

日本における最低賃金の経済分析

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省労働基準局賃金時間課より要請を受けた「産業別最低賃金制度に関する調査研究」の結果を取りまとめたものである。厚生労働省からの研究要請の主な内容は、大きく分けて次の2点である。一つは統計資料を用いた最低賃金に関する実態分析であり、もう一つはアンケート調査を用いた最低賃金制度に関する雇い主の認識状況の把握である。

統計資料を用いた最低賃金に関する実態分析としては、(1)地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況の確認、(2)産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況の確認、という2点について分析を行っている。

最低賃金に関するこれまでの議論では、地域別最低賃金はパートタイム労働者の賃金を下支えしているとする議論とパートタイム労働者に対する賃金の下支え効果は一部の地域に限定されるとする議論があるが、これまでの分析では、使用データの制約もあり、必ずしも十分な検討が行われているとはいえなかった。本報告書では、サンプル・サイズの大きな『賃金構造基本統計調査』の個票を用いることにより、地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を確認し、地域別最低賃金がパートタイム労働者の賃金を下支えしているのかどうかを検討している。

また、産業別最低賃金を対象として検討した研究実績は皆無に近く、産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況が確認できなかったため、その張り付き状況を確認して欲しいというのが、厚生労働省の要請内容であった。

アンケート調査では、雇い主に対して、地域別最低賃金制度・産業別最低賃金制度に関する認識状況、労働者の賃金決定に際しての最低賃金の影響を中心として調査を実施した。

日本では、これまで最低賃金について議論をする場合、参考となる資料があまりにも少なかった。本報告書を取りまとめた第一の意義は、まさにそうした資料を広く提供することにあるといえる。本研究が、最低賃金に関する議論を喚起し、最低賃金に関する問題に関心を寄せられる方々の参考となれば幸いである。

2005年10月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執 筆 章
ほり 掘 春彦 <small>ほり はる ひこ</small>	（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）	第 1 章、第 2 章 3 第 3 章、第 4 章 第 6 章
さか 坂 口 尚 文 <small>さか ぐち なお ふみ</small>	（財団法人家計経済研究所 研究員）	第 2 章 1, 2 第 5 章

なお、本報告書の第 2 章 1, 2 については、日本労働研究機構『諸外国における最低賃金制度』（2003）の第 7 章「最低賃金に関する経済理論と実証分析」を加筆・修正の上再録した。

また、本文中の図表作成等に関しては、当機構臨時研究協力員である古俣誠司氏の手を煩わせた。ここに、感謝の念を記したい。

目 次

まえがき

第1章 総論	1
1 研究の目的	1
2 日本における最低賃金制度の概要	2
3 なぜ最低賃金制度を設ける必要があるのか	5
4 報告書の概要	10
第2章 最低賃金に関する経済理論と実証分析	15
1 最低賃金に関する経済理論	15
2 米国の実証研究	23
3 日本の実証研究	39
第3章 地域別最低賃金に関する分析	45
1 地域別最低賃金額の近辺における賃金の張り付き状況	45
2 地域別最低賃金未満雇用者に関する分析	103
第4章 産業別最低賃金の分析	118
1 産業別最低賃金の張り付き状況	118
2 産業別最低賃金制度が雇用者の平均賃金に及ぼす影響	179
第5章 市場制約としての最低賃金	189
1 はじめに	189
2 基本モデル	190
3 データおよび指標の吟味	195
4 推計結果	205
5 おわりに	209
第6章 最低賃金に関するアンケート調査の結果	211
1 アンケートの調査方法・回収率	211
2 調査対象事業所の属性	211
3 地域別最低賃金に関する分析	216
4 産業別最低賃金に関する分析	247
補論 地域別最低賃金額・産業別最低賃金制度の認識に係る若干の計量分析	266

第1章 総論

1 研究の目的

本報告書は、厚生労働省労働基準局賃金時間課より要請を受けた「産業別最低賃金制度に関する調査研究」の結果を取りまとめたものである。厚生労働省からの研究要請の主な内容は、大きく分けて次の2点である。一つは統計資料を用いた最低賃金に関する実態分析であり、もう一つはアンケート調査による最低賃金制度に関する雇い主の認識状況の把握である。

統計資料を用いた最低賃金に関する実態分析については、具体的に以下の3点を分析するよう要請があった。(1)地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を確認すること、(2)産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を確認すること、(3)この10年間を観察期間として、主に低賃金労働者の賃金分布がどの様に変化したのか、また最低賃金が低賃金労働者の賃金分布にどのような影響を及ぼしたのか、という3点である。

まず、(1)の地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を確認することの意味合いであるが、以下の点にある。これまでの日本における最低賃金に関する分析に目をやると、地域別最低賃金はパートタイム労働者の賃金を下支えしている、つまり有効に機能しているとする議論（例えば、永瀬（1997））とパートタイム労働者に対する賃金の下支え効果は一部の地域に限定されるとする議論（例えば、安部（2001））がある。これまでの分析では、使用データの制約もあり、必ずしも十分な検討が行われているとはいえなかった。本報告書では、サンプル・サイズの大きな『賃金構造基本統計調査』の個票を用いることにより、地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を確認し、地域別最低賃金がパートタイム労働者の賃金を下支えしているのかどうかを検討する。

また、(2)の産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況の確認であるが、そもそも産業別最低賃金を対象として、賃金の張り付き状況を検討した研究実績は皆無に近い（唯一の例外は、安部（2001）である。）。産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況が確認できないため、その張り付き状況を確認して欲しい（別言すれば、産業別最低賃金の賃金下支え効果の有無の検証）というのが、要請元である厚生労働省の要請内容であった。

(3)の低賃金労働者の賃金分布の変化については、以下の理由により、本報告書で取り扱うことを取りやめた。それは、今回の分析に用いた『賃金構造基本統計調査』の個票の入手が遅れたため、指定期日までに要請研究すべてを処理することが不可能となったためである。要請元である厚生労働省とも話し合いを行い、優先順位の高い(1)、(2)の分析を優先し、(3)については別の機会に結果の提示を行うこととした。

アンケート調査については、雇い主に対して、地域別最低賃金制度・産業別最低賃金制度に関する認識状況、労働者の賃金決定に際しての最低賃金の影響を中心として調査するように依頼を受けた。

以上のように、①地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況、②産業別最低賃金

額近辺における賃金の張り付き状況、③最低賃金制度に関する雇い主の認識状況を大きな柱として、以下の章で最低賃金に関する分析を行う。

以下本章では、日本における最低賃金制度の概要を紹介し、続いてなぜ最低賃金制度を設ける必要があるのかについて簡単にまとめたうえで、本報告書の概要を簡単に記すこととする。

2 日本における最低賃金制度の概要

(1) 最低賃金制度の目的

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定めることにより、雇い主にその金額以上の賃金を労働者に支払わせる制度である。最低賃金法の第 1 条には、「この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、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ことを目的とする。」と最低賃金制度の目的が規定されている。

(2) 最低賃金の決定方式

日本における最低賃金制度を決定方式で分類すると、最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（「審議会方式」）と、同種の労働者の大部分が適用されている労働協約を、その一定地域内に拡張適用する最低賃金（「労働協約拡張方式」）の 2 つがある。

(a) 最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（審議会方式）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長が必要があると認めるときに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会に調査審議を求め、その意見を聴いて決定する最低賃金をいう。現在設定されている審議会方式の最低賃金には、①地域別最低賃金と②産業別最低賃金の 2 種類がある。

① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、都道府県ごとに「〇〇県最低賃金」の名称で決定され、産業や職種を問わず、原則として、その都道府県内の事業場で働くすべての労働者と労働者を 1 人でも使用しているすべての雇い主に適用される。都道府県ごとに設定されている最低賃金であるため、地域別最低賃金の設定件数は 47 件となっている。

② 産業別最低賃金

産業別最低賃金は、「〇〇県〇〇業最低賃金」の名称で、その都道府県内の特定の産業について決定されているものがほとんどで（設定件数 249 件）、その他「全国〇〇業最低賃金」の名称で全国を適用地域として特定の産業について決定されているものが 1 件（「全国非金属鉱業最低賃金」）ある。

また、産業別最低賃金は、昭和 56 年 7 月 29 日及び昭和 61 年 2 月 14 日の中央最低賃金審議会の答申において、関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めたものについて、設定することとされた（「新産業別最低賃金」）。それ以前の「旧産業別最低賃金」については、新産業別最低賃金に転換したもの以外は、平成元年度以降改正を行わないこととされ、地域別最低賃金の金額を下回った段階で随時廃止され、平成 16 年度末現在で 3 件が残っているだけとなっている。

(b) 労働協約拡張方式に基づく最低賃金

一定の地域内の同種の労働者及びその使用者の大部分（3 分の 2 程度）に賃金の最低額に関する労働協約が適用されている場合で、しかも労働協約の締結当事者である労働組合又は使用者の全部の合意による申請があったときに、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が最低賃金審議会の意見を聴いて、当該労働協約に基づき、労働協約当事者以外のアウトサイダーも含めたその一定の地域内の同種の労働者及びその使用者の全部に適用する最低賃金として決定するものをいう。現在、労働協約拡張方式に基づく最低賃金の設定件数は 2 件（「滋賀県塗料製造業地域的最低賃金」、「広島県広島市・東広島市塗料製造業地域的最低賃金」）である。

(3) 最低賃金の決定基準

最低賃金法第 3 条によれば、「最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」とされている。

(4) 最低賃金額の改定

地域別最低賃金については、昭和 53 年度から、全国的な整合性を図るため、毎年中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対して、最低賃金額改定のための引上げ額の目安が提示されている¹。地方最低賃金審議会では、その目安を参考にしながら地域の実情に応じた地域別最低賃金額改定のための審議を行っている。

産業別最低賃金は、労働者又は使用者の全部もしくは一部を代表する者の申出に基づき最低賃金審議会が必要と認めた場合に、最低賃金審議会の調査審議を経て改定される。

(5) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、最低賃金の実質的な効果を確保するために、毎月支払われる基本的な賃金に限定されており、具体的には以下の賃金項目は最低賃金の対象外とされて

¹ ただし、昭和 56 年度以降は、労使の意見の隔たりが埋まらないため正式な目安が提示されず、「公益委員見解」が事実上の目安として機能している。

いる（最低賃金法第5条第3項、最低賃金法施行規則第2条）。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金
- ④ 所定労働日以外の日日の労働に対して支払われる賃金
- ⑤ 深夜（午後10時から午前5時までの間の）労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分
- ⑥ 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金（現行最低賃金はいずれも精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を算入しないことと定めている。）

(6) 最低賃金の表示単位

現行の最低賃金は、すべての地域別最低賃金及びほとんどの産業別最低賃金については時間額のみで決定されており、これらの最低賃金が適用される労働者については、すべての労働者に最低賃金の時間額が適用されることとされている（ただし、一部の産業別最低賃金については従前どおり日額と時間額の両方で決定されている。これらの産業別最低賃金が適用される労働者については、最低賃金の時間額は時間給制の労働者に、最低賃金の日額は時間給制以外の日給制、月額制等の労働者にそれぞれ適用される。）。

実際に支払われる賃金額が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、(5)に記載した家族手当等の除外賃金を差し引いた後の賃金額と適用される最低賃金額とを賃金支払形態に応じて、以下に掲げる方法で比較することとしている（最低賃金法施行規則第3条）。

- ① 時間給制の場合・・・時間給 \geq 最低賃金（時間額）
- ② 日給制の場合・・・日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金（時間額）
（産業別最低賃金の日額が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金の日額）
- ③ 月給制の場合・・・賃金額を「時間当たりの金額」に換算して最低賃金（時間額）と比較する（産業別最低賃金の日額が適用される場合には、賃金額と最低賃金の日額のそれぞれを「時間当たりの金額」に換算して比較する。）。

(7) 最低賃金の適用対象となる労働者及び使用者

現行の最低賃金は、原則として、事業場で働く常用・臨時・パートタイム労働者等すべての労働者と、労働者を1人でも使用するすべての使用者に適用される。一方、一般の労働者と労働能力等が異なるために最低賃金を一律に適用することが必ずしも適当でない者については、都道府県労働局長の許可を条件として、個別に適用除外が認められている（最低賃金法第8条、最低賃金法施行規則第4条）。

適用除外の対象となる労働者は、次のとおりである。

- ① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

- ② 試の使用期間中の者
- ③ 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定の者
- ④ 所定内労働時間の特に短い者
- ⑤ 軽易な業務に従事する者
- ⑥ 断続的労働に従事する者

(8) 最低賃金の効力

(a) 刑事的効力

使用者は、労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない（最低賃金法第 5 条第 1 項）。最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、最低賃金法第 5 条第 1 項違反として、2 万円以下の罰金に処せられる（最低賃金法第 44 条、罰金等臨時措置法第 2 条）。

(b) 民事的効力

最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約の規定は無効とされ、無効とされた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる（最低賃金法第 5 条第 2 項）。

(c) 最低賃金の競合

労働者が 2 つ以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものによる（最低賃金法第 7 条）。

3 なぜ最低賃金制度を設ける必要があるのか

ここでは、最低賃金制度を設けることにより、政府が労働市場に介入することの是非について考察を行う。最低賃金制度を設けることにより、政府が労働市場に介入することについては、当然のことながら賛否両論がある。以下では、教科書を中心として最低賃金に関する代表的な議論を提示する。

島田（1986）は、以下に引く辻村の議論を敷衍しながら、政府が労働市場に介入することの正当性を以下のように説明している。

「ひとつは、賃金が最低生存水準の近傍まで引下げられる結果、健全な労働力の再生産が損なわれる危険があるということである。労働力はもともと基本的な生産要素であり、この再生産が損なわれるということは、資本主義的生産体制そのものの基盤が長期的には崩壊するおそれがあることを意味する。この懸念が資本主義体制の中に社会政策を誕生させる契機となったという見方もある。

いまひとつは、甚だしい低賃金が生存条件さえ必ずしも保障されないような状況の中で成立するとすれば、それはもはや正常な市場競争による価格決定とはいえないということである。生存が脅かされるような状況では人はどのように劣悪な条件でも受容せざるを得ないであろう。このような事態で成立する価格は市場における交換比率を正常に反映するものでは

ない。いいかえれば、市場の競争機構の正常なはたらきが失われているということである。正常に機能しなくなれば、市場による資源の効率的なかつ最適な配分が達成されなくなるから、資本主義的市場そのものの有効性が失われることになる。

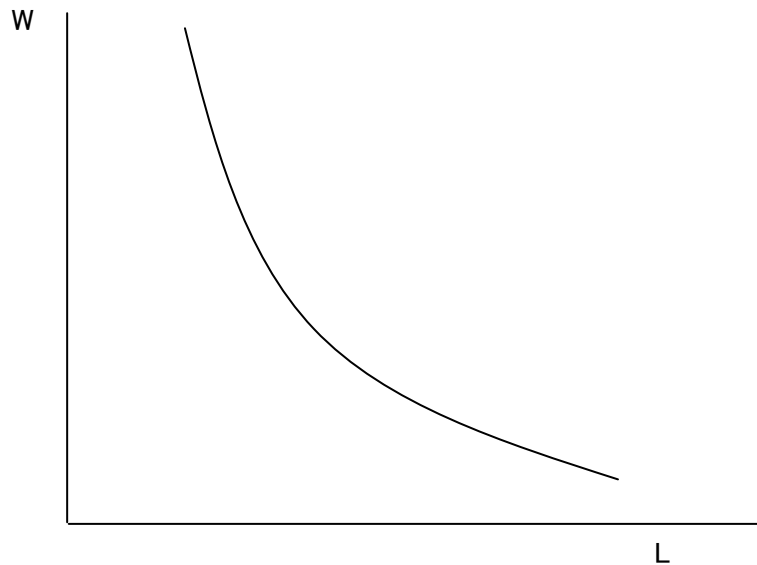
資本主義的自由市場の資源配分機能を安定的かつ効率的にするためには、したがって、単なる自由放任ではなくそうしたはたらきを保障する制度的枠組みが必要なのである。以上の説明から示唆されるそのための条件は、労働者の生存もしくは最低生活が保障されることである。この条件の上に、市場機構は正常かつ効率的に機能することができる。・・・」(p274)

辻村(1977)は、最低賃金制度を設けることにより、政府が政策介入することの妥当性について以下の2点を指摘している。まず第1点目は、最低賃金制度にとどまらず、政府による政策介入の必要性を指摘した点である。アダム・スミスを引用しながら、労使間の交渉上の地歩が異なっている場合には、政策介入が妥当である点を指摘している。賃金契約を結ぶとき、売手と買手の間の交渉上の地歩にアンバランスがある場合、つまり労働の買手である雇い主が一方的に優位であって、弱者である労働者に対してお情けで契約してやるような立場にあり、一方労働者の側はギリギリ生存可能な範囲で契約を呑まざるを得ない立場に立たされている場合、労働市場に参入する労使双方が多数で競争的でありうるかのような市場でも、競争メカニズムが働かないことが示されている。例えば、労働者が長時間労働を提供して生存費賃金を受け取っているような場合、労働者は(労働時間を提供し生存費賃金を得るという)交換の契約を雇い主との間に結ばなければ生存が維持できないという追いつめられた立場にいる。労働者は、交換を行わない自由など保証されておらず、契約自由の原則が適用しがたい状況となっている。こうした場合に際して、辻村は政策的介入の必然性を説いている。

2点目は、労働の供給曲線が右下がり、需要曲線の傾きの絶対値が供給曲線の傾きの絶対値より大きい場合、最低賃金制などの外的規制がないとすると、賃金下落及び失業の増大に歯止めがかからなくなることを指摘している。

労働供給曲線が右下がりというのは、図1-1のような状況を示すものである。縦軸に賃金(W)を、横軸に雇用量や労働時間等の労働供給量(L)を取ると、右下がりの労働供給曲線は、賃金が高いほど労働供給量は少なく、賃金が低いほど労働供給量が多くなることを示す。このように、労働供給曲線が右下がりという仮定は一見なじみのない仮定のように思われるが、けっしてそうではない。例えば、P.H.ダグラス(2000)は、収入と就業率の関係を年齢・性別に検討し、短期労働供給曲線が負の勾配を持つという事実を確認している。また同様の効果を、収入と労働時間の関係についても発見している。

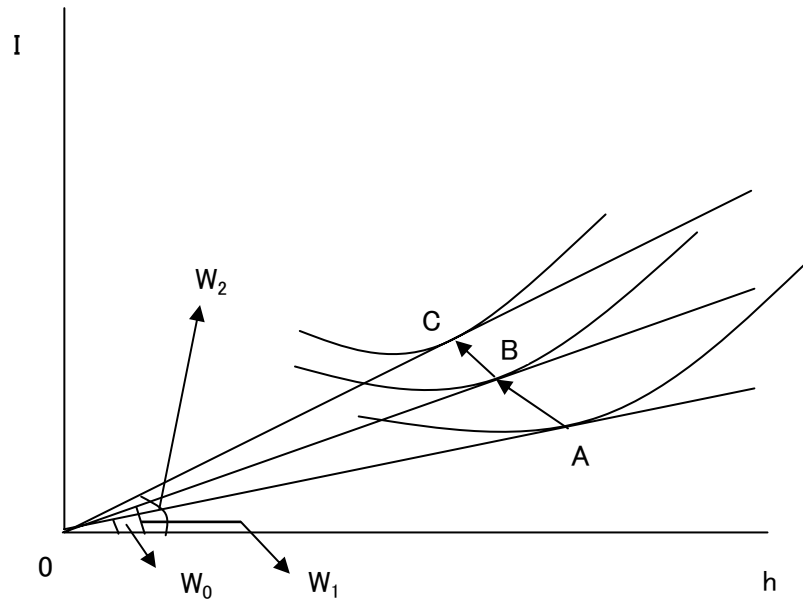
図 1-1 右下がりの労働供給曲線



労働の供給曲線が右下がりとなる状況は、所得—余暇選好図式を用いると、次のように説明される。図 1-2 は、簡単な所得—余暇選好図式を示している。労働供給といっても、世帯主の労働供給、世帯主収入を所与とした世帯員の労働供給（例えば、既婚女子の労働供給）等通常はいくつかのパターンが考えられるが、ここではそうした区別は考慮の外に置き、教科書にある単純な所得—余暇選好図式を考える。図 1-2 の縦軸は所得（ I ）を、横軸は 1 日の労働時間（ h ）を示す。賃金率が W_0 の時、効用曲線との接点 A が労働供給量（労働時間）となっている。賃金率が W_1 にアップすると、労働供給量は B 点へと移行し、 A 点と比べて労働供給量は減少している。さらに賃金率が W_2 にアップすると、労働供給量は C 点へと移行し、 B 点に比べて労働供給量は減少している。賃金率がアップした時、労働供給量が増加するか減少するかは、所得効果と代替効果の大きさに依存する。所得効果とは、賃金率アップに伴う所得水準増大の労働時間への効果を示す。余暇時間が所得の増大と共に増加する上級財であれば、所得効果は労働時間を減少させる方向に作用する。一方、代替効果とは、高価になった余暇から安価になった消費財への代替を示す効果であり、労働時間を増加させる効果を持つ。結局、賃金率の上昇が労働時間を増加させるか減少させるかは、所得効果と代替効果の大きさによって決まる。所得効果が代替効果より大きければ、賃金率の上昇は労働時間の減少に繋がるし、反対に代替効果が所得効果より大きければ、賃金率の上昇は労働時間の増加に繋がることになる。

図 1-2 で、賃金率の上昇と共に ($W_0 \rightarrow W_1 \rightarrow W_2$)、予算制約線と効用曲線との接点が A から B へ、 B から C へと変遷し、その結果として労働時間が減少しているのは、所得効果が代替効果を上回っているためである。このように、所得効果が代替効果を上回り、賃金の上昇と共に労働時間が減少している場合が、図 1-1 に示した右下がりの労働供給曲線である。

図 1-2 所得-余暇選好図式



辻村の指摘は、図 1-3 のように、労働需要曲線と労働供給曲線が共に右下がり、しかも労働需要曲線の傾きの絶対値が供給曲線の傾きの絶対値より大きい場合、賃金下落及び失業の増大に歯止めがかからなくなるため、最低賃金制等の外的規制を設ける必要があるというものである。

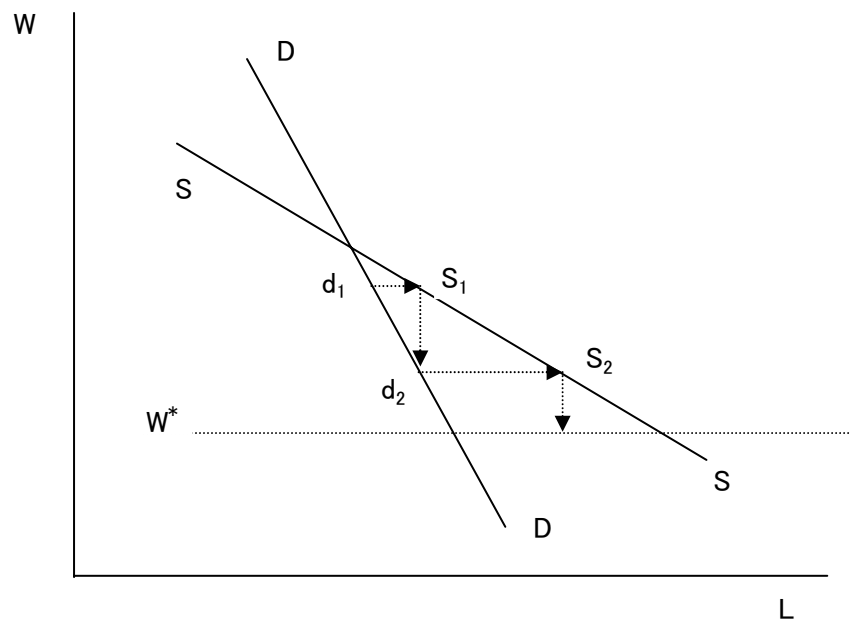
図 1-3 の場合、賃金が何かの拍子に均衡点以下の例えば d_1 の高さになった場合、 S_1-d_1 の供給超過、つまり失業が生じることになり、賃金はさらに d_2 の水準にまで下落することになる。失業はさらに S_2-d_2 まで拡大し、賃金はさらに下落するという悪循環が続くことになる。こうした果てしない悪循環を断つために、例えば W^* のような最低賃金制を設ける必要があることを辻村は指摘している。

反対に、最低賃金制の設定に関して悲観的な見方をしている学者もいる。その代表は A. C. ピグーであろう。ピグーは『厚生経済学』（1954、第 19 章「国民的最低時間賃金」）の中で最低賃金制について触れている。最低賃金制（ピグーは本の中で「国民最低時間賃金」という言葉を用いている）の制定が、雇い主による搾取を防止し、労働者の用益に見合った賃金を支給するためになされるのであれば、国民分配分に有利な副作用を与えるとして、最低賃金制に一定の評価を与えている。

ところが、こうした結果は最低賃金制の偶然的産物であり、その主要な結果ではないとピグーは指摘している。最低賃金制の主要な結果について、ピグーは「多数の低級労働者を私的産業から放逐することである」と論じている。一部の産業において著しく能率の劣った労働者が、その非能率の結果として低い賃金を得ている場合には、最低賃金の制定により、労働者の一部はもはや雇うに値しないことになる。全体の中でこれらの人々が占める割合は、

総需要の弾力性に依存することになるが、能率の劣る労働者の値打ちよりも高い最低賃金制を制定すれば、私企業で雇うに値しない労働者の数はかなり多数となることが考えられる。こうした結果から、ピグーは「全体として国民分配分を利するよりもむしろ害する傾きがあると結論してもよいであろう。」としている。

図 1-3 右下がりの労働供給曲線と労働需要曲線



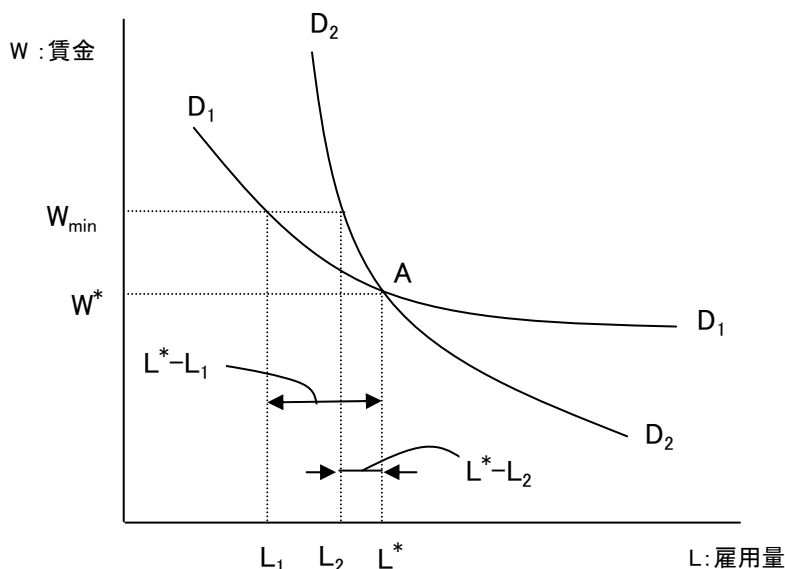
ただし、ピグーは、私企業を解雇された労働者を国家が救済し、再訓練をするならば、国民分配分への損害を減らすことはできるとしている。

中馬（1995）は最低賃金制の効果について論じている。最低賃金法によって救済を保障されている労働者には未熟練な労働者が多く、これらの労働者に対する労働需要曲線の（自己）弾力性はきわめて高い。労働需要の弾力性が高いと、賃金の最低保障を目的とした政策が、一方で労働者の雇用機会を奪ってしまう可能性が高くなる。この点を中馬は、以下の図 1-4 を使って説明している。

A 点を最低賃金制が課される以前に成立していた賃金と雇用量の組み合わせだとする。図には A 点を通る 2 つの労働需要曲線が描かれている。労働需要曲線 D_1D_1 は、同労働需要曲線 D_2D_2 に比べて、A 点における労働需要の弾力性が大きくなっている。政府が最低賃金 W_{min} を導入したとする。労働需要曲線が D_1D_1 である場合、雇用量は (L^*-L_1) に相当する大幅な減少を伴う。ところが、 D_2D_2 の労働需要曲線の場合、減少する雇用の量は (L^*-L_2) と小幅にとどまる。図からわかるように、最低賃金法が本来の機能を果たすことができるかどうかは、対象となる労働者の労働需要曲線の弾力性の大小に大きく依存することになる。こうした結果を踏まえて、中馬は低賃金にあえいでいる不熟練・単純労働者を救済するためには、

単なる賃金の最低保障に加えて、労働者自身の技能・技術を高めるための体系的職業訓練の実施等の抜本的施策を導入する必要があることを唱えている。

図 1-4 最低賃金制の効果



(資料出所) 中馬(1995)、p98。

以上簡単にみたように、最低賃金制の設定に関しては、その設定を強く支持する見解と最低賃金制の設定による弊害の大きさを説く見解に分かれている。最低賃金制の設定による弊害を考慮した場合に最も問題となるのは、最低賃金制の導入によりそうでない場合に比べて雇用が減少するという点である。この点については論争のあるところで、次章でも論じるように、最低賃金額の増加が必ずしも雇用を減じるとは限らないとする研究結果もある（例えば、Card and Krueger (1995)）。もし最低賃金額の増加が雇用を減少するのでないとするならば、辻村が指摘するように、最低賃金制は交渉上の地歩が劣る労働者を労働市場に参入させる効力を持ち、また止めどない失業過程を収束する手立てとなるという意味で大きな力を有することになるのである。

4 報告書の概要

第2章（「最低賃金に関する経済理論と実証分析」）では、まず最低賃金が市場に及ぼす効果について経済理論が紹介される。通常よく用いられる完全競争モデルにおける最低賃金の効果が説明され、最低賃金の設定により雇用にマイナスの影響が出ることが示される。続いて、最低賃金が適用される部門と適用されない部門を扱った二部門モデル、企業の需要独占力をモデルに取り入れた労働需要独占モデル（買い手独占モデル）、Card と Krueger が需要独占モデルに手を加え開発した動学モデル、労働者の技術水準による異質性を考慮した労働

の異質性モデル等が紹介される。以上のモデルは、いずれも最低賃金の雇用への効果を論じている。

続いて、アメリカにおける実証研究の結果がまとめられている。ここでのポイントは、最低賃金の改定が雇用に対してマイナスの効果を及ぼすという結果と、雇用に対してほとんど影響を及ぼさないもしくは若干のプラスの効果を及ぼすという結果に2分されるということである。1990年代以降も多くの分析結果があるが、上記の議論について必ずしも結論をみているわけではない。

第2章の最後では、日本の研究業績について簡単に紹介している。それら研究業績の多くは、最低賃金の賃金下支え効果に関するものである。最低賃金が賃金の下支え効果を有するという結果とそうではないという結果に分かれるが、個票を使った詳細な結果をみる限り、最低賃金の賃金下支え効果は地域によって異なるという見方が妥当しているようである。こうした見解は、次章の分析結果とも符合している。

第3章（「**地域別最低賃金に関する分析**」）は、主に地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況について検討している。2003年の『賃金構造基本統計調査』の個票を用いた分析によれば、一般労働者を対象とした場合には、どの都道府県も地域別最低賃金額近辺での賃金の稠密な張り付き状況は確認できない。パートタイム労働者を対象とした場合には、状況は大きく一変する。沖縄県、北海道、山口県、福岡県等では、多くの労働者が地域別最低賃金額近辺に集中している。つまり、最低賃金の賃金下支え効果があると考えられる。一方、東京都、山梨県、滋賀県等の地域では最低賃金額近辺における労働者の集積状況が他県に比べて弱く、労働者が地域別最低賃金額近辺に集中している状況は確認できない。

続いて、低賃金労働者と年齢の関係が検討され、若年者及び高齢者で低賃金者の割合が高いことが明らかとなる。その中でも特に、女性のパートタイム労働者でそれらの割合が高くなっている。

最後に、最低賃金未満の賃金を受け取っている労働者がどのような属性を有しているのか検討している。性別にみると女性で、就業形態別にみるとパートタイム労働者で、年齢階層でみると若年者もしくは高齢者で、勤続年数の長短でみると勤続年数の短い者で、学歴でみると低学歴の者で、企業規模でみると小企業の者で最低賃金未満の賃金を受け取っている者の割合が高くなっている。これらの結果は予想される場所であるが、計量分析の結果は多少われわれの期待を裏切る結果となっている。産業別にみると、金融・保険業等で最低賃金未満者の割合が高く、鉱業等でその割合が低くなっているのである。

第4章（「**産業別最低賃金の分析**」）は、産業別最低賃金のうち、鉄鋼業、電気機械器具製造業、各種商品小売業の3産業について、産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況について検討を行っている。地域別最低賃金の場合と同様に、一般労働者については最低賃金額近辺に賃金が集積している状況は確認できない。パートタイム労働者を対象とした場合、業種により結果は大きく異なっている。鉄鋼業の場合、対象となった県は少ないものの、

多くの県で産業別最低賃金額近辺に賃金が集積している状況が確認できた。電気機械器具製造業の場合にも、多くの県で産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積している状況が確認できている。各種商品小売業の場合には、産業別最低賃金額近辺における張り付き状況のパターンが3パターンに分類されている。3業種ではあっても、パートタイム労働者の賃金分布と産業別最低賃金額の間には様々な関係が考えられることから、産業別最低賃金制度の有効性を論じる際には、対象となる業種および地域について詳細な検討を行う必要のあることが示唆される。

また併せて、産業別最低賃金の設定により当該地域の賃金底上げが図られ、産業別最低賃金を設定していない地域との間に産業間賃金格差が生じるのかどうかを検討している。各種商品小売業を対象業種として、『賃金構造基本統計調査』の個票を用いた賃金関数の推計を行い、産業別最低賃金を設定している県の方がそうでない県に比べて平均賃金が高いという結果が得られている。

第5章（「市場制約としての最低賃金」）では、最低賃金未満の労働者数の多寡が最低賃金の労働需要に対する制約の結果なのかどうかを検討している。この仮説を検証するために、理論的根拠となる Welch の2部門モデルがまず紹介される。Welch の2部門モデルのエッセンスは以下のとおりである。労働市場には最低賃金適用部門と最低賃金非適用部門が存在し、最低賃金適用部門で最低賃金が設定されている結果として、最低賃金適用部門で超過労働供給が生じることになる。最低賃金適用部門における超過労働供給は最低賃金非適用部門で吸収されることになり、その結果として最低賃金非適用部門の雇用量は増加するものの、賃金は当初の均衡賃金を下回ることになる。

このモデルから導かれるインプリケーションは、平均賃金に比べて最低賃金が相対的に高い県では、最低賃金が適用されている市場ですべての労働供給を吸収することができず、結果として多くの労働者が最低賃金未満の賃金で就労することになるというものである。このモデルに従えば、最低賃金が相対的に高いほど、最低賃金未満者数が多くなるという理論的帰結に到達する。

上記仮説を検証するため、2003年『賃金構造基本統計調査』の個票を用い、都道府県を単位として最低賃金未満率と最低賃金指標の関係を検討している。ところで、産業ごとの最低賃金未満率にばらつきがあるために、最低賃金未満者の多い産業に従事する雇用者が他県に比べて多い県では、それだけで最低賃金の未満率が上昇してしまうという問題がある。また、対象となった県の産業構成によっても影響を受けるため、標準化を行う必要がある。最低賃金についても、地域別最低賃金に加え産業別最低賃金が存在するため、都道府県を分析単位として上記仮説を検証するには、標準化した最低賃金指標が求められる（Kaitz Index）。最低賃金未満率と最低賃金額の標準化を行い、18歳未満人口の割合及び65歳以上人口の割合、一般有効求人倍率、パート有効求人倍率といった説明変数を加えることにより（通常及び階層ベイズ法による）ポアソン回帰分析を行った結果、最低賃金未満率に対する最低賃金指標

の係数は正值でいずれの場合も有意という結果となった。こうした結果は、日本では最低賃金が労働需要行動に制約を与えており、最低賃金適用部門で吸収しきれない労働者が最低賃金未満者として顕在化していることを示している。

最後に、第6章（「最低賃金に関するアンケート調査の結果」）では、事業所を対象として地域別最低賃金および産業別最低賃金に関する認識状況を中心とした調査結果を取りまとめた。従業員30人未満（製造業は100人未満）の事業所1万件を対象として調査票を配布し、2,434件の回答を得ている。地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所は46.6%であった。しかしながら、調査票に記入してもらった地域別最低賃金額と照合して、事業所が本当に地域別最低賃金額を知っているのかどうか検討したところ、本当に地域別最低賃金額を知っている事業所は590件であり、回答事業所全体の24.2%でしかなかった。

また、同じように産業別最低賃金制度を知っているかどうか尋ねたところ、知っているとする割合は40.6%であった。産業別最低賃金額については調査票で尋ねていないので、事業所が本当に産業別最低賃金制度や産業別最低賃金額について知っているかどうか確認できていない。地域別最低賃金に関する結果を加味して考えれば、産業別最低賃金制度のことを本当に知っている事業所の割合はさらに少ないと考えられる。

以上報告書の概要を説明したが、それぞれの章で行われている分析は多岐に渡っている。具体的に、どの様な最低賃金の経済効果に関する分析が本研究で取り上げられているのか、最後に記すことにする。

- ① 最低賃金が雇用に及ぼす影響（第2章の大部分）
- ② 最低賃金の下支え効果（第3章1，第4章1）
- ③ 最低賃金の賃金相場押し上げ効果（第4章2）
- ④ 最低賃金水準が最低賃金未満者の発生に与える影響（第5章）
- ⑤ 最低賃金未満者の実態分析（第3章2）

(参考文献)

安部由起子 (2001) 「地域別最低賃金がパート賃金に与える影響」猪木・大竹編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会。

中馬宏之 (1995) 『労働経済学』新世社。

Card, David and Alan Krueger (1995), *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage* Princeton University Press, Princeton, NJ.

P.H.ダグラス (2000) 『賃金の理論 (辻村・續訳) (上巻)』日本労働研究機構。

永瀬伸子 (1997) 「パート賃金はなぜ低いか：諸制度の足かせ」『国際化の進展と労働市場—制度・政策への影響』雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会。

A.C.ピグー (1954) 『厚生経済学Ⅲ (永田清監修、気賀・千種他訳)』東洋経済新報社。

島田晴雄 (1986) 『労働経済学』岩波書店。

辻村江太郎 (1977) 『経済政策論』筑摩書房。

第2章 最低賃金に関する経済理論と実証分析

1 最低賃金に関する経済理論

(1) 概要

Fuchs et al. (1998) は、各種労働政策が市場に及ぼす影響について、経済学者の予想した値を集計した論文である。論文には、「最低賃金が10%上昇した場合、10代の雇用量はどれほどの影響を受けるか」という問がある。それに対する経済学者の回答は、中央値で約1%の雇用量の減少につながるというものであった。労働コストの上昇に対応して、企業は雇用量の調整を行うと、多くの経済学者は考えていることになる。労働市場で完全競争が成立し、かつ最低賃金はその完全競争市場での均衡賃金より高く設定されている場合は、このような雇用量が減少するというロジックに従うことになる。事実、最低賃金額近辺の職は高い技能を要しないものが多く、また若年層の労働者が多く就業している。そのため、労働力の代替がいくらでもきく、完全競争の世界を想定して良いようにも思える。

しかしながら、最低賃金が増しても、少なくとも短期的には雇用量が減少しないとした実証研究が、1990年代に入っていくつか発表された。これらの実証結果は、最低賃金が影響を持つ市場に対して多くの経済学者が有していた、完全競争的な市場観を覆すものである。それゆえ、学問上さらには政策上の観点からも、負の影響を与えないとする結果は強い関心を集めることになった。当然、雇用が減らないという現象は、単純な完全競争モデルの枠組みでは説明できない。雇用量は減少しないと結論付けた学者たちが、代替案として提示しているのは、労働の需要独占モデルである。需要独占モデルでは、ある一定水準までの最低賃金上昇に対して、企業の雇用量が増加する。また、その上昇した費用は企業が負担することになる。しかし、この需要独占モデルは、完全競争モデルほどシンプルではないため、すべての学者から同意を得ているわけではない。最低賃金が増える市場は依然として完全競争が成り立つ世界なのか、それとも完全競争モデルを捨てて別のロジックを探さないといけないのか。提出されている論文を見る限り、1990年代における最低賃金の論点は、そこにあったといっても過言ではない。

さて本節では、この完全競争モデルと、労働の需要独占モデルを中心に説明する。他に、完全競争モデルの拡張である二部門モデルがある。上記では考慮されていない労働者の異質性を組み込んだモデル等も併せて、簡単に紹介する。

(2) 完全競争

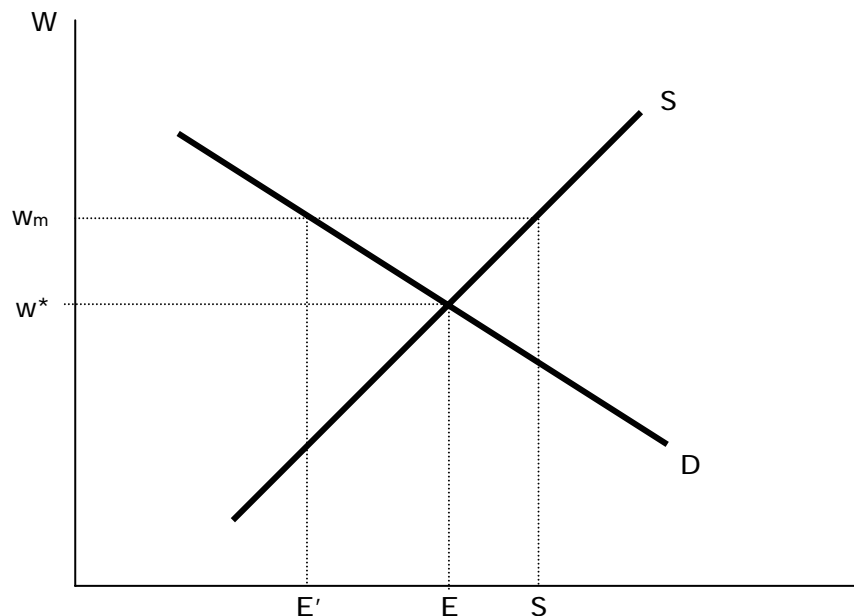
完全競争的な労働市場では、市場に参加している労働者と企業がそれぞれ同質であると仮定される。また、その数も多数であると仮定され、一企業が市場賃金を操作することはできない。今、完全市場を前提として、企業が労働と資本の2財を使って生産を行っているものとしよう。その場合、最低賃金の上昇は、次の二つのルートを通して雇用量に影響を与える。

一つ目のルートは、労働と資本の代替効果。二つ目は、生産量の減少に伴う雇用量の減少であり、規模の効果と呼ばれるものである。

労働と資本の代替とは、費用が高くなった労働を、相対的に費用が安くなった資本で置き換えるというものである。資本との代替が起こることで、どれくらいの雇用量が減少するかは、その資本がどれくらい労働の代わりを果たすかということに依存してくる。

次に、生産量の減少に伴う雇用の減少の効果を詳しく説明すると、以下のようなものとなる。まず、最低賃金が上昇すると労働コストが高くなるので、企業は上昇分の一部を生産物の価格に転嫁しようとする。すなわち、賃金の上昇に伴うコスト・プッシュ・インフレーションの発生である。しかし、ここで企業が生産物の価格を上昇させると、利潤を最大にする最適生産量は減少することになる。なぜなら、生産物は、財市場で需要の制約を受けているからである。需要の制約とは、価格が上がると消費者の需要量が減ることを意味する。最適な生産量が減少すると、その生産量を実現するために必要な労働投入量も減少することになる。労働集約的な生産を行っている企業ほど、その分労働コストが高くなるため、最低賃金の上昇により多くの雇用量を減少させることが考えられる。また、需要量が価格変動の影響を受けやすい財を生産している企業も、その生産量が大きく低下するために、雇用量を大きく減らす。一般的に、飲食業や小売業、あるいは繊維産業などは、このような傾向が強いことが考えられる。

図 2-1 完全競争モデルと最賃の影響



縦軸に賃金、横軸に雇用量（労働力）をとり、労働需要曲線と労働供給曲線をプロットしたものが、図 2-1 である。最低賃金が存在しない場合、労働需要量と労働供給量が一致する両曲線の交点が、この市場の均衡点として表される。そのときの賃金水準 w^* が均衡賃金

であり、E 点が均衡雇用量となる。

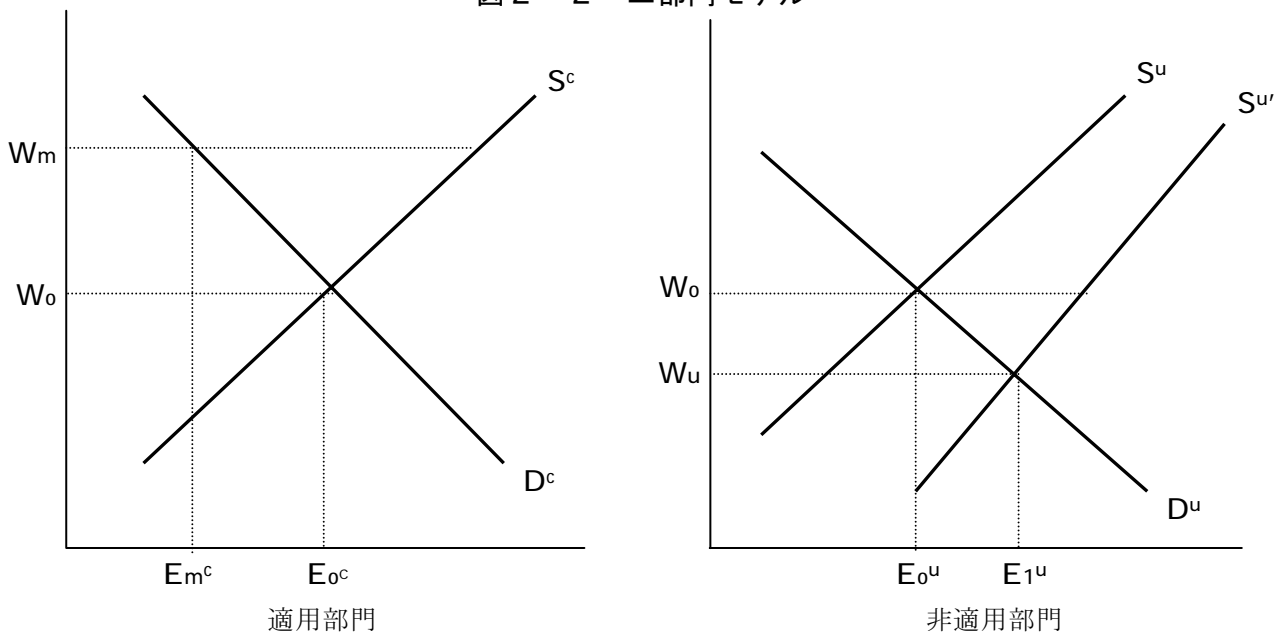
さて、最低賃金が均衡賃金より高い、 w_m に設定されるとする。この場合、労働需要は E' 点まで減少する。この減少は、上記の代替と生産量縮小、二つの効果を足し合わせたものである。逆に、労働供給は提示される賃金上がるために、S 点まで増加することが予想される。需要側の要因によって雇用量が決定されるとすれば、市場では S-E' 分だけ労働の超過供給が生じ、その量が失業者数として計上されることになる。また雇用量の変化だけを見ても、最低賃金が存在しない場合に比べて、E-E' だけ減少している。雇用者数の減少、あるいは失業者数の増加は、設定された最低賃金の額と均衡賃金との乖離幅に依存していることが、図 2-1 より見て取れる。また、雇用者数の減少と失業者数の増加は、それぞれ労働需要と労働供給の賃金に関する弾力性にも依存している。雇用の賃金弾力性とは賃金が 1% 変化したときに、雇用が何% 変化するかを示した値である。例えば、図 2-1 における需要曲線と供給曲線が、それぞれ直線で表されるものとしよう。この場合、均衡点 W における弾力性は、両曲線の傾きの逆数に均衡点での賃金と雇用の比率 (W^*/E) をかけたものとなる。よって、図 2-1 では直線の傾きが水平であればあるほど、弾力性の値は大きくなり、賃金の変化に対して雇用が大きく反応することになる。

(3) 二部門モデル

米国の最低賃金制度は、公正労働基準法により規定されている。しかし 1938 年の制定以来、公正労働基準法は、全雇用主に対してその雇用者に最低賃金額以上の賃金を払うことを義務付けていたわけではない。そこには、適用の対象から外れる産業や職種が存在していた。この事実を踏まえ、完全競争モデルに更に現実味を持たせるため、最低賃金が適用された部門と適用されていない部門の二つに市場を分断した、二部門モデルが Welch (1976) によって展開されている。

Welch (1976) の二部門モデルを図示したのが、図 2-2 である。最低賃金が設定される前は、両部門で同じ賃金額 W_0 で均衡が成立しているものとする。ここで最低賃金 W_m が設定されると、最賃が適用される部門で超過供給が生じる。よって適用部門での雇用量は、 E_0^c から E_m^c へと減少する。適用部門で職を失った労働者の一部は、就業機会が保証された非適用部門へと移動する可能性がある。この動きは非適用部門における、労働供給曲線のシフトとして示される ($S^u \rightarrow S^{u'}$)。非適用部門での労働供給の増加は、結果として非適用部門での均衡賃金を W_u まで押し下げることになる。ゆえに、最低賃金が適用されている部門と適用を受けていない部門の間での賃金格差は、設定された最低賃金と当初の均衡賃金 W_0 との差以上の格差になる。しかし、賃金による制約がないため、非適用部門での雇用量は増加することになる。つまり、最賃の適用除外枠を設けることで、賃金の格差は開くことになるが、除外枠を設けない場合に比べて市場全体の雇用量減少は少なくてすむ。それが、このモデルのインプリケーションである。

図 2-2 二部門モデル



また、Mincer (1976) と Gramlich (1976) はこの二部門モデルに、失業を組み込んだ拡張を行っている。モデルでは、非適用部門に行けばすぐに職が見つかるにも関わらず、労働者の一部は賃金の高い適用部門にとどまりそこで職に就けるまで待つ。つまり、適用部門における失業の発生を認めている。失業を考慮した Mincer と Gramlich のモデルは、Welch のモデルとは異なり、適用部門の賃金上昇が、必ずしも非適用部門での賃金下落にはつながらない。適用部門での労働需要が弾力的でない場合、最低賃金の上昇は非適用部門の賃金も上昇させ、代りに失業率が上昇することになる。

(4) 労働の需要独占

完全競争モデルを前提に議論を進めた場合、均衡賃金以上の水準に最低賃金が設定されると、雇用量が減少することが示された。しかし、企業に労働の需要独占力があるように仮定すれば、最低賃金の上昇によって、必ずしも雇用量は減少しないことが示される。労働の需要独占とは、労働市場には一つの企業しか参加しておらず、それゆえ他社の動きを気にすることなく、労働を利用することができるというものである。企業城下町は、そのような市場の代表例である。また、労働者を引き付けるほどのブランド力を持つ企業も、ある程度の需要独占力を有していると考えられる。労働の需要独占モデルと完全競争モデルとの大きな違いは、労働者の賃金を企業がコントロールできるかどうかということである。完全競争モデルでは、企業が賃金をコントロールする力を持たないため、同質な労働者の賃金は市場のメカニズムにより一律に定まる。他方、企業が労働を独占できる場合、企業は賃金を通じて労働量を増減することが可能となる。その際、賃金と雇用量の関係は、いくら賃金であれば働くかという、労働者の供給行動によって制約を受けることになる。

まず、最低賃金が科せられる前に、独占企業がどのように最適な雇用量を決定するか見ておこう。企業は、右上がりの労働供給曲線に直面しているとする。このとき企業は、労働供給曲線の逆関数、 $w = w(L)$ を前提として、利潤を最大化するように努める。企業の利潤関数を

$$\pi = R(L) - w(L)L \quad (1),$$

と定義する。ここで、 L を労働者数とする。 $R(L)$ を企業の収入関数とし、 $w(L)L$ は賃金に労働者数をかけたもの、つまり人件費である。 L を動かすことによって、利潤 π を最大化するには

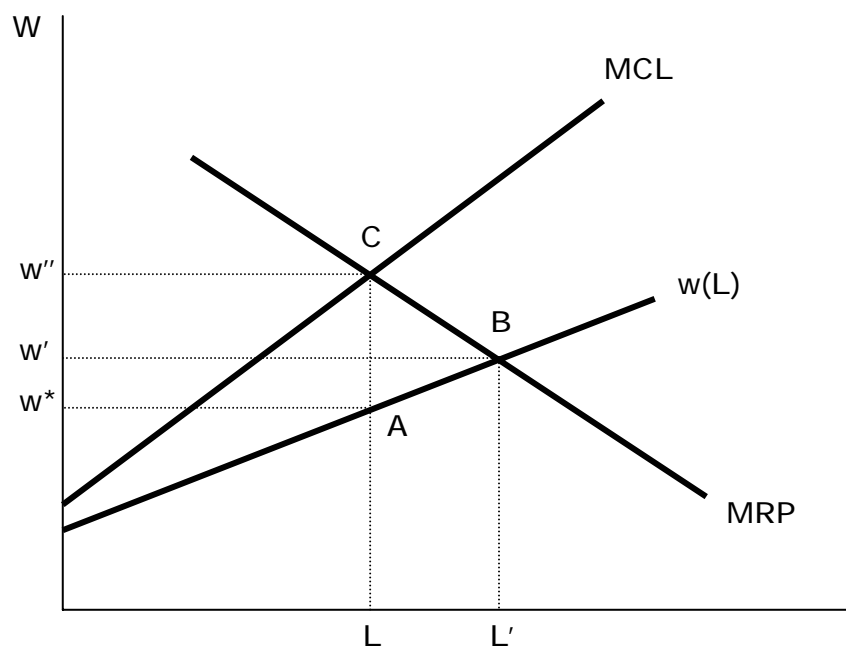
$$R'(L) - w(L) - w'(L)L = 0 \quad (2).$$

すなわち

$$R'(L) = w(L) + w'(L)L \quad (3),$$

を満たす L が選択される必要がある。(2)、(3)式の $R'(L)$ は、労働力を1単位増やしたときの企業収入の増加分を示しており、労働の限界収入生産物 (MRP) と呼ばれる。他方、 $w(L)+w'(L)L$ は、労働力を一単位増加させたときにかかる追加的費用、すなわち労働の限界費用 (MCL) と呼ばれるものである。労働供給曲線の逆関数も右あがりであるため、概念的には、労働量を増やすと雇用者一人あたりの賃金が上昇することになる。よって、労働力を1単位増やすには、今までの雇用している者全員の賃上げをしなければならない。限界費用は賃金プラス $w'(L)L$ 分だけ必要となる。(3)式より利潤最大化点では、労働の限界収入生産物が労働の限界費用と一致する。

図 2-3 買い手独占下における最低賃金の影響



上記の独占企業の行動を図示すると図 2-3 のようになる。図 2-3 の曲線 MRP は、労働投入量と、その労働投入量のもとで実現される限界収入生産物の名目現金価値をプロットしたものである。他方、MCL は労働投入量とその限界費用をプロットしたものになる。(3)式で見たように、労働の需要独占の下で、最適雇用量 L は MRP と MCL が一致する点で決まった。また、この雇用量 L を実現するためには、労働供給曲線の逆関数 $w = w(L)$ から、企業は賃金 w^* を提示するだけでよい。この賃金と雇用量の組合せは、図 2-3 の A 点で示される。点 A において企業は正の利潤を得ており、かつ得られる利潤が最大となる点である。ちなみに完全競争の世界では、この企業利潤がゼロとなる。

では、独占のもとで最低賃金が上昇した場合、雇用はどのように変化するであろうか。最低賃金が w^* 以下に設定される場合、企業は最低賃金の額以上の w^* を提示して L だけの雇用量を実現する。ゆえに、最低賃金の設定は雇用量、賃金共に影響を及ぼさない。最低賃金が点 A と曲線 MRP の交点での賃金 w' の間に設定されると、当初の雇用水準 L より雇用量は増加する。この範囲では、まだ労働の限界生産物賃収入の方が賃金よりも高い。つまり設定された最低賃金の水準と、それを(3)に代入して得られる労働力の組合せで企業は操業を行う。得られる利潤自体は、A の組合せよりも下がる、つまり最低賃金上昇のコストを企業が負担しているのであるが、企業はなお正の利潤を享受することができる。しかし、 w' 以上に最低賃金の額が上がると、曲線 MRP に沿って雇用量は L から減少し始める。曲線 MRP 上の雇用量と賃金の組合せは、企業の限界利潤がゼロとなる組合せの軌跡である。つまり、曲線 MRP の外側で生産を行うと企業の限界利潤は負となる。すなわち、最低賃金が w' 以上に設定されたとき、企業は雇用量を削減することによって、労働の限界収入生産物の値を上げる。

さて、最低賃金が雇用に与える影響を、再度、図 2-3 を用いて整理してみよう。最低賃金が科せられない場合、あるいは w^* 以下の場合、A 点で雇用と賃金の組合せが決まる。最低賃金が w^* から w' の範囲では、逆供給曲線 $w(L)$ 上の点で決まる。 w' 以上の最低賃金が科せられた場合、企業は曲線 MRP 上の雇用量を選択していく。よって逆供給曲線 $w(L)$ と曲線 MRP の交点 B が、最低賃金を科すことにより実現できる最大の雇用量となる。この点までは最低賃金上昇のコストは企業が負担することになる。最低賃金が科せられなかった場合の雇用量 L を基準に雇用量の増減を考えると、曲線 MRP と曲線 MCL の交点 C で成立する賃金、 w'' までの範囲で最低賃金が設定された場合は、雇用量が増加することになる。

では、最低賃金が科せられないときに得られる雇用量 L より、雇用量が減少しない最低賃金の上昇幅を数値で表せばどうなるであろうか。労働の限界費用、 $w(L) + w'(L)L$ を変形すると $w(1+1/\eta)$ となる。ここで η は労働供給の弾力性である。最低賃金が均衡賃金の $1+1/\eta$ 倍までに設定されるならば、雇用量は当初の均衡雇用量 L より増加することになる。つまり $w' = w^*(1+1/\eta)$ である。 η がゼロに近い値をとると、当初の均衡雇用量 L を減らすことなく、高い最低賃金を設定することが可能になる。逆に、 η が無限大に近づくと供給曲線は水平になり、雇用量 L を減らさない最低賃金の設定幅は狭まることになる。

(5) 動学モデル

通常、その市場の労働力を独占できるような企業は、ブランド力や価格支配力など、市場に対して何らかの強い影響力をもっている。しかしながら、労働者に対して最低賃金を提示する企業は、小売りやレストランなどの零細企業が多い。また、同業者数も多いため、その一企業に雇われている従業員の数が非熟練労働者全体の市場に占める割合は、無視できるほど小さいものである。よって上記の買い手独占モデルのみで、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。Card and Krueger (1995) は、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せることを示している。

完全競争、あるいは労働力の買い手独占モデルでは、完全情報が仮定されている。ここでの完全情報とは、労働者が勤める前に仕事の内容を十分に把握しているということである。よって情報が完全ならば、就業後にミスマッチが原因で離職することはない。また完全競争の仮定では、企業は労働者の能力に応じた賃金しか支払わない。逆に情報が不完全であるならば、就いてみて合わない職であった場合は離職も起こりうる。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、企業の側も労働者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付ける事ができる。しかし賃金の高低に関わらず、ある程度の離職は避けられない。

ここで、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 $q(w)$ と、それぞれを賃金 w の関数であらわす。また、提示賃金が上がれば、雇用できる数は増え、離職率は減るものとする。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

$$H(w) = q(w)L \quad (4),$$

を満たす必要がある。ここで L は企業の人員数である。これを変形した

$$L = H(w) / q(w) \quad (5),$$

が企業の直面する労働の供給関数となり、賃金 w の調節で雇用量を増減できる。雇用者の離職が起こるため、均衡雇用量 L^* を実現するには、企業は高い賃金を提示してより多くの労働者を引き付けておく必要がある。また、賃金の増加に対して、 H は増加、 q は減少するので供給関数 $L(w)$ は、賃金の増加関数となる。(5)式を労働供給の賃金弾力性表示に改めると、

$$\eta = d \log L / d \log w = \theta_H - |\theta_q| \quad (6),$$

となる。 θ_H は雇用の賃金弾力性、 θ_q は離職率の賃金弾力性である ($\theta_q < 0$)。 θ_H 、あるいは $|\theta_q|$ が大きいほど、労働供給の賃金弾力性も大きいことになる。つまり、わずかに賃金を上昇させただけで募集が多く集まるか、あるいは離職防止効果が大きい場合は、均衡雇用量 L^* を確保するために必要な限界的な賃金増加も少なくすむことになる。

このモデルから導かれるインプリケーションについて、Card and Krueger (1995) は次の点を挙げている。まず、人員規模が大きい企業ほど、必要な人員を新たに確保するための採用コストは増加する。Katz and Krueger (1992) や Card and Krueger (1995) の実証結果は、

人員規模の大きい店舗が高い賃金を払っていることを示しており、モデルの成立を支持している。二つ目は、適度な最低賃金の上昇であれば雇用量は増える。これは、一般の独占モデルで示したときと同様の結論である。(5)式より、最低賃金が増えた場合、企業は多くの労働者を雇うことが可能になる。もし、最低賃金の上昇が緩やかであれば、企業は供給された労働力をすべて活用することになる。しかし、最低賃金は既に雇用されている労働者に対しても適用される。それゆえ、最低賃金が増えた場合に(5)で実現される労働力を雇えば、その賃金が労働者の限界収入生産物(MRP)の値を超えてしまう。このとき、企業は労働者の限界収入生産物(MRP)の値と最低賃金額を一致させるため、雇用量を削減することになる。

(6) 労働の異質性

上記の完全競争モデル、あるいは需要独占モデルは、市場に参加している労働者が皆、同質であると仮定されたものである。しかしながら、労働者の技術水準には差があり、最低賃金が増えた場合、直接的に賃金あるいは雇用に影響を受けるのは技術水準の低い低賃金労働者である。上記二モデルは、ある技術水準を有する労働者が参加している特定の労働市場のスナップ写真に過ぎない。国や地域などにおける全体の労働市場を考えるならば、労働者の技術水準に応じて市場を分ける必要がある。労働者の異質性を考慮した最も単純なモデルは、技術水準の低い労働者と熟練労働者の二タイプが労働市場に参加しているものであろう。この二タイプの労働者を考慮したモデルは、先の完全競争モデルにおける資本と労働の生産要素間の関係と、その論理はほとんど同じである。つまり、生産要素として、二種類の労働投入を考慮したに過ぎない。ただ、この労働の二分割モデルは、後述する時系列分析等の基礎になるモデルであるため、改めて以下に触れることにしたい。

モデルの仮定では、最低賃金引き上げ前の非熟練労働者の賃金は、最低賃金改正後の最低賃金の水準より低く設定される。よって最低賃金の引き上げによって、非熟練労働者の賃金は影響を受ける。他方、最低賃金引き上げ前における熟練労働者の賃金は引き上げ後の最低賃金より高く、最低賃金の引き上げにより影響を受けないものとする。さらに、熟練労働者の技術は非熟練労働者の技術をもって完全に代替できないものとする。最低賃金上昇が非熟練労働者の雇用に与える影響は、先の完全競争の場合と同様のものになり、雇用を減らす方向に働く。その減少幅は、総費用に占める非熟練労働の人的費用等によって決まってくる。他方、熟練労働者に与える影響は一概に論ずることはできない。もし、生産技術が熟練労働者の労働と非熟練労働との代替をある程度許すなら、産出量一定のもとでは、熟練労働者の雇用は増加する。しかし、両労働力が補完しあって生産を行っているならば、最低賃金の上昇は、熟練労働力の雇用量にも負の影響を与えることになる。よって最低賃金の上昇が、熟練労働者と非熟練労働者、その両者を合わせた全雇用量に与える影響は不明である。ただし、他の生産要素としての資本が、非熟練労働の代わりを行えるのであれば、全雇用量も減少す

ることになる。

しかし、この熟練、非熟練の二分割モデルでも、かなりの単純化がなされていることは言うまでもない。ただし、元来、技術水準は連続的なものであるため、水準ごとに市場を分けて一つ一つその変化を見ていくことは不可能である。そこで、最低賃金の波及効果を検証した実際の実証分析では、全体の賃金分布でその効果を把握しているものがある。つまり、最低賃金上昇前後の分布変化を、最低賃金を上昇させたことによる労働者の賃金と雇用への影響と捉えている。また、通常、最低賃金が増える前に個人が受け取っていた賃金額の違いが、技術水準の違いであると仮定される。アメリカの実証研究では、最低賃金額ちょうどで雇用される者の割合が、その周辺の賃金で雇われている者の割合より大きいことが観察されている。いわゆるスパイクと呼ばれる現象であり、一部労働者の賃金を底上げしていることになる。このことについては、後節にて簡単に述べることにする。

(7) 福利厚生費等の相殺

企業は、最低賃金の上昇分を福利厚生費、あるいは教育訓練費等から差し引く可能性もある。この場合、賃金を非金銭的費用の減少で相殺することにより、最低賃金上昇前の雇用量を確保する労働需要を維持することはできる。しかしながら、労働者が福利厚生費など非金銭的な報酬から受け取る効用と、使用者が負担する費用は一致しないかもしれない。多くの場合、福利厚生費は規模の経済性が働くために、個人でその費用を負担すると企業が負担する場合より高くなる。また使用者は、最低賃金の上昇した分、労働者に対してより高いノルマを課すかもしれない。これは労働者の不効用を増すことになる。よって最低賃金の上昇分を他のもので相殺しようとする、労働供給量は減少する可能性がある。さらに効率賃金仮説の観点に立てば、作業環境の悪化や福利厚生費の削減は、労働者の作業効率を落とす可能性もある。よって、企業にとって相殺という行為が合理的な行動かどうかは、先見的には言うことができない。ちなみに米国のファースト・フード店では、食事を無料か低価格で提供する形で福利厚生が行われているが、最低賃金上昇後にそのサービスが取りやめになった事実はないようである (Card and Krueger (1995))。しかし、若年層のOJTコストに関しては、最低賃金の上昇により、その多くが減少したとの実証研究 (Neumark and Wascher (2001)) が出ている¹。

2 米国の実証研究

(1) 概要

合衆国政府は、1981年に連邦最低賃金を3.35ドルに引き上げて以降、1980年代を通して

¹ Hashimoto (1982) も白人男性のOJTコストが減少したことを実証している。しかしながら、彼の手法は、賃金プロフィールに最低賃金が与える影響を考慮していない点を Neumark and Wascher (2001) によって批判されている。

連邦最低賃金を、その水準に据え置いていた。しかし、1990年に連邦賃金が3.80ドルに引きあがると、その後の90年代は、80年代と対照的に、連邦最低賃金が段階的に引き上げられていくことになる。1990年代の度重なる引き上げを契機に、最低賃金が雇用にどのような、また、どれほどの影響を与えるかという議論が、再び経済学者の注目を浴びるようになる。とりわけ、議論の嚆矢となるCard (1992a, 1992b)、Katz and Krueger (1992)は、結果のインパクトから多くの論争を引き起こした。彼らの実証結果は、最低賃金の上昇が、その影響を受ける労働者の雇用量をわずかながら増やす方向に働くか、ほとんど影響を与えないとした。

上記論文の発表まで、経済学者のほとんどが、最低賃金の上昇は雇用喪失効果を持つと考えていた。実際、1980年代までのデータを用いた分析では、最低賃金の上昇により雇用量が減少することが一様に示されている²。これらの論文で用いられてきた手法は、時系列分析が中心である。労働経済学の分野では、時系列分析で一般に用いられるような集約されたデータを使うことについて、様々な問題点が指摘されている (Stafford (1986))。データの制約から、米国で最低賃金が議論される際は、依然として時系列分析が主流にならざるを得なかったのである。しかし、時系列分析の論文では、その大きさについては若干ばらつきがあるものの、最低賃金が雇用に対して負の影響を持つことが、例外無く示されている。それが安定した結果であると捉えられるのも、無理はない。ゆえに、その雇用喪失効果を示したインプリケーションは、最低賃金の効果を議論する際、学界のみならず政界や行政にも、長い間大きな影響力を持ち続けてきた。

多くの問題を抱える時系列分析に対し、1990年代に入り提出されたCardらの最低賃金には雇用喪失効果がないとした分析は、パネル・データを主に使用したものである。また、比較グループを用いた自然科学の実験さながらの分析も行われている。ただ、このように洗練された手法を用いたにも関わらず、最低賃金が雇用に負の影響を与えるという経済学者の考えを、完全には払拭できなかった。Neumark and Wascher (1992)とそれに続く彼らの論文が、同様にパネル・データを用いて、最低賃金が雇用量に負の影響を与えることを示したからである。彼らは、最低賃金の効果を計る際、就学率の果たす役割が重要であるとしている。さらにNeumark and Wascher (1995a, 1995b)では、最低賃金の上昇によって、学校を辞めて職に就く者の割合が高まる。逆に、改正最低賃金よりも低い賃金で働いていた労働者のうち、学校に行っていなかった者は、その就業機会が損なわれたことが報告されている。

Cardらの論文にしるNeumarkらのそれにしろ、推計に際していくつかの難点を有している。また、その点を代替的な方法で補正すると、最低賃金の雇用に与える影響の符合が逆になることが、ままたる。それだけ、最低賃金が雇用に与える効果は微妙なものであると言えよう。ゆえに、最低賃金の雇用喪失効果は、実証研究の分野において、いまだ決着を見てい

² Brown (1999)には、過去の実証結果が簡潔にまとめられている。

ないのが実情である。

本節では以下に、時系列分析とパネル分析の結果とその問題点を、それぞれ紹介する。時系列分析は、確かに多くの問題を有している。しかし分析の背後にある概念は、その後のパネル・データ分析に、そのまま受け継がれているため、本節ではあえて詳しく述べることにする。

(2) 時系列分析

ア 手法と問題点

時系列分析による推計は、一般的に以下のような単一の回帰式を用いて、最低賃金の効果を計測している。

$$E_t = \alpha X_t + \beta MW_t + \varepsilon_t \quad (7),$$

ここで E_t は t 期の労働者数、 X は景気循環等を表す代理指標、 MW は最低賃金の額を示す指標である。また、 ε_t は誤差項である。Brown et al (1982, 1983) で指摘されているように、需要側の要因である X は多くの論文で共通して導入されている。しかし、例えば人口構成比など、供給側の要因として、どの要因を採用しているかは各論文によって異なる。その理由としては、1)、完全競争モデルに従えば、最低賃金上昇後の雇用量は、短期的には需要側の制約によって決まるので、供給側の要因は極力、説明変数に入れるべきではない。2)、最低賃金が存在しなければ、需要量と供給量は均衡していたことになる。労働の超過供給が発生した場合、それは外生的なものではなく、最低賃金が増加したことの影響といえる。よって、供給側の要因を不用意に挿入して推定を行うと、最低賃金が雇用に与える影響を正確に計測できない、といった点があげられている。

ただし、その扱いには気を付けねばならないものの、推定に際して適切な労働供給側の要因を含め、推定式をコントロールすることは重要である。それは、被説明変数の E に雇用者数を用いない場合が多く、その場合(7)式が純粋な労働需要関数とならないからである。通常、時系列分析で E として用いられるのは、10代後半（16－19歳）の雇用者を、そのコーホート人口で割った値である。この他に20代前半の若年層を含めた形で推定するなど、年齢の区切りは各論文によって多少のばらつきがある。もし、(7)式を労働需要曲線と捉えれば、その需要曲線から導かれる労働量はすべて同質なものでなければならない。最低賃金の文脈で考えるならば、少なくとも最低賃金の上昇によって直接的な影響を被る労働者に、対象を絞る必要がある。

残念ながら、時系列分析では集約されたデータ、つまり一人の個人を追跡調査していないデータを用いるために、最低賃金上昇によって影響を受けた労働者が、その後どうなったかを知ることはできない。ゆえに、代理指標として10代の雇用量を用いるしかないのである。確かに、米国において10代の雇用者の多くが最低賃金額近辺の職に就いている。とはいえ、その数は半数にしか満たない。このように、最低賃金の影響を受けない労働者までが推計に

含まれてしまうため、適切な供給側の要因を推計式に含めて、その増減が雇用量に与える影響をコントロールする必要がある。具体的にどのような供給側の要因が、推計式に含まれているかといえば、10代の全人口に占める割合 (Wachter and Kim (1979), Brown et al. (1983), Wellington (1991))、軍隊への加入割合 (Mincer (1975), Brown et al. (1983), Wellington (1991)) といったものが採用されている。また、概念上、Eは雇用者数をとるべきであるが、雇用者一人口比率が採用されている。ここでも、人口という労働供給側の要因で、推計をコントロールしていることになる。

ちなみに、実証研究の多くは雇用量の動きに着目をしている。モデルで需要制約を仮定しているため、それが直感的だからである。しかし、最低賃金が労働市場に与える影響を考えるならば、失業率を被説明変数とした方程式を、モデルから導出することも代替案として考えられる。ただ、失業率を指標に用いた論文は、さほど多くない。Brown et al. (1982) は、失業率があまり用いられない理由として、1)求職をあきらめる、あるいは、逆に非労働力から失業者になる個人がいるため、失業率によって就業機会の制限を捉えることは適切でない。2)失業者数、つまり自分が失業者であるか非労働力の状態であるかは個人の判断に依存している。3)雇用に焦点を当てれば、フルタイム労働からパートタイム労働への変化、つまり就業形態の変化にも着目できる、といった点をあげている。

次に、最低賃金の指標 MW について詳しく見ていこう。通常、MWにはカイツ・インデックス (Kaitz Index) と呼ばれる指標が用いられる。カイツ・インデックスとは、最低賃金と各産業における平均賃金の比率を一つにまとめたものであり、産業ごとに最賃の適用率で重みをつけている。基本的なカイツ・インデックスは

$$MW_t = \sum_i (m_t / w_{it}) C_{it,i} \quad (8),$$

と定義されている。ここで m_t は t 期の最低賃金額、 w_{it} は t 期における i 産業の平均賃金額、 c はその産業における最低賃金の適用率を示す。また、場合によって分析の対象とする労働者の割合、例えば全労働者に占める10代の雇用者の割合等に乗じる。米国では、年ごとに最低賃金が適用される産業、職種が限られ、その範囲も変化している。ゆえに、最低賃金額そのものを使うと、係数を絶対値で過大推定してしまう。その影響を加味するために、このカイツ・インデックスが用いられている。また、米国では1970年代半ばまでの、10代の賃金データは得ることができなかった。このデータ上の制約もカイツ・インデックスを代理指標として用いなければならなかった大きな要因であるという (Card and Krueger, 1995)。

さらに、カイツ・インデックスを用いた定式化は、最低賃金の影響を受ける労働者と一般労働者との代替を、ある程度、考慮したことになる。(8)式の w には、最低賃金の実質化という役割もあるが、最低賃金上昇の影響を受けない一般労働者の賃金も表している。つまり、 m と w の労働コストを持つ、代替的な二タイプの労働者が生産要素として想定されている。ただし、 w の賃金で働く労働者数が(8)式には明示されていないので、モデルとしては不完全なものである。

このように(7)式は、通常の需要曲線とは異なるために、 β から導かれる弾力性も通常の需要弾力性とは異なる。繰り返しになるが、需要関数から導かれる労働量はすべて、同一の賃金を得ている同質の労働者であると想定されている。しかし、被説明変数の E は雇用者一人人口比率をとっているため、最低賃金の影響を直接は受けない雇用者もそこには含まれる。さらに厳密に言えば、各労働者、とりわけ賃金改正以前に得ていた賃金によって、改正前後の賃金上昇幅も異なる。このことは、賃金の変化率を過大に、雇用の変化率が過小に見積もっていることになる。つまり、 β は最低賃金が直接雇用に与える影響を、絶対値で評価して過小に推計している。最低賃金の存在が、低賃金労働者の就業機会を制約しているという政策的なインプリケーションを考える場合、このことは考慮に入れておく必要がある。ちなみに、**Brown (1999)** は **Neumark and Wascher (1997)** のデータを用いて若年層 (16–24 歳) を、**Card and Krueger (1995)** のデータを用いて 10 代 (16–19 歳) の弾力性の値をそれぞれ補正している。それは、若年層で 9.2 倍、10 代では 5 倍弱と、(7)式から得られる推計値よりも大きいものである。

イ 主要な実証結果

Brown et al. (1982, 1983) は最低賃金が雇用にどのような効果を及ぼすかを整理、検証した、時系列分析の集大成といえる論文である。ゆえにこの二つの論文は、最低賃金が議論される際に、大きな影響力を持ちつづけていた。**Brown et al. (1982)** は、最低賃金に関する過去 25 本の論文の実証結果をまとめ、最低賃金が雇用に与える影響を整理したものである。**Brown et al. (1982)** で取り扱われている各論文のデータ・サンプル期間は、1950 年代から 1960 年代まで、あるいは 1970 年代初頭までにかけてである。そこでは各論文におけるデータの整合性を図り、「10%の最低賃金の上昇は、1 から 3%の幅で 10 代の雇用量を減少させる」という結論を導いている。仮に、10 代のうち半分が雇用されているとすれば、雇用一人人口比率の減少は 0.5 から 1.5%ということになる。また、最低賃金が失業率に与える影響は、雇用量よりもやや幅が広く「10%の上昇が、0 から 3%ポイントほど失業率を増加させる」としている。

この結果を踏まえて、**Brown et al. (1983)** では 1979 年までデータを更新し、さらに式の特定化を多数試みている。ここでは、「10%の最低賃金の上昇は、10 代の雇用を 1%減少させる」と、過去の実証結果から得られた値の下限が得られている。また失業率に対しては、最低賃金は有意な影響を与えておらず、こちらも下限値である。さらに **Solon (1985)** の推計は、**Brown** らの推定値よりも、わずかばかり低い値を示している。**Solon** は、**Brown et al. (1983)** の推計に生じていた季節性の問題を修正したものである。季節性の慎重な取り扱いが必要になることは、すなわち 10 代の雇用量の変化が極めて季節的なものであることを意味

している³。Solon の推計値は Brown らの推計に比べて t 値も上昇しており、より安定的な結果である。

Brown et al. (1982 1983) から得られた、その他の知見を列挙すると、以下のようなものがある。1)、黒人あるいは女性は、通常、最低賃金上昇の影響を受けやすいはずである。しかし実証研究からは人種、性別の差異によって影響に確固とした違いは見られていない。2)、最低賃金の指標を、賃金水準とカバレッジに分けてその効果をみると、賃金水準のほうが雇用に対して強い影響を及ぼしている。3)、最低賃金の上昇によって、10代の雇用に占めるパートタイマーの比率が高まる。4)、10代(16-19)とは異なり、20-24歳の雇用量に最低賃金が与える影響はかなり小さい。これは20代前半の雇用者で最低賃金額の給料で働いている人は、全体の15%にしか過ぎないためである。逆に最低賃金の上昇は失業率に影響を与えている。最低賃金10%の上昇は0.2%ほど失業率を押し上げる。

表 2-1 時系列分析の主要結果 その1

	Brown et al. (1982)	Brown et al. (1983)	Solon (1985)
データ	1970-1981 間に発表された 25 本の論文の整理	CPS*	CPS*
期間	1954 年から 1960 年代あるいは 70 年代初頭まで	1954 I - 1979 IV	1954 I - 1979 IV
被説明変数		雇用者-人口比率	雇用者-人口比率
最低賃金の指標		カイツ・インデックス	カイツ・インデックス
他の説明変数		季節ダミー タイム・トレンド 失業率 全人口に占める 10代の人口割合 その他供給側の要因 ¹	季節ダミー × タイム・トレンド(2 乗項も) 失業率 全人口に占める 10代の人口割合 その他供給側の要因 ¹
主な結果	10%の最賃上昇は、10代の雇用量を1から3%減少させる。 失業率を0から3%の範囲で上昇させる。	10%の最賃上昇は、10代の雇用量を1%強減少させる。 失業率には影響を与えない。	Brown et al. (1983) の修正版 10%の最賃上昇は10代の雇用量を約1%減少させる。

¹ 16-19歳の人口に占める16-17歳の割合。16-19歳人口に占める軍隊加入者の割合。連邦政府の雇用、訓練プログラムへの支出割合(10代の人口で調整)。

* Current Population Survey: 米センサス局と労働局が合同で調査を行っている日本の『労働力調査』に該当する調査

この Brown et al. (1982, 1983) のインプリケーションが、80年代を通して影響力を持ちつづけてきた理由として、彼らの論文以降、最低賃金に関する論文数が減少したこともある。

³ 例えば、Card and Krueger (1995) の Figure 6.4 を参照。

80年代の半ば以降は、連邦最低賃金の引き上げが行われなかったため、学問的には最低賃金に対して、以前ほど関心が向けられなくなっていたのである。しかしながら、最低賃金の額自体は据え置かれていたものの、この時期は物価が上昇していた。それゆえ、実質の最低賃金額は下落していた。また、物価の上昇に伴い労働者の平均賃金額も上昇していたので、最低賃金の指標であるカイツ・インデックスも漸次、低下していたことになる。

表 2-2 時系列分析の主要結果 その 2

	Wellington (1991)	Card and Krueger (1995)
データ	CPS	CPS
期間	1954 I - 1986 IV	1954 I - 1993 IV
被説明変数	雇用者-人口比率	雇用者-人口比率
最低賃金の指標	カイツ・インデックス	カイツ・インデックス
他の説明変数	季節ダミー × タイム・トレンド (2乗項も含む) 失業率 全人口に占める 10 代の 人口割合 その他供給側の要因 ¹	季節ダミー × タイム・トレンド (2乗項も含む) 失業率 全人口に占める 10 代の 人口割合 その他供給側の要因 ¹
主な結果	10%の最賃上昇は、10代の雇用量を 0.6%前後、減少させる。 20代前半の雇用量には影響を与え ない	Wellington (1991) のデータを更新し たもの 10%の最賃上昇は 10 代の雇用量を 0.7%前後、減少させる。

¹ 16-19歳の人口に占める 16-17歳の割合。16-19歳人口に占める軍隊加入者の割合。連邦政府の雇用、訓練プログラムへの支出割合 (10代の人口で調整)。

最低賃金額の平均賃金額に対する相対的な下落を利用して、1980年代のデータを更新したものが Wellington (1991) である。Wellington の分析も、また、Brown et al. (1983) の手法を踏襲したものである。インプリケーションは、最低賃金の上昇は雇用量を減らす方向に働くという点で一致している。ただし、その影響力は相対的に弱くなっており、10%の最低賃金上昇は 0.6%前後 10 代の雇用量を減少させるというものである。また、20代前半 (20-24) の雇用に対しては、最低賃金の上昇は影響を与えていない結果が得られている。さらに分析の期間を延ばした Card and Krueger (1995) の結果も、若干 Wellington の値より大きくなるものの、-0.7%と 1970年代までのデータを用いた結果に比べると、依然小さな値を示している。

80年代のデータを更新したことで雇用量の減少が緩和された理由について、Hamermesh (1993) は最低賃金の価値が相対的に下がり、全体の賃金分布に与える影響力が弱まったことをあげている。しかしながら、最低賃金額の近辺で働く 10 代の労働者の割合は、全体の 25% から 30%の間と 1970年代と 1980年代でさほど変化はしていない (Brown (1999))。また、最低賃金を適用している産業の範囲も拡大しているので、カイツ・インデックス自体は上昇している。(7)式の係数の低下は、単に、最低賃金の価値下落だけが、原因とは言えないよう

である。

(3) パネル・データによる分析

ア 概要

1990年代に入り連邦最低賃金額が改正され始めたために、90年代は最低賃金が経済学の分析対象として、再び脚光を浴びるようになる。また、80年代までの時系列分析中心とは異なり、90年代の論文はパネル・データの使用が中心となっている。労働経済分析の様々な場面では、集計データよりパネル・データの使用が好ましいとされている。にもかかわらず、最低賃金の分析の際に使用されなかったのは、研究者が90年まで州毎の賃金率を入手できなかったという制約が大きい (Brown (1999))。

Card (1992a) は、連邦賃金の上昇をはさむ89年と90年で、10代の雇用がどのように変化したか、CPS (Current Population Survey) を用いて分析している。1990年4月の改正により、連邦最低賃金は3.35ドルから3.80ドルに引き上げられる。最低賃金の上昇によって、賃金に直接的な影響を受けるのは、89年に3.35ドルから3.79ドルの賃金で働いていた層である。Card (1992a) では、この層の占める割合の違いが、89年から90年にかけて全雇用者数の伸びに、どのような影響を与えたか、州ごとに分析している。10代の雇用量を代理指標として用いていた時系列分析とは異なり、この指標の使用は最低賃金の雇用に与える効果をより鮮明に捉えた点で評価される。もし、最低賃金の上昇により雇用量が減少するのであれば、この層が占める割合が高い州ほど、雇用の減少幅は大きいはずである。しかしながら、各州の賃金レベルと雇用量の増減の間には、有意な関連性は見られなかった。他の説明変数を取り変えても、ほぼ同様の結果が得られている。それは、最低賃金の上昇が雇用量減少に強い影響を与えないという、安定した結果であると Card (1992a) は結論付けた。

しかし、同じくパネル・データを用いた Neumark らの分析は、最低賃金には雇用喪失効果があるとの結果を導いており、以降、雇用喪失効果を支持する者とならない者との間で多くの論争が繰り広げられることになる。本節では最低賃金が雇用量に影響を与えないとした Card、Krueger らの実証結果と、雇用喪失効果が依然あるとした Neumark らの分析を中心に見ていくことにする。

イ 雇用喪失効果が認められなかった実証結果

州間の比較

Card (1992b)、Card and Krueger (1995) は、1988年に州法で最低賃金を連邦最低賃金より高い水準に改正したカリフォルニア州と、同時期には最低賃金が据え置かれたままであった南部の諸州を比較したものである。論文では“difference-in-differences”と呼ばれる手法を用いて、最低賃金が雇用にどのような影響を与えたか見ている。“difference-in-differences”とは、ある刺激を与えたトリートメント・グループ (treatment group) と、他の条件は一定

として刺激を与えなかったコントロール・グループ (control group) とを比較して、その刺激の効果を計る自然科学の分野で多く用いられる推定法である。ここでは刺激が最低賃金の上昇ということになる。“difference-in-differences” の最も単純な推定式は、

$$(Y_{t2} - Y_{c2}) - (Y_{t1} - Y_{c1}) \quad (9),$$

あるいは、同値であるが、

$$(Y_{t2} - Y_{t1}) - (Y_{c2} - Y_{c1}) \quad (10),$$

で表される。Card らの論文における Y は、雇用者一人人口比率になる。添字の t は“treatment”を、c は“control”を示しており、何らかの刺激が与えられたか(t)、否か(c)を表している。論文では前者の t が最低賃金が科せられた州を、後者の c が最低賃金が科せられなかった州を表す。また、添字の数字はそれぞれの期を示し、2 は最低賃金が科せられた後の 1989 年、1 は科せられる以前の 1987 年を示す。(9)、(10)式の解釈は、最低賃金の上昇後に変化した、カリフォルニア州の雇用一人人口比率のうち、純粋に最低賃金のみが与えた影響がいくらであるかを示したものと捉えられる。(9)、(10)式からは、二つの次元が読み取れる。一つは時系列の次元であり、もう一つは、最低賃金制度が科せられた州か否か、つまり横断面でくくった次元である。(9)式は最低賃金が科せられた州と科せられなかった州、つまり横断面での雇用量の差異を調べて、それを異時点間で比較している。(Y_{t1} - Y_{c1}) は、最低賃金が科せられる以前から存在した州間での差異となる。(10)式は、州内での雇用量の時系列変化を、最低賃金が科せられた州とそうでない州とで比較している。(10)式の (Y_{c2} - Y_{c1}) は、最低賃金が科せられなかった場合でも、起こった賃金の上昇分と考えられる。同時点の差異を州間で、あるいは州内の差異を異時点間で比較して最低賃金の効果を計ることから、この式が差異の差異、つまり“difference-in-differences”と呼ばれる所以である。

Card (1992b) の結果は、10 代の雇用一人人口比率における“difference-in-differences”が、5.6 パーセント・ポイント (標準誤差は 2.3) と正の値を示している。これは、カリフォルニア州の雇用一人人口比率が、他の南部諸州に比べて、この間、増加したことを意味している。カリフォルニア州の 10 代雇用者のうち 50%以上が、旧最低賃金額と新しい最低賃金額との間の賃金を 1987 年に得ていた。つまり最低賃金の上昇により、多くの 10 代雇用者が賃金変更の影響を受けたことになる。このことを考慮すれば、最低賃金の上昇に伴って、雇用が大幅に削減された事実はなかったといえる。他方、労働者全体 (16-68 歳) の雇用一人人口比率の“difference-in-differences”が -0.6 パーセント・ポイント (標準誤差 0.4) であり、カリフォルニア州における全体の雇用の成長は、比較州と比べてあまり違いがなかったことになる。ゆえに、最低賃金の上昇が 10 代の雇用を増加させる、あるいは少なくとも影響を与えないとする、この結果はかなり強いものと言える。労働時間の変化については、“difference-in-differences”が 0.3 パーセント・ポイントと雇用一人人口比率に比べて、小さな値を示している。

Card (1992b)、Card and Krueger (1995) の計測では、10 代の労働者と同様、最低賃金上

昇の影響を受けやすい小売業の労働者と、さらに小売業雇用者全体の30%を占める飲食業の労働者についての事例調査も述べられている。小売業、飲食業ともに、カリフォルニア州の雇用量が、比較州に比べて減少したという有意な結果は得られていない。しかし、10代全体の雇用変化と異なり、増加しているというほど強い結果でもない。この変化がないという結果は、性別でも顕著な差異は見られない。また、週あたり労働時間については10代と同様に、最低賃金はさほど影響を与えていない。ただ、飲食業でチップをもらっている労働者に関しては、当初、州最低賃金の適用から除外して、州最低賃金より低い水準のサブミニマム賃金の適用が検討されていた。最終的には、州の法規に違反しているとの指摘から、新規最低賃金の設定から3ヶ月後に、チップをもらっている労働者に対しても州最低賃金の適用が義務付けられるのではあるが。ゆえに、小売、飲食業で雇用量に変化が見られなかったことは、労働者が賃金に変更がないと考えたことが原因であるかもしれない。残念ながら、Card (1992b)、Card and Krueger (1995) では、変化が起ころなかったことが、この点に原因があるのか、それとも他の小売、飲食業に特有の要因によるものなのかについて、多くの議論はなされていない。

Cardらによる“difference-in-differences”の推計は、それまでの時系列分析とは異なり、直感的な解釈を可能とした。しかしながら、統御可能でランダム・サンプリングが前提である自然科学の実験とは異なるため、この値を最低賃金の影響と捉えることについては、いくつかの問題点が指摘されている。例えば、Hamermesh (1995) では、以下の2点が指摘され

表 2-3 最低賃金の増加が雇用減につながらないとした主な実証結果

	Card (1992a)	Katz and Krueger (1992)	Card and Krueger (1994)
データ	1989-1990年.CPS	1990年12月.1991年7,8月 著者らによるテキサス州、 ファーストフード店の電話 調査	1992年2,3月と11,12月 著者らによるペンシルヴァ ニアニュージャージー州、 ファーストフード店の電話 調査
サンプルサイズ	51	100	357
被説明変数	雇用者-人口比率 (10代)	フルタイム換算した 雇用者数(対数)の変化	フルタイム換算した 雇用者数(対数)の変化
最低賃金の 指標	賃金が3.35から 3.79ドルの間に ある者の割合(10代)	改正最賃と適用前賃金と のギャップ $\max(0, \log(4.25/W))$	改正最賃と適用前賃金と のギャップ $\max(0, \log(5.05/W))$ ペンシルヴァニア州 = 0
他の説明変数	雇用者-人口比率の変化 (全数) 失業率の変化(全数)	ファーストフードチェーンの タイプによるダミー 都市の人口	ファーストフードチェーン のタイプによるダミー 地域ダミー
主な結果	最賃の影響を受ける者の 割合が多い州で、雇用者 が減少したわけではない。	賃金ギャップの大きかった 店が、平均的に雇用量を 増やしている	ニュージャージー州で一店 舗あたり1.72~1.31人ほど 雇用者数が増加 (賃金ギャップの平均値で 評価)

ている。一つは変数における時間幅の問題である。理想的には Y_{t1} は最低賃金の影響を受けておらず、逆に Y_{t2} は最低賃金の影響を十分に反映していなければならない。カリフォルニア州の例では、施行が 1988 年 7 月であり、施行日の発表は 1987 年の 12 月に行われた。だが、最低賃金額変更の際する公聴会は 1986 年から開かれ、議論が繰り返されていた。ゆえに、年最低賃金が上昇するというアナウンス効果が 1987 年にあったはずであり、雇用主は雇用調整を始めていたかもしれない。また 1 年という期間が、雇用調整を完了させるのに十分な時間であるか検討の余地もある。二つ目は、得られた値が純粹に最低賃金のみの効果を示しているかということである。例えば、カリフォルニア州だけ、あるいは逆に比較州だけに大きな景気変動が起こっていた場合、推定値にはその影響が含まれることになる。

ファースト・フード店の雇用量変化

Katz and Krueger (1992) は、テキサス州のファースト・フード・チェーンにおいて、最低賃金の上昇が雇用量にどのような影響を及ぼしたかを調査したものである。アメリカにおけるファースト・フード・チェーンの賃金は、概ね最低賃金近辺の額で設定されている。彼らは、1991 年 4 月の改正で 4.25 ドルに切り上げられた最低賃金と、改正以前に店側が提示していた賃金とのギャップによって、各ファースト・フード店の雇用量調節に関連があるかを分析している。ほとんどのファースト・フード店では、サブミニマム⁴の賃金を使用されていない。よって、改正前後で賃金が大きく変わると考えられる労働者は、前の最低賃金の水準である 3.85 ドルを提示していた店の従業員である。改正以前に、3.85 ドルを支払っていた店の平均的なフルタイム雇用量⁵の伸びは、対数値で 0.16 である。逆に、切り上げ以前、4.25 ドルの賃金を提示していた店では、平均して、対数値で 0.16 ほどフルタイム雇用量の減少が見られた。また、改正後の最賃額、4.25 ドルと改正前の賃金とのギャップを、雇用量の変化に回帰した結果も、賃金の格差が大きいほど雇用量が増えることが示されている。Katz and Krueger (1992) では、パート労働者をフルタイム労働者と同様に捉えた、頭数での雇用者数増加についても分析を行っている。結果は、頭数より労働者をフルタイム換算した方が、雇用量の伸びが大きいことを示している。つまり、最低賃金引き上げによって増えた雇用の内訳は、パート労働者よりもフルタイム従業員の割合が大きいということになる。

ファースト・フード店の雇用量変化について、更に分析を精緻化したものが Card and Krueger (1994) である。Card and Krueger (1994) は、ニュージャージー州とそれに隣接するペンシルヴァニア州東部の比較をしている。ニュージャージー州では、連邦最低賃金の切り上げに先駆けて、州の最低賃金を引き上げていた。これに基づき、賃金改正のあったニュージャージー州をトリートメント・グループ、最低賃金が据え置かれたペンシルヴァニア

⁴ 公正労働基準法により、20 歳未満の雇用者に対しては、最初の 90 日間、連邦最低賃金以下の賃金で雇うことが認められている。その際の下限を示したものが、サブミニマムの賃金額である。

⁵ パートタイム労働者は、頭数に 0.58 をかけて重み付けをしてある。

州をコントロール・グループとして、論文では取り扱っている。

得られた結果は、最低賃金が上昇したニュージャージー州のほうが、最低賃金の据え置かれたペンシルヴァニア州より、雇用の伸びは大きいというものであった。また、テキサス州の事例と同様に、賃金ギャップの大きさも雇用の伸びに影響を与えている。**Card and Krueger (1994)** は、賃金ギャップの定義に際して、ペンシルヴァニア州のギャップを一律ゼロと置いている。そのため賃金ギャップの係数からは、最低賃金の設定額による州間の差異と、最低賃金と得ていた賃金のギャップによる州内の差異、その両方の効果を確認することができる。州内で見た場合、賃金ギャップが大きい店ほど雇用の伸びが大きく、テキサス州の事例を、追認する結果が得られている。また州間でみると、最低賃金が上昇したにも関わらず、ニュージャージー州のファースト・フード店はペンシルヴァニア州のそれに比べて、1.72 人から 1.31 人ほどフルタイム労働者に換算して、雇用者が増加したとの結果を得ている⁶。

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

ウ 雇用喪失が認められた実証結果

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

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

$$E_{it} = \alpha X_{it} + \beta MW_{it} + \gamma Y_{it} + \delta S_{it} + \varepsilon_{it} \quad (11),$$

⁶ ニュージャージー州を賃金ギャップの平均値で評価している。

と、式の構造自体は、時系列分析とほぼ同じもので、 E は雇用者一人口比率を、 X は景気変動の指標を、 MW は最低賃金の指標（カイツ・インデックス）をそれぞれ示す。添え字の i は州を t は年を表す。また Y と S は、それぞれ年と州の固定効果である。パネル・データ利用における利点の一つは、時系列分析で問題となっていた、景況感など各州に特異な市場環境の差異を、 S によってある程度取り除くことが可能になったことである。

また、Neumark and Wascher (1992) では、州の最低賃金が連邦賃金より高い州において、連邦賃金に代わり州の最低賃金をカイツ・インデックスの中で使用している。アメリカでは州法によって、最低賃金が連邦のそれより高い水準に設定されている州がある。とりわけ、1980年代後半以降、連邦最低賃金以上の額を設定した州が増加してきた。連邦最低賃金を下に作成した共通の MW だけで各州の雇用の動きを見ることは、最低賃金の効果を絶対値において過大に推定してしまうことになる。しかし、Card et al. (1994) は、州産業のカバレッジに関するデータが Neumark らの MW に含まれていないため、最低賃金が及ぼす真の効果よりも、依然、絶対値で過大推計になっていると指摘している。

さて、Neumark と Wascher による一連の論文では、就業と就学の関係に最も重点がおかれている。まず、Neumark and Wascher (1992)では、(11)式の定式化において、就学率を含めるか否かということが問題とされた。彼らの就学率を説明変数に加えた推計では、最低賃金の上昇は 10 代の雇用量を減らす影響が見られるが、逆に説明変数から取り除くと、10 代の雇用量に影響を与えなくなる。すなわち、インプリケーションを導く際、就学率は決定的な役割をしていることが分かる。もし就学率が雇用量と強い相関を持つのであれば、純粋な最低賃金の効果を見るためには、当然、就学率をコントロールする必要がある。ただし、就学率は最低賃金の影響も受ける可能性があり⁷、さらに就学と就業は二者択一的なものであるから、就学率⁸を説明変数に加えることで内生性のバイアスが生じる危険性がある。また、就学率は労働供給側の要因である。ゆえに、需要の制約で雇用量が決まる完全競争モデルを前提とした(11)式では、使用すべきではないとの批判もなされている (Card et al. (1994))。

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

⁷ Ehrenberg and Marcus (1982) では、最低賃金の就学率に与える影響が明確なものとなっていない。

⁸ Neumark and Wascher (1992) での就学率を表す変数は、“Population of Age Group in School” という名称で用いられており、就学していて、かつ就業もしていない者の人数である。

ている。

さらに、Neumark and Wascher (1995a,1995b) は、最低賃金が、就学や就業など 10 代の活動状態に与える影響を直接推計し、雇用量増減の中身について言及している。そこでは、最低賃金の上昇は就学率を減らし、逆に就業も就学もしていない者の割合を増加させている。また 10 代全体の雇用量は、僅かに減である。この結果から導かれる仮説としては、就学していた者が学校を辞め、労働市場に出て職を探している。あるいは、就学せずに働いていた者から最賃改正以前は就学していた者へと労働者の代替が起こった。この二つが考えられる。これらの仮説を検証するため、10 代の活動状態が、最低賃金の上昇後どの状態へと変化する可能性が強かったか、彼らは得られた推計値からその確率を計算している。結果を見る限り、上記の職探しと代替、両方の仮説とも支持されている。

しかしながら、最低賃金と就学率の間にこれほど強い負の相関があるのならば、Neumark and Wascher (1992) の雇用に負の影響を与えるという結果は、かなり不安定なものになるであろう。また、Neumark and Wascher (1995a)において、従来問題とされてきた雇用者の人口に占める割合自体は、ほとんど変化していない。この論文では、10 代を就業、雇用、非就業と分けているので、今までの実証研究中で最も就学率の影響をコントロールしたものと言える。また、Brown (1999) の「最低賃金が就学率を減らす効果があるとすれば、それは雇用の減少よりも重要なことである」との指摘は、実に妥当なものであろう。いずれにせよ、就学率は慎重に扱わなければならないことは、経済学者の間で意見は一致している。ただ、それ故に、どのように扱うかべきかについては、未だ意見の一致を見ていない。

表 2-4 最低賃金の上昇が雇用減につながるとした実証結果

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

Deere et al. (1995) の推定もまた、最低賃金が雇用量に負の影響を与えるとするものであ

る。そこでは、1991年における最低賃金の上昇が、上昇がなかった場合に比べて7%ほど、10代の男性の雇用量を押し下げる効果が得られている。しかしながら、低賃金労働者が多く働いていた州で、大幅な雇用の減少があるかといえば、そうでもない。また、最低賃金の近くで働いている割合が高い女性の雇用は、男性ほど減少していない。つまり、雇用の増減は、単に最低賃金の存在のみによって決まるものではないということになる。このことは、Kennan (1995)でも指摘され、10代の雇用率は一ヶ月単位で大きく変動しており、その中から最低賃金上昇による効果のみを導き出すことは困難であるとしている。Deere et al. (1995)では、調査期間における10代の雇用量の動きは、雇用者全体の増減、つまり労働需要の増減によって強く引っ張られたものであることを示している。

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

(4) 賃金分布に与える影響

今まで紹介した実証分析は、最低賃金が増した際、潜在的にどのくらいの雇用量が変化するかには焦点を合わせてきたものであった。これとは異なり、最低賃金を賃金分布との関係で捉えた論文も存在する。以下では、これらの論文を紹介する。

最低賃金が賃金分布に与える影響をみる前に、米国ではどのような属性を持つ雇用者が最低賃金の影響を受けているのかを簡単に触れておこう。影響を受ける層についてはBernstein and Schmitt (2000)が1999年のCPSデータを簡潔にまとめている。以下は、そこで得られている知見である。

1)、連邦あるいは州の最低賃金より1ドル前後の賃金を得ている雇用者は、全労働者の8.7%を占める。以後、この層を最低賃金の影響を受ける雇用者と呼ぶ。2)、最低賃金の影響を受ける雇用者の約71%は、20歳以上である。特に20歳以上の女性の占める割合が大きく、全体の約45%を占める。3)、週35時間以上のフルタイム労働者が、影響を受ける労働者に占める割合は48%である。4)、影響を受ける労働者のうち、32%が子供を有している。また子供がいる、これらの労働者のうち63%は、家計所得が25,000ドルに満たない。

さて、最低賃金が増に設定されると、その設定額以下で働いていた労働者は、新たに設

置された最低賃金額以上の賃金を得るか、その最低賃金額以下の水準にとどまるか、職を失うかに振り分けられることになる。最低賃金はこのように賃金分布を切断するため、その最低賃金額の近辺では、当然、なだらかな分布が描かれることはない。米国の賃金分布は、最低賃金額の近辺でこぶ状の突起が生じている。これはスパイクと呼ばれる現象である。Meyer and Wise (1983a,b)、Card and Krueger (1995)、Currie and Fallick (1996) 等で、10代の賃金分布において、最低賃金額でこぶが確認されている。

こぶの中には、最低賃金が存在しなければ、それ以下の賃金を受け取っていたはずの労働者も含まれる。完全競争、あるいは二部門モデルに従えば、賃金の上昇によって雇用者は今までより労働需要を減らしているはずである。Meyer and Wise (1983a, b)は、最低賃金による雇用機会の喪失を、推定した分布から得られる最低賃金以下の密度と、実際の分布における最低賃金以下の密度との差異に求め、雇用量が減少したことを示している。彼らが推定した、最低賃金が存在しない場合の賃金分布は、最低賃金額以上の賃金をもらっている労働者の属性から、対数正規分布を想定したものである。しかし、Meyer and Wise (1983a, b)の推定法は、Dickens et al. (1998) によって批判されている。一つは、分布全体における最低賃金の波及効果を考慮にいないため、雇用喪失効果を過大推計している。また、分布形推定の際に対数正規分布を仮定することは制約が強すぎる。そして、最尤法による推定では、Meyer and Wise の雇用効果は必ず負となる。Dickens et al.は、これらの点を修正してイギリスの分析を行っている。結果は不安定なものであり、雇用喪失効果があるとは認められていない。

需要側の立場から見れば、スパイクが発生するメカニズムは、企業が最も低いコストで労働者を集めていることに帰着する。逆に、Holzer et al. (1991) は、最低賃金額とは異なるが最低賃金額近辺の額を提示している職より、最低賃金額ちょうどの額を提示している職の方が、多くの労働者をひきつけていることを示している。最低賃金制度は、職の内容や環境を変えることなく労働者の賃金を底上げすると、彼らはこの結果を解釈している。

DiNardo et al. (1996) は、最低賃金が賃金格差にも影響を与えることを示した論文である⁹。最低賃金近辺に着目している上記で紹介した論文とは異なり、分布全体のシフトを見ている。まず、彼らは他の条件を一定として、実質最低賃金が1979年の水準のままであった場合、1988年の賃金分布がどのように描かれるかを推定した。そして、実質最低賃金が不変であるこの仮想的な88年の分布と、実際の88年の分布を比較することで、最低賃金が賃金分布に与える影響を捉えている。1980年代は、ほとんど連邦最低賃金の改正が行われず、この時期、最低賃金は実質的に低下した。つまり、賃金の下限値が分布の左に移動したことになるため、賃金分布は拡大することが予想される。実際、1988年は1979年に比して分布の標

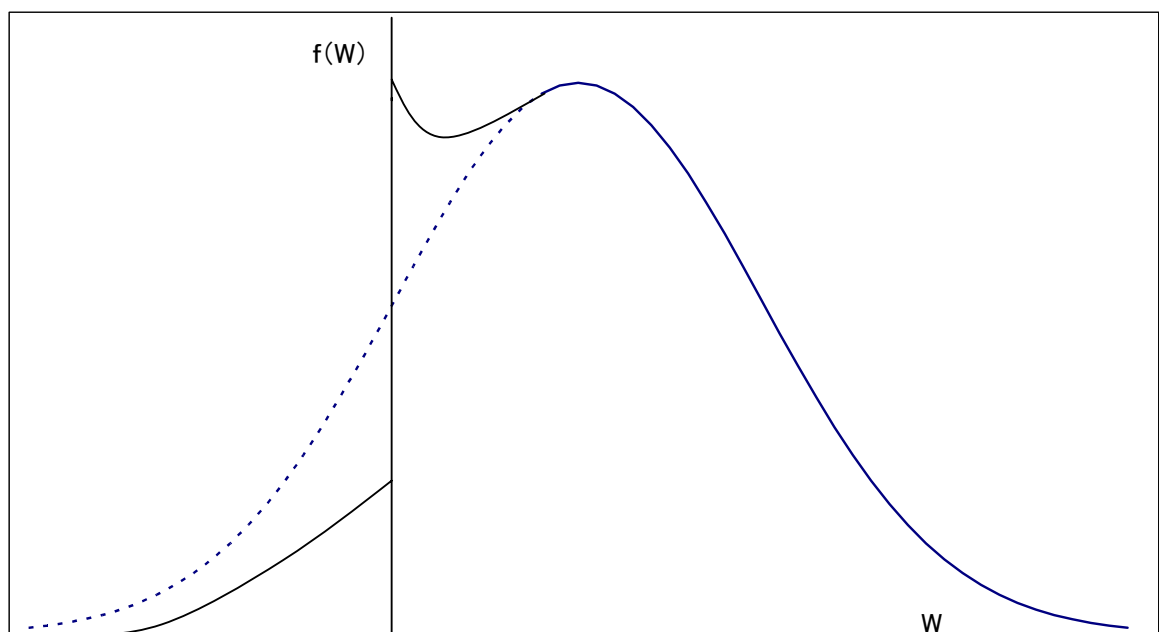
⁹ 1980年代のアメリカで、賃金格差が拡大した理由として通常指摘されているのは、国際貿易 (Murphy and Welch,1991)、技能偏向型の技術進歩 (Bound and Johnson,1992) などによる、高技能労働者に対する需要の高まりである。

標準偏差が増加しており、賃金格差は増大している。労働需給や教育水準等、賃金に影響を与えるその他の要因をコントロールした場合、標準偏差が増加したうち、男性で約 17%、女性で約 24%は実質最低賃金低下の寄与分であるという。Card and Krueger (1995) も最低賃金が上昇した 1990 年と 1991 年をはさむ、1989 年から 1992 年までの賃金分布を比較している。最低賃金の改正は低賃金労働者の賃金を上昇させており、また州間での賃金格差も縮小している。これは、DiNardo et al. (1996) の結果と同様、最低賃金の存在が賃金格差の拡大を抑える働きがあることを示したものと見える。

3 日本の実証研究

以下で、日本における最低賃金の実証分析の結果について簡単に触れる。まずはじめに、最低賃金がパート賃金に対して有効な下支えとなっているのかどうかに関する議論についてみていく。以下で説明する論文では、必ずしも「下支え効果」について厳密に定義づけがなされている訳ではないが、下支えとは以下の図 2-4 のようなイメージ図を想定するのが妥当ではないかと思われる。図 2-4 は、縦軸に労働者割合を、横軸に賃金を示す図であり、図中に縦に一本長く引かれている線が最低賃金額を示している。下支えとは、最低賃金額近辺に多く賃金が集積しており、正に低賃金労働者の賃金を下から支えているような状況を指し示すと考えられる。また、併せて、最低賃金額未満の賃金額というのは法律違反であるため最低賃金額未満の労働者割合は小さく、ちょうど最低賃金額を境に崖が切り立ったような状況となることが考えられる。

図 2-4 下支え効果のイメージ図



特に女性パートタイマーについて、最低賃金額が下支え効果を有効に発揮しているとする論文に永瀬（1997）がある。永瀬（1997）は、必ずしも最低賃金に関する分析に主眼を置いた論文ではないけれども、1990年の『パートタイム労働者総合実態調査』の個票を用いることにより、パートタイム労働者の賃金が地域別最低賃金額ときわめて密着した関係にあると主張している。女性パートタイム労働者の賃金を全国8地域に分けてヒストグラムにすると、関東・中部を除くその他の地域について、女性パートタイム労働者の賃金の最頻値は当該地域における最低賃金にほぼ一致し、女性賃金はその周辺に集中している。また、女性の場合は、南関東周辺地区を除くと、最低賃金プラス100円以内に、賃金分布の過半の53%がカバーされることになる。さらに、賃金関数に教育年数、勤続年数、産業、地域などの説明変数に加えて都道府県別・産業別の最低賃金（の対数）を入れると、その係数が正となることから、最低賃金制はパートタイム労働者の賃金に対して有効な下支えとして機能していると結論付けている。

一方、パートタイム労働者の賃金に対して、最低賃金の下支え機能を有効に発揮しているのは限られた県についてであるとする議論もある。小原（2000）、安部（2001）は、その代表的な論文である。

小原（2000）は、1995年の『パートタイム労働者総合実態調査』の個票を用いることにより、パートタイム労働者の賃金分布に関するカーネル推定を行っている。カーネル推定とは、賃金の分布型の特定化を行わない賃金分布の推計方法であり、簡単にいえば、ヒストグラムの棒の角をまるめてより平滑化した分布を生み出す推計方法である。賃金分布に生じるコブを判断基準として、北海道、神奈川県、富山県、長野県、愛知県、三重県、京都府、兵庫県、山口県、愛媛県、福岡県、沖縄県などで最低賃金が賃金の下支えをしているとしている。

安部（2001）は、1990年及び1995年の『パートタイム労働者総合実態調査』の個票を用いることにより、主として次のような結果を導き出している。

- ① 一部地域（北海道、青森、新潟、京都、山口、九州の各県）においては、最低賃金がある程度パートタイム労働者の賃金の下支えとして有効な制約となっている。これは過去20年ほどの間に、地域別最低賃金がきわめて硬直的に設定されてきたことに原因がある。
- ② 過去の研究では、パートタイム労働者の賃金は最低賃金にきわめて近い水準に集中しており、パートタイム労働は最低賃金に下支えされた低賃金労働であると議論されてきた。しかしながら、ここでの分析結果はこのような認識に疑問を投げかけるものである。確かに、一部の県においては、パートタイム労働者の賃金が最低賃金付近に多く集中している。しかし、パートタイム労働者の多くが働く大都市地域においては、パートタイム労働者の賃金は地域別最低賃金より20~30%高いのが一般的である。
- ③ 産業別最低賃金（製造業および小売業が対象）は、地域別最低賃金よりも賃金の下支

えとしての機能が高いと考えられる。

また、安部（2004）は、『賃金構造基本統計調査』の特別集計結果を用いることにより、地域別最低賃金の下支え効果には地域により大きな差のあることを再確認している。また、最低賃金は、都市部で有効な制約になっていない傾向があるが、地方によっては中小企業で地域別最低賃金が有効な制約になっているところもあることを示している。

以上の最低賃金に関する下支え効果に関する研究以外にも、次のような研究結果が散見される。

篠塚（1989）は、第8章「女子パート労働と最低賃金制」の中で、パートタイム労働者の賃金決定が最低賃金額と強くリンクしていることを示している。

Kawaguchi and Yamada（2004）は、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』を用いることにより、次のような結果を導き出している。まず、最低賃金が女性の低賃金労働者（賃金が、前年の最低賃金と対象年の最低賃金の間に分布する労働者を指す）の賃金に影響を及ぼすかどうか検討しているが、影響を及ぼさないという結果が得られた。また、女性を対象とし最低賃金の雇用に及ぼす効果を計測しているが、コントロール・グループを低賃金労働者とした場合等について、最低賃金が負の雇用効果を及ぼすことを示している。

また、神代（2004）は、最低賃金制度の変遷過程や最低賃金制をめぐる問題点について包括的に論じている。

参考文献

（英文）

Bernstein, Jared and John Schmitt (2000), "The impact of the minimum wage: Policy lifts wages, maintains floor for low-wage labor market", Economic Policy Institute Briefing Paper.

Bound, John and George Johnson (1992), "Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of Alternative Explanations", *American Economic Review* 82: 371-392.

Brown, Charles (1995), "Comment by Charles Brown, in Review symposium on Card and Kruger's 'Myth and measurement: the new economics of the minimum wage' ", *Industrial and Labor Relations Review* 48: 828-830.

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

Brown, Charles, Curtis Gilroy and Andrew Kohen (1982), "The effect of minimum wage on employment and unemployment", *Journal of Economic Literature* 20: 487-528.

Brown, Charles, Curtis Gilroy and Andrew Kohen (1983), "Time-series evidence the

- effect of the minimum wage on youth employment and unemployment", *Journal of Human Resources* 18: 3-31.
- Card, David (1992a), "Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage", *Industrial Labor Relations Review* 46: 22-37.
- Card, David (1992b), "Do minimum wages reduce employment? A case study of California", *Industrial Labor Relations Review* 46: 38-54.
- Card, David and Alan Krueger (1994), "Minimum Wages and employment: a case study of the fast food industry", *American Economic Review* 84: 772-793.
- Card, David and Alan Krueger (1995), *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage* Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Card, David, Lawrence Katz and Alan Krueger (1994), "Comment on David Neumark and William Wascher, 'Employment effects of minimum and subminimum wage: panel data on state minimum wage laws'", *Industrial Labor Relations Review* 47:487-497.
- Currie, Janet, and Bruce Fallick (1994), "The minimum wage and the employment of youth: Evidence from the NLSY", *Journal of Human Resources* 16: 404-428.
- Derre, Donald, Kevin Murphy and Finis Welch (1995), "Employment and minimum wage hike", *American Economic Review, Papers and Proceedings* 85: 232-237.
- Dickens, Richard, Stephen Machin and Alan Manning (1998), "Estimating the effect of minimum wages on employment from the distribution of wages: A critical view", *Labour Economics* 5: 109-134.
- Dickens, Richard, Stephen Machin and Alan Manning (1999), "The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from Britain" *Journal of Labor Economics* 17: 1-22.
- Dinard, John, Nicole Fortin and Thomas Lemieux (1996), "Labor market institutions and the distributions of wages, 1973-1992: a semiparametric approach", *Econometrica* 64: 1001-1004.
- Ehrenberg, Ronald, and Ronald Marcus (1982), "Minimum wages and teenagers' enrollment-employment outcomes: A multinomial logit model.", *Journal of Human Resources*, 17: 39-52.
- Freeman, Richard, (1995), "Comment by Finis Richard B. Freeman, in Review symposium on Card and Krueger's 'Myth and measurement: the new economics of the minimum wage' ", *Industrial and Labor Relations Review* 48: 830-834.
- Freeman, Richard, (1996), "The minimum wage as a redistributive tool " *Economic Journal* 106: 639-649.

- Fuchs, Victor, Alan Krueger and James Poterba (1998), "Economist' views about parameters, values, and policies: Survey results in labor and public economics", *Journal of Economic Literature* 36: 1387-1425.
- Gramlich, Edward (1976), "Impact of minimum wages on other wages, Employment and family incomes ", *Brookings Papers on Economic Activity* 7: 409-451.
- Hamermesh, Daniel (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, NJ
- Hamermesh, Daniel (1995), "What a wonderful world this would be, in Review symposium on Card and Krueger's 'Myth and Measurement: the new economics of minimum wage'", *Industrial Labor Relations Review* 48: 835-838.
- Hashimoto, Masanori (1982), "Minimum wage effects on training on the job", *American Economic Review* 72: 1070-1087.
- Holzer, Harry, Lawrence Katz and Alan Kruger (1991), "Job queues and wages", *Quarterly Journal of Economics* 106: 739-768.
- Katz, Lawrence and Alan Krueger (1992), "The effect of the minimum wage on the fast-food industry", *Industrial Relations Review* 46: 6-21.
- Kawaguchi, Daiji and Ken Yamada (2004), "The impact of minimum wage on female employment in Japan" ,*Discussion Paper No.1074*, Institute of Policy and Planning Sciences, University of Tsukuba.
- Kennan, John (1995), "The elusive effects of minimum wages" *Journal of Economic Literature* 33: 1950-1965.
- Kim, Taeil, and Lowell Taylor (1995), "The employment effect in retail trade California's 1988 minimum wage increase", *Journal of Business and Economic Statistics* 13: 175-182.
- Lee, David (1999), "Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage", *Quarterly Journal of Economics* 114: 977-1023.
- Meyer, Robert, and David Wise (1983a), "The effects of the minimum wage on the employment and earnings of youth", *Journal of Labor Economics* 1: 66-100.
- Meyer, Robert, and David Wise (1983b), "Discontinuous distributions and missing persons: The minimum wage and unemployment youth", *Econometrica* 51: 1677-1698.
- Neumark, David and William Wascher (1992), "Employment effects of minimum and subminimum wage: panel data on state minimum wage laws", *Industrial Labor Relations Review* 46: 55-81.
- Neumark, David and William Wascher (1995a), "Minimum wage effect on employment

- and enrollment", *Journal of Business and Business Statistics* 13: 199-206.
- Neumark, David and William Wascher (1995b), "Minimum-wage Effects on school and work transitions of teenage", *American Economic Review* 85: 244-249.
- Neumark, David and William Wascher (1996), "Minimum wage effect on employment and enrollment: Reply to Evans and Turner", *Finance and Economic Discussion Series* 96-28. Board of the Federal Reserve System (U.S.).
- Neumark, David and William Wascher (1997), "Do minimum wages fight poverty?" *Working Paper. no.6127.NBER*, Cambridge, MA.
- Neumark, David and William Wascher (2001), "Minimum Wages and Training Revisited" *Journal of Labor Economics* 19: 563-595.
- Osterman, Paul (1995), "Comment by Finis Welch, in Review symposium on Card and Kruger's 'Myth and measurement: the new economics of the minimum wage' ", *Industrial and Labor Relations Review* 48: 839-842.
- Smith, Ralph and Bruce Vavrichek (1992), "The Wage mobility of minimum wage workers", *Industrial Labor Relations Review* 46: 82-88.
- Solon, Gary (1990), "The minimum wage and teenage employment: a reanalysis with attention to serial correlation and seasonality", *Journal of Human Resources* 20: 290-297.
- Stafford, Frank (1986), "Forestalling the demise of empirical economics: the role of microdata in labor economics research", in: Orley Ashenfelter and Richard Layard, eds., *Handbook of labor economics, vol. 1, North Holland, Amsterdam*.
- Welch, Finis (1995), "Comment by Finis Welch, in Review symposium on Card and Kruger's 'Myth and measurement: the new economics of the minimum wage' ", *Industrial and Labor Relations Review* 48: 842-848.

