

第4章 最低賃金が雇用以外の分野に与える影響

—企業アンケートを用いた、最低賃金の賃金決定および企業経営に与える影響、 ならびに人事労務管理上の対策の実態と賃金水準との関連性に関する分析—

本章では、最低賃金が賃金決定や企業経営など、雇用以外の分野への影響について、検証を行う。

すでに第2章で紹介したように、海外での理論研究では、最低賃金が企業の利益率や生産性、教育訓練など、雇用の増減以外に与える影響についても理論モデルが構築され、企業単位のデータを用いて検証が行われている。そこで本章でも、これらの研究成果に倣って一定の計量分析を試みた。

なお、回帰分析に用いるデータについては、序章でも紹介したように、当機構が平成20年3月に実施した、最低賃金に関する企業アンケートの調査結果¹を用いた。当該調査に基づいて、最低賃金は企業の賃金決定や賃金引上げに影響しているのか（第1節の分析）、最低賃金の引上げは企業経営にどう影響しているか（第2節）、そして、人事労務管理上の対策の実態が良好な企業とそうでない企業との間で、企業の賃金水準に何か関連性があるかどうか（第3節）、の3つのテーマについて、それぞれ分析を行った。

以下、順にその分析結果について紹介する。

1. 最低賃金の賃金決定に与える影響

本節では、最低賃金が企業の賃金決定や賃金引上げに影響しているのかどうかの点を検証してみた。

当機構が平成20年3月に実施した企業アンケートの調査結果によれば、正社員の賃金引上げに当たって考慮した要因（複数回答）としては、「経験年数に応じて」（50.4%）、「本人の業績に応じて」（50.3%）、「自社の業績」（47.2%）、「能力の向上に応じて」（39.6%）などが多くっており、最低賃金については「地域別最低賃金の改定に応じて」（2.4%）、「産業別最低賃金の改定に応じて」（1.2%）などとなっており、ほとんど考慮されていない。同様に、パート・アルバイトの賃金決定時の考慮事項（複数回答。なお、選択肢は正社員の場合と若干異なっている）について尋ねたところ、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」（56.6%）、「経験年数に応じて」（41.3%）、「仕事の困難度」（40.9%）などが多くっており、ついで「地域別最低賃金」（21.3%）となっている。産業別最低賃金は7.5%（第7

¹ 本調査『最低賃金に関する調査』は当機構が平成20年3月下旬に実施し、取りまとめの結果を、平成22年9月に当機構の『調査シリーズ（No.77）』として発表したものである。全国の中小企業20,000社を対象に、各都道府県の企業規模別・業種別の企業構成比を反映させる形で抽出し、2,987社（回収率は14.9%）から有効回答があった。

なお、本調査の経緯としては、政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」において最低賃金が議題に取り上げられ、中小企業の生産性向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針を政労使で合意形成することとなった際に、そうした観点からの実証研究が少ないことから、厚生労働省から当機構が研究の要請を受けたものである。

順位)であった。

見られるように、企業の賃金決定要因として、地域別最低賃金はパート・アルバイトの賃金決定に当たっては、ある程度、考慮されている模様であるが、相対的には他の要因よりも考慮する程度が低くなっている。産業別最低賃金は、一層低くなっている。ただし、これらのデータはマクロとして把握されたものであり、仮に支払っている賃金水準が低く、最低賃金額と余り差がない企業などでは、状況が違うのではないかと考えられた。

第1章で明らかになったことの一つは、パートタイム労働者の賃金の場合には、都道府県によっては、最低賃金の額の近傍に多く分布していることであった。このことを踏まえて、この同じ問いの回答を、第1章で明らかになった、パート・アルバイトの賃金水準が地域別最低賃金に近い県(乖離率の低い上位5県)に所在する企業の回答状況と、乖離率の高い上位5県に所在する企業の回答に絞り²、カイ二乗検定を行った³。結果は、地域別最低賃金の項目だけ、乖離率の低い5県と高い5県の間で、考慮される程度に有意な差(1%水準)が見られた(図表4-1-1)。

因みに、この問いに対する回答全体を、乖離率の低い5県、高い5県および全回答企業の3つに分けてみると図表4-1-2～図表4-1-4を得る。見られるように、乖離率の低い5県では、事業主はパート・アルバイトの賃金を決定する際に、地域別最低賃金(43.4%)を「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」(52.2%)に次いで重視しており、こうした実態は、乖離率の高い5県や全回答企業と比べて、際立って異なった特徴となっている。

この設問に続く、アンケート調査票の間12の付問1で、調査時点の前年、実際にパート・アルバイトの賃金引上げを実施した企業に対して尋ねている同種の設問に対して、同じように統計検定を行ったところ(全選択肢を対象に検定した)、同じく地域別最低賃金に対する回答だけが有意な差(1%水準)を示した。(図表4-1-5)

次に、地域別最低賃金を単に重視しているだけでなく、実際に最低賃金の引上げがあった場合の企業行動として、賃金水準が地域別最低賃金に近い企業とそうでない企業では、行動に差があるかどうかを見てみた。具体的には、平成19年の最低賃金に引上げに対して対応を採った企業と、対応を採らなかった企業で、低賃金労働者の割合(最低賃金の近傍に分布する従業員の割合)の平均値を推計し、比較を行った(アンケート調査の間16を用いた検証)。集計結果を見ると、対応策を採っている企業の方が、低賃金労働者の割合が高いことがわかった。最低賃金の影響を受けやすい企業では、そうでない企業に比べて、最低賃金の引上げに対して、より多く、何らかの対応を採ったことが窺える。(図表4-1-6)

² 平均賃金の額と最低賃金額との相対的な乖離率(乖離額を最低賃金額で除した値)の低い上位5県は沖縄、北海道、和歌山、秋田、青森、乖離率の高い5県は東京、群馬、富山、宮城、奈良である。

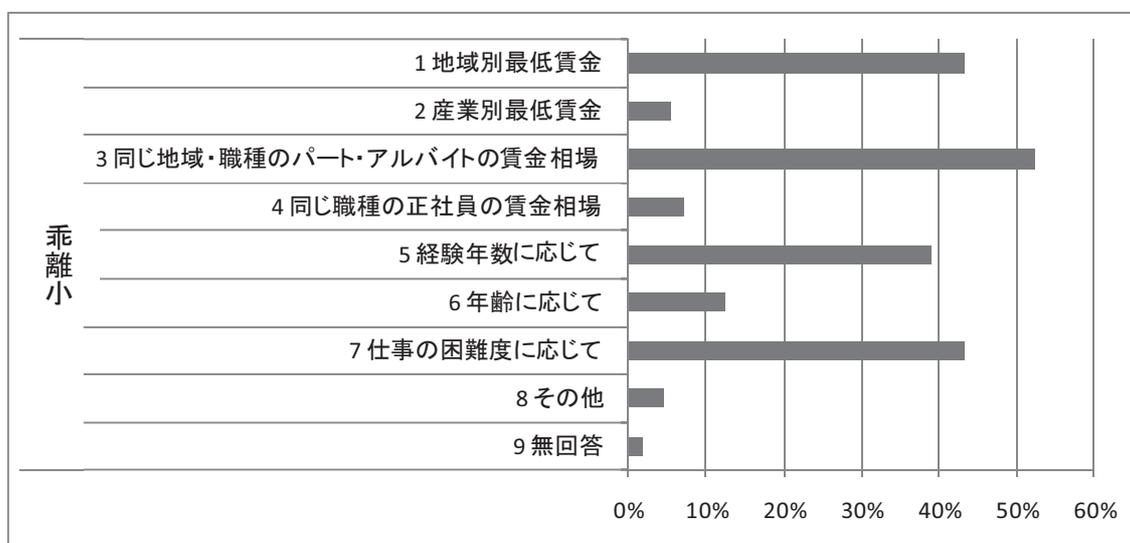
³ 正確には、図表4-1-1に見られるように、アンケート調査票の間11の付問1で、パート・アルバイトの賃金決定の際の考慮事項(全7項目)のうち、賃金(または最低賃金)と関係のない選択肢を除いた、①地域別最低賃金、②産業別最低賃金、③同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場、④同じ職種の正社員の賃金相場、の4項目だけについて、カイ二乗検定を行った。

図表 4-1-1 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての考慮割合
(地域別最低賃金との乖離率別)

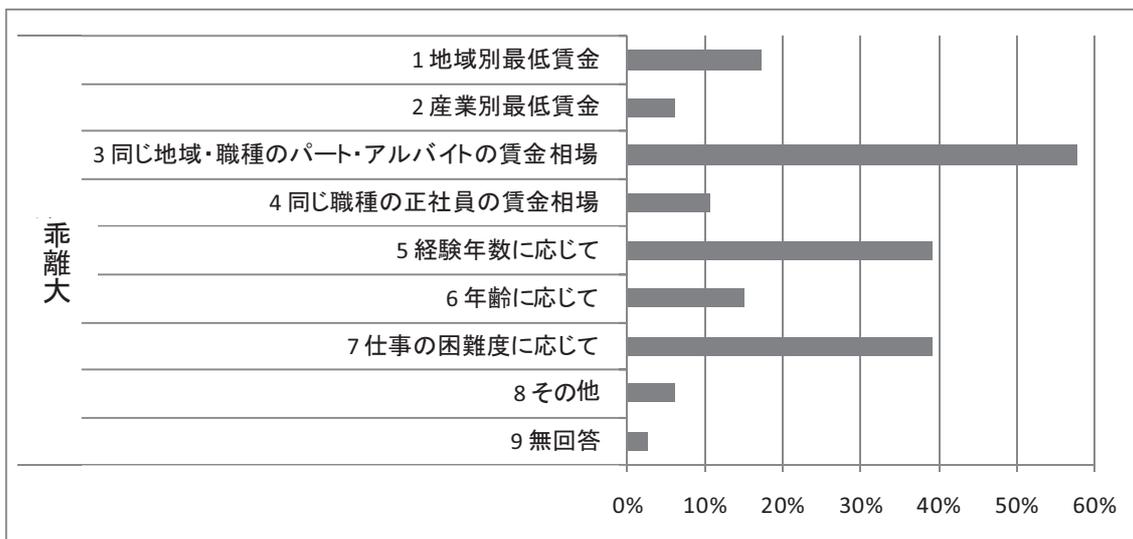
	選択された割合(%)		χ^2
	乖離小	乖離大	
地域別最低賃金	43.4	17.1	31.82 **
産業別最低賃金	5.3	6.1	.10
同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場	52.2	57.8	1.07
同じ職種の正社員の賃金相場	7.1	10.7	1.25

** $p < .01$

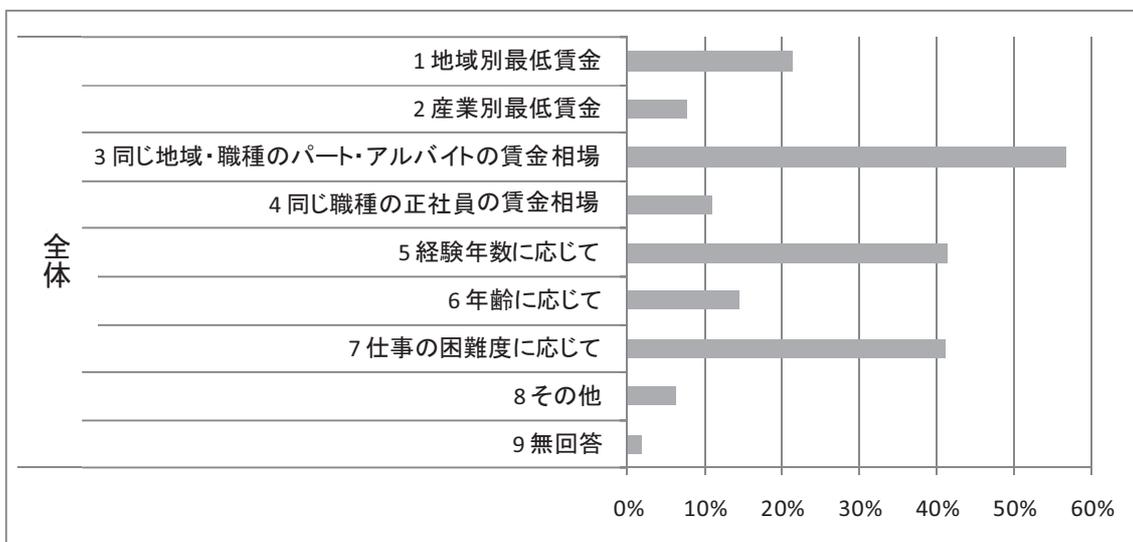
図表 4-1-2 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての考慮事項
(平均賃金の地域別最低賃金との乖離率が小さい地域)



図表 4-1-3 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての考慮事項（乖離率が大きい地域）



図表 4-1-4 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての考慮事項（回答企業計）



図表 4-1-5 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての考慮事項
(実際に賃金を引き上げた企業の場合；地域別最低賃金との乖離率別)

	選択された割合(%)		χ^2
	乖離小	乖離大	
業績	17.5	24.3	.80
労働力の確保・定着	27.5	41.7	2.55
同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場	25.0	33.0	.90
同じ職種の正社員の賃金	2.5	8.7	1.73
物価の動向	0.0	5.2	2.17
従業員の意向	0.0	2.6	1.06
地域別最低賃金の改定に応じて	30.0	5.2	17.76 **
産業別最低賃金の改定に応じて	7.5	1.7	3.16
経験年数に応じて	32.5	43.5	1.48
年齢に応じて	5.0	9.6	.81
仕事の困難度に応じて	15.0	25.2	1.77
本人の業績に応じて	25.0	27.0	.06
能力の向上に応じて	37.5	27.0	1.58

