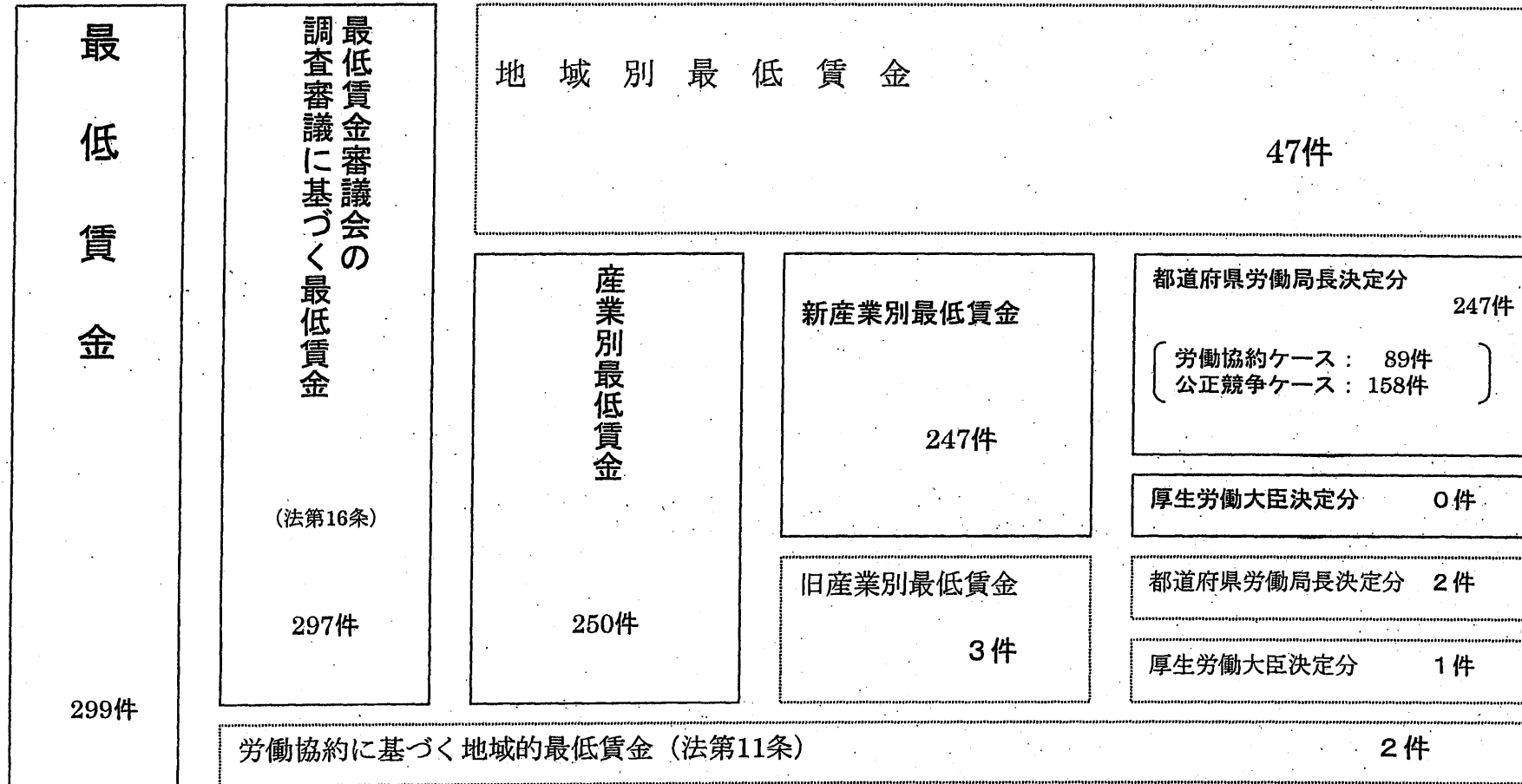


決定・設定方式別の最低賃金決定件数

(平成17年3月現在)



(注) 労働協約ケース：同種の基幹的労働者の1/2以上に最低賃金に関する労働協約が適用されており、協約締結当事者である労又は使の全部の合意による申出によるもの。

公正競争ケース：事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とする場合であって、当該産業別最低賃金が適用される労又は使の全部又は一部を代表するものによる申出によるもの。

決定・設定方式別の決定件数及び適用労働者数の推移

事項別 年度	合 計		最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金(法第16条)					労働協約拡張方式 に基づく最低賃金 (法第11条)		
			地域別最低賃金		産業別最低賃金					
	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	うち従来の産業 別最低賃金(件)	適用労働者数 (千人)	件数 (件)	適用労働者数 (千人)	
平成										
4	320		47		271	21	(67)	5,074	2	0.5
5	306		47		257	5	(16)	5,038	2	0.5
6	306		47		257	5	(0)	5,043	2	0.5
7	303		47		254	3	(2)	4,769	2	0.5
8	303	50,831	47	50,831	254	3	(0)	4,775	2	0.5
9	302		47		253	3	(0)	4,626	2	0.5
10	300		47		251	3	(0)	4,615	2	0.5
11	299		47		250	3	(0)	4,593	2	0.5
12	300		47		251	3	(0)	4,501	2	0.5
13	300	50,240	47	50,240	251	3	(0)	4,130	2	0.5
14	298		47		249	3	(0)	4,034	2	0.5
15	298		47		249	3	(0)	4,090	2	0.5
16	299		47		250	3	(0)	4,097	2	0.5

