

日本の最低賃金制度について

——欧米の実態と議論を踏まえて

大橋 勇雄

(中央大学教授)

この小論の目的は、日本の最低賃金制度の歴史的な変遷を概観すると同時に、欧米の実態や議論を踏まえて、日本の最低賃金がなぜ今日のような状況にあるのか、また今後、どのような姿としてあるべきかを探ることにある。具体的には、最低賃金制度の決定方式について国際比較をし、その違いによって最低賃金の水準と動きにどのような差が生じるのか、また最低賃金の引き上げが雇用に対してプラスの効果をもつとする理論モデルの基礎がいかに脆弱であるかを明らかにする。こうした作業は、現在、民主党のマニフェストにそって最低賃金が大きく引き上げられようとしている中で、その意味を深く理解するためのものである。さらに日本の最低賃金制度がどのような経緯を経て今日に至ったかを見定めた上で、今後どのような展開が期待されるかを欧米の実態を踏まえながら展望する。特に、低賃金で働く労働者の中には主婦パートや学生アルバイトなど必ずしも低所得の世帯員とは言えない労働者もいれば、賃金収入で自らの生活を支えなければならない労働者もいる。現行制度では、これらの労働者を一くくりにして時間給で最低賃金を決めているが、もったきめ細かい設定が必要に思われる。本論では欧米のような年齢別の減額率ではなく、主婦のパートや高齢者の存在に配慮して、労働時間別の減額率を提唱している。

目次

- I はしがき
- II 最低賃金制度の目的と決定方式
- III 欧米の議論を踏まえて
- IV 最低賃金の効果について
- V 日本の最低賃金制度について

I はしがき

民主党はマニフェストですべての労働者に適用される「全国最低賃金」を時給 800 円とし、全国平均を 1000 円に引き上げることを打ち出した。こうした公約からも明らかなように、今日、日本の最低賃金は幾つかの問題に直面している。第一に、ワーキングプアに代表されるような極度の貧困が日本にも存在することが認識され始め、経済格差の是正が緊急の課題になっているが、最低賃

金は貧困の下支えとして機能していないこと、第二に労働基準法で定められた 1 週 40 時間を働いても最低賃金では所得が生活保護の給付額より低くなるケースが多くみられること、第三に外国人労働者の賃金が最低賃金近くに設定され、労働の内実とそぐわないために、労働資源の配分メカニズムに歪みが生じかねないことである。

この小論の目的は、こうした状況を念頭に日本の最低賃金の歴史的な変遷と欧米の実態や議論を踏まえて、日本の最低賃金がなぜ今日のような状況にあるのか、また今後、どのような姿としてあるべきかを探ることにある。論文の構成は次のようである。

II では最低賃金制度の目的と決定方式を国際的に概観し、決定方式の違いによって最低賃金の水準と動きにどのような差が生じるかをみる。III では最低賃金制度に関する欧米の実態と議論を踏ま

えて、それが異なった労働市場の枠組みのもとで影響にどのような違いがでるかを議論する。さらにⅣでは最低賃金が雇用に対してもつ効果を理論的に検討する。特に、その引き上げが雇用に対してプラスの効果をもつことを説明する理論モデルの脆弱性を明らかにする。Ⅴでは日本の最低賃金の歴史的な変遷を概観し、どのような経緯を経て今日に至ったか、また今後どのように展開すべきことが期待されるかを展望する。

Ⅱ 最低賃金制度の目的と決定方式

現行の最低賃金法は第1条で「この法律は、賃金の低廉な労働者について、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」と謳っている。最低賃金制度に関するILO条約（第26号）も最低賃金率の適用や公正な競争の確保を強調しており、上の目的は、この条約を批准している諸国ではほぼ共通している。しかし、第一義的な目的は同じでも、国によって最低賃金の決定方式は大きく異なる。一般にタイプは四つに分類されるが、ここでは労働裁判所方式¹⁾を除く次の三つに着目する。ただし、一つの国でもその適用範囲が国全体や産業、業種、地域などによって異なる場合、異なったタイプの決定方式が並存することに留意されたい。