** $p < .01$

表 4-1-6. 最低賃金近辺の労働者割合と地域別最低賃金値上げの影響

		正社員			非正社員		
		110%未満割合	120%未満割合	130%未満割合	110%未満割合	120%未満割合	130%未満割合
対応の有無	対応	4.18%	8.23%	15.72%	23.69%	41.04%	61.64%
	非対応	1.90%	3.95%	8.02%	11.49%	27.77%	42.18%
t検定	Pr(T > t)	0.004 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
	Pr(T < t)	0.002 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***	0.000 ***
	Pr(T > t)	0.998	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
サンプルサイズ		1480	1480	1480	914	914	914

注) 最低賃金近辺の労働者の割合は、問15から得られる企業内の本社が立地する県における従業員で最低賃金×110%(120%、130%)未満の正社員数・非正社員数を、当該地域の正社員数・非正社員数で除して求めた。分母となる正社員数と非正社員数は、問7において「本社が立地する県以外にも支社等事業所がありますか」という問いに、「ない」と回答している企業は問6から得られる正社員数と非正社員数を用い、「はい」と回答している企業については、問7付問1の本社の立地する県の正社員数と非正社員数を使用した。非正社員比率は、線形補完で推計した平成18年度の値である。対応の有無については、問16の回答を使用している。t検定は、「増加した」と回答した企業と「減少した」と回答した企業で、それぞれ最低賃金近辺の労働者割合に差がみられるか、両側検定と片側検定を行ったものである。示した値は有意確率である。アスタリスク*, **, ***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で有意差があることを示す。

2. 最低賃金とその対応策が企業パフォーマンスに与える影響

最低賃金の引上げが経済環境に与える影響については、これまでの日本の研究では、主に雇用喪失に与える影響を中心に地域単位、もしくは労働者個人単位のデータを用いて検証されてきた。一方、海外では最低賃金の影響の及ぶ対象を労働者のみではなく、企業の利益率や生産性、教育訓練など、雇用の増減以外に与える影響についても、理論モデルが構築され、企業単位のデータを用いた検証がされている。本節では、最低賃金が個々の企業のパフォーマンスに与える影響を、企業を対象に行われたアンケートを用いて検証する。ここで取り上げるパフォーマンスは、経常利益、販売価格、労働生産性、人件費総額、従業員数（正社員と非正社員）の増減とした。ここで用いる労働生産性は、「最低賃金に関する調査」の定義に従い、「労働者1人1時間当たり、どの程度の付加価値額を生み出したか」と定義する。付加価値額については、「経常利益と人件費と特定の費用（金融費用、租税公課、賃借料、減価償却費）を合計したもの」と定義する。

最低賃金と企業パフォーマンスとの関係を分析する上で注意する必要があるのが、地域の経済状況と最低賃金との間の見せかけの相関関係をいかに除くかである。一般に、最低賃金額が改定される時には、景気状況などが十分考慮に入れられる。また、最低賃金の高い地域でパフォーマンスが向上していたことが実際に確認されていた場合、それは最低賃金によるものではなく、地域の景気状況によるものである可能性は十分にある。我々が知りたいのは、最低賃金による企業のパフォーマンスの変化である。そこで、ここでは企業パフォーマンスの指標として、問19の「今回（平成19年度）の地域別最低賃金の引上げにより、経営面や雇用面に影響（変化）がありましたか」という設問に対する「増加（上昇）に影響」、「変化なし」、「減少（低下）に影響」との回答を用いることにした。

図表 4-2-1. 経常利益の変動と最低賃金による影響

	経常利益	一年前からの変動			合計
		増加	横ばい	減少	
最低賃金による変動	増加に影響	27	24	17	68
	(%)	7.7	2.5	1.4	2.7
	減少に影響	19	107	338	464
	(%)	5.4	11.0	27.6	18.2
	変化なし	304	838	870	2,012
	(%)	86.9	86.5	71.0	79.1
	合計	350	969	1,225	2,544
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

この指標を用いる妥当性を確認する為に、最低賃金によらない経常利益の変化とのクロス集計の結果を図表 4-2-1 にまとめた。このクロス集計からは、最低賃金が企業の経常利益を上げるよりも、下げる可能性の方が高いことが確認できる。経常利益が増加している企業のうち、最低賃金によって経常利益が上昇したと答えているのは 7.71%であるのに対し、経常利益が減少したと回答している企業のうち、最低賃金によって経常利益が減少したと回答している企業は 27.59%である。つまり、最低賃金による恩恵を受けて経常利益が上昇した企業は、経常利益が最低賃金によって減少したと考える企業よりも少ないのである。このことは、最低賃金は経常利益を高める効果よりも下げる効果の方が大きいことを示唆している。

2-1. 最低賃金の引上げの企業パフォーマンスに与える影響

まずは、最低賃金によってどれだけの企業がパフォーマンスを変動させているかを、単純集計から確認したい。図表 4-2-2 は、最低賃金が人件費の総額に与えた影響を図示したものであるが、最も大きい割合を占めているのが変化なし (64.8%) であるものの、増加に影響と回答した企業は 20.3%あり、最低賃金によって人件費総額を上げることになった企業は少なからず存在していることが確認される。また、図表 4-2-3 は、人件費以外の費用に最低賃金が与えた影響を示した図であるが、人件費ほどではないものの、ここでも 10.8%の企業が増加に影響したと回答している。

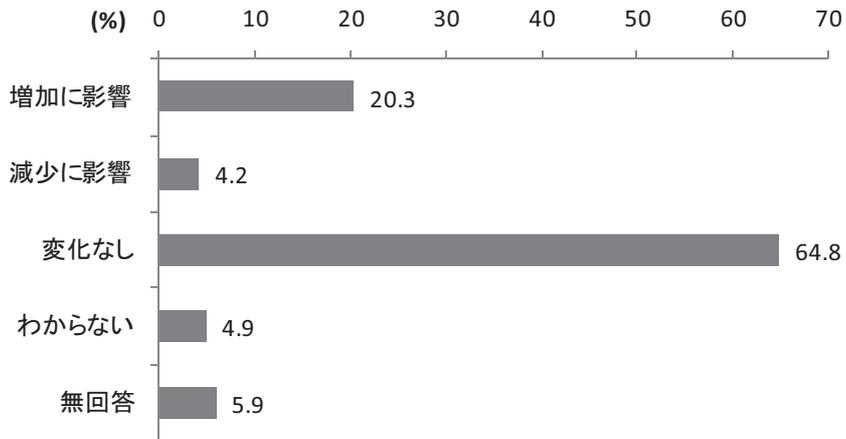
図表 4-2-4 は、地域別最低賃金が経常利益に与えた影響を示したものである。これによると、69.2%の企業は経常利益に変化がなかったと回答しているが、次いで減少に影響したとする企業が 15.9%占めており、増加に影響したと回答している企業は 2.3%に留まっている。最低賃金は必ずしも全ての企業の経常利益に影響を与えてはいないが、企業の経常利益を上昇させるよりは、減少させる方向に影響を及ぼしていることが窺われる。その背景としては、図表 4-2-2 や図表 4-2-3 で示されたように、最低賃金が企業のコストを高めたことによる影響があるものと考えられる。

販売価格の影響に対しては、変化がなかったと回答する企業が 75.9%と多くを占めている。その他は、上昇に影響が 4.8%と、低下に影響が 5.8%であった (図表 4-2-5)。

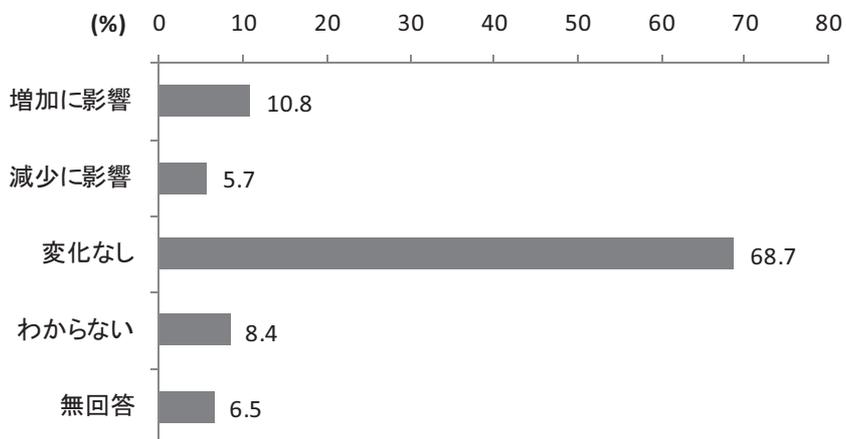
図表 4-2-6 は、最低賃金が労働生産性に与えた影響である。労働生産性については、経常利益や販売価格と同様に変化がなかったと回答している企業の割合が高い (73.8%)。この他は、上昇に影響している企業が 3.5%、低下に影響している企業が 6.0%であった。

最低賃金は調査対象企業の約 2 割の企業の人件費を増加させているが、人件費を増加させても必ずしも経常利益を減少させている企業ばかりではない。そこで、図表 4-2-7 に、人件費を増加させている企業と減少ないし変化していない企業で、経常利益の増減に違いがあるかをまとめた。最低賃金によって人件費が増加した企業をみると、その中の 48.75%の企業は経常利益を最低賃金によって減少させている。全サンプルでは最低賃金によって経常利益を低下させた企業が 15.9%であったことと比較すると、最低賃金によって人件費総額が上昇

