

# 「最低賃金に関する調査研究事業」報告書

---

2021年3月

**MRI** 株式会社三菱総合研究所

キャリア・イノベーション本部

# 内容

<b>1. 調査概要</b> .....	<b>1</b>
1.1 調査の背景・目的.....	1
1.1.1 調査の背景.....	1
1.1.2 調査の目的.....	1
1.2 実施体制.....	2
1.3 調査研究実施フロー.....	3
1.4 項目別実施概要.....	3
1.4.1 研究会.....	3
1.4.2 データ分析.....	4
<b>2. 研究会の開催について</b> .....	<b>5</b>
2.1 委員構成.....	5
2.2 各回実施内容.....	5
<b>3. テーマ別検討</b> .....	<b>6</b>
3.1 最低賃金と雇用・失業.....	6
3.1.1 調査の前提.....	6
3.1.2 最低賃金と雇用・失業に関する概況.....	7
3.1.3 最低賃金と雇用・失業に関する先行研究レビュー.....	8
3.1.4 最低賃金と雇用・失業に関する調査結果と論点整理.....	11
3.2 最低賃金と生産性等.....	12
3.2.1 調査の前提.....	12
3.2.2 最低賃金と生産性等に関する概況.....	12
3.2.3 最低賃金と生産性等に関する先行研究レビュー.....	13
3.2.4 最低賃金と生産性等に関する論点整理.....	16
3.3 最低賃金と労働者の移動、地域間格差.....	17
3.3.1 調査の前提.....	17
3.3.2 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する概況.....	18
3.3.3 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する先行研究レビュー.....	19
3.3.4 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関するデータ分析.....	22
3.3.5 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する論点整理.....	28
3.4 最低賃金と消費・賃金.....	29
3.4.1 調査の前提.....	29

3.4.2 最低賃金と消費・賃金に関する概況 .....	30
3.4.3 最低賃金と消費・賃金に関する先行研究レビュー.....	30
3.4.4 最低賃金と消費・賃金に関する論点整理 .....	33
3.5 最低賃金と貧困解消、格差是正 .....	34
3.5.1 調査の前提.....	34
3.5.2 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する概況.....	35
3.5.3 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する先行研究レビュー.....	36
3.5.4 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する論点整理.....	38
<b>4. 調査を踏まえた課題整理 .....</b>	<b>39</b>
4.1 調査結果.....	39
4.1.1 先行研究等の解釈に係る留意点.....	39
4.1.2 検討テーマ別調査結果 .....	39
4.2 課題の整理 .....	42
<b>5. 参考文献.....</b>	<b>43</b>
<b>6. 別添資料.....</b>	<b>48</b>

## 1. 調査概要

### 1.1 調査の背景・目的

#### 1.1.1 調査の背景

我が国では、経済成長をうたい、GDPの継続的引上げを目標にしつつも、賃金上昇の鈍化など、実質賃金は先進各国に比べて劣後する状況にある。こうした状況下で、最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）において、「経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、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。」とされ、最低賃金の引上げがかつてのような社会政策だけではなく、喫緊の経済政策としても実行されつつあるところである。さらに、コロナ禍による経済的ダメージなど、賃金にインパクトを与える事象も大きく、政府方針を踏まえつつ、今後の経済社会情勢に適合的な最低賃金政策の検討に資する基礎資料を得るため、最低賃金が雇用・経済・社会等に与える影響等についてのエビデンスの収集と整備の必要性が高まっている状況にある。

#### 1.1.2 調査の目的

最低賃金引上げが政策アジェンダ化した背景には、最低賃金引上げによる所得への影響、消費への影響、企業の生産性の向上や新陳代謝の促進、最低賃金の一元化による東京一極集中の是正など、様々な学術的・政治的・政策的な仮説や議論が盛り上がりを見せてきている状況がある。

本調査研究は、最低賃金について、引上げの影響の検証やエビデンス・ベースでの決定に資するよう、統計データや先行研究等の基礎資料を整理することを目的とした。

調査研究の実施にあたっては、多様な論点を含むことから、大きく以下の5つのテーマを設定した。

#### 検討テーマ

- |                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| テーマ1：最低賃金と雇用・失業（最低賃金の引上げが雇用・失業に与える影響）                        |
| テーマ2：最低賃金と生産性等（最低賃金の引上げが企業の生産性等に与える影響）                       |
| テーマ3：最低賃金と労働者の移動、地域間格差（最低賃金の地域間格差について、その在り方や労働者の地域間移動に与える影響） |
| テーマ4：最低賃金と消費・賃金（最低賃金の引上げが賃金・消費に与える影響）                        |
| テーマ5：最低賃金と貧困解消・格差是正（最低賃金の引上げが貧困解消・格差是正に与える影響）                |

## 1.2 実施体制

本調査は、以下の体制で実施した。

### 【厚生労働省】

大塚 弘満	厚生労働省労働基準局賃金課	課長
吉田 研一	厚生労働省労働基準局賃金課	最低賃金制度研究官
野地 祐二	厚生労働省労働基準局賃金課	賃金政策調整官
長山 直樹	厚生労働省労働基準局賃金課	課長補佐
尾崎 拓洋	厚生労働省労働基準局賃金課	課長補佐
本川 明	厚生労働省労働基準局賃金課	参与（最低賃金政策担当）
小前 和智	厚生労働省労働基準局賃金課	参与（最低賃金政策担当）
境谷 秀作	厚生労働省労働基準局賃金課	最低賃金係長
来嶋 里沙	厚生労働省労働基準局賃金課	政策係
土田 章代	厚生労働省労働基準局賃金課	最低賃金係

### 【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

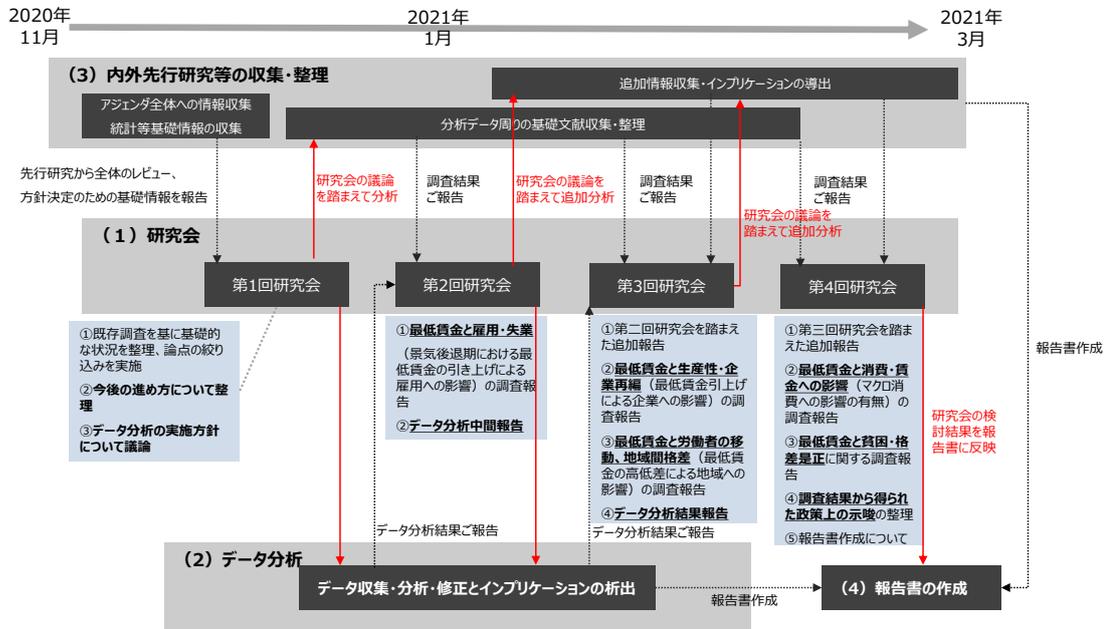
#### <実施担当者>

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  
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

### 1.3 調査研究実施フロー

本調査研究の実施フローは以下の通りである。

図表 1-1 調査研究実施フロー



### 1.4 項目別実施概要

#### 1.4.1 研究会

以下の要領で、「最低賃金に関する研究会」を設置、運営した。

##### (1) 趣旨

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7月17日閣議決定）において、「経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、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。」とされている。こうした政府方針を踏まえた今後の最低賃金政策の検討に資する基礎資料を得るため、最低賃金が雇用・経済・社会等に与える影響等について調査研究等を行う。

##### (2) 検討事項

以下の内容について、先行研究の整理及び調査分析を実施した。

- 最低賃金の引上げが雇用・失業に与える影響

- 最低賃金の引上げが企業の生産性等に与える影響
- 最低賃金の地域間格差について、その在り方や労働者の地域間移動に与える影響
- 最低賃金の引上げが賃金・消費に与える影響
- 最低賃金の引上げが貧困解消・格差是正に与える影響 等

#### 1.4.2 データ分析

##### (1) データ分析の目的と方針

本事業におけるデータ分析の目的は、近年のデータを用いて最低賃金上昇の影響を定量的に把握することにある。ただし、調査研究における時間的制約から、個票データは使用せず、公表・集計データを用いた分析を検討・実施した。

##### (2) リサーチクエスチョン

本調査研究では、最低賃金に関する先行研究を整理することとしていたため、データ分析については、上記の検討事項のうち、先行研究の少ない以下のテーマについて分析することとした。

- 最低賃金の地域間差異は人口移動をもたらすか（変数間の関係性についての分析を実施。）

## 2. 研究会の開催について

### 2.1 委員構成

本調査の検討会委員は以下通り。

【研究会委員】（◎は座長）

- 太田 聡一 慶應義塾大学経済学部 教授  
 ◎玄田 有史 東京大学社会科学研究所 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

### 2.2 各回実施内容

研究会は、以下のスケジュール、検討内容にて実施された。

図表 2-1 研究会実施実績

	開催日時・場所	協議内容
第一回	日時：令和二年 11月 27日（金） 10時00分～12時00分 場所：株式会社三菱総合研究所 4階 会議室 CR-D・E	○ 事業実施計画について ○ 概況報告 ○ データ分析について
第二回	日時：令和三年 1月 8日（金） 10時00分～12時00分 場所：株式会社三菱総合研究所 4階 大会議室 A	○ 最低賃金と雇用・失業について (1) 先行研究レビュー (2) 概況報告
第三回	日時：令和三年 2月 3日（水） 15時00分～17時00分 場所：厚生労働省労働基準局 第1会議室	○ 最低賃金と生産性等について (1) 先行研究レビュー (2) 委員報告 (3) 概況報告 ○ 最低賃金と地域格差・労働移動について (1) 先行研究レビュー (2) 概況報告 (3) データ分析報告
第四回	日時：令和三年 3月 12日（金） 10時00分～12時00分 場所：株式会社三菱総合研究所 4階 会議室 CR-C	○ 最低賃金と消費・賃金について (1) MRIより先行研究レビュー (2) 議論 ○ 最低賃金と貧困解消・格差是正について (1) MRIより先行研究レビュー (2) 概況報告 (3) 議論 ○ 報告書作成について

### 3. テーマ別検討

#### 3.1 最低賃金と雇用・失業

##### 3.1.1 調査の前提

###### (1) 学説上の状況

最低賃金と雇用量の関係、失業の誘因となるか否かという課題に対して、新古典派理論では、最低賃金の引上げにより労働力需給の均衡点よりも賃金が上昇し、その分の雇用が失われるため、最低賃金の引上げは基本的に失業の増加をもたらすとされてきた。

しかし、実証研究を元に必ずしも失業増をもたらさないという指摘がなされ（Card and Kruger 1993）、学術的な論争が行われた。この点は特に米国で活発な論争がおきたものの、メタ分析の結果、最低賃金の上昇は、雇用に対して負の影響をもたらすとした研究が大多数を占めることが指摘されている（Neumark and Wascher 2006）。

雇用の増減をもたらすメカニズムとしては、資本代替の発生による産業間での移動や、最低賃金付近の労働者の労働移動を促進し、間接的に最低賃金上昇の効果が波及するスピルオーバー効果（神林 2017）等が考えられ、その複合的作用として雇用量が決定されると考えられる。

###### (2) 最低賃金と雇用・失業に関する論点

調査研究に際しての検討テーマとして以下の論点を提起した。

- 最低賃金の引上げにより、雇用量にどの程度の影響が出るのか（弾性値の検討）。最低賃金の引上げが雇用量に負の影響を与える場合、どのような政策パッケージと組み合わせることで当該影響を最小限に留めることができるのか。特に景気後退期の最低賃金引上げの影響はどうか。
- 日本において、最低賃金の引き上げに伴う、短期的な雇用への影響のみではなく、長期的な観点から教育・訓練等の人的資本への影響はどうか。
- 最低賃金引上げの影響を受けやすい層（若年層や特定産業等）への影響はどの程度か。どのような経済指標や調査分析により判断すればよいか。

### 3.1.2 最低賃金と雇用・失業に関する概況

最低賃金と雇用・失業に関して、記述的分析から、両者に関係が見られるかどうか確認するため、以下の概況を整理した。なお、その前提として、最低賃金の引上げにより影響を受ける事業所や労働者等についても、賃金構造基本統計調査の特別集計により整理することとした。

整理内容は別添資料を参照のこと。分析からは、失業率が低く、有効求人倍率が高い時期に最低賃金を引き上げている傾向が確認され、最低賃金の引上げがマクロの雇用指標である失業率や有効求人倍率に影響を及ぼしていることは必ずしも確認できなかった。

- |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 最低賃金の未満率・影響率<ul style="list-style-type: none"><li>1) 事業所属性別未満率・影響率</li><li>2) 労働者属性別未満率・影響率</li></ul></li><li>(2) 最低賃金と失業・労働需給<ul style="list-style-type: none"><li>1) 最低賃金と完全失業率</li><li>2) 最低賃金と有効求人倍率</li></ul></li></ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3.1.3 最低賃金と雇用・失業に関する先行研究レビュー

#### (1) レビュー実施方針

最低賃金と雇用・失業に関する先行研究レビューは以下の方針で実施した。

本テーマは米国においてかなりの研究蓄積がある一方でその結論に十分合意が取れているとは言い切れない。また、国内研究については、米国等と比較すると、必ずしも十分な蓄積がなされていない状況にある。このため、文献の探索・整理にあたっては国内研究を重視し、網羅的な探索を実施した。米国（英語圏における）研究については、レビュー論文、メタアナリシス論文に重点を置きつつ、中心的に引用されている文献における記述及びリファレンス論文を中心に収集・整理を実施した。

文献の検索に際しては、Google Scholar を使用し、整理対象文献の採否には研究会委員等による専門的判断を求めたほか、被引用数や当該論文の掲載ジャーナル等を踏まえて決定した。

なお文献調査時のキーワードとしては「最低賃金、失業、雇用」等を用いた。

#### (2) レビュー結果

##### 1) 論点 1：弾性値に関する検討

最低賃金の引上げにより、どの程度雇用への影響が出るのか（弾性値の検討）。特に景気後退期における最低賃金引上げの雇用への影響について、先行研究を収集・整理した。

##### レビュー結果（テーマ 1 論点 1）

○ 最低賃金の引上げによる雇用への影響については学術的には論争がある
■ 最低賃金の引上げは特定層の雇用を減少（Neumark & Wascher 2006,1992; Kawaguchi & Yamada 2007; 川口・森 2009; Kambayashi et al. 2013）。
➢ 最低賃金近傍（最低賃金+5%）の労働者は 3%程度にすぎない（Kawaguchi & Mori 2019）。
➢ ただし、景気後退期の引上げは低所得者層（Clemens & Wither 2019）や人口全体の雇用を減らし（Clemens 2015）、地域間での失業率の格差を拡大させる傾向がある（勇上 2005）。高卒低熟練層の雇用減少が顕著（Clemens 2015）。
■ 雇用減少に対する有意な影響はない（橘木・浦川 2006; Higuchi 2013; Hafner et al. 2017）。
➢ 出版バイアスを考慮した研究では効果なしを支持。
◇ 米国の 64 本論文を調査すると出版バイアスが見られ、この出版バイアスを取り除くと雇用減少への影響はほとんどない、またはない（Doucouliagos & Stanley 2009）。

◇ 英国では出版バイアスは見られず、サンプルサイズの大きい研究では効果なしを指摘 (Hafner et al. 2017)。

■ 雇用を増加させる (Card 1992; Card & Krueger 1993)。

※のちの研究にて労働市場における地域の内生性を検討していないと批判される傾向にある (Baskaya & Rubinstein 2012 等)

➤ 日本でも、極めて限定的な層に正の効果が出る可能性を示唆 (梅澤・古俣・川上 2011)。

## 2) 論点 2 : 最低賃金引上げの影響を受けやすい層 (若年層や特定産業等) への影響

若年層や特定産業など、最低賃金引上げの影響を特に受けやすい層はどのような属性であり、かつ、その影響の程度について、関連する先行研究の収集・整理を行った。

### レビュー結果 (テーマ 1 論点 2)

○ 低学歴・低熟練・低所得者へ影響

■ 先述の通り、なかでも景気後退期の引上げは低所得者層 (Clemens & Wither 2019) や人口全体の雇用を減らし (Clemens 2015) 、地域間での失業率の格差を拡大させる傾向がある (勇上 2005)。高卒低熟練層の雇用減少が顕著 (5.6%, Clemens 2015)。

■ 最低賃金近傍の労働者は 10 代男性および中年既婚女性であり (川口・森 2009)、雇用の減少は低学歴・低熟練・低所得者層 (若者、女性、非正規) への影響が懸念される (川口・森 2013; Kawaguchi and Mori 2019)。

■ 最低賃金を 10%引き上げると、約 30%の雇用減少効果が予想される (川口・森 2013)。

## 3) 論点 3 : 最低賃金引上げに伴う教育訓練等への影響

最低賃金引上げに伴う教育訓練等の長期的な影響はどうか。

### レビュー結果 (テーマ 1 論点 4)

○ 最低賃金上昇による教育訓練減退は負ないし効果なし (両論決着つかず)

■ 短期的な雇用への影響のみではなく、長期的な観点から教育・訓練等の人的資本への影響も検討すべき (鶴 2013) 。

■ 企業内・現職の訓練と、一般訓練・今後の就職のための訓練に区分することが一般的。結果は一貫せず減少ないし効果なし。

➤ 教育へは負の効果、訓練へも負ないし効果なし (Neumark & Wascher 2006)。

➤ 現職での訓練を減少、就業のための訓練には効果なし (Neumark & Wascher 2001)。

➤ OJT へは変化なし、一般訓練や労働者主体の訓練の減少をもたらす (Hara 2015)。

#### 4) 論点 4 : 他の施策との関係

どのような政策パッケージと組み合わせることで失業の増加を最小限に留めることができるのか。

##### レビュー結果 (テーマ 1 論点 5)

- 教育訓練などを政策的に補助している (ALMP 値の高い) 国は、負の影響が出にくく、日本は負の影響が出やすい国だと評価されている (Neumark & Wascher 2004) との言及あり。
- 最低賃金引上げと投資補助金による資本代替は低熟練労働者の雇用を減少させ得るため、所得政策としては条件付き現金移転プログラムを検討すべき (Kawaguchi & Mori 2019)。

### 3.1.4 最低賃金と雇用・失業に関する調査結果と論点整理

3.1.1～3.1.3 の調査結果をもとに、研究会における協議・検討を実施し、今後に向けた論点として以下の事項を整理した。

- 最低賃金の引上げが雇用に与える影響については、従前の最低賃金水準や当該社会における各種制度の影響により異なる結果を導く可能性がある。
- 同様に、最低賃金と失業の関係が貧困に帰結するかどうかは当該社会の労働市場（政策）の在り方などと密接に関係するため、最低賃金政策の検討にあたっては、労働市場政策や社会政策的な観点からの影響把握、分析が必要とされる。
- 労働市場政策、社会政策的観点に立てば、最低賃金のみで課題解決が果たされることはない。政策をパッケージ化しようとした場合、組み合わせるべき政策が教育・能力開発のみでよいかは疑問である。欧米型労働市場を前提とせず、しかもコロナ禍による失業のような緊急性を要する場合には能力開発政策による解決は迅速性を欠く面を否定できない。
- 最低賃金の引上げによる影響を受ける労働者の属性によって、政策的対応の方向性が変わることが想定されるため、属性ごとにどのような影響を被るかを把握することが重要ではないか。
- 景気動向と労働需給のひっ迫は本来独立して検討されることが必要である。また、最低賃金の水準決定に際しては、労働需給との関係でも適否を検討すべきではないか。
- 日本の労働市場の形態、現下の労働需給の状況を踏まえると、職種を鍵とした分析等、より詳細な分析が必要とされているのではないか。例えば最低賃金の引上げによりエッセンシャルワーカーや人手不足状態にある職種にどのような影響が出るのかを分析する必要があるのではないか。
- 事後検証の必要性について、最低賃金を決定する、あるいはその影響の把握にかかる法則性が明確であり、予測可能性が高ければ事後検証の必要性は低くなるが、実際には不明な部分が多く、メカニズムの解明も含め事後検証の蓄積が必要と考えられる。

## 3.2 最低賃金と生産性等

### 3.2.1 調査の前提

#### (1) 学説上の状況

国内実証研究が十分なされておらず、実証的に最低賃金の引上げが生産性にどの程度の影響を及ぼすのか不明瞭な状況にあり、日本国内では実証的に最低賃金が生産性へもたらす影響を明示するような研究はほとんどみられない。

森川（2019）の整理では、生産性向上へ以下2つのメカニズムを指摘している。第1にコスト増が生産性向上の圧力となり生産性が上がるというもの。事例としてイギリスの最低賃金を事例とした研究をあげている（Draca et al. 2011, Georgiadis 2013, Riley and Bondibene 2017）。第2に低賃金・低生産性企業が退出し残存企業の平均生産性が上がるというもの。ただし、日本のデータで分析を実施した結果、最低賃金が企業の労働生産性を高めるという実証的結果は得られなかった（森川 2019）。

こうした状況から、海外文献も含めた調査を実施した上で、日本の状況に照らして実際にどのような影響が出ると考えられるか検討する必要がある。

#### (2) 最低賃金と生産性等に関する論点

調査研究に際しての検討テーマとして以下の論点を提起した。

- 日本において最低賃金の引上げが生産性等に影響を及ぼすのか。長期的な影響はどうか。
- 最低賃金引上げによる企業への影響を分解した場合、各要素にどのような影響があるのか。(①企業の利益②価格転嫁③雇用調整④経営努力による生産性向上)

### 3.2.2 最低賃金と生産性等に関する概況

記述的分析から、最低賃金の引上げと、企業の生産性、利益、労働分配率等との間の関係を整理するため、以下の概況整理を実施した。

整理内容は別添資料を参照のこと。分析からは、経済環境が比較的良い時期に最低賃金を引き上げている傾向が確認され、最低賃金の引上げが、マクロの労働生産性や利益、労働分配率等に影響を及ぼしていることは必ずしも確認できなかった。

- (1) 最低賃金の引上げによる企業への影響
- (2) 最低賃金と生産性
- (3) 最低賃金と売上高経常利益率
- (4) 最低賃金と労働分配率

### 3.2.3 最低賃金と生産性等に関する先行研究レビュー

#### (1) レビュー実施方針

本テーマは、特に国内の実証研究の蓄積が少ない状況にある。そのため、先行研究レビューは以下の方針で実施した。

方針1：日本研究は網羅的に探索

文献の検索に際しては、Google Scholar を使用し、整理対象文献の採否には研究会委員等によるエキスパートジャッジのほか、被引用数や当該論文の掲載ジャーナル等を踏まえて決定した。

方針2：英語圏の文献はレビュー論文・メタアナリシスを中心に探索

最低賃金の影響は国により水準決定の方法や社会保障制度が異なり、海外研究を直接当てはめることが難しい場合が想定されたため、日本語文献を出発点としてリファーマ論文をたどる形で収集・整理を実施した。

なお文献調査時のキーワードとしては「最低賃金、生産性」等を用いた。

#### (2) レビュー結果

##### 1) 論点1：最低賃金の生産性への影響

最低賃金の引上げは生産性に影響を及ぼすのか。

レビュー結果（テーマ2論点1）

- |                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ○ 業種・産業限定的な効果はみられるも、全体としての効果はなし                                                                                |
| ■ 生産性増大に有意な影響がみられるも、特定の業種・産業や低賃金セクター、大企業に限定される(Forth & O'Mahony 2003, Rizov & Croucher 2011, Kim & Jang 2019)。 |
| ■ 全体としてみると有意な影響はみられない(Draca et al. 2011, Bossler et al. 2020)。                                                 |
| ■ むしろ生産性が減少しているところもある(Galindo-Rueda & Pereira 2004,)。                                                          |

## 2) 論点 2 : 日本における最低賃金の生産性への影響

最低賃金の引上げが生産性に影響を及ぼすとして、日本においてもその効果はみられるのか。

### レビュー結果 (テーマ 2 論点 2)

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>○ 日本でも他国の事例同様、限定的な効果があるという結果が得られている</p> <p>■ 最低賃金の上昇が企業の生産性を上昇させると主張されるも (Bassanini &amp; Venn 2007, Metcalf 2008)、あくまで国家レベルデータを用いた最低賃金と生産性の相関関係からの推論であり、議論をそのまま一国や一企業の事例に当てはめると、生態学的誤謬を引き起こす可能性がある。</p> <p>■ 実際に日本のデータで分析した結果、最低賃金が増加する企業は生産性を高めるという実証的結果は見られず、むしろ企業の生産性に負の効果をもたらす可能性がある (森川 2019)。</p> <p>■ 低賃金労働者の割合が高い企業は最低賃金の上昇が生産性に負の効果をもたらす一方、低賃金労働者に頼っていない企業、大企業などでは生産性を高める効果が確認された (梅澤・古俣・川上 2011)。</p> <p>■ 業種を限定すると、「運輸業・郵便業」「卸売業・小売業」において、最低賃金の上昇が労働者 1 人あたりの労働生産性を低下させる効果がみられた (神田・小林・田村 2019)。</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3) 論点 3 : 最低賃金引上げと生産性上昇のメカニズム

最低賃金の引上げが生産性に影響するメカニズムとは、いかなるものか。

①企業の利益②価格転嫁③雇用調整④経営努力による生産性向上など、最低賃金引上げによる企業への影響を分解した場合、各要素にどのような影響があるのか。

#### レビュー結果 (テーマ 2 論点 3)

<p>○ 最低賃金と生産性向上の関係は大きく以下 2 つのメカニズムが考えられる</p>
<p>■ 第 1 に個別企業が最低賃金上昇によるコスト増に対し対応する (①価格転嫁、②雇用調整、③その他工夫) ことにより、付加価値と雇用者数のバランスが変化し生産性が向上するというメカニズム。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 最低賃金の導入は、企業収益を減少させる効果がある (Draca et al. 2011)。</li><li>➤ ②雇用調整: 平均的な雇用コストを増大させる効果があるが、雇用調整や資本転嫁は起きていない (Riley and Bondibene 2017 [英], Draca et al. 2011 [英], Bossler et al. 2020 [独])。存続事業の雇用へは影響しない (Aaronson et al. 2018)。日本でも従業員数へ明確な負の影響はなし、近傍労働者の多い製造・医療福祉・宿泊飲食等の一部産業では正の影響もみられる (務川・川畑・上野 2020)。</li><li>➤ ③その他工夫: 逆に雇用調整コスト(管理コスト)や福利厚生を削減 (Georgiadis 2013 [英])。従業員の雇用報酬を高めることで、生産性に影響する [羅] (Antonie et al. 2010)。日本において、付加価値、労働生産性はサービス価格転嫁のしやすい業種で相対的に大きな正の影響がみられる (務川・川畑・上野 2020)。</li></ul>
<p>■ 第 2 に市場を構成する企業自体が変化し、高生産性企業の割合が増加、低生産性企業の割合が低下することで全体として生産性が向上するというメカニズム。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ レストラン業界において、企業の入退出率が増加していた (Aaronson et al. 2018)。</li><li>➤ 一方、介護産業において最低賃金の導入・引上げは企業の参入率を減らす可能性がある (Draca et al. 2011)。とりわけ低学歴層の労働力に頼っている企業の新規参入を妨げる (Rohlin 2011)。</li><li>➤ 有意な影響はみられないとする知見もある (Machin &amp; Wilson 2004)。</li><li>➤ 労働市場の集中度に Herfindahl-Hirschman Index (HHI) を用い、日本では集中的な労働市場における最低賃金の高さは雇用の減少や企業の退出に限定的な影響しか与えない (Izumi et al 2020)</li></ul>

#### 4) 論点 4 : 最低賃金引上げの長期的影響

最低賃金の引上げの長期的な影響はどのようなものか。

##### レビュー結果 (テーマ 2 論点 4)

- 最低賃金上昇は長期的に、付加価値へ正の影響を示唆、一方で当該産業での雇用喪失・新陳代謝抑制という負の効果も示唆
  - 付加価値額に対し、1年前の最低賃金引上げは効果なしまたは負、3年前の引上げは正の弾性値を示す (務川・川畑・上野 2020)。
  - 労働集約的な企業を廃業させ、資本集約的な企業が開業していくという産業レベルでの変化をもたらすことで、長期的な雇用喪失効果を生む可能性がある (Aaronson et al. 2018)。
  - 企業の参入率を低下させることで、長期的には企業の新陳代謝も抑制される可能性がある (Draca et al. 2011)。
- ※産業単位での分析が多いため、全体としての産業間人材移動等は考慮されていない点に注意が必要である。

#### 3.2.4 最低賃金と生産性等に関する論点整理

3.2.1～3.2.3 の調査結果をもとに、研究会における協議・検討を実施し、今後に向けた論点として以下の事項を整理した。

- 最低賃金が生産性に及ぼす影響については国内外の研究を含めて確定的な評価は得られていない。
- 特に最低賃金の上昇が生産性を上げるという評価については、業種等限定して一定の研究蓄積がみられるものの、結論はなお明確とは言えない。
- 最低賃金上昇の負の影響があるとすれば、短期的には収益の悪化が設備投資等の抑制をもたらしている可能性は否定できない。
- ただし、企業の新陳代謝に与える影響などの長期的効果などについてはさらなる検証の後に評価を行う必要がある。
- このような認識に基づき、政策的対応にあたっては、最低賃金のみならず、例えば中小企業政策を含む産業政策や労働市場政策などを含む総合的な政策パッケージの観点から検討すべきである。