1 審議会方式

労働側と使用者側をそれぞれ代表する同数の委員と中立委員から構成される審議会が最低賃金を決定するが、形式的にも実質的にも賃金委員会と呼ばれる審議会が決定権をもつ場合と、実質的には審議会が決定権をもつが形式的には決定権限をもつ者の諮問機関として機能する場合とがある。現在、前者の方式をとる国としては、ベルギーやある特定業種に賃金審議会を設置したかつてのイギリス（1993年に廃止）などがある²⁾。他方、現在のイギリスやフランス、スペインなどの多くのEU諸国、及び日本では、後者の審議会方式がと

られている。審議会方式については日本を対象に後節で詳しく議論しよう。

2 法定方式

法律によって最低賃金を決定する方式であるために、その改定は一般の法改正と同じ手続きで行う必要がある。その例として、アメリカの連邦最低賃金は上院と下院での議会審議という立法過程を経て決められ、公正労働基準法（1938年制定）にその額が直接規定される。またアメリカの各州には州法に基づいて州最低賃金制が存在するが、州によって様々であり、法定方式を中心に審議会方式や両者の併用などもみられる。州によっては産業別・職種別の最低賃金も存在する。

一般に州の最低賃金額は連邦のそれより同額、又は低く決められる。これは適用労働者がほとんどの州で、州内のすべての労働者とされるのに対して、連邦最低賃金の場合、州際商業（州相互間、又は1州とその領域外の場所との取引、輸送、通信など）に関連した仕事に従事しているとか、一定の規模以上の企業で雇用されている、などの範囲が決められているからである。ただし、近年、連邦最低賃金の改定頻度が少なくなり、物価上昇による実質的な最低賃金の低下を避けるため、それを上回って最低賃金の水準を決める州が少なくな³⁾。

3 労働協約方式

この方式は、労働組合と使用者との間の団体交渉で締結された労働協約上の賃金の最低額を、拡張適用法のもとに、協約の締結当事者（組合員）以外の外部の労働者に対しても強制的に適用しようとするものである。ただし、元になる労働協約が、一定の地域内の特定の産業又は職種の労働者のかなりの部分、すなわち法で決められた一定比率以上の者に適用されていなければならない。この方式をとる国として、ドイツやイタリア、オーストリア、デンマーク、スウェーデン、ノルウェーなどがある。eironline（2005）によれば、こうした各部門別の協約賃金の拡張適用の結果、経済全体で協約最低賃金によってカバーされる雇用者割合は、2004年時点でドイツが69%、イタリアが

100%、オーストリアが98%、デンマークが81~90%、ノルウェーが70%となっている⁴⁾。

フランスでも労働協約方式が特定の業種で存在し、審議会方式による全国全産業の労働者に一律に適用される「発展のための全職業最低賃金」(SMIC)と並存している。SMICを上回って特定業種の協約最低賃金が決められた場合、その拡張適用によって最低賃金が決められるという形である。これは基本的にスペインも同様である。

他方、ドイツでは部門特殊法定最低賃金と言われる法定最低賃金が導入され始めている。ただし、それは特定の低賃金業種の協約最低賃金を政府が法定化するという形のもので正式な審議会方式によるものではない。まず1997年に建設現場で、次いで2004年に塗装、屋根ふき、解体の各部門で法定最低賃金が設定された。現在、政府はすべての部門に適用することを提唱しているが、こうした背景にはポーランドやチェコなどからドイツに派遣される外国人労働者にも最低賃金を導入し、国内の賃金ダンピングを防ぐ狙いがある。