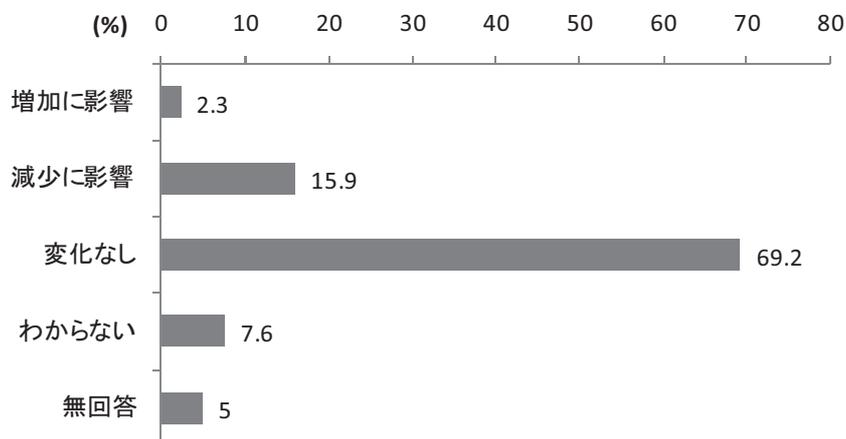
図表 4-2-2. 最低賃金引上げによる人件費総額への影響



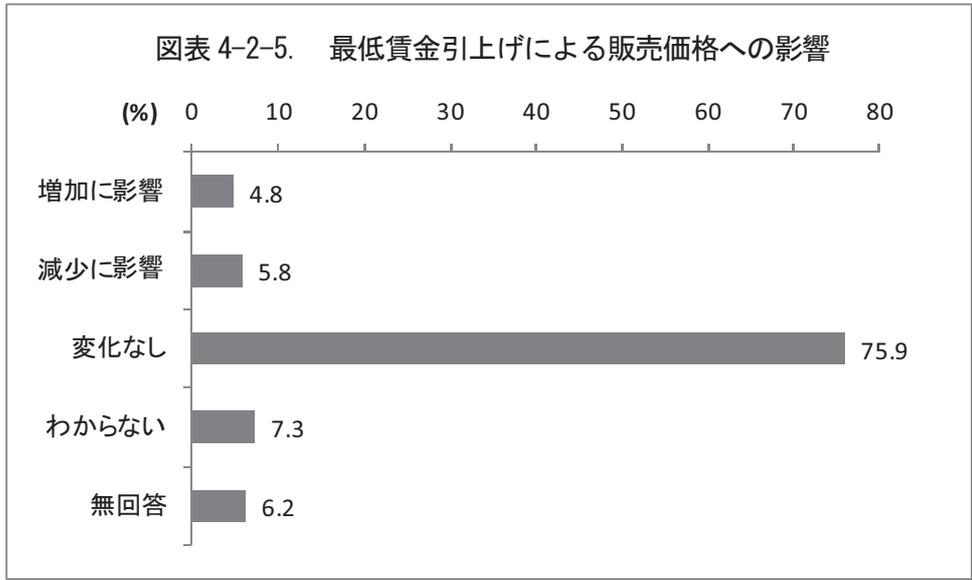
図表 4-2-3. 最低賃金引上げによる人件費以外の費用への影響



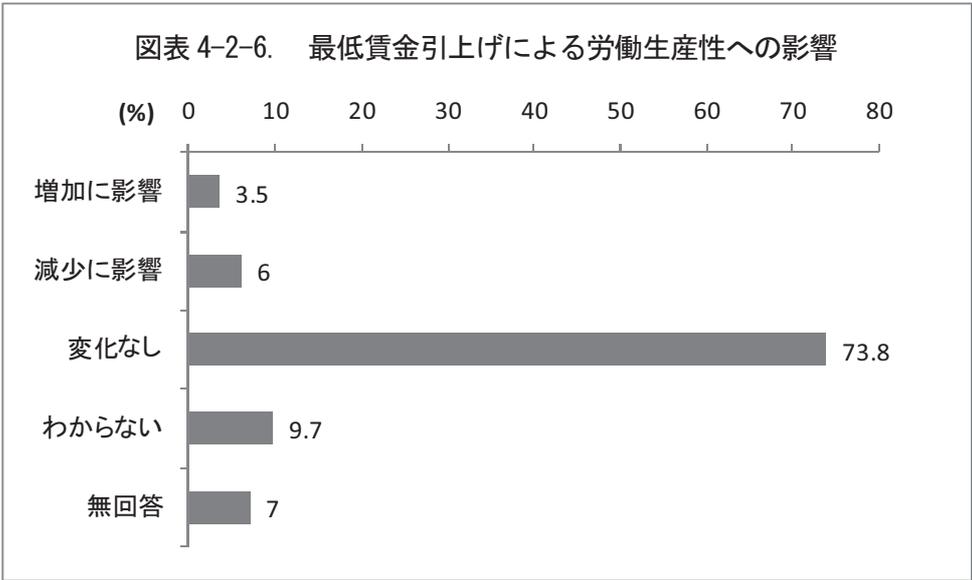
図表 4-2-4. 最低賃金引上げによる経常利益への影響



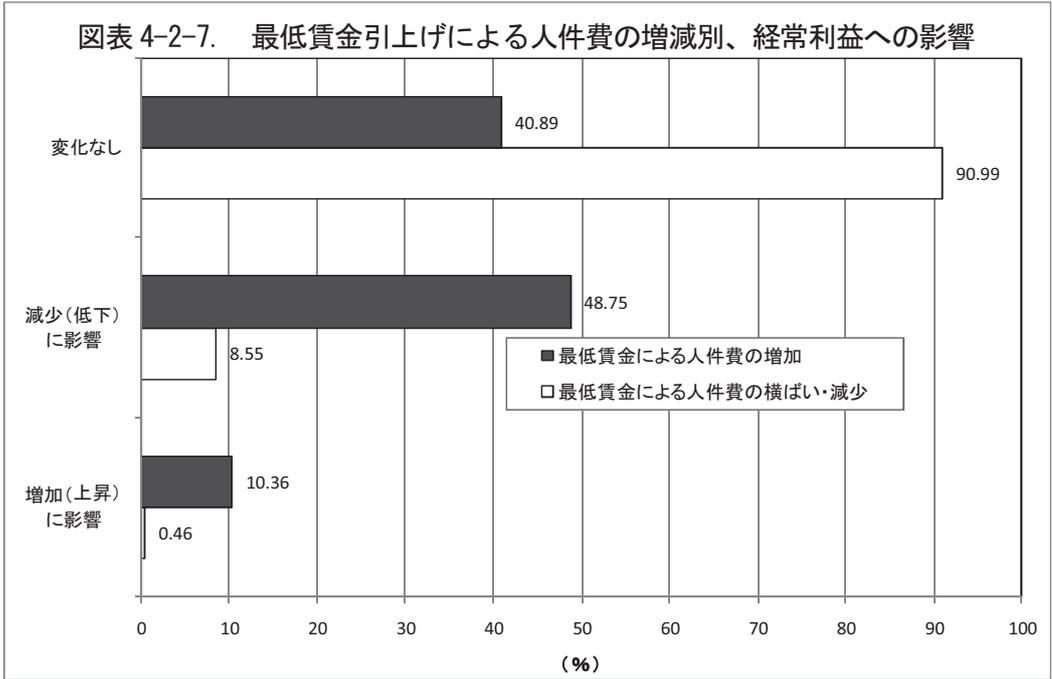
図表 4-2-5. 最低賃金引上げによる販売価格への影響



図表 4-2-6. 最低賃金引上げによる労働生産性への影響



図表 4-2-7. 最低賃金引上げによる人件費の増減別、経常利益への影響



図表 4-2-8. 最低賃金による人件費の増加が経常利益の増減へ与える影響

	サンプルサイズ	平均値	difference	t値	Pr(T < t)	Pr(T < t)	Pr(T > t)
全サンプル							
最低賃金による人件費が変化なし・減少	1976	0.086	-0.402	-24.632	0.000 ***	0.000 ***	1.000
最低賃金による人件費が増加	560	0.488					
上位5県							
最低賃金による人件費が変化なし・減少	448	0.069	-0.396	-11.802	0.000 ***	0.000 ***	1.000
最低賃金による人件費が増加	114	0.465					
下位5県							
最低賃金による人件費が変化なし・減少	173	0.133	-0.467	-7.398	0.000 ***	0.000 ***	1.000
最低賃金による人件費が増加	45	0.600					

注) 最低賃金による人件費が増加および変化なし・減少は、問19の「貴社では、今回(平成19年度)の地域別最低賃金の引き上げにより、経営面や雇用面に影響(変化)がありましたか」という設問項目に対し人件費総額について「増加に影響」「変化なし」「減少に影響」の3項目を使用している。検定の対象となる経常利益の増減については、同じく問19で経常利益について回答された質問のうち、「減少に影響」と回答した場合を1、「増加に影響」「変化なし」と回答した場合を0とおいてスコア化している。サブサンプルを定義するのに使用した指標は、第1章の図表1-2-2で示した都道府県別の、パートタイム労働者に係る平均賃金と地域別最低賃金との乖離率であり、上位5県は東京都、群馬県、富山県、宮城県、奈良県であり、下位5県は沖縄県、北海道、和歌山県、秋田県、青森県である。

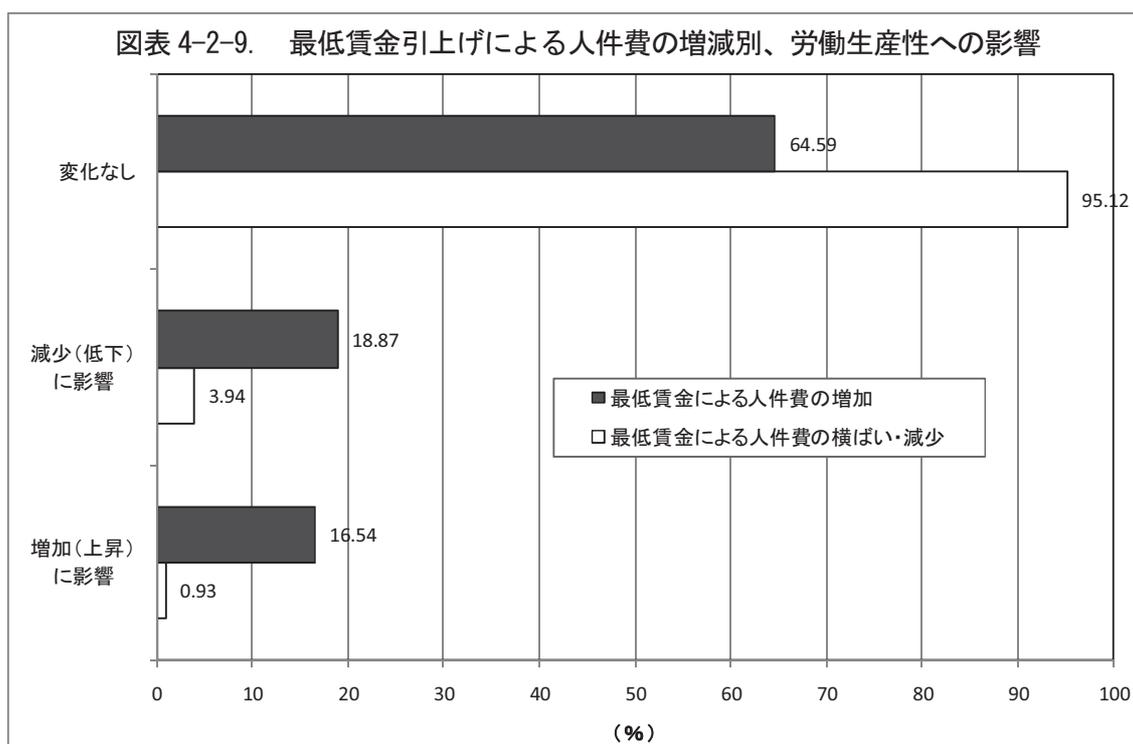
すると、より高い確率で経常利益が低下するというプロセスが示唆される。その影響の統計的有意性を図表 4-2-8 で表した。図表 4-2-8 は、最低賃金によって人件費総額が増加した企業と人件費総額が減少・横ばいであった企業で、経常利益が低下したと回答した企業の割合に違いがあるかをみたものである。全サンプルの結果をみると、片側検定においても、両側検定においても、有意水準 1% で最低賃金によって人件費を増加させた企業で、最低賃金によって経常利益を低下させた企業の割合は高いことが示されている。

2-2. 最低賃金引上げによる人件費増加と労働生産性

一方、最低賃金によって人件費総額が増加したとしても、最低賃金が結果として労働生産性を高めるように影響すれば、人件費総額の増加圧力を吸収して、最低賃金が経常利益にマイナスに働く圧力を弱めることができる。そこで、最低賃金が労働生産性に与える影響をみると、減少に影響している企業 (18.87%) と上昇している企業 (16.54%) に二分されている (図表 4-2-9)。

その背景には、最低賃金によって経常利益が低下した企業が、その対応として、何らかの経営改善策をとった可能性がある。最低賃金によって人件費総額が増加した企業の中で、経営改善策をとることが出来る企業と出来ない企業に分かれているとすれば、最低賃金が労働生産性に与える影響は二分されることになる。

まず、最低賃金の引上げによる影響を受けやすいと考えられる、低賃金の労働者を多く抱えている企業で労働生産性が増加しているか、もしくは減少しているかを確認する。企業が



図表 4-2-10. 最低賃金による労働生産性の増減別、企業における低賃金労働者の割合

	サンプルサイズ	平均値	difference	t値	Pr(T<t)	Pr(T = t)	Pr(T>t)
最低賃金×110%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	1280	0.020	0.020	1.170	0.879	0.242	0.121
最低賃金によって労働生産性が増加	41	0.000					
最低賃金×120%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	1280	0.043	0.034	1.327	0.908	0.185	0.092 *
最低賃金によって労働生産性が増加	41	0.009					
最低賃金×130%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	1280	0.090	0.081	2.040	0.979	0.042 **	0.021 **
最低賃金によって労働生産性が増加	41	0.009					
最低賃金×110%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	794	0.130	-0.072	-1.294	0.098	0.196	0.902
最低賃金によって労働生産性が増加	29	0.202					
最低賃金×120%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	794	0.295	0.021	0.270	0.606	0.788	0.394
最低賃金によって労働生産性が増加	29	0.274					
最低賃金×130%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・減少	794	0.450	-0.019	-0.223	0.412	0.824	0.588
最低賃金によって労働生産性が増加	29	0.468					
最低賃金×110%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	1254	0.019	-0.011	-0.783	0.217	0.434	0.783
最低賃金によって労働生産性が減少	67	0.030					
最低賃金×120%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	1254	0.040	-0.033	-1.623	0.052 *	0.105	0.948
最低賃金によって労働生産性が減少	67	0.074					
最低賃金×130%正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	1254	0.083	-0.090	-2.853	0.002 ***	0.004 ***	0.998
最低賃金によって労働生産性が減少	67	0.173					
最低賃金×110%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	776	0.126	-0.114	-2.599	0.005 ***	0.010 ***	0.995
最低賃金によって労働生産性が減少	47	0.240					
最低賃金×120%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	776	0.288	-0.108	-1.773	0.038 **	0.077 *	0.962
最低賃金によって労働生産性が減少	47	0.396					
最低賃金×130%非正社員割合							
最低賃金によって労働生産性が変化なし・増加	776	0.440	-0.183	-2.747	0.003 ***	0.006 ***	0.997
最低賃金によって労働生産性が減少	47	0.623					

注) 低賃金労働者の割合の定義は、それぞれ表に示している。「最低賃金×110%正社員割合」の場合は、その企業が調査時点で、地域別最低賃金額×110%の額以下で雇用している正社員の割合を意味している。平均値は、それぞれの対象となるサンプルの割合の平均値を示すものである。Pr(|T|=|t|)は両側検定、Pr(T<t)は左片側検定、Pr(T>t)は右側検定のP値を示すものである。なお、アスタリスク*, **, ***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で2つのグループの平均値に統計的有意な差があることを示す。

低賃金労働者を抱えている割合（以下、低賃金労働者割合と呼ぶ）は、問 15 の「本社が立地する県(都、道、府)内の事業所の従業員のうち、賃金額が当該県(都、道、府)の地域別最低賃金近辺の労働者は、どの程度いますか」という設問の回答から計算した地域別最低賃金額×110%以下（もしくは、120%、130%）の正社員もしくは非正社員の割合を用いる。な

お、問 15 の設問に該当する従業員数は調査時点（平成 20 年 3 月）の従業員数であり、分析対象となる企業パフォーマンスの年次とは、時点が異なることに留意する必要がある。

この低賃金労働者割合が、労働生産性が上昇した企業とそれ以外の企業（もしくは、低下した企業とそれ以外の企業）で異なっているかを集計した結果が、図表 4-2-10 である。ここで示されている平均値は、労働生産性が増加（低下）している企業とそれ以外の企業のそれぞれの低賃金労働者割合の平均値であり、**difference** は両者の差異である。その差異が統計的に有意なものであるか t 検定を行い、有意差があれば、その有意水準に応じてアスタリスクを付している。

まず、最低賃金による労働生産性への影響を、増加した企業とそれ以外の企業に分けた場合では、最低賃金によって労働生産性が増加した企業の方が、正社員で最低賃金×130%以下の低賃金労働者割合が有意に小さかった。ただし、非正社員のケースではその傾向は確認されていない。反対に、最低賃金によって労働生産性が減少した企業とそれ以外の企業で、低賃金労働者割合が異なっているかどうかをみると、正社員については最低賃金×130%の労働者の割合、非正社員については全てのケースで、最低賃金によって労働生産性が低下したと回答した企業で、低賃金労働者割合が高かった。

以上の集計結果を見る限り、企業の属性として、労働生産性を下げている企業は低賃金労働者割合が高く、反対に労働生産性を高めている企業では低賃金労働者割合が小さい傾向がみられる。

