020年)



(資料出所) OECD.Stat, 'Minimum relative to average wages of full-time workers', 'Level of GDP per capita and productivity'. カイツ指標(最低賃金額/平均賃金額)の伸び率は、OECD.Statより比較可能な28か国の数値を基に厚生労働省労働基準局において算出。
 (注)1. 赤字の枠は主要先進6カ国(イタリアを除く)。韓国は太字。
 2. カイツ指標の対象はフルタイム労働者。

2) 疑似カイツ指標

続いて、「疑似カイツ指標」を用いて同様の国際比較を行う。ここで用いる疑似カイツ指標¹¹⁵とは、労働者の所得十分階級において第1十分位の所得を所得の中央値で除した値である。これを用いることで、最低賃金制度を持たない国とも国際比較を行うことができ、比較対象の国を増やすことができる(28か国→36か国)。

図表 4.1-11 は、横軸に疑似カイツ指標を、縦軸に1時間当たり労働生産性をとり、両者の相関をみたものである。横軸の疑似カイツ指標の水準をみると、主要先進7か国中、日本は、イタリア、フランスよりは低い水準にあるものの、アメリカ、イギリス、ドイツ、カナダよりも高い水準にあることが分かる¹¹⁶。縦軸の労働生産性については、主要先進7か国中、日本は最低水準となっている。

これにより、両者の相関をみると、弱い正の相関(相関係数:0.309)がみられたものの、統計的に有意ではなかった¹¹⁷。

¹¹⁵ 疑似カイツ指標については、平成28年労働経済白書(厚生労働省2016)の2章に詳しい。なお、同白書では、カイツ指標と疑似カイツ指標の間には強い相関がみられるとしている。

¹¹⁶ OECDのデータの制約上、カイツ指標はフルタイム労働者を対象とし、短時間労働者が含まれていない一方、疑似カイツ指標は対象者を限定していないことも両者の水準が異なる要因である可能性もある。

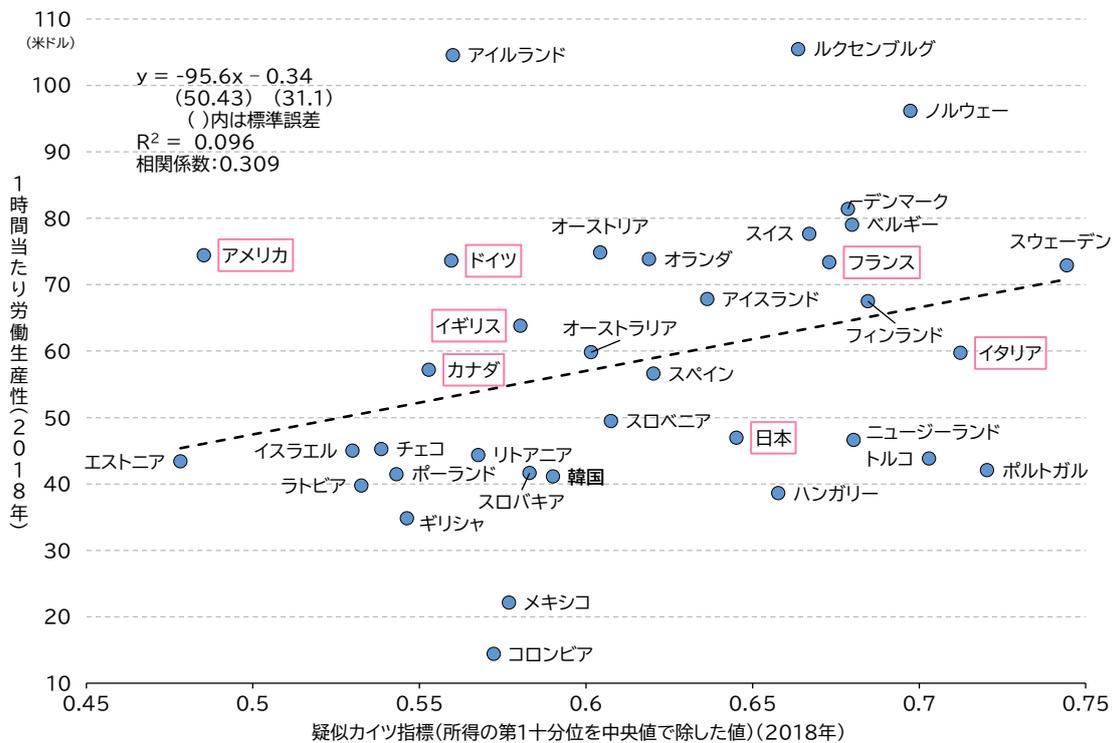
¹¹⁷ 平成28年労働経済白書においては、疑似カイツ指標を用いて労働生産性との関係を分析している。この分

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

次に、図表 4.1-12 は、横軸に疑似カイツ指標の伸び率を、縦軸に1時間当たり労働生産性の伸び率をとり、相関をみたものである(いずれも2010年→2018年¹¹⁸の伸び率)。これによると、両者には、弱い正の相関(相関係数:0.188)がみられたものの、統計的に有意ではなかった。

以上の分析からは、疑似カイツ指標でみる最低賃金についても労働生産性との間に明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。最低賃金と労働生産性との関係については、今後、更なる実証研究の蓄積が期待される。

図表 4.1-11 各国の労働生産性と疑似カイツ指標(2018年)

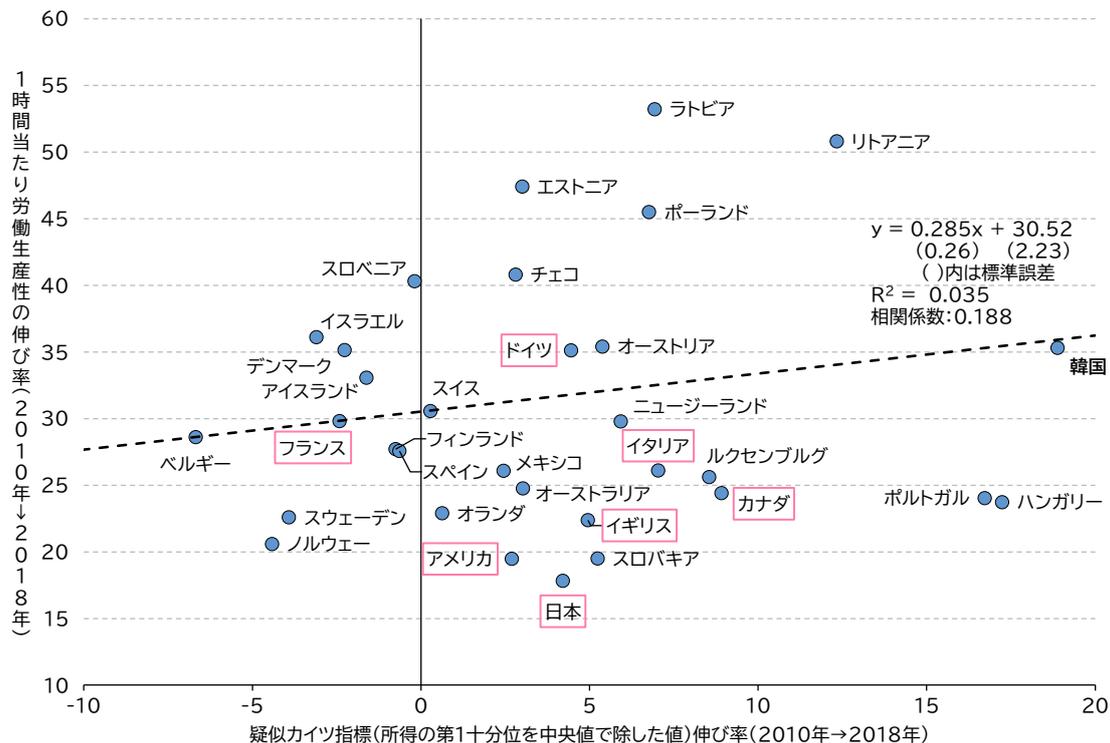


(資料出所) OECD.Stat, 'Decile ratios of gross earnings', 'Level of GDP per capita and productivity'. 疑似カイツ指標(所得の第10分位を中央値で除した値)は、OECD.Statより比較可能な36か国の数値を基に厚生労働省労働基準局において算出。
 (注) 赤字の枠は主要先進7カ国。韓国は太字。

析では、疑似カイツ指標が上昇している国や最低賃金制度がある国では、労働生産性の高い製造業と労働生産性の低いサービス業の労働生産性格差が縮小していく傾向を明らかにした。この結果により、最低賃金上げによる賃金の底上げにより、サービス業の労働生産性の上昇が図られ、製造業の労働生産性に近づいていくことにより、マクロ的な労働生産性の上昇につながりうると考えられるとしている(厚生労働省 2016)。

¹¹⁸ 分析対象期間については、OECDのデータでは、毎年のデータは揃っておらず、比較分析できる国が多い年は、2010年、2014年、2018年であることから、5年以上の分析期間で比較するため、2010年→2018年とした。

図表 4.1-12 各国の労働生産性伸び率と疑似カイツ指標伸び率(2010年→2018年)



(資料出所) OECD.Stat, 'Decile ratios of gross earnings', 'Level of GDP per capita and productivity', 疑似カイツ指標(所得の第10位を中央値で除した値)の伸び率は、OECD.Statより比較可能な36か国の数値を基に厚生労働省労働基準局において算出。

(注)1. キリジャ、トルコ、アイスランドは図表には入りきらなかったが推計値では用いている。

2. 赤字の枠は主要先進7カ国。韓国は赤字。

4.1.2 理論と研究動向

最低賃金の引上げは、それに対する企業の対応を通じて、経済全体の生産性¹¹⁹に影響を及ぼしうる。例えばアトキンソン(2019)は、国際通貨基金や各国政府のデータをもとに、複数の国の最低賃金と生産性の相関係数を算出して、この2つの間に強い相関関係があることを示し、主に欧州において、継続的な最低賃金の引上げが生産性向上のための政策として期待を集めていると指摘している。

森川(2022)によれば、最低賃金が生産性を向上させる場合のメカニズムとしては、①最低賃金の上昇により増加した労働コストに対処するために、企業が生産性の向上に努めるといふもの(内部効果)と、②生産性の低い企業が規模の縮小や市場からの退出を行うとともに、生産性の高い企業がシェアを拡大するといふもの(再分配効果)の二つが考えうると指摘している。特に前者の「内部効果」については、「効率賃金仮説」で説明される高い賃金による労働者個人の努力の促進や、生産性向上のための投資、マネジメントの改善等が、その例として挙げられている(労働コストの価格転嫁や各種費用の削減等、その他の企業の対応については、4.2 参照)。以上の二つのメカニズムに関しては、国内外で様々な実証研究が行われている。

他方で、最低賃金引上げに伴い、労働市場の状況によっては雇用が影響を受け、それを通じて労働生産性にも影響が及ぶ可能性もあることから、最低賃金による生産性への影響を考える際には、雇用と労働生産性の関係もみる必要がある。また、最低賃金引上げと生産性との関係をみるに当たっては、設備投資に要する時間等を踏まえると短期的な影響と中長期的な影響と両面からみる必要がある。最低賃金と生産性との関係を考えるに当たっては、以上の観点にも留意が必要である。

(1) 「内部効果」に関する研究

最低賃金の上昇による労働コストの増加に対処するために、企業が生産性の向上に努めるといふ「内部効果」に関する研究については、大きく、最低賃金の上昇により生産性の向上がみられたとするもの¹²⁰と、生産性の向上はみられなかったとするものに分けられる。

最低賃金の上昇により生産性の向上がみられたとする研究としては、まず、マクロな視

¹¹⁹ 生産性には、「労働生産性」「資本生産性」「全要素生産性(total factor productivity, TFP)」「多要素生産性(multifactor productivity, MFP)」とも表される)等の種類がある。「労働生産性」は一定期間における労働者1人1時間当たりの付加価値、「資本生産性」は資本ストック(機械設備や店舗等)1単位当たりの付加価値、「全要素生産性」は労働や資本の投入量を含む複数の生産要素を考慮した生産性を指す。なお、「全要素生産性」の上昇率は、付加価値額の上昇率から、労働投入量の上昇率×寄与度及び資本ストックの上昇率×寄与度を差し引いて算出する。(森川 2018)

¹²⁰ 企業の生産性を主な分析対象とはしていないものの、Georgiadis(2013)は、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(Centre for Economic Performance)が1999年4月の最低賃金導入の前と後に実施した郵送調査のデータを用いて、OLS推定や2段階最小二乗法を実施し、イギリスの介護産業(residential care homes industry)では、最低賃金の導入により増加した労働コストの一部は、労働者を監督するコストの減少により補完されたことを示した。この要因として、Georgiadis(2013)は、賃金の上昇が労働者の怠け防止に役立った可能性を指摘している。

点で行われた Bassanini and Venn(2007)が挙げられる。Bassanini and Venn (2007)¹²¹は、OECD の複数の国のデータを用いて、最低賃金が全要素生産性及び労働生産性に及ぼす影響について分析を行い、最低賃金の上昇が低賃金産業の平均的な生産性向上をもたらすことを示した。次に、国単位で行われた研究としては、イギリスの企業を対象として分析を行った Riley and Bondibene(2015)と Rizov and Croucher (2011)が挙げられる。Riley and Bondibene(2015)¹²²は、1999年の最低賃金の導入とその後の上昇が企業の生産性に及ぼす影響について分析を行い、最低賃金の導入及び上昇により低賃金の企業における労働コストが上昇したことを示し、これらのコスト増は、生産効率の向上等の全要素生産性の向上によって対処されたと考えられると指摘した。Rizov and Croucher(2011)¹²³は、最低賃金の導入が企業の生産性に及ぼす長期的な影響について分析を行い、最低賃金の導入により低賃金産業全体の生産性が向上したこと、低賃金産業を個別に見た場合でも多くの産業において生産性に正の影響が見られたことを示した。また、中国の企業を対象として分析を行った Hau et al.(2016)と Mayneris et al.(2018)の研究も挙げられる。Hau et al.(2016)¹²⁴は、2002～2008年に地域別に行われた最低賃金の変更が製造業の企業の生産性に及ぼす影響について分析を行い、最低賃金の上昇により、民間企業や外資企業のなかでも生産性の低い企業において全要素生産性が向上したことを示した。Mayneris et al.(2018)¹²⁵は、500万元以上の売上のある企業を対象に、2004年の最低賃金改革に対する対応について分析を行い、最低賃金上昇の影響をより受けやすい企業の生産性が向上したことを示し、その一因は手元現金を用いた在庫管理の改善や資本投資等である可能性があると指摘した。さらに、アメリカにおける Kim and Jang(2019)と Ku(2020)の研究もある。Kim

¹²¹ Bassanini and Venn(2007)は、1979～2003年のOECD加盟国11カ国のデータを用いて、差分の差分法を行い、最低賃金の上昇は低賃金の産業において平均的な生産性の向上をもたらしており、その程度は小さいものの、統計的に有意であることを示した。

¹²² Riley and Bondibene(2015)は、Financial Analysis Made Easy(FAME)や Annual Respondents Database(ARD)等のデータを用いて差分の差分法等を行い、最低賃金の導入及び上昇により低賃金の企業の労働コストが上昇したことを示した。また、これらのコスト増は労働生産性の向上によって対処されたと考えられるが、それは雇用の削減や資本による労働の代替等ではなく、生産効率の向上等の全要素生産性の向上によるものと考えられると指摘した。

¹²³ Rizov and Croucher(2011)は、1994～2009年のFAMEのデータを用いて差分の差分法等を行い、低賃金産業全体の生産性が最低賃金導入後10年以上にわたって向上したこと(ただしそれに当てはまらない産業もある)、多くの低賃金の産業では生産性に正の影響がみられ、それは統計的に有意であることを示した。

¹²⁴ Hau et al.(2016)は、2002～2008年のAnnual Survey of Industrial Firms(ASIF)等のデータ(サンプルには、従業員数が1000人より多い大規模企業全てと、従業員数が200～1000人の中規模企業の大部分が含まれており、従業員数が200人より少ない小規模企業のサンプルは不完全)を用いて分析を行い、民間企業や外資企業のなかでも生産性の低い企業においては全要素生産性が向上した一方で、国営企業ではそのような影響はみられなかったことを示した。

¹²⁵ Mayneris et al.(2018)は、National Bureau of Statistics in Chinaが実施している、売上が500万元以上の全産業の企業を対象とした年次調査の1998～2007年のデータを用いて、固定効果等を考慮した分析を行い、最低賃金の上昇により企業の残存率が低下すること、最低賃金上昇の影響をより受ける企業において賃金と生産性が上昇することを示し、その生産性の向上は、一部には、手元現金を用いた在庫管理の改善や資本投資等によってもたらされている可能性があると指摘した。

and Jang(2019)¹²⁶は、レストラン産業を対象に連邦最低賃金の上昇が生産性に及ぼす影響について分析を行い、連邦最低賃金の上昇により、フルサービスのレストランや低賃金のレストランにおける生産性が向上したことを示した。また、Ku(2020)¹²⁷は、企業単位ではなく労働者個人を対象に最低賃金の上昇に対する反応について分析を行い、最低賃金の上昇により、生産性の低い労働者の生産性が、比較的生产性の高い労働者の生産性に比べて向上したことを示した。

一方、最低賃金の上昇による生産性の向上がみられなかったとする研究としては、Forth and O'Mahony(2003)、Bossler et al.(2020)、Draca et al.(2008)が挙げられる。Forth and O'Mahony(2003)¹²⁸は、イギリスの低賃金産業に着目して1999年の最低賃金導入による労働生産性の変化等を分析し、最低賃金の導入により低賃金産業の生産性が向上したとするエビデンスはほとんどみられなかったことを示した。Bossler et al.(2020)¹²⁹は、ドイツの企業を対象に、最低賃金の導入による生産性や利益等への影響に関する分析を行い、最低賃金の導入による生産性への影響はみられないこと、設備や人的資本への投資につながるという結果もみられなかったことを示した。Draca et al.(2008)¹³⁰は、イギリスの1999年の最低賃金導入による介護産業への影響に関する分析を行い、最低賃金の導入による生産性への影響はみられなかったと指摘している。

日本における研究では、最低賃金の上昇による生産性の向上はみられない、あるいは、生産性が低下するといった結果が示されている。例えば、森川(2022)¹³¹は、最低賃金の上昇による企業の労働生産性、全要素生産性、利益率への影響を分析し、最低賃金の上昇により企業の生産性が向上したというエビデンスは確認されなかったことを示している。

¹²⁶ Kim and Jang(2019)は、労働省とCOMPUSTATの年次データベースのデータを用いて、1980～2014年に営業を行っていたレストランについてランダム効果推定を行い、フルサービスのレストランと低賃金のレストランにおいて生産性が向上した一方で、限定的なサービスを行うレストランや高賃金のレストランではそのような効果がみられなかったことを示した。

¹²⁷ Ku(2020)は、2008年11月～2009年1月の12週にわたる、フロリダ州のトマト農家の人事データを用いて差分の差分法を行い、2009年1月の最低賃金の上昇により、比較的生产性の高い労働者に比べ、生産性の低い労働者の努力に正の影響が及んだことを示した。

¹²⁸ Forth and O'Mahony(2003)は、1995～2000年のAnnual Business Inquiry(ABI)のデータを用いて分析を行った。その結果、記述的な分析では、いくつかの産業において最低賃金導入前後で生産性の向上が見られたものの、複数の産業における統計的な分析では、最低賃金の導入による賃金への影響と労働生産性の上昇率の間に頑健な関連はみられず、最低賃金の導入により低賃金産業において労働生産性が向上したというエビデンスはほとんどみられなかったことを示した。

¹²⁹ Bossler et al.(2020)は、IAB Establish Panelのデータを用いて差分の差分法を行い、最低賃金の導入による生産性への影響はみられなかったこと、最低賃金の上昇に対する主要な短期的対応である設備投資や人的資本投資にもつながらなかったことを示した。

¹³⁰ Draca et al.(2008)は、介護産業の施設に対して行われた調査データ(1992・1993年(南海岸部のみ)、1998・1999年(全国)、2000・2001年(南海岸部のみ))等を用いて分析を行い、最低賃金の導入による生産性への影響はみられなかったことを示すとともに、Financial Analysis Made Easy(FAME)のデータを用いた全産業に関する分析からは、新規参入率の減少について指摘した。

¹³¹ 森川(2022)は、2001～2018年度の「経済産業省企業活動基本調査」のデータを用いて固定効果法や操作変数法を用いた推定を行い、最低賃金の上昇により企業の生産性が向上したというエビデンスは確認されなかったこと、最低賃金の上昇時にもとから全要素生産性の高かった企業の相対的なシェアが拡大したことを示している(ただし、因果関係としては解釈できないと指摘。)

また、神田ほか(2019)¹³²は、最低賃金の上昇による生産性への影響を産業別に分析し、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では、最低賃金の上昇により、1人1時間当たりの労働生産性が下がることを示している。さらに、務川ほか(2020)¹³³は、中小企業の財務情報データを用いて最低賃金の上昇と中小企業の実業性の向上の関係について業種別・地域別の傾向を分析し、業種や地域によっては最低賃金の上昇の影響による労働生産性の上昇がみられるものの、その影響は業種等により異なり、最低賃金の上昇により従業員が増加しやすい業種においては、労働生産性向上への影響は小さいことを示した。労働政策研究・研修機構(2011)¹³⁴は、企業アンケート調査のデータを用いて、最低賃金の上昇により生産性が変化した企業の特徴等について分析した。その結果、最低賃金の上昇による労働生産性への影響はなかったと回答した企業が多かったこと¹³⁵、労働生産性が低下した企業は低賃金労働者の割合が高い一方で、労働生産性が上昇した企業はその割合が小さい傾向があったこと、労働生産性の上昇に影響を与えた対応策は「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」「従業員の採用の重点の非正社員から正社員への切り替え」「職能給、職務給、能率給の採用・拡大及び賃金制度の改正」「従業員の賃金の引上げ」であったこと、規模の大きい企業は最低賃金の上昇に対して何らかの対応策を取ることができる傾向にあったこと等を示している。

(2) 「再分配効果」に関する研究

最低賃金の上昇による労働コストの増加を受け、生産性の低い企業が規模の縮小や市場からの退出を行うとともに、生産性の高い企業がシェアを拡大するという「再分配効果」に関する研究においても、最低賃金の上昇による企業の退出と参入への影響について、様々な結果が得られている。

企業の退出にあまり影響がないとするものとしては、Machin and Wilson(2004)、Draca et al.(2008)、Rohlin(2011)が挙げられる。Machin and Wilson(2004)¹³⁶は、イギリスの介護産業を対象に、1999年の最低賃金の導入による施設閉鎖への影響等について分析を行い、1998～2001年に閉鎖した施設は最低賃金の影響を強く受けて

¹³² 神田ほか(2019)は、2007～2015年度の内閣府「県民経済計算」と厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータをもとに固定効果法による推計を行い、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では、カイツ指標(3章脚注78を参照)が上昇する際に、1人1時間当たりの労働生産性が下がることを示している。

¹³³ 務川ほか(2020)は、2005～2017年のCRDによる中小企業の実業情報のデータを用いて固定効果法による推計を行い、最低賃金の上昇により従業員が増加しやすい業種においては、労働生産性の弾性値が小さいことを示した(例として、務川ほか(2020)は、労働市場が買い手独占的で、最低賃金上昇が従業員の増加につながりやすい一方で、価格決定力のない業種の場合は、労働生産性の向上は期待しにくいと指摘している。)

¹³⁴ 労働政策研究・研修機構(2011)は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2008年に実施した企業アンケート調査のデータを用いて、クロス集計やプロビット分析等を実施した。

¹³⁵ 労働生産性の上昇に影響したと回答した企業は3.5%、変化なしと回答した企業は73.8%、低下に影響したと回答した企業は6.0%。

¹³⁶ Machin and Wilson(2004)は、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスのCentre for Economic Performanceが1992年・1999年・2001年頃に実施した介護産業に関する調査のデータを用いて分析を行い、最低賃金の上昇による施設閉鎖の影響はみられなかったことを示した。

閉鎖したとはいえないことを示した。Draca et al.(2008)¹³⁰は、イギリスの1999年の最低賃金の導入による企業の入退出への影響について分析し、新規参入率の減少について指摘している。また、Rohlin(2011)¹³⁷は、アメリカの州別最低賃金の上昇による企業の入退出への影響を分析し、既存企業の退出への影響は確認できないものの、新規参入が減少していることを示している。

他方で、企業の退出に影響があるとするものとしては、Mayneris et al.(2018)、Alexandre et al.(2020)、Chava et al.(2019)、Aaronson et al.(2018)が挙げられる。Mayneris et al.(2018)¹²⁵は、中国の500万元以上の売上のある企業を対象に、2004年の最低賃金改革への対応を分析し、最低賃金の上昇の影響を受ける企業の残存率が低下したことを示している。Alexandre et al.(2020)¹³⁸は、ポルトガルにおける2014年の最低賃金政策による企業への影響について分析し、最低賃金の上昇により企業の退出が増加したことを示し、利益や生産性の低い企業が退出することで全体の生産性が向上した可能性を指摘している。また、アメリカに関する研究として、Chava et al.(2019)¹³⁹は、連邦最低賃金の上昇による中小企業への影響について分析し、最低賃金の上昇により中小企業の退出率の上昇と参入率の低下が見られたことを示し、Aaronson et al.(2018)¹⁴⁰は、最低賃金の上昇に対するレストラン産業の反応について分析し、最低賃金の上昇により退出と参入のどちらも増加したことを示している。

その他、企業の退出については言及がないものの、新規参入への影響に関連する研究としては、Kong et al.(2021)¹⁴¹が、中国における最低賃金政策の起業への影響について分析し、最低賃金の上昇により起業に負の影響が及んだことを示している。

上記の研究結果をみる限りでは、企業の退出については研究により影響の有無が異なるが、新規参入については負の影響を指摘するものが多い。

日本における研究としては、Izumi et al.(2020)¹⁴²が、製造業に関するデータを用いて、最低賃金による企業の退出への影響について分析し、最低賃金の上昇により企業の退

¹³⁷ Rohlin(2011)は、Dun and Bradstreet Marketplace のデータファイル、GIS 加工により作成した地域別の新規・既存企業のデータセット、Integrated Public Use Microdata Series のデータ等を用いて、差分の差分法等を行い、州別最低賃金はその地域への新規参入を減少させる(特に、小売業や製造業等の低学歴の労働力に依存している産業)が、既存の企業は産業によらず影響を受けないことを示した。

¹³⁸ Alexandre et al.(2020)は、2006~2017年の Sistema de Contas Integradas das Empresas(Integrated Business Accounts System)と Quadros de Pessoal(Personnel Records データベース)を用いて分析を行い、最低賃金の上昇により企業の退出が増加したことを示し、利益や生産性の低い企業の退出により全体の生産性が向上した可能性について指摘している。

¹³⁹ Chava et al.(2019)は、1989~2013年の National Establishment Time-Series(NETS)データベースを用いて差分の差分法等を行い、連邦最低賃金の上昇により、中小企業の参入率が低下し、退出率が上昇したことを示した。

¹⁴⁰ Aaronson et al.(2018)は、Quarterly Census of Employment and Wages のデータを用いて差分の差分法等を行い、レストランの退出と参入がともに増加したことを示した。

¹⁴¹ 3章の脚注97を参照。

¹⁴² Izumi et al.(2020)は、2001~2014年の工業統計調査をもとに、固定効果法や操作変数法を用いた推定を行い、最低賃金の上昇により企業の退出率は上昇するものの、その影響は市場の集中度により異なることを示した。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

出率は上昇するが、その影響は労働市場の集中度¹⁴³により異なることを示した。また、森川(2022)¹³¹は、存続企業の市場シェアの変化を分析し、もともと全要素生産性の高かった企業の相対的なシェアが拡大したという相関関係があることを示した上で有意な関係は確認できないと指摘している。¹⁴⁴

以上のように、最低賃金の上昇による生産性への影響(内部効果や再分配効果)に関しては、統一的な結論は得られていない。この背景として、分析対象とする国や地域、産業、企業規模の違い等、最低賃金の上昇以外の要素が生産性に影響を及ぼしている可能性があることが考えられる。このように、最低賃金の上昇による生産性への影響、とりわけ因果関係については、未だ解明されていない部分が多いため、更なる実証研究の蓄積が期待される。

¹⁴³ 労働者がどの程度の企業に需要されているかを表す指標。見玉(2021)によれば、「労働需要が少数の企業に限られる場合(中略)には労働市場集中度が高く、企業数が多い場合には集中度が低い」と説明されている。

¹⁴⁴ 森川(2022)では、固定効果推計や操作変数推計では有意な関係は確認できない旨指摘している。

4.1.3 小括

本節では、最低賃金と生産性の関係について、①労働生産性の推移、②全要素生産性(TFP)の推移、③都道府県別の1時間当たり労働生産性伸び率と最低賃金引上げ率との関係、④各国の労働生産性とカイツ指標・疑似カイツ指標との関係等などからみてきた。

労働生産性や全要素生産性(TFP)の推移からは、主な産業別や資本金階級別も含めて、最低賃金と生産性との間で明確な関係があるかどうかは明らかにならなかった。また、都道府県別の1時間当たり労働生産性の伸び率と最低賃金引上げ率との関係や、各国の1時間当たり労働生産性とカイツ指標・疑似カイツ指数との関係についてみても明確な関係はみられず、両者の関係は明らかにならなかった。

一方、先行研究においては、最低賃金の上昇により増加した労働コストに対処するため企業が生産性の向上に努めるという「内部効果」と、生産性の低い企業が規模の縮小や市場からの退出を行い、生産性の高い企業がシェアを拡大するという「再配分効果」に分けて、理論と研究動向を紹介した。「内部効果」に関する研究については、最低賃金の上昇により生産性の向上がみられたとするものと、みられなかったとするものの両方があった。日本の研究では、最低賃金の上昇による生産性向上の影響はみられないことを示す研究や、業種によっては生産性が低下する又は上昇するといった結果を示す研究もあった。「再配分効果」に関する研究では、最低賃金の上昇による企業の退出への影響については研究によって有無が異なるが、新規参入への影響については負の影響を指摘するものが多い。日本においては、最低賃金の上昇により企業の退出率が上昇することを示す研究や、全要素生産性の高い企業のシェアが拡大したことを示す研究があった。他方で、最低賃金引上げに伴い、労働市場の状況によっては雇用が影響を受け、それを通じて労働生産性にも影響が及ぶ可能性もあることから、最低賃金による生産性への影響を考える際には、雇用と労働生産性の関係もみる必要があるとの指摘もあった。また、最低賃金引上げと生産性との関係をみるに当たっては、設備投資に要する時間等を踏まえると短期的な影響と中長期的な影響と両面からみる必要がある¹⁴⁵。

以上のとおり、最低賃金と生産性との関係については、定まった結論は得られておらず、上記の視点も含め、更なる実証研究の積み重ねが期待される。

¹⁴⁵ 例えば、4.2.2で参照している Ashenfelter and Jurajda(2021)では、最低賃金の上昇が米国のマクドナルドにおける注文用タッチスクリーンの導入に影響を与えたかを分析する際、長期的な技術投資の影響を把握するため、4年間の変化を見るだけでなく、10年間の変化も合わせて確認している。

4.2 企業の対応

本節では、最低賃金引上げへの企業の対応や、最低賃金引上げによる企業経営、企業行動への影響についてみていく。

4.2.1 データからみる現状

(1) 企業の対応

最低賃金の引上げに伴って賃金を引き上げた際の企業の対応・影響としては、雇用・労働時間の減少のほか、企業利益の減少、諸経費の削減、製品・サービス価格への転嫁、労働生産性の向上等が考えられる。例えば鶴(2013)¹⁴⁶では、「最低賃金の導入・引き上げによって実際の賃金が上昇する場合、労働者の生産性が変わらなければ、雇用への影響がなかったとしても、(1)労働時間の減少、(2)企業の収益の低下、(3)製品・サービス価格の上昇、いずれかが少なくとも起こっているはずである」としている。

また、労働政策研究・研修機構(2013a)¹⁴⁷では、中小企業を対象として 2010・2011 年度の最低賃金引上げへの対応についてアンケート調査を実施している。これによると、最低賃金引上げに対する取組として行った事項(複数回答)については、無回答が 67.4%と最も多いものの¹⁴⁸、以下「人件費以外の諸経費等コストの削減」(12.2%)、「正社員の賃金の引上げ」(8.1%)¹⁴⁹、「労働時間の短縮」(7.5%)¹⁵⁰、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」(7.5%)と続いている。「製品・サービスの価格・料金の引上げ」は 2.1%と選択肢として用意された 17 項目のうち 12 位であった。また、「労働力節約のための設備の導入・拡大」(1.6%)は「設備投資の抑制」(3.3%)を下回った一方、「教育訓練の充実」(3.2%)は「教育訓練の抑制」(0.3%)を上回っていた。なお、この調査はやや以前ののものであるが、同機構では 2021 年にも新たに調査を実施しており、その分析結果にも注目したい。¹⁵¹

ここでは、(1)売上高経常利益率、(2)労働分配率、(3)賃金以外の労働費用(教育訓練等)、(4)価格(物価)、(5)開廃業、倒産について最低賃金との関係を確認する。

¹⁴⁶ 鶴光太郎「第1章 最低賃金の労働市場・経済への影響：諸外国の研究から得られる俯瞰図的な視点」(大竹文雄、川口大司、鶴光太郎編著『最低賃金改革』日本評論社、2013年所収)

¹⁴⁷ (独)労働政策研究・研修機構「最低賃金と企業行動に関する調査」JILPT 資料シリーズ No.108, 2013.3. なお、同機構では、2021年にも「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」を実施している。

¹⁴⁸ 回答企業には、経営面や雇用・賃金面で何らかの対応を行った企業(17.6%)だけでなく、対応を行わなかった企業(75.0%、無回答 7.3%)も含まれている。

¹⁴⁹ 従業員賃金の引上げは、コスト吸収の対応ではなく、最低賃金引上げへの直接・間接の対応といえる。回答企業のうち 2012年9月時点で、2010年度に適用されていた最低賃金を下回る正社員がいた企業は 2.8%あった。また、パート・アルバイトの賃金を引き上げたためバランスを考慮して正社員の賃金も引き上げた企業もあると考えられる。

¹⁵⁰ 労働者が、社会保険制度等との関係などから労働時間短縮を行う「就業調整」については 3.4 参照。

¹⁵¹ (独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」(2021年)は、この報告書の作成時点では結果が公表されていないため利用できなかった。

(2) 売上高経常利益率

1) 売上高経常利益率と最低賃金引上げ率の推移

ここでは、最低賃金の引上げが企業経営に影響を及ぼしているかどうかをみるため、売上高経常利益率と最低賃金引上げ率との関係を見る。売上高経常利益率は、経常利益を売上高で除した数値であり、企業の収益性を測る尺度として用いられる。最低賃金の引上げが企業経営に及ぼす影響をみる場合、経常利益の伸び率でみることも可能であるが、経常利益では景気変動の影響を大きく受けてしまうため、ここでは、企業の収益性を示す売上高経常利益率が最低賃金引上げにより影響を受けていないかどうかをみることとする。

図表 4.2-1 は、全産業(金融業、保険業を除く)の売上高経常利益率と最低賃金引上げ率の推移を示したものである。売上高経常利益率は、1990年代後半以降、上昇傾向で推移しているが、景気後退期に減少し、景気拡大期には上昇するといった経常利益率の一般的な傾向を示している。

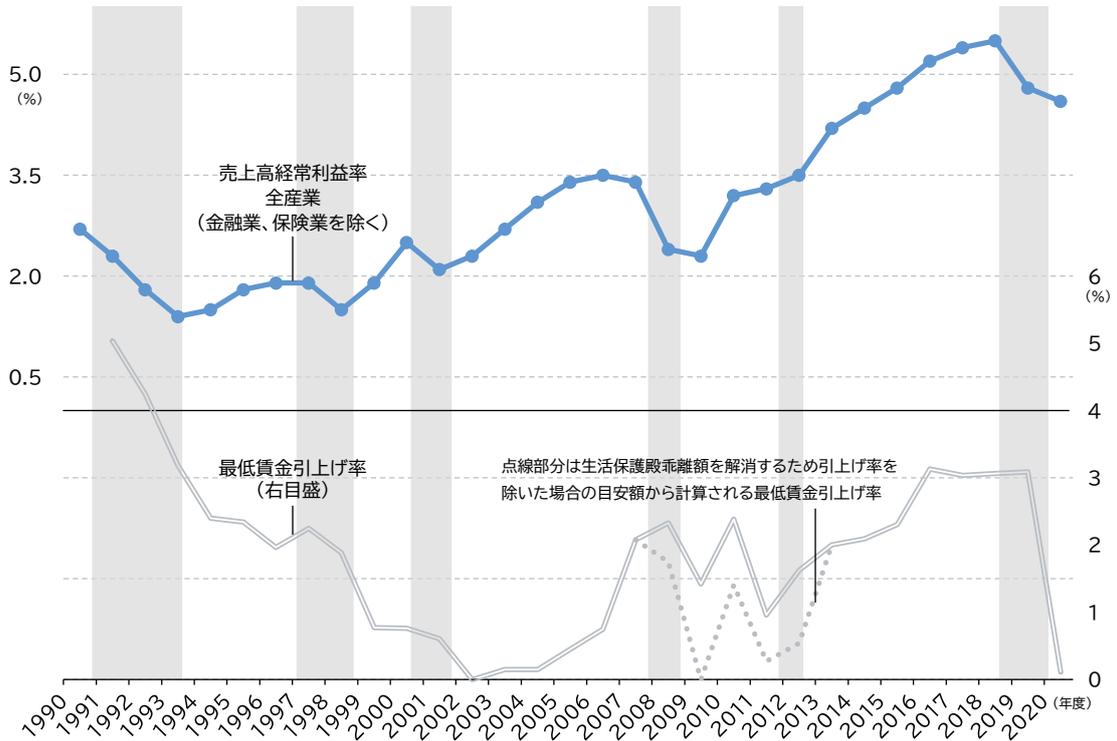
最低賃金引上げ率の推移については、第1章でみたとおり、2006年までは賃金改定状況調査による賃金上昇率(常用労働者30人未満)と近い値となっている一方、2007年以降は生活保護との乖離の計画的解消や政府方針等を踏まえた引上げが行われ、同調査による賃金上昇率よりも高い引上げ率となっている。ここではこれを踏まえ、2006年以前と2007年以降に分けて最低賃金引上げ率と売上高経常利益率との関係をみてみる。

同図表の2006年以前をみると、景気後退期には最低賃金引上げ率、売上高経常利益率ともに低下する一方、景気拡大期には売上高経常利益率は上昇するものの、最低賃金引上げ率は概ね低下・横ばい傾向から微増程度となっていた。他方で2007年以降をみると、売上高経常利益率は2008年、2019・2020年に低下した以外は一貫して上昇している一方、最低賃金引上げ率も2011年～2019年まで上昇し、中でも2016年～2019年には3%程度の高い引上げ率となっていた。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、最低賃金引上げ率と売上高経常利益率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-1 売上高経常利益率と最低賃金額引上げ率の推移



(資料出所) 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 1. 最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。

2. シャド一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。

3. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

2) 主な産業別の売上高経常利益率と最低賃金引上げ率の推移

図表 4.2-2 は、主な産業別に売上高営業利益率と最低賃金引上げ率の推移をみたものである。これによると、2010年頃から、「サービス業」や「製造業」においては売上高経常利益率が上昇傾向で推移している一方、「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では比較的低位で推移している。特に2020年には新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により「宿泊業、飲食サービス業」で-8.5%と大きく減少している。

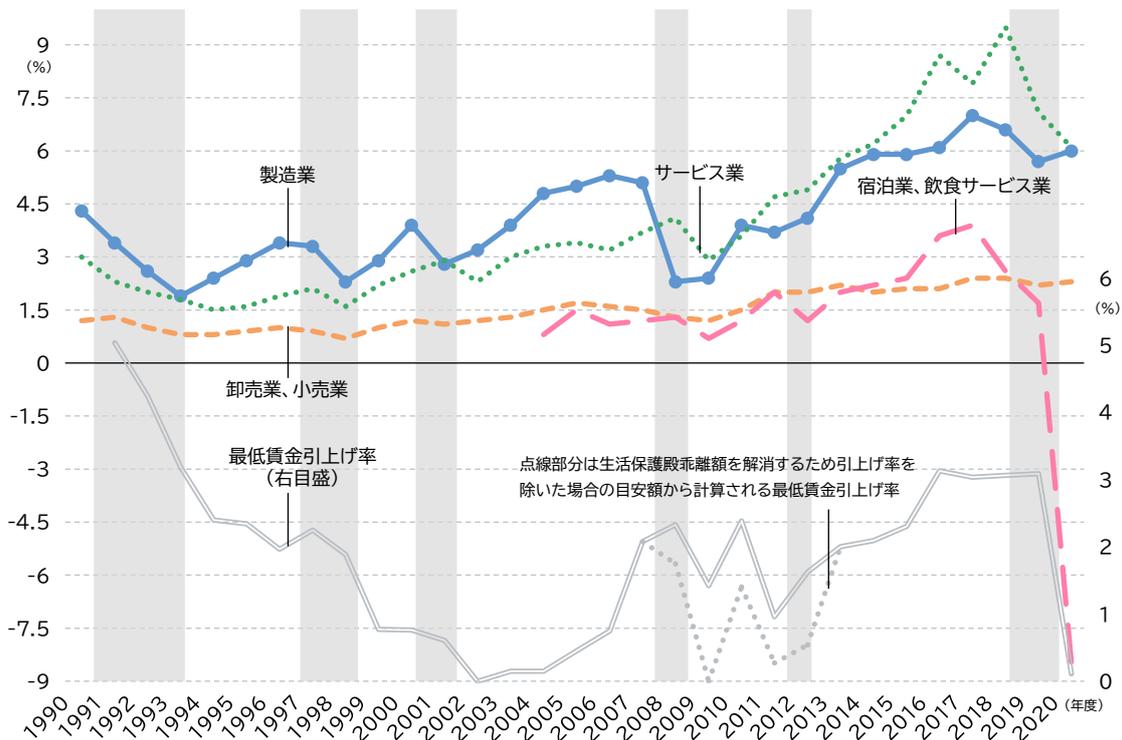
第2章でみたとおり、最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では、売上高経常利益率は他の産業に比べて低い傾向にあるが、これらにおいて、最低賃金引上げは売上高経常利益率に影響を及ぼしているだろうか。まず、「卸売業、小売業」の売上高経常利益率についてみると、景気の影響をあまり受けず、安定しており、若干右肩上がりで推移しているように見える。また、「宿泊業、飲食サービス業」では、景気後退期に減少し、景気拡大期には上昇するという売上高経常利益率の一般的な傾向を示している。これらの動きをみる限りでは、最低賃金引上げとこれらの産業の売上高経常利益率との間に負の関係があることはみとれない。

特に、両業種の売上高経常利益率は2009年～2017年の間、上昇傾向で推移しているが、最低賃金引上げ率も2011年～2019年まで上昇し、中でも2016年～2019年までは3%程度の高い伸び率となっていた。このように最低賃金額引上げ率が比較的高かったにもかかわらず、売上高経常利益率は上昇傾向にあった。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからでは、主な産業別にみて最低賃金引上げと売上高経常利益率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-2 主な産業別売上高経常利益率と最低賃金額引上げ率の推移



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成

(注)1.最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。

2.シャドー部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。

3.図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

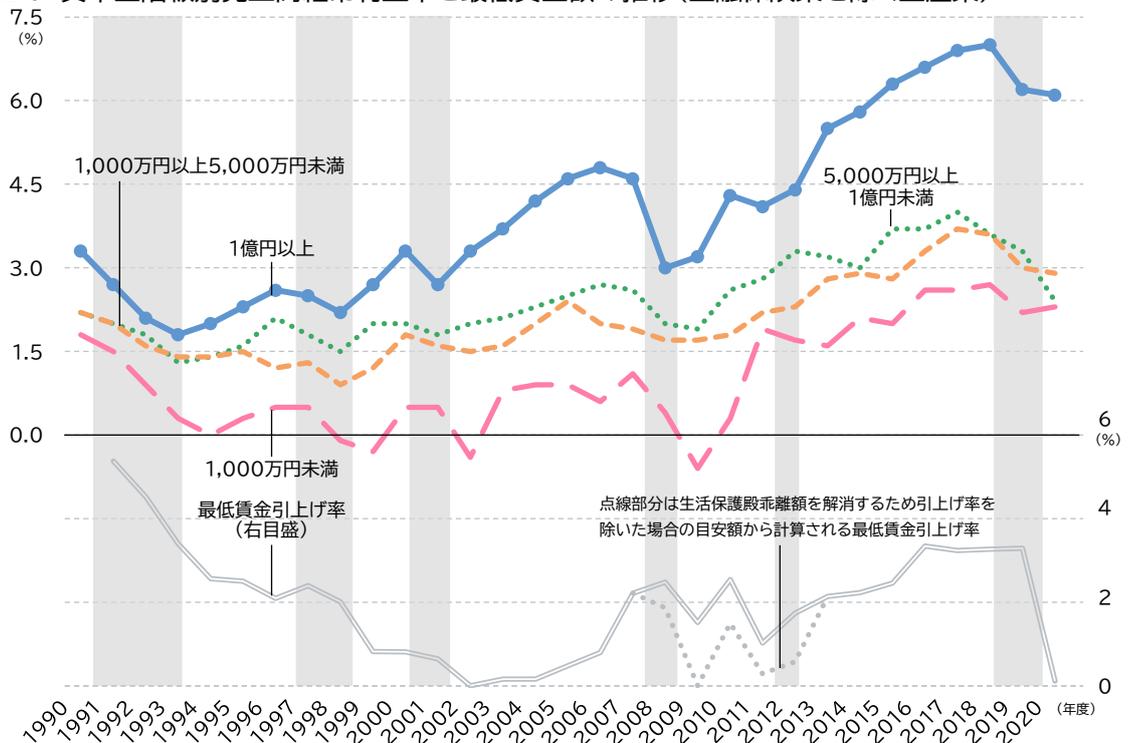
3) 資本金階級別の売上高経常利益率と最低賃金の推移

図表 4.2-3 は、資本金階級別に売上高営業利益率と最低賃金引上げ率の推移をみたものである。これによると、近年、売上高経常利益率は全体的に上昇傾向で推移しているが、特に資本金の大きい企業において大きく上昇している。また、資本金が小さい企業ほど、売上高経常利益率は低い傾向にある。第 2 章でみたとおり最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる企業規模が比較的小さい企業についてみると資本金 1000 万円未満や資本金 1000 万円以上 5000 万円未満の企業の売上高経常利益率は、景気後退期に減少し、景気拡大期に上昇するといった経常利益率の一般的な傾向を示しており、これらの動きをみる限り、最低賃金引上げと売上高経常利益率との間に負の関係があることはみてとれない。

特に、これらの規模の企業の売上高経常利益率は 2009 年～2018 年の間、上昇傾向で推移しており、また、最低賃金引上げ率も 2011 年～2019 年まで上昇し、中でも 2016 年～2019 年までは 3%程度の高い伸び率となっていた。このように最低賃金引上げ率が比較的高い時期であったにもかかわらず、売上高経常利益率は上昇傾向にあった。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、資本金階級別にみて最低賃金の引上げ率と売上高経常利益率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

図表 4.2-3 資本金階級別売上高経常利益率と最低賃金額の推移(金融保険業を除く全産業)



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成
 (注)1.最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。
 2.シャド一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
 3.図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

以上の分析の限りでは、最低賃金引上げ率と売上高経常利益率との間に関係があるかは明らかにならなかった。最低賃金と企業の利益との関係を見るには、景気要因など様々な影響を取り除いた分析が必要であると考えられる。

(3) 労働分配率

1) 労働分配率と最低賃金引上げ率の推移

つづいて、最低賃金の引上げによる人件費の増加が企業経営に影響を及ぼしているかどうかをみるため、労働分配率と最低賃金引上げ率との関係を見る。労働分配率は、人件費を付加価値額で除したものであり、一般的に、人件費は容易には削減できないことから景気後退期には上昇し、景気拡大期には低下する傾向にあるといわれている。最低賃金との関係では、最低賃金引上げにより人件費が大きくなれば、労働分配率も上昇する可能性があることから、最低賃金引上げに伴う人件費増による企業経営への影響について労働分配率の推移によりみてみることにする。