日本でも労働協約の拡張適用が法制化され、広島県と滋賀県の塗装製造業関係で実施されていたが、日本の労使関係にマッチしていないとして2007年の最低賃金法の改正により労働協約に基づく地域的最低賃金は廃止されることになった。

III 欧米の議論を踏まえて

近年、一体化理論 (the Unified Theory) という仮説⁵⁾が欧米の経済学者の議論の的になっている。それはドイツやフランス、イタリア、スペインといった欧州大陸の主要国とアメリカやイギリスといったアングロサクソン系の国の間に見られる経済パフォーマンスの差を労働市場の弾力性、特に賃金の弾力性と賃金格差の大きさの違いに求める仮説である。2008年にアメリカのサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融恐慌以降、アメリカでも失業率は大幅に上昇し、2009年8月現在、9.7%とユーロ圏16カ国の9.5% (7月現在) と肩を並べるまでになっている⁶⁾。しかし、それ以前の状況は欧州大陸とは大きく異なっている。ちなみに、1960年から1990年代にかけ

てアメリカの失業率は一時7%を超える時期もあったが、総じて言えば5%前後で横ばいであった。これに対し、イギリスやドイツ (西)、フランスではかつて失業率は2~3%程度でアメリカの5%前後よりも低い水準にあったが、1970年代には上昇し始め、2000年代の前半ではドイツ・フランスともに8%前後にもなっている。興味深いのは、イギリスの失業率が1980年代の後半から低下し、10%強からアメリカと同じ5%前後の水準にまで低下したことである。この背後には1980年代のサッチャー政権下での規制緩和政策があったとされる⁷⁾。

欧米の経済学者が強調するのは、1960年代以降に生じた様々な経済的ショック、たとえば2度にわたる石油ショックや熟練労働に偏向する技術進歩などに対して、アメリカでは実質賃金の弾力的な調整によって対応できたが、欧州大陸の主要国では賃金が全般的に上昇し、しかも不熟練労働者の相対賃金も高く維持されたままであったという点である。その結果、アメリカやイギリスでは失業率が低くなり、賃金格差が拡大したのに対して、欧州大陸では逆に若年者を中心に失業率が高くなり、賃金格差は縮小気味に推移したとされる。ちなみに、OECD Employment Outlook (2004)によれば、フルタイム雇用者で下位10%の百分位数にある者の年稼得収入に対する上位90%の者のその比率は、アメリカが4.59、イギリスが3.45と高いのに対して、ドイツが2.87、フランスが3.07と低い。しかも、過去20年間に上をわたり、アメリカとイギリスでは格差は拡大傾向にある。要するに、失業と格差はコインの表と裏の関係にあるというのが一体化理論である。

日本はどう位置づけられようか。失業率は傾向的に上昇し、2003年には5.6%となり、少しアメリカを上回る一時期もあったが、総じてアメリカよりも低い。他方、フルタイムの賃金格差は、ドイツよりは大きい、フランスとはほぼ同じであり、拡大傾向は見られない。ただし、非正規労働者をも考慮すれば、日本でも格差は拡大しているだろう。というのは、近年、パートタイマーと一般労働者との賃金格差が拡大すると同時に、前者の比率が上昇しているからである⁸⁾。

労働市場の制度的な枠組みのなかが問題になるのだろうか。よく指摘されるのは次の四つである。第一に、アメリカでは賃金交渉が個々の企業レベルで行われ、分権的であるのに対して、欧州大陸では中央集権的で産業もしくは全国レベルで賃金交渉がなされる。個別の賃金交渉であれば、各企業の個別事情を勘案して賃金が決められるが、中央集権的であればどうしても平均的な賃金に集中する。さらに欧州大陸の多くの国では組合との妥結賃金が拡大適用法のもとに未組織セクターの賃金にも適用され、賃金分布が圧縮される。

