

第3節 政策による賃金への影響

第2節では、開業支援や希望する人の転職支援、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を取り上げ、持続的な賃上げに必要な取組等について確認してきた。賃金は労使の交渉を通じて決定されるという前提を踏まえれば、政策的に直接介入することは望ましくないが、労使の交渉力の違い等を踏まえ、労働者の生活の安定等に資するよう、賃金等について法律により規定する政策も例外的に行われている。本節では、労使の議論を踏まえつつ国が賃金の最低額を定めることとされている最低賃金制度と、雇用形態による不合理な待遇差を設けることを禁止する同一労働同一賃金を取り上げ、こうした制度が賃金に及ぼす影響について確認していく。

(1) 最低賃金引上げの影響

最低賃金法（昭和34年法律第137号）では、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないと規定されている。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、前者は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に対して適用される一方で、特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用される。本白書においては、ほぼ全ての労働者に適用される地域別最低賃金に着目して分析を進めていくこととし、地域別最低賃金を指して単に「最低賃金」と呼ぶこととする。

なお、労働者の生活の向上に向け、これまで「できる限り早期に全国加重平均1000円」を目指して引上げに向けた取組が行われてきており⁴³、こうした中で、最低賃金が特にパートタイム労働者の賃金にどの程度影響しているのか、シミュレーション等も用いながら分析する。

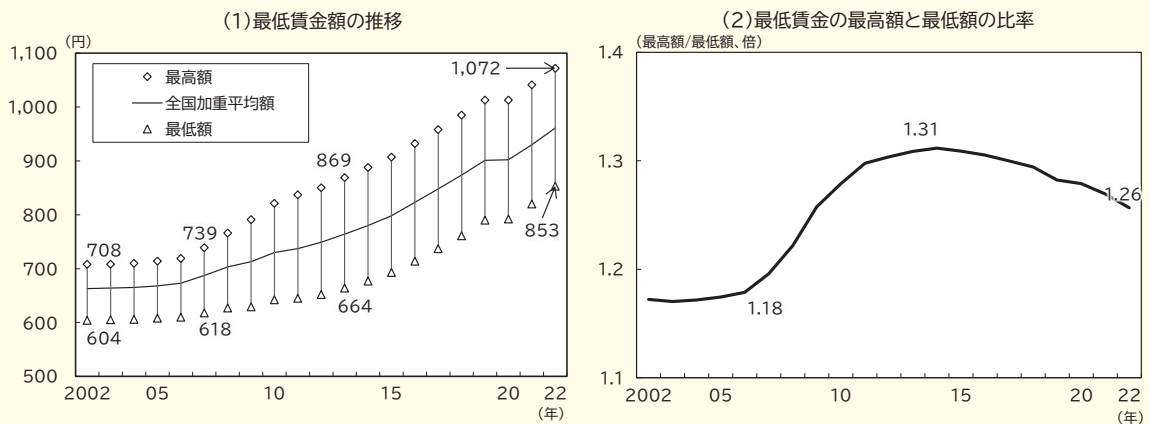
43 経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）においては、「最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引上げに取り組む。」とされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）においては、「最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。」とされている。なお、2023（令和5）年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で対前年度43円引上げの1,004円となった。

●最低賃金は特にパートタイム労働者に与える影響が大きい

まず、これまでの最低賃金の推移をみてみよう。第2-(3)-25図(1)から、最低賃金額の最高額・最低額・全国加重平均額の推移をみると、2007年以降、引上げのペースが加速する中で最高額と最低額の差が徐々に拡大し、2007年には121円であった最高額と最低額の差が、2013年には200円を超えた。最低賃金額は、地域における労働者の生計費等を考慮して、都道府県ごとに決定されていること等からこうした差が生じているが、同図(2)において、最高額と最低額の比率を確認すると、2015年以降、地域間における最低賃金水準の格差は縮小傾向で推移している⁴⁴。

第2-(3)-25図 最低賃金額の推移

- 最低賃金額は上昇傾向で推移。
- 最も高い都道府県と最も低い都道府県における最低賃金の比率は、2015年以降低下傾向。



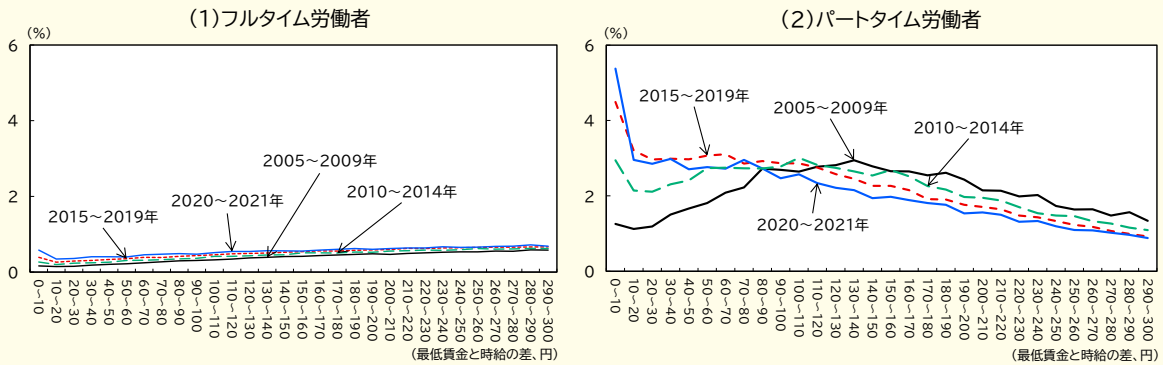
資料出所 厚生労働省ホームページをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

こうした最低賃金の引上げは、労働者の分布にどのような影響を及ぼしているだろうか。ここでは、フルタイム・パートタイム労働者別に、最低賃金近傍の労働者割合とその変化をみてみよう。第2-(3)-26図は、フルタイム・パートタイム労働者別に、各年・各地域の最低賃金から+300円以内に収まる労働者の分布を示したものである。フルタイム労働者についてみると、最低賃金から+50円近辺の労働者割合は上昇しているものの、その程度は小さく、賃金分布に大きな変化はみられない。一方で、パートタイム労働者についてみると、長期的に最低賃金から+100円以内の労働者の割合が上昇しており、特に、2015年以降では、2014年以前と比べ最低賃金から+20円以内の労働者割合が大きく上昇していることが分かる。最低賃金が引き上げられてきた中で、近年では、最低賃金近傍に位置するパートタイム労働者の割合が大きく上昇した結果、最低賃金の引上げは過去と比べて、特にパートタイム労働者の賃金に対して大きな影響を及ぼすようになってきているものと考えられる。

44 最低賃金の決定に当たっては、1978（昭和53）年度から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示している。各都道府県は、A～Dランクのいずれかに割り振られており、それぞれのランクごとに引上げ額の目安が示される（令和4年度は、Aランクで6都府県、Bランクで11府県、Cランクで14道県、Dランクで16県となっている）。なお、目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされている。また、2023（令和5）年4月6日の第65回中央最低賃金審議会において、ランク数について、従来の4ランクから3ランクとすることが適当であるという中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告が取りまとめられている。