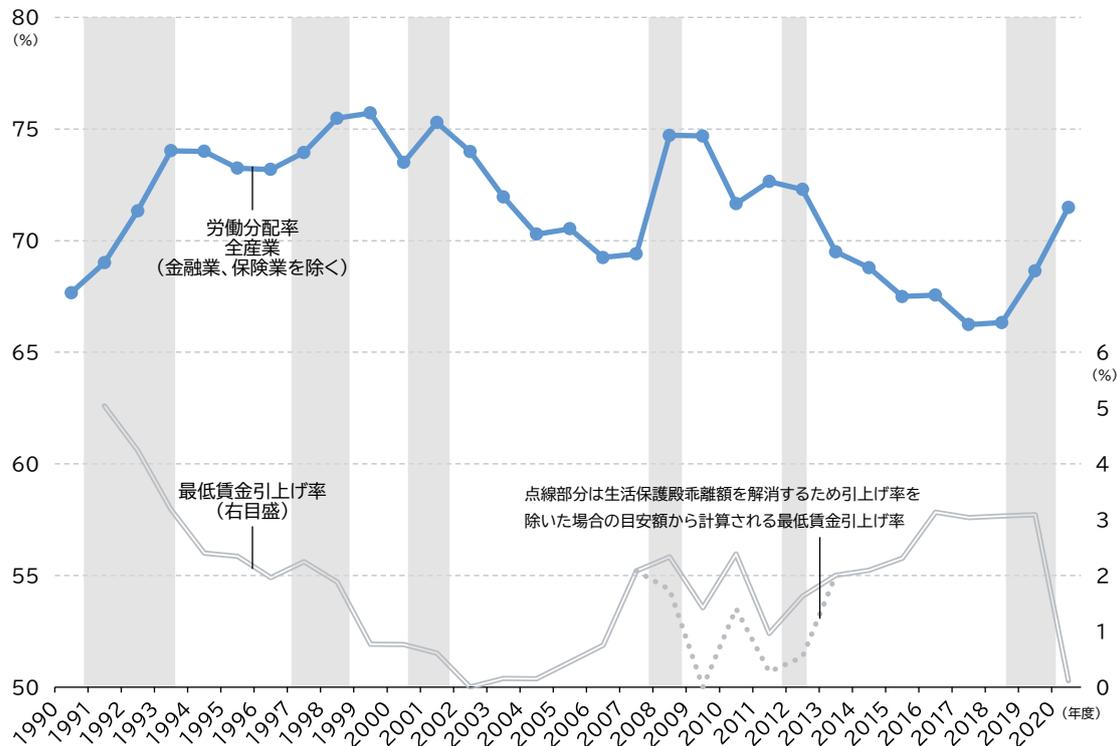
図表 4.2-4 は、全産業(金融業、保険業を除く)の労働分配率と最低賃金引上げ率の推移を示したものである。これによると、労働分配率は、図示した 1990 年代以降、景気後退期に上昇し、景気拡大期には低下する一般的な傾向を示しており、このような動きをみる限りでは、最低賃金引上げと労働分配率との間に明確な関係はみとれない。

特に最低賃金引上げが率それまでと比べて高くなった 2008 年以降、中でも 3%程度の高い引上げ率となった 2016~2018 年においても、労働分配率は概ね低下傾向にあった。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、最低賃金引上げ率と労働分配率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-4 労働分配率と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。
 (注)1. ここでは、労働分配率=人件費/付加価値額であり、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費、付加価値額=営業利益+人件費+動産・不動産賃借料+租税公課である。
 2. 最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。
 3. シェード部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
 4. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

2) 主な産業別の労働分配率と最低賃金引上げ率の推移

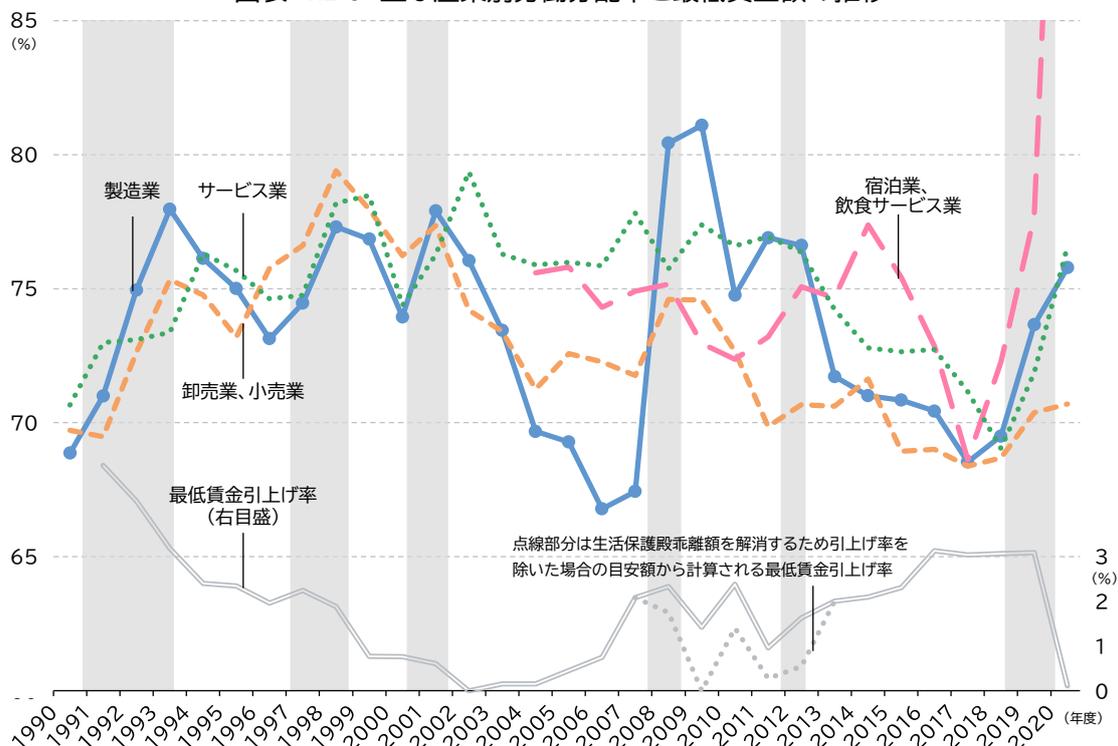
図表 4.2-5 は、産業別に労働分配率と最低賃金引上げ率の推移をみたものである。これによると、「サービス業」や「宿泊業、飲食サービス業」では労働分配率が比較的高い傾向にある。特に 2020 年には新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、「宿泊業、飲食サービス業」で 106.3 と人件費が付加価値額を超えている。また、「製造業」では労働分配率が景気の影響を受けやすい傾向にあることが分かる。

最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」においても、労働分配率は、景気後退期に上昇し、景気拡大期には低下するといった一般的な傾向を示しており、このような動きを見る限り、最低賃金の引上げと労働分配率との間に明確な関係はみてとれない。

特に、最低賃金引上げ率がそれまでと比べて高くなった 2008 年以降、中でも 3% 程度の高い引上げ率となった 2016～2018 年においても、両産業の労働分配率は概ね低下傾向にあった。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、主な産業別にみて最低賃金引上げ率と労働分配率との間に明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

図表 4.2-5 主な産業別労働分配率と最低賃金額の推移



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成

(注)1. ここでは、労働分配率=人件費/付加価値額であり、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費、付加価値額=営業利益+人件費+動産・不動産賃借料+租税公課である。

2. 最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。

3. シェード部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。

4. 宿泊業、飲食サービス業の2020年の数値は106.3と図表内には収まらなかった。

5. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

3) 資本金階級別の労働分配率と最低賃金引上げ率の推移

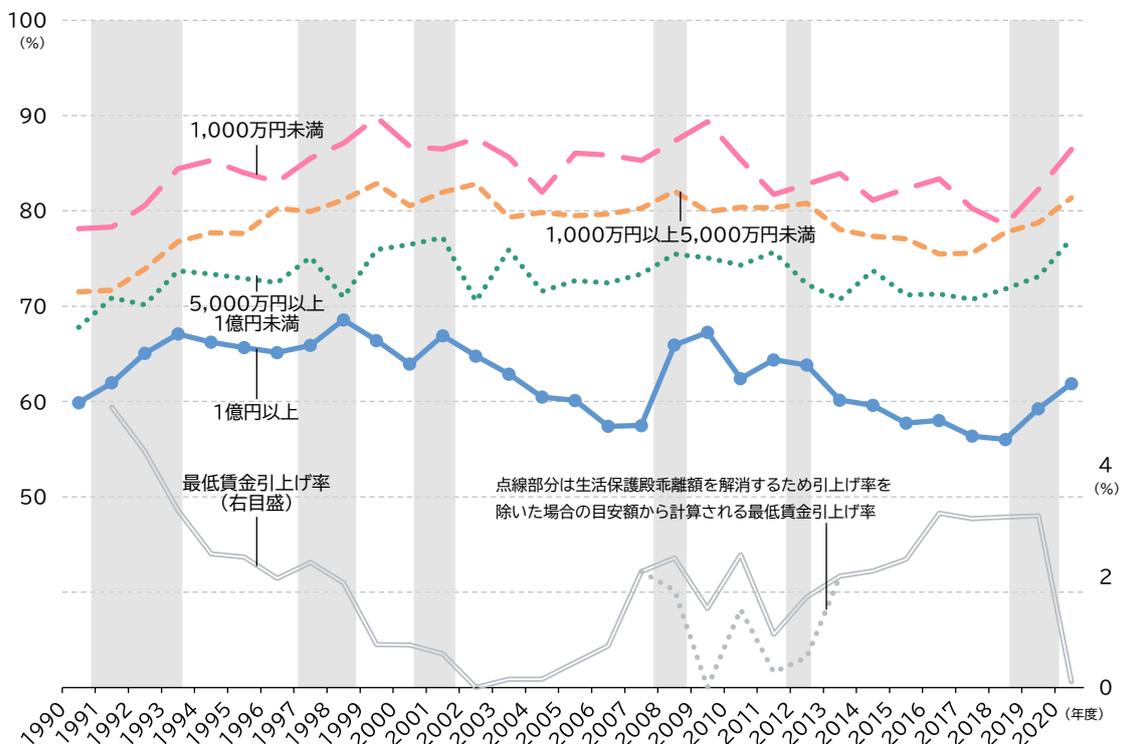
図表 4.2-6 は、資本金階級別に労働分配率と最低賃金引上げ率の推移をみたものである。これによると、資本金が小さい企業ほど、労働分配率は高い傾向にある。また、資本金 1 億円未満の企業では労働分配率が比較的安定して推移しているのに対して、資本金 1 億円以上の企業では景気の影響による労働分配率の変動が比較的大きいことが分かる。

最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる比較的小規模な企業(資本金 1000 万円未満や資本金 1000 万円以上 5000 万円未満など)においても、労働分配率は、景気後退期に上昇し、景気拡大期には低下するといった一般的な傾向を示しており、このような動きを見る限りでは、最低賃金の引上げと労働分配率との間に明確な関係はみてとれない。

特に、最低賃金引上げ率がそれまでと比べて高くなった 2008 年以降、中でも 3% 程度の高い引上げ率となった 2016~2018 年においても、比較的小規模な企業の労働分配率は低下傾向にあった。

以上のとおり、これらの時系列データの図表だけからは、資本金階級別にみて最低賃金引上げ率と労働分配率との間に明確な関係はみてとれず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

図表 4.2-6 資本金階級別労働分配率と最低賃金額の推移(金融業、保険業を除く全産業)



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成
 (注)1. ここでは、労働分配率=人件費/付加価値額であり、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費、付加価値額=営業利益+人件費+動産・不動産賃借料+租税公課である。
 2. 最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。加重平均。
 3. シヤド一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
 4. 図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に表示している。

以上の分析の限りでは、最低賃金引上げ率と労働分配率との間に明確な関係があるかは明らかにならなかった。最低賃金と労働分配率との関係を見るには、景気要因など様々な影響を取り除いた分析が必要であると考えられる。

(4) 賃金以外の労働費用(教育訓練など)

最低賃金引上げに伴う人件費増に対応するために、企業は、雇用調整等による賃金抑制以外にも、教育訓練経費をはじめとする賃金以外の労働費用を削減することで対応する可能性もある。また、その反対に、企業が労働者に教育訓練を実施し、労働生産性を高めることによって対応することも考えられる。こうした観点から、ここでは、最低賃金と教育訓練経費をはじめとする労働費用との関係について試みる。

1) 教育訓練

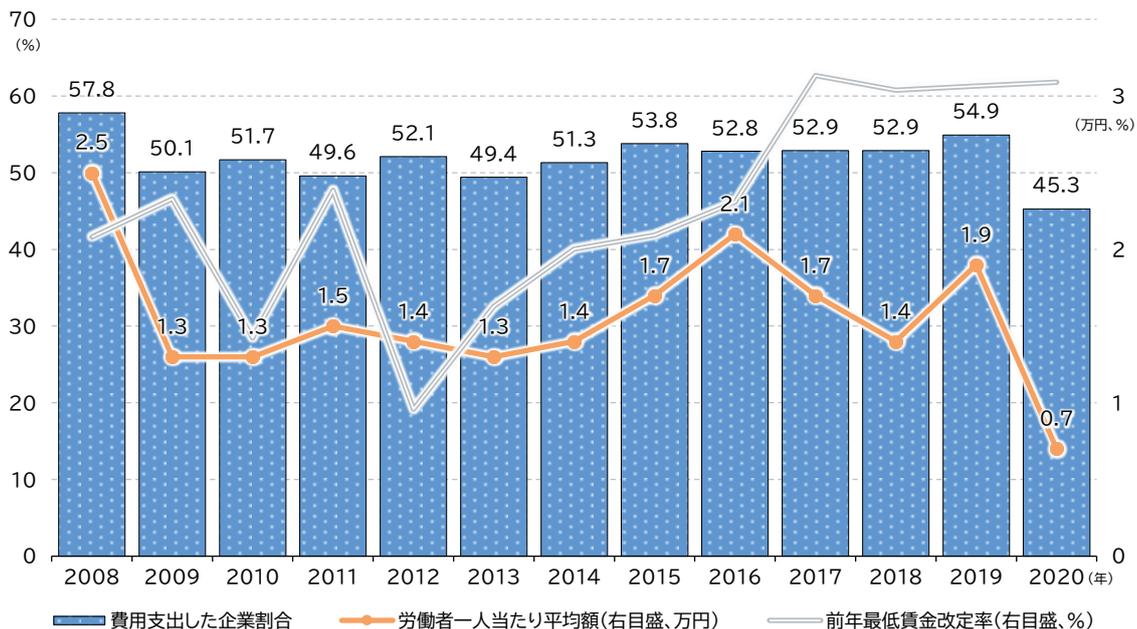
まず、企業の教育訓練の実施状況について、厚生労働省「能力開発基本調査」により確認する。図表 4.2-7 は、OFF-JT 又は自己啓発支援に係る費用を支出した企業の割合と、労働者 1 人当たりのその支出額の推移である。図表に示した期間では、OFF-JT 費用を支出した企業の割合、労働者 1 人当たり平均額とも、リーマンショック前の 2008 年に高く、コロナ禍の 2020 年に低いものの、その間の 2009～2019 年においては緩やかながら増加傾向を示していた。OFF-JT 費用支出企業割合と前年の最低賃金改定率との相関係数は -0.061 、前年の最低賃金額との相関係数は -0.243 (2009～2019 年では 0.738)であり、明確な相関関係はみられない。

また、自己啓発支援費用を支出した企業の割合については、前年の最低賃金改定率との相関係数は 0.074 、前年の最低賃金額とでは 0.214 であり、同様に明確な関係はみられない。

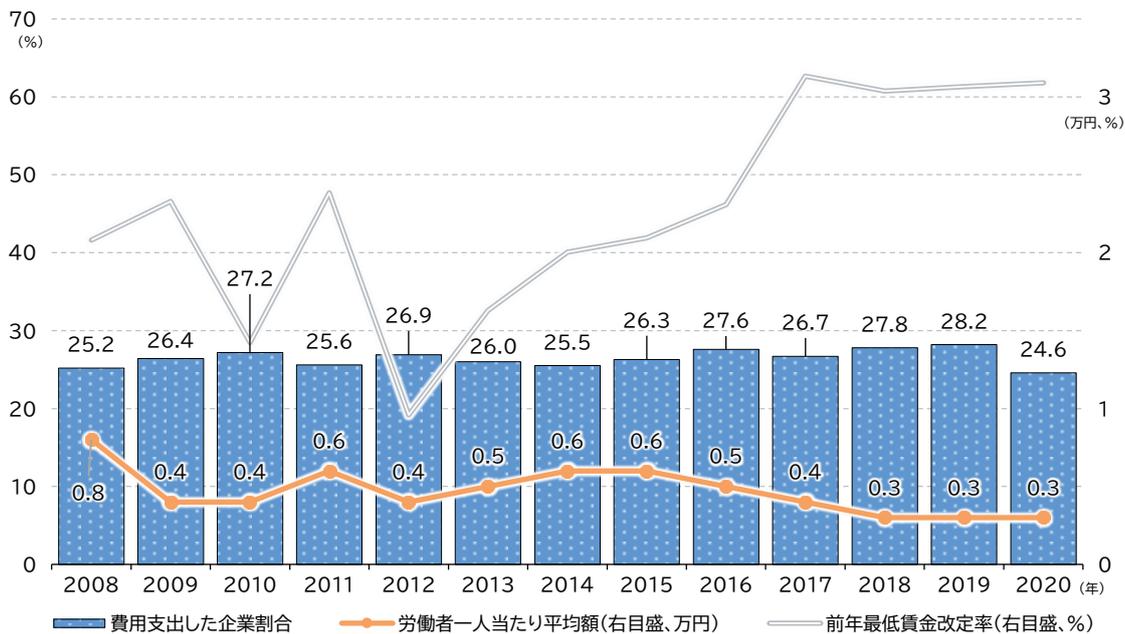
以上の分析からは、最低賃金引上げ率と教育訓練との間に明確な関係があるかは明らかにならなかった。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-7 企業の能力開発支援と最低賃金引上げ率
①OFF-JT



②自己啓発支援



(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」

2) 労働費用

図表 4.2-8 は、厚生労働省「就労条件総合調査」により、常用労働者 1 人 1 か月平均労働費用の推移をみたものである。これによると、「現物給与、退職金等の費用、法定福利費」の構成比は拡大傾向にある一方、「法定外福利費募集費その他の労働費用」や「教育訓練費」の構成比は縮小傾向にある。

この間、最低賃金が一貫して引き上げられてきた中において、労働者 1 人当たりの教育訓練費及びその労働費用に占める割合は低下してきている。しかしながら、その割合は 2021 年において 0.2%に過ぎず、また、この間、特に小規模の企業においては「現物給与、退職金等の費用、法定福利費」の構成割合が大きくなってきていることや、前述したとおり、労働政策研究・研修機構(2013a)によれば最低賃金引上げに伴う負担増に対して教育訓練を抑制するとした企業よりも、充実するとした企業の方が多かったこと等を考慮すれば、最低賃金引上げが教育訓練費の減少に影響したかについては慎重にみる必要があるだろう。

図表 4.2-8 常用労働者 1 人 1 か月平均労働費用

		企業規模計(30人以上)									
		労働費用計					30~99人				
		現金給与	現物給与、退職金等の費用、法定福利費	法定外福利費募集費その他の労働費用	教育訓練費	現金給与	現物給与、退職金等の費用、法定福利費	法定外福利費募集費その他の労働費用	教育訓練費		
金額(円)	2002年	449,699	367,453	69,065	11,926	1,256	355,326	301,069	47,384	6,233	639
	2006年	462,329	374,591	74,962	11,234	1,541	375,777	316,336	52,075	6,697	668
	2011年	414,428	337,849	66,178	9,362	1,038	350,911	296,013	49,013	5,193	691
	2016年	416,824	337,192	66,992	11,631	1,008	338,909	284,469	49,341	4,674	424
	2021年	408,140	334,845	66,719	5,906	670	352,005	292,370	53,869	5,342	424
構成比(%)	2002年	100.0	81.7	15.4	2.7	0.3	100.0	84.7	13.3	1.8	0.2
	2006年	100.0	81.0	16.2	2.4	0.3	100.0	84.2	13.9	1.8	0.2
	2011年	100.0	81.5	16.0	2.3	0.3	100.0	84.4	14.0	1.5	0.2
	2016年	100.0	80.9	16.1	2.8	0.2	100.0	83.9	14.6	1.4	0.1
	2021年	100.0	82.0	16.3	1.4	0.2	100.0	83.1	15.3	1.5	0.1

(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

(5) 価格(物価)

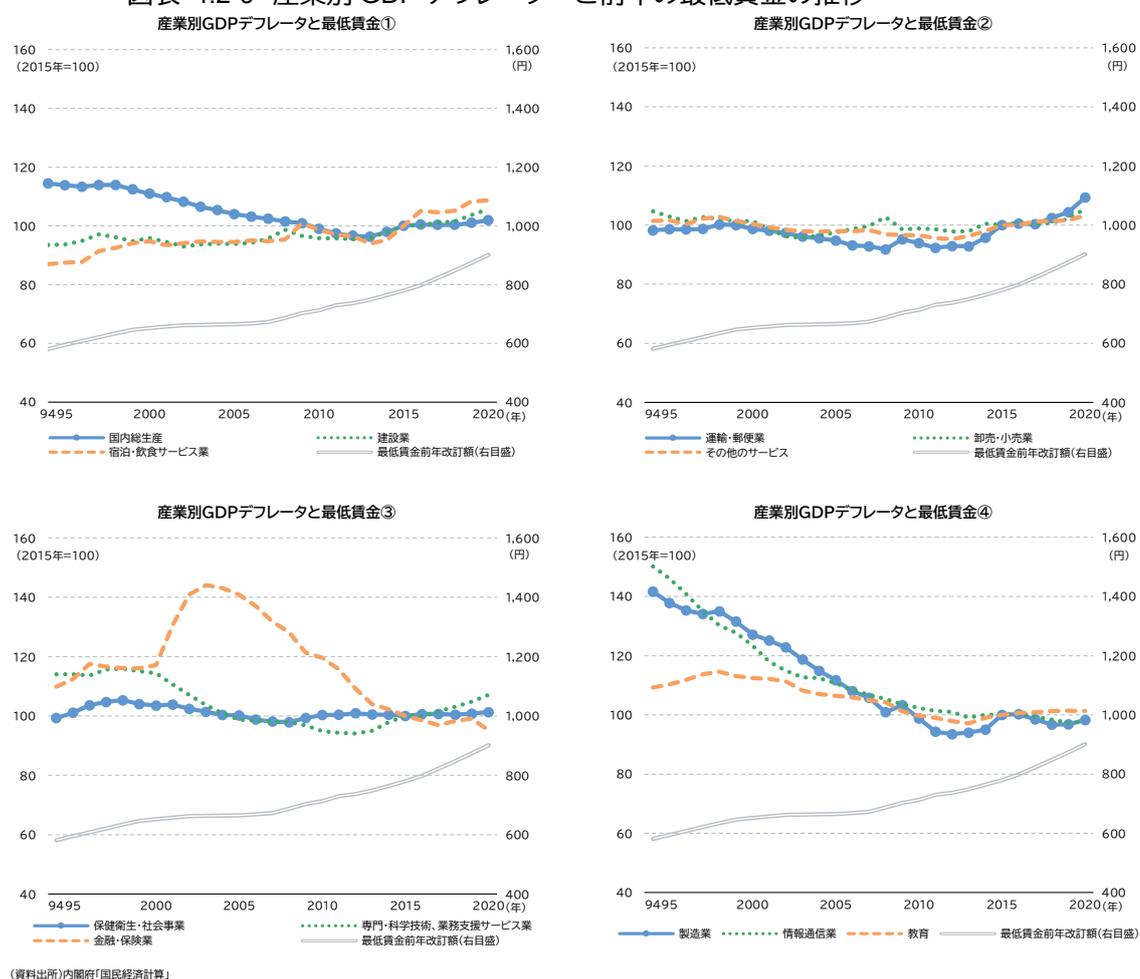
1) GDP デフレーター

つづいて、最低賃金引上げに伴う費用増が、企業により価格に転嫁されているかといった観点から、最低賃金と価格(物価)の関係についてみる。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

はじめに、国全体の物価の動きをとらえたものとして、GDP デフレーターと最低賃金の動きを確認する。図表 4.2-9 は、産業別に GDP デフレーターと前年の最低賃金額を比較したグラフである。これによると、建設業や宿泊・飲食サービス業では正の相関があり、卸売・小売業や保健衛生・社会事業ではほぼ相関がなく、製造業や情報通信業では強い負の相関がみられるなど、産業によりまちまちであることが分かる。最低賃金引き上げの影響を受けやすいと考えられる産業¹⁵²では、宿泊・飲食サービス業では正の相関がみられ、価格転嫁がされている可能性がある一方で、卸売・小売業やその他のサービスではほぼ無相関であり、価格転嫁がされていない可能性があることがうかがわれる。しかしながら、この分析だけから、最低賃金と GDP デフレーターとの関係について判断することは難しい。

図表 4.2-9 産業別 GDP デフレーターと前年の最低賃金の推移



¹⁵² 2.1(3)参照。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-10 産業別 GDP デフレーターと前年の最低賃金の相関係数

国内総生産	-0.729		
農林水産業	0.101	情報通信業	-0.814
鉱業	0.673	金融・保険業	-0.636
製造業	-0.806	不動産業	-0.691
電気・ガス・水道・廃棄物処理業	0.042	専門・科学技術、業務支援サービス業	-0.453
建設業	0.881	公務	-0.604
卸売・小売業	0.103	教育	-0.743
運輸・郵便業	0.463	保健衛生・社会事業	-0.278
宿泊・飲食サービス業	0.933	その他のサービス	0.077

(資料出所)内閣府「国民経済計算」

(注) 1. 推計期間は1994年～2020年。

2. 「国内総生産」は産業計のデフレーターに当たる。

2) 企業物価指数、企業向けサービス価格指数

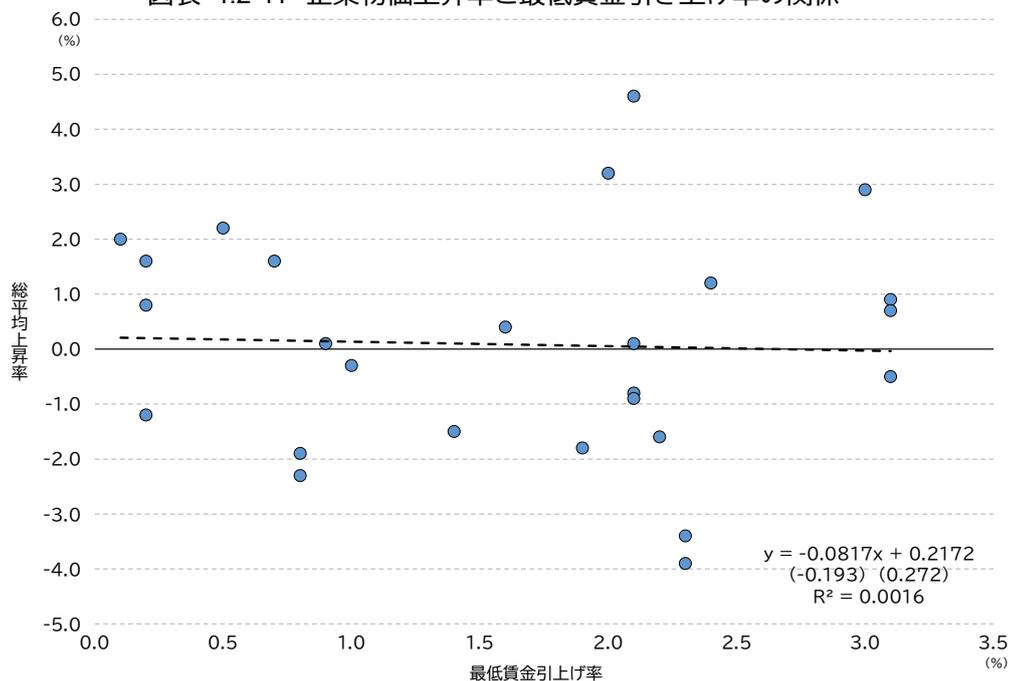
企業物価指数と企業向けサービス価格指数は、企業間で取引される財又はサービスの価格の指標である。

図表 4.2-11 は、各年 10 月から翌年 9 月までを 1 年とした企業物価指数と、当年の最低賃金改定率の関係をみたものであるが、両者の間に明確な関係は認められない。企業間の財の取引では、最低賃金引上げに伴うコストが財の価格に転嫁されていない可能性がうかがえる。これについては、企業が価格転嫁したいものの転嫁できていない可能性や、価格転嫁以外の手段でコスト増を吸収できているためその必要があまりない可能性が考えられる。

図表 4.2-12 は、企業向けサービス価格について、前図と同様に最低賃金改定率との関係をみたものである。サービス価格については、最低賃金引上げ率との間には統計的に有意な正の関係(相関係数は 0.6 程度)がみられ、財とは異なり、最低賃金引上げに伴うコストの一部が価格転嫁されている可能性がうかがわれる。しかしながら、以上の分析だけから、最低賃金と企業物価との関係について判断することは難しい。

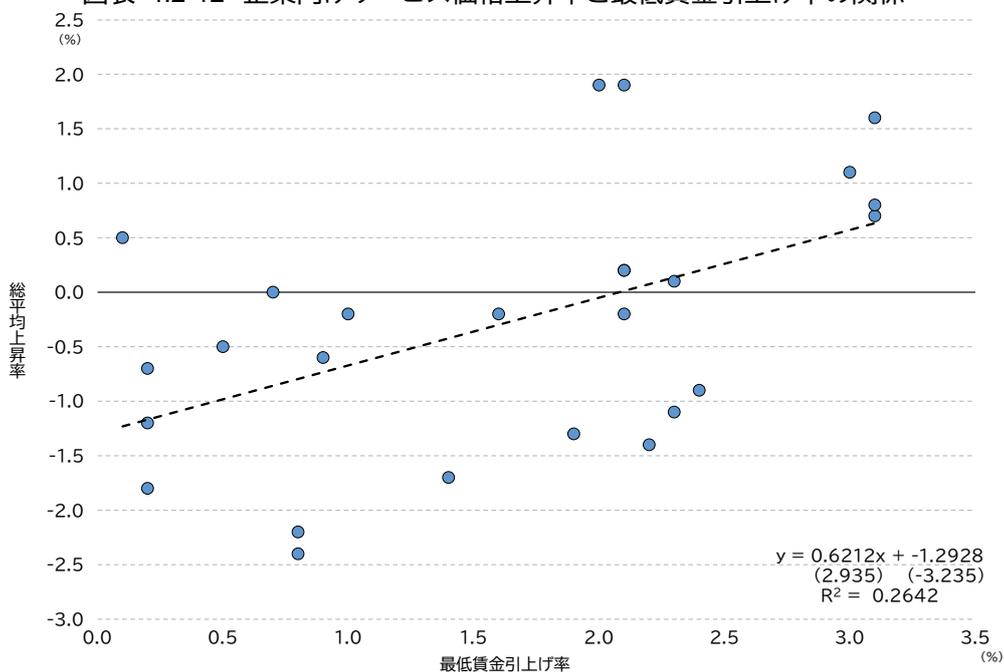
4章 最低賃金と生産性、企業の対応

図表 4.2-11 企業物価上昇率と最低賃金引き上げ率の関係



(資料出所) 日本銀行「国内企業物価指数」
 (注) プロットは1995～2020年。企業物価指数は各年10月～翌年9月までを1年間としている。
 回帰式の()内はt値、xには有意性はない。

図表 4.2-12 企業向けサービス価格上昇率と最低賃金引き上げ率の関係



(資料出所) 日本銀行「企業向けサービス価格指数」
 (注) プロットは1995～2020年。企業向けサービス価格指数は各年10月～翌年9月までを1年間としている。
 回帰式の()内はt値、xは1%水準で有意。

3) 消費者物価指数

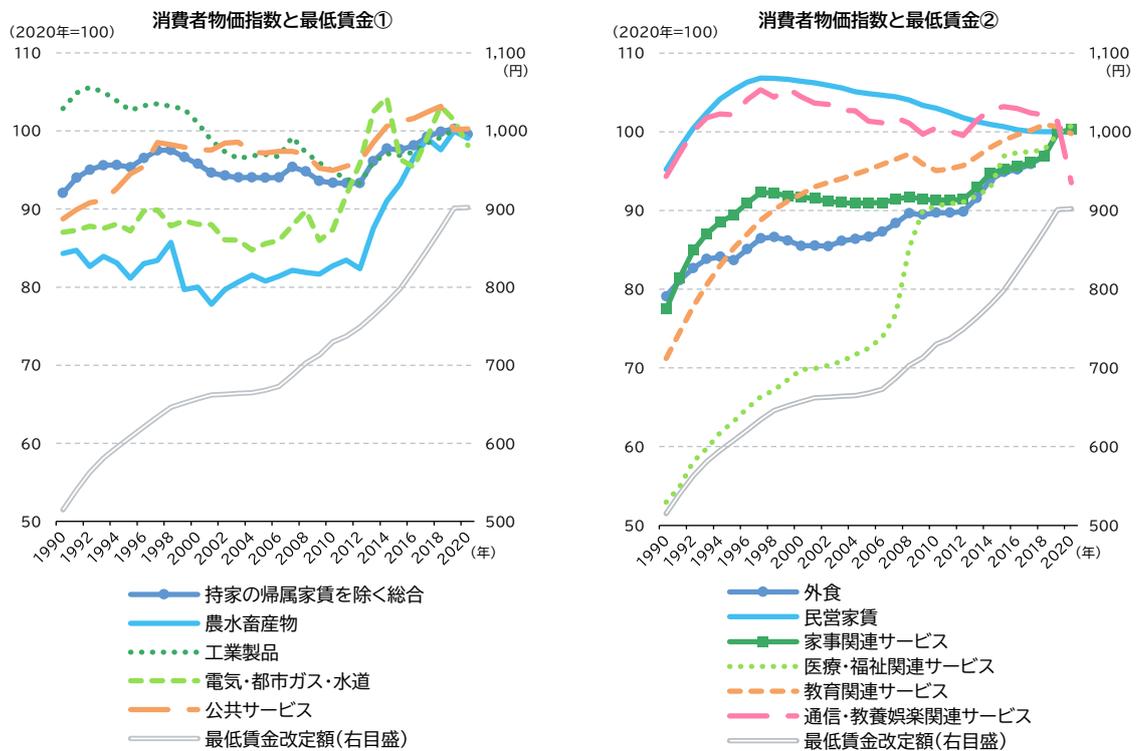
消費者物価指数は、世帯が購入する家計に係る財及びサービスの価格の指標である。これにより、最終消費財・サービスを提供する企業の価格転嫁の状況を試みる。

図表 4.2-13 は、品目別の消費者物価指数と最低賃金額の動向をみたものである。これによると、図で示した期間において、最低賃金は一貫して上昇しているのに対して、消費者物価指数は、工業製品で低下傾向を示しているものの多くの品目で上昇傾向にあり、その結果、「持ち家の帰属家賃を除く総合指数」でも上昇傾向を示している。

こうした品目別消費者物価と最低賃金額との関係について相関係数により確認したものが、図表 4.2-14 である。これによると、工業製品では負の相関、民営家賃と通信・教養娯楽関連サービスでは弱い負の相関ないし無相関であるものの、他の品目では正の相関を示している。特に外食での相関係数は0.988と高くなっている。最低賃金引き上げの影響を受けやすいと考えられるサービスなどを中心に小売り段階では消費者への価格転嫁がなされている可能性がうかがわれる。

しかしながら、物価の動向には、財・サービスの需給関係をはじめ最低賃金引き上げ以外の様々な要因が大きく影響すると考えられることから、以上の分析のみから、最低賃金の引き上げと物価との関係について判断することは難しく、更なる研究の蓄積が期待される。

図表 4.2-13 消費者物価指数と最低賃金の関係



(資料出所)総務省統計局「消費者物価指数」
 注)1.消費者物価指数の図中データは、各年9月から翌年10月平均。
 2.外食、民営家賃、家事関連サービス、医療・福祉関連サービス、教育関連サービス、通信・教養娯楽関連サービスに0221公共サービス分は含まない。

図表 4.2-14 品目別消費者物価指数と最低賃金額の相関係数

帰属家賃を除く総合	0.665	出版物	0.960	家事関連サービス	0.897
農水畜産物	0.782	公共サービス	0.823	医療・福祉関連サービス	0.959
工業製品	-0.537	外食	0.988	教育関連サービス	0.871
電気・都市ガス・水道	0.789	民営家賃	-0.256	通信・教養娯楽関連サービス	-0.036

(資料出所)総務省統計局「消費者物価指数」

(注) 1.推計期間は1990～2020年。

2.消費者物価指数は各年9月から翌年10月平均。

3.外食、民営家賃、家事関連サービス、医療・福祉関連サービス、教育関連サービス、通信・教養娯楽関連サービスに0221公共サービス分は含まない。

(6) 開廃業、倒産

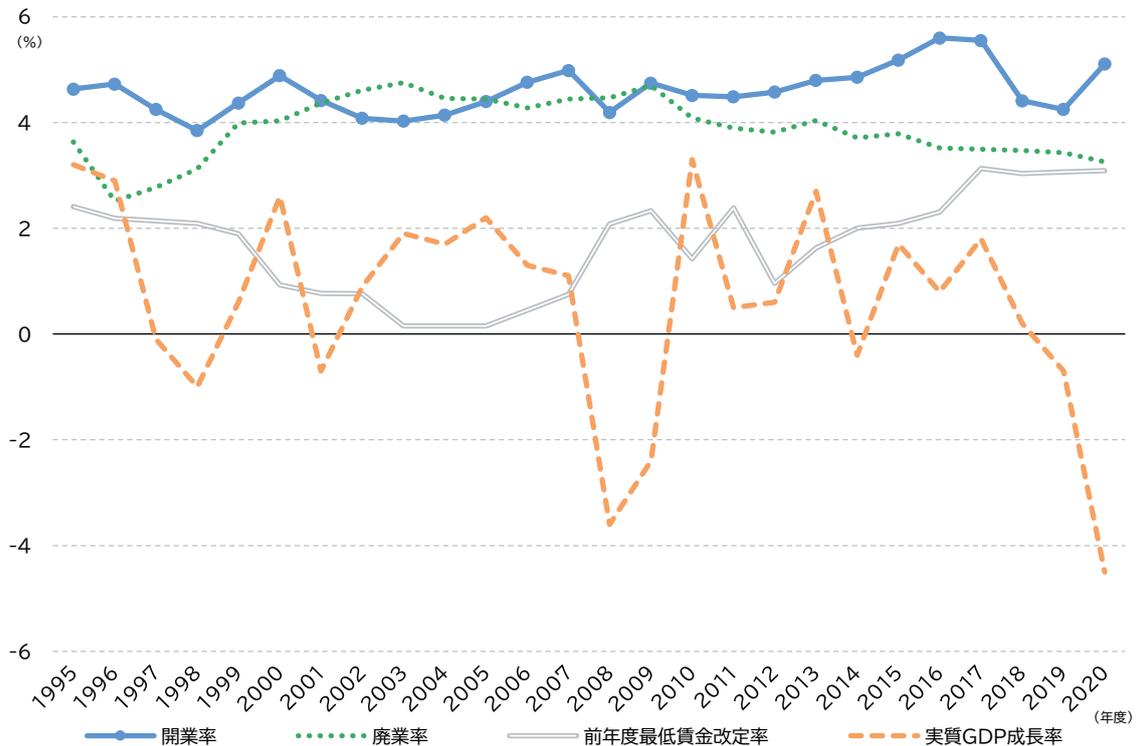
最後に、最低賃金引上げが、企業の開業、休廃業・解散や倒産に及ぼす影響についてみるため、両者の関係についてみていく。

1) 雇用保険事業統計による開業・廃業事業所割合の推移

労働者を1人以上雇用している事業所は、原則として雇用保険の適用事業所となるため、「雇用保険事業統計」によりほぼ全数を把握することができる。

図表 4.2-15 は、年度中に開業した事業所(新規適用事業所)の数、廃業した事業所(廃止事業所)の数それぞれの前年度末適用事業所数に対する割合の推移をみたものである。比較のために実質 GDP 成長率と前年の最低賃金改定率の推移も掲げている。事業所は何らかの生産活動を行っていることから、事業所数の増減と GDP の増減の間には関係があることが想定される。そこで、図に示した期間について、前年の最低賃金改定率と、開業率、廃業率、事業所純増率(開業率－廃業率)のそれぞれとの相関係数をみてみると、開業率とは 0.331 の正の相関、廃業率とは -0.652 の負の相関があり、事業所純増率とは 0.660 の正の相関がみられた。これには、見かけの相関である可能性もあることから、本図表のみによって両者の関係を論ずることは難しい。以上の分析だけからは、最低賃金引上げと開業・廃業との関係は明らかにならなかった。

図表 4.2-15 雇用保険適用事業所でみた開・廃業率と経済成長率、最低賃金引上げ率



(資料出所)厚生労働省「雇用保険事業統計」、内閣府「国民経済計算」

2) 東京商工リサーチの調査からみた休廃業・解散、倒産の状況

上述した「雇用保険事業年報¹⁵³」では倒産の要因等までは分からないことから、ここでは補足的に、約 400 万社の企業データベースから、休廃業・解散、倒産をした企業を特定して集計を行っている(株)東京商工リサーチの調査にも触れておく。

a. 休廃業・解散件数及び倒産件数の推移

図表 4.2-16 により、休廃業¹⁵⁴・解散¹⁵⁵件数及び倒産¹⁵⁶件数の 2013 年以降の推移をみると、休廃業・解散件数は増加傾向にあり、2019 年は前年よりも減少したが、2020 年は増加に転じている。一方、倒産件数は、2009 年以降減少が続いていたが、2019 年には増加に転じ、2020 年には再び減少している。同図表には、最低賃金引上げ率の推移も掲げているが、最低賃金引上げ率と休廃業・解散、倒産との明確な関係はみられず、両

¹⁵³ 「雇用保険事業年報」は、事業所単位での集計となっており、事業所の移転や企業の合併が廃業とされる場合がある。

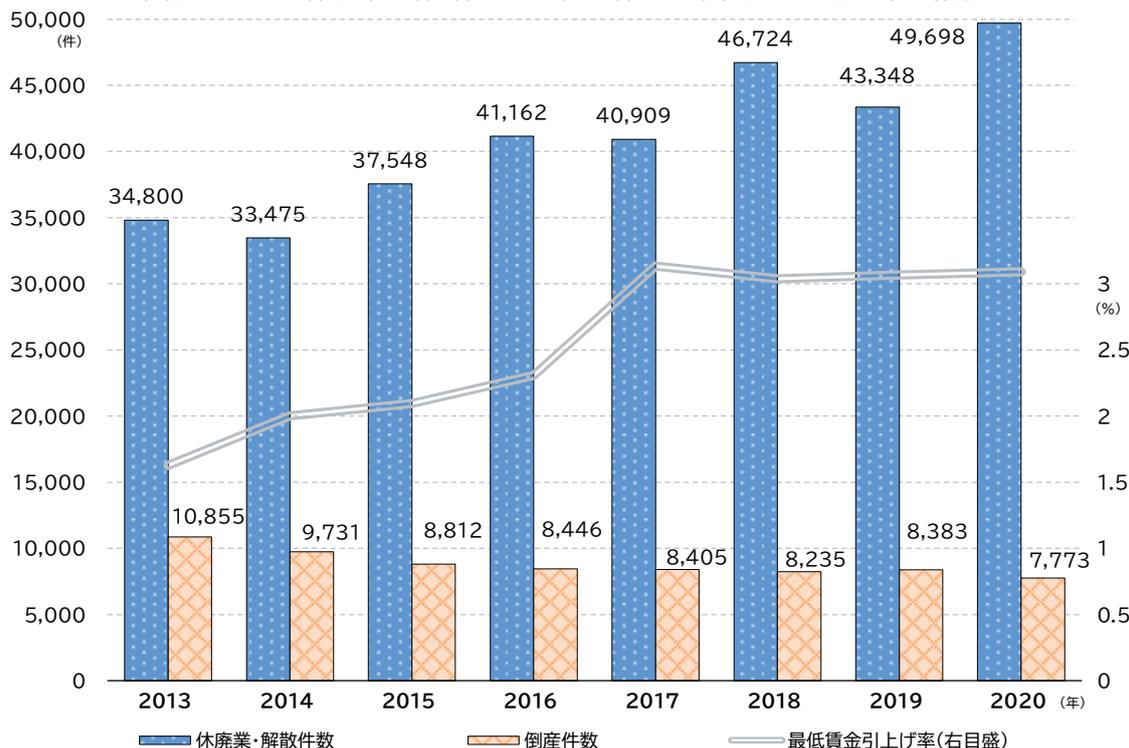
¹⁵⁴ 休廃業とは、特段の手続きをとらず、資産が負債を上回る資産超過状態で事業を停止すること。

¹⁵⁵ 解散とは、事業を停止し、企業の法人格を消滅させるために必要な清算手続きに入った状態になること。基本的には、資産超過状態だが、解散後に債務超過状態であることが判明し、倒産として再集計されることもある。

¹⁵⁶ 倒産とは、企業が債務の支払不能に陥ったり、経済活動を続けることが困難になった状態となること。私的整理(取引停止処分、内整理)も倒産に含まれる。

者に関係があるかは明らかにならなかった。休廃業・解散件数や倒産件数は、景気動向などによるところが大きいと考えられ、こうした推移のみから、最低賃金引上げの影響を論ずることは難しい。

図表 4.2-16 休廃業・解散件数及び倒産件数と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所) (株)東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」動向調査、厚生労働省「令和3年版労働経済白書」
 (注) 最低賃金の施行は10月初旬のため、最低賃金の伸び率は前年度のものを使用。

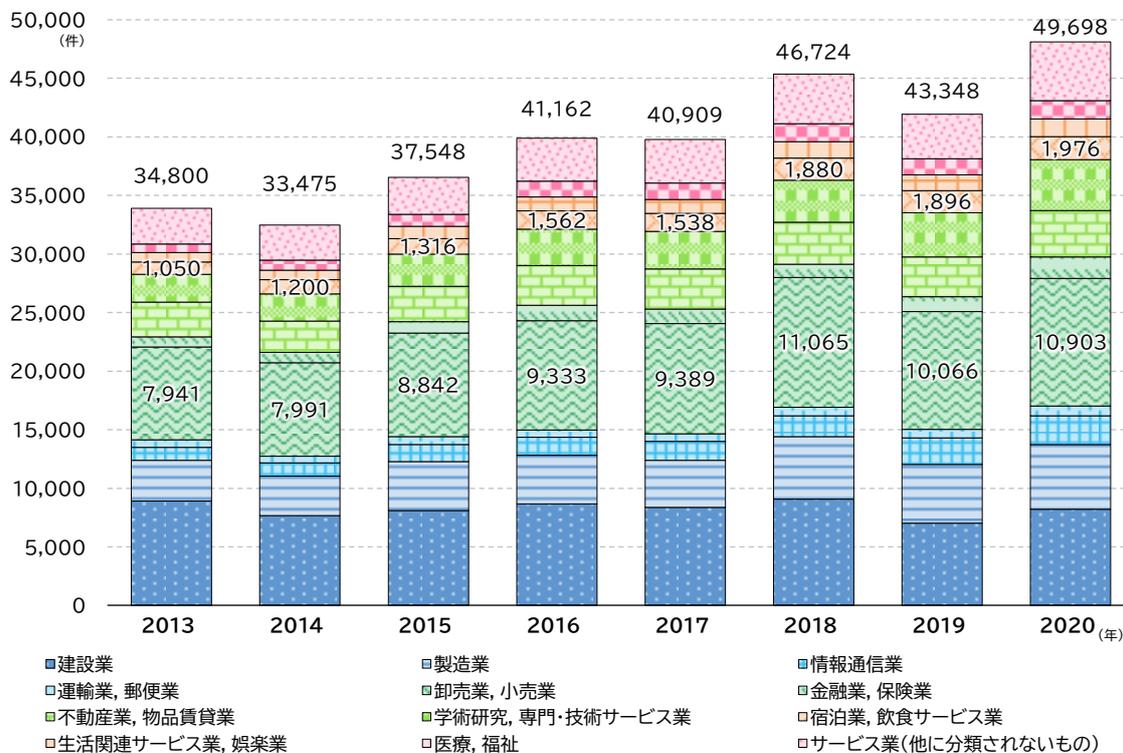
b. 主な産業別にみた休廃業・解散件数

図表 4.2-17 により、休廃業・解散件数を主な産業別にみると、「卸売業，小売業」が最も多く、次いで「建設業」「製造業」が多くなっている。最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引上げの影響を受けやすいと考えられる「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」について、産業全体と比較してみると、産業全体の休廃業・解散件数の伸び（2013年 34,800件→2020年 49,698件(1.43倍)）に比べ、「宿泊業，飲食サービス業」の伸び（1,050件→1,976件(1.88倍)）は高い一方、「卸売業，小売業」の伸び（7,941件→10,903件(1.37倍)）は若干低くなっている。主な産業別にみた休廃業・解散件数についても、最低賃金引上げと休廃業・解散との明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。産業別の休廃業・解散についても景気動向や各業界をめぐる環