第二の要因は、欧州大陸の寛大な社会保障制度である。たとえば、失業手当の平均置き換え率(失業初年の受給額のこれまでの給与に対する比率)は、ドイツとフランスでは0.59と0.37、アメリカとイギリスでは0.29と0.17となっており、大きな差がある。しかも欧州大陸では失業手当を受給できる期間が長い。これらは労働者の働くインセンティブを削いでいると言われる⁹⁾。

第三の要因として、雇用保護制度の厳格さが問題にされる。厳格さの程度が強ければ、雇用の弾力性が失われ、逆に失業率が高くなるというので

ある。ここで、雇用保護の厳格さの指標は、解雇の予告期間やその手当、有期雇用の長さなどを総合的に勘案して作成されたものであり、恣意的な要素が入っているとの批判もある¹⁰⁾。

第四の要因が本論で議論される最低賃金の決定方式である。まず各国の最低賃金の水準やその動きを手掛かりに、審議会と法定、協約の三つの方式を簡単に比較してみよう。表1には2006年1月時点のEU各国とアメリカ、日本の最低賃金の水準(円換算)が掲載されているが、EU諸国の法定最低賃金¹¹⁾は、スペインとポルトガルを除き、17万円を超えており、日本の11万5000円、アメリカの8万9000円と比較してかなり高い。ただし、名目水準を比較しただけでは不十分である。そこで、Eurostat (news release: 2006/7/13)は、私的消費財の購買力平価(2005年12月時点)で調整した最低賃金額を報告している。それによれば、最高額であったアイルランドがフランスに次いで5番目になるが、それ以外の国のランクには変化がない。

カイツ指標(Kaitz Index)は、国の平均賃金に対して相対的に最低賃金がどれほどの水準にある

表1 最低賃金の国際比較

		最低賃金(円) 2006年	変化率(%) 2000-2006年	適用率(%) 2004年	カイツ指標(率) 1991-1993年	カイツ指標(%) 2005年
EU 諸国	ドイツ	協約賃金			0.55	
	フランス	170,520	16.1	15.6	0.50	55
	イタリア	協約賃金			0.71	
	スペイン	88,340	48.5	0.8	0.32	42
	オランダ	178,220	16.6	2.1	0.55	52
	ポルトガル	61,180	17.8	5.5	0.45	44
	ベルギー	172,760	12.6	n.a.	0.60	56
	オーストリア	協約賃金			0.62	
	スウェーデン	協約賃金			0.52	
	フィンランド	協約賃金			0.52	
	アイルランド	181,020	36.8	3.3	0.55	60
イギリス	177,660	41.8	1.8	0.40	42	
Non-EU	スイス	協約賃金			0.52	
	ノルウェー	協約賃金			0.64	
	アメリカ	89,095	0	1.4	0.39	37
	日本	115,045	1.4	1.4(注)		29

注：欧州諸国の最低賃金はフルタイム労働者に適用されるものであり、月ベースで表示されるために、アメリカと日本の最低賃金の算出には、時給に173時間を乗した。また為替レートは、当時と今日では大幅に異なるが、とりあえず、1ユーロを140円、1ドルを100円として算出した。適用率とは、最低賃金を受けている労働者の比率である。日本の場合は、未満率(最低賃金を改正する前に最低賃金額を下回っている労働者割合)である。変化率の算出には各国の通貨表示をそのまま利用した。

資料：1991-1993年のカイツ指標は、Dolado *et al.* (1996)、また2005年のそれはEuropean Foundation for the improvement of Living and Working Condition (Minimum wages in Europe: Background paper, 2007)を再掲したものである。その他、eironline (2005)、eurostat (news release: 2006/7/13)、eurostat (MINIMUM WAGES 2005)を利用している。

