

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、従来の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。

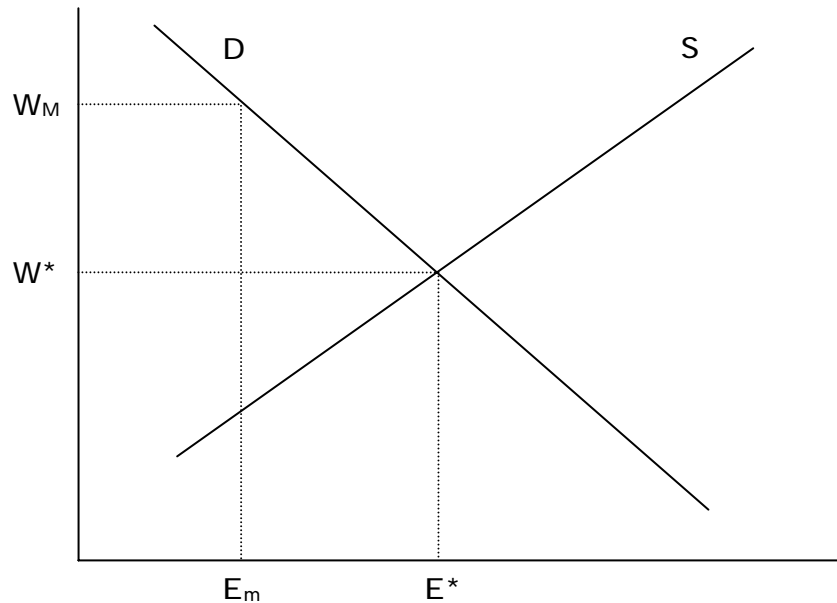
¹ 1990年代までのアメリカの最低賃金に関する経済学的分析についてはBrown (1999) に詳しくまとめられている。

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。

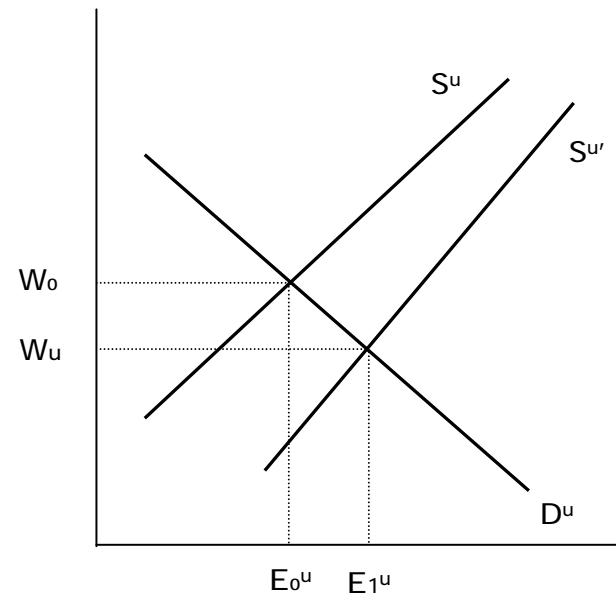
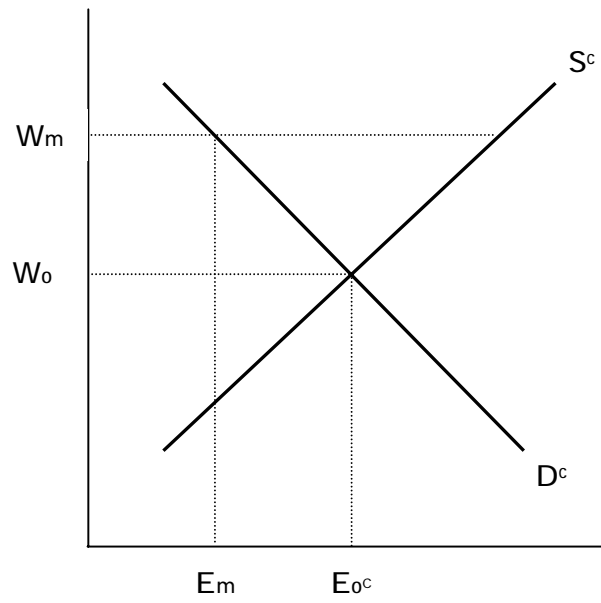
均衡賃金の推計は、原理的には労働需給関数をそれぞれ特定して、その交点を求めればよい。ただ実証上問題となるのは、最低賃金が存在しなかった労働市場は近年の日本において存在していないことである。さらに日本において最低賃金額は大きく変化していないことも問題となりうる。そのため、需給曲線の形状を既存データによって把握することは困難である。さらに、もう一つ実証する上で問題となるのは、図 5-1 で想定する労働者について、その特定である。図 5-1 で示される労働力は、技能や余暇選好などに関してその同質性が仮定されなければならない。一般労働者に比べて低賃金であるパートタイム労働者に限定して考えた場合でも、技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ミスで占められているとも考えられない。そのためこの種のミスが原因で、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ある。