### 3.3 最低賃金と労働者の移動、地域間格差

#### 3.3.1 調査の前提

##### (1) 学説上の状況

日本では、東京一極集中の解消策として都道府県間格差是正が議論となってきた。例えば、最低賃金は都道府県ごとに設定されており、都道府県間での最低賃金の格差が、東京一極集中の原因とする意見もある。この主張は特定の地方での最低賃金引上げについての議論ではなく、最低賃金の地域間格差が労働者の移動に影響しているのではないか、という仮説に起因する。

一方、米国等の研究成果から、地方の最低賃金を他地域以上に引き上げる施策は、むしろ人の流出を促す結果も示唆されている。

最低賃金の地域間格差が労働者の移動へ与える影響について、直接的な実証研究は見られないものの、周辺的に以下 2 点から反論がなされている。

##### ○理由 1：労働需要減少

以下の米国での研究から、地方において他所よりも高い最低賃金の引上げは労働需要を減少させ、結果的に地方からの労働者の転出を促進すると指摘している（森川 2019）。

- 実質最低賃金の低下は移民流入が減る（Cadena 2014）
- 最低賃金の低い地域へ低スキル労働者が移動する（Martin and Termos 2015, Monras 2019）

##### ○理由 2：実質賃金

物価水準を考慮し実質最低賃金をみると、東京は最も実質最低賃金が低く（森川 2010）、名目最低賃金のみから人の移動を判断すべきではない。

##### (2) 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する論点

調査研究に際しての検討テーマとして以下の論点を提起した。

- 最低賃金の地域間格差を検討する際に、何を指標として議論すべきか。
- 最低賃金の地域間格差によって、労働者の都市部への移動や東京一極集中は生じているのか。

### 3.3.2 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する概況

最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関して、以下のような観点からの概況整理を実施した。

整理内容は別添資料を参照のこと。最低賃金の地域間格差については、都道府県の物価や賃金水準を考慮した実質的な水準について都道府県間で格差があるのかを整理した。また、最低賃金の地域間格差と労働者の移動について、記述的分析から、最低賃金近傍労働者や最低賃金の影響を受ける労働者は、それ以外の労働者と比較して、仕事を理由とした移動が相当程度少ない傾向が見られた。

- (1) 地域別最低賃金額の最高額と最低額の格差の推移
- (2) 都道府県における物価や賃金水準を考慮した最低賃金の水準
- (3) 労働者属性別の地域間移動の理由
- (4) 最低賃金近傍雇用者の都道府県間移動の状況

### 3.3.3 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する先行研究レビュー

#### (1) レビュー実施方針

最低賃金の地域間格差に起因する労働移動に関する実証研究は国際的にも豊富とは言えない状況。このため、日本の研究については周辺の分析も含めて可能な限り網羅的に収集整理を試みた。また、英語圏の文献については、労働移動等における研究が一部にみられるものの、労働市場の態様が日本と大きく異なる社会での観察結果がベースとなっていることなどから、収集・整理対象とした文献は国内文献においてリファーされている文献を中心に探索した。

文献の検索に際しては、Google Scholar を使用し、整理対象文献の採否には研究会委員等によるエキスパートジャッジのほか、被引用数や当該論文の掲載ジャーナル等を踏まえて決定した。

なお文献調査時のキーワードとしては「最低賃金、移動、地域」等を用いた。

#### (2) レビュー結果

##### 1) 論点 1：最低賃金の地域間格差指標

最低賃金の地域間格差を検討する際に、何を指標として議論すべきか。

##### レビュー結果（テーマ 3 論点 1）

- |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|
| ○ 最低賃金の地域間格差については、標準偏差で研究実績有、ただし、名目最低賃金を用いるものと実質最低賃金を用いる研究がある              |
| ■ 地域別最低賃金の標準偏差で格差を分析（若杉 2020、森川 2013）。                                     |
| ■ 名目の最低賃金で見た場合、近年格差が拡大している（若杉 2020、森川 2013）。                               |
| ■ 物価を考慮した実質最低賃金で見た場合、逆に格差は縮小している（森川 2013）。実質化した場合、東京が最も実質最低賃金が低い（森川 2010）。 |

## 2) 論点 2 : 最低賃金と一極集中・労働移動

最低賃金の地域間格差によって東京一極集中は生じているのか。

### レビュー結果 (テーマ 3 論点 2)

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○ 最低賃金の地域間格差と労働移動を直接的に分析した研究は見当たらず</li><li>○ アメリカで一部、低スキル労働者の移民についての研究がある</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ 最低賃金近傍で働く「低スキル労働者」の移動について分析を実施 (Monras 2019、Martin &amp; Termos 2015、Cadena 2014)。</li><li>■ ある州において最低賃金が 10%上昇すると、入国が最近の低技能の移民人口が 8%減少する (Cadena 2014)。</li><li>■ 最低賃金の上昇は低技能労働者のその地域からの移動をもたらず (Monras 2019、Martin &amp; Termos 2015 )。</li><li>■ 高スキルの労働者についてはこの傾向はみられない (Monras 2019、Cadena 2014 )。</li></ul> |

### 3) 論点 3 : 最低賃金と就業地選択

最低賃金の地域間格差が就業地選択に影響を及ぼすのか。

#### レビュー結果 (テーマ 3 論点 3)

<p>○ 最低賃金の水準は、県外就業に大きくはないものの影響を与えている可能性が否定できない</p>
<p>■ 日本国内においては、最低賃金が労働者移動をもたらしていることについての実証的な研究はなし。</p> <p>■ 県外就業 (居住地とは異なる都道府県での就業) において最低賃金に影響を与えるのか、という視点での調査研究で、ウェブアンケートから分析を実施 (高橋 2019)。</p> <p>✓ 国勢調査から居住地とは異なる都道府県への就業が多い首都圏・中京圏・近畿圏の三地域から限定し 18 県を調査対象にウェブアンケートを実施。居住地よりも最低賃金が高いことを理由に他県に就業する雇用者は、三地域の全雇用者のうち、0.7%を占める。</p> <p>✓ 雇用者に占める最低賃金を理由とする県外就業率は、調査を行った 18 県の中でも都道府県によって異なる。</p> <p>✓ 就業者の雇用形態で整理した場合、県外就業者全体の 8 割が正社員であるのに対し、最低賃金を理由とする県外就業率は、派遣労働者や契約社員・嘱託で高い傾向にある。一方でパートタイマーは高くない。</p> <p>✓ 推計においては、地域間の最低賃金ギャップ 10 円が最低賃金を理由とする越境を 1%ポイント促す。入職を 2015 年以降に限定した場合には、個人の通勤時間を長くする効果がみられ、その伸長効果は 7 分半程度であった。</p>

### 3.3.4 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関するデータ分析

1.4.2 で述べたとおり、本事業におけるデータ分析の目的は、近年のデータを用いて最低賃金上昇の影響を定量的に把握することにある。ここでは、特に最低賃金の上昇が人の空間的移動にどのような影響をもたらすのかについて検討する。

#### (1) 先行研究とリサーチクエスチョン

前に述べている通り、最低賃金の引上げが労働者の就業地選択を通じて労働者の他所からの流入をもたらしているのではないかという実証的な根拠は乏しい。

米国での研究では、最低賃金の上昇は最低賃金近傍の労働者の流入、流出に影響をもたらしているような事実がみられるものの、どちらかといえば雇用喪失が低スキル労働者の流入を止め (Cadena 2014)、流出へつながっているとされる (Monras 2015, Martin & Termos 2015)。

こと日本での研究では、直接的な移動と最低賃金の関連を検討している研究は乏しいが、まとめると最低賃金を理由とする県外就業率は、全雇用者における 2015 年以降の最低越境者の割合は 0.7%程度であり、派遣労働者や契約社員・嘱託で高い傾向にある (高橋 2019)。

以上最低賃金上昇による労働者の流入については十分明らかにされていると言えない。そこで、本稿では「最低賃金の地域間差異は人口移動をもたらすか。」というリサーチクエスチョンに基づき、特に流入地域の経済条件を考慮に入れた上で分析を実施した。

#### (2) データと分析手法

本稿では超過転入率を従属変数として、最低賃金の変化が超過転入率にどのような影響をもたらすか検討する。しかし、もちろん超過転入率に対する影響は最低賃金のみならず、他の経済状況等も大きく影響を及ぼす。本稿ではそうした経済状況も一定程度考慮した上で、最低賃金の上昇がどの程度超過転入率との関連性を持つのかを検討する。

まず超過転入率について述べる。超過転入率は、各都道府県への超過転入数を各都道府県人口にて除したものをを用いた。なお、都道府県別の人口は国勢調査を元にした総務省統計局による人口推計を、各都道府県への超過転入数は「住民基本台帳人口移動報告」(総務省統計局)を用いた。この超過転入数は、移動の内実(転職を伴うか否か)等は区別できず、特に就業地変更を伴う移動に限定せず都道府県への流入をカウントしている点には留意が必要である。

また、最低賃金は厚生労働省が公表している都道府県別最低賃金を用いた。

最後に、各地域の経済状況を表す変数として時間あたり所定内給与額<sup>1</sup>を用いた。時間あたり所定内給与額の計算は、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の所定内給与額を所定

---

<sup>1</sup> なお、時間あたり所定内給与額ではなく「決まって支給する現金給与額」でも同様の分析を実施したが、大幅な傾向の違いはみられなかった。

内実労働時間で除したものをを用いた。なお、この際一般労働者と短時間労働者はそれぞれ集計値を与えられているため、今回の分析で時間あたり給与額を用いた計算をする際は、一般労働者と短時間労働者それぞれについて分析を実施した。賃金構造基本統計調査は事業所規模 10 人以上の事業所に限定している点には注意が必要である（比較的最低賃金との関連が強いとされる事業所規模 10 人未満を考慮していない）。

なお、いずれも都道府県別パネルデータとして 2014 年から 2019 年のデータを用いた。

分析手法について述べる。今回は基本的には 3 つの変数の関係性を明らかにするため、はじめに散布図で 2 変数間の関係を確認する。その際、単回帰モデルとして Pooled OLS 推定を実施する。さらに、経済状況を考慮の上、超過転入率に対する最低賃金の影響を確認するため、3 つのモデルで推定を実施した。具体的には、単純に経済状況を加味したモデルに加え、都道府県間の違いを考慮したモデルと、都道府県内の変化を考慮したモデルを検討した。

Model1 はベースラインモデルである。超過転入率に対し、最低賃金と時間あたり給与額を重回帰モデルで回帰し、Pooled OLS 推定を実施した。Model2 は Between 回帰モデルである。各変数いずれも都道府県ごとの平均を算出して 47 セットの変数で推定を実施する。Between 回帰モデルは都道府県間の違いを表す。Model3 は Within 回帰モデル（固定効果モデル）である。こちらは各都道府県を区別し、各都道府県内での差異で推定する。

### (3) 分析結果

はじめに、記述統計は以下の通り。PNIN は超過転入数、RPIN は超過転入率、MNW は最低賃金、AVGW は時間あたり所定内給与額を表す。

図表 3-1 記述統計

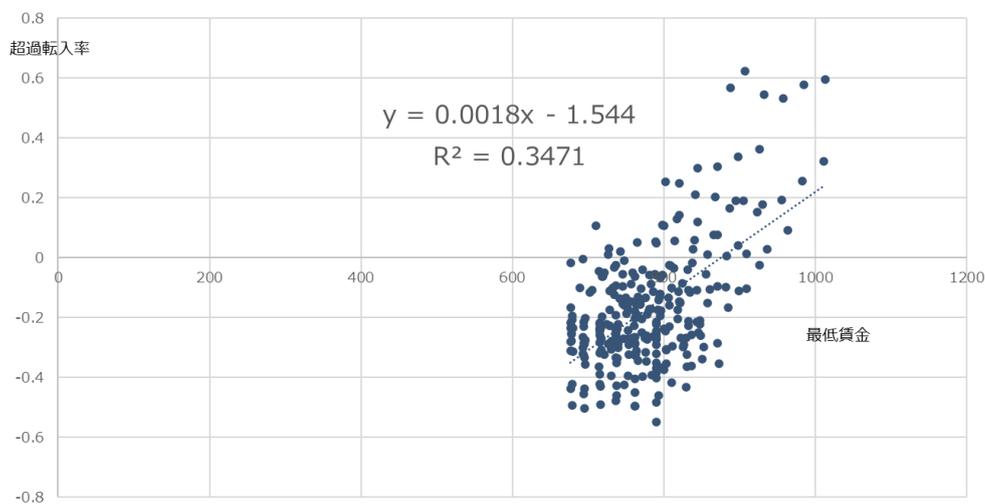
	PNIN	RPIN	MNW	AVGW
Mean	0.000000	-0.167873	780.4681	1678.935
Median	-2816.500	-0.214712	770.5000	1661.631
Maximum	84231.00	0.623241	1013.000	2445.161
Minimum	-8639.000	-0.550791	677.0000	1356.886
Std. Dev.	13010.08	0.204738	68.41604	190.0901
Skewness	4.908635	1.291159	0.806332	1.184018
Kurtosis	29.18161	5.413960	3.581924	5.432611
Jarque-Bera Probability	9186.804 0.000000	146.8229 0.000000	34.53701 0.000000	135.4210 0.000000
Sum	0.000000	-47.34021	220092.0	473459.5
Sum Sq. Dev.	4.76E+10	11.77885	1315292.	10153725
Observations	282	282	282	282

図表 3-1 をみると、ケース数は 47 都道府県の 6 カ年分のため、全部で 282 ケースとなる。超過転入数をみると、47 都道府県で相殺されるため平均値は 0、中央値でみると -2816.5

とやや転出側に偏りがあり、一部の地域への大人数の流入発生の傾向が示唆される。また、超過転入率をみると、全体平均は-0.16であり、都道府県人口に対して平均的に約16%の人口が流出している。つづいて、最低賃金の平均値は780.4円である（観察期間2014-2019年全体の平均である点には注意が必要）。時間あたり所定内給与額をみると平均は1678.9円となっている。

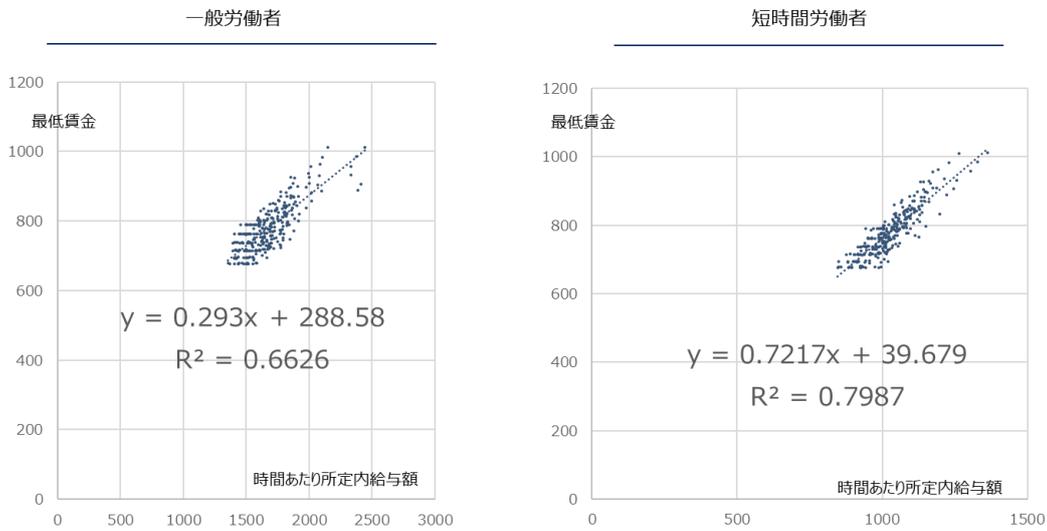
以上の変数を用いた Pooled OLS 推定の結果が次の図表 3-2 である。47 都道府県 6 カ年分が図示されているため、同一都道府県を 6 回図示している点には注意が必要である。両者には一定程度正の相関関係が示唆される。

図表 3-2 最低賃金と超過転入率の関係



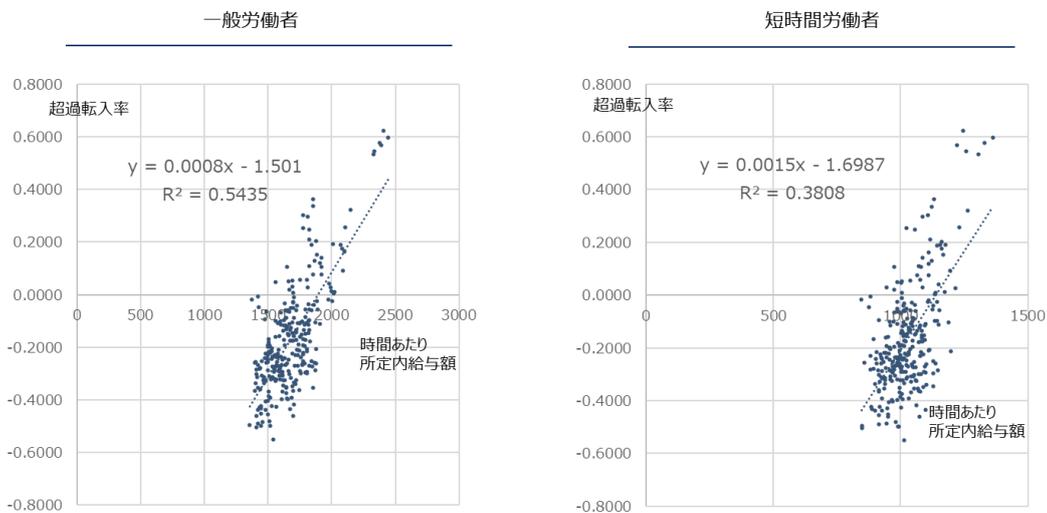
最低賃金と時間あたり所定内給与額の間を図表 3-3 に示した。データ先に述べたとおり、一般労働者と短時間労働者に分けて図示している。いずれにおいても時間あたり所定内給与額と最低賃金には正の相関が示唆される。

図表 3-3 最低賃金と時間あたり所定内給与額の関係



超過転入率と時間あたり所定内給与額の関係は図表 3-4 に示した。こちらも両者に正の相関関係が示唆される。

図表 3-4 超過転入率と時間あたり所定内給与額の関係



図表 3-5 には、3つの推定結果を示した。Model1 は、先に見てきた最低賃金と超過転入率の関係に対し、時間あたり所定内給与額を投入したモデルである。時間あたり所定内給与額を同時投入すると、最低賃金の係数に統計的な有意差は見られなかった。すなわち最低賃金の水準と超過流入率は、2つの関係のみ取り出すと正の関係があるように見えるけれども、時間あたり所定内給与額を考慮するとその直接効果は失われる。しかし、この Model1 は同一都道府県を 6 時点分等価に評価しているため、Model2、Model3 では都道府県間の違いや時系列の変化を考慮した分析を実施する。

Model2 は都道府県ごとの平均値で回帰した Between モデルである。結果をみると、最低賃金の係数は 0.002 と正で、5%水準で統計的に有意である。

最後に Model3 ではこれまでの最低賃金、時間あたり所定内給与額に加えて、各都道府県ダミー変数を説明変数に追加した。最低賃金の係数は、-0.0003 と負で、1%水準で統計的に有意である。

図表 3-5 一般労働者における推定結果<sup>2</sup>

	model1 Baseline		model2 Between		model2 Within	
	$\beta$	s.e.	$\beta$	s.e.	$\beta$	s.e.
最低賃金	-0.0001	0.0002	0.0019 "	0.0009	-0.0003 **	0.0001
時間あたり所定内給与額	0.0008 ***	0.0001	0.0003	0.0003	-0.0001	0.0001
固定効果 (46変数)						略
Cons	-1.4730 ***	0.0950	-2.1817 ***	0.3250	0.9978 ***	0.2161
N of obs.	282		47		282	
N of groups					47	
Log likelihood	158.3037		33.82138		471.3528	
AIC	-1.101444		-1.311548		-2.99541	

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

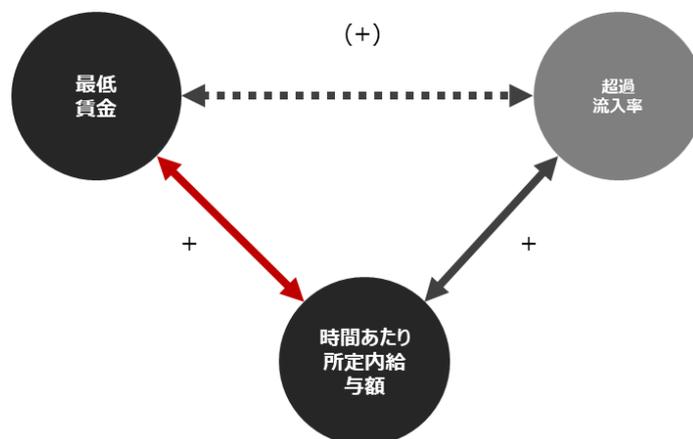
<sup>2</sup> なお、ここでは一般労働者における推定結果のみを記載したが、短時間労働者の推定結果でも同様の結果が得られた。

#### (4) 考察

ここまでの分析から明らかにされたことを2点指摘する。第1に、図表3-6に示したように時間あたり所定内給与額で代替した平均賃金との連関を除くと最低賃金の直接的な超過流入率との関係は見られなくなった。すなわち、最低賃金と人口の空間的移動を検討する際には、最低賃金と平均賃金（賃金分布）とのメカニズム上の関係が重要な要因となる。

第2に、最低賃金と超過流入率の関係において、都道府県間の違いと都道府県内の違い（最低賃金の変化による影響）は様相が異なる可能性がある。Model2とModel3での最低賃金係数の符号の違いは一見すると矛盾するように思われるかもしれないが、両モデルの結果の違いは都道府県間での比較と、内部での最低賃金の変化の違いとして捉えれば整合的に解釈することができる。Model2から言えることは、都道府県間で比較すると、最低賃金の高い都道府県では、超過流入率が高い（人が流入している）ということである。東京のような都心部と、そうでない地域の比較をしていることに該当する。一方Model3は、各都市での最低賃金の水準の違いと超過流入率の関係を見ている。最低賃金の係数が負ということは、例えば東京都のみを考えると、最低賃金が高い水準のときは超過流入率が低い（人口が流出している）ことを表している。そもそも、最低賃金を勘案する以前に、都道府県間では人口流入の状況が大きく異なる。最低賃金と人口流入を検討する際には、その他の要因による都道府県間の違いには注意が必要であることが示唆される結果であった。

図表 3-6 最低賃金と超過流入率の関係



以上より、リサーチクエスチョン「最低賃金の地域間差異は人口変化をもたらすか。」という問いへ回答すると、「必ずしも最低賃金の上昇が人口流入をもたらすとは言いきれない」。理由は2つあり、第1に時間あたり所定内給与額を考慮すると最低賃金の直接効果が失われることから、他を一定にした上で最低賃金のみを上昇させた時、超過流入率が増加するという結果は得られなかった。第2に最低賃金と超過流入率の高さの関係はどちらかという

と都道府県間の違いに依存し、都道府県内での変化に対しては正の影響はみられなかった。

もちろん、今回の分析には留意も必要である。第1に、最低賃金とその他の状況（経済状況や超過流入等）の因果関係はかならずしも明瞭ではない（内生性がある）。時期により異なるが、最低賃金の決定過程において、労働者の賃金動向を一定程度考慮しているため、かならずしも最低賃金が経済状況へ影響しているわけではない。逆に経済状況が最低賃金に影響している側面も多分にある。このことから、相関の有無や様々な変数間の関係は慎重に解釈する必要がある。第2に時点の考慮である。今回は最低賃金の水準と超過流入率をそのまま同時点として分析を実施した。最低賃金が単調増加の傾向にあることから大きな分析上の問題は引き起こしていないと考えられるが、時点を越えた影響を考慮しラグを取るなどの分析も実施する必要がある。

### 3.3.5 最低賃金と労働者の移動、地域間格差に関する論点整理

3.3.1～3.3.4の調査結果をもとに、研究会における協議・検討を実施し、今後に向けた論点として以下の事項を整理した。

- 最低賃金と労働者の移動に係る国内研究は十分な蓄積がある状況とは言えない。
- 当該テーマの研究蓄積が少ない背景には①地域間労働移動に対して最低賃金が直接的な関係を有するという発想がそもそも希薄であること、②分析を実施するに際して粒度及び収集頻度共に公的なデータが整備されていないことの二点があげられる。
- 係る状況で、最低賃金の設定にあたって、地域の雇用、産業と無関係に労働移動を意図した水準設定を行うことは政策決定の根拠としての適切性を欠く懸念がある。
- 地域間労働移動が活発な層は比較的高所得層と考えられ、本調査におけるデータ分析においても最低賃金の上昇と労働移動の発生が因果関係にあるとは言えないことを傍証する結論を得た。
- 最低賃金の地域間格差を検討する際には、社会保障指標（生活扶助基準における級地等）や中位賃金、所得階級第1・四分位などの賃金分布指標等、他の指標の地域差との傾向的整合性を確認できるような分析が必要とされる。
- 最低賃金近傍の所得水準における地域間移動の実態把握等、最低賃金上昇の地域間移動への影響を確認する実証研究の精度向上には、業務統計の活用等の既存データ活用の可能性を検討する必要がある。ただし、現在整備されている統計データで把握できる範囲は限定的であり、慎重な分析が必要とされる点には注意が必要である。
- データの整備は長期的課題として検討しつつ、労働移動に関連する基礎的事実の収集を丹念に進めていくことが必要である。

### 3.4 最低賃金と消費・賃金

#### 3.4.1 調査の前提

##### (1) 学説上の状況

最低賃金と消費との関係は国内外ともに十分に明らかにされているとは言えない。マクロに最低賃金と消費の関係を示唆するような分析は散見されるものの、両者の関係についてさらなる分析が必要とされるとともに、そのプロセスの解明が必要となる。

最低賃金と消費の間にある最も主要な関係は、最低賃金の上昇に伴う所得の上昇により、上昇所得が消費に回るといった仮説である。そこで、ここでは最低賃金と賃金に関する状況について調査を実施した。

国外の状況を見ると最低賃金と賃金の関係は、他の最低賃金に関連する分析の中では比較的コンセンサスが取れている分野と言えるだろう。最低賃金の上昇は最低賃金に該当する者のみならず、最低賃金近傍やより高賃金層まで賃金上昇が波及するスピルオーバー効果がみられるとされる。近年は分析方法の発展も受け、波及する程度としてどの程度の賃金層まで波及するのかの分析や、分析対象国を広げることで米英以外の国での最低賃金の影響の検証が進みつつあるといえる。

一方、国内に目を転じると、実証研究が十分蓄積されているとは言い難い。最低賃金が賃金分布に与える影響は神林（2017）等で見られ日本でも賃金分布下位 20%程度までスピルオーバー効果があることが指摘されている。しかしながら、日本国内で実証的に最低賃金が賃金全体へもたらす影響明らかにしているとは言えず、消費への影響に関する研究はなおのこと不十分である。

こうした状況から、海外文献も含めた調査を実施した上で、日本の状況に照らして実際にどのような影響が出ると考えられるかさらなる検討が必要とされる。

##### (2) 最低賃金と消費・賃金に関する論点

調査研究に際しての検討テーマとして以下の論点を提起した。

- 最低賃金引上げはどの範囲の労働者の賃金にまで波及するか。
- 最低賃金引上げはマクロな消費あるいは低所得者層の消費に影響をもたらすか。

### 3.4.2 最低賃金と消費・賃金に関する概況

最低賃金と消費・賃金に関して、以下のような観点からの概況整理を実施した。

整理内容は別添資料を参照のこと。都道府県別に最低賃金額と時間当たり所定内給与額を見ると、賃金分布の下位5%に近い最低賃金額となっている都道府県も見られ、また、2009年と2019年を比較すると、最低賃金額との差の小さい労働者のシェアが増加していることが確認できる。

- |                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 都道府県別の最低賃金と時間当たり所定内給与額</li><li>(2) 最低賃金と高卒初任給額</li><li>(3) 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3.4.3 最低賃金と消費・賃金に関する先行研究レビュー

#### (1) レビュー実施方針

本テーマは、特に国内の実証研究の蓄積が少ない状況にあるため、日本研究は網羅的に探索した。また、英語圏の文献はレビュー論文・メタアナリシスを中心に探索し、整理対象文献の採否には研究会委員等によるエキスパートジャッジのほか、被引用数や当該論文の掲載ジャーナル等を踏まえて決定した。文献の検索に際しては、Google Scholarを使用した。

なお文献調査時のキーワードとしては「最低賃金、消費、賃金、賃金分布」等を用いた。

## (2) レビュー結果

### 1) 論点 1：最低賃金引上げはどの範囲の労働者の賃金にまで波及するか（海外事例の検討）。

#### レビュー結果（テーマ 4 論点 1）

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>○ 最低賃金の上昇は賃金分布の下層にスピルオーバー効果をもたらすと言えるが、現在その程度や範囲が議論となっている</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>■ 最低賃金の引上げは、全体の賃金分布においてはほとんど効果をもたらしていないことが指摘されている(Dickens &amp; Manning 2004; Stewart 2012)。</p> <p>■ 一方で、局所的に見るとスピルオーバー効果・下層での賃金圧縮が指摘されている。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 最低賃金の上昇は、直接的に最低賃金に該当する労働者のみならず、最低賃金周りに位置する労働者の賃金決定にも影響を及ぼすとする“spillover”効果の理論的検証をもとに議論されている(Johnson &amp; Browning 1983)。</li><li>➤ 低所得者層（賃金分布の 10~50%タイル）に対しては、賃金圧縮(wage compression)があることが指摘されている(Neumark et al. 2004; Stewart 2012)。</li></ul> <p>■ 波及・圧縮の程度の検証や、英米以外の各国で検証する研究が近年増加している。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 圧縮効果は 10 代や女性(Lukiyanova 2011)、高齢者(Ferraro et al. 2018)、低学歴層、低賃金ジョブに従事する労働者(Butcher et al. 2012; Cengiz et al. 2019)、などに強く見られた。</li><li>➤ 英米での研究はスピルオーバー効果が指摘されてきた(Dolton et al. 2012; Butcher et al. 2012)が、それらの効果は実際よりも過大に見積もっていたという研究が多い。イギリスでは 5%タイルくらいにしか賃金上昇が伴わず(Stewart 2012)、アメリカだと男性では無視できるほどの賃金圧縮効果であった(David et al. 2016)。</li><li>➤ 非英米圏の事例だと、エストニアでは下位 20%タイルまで賃金圧縮効果があり(Ferraro et al. 2018)、ブラジルではフォーマル/インフォーマルセクターどちらでも効果があり(Lemos 2009)、ロシアでは賃金下部に 50%ほどの圧縮効果があった(Lukiyanova 2011)。南米諸国でも同様にスピルオーバー効果が確認されており(Maurizio &amp; Vazquez 2016)、アイルランドでは 30%タイルまでのスピルオーバー効果が確認された(Redmond et al. 2020)。</li></ul> |