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

境変化などによるところが大きいと考えられ、推移のみから最低賃金引き上げの影響を論ずることは難しい。

図表 4.2-17 主要産業休廃業・解散件数の推移

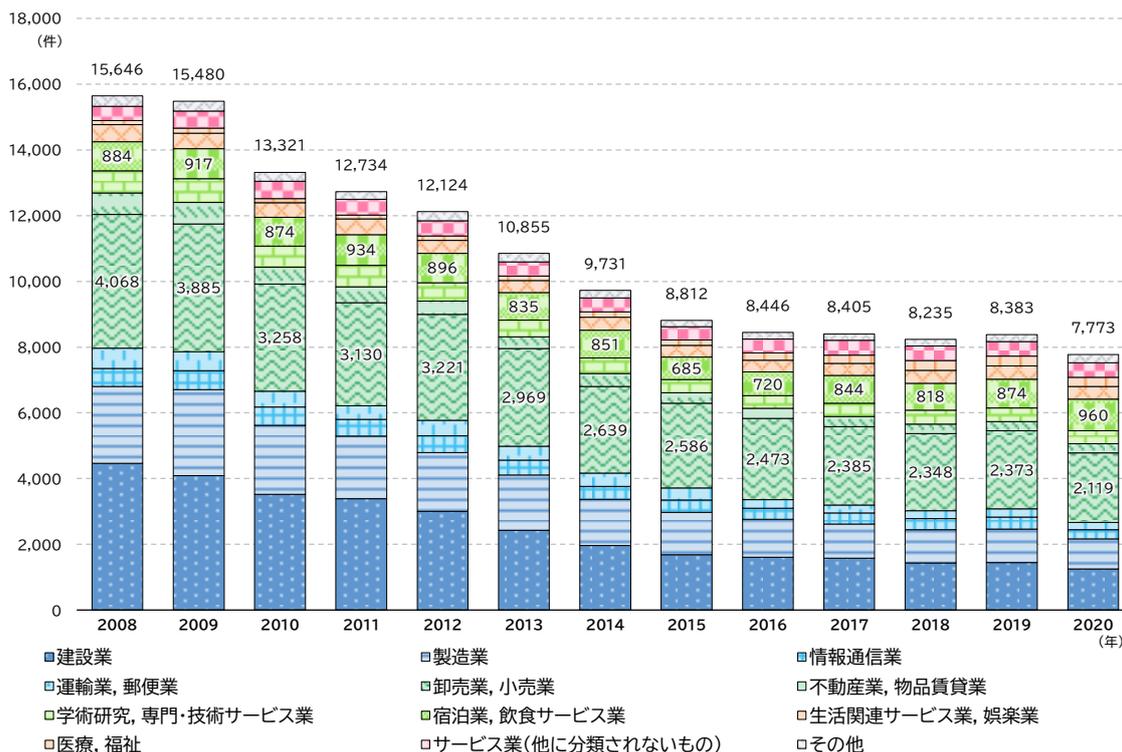


(資料出所) (株)東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」動向調査、厚生労働省「令和3年版労働経済白書」

c. 主な産業別にみた倒産件数

図表 4.2-18 により、主な産業別の倒産件数の割合を 2008 年と 2020 年で比較すると、「建設業」「製造業」等の占める割合が縮小した一方で、「宿泊業、飲食サービス業」等が占める割合が拡大している。最賃近傍雇用者が多く、最低賃金引き上げの影響を受けやすいと考えられる「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」の動きをみると、全体の倒産件数の伸び(2008年 15,646 件→2020年 7,773 件(0.50 倍))に比べ、「宿泊業、飲食サービス業」の伸び(884 件→960 件(1.09 倍))は高い一方、「卸売業、小売業」の伸び(4,068 件→2,119 件(0.52 倍))は若干高い程度となっている。主な産業別にみた倒産件数についても、最低賃金引き上げと倒産との明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。産業別の倒産件数についても景気動向や各産業をめぐる環境変化などによるところが大きいと考えられ、推移のみから最低賃金引き上げの影響を論ずることは難しい。

図表 4.2-18 主な産業別にみた倒産件数の推移

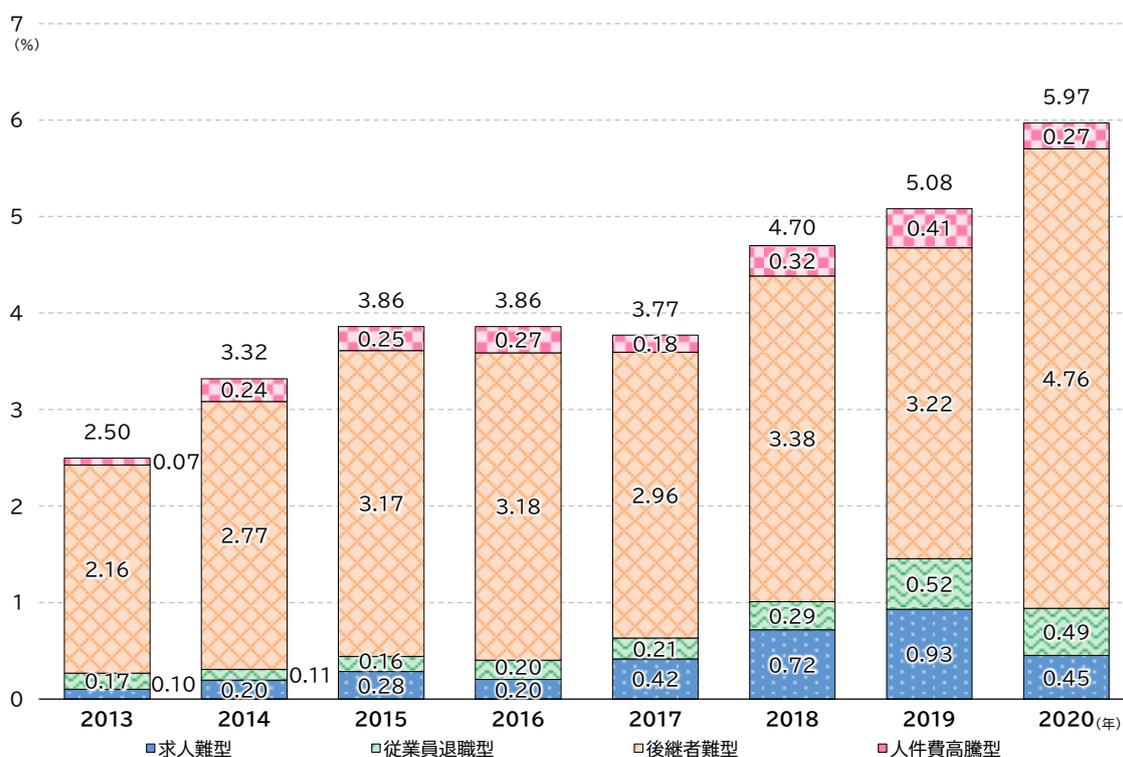


(資料出所) (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」、労働経済白書(平成3年版)のデータをもとに作成。

d. 人手不足関連倒産の推移

図表 4.2-19 は、倒産件数に占める人手不足関連倒産の割合と、更にその要因別の割合を示したものである。これによると、人手不足関連倒産は倒産件数のうち大きな割合を占めるわけではないが、2013 年以降は増加傾向で推移している。要因別の割合をみると従来「後継者難型」が大半を占めている。同図表に示された要因のうちでは、「人件費高騰型」が最低賃金引上げと関係している可能性があると考えられるが、0.2%から 0.4%前後で推移しており、近年特に増えているというわけでもない。この図表から最低賃金引上げと人手不足関連倒産との明確な関係はみられず、両者に関係があるかは明らかにならなかった。

図表 4.2-19 要因別にみた人手不足関連倒産の推移



(資料出所) (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」、労働経済白書(平成3年版)のデータをもとに作成。

以上のとおり、企業の開業、休業・解散件数や倒産件数については、最低賃金引上げとの明確な関係はみとれず、両者の関係があるのかどうか明らかにならなかった。その詳細を分析するには、景気要因など様々な影響を取り除いた詳細な分析が必要であると考えられる。

4.2.2 理論と研究動向

最低賃金の引上げは、労働コストを増大¹⁵⁷させる(Riley and Bondibene 2015¹⁵⁸)ため、企業はこのコストの増加を吸収するために何らかの対応が必要となる。ここでは、既存の研究で指摘されている企業の対応として、①労働コスト削減、②教育訓練削減、③資本代替、④価格転嫁、⑤企業利益削減の5つの観点から研究動向を確認する¹⁵⁹。

(1) 諸外国での研究動向

1) 労働コスト削減

労働コストの削減は、最低賃金が上昇した分、直接的に労働コストを削減するという対応である。具体的には、雇用する人数の削減や、働く時間の調整などが考えられる¹⁶⁰。Gopalan et al.(2019)は、従業員の給与データを分析した結果¹⁶¹、企業は最低賃金の上昇に対し主に新規採用の削減を通して雇人を縮小しており、現在雇用している労働者を削減しているわけではないことを示した。Bossler and Gerner(2020)は、ドイツの事業所レベルの個票データ¹⁶²を分析し、最低賃金の影響を受けた事業所では雇用喪失が発生しており、その雇用喪失は解雇というよりも雇入れの減少によるものであることを示している。Butschek(2020)は、こうした新規雇入れの減少過程に着目し、ドイツの事業所レベル個票データを用いて分析を行い¹⁶³、最低賃金の上昇が雇用者の採用基準の引上げ(採用される労働者のうち最も生産性が低い労働者の生産性の向上)をもたらしたことを示している。

¹⁵⁷ 必ずしも労働コストを増大させないという研究も存在する。イギリスの低賃金セクターである介護産業(residential care homes industry)の労働コストについて分析した Georgiadis(2013)は、むしろ最低賃金の設定が効率的な賃金として機能することで管理に必要なコストを削減する効果をもたらした可能性を指摘している。ただし、それでもなお介護産業には負の雇用効果があることが示されている。

¹⁵⁸ Riley and Bondibene(2015)は、Financial Analysis Made Easy(FAME)や Annual Respondents Database(ARD)等のデータを用いて差分の差分法等を行い、イギリスでの最低賃金の導入により低賃金の企業の労働コストが上昇したことを示した。

¹⁵⁹ 企業対応に関するレビューについては Clemens(2021)等が挙げられる。その他、Hirsch et al.(2011)は、米国のジョージア州とアラバマ州のレストランにおけるデータを使用し、雇用や時間への影響というよりも、他の要素(価格転嫁、利益の減少、賃金圧縮、離職の減少、高いパフォーマンス)の影響でコストを吸収していることを示した。

¹⁶⁰ その他、Georgiadis(2013)は、イギリスの介護産業において、最低賃金の上昇が管理コストの削減をもたらしていることを示している。

¹⁶¹ Gopalan et al.(2019)では、アメリカのEquifax社による管理給与データを用いて差分の差分法により分析している。このデータには2010年から2015年までの分の2000社を超える従業員情報が含まれ、各事業所に個人データが紐づく階層的な形式となっている。

¹⁶² Bossler and Gerner(2020)では、Integrated Employment Biographies(IEB)のデータを用いている。

¹⁶³ Butschek(2020)では、Integrated Employment Biographies(IEB)のデータを用いて差分の差分法により推計を実施している。また、労働者の質(生産性)指標として、Abowd et al.(1999)で導入された双方向固定効果モデルによる労働者効果を用いている。具体的な数値としては、Card et al.(2013)における2002-2009年の西ドイツにおける推定値を用いている。

さらに、3.4 節でも言及したとおり、企業主体の労働時間削減によりコスト削減を図ることも考えられる。例えば、Vadean and Allan(2021)は、イギリスの事業所・個人レベルのデータ¹⁶⁴により最低賃金の上昇による介護セクターへの影響について分析し、最低賃金は雇用に対して短期的な影響しか及ぼさない一方で、週あたり労働時間の減少が確認されたことを示している。

2) 教育訓練の削減

直接的な雇用コストのみならず、雇用に付随する教育訓練の削減に関する研究もなされている¹⁶⁵。Neumark and Wascher (2001)は、アメリカの世帯データを分析した結果¹⁶⁶、教育訓練への影響について、最低賃金の上昇は現職での企業内訓練を減少させることを示した。また、Papps(2020)は、イギリスにおける最低賃金が訓練に及ぼす影響を、見習い(Apprentices)に着目して分析している¹⁶⁷。その結果、19-20 歳の訓練に対して最低賃金は影響しないこと、最低賃金を遵守している企業においてはそれ以降に 11-23%の訓練機会が削減されることを示している。そして、Hashimoto(1982)では、アメリカの若年者のデータを分析した結果¹⁶⁸、最低賃金の上昇は特に最低賃金近傍の労働者に対する訓練投資の減少をもたらすことが示されている。

一方で、Acemoglu and Pischke(2001)は、同じくアメリカの若年者のデータを分析した結果¹⁶⁹、労働市場が競争環境にない産業において、最低賃金の上昇は非熟練労働者を教育する形で教育訓練をむしろ増加させることを示している。

3) 資本への代替

上述のような雇用調整ではなく、労働を資本へ代替することにより対応する場合も考え

¹⁶⁴ Vadean and Allan(2021)は、Skills for Care により収集・管理されている Adult Social Care Workforce Data Set(ASC-WDS)を用いている。ASC-WDS には 2 万以上の事業所と 70 万人の労働者の情報が含まれている。本分析では 2015 年 4 月から 2016 年 10 月の期間に焦点を当てている。

¹⁶⁵ 教育訓練以外にも、福利厚生費用等の労働費用の削減による対応として保険加入への影響が挙げられる。Clemens et al. (2018)は、2011-2016 年の American Community Survey (ACS)を用いて分析し、州レベルでの最低賃金の上昇が雇用者負担の健康保険への加入を低下させることを指摘している。

¹⁶⁶ Neumark and Wascher (2001)では、1983-1991 年の Current Population Survey(CPS)のデータを用い、差分の差分法を用いて推定している。

¹⁶⁷ イギリスでは若年者向けの最低賃金が設定されていることに加え、特定の訓練期間については最低賃金がかなり低く設定されている。このため、19 歳以上の多くの見習いは 1 年の訓練期間を終えると最低賃金が大幅に上昇するが、一方でそれに伴い訓練の削減が発生している。そこで、Papps(2020)は、このように 19 歳未満が最低賃金の影響を受けないことに着目し回帰不連続デザインを用いて分析を行った。

¹⁶⁸ Hashimoto(1982)では、National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)のデータを用いて線形回帰モデルにより分析している。

¹⁶⁹ Acemoglu and Pischke(2001)では、National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)のデータを用い、1987 年から 1992 年を対象として分析している。上記の分析結果の背景として、雇用関係にレントが存在するため、使用者の投資行動を促したものと指摘している。

られる。Hau et al.(2016)では、中国の企業レベルのデータを分析した結果¹⁷⁰、低賃金企業において最低賃金引上げにより労働から資本への代替が促進されることを示した。一方で、Ashenfelter and Jurajda(2021)では、アメリカのファーストフード店を対象とした調査データを分析した結果¹⁷¹、最低賃金の上昇に対し資本代替はなされていないことを示した。このように、資本代替による対応も一様とは言いきれない。

4) 価格への転嫁

企業が最低賃金の上昇に伴うコストを財・サービスの価格に転嫁し、取引先企業や消費者からの支払いによって賄う場合が考えられる。価格転嫁の状況は産業別に違いがみられ、特に最低賃金近傍の労働者を多く抱える産業で価格が上昇する傾向が示唆されている。例えば、Card and Krueger(1994)は、アメリカのファーストフード店の最低賃金への対応について分析し、最低賃金の上昇が価格上昇をもたらしたことを示している¹⁷²。同様に、Allegretto and Reich(2016)は、アメリカのレストラン産業において最低賃金の増加による給与コストのほぼすべてが消費者に転嫁されていることを示している¹⁷³。また、Wadsworth(2009)では、イギリスの統計データを分析した結果¹⁷⁴、飲食店やホテルなどの最低賃金近傍労働者を多く雇用する特定のサービス産業で、4年程度に渡って人件費の増加分を価格転嫁する傾向がみられたことが示されている。

また、価格転嫁が行われる企業の特徴についても研究がなされている。例えば、最低賃金の大幅な引上げが行われたハンガリーの事例を扱った Harasztosi and Lindner(2019)の研究が挙げられる。この研究は、最低賃金増加によるコストの約25%を企業自身が、約75%を消費者が負担したことや、賃金コストを消費者に転嫁することが難しい産業においては、最低賃金上昇による失業の影響が大きかったことを示している。同じく価格転嫁が難しい場合について、Giupponi and Machin(2018)は、介護産業における最低賃金引上げに対する対応を分析している。介護産業は公的に価格が定められるため価格転嫁が容易ではなく、結果的にサービスの質を下げる形でコスト増に対応している可能性を指摘している。

¹⁷⁰ Hau et al.(2016)は、Annual Survey of Industrial Firms(ASIF)のデータを用いて生産関数を時間・企業の固定効果を含めた線形回帰モデルにより推定している。

¹⁷¹ Ashenfelter and Jurajda(2021)は、米国のマクドナルドにおいて2016-2020年にかけて実施された調査データを利用し、固定効果モデルを用いて分析している。資本代替の例として、注文のために用いるタッチスクリーンの導入に着目している。

¹⁷² Card and Krueger(1994)は、自身が実施した調査データを用い、最低賃金の変わらなかったペンシルベニア州と比較し、最低賃金を上昇させたニュージャージー州のファーストフード店が有意に価格を上昇させていたことを、差分の差分法によって示している。

¹⁷³ その他、Ashenfelter and Jurajda(2021)でも、2016-2020年マクドナルドにおける調査を用いて分析した結果、最低賃金引上げに伴う人件費の増加のほとんどを商品価格の上昇(価格転嫁)で対応していることが示されている。

¹⁷⁴ Wadsworth(2009)は、Labour Force Survey(LFS)、Annual Survey of Hours and Earnings(ASHE)、Financial Analysis Made Easy(FAME)を用いて差分の差分法により分析している。

5) 企業利益の削減

最低賃金上昇によるコスト増に企業の利益の削減で対応するという場合もある。Draca et al.(2008)は、1999年にイギリスに導入された最低賃金に着目して分析し¹⁷⁵、最低賃金上昇の結果、賃金が大幅に上昇し、企業の収益性が大幅に低下したと示している。

(2) 日本での研究動向

続いて、日本での最低賃金引上げに伴う企業の対応についての実証研究についてみるが、日本では、上述のいずれの論点についても実証研究が十分に蓄積されているとはいえない状況にある。以下では、確認できたいくつかの研究について紹介する。

まず、2)教育訓練に及ぼす影響に関して、Hara(2017)は2006年から2011年の「能力開発基本調査」の個票データを分析した結果、最低賃金上昇により企業固有のスキル形成を志向するOJTへの影響はみられない一方で、一般訓練や労働者主体の訓練は減少することを示した。

また、5)企業利益への影響に関して、労働政策研究・研修機構(2011)は、企業へのアンケート調査¹⁷⁶を分析し、最低賃金の引上げが人件費総額を増し、企業の経常利益を減少させる影響を持つことを指摘している。森川(2013)は、企業レベルのパネルデータを用いて分析し¹⁷⁷、実質的に最低賃金が高いと企業の利益率が低くなること、その影響は平均賃金水準の低い企業やサービス業の企業で顕著に現れることを示した。森川(2022)¹⁷⁸は、最近までの企業データを用いた分析により、最低賃金の引上げが企業の利益率に負の因果的な影響を及ぼすことを示している。務川ほか(2020)は、中小企業の財務情報のパネルデータを分析した結果¹⁷⁹、最低賃金引上げの付加価値額への影響は短期的には負、中長期的には正となるが、その影響は、業種等により異質性があることを示している。具体的には、最低賃金の引上げは、建設業、製造業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業等において付加価値額を高めることを示し、最低賃金引上げに伴うコストを価格転嫁しやすい業種で付加価値額を上昇させている旨を指摘している。

また、労働政策研究・研修機構(2013a)は、「最低賃金と企業行動に関する調査」を集計・分析し、最低賃金引上げに対し、「人件費以外の諸費用等コストの削減」、「正社員の賃

¹⁷⁵ Draca et al.(2008)では、低賃金セクターである介護産業(residential care homes industry)のデータと、非上場を含む民間企業から公開されるデータをまとめた商用データ Financial Analysis Made Easy(FAME)を利用して差分の差分法により分析している。

¹⁷⁶ (独)労働政策研究・研修機構において2008(平成20)年3月に実施した「最低賃金に関する企業アンケート調査」を用いている。

¹⁷⁷ 森川(2013)は、「企業活動基本調査」の1998-2009年のデータを用いている。なお、実質化に際しては「賃金構造基本調査」を用い、カイツ指標を説明変数として使用している。

¹⁷⁸ 森川(2022)は、2001~2018年度の「経済産業省企業活動基本調査」のデータ(ただし企業の生産性・収益性等は2009~2015年の数値を使用)を用いて操作変数法により分析することで因果的な関係を示している。

¹⁷⁹ 務川ほか(2020)は、クレジット・リスク・データベース(CRD)を用いて、固定効果モデルにより分析している。

4章 最低賃金と生産性、企業の対応

金の引上げ」、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」、「給与体系の見直し」、「労働時間の短縮」等に対応している企業が多いことを示している¹⁸⁰。(独)労働政策研究・研修機構では、2021年にも「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」を実施しており、今後、その分析結果にも注視したい。

このほか、1)労働コスト削減¹⁸¹、3)資本代替、4)価格転嫁の観点からの日本における実証研究は見当たらなかった。

以上のように、日本での最低賃金引上げへの企業の対応に関する実証研究については、教育訓練や企業利益の削減について他国と類似した傾向がみられることを示す研究があるものの、研究の蓄積が十分にあるとは言えない状況にある。日本においても、今後、諸外国の研究動向も注視しつつ、更なる研究の蓄積が期待される。

¹⁸⁰ 同調査結果について詳しくは、4.2.1.(1)を参照。

¹⁸¹ 最低賃金による雇用への影響については3.1.2、3.2.2、3.3.2、労働時間への影響については3.4.2においてマクロの動向のほか労働者を主体とした動向に関する実証研究を中心に紹介したが、最低賃金に対応するための雇用及び労働時間の調整は、企業を主体としても実施される。本章では企業を主体とした雇用調整に関する先行研究について確認してきたが、こうした観点からの国内での先行研究は見当たらなかった。

4.2.3 小括

本節では、最低賃金引上げに対する企業の対応や、企業経営、企業行動等に及ぼす影響についてみるため、①企業の対応、②売上高経常利益率、③労働分配率、④賃金以外の労働費用(教育訓練等)、⑤価格(物価)、⑥開廃業、倒産の状況についてみてきた。

最低賃金引上げに対する企業の対応としては、先行研究による企業調査によると「人件費以外の諸経費等コスト削減」「正社員の賃金の引上げ」「労働時間の短縮」「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」などの回答がみられた。また、最低賃金引上げの企業経営への影響として、売上高経常利益率や労働分配率、労働費用の動きをみたが、主な産業別や資本金階級別も含めて最低賃金引上げと関係は明らかにならなかった。さらに、価格(物価)については、GDP デフレーターによると宿泊・飲食サービス業では最低賃金引上げに伴う価格転嫁ができていない可能性があり、企業物価指数によるとサービスについて、消費者物価指数によると卸売・小売業や外食産業において価格転嫁ができていない可能性がうかがえたものの、因果関係は明らかにならなかった。開廃業、倒産についても、最低賃金引上げとの関係は明らかにならなかった。

一方、先行研究においては、企業側の対応として、企業が最低賃金の上昇にかかるコストを財・サービスの価格を転嫁することや、現状の労働コストを削減することにより対応していることなどが示されていた。最低賃金の上昇に伴う価格転嫁については、特に最低賃金近傍の労働者を多く抱える産業で価格が上昇する傾向が示されるなど、人件費の増加分を価格転嫁しているとの研究成果が多くみられた。労働コストの削減については、雇入れ減による雇用の縮小、労働時間の削減、教育訓練等の労働費用の削減などによる対応を指摘する研究が多くみられた。日本では、教育訓練や企業利益について削減傾向を示す研究があるものの、研究の蓄積が十分とは言えない状況にある。

以上のとおり、最低賃金引上げに対する企業の対応や、企業経営、企業行動等への影響については、企業は最低賃金引上げに伴う負担増について一定程度、価格転嫁により対応していることが示唆されたが、その他の対応やその影響を含め統一的な示唆は得られていない。今後の更なる実証研究の積み重ねが期待される。

5. 最低賃金と地域

【本章の要約】

第5章では、前半で最低賃金の地域差の状況について様々な観点から検証し、また、後半では、人口の地域間移動の状況や最低賃金との関係について分析した。

まず、最低賃金の地域差について、最低賃金の都道府県別最高額に対する最低額の比率でみると、2014年まで低下した後、2015年から2021年まで上昇傾向にあり、この6年地域差は縮小傾向にある。2014年までの地域差の拡大は、生活保護との乖離解消のための都市部を中心とした最低賃金上げが主な要因と考えられる。

都道府県別の賃金特性値(第二十分位数、第四分位数、中位数、第四分位数)の最高額に対する最低額の比率も併せてみると、最低賃金額で最も大きく、上位の特性値ほど小さくなっており、賃金の地域差が高賃金層ほど大きく、低賃金層ほど小さいことを示している。最低賃金の存在により、特に低賃金層の賃金の地域差が一定の範囲に抑えられている可能性が示唆される。

賃金や1人当たり消費支出等との比率で最低賃金をみると、この10～15年で地域差は縮小しており、実額でみる場合とは傾向が異なっていた。先行研究でも同様の指摘があった。最低賃金の地域差をみるに当たってはこうした様々な観点からみる必要がある。

次に、最低賃金と人口の地域間移動との関係については、県間移動率をみると、無配偶者や若年層で比較的高い。県間移動の理由としては、「仕事につくため」のほか、家族の仕事の都合、通学、結婚等の様々な理由があるが、「仕事につくため」を理由とする県間移動率は無配偶者や雇用者で高い。このため、無配偶雇用者に着目し、同理由による県間移動率をみると、若年層で他の年齢層よりも高く、若年層では最賃近傍雇用者よりもそれ以外の雇用者で高かった。仕事につくために移動する者が相対的に多い無配偶者・若年者の中でも、最賃近傍雇用者はそれ以外の雇用者に比べて、仕事につくために移動するものは少ないことが分かる。

他方で、先行研究では、米国では、最低賃金の上昇により低賃金層の雇用機会が減少することを通じて、最低賃金が高い地域から低い地域に人口移動が生じることが示されているが、日本では、最低賃金と地域の労働需要、地域間移動との関係を明示的に扱った研究はほとんどみられず、その関係は明らかになっていないため、今後の研究が期待される。

日本では、地域別最低賃金が採用されており、都道府県ごとに最低賃金が定められている。近年の積極的な最低賃金引上げを背景に、この最低賃金額の「地域間格差」の存在やそれによる労働者の地域間移動への影響といった論点への注目が高まっている。本章では、こうした最低賃金額の地域差の状況について様々な観点から検証するとともに、最低賃金と人口の地域間移動との関係についてみていく。

(1) 最低賃金の地域差

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通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとされる(最低賃金法第9条第2項、前掲1.1(4))。5.1では、各都道府県の地域別最低賃金が、これらの3要素に照らしてどのような状況になっているかをみていく。具体的には、まず、(1)にて地域別最低賃金の概況として、近年の引上げや地域差の状況や推移について地域別の観点から確認する。その上で、(2)では、地域ごとの賃金水準との関係について「カイツ指標」(賃金の平均値や中央値に対する最低賃金の比率)や最賃近傍雇用の割合などによりみる。さらに、(3)では地域ごとの物価や生計費、(4)では地域ごとの労働生産性、(5)では地域ごとの雇用指標を取り上げ、それぞれ地域別最低賃金との関係についてみていく。その上で、理論と研究動向について確認する。

(2) 最低賃金と地域間移動

5.2では、都道府県間の最低賃金の差異が人口移動に影響するのか、影響するとすればどのような影響がどの程度存在するのかという問題意識から、人口移動の状況等についてみていく。具体的には、まず(1)において、人口の都道府県間の移動の状況、最低賃金との関係、移動者の属性、移動の理由などをみてる。続いて、(2)では、地域ごとの雇用や産業の状況と最低賃金との関係について分析する。その上で、理論と研究動向について確認する。

5.1 最低賃金の地域差

本節では、最低賃金の地域差の状況について様々な観点からみていく。

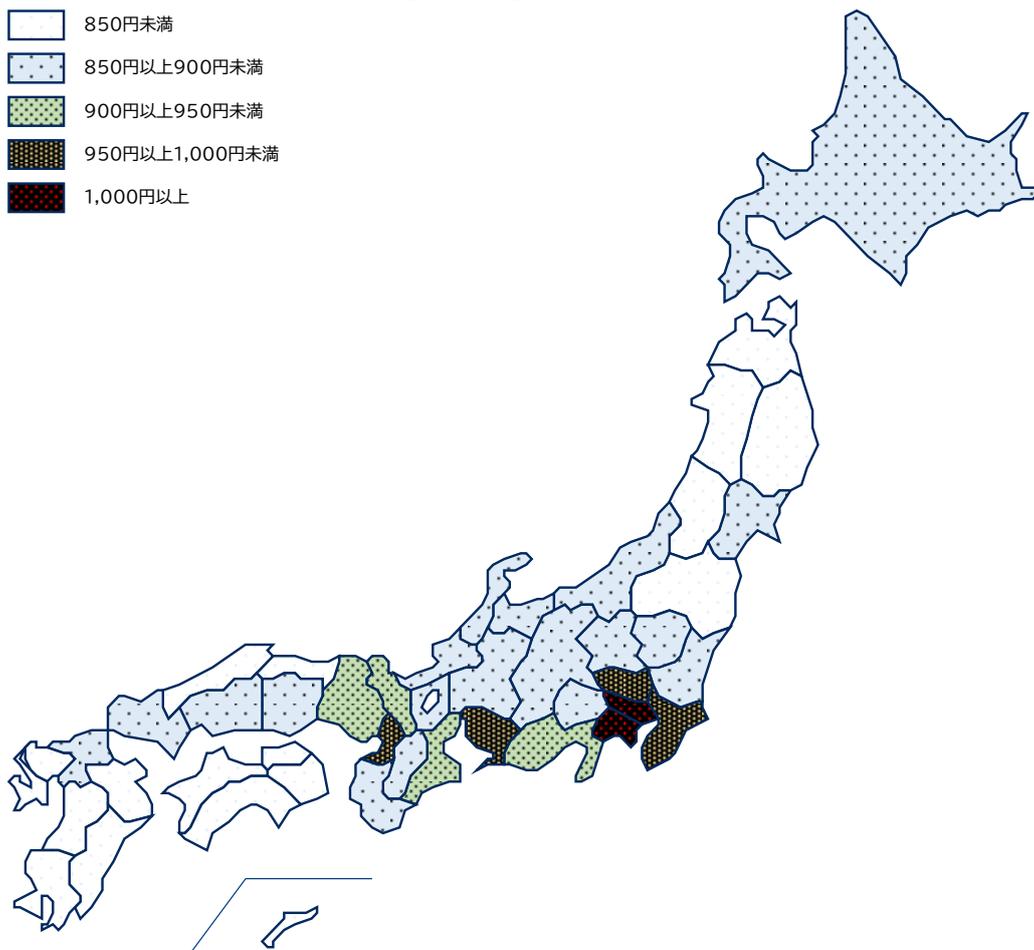
5.1.1 データからみる現状

(1) 地域別最低賃金の概況

1) 2021年の最低賃金額

図表 5.1-1 により、2021年10月適用の最低賃金をみると、東京と神奈川で1,000円を超えているなど、大都市圏で高く、東北、山陰、四国、九州で低い。最高額は東京の1,041円で、最低額は高知と沖縄の820円である。最高額を100としたときの最低額の比率は、78.8となる。

図表 5.1-1 地域別最低賃金額(2021年10月)

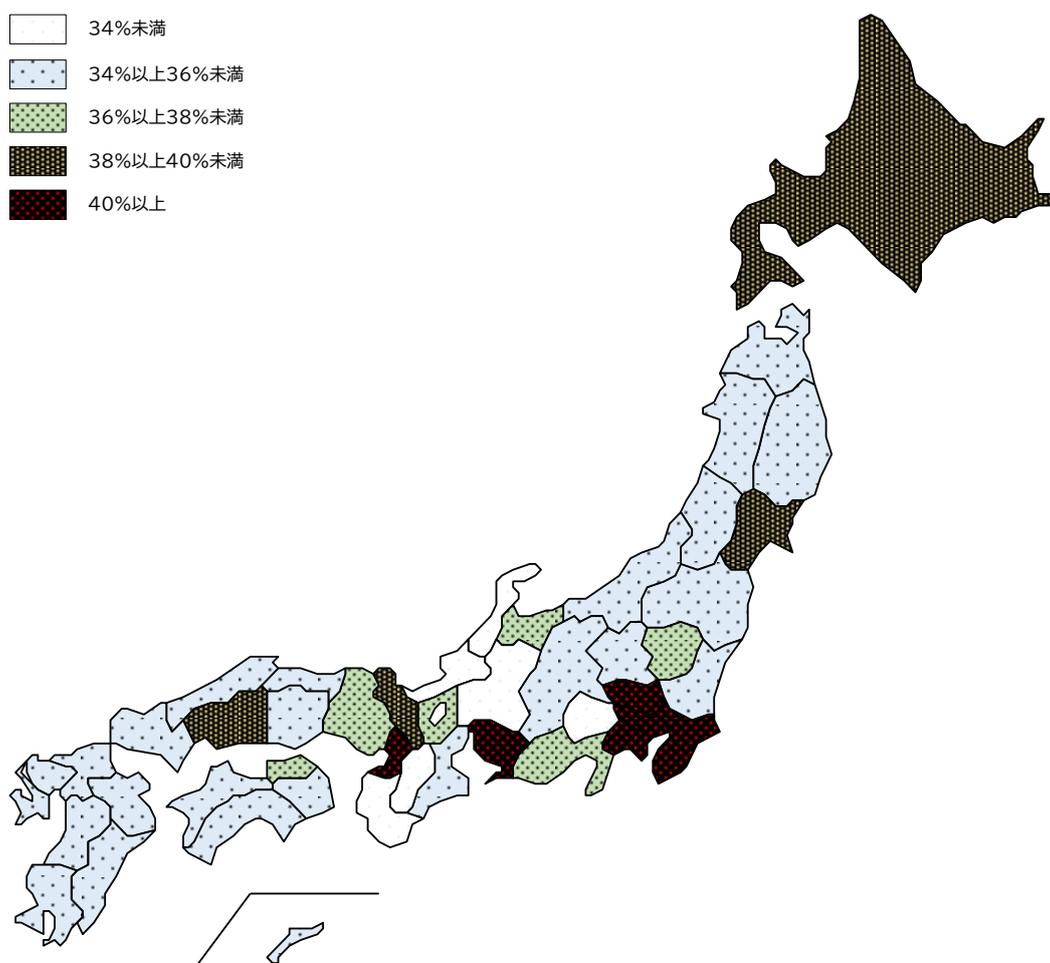


(資料出所)厚生労働省

2) 2002年から2021年までの最低賃金上昇率

図表 5.1-2 により、すべての都道府県で最低賃金が時間額表示となった 2002 年から、2021 年までの最低賃金上昇率についてみると、首都圏の一都三県(東京、千葉、埼玉、神奈川)、愛知、大阪で 40%以上の上昇率となっている。2007 年の最低賃金法改正により、地域別最低賃金の決定の際に、労働者の生計費を考慮するに当たって、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされた(前掲 1.1(4))。これを受けて 2008 年から 2013 年までの間に最低賃金と生活保護水準との乖離(いわゆる逆転現象)の解消が図られた。その 6 年間のうちに北海道、青森、宮城、秋田、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島の 12 都道府県において 1 回以上、乖離解消のための最低賃金上げがなされた。このうち、青森、秋田、兵庫を除く 9 都道府県では、最低賃金額は 38%以上の上昇となった。

図表 5.1-2 地域別最低賃金の上昇率(2002年から2021年)



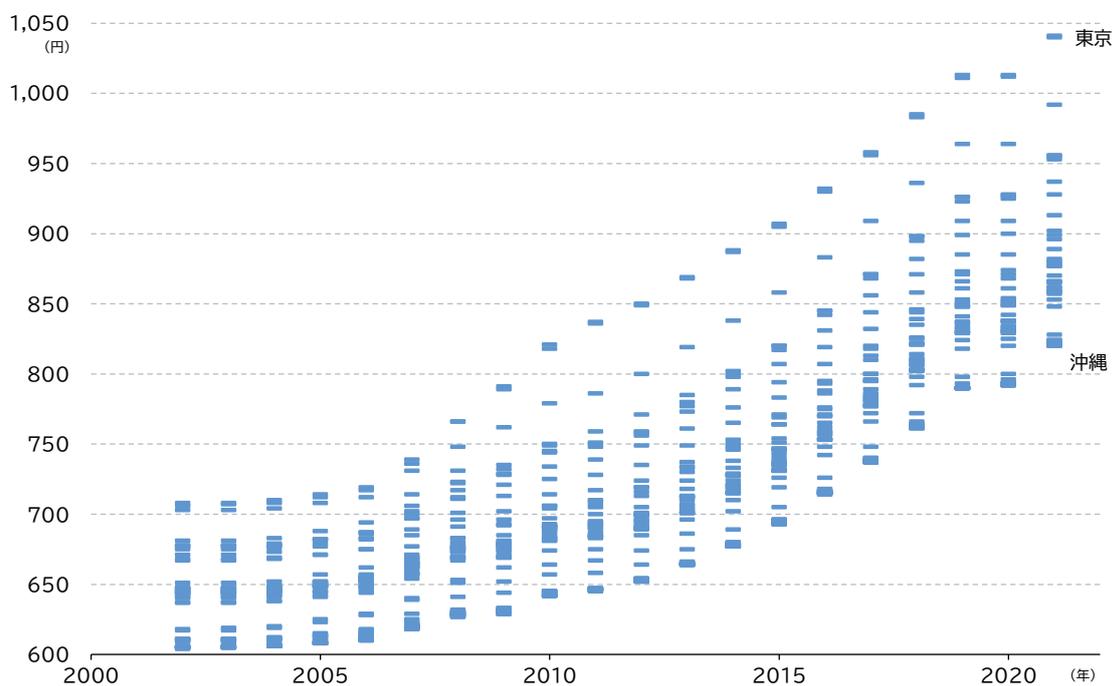
(資料出所)厚生労働省資料から作成

3) 地域別最低賃金額の散らばり

図表 5.1-3 により、2021 年の最低賃金額について都道府県間の散らばりをみると、2002 年に比べて拡大している。特に、生活保護水準との乖離解消が図られていた時期（2008～2013 年）を中心に散らばりが拡大したように見える。

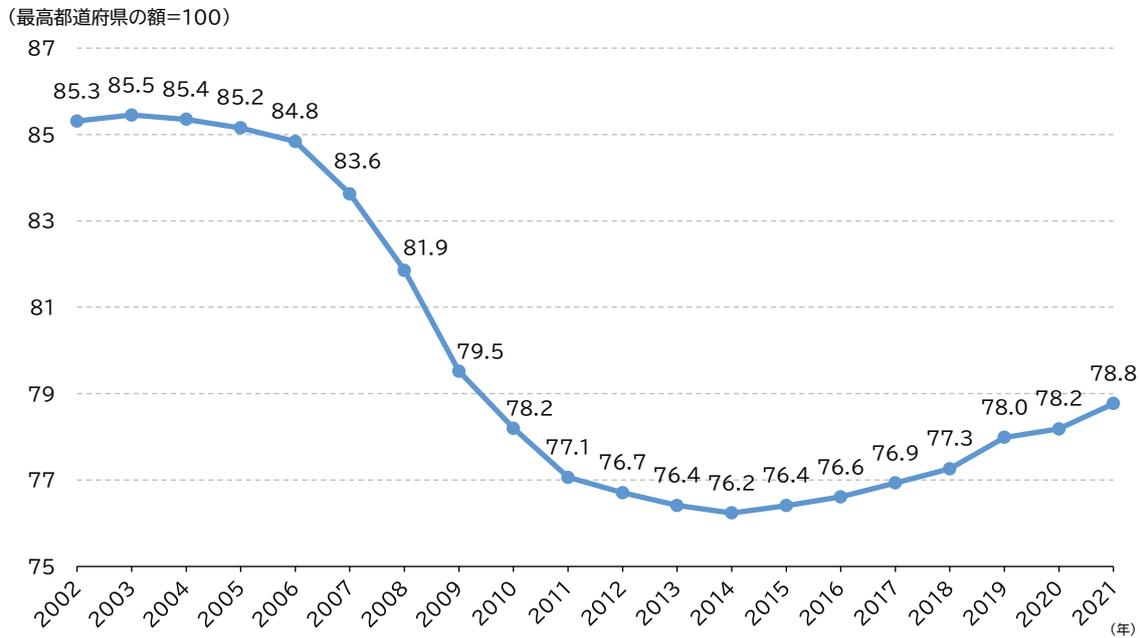
図表 5.1-4 により、都道府県別にみた最低賃金について最高額を 100 としたときの最低額の比率をみると、2007 年から 2014 年まで低下しており、この間に最低賃金額の差が広がったことが分かる。その後、2015 年以降は、逆に差が縮まる傾向にある。

図表 5.1-3 地域別最低賃金額の推移



(資料出所)厚生労働省資料から作成
 (注) 各年、各都道府県の最低賃金額をプロットした。

図表 5.1-4 地域別最低賃金の最高額を 100 としたときの最低額の推移



(資料出所)厚生労働省資料から作成

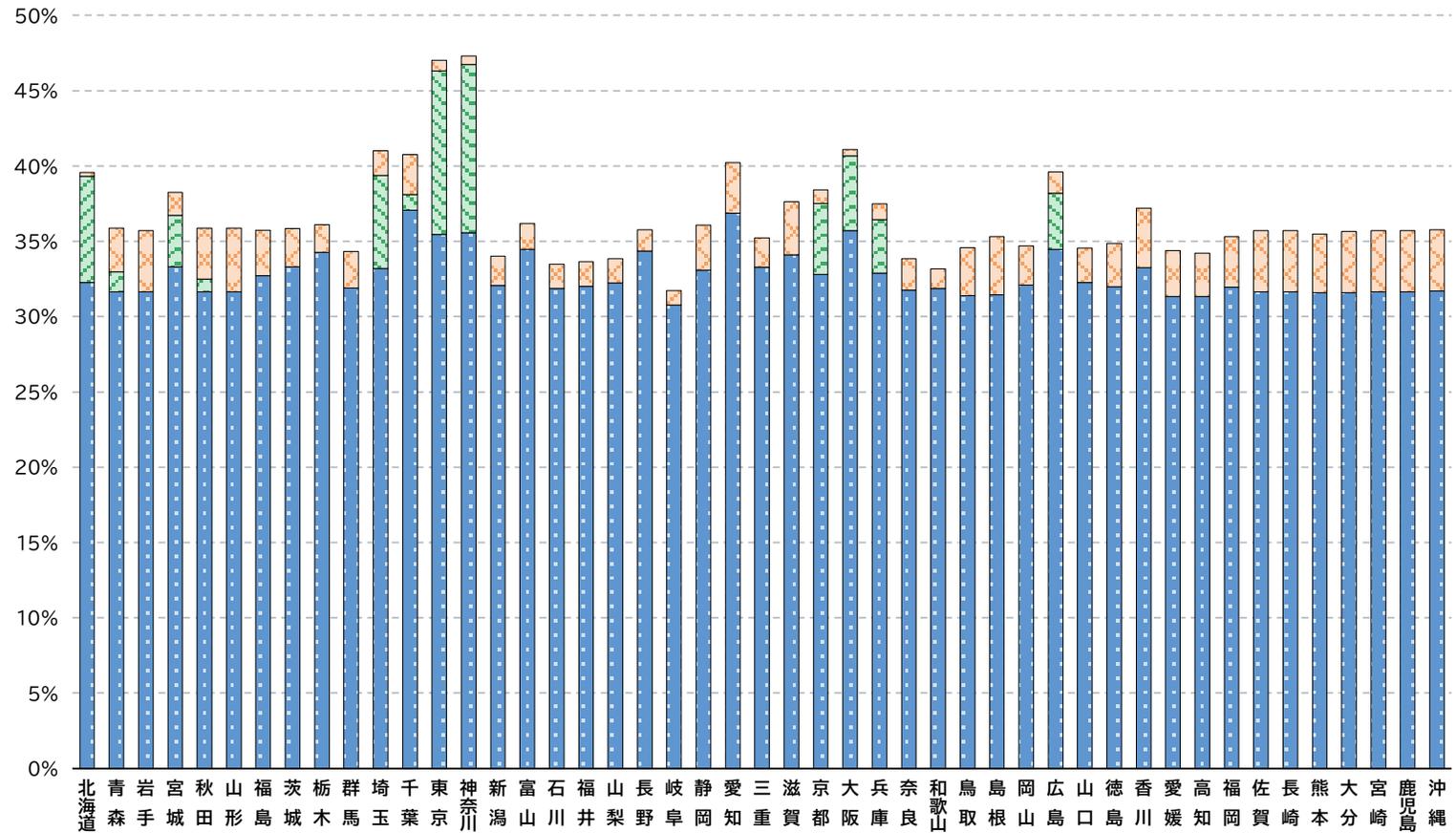
4) 最低賃金引上げ率の要因分解

地域別最低賃金は、都道府県労働局長が地方最低賃金審議会の意見を聴いて決定する(最低賃金法第 10 条)。地方最低賃金審議会は、中央最低賃金審議会が示す「目安」を重要な参考指標にしている(前掲 1.1.(3))。また、最低賃金法の改正を受けて、2008 年から 2013 年の中央最低賃金審議会答申(公益委員見解)では、最低賃金が生活保護水準を下回る都道府県について上乗せの目安が示された。

そこで、最低賃金の引上げ率を①「目安額の累計」(目安のうち生活保護水準との乖離解消のための上乗せを除いた部分の要因)、②「生活保護との乖離解消のための上乗せ引上げ分」、③「目安額と実際の引上げ額の乖離分」(生活保護との乖離解消分を除く)の要因に分けてみる。図表 5.1-5 により、2002 年から 2021 年までの都道府県別の引上げ率の要因分解をみると、どの都道府県でも大部分が「目安額の累計」による寄与である。ただし、生活保護水準との乖離解消の対象となった都道府県(北海道、青森、宮城、秋田、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島)の多くでは、「生活保護との乖離解消のための上乗せ引上げ分」も大きく寄与している。

最低賃金の最高額を 100 としたときの最低額の比率は、前出図表 5.1-4 によると、2002 年の 85.3 から 2021 年の 78.8 まで 6.5 ポイント低下していたが、図表 5.1-6 によりこの変化の要因分解をみると、「生活保護との乖離解消のための上乗せ引上げ分」が低下に大きく寄与したことが分かる。その他「目安額の累計」も低下に寄与し、「目安額と実際の引上げ額の乖離分」が上昇に寄与した。

図表 5.1-5 最低賃金引上げ率(2002年から2021年)の要因分解

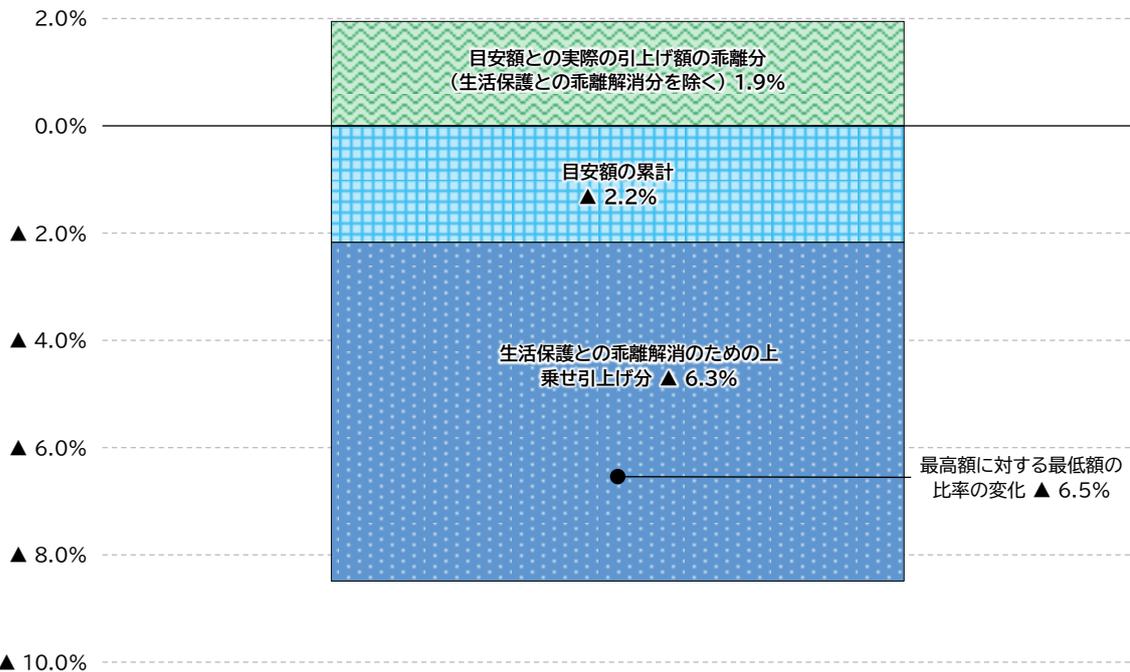


■目安額との実際の引上げ額の乖離分(生活保護との乖離解消分を除く) ■生活保護との乖離解消のための上乘せ引上げ分 ■目安額の累計

(資料出所)厚生労働省資料より作成

(注)「生活保護との乖離解消のための上乘せ引上げ分」は、平成20～26年度の中央最低賃金審議会の答申に記載された「最低賃金額が生活保護水準を下回っている地域の乖離額」と「当該年度の当該都道府県の実際の最低賃金引上げ額」のうち小さい方の額から当該都道府県が属するランクの目安額を差し引いた額(0を下回る場合は0を累計して算出)。