2-3. 最低賃金への企業の対応とその効果

最低賃金に対して、何らかの対応をとることが企業パフォーマンスを高めている（もしくは下げている）か、また、どのような対応をとることが企業パフォーマンスを高めているかを、ここでは確認する。以下の図表 4-2-11 から図表 4-2-24 までの集計では、最低賃金に対する企業の対応の有無によって企業パフォーマンスの増減に差異があるかをクロス集計し、t 検定を行った。なお、企業パフォーマンスの増減は、問 19 の回答に関して経常利益、販売価格、労働生産性、人件費総額、従業員数（正社員・非正社員）それぞれについて「減少に影響」を 1、「変化なし」を 2、「増加に影響」を 3 とスコア化して用いる。表に示される **difference** は対応・非対応の企業間のスコアの差であり、この差が統計的に有意な差であるかを t 検定で確認している。統計的に有意な差がみられれば、アスタリスクを付している。

まず、図表 4-2-11 や図表 4-2-12 で、最低賃金への対応が経常利益の増減に影響を与えているかを確認した。図表 4-2-11 は、該当する対応をとっていない企業に、最低賃金に対する対応を行っていない企業が含まれている。最低賃金の上昇に対して何も対応をとらなかった企業は、最低賃金の影響を受けていない、もしくは対応を取る必要がない位に最低賃金による影響の小さい企業であると考えられる。図表 4-2-12 では、何らかの対応をとっている企業を集計の対象とし、該当する対応を行っていない企業と比較した結果をまとめている。言い

図表 4-2-11. 最低賃金の対応が経常利益に与える影響

	見直しの有無	経常利益						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
対応策や見直しの有無	off	1970	1.875	-0.134	0.000 ***	1.000	0.000	
	on	553	1.741					
従業員の賃金の引上げ	off	2125	1.860	-0.091	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	398	1.769					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2470	1.846	-0.035	0.557	0.722	0.278	
	on	53	1.811					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2465	1.847	-0.089	0.117	0.941	0.059 *	
	on	58	1.759					
人員配置、作業方法の改善	off	2358	1.859	-0.211	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	165	1.648					
従業員の新規雇用の抑制	off	2405	1.854	-0.193	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	118	1.661					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2491	1.845	0.062	0.417	0.209	0.791	
	on	32	1.906					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2489	1.847	-0.082	0.267	0.866	0.134	
	on	34	1.765					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2487	1.848	-0.153	0.033 **	0.984	0.163	
	on	36	1.694					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2466	1.846	-0.021	0.709	0.645	0.355	
	on	57	1.825					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2300	1.864	-0.209	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	223	1.655					
価格・料金の引き上げ	off	2467	1.852	-0.298	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	56	1.554					
福利厚生費の見直し	off	2447	1.849	-0.112	0.024 **	0.988	0.012 **	
	on	76	1.737					
教育訓練の見直し	off	2466	1.848	-0.093	0.104	0.948	0.052 *	
	on	57	1.754					
その他	off	2513	1.845	0.155	0.251	0.126	0.874	
	on	10	2.000					
無回答	off	2520	1.845	0.155	0.531	0.265	0.735	
	on	3	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2322	1.845	-0.003	0.931	0.535	0.465	
	on	197	1.843					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2465	1.850	-0.220	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	54	1.630					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2376	1.853	-0.140	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	143	1.713					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2457	1.851	-0.184	0.001 ***	1.000	0.001 ***	
	on	60	1.667					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2510	1.847	-0.132	0.412	0.794	0.206	
	on	7	1.714					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2472	1.850	-0.183	0.004 ***	0.998	0.002 ***	
	on	45	1.667					

注) 問16の「最低賃金の引上げに対処する為の経営面・雇用・賃金面での対応策や見直しの有無」によって、最低賃金値上げの影響に関するスコア(1、変化なしを2、増加に影響を3とする)が異なるかを、t検定で確認している。最低賃金値上げの影響は、『最低賃金に関する調査』において、問19の「平成19年度の地域別最低賃金の引上げにより、経営面や雇用面に影響がありましたか?」という設問を使用し、見直しの有無については問16および、その詳細については問17を使用している。両側検定と片側検定を行ったものである。示した値は有意確率である。アスタリスク*、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で有意差があることを示す。

図表 4-2-12. 最低賃金の対応が経常利益に与える影響（対応策、見直しを行った企業のみ）

	見直しの有無	経常利益					
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値 Pr(T < t)	Pr(T > t)
従業員の賃金の引上げ	off	155	1.671	0.098	0.077 *	0.038 **	0.962
	on	398	1.769				
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	500	1.734	0.077	0.360	0.180	0.820
	on	53	1.811				
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	495	1.739	0.019	0.813	0.406	0.594
	on	58	1.759				
人員配置、作業方法の改善	off	388	1.781	-0.132	0.015 **	0.993	0.007 ***
	on	165	1.648				
従業員の新規雇用の抑制	off	435	1.763	-0.102	0.092 *	0.954	0.046 **
	on	118	1.661				
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	521	1.731	0.175	0.100 *	0.050 **	0.950
	on	32	1.906				
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	519	1.740	0.025	0.810	0.405	0.595
	on	34	1.765				
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	517	1.745	-0.050	0.618	0.691	0.309
	on	36	1.694				
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	496	1.732	0.093	0.256	0.128	0.872
	on	57	1.825				
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	330	1.800	-0.145	0.004 ***	0.998	0.002 ***
	on	223	1.655				
価格・料金の引き上げ	off	497	1.763	-0.209	0.011 **	0.995	0.006 ***
	on	56	1.554				
福利厚生費の見直し	off	477	1.742	-0.005	0.942	0.529	0.471
	on	76	1.737				
教育訓練の見直し	off	496	1.740	0.014	0.860	0.430	0.570
	on	57	1.754				
その他	off	543	1.737	0.263	0.158	0.079 *	0.921
	on	10	2.000				
無回答	off	550	1.740	0.260	0.442	0.221	0.779
	on	3	2.000				
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	352	1.682	0.161	0.002 ***	0.001 ***	0.999
	on	197	1.843				
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	495	1.752	-0.122	0.144	0.928	0.072 *
	on	54	1.630				
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	406	1.749	-0.035	0.531	0.734	0.266
	on	143	1.713				
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	487	1.754	-0.087	0.277	0.862	0.139
	on	60	1.667				
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	540	1.744	-0.030	0.892	0.554	0.446
	on	7	1.714				
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	502	1.751	-0.084	0.354	0.823	0.177
	on	45	1.667				

注) 問16の「最低賃金の引上げに対処する為の経営面・雇用・賃金面での対応策や見直しの有無」によって、最低賃金値上げの影響に関するスコア(1. 変化なしを2. 増加に影響を3とする)が異なるかを、t検定で確認している。最低賃金値上げの影響は、『最低賃金に関する調査』において、問19の「平成19年度の地域別最低賃金の引上げにより、経営面や雇用面に影響がありましたか?」という設問を使用し、見直しの有無については問16および、その詳細については問17を使用している。両側検定と片側検定を行ったものである。示した値は有意水準である。アスタリスク*、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で有意差があることを示す。

換えれば、図表 4-2-11 では、何らかの対応を行っている企業の数 は 553 社であるが、図表 4-2-12 はこの 553 社を集計の対象としている。

対応が経常利益に与える影響をみると、対応や見直しを行っている企業は見直しを行っていない企業と比較して経常利益を下げている(図表 4-2-11)。対応策の具体的な項目をみると、「従業員の賃金の引上げ」、「人員配置、作業方法の改善」、「従業員の新規雇用の抑制」、「請負・派遣労働者等外部人材の活用」、「人件費以外の諸経費等コストの削減」、「価格・料金の引上げ」、「福利厚生費の見直し」で、対応をとっていない企業と比較して経常利益を有

意に下げている。しかし、対応を行った企業に限定すると、「従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え」で経常利益を高める効果があることが窺えるほか、「従業員の賃金の引上げ（正社員）」でも経常利益を高めていた（図表 4-2-12）。

最低賃金の引上げによって何らかの対応をとる企業は、ほとんどが経常利益を低下させているが、それが最低賃金の引上げによる直接の因果関係によるものか、それとも他の諸原因のために、結果的に経常利益が減少しているのかは、個別に判断すべき点である。また、経常利益が減少するかどうかは、対応策の具体的内容によるものと考えられる。因みに、図表 4-2-12 によれば、対応を行った企業では、「価格・料金の引上げ」は有意に経常利益を低下させていることが示されているが、この「価格・料金の引上げ」と経常利益の低下の関係は、第 2 章で紹介した Draca, Machin and Van Reenen (2008) で説明されている。

次に、最低賃金への対応が販売価格にどう影響しているかを見る。図表 4-2-13 によると、販売価格は対応をとった企業の方では価格を上昇させている。これは、内容としては、「従業員の賃金の引上げ」に応じて価格を引き上げた企業と、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」の一環で価格を引き上げた企業の両者が考えられる。「従業員の賃金の引上げ」は最低賃金の引上げが直接影響したものと考えられるが、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」による価格上昇は、最低賃金の影響が強いか弱いかは別として、最低賃金が企業努力を促したものと捉えることができる。最低賃金によって対応を行った企業についてみると（図表 4-2-14）、片側検定で有意水準が 10%ではあるが、「人員配置、作業方法の改善」を行った企業は、何らかの対応策をとった企業の中では、価格を相対的に低下させていた。

最低賃金に対する労働生産性への影響をみると、何らかの対応策をとった企業は、最低賃金によって労働生産性が上昇したと答えている（図表 4-2-15）。ここで、労働生産性の上昇に影響を与えた対応策をみると、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」を行った企業が有意に労働生産性を高めているとともに、「従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え」ることで労働者の質を高めている。また、「職能給、職務給、能率給の採用・拡大及び賃金制度の改正」を行っている企業が労働生産性を高めている傾向がみられた。なお、「従業員の賃金の引上げ」を行った企業でも労働生産性は高まっているが、これは、従業員の賃金を引き上げたことで従業員のモチベーションが上がり労働生産性が上昇したのか、それとも労働生産性が高まったことで、結果として従業員の賃金が引き上げられたのか、因果関係は確認をすることができない。一方で、「従業員の新規雇用の抑制」をしている企業は、労働生産性を有意に低下させていた。最低賃金引上げの対応策をとった企業の中で比較を行っても、これらの効果は同様に確認できる（図表 4-2-16）。

図表 4-2-9 でみたとおり、最低賃金によって人件費総額が高まっている企業は、労働生産性を高めている傾向と、低下させている傾向の両方が観察された。最低賃金によって労働生産性を高める企業が存在した要因としては、最低賃金の上昇に対してとられた対応策が考え

図表 4-2-13. 最低賃金の対応が販売価格に与える影響

	見直しの有無	販売価格						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
対応策や見直しの有無	off	1945	1.977	0.046	0.006 ***	0.003 ***	0.997	
	on	556	2.023					
従業員の賃金の引上げ	off	2102	1.974	0.083	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	399	2.058					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2445	1.982	0.232	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	56	2.214					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2442	1.986	0.047	0.296	0.148	0.852	
	on	59	2.034					
人員配置、作業方法の改善	off	2338	1.988	-0.013	0.642	0.679	0.321	
	on	163	1.975					
従業員の新規雇用の抑制	off	2381	1.986	0.039	0.233	0.112	0.889	
	on	120	2.025					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2468	1.987	0.074	0.220	0.110	0.890	
	on	33	2.061					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2465	1.986	0.097	0.093 *	0.047 **	0.954	
	on	36	2.083					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2464	1.987	0.040	0.483	0.242	0.758	
	on	37	2.027					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2448	1.987	0.013	0.791	0.396	0.604	
	on	53	2.000					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2274	1.986	0.018	0.441	0.221	0.780	
	on	227	2.004					
価格・料金の引き上げ	off	2440	1.981	0.282	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	61	2.262					
福利厚生費の見直し	off	2424	1.988	-0.014	0.725	0.637	0.363	
	on	77	1.974					
教育訓練の見直し	off	2444	1.986	0.084	0.067 *	0.034 **	0.966	
	on	57	2.070					
その他	off	2490	1.988	0.012	0.905	0.452	0.548	
	on	11	2.000					
無回答	off	2498	1.988	0.012	0.950	0.475	0.525	
	on	3	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2303	1.983	0.053	0.039 **	0.020 **	0.980	
	on	194	2.036					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2441	1.988	-0.023	0.615	0.693	0.307	
	on	56	1.964					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2352	1.979	0.138	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	145	2.117					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2436	1.986	0.083	0.071 *	0.035 **	0.965	
	on	58	2.069					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2486	1.988	0.137	0.260	0.130	0.870	
	on	8	2.125					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2447	1.988	0.012	0.815	0.408	0.593	
	on	47	2.000					

図表 4-2-14. 最低賃金の対応が販売価格に与える影響（対応策、見直しを行った企業のみ）

	見直しの有無	販売価格						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
従業員の賃金の引上げ	off	157	1.936	0.121	0.074 *	0.004 ***	0.996	
	on	399	2.058					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	500	2.002	0.212	0.002 ***	0.001 ***	0.999	
	on	56	2.214					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	497	2.022	0.012	0.859	0.743	0.570	
	on	59	2.034					
人員配置、作業方法の改善	off	393	2.043	-0.068	0.131	0.935	0.065 *	
	on	163	1.975					
従業員の新規雇用の抑制	off	436	2.023	0.002	0.967	0.483	0.517	
	on	120	2.025					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	523	2.021	0.040	0.648	0.324	0.676	
	on	33	2.061					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	520	2.019	0.064	0.440	0.220	0.780	
	on	36	2.083					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	519	2.023	0.004	0.962	0.481	0.519	
	on	37	2.027					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	503	2.026	-0.026	0.711	0.645	0.355	
	on	53	2.000					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	329	2.036	-0.032	0.441	0.780	0.220	
	on	227	2.004					
価格・料金の引き上げ	off	495	1.994	0.268	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	61	2.262					
福利厚生費の見直し	off	479	2.031	-0.057	0.834	0.333	0.167	
	on	77	1.974					
教育訓練の見直し	off	499	2.018	0.052	0.439	0.220	0.780	
	on	57	2.070					
その他	off	545	2.024	-0.024	0.871	0.565	0.436	
	on	11	2.000					
無回答	off	553	2.024	-0.024	0.933	0.534	0.466	
	on	3	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	358	2.014	0.022	0.607	0.303	0.697	
	on	194	2.036					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	496	2.028	-0.064	0.347	0.827	0.173	
	on	56	1.964					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	407	1.988	0.130	0.005 ***	0.003 ***	0.997	
	on	145	2.117					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	491	2.022	0.047	0.243	0.486	0.757	
	on	58	2.069					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	541	2.026	0.099	0.563	0.282	0.719	
	on	8	2.125					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	502	2.030	-0.030	0.684	0.658	0.342	
	on	47	2.000					

