

# 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 年間の観察期間として、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<sup>1</sup>。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

---

<sup>1</sup> 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へ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。

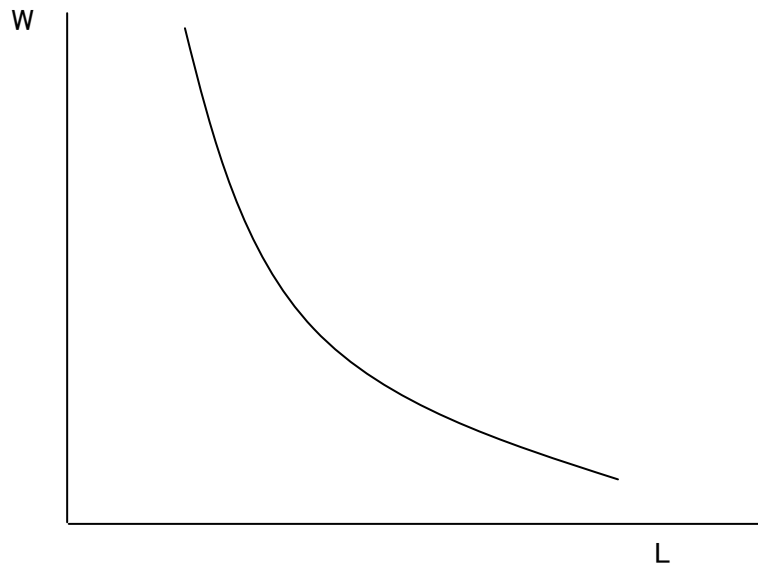
資本主義的自由市場の資源配分機能を安定的かつ効率的にするためには、したがって、単なる自由放任ではなくそうしたはたらきを保障する制度的枠組みが必要なのである。以上の説明から示唆されるそのための条件は、労働者の生存もしくは最低生活が保障されることである。この条件の上に、市場機構は正常かつ効率的に機能することができる。・・・」(p274)

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ふ)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。