図表 5.1-6 最高額を 100 としたときの最低額の変化(2002 年から 2021 年)の要因分解



▲ 10.0%

(資料出所)厚生労働省資料より作成

(注)2002年、2021年とも最高額は東京都であり、2002年、2021年ともに最低額であるのは沖縄県のみであることから、2002年の東京都の最低賃金額をX、沖縄県の最低賃金額をY、2002年から2021年にかけての各要因による最低賃金の引上げ額を東京都についてa、b、c、沖縄県についてp、q、rとして、下記の式により要因分解。

最高額に対する最低額の比率の変化

$$= (Y + p + q + r) / (X + a + b + c) - Y / X = (pX - aY) / (X + a + b + c)X + (qX - bY) / (X + a + b + c)X + (rX - cY) / (X + a + b + c)X$$

(2) 賃金との関係

1) 賃金水準との関係

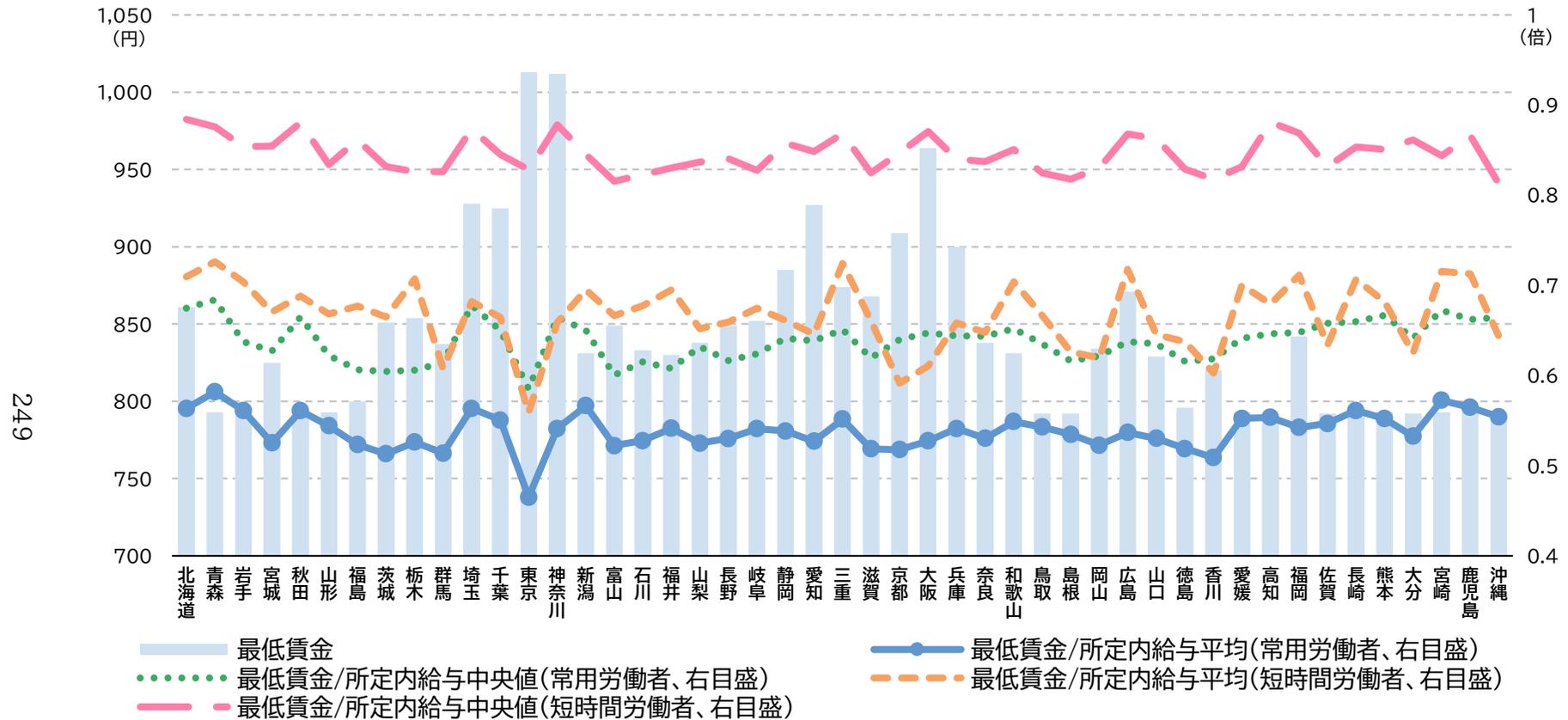
図表 5.1-7 により、都道府県別に所定内給与の平均値又は中央値に対する最低賃金額の比率(カイツ指標)をみると、常用労働者全体では、東京が最低となっているが、その近隣の埼玉、千葉、神奈川は相対的に高い。中央値に対する最低賃金額の比率が全国で特に高いのは、埼玉のほか青森、北海道、宮崎などである。

また、常用労働者のうち短時間労働者のみについてみると、平均値に対する比率では、全般的にばらつきが大きい中で東京が最も低い。しかしながら、ばらつきが比較的小さい中央値に対する比率では、東京が特に低い訳ではなくなる。

なお、短時間労働者の平均値を用いた指標のばらつきの方が大きいことについては、少数の高賃金の短時間労働者が影響している可能性が考えられる。

図表 5.1-8 により、これら各指標の最高値に対する最低値の割合(最低値/最高値)を比較すると、中央値を用いた指標の割合の方が平均値を用いた指標の割合よりも高くなっている。また、ばらつきが比較的小さい中央値を用いた指標についてみると、常用労働者全体よりも短時間労働者のみの方がこれらの割合が高く、地域差が小さいことがわかる。

図表 5.1-7 所定内給与に対する最低賃金の比率(2020年6月)



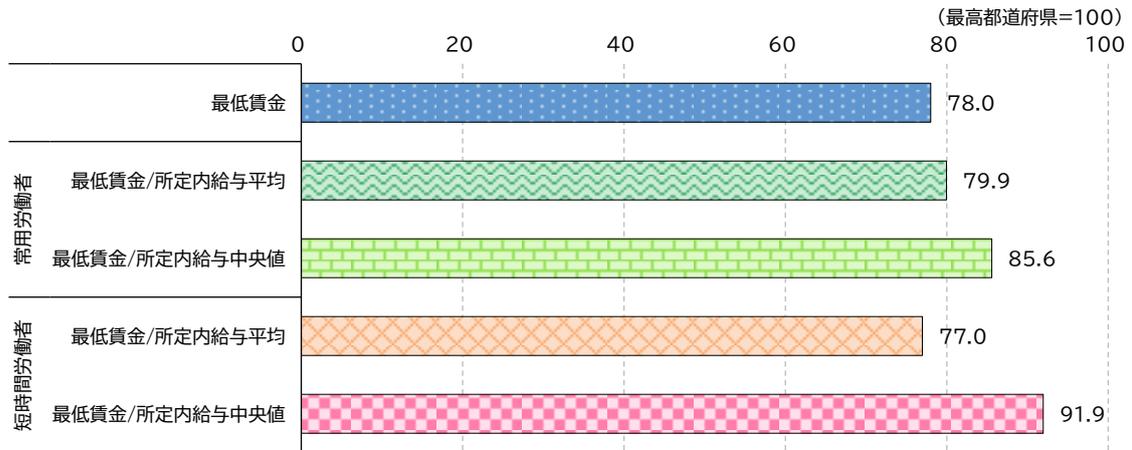
(資料出所)厚生労働省資料、厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計)

(注)1. 所定内給与は、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1時間当たりの金額であり、6月の所定内給与額を6月の所定内労働時間で除して算出。

2. 最低賃金は、2020年6月に適用されていた地域別最低賃金額。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-8 所定内給与に対する最低賃金の比率の最低値(最高=100、2020年6月)



(資料出所)厚生労働省資料、厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計)
 (注)1. 所定内給与は、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1時間当たりの金額であり、6月の所定内給与額を6月の所定内労働時間で除して算出。
 2. 最低賃金は、2020年6月に適用されていた地域別最低賃金額。

図表 5.1-9 により、「最低賃金/所定内給与平均値」、「最低賃金/所定内給与中央値」の指標について都道府県別の最高値を 100 としたときの最低値の比率の推移をみると、図に示した 2007 年以降¹⁸²おおむね上昇傾向にあり、都道府県間の差が縮小してきているのが分かる。

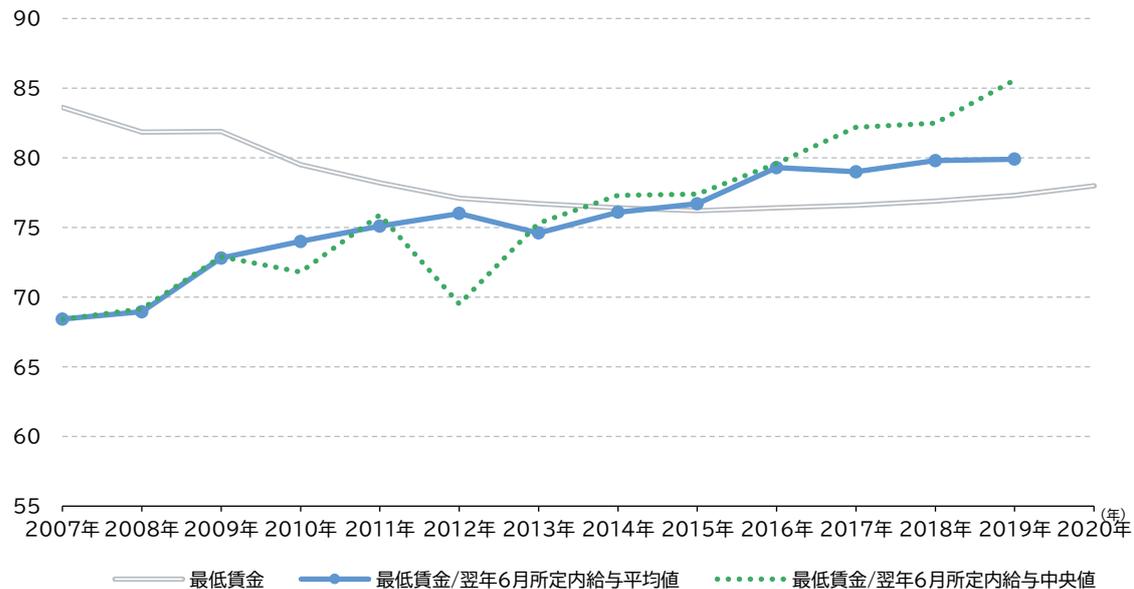
図表 5.1-10 により、都道府県別の 1 時間当たり所定内給与中央値と最低賃金額との間の相関をみると、正の相関がみられ、最低賃金の決定に当たって地域ごとの賃金水準を考慮していることがうかがえる。

¹⁸² 「賃金構造基本統計調査」の独自集計を行った 2007 年以降のデータを示している。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-9 所定内給与に対する最低賃金の比率の最低値の推移(最高値=100、各年6月)

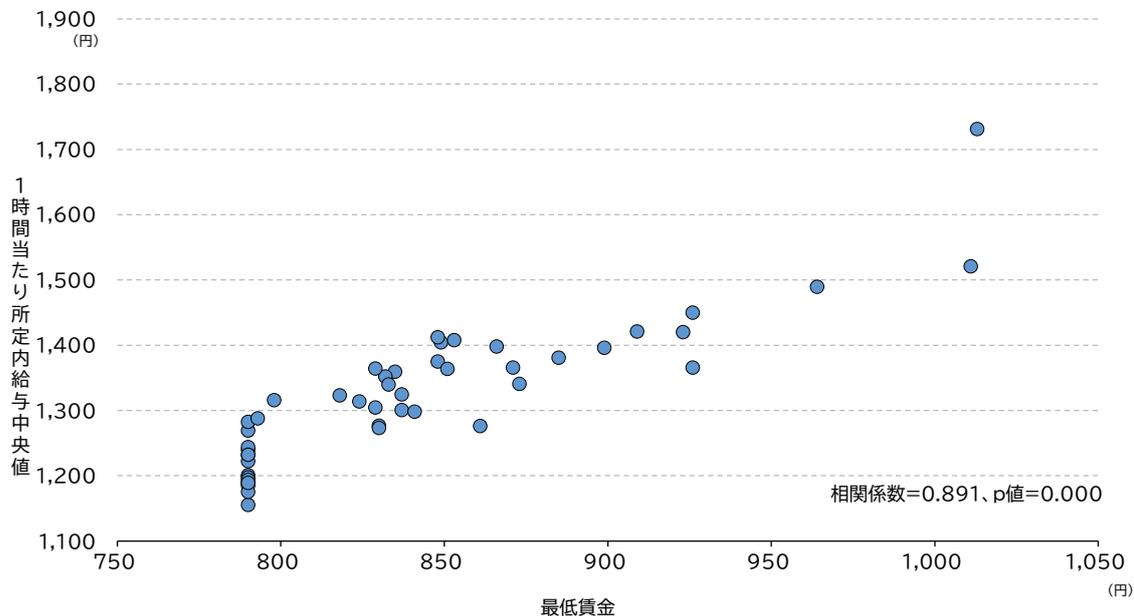
(最高都道府県=100)



(資料出所)厚生労働省資料、厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計)

(注)1. 所定内給与は、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1時間当たりの金額であり、6月の所定内給与額を6月の所定内労働時間で除して算出。
2. 最低賃金は、各年10月から適用された地域別最低賃金額。

図表 5.1-10 最低賃金と所定内給与中央値との相関(2020年6月)



(資料出所)厚生労働省資料、厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」(調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計)

(注)1. 都道府県別のデータをプロットした。

2. 所定内給与は、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1時間当たりの金額であり、6月の所定内給与額を6月の所定内労働時間で除して算出。

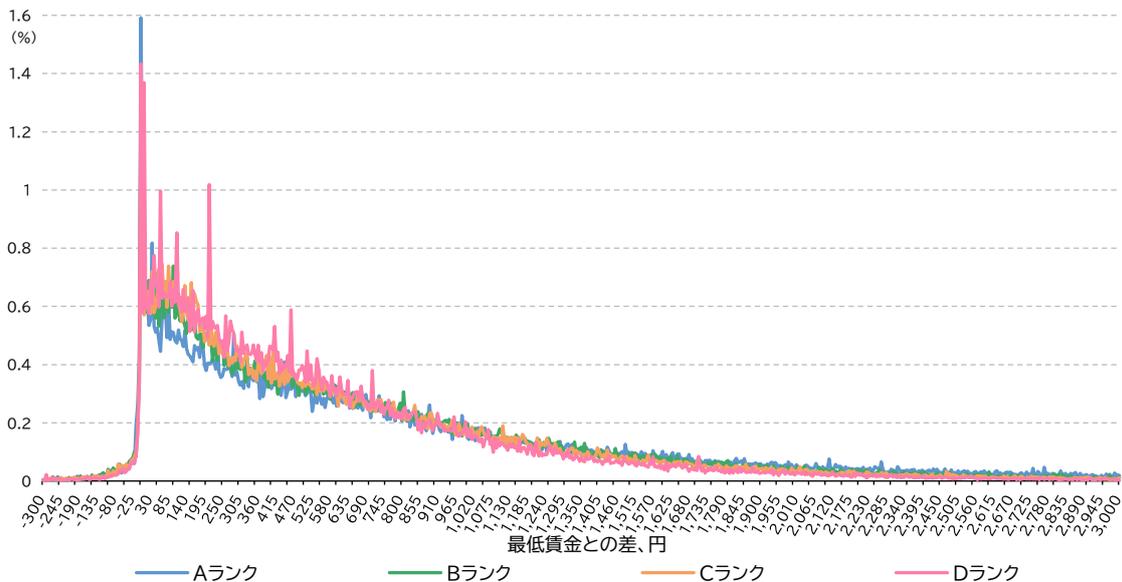
3. 最低賃金は、2020年6月に適用されていた地域別最低賃金額。

2) ランク別に見た所定内給与と最低賃金の差の分布

図表 5.1-11 により、2020 年の常用労働者全体の時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布をランク区分別(前掲図表 1.1-7)にみてみると、最低賃金との差が 800 円前後より小さい労働者の割合が、D ランクにおいて A ランクよりも大きい傾向がみられる。

図表 5.1-12、図表 5.1-13 により、一般労働者と短時間労働者の別にみても、同様の傾向がみられる。図表 5.1-14 により最低賃金との差が 800 円未満の労働者の割合をみると、一般労働者においては A ランクで 50.4%、D ランクで 66.8%と 16.4 ポイントの開きがあるのに対して、短時間労働者では A ランクで 86.6%、D ランクで 93.1%と 6.5 ポイントの差となっている。短時間労働者におけるランク間の開きが小さいのは、この割合が A ランクにおいても上限の 100% 近くに達して差が開きにくくなっていることが関係している可能性がある。

図表 5.1-11 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020 年 6 月、常用労働者)

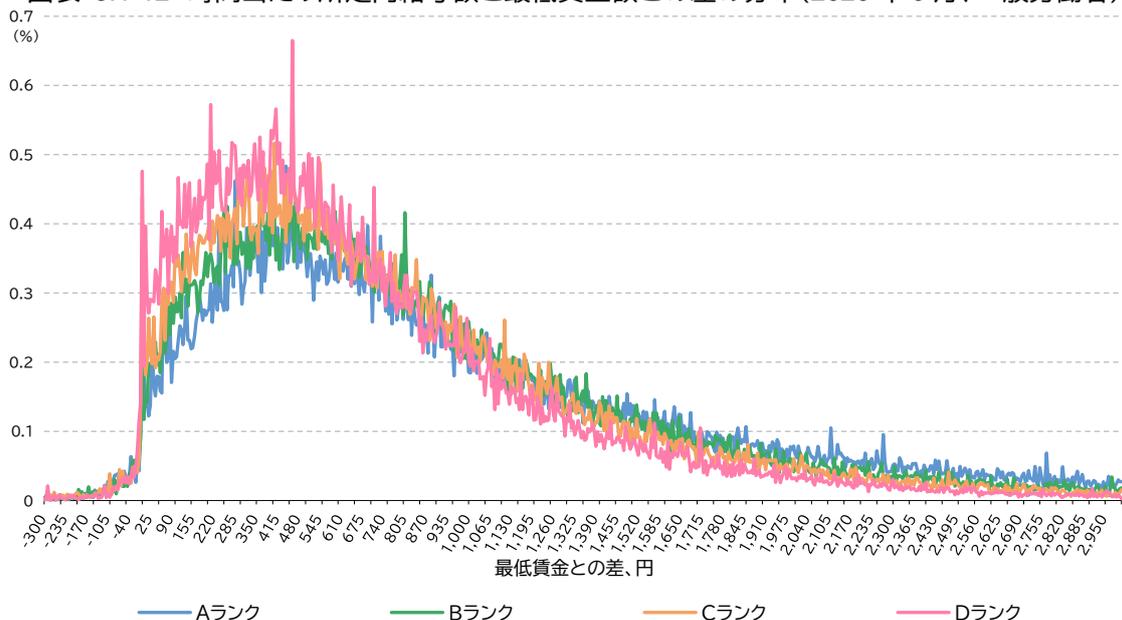


(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- (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が集計対象。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、2020年6月の所定内給与額を同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、2020年6月時点で適用されていた地域別最低賃金額の差の5円単位の分布

5章 最低賃金と地域

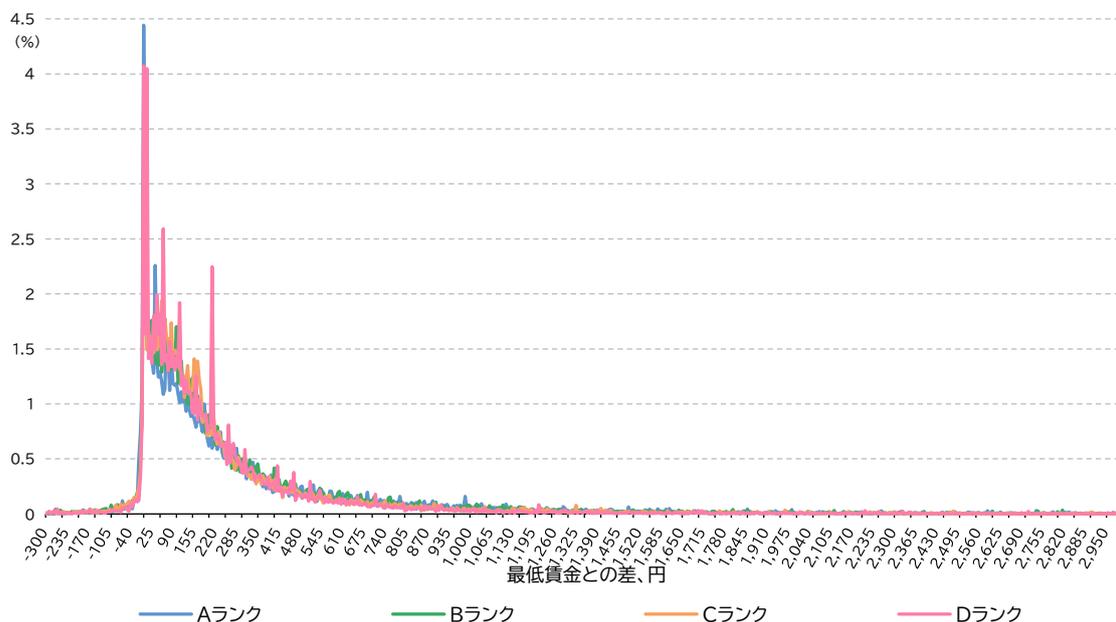
図表 5.1-12 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020年6月、一般労働者)



(資料出所)厚生労働省「令和2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が集計対象。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、2020年6月の所定内給与額を同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、2020年6月時点で適用されていた地域別最低賃金額の差の5円単位の分布

図表 5.1-13 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020年6月、短時間労働者)

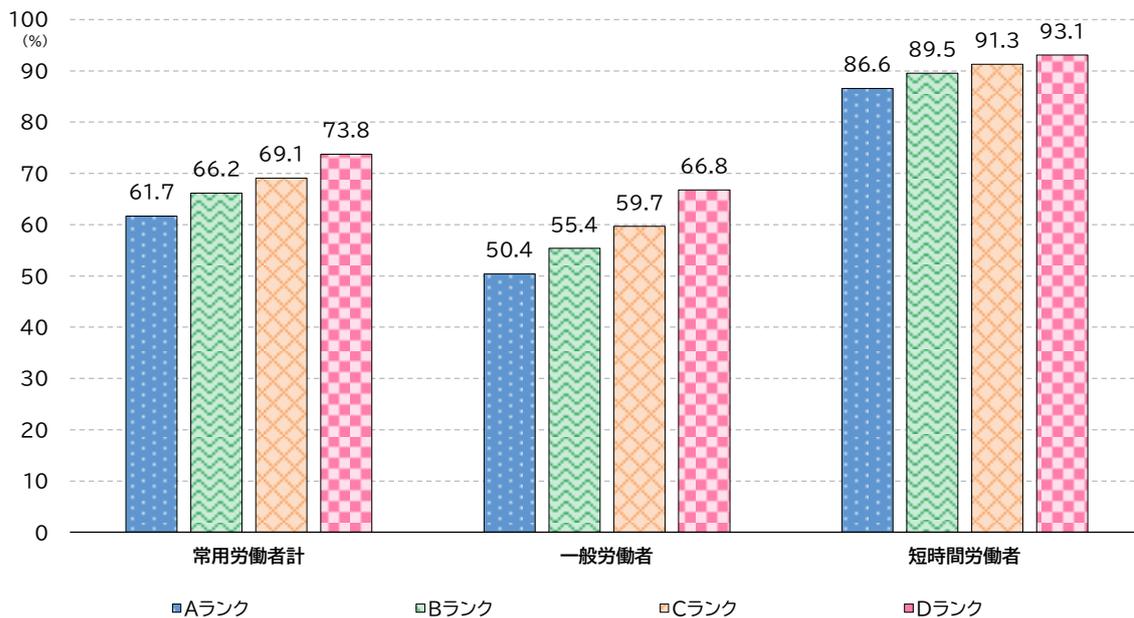


(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- (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が集計対象。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、2020年6月の所定内給与額を同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、2020年6月時点で適用されていた地域別最低賃金額の差の5円単位の分布

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-14 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差が800円未満の労働者の割合
(2020年6月)



(資料出所)厚生労働省「令和2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. 1時間当たり所定内給与額は、令和2年6月所定内給与額を同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、2020年6月に適用されていた地域別最低賃金額の差が800円未満労働者の割合。

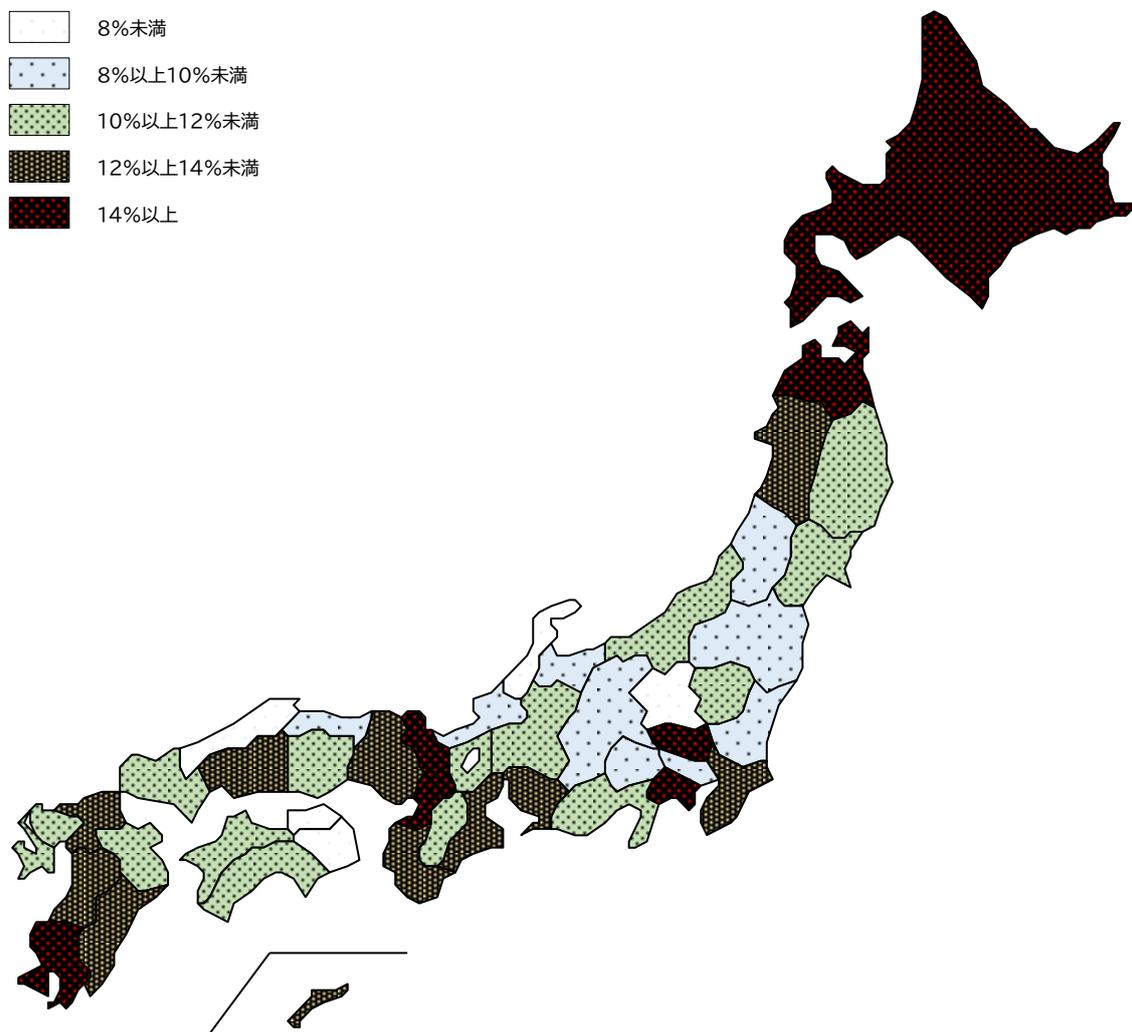
3) 最賃近傍雇用者

続いて、最賃近傍雇用者の割合について、地域による差異の観点から確認する。

なお、この節でも、1時間当たり所定内給与が最低賃金の1.1倍未満の雇用者を「最賃近傍雇用者」として試みていく。

図表 5.1-15 により、5人以上の民営企業の労働者における最賃近傍雇用者の割合について、年ごとのばらつきをならすため直近の5年間、2016～2020年の平均でみると、北海道、東北、南関東（東京を除く）、近畿、九州で比較的高い傾向にある。

図表 5.1-15 最賃近傍雇用者の割合(2016～2020年平均)



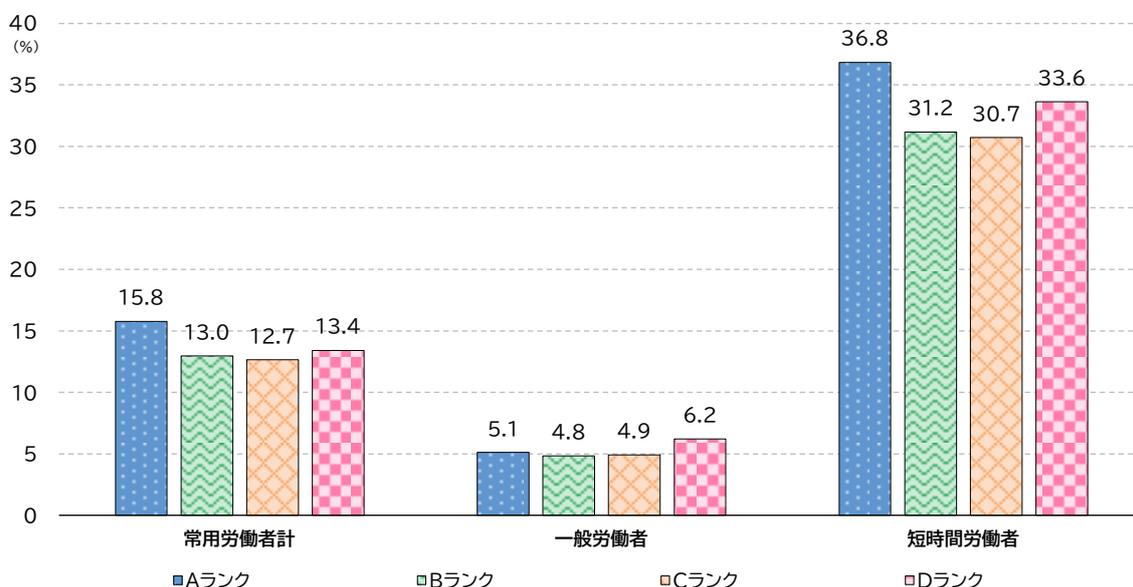
資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- (注)1. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。
 2. 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が集計対象。
 3. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-16 により、2020 年についてランク区分別に最賃近傍雇用者の割合をみると、一般労働者では、A ランクから D ランクにかけて割合がやや高まる傾向がある。一方、短時間労働者では、A ランクでの割合が最も高くなっている。前掲図表 5.1-14 において、最低賃金との差が 800 円未満の労働者の割合が一般労働者、短時間労働者ともに A ランクから D ランクにかけて高まる傾向があるものの、短時間労働者ではこうした傾向が弱いことをみたが、最賃近傍雇用者の割合では、短時間労働者について A ランクの方が高いという異なる傾向が生じている。このほか、短時間労働者のうち最低賃金以下の者の割合をみると、A ランクで 8.5%、B ランクで 7.1%、C ランクで 7.1%、D ランクで 6.9%と、A ランクから D ランクにかけて割合が低下しており(資料出所は図表 5.1-14 と同じ)、A ランクの方が高いという傾向がみられる。

図表 5.1-16 ランク別最賃近傍雇用者の割合(2020 年 6 月)



(資料出所)厚生労働省「令和2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。

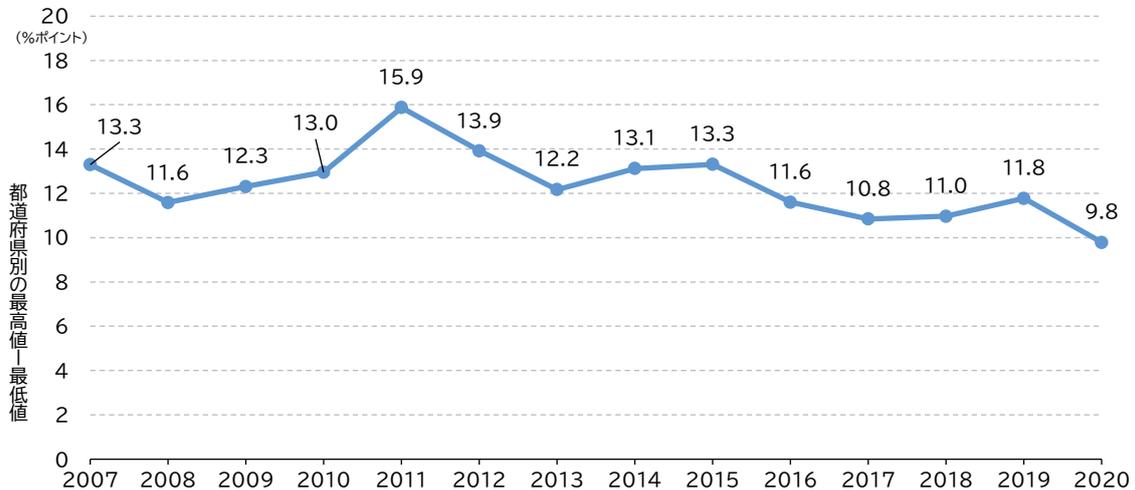
(注)1. 2020年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。

2. 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が集計対象。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-17 により、都道府県別に最賃近傍雇用者の割合の最高値と最低値の差について、2007年から2020年の推移をみると、年によるばらつきがあるものの、おおむね縮小傾向となっている。

図表 5.1-17 都道府県別最賃近傍雇用者割合の「最高値—最低値」の推移(各年6月)



(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. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。
 2. 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が集計対象。
 3. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

第2章では、最賃近傍雇用者について、労働者の属性・雇用形態別には、女性、若年者、高齢者、短時間労働者で、企業規模別には小規模企業で、産業別には「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」等で最賃近傍雇用者が多いことが示された。そこで、図表 5.1-18 により、これらの属性の労働者の都道府県ごとの割合と、最賃近傍雇用者の都道府県ごとの割合との相関をみってみる。計測した属性の中では、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」(以下「対象3産業」という。)の労働者割合との相関が最も高く、次いで「短時間労働者」、「女性」の労働者割合との相関係数が高いことがわかる(いずれも1%水準で有意な正の相関)。その他の指標をみると、「24歳以下」とは有意水準10%の正の相関がみられたが、「60歳以上」、「企業規模5～9人」の労働者割合とは、有意な相関はみられなかった。

なお、対象3産業の労働者割合と短時間労働者割合との間でも1%水準で有意な正の相関(相関係数0.546、p値0.000)があり、これら2属性と最賃近傍雇用者割合とは、それぞれに相関関係がみられる。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-18 最賃近傍雇用者割合と各属性を持つ労働者割合との相関(2020年6月)

	相関係数	p値
女性	0.379	0.009
24歳以下	0.254	0.085
60歳以上	0.101	0.500
短時間労働者	0.471	0.001
企業規模5~9人	-0.027	0.856
「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、 「生活関連サービス業、娯楽業」	0.569	0.000

(資料出所)厚生労働省「令和2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。

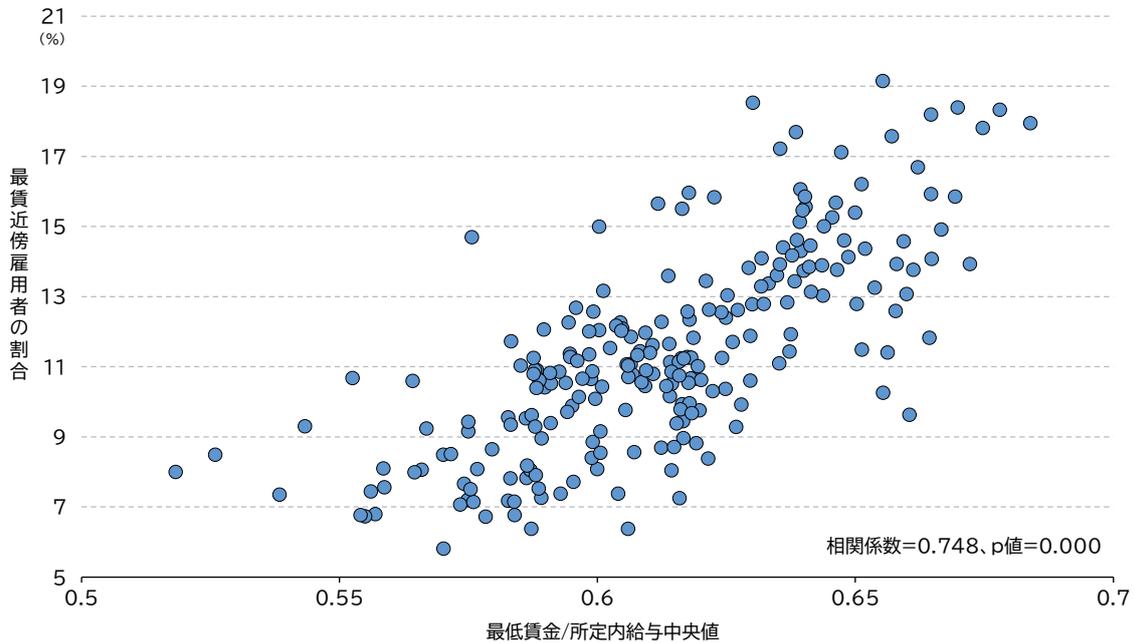
(注)1. 2020年の47都道府県のデータから相関係数を計測。

2. 2020年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。

3. 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が集計対象。

平均賃金に対し最低賃金が相対的に上昇すると、最賃近傍雇用者が増加することも考えられる。そこで、図表 5.1-19により、各都道府県の最賃近傍雇用者割合と「最低賃金／所定内給与中央値」との関係について、年ごとのばらつきを考慮して直近の5年間のデータによりみてみると、1%水準で有意な正の相関関係が認められた。

図表 5.1-19 最賃近傍雇用者の割合と最低賃金/所定内給与中央値との相関
(2016～2020 各年 6 月)



(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. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。
2. 最低賃金/所定内給与中央値は、各年6月時点で適用されている地域別最低賃金額を各年6月の1時間当たり所定内給与額で除して算出。
3. 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が集計対象。
4. 2016年から2020年までの各都道府県のデータをプロットした。
5. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

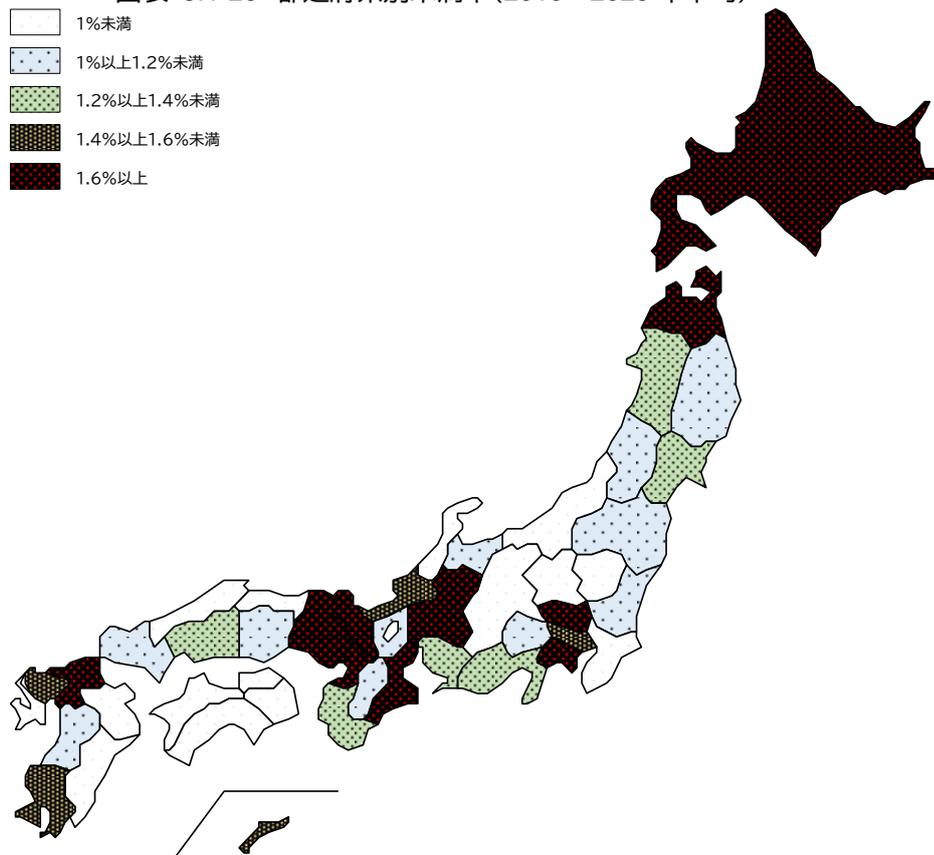
4) 未満率

最低賃金を改定する前に最低賃金額を下回っている労働者の割合を未満率というが(第1章参照)¹⁸³、図表 5.1-20 により、2016～2020 年平均の未満率をみると、北海道、青森、埼玉、神奈川、岐阜、三重、京都、大阪、兵庫、福岡などで比較的高い。

図表 5.1-19 により、最賃近傍雇用者割合と「最低賃金/所定内給与中央値」の指標との間に正の相関があることをみたが、未満率が最賃近傍雇用者割合の内数であることを踏まえ、未満率、「最賃近傍雇用者割合－未満率」のそれぞれと「最低賃金/所定内給与中央値」との相関について直近 5 年間の平均によりみたものが、図表 5.1-21、図表 5.1-22 である。両者の相関係数を比べると未満率との相関の方が「最賃近傍雇用者割合－未満率」との相関よりも弱くなっている。このことから、未満率が、最低賃金水準以外の事情とも関係していることが示唆される。

¹⁸³ 第1章でみたとおり、最低賃金法第7条により、①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、②試の使用期間中の者、③一定の条件を満たす職業訓練を受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの、④軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者については、都道府県労働局長の許可を受けて最低賃金未満の賃金を支払うことが認められる場合があるため、未満率の算定において該当すると計上された事業者のすべてが最低賃金法違反の状態にあることを示すものではない。

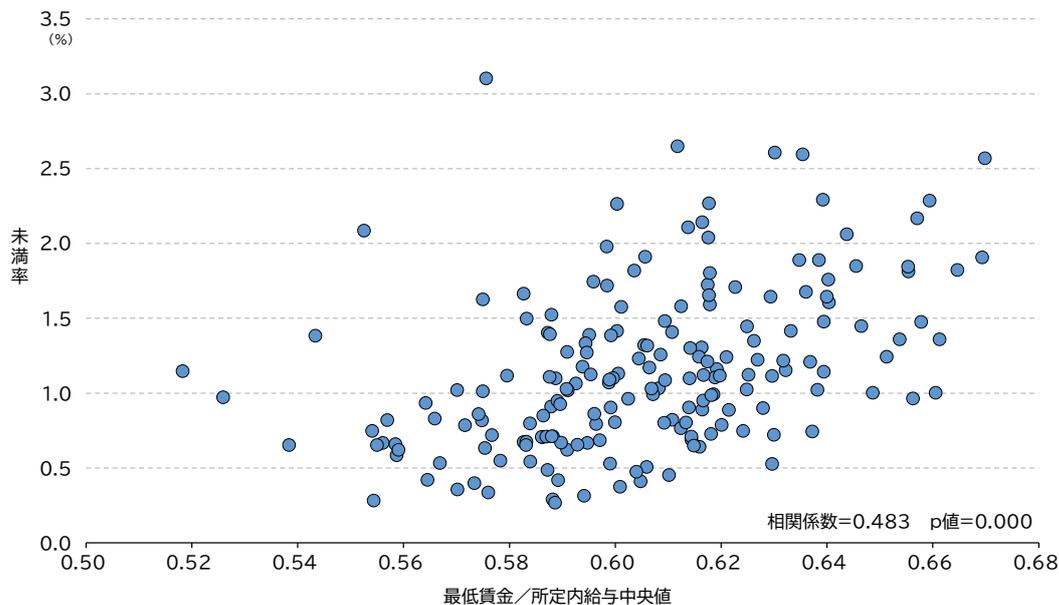
図表 5.1-20 都道府県別未満率(2016~2020年平均)



(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. 未満率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金未満の者の割合。
 2. 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が集計対象。
 3. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-21 未満率と最低賃金／所定内給与中央値との相関(2016～2020 各年 6 月)



(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. 未満率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金未達の者の割合。

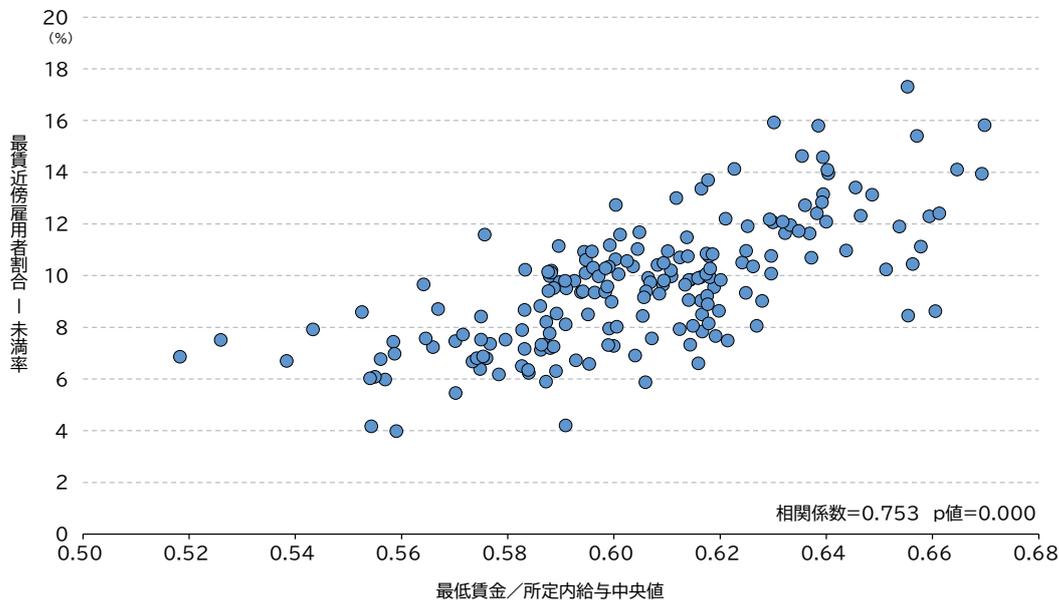
2. 最低賃金/所定内給与中央値は、各年6月時点で適用されている地域別最低賃金額を各年6月の1時間当たり所定内給与額で除して算出。

3. 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が集計対象。

4. 2016年から2020年までの各都道府県のデータをプロットした。

5. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 5.1-22 「最賃近傍雇用者割合－未満率」と最低賃金／所定内給与中央値との相関(2016～2020 各年 6 月)



(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. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。