(注)

- 1 当該年度末現在において効力を有する最低賃金の決定件数及びその適用労働者数である。
- 2 産業別最低賃金については、厚生労働大臣決定分を含む。
- 3 適用労働者数は、事業所・企業統計調査等の結果に基づき推計した適用労働者数である。
 なお、地域別最低賃金の適用労働者数については、事業所・企業統計調査の本調査が5年ごとに行われているため、同調査の結果報告があった平成8年及び平成13年のみ掲載している。
- 4 従来の産業別最低賃金欄の()内は、当該年度中に廃止された件数である。

最低賃金制度に関する経済理論

1 最低賃金の下支え効果に関する理論

(1) 仮定

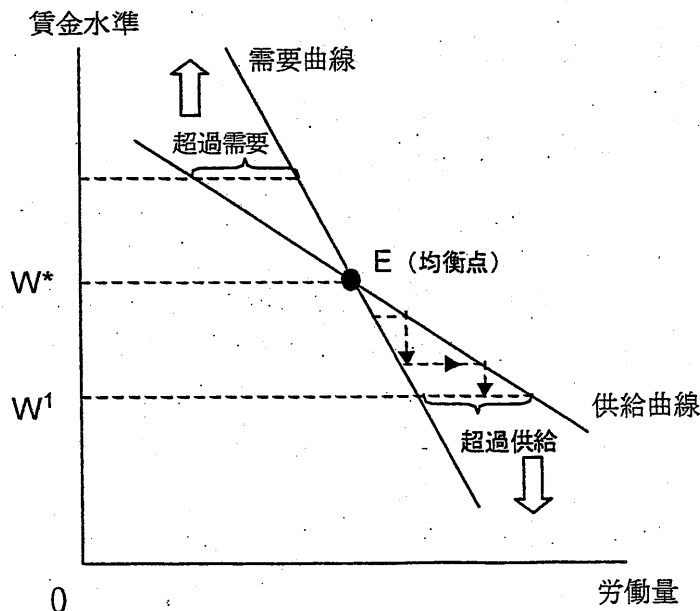
- ・労働需要曲線が右下がりである。(賃金の増加に応じて労働需要が減少)
- ・労働供給曲線が右下がりである。(賃金の減少に応じて労働供給が増加)
(世帯収入が低いほど世帯員の就業率が高くなるという傾向(ダグラス=有沢の法則))
- ・労働供給曲線の傾きが労働需要曲線の傾きより緩やかである。

(2) 労働市場の特徴

このケースでは、何らかの事情で賃金が均衡点 E より低下すると労働供給が増加し、労働供給超過が生じて賃金が低下し、そうすると更に労働供給が増加し、賃金が低下するという悪循環が生じる。

(3) 最低賃金制度の効果

このような際限のない賃金下落を止めるためには、一定の水準以下の賃金で労働者を雇用してはならないというルール(最低賃金制度)を設けることが必要となる。(下方発散を防ぐ下支えの役割)



2 雇用への影響に関する理論

①完全競争モデル

(1) 仮定

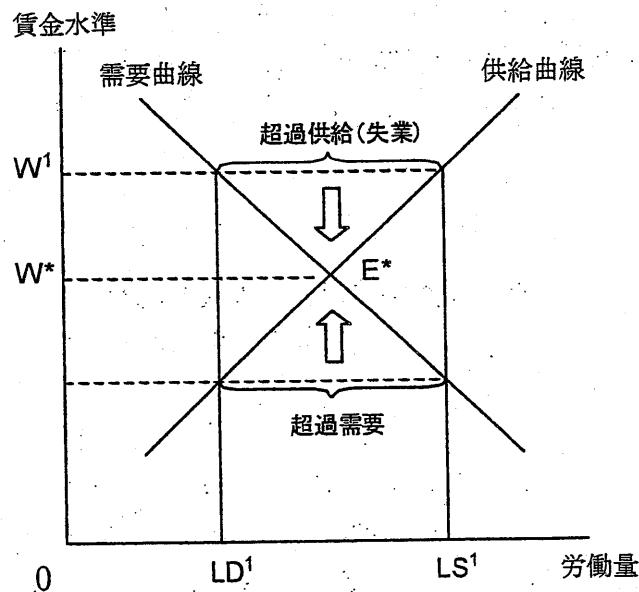
- ・労働需要曲線が右下がりである。(賃金の増加に応じて労働需要が減少)
- ・労働供給曲線が右上がりである。(賃金の増加に応じて労働供給が増加)
- ・完全競争