(和文)

- 安部由起子 (2001) 「地域別最低賃金がパート賃金に与える影響」 猪木・大竹編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会。
- 安部由起子 (2004) 「最低賃金は賃金の有効な下支えか」『日本労働研究雑誌』4月号、No.525。
- 神代和欣 (2004) 「わが国最低賃金制の現状と課題」『社会政策学と賃金問題』第12号。
- 小原美紀 (2000) 「最低賃金は誰を支えているか」 三谷直紀編『21世紀への労働市場と雇用システムの構図(2)』雇用・能力開発機構、関西経済研究センター。
- 篠塚英子 (1989) 『日本の雇用調整』東洋経済新報社。
- 永瀬伸子 (1997) 「パート賃金はなぜ低いか：諸制度の足かせ」『国際化の進展と労働市場—制度・政策への影響』雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会。

第3章 地域別最低賃金に関する分析

— 『賃金構造基本統計調査』を用いた分析—

1 地域別最低賃金額の近辺における賃金の張り付き状況

本稿では、『賃金構造基本統計調査』（以下『賃金センサス』）の個票を用いて、地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況について分析を行うことにする。周知のように、『賃金センサス』は、日本全国の雇用者を対象とした大規模な統計調査である。サンプル・サイズは120万を超え、復元倍率を掛けると、サンプル・サイズは2,800万弱となる。地域別最低賃金額近辺の賃金の張り付き状況を都道府県別に検討するには、都道府県別にかなりの数の雇用者数が必要とされる。サンプル・サイズの大きな『賃金センサス』は、都道府県別に賃金の張り付き状況を検討する作業に適した統計調査であるといえる。ただし、『賃金センサス』の対象となっている雇用者は、事業所規模5人¹以上の事業所に属している者であるため、最低賃金の影響を最も受けやすいと考えられる事業所規模1～4人の雇用者については、分析の枠外に置かれてしまう。

賃金については、以下の形で計算を行っている。最低賃金額の算出に当たっては、通勤手当、精皆勤手当、家族手当の3手当を除くことになっているため、所定内給与額から上記3手当を除き所定内労働時間で割って、個人の時間当たり賃金額を算出している²。また、所定内実労働時間数が0の者及び所定内給与額が0の者は分析から除いた。

以下では、2003年の『賃金センサス』の個票を用いて、各都道府県の賃金の張り付き状況についてみていく。なお、2003年の『賃金センサス』は、平成15年6月分の給与額について、同年7月に調査を実施した結果である。そのため、調査当時の地域別最低賃金額は、平成14年発効分が対象となる。2003年『賃金センサス』の対象となる地域別最低賃金額は、以下の表3-1に掲載されている。

図3-1～図3-47は一般労働者の賃金分布と地域別最低賃金の関係を、また図3-48～図3-94はパートタイム労働者の賃金分布と地域別最低賃金の関係をみた図である。縦に引かれた棒線が、各都道府県の最低賃金額を示している。この棒線より左側は、最低賃金額未満の賃金を支給されている者の分布を示している。

¹ 『賃金センサス』では、事業所規模5人以上の事業所全体が調査対象ではなく、常用労働者5～9人を雇用する民営の事業所で企業規模が5～9人の事業所が対象となっている。そのため、常用労働者10人以上の企業に属する常用労働者5～9人を雇用する事業所は調査対象外となっている。

² 通勤手当、精皆勤手当、家族手当の3手当は調査対象事業所すべてで調査されているのではなく、製造業で99人以下の事業所、卸売・小売業、飲食店またはサービス業で29人以下の事業所に限定されている。上記以外の事業所については3手当の調査を行っていないため、3手当を除いた計算はできないことになる。

表3-1 平成14年度地域別最低賃金額の改定状況

(単位：円)

	時間額	発効予定日
北海道	637	平成14年10月1日
青森	605	平成14年10月1日
岩手	605	平成14年10月1日
宮城	617	平成14年10月2日
秋田	605	平成14年9月30日
山形	605	平成14年10月1日
福島	610	平成14年10月1日
茨城	647	平成14年10月1日
栃木	648	平成14年10月1日
群馬	644	平成14年10月1日
埼玉	678	平成14年10月1日
千葉	677	平成14年10月4日
東京	708	平成14年10月1日
神奈川	706	平成14年10月1日
新潟	641	平成14年9月30日
富山	644	平成14年10月1日
石川	645	平成14年10月1日
福井	642	平成14年10月1日
山梨	647	平成14年10月1日
長野	646	平成14年10月1日
岐阜	668	平成14年10月1日
静岡	671	平成14年10月1日
愛知	681	平成14年10月1日
三重	667	平成14年10月1日
滋賀	651	平成14年9月29日
京都	677	平成14年10月1日
大阪	703	平成14年9月30日
兵庫	675	平成14年9月30日
奈良	647	平成14年10月1日
和歌山	645	平成14年10月1日
鳥取	610	平成14年10月1日
島根	609	平成14年10月1日
岡山	640	平成14年10月1日
広島	644	平成14年10月1日
山口	637	平成14年10月1日
徳島	611	平成14年10月1日
香川	618	平成14年10月1日
愛媛	611	平成14年10月1日
高知	611	平成14年10月1日
福岡	643	平成14年10月1日
佐賀	605	平成14年10月1日
長崎	605	平成14年10月6日
熊本	606	平成14年10月1日
大分	606	平成14年10月1日
宮崎	605	平成14年10月1日
鹿児島	605	平成14年10月1日
沖縄	604	平成14年10月1日

ところで、『賃金センサス』における「パートタイム労働者」の定義は以下のとおりである。「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者をいう。」とある。また、「一般労働者」の定義は、「パートタイム労働者以外の労働者をいう。」となっている。『労働力調査』や『就業構造基本調査』におけるパートタイム労働者の定義とは異なり、短時間労働者もしくは労働日数の少ない者をパートタイム労働者としているため、所定労働時間もしくは労働日数が一般労働者と同じいわゆる擬似パートが一般労働者の範疇に含まれることになる。一般労働者の中でも、賃金が低い雇用者の一部は、この擬似パートが占めている可能性が高いと考えられる。

一般労働者とパートタイム労働者の賃金分布を一瞥すると、都道府県によって最低賃金近辺の賃金の張り付き状況がかなり違うことに気づく。一般的に言って、一般労働者の場合には、最低賃金額近辺にはそれほど多くの雇用者が集まっていない場合が多い。その典型例は東京都であろう。東京都の場合には、地域別最低賃金額が708円であるが、地域別最低賃金額近辺には、賃金の張り付き状況は観察されない。反対に、一般労働者の場合であっても、地域別最低賃金額近辺に多くの雇用者が集中している都道府県も見受けられる。例えば、沖縄県がその典型例である。

パートタイム労働者の場合には、一般労働者の場合に比べて、地域別最低賃金額近辺に多くの雇用者が張り付いている都道府県が増えてくる。北海道、青森県、岩手県、山口県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県などが該当しているように見える。一方、パートタイム労働者の場合であっても、雇用者が地域別最低賃金額近辺に張り付いているとは決していえないところも多い。東京都、千葉県、神奈川県をはじめとした大都市圏にこうした事例が多い。

以上は、図3-1～図3-94までの図をみた印象論でしかない。地域別最低賃金額に関する賃金の張り付き状況を示す何らかの指標を用いることにより、より客観的に賃金の張り付き状況を確認したい。ただ、客観的に賃金の張り付き状況を確認する指標とはいっても、結局のところ、人口に膾炙する指標が存在する訳ではない。必ずしも決定的な指標が存在するわけではない以上、これまでの分析手法を踏襲するのも一つの方法である。これまでの日本における最低賃金の分析をみると、データの制約もあり、あまり詳細な分析は行われていない。その中で、詳細な分析が行われている例外は、安部（2001年、2004年）である。特に安部（2001年）では、『パートタイム労働者総合実態調査』、『賃金センサス』を用いることにより、県別最低賃金と女性パート平均賃金の乖離がどの程度あるのかを検討している。また、県別最低賃金未満率、県別最低賃金×1.03未満の割合、県別最低賃金×1.05未満の割合を計算し、（県別最低賃金から3%の割合）－（県別最低賃金未満の割合）の値ないしは（県別最低賃金から5%の割合）－（県別最低賃金未満の割合）の値によって地域別最低賃金が有効な制約となっているかどうかを検討している。

本稿でも、基本的には安部が用いた手法を踏襲して分析を行うが、分析対象は安部とは異なり、女性パートタイム労働者だけではなく、一般労働者・パートタイム労働者を分析対象とする。表 3-2 は、各都道府県別に一般労働者ならびにパートタイム労働者について、賃金の平均額と地域別最低賃金額の乖離額および乖離幅を示した結果である。地域別最低賃金額と賃金の平均額との乖離の程度をみることによって、地域別最低賃金額近辺への雇用者の張り付き状況を測定するものである。乖離幅というのは、平均賃金額と地域別最低賃金額との乖離額を平均賃金額で割った値である。平均賃金額が高くなるほど乖離額も高くなる傾向にあることから、変動係数のように乖離額を平均賃金額で調整した値である。この値が大きいほど地域別最低賃金額と平均賃金額の乖離の程度が大きいことになる。

一般労働者の結果をみると、多くの県で乖離額が 900 円～1,000 円程度あり、また乖離幅も 0.58～0.65 となっている。一般労働者の場合、平均賃金額と地域別最低賃金額の間にはかなりの乖離が認められる。乖離額（738 円）、乖離幅（0.550）とも最も小さい青森県の場合であっても、地域別最低賃金額と平均賃金額の間には大きな乖離が観察される。

問題はパートタイム労働者に関してである。パートタイム労働者の場合には、多くの県で乖離額が 200 円台であり、乖離幅も 0.2 台に集中している。乖離額（115 円）、乖離幅（0.160）の最も小さな沖縄県の場合には、地域別最低賃金額と平均賃金額がかなり近接している。沖縄県ほどではないにしても、福岡県、佐賀県、北海道、山口県、鹿児島県、熊本県、岩手県、長崎県、青森県、大分県などの各県は、地域別最低賃金額と平均賃金額の乖離額が 200 円以内で、また乖離幅が 0.2～0.24 までの間にあり、地域別最低賃金額と平均賃金額が近接している県である。

パートタイム労働者の中で、乖離額（334 円）、乖離幅（0.321）ともに最も大きいのは東京都である。東京都ほどではないにしても、京都府、滋賀県、三重県、和歌山県、徳島県などの県は、乖離額も 270 円～280 円程度あり、乖離幅も 0.29～0.3 程度と相対的に大きな乖離を示している。

しかしながら、地域別最低賃金額と平均賃金額の乖離だけでは、低賃金雇用者がどの程度最低賃金額近辺に密集しているのかよくわからない。そこで次に、低賃金雇用者の割合について検討していく。先述したように、安部（2001 年）は県別最低賃金未満率、県別最低賃金×1.03 未満の割合、県別最低賃金×1.05 未満の割合を計算し、（県別最低賃金から 3%の割合）－（県別最低賃金未満の割合）の値ないしは（県別最低賃金から 5%の割合）－（県別最低賃金未満の割合）の値によって地域別最低賃金が有効な制約となっているかどうかを検討している。

本稿でも、地域別最低賃金未満率、地域別最低賃金額×1.05 未満の割合を計算すると共に、併せて地域別最低賃金額×1.1 未満の割合、地域別最低賃金額×1.15 未満の割合も計算する。地域別最低賃金額×1.05 未満の割合というのは、安部（2001 年）も指摘しているように、最低賃金を満たすぎりぎりの水準で働いている雇用者がどの程度いるかを測定する指

標である。地域別最低賃金額×1.1 という賃金水準は、地域別最低賃金額に 1 割上乗せした額（およそ 60 円～70 円）であり、地域別最低賃金額の引上げに伴うスピルオーバー効果により、地域別最低賃金額引上げの影響を受けると考えられる層である。同様に、地域別最低賃金額×1.15 という賃金水準も、地域別最低賃金額に 90 円～100 円程度上乗せした額であり、地域別最低賃金額引上げの影響が及ぶ範囲ではないかと考えられる。

表 3-3 は、一般労働者について低賃金雇用者の賃金分布を示した結果である。最低賃金未満率をみると、沖縄県の 2.2%、宮崎県の 2.1%が高い程度で、多くの都道府県は 1%未満の最低賃金未満率となっている。地域別最低賃金額×1.05 未満の割合でいうと、沖縄県、青森県の 4.4%が最も高い割合であり、雇用者が最低賃金額近辺に張り付いているという状況は確認できない。最低賃金額からの乖離額が 90 円～100 円程度である地域別最低賃金額×1.15 未満の割合をみても、青森県が 9.2%、沖縄県の 9.0%が目立つ程度であり、一般労働者に関しては地域別最低賃金額近辺の雇用者の張り付き状況は確認できない。

問題はパートタイム労働者の状況である。表 3-4 は、パートタイム労働者の賃金分布状況を都道府県別にみた結果である。一般労働者の場合とは、状況が大きく異なっている。まず、最低賃金未満率をみると、山口県(9.8%)をはじめとして、沖縄県(9.2%)、大分県(6.5%)、北海道(6.3%)、宮崎県(5.5%)、青森県(5.0%)、長崎県(5.0%)など、地域別最低賃金未満率 5.0%を上回る県が散見される。各県の最低賃金未満率をパートタイム労働者について単純平均すると 3.26%となることから、パートタイム労働者に関しては最低賃金未満者が多いことがわかる。その中でも 5%を上回る割合というのは、かなり割合の高い県である。

地域別最低賃金額×1.05 未満の割合をみると、沖縄県(31.8%)、北海道(24.7%)、山口県(23.6%)の 3 つの道県が 20%を超える未満率となっており、また青森県(17.2%)、福岡県(16.5%)、長崎県(15.7%)、大分県(15.3%)等の県も 15%を超える未満率となっており、これらの県は他の都府県に比べて地域別最低賃金額への張り付き状況が稠密といえる。

(地域別最低賃金額×1.05 未満の割合) — (地域別最低賃金未満率) を計算すると、沖縄県で 22.6 ポイント、北海道 18.4 ポイント、山口県 13.8 ポイント、福岡県 12.3 ポイント、青森県 12.2 ポイント、長崎県 10.7 ポイントとなっており、10 ポイントを超える高い割合である。これらの県では、地域別最低賃金額からおおよそ 30 円～35 円という非常に低い賃金額の範囲内にパートタイム労働者全体の 10%を超える層が張り付いていることになり、かなり高い張り付き度合であるといえる。これに対して、滋賀県の 1.1 ポイントを筆頭に、山梨県 1.5 ポイント、東京都 1.6 ポイント、香川県 2.2 ポイント、鳥取県 2.4 ポイント、徳島県 2.6 ポイント、神奈川県 2.8 ポイント、長野県 2.9 ポイントの各都県では、低賃金層への集積割合が 3 ポイントを割っており、低い張り付き度合であるといえる。

次に地域別最低賃金額×1.1 未満の割合、地域別最低賃金額×1.15 未満の割合をみると、地域別最低賃金額×1.05 の場合と同様の結果が窺える。地域別最低賃金額×1.1 未満の割合では、沖縄県(50.6%)、北海道(38.5%)、山口県(36.2%)、福岡県(32.4%)、大分県(31.5%)

の各道県が 30%を超える高率となっている。一方、香川県 (5.1%)、東京都 (6.7%)、千葉県 (7.3%)、鳥取県 (7.5%)、滋賀県 (9.1%)、山梨県 (9.2%) の各都県は、その割合が 10%を下回る割合の少ない県である。また (地域別最低賃金額×1.1 未満の割合) — (地域別最低賃金額未満率) を計算すると、沖縄県 (41.4 ポイント)、北海道 (32.2 ポイント)、福岡県 (28.2 ポイント)、佐賀県 (26.9 ポイント)、山口県 (26.4 ポイント)、大分県 (25.0 ポイント) の各県は 25 ポイントを上回る高率である。一方、東京都 (4.7 ポイント)、香川県 (4.6 ポイント)、鳥取県 (5.3 ポイント)、千葉県 (5.5 ポイント)、徳島県 (6.0 ポイント)、山梨県 (7.2 ポイント)、滋賀県 (7.3 ポイント)、富山県 (8.2 ポイント)、京都府 (8.7 ポイント)、山形県 (8.8 ポイント)、石川県 (9.2 ポイント)、神奈川県 (9.9 ポイント) の各県は、地域別最低賃金額から地域別最低賃金額×1.1 の割合が 10 ポイントを下回る相対的に割合の低い県である。

地域別最低賃金額の 90 円～100 円上乗せ分である地域別最低賃金額×1.15 未満の割合で見ると、沖縄県 (59.2%)、北海道 (49.5%)、山口県 (47.0%)、大分県 (44.9%)、福岡県 (44.6%)、鹿児島県 (41.3%)、佐賀県 (40.1%) の各県は、40%を超える高率となっており、その割合の高さが際だっていることがわかる。一方、山梨県 (14.4%)、東京都 (14.9%)、鳥取県 (15.8%)、滋賀県 (16.4%)、長野県 (17.4%)、京都府 (18.4%)、山形県 (18.5%)、富山県 (19.4%)、福井県 (19.4%) の各県は、その割合が 20%を下回る割合の低い県であるといえる。

以上の図や表からの結果をまとめると、以下のようになる。

基本的に、一般労働者については、地域別最低賃金額近辺に雇用者が張り付いている状況は確認できない。

パートタイム労働者の場合、地域別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況は都道府県によって大きく異なっている。沖縄県、北海道、山口県、福岡県、大分県などの県は、低賃金雇用者の割合が他の都府県に比べてかなり多く、地域別最低賃金額近辺に多くの雇用者が密集している。相対的に多くの雇用者が地域別最低賃金額近辺に密集しているということからすれば、地域別最低賃金制度は一定程度機能しているといえよう。

一方、東京都、山梨県、滋賀県、鳥取県、徳島県、香川県などの県では、低賃金雇用者の割合が他の府県に比べてかなり少なく、地域別最低賃金額近辺に雇用者が密集しているとはいえない状況である。相対的に多くの雇用者が地域別最低賃金額近辺に密集していないという状況から判断すれば、地域別最低賃金制度は有効に機能しているとはいえないと考えられる。

图 3 - 1 北海道（一般労働者）

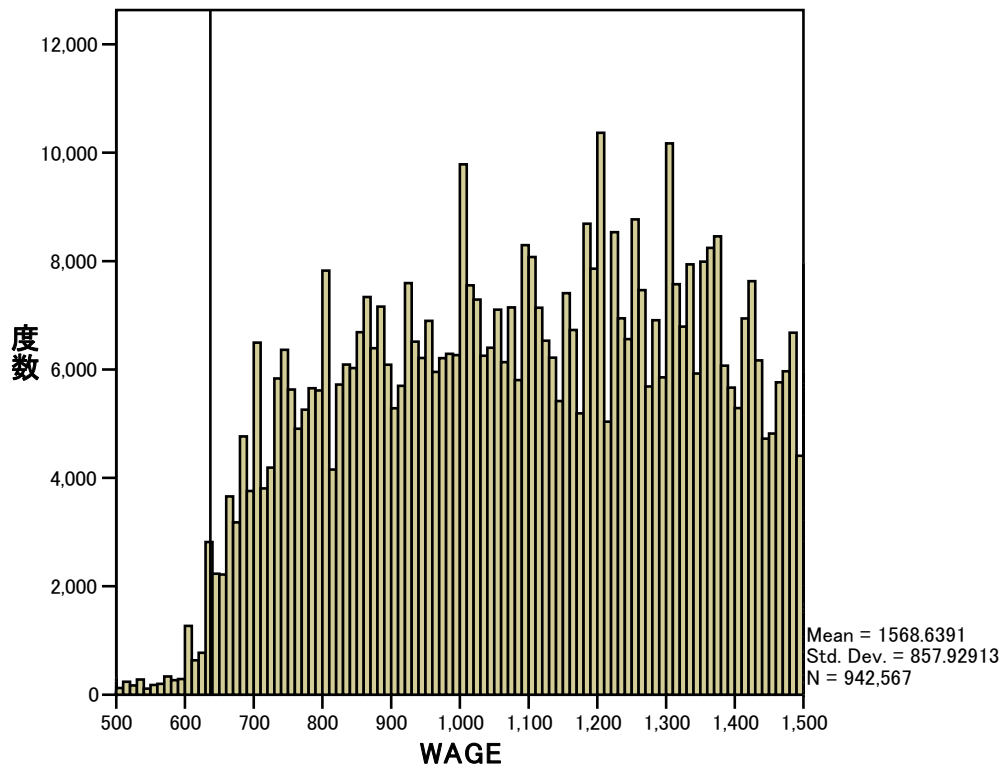


图 3 - 2 青森（一般労働者）

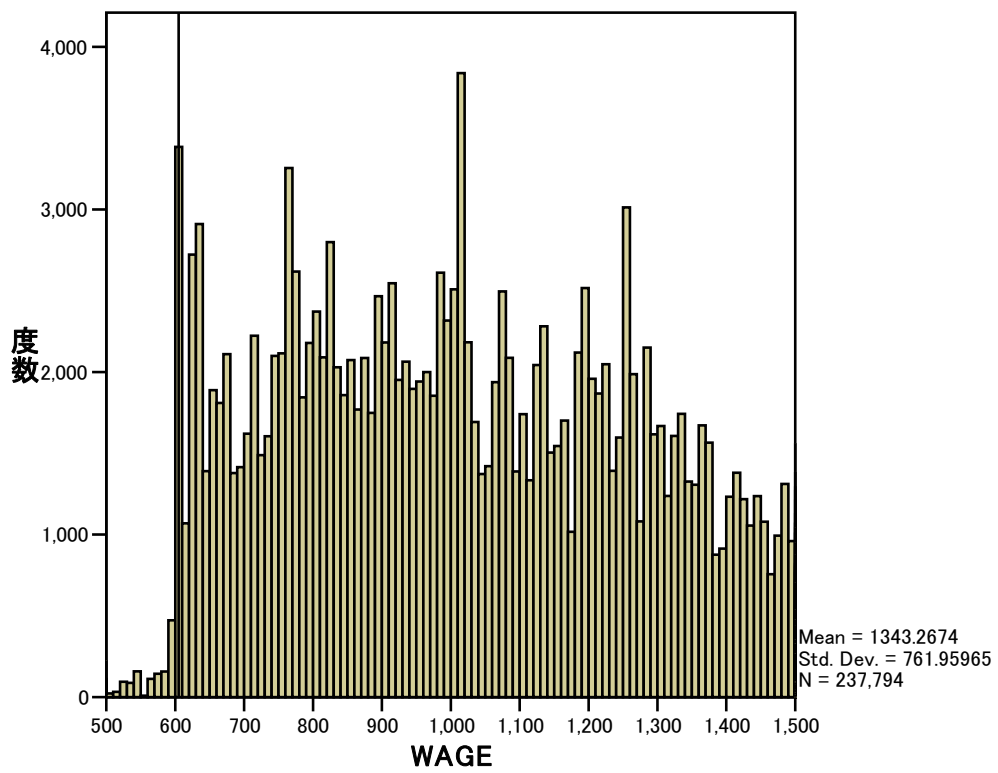


图 3-3 岩手（一般労働者）

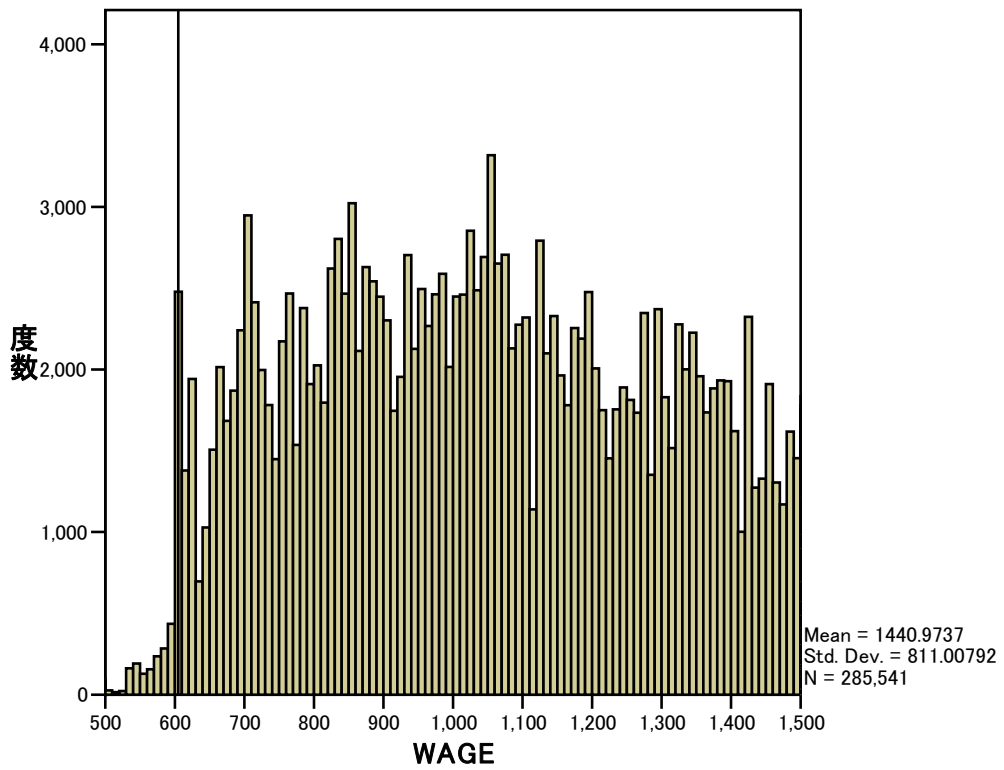


图 3-4 宮城（一般労働者）

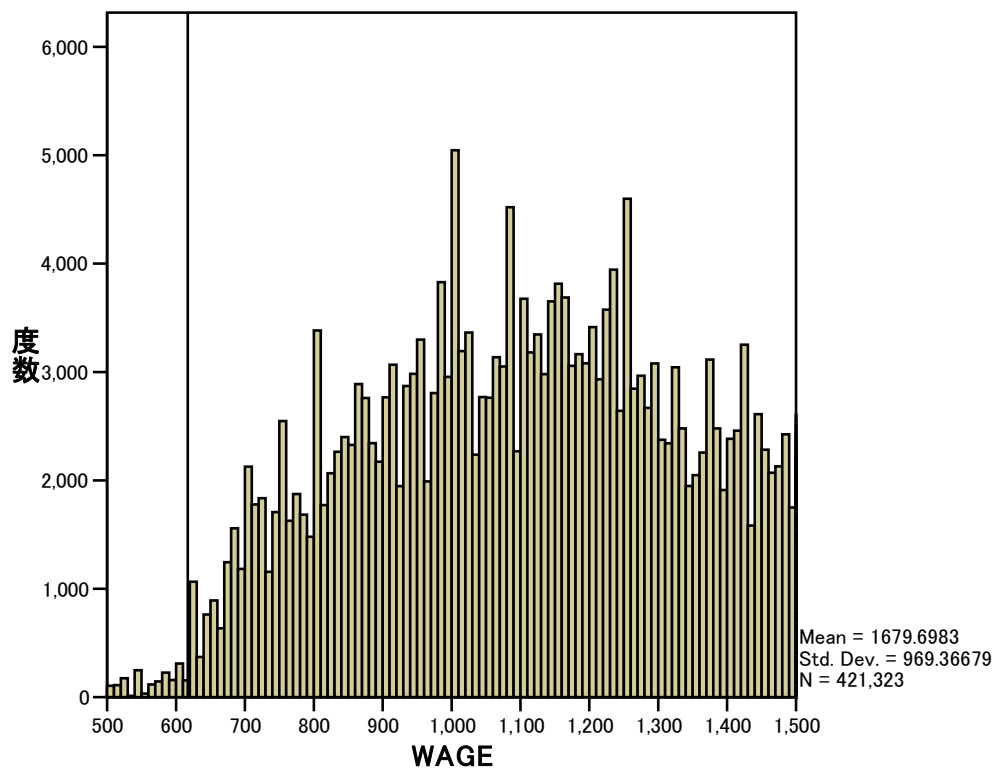


図 3 - 5 秋田（一般労働者）

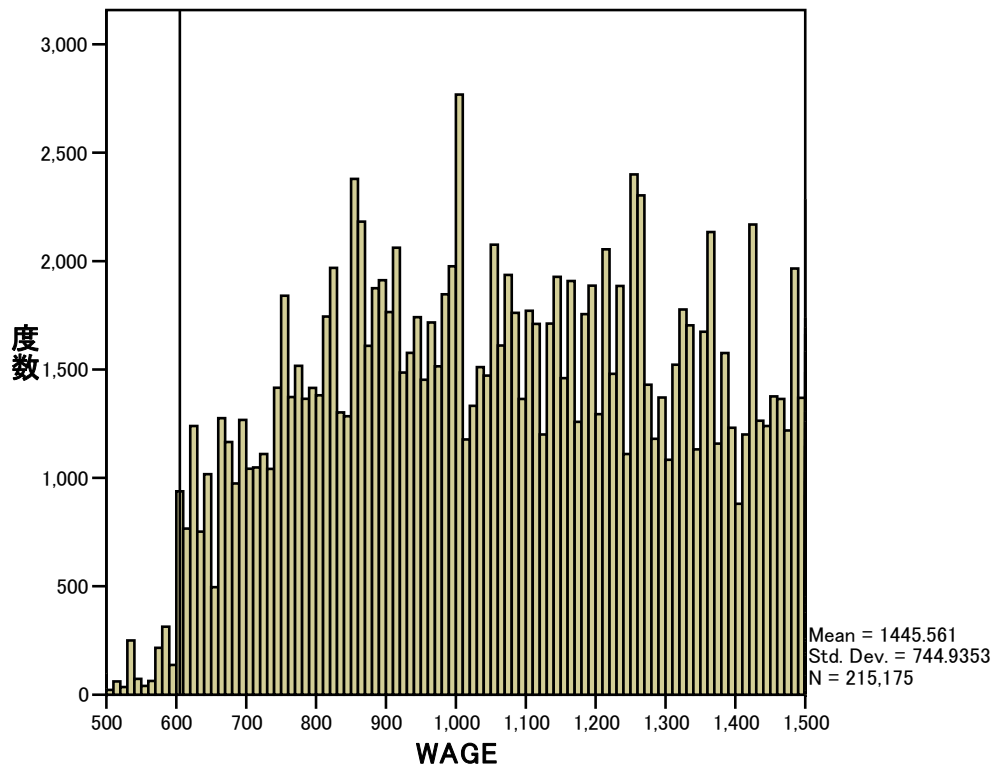


図 3 - 6 山形（一般労働者）

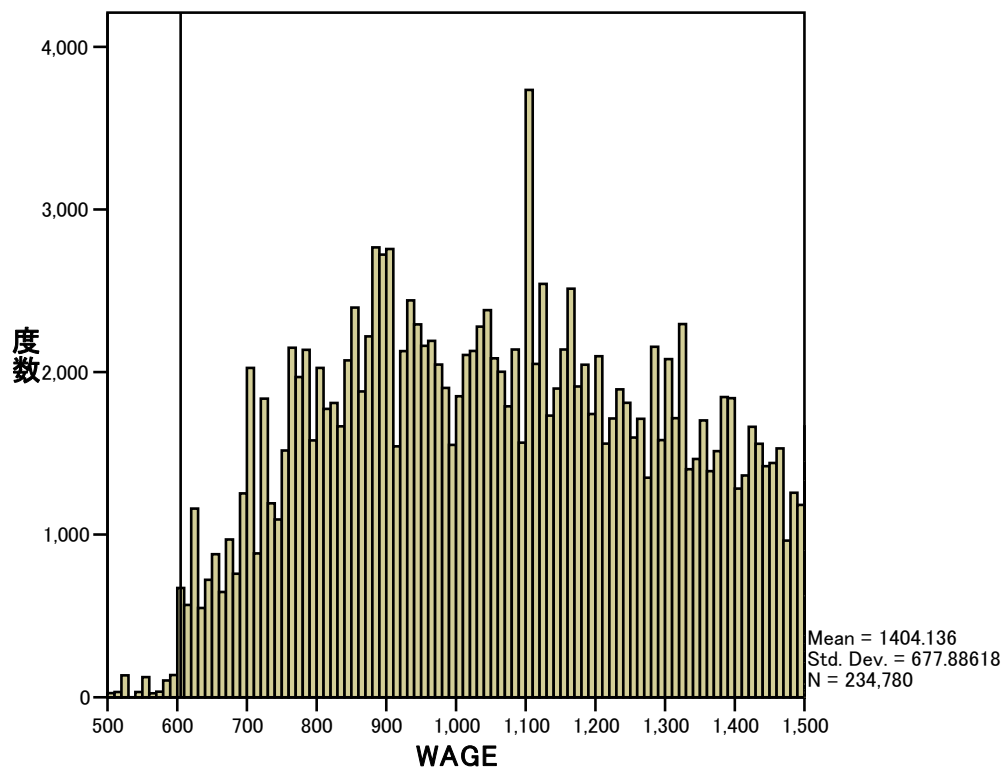


图 3-7 福島（一般労働者）

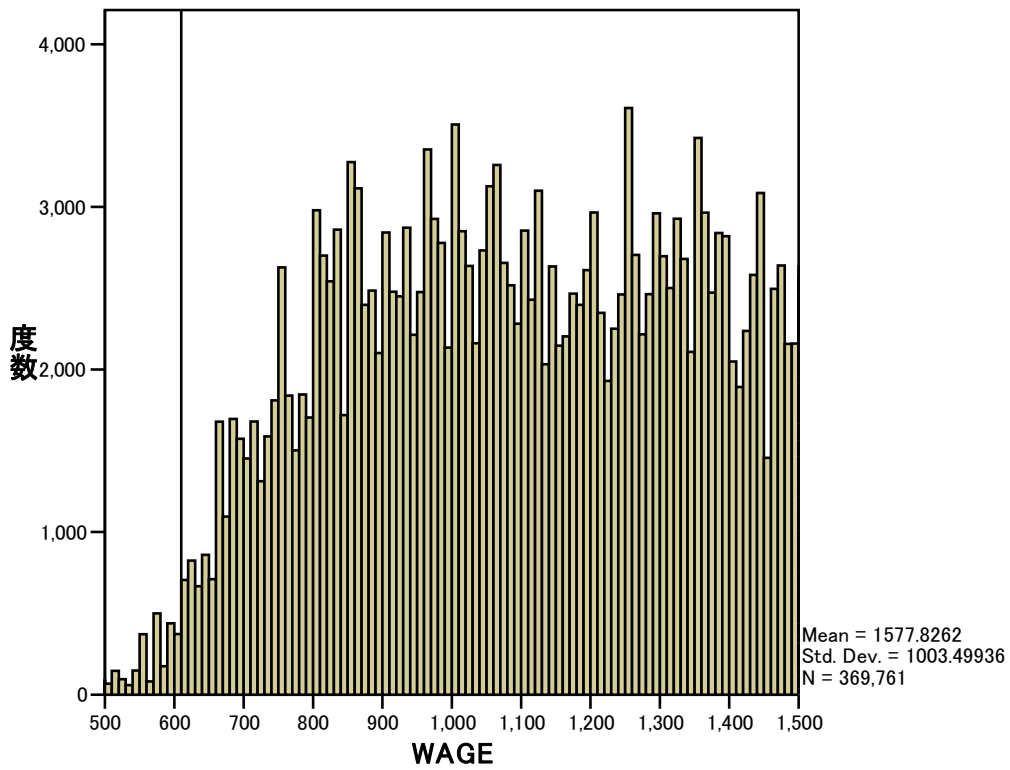


图 3-8 茨城（一般労働者）

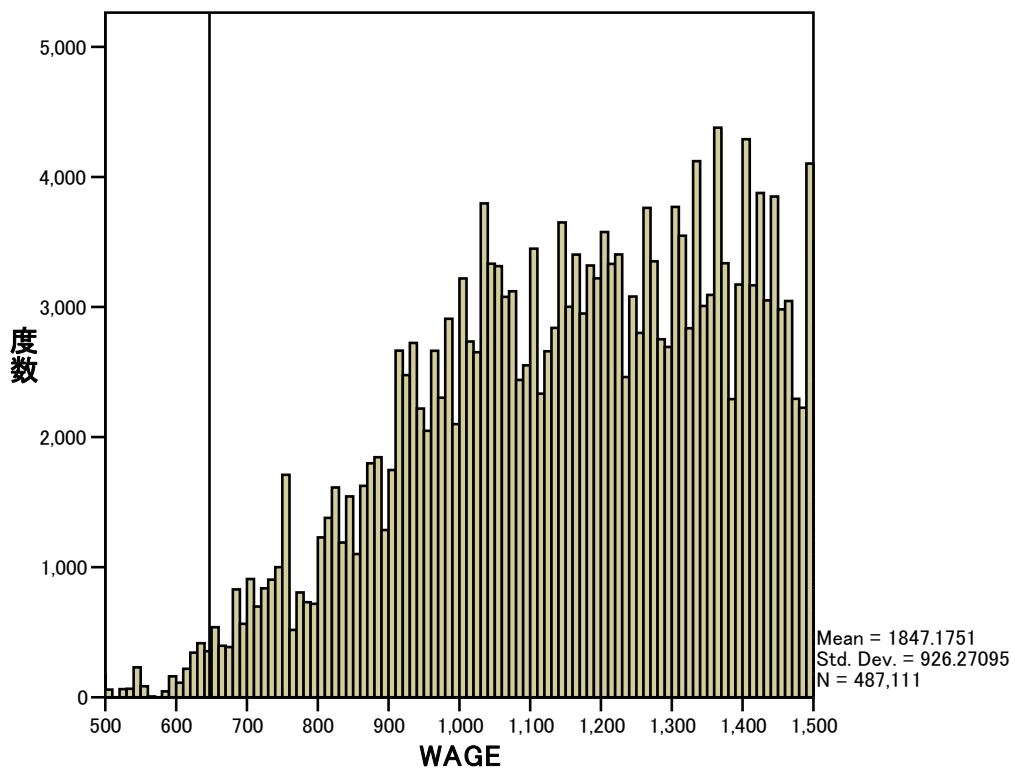


図3-9 栃木（一般労働者）

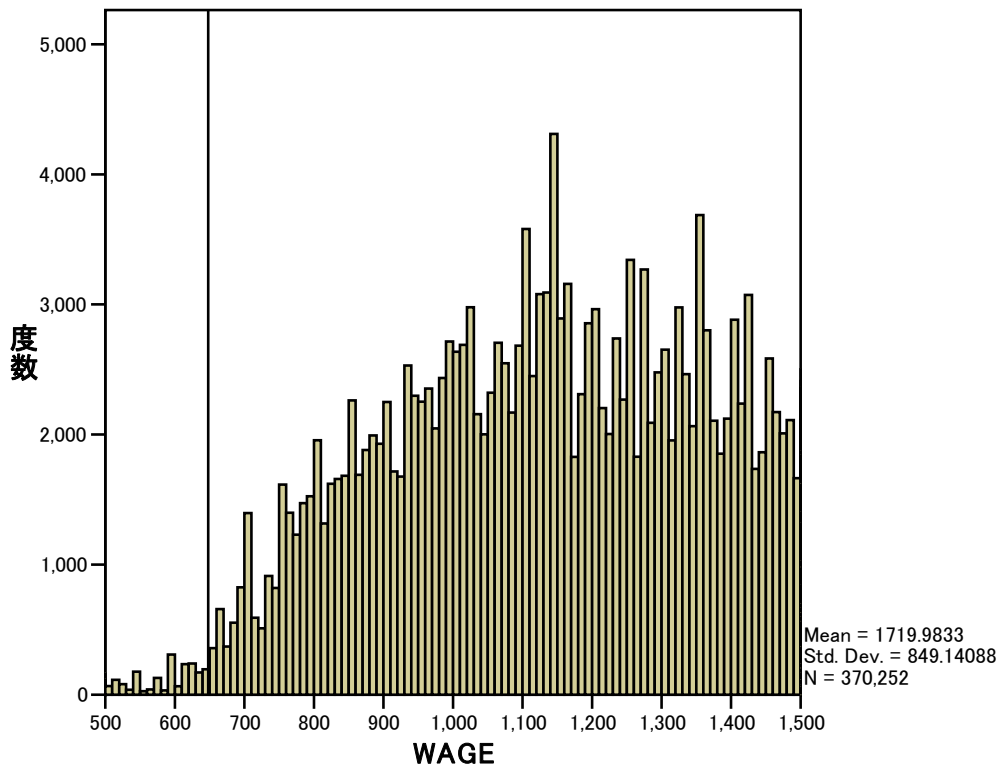


図3-10 群馬（一般労働者）

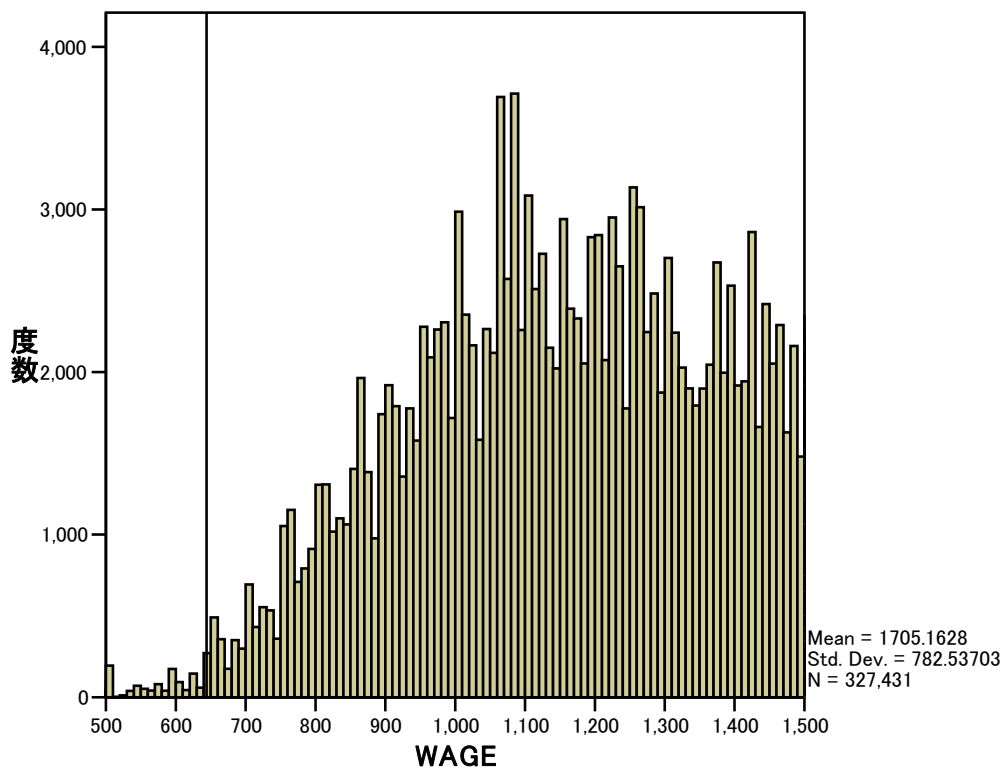


图 3-11 埼玉（一般労働者）

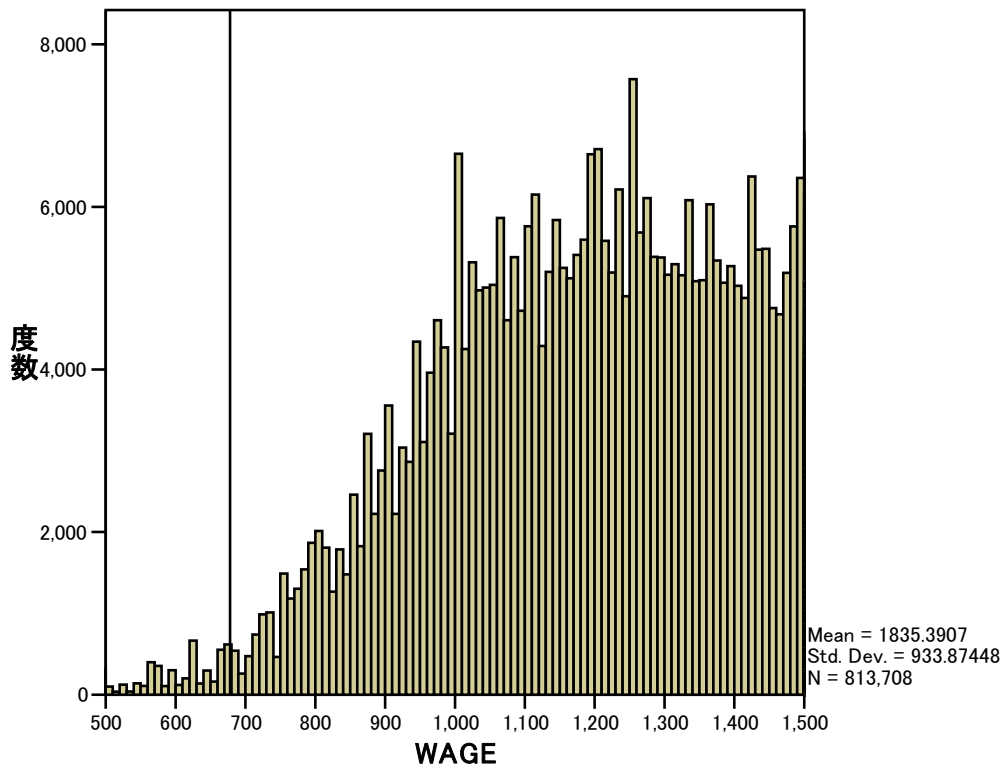


图 3-12 千葉（一般労働者）

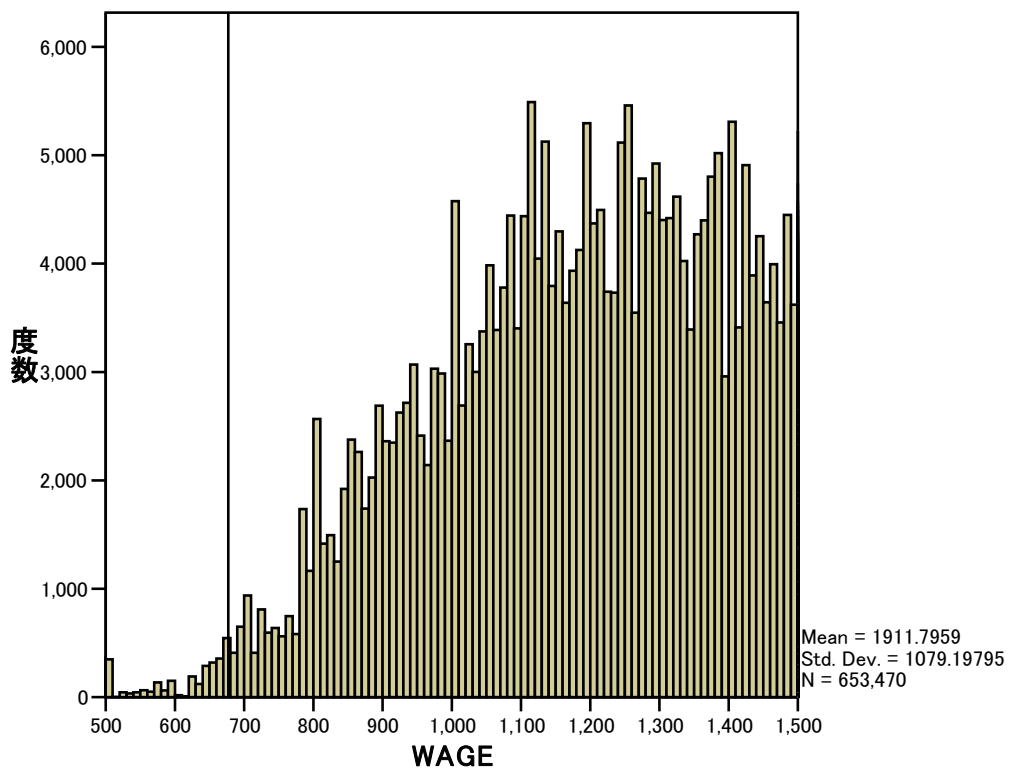


図 3 - 1 3 東京（一般労働者）

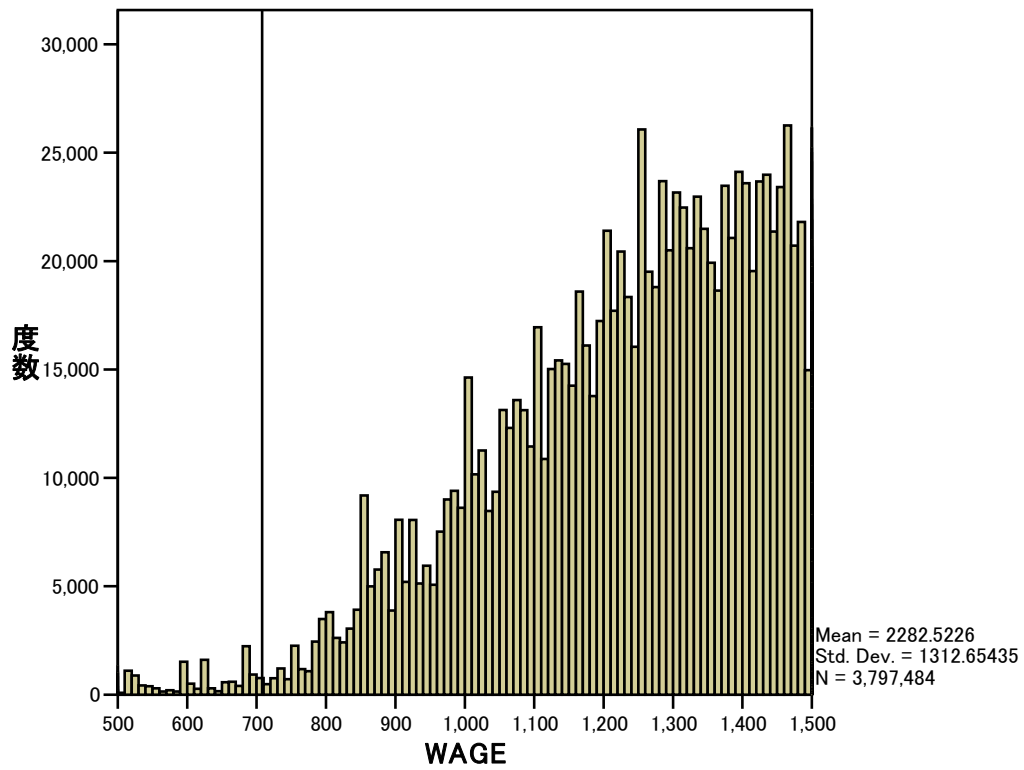


図 3 - 1 4 神奈川（一般労働者）

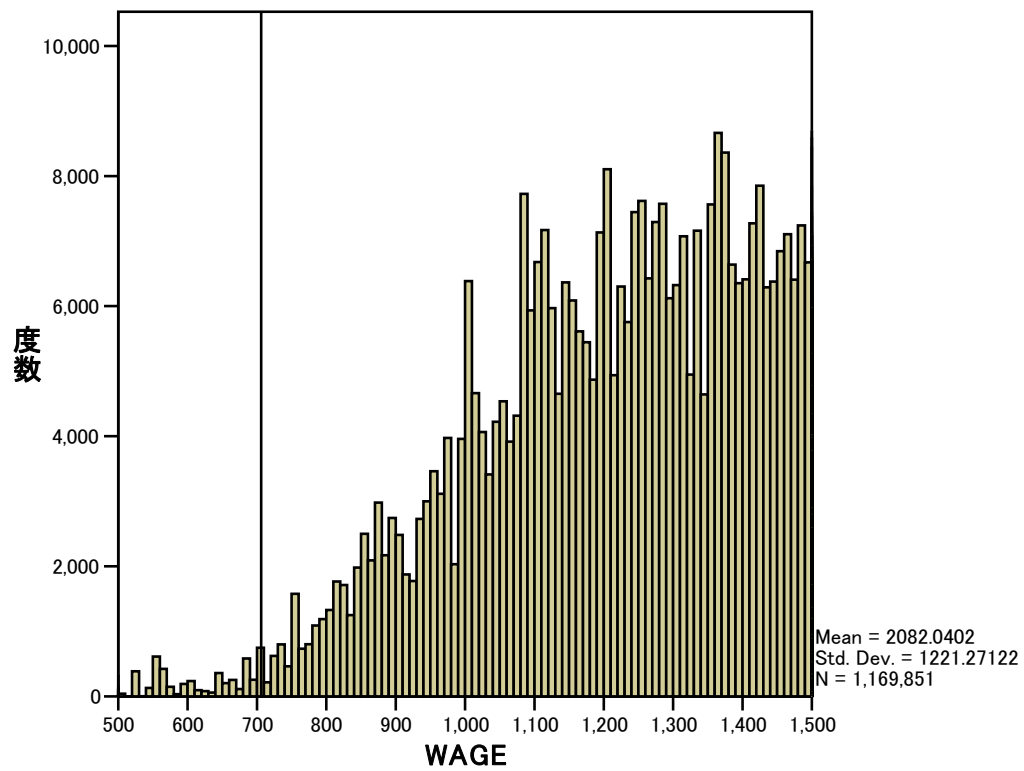


図 3 - 1 5 新潟（一般労働者）

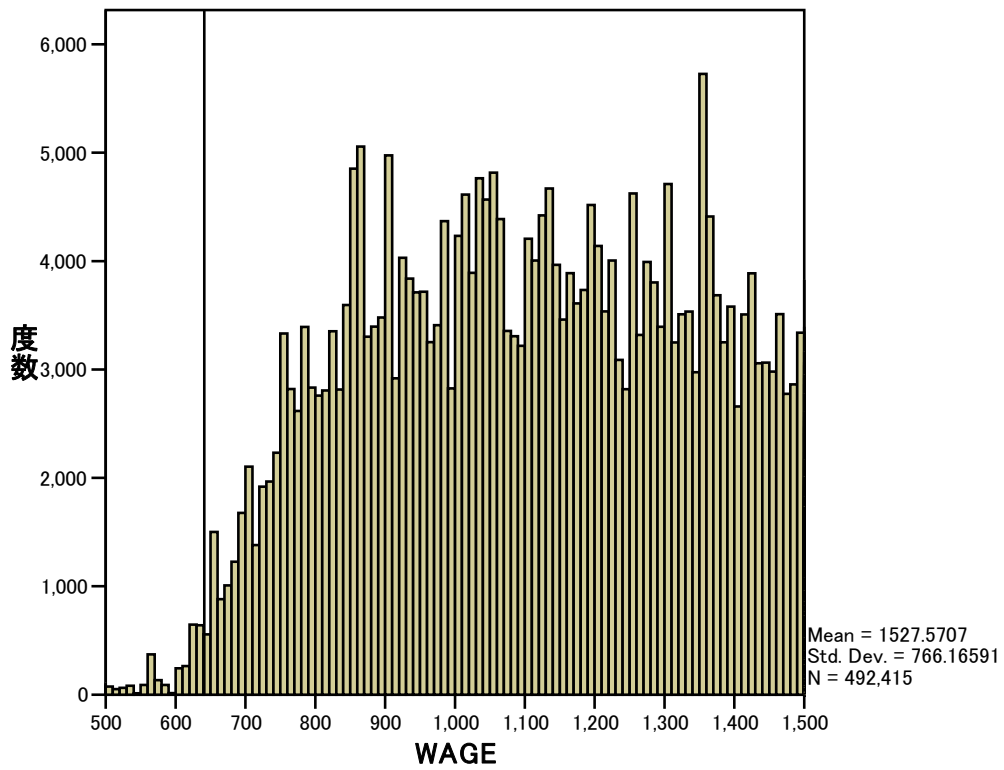


図 3 - 1 6 富山（一般労働者）

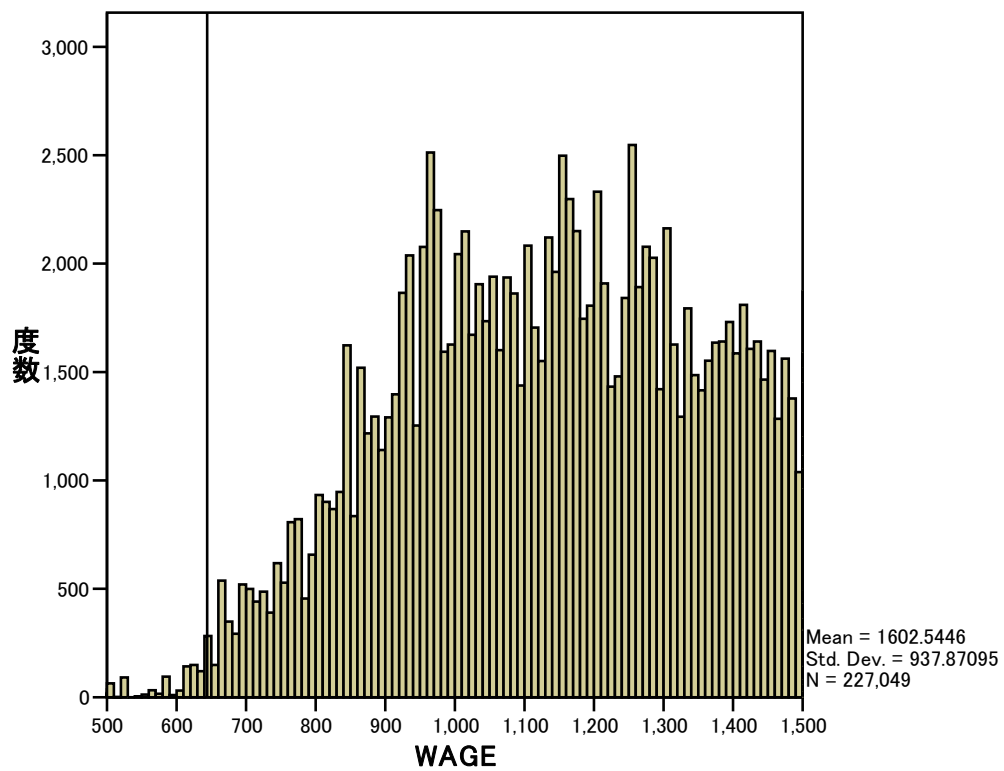


図3-17 石川（一般労働者）

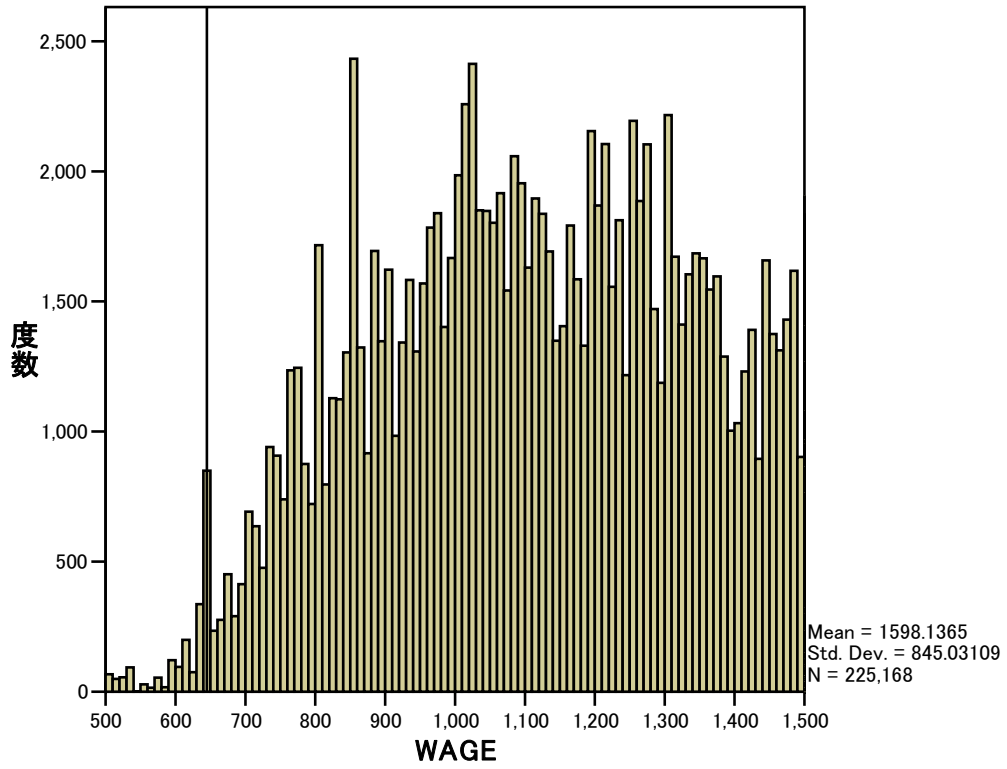


図3-18 福井（一般労働者）

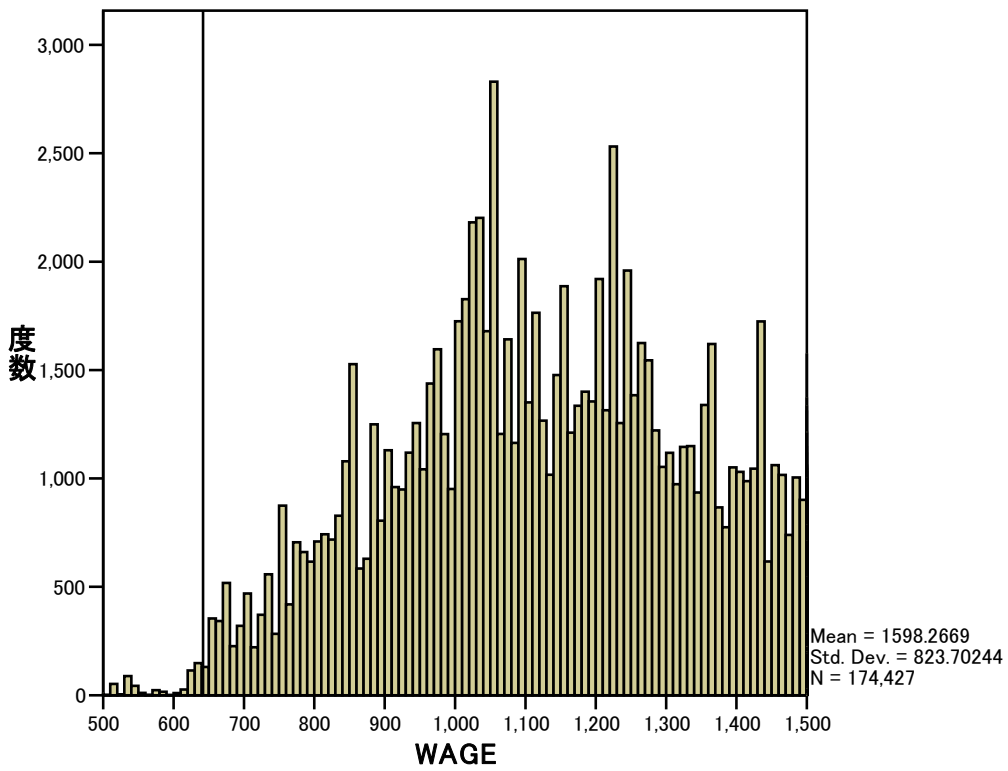


図3-19 山梨（一般労働者）

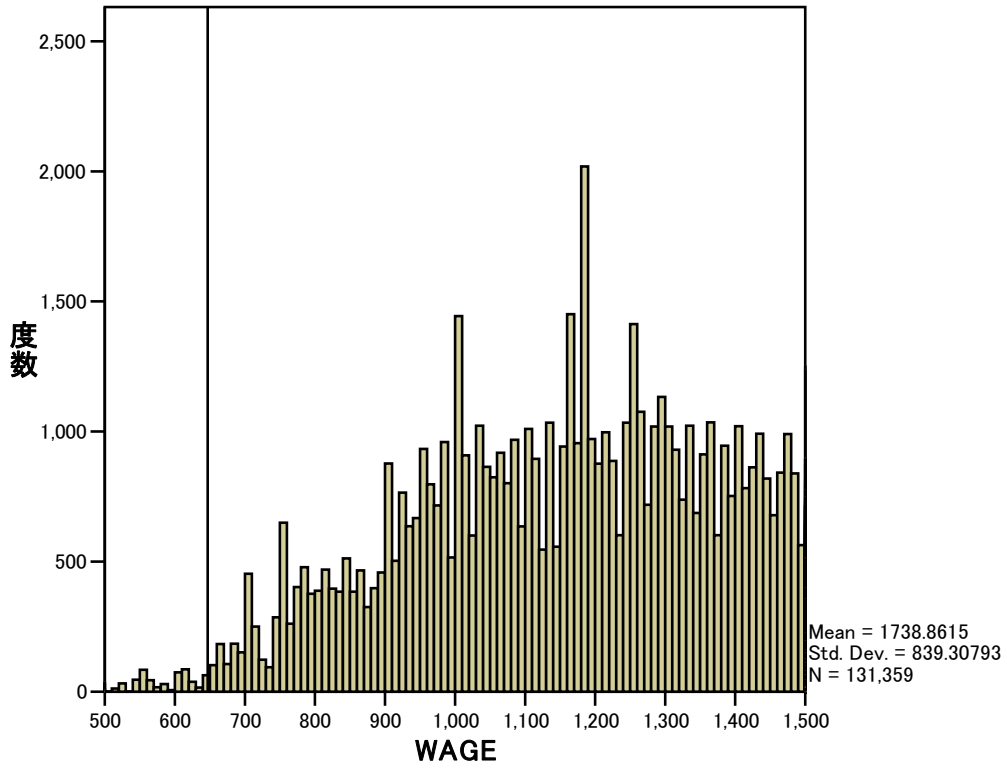


図3-20 長野（一般労働者）

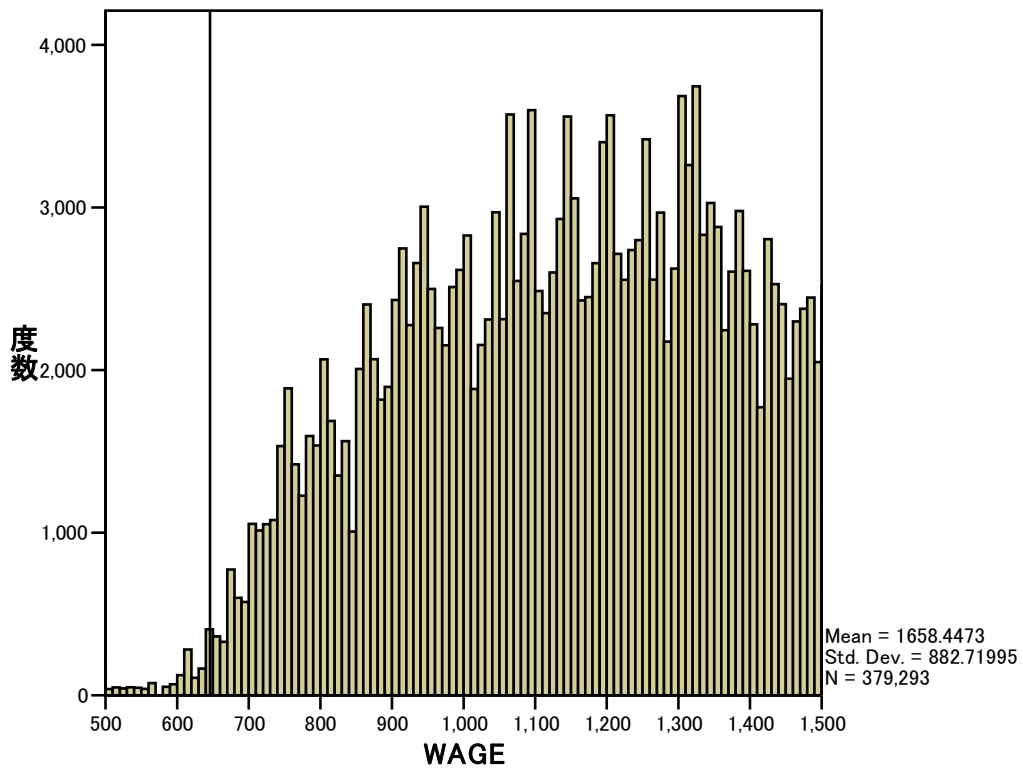


图 3-21 岐阜（一般労働者）

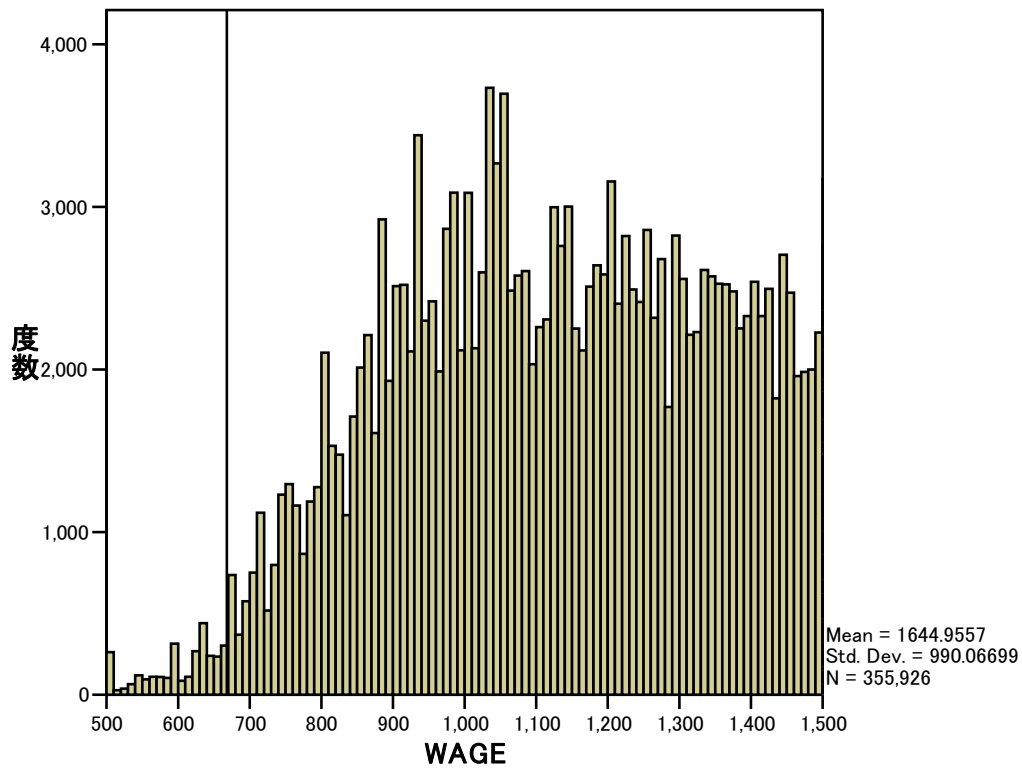


图 3-22 静岡（一般労働者）

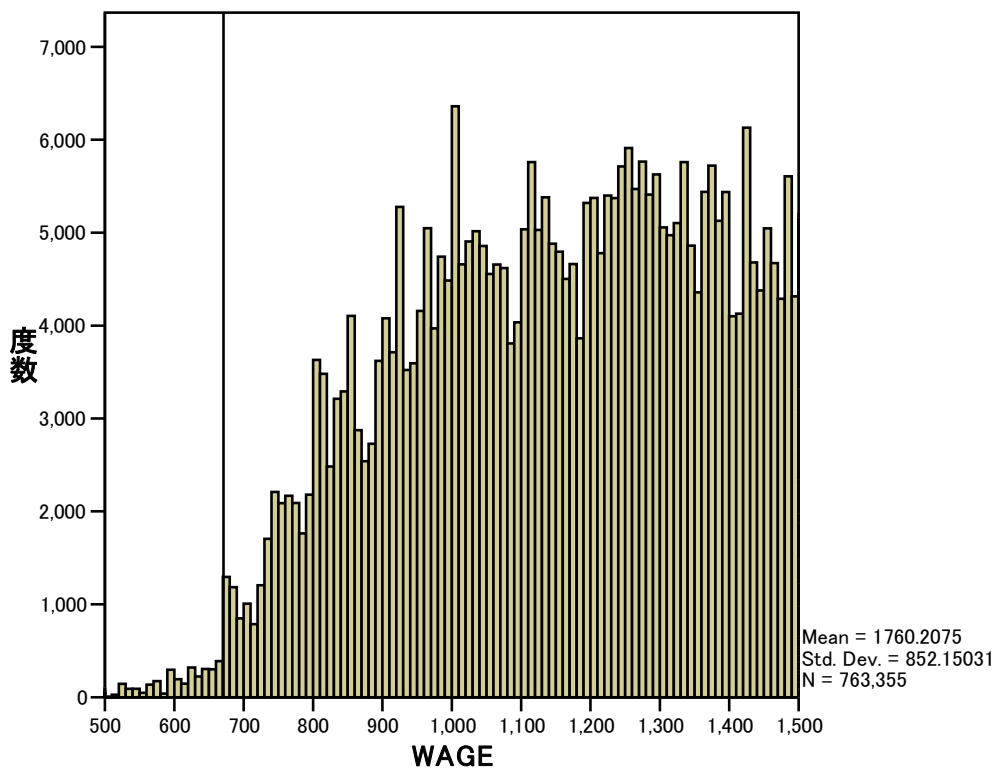


図 3 - 2 3 愛知（一般労働者）

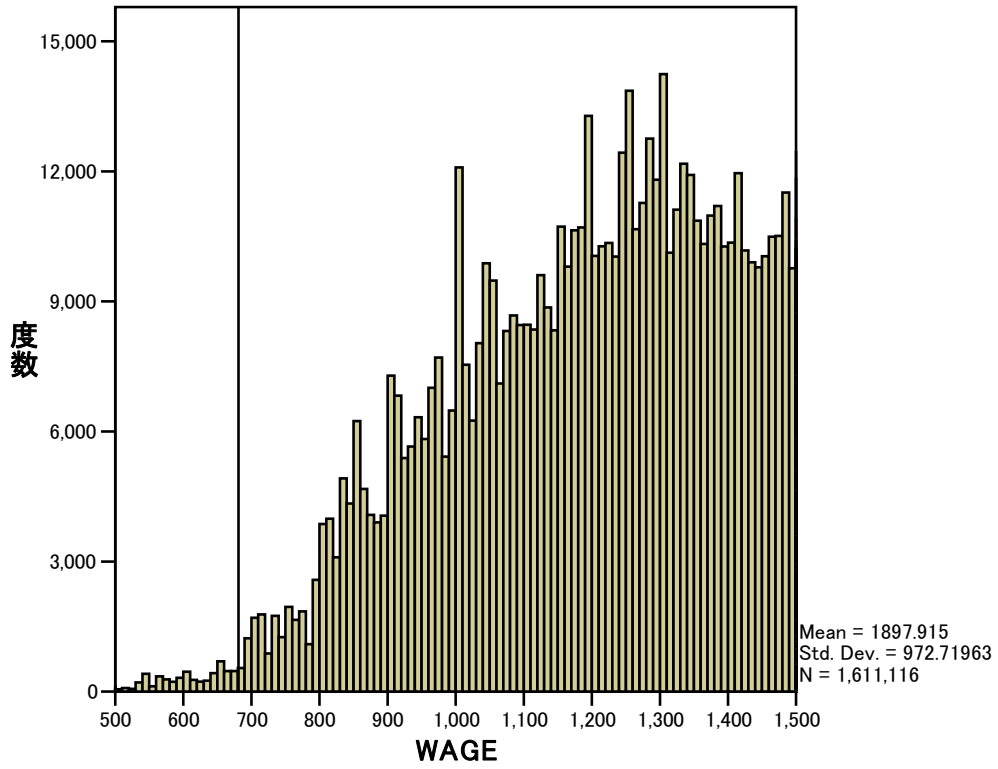


図 3 - 2 4 三重（一般労働者）

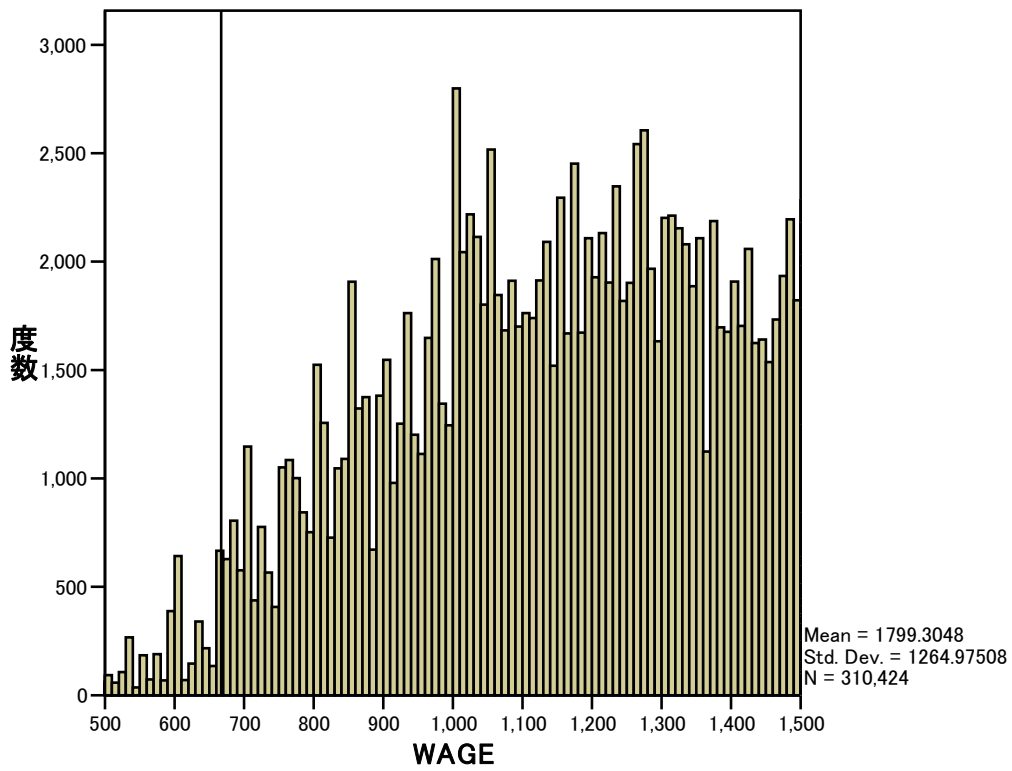


図 3 - 2 5 滋賀（一般労働者）

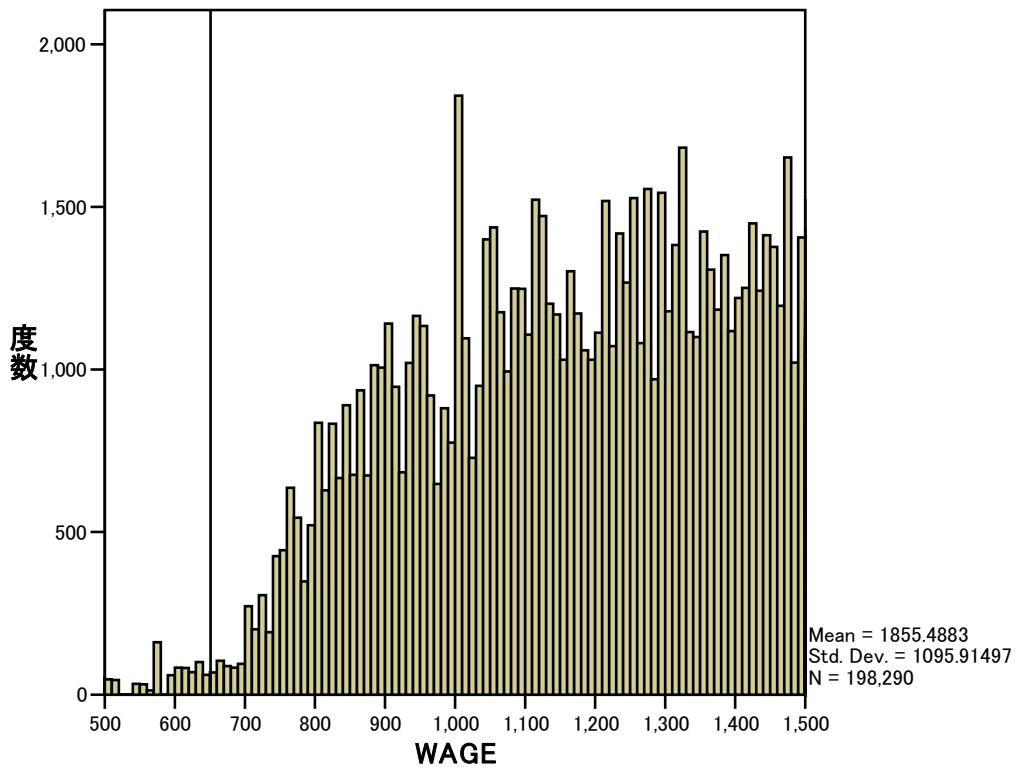


図 3 - 2 6 京都（一般労働者）

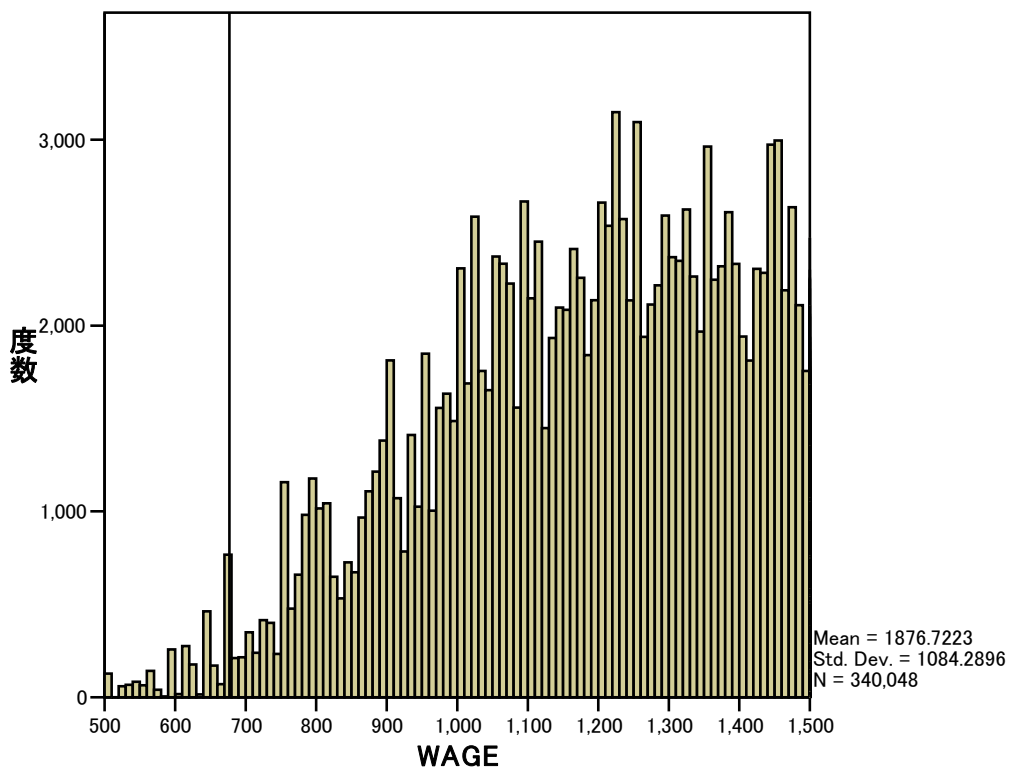


図 3 - 2 7 大阪（一般労働者）

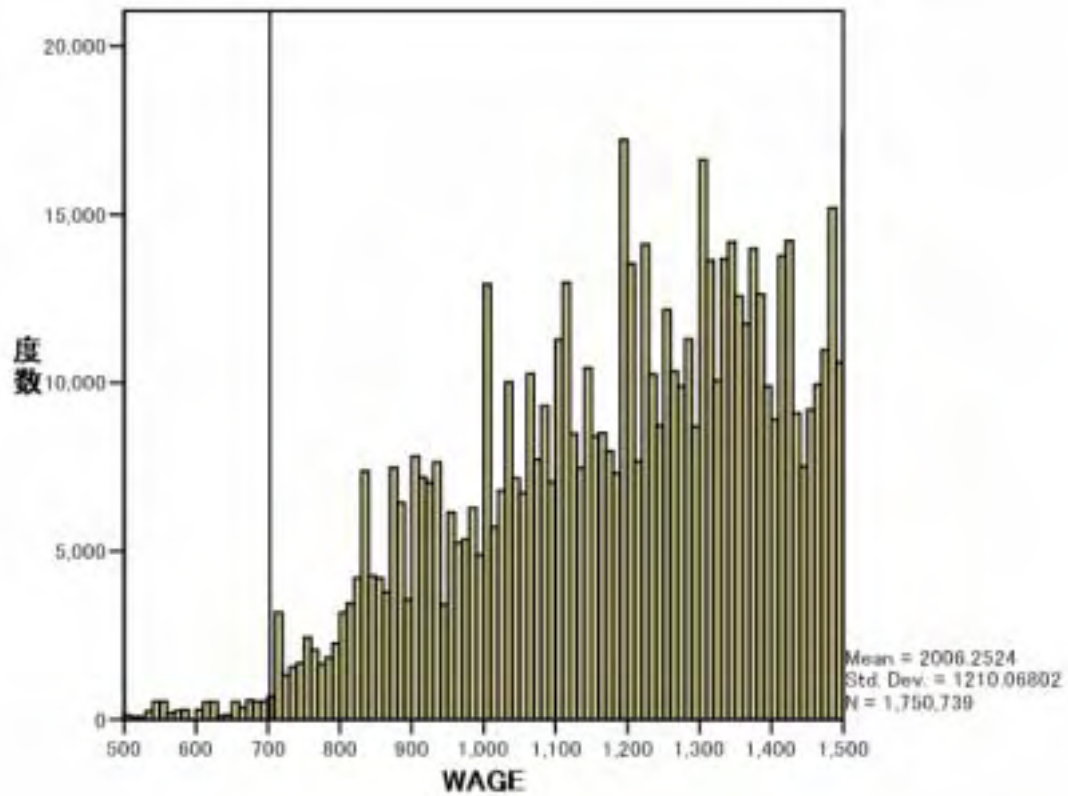


図 3 - 2 8 兵庫（一般労働者）

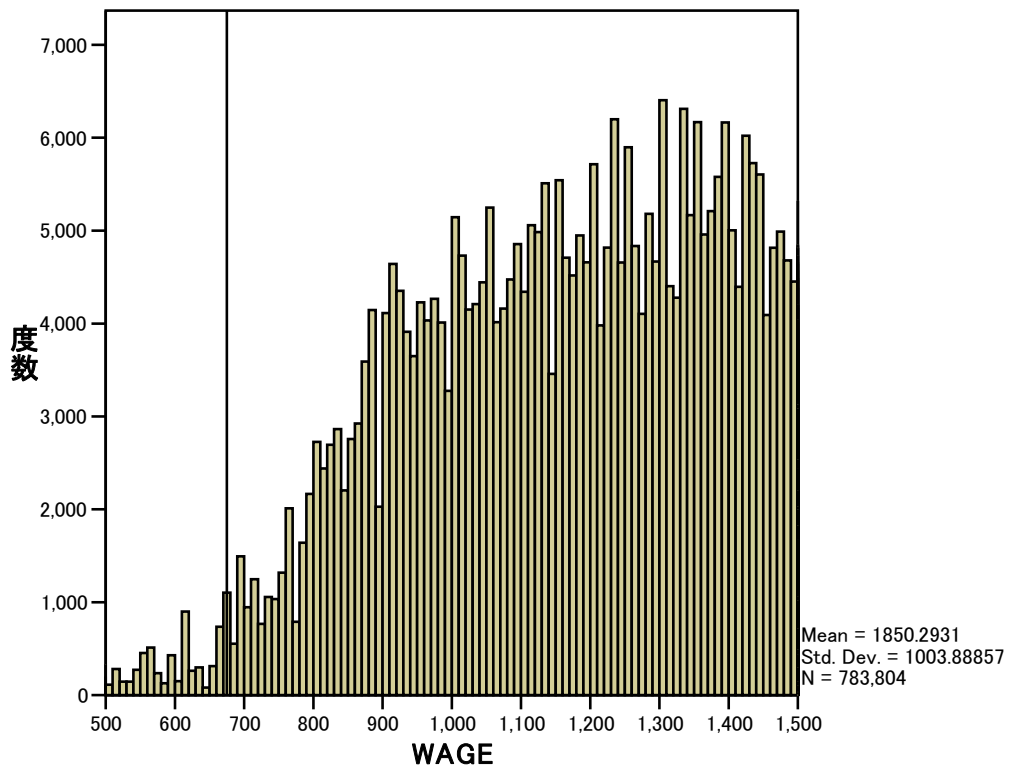


図 3 - 2 9 奈良（一般労働者）

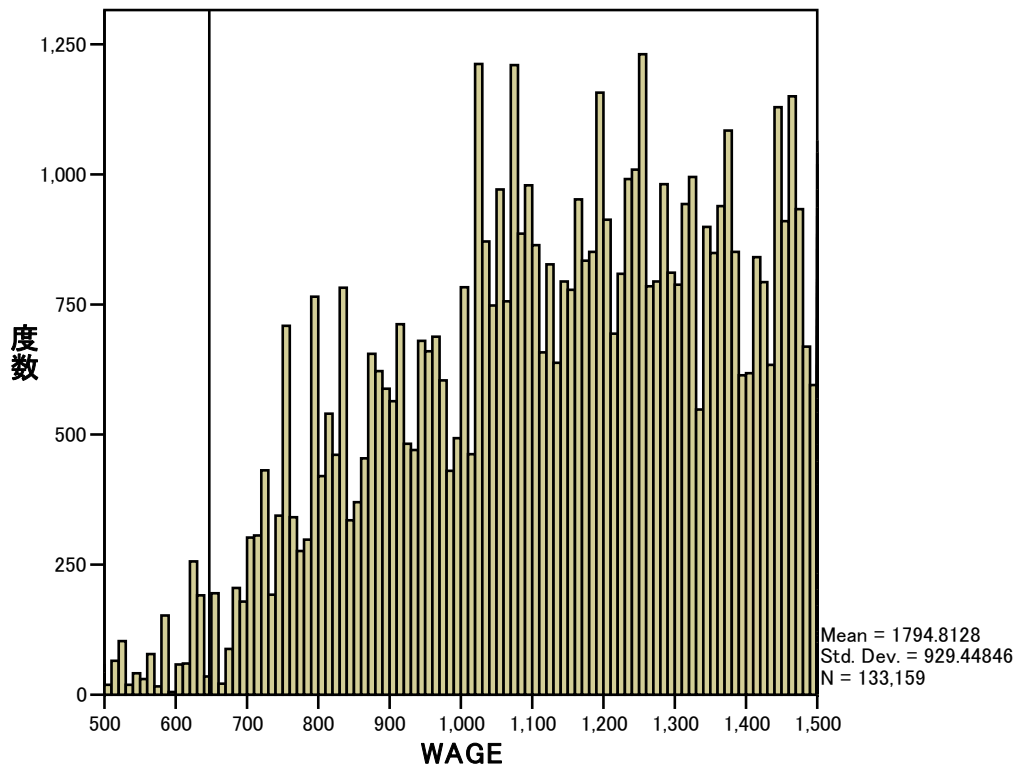


図 3 - 3 0 和歌山（一般労働者）

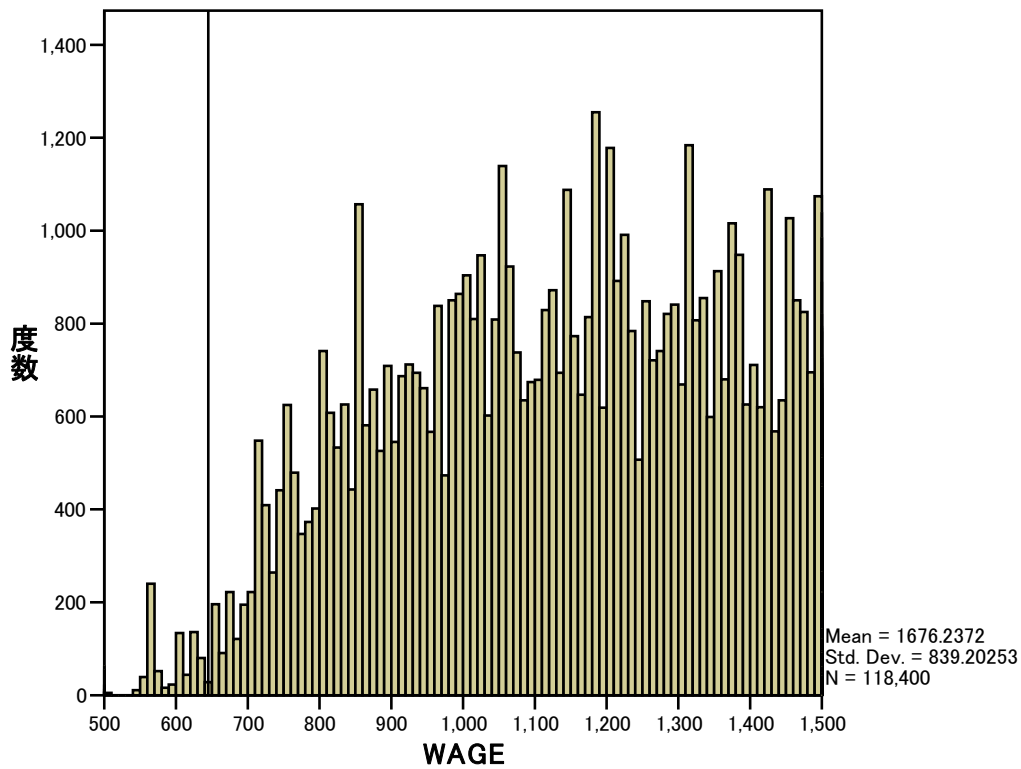


図 3 - 3 1 鳥取（一般労働者）

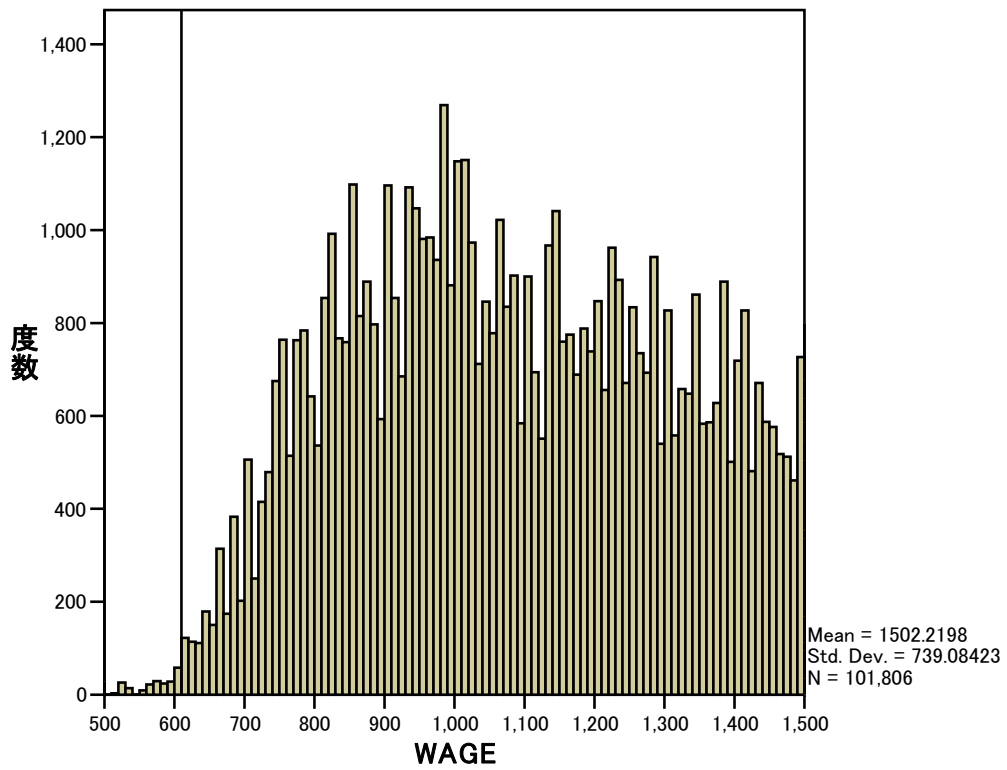


図 3 - 3 2 島根（一般労働者）

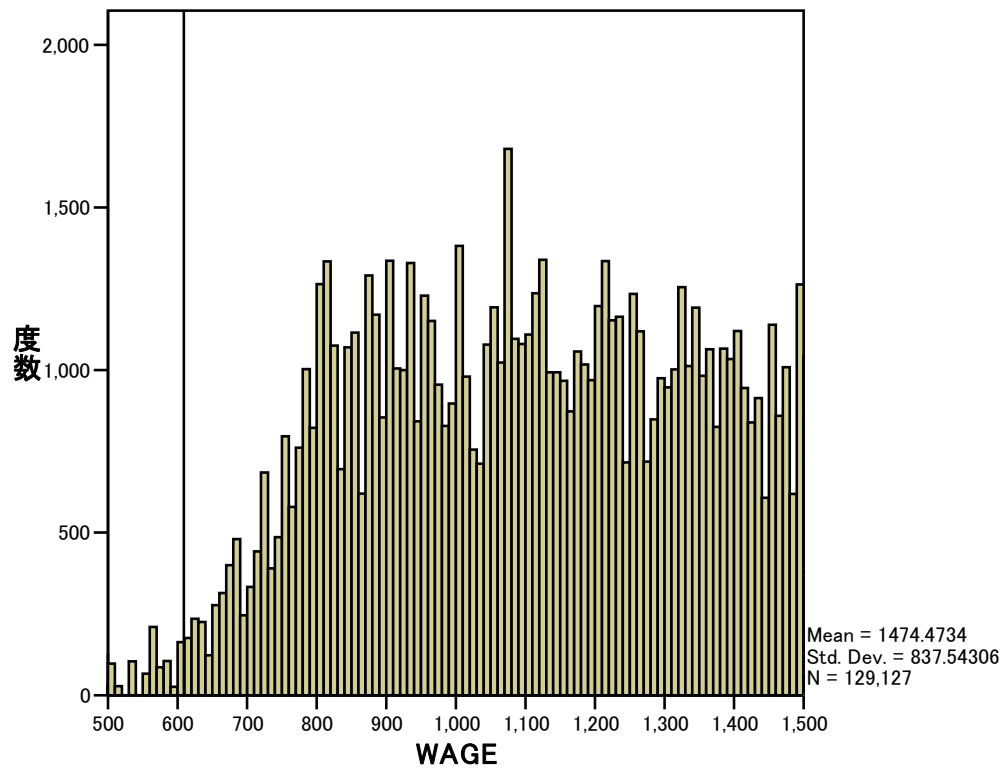


図 3 - 3 3 岡山（一般労働者）

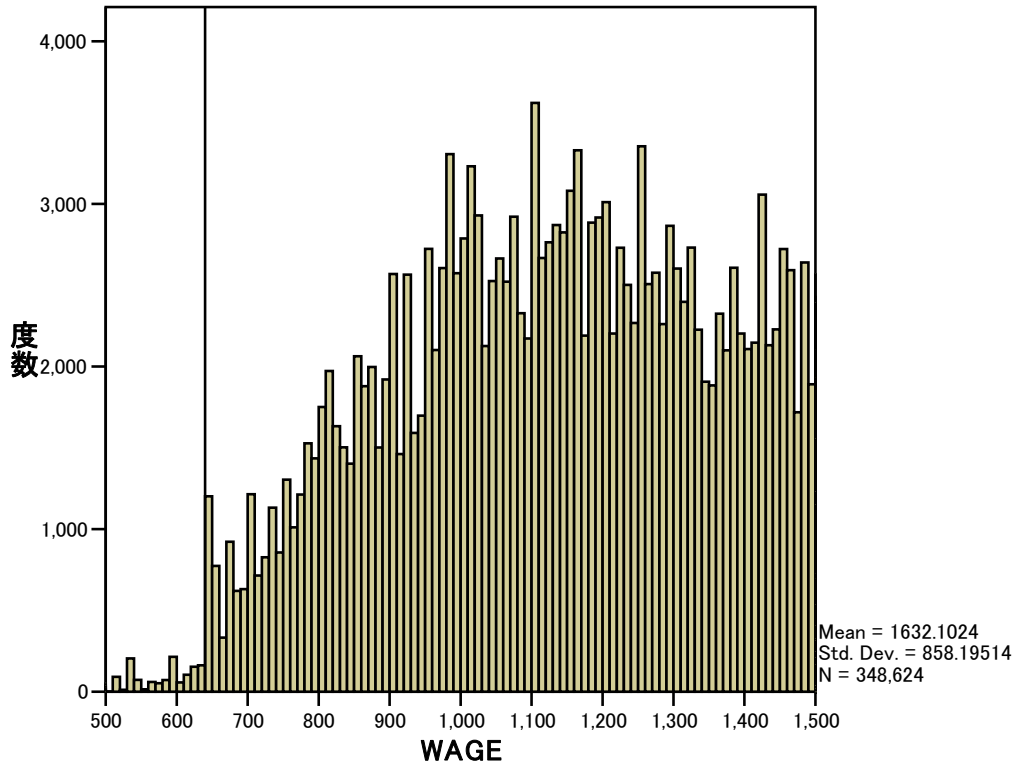


図 3 - 3 4 広島（一般労働者）

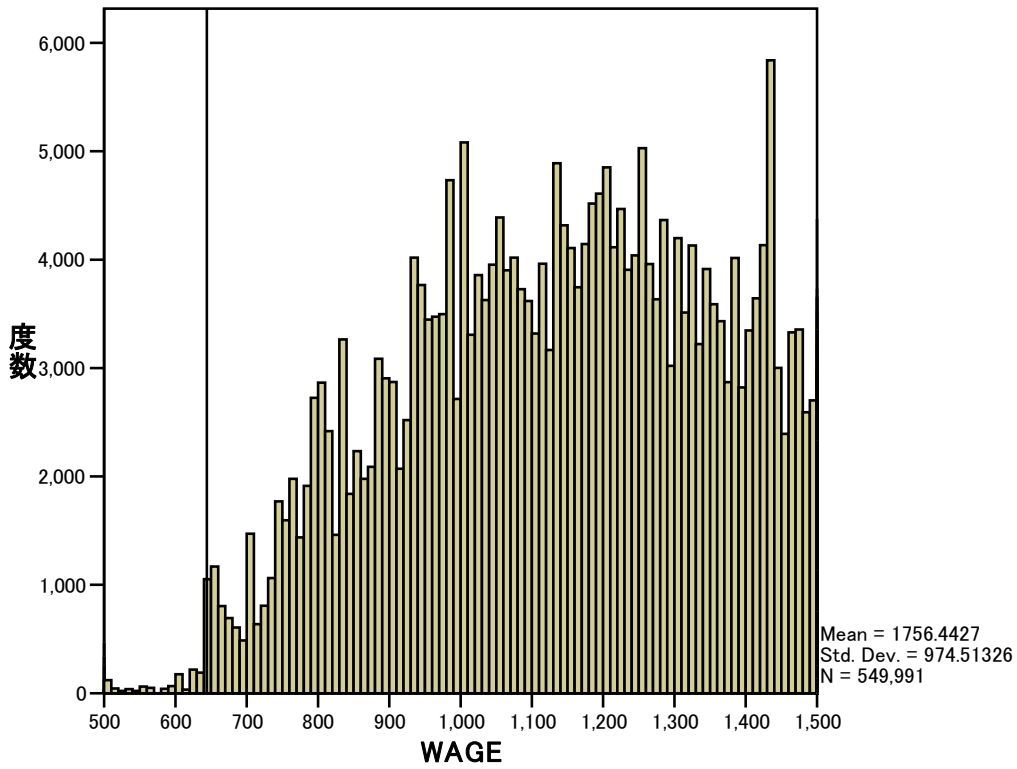


図 3 - 3 5 山口（一般労働者）

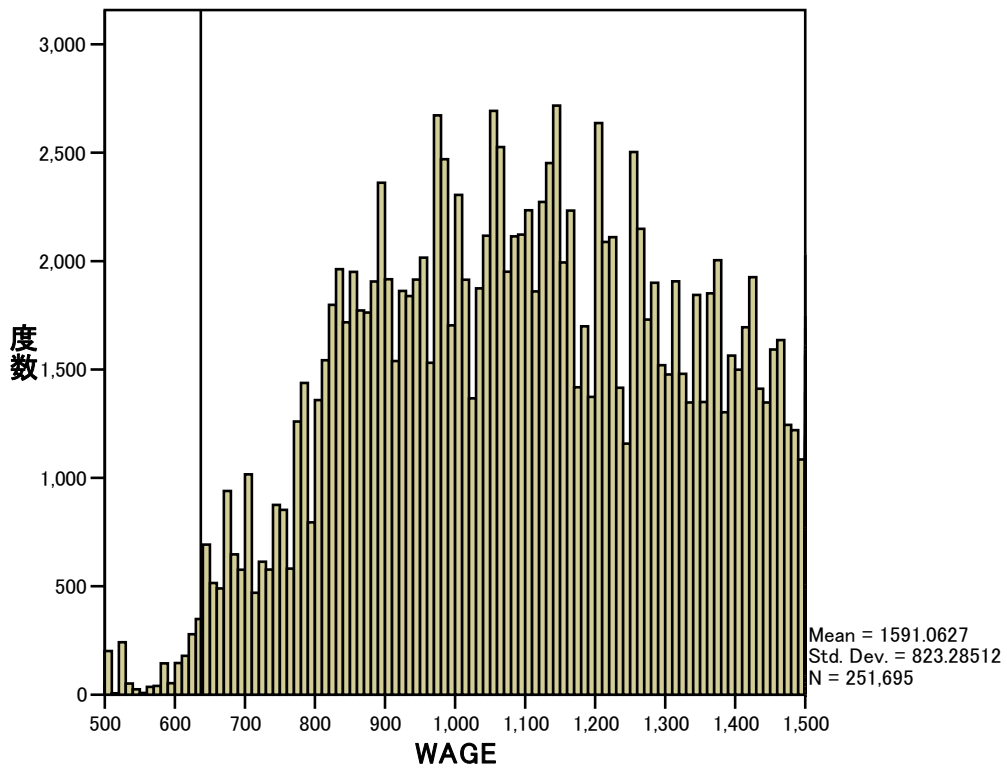


図 3 - 3 6 徳島（一般労働者）

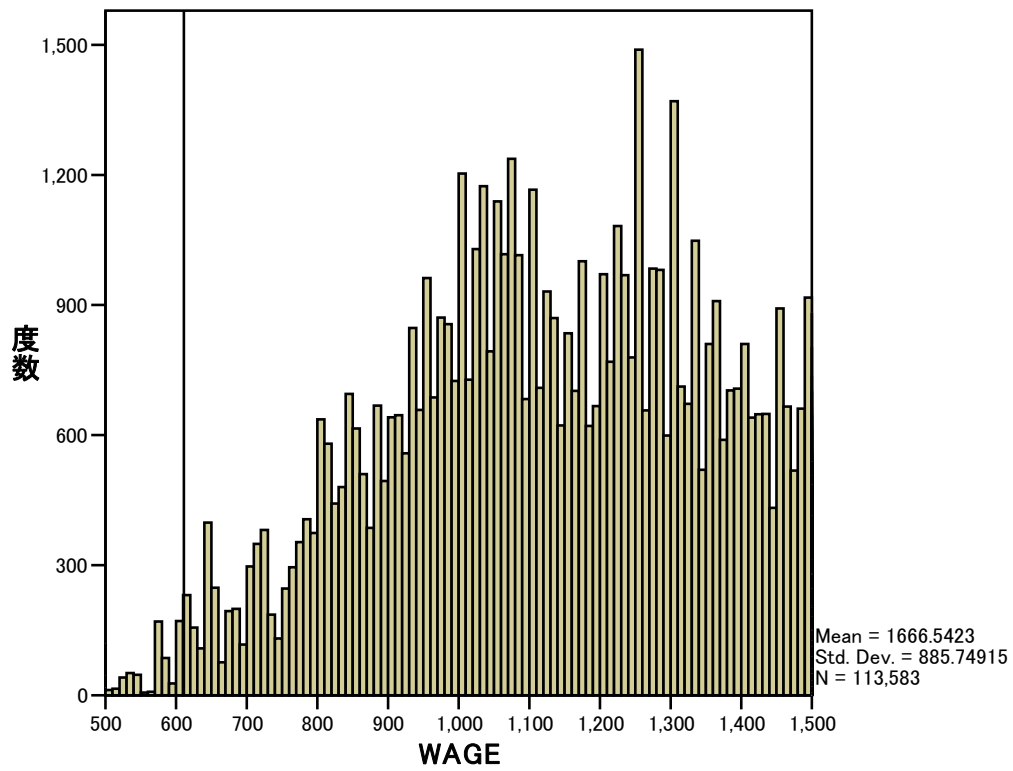


図3-37 香川（一般労働者）

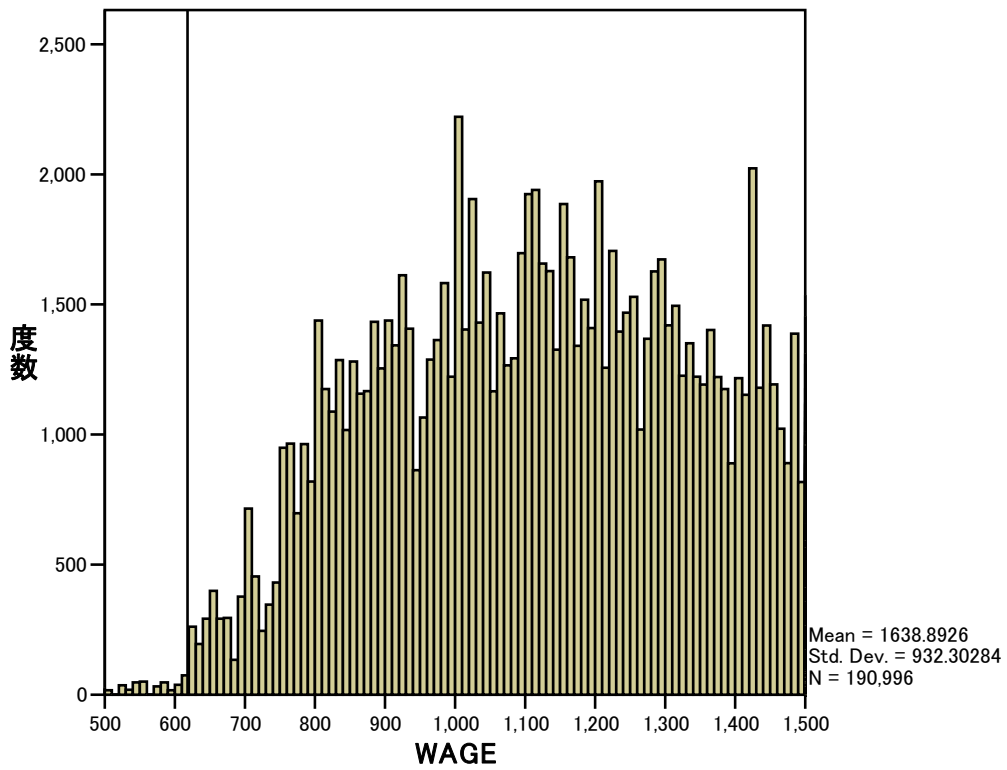


図3-38 愛媛（一般労働者）

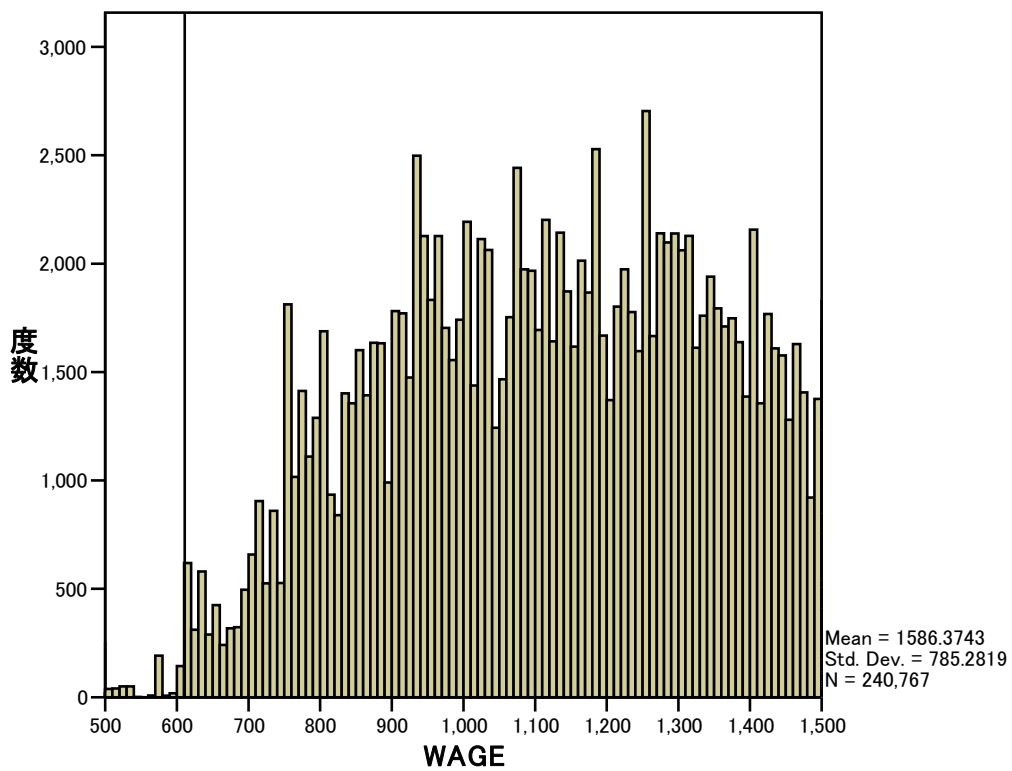


図 3 - 3 9 高知（一般労働者）

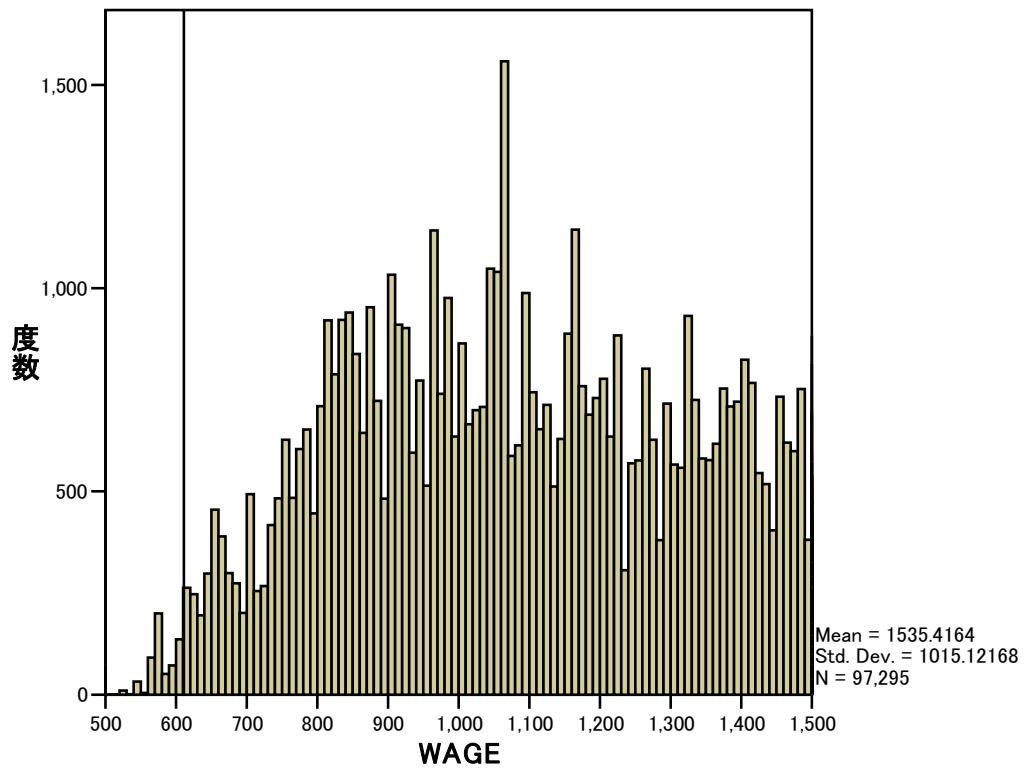


図 3 - 4 0 福岡（一般労働者）

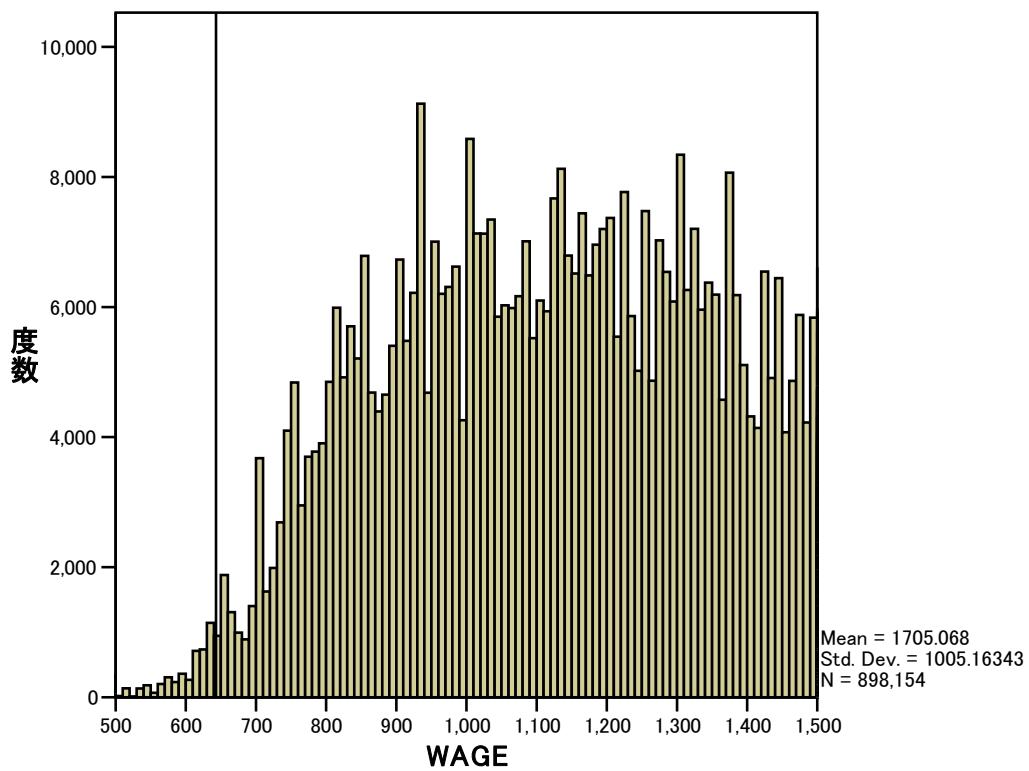


図3-41 佐賀（一般労働者）

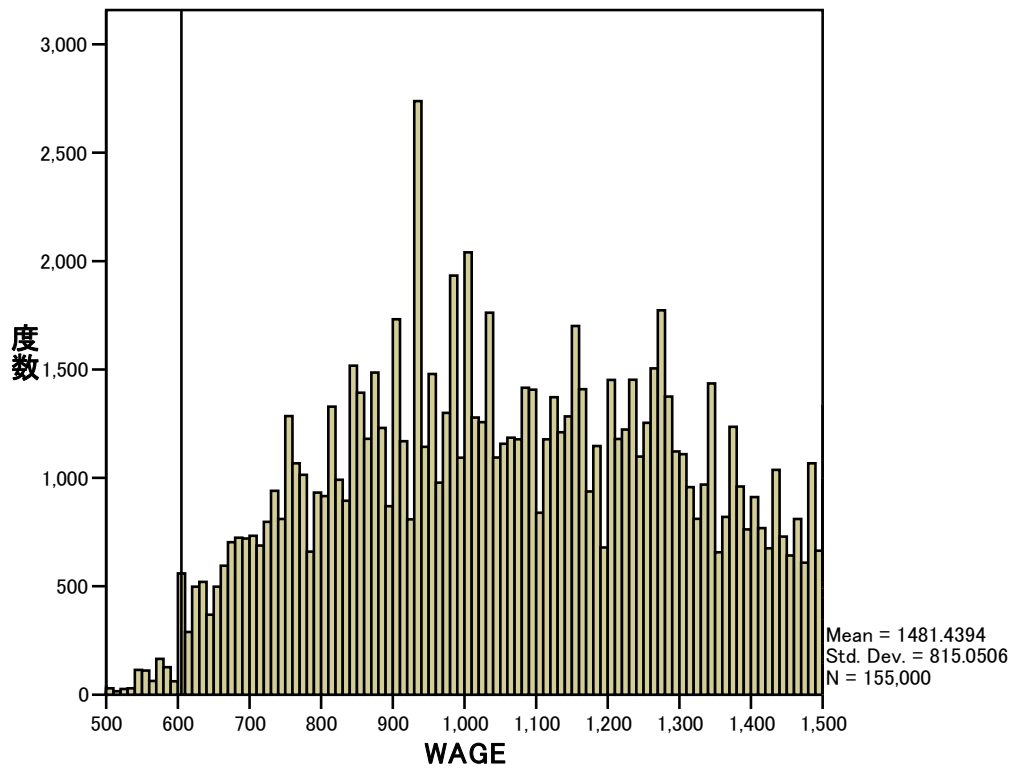


図3-42 長崎（一般労働者）

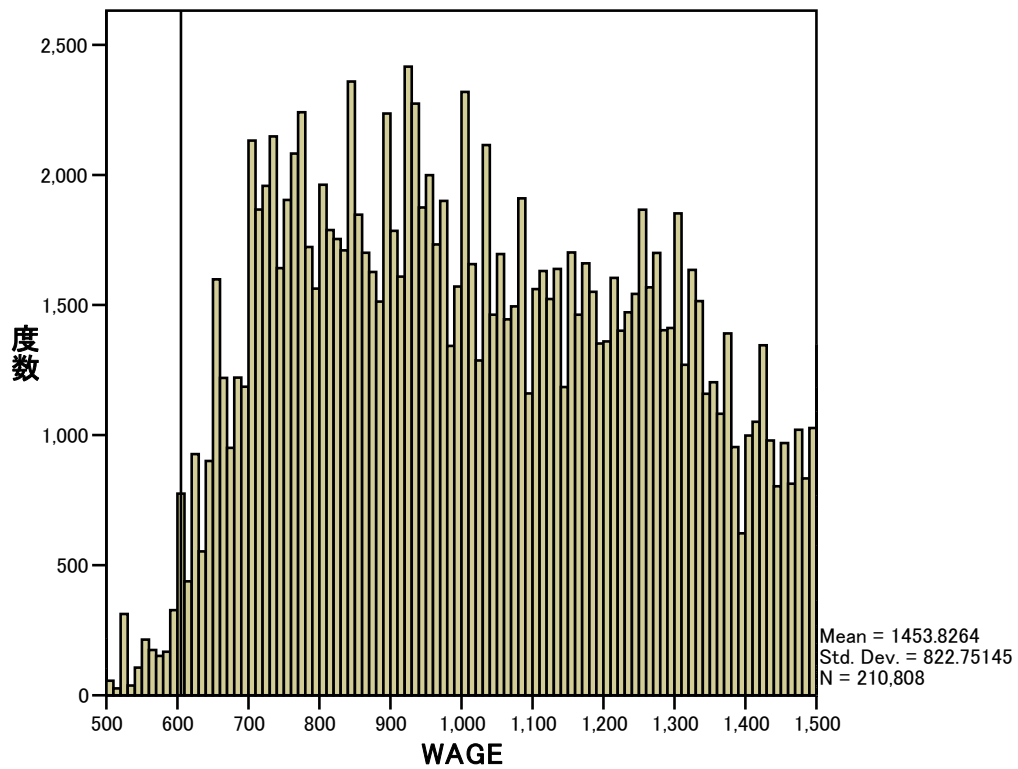


図 3 - 4 3 熊本（一般労働者）

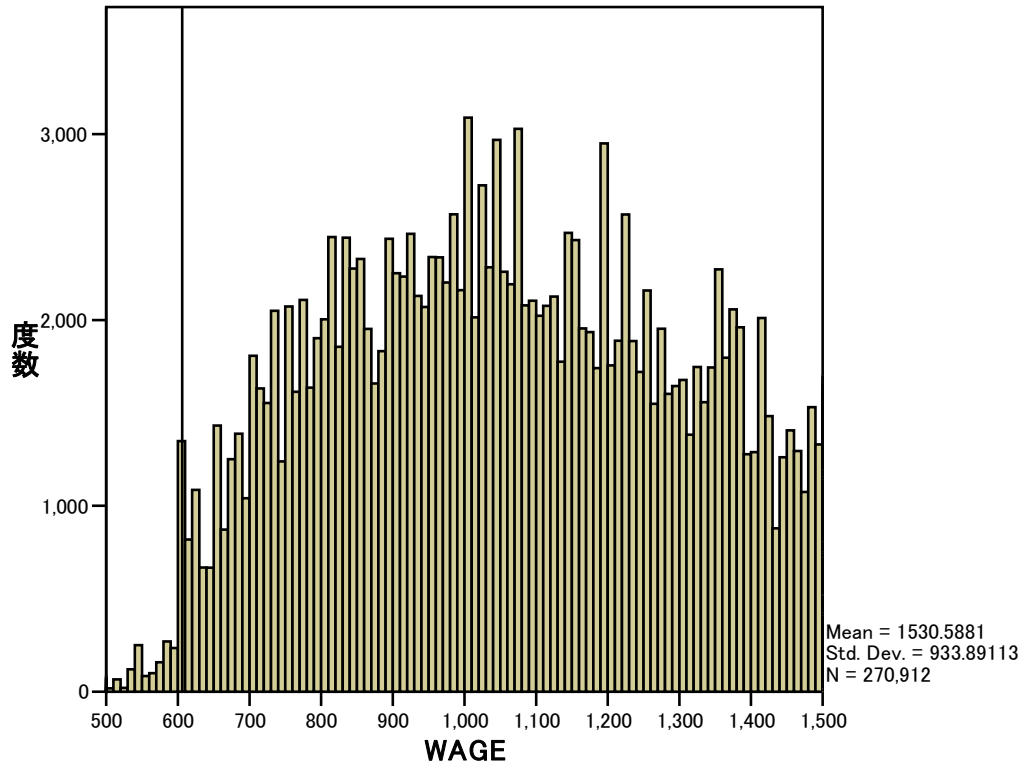


図 3 - 4 4 大分（一般労働者）

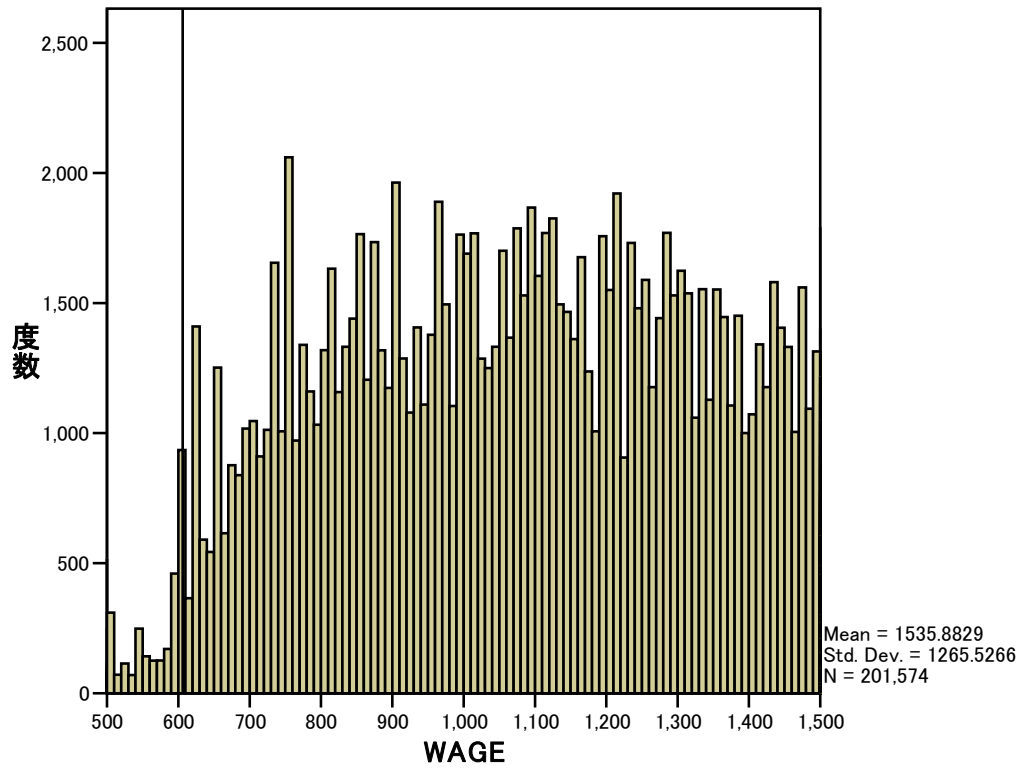


図 3 - 4 5 宮崎 (一般労働者)

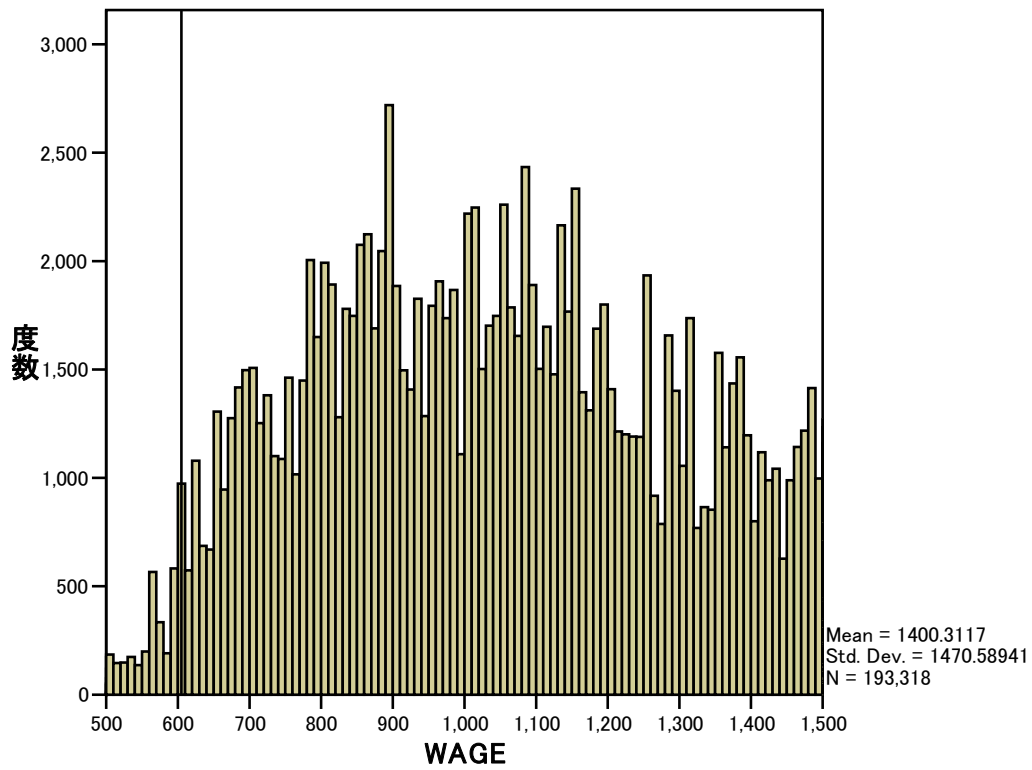


図 3 - 4 6 鹿児島 (一般労働者)