図表 4-2-15. 最低賃金の対応が労働生産性に与える影響

	見直しの有無	労働生産性						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
対応策や見直しの有無	off	1896	1.959	0.046	0.005 ***	0.003 ***	0.997	
	on	513	2.006					
従業員の賃金の引上げ	off	2036	1.958	0.071	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	373	2.029					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2360	1.965	0.198	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	49	2.163					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2354	1.968	0.069	0.133	0.066 *	0.934	
	on	55	2.036					
人員配置、作業方法の改善	off	2251	1.967	0.040	0.150	0.075 *	0.925	
	on	158	2.006					
従業員の新規雇用の抑制	off	2299	1.972	-0.063	0.054 *	0.973	0.027 **	
	on	110	1.909					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2380	1.966	0.241	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	29	2.207					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2375	1.970	-0.029	0.622	0.689	0.311	
	on	34	1.941					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2377	1.969	0.031	0.601	0.301	0.699	
	on	32	2.000					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2356	1.965	0.205	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	53	2.170					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2202	1.967	0.028	0.245	0.122	0.878	
	on	207	1.995					
価格・料金の引き上げ	off	2355	1.969	-0.006	0.888	0.556	0.444	
	on	54	1.963					
福利厚生費の見直し	off	2340	1.969	0.002	0.965	0.483	0.517	
	on	69	1.971					
教育訓練の見直し	off	2355	1.969	0.012	0.787	0.393	0.607	
	on	54	1.981					
その他	off	2400	1.968	0.254	0.023 **	0.012 **	0.989	
	on	9	2.222					
無回答	off	2407	1.969	0.031	0.897	0.448	0.552	
	on	2	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2218	1.964	0.057	0.025 **	0.013 **	0.988	
	on	187	2.021					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2357	1.970	-0.074	0.127	0.937	0.063 *	
	on	48	1.896					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2271	1.962	0.120	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	134	2.082					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2350	1.971	-0.046	0.321	0.839	0.161	
	on	53	1.925					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2395	1.970	-0.220	0.063 *	0.969	0.031 **	
	on	8	1.750					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2360	1.970	-0.040	0.436	0.782	0.218	
	on	43	1.930					

図表 4-2-16. 最低賃金の対応が労働生産性に与える影響（対応策、見直しを行った企業のみ）

	見直しの有無	労働生産性						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
従業員の賃金の引上げ	off	140	1.943	0.087	0.075 *	0.037 **	0.963	
	on	373	2.029					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	464	1.989	0.174	0.018 **	0.009 ***	0.991	
	on	49	2.163					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	458	2.002	0.034	0.626	0.313	0.687	
	on	55	2.036					
人員配置、作業方法の改善	off	355	2.006	0.001	0.988	0.494	0.506	
	on	158	2.006					
従業員の新規雇用の抑制	off	403	2.032	-0.123	0.019 **	0.990	0.010 ***	
	on	110	1.909					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	484	1.994	0.213	0.023 **	0.011 **	0.989	
	on	29	2.207					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	479	2.010	-0.069	0.426	0.787	0.213	
	on	34	1.941					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	481	2.006	-0.006	0.945	0.528	0.472	
	on	32	2.000					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	460	1.987	0.183	0.010 ***	0.005 ***	0.995	
	on	53	2.170					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	306	2.013	-0.018	0.685	0.657	0.343	
	on	207	1.995					
価格・料金の引き上げ	off	459	2.011	-0.048	0.497	0.751	0.249	
	on	54	1.963					
福利厚生費の見直し	off	444	2.011	-0.040	0.526	0.737	0.263	
	on	69	1.971					
教育訓練の見直し	off	459	2.009	-0.027	0.700	0.650	0.399	
	on	54	1.981					
その他	off	504	2.002	0.220	0.182	0.091 *	0.909	
	on	9	2.222					
無回答	off	511	2.006	-0.006	0.987	0.507	0.493	
	on	2	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	322	1.994	0.028	0.541	0.270	0.730	
	on	187	2.021					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	461	2.015	-0.119	0.108	0.016 **	0.984	
	on	48	1.896					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	375	1.976	0.106	0.031 **	0.016 **	0.984	
	on	134	2.082					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	454	2.018	-0.093	0.192	0.904	0.096 *	
	on	53	1.925					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	499	2.012	-0.262	0.134	0.933	0.067 *	
	on	8	1.750					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	464	2.015	-0.085	0.279	0.861	0.139	
	on	43	1.930					

られる。しかし、同時に最低賃金によって労働生産性を低下させている企業も同程度の割合で存在していることから、何らかの理由で最低賃金への対応策をとることができなかった企業も存在していることが示唆される。そこで、実際に労働生産性を高める対応策を取ることができた企業がどのような企業であったかを、第 2-4 節において、個別の対応策の有無を被説明変数においたプロビット分析をすることで確認したい。

人件費総額への影響をみると、対応を取らなかった企業と比較をすると（図表 4-2-17）、最低賃金に対して対応策をとった企業はほとんどの対応策で、人件費総額を有意に高めている。これは、最低賃金によって人件費が上昇した結果、企業が対応策をとることになったことを示していると解釈するのが妥当であろう。ただし、対応策をとった企業の中で個別の効果を確認すると、「従業員の新規雇用の抑制」、「人件費以外の諸経費コストの削減」を行っている企業では、人件費総額が上昇しない傾向にあった（図表 4-2-18）。「従業員の新規雇用の抑制」は、個人の人件費の上昇に対して、全体の規模を縮小することで人件費を抑えたと解釈をすることが出来る。ただし、「従業員の新規雇用の抑制」は、図表 4-2-12 および図表 4-2-16 でみたように、経常利益や労働生産性を低下させる効果をもっている。

最低賃金への対応が雇用に与える影響をみると、対応や見直しを行った企業は正社員を増やしている（図表 4-2-21）。具体的対応の効果をみると、「正社員の賃金引上げ」、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」、「労働力節約のための設備の導入・拡大」、「人員配置、作業方法の改善」を行った企業が正社員を増やしている。また、「教育訓練の見直し」を行った企業も正社員を増やしており、最低賃金の引上げに対し、教育訓練の内容を改善して正社員の雇用を維持している姿が窺われるという Hashimoto (1982)のモデルが検証されている。また、「従業員の採用を非正社員から正社員に切り替え」ている企業でも正社員が増加しており、Aaronson and French (2007) の未熟練労働者から熟練労働者への代替が最低賃金によって促されるという仮説が、ここで検証されている。また、これらの効果は、最低賃金の影響を受けていないと考えられる非対応の企業と比較をした結果であることも注目される。一部の、対応をとることが出来た企業については、最低賃金によって正社員の雇用が増加するのである。これは、対応をとっている企業を対象に比較を行った場合でも同様の傾向がみられた（図表 4-2-22）。

一方、非正社員の雇用の増減については、対応をとっていない企業も含めた集計では、「正社員・非正社員の賃金引上げ」、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」、「教育訓練の見直し」で雇用を増やしているが（図表 4-2-23）、対応策をとった企業のみで集計すると、「従業員の賃金の引上げ」、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」の効果は確認されなかった（図表 4-2-24）。

企業が賃金を上昇させる余裕がある場合には、最低賃金は、正社員に対しても非正社員に対しても雇用量を増加させる影響を持つことがわかる。また、労働生産性を高める施策である「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」を取ることが出来る企業も雇用

を増やしていた。

図表 4-2-17. 最低賃金の対応が人件費総額に与える影響

	見直しの有無	人件費総額						
		obs	score	difference	Pr(> t)	t値		Pr(> t)
対応策や見直しの有無	off	2009	2.107	0.346	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	572	2.453					
従業員の賃金の引上げ	off	2167	2.110	0.457	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	414	2.568					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2524	2.177	0.279	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	57	2.456					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2519	2.176	0.324	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	62	2.500					
人員配置、作業方法の改善	off	2410	2.166	0.267	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	171	2.433					
従業員の新規雇用の抑制	off	2460	2.180	0.076	0.048 **	0.096 *	0.952	
	on	121	2.256					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2548	2.179	0.366	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	33	2.545					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2547	2.182	0.112	0.186	0.093 *	0.907	
	on	34	2.294					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2544	2.180	0.225	0.006 ***	0.003 ***	0.997	
	on	37	2.405					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2523	2.178	0.271	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	58	2.448					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2342	2.165	0.203	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	239	2.368					
価格・料金の引き上げ	off	2521	2.177	0.290	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	60	2.467					
福利厚生費の見直し	off	2504	2.174	0.333	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	77	2.506					
教育訓練の見直し	off	2521	2.175	0.375	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	60	2.550					
その他	off	2569	2.183	0.067	0.639	0.319	0.681	
	on	12	2.250					
無回答	off	2578	2.183	0.150	0.597	0.299	0.702	
	on	3	2.333					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2366	2.151	0.387	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	210	2.538					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2521	2.178	0.240	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	55	2.418					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2432	2.154	0.512	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	144	2.667					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2516	2.181	0.152	0.020 **	0.010 **	0.990	
	on	57	2.333					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2566	2.184	0.388	0.036 **	0.018 **	0.982	
	on	7	2.571					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2524	2.185	-0.001	0.989	0.505	0.495	
	on	49	2.184					

図表 4-2-18. 最低賃金の対応が人件費総額に与える影響（対応策、見直しを行った企業のみ）

	見直しの有無	人件費総額						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
従業員の賃金の引上げ	off	158	2.152	0.416	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	414	2.568					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	515	2.452	0.004	0.967	0.484	0.516	
	on	57	2.456					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	510	2.447	0.053	0.542	0.271	0.729	
	on	62	2.500					
人員配置、作業方法の改善	off	401	2.461	-0.029	0.628	0.686	0.314	
	on	171	2.433					
従業員の新規雇用の抑制	off	451	2.506	-0.249	0.000 ***	1.000	0.001 ***	
	on	121	2.256					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	539	2.447	0.098	0.396	0.198	0.802	
	on	33	2.545					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	538	2.463	-0.169	0.139	0.930	0.070 *	
	on	34	2.294					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	535	2.456	-0.051	0.645	0.678	0.322	
	on	37	2.405					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	514	2.453	-0.005	0.955	0.522	0.478	
	on	58	2.448					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	333	2.514	-0.145	0.008 ***	0.996	0.004 ***	
	on	239	2.368					
価格・料金の引き上げ	off	512	2.451	0.015	0.861	0.430	0.570	
	on	60	2.467					
福利厚生費の見直し	off	495	2.444	0.062	0.433	0.217	0.784	
	on	77	2.506					
教育訓練の見直し	off	512	2.441	0.109	0.218	0.109	0.891	
	on	60	2.550					
その他	off	560	2.457	-0.207	0.272	0.864	0.136	
	on	12	2.250					
無回答	off	569	2.453	-0.120	0.748	0.626	0.374	
	on	3	2.333					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	357	2.401	0.138	0.014 **	0.007 ***	0.993	
	on	210	2.538					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	512	2.455	-0.037	0.688	0.656	0.344	
	on	55	2.418					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	423	2.378	0.288	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	144	2.667					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	507	2.475	-0.142	0.112	0.944	0.056 *	
	on	57	2.333					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	557	2.460	0.112	0.646	0.323	0.677	
	on	7	2.571					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	515	2.487	-0.304	0.001 ***	0.999	0.007 ***	
	on	49	2.184					

図表 4-2-19. 最低賃金の対応が従業員数に与える影響

	見直しの有無	従業員数						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
対応策や見直しの有無	off	2020	1.971	0.038	0.013 **	0.007 ***	0.993	
	on	581	2.009					
従業員の賃金の引上げ	off	2179	1.968	0.067	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	422	2.036					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2547	1.977	0.116	0.009 ***	0.005 ***	0.995	
	on	54	2.093					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2539	1.978	0.071	0.089 *	0.045 **	0.956	
	on	62	2.048					
人員配置、作業方法の改善	off	2426	1.979	-0.002	0.929	0.535	0.465	
	on	175	1.977					
従業員の新規雇用の抑制	off	2479	1.986	-0.150	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	122	1.836					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2569	1.975	0.306	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	32	2.281					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2565	1.978	0.106	0.052 *	0.026 **	0.974	
	on	36	2.083					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2563	1.979	0.048	0.367	0.184	0.817	
	on	38	2.026					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2543	1.979	0.004	0.933	0.467	0.533	
	on	58	1.983					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2361	1.983	-0.041	0.059 *	0.970	0.030 **	
	on	240	1.942					
価格・料金の引き上げ	off	2540	1.980	-0.029	0.488	0.756	0.244	
	on	61	1.951					
福利厚生費の見直し	off	2525	1.978	0.048	0.199	0.099 *	0.901	
	on	76	2.026					
教育訓練の見直し	off	2542	1.976	0.143	0.001 ***	0.000 ***	1.000	
	on	59	2.119					
その他	off	2589	1.979	0.021	0.824	0.412	0.588	
	on	12	2.000					
無回答	off	2598	1.979	0.355	0.058 *	0.029 **	0.971	
	on	3	2.333					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2384	1.974	0.074	0.002 ***	0.001 ***	0.999	
	on	212	2.047					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2539	1.980	0.003	0.946	0.473	0.527	
	on	57	1.982					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2448	1.975	0.072	0.009 ***	0.004 ***	0.996	
	on	148	2.047					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2535	1.983	-0.155	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	58	1.828					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2585	1.979	0.146	0.202	0.101	0.899	
	on	8	2.125					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2545	1.983	-0.191	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	48	1.792					