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	

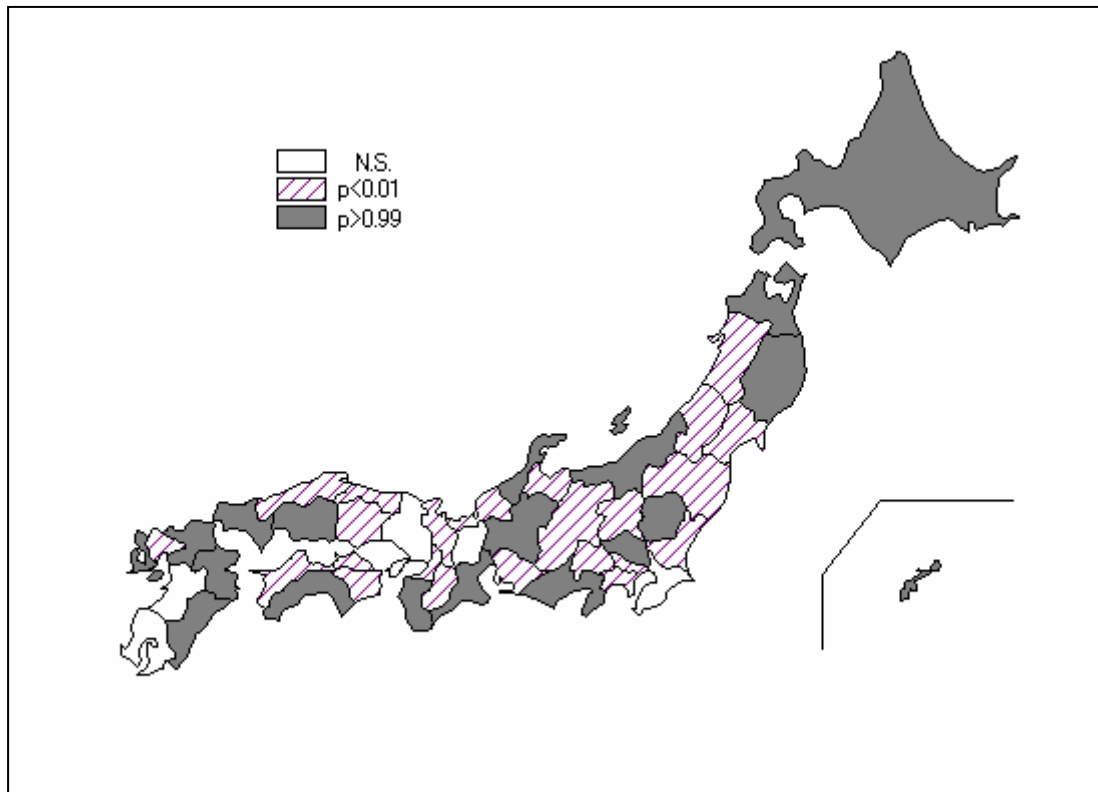
表 5-3 をみると、北海道と沖縄県が 3 に近い値を示しており、両県では最低賃金未満者数が全国平均（期待値）に比べてかなり多いことがわかる。一方、福井県および鳥取県では標準化比が 0.3 ポイント台で他県に比べて低い値を示している。