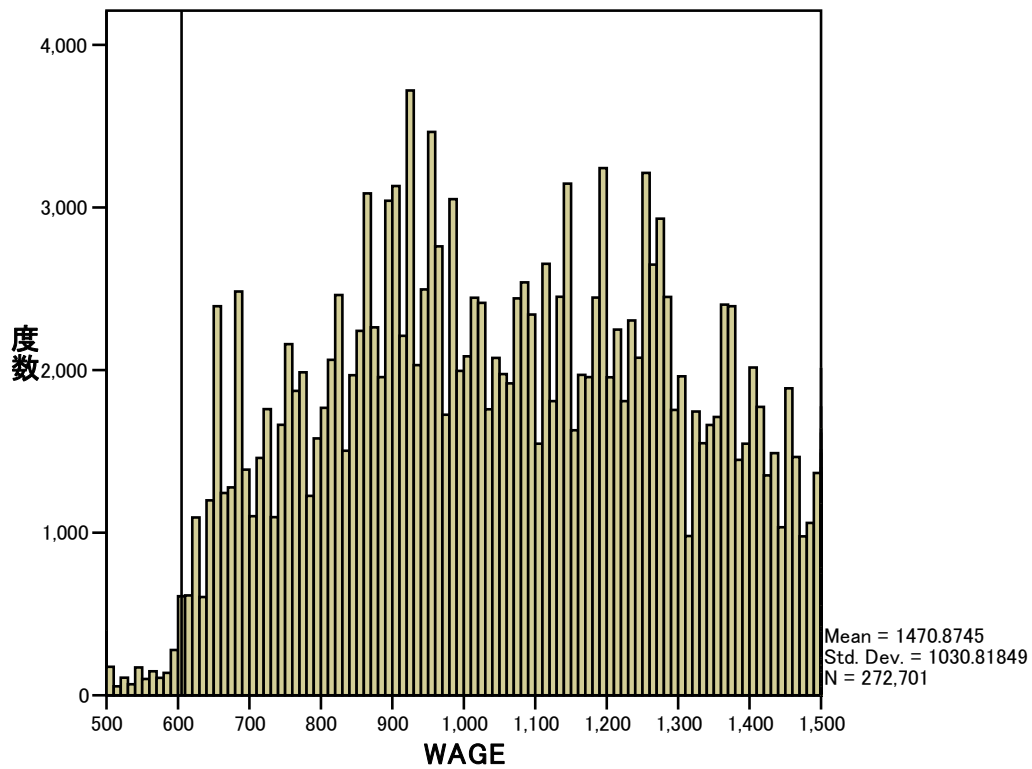


図3-47 沖縄（一般労働者）

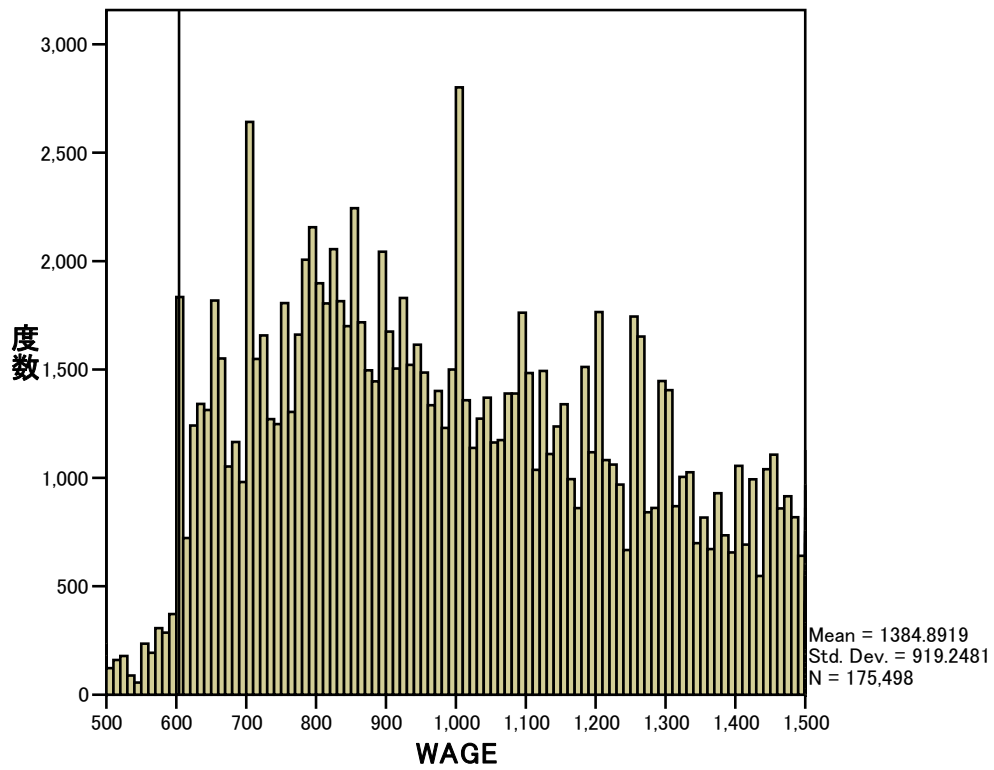


図3-48 北海道（パートタイム労働者）

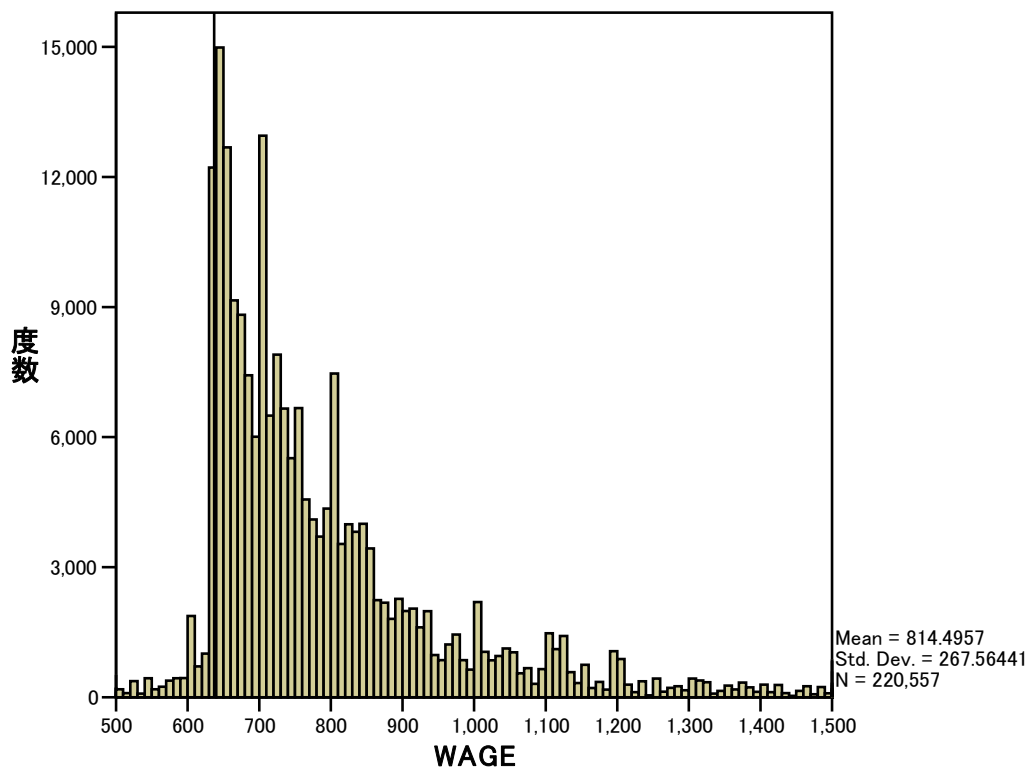


図3-49 青森 (パートタイム労働者)

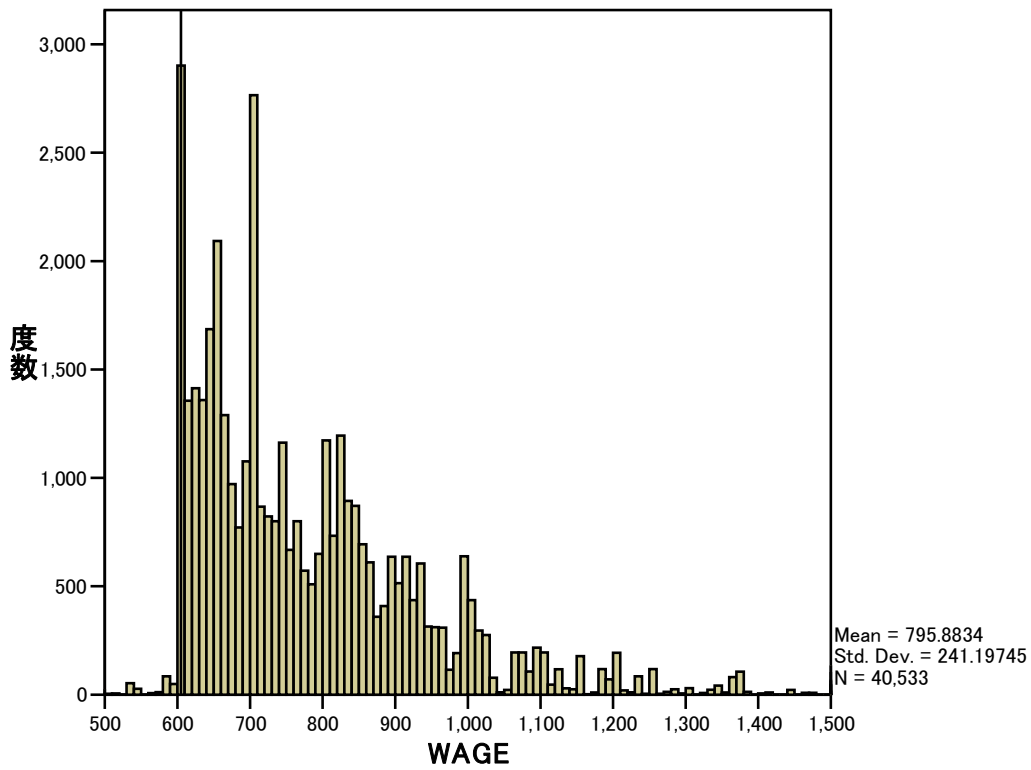


図3-50 岩手 (パートタイム労働者)

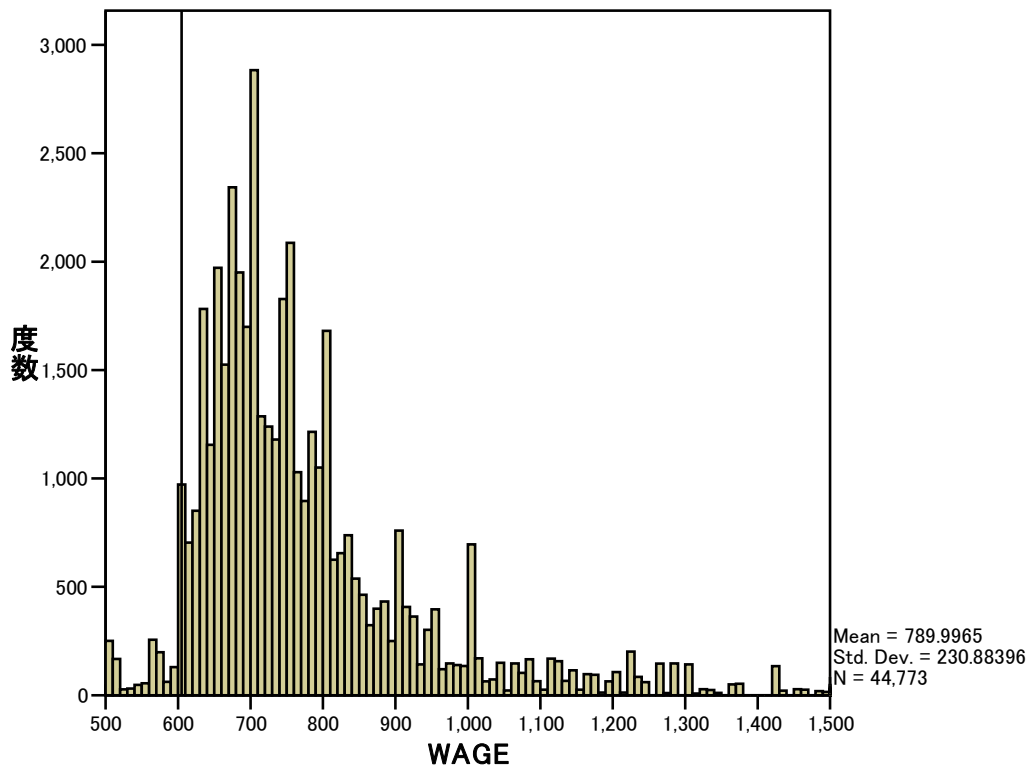


図3-51 宮城（パートタイム労働者）

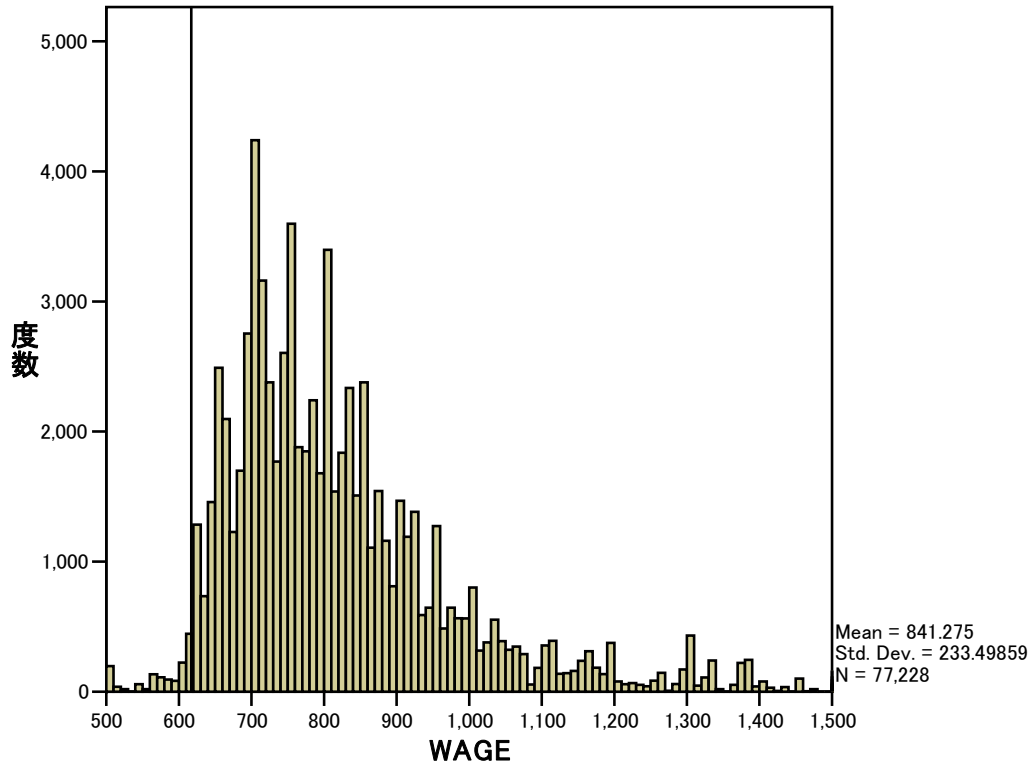


図3-52 秋田（パートタイム労働者）

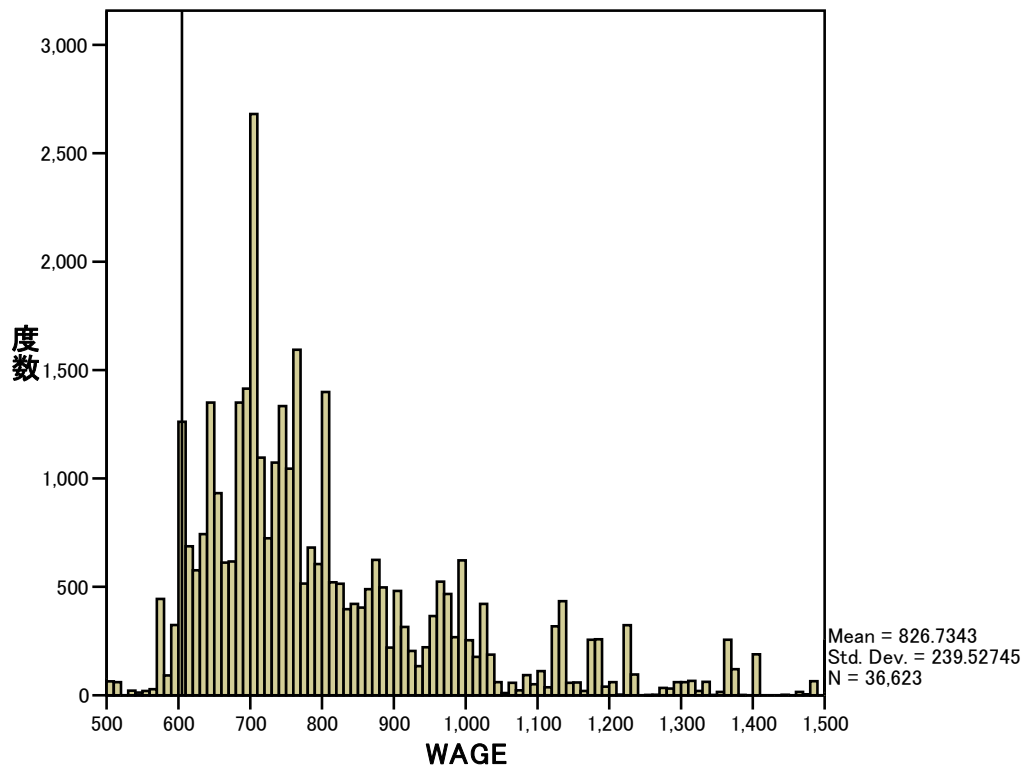


図3-53 山形（パートタイム労働者）

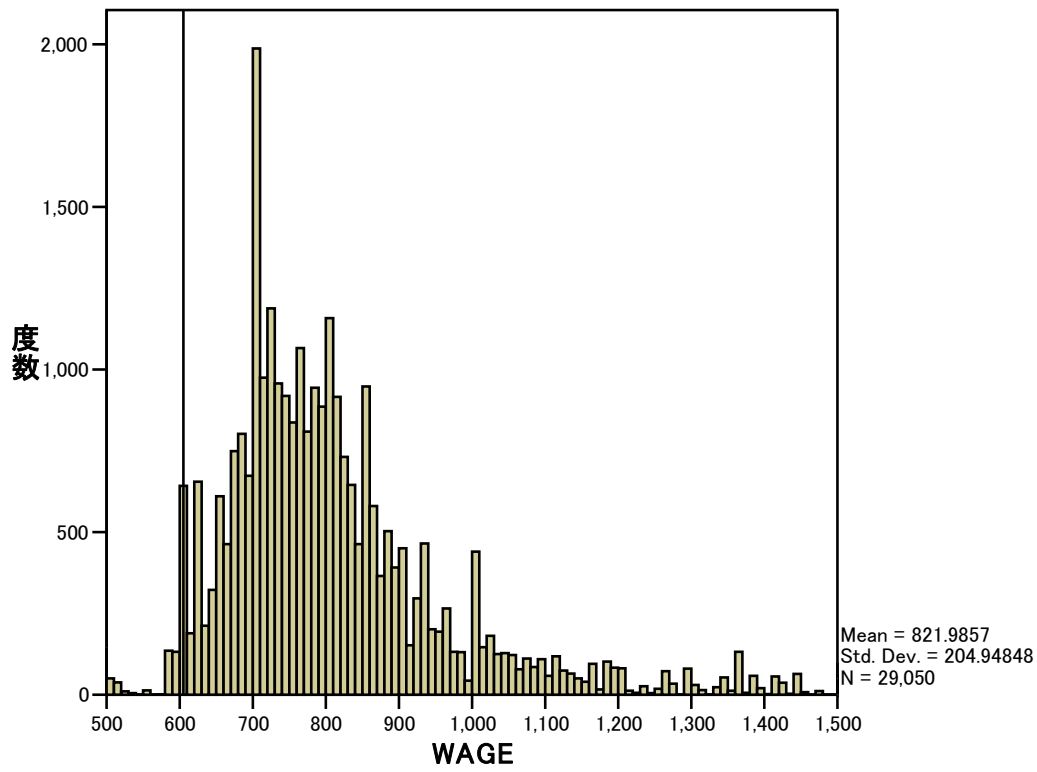


図3-54 福島（パートタイム労働者）

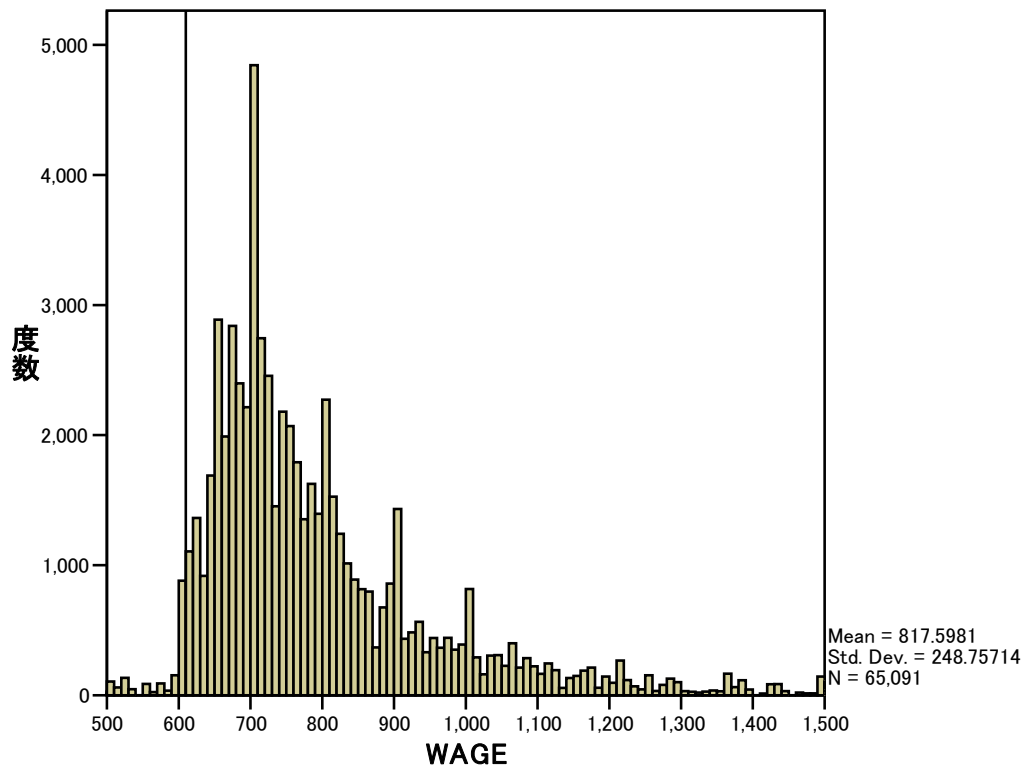


図3-55 茨城（パートタイム労働者）

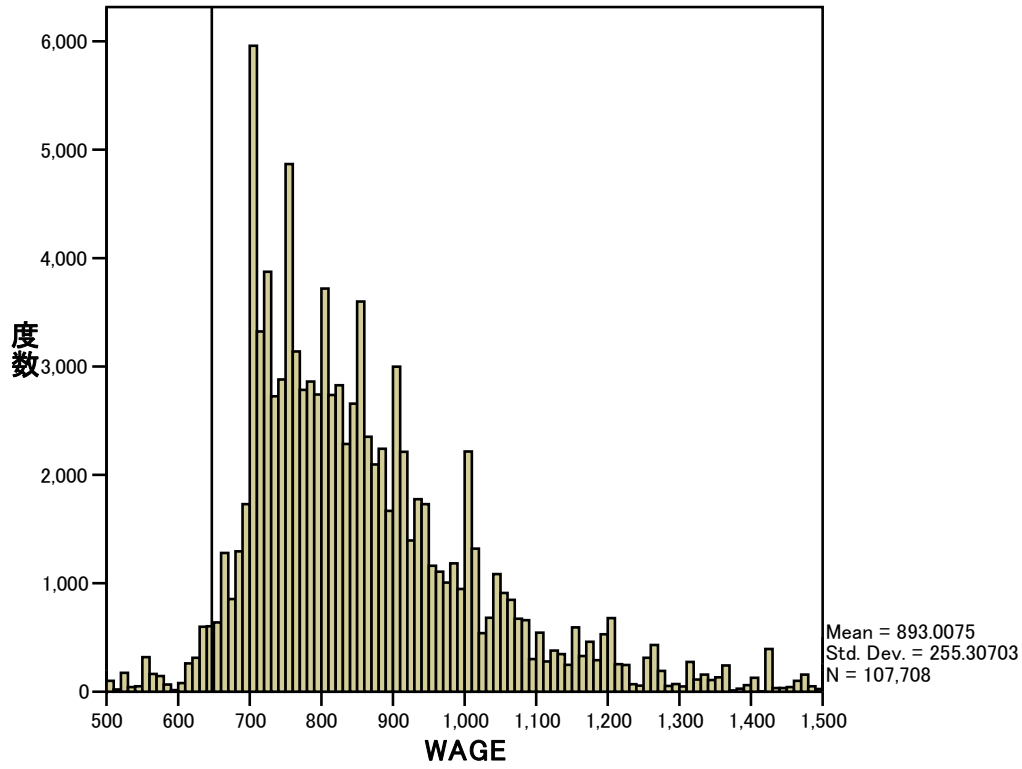


図3-56 栃木（パートタイム労働者）

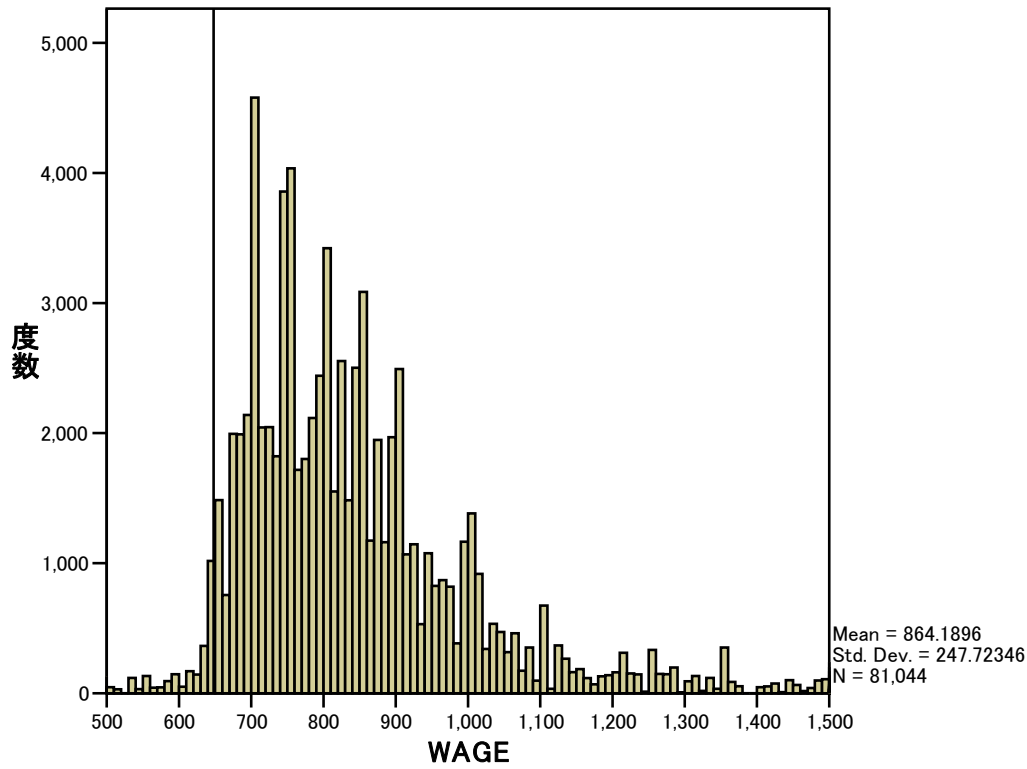


図3-57 群馬 (パートタイム労働者)

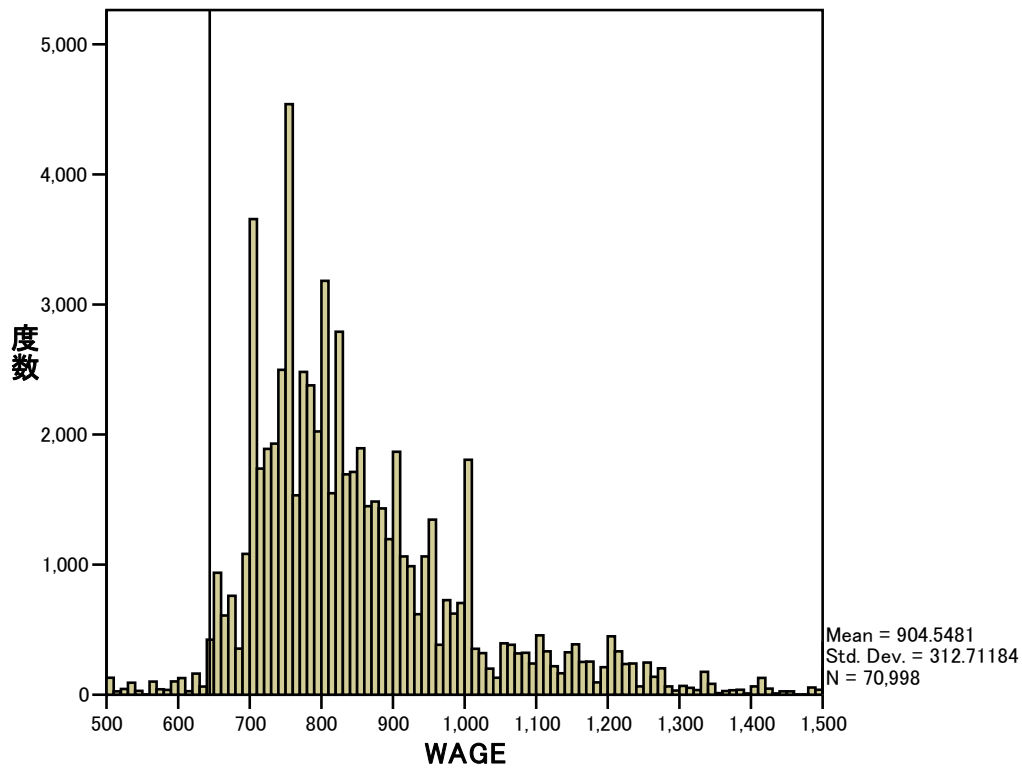


図3-58 埼玉 (パートタイム労働者)

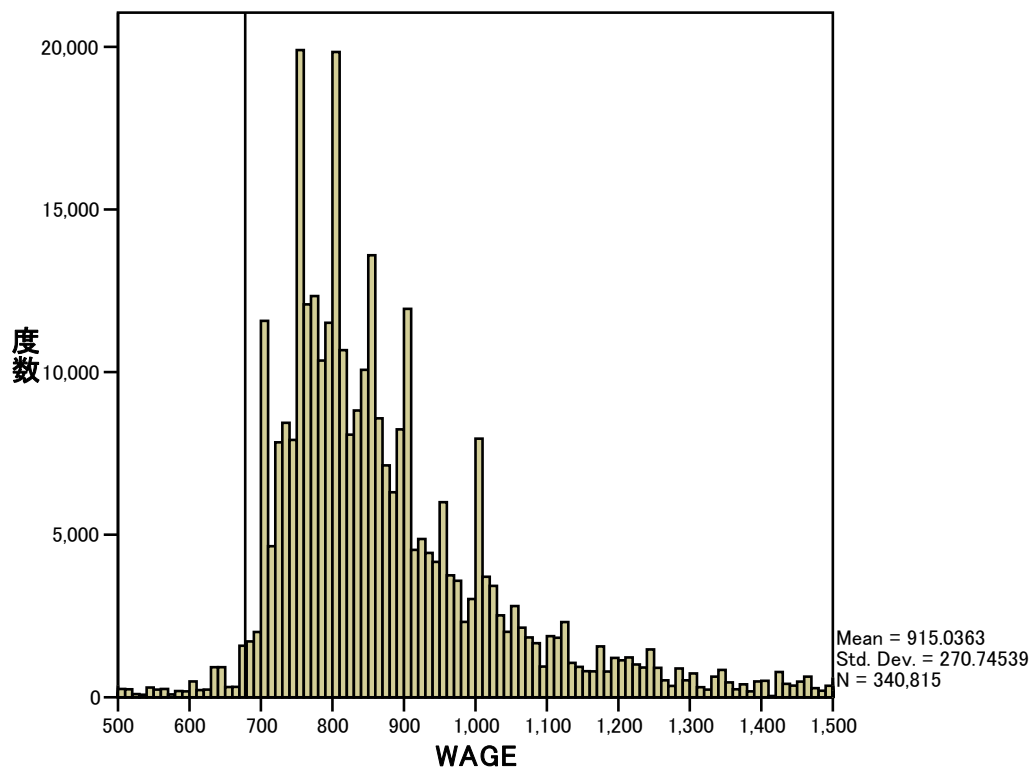


図3-59 千葉（パートタイム労働者）

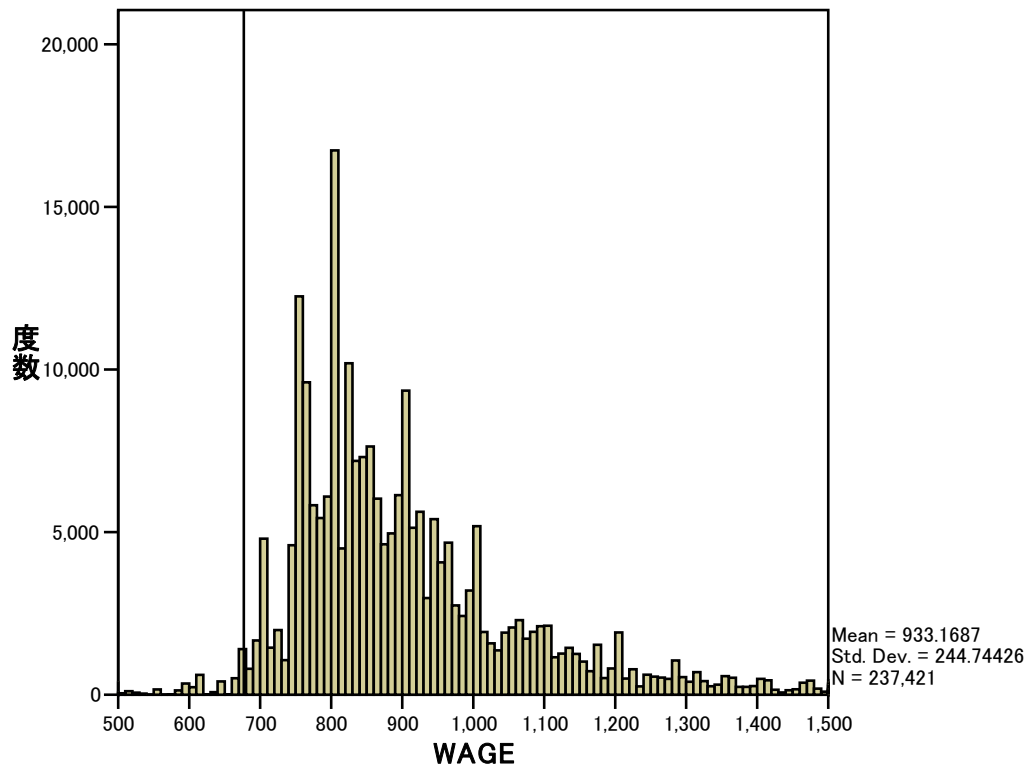


図3-60 東京（パートタイム労働者）

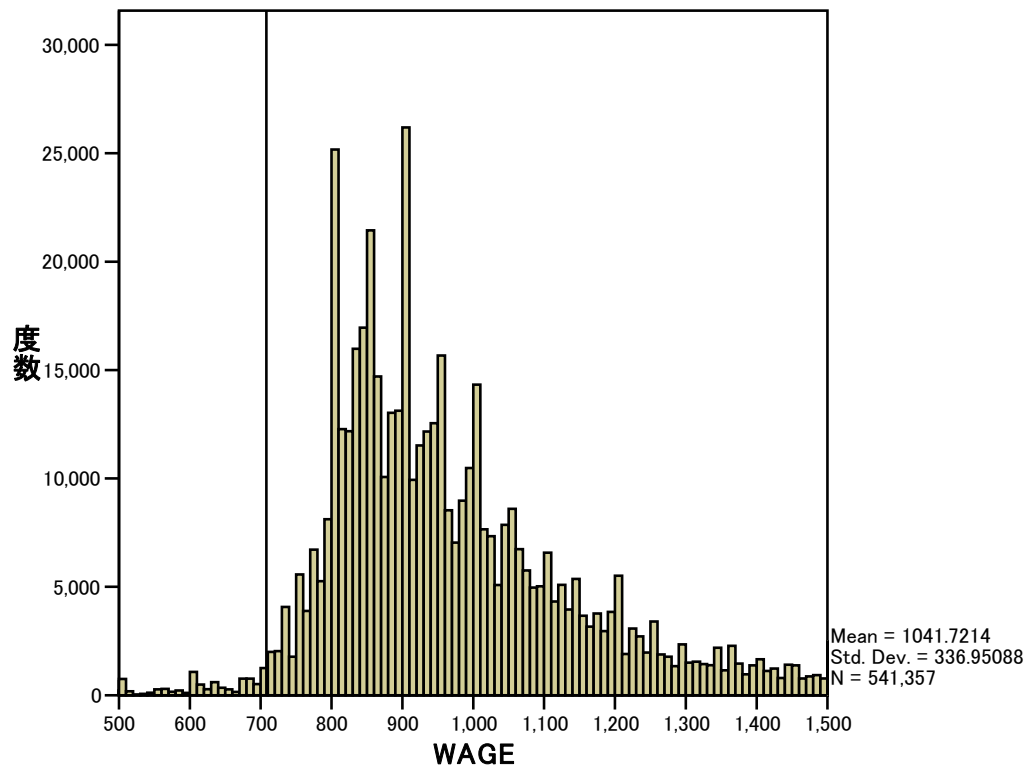


図3-61 神奈川（パートタイム労働者）

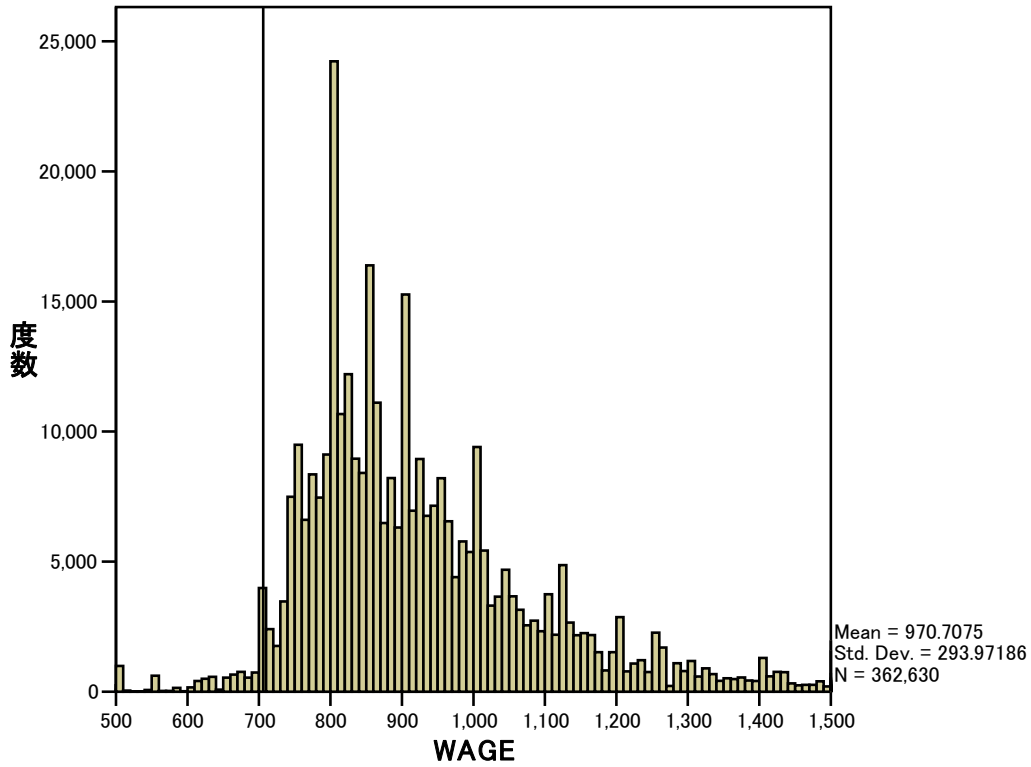


図3-62 新潟（パートタイム労働者）

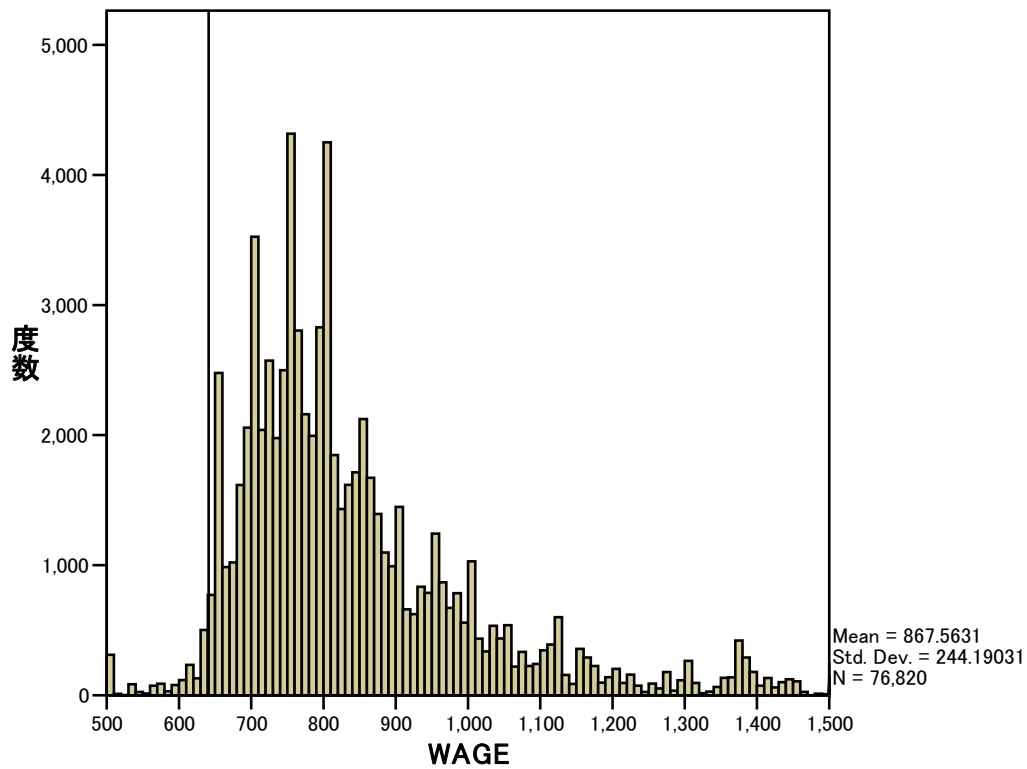


図3-63 富山（パートタイム労働者）

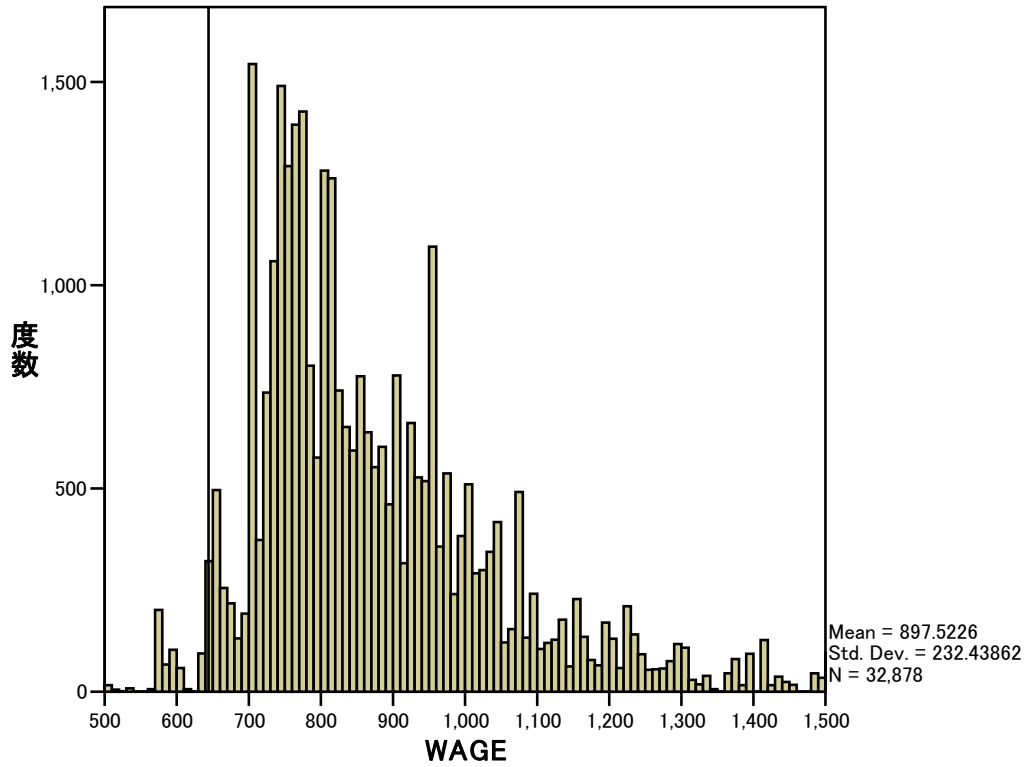


図3-64 石川（パートタイム労働者）

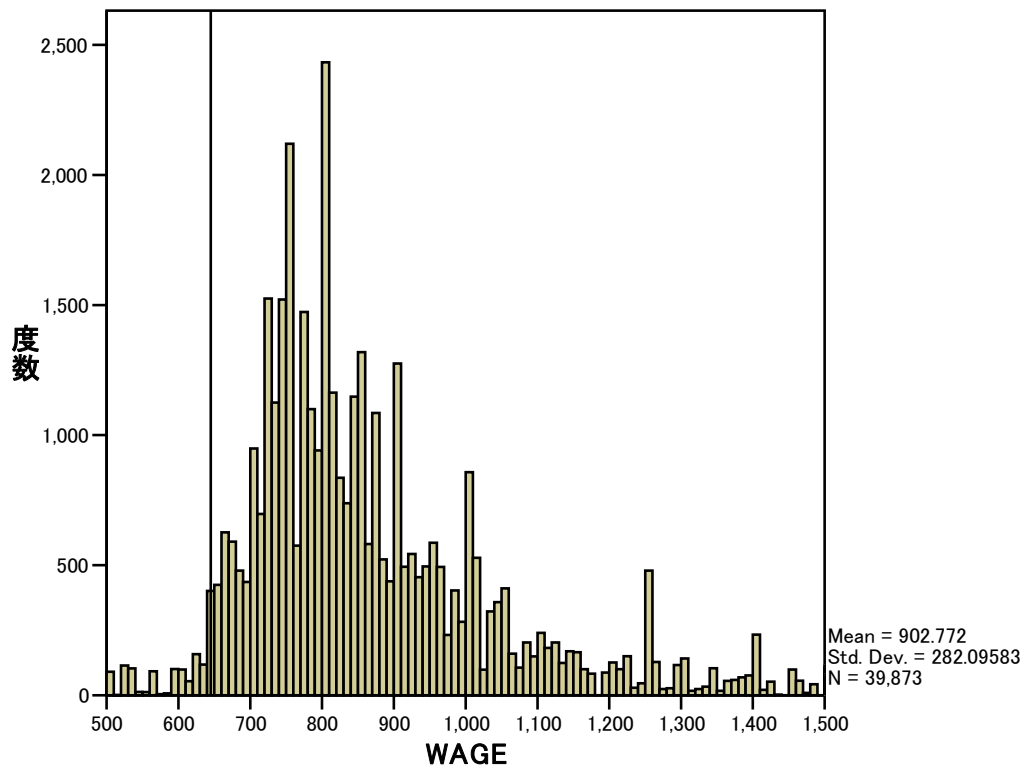


図3-65 福井（パートタイム労働者）

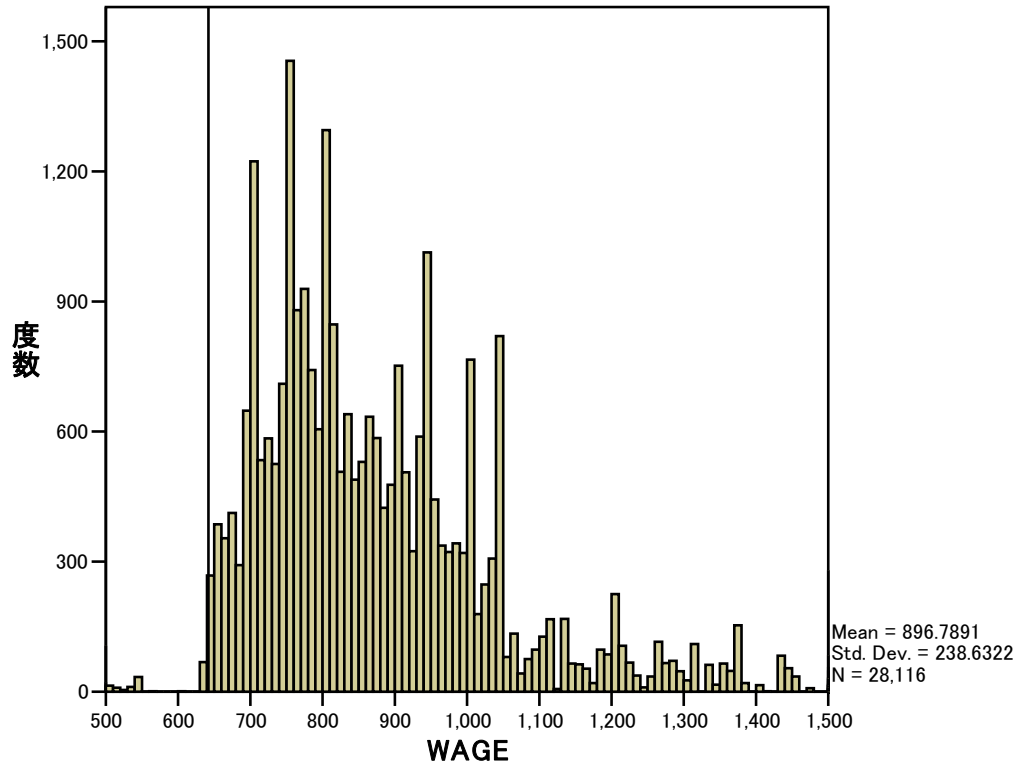


図3-66 山梨（パートタイム労働者）

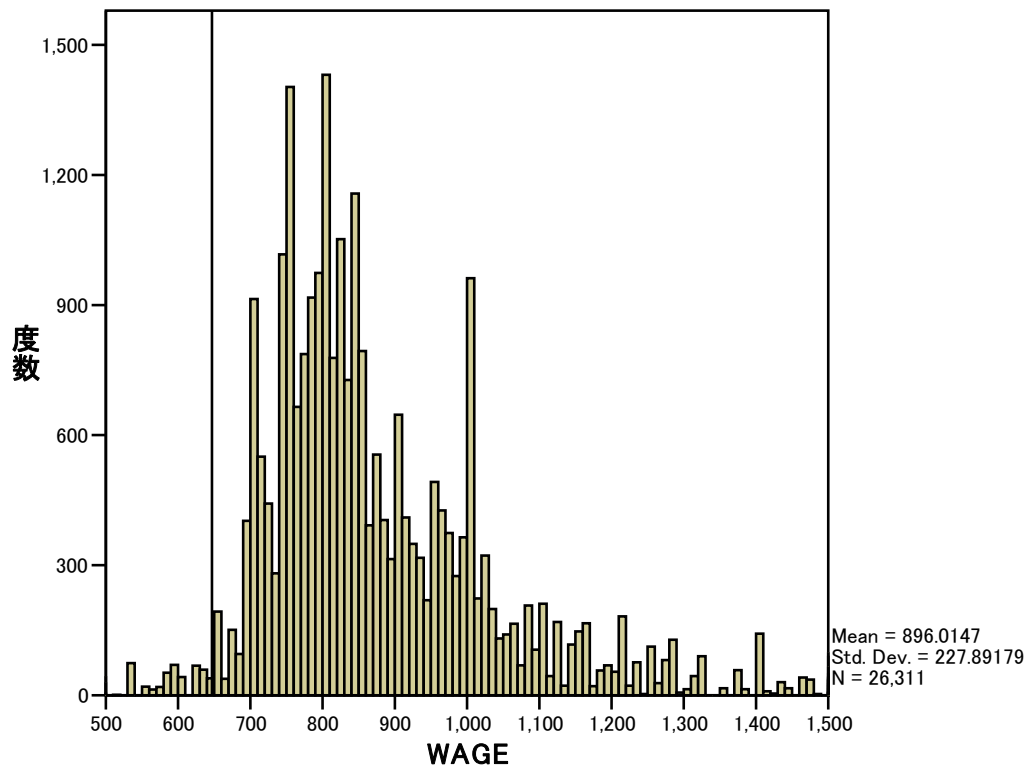


図3-67 長野（パートタイム労働者）

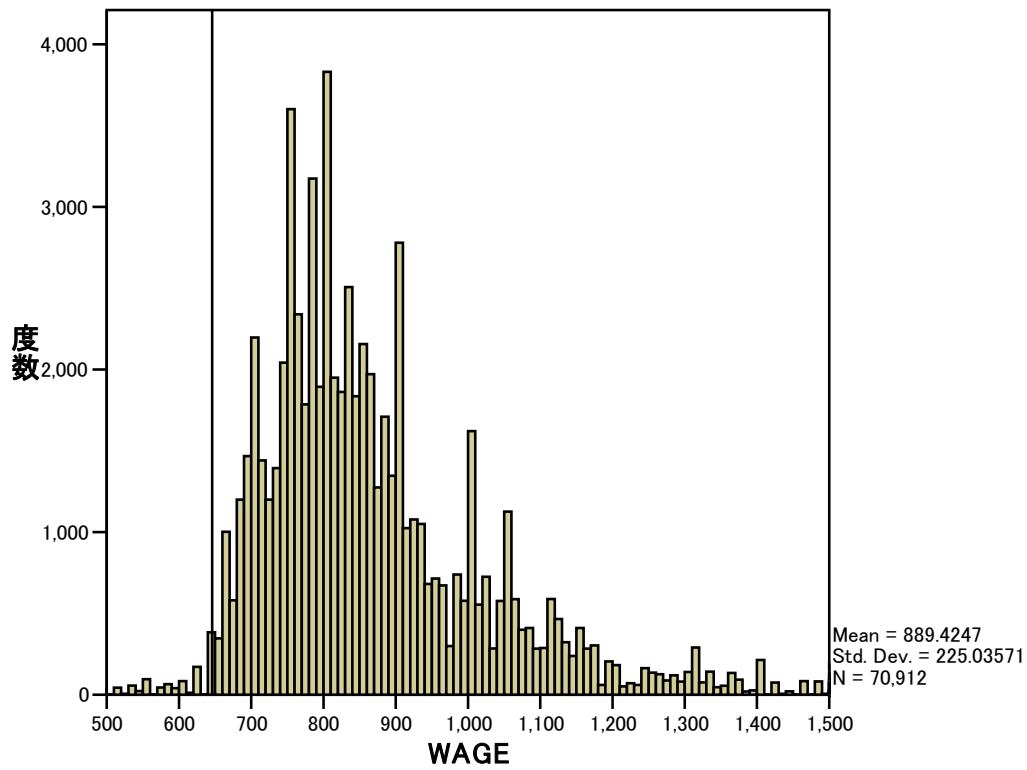


図3-68 岐阜（パートタイム労働者）

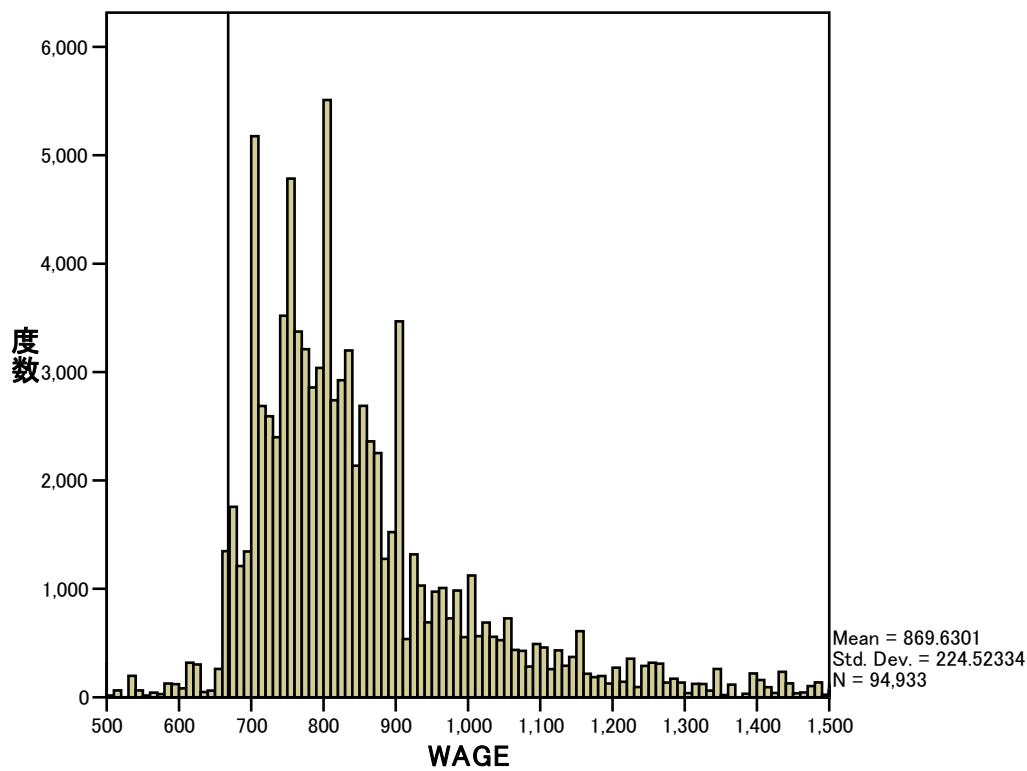


図3-69 静岡 (パートタイム労働者)

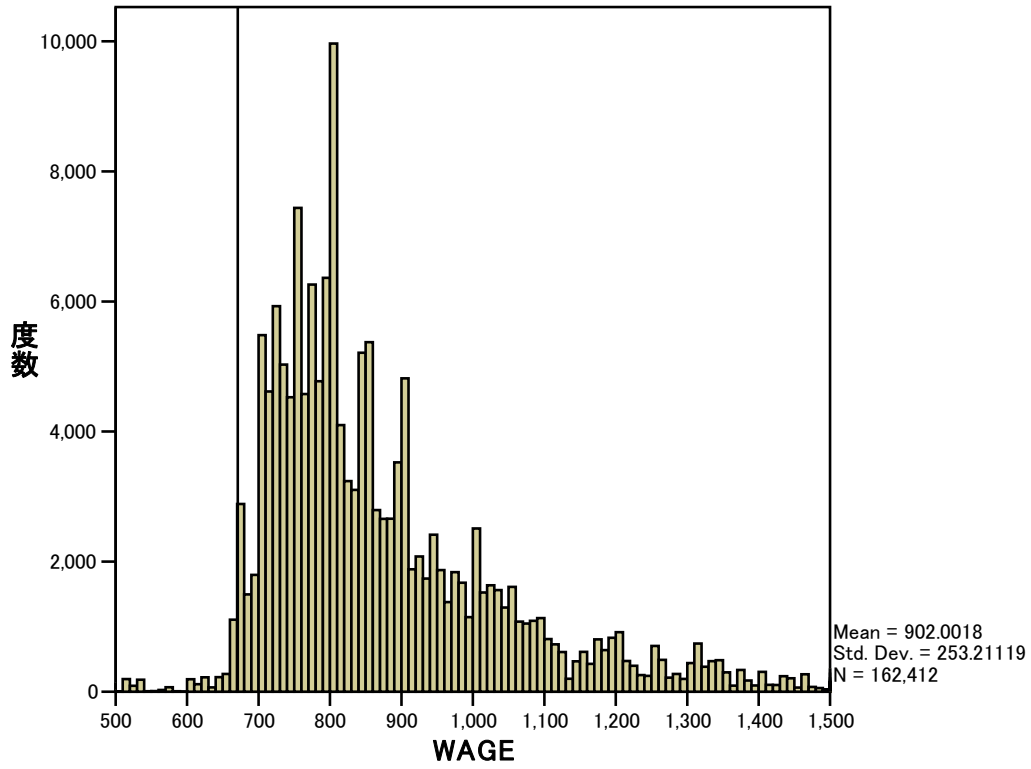


図3-70 愛知 (パートタイム労働者)

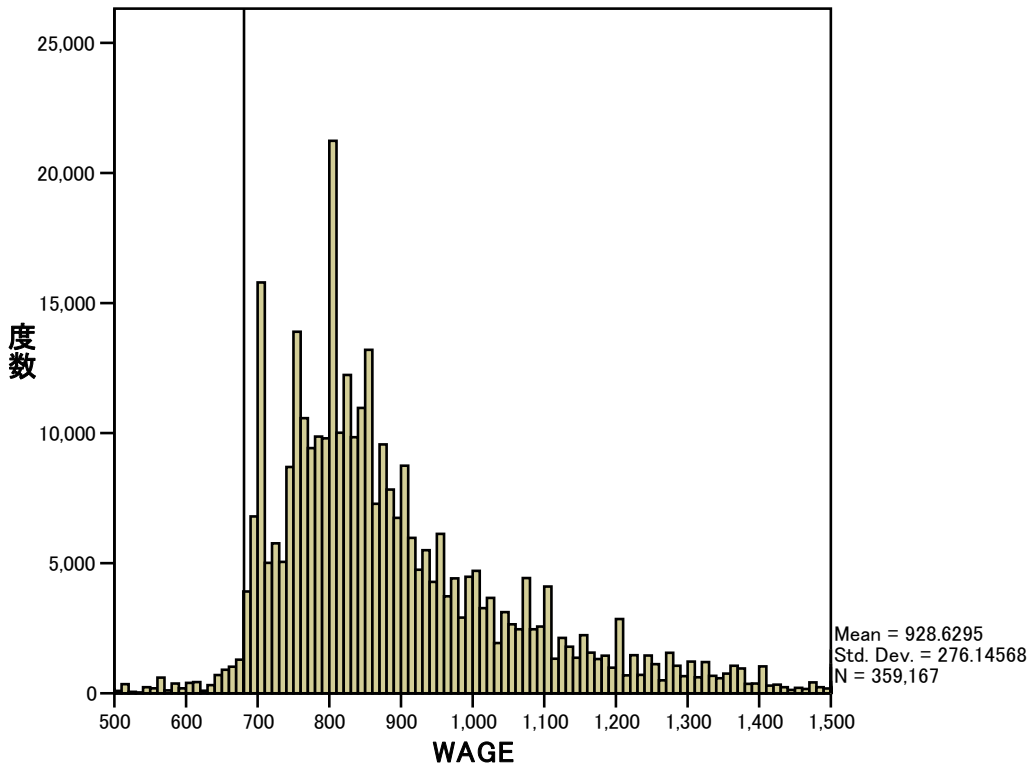


図3-71 三重（パートタイム労働者）

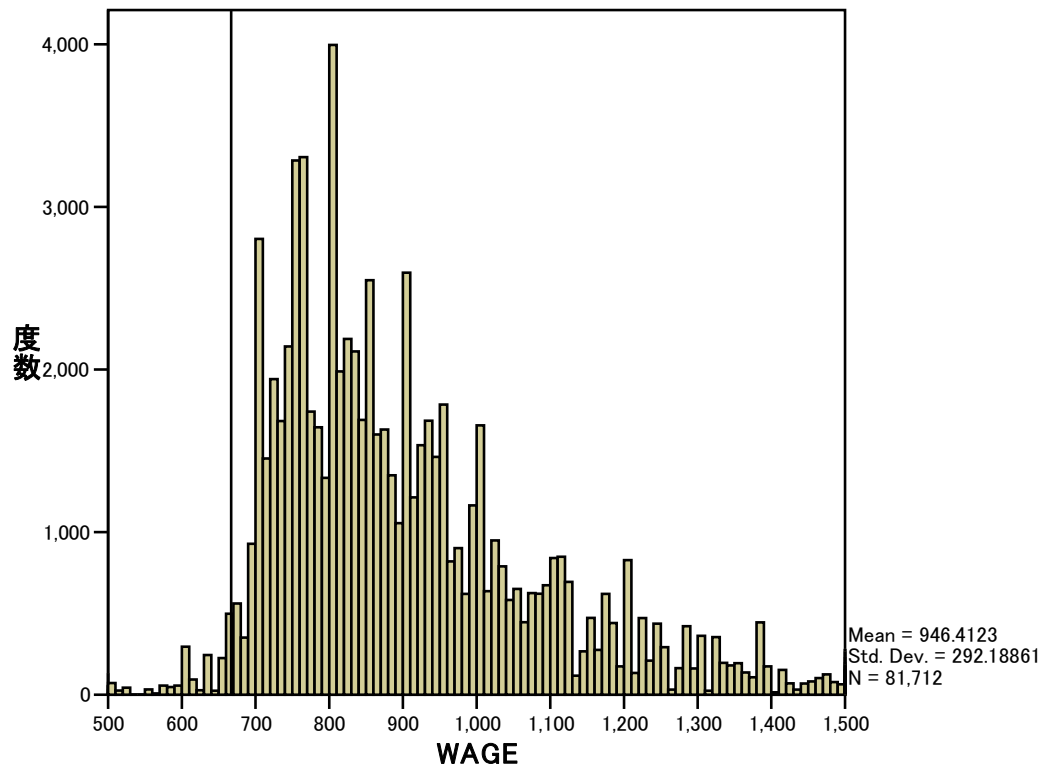


図3-72 滋賀（パートタイム労働者）

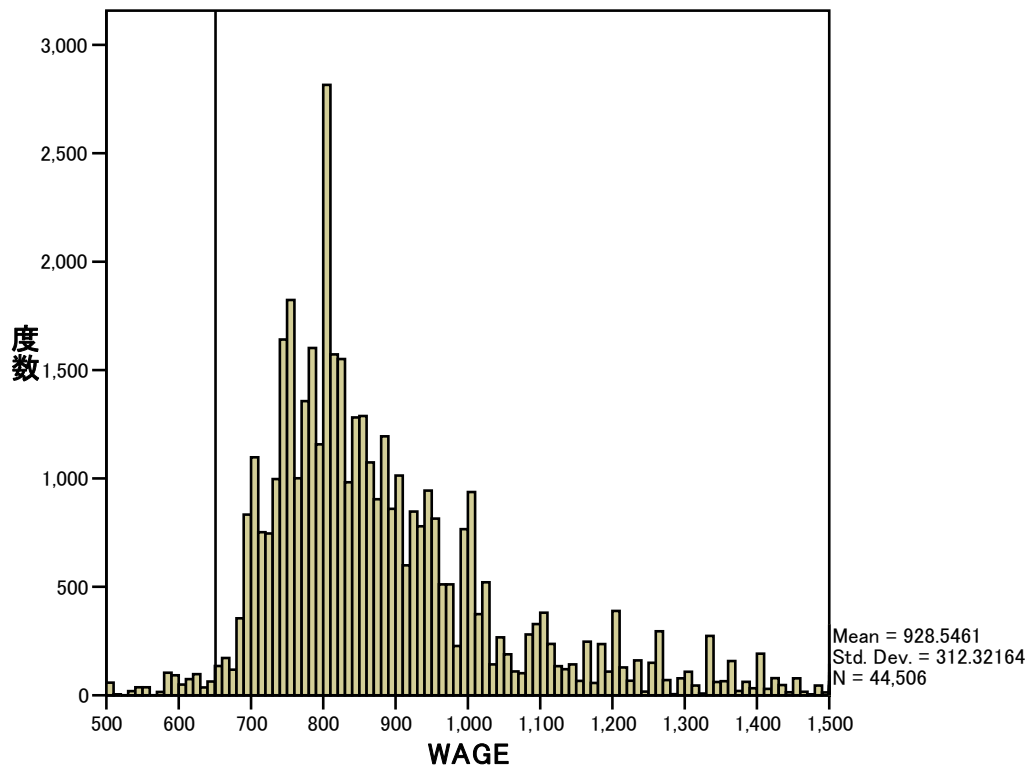


図3-73 京都（パートタイム労働者）

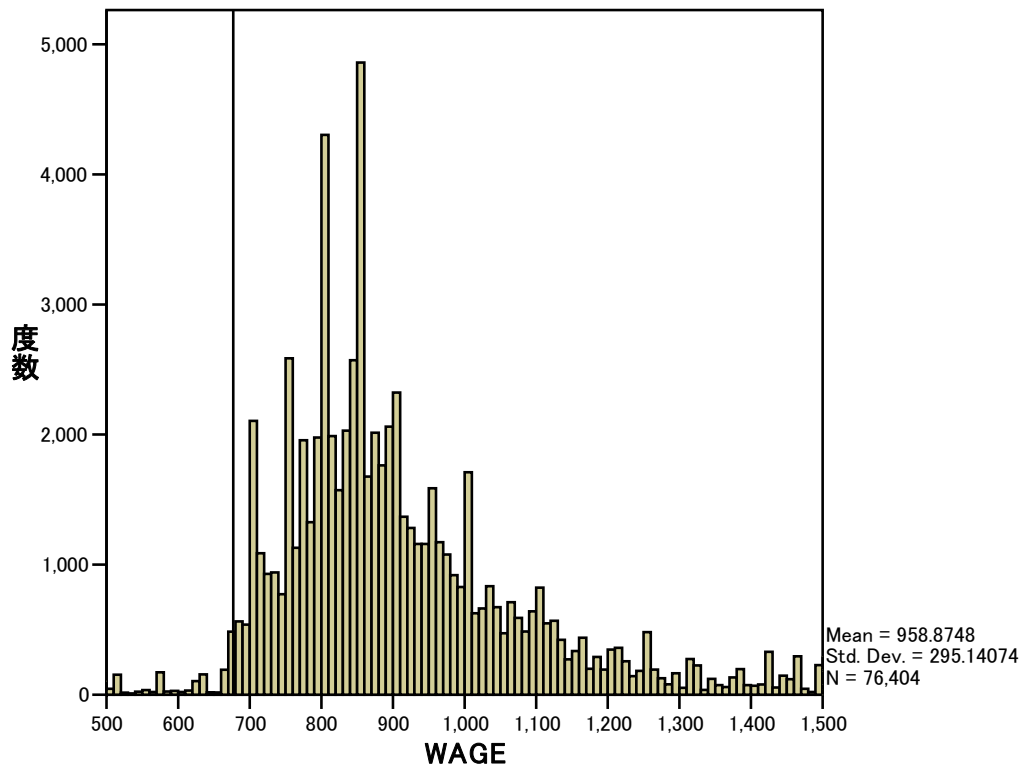


図3-74 大阪（パートタイム労働者）

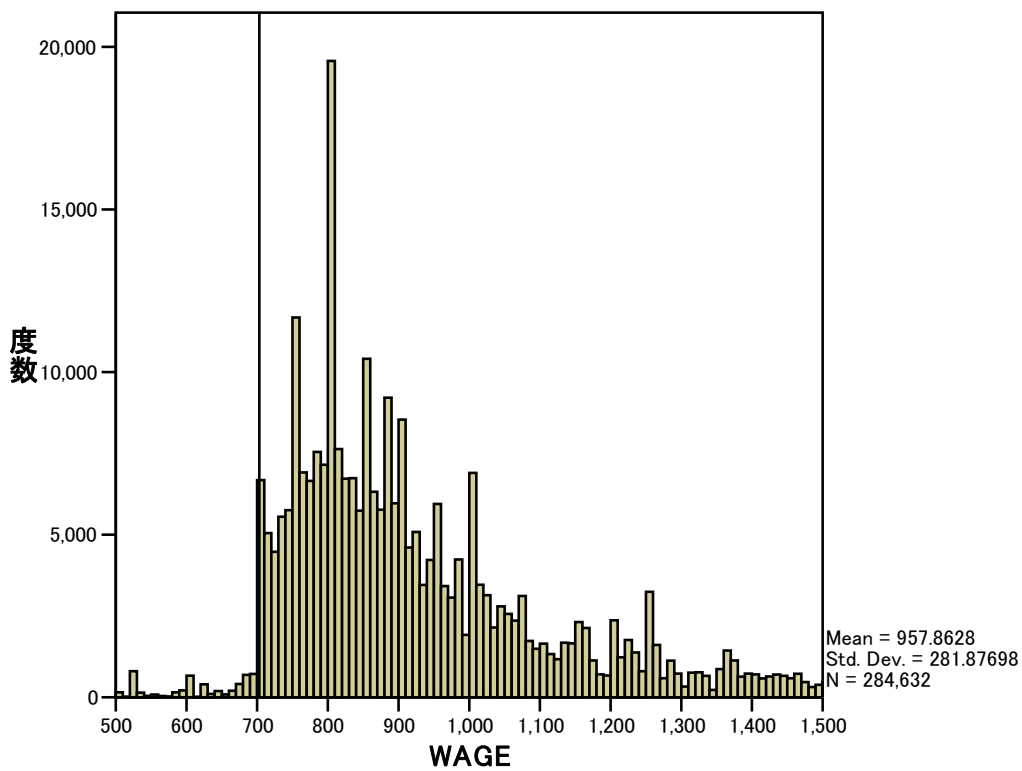


図3-75 兵庫（パートタイム労働者）

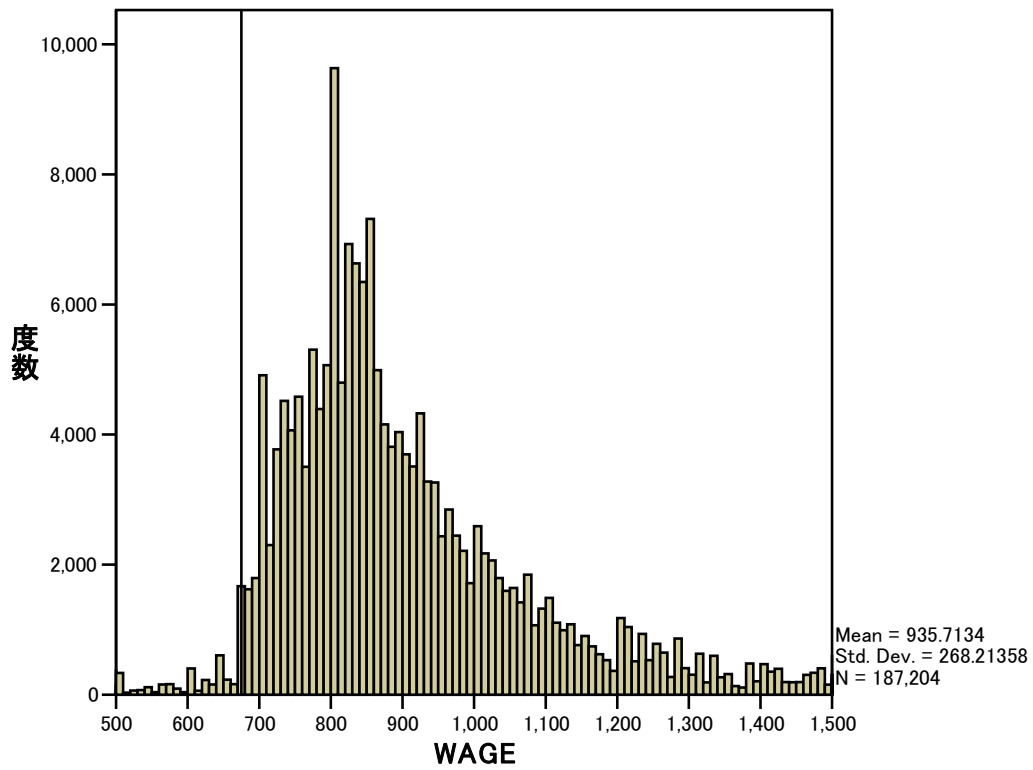


図3-76 奈良（パートタイム労働者）

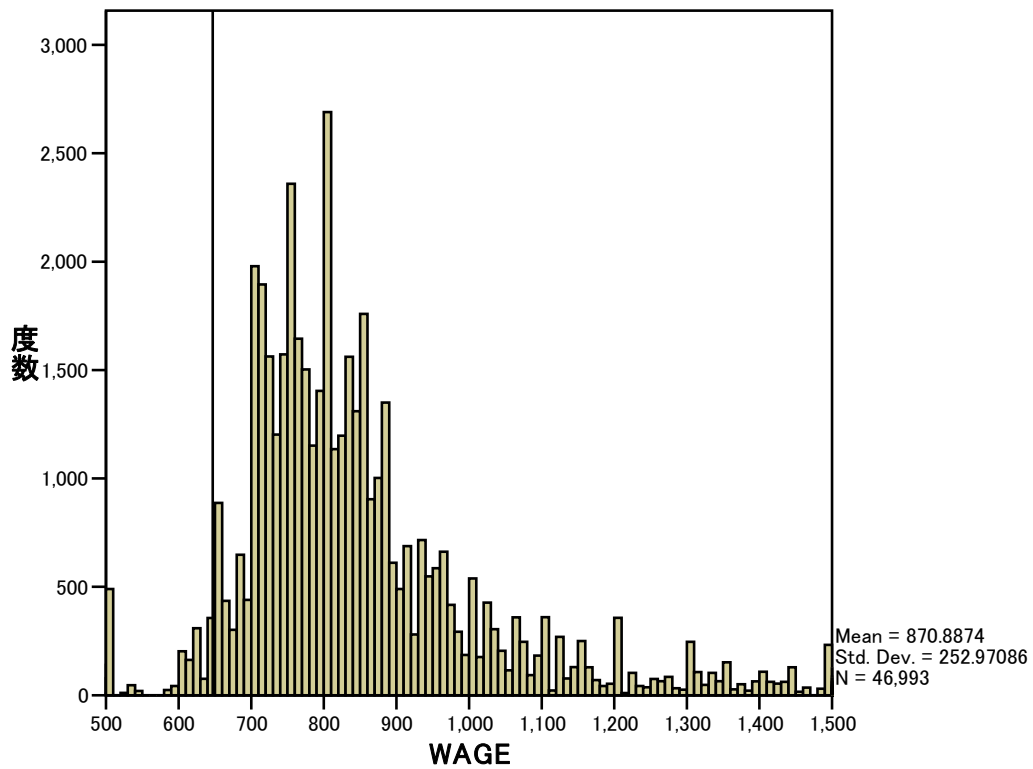


図3-77 和歌山（パートタイム労働者）

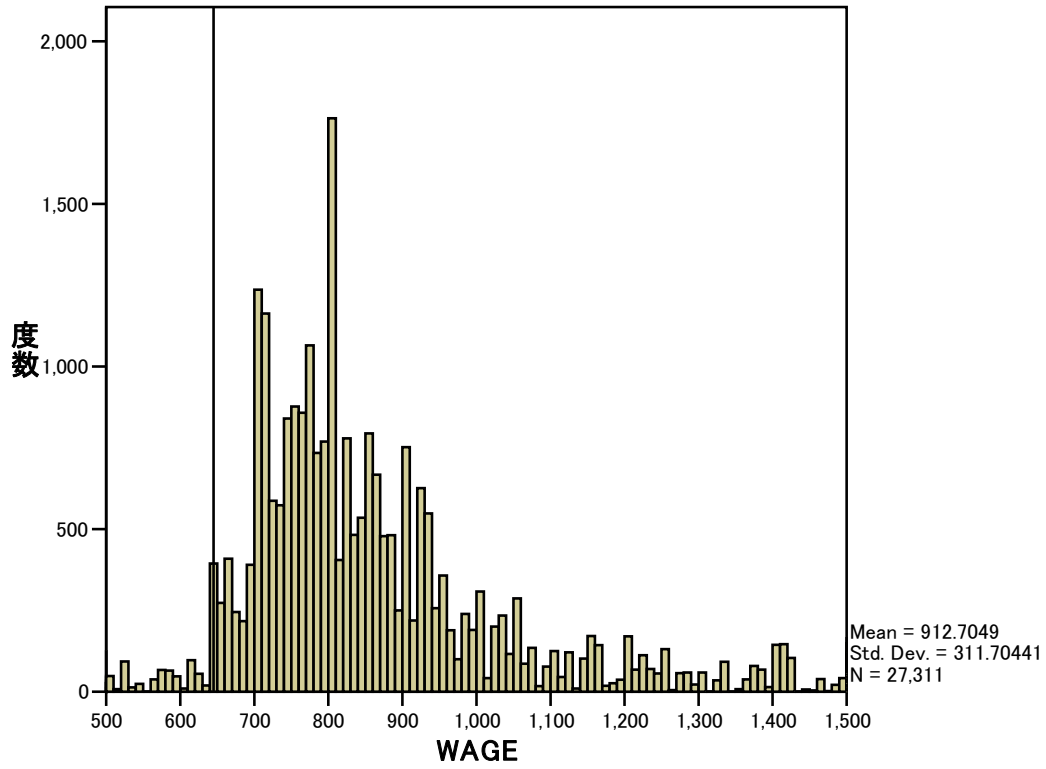


図3-78 鳥取（パートタイム労働者）

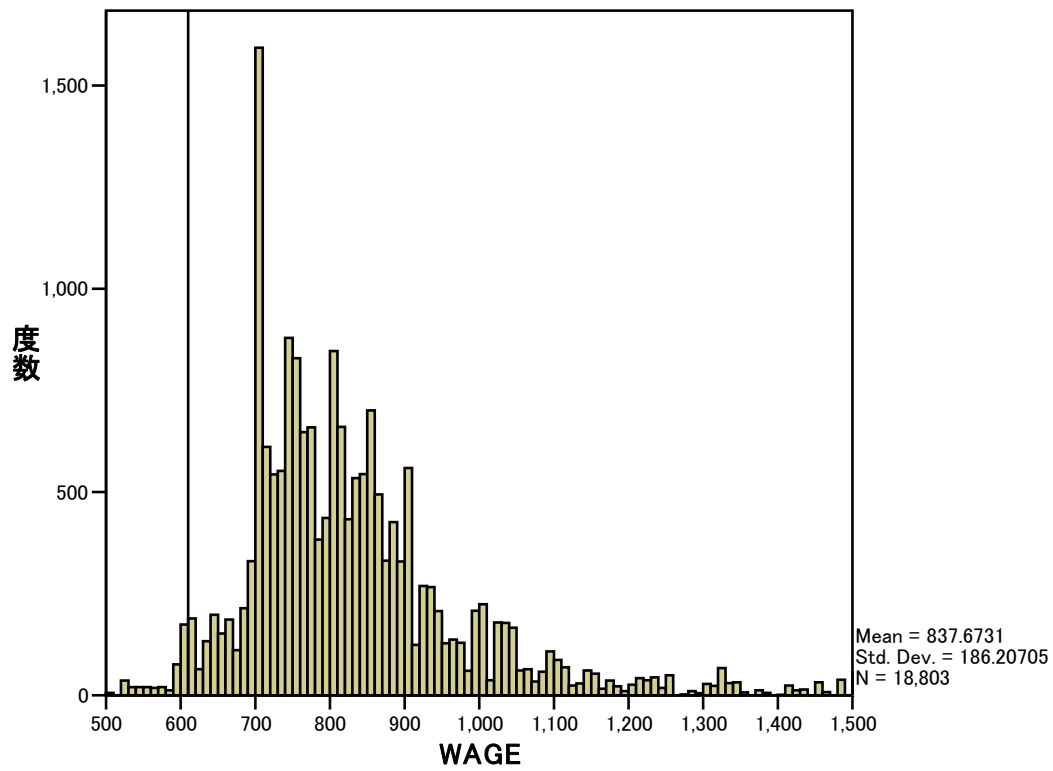


図3-79 島根 (パートタイム労働者)

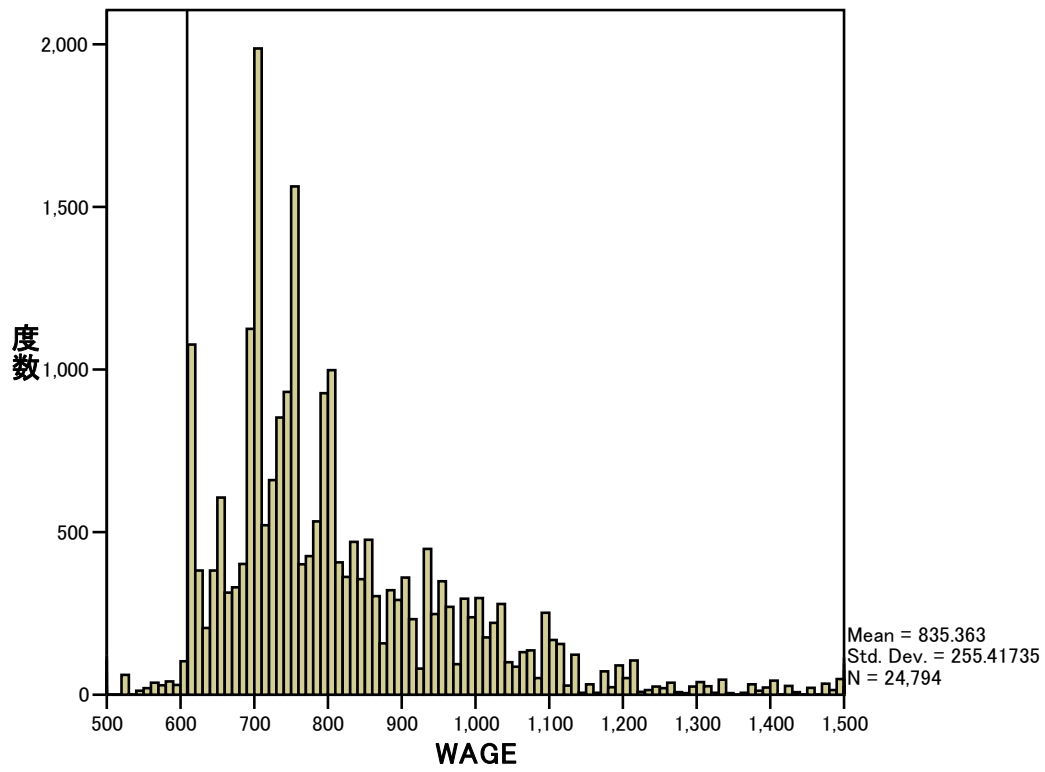


図3-80 岡山 (パートタイム労働者)

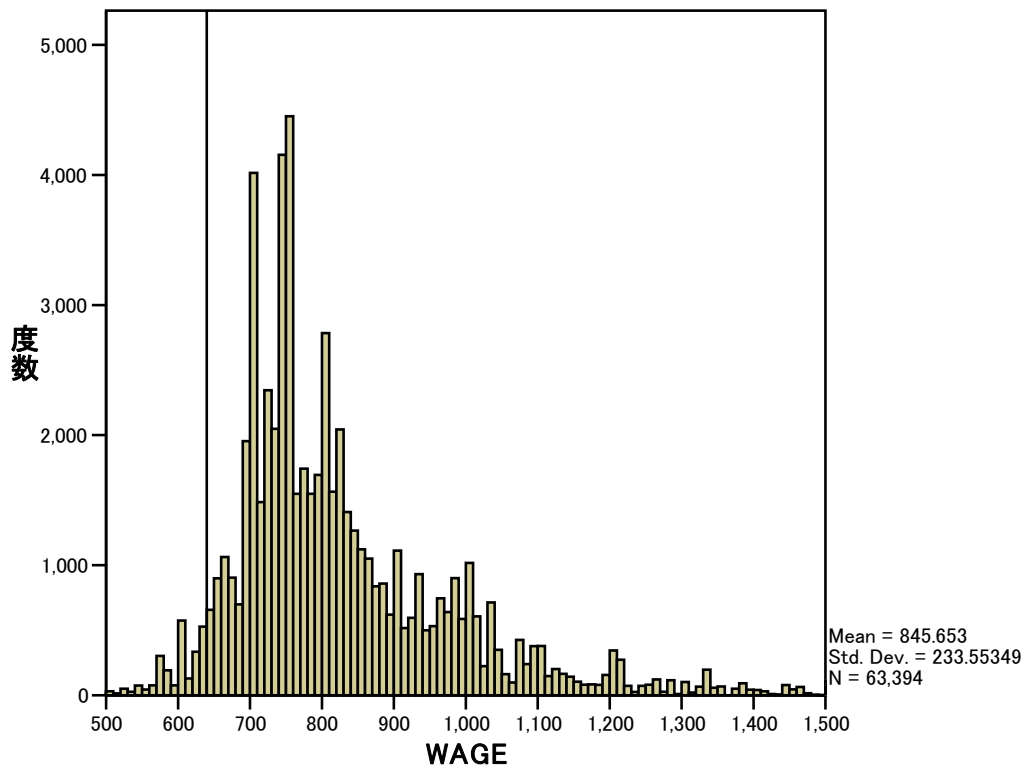


図3-81 広島（パートタイム労働者）

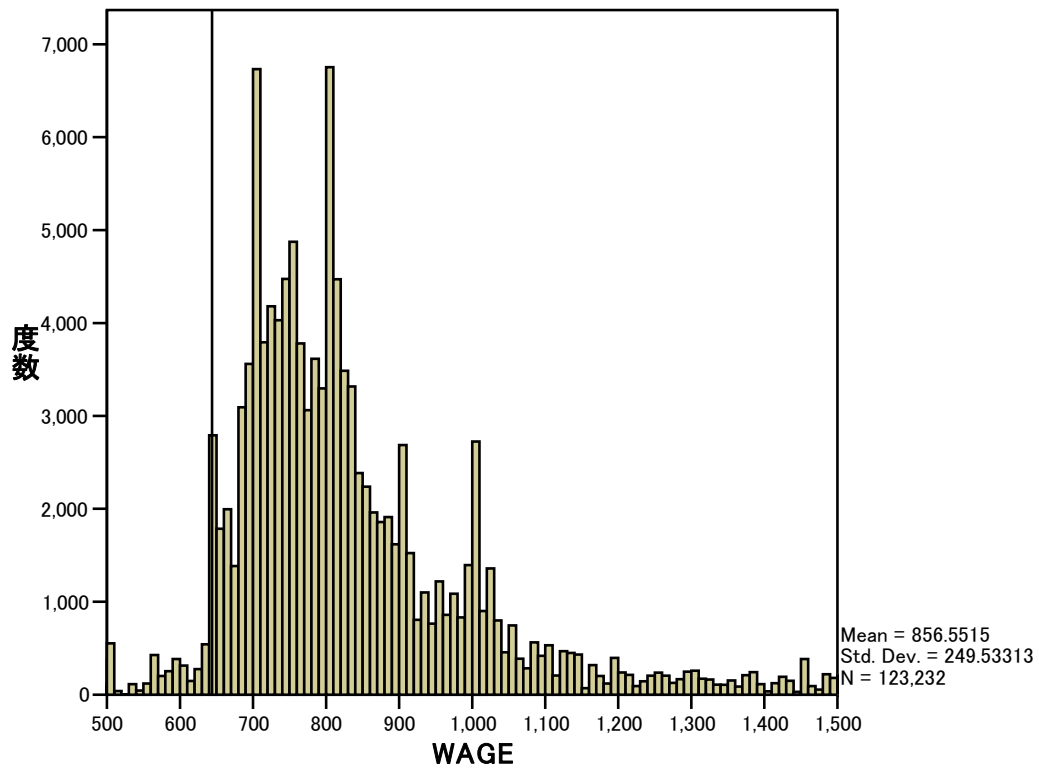


図3-82 山口（パートタイム労働者）

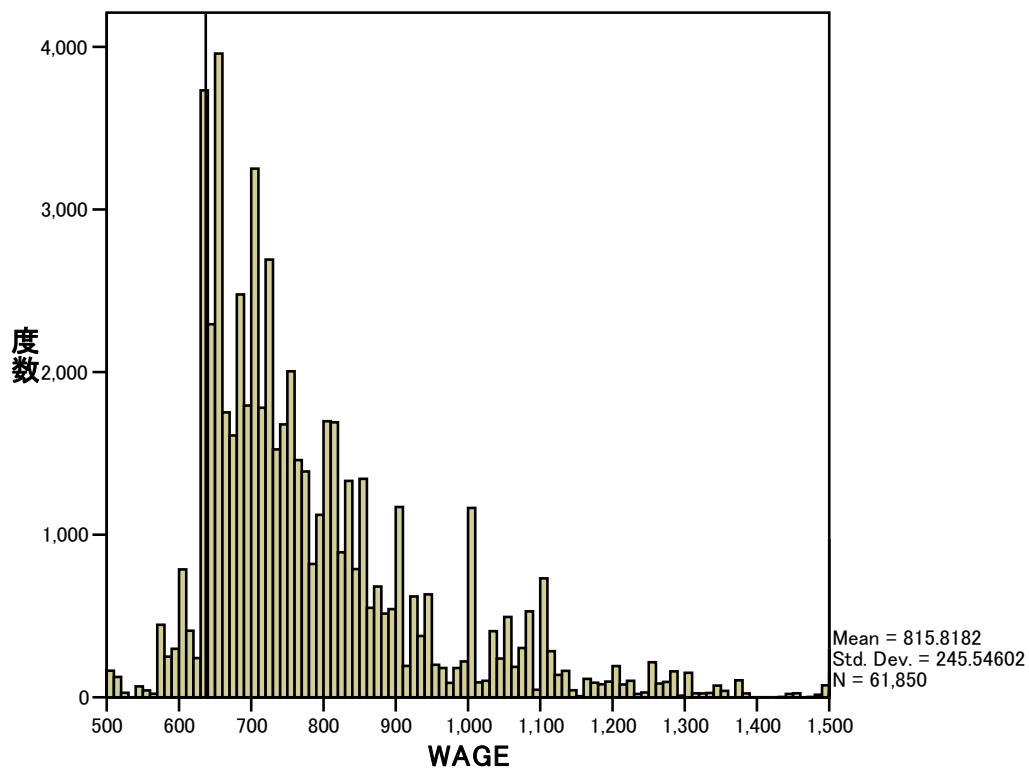


図3-83 徳島（パートタイム労働者）

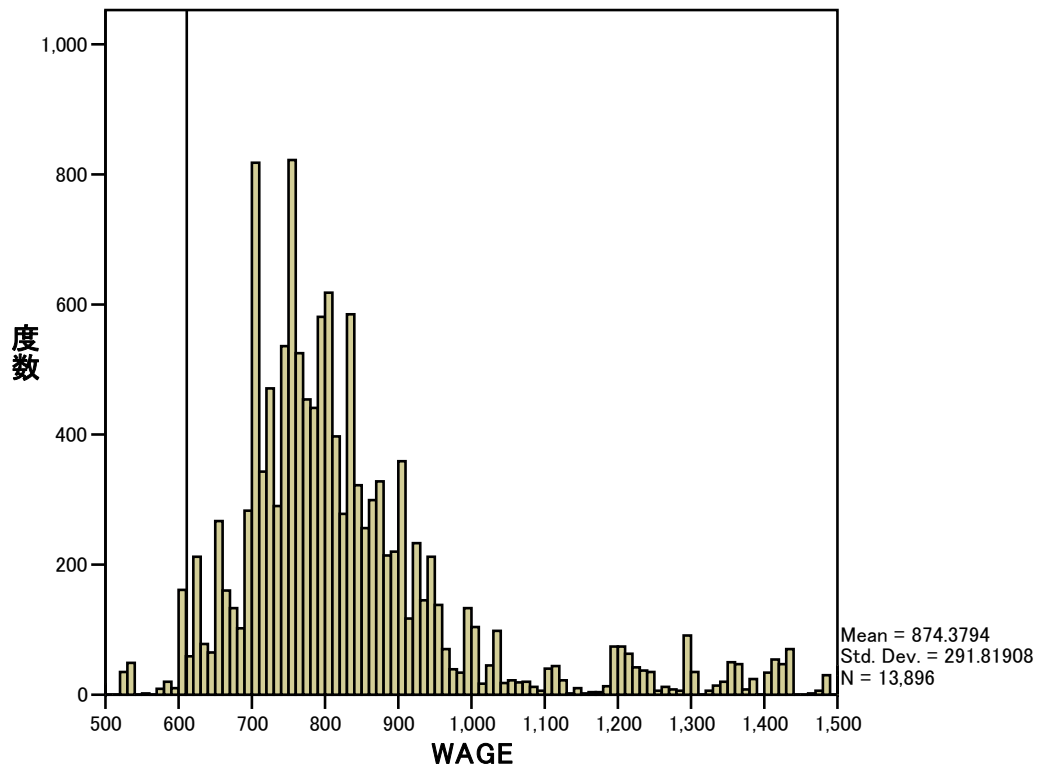


図3-84 香川（パートタイム労働者）

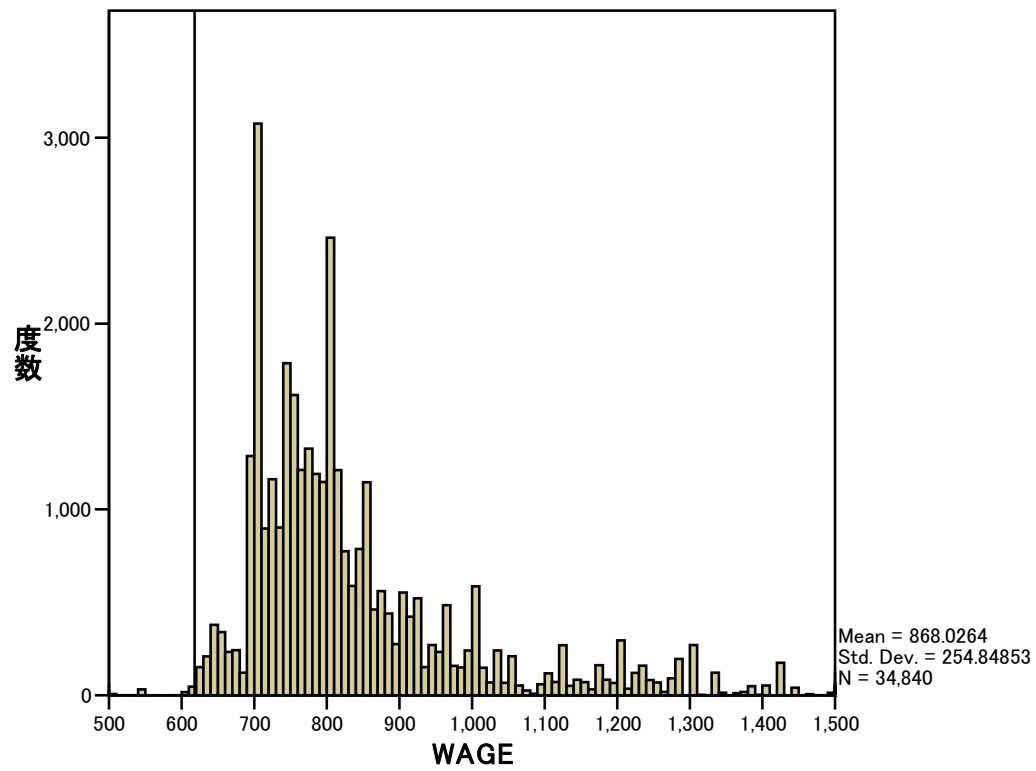


図3-85 愛媛（パートタイム労働者）

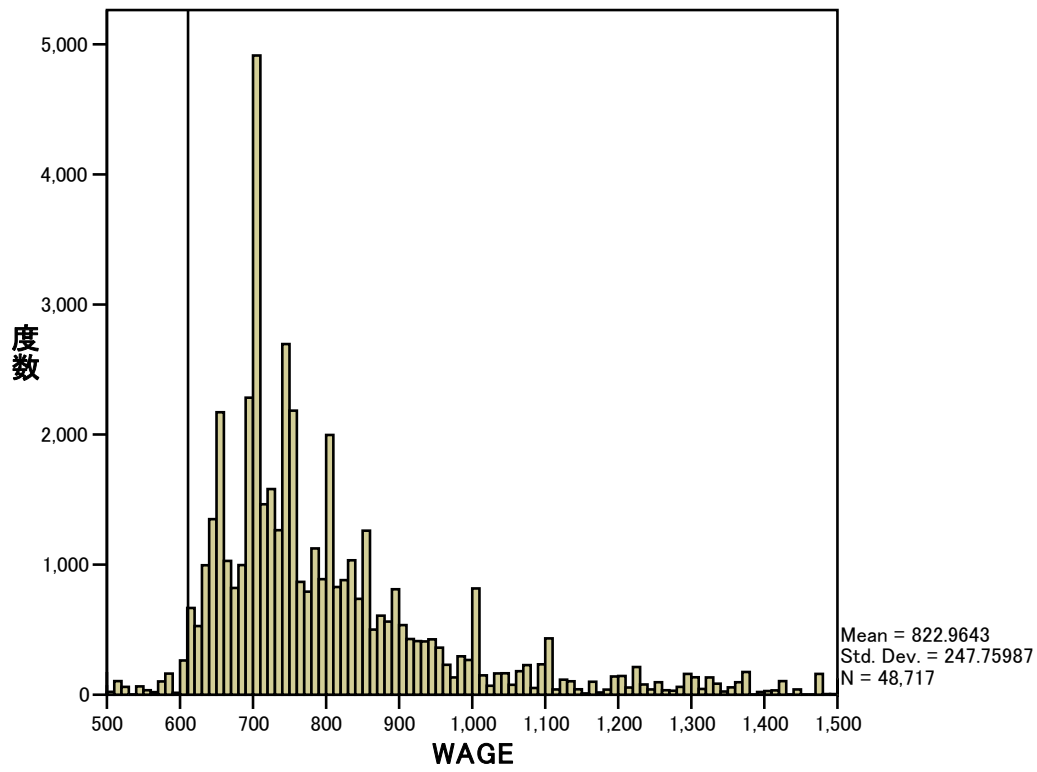


図3-86 高知（パートタイム労働者）

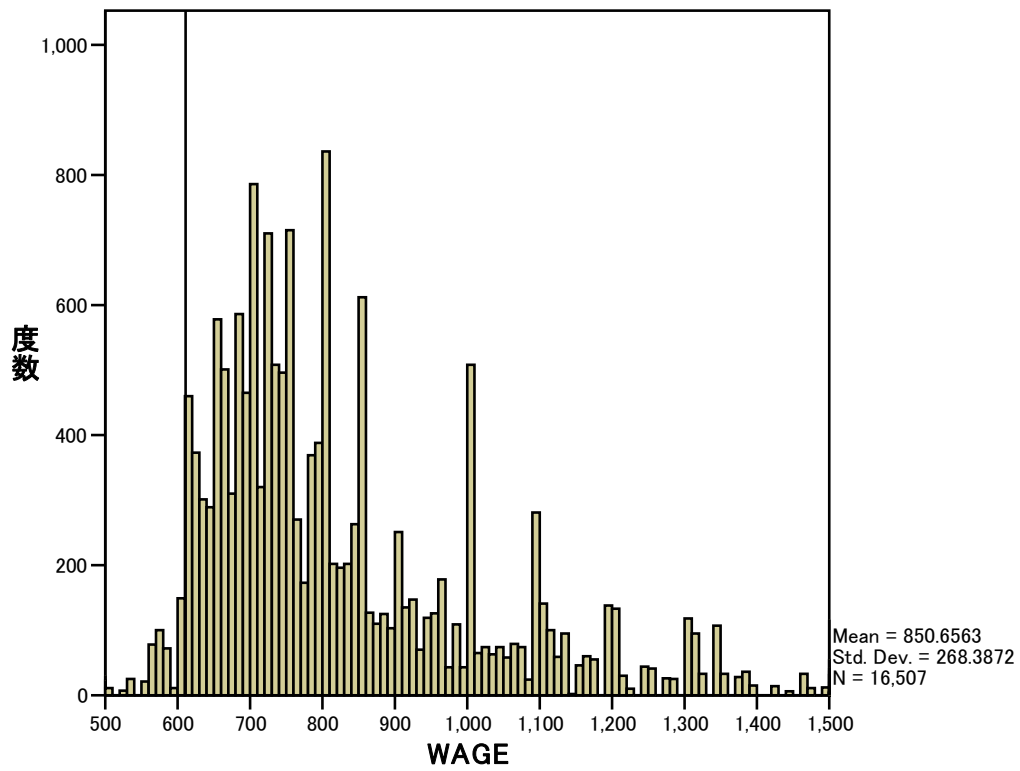


図3-87 福岡 (パートタイム労働者)

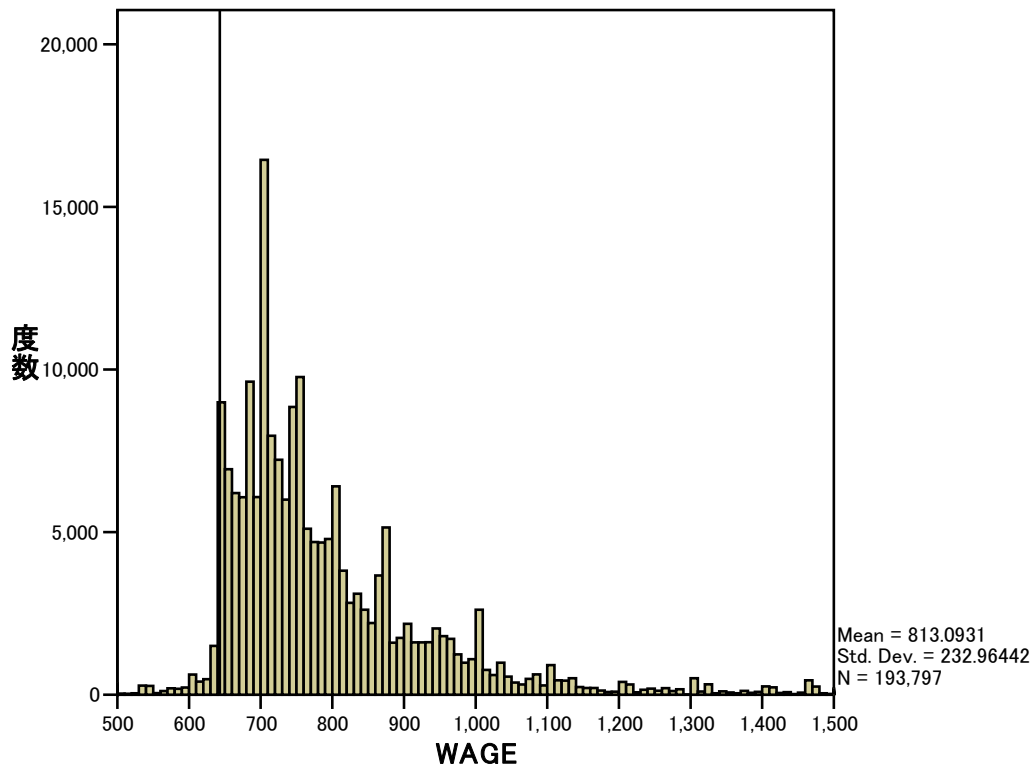


図3-88 佐賀 (パートタイム労働者)

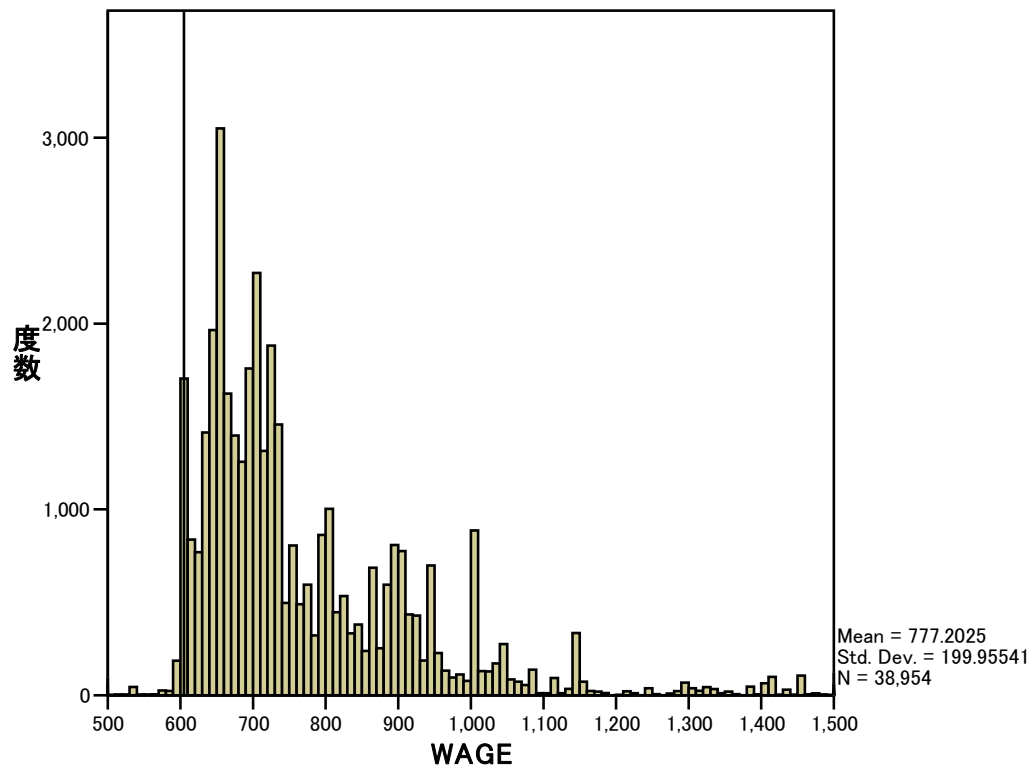


図3-89 長崎 (パートタイム労働者)

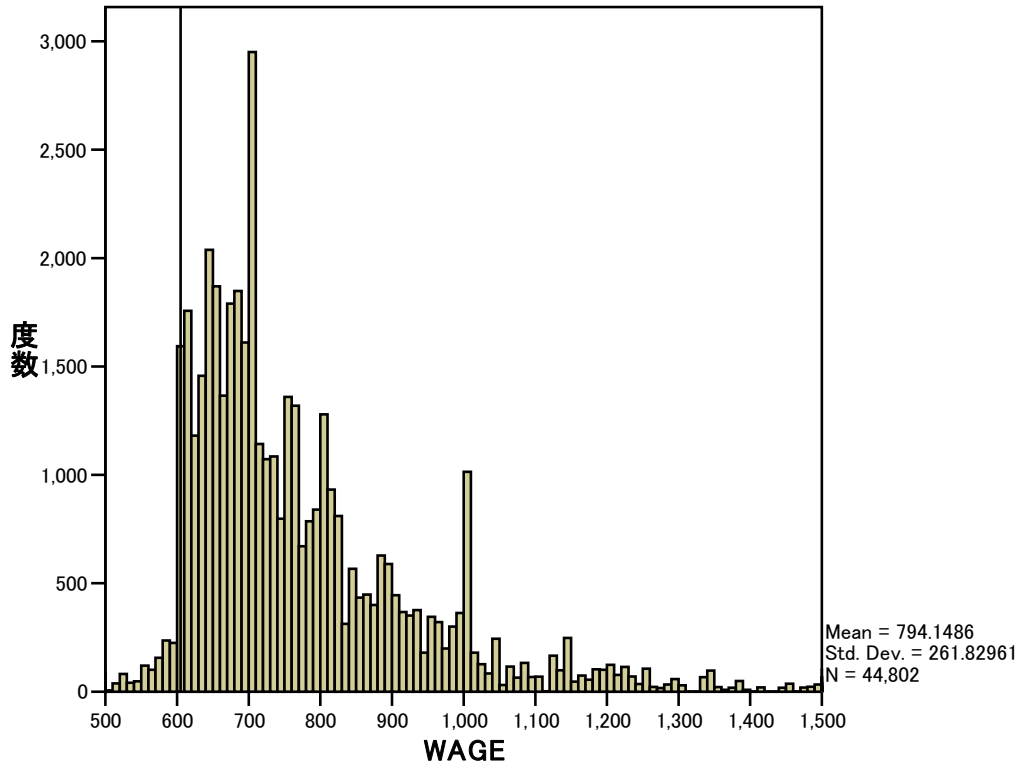


図3-90 熊本 (パートタイム労働者)

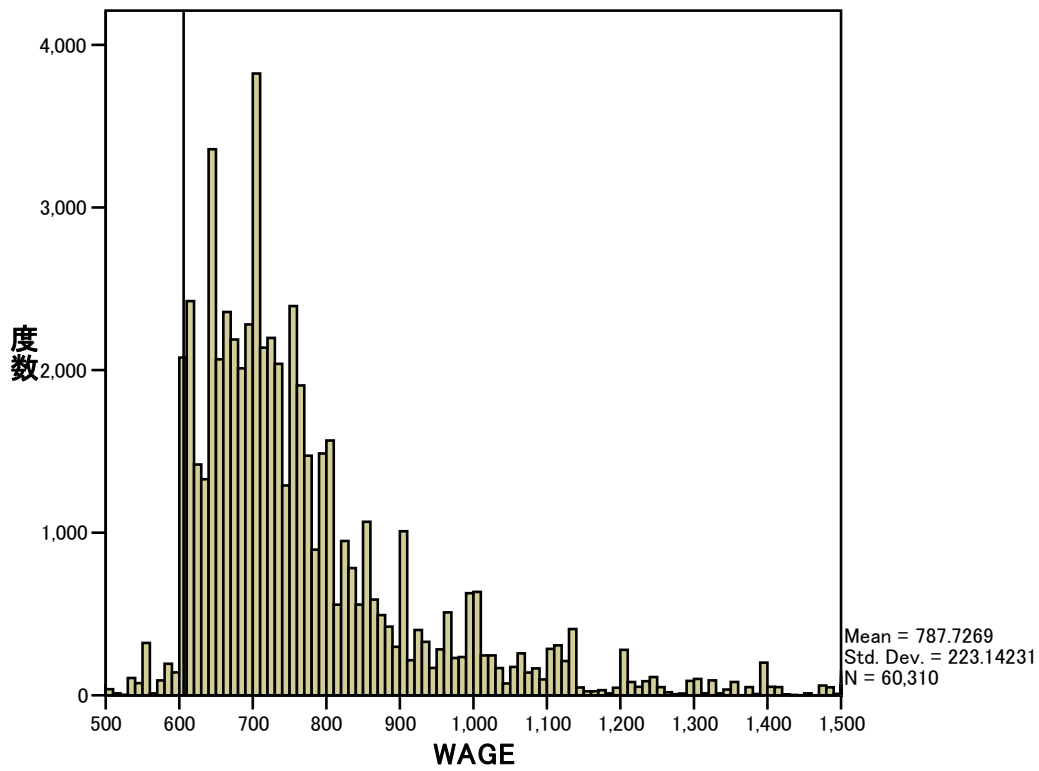


図3-91 大分（パートタイム労働者）

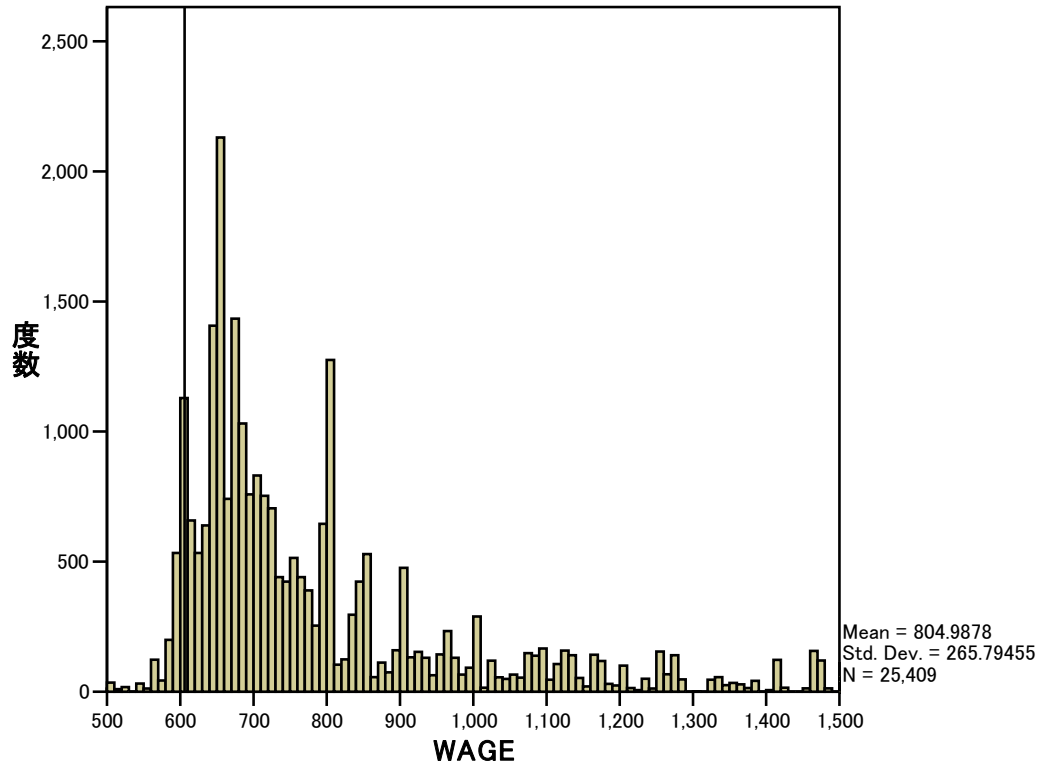


図3-92 宮崎（パートタイム労働者）

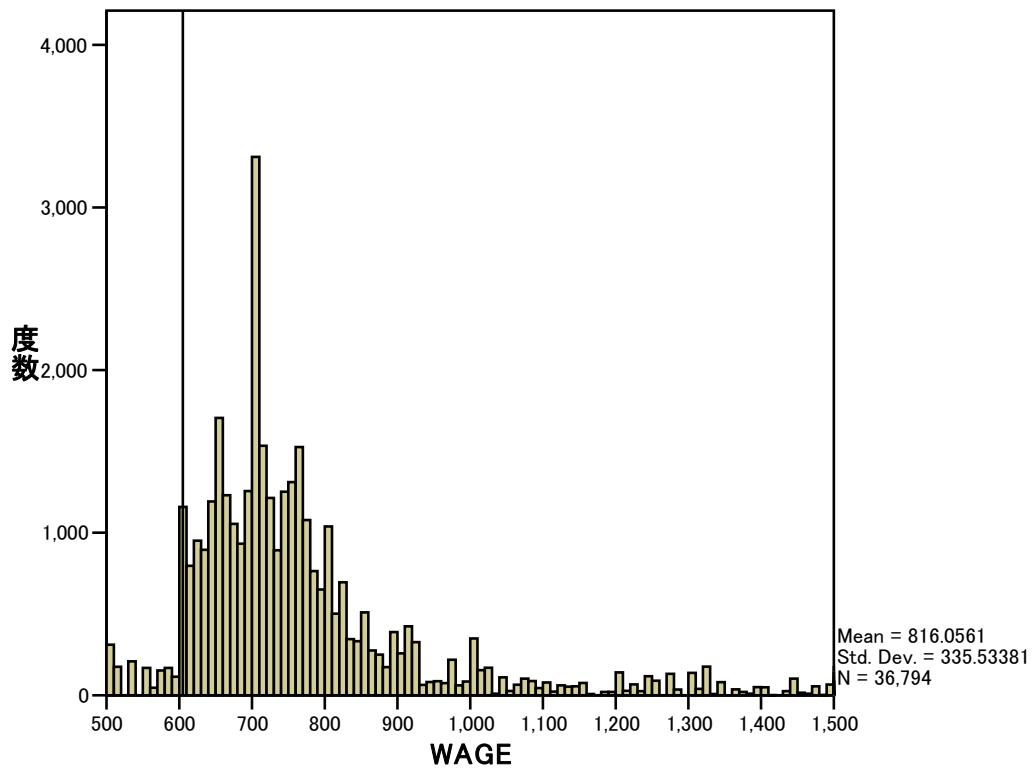


図3-93 鹿児島（パートタイム労働者）

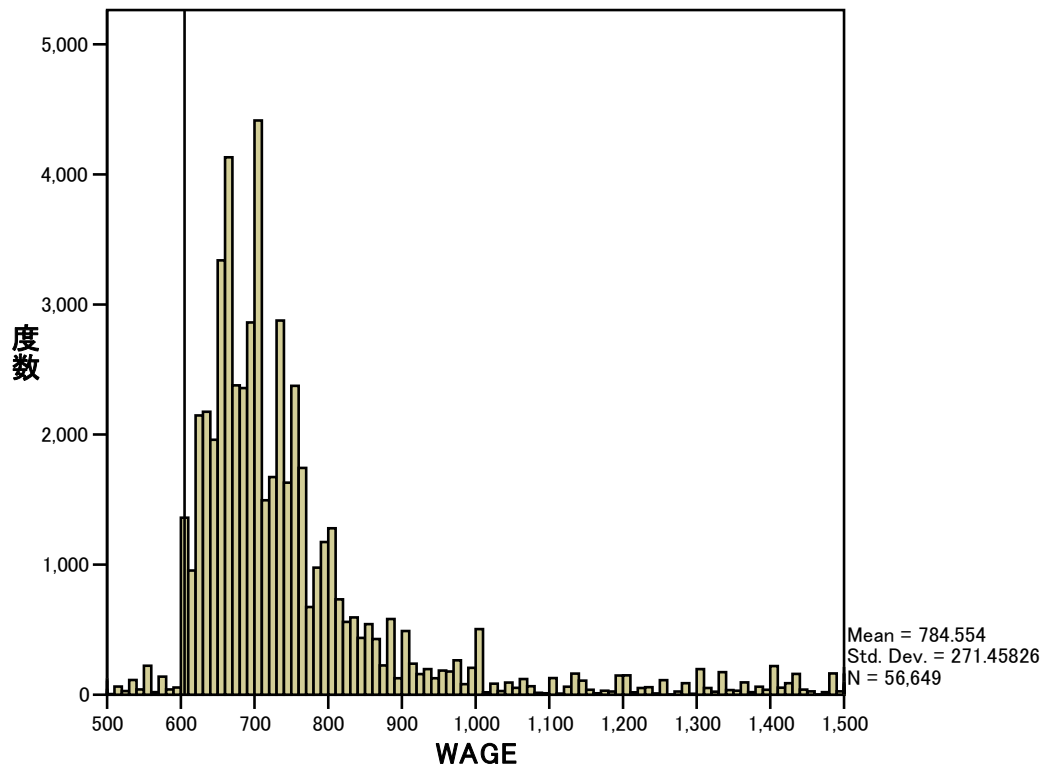


図3-94 沖縄（パートタイム労働者）

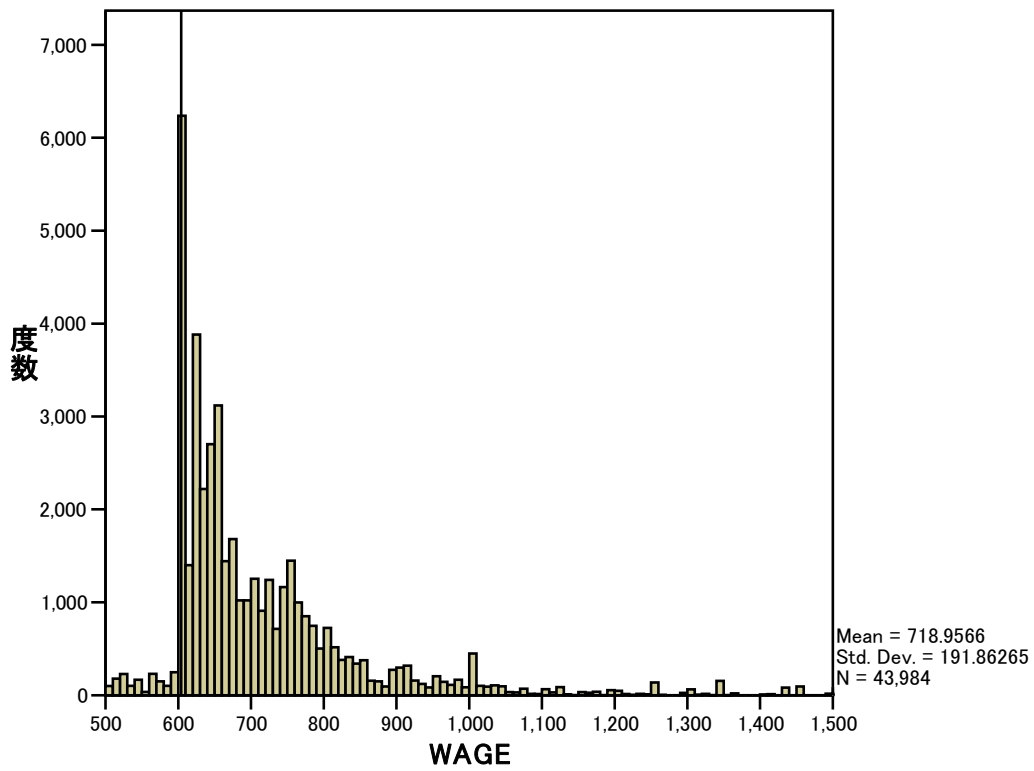


表3-2 地域別最低賃金額と平均賃金の乖離状況

	最低賃金額 (円)	一般労働者			パートタイム労働者		
		平均額	乖離額	乖離幅	平均額	乖離額	乖離幅
北海道	637	1569	932	0.594	814	177	0.217
青森	605	1343	738	0.550	796	191	0.240
岩手	605	1441	836	0.580	790	185	0.234
宮城	617	1680	1063	0.633	841	224	0.266
秋田	605	1446	841	0.582	827	222	0.268
山形	605	1404	799	0.569	822	217	0.264
福島	610	1578	968	0.613	818	208	0.254
茨城	647	1847	1200	0.650	893	246	0.275
栃木	648	1720	1072	0.623	864	216	0.250
群馬	644	1705	1061	0.622	905	261	0.288
埼玉	678	1835	1157	0.631	915	237	0.259
千葉	677	1912	1235	0.646	933	256	0.274
東京	708	2283	1575	0.690	1042	334	0.321
神奈川	706	2082	1376	0.661	971	265	0.273
新潟	641	1528	887	0.580	868	227	0.262
富山	644	1603	959	0.598	898	254	0.283
石川	645	1598	953	0.596	903	258	0.286
福井	642	1598	956	0.598	897	255	0.284
山梨	647	1739	1092	0.628	896	249	0.278
長野	646	1658	1012	0.610	889	243	0.273
岐阜	668	1645	977	0.594	870	202	0.232
静岡	671	1760	1089	0.619	902	231	0.256
愛知	681	1898	1217	0.641	929	248	0.267
三重	667	1799	1132	0.629	946	279	0.295
滋賀	651	1855	1204	0.649	929	278	0.299
京都	677	1877	1200	0.639	959	282	0.294
大阪	703	2006	1303	0.650	958	255	0.266
兵庫	675	1850	1175	0.635	936	261	0.279
奈良	647	1795	1148	0.640	871	224	0.257
和歌山	645	1676	1031	0.615	913	268	0.294
鳥取	610	1502	892	0.594	838	228	0.272
島根	609	1474	865	0.587	836	227	0.272
岡山	640	1632	992	0.608	846	206	0.243
広島	644	1756	1112	0.633	857	213	0.249
山口	637	1591	954	0.600	816	179	0.219
徳島	611	1667	1056	0.633	874	263	0.301
香川	618	1639	1021	0.623	868	250	0.288
愛媛	611	1586	975	0.615	823	212	0.258
高知	611	1535	924	0.602	851	240	0.282
福岡	643	1705	1062	0.623	813	170	0.209
佐賀	605	1481	876	0.591	777	172	0.221
長崎	605	1454	849	0.584	794	189	0.238
熊本	606	1531	925	0.604	788	182	0.231
大分	606	1536	930	0.605	805	199	0.247
宮崎	605	1400	795	0.568	816	211	0.259
鹿児島	605	1471	866	0.589	785	180	0.229
沖縄	604	1385	781	0.564	719	115	0.160