第2-(3)-26図 最低賃金近傍の労働者割合①

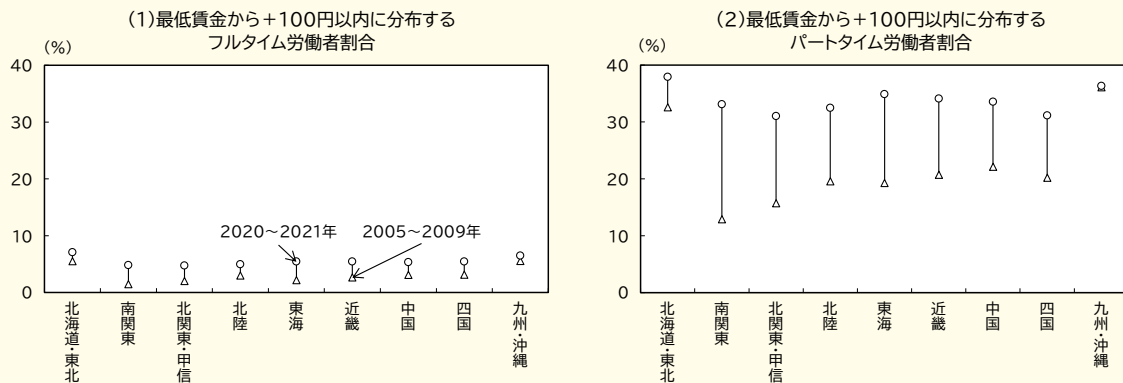
- フルタイム労働者では最低賃金近傍の労働者は微増。
- パートタイム労働者について、経年的に最低賃金から+100円以内の労働者の割合が上昇しており、特に2015年以降では、最低賃金から+20円以内の労働者が大きく増加。



最低賃金の水準が地域によって異なるため、最低賃金近傍の労働者割合について、フルタイム・パートタイム労働者別に地域を分けて確認してみよう。第2-(3)-27図は、最低賃金+100円以内に位置する労働者の割合をみたものである。フルタイム労働者については、全ての地域において最低賃金近傍の労働者割合が10%未満であり、2005~2009年から2020~2021年にかけて上昇しているものの、地域差はほとんどみられない。一方、パートタイム労働者については、2005~2009年において既に最低賃金近傍に多くの労働者が位置していた北海道・東北、九州・沖縄を除き、全地域で最低賃金近傍の労働者割合は急上昇しており、これは、最低賃金引上げに伴って、最低賃金近傍のパートタイム労働者の割合がほぼ全国的に上昇したためと考えられる。その結果、2005~2009年にみられたような地域差は縮小し、2020~2021年には、どの地域においても30%台の水準となっている。

第2-(3)-27図 最低賃金近傍の労働者割合②

- どの地域でみても、フルタイム労働者では最低賃金近傍の労働者は微増。
- パートタイム労働者については、2005~2009年において既に最低賃金近傍に多くの労働者が位置していた北海道・東北、九州・沖縄を除き、全地域で最低賃金近傍の労働者割合は大きく上昇。



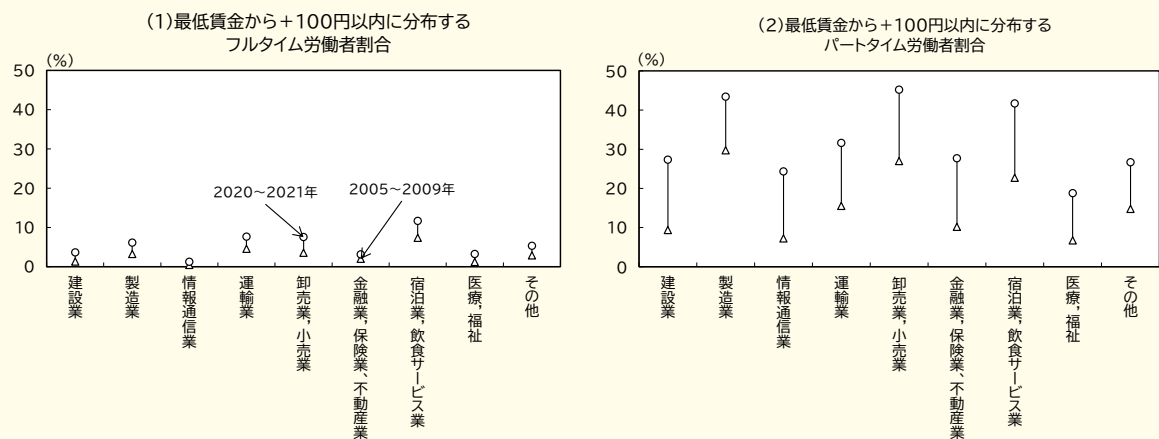
第Ⅱ部 持続的な賃上げに向けて

第2-(3)-28図より、産業別に最低賃金近傍の労働者割合をみてみよう。フルタイム労働者では、2020~2021年の平均でみると、「宿泊業、飲食サービス業」を除いてどの産業でも10%未満であり、大半の労働者が最低賃金+100円より高い時給に位置している。また、2005~2009年から2020~2021年にかけての大幅な割合の上昇はみられない。一方、パートタイム労働者については、最低賃金+100円以内に位置する労働者割合が、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では2020~2021年平均で40%を上回る水準に達しており、また、どの産業においても割合が大きく上昇していることが分かる。

以上から、最低賃金が引き上げられている中で、地域、産業別に違いはあるものの、パートタイム労働者については、最低賃金近傍に位置する者の割合が総じて高まっていることが確認できる。

第2-(3)-28図 最低賃金近傍の労働者割合③

- 産業別にみると、フルタイム労働者でも「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では最低賃金近傍の労働者割合は上昇。
- パートタイム労働者については、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では2020~2021年平均で約50%近い水準に達しており、また、どの産業においても割合が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

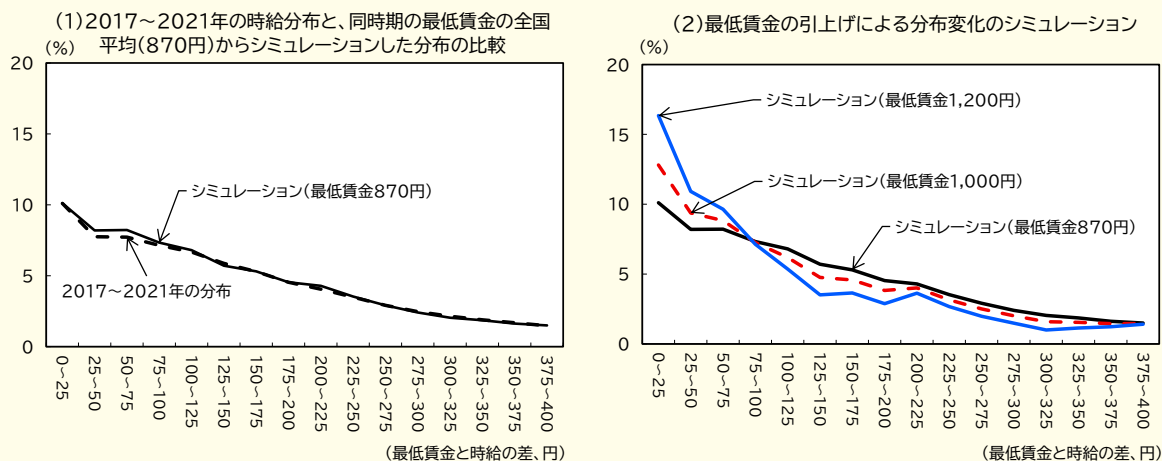
- (注) 1) 時給が取得できない労働者についても分母である雇用者数に含めている。
 2) フルタイム労働者は、就業形態が「一般」、又は、雇用形態が「正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し」の者を指す。パートタイム労働者はそれ以外の全ての雇用者を指す。