図表 4-2-20. 最低賃金の対応が従業員数に与える影響 (対応策、見直しを行った企業のみ)

	見直しの有無	従業員数						
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
従業員の賃金の引上げ	off	159	1.937	0.098	0.034 **	0.017 **	0.983	
	on	422	2.036					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	527	2.000	0.093	0.195	0.098 *	0.902	
	on	54	2.093					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	519	2.004	0.045	0.508	0.254	0.746	
	on	62	2.048					
人員配置、作業方法の改善	off	406	2.022	-0.045	0.320	0.840	0.160	
	on	175	1.977					
従業員の新規雇用の抑制	off	459	2.054	-0.218	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	122	1.836					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	549	1.993	0.289	0.002 ***	0.001 ***	0.999	
	on	32	2.281					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	545	2.004	0.080	0.355	0.177	0.823	
	on	36	2.083					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	543	2.007	0.019	0.822	0.411	0.589	
	on	38	2.026					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	523	2.011	-0.029	0.679	0.661	0.339	
	on	58	1.983					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	341	2.056	-0.114	0.007 ***	0.997	0.003 ***	
	on	240	1.942					
価格・料金の引き上げ	off	520	2.015	-0.065	0.340	0.830	0.170	
	on	61	1.951					
福利厚生費の見直し	off	505	2.006	0.020	0.741	0.370	0.630	
	on	76	2.026					
教育訓練の見直し	off	522	1.996	0.122	0.075 *	0.037 **	0.963	
	on	59	2.119					
その他	off	569	2.009	-0.009	0.952	0.524	0.476	
	on	12	2.000					
無回答	off	578	2.007	0.326	0.260	0.130	0.870	
	on	3	2.333					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	364	1.989	0.058	0.179	0.089 *	0.911	
	on	212	2.047					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	519	2.013	-0.031	0.657	0.672	0.329	
	on	57	1.982					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	428	1.998	0.050	0.299	0.149	0.851	
	on	148	2.047					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	515	2.031	-0.203	0.003 ***	0.998	0.002 ***	
	on	58	1.828					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	565	2.009	0.116	0.513	0.257	0.744	
	on	8	2.125					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	525	2.030	-0.239	0.001 ***	0.999	0.001 ***	
	on	48	1.792					

図表 4-2-21. 最低賃金の対応が正社員数に与える影響

	見直しの有無	obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)		Pr(T > t)
対応策や見直しの有無	off	1816	1.980	0.040	0.007 ***	0.004 ***	0.997	
	on	535	2.021					
従業員の賃金の引上げ	off	1961	1.976	0.080	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	390	2.056					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	2299	1.987	0.129	0.003 ***	0.001 ***	0.999	
	on	52	2.115					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	2295	1.985	0.176	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	56	2.161					
人員配置、作業方法の改善	off	2190	1.987	0.038	0.126	0.063 *	0.937	
	on	161	2.025					
従業員の新規雇用の抑制	off	2236	1.996	-0.135	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	115	1.861					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	2320	1.984	0.370	0.000 ***	0.000 ***	1.000	
	on	31	2.355					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	2316	1.991	-0.076	0.142	0.929	0.071 *	
	on	35	1.914					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	2318	1.989	0.011	0.840	0.420	0.580	
	on	33	2.000					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	2295	1.988	0.066	0.111	0.056 *	0.945	
	on	56	2.054					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	2128	1.988	0.017	0.437	0.218	0.782	
	on	223	2.004					
価格・料金の引き上げ	off	2299	1.988	0.050	0.241	0.120	0.880	
	on	52	2.038					
福利厚生費の見直し	off	2280	1.988	0.055	0.138	0.069 *	0.931	
	on	71	2.042					
教育訓練の見直し	off	2296	1.986	0.141	0.001 ***	0.000 ***	1.000	
	on	55	2.127					
その他	off	2342	1.989	0.011	0.917	0.458	0.542	
	on	9	2.000					
無回答	off	2348	1.989	0.344	0.051 *	0.025 **	0.975	
	on	3	2.333					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	2150	1.983	0.073	0.001 ***	0.001 ***	0.999	
	on	196	2.056					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	2299	1.989	0.011	0.801	0.400	0.599	
	on	47	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	2204	1.984	0.087	0.001 ***	0.001 ***	1.000	
	on	142	2.070					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	2289	1.995	-0.213	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	55	1.782					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	2336	1.990	-0.115	0.286	0.857	0.143	
	on	8	1.875					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	2299	1.990	-0.035	0.447	0.776	0.224	
	on	45	1.956					

図表 4-2-22. 最低賃金の対応が正社員数に与える影響 (対応策、見直しを行った企業のみ)

	見直しの有無	obs	score	difference	t値		
					Pr(T > t)	Pr(T < t)	Pr(T > t)
従業員の賃金の引上げ	off	145	1.924	0.132	0.003 ***	0.001 ***	0.999
	on	390	2.056				
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	483	2.010	0.105	0.111	0.055 *	0.945
	on	52	2.115				
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	479	2.004	0.157	0.014 **	0.007 ***	0.993
	on	56	2.161				
人員配置、作業方法の改善	off	374	2.019	0.006	0.886	0.443	0.557
	on	161	2.025				
従業員の新規雇用の抑制	off	420	2.064	-0.203	0.000 ***	1.000	0.000 ***
	on	115	1.861				
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	504	2.000	0.355	0.000 ***	0.000 ***	1.000
	on	31	2.355				
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	500	2.028	-0.114	0.925	0.150	0.075 *
	on	35	1.914				
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	502	2.022	-0.022	0.784	0.606	0.394
	on	33	2.000				
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	479	2.017	0.037	0.563	0.282	0.718
	on	56	2.054				
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	312	2.032	-0.028	0.487	0.757	0.243
	on	223	2.004				
価格・料金の引き上げ	off	483	2.019	0.020	0.764	0.382	0.618
	on	52	2.038				
福利厚生費の見直し	off	464	2.017	0.025	0.664	0.332	0.668
	on	71	2.042				
教育訓練の見直し	off	480	2.008	0.119	0.064 *	0.032 **	0.968
	on	55	2.127				
その他	off	526	2.021	-0.021	0.891	0.555	0.445
	on	9	2.000				
無回答	off	532	2.019	0.315	0.229	0.115	0.886
	on	3	2.333				
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	334	1.997	0.059	0.146	0.073 *	0.927
	on	196	2.056				
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	483	2.021	-0.021	0.764	0.618	0.382
	on	47	2.000				
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	388	2.000	0.070	0.112	0.056 *	0.944
	on	142	2.070				
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	473	2.051	-0.269	0.000 ***	1.000	0.000 ***
	on	55	1.782				
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	520	2.025	-0.150	0.352	0.824	0.176
	on	8	1.875				
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	483	2.029	-0.073	0.298	0.851	0.149
	on	45	1.956				

図表 4-2-23. 最低賃金の対応が非正社員数に与える影響

	見直しの有無	obs	score	difference	Pr(T > t)	t値		
						Pr(T < t)	Pr(T > t)	
対応策や見直しの有無	off	1220	1.994	0.041	0.025 **	0.012 **	0.988	
	on	393	2.036					
従業員の賃金の引上げ	off	1315	1.994	0.056	0.006 ***	0.003 ***	0.997	
	on	298	2.050					
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	1578	2.002	0.112	0.039 **	0.019 **	0.981	
	on	35	2.114					
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	1570	2.003	0.043	0.378	0.189	0.811	
	on	43	2.047					
人員配置、作業方法の改善	off	1482	2.001	0.037	0.204	0.102	0.898	
	on	131	2.038					
従業員の新規雇用の抑制	off	1526	2.008	-0.065	0.062 *	0.969	0.031 **	
	on	87	1.943					
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	1582	2.004	-0.004	0.939	0.531	0.469	
	on	31	2.000					
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	1577	2.001	0.166	0.002 ***	0.001 ***	0.999	
	on	36	2.167					
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	1581	2.003	0.059	0.296	0.148	0.852	
	on	32	2.063					
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	1573	2.006	-0.081	0.110	0.945	0.055 *	
	on	40	1.925					
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	1459	2.010	-0.055	0.041 **	0.980	0.021 **	
	on	154	1.955					
価格・料金の引き上げ	off	1576	2.005	-0.032	0.544	0.728	0.272	
	on	37	1.973					
福利厚生費の見直し	off	1561	2.003	0.035	0.432	0.216	0.784	
	on	52	2.038					
教育訓練の見直し	off	1568	2.000	0.156	0.001 ***	0.001 ***	0.999	
	on	45	2.156					
その他	off	1607	2.003	0.330	0.011 **	0.006 ***	0.995	
	on	6	2.333					
無回答	off	1611	2.004	-0.004	0.985	0.508	0.492	
	on	2	2.000					
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	1513	2.003	0.029	0.393	0.197	0.803	
	on	96	2.031					
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	1553	2.004	0.014	0.747	0.373	0.627	
	on	56	2.018					
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	1467	1.997	0.080	0.004 ***	0.002 ***	0.998	
	on	142	2.077					
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	1573	2.004	0.025	0.648	0.324	0.676	
	on	34	2.029					
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	1599	2.004	0.246	0.028 **	0.014 **	0.986	
	on	8	2.250					
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	1568	2.010	-0.189	0.000 ***	1.000	0.000 ***	
	on	39	1.821					

図表 4-2-24. 最低賃金の対応が非正社員数に与える影響（対応策、見直しを行った企業のみ）

	見直しの有無	非正社員					
		obs	score	difference	Pr(T > t)	t値	
						Pr(T < t)	Pr(T > t)
従業員の賃金の引上げ	off	95	1.989	0.061	0.275	0.137	0.863
	on	298	2.050				
製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発	off	358	2.028	0.086	0.303	0.151	0.849
	on	35	2.114				
労働力節約のための設備の導入・拡大	off	350	2.034	0.012	0.873	0.437	0.564
	on	43	2.047				
人員配置、作業方法の改善	off	262	2.034	0.004	0.940	0.470	0.530
	on	131	2.038				
従業員の新規雇用の抑制	off	306	2.062	-0.120	0.037 **	0.981	0.019 **
	on	87	1.943				
従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え	off	362	2.039	-0.039	0.662	0.669	0.331
	on	31	2.000				
パート・アルバイト等非正社員への切り替え	off	357	2.022	0.144	0.081 *	0.040 **	0.960
	on	36	2.167				
請負・派遣労働者等外部人材の活用	off	361	2.033	0.029	0.738	0.369	0.631
	on	32	2.063				
職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正	off	353	2.048	-0.123	0.118	0.941	0.059 *
	on	40	1.925				
人件費以外の諸経費等コストの削減	off	239	2.088	-0.133	0.006 ***	0.997	0.003 ***
	on	154	1.955				
価格・料金の引き上げ	off	356	2.042	-0.069	0.397	0.801	0.199
	on	37	1.973				
福利厚生費の見直し	off	341	2.035	0.003	0.963	0.482	0.519
	on	52	2.038				
教育訓練の見直し	off	348	2.020	0.135	0.035 **	0.070 *	0.965
	on	45	2.156				
その他	off	387	2.031	0.302	0.120	0.060 *	0.940
	on	6	2.333				
無回答	off	391	2.036	-0.036	0.915	0.543	0.458
	on	2	2.000				
従業員の賃金の引上げ(正社員)	off	293	2.038	-0.006	0.911	0.545	0.455
	on	96	2.031				
従業員の賃金の引上げ(非正社員)	off	333	2.039	-0.021	0.758	0.621	0.379
	on	56	2.018				
従業員の賃金の引上げ(正社員・非正社員)	off	247	2.012	0.065	0.192	0.096 *	0.904
	on	142	2.077				
従業員の新規雇用の抑制(正社員)	off	353	2.040	-0.010	0.903	0.549	0.452
	on	34	2.029				
従業員の新規雇用の抑制(非正社員)	off	379	2.034	0.216	0.197	0.099 *	0.902
	on	8	2.250				
従業員の新規雇用の抑制(正社員・非正社員)	off	348	2.063	-0.243	0.002 ***	0.999	0.001 ***
	on	39	1.821				

2-4. 最低賃金への対応をとることができる企業の条件

最低賃金引上げによる人件費の増減が経常利益に与える影響をみた図表 4-2-7 では、最低賃金によって人件費が増加した企業は経常利益を低下させていることが確認された。しかし、最低賃金の引上げに直面した企業は、対応策をとることで労働生産性を向上させていることも、図表 4-2-15、図表 4-2-16 の集計から確認された。

以上の集計から、企業は最低賃金の上昇によって経常利益を低下させているが、同時に、その問題に直面した企業は対応を行うことで、生産性を向上させ、企業パフォーマンスを高めている可能性が示唆される。しかし、全ての企業が労働生産性を高める対応をとれるとは

限らない。Acemoglu and Pische (2002) の研究は、レントを得ている企業でなければ、最低賃金の引上げに対して生産性の改善を進めるような施策 はとらないことを指摘している。最低賃金によって生産性を向上させることができるのは、利益率が高く体力がある企業である。そこで、最低賃金の引上げに対して、企業のどのような属性が労働生産性を高める対応策を取らしめるかを、プロビット推定で確かめる。企業属性として注目するのは、利益率と企業規模である。