表3-3 低賃金雇用者の分布状況（一般労働者）

	地域別最低賃金額未満		地域別最賃額×105%未満		地域別最賃額×110%未満		地域別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
北海道	7,455	0.8	16,039	1.7	31,942	3.4	45,533	4.8	942,567
青森	3,869	1.6	10,399	4.4	16,568	7.0	21,926	9.2	237,794
岩手	3,060	1.1	8,223	2.9	12,378	4.3	17,906	6.3	285,541
宮城	2,017	0.5	4,115	1.0	6,740	1.6	11,864	2.8	421,323
秋田	1,883	0.9	4,795	2.2	7,240	3.4	10,679	5.0	215,175
山形	1,060	0.5	3,301	1.4	5,471	2.3	8,224	3.5	234,780
福島	2,994	0.8	5,208	1.4	8,538	2.3	13,199	3.6	369,761
茨城	2,715	0.6	4,075	0.8	6,405	1.3	9,179	1.9	487,111
栃木	2,670	0.7	4,161	1.1	7,156	1.9	9,271	2.5	370,252
群馬	1,398	0.4	2,600	0.8	3,924	1.2	5,525	1.7	327,431
埼玉	6,182	0.8	7,605	0.9	10,444	1.3	14,614	1.8	813,708
千葉	3,785	0.6	6,018	0.9	8,023	1.2	10,200	1.6	653,470
東京	20,015	0.5	23,348	0.6	28,011	0.7	39,195	1.0	3,797,484
神奈川	5,756	0.5	7,661	0.7	10,910	0.9	15,019	1.3	1,169,851
新潟	3,436	0.7	6,490	1.3	11,180	2.3	17,106	3.5	492,415
富山	1,094	0.5	2,242	1.0	3,601	1.6	4,971	2.2	227,049
石川	1,774	0.8	3,097	1.4	4,463	2.0	6,627	2.9	225,168
福井	580	0.3	1,504	0.9	2,840	1.6	3,955	2.3	174,427
山梨	701	0.5	1,098	0.8	1,901	1.4	2,537	1.9	131,359
長野	2,260	0.6	3,947	1.0	6,232	1.6	9,857	2.6	379,293
岐阜	3,302	0.9	5,315	1.5	7,847	2.2	11,737	3.3	355,926
静岡	3,743	0.5	7,333	1.0	11,164	1.5	18,275	2.4	763,355
愛知	6,432	0.4	10,528	0.7	15,363	1.0	21,161	1.3	1,611,116
三重	4,070	1.3	6,863	2.2	8,967	2.9	11,582	3.7	310,424
滋賀	963	0.5	1,192	0.6	1,764	0.9	2,762	1.4	198,290
京都	2,918	0.9	4,114	1.2	5,294	1.6	7,566	2.2	340,048
大阪	7,547	0.4	13,658	0.8	20,683	1.2	28,997	1.7	1,750,739
兵庫	6,765	0.9	10,616	1.4	14,211	1.8	18,633	2.4	783,804
奈良	1,269	1.0	1,563	1.2	2,332	1.8	3,357	2.5	133,159
和歌山	1,017	0.9	1,439	1.2	2,086	1.8	3,449	2.9	118,400
鳥取	257	0.3	604	0.6	1,254	1.2	2,171	2.1	101,806
島根	1,167	0.9	1,834	1.4	2,540	2.0	3,784	2.9	129,127
岡山	1,601	0.5	4,061	1.2	6,826	2.0	9,591	2.8	348,624
広島	2,668	0.5	5,875	1.1	8,714	1.6	11,322	2.1	549,991
山口	2,039	0.8	3,752	1.5	6,192	2.5	8,060	3.2	251,695
徳島	936	0.8	1,466	1.3	2,165	1.9	2,762	2.4	113,583
香川	403	0.2	1,127	0.6	2,137	1.1	3,454	1.8	190,996
愛媛	1,104	0.5	2,593	1.1	3,497	1.5	4,737	2.0	240,767
高知	774	0.8	1,518	1.6	2,592	2.7	3,531	3.6	97,295
福岡	5,871	0.7	10,178	1.1	16,017	1.8	22,705	2.5	898,154
佐賀	1,163	0.8	2,633	1.7	4,013	2.6	5,930	3.8	155,000
長崎	2,654	1.3	4,641	2.2	8,040	3.8	11,804	5.6	210,808
熊本	2,713	1.0	5,596	2.1	8,481	3.1	12,172	4.5	270,912
大分	3,920	1.9	6,638	3.3	8,825	4.4	11,592	5.8	201,574
宮崎	4,053	2.1	6,239	3.2	9,166	4.7	13,147	6.8	193,318
鹿児島	2,694	1.0	4,975	1.8	9,541	3.5	15,032	5.5	272,701
沖縄	3,870	2.2	7,691	4.4	12,303	7.0	15,789	9.0	175,498
全国	150,617	0.7	259,968	1.1	395,981	1.7	562,489	2.5	22,723,069

表3-4 低賃金雇用者の分布状況(パートタイム労働者)

	地域別最低賃金額未満		地域別最賃額×105%未満		地域別最賃額×110%未満		地域別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	雇用者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
北海道	13,969	6.3	54,448	24.7	84,926	38.5	108,620	49.5	220,557
青森	2,016	5.0	6,964	17.2	11,695	28.9	14,638	36.1	40,533
岩手	1,902	4.2	5,281	11.8	9,649	21.6	15,773	35.2	44,773
宮城	1,321	1.7	4,425	5.7	10,452	13.5	19,329	25.0	77,228
秋田	1,791	4.9	4,122	11.3	7,054	19.3	10,176	27.8	36,623
山形	801	2.8	2,236	7.7	3,357	11.6	5,383	18.5	29,050
福島	1,781	2.7	5,328	8.2	12,210	18.8	21,922	33.7	65,091
茨城	3,035	2.8	5,989	5.6	15,977	14.8	25,950	24.1	107,708
栃木	2,158	2.7	7,224	8.9	16,460	20.3	23,534	29.0	81,044
群馬	1,341	1.9	3,622	5.1	8,683	12.2	14,827	20.9	70,998
埼玉	7,671	2.3	23,947	7.0	49,417	14.5	95,790	28.1	340,815
千葉	4,361	1.8	11,984	5.0	17,374	7.3	47,617	20.1	237,421
東京	10,847	2.0	19,505	3.6	36,339	6.7	80,905	14.9	541,357
神奈川	10,382	2.9	20,561	5.7	46,473	12.8	95,783	26.4	362,630
新潟	1,848	2.4	6,251	8.1	13,614	17.7	20,196	26.3	76,820
富山	630	1.9	1,844	5.6	3,305	10.1	6,379	19.4	32,878
石川	1,242	3.1	2,755	6.9	4,888	12.3	8,508	21.3	39,873
福井	288	1.0	1,404	5.0	3,668	13.0	5,442	19.4	28,116
山梨	517	2.0	917	3.5	2,410	9.2	3,777	14.4	26,311
長野	739	1.0	2,801	3.9	7,913	11.2	12,332	17.4	70,912
岐阜	3,084	3.2	9,890	10.4	19,683	20.7	31,671	33.4	94,933
静岡	3,459	2.1	12,980	8.0	29,250	18.0	48,047	29.6	162,412
愛知	8,293	2.3	37,000	10.3	57,747	16.1	96,362	26.8	359,167
三重	1,779	2.2	5,847	7.2	11,148	13.6	19,925	24.4	81,712
滋賀	781	1.8	1,286	2.9	4,049	9.1	7,286	16.4	44,506
京都	1,785	2.3	5,237	6.9	8,432	11.0	14,064	18.4	76,404
大阪	7,838	2.8	26,104	9.2	53,544	18.8	91,551	32.2	284,632
兵庫	4,627	2.5	14,046	7.5	25,660	13.7	40,950	21.9	187,204
奈良	1,761	3.7	3,584	7.6	6,993	14.9	11,995	25.5	46,993
和歌山	1,017	3.7	2,198	8.0	3,980	14.6	6,651	24.4	27,311
鳥取	419	2.2	858	4.6	1,403	7.5	2,978	15.8	18,803
島根	660	2.7	2,348	9.5	3,651	14.7	6,745	27.2	24,794
岡山	2,551	4.0	5,387	8.5	11,967	18.9	17,802	28.1	63,394
広島	5,019	4.1	11,794	9.6	25,409	20.6	37,938	30.8	123,232
山口	6,049	9.8	14,621	23.6	22,391	36.2	29,042	47.0	61,850
徳島	365	2.6	722	5.2	1,192	8.6	2,314	16.7	13,896
香川	169	0.5	952	2.7	1,769	5.1	6,287	18.0	34,840
愛媛	1,128	2.3	3,383	6.9	7,953	16.3	15,291	31.4	48,717
高知	661	4.0	1,744	10.6	3,109	18.8	4,815	29.2	16,507
福岡	8147	4.2	32,025	16.5	62,852	32.4	86,382	44.6	193,797
佐賀	833	2.1	4,043	10.4	11,305	29.0	15,631	40.1	38,954
長崎	2,233	5.0	7,050	15.7	12,321	27.5	17,156	38.3	44,802
熊本	2,114	3.5	7,956	13.2	15,366	25.5	22,277	36.9	60,310
大分	1,646	6.5	3,884	15.3	8,002	31.5	11,398	44.9	25,409
宮崎	2,042	5.5	4,793	13.0	9,176	24.9	11,879	32.3	36,794
鹿児島	1,751	3.1	7,193	12.7	14,578	25.7	23,393	41.3	56,649
沖縄	4,025	9.2	13,992	31.8	22,257	50.6	26,050	59.2	43,984
全国	142,876	3.0	432,525	9.0	821,051	17.1	1,342,761	28.0	4,802,744

(3) 低賃金雇用者と年齢の関係

(2)の地域別最低賃金の張り付き状況を検討した際には、低賃金労働者の割合(地域別最低賃金未満者、地域別最低賃金額×1.05未満の割合、地域別最低賃金額×1.1未満の割合、地域別最低賃金額×1.15未満の割合)を算出したけれども、それらの割合には様々な特性を持つ雇用者が含まれている。ここでは、低賃金雇用者と年齢の関係についてみていくことにする。低賃金雇用者には、若年労働者と高齢者が多いと言われているが、その実態を確認するためである。

図3-95は、低賃金雇用者の割合を年齢別にみたものである。分析の対象は、男女計、一般労働者・パートタイム労働者計である。最低賃金未達率の割合をみると、15歳の13.2%から徐々に下がりはじめ、22歳以降は1%を切る水準で推移する。50歳代で1%を上回るようになり、60歳以降大きくその割合が上昇する。地域別最低賃金額×1.15%という地域別最低賃金額プラス90円～100円程度という低賃金層にいかにも多くの若年者が張り付いているのか、図をみるとよくわかる。16歳では80.4%となっていることになる。17歳で69.8%、18歳で33.6%、19歳で24.0%、20歳で15.7%、21歳で12.0%となった後大きく割合が下がり始めるが、10代層はかなり高い。10代の若年層ほどではないにせよ、60歳以降の高齢層でも低賃金雇用者の割合が急増している実態が窺える。

図3-96～図3-98は、男性（一般・パート計）、女性（一般・パート計）、女性（パートタイム労働者）について、低賃金雇用者の割合と年齢の関係を見た結果である。図のパターンは、図3-95と同様であるが、男性と女性で割合に大きな差が生じている。男性の場合には、地域別最低賃金額×1.15でも、30代～40代にかけては1%未満という割合が続くのに対して、女性の場合には全体的に低賃金雇用者の割合が高くなっている。特に女性パートタイム労働者の場合には上記傾向が顕著であり、地域別最低賃金額×1.15%という最低賃金額プラス90円～100円未満の層に、20代後半から50代にかけて30%前後の雇用者が集積している。

図3-95 低賃金雇用者の割合と年齢（男女計、一般・パート計）

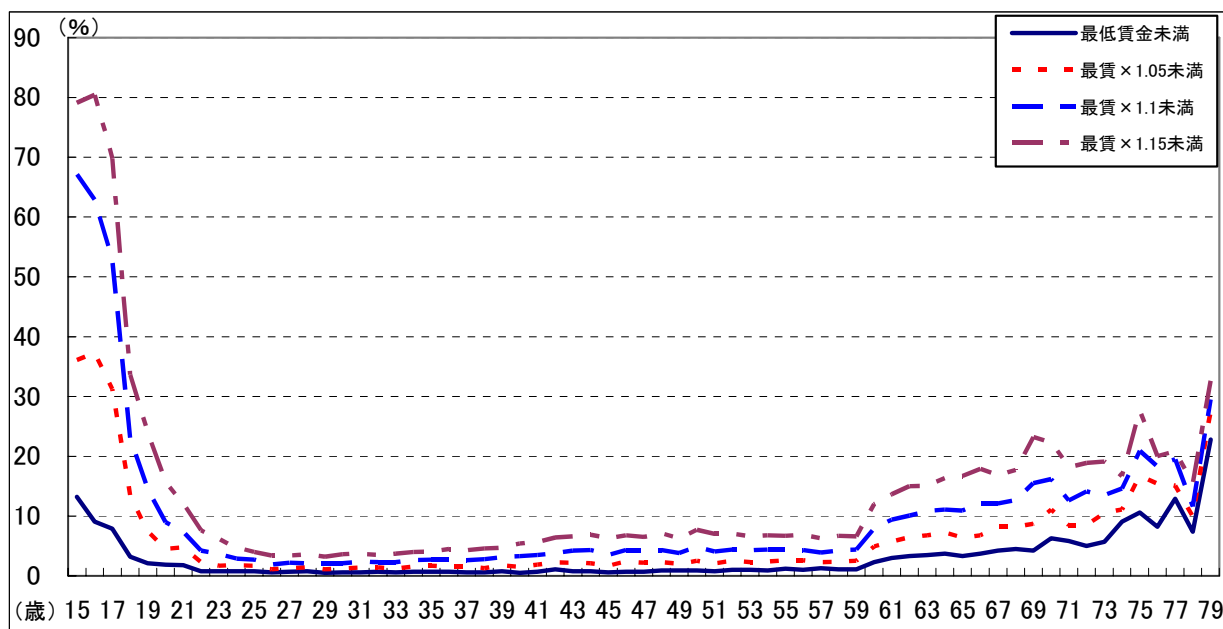


図3-96 低賃金雇用者の割合と年齢（男性、一般・パート計）

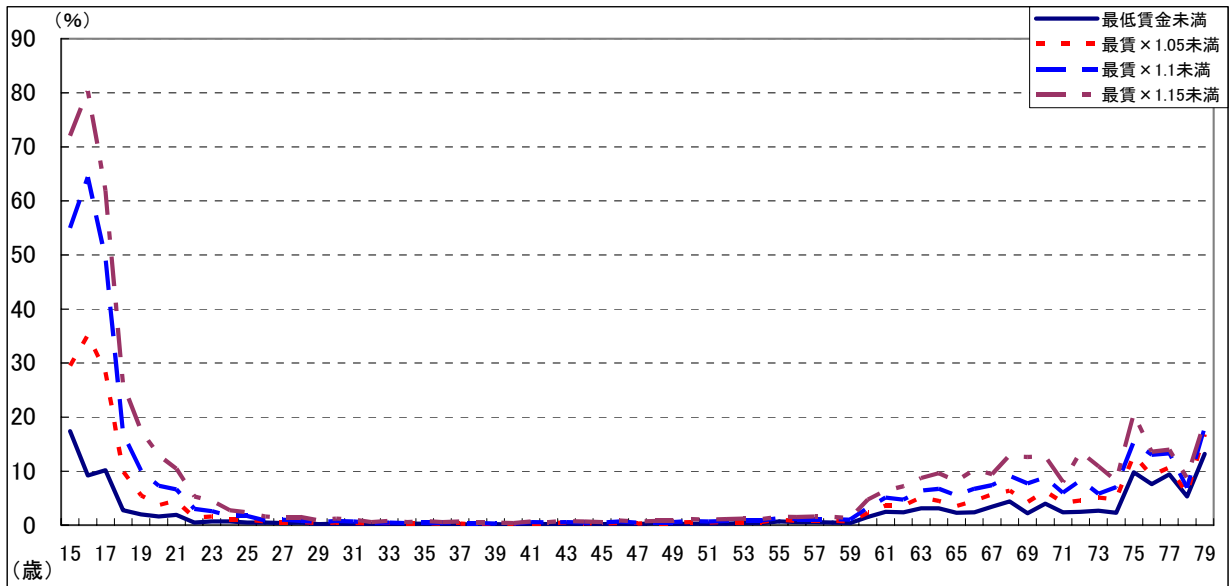


図3-97 低賃金雇用者の割合と年齢（女性、一般・パート計）

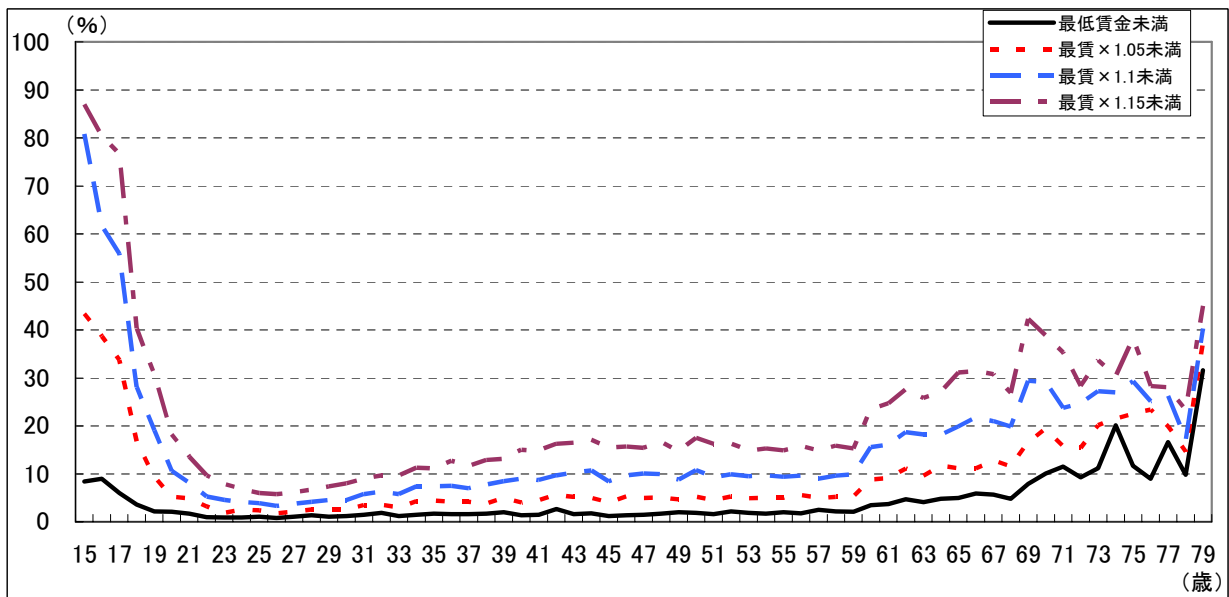
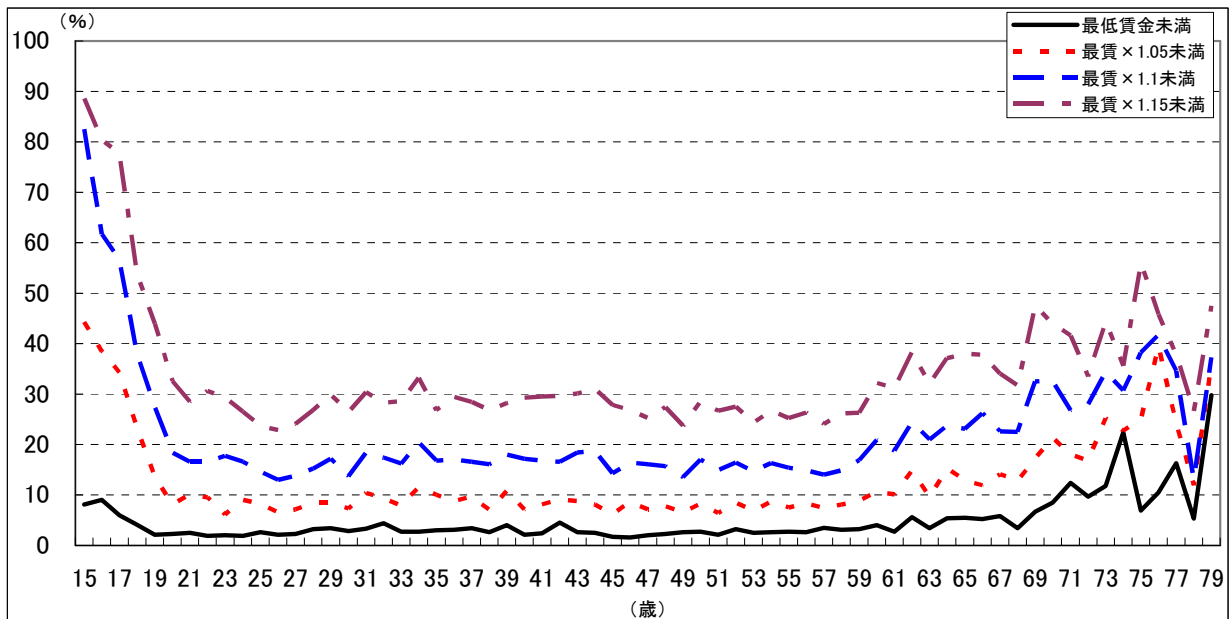


図3-98 低賃金雇用者の割合と年齢（女性、パート労働者）



2 地域別最低賃金未払雇用者に関する分析

(1) 地域別最低賃金未払雇用者の特徴

本節では、地域別最低賃金額未払の雇用者に関する分析を行う。地域別最低賃金未払の賃金を支給されている雇用者が、どのような特性であるのかを検討していく。まず、全国規模でみた場合に、最低賃金未払者にどのような特性があるのか検討していく。

表3-5は、地域別最低賃金額未払の賃金を支給されている雇用者の特徴を簡単に記した結果である。表の見方は以下のとおりである。まず、「雇用者数（人）」であるが、対象となっている地域別最低賃金未払の雇用者が何人いるのかを示している。例えば、男女計の項目をみると293,493人となっており、293,493人が地域別最低賃金額未払の支給を受けている雇用者であることを示している。また、「割合（%）」の項目は、属性の対象の最低賃金未払率である。男女計でみた地域別最低賃金未払雇用者293,493人は、母集団27,525,813人の1.1%に相当していることを示している。

地域別最低賃金額未払の支払を受けている雇用者を性別にみていくと、男性が96,390人、女性が197,103人で、女性の数が多いことがわかる。また、割合をみても、男性が0.6%なのに対して女性の場合には1.9%となっており、その比率も高くなっていることがわかる。女性の方が、地域別最低賃金の影響をより強く受けている実態が明らかである。

「一般労働者」の場合には、男女計で150,617人の雇用者が地域別最低賃金未払の賃金を支給されていることになり、この割合が「一般労働者」全体の0.7%となっている。この範疇には、p50に記した「擬似パート」も含まれており、この「擬似パート」が「一般労働者」における地域別最低賃金未払率を高めている可能性も考えられる。「一般労働者」における地

地域別最低賃金未満率を男女で比較すると、女性の割合が男性に比べて高くなっており、男性 0.4%に対して女性 1.2%である。一方、「パートタイム労働者」の場合には、男女計で 142,876 人が地域別最低賃金未満の賃金支給を受けており、この割合が「パートタイム労働者」全体の 3.0%となっている。「パートタイム労働者」における地域別最低賃金未満率を性別に比較すると、「一般労働者」の場合とは異なり、男性 2.9%、女性 3.0%で両者にほとんど差はみられない。

次に、年齢階層別に地域別最低賃金未満率をみていく。年齢階層の比較を行うと明確な傾向が観察される。それは、15～19 歳の若年層と 60 歳以上の高齢層でとりわけ最低賃金未満率が高いということである。15～19 歳の若年層の場合 3.8%、60 歳以上の高齢層で 3.7%という割合となっている。他の年齢階層における最低賃金未満率が 0.7%～1.0%という値であることを考慮すると、若年層・高齢層における未満率はかなり高い値であるといえる。既にみたように、女性の未満率は男性のそれよりも高いという傾向があるけれども、15～19 歳の若年層の場合には、こうした傾向は当てはまらない。つまり、女性だけでなく男性の未満率も高くなっている。女性の 3.8%に対して男性 3.9%となっており、逆に男性の方が 0.1 ポイント高い割合となっている。その他の年齢階層については、女性の方がかなり未満率の割合が高くなっており、特に「60 歳以上」の層では、女性の未満率は 5.3%と高い割合となっている。

地域別最低賃金未満率の割合を勤続年数別にみていくと、勤続年数の短い 0 年、1～2 年では、最低賃金未満率がそれぞれ 2.2%、1.6%と高くなっている。勤続年数が長くなるにつれて未満率も低くなっている。性別にも検討を加えると、男女とも勤続年数が長くなるにつれて未満率が低くなっていく傾向が窺える。ただし、女性の場合「20 年以上」で反転して、未満率が「10～19 年」の割合よりも高くなっている。

地域別最低賃金未満率を学歴別に検討する際には、注意が必要である。というのは、『賃金センサス』で学歴の情報が得られるのは、一般労働者についてだけだからである。パートタイム労働者の場合、学歴の情報が得られないのである。だから、表に掲載されている学歴別最低賃金未満率の値は、一般労働者を対象とした結果となっている。

学歴が高い「大学卒」の場合には未満率の値が低く、反対に学歴の低い「中学卒」で未満率が相対的に高くなっている。学歴別最低賃金未満率の値を性別に検討すると、「大学卒」の場合には男女間でほとんど差がないものの（男性 0.2%、女性 0.3%）、その他の学歴の場合には最低賃金未満率に性による差が生じており、特に「中学卒」でその傾向が顕著である（男性 1.1%、女性 3.7%）。

企業規模別に最低賃金未満率を検討すると、企業規模の小さいほど最低賃金未満率が高くなっている様子が窺える。「100 人以上」の企業規模の場合、未満率は 0.5%であるのに対して、「5～9 人」規模の未満率は 3.7%と高い値である。また、企業規模別最低賃金未満率を性別にみていくと、どの企業規模でも女性の割合が高くなっているが、特に「5～9 人」規模

における女性の未満率が高く、6.4%となっている。

最後に、産業別に最低賃金未満率の状況を見ていく。「卸売・小売業、飲食店」(1.4%)、「運輸・通信業」(1.2%)等の産業で未満率が高くなっており、反対に「電気・ガス・水道・熱供給業」(0.1%)、「鉱業」(0.4%)等の産業で未満率が相対的に低くなっている。最低賃金未満率の状況を性別にみていくと、「製造業」(2.7%)、「建設業」(2.6%)で女性の未満率が高くなっていることがわかる。

表 3-5 地域別最低賃金未満率

属性	地域別最低賃金未満の者	
	雇用者数(人)	割合(%)
性別		
男女計	293,493	1.1
男性	96,390	0.6
女性	197,103	1.9
就業形態別・性別		
一般	150,617	0.7
男性	67,728	0.4
女性	82,889	1.2
パート	142,876	3.0
男性	28,662	2.9
女性	114,214	3.0
年齢階層別・性別		
15～19歳	22,112	3.8
男性	10,734	3.9
女性	11,378	3.8
20～29歳	54,400	0.9
男性	21,609	0.6
女性	32,791	1.2
30～39歳	45,736	0.7
男性	10,466	0.2
女性	35,270	1.6
40～49歳	46,665	0.8
男性	8,955	0.2
女性	37,710	1.7
50～59歳	62,856	1.0
男性	16,618	0.4
女性	46,238	1.9
60歳以上	61,724	3.7
男性	28,008	2.7
女性	33,716	5.3

(続く)

表 3 - 5 地域別最低賃金未満率（続き）

属性	地域別最低賃金未満の者	
	雇用者数(人)	割合(%)
勤続年数別・性別		
0年	63,484	2.2
男性	22,415	1.7
女性	41,069	2.7
1～2年	69,848	1.6
男性	24,096	1.1
女性	45,752	2.0
3～4年	38,573	1.3
男性	13,071	0.8
女性	25,502	1.8
5～9年	50,558	0.9
男性	14,845	0.5
女性	35,713	1.5
10～19年	42,409	0.6
男性	12,157	0.3
女性	30,252	1.4
20年以上	28,621	0.6
男性	9,806	0.2
女性	18,815	2.1
学歴別・性別		
中学卒	30,181	1.7
男性	14,967	1.1
女性	15,214	3.7
高校卒	91,969	0.8
男性	39,480	0.5
女性	52,489	1.6
短大・高専卒	16,762	0.5
男性	4,766	0.3
女性	11,996	0.6
大学卒	11,705	0.2
男性	8,515	0.2
女性	3,190	0.3

(続く)

表 3 - 5 地域別最低賃金未満率（続き）

属性	地域別最低賃金未満の者	
	雇用者数(人)	割合(%)
企業規模別・性別		
5～9人	56,577	3.7
男性	14,685	1.7
女性	41,892	6.4
10～99人	143,361	1.6
男性	49,932	0.9
女性	93,429	2.6
100人以上	93,555	0.5
男性	31,773	0.3
女性	61,782	1.0
産業別・性別		
鉱業	114	0.4
男性	39	0.2
女性	75	1.9
建設業	12,426	0.6
男性	4,773	0.3
女性	7,653	2.6
製造業	80,627	1.1
男性	17,645	0.3
女性	62,982	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	205	0.1
男性	43	0.0
女性	162	0.6
運輸・通信業	30,311	1.2
男性	24,592	1.1
女性	5,719	1.5
卸売・小売業、飲食店	87,201	1.4
男性	27,366	0.8
女性	59,835	1.9
金融・保険業	11,212	1.1
男性	562	0.1
女性	10,650	2.1
不動産業	1,247	0.7
男性	612	0.5
女性	635	1.1
サービス業	70,150	0.9
男性	20,758	0.6
女性	49,392	1.3

(2) 産業中分類でみた地域別最低賃金未満者の割合

既に産業大分類については、地域別最低賃金未満者の多い産業、少ない産業に関してみてきたが、例えば、同じ製造業とはいっても、繊維工業と鉄鋼業ではその産業特性が異なるであろうし、同じサービス業といっても洗濯・理容・浴場業と医療業では産業特性が異なるはずである。産業大分類では、あまりにも産業範疇が広すぎるため、ここでは中分類産業を対象として地域別最低賃金未満者の割合をみていくことにする。

表3-6は、地域別最低賃金未満者の割合をみた結果である。「地域別最低賃金未満者の割合(%)」の下に表示されている「計」は、一般労働者とパートタイム労働者の合計を示している。まず、鉱業、建設業、製造業の中分類産業について結果をみていく。表中の色つき部分は、地域別最低賃金未満率が5%を超える相対的に未満率の高い箇所である。総じて最低賃金未満率が高い産業は、何といても「衣服・その他の繊維製品製造業」である。一般労

表3-6 地域別最低賃金未満率（産業中分類別）

産業中分類	地域別最低賃金未満者の割合(%)					
	計			パートタイム労働者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
5 金属鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6 石炭・亜鉛鉱業	0.0	11.1	5.9	0.0	11.1	7.4
7 原油・天然ガス鉱業	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
8 非金属鉱業	0.2	1.7	0.4	4.8	6.1	5.6
9 総合工事業	0.2	2.7	0.6	1.0	4.4	3.3
10 職別工事業	0.5	3.4	0.9	2.3	13.0	9.2
11 設備工事業	0.2	2.0	0.4	0.0	4.3	3.4
12 食料品製造業	0.9	2.6	1.9	2.9	3.3	3.2
13 飲料・たばこ・飼料製造業	0.1	1.1	0.4	3.4	4.0	3.9
14 繊維工業	0.3	3.7	1.7	1.9	8.8	7.5
15 衣服・その他の繊維製品製造業	1.7	8.3	6.8	15.9	13.4	13.5
16 木材・木製品製造業	0.4	3.4	1.1	2.0	3.2	2.8
17 家具・装備品製造業	0.9	4.7	2.0	8.3	6.3	6.8
18 パルプ・紙・紙加工品製造業	0.5	2.2	1.0	6.1	4.3	4.6
19 出版・印刷・同関連産業	0.4	1.2	0.6	1.7	3.5	3.1
20 化学工業	0.1	0.6	0.2	0.0	1.9	1.6
21 石油製品・石炭製品製造業	0.2	0.7	0.2	3.6	4.1	4.0
22 プラスチック製品製造業	0.4	2.2	1.1	1.0	3.2	2.8
23 ゴム製品製造業	0.3	2.3	0.9	2.4	4.2	4.0
24 なめし革・同製品・毛皮製造業	0.6	5.3	3.0	2.9	4.4	4.3
25 窯業・土石製品製造業	0.4	2.4	0.8	0.8	4.8	3.5
26 鉄鋼業	0.1	0.6	0.2	1.0	2.5	2.0
27 非鉄金属製造業	0.2	3.1	0.8	5.8	8.6	8.2
28 金属製品製造業	0.5	2.7	1.1	1.0	6.0	5.0
29 一般機械器具製造業	0.3	1.0	0.4	1.5	2.0	1.8
30 電気機械器具製造業	0.1	1.8	0.7	3.7	4.2	4.2
31 輸送用機械器具製造業	0.2	3.1	0.7	4.2	10.5	9.3
32 精密機械器具製造業	0.2	1.7	0.7	2.5	4.2	4.0
33 武器製造業	0.6	3.8	1.9	7.0	6.5	6.6

(続く)

表 3 - 6 地域別最低賃金未満率（産業中分類別）

産業中分類	地域別最低賃金未満者の割合(%)					
	計			パートタイム労働者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
35 電気業	0.0	1.0	0.1	0.0	40.2	29.5
36 ガス業	0.1	0.1	0.1	2.3	1.2	1.7
37 熱供給業	0.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0
38 水道業	0.0	0.4	0.1	0.0	3.3	1.2
39 鉄道業	0.1	1.0	0.1	5.6	9.0	7.3
40 道路旅客運送業	4.6	3.6	4.5	8.4	6.5	8.0
41 道路貨物運送業	0.3	2.4	0.6	2.4	3.5	3.0
42 水運業	0.1	0.3	0.2	0.0	1.7	0.7
43 航空運輸業	0.0	0.4	0.2	0.3	0.0	0.1
44 倉庫業	0.2	1.3	0.5	0.8	2.5	2.2
45 運輸に附帯するサービス業	0.2	0.4	0.3	0.3	0.8	0.7
46 郵便業	0.1	0.7	0.2	0.5	1.0	0.8
47 電気通信業	0.1	0.3	0.1	0.9	0.1	0.2
48 卸売業	0.4	1.9	0.9	4.2	4.3	4.3
54 各種商品小売業	0.2	0.3	0.3	1.1	0.4	0.5
55 織物・衣服・身の回り小売業	0.7	1.5	1.2	1.4	2.3	2.3
56 飲食料品小売業	1.9	2.3	2.2	4.2	2.4	2.7
57 自動車・自転車小売業	0.2	1.2	0.3	4.8	3.9	4.2
58 家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業	0.4	2.1	1.2	1.0	3.0	2.6
59 その他の小売業	1.1	2.8	2.0	2.0	3.2	2.8
60 飲食店	2.2	2.1	2.1	2.3	2.0	2.1
62 銀行・信託業	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.3
63 中小企業等金融業	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3	0.3
64 農林水産金融業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
65 政府関係金融機関	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3
66 貸金業、投資業等非預金信用機関	0.0	0.2	0.1	0.0	0.2	0.2
67 補助的金融業、金融附帯業	0.0	0.2	0.1	0.0	0.5	0.4
68 証券業、商品先物取引業	0.1	0.1	0.1	5.4	0.4	0.6
69 保険業	0.3	4.2	2.8	11.0	2.7	3.1

(続く)

表3-6 地域別最低賃金未満率（産業中分類別）

産業中分類	地域別最低賃金未満者の割合(%)					
	計			パートタイム労働者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
72 洗濯・理容・浴場業	4.1	5.3	4.9	6.7	4.3	4.5
73 駐車場業	1.3	0.9	1.2	0.1	1.6	0.6
74 その他の生活関連サービス業	1.1	2.0	1.5	4.5	2.3	2.9
75 旅館、その他の宿泊所	0.5	2.8	1.7	1.9	4.6	4.1
76 娯楽業	1.2	2.0	1.6	3.6	3.5	3.5
77 自動車整備業	0.7	5.9	1.5	2.2	9.5	7.0
78 機械・家具等修理業	0.1	1.4	0.3	0.2	3.5	2.6
79 物品賃貸業	0.5	1.2	0.7	2.6	2.7	2.7
80 映画・ビデオ制作業	0.0	1.0	0.3	0.0	6.1	3.7
81 放送業	0.1	0.3	0.1	3.1	2.0	2.3
82 情報サービス・調査業	0.0	0.5	0.1	0.5	4.4	3.9
83 広告業	0.0	0.8	0.3	0.9	1.7	1.6
84 専門サービス業	0.3	1.5	0.7	0.6	2.5	1.9
85 協同組合	0.1	1.0	0.4	2.7	3.4	3.3
86 その他の事業サービス業	1.0	2.1	1.6	3.2	3.6	3.5
87 廃棄物処理業	0.2	1.7	0.5	3.5	1.7	2.5
88 医療業	0.3	0.6	0.5	0.7	2.2	2.1
89 保健衛生	0.1	0.5	0.3	1.8	1.3	1.3
90 社会保険、社会福祉	0.5	0.7	0.6	3.2	2.1	2.2
91 教育	1.0	0.8	0.9	2.8	2.6	2.7
92 学術研究機関	0.0	0.4	0.1	1.1	1.9	1.7
93 宗教	4.2	7.9	5.6	18.9	16.3	17.0
94 政治・経済・文化団体	0.2	0.2	0.2	2.1	0.8	1.1
95 その他のサービス業	0.1	0.8	0.4	1.0	1.8	1.5

働者とパートタイム労働者を併せた計の割合で見ると、「衣服・その他の繊維製品製造業」は6.8%という高い未満率となっており、しかも女性の未満率が8.3%と高いことから、女性の未満率の高さが産業全体の高未満率に繋がっていることがわかる。また、パートタイム労働者における未満率をみると、13.5%と非常に高い未満率となっており、しかも女性（13.4%）だけでなく男性（15.9%）の未満率が非常に高い。パートタイム労働者の女性を中心として未満率が高い産業が多く、職別工事業、石炭・亜鉛鋳業、輸送用機械器具製造業では、女性パートタイム労働者の未満率が10%を超えている。

続いて、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、金融・保険業についてみていく。電気業における女性パートタイム労働者の未満率は、高い値となっている。このほかの産業では、鉄道業と道路旅客業でパートタイム労働者の最低賃金未満率が高くなっている。鉄道業の場合には、女性の未満率の高さがパートタイム労働者全体の未満率を引き上げており、道路旅客運送業の場合には、男性の未満率の高さがパートタイム労働者全体の未満率を引き上げている。また、保険業の場合には、男性パートタイム労働者の未満率が1割を超えている（11.0%）。最後に、サービス業について結果をみていく。サービス業の中では、宗教が総じて最低賃金未満率が高くなっている。一般労働者とパートタイム労働者を合わせた計で見ると、女性の未満率が7.9%と高いことから、男女計の未満率も5.6%と5%を超えている。

また、パートタイム労働者についてみると、男性の未満率が**18.9%**、女性の未満率が**16.3%**とかなり高くなっており、パートタイム労働者全体で未満率が**17.0%**となっている。宗教以外では、自動車整備業で女性の未満率が高くなっている。特に、パートタイム労働者の女性の場合には、最低賃金未満率が**9.5%**と高率となっている。

ところで、パートタイム労働者の地域別最低賃金未満率の割合が相対的に高かった「衣服・その他の繊維製品製造業」、「電気業」、「宗教」のパートタイム労働者の賃金分布を簡単にみておくことにする。図 3-99～図 3-101 は、上記中分類産業のパートタイム労働者の賃金分布を図示している。既に記したように、図に示している賃金は、所定内給与額から通勤手当、精皆勤手当、家族手当を引き、所定内労働時間で除した額である。

「衣服・その他の繊維製品製造業」の場合、平均**729.5**円を中心としてかなり散らばりの少ない稠密な分布となっている。標準偏差が**173.8**円で、他の**2**産業に比べてかなり平均に寄っていることがわかる。**400**円台、**500**円台の対象者も多く観察されている。表 3-7 をみると、「衣服・その他の繊維製品製造業」の場合、地域別最低賃金額×**1.05%**未満の雇用者がパートタイム労働者全体の**38.4%**、同様に地域別最低賃金額×**1.1%**未満の割合が**58.3%**、地域別最低賃金額×**1.15%**未満の割合が**73.5%**となっており、地域別最低賃金額からそれほど離れていない賃金額に多くの雇用者が集中していることがわかる。地域別最低賃金額の近辺雇用者に対するスピルオーバー効果を含めて、地域別最低賃金額の引上げが多くのパートタイム労働者に影響を与えることが予想される。

「電気業」、「宗教」の場合、「衣服・その他の繊維製品製造業」に比べて、平均賃金額が高く、標準偏差もともに大きな賃金分布となっている。「電気業」では、**500**円近辺の度数がかなり高くなっており、この層が最低賃金未満率を高く引き上げている。「宗教」の場合にも、**400**円未満～**600**円にかけて多くの雇用者が存在しており、この層が最低賃金未満率を引き上げる原因となっている。表 3-7 をみると、低賃金層に「衣服・その他の繊維製品製造業」ほど雇用者が集中しているわけではないけれども、少なからぬ雇用者が張り付いていることがわかる。

図 3-99 衣服・その他の繊維製品製造業賃金分布（パートタイム労働者）

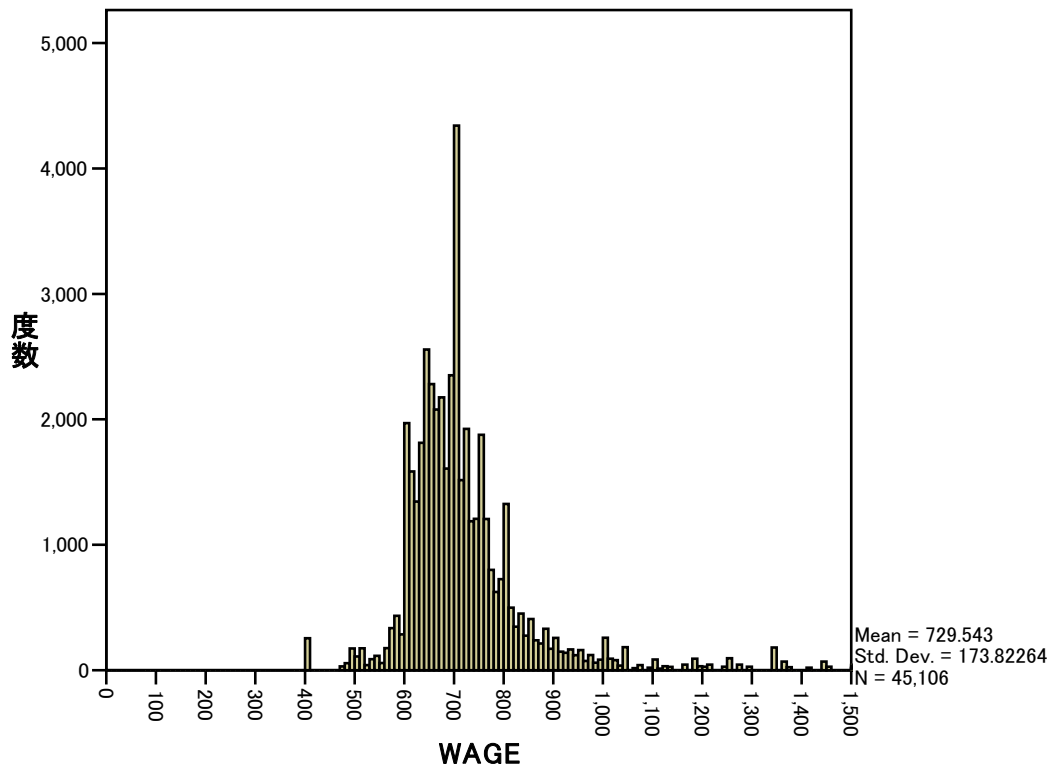


図 3-100 電気業賃金分布（パートタイム労働者）

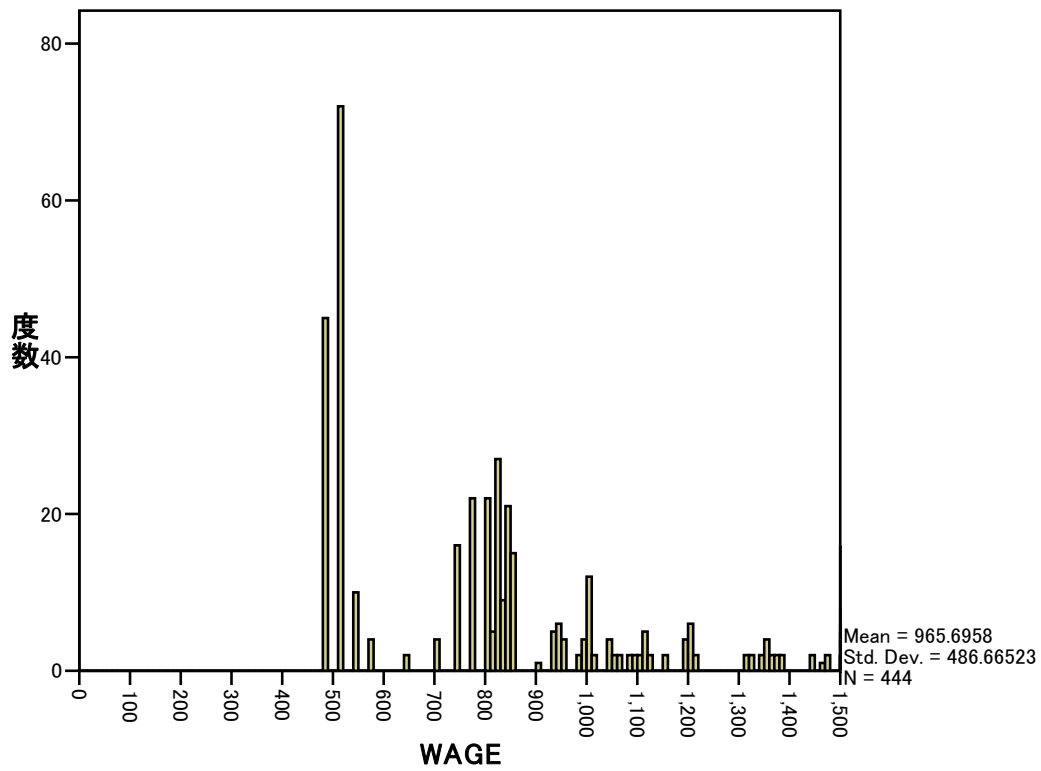


図 3-101 宗教賃金分布（パートタイム労働者）

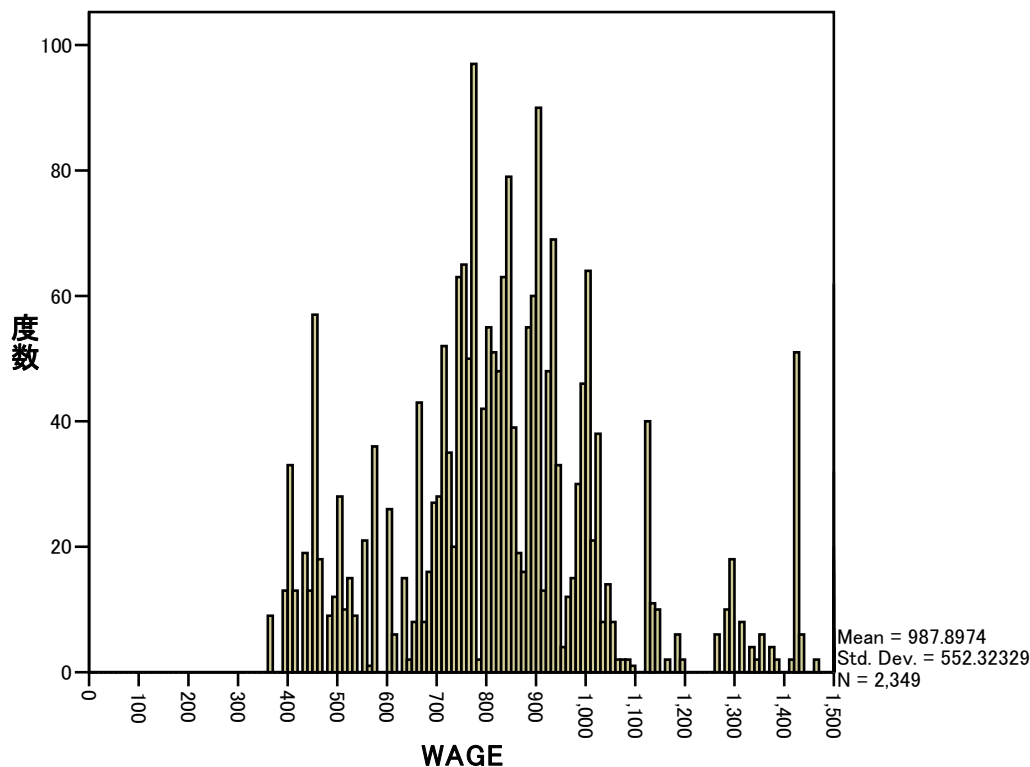


表 3-7 特定産業の低賃金労働者割合

	復元後の 全体の人数	地域別最低賃金額未満		地域別最賃額×105%未満	
		労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)
衣服・その他の製造業	45,106	6,083	13.5	17,301	38.4
電気業	444	131	29.5	133	30.0
宗教	2,349	400	17.0	451	19.2
	復元後の 全体の人数	地域別最賃額×110%未満		地域別最賃額×115%未満	
		労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)
衣服・その他の製造業	45,106	26,299	58.3	33,148	73.5
電気業	444	133	30.0	143	32.2
宗教	2,349	552	23.5	764	32.5

(3) 地域別最低賃金未満雇用者に関する計量的分析

これまでみてきた地域別最低賃金未満者の特性をより明確にするために、ロジット回帰分析を用いて分析を行う。こうした計量分析を行う意図は、以下の点にある。例えば、産業分類で地域別最低賃金未満者の特性をみた場合に、「卸売・小売業,飲食店」では他の産業に比べて最低賃金未満者の割合が高かったけれども、「卸売・小売業,飲食店」では女性雇用者の割合が高いことから、「卸売・小売業,飲食店」で最低賃金未満者の割合が高いという結果は、最低賃金未満者が相対的に多い女性従業員の割合を反映した結果であるかもしれない。純粹

な「卸売・小売業,飲食店」の産業効果をみるためには、女性雇用者の割合であるとか企業規模その他の要因をコントロールした上での効果をみなければならない。そのために、計量分析を行うのである。

具体的には、以下のロジット・モデルを推計することによって、地域別最低賃金未満者に対する影響を検討する。

$$\text{Logit}P(X)=\alpha+\beta X+\varepsilon\cdots(3-1)$$

従属変数は地域別最低賃金未満となる確率であり、 α は定数項、 X は説明変数、 β は係数、 ε は誤差項を示している。説明変数 X としては、以下の変数を用いる。

女性ダミー	SEX : 女性の場合、SEX=1 (ベースは男性)
年齢	AGE
勤続年数	TENURE
学歴ダミー変数	CHUSOTSU : 中学卒の場合、CHUSOTSU=1 TANDAI : 短大・高専卒の場合、TANDAI=1 DAISOTSU : 大卒の場合、DAISOTSU=1 (ベースは高卒)
パートダミー変数	PART : パートタイム労働者の場合、PART=1 (ベースは一般労働者)
企業規模ダミー変数	FS1 : 企業規模 5~9 人の場合、FS1=1 FS2 : 企業規模 10~29 人の場合、FS2=1 FS3 : 企業規模 30~99 人の場合、FS3=1 FS4 : 企業規模 1000 人以上の場合、FS4=1 (ベースは企業規模 100~999 人)
産業ダミー変数	KOGYO : 鉱業の場合、KOGYO=1 KEN : 建設業の場合、KEN=1 GAS : 電気・ガス・熱供給・水道業の場合、GAS=1 UNYU : 運輸・通信業の場合、UNYU=1 RETAIL : 卸売・小売業、飲食店の場合、RETAIL=1 KINYU : 金融・保険業の場合、KINYU=1 HUDO : 不動産業の場合、HUDO=1 SAB : サービス業の場合、SAB=1

上に掲げた変数のうち、年齢については、本来であれば年齢ダミー変数を用いて分析を行

うことが望ましい。既にみたように、10～19歳の若年層と60歳以上の高齢層で地域別最低賃金未満率が高かったために、「10代ダミー変数」、「60歳以上ダミー変数」のような年齢ダミー変数を用いることにより、それぞれの年齢階層における影響を把握することが望ましいのである。しかしながら、年齢ダミー変数を用いた分析では、産業ダミー変数が影響を受け、それぞれの産業ダミー変数が定数として扱われ、モデルの分析から除外されるという結果となってしまうため、ここでは次善策として年齢をそのままの形でモデルに導入する。産業分類についても産業中分類の産業カテゴリーを用いて分析を行うことが望ましいが、メモリーの関係で、産業中分類を用いて分析することができなかつたため、産業大分類により分析を行う。また、推計に当たっては、復元倍率を掛けて計測を行っている。

表3-8は、記述統計量である。

以下、ロジット回帰分析の結果をみていくことにする。Walt値、有意確率の欄をみてわかるように、どの説明変数も1%水準で統計的に有意であり、地域最賃未満率に正もしくは負の影響を及ぼしていることがわかる。

表3-8 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
SEX	27525813	0	1	0.3864	0.4869
AGE	27525813	15	79	40.2948	12.6810
TENURE	27525813	0	65	10.4112	10.0874
CHUSOTSU	27525813	0	1	0.0658	0.2479
TANDAI	27525813	0	1	0.1322	0.3387
DAIGAKU	27525813	0	1	0.2190	0.4135
PART	27525813	0	1	0.1745	0.3795
FS1	27525813	0	1	0.0550	0.2280
FS2	27525813	0	1	0.1432	0.3503
FS3	27525813	0	1	0.1825	0.3863
FS4	27525813	0	1	0.2831	0.4505
KOGYO	27525813	0	1	0.0010	0.0314
KEN	27525813	0	1	0.0775	0.2673
GAS	27525813	0	1	0.0084	0.0915
UNYU	27525813	0	1	0.0932	0.2908
RETAIL	27525813	0	1	0.2335	0.4230
KINYU	27525813	0	1	0.0380	0.1913
HUDO	27525813	0	1	0.0062	0.0783
SAB	27525813	0	1	0.2690	0.4435

まず、女性ダミー変数（「SEX」）の係数をみると、0.7022と正の値を取っていることがわかる。これは、女性の場合、男性に比べて最低賃金未満者となる可能性が高いことを示す結果である。同じように、年齢（「AGE」）の係数も正の値（0.0144）となっており、加齢とともに最低賃金未満者となる傾向があることが窺える。既に検討したように、10～19歳の若年層と60歳以上の高齢層で最低賃金未満率が高まる傾向にあり、併せて他の年齢階層については、年齢階層が高まるにつれ最低賃金未満者となる可能性が高まる傾向をみてきた。加齢

とともに未満率が高まるという推計結果は、若年層の全年齢階層に占める比率が小さいということもあり、若年層の結果を中高年齢層の結果が凌駕した結果であると考えられる。

勤続年数については、係数が負の符号（ -0.0320 ）となっており、勤続年数が長くなるほど、最低賃金未満者となる可能性が低くなることがわかる。学歴の影響をみると、中卒ダミー（「CHUSOTSU」）の係数は正の符号であり、短大・高専ダミー（「TANDAI」）、大卒ダミー（「DAIGAKU」）の係数は負の符号であることから、中卒の場合は高卒に比べて最低賃金未満者となる確率が高まり、短大・高専卒、大卒の場合には反対に高卒に比べて最低賃金未満者となる確率が低くなることが明らかである。また、限界効果（ $\partial P/\partial X$ ）の値をみると、短大・高専卒の絶対値よりも大卒の絶対値の方が大きいことから、大卒の方が短大・高専卒に比べて最低賃金未満者となる可能性が低いことが窺える。

企業規模についてみると、FS1（「5～9人」）、FS2（「10～29人」）、FS3（「30～99人」）の係数の符号は正であり、FS4（「1,000人以上」）の係数の符号は負となっている。企業規模100～999人と比べて、それよりも規模の小さな企業では最低賃金未満者となる確率が高まり、それよりも規模の大きな1,000人以上企業では最低賃金未満者となる確率が低くなることをわかる。また、限界効果（ $\partial P/\partial X$ ）の値をみると、FS1（「5～9人」）の場合0.0186、FS2（「10～29人」）の場合0.0087、FS3（「30～99人」）の場合0.0029と企業規模が小さいほど限界効果の値が大きくなっていることから、企業規模が小さいほど最低賃金未満者となる期待確率が高まることがわかる。さらに、限界効果の絶対値をそれぞれの変数について比較すると、FS1の値が最も大きいことに気づく。これは、表に掲示されている他の変数に比べて、5～9人規模という小規模企業で働くことによって、最低賃金未満者となる期待確率が最も高くなることを示す結果である。

ここまでの結果は、表3-5の結果から同じように観察されるものであるが、産業分類の結果は、多少意味合いが異なっている。ベースとなる製造業と比較すると、金融・保険業（「KINYU」）や運輸・通信業（「UNYU」）で係数の値が正となっており、その他の産業で負の値となっている。企業規模や従業員の年齢、勤続年数、女性労働者の割合などをコントロールした純粋な産業効果でみると、金融業や運輸・通信業では製造業よりも最低賃金未満者となる期待確率が高くなる傾向があることがわかる。金融業の場合、限界効果が運輸・通信業よりも大きいことから、産業大分類の産業の中で、最低賃金未満者となる期待確率が最も高い産業であることになる。限界効果の値をもとにすると、最低賃金未満率が高くなる産業は以下のとおりである。

- ①金融・保険業
- ②運輸・通信業
- ③製造業
- ④卸売・小売業、飲食店
- ⑤サービス業
- ⑥不動産業
- ⑦建設業
- ⑧電気・ガス・熱供給・水道業
- ⑨鉱業

表 3 - 9 ロジット・モデルの推計結果

	β	標準誤差	Wald	有意確率	$\partial P / \partial X$
SEX	0.7022	0.0047	22346.0704	0	0.0041
AGE	0.0144	0.0002	8547.1380	0	0.0001
TENURE	-0.0320	0.0003	13227.6945	0	-0.0002
CHUSOTSU	0.5900	0.0069	7258.5867	0	0.0055
TANDAI	-0.6343	0.0087	5345.0257	0	-0.0032
DAIGAKU	-1.0295	0.0100	10524.7281	0	-0.0044
PART	0.8288	0.0050	27016.2924	0	0.0059
FS1	1.7406	0.0062	78567.8490	0	0.0186
FS2	1.1589	0.0056	43134.9759	0	0.0087
FS3	0.5378	0.0060	8012.4445	0	0.0029
FS4	-0.3161	0.0070	2038.2901	0	-0.0011
KOGYO	-1.2972	0.0942	189.8141	3.49072E-43	-0.0043
KEN	-0.8129	0.0100	6619.2601	0	-0.0033
GAS	-1.1197	0.0701	254.7684	2.37099E-57	-0.0040
UNYU	0.4925	0.0071	4818.2710	0	0.0037
RETAIL	-0.1893	0.0053	1296.0965	7.9707E-284	-0.0010
KINYU	0.9762	0.0110	7903.2949	0	0.0096
HUDO	-0.4141	0.0290	204.2274	2.49669E-46	-0.0020
SAB	-0.2765	0.0054	2630.2367	0	-0.0014
定数	-5.7841	0.0089	427074.4546	0	

第4章 産業別最低賃金の分析

1 産業別最低賃金の張り付き状況

本稿では、産業別最低賃金の分析を行うが、産業別最低賃金の分析はことのほか難しい。その理由は以下のとおりである。本章でも、2003年の『賃金センサス』の個票を用いて分析を行うが、まず産業別最低賃金の分析を行う上で遭遇する困難は、産業別最低賃金適用産業に対応する産業を『賃金センサス』の中でみつけることが難しいということである。例えば、北海道の電気機械器具製造業関係の最低賃金の適用使用者をみると、「北海道の区域内で電気機械器具製造業（発電用・送電用・配電用・産業用電気機械器具製造業、電球・電気照明器具製造業及び医療用計測器製造業（心電図製造業を除く。）を除く。）を営む使用者」とあり、産業小分類ないしは産業細分類に関する産業情報がなければ、産業別最低賃金の適用労働者を正確に特定することはできない。ところが、『賃金センサス』の場合、産業中分類についてはすべての産業を網羅しているものの、産業小分類については産業が確認できるのは以下の7産業だけである。

- 1 「パルプ・紙・紙加工品製造業」（中分類番号18）のうち「紙製造業」（182）
- 2 「出版・印刷・同関連産業」（中分類番号19）のうち「印刷業」（193）
- 3 「金属製品製造業」（中分類番号28）のうち「その他の金属製品製造業」（289）
- 4 「郵便業」（中分類番号46）のうち「郵便業」（461）と「郵便受託業」（462）
- 5 「自動車・自転車小売業」のうち「自動車小売業」（571）と「自転車小売業」（572）

まして、産業細分類に関しては、産業を特定する情報は全くないのである。『賃金センサス』を用いた場合、産業小分類や産業細分類の産業情報が得られないために、産業別最低賃金適用労働者を正確に特定できないというデメリットがある。

また、上にも記した北海道の電気機械器具製造業関係の最低賃金の場合、適用除外者は次のように規定されている。

- 1 18歳未満又は65歳以上の者
- 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの
- 3 次に掲げる業務に主として従事する者
 - イ 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務
 - ロ みがき又は塗油の業務
 - ハ 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、

洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）

上記制約条件のうち、年齢については制約を課すことにより分析を行うことができるが、それ以外の条件については制約を課すことができず、適用除外者を特定することはできない。そのため、産業別最低賃金の適用除外者を分析データから完全に除外することができず、産業別最低賃金未満の賃金を支給されている労働者をはじめとして、低賃金労働者の人数を過大評価することになるおそれがある。しかしながら、現時点で使用することができるデータは『賃金センサス』以外ないので、いくつかの問題点はあるものの、本稿では『賃金センサス』の個票を用いて分析を行うことにする。

(1) 分析対象産業の特定

本稿では、以下の 3 産業について分析を行う。「鉄鋼業」、「電気機械器具製造業」、「各種商品小売業」の 3 産業である。これら 3 産業を選んだ理由は以下のとおりである。

もともと産業別最低賃金適用産業は製造業に多いことから、製造業を分析の中心に置く必要がある。その中から鉄鋼業、電気機械器具製造業を選んだ理由のひとつは、産業全体のサンプル・サイズが大きいということである。また、既述したように、産業別最低賃金の分析に際しては、『賃金センサス』を用いた場合、産業小分類や産業細分類の識別が可能でないため、産業別最低賃金適用労働者を正確に確認することができないというデメリットがある。製造業の中でも、鉄鋼業や電気機械器具製造業の場合は、総じて産業別最低賃金適用労働者を正確に確認できるため、分析に加えることにした。

製造業以外の産業別最低賃金適用産業は、かなり数が限定されている。その中でも各種商品小売業は対象となる都府県すべてにおいて、産業中分類レベルで適用労働者を把握することができるというメリットがある。そのため、製造業以外の産業を代表して各種商品小売業を分析の対象とした。

以上の 3 産業を分析対象とする訳であるが、産業別最低賃金適用都道府県すべてを分析対象とする訳ではない。例えば、北海道の場合、鉄鋼業最低賃金の適用対象となっているが、適用対象となる鉄鋼業の但書に、「鉄素形財製造業及びその他の鉄鋼業を除く。」とある。産業中分類「鉄鋼業」を産業小分類レベルで見ると¹、261「高炉による製鉄業」、262「高炉によらない製鉄業」、263「製鋼・製鋼圧延業」、264「製鋼を行わない鋼材製造業（表面処理鋼材を除く）」、265「表面処理鋼材製造業」、266「鉄素形材製造業」、269「その他の鉄鋼業」となっている。北海道の場合、鉄鋼業のうち産業小分類レベルの 2 産業が適用除外となってお

¹ 『日本標準産業分類』は 2002 年 3 月に改訂され、それに伴い産業大分類項目、産業中分類項目、産業小分類項目、産業細分類項目のいずれもが改廃された。本稿で用いる 2003 年『賃金センサス』では、2002 年に改訂が行われる以前の産業分類が用いられている。

り、産業小分類 7 産業のうち 2 産業が欠けることになる。これまで何度か説明したように、『賃金センサス』では産業小分類レベルで労働者を把握することができないため、産業中分類の「鉄鋼業」によって従業員の賃金分布を把握しようとする場合、適用除外 2 産業がデータに含まれることによって、『賃金センサス』による賃金分布が本来の賃金分布と大きく異なる可能性を排除できない。適用除外産業がデータに含まれることによる影響を最小限に留めるため、本稿では、中分類産業から細分類産業が 2 産業まで除外される場合までを分析対象とした。

以下鉄鋼業の分析から始めるが、上記条件に当てはまる都府県は、茨城県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、岡山県の 7 都府県である。なお、産業別最低賃金の場合、時間額に加えて日額表示もあるが、どの労働者が日額適用の労働者であるのか識別不可能であるため、本稿では賃金分布の作成に当たり時間額による。

(2) 鉄鋼業における産業別最低賃金近辺の張り付き状況

まずはじめに、鉄鋼業を対象として産業別最低賃金適用労働者の賃金分布の状況をみていくことにする。図 4-1 から図 4-7 は、一般労働者について賃金分布の状況を示した結果である。地域別最低賃金の場合と同様に、横軸に時間当たり賃金、縦軸に度数を示している。時間当たり賃金については、所定内給与額から通勤手当、精皆勤手当、家族手当の 3 手当を除いた額を所定内労働時間で割って求めた値である。図 4-1 の場合、茨城県の一般労働者を対象としているが、平均賃金 (Mean) が 2081.5 円であり、標準偏差 (Std. Dev.) が 726.0 円、対象となったサンプルのサイズ (N) が 6,690 人であることがわかる。また、745 円のところに縦棒が引かれているが、これは 2003 年『賃金センサス』の調査時点 (2003 年 6 月) における茨城県の鉄鋼業最低賃金額が 745 円であることを示している。この縦棒の周辺に多くの労働者が集積している場合、産業別最低賃金は労働者の賃金に対して多くの影響を及ぼしていることになる。

図 4-1～図 4-7 をみると、いずれの都府県の場合にも、縦棒を示す最低賃金額から大きく離れて賃金が分布しており、最低賃金額の周辺に賃金が集積している状況は確認できない。最低賃金額の周辺に賃金が集積していない状況は、表 4-1 から確認できる。第 3 章でみた地域別最低賃金の場合と同様に、表 4-1 は都府県ごとの賃金分布に占める低賃金労働者の人数及び割合を示している。具体的には、最低賃金未滿者の人数及び割合、最低賃金額×105%未滿者の人数及び割合、最低賃金額×110%未滿者の人数及び割合、最低賃金額×115%未滿者の人数及び割合を示している。この表の結果は、図 4-1～図 4-7 までの視覚による印象を裏付けるものである。最低賃金未滿者の割合はいずれの都府県も 1%を超えておらず、産業別最低賃金額×115%未滿者の割合でみても 2%を超える都府県は皆無である。これらの結果をみても、鉄鋼業における一般労働者の賃金がいかに産業別最低賃金額から影響を受けておらず、産業別最低賃金額とはかけ離れた所で決まっているかがわかる。

続いて、鉄鋼業におけるパートタイム労働者の賃金分布についてみていくことにする。図 4-8～図 4-14 は、パートタイム労働者の賃金分布に関する図である。まず注意しておかなければならないのは、鉄鋼業の場合はパートタイム労働者の数が極端に少なく、低賃金労働者の数や割合を過大評価する可能性があるということである。例えば、図 4-8 の茨城県のパートタイム労働者の賃金分布の場合、対象となったサンプルのサイズは 62 件となっているけれども、この値は復元倍率を掛けて割り戻した値であるため、元の原数値はもっと少ない数である。その少ない値の中に、たまたま低賃金労働者が多く含まれていると、低賃金労働者の人数及び割合が過大評価される可能性がある。サンプルのサイズが大きければこうした問題は起こらないが、鉄鋼業のパートタイム労働者の場合、サンプルのサイズが小さいため、低賃金労働者に対する過大評価の問題が生じることになる。サンプルのサイズが 100 件に満たない茨城県、東京都、岡山県では、低賃金労働者に対する過大評価に気を付けるべきである。

鉄鋼業のパートタイム労働者の場合、賃金分布の作成に用いるサンプル・サイズが小さい県が多く、地域別最低賃金分布の場合と比べて稠密な分布図が少ないため、産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況を明確に確認することが難しい。また、第 3 章でも既述したように、最低賃金額近辺への張り付き状況を客観的に測定する指標が確立されている訳ではないし、またなんらかの指標を用いても、どの程度の値をクリアーした場合に張り付き状況がより稠密であるのかを決定する合意が得られている訳でもない。言ってみれば、観察者の主観に依存することになる。

図から受ける印象は、サイズの小さな岡山県は例外としても、千葉県、兵庫県等を中心に低賃金労働者が多いように思われる。一般労働者の場合と同様に、低賃金労働者の割合を示した結果が表 4-2 である。地域別最低賃金の場合にも同様の表を作成したが、その際に地域別最低賃金額×105%未満の割合は、地域別最低賃金額近辺に多くの労働者が張り付いていた沖縄、北海道、山口県では 20%を超えていた。同様に、地域別最低賃金額×110%未満の割合は高い地域で 30%を超えており、また地域別最低賃金額×115%未満の割合は高い地域で 40%を超えていた。これらの数値に鉄鋼業におけるパートタイム労働者の数値を重ね合わせると、産業別最低賃金額未満の割合で対象となった都府県すべてが 10%を超えており、千葉県 (32.3%)、東京都 (23.3%)、大阪府 (20.8%)、岡山県 (100%) の場合には、産業別最低賃金額未満率が 20%を超える非常に高い割合となっている。また、産業別最低賃金額×105%未満の割合をみると、すべての都府県で 20%を超えており、千葉県 (41.3%)、兵庫県 (40.5%)、岡山県 (100.0%) では 40%を超える割合である。同様に、産業別最低賃金額×110%未満の割合、産業別最低賃金額×115%未満の割合をみても、低賃金労働者の多くが最低賃金額近辺に集積していることがわかる。産業別最低賃金額の 10%上乗せ額というと、多くの産業で産業別最低賃金額に 70 円～80 円を上乗せした額になり、産業別最低賃金額の 15%上乗せ額というと、産業別最低賃金額に 105 円～120 円程度上乗せした額になる。産業

別最低賃金未満者も含めて、産業別最低賃金額に高々100円から120円程度上乗せした額の間、パートタイム労働者の半数以上が集積している状況は、産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が張り付いている状況と見てよいと思われる。

鉄鋼業についてまとめると、一般労働者の場合には、対象となったすべての都府県について、産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積しているという状況は確認できなかった。多くの労働者の賃金は、産業別最低賃金額を大きく上回っており、産業別最低賃金額が労働者の賃金の下支えをしているとはいえない結果となった。

一方、パートタイム労働者の場合には、状況は一変する。対象となった都府県のほとんどで、産業別最低賃金額近辺に労働者の賃金が張り付いている状況が確認できた。ただ、先にも触れたように、鉄鋼業の場合、対象となったパートタイム労働者のサンプル・サイズが小さいという問題があり、低賃金労働者の人数ないし割合が過大評価されるという危険性がある。そのため、特にサイズが小さい県の場合には、解釈に注意が必要である。

図4-1 鉄鋼業の賃金分布（茨城県・一般労働者）

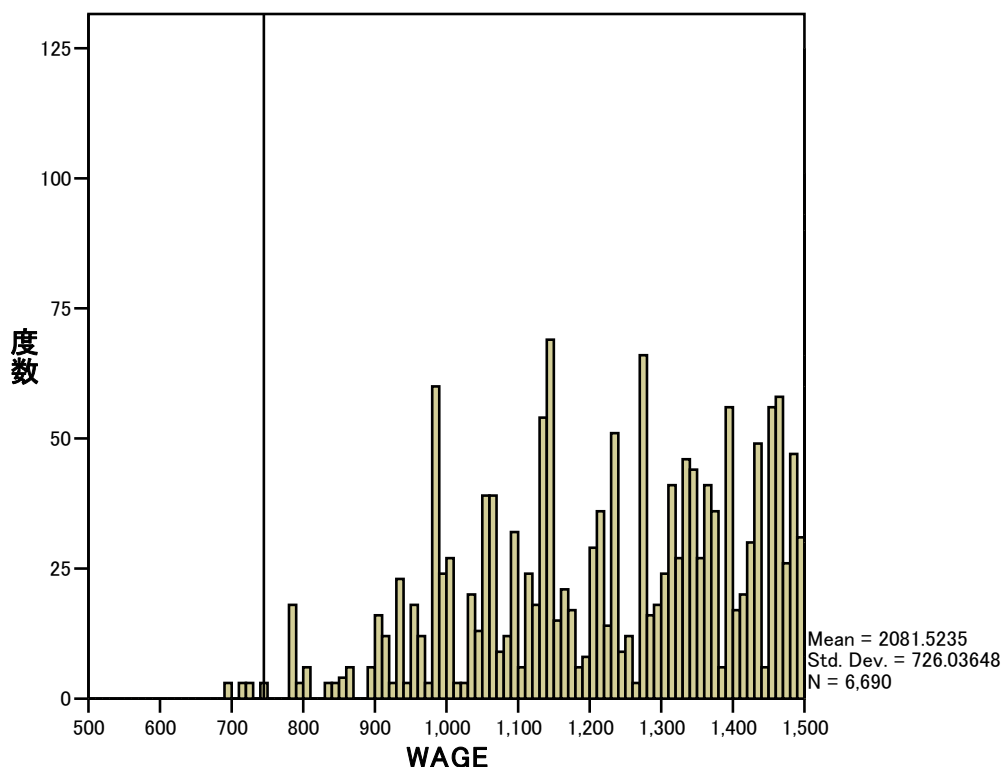


図 4 - 2 鉄鋼業の賃金分布（千葉県・一般労働者）

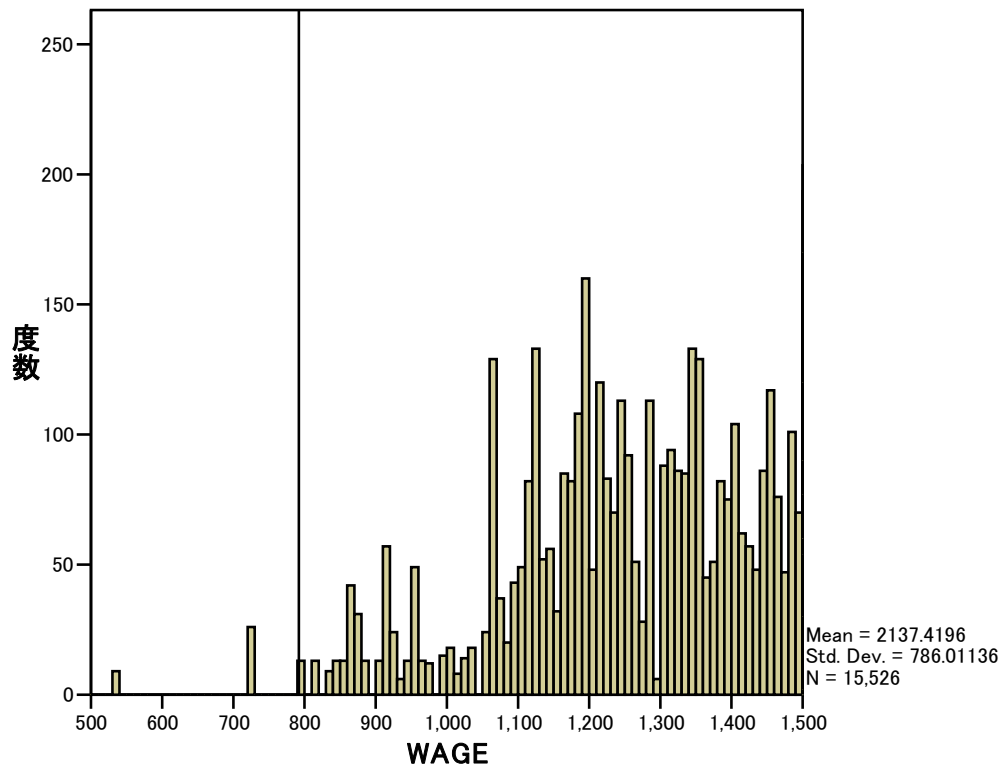


図 4 - 3 鉄鋼業の賃金分布（東京都・一般労働者）

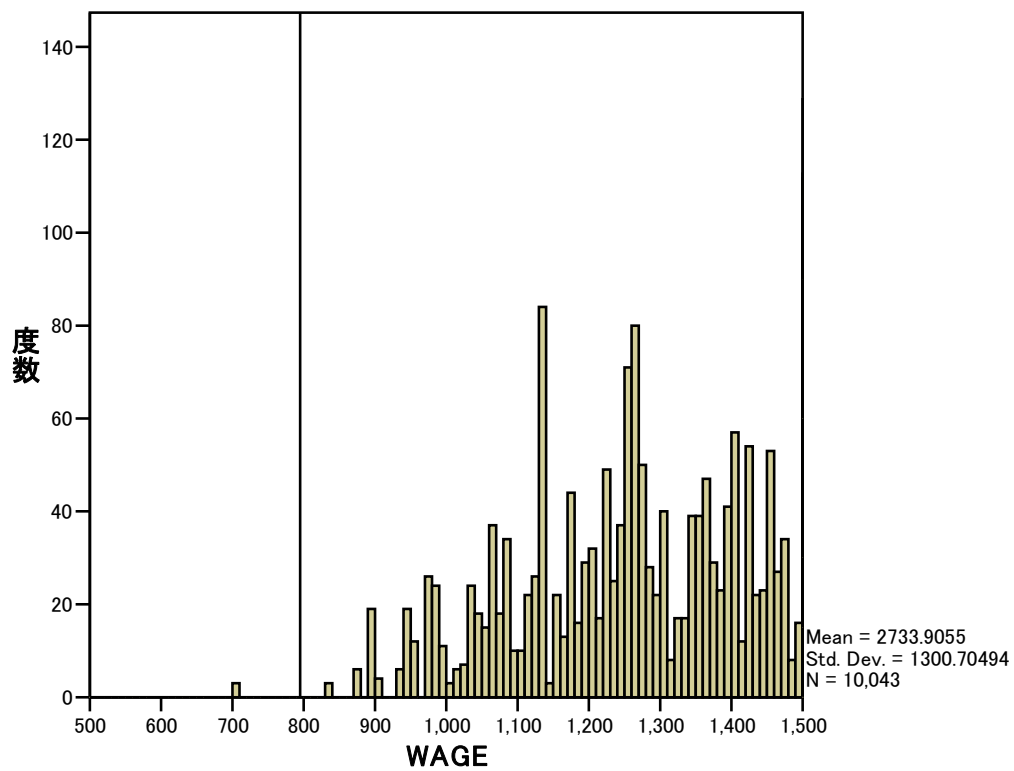


図 4 - 4 鉄鋼業の賃金分布（神奈川県・一般労働者）

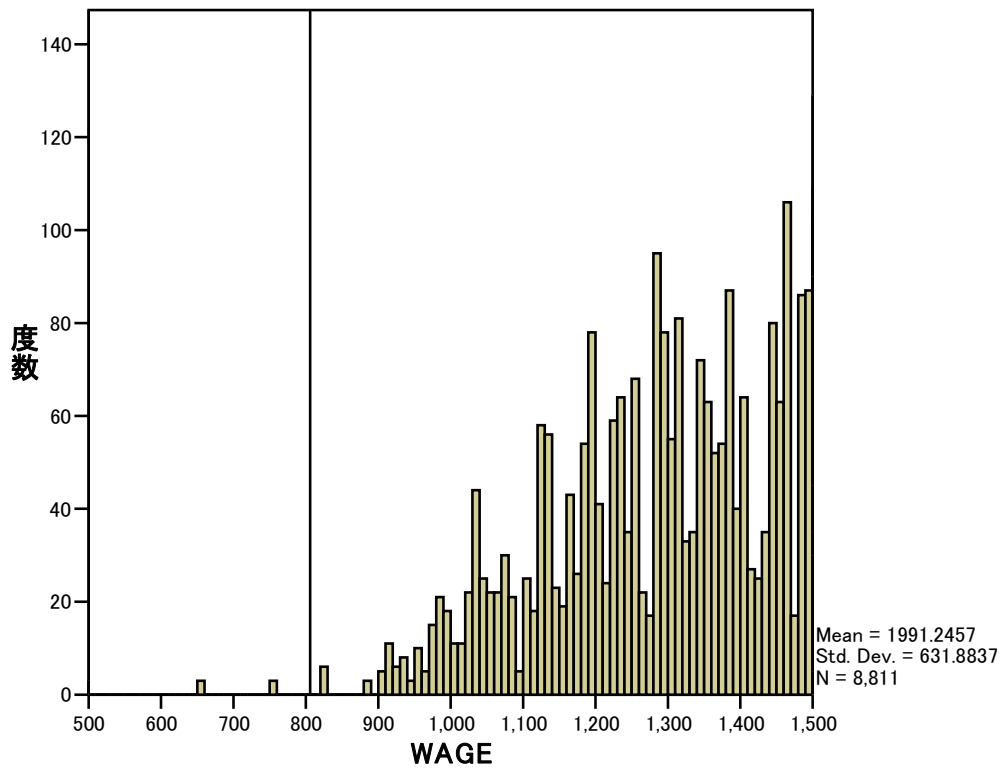


図 4 - 5 鉄鋼業の賃金分布（大阪府・一般労働者）

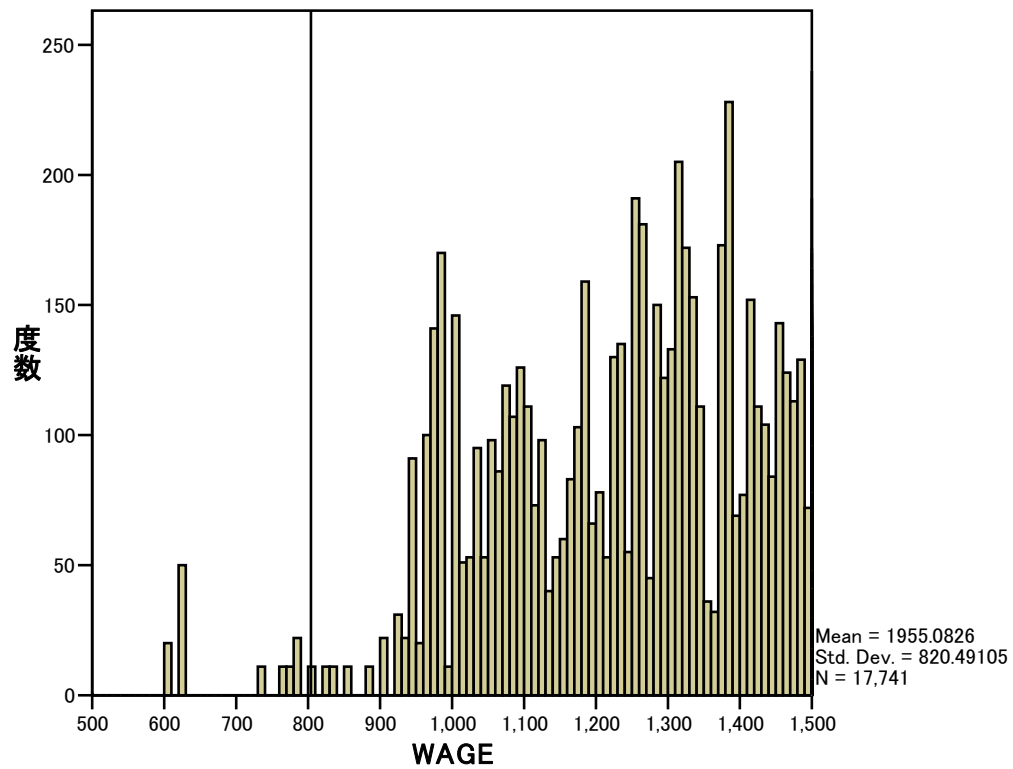


図 4 - 6 鉄鋼業の賃金分布（兵庫県・一般労働者）

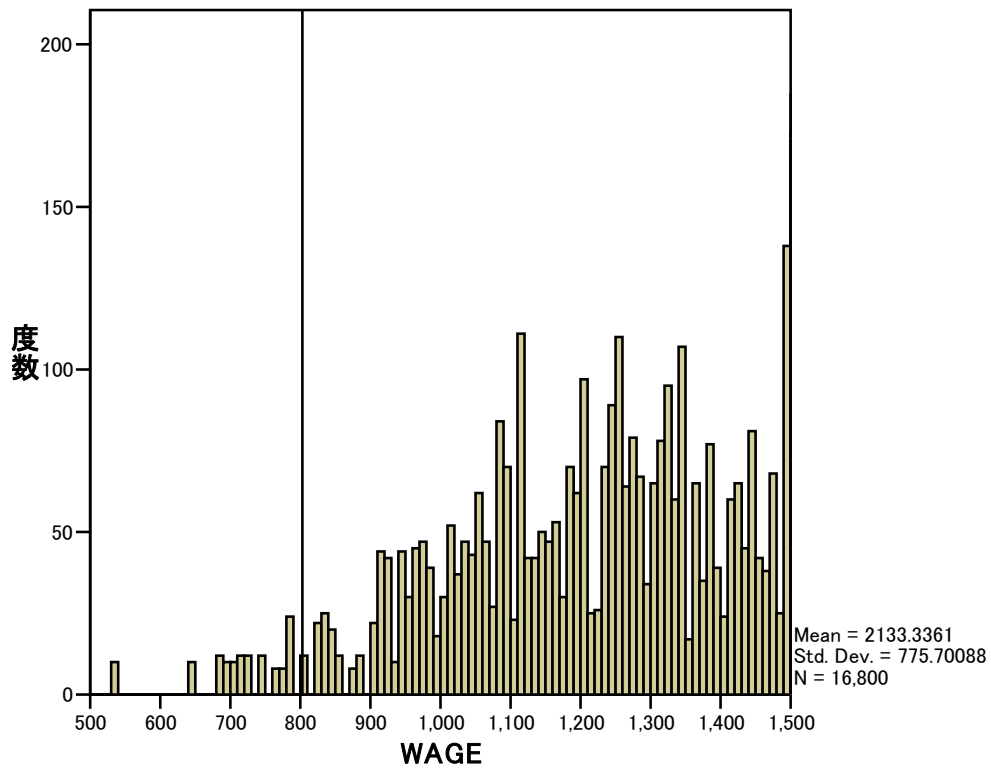


図 4 - 7 鉄鋼業の賃金分布（岡山県・一般労働者）

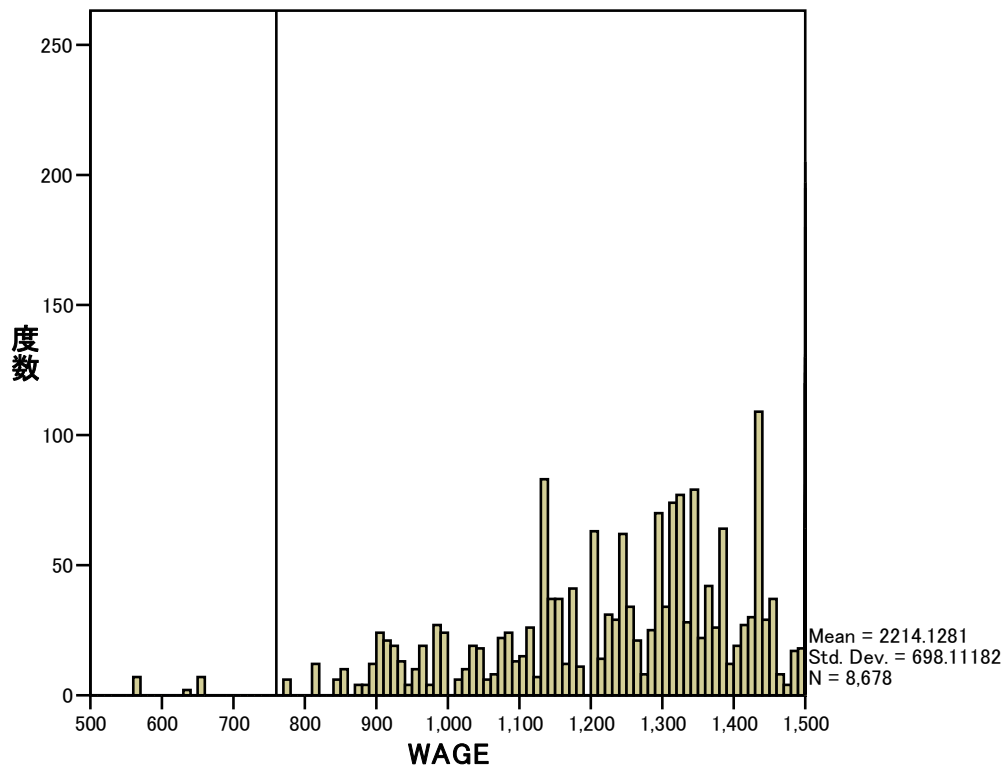


図 4 - 8 鉄鋼業の賃金分布（茨城県・パートタイム労働者）

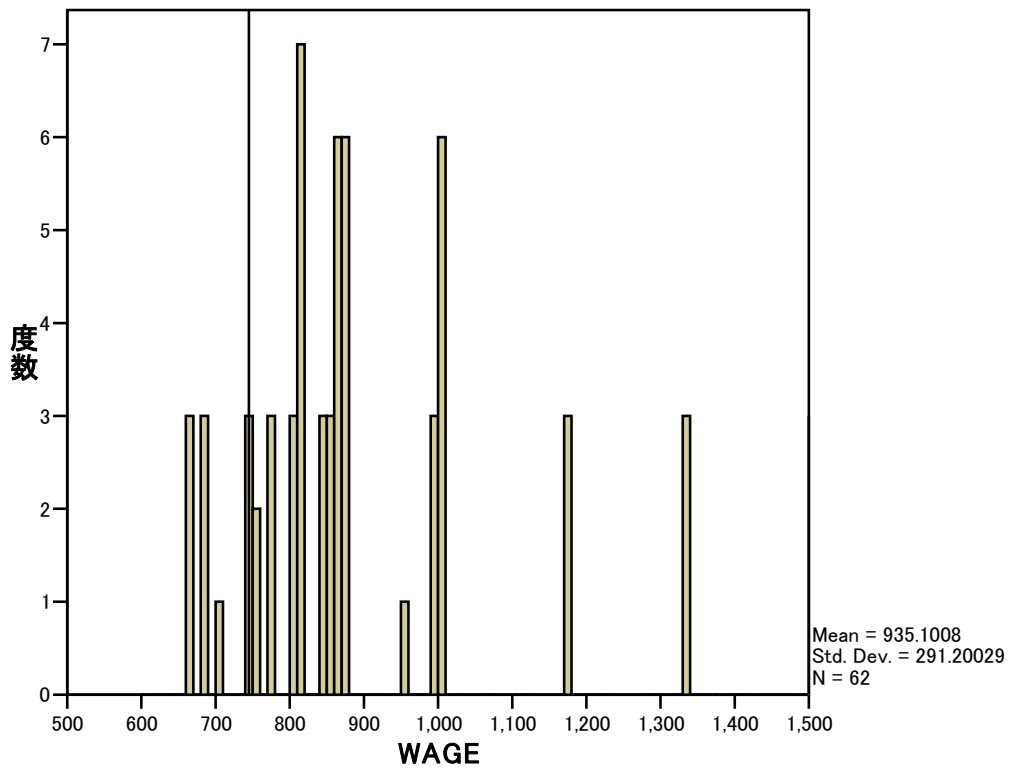


図 4 - 9 鉄鋼業の賃金分布（千葉県・パートタイム労働者）

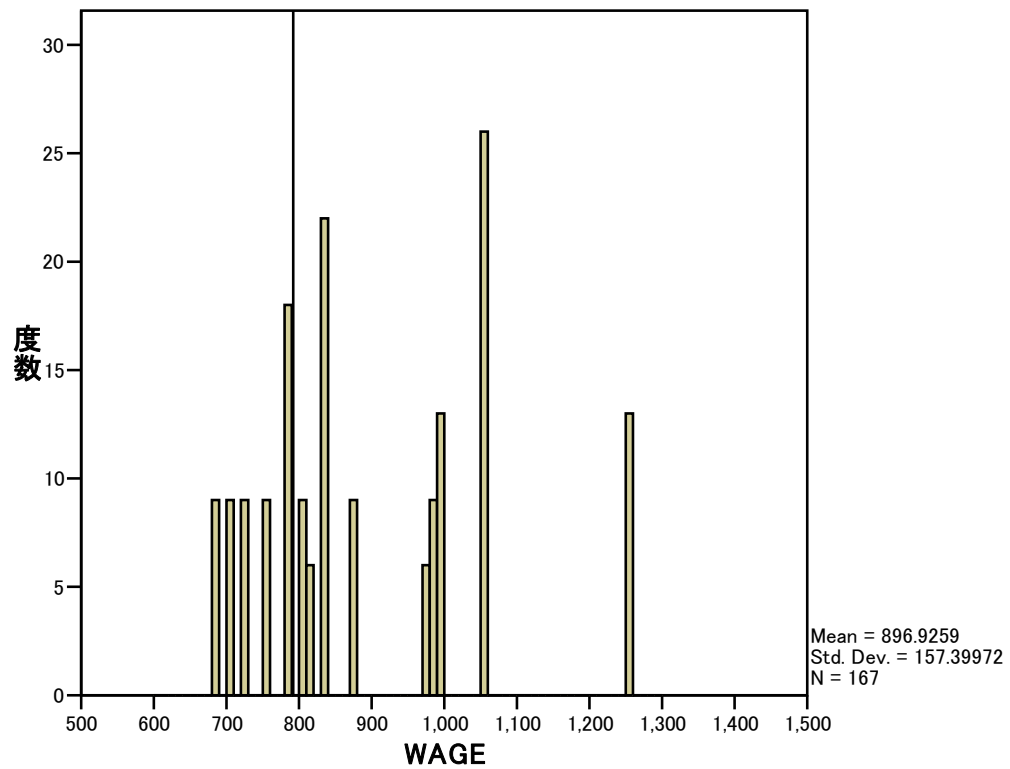


図 4 - 1 0 鉄鋼業の賃金分布（東京都・パートタイム労働者）

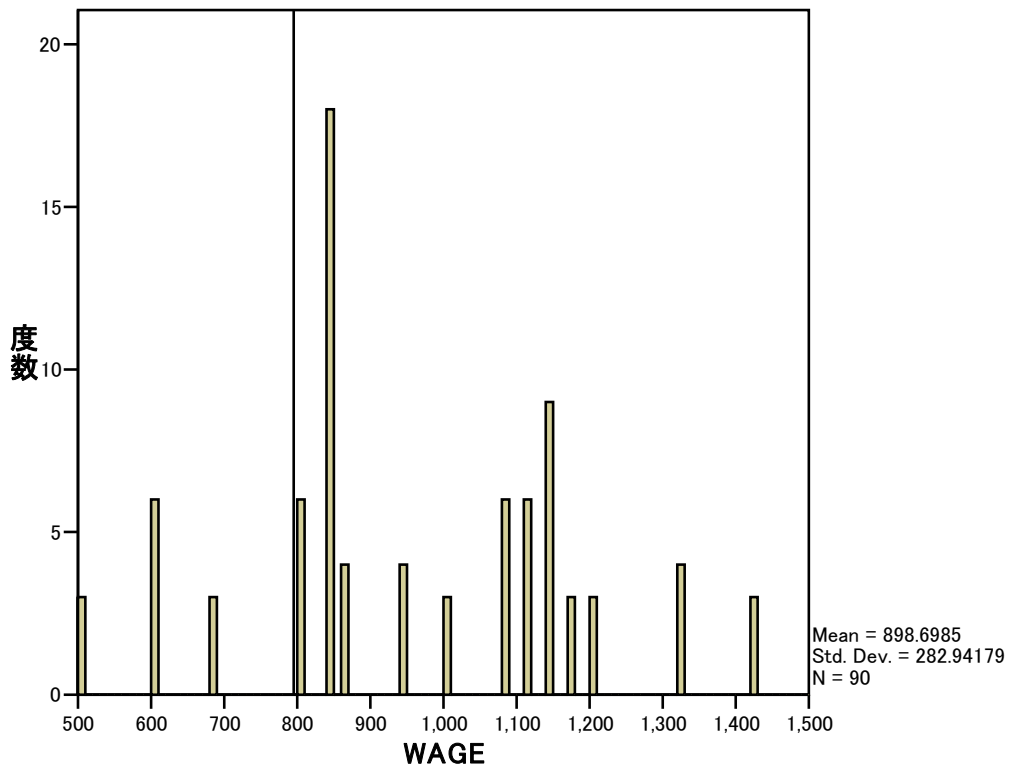


図 4 - 1 1 鉄鋼業の賃金分布（神奈川県・パートタイム労働者）

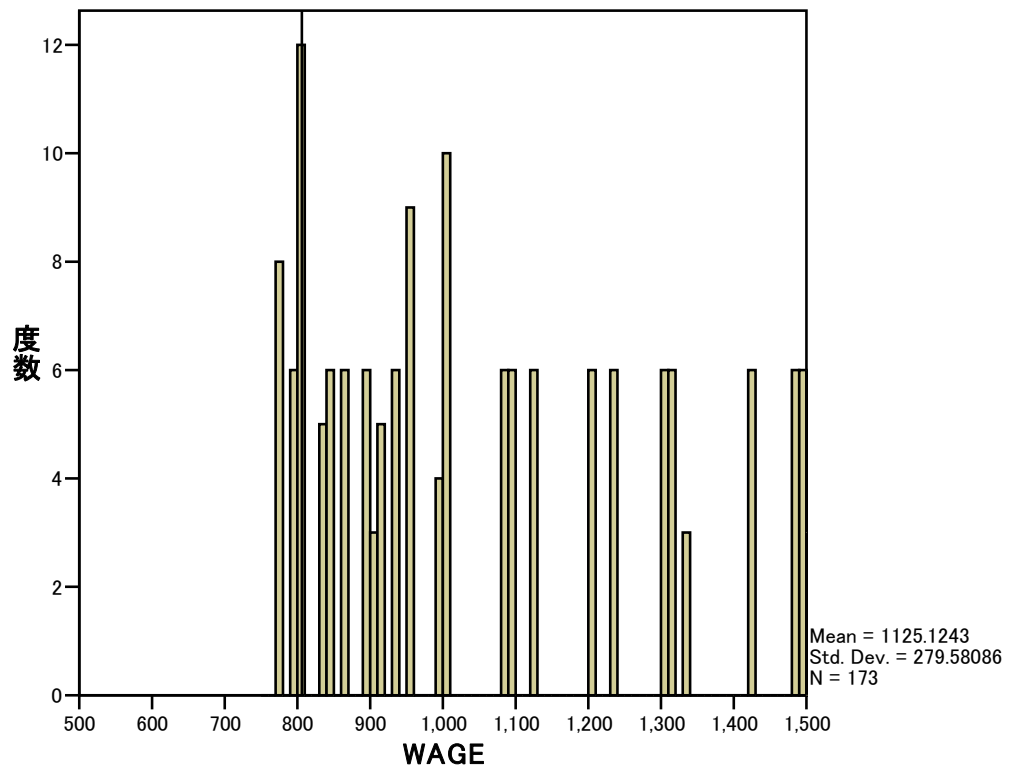


図 4 - 1 2 鉄鋼業の賃金分布（大阪府・パートタイム労働者）

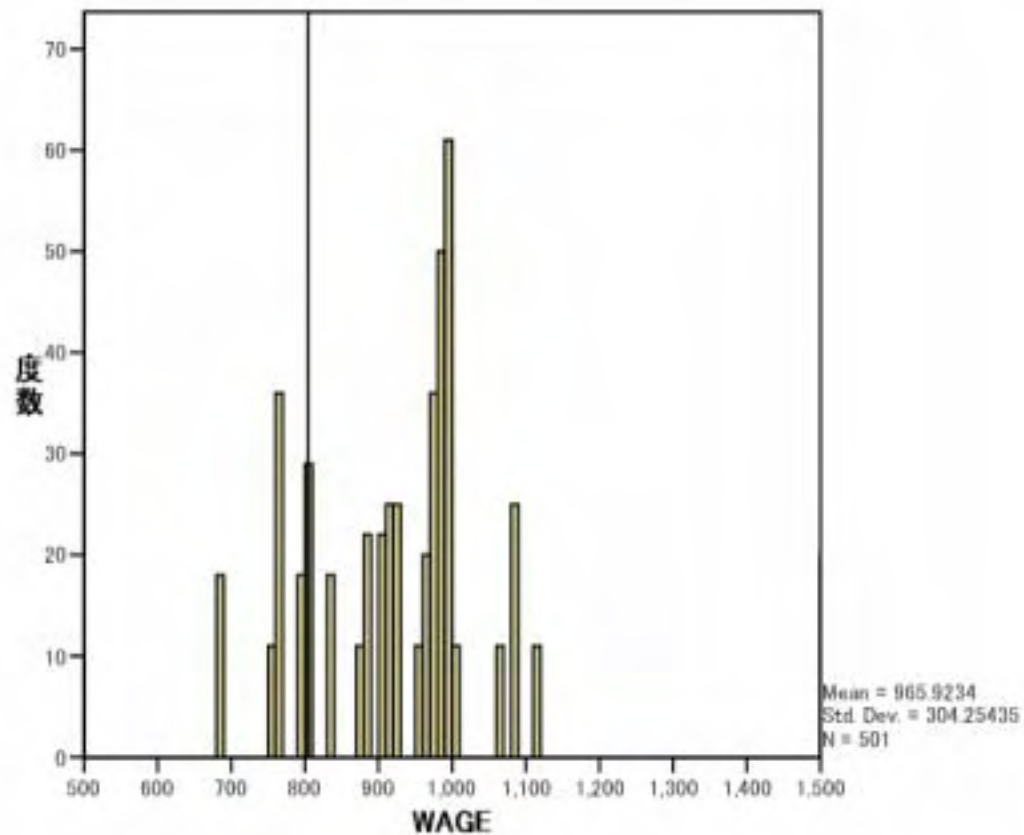


図 4 - 1 3 鉄鋼業の賃金分布（兵庫県・パートタイム労働者）

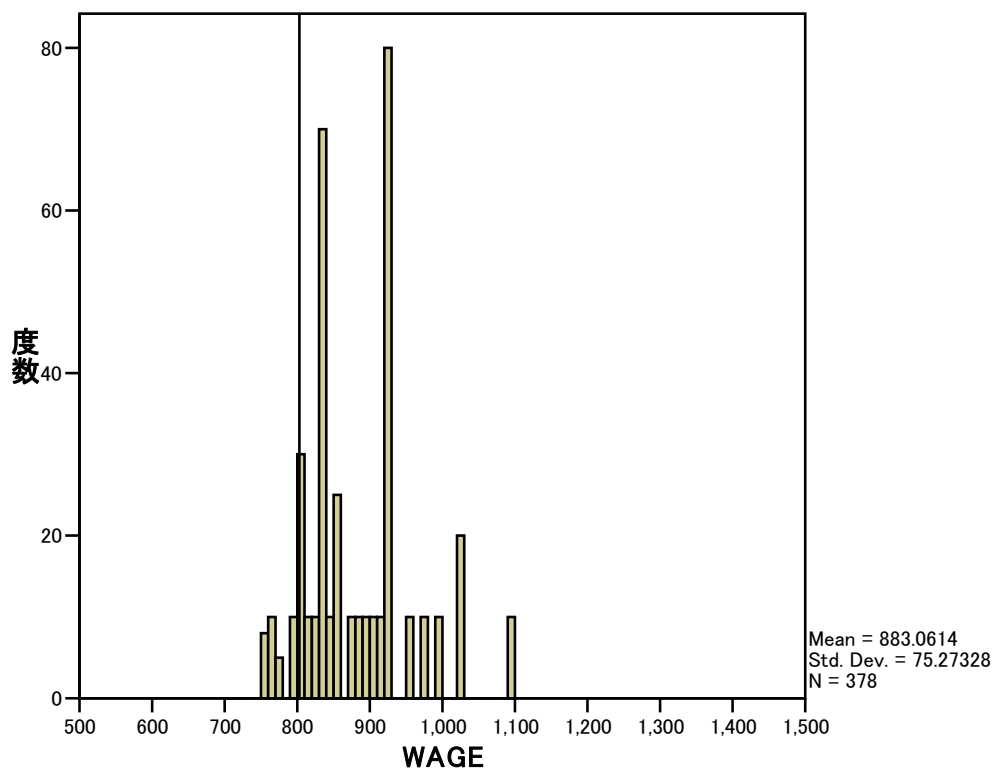


図4-14 鉄鋼業の賃金分布（岡山県・パートタイム労働者）

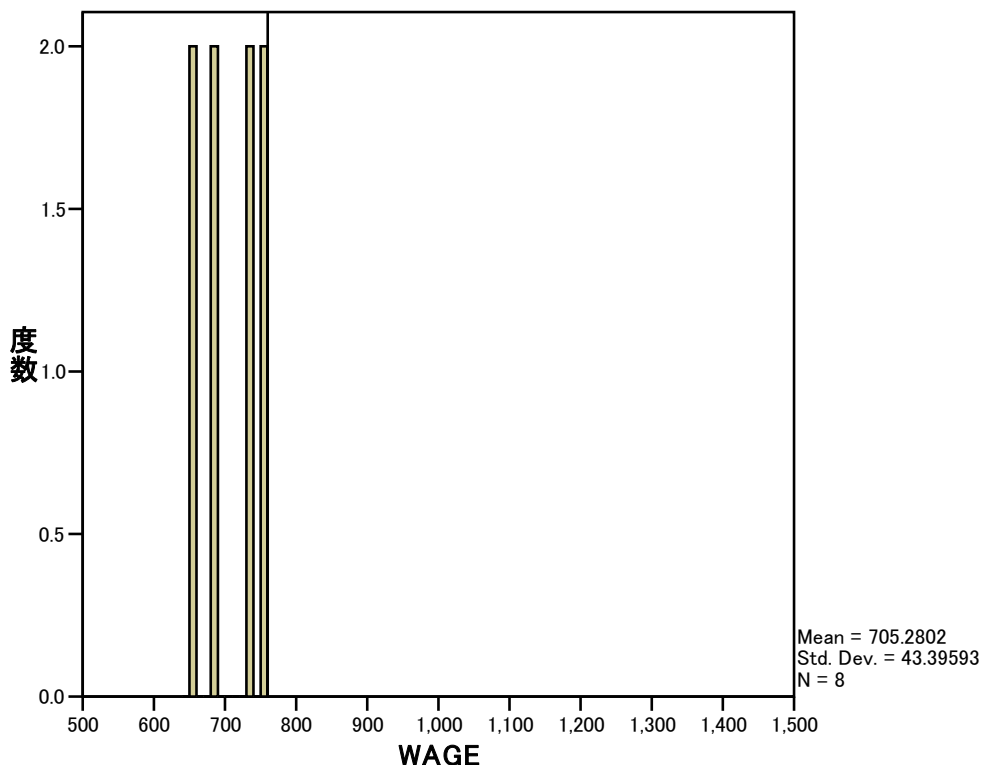


表4-1 鉄鋼業における低賃金労働者の割合（一般労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
茨城県	12	0.2	12	0.2	39	0.6	46	0.7	6,690
千葉県	35	0.2	61	0.4	138	0.9	195	1.3	15,526
東京都	3	0	3	0	6	0.1	35	0.3	10,043
神奈川県	9	0.1	15	0.2	18	0.2	34	0.4	8,811
大阪府	125	0.7	158	0.9	180	1.0	213	1.2	17,741
兵庫県	140	0.8	197	1.2	227	1.4	305	1.8	16,800
岡山県	16	0.2	22	0.3	34	0.4	54	0.6	8,678

表4-2 鉄鋼業における低賃金労働者の割合（パートタイム労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
茨城県	8	12.9	15	24.2	25	40.3	31	50.0	62
千葉県	54	32.3	69	41.3	91	54.5	100	59.9	167
東京都	21	23.3	27	30.0	49	54.4	49	54.4	90
神奈川県	20	11.6	37	21.4	43	24.9	57	32.9	173
大阪府	104	20.8	140	27.9	162	32.3	245	48.9	501
兵庫県	63	16.7	153	40.5	198	52.4	278	73.5	378
岡山県	8	100.0	8	100.0	8	100.0	8	100.0	8

(3) 電気機械器具製造業における産業別最低賃金近辺の張り付き状況

続いて、電気機械器具製造業における産業別最低賃金額近辺の張り付き状況についてみていくことにする。既に鉄鋼業のところでも述べたように、すべての都道府県を対象として分析

を行う訳ではなく、産業中分類レベルのうち細分類産業が高々2 産業まで除外される場合までを分析対象としている。

図4-15～図4-30は、分析の対象となった16府県について一般労働者の賃金分布を示している。鉄鋼業における一般労働者の場合とは多少違って、産業別最低賃金額未満の者を含み、産業別最低賃金額近辺に労働者を多く観察できる県がみられる。例えば、宮城県や宮崎県などはその典型例であろう。しかしながら、各府県の全般的な張り付き状況を観察すると、産業別最低賃金の影響力が小さいようである。賃金分布における平均賃金額は産業別最低賃金額から大きく乖離しており、賃金の大半は産業別最低賃金額よりも右側で分布している。

賃金分布の実態を数字で確認した結果が、表4-3である。宮城県(4.9%)、宮崎県(4.4%)、大分県(4.1%)の各県は、産業別最低賃金額未満者の割合が賃金分布全体の4%を超えており、その割合が相対的に高い県である。産業別最低賃金額×105%未満の割合でみても、宮崎県(10.1%)、宮城県(9.1%)の両県が、また産業別最低賃金額×110%未満ないしは産業別最低賃金額×115%未満の割合でみても宮崎県、宮城県が相対的に高い割合となっていることがわかる。他の府県と比較すると、宮崎、宮城の両県は低賃金労働者の割合が相対的に高いことがわかるが、地域別最低賃金におけるパートタイム労働者の場合等と比較すると、その割合は決して高いものではなく、産業別最低賃金が有効に機能しているとはいえない状況である。