●今後の最低賃金の引上げは、最低賃金+75円以内のパートタイム労働者割合を上昇させる可能性

最低賃金の引上げは重要な政策課題であるが、今後、継続して最低賃金を引き上げていくと、特に影響が大きいパートタイム労働者の賃金分布は、どのように変化することが見込まれるだろうか。ここでは、2012～2021年までの10年間のデータを用いて最低賃金の引上げがパートタイム労働者の賃金分布に及ぼす影響についてシミュレーションを行った。まず、2012年以降のデータについて、都道府県・産業別⁴⁵のパネルデータを作成し、25円刻みでの最低賃金近傍の労働者割合について、最低賃金を説明変数として推計を行った⁴⁶。次に、推計によって得られた係数を用いて、全国加重平均の最低賃金が1,000円、1,200円へと上昇したときに、最低賃金近傍の労働者分布がどのように変化するかについて、シミュレーションを行った。第2-(3)-29図(1)では、2017～2021年の5年間における実際の分布と、同時期の最低賃金の全国の平均値(870円)からシミュレーションした分布を比較したものである。多少のずれはあるものの、シミュレーションから得られた分布は、実際の賃金分布に近い形となっていることが確認できる。同図(2)より、仮に最低賃金が1,000円、1,200円となった場合のシミュレーション結果をみると、最低賃金が増えるにつれて、最低賃金+75円以下の労働者割合が大きく上昇する一方で、最低賃金+125円以上に位置する労働者の割合が低下し、その程度は、最低賃金から離れるほど小さくなることを確認できる。本シミュレーションの解釈には十分な留意が必要である⁴⁷が、今後、最低賃金がより最低賃金近傍のパート労働者に及ぼす影響が大きくなっていく可能性がある。

第2-(3)-29図 最低賃金がパートタイム労働者の賃金分布へ与える影響

- シミュレーションによれば、今後の最低賃金の引上げは、最低賃金+75円以内のパートタイム労働者割合を上昇させる可能性。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

45 第2-(3)-28図において「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」において最低賃金近傍のパートタイム労働者割合が高いことを踏まえ、これらの産業と、それ以外の産業の2つに区分している。

46 推計結果は付2-(3)-5表のとおり。

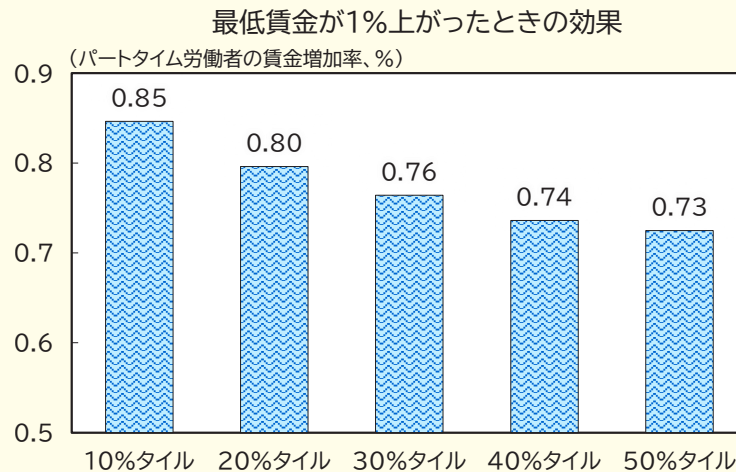
47 本シミュレーションは、実際のデータから推計した係数を用いているため、係数そのものが変化する可能性を考慮していないことや、経済や雇用状況が推計で用いた2012～2021年の状況と大きく異なる場合には必ずしもシミュレーションで示したとおりの分布にならない可能性が高いこと等から、その結果の解釈には相応の留意が必要である。

●最低賃金1%の引上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度引き上げる可能性

最低賃金の引上げは、パートタイム労働者の賃金額にどの程度影響するであろうか。第2-(3)-29図と同じくパネルに整理したデータを用いて⁴⁸、それぞれ最低賃金の1%の引上げが、パートタイム労働者の賃金水準に与える影響を確認しよう⁴⁹。第2-(3)-30図は、最低賃金が1%上昇した場合に見込まれる、10~50%タイルまでの時給の上昇幅を示したものである⁵⁰。10%タイルは、時給額が下から10%に位置する者の賃金水準を、50%タイルは、ちょうど真ん中に位置する者の水準（中位値）を示している。これをみると、最低賃金が1%上昇した場合、10%タイルのパートタイム労働者の賃金を0.85%増加させる一方で、50%タイルでは0.73%増加させる結果となっており、最低賃金に近い時給で働く者ほど、最低賃金引上げの影響を大きく受けることが分かる。

第2-(3)-30図 最低賃金がパートタイム労働者の賃金水準へ与える影響

- 最低賃金1%の引上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度、中位層においても0.7%程度引き上げる可能性。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

ここまでみてきたように、最低賃金は、その近傍に位置する割合が高いパートタイム労働者に対して特に大きな影響を及ぼしており、近年では最低賃金近傍のパートタイム労働者割合が高まる中で、その影響はより大きくなっている可能性がある。このように、最低賃金が果たす役割が近年大きくなっている中で、賃金の底上げに向け、地域の実情等を踏まえつつ、着実に最低賃金を引き上げていける環境を整備していくことが重要である。

48 パートタイム労働者の賃金分布については、特に近年の変化が大きいことに鑑みて2012~2021年のデータを用いてシミュレーションを行ったが、各パーセントタイルの賃金額の推計に当たっては、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において、雇用形態（正規・非正規）別の賃金額が取得できる2005年以降のデータを用いている。

49 同様の分析は、内閣府（2017）でも行われているが、ここでは県や産業ごとに状況が異なることを踏まえ、これらの固定効果を取り除くため、パネル化したデータを用いて推計している。

50 その他の結果については、付2-(3)-6表を参照。最低賃金より遠くなるほど、おおむね最低賃金の各パーセントタイルの賃金への説明力が低下していることが確認できる。

コラム2-10 最低賃金が労働市場に及ぼす影響について

これまでみてきたように、最低賃金の引上げは、特にパートタイム労働者の賃金分布や水準に大きな影響を与える可能性がある。一方で、パートタイム労働者の賃金やその雇用だけではなく、パートタイム労働者の仕事に求められる生産性が相対的に上昇することで、労働市場における労働力の最適配置が変化する等、労働市場全体にその影響が及ぶ可能性もある。ここでは、一つの試みとして、マクロモデルを用いたシミュレーションを行う。本シミュレーションは、正規・非正規雇用労働者の2種類の労働者が存在する労働市場を考慮しており、モデルの簡略化のため、最低賃金は非正規雇用労働者にのみ設定されること、非労働力人口は存在しないものと仮定している。また、最低賃金が引き上げられた場合、生産性がその水準に見合わない仕事は消失するものとする。さらに、正規雇用と非正規雇用の生産性は代替可能であるものと仮定している。なお、本分析については、あくまでも、単純化のために一定の仮定を置いた上でのマクロの試算であることから、その結果については相当の幅をもってみる必要があり、またその解釈に当たっても、こうした限界を十分に踏まえる必要がある⁵¹。

本シミュレーションでは、労働者全体の生産性が毎年1%⁵²上昇する中で、最低賃金が毎年3%上昇することで、正規及び非正規雇用労働者の①求人倍率、②雇用者数、③失業者数、④賃金等にどのようなメカニズムでどのような影響を与えるかを確認した。シミュレーションの結果はコラム2-10図のとおりであるが、最低賃金が上昇することで、得られた結果は以下のとおりである。