2. 未満率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金未達の者の割合。

3. 最低賃金/所定内給与中央値は、各年6月時点で適用されている地域別最低賃金額を各年6月の1時間当たり所定内給与額で除して算出。

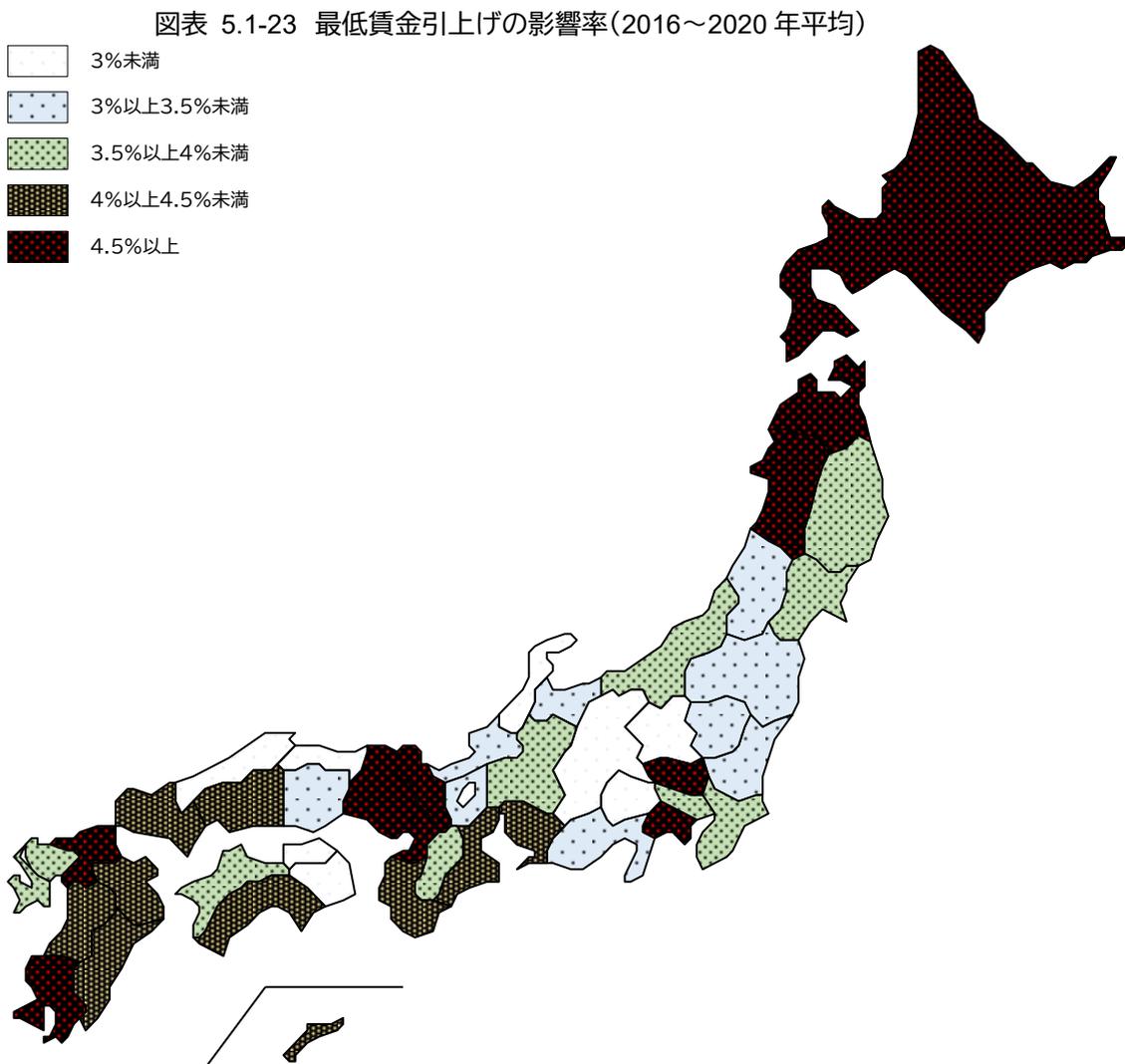
4. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者が集計対象。

5. 2016年から2020年までの各都道府県のデータをプロットした。

6. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

5) 影響率

最低賃金を引き上げたときに従前の賃金が最低賃金未滿となる労働者の割合を影響率というが(第1章参照)、図表 5.1-23 により、2016~2020 年平均の影響率をみると、北海道、青森、秋田、埼玉、神奈川、京都、大阪、兵庫、福岡、鹿児島で比較的高くなっている。



(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. 影響率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額が同年の秋から適用された事業所の所在地の最低賃金未滿の者の割合。
 2. 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が集計対象。
 3. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

影響率は、最賃近傍雇用者の割合が高いほど、また、最低賃金の引上げ率が高いほど高くなることが考えられる。そこで、どちらの要因が強く働くかをみるため、まず、図表 5.1-24 により、2007 年から 2020 年までの各年¹⁸⁴における各都道府県の影響率と最

¹⁸⁴ 測定期間は、最低賃金引上げ率とその年々の経済情勢に左右されることを考慮し、できるだけ大きなサンプルを確保するため、「賃金構造基本統計調査」を独自集計できた 2007 年から 2020 年までの全期間とした。

5章 最低賃金と地域

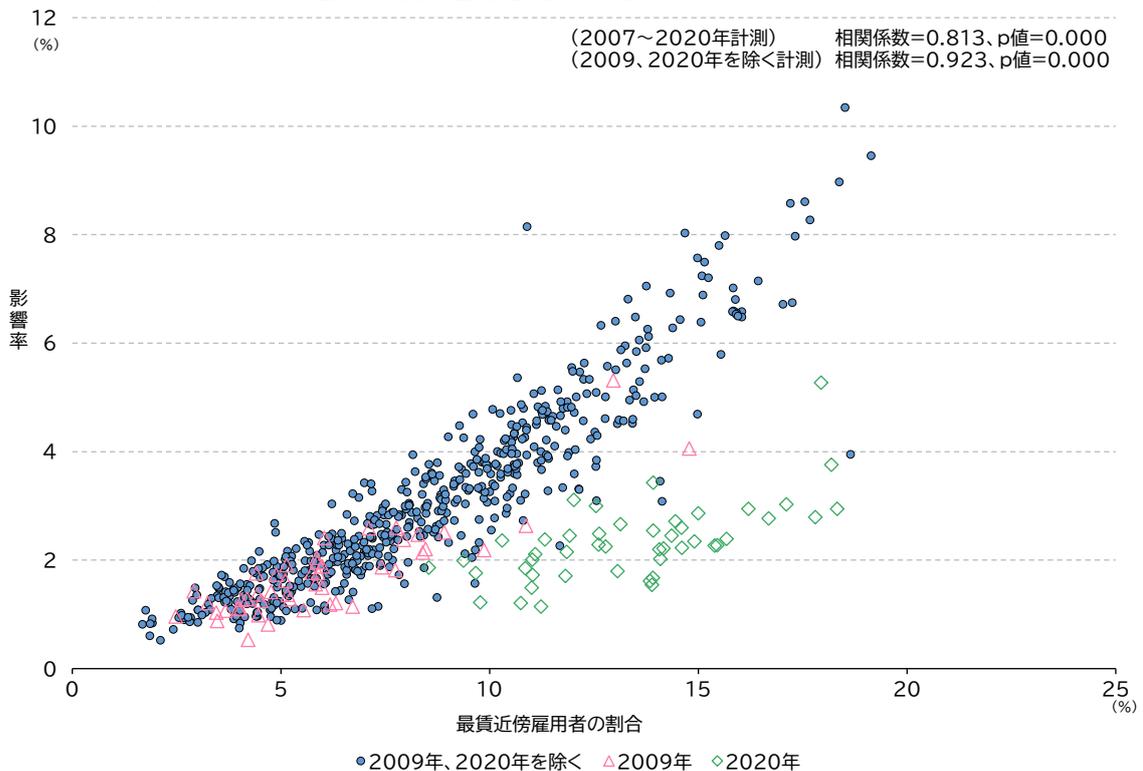
賃近傍雇用者割合との関係を見ると、相関係数は 0.813 と高く、1%水準で有意な正の相関関係が認められた。

この測定期間のうち、リーマンショックの影響を受けて、生活保護との乖離解消を行う 12 都道府県以外には中央最低賃金審議会の目安が示されなかった 2009 年と、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて全都道府県に対して目安が示されなかった 2020 年については、影響率が下振れしていることが同図表からみてとれる。そこでこの 2 年を除いて相関係数を算出すると、0.923 に高まり、より強い相関関係が観察された。

一方、図表 5.1-25 により、影響率と最低賃金引上げ率との関係を見ると、相関係数は 0.510 であり、1%水準で有意な正の相関関係が認められた。前図と同じく、2009 年と 2020 年のデータを除いて相関係数を算出すると 0.502 とわずかに低下した。

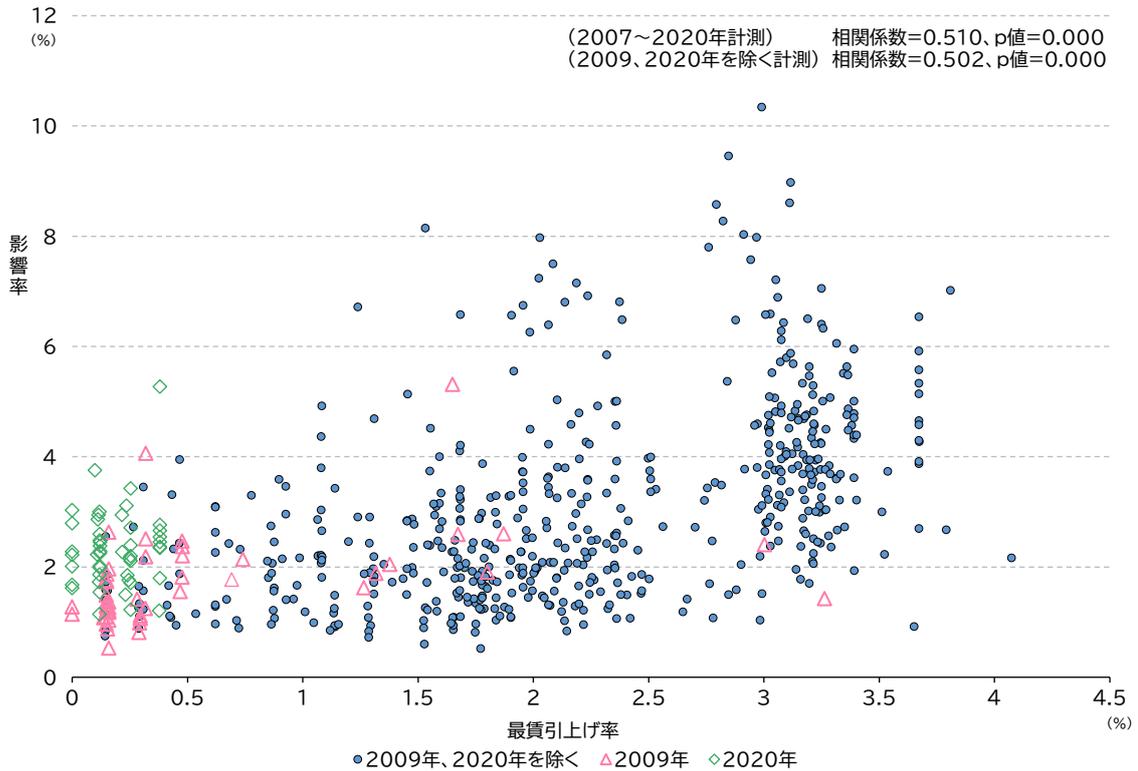
以上のことから、影響率には、最低賃金引上げ率よりも最賃近傍雇用者割合の方が強く関係していたことがうかがえる。

図表 5.1-24 影響率と最賃近傍労働者の割合との相関(2007~2020年)



(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. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。
2. 影響率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額が同年の秋から適用された事業所の所在地の最低賃金未満の者の割合。
3. 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が集計対象。
4. 2007年から2020年までの各都道府県のデータをプロットした。
5. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

図表 5.1-25 影響率と最賃引上げ率との相関(2007~2020年)



(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. 各年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の最低賃金の1.1倍未満の者を「最賃近傍雇用者」とした。
 2. 影響率は、各年6月の1時間当たり所定内給与額が同年の秋から適用された事業所の所在地の最低賃金未満の者の割合。
 3. 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が集計対象。
 4. 2007年から2020年までの各都道府県のデータをプロットした。
 5. 2019年以前の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

6) 各種賃金特性値と最低賃金

前掲図表 5.1-4 では、都道府県間の最低賃金額の散らばりを見るため、都道府県別の最低賃金のうち最高額を 100 としたときの最低額の比率をみたが、ここでは、各種の賃金特性値(1 時間当たり所定内賃金額の特性値)について同様の比率により都道府県間の散らばりを見てみる。図表 5.1-26 をみると、いずれの賃金特性値についても最低額/最高額は、最低賃金の比率よりも小さい。これは、いずれの賃金特性値についても、その地域間の散らばりが最低賃金の地域間の散らばりより大きいことを示している。また、下位の特性値になるほど最低賃金の比率に近づいているのは、低賃金層になるほど地域間の散らばりが最低賃金の散らばりに近づいていることを示している。

そこで、図表 5.1-27 により都道府県別の最低賃金額と第 1 二十分位数との関係を図示してみると、45 度線からやや上方に集中しており、両者が非常に近接していることが分かる(相関係数=0.985)。

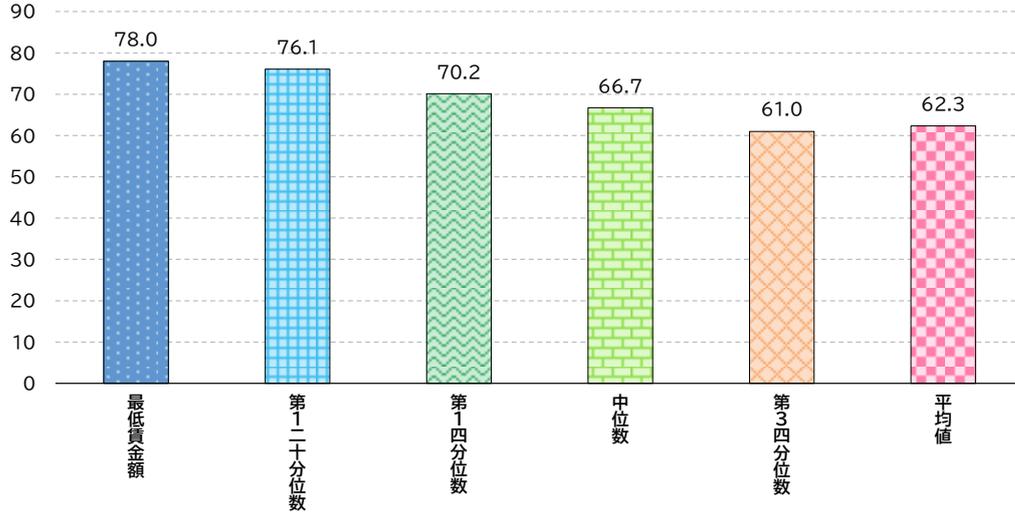
以上のように、賃金の地域間の散らばりは、高賃金層ほど大きい一方、低賃金層になるほど最低賃金の地域間の散らばりに近づいて小さくなり、第 1 二十分位数ではほぼ最低賃

5章 最低賃金と地域

金と同様の地域間の散らばりになっていることが分かる。最低賃金が特に低賃金層の賃金に直接影響し、地域間の低賃金層の賃金の散らばりも最低賃金の散らばりと同程度に収めている可能性が考えられる。このことから、最低賃金があることにより、特に低賃金層の賃金の地域間の散らばりが一定の範囲に抑えられている可能性が示唆される。

図表 5.1-26 都道府県別賃金特性値の最高額を100としたときの最低額(2020年6月)

(最高都道府県の額=100)



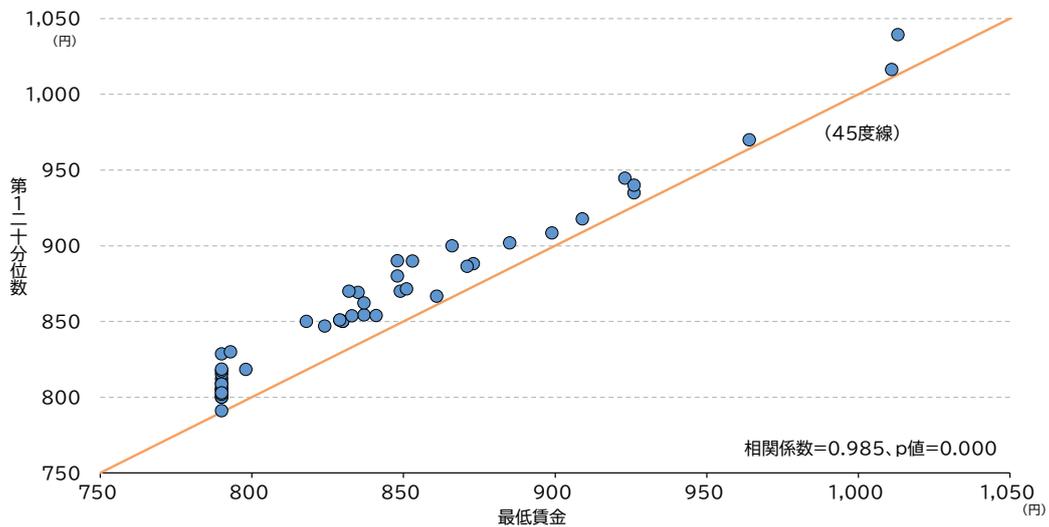
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出

(注)1. 第1二十分位数～平均値は、2020年6月時点の1時間当たり所定内賃金による。

2. 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が集計対象。

3. 最低賃金額は、2020年6月時点で適用されている地域別最低賃金額。

図表 5.1-27 最低賃金と第1二十分位数との相関(2020年6月)



(資料出所)厚生労働省「令和2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. 第1二十分位数は、2020年6月時点の1時間当たり所定内賃金による。

2. 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が集計対象。

3. 最低賃金額は、2020年6月時点で適用されている地域別最低賃金額。

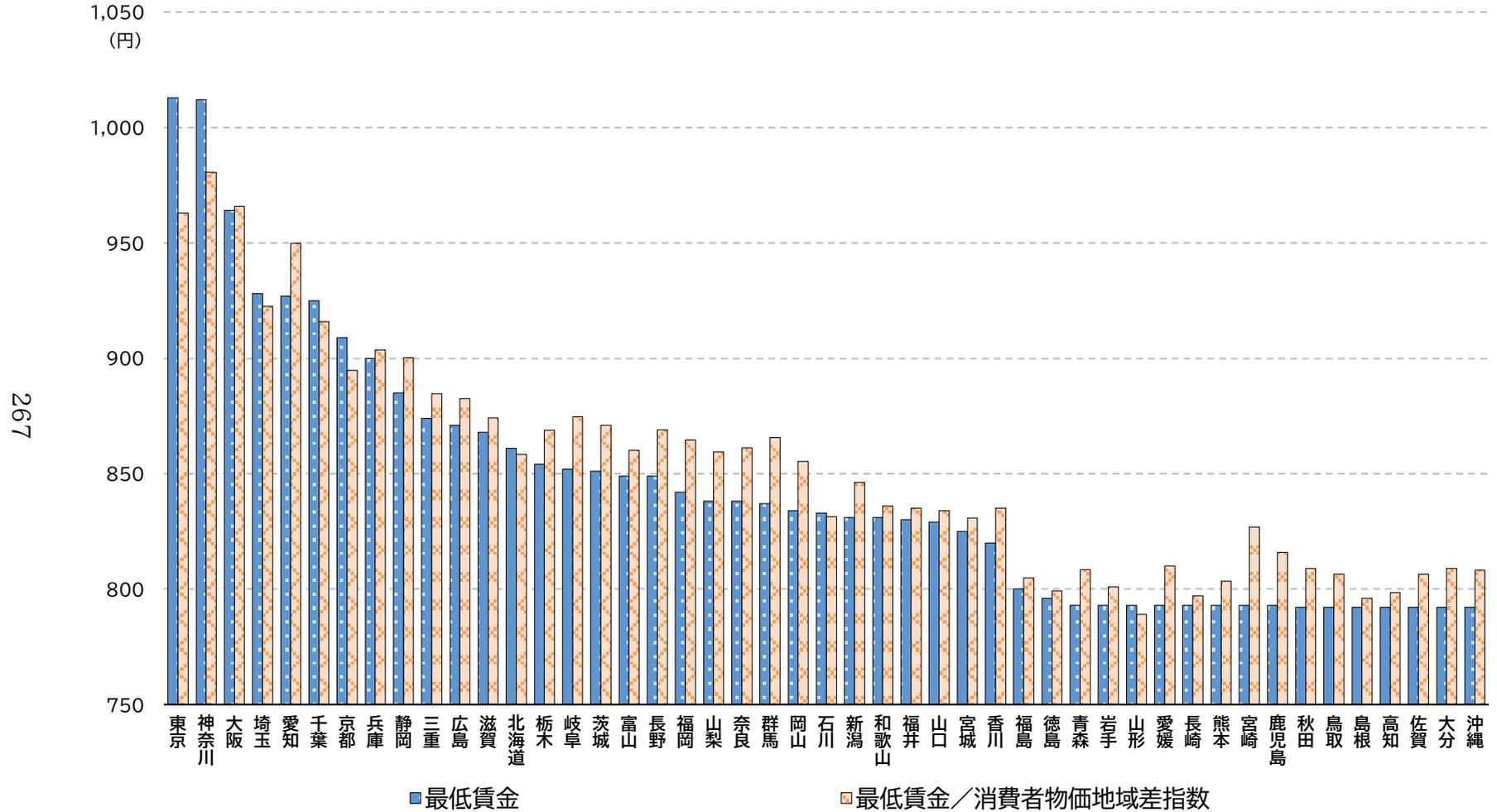
4. 47都道府県のデータをプロットした。

(3) 物価、生計費との関係

1) 物価の調整

図表 5.1-28により、最低賃金を物価で調整した「最低賃金／消費者物価地域差指数」の値を都道府県別にみると、最低賃金が高い都道府県では調整前に比べて低下し、逆に最低賃金が高い地域では調整前に比べて上昇する傾向がみられる。

図表 5.1-28 最低賃金／消費者物価地域差指数(2020年)

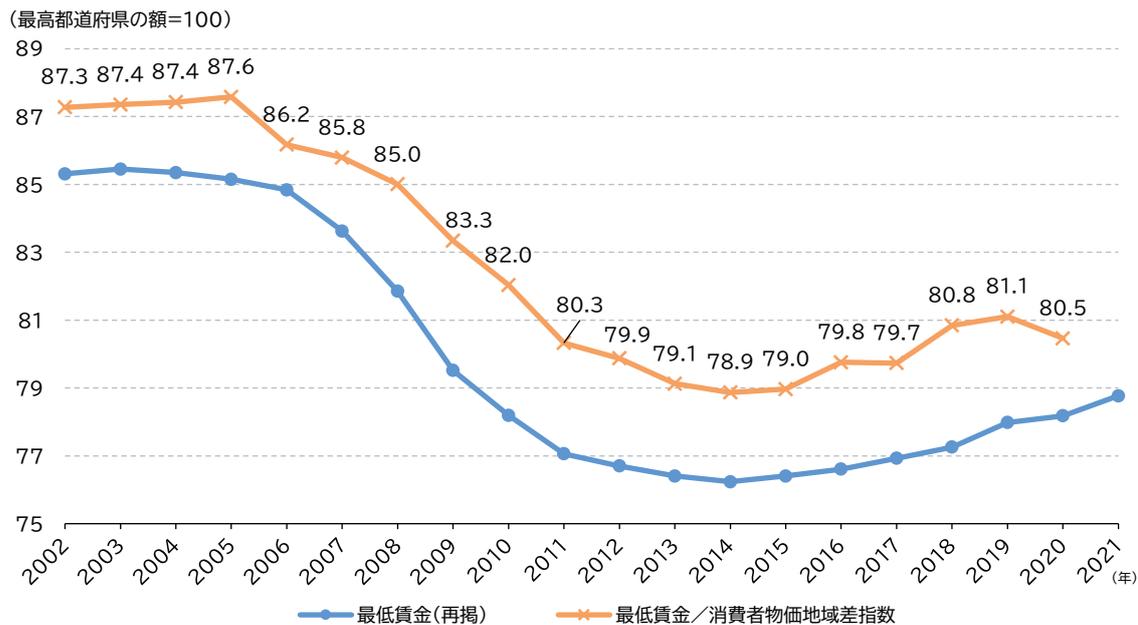


(資料出所)総務省統計局「消費者物価地域差指数」から推計
 (注) 消費者物価地域差指数には、消費者物価指数に採用される品目から持ち家の帰属家賃を除く581品目が採用されている(民営家賃、公営家賃、都市再生機構・公社家賃は採用)。

5章 最低賃金と地域

図表 5.1-29 により、「最低賃金／消費者物価地域差指数」について、都道府県別の最高額を100としたときの最低額の比率をみると、調整前(前掲図表 5.1-4)より2～3ポイント上方修正されることがわかる。一方、時系列でみた下降、上昇のパターン(2014年までの低下とそれ以降の上昇)は、調整前と似ている。

図表 5.1-29 最高額を100としたときの最低額の推移(最低賃金／消費者物価地域差指数)

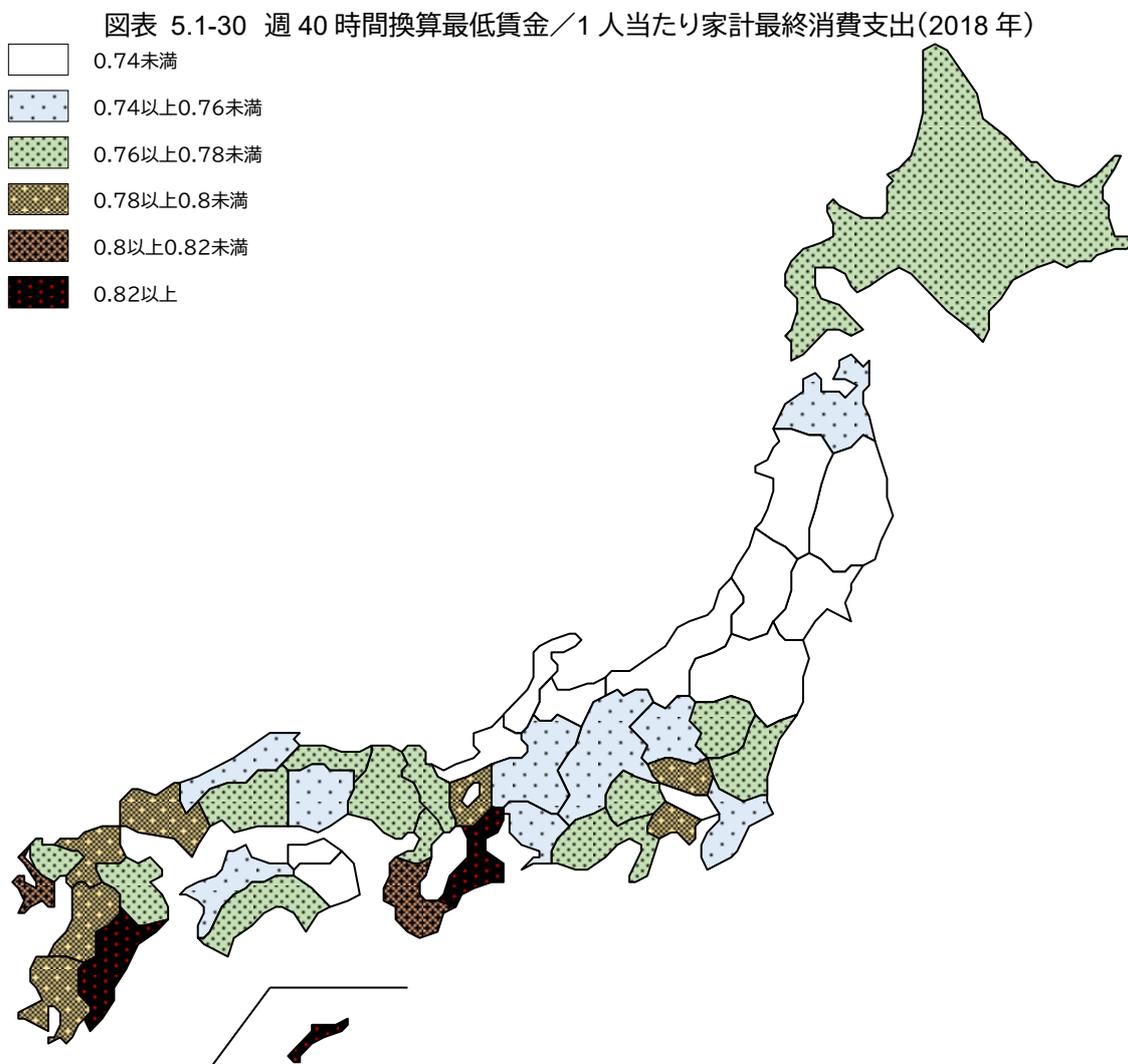


(資料出所)総務省統計局「消費者物価地域差指数」、「消費者物価指数」から推計

(注) 2012年以前の消費者物価地域差指数は、県庁所在地別消費者物価指数を使って、2012年の消費者物価地域差指数を過去に延長して推計。

2) 家計消費支出との関係

図表 5.1-30 により、2018 年の県民経済計算から推計した 1 人当たり家計最終消費支出に対する最低賃金(週 40 時間働いた時の年額)の比率をみると、沖縄、宮崎、三重で 0.82 以上と比較的高い一方、最も低いのは東京(0.638)となっている。



(資料出所)内閣府「県民経済計算」から推計
 (注)週40時間換算最低賃金 = 最低賃金×40×52/12

図表 5.1-31¹⁸⁵により、県民経済計算から推計した「最低賃金／1 人当たり家計最終消費支出」について都道府県別の最高値を 100 としたときの最低値の比率をみると、2006 年から 2018 年まで上昇してきており、この間に都道府県間の差が縮小してきたことがわかる。特に 2006 年から 2011 年までの上昇率が比較的大きくなっており、2008 年から

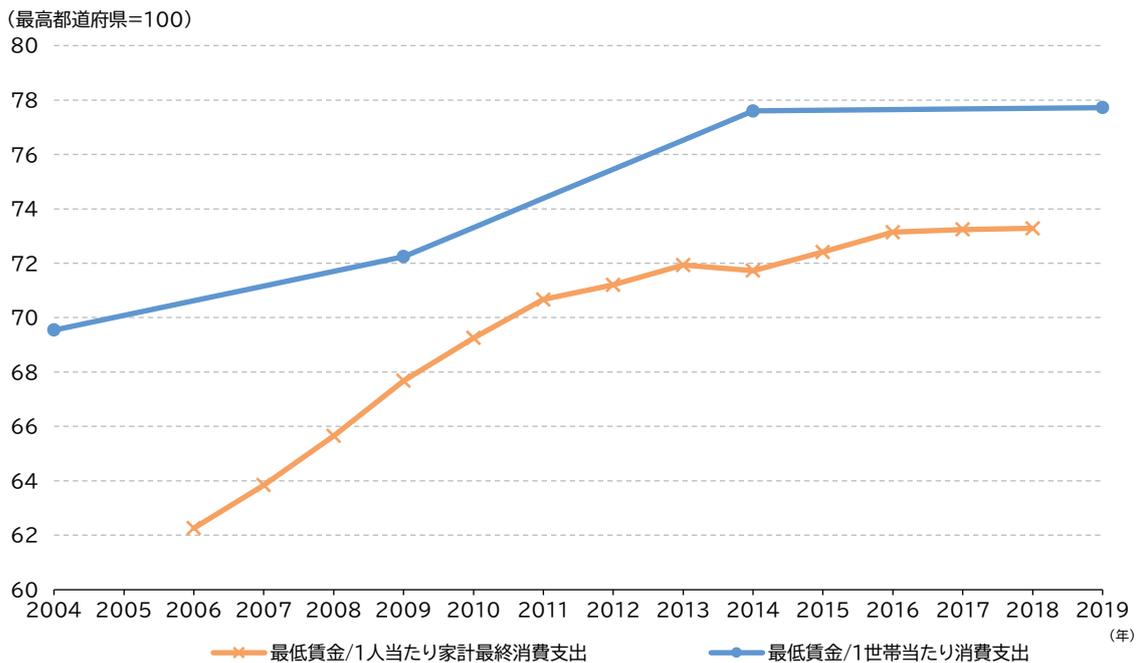
¹⁸⁵ 図表 5.1-31 では、最低賃金が時間額表示となった 2002 年以降で利用できる最も古い統計データとして、県民経済計算は 2006 年以降、全国家計構造調査(旧全国消費実態調査)は 2004 年以降、直近までのデータを示した。

5章 最低賃金と地域

2014年にかけて行われた最低賃金と生活保護水準との乖離解消に向けた最低賃金の引上げが、都道府県間の差の縮小に寄与した可能性も考えられる。

また、同図表により、5年ごとの調査である総務省統計局「全国家計構造調査」(旧「全国消費実態調査」)により推計した「最低賃金/1世帯当たり消費支出」について、都道府県別の最高値を100としたときの最低値の比率をみると、県民経済計算に基づく推計の場合と同様に、2004年から2019年まで上昇傾向にあり、2009年から2014年にかけての上昇率が大きいことがわかる。

図表 5.1-31 消費水準との対比でみた最低賃金の都道府県別最低値の推移

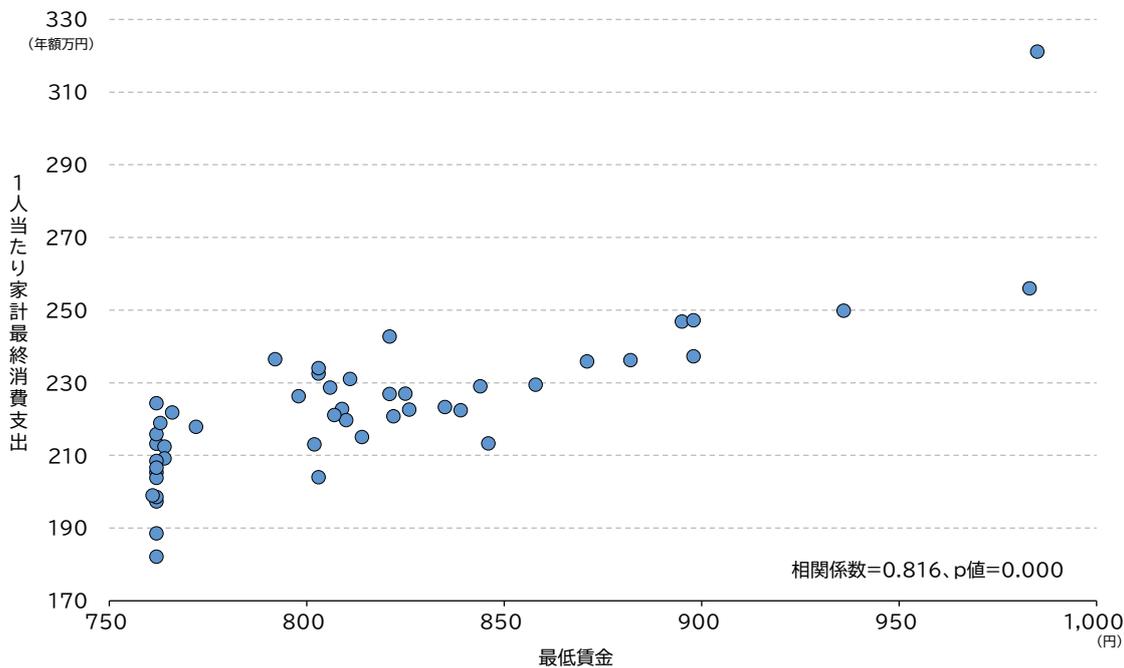


(資料出所)内閣府「県民経済計算」、総務省統計局「全国家計構造調査」、「全国消費実態調査」から推計
 (注)1. 1世帯当たり消費支出は、世帯人員2~5人の世帯について、その世帯人員別構成比が全国平均の構成比に等しくなるように調整した額を用いた。
 2. 1世帯当たり消費支出は、5年ごとの調査。

図表 5.1-32、図表 5.1-33 により、都道府県別の家計消費支出と最低賃金との間の相関をみると、正の相関がみられる。ただし、最低賃金が低い地域においては家計消費支出と関係なく最低賃金額が集中する状況もみられる。

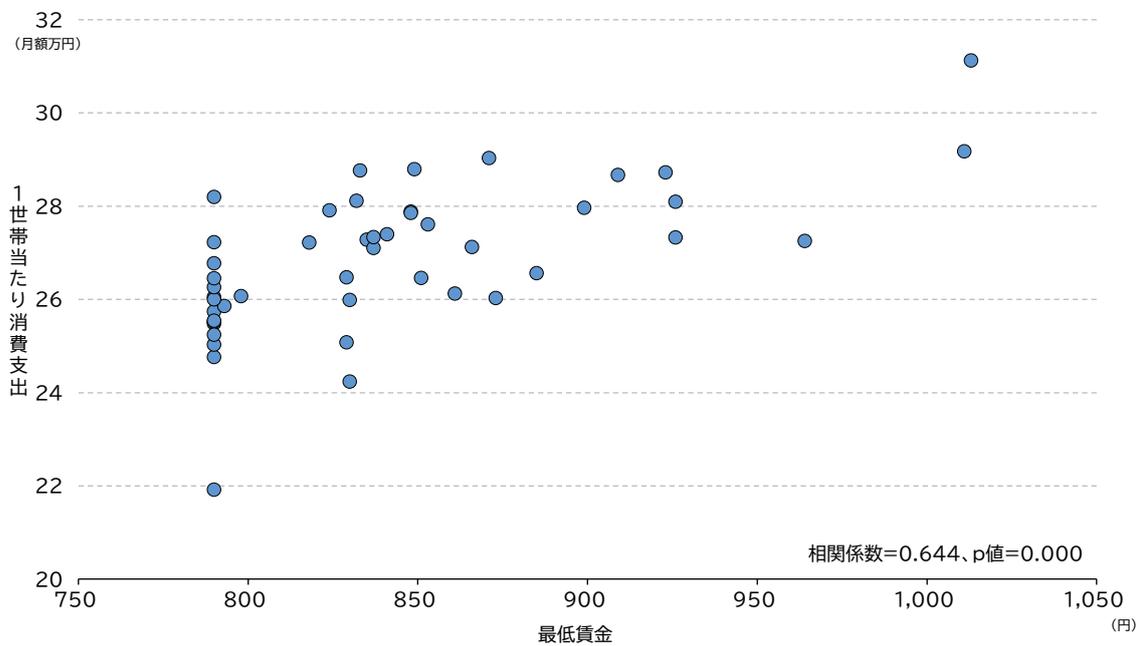
5章 最低賃金と地域

図表 5.1-32 最低賃金と1人当たり家計最終消費支出との相関(2018年)



(資料出所)内閣府「県民経済計算」から推計
(注)都道府県別データをプロットした。

図表 5.1-33 最低賃金と1世帯当たり消費支出との相関(2019年)



(資料出所)総務省統計局「全国家計構造調査」から推計
(注)1. 都道府県別データをプロットした。
2. 1世帯当たり消費支出は、世帯人員2~5人の世帯について、その世帯人員別構成比が全国平均の構成比に等しくなるように調整した額を用いた。

3) 低生計費世帯

総務省統計局「家計調査」のデータを使って、消費支出の水準が相対的に低い世帯の状況を試みる。ここでは、世帯人員の影響を調整するため、消費支出を世帯人員の平方根で除した「等価消費支出」を用いる。これは、必要生計費が世帯人員に比例しないことを考慮した上で、ほぼ単身世帯の消費支出と同等になるように換算した消費支出と考えることができる。また、データのばらつきを考慮して、直近の5年間、2016～2020年の平均値によりみることにする。

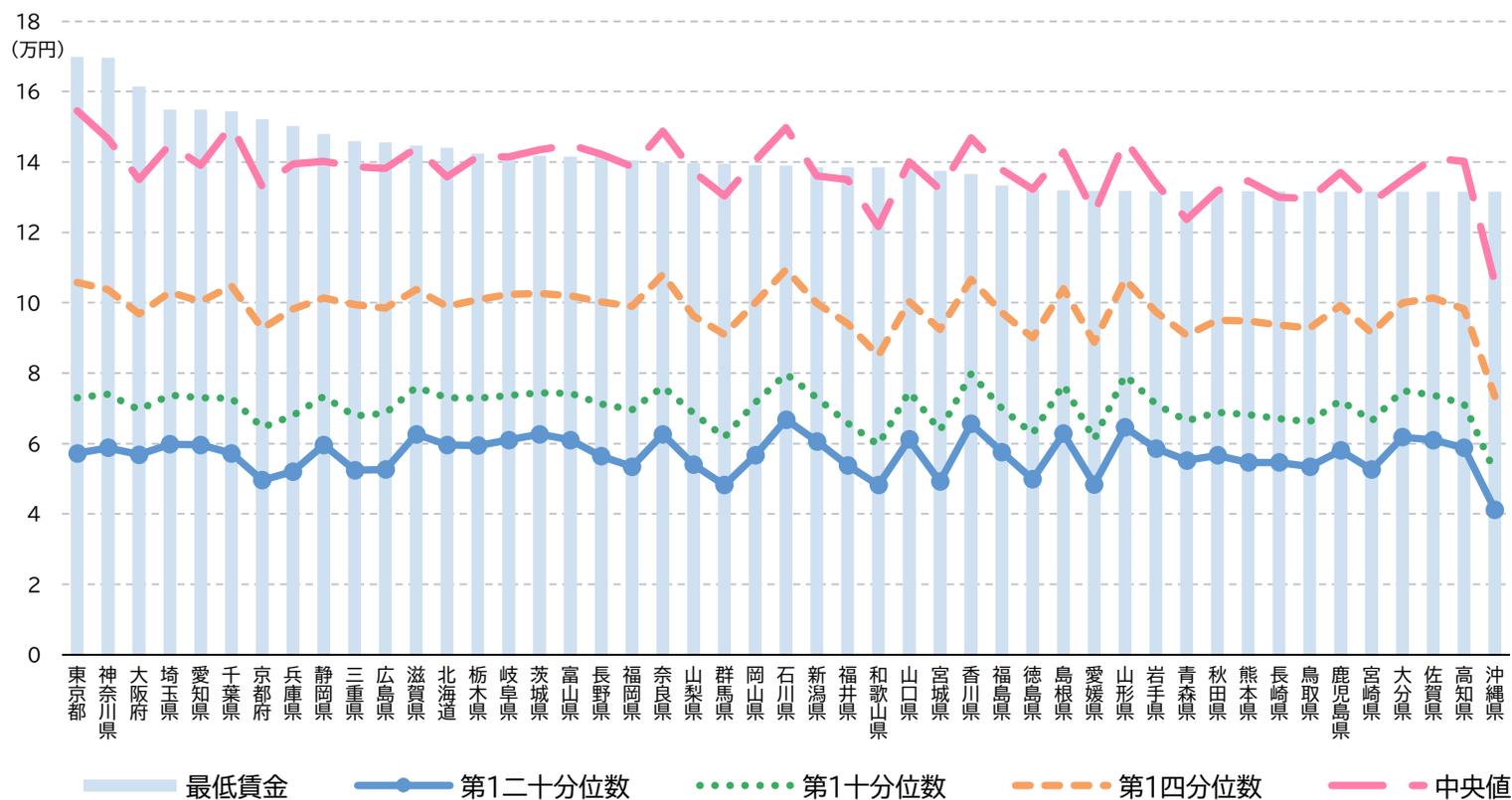
図表 5.1-34、図表 5.1-35 により、都道府県別の等価消費支出の各種特性値をみると、中央値は「最低賃金月額換算」(最低賃金で週40時間働いた場合の賃金額)とほぼ同水準になっており、東京が最高額となっている。

第1二十分位数の水準は、都道府県でばらつきがあるものの、中央値の水準のおおむね半分以下となっている。石川、香川、山形などが上位であり、東京は24位となっている。最高額と最低額の差をみると、第1二十分位数での差(石川と沖縄の差)の方が、中央値での差(東京と沖縄の差)よりも小さい。

都道府県別の等価消費支出の特性値と最低賃金との相関係数をみると、第1二十分位数では0.080(有意でない)であるのに対して中央値では0.466(1%水準で有意)となっている。都道府県別の最低賃金の分布が、等価消費支出の第1二十分位数(低生計費世帯)の分布よりも中央値の分布に近いことが分かる。

次に、生計費の都道府県間の散らばりが、低生計費世帯に限ると小さくなっているのかわかりかを見る。まず、「最高額－最低額」をみると、中央値で4.9万円、第1二十分位数で2.6万円となるなど、下位の特性値ほど散らばりが小さい傾向がみられる。他方で、「最低額／最高額」は、中央値で68.3%、第1二十分位数で61.7%となるなど、逆に下位の特性値ほど散らばりが大きい傾向がみられる。このように階差のみをみた指標(最高額－最低額)と水準との比率を加味した指標(最低額／最高額)とでは傾向が逆になっている。同様のことは、標準偏差(階差のみ)と変動係数(水準との比率を加味)とでも傾向が逆になっていることから確かめられる。以上のとおり、用いる指標によって示す傾向が異なり、低生計費世帯の等価消費支出の地域間の散らばりが相対的に小さいかどうかについて、一概に結論づけることは難しい。

図表 5.1-34 等価消費支出の特性値(2016~2020年平均)



(資料出所)総務省統計局「家計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局において独自集計して算出。

(注)1. 等価消費支出 = 消費支出 / 世帯人員の平方根

2. 最低賃金月額換算は、週40時間働いた場合の月額(時間額最低賃金×40×52/12)

3. 図のデータは、2016年から2020年の各年の指標を算定して、それらを単純平均したもの。各年の指標は、その年の12か月分の調査票データをまとめて集計。

4. 家計調査では都道府県別に集計した場合標本サイズが小さくなるため、標本誤差には留意が必要。

図表 5.1-35 等価消費支出の特性値に係る指標(2016～2020年平均)

	最低賃金月額換算	第1二十分位数	第1十分位数	第1四分位数	中央値
全国平均 (万円)	14.1	5.7	7.0	9.8	13.8
最高額 (万円)	17.0	6.7	8.0	10.9	15.5
最低額 (万円)	13.2	4.1	5.2	7.3	10.6
最高額－最低額 (万円)	3.8	2.6	2.8	3.6	4.9
最低額／最高額 (%)	77.4	61.7	64.9	67.1	68.3
標準偏差 (万円)	0.975	0.524	0.547	0.644	0.840
変動係数	0.069	0.092	0.078	0.066	0.061
最低賃金との相関係数 ()内p値		0.080 (0.594)	0.194 (0.192)	0.353 (0.015)	0.466 (0.001)

(資料出所)総務省統計局「家計調査」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. 等価消費支出 = 消費支出 / 世帯人員の平方根

2. 最低賃金月額換算 = 時間額最低賃金×40×52/12

3. 変動係数 = 標準偏差/全国平均

4. 全国平均は、47都道府県の単純平均

5. 家計調査では都道府県別に集計した場合標本サイズが小さくなるため、標本誤差には留意が必要。

(4) 労働生産性との関係

1) 労働生産性との関係

図表 5.1-36 により、2018年の就業者1人当たり県内総生産をみると、東京都が最も高く、そのほか栃木、茨城、愛知、三重、滋賀、山口で比較的高い。

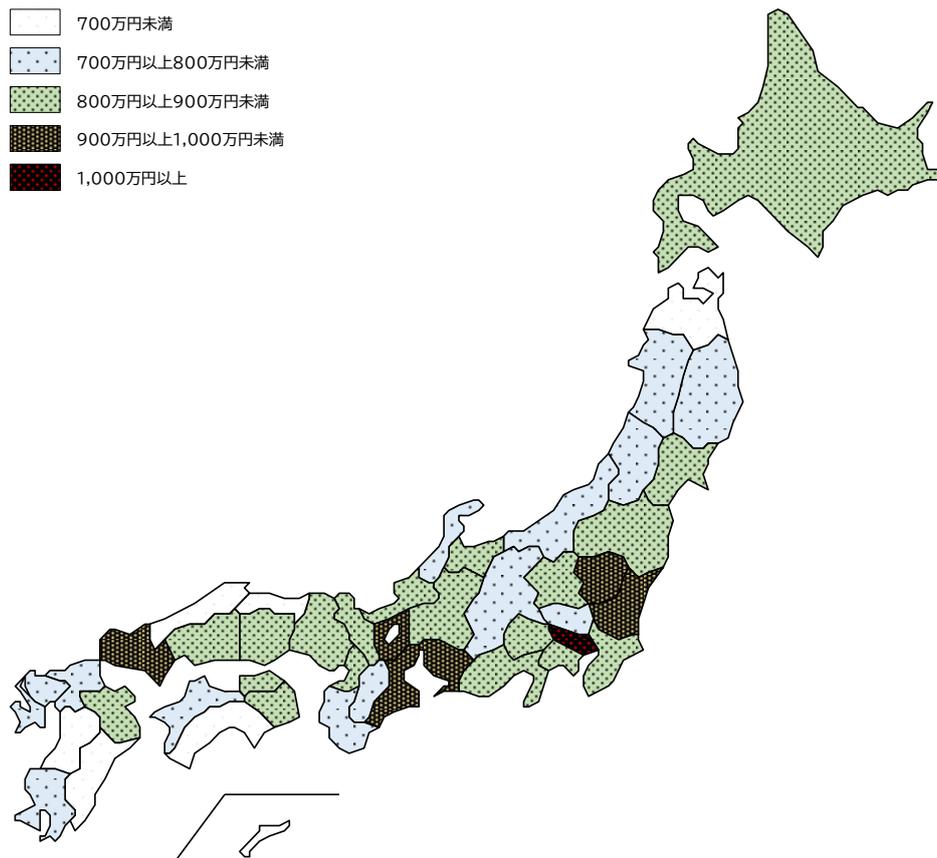
図表 5.1-37 により、2018年の最低賃金とこの就業者1人当たり県内総生産との関係を見ると1%水準で有意な正の相関がみられた。ただし、最低賃金が760円台前半の県においては、労働生産性に関きがあっても最低賃金が近接している状況もみられる。