図4-15 電気機械器具製造業の賃金分布（宮城県・一般労働者）

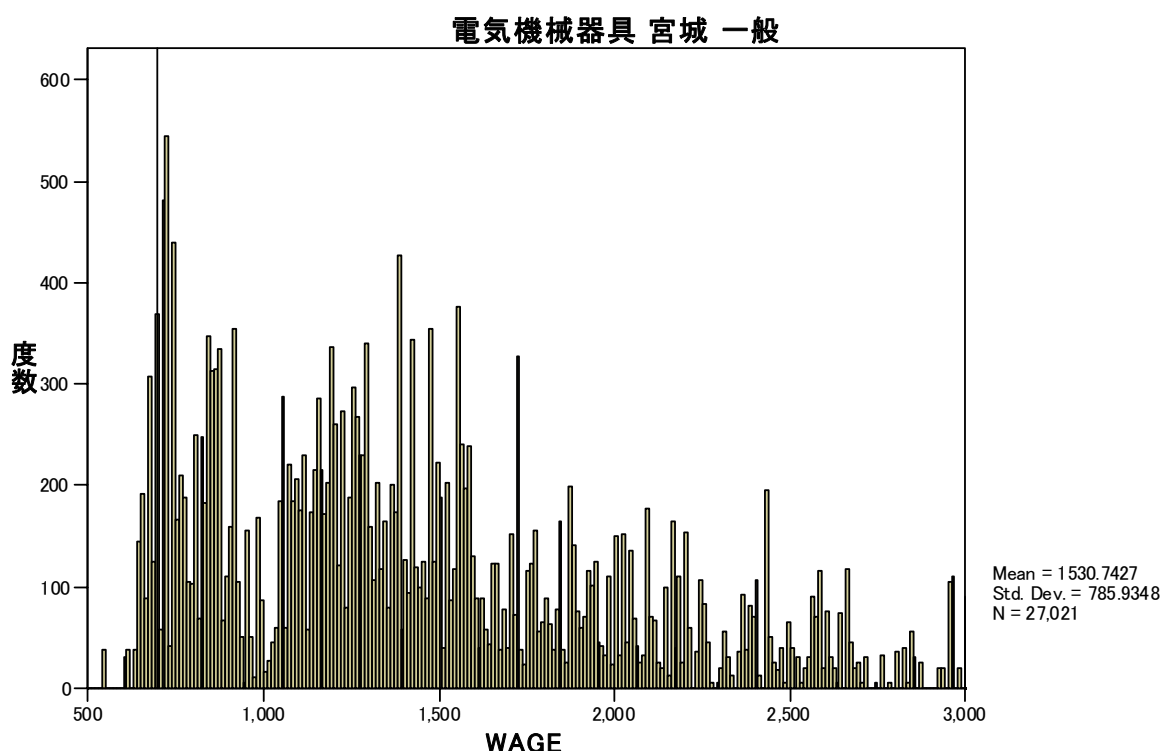


図 4 - 1 6 電気機械器具製造業の賃金分布（福島県・一般労働者）

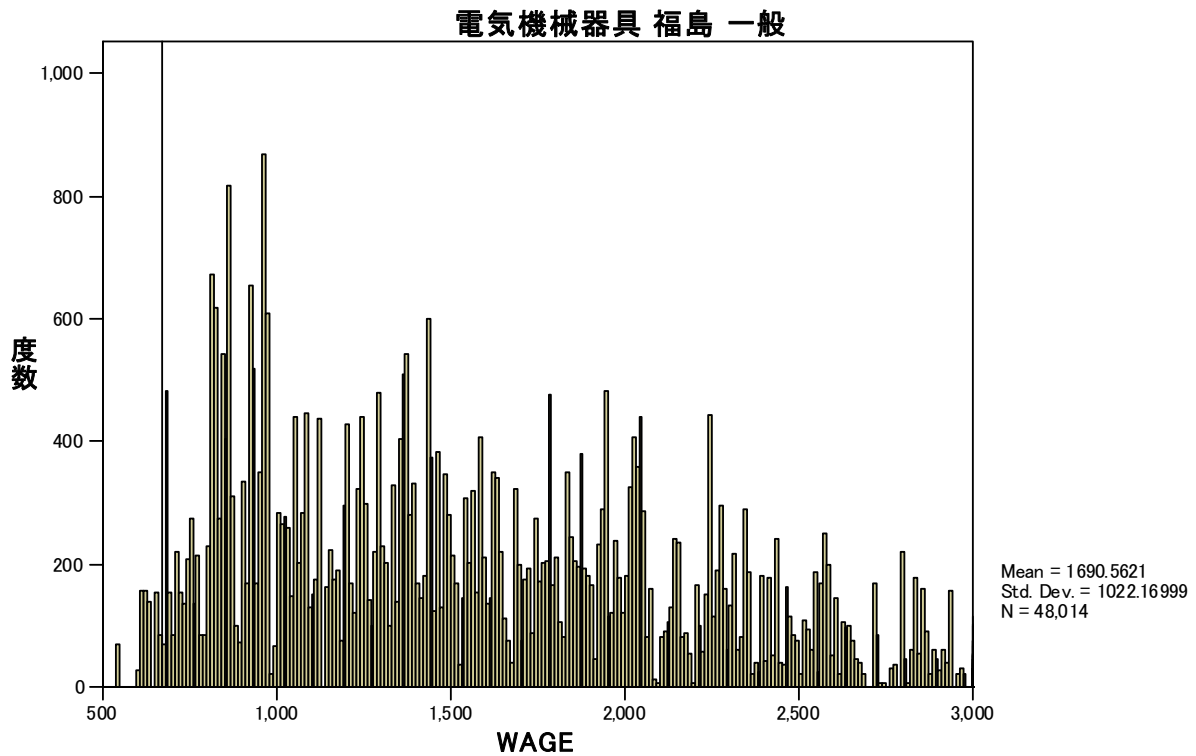


図 4 - 1 7 電気機械器具製造業の賃金分布（埼玉県・一般労働者）

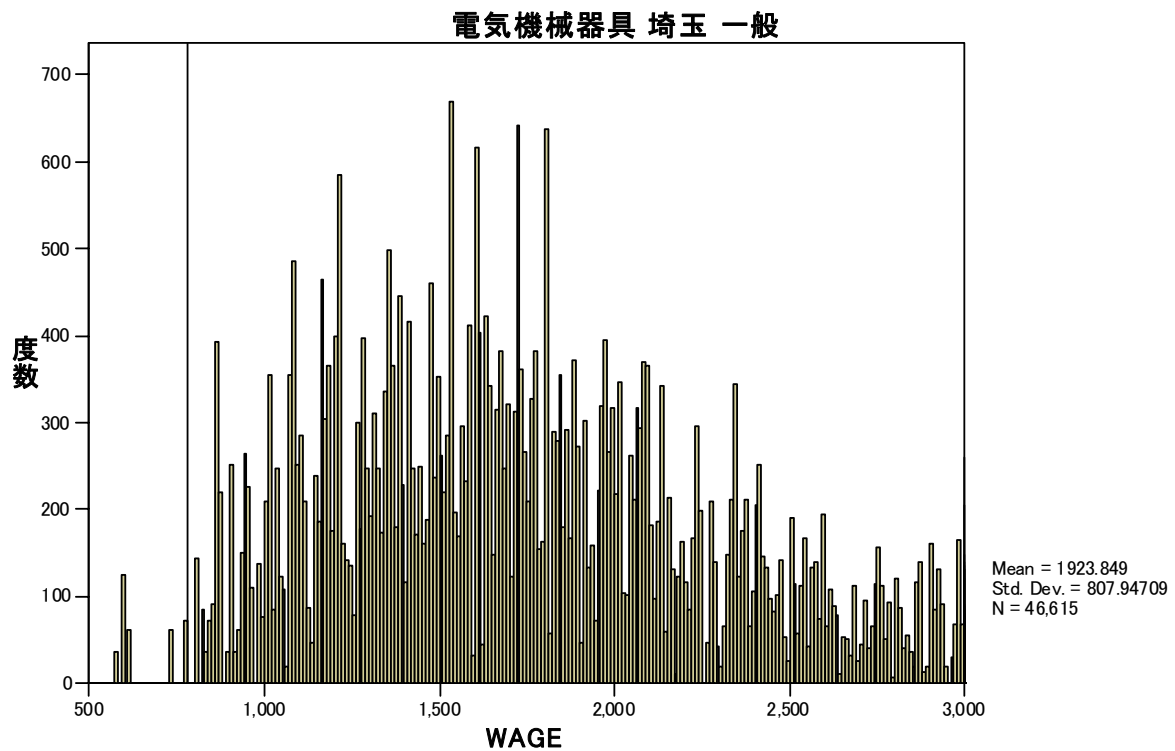


図 4 - 1 8 電気機械器具製造業の賃金分布（神奈川県・一般労働者）

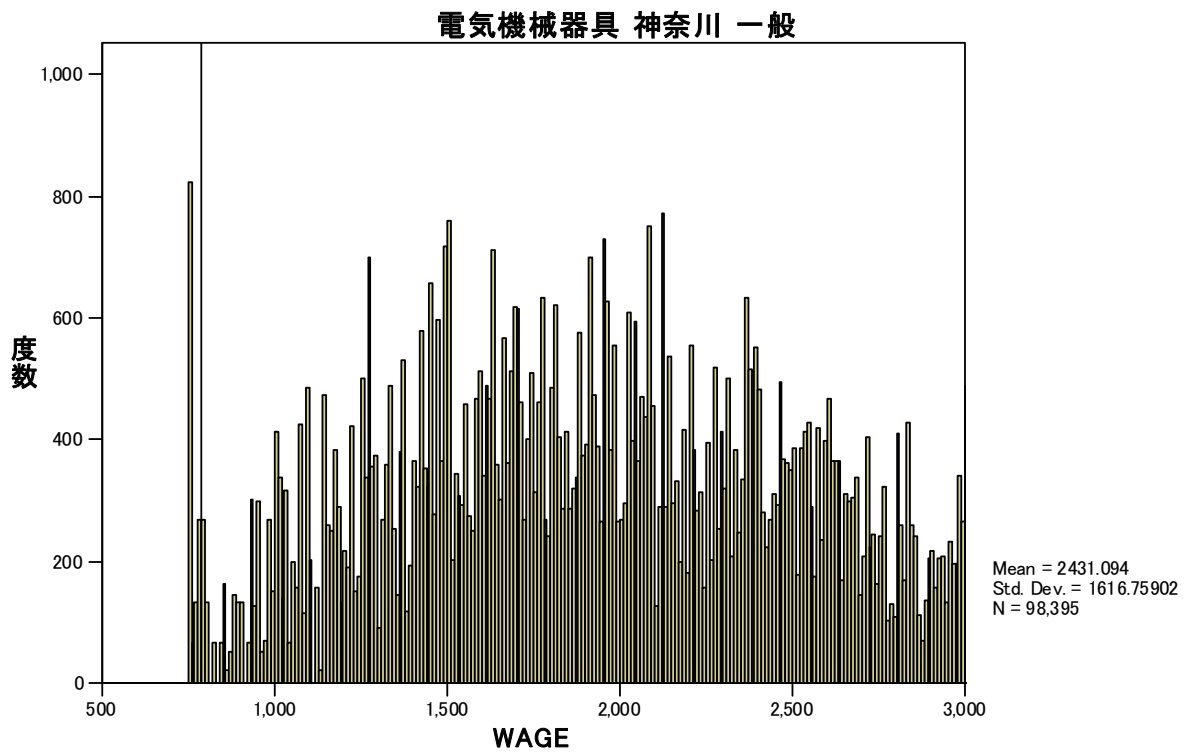


図 4 - 1 9 電気機械器具製造業の賃金分布（山梨県・一般労働者）

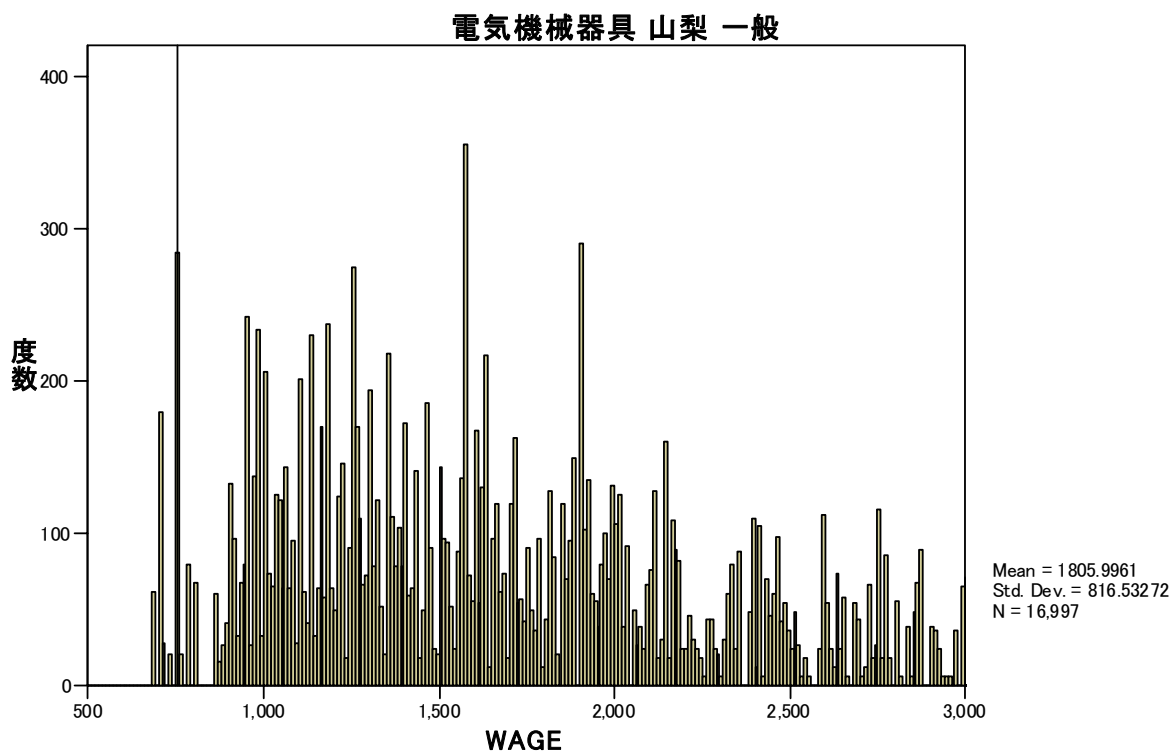


図 4 - 2 0 電気機械器具製造業の賃金分布（静岡県・一般労働者）

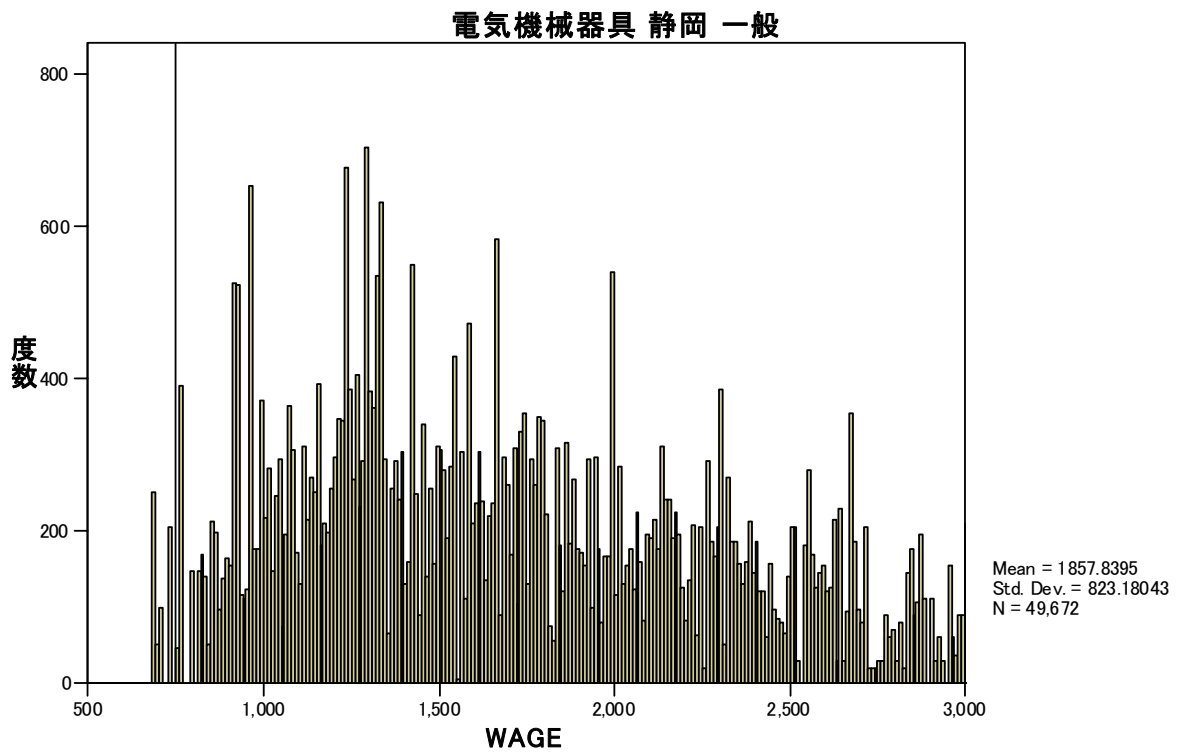


図 4 - 2 1 電気機械器具製造業の賃金分布（愛知県・一般労働者）

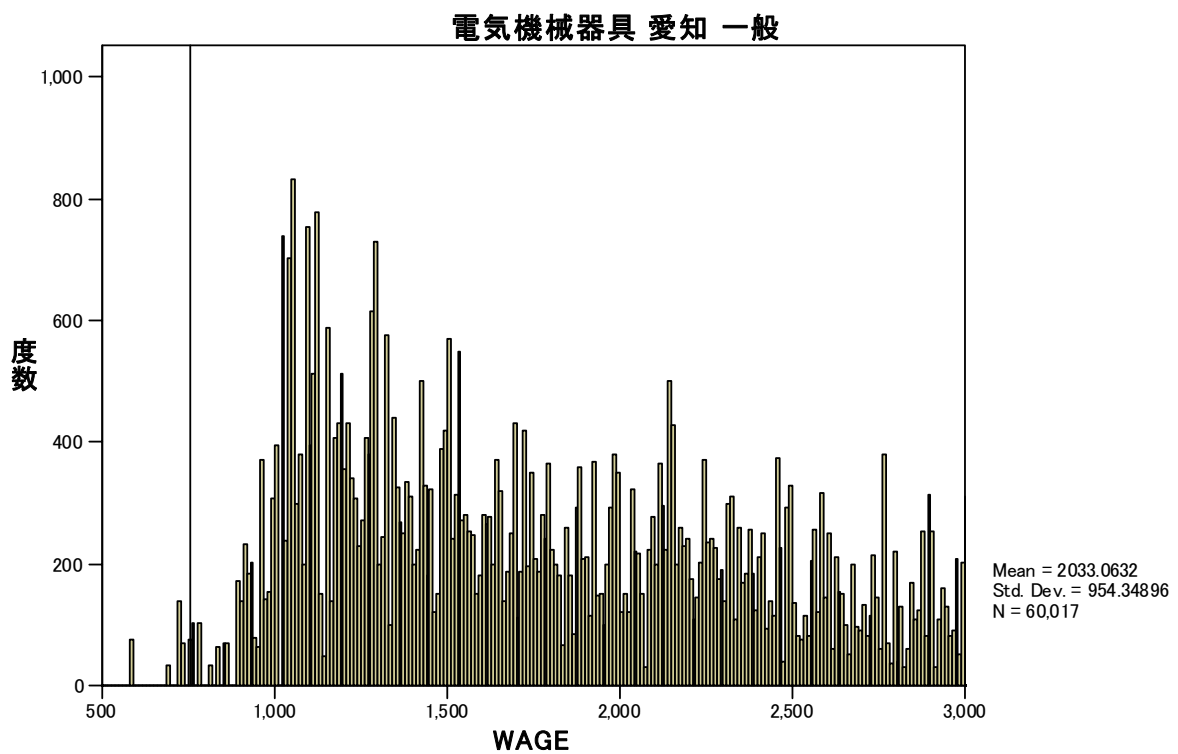


図 4 - 2 2 電気機械器具製造業の賃金分布（京都府・一般労働者）

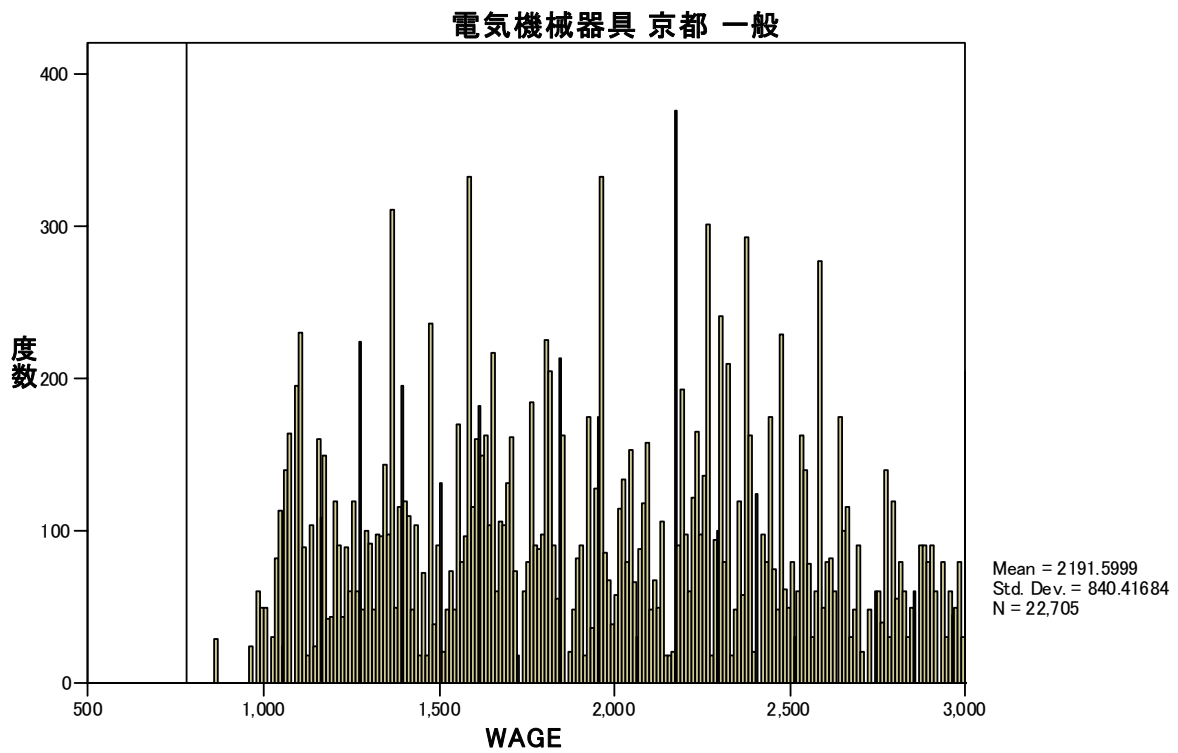


図 4 - 2 3 電気機械器具製造業の賃金分布（兵庫県・一般労働者）

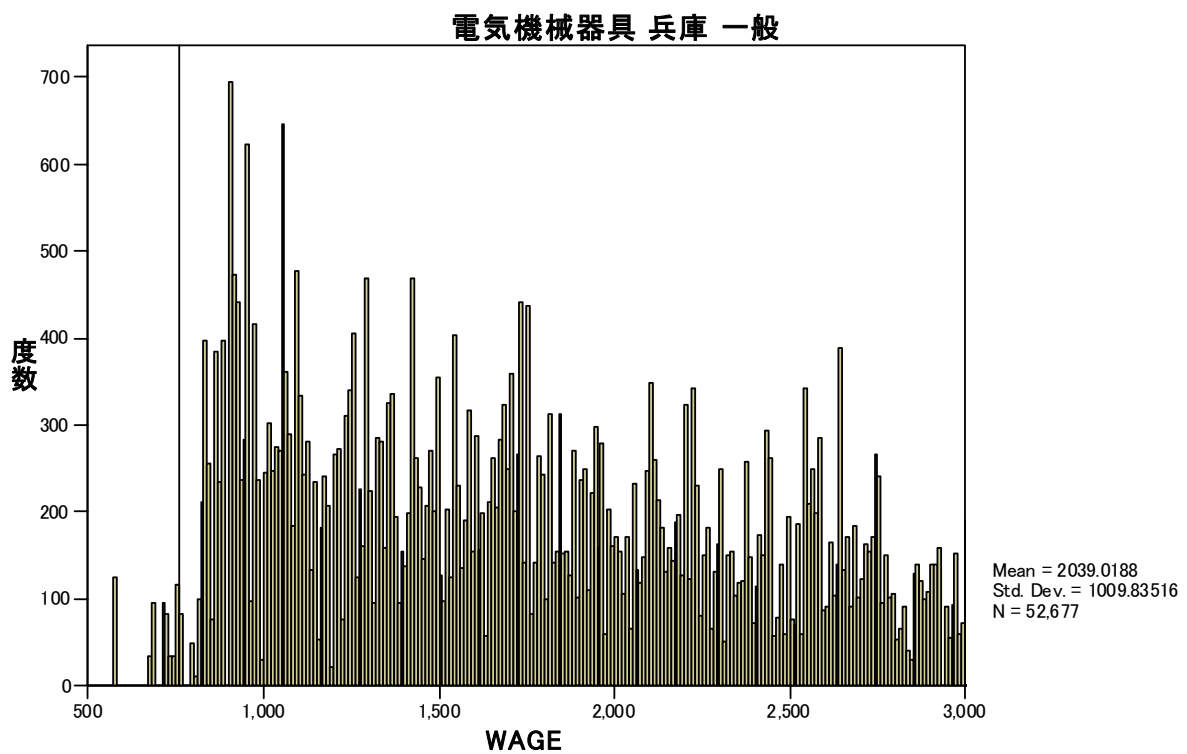


図 4 - 2 4 電気機械器具製造業の賃金分布（岡山県・一般労働者）

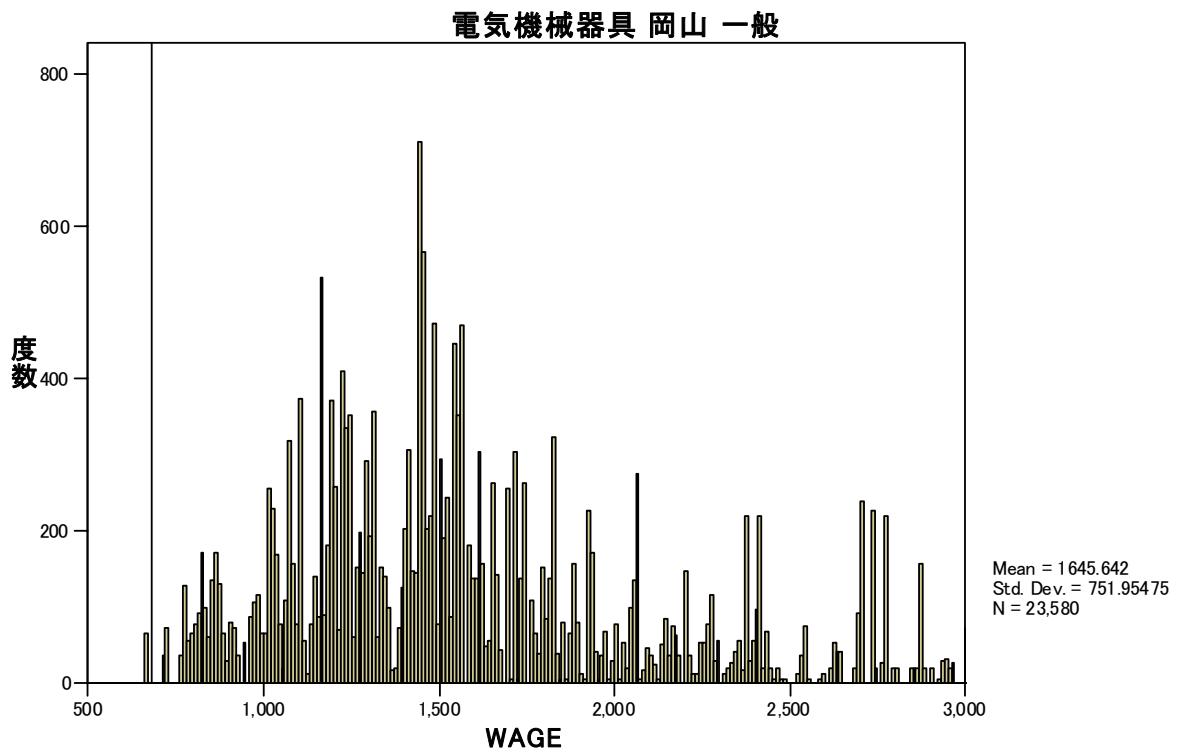


図 4 - 2 5 電気機械器具製造業の賃金分布（香川県・一般労働者）

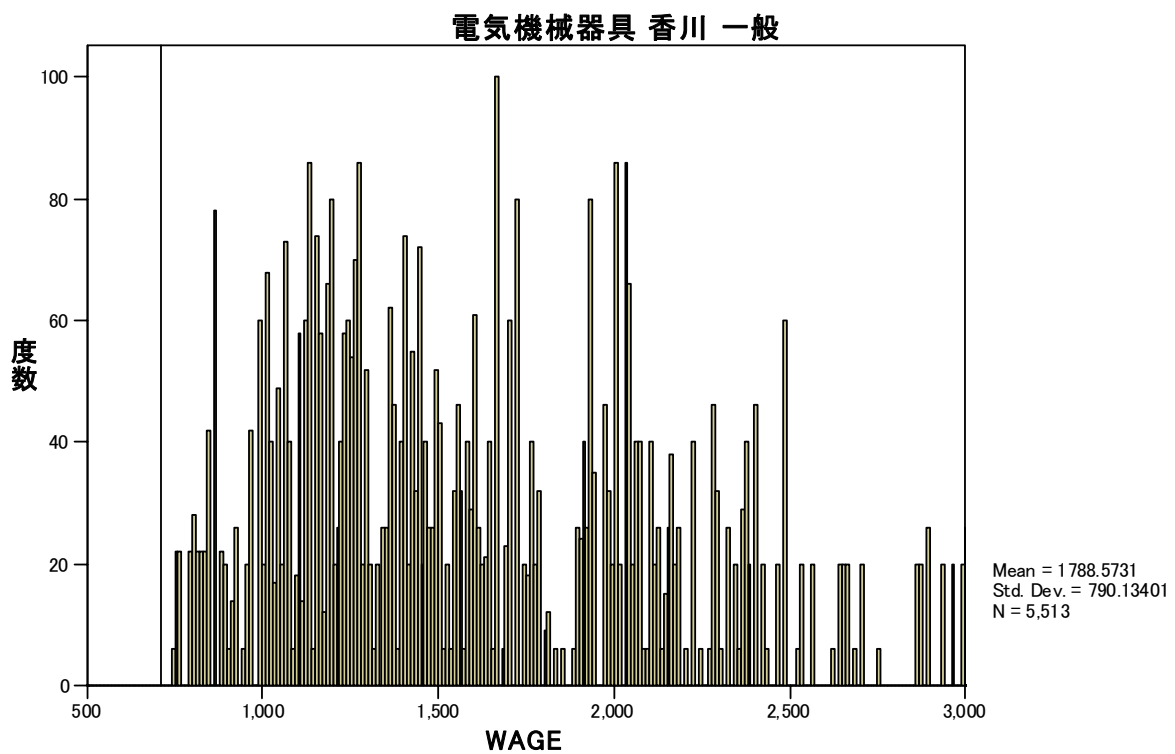


図 4 - 2 6 電気機械器具製造業の賃金分布（福岡県・一般労働者）

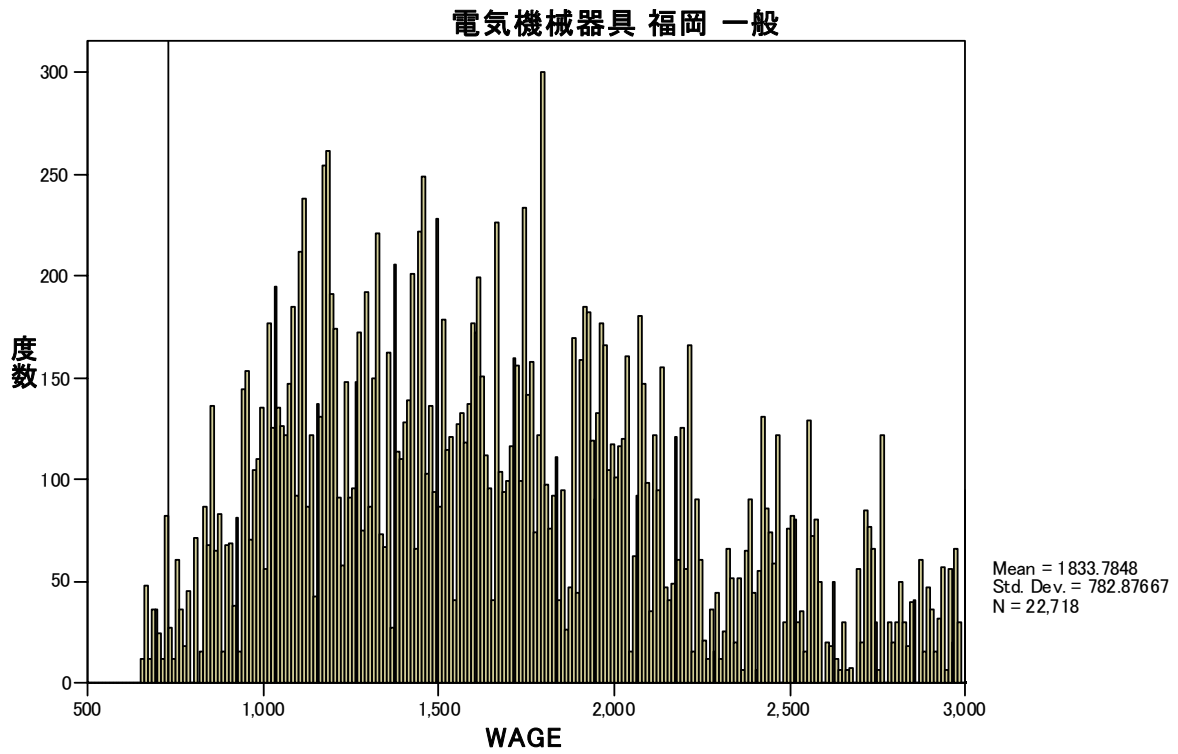


図 4 - 2 7 電気機械器具製造業の賃金分布（熊本県・一般労働者）

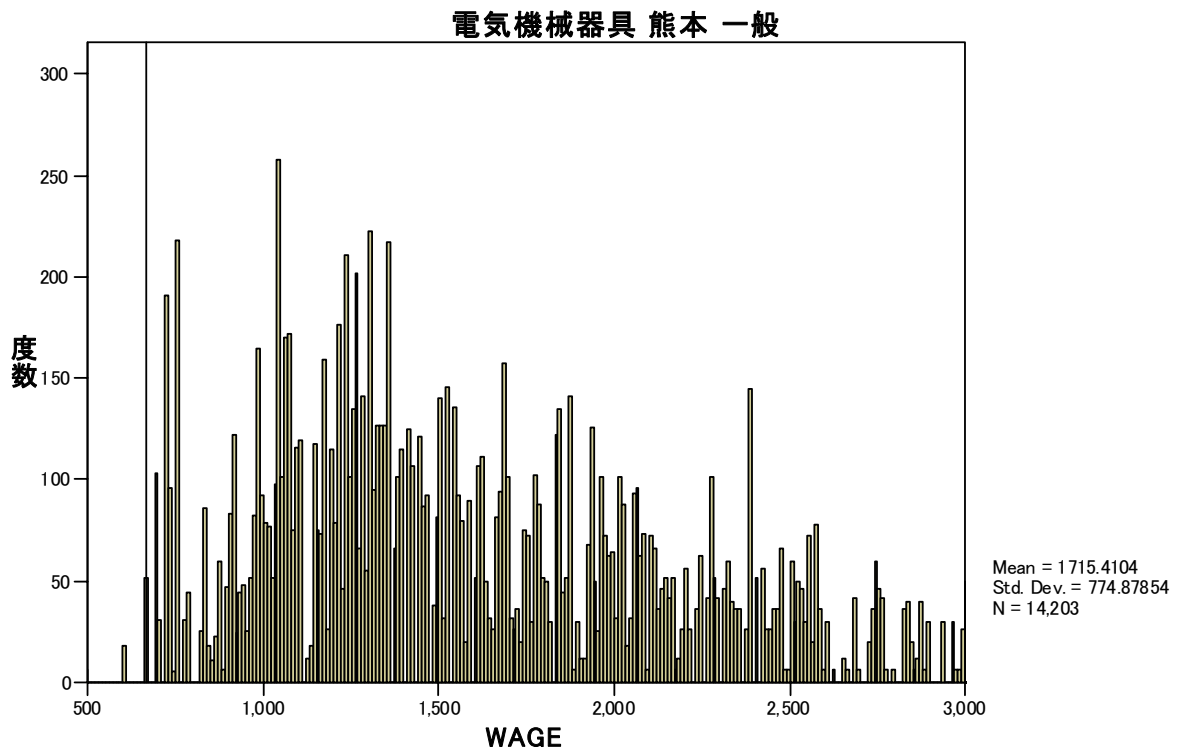


図 4 - 2 8 電気機械器具製造業の賃金分布（大分県・一般労働者）

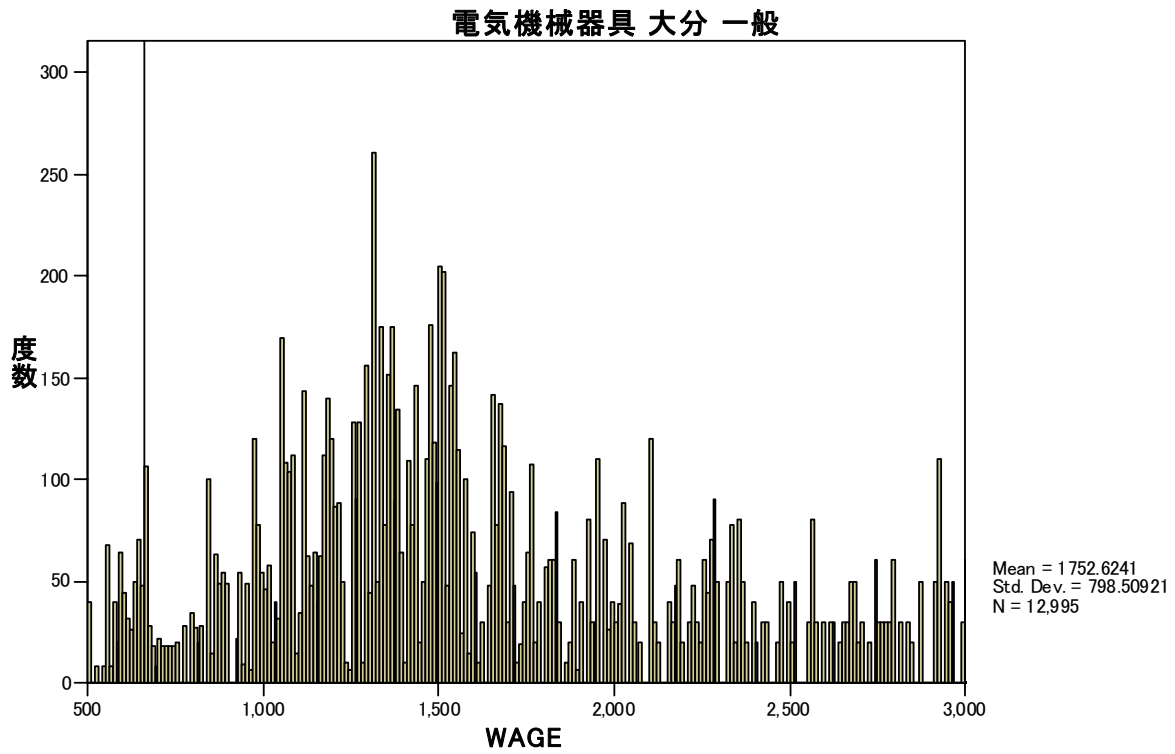


図 4 - 2 9 電気機械器具製造業の賃金分布（宮崎県・一般労働者）

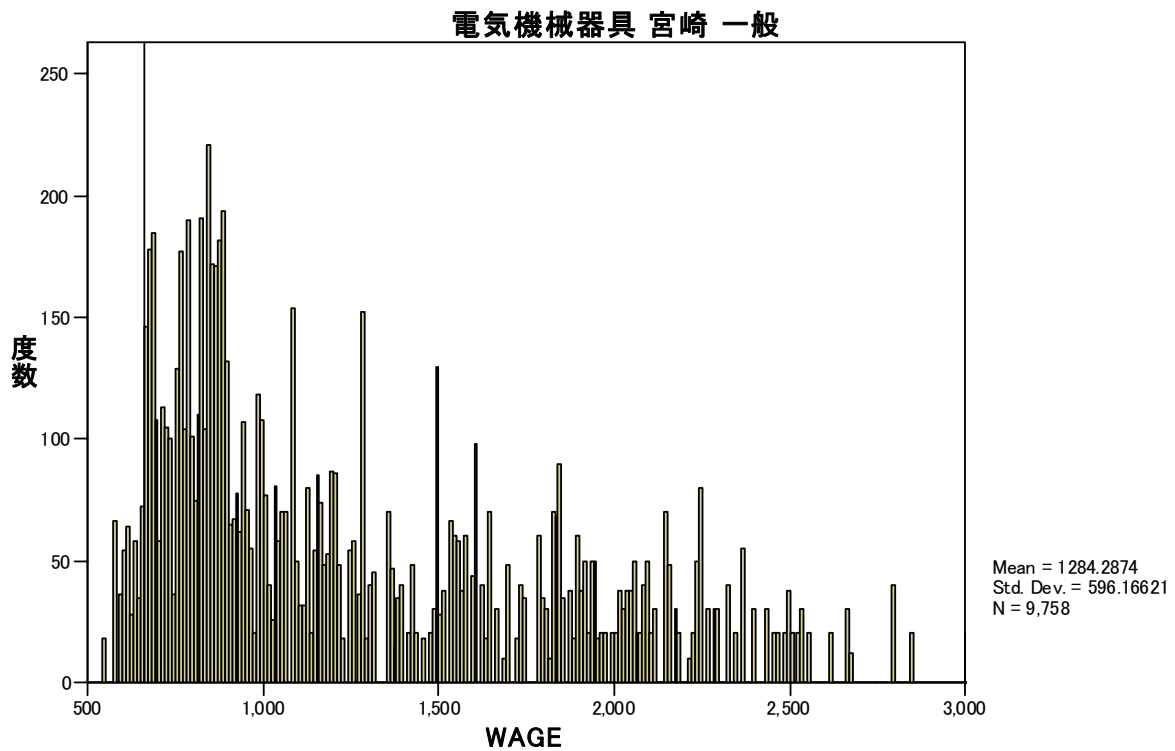


図 4-30 電気機械器具製造業の賃金分布（鹿児島県・一般労働者）

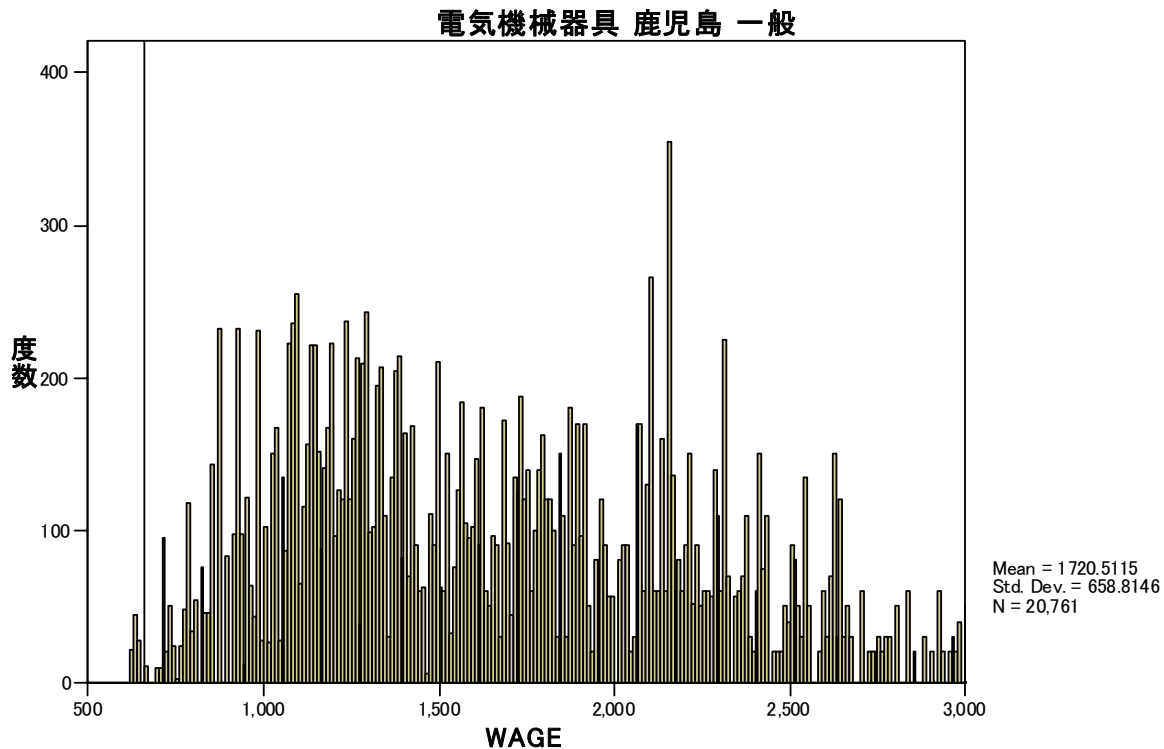


表 4-3 電気機械器具製造業における低賃金労働者の割合（一般労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
宮城県	1,332	4.9	2,454	9.1	3,101	11.5	3,813	14.1	27,021
福島県	856	1.8	1,494	3.1	2,090	4.4	2,921	6.1	48,014
埼玉県	283	0.6	500	1.1	693	1.5	1,431	3.1	46,615
神奈川県	1,291	1.3	1,760	1.8	2,011	2.0	2,474	2.5	98,395
山梨県	574	3.4	674	4.0	741	4.4	769	4.5	16,997
静岡県	606	1.2	1,042	2.1	1,335	2.7	1,908	3.8	49,672
愛知県	317	0.5	597	1.0	629	1.0	833	1.4	60,017
京都府	0	0	0	0	0	0	29	0.1	22,705
兵庫県	569	1.1	699	1.3	1,163	2.2	2,181	4.1	52,677
岡山県	64	0.3	64	0.3	172	0.7	335	1.4	23,580
香川県	0	0	0	0	50	0.9	122	2.2	5,513
福岡県	262	1.2	361	1.6	460	2.0	633	2.8	22,718
熊本県	76	0.5	101	0.7	479	3.4	720	5.1	14,203
大分県	530	4.1	682	5.2	748	5.8	804	6.2	12,995
宮崎県	431	4.4	988	10.1	1,290	13.2	1,589	16.3	9,758
鹿児島県	94	0.5	105	0.5	240	1.2	316	1.5	20,761

ところで、電気機械器具製造業の場合であっても、パートタイム労働者が対象となると大きく状況が異なってくる。図 4-31～図 4-46 は、パートタイム労働者を対象とした賃金分布であるが、多くの府県で産業別最低賃金額未満の者がかなりの数に達していることが観察される。県により大きな差があるが、多くの労働者が産業別最低賃金額を下回っており、また産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積している状況を確認することができる。

表 4-4 は、電気機械器具製造業における低賃金労働者の割合を示した結果である。特徴

として、産業別最低賃金額未満の労働者数が多いことがわかる。対象となった 16 府県中、香川県を除く 15 府県で産業別最低賃金額を下回る労働者の割合が 2 桁となっており、特に埼玉県 (50.5%)、福岡県 (42.0%)、京都府 (41.6%) の 3 府県は 40%を超える高い割合となっている。既述したように、特に産業別最低賃金の場合、データから適用除外労働者を正確に除外できないという欠点がある。そのため、産業別最低賃金額未満の割合の一部には、適用除外労働者が含まれている可能性がある。

また、産業別最低賃金額×105%未満の割合をみても、宮城県の 74.5%を筆頭に、熊本県 (68.3%)、埼玉県 (67.7%)、福岡県 (64.6%) 等の県ではその割合が高くなっている。併せて、産業別最低賃金額×105%未満の割合から産業別最低賃金額未満の割合を引くことにより、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×105%の間にどの程度の労働者が集積しているのかみることとする。表には記していないが、熊本県 ($68.3 - 22.6 = 45.7$ ポイント)、宮城県 ($74.5 - 30.9 = 43.6$ ポイント)、宮崎県 ($52.6 - 10.5 = 42.1$ ポイント) の 3 県をはじめとして、山梨県 (30.0 ポイント)、岡山県 (29.6 ポイント)、神奈川県 (28.3 ポイント) 等の県で高い集積割合となっていることがわかる。

上記観測事実は、産業別最低賃金額×110%未満、産業別最低賃金額×115%未満の場合についても当てはまり、多くの府県で (産業別最低賃金額未満者の割合も含め) 産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積している実態が窺われる。

ところで、産業別最低賃金額を下回る多くの労働者がいる一方で、産業別最低賃金額を上回って、産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積している状況との併存状況をどの様に考えればよいのであろうか。地域別最低賃金のみが適用される細分類の労働者数及び適用除外労働者数が無視しうるものと仮定した上で考え方としては、2 つの考え方があるように思われる。

一つは、ほとんどの雇い主が産業別最低賃金額を無視しているか、もしくは産業別最低賃金制度又は金額のことを知らず、そのために産業別最低賃金制度が全く機能していないと考えられる状況である。この様な場合、賃金分布図は正規分布を描き、産業別最低賃金額を示す棒線は偶々賃金分布の上に引かれることになると考えられる。図 4-47 に示された賃金分布がこれに相当する。図 4-47 は、横軸に賃金を、縦軸に度数を示す賃金分布の仮想図である。縦棒が産業別最低賃金額を示している。ほとんどの雇い主が産業別最低賃金額を無視するか産業別最低賃金額に無知であり、産業別最低賃金制度は存在しても賃金分布には影響しないため、賃金分布は単純な山型を描くことが予想される。

もう一つの考え方は、雇い主の一部は産業別最低賃金額を無視するかもしくは産業別最低賃金制度又は金額のことを知らないが、残りの雇い主については産業別最低賃金額を遵守している場合である。この場合、産業別最低賃金額を無視もしくは産業別最低賃金額のことを知らない層の賃金分布と産業別最低賃金額を遵守する層の賃金分布の 2 つの分布が併存することとなり、図 4-48 のような賃金分布が惹起することが考えられる。図 4-48 は図 4-47

と同様に、横軸に賃金、縦軸に度数を示している。要は、2つの異なる賃金分布が併存するというのがポイントになろう。2つの賃金分布が併存しているため、産業別最低賃金額未満の領域（産業別最低賃金額を示す縦棒の左側の領域）に一つの賃金分布が存在し、そして産業別最低賃金額に張り付く形で産業別最低賃金額を示す縦棒の右側にもう一つの賃金分布が存在することになる。

図4-31 電気機械器具製造業の賃金分布（宮城県・パートタイム労働者）

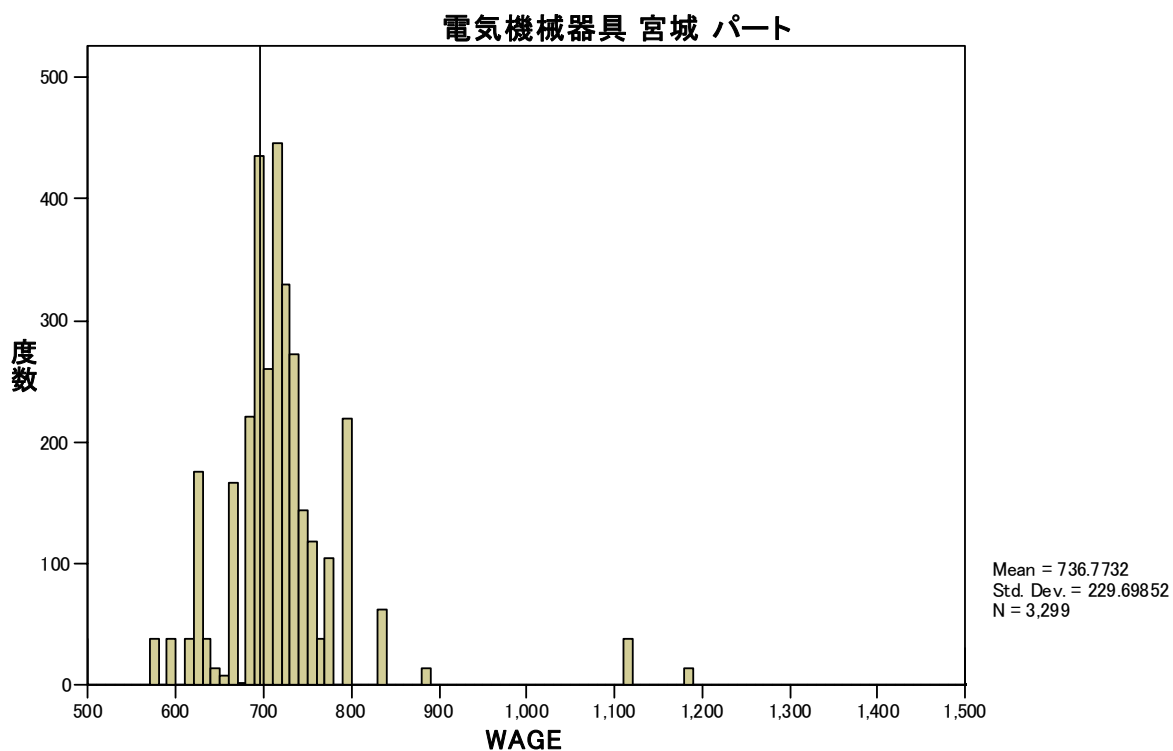


図4-32 電気機械器具製造業の賃金分布（福島県・パートタイム労働者）

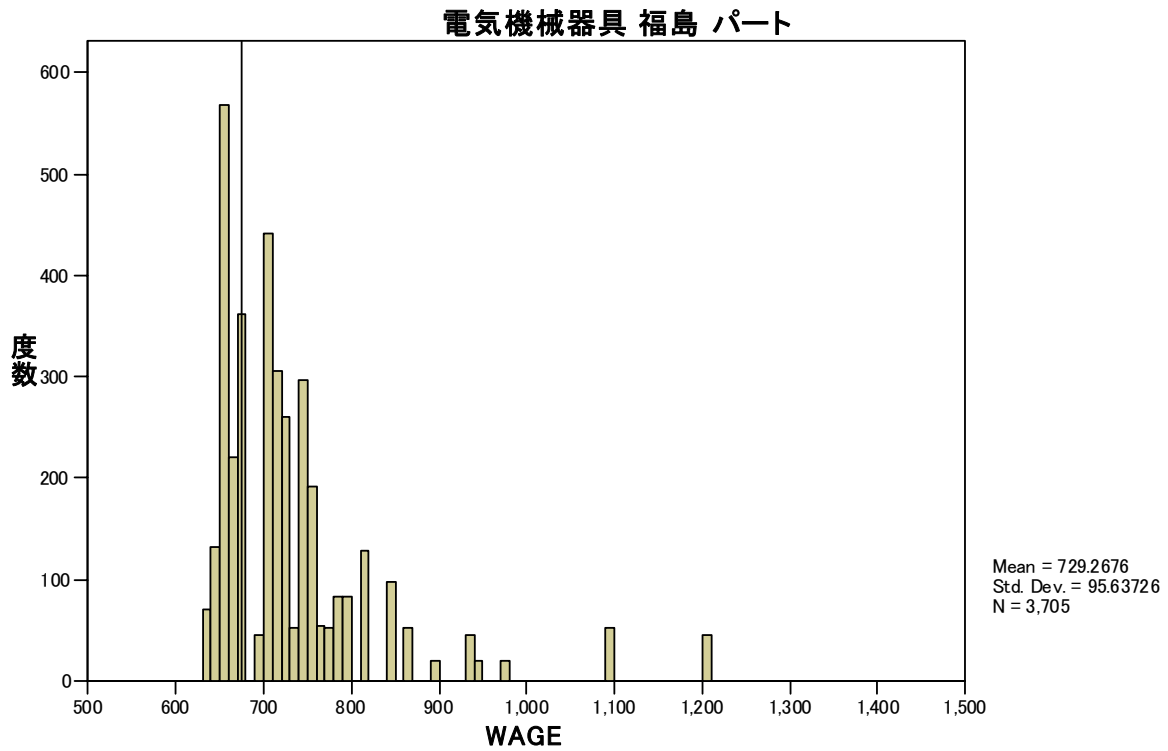


図4-33 電気機械器具製造業の賃金分布（埼玉県・パートタイム労働者）

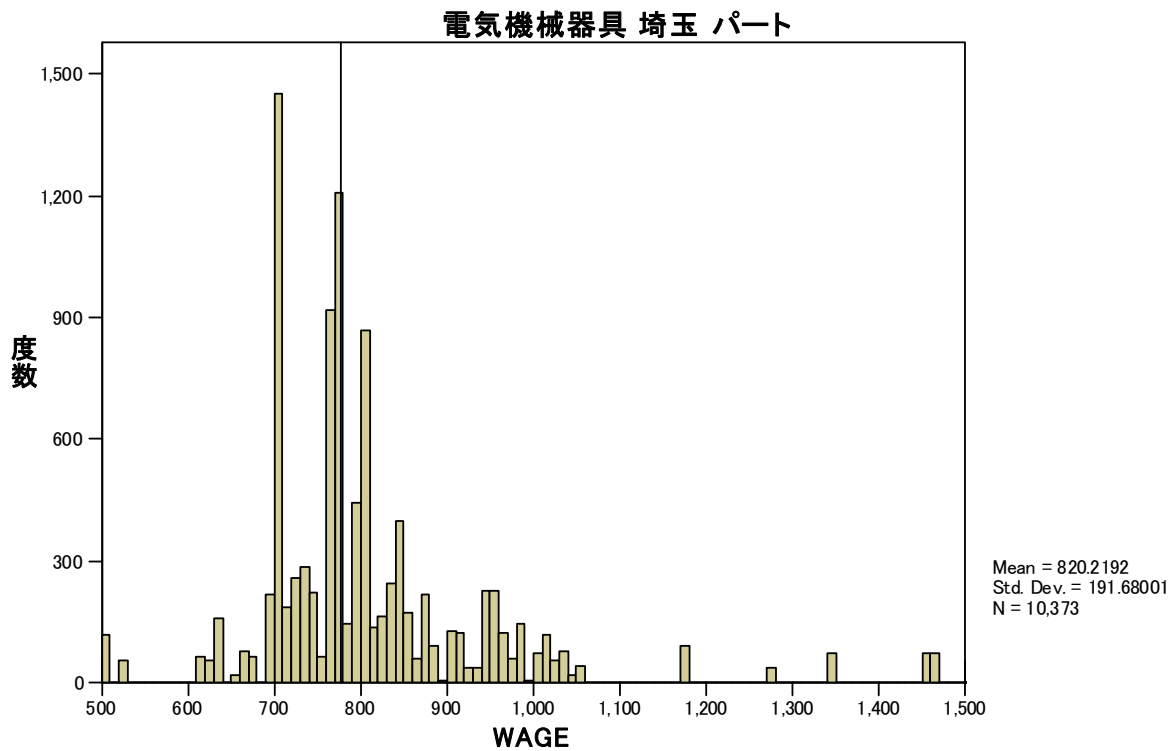


図 4 - 3 4 電気機械器具製造業の賃金分布（神奈川県・パートタイム労働者）

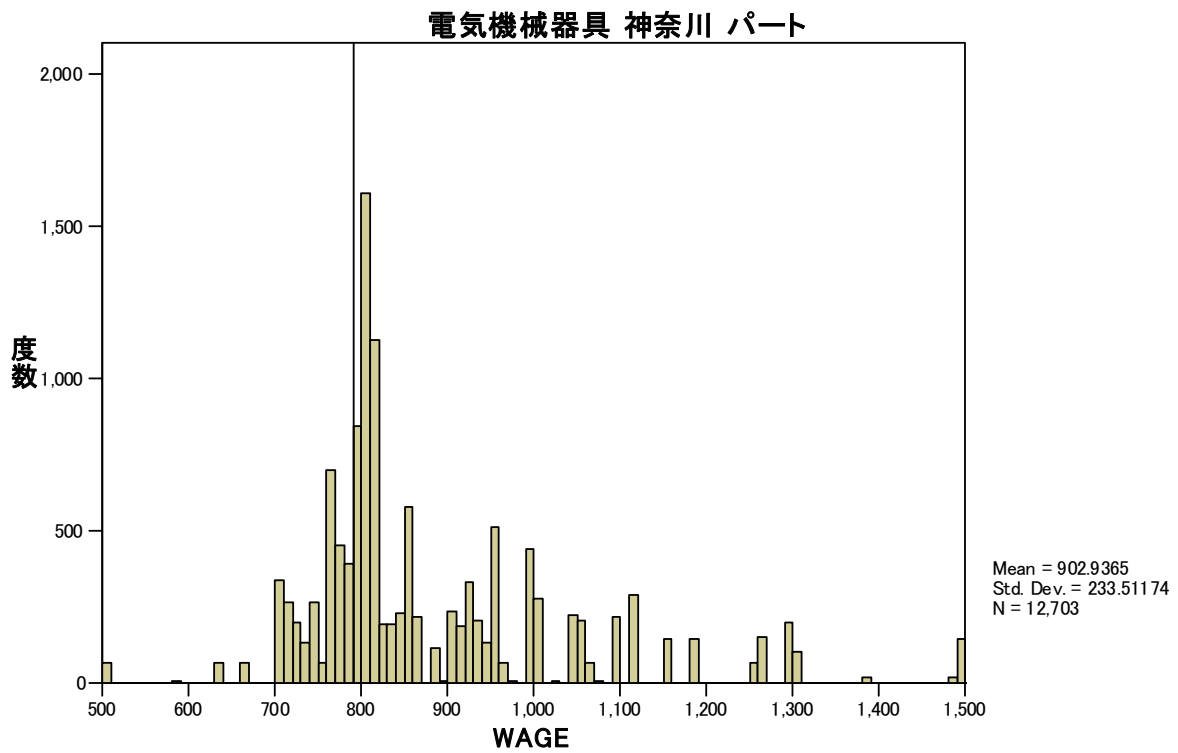


図 4 - 3 5 電気機械器具製造業における賃金分布（山梨県・一般労働者）

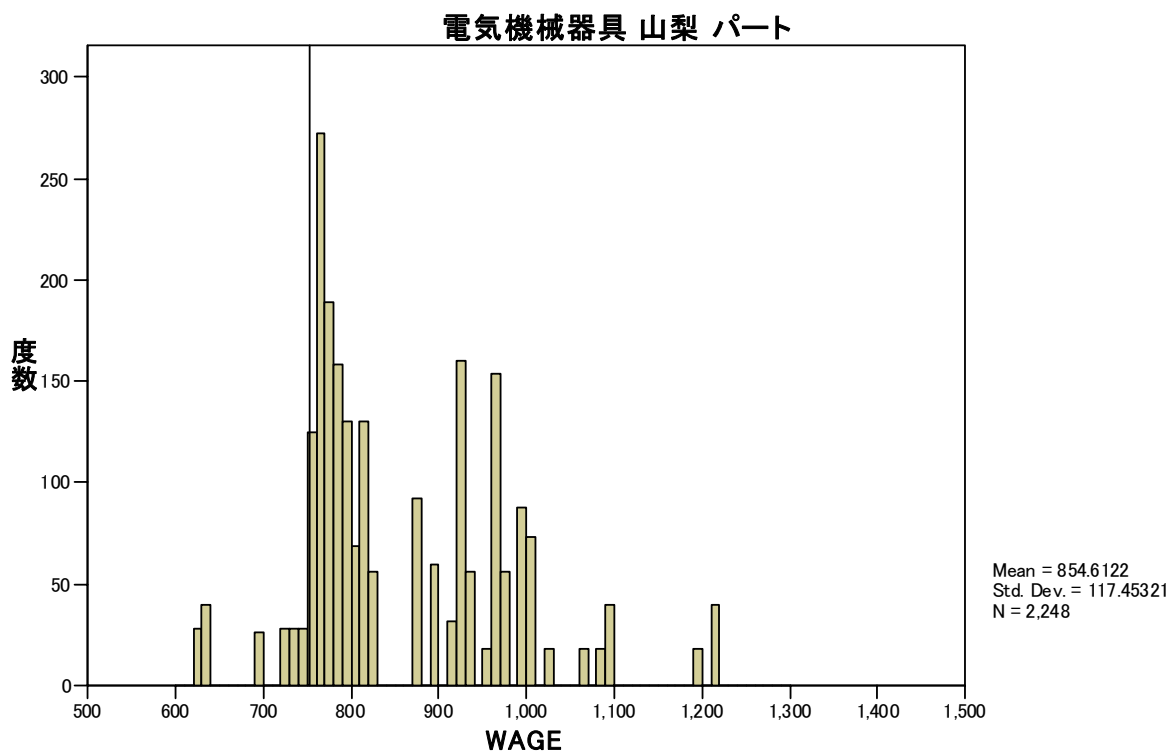


図4-36 電気機械器具製造業の賃金分布（静岡県・パートタイム労働者）

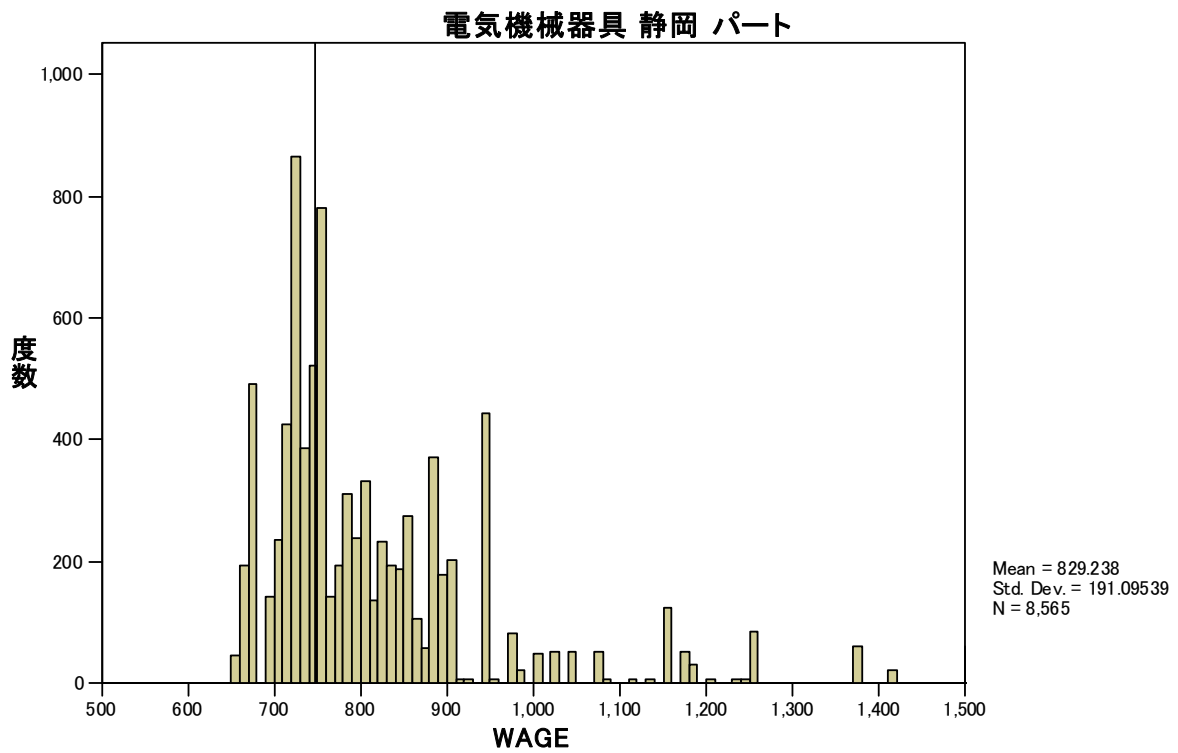


図4-37 電気機械器具製造業の賃金分布（愛知県・パートタイム労働者）

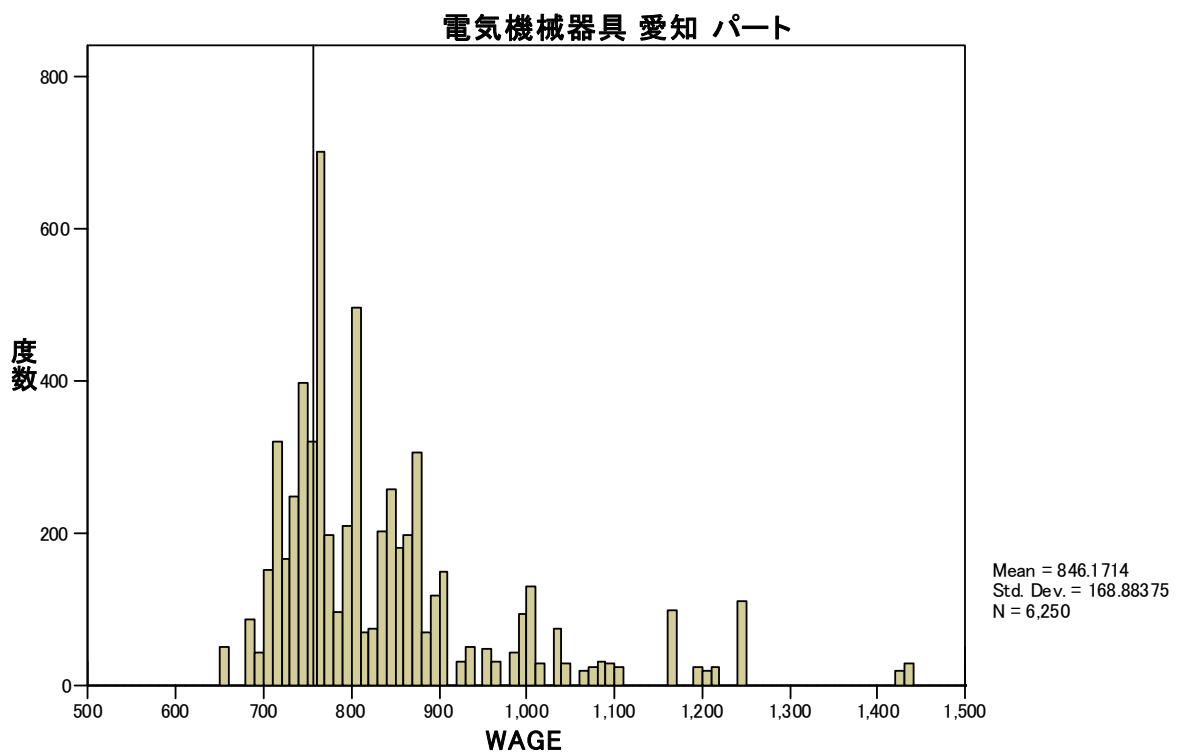


図4-38 電気機械器具製造業の賃金分布（京都府・パートタイム労働者）

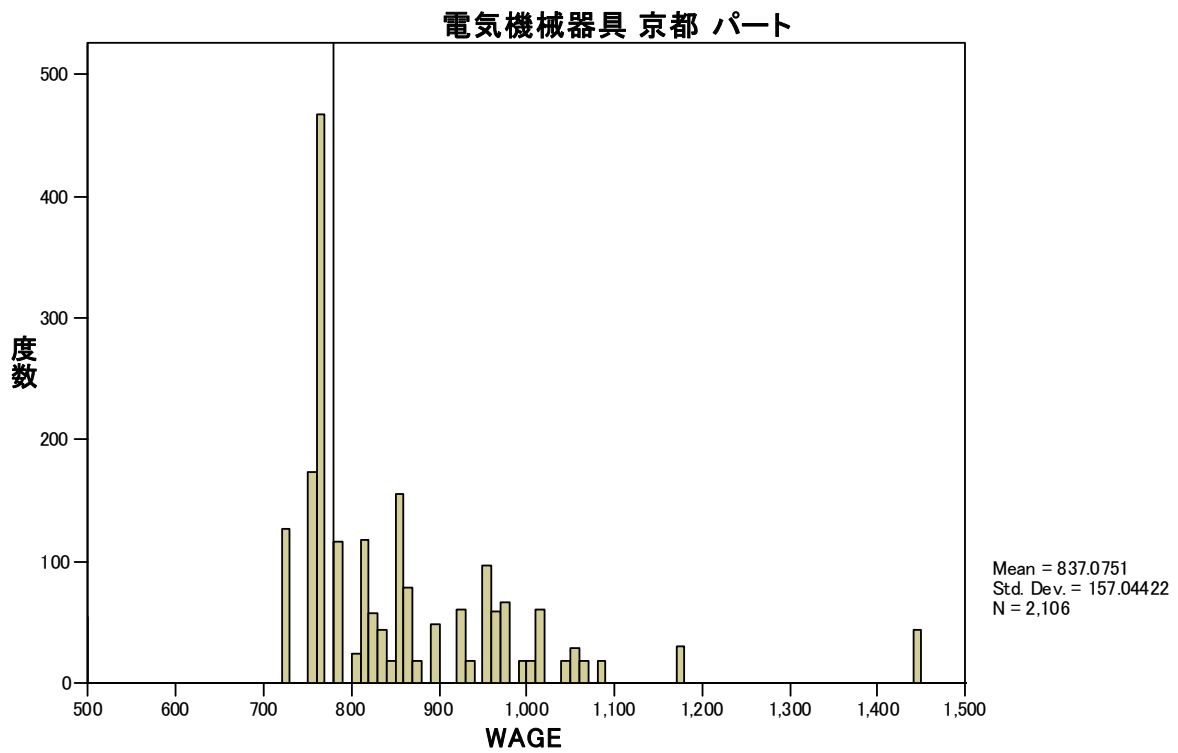


図4-39 電気機械器具製造業の賃金分布（兵庫県・パートタイム労働者）

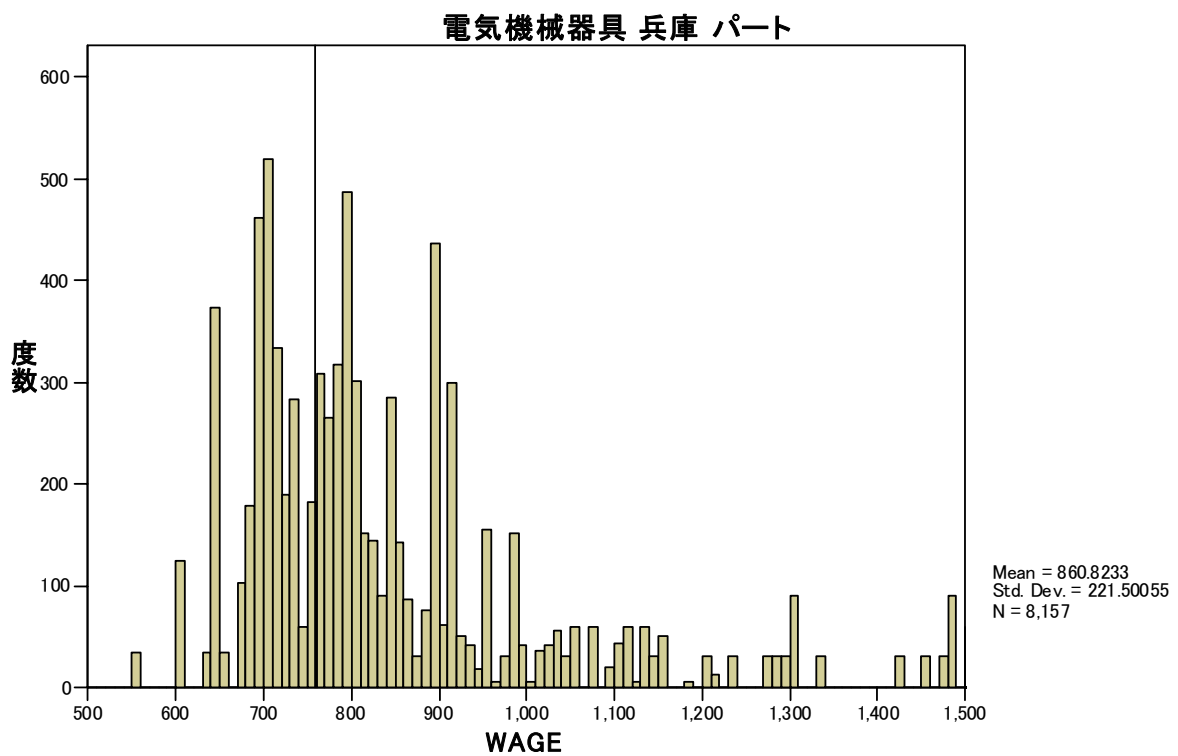


図4-40 電気機械器具製造業の賃金分布（岡山県・パートタイム労働者）

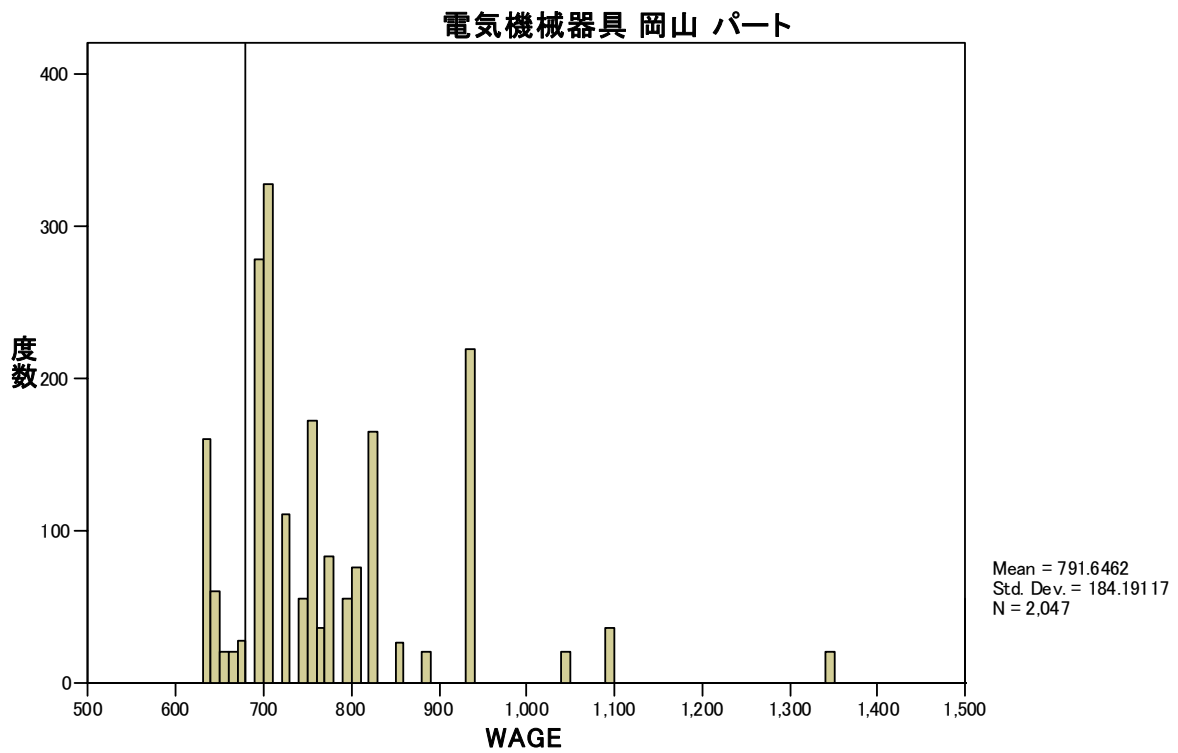


図4-41 電気機械器具製造業の賃金分布（香川県・パートタイム労働者）

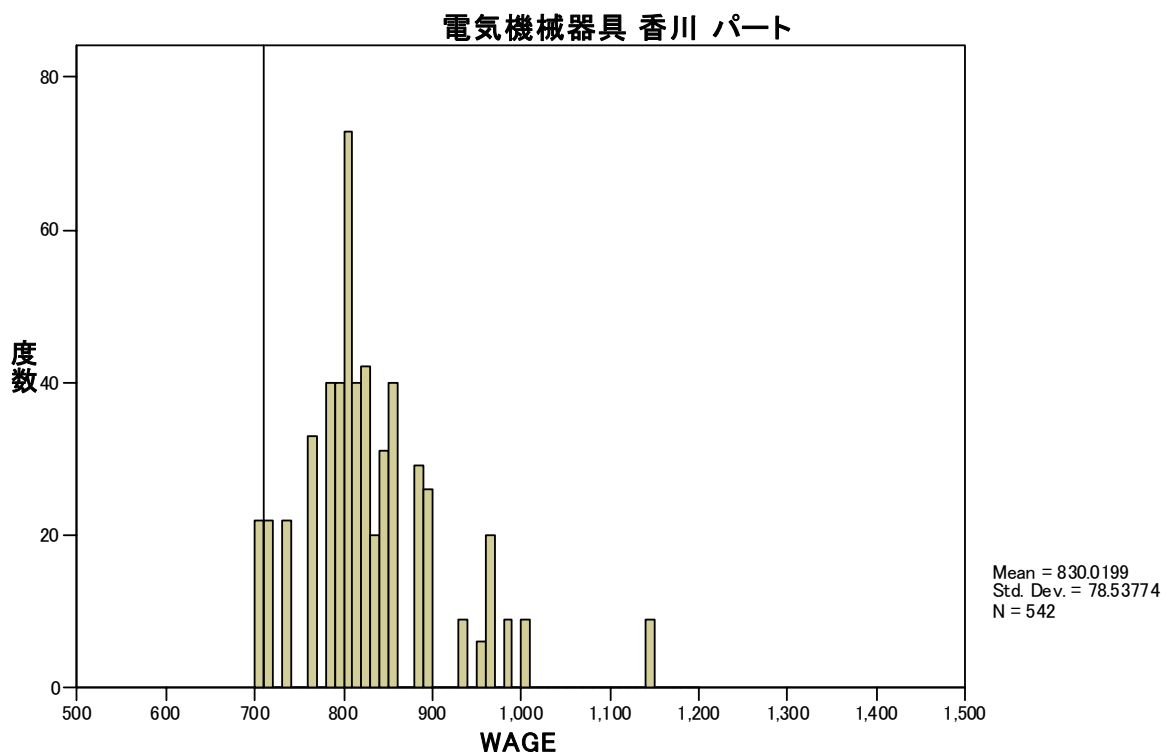


図 4 - 4 2 電気機械器具製造業の賃金分布（福岡県・パートタイム労働者）

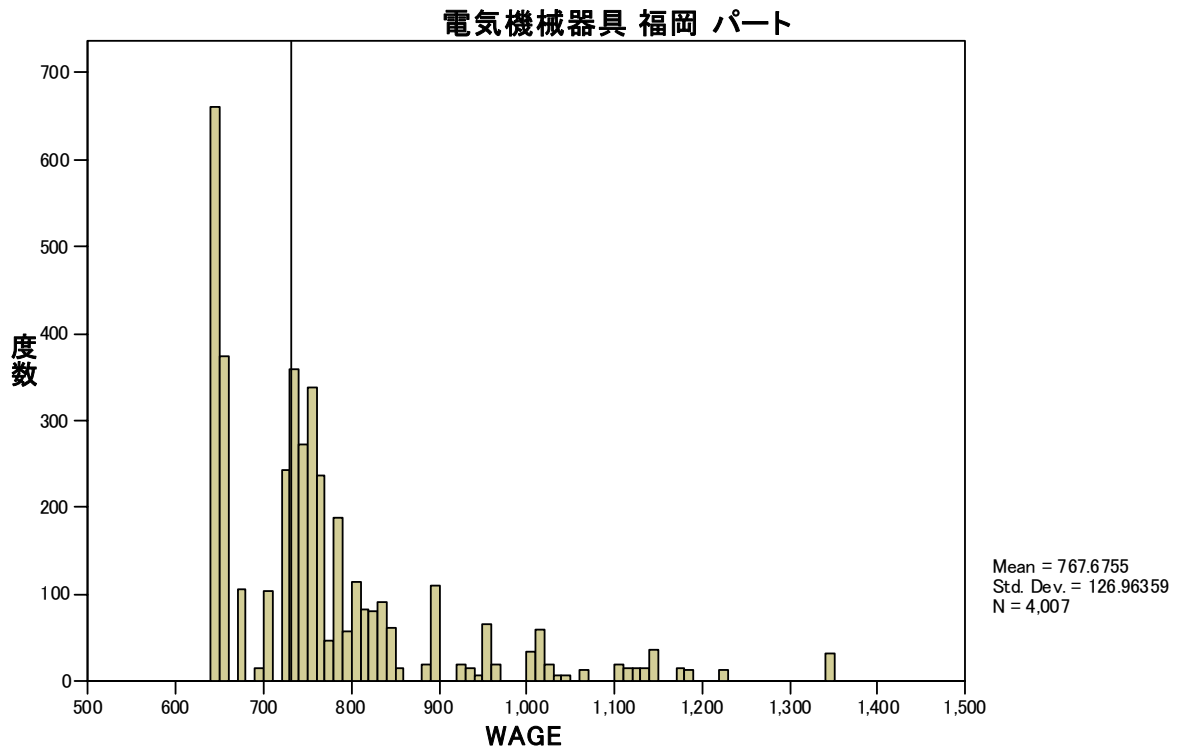


図 4 - 4 3 電気機械器具製造業の賃金分布（熊本県・パートタイム労働者）

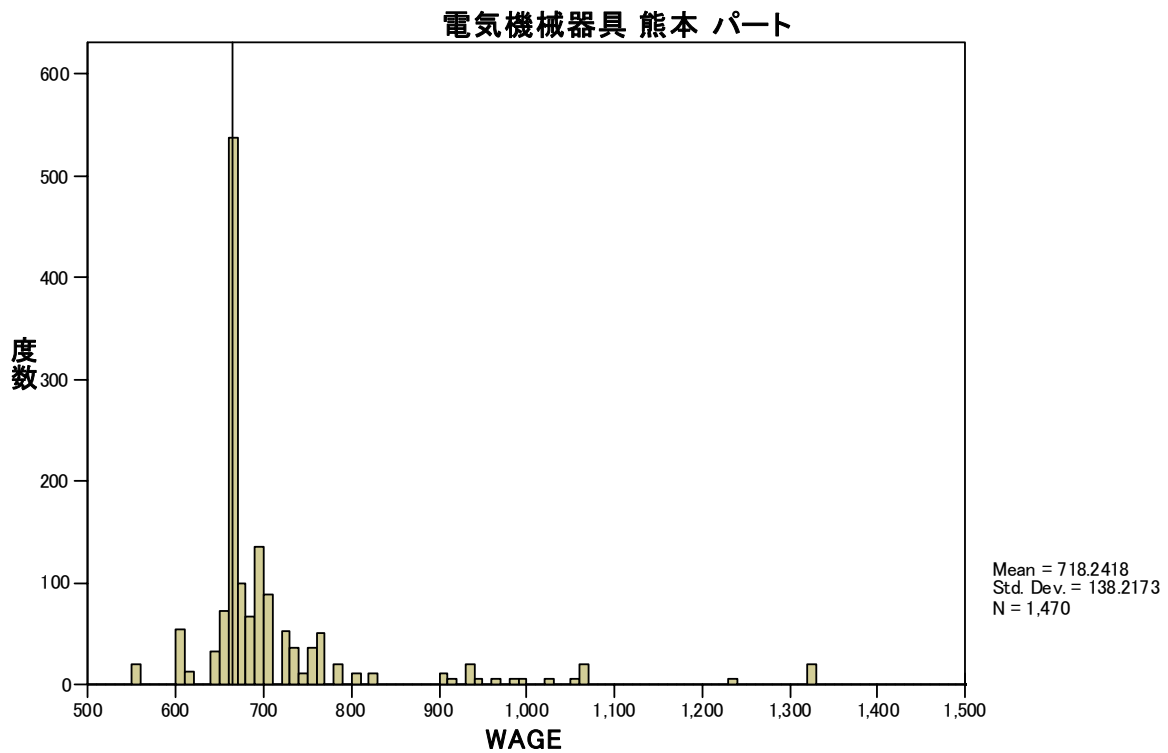


図4-44 電気機械器具製造業の賃金分布（大分県・パートタイム労働者）

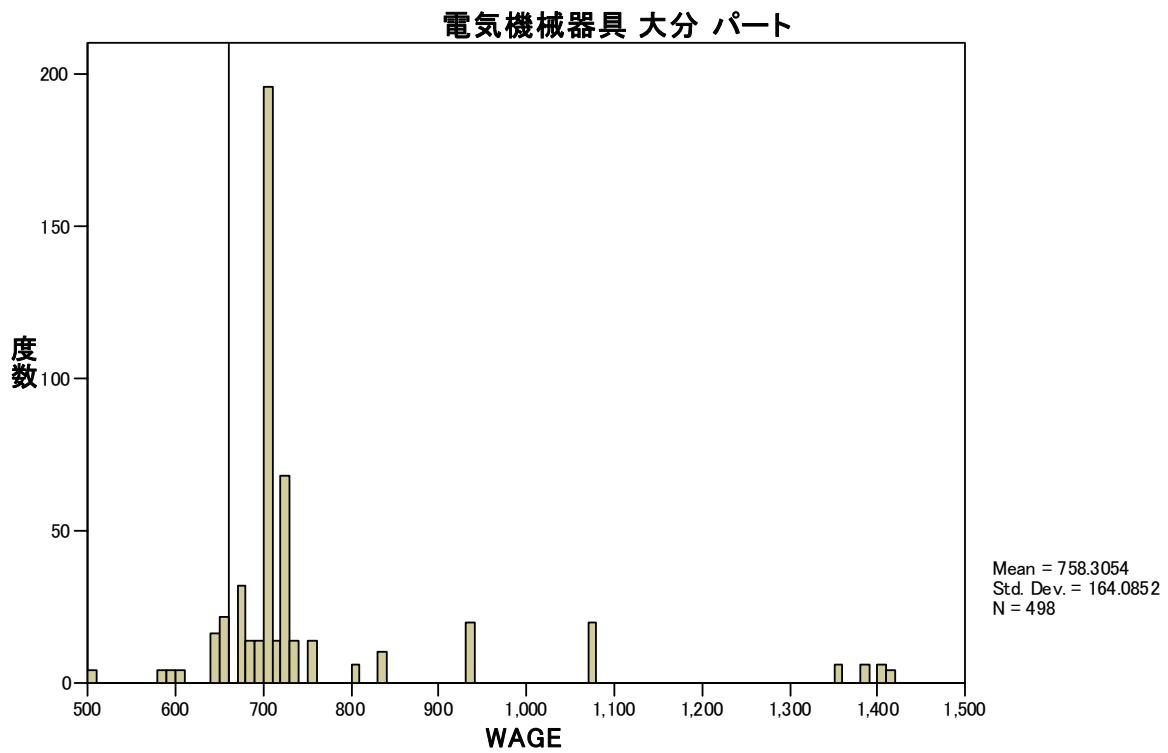


図4-45 電気機械器具製造業の賃金分布（宮崎県・パートタイム労働者）

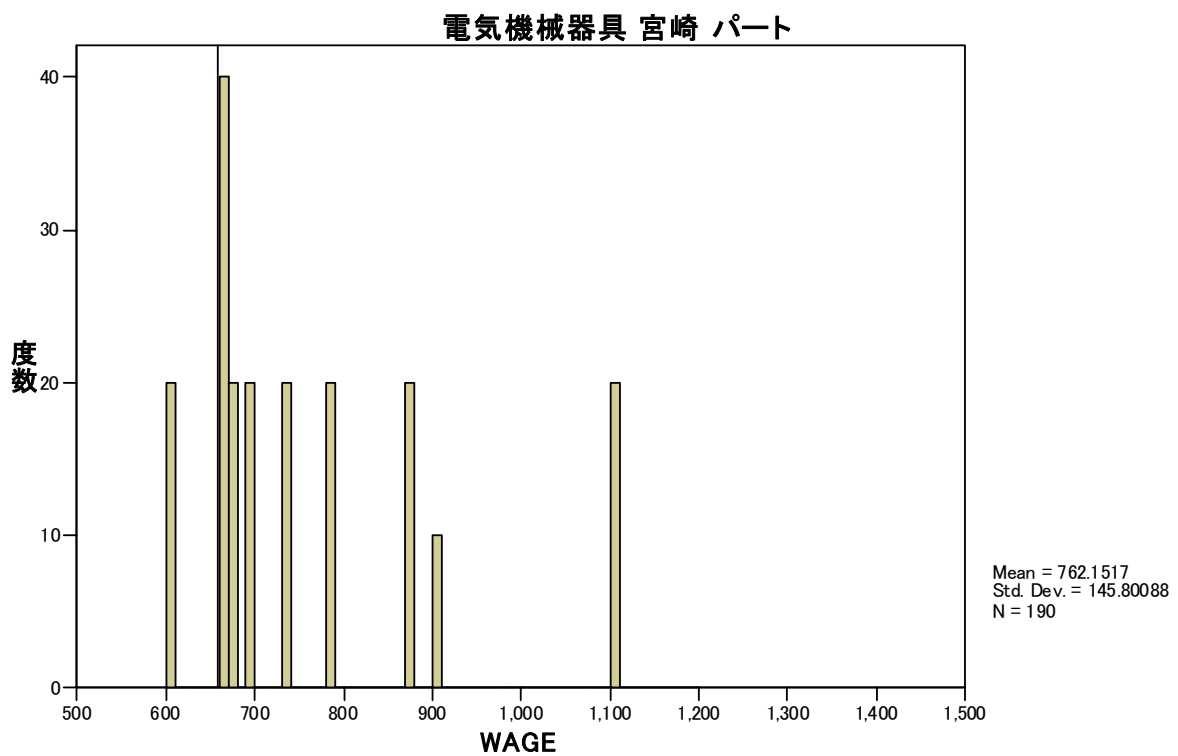


図 4-46 電気機械器具製造業の賃金分布（鹿児島県・パートタイム労働者）

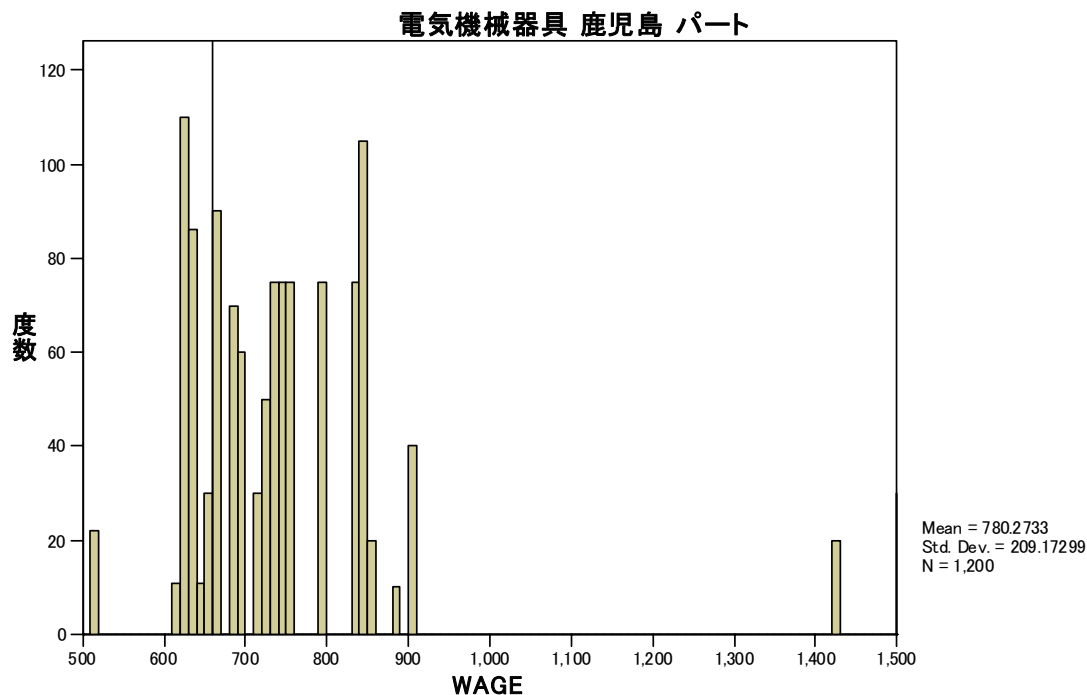


表 4-4 電気機械器具製造業における低賃金労働者の割合（パートタイム労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
宮城県	1,018	30.9	2,458	74.5	2,781	84.3	3,143	95.3	3,299
福島県	1,300	35.1	1,756	47.1	2,543	68.6	3,055	82.5	3,705
埼玉県	5,235	50.5	7,025	67.7	7,928	76.4	8,408	81.1	10,373
神奈川県	3,269	25.7	6,854	54.0	8,022	63.2	8,378	66.0	12,703
山梨県	247	11.0	922	41.0	1,251	55.6	1,307	58.1	2,248
静岡県	3,260	38.1	4,496	52.5	5,433	63.4	6,318	73.8	8,565
愛知県	1,670	26.7	2,967	47.5	3,716	59.6	4,474	71.6	6,250
京都府	877	41.6	1,134	53.8	1,410	67.0	1,554	73.8	2,106
兵庫県	2,876	35.3	3,950	48.4	4,958	60.8	5,492	67.3	8,157
岡山県	288	14.1	895	43.7	1,061	51.8	1,353	66.1	2,047
香川県	22	4.1	66	12.2	99	18.3	272	50.2	542
福岡県	1,682	42.0	2,590	64.6	3,114	77.7	3,382	84.4	4,007
熊本県	332	22.6	1,004	68.3	1,206	82.0	1,252	85.2	1,470
大分県	54	10.8	114	22.9	324	65.1	420	84.3	498
宮崎県	20	10.5	100	52.6	100	52.6	120	63.2	190
鹿児島県	240	20.0	470	39.2	520	43.3	720	60.0	1,200

図 4 - 4 7 賃金分布仮想図

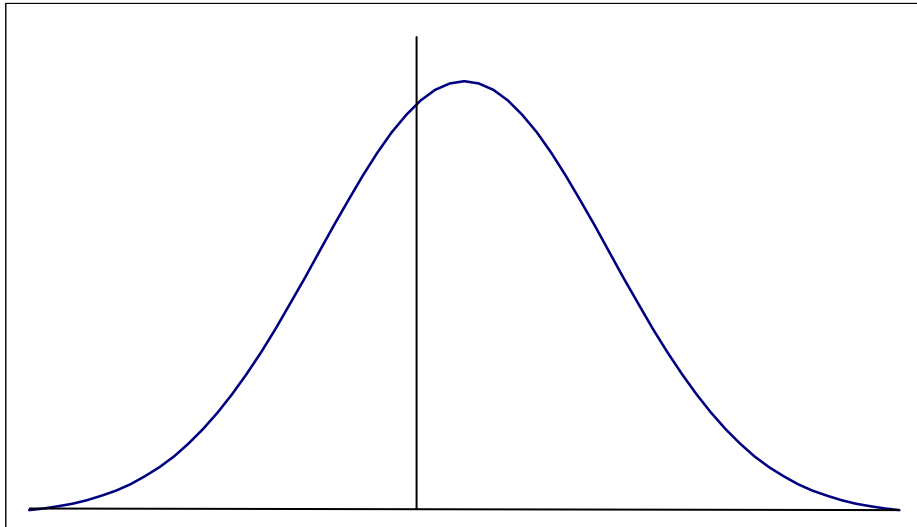
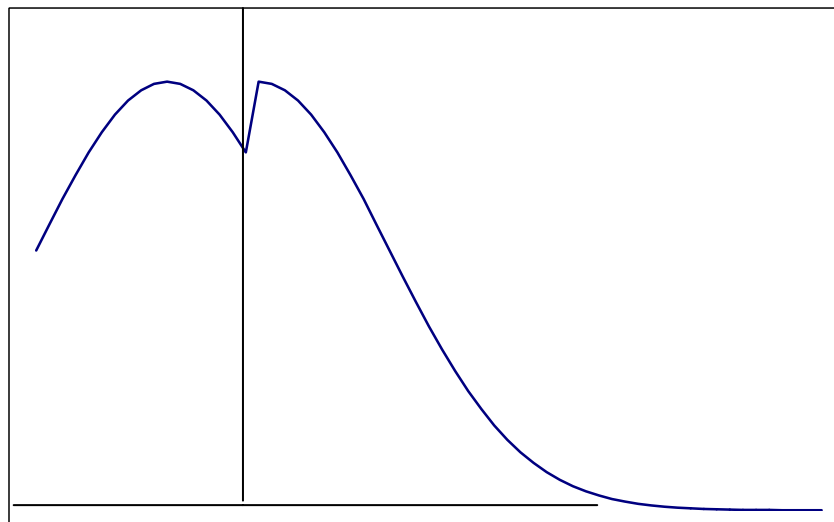


図 4 - 4 8 賃金分布仮想図



(4) 各種商品小売業における産業別最低賃金近辺の張り付き状況

分析産業の特定でも言及したように、各種商品小売業の場合、対象となる都府県すべてにおいて、産業中分類レベルで適用労働者を把握することができるというメリットがある。

図 4-49～図 4-73 は、一般労働者を対象として各種商品小売業の賃金分布を示した結果である。各都府県の賃金分布をみてわかるように、産業別最低賃金額を示す縦棒の近辺に賃金が集積している状況は、どこの都府県でも観察されない。総じて、一般労働者の賃金は、産業別最低賃金額から離れた右側に分布している。つまり、一般労働者については、産業別最低賃金制度は機能していないと考えられる。

なお、愛知県、福岡県、鹿児島県等をはじめとして、産業別最低賃金額を下回る賃金が支給されている労働者も多少観察される。ただし、その割合は高いものではない。表 4-5 は、

一般労働者を対象とした各種商品小売業における低賃金労働者の割合を示した表である。この結果をみてもわかるように、産業別最低賃金額未達の割合が最も高い愛知県で 2.4%、続いて鹿児島県で 1.8%となっているが、それ以外の都府県ではすべて 1%を下回っており、必ずしも高い割合とはなっていない。