2) 論点 2：最低賃金引上げはマクロな消費あるいは低所得者層の消費に影響をもたらすか  
(海外事例の検討)

レビュー結果 (テーマ 5 論点 2)

<ul style="list-style-type: none"><li>○ マクロな消費との関係を見る論文は僅少、消費性向の下で世帯所得・消費の分布が鍵</li><li>○ 賃金分布を平準化させるものの、全体としての所得や分配への効果は懐疑的</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ 最低賃金と消費の関係を直接的に扱う研究は一般的に見られず。 ただし近年、最低賃金と消費の関係をみる論文もみられる (参考)。<ul style="list-style-type: none"><li>▶ アメリカの事例をみると、最低賃金の上昇は、低賃金労働者への所得の再分配を通じて非耐久財の家計消費を引き上げている(Alonso 2020)。</li><li>▶ トルコの事例をみると、最低賃金の上昇により所得の不平等が改善されると同時に、消費の不平等も解消されている(Tamkoc &amp; Torul 2020)。</li></ul></li><li>■ 最低賃金の引上げは、賃金圧縮によって所得分布の不平等を解消させる効果が確認されてきた(Neumark et al. 2004; Stewart 2012)。</li><li>■ 理論的には最低賃金上昇は所得の平準化が期待されるが、実際には失業などの影響を考慮すると所得の再分配にはそれほど影響しない(Johnson &amp; Browning 1983)、また最低賃金の上昇は、全体の所得減少に有意な効果があった(Clemens &amp; Wither 2019)。</li><li>■ 最低賃金周りの労働者は家計所得の分布で見ると高所得の家計の成員であることが多いため、最低賃金の引上げが家計の所得分布に与える影響は限定的であるという知見もある(Redmond et al. 2020)。</li></ul>

3) 論点 3：最低賃金引上げはどの範囲の労働者の賃金にまで波及するか (日本の事例)

レビュー結果 (テーマ 5 論点 3)

<ul style="list-style-type: none"><li>○ 最低賃金を超える労働者の賃金に対しても、ある程度の波及効果を持つ</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ 最低賃金の上昇は、日本でも賃金分布の左裾で圧縮を生じさせる効果をもつ。中位点に近づくとつれて逡減するが、少なくとも最低賃金ラインだけでなく、賃金分布の下位 20%ほどには賃金決定に対する波及効果がみられる (神林 2017)。</li></ul>

#### 4) 論点 4： 最低賃金引上げはマクロな消費あるいは低所得者層の消費に影響をもたらすか

##### レビュー結果 (テーマ 5 論点 4)

○ 最低賃金の引上げによる賃金圧縮効果はあれど、消費にまで影響するかは不明
■ 最低賃金の上昇は、低賃金労働に従事するパート女性の間で格差を縮める効果を持った (安部・田中 2001)。デフレの最中での最低賃金の上昇は、賃金分布下層部の女性における不平等是正を半分ほど説明する (Kambayashi et al. 2013)。
■ 所得により消費傾向は異なり、家計調査特別集計から二人以上勤労世帯の限界消費傾向をみると、低所得者ほど消費に回しており、第 I 分位で 40%、第 V 分位で 25% (内閣府 2010)。
■ 最低賃金近傍の労働者は 10 代男性および中年既婚女性であり (川口・森 2009)、世帯所得の中核的な稼ぎ手ではない者が多く、150 万円の壁等による労働時間調整の結果とも相まって、結果的に所得増加へ結びつかない可能性についても留意する必要がある。
■ JILPT の企業調査によると、パート・アルバイトなどの低賃金労働者の割合が高い企業や最低賃金と実際に支払われる賃金の乖離率が低い都道府県では、最低賃金の引上げが実際のパート・アルバイトへの賃金決定にある程度影響する (梅澤・古俣・川上 2013)。

#### 3.4.4 最低賃金と消費・賃金に関する論点整理

3.4.1～3.4.3 の調査結果をもとに、研究会における協議・検討を実施し、今後に向けた論点として以下の事項を整理した。

- 最低賃金の変化は、主に国外にて賃金分布全体ではなく賃金分布下層に一定程度影響を及ぼすとする研究が蓄積されている。
- 一方で、日本においては最低賃金が賃金分布に与える影響に関する研究が十分明らかにされているとは言い難く、さらなる研究蓄積が必要とされる。
- 国内研究が十分蓄積されていないひとつの理由としてデータ上の制約が考えられうる。企業と労働者のマッチデータなど海外研究におけるデータ構成も参考に、検証に必要とされるデータの整備と、当該データを用いた分析の蓄積も中長期的な課題とされる。
- マクロの消費と最低賃金上昇の関係の間には複雑な経路が存在する。両者のマクロ的な関係とともに、経路とメカニズムの検討が必要である。

### 3.5 最低賃金と貧困解消、格差是正

#### 3.5.1 調査の前提

##### (1) 学説上の状況

最低賃金と貧困解消、格差是正の関係に関する研究は、他の論点とそれぞれに関係しており、失業の発生や賃金分布の変化といった現象と同時に言及される傾向にある。また、貧困や格差の指標や観点の設定が多様である点にも注意が必要である。

国内外ともに、主に貧困との関連では、所得や賃金とともに論じられる傾向にあるが、中でも家計消費の単位である世帯単位での検討が重要とされる。個人単位での分析に比して、世帯単位で検討を実施すると、貧困問題はやや過大評価ではないかという主張もある。世帯で把握する際、就業調整の観点は重要となるが、文献としては十分蓄積されていない。

また、格差是正に関しては、国内外ともに所得分布の変化を議論する。基本的には最低賃金の引上げは全体の格差是正には大きな影響を与えず、低所得者内での格差是正に留まるとされている。特に日本においては、女性パート労働者内の格差是正に寄与したことが指摘されている。

貧困対策に対しては、論文の議論部分で少し触れられる程度が基本である。国内外ともに、最低賃金政策を貧困対策として位置づけるには、効果が弱く、貧困対策にはむしろ給付付き税額控除の方が望ましいという指摘が多い。

##### (2) 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する論点

調査研究に際しての検討テーマとして以下の論点を提起した。

- 最低賃金近傍労働者は世帯単位で把握した場合に貧困世帯といえるのか。また、最低賃金引上げは就業調整に影響を与えるか。
- 最低賃金の引上げによって、どのような属性の労働者の賃金格差が縮小したか。
- 最低賃金引上げは低所得者層の格差是正、貧困対策につながるのか。

### 3.5.2 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する概況

最低賃金と貧困解消、格差是正に関して、以下のような観点からの概況整理を実施した。

整理内容は別添資料を参照のこと。一定の前提のもとで生活保護の水準と最低賃金を比較すると、全ての都道府県で最低賃金が生活保護水準を上回っている。また、最低賃金近傍雇用者については、

- ・属性別内訳の推移を見ると、60歳未満の有配偶の女性の比率が最も高いが、その比率は低下傾向にあり、65歳以上の高齢者の比率が上昇している。
- ・就業調整の有無を見ると、2割強が就業調整を行っている。
- ・世帯所得別内訳を見ると、半数近くは世帯所得500万円以上の世帯に属しているが、3割近くは世帯所得300万円未満となっている。

等の内容が確認できた。

- |                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>(1) 生活保護と最低賃金の比較</li><li>(2) 消費者物価指数の増減率と最低賃金引上げ率の推移</li><li>(3) 最低賃金近傍雇用者の属性別の内訳、就業調整、世帯所得の状況</li><li>(4) 家計内の最多所得者が最低賃金近傍雇用者である家計の貯蓄・収支の状況</li></ol> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3.5.3 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する先行研究レビュー

#### (1) レビュー実施方針

本テーマは、最低賃金の観点のみに関わらず広がりがあり、スコープの特定がやや困難である。今回は最低賃金と関連する部分の研究の収集にとどめた。

その際、日本研究は網羅的に探索した。また、英語圏の文献はレビュー論文・メタアナリシスを中心に探索し、整理対象文献の採否には研究会委員等によるエキスパートジャッジのほか、被引用数や当該論文の掲載ジャーナル等を踏まえて決定した。文献の検索に際しては、Google Scholar を使用した。

なお文献調査時のキーワードとしては「最低賃金、貧困、格差、世帯、所得」等を用いた。

#### (2) レビュー結果

##### 1) 論点 1 : 最低賃金近傍労働者を世帯単位で把握した場合に貧困層といえるのか。

###### レビュー結果 (テーマ 5 論点 1)

○ 最低賃金近傍労働者は世帯単位で見ると必ずしも貧困世帯とは限らない
■ 最低賃金周りの労働者は家計所得の分布で見ると高所得の家計の成員であることが多いため、最低賃金の引上げが家計の所得分布に与える影響は限定的であるという知見もある(Redmond et al. 2020)。
■ 日本の事例だと、最低賃金付近の労働者は世帯所得で見ると低所得者層には分類されず (川口・森 2009)、多くが世帯所得 500 万円以上の世帯における世帯主以外の労働者だと指摘されている(大竹 2013)。最低賃金で働く労働者のうち貧困者は 15% にすぎない (明坂・伊藤・大竹 2017)。

2) 論点 2: 最低賃金の引上げによって、どのような属性の労働者の賃金格差が縮小したか。

レビュー結果 (テーマ 5 論点 2)

○ 最低賃金の引上げは、全体ではなく低所得者内の賃金格差是正にとどまる
■ 最低賃金の引上げは、賃金圧縮によって所得分布の不平等を解消させる効果が確認されてきた(Neumark et al. 2004; Stewart 2012)。
■ しかし、賃金の圧縮効果は、賃金分布の下裾でしか生じておらず、低所得者の間においてのみ賃金や所得の不平等を是正する効果をもっている(Neumark & Wascher 2002; David et al. 2016; Butcher et al. 2012)
■ 日本の事例でも同様であり、男性よりも女性の方が賃金圧縮の影響を強く受けている(Kambayashi et al. 2013; 神林 2017)。たとえば、正規社員=パート間の格差はそれほど変わっていないが、特に、労働組合が機能しづらい非正規雇用者の待遇改善に寄与しているとされ(仁田 2011)、最低賃金の上昇はパート内の格差を縮小させる効果をもっていた(安部・田中 2001)。

3) 論点 3: 最低賃金引上げは就業調整に影響を与えるか。

レビュー結果 (テーマ 5 論点 3)

○ 直接的な実証研究は見当たらず
■ 有配偶女性パートタイム労働者の 22.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される配偶者手当などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する就業調整を行っている「平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査」厚生労働省)
■ 最低賃金近傍労働者が就業調整を行っているかを把握するためには、就業構造基本調査による特別集計等が必要。
■ 最低賃金の引上げは労働時間を減少させる(明坂・伊藤・大竹 2017)。 ※文脈としては労働者の意思ではなく、雇用者のコスト調整として解釈されている点には注意が必要。

#### 4) 論点 4：最低賃金引上げは低所得者層の格差是正、貧困対策につながるのか。

##### レビュー結果（テーマ5 論点4）

○ 貧困対策としては、最低賃金よりも低所得者層に限定したサポートが重要
■ 格差是正は前述の通り、低所得者内での格差是正には効果はあるが、全体としての格差是正には明確な効果なし。(Neumark & Wascher 2002; David et al. 2016; Butcher et al. 2012)
■ 最低賃金上昇は、ワーキングプアの層に対する失業率を高める可能性があり、失業者の発生も考慮すると有効な貧困対策とはならない(Sabia & Burkhauser 2010)
■ 最低賃金の引上げよりも、低所得者層に限定した現金給付(Gindling 2018)や税制上の優遇措置をとるべきであるという意見が強い。とくに勤労所得税額控除（EITC）は、貧困家庭に対する直接的な対策となりうる(Neumark & Wascher 2000, 2011)。
■ 日本でも同様の議論が生じており、貧困層にターゲットを絞った税制措置や現金給付などの措置が重要になると考えられている(川口・森 2009; 大竹 2013)

#### 3.5.4 最低賃金と貧困解消、格差是正に関する論点整理

3.5.1～3.5.3 の調査結果をもとに、研究会における協議・検討を実施し、今後に向けた論点として以下の事項を整理した。

- 国内外研究ともに、個人の賃金や所得のみをみて貧困か否かを断定することはできず、世帯単位での検討も必要とされる。
- 実際、世帯単位で見るとその時点において世帯単位の貧困層が多いとは断定できない状況にある。
- ただし、個人の所得が低い故に独立した世帯を持っていないというメカニズムも発生している点には注意が必要である。特に未婚成人の所得不足を親の所得や社会保険で賄っている側面も有り、こうした場合には親の死去に伴い貧困が露呈する。すなわち、ある時点での世帯所得のみから貧困を判断することは、潜在的な貧困を見逃し過小評価をしてしまう可能性がある。
- また、貧困を検討する際、最低賃金近傍労働者に高齢者が多く含まれることを考慮すると、老齢年金等の社会保険制度との兼ね合いも検討する必要がある。
- 格差の是正について、国内外研究ともに全体としての格差是正へ大きな影響をもたらしているとは言えないものの、低所得者内での格差の是正に一定程度寄与している可能性が示唆された。
- ただし、当該格差是正がどのような公正性をもつか等の解釈には注意深くある必要がある。賃金の圧縮のみではなく、同時に発生する失業者や最低賃金近傍者への影響も考慮する必要がある。

## 4. 調査を踏まえた課題整理

各研究テーマにおける調査結果について、日本における最低賃金の引上げの影響の検証や決定の際のエビデンスを提供する観点から、以下のように課題を整理した。

### 4.1 調査結果

本調査研究では、5つの検討テーマを設定して調査を実施した。各テーマにおける調査結果について取りまとめるとともに、各テーマに共通して見られた傾向について記載する。

#### 4.1.1 先行研究等の解釈に係る留意点

- 日本の最低賃金は、その時々々の雇用情勢や景気動向等を踏まえて、引上げ額を決定している。このため、たとえば、最低賃金の引上げが雇用に与える影響を考える場合、雇用情勢が最低賃金の引上げ幅の決定に与える影響もあることから、両者を区別して最低賃金の引上げの影響に関する因果関係のみを統計データから検証することは容易ではない。
- また、実証分析の解釈に当たっては、分析の前提として、分析データの対象期間におけるマクロ経済動向（景気動向）等の影響についても留意すべきと考えられる。
- さらに、分析の対象期間（時間的差異）のみならず、分析の対象国（空間的差異）についても留意すべきである。すなわち、外国を対象とした研究では、当該国の最低賃金の制度や水準、決定方式、雇用や労働条件に関わる制度や慣行、他の政策動向等に依存した結果となっている可能性があり、日本においても同様の調査結果となるとは断言できない点に留意が必要である。

#### 4.1.2 検討テーマ別調査結果

##### 「最低賃金の引上げが雇用・失業に与える影響」について

- 最低賃金引上げの雇用への影響は、学術的には論争がある状況にある。
- 米国や日本での研究を俯瞰すると、最低賃金の適度な引上げが全体として雇用に対して重大な負の影響を及ぼす可能性は低いと考えられる一方、熟練度や所得等の面で脆弱性を有する労働者の雇用に対して負の影響を及ぼす可能性は否定できない。
- OECD Employment Outlook 2015によると、上記の結論も、最低賃金がそもそも妥当な水準に設定されていることが条件であり、その水準は、各国における最低賃金の適用範囲や法令遵守状況、経済・労働市場の状況、他の政策との相互作用に依存するとされている。

#### 「最低賃金の引上げが企業の生産性等に与える影響」について

- 最低賃金が生産性に及ぼす影響については国内外の研究を含めて確定的な評価は得られていない。
- 最低賃金の引上げが生産性を上げるという評価については、業種等を限定して一定の研究蓄積がみられるものの、結論はなお明確とは言えない。一方、最低賃金引上げが生産性に負の影響があるとすれば、短期的には収益の悪化が設備投資等の抑制をもたらしている可能性は否定できない。
- ただし、企業の新陳代謝に与える影響といった長期的効果についてはさらなる検証を行うことが必要である。

#### 「最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響」について

- 最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響については、国内における研究はほとんど見当たらない一方、海外における研究成果は一部確認できる。
- 米国では、最低賃金近傍で働く低技能労働者の移動についての研究はあり、最低賃金の引上げを実施した地域から周辺地域への労働者の移動、すなわち労働者の流出が観察されている。
- 一方、日本を対象とした本調査研究事業におけるデータ分析では、最低賃金の水準そのものが労働者の移動に直接の影響を与えるとは言いきれないことが示唆された。

#### 「最低賃金の引上げが消費・賃金に与える影響」について

- 最低賃金の引上げは、賃金分布全体に大きな影響をもたらすとまでは言えないが、国内外研究では、低賃金労働者層でのスピルオーバー効果（賃金分布の圧縮効果）が指摘されている。すなわち、最低賃金の引上げにより、引上げ後の最低賃金よりも賃金水準が一定程度高い労働者のシェアが増加する現象が確認されている。
- 最低賃金の引上げと賃金分布との関係について、日本では、賃金分布の下位 20%程度への影響を示唆する結果が一部の研究で得られている。
- 最低賃金の引上げによる消費への影響は、一般に低取得者ほど消費性向が高いため引上げの影響を受ける労働者の消費の拡大につながりうる一方、仮に最低賃金の引上げにより物価が大幅に上昇した場合には消費へのマイナスの影響も考えられる。
- 日本では、最低賃金引上げによる消費への影響については、研究蓄積が少なく、明確な結論を得られていない。

#### 「最低賃金の引上げが貧困解消・格差是正等に与える効果・影響」について

- 国内外の研究では、最低賃金の引上げは、最低賃金より一定程度高い賃金水準の労働者のシェアが増加し、低所得者内で賃金格差の是正効果があるとの研究が多い。

- 日本では、女性、パート労働者内での格差縮小効果が確認されている。一方、最低賃金引上げの貧困対策としての効果については、最低賃金近傍労働者は必ずしも貧困世帯とは限らないことにも留意が必要である。

## 4.2 課題の整理

### 1) 最低賃金研究の蓄積の重要性

- 最低賃金の改定については、これまで以上にエビデンスに基づいて決定していくためにも、最低賃金引上げが雇用、生産性、貧困等に対してどのような影響を与えうるのか、理論研究と実証研究の両面の蓄積が求められる。

### 2) 過去の最低賃金引上げの影響に関する事後検証の必要性

- 諸外国でも、日本と同様に、直近の経済状況や政府方針等を踏まえ、労使団体と協議の上で、最低賃金の改定を行っている。一方、英独等では、改定に当たって、過去の最低賃金引上げの影響を多角的に検証する報告書を公表しており、日本においてもそのような事後検証のあり方について参考にすべきである。
- その際、実証研究の蓄積には一定の時間を要することから、たとえば、数年に一度、定期的に事後検証を行い、その結果を最低賃金の改定の際に、議論の参考にしていくことが考えられる。
- ただし、雇用情勢や景気動向等を踏まえて最低賃金引上げ額を決定していることから、雇用情勢や景気動向と最低賃金の引き上げとの因果的な関係を統計データのみから明らかにすることは容易ではなく、学術的な論争に決着が付いていない論点がある点も事後検証時には留意することが望ましい。
- なお、事後検証に当たっては、本調査研究事業で取り扱ったテーマに限らず、兼業・副業やフリーランスといった新たな働き方への影響など、その時々の労働市場の状況や政策課題等も踏まえて検証すべきである。

### 3) 最低賃金決定のための参照指標

- 最低賃金の改定に当たっては、マクロな経済動向に関する統計のみならず、たとえば最低賃金近傍労働者に関する分析などのミクロな統計についても参照指標を充実させていくことが重要である。その際、最低賃金改定の議論に必要な統計についても整備していくべきである。

### 4) 他の制度・施策との相互作用と連携

- 最低賃金の引上げが独立して、期待される政策効果を発揮すると捉えることは適切とは言えない。
- たとえば、最低賃金の引上げが貧困対策に資するかどうかは、最低賃金近傍労働者の世帯の状況だけではなく、労働法令の遵守状況や、社会保障・税制等による就業調整への影響、中小企業への支援策、他の貧困政策等との相互作用に依存する。このため、他の制度や施策との関係の中で、最低賃金の引上げの政策的な位置づけを検討することが必要である。

## 5. 参考文献

### 日本語研究文献

- 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, 1-29.
- 安部由起子, & 田中藍子. (2001). 正規・パート賃金格差と地域別最低賃金の役割.
- 勇上和史. (2005). 都道府県データを用いた地域労働市場の分析. *日本労働研究雑誌*, 47(6), 4-16.
- 梅澤 眞一, 古俣誠司, & 川上淳之. (2011). 最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析. 資料シリーズ No.90.労働政策研究・研修機構.
- 大竹文雄. (2013). 最低賃金と貧困対策. *RIETI Discussion Paper Series* 12-J-014.
- 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*, 51(12), 41-54.
- 川口大司, & 森悠子. (2013). 最低賃金と若年雇用: 2007 年最低賃金法改正の影響. 大竹, 川口, 鶴編.
- 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. 大和総研グループ.  
[https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20190820\\_020976.html](https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20190820_020976.html)  
(2021/3/24 最終参照)
- 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.
- 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
- 橋本俊詔, & 浦川邦夫. (2006). 日本の貧困研究. 東京大学出版会.
- 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鳥瞰図的な視点. *RIETI Discussion Paper Series* 13-J-008.
- 内閣府. (2010). 年次経済財政報告.
- 仁田道夫. (2011). 非正規雇用の二層構造 (<特集>「労働」と「格差」). *社会科学研究*, 62(3-4), 3-23.
- 務川慧, 川畑良樹, 上野有子. (2020). 最低賃金引上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析. *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.
- 森川正之. (2013). 最低賃金と地域間格差-実質賃金と企業収益の分析. *RIETI Discussion Paper Series* 13-J-001.
- 森川正之. (2019). 最低賃金と生産性. *SSPJ Discussion Paper Series* No.DP 19-005.
- 若杉隆平. (2020). 賃金の地域間格差と集積. *UNP-RC Discussion Paper Series*, 20, 1-28.

## 英語研究文献

- Aaronson, D., French, E., Sorkin, I., & To, T. (2018). Industry dynamics and the minimum wage: a putty - clay approach. *International Economic Review*, 59(1), 51-84.
- Alonso, C. (2020). Beyond Labor Market Outcomes The Impact of the Minimum Wage on Nondurable Consumption. *Journal of Human Resources*, 0518-9524R2.
- Antonie, M. D., Cristescu, A., & Cataniciu, N. (2010). A panel data analysis of the connection between employee remuneration, productivity and minimum wage in Romania. *Recent Advances in Mathematics and Computers in Business, Economics, Biology and Chemistry*. Iasi, Romania: G. Enescu University.
- Baskaya, Y. S., & Rubinstein, Y. (2012). Using federal minimum wages to identify the impact of minimum wages on employment and earnings across the US states. Unpublished Manuscript.
- Bassanini, A., & Venn, D. (2007). Assessing the impact of labour market policies on productivity: a difference-in-differences approach.
- Bosler, M., Gürtzgen, N., Lochner, B., Betzl, U., & Feist, L. (2020). The German minimum wage: effects on productivity, profitability, and investments. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 240(2-3), 321-350.
- Butcher, T., Dickens, R., & Manning, A. (2012). Minimum wages and wage inequality: some theory and an application to the UK.
- 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. *Ilr Review*, 46(1), 22-37.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1993). Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania (No. w4509). National Bureau of Economic Research.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405-1454.
- Clemens, J. (2015). The minimum wage and the great recession: evidence from the current population survey (No. w21830). National Bureau of Economic Research.
- Clemens, J., & 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.

- David, H., Manning, A., & Smith, C. L. (2016). The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58-99.
- Dickens, R., & Manning, A. (2004). Spikes and spill - overs: the impact of the national minimum wage on the wage distribution in a low - wage sector.
- Dolton, P., Bondibene, C. R., & 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.
- Doucouliaagos, H., & Stanley, T. D. (2009). Publication selection bias in minimum - wage research? A meta - regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 406-428.
- Draca, M., Machin, S., & Van Reenen, J. (2011). Minimum wages and firm profitability. *American economic journal: applied economics*, 3(1), 129-51.
- Ferraro, S., Meriküll, J., & Staehr, K. (2018). Minimum wages and the wage distribution in Estonia. *Applied Economics*, 50(49), 5253-5268.
- Forth, J., & O'Mahony, M. (2003). *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity and Unit Labour Costs: A Report to the Low Pay Commission*.
- Galindo-Rueda, F., & Pereira, S. (2004). *The impact of the National Minimum Wage on British firms. Final Report to the Low Pay Commission on the Econometric Evidence from the Annual Respondents Database*.
- 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), 962-979.
- Gindling, T. H. (2018). Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries?. *IZA World of Labor*.
- Hafner, M., Taylor, J., Pankowska, P., Stepanek, M., Nataraj, S., & Van Stolk, C. (2017). *The impact of the national minimum wage on employment: A meta-analysis*.
- Hara, H. (2015). *The Effects of Minimum Wages on Training (No. 15075)*.
- Higuchi, Y. (2013). *The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from Non - Regular to Regular Employment in J apan: Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job Training Support. The Japanese Economic Review*, 64(2), 147-200.
- Izumi, A., Kodama, N., & Kwon, Hyeog Ug. (2020). *Labor Market Concentration on Wage, Employment, and Exit of Plants: Empirical Evidence with Minimum Wage Hike., CPRC Discussion Paper Series*.

- Johnson, W. R., & Browning, E. K. (1983). The distributional and efficiency effects of increasing the minimum wage: a simulation. *The American Economic Review*, 73(1), 204-211.
- Kambayashi, R., Kawaguchi, D., & Yamada, K. (2013). Minimum wage in a deflationary economy: The Japanese experience, 1994–2003. *Labour Economics*, 24, 264-276.
- Kawaguchi, D., & Mori, Y. (2019). Impacts of Minimum-Wage Hikes on Wages and Employment in Japan.
- Kawaguchi, D., & Yamada, K. (2007). The impact of the minimum wage on female employment in Japan. *Contemporary Economic Policy*, 25(1), 107-118.
- Kim, H. S., & Jang, S. S. (2019). Minimum wage increase and firm productivity: Evidence from the restaurant industry. *Tourism Management*, 71, 378-388.
- Lemos, S. (2009). Minimum wage effects in a developing country. *Labour Economics*, 16(2), 224-237.
- Lukiyanova, A. (2011). Effects of minimum wages on the Russian wage distribution. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP, 9.
- Machin, S., & Wilson, J. (2004). Minimum wages in a low - wage labour market: care homes in the UK.
- Martin, D., & Termos, A. (2015). Does a high minimum wage spur low-skilled emigration?. *Economics Letters*, 137, 200-202.
- Maurizio, R., & Vázquez, G. (2016). Distribution effects of the minimum wage in four Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile and Uruguay. *International Labour Review*, 155(1), 97-131.
- Metcalf, D. (2008). Why has the British national minimum wage had little or no impact on employment?. *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489-512.
- Monras, J. (2019). Minimum wages and spatial equilibrium: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*, 37(3), 853-904.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1992). Employment effects of minimum and subminimum wages: panel data on state minimum wage laws. *ILR Review*, 46(1), 55-81.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2000). Using the EITC to Help Poor Families: New Evidence and a Comparison with the Minimum Wage (No. w7599). National bureau of economic research.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2001). Minimum wages and training revisited. *Journal of Labor Economics*, 19(3), 563-595.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2002). Do minimum wages fight poverty?. *Economic Inquiry*, 40(3), 315-333.

- Neumark, D., & Wascher, W. (2004). Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: a cross-national analysis. *ILR Review*, 57(2), 223-248.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2006). Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research (No. w12663). National Bureau of Economic Research.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2011). Does a higher minimum wage enhance the effectiveness of the Earned Income Tax Credit?. *ILR Review*, 64(4), 712-746.
- Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2004). Minimum wage effects throughout the wage distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2), 425-450.
- Redmond, P., Doorley, K., & McGuinness, S. (2020). The impact of a minimum wage change on the distribution of wages and household income.
- Riley, R., & Bondibene, C. R. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Labour Economics*, 44, 27-50.
- Rizov, M., & Croucher, R. (2011). The impact of the UK national minimum wage on productivity by low-paying sectors and firm-size groups: report to 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(1), 103-117.
- Sabia, J. J., & 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.
- Stewart, M. B. (2012). 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), 263-287.
- Tamkoç, M. N., & Torul, O. (2020). Cross-sectional facts for macroeconomists: wage, income and consumption inequality in turkey. *The Journal of Economic Inequality*, 1-21.