1. 非正規雇用労働者の仕事で求められる生産性の水準が上がり、失業者は、相対的に正規雇用の仕事に就きやすく、非正規雇用の仕事に就くのが難しくなる
2. 非正規雇用労働者の一部は失業するが、正規雇用の仕事に就きやすくなったため、非正規雇用労働者の一部は正規雇用労働者を目指すこととなる
3. このため、失業者数は毎年0.03~0.24%程度増加するものの、労働者全体の生産性が毎年1%上昇する中で、正規雇用・非正規雇用ともに求人倍率は上昇し、正規雇用労働者数は毎年0.3%程度増加する
4. 賃金については、労働者全体の生産性が上昇する中で正規雇用労働者は毎年0.9%程度、非正規雇用労働者は毎年2.5%程度上昇する

51 本シミュレーションでは、Pessarides (2000) によるサーチ&マッチングモデルに基づき、正規・非正規雇用労働者の2種類の労働者が労働市場に存在するよう拡張したMiyamoto (2016) のモデルをベースとしている。詳細については付注3を参照。

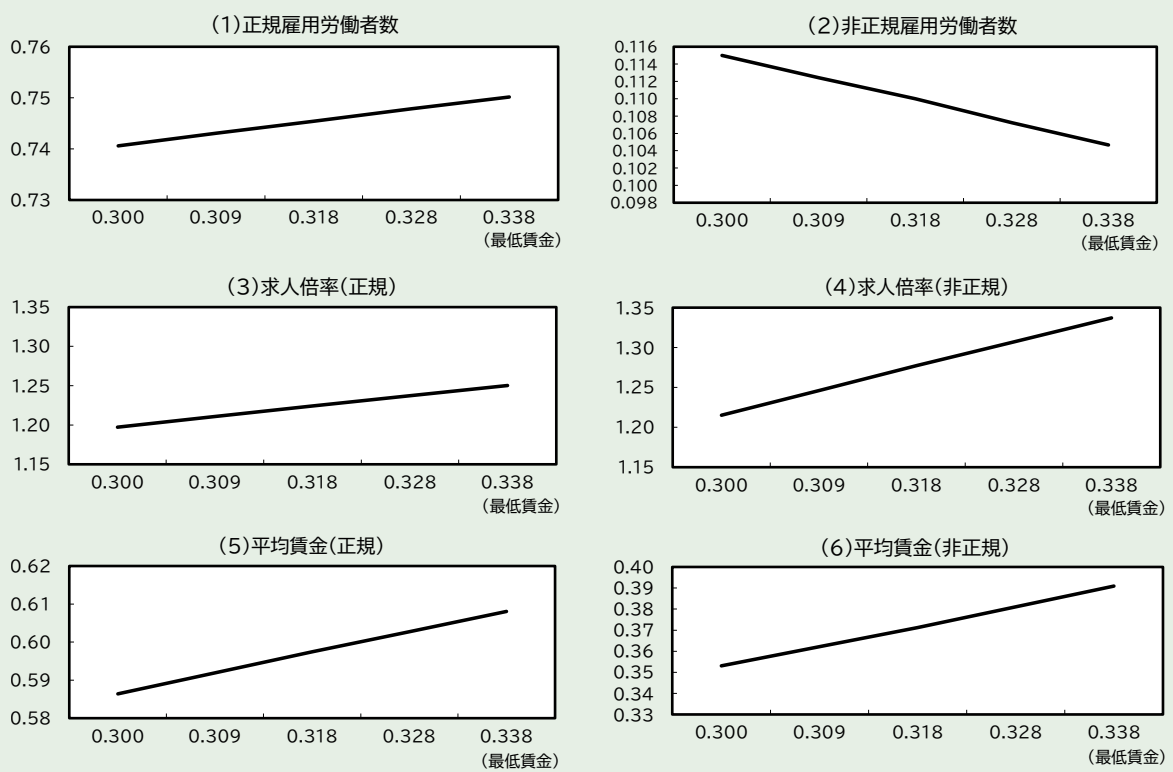
52 GDPを就業者数と労働時間で除して生産性を計算すると、2010~2019年のマンアワーの生産性の平均成長率は毎年1%である。

最低賃金が現実の経済・労働市場に与える影響については、様々な要因が複雑に絡み合っており、前提となる仮定（生産性や求人コスト等）や時代的背景（労働力人口や産業構造の変化等）によっても大きく異なることから、一概にこうした効果が全ての場合に当てはまるわけではないが、最低賃金の引上げは、生産性の上昇を伴う場合においては、必ずしも雇用の減少を意味するものではなく⁵³、また、その効果は、非正規雇用労働者だけでなく、正規雇用労働者の雇用や賃金等を含む労働市場全体に波及するものと考えられる。

労働者の生活の向上に向け、最低賃金を着実に引き上げていくにあたっては、雇いを損なわぬよう、生産性の向上を支援する取組も重要となることが示唆される。

【コラム 2-10 図 最低賃金の引上げが労働市場に与える影響のシミュレーション】

労働生産性が毎年1%、最低賃金が毎年3%上昇した場合のシミュレーション



53 実証研究においても、例えば務川・川畑・上野（2020）は、業種や地域の生産物市場や労働市場の状況によって、最低賃金が雇用や企業収益に与える影響は様々であることを指摘している。

コラム2-11

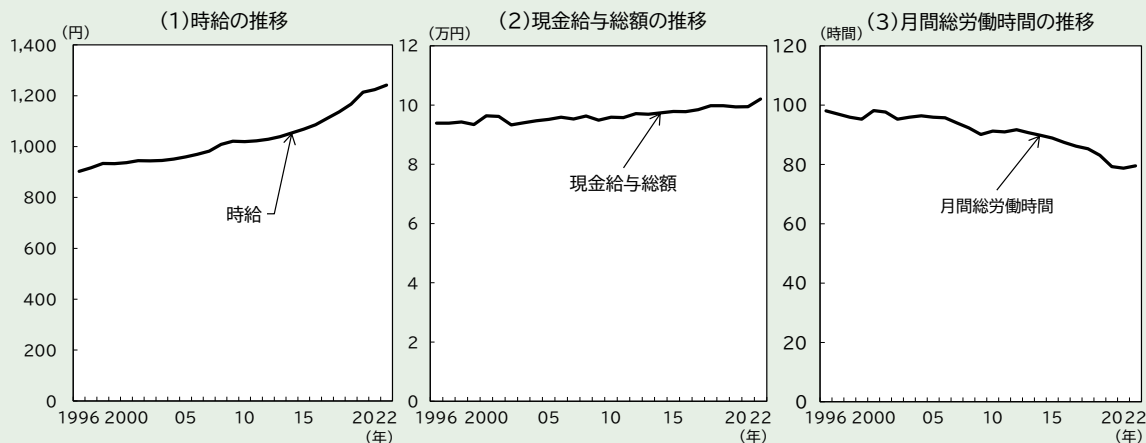
最低賃金の引上げ等が被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者の年収分布に及ぼす影響について

これまでみてきたように、最低賃金の引上げは、賃金水準が比較的低い層のパートタイム労働者の時給を引き上げる効果を持つ。しかしながら、一部のパートタイム労働者において、時給が上昇したにもかかわらず、引き続き健康保険や厚生年金（本コラムにおいては被用者保険という。）の適用を受けず、被扶養者や第3号被保険者にとどまることを目的に、被扶養者の年収要件である130万円や、短時間労働者の適用要件の一つである月額賃金8.8万円（年収換算約106万円）の水準よりも低くなるよう、労働時間を調整するいわゆる「就業調整」が行われているという指摘がある⁵⁴。本コラムでは、被用者保険の適用水準近傍に位置するパートタイム労働者に着目し、最低賃金の引上げや、2016年10月に行われた短時間労働者への被用者保険の適用拡大⁵⁵による労働者の動向について確認していく。