図 4 - 4 9 各種商品小売業の賃金分布（青森県・一般労働者）

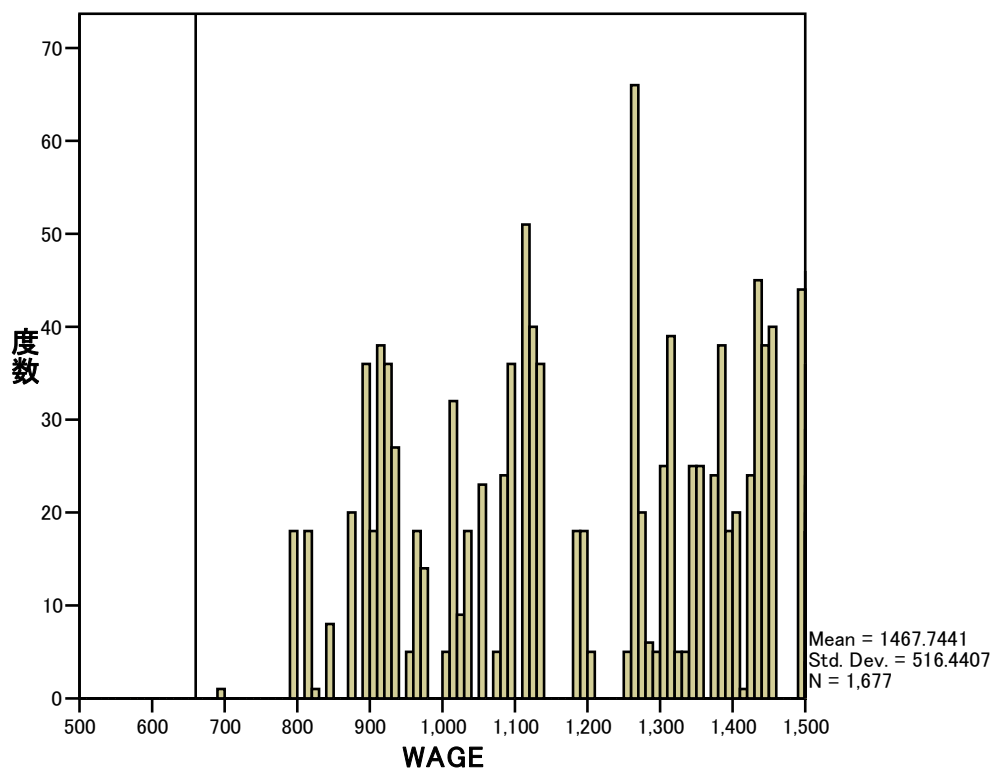


図 4 - 5 0 各種商品小売業の賃金分布（岩手県・一般労働者）

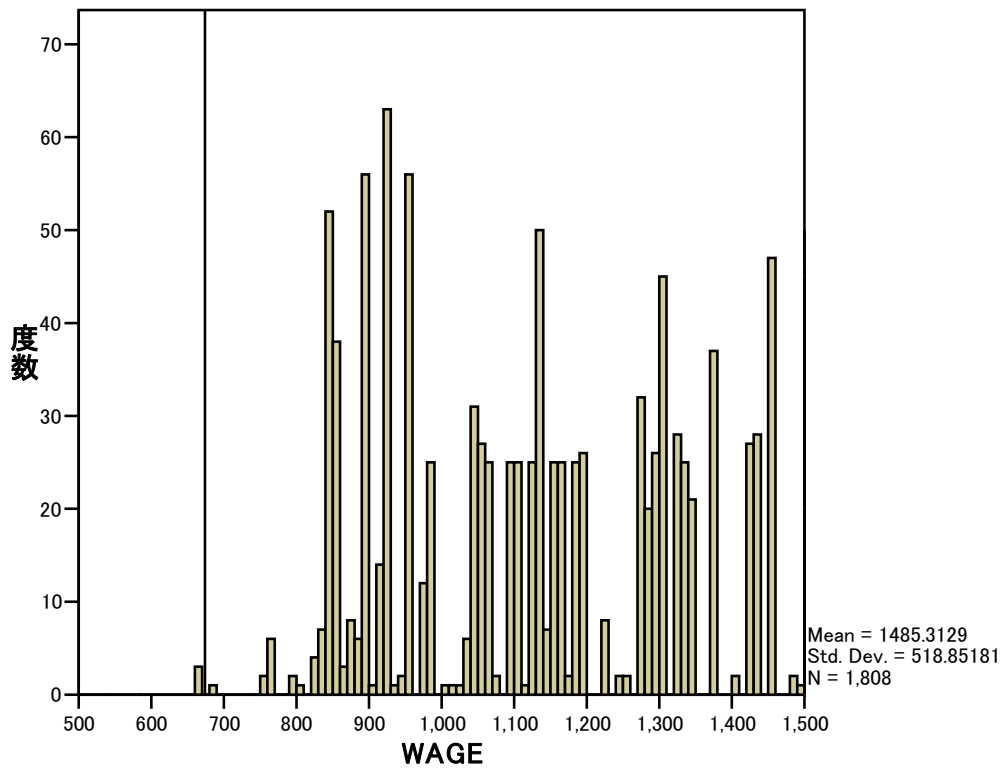


図 4 - 5 1 各種商品小売業の賃金分布（茨城県・一般労働者）

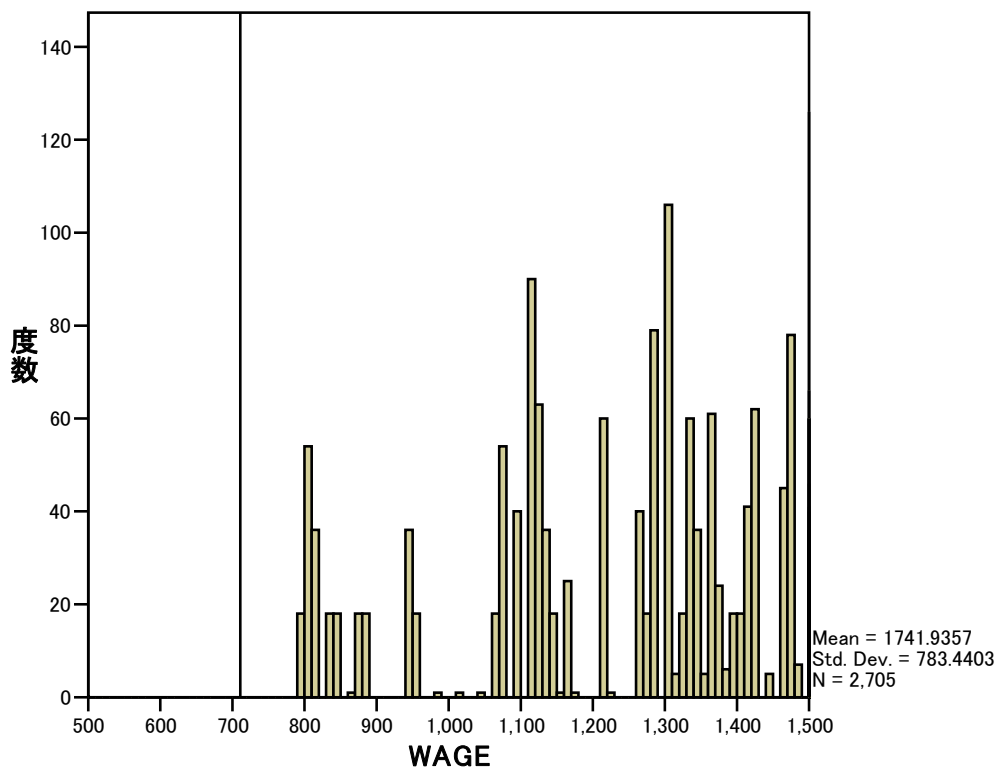


図 4 - 5 2 各種商品小売業の賃金分布（栃木県・一般労働者）

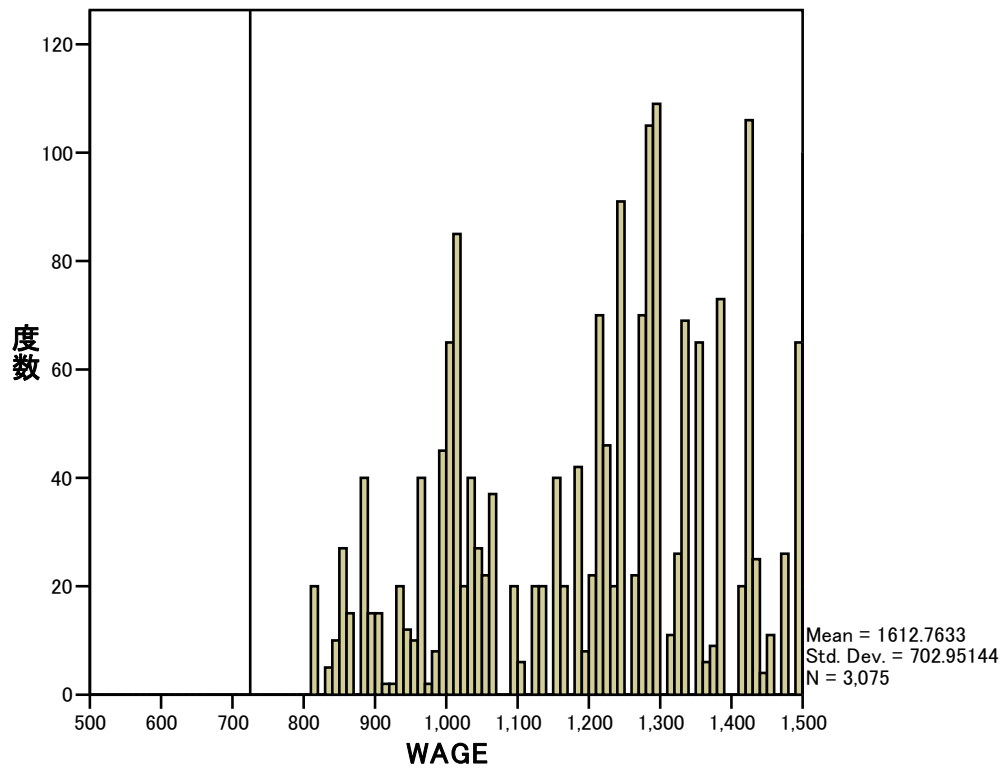


図 4 - 5 3 各種商品小売業の賃金分布（埼玉県・一般労働者）

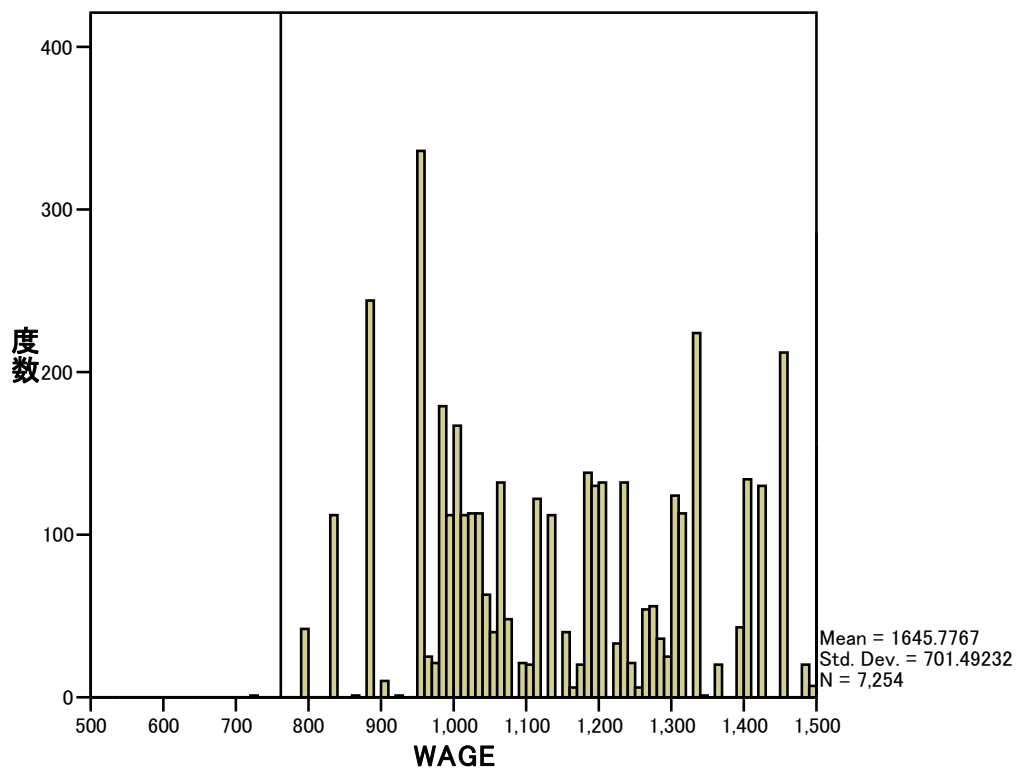


図 4 - 5 4 各種商品小売業の賃金分布（千葉県・一般労働者）

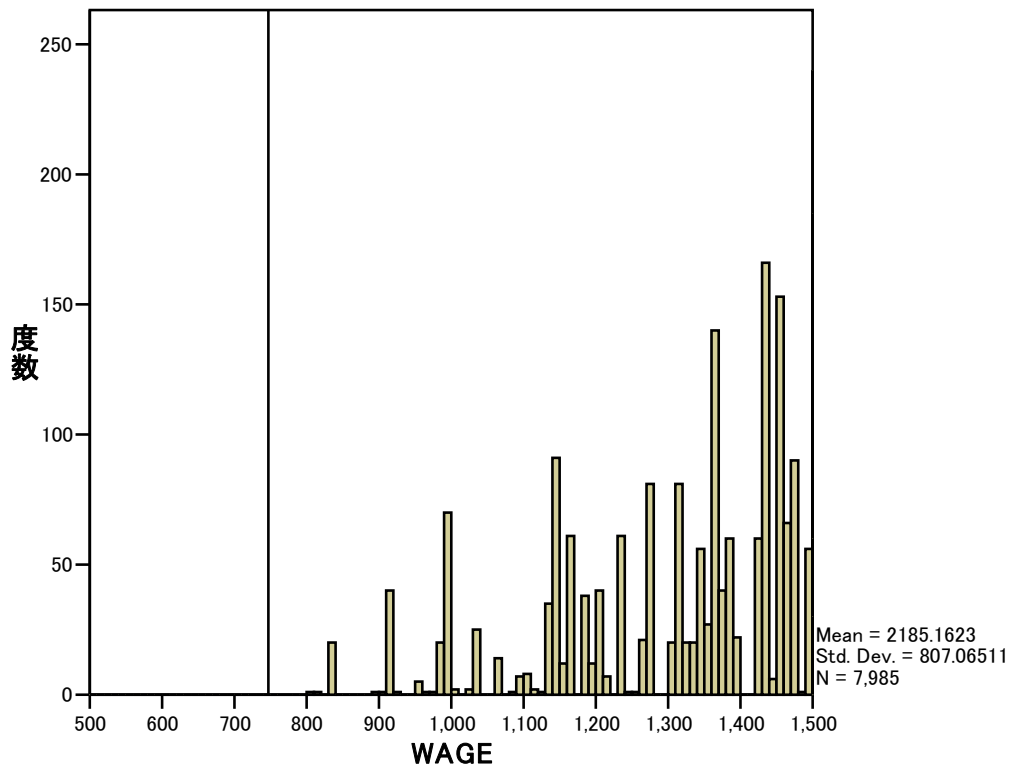


図 4 - 5 5 各種商品小売業の賃金分布（東京都・一般労働者）

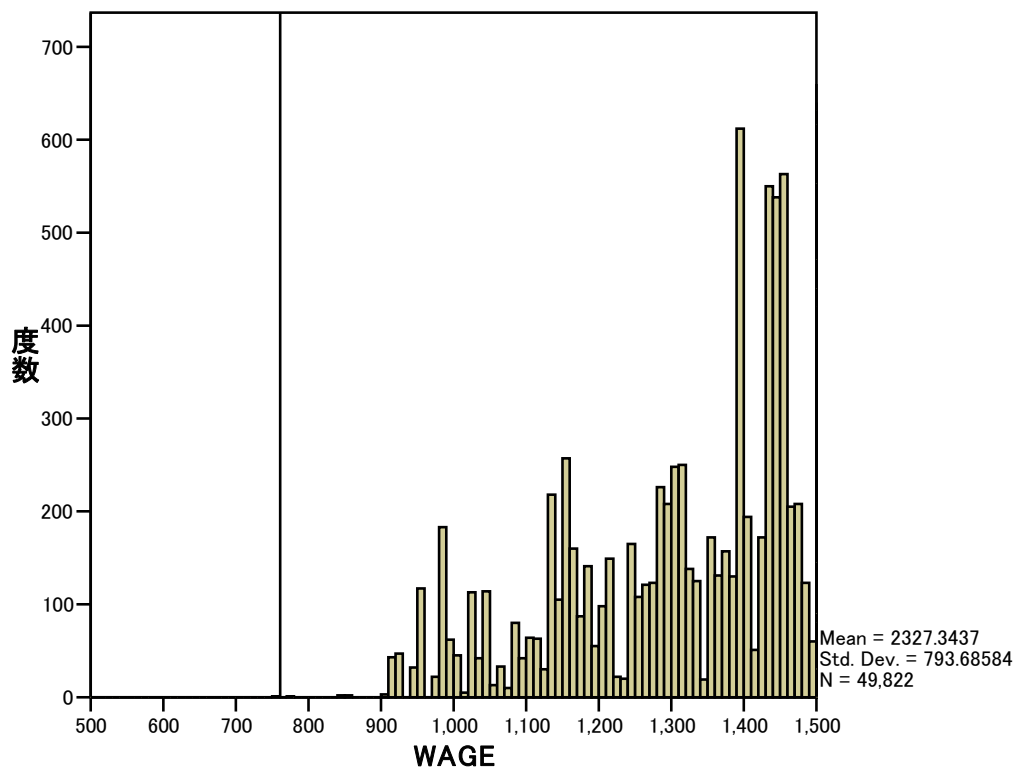


図 4 - 5 6 各種商品小売業の賃金分布（新潟県・一般労働者）

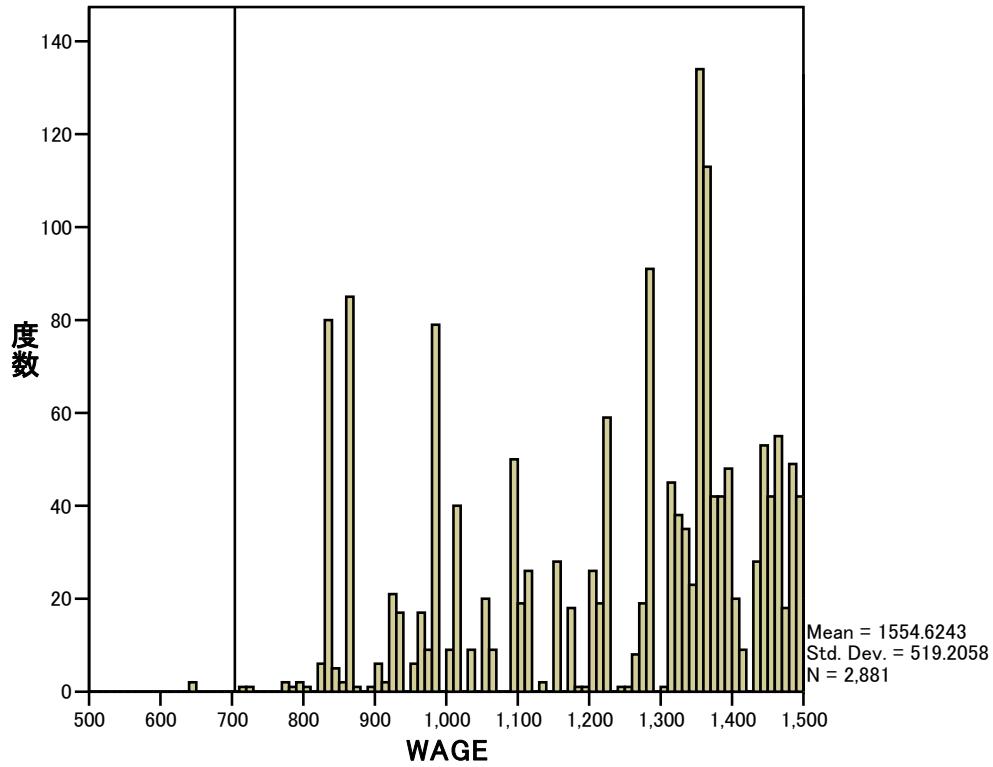


図 4 - 5 7 各種商品小売業の賃金分布（福井県・一般労働者）

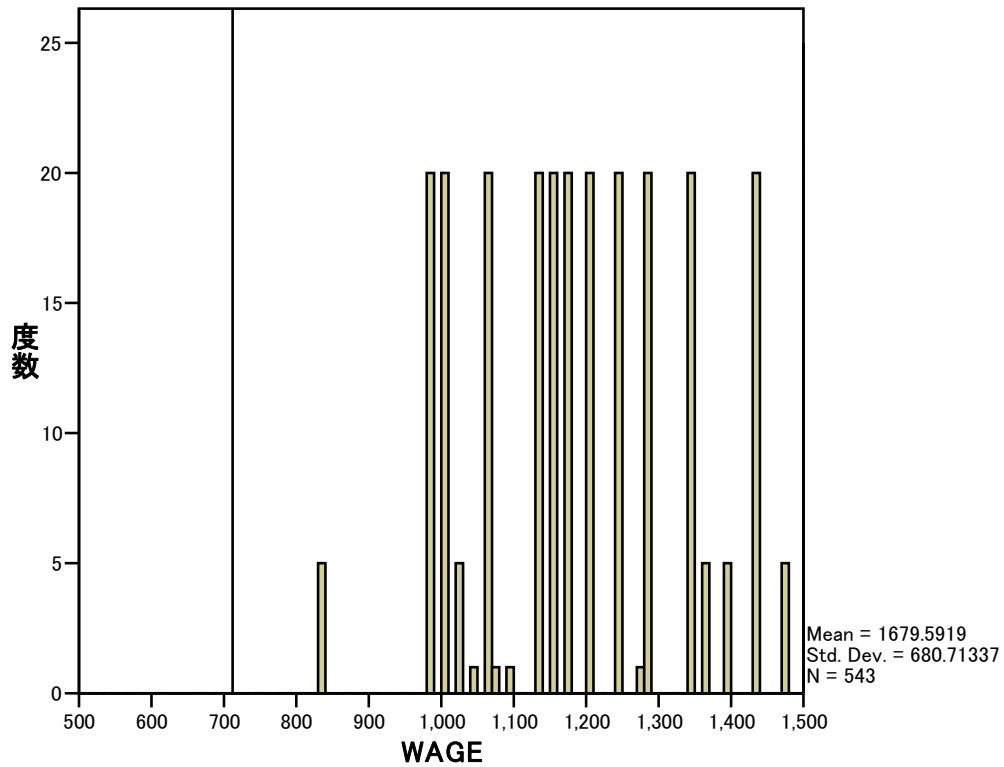


図 4 - 5 8 各種商品小売業の賃金分布（長野県・一般労働者）

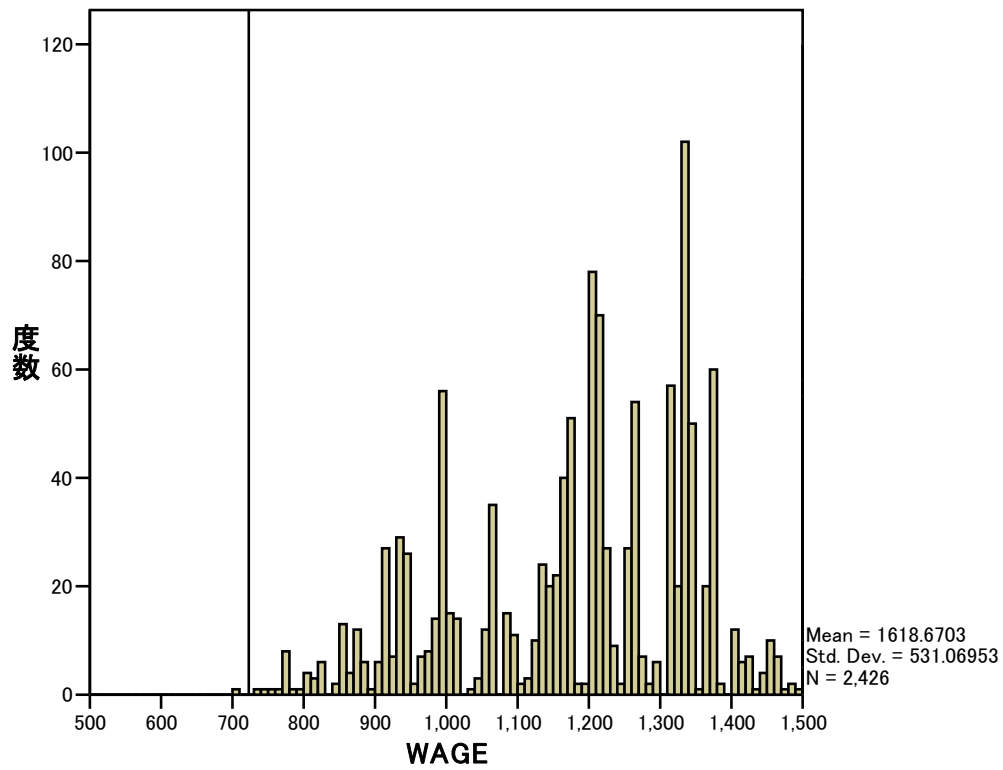


図 4 - 5 9 各種商品小売業の賃金分布（静岡県・一般労働者）

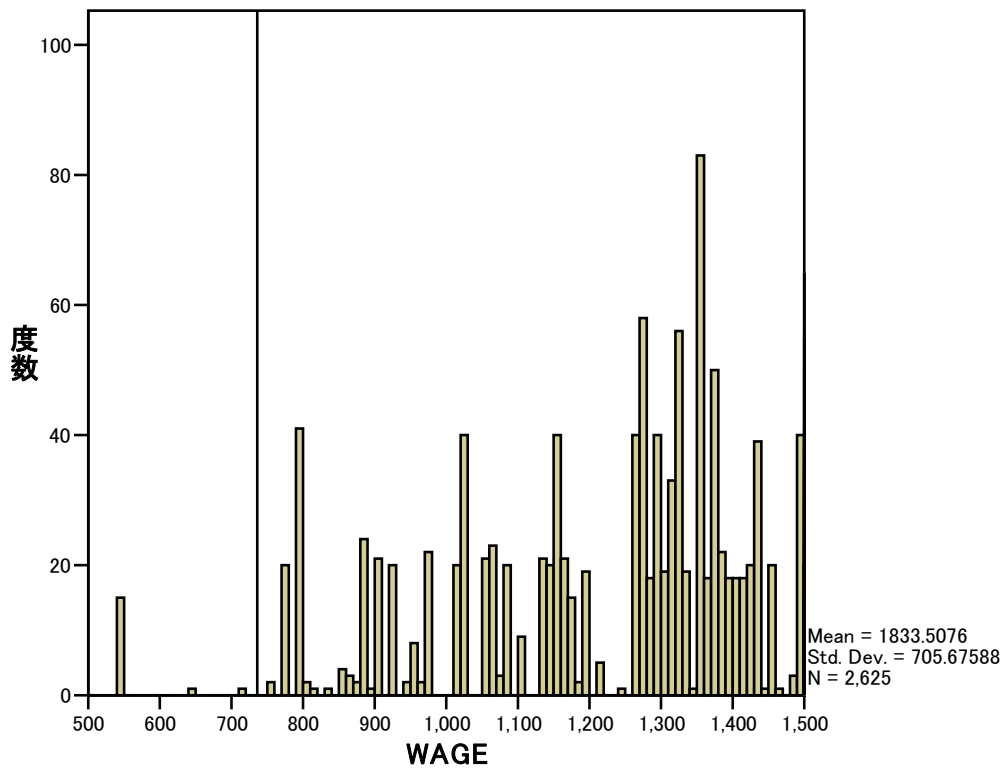


図 4 - 6 0 各種商品小売業の賃金分布（愛知県・一般労働者）

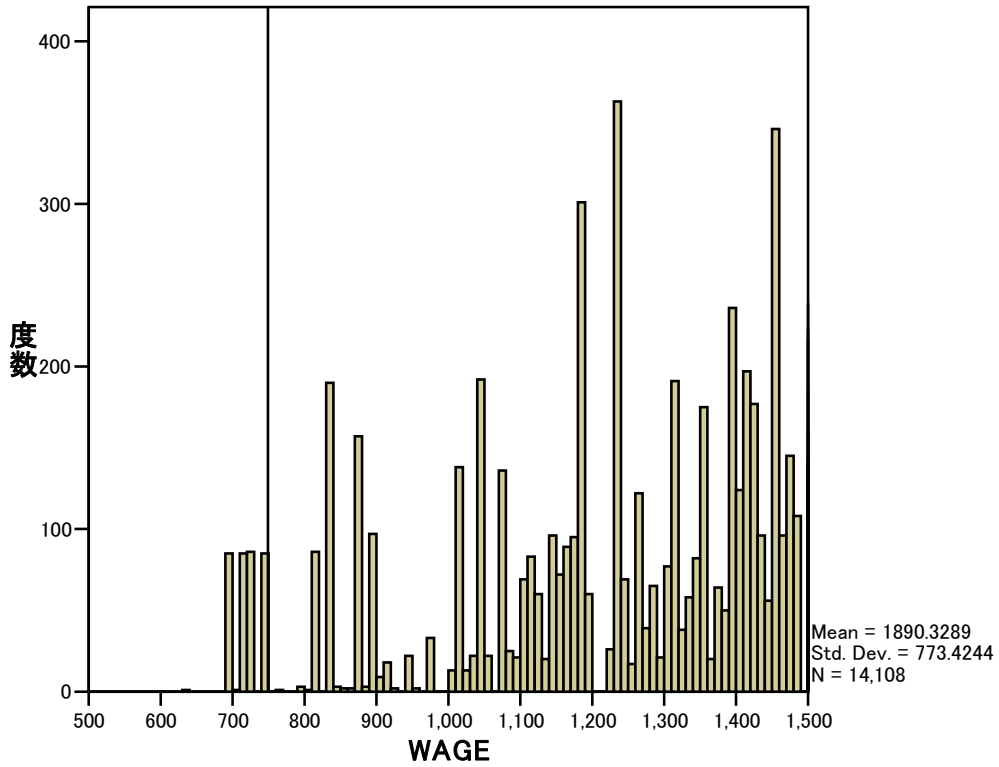


図 4 - 6 1 各種商品小売業の賃金分布（滋賀県・一般労働者）

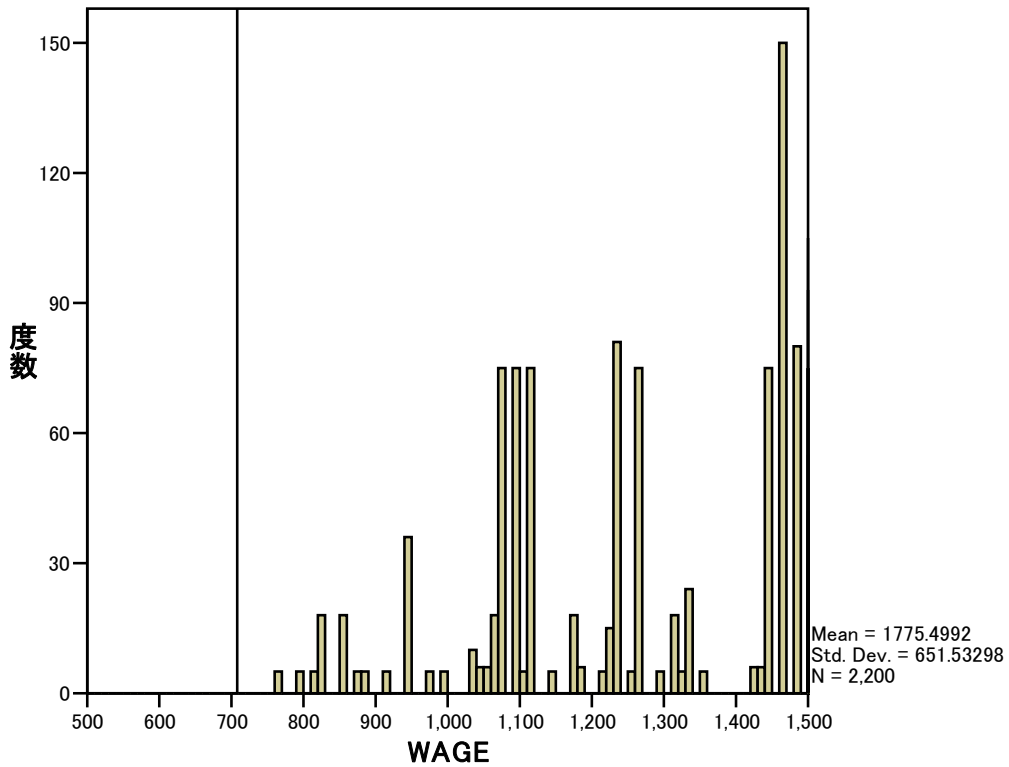


図 4 - 6 2 各種商品小売業の賃金分布（京都府・一般労働者）

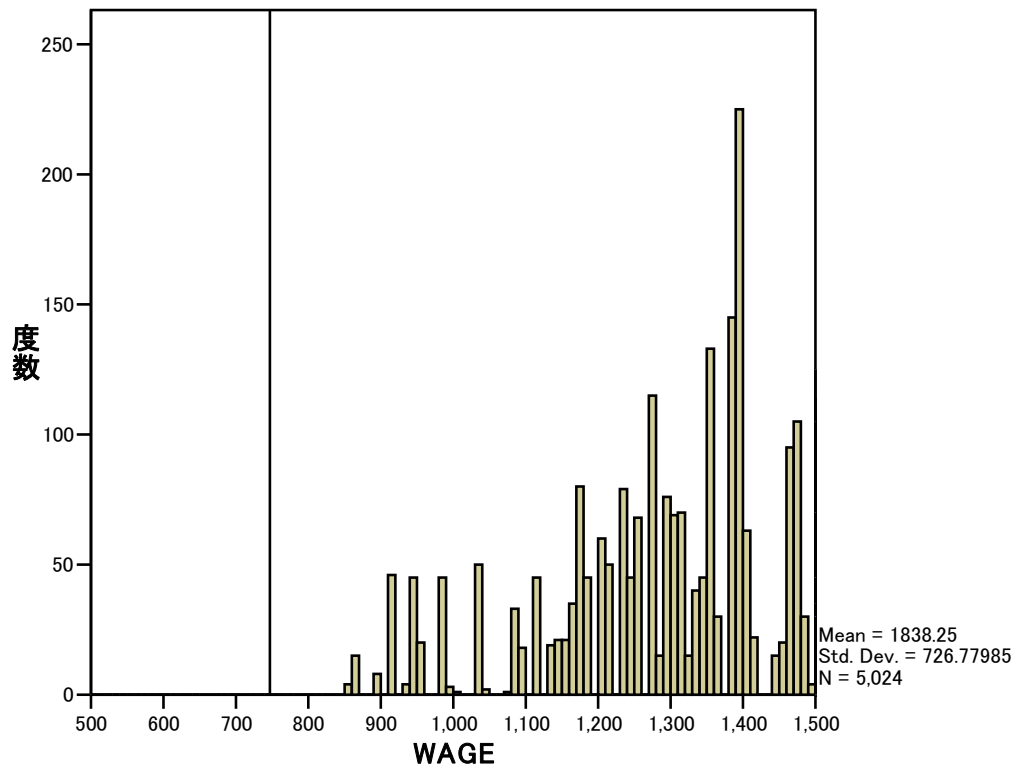


図 4 - 6 3 各種商品小売業の賃金分布（大阪府・一般労働者）

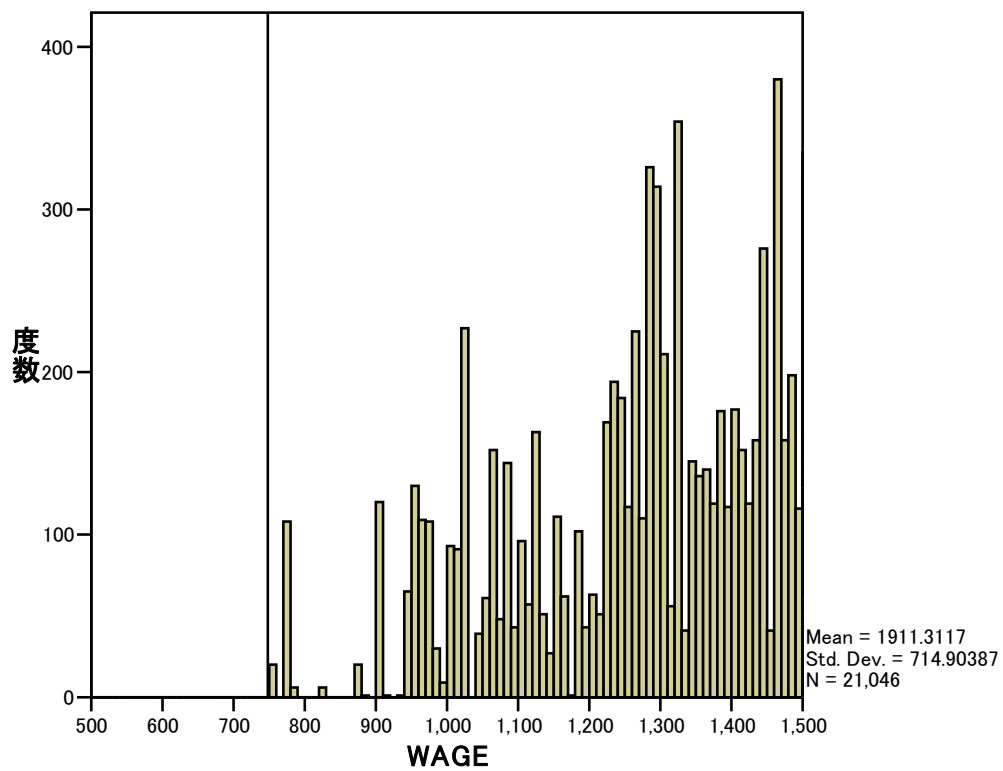


図 4 - 6 4 各種商品小売業の賃金分布（兵庫県・一般労働者）

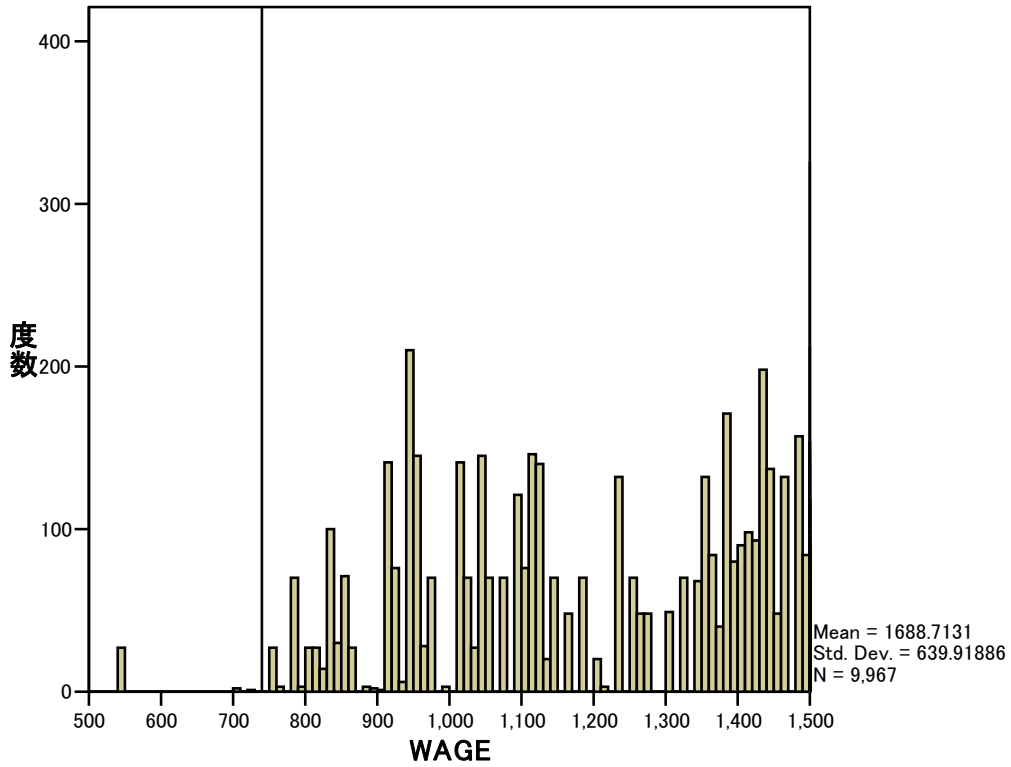


図 4 - 6 5 各種商品小売業の賃金分布（鳥取県・一般労働者）

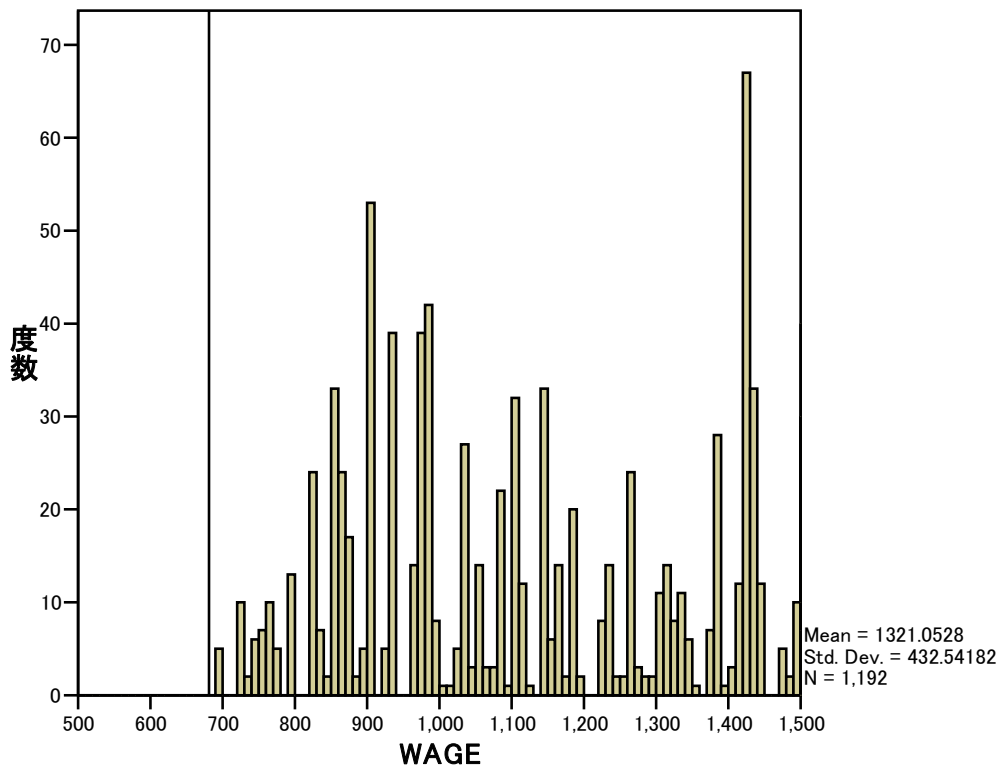


図 4 - 6 6 各種商品小売業の賃金分布（岡山県・一般労働者）

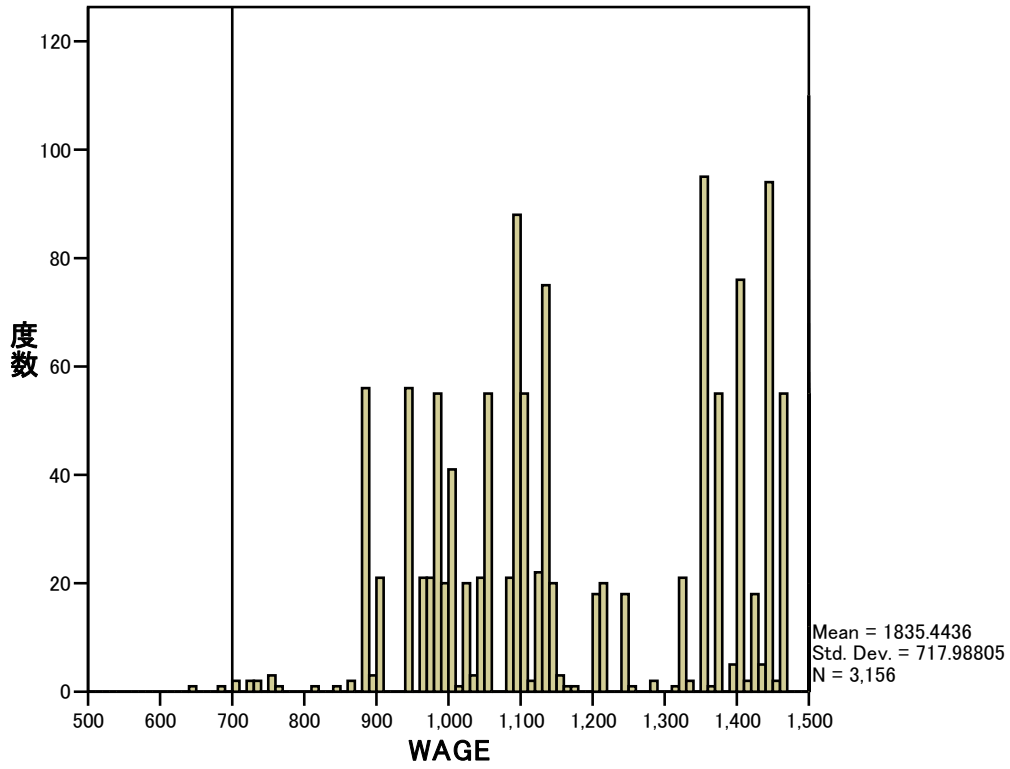


図 4 - 6 7 各種商品小売業の賃金分布（広島県・一般労働者）

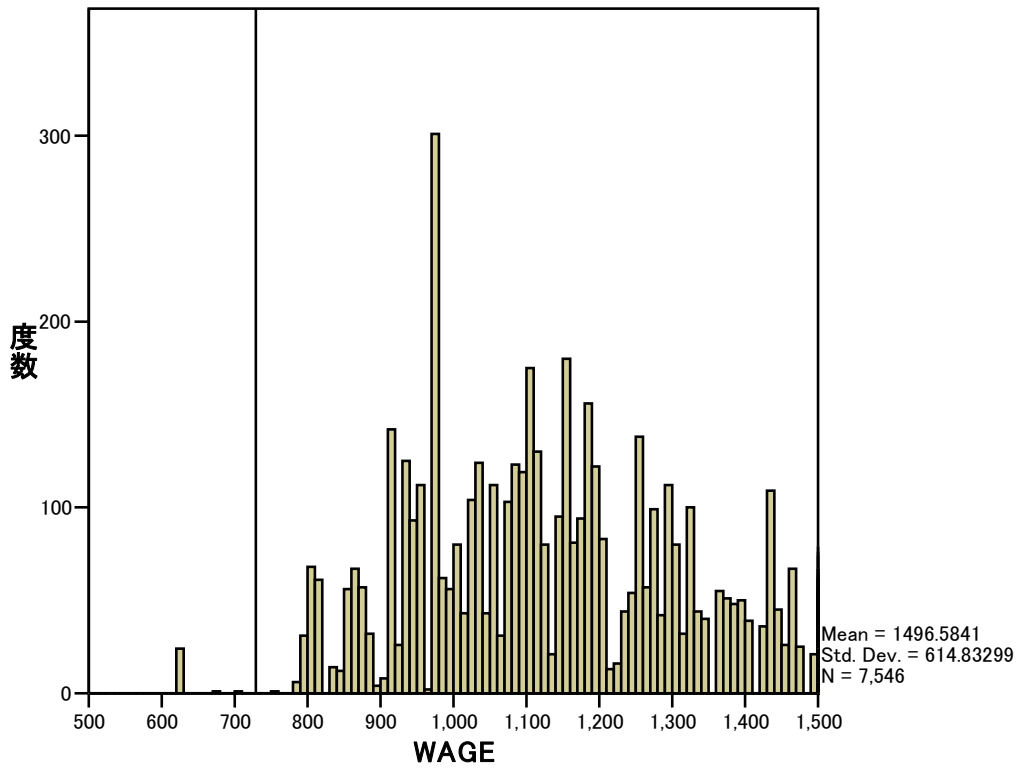


図 4 - 6 8 各種商品小売業の賃金分布（愛媛県・一般労働者）

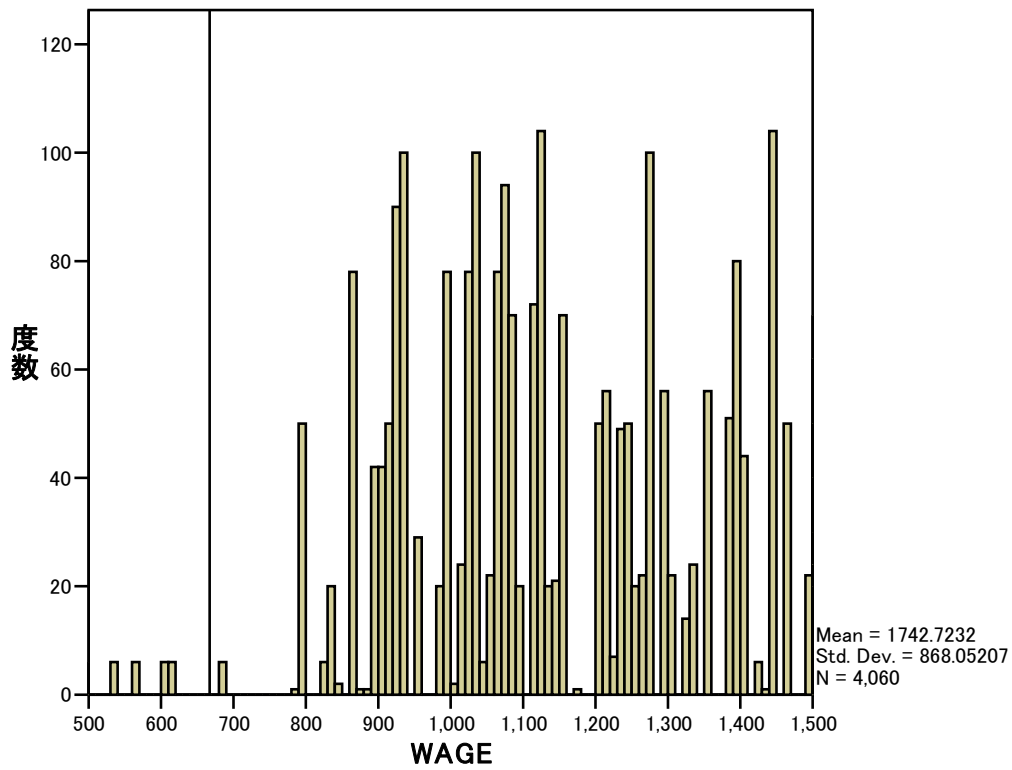


図 4 - 6 9 各種商品小売業の賃金分布（福岡県・一般労働者）

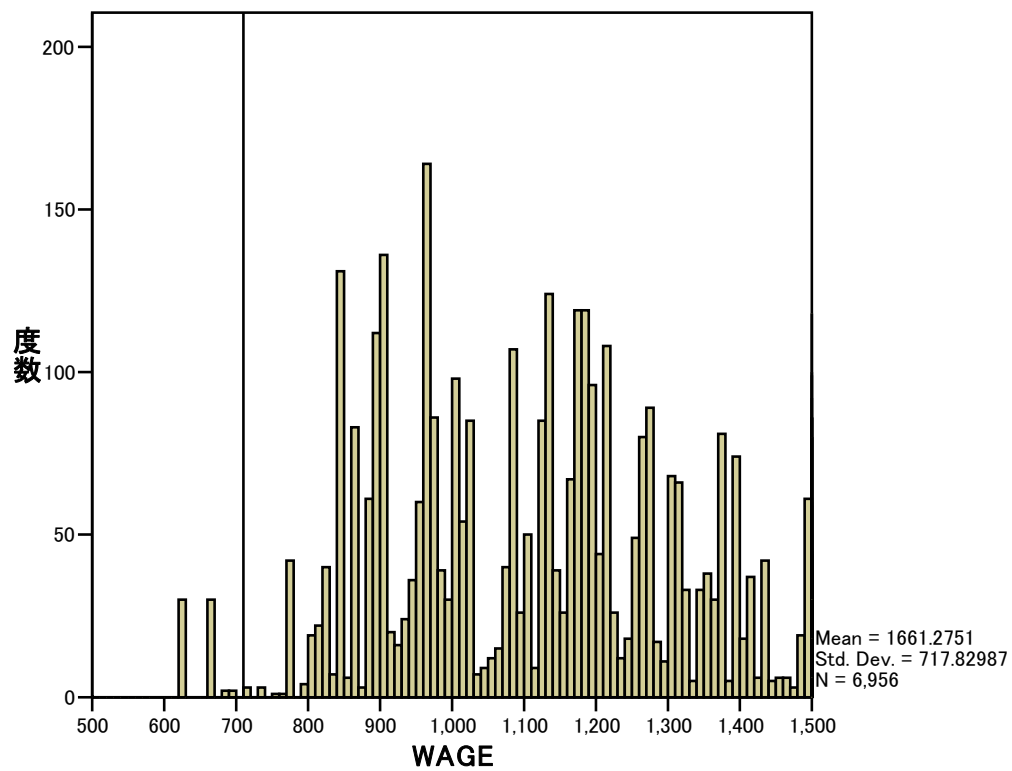


図 4 - 7 0 各種商品小売業の賃金分布（大分県・一般労働者）

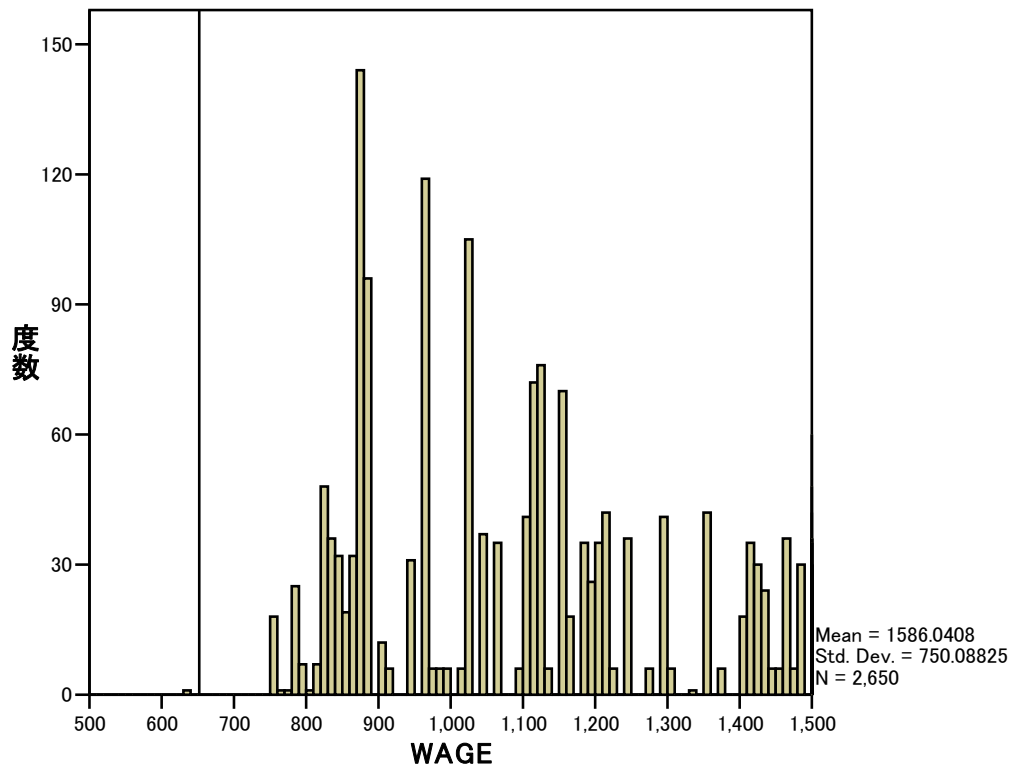


図 4 - 7 1 各種商品小売業の賃金分布（宮崎県・一般労働者）

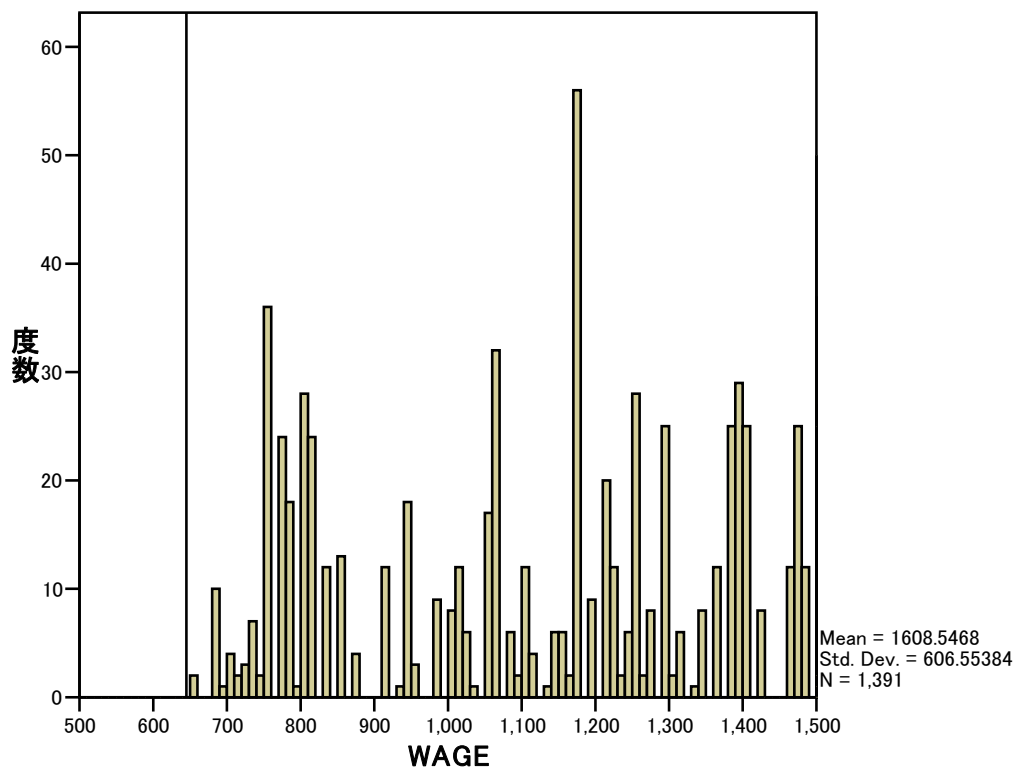


図 4 - 7 2 各種商品小売業の賃金分布（鹿児島県・一般労働者）

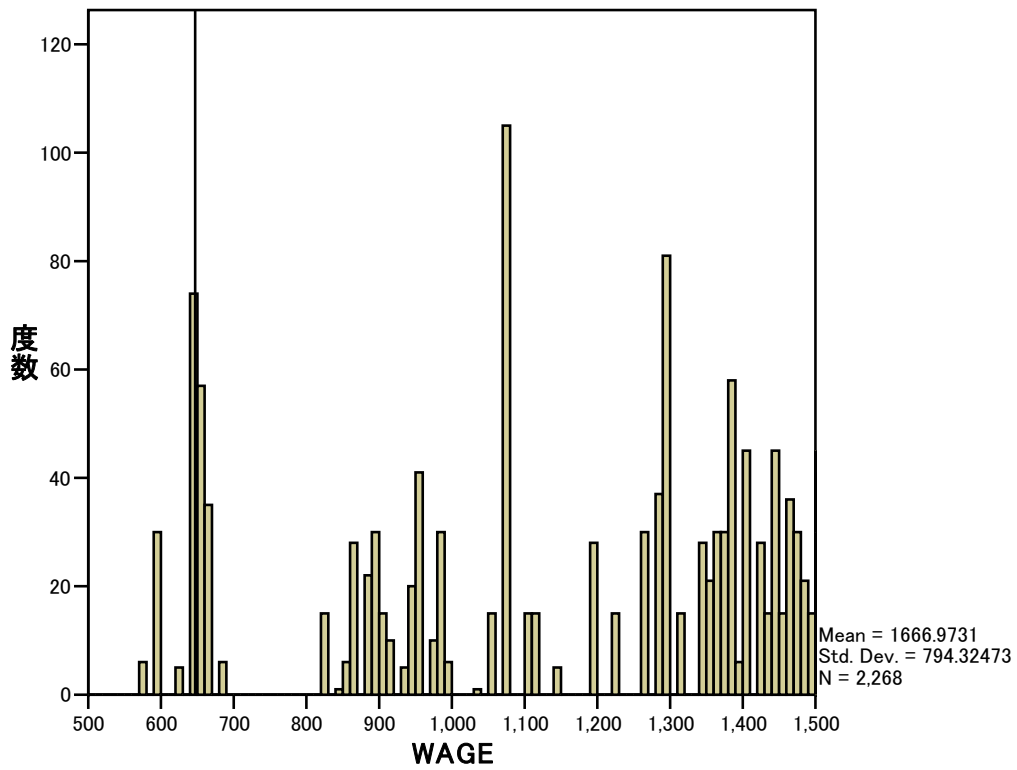


図 4 - 7 3 各種商品小売業の賃金分布（沖縄県・一般労働者）

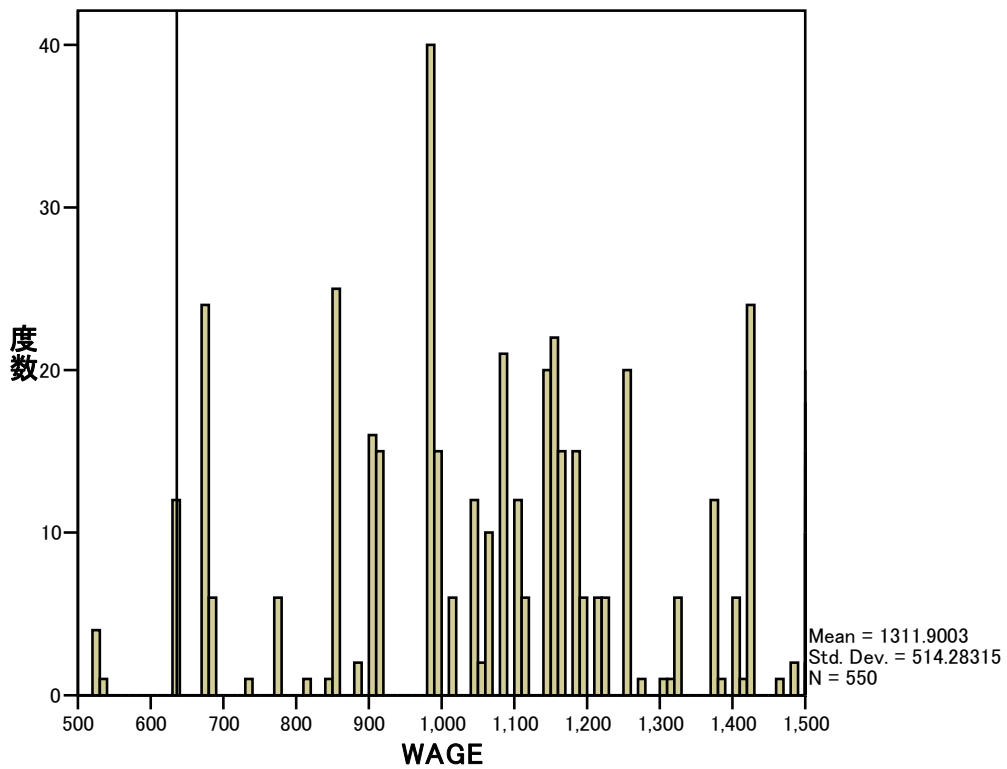


表 4-5 各種商品小売業における低賃金労働者の割合（一般労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
青森県	0	0	0	0	1	0.1	1	0.1	1,677
岩手県	3	0.2	4	0.2	4	0.2	12	0.7	1,808
栃木県	0	0	0	0	0	0	20	0.7	3,075
茨城県	0	0	0	0	0	0	72	2.7	2,705
埼玉県	1	0	43	0.6	43	0.6	156	2.2	7,254
千葉県	0	0	0	0	2	0	22	0.3	7,985
東京都	1	0	2	0	2	0	6	0	49,822
新潟県	2	0.1	4	0.1	4	0.1	10	0.3	2,881
福井県	0	0	0	0	0	0	0	0	543
長野県	1	0	4	0.2	14	0.6	28	1.2	2,426
静岡県	17	0.6	39	1.5	82	3.1	84	3.2	2,625
愛知県	343	2.4	344	2.4	434	3.1	630	4.5	14,108
滋賀県	0	0	0	0	5	0.2	10	0.5	2,200
京都府	0	0	0	0	0	0	4	0.1	5,024
大阪府	0	0	128	0.6	140	0.7	140	0.7	21,046
兵庫県	30	0.3	60	0.6	187	1.9	331	3.3	9,967
鳥取県	0	0	5	0.4	23	1.9	45	3.8	1,192
岡山県	2	0.1	7	0.2	12	0.4	12	0.4	3,156
広島県	26	0.3	27	0.4	65	0.9	206	2.7	7,546
愛媛県	30	0.7	36	0.9	36	0.9	36	0.9	4,060
福岡県	64	0.9	70	1.0	114	1.6	156	2.2	6,956
大分県	1	0	1	0	1	0	1	0	2,650
宮崎県	0	0	2	0.1	17	1.2	29	2.1	1,391
鹿児島県	41	1.8	207	9.1	213	9.4	213	9.4	2,268
沖縄県	5	0.9	17	3.1	47	8.5	48	8.7	550

続いて、各種商品小売業のパートタイム労働者の賃金分布をみていく。図 4-74～図 4-97 は、各種商品小売業のパートタイム労働者の賃金分布を図示した結果である。対象となった都府県は、大きく 3 つのパターンに分類することが可能である。

第 1 のパターンは、産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積しているパターンで、産業別最低賃金額がパートタイム労働者の賃金を下支えしていると考えられる場合である。例えば、岩手県、大阪府、岡山県、福岡県、大分県、宮崎県、鹿児島県等の各府県は賃金分布の形状から言って、この第 1 のパターンに分類することが可能かと思われる。

第 2 のパターンは、産業別最低賃金額近辺にはパートタイム労働者が集積していないパターンである。産業別最低賃金額とは無関係にパートタイム労働者の賃金が決定されていると考えられるパターンである。東京都、福井県、滋賀県等の都府県はその最たる例であろう。

第 3 のパターンは、第 1 のパターンと第 2 のパターンの中間に位置するもので、産業別最低賃金額の影響を強く受ける訳ではないけれども、その影響を無視することはできないと考えられるパターンである。

このような 3 つのパターンは、表 4-6 から確認することができる。表 4-6 は、パートタイム労働者を対象とした各種商品小売業における低賃金労働者の割合を示したものである。産業別最低賃金額×105%未満の割合から産業別最低賃金額未満の割合を差し引くことにより、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×105%の間における労働者の集積状況をみると、大分県（75.6-4.0=71.6 ポイント）でその集積状況が特に稠密であり、続いて宮崎県（24.5

-1.4=23.1ポイント)、福岡県(41.7-19.0=22.7ポイント)等の県でかなり稠密な集積状況となっている。また、福岡県の場合、19.0%と産業別最低賃金額未満の者の割合がかなり高くなっている。

同様に、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×110%の間における労働者の集積状況をみると、大分県(86.5-4.0=82.5ポイント)、鹿児島県(48.0-0.6=47.4ポイント)、岡山県(49.1-5.5=43.6ポイント)、宮崎県(42.5-1.4=41.1ポイント)、岩手県(37.9-2.3=35.6ポイント)、福岡県(52.9-19.0=33.9ポイント)等の県で集積状況が密となっている。

さらに、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×115%の間における労働者の集積状況をみると、大分県(89.1-4.0=85.1ポイント)、宮崎県(61.5-1.4=60.1ポイント)、鹿児島県(60.6-0.6=60.0ポイント)、岩手県(55.4-2.3=53.1ポイント)、岡山県(58.4-5.5=52.9ポイント)、福岡県(66.4-19.0=47.4ポイント)、大阪府(44.9-2.0=42.9ポイント)等の府県で集積が稠密である。

以上産業別最低賃金額近辺の張り付き状況が密な府県をみたが、表4-6を使って反対に産業別最低賃金額近辺には労働者が集積していないパターンをみていく。産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×105%の間における労働者の集積状況をみると、滋賀県(0-0=0ポイント)、福井県(0.8-0.4=0.4ポイント)、東京都(1.0-0.1=0.9ポイント)、新潟県(1.5-0.3=1.2ポイント)、鳥取県(1.7-0.2=1.5ポイント)千葉県(2.0-0.2=1.8ポイント)等の都県では集積状況が密でないことがわかる。

同様に、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×110%の間における労働者の集積状況をみると、福井県(1.2-0.4=0.8ポイント)、鳥取県(4.8-0.2=4.6ポイント)、滋賀県(5.7-0=5.7ポイント)、東京都(5.9-0.1=5.8ポイント)、茨城県(11.1-3.0=8.1ポイント)、長野県(9.3-0.6=8.7ポイント)、兵庫県(11.2-1.9=9.3ポイント)等の都県で集積割合が低い。

さらに、産業別最低賃金額と産業別最低賃金額×115%の間における労働者の集積状況をみると、茨城県(16.0-3.0=13.0ポイント)、福井県(13.6-0.4=13.2ポイント)、滋賀県(13.7-0=13.7ポイント)、東京都(14.2-0.1=14.1ポイント)等の都県で集積割合が低くなっている。

以上のように、各種商品小売業のパートタイム労働者の場合、対象となる都府県によって産業別最低賃金額近辺の賃金の張り付き状況が異なっていることがわかった。

(5) 産業別最低賃金の張り付き状況のまとめ

鉄鋼業、電気機械器具製造業、各種商品小売業の3業種を通して産業別最低賃金額近辺における労働者の集積状況をみてきたが、一般労働者に関する状況は3業種ともに共通していた。産業別最低賃金額近辺における賃金の張り付き状況は密ではなく、大方の賃金が産業別最低賃金額を上回る右領域で、産業別最低賃金額からはかなり離れて分布していた。こうし

た結果は、地域別最低賃金の場合と同じく、一般労働者にとって産業別最低賃金制度は有効に機能していないことを示す結果であると考えられる。

一方、パートタイム労働者を対象とした場合、賃金の分布状況は対象となる業種によって異なることが明らかとなった。鉄鋼業の場合、サンプル・サイズが小さいため、明確な判断が下せないという留保付きではあるが、対象となった7都府県のうち多くの都府県で産業別最低賃金額近辺に賃金が張り付いている状況を確認できた。

各種商品小売業の場合、既述したように、パートタイム労働者の賃金分布は大きく3つのパターンに分類可能である。第1のパターンは、産業別最低賃金額近辺に多くの労働者が集積しているパターンで、産業別最低賃金額がパートタイム労働者の賃金を下支えしていると考えられる場合である。第2のパターンは、産業別最低賃金額近辺にはパートタイム労働者がほとんど集積していないパターンであり、産業別最低賃金額とは関係なくパートタイム労働者の賃金が決定されていると考えられるパターンである。第3のパターンは、第1のパターンと第2のパターンの中間に位置するもので、産業別最低賃金額の影響を強く受ける訳ではないけれども、その影響を無視することはできないと考えられるパターンである。

このようにみえてくると、たった3業種についてはあるが、パートタイム労働者の賃金分布と産業別最低賃金額の間には必ずしも定まった関係があるわけではないことがわかる。業種により、対象となった都道府県によりパートタイム労働者の賃金分布と産業別最低賃金額の間には様々な関係がある。産業別最低賃金付近での張り付き状況の差異については、女性パートタイム労働者割合の産業別の違いが背景としてあると考えることができる。鉄鋼業のような重厚長大な設備で製造を行う産業では、女性労働者やパートタイム労働者が少ないと考えられる。また、電気機械器具製造業では、組立・加工が作業の中心で、自動化が進んでいるとはいえ最終製品の組立は女性パートタイム労働者が多く従事していることが考えられる。以上のような産業別の特徴がこれまでにみてきた結果に反映していると考えられる。

これまでの結果を勘案すると、産業別最低賃金制度の有効性を論じるに際しては、特定業種に関する全国の平均値を用いるなどマクロの数値によってその有効性を論じるのではなく、業種も都道府県も双方ともに限定して、特定地域の業種に関する実態から産業別最低賃金制度の有効性を論じる必要のあることを示唆するものである。

図 4-74 各種商品小売業の賃金分布（青森県・パートタイム労働者）

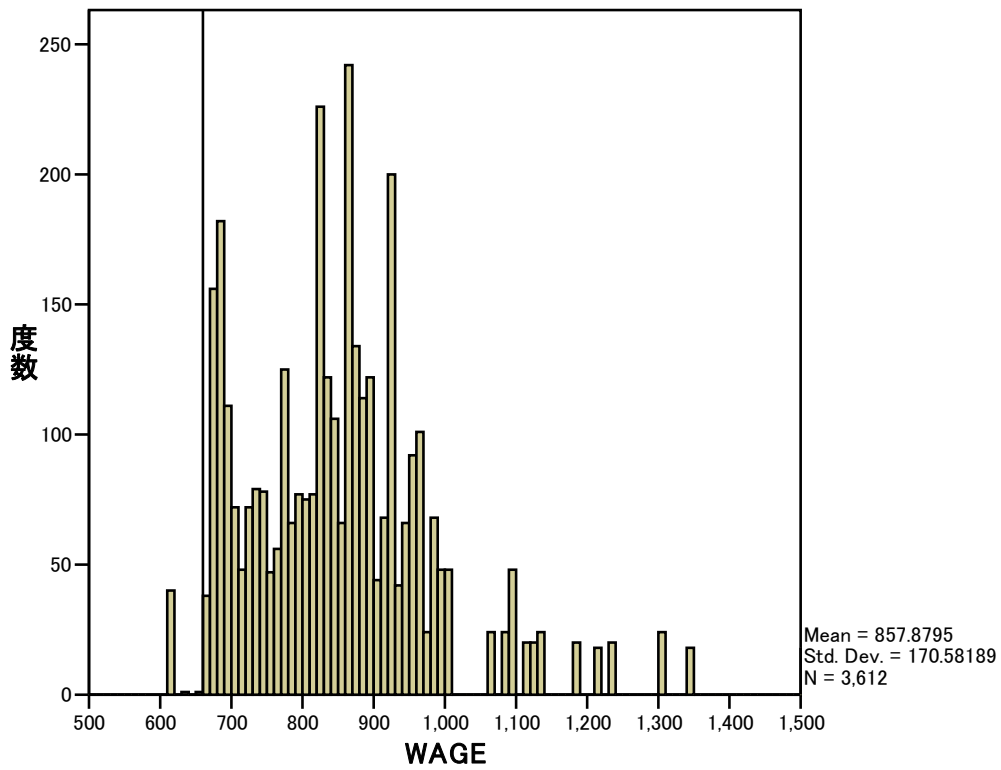


図 4-75 各種商品小売業の賃金分布（岩手県・パートタイム労働者）

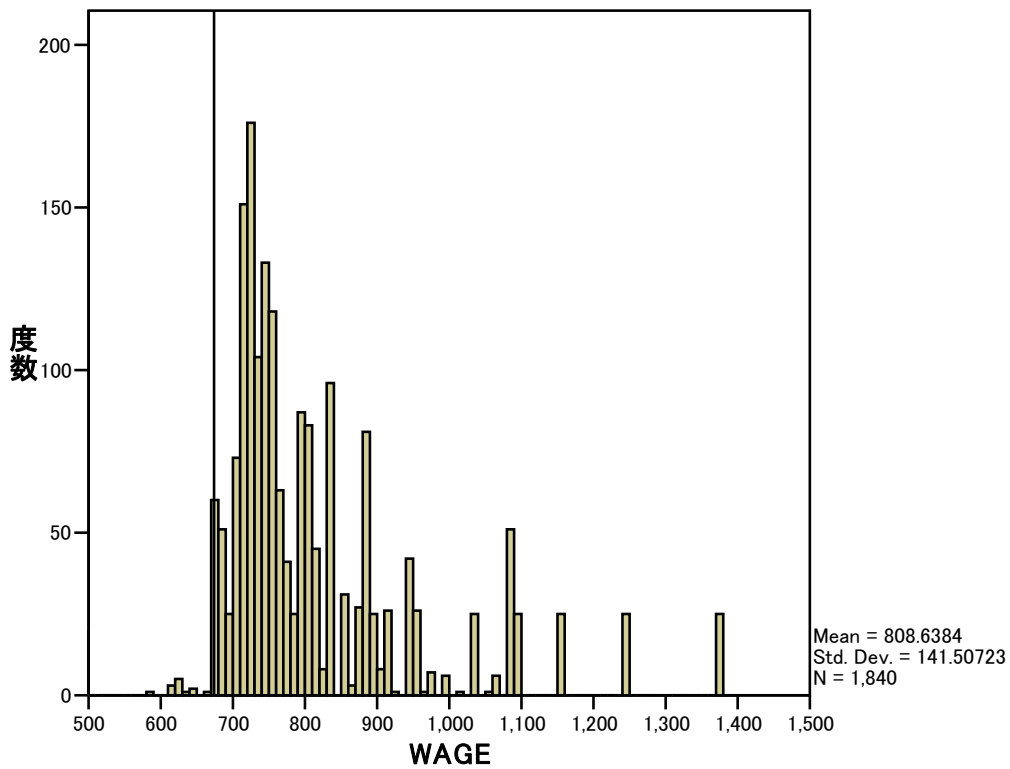


図 4-76 各種商品小売業の賃金分布（茨城県・パートタイム労働者）

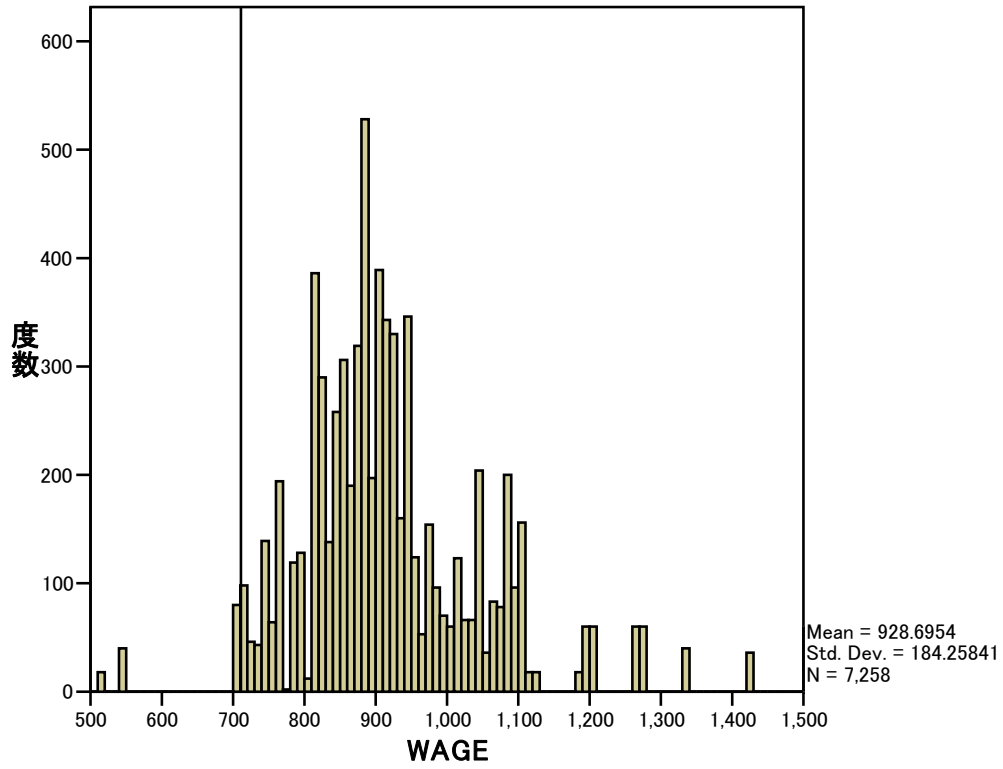


図 4-77 各種商品小売業の賃金分布（栃木県・パートタイム労働者）

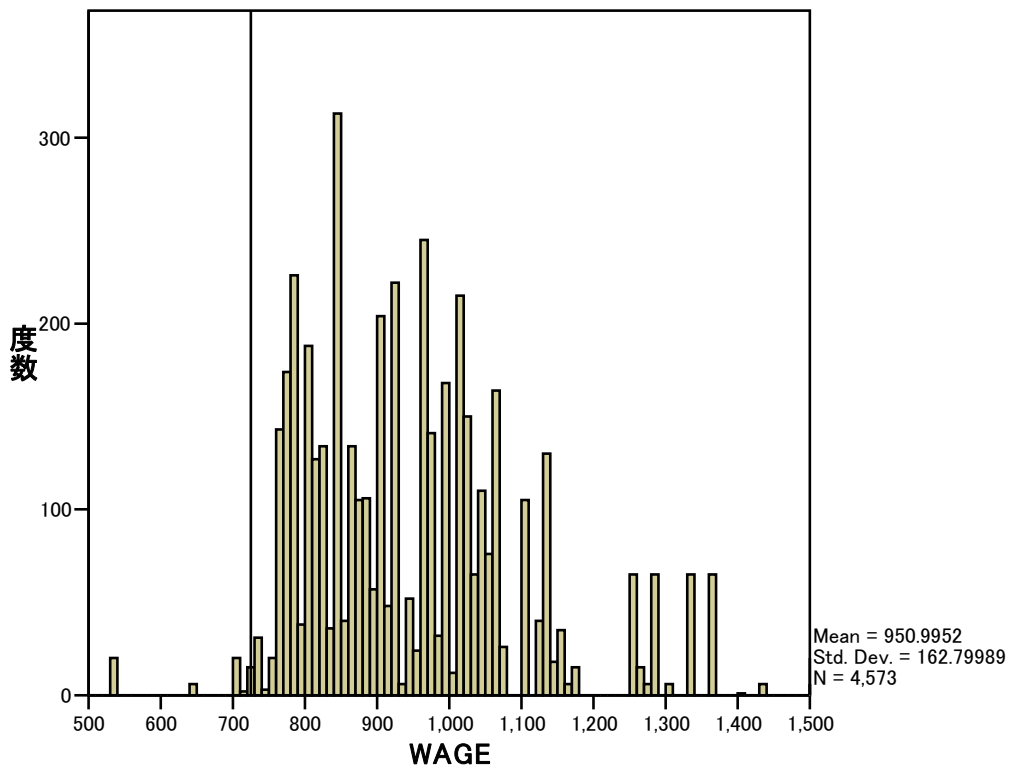


図 4-78 各種商品小売業の賃金分布（埼玉県・パートタイム労働者）

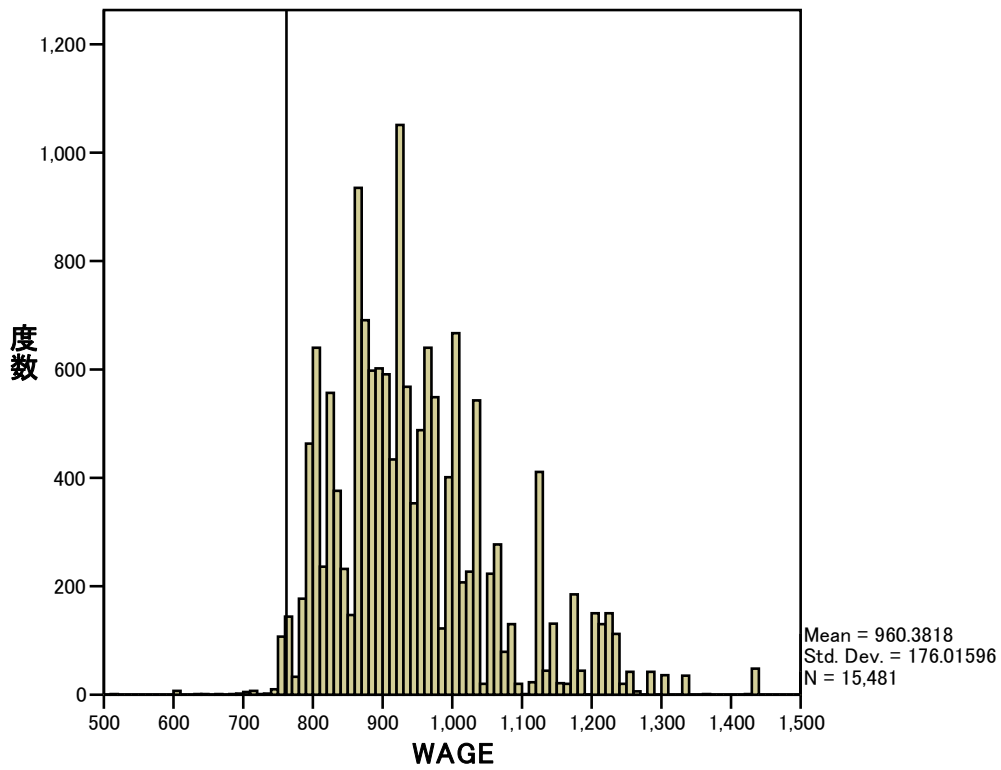


図 4-79 各種商品小売業の賃金分布（千葉県・パートタイム労働者）

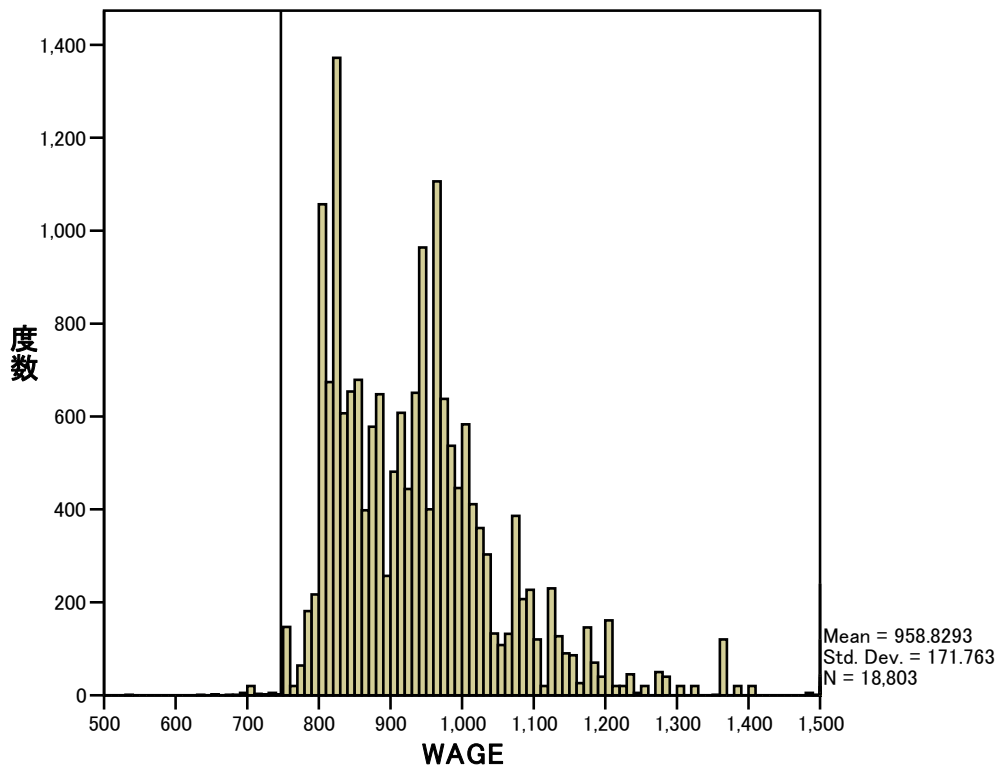


図 4 - 8 0 各種商品小売業の賃金分布（東京都・パートタイム労働者）

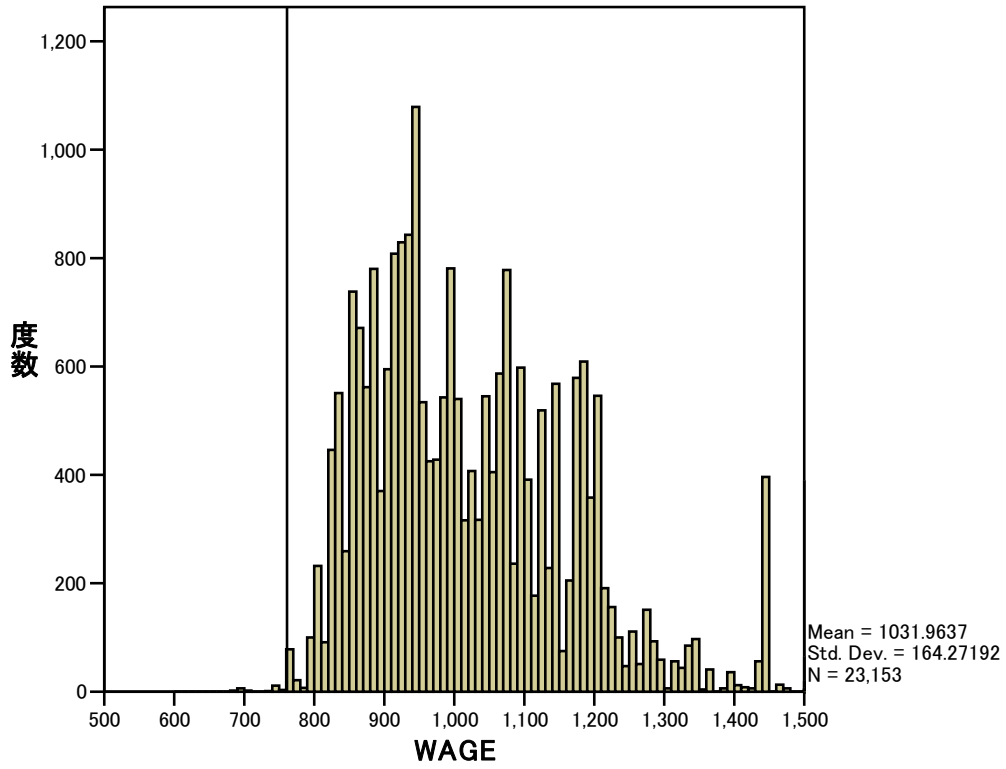


図 4 - 8 1 各種商品小売業の賃金分布（新潟県・パートタイム労働者）

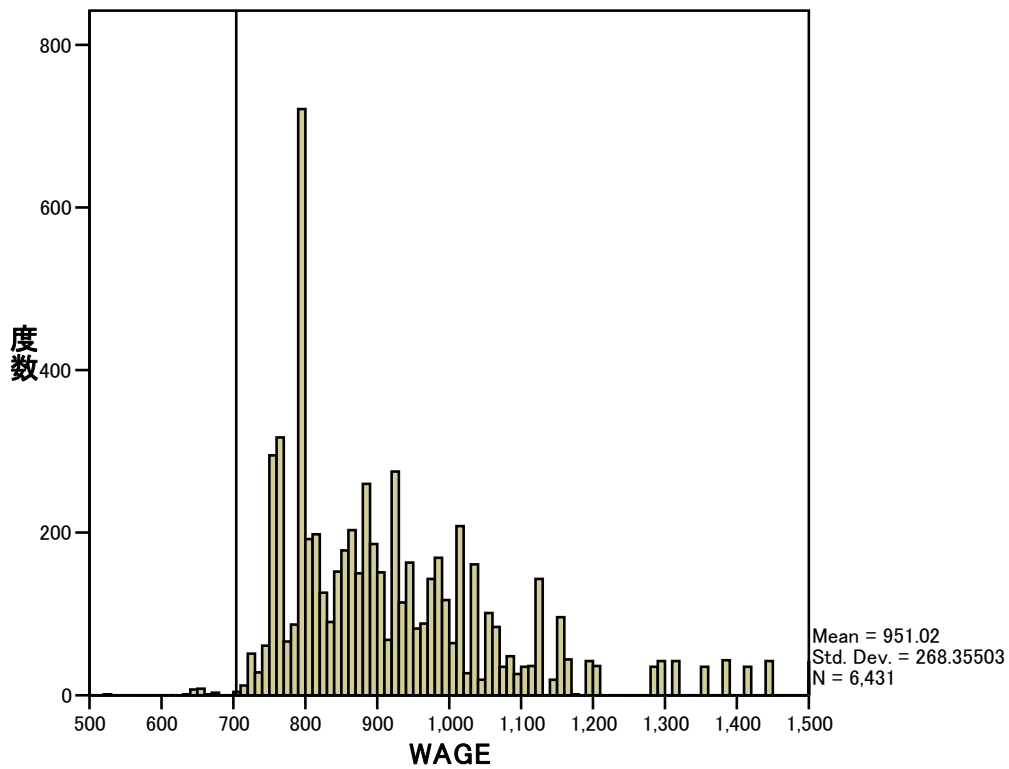


図 4 - 8 2 各種商品小売業の賃金分布（福井県・パートタイム労働者）

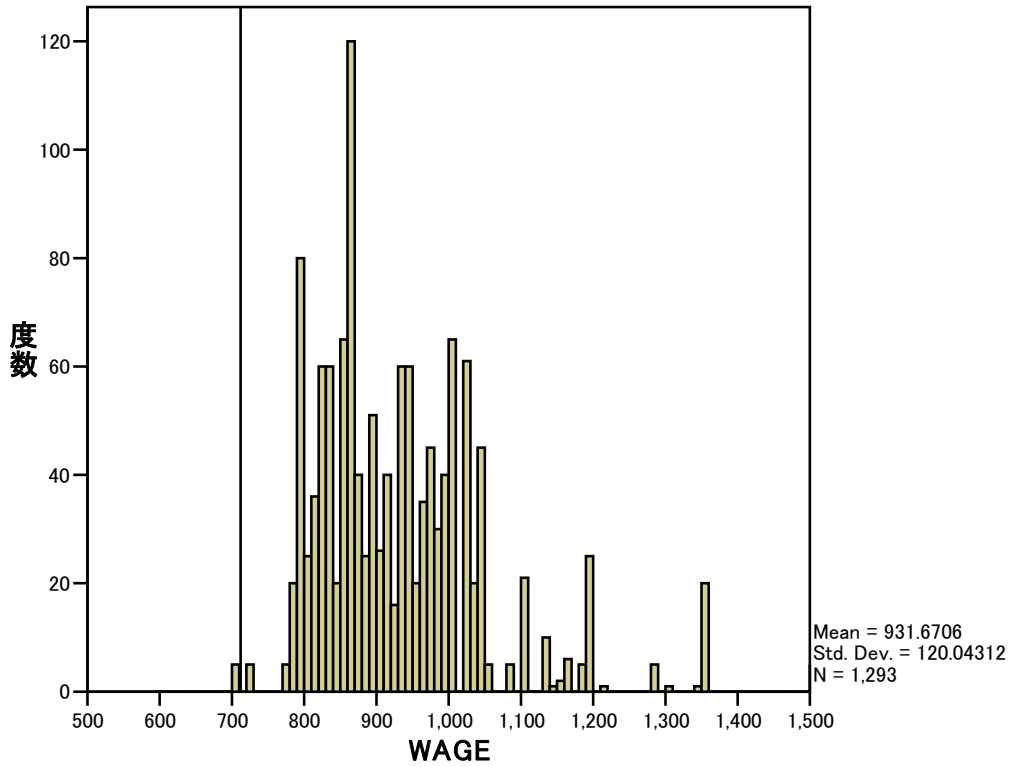


図 4 - 8 3 各種商品小売業の賃金分布（長野県・パートタイム労働者）

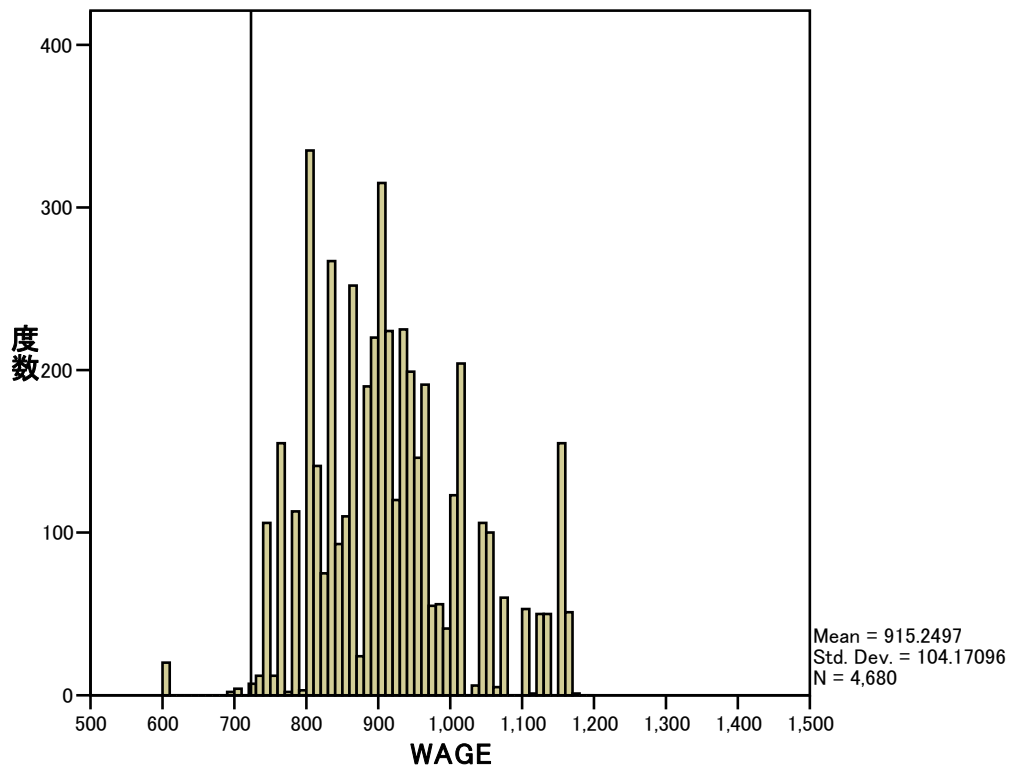


図 4 - 8 4 各種商品小売業の賃金分布（静岡県・パートタイム労働者）

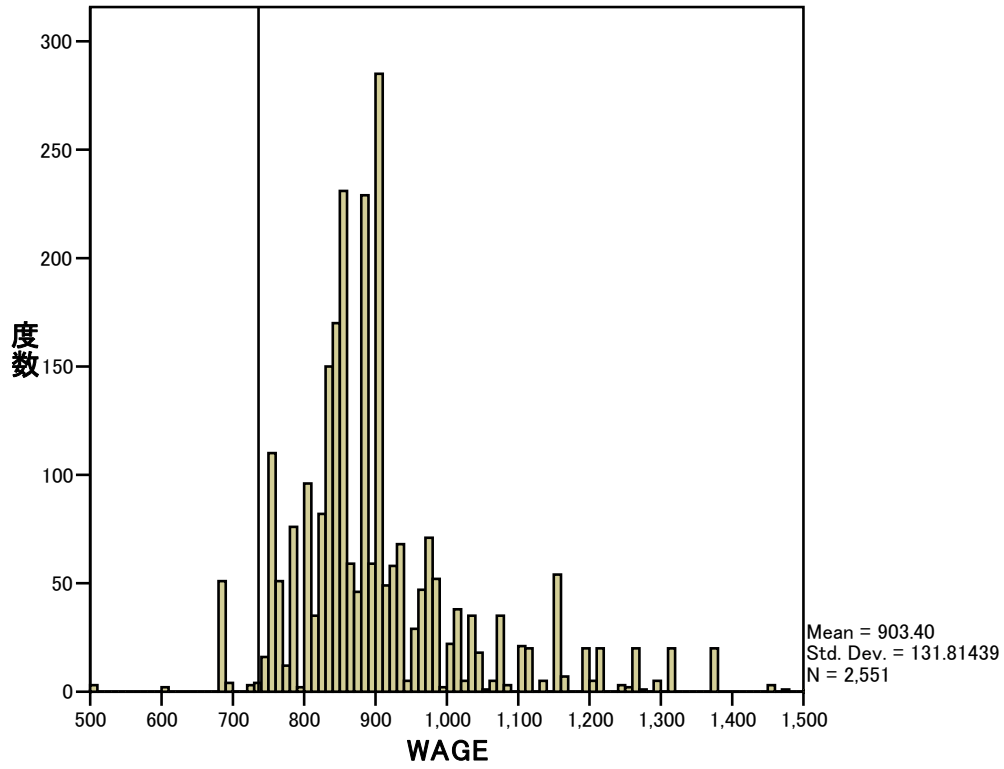


図 4 - 8 5 各種商品小売業の賃金分布（愛知県・パートタイム労働者）

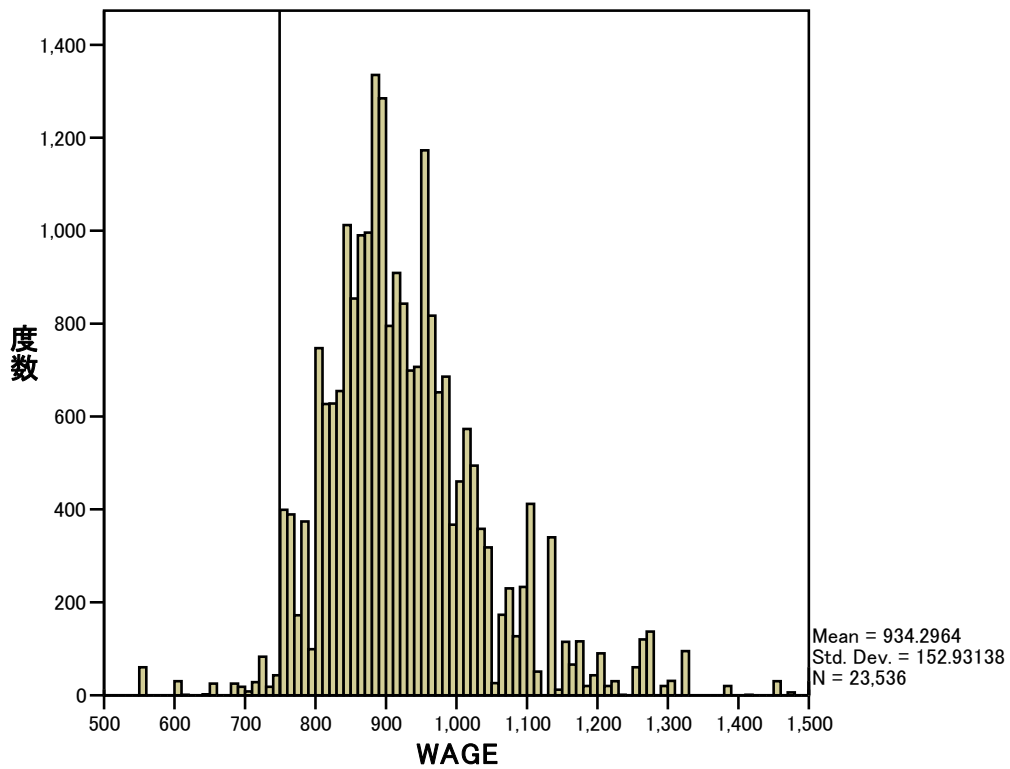


図 4 - 8 6 各種商品小売業の賃金分布（滋賀県・パートタイム労働者）

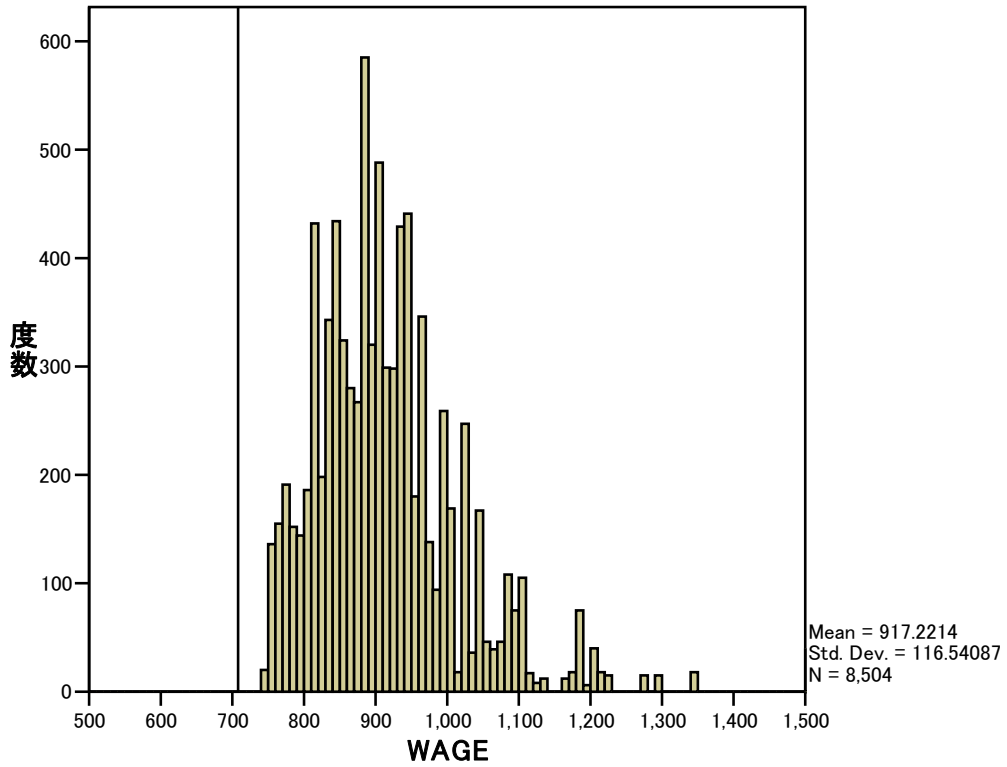


図 4 - 8 7 各種商品小売業の賃金分布（京都府・パートタイム労働者）

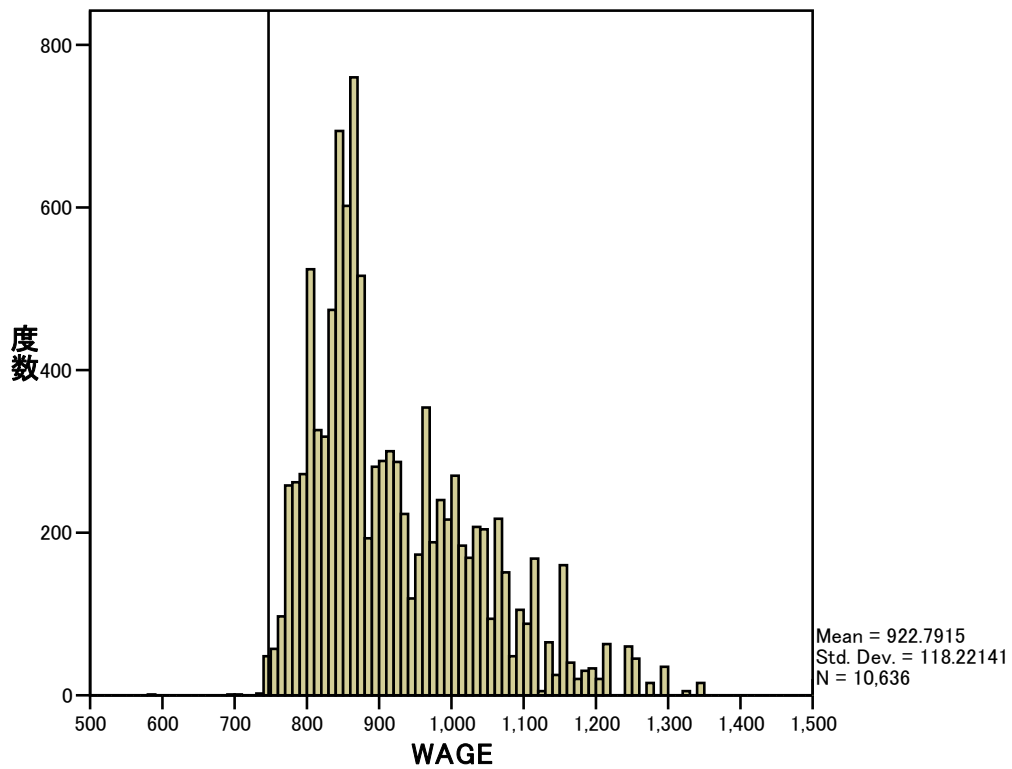


図 4 - 8 8 各種商品小売業の賃金分布（大阪府・パートタイム労働者）

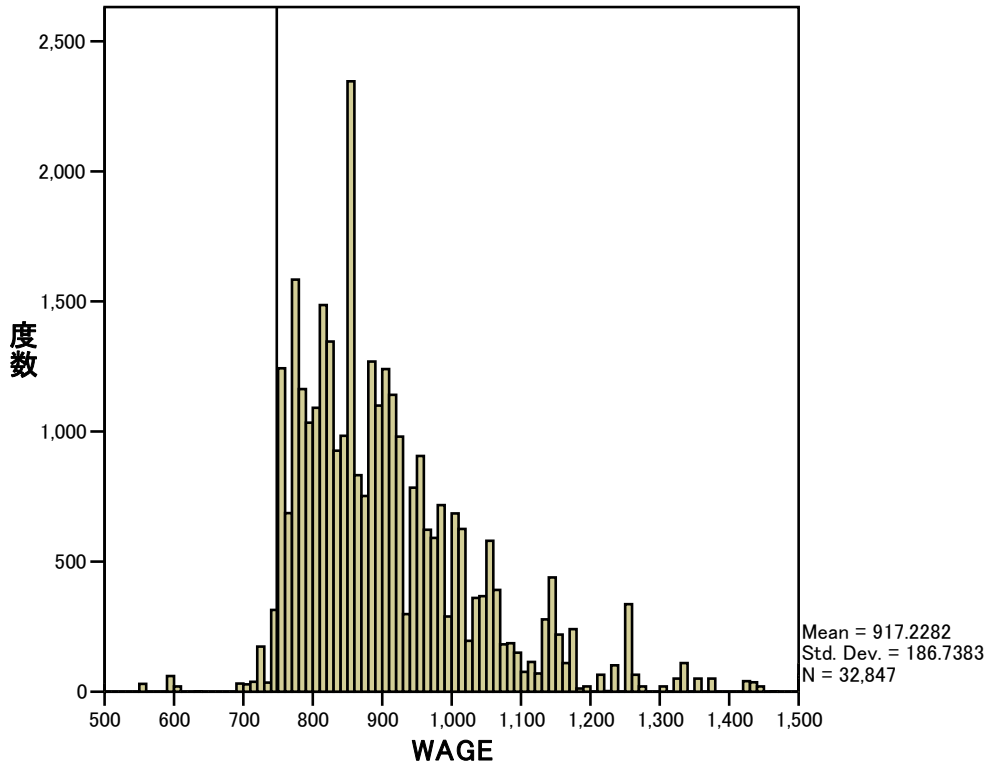


図 4 - 8 9 各種商品小売業の賃金分布（兵庫県・パートタイム労働者）

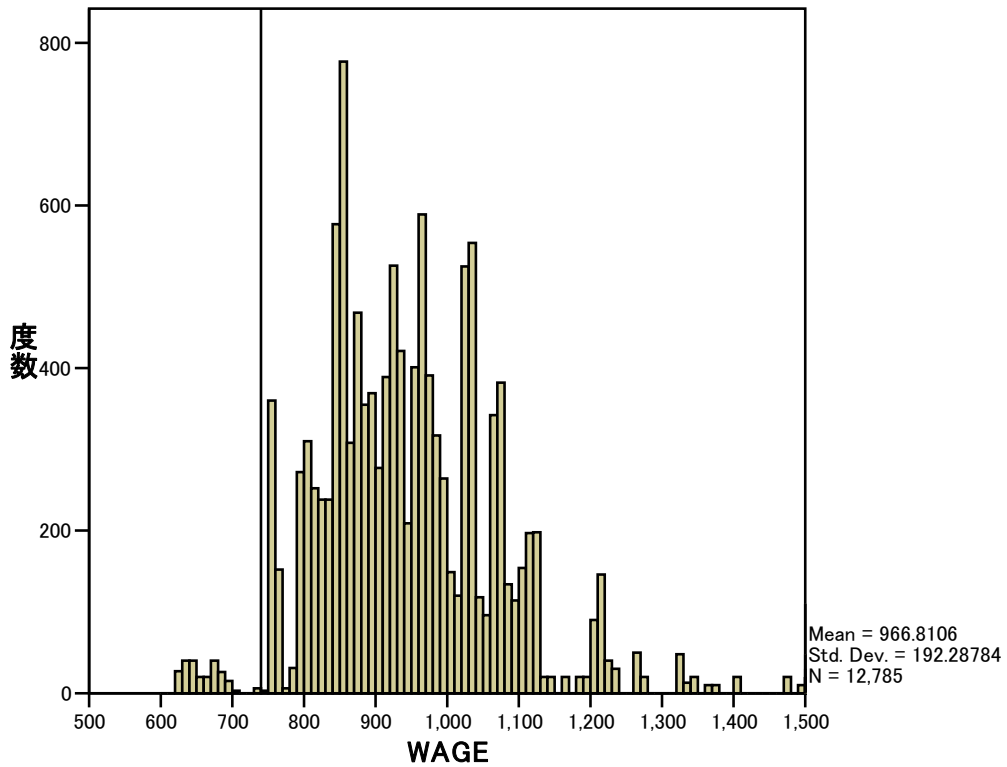


図 4-90 各種商品小売業の賃金分布（鳥取県・パートタイム労働者）

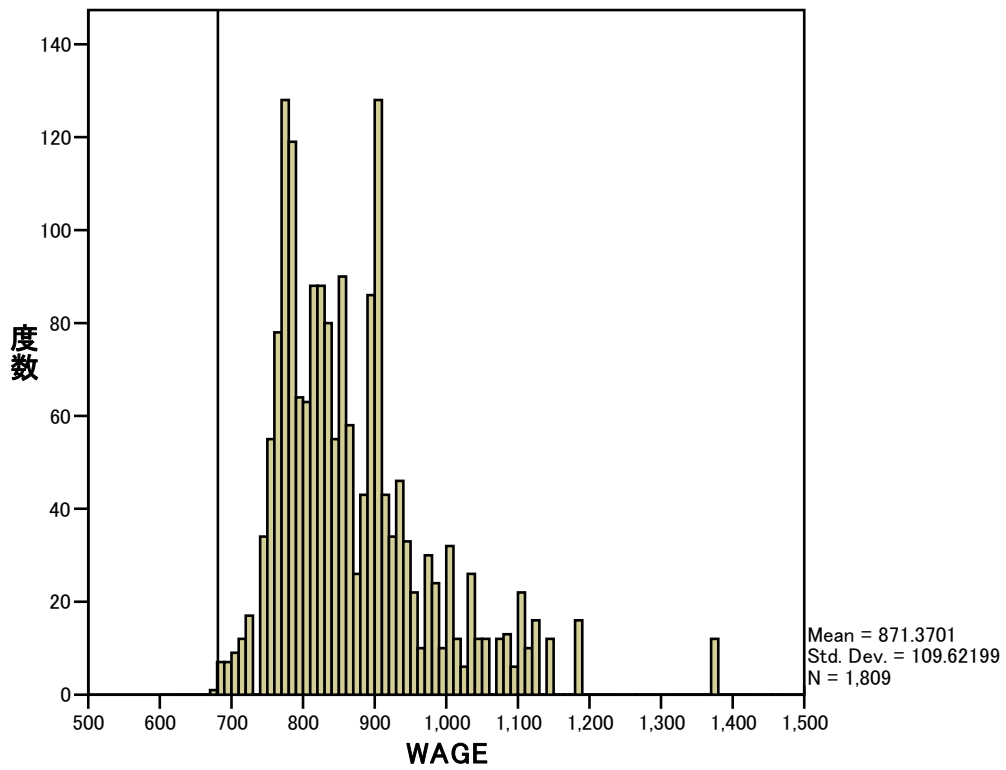


図 4-91 各種商品小売業の賃金分布（岡山県・パートタイム労働者）

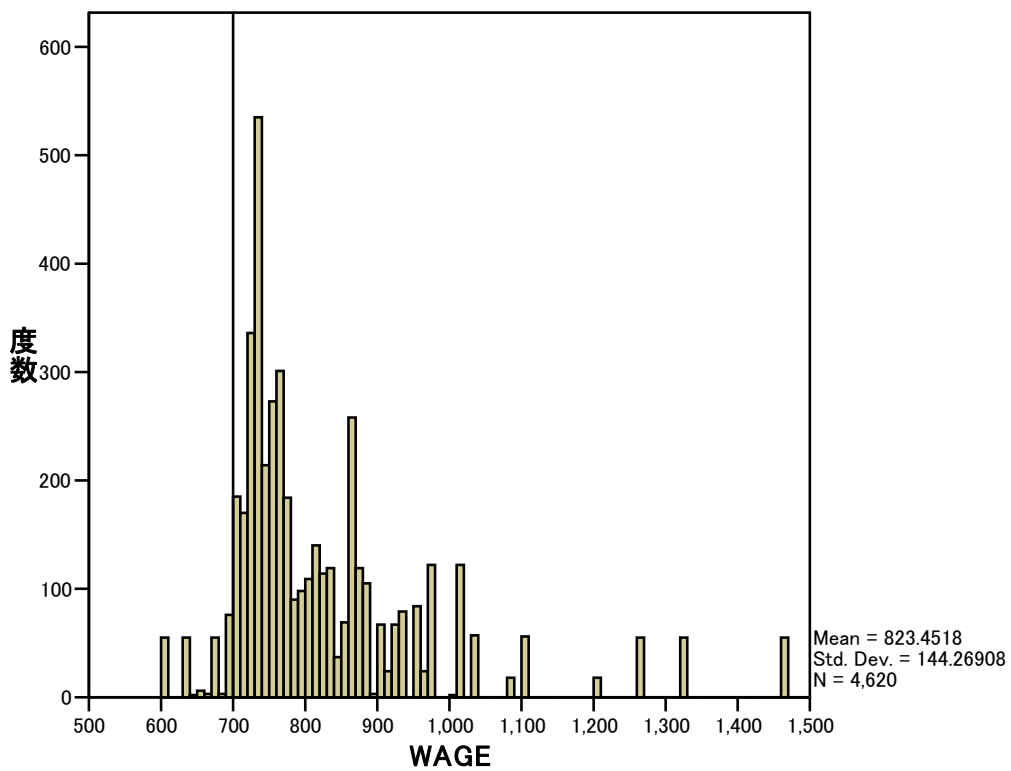


図 4 - 9 2 各種商品小売業の賃金分布（広島県・パートタイム労働者）

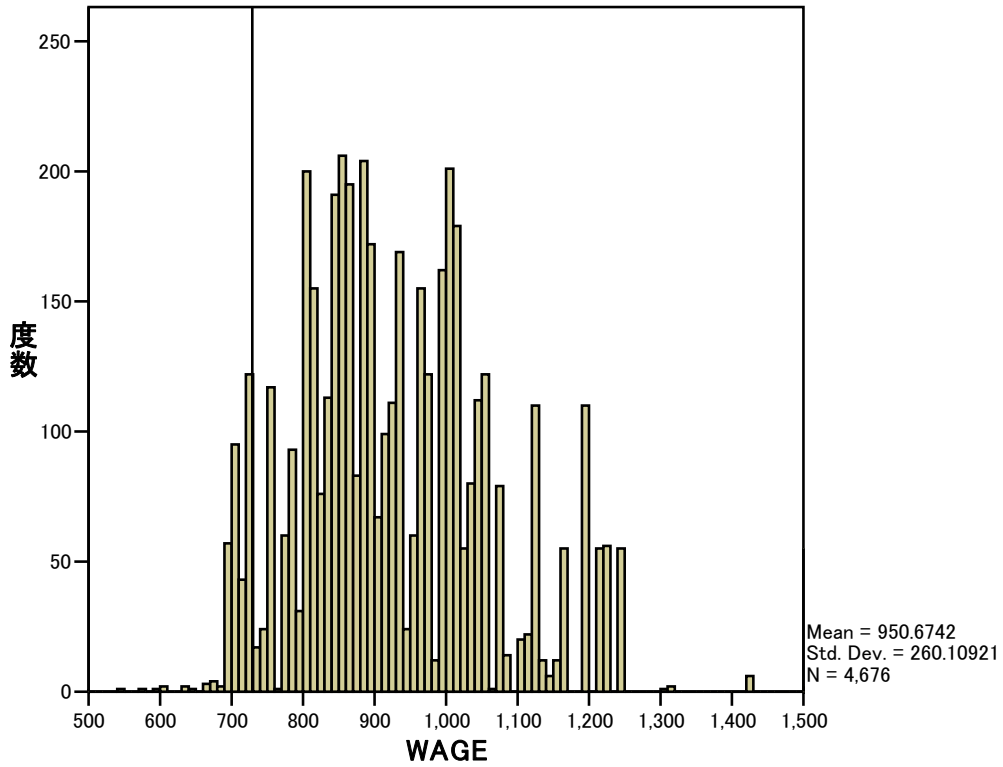


図 4 - 9 2 各種商品小売業の賃金分布（愛媛県・パートタイム労働者）

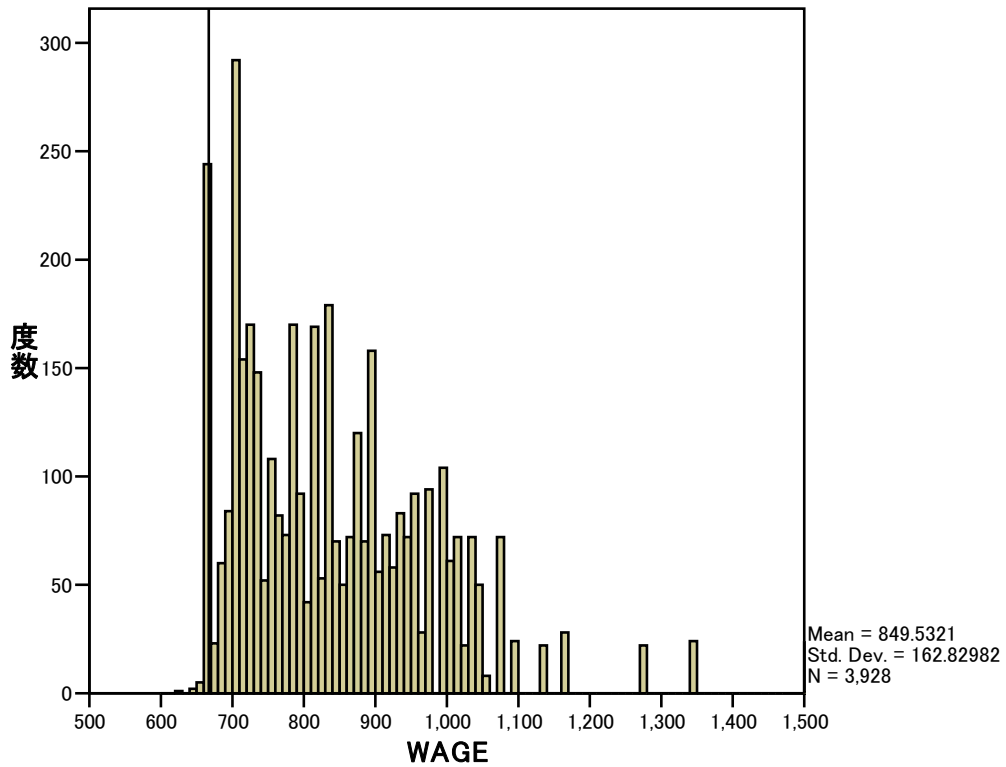


図 4 - 9 3 各種商品小売業の賃金分布（福岡県・パートタイム労働者）

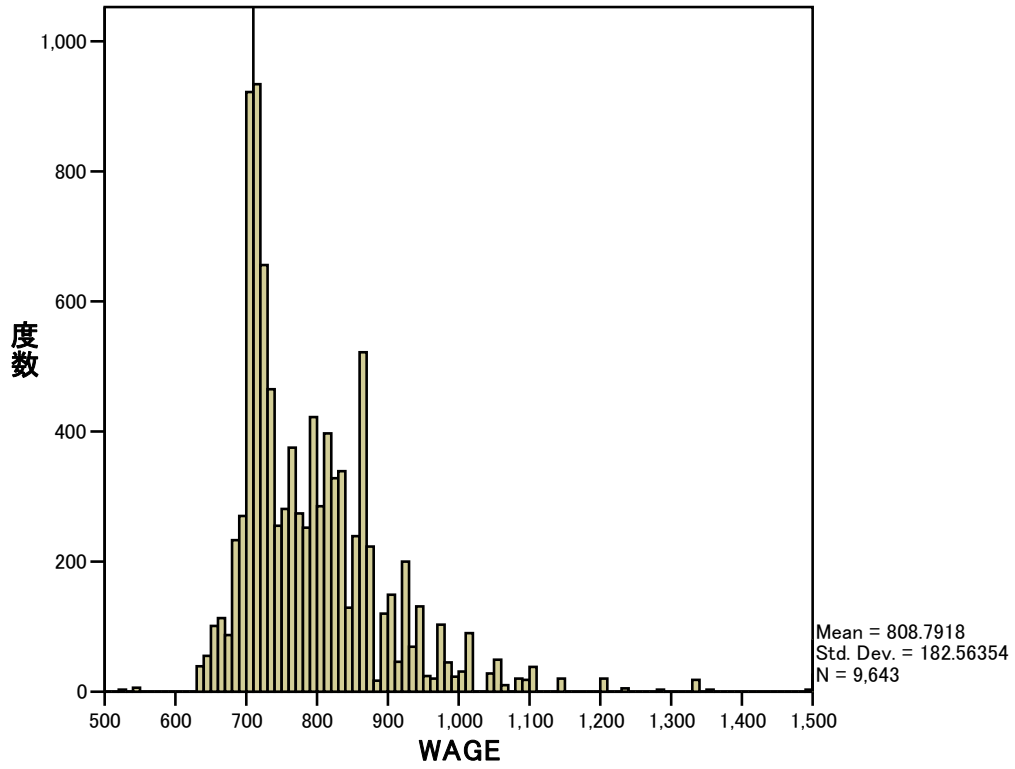


図 4 - 9 4 各種商品小売業の賃金分布（大分県・パートタイム労働者）

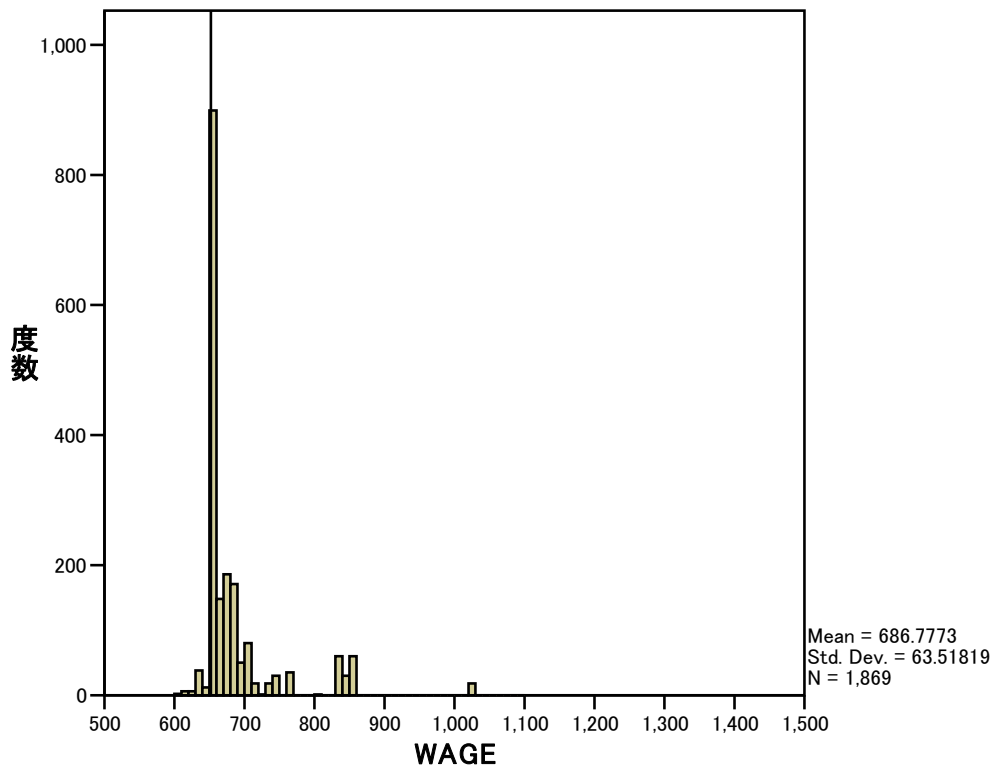


図 4 - 9 5 各種商品小売業の賃金分布（宮崎県・パートタイム労働者）

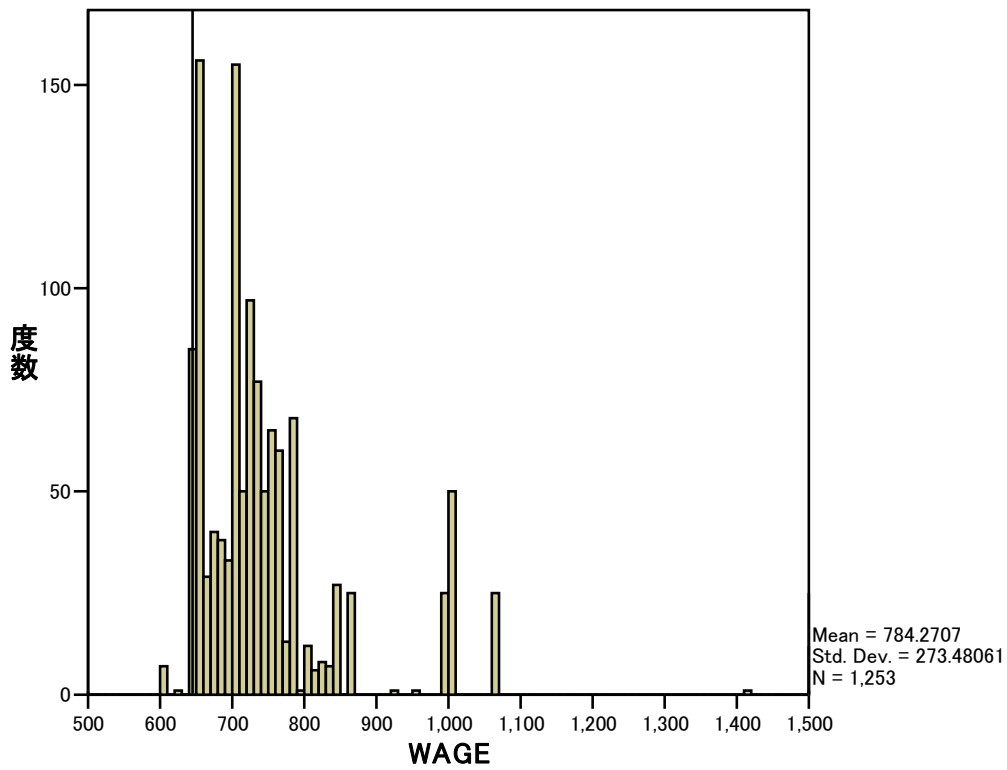


図 4 - 9 6 各種商品小売業の賃金分布（鹿児島県・パートタイム労働者）

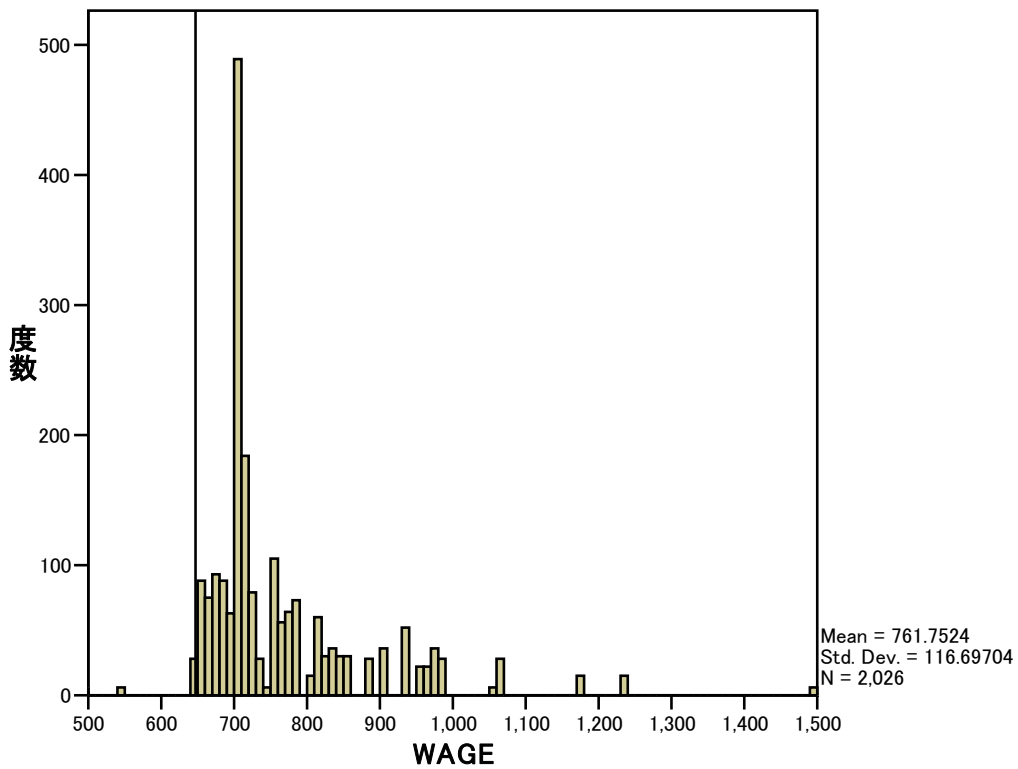


図 4-97 各種商品小売業の賃金分布（沖縄県・パートタイム労働者）

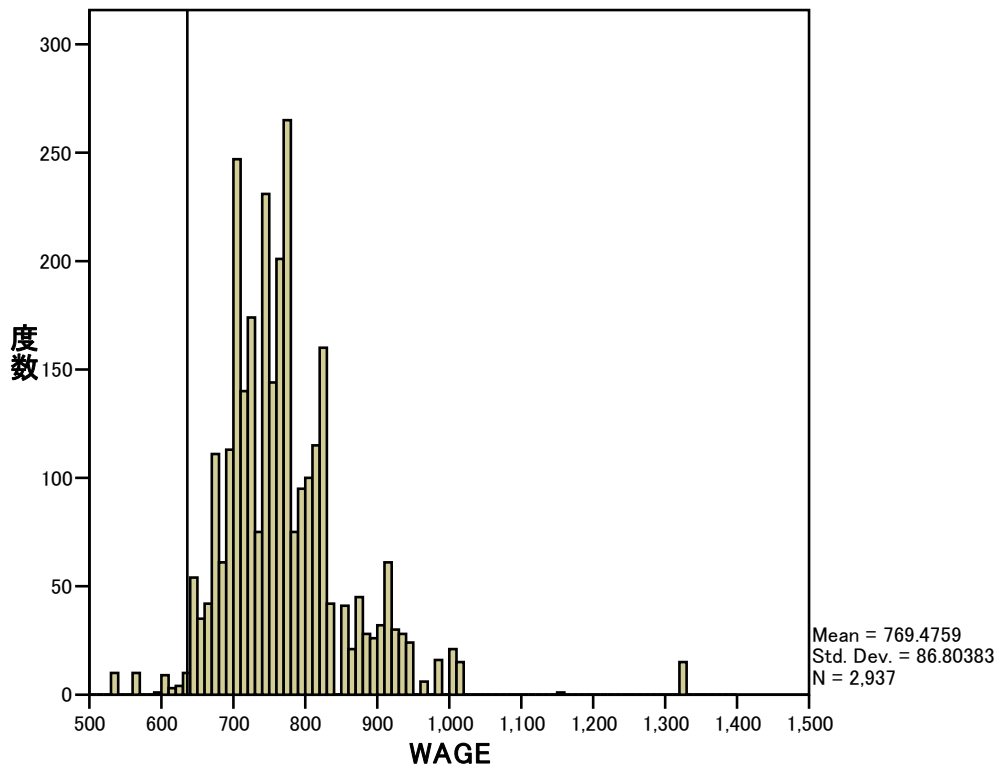


表 4-6 各種商品小売業における低賃金労働者の割合（パートタイム労働者）

	産業別最低賃金額未満		産業別最賃額×105%未満		産業別最賃額×110%未満		産業別最賃額×115%未満		復元後の 全体の人数
	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める 割合(%)	
青森県	42	1.2	508	14.1	667	18.5	905	25.1	3,612
岩手県	43	2.3	210	11.4	698	37.9	1,020	55.4	1,840
茨城県	218	3.0	459	6.3	804	11.1	1,164	16.0	7,258
栃木県	55	1.2	181	4.0	698	15.3	1,154	25.2	4,573
埼玉県	151	1.0	1,128	7.3	2,769	17.9	4,597	29.7	15,481
千葉県	43	0.2	372	2.0	2,565	13.6	5,676	30.2	18,803
東京都	27	0.1	231	1.0	1,362	5.9	3,281	14.2	23,153
新潟県	22	0.3	98	1.5	845	13.1	1,855	28.8	6,431
福井県	5	0.4	10	0.8	15	1.2	176	13.6	1,293
長野県	27	0.6	163	3.5	434	9.3	1,001	21.4	4,680
静岡県	68	2.7	248	9.7	432	16.9	803	31.5	2,551
愛知県	352	1.5	1,571	6.7	3,331	14.2	6,427	27.3	23,536
滋賀県	0	0	2	0	484	5.7	1,166	13.7	8,504
京都府	7	0.1	689	6.5	1,854	17.4	3,892	36.6	10,636
大阪府	669	2.0	4,874	14.8	9,524	29.0	14,756	44.9	32,847
兵庫県	237	1.9	755	5.9	1,431	11.2	2,746	21.5	12,785
鳥取県	4	0.2	31	1.7	86	4.8	411	22.7	1,809
岡山県	255	5.5	1,091	23.6	2,269	49.1	2,696	58.4	4,620
広島県	335	7.2	494	10.6	766	16.4	1,167	25.0	4,676
愛媛県	158	4.0	421	10.7	1,159	29.5	1,375	35.0	3,928
福岡県	1,829	19.0	4,019	41.7	5,105	52.9	6,399	66.4	9,643
大分県	75	4.0	1,413	75.6	1,616	86.5	1,665	89.1	1,869
宮崎県	17	1.4	307	24.5	533	42.5	770	61.5	1,253
鹿児島県	12	0.6	296	14.6	972	48.0	1,227	60.6	2,026
沖縄県	46	1.6	166	5.7	463	15.8	1,042	35.5	2,937

2 産業別最低賃金制度が雇用者の平均賃金に及ぼす影響

厚生労働省からの研究要望の中に、産業別最低賃金設定地域とそうでない地域の間で、平均産業賃金額に格差が生じるのかどうかを検討して欲しいとの要望があった。つまり、産業別最低賃金が設定されることにより、産業別最低賃金を設定している県における産業賃金額の底上げが図られ、産業別最低賃金が設定されていない県に比べて平均産業賃金額に差が生じるのかどうかを検定するのである。

以下では、2003年の『賃金センサス』の個票を用いて分析を行うが、上でも説明したように産業別最低賃金の分析に際しては、産業分類が大きなネックとなり、分析を行うことができる産業が限定される。本稿では「各種商品小売業」を対象として分析を行う。各種商品小売業の場合、産業別最低賃金適用使用者がいずれの都道府県についても「区域内で各種商品小売業を営む使用者」となっており、他の産業とは違って産業中分類レベルで産業別最低賃金適用労働者を特定できるというメリットがある。

ところで、以下行う賃金関数の推定に際して、82個の産業ダミー変数を用いるなど説明変数の数がかかなり多いことから、120万件を超える『賃金センサス』の全サンプルを用いて分析を行うことは不可能である。そのため、『賃金センサス』の全サンプルから10分の1抽出したサンプルを用いて分析を行う。

(1) 分析枠組み

「各種商品小売業」を対象として、以下の賃金関数を推計することにより、産業別最低賃金設定地域とそうでない地域の平均でみた産業賃金に差が生じているのかどうかを検討する。

$$\ln W = \alpha + \beta X + u \cdot \cdot \cdot (1)$$

ここで、 $\ln W$ は賃金(所定内給与額を所定内実労働時間で割った値)の自然対数値を示し、 α は定数項、 X は説明変数、 β は係数値、 u は誤差項をそれぞれ示す。具体的に説明変数を構成するのは、以下の変数である。

SEX : 性ダミー変数 (女性=1、その他=0)

AGE : 年齢

AGE² : 年齢の二乗

TENURE : 勤続年数

TENURE² : 勤続年数の二乗

学歴ダミー変数 (ベース=高卒)

CHUSOTSU : 中卒ダミー変数 (中卒=1、その他=0)

TANDAI : 高専・短大卒ダミー変数 (高専・短大卒=1、その他=0)

DAIGAKU：大卒ダミー変数（大卒=1、その他=0）

企業規模ダミー変数（ベース=企業規模 100～999 人）

FS1：企業規模 5～9 人（企業規模 5～9 人=1、その他=0）

FS2：企業規模 10～29 人（企業規模 10～29 人=1、その他=0）

FS3：企業規模 30～99 人（企業規模 30～99 人=1、その他=0）

FS4：企業規模 1,000 人以上（企業規模 1,000 人以上=1、その他=0）

PART：パート・ダミー変数（パート=1、その他=0）

産業ダミー変数（ベース=電気機械器具製造業）

KOGYO5（金属鉱業=1、その他=0）

KOGYO6（石炭・亜鉛鉱業=1、その他=0）

KOGYO7（原油・天然ガス鉱業=1、その他=0）

KOGYO8（非金属鉱業=1、その他=0）

KEN9（総合工事業=1、その他=0）

KEN10（職別工事業=1、その他=0）

KEN11（設備工事業=1、その他=0）

SEIZO12（食料品製造業=1、その他=0）

SEIZO13（飲料・たばこ・飼料製造業=1、その他=0）

SEIZO14（繊維工業=1、その他=0）

SEIZO15（衣服・その他の繊維製品製造業=1、その他=0）

SEIZO16（木材・木製品製造業=1、その他=0）

SEIZO17（家具・装備品製造業=1、その他=0）

SEIZO18（パルプ・紙・紙加工品製造業=1、その他=0）

SEIZO19（出版・印刷・同関連産業=1、その他=0）

SEIZO20（化学工業=1、その他=0）

SEIZO21（石油製品・石炭製品製造業=1、その他=0）

SEIZO22（プラスチック製品製造業=1、その他=0）

SEIZO23（ゴム製品製造業=1、その他=0）

SEIZO24（なめし革・同製品・毛皮製造業=1、その他=0）

SEIZO25（窯業・土石製品製造業=1、その他=0）

SEIZO26（鉄鋼業=1、その他=0）

SEIZO27（非鉄金属製造業=1、その他=0）

SEIZO28（金属製品製造業=1、その他=0）

SEIZO29（一般機械器具製造業=1、その他=0）

SEIZO31（輸送用機械器具製造業=1、その他=0）

SEIZO32（精密機械器具製造業=1、その他=0）

SEIZO33 (武器製造業=1、その他=0)
GAS35 (電気業=1、その他=0)
GAS36 (ガス業=1、その他=0)
GAS37 (熱供給業=1、その他=0)
GAS38 (水道業=1、その他=0)
UNYU39 (鉄道業=1、その他=0)
UNYU40 (道路旅客運送業=1、その他=0)
UNYU41 (道路貨物運送業=1、その他=0)
UNYU42 (水運業=1、その他=0)
UNYU43 (航空運輸業=1、その他=0)
UNYU44 (倉庫業=1、その他=0)
UNYU45 (運輸に附帯するサービス業=1、その他=0)
UNYU46 (郵便業=1、その他=0)
UNYU47 (電気通信業=1、その他=0)
RET48 (各種商品卸売業=1、その他=0)
RET54 (各種商品小売業=1、その他=0)
RET55 (織物・衣服・身の回り品小売業=1、その他=0)
RET56 (飲食料品小売業=1、その他=0)
RET57 (自動車・自転車小売業=1、その他=0)
RET58 (家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業=1、その他=0)
RET59 (その他の小売業=1、その他=0)
RET60 (一般飲食店=1、その他=0)
KINYU62 (銀行・信託業=1、その他=0)
KINYU63 (中小企業等金融業=1、その他=0)
KINYU64 (農林水産金融業=1、その他=0)
KINYU65 (政府関係金融機関=1、その他=0)
KINYU66 (貸金業、投資業等非預金信用機関=1、その他=0)
KINYU67 (補助的金融業、金融附帯業=1、その他=0)
KINYU68 (証券業、商品先物取引業=1、その他=0)
KINYU69 (保険業=1、その他=0)
HUDO (不動産業=1、その他=0)
SAB72 (洗濯・理容・浴場業=1、その他=0)
SAB73 (駐車場業=1、その他=0)
SAB74 (その他の生活関連サービス業=1、その他=0)
SAB75 (旅館、その他の宿泊所=1、その他=0)

- SAB76 (娯楽業=1、その他=0)
- SAB77 (自動車整備業=1、その他=0)
- SAB78 (機械・家具等修理業=1、その他=0)
- SAB79 (物品賃貸業=1、その他=0)
- SAB80 (映画・ビデオ制作業=1、その他=0)
- SAB81 (放送業=1、その他=0)
- SAB82 (情報サービス・調査業=1、その他=0)
- SAB83 (広告業=1、その他=0)
- SAB84 (専門サービス業=1、その他=0)
- SAB85 (協同組合=1、その他=0)
- SAB86 (その他の事業サービス業=1、その他=0)
- SAB87 (廃棄物処理業=1、その他=0)
- SAB88 (医療業=1、その他=0)
- SAB89 (保健衛生=1、その他=0)
- SAB90 (社会保険、社会福祉=1、その他=0)
- SAB91 (教育=1、その他=0)
- SAB92 (学術研究機関=1、その他=0)
- SAB93 (宗教=1、その他=0)
- SAB94 (政治・経済・文化団体=1、その他=0)
- SAB95 (その他のサービス業=1、その他=0)

SAICHIN : 各都道府県の地域別最低賃金額の自然対数値

RET54APP : 各種商品小売業の産業別最低賃金適用ダミー (産業が各種商品小売業で、かつ産業別最低賃金適用都道府県の場合=1、その他=0)

ここで、最も関心のある変数が **RET54APP** である。各種商品小売業の産業別最低賃金適用ダミーである **RET54APP** は、様々な個人属性等の変数をコントロールした後で、各種商品小売業について産業別最低賃金を適用している県とそうでない県の上に賃金格差が生じているのかどうかを検定する変数である。この変数が統計的に有意で、しかも係数値がプラスの値を取っている場合、各種商品小売業の産業別最低賃金を適用している県とそうでない県との間には、平均賃金に格差が生じていることになる。

コントロール変数としては、次の変数を用いて分析を行う。性ダミー変数 (**SEX**) は男女間の賃金格差を想定して導入しており、賃金関数の当てはまりを高めることを目的としている。女性の場合、男性に比べて賃金が低いことから、性ダミー変数 (**SEX**) の係数値はマイナスの値を取ることが予想される。年齢 (**AGE**)、勤続年数 (**TEN**)、学歴ダミー変数 (**CHUSOTSU**、**TANDAI**、**DAIGAKU**)、企業規模ダミー変数 (**FS1**、**FS2**、**FS3**、**FS4**)

といった変数は、通常賃金関数に導入される変数である。

賃金は年齢や勤続年数とともに高まるために、年齢（AGE）、勤続年数（TEN）の係数値はプラスの値を取ることが予想される。また、賃金はある一定の年齢、勤続年数を超えると賃金水準が逡減すると考えられることから、こうした効果を把握し、賃金関数の当てはまりを高めるために、それぞれの変数の二乗項 AGE² と TEN² を導入する。

学歴ダミー変数は、学歴による賃金の違いを把握するために導入されている。ベースを高卒としているため、高卒に比した影響がそれぞれの係数値に現れる。中卒の場合、高卒と比べて平均賃金は低くなることが考えられることから、中卒ダミー変数（CHUSOTSU）の係数値はマイナスの値を取ることが予想される。同様に、高専・短大卒、大卒はいずれも高卒に比べて平均賃金が高いと考えられることから、高専・短大卒ダミー変数（TANDAI）、大卒ダミー変数（DAIGAKU）の係数値はプラスの値を取ることが考えられる。

企業規模ダミー変数は、企業規模による賃金水準の違いを把握するために導入している。ベースが企業規模 100～999 人であるため、規模 100～999 人の企業に勤めている従業員の平均賃金と比較した結果がそれぞれの企業規模ダミー変数の係数値に示される。FS1 は企業規模 5～9 人ダミー変数であるが、企業規模が小さいほど平均賃金水準は低くなることが予想されることから、FS1 の係数値はマイナスとなることが予想される。同様に、企業規模 10～29 人ダミー変数である FS2、企業規模 30～99 人ダミー変数である FS3 の係数値はマイナスとなることが予想される。一方、企業規模 1,000 人以上ダミー変数である FS4 の係数値は、プラスとなることが予想される。

また、パートの場合、一般社員と比べて賃金水準が低くなることが予想されることから、パート・ダミー変数（PART）の係数はマイナスとなることが考えられる。

産業ダミー変数については、電気機械器具製造業をベースとして中分類産業 82 産業に属する賃金プレミアムを計測している。電気機械器具製造業をベースとして選択した理由は、電気機械器具製造業に就業している従業員数が多いことである。ベースとなる産業の従業員数が少ないと、推定された係数値が不安定化するというデメリットが生じる。

SAICHIN は各都道府県の地域別最低賃金額の自然対数値を示している。物価水準をはじめとした各都道府県に特有な要因をコントロールするために、この変数を導入している。

なお、推計に当たっては、既述したように、2003 年『賃金センサス』個票の 10 分の 1 抽出サンプルを用い、復元倍率によるウエイト付け回帰分析を行う。産業別最低賃金の場合、適用除外労働者として 18 歳未満または 65 歳以上の者とする規定があるため、分析は 18 歳以上 65 歳未満の者を対象として行う。また、分析に当たり、所定内給与額が 0 円の者かつ所定内実労働時間が 0 時間の者は、分析から除外する。

(2) 推計結果

表 4-7 は、分析に用いた変数の記述統計量である。対象となったサンプル・サイズは

2,683,034 であるが、これは復元倍率によりウエイトを付けて算出した結果である。所定内給与額を所定内労働時間で割って算出した賃金の平均水準は 1699 円であり、雇用者に占める女性の割合は 39%となっている。サンプルの平均年齢は 39.8 歳、平均勤続年数は 10.3 年である。学歴の構成をみると、中卒の割合が 6.4%、高専・短大卒の割合が 13.7%、大卒が 22.4%となっており、表には掲載されていないものの、残りの 57.5%がベースとなっている高卒の割合である。パートタイム労働者の割合は 16.5%で、残りの 83.5%が一般労働者の割合となっている。企業規模（従業員規模）の分布割合をみると、企業規模 5~9 人（FS1）の割合が 5.4%、企業規模 10~29 人（FS2）の割合が 13.9%、企業規模 30~99 人（FS3）の割合が 18.5%、企業規模 1,000 人以上の割合が 28.5%である。ベースとなっている企業規模 100~999 人の割合は、表には記されていないけれども、100%から上記割合を引いた 34.0%である。

表 4-8 は、(1)式を推計した結果である。サンプル・サイズが大きいわりには、モデルの当てはまりもよく、自由度調整済み R^2 の値は 0.6289 となっている。産業ダミー変数である KOGYO5（金属鉱業）、SEIZO31（輸送用機械器具製造業）の 2 変数を除いた他の変数は、1%水準ないしは 5%水準で統計的に有意となっている。係数値の符号条件でいえば、TENURE²が予想に反してプラス（勤続年数の増加とともに賃金が逡増することを意味する）である以外は、概ね予想どおりの計測結果となっている。

再三言及しているように、ここで最も関心がある係数は、各種商品小売業について産業別最低賃金を適用している県とそうでない県の間には賃金格差が生じているのかどうかを検定する変数である RET54APP である。RET54APP の係数値をみると 0.0306 とプラスの値を取っており、t 値も 10.8974 と高く、1%水準で統計的に有意である。この結果、各種商品小売業に関しては、産業別最低賃金を適用している県とそうでない県の間には 3%ポイント程度の賃金格差が生じていることがわかる。ただし、この格差が産業別最低賃金を設定したことによる効果かどうかについては、さらに詳細な検討が必要である。

データの制約から、本稿では各種商品小売業の結果のみ掲載せざるを得ないが、各種商品小売業については、産業別最低賃金を設定している県の方がそうでない県に比べて平均賃金額が高いという結果が明らかとなった。

表 4 - 7 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
WAGE	2683034	36.90476	69362.5	1698.9829	1014.5525
LNWAGE	2683034	3.608341	11.1471	7.3119	0.4841
SEX	2683034	0	1	0.3877	0.4872
AGE	2683034	18	64	39.7516	12.0535
AGE2	2683034	324	4096	1725.4785	983.6168
TENURE	2683034	0	49	10.3072	9.9943
TENURE2	2683034	0	2401	206.1253	335.2699
CHUSOTSU	2683034	0	1	0.0644	0.2454
TANDAI	2683034	0	1	0.1369	0.3437
DAIGAKU	2683034	0	1	0.2235	0.4166
PART	2683034	0	1	0.1648	0.3710
FS1	2683034	0	1	0.0537	0.2255
FS2	2683034	0	1	0.1386	0.3455
FS3	2683034	0	1	0.1848	0.3882
FS4	2683034	0	1	0.2852	0.4515
KOYO5	2683034	0	1	0.0000	0.0068
KOYO6	2683034	0	1	0.0000	0.0017
KOYO7	2683034	0	1	0.0001	0.0087
KOYO8	2683034	0	1	0.0009	0.0298
KEN9	2683034	0	1	0.0447	0.2066
KEN10	2683034	0	1	0.0105	0.1017
KEN11	2683034	0	1	0.0221	0.1468
SEIZO12	2683034	0	1	0.0329	0.1785
SEIZO13	2683034	0	1	0.0036	0.0599
SEIZO14	2683034	0	1	0.0049	0.0701
SEIZO15	2683034	0	1	0.0090	0.0947
SEIZO16	2683034	0	1	0.0035	0.0594
SEIZO17	2683034	0	1	0.0033	0.0576
SEIZO18	2683034	0	1	0.0073	0.0853
SEIZO19	2683034	0	1	0.0160	0.1254
SEIZO20	2683034	0	1	0.0146	0.1201
SEIZO21	2683034	0	1	0.0008	0.0286
SEIZO22	2683034	0	1	0.0115	0.1065
SEIZO23	2683034	0	1	0.0040	0.0635
SEIZO24	2683034	0	1	0.0010	0.0314
SEIZO25	2683034	0	1	0.0097	0.0980
SEIZO26	2683034	0	1	0.0078	0.0880
SEIZO27	2683034	0	1	0.0048	0.0693
SEIZO28	2683034	0	1	0.0185	0.1346
SEIZO29	2683034	0	1	0.0272	0.1627
SEIZO31	2683034	0	1	0.0323	0.1767
SEIZO32	2683034	0	1	0.0073	0.0851
SEIZO33	2683034	0	1	0.0050	0.0704
GAS35	2683034	0	1	0.0046	0.0676
GAS36	2683034	0	1	0.0012	0.0350
GAS37	2683034	0	1	0.0000	0.0056
GAS38	2683034	0	1	0.0024	0.0492
UNYU39	2683034	0	1	0.0071	0.0841

(続く)

表 4 - 7 記述統計量 (続き)

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
UNYU40	2683034	0	1	0.0167	0.1280
UNYU41	2683034	0	1	0.0381	0.1915
UNYU42	2683034	0	1	0.0007	0.0262
UNYU43	2683034	0	1	0.0013	0.0360
UNYU44	2683034	0	1	0.0030	0.0547
UNYU45	2683034	0	1	0.0106	0.1022
UNYU46	2683034	0	1	0.0112	0.1050
UNYU47	2683034	0	1	0.0040	0.0634
RET48	2683034	0	1	0.0936	0.2912
RET54	2683034	0	1	0.0194	0.1380
RET55	2683034	0	1	0.0049	0.0697
RET56	2683034	0	1	0.0475	0.2126
RET57	2683034	0	1	0.0110	0.1045
RET58	2683034	0	1	0.0073	0.0849
RET59	2683034	0	1	0.0174	0.1309
RET60	2683034	0	1	0.0292	0.1684
KINYU62	2683034	0	1	0.0104	0.1012
KINYU63	2683034	0	1	0.0056	0.0749
KINYU64	2683034	0	1	0.0005	0.0221
KINYU65	2683034	0	1	0.0008	0.0281
KINYU66	2683034	0	1	0.0026	0.0511
KINYU67	2683034	0	1	0.0005	0.0222
KINYU68	2683034	0	1	0.0033	0.0574
KINYU69	2683034	0	1	0.0142	0.1182
HUDO	2683034	0	1	0.0061	0.0782
SAB72	2683034	0	1	0.0071	0.0841
SAB73	2683034	0	1	0.0003	0.0166
SAB74	2683034	0	1	0.0032	0.0568
SAB75	2683034	0	1	0.0143	0.1189
SAB76	2683034	0	1	0.0179	0.1325
SAB77	2683034	0	1	0.0038	0.0615
SAB78	2683034	0	1	0.0044	0.0664
SAB79	2683034	0	1	0.0050	0.0705
SAB80	2683034	0	1	0.0012	0.0353
SAB81	2683034	0	1	0.0016	0.0404
SAB82	2683034	0	1	0.0231	0.1502
SAB83	2683034	0	1	0.0030	0.0549
SAB84	2683034	0	1	0.0198	0.1394
SAB85	2683034	0	1	0.0081	0.0896
SAB86	2683034	0	1	0.0372	0.1892
SAB87	2683034	0	1	0.0041	0.0636
SAB88	2683034	0	1	0.0605	0.2384
SAB89	2683034	0	1	0.0007	0.0262
SAB90	2683034	0	1	0.0252	0.1566
SAB91	2683034	0	1	0.0175	0.1310
SAB92	2683034	0	1	0.0060	0.0774
SAB93	2683034	0	1	0.0009	0.0304
SAB94	2683034	0	1	0.0035	0.0587
SAB95	2683034	0	1	0.0006	0.0240
SAICHIN	2683034	6.403574	6.562444	6.4961	0.0533
RET54APP	2683034	0	1	0.0135	0.1154

表4-8 賃金関数の推計結果

	係数值	t	有意確率
定数項	-3.9087	-166.1099	0.0000
AGE	0.0425	346.3446	0.0000
AGE2	-0.0005	-316.5329	0.0000
TENURE	0.0163	255.2256	0.0000
TENURE2	0.0001	33.6665	0.0000
CHUSOTSU	-0.1123	-141.2577	0.0000
TANDAI	0.0348	57.5089	0.0000
DAIGAKU	0.2528	486.7058	0.0000
PART	-0.3541	-563.9534	0.0000
FS1	-0.0667	-76.9717	0.0000
FS2	-0.0462	-76.9535	0.0000
FS3	-0.0456	-85.2506	0.0000
FS4	0.0996	196.4349	0.0000
KOGYO5	0.0353	1.3328	0.1826
KOGYO6	0.2092	2.0061	0.0448
KOGYO7	0.3137	15.0688	0.0000
KOGYO8	0.0889	14.5625	0.0000
KEN9	0.0967	81.5956	0.0000
KEN10	0.1053	53.5645	0.0000
KEN11	0.0707	48.4581	0.0000
SEIZO12	-0.1435	-111.6708	0.0000
SEIZO13	-0.0162	-5.2162	0.0000
SEIZO14	-0.1805	-67.1470	0.0000
SEIZO15	-0.3373	-163.1525	0.0000
SEIZO16	-0.0691	-22.0414	0.0000
SEIZO17	-0.1210	-37.5273	0.0000
SEIZO18	-0.0372	-16.5264	0.0000
SEIZO19	0.0162	9.9085	0.0000
SEIZO20	0.0680	40.3506	0.0000
SEIZO21	0.1812	28.6013	0.0000
SEIZO22	-0.0737	-39.5420	0.0000
SEIZO23	-0.0732	-24.9178	0.0000
SEIZO24	-0.1600	-27.6572	0.0000
SEIZO25	-0.0153	-7.6440	0.0000
SEIZO26	0.0309	14.1251	0.0000
SEIZO27	-0.0166	-6.1097	0.0000
SEIZO28	-0.0308	-19.8303	0.0000
SEIZO29	-0.0102	-7.5646	0.0000
SEIZO31	-0.0005	-0.4218	0.6732
SEIZO32	-0.0540	-23.9895	0.0000
SEIZO33	-0.0601	-22.4634	0.0000
GAS35	0.2728	98.0147	0.0000
GAS36	0.1135	21.8008	0.0000
GAS37	0.1958	6.0823	0.0000
GAS38	0.1917	51.1680	0.0000

(続く)

表4-8 賃金関数の推計結果(続き)

	係数值	t	有意確率
UNYU39	0.0633	27.6147	0.0000
UNYU40	-0.2630	-161.5738	0.0000
UNYU41	-0.0331	-27.0355	0.0000
UNYU42	0.1571	22.7114	0.0000
UNYU43	0.3550	69.9980	0.0000
UNYU44	-0.0080	-2.3591	0.0183
UNYU45	0.0246	12.7809	0.0000
UNYU46	0.0559	29.4470	0.0000
UNYU47	0.1448	49.1181	0.0000
RET48	-0.0033	-3.2869	0.0010
RET54	-0.1708	-68.2986	0.0000
RET55	-0.1032	-38.1871	0.0000
RET56	-0.0988	-82.2182	0.0000
RET57	0.0170	8.9241	0.0000
RET58	-0.0873	-38.5965	0.0000
RET59	-0.0705	-44.2064	0.0000
RET60	-0.0446	-32.6630	0.0000
KINYU62	0.0441	22.5759	0.0000
KINYU63	-0.0303	-11.9696	0.0000
KINYU64	0.1810	22.0857	0.0000
KINYU65	0.1722	26.6473	0.0000
KINYU66	0.0109	3.0136	0.0026
KINYU67	0.3078	37.8015	0.0000
KINYU68	0.2646	81.7303	0.0000
KINYU69	0.0304	17.6047	0.0000
HUDD	0.1107	45.3333	0.0000
SAB72	-0.1552	-67.7367	0.0000
SAB73	0.0326	2.9891	0.0028
SAB74	-0.0161	-4.9322	0.0000
SAB75	-0.0691	-40.3114	0.0000
SAB76	0.0890	56.3153	0.0000
SAB77	-0.0240	-7.8745	0.0000
SAB78	0.0826	29.2664	0.0000
SAB79	0.0639	23.8669	0.0000
SAB80	0.0662	12.8016	0.0000
SAB81	0.2887	63.7372	0.0000
SAB82	0.0979	67.6157	0.0000
SAB83	0.1085	32.0660	0.0000
SAB84	0.1018	67.0633	0.0000
SAB85	-0.0419	-19.3817	0.0000
SAB86	-0.0791	-63.0985	0.0000
SAB87	0.1543	52.3243	0.0000
SAB88	0.0906	81.4837	0.0000
SAB89	0.1310	18.9369	0.0000
SAB90	0.0066	4.6837	0.0000
SAB91	0.2065	129.3851	0.0000
SAB92	0.1593	64.8154	0.0000
SAB93	-0.0509	-8.5196	0.0000
SAB94	0.1500	47.2136	0.0000
SAB95	0.0579	7.6640	0.0000
SAICHIN	1.5640	433.6493	0.0000
RET54APP	0.0306	10.8974	0.0000
自由度調整済みR ²			0.6289

第5章 市場制約としての最低賃金

1. はじめに

アメリカでは、1980年代を通して据え置かれてきた連邦最低賃金が1990年に引き上げられ、その後段階的に数回にわたり引き上げられた。この動きに呼応して、1990年代を通じ最低賃金が雇用に及ぼす影響について、実証経済学の文脈においては活発な議論が交わされた。ただ最低賃金の引上げが雇用に及ぼす影響については、明確な結論が出ないまま今日にいたっている¹。一方、日本に目を向けると最低賃金に関する議論はこれまで活発に行われてきたとは言いがたい。日本で最低賃金に関する議論が実証経済学の俎上に頻繁に上らなかった背景としては、次の2点が考えられる。(1)ここ数年は、毎年、多くても数円単位でしか最低賃金に変化していない。そのため、最低賃金額の変化が雇用量に及ぼす影響を把握しづらかった。(2)最低賃金額の水準が市場の平均賃金に比べるとあまりにも低すぎて、最低賃金の影響を直接に受ける労働者の数が全労働者に対して極めて少ない。そのため統計資料の標本サイズが小さい場合、あるいは集計されたデータしか得られない場合は最低賃金の影響を直接に受ける労働者数を把握できず、最低賃金の雇用に与える影響を実証することが実質的に不可能であった。

今回、『賃金構造基本統計調査』の個票データから最低賃金未満で就労している労働者数を集計してみると、その割合は『賃金構造基本統計調査』が対象にしている雇用者の全体からすれば1.6%と確かに小さい値であった。ただし、実数で言えば約43万件であり、無視できない数の労働者が最低賃金未満の賃金で就業していることもまた事実である。これら労働者の一部は最低賃金を適用している企業で、雇用機会を得られなかった労働者と考えられる。そのため、企業と労働者の範囲を適切にとれば、日本においても最低賃金が当該市場の需要制約として機能している可能性がある。

そもそも最低賃金設置の目的は、多くのパートタイム労働者等、相対的に賃金が低い労働者の賃金水準全体に影響を与えることもさることながら、絶対額で賃金が低廉である労働者の労働条件の改善を図ることにある。『賃金構造基本統計調査』から得られる最低賃金未満で就労している労働者の一部は、まさに最低賃金法が想定している賃金水準の労働者といつてよい。今回、『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いることにより、従来懸念事項であった低賃金労働者のデータ数が一定数確保できる。このメリットを生かし、本稿では最低賃金額近辺で就業している労働者とその額を提示している企業に焦点を絞り、最低賃金が労働需要に影響を及ぼしているのか、すなわち当該市場の制約となっているのかを検証する。

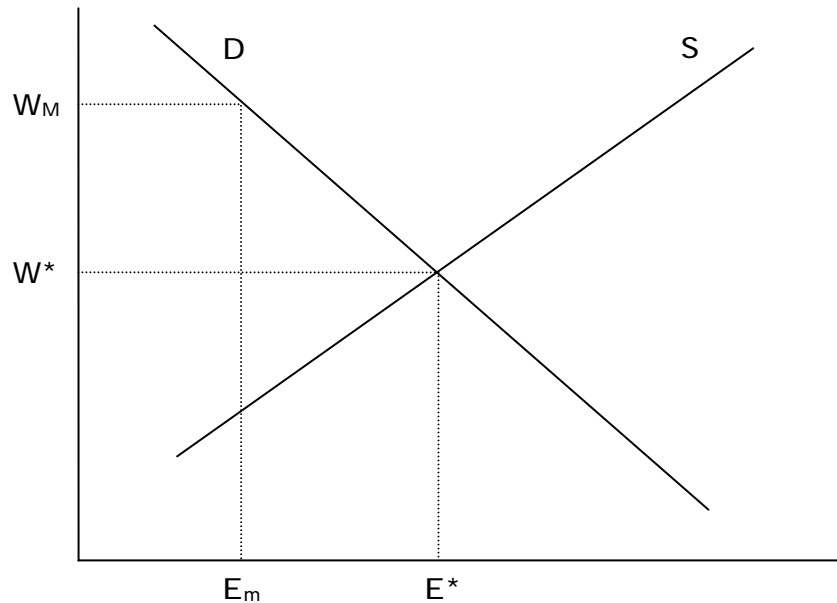
¹ 1990年代までのアメリカの最低賃金に関する経済学的分析についてはBrown (1999) に詳しくまとめられている。