(2) 労働市場の特徴

このケースでは、超過供給(失業)や超過需要の状態にあっても、賃金と雇用量は自動的に調整され、 E^* 点で均衡する。

(3) 最低賃金制度の効果

最低賃金が W^1 のように均衡賃金 (W^*) より高く設定されている場合には、企業が雇いたいと考える労働量が LD^1 である一方、その賃金で働きたいと思う労働量が LS^1 であるから、超過供給(失業) ($LS^1 - LD^1$) が発生する。



② 伝統的需要独占モデル

(1) 仮定

- ・労働市場には一つの企業しか存在しておらず、労働者の賃金を企業がコントロールできる。
- ・労働供給曲線が右上がりである。(賃金の増加に応じて労働供給が増加)

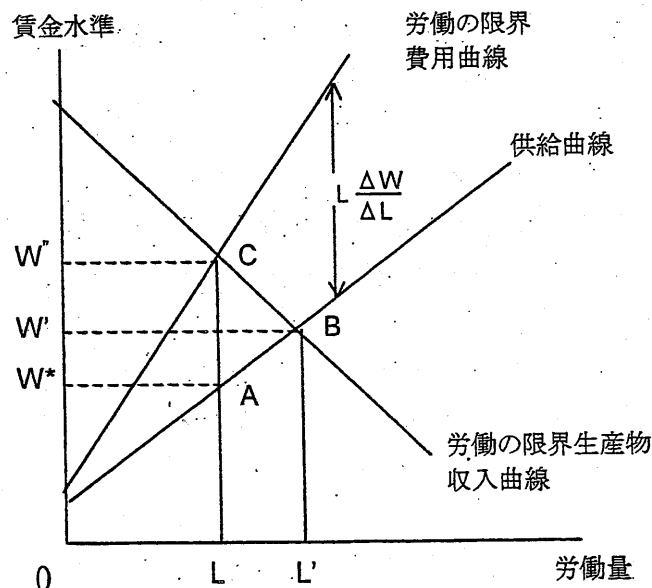
(2) 労働市場の特徴

- ・このケースでは、企業が労働量を増やすと賃金も増加する。企業の利潤の最大化は、労働量を1単位増やしたときの追加的な費用を示す限界費用曲線と、労働量を1単位増やしたときの追加的な企業収入を示す限界生産物収入曲線の交点Cで達成され、雇用量はL、賃金は W^* となる。

(3) 最低賃金制度の効果

- ・最低賃金が W^* と W' の間に設定された場合、均衡点は供給直線AB上で決まり、雇用量はLから増加する。(厚生損失が減少する。)企業の利潤はCよりは減少するが、正の利潤を享受する。
- ・最低賃金が W' を超えた水準に設定されると、均衡点は労働の限界生産物収入曲線上で決まり、雇用量はLから減少に転ずる。(厚生損失が再び増加する。)この場合企業の利潤はゼロとなる。

企業に労働の需要独占力があると仮定すると、最低賃金の上昇によって必ずしも雇用は減少しないことが示される。



現実の労働市場を考えると、上記の伝統的需要独占モデルのみでは、最低賃金が労働市場に与える影響を論じることは難しい面がある。

この問題に対して、労働者の離職と採用、つまり職の探索行動をモデルに含めることで、市場に対して影響力を持たない企業でも、独占力を有した状況を作り出すことができることを示したのが、次のモデルである。

③ 需要独占動学モデル

(1) 仮定

- ・情報が不完全であること。

現実には、労働者が勤める前に仕事の内容を十分に把握しているわけではなく、就いてみて合わない職であった場合には、離職も起こり得る。また、労働者はどの企業がどれだけの賃金を払っているか分からないために、より高い賃金を求めて職を探すことになる。他方、企業の側も労働の限界生産力以上の高い賃金を提示すれば、より多くの労働者を引きつけることができる。しかし、賃金の高低にかかわらず、ある程度の離職は避けられない。

- ・企業の提示賃金を上げれば雇用できる数は増え、離職率は減るものとする。
- ・企業の新規採用量を決定づける関数を $H(w)$ 、労働者の離職率の関数を $q(w)$ 、企業の人員数を L とすると、均衡では、当期に雇い入れた数と離職者数が一致する、つまり、

$$H(w) = q(w)L$$

を満たす必要がある。これを変形した

$$L = H(w) / q(w)$$

が企業の直面する労働の供給関数となり、賃金の調節で雇用量を増減できることとなる。

- ・雇用者の離職が起こるため、均衡雇用量 L^* を実現するためには、企業は高い賃金を提示してより多くの労働者を引きつけておく必要がある。労働供給曲線は右上がり（賃金 W の増加に応じて労働供給 L が増加）となる。

(2) 労働市場の特徴、最低賃金制度の効果

- ・3の伝統的需要独占モデルと同じ。
- ・適度な最低賃金の上昇であれば雇用量は増える。
- ・しかし、最低賃金が急激に上昇した場合には、その賃金が労働の限界生産物収入の値を超えるため、労働の限界生産物収入の値を最低賃金額と一致させるため、雇用量が減少する。

最低賃金制度の現状