また、図表 5.1-38 により、経済産業省「経済センサス(活動調査)」を用いて都道府県別の2015年の事業従事者1人当たり付加価値額と最低賃金額との関係を見ると、こちらも1%水準で有意な正の相関がみられた。

都道府県別の労働生産性と最低賃金の間に相関関係がみられる背景については、1つの仮説として、①労働生産性と賃金の相関、②賃金と最低賃金の相関の2つの相関関係により、労働生産性と最低賃金の相関が生じている可能性も考えられる。そこで、図表 5.1-39 により、最低賃金を被説明変数とし、付加価値の内訳として「事業従事者1人当たり給与総額」(以下「給与総額」と「事業従事者1人当たりその他の付加価値額」(以下「その他」)を説明変数とする回帰式を推計した。これをみると、まず、付加価値全体を説明変

数とする回帰式よりも AIC でみた当てはまり¹⁸⁶が良いことから、付加価値の内訳によって最低賃金との関係が異なることが示唆される。また、係数を見ると、「給与総額」の方が「その他」より大きいものの、両係数ともに 1%水準で有意であった。これらのことから、労働生産性と最低賃金の相関関係の背景が単純でないことがうかがえる。

図表 5.1-36 就業者 1 人当たり県内総生産(2018 年)

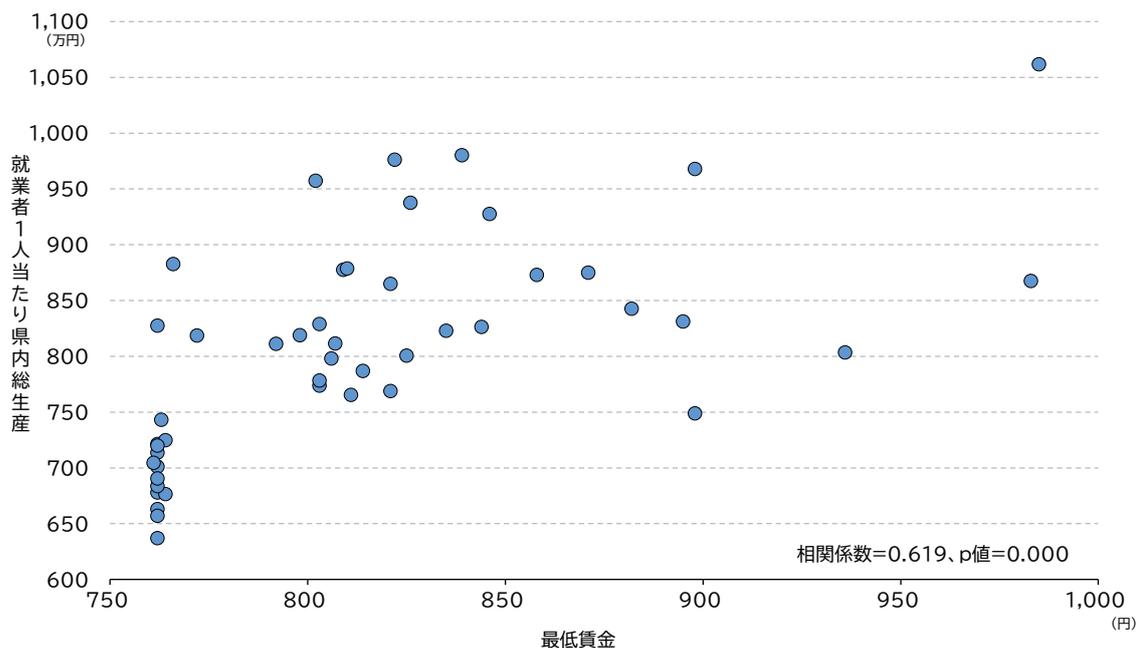


(資料出所)内閣府「県民経済計算」

¹⁸⁶ 回帰式の当てはまりをみる指標として決定係数も考えられるが、決定係数には、説明変数の個数が増えるほど大きくなるというバイアスがある。AIC (Akaike's Information Criterion) は、説明変数の個数を調整して当てはまりをみる指標である。被説明変数が同じ回帰式を比較するとき、AIC が小さいほど当てはまりが良いとされる。

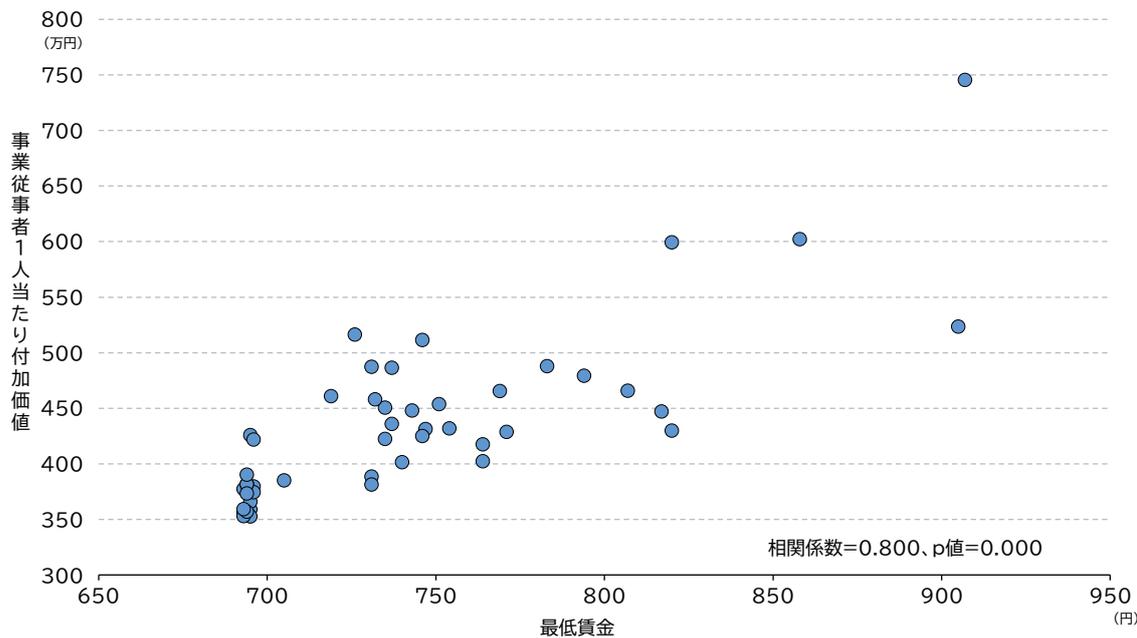
5章 最低賃金と地域

図表 5.1-37 最低賃金と就業者 1 人当たり県内総生産との相関(2018 年)



(資料出所)内閣府「県民経済計算」
 (注) 都道府県別のデータをプロットした。

図表 5.1-38 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値額との相関(2015 年)



(資料出所)総務省・経済産業省「経済センサス(活動調査)」
 (注) 都道府県別のデータをプロットした。

図表 5.1-39 最低賃金と付加価値内訳との相関(2015年、回帰分析)

説明変数	付加価値の内訳を説明変数としたケース	付加価値全体を説明変数としたケース
事業従事者1人当たり付加価値額		0.578***
事業従事者1人当たり給与総額	1.034***	
事業従事者1人当たりその他の付加価値額	0.521***	
観測数	47	47
決定係数	0.736	0.640
AIC	451	464

(資料出所)総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」(2016年)から推計

(注)1. 2015年の最低賃金を被説明変数とする回帰分析の係数を表示。データは、同年の47都道府県の数値。

2. ***は1%水準で有意。

3. 付加価値額の構成は、全国計で給与総額61.3%、その他38.7%。

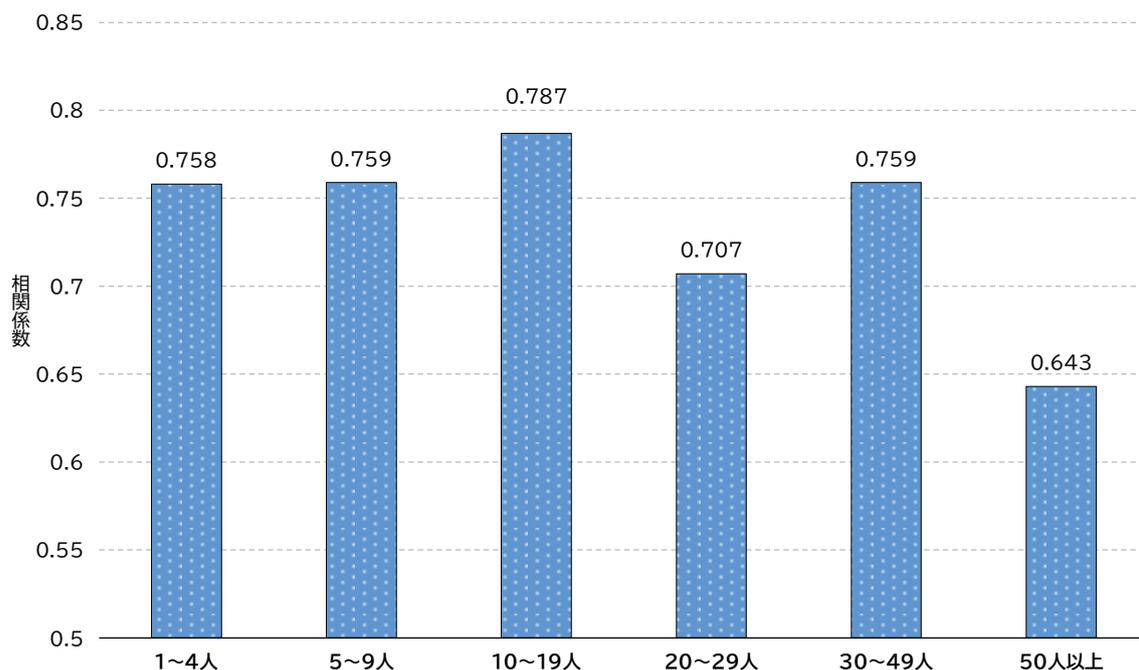
2) 事業所規模別、産業別労働生産性との関係

図表 5.1-40 により、都道府県別の 2015 年の事業従事者 1 人当たり付加価値額と最低賃金額との関係について事業所規模別に相関係数をみると、1~4 人規模で 0.758、50 人以上規模で 0.643 となっている。ばらつきがあるため傾向は鮮明ではないが、小規模な事業所ほど相関係数が高く、強い相関があるようにもみえる。しかしながら、いずれの事業所規模の相関係数も規模計の相関係数(0.800)よりも低い。

同様に、都道府県別の 2015 年の事業従事者 1 人当たり付加価値額と最低賃金額との関係について産業別に相関係数をみたところ、図表 5.1-41 のとおりであった。最賃近傍雇用者の割合は、前述のとおり、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業(他に分類されないもの)」で比較的高いが、これらの産業での付加価値額と最低賃金額との相関が特に高いようにはみえない。

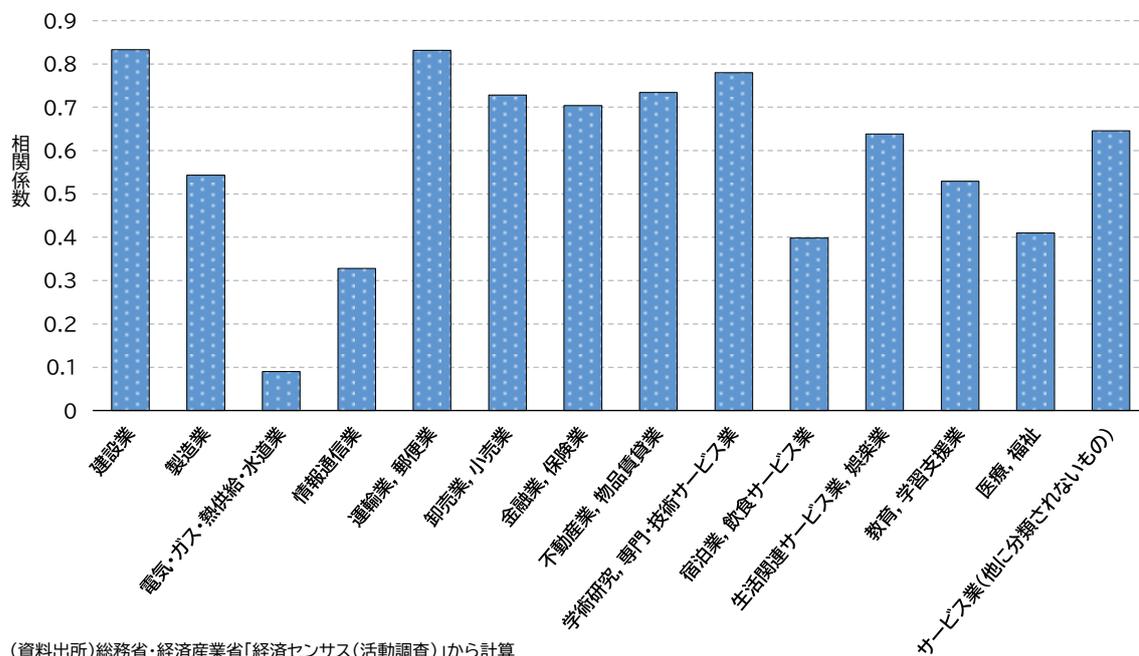
5章 最低賃金と地域

図表 5.1-40 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値との相関係数(事業所規模別 2015 年)



(資料出所)総務省・経済産業省「経済センサス(活動調査)」から計算
 (注) 相関係数は、2015年の都道府県別47個のデータから計算。

図表 5.1-41 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値との相関係数(産業別 2015 年)



(資料出所)総務省・経済産業省「経済センサス(活動調査)」から計算
 (注) 相関係数は、2015年の都道府県別47個のデータから計算。

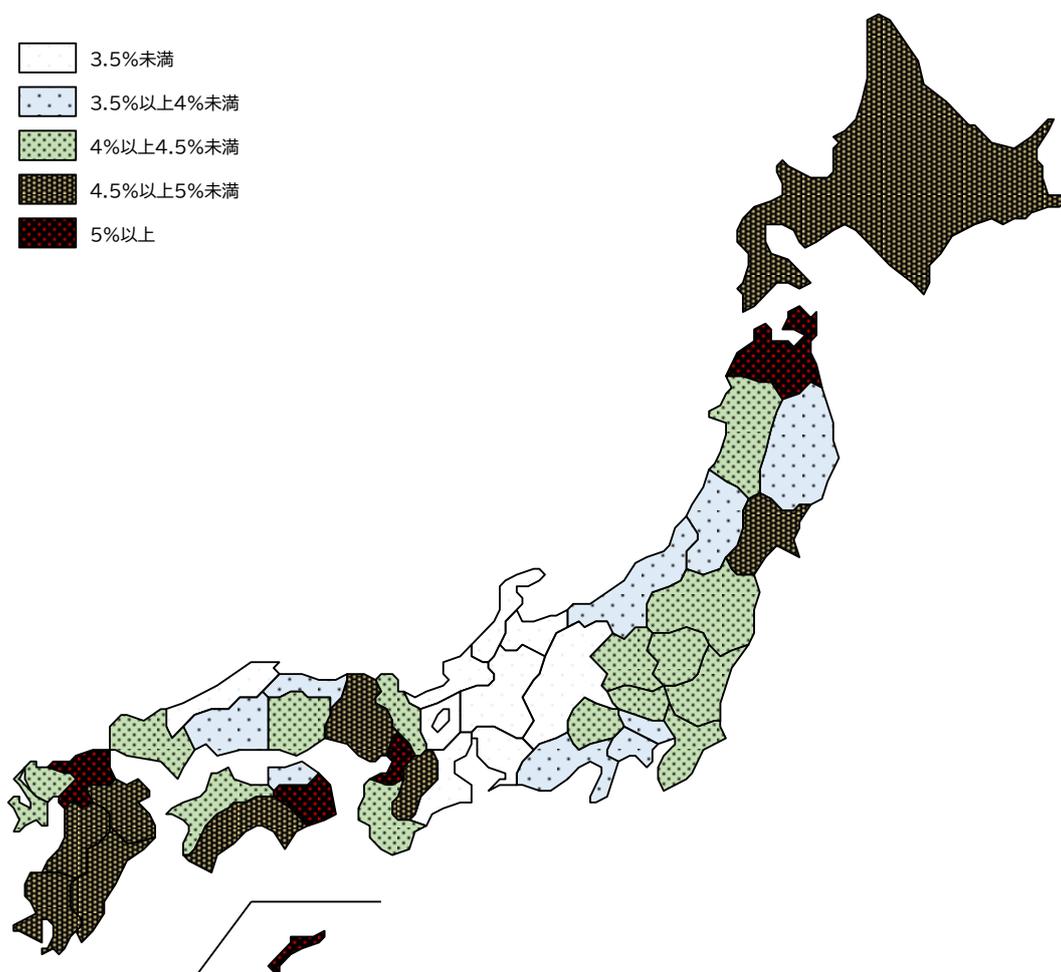
(5) 地域の雇用との関係

最低賃金と地域の雇用との関係について、都道府県別完全失業率によりみてみる。

図表 5.1-42 により 2015 年の都道府県別完全失業率をみると、沖縄、青森、大阪などで高く、中部地方、島根などで低い。なお、最高の沖縄と最低の島根は、ともに最低賃金の目安の D ランクに属する。また、図表 5.1-43 により完全失業率を 2005 年と 2015 年とで比較すると、都道府県間の高低関係が、細かい変動を除きほぼ同じであり、この 10 年間で地域による傾向が安定していることが分かる。

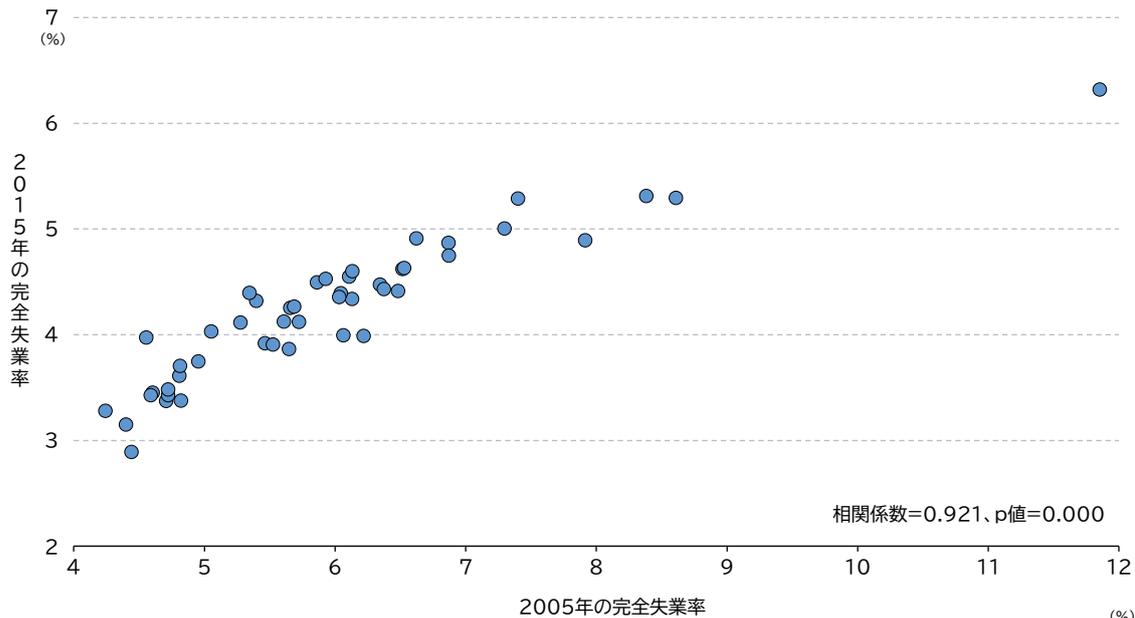
図表 5.1-44 により、2015 年の都道府県別の完全失業率と最低賃金の相関をみると、グラフの左端の最低賃金が高い領域で完全失業率の散らばりが大きいほか、全体でも有意な相関関係はみられない。

図表 5.1-42 都道府県別完全失業率(2015 年)



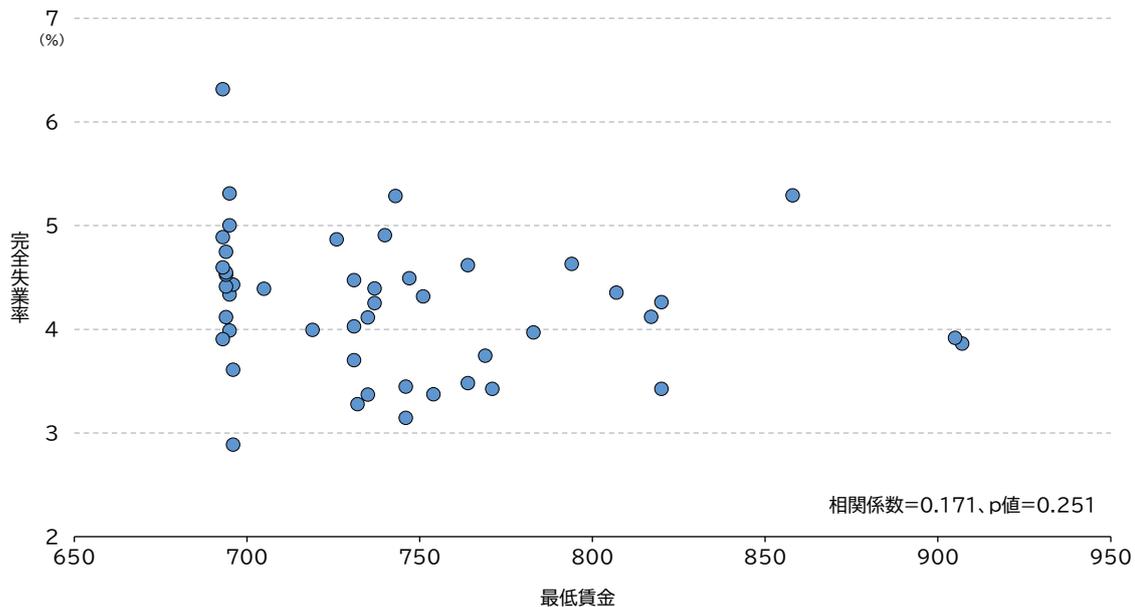
(資料出所)総務省統計局「国勢調査」から推計
 (注)完全失業率=完全失業者数/労働力人口

図表 5.1-43 完全失業率の2005年と2015年の相関



(資料出所)総務省統計局「国勢調査」から推計
 (注)1. 完全失業率=完全失業者数/労働力人口
 2. 47都道府県のデータをプロットした。

図表 5.1-44 完全失業率と最低賃金の相関(2015年)



(資料出所)総務省統計局「国勢調査」から推計
 (注)1. 完全失業率=完全失業者数/労働力人口
 2. 47都道府県のデータをプロットした。

5.1.2 理論と研究動向

地域別最低賃金制度を採用する日本においては、最低賃金の地域差が注目されている。前項でも名目上の最低賃金額のちがいが(比率や金額の差)のみでなく、様々な観点から地域差についてみてきたが、国内の実証研究においても、(1)各都道府県の経済実態などの諸条件を考慮した実質的な最低賃金の評価や(2)地域別最低賃金のもたらす効果などについて分析がなされている。

(1)の実質的な最低賃金の評価については、日本国内でも地域によって賃金水準、物価水準、消費動向等が異なることから、地域ごとの最低賃金額をこうした要素により実質化して評価することが試みられている。

まず、異なる地域の最低賃金を相対的に比較する際に一般的に用いられている指標として、前項でもみたとおり、平均賃金に対する最低賃金の比率である「カイツ指標」がある。カイツ指標は、最低賃金の国際比較においてしばしば用いられるが、国内における都道府県間の比較でも用いられている。例えば、森川(2019)では、各都道府県の最低賃金額の単純平均と標準偏差の過去 20 年間の推移をみると単純平均の上昇率とともに標準偏差も増大しており、地域間格差が拡大していたが、各都道府県のカイツ指標の単純平均と標準偏差の過去 20 年間の推移をみるとカイツ指標の平均値は緩やかに上昇してきた一方、都道府県間のばらつきは 2006 年がピークであり、近年は縮小傾向にあることを示している。

また、地域による物価水準や消費支出等の違いを考慮して最低賃金を実質化して比較した実証研究もみられる。例えば、神田ほか(2019)¹⁸⁷では、各都道府県の一人当たり家計消費額に対する最低賃金の比率をみると、地域別最低賃金に係るランク区分のうち A ランクと D ランクの一人当たり家計消費額に比した最低賃金を比較しても明確な地域差はなく、A ランクの東京都が D ランクの鹿児島県を下回ることが示されている。森川(2010,2013)では、最低賃金を都道府県の物価水準により実質化して名目の最低賃金額と比較すると、実質化した最低賃金の方が都道府県間の差は小さくなっていることを示している。また、実質化した最低賃金でみると、最低賃金額(名目)の最も高い東京都が、全都道府県中、森川(2010)¹⁸⁸が分析した 2007 年では最下位、森川(2013)¹⁸⁹が分析した 2011 年では低い方から 17 番目であった一方で、最低賃金額(名目)の低い九州や東北の各県の方が高いことが示されている。

以上のように、国内の実証研究では、各都道府県の賃金水準、物価水準、消費支出等の

¹⁸⁷ 神田ほか(2019)では、内閣府「県民経済計算」の 2015 年度の名目家計最終消費支出を総人口で除して一人当たり家計消費額を算出した上で一人当たり家計消費額対比で見た最低賃金を都道府県別に算出し、比較をしている。

¹⁸⁸ 森川(2010)では、最低賃金については単年度で比較を行っている。最低賃金の実質化においては、都道府県別の最低賃金(2007 年)と「全国物価統計調査」(2007 年)の「民間借家世帯」の都道府県別物価水準を用いている。

¹⁸⁹ 森川(2013)では、最低賃金に関する分析については、1998 年から 2011 年までの時系列データを用いている。最低賃金の実質化においては、「全国物価統計調査」の民間借家世帯の都道府県物価指数を用いている。同調査は 5 年ごとの調査のため、分析時の最新時点である 2011 年の都道府県別物価水準は、消費者物価指数の消費者物価地域差指数の都道府県庁所在都市の物価指数の変化を用いている。

経済実態を考慮して実質化した最低賃金により地域差についてみると、最低賃金額が高い大都市部と最低賃金額が低い地方部とで逆転現象が生じるなど最低賃金額(名目)の差とは異なる結果がみられることが示されている。

続いて、(2)の地域別最低賃金の効果については、まず、都道府県別の最低賃金額と相対的貧困率との関係を分析した研究がある。田辺・鈴木(2018)¹⁹⁰では、各都道府県の相対的貧困率を推計した上で、その地域間格差への影響要因を特定するために、相対的貧困率を被説明変数、多くの社会経済的指標を説明変数として重回帰分析を実施している。その結果、最低賃金額について、相対的貧困率との相関係数は低いものの、影響要因の一つとなったことを示している。

また、最低賃金の賃金下支え機能について、地域別最低賃金とパートタイム労働者の賃金との関係に着目した実証研究がある。安部(2001)¹⁹¹は都道府県別最低賃金と女性のパートタイム労働者の平均賃金との乖離について分析を行い、地域別最低賃金と女性パートタイム労働者の平均賃金は20%から30%程度の乖離があることを示した。最低賃金近傍で働く女性パートタイム労働者の割合を算出の上、地域別最低賃金が女性パートタイム労働者の賃金に与える影響は多くの地域において限定的であり、最低賃金が有効な賃金の下支えとして機能しているのは北海道や東北の一部の地域にとどまると指摘している¹⁹²。労働政策研究・研修機構(2005)¹⁹³は女性のパートタイム労働者に限定せず、一般

¹⁹⁰ 田辺・鈴木(2018)では、政府統計の「住宅・土地統計調査」(1973年から2013年)の世帯総所得階級別世帯人員別世帯数のデータを用いて都道府県別の相対的貧困率を推計している。その上で、2013年の都道府県別の相対的貧困率を被説明変数とし、33種の社会経済的要因を説明変数とする非線形重回帰分析を行った結果、得られた影響要因7種(失業率、単身世帯割合、ニート割合、高卒割合、世帯支出の教育費割合、中卒割合、最低賃金額(寄与度順))の中では失業率による寄与が最大であり、労働関係の指標では失業率、ニート、最低賃金の3要因による相対的貧困率への累積寄与が43%であることを示した。最低賃金については、都道府県により正負の関係が混在する(相対的貧困率の高い地域の中でも東京などの大都市圏では最低賃金が高い一方、沖縄、高知、徳島などでは低く、相対的貧困率の低い地域の中でも、東北では最低賃金が低い一方、東海・北陸では高い)ため、最低賃金と相対的貧困率との相関係数は-0.203と低いが、それでも影響要因として判定されていると指摘している。

¹⁹¹ 安部(2001)では、「賃金構造基本統計調査」の県別に集計された女性パートタイム労働者の賃金集計データと、「パートタイム労働者総合実態調査」の1990年、1995年の個票データにより、都道府県ごとに女性パートタイム労働者の平均賃金と最低賃金(時間給)との乖離の程度を推計した。また、都道府県別に①最低賃金額、②最低賃金より3%高い額、③最低賃金より5%高い額の各金額未満の賃金の労働者の割合を算出し、最低賃金近傍(最低賃金より10%高い水準)で働く女性パートタイム労働者の16%であると算出した。その上で分析の結果、地域別最低賃金が賃金下支えとして有効に機能しているのは北海道・青森・新潟・山口・福岡・熊本・宮崎・沖縄の各道県であると指摘している。

¹⁹² 安部(2001)では、最低賃金が女性パートタイム労働者の賃金上昇率の下支えになっているかについても分析を行っている。女性パートタイム労働者の賃金と最低賃金の乖離幅が大きい大都市圏とその周辺地域(埼玉・千葉・東京・神奈川・滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良の各都府県)における、女性パートタイム労働者の賃金と最低賃金の乖離幅の1990年から1995年にかけての変化について分析を行い、最低賃金の上昇率がパートタイム賃金の上昇幅を規定しているとは判断できない、と指摘している。

¹⁹³ 労働政策研究・研修機構(2005)では、安部(2001)の研究手法を踏襲し、2003年の「賃金構造基本統計調査」のデータの個票を用いて分析を行っている。同研究では、平均賃金額と地域別最低賃金額の乖離について、平均賃金額が高くなるほど乖離額も高くなる傾向があることから、乖離額を平均賃金で調整した値である乖離幅でも比較を行っている。一般労働者については、最も乖離が小さい青森県でも乖離額738円、乖離幅の数値が0.550となっているのに対し、パートタイム労働者で最も乖離が小さい沖縄県では乖離額115円、乖離幅の数値が0.160であることを示している。また、最低賃金近傍労働者については、地域別の最低賃金額、最低賃金より5%高い額、最低賃金より10%高い額、最低賃金より15%高い額の各金額未満の賃金で働く労働者の割合により分析を行っている。

労働者やパートタイム労働者の平均賃金との乖離を分析対象とし、一般労働者については各都道府県の最低賃金額と平均賃金額の乖離額が900円から1,000円程度であり、平均賃金額に対する乖離額の比率である乖離幅は0.58から0.65という結果となったのに対し、パートタイム労働者では多くの都道府県で乖離額が200円台、乖離幅が0.2台に集中しており、特に九州、東北等の最低賃金額が低い地域においては最低賃金額と平均賃金が近接していることが示されている。パートタイム労働者については、最低賃金近傍の労働者の割合が東北や九州のいくつかの都道府県において他の都道府県よりも比較的高いことを示し、これらの地域では地域別最低賃金が賃金の下支えに一定程度、機能を果たしていると指摘している。

さらに、同じく最低賃金の賃金下支え機能について、地域別最低賃金のランク区別に各都道府県の最低賃金と高卒女性のパートタイム労働者の賃金の推移について分析した実証研究がある。安部・田中(2007)¹⁹⁴では、1990年から2001年にかけての各ランクの地域の女性パートタイム労働者の実質賃金の上昇率と地域別最低賃金の実質上昇率との関係について、C・Dランクの地域では観察期間中、両方の上昇率がほぼ等しいのに対して、A・Bランクの地域では実質賃金の上昇率が最低賃金の上昇率よりも低くなっていたことを示している。この研究では、大都市があるA・Bランクの都道府県では、パートタイム労働者の賃金が最低賃金よりもある程度高く設定されているため、労働需要減退期には最低賃金が賃金の下支えとして有効に機能しなかった一方で、C・Dランクの県では、パートタイム労働者の賃金が最低賃金に近いことから、下支えとして有効に機能したと指摘している。また、安部・玉田(2007)¹⁹⁵では、1990年から2001年の間に最低賃金と高卒女性パートタイム労働者の賃金の下位部分が近接したことを示し、2000年代初めから2000年代後半の景気の本格的な回復までの時期には都市部においても最低賃金が有効な賃金上昇の下支え機能として有効であった可能性について指摘している。

¹⁹⁴ 安部・田中(2007)では、1990年の地域別最低賃金のランク区分に応じて全国47都道府県を4区分に分け、ランク区別に1990年から2001年にかけての女性パートタイム労働者の実質賃金の推移について、最低賃金を消費者物価指数で実質化したものの上昇率により比較している。

¹⁹⁵ 安部・玉田(2007)では、1990年、1995年、2001年の「パートタイム労働者総合実態調査」の個票データにより、高卒女性パートタイム労働者と地域別最低賃金の乖離について分析し、各ランクの10%分位値についてA・Bランクは下落した一方で、C・Dランクの下落が限定的であり、ランク間の差が縮まっていることが示されている。

5.1.3 小括

本節では、地域別最低賃金について特に賃金、物価、生計費、労働生産性、地域の雇用などと対比しながらみてきた。その結果、次のことが確認できた。

- (1) 最低賃金の実額は、東京が最高であり、都道府県別の最高額に対する最低額の比率は、2014年まで低下したが、2015年から2021年まで上昇傾向にあり、地域差は縮小傾向にある。2014年までの地域差の拡大については、生活保護との乖離解消のための都市部を中心とした最低賃金引上げが主な要因と考えられる。
- (2) 都道府県別の最高額に対する最低額の比率を、最低賃金額のほか賃金分布の特性値でもみると、最低賃金額で最も大きく、上位の特性値ほど小さくなっている。これは、賃金の地域差が高賃金層ほど大きく、低賃金層ほど小さいことを示している。最低賃金があることにより、特に低賃金層の賃金の地域差が一定の範囲に抑えられている可能性が示唆される。
- (3) 賃金との比率でみた最低賃金は、東京が最低であり、地域差はこの10年で縮小していた。また、一人当たり消費支出との比率でみた最低賃金も、東京が最低であり、地域差はこの15年で縮小していた。最低賃金の実額では2014年まで地域差が拡大していたが、平均賃金又は賃金中央値や消費支出との比率等でみた最低賃金の地域差は、反対に縮小しており、地域差をみる観点の違いにより拡大／縮小の傾向が異なっていた。先行研究でも同様の指摘が示されていた。最低賃金の地域差についてみるに当たっては、こうした様々な観点からみることが必要であろう。
- (4) 都道府県別の最低賃金額と、都道府県別の賃金水準、一人当たり消費支出、労働生産性のそれぞれとの相関をみると、いずれも正の相関がみられた。最低賃金の引上げに際しては、これらの要素が結果的に斟酌されてきたことがうかがえた。
- (5) 最低賃金引上げの影響率は、最賃近傍雇用者の割合に左右されることが示唆された。今後も最低賃金の引上げを円滑に進めていくに当たっては、最賃近傍雇用者の職業能力を高めて、より高い賃金が得られる職業に就けるようにすることが重要であると考えられる。

最低賃金の地域差への関心が高まる中、国内の実証研究の更なる蓄積が期待される。

5.2 最低賃金と地域間移動

本節では、最低賃金と人口の地域間移動との関係についてみていく。

5.2.1 データからみる現状

日本は地域別最低賃金を採用しており、5.1 で観察されたように、2021 年において地域別最低賃金額の最高額と最低額には 2 割程度の差異が生じている。この都道府県間の差異が人口移動に影響するのか、影響するとすればどのような影響がどの程度存在するのかというのが本節の問題意識である。

2.1 でみたように、最低賃金には賃金分布への波及効果が指摘されている。この波及効果が雇用の喪失と創出によって生じたものなのか、それとも就業継続する雇用者の賃金上昇によるものかによっても、最低賃金が地域間移動に及ぼす影響は異なってくる。最低賃金と人口移動との関係には次の 2 つの仮説が考えられる。ひとつは、最低賃金が労働者にとって魅力的な就業環境(賃金分布)を作り出し、労働者が高い賃金を求めて地域間を移動するという仮説である。もうひとつは、最低賃金の上昇が企業の人件費増加を通して最低賃金近傍の雇用に相対的に減らし、最低賃金が上げられた地域から最低賃金近傍の労働者が流出するという仮説である。これらの仮説に関する実証研究については 5.2.2 でみることとし、本小節ではデータからみられる現状を概観する。

(1) 労働者の地域間移動

1) 都道府県間移動の状況

はじめに、都道府県間の人口移動がどの程度生じているか確認する。図表 5.2-1 には「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」と「住民基本台帳人口移動報告」をもとに年間の県内移動者¹⁹⁶と県間移動者の割合をそれぞれ示した。1990 年の人口に占める県内移動者の割合は 2.7%であり、県間移動者の割合は 2.6%であった。県内移動者が県間移動者よりもやや多く、合わせて 5%余りの人口が 1 年間で移動していた。これらの割合は、1990 年代中頃までは概ね横ばいで推移し、1990 年代中頃から 2010 年代にかけて緩やかに減少してきた。2010 年代には、県内移動者の割合が 2.1%、県間移動者の割合が 1.8~1.9%となっており、1 年間に移動する者の割合は合わせて 4%程度の水準で推移している。

続いて、男女別、年齢別の移動率も確認する。図表 5.2-2 には、「国勢調査」をもとに調査時点から過去 5 年間での年齢階級別の県内、県間移動率を示した¹⁹⁷。「国勢調査」の移動人口の調査・集計は、基本的に 10 年に一度の大規模調査のみにおいて実施されるが、

¹⁹⁶ ここでいう県内移動者とは、市区町村(区は、東京都特別区部及び政令指定都市の区)の境界を越えて、日本国内で住所を移動した者を指す。

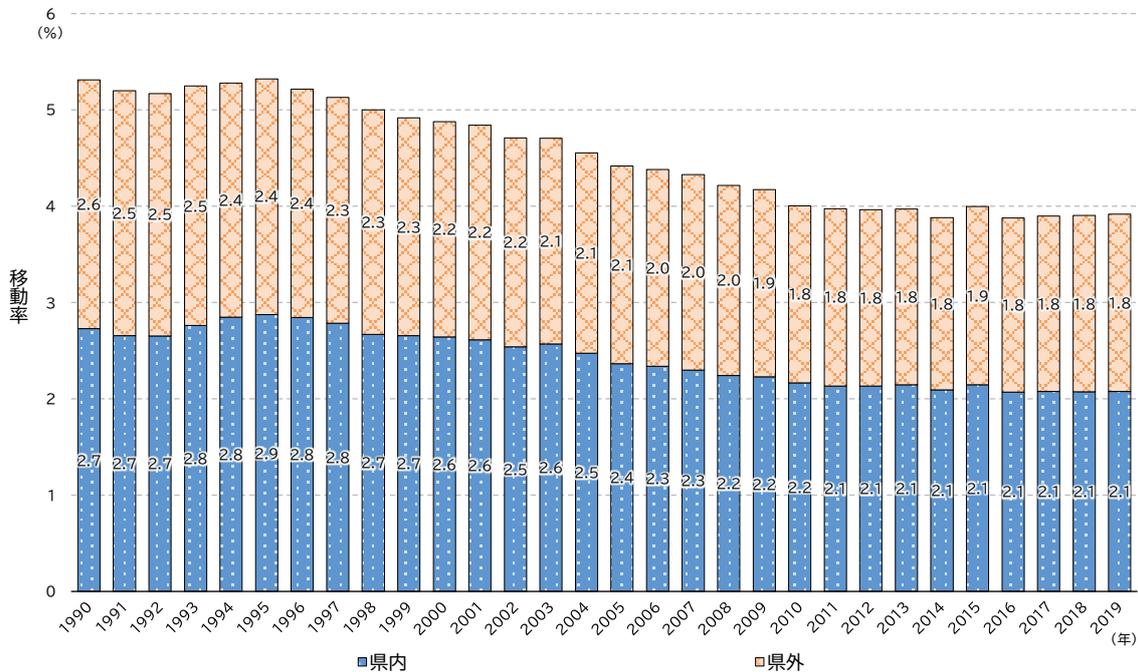
¹⁹⁷ 図 5-2-1 とは対象期間の長さが異なるために移動率に大きな差異がある。

5章 最低賃金と地域

小規模調査であった 2015 年にも例外的に実施された。このため、2000 年調査、2010 年調査と、最新の 2015 年調査が利用可能であり、以上の 3 回分のデータを掲載している¹⁹⁸。男女別、年齢階級別のいずれにおいても県内、県間ともに過去 5 年間の移動率は概ね低下傾向にあり、図表 5.2-1 での傾向と整合的である。男女ともに 25～34 歳の過去 5 年間の移動率が最も高く、15～24 歳、35～44 歳と続く。県間移動率が県内移動率を上回るのは、15～24 歳の男女と 45～54 歳男性(2010 年と 2015 年)のみである。15～24 歳は進学や就職を機に、45～54 歳男性は転勤などにより移動しているものと推察される。

なお、ここでの分析は、居住地に基づくデータによるものであり、就業地に基づく分析ではないことに留意されたい。

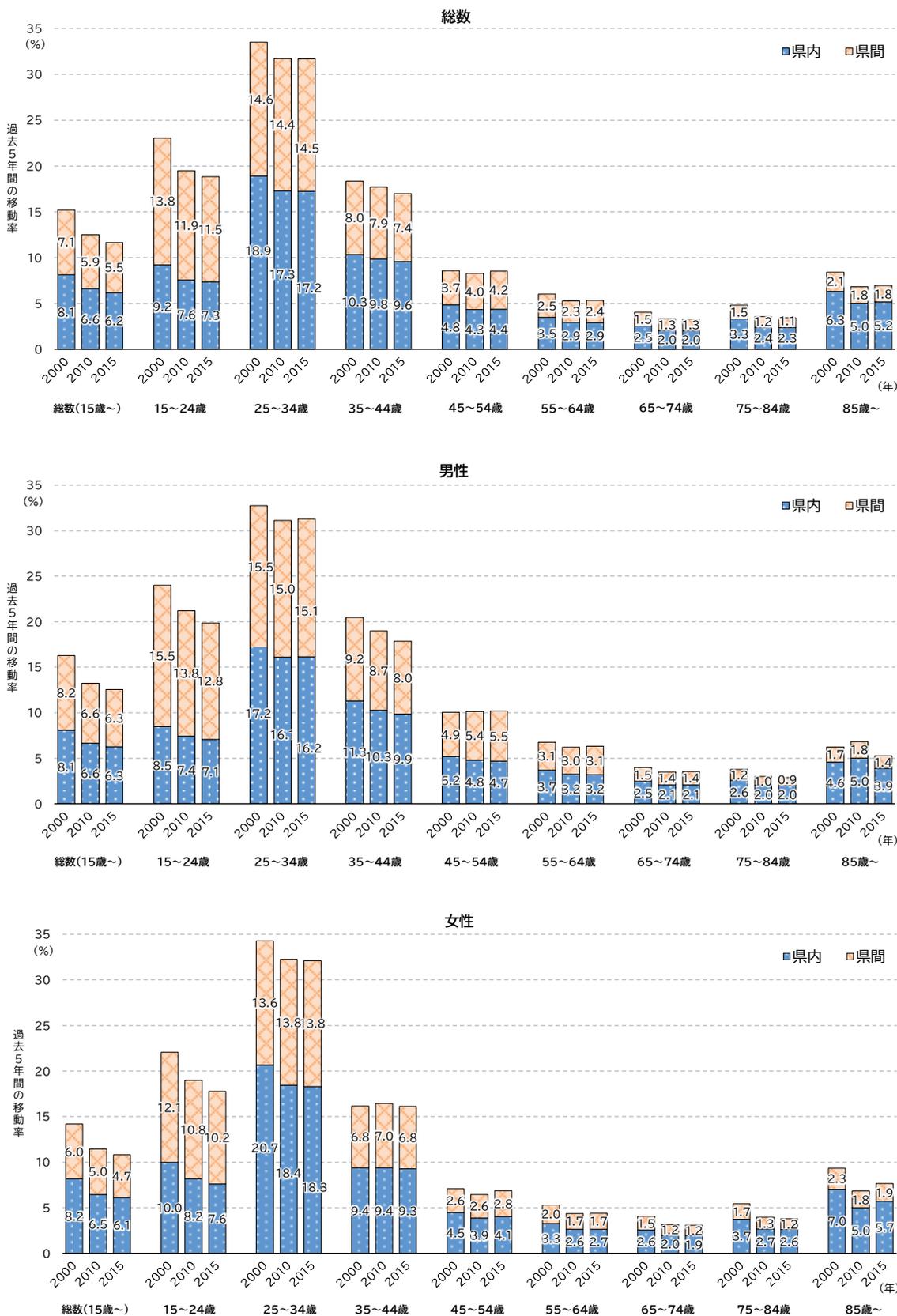
図表 5.2-1 人口に占める県内・県間移動者の割合



(資料出所)住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査、住民基本台帳人口移動報告
(注)ここでいう県内移動者とは、市区町村(区は、東京都特別区部及び政令指定都市の区)の境界を越えて、日本国内で住所を移動した者を指す。

¹⁹⁸ 国勢調査では 10 年ごとに行われる大規模調査において 5 年前の常住地を尋ねており、5 年間の(県内、県間の)移動の有無を知ることができる。2015 年調査は東日本大震災の影響を知るために例外的に調査された。

図表 5.2-2 性別、年齢階級別の過去5年間県内・県間移動者の割合



(資料出所)総務省「国勢調査」より厚生労働省が作成

(注)ここでの県内移動者とは、市区町村(区は、東京都特別区部及び政令指定都市の区)の境界を越えて、日本国内で住所を移動した者を指す。

2) 最低賃金と都道府県間移動

次に、最低賃金と転入超過の関係を観察する。図表 5.2-3 は、1990 年からの 30 年を 5 年ごとに 6 期間に分け、各都道府県における 5 年間の転入超過率を縦軸にとり、期首の最低賃金額を横軸にとって散布図にしたものである。この図をみると、6 期間のすべてで有意に正の傾きとなっていることが分かる。したがって、一見すると最低賃金額が高い地域に人口流入が続いているようにもみえる。しかしながら、最低賃金以外の地域固有の要因が人口流入に寄与しており、その要因が最低賃金額と相関している場合には、同図は疑似相関を示しているに過ぎない可能性がある。

そこで、各地域がもつ固有の要因を除去した上で最低賃金額と超過転入率の関係をみるため、図表 5.2-4 により、最低賃金の引上げ額、超過転入率ともに直前の期間との階差をとることによりみてみる。具体的には、分析対象期間を 10 年間とした上で、横軸には、前半 5 年間での最低賃金引上げ額(後半 5 年間の期首の最低賃金額から前半 5 年間の期首の最低賃金額を引いた額)をとり、縦軸には、超過転入率の階差として、後半 5 年間での超過転入数から前半 5 年間での超過転入数を引き、10 年間の平均人口で割った割合をとっている。これにより、前半 5 年間での最低賃金引上げの状況と、前半 5 年間から後半 5 年間にかけての人口移動の変化の関係についてみている。その結果、有意な傾き(5%水準)を示したのは、1995~2004 年(正の傾き)、2005~2014 年(負の傾き)、2010~2019 年(正の傾き)の 3 つの期間のみであった。図表 5.2-3 とは異なり、有意であったのは一部の期間のみであり、時期によって傾きが正負逆転するといった結果となった。