2. 基本モデル

日本において最低賃金は労働市場の有効な制約として機能しているか。この疑問は取りも直さず、最低賃金額が労働市場の均衡賃金額より高く設定されているかどうかということである。このことを図示すれば図 5-1 のようになる。図 5-1 にて W_m が設定されている最低賃金であり、 W^* は当初の均衡賃金である。横軸は雇用量を表しており、 D は労働需要曲線、 S は労働供給曲線を示す。単純な完全競争モデルを仮定すれば、均衡賃金以上の額に最低賃金が設定された場合、労働コストの上昇は労働需要に影響を及ぼし、雇用量は $|E^* - E_m|$ 分だけ減少することになる。逆に最低賃金が均衡賃金を下回る額に設定されているときは、最低賃金は賃金および雇用量には影響を及ぼさない。すなわち最低賃金が均衡賃金より低く設定されている場合は、最低賃金に労働市場を制約する機能はないといえる。このように最低賃金が有効な制約として働いているかどうかを判断するためには均衡賃金額の水準が分かればよく、その額と最低賃金額の大小を比較すればよいことになる。しかしながら、その均衡賃金額を求めることは容易ではない。

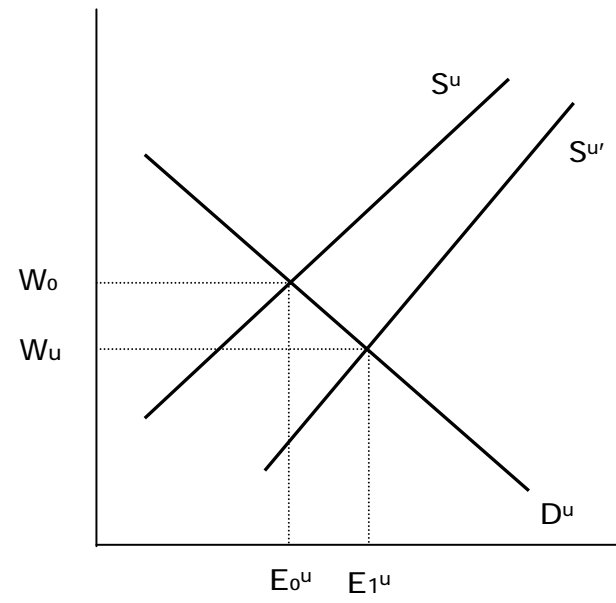
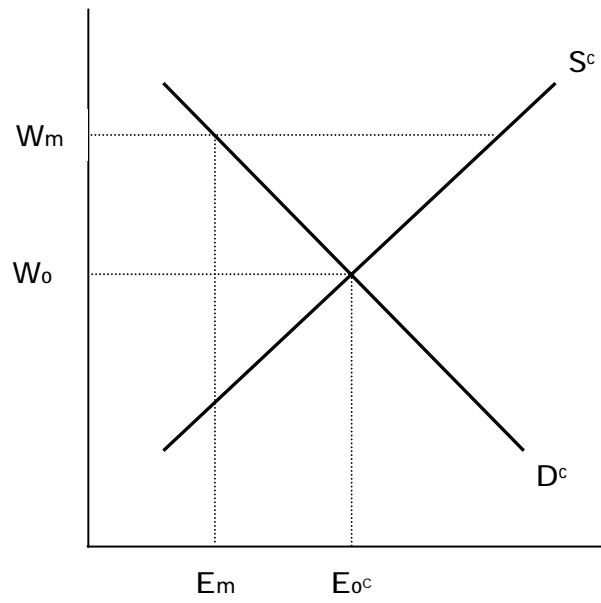
均衡賃金の推計は、原理的には労働需給関数をそれぞれ特定して、その交点を求めればよい。ただ実証上問題となるのは、最低賃金が存在しなかった労働市場は近年の日本において存在していないことである。さらに日本において最低賃金額は大きく変化していないことも問題となりうる。そのため、需給曲線の形状を既存データによって把握することは困難である。さらに、もう一つ実証する上で問題となるのは、図 5-1 で想定する労働者について、その特定である。図 5-1 で示される労働力は、技能や余暇選好などに関してその同質性が仮定されなければならない。一般労働者に比べて低賃金であるパートタイム労働者に限定して考えた場合でも、技能レベルは多岐にわたりその個人の稼得能力は大きく異なる。また、就業する必要性も個人によって大きく異なるであろう。つまり学歴、年齢、就業形態等、どのようなカテゴリーで労働者を区分しても、最低賃金法が想定している「賃金の低廉な労働者」よりも技能水準の高い労働者が必ず含まれる。すなわち、諸統計で把握しうるいずれのカテゴリーの労働者グループの場合でも、その均衡賃金は最低賃金よりも通常、高くなることが考えられる。

図 5-1 最低賃金と均衡賃金



そこで本稿では、以下に示す Welch (1976) の比較的単純な二部門モデルを拠り所として、最低賃金が労働市場の制約として機能しているかを間接的にアプローチしてみる。その Welch のモデルのエッセンスは、労働市場を最低賃金が適用される部門と最低賃金を適用していない部門の二つに分断して表現していることにある。この二部門モデルを図示すれば、図 5-2 のようになる。どちらの部門とも縦軸に賃金、横軸に雇用量をとっており、D、S で表される曲線はそれぞれ労働需要曲線、労働供給曲線を示している。労働市場でそもそも最低賃金が設定されていなければ、現在最低賃金が適用されている部門、されていない部門ともに同じ賃金額 W_0 で労働需給の均衡が成立しているものとする。ここで適用部門で最低賃金が均衡賃金 W_0 よりも高い W_m で設定されたとする。最低賃金が適用される部門では、この外生的な賃金の上昇によって超過供給が生じることになる。この動きは図 5-2 上にて、適用部門での雇用量が E_0 から E_m へ減少することによって表されている。適用部門で職を失った労働者 $|E_0 - E_m|$ の一部は、就業機会が保証された非適用部門へと移動する。この労働力の移動は図 5-2 上では非適用部門における、労働供給曲線のシフトとして示される ($S^u \rightarrow S^{u'}$)。このように非適用部門で労働供給が増加することは、結果として非適用部門での均衡賃金を W_u まで押し下げることになる。ゆえに、最低賃金が適用されている部門と適用を受けていない部門の間での賃金格差は、設定された最低賃金と当初の均衡賃金 W_0 との差以上の格差になる。また賃金による制約がないため、非適用部門での雇用量自体は増加することになる。

図5-2 二部門モデル



さて、本稿の目的は最低賃金額が労働市場の制約として効いているかどうかを検討することである。すなわち最低賃金が存在しなかった場合の均衡賃金額 W_0 自体に興味があるのではなく、最低賃金額 W_m が均衡賃金額 W_0 を上回っているかどうかのみ関心を向ければよい。適用部門で職を失った労働者の非労働力化する割合がすべての市場で一定とすれば、Welch のモデルからは最低賃金額 W_m が均衡賃金 W_0 を大きく上回っている市場ほど、非適用部門での雇用量が大きいことがわかる。逆に最低賃金額 W_m が均衡賃金 W_0 を下回っていた場合、最低賃金の存在は適用部門、非適用部門ともに雇用量に対して影響を与えないことになる。

日本では都道府県、およびその下での産業を単位として最低賃金額が設定されている。そこで各都道府県を各々一つの市場と考えれば、最低賃金が市場の制約として機能している場合、最低賃金市場価値が相対的に高い県ほど非適用部門での雇用量が多いことになる。実証的には、都道府県ごとに非適用部門での雇用者数を最低賃金の市場価値に回帰させればよい。そのとき最低賃金の係数が正に有意に効いていた場合は、日本において最低賃金が市場の制約として機能しているといえる。逆に最低賃金額の係数が有意でない場合、あるいは係数の値が負の値をとった場合は最低賃金が市場の制約としては機能していないことになる。この方法によるアプローチでは、最低賃金額の大小と非適用部門での労働者数さえ分かればよい。計測が困難な労働需給曲線の推定を回避しつつ、最低賃金が市場の制約として機能しているかどうかを検証することが可能となる。

ただ、この Welch のモデルを日本の労働市場に当てはめるには、一つの問題がある。それは最低賃金の適用除外労働者をのぞいて、日本には非適用部門が大きな規模で制度上存在していないということである。それでは実際最低賃金未満の額で就労している労働者は、どのような企業に雇われていることになるのか。提示しているモデルは労働需要が雇用量を決定しているものであるため、労働需要側の属性を把握しておくことは肝要である。

端的に言えば、適用除外労働者を除き、最低賃金未満の賃金で労働者を雇用している企業は、最低賃金法を守っていない企業ということになる。ただその場合は、法律に絶対の強制力がないということの意味しており、逆に最低賃金近辺の額を提示している適用部門の企業はなぜ最低賃金を適用しているのかという疑問が出てくる。最低賃金近辺の額で労働者を雇う大多数の企業が最低賃金を適用している現状を考えれば、遵守企業にとっては最低賃金法を守ることが合理的であると考えるのが適切であろう。反対に適用していない企業は何らかの理由で、適用しないことが合理的と考えている。最低賃金に対する考え方の違いがあることから、遵守企業、非遵守企業、両者は質が異なる企業と仮定しなければならない。

そもそも危険回避的な企業にとっては、最低賃金法を犯して得られる利益より法を犯したことによる期待損失が大きければ、最低賃金以下の額で労働者を雇うインセンティブは通常は発生しない。最低賃金法では最低賃金以下の賃金は無効とされ、また違反した使用者には罰則が規定されている。また法に違反する行為はそれだけで企業の社会的信用の喪失につな

がる。図 5-2 において、同一の労働需要曲線上の賃金と雇用量の組み合わせは、その需要曲線に直面している企業にとって無差別である。最低賃金の遵守企業が最低賃金額の賃金を提示しているということは、上記のような罰則等の存在からわざわざ最低賃金以下の額で労働者を雇うメリットがないためと考えられる。もちろん一社が抜け駆けして最低賃金以下の賃金を提示すれば、法律違反に伴う損失は一定の下で、より低い賃金で多くの労働者を雇うことができ利潤を獲得できる。ただ他社も最低賃金および法律に対する考え方が同じなので、追従して最低賃金以下の賃金を提示するようになる。結局はもとの需要曲線におさまり、法律違反に伴う損失を考えれば最低賃金額を提示することが当該企業にとって得策ということになる。

一方の非遵守企業については、次のような企業が例として考えられる。(1)違反が発覚しないという信念の度合いが適用部門の企業より高い企業。(2)違反が発覚した際、その企業が考えている見込み損失額が遵守企業より低い企業。(3)遵法意識が遵守企業より低い企業。(4)守るべき最低賃金額を正確に把握していない企業。また最低賃金を適用しない企業は、労働供給曲線との関係から、最低賃金を適用している企業より安い賃金で労働力を確保できる。そのため、最低賃金遵守企業より労働 1 単位あたりの生産性が低く、最低賃金額を労働者に支払うと操業できない企業でも、図 5-2 の非適用部門では操業が可能となる。図 5-2 で示した本来の非適用部門企業が制度的な保護のもとにレント²を発生させるのであるなら、日本における上記企業の場合は違法行為に伴うリスクを背負うことでレントを発生させているといえよう。

他にも、非適用部門に登場しうる最低賃金遵守企業と異質な企業としては、労働力の買い手独占を有している企業があげられる。市場に新規企業の参入障壁があり、労働者の地域間、産業・職種間の移動性向が低い状況を想定すれば、労働力の買い手独占の状況が発生しうる。この場合、企業が自社の利潤を最大化するように市場の賃金を決定しうる。そのため、独占企業が提示した賃金が最低賃金よりも低いケースは発生しうる。またその賃金で操業したとき、最低賃金法を違反して操業することの期待損失を計上しても、独占企業に利潤が発生するならば、独占企業にとっては最低賃金以下のその賃金を提示することが合理的となる。この場合企業城下町のような大きな市場を有している企業でなくても、上で述べた参入障壁や移動性向の低さといった条件がそろえば、比較的規模の小さい市場でも独占が成立しうる。

一方、供給側の労働者は適用部門と非適用部門でどのような属性の違いがあるのだろうか。これについては先見的にうかがい知ることができない。本稿の目的は最低賃金の市場制約についてである。モデルでは非適用部門での労働供給シフトのみが雇用量に影響を与えるため、当座、結果としての非適用部門での労働者数さえ分かればよい。そこで本稿では適用部門と非適用部門の労働者は同質であると仮定し、雇用割当により適用部門で職を得られなかった

² 経済学では、需要に対して供給が不足している希少な資源が生み出す特別な収益をレントと読んでいます。

労働者が非適用部門に便宜的に振り分けられていると考えることにする。

日本で最低賃金額が大きく変化をしていないことは、最低賃金額の上昇が雇用量へ与える影響を把握する上で障害となる。ただ一方で、最低賃金額の変化というショックの発生による市場の調整過程を考える必要があまりないという側面もある。すなわち、このような比較的単純なモデルを用いて最低賃金近辺額の労働市場を描写できる余地が十分あるといえよう。

3. データおよび指標の吟味

本稿では『平成 15 年版賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて、労働者の賃金および労働時間を計測する。最低賃金額未満の値で就業している労働者の比率（以下では、最低賃金未満率と呼ぶ。また、最低賃金額未満で就労している労働者を最低賃金未満者という。）は非常に小さい値であるため、本来、未満率に計上すべきでない労働者を計上してしまう等、わずかな値の変化によって大きな影響をうける。そのため、『賃金構造基本統計調査』から得られる未満率は、市場を描写する際に信頼に耐えうる数字かどうかについて、実際の推計の前に検討しておく必要がある。

また、最低賃金については、地域別最低賃金のほかに特定の産業に適用される産業別最低賃金がある。今回分析に耐えうるデータ数が確保できたからといっても、各都道府県の産業を一つの市場とみなして分析の単位とする場合は、さすがに十分なデータ数がそろわない。そのため今回は都道府県を単位とすることになるが、その場合この多数存在する最低賃金を一つにまとめなければならない。また最低賃金未満率についても県別に異なる産業構成をどのように反映させるかといった問題もある。このような観点から、今回の回帰分析ではどのような指標を用いるかについても、あわせて本節で述べることにする。

3-1 最低賃金額未満率の吟味

『平成 15 年版賃金構造基本統計調査』から、最低賃金未満者を集計すると全国で約 43 万人にのぼる。その際、労働者の賃金は、月額の内定給与から精勤手当、通勤手当、家族手当の 3 つの手当を引いたもの³を内定労働時間で除した時間あたり賃金で評価している。対応する最低賃金額は労働者の産業に応じて、(1)産業別最低賃金が設定されていない産業で就業している労働者は当該県の地域別最低賃金、(2)産業別最低賃金が適用されている産業で就業している労働者についてはその該当する産業別最低賃金、をそれぞれ対応させている。また『賃金構造基本統計調査』は毎年 6 月の調査であるため、本稿では平成 15 年 6 月時点で適用されていた時間あたり最低賃金額を(1)、(2)ともに用いている。

³ 既に第 3 章で指摘したように、通勤手当、精勤手当、家族手当の 3 手当は調査対象事業所すべてで調査されているのではなく、製造業で 99 人以下の事業所、卸売・小売業、飲食店またはサービス業で 29 人以下の事業所に限定されている。上記以外の事業所については 3 手当の調査を行っていないため、3 手当を除いた計算はできないことになる。

都道府県別にその最低賃金未満率（祖率）を出したものが表 5-1 である。通常、率をとる場合、人口の少ない県では分母が相対的に小さくなるために、最低賃金未満率が分子の影響をうけて変動しやすくなる。表 5-1 には、人口規模の違いを確率論の枠組みから調整した経験ベイズ推定値を参考までにあわせて掲載している⁴。ただし今回の推計では、都道府県を単位として大規模なデータ数が得られていることから、祖率と経験ベイズ推定値の間にはほとんど違いはなかった。

さて表 5-1 をみると、最低賃金未満率は概ねどの県においても 1% 台とかなり小さな値を示している。本来ならば、最低賃金額未満で労働者を雇用することは最低賃金法で禁止されている行為である。そのため、この数字が誤記入等の誤差ではなく何らかの労働市場の需給関係を表しているものなのかという疑問を、まずは解消しておかなければならない。実際に、最低賃金の未満者数は(1)最低賃金の適用除外労働者、(2)現物給与の存在、(3)単なる回答者の記入上のミス、によっても計上される。『賃金構造基本統計調査』にはこれらについて付加的な情報がないため、上記(1)～(3)に該当する件数を調査結果から除外することはできない。

ただ(1)の全労働者に占める除外労働者の数は概ね人口に比例していると考えられるため、さしたる問題とはならない。本稿では最低賃金額の高低と最低賃金未満労働者数の関係を回帰式によって説明する。そのため適用除外労働者が人口数に対して一定数の割合であれば、推計の際は定数項で吸収することができるからである。(2)についても、(1)と同様に、給料の

表 5-1 都道府県別、最低賃金未満率

	未満率 (祖率)	未満率 (経験ベイズ 推定値)		未満率 (祖率)	未満率 (経験ベイズ 推定値)
北海道	4.07%	4.07%	東京都	0.74%	0.74%
青森県	3.54%	3.53%	神奈川県	1.53%	1.53%
岩手県	2.35%	2.35%	新潟県	1.91%	1.91%
宮城県	1.11%	1.11%	富山県	0.93%	0.93%
秋田県	1.67%	1.67%	石川県	2.23%	2.23%
山形県	1.12%	1.12%	福井県	0.65%	0.66%
福島県	1.66%	1.66%	山梨県	1.37%	1.37%
茨城県	1.35%	1.35%	長野県	1.70%	1.70%
栃木県	2.09%	2.09%	岐阜県	1.69%	1.69%
群馬県	1.21%	1.21%	静岡県	1.85%	1.85%
埼玉県	1.87%	1.87%	愛知県	1.19%	1.19%
千葉県	1.42%	1.42%	三重県	2.48%	2.48%

⁴ 本文中で用いた経験ベイズ推定値は、下記の手法で求めた。dk を都道府県 k における最低賃金未満で雇用されている雇用者数とし、その dk を当該県の雇用者数と最低賃金未満率をパラメータとして持つ Poisson 分布に従う確率変数と仮定している。また、最低賃金未満率の事前分布には Poisson 分布と自然共役のガンマ分布を仮定した。その上で、未満人数 dk の周辺尤度を最大化し、得られたパラメータから未満率の経験ベイズ推定値を算出した。なお、最適化手法には Nelder-Mead 法を用いた。

表 5-1 都道府県別最低賃金未満率（続き）

	未満率 (祖率)	未満率 (経験ベイズ 推定値)		未満率 (祖率)	未満率 (経験ベイズ 推定値)
滋賀県	1.72%	1.72%	香川県	1.30%	1.30%
京都府	1.45%	1.46%	愛媛県	1.07%	1.07%
大阪府	0.94%	0.94%	高知県	1.44%	1.44%
兵庫県	1.69%	1.69%	福岡県	1.59%	1.59%
奈良県	1.74%	1.74%	佐賀県	1.18%	1.18%
和歌山県	1.48%	1.48%	長崎県	2.11%	2.11%
鳥取県	0.64%	0.65%	熊本県	1.69%	1.69%
島根県	1.44%	1.44%	大分県	2.69%	2.69%
岡山県	1.34%	1.34%	宮崎県	3.16%	3.15%
広島県	1.58%	1.58%	鹿児島県	1.74%	1.74%
山口県	2.84%	2.84%	沖縄県	3.94%	3.93%
徳島県	1.08%	1.08%			

一部を現物給与で受給している労働者は全労働者に対して一定の割合と考えてよいかもしれない。ただ都道府県間で地域差があることも否定できない。都道府県間での現物給与の多寡をコントロールしていないことは、今回の推計での一つの限界である。ただ、『賃金構造基本統計調査』を数年分用いれば、都道府県を一つの階層としたマルチレベル分析が行える。今後、そのようなマルチレベル分析を行えば都道府県固有の影響を排除することは可能ではある。

(3)についてであるが、『賃金構造基本統計調査』では、回答者は所定内給与および所定内労働時間について月あたりで記入することになっている。そのため時給あるいは日給で雇用されている労働者の場合、1月あたりの賃金、労働時間に直すときにその労働者が実際に得た賃金、時間との間に乖離が発生する可能性がある。この記入ミスについては、さらに2つのパターンに分けられる。1つは回答者の錯誤から1ヶ月の労働時間を数時間分過大評価してしまう、あるいは賃金月額を過小評価してしまうミスである。このようなミスが頻発すれば、最低賃金額かその値よりもわずかに高い額で就業している労働者が多い地域で、最低賃金未満率を過大評価してしまう。ただし、それら労働者が最低賃金近辺で働いていることには変わらない。図5-2で想定した労働者と同じ労働者といえる。そのため未満率を最大に過大評価したとしても、図5-2で示せば適用部門での労働需要曲線と供給曲線が (E_m, W_m) の点で交わり、適用部門と非適用部門の区別がなくなるにとどまる。この場合に限り、最低賃金は市場の制約とはなりえないが、未満率がすべてこの種の実誤りで占められているとも考えられない。そのためこの種の実誤りが原因で、最低賃金に市場制約がないにもかかわらず、最低賃金の存在が適用部門での雇用を奪うと誤って判断してしまう危険性はほとんどないといえよう。

考えられるもう1つの記入上のミスは、月額の所定内給与の欄に週あたり賃金を書く、労

働時間が賃金に対して異常に長すぎる等、あまりにも実態と異なる値が記入されてしまうケースである。その発生頻度が高いと、最低賃金額未満での就業者数自体が何の情報も持たない数字となる。

以上みてきたように、最低賃金未満額での就業者数 43 万人という値の中には、最低賃金の適用除外労働者、統計に表れている給与のほかに現物給与を得ている労働者、そして記入上のミスといったケースが含まれている。そのため 43 万人という数字は、最低賃金の市場での制約を分析するという観点からは割り引いて考える必要はある。しかしながら、これらのバイアスは最低賃金が市場の制約として機能しているかどうかのみに関心がある場合、係数のわずかな過大評価、過小評価はそこまで大きな障害とはならない。最低賃金額と最低賃金未満での就業者数の関係について、係数の値そのものではなく、その正負の関係だけに着目すればよいからである。もちろん最低賃金市場の大きさ自体に関心がある場合は、正確な未満率の把握は解決されなければならない問題ではある。

なお、『賃金構造基本統計調査』では従業員が 5 人未満の事業所を調査の対象にしていない。これらの事業所においては、従業員規模の大きい事業所に比べて最低賃金未満で雇用されている件数も多いことが予想される。

3-2 最低賃金未満率の標準化

表 5-2 は産業別の最低賃金未満者数および最低賃金未満率を示したものである⁵。これら産業のリストは、日本標準産業分類（第 10 回改定分類）における中分類に該当する産業である。ただし表 5-2 に記載の武器・その他の製造業、卸売業、小売業、飲食店の 4 産業については、2003 年『賃金センサス』の分類に従い、複数の中分類産業を一つにまとめたものである⁶。

また、小分類に該当する紙製造業、印刷業、その他の金属製品製造業、郵便業、郵便受託業、自動車小売業、自転車小売業の 7 産業については、2003 年『賃金センサス』で産業別集計がされているため、これら産業については最低賃金未満率を集計し表記している。なお、産業別最低賃金は制度上小分類（又は細分類）であるものの実質上は、ほぼ中分類で各都道府県別に設定されているものが多いが、その中分類の中に一部適用除外の小分類産業がある。残念ながら『平成 15 年版賃金構造基本統計調査』ではこれら小分類産業を把握できないため、本稿では適用除外産業を考慮せずに中分類を基準にまとめている。

⁵ 注 1 と同様の方法で産業別最低賃金未満率の経験ベイズ推定値を計算している。

⁶ それぞれの産業で統合した日本標準産業分類中分類産業（第 10 回改定）は、下記ようになる。

武器・その他製造業 : 武器製造業 (F33)、その他の製造業 (F34)

卸売業 : 各種商品卸売業 (I48)、繊維・衣服等卸売業 (I49)、飲食料等卸売業 (I50)、建築材料、
鉱物・金属材料等卸売業 (I51)、機械器具卸売業 (I52)、その他の卸売業 (I53)

小売業 : 各種商品小売業 (I54)、織物・衣服・身の回り品小売業 (I55)、飲食料品小売業 (I56)、
自動車・自転車小売業 (I57)、家具・じゅう器・家具用機械器具小売業 (I58)、その他の小売業 (I59)

飲食店 : 一般飲食店 (I60)、その他の飲食店 (I61)

表 5 - 2 産業別最低賃金未満率

産業	最低賃金 未満者数	産業労働力	未満率	未満率 (経験ベイズ 推定値)
金属鉱業	0	1,186	0.00%	0.09%
石炭・亜炭鉱業	16	272	5.88%	4.72%
原油・天然ガス産業	2	1,936	0.10%	0.15%
非金属鉱業	96	23,857	0.40%	0.41%
総合工事業	7,258	1,256,772	0.58%	0.58%
職別工事業	2,589	276,910	0.93%	0.94%
設備工事業	2,579	598,917	0.43%	0.43%
食料品製造業	47,557	916,146	5.19%	5.19%
飲料・たばこ・飼料製造業	848	106,585	0.80%	0.80%
繊維工業	3,525	127,431	2.77%	2.77%
衣服・その他の繊維製品製造業	16,243	237,848	6.83%	6.83%
木材・木製品製造業	1,125	100,403	1.12%	1.12%
家具製造業	1,877	94,876	1.98%	1.98%
パルプ・紙加工品業	3,566	156,625	2.28%	2.28%
紙製造業	89	45,656	0.19%	0.20%
出版・印刷連産業	1,131	151,251	0.75%	0.75%
印刷業	1,641	264,592	0.62%	0.62%
化学工業	771	408,791	0.19%	0.19%
石油製品・石炭製品製造業	48	23,100	0.21%	0.21%
プラスチック製品製造業	3,385	317,431	1.07%	1.07%
ゴム製品製造業	1,085	113,852	0.95%	0.95%
なめし革・同製品・毛皮製造業	767	25,813	2.97%	2.97%
窯業・土石製品製造業	3,185	269,488	1.18%	1.18%
鉄鋼業	1,708	191,972	0.89%	0.89%
非鉄金属製造業	1,992	126,772	1.57%	1.57%
金属製品製造業 (その他の金属製品製造業を含まず)	7,525	437,812	1.72%	1.72%
その他の金属製品製造業	341	56,330	0.61%	0.61%
一般機械器具製造業	11,231	749,357	1.50%	1.50%
電気機械器具製造業	69,837	1,414,071	4.94%	4.94%
輸送用機械器具製造業	25,286	858,803	2.94%	2.94%
精密機械器具製造業	3,453	194,137	1.78%	1.78%
武器・その他製造業	2,435	129,826	1.88%	1.88%
電気業	131	129,489	0.10%	0.10%
ガス業	24	34,925	0.07%	0.07%
熱供給業	5	831	0.60%	0.66%
水道業	45	67,253	0.07%	0.07%
鉄道業	222	191,008	0.12%	0.12%
道路旅客運送業	22,050	490,300	4.50%	4.50%
道路貨物運送業	6,085	1,062,335	0.57%	0.57%
水運業	27	16,551	0.16%	0.17%
航空運輸業	60	37,653	0.16%	0.16%
倉庫業	425	78,808	0.54%	0.54%

表5-2 産業別最低賃金未満率(続き)

産業	未満者数	産業人口	未満率	未満率 (経験ベース 推定値)
郵便業	481	286,879	0.17%	0.17%
郵便受託業	28	321	8.72%	7.08%
電気通信業	115	110,247	0.10%	0.11%
卸売業	24,382	2,618,521	0.93%	0.93%
小売業	8,046	546,014	1.47%	1.47%
織物・衣服・身の回り品小売業	1,587	128,164	1.24%	1.24%
飲食料品小売業	28,869	1,325,164	2.18%	2.18%
自動車小売業	2,705	300,712	0.90%	0.90%
自転車小売業	0	350	0.00%	0.26%
家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業	2,272	191,572	1.19%	1.19%
その他の小売業	9,525	478,709	1.99%	1.99%
飲食店	17,876	836,895	2.14%	2.14%
銀行・信託業	138	292,197	0.05%	0.05%
中小企業金融業 (政府関係金融機関を除く)	36	152,572	0.02%	0.02%
農林水産金融業 (政府関係金融機関を除く)	0	13,522	0.00%	0.01%
政府関係金融機関	2	20,764	0.01%	0.01%
貸金業、投資業等非預金信用機関 (政府関係金融機関を除く)	73	77,066	0.09%	0.10%
補助的金融業、金融附帯業	7	11,836	0.06%	0.07%
証券業、商品先物取引業	72	91,081	0.08%	0.08%
保険業 (保険代理業、保険サービス業を含む)	10,884	387,893	2.81%	2.81%
不動産業	1,247	169,913	0.73%	0.73%
洗濯・理容・浴場業	9,494	193,697	4.90%	4.90%
駐車場業	126	10,165	1.24%	1.24%
その他の生活関連サービス業	1,444	93,738	1.54%	1.54%
旅館、その他の宿泊所	7,145	414,804	1.72%	1.72%
娯楽業(映画・ビデオ製作作業を除く)	7,317	465,693	1.57%	1.57%
自動車整備業	1,617	101,046	1.60%	1.60%
機械・家具修理業	443	134,770	0.33%	0.33%
物品賃貸業	975	130,002	0.75%	0.75%
映画・ビデオ製作業	110	37,292	0.29%	0.30%
放送業	67	49,186	0.14%	0.14%
情報サービス・調査業	886	613,821	0.14%	0.14%
広告業	195	72,635	0.27%	0.27%
専門サービス業(他に分類されないもの)	4,098	561,722	0.73%	0.73%
共同組合(他に分類されないもの)	969	220,072	0.44%	0.44%
その他の事業サービス業	16,062	1,033,530	1.55%	1.55%
廃棄物処理業	544	113,988	0.48%	0.48%
医療業	8,204	1,664,570	0.49%	0.49%
保険衛生	64	19,410	0.33%	0.33%
社会保険、社会福祉	4,238	681,807	0.62%	0.62%
教育	4,384	503,080	0.87%	0.87%
学術研究機関	143	160,000	0.09%	0.09%
宗教	1,433	25,498	5.62%	5.60%
政治・経済・文化団体	188	91,159	0.21%	0.21%
その他のサービス業	56	13,599	0.41%	0.42%

表 5-2 に記載している 88 産業をみると、そのうち 55 の産業で最低賃金未満率（経験ベイズ推定値）が 1%を下回っており、ほとんどの産業において最低賃金の未満率は大きくないといえる。一方で、最低賃金未満率（経験ベイズ推定値）が 4%を超えている産業は、食料品製造業、衣服・その他の繊維製品製造業、電気機械器具製造業、道路旅客運送業、郵便受託業、洗濯・理容・浴場業、宗教の 8 つの産業である。これに最低賃金未満率が 2%を超えている産業を加えると、石炭・亜炭産業、繊維工業、パルプ・紙加工品業、なめし革・同製品・毛皮製造業、輸送用機械器具製造業、飲食料品小売業、一般飲食店、保険業の 7 つの産業が該当する。このようにほとんどの産業では最低賃金未満の労働者は存在しないが、一部の産業によっては相対的に高い最低賃金未満率となっている。一部の産業で高い最低賃金未満率が発生している原因としては(1)産業固有の特性、(2)当該産業に産業別最低賃金が設定されている、の 2 点が考えられる。(1)は軽易な業務に従事する労働者が必要等といった産業の特性上、就業者に占める最低賃金近辺で雇用される労働者の割合が多いことがあげられる。また産業によっては住居補助等の現物支給の割合が高いことも考えられる。

表 5-2 からは、産業ごとに最低賃金の未満率にばらつきがあることが分かった。すなわち最低賃金未満者の多い産業に従事する労働者が他県に比べて多い県では、それだけで最低賃金の未満率が上昇してしまう。問題は、未満率が高い産業自体の就労者が県全体の就労者に占める比重は小さくても、当該産業の労働者を他県より多く有しているというだけでその県の未満率をあげてしまうことにある。後述するが、今回の分析において最低賃金の市場価値は最低賃金を地域および産業の平均賃金で除したもので評価する。また産業ごとの平均賃金の差はその労働力の比重をかけることで調整する。未満率の高い産業では概して平均賃金も低いことが予想されるが、労働者の比重が小さい場合は求める最低賃金の指標にほとんど影響を与えない。そのため最低賃金の市場価値は高くなり、未満率だけが高くなる。当然、各都道府県によって産業構成は異なる。このような理由から当該県の単純な最低賃金の未満率(祖率)をもって都道府県間の最低賃金未満者数の比較を行うことは適当でないといえる。ここでは各都道府県の産業構成の差異を調整するため、本稿では標準化比を最低賃金未満率の指標として使用する。標準化比とは年齢構成が異なる地域別の死亡率や疾病の罹患率を比較する際によく用いられる指標である。産業構成を年齢構成に置き換え、未満率を死亡率に置き換えて考えてみると、今回、標準化比をとる意味が理解できるであろう。

その標準化した当該県の最低賃金未満者数比 (SR) は

$$SR = \left(D / \sum_i p_i d_i \right) \times 100$$

によってあらわされる。

ここで、

D：当該県の最低賃金未満者数

p_i：当該県の産業 i の労働者数

d_i : 基準未満率

である。

基準未満率 d_i は、産業 i について、その全国の最低賃金未満者を全国の労働者数で除したものである。すなわち産業 i を日本全国で評価した未満率となる。このように標準化比は、各産業の未満率が全国でそれぞれ一様とした場合に期待される未満労働者数と実際の未満労働者数を比較したものである。この値が 1 より大きい都道府県は、全国平均よりも最低賃金未満の賃金で就労しているものの割合が多いと判断される。表 5-3 に各都道府県の最低賃金未満者数の標準化比を示した。なお経験ベイズ推定値は、実際の標準化比とほぼ同じ値を示していたので表 5-3 では割愛した⁷。

表 5-3 都道府県別標準化比

標準化比	標準化比	標準化比	標準化比
北海道 2.77	東京都 0.59	滋賀県 0.97	香川県 0.82
青森県 1.95	神奈川県 0.95	京都府 0.90	愛媛県 0.66
岩手県 1.19	新潟県 1.12	大阪府 0.69	高知県 1.09
宮城県 0.65	富山県 0.62	兵庫県 1.01	福岡県 1.10
秋田県 0.83	石川県 1.38	奈良県 0.94	佐賀県 0.66
山形県 0.57	福井県 0.38	和歌山県 1.08	長崎県 1.20
福島県 0.87	山梨県 0.71	鳥取県 0.33	熊本県 0.99
茨城県 0.82	長野県 0.88	島根県 0.84	大分県 1.72
栃木県 1.16	岐阜県 1.07	岡山県 0.83	宮崎県 1.87
群馬県 0.64	静岡県 1.04	広島県 1.07	鹿児島県 0.99
埼玉県 1.09	愛知県 0.75	山口県 1.94	沖縄県 2.78
千葉県 0.98	三重県 1.36	徳島県 0.77	

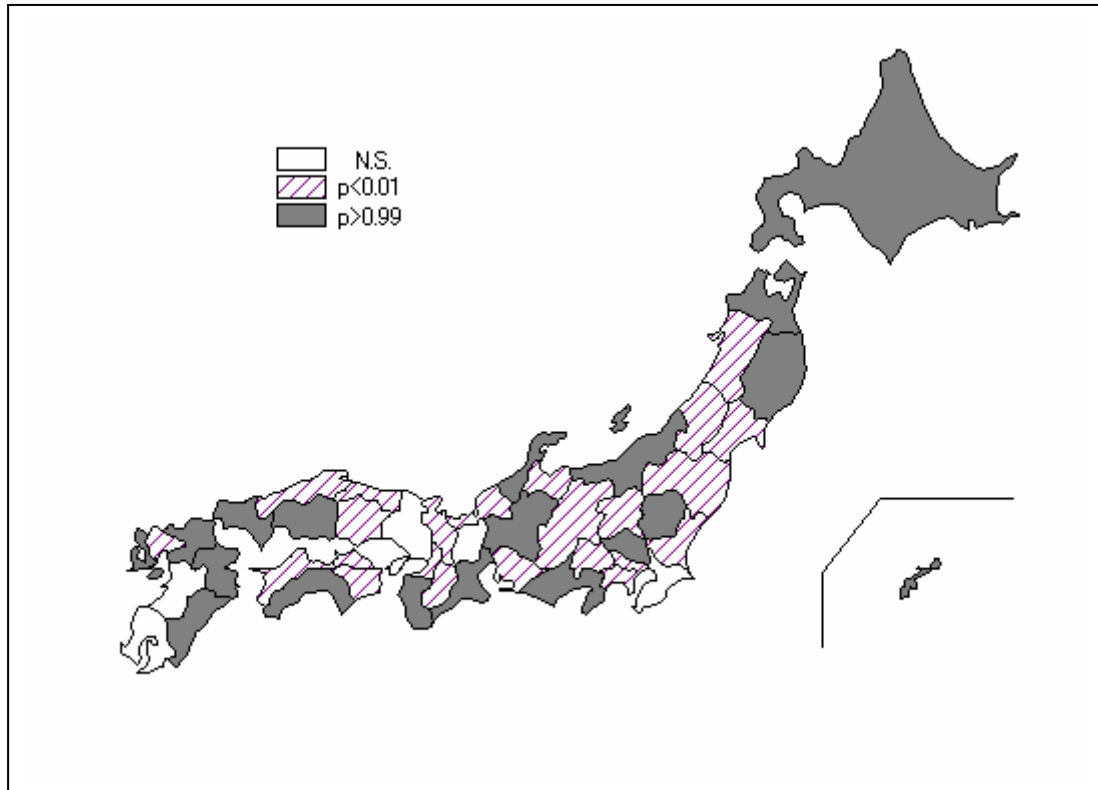
表 5-3 をみると、北海道と沖縄県が 3 に近い値を示しており、両県では最低賃金未満者数が全国平均（期待値）に比べてかなり多いことがわかる。一方、福井県および鳥取県では標準化比が 0.3 ポイント台で他県に比べて低い値を示している。

この都道府県間の最低賃金未満者数の違いをさらに分かりやすくするため、図 5-3 に全国平均（期待値）に比べて最低賃金未満者数が有意に多い県と少ない県をそれぞれ塗り分けて示した。ここでは当該県の期待未満者数を平均とするポアソン分布を仮定し、実際の最低賃金未満者数が 1%水準で有意に少ない県 ($p < 0.01$) を斜線で、有意に多い県 ($p > 0.99$) を黒で塗りつぶしている。白地はそのどちらでもない県である。図 5-3 をみると、最低賃金未満者数が有意に高い県、あるいは低い県は、点在しているのではなく、隣接県同士で固まっているようにもみえる。今回の分析では、都道府県単位で市場が分断されているという、やや強い仮定をおいている。すなわち労働者は他県で W_u よりも高い（最低）賃金が提示されていても、これまで就業してきた県にとどまり W_u を受け入れることになる。企業も W_u

⁷ 注 1 での当該県の労働者数を最低賃金未満労働者数の期待値に置き換え、あとは同様の方法で最低賃金未満者数比 (SR) の経験ベイズ推定値を計算した。

に相当する額に最低賃金が設定されている県で求人を行わないということである。図 5-3 をみるかぎり、最低賃金未満率の近接県での類似性および、地域間労働移動による賃金の平準化といった、最低賃金の労働市場への影響を空間的な視野から捉えた分析が今後必要になるであろう。

図 5-3 最低賃金未満者数が高い県および低い県



3-3 最低賃金の指標

都道府県ごとに最低賃金の未満者数を最低賃金に回帰するためには、都道府県で異なる物価や賃金水準の違いを考慮に入れなければならない。そこで本稿では各都道府県平均賃金との相対で実質化することにする。また一部の産業では産業別最低賃金が個別に設定されている。先で示したモデルを検証するには、各都道府県で統一したひとつの最低賃金の指標を構築しなければならない。そこで本稿では産業ごとに、その労働者数でウェイト付けした最低賃金指標を作成し、それを分析に用いる。その最低賃金指標 (= **kaitz**) は次のとおりである。

$$kaitz_{region} = \frac{\sum_i \frac{c_i \cdot mw_{region}}{w_i}}{\sum_i \frac{c_i \cdot mw_i}{w_i}}$$

ここで、 w_i は産業 i の平均賃金、 mw_{region} は当該県の地域最低賃金、 mw_i は当該県の産業 i に適用されている産業別最低賃金である。産業 i が産業別最低賃金の適用対象産業であれば $mw_{region} = 0$ 、産業別最低賃金の適用対象の産業でなければ $mw_i = 0$ とする。また c_i は当該県

の全産業の労働者に占める産業 i の労働者数の割合である。このように最低賃金の相対額を適用労働者の人数によってウェイトづけしたものはカイツ・インデックスと呼ばれている。表 5-4 に各都道府県の最低賃金指標（カイツ・インデックス）を表示しておく。

表 5-4 各都道府県別、最低賃金指標の値

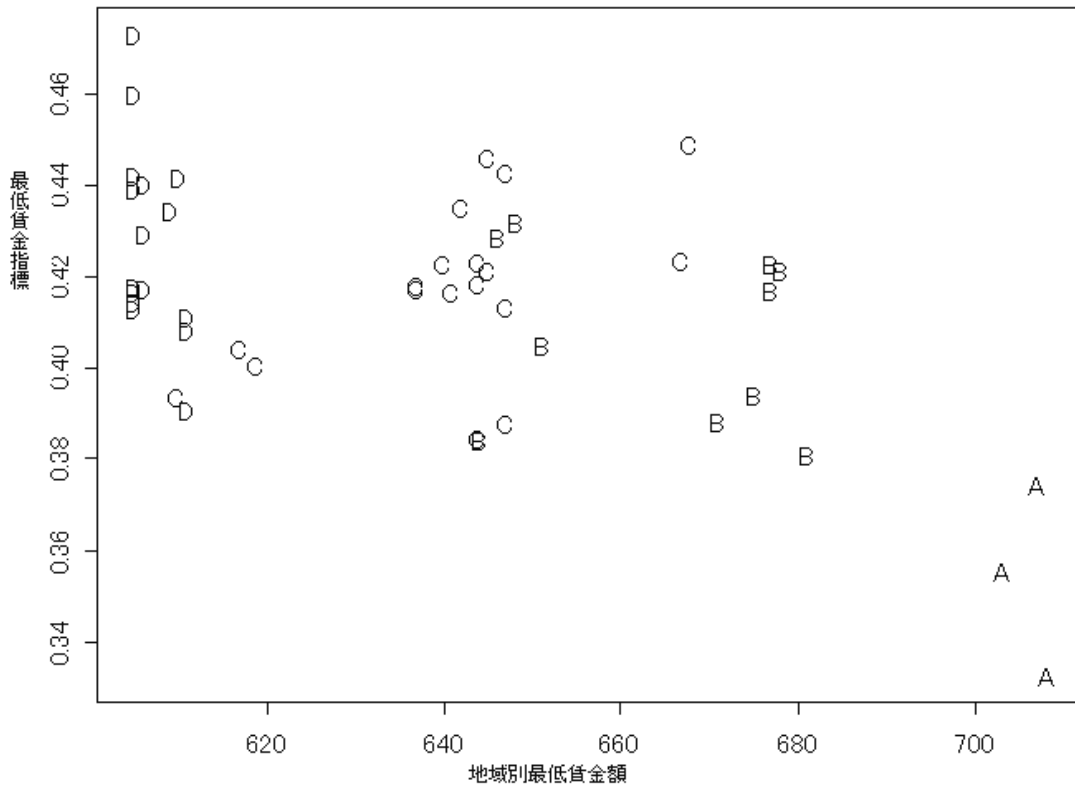
北海道	0.42	東京都	0.33	滋賀県	0.41	香川県	0.40
青森県	0.46	神奈川県	0.37	京都府	0.42	愛媛県	0.41
岩手県	0.44	新潟県	0.42	大阪府	0.36	高知県	0.41
宮城県	0.40	富山県	0.42	兵庫県	0.39	福岡県	0.38
秋田県	0.42	石川県	0.45	奈良県	0.44	佐賀県	0.41
山形県	0.42	福井県	0.44	和歌山県	0.42	長崎県	0.41
福島県	0.39	山梨県	0.41	鳥取県	0.44	熊本県	0.44
茨城県	0.39	長野県	0.43	島根県	0.43	大分県	0.43
栃木県	0.43	岐阜県	0.45	岡山県	0.42	宮崎県	0.44
群馬県	0.42	静岡県	0.39	広島県	0.38	鹿児島県	0.42
埼玉県	0.42	愛知県	0.38	山口県	0.42	沖縄県	0.47
千葉県	0.42	三重県	0.42	徳島県	0.39		

その算出方法により、この最低賃金の指標は平均賃金に対して産業ごとに加重された最低賃金の値が相対的に高い県ほど高くなる。つまりこの指標の値が高いほど、その地域における最低賃金の市場価値が相対的に高いことになる。表 5-4 をみると沖縄県が **0.47** で最も高い。次いで青森県の **0.46**、石川県、岐阜県の **0.45** となっている。一方、指標の値が最も小さい県は、東京都の **0.33** であり、次いで大阪府の **0.36**、神奈川県の **0.37** の順になっている。

また、各県の主たる最低賃金である地域別最低賃金額と最低賃金指標の関係を、散布図を用いて図 5-4 に示した。なお、図中のアルファベットは最低賃金改定の目安ランクを示している。中央最低賃金審議会は、最低賃金の改定幅について都道府県ごとに目安を設定しており、その改定額の目安の高い方から **A,B,C,D** のランクがつけられている。一般的に、最低賃金額が高い県ほど目安ランクも高い。

さて、図 5-4 をみると地域別最低賃金額が高い県ほど最低賃金指標が低い傾向にある。実際、相関係数でも -0.53 と両者の間にはやや強い負の相関がある。つまり地域別最低賃金額が高い地域ほど、平均賃金で基準化した最低賃金の価値が低いことになる。高々数十円の最低賃金額の差では、平均賃金の差を吸収できていないことになる。また図 5-4 から地域別最低賃金額を同様の金額の地域間で比較すれば、最低賃金指標の値にばらつきがあることが伺える。

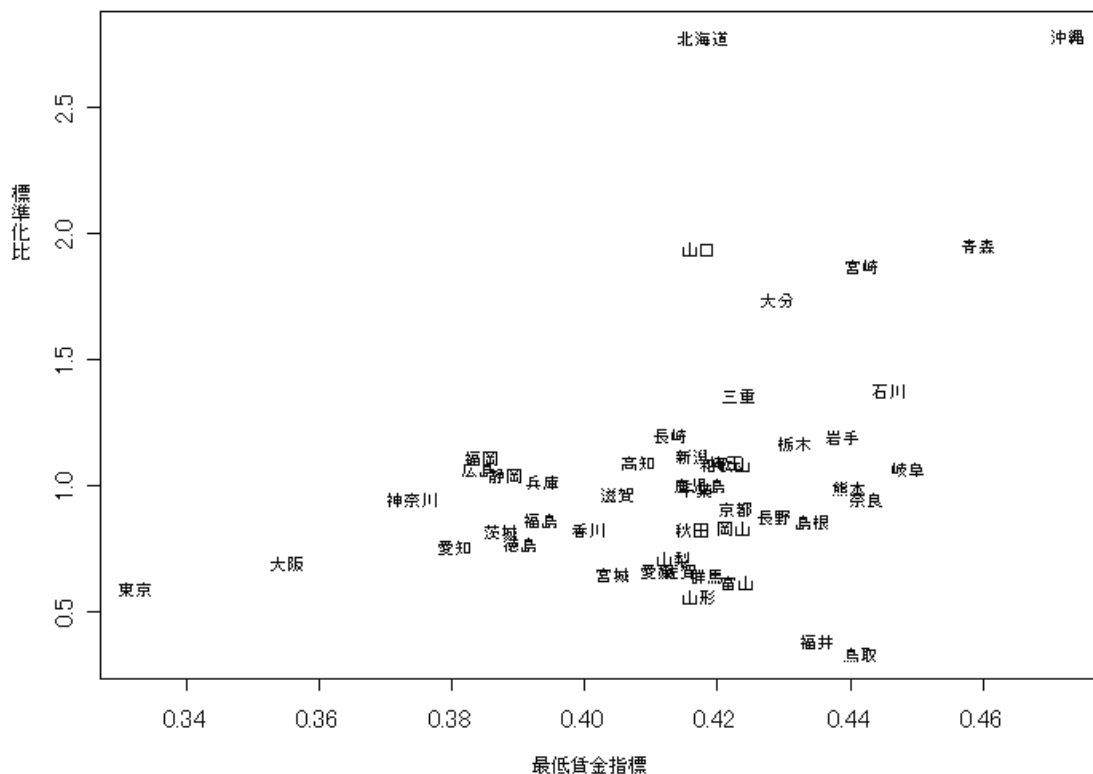
図 5-4 地域別最低賃金額と最低賃金指標



4. 推計結果

最低賃金額とその未満率について回帰分析による推計結果を示す前に、まずは図 5-5 に両者の散布図を提示しておく。図 5-5 をみると、最低賃金の指標が高い県では概ね標準化比も高い値を示しているようである。中でも沖縄、青森、宮崎、大分の各県は最低賃金指標、標準化比のいずれにおいても高い県であることがうかがえる。一方、東京都と大阪府はいずれの指標とも小さい値を示している。

図 5-5 最低賃金指標と標準化比の関係



さて『賃金構造基本統計調査』が対象にしている雇用者全体に比べて、最低賃金額未滿で就業している労働者の数は極めて少ない。そのため本稿では **Poisson** 回帰モデルを用いて最低賃金未滿率と最低賃金の関係をあらわすことにする。推計する回帰式は次のとおりである⁸。

$$d_k | \mu \sim \text{Poisson}(\mu) \quad (\text{dk の期待値を } \mu \text{ とする})$$

$$\log \mu_k = \log e_k + \beta_0 + \beta_1 \text{kaitz}_k + \dots + \beta_m x_m$$

ここで

- d_k 都道府県 k の最低賃金未滿者数
- e_k 都道府県 k の期待最低賃金未滿者数
- kaitz_k 都道府県 k の最低賃金指標
- x 他のコントロール変数

d_k を e_k で除したものが、これまで述べてきた標準化比となる。コントロール変数としては次の 2 つのものを考え、適宜モデルに組み込んで推計している。1 つは当該県の全雇用者に

⁸ 通常のポアソン回帰モデルでは deviance の値が高かった。そのため、表 4-1 の推計結果は over-dispersion を考慮したモデルの推計値を示している。

占める 18 歳未満の雇用者の割合および 65 歳以上の雇用者の割合である。18 歳未満又は 65 歳以上の労働者は産業別最低賃金の適用除外労働者となる。またこれら 2 つの年齢カテゴリーは実際に最低賃金近辺の賃金で就労するケースが多いためである。もう 1 つのコントロール変数は、有効求人倍率である。これは都道府県間で景気が異なる影響をコントロールするために採用した。また通常のポアソン回帰に加え、 d_k および β を確率変数と捉える、階層ベイズの枠組みによる推計も行っている。低賃金で働く女性の労働力率が高い、あるいは経済水準が低い都市部以外の地域を多く含むなど各県によって最低賃金未満者が発生する諸事情は異なる。そのため未満者数 d_k は各説明変数との関係から決定論的には定まらず、不確実性を持っていると想定したほうが適切な場合がある。簡単に述べれば、階層ベイズはこの d_k の不確実性を考慮した推計法である。なお、超パラメータ ($=\beta$) の事前分布には、多変量正規分布 $\beta \sim MVN(0, 100)$ を想定している。

さて上式を基本とした複数のモデルの推計結果について、表 5-5、表 5-6 に示した。表 5-5 が通常のポアソン回帰の結果、表 5-6 がポアソン回帰に階層ベイズモデルの枠組みを組み込んだものである。通常のポアソン回帰の場合、最低賃金の係数は 4 ないし 7 弱の値をとっており、どのモデルにおいても正に有意な値を示している。一方、階層ベイズによる推定は、通常のポアソン回帰に比べて若干ばらつきが大きいものの、最低賃金の係数はやはり正の値をとっている。この結果からは、最低賃金指標の高い県ほど最低賃金の未満率が高い傾向にあると結論付けられる。図 5-2 に照らしていえば、平均賃金に比べて相対的に最低賃金が高い地域ほど、最低賃金を適用している事業所で職を失った労働者、あるいは職を得られなかった労働者の数が多い。その結果、相対的に最低賃金の額が高い地域では、最低賃金未満の賃金で就業している労働者の割合が高い。推計結果からは、そのような図式が静的に成り立っていることがいえる。すなわち、最低賃金の影響を直接に受ける労働者の範囲を適切に選べば、日本においても最低賃金が市場の制約として効いていることになる。

また、地域別最低賃金の差は都道府県間で数十円しかない。そのため相対的に最低賃金が高い県というのは、概して平均賃金が相対的に低い県のことになる。これまでに、日本における都市部と地方部との所得格差については数多くの議論がなされてきた。今、最低賃金の額が当該地域での労働者の生活の安定を保障する最低水準の額に設定されたものであるとしよう。その場合、本稿の結果は都道府県間での平均賃金格差は地理的な格差のみならず、多数の労働者が最低賃金未満額しか賃金を得られないという形で、平均賃金が低い県の内部において低賃金労働者へ格差のしわ寄せが発生していることを物語っている。最低賃金近辺で働く労働者の持つ技術水準が、平均賃金が高くかつ最低賃金未満率が低い東京や大阪の労働者と、最低賃金未満率の高い地域とで大きく異なるとは考えられない。最低賃金額が労働者の最低限の生活水準を保障した額であるのならば、地域間の公平性という観点からも最低賃金違反の解消が強く求められよう。

なお、表 5-5、表 5-6 で得られた係数の値の解釈であるが、次のような意味になる。今

係数を 5.8 で評価した時、当該県の平均賃金を 2000 円として最低賃金を 1 円上げた場合、標準化比が約 0.16 ポイント上昇することを意味している ($\exp(5.8) \times (1/2000)$)。ただ、この推計結果を最低賃金の変化による雇用量増減の予測に使うのには無理がある。なぜなら上式の最低賃金指標と最低賃金未満者数は、図 5-2 で示したように相互にリンクはしているものの、異なる労働市場の賃金（最低賃金）と雇用者数を表したものである。最低賃金額がある程度の値上昇する際は、図 5-2 での適用市場で職を失った労働者が非労働力化する率、さらには更新された最低賃金を適用する企業での雇用調整の時間や職を失った労働者の市場での職探しの過程といった動学的な要素を考慮しなければならない。そのため、この係数の値をもって最低賃金額を上昇させた際のその雇用量の影響を捉えることは妥当ではない。また先に述べたように、そもそも最低賃金未満での就業者数の値には、モデルで想定する労働者とは異なる労働者、例えば適用除外労働者が含まれている。

表 5-5 ポアソン回帰の推定結果

モデル	最低賃金指標 の係数	deviance	AIC
1. 定数項		39.35	41.73
2. (1) + 最低賃金指標	6.98 *** (2.30)	51.14	46.03
3. (2) + 18歳未満人口 + 65歳以上人口	5.88 *** (2.20)	58.17	51.32
4. (2) + 一般有効求人倍率	5.84 ** (2.38)	51.45	47.04
5. (2) + パート有効求人倍率	6.99 *** (2.34)	50.13	47.18
6. (3) + 一般有効求人倍率	4.04 * (2.25)	62.45	52.92
7. (3) + パート有効求人倍率	5.82 *** (2.25)	56.72	52.22

() 内は標準誤差 ***1%水準で有意、**5%水準で有意、*10%水準で有意

表 5-6 ポアソン回帰の推定結果 — 階層ベイズ法による推定 —

モデル		最低賃金指標 の係数	
		事後分布の 平均	事後分布の メディアン
1.	定数項 + 最低賃金指標	5.38 (0.84)	5.38 [3.69, 5.91]
2.	(1) + 18歳未満人口割合 + 65歳以上人口割合	5.42 (1.27)	5.30 [3.39, 6.40]
3.	(1) + 一般有効求人倍率	8.03 (1.62)	8.56 [4.96, 10.71]
4.	(1) + パート有効求人倍率	8.07 (1.72)	8.51 [5.11, 10.79]
5.	(2) + 一般有効求人倍率	3.66 (0.94)	3.68 [1.89, 5.48]
6.	(2) + パート有効求人倍率	5.33 (0.96)	5.48 [3.28, 6.89]

burn-in sample = 1,000

simulated sample = 10,000

()内は標準偏差 []は95%信頼区間

5. おわりに

『賃金構造基本統計調査』で把握できる最低賃金未満で就業している労働者は、全国で約43万人と決して少なくない数である。また、最低賃金額が平均賃金に比べて高い都道府県において最低賃金未満で就労している労働者の割合が高い。本稿のモデルにしたがえば、平均賃金に比して最低賃金が高い県では、最低賃金の適用が労働需要に制約を与えている。つまり最低賃金を適用している市場では労働供給すべてを吸収することができず、結果として多くの労働者が最低賃金未満の賃金で就労することになる。このように本稿の推計結果からは、最低賃金の影響を直接受ける労働者の範囲を適切に選べば、上記のような最低賃金が市場へ制約を与えている図式が日本において成立していることが分かった。

さて最低賃金がナショナル・ミニマムを保障したものであるならば、正当な理由がなく最低賃金を適用していない企業に対しては、当然、最低賃金を適用するよう働きかけなければならない。もちろん労働力のダンピングの防止、すなわち公正競争という観点からも是正が望ましい。本稿の結果から提案できる、最低賃金未満での就業者数を減少させる一つの方法は、当該地域の平均賃金を上昇させることである。ただ、それは具体性に乏しくかつ現実的な解決法ではない。やはり最低賃金未満での就業者数の減少には、最低賃金違反時の罰則および摘発を強化することで、最低賃金以下で労働者を雇うことが割に合わない行為であることを違反企業に再認識させるしかないであろう。

それでは最低賃金の非遵守企業に対して適用を強化した場合、どのような帰結が考えられ

るだろうか。企業が労働力の買い手独占の状態にある場合、最低賃金額がある一定の条件のもとであれば、現在の雇用量を減らすことなしに最低賃金を適用することができる⁹。一方、企業が労働力の買い手独占を有していない場合は、最低賃金の強制適用により雇用量が減少することになる。他の最低賃金遵守企業と同じ生産能力の企業であれば、労働需要曲線に従って雇用量を現在より減らすことになり、生産能力が低い企業の場合は市場からの撤退を余儀なくされる。

また今回、労働者については、最低賃金の適用部門、非適用部門ともその同質性を仮定した。ただ現実の労働市場を考えると失業保険、あるいは生活保護などのその他のセーフティネットの存在から、なぜ求職行動の継続あるいは非労働力化せずに、その労働者はわざわざ最低賃金未満の額での就労を選好しているのかという疑問が沸いてくる。世帯主かそうでないによっても低賃金での就労に対する姿勢は大きく異なるだろう。最低賃金を強制適用することによって、それら労働者の雇用機会を奪うことはどのような政策的含意を有しているのか。その答えは労働者のおかれている立場によって、当然異なるであろう。

繰り返しになるが、今回の分析では日本においても最低賃金が労働需給行動に制約を与えうる市場が存在しうることが示された。次のステップはその市場はどのような性質をもっているのかを明確にすることである。最低賃金が直接影響を及ぼす市場は賃金分布の下限に位置することから、特異な市場であることは明らかである。それゆえ、先見的に市場の特性を予測するには限度がある。最低賃金法適用の厳格化がどのような帰結をもたらすかという政策的含意の面からも、市場の登場人物の属性について調査および既存統計を洗い出し、具体的かつ詳細にそれらを把握することが求められる。

参考文献

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

Card, David and Alan Krueger (1995), *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage* Princeton University Press, Princeton, NJ.

Welch, Finis (1976), "Minimum wage legislation in the United States", in: O. Ashenfelter and J. Blum, eds., *Evaluating the labor market effects of social programs* (Princeton University Press, Princeton, NJ) pp.1-38.

⁹ 例えば Card and Krueger (1995) などに、労働力の買い手独占企業と最低賃金引上げの関係について詳しく述べられている。

第6章 最低賃金に関するアンケート調査の結果

1 アンケートの調査方法・回収率

事業主の地域別最低賃金及び産業別最低賃金に対する認識度合を主な調査項目として、「最低賃金に関する調査」を行った。「最低賃金に関する調査」調査票は、本調査報告書の巻末に掲載している。

調査対象事業所は、従業員数 30 人未満（製造業は 100 人未満）の事業所のうち産業別最低賃金適用事業所 151,954 件、産業別最低賃金非適用事業所 1,423,584 件からそれぞれ無作為に 5,000 事業所を抽出し、調査票を郵送した。なお、今回の調査では、中越地震の被災地への郵送を取りやめるため、郵便番号で頭 3 桁 940～949 までの数字を抽出しないようにした。都道府県別の調査票配布数は、次ページの表 1 のとおりである。

調査は、平成 16 年 11 月 17 日から 12 月 3 日まで実施した。今回の調査においては、事業所リストが多少古かったためか、宛先不明による返送が多く 718 件を数えた。また、廃業を伝える FAX が 2 件あった。調査の結果、2,434 件からの回答を得た。有効回収率は 26.2%であった¹。

2 調査対象事業所の属性

はじめに、今回の調査の対象となった事業所について、その属性を簡単にみる。

(1) 事業所の設立時期

図 6-1 は、事業所の設立時期をみたものである。回収された調査票 2,434 件のうち、事業所の設立時期を記していない調査票が 66 件あり、この 66 件を除いた 2,368 件が対象となっている。「昭和 20 年～昭和 49 年」とするものが最も多く 44.3%、続いて「昭和 50 年～63 年」26.9%、「平成元年以降」21.8%、「昭和 20 年以前」7.0%となっている。

(2) 事業所の産業

対象事業所の産業については、以下の 13 区分とした。①食料品、飲料製造業、②繊維工業・衣服等繊維製品製造業、③木材・木製品、家具・装備品製造業、④パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷関連産業、⑤塗料、ゴム製品、窯業・土石製品製造業、⑥鉄鋼、非鉄金属・金属製品製造業、⑦一般機械器具製造業、⑧電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具製造業、⑨卸売・小売業、⑩飲食店、宿泊業、⑪医療・福祉業、⑫サービス業、⑬その他、という 13 産業である。

¹ 調査対象となっていた 10,000 件のうち、720 件が宛先不明、廃業により調査の対象外となった。返送された調査票 2,434 件を実質的な調査対象となった 9,280 件で割り、有効回収率 26.2%を算出した。

表 6 - 1 都道府県別調査票配布数

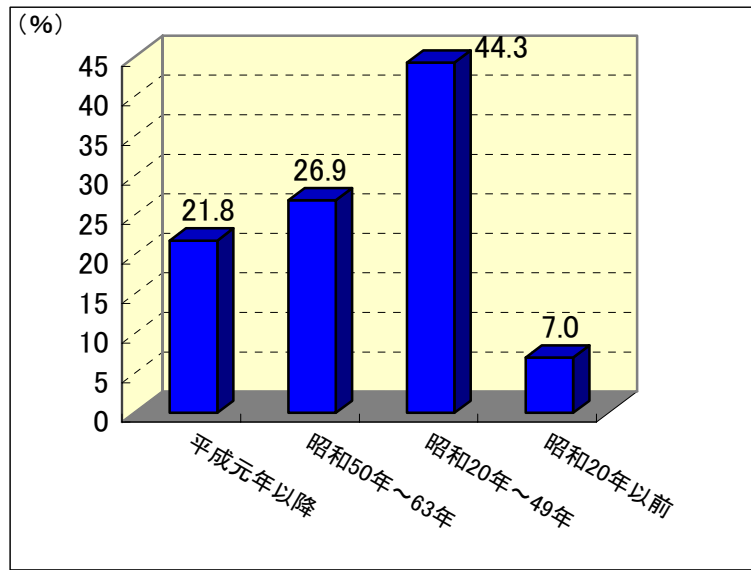
産業別最低賃金適用事業所

コード	都道府県	件数	構成比
TOTAL	合計	5000	100.0
01	北海道	17	0.3
02	青森県	35	0.7
03	岩手県	35	0.7
04	宮城県	56	1.1
05	秋田県	30	0.6
06	山形県	65	1.3
07	福島県	79	1.6
08	茨城県	85	1.7
09	栃木県	77	1.5
10	群馬県	116	2.3
11	埼玉県	235	4.7
12	千葉県	165	3.3
13	東京都	512	10.2
14	神奈川県	334	6.7
15	新潟県	77	1.5
16	富山県	83	1.7
17	石川県	55	1.1
18	福井県	31	0.6
19	山梨県	22	0.4
20	長野県	180	3.6
21	岐阜県	92	1.8
22	静岡県	238	4.8
23	愛知県	557	11.1
24	三重県	68	1.4
25	滋賀県	67	1.3
26	京都府	138	2.8
27	大阪府	523	10.5
28	兵庫県	259	5.2
29	奈良県	27	0.5
30	和歌山県	1	0.0
31	鳥取県	10	0.2
32	島根県	32	0.6
33	岡山県	46	0.9
34	広島県	198	4.0
35	山口県	12	0.2
36	徳島県	19	0.4
37	香川県	46	0.9
38	愛媛県	47	0.9
39	高知県	8	0.2
40	福岡県	117	2.3
41	佐賀県	22	0.4
42	長崎県	14	0.3
43	熊本県	13	0.3
44	大分県	37	0.7
45	宮崎県	30	0.6
46	鹿児島県	51	1.0
47	沖縄県	39	0.8

産業別最低賃金非適用事業所

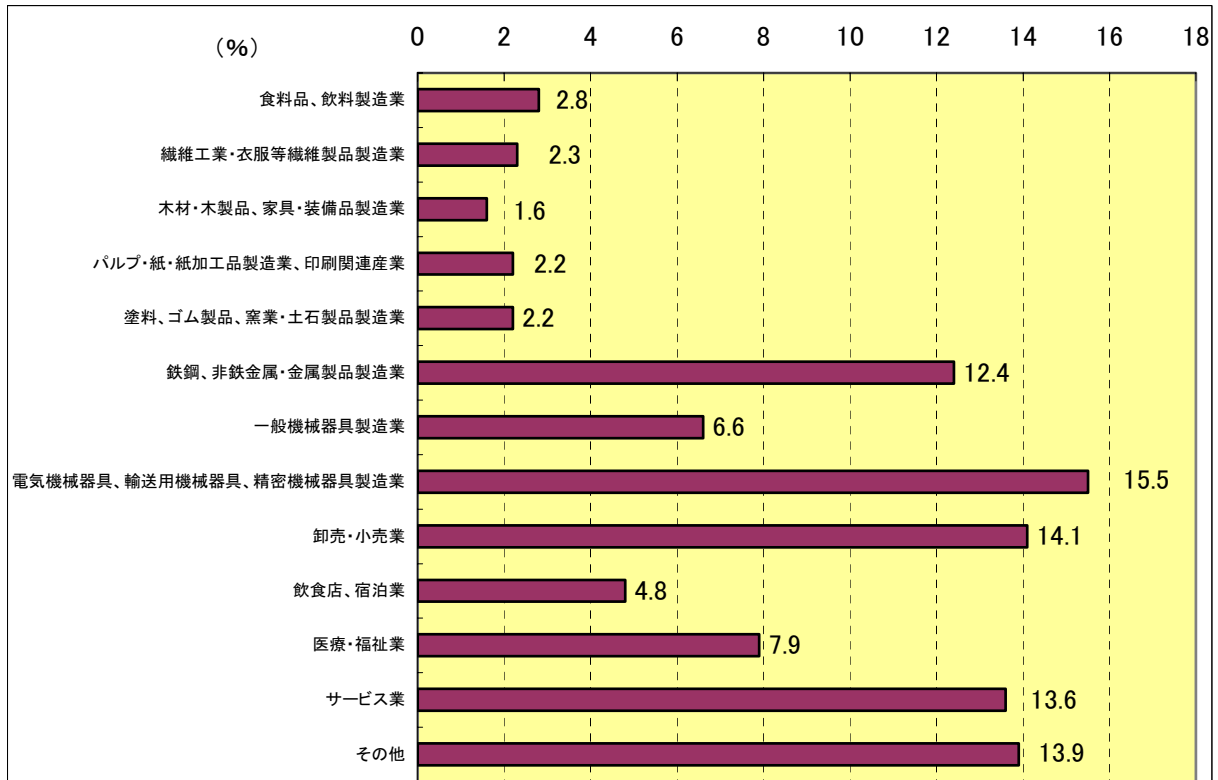
コード	都道府県	件数	構成比
TOTAL	合計	5000	100.0
01	北海道	155	3.1
02	青森県	79	1.6
03	岩手県	80	1.6
04	宮城県	98	2.0
05	秋田県	76	1.5
06	山形県	74	1.5
07	福島県	100	2.0
08	茨城県	122	2.4
09	栃木県	101	2.0
10	群馬県	108	2.2
11	埼玉県	192	3.8
12	千葉県	133	2.7
13	東京都	334	6.7
14	神奈川県	159	3.2
15	新潟県	114	2.3
16	富山県	72	1.4
17	石川県	87	1.7
18	福井県	73	1.5
19	山梨県	70	1.4
20	長野県	98	2.0
21	岐阜県	125	2.5
22	静岡県	151	3.0
23	愛知県	213	4.3
24	三重県	95	1.9
25	滋賀県	71	1.4
26	京都府	118	2.4
27	大阪府	269	5.4
28	兵庫県	151	3.0
29	奈良県	72	1.4
30	和歌山県	71	1.4
31	鳥取県	51	1.0
32	島根県	59	1.2
33	岡山県	99	2.0
34	広島県	107	2.1
35	山口県	82	1.6
36	徳島県	55	1.1
37	香川県	71	1.4
38	愛媛県	82	1.6
39	高知県	57	1.1
40	福岡県	140	2.8
41	佐賀県	62	1.2
42	長崎県	84	1.7
43	熊本県	92	1.8
44	大分県	75	1.5
45	宮崎県	72	1.4
46	鹿児島県	81	1.6
47	沖縄県	70	1.4

図 6 - 1 事業所の設立時期



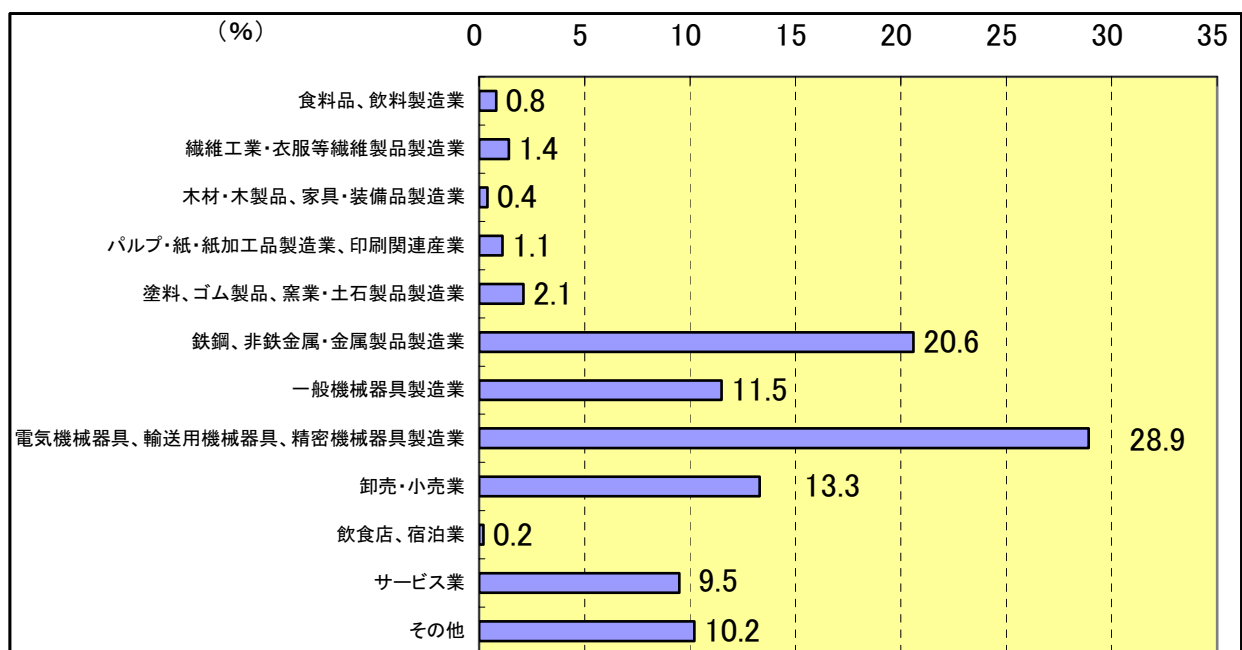
産業の構成割合をみると、「電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具製造業」の割合が最も高く 15.5%となっており、「卸売・小売業」(14.1%)、「その他」(13.9%)、「サービス業」(13.6%)、「鉄鋼、非鉄金属・金属製品製造業」(12.4%)などの順となっている(図 6-2)。

図 6 - 2 事業所の産業



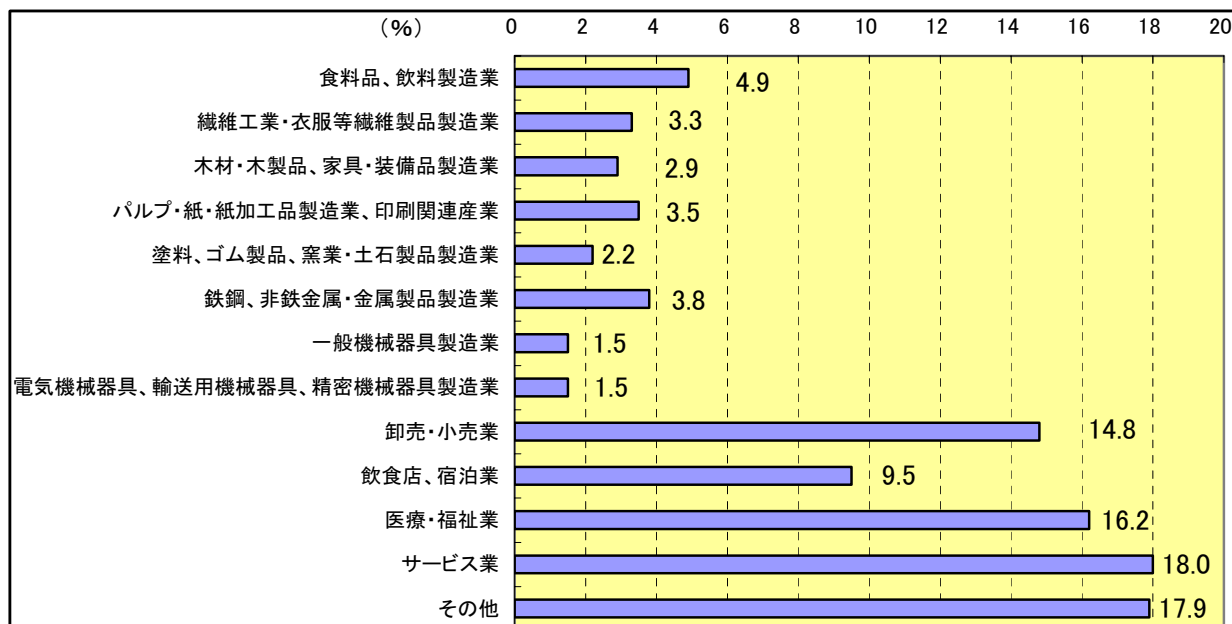
また、後に産業別最低賃金の分析を行うため、産業別最低賃金の適用事業所と考えられる事業所を対象として、その産業分布をみておくことにする。具体的には、最低賃金適用事業所リストに掲載されている事業所を対象として、産業の分布をみていく。産業別最低賃金は製造業に多く適用されていることから、サンプル全体を集計対象とした図 6-2 の場合に比べて、製造業における回答割合が高くなっている。「電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具製造業」が 28.9%、「鉄鋼、非鉄金属・金属製品製造業」が 20.6%で高い回答割合である。なお、「サービス業」が 9.5%となっているが、サービス業の場合には、適用対象となる産業が山形県の自動車整備業関係だけであり、多分多くの事業所が間違っって産業を回答した結果と考えられる。「その他」についても、回答割合が 1 割に達するほどには多くの産業があるわけではなく、事業所が間違っって産業を記入している可能性が高い。「飲食店、宿泊業」についても、適用産業は存在していない（図 6-3）。

図 6-3 事業所の産業（産業別最低賃金適用事業所）



また併せて、産業別最低賃金非適用事業所についても産業分布をみる。「サービス業」が最も回答割合が高く 18.0%となっている。以下「その他」17.9%、「医療・福祉業」16.2%、「卸売・小売業」14.8%、「飲食店、宿泊業」9.5%の順となっている（図 6-4）。

図 6-4 事業所の産業（産業別最低賃金非適用事業所）



以後分析を行うに際して、これら 13 産業を用いると分析が煩雑となることから、次の 4 産業に再分類する。上記①から⑧までをまとめて「製造業」とし、⑨の卸売・小売業と⑩の飲食店、宿泊業をまとめて「卸売・小売業等」とした。また、⑪の医療・福祉業と⑫のサービス業をまとめて「サービス業等」とした。「その他」はそのままとした。

上記 4 産業の割合は以下のとおりである。「製造業」が 45.7%、「卸売・小売業等」が 18.8%、「サービス業等」が 21.5%、「その他」が 13.9%という分布状況である。

なお、産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別に上記 4 産業の割合をみると、産業別最低賃金適用事業所の場合、「製造業」66.8%、「卸売・小売業等」13.6%、「サービス業等」9.5%、「その他」10.2%となっている。また、産業別最低賃金非適用事業所の場合、「製造業」23.6%、「卸売・小売業等」24.4%、「サービス業等」34.2%、「その他」17.9%という分布状況である。産業別最低賃金適用事業所と非適用事業所では、産業分布が大きく異なっている。

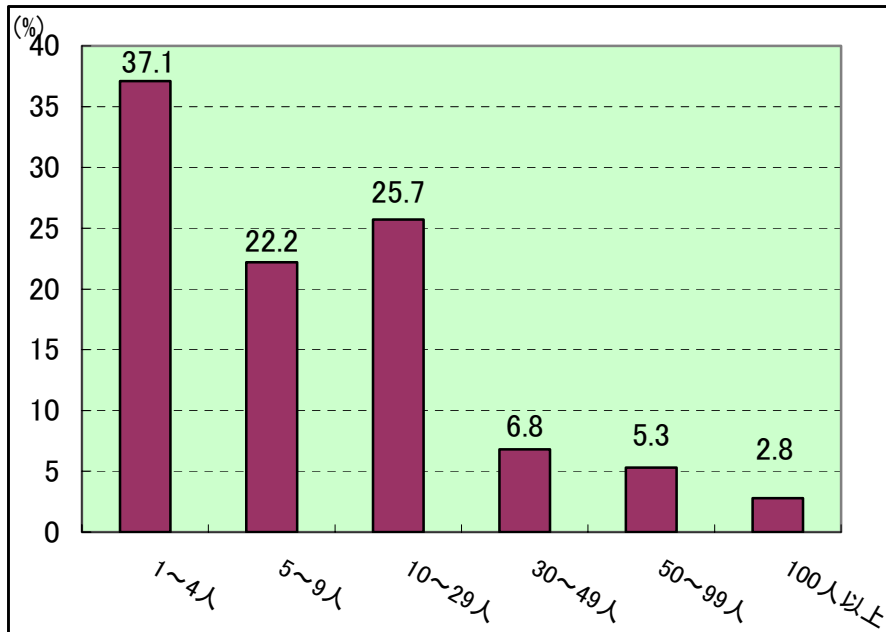
(3) 事業所の従業員数

既に記したように、本調査は従業員数 30 人未満（製造業については従業員数 100 人未満）の事業所を対象としている。ただし、事業所選択に用いた事業所リストが多少古いこともあり、事業所のその後の事業の拡大を勘案し、従業員数 100 人以上という回答項目を設けている。

事業所の従業員数の分布をみると、「1~4 人」が最も多く 37.1%となっている。次に「10~29 人」（25.7%）、「5~9 人」（22.2%）と続いている。10 人未満の事業所が全体の約 6 割（59.3%）、また 30 人未満の事業所が全体の 85%となっており、従業員数が少ない事業所が

多くなっている（図6-5）。

図6-5 事業所の従業員数



産業分類の場合と同じように、事業所分類もそのまま用いると煩雑となるため、事業所分類を以下の4分類とする。つまり、「1~4人」、「5~9人」、「10~29人」、「30人以上」という4分類である。

事業所ごとのパートタイム労働者数としては、「1~4人」が最も多く62.6%、次に「5~9人」(12.4%)、「0人」(11.6%)と続いている。

企業ごとのパートタイム労働者数としては、「1~4人」が最も多く58.4%、次に「5~9人」(11.6%)、「10~29人」(11.4%)と続いている。「0人」の企業も9.4%存在する。

事業所ごとのアルバイト数としては、「1~4人」が最も多く61.3%、次に「0人」(25.5%)、「5~9人」(7.0%)と続いている。

企業ごとのアルバイト数としては、「1~4人」が最も多く57.8%、次に「0人」(21.9%)、「5~9人」(7.7%)と続いている。

3 地域別最低賃金に関する分析

(1) 地域別最低賃金額の認識状況

調査票では、「貴事業所が立地する県(都、道、府)の現在の地域別最低賃金額を知っていますか。」という設問について、無回答42を引いた2,392件について回答状況をみた結果が図6-6である。「知っている」とする回答割合は46.6%である。

表6-2は、地域別最低賃金額の認識状況を産業別にみた結果である。産業分類の欠損値

が増え、2,339件を対象とした結果であるが、「製造業」で「知っている」とする割合が多少高く（49.9%）、「サービス業等」で「知っている」とする割合が低くなっている（41.3%）が、産業によってさほど大きな差はない。

図 6 - 6 地域別最低賃金額の認識状況

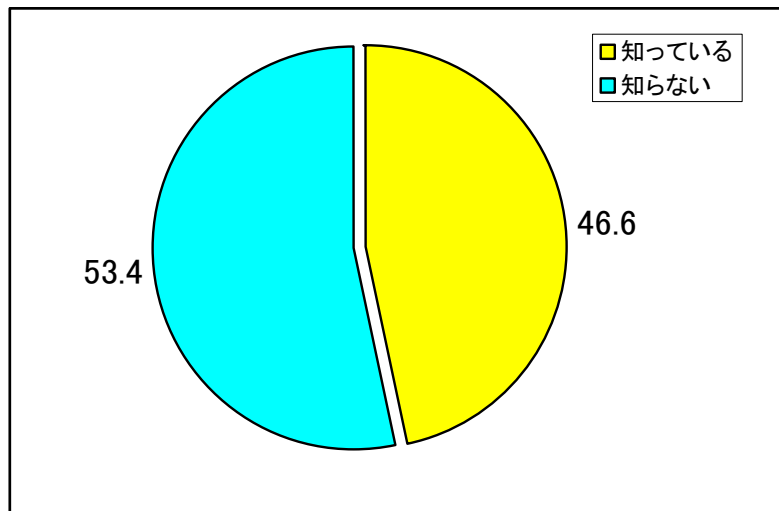


表 6 - 2 産業別・地域別最低賃金額の認識状況

	合計(%)	知っている	知らない
製造業	1067(100.0)	49.9%	50.1%
卸売・小売業等	444(100.0)	45.5%	54.5%
サービス業	504(100.0)	41.3%	58.7%
その他	324(100.0)	43.8%	56.2%
合計	2,339(100.0)	46.3%	53.7%

次に、地域別最低賃金額の認識状況を事業所の従業員規模別にみると、従業員規模によって認識状況に大きな差があり、従業員規模が大きくなるほど、認識状況が高まっていることがわかる。従業員数「1～4人」では、「知っている」とする割合が28.1%である一方、従業員数「30人以上」の場合には、「知っている」とする割合は77.1%とかなり高い認識状況となっており、小規模事業所については依然として地域別最低賃金の周知が不十分である（表6-3）。

表 6 - 3 事業所規模別・地域別最低賃金額の認識状況

	合計(%)	知っている	知らない
1～4人	857(100.0)	28.1%	71.9%
5～9人	517(100.0)	41.2%	58.8%
10～29人	602(100.0)	61.1%	38.9%
30人以上	350(100.0)	77.1%	22.9%
合計	2,326(100.0)	46.9%	53.1%

ところで、地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所であっても、本当のところ正確には最低賃金額を知らない事業所も含まれている可能性がある。そこで調査票では、最低賃金額を「知っている」と回答している事業所に対して、事業所が立地する都道府県の1時間当たりの地域別最低賃金額を記入してもらっている。この記入してもらった額が、表6-4の地域別最低賃金額と同じかどうかを検証した。地域別最低賃金額を「知っている」と回答している事業所1,115件のうち、正しい地域別最低賃金額を回答した事業所は590件で、地域別最低賃金額を「知っている」とした事業所の52.9%（図6-7）であった。正しい地域別最低賃金額を回答した事業所590件は、全回答事業所2,434件の24.2%に当たる。つまり、正確に地域別最低賃金額を認識している事業所は24.2%しかないことになる。

正確に地域別最低賃金を認識している事業所に産業による差はあるのであろうか。全回答事業所を対象として、正確に地域別最低賃金額を知っている場合は「本当に知っている」、それ以外の場合は「知らない」という分類を行い、これを産業別にみた結果が表6-5に示されている。表6-2の結果と同じように、このクロス表の場合にも、「製造業」の回答割合が相対的に高く「本当に知っている」とする割合が26.3%なのに対して、「サービス業等」ではその割合が低く20.0%となっているが、大きな差は生じていない。

正確に地域別最低賃金額を認識しているか否かを事業所規模別にみた結果が、表6-6である。表6-3の場合と同じように、事業所規模により最低賃金の認識状況に大きな差が観察される。事業所規模が大きくなるほど「本当に知っている」とする割合が高くなっている。

「1~4人」規模では、正確に地域別最低賃金額を知っている割合がわずか11.5%でしかないのに対して、「30人以上」規模では51.6%となっており、半数を超えている。

表 6 - 4 平成 16 年度地域別最低賃金額

都道府県名	最低賃金額(円)
北海道	638
青森	606
岩手	606
宮城	619
秋田	606
山形	607
福島	611
茨城	648
栃木	649
群馬	645
埼玉	679
千葉	678
東京	710
神奈川	708
新潟	642
富山	644
石川	646
福井	643
山梨	648
長野	647
岐阜	669
静岡	673
愛知	683
三重	668
滋賀	652
京都	678
大阪	704
兵庫	676
奈良	648
和歌山	645
鳥取	611
島根	610
岡山	641
広島	645
山口	638
徳島	612
香川	620
愛媛	612
高知	611
福岡	645
佐賀	606
長崎	606
熊本	607
大分	607
宮崎	606
鹿児島	606
沖縄	606

図 6-7 地域別最低賃金額を本当に知っている事業所の割合
 (「知っている」と回答した事業所における割合)

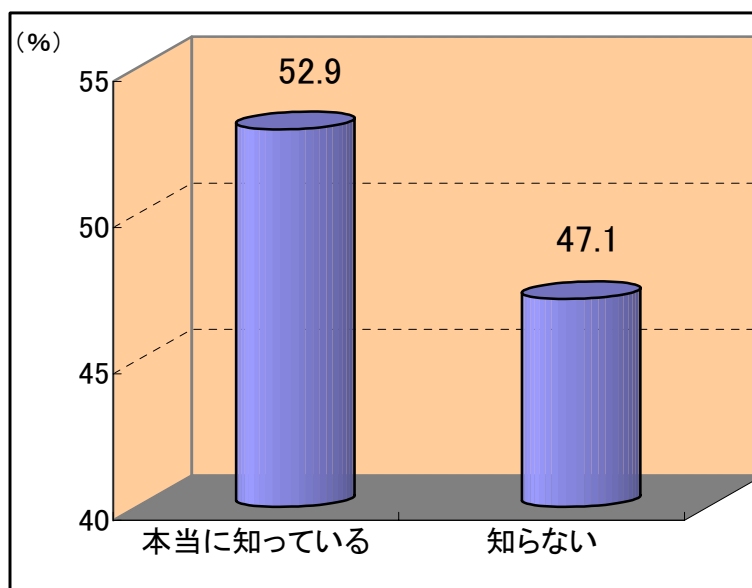


表 6-5 産業別・本当に地域別最低賃金額を知っている事業所の割合
 (全回答数に対する割合)

	合計(%)	本当に知っている	知らない
製造業	1084(100.0)	26.3%	73.7%
卸売・小売業等	444(100.0)	23.3%	76.7%
サービス業	510(100.0)	20.0%	80.0%
その他	330(100.0)	24.8%	75.2%
合計	2,370(100.0)	24.2%	75.8%

表 6-6 事業所規模別・本当に地域別最低賃金額を知っている事業所の割合
 (全回答数に対する割合)

	合計(%)	本当に知っている	知らない
1~4人	869(100.0)	11.5%	88.5%
5~9人	519(100.0)	18.9%	81.1%
10~29人	602(100.0)	33.7%	66.3%
30人以上	351(100.0)	51.6%	48.4%
合計	2,341(100.0)	24.9%	75.1%

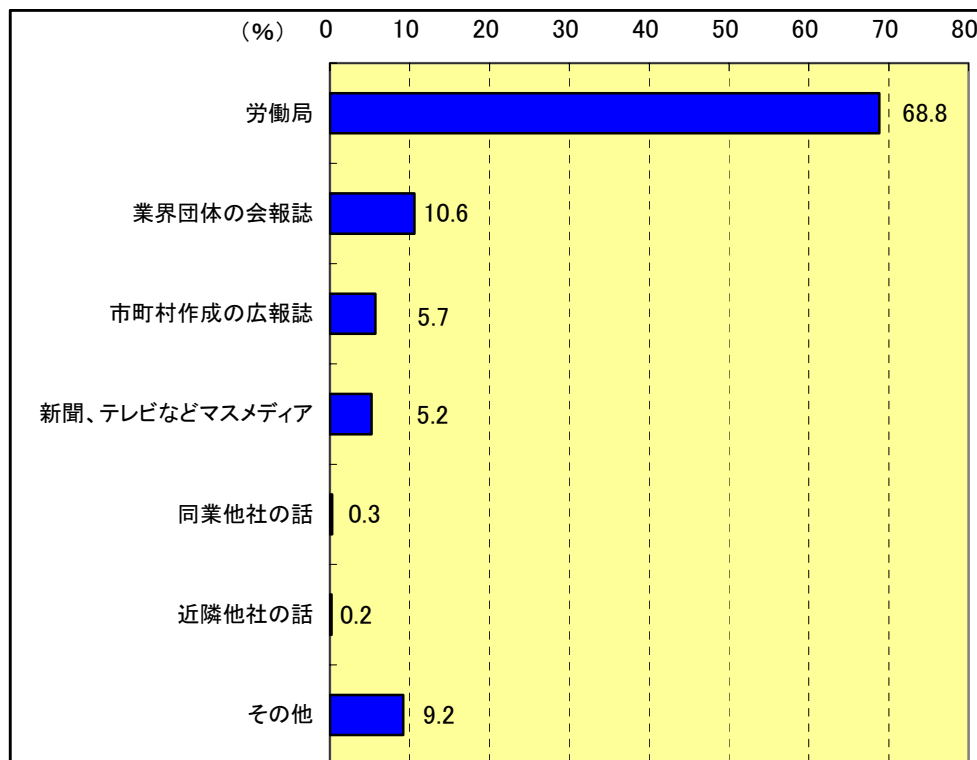
(2) 地域別最低賃金額の認識経路

地域別最低賃金額を正確に回答した事業所 590 件のうち、無回答を除いた 577 件について、地域別最低賃金額をどのようにして知ったのか、その認識経路について聞いている。

最も回答割合が高かった項目は「労働局のホームページやパンフレット等を見て」で、

68.8%となっている。続いて、「業界団体の会報誌をみて」(10.6%)、「その他」(9.2%)、「市町村作成による広報誌をみて」(5.7%)、「新聞、テレビなどマスメディアを通して」(5.2%)の順となっている。なお、「その他」の回答事例としては、ハローワークが多く上げられていた(図6-8)。

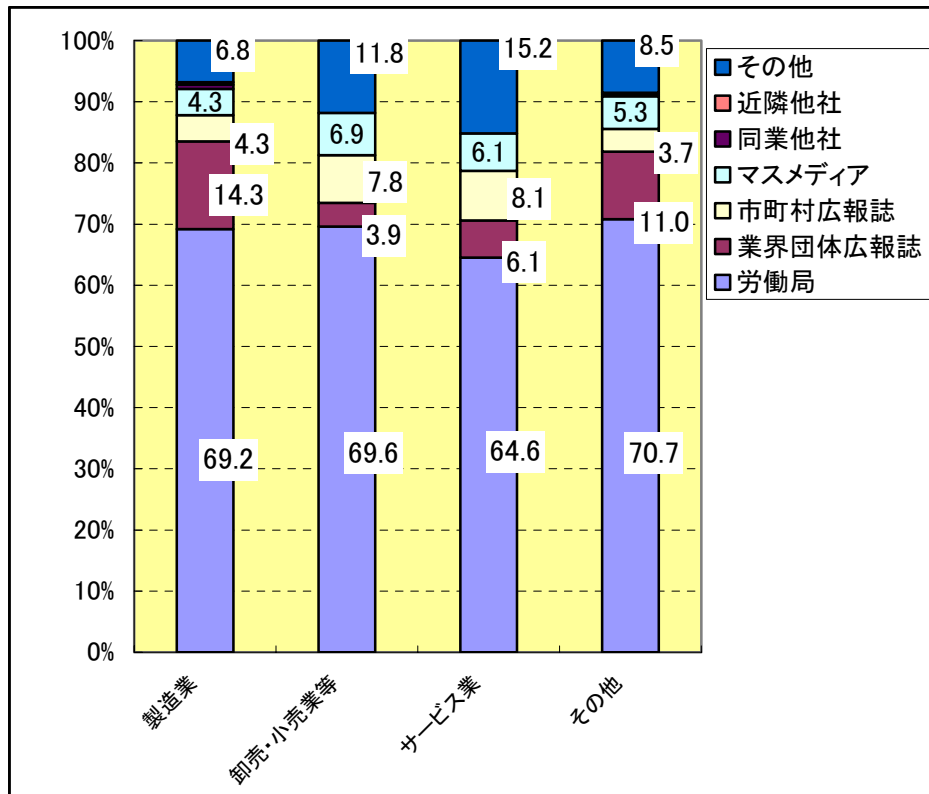
図6-8 地域別最低賃金額の認識経路



この結果をみてもわかるように、労働局を経由した情報に基づいて地域別最低賃金額を正しく認識している場合が多いことがわかる。今後、広く地域別最低賃金の存在を知らしめるための手段として、労働局のホームページやパンフレット等を活用することにより、その可能性が大きく広がることが考えられる。

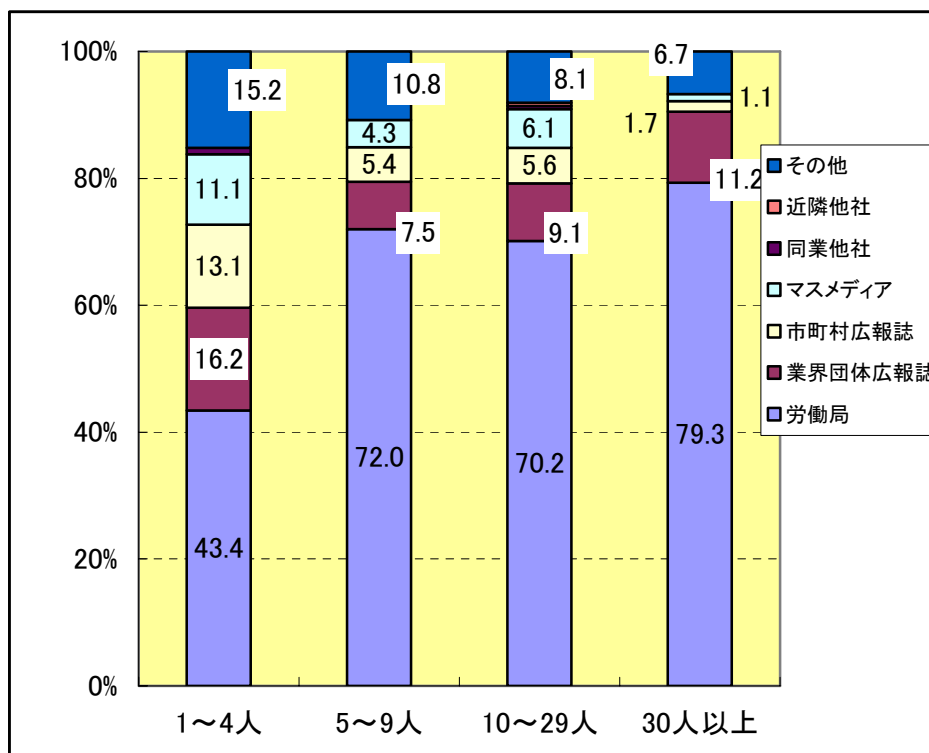
続いて、最低賃金額の認識経路を産業別にみる。図6-9をみてわかるように、最低賃金の認識経路に産業による大きな差は生じていないと言える。強いて言えば、「製造業」で「業界団体の会報誌をみて」とする割合が相対的に高いこと、「サービス業等」、「卸売・小売業等」で「その他」の割合が高いことに特徴がある。

図 6-9 産業別・地域別最低賃金額の認識経路



地域別最低賃金額の認識経路を事業所規模別にみると、「1~4人」とそれ以外の規模で認識経路に大きな差のあることがわかる。事業所規模5人以上のカテゴリーをみると、「労働局のホームページやパンフレット等を見て」とする回答割合がいずれも70%を超える高い割合になっているのに対して、「1~4人」規模の場合には43.4%と半数を下回っている状況である。「1~4人」規模では、「労働局のホームページやパンフレット等を見て」とする回答割合が低い分、「業界団体の会報誌をみて」(16.2%)、「市町村作成による広報誌をみて」(13.1%)、「新聞、テレビなどマスメディアを通して」(11.1%)などの回答割合が相対的に高くなっており、地域別最低賃金額の認識経路が多様化している様子が窺える(図6-10)。

図 6-10 事業所規模別・地域別最低賃金額の認識経路



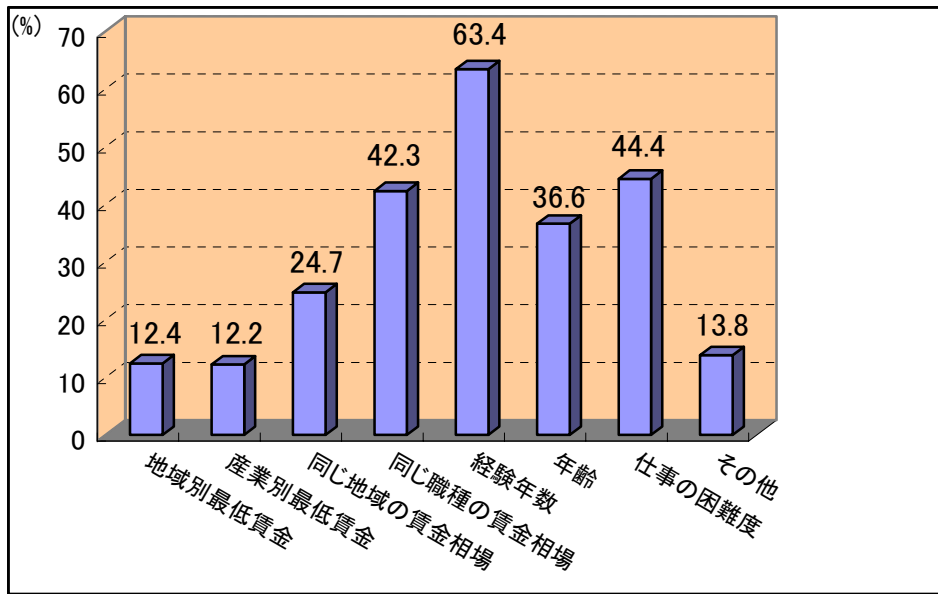
(3) 地域別最低賃金の賃金決定に及ぼす影響

地域別最低賃金はパートタイム労働者等非正規社員の賃金決定に影響を及ぼしているという議論があるが、ここでは地域別最低賃金の賃金決定に及ぼす影響について考察する。具体的には、賃金決定に当たり、どの程度の事業所が地域別最低賃金を考慮しているのかについてみていくことにする。以下では、地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所のうち、地域別最低賃金の額を正確に回答した事業所 590 件を対象として分析を行う。

地域別最低賃金の影響は、上にも記したように、パートタイム労働者をはじめとした非典型雇用の賃金決定により大きく影響を及ぼしていることが考えられるが、ここではまず正社員の賃金決定についてみる。

図 6-11 は、「正社員の賃金は何を考慮して決定していますか」という問いに対する多重回答の結果である。590 件のうち 16 件が回答していないため、残りの 574 件を対象として分析を行っている。正社員の賃金決定要素として、最も回答割合が高かった項目は「経験年数に応じて」であり、63.4%となっている。以下、「仕事の困難度に応じて」(44.4%)、「同じ職種の従業員の賃金相場」(42.3%)、「年齢に応じて」(36.6%)の順となっている。「地域別最低賃金」(12.4%)は「産業別最低賃金」(12.2%)と並んで最も低い部類に属しており、正社員の賃金決定に当たっては、重要な賃金決定要素とはなっていない。

図 6-11 正社員の賃金決定要素（多重回答）



ところで、地域別最低賃金が賃金決定の重要な要素となっているのかどうかを検討する際に、対象となる事業所が産業別最低賃金適用事業所なのかどうかを識別する必要がある。産業別最低賃金適用事業所であれば、地域別最低賃金額にではなく、産業別最低賃金額によって従業員の賃金を決定する必要に迫られるからである。一方、産業別最低賃金額に拘束されない産業別最低賃金非適用事業所の場合には、産業別最低賃金適用事業所に比べて、地域別最低賃金額を従業員の賃金決定要素として考慮することが考えられる。

図 6-12 は、正社員の賃金決定要素を産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別にみた結果である。産業別最低賃金適用事業所の場合には、無回答 9 件を除く 323 件が集計の対象となっており、産業別最低賃金非適用事業所の場合には、無回答 7 件を除く 251 件が集計の対象となっている。「地域別最低賃金」の割合をみると、産業別最低賃金非適用事業所の方が産業別最低賃金適用事業所に比べて、5.6 ポイント高い回答割合となっている。「産業別最低賃金」とする割合をみると、産業別最低賃金適用事業所の方が産業別最低賃金非適用事業所に比べて、6.1 ポイント高い回答割合となっている。また、理由は定かではないが、産業別最低賃金適用事業所の場合、「経験年数に応じて」とする割合が、産業別最低賃金非適用事業所に比べて、8.6 ポイント高い結果となっている。

正社員の賃金決定に際して、最も重視する要素は何かをみた結果が図 6-13 である。無回答 167 件を除いた 423 件が集計の対象となっている。「経験年数に応じて」(27.0%)、「仕事の困難度に応じて」(25.5%)、「同じ職種の従業員の賃金相場」(22.2%) の 3 つの回答割合が高くなっており、正しく正社員の賃金決定における 3 大要因となっている。「地域別最低賃金」と回答している割合は 3.5%であり、正社員の賃金決定に当たっては、地域別最低賃金は重要視されていない状況が窺える。

図 6-12 産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別正社員の賃金決定要素
(多重回答)

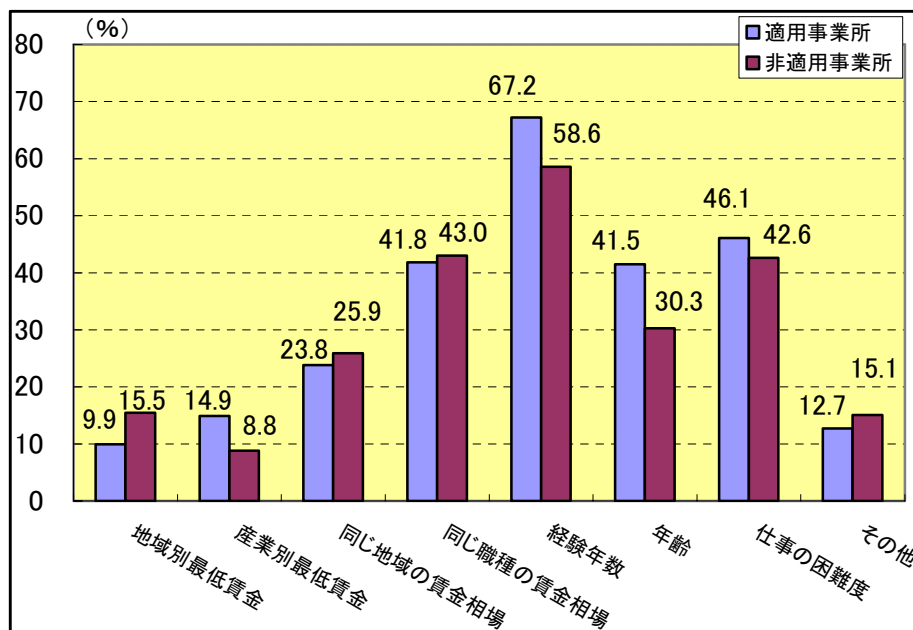
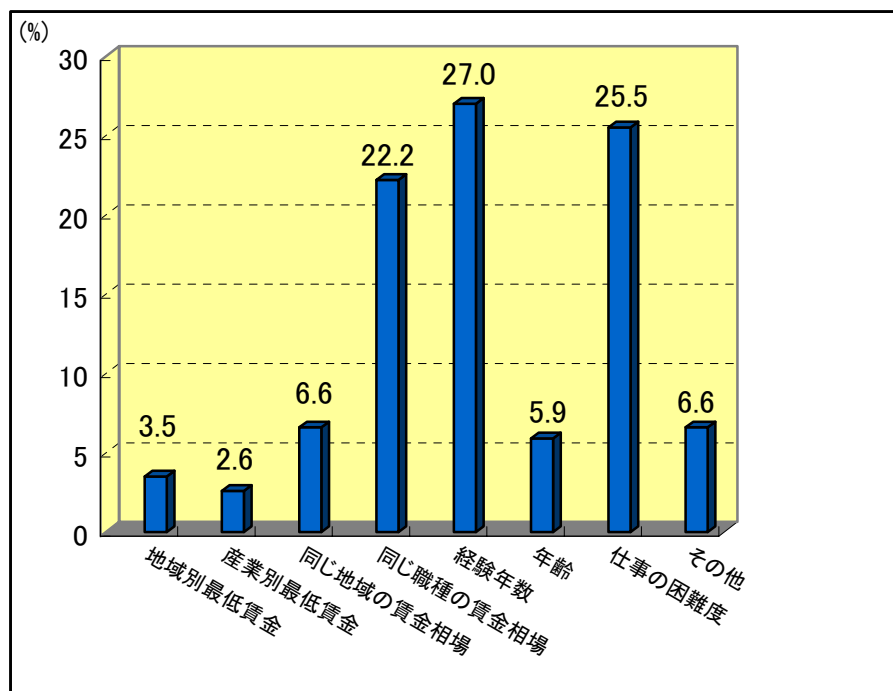


図 6-13 正社員の賃金決定要素 (最も重視するもの)

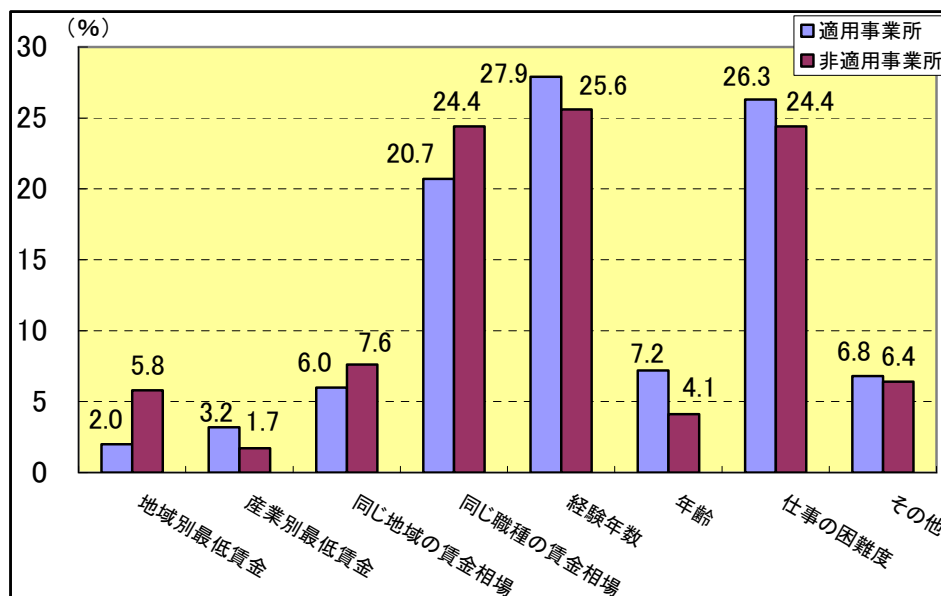


併せて、正社員の賃金決定要素のうち、最も重視する要素を産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別にみた結果が図 6-14 である。図 6-12 の多重回答の結果ほどには回答割合に差が生じていないが、「地域別最低賃金」については産業別最低賃金非適用事業所の方が、

また「産業別最低賃金」については産業別最低賃金適用事業所の方が回答割合は高いという図6-12と同様の結果が観察される。

続いて、パートタイム労働者について、その賃金決定要素をみる。パートタイム労働者の場合、正しい地域別最低賃金額を回答した590件のうち116件の事業者が回答を行っていないため、474件を対象に分析を行う。最も回答割合が高いのは「同じ地域・職種のパートの賃金相場」であり、55.9%となっている。パートタイム労働者の賃金では、パートの世間相場が大きな決定要因となっている。正社員の場合と同じように、パートタイム労働者の場合にも「仕事の困難度に応じて」(33.1%)、「経験年数に応じて」(31.6%)といった項目の回答割合が高くなっている。「地域別最低賃金」は27.2%で、第4番目に高い割合である。

図6-14 産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別正社員の賃金決定要素
(最も重視するもの)



以上の結果は、正しい最低賃金額を回答した事業所474件を対象とした結果であり、回答全事業所2,434件を考えると、賃金決定における「地域別最低賃金」の役割は一段と小さなものになることが考えられる(図6-15)。

パートタイム労働者の賃金決定要素を産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別に検討すると、正社員の場合と同様の結果が観察される。「地域別最低賃金」については、産業別最低賃金非適用事業所の方が8.7ポイント高く、「産業別最低賃金」については、反対に産業別最低賃金適用事業所の方が6.9ポイント高い割合となっている(図6-16)。

図 6-15 パートタイム労働者の賃金決定要素（多重回答）

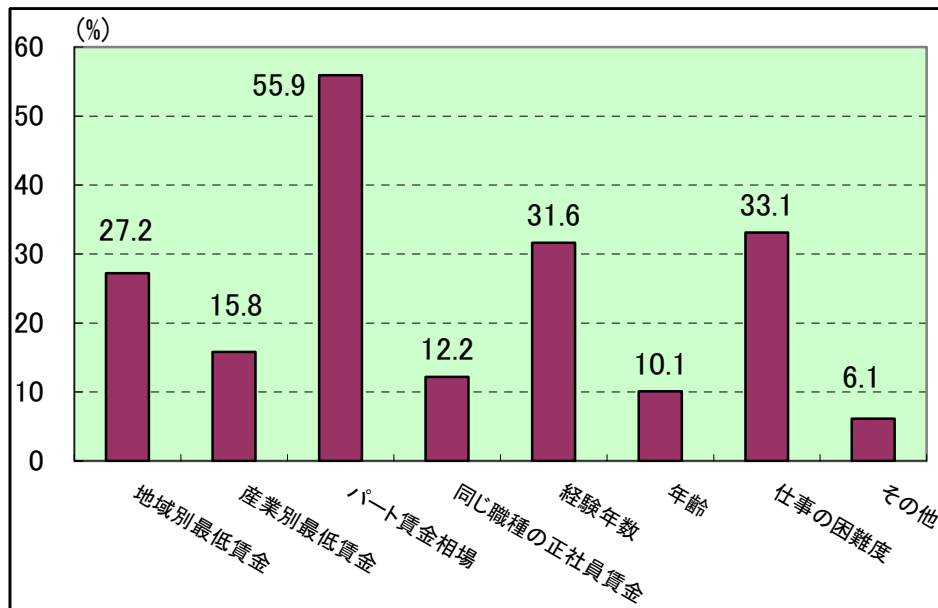


図 6-16 パートタイム労働者の賃金決定要素（多重回答）

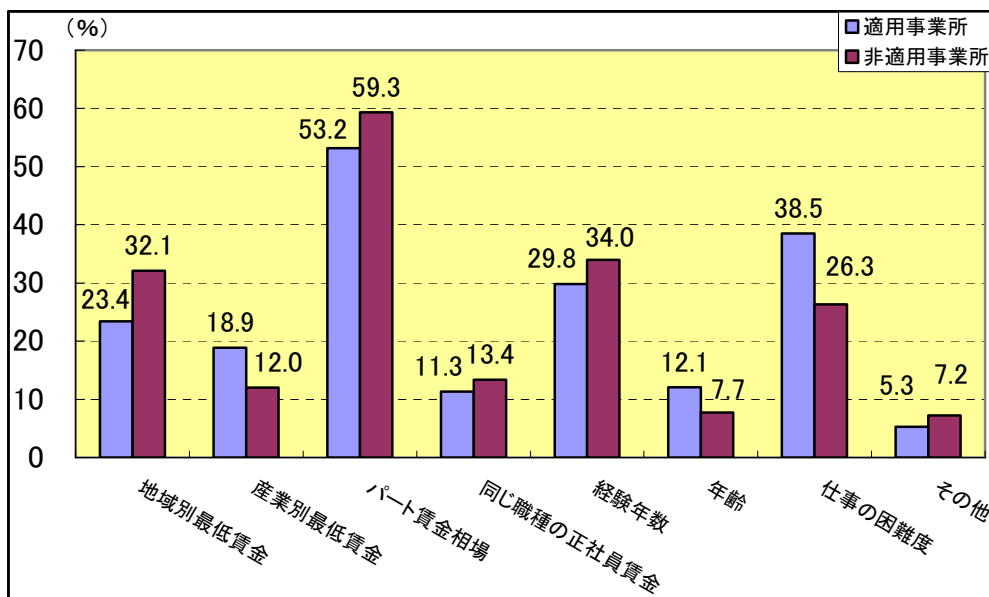
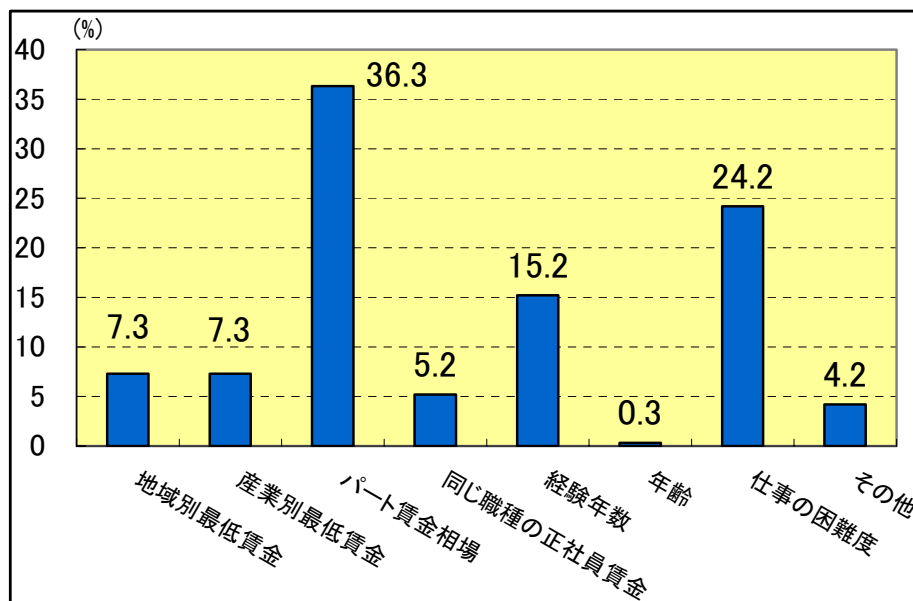


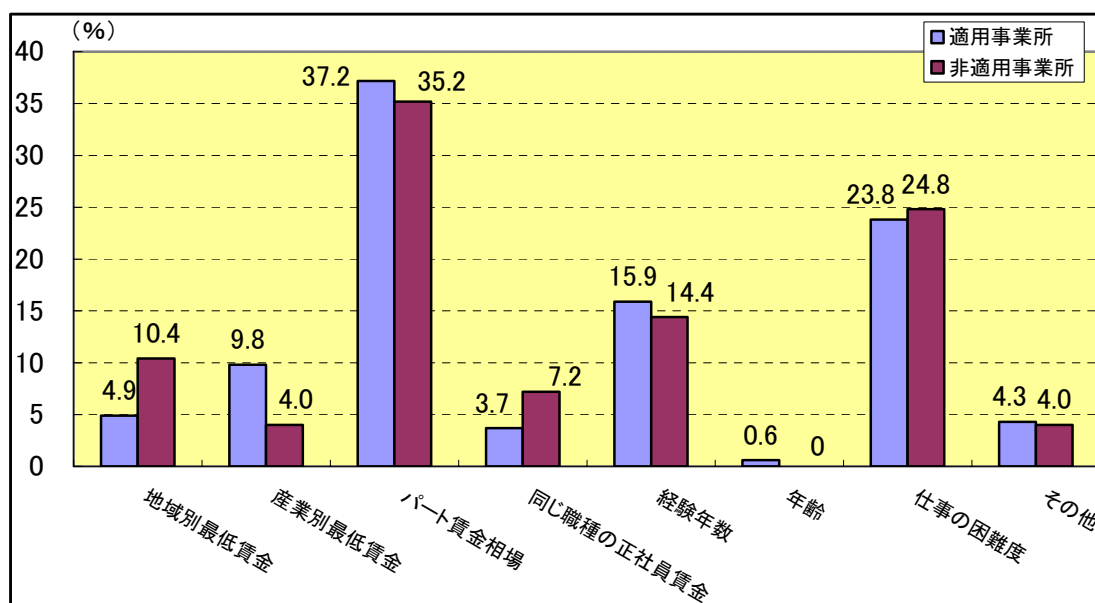
図 6-17 は、パートタイム労働者の賃金決定に際して、最も重視する要素は何かを聞いた結果である。正しい地域別最低賃金額を回答した 590 件のうち、半数以上の 301 件が回答していないため、最も重視する要因を回答している事業所は 289 件となる。「地域別最低賃金」の割合は 7.3%と小さく、パートタイム労働者の賃金決定に際して、「地域別最低賃金」が最も重要な賃金決定要素とはなっていないことがわかる。

図 6-17 パートタイム労働者の賃金決定要素（最も重視するもの）



また、パートタイム労働者の最も重視する賃金決定要素を産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別にみると、これまでと同様の結果が窺える。繰り返しとなるため、詳細は記さない（図 6-18）。

図 6-18 産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別パートタイム労働者の賃金決定要素（最も重視するもの）

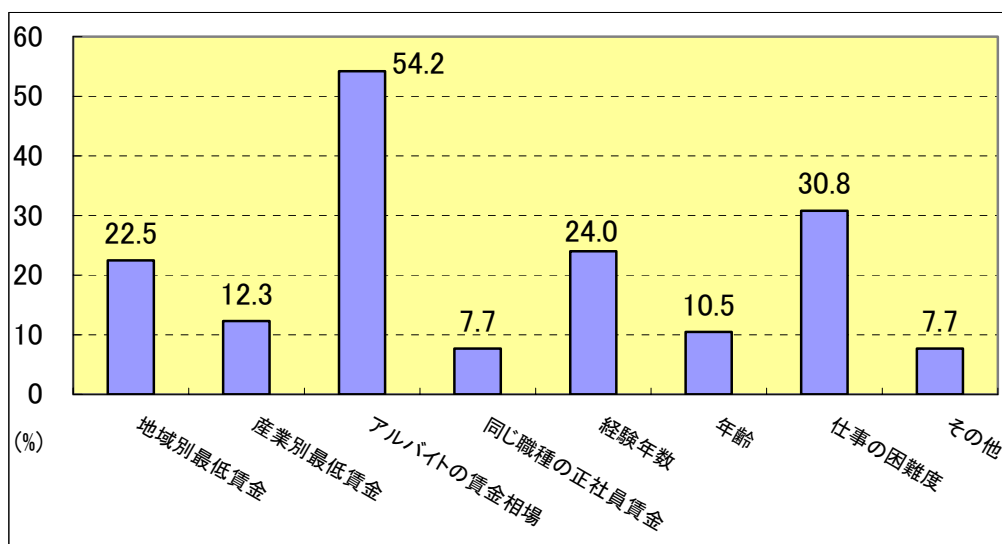


ところで、パートタイム労働者の賃金決定要素として「地域別最低賃金」を挙げている事業所に業種または事業所規模による差があるのかどうかみたが、産業でみても事業所規模で

みても大きな差は観察されなかった。そのため、ここではそれらの結果を割愛する。

続いて、アルバイト²の賃金を決定するに当たり、地域別最低賃金がどのような役割を果たしているのかみていくことにする。アルバイトの賃金は何を考慮して決定しているのかみた結果が、図 6-19 である。無回答事業所 265 件を除いた 325 件について結果をまとめている。

図 6-19 アルバイトの賃金決定要素（多重回答）

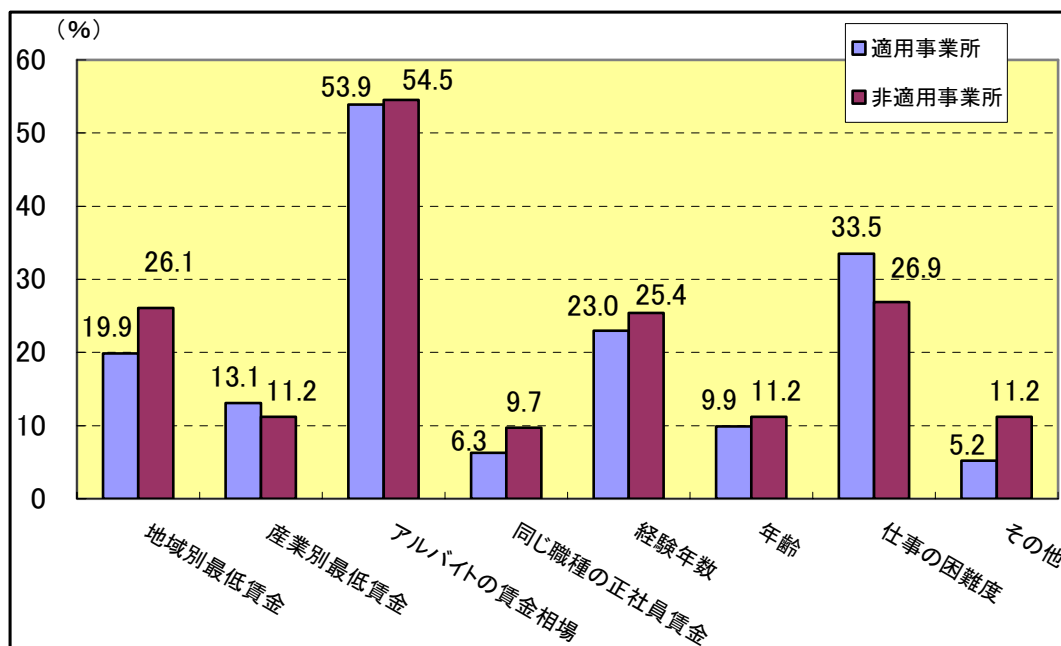


結果は、パートタイム労働者の場合とほとんど同じである。「同じ地域・職種のアルバイトの賃金相場」とする割合が最も高くなっており、半数以上の事業所が賃金決定要素として挙げている (54.2%)。以下、「仕事の困難度に応じて」(30.8%)、「経験年数に応じて」(24.0%) の順番となっており、「地域別最低賃金」は第 4 番目に多い回答割合である (22.5%)。

アルバイトの賃金決定要素について、産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別にみると、正社員やパートタイム労働者の場合と同様に、「地域別最低賃金」については産業別最低賃金非適用事業所の方が 6.2 ポイントほど高い割合となっている。ただし、「産業別最低賃金」については、産業別最低賃金適用事業所と産業別最低賃金非適用事業所の回答割合にほとんど差がなく、わずかに産業別最低賃金適用事業所の回答割合が 1.9 ポイント高いだけとなっている (図 6-20)。

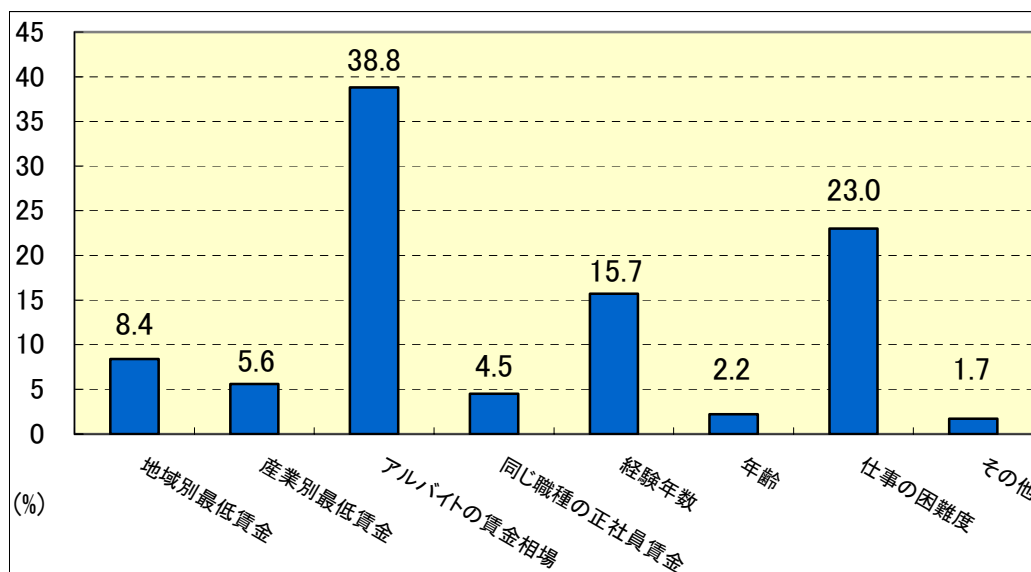
² 本調査におけるアルバイトとは、事業所でそう呼ばれている者すべてを指している。

図6-20 産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別アルバイトの賃金決定要素
(多重回答)