## 6. 別添資料

### 最低賃金に関する研究会報告書 参考資料集

1

#### 目次

○ 最低賃金と雇用・失業 .....	3
○ 最低賃金と労働生産性・企業収益 .....	13
○ 最低賃金と地域間格差・地域間移動 .....	25
○ 最低賃金と賃金・消費 .....	33
○ 最低賃金と貧困・格差 .....	41
○ 最低賃金の水準に関する諸外国との比較 .....	52
○ 英独の最低賃金レポートについて .....	59
○ 最低賃金の属性別の影響率・未満率 .....	72

2

## 最低賃金と雇用・失業

3

### 最低賃金引上げの雇用への影響に関するILOの記述 (ILO Minimum Wage Policy Guide)

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

#### 第7章: 最低賃金の影響の監視

##### 7.4 雇用への影響

###### ・雇用への影響は論争がある (controversial)

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

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

###### ・経験的証拠

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

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

発展途上国での研究は少ないが、同様にさまざまな発見がある。(略)

(資料出所) ILO Minimum Wage Policy Guideより厚生労働省労働基準局にて仮訳を作成 4

## 最低賃金引き上げの雇用への影響に関するOECDの記述①(Employment Outlook 2015)

- OECDの報告書では、最低賃金の適度な引き上げが、全体的には雇用に対して重大な負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はいくらか悪影響を及ぼすとされている。一方、この結論も、最低賃金が適当な水準に設定さ  
れていることが条件であり、その水準も、各国の最低賃金の適用範囲、法令遵守、マクロ経済や労働市場の状況、他の政策  
との相互作用に依存するとされている。

### 最低賃金と雇用

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

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

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

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

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

これに基づけば、最低賃金の適度な引き上げが、全体的には雇用に対して重大な負の影響をもたらす可能性は低い  
が、より脆弱なグル  
ープにいくらか悪影響を及ぼす。ただし、この結論は、モノブソニーモデルであつても、最低賃金を高く設定すると雇用に悪影響が及ぶた  
め、そもそも最低賃金が適当な水準に設定されていることを条件としている。

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

(資料出所)OECD Employment Outlook 2015より厚生労働省労働基準局にて仮訳を作成 5

## 最低賃金引き上げの雇用への影響に関するOECDの記述②(Employment Outlook 2015)

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

### (続き)

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

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

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

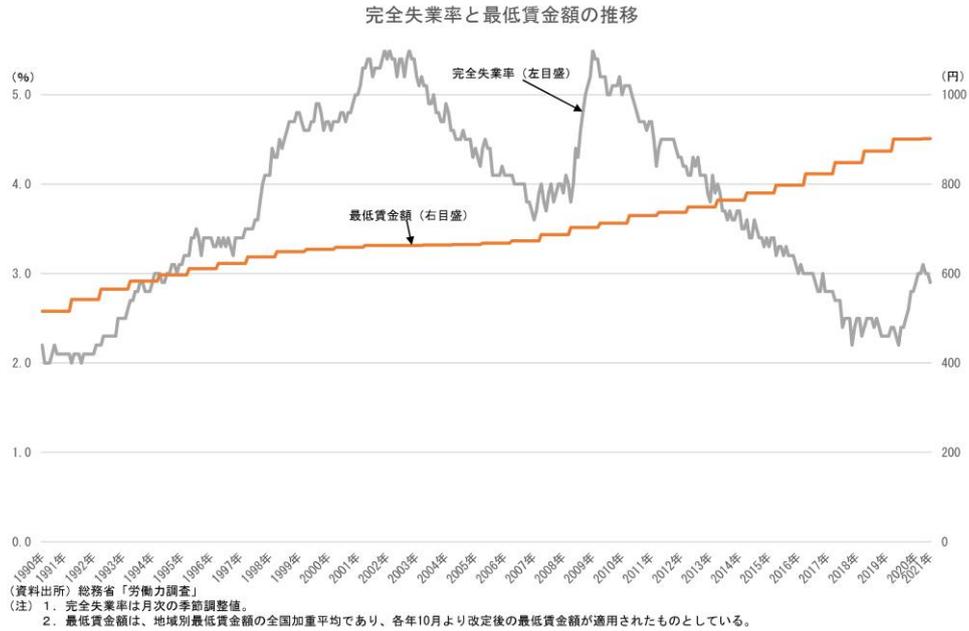
たとえば、労働時間については、Neumark and Wascher(2008)によるエビデンスのレビューでは、雇用主が最低賃金の引き上げに応じて平  
均時間をどのように調整するかという問題はまだ解決されておらず、訓練に関しても同様の結論に達している。最低賃金と利益の関係に  
ついてのエビデンスはさらに少ない。Draca et al(2011)では、1999年に英国で最低賃金が導入されたことにより、特に市場支配力が比  
較的高い(したがってマージンが高い)業界では、企業の収益性が大幅に低下することがわかった。最低賃金の引き上げに起因する生産  
性の向上の最近の証拠は、英国(Riley and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

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

(資料出所)OECD Employment Outlook 2015より厚生労働省労働基準局にて仮訳を作成。 6

## 完全失業率と最低賃金額の推移

○ 近年においては、最低賃金が引き上げられる中で失業率が改善しており、最低賃金の引上げがマクロの雇用情勢に悪影響を与えている様子は見られない。



7

## 完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移

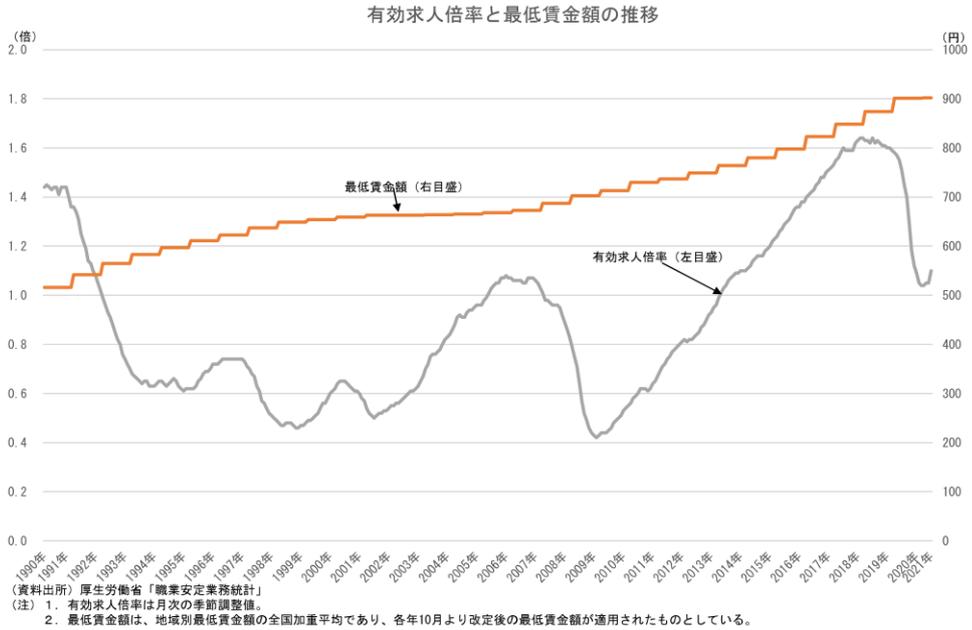
○ これまでの最低賃金の引上げ率は、結果として、完全失業率の水準の変動と逆方向に変動してきた傾向が見られる。(生活保護との乖離解消分を除き、完全失業率の低い年ほど最低賃金を大きく引き上げている傾向が見られる。)



8

## 有効求人倍率と最低賃金額の推移

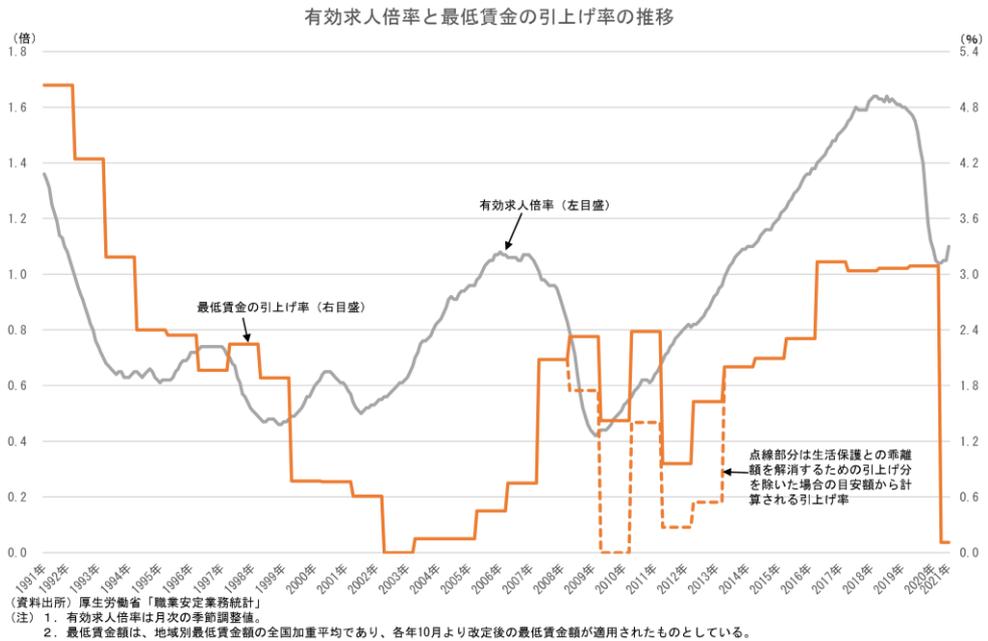
○ 近年においては、最低賃金が引き上げられる中で有効求人倍率が改善しており、最低賃金の引上げがマクロの労働市場に悪影響を与えている様子は見られない。



9

## 有効求人倍率と最低賃金引上げ率の推移

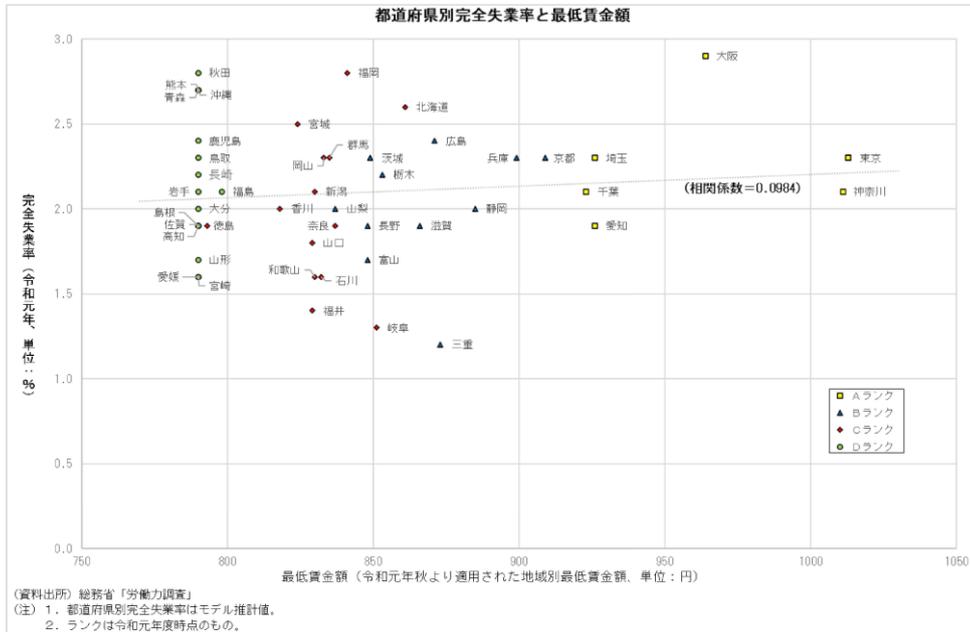
○ これまでの最低賃金の引上げ率は、有効求人倍率の水準の変動と同方向に変動してきた傾向が見られる。



10

## 都道府県別完全失業率と最低賃金額

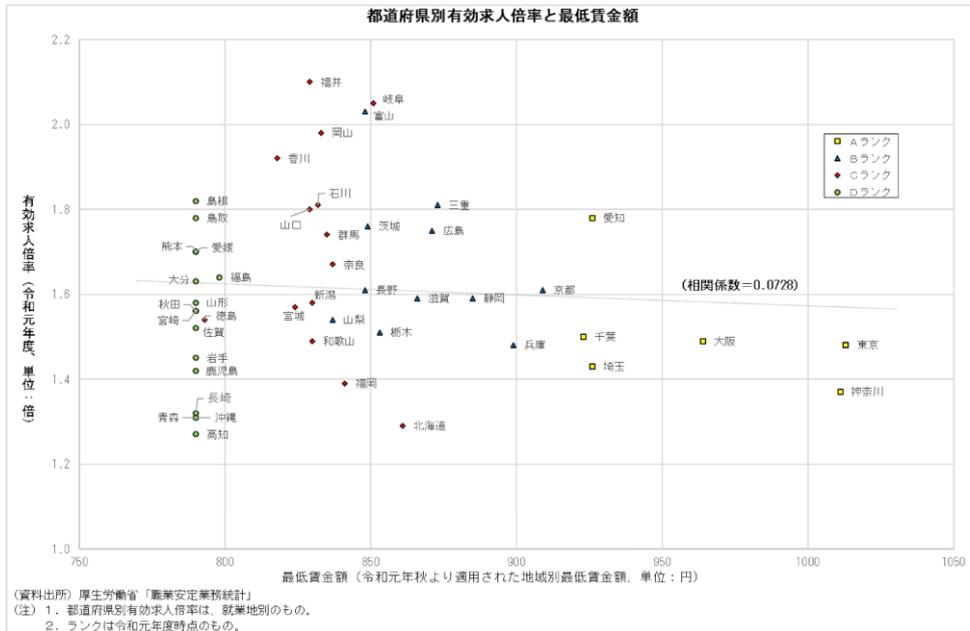
○ 都道府県別に完全失業率と最低賃金額をみると、強い相関はみられない。



11

## 都道府県別有効求人倍率と最低賃金額

○ 都道府県別に有効求人倍率と最低賃金額をみると、強い相関はみられない。



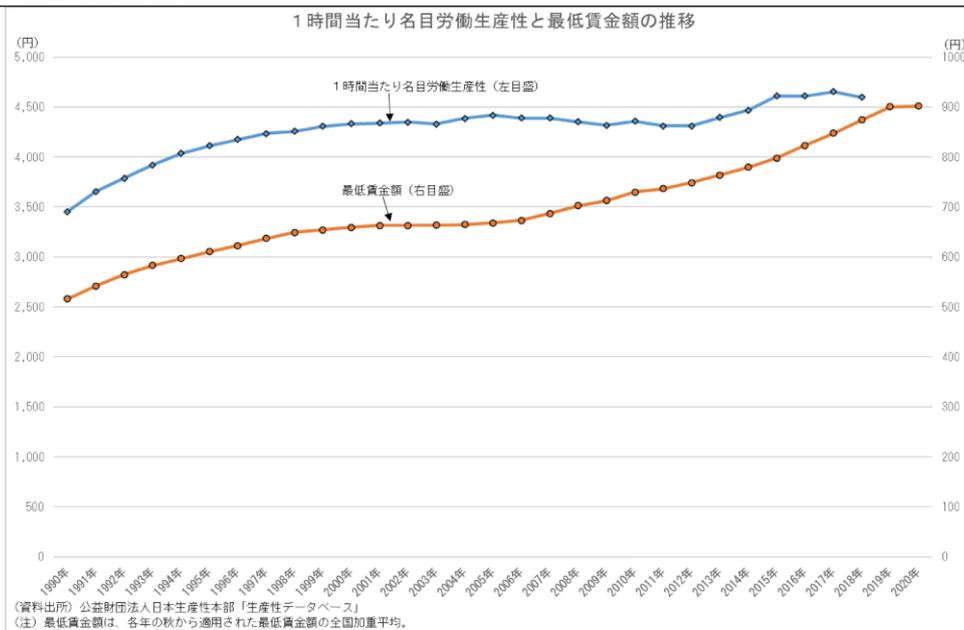
12

## 最低賃金と労働生産性・企業収益

13

### 1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

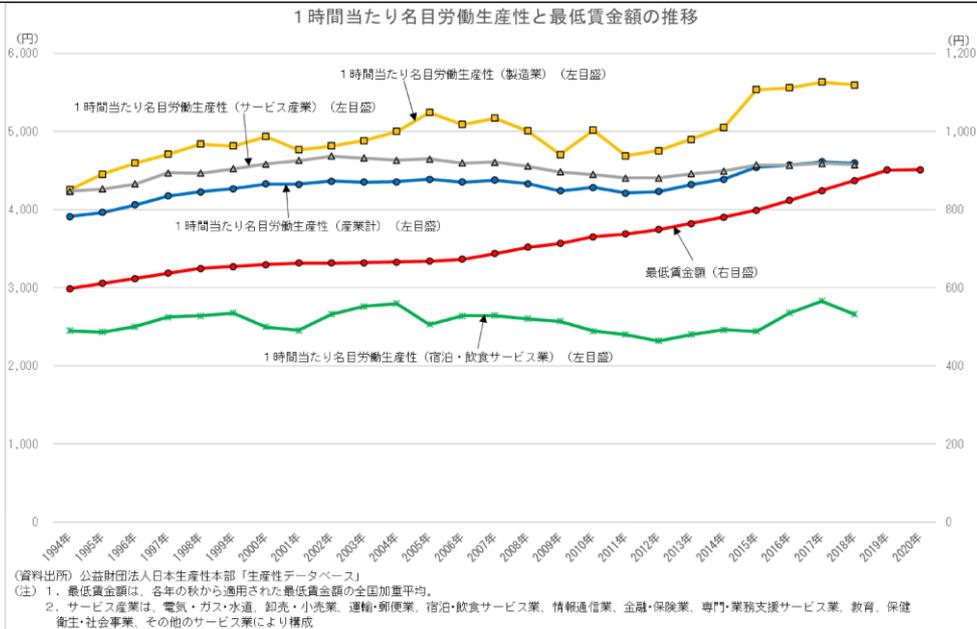
○ 1990年代は労働生産性と最低賃金額がともに上昇していたが、2010年代は最低賃金が増加したのに比べて労働生産性はあまり上昇していない。



14

## 主な産業の1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

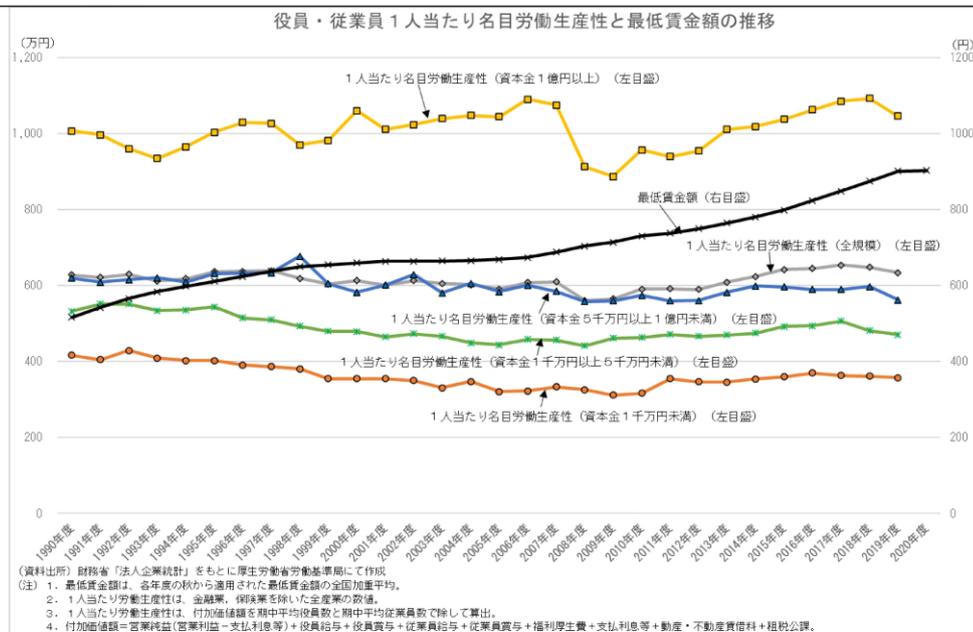
○ 製造業では長期的には労働生産性の上昇がみられるが、サービス産業では2000年代に入って以降横ばい圏内で推移している。



15

## 企業規模別1人当たり労働生産性(法人企業統計ベース)と最低賃金額の推移

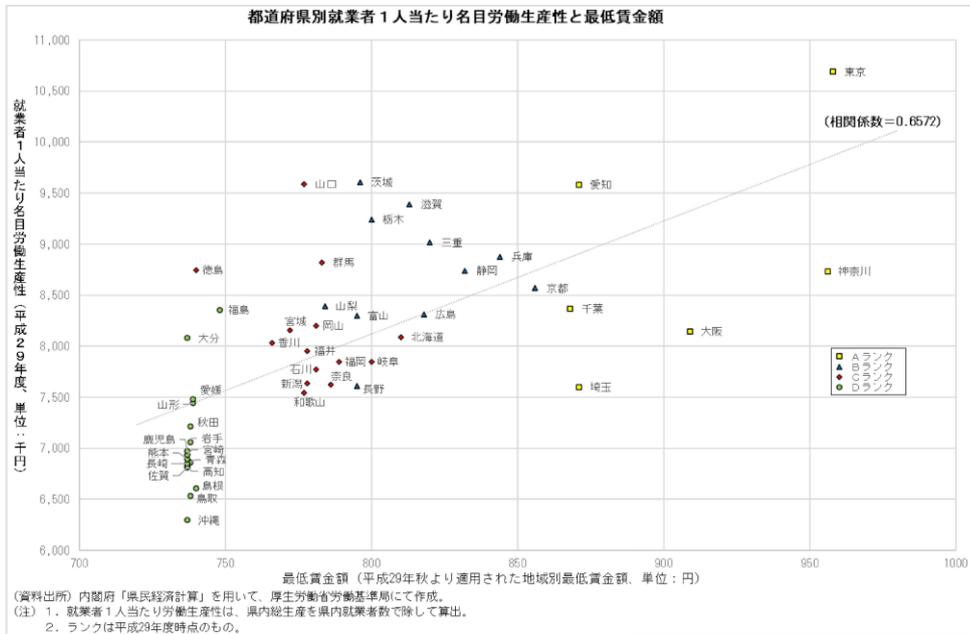
○ 2010年代には、最低賃金の上昇とともに大企業の労働生産性は上昇傾向にあるが、中小企業の労働生産性は横ばい圏内で推移している。



16

## 都道府県別1人当たり労働生産性(県民経済計算ベース)と最低賃金額

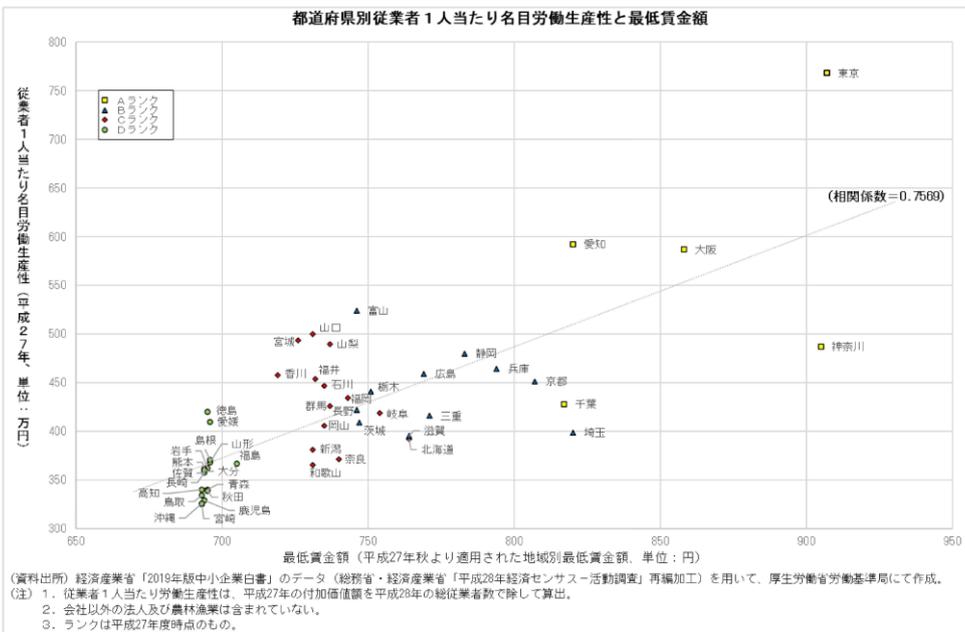
○ 県民経済計算による1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関があるが、都道府県により開きがある。



17

## 都道府県別1人当たり労働生産性(経済センサスペース)と最低賃金額

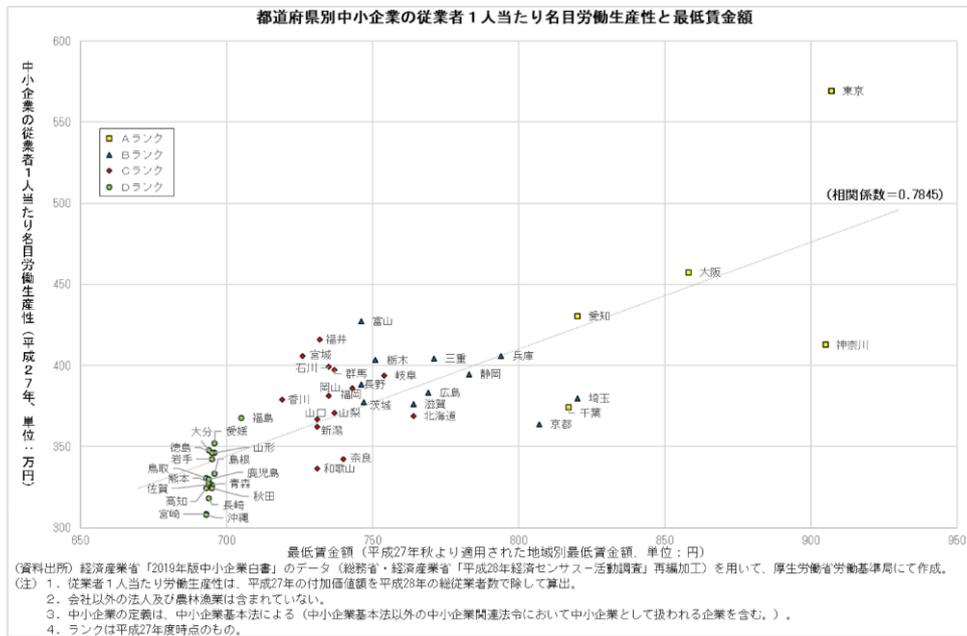
○ 経済センサスによる1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関があるが、都道府県により開きがある。



18

## 都道府県別中小企業の1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

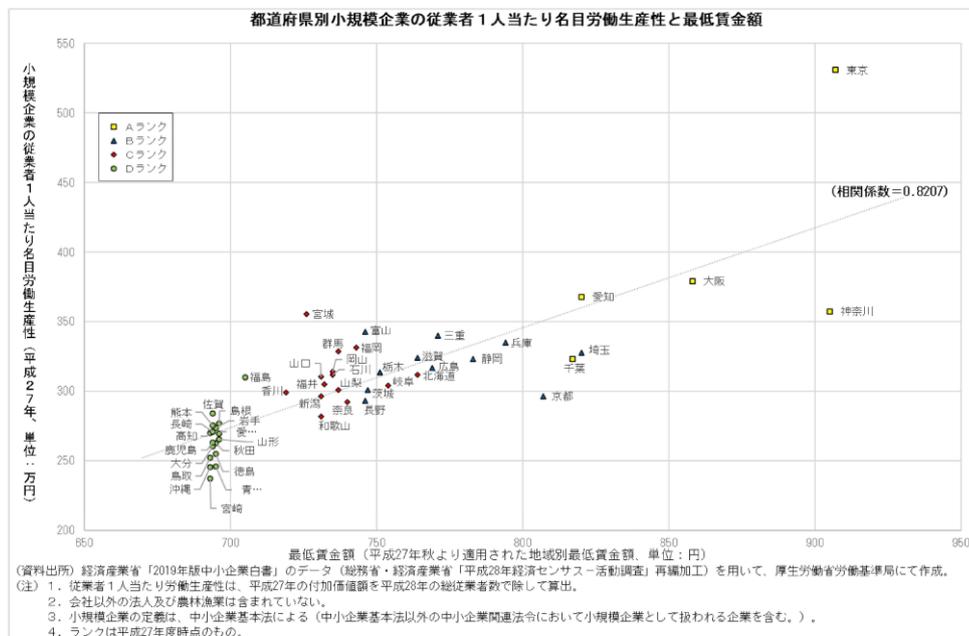
○ 中小企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、企業規模計の場合よりやや相関が高くなっている。



19

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

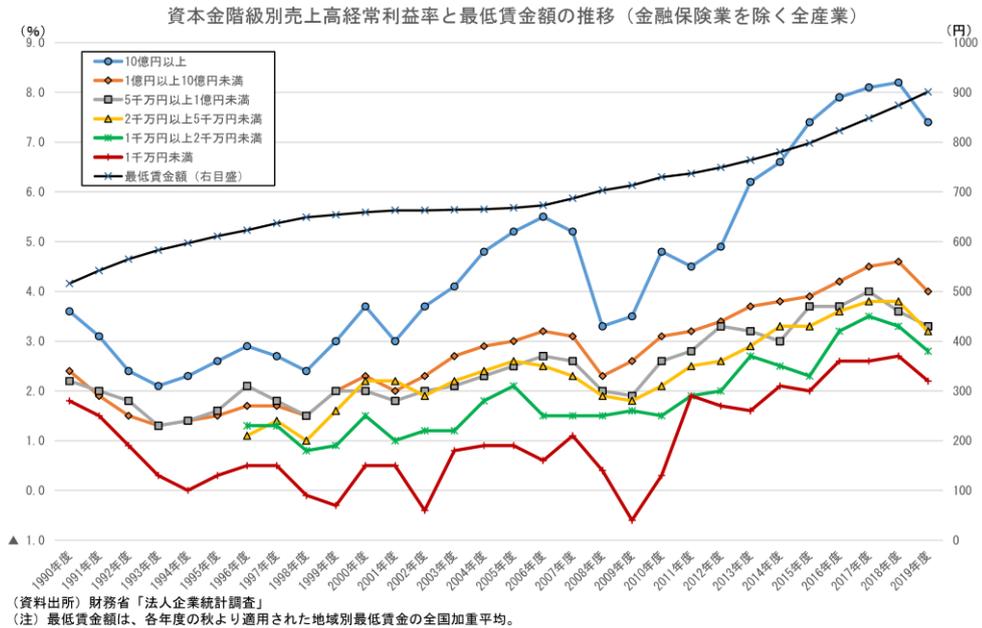
○ 小規模企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、中小企業全体の場合よりやや相関が高くなっている。