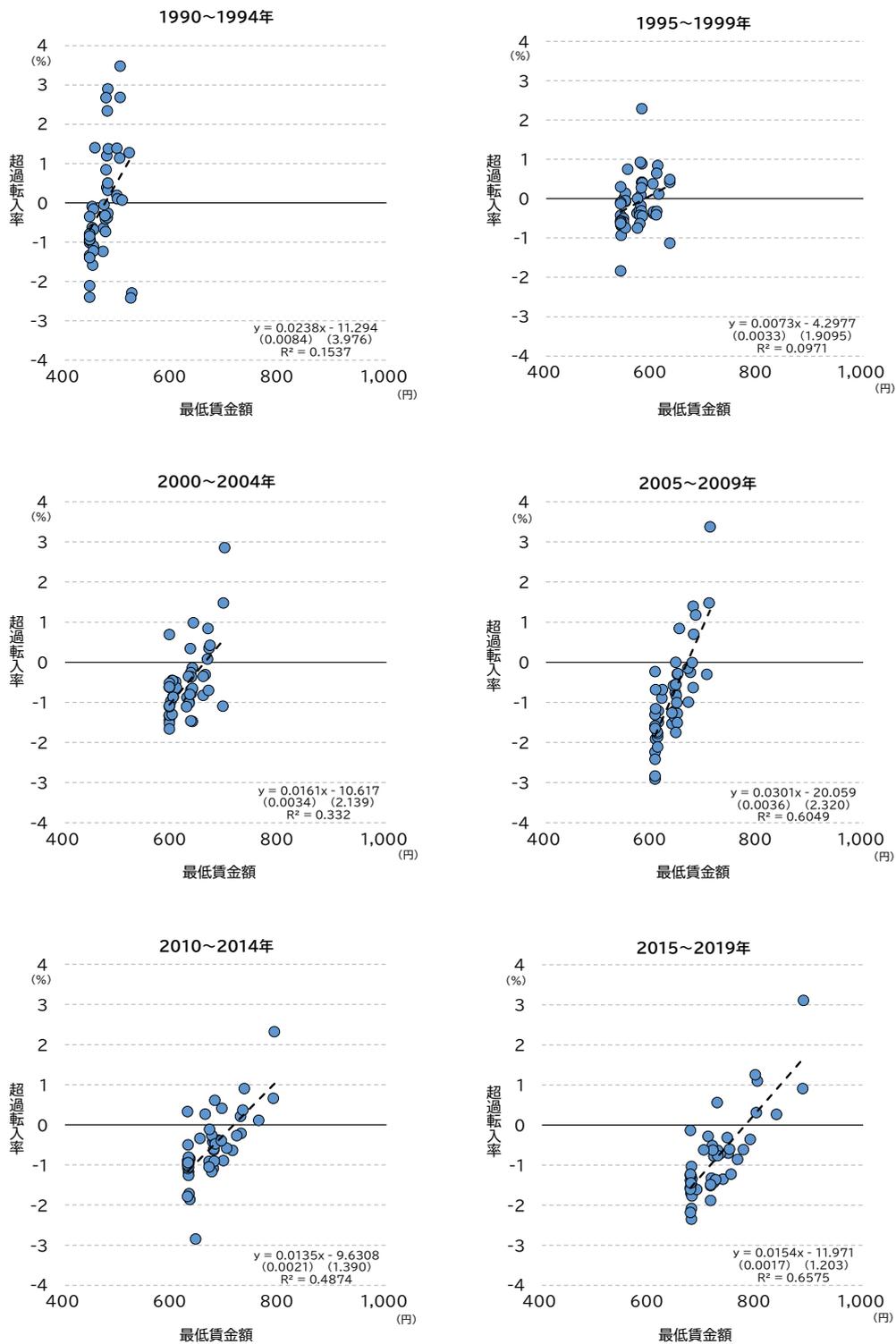
最低賃金額と超過転入率の関係(図表 5.2-3)からは一貫して正の相関が観察されたものの、それらの階差をとった分析(図表 5.2-4)では、観測期間によって相関がみられる時期とみられない時期があり、また、正の相関の時期と負の相関の時期がみられた。これらの現象が何に起因するかを考えるために、図表 5.2-5 に 1990 年から 30 年間の転入超過数と転入超過率の上位・下位 5 県を示した。図表 5.2-5 パネル A をみると転入超過数(=転入数-転出数)の多い都道府県の上位に埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の上位 3 県が每期並んでおり、この 30 年間一貫して東京圏への人口流入が続いていたことがわかる。他方で、転入超過数の少ない都道府県には 1990~1994 年の東京都、1990~2004 年の大阪府が含まれるものの、北海道、東北地方などが多い。また、パネル B により転入超過率の高い都道府県をみると、分母となる人口規模の大きい 1 都 3 県の出現頻度は減るものの、2000~2004 年の 5 位の沖縄県を除くと東京圏をはじめ大都市圏に人口流入していることが確認できる。反対に、転入超過率の低い都道府県には大都市圏以外の地方圏の県が多く含まれる。

このように転入超過数と転入超過率の上位の都道府県は大都市圏に集中し、長期にわたり固定的であることが分かる。つまり、図表 5.2-3 及び図表 5.2-4 は最低賃金と転入超過に何らかの因果関係が存在するというよりも、最低賃金額の多寡によらず都市部に継続的に人口が流入している現象をみているに過ぎない可能性がある。以上の散布図の分

5章 最低賃金と地域

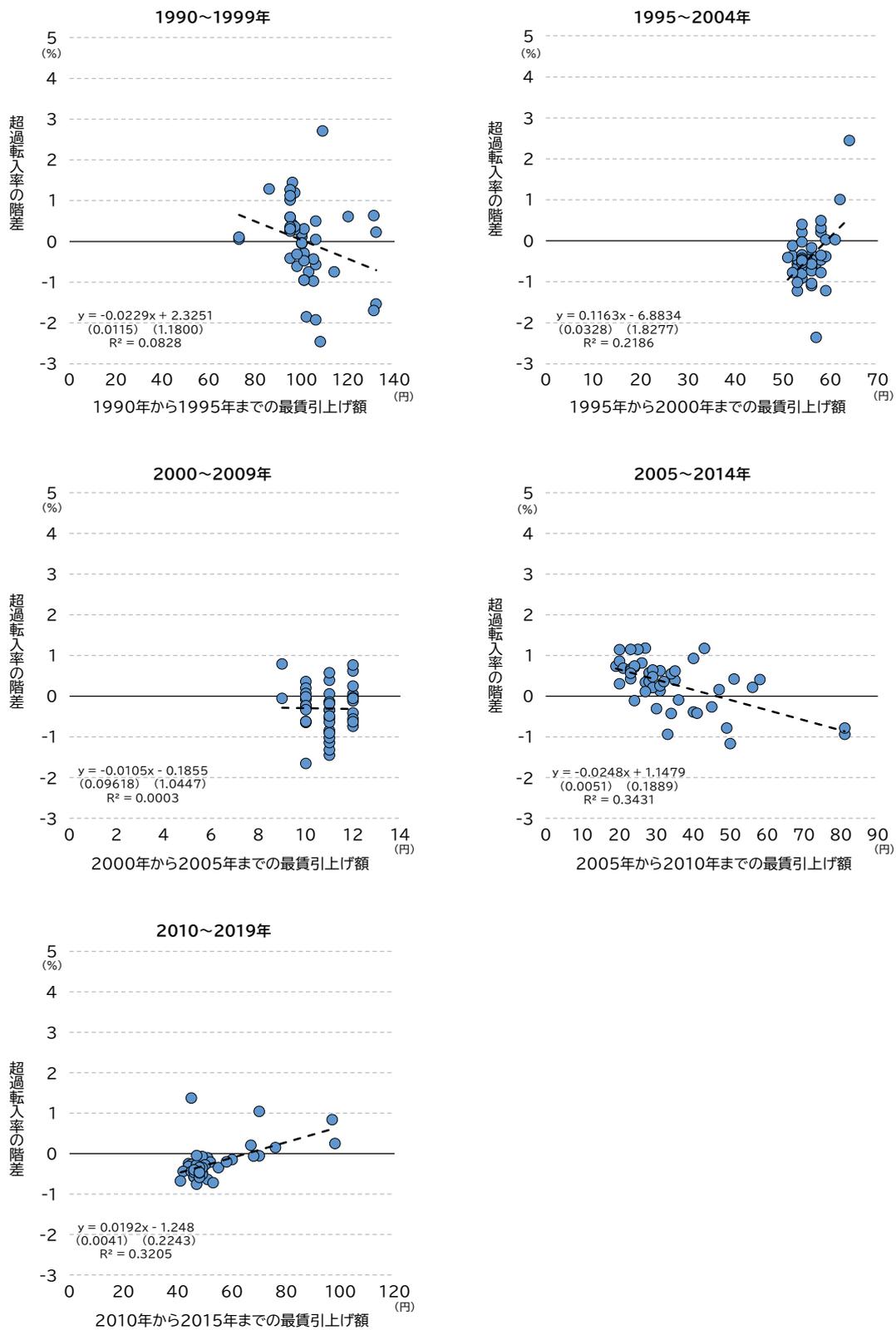
析では単純な相関関係の確認にとどまるため、次小節で個人の移動理由に関するデータを利用し、より直接的に人口移動の要因についてみていく。

図表 5.2-3 最低賃金額と転入超過率



(資料出所) 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」、「住民基本台帳人口移動報告」より厚生労働省が作成
 (注) 超過転入率とは、期間中の超過転入数を期初の人口(ただし、データの制約上、当初年の3月31日時点の人口)で除した数。
 近似式下段の括弧内数値は標準誤差。

図表 5.2-4 最低賃金額と転入超過率の階差



(資料出所)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」、「住民基本台帳人口移動報告」より厚生労働省が作成
 (注)超過転入率とは、期間中の超過転入数を期初の人口(ただし、データの制約上、当初年の3月31日時点の人口)で除した数。
 超過転入率の階差とは、各分析対象期間(10年間)のうち後半の5年間の超過転入数から前半の5年間の超過転入数を引き、対象期間(10年間)の人口の単純平均で除した数。
 近似式下段の括弧内数値は標準誤差。

図表 5.2-5 転入超過数と転入超過率の上位・下位5都道府県

パネルA: 転入超過数(上位・下位5都道府県)						
順位	1990～1994年	1995～1999年	2000～2004年	2005～2009年	2010～2014年	2015～2019年
1	埼玉県	埼玉県	東京都	東京都	東京都	東京都
2	千葉県	東京都	神奈川県	神奈川県	埼玉県	神奈川県
3	神奈川県	福岡県	千葉県	千葉県	神奈川県	埼玉県
4	茨城県	神奈川県	愛知県	愛知県	福岡県	千葉県
5	兵庫県	千葉県	埼玉県	埼玉県	愛知県	福岡県
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
43	青森県	広島県	新潟県	岩手県	静岡県	徳島県
44	北海道	北海道	長崎県	福島県	長崎県	北海道
45	長崎県	兵庫県	福島県	長崎県	青森県	富山県
46	大阪府	長崎県	北海道	青森県	北海道	静岡県
47	東京都	大阪府	大阪府	北海道	福島県	栃木県
パネルB: 転入超過率(上位・下位5都道府県)						
順位	1990～1994年	1995～1999年	2000～2004年	2005～2009年	2010～2014年	2015～2019年
1	埼玉県	滋賀県	東京都	東京都	東京都	東京都
2	滋賀県	福岡県	神奈川県	神奈川県	埼玉県	千葉県
3	千葉県	奈良県	滋賀県	千葉県	神奈川県	埼玉県
4	奈良県	埼玉県	千葉県	愛知県	福岡県	神奈川県
5	茨城県	宮城県	沖縄県	滋賀県	滋賀県	福岡県
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
43	島根県	愛媛県	青森県	高知県	山形県	高知県
44	青森県	山口県	和歌山県	岩手県	秋田県	島根県
45	東京都	秋田県	奈良県	秋田県	長崎県	福井県
46	長崎県	大阪府	秋田県	長崎県	青森県	富山県
47	大阪府	長崎県	長崎県	青森県	福島県	徳島県

(資料出所)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」、「住民基本台帳人口移動報告」より厚生労働省が作成。

3) 男女別・年齢別の移動とその理由

属性別の県間移動率と移動理由については、就業構造基本調査で尋ねている「前の居住地」と「現在地での居住理由」の2つを組み合わせることにより知ることができる。

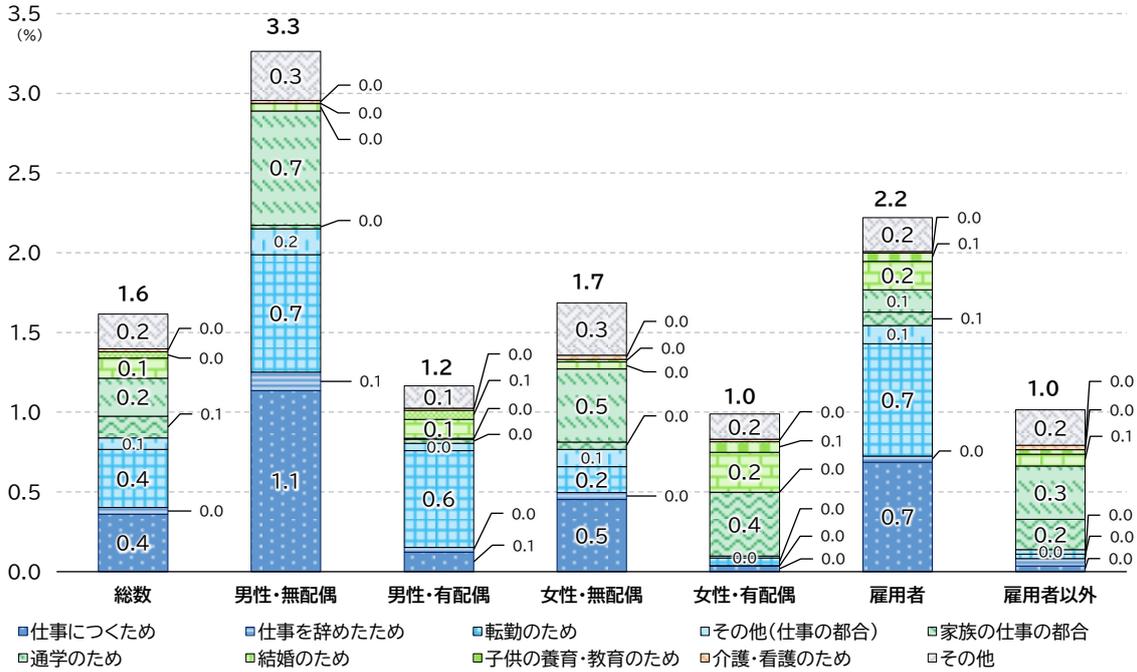
図表 5.2-6 には、2017 年に実施された就業構造基本調査を用い、男女別・配偶関係別、雇用形態別に過去 1 年間の県間移動率と移動理由の内訳を示した。県間移動率は、男女別では男性の方が高く、配偶関係別では無配偶の方が高い。1 年間で県間移動率が最も高いのは無配偶男性であり、1 年間に 3.3%が移動する一方、最も低いのは有配偶女性であり、移動率は 1.0%にとどまる。また、雇用者と雇用者以外とで比較すると、雇用者の方が県間移動率は高い。全体(総数)では 1 年間の移動率は 1.6%となっており、図表 5.2-1 の水準と比べるとやや低い。これについては、図表 5.2-1 が全年齢を対象にしているのに対し図表 5.2-6 では15歳以上を対象としていることによる点、図表 5.2-1 のデータ出所が全数を把握できる住民基本台帳による業務統計であるのに対し図表 5.2-6 のデータ出所である「就業構造基本調査」は標本調査であり回答者本人が回答している点などが原因として考えられる。

移動理由の内訳をみると、男性では「転勤のため」の占める割合が比較的高く、無配偶者では「仕事につくため」や「通学のため」といった理由が多い。他方で、有配偶女性では「家族の仕事の都合」の割合が相対的に高い。また、雇用者では「仕事につくため」と「転勤のため」が同程度であり、その2つの理由で半数程度を占めている一方で、雇用者以外では「家族の仕事の都合」や「通学のため」といった理由が主であった。

仮に、最低賃金が最低賃金近傍の雇用者の県間移動に影響しているのであれば、その移動した者は「仕事につくため」に含まれることになる。有配偶者ではそもそも「仕事につくため」を理由に移動する割合は低いため、最低賃金の地域差による有配偶者の移動への影響は極めて限定的であると考えられる。他方で、無配偶者の移動については「仕事につくため」の割合は男女とも3分の1程度と比較的高く、最低賃金額が無配偶者の県間移動に影響しているかどうか、更にみていく。

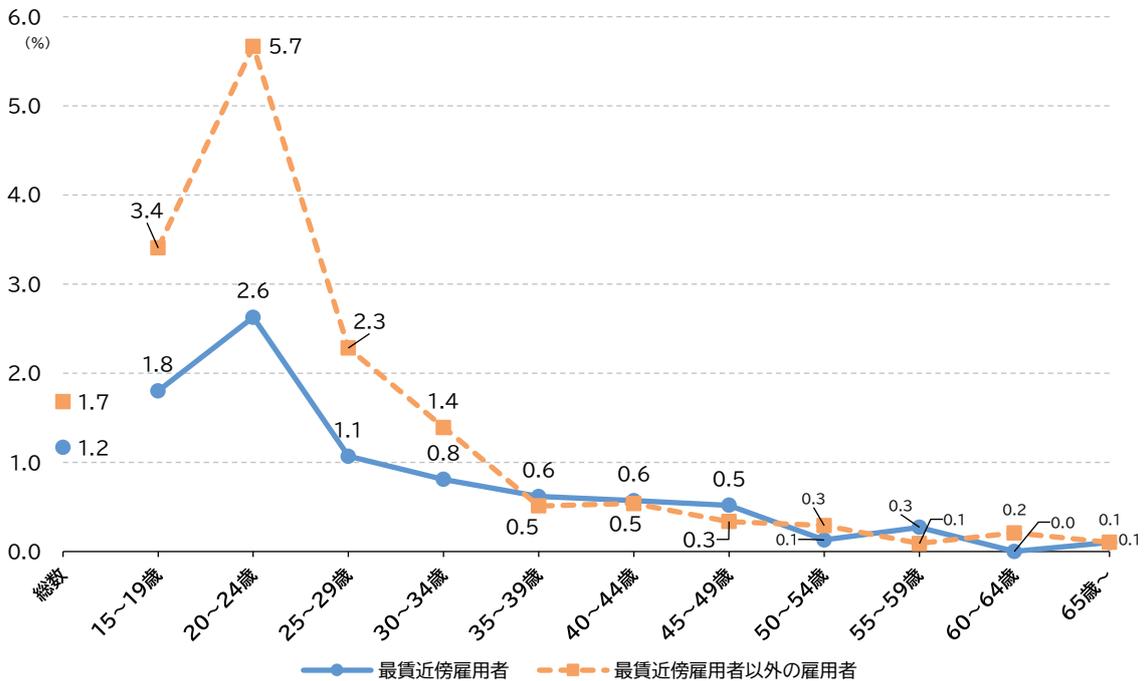
図表 5.2-7 には、図表 5.2-6 と同様に 2017 年実施の就業構造基本調査を用いて無配偶雇用者の過去 1 年間における「仕事につくため」を理由とした県間移動率を示した。「仕事につくため」に県間移動する者の割合は若年層で他の年齢層よりも高く、最賃近傍雇用者、それ以外の雇用者ともに 20~24 歳がピークとなっている。また、若年層の県間移動率を比較すると、最賃近傍雇用者よりもそれ以外の雇用者の方が移動率は高い。このように、「仕事につくため」の県間移動については、県間移動率の高い無配偶の雇用者の中でも若年層の移動率が特に高いこと、また、最賃近傍雇用者よりもそれ以外の雇用者の方が、移動率が高いことを確かめられた。

図表 5.2-6 過去1年間の県間移動率と理由の内訳



(資料出所)総務省「平成29年就業構造基本調査」より厚生労働省が作成

図表 5.2-7 無配偶雇用者の過去1年間における「仕事につくため」を理由とした県間移動率



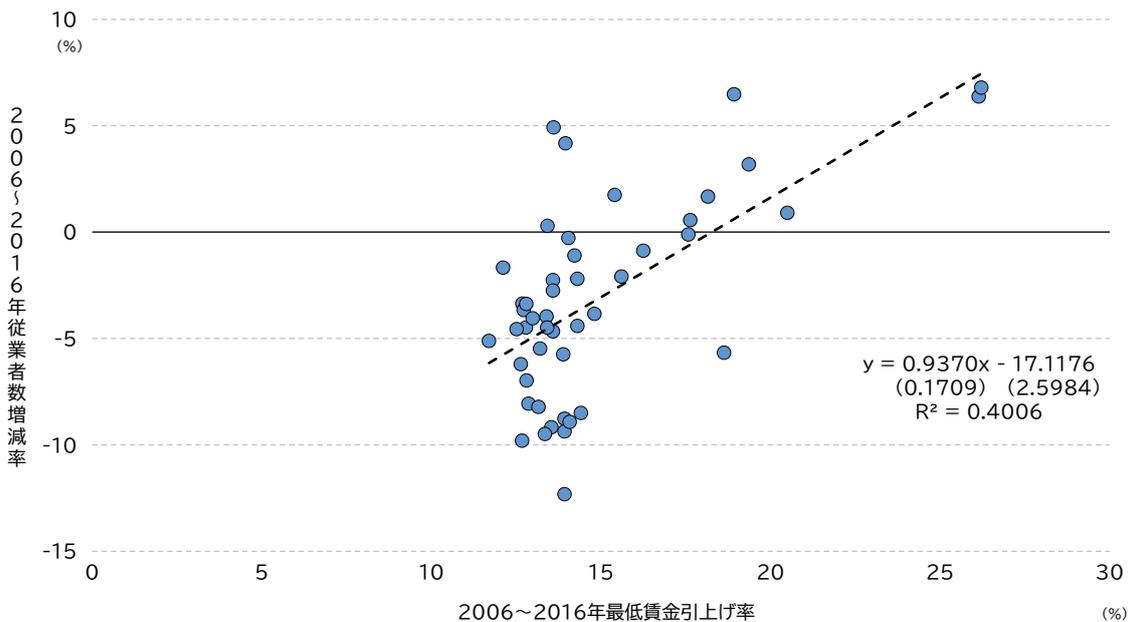
(資料出所)総務省「平成29年就業構造基本調査」より厚生労働省が作成
 (注)「最賃近傍雇用者」とは、地域別最低賃金額の1.1倍未満の時間当たり賃金の雇用者。

(2) 地域雇用と就業機会

ここまで、地域間の移動について労働者の属性や移動理由からみてきた。他方で、経済学の研究蓄積からは、労働需要が労働者の移動を促している¹⁹⁹と指摘されてきた。仮に、最低賃金が労働需要を減退させているとすれば、雇用が相対的に少ない地域から多い地域へと人口の地域間移動が起こる可能性がある。そこで、地域雇用²⁰⁰の変化と最低賃金の関係を観察する。

最低賃金の引上げは従業者数の変化に影響するのだろうか。図表 5.2-8 は、2006年から2016年にかけて²⁰¹の最低賃金引上げ率と従業者数の増減率との関係を散布図にしたものである。この図によれば、最低賃金引上げ率と従業員数増減率は正の相関を示す。これは、3.1.1 をはじめ本報告書の各所で確認したように、最低賃金の引上げが地域の経済状況等を考慮して決定されていることに起因するものと考えられる。最低賃金を上げたとしても、雇用を維持できる状況や、雇用が増える見込みのある状況において引上げ額が大きくなる傾向にあったと考えられる。

図表 5.2-8 最低賃金引上げ率と雇用の増減率(2006～2016年、産業総数)



(資料出所)総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス活動調査」より厚生労働省が作成
 (注)1.農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業を除く産業を対象。
 2.近似式下段の括弧内数値は標準誤差。

¹⁹⁹ 詳細は 5.2.2 の先行研究の整理を参照されたい。米国における研究(Cadena 2014; Martin and Termos 2015 など)が挙げられる。

²⁰⁰ 実際の分析では、データが得られる従業者数を用いる。

²⁰¹ 分析対象期間については、使用可能な最新の経済センサスから過去 10 年間の変化をみるため、2006～2016年とした。

5.2.2 理論と研究動向

労働者の地域間移動を説明する理論としては、主に就業機会の格差及び賃金の格差の2つが指摘されている。現在の居住地では就業が難しく、他地域に移動することにより仕事そのものを獲得できる可能性が高い場合や、他地域に移動することでより待遇の良い(より賃金の高い)仕事を得られる場合に、地域間移動をするインセンティブが生じることが想定される。太田(2017)では、地域間移動をする者には若年者が比較的多く、移動する労働者は移動に伴う交通費や移動元で得られた機会費用の損失を負担していることから、労働者が一種の人的資本投資を行っていると考えられることもでき、投資に対するリターンを長期にわたって得られる層が移動をしているとも考えられると指摘する。実証研究においても、太田ほか(2017)では、2006年と2011年に実施された厚生労働省「人口移動調査」の個票データを用いた分析²⁰²により、ライフステージのうち大学進学や初職を決める段階での賃金や就業機会の格差が東京での就業の選択に影響していることを示している。

最低賃金と地域間移動との関係に関する実証研究については、米国での研究において、主に就業機会を得るために最低賃金の上昇した地域から他地域への移動がみられたといった結果が示されている。例えば、Cadena(2014)²⁰³では、ある州において最低賃金が10%上昇すると米国滞在10年未満で高卒資格を持たない低技能の移民の人口流入が8%減少することを示し、これは低技能の移民は最低賃金が引き上げられると収益の最大化を期待して移動するためである旨指摘している。また、Martin and Terms(2015)²⁰⁴は、州ごとの実質最低賃金の差に着目し、2か所の最低賃金の差が実質1ドルある場合に、実質最低賃金の高い州から低い州への非熟練労働者の移動が年間3.1%増加することを示している。さらに、Monras(2019)²⁰⁵では、最低賃金と平均賃金、雇用、移住の

²⁰² 太田ほか(2017)では、ライフステージの各段階における東京圏での居住の選択が、どのような属性や要因により影響を受けているかを、プロビットモデルを用いて分析している。具体的には、最終学校在学時における居住地選択では、高等教育機関への進学が東京圏への居住地選択に反映されていること、大学進学タイミングで出身県と東京との賃金格差が東京での進学の原因となっていること、最終学校卒業時に非東京圏に居住していた者の初職時の居住地選択については、出身地の賃金格差が東京圏の居住地選択の要因となっていることが示されている。

²⁰³ Cadena(2014)では、1994年1月から2007年12月のCurrent Population Surveyのデータを用いて移民の移動について分析している。大学教育を受けている高技能の移民についても分析されており、最低賃金の変化とは無関係であることが示されている。また、低技能の移民が最低賃金を引き上げた地域から遠ざかることは、労働市場において競争関係にある10代の若者の失業への影響を軽減していることも指摘している。

²⁰⁴ Martin and Terms(2015)では、American Community Surveys (ACS)のデータを用いて、2001年から2013年までの毎年の低熟練労働者(非大卒)と高熟練労働者(学士号取得者)の州を越えた移動(移住)フローを推定し、ロジスティック回帰分析を行っている。居住地の最低賃金が1ドル上昇すると、最低賃金が変わらない地域への低技能労働者の移住が3.1%増加することを示し、最低賃金が低熟練労働者の移住の決定要因であることを指摘している。また、労働市場において労働需要に比較して労働供給が多い地域である場合には最低賃金の引上げにより生産性が最低賃金を下回る低熟練労働者の需要を減らすため、労働需要が高い地域(最低賃金が相対的に低い地域)に移動すると指摘している。

²⁰⁵ Monras(2019)では、空間的均衡モデルを用いた分析を行い、最低賃金がない2つの地域において片方の地域で最低賃金が導入され、かつ、両地域で失業給付(財源は両地域の労働者とも負担する中央政府の財源によるもの)が支払われる場合には、最低賃金の導入は賃金の上昇、雇用の減少及び低技能労働者の人口増加をもたらすことを示している。一方で、既に最低賃金が導入されている地域において最低賃金が増加した場合には、最低賃金の上昇が賃金の上昇と雇用の減少をもたらすことを示している。その上で、1985年から2012年までのCurrent Population Surveyを用いて米国内の最低賃金の変更が低技能労働者の賃金、雇用及び移住

関係について分析しており、最低賃金の上昇は低技能者の賃金の上昇及び雇用の減少につながることや、最低賃金が上昇する地域の労働需要が弾力的である²⁰⁶場合(最低賃金の上昇による労働需要減への影響が大きい場合)には低技能労働者がその地域を離れることを指摘している。このほか、居住地の移動ではなく、就業地の移動(越境就業・越境通勤)に着目した研究もあり、McKnnish (2017)²⁰⁷では、居住する州の最低賃金が隣接する州に比べて上昇すると、低賃金労働者が州外に通勤する頻度が高まることを示し、高い最低賃金の地域では就業できずに、他地域への通勤による就業が促されることを指摘している。

これら米国のいずれの実証研究でも、ある地域で最低賃金が増加した場合に、最低賃金近傍で就業する労働者は、賃金のより高い仕事を求めてその地域へ流入するよりも、むしろ流出することが示されている。

他方で、日本国内の最低賃金の地域差に着目した労働者の地域間移動についての実証研究は、あまり多くない。若杉(2020)²⁰⁸では、国内において地域間の賃金格差が労働移動によって均等化されずに存在し続けている実態を踏まえ、賃金格差を生み出す要因について分析した結果、各地域の人口集積の程度(人口密度)と最低賃金上昇とは正の相関関係があることを示した。高橋(2019)²⁰⁹では、居住地と就業地に関するアンケート調査を実

に及ぼす影響について回帰分析を行い、低技能労働者(高卒資格者)は最低賃金が増加する地域から離れることを示している。

²⁰⁶ Monras(2019)では、地域の労働需要弾力性が1より小さい(非弾力的である)場合には失われる雇用よりも賃金上昇への期待が大きいため低技能労働者は移動しないが、労働需要弾力性が1より大きい(弾力的である)場合には、雇用喪失の方が賃金上昇の期待を上回るため、低技能労働者は移動すると指摘している。また、労働需要が弾力的である場合には、上述のような失業給付の財源の種別にかかわらず、最低賃金の上昇により、低技能労働者が最低賃金の高い地域から離れることを示している。

²⁰⁷ McKnnish(2017)では、2005年から2011年のAmerican Community Survey(ACS)のデータを用いて、2007年から2009年にかけての連邦最低賃金の上昇に伴う30歳以下の低賃金労働者の州外通勤の変化を分析している。最低賃金の引上げ前に低賃金労働者の州外通勤が発生していた地域に焦点を当て、差分の差分法を用いて時給10ドル未満の低賃金労働者と時給10~13ドルの中位賃金労働者の州外通勤の変化を比較している。

²⁰⁸ 若杉(2020)では、最低賃金の地域差を分析し格差が拡大傾向にあると指摘した上で、「賃金構造基本統計調査」に基づく都道府県別・業種別・男女別・年齢別の現金給与額をもとに製造業・卸小売業の男女別全国平均賃金を1981年から2015年までについて集計し、賃金の地域間格差は最低賃金格差と大きくは異なることを示した。労働力が地域間を自由に移動できる条件の下では、賃金(所得)差が生活費用(住居費や通勤費を含む)の差を上回れば、他の条件が一定である限り、労働力の地域間移動が起こり、その場合、労働力の移動により賃金の地域間格差は解消されることが予想されるが、東京への人口集中が続く現在においてもそうした傾向はみられないことを踏まえ、賃金の地域間格差をもたらす他の要因を明らかにすべく実証分析を行っている。2005年と2019年の2期間の47都道府県の最低賃金と人口密度を用いて推計を行い、地域の人口密度が最低賃金上昇に正の影響を与えることを示した。ただし、人口集積と賃金格差についての因果関係については更なる検証が必要であると注記している。

²⁰⁹ 高橋(2019)では、2017年に、居住地とは異なる都道府県に就業する者が多い首都圏・中京圏・近畿圏(18県)に居住する20~69歳の雇用者を対象としてウェブモニター調査を実施し、居住地と就業地が同一の都道府県の者と異なる都道府県の者から有効回答を5,000名分ずつ回収した。その結果、最低賃金を考慮して県外に就業した者(最賃越境者)の割合(最賃越境率)を算出したところ、2015年以降に入職した者のうち最賃越境者の割合は2.8%であることが示されている。また、就業者の雇用形態別にみると、県外就業者全体のうち8割が正社員であり、パートタイム労働者などの非正社員の割合は低かった。最賃越境率は、雇用形態別には派遣労働者や契約社員・嘱託で高く、パートタイム労働者では高くない傾向が示されている。パートタイム労働者が他の雇用形態と比較して最賃越境率が低い背景にはパートタイム労働者は他の雇用形態と比較して通勤時間の制約が強いことが影響していると指摘している。

施し、労働者が都道府県間の最低賃金の差額に反応してより高い最低賃金が設定される隣接の都道府県等に就業地を変更し、越境して通勤するかどうかについて分析した。その結果、居住地よりも最低賃金が高いことを理由として県外で就業する雇用者の割合は2015年以降に入職した全雇用者のうち2.8%程度であることや、雇用形態別にみるとパートタイム労働者では、他の雇用形態と比較して最低賃金が高いことを理由に県外就業をする者の割合が低いことが示されている。また、最低賃金を理由として県外就業する者の割合を入職年別にみると、入職年が直近であるほど高い傾向にあることも示されている²¹⁰。この点については、勤続年数が浅い者ほど非正規雇用労働者の割合が高いことが影響していることや、2000年代中盤以降の最低賃金の上昇に伴い入職の際に最低賃金の都道府県格差がより考慮されるようになってきていることが考えられると指摘している。Hamaguchi and Kondo(2022)²¹¹は、最低賃金の地域間格差が労働供給側の求職行動にどの程度影響するかを検証するため、高卒新卒者の求職行動に着目した分析を行った。推計の結果、最低賃金の地域間格差が、最低賃金の低い地方部の高卒新卒者が居住地外で就職する動機付けとなっていることを示した。他方で、全国一律の最低賃金を仮定した場合の推定も行い、高卒新卒者の就業地選択においては賃金以外の要因も重要な役割を果たす可能性を指摘している。

以上のように、国内における最低賃金と労働者の地域間移動に関する実証研究はあまり蓄積がなく²¹²、現時点では、最低賃金引上げによる地域間移動への影響は明らかではない。また、国内では、どちらかという賃金格差の影響(より高い賃金の仕事を得るために労働者が最低賃金の上昇した地域に移動するか)という観点からの実証研究はある一方、就業機会格差の影響(最低賃金引上げにより居住地では低賃金での就業が難しくなり、他の地域で仕事を得るために最低賃金の相対的に低い地域に移動するか)という観点からのものは見当たらなかった。最低賃金の地域差への注目が高まっていることも踏まえ、

²¹⁰ 全県外就業者における最賃越境率が15.3%であるのに対し、2015年以降に入職した県外就業者に占める最賃越境率は24.0%であることを指摘している。

²¹¹ Hamaguchi and Kondo(2022)では、2007年の最低賃金法改正による都市部と地方部の最低賃金の一時的な格差拡大に着目し、最低賃金の地域間格差と若年労働者の求職行動における因果関係の推定を行った。文部科学省が毎年実施している「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況調査」の2002年から2019年までのデータを用いて行った推計の結果、最低賃金の地域間格差が地方の新卒者が居住地外に就職する動機付けとなっていることを示した。また、居住地県内外の最低賃金の格差が1パーセントポイント拡大すると、県内外で就職活動を行う高卒者の割合が約6~7パーセントポイント変化させることを示した。なお、同研究では推計値を用いて全国一律最低賃金と仮定した分析も実施している。全国一律の最低賃金で実質的に最低賃金が都市部より高かったとしても、最低賃金が低い地方部の高卒新卒者の約10~25%が引き続き都市部への就職活動を行うとし、高卒新卒者における就業地選択においては賃金以外の快適性や非金銭的要因が重要な役割を果たす可能性を指摘している。

²¹² 労働者の地域間移動とは視点は少し異なるが、「企業」の都道府県間移動について分析を行ったものとして、森川(2022)がある。同研究では、2001年度から2018年度までの経済産業省企業活動基本調査の企業パネルデータのうち、一企業一事業所であり、かつ期間中に本社所在地が都道府県間で移転したサンプルについて、転出の有無、転入の有無をそれぞれ被説明変数とし、最低賃金水準(最低賃金を対数変換したもの)を説明変数としたプロビット分析を実施した。その結果、転出については、前年に最低賃金水準が高い都道府県に立地していた企業ほど翌年に転出する確率が高いこと(最低賃金が一標準偏差高いと転出確率が0.3%高くなること)を示した。また、転入については、最低賃金の高い地域への転入、最低賃金の低い地域への転入ともに最低賃金水準とは関係がないことを示した。これらの結果から、大都市圏の最低賃金引上げが企業の地方分散を促す可能性があることを指摘している。

今後、最低賃金と労働者の地域間移動についても、様々な観点からの実証研究の蓄積が期待されよう。

5.2.3 小括

本節では、最低賃金と人口の地域間移動との関係についてみてきた。県間移動の理由をみると、「仕事につくため」のほか、家族の仕事の都合、通学、結婚等の様々な理由があるが、「仕事につくため」と「転勤のため」で全体の半数ほどを占めていた。このうち、「仕事につくため」の割合は、男女ともに有配偶者では低く、無配偶者の方が高い。県間移動率は、属性別にみると、無配偶者や若年層で比較的高く、その多くは通学や就職のために移動していることが確認された。これは先行研究とも整合的な結果であった。その上で、「仕事につくため」に県間移動する割合が比較的高い無配偶の雇用者に限定して同理由による県間移動率をみると、年齢階級別では若年層で他の年齢層よりも高く、最賃近傍雇用者よりもそれ以外の雇用者の方が高いことが示された。仕事につくために移動する者が相対的に多い無配偶者・若年者の中でも、最賃近傍雇用者は、それ以外の雇用者に比べて、仕事につくために移動する者は少ないことが分かった。

また、地域別最低賃金が地域の労働需要に影響し、地域間移動に影響している可能性についてみるため、最低賃金と都道府県別の従業者数の関係を観察した。その結果、最低賃金引上げ率の高い地域の方が、従業者数が増加する傾向がみられた。最低賃金の引上げが地域の経済状況を考慮して決定されるという、本報告書の各所で確認された結果と整合的であるといえるものの、以上の分析のみからは、最低賃金と地域間移動との関係については明らかにならなかった。

その上で、研究動向について確認すると、米国における先行研究では、最低賃金の上昇により当該地域の低賃金層の雇用機会が減少することを通じて、最低賃金の高い地域から低い地域へと人口移動が起こることが示されていた。しかしながら、日本では、最低賃金と地域の労働需要、地域間移動との関係を明示的に扱った研究はほとんどみられず、その関係は明らかになっていない。今後の実証研究の蓄積が期待される。

おわりに(得られた知見と今後の課題)

本報告書では、最低賃金について、その引上げが賃金や雇用等に及ぼす影響などを多角的な観点から分析・検証した。日本の最低賃金については、近年、引上げ幅や金額が大きくなっており、その影響を検証する必要性が一層高まってきている。諸外国には、最低賃金の影響について分析・検証を行った報告書を公表している国もみられる。本報告書は、こうした国内外の動向も踏まえ、厚生労働省の2021年度委託事業「最低賃金に関する調査研究等事業」の成果として作成されたものである。

本報告書では、まず第1章で日本と諸外国の最低賃金の制度や基礎データ等を概観した上で、日本の最低賃金引上げの影響に関して、第2章では労働者の賃金や生活への影響について、第3章では雇用、失業等の労働市場への影響について、第4章では生産性や企業への影響について分析・検証した。また、第5章では、最低賃金の地域による差異や人口移動への影響等についてみてきた。その結果については、各章やその冒頭の要約を参照いただきたいが、例えば、次のような知見が得られた。

最低賃金による賃金・生活への影響については、近年の最低賃金の引上げにより低賃金層の賃金が上昇し、賃金分布上、最低賃金額に張り付く労働者が増加しており、最低賃金が低賃金の雇用者の所得・生活水準の改善に果たす役割が大きくなっていることが分かった。また、最賃近傍雇用者は必ずしも世帯の最多所得者ではない一方、その中には世帯所得の低く経済的に厳しい者のほか、世帯所得は高くとも経済的に独立できない者もいることも分かった。

最低賃金による雇用への影響については、記述統計からは両者の明確な関係を読み取ることはできなかった。また、国内の先行研究では、若年者・女性・教育水準の低い労働者の雇用の減少を示唆する研究がある一方、そうでない研究もあり、また、景気後退期には雇用減の影響が強まることなどを示唆する研究もあるが、いずれも定まった結論は得られていないことが分かった。生産性への影響についても最低賃金との関係は明らかにはならず、先行研究からも定説は得られなかった。

最低賃金の地域差については、近年、名目値のほか、賃金水準や消費水準を考慮した実質値ともに縮小傾向にあることが確認された。また、最低賃金と地域間移動については、県間移動の理由には、仕事以外にも様々あり、最賃近傍雇用者はそれ以外の雇用者に比べて仕事につくために移動する者は少ないことが確認できた。

これらをはじめ、本報告書の分析・検証を通じて得られた知見は、今後の最低賃金政策を考える上で重要な示唆となることが期待される。

最低賃金については、ここでとりあげた内容以外にも、たとえば労働者の心理への影響など様々な議論があり、本報告書は、学術的・政策的に議論されるすべてのテーマを網羅したものとはなっていない。しかしながら、最低賃金に関する基礎的かつ主要なテーマについては、これまでに蓄積された先行研究の整理や現時点で入手可能な記述統計によ

る包括的な分析等により、最低賃金の現状やその影響に関する一定程度の有益な分析・検証として網羅できたのではないだろうか。これにより、日本の最低賃金の現状や影響について一定程度、事実を明らかにすることができたと考えている。

他方で、最低賃金の分析の難しさにより、今回の検証では必ずしも明らかとはならず、今後の更なる検証が必要な論点も見出された。特に、最低賃金が賃金や雇用に影響するのみならず賃金や雇用の状況が最低賃金にも影響するほか、労働市場・企業活動も最低賃金以外の多様な要因から様々な影響を受ける可能性があるため、最低賃金の影響のみを取り出すことが難しいことが背景にある。また、こうした事情に加え、分析に利用できるデータに制約があることなどから実証研究によっても分析結果に相違があり、定説が得られなかったテーマも多い。こうした限界を超えるべく、更なる学術研究の蓄積が期待されよう。

最低賃金に関する実証研究の蓄積には一定の時間を要し、また、分析に用いる政府統計の実施頻度に限りがあることも事実である。そのため、本書と同様の報告書を毎年作成することは必ずしも現実的ではないだろう。しかしながら、社会や地域での健全な議論と合意を形成し、合理的な根拠に基づく最低賃金政策を進めるに当たっては、今後とも定期的に最低賃金の影響について体系的な分析・検証を行い、その成果を関係者と共有していくことがますます望まれる。本報告書の内容が、その分析・検証の一つの先例となれば幸いである。

最後に、本報告書が日本の最低賃金に関するより充実した議論の土台を作る基礎資料となり、政策的な議論の発展に貢献することを期待したい。

2022年3月

参考文献

外国語文献

- Aaronson, D., French, E., Sorkin, I., and To, T., 2018, "Industry Dynamics and the Minimum Wage: A Putty-Clay Approach," *International Economic Review*, 59(1): 51-84.
- Abel, W., Tenreyro, S., and Thwaites, G., 2018, "Monopsony in the UK," *CEPR Discussion Paper*, No. DP13265.
- Abowd, J. M., Kramarz, F., and Margolis, D. N., 1999, "Minimum Wages and Employment in France and the United States," *NBER Working Paper*, No. 6996.
- Acemoglu, D., and Pischke, J. S., 2001, "Minimum Wages and On-the-Job Training," *IZA Discussion Papers*, No. 384.
- Ahn, T., Arcidiacono, P., Murphy, A., and Swinton, O., 2010, "Explaining Cross-Racial Differences in Teenage Labor Force Participation: Results from a Two-Sided Matching Model," *Journal of Econometrics*, 156: 201-11.
- Albrecht, J. W., and Axell, B., 1984, "An Equilibrium Model of Search Unemployment," *Journal of Political Economy*, 92(5): 824-40.
- Alexandre, F., Bação, P., Cerejeira, J., Costa, H., and Portela, M., 2020, "Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust," *IZA Discussion Papers*, No. 13526.
- Allegretto, S. A., Dube, A., and Reich, M., 2011, "Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment?: Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data," *Industrial Relations*, 50(2): 205-40.
- Allegretto, S., and Reich, M., 2016, "Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus," *IRLE Working Paper*, #124-15.
- Ashenfelter, O. C., and Jurajda, Š., 2021, "Wages, Minimum Wages, and Price Pass-Through: The Case of McDonald's Restaurants," *NBER Working Paper*, No. 28506.
- Autor, D. H., Manning, A., and Smith, C. L., 2014, "The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment," *NBER Working Paper*, No. 16533.
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., and Von Wachter, T.,

- 2019, "Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration," *NBER Working Paper*, No. 26101.
- Baskaya, Y. S., and Rubinstein, Y., 2012, "Using Federal Minimum Wages to Identify the Impact of Minimum Wages on Employment and Earnings Across the U.S. States," *Working Paper*.
- Bassanini, A., and Venn, D., 2007, "Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach," *OECD Social Employment and Migration Working papers*, No.54.
- Bauducco, S., and Janiak, A., 2018, "The Macroeconomic Consequences of Raising the Minimum Wage: Capital Accumulation, Employment and the Wage Distribution," *European Economic Review*, 101: 57-76.
- Belman, D., Wolfson, P., and Nawakitphaitoon, K., 2015, "Who Is Affected by the Minimum Wage?," *Industrial Relations*, 54(4): 582-621.
- Benmelech, E., Bergman, N. K., and Kim, H., 2020, "Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?," *Journal of Human Resources*.
- Bewley, H., and Wilkinson, D., 2015, "The Impact of the National Minimum Wage on Employment and Hours," *National Institute of Economic and Social Research*.
- Bossler, M., and Gerner, H. D., 2020, "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata," *Industrial and Labor Relations Review*, 73(5): 1070-94.
- Bossler, M., Gørtzgen, N., Lochner, B., Betzl, U., and Feist, L., 2020, "The German Minimum Wage: Effects on Productivity, Profitability, and Investments," *Journal of Economics and Statistics*, 240(2-3): 321-50.
- Brochu, P., and Green, D. A., 2013, "The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions," *The Economic Journal*, 123: 1203-35.
- Bryan, M., Salvatori, A., and Taylor, M., 2013, "The Impact of the National Minimum Wage on Employment Retention, Hours and Job Entry," *Institute for Social and Economic Research, University of Essex*.
- Burdett, K., and Mortensen, D. T., 1998, "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment," *International Economic Review*, 39(2): 257-73.
- Butcher, T., Dickens, R., and Manning, A., 2012, "Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK," *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 1177.
- Butschek, S., 2020, "Raising the Bar: Minimum Wages and Employers' Hiring Standards," *Working Paper*.

参考文献

- Cadena, B. C., 2014, "Recent Immigrants as Labor Market Arbitrageurs: Evidence from the Minimum Wage," *Journal of Urban Economics*, 80: 1-12.
- Card, D., 1992, "Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage," *Industrial and Labour Relations Review*, 46(1): 22-37.
- Card, D., and Krueger, A. B., 1994, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania," *American Economic Review*, 84(4): 772-93.
- , 1995, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- Card, D., Heining, J., and Kline, P., 2013, "Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality," *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3): 967-1015.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., and Zipperer, B., 2019, "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs," *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3): 1405-54.
- Chava, S., Oettl, A., and Singh, M., 2019, "Does a One-Size-Fits-All Minimum Wage Cause Financial Stress for Small Businesses?," *NBER Working Paper*, No. 26523.
- Clemens, J., 2015, "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence from the Current Population Survey," *NBER Working Paper*, No. 21830.
- , 2021, "How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-Employment Margins," *Journal of Economic Perspectives*, 35(1): 51-72.
- Clemens, J., and Strain, M. R., 2021, "The Heterogeneous Effects of Large and Small Minimum Wage Changes: Evidence over the Short and Medium Run Using a Pre-Analysis Plan," *NBER Working Paper*, No. 29264.
- Clemens, J., and Wither, M., 2019, "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers," *Journal of Public Economics*, 170:53-67.
- Clemens, J., Kahn, L. B., and Meer, J., 2018, "The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare," *NBER Working Paper*, No. 24635.
- Connolly, S., and Gregory, M., 2002, "The National Minimum Wage and Hours of Work: Implications for Low Paid Women," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64: 607-31.