かをその比率を通してみたものである。特に契約方式を採用しているドイツやイタリアなどでは最低賃金が年齢や産業、職種によって大きく異なるために、各最低賃金がカバーする労働者の全体に占める比率をウエイトとして算出する必要がある。Dolado *et al.* (1996) は、1990年代の初期について各国のカイツ指標を報告している。一般に協約最低賃金に対して審議会方式と法定方式による最低賃金は法定最低賃金 (Statutory minimum wage) と呼ばれるが、表1によれば、協約最低賃金の方が法定最低賃金より相対的に高いようである。ちなみに、協約方式をとる国のカイツ指標はすべて0.5を上回るのに対して、審議会もしくは法定方式の国ではスペインが0.32、アメリカ0.39、イギリス0.40となっている。指標が高い国は、順にイタリアの0.71、ノルウェーの0.64、オーストリアの0.62となっており、いずれも協約方式をとる国である。こうして強力な労働組合の存在のもとに妥結した最低賃金を適用拡大法により未組織のセクターに波及させる仕組みは、最低賃金の絶対額とともに国内での相対的な水準を押し上げる傾向があると言えよう。

2005年のカイツ指標は、労働者構成比によるウエイト付けが必要のない法定最低賃金についてのものであるが、1990年代初期の指標と比較してその限りでは傾向に大きな差はない。ここでは日本も掲載されているが、29%とアメリカの37%より低く、取り上げられた国の中では最低の位置にある。ただし、イギリスを除く多くのEU諸国の最低賃金がフルタイムの成人労働者を対象にしていることには留意したい。

表1には、2000年から2006年までの法定最低賃金の上昇率も示されている。EU諸国ではどの国も10%を超える。特に、スペインが48.5%、アイルランドが36.8%、イギリスが41.8%と極めて高くなっている。理由として、スペインについては消費者物価上昇率が1995年から2005年にかけての年平均の上昇率が3%を上回り、上に掲げたEU諸国では最も高いことが考えられる。消費者物価上昇率が2%とフランスなどの他の諸国より低いイギリスとアイルランドについては、相対的に最低賃金が低いために、EU統合の流れの

中で他国の平均に収斂させる必要に迫られたという事情が考えられる。特に、イギリスとアイルランドは新しい最低賃金制度をそれぞれ1999年と2000年からスタートさせたばかりであり、当初は国の生産性や生活水準に比して低く設定されたものと推測できる。

アメリカと日本は最低賃金の水準も低いが上昇率も低い。近年、アメリカでは賃金格差の拡大が実証的に確認され、また日本でも経済格差の存在が社会問題化しているが、その背景にはこうした最低賃金の動向を無視できないだろう。日本に関しては後に議論するとして、アメリカで最低賃金が低く抑制されるのは、国民の間で自由な市場経済を標榜する風潮があることのほか、法定方式による最低賃金の決定のあり方とも関連していよう。たとえば、アメリカでは1997年から2007年にかけて約10年間もの間、連邦最低賃金が時給5.15ドルに据え置かれた。これには2001年から就任した共和党のブッシュ政権の影響があったと思われる。特に、大統領が強い拒否権をもつことから、たとえ両院議会で最低賃金の改定が可決したとしても最終的な決定にはならない可能性すらある。ただ、2007年の最低賃金改定の背後には前年の中間選挙で民主党が上下両院で過半数を占めるようになり、ブッシュ大統領が改定を容認せざるをえない状況になったことが指摘されよう。同じように1981年から約10年間の間、時給3.35ドルと据え置かれ、物価や生産性の上昇にリンクしない最低賃金の実質的な価値は大幅に減額したとされる。ちなみに、アメリカは1981年から1989年まで共和党のレーガン大統領の政権下にあった。

欧州大陸の国々の失業率を低くするために、最低賃金制度や社会保障制度、雇用保護制度などの改革をすべきであるという主張がBlau and Kahn (2002) や Heckman (2003) などの伝統的な市場重視の経済学を信奉する人々からなされる。同時に、OECDやIMFなどの国際機関もそれに追随する。しかし、これらの制度は福祉国家の根幹をなすものであり、欧州の経済学者の中にはNickell and Layard (1999) や Howell (2005) などのように、構造改革論は教科書的な市場経済理論をあまりにもステレオタイプ化しすぎていると