経常利益の高い企業が最低賃金への対応策をとっていることを検証する為に、最低賃金に対するそれぞれの対応策をとっていれば1、とっていなければ0のダミー変数を被説明変数（例えば、最低賃金の上昇に対して「従業員の賃金の引上げ」を行っている企業は1、そうでなければ0のダミー変数を被説明変数とする）、レントに対してプラスの効果を持つと考えられる経常利益と従業員数の対数値、および、非正社員比率を説明変数においたプロビット分析を行った。経常利益率は売上高経常利益率、従業員数は正社員と非正社員を合計した人数、非正社員比率は従業員数に占める非正社員の割合を用いた。以上の変数は全て調査時点から3年前の値を用いる。コントロール変数には業種ダミーと都道府県ダミーを採用した。なお、対応策の有無および、それぞれの対応策についてプロビット分析を行うため、推定式は合計で14本となる。

プロビット分析の推定結果は図表 4-2-25 の通りである。まず、何らかの対応策を取ることが出来た企業は、経常利益率は有意でないものの、規模の大きい企業が対策をとる傾向がみられた。そして、労働生産性を高めていた指標についてみると、「従業員の賃金の引上げ」、「設備の導入の拡大」、「人員配置、作業方法の改善」、「非正社員から正社員への切り替え」、「賃金制度の改正」を行うことが出来た企業は、企業規模の大きい企業である傾向が確認された。これらの対応策は、一定以上の部署を抱え、設備の見直しや組織の改編を行いながら事業を推進している企業がとりうるものであり、あるいはレントは直接関連がなく、比較的規模の大きい企業であることが背景要因となっているかもしれない。一方、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」と「非正社員から正社員への切り替え」については、売上高経常利益率のパラメータが正で有意であった。ここからは、レントを得ている企業が最低賃金の引上げに対する改善策をとることができるという Acemoglu and Pische (2002) の仮説が支持される。最低賃金の引上げは経常利益を初めとする企業パフォーマンスを低下させる可能性もあるが、対応策をとることができた企業は労働生産性を向上させていた。ただし、対応策をとることができた企業は、最低賃金の引上げ時点でレントが高く、大規模な企業に限定される。

図表 4-2-25. 最低賃金引き上げに対する対応策、見直しの決定要因

被説明変数	対応策や見直しの有無 (対応=1, 非対応=0)	従業員の賃金の引上げ (対応=1, 非対応=0)	製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発 (対応=1, 非対応=0)	労働力節約のための設備の導入・拡大 (対応=1, 非対応=0)	人員配置、作業方法の改善 (対応=1, 非対応=0)	従業員の新規雇用の抑制 (対応=1, 非対応=0)	従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え (対応=1, 非対応=0)
	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値
売上高経常利益率	0.112 (0.38)	0.142 (0.38)	2.623 ** (1.97)	1.741 (0.87)	0.816 (0.84)	0.126 (0.46)	5.812 *** (2.98)
対数従業員数	0.182 *** (3.14)	0.149 ** (2.37)	0.084 (0.79)	0.524 *** (3.31)	0.298 *** (3.53)	0.206 ** (2.56)	0.695 *** (3.21)
非正規比率	0.512 ** (2.41)	0.686 *** (3.01)	1.240 *** (3.77)	0.172 (0.31)	0.654 ** (2.34)	0.070 (0.23)	-0.470 (-0.55)
定数項	-1.253 *** (-4.34)	-1.923 *** (-5.95)	-2.798 *** (-5.13)	-3.542 *** (-4.38)	-2.965 *** (-5.64)	-1.560 *** (-4.23)	-3.888 *** (-4.64)
業種ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
都道府県ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ	827	789	463	390	671	623	173
決定係数	0.086	0.085	0.103	0.215	0.139	0.122	0.208
カイニ乗値	70.736	55.802	55.209	54.860	59.229	54.766	38.618
Prob>chi2	0.063	0.266	0.001	0.000	0.041	0.030	0.000
log likelihood	-402.727	-324.643	-71.148	-49.896	-163.863	-141.939	-23.210

被説明変数	パート・アルバイト等 非正社員への切り替え (対応=1, 非対応=0)	請負・派遣労働者等 外部人材の活用 (対応=1, 非対応=0)	職能給、職務給、 能率給の採用・拡大 など賃金制度の改正 (対応=1, 非対応=0)	人件費以外の諸経費 等コストの削減 (対応=1, 非対応=0)	価格・料金の 引き上げ (対応=1, 非対応=0)	福利厚生費の見直し (対応=1, 非対応=0)	教育訓練の見直し (対応=1, 非対応=0)
	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値	係数/t値
売上高経常利益率	-0.146 (-0.46)	0.131 (0.24)	-0.418 (-1.21)	1.249 (1.61)	0.612 (0.46)	0.318 (0.37)	0.377 (0.24)
対数従業員数	0.348 ** (2.00)	0.204 (1.33)	0.383 *** (2.82)	0.156 ** (2.30)	0.200 (1.41)	0.176 (1.59)	0.357 ** (2.28)
非正規比率	1.073 ** (2.18)	0.691 (1.56)	0.141 (0.27)	-0.142 (-0.56)	0.564 (1.34)	0.209 (0.52)	0.517 (0.98)
定数項	-2.517 *** (-4.27)	-2.593 *** (-3.60)	-1.846 *** (-2.63)	-1.465 *** (-4.33)	-2.719 *** (-3.64)	-1.261 ** (-2.56)	-3.004 *** (-4.45)
業種ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
都道府県ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ	218	324	265	754	389	345	243
決定係数	0.182	0.131	0.147	0.093	0.165	0.109	0.159
カイニ乗値	37.697	53.457	53.856	58.386	69.496	69.270	43.641
Prob>chi2	0.014	0.000	0.000	0.087	0.000	0.000	0.003
log likelihood	-42.521	-60.387	-51.520	-242.840	-70.589	-75.286	-47.336

注) 被説明変数に問16、問17を使用して得られる「平成19年度の最低賃金引上げに対処する為の対策や見直し」の有無のダミー変数を使用し、それに与える影響を、平成18年の売上高経常利益率、対数従業員数、非正規比率について確認した。売上高経常利益率、対数従業員数、非正規比率について、平成18年時点の値はアンケートで回答されていないため、平成16年度の数値を使用した。売上高経常利益率は、経常利益を売上高で除して求めたものであり、非正規比率は非正社員を従業員数で除して求めたものである。推定方法はプロビット分析を採用し、コントロール変数として、都道府県ダミーと14種の業種ダミーを加えている。サンプルサイズが各推定で異なっているのは、コントロール変数に使用してダミー変数のうち、その変数に該当する産業および都道府県の全てのサンプルが非対応であった場合に、該当産業のサンプルが脱落することによる。経常利益への影響と労働生産性への影響は、表Oで片側検定で有意であった場合に、その影響がポジティブであれば+、ネガティブであれば-の符号を示している。アスタリスク、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で有意差があることを示す。

3. 人事労務管理上の対策の実態と賃金水準との関連

本節では、最低賃金分析の一環で、人事労務管理（の対策）がうまくいっているかどうかによって、企業属性のひとつとして、企業の賃金水準には何か一定の関係があるかどうか、また、人材育成に対する取組み姿勢によって、同じく賃金水準に一定の関係があるかどうかを見ることとする。

まず前者について分析する。最低賃金に関する企業アンケートには、従業員の人事管理に

ついて困っていることを尋ねる設問（問 34. 選択肢は全部で 16 項目）がある。選択肢のうち賃金との関連性はないと思われる項目を除いた項目に対して、人事管理上の問題として、「困っている」と回答した企業と回答しなかった企業との間で、賃金（問 9 および問 11 で、雇用する正社員およびパート・アルバイトに支払っている賃金の最低水準をそれぞれ尋ねている）が異なるか、独立したサンプルの *t* 検定を用いて分析を行った。

分析の対象として取り上げた項目は、正社員の賃金に関しては、(1) 正社員（新卒）が思うように採用できない、(2) 正社員（中途採用）が思うように採用できない、(3) 従業員が定着しない、(4) 賃金が高い、(5) 技能が低い、(6) 労働意欲が低い、の 6 項目、パート・アルバイトの賃金に関しては、(1) パート・アルバイトが思うように採用できない、(2) 従業員が定着しない、(3) 賃金が高い、(4) 技能が高い、(5) 労働意欲が低い、の 5 項目である。

正社員の賃金水準についての分析結果を図表 4-3-1 に示す。「賃金が高いこと」を問題視している企業は、問題視していない企業に比べ、賃金の最低水準（以下、本節において単に賃金とする）が有意に高い結果となっている。また、「従業員が定着しない」、「技能が低い」、「労働意欲が低い」ことを問題視している企業は、それぞれの問題を問題視していない企業に比べて、正社員の賃金が有意に低かった。なお、正社員の採用が難しいとする項目については、両者間で、正社員の賃金に有意な差はみられなかった。

図表 4-3-1. 人事管理上の問題の有無の正社員の賃金最低水準（円）

	選択			選択なし			t 値
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	
正社員(新卒)の採用難	394	1,086	301	1,845	1,106	375	1.13
正社員(中途採用)の採用難	556	1,109	349	1,683	1,100	368	.51
従業員が定着しない	185	1,026	287	2,054	1,110	369	3.72 **
賃金が高い	195	1,165	367	2,044	1,097	362	2.50 *
技能が低い	249	1,023	301	1,990	1,113	369	4.33 **
労働意欲が低い	307	1,049	333	1,932	1,111	367	2.77 **

* $p < .05$, ** $p < .01$

一方、パート・アルバイトについては、正社員の賃金と同じく、「賃金が高いこと」を問題視している企業は、問題視していない企業に比べ、パート・アルバイトの賃金が有意に高かった（図表 4-3-2）。このほか、「パート・アルバイトが思うように採用できない」、「労働意欲が低い」ことを問題視している企業は、それぞれの問題を問題視していない企業に比べて、パート・アルバイトの賃金は有意に低い結果となっていた。

図表 4-3-2. 人事管理上の問題の有無ごとのパート・アルバイトの賃金最低水準（円）

	選択			選択なし			t 値
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	
パート・アルバイトの採用難	301	817	149	1,056	873	203	5.20 **
従業員が定着しない	140	838	176	1,217	863	195	1.46
賃金が高い	106	896	239	1,251	857	189	1.99 *
技能が低い	152	832	201	1,205	864	192	1.91
労働意欲が低い	201	834	183	1,156	865	195	2.08 *

* $p < .05$, ** $p < .01$

以上見られるように、正社員・パート・アルバイトの賃金が高いと問題視している企業は実際に賃金が高い。また、低賃金が一定程度、理由として関係していると思われる、採用難、定着難、および労働意欲が低い、の3つの問題を見ると、採用難についてはパート・アルバイトで、定着難については正社員で、そして労働意欲が低い問題については正社員とパート・アルバイトの両方で、いずれも賃金が低いことが確認された。なお、技能が低い問題を指摘する企業では、正社員について同じく賃金が有意に低かった。

次に、企業の人材育成のための取組み姿勢と賃金水準の関係をみていく。

最賃アンケートでは、計画的なOJTやOff-JT制度、自己啓発支援制度など、人材育成のための8つの取組み・制度等について「これまで実施しているか」と「今後重視するか」の2つを尋ねている（問33）。以下ではこれらの項目を用い、一項目でもこれまで実施し、今後も重視とする項目がある企業を、「ずっと重視」群、前者の企業以外で、これまでは実施していないが、今後は何らかの施策を重視していこうとしている企業を「今後重視」群、これまでも実施してきておらず、今後も重視しない企業を「全く重視しない」群として、これら3つの企業のカテゴリーと低賃金労働者割合とがどのように関連しているのかを分析した。低賃金労働者割合のデータについては、アンケートの問15で尋ねている、地域別最低賃金をそれぞれ10%、20%、および30%上回る賃金に含まれる正社員およびパート・アルバイトの従業員数のデータを用いた。

図表4-3-3をご覧頂きたい。正社員に関しては、最低賃金×110%未満、最低賃金×120%未満、最低賃金×130%未満のすべてで、人材育成の取組みに係る上の3つの企業カテゴリーごとに、低賃金労働者の割合は有意に異なっていた。下位検定の結果、最低賃金の近傍の3つのグループすべてにおいて、「ずっと重視」群の方が、「全く重視しない」群より、低賃金労働者の割合が有意に低かった。

見られるように、正社員に関して、人材育成を継続的に実施してきていると見なせる企業では、これまで実施してきておらず、今後も重視しない企業に比べると、低賃金労働者の割合が低いことがわかった。

同様に、パート・アルバイトについて分析すると、低賃金労働者割合は、全体的に正社員の場合よりも高くなっている中で、最低賃金×120%未満においてのみ、有意に異なっていた（図表 4-3-4）。最低賃金×110%未満、最低賃金×130%未満では、人材育成の取組みの違いによって、低賃金労働者割合は有意に異なっていない。ただし、「ずっと重視」群に比べて、「全く重視しない」群のほうが、低賃金労働者の割合が高いという関係は一貫してみられている。

図表 4-3-3. 人材育成のための施策解答パターンごとにみた、各種低賃金労働者の割合（正社員）

		人材育成施策			F
		ずっと重視	これから重視	全く重視しない	
最低賃金×110%未満	平均値	0.02	0.02	0.04	3.02 *
	標準偏差	0.10	0.09	0.17	
	n	801	67	230	
最低賃金×120%未満	平均値	0.04	0.05	0.08	4.80 **
	標準偏差	0.15	0.17	0.23	
	n	801	67	230	
最低賃金×130%未満	平均値	0.08	0.08	0.15	6.85 **
	標準偏差	0.23	0.24	0.32	
	n	801	67	230	

* $p < .05$, ** $p < .01$

図表 4-3-3. 人材育成のための施策解答パターンごとにみた、各種低賃金労働者の割合（パート・アルバイト）

		人材育成施策			F
		ずっと重視	これから重視	全く重視しない	
最低賃金×110%未満	平均値	0.13	0.13	0.20	2.90
	標準偏差	0.28	0.30	0.37	
	n	523	56	120	
最低賃金×120%未満	平均値	0.28	0.27	0.40	4.50 *
	標準偏差	0.40	0.39	0.44	
	n	523	56	120	
最低賃金×130%未満	平均値	0.45	0.36	0.52	2.73
	標準偏差	0.44	0.42	0.46	
	n	523	56	120	