20

## 企業規模別売上高経常利益率と最低賃金額の推移

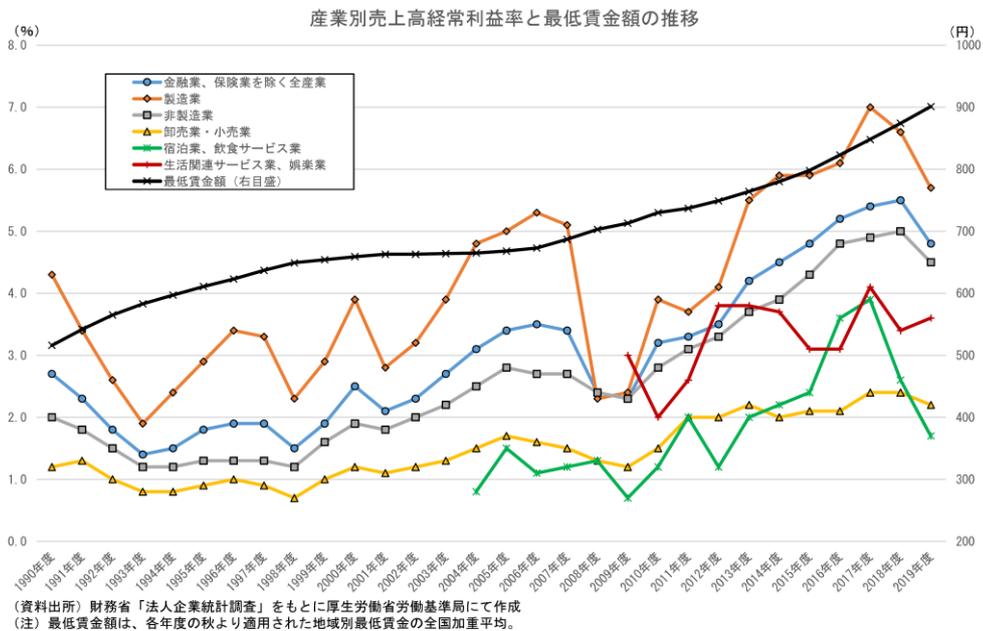
○ コロナ前の状況を見ると、近年は最低賃金が上昇する中、小規模企業を含め売上高経常利益率は改善してきた。



21

## 産業別売上高経常利益率と最低賃金額の推移

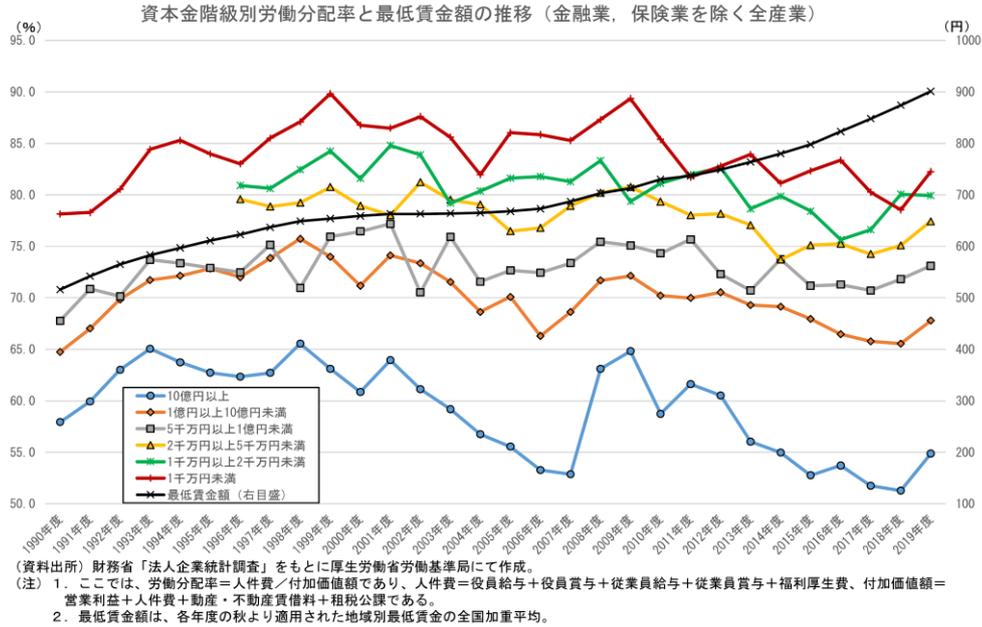
○ コロナ前の状況を見ると、近年は最低賃金が上昇する中、製造業、非製造業ともに売上高経常利益率は改善してきた。



22

## 企業規模別労働分配率と最低賃金額の推移

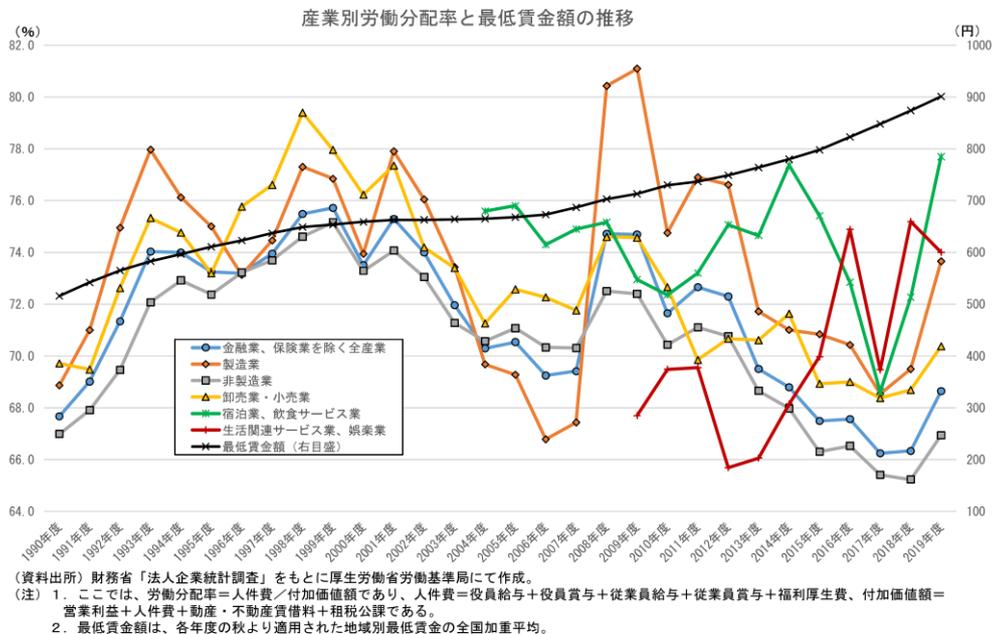
○ コロナ前の状況を見ると、近年は最低賃金が上昇する中でも、労働分配率は低下傾向で推移してきた。



23

## 産業別労働分配率と最低賃金額の推移

○ コロナ前の状況を見ると、近年は最低賃金が上昇する中でも、製造業、非製造業ともに労働分配率は低下してきている。



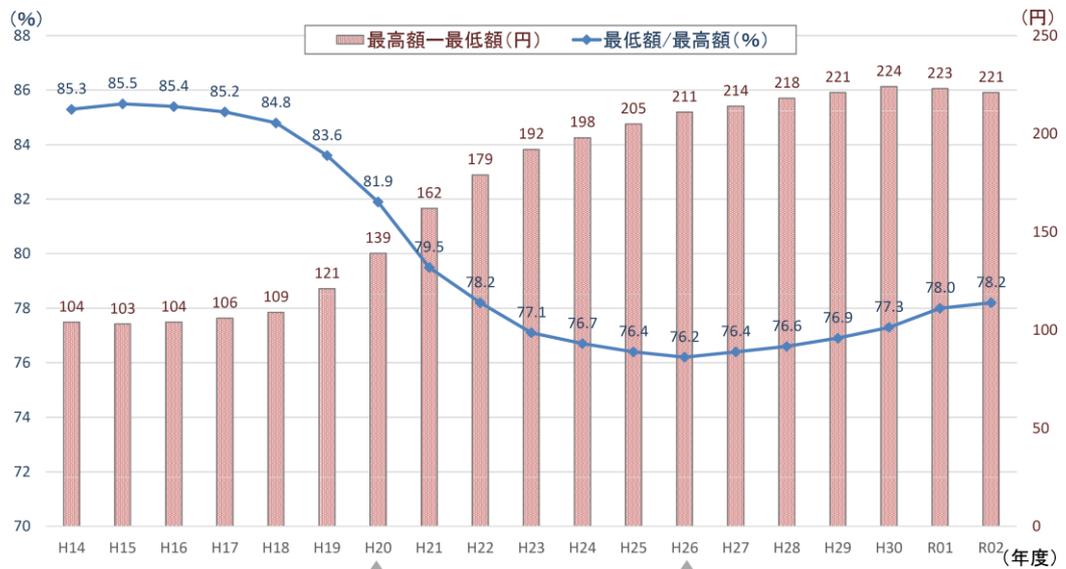
24

## 最低賃金と地域間格差・地域間移動

25

### 地域別最低賃金額の最高額と最低額の格差の推移

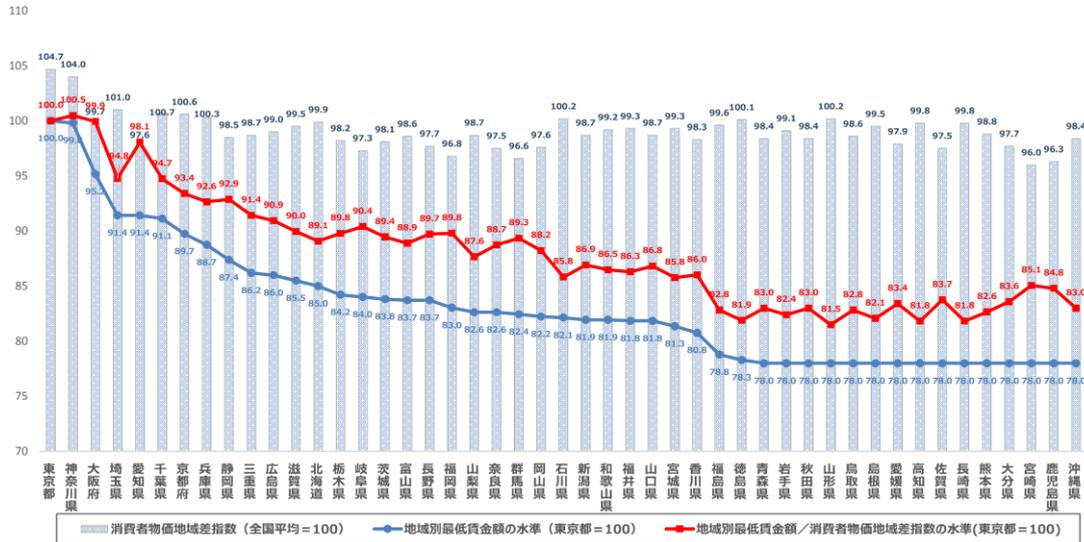
- 地域別最低賃金額の「最高額－最低額」は、増加傾向にあったが、令和元年度は1円、令和2年度は2円減少している。
- 地域別最低賃金額の「最低額／最高額」は、減少傾向にあったが、平成26年度以降は増加傾向にある。



26

## 都道府県別の地域別最低賃金額と消費者物価地域差指数(総合)の水準

○ 令和元年の「地域別最低賃金」の水準(東京都=100)と比較して、同年の「地域別最低賃金/消費者物価地域差指数」の水準(東京都=100)の都道府県間の格差は相対的に小さいが、なお存在している。

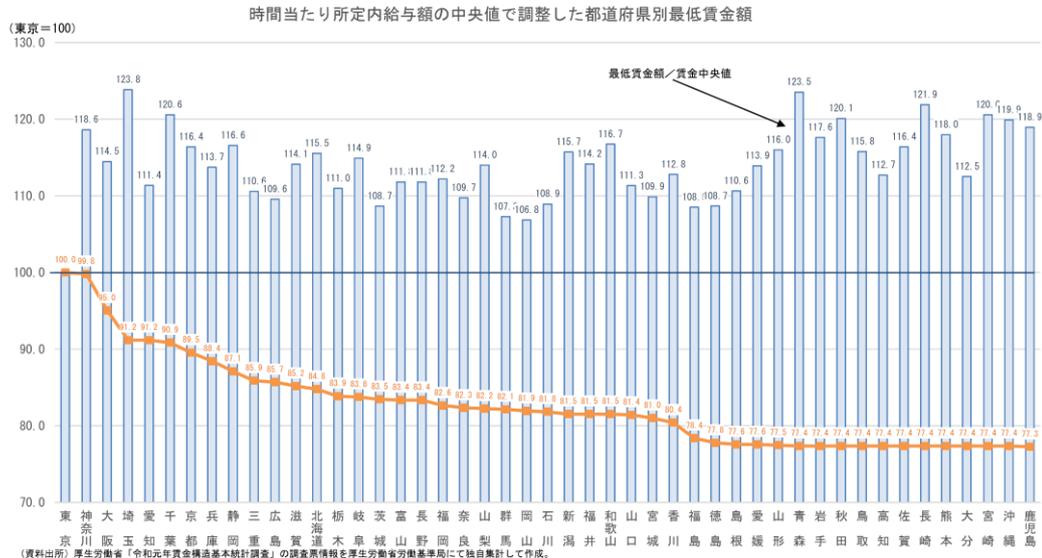


(資料出所)「小売物価統計調査(構造編) - 2019年(令和元年)結果 -」を元に厚生労働省労働基準局にて作成

27

## 時間当たり賃金額と比較した相対的な最低賃金額の水準

○ 都道府県別に最低賃金額を時間当たり所定内給与額の中央値で除して、東京都を100%として、その相対的水準を比較すると、最低値は東京都の100%、最高値は青森県の123.5%となる。

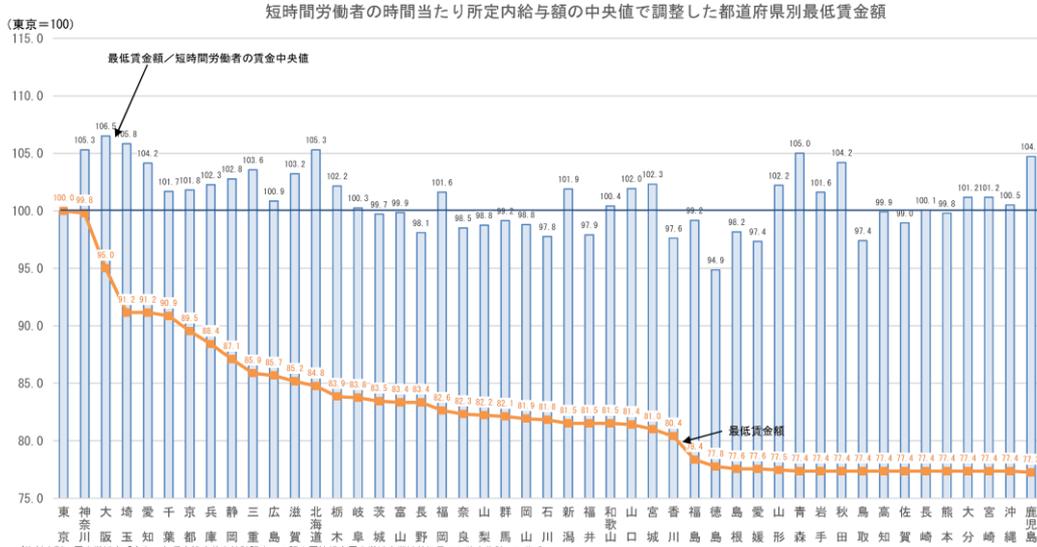


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民間事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民間事業所の数値。  
 2. 時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を同年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。  
 3. 最低賃金額は、平成30年の秋から適用された地域別最低賃金額。

28

## 短時間労働者の時間当たり賃金額と比較した相対的な最低賃金額の水準

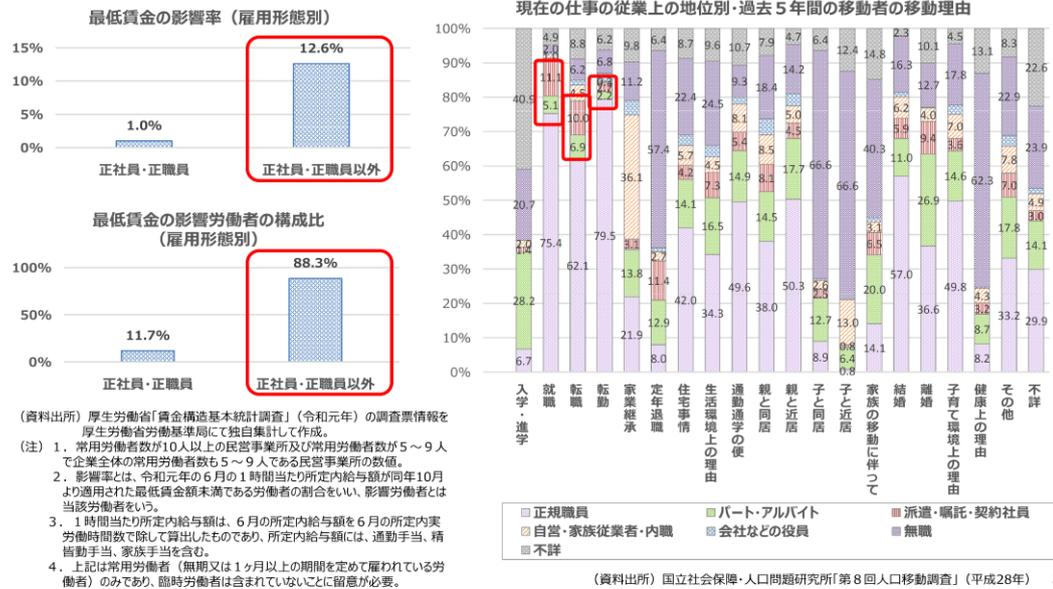
○ 都道府県別に最低賃金額を短時間労働者の時間当たり所定内給与額の中央値で除して、東京都を100%として、その相対的な水準を比較すると、最低値は徳島県の94.9%、最高値は大阪府の106.5%となる。



29

## 雇用形態別・過去5年間の移動者の移動理由

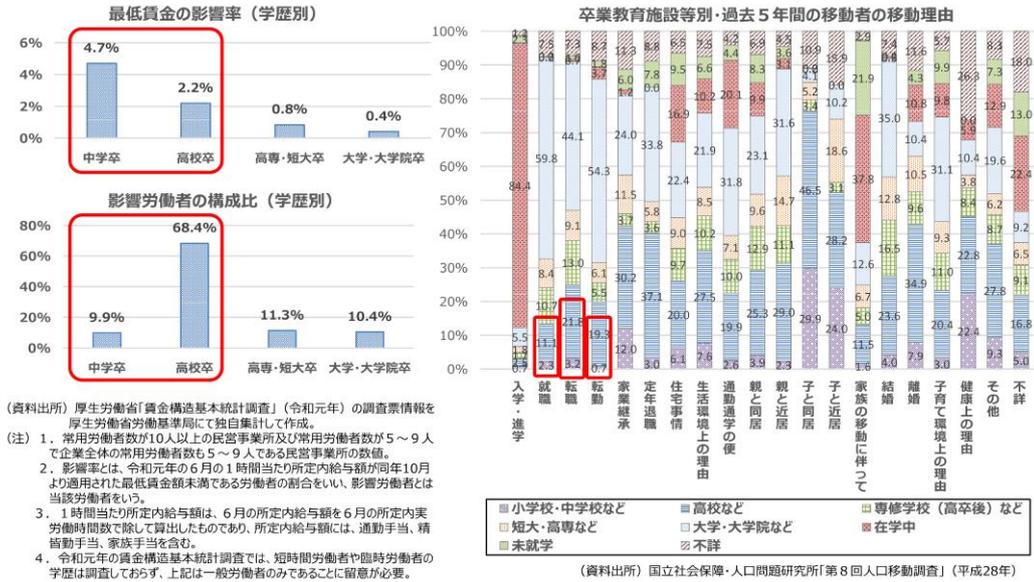
○ 雇用形態別の最低賃金の影響率を見ると、非正規労働者が高く、影響労働者の構成比で見ても9割程度となっている。  
○ 過去5年間の移動者の雇用形態別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転勤」を理由とする移動については、「パート・アルバイト」「派遣・嘱託・契約社員」の割合は併せて5～17%程度となっており、「正規職員」(60～80%程度)と比較すると、顕著に低い割合となっている。



30

## 学歴別・過去5年間の移動者の移動理由

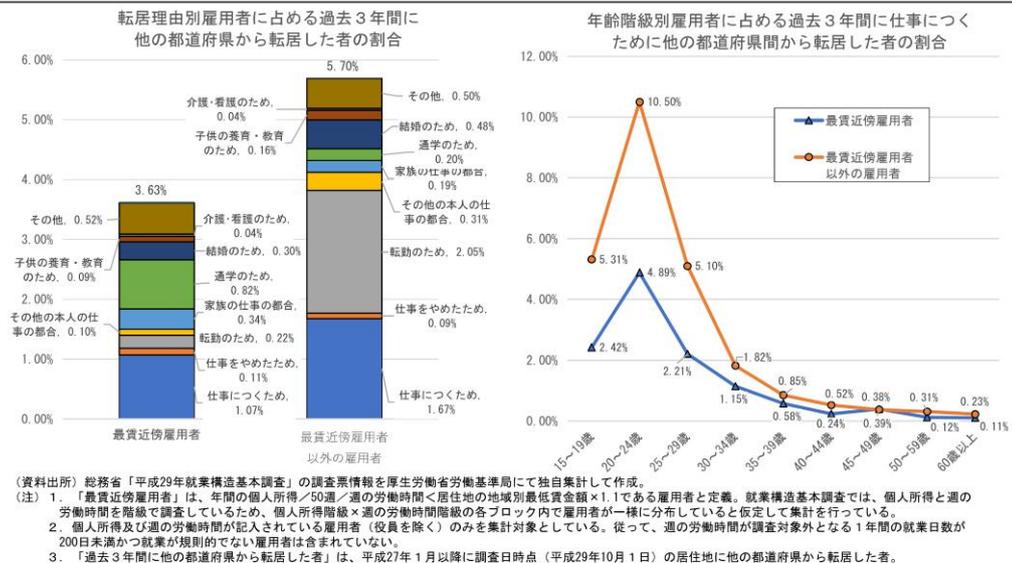
- 一般(フルタイム)労働者の学歴別の最低賃金の影響率を見ると、「中学卒」「高校卒」の影響率が高く、影響労働者の構成比で見ると、併せて8割弱となっている。
- 一方、過去5年間の移動者の学歴等別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転動」を理由とする移動については、「中学卒」「高校卒」の者は併せて15~25%となっており、「大学・大学院卒」(45~65%)と比較して顕著に低くなっている。



31

## 最賃近傍雇用者の都道府県間移動の状況

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



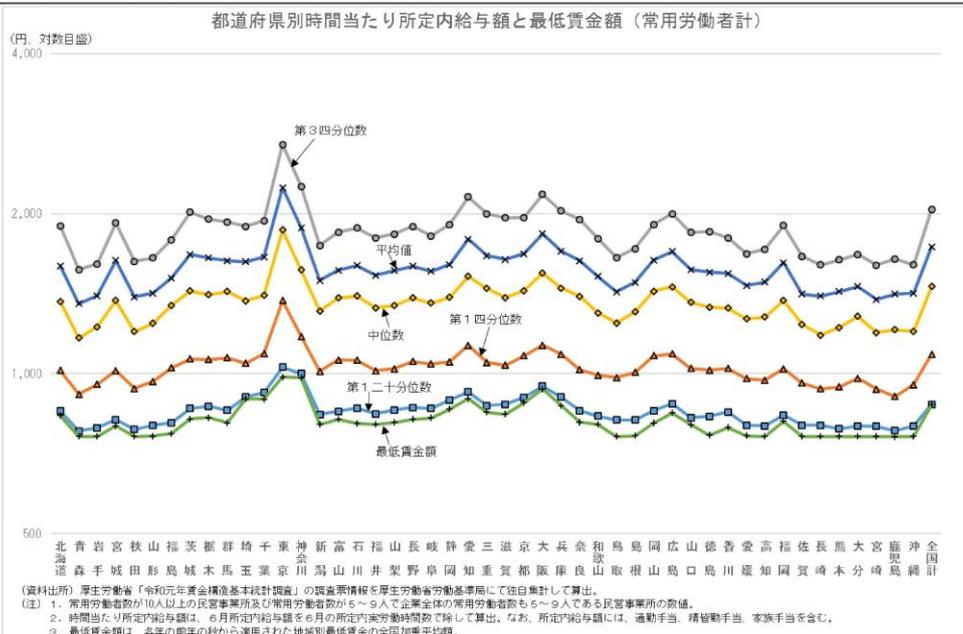
32

## 最低賃金と賃金・消費

33

### 都道府県別常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額

○ 都道府県別に常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額を比較すると、概ね連動しているが、一部の都道府県では、第1四分位数以上の水準と最低賃金額の水準の差が、他県に比べて小さいところも見受けられる。

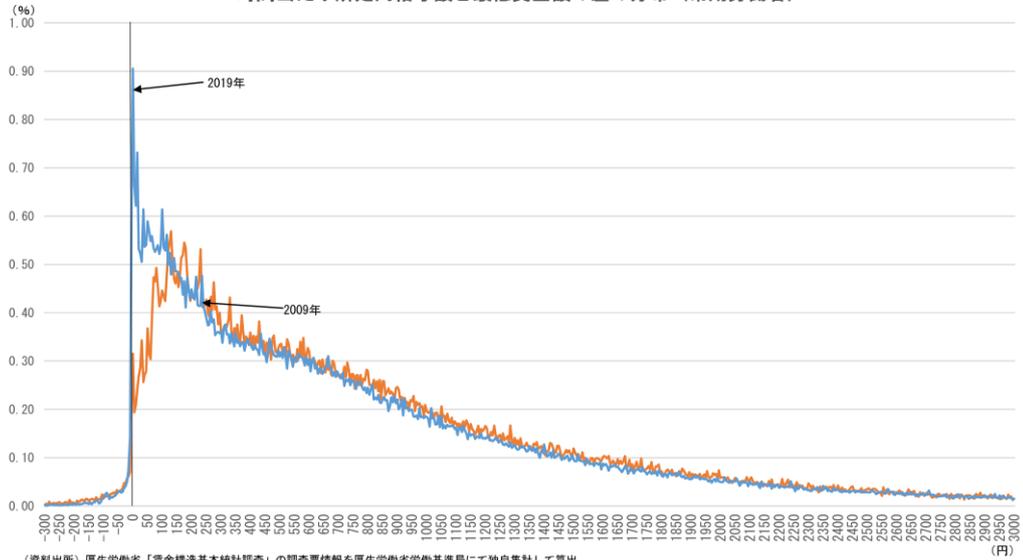


34

## 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(常用労働者)

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

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(常用労働者)

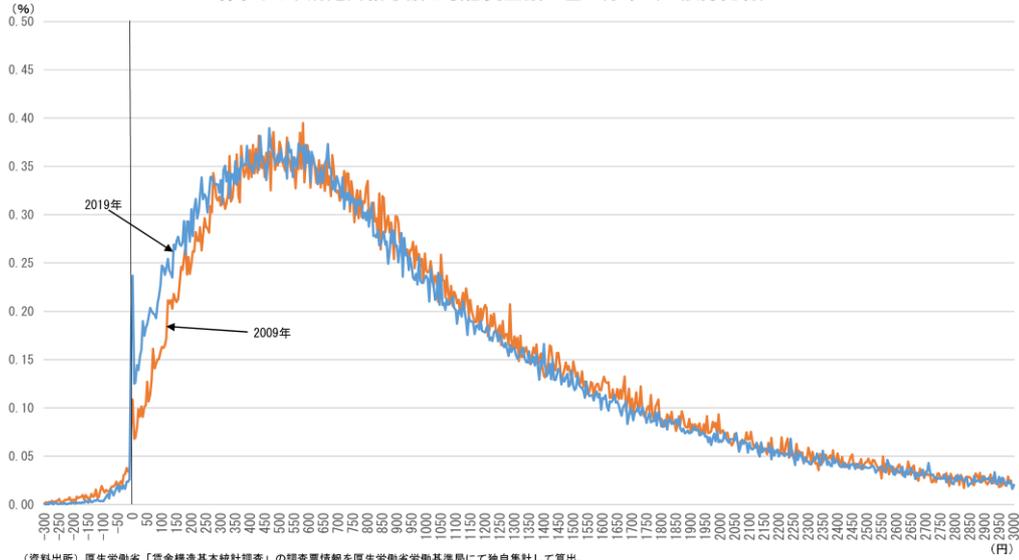


35

## 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(一般労働者)

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

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(一般労働者)