する者も多い。次節では最低賃金の効果に焦点をあて、その効果を考えてみよう。

IV 最低賃金の効果について

最低賃金の効果が経済学者の注目を集めるようになったのは、Katz and Krueger (1992) や Card and Krueger (1994) などの一連の実証的研究によるところが大きい。特に、後者は1988年に最低賃金が引き上げられたニュージャージー州と引き上げられなかった隣接のペンシルバニア州でのファーストフード店での雇用変化の差をみたものである。より具体的には、前者の州で雇用が若干ではあるが増加し、後者の州では雇用がはっきりと減少していたことから、最低賃金は雇用に対してマイナスの効果をもっているとは言えないとし、むしろプラスの効果もありうるという結論が導かれた。伝統的な経済学は基本的に最低賃金の雇用に対する効果はマイナスであると考えていたことから、その後、上の研究の妥当性について経済学者の間で大論争になった。その論争の論点や経緯がNeumark and Wascher (2007) や川口(2009) に詳細にまとめられている。

筆者がここで注目したいのは、最低賃金がプラスの効果をもつとするモデルの理論的基礎の脆弱さである。一般に社会科学の実証分析では説明変数を完全にコントロールすることはできないから、いかなる結果がえられようとも理論的な根拠が脆弱ならば、その信頼性は薄いだらう。モデルには次の三つのタイプがある。第一は、労働力の買手独占モデル (Monopsony model) であり、第二は、サーチ・モデル (Search model)、第三は効率賃金モデル (Efficiency wage model) である。以下、それぞれ批判的に検討しよう。

第一のモデルによれば、企業が地域などで労働力の買手として独占的な地位にあるとき、競争的な労働市場と比較して雇用が抑制され、不効率が発生しているから、最低賃金の設定が必要であるとされる。すなわち、買手独占的な労働市場では採用者数の増加とともに賃金が上昇するために、労働の限界費用 (追加的に一人の労働者を採用した場合に必要なとされる費用) には新しく採用する労働

者の賃金ばかりではなく、すでに雇用している労働者の賃金上昇分が加えられる。その結果、企業は採用の抑制により賃金の上昇を防ぐ行動をとる。こうして労働の価値限界生産物 (追加的に採用した一人の労働者が生み出す価値) は賃金 (労働者が働いてもよいとする労働の供給価格) を上回ることになり、独占利潤が生まれ均衡の雇用水準は競争的な市場より低くなる。このとき、最低賃金を均衡賃金より高く設定し、企業にその履行を強制すれば、雇用を増大させうる。ただし、それは最低賃金が労働の価値限界生産物と等しくなるまでであり、それ以上の引き上げは価値限界生産物に沿って雇用は減少する。

買手独占モデルには幾つかの疑問を禁じえない。第一に、最低賃金の効果はパートなどの非正規労働者を多く雇用する中小零細企業を念頭に考える必要があるが、地域で労働の買手独占的な地位にある企業は、一般に規模の大きな大企業であり、賃金は他の中小企業と比較して相対的に高い。第二に、中小零細企業でも雇用形態は多様化しており、賃金が最低賃金に近い水準の労働者ばかりではない。しかも、パートや契約労働者などの基幹化を考慮すれば、全くの未熟練で最低賃金に近い労働者の比率は小さいだろう。すなわち、低賃金労働者の採用増が他の雇用者の賃金総額の上昇を通して限界費用の増大をもたらす効果は限定的である。第三に、最低賃金の雇用への正の効果は労働供給の賃金弾力性が大きいほど、すなわち賃金の上昇が労働供給量を大幅に増大させるほど大きい。Cahuc and Zylberberg (2004, Ch. 12) によれば、欧米の研究では平均して大きくはないとされる。