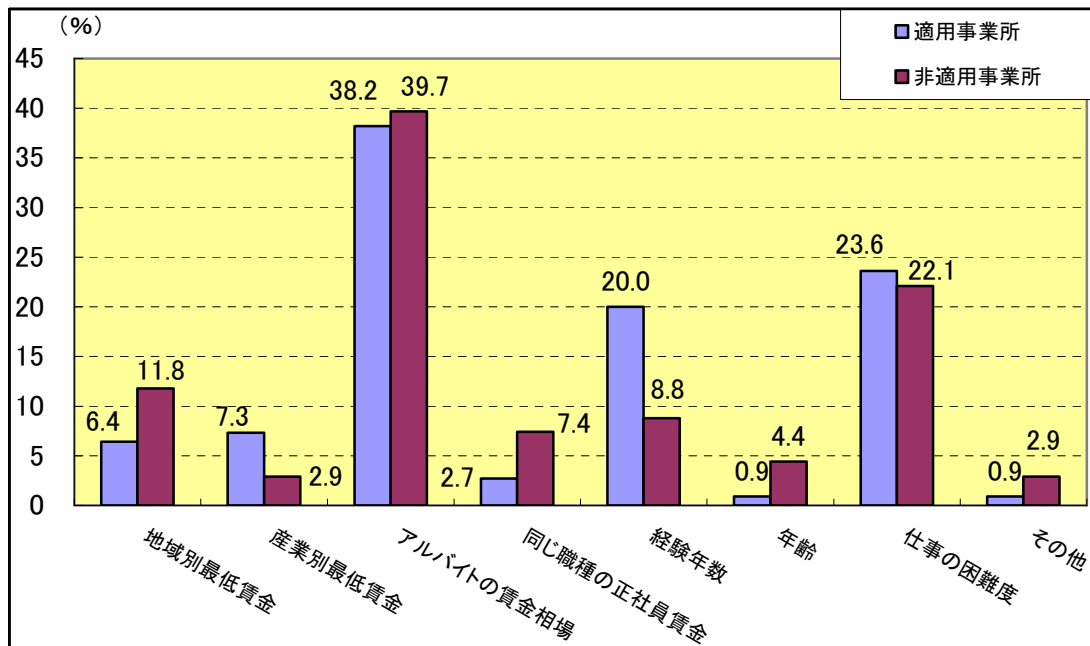
また、アルバイトの賃金決定に当たり、最も重視する要因を挙げてもらった結果が、図6-21である。412件の無回答があり、回答事業所は178件となっている。アルバイトの賃金決定に当たって、「地域別最低賃金」を最重視する事業所は8.4%であり、1割に達していない。アルバイトの賃金決定に際しても、「地域別最低賃金」は最も重要な賃金決定要素とはみなされていない。

図6-21 アルバイトの賃金決定要素（最も重視するもの）



アルバイトの最も重視する賃金決定要素を産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別にみた結果が図 6-22 である。これまでみてきた正社員やパートタイム労働者の場合と同様の結果であるため、詳細については特に記さない。

図 6-22 産業別最低賃金適用事業所・非適用事業所別アルバイトの賃金決定要素
(最も重視するもの)



(4) 地域別最低賃金近辺労働者の割合

地域別最低賃金の影響を論じる場合、地域別最低賃金額近辺にどの程度の人数が張り付いているのかが重要となる。地域別最低賃金額近辺に多くの労働者の賃金が観察される場合、地域別最低賃金の変更は多くの労働者の賃金に影響を及ぼすことが考えられる。反対に、地域別最低賃金近辺にはあまり多くの労働者の賃金が観察されないとすると、地域別最低賃金額の変更は多くの労働者の賃金に影響を及ぼさないことが予想される。

調査票では、地域別最低賃金の近辺にどの程度の労働者が張り付いているのかを知るために、地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所に、最低賃金の 100～101%未満、101～105%未満、105～110%未満という 3 つのカテゴリーに全従業員の何%が含まれるのか聞いている。ただし、ここでも、地域別最低賃金額を事業所が正確に知っているということが前提となるため、正確に地域別最低賃金額を知っている事業所を対象として分析を行う。

これまでの結果をみてもわかるように、パートタイム労働者の方が正社員よりも地域別最低賃金額に張り付くことが予想されるが、まず正社員の賃金分布についてみる。

図 6-11 の正社員の賃金決定要素でもみたように、正社員の賃金は地域別最低賃金を考慮しては決定されていない場合が多かったことから、地域別最低賃金には張り付いていない場

合が多いことが予想される。ところで、賃金の分布状況を集約する際に平均値を用いることがあるが、ここでの分析では平均値は用いない。その理由は0とする回答が多く、平均値を出してもあまり意味がないからである。

表6-7は正社員を対象として、地域別最低賃金額の100～101%未満の賃金額の者が、正社員の何%含まれるのかを回答してもらった結果である。地域別最低賃金額を正しく回答した590事業所のうち、304事業所が回答しておらず、分析には286事業所を対象とした結果が記されている。表中の該当従業員割合とは、地域別最低賃金額の100～101%未満のカテゴリーの中に、実際に正社員の何%が実在するのか記してもらった値を列挙している。地域別最低賃金額の100～101%未満というカテゴリーは、正に地域別最低賃金額を支給されている従業員グループと考えてよいであろう。

表6-7 地域別最低賃金額×100～101%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	263	92.0
1.0	1	0.3
4.0	1	0.3
5.0	5	1.7
6.0	1	0.3
8.0	1	0.3
10.0	3	1.0
17.0	1	0.3
50.0	1	0.3
80.0	2	0.7
100.0	7	2.4
合計	286	100.0

表の結果をみると、「0」という回答割合が多くなっており（92.0%）、地域別最低賃金額近辺への張り付き状況が、正社員の場合にはあまり観察されないことがわかる。ただし、「100.0%」（2.4%）、「80.0%」（0.7%）など、正社員に対して地域別最低賃金額を支給している割合が高い事業所も、わずかではあるが存在することを記しておかなければならない。正社員に対して地域別最低賃金額を支給している事業所とは、どのような特性を持つ事業所なのか簡単に記すことにする。正社員のすべてに対して地域別最低賃金を支給している事業所（「100.0」と回答した事業所を指す）は全部で7件であるが、産業別にみると、「製造業」1件、「卸売・小売業等」4件、「サービス業等」2件という内訳となっている。また、事業所規模で分類すると、「1～4人」2件、「5～9人」2件、「10～29人」2件である（事業所規模不明が1件存在する）。同様に、80%の正社員に対して地域別最低賃金額を支給している事業所は、産業でみると「製造業」2件、事業所規模でみると「10～29人」1件、「30人以上」1件となっている。正社員のすべてに地域別最低賃金額を支給している事業所、正社員の80%に地域別最低賃金額を支給している事業所を併せて考慮すると、これら正社員に地域別最低

賃金額を支給している事業所には、産業による大きな偏りないしは事業所規模による大きな偏りはないと言える。

同様に、表 6-8 及び表 6-9 は、地域別最低賃金額の 101~105%未満、地域別最低賃金額の 105~110%未満の中に正社員の何%が含まれるのかをみた結果である。「0」とする割合をみると、101~105%未満の場合には 88.4%、105~110%未満の場合には 75.7%となっており、100~101%未満の場合ほどではないが大きな割合となっている。多くの事業所が、地域別最低賃金額とは異なるより高い賃金を支給していると考えられる一方で、105~110%未満の場合には「100.0%」とする割合が 11.1%となっているなど、比較的低い賃金を支給している事業所も併存していることを見過ごしてはならない。

地域別最低賃金の 105~110%未満の分布で、該当従業員数を「100.0%」と回答している 38 件の事業所属性を簡単に記す。産業でみると、「製造業」13 件 (35.1%)、「卸売・小売業等」10 件 (27.0%)、「サービス業等」9 件 (24.3%)、「その他」5 件 (13.5%)、無回答 1 件という分布状況である。本調査回答事業所の業種分布が「製造業」45.7%、「卸売・小売業等」18.8%、「サービス業等」21.5%、「その他」13.9%であることを考慮すると、105~110%未満の層で「100.0%」と回答している層は調査全体の業種分布に比べて、相対的に「製造業」の割合が低く「卸売・小売業等」の割合が高くなっている。

また、事業所規模でみると、「1~4 人」15.8%、「5~9 人」23.7%、「10~29 人」39.5%、「30 人以上」21.1%という分布状況である。本調査回答事業所の事業所規模分布が「1~4 人」37.1%、「5~9 人」22.2%、「10~29 人」25.7%、「30 人以上」14.9%であることを勘案すると、105~110%未満の層で「100.0%」と回答している層は調査全体の産業分布に比べ

表 6-8 地域別最低賃金額×101~105%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	266	88.4
1.3	1	0.3
2.0	2	0.7
5.0	1	0.3
10.0	4	1.3
12.5	1	0.3
14.0	1	0.3
15.0	1	0.3
18.0	2	0.7
19.0	1	0.3
20.0	1	0.3
22.0	1	0.3
30.0	4	1.3
36.0	1	0.3
60.0	2	0.7
66.0	1	0.3
80.0	2	0.7
100.0	9	3.0
合計	301	100.0

表 6-9 地域別最低賃金額×105～110%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	258	75.7
1.0	2	0.6
3.0	2	0.6
5.0	3	0.9
8.0	1	0.3
10.0	6	1.8
12.5	2	0.6
15.0	2	0.6
19.0	1	0.3
20.0	5	1.5
22.0	1	0.3
25.0	1	0.3
30.0	2	0.6
33.3	1	0.3
40.0	1	0.3
50.0	1	0.3
60.0	1	0.3
70.0	4	1.2
71.0	1	0.3
80.0	2	0.6
82.0	1	0.3
85.0	1	0.3
90.0	3	0.9
95.0	1	0.3
100.0	38	11.1
合計	341	100.0

て、相対的に「1～4人」規模の割合が低く、「10～29人」規模、「30人以上」規模といった規模の大きな事業所の割合が高くなっている。

続いて、パートタイム労働者の賃金が地域別最低賃金額にどの程度張り付いているのかみていくことにする。既にみたように、パートタイム労働者の賃金決定要素として3割弱の事業所が「地域別最低賃金」を挙げており、正社員に比べて多くのパートタイム労働者が最低賃金近辺の賃金を得ていると予想される。

表 6-10 は、事業所における地域別最低賃金額の 100～101%未満のパートタイム労働者の割合（全パートタイム労働者に対する割合）を示した結果である。分析の対象は、正確に地域別最低賃金額を回答した事業所 590 件のうち、この設問に回答した事業所 254 件である。地域別最低賃金額の 100～101%未満のカテゴリーというのは、正に地域別最低賃金額を支給されている層と考えてよい。

結果を観察すると、「0」つまり該当するパートタイム労働者がいないとする割合がこのほか高く、86.6%となっている。正社員の場合には、この地域別最低賃金額を支給されている層が 92.0%であったが、パートタイム労働者の場合にも、正社員に劣るとはいえかなり高い回答割合である。「1%以上 20%未満」が 3.6%、「20%以上 50%未満」が 1.2%、「50%以上 100%未満」が 2.4%、「100%」が 5.9%という分布状況である。

表 6-10 地域別最低賃金額×100～101%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	220	86.6
1.0	1	0.4
2.0	1	0.4
3.0	1	0.4
5.0	1	0.4
8.0	1	0.4
9.0	1	0.4
10.0	1	0.4
15.0	1	0.4
16.0	1	0.4
20.0	1	0.4
30.0	1	0.4
33.3	1	0.4
34.0	1	0.4
50.0	3	1.2
60.0	2	0.8
90.0	1	0.4
100.0	15	5.9
合計	254	100.0

パートタイム労働者に地域別最低賃金額を支給している割合が高い事業所、「該当従業員割合」が「100.0%」ないしは「90.0%」という事業所はどのような事業所なのであろうか。産業でみると、「100.0%」つまりパートタイム労働者のすべてに地域別最低賃金を支給している事業所は、「製造業」が6件、「卸売・小売業等」が5件、「サービス業等」が3件、産業不明が1件となっている。また、「90.0%」の場合には、「製造業」が1件となっており、「製造業」、「卸売・小売業等」の割合が比較的高くなっている。事業所規模でみると、「100.0%」では「1～4人」2件、「5～9人」3件、「10～29人」7件、「30人以上」2件となっており、なぜか「10～29人」規模で割合が高くなっている。ただし、対象事業所数が少ないこともあり、明確な判断は下せない。また、「90.0%」では「30人以上」が1件となっている。

表6-11、表6-12は、パートタイム労働者について、それぞれ地域別最低賃金額の101～105%未満、105～110%未満の割合を記した結果である。正社員の場合ほどではないにしても、いずれの表も「0」とする割合が高くなっており、パートタイム労働者が地域別最低賃金に張り付いているという状況は確認できない。いずれにしろ、ここでの分析は対象事業所数も少なく明確な判断を下せないことから、地域別最低賃金近辺の賃金分布状況については、『賃金センサス』の個票を用いた分析に譲りたい。

また、アルバイトの結果を表6-13～表6-15（地域別最低賃金額×100～101%未満、×101～105%未満、×105～110%未満）に示している。結果は、パートタイム労働者とほとんど同じであるため、説明は繰り返さない。

表 6 - 1 1 地域別最低賃金額×101～105%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	208	80.0
1.2	1	0.4
2.5	1	0.4
5.0	1	0.4
6.0	1	0.4
8.0	1	0.4
10.0	6	2.3
11.0	2	0.8
16.0	2	0.8
16.7	1	0.4
20.0	2	0.8
22.0	1	0.4
25.0	1	0.4
28.0	1	0.4
30.0	1	0.4
40.0	1	0.4
50.0	1	0.4
53.0	1	0.4
64.0	1	0.4
70.0	4	1.5
80.0	2	0.8
90.0	3	1.2
100.0	17	6.5
合計	260	100.0

表 6 - 1 2 地域別最低賃金額×105～110%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	194	66.2
0.5	1	0.3
1.0	3	1.0
2.0	1	0.3
4.7	1	0.3
5.0	4	1.4
8.0	1	0.3
10.0	5	1.7
11.0	2	0.7
12.0	1	0.3
13.0	1	0.3
15.0	1	0.3
16.0	2	0.7
20.0	8	2.7
21.8	1	0.3
25.0	2	0.7
30.0	6	2.0
32.0	1	0.3
40.0	1	0.3
41.7	1	0.3
47.0	1	0.3
50.0	8	2.7
65.0	1	0.3
67.0	1	0.3
75.0	1	0.3
80.0	4	1.4
87.0	1	0.3
89.0	1	0.3
90.0	1	0.3
100.0	37	12.6
合計	293	100.0

表 6 - 1 3 地域別最低賃金額×100～101%未満（アルバイト）

該当従業員割合	度数	%
0	143	88.8
2.0	1	0.6
3.0	1	0.6
10.0	2	1.2
20.0	1	0.6
80.0	1	0.6
90.0	2	1.2
100.0	10	6.2
合計	161	100.0

表 6 - 1 4 地域別最低賃金額×101～105%未満（アルバイト）

該当従業員割合	度数	%
0	132	81.0
2.0	2	1.2
3.0	1	0.6
5.0	3	1.8
10.0	4	2.5
30.0	1	0.6
35.0	1	0.6
50.0	3	1.8
80.0	1	0.6
88.0	1	0.6
100.0	14	8.6
合計	163	100.0

表 6 - 1 5 地域別最低賃金額×105～110%未満（アルバイト）

該当従業員割合	度数	%
0	128	72.7
1.0	1	0.6
2.0	1	0.6
5.0	3	1.7
10.0	2	1.1
20.0	1	0.6
30.0	1	0.6
40.0	2	1.1
50.0	4	2.3
55.0	1	0.6
70.0	1	0.6
80.0	2	1.1
95.0	2	1.1
98.0	1	0.6
100.0	26	14.8
合計	176	100.0

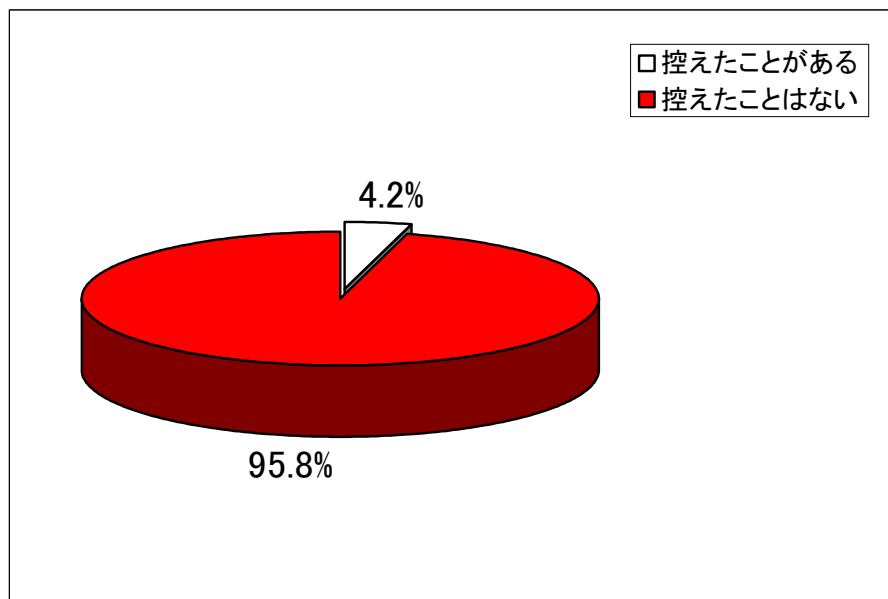
(5) 地域別最低賃金の雇用抑制効果

次に、地域別最低賃金の雇用抑制効果についてみる。調査票では、地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所に、「これまでに、地域別最低賃金が引き上げられたために、新規雇用を抑制したことがありますか。」と尋ねている。「知っている」と回答した事業所が本当の最低賃金額を知っていれば問題ないが、既にみたように正確な最低賃金額を知っている事業所は限られている。過去の地域別最低賃金の雇用抑制効果を検討する際に、やはり現在の地域別最低賃金額を正確に知っていることが前提になると考えられる。というのは、現在の地域別最低賃金額を正確に認識していない事業所が、過去の地域別最低賃金額を正確に認識しているとは考えにくいからである。地域別最低賃金の過去の雇用抑制効果を調べるには、事業所が過去の地域別最低賃金額を知っていることが必要になる。こうした理由から、本稿

では、地域別最低賃金額を「知っている」と回答した事業所のうち、正確に地域別最低賃金額を回答した事業所を選び、それら事業所について分析を行う。

図6-23は、対象事業所590件のうち、無回答事業所25件を除いた565件について、地域別最低賃金引上げに伴う新規雇用抑制経験を尋ねた結果である。図から明らかなように、新規雇用の抑制経験がある事業所は4.2%のみで、ほとんどの事業所は「控えたことはない」と回答している。

図6-23 地域別最低賃金額引上げによる雇用抑制経験



地域別最低賃金引上げに伴う新規雇用の抑制経験を産業別にみた結果が、図6-24である。正しい地域別最低賃金額を回答した事業所590件のうち、無回答の39件を除いた551件を対象として図を作成している。製造業においてやや雇用抑制経験がある割合が高いが、サンプルサイズが小さいため明確な判断は下せない。

同様に、地域別最低賃金引き上げに伴う新規雇用の抑制経験を事業所規模別にみた結果が、図6-25である。無回答31件を除いた559件を対象とした結果である。事業所規模が小さいほど雇用抑制経験がある割合が高いが、産業別の場合と同様、サンプルサイズが小さいため明確な判断は下せない。

図 6-24 産業別・地域別最低賃金額引上げによる雇用抑制経験

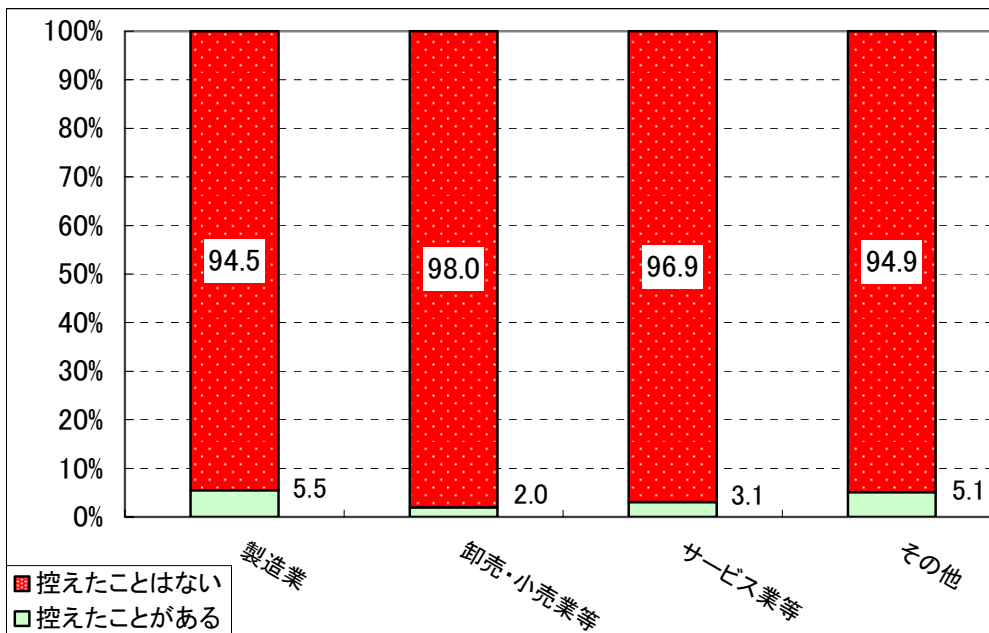
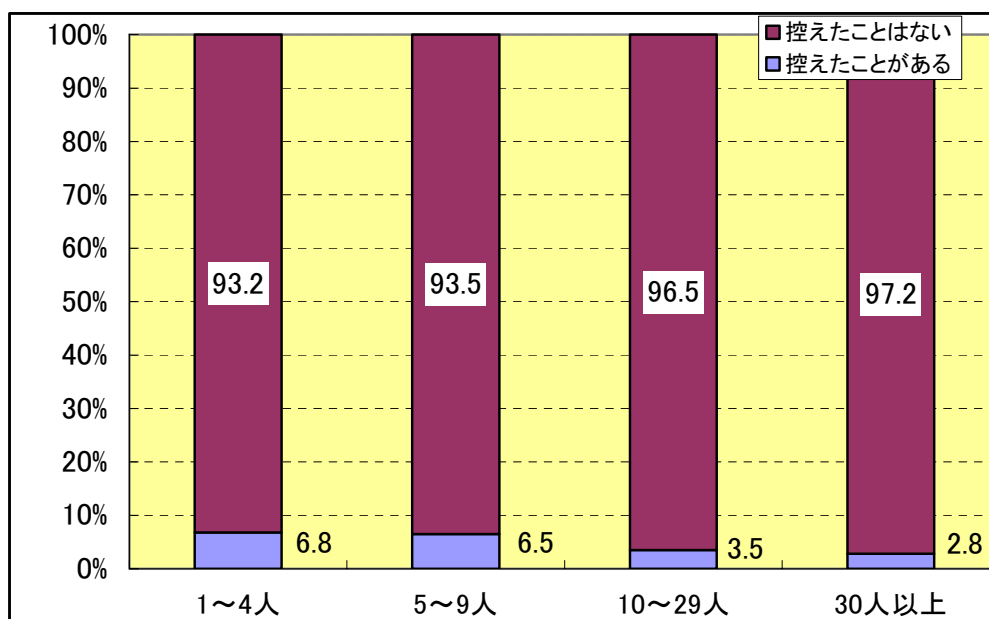


図 6-25 事業所規模別・地域別最低賃金額引上げによる雇用抑制経験

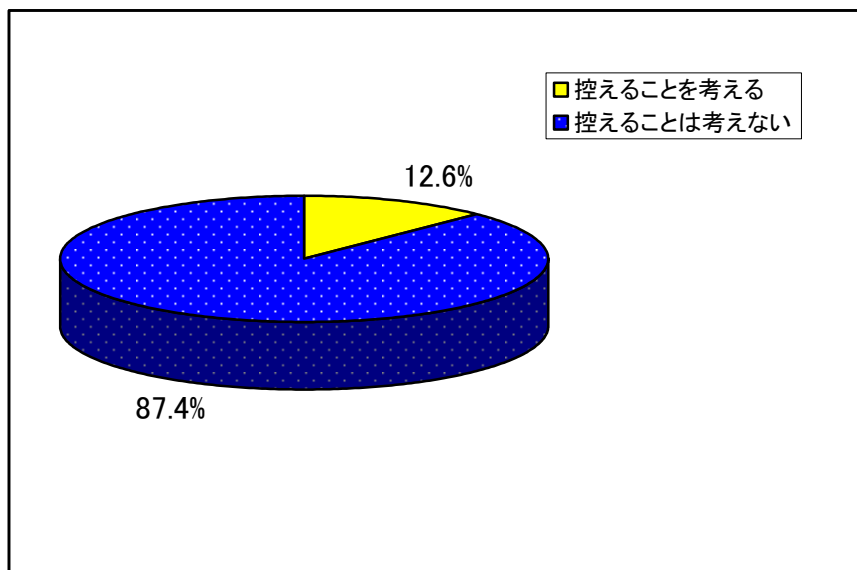


また、調査票では、「仮に現在の地域別最低賃金が引き上げられた場合、新規雇用を控えることを考えますか。」と事業所に聞いている。地域別最低賃金を正しく回答した事業所 590 件のうち、無回答 18 件を除く 572 件について、地域別最低賃金引き上げによる雇用抑制意向を聞いた結果が図 6-26 である。

「控えることを考える」とする割合が 12.6%となっており、1 割を超えている。地域別最

低賃金引上げに伴う過去の雇用抑制経験の場合には、「経験あり」がわずか4.2%だったが、現時点で仮に最低賃金引上げがあるとした場合には、12.6%の事業所が新規雇用を控えると回答している。ただ、この場合にも多くの事業所(87.4%)は、新規雇用を控えないと回答しており、地域別最低賃金が引上げられたからといって、その結果がすぐに新規雇用抑制に繋がる可能性は低いと考えられる。

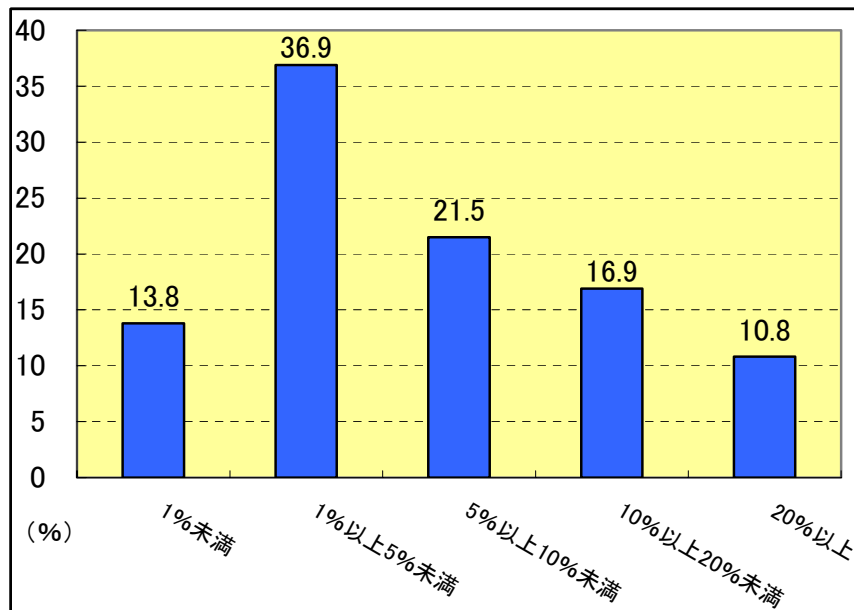
図6-26 地域別最低賃金額引上げによる雇用抑制意向



また、産業別ないしは事業所規模別に新規雇用の抑制意向を検討したが、いずれの場合にも大きな差異は観察されなかったため、ここでは結果を割愛する。

ところで、調査票では、新規雇用の抑制を考えた事業所に対して、現在の地域別最低賃金がどのくらい引き上げられると新規雇用を控えるのか聞いている。新規雇用を抑制すると回答した事業所72件のうち、無回答の7件を除いた65件を対象として結果をまとめたものが図6-27である。「1%以上5%未満」が最も回答割合が高く36.9%、続いて「5%以上10%未満」(21.5%)、「10%以上20%未満」(16.9%)、「1%未満」(13.8%)の順となっている。「1%未満」、「1%以上5%未満」を足しあわせると5割を超える値となり、相対的に低い最低賃金引上げであっても新規雇用を控える意向の事業所が多いことがわかる。

図 6-27 新規雇用を控える地域別最低賃金額の引上げ割合



上にも記したように、新規雇用を控えると回答した事業所のうち、現在の地域別最低賃金がどのくらい引き上げられると新規雇用を控えるのか回答している事業所は 65 件と少ないことから、これまでのように産業・事業所規模による分析は行わない。クロス表を作成した場合に、各セルに含まれる度数が極端に少なくなるからである。

調査票では、新規雇用を控える回答した事業所に、地域別最低賃金がどの程度引き上げられると新規雇用を抑制するのか聞くと同時に、仮に地域別最低賃金が 10% (1 時間当たり 60 円～70 円程度) 引き上げられた場合、何人ぐらい新規雇用を控えるのか併せて聞いている。

新規雇用を抑制すると回答した事業所 72 件のうち、24 件の無回答を除いた 48 件について結果をとりまとめたものが図 6-28 である。図にあるように、「1 人」が 27.1%、「2 人」が 27.1%、「3～4 人」が 18.8%、「5～9 人」が 8.3%、「10 人以上」が 18.8%という回答状況である。当然のことではあるが、事業所における従業員数の多寡によって新規雇用抑制人数は異なってくるはずであるので、事業所規模別に新規雇用抑制人数をみる必要がある。本来であれば、対象となっている事業所数がかかなり少なく、各セル内の度数が少ないためにクロス表の作成は望ましいものではないが、そうした無理を承知で新規雇用抑制数を事業所規模ごとにみる。表 6-16 は、事業所規模別にみたクロス表である。規模の小さい事業所では「1 人」、「2 人」とする少ない抑制人数が顕著であるが、規模の大きな事業所では反対に新規抑制雇用者数が多くなっている。事業所規模により、抑制雇用者数に差が生じている。

図 6-28 地域別最低賃金を 10%引き上げた場合の雇用抑制人数 (%)

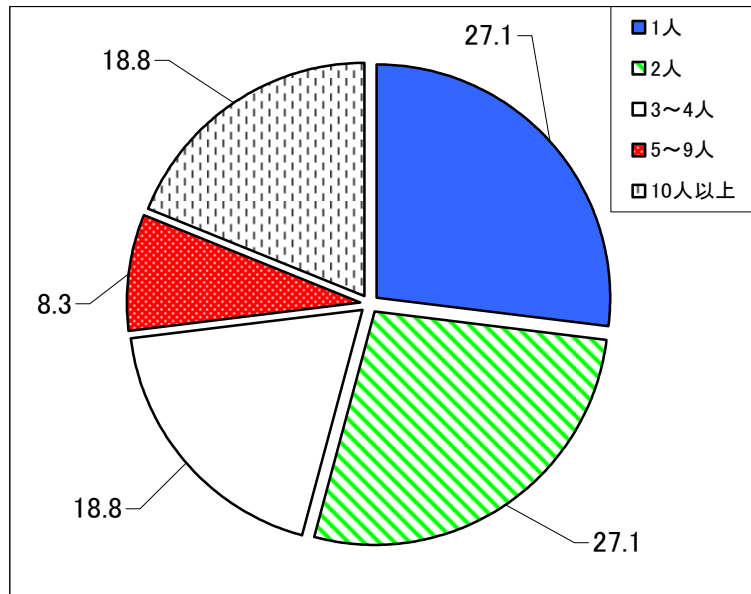


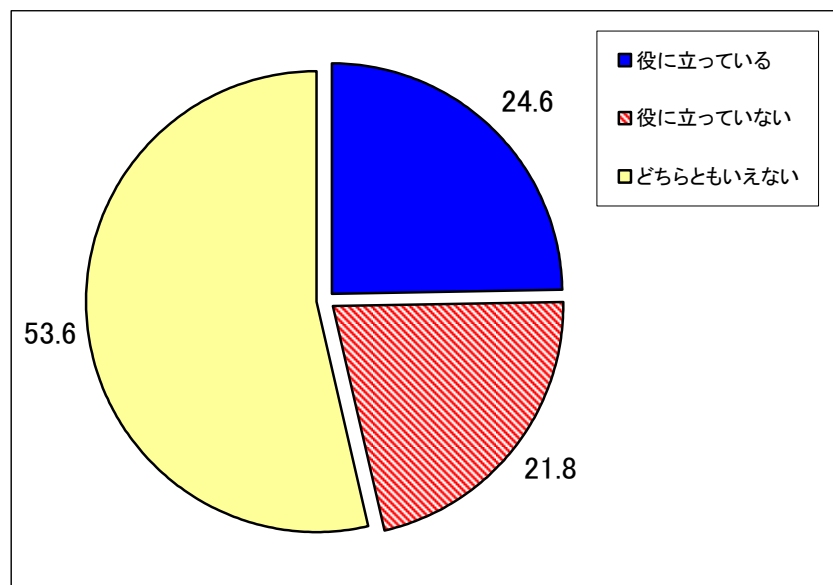
表 6-16 事業所規模別・新規雇用抑制人数

	合計	1人	2人	3~4人	5~9人	10人以上
1~4人	9(100.0%)	66.7	33.3	0	0	0
5~9人	8(100.0%)	37.5	37.5	12.5	12.5	0
10~29人	14(100.0%)	21.4	35.7	28.6	0	14.3
30人以上	16(100.0%)	6.3	6.3	25.0	18.8	43.8
合計	47(100.0%)	27.7	25.5	19.1	8.5	19.1

(6) 地域別最低賃金の役立ち度

地域別最低賃金を正確に回答した事業所に対して、地域別最低賃金の役立ち度合を尋ねた結果が図 6-29 である。無回答事業所 17 件を除いた 573 件について結果を取りまとめている。「役に立っている」とする事業所は 24.6%であり、地域別最低賃金を積極的に評価しない事業所も多いことがわかる。

図 6 - 2 9 地域別最低賃金の役立ち度 (%)



地域別最低賃金の役立ち度を産業別、事業所規模別にみたが、特に産業、事業所規模による差異が観察されなかったため、ここではその結果を割愛する。

調査票では、地域別最低賃金は「役に立っている」と回答している事業所に対して、その理由を聞いている。回答選択肢は、「パートタイム労働者やアルバイトの賃金を決める上で参考になる」、「企業間の公正競争（同種企業間の不当な賃金切り下げ競争を防いでいること）を確保する上で役に立っている」、「地域別最低賃金があることで高い賃金が設定され、従業員の能率向上に役に立っている」、「その他」の4つである。回答対象事業所は138件である。

結果をみると、「パートタイム労働者やアルバイトの賃金を決める上で参考になる」とする割合が圧倒的に高く、8割を超えている（81.2%）。既にみたように、パートタイム労働者の賃金は必ずしも地域別最低賃金に張り付く状況ではなかったが、「役に立っている」と回答している多くの事業所で、地域別最低賃金をパートタイム労働者やアルバイトの賃金の参考としていることがわかる（図6-30）。

なお、地域別最低賃金が役立っていると思う理由を、産業別、事業所規模別にみたが、特に明確な差が観察されなかったため、ここでは結果を割愛する。

地域別最低賃金が「役に立っていない」と回答した事業所に、その理由を尋ねている。回答項目は、「競争を行う上で最低賃金が足かせとなるから」、「低賃金でも働きたい者の雇用機会を減らしているため」、「最低賃金が低すぎて参考とすることがないことから」、「その他」の4つである。回答対象事業所は123件である。図6-31はその結果であるが、7割を超える事業所（71.5%）が「最低賃金額が低すぎて参考とすることがないことから」と回答している。多くの事業所が、低すぎる最低賃金額を役に立っていない理由として指摘している。

図6-30 地域別最低賃金が役立っている理由（％）

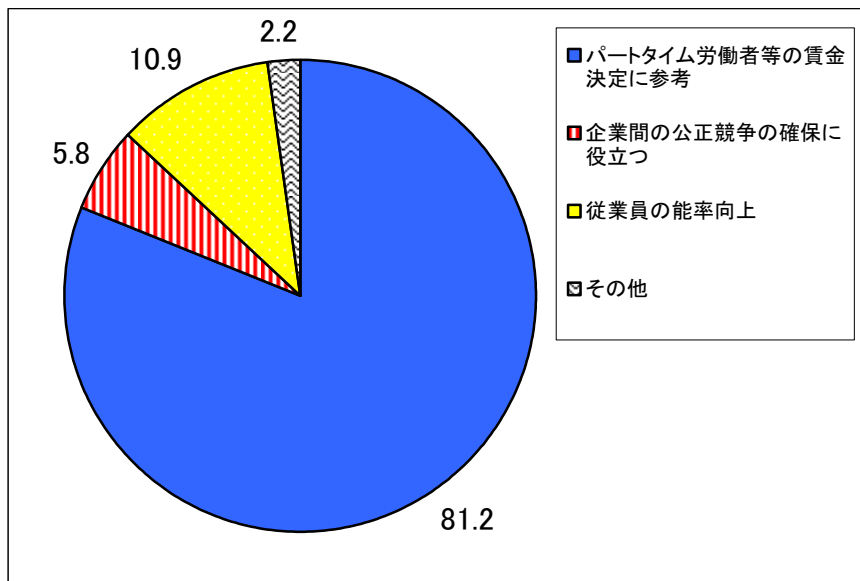
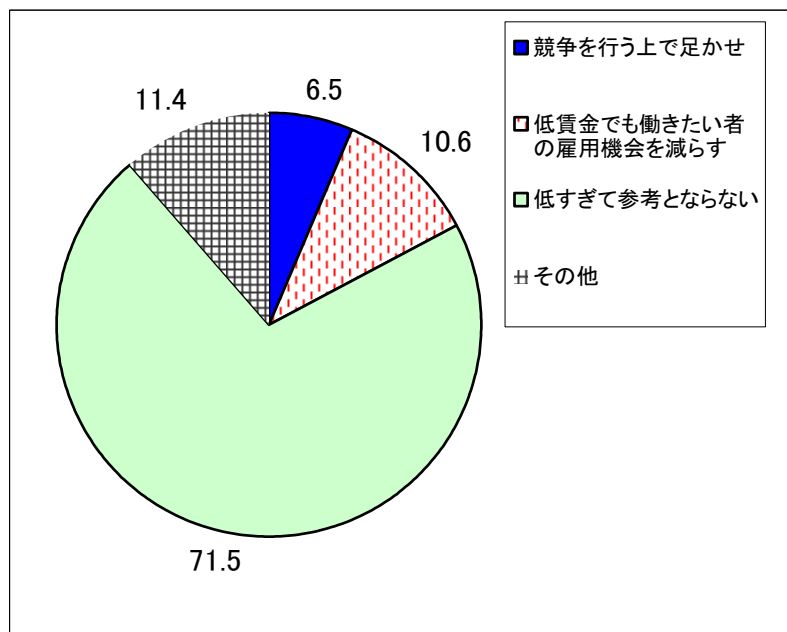


図6-31 地域別最低賃金が役立たない理由（％）



また、地域別最低賃金が役立っていないと思う理由を、産業別、事業所規模別にみたが、産業または事業所規模による明確な差が観察できなかったため、ここではその結果を割愛する。

(7) 地域別最低賃金を知らない理由

調査票では、現在の地域別最低賃金額を知らないと回答した事業所に対して、知らない理

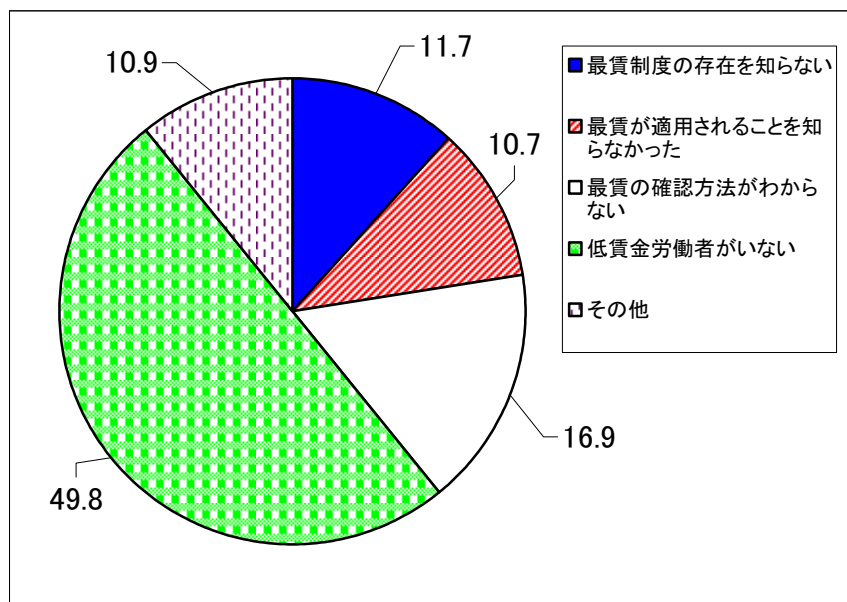
由を尋ねている。回答項目は以下 5 つである。「そもそも最低賃金制度が存在することを知らなかった」、「最低賃金制度の存在は知っていたが、適用されることを知らなかった」、「最低賃金の確認方法がわからない」、「低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない」、「その他」の 5 つの項目である。25 件の無回答を除き、1,252 件の事業所を対象として結果を取りまとめている。

「低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない」とする回答割合が最も高く(49.8%)、半数を占めている。続いて、「最低賃金の確認方法がわからない」(16.9%)、「そもそも最低賃金制度が存在することを知らなかった」(11.7%)の順番となっている。

また、「そもそも最低賃金制度が存在することを知らなかった」(11.7%)、「最低賃金制度の存在は知っていたが、適用されることを知らなかった」(10.7%)、「最低賃金の確認方法がわからない」(16.9%)の 3 つの回答割合を足しあわせると約 4 割(39.3%)となる。これらの理由は、正に最低賃金制度の存在を正しく知らしめることによって解決される理由である。質的にも、また量的にもより一層充実した地域別最低賃金の広報活動により、これら 4 割を占める理由は解消可能である。

「その他」で目についた理由として、社会保険労務士に人事管理関連業務の相談に乗ってもらっていると回答があった。最低賃金についても事情を知っている社会保険労務士に任せておけば、担当者自身は最低賃金額を知らなくてもよいという理屈であろう(図 6-32)。

図 6-32 地域別最低賃金額を知らない理由 (%)



なお、地域別最低賃金額を知らない理由を産業別にみたが、産業による明確な傾向が観察されなかったため、ここでは結果を割愛する。

表 6-17 は、地域別最低賃金を知らない理由を事業所規模別にみた結果である。この表が

ら観察される特徴は、以下の 2 点であろう。「そもそも最低賃金制度が存在することを知らなかった」とする回答割合は、事業所規模が小さいほど高くなっている。事業所規模「1～4人」の場合には回答割合が 15.7%なのに対して、「30人以上」の場合には 2.5%である。この結果は、地域別最低制度の広報活動が、規模の小さな事業所ほど必要であることを物語っている。2点目は、「低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない」とする割合が、相対的に規模の大きな事業所で高いということである。

表 6－17 事業所規模別・地域別最低賃金額を知らない理由

	合計(100.0%)	最低賃金制度の存在を知らない	適用されることを知らなかった	確認方法がわからない	確認する必要がない	その他
1～4人	599(100.0%)	15.7	11.5	18.5	46.7	7.5
5～9人	300(100.0%)	11.0	8.7	19.3	50.7	10.3
10～29人	232(100.0%)	5.2	12.5	13.4	53.9	15.1
30人以上	79(100.0%)	2.5	10.1	12.7	58.2	16.5
合計	1,210(100.0%)	11.7	10.9	17.4	49.8	10.2

4 産業別最低賃金に関する分析

(1) 産業別最低賃金制度の認識状況

調査票では、「産業別最低賃金は、事業の公正競争をより確保するなどの目的から、都道府県ごとの特定産業について最低賃金を設定しているものです。」と解説した後、産業別最低賃金制度について知っているかどうか尋ねている。

図 6－33 は、その産業別最低賃金制度の認識状況を図にした結果である。無回答 277 件を除く 2,157 事業所が分析対象となっている。産業別最低賃金制度を「知っている」と回答している事業所は 4 割である (40.6%)。ただし、地域別最低賃金の場合もそうであったように、本当にこの制度を知っている者は 4 割を大きく下回ることが予想される。制度の概要を知っているのかどうか、調査票で確認できないことはなかったが、作業が繁雑となるため、今回の調査では見送った。

表 6－18 は、産業別最低賃金制度の認識状況を産業別にみた結果である。産業別最低賃金の適用産業が製造業に多いせいか、「製造業」で「知っている」とする割合が相対的に高くなっている。反対に、「サービス業等」では「知っている」とする割合が低くなっている。

また、表 6－19 は、産業別最低賃金制度の認識状況を事業所規模別にみた結果である。地域別最低賃金の場合と同じように、産業別最低賃金の場合でも、事業所規模が小さいほど「知っている」とする割合が低くなっている。事業所規模「30人以上」の場合には、「知っている」とする割合が 71.9%と高いのに対して、「1～4人」規模の場合には 23.8%とかなり低い回答割合である。

図 6-33 産業別最低賃金制度の認識状況 (%)

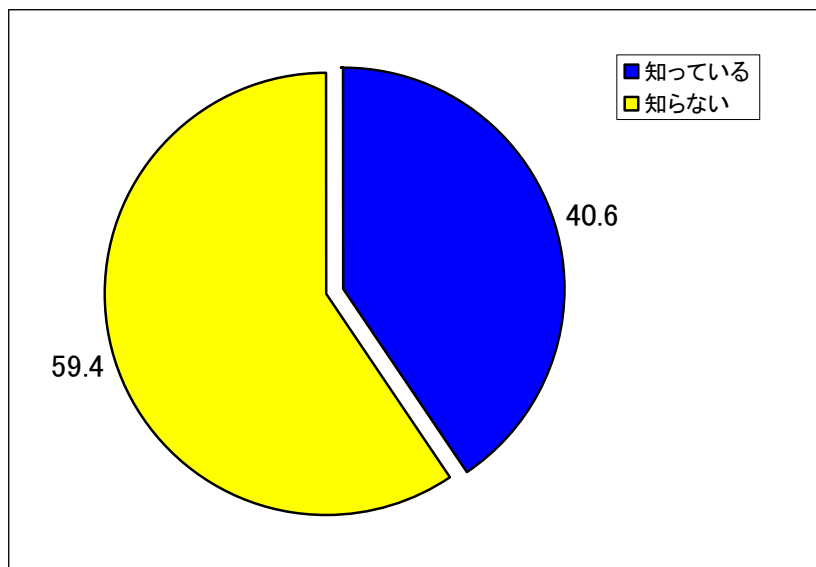


表 6-18 産業別・産業別最低賃金制度の認識状況

	合計(100.0%)	知っている	知らない
製造業	955(100.0%)	47.9	52.1
卸売・小売業等	406(100.0%)	38.9	61.1
サービス業等	459(100.0%)	31.2	68.8
その他	294(100.0%)	33.0	67.0
合計	2,114(100.0)	40.4	59.6

表 6-19 事業所規模別・産業別最低賃金制度の認識状況

	合計(100.0%)	知っている	知らない
1~4人	787(100.0%)	23.8	76.2
5~9人	470(100.0%)	35.7	64.3
10~29人	536(100.0%)	52.1	47.9
30人以上	306(100.0%)	71.9	28.1
合計	2,099(100.0%)	40.7	59.3

今回の調査では、産業別最低賃金適用事業所及び産業別最低賃金非適用事業所のリストをもとに、回答事業所が産業別最低賃金適用事業所なのか否かをおおよそ識別できるようにしている。その適用事業所区分で産業別最低賃金制度の認識状況をみた結果が、表 6-20 である。因みに、今回の調査で産業別最低賃金適用事業所は 1,257 件で、全事業所数 2,434 件の 51.6% を占めている。産業別最低賃金非適用事業所は 1,177 件である。

適用事業所の方が非適用事業所に比べて、10 ポイント程度「知っている」とする割合が高くなっている。ところで、適用事業所は、本来であれば、多くの事業所が「知っている」と回答するのが当然である。それなのに、「知っている」とする回答割合は半数 (46.3%) を下回っており、非適用事業所との回答割合の差も 10 ポイント強程度とそれほど大きな差とは

なっていない。

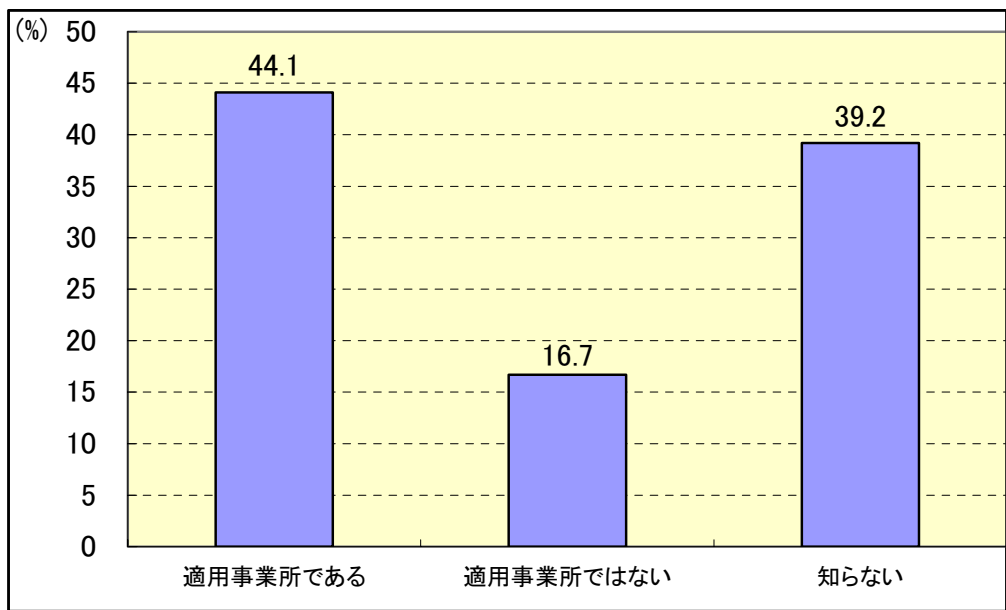
表 6-20 適用事業所別・産業別最低賃金制度の認識状況

	合計(100.0%)	知っている	知らない
適用事業所	1,109(100.0%)	46.3	53.7
非適用事業所	1,048(100.0%)	34.5	65.5
合計	2,157(100.0%)	40.6	59.4

調査票では、産業別最低賃金制度を「知っている」と回答した事業所に、「貴事業者は産業別最低賃金の適用事業所ですか。」と聞いている。ここでの設問の意図は、以下のとおりである。産業別最低賃金制度を「知っている」と回答した事業所のうち、産業別最低賃金適用事業所がどの程度正確に自事業所が適用事業所であることを知っているのか確認することである。

図 6-34 は、適用事業所に自分の事業所が産業別最低賃金適用事業所であるのかどうかを回答してもらった結果である。産業別最低賃金制度を「知っている」と回答した事業所 876 件のうち、無回答 52 件を除外した 824 件について結果をまとめている。適用事業所であり、かつ自分の事業所が産業別最低賃金の適用事業所であると正確に答えられているところは、適用事業所の 44.1% である。適用事業所でありながら、適用事業所ではないと回答している事業所は 16.7% を数え、また産業別最低賃金の適用事業所かどうか知らないと回答している事業所は 39.2% となっている。

図 6-34 産業別最低賃金適用事業所か否か



適用事業所であるにも関わらず、産業別最低賃金制度を「知らない」と回答した事業所が

既にみたように適用事業所の半数を超え、さらに産業別最低賃金制度を「知っている」と回答した事業所の場合でも、「産業別最低賃金の適用事業所ではない」、「産業別最低賃金の適用事業所かどうか知らない」と回答している事業所が併せて55.9%もいることから、産業別最低賃金の適用事業所であり、しかも自分の事業所が「産業別最低賃金の適用事業所である」と回答している適用事業所は214件、つまり適用事業所全体の17.0%でしかない。地域別最低賃金の場合にも、地域別最低賃金額を正しく認識できている事業所は、事業所全体の24.2%でしかなかったが、産業別最低賃金の場合にも非常に低い認識度合である。もちろん、適用事業所リストに含まれる事業所すべてが本当の産業別最低賃金適用事業所ではないかもしれないが、ここでの結果が、実態を過小評価している可能性がないとはいえない。しかしながら、多くの事業所は、産業別最低賃金適用事業所であるはずであり、産業別最低賃金制度の実効性に問題がないとはいえないと思われる。

(2) 産業別最低賃金適用事業所の認識経路

産業別最低賃金適用事業所で、しかも自分の事業所が適用事業所だと回答した事業所214件のうち、無回答8件を除いた206件について、産業別最低賃金適用事業所だということをどの様にして知ったのかを聞いている。

地域別最低賃金の場合と同じように、「労働局のホームページやパンフレット等をみて」とする割合が最も高く、74.3%となっている。続いて、「業界団体の会報誌をみて」(13.1%)、「同業他社の話を聞いて」(3.4%)などの順となっている。産業別最低賃金適用事業所の認識経路としても、労働局が重要な役割を果たしていることがよくわかる(図6-35)。

ところで、産業別最低賃金適用事業所であり、かつ自分の事業所が適用事業所であると回答している事業所は、どの様な産業別構成となっているのだろうか。対象事業所214件のうち、無回答事業所4件を除いた210件についてみると、「製造業」が75.7%、「卸売・小売業等」が12.9%、「サービス業等」が5.7%、「その他」が5.7%となっている。製造業に産業別最低賃金適用事業所が多いことを反映して、上記結果となっている。対象事業所数が少なすぎるため、以下の分析では、産業による分析を差し控えることにする。

図6-36は、事業所規模別に適用事業所の認識経路をみている。地域別最低賃金の場合と同様で、「1~4人」規模の認識経路は他の事業所規模と異なっていることがわかる。他の事業所規模の場合、労働局経由の認識割合が軒並み7割を超えているのに対して、「1~4人」規模では労働局経由の割合が48.4%と5割を下回っている。その分「業界団体の会報誌をみて」(25.8%)、「同業他社の話を聞いて」(9.7%)などの回答割合が相対的に高くなっている。

図 6 - 3 5 産業別最低賃金適用事業所の認識経路

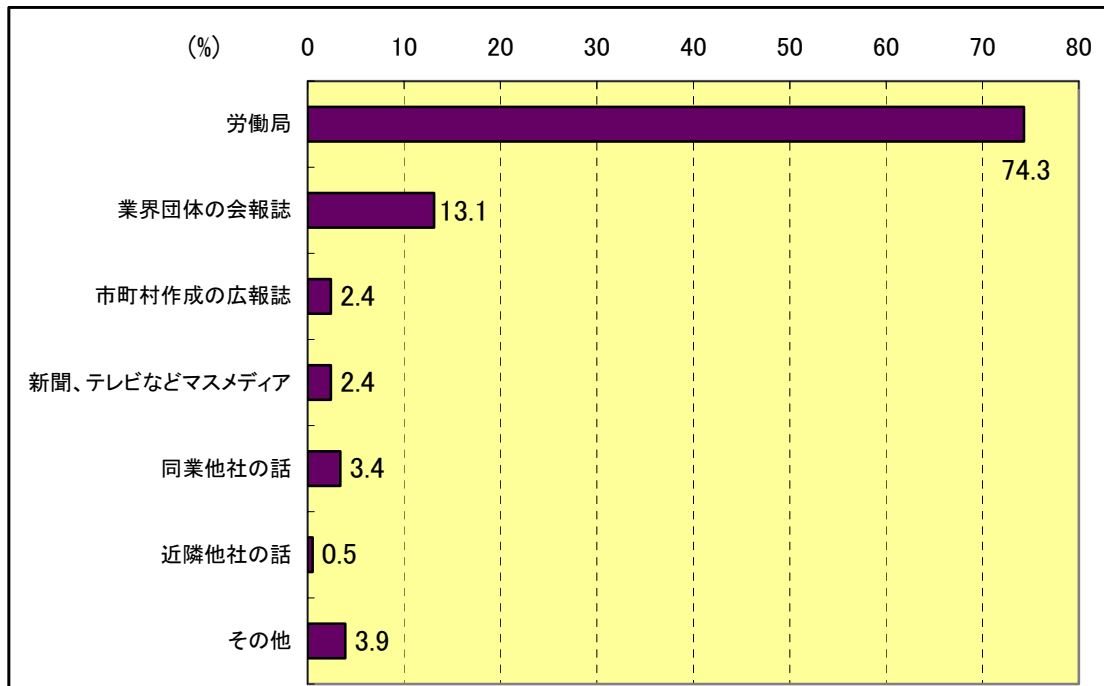
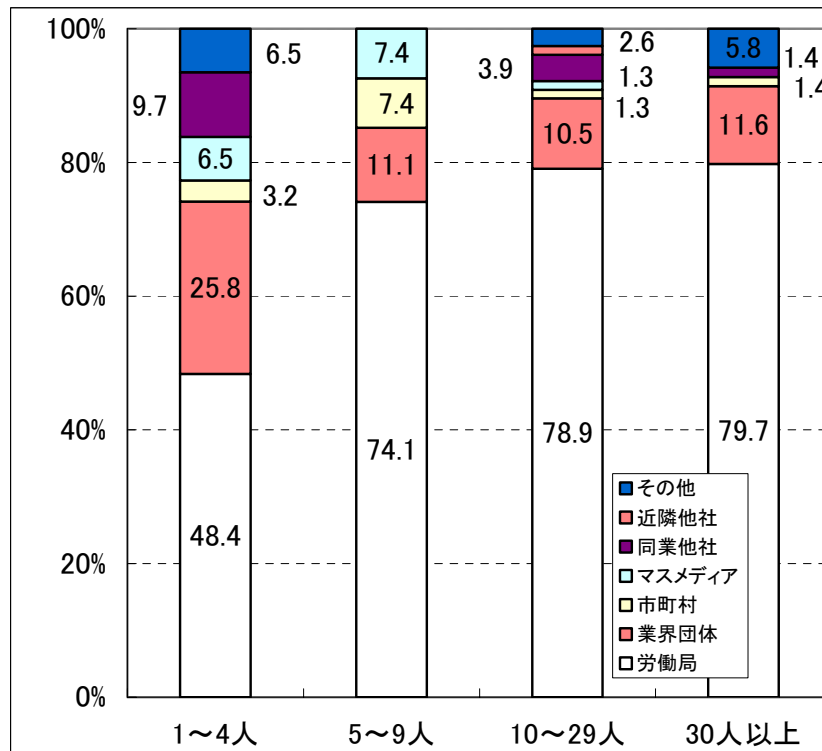


図 6 - 3 6 事業所規模別・産業別最低賃金適用事業所の認識経路



(3) 産業別最低賃金額近辺労働者の割合

地域別最低賃金の場合と同じように、調査票では、産業別賃金額近辺の労働者の張り付き

状況を検討するために、産業別最低賃金額×100～101%未満、産業別最低賃金額×101～105%未満、産業別最低賃金額×105～110%未満の層に従業員がどの程度いるのかを尋ねている。まずはじめに断っておかねばならないのは、地域別最低賃金の分析でも述べたように、回答事業所数が少ないために、必ずしも十分な分析ができないということである。より詳細な分析は、『賃金センサス』の個票を使った分析に譲る。

まず正社員に関する分析であるが、地域別最低賃金の場合と同様に、「該当従業員割合」が「0%」とする割合が産業別最低賃金額×100～101%（表6-21）、産業別最低賃金額×101～105%（表6-22）、産業別最低賃金額×105～110%（表6-23）のいずれでも高くなっており、産業別最低賃金額近辺に労働者が張り付いている状況は確認できない。

表6-21 産業別最低賃金額×100～101%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	61	87.1
10.0	1	1.4
11.0	1	1.4
11.7	1	1.4
20.0	1	1.4
40.0	1	1.4
50.0	1	1.4
80.0	1	1.4
100.0	2	2.9
合計	70	100.0

表6-22 産業別最低賃金額×101～105%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	59	84.3
3.0	1	1.4
5.8	1	1.4
10.0	1	1.4
16.0	2	2.9
20.0	1	1.4
46.0	1	1.4
50.0	1	1.4
100.0	3	4.3
合計	70	100.0

表 6 - 2 3 産業別最低賃金額×105～110%未満（正社員）

該当従業員割合	度数	%
0	59	79.7
2.0	1	1.4
3.0	1	1.4
10.0	3	4.1
14.7	1	1.4
20.0	2	2.7
27.0	1	1.4
30.0	2	2.7
45.0	1	1.4
50.0	1	1.4
100.0	2	2.7
合計	74	100.0

パートタイム労働者の場合も、正社員の場合ほどではないが、「該当従業員割合」を「0%」とする事業所が多く、また「100.0%」をはじめとした高い「該当従業員割合」も少ないことから、産業別最低賃金額近辺にパートタイム労働者が張り付いている状況は確認できない（表 6-24～表 6-26）。

表 6 - 2 4 産業別最低賃金額×100～101%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	45	81.8
20.0	1	1.8
25.0	1	1.8
33.3	1	1.8
40.0	1	1.8
50.0	1	1.8
70.0	1	1.8
90.0	1	1.8
100.0	3	5.5
合計	55	100.0

表 6 - 2 5 産業別最低賃金額×101~105%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	31	54.4
2.5	2	3.5
9.0	1	1.8
10.0	2	3.5
13.0	1	1.8
16.7	1	1.8
20.0	3	5.3
21.4	1	1.8
29.0	1	1.8
30.0	2	3.5
31.3	1	1.8
33.3	1	1.8
60.0	1	1.8
62.0	1	1.8
71.0	1	1.8
83.0	1	1.8
90.0	1	1.8
92.0	1	1.8
100.0	4	7.0
合計	57	100.0

表 6 - 2 6 産業別最低賃金額×105~110%未満（パートタイム労働者）

該当従業員割合	度数	%
0	33	56.9
1.0	2	3.4
1.5	1	1.7
2.0	1	1.7
4.7	1	1.7
7.0	1	1.7
10.0	4	6.9
17.0	1	1.7
20.0	1	1.7
21.0	1	1.7
28.0	1	1.7
29.0	1	1.7
30.0	2	3.4
41.7	1	1.7
50.0	2	3.4
60.0	1	1.7
66.6	1	1.7
68.7	1	1.7
70.0	1	1.7
75.0	1	1.7
合計	58	100.0

アルバイトの場合も、正社員やパートタイム労働者と状況は変わらないため、以下では結

果のみ掲載する（表 6-27～表 6-29）。

表 6-27 産業別最低賃金額×100～101%未満（アルバイト）

該当従業員割合	度数	%
0	30	81.1
47.0	1	2.7
80.0	1	2.7
90.0	1	2.7
100.0	4	10.8
合計	37	100.0

表 6-28 産業別最低賃金額×101～105%未満（アルバイト）

該当従業員割合	度数	%
0	27	77.1
10.0	2	5.7
11.0	1	2.9
50.0	1	2.9
76.7	1	2.9
100.0	3	8.6
合計	35	100.0

表 6-29 産業別最低賃金額×105～110%未満（アルバイト）

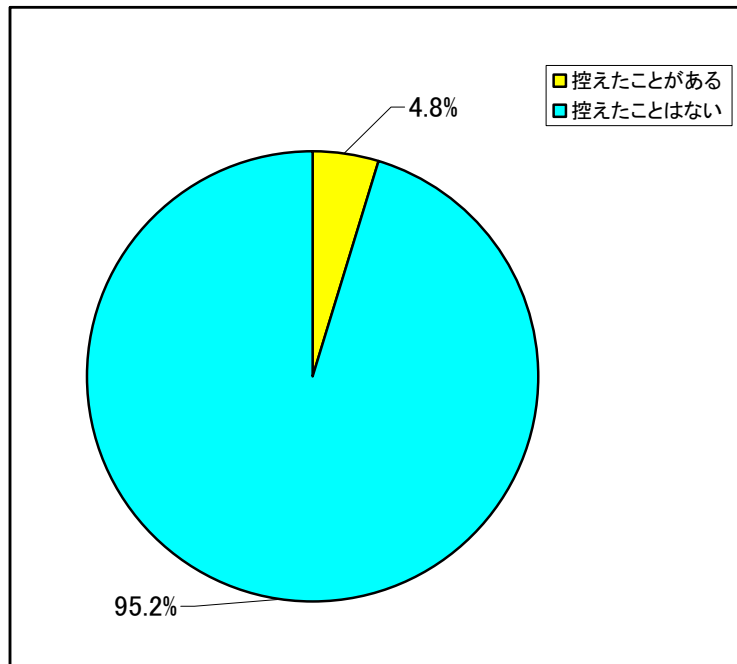
該当従業員割合	度数	%
0	28	77.8
1.5	1	2.8
6.0	1	2.8
10.0	1	2.8
10.8	1	2.8
20.0	1	2.8
100.0	3	2.8
合計	36	100.0

(4) 産業別最低賃金の雇用抑制効果

続いて、産業別最低賃金の雇用抑制効果についてみる。調査票では、これまでに産業別最低賃金が引き上げられたために新規雇用を抑制したことがあるかどうかを聞いている。産業別最低賃金の適用事業所であり、自分の事業所が適用事業所であると回答した事業所 214 件のうち、無回答 25 件を除外した 189 件についてまとめた結果が図 6-37 である。控えたことがあるとする割合はわずか 4.8%であり、産業別最低賃金額の引上げは、新規雇用に対して大きな抑制効果を持たないことが確認される。

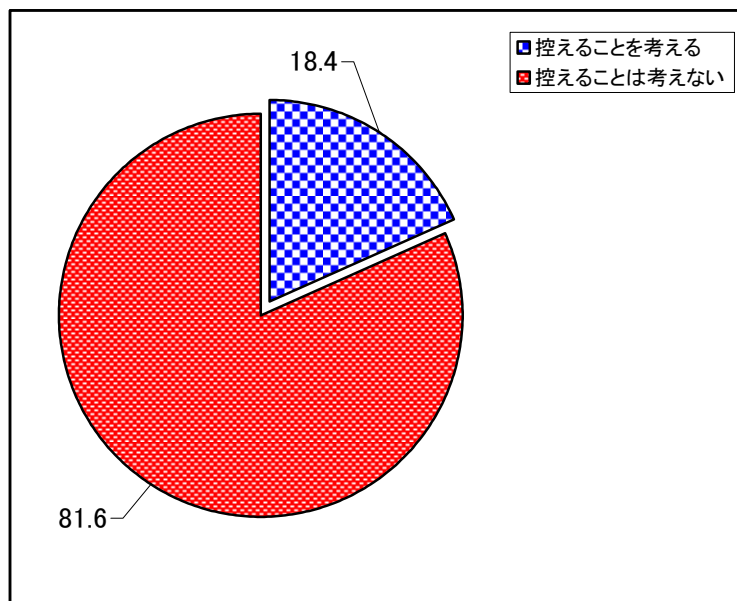
なお、この抑制効果を事業所規模別にみたが、事業所規模による顕著な差異が観察されなかったことから、ここでは結果を割愛する。

図 6-37 産業別最低賃金額引上げによる新規雇用抑制経験 (%)



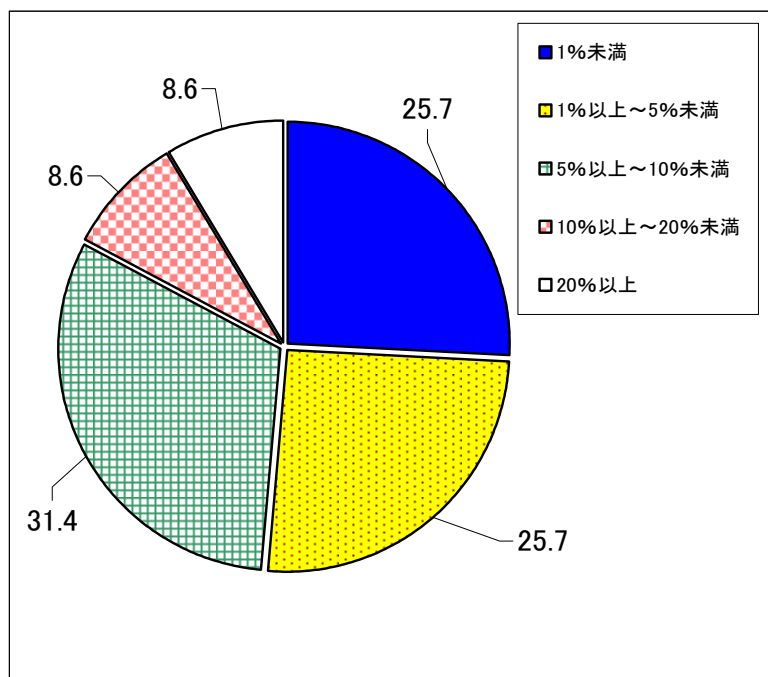
また、調査票では、仮に現在の産業別最低賃金が引き上げられた場合、新規雇用を控えるかどうか尋ねている。無回答 18 件を除いた 196 件についてみると、控えることを考える割合は 18.4%となっている。上にみたこれまでの雇用抑制経験の場合には、実際の経験ということもあり、抑制割合が 4.5%と低かったが、ここでは仮定の話ということもあり、控えることを考える割合が高くなっているのかもしれない (図 6-38)。

図 6-38 産業別最低賃金額引上げによる新規雇用抑制意向 (%)



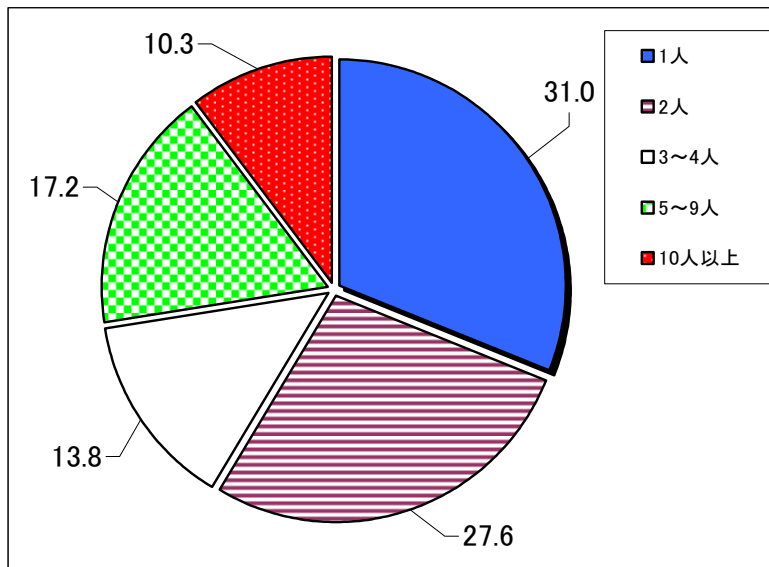
新規雇用を控えると回答した事業所 35 件について、現在の産業別最低賃金がどの程度上昇すると、新規雇用を控えるのかみた結果が、図 6-39 である。「5%以上～10%未満」(31.4%)、「1%未満」(25.7%)、「1%以上～5%未満」(25.7%) とする割合が多く、産別最賃がそれほど引き上げられなくても(1時間あたり 60 円～90 円程度まで)、新規雇用を抑制する意向であることがわかる。

図 6-39 新規雇用を控える産業別最低賃金額の引上げ割合 (%)



また、新規雇用を控えると回答した事業所に、仮に産業別最低賃金額が 10% (1 時間あたり 60～90 円程度) 引上げられた場合、何人ぐらい新規雇用を控えるのか聞いている。無回答の割合が多く、回答事業所は 29 件である。「1 人」(31.0%) ないし「2 人」(27.6%) とする割合が高く、両方で 6 割弱を占めている (図 6-40)。

図 6-40 産業別最低賃金額 10% 引き上げの場合の抑制人数 (%)



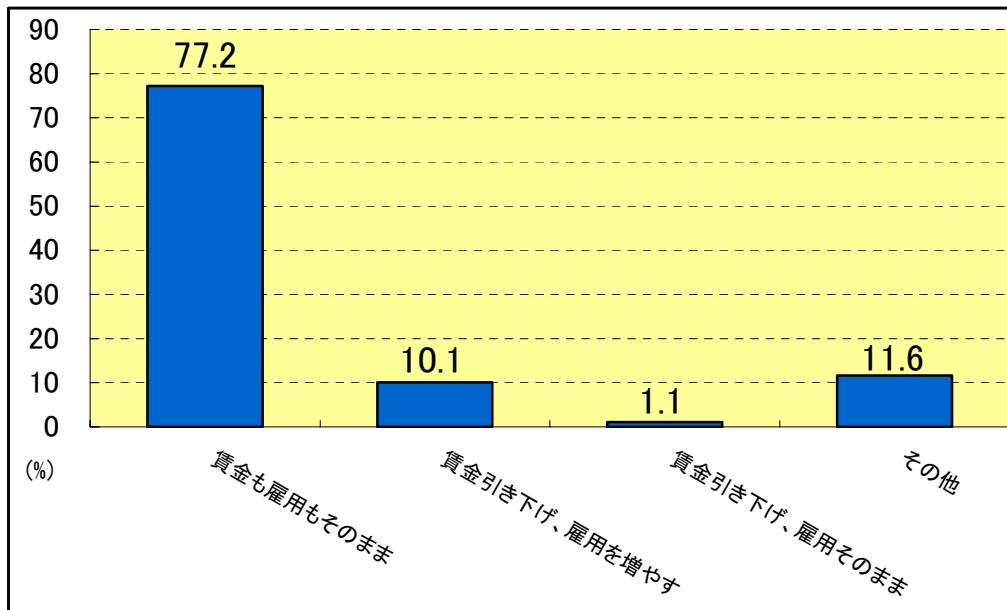
(5) 産業別最低賃金制度廃止の際の対応

仮に現在ある産業別最低賃金制度が廃止されたとすると、どのような行動を事業所がとるのか聞いている。選択肢は以下の 4 つである。「賃金を現状のままとし、雇用量も増やさない」、「賃金を引き下げ、雇用量を増やす」、「賃金を引き下げるが、雇用量は増やさない」、「その他」の 4 つの選択肢である。事業所の行動は、産業別最低賃金額近辺にいる労働者の数、企業の経営状況、労働市場の状況などをはじめとした様々な要因の影響を受けるため、事業所のはっきりとした行動予想は立てられない。産業別最低賃金額近辺の給与を得ている労働者が皆無の事業所では、産業別最低賃金制度が廃止されたといっても直接影響を受けない可能性が高い。産業別最低賃金額近辺の賃金を多くの従業員に支給している経営の立ち行かない企業の場合には、産業別最低賃金額を地域別最低賃金額のレベルまで引き下げるか、そもそも従業員そのものを解雇するかもしれない。事業所(企業)の置かれている状況によって、対応は大きく変わってくる。

図 6-41 は、その事業所の行動をみた結果である。無回答事業所 25 件を除く 189 件が対象である。図から明らかなように、「賃金を現状のままとし、雇用量も増やさない」が圧倒的に多く、77.2%となっている。例え、産業別最低賃金が廃止されたとしても、多くの事業所の賃金や雇用量には影響が及ばないものと考えられる。

また、産業別最低賃金制度が廃止された場合の事業所の行動を、事業所の従業員規模別に検討したが、規模による明確な差が観察されなかったため、ここでは結果を示さない。

図 6-41 産業別最低賃金制度が廃止された場合の行動



産業別最低賃金制度が廃止された場合、「賃金を現状のままとし、雇用量も増やさない」と回答した事業所に対して、賃金を引き下げない理由を尋ねている。無回答 4 件を除く 142 件の結果を取りまとめたものが、図 6-42 である。「現在雇っている従業員のやる気に影響するため」とする割合が最も多く (52.8%)、半数を超えている。続いて、「賃金を引き下げると適当な人材が集まらないため」(23.9%)、「社会的な責任として好ましくないから」(16.2%) の順となっている。産業別最低賃金が廃止されたとしても、賃金を引き下げない主な理由は、従業員の士気に影響するからであることがわかった。

なお、上記理由を従業員規模別にみたが、規模による明確な差が観察できなかったため、結果は割愛する。

ところで、産業別最低賃金が廃止された場合に、「賃金を引き下げ、雇用量を増やす」、ないしは「賃金を引き下げるが、雇用量は増やさない」と回答している事業所に対して、従業員の賃金を引き下げる場合、平均どの程度賃金を引き下げるのか尋ねている。上記 2 選択肢の行動は、雇用量増加の有無が生じるため、別々に分析するのが本当のところであろうが、分析の対象となる事業所数が少ないため、本稿では 2 選択肢をいっしょにして分析を行う。対象事業所 21 件のうち、無回答の 3 件を除く 18 件について結果を取りまとめた。

「5%以上～10%未満」(44.4%)、「5%未満」(33.3%)、「10%以上～20%未満」(22.2%)、「20%以上」(0%) となっている。事業所は、おおよそ 5%～10%を中心に賃金引下げを考えていることがわかる (図 6-43)。

図 6 - 4 2 賃金を下げない理由

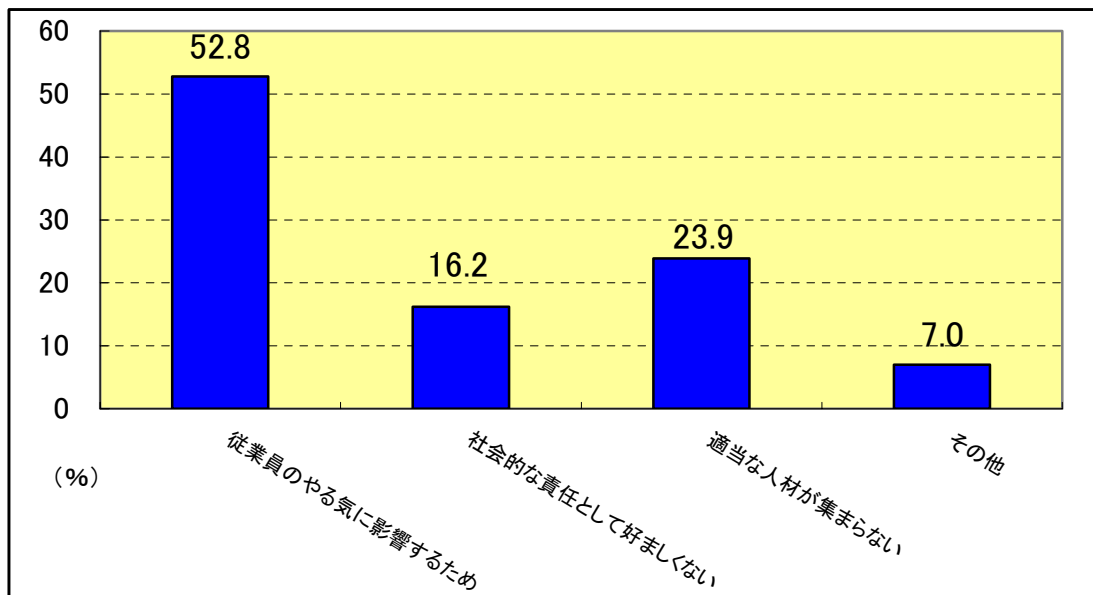
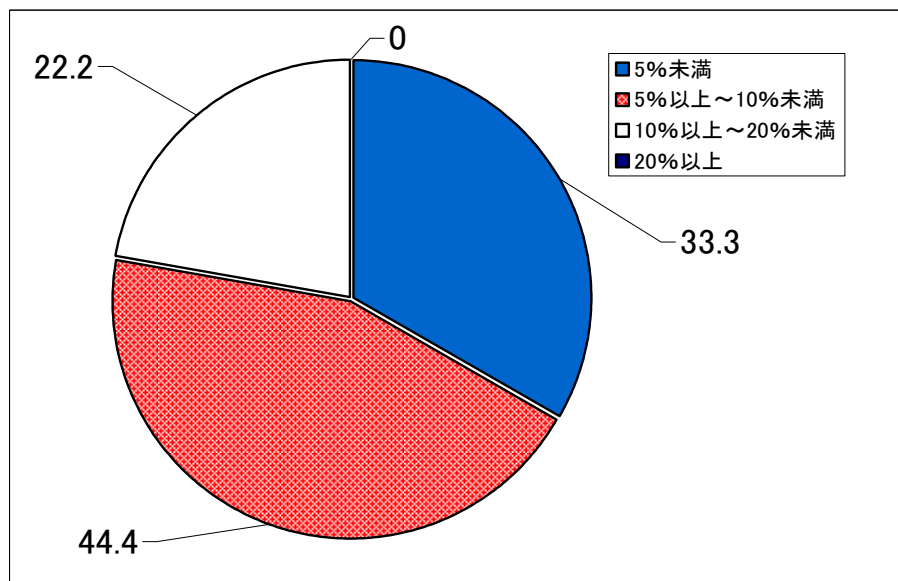


図 6 - 4 3 賃金を引き下げる割合 (%)



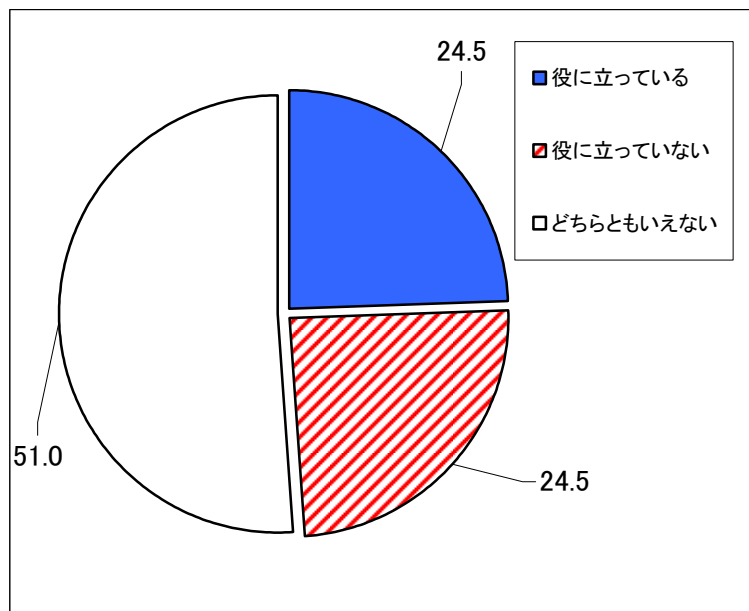
(6) 産業別最低賃金の役立ち度

産業別最低賃金の適用事業所であり、かつ自分の事業所が適用事業所であることを正確に認識している事業所に対して、産業別最低賃金の役立ち度合いについて聞いている。

地域別最低賃金の場合と同じように、「どちらともいえない」とする割合が最も多く、51.0%とおおよそ半数を占めている。「役に立っている」、「役に立っていない」とする割合は、それぞれ 24.5%である。「役に立っている」として、積極的に産業別最低賃金の役割を評価している事業所は 4 分の 1 であり、残りの事業所はそれほど産業別最低賃金を評価していない (図

6-44)。

図 6-44 産業別最低賃金の役立ち度 (%)



産業別最低賃金の役立ち度を事業所規模別にみると、30人以上とそれ以下では産業別最低賃金の評価に差が観察される。「1~4人」、「5~9人」、「10~29人」という30人未満の事業所規模の場合、「役に立っている」とする割合が15~20%の間にあるのに対して、「30人以上」の場合には36.8%でそれらの倍近い割合となっており、産業別最低賃金をより評価していることがわかる。一方、規模の小さな「5~9人」では、「役に立っていない」とする割合が特に高く(45.8%)、半数弱の割合である。総じて、規模の大きな事業所が産業別最低賃金を評価しており、反対に規模の小さなところは評価していない傾向にある(図6-45)。

産業別最低賃金が役に立っていると感じている事業所に、役に立っていると思うその理由を尋ねている。選択肢は、「パートタイム労働者やアルバイトなどの賃金を決める上で参考になる」、「企業間の公正競争(同種企業間の不当な賃金切り下げ競争を防いでいること)を確保する上で役に立っている」、「産業別最低賃金があることで、より優秀な新規採用者の確保や現在の従業員のパフォーマンス向上が望める」、「その他」の4つである。無回答2件を除いた47事業所が対象となっている。

4分の3以上の事業所(76.6%)が「パートタイム労働者やアルバイトなどの賃金を決める上で参考になる」と回答しており、産業別最低賃金が適用事業所の非正規社員の賃金を決める上で主に役立っていることがわかる(図6-46)。

図 6 - 4 5 事業所規模別・産業別最低賃金役立ち度

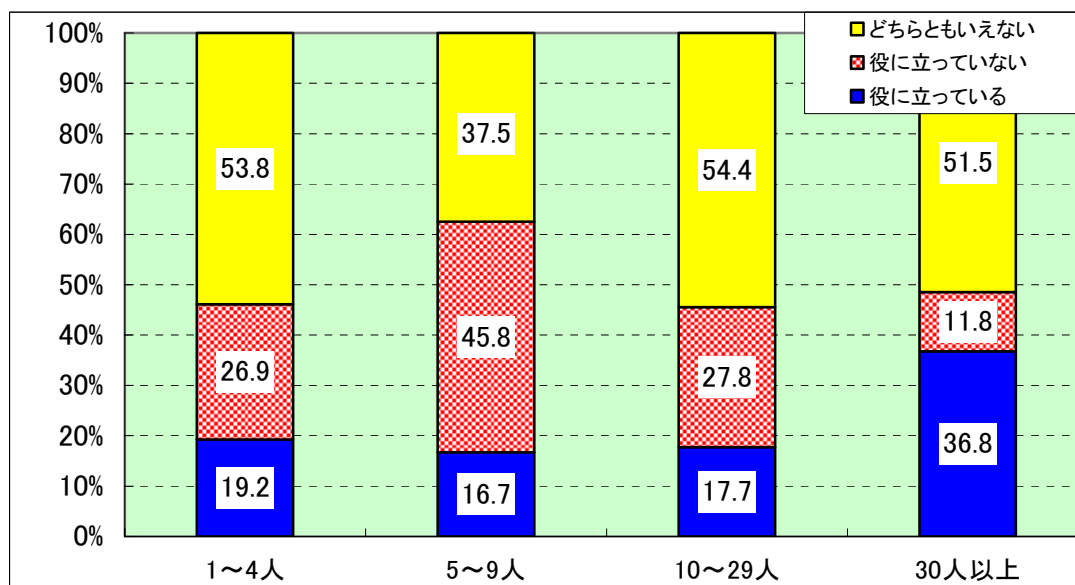
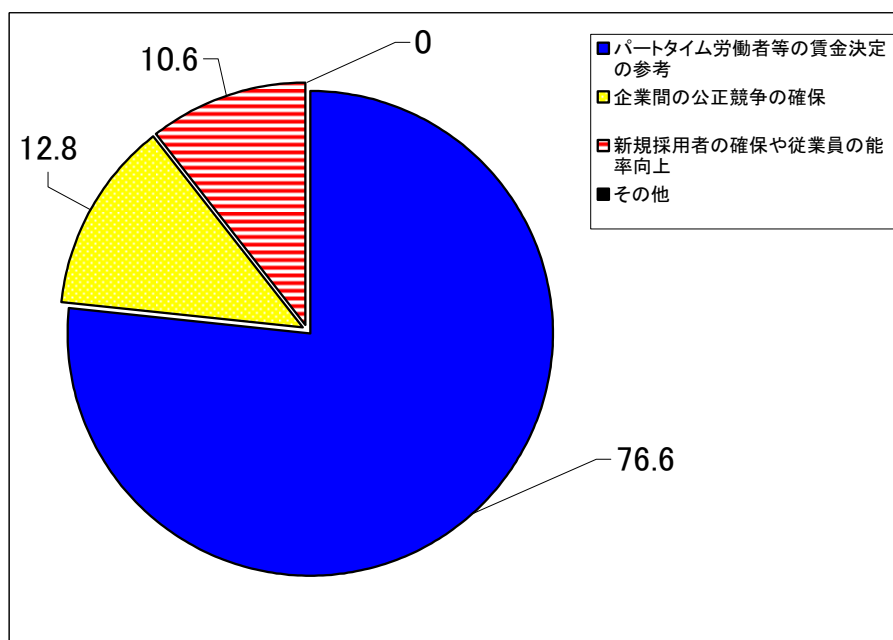


図 6 - 4 6 産業別最低賃金が役立っている理由 (%)

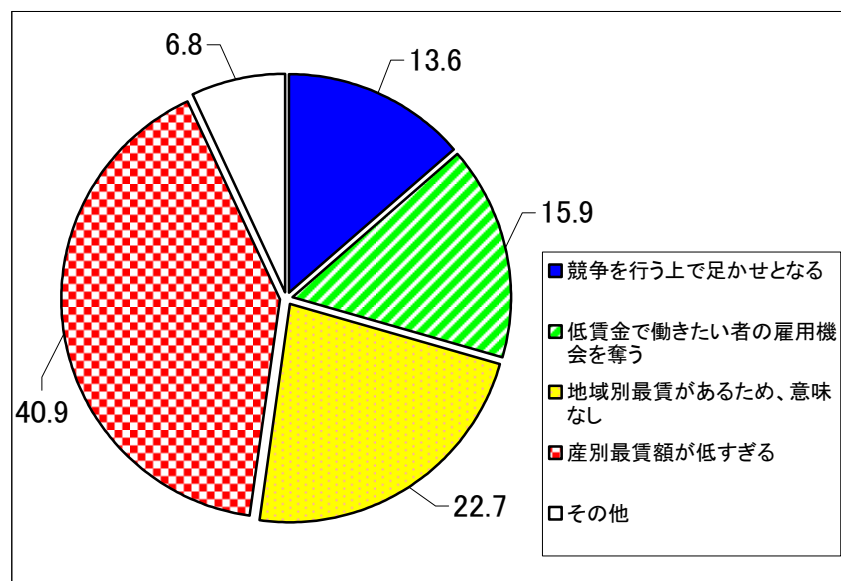


また、調査票では、産業別最低賃金が役に立っていないと思う理由も事業所に聞いている。回答項目は、「競争を行う上で産業別最低賃金が足かせとなるから」、「低賃金でも働きたい者の雇用機会を減らしているため」、「地域別最低賃金があるため、さらに産業別最低賃金を設けることに意味がないから」、「産業別最低賃金額が低すぎて、参考にしないため」、「その他」の5つである。無回答事業所5件を除いた44件について結果を取りまとめている。

「産業別最低賃金額が低すぎて、参考にしないため」が最も高い割合となっており(40.9%)、

以下「地域別最低賃金があるため、さらに産業別最低賃金を設けることに意味がないから」(22.7%)、「低賃金でも働きたい者の雇用機会を減らしているため」(15.9%)、「競争を行う上で産業別最低賃金が足かせとなるから」(13.6%)の順となっている。産業別最低賃金が役に立たない最も大きな理由は、最低賃金額の水準の低さにある(図6-47)。

図6-47 産業別最低賃金が役立っていないと思う理由(%)



(7) 他産業の産業別最低賃金の影響

他産業の産業別最低賃金額が高いために、他産業に人材を持って行かれてしまい、事業所の新規採用など人材確保の点で困難を来す場合が考えられる。そこで、調査票では、「自分の産業ではない他産業の産業別最低賃金は貴事業所に人材確保の観点から影響していますか。」と尋ねている。無回答事業所29件を除く185件について、他産業の産業別最低賃金の影響をまとめた結果が図6-48である。

「影響している」とする回答割合は2割強(21.6%)であり、残りの8割弱(78.4%)は「影響していない」と回答している。

この他産業における産業別最低賃金の影響を事業所規模別にみると、「30人以上」とそれ以外の従業員規模で、「影響している」とする割合に15ポイント程度の差が生じている。つまり、規模の大きな「30人以上」で回答割合が高くなっているのである(図6-49)。

今回の調査では、事業所規模30人以上というのは、産業でいうと原則製造業に対象が絞られるため、他産業の影響を受けているのは製造業である可能性が高くなる。そこで、産業を「製造業」と「製造業以外」に分類して、他産業の産業別最低賃金の影響をみると、「製造業」では「影響している」の回答割合が25.5%なのに対して、「製造業以外」では「影響している」の割合が7.5%となっており、両者に20ポイント近い回答割合の差が生じている。

事業所規模における回答割合の差は、業種（製造業とそれ以外）による差でもあるのである（図 6-50）。

図 6-48 他産業の産業別最低賃金の影響（％）

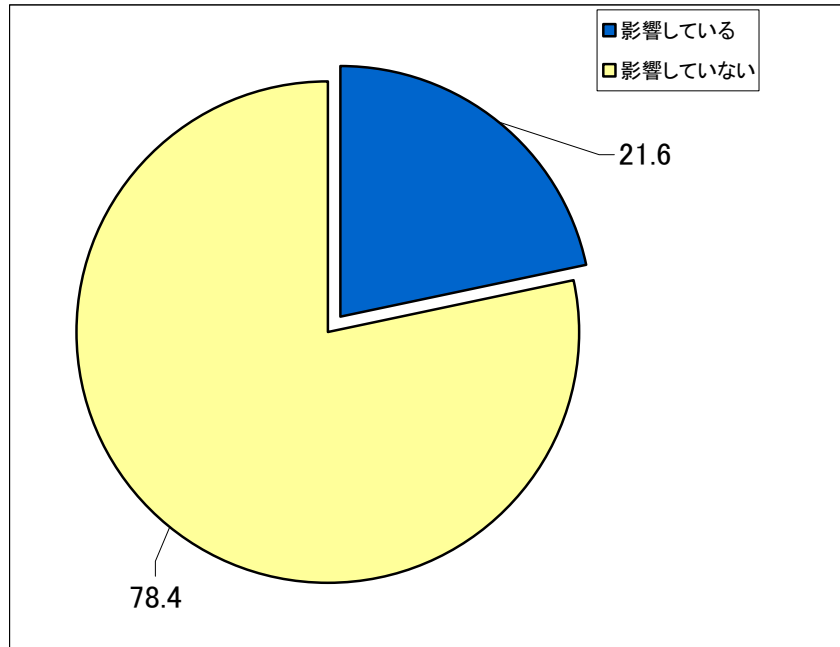


図 6-49 事業所規模別・他産業の産業別最低賃金の影響

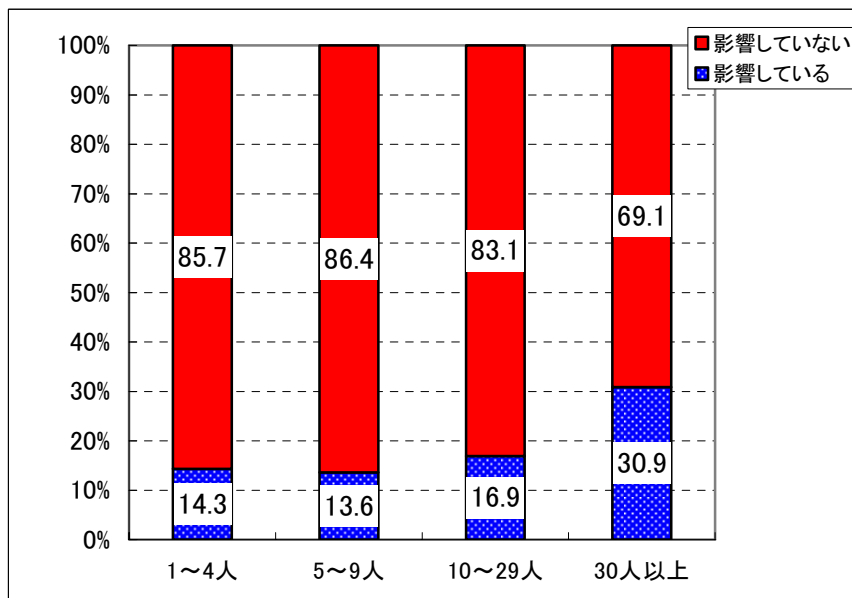
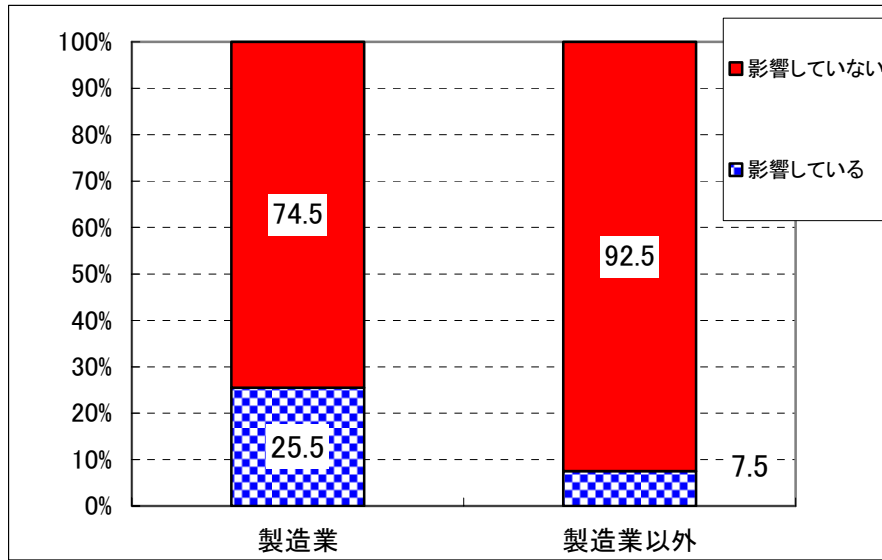


図 6-50 産業別・他産業の産業別最低賃金の影響



補論 地域別最低賃金額・産業別最低賃金制度の認識に係る若干の計量分析

地域別最低賃金額や産業別最低賃金制度における事業所の認識状況について、再度簡単な計量分析を行い、事実を確認することとしたい。こうした分析を行うことの意図は、以下の点にある。例えば、地域別最低賃金額を本当に知っている事業所について、産業別・事業所規模別の分析を行ったが、事業所規模による差異は観察されたものの、産業による差異は観察されない結果となった。しかしながら、事業所規模 30 人以上というのは、冒頭にも説明したように原則製造業の事業所であった。つまり、事業所規模が大きいほど地域別最低賃金額を正確に知っているという結果は、実は事業所規模の大きい製造業の事業所が地域別最低賃金額を知っていたという結果なのかもしれない。また、産業・事業所規模の分析は行ったけれども、併せて事業所設立年の分析は行っておらず、クロス表にみる結果は、地域別最低賃金額認知の産業別分析または地域別最低賃金額認知の事業所規模別の分析でしかない。産業・事業所規模・事業所設立年などの相互作用をコントロールした純粋な産業、事業所規模、事業所設立年などの影響をみたいのである。

(1) 地域別最低賃金の認識に関する分析

まず、地域別最低賃金額に関する認識状況について分析を行う。調査票で、事業所が立地する県（都、道、府）の地域別最低賃金額を「知っている」と回答し、実際に記入してもらった最低賃金額が現在の都道府県の最低賃金額に一致する場合、地域別最低賃金額を「知っている」、そうでない場合、地域別最低賃金額を「知らない」とする。この最低賃金額に関する認識を、以下のプロビット・モデルを用いて検証する。

$$y_i^* = X_i \beta + u_i \quad (1 \text{ 式})$$

$$y_i = \begin{cases} 1 \text{ (知っている)} & \text{if } y_i^* > 0 \\ 0 \text{ (知らない)} & \text{if } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

y_i^* は観測できない潜在変数であり、 $y_i^* > 0$ なら $y_i = 1$ （知っている）が観察され、 $y_i^* \leq 0$ なら $y_i = 0$ （知らない）が観察される。 X_i は事業所の最低賃金に関する認識に影響を及ぼす説明変数であり、以下の説明変数を導入する。

Size1（事業所規模ダミー変数 if 事業所規模 5～9 人の場合 Size1=1）

Size2（事業所規模ダミー変数 if 事業所規模 10～29 人の場合 Size2=1）

Size3（事業所規模ダミー変数 if 事業所規模 30 人以上の場合 Size3=1）

（ただし、事業所規模ダミー変数のベースは、事業所規模 1～4 人である。）

Retail（産業ダミー変数 if 卸売・小売業、飲食店、宿泊業の場合 Retail=1）

Service (産業ダミー変数 if サービス業、医療・福祉業の場合 Service=1)

Others (産業ダミー変数 if その他の場合 Others=1)

(ただし、産業ダミー変数のベースは、製造業である。)

Set64 (事業所設立時期ダミー変数 if 平成元年以降の場合 Set64=1)

Set5063 (事業所設立時期ダミー変数 if 昭和 50 年～昭和 63 年の場合 Set5063=1)

Set20 (事業所設立時期ダミー変数 if 昭和 20 年以前の場合 Set5063=1)

(ただし、事業所設立時期ダミー変数のベースは、昭和 20 年～昭和 49 年である。)

事業所規模と産業を説明変数としたのは、クロス表を用いた分析を既にそれぞれ行っているためであり、また産業をコントロールした事業所規模の影響、事業所規模をコントロールした産業の影響をみるためである。また、事業所設立時期を説明変数として含めたのは、次のような理由からである。事業所立ち上げに際して、事業所は当然人事管理に関する情報にアクセスしなければならないが、事業所の立ち上げが新しいほど、そうした人事管理に関する情報は朽ちてはおらず、従って地域別最低賃金額に関する情報についても確かなものとなっているだろうという仮説を検証するためである。

また、 β は説明変数 X の係数値であり、 u は誤差項を、下付の i は対象となった個人を示している。

表 6-31 はプロビット推定に用いられた変数の記述統計量であり、表 6-32 はプロビット推定の推計結果である。SIZE1、SIZE2、SIZE3 という事業所規模に関する変数は、すべて 1%水準で統計的に有意であり、しかも係数の値が事業所規模が大きくなるに従って大きくなっている。これは、事業所の規模が大きくなるにつれて、地域別最低賃金を認識する事業所が増えていることを示している。また、産業の効果をみると、どの産業も統計的に有意とはなっていない。つまり、事業所規模と事業所設立時期をコントロールした結果でみると、どの業種も製造業とは統計的に異なった認識状況ではないことがわかる。

表 6-31 記述統計量

	y	SIZE1	SIZE2	SIZE3	RETAIL
Mean	0.242399	0.213229	0.247329	0.144207	0.183237
Std. Dev.	0.428623	0.409672	0.431549	0.351372	0.386941
Observations	2434	2434	2434	2434	2434
	SERVICE	OTHERS	SET5063	SET64	SET20
Mean	0.209532	0.135579	0.261298	0.212408	0.06779
Std. Dev.	0.407058	0.342412	0.439432	0.409096	0.251436
Observations	2434	2434	2434	2434	2434

事業所の設立時期をみると、SET64 は 5%水準で統計的に有意である。SET5063、SET20 が統計的に有意ではないことから、平成元年以降に設立された事業所は、他の時期に設立さ

れた事業所と比べて、地域別最低賃金額に関する認識が高いことが示されている。なお、Cは定数項を示している。

クロス表から観察された事業所規模に関する知見（事業所規模が大きいほど、地域別最低賃金額の認識が高まるという結果）の他、設立時期が新しい平成元年以降で地域別最低賃金額の認識が高まるということが明らかとなった。

表 6-32 地域別最低賃金額の認識に関するプロビット・モデルの推計結果

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-1.217776	0.069195	-17.59909	0
SIZE1	0.329529	0.083312	3.955373	0.0001
SIZE2	0.796468	0.07527	10.58149	0
SIZE3	1.260997	0.086715	14.54179	0
RETAIL	-0.030823	0.081125	-0.379939	0.704
SERVICE	-0.1259	0.079856	-1.576586	0.1149
OTHERS	0.029954	0.089173	0.335908	0.7369
SET64	0.182963	0.076885	2.379695	0.0173
SET5063	-0.038759	0.072911	-0.531597	0.595
SET20	-0.029095	0.12065	-0.241149	0.8094
Mean dependent var	0.242399	S.D. dependent var		0.428623
S.E. of regression	0.404107	Akaike info criterion		1.004283
Sum squared resid	395.8458	Schwarz criterion		1.028101
Log likelihood	-1212.213	Hannan-Quinn criter.		1.012942
Restr. log likelihood	-1348.022	Avg. log likelihood		-0.498033
LR statistic (9 df)	271.6182	McFadden R-squared		0.100747
Probability(LR stat)	0			
Obs with Dep=0	1844	Total obs		2434
Obs with Dep=1	590			

(2) 地域別最低賃金の役立ち度に関する分析

続いて、地域別最低賃金額を正しく言い当てた事業所を対象として、地域別最低賃金の役立ち度を検証する。地域別最低賃金が役に立っているかどうかについて、「役に立っている」、「役に立っていない」、「どちらともいえない」の3つの選択肢の中から事業所に回答してもらっている。役立ち度に関する分析を、以下の順序プロビット（Ordered Probit）・モデルに従って行う。

$$y_i^* = X_i \beta + u_i \quad (2 \text{ 式})$$

$$y_i = \begin{cases} 0 \text{ (役に立っていない)} & \text{if } y_i^* \leq \alpha \\ 1 \text{ (どちらともいえない)} & \text{if } \alpha < y_i^* \leq \gamma \\ 2 \text{ (役に立っている)} & \text{if } \gamma < y_i^* \end{cases}$$

y_i^* は観測できない潜在変数であり、 $y_i^* \leq \alpha$ なら $y_i=0$ (役に立っていない) が観察され、 $\alpha < y_i^* \leq \gamma$ なら $y_i=1$ (どちらともいえない)、 $\gamma < y_i^*$ なら $y_i=2$ (役に立っている) が観察される。 α 、 γ はどちらも未知の正の値をとるパラメータであり、データを用いて推計される。また、 X_i は役立ち度に影響すると考えられる変数であり、地域別最賃額の認識に関する分析と同じように、事業所規模ダミー変数、産業ダミー変数、事業所設立時期ダミー変数を説明変数とする。 β は説明変数 X の係数値であり、 u は誤差項を、下付の i は対象となった個人を示している。

表 6-33 記述統計量

	SIZE1	SIZE2	SIZE3	RETAIL	SERVICE
Mean	0.166102	0.344068	0.30678	0.176271	0.172881
Std. Dev.	0.372488	0.475466	0.461548	0.381374	0.378466
Observations	590	590	590	590	590
	OTHERS	SET5063	SET64	SET20	
Mean	0.138983	0.232203	0.232203	0.076271	
Std. Dev.	0.346222	0.422596	0.422596	0.265657	
Observations	590	590	590	590	

表 6-33 は順序プロビット・モデルの推計に用いた変数の記述統計量であり、表 6-34 は地域別最低賃金の役立ち度に関する順序プロビット分析の結果である³。

表 6-34 地域別最低賃金の役立ち度に関する順序プロビット・モデルの推計結果

	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
SIZE1	0.191914	0.161828	1.185914	0.2357
SIZE2	0.189962	0.137611	1.380431	0.1675
SIZE3	0.285607	0.142883	1.998888	0.0456
RETAIL	0.102355	0.13081	0.782469	0.4339
SERVICE	0.234424	0.135785	1.726442	0.0843
OTHERS	0.143451	0.143428	1.00016	0.3172
SET5063	0.08785	0.119544	0.73488	0.4624
SET64	0.223339	0.122877	1.817572	0.0691
SET20	-0.053808	0.183008	-0.294019	0.7687
Akaike info criterion	2.04129	Schwarz criterion		2.124815
Log likelihood	-573.8297	Hannan-Quinn criter.		2.073872
Restr. log likelihood	-579.6009	Avg. log likelihood		-1.001448
LR statistic (9 df)	11.54238	LR index (Pseudo-R2)		0.009957
Probability(LR stat)	0.240354			

³ 順序プロビット (Ordered Probit) ・モデルの推計に際しては、パッケージ・ソフトとして EViews を用いて分析を行った。EViews では、定数項と limit points の α 、 γ が識別できないため、定数項を導入しても推計から除外される。そのため、推計結果からは定数項は除外されている。

ほとんどの変数が統計的に有意でなく、地域別最低賃金の役立ち度に影響を与えていないことがわかる。唯一、**SIZE3** (事業所規模 30 人以上) だけが 5%水準で統計的に有意であり、事業所規模 1~4 人に比べて、地域別最低賃金を役立っているとする割合が高くなっている。クロス表による分析では明確な結果が観察されなかったが、より詳細な計量分析によって、地域別最低賃金の役立ち度に対する事業所規模の効果が明らかとなった。

(3) 産業別最低賃金制度の認識に関する分析

地域別最低賃金額の場合と同じように、産業別最低賃金制度の認識に関する分析を行う。ただし、地域別最低賃金の場合のように、事業所が記入した産業別最低賃金額を確かめて産業別最低賃金を知っているとするわけではない。既に説明したように、煩雑さを避けるために、調査票の中で産業別最低賃金額については聞いていない。調査票の中で、最低賃金制度について「知っている」と回答している事業所を、文字どおり産業別最低賃金制度を「知っている」とみなして分析を行う。そのため、本当は産業別最低賃金を知らないのに、「知っている」と間違っただけで回答している事業所が含まれている可能性もあるが、識別の手立てがないことから、このまま分析を続けることにする。

地域別最低賃金の場合と同様に、プロビット・モデルによって推計を行う。なお、説明変数は、事業所規模ダミー変数、業種ダミー変数、事業所設立時期ダミー変数の他に、適用事業所ダミー変数 (**ADAPT**) を用いる。産業別最低賃金の適用事業所である場合、当然のことながら産業別最低賃金についてより認識割合が高まると予想されることから、この変数を導入する。厚生労働省が作成した適用事業所リストに名前がある場合=1、そうでない場合=0としてダミー変数を作成する。

表 6-35 は記述統計量であり、表 6-36 は産業別最低賃金に関する認識をプロビット・モデルで推計した結果である。事業所規模ダミー変数である **SIZE1**、**SIZE2**、**SIZE3** は、どの変数も統計的に有意であり、その係数値が事業所規模の高まりとともに大きくなっていることから、事業所規模が大きくなるにつれて産業別最低賃金に関する認識が高まることがわかる。意外なことに、適用事業所ダミー変数である **ADAPT** は、有意水準 5%でも統計的に有意ではない。この結果は、産業別最低賃金適用事業所であろうがなかろうが、統計的には両者に差がないことを示す結果である。つまり、適用事業所・非適用事業所間で産業別最低賃金の認識に差がないことを示している。産業で見ると、サービス業等 (**Service**) やその他 (**Others**) は統計的に有意であり、しかも係数の値がマイナスであることから、産業のベースとなっている製造業に比べて、これら 2 業種では産業別最低賃金に関する認識が低いことが窺える。

表 6 - 3 5 記述統計量

	y	SIZE1	SIZE2	SIZE3	RETAIL
Mean	0.359901	0.213229	0.247329	0.144207	0.183237
Std. Dev.	0.48007	0.409672	0.431549	0.351372	0.386941
Observations	2434	2434	2434	2434	2434
	SERVICE	OTHERS	SET5063	SET64	SET20
Mean	0.209532	0.135579	0.261298	0.212408	0.06779
Std. Dev.	0.407058	0.342412	0.439432	0.409096	0.251436
Observations	2434	2434	2434	2434	2434

表 6 - 3 6 産業別最低賃金制度の認識に関するプロビット・モデルの推計結果

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.732012	0.074377	-9.841888	0
ADAPT	0.115848	0.060346	1.919746	0.0549
SIZE1	0.32254	0.073247	4.40347	0
SIZE2	0.675334	0.068676	9.833607	0
SIZE3	1.05456	0.083001	12.70545	0
RETAIL	-0.061224	0.077758	-0.787367	0.4311
SERVICE	-0.227646	0.078925	-2.884346	0.0039
OTHERS	-0.235389	0.086718	-2.714411	0.0066
SET5063	-0.044494	0.06635	-0.670591	0.5025
SET64	-0.00971	0.072395	-0.134128	0.8933
SET20	0.052775	0.110843	0.476122	0.634
Mean dependent var	0.359901	S.D. dependent var		0.48007
S.E. of regression	0.455325	Akaike info criterion		1.212481
Sum squared resid	502.3382	Schwarz criterion		1.23868
Log likelihood	-1464.589	Hannan-Quinn criter.		1.222005
Restr. log likelihood	-1590.282	Avg. log likelihood		-0.601721
LR statistic (10 df)	251.3856	McFadden R-squared		0.079038
Probability(LR stat)	0			
Obs with Dep=0	1558	Total obs		2434
Obs with Dep=1	876			

なお、地域別最低賃金の場合と同じように、産業別最低賃金の役立ち度について順序プロビット・モデルを用いて推計を行ったが、対象となる事業所数が少なく、結果が表示されなかった。そのため、ここではその結果の提示は行わない。

最低賃金に関する調査

労働政策研究・研修機構

調査協力をお願い

- ① この調査は、厚生労働省より委託を受けた最低賃金に関する調査です。最低賃金に関する事業者の皆さんの認識等について調査を行い、政策立案のための基礎資料とするものです。ご多忙なところ大変恐縮ですが、ご協力をお願いいたします。なお、調査の担当をいたします労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の調査研究機関で、雇用・労働問題に関する総合的な調査研究活動を行っております。
- ② 回答された内容は全て統計的に処理されますので、個別の記入内容に関してご迷惑をおかけすることはありません。
- ③ 記入されたアンケート調査票は、平成 16 年 12 月 3 日までに、同封いたしました返信用封筒（切手不要）に入れて投函して下さい。
- ④ 不明な点は、下記の担当者までお問い合わせ下さい。

この調査についてのお問い合わせ

労働政策研究・研修機構 : 担当者 堀 春彦

電話番号 : 03-5991-5137 〒177-8502 練馬区上石神井 4-8-23

問 1 貴事業所が設立ないしは創業した時期はいつですか。該当するものの番号に 1 つだけ○を付けて下さい。

1. 平成元年以降
2. 昭和 50 年～昭和 63 年
3. 昭和 20 年～昭和 49 年
4. 昭和 20 年以前

問 2 貴事業所の業種は。該当するものの番号に 1 つだけ○を付けてください。

また、サービス業、その他の業種の場合には、() 内に具体的な業種名を書いて下さい。

1. 食料品、飲料製造業
2. 繊維工業・衣服等繊維製品製造業
3. 木材・木製品、家具・装備品製造業
4. パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷関連産業
5. 塗料、ゴム製品、窯業・土石製品製造業
6. 鉄鋼、非鉄金属・金属製品製造業
7. 一般機械器具製造業
8. 電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具製造業
9. 卸売・小売業
10. 飲食店、宿泊業
11. 医療・福祉業
12. サービス業 ()
13. その他 ()

問3 貴事業所の従業員数（パートタイム労働者やアルバイトを含む。）は。該当するものの番号に1つだけ○を付けて下さい。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人 | 2. 5～9人 | 3. 10～29人 |
| 4. 30～49人 | 5. 50～99人 | 6. 100人以上 |

問4 貴事業所のパートタイム労働者は。該当するものの番号に1つだけ○を付けて下さい。
なお、「パートタイム労働者」とは、貴事業所でそのように呼ばれている者すべてをいいます。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人 | 2. 5～9人 | 3. 10～29人 |
| 4. 30～49人 | 5. 50～99人 | 6. 100人以上 |

付問1 貴社全体のパートタイム労働者数は。該当するものの番号に1つだけ○を付けて下さい。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人 | 2. 5～9人 | 3. 10～29人 |
| 4. 30～49人 | 5. 50～99人 | 6. 100人以上 |

問5 貴事業所のアルバイト数は。該当するものの番号に1つだけ○を付けて下さい。なお、「アルバイト」とは、貴事業所でそのように呼ばれている者すべてをいいます。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人 | 2. 5～9人 | 3. 10～29人 |
| 4. 30～49人 | 5. 50～99人 | 6. 100人以上 |

付問1 貴社全体のアルバイト数は。該当するものの番号に1つだけ○を付けて下さい。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 1～4人 | 2. 5～9人 | 3. 10～29人 |
| 4. 30～49人 | 5. 50～99人 | 6. 100人以上 |

以下では、地域別最低賃金についてお聞きします。地域別最低賃金は、都道府県ごとに定められている最低賃金です。

問6 貴事業所が立地する県（都、道、府）をお書き下さい。

（ ）県（都、道、府）

問7 貴事業所が立地する県（都、道、府）の現在の地域別最低賃金額を知っていますか。
以下該当する番号に1つだけ○を付けて下さい。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

「1.知っている」に○を付けた方は、3ページ以降の間8～間18の設問にお答え下さい。

「2.知らない」に○を付けた方は、5ページの間19の設問へ進んで下さい。

ここから問 8～問 18 の設問は、問 7 で「1.知っている」に○を付けた方にお聞きします。

問 8 貴事業所が立地する県（都、道、府）の現在の 1 時間あたりの地域別最低賃金額をお書き下さい。

円

問 9 問 8 でお答えになった地域別最低賃金額を、どのようにしてお知りになりましたか。該当するものの番号に 1 つだけ○を付けて下さい。

- | | |
|--------------------------|--------------|
| 1. 労働局のホームページやパンフレット等を見て | 5. 同業他社話を聞いて |
| 2. 業界団体の会報誌をみて | 6. 近隣他社話を聞いて |
| 3. 市町村作成による広報誌をみて | 7. その他（ ） |
| 4. 新聞、テレビなどマスメディアを通して | |

問 10 正社員の賃金は何を考慮して決定していますか。該当するものの番号にすべて○を付けて下さい。

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 地域別最低賃金 | 5. 経験年数に応じて |
| 2. 産業別最低賃金 | 6. 年齢に応じて |
| 3. 同じ地域の従業員の賃金相場 | 7. 仕事の困難度に応じて |
| 4. 同じ職種の従業員の賃金相場 | 8. その他（ ） |

付問 1 複数に○を付けた方にお聞きします。最も重視するものは何ですか。該当する問 10 の番号を□枠に 1 つお書き下さい。

問 11 パートタイム労働者の賃金は何を考慮して決定していますか。該当するものの番号にすべて○を付けて下さい。

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 地域別最低賃金 | 5. 経験年数に応じて |
| 2. 産業別最低賃金 | 6. 年齢に応じて |
| 3. 同じ地域・職種のパートの賃金相場 | 7. 仕事の困難度に応じて |
| 4. 同じ職種の正社員の賃金 | 8. その他（ ） |

付問 1 複数に○を付けた方にお聞きします。最も重視するものは何ですか。該当する問 11 の番号を□枠に 1 つお書き下さい。

問 12 アルバイトの賃金は何を考慮して決定していますか。該当するものの番号にすべて○を付けて下さい。

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. 地域別最低賃金 | 5. 経験年数に応じて |
| 2. 産業別最低賃金 | 6. 年齢に応じて |
| 3. 同じ地域・職種のアルバイトの賃金相場 | 7. 仕事の困難度に応じて |
| 4. 同じ職種の正社員の賃金 | 8. その他（ ） |

付問 1 複数に○を付けた方にお聞きします。最も重視するものは何ですか。該当する問 12 の番号を□枠に 1 つお書き下さい。

問 13 賃金額が地域別最低賃金額×101%未満、×105%未満又は110%未満である正社員は、全従業員は何%ぐらいですか。

1. 100～101%未満 () %
2. 101～105%未満 () %
3. 105～110%未満 () %

問 14 パートタイム労働者の中で、賃金額が地域別最低賃金額×101%未満、×105%未満又は110%未満である者は、全パートタイム労働者の何%ぐらいですか。

1. 100～101%未満 () %
2. 101～105%未満 () %
3. 105～110%未満 () %

問 15 アルバイトの中で、賃金額が地域別最低賃金×101%未満、×105%未満又は110%未満である者は、全アルバイトの何%ぐらいですか。

1. 100～101%未満 () %
2. 101～105%未満 () %
3. 105～110%未満 () %

問 16 これまでに、地域別最低賃金が引き上げられたために、新規雇用を抑制したことがありますか。該当する番号に○を付けて下さい。

1. ある
2. ない

問 17 仮に現在の地域別最低賃金が引き上げられた場合、新規雇用を控えることを考えますか。該当する番号に○を付けて下さい。

1. はい
2. いいえ

付問 1 問 17 で 1 に○を付けた方に伺います。仮に現在の地域別最低賃金がどのくらい引き上げられると、新規雇用を控えることを考えますか。

1. 1%未満
2. 1%以上～5%未満
3. 5%以上～10%未満
4. 10%以上～20%未満
5. 20%以上

付問 2 問 17 で 1 に○を付けた方に伺います。仮に地域別最低賃金額が10%（1時間当たり60円～70円程度）引き上げられた場合、何人ぐらい新規雇用を控えますか。

1. 1人
2. 2人
3. 3人～4人
4. 5人～9人
5. 10人以上

問 18 地域別最低賃金は貴事業所にとって役に立っていると思いますか。該当するもの1つに○を付けて下さい。

1. 役に立っている
2. 役に立っていない
3. どちらともいえない

付問 1 問 18 で 1 に○を付けた方に伺います。地域別最低賃金が役に立っていると思う理由は何ですか。最も適切と思われる回答 1 つに○を付けて下さい。

1. パートタイム労働者やアルバイトの賃金を決める上で参考になる
2. 企業間の公正競争（同種企業間の不当な賃金切り下げ競争を防いでいること）を確保する上で役に立っている
3. 地域別最低賃金があることで高い賃金が設定され、従業員の能率向上に役に立っている。
4. その他（ ）

付問 2 問 18 で 2 に○を付けた方に伺います。地域別最低賃金が役に立っていないと思う理由は何ですか。最も適切と思われる回答 1 つに○を付けて下さい。

1. 競争を行う上で最低賃金が足かせとなるから
2. 低賃金でも働きたい者の雇用機会を減らしているため
3. 最低賃金額が低すぎて参考とすることがないことから
4. その他（ ）

問 7 で「2.知らない」に○を付けた方にお聞きします。

問 19 問 7 で「2.知らない」に○を付けた理由は何ですか。該当するものの番号に 1 つだけ○を付けて下さい。

1. そもそも最低賃金制度が存在することを知らなかった
2. 最低賃金制度の存在は知っていたが、適用されることを知らなかった
3. 最低賃金の確認方法がわからない
4. 低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない
5. その他（ ）

続いて、産業別最低賃金についてお聞きします。産業別最低賃金は、事業の公正競争をより確保するなどの目的から、都道府県ごとの特定産業について最低賃金を設定しているものです。

問 20 産業別最低賃金制度の存在について知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

「1.知っている」に○を付けた方は、以降の問 21～の設問にお答え下さい。

「2.知らない」に○を付けた方は、これで終わりです。ありがとうございました。

問 21 貴事業所は産業別最低賃金の適用事業所ですか。

1. 産業別最低賃金の適用事業所である。
2. 産業別最低賃金の適用事業所ではない。
3. 産業別最低賃金の適用事業所かどうか知らない。

付問 1 問 21 で 1 に○を付けた方にお聞きします。貴事業所が産業別最低賃金の適用事業所であることをどの様にしてお知りになりましたか。適当なものに 1 つ○を付けて下さい。

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 労働局のホームページやパンフレット等を見て | 5. 同業他社のお話を聞いて |
| 2. 業界団体の会報誌をみて | 6. 近隣他社のお話を聞いて |
| 3. 市町村作成による広報誌をみて | 7. その他 |
| 4. 新聞、テレビなどマスメディアを通して | () |

以下の質問は、問 21 で 1 に○を付けた方(産業別最低賃金の適用事業所)のみお答え下さい。それ以外の方は、8 ページにあります自由記入欄にお進み下さい。

問 22 賃金額が産業別最低賃金額×101%未満、×105%未満又は 110%未満である従業員は、全正社員の何%ぐらいですか

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 100～101%未満 () % | 2. 101～105%未満 () % |
| 3. 105～110%未満 () % | |

問 23 パートタイム労働者の中で、賃金額が産業別最低賃金額×101%未満、×105%未満又は 110%未満である者は、全パートタイム労働者の何%ぐらいですか。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 100～101%未満 () % | 2. 101～105%未満 () % |
| 3. 105～110%未満 () % | |

問 24 アルバイト労働者の中で、賃金額が産業別最低賃金額×101%未満、×105%未満又は 110%未満である者は、全アルバイト労働者の何%ぐらいですか。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 100～101%未満 () % | 2. 101～105%未満 () % |
| 3. 105～110%未満 () % | |

問 25 これまでに、産業別最低賃金が引き上げられたために、新規雇用を抑制したことがありますか。該当する番号に○を付けて下さい。

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問 26 仮に現在の産業別最低賃金が引き上げられると新規雇用を控えることを考えますか。該当する番号に○を付けて下さい。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

付問 1 問 26 で 1 に○を付けた方に伺います。仮に現在の産業別最低賃金がどのくらい上昇すると、新規雇用を控えることを考えますか。

- | | | |
|----------------|--------------|---------------|
| 1. 1%未満 | 2. 1%以上～5%未満 | 3. 5%以上～10%未満 |
| 4. 10%以上～20%未満 | 5. 20%以上 | |

付問2 問26で1に○を付けた方に伺います。仮に産業別最低賃金額が10%（1時間当たり60円～90円程度）引き上げられた場合、何人ぐらい新規雇用を控えますか。

1. 1人
2. 2人
3. 3人～4人
4. 5人～9人
5. 10人以上

問27 逆に、仮に現在ある産業別最低賃金が廃止されたとすると、貴事業所では次の選択肢のうちどのような行動を取りますか。

1. 賃金を現状のままとし、雇用量も増やさない。
2. 賃金を引き下げ、雇用量を増やす。
3. 賃金を引き下げるが、雇用量は増やさない。
4. その他（ ）

付問1 問27で1に○を付けた方にお聞きします。産業別最低賃金が廃止されたとしても、賃金を引き下げない理由は何ですか。最も適切と思われる回答1つに○を付けて下さい。

1. 現在雇っている従業員のやる気に影響するため
2. 社会的な責任として好ましくないから
3. 賃金を引き下げると適当な人材が集まらないため
4. その他（ ）

付問2 問27で2または3に○を付けた方にお聞きします。従業員の賃金を引き下げる場合、平均どの程度賃金を引き下げますか。

1. 5%未満
2. 5%以上～10%未満
3. 10%以上～20%未満
4. 20%以上

問28 産業別最低賃金は貴事業所にとって役に立っていると思いますか。該当するもの1つに○を付けて下さい。

1. 役に立っている
2. 役に立っていない
3. どちらともいえない

付問1 問28で1に○を付けた方に伺います。産業別最低賃金が役に立っていると思う理由は何ですか。最も適切と思われる回答1つに○を付けて下さい。

1. パートタイム労働者やアルバイトなどの賃金を決める上で参考になる
2. 企業間の公正競争（同種企業間の不当な賃金切り下げ競争を防いでいること）を確保する上で役に立っている
3. 産業別最低賃金があることで、より優秀な新規採用者の確保や現在の従業員の能率向上が望める
4. その他（ ）

付問 2 問 28 で 2 に○を付けた方に伺います。産業別最低賃金が役に立っていないと思う理由は何ですか。最も適当と思われる回答 1 つに○を付けて下さい。

1. 競争を行う上で産業別最低賃金が足かせとなるから
2. 低賃金でも働きたい者の雇用機会を減らしているため
3. 地域別最低賃金があるため、さらに産業別最低賃金を設けることに意味がないから
4. 産業別最低賃金額が低すぎて、参考にしないため
5. その他 ()

問 29 自分の産業ではない他産業の産業別最低賃金は貴事業所に人材確保の観点から影響していますか。該当する番号に○を付けて下さい。

1. 影響している
2. 影響していない

自由記入欄

最低賃金制度についてご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

労働政策研究報告書 No. 44

日本における最低賃金の経済分析

発行年月日 2005年10月14日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

+ 2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL <http://www.jil.go.jp/>)