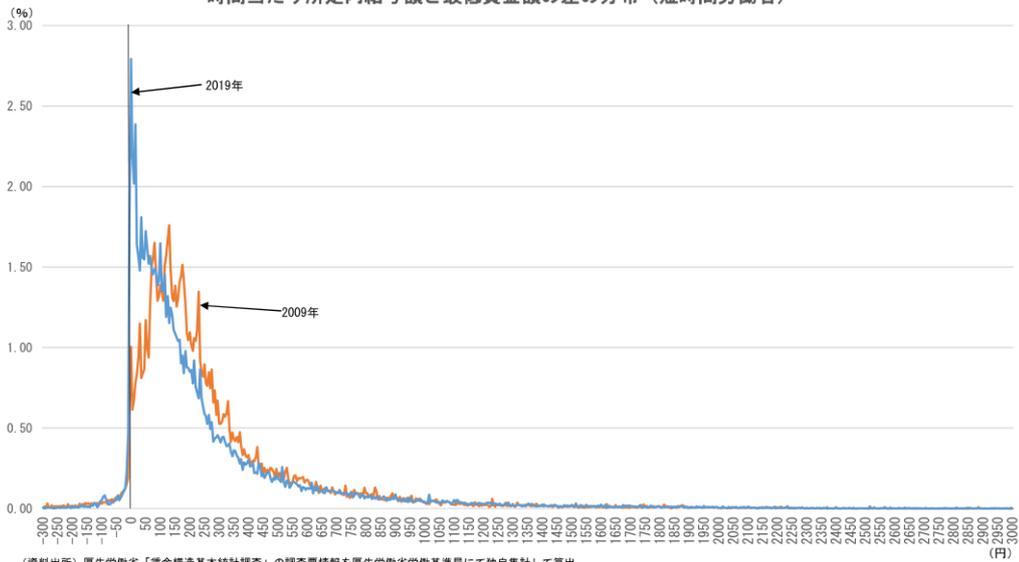


36

## 時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(短時間労働者)

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

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(短時間労働者)



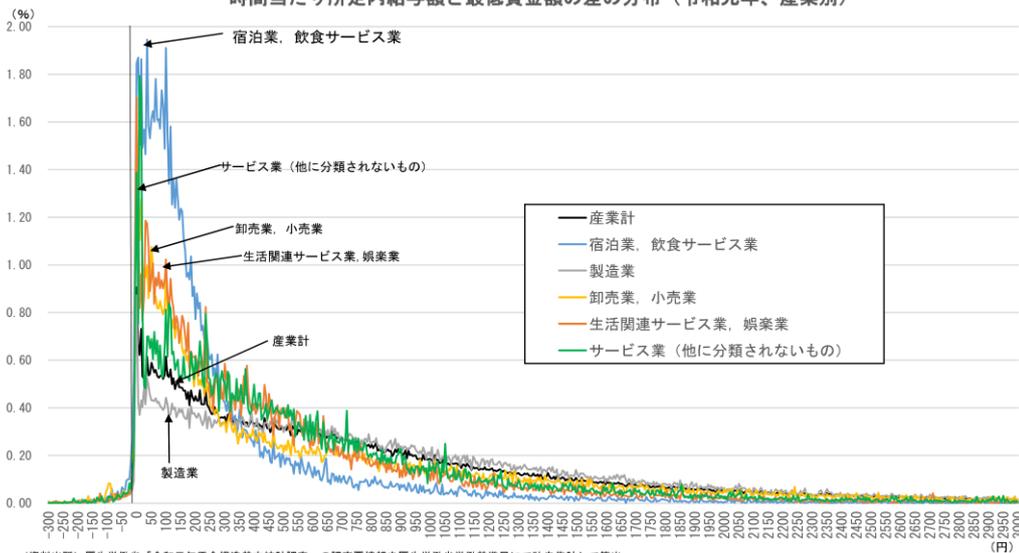
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の常用労働者の数値。  
 2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内業労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。  
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

37

## 産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布

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

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(令和元年、産業別)

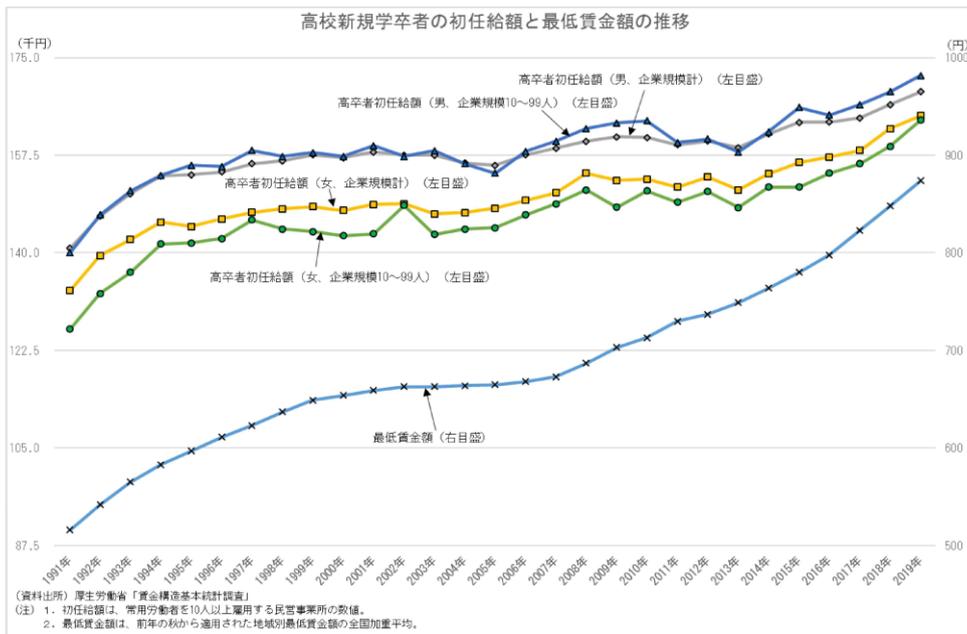


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の常用労働者の数値。  
 2. 1時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を令和元年6月の所定内業労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。  
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、平成30年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

38

## 高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

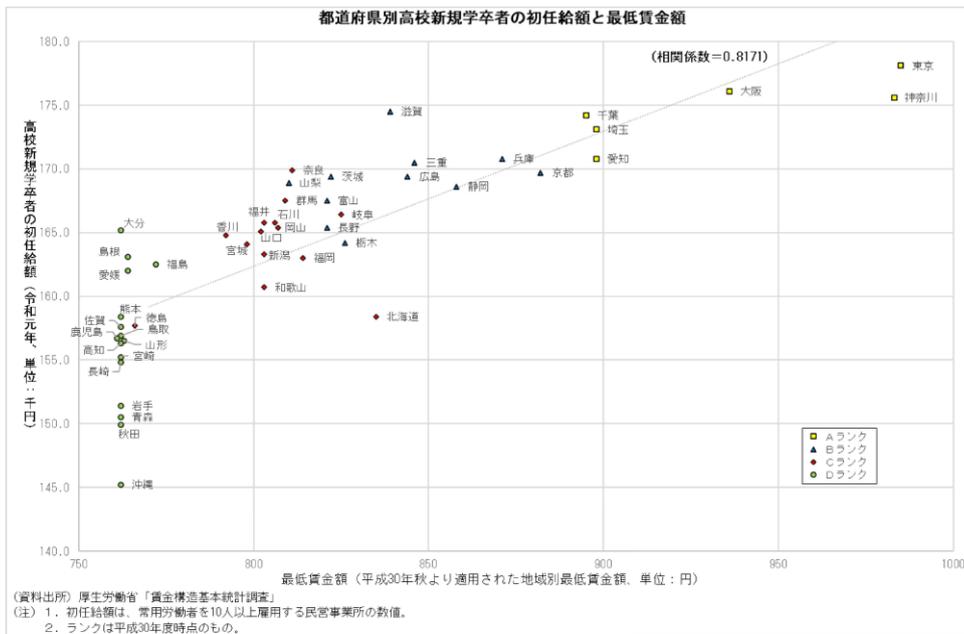
○ 高卒者の初任給額の推移をみると、最低賃金の引上げとともに、足下では上昇傾向にある。



39

## 都道府県別高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額

○ 都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係をみると、一定の相関があるが、都道府県により差がある。



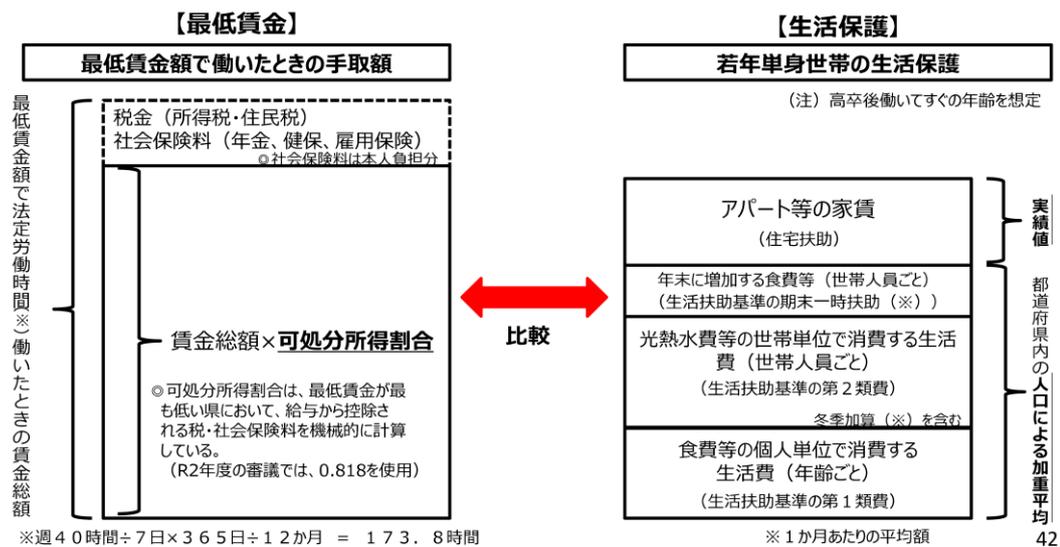
40

## 最低賃金と貧困・格差

41

### 最低賃金と生活保護の比較について

- 地域別最低賃金は都道府県単位であるのに対し、生活保護は所在地、年齢及び世帯の構成等の事情により基準額が異なるほか、住宅扶助等の各種扶助がある。また、地域別最低賃金額は時間額であるのに対し、生活保護は月額で決定される。このため単純な比較は困難。平成20年度の中央最低賃金審議会で、比較方法を整理し、以下の前提で比較を行っている。
- ・ 最低賃金の水準＝地域別最低賃金額×173.8(1箇月の労働時間)×0.818(可処分所得比率)
  - ・ 生活保護の水準＝生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)人口加重平均+住宅扶助実績値



42

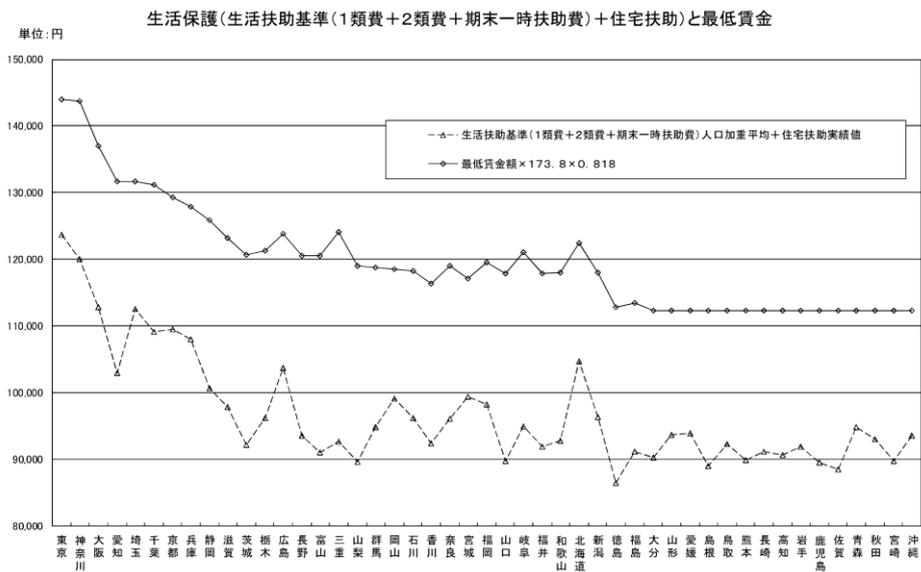
## 最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消状況について

時点(平成)	乖離がある地域の数	乖離がある都道府県名(下段は乖離額)											
20 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												

43

## 生活保護と最低賃金の比較

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

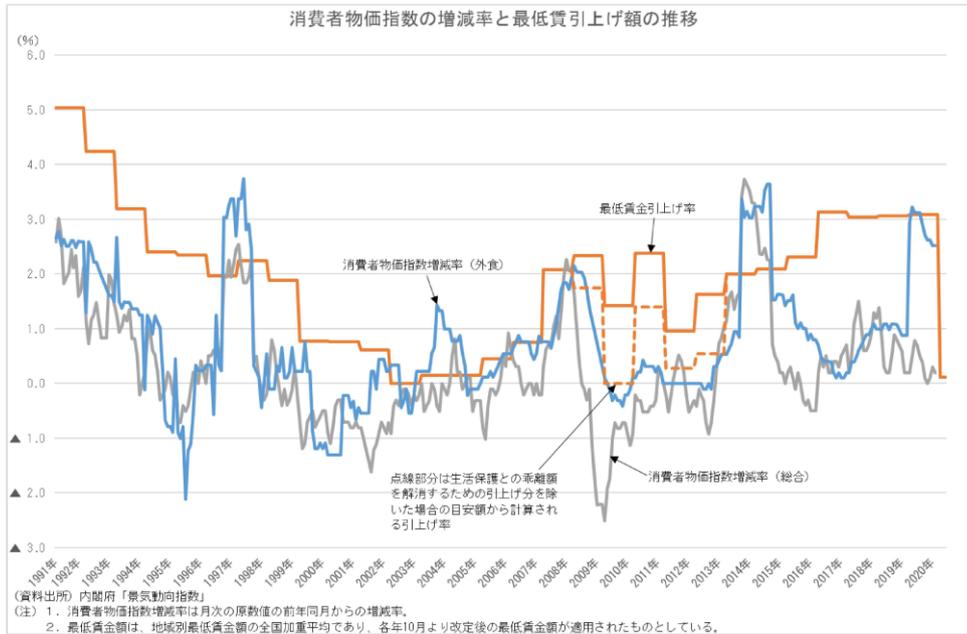


注1)生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)は18~19歳単身のものである。  
 注2)生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。  
 注3)生活保護のデータは平成30年度、最低賃金のデータは令和元年度のもの。  
 注4)0.818は時間額761円で月173.8時間働いた場合の平成30年度の税・社会保障料を考慮した可処分所得の世帯所得に対する比率。

44

## 消費者物価指数の増減率と最低賃金引上げ率の推移

○ 最低賃金の引上げ率は、消費者物価の増減率を上回る水準で推移している。

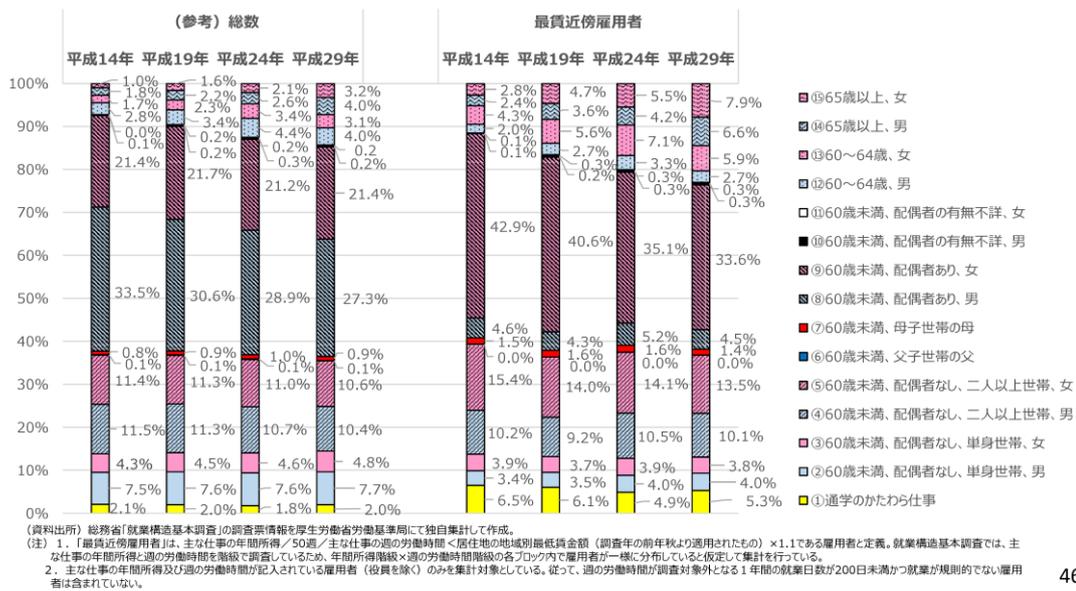


45

## 最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移

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

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移

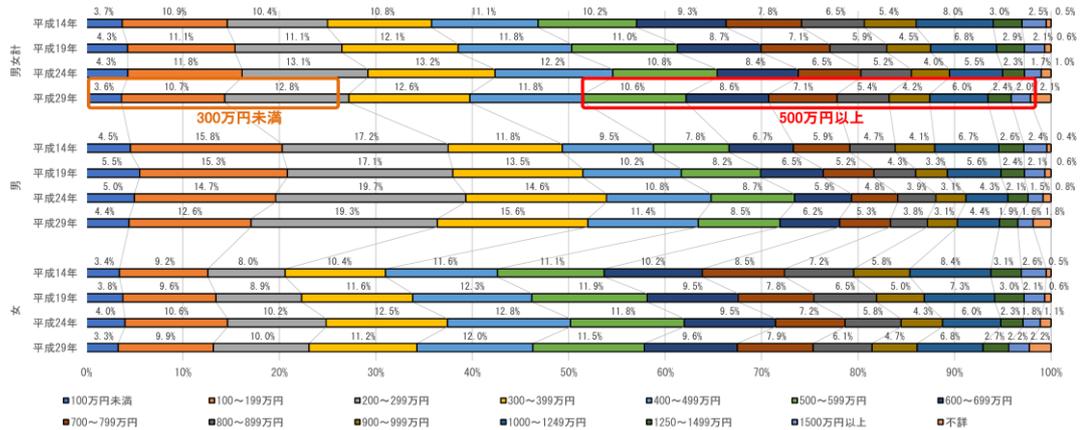


46

## 最賃近傍雇用者の世帯所得の状況

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

最賃近傍雇用者の世帯所得階級別内訳の推移（全体）



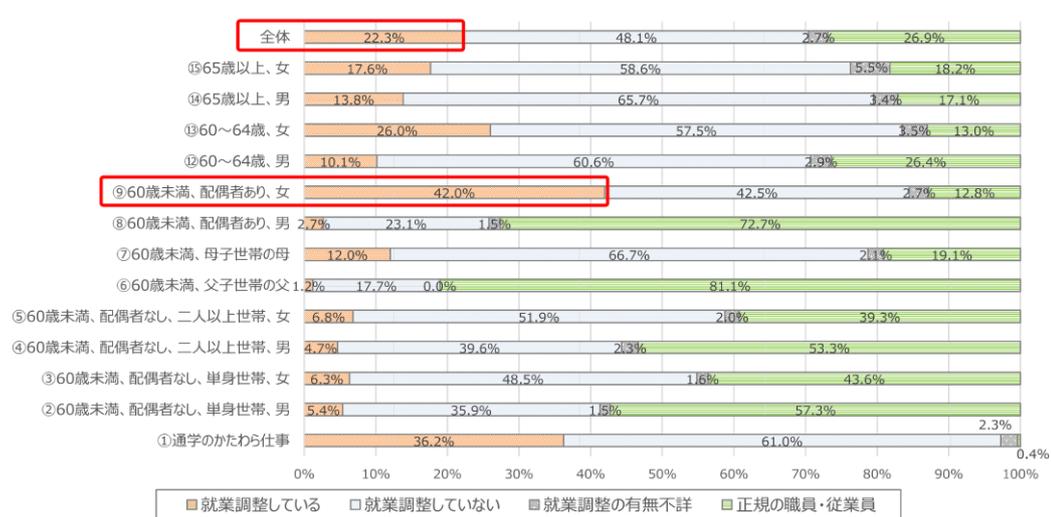
（資料出所）総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

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

## 最賃近傍労働者の就業調整の状況

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

最賃近傍雇用者の就業調整の有無別内訳



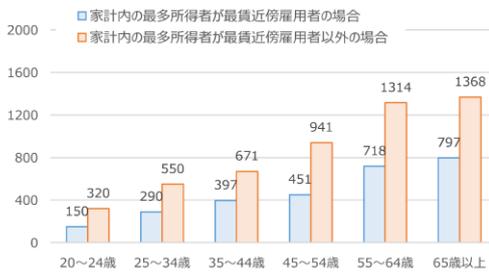
（資料出所）総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

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

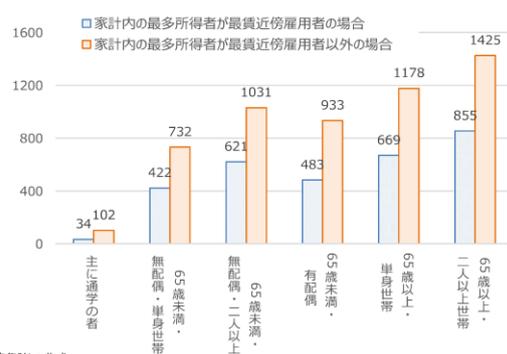
## 家計内の最多所得者が最賃近傍労働者である家計の貯蓄の状況

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

年齢別の家計の貯蓄額の状況



世帯属性別の家計の貯蓄額の状況



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

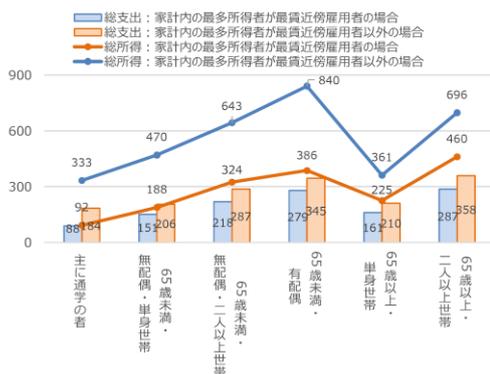
- （注）1. 対象は雇用者のみ（金額等が不詳の者は除外）。
2. 最賃近傍労働者：時間当たり賃金が居住地の地域別最低賃金額（2018年10月改定後）の1.1倍未満である雇用者と定義。時間あたり賃金は、1週間（2019年5月20日～26日）の労働時間を50倍して年間労働時間とみなし、年間（2018年）の雇用者所得を年間労働時間で除することで算出。
3. 「貯蓄なし」と回答した世帯については、貯蓄額を0として平均値を計算している。
4. 2019年国民生活基礎調査の特別集計では、雇用者全体に占める最賃近傍労働者の割合は20.0%、家計内の最多所得者に占める最賃近傍労働者の割合は11.3%となった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

49

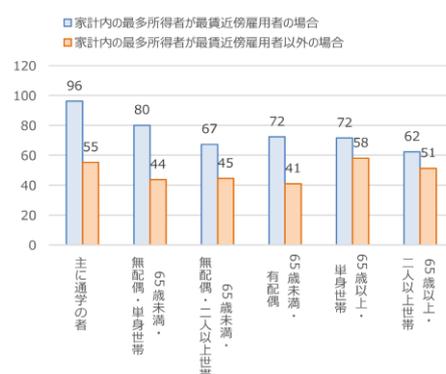
## 家計内の最多所得者が最賃近傍労働者である家計の収支の状況

- 2019年国民生活基礎調査により、家計内の最多所得者が最賃近傍労働者（時間当たり賃金が地域別最低賃金の1.1倍未満の者）の場合と、最賃近傍労働者以外の場合の家計の収支の状況を特別集計した結果は以下のとおり。
- 世帯属性別に家計の総所得と総支出をみると、いずれの世帯属性でも、家計内の最多所得者が最賃近傍労働者の世帯では、それ以外の世帯に比べて、総所得・総支出ともに低くなっている。
- 世帯属性別に家計の総所得に占める総支出の割合をみると、どの世帯属性でも、家計内の最多所得者が最賃近傍労働者の世帯ではそれ以外の世帯に比べて高くなっており、最多所得者が65歳未満の世帯においてその差が大きい。

家計の総支出・総所得額（万円・年額）



総所得に占める総支出の割合（%）



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

- （注）1. 対象は雇用者のみ（金額等が不詳の者は除外）。
2. 最賃近傍労働者：時間当たり賃金が居住地の地域別最低賃金額（2018年10月改定後）の1.1倍未満である雇用者と定義。時間あたり賃金は、1週間（2019年5月20日～26日）の労働時間を50倍して年間労働時間とみなし、年間（2018年）の雇用者所得を年間労働時間で除することで算出。
3. 2019年国民生活基礎調査では、総所得は2019年の年額を調査している一方、総支出は2019年5月の単月を調査しているため、総支出は12倍して年額に換算している。
4. 2019年国民生活基礎調査の特別集計では、総所得は2019年の年額を調査している一方、総支出は2019年5月の単月を調査しているため、総支出は12倍して年額に換算している。
4. 2019年国民生活基礎調査の特別集計では、雇用者全体に占める最賃近傍労働者の割合は20.0%、家計内の最多所得者に占める最賃近傍労働者の割合は11.3%となったが、これは、国民生活基礎調査が世帯調査であるため、賃金構造基本調査などの事業所調査に比べて労働時間が長く回答されている可能性があり、結果として最賃近傍労働者の比率が高くなっている可能性があることに留意が必要。

50

## 最低賃金の水準に関する諸外国との比較

51

### 経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)

#### 第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

#### 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

#### (3) 所得向上策の推進

#### ② 最低賃金の引上げ

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

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

(※)業種業態別、地域別の実態分析を含む。

52

## 日本の最低賃金が低い理由・背景

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

**現状** > 単純比較はできないものの、日本の最低賃金は欧米諸国に比べて低い。

日本	902円	イギリス	8.72ポンド	1230円
ドイツ	9.50ユーロ	フランス	10.25ユーロ	1284円

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

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

### ① 賃金決定方法

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

#### <就業形態別の影響率(令和元年)>

一般労働者	1.8%
短時間労働者	18.1%

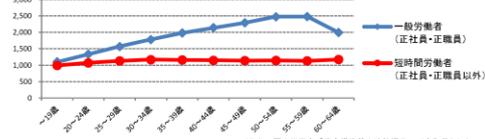
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)

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

日本	56.6	イギリス	71.0
ドイツ	72.1	フランス	86.6

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

#### <日本における賃金カーブ(時給ベース、令和元年平均)>



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)

### ② 労働生産性の低さ

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

#### <労働生産性(時間当たり)の国際比較(2019年)>

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

(括弧内は2004年の労働生産性(時間当たり)を100とした場合の数値)

出典：(公財)日本生産性本部「労働生産性の国際比較」を元に厚生労働省作成

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

53

## 最低賃金の国際比較(G7)

- 各国で最低賃金の適用対象が異なる。  
例：日本では、基本的に全ての労働者に最低賃金が適用されるのに対し、イギリスでは16～24歳、フランスでは18歳未満や研修生等には減額した最低賃金を適用。ドイツでは、18歳未満や職業訓練実習生の一部等は適用除外。
- アメリカ、フランスは全国一律最低賃金の設定があるが、アメリカは州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもあり、フランスは労働協約による地域・業種別最低賃金の設定がある。

(2021年1月1日時点。各国の金額はいずれも時給額)

日本	902円	902円	地域別最低賃金
アメリカ	7.25ドル	748円	連邦最低賃金に加え、州別最低賃金あり。
カナダ	11.45～16.0カナダドル	928円～1297円	州別最低賃金
ドイツ	9.50ユーロ	1190円	全国一律最低賃金
イギリス	8.72ポンド	1248円	全国一律最低賃金
フランス	10.25ユーロ	1284円	全国一律最低賃金に加え、地域・業種別最低賃金あり。

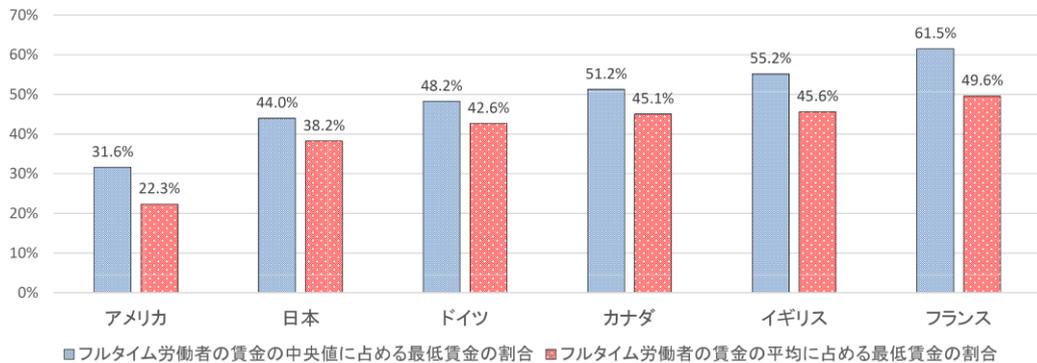
- (注)1. 日本円換算は2021年1月1日の為替レートを使用。  
2. 日本は全国加重平均の数値である。  
3. イタリアには最低賃金制度はない。  
4. イギリスは25歳以上に適用される金額。

54

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

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

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



(出所)OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers” (2019)

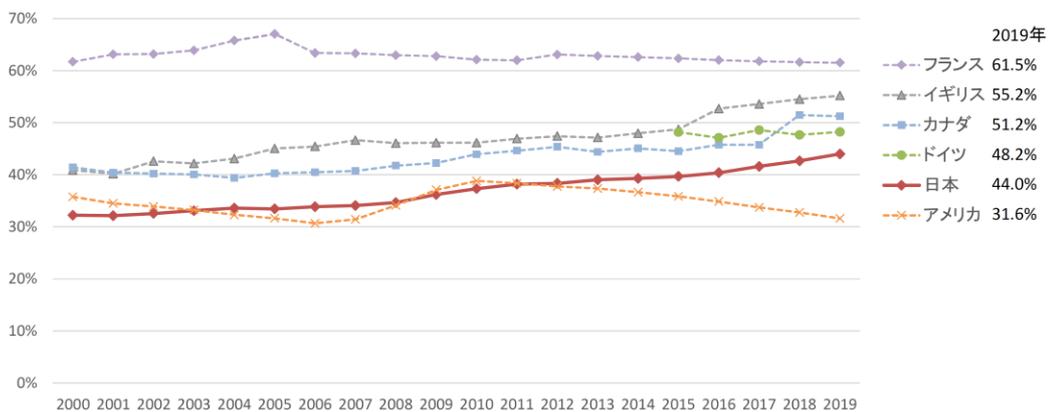
- (注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外等の措置が取られている一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。  
 (注2) アメリカは連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。  
 (注3) OECD Statの注釈では、フルタイム労働者の賃金の中央値の方が賃金の平均値よりも、国毎の賃金のばらつきを考慮できるため、国際比較には適しているとしている。また、理想的には、分母のフルタイム労働者の賃金の中央値は、残業代やボーナスなどを除くことが望ましいが、多くの国で利用不能であるため、除いていないとしている。