第二のサーチ・モデルは、Card and Krueger (1995, Ch. 11) や Manning (2003) 等によって展開されたもので、労働市場における情報の不完全性に着目するものである。労働市場は摩擦的であり、そこで人々はすべての求人や求職者、賃金に関する情報を瞬時に入手することはできない。その結果、市場では様々な水準の賃金が成立する。そこで、労働者は時間などのコストをかけて職を探索する一方で、企業は必要な労働者を確保するための努力をしなければならない。今、雇用量を

L, 賃金を w , 一期間当たりの離職率を関数 $q(w)$ ($q' < 0$) とすると, 毎期, $q(w)L$ だけの労働者が新たに条件のよい職を発見したなどの理由で企業を辞めていく。そこで企業は L の雇用水準を維持するためには新規に労働者を採用しなければならない。当該企業に応募し, 採用される労働者の数を関数 $H(w)$ ($H' > 0$) とすると, 均衡では $q(w)L = H(w)$ が成立しなければならない。したがって, 均衡雇用量は $L^* = H(w)/q(w)$ となる。ここで, 採用者数 H は賃金の増加関数, 離職率 q は減少関数であることから, 均衡雇用量は賃金の増加関数になる。企業はより多くの雇用量を維持しようとするれば, より高い賃金を支払わなければならないという意味で, この関数は, 個々の企業が直面する労働供給関数でもある。こうして企業は情報が不完全な労働市場で買手独占的な状況に置かれることになり, すでにみたように, 最低賃金の引き上げが雇用を増大させる余地が生まれる。

サーチ・モデルに対しても幾つかの批判が可能である。第一に, 最低賃金に近い仕事は熟練を必要としない誰にでも容易にできるものが多く, 市場賃金は低位で平準化している。つまり, 完全競争的な市場に近く, コストをかけて高い賃金を探す行動にはあまり価値がなさそうである。むしろ, そこでは労働時間の長さや時間帯などの要因が重視される。

第二の問題は, 採用関数の定式化をより現実的にすれば, 結論が大幅に変わることである。Brown (1999) によれば, 雇用量が増えれば必要な採用者数も増加するとし, $H = h(w)L$ とした場合, 均衡で $q(w) = h(w)$ が成立し, この式を満たす賃金 w^* のもとで, どの水準の均衡雇用量も可能である。この場合, もし均衡賃金より最低賃金が高く設定されると, $q(w) < h(w)$ となり, 離職者数が少なく, 必要な採用者数が応募者数を下回ることになる。また採用関数が $H = h(w)L^\lambda$ で $\lambda > 1$ のとき, 均衡雇用量は賃金の減少関数にすらなる。

第三の問題は, Stigler (1946) の指摘によるものである。先の離職関数も採用関数も, 当該企業の賃金変化にもかかわらず, 他企業の賃金分布は一定であると想定されている。しかし, 最低賃金

の引き上げは, それが有効であればあるほど, より多くの企業の賃金をその水準で一様化する。そうした状況下で企業が最低賃金に応じて賃金を引き上げたとしても離職者や応募者の数に大きな変化は生じないだろう。

サーチ・モデルをより精緻化した形で展開し, 最低賃金の雇用への正の効果を示したのが Burdett and Mortensen (1998) である¹²⁾。Card and Krueger (1994) も彼らのモデルに依拠している¹³⁾。彼らのモデルのポイントは, 労働者が様々な供給価格, つまり留保賃金のもとに職探しをする場合, 企業はたとえ供給価格が生産性より低い労働者と遭遇したとしても必ずしも採用するとは限らないという点にある。こうした過小で不効率な雇用が均衡で成立するのは, 企業が様々な供給価格をもつ労働者のうちからもっと低い供給価格をもつ労働者と契約しようとして, サーチを続けるからである。このとき, 最低賃金が設定されると, それ以下の賃金での契約が許されなくなるから, サーチを続けるメリットは減少し, 契約が促進されることになる。とされる。