参考文献

- Corella, L. F. M., 2020, "Minimum Wages in Monopsonistic Labor Markets," *IZA Journal*.
- Danziger, L., 2009, "Noncompliance and the Effects of the Minimum Wage on Hours and Welfare in Competitive Labor Markets," *CESIFO Working Paper*, No. 2786.
- Dickens, R., and Manning, A., 2004, "Spikes and Spill-Overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-Wage Sector," *The Economic Journal*, 114 (March): C95-C101.
- Dickens, R., Riley, R., and Wilkinson, D., 2009, "The Employment and Hours of Work Effects of the Changing National Minimum Wage," *University of Sussex, mimeo*.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., and Lemieux, T., 1994, "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach," *Cahier de recherche*, 9406.
- Dinkelmann, T., and Ranchhod, V., 2012, "Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa," *Journal of Development Economics*, 99: 27-45.
- Dolton, P., Bondibene, C. R., and Wadsworth, J., 2012, "Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium-Term," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(1): 78-106.
- Draca, M., Machin, S., and Van Reenen, J., 2008, "Minimum Wages and Firm Profitability," *NBER Working Paper*, No. 13996.
- Dube, A., 2019, "Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes," *American Economic Journal: Applied Economics* 2019, 11(4): 268-304.
- Dube, A., Lester, T. W., and Reich, M., 2016, "Minimum Wage Shocks, Employment Flows, and Labor Market Frictions," *Journal of Labor Economics*, 34(3): 663-704.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., and Vom Berge, P., 2022, "Reallocation Effects of the Minimum Wage," *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328.
- Eckstein, Z., and Wolpin, K. I., 1990, "Estimating a Market Equilibrium Search Model from Panel Data on Individuals," *Econometrica*, 58(4): 783-808.
- Ferraro, S., Meriküll, J., and Staehr, K., 2018, "Minimum Wages and the Wage Distribution in Estonia," *Applied Economics*, 50(49): 5253-68.
- Flinn, C. J., 2006, "Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates," *Econometrica*,

- 74(4): 1013-62.
- Forth, J., and O'Mahony, M., 2003, "The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity and Unit Labour Costs," *Research Report for the Low Pay Commission*.
- Georgiadis, A., 2013, "Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(6): 962-79.
- Gindling, T. H., 2018, "Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?," *IZA World of Labor*, 30(2): 1-10.
- Gindling, T. H., and Terrell, K., 2005, "The Effect of Minimum Wages on Actual Wages in Formal and Informal Sectors in Costa Rica," *World Development*, 33(11): 1905-21.
- Giupponi, G., and Machin, S., 2018, "Changing the Structure of Minimum Wages: Firm Adjustment and Wage Spillovers," *IZA Discussion Papers*, No. 11474
- Gopalan, R., Hamilton, B., Kalda, A., and Sovich, D., 2019, "State Minimum Wages, Employment, and Wage Spillovers: Evidence from Administrative Payroll Data," *Working Paper*.
- Gramlich, E. M., 1976, "Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes," *Brookings Papers on Economic Activity*, 2: 409-61.
- Grossman, J. B., 1983, "The Impact of the Minimum Wage on Other Wages," *The Journal of Human Resources*, 18(3): 359-78.
- Guvenen, F., Kuruscu, B., Tanaka, S., and Wiczer, D., 2020, "Multidimensional Skill Mismatch," *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1): 210-44.
- Hamaguchi, N., and Kondo, K., 2022, "Spatial Gaps in Minimum Wages and Job Search of Young Workers," *RIETI Discussion Paper Series*, 22-E-022.
- Hara, H., 2017, "Minimum Wage Effects on Firm-Provided and Worker-Initiated Training," *Labour Economics*, 47: 149-62.
- Harasztosi, P., and Lindner, A., 2019, "Who Pays for the Minimum Wage?," *American Economic Review*, 109(8): 2693-727.
- Hashimoto, M., 1982, "Minimum Wage Effects on Training on the Job," *The American Economic Review*, 72(5): 1070-87.
- Hau, H., Huang, Y., and Wang, G., 2016, "Firm Response to Competitive Shocks: Evidence from China's Minimum Wage Policy," *Graduate*

- Institute of International and Development Studies Working Paper*, No. 08-2016.
- Higuchi, Y., 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," *The Japanese Economic Review*, 64(2): 147-200.
- Hirsch, B. T., Kaufman, B. E., and Zelenska, T., 2011, "Minimum Wage Channels of Adjustment," *UWRG Working Papers*, 38.
- International Monetary Fund, 2019, "REPUBLIC OF KOREA," *IMF Country Report* No. 19/132, (Retrieved March 11, 2022, <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/CR/2019/1KOREA2019001.ashx>)
- Izumi, A., Kodama, N., and Kwon, H. U., 2020, "Labor Market Concentration on Wage, Employment, and Exit of Plants: Empirical Evidence with Minimum Wage Hike," *CPRC Discussion Paper Series*, 77-E.
- Jales, H., 2018, "Estimating the Effects of the Minimum Wage in a Developing Country: A Density Discontinuity Design Approach," *Journal of Applied Econometrics*, 33(1): 29-51.
- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., and Wething, H., 2018, "Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle," *NBER Working Paper*, No. 23532.
- Jia, P., 2014, "Employment and Working Hour Effects of Minimum Wage Increase: Evidence from China," *China & World Economy*, 22(1): 61-80.
- Johnson, W. R., and Browning, E. K., 1983, "The Distributional and Efficiency Effects of Increasing the Minimum Wage: A Simulation," *The American Economic Review*, 73(1): 204-11.
- Kabátek, J., 2015, "Happy Birthday, You're Fired! The Effects of Age-Dependent Minimum Wage on Youth Employment Flows in the Netherlands," *IZA Discussion Papers*, No. 9528.
- Kabayashi, R., Kawaguchi, D., and Yamada, K., 2013, "Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003," *Labour Economics*, 24: 264-76.
- Katz, L. F., and Krueger, A. B., 1992, "The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry," *NBER Working Paper*, No. 3997.
- Kawaguchi, D., and Mori, Y., 2019, "Impacts of Minimum-Wage Hikes on Wages and Employment in Japan," *Working Paper*.
- , 2021, "Estimating the Effects of the Minimum Wage Using the Introduction of Indexation," *Journal of Economic Behavior and*

参考文献

- Organization*, 184: 388-408.
- Kawaguchi, D., and Yamada, K., 2007, "The Impact of the Minimum Wage on Female Employment in Japan," *Contemporary Economic Policy*, 25(1): 107-18.
- Kim, D., Kim, W. Y., and Bai, J. H., 2021, "The Effect of Minimum Wage on Self-Employment," *Working Paper*.
- Kim, H. S., and Jang, S. S., 2019, "Minimum Wage Increase and Firm Productivity: Evidence from the Restaurant Industry," *Tourism Management*, 71: 378-88.
- Kong, D., Qin, N., and Xiang, J., 2021, "Minimum Wage and Entrepreneurship: Evidence from China," *Journal of Economic Behavior & Organization*, 189: 320-36.
- Kreiner, C. T., Reck, D., and Skov, P. E., 2020, "Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise Their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity," *Review of Economics and Statistics*, 102(2): 339-54.
- Ku, H., 2020, "Does Minimum Wage Increase Labor Productivity?: Evidence from Piece Rate Workers," *IZA Discussion Papers*, No. 13369
- Kudlyak, M., Tasci, M., and Tuzemen, D., 2020, "Minimum Wage Increases and Vacancies" *No. RWP 20-22: 1-31, Federal Reserve Bank of Kansas City*.
- Lam, K., Ormerod, C., Ritchie, F., and Vaze, P., n.d., "Do Company Wage Policies Persist in the Face of Minimum Wages?," *Working Paper*.
- Lee, D. S., 1999, "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum wage?," *The Quarterly Journal of Economics*, August 1999, 977-1023.
- Lemos, S., 2004, "The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil," *IZA Discussion Papers*, No. 1089.
- , 2009, "Minimum Wage Effects in a Developing Country," *Labour Economics*, 16: 224-37.
- Linneman, P., 1982, "The Economic Impacts of Minimum Wage Laws: A New Look at an Old Question," *Journal of Political Economy*, 90(3): 443-69.
- Liu, A. Y., 2021, "The Minimum Wage and Occupational Mobility," *International Economic Review*.
- Low Pay Commission, 2020, *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2020*, (Retrieved March 11, 2022, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/942062/LPC_Report_2020.pdf)

参考文献

- Lukiyanova, A., 2011, "Effects of Minimum Wages on the Russian Wage Distribution," *Higher School of Economics Research Paper*, No. WP BRP 9.
- Machin, S., and Wilson, J., 2004, "Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK," *The Economic Journal*, 114(494):C102-C109.
- Martin, D., and Termos, A., 2015, "Does a High Minimum Wage Spur Low-Skilled Emigration?," *Economics Letters*, 137: 200-2.
- Martins, P. S., 2019, "30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions," *GLO Discussion Paper*, No. 413.
- Maurizio, R., and Vázquez, G., 2016, "Distribution Effects of the Minimum Wage in Four Latin American Countries: Argentina, Brazil, Chile and Uruguay," *International Labour Review*, 155: 97-131.
- Mayneris, F., Poncet, S., and Zhang, T., 2018, "Improving or Disappearing: Firm-Level Adjustments to Minimum Wages in China," *Document de Travail*, No. 2018-03.
- McKinnish, T., 2017, "Cross-State Differences in the Minimum Wage and Out-Of-State Commuting by Low-Wage Workers," *Regional Science and Urban Economics*, 64: 137-47.
- Meer, J., and West, J., 2016, "Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics," *Journal of Human Resources*, 51(2): 500-22.
- Meyer, R. H., and Wise, D. A., 1983, "The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth," *Journal of Labor Economics*, 1(1): 66-100.
- Monras, J., 2019, "Minimum Wages and Spatial Equilibrium: Theory and Evidence," *Journal of Labor Economics*, 37(3): 853-904.
- Mortensen, D. T., and Pissarides, C. A., 1994, "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment," *Review of Economic Studies*, 61: 397-415.
- Neumark, D., and Nizalova, O., 2006, "Minimum Wage Effects in the Longer Run," *NBER Working Paper*, No. 10656.
- Neumark, D., and Shirley, P., 2021, "Myth or Measurement: What Does the New Minimum Wage Research Say about Minimum Wages and Job Loss in the United States?," *NBER Working Paper*, No. 28388.
- Neumark, D., and Wascher, W., 1992, "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws," *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1): 55-81.

参考文献

- , 2000, "Using the EITC to Help Poor Families: New Evidence and a Comparison with the Minimum Wage," *NBER Working Paper*, No. 7599.
- , 2001, "Minimum Wages and Training Revisited," *Journal of Labor Economics*, 19(3): 563-95.
- , 2002, "Do Minimum Wages Fight Poverty?," *Economic Inquiry*, 40(3): 315-33.
- , 2004, "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis," *Industrial and Labor Relations Review*, 57(2): 223-48.
- , 2007, "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research," *NBER Working Paper*, No. 12663.
- , 2011, "Does a Higher Minimum Wage Enhance the Effectiveness of the Earned Income Tax Credit?," *Industrial and Labor Relations Review*, 64(4): 712-46.
- Neumark, D., Schweitzer, M., and Wascher, W., 2004, "Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution," *The Journal of Human Resources*, 39(2): 425-50.
- OECD, 2015, *OECD Employment Outlook 2015*.
- , 2019, "Korea," *OECD Economic Outlook*, (2019)1, OECD Publishing.
- Ohta, S., and Komae, K., 2022, "Vacancies, Job Seekers, and Minimum Wages: Evidence from Public Employment Placement Service Data," *Keio-IES Discussion Paper Series*, DP2022-004.
- Okudaira, H., Takizawa, M., and Yamanouchi, K., 2019, "Minimum Wage Effects across Heterogeneous Markets," *Labour Economics*, 59: 110-22.
- Papps, K. L., 2020, "How the Minimum Wage Affects Training among Apprentices," *IZA Discussion Papers*, No. 13499.
- Pestel, N., Bonin, H., Isphording, I., Gregory, T., and Caliendo, M., 2020, "Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit," *IZA Research Report*, No. 95.
- Pissarides, C. A., 2000, *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT press.
- Portugal, P., and Cardoso, A. R., 2006, "Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations," *Journal of the European Economic Association*, 4(5): 988-1013.
- Pratomo, D. S., 2014, "Does Minimum Wage Affect Hours Worked of Paid Employment in Indonesia?," *International Journal of Social Economics*, 41(5): 362-79.

- Rapport du Groupe d'Experts, 2020, *Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*, (Retrieved March 11, 2022, <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/962164d8-bc09-457a-be64-86014049c3c6>)
- Redmond, P., Doorley, K., and McGuinness, S., 2020, "The Impact of a Minimum Wage Change on the Distribution of Wages and Household Income," *IZA Discussion Papers*, No. 12914.
- Riley, R., and Bondibene, C. R., 2015, "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity," *NIESR Discussion Paper*, No. 449.
- Rizov, M., and Croucher, R., 2011, "The Impact of the UK National Minimum Wage on Productivity by Low-Paying Sectors and Firm-Size Groups," *Research Report for the Low Pay Commission*.
- Rohlin, S. M., 2011, "State Minimum Wages and Business Location: Evidence from a Refined Border Approach," *Journal of Urban Economics*, 69: 103-17.
- Sabia, J. J., 2008, "Minimum Wages and the Economic Well-Being of Single Mothers," *Journal of Policy Analysis and Management*, 27(4): 848-66.
- Sabia, J. J., and Burkhauser, R. V., 2010, "Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor?," *Southern Economic Journal*, 76(3): 592-623.
- Sabia, J. J., and Nielsen, R. B., 2015, "Minimum Wages, Poverty, and Material Hardship: New Evidence from the SIPP," *Rev Econ Household*, 13: 95-134.
- Stewart, M. B., 2004, "The Employment Effects of the National Minimum Wage," *The Economic Journal*, 114: C110-C116.
- , 2012a, "Quantile Estimates of Counterfactual Distribution Shifts and the Effect of Minimum Wage Increases on the Wage Distribution," *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 175(1): 263-87.
- , 2012b, "Wage Inequality, Minimum Wage Effects, and Spillovers," *Oxford Economic Papers*, 64: 616-34.
- Stewart, M. B., and Swaffield, J. K., 2008, "The Other Margin: Do Minimum Wages Cause Working Hours Adjustments for Low-Wage Workers?," *Economica*, 75(297): 148-67.
- Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., and Sumarto, S., 2003, "Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector," *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 39(1): 29-50.

- Teulings, C. N., 2000, "Aggregation Bias in Elasticities of Substitution and the Minimum Wage Paradox," *International Economic Review*, 41(2): 359-98.
- , 2003, "The Contribution of Minimum Wages to Increasing Wage Inequality," *The Economic Journal*, 113: 801-33.
- Thurik, A. R., Carree, M. A., Van Stel, A., and Audretsch, D. B., 2008, "Does Self-Employment Reduce Unemployment?," *Journal of Business Venturing*, 23(6): 673-86.
- Vadean, F., & Allan, S., 2021, "The Effects of Minimum Wage Policy on the Long-Term Care Sector in England," *British Journal of Industrial Relations*, 59(2): 307-34.
- Vázquez, R. M. C., Esquivel, G., and Hernández, A. S. S., 2017, "The Impact of the Minimum Wage on Income and Employment in Mexico," *CEPAL Review*, 122: 189-216.
- Vom Berge, P., Kaimer, S., Copestake, S., Eberle, J., and Haepf, T., 2018, "Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 6)," *IAB-Forschungsbericht*, No. 5/2018.
- Wadsworth, J., 2009, "Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?," *IZA Discussion Papers*, No. 4433.
- Wang, W., Phillips, P. C. B., and Su, L., 2019, "The Heterogeneous Effects of the Minimum Wage on Employment across States," *Economics Letters*, 174: 179-85.
- Wong, S. A., 2019, "Minimum Wage Impacts on Wages and Hours Worked of Low-Income Workers in Ecuador," *World Development*, 116: 77-99.
- Yamada, K., 2016, "Tracing the Impact of Large Minimum Wage Changes on Household Welfare in Indonesia," *European Economic Review*, 87: 287-303.
- Yang, J., and Gunderson, M., 2019, "Minimum Wage Impacts on Wages, Employment and Hours in China," *International Journal of Manpower*, 41(2): 207-19.
- Zavodny, M., 2000, "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours," *Labour Economics*, 7: 729-50.

参考文献

日本語文献

- 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』
Institute of Social and Economic Research Discussion Papers 999.
- アトキンソン, デービッド, 2019, 『日本人の勝算——人口減少×高齢化×資本主義』東洋経済
新報社.
- 安部由起子, 2001, 「地域別最低賃金がパート賃金に与える影響.雇用政策の経済分析」猪木
武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 259-301.
- 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』No. 568/November 2007: 77-92.
- 安部由起子・玉田桂子, 2007, 「最低賃金・生活保護額の地域差に関する考察」『日本労働研
究雑誌』No. 563/June 2007: 31-47.
- 有賀健, 2007, 「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度 経済制度の実
証分析と設計 第1巻』勁草書房, 227-64.
- 大竹文雄, 2013, 『最低賃金と貧困対策』RIETI Discussion Paper Series 13-J-014.
- 太田聰一, 2017, 「地域経済が抱える課題と労働市場」川口大司編『日本の労働市場——経
済学者の視点』有斐閣, 104-27.
- 太田聰一・梅溪健児・北島美雪・鈴木大地, 2017, 「若年者の東京移動に関する分析」『経済分
析』195: 117-52.
- 川口大司, 2009, 「最低賃金と雇用」大橋勇雄編『叢書・働くということ② 労働需要の経済
学』ミネルヴァ書房, 263-91.
- , 2013, 『やさしい経済学——雇用を考える 若者と高齢者 第2回 失業、原因別に
3分類』経済産業研究所ホームページ, (2022年3月2日閲覧,
<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/yasashii14/02.html>).
- , 2017, 『労働経済学——理論と実証をつなぐ』有斐閣.
- 川口大司・森悠子, 2009, 「最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響」『日
本労働研究雑誌』No. 593/December 2009: 41-54.
- , 2013, 「最低賃金と若年雇用——2007年最低賃金法改正の影響」大竹文雄・川
口大司・鶴光太郎編『最低賃金改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社,
39-64.
- 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」大和総
研ホームページ, (2022年3月2日閲覧,
https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20190820_020976.html).
- 神林龍, 2017, 『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.
- 菅万理・有田伸, 2012, 『失業が健康・生活習慣に及ぼす効果——固定効果モデルと一階差分
モデルによるパネルデータ分析』東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト・ディス

参考文献

- カッションペーパーシリーズ 55.
公正取引委員会, 2019, 「企業結合審査に関する独占禁止法の運用指針」, 公正取引委員会ホームページ, (2022年3月16日閲覧,
<https://www.jftc.go.jp/dk/kiketsu/guideline/guideline/shishin.html>)
厚生労働省, 2007, 「第23回中央最低賃金審議会 資料2「平成19年度地域別最低賃金額改定の目安について(諮問)(写)」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/07/dl/s0713-9b.pdf>)
——, 2008, 「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/dl/s0806-8a.pdf>).
——, 2014, 「第24回社会保障審議会年金部会 資料「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000058100.pdf).
——, 2015, 「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会論点の中間整理」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000101874.pdf>).
——, 2016, 『平成28年版 労働経済の分析——誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題』.
——, 2017, 「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000784634.pdf>).
——, 2018, 「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000338479.pdf>).
——, 2019a, 「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000534221.pdf>).
——, 2019b, 「第10回社会保障審議会年金部会 参考資料1「被用者保険の適用拡大関係資料集」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000551469.pdf>).
——, 2021a, 「令和3年度中央最低賃金審議会第1回目安に関する小委員会 資料1「主要統計資料」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧,
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000794984.pdf>)
——, 2021b, 「令和3年度中央最低賃金審議会第1回目安に関する小委員会 参考資料

参考文献

- 2「諸外国の最低賃金の状況・報告書」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000795393.pdf>)
- , 2021c, 「令和3年度中央最低賃金審議会第1回目安に関する小委員会 参考資料3「最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000795394.pdf>)
- , 2021d, 「中央最低賃金審議会第2回目安に関する小委員会 資料2「生活保護と最低賃金」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000800126.pdf>).
- , 2021e, 「第60回中央最低賃金審議会 資料3「令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について(諮問)(写)」」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000794755.pdf>)
- 厚生労働省年金局, 2020, 「令和元年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.mhlw.go.jp/content/000706195.pdf>).
- 児玉直美, 2021, 「市場の競争環境、結果を左右 最低賃金引き上げるべきか」独立行政法人経済産業研究所ホームページ, (2021年11月19日閲覧, https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/kodama_n/02.html).
- 佐々木勝, 2011, 「賃金はどのように決まるのか——素朴な疑問にこたえる」『日本労働研究雑誌』No. 611/June 2011: 4-13.
- 社会保険庁, 2006, 「平成16年度社会保険事業の概況」, 厚生労働省ホームページ, (2022年3月11日閲覧, https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12500000-Nenkinkyoku/h16_1.pdf).
- 首相官邸, 2007, 「第3回成長力底上げ戦略推進円卓会議における合意」, 首相官邸ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/dai3/3kaigigoui.pdf>).
- , 2010a, 「雇用戦略対話第4回会合資料2「最低賃金引上げについて」」, 首相官邸ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/dai4/siryoushi.pdf>).
- , 2010b, 「新成長戦略——「元気な日本」復活のシナリオ」, 首相官邸ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf>).
- , 2013, 「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」, 首相官邸ホームページ, (2022年3月11日閲覧, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/seiroushi/pdf/torikumi.pdf>).
- , 2014, 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」, 首相官邸ホームページ, (2022年3月11日閲覧,

参考文献

- <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/26torikumi.pdf>).
- 総務省統計局, 2018, 「平成 29 年就業構造基本調査 結果の概要」, (2021 年 9 月 27 日閲覧, <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>).
- 高橋陽子, 2019, 『「居住地と就業地に関する実態調査」とその二次分析』 JILPT Discussion Paper Series DP19-07.
- 橘木俊詔・浦川邦夫, 2006, 『日本の貧困研究』 東京大学出版会.
- 田辺和俊・鈴木孝弘, 2018, 「都道府県の相対的貧困率の計測と要因分析」『日本労働研究雑誌』 No. 692/Feb.-Mar. 2018: 45-58.
- 玉田桂子, 2009, 「最低賃金はどのように決まっているのか」『日本労働研究雑誌』 No. 593/December 2009: 16-28.
- 鶴光太郎, 2013, 「最低賃金の労働市場・経済への影響——諸外国の研究から得られる俯瞰的な視点」大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著『最低賃金改革』日本評論社, 1-38.
- 戸田淳仁, 2017, 「人手不足期における最低賃金引き上げの効果——募集時時給・求人件数への影響」『Works review』 12: 92-101.
- 内閣府, 2016, 「経済財政運営と改革の基本方針 2016——600 兆円経済への道筋」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2016/2016_basicpolicies_ja.pdf).
- , 2017, 「経済財政運営と改革の基本方針 2017——人材への投資を通じた生産性向上」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2017/2017_basicpolicies_ja.pdf).
- , 2018, 「経済財政運営と改革の基本方針 2018——少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf).
- , 2019, 「経済財政運営と改革の基本方針 2019——「令和」新時代:「Society 5.0」への挑戦」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019_basicpolicies_ja.pdf).
- , 2020, 「経済財政運営と改革の基本方針 2020——危機の克服、そして新しい未来へ」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2020/2020_basicpolicies_ja.pdf).
- , 2021, 「経済財政運営と改革の基本方針 2021 日本の未来を拓く4つの原動力——グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策」, 内閣府ホームページ, (2022 年 3 月 11 日閲覧, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2021/2021_basicpolicies_ja.pdf).

参考文献

- 野添篤毅・榊原真奈美, 2006, 「メタ・アナリシスにおける文献検索プロセスと主題傾向分析」『Journal of library and information science』20: 1-12.
- 樋口美雄・佐藤一磨・小林徹, 2011, 『最低賃金引き上げの経済効果——パネルデータによる分析』KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES, DP2011-025, 1-32.
- 松下幸敏, 2015, 「多重回帰と操作変数法」『日本労働研究雑誌』No. 657/April 2015: 10-1.
- 三輪哲, 2013, 「パネルデータ分析の基礎と応用」『理論と方法』28(2): 355-66.
- 務川慧・川畑良樹・上野有子, 2020, 『最低賃金引き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』ESRI Research Note No.54.
- 森川正之, 2010, 『地域間経済格差について——実質賃金・幸福度』RIETI Discussion Paper Series 10-J-043.
- , 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——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, 91-112.
- , 2018, 『生産性——誤解と真実』日経BP.
- , 2019, 『最低賃金と生産性』RIETI Policy Discussion Paper 19-P-012.
- , 2022, 「最低賃金と生産性——日本企業のパネルデータによる分析」『経済研究』73(1): 29-48.
- 山口雅生, 2017, 「最低賃金の引き上げが飲食店事業所の雇用にどう影響するのか」『政策科学』24(3): 127-46.
- 山田篤裕, 2019, 「厚生年金保険適用拡大(2016年10月)による新たな賃金要件——既存の参照基準からの逸脱と低賃金雇用者の排除」『社会政策』10(3): 39-52.
- , 2020, 「高齢者就業と在職高齢年金・繰上げ受給」『社会政策』12(2): 88-100.
- 虞尤楠・浦川邦夫, 2021, 「日本の最低賃金の要因分析——隣接都道府県間の相互的影響を中心に」『生活経済学研究』53, 61-74.
- 勇上和史, 2016, 「日本における最低賃金と所得分配」『国民経済雑誌』213(1): 63-78.
- 労働政策研究・研修機構, 2005, 『日本における最低賃金の経済分析』労働政策研究報告書 No.44.
- , 2009, 『最低賃金制度に関する研究——低賃金労働者の状況』JILPT 資料シリーズ No.62.
- , 2011, 『最低賃金の引き上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』JILPT 資料シリーズ No.90.
- , 2013a, 『最低賃金と企業行動に関する調査——結果の概要と雇用への影響に関する分析』JILPT 調査シリーズ No.108.
- , 2013b, 『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』.

参考文献

- , 2016, 『2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況』JILPT 資料シリーズ No.177.
- , 2018, 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果』JILPT 資料シリーズ No.182.
- , 2021, 『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査——イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国』JILPT 資料シリーズ No.239.
- 労働調査会出版局編, 2016, 『改定4版 最低賃金法の詳解』労働調査会.
- , 2021, 『最低賃金決定要覧 令和3年度版』労働調査会.
- 若杉隆平, 2020, 『賃金の地域間格差と集積』UNP-RC Discussion Paper Series 20-J-03.

参考文献

その他統計調査

- OECD.Stat「Decile ratios of gross earnings」(2010, 2018 年)
- OECD.Stat「Level of GDP per capita and productivity」(2010, 2015, 2018, 2020 年)
- OECD.Stat「Minimum relative to average wages of full-time workers」(2000～2020 年)
- 公益財団法人日本生産性本部「生産性データベース」(1990～2019 年)
- 厚生労働省「公的年金加入状況等調査」(2016 年)
- 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2004, 2007, 2010, 2013, 2016, 2019 年)
- 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」(1999, 2008, 2017 年)
- 厚生労働省「雇用動向調査(事業所票・入職者票・離職者票)」(2000～2019 年)
- 厚生労働省「雇用保険事業統計」(1995～2021 年)
- 厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」(2002～2020 年)
- 厚生労働省「就労条件総合調査」(2002, 2006, 2011, 2016, 2021 年)
- 厚生労働省「職業安定業務統計」(1990～2021 年)
- 厚生労働省「賃金改定状況調査」(1991～2021 年)
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(1991～2020 年)
- 厚生労働省「能力開発基本調査」(2008～2020 年)
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(1990～2020 年)
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」(2013, 2018 年)
- 厚生労働省「令和 3 年版労働経済白書」(2021 年)
- 厚生労働省「労働基準監督年報」(2015～2019 年)
- 財務省「法人企業統計調査」(1990～2020 年度)
- 総務省「国勢調査」(2005, 2010, 2015 年)
- 総務省「事業所・企業統計調査」(2001, 2004, 2006 年)
- 総務省「就業構造基本調査」(2002, 2007, 2012, 2017 年)
- 総務省「住民基本台帳人口移動報告」(1990～2019 年)
- 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(1990～2019 年)
- 総務省「労働力調査」(1991～2021 年)
- 総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」(2009, 2012, 2014, 2016 年)
- 総務省統計局「家計調査」(2016～2020 年)
- 総務省統計局「消費者物価指数」(1990～2021 年)
- 総務省統計局「消費者物価地域差指数」(2013～2020 年)
- 総務省統計局「全国家計構造調査」(2019 年)
- 総務省統計局「全国消費実態調査」(2004, 2009, 2014 年)
- 東京商工リサーチ「「休廃業・解散企業」動向調査」(2013～2020 年)
- 東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」(2008～2020 年)

参考文献

内閣府「県民経済計算」(2006～2018 年度)

内閣府「国民経済計算」(1994～2020 年)

日本銀行「企業向けサービス価格指数」(1995～2021 年)

日本銀行「国内企業物価指数」(1995～2021 年)

図表目次

図表 1.1-1	地域別最低賃金と特定最低賃金の概要	4
図表 1.1-2	2021 年度地域別最低賃金額	5
図表 1.1-3	特定最低賃金の件数、適用使用者数及び適用労働者数	6
図表 1.1-4	賃金改定状況調査による賃金引上げ率と最低賃金引上げ率の推移	8
図表 1.1-5	近年の「経済財政運営と改革の基本方針」における最低賃金の記載	9
図表 1.1-6	地域別最低賃金額(全国加重平均)等の推移	10
図表 1.1-7	近年の目安額と改定額の差(改定額－目安額)の推移	11
図表 1.1-8	最低賃金の未満率・影響率の推移	12
図表 1.1-9	最低賃金減額特例許可の件数の推移	13
図表 1.1-10	最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果の推移(全国計)	13
図表 1.2-1	諸外国の最低賃金制度の概要	16
図表 1.2-2	諸外国の最低賃金額の比較	17
図表 1.2-3	諸外国のフルタイム労働者の賃金中央値に占める最低賃金の割合の推移	17
図表 1.2-4	諸外国の最低賃金に関する報告書の概要	18
図表 2.1-1	常用労働者一人当たりの現金給与総額等の推移	23
図表 2.1-2	月間現金給与総額(一人平均)(2020 年)	24
図表 2.1-3	時間当たり所定内給与額及び最低賃金額の推移(金額)	26
図表 2.1-4	時間当たり所定内給与額及び最低賃金額の推移(1993 年基準)	26
図表 2.1-5	時間当たり所定内給与額の特性値の推移(金額)	29
図表 2.1-6	時間当たり所定内給与額の特性値の推移(2007 年基準)	29
図表 2.1-7	時間当たり所定内給与額の賃金分布(常用労働者)	31
図表 2.1-8	時間当たり所定内給与額の賃金分布(一般労働者)	31
図表 2.1-9	時間当たり所定内給与額の賃金分布(短時間労働者)	32
図表 2.1-10	時間当たり所定内給与額の累積分布(常用労働者)	34
図表 2.1-11	時間当たり所定内給与額の累積分布(一般労働者)	34
図表 2.1-12	時間当たり所定内給与額の累積分布(短時間労働者)	35
図表 2.1-13	1 時間当たり所定内給与額のパーセンタイルの 2010(平成 22)年と 2020(令和 2)年の比較	36
図表 2.1-14	時間当たり所定内給与の分位別伸び率(常用労働者)(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)	38
図表 2.1-15	時間当たり所定内給与の分位別伸び率(一般労働者)(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)	39
図表 2.1-16	時間当たり所定内給与の分位別伸び率(短時間労働者)(2010(平成 22)年→2020(令和 2)年)	39
図表 2.1-17	時間当たり所定内給与の分位別伸び率(常用労働者)(2010(平成 22)年	

図表 目次

→2019(令和元)年).....	41
図表 2.1-18 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(一般労働者)(2010(平成 22)年 →2019(令和元)年).....	41
図表 2.1-19 時間当たり所定内給与の分位別伸び率(短時間労働者)(2010(平成 22)年 →2019(令和元)年).....	42
図表 2.1-20 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(常用労働者).....	43
図表 2.1-21 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(一般労働者).....	44
図表 2.1-22 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(短時間労働者).....	44
図表 2.1-23 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(常用労働者).....	46
図表 2.1-24 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(一般労働者).....	47
図表 2.1-25 時間当たり所定内給与額と最低賃金との差の累積分布(短時間労働者).....	48
図表 2.1-26 最賃近傍雇用者割合の推移.....	49
図表 2.1-27 産業別の最賃近傍雇用者割合.....	50
図表 2.1-28 主な産業の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、2020(令和 2)年).....	51
図表 2.1-29 主な産業の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の累積分布(常用 労働者、2020(令和 2)年).....	52
図表 2.1-30 産業×就業形態別の最賃近傍雇用者割合.....	53
図表 2.1-31 産業×企業規模別の最賃近傍雇用者割合.....	54
図表 2.1-32 職業別の最賃近傍雇用者割合.....	55
図表 2.1-33 年齢階級別最賃近傍雇用者と労働者構成比(2020(令和 2)年、常用労働者 計).....	56
図表 2.1-34 男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合.....	57
図表 2.1-35 就業形態別、男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合.....	58
図表 2.1-36 学歴別の最賃近傍雇用者割合.....	59
図表 2.1-37 就業形態別、男女別、学歴別最賃近傍雇用者割合.....	60
図表 2.1-38 就業形態別の勤続年数ごとの最賃近傍雇用者の割合(令和 2(2020)年).....	62
図表 2.1-39 高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移.....	63
図表 2.1-40 都道府県別高校新規学卒者の初任給額と最低賃金.....	64
図表 2.1-41 都道府県別高校新規学卒者の初任給額の上昇率と最低賃金の上昇率.....	65
図表 2.2-1 就業構造基本調査を用いた最賃近傍雇用者に関する集計方法のイメージ.....	72
図表 2.2-2 最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移.....	74
図表 2.2-3 最賃近傍雇用者のうち世帯の最多所得者割合の推移.....	75
図表 2.2-4 世帯の最多所得者である最賃近傍雇用者の年齢別内訳の推移.....	75
図表 2.2-5 最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳.....	76
図表 2.2-6 最賃近傍雇用者が属する世帯の等価可処分所得階級別内訳.....	77
図表 2.2-7 最賃近傍雇用者が属する世帯の暮らしの状況の推移.....	78
図表 2.2-8 最賃近傍雇用者の属性別属する世帯の暮らしの状況.....	79

図表 目次

図表 2.2-9 最賃近傍雇用者の属する世帯の貯蓄額の状況	80
図表 2.2-10 最賃近傍雇用者の住居の状況	80
図表 2.2-11 等価可処分所得が貧困線未満の世帯に属する雇用者に占める 最賃近傍雇用者の割合の推移	81
図表 2.2-12 最賃近傍雇用者に占める等価可処分所得が貧困線未満の世帯に属する 雇用者の割合の推移	82
図表 2.2-13 60 歳未満の最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳	83
図表 2.2-14 配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の年齢別構成比	84
図表 2.2-15 最賃近傍雇用者の配偶者や子の有無の状況.....	85
図表 2.2-16 60 歳以上の最賃近傍雇用者の世帯所得階級の内訳	86
図表 2.2-17 60 歳以上の最賃近傍雇用者の年金・恩給の有無別内訳.....	87
図表 2.2-18 通学のかたわら仕事をしている最賃近傍雇用者の状況.....	88
図表 2.2-19 最賃近傍雇用者の過去 1 年間の訓練・自己啓発の実施割合.....	89
図表 2.3-1 最低賃金と生活保護の比較方法	95
図表 2.3-2 最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消状況.....	96
図表 2.3-3 最低賃金と生活保護の比較(2021 年度)	97
図表 2.3-4 最賃近傍雇用者が属する世帯の収入の内訳.....	98
図表 2.3-5 配偶者がなく二人以上世帯に属する最賃近傍雇用者の世帯の収入の内訳	99
図表 2.3-6 最賃近傍雇用者が受給する公的年金の有無と種類	100
図表 2.3-7 労働時間・年収と社会保険の適用区分	102
図表 2.3-8 最賃近傍雇用者が加入する公的医療保険の内訳.....	103
図表 2.3-9 最賃近傍雇用者が加入する公的年金の内訳.....	104
図表 2.3-10 月額賃金 8.8 万を挟んだ短時間労働者の属性の違い.....	105
図表 2.3-11 「就業調整」の具体的な内容	106
図表 3.1-1 完全失業者数、雇用者数と最低賃金額の推移.....	114
図表 3.1-2 完全失業者数及び雇用者数の対前年同月増減数と最低賃金引上げ率の推移	115
図表 3.1-3 完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移	115
図表 3.1-4 乖離解消期(2007 年～2012 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係	117
図表 3.1-5 乖離解消直後期(2012 年～2017 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と失業率上昇幅の関係	118
図表 3.1-6 乖離解消期(2007 年～2012 年)における 都道府県別の最低賃金引上げの影響率と失業率上昇幅の関係	120
図表 3.1-7 乖離解消直後期(2012 年～2017 年)における 都道府県別の最低賃金引上げの影響率と失業率上昇幅の関係	121
図表 3.1-8 「宿泊業, 飲食サービス業」「卸売業, 小売業」の雇用者数と最低賃金額の推移	122

図表 3.1-9 「宿泊業, 飲食サービス業」「卸売業, 小売業」の雇用者数の対前年増減数と最低賃金額引上げ率の推移.....	122
図表 3.1-10 最賃近傍雇用者の多い職業の就業者数と最低賃金額の推移	123
図表 3.1-11 最賃近傍雇用者の多い職業の就業者数の対前年増減数と 最低賃金額引上げ率の推移	124
図表 3.1-12 企業規模別雇用者数と最低賃金額の推移	124
図表 3.1-13 企業規模別雇用者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移	125
図表 3.1-14 男女別雇用者数と最低賃金額の推移.....	125
図表 3.1-15 男女別雇用者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移	126
図表 3.1-16 年齢別雇用者数と最低賃金額の推移.....	127
図表 3.1-17 年齢別雇用者数対前年増減数と最低賃金額引上げ率の推移	127
図表 3.1-18 学歴別の雇用失業率と最低賃金額の推移	128
図表 3.1-19 学歴別の雇用失業率対前年差と最低賃金引上げ率の推移.....	129
図表 3.1-20 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と若年者の労働力人口比率の変動幅の関係.....	130
図表 3.1-21 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と若年者の労働力人口比率の変動幅の関係.....	131
図表 3.1-22 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と中年女性の労働力人口比率の上昇幅の関係	132
図表 3.1-23 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と中年女性の労働力人口比率の上昇幅の関係	132
図表 3.1-24 景気後退期を含む 2000 年代後半期(2005～2010 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と完全失業率の増減率の男女差の関係	134
図表 3.1-25 景気拡大期を含む 2010 年代前半期(2010～2015 年)における 都道府県別の最低賃金引上げ率と完全失業率の増減率の男女差の関係	134
図表 3.2-1 正規・非正規の職員・従業員、自営業主・家族従業者、非労働力人口と最低賃金額の推移.....	141
図表 3.2-2 正規・非正規の職員・従業員、自営業主・家族従業者、非労働力人口の対前年増減数と 最低賃金引上げ率の推移	141
図表 3.2-3 自営業主・家族従業者数と最低賃金額の推移.....	142
図表 3.2-4 自営業主・家族従業者数の対前年増減数と最低賃金引上げ率の推移.....	143
図表 3.3-1 事業所規模別の構成と新規求人数の変動係数	148
図表 3.3-2 最低賃金額と有効求人倍率の推移	149
図表 3.3-3 最低賃金引上げ率と有効求人倍率の推移	149
図表 3.3-4 最低賃金額と有効求人数・有効求職者数の推移	151
図表 3.3-5 最低賃金引上げ率と有効求人数・有効求職者数の推移	151
図表 3.3-6 景気後退期を含む時期(2007 年 1 月～2012 年 1 月)における 都道府県別最低賃金引上げ率と求人数の増減率の関係	153

図表 目次

図表 3.3-7 景気回復・拡大期を含む時期(2012年1月～2017年1月)における 都道府 県別最低賃金引上げ率と求人数の増減率の関係	153
図表 3.3-8 景気後退期を含む時期(2007年1月～2012年1月)における 都道府県別 最低賃金引上げ率と求職者数の増減率の関係.....	154
図表 3.3-9 景気回復・拡大期を含む時期(2012年1月～2017年1月)における 都道府 県別最低賃金引上げ率と求職者数の増減率の関係	154
図表 3.3-10 ローリング回帰分析による最低賃金の求人数弾力性の推移.....	159
図表 3.3-11 ローリング回帰分析による最低賃金の求職者数弾力性の推移	159
図表 3.4-1 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率と 最低賃金額 (全国加重平均)の推移.....	162
図表 3.4-2 最賃近傍雇用者における就業調整状況(全体)	163
図表 3.4-3 最低賃金近傍労働者における就業調整状況(属性別)	164
図表 4.1-1 1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移	194
図表 4.1-2 1時間当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額引上げ率の推移.....	194
図表 4.1-3 主な産業別の1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移	195
図表 4.1-4 主な産業別の1時間当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額伸び率の推 移.....	196
図表 4.1-5 資本金階級別の1人当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移	197
図表 4.1-6 資本金階級別の1人当たり名目労働生産性伸び率と最低賃金額引上げ率の 推移.....	198
図表 4.1-7 TFP(全要素生産性)伸び率と最低賃金額伸び率の推移	199
図表 4.1-8 1時間当たり県内総生産額(実質)の伸びと最低賃金引上げ率.....	200
図表 4.1-9 各国の労働生産性とカイツ指標(2020年)	201
図表 4.1-10 各国の労働生産性伸び率とカイツ指標伸び率(2015年→2020年).....	202
図表 4.1-11 各国の労働生産性と疑似カイツ指標(2018年)	203
図表 4.1-12 各国の労働生産性伸び率と疑似カイツ指標伸び率(2010年→2018年).....	204
図表 4.2-1 売上高経常利益率と最低賃金額引上げ率の推移.....	214
図表 4.2-2 主な産業別売上高経常利益率と最低賃金額引上げ率の推移	216
図表 4.2-3 資本金階級別売上高経常利益率と最低賃金額の推移(金融保険業を除く全 産業)	217
図表 4.2-4 労働分配率と最低賃金引上げ率の推移	219
図表 4.2-5 主な産業別労働分配率と最低賃金額の推移.....	220
図表 4.2-6 資本金階級別労働分配率と最低賃金額の推移(金融業、保険業を除く全産業)	221
図表 4.2-7 企業の能力開発支援と最低賃金引上げ率	223
図表 4.2-8 常用労働者1人1か月平均労働費用	224
図表 4.2-9 産業別 GDP デフレーターと前年の最低賃金の推移	225
図表 4.2-10 産業別 GDP デフレーターと前年の最低賃金の相関係数.....	226

図表 目次

図表 4.2-11 企業物価上昇率と最低賃金引き上げ率の関係	227
図表 4.2-12 企業向けサービス価格上昇率と最低賃金引上げ率の関係.....	227
図表 4.2-13 消費者物価指数と最低賃金の関係	228
図表 4.2-14 品目別消費者物価指数と最低賃金額の相関係数	229
図表 4.2-15 雇用保険適用事業所でみた開・廃業率と経済成長率、最低賃金引上げ率	230
図表 4.2-16 休廃業・解散件数及び倒産件数と最低賃金引上げ率の推移	231
図表 4.2-17 主要産業休廃業・解散件数の推移	232
図表 4.2-18 主な産業別にみた倒産件数の推移	233
図表 4.2-19 要因別にみた人手不足関連倒産の推移	234
図表 5.1-1 地域別最低賃金額(2021年10月).....	243
図表 5.1-2 地域別最低賃金の上昇率(2002年から2021年).....	244
図表 5.1-3 地域別最低賃金額の推移.....	245
図表 5.1-4 地域別最低賃金の最高額を100としたときの最低額の推移.....	246
図表 5.1-5 最低賃金引上げ率(2002年から2021年)の要因分解.....	247
図表 5.1-6 最高額を100としたときの最低額の変化(2002年から2021年)の要因分解	248
図表 5.1-7 所定内給与に対する最低賃金の比率(2020年6月)	249
図表 5.1-8 所定内給与に対する最低賃金の比率の最低値(最高=100、2020年6月) 250	
図表 5.1-9 所定内給与に対する最低賃金の比率の最低値の推移(最高値=100、各年6月)	251
図表 5.1-10 最低賃金と所定内給与中央値との相関(2020年6月)	251
図表 5.1-11 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020年6月、常用労働者)	252
図表 5.1-12 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020年6月、一般労働者)	253
図表 5.1-13 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(2020年6月、短時間労働者)	253
図表 5.1-14 時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差が800円未満の労働者の割合(2020年6月)	254
図表 5.1-15 最賃近傍雇用者の割合(2016~2020年平均)	255
図表 5.1-16 ランク別最賃近傍雇用者の割合(2020年6月)	256
図表 5.1-17 都道府県別最賃近傍雇用者割合の「最高値—最低値」の推移(各年6月)	257
図表 5.1-18 最賃近傍雇用者割合と各属性を持つ労働者割合との相関(2020年6月)	258
図表 5.1-19 最賃近傍雇用者の割合と最低賃金/所定内給与中央値との相関(2016~2020各年6月)	259

図表 目次

図表 5.1-20 都道府県別未満率(2016～2020 年平均)	260
図表 5.1-21 未満率と最低賃金／所定内給与中央値との相関(2016～2020 各年 6 月)	261
図表 5.1-22 「最賃近傍雇用者割合－未満率」と最低賃金／所定内給与中央値との相関 (2016～2020 各年 6 月)	261
図表 5.1-23 最低賃金引上げの影響率(2016～2020 年平均)	262
図表 5.1-24 影響率と最賃近傍労働者の割合との相関(2007～2020 年).....	263
図表 5.1-25 影響率と最賃引上げ率との相関(2007～2020 年)	264
図表 5.1-26 都道府県別賃金特性値の最高額を 100 としたときの最低額(2020 年 6 月)	265
図表 5.1-27 最低賃金と第 1 二十分位数との相関(2020 年 6 月).....	265
図表 5.1-28 最低賃金／消費者物価地域差指数(2020 年).....	267
図表 5.1-29 最高額を 100 としたときの最低額の推移(最低賃金／消費者物価地域差指 数).....	268
図表 5.1-30 週 40 時間換算最低賃金／1 人当たり家計最終消費支出(2018 年)	269
図表 5.1-31 消費水準との対比でみた最低賃金の都道府県別最低値の推移.....	270
図表 5.1-32 最低賃金と 1 人当たり家計最終消費支出との相関(2018 年)	271
図表 5.1-33 最低賃金と 1 世帯当たり消費支出との相関(2019 年)	271
図表 5.1-34 等価消費支出の特性値(2016～2020 年平均)	273
図表 5.1-35 等価消費支出の特性値に係る指標(2016～2020 年平均)	274
図表 5.1-36 就業者 1 人当たり県内総生産(2018 年)	275
図表 5.1-37 最低賃金と就業者 1 人当たり県内総生産との相関(2018 年)	276
図表 5.1-38 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値額との相関(2015 年).....	276
図表 5.1-39 最低賃金と付加価値内訳との相関(2015 年、回帰分析)	277
図表 5.1-40 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値との相関係数(事業所規模別 2015 年).....	278
図表 5.1-41 最低賃金と事業従事者 1 人当たり付加価値との相関係数(産業別 2015 年)	278
図表 5.1-42 都道府県別完全失業率(2015 年).....	279
図表 5.1-43 完全失業率の 2005 年と 2015 年の相関	280
図表 5.1-44 完全失業率と最低賃金の相関(2015 年)	280
図表 5.2-1 人口に占める県内・県間移動者の割合	286
図表 5.2-2 性別、年齢階級別の過去 5 年間県内・県間移動者の割合.....	287
図表 5.2-3 最低賃金額と転入超過率	289
図表 5.2-4 最低賃金額と転入超過率の階差	290
図表 5.2-5 転入超過数と転入超過率の上位・下位 5 都道府県	291
図表 5.2-6 過去 1 年間の県間移動率と理由の内訳.....	293
図表 5.2-7 無配偶雇用者の過去 1 年間における「仕事につくため」を理由とした 県間移	

図表 目次

動率.....	293
図表 5.2-8 最低賃金引上げ率と雇用の増減率(2006～2016年、産業総数).....	294

実施体制

本報告書は、令和 3 年度厚生労働省委託事業「最低賃金に関する調査研究等事業」の成果物として作成した。同事業は以下の体制で実施した。同事業の実施に当たって、厚生労働省労働基準局からデータや図表等の提供を受けた。

株式会社三菱総合研究所(事務局)

<実施責任者>

大橋 麻奈 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 研究員

<実施担当者>

宮下 友海 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 主任研究員

西澤 和也 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 研究員

久保寺 さつき 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 研究員

木村 文勝 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 嘱託研究員

園田 薫 株式会社三菱総合研究所 キャリア・イノベーション本部 嘱託研究員

東京大学エコノミックコンサルティング株式会社(再委託先)

第 3 章補論「【実証研究】労働市場の競争環境と雇用への影響」について、実証分析の実施及び執筆を行った。

泉 敦子 東京大学エコノミックコンサルティング株式会社 シニアエコノミスト

奥平 寛子 東京大学エコノミックコンサルティング株式会社 アドバイザー

研究会

同事業の実施及び本報告書の作成においては、「最低賃金に関する研究会」を開催し、以下の委員の助言・指導を受けた。

【最低賃金に関する研究会】 ※所属は 2022 年 3 月時点

<座長>

玄田 有史 東京大学社会科学研究所 教授

<委員> ※氏名 50 音順

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部 教授

川口 大司 東京大学公共政策大学院 教授

神吉 知郁子 東京大学大学院法学政治学研究科 准教授

森川 正之 一橋大学経済研究所 教授

山田 篤裕 慶應義塾大学経済学部 教授

最低賃金に関する報告書

2022年3月

株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部