55

## フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列・国際比較)

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

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列)



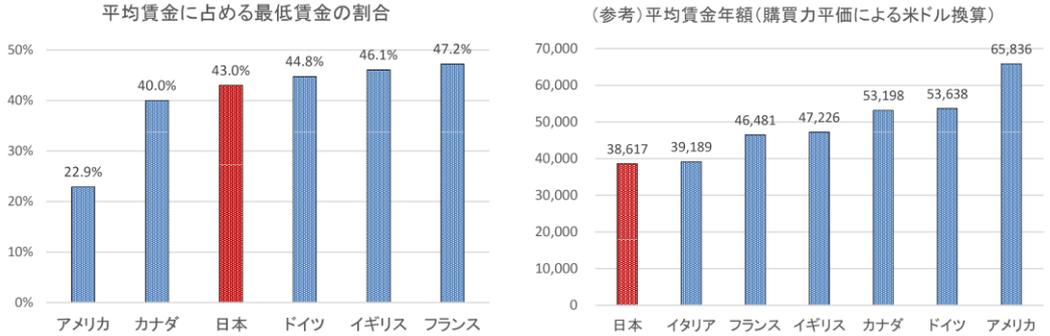
(出所)OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers” (2019)

- (注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。  
 (注2) アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。  
 (注3) ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

56

## 平均賃金に占める最低賃金の国際比較

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



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

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

(注1)各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。  
 (注2)アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。  
 (注3)OECD.Stat “Average annual wages” (2019)は、OECDが国際比較のため、国民経済計算における「賃金・俸給」を平均従業員数で割り、扶養家族のフルタイム労働者の平均週労働時間に対する全ての扶養家族労働者の平均週所定労働時間の比率をかけることによって算出された指標。平均賃金に占める最低賃金の割合は、“Average annual wages” (2019)の購買力平価による米ドル換算値(年額)を、“Real minimum wages” (2019) (日本のみ2018年)の購買力平価による米ドル換算値(年額)で除した割合。

57

## 最低賃金の目標の設定方法に関する諸外国との比較

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

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

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

58

## 英独の最低賃金レポートについて

59

### 諸外国の最低賃金の目的・改定方法・決定基準

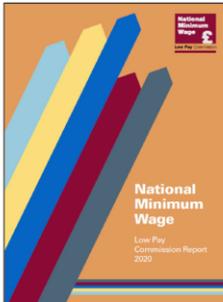
	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	(参考) 日本
根拠法	全国最低賃金法	最低賃金法 (MiLoG)	労働法典L3231-1以下	最低賃金法	最低賃金法
目的	明文の規定なし	明文の規定なし	低賃金労働者の「購買力の保証」と「国民経済発展への参加の保証」(労働法典L.3231-2条)	労働者の生活の安定と労働力の質の向上を図り、もって国家経済の健全な発展に貢献する(最低賃金法 1条)	労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与する(最低賃金法 1条)
改定方法 決定主体	・政府が決定。事実上の慣行として、毎年、最低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通りの改定を行い、政令で公布。 ・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。	・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当該最低賃金を規定。 ・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(労使提案)、議決権なし)	・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。 ・全国団体交渉委員会は、政府代表4、労使各18。答申は労使の合意ではなく、それぞれの意見を非公開の報告書にまとめて提出する。	・雇用労働省が最低賃金委員会に諮問、決定。 ・最低賃金委員会は、労働者代表9、使用者代表9、公益代表9で構成	・厚生労働大臣・都道府県労働局長が、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。 ・中央最低賃金審議会は、労働者代表6、使用者代表6、公益代表6で構成。
決定基準	・英国経済全体およ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) ・政府目標は、2024年までに、全国生活賃金を賃金中央値の2/3の水準 <sup>(※)</sup> とすること。最低賃金委員会には、政府目標通りの引上げが、雇用の見通しに「重大なリスク」を与える場合には、当該目標の再考を促す(緊急ブレーキ) ※ 従前は、2020年までに、賃金中央値の60%とすることを目標としていた。	・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)	・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政府の裁量による上乗せ ・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。	・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、所得分配率等を考慮して定める。(最低賃金法 4条 1項)	・地域別最低賃金は、各地域の 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) ・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)

(資料出所) 神吉知那子『最低賃金と最低生活保障の法規制』(信山社、2011年)、JILPT『韓国労働法試訳集2019』(最低賃金法)等をもとに、厚生労働省労働基準局において作成。

60

## 英国・ドイツにおける最低賃金委員会の報告書

- 英国・ドイツともに、直近の経済状況や政府方針・労働協約等を踏まえ、労使と協議の上で最低賃金の改定を行っている点は日本と共通しているが、改定の際に、過去の最低賃金の引上げの影響の検証を含めた報告書を提出している点が日本と異なる。



### 【英国】最低賃金委員会報告書

- 過去の政府方針に沿った最低賃金の引上げの影響を検証しつつ、経済見通しを踏まえ、政府方針に沿った最低賃金の改定によって悪影響が生じないか確認。その上で、基本的に、政府方針を踏まえた改定額を勧告。

(※)賃金の中央値に対する全国生活賃金(NLW)の割合の政府目標は、2020年までに60%だったため、これまで[18年] 57.8% → [19年] 58.9% → [20年] 60.0%と毎年1.1%ずつ引上げ。2021年は新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に休業する労働者が多いため、「賃金の中央値」を正確に計算することが困難。2021年は、雇用の見直しに対する「重大なリスク」を最小限にとどめるため、予想される物価上昇よりやや高く、予想される賃金上昇と同じ2.2%の引上げを勧告。

- 過去の改定の検証に当たっては、複数ある最低賃金制度の対象者(①25歳以上、②若年者、③見習い等)ごとに、雇用等への影響について、(1)統計データ、(2)外部委託した実証研究、(3)労使からの意見聴取やアンケート等を用いている。



### 【ドイツ】法定最低賃金の影響に関する最低賃金委員会報告書

- 最低賃金委員会は、①労働者の必要最低限の生活を保障する額であること、②公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること、③雇用危機を招かない額であること(雇用確保)、④労働協約の賃金動向に従うことの4点を考慮して、最低賃金額を決議。実質的には、これまで労働協約による賃金の動向を重視して最低賃金額を決定。

- 報告書では、過去の最低賃金引上げに伴う以下の影響を、(1)統計データや、(2)外部委託した実証研究を用いて検証している。\*報告書補足にて、労使等からのヒアリング結果を記載。

- 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)

61

## 英国 最低賃金委員会 プレスリリース 要旨 (2020.11.25)

政府は本日、2021年4月から発効する最低賃金額を発表した。10月末に最低賃金委員会が行った勧告を受け入れた。全国生活賃金(NLW)は、8.72ポンドから8.91ポンドに2.2%上昇し、その対象は25歳以上から23歳以上に拡大する。23歳未満の労働者については、委員会は、現在の経済状況がもたらす若者の雇用へのリスクに対する認識を少し強めた。

NLWの増加は、低賃金労働者の収入が予測される賃金の伸びとほぼ一致して上昇することを意味する。予想される物価上昇よりもやや高くすることにより、低賃金労働者の生活水準を保護することができるはずである。委員会は、今回の最低賃金の引上げが、既に厳しい見直し以上に、雇用の見直しに重大な追加のリスクをもたらすとは考えていない。委員会の推奨する最低賃金は次のとおりである。

	2020年4月からの最低賃金	2021年4月からの最低賃金	引上げ率
全国生活賃金(23歳以上)	£8.72	£8.91	2.2%
21~22歳の最低賃金	£8.20	£8.36	2.0%
18~20歳の最低賃金	£6.45	£6.56	1.7%
16~17歳の最低賃金	£4.55	£4.62	1.5%
見習いの最低賃金	£4.15	£4.30	3.6%

最低賃金委員会は、低賃金(Low Pay: 賃金中央値の3分の2)を終わらせるという政府の目標に引き続きコミットしている。委員会は、長期的な経済見通しの不確実性を考慮すると、2024年までに賃金の中央値の3分の2に達するというNLWに関する政府目標を変更するといったことは推奨しない。委員会の報告書は、NLWの指標となる将来の道筋を示している。しかし、一時休業(furloughing)により、今年の賃金データの精度は制限されている。委員会は、政府が設定した期限に間に合うように、10月30日に勧告を提出した。これは、英国でのさらなる封鎖制限とコロナウイルスの雇用維持制度の延長が発表される前のことだった。

#### 留意事項

- ・最低賃金委員会は、雇用主、労働組合、専門家で構成される独立した組織であり、その役割は最低賃金について政府に助言することである。本日発表された最低賃金は、委員会が全会一致で合意し、政府が承認したものである。
- ・最低賃金委員会は、設定された10月末の期限に沿って、10月27日~29日までの最終審議の後、2020年10月30日に政府に勧告を提出した。委員会の報告書は、推奨する最低賃金と理論的根拠を詳細に示しており、12月初旬(12月9日)に公開される。
- ・全国生活賃金(NLW)は、現在、25歳以上の労働者に適用されているが、2021年4月から23歳以上の労働者の法定最低賃金になる。NLWの年齢のしきい値の引下げは、2019年秋に最低賃金委員会によって行われた推奨事項に従っている。しきい値は、2024年までにさらに21歳に引き下げられる。
- ・政府は、NLWを2024年までに賃金中央値の3分の2に達するという目標を設定している。最低賃金委員会は、これに基づいて勧告を行う。NLWは当初2016年4月に導入され、2020年までに賃金の中央値の60%を目標としていた。

(資料出所) 英国最低賃金委員会ホームページから抜粋。厚生労働省労働基準局において仮訳を作成。

62

英国最低賃金委員会報告書 (2020.12.9) 第1～3章 — 経済情勢、労働市場、低賃金労働者 —

要約

- 4月以降、コロナの影響により、GDPはマイナス。賃金伸び率が低下してきているが、物価の上昇は低く、実質賃金は増加している。
- 労働市場をみると、雇用は、前年に比べ減少しており、失業も増加。
- 最低賃金以下の労働者は、閉鎖を余儀なくされた業種で働いており、一時休業となる可能性が高い。

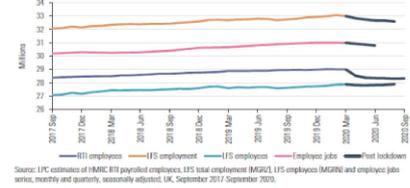
主な分析

内容	結果	〔参考〕 目安審議での参照データ
GDPの推移【1997-2020】 ※右上図参照 平均賃金の推移【2008-20】 賃金妥結額の分布【2017-20】 インフレーションの推移【2006-20】 実質賃金の推移【2008-20】 生産性の変化【2008-20】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ GDPは直近でマイナス。</li> <li>○ 平均賃金は直近で横ばい。</li> <li>○ 賃金妥結額は2%台が多い。</li> <li>○ インフレ率は低下。</li> <li>○ 実質賃金は増加。</li> <li>○ 生産性は低下。</li> </ul>	対応する項目(例) ・実質・名目GDPの推移 ・賃金(月給)の推移 ・春季賃上げ妥結状況 ・消費者物価の推移 ・実質賃金指数の推移 ・労働生産性の推移
雇用の推移【2008-20】 ※右下図参照 労働時間の推移【2008-20】 失業の推移【2008-20】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用は直近で減少。</li> <li>○ 労働時間・求人とも、直近で減少したが、その後回復。ただし、危機前を下回る。</li> <li>○ 失業は増加。</li> </ul>	完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示。
最低賃金の対象となる産業別労働者数・割合【2019】 産業別一時休業者の割合【2020】 時給別の労働者の世帯における属性【2018-19】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 閉鎖を余儀なくされた業種で最低賃金労働者数が多い。</li> <li>○ 低賃金職業で一時休業者が多い。</li> <li>○ 最低賃金労働者が世帯の主な稼ぎ手である可能性は低い</li> </ul>	対応する項目(例) ・影響率 ・未満率 ・休業者の動向

Figure 1.2: Monthly GDP, UK, 1997-2020



Figure 2.6: Employment, UK 2017-2020



63

英国最低賃金委員会報告書 (2020.12.9) 第4章 — 全国生活賃金〔NLW: 25歳以上対象※〕の影響 —

※ 2021年4月から23歳以上を対象

要約

- コロナの影響を受け、4月以降、低賃金労働者の雇用は減少。低賃金労働者は一時休業となる可能性が高く、賃金損失を被る可能性がある。低賃金労働者の雇用主は、雇用に影響を与えずに全国生活賃金(NLW)の増加に対応することは難しい可能性がある。

主な分析

内容	結果	〔参考〕 目安審議での参照データ
Bite (最低賃金/中位数) の長期的推移【1999-2020】 ※右上図参照	全国生活賃金(NLW)は約60%まで増加。	-
雇用率(個人の特性別)の変化【2016-20】	無資格者を除き3月まではおおむね上昇。	-
雇用者数(職業産業別)の動向【2020】 ※右下図参照	4月以降、低賃金の職業産業で雇用は減少。	雇用者数の推移
職業産業別一時休業者数【2020】	低賃金の職業産業で一時休業者が多い。	休業者の動向

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

この他、①全国生活賃金(NLW)が雇用、労働時間、賃金等に与える影響に関する外部の委託研究(実証分析)、②NLWの影響を受けやすい労働者の属性、地方、業種等に関する分析、③労使関係者からのヒアリングを紹介。

〔※〕2016年レポートから60%の目標値は設定されていた。

Figure 4.1: Bite of the NMW/NLW for workers aged 25 and over, UK, 1999-2020

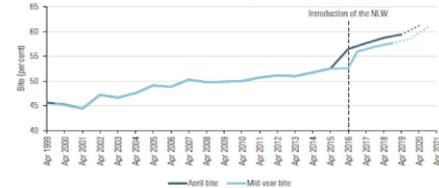


Figure 4.7: Number of employees in a week, for those aged 23 to 64, by occupation and industry, UK, 2020



64

## 英国 最低賃金委員会報告書 (2020.12.9) 第5～7章 — 若年者、見習い、その他の影響—

### 要約

- 若年者については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた業種で働いている可能性が高く、特に不況の影響を強く受けている。
- 21歳～24歳の者は様々な指標で25歳以上と類似しており、引き続き2021年4月には全国生活賃金(NLW)の対象年齢を25歳以上から23歳以上に引き下げるべき(2024年4月に21歳以上に引き下げる予定)。
- 最低賃金上げへの対応の全体的な傾向は変わらないが、新型コロナウイルス感染症の影響により、長期的に利益を吸収したり、価格を上昇されることが難しくなっている兆候が見られた。

### 主な分析

#### 若年者 <第5章>

内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
若者の雇用率・失業率の推移【1994-2020】	2020年に入って、雇用率は横ばいから低下、失業率は上昇。	失業率(年齢計)の推移
産業別若年労働者の割合【2020】 ※右図参照	封鎖部門で若年労働者の割合が高い	-
一時休業、賃金喪失を伴う労働者割合(年齢別)【2020】	若年者で一時休業が多い。 ※右図参照	休業者の動向

#### 見習い <第6章> その他の影響 <第7章>

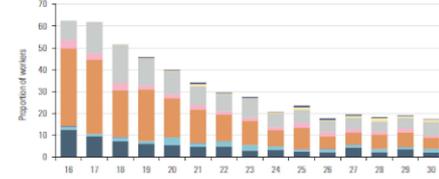
内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
見習い開始数【2017-20】	2020年は減少	-

(参考) 「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

#### <参考> イギリスの最低賃金額 (2021年 ポンド)

見習い	16-17歳	18-20歳	21-22歳全国最低賃金(NMW)	23歳以上全国生活賃金(NLW)
4.30	4.62	6.56	8.36	8.91

Figure 5.5: Proportion of young workers in lockdown sectors, UK, 2020



Source: LFC estimates using IFS microdata, population weights, not seasonally adjusted, four quarter average, UK, 2019 Q2 - 2020 Q1. Note: Sectorial definitions from Joyce and Xu (2020).

この他、第5章、第6章では、若年者・見習いの最低賃金に関する労使団体の見解、第7章では、最低賃金と利益、価格、生産性、投資等に関する労使団体の調査や外部委託の研究等を紹介。

65

## 英国 最低賃金委員会報告書 (2020.12.9) 第8～9章 — 経済の将来見通し、改定額の勧告—

### 要約

- 新型コロナウイルス感染症とBrexitの影響により、今後の経済見通しは不確実性を増している。
- 経済は2021年に回復するが、早くとも2022年まで完全に回復しないと予想される。
- 全国生活賃金(NLW)について、目標までの道筋を示すのが通常(※)だが、一時休業する労働者が多いため、「賃金の中央値」を正確に計算することが困難。このため、雇用の見通しに対する重大なリスクを最小限に抑えることを考えることとする。
- ※賃金の中央値に対するNLWの比率をこれまで[18年] 57.8% → [19年] 58.9% → [20年] 60.0%と直線的に(毎年1.1%ずつ)引上げ。2024年までに2/3が次の政府目標。
- 厳しい経済状況の中、雇用リスクを最小限に抑えるためには、予想される物価上昇よりやや高く、予想される賃金上昇とほぼ一致して、2021年は全国生活賃金(NLW)を8.91ポンド(19年比2.2%の引上げ)にすべきと勧告。

### 主な分析

内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
各種経済指標の見通し【2019-21】 GDP成長率 賃金の伸び率 消費者物価(CPI)の伸び率 雇用の伸び率 失業率 ※右表参照	GDP成長率:2021年は回復も水準は低い 賃金の伸び:2021年は上昇もばらつき CPIの伸び:2021年は上昇(1.3~2.0%) 雇用の伸び:低い水準 失業率:高い水準	GDP成長率、CPI上昇率は、審議資料(月別経済報告)に当年度までの見通しの記載あり

Table 8.2: Forecasts for the economy, 2020-2022

	Actual	OBR forecasts			Bank of England			HM Treasury panel		
		2019	2020	2021	2022	August 2020	2021	2022	August/October 2020	2021
GDP Growth (whole year)	1.3	12.4	9.7	4.6	9.9	9.0	3.6	10.1	6.4	3.3
Average Weekly Earnings AWE (whole year)	3.5	0.2	3.7	2.7	1.3	3.0	3.8	0.3	2.4	2.7
Inflation CPI (Q4)	1.4	0.7	1.3	1.9	0.3	1.8	2.0	0.6	2.0	1.9
Inflation RPI (Q4)	2.2	1.3	1.1	3.0				1.2	2.7	3.0
Employment growth (whole year)	1.9	4.5	1.2	4.0	3.8	2.6	2.0	1.2	2.1	
Unemployment rate (Q4)	3.8	8.8	10.1	6.9	7.5	6.0	4.5	7.7	6.9	5.7

Source: Office for Budget Responsibility (OBR); HM Treasury (2020a and 2020b) and Bank of England (2020a). GDP growth (NIMK), total employment as measured by workforce into (DICE), unemployment rate (IMGC), quarterly, and AWE: total pay (NAMI), monthly, seasonally adjusted (RPI (Q4) and CPI (Q4)), quarterly, not seasonally adjusted, UK (GB) for AWE.  
Note: Bank of England forecasts of unemployment rates are for the third quarter, 2019:Q3.

### 改定額の勧告

対象	勧告	根拠
23歳以上 全国生活賃金 (NLW)	8.91ポンド (+2.2%)	厳しい経済状況の中、雇用リスクを最小限に抑えるため、予想される物価上昇よりやや高く、予想される賃金上昇と一致した引上げ率を勧告。低賃金労働者の貢献の認識は重要。2024年に賃金中央値に対するNLWの比率を3分の2という目標の変更は推奨しない。
21-22歳 全国最低賃金 (NMW)	8.36ポンド (+2.0%)	脆弱で、不況の影響を受けやすいが、2024年までの23歳以上の最低賃金との統合に向けて、23歳以上と比較してわずかに低い引上げ率を勧告。
18-20歳 全国最低賃金 (NMW)	6.56ポンド (+1.7%)	より脆弱で、閉鎖部門や一時休業で労働。インフレ期待にほぼ一致した引上げ率を勧告。
16-17歳 全国最低賃金 (NMW)	4.62ポンド (+1.5%)	最も脆弱で、閉鎖部門や一時休業で労働。わずかな引上げ率を勧告。
見習い	4.30ポンド (+3.6%)	2年後の2022年に16-17歳の最低賃金との統合に向けて、引上げを勧告。

66

## ドイツ最低賃金法第9条に基づく最低賃金委員会の決議 (2020.6.30)

### 最低賃金法第9条に基づく最低賃金委員会の決議

2020年6月30日の会議で、最低賃金委員会は、次の段階で法定最低賃金を引き上げることを全会一致で決定した。

- ・2021年1月～ 9.50ユーロ (2020年1月基点で+1.6%)
- ・2021年7月～ 9.60ユーロ (同+2.7%)
- ・2022年1月～ 9.82ユーロ (同+5.0%)
- ・2022年7月～ 10.45ユーロ (同+11.8%)

### 正当化の理由

最低賃金委員会は、最低賃金のどのレベルが、従業員の適切な最低保護に貢献し、公正で機能的な競争条件を可能にし、雇用を危険にさらさないのに適しているか総合的に評価する。法定最低賃金額を決定する際には、労働協約の傾向に従う。委員会は、この決議とともに公表されている連邦政府への第3回報告書で、最低賃金法に指定された基準に対する法定最低賃金の影響に関する入手可能な調査結果を包括的に文書化している。

コロナパンデミックとその経済的影響を考慮すると、今年の意思決定は非常に不確実な時期となる。個々の業種間で大きな差異はあるが、2020年には全体として重大な景気後退が予想される。現在の予測では、2021年の経済回復を想定している。2022年からパンデミック前の国内総生産の水準に戻るが見込まれている。

今回の最低賃金改定により、現在の労働協約はほとんど影響を受けない。2022年までの最低賃金改定の早期発表により、労働協約の当事者は、労働協約を策定する際に法定最低賃金を考慮に入れるオプションもある。

法定最低賃金の導入については、入手可能な科学的評価研究は、法定最低賃金がこれまでのところ雇用にはほとんど悪影響を与えていないという結論に達している。2015年に法定最低賃金が導入された直後は、雇用への影響は主に限界雇用（「ミニジョブ」）のみに関係していた。その後の最低賃金の引上げは、統計的に測定可能な雇用への影響はなかった。

現在決定されている最低賃金の4段階の引上げは、現在の経済危機を背景に、影響を受ける企業の賃金コストの引上げを持続可能な方法で分配するのに役立つ。最低賃金を引き上げると今日の決議は、最低賃金を通じて激しい競争に対抗することにより、公正で機能的な競争条件に貢献することを目的としている。最低賃金水準の労働者を雇用している企業にとって、法定最低賃金が高いということは、賃金が上昇し、したがって生産コストが上昇することを意味する。入手可能な評価結果は、大多数の企業がより高い賃金コストのレベルへの適応に成功し、全体的な経済競争状況に根本的に不利な影響を与えることは見られないことを示している。

最低賃金委員会は、今後の賃金の引上げに向けた方向性について、連邦統計局の税の指標に依存している。具体的には、法定最低賃金を時給と定義し、特別な支払を行わずにまとめて合意した時給を基準とする。経済発展に関する現在の予測と雇用および競争状況に関する調査結果を背景に、最低賃金委員会は、労働者の最低限の保護を効果的に改善するために、最低賃金をこの程度まで引き上げることが総合的な評価の文脈で正当であると考えている。

委員会では、個々の側面が異なる方法で議論され、評価された。その結果、委員会は、法律で規定された全体的なバランスの枠組みの中で、法定最低賃金の決定された段階的な引上げが適切であると考えている。将来の決定において、委員会は、最低賃金法で指定された基準を考慮して、総合的な評価の文脈で法定最低賃金のどのレベルが許容できるかを再検討する。最低賃金委員会は、最低賃金法第10条第3項に従ってヒアリングを行う機会を利用した。声明は、最低賃金委員会の第3回報告書の補足に含まれている。

(資料出所) ドイツ最低賃金委員会決議 (2020.6.30) から抜粋。厚生労働省労働基準局において仮訳を作成。

67

## ドイツ法定最低賃金の影響に関する報告書 (2020.6.30) 第1章 一序論

### 要約

- 最低賃金委員会は、最低賃金額の決定に加えて、最低賃金が労働者の保護、競争条件、雇用に及ぼす影響に関する報告書を連邦政府に提出することになっている。2020年の報告書では、2019年末までの状況を検証している。※新型コロナウイルス感染症の影響は対象外。
- ドイツ国内の経済状況は、2015年の法定最低賃金導入以降、安定的に成長し、雇用状況も良好、失業率も相対的に低い状況で推移。ただし、2018年後半から景気は冷え込み始め、新型コロナウイルス感染症の影響によって景気後退が起こっている。

### 主な分析

(参考) 「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
<b>経済成長</b> GDP成長率の推移【2014-2019】 消費者物価【2014-2019】 ※右上図参照	○ GDPの伸びは+1.5%~2.5%で推移したが、直近は微増。 ※2020年は▲6.3%、2021年は+5.2%の予測。 ○ 消費者物価は2017年以降、前年比+1.5%前後で推移。 ※2020年は+0.5%、2021年は+1.5%の予測。	対応する項目(例) ・実質・名目GDPの推移 ・消費者物価の推移 ・実質賃金指数の推移
<b>労働市場</b> 雇用者・失業者、失業率の推移【2014-2019】 ※右上図参照	○ 雇用者数は増加、失業者数は減少、失業率は低下傾向。 ※2020年の雇用者数は47万人減少、失業者は52万人増加の予測。	完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示している。
<b>ESG</b> フルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合【2018】 ※右下図参照	○ フルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合は46% (OECD、2018) ※全雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合は52% (2018)	-

その他、最低賃金に関する経済学の理論や実証分析の手法、ヒアリング調査先、最低賃金の評価に利用するデータベース、委託研究機関等について紹介。

### 2014年～2019年の経済指数

注: 失業率は季節調整後の失業率の平均値 (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
実質国内総生産 (対前年変化率%)	1.9	1.7	2.2	2.5	1.5	0.6
国内就業者数 (百万)	42.7	43.1	43.7	44.3	44.9	45.3
失業者数 (百万)	2.9	2.8	2.7	2.5	2.3	2.3
失業率 (%)	6.7	6.4	6.1	5.7	5.2	5.0
消費物価 (対前年変化率%)	0.9	0.3	0.5	1.5	1.8	1.4

### EU加盟国のフルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合 (2018, OECD)



Anmerkung: Nicht-Mitglieder für Bulgarien, Rumänien und Malta, da diese nicht der OECD angehören. Das Vereinigte Königreich war 2018 noch Mitglied der EU. Quelle: OECD (2018).