まず、コラム2-11-①図から、パートタイム労働者の時給、月額賃金（現金給与総額）、月間総労働時間の推移をみると、パートタイム労働者の時給は一貫して増加傾向にある一方で、月額賃金は緩やかな増加にとどまり、月間総労働時間は減少している。

【コラム2-11-①図 パートタイム労働者の時給、現金給与総額、月間総労働時間の推移】

- パートタイム労働者の時給は一貫して上昇傾向にある一方で、現金給与総額（月額）は横ばい。
- この背景には、月間総労働時間が減少していることがある。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計のパートタイム労働者について、事業所規模5人以上の数値。
 2) ここでいう「現金給与総額」とは、きまって支給する給与（定期給与）と特別に支払われた給与（特別給与）の合計であり、月当たりの額である。
 3) 時給、現金給与総額、月間総労働時間は、時系列データとして公表されている指数とそれぞれの基準値を用いて算出したもの。

54 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によれば、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、21.8%が過去1年間（2020年10月～2021年9月）で就業調整を行ったと回答している。

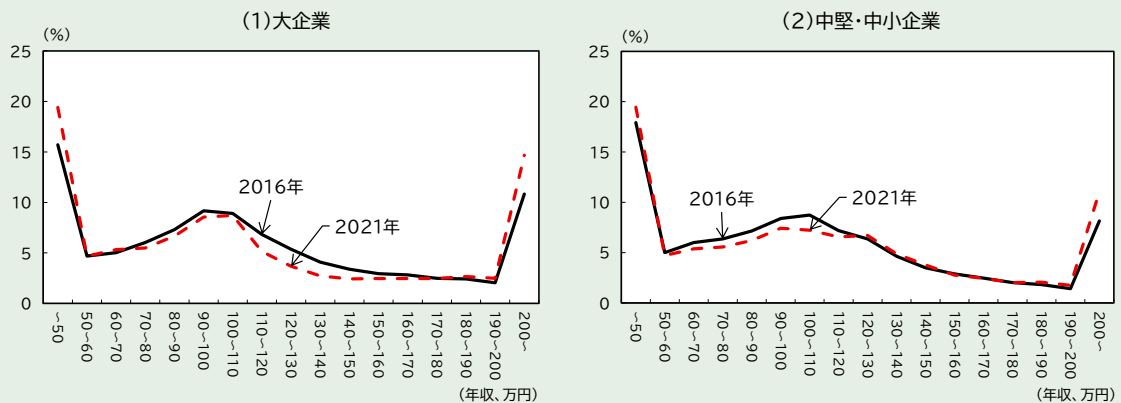
55 被用者保険の適用については、長らく、①所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上（おおむね週労働時間が30時間以上）であるかどうかにより判定するという運用が行われてきたが、2016年10月以降、短時間労働者への被用者保険の適用拡大により、①週所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（年収換算約106万円以上）、③勤務期間1年以上見込み（2022年10月からは2月超見込み）、④学生ではないこと、⑤従業員500人超の企業で勤務していること（2022年10月からは100人超の企業、2024年10月からは50人超の企業）という5つの要件を全て満たす短時間労働者についても、被用者保険に加入することになる。

次に年収分布をみてみよう。これ以降は、大企業（本コラムにおいては従業員500人以上の企業をいう）と、中堅・中小企業（本コラムにおいては従業員500人未満の企業をいう）に分けて分析を行っていく。コラム2-11-②図において、2016年と2021年の二時点におけるパートタイム労働者の年収分布の変化をみると、大企業においては、110～150万円の層の減少幅が大きく、中堅・中小企業においては、60～100万円の層の減少幅が大きい。一方、適用水準を大きく下回る50万円未満と大きく上回る200万円以上の層は、大企業及び中堅・中小企業ともに増えている。

大企業と中堅・中小企業で傾向の異なる、50～200万円の層の年収分布を詳しくみると、大企業においては、2016年と2021年のいずれの時点でも、100万円前後の層が10%弱と相対的に高い割合を示しているものの、被用者保険の適用水準である月額賃金8.8万円（年収換算約106万円）を少し超えた110～140万円の層については、2021年の方が割合が低い。一方、適用拡大が2021年時点で実施されていない中堅・中小企業においては、2016年と2021年の間にやや右側にグラフがシフトしているものの、130万円未満の各層の分布がそれぞれ5%超となっている。130万円以上の各層は2016年、2021年ともに5%未満であり、年収が高い層になるにつれて遞減する傾向は変化していない。

【コラム2-11-②図 パートタイム労働者の年収分布】

- 大企業及び中堅・中小企業において、適用水準を大きく超える層と下回る層の割合が上昇。

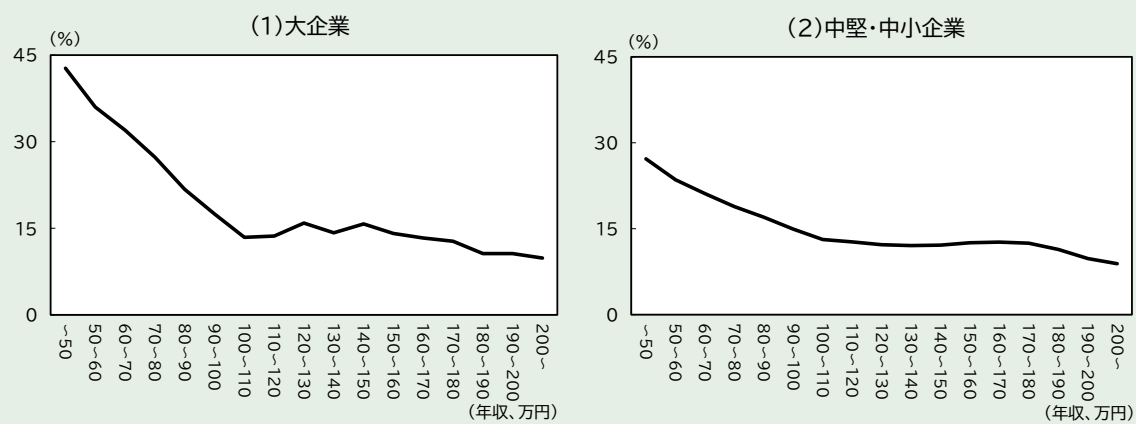


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

また、コラム2-11-③図により、年収別に勤続年数1年未満の者の割合（2016～2021年の平均）をみると、大企業、中堅・中小企業どちらにおいても、年収が低いほどこの割合が高いことが確認できる。年収が低い層における平均労働時間は短い⁵⁶ことから、新たにその会社に雇い入れられた者が比較的短時間で働いている現状がみてとれる。50万円未満の層については、コラム2-11-②図で示されているとおり、大企業、中堅・中小企業ともに割合が増加していることを踏まえると、雇用情勢が改善する中であって、新規に働く者がより短時間で労働参加しており、パートタイム労働者の総労働時間の減少に寄与している可能性がある。

【コラム2-11-③図 勤続1年未満の者の割合（2016～2021年の平均）】

○ 大企業、中堅・中小企業どちらにおいても、年収が低いほど、勤続1年未満の者の割合が高い。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

56 年収50万円未満の層の月当たり所定内労働時間は、大企業、中堅・中小企業ともに20時間程度である。一方で、年収が100万円を超える層では、月当たり所定内労働時間の平均はおおむね110時間程度である。