* $p < .05$

第5章 まとめ

1. 各章の総括

これまで各章では、様々な発見・確認や推定結果を得た。本報告書を締めくくるに当たり、それらを総括することとしたい。

第1章では、都道府県別に地域別最低賃金の近傍の賃金額で働く労働者の分布の実態を明らかにした。一般労働者の場合には、地域別最低賃金の近傍の賃金（労働時間1時間あたりの賃金額に換算）を受けている労働者（以下、低賃金労働者とする。）はほとんど存在しないが、パートタイム労働者の場合には、九州・沖縄や北海道、東北地方を中心に、県内の平均賃金の水準が地域別最低賃金に近い道県では、低賃金労働者が相対的に多い場合がある。なお、これらの道県の場合には、一般労働者についても、割合こそ低いものの、他の都府県と比べて相対的に低賃金労働者の割合が高くなっている。

労働者の年齢別には、男女とも20歳代前半までの若年層で低賃金労働者の割合が高く、60歳以上でもある程度高くなっている。しかし、それ以外の20歳代後半以降の中核年齢層では男女間で違いが見られ、男子では低賃金労働者はほとんどいないのに対し、女子では低賃金労働者の割合はある程度高い水準となっている。こうした中核年齢層における低賃金労働者割合の男女間格差は、かなりの程度まで、パート・アルバイトという雇用形態は若年期または定年退職以降の時期に限られる形態か（男子）、それとも20～59歳の中核年齢層にも見られるか（女子）、といった違いによるものと思われる。

性別には、低賃金労働者の割合は女子で高くなっている。ただし、そうした格差は主として一般労働者について見られるだけであり、パートタイム労働者に限って見ると、低賃金労働者割合は男女間でほとんど差がない。

第2章では、最低賃金が雇用および企業活動に与える影響に関する、海外で蓄積された最近の理論を紹介した。

第2章で紹介した最近の最低賃金に係る理論は、最低賃金の引上げの影響に関して、企業の雇用や経常利益など企業の事業活動に影響するとするものが多い。

第一に、最低賃金の近傍の賃金水準でパート・アルバイトを雇用している米国とカナダのファースト・フード店などでは、最低賃金の引上げは商品の価格上昇をもたらしていることが明らかにされている。

第二に別の研究では、最低賃金の引上げが企業の研究開発ないし労働生産性にどう影響しているかを分析したものがあるが、そこでは、研究開発投資を減少させるように働くとしていた。ただし、労働生産性に関しては、減少させるというものと上昇させるというものの両方があった。

第三に、最低賃金の引上げは未熟練労働者の雇用を減らし、熟練労働者への代替を促進するとする研究がある。それによれば、その結果、熟練労働者の雇用が増えるかどうかは代替

効果と規模効果（生産量への影響）の大小関係による、としている。さらに、この研究は、併せて教育訓練費への影響に注目している。最低賃金の引上げは、教育訓練を減らすとする研究結果が多いが、一部に減らさないとするものもある。

以上は第2章で紹介した理論の骨格であるが、このほか以下の第2節で政策的含意を考えるととの関連で、Neumark and Wascher (2004)の研究に言及しておきたい。

上で第三の研究分野として紹介した研究は、理論モデルとして、最低賃金の引上げがあっても、教育訓練を行い未熟練労働者を熟練労働者に育成することで、雇用の低下を防げる可能性を政策的含意として内包している。Neumark and Wascher (2004)は、実際にそうした観点に立って、OECDに加盟している国のデータを使って比較分析をし、教育訓練を含む積極的労働市場政策（ALMP ; Active Labour Market Policies）を行っている国では、最低賃金が上昇しても雇用が失われないことを示している。このことは、最低賃金の引上げの直接効果だけで雇用への影響が決まらないことを示すものであり、この研究については次節で再度、取り上げたい。

なお、この分析によると、わが国は労働政策に関する3つの変数（1993年の労働基準変数、1989年次の雇用と解雇に係る法規制ランキング、および雇用促進のためのALMP（1995年時の公的雇用サービス支出率、労働市場でのトレーニング、雇用助成金））の総てにおいて値が低く、こうした雇用保護水準が低い中で、わが国の10歳代または若年者の雇用に関して行った推定結果では、最低賃金の雇用への負の影響が強く出る国として分類されている。この結論は、我々の第3章の分析結果（10歳代の男子の雇用（特にパート・アルバイト）にプラスに影響するという）と反対の結論であり、一見、矛盾するように映るが、Neumark and Wascher (2004)の分析は、国単位のデータを用いてOECD加盟国間の最低賃金の差で雇用比率の差を説明したものであり、日本国内の都道府県間の最低賃金の差で説明しようとした我々の分析とは、手法および分析の意味合いが異なっていることに留意する必要がある。

続く第3章及び第4章では、わが国のデータを用いて、最低賃金が雇用に与える影響及び雇用以外の企業の経営活動に与える影響等を実際に計量分析し、結果をまとめた。分析作業は、以下の諸点に焦点を絞って実施した。

まず第3章では、最低賃金の雇用に与える影響に関して、わが国の優れた先行研究に倣い、さらに同先行研究で用いられたデータ以後に発表された新しいデータも取り込み、被説明変数も増やして、推定作業を拡張するとともに、当該先行研究に関して指摘されていた問題点（内生性バイアスがあること）を踏まえて推定方法を改善した。この分野では、この先行研究の発表以後、わが国では余り多くの研究が行われておらず、本研究は当該先行研究の成果を発展させる一つの試みとなる。

分析結果によると、最低賃金の引上げの及ぼす影響については、10歳代男子の雇用者比率と60歳以上女子のパート・アルバイト比率を高めるように働いていることが確認できた。しかし、それ以外の層の雇用には有意な影響は見出せず、最低賃金の影響は局所的、限定的で

あることが明らかにされた。

なお、この分析の中で、例えば50歳代男子に関して、分析に用いた説明変数であるカイツ指標は当初、50歳代男子の雇用者比率、正社員比率、およびパート・アルバイト以外の非正社員比率との間で、表面上、有意に影響しているような結果が出たが、この背景に関して、カイツ指標に内在する問題として少し詳しく分析してみた。その結果、50歳代男子の上記の各雇用関連指標に影響を与えたのは、最低賃金の変化ではなく、もっぱら平均賃金水準が影響したものであり、その背景としては、平均賃金が高い地域で正社員比率が高く、平均賃金が低い地域ではパート・アルバイト等、非正規労働者の割合が高いという、わが国の雇用構造が影響していたことが明らかになった。

第4章では、最低賃金が賃金決定や企業経営などに与える影響について、得られるデータの範囲内で実証分析を行った。データには、当機構が平成20年3月に実施した、最低賃金に関する企業アンケートの調査結果を用いた。分析の対象としては、このデータから検証が可能な、①最低賃金が企業の賃金決定に与える影響、②最低賃金の引上げが企業経営に与える影響、および③人事労務管理上の対策の実態と賃金水準の関係性の3つのテーマに絞って、回帰分析を行った。

分析の結果、第一に、パート・アルバイトの賃金水準が地域別最低賃金に近い県（第1章で示した乖離率の低い5県）では、事業主がパート・アルバイトの賃金を決定する際に、地域別最低賃金を大いに重視していることがわかった（乖離率の高い5県と比べて、考慮される程度が有意に高かった）。また、単に重視するだけでなく、最低賃金の引上げに対して実際に対策を取った企業を見ると、企業の特徴として、対応を取らなかった企業と比べて低賃金労働者の割合が有意に高いことがわかった。最低賃金の影響を受けやすい企業は、そうでない企業に比べて最低賃金を重視して賃金決定をするとともに、多くの企業で実際に何らかの対応を取ったことが明らかとなった。

第二に、最低賃金の引上げが企業経営に与える影響については、多くの側面に関して全く影響がないとする企業が最も多い中で、人件費総額や経常利益に関しては、一部の企業で、最低賃金の引上げは人件費総額を増やし、あるいは経常利益を減らすように影響したとしている。また、人件費総額を増やした企業について見ると、労働生産性を減少させた企業もある一方で、人件費総額の増加に対して何らかの対応を取り、労働生産性を上昇させて、経常利益の減少を抑えた企業もあった。後者のような企業は、その特徴として、企業内の低賃金労働者の割合が相対的に低かった。さらに、最低賃金の引上げに対する企業の対応を見ると、対応の結果として、経常利益や労働生産性を高めたり、正社員への代替を促進したりする効果があったことなどが示され、第2章で見た理論を裏づけるものとなった。ただし、こうした対応を取り得るのは、比較的規模の大きい企業に限られることが併せて窺われた。

見られるように、多くの企業では、最低賃金引上げの直接的な影響があったとしても生産性向上によって吸収しており、そのために経常利益や雇用に影響が生じていないものと思わ

れる。

第三に、人事労務管理（の対策）がうまくいっている企業や人材育成に積極的に取り組んでいる企業は、企業属性の一つとして、企業の賃金水準に何か特徴があるかどうかを見たところ、人事労務管理上の問題を抱えていない企業は、問題を抱えている企業と比べて賃金が有意に高かった。また、人材育成に積極的に努めている企業では、そうでない企業に比べて低賃金労働者の割合が有意に低かった。

2. 本報告書の政策的含意

本報告書を総括して、大きく以下の三点を述べたい。

第一。経済学において、最低賃金は古典的には、低賃金労働者の賃金を下支えする一方で、生産性の低い労働者の雇用を喪失させる面があるとされてきた。この点に関して、本報告書の第2章で紹介した海外における最近の理論と実証研究でも、最低賃金の引上げは基本的に雇用マイナスに働くとされていたが、我々が第3章で行った実証分析の結果に関する限り、最低賃金の引上げの雇用に対する影響は限定的であり、10歳代男子の雇用（正の影響）および60歳代の女子のパート・アルバイト雇用（正の影響）に影響するに止まることを確認した。

この結果は、経済理論の上で決して矛盾したものではない。まず、企業の労働需要構造の観点から、わが国の企業において、多くの場合、正規社員とパート・アルバイトは企業内での業務内容も責任も異なっており、このために賃金の決め方など処遇も異なっていることから、最低賃金の引上げは10歳代のアルバイトや60歳代のパートタイム労働者には影響したとしても、直ちに正規社員に対する労働需要に影響することはほとんどない、という側面がある。これに加えて本研究が明らかにしたことは、最低賃金引上げが最終的に企業の雇用（やそれ以外の経営面）にどう影響するかは、企業全体として、労働生産性や全体の生産水準の状況（上昇するか、低下するか、あるいは不変のままであるか）を通じて、結果的に労働需要（や収益・コスト等）にどう影響をするか、に依っているということである。確かに最低賃金の上昇は、それに伴って賃金引上げが必要となる労働者層がいる企業では、まず人件費を増加させる。しかし、その時に、もし企業内において何らかの原因・方法によって労働生産性が上昇し、それによって人件費の増加圧力を吸収することができるのであれば、経常利益には何ら影響することがないので、雇用水準にも影響がないことは十分あり得るのである。

以上のことは、政策論としては重要な視点を与える。すなわち、最低賃金の引上げに関して、一義的に雇用マイナスの影響があるとするのは間違いであるし、一方で全く影響がないと結論付けることも理論的根拠を持たない。雇用が最終的に減少するかどうかについては、あくまでも様々な要因の総体的な結果、決まってくるのであり、特に企業の生産状況や労働生産性の上昇が、どこまで最低賃金による人件費上昇などの圧力を吸収するかにかかっている。同時にこのことは、政府が最低賃金制度を管理運用するに当たって、労働市場はもとより、財・サービス市場における価格設定の現状など経済全般の状況、また企業経営（生産性、

研究開発や人材育成の実態など)の状況を総合的に見極めながら、改定の実施の有無を含め、引上げ幅や時期等を慎重に判断し、決定していくことの重要性を併せて示唆している。

第二。一方で、本研究では一つの重要な発見をした。労働者、特にパートタイム労働者やアルバイトの賃金水準が、地域別最低賃金の近傍に多く分布している企業や地域では、地域別最低賃金は、企業のそうした労働者層の賃金決定に影響を持っている側面が明らかにされた。そうした都道府県において、地域別最低賃金の額の引上げ改定を実施することは、パート・アルバイト等を中心に、労働者の賃金が引き上げられる可能性をはらんでいる。その限りで、最低賃金制度は労働者保護の機能を果たしている。

ただし同時に、これらの賃金水準が相対的に低い地域は、一般に経済状況が相対的によくなく、低生産性に苦しんでいる企業も多い面がある。上述のように、経済状況や生産性次第では、最低賃金の引上げは企業の生産活動にデフレ効果を持つことを考え合わせると、これらの地域での最低賃金の引上げは、特に実施時期を中心に、難しい政策的判断を要求されることが見てとれる。

第三。最後に政府の総合的な政策論の観点から、海外の理論サーベイの中で紹介した Neumark and Wascher (2004)の研究に再度、注目したい。同研究は、最低賃金政策を雇用政策と一体的に、これと関連付けて実施することの重要性を示唆している。最低賃金引上げによって雇用に対して当初、負の影響があった場合にも、教育訓練を含む積極的労働市場政策 (ALMP) が行われ、雇用確保・雇用機会開発のための政策が同時に実施されている環境下では、その影響は相当程度、緩和される。最低賃金の改定を行う場合、特に上述の観点に当たって、賃金水準が低い地域にあっては、経済状況を慎重に観察するとともに、それぞれの時点における雇用政策の実施状況や効果の実態等を総合的に把握して、雇用に対する影響を十分に見極めて、諸決定をしていくことが重要と思われる。

JILPT 資料シリーズ No.90

最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析

発行年月日 2011年5月20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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

© 2011 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)