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

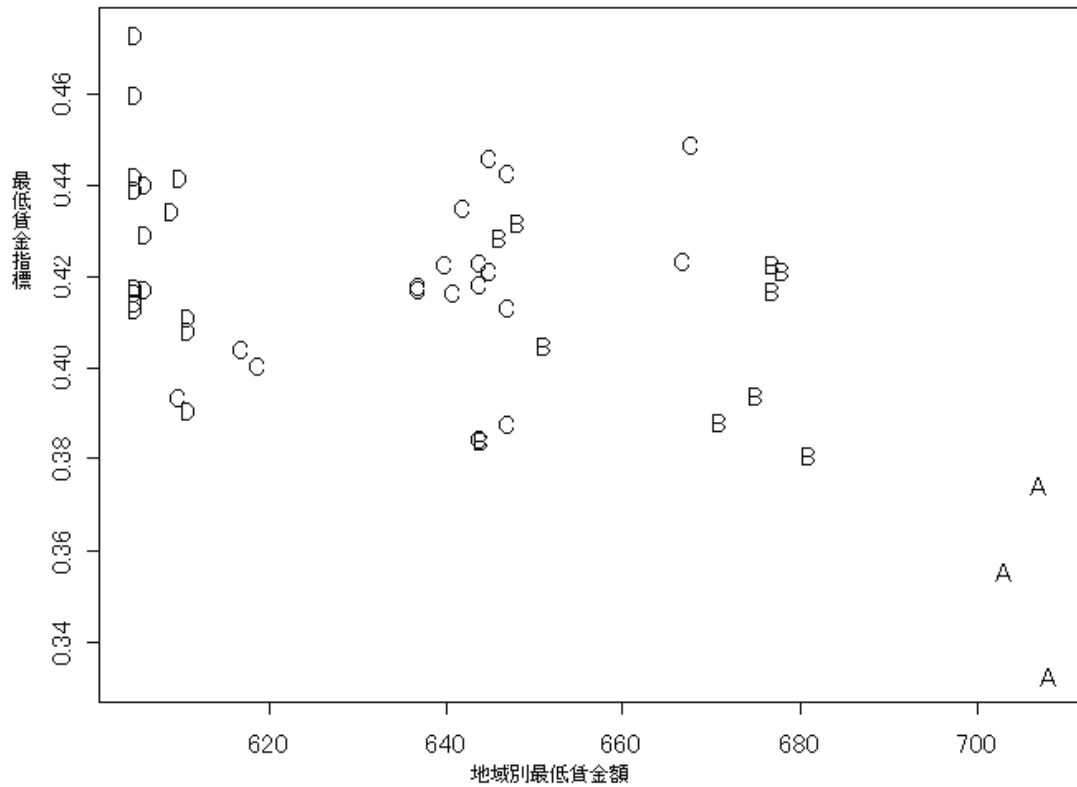
北海道	0.42	東京都	0.33	滋賀県	0.41	香川県	0.40
青森県	0.46	神奈川県	0.37	京都府	0.42	愛媛県	0.41
岩手県	0.44	新潟県	0.42	大阪府	0.36	高知県	0.41
宮城県	0.40	富山県	0.42	兵庫県	0.39	福岡県	0.38
秋田県	0.42	石川県	0.45	奈良県	0.44	佐賀県	0.41
山形県	0.42	福井県	0.44	和歌山県	0.42	長崎県	0.41
福島県	0.39	山梨県	0.41	鳥取県	0.44	熊本県	0.44
茨城県	0.39	長野県	0.43	島根県	0.43	大分県	0.43
栃木県	0.43	岐阜県	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。

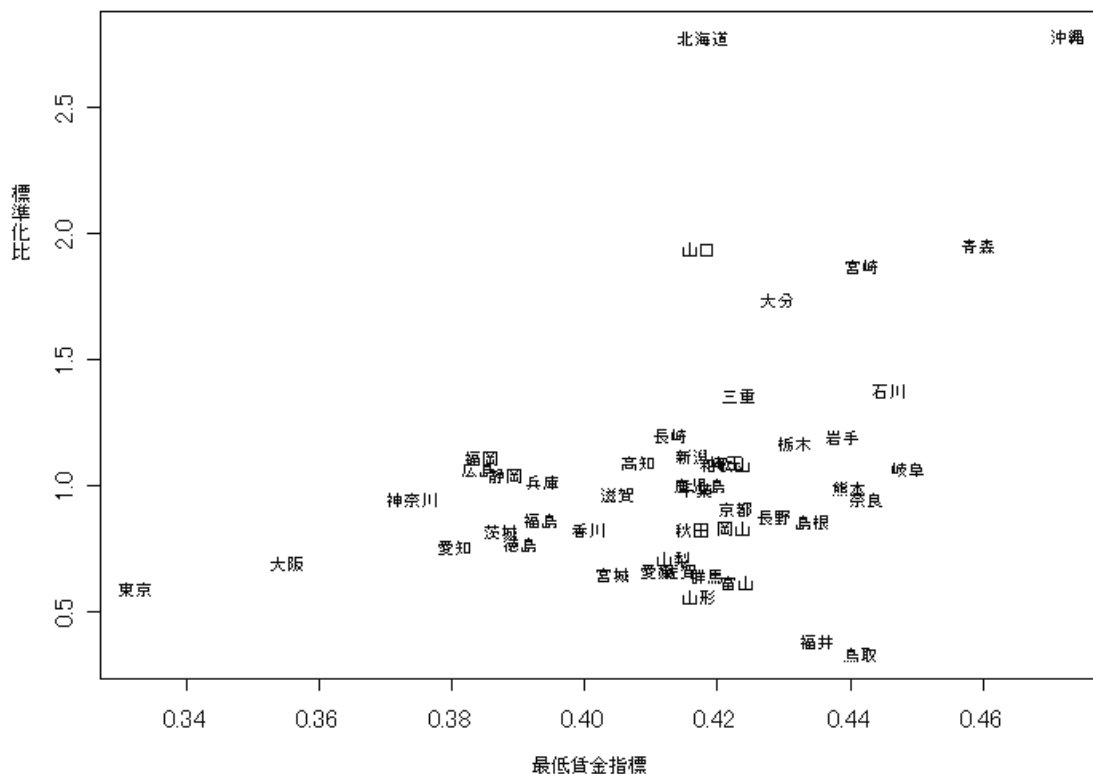
図 5-4 地域別最低賃金額と最低賃金指標



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。

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

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

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湧いてくる。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。