ここまでみてきたとおり、パートタイム労働者の年収分布の変化については、最低賃金の引上げや新規雇用者の割合、加えて大企業においては被用者保険の適用拡大等、様々な要因が寄与しているものと考えられる。これらの要因が被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者の年収分布に及ぼす影響を考えるため、大企業について、各事業所の①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合と、②年収130万円以上又は週30時間以上働くパートタイム労働者割合を被説明変数として、最低賃金引上げや適用拡大等が与えた影響を、下限0、上限1と設定したトービットモデルを用いて推計した。推計結果は、付2-(3)-7表にあるとおりだが、これをみると、最低賃金の引上げは、各事業所における①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合を低下させる一方で、②年収130万円以上又は週30時間以上働くパートタイム労働者割合を上昇させていることが分かる。適用拡大が行われた2017年以降に1をとる2017年ダミーについては、①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合を低下させているが、この効果の程度は最低賃金が10%上昇した場合の効果よりも小さい。本推計から、被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者は、被用者保険の適用拡大により、減少した可能性はあるものの、この効果は最低賃金引上げによるものよりも小さく、また、最低賃金の引上げは、適用水準を大きく超えて働くパートタイム労働者の割合を上昇させる可能性⁵⁷があることが示唆される⁵⁸。

(2) 同一労働同一賃金の影響

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から、短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差を設けることが禁止された⁵⁹。こうした、いわゆる同一労働同一賃金については、同一企業内における雇用形態間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選

57 なお、これらは、全てクロスセクションデータを用いており、必ずしも同一個人の労働時間の変化を追ったものではなく、最低賃金上がる中で、個人が労働時間をどのように変化させたかについては分からない。このため、付2-(3)-8図においては、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて、①2016年調査において2015年12月時点の労働時間が週20時間以上30時間未満であるパートタイム労働者に該当する者であって、②2015年12月時点で500人以上企業に勤め、かつ、③2017年調査、2018年調査においても同一企業に勤めている者について、その労働時間の状況を確認した。これによると、2015年12月時点で大企業に勤め、2017年12月時点でも同一企業に勤めるパートタイム労働者については、短時間労働者への被用者保険の適用範囲が拡大された後であっても、約60%は週の労働時間が20～30時間と変わっていない。また、約16%が労働時間を週20時間未満に減少させた一方で、約23%が労働時間を週30時間以上に増加させており、一部就業調整を行っている可能性はあるものの、付2-(3)-7表で得られた結果と同じく、最低賃金が引き上げられる中で、労働時間を増加させている者が一定数存在することが示唆される。ただし、本結果については、あくまで①～③の条件に該当するサンプル数200程度の結果であることには留意が必要である。

58 本コラムにおける分析を踏まえれば、1. 雇用情勢が改善し働き方が多様化する中で、極めて短時間で働く者が増加しており、これが総労働時間を押し下げている可能性があること、2. 大企業を中心に、被扶養者や第3号被保険者の範囲内に収入や労働時間を抑えるための「就業調整」を行う者が存在する可能性は否めないものの、一方で、最低賃金の着実な引上げにより時給が上昇する中で、適用水準の賃金を得やすくなった結果、当該範囲を超えて働く者も増加していること、3. 2の結果は最低賃金引上げや適用拡大の影響等も踏まえて行った推計からも裏付けられること、の3点を指摘できる。

59 なお、派遣労働者については、企業規模にかかわらず2020（令和2）年4月1日から適用されている。

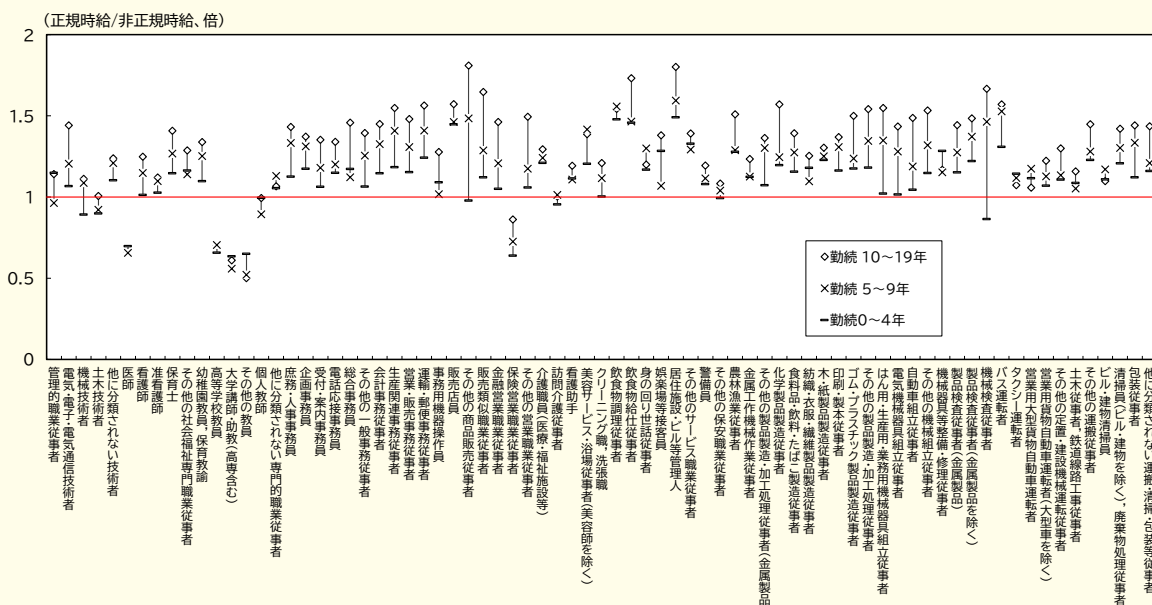
択できるようにすることを目指して施行されたものである。賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本であり、不合理な待遇差の解消に向けては、各社の状況と労使での議論を通じて具体的な対応が決定されるものであるが、ここでは、同一労働同一賃金について、賃金決定にどのように影響を及ぼしているかみていく⁶⁰。

●同一職業内でみると、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時給比は勤続年数が上がると拡大する傾向

まず、第2-(3)-31図より、同一職業内における正規・非正規雇用労働者の勤続年数ごとの時給比の現状についてみてみよう。ここでは、2020、2021年のデータを用いて、職業⁶¹ごとに同じ勤続年数の範囲の正規・非正規雇用労働者それぞれの時給の平均を計算し、その比率を示している。正規・非正規雇用労働者の時給比については、勤続0～4年ではほとんどの職業で1.2倍程度の範囲内だが、職種による違いはあるものの、勤続年数が長いほど、大きくなる傾向がみてとれる。

第2-(3)-31図 同一職業・勤続年数における正規・非正規雇用労働者間の時給比

○ 同一職業内で比較すると、勤続年数が長くなるほど正規・非正規雇用労働者間の時給比は大きくなる傾向。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
(注) 2020、2021年のデータを用いて作成したもの。各職業・各勤続年数・各雇用形態(正規・非正規)区分におけるサンプルが全て300以上ある職業だけを用いている。

60 なお、同一労働同一賃金の効果については、厚生労働省E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームが2023(令和5)年1月16日に公表したE B P M分析レポート「同一労働同一賃金の効果検証」の内容を基にしている。