68

## ドイツ法定最低賃金の影響に関する報告書 (2020.6.30) 第2章 ー最低賃金と労働者の保護ー

### 要約

- 法定最低賃金導入により、最低賃金の影響を受ける産業の労働者の時給は顕著に増加し、全体の時給も緩やかに増加している。
  - 最低賃金額を正確に知る労働者は約20%程度。最低賃金法違反は、増加傾向にある。
  - 失業給付Ⅱの受給者は最低賃金導入後わずかに減少。最低賃金導入による貧困リスクの低下は懐疑的な見方の研究が多い(※)。
- ※ 失業給付Ⅱ：補足的な失業扶助制度。働くことはできるが仕事がなく(十分な収入のない低賃金労働者も含む)生活に困窮している者(大半は失業給付の受給期間が終了した者)に対して支給される。財源は、連邦政府の一般財源であり、給付水準は、最低生活水準を維持できる程度の額。
- ※ 貧困リスクの低下に懐疑的な理由は、①貧困リスクの高いグループの多くは就業していない、②最低賃金労働者のうち貧困家庭は一部、③失業給付Ⅱを受ける就業者の貧困リスクの低下は低賃金ではなく労働時間の短縮であると分析。

### 主な分析

(参考) 「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

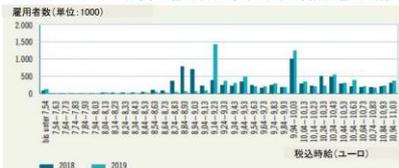
内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
時給の増加率【2013-19】 ※右上図参照	○最低賃金導入により最低賃金の影響を受ける産業の労働者の時給は増加(特に東ドイツ)	対応する項目(例) ・賃金(月給)の推移 ・賃金分布 ・影響率 ・未満率
雇用形態別月給の増加率【2014-18】	○低賃金労働者の月給の上昇は時給よりも小さいが、労働時間の短縮が原因。	
賃金分布【2014,2016,2018】 【2018,2019】 ※右下図参照	○最低賃金をわずかに上回る労働者の賃金も増加。	
最低賃金導入/改定の影響を受ける雇用者【2015,2017,2019】	○法定最低賃金の存在を認知する労働者は約95%。額を正確に知る労働者は約20%。	・監督指導結果の推移 ・業種別法違反の状況
最低賃金ホットラインへの問合せ者/内容【2018,2019】	○最低賃金法違反は増加傾向(未払・文書要件双方)。	
失業給付Ⅱの受給者数【2014-2019】	○失業給付Ⅱの受給者はわずかに減少。貧困リスクの低下は懐疑的な見方の研究が多い。 ※最低賃金による賃金上昇の年金財政への影響は非常に小さい。	-

この他、最低賃金の賃金に与える影響に関する実証分析を紹介。

全産業および最低賃金対象者の多い産業での社会保険適用労働者の時給の変化(対前年比%)



2018年/2019年の低賃金雇用者の分布(各目時給別雇用者数)



69

## ドイツ法定最低賃金の影響に関する報告書 (2020.6.30) 第3章 ー最低賃金と雇用ー

### 要約

- 最低賃金の影響を受けた産業では、社会保険対象雇用は増加しているが、ミニジョブは減少している。
  - 失業者は減少傾向。最低賃金の導入や引上げによる失業への影響は統計的に有意ではない。
  - 法定最低賃金導入以降、労働時間の増減に有意な傾向は見られないが、ミニジョブの労働時間は減少している。
  - 求人は増加傾向にあり、最低賃金との間に統計的に有意な関係は見られない。
- ※ミニジョブ：月額平均賃金450ユーロ以下、または一年の労働日数が3ヶ月以下もしくは合計で70日未満の雇用。医療・介護・失業保険の適用外。年金は任意に加入しないことが可能。

### 主な分析

(参考) 「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
雇用の推移(総、男女別、雇用形態別年齢階級別、地域別、社会集団別) 最低賃金の影響を受ける部門別【2013-19】 ※右上図参照	○雇用全体は増加。最低賃金の影響を受けた産業では、社会保険適用雇用は増加した一方、単独のミニジョブは減少(副業のミニジョブは増加)。 ※法定最低賃金の導入によりミニジョブの一部が社会保険適用雇用者に転換したとの研究あり。	対応する項目(例) ・完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示している。
ミニジョブの推移【2014-2019】	○失業者は減少 ※最低賃金の導入・引上げによる失業への影響は統計的に有意ではない。	
失業給付の推移【2014,2015】 失業(率)の推移(総、男女別、雇用形態別年齢階級別、地域別、社会集団別)【2014-2019】	○法定最低賃金導入以降、全体としては増減ないが、ミニジョブの労働時間は減少。	-
週当たりの労働時間の推移(雇用形態別)【2014-2018】 最低賃金近傍労働者の労働時間【2014-2018】 ※右下図参照	○求人増加傾向。最低賃金との間に統計的に有意な影響は見られない。 ○法定最低賃金導入以降、社内研修やインターンシップに大きな変化はない。 ○法定最低賃金導入以降、自営業者は減少傾向。	-
求人推移(総、最低賃金の影響を受ける部門、地域別)【2013-2019】 社内研修のポスト数、応募者数の推移【2009-2019】 一社当たりのインターンシップの数・割合【2011-2018】 自営業者の推移【2010-2016】		

この他、最低賃金の雇用等に与える影響に関する実証分析を多数紹介。

最低賃金対象者が多い産業と少ない産業での社会保険適用雇用者の変化(対前年同四半期に対する変化%)



2014年～2018年4月の最低賃金近傍労働者の平均労働時間



70

## ドイツ法定最低賃金の影響に関する報告書 第4章 — 最低賃金と競争条件 —

### 要約

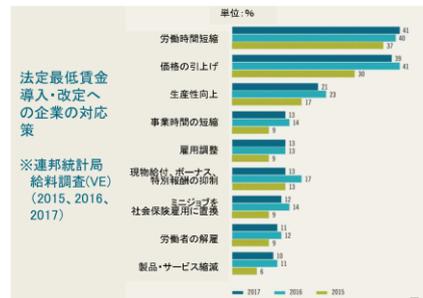
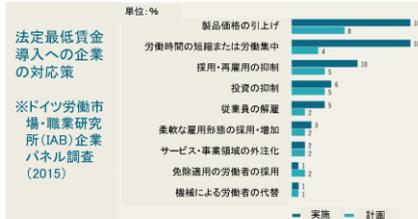
- 最低賃金引上げへの企業の対応策として多いのは、労働時間短縮と価格の引上げ。特に最低賃金対象者が多い産業で価格上昇。
- 最低賃金による企業またはマクロ経済の労働生産性への影響はこれまで確認されていない。
- 法定最低賃金導入により、短期的には設備投資へのネガティブな影響が見られたが、持続的な影響は見られない。
- 最低賃金による企業の利益状況に負の影響が見られるが、マクロでは企業収益は増加傾向。
- 倒産は減少傾向。最低賃金の影響を受ける企業の倒産等への影響は見られない。

### 主な分析

(参考) 「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

内容	結果	(参考) 目安審議での参照データ
最低賃金の引上げへの企業の対応【2015-2017】 ※右図参照 労働時間当たりの人件費の変化【1997-2019】 労働生産性、給与、単位労働コスト(名目)【1991-2019】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最低賃金引上げへの企業の対応策として多いのは、労働時間短縮と価格の引上げ。</li> <li>○ 労働時間当たり人件費は増加。</li> <li>○ 最低賃金による企業又はマクロ経済の労働生産性への影響はこれまで確認されていない。</li> </ul>	対応する項目(例) 労働生産性の推移
設備投資の推移【2013-】 産業別の物価の推移【2015-2019】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 設備投資は増加傾向。最低賃金の導入により短期的にネガティブな影響が見られるが、持続的な影響は見られない。</li> <li>○ 法定最低賃金導入による価格上昇が見られた(特に最低賃金対象者が多い産業)。</li> </ul>	消費者物価指数
個人消費の変化率【1992-2019】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最低賃金の影響を直接受けた世帯の個人消費は増加。</li> </ul>	-
企業利益の変化率【1992-2019】 事業の登録抹消と破産手続の推移【2013-2019】	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 最低賃金が企業の利益状況に負の影響が見られるが、マクロでは、企業収益は増加。</li> <li>○ 最低賃金の影響を受ける企業の倒産等への影響は見られない。倒産は減少傾向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間設備投資</li> <li>・ 法人企業統計による企業収益</li> <li>・ 倒産件数</li> </ul>

この他、最低賃金の企業に与える影響等に関する実証分析を紹介。



71

## 最低賃金の属性別の影響率・未満率

72

## 最低賃金の未満率・影響率(事業所属性別・労働者属性別)に係る特別集計の趣旨

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

### 【項目一覧】

(参考)最低賃金の未満率・影響率の推移(平成14年度～令和元年度)

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

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

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

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

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

73

## 最低賃金の未満率・影響率の推移

### 小規模事業所(事業所規模30人未満)

(単位: %)

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

資料出所 厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

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

### 全事業所(事業所規模5人以上)

(単位: %)

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

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査特別集計」

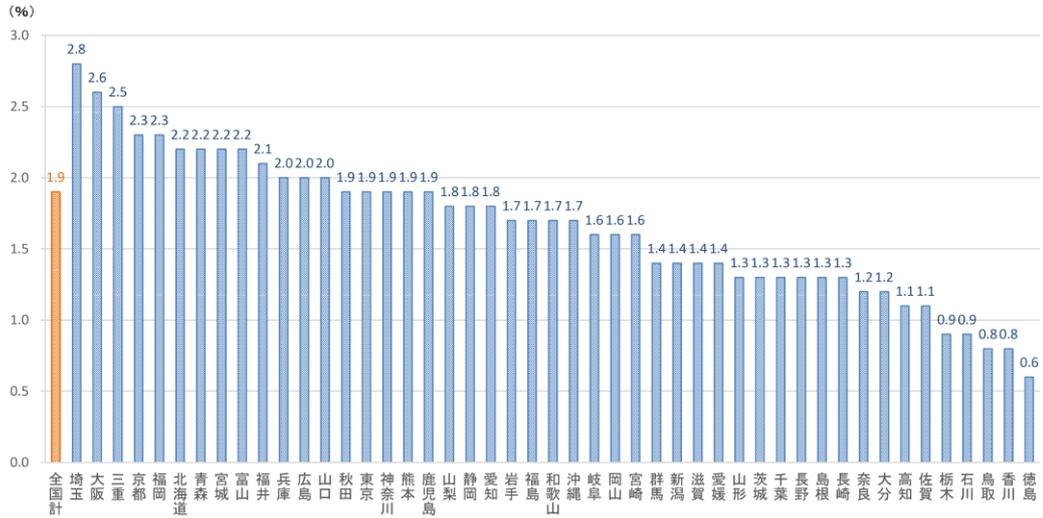
(注) 事業所規模5人以上の民営事業所(5～9人の事業所については企業規模5～9人に限る)を調査対象としている。

「未満率」とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者割合である。  
 「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。

74

## 都道府県別の最低賃金の未満率

- 令和元年の最低賃金の未満率は、全国計では1.9%となっており、都道府県別に見ると、
- ・ 埼玉県(2.8%)が最も高く、次に、大阪府、三重県、京都府、福岡県の順に高くなっている。
  - ・ 徳島県(0.6%)が最も低く、次に、香川県、鳥取県、石川県、栃木県の順に低くなっている。



出典「令和元年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

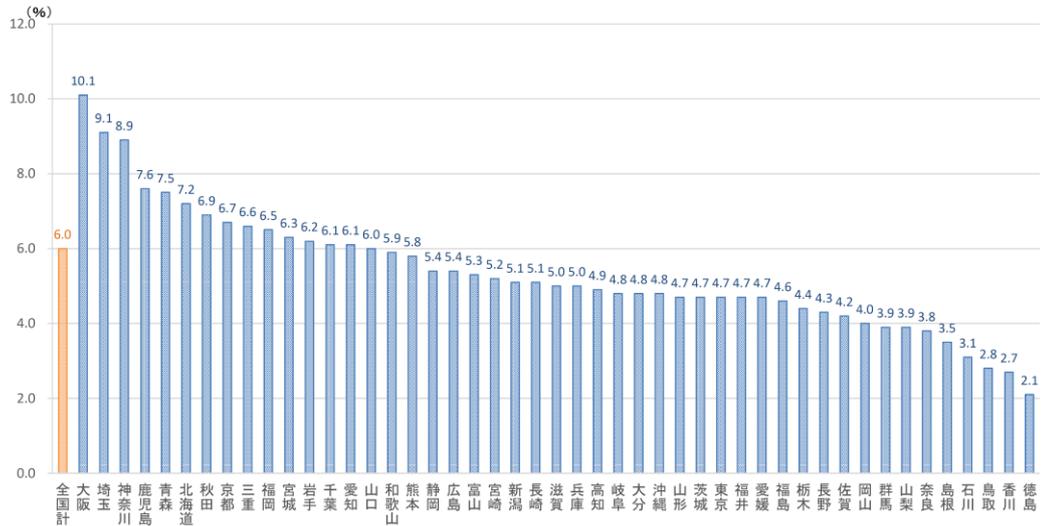
(注)1. 未満率とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合。

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

75

## 都道府県別の最低賃金の影響率

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



出典「令和元年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注)1. 影響率とは、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。

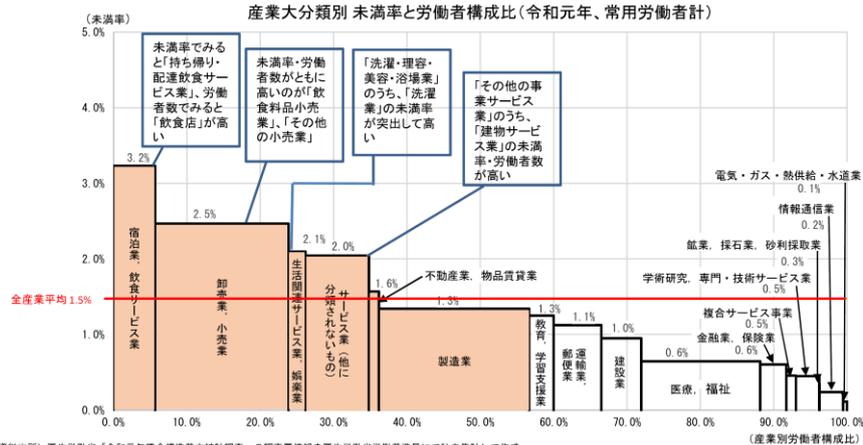
2. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

76

## 産業別の最低賃金の未満率

- 産業大分類別に令和元年の未満率(注)をみると、全産業平均(1.5%)を上回っているのは、「宿泊業、飲食サービス業」(3.2%)、「卸売業、小売業」(2.5%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(2.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(2.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(1.6%)。
- 「製造業」(1.3%)は、全産業平均をやや下回るが、最低賃金未満である労働者数のボリュームは大きい。

(注)「未満率」：当年(この場合は令和元年)6月の1時間当たり所定内給与額が、前年(平成30年)の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合  
上記は、所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精算手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの未満率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の未満率は、3手当を含めた場合の全産業平均は1.5%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の全産業平均は1.9%となっている。



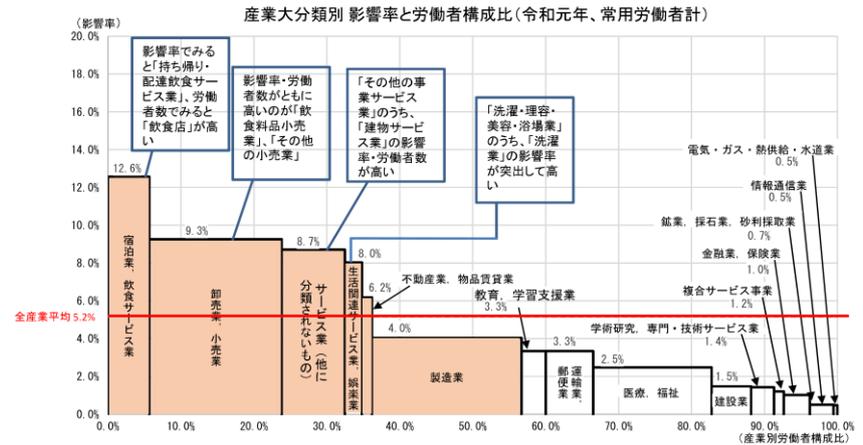
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「未満率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。  
 3. 横軸の「産業別労働者構成比」は、全産業の常用労働者数に占める各産業の常用労働者数の比率を示している。  
 4. 各産業の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(全常用労働者に占める比率)を示している。  
 5. 表中のふき出しは、産業中分類・小分類別の特記事項を記載。

77

## 産業別の最低賃金の影響率

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

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



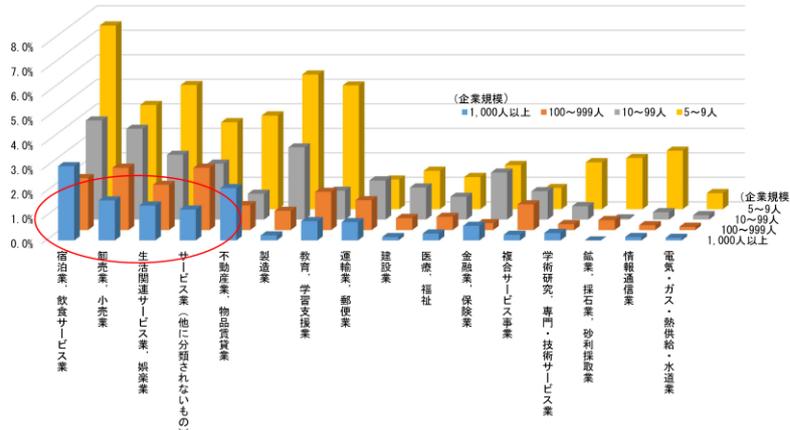
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。  
 3. 横軸の「産業別労働者構成比」は、全産業の常用労働者数に占める各産業の常用労働者数の比率を示している。  
 4. 各産業の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(全常用労働者に占める比率)を示している。  
 5. 表中のふき出しは、産業中分類・小分類別の特記事項を記載。

78

## 産業×企業規模別の最低賃金の未満率

- 産業大分類×企業規模別に令和元年の未満率をみると、概ねどの産業でも、企業規模が小さいほど未満率が高くなる傾向がある。
- しかし、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「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)」、「不動産業、物品賃貸業」などでは、規模が大きい企業でも未満率が比較的高水準となっている。

産業大分類×企業規模別 未満率(令和元年、常用労働者計)



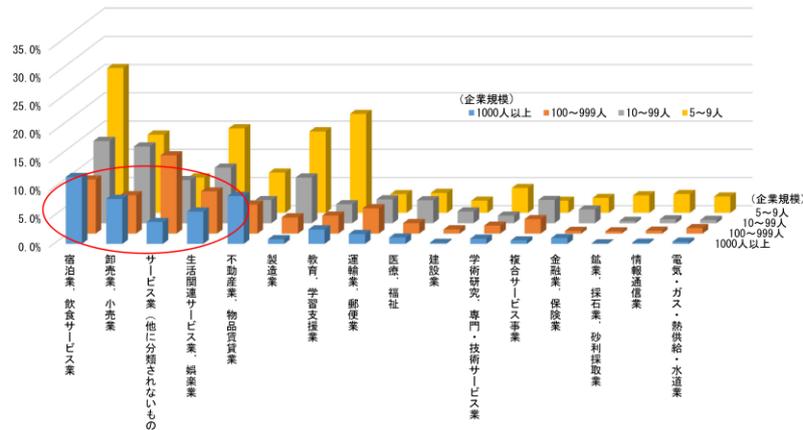
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報と厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民間事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民間事業所の数値。  
 2. 縦軸の「未満率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精算手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの未満率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の未満率は、3手当を含めた場合は1.5%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は1.9%となっている。

79

## 産業×企業規模別の最低賃金の影響率

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

産業大分類×企業規模別 影響率(令和元年、常用労働者計)

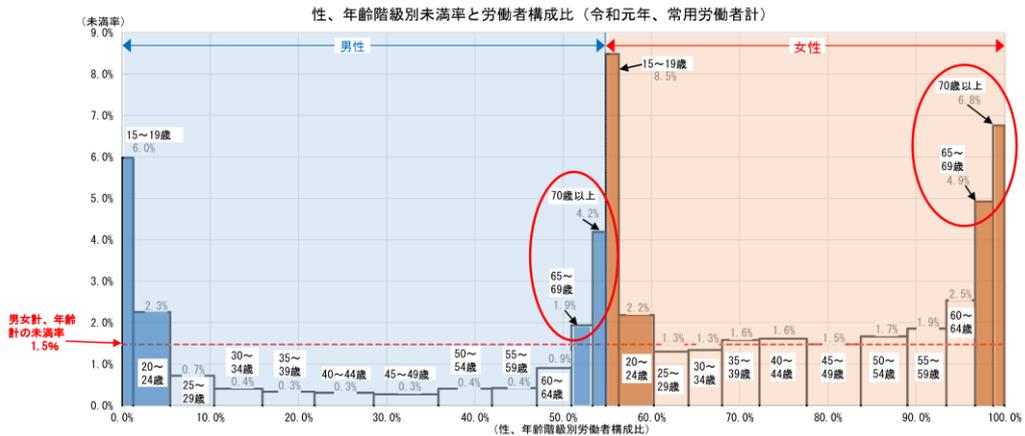


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報と厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民間事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民間事業所の数値。  
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精算手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精算手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合は5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は6.0%となっている。

80

## 性・年齢階級別の最低賃金の未満率

- 男女とも若年層(特に15～19歳層)と高齢層(特に70歳以上層)で未満率が高くなっている。
- 男性の壮年層(25～59歳)はおしなべて未満率が低く、45～49歳層が最も低くなっている。
- 女性の壮年層(25～59歳)は、男性に比べて未満率が高いが、女性の若年層や高齢層よりは低くなっており、25～29歳層で最も低くなっている。
- 未満労働者の67.6%を女性が占めており、年齢別では25.9%を24歳以下の若年者が、28.1%を60歳以上の高齢者が占めている。

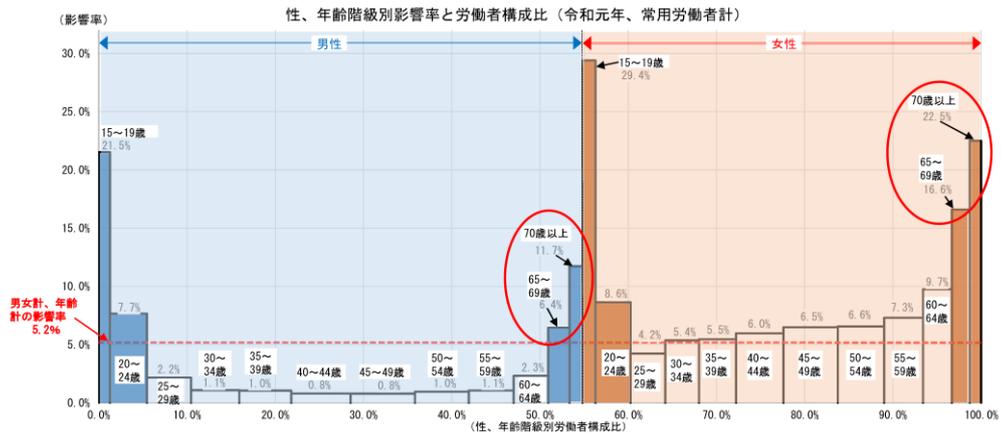


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「未満率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精進手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの未満率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の未満率は、3手当を含めた場合の男女計・年齢計で1.5%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の男女計・年齢計で1.9%となっている。  
 3. 横軸の「性・年齢階級別労働者構成比」は、男女計・年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。  
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(男女計・年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

81

## 性・年齢階級別の最低賃金の影響率

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

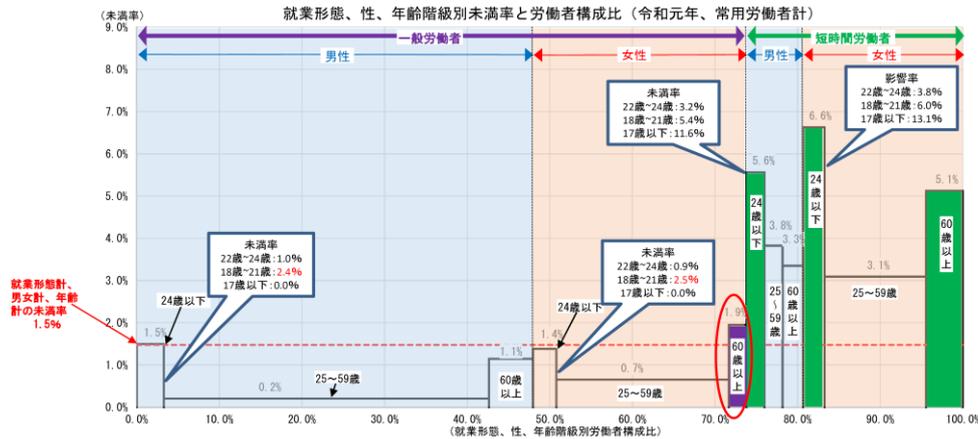


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精進手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低く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

82

## 就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の未満率

- 就業形態、性別に、年齢階級を若年層(24歳以下)、壮年層(25~59歳)、高齢層(60歳以上)に区分し、令和元年の未満率をみると
  - ・ 一般労働者では、女性の高齢層が、就業形態計、男女計、年齢計の影響率を上回っている。
  - ・ 短時間労働者では、どの年齢階級でも影響率が平均より高くなっており、特に男女の若年層と女性の高年齢層で高くなっている。
  - ・ 若年層の年齢を細分化すると、一般労働者でも、男女とも18~21歳は平均より高くなっている。
  - ・ 未満労働者の構成をみると、短時間労働者で72.4%を占めており、壮年層の女性(25.7%)、高齢層の女性(15.5%)、若年層の女性(11.7%)、若年層の男性(8.2%)、壮年層の男性(5.7%)、高齢層の男性(5.6%)の順に多くなっている。

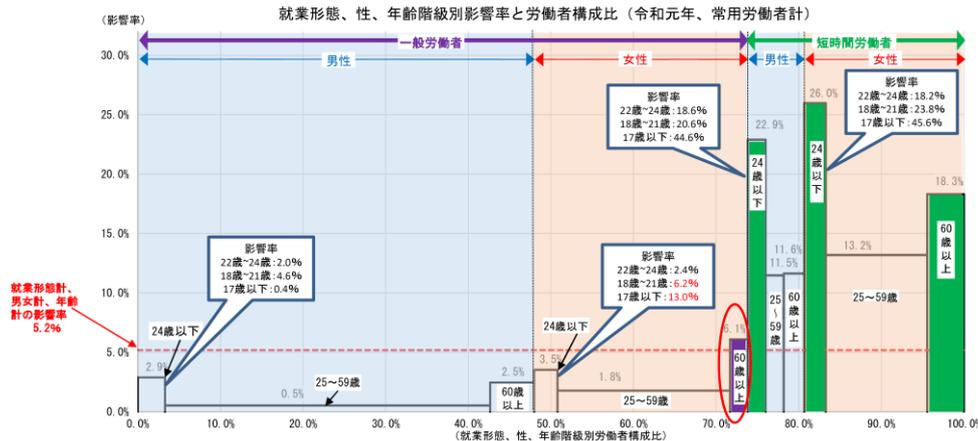


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報」を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「未満率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精進手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの未満率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の未満率は、3手当を含めた場合の就業形態計・男女計・年齢計で1.5%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は1.9%となっている。  
 3. 横軸の「就業形態、性、年齢階級別労働者構成比」は、就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。  
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者に占める比率)を示している。

83

## 就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の影響率

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

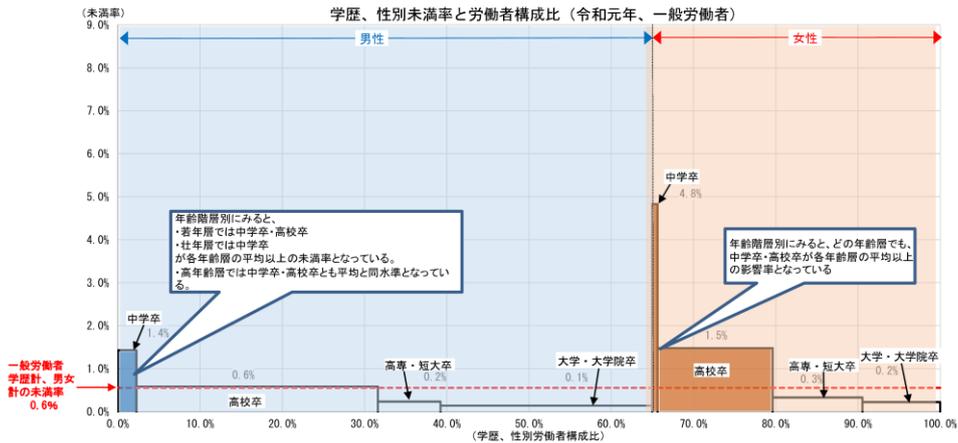


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報」を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民営事業所の数値。  
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精進手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低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

84

## 一般労働者の学歴・性別の最低賃金の未満率

- 一般労働者(フルタイム労働者)について、学歴・性別に、未満率をみると
  - ・男女とも学歴が高くなるほど未満率が低くなっている。同じ学歴でも女性の方が男性よりも未満率が高く、特に、中学卒や高校卒では男女差が大きくなっており、中学卒の女性の未満率は4.8%と高くなっている。
  - ・未満労働者の構成をみると、高校卒の女性(37.4%)、高校卒の男性(31.0%)、大学・大学院卒の男性(6.5%)、高専・短大卒の女性(6.5%)、中学卒の男性(5.9%)、中学卒の女性(5.6%)、大学・大学院卒の女性(3.8%)、高専・短大卒の男性(3.2%)の順に多くなっている。
- ※ 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者(フルタイム労働者)のみの未満率であることに留意が必要。

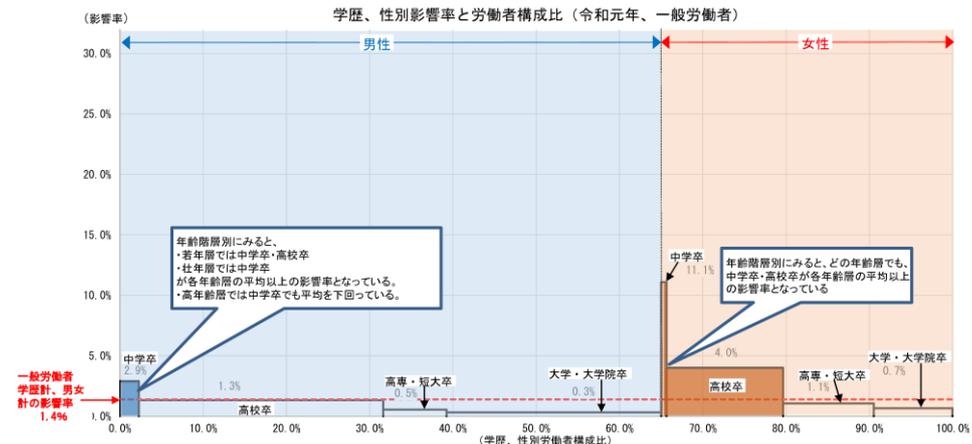


(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民間事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民間事業所の数値。  
 2. 縦軸の「未満率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者の割合。所定内給与には、通勤手当、精養軒手当、家族手当を含む。  
 3. 横軸の「学歴・性別労働者構成比」は、学歴計、男女計の一般労働者数に占める各区分の一般労働者数の比率を示している。  
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が平成30年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者のボリューム(学歴計、男女計の一般労働者に占める比率)を示している。

85

## 一般労働者の学歴・性別の最低賃金の影響率

- 一般労働者について、学歴・性別に、影響率をみると
  - ・男女とも学歴が高くなるほど影響率が低くなっている。同じ学歴でも女性の方が男性よりも影響率が高く、特に、中学卒や高校卒では男女差が大きくなっており、中学卒の女性の影響率は11.1%と非常に高くなっている。
  - ・影響労働者の構成をみると、高校卒の女性(40.3%)、高校卒の男性(28.0%)、高専・短大卒の女性(8.3%)、大学・大学院卒の男性(5.9%)、中学卒の女性(5.1%)、中学卒の男性(4.7%)、大学・大学院卒の女性(4.5%)、高専・短大卒の男性(3.0%)の順に多くなっている。
- ※ 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者(フルタイム労働者)のみの未満率であることに留意が必要。



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。  
 (注) 1. 常用労働者数が10人以上の民間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人である民間事業所の数値。  
 2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者の割合。所定内給与には、通勤手当、精養軒手当、家族手当を含む。  
 3. 横軸の「学歴・性別労働者構成比」は、学歴計、男女計の一般労働者数に占める各区分の一般労働者数の比率を示している。  
 4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者のボリューム(学歴計、男女計の一般労働者に占める比率)を示している。

86

「最低賃金に関する調査研究事業」報告書

2021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