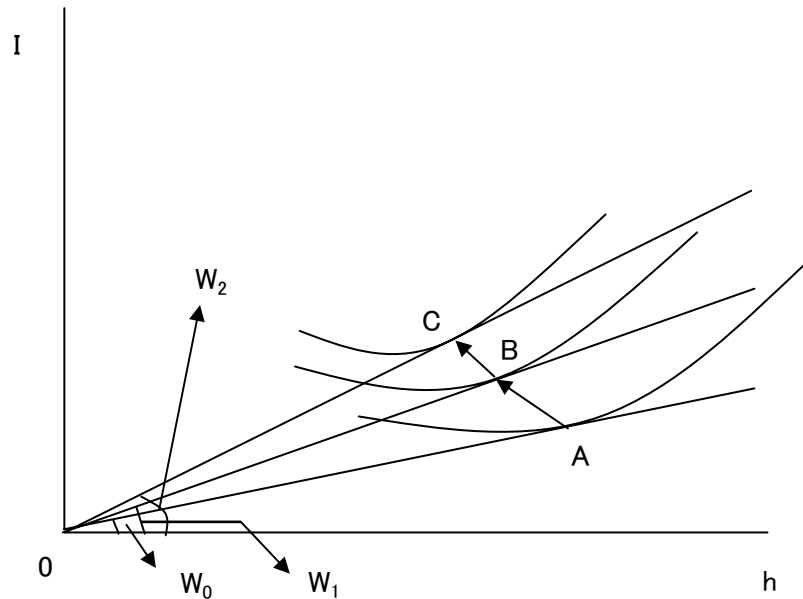
図 1-1 右下がりの労働供給曲線



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。

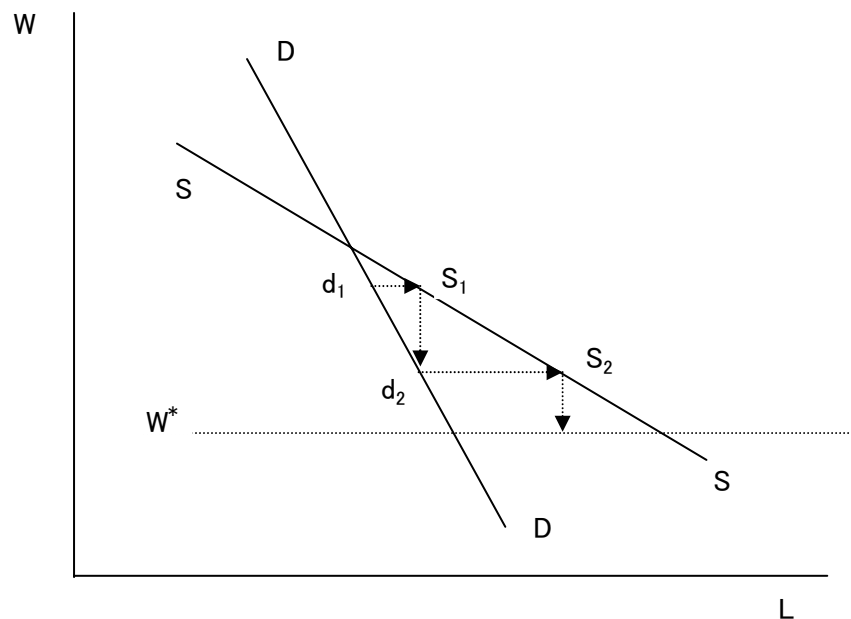
反対に、最低賃金制の設定に関して悲観的な見方をしている学者もいる。その代表は A. C. ピグーであろう。ピグーは『厚生経済学』（1954、第 19 章「国民的最低時間賃金」）の中で最低賃金制について触れている。最低賃金制（ピグーは本の中で「国民最低時間賃金」という言葉を用いている）の制定が、雇い主による搾取を防止し、労働者の用益に見合った賃金を支給するためになされるのであれば、国民分配分に有利な副作用を与えるとして、最低賃金制に一定の評価を与えている。

ところが、こうした結果は最低賃金制の偶発の産物であり、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



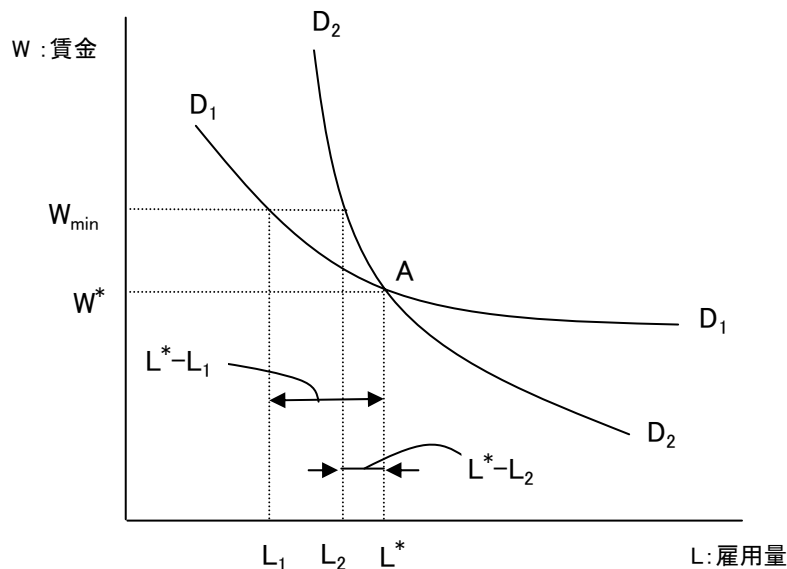
ただし、ピグーは、私企業を解雇された労働者を国家が救済し、再訓練をするならば、国民分配分への損害を減らすことはできるとしている。

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。