61 職業については、賃金構造基本統計調査において、一定のサンプル数が確保できるものに限って分析している。

●同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給比を約10%縮小させた可能性

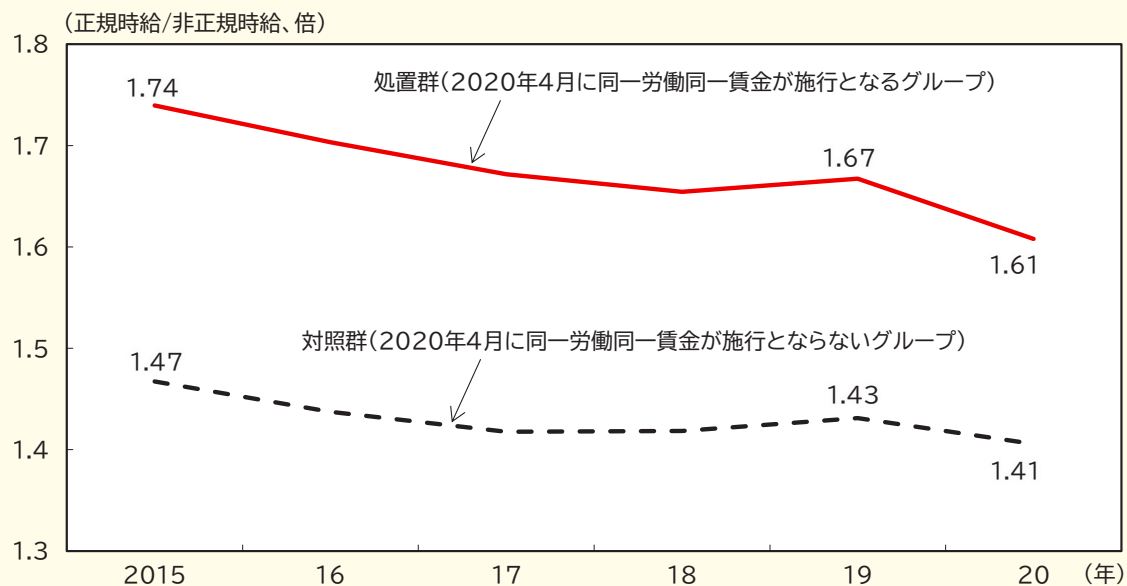
次に、同一労働同一賃金による効果について、以下の2つの観点から検討する。一つ目は、同一事業所内における正規・非正規雇用労働者の時給比への影響である。同一労働同一賃金の施行により、同一企業内における不合理な格差の解消に向けた取組が講じられれば、正規・非正規雇用労働者の時給比が縮小する可能性がある。同一企業における全事業所の正規・非正規雇用労働者の時給の平均をとると、都道府県による賃金水準の差異の影響を含んでしまうことから、ここでは同一事業所内における状況に着目して分析する。二つ目は、賞与支給の有無の影響についてである。同一労働同一賃金が適用された2020年以降の大企業において、事業所ごとに非正規雇用労働者への賞与の支給状況を確認する。

同一労働同一賃金の施行については、短時間・有期雇用労働者を対象に、2020年度から大企業においてのみ適用され、中小企業における適用時期である2021年度より1年早く施行されたことから、この違いを利用して、2020年時点において同一労働同一賃金が施行された「処置群」と、施行されていない「対照群」を設定し、これら2つの群における動向を比較することで政策の効果を確認する⁶²。

第2-(3)-32図より、処置群と対照群それぞれにおける事業所内の正規・非正規雇用労働者の時給比をみると、どちらも長期的には同じように低下しているものの、2020年においては、特に処置群において縮小していることが分かる。

第2-(3)-32図 正規・非正規雇用労働者の時給比の推移

○ 処置群と対照群における正規・非正規雇用労働者の時給比は低下傾向。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省 E B P M の推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

62 処置群と対照群の具体的な設定方法等については付注4を参照。

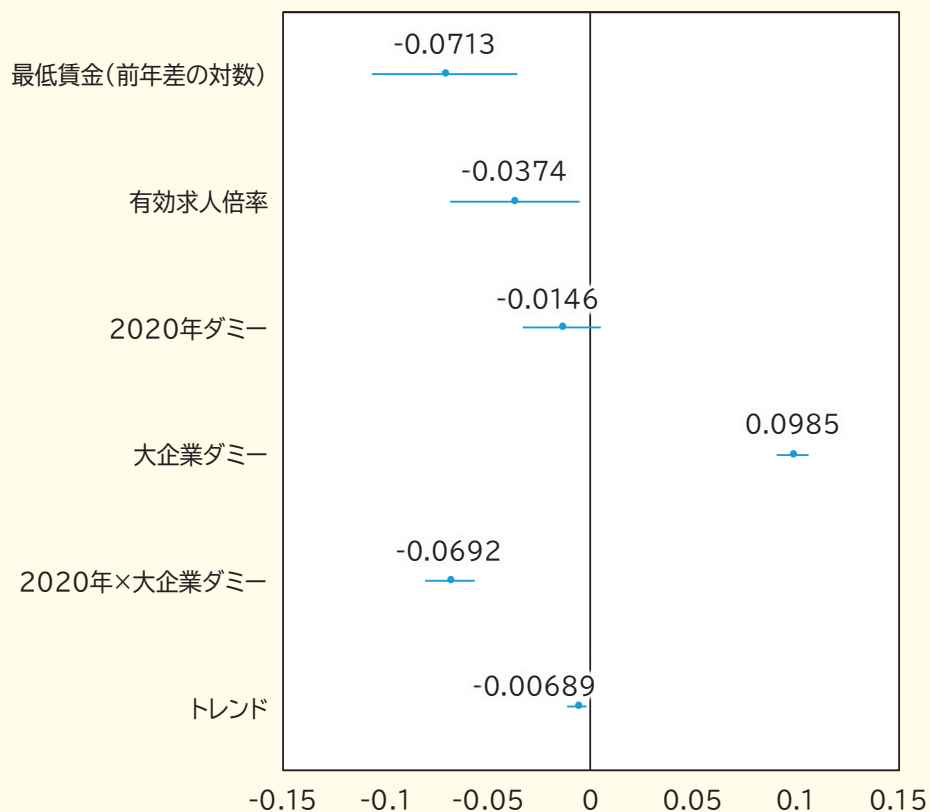
処置群における時給比の縮小は、同一労働同一賃金によるものと考えてよいだろうか。施策の効果を測定するに当たっては、「①（同一労働同一賃金が2020年度から適用された）処置群における2019年以前～2020年にかけての変化」をみるだけでは足りず、「②仮に施策がなかった場合に処置群において生ずる変化」を差し引かねばならない。これは、正規・非正規雇用労働者の時給比には、施策以外にも経済や雇用状況等の様々な要因が影響を与えうるからである。ただし、①についてはデータから観測できるものの、②については現実には起きなかった事象であり、データで直接的に観測できない。このため、施策の影響を受けなかった対照群を設定し、この対照群における2019年以前～2020年にかけての変化を、「②仮に施策がなかった場合に処置群において生ずる変化」とみなすことで、施策効果の抽出を試みる差の差の分析を行っている⁶³。

差の差の分析による推計結果は、第2-(3)-33図に示すとおりであるが、同一労働同一賃金の効果を示す「2020年×大企業ダミー」の係数は-0.0692となっており、これは、正規・非正規雇用労働者の時給比を0.0692縮めたことを示している。第2-(3)-32図でみたとおり、2019年時点において処置群における正規・非正規雇用労働者の時給比は1.67であるので、時給差は0.67程度と計測される。推計された0.0692は、おおむね時給差の約10%に相当する。このため、この分析に基づけば、同一労働同一賃金の適用は、正規・非正規雇用労働者の時給差をおおむね10%縮小させる効果があったものと考えられる。なお、最低賃金や有効求人倍率は時給比に対してマイナスに寄与していることから、最低賃金が引き上げられ、雇用情勢の改善に伴い有効求人倍率が上昇している中であって、今後も正規・非正規雇用労働者の時給比の縮小傾向は続いていくものと考えられる。

63 差の差の分析とは、施策の影響を受ける群（処置群）と、影響を受けない群（対照群）を設定し、施策の実施前後において、処置群の変化と対照群の変化を比較することで、施策の影響を把握する手法である。差の差の分析では、対照群の動きを施策が生じなかった場合における処置群の動きとみなしていることから、分析を行うに当たっては、施策の実施前において、処置群と対照群はデータがとれる限り同じような動きをしているというプリトレンドの仮定が満たされていることを確認する必要がある。また、差の差の分析は、その特性上、全ての事業所に同一労働同一賃金が適用された2021年以降の分析に用いることはできない。このため、代わりにOaxaca-Blinder分解を用いて、各年における変化の違いを説明可能部分と説明不可能部分に分解することで、同一労働同一賃金の効果の測定を試みる分析も行っている。これらの詳細は付注4を参照。

第2-(3)-33図 正規・非正規雇用労働者の時給比の推計結果

○ 同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させた可能性。



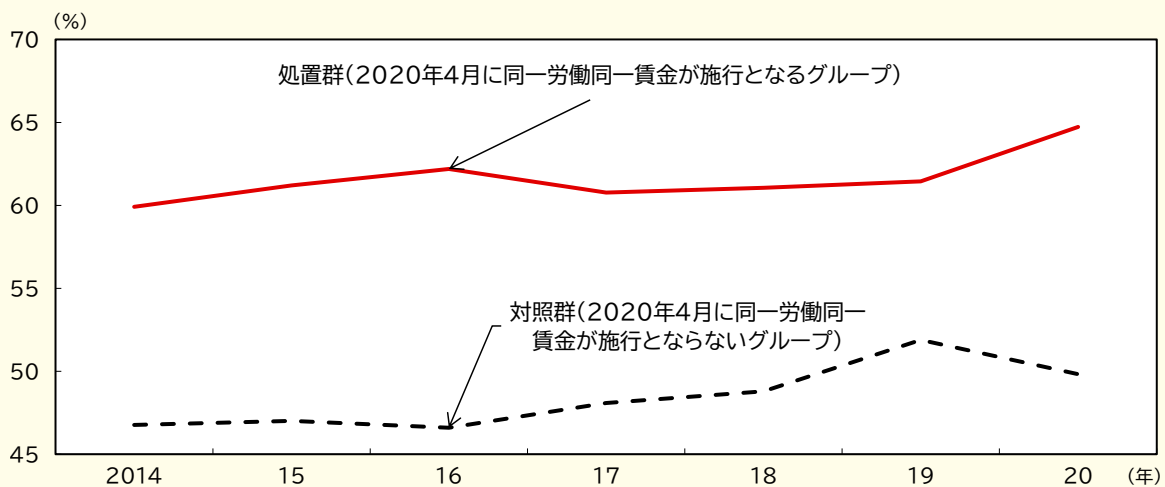
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省 E B P M の推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

●同一労働同一賃金は非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約5%上昇させた可能性

正規・非正規雇用形態間の時給差については、同一労働同一賃金の適用により、不合理な待遇差が解消されることを通じて縮小している可能性を確認したが、同一労働同一賃金の適用による効果については、時給以外の待遇にも表れている可能性がある。次に、賞与に着目し、非正規雇用労働者への支給状況を確認しよう。第2-(3)-34図より、処置群・対照群別に、一人以上の非正規雇用労働者に対して1円以上の賞与を支給した事業所の割合をみると、2019～2020年にかけては、対照群では低下している一方で、処置群においては上昇がみられる。

第2-(3)-34図 非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合の推移

○ 非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合は上昇傾向。

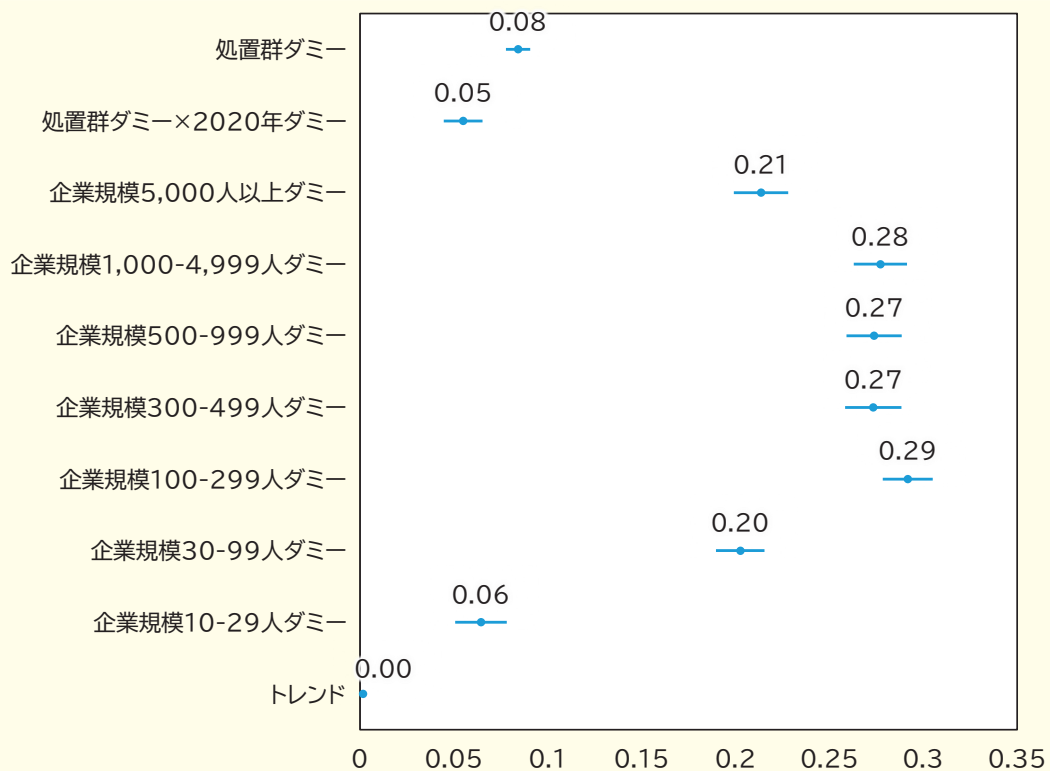


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省 E B P M の推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

同一労働同一賃金が賞与支給事業所割合に与えた効果を測定するに当たって、2014～2019年にかけて、処置群と対照群が同じような動きをしているとはみえず、差の差の分析を用いることはできない。このため、事業所単位において、一人以上の非正規雇用労働者に賞与を1円以上支払った事業所を1、それ以外を0とした変数に対するロジスティック回帰の手法を用いて、事業所が非正規雇用労働者等に対して賞与を「支給する」確率を推計した。第2-(3)-35図は、限界効果を示したものであるが、同一労働同一賃金が適用された2020年かつ処置群におけるダミー変数の係数が0.05であることから、同一労働同一賃金はおおむね5%程度賞与支給事業所割合を増加させたものと推計される。ただし、本推計結果は、支給事業所に対して影響しうる他の要素を考慮できていない点については留意が必要である⁶⁴。

第2-(3)-35図 同一労働同一賃金による非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合への影響

○ 同一労働同一賃金は非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約5%上昇させた可能性。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

64 例えば、2019～2020年にかけて、中小企業におけるパート等への賞与支給事業所割合が低下しており、これは感染症拡大に伴う影響等による可能性がある。なお、賞与については、支給事業所割合だけでなく、支給額についても重回帰分析を行ったが、同一労働同一賃金が非正規雇用労働者への賞与支給額に対して影響を及ぼしたという結果は得られなかった。詳細は付注4を参照。