精緻化されたサーチ・モデルは, 一般均衡論的な枠組みのもとに最低賃金の効果を分析しているが, 仮定があまりにも厳しい。たとえば, 個々の企業で労働の限界生産性は雇用量の変化とは関係なく一定であるとか, 労働者の供給価格はその能力や生産性とは無関係に分布しているといった非現実的な仮定がなされている。また Brown (1999) は, 現実には最低賃金の水準で賃金分布にスパイクがみられるが, 彼らのモデルでは賃金分布が連続的であると批判的である。

第三の効率賃金モデルは, 効率賃金仮説に依拠して最低賃金が雇用に対して正の効果をもつことを論じる。効率賃金仮説は, 賃金と労働生産性が正の関係にあるとき, 企業は労働の供給価格よりも賃金を高く設定すると主張する。Drazen (1986) は, 平均賃金をより高くすればより質のよい労働者が市場に集まるようになり, 個別企業はその恩恵に浴することができるとし, 最低賃金の引き上げは市場全体でそれを可能にすると考え。また Rebitzer and Taylor (1995) は, 雇用量が増大するにつれて労働者の行動を十分に監

視できなくなり、不正行為の可能性が高まることから、不正行為の発覚による解雇のコストを大きくするために高い賃金の支払いが必要であるとす。さらに Manning (1995) は、効率賃金仮説を一般的な形で想定し、最低賃金が雇用に正の効果をもつ条件を明らかにしている。

本来、効率賃金仮説は労働の質や訓練費用の効率化、監視費用の削減などが重要な課題となっている企業が低い賃金を支払うという側面に注目することによって、賃金の下方硬直性、ひいては非自発的失業者が発生するメカニズムを、また産業間や企業間で大きな賃金格差が持続することを説明するために構想されたものである。それを労働の質や訓練が重要な関心事とはならない不熟練労働者の雇用に適用し、最低賃金の効果を分析しようとするには些か無理があるようである。

これまで最低賃金が雇用に正の効果をもつとするモデルを批判的に検討したが、逆にそれは最低賃金が負の効果をもつことを積極的に主張するものではない。最低賃金の引き上げは、ただちにその適用者を雇用する企業の労務費を上昇させる。企業が彼らを熟練労働者に代替したり、製品やサービスの価格を上昇させてそれをカバーしようとするれば、不熟練の低賃金労働者の雇用は減少しよう。しかし、労務費の上昇を打ち消すような何らかの対応が現場にあれば、雇用への影響は軽微になる。考えられる一つは、賃金の上昇が労働者のインセンティブを高める効果である。しかし、Bewley (1999) が指摘するように、そうした効果は長くは続かない。というのは、労働者が次第に賃金の引き上げを忘れがちになったり、また自分にはその賃金に値するだけの価値があると思うようになるからである。

もう一つの対応は、仕事の内容を職域の拡大や労働時間の延長により賃金に見合ったものにするることである。Card and Krueger (1995) によれば、ファーストフード・レストランでも様々な仕事があり、一人の労働者が複数の仕事をしている。たとえば、厨房での調理や設備の管理、清掃、モップかけ、レジでの注文取りや集計、料金の受け取りなどがあり、一人が職域を拡大すれば、職場はより弾力的に変化に対応できる。また労働時間を

長くすれば、通勤にかかる時間や費用、教育訓練などの固定費も節約できよう。こうして最低賃金の引き上げが企業にとって職場の見直しの契機になれば最低賃金の負の効果の相殺も可能である。

V 日本の最低賃金制度について

最初に、歴史的な展開を簡単にみてみよう¹⁴⁾。1947年に労働基準法が制定され、そこで最低賃金に関する規定が設けられていたが、具体的な措置として最低賃金法が制定されたのは1959年のことである。ただし、それ以前にも最低賃金らしきものは存在した。それは1956年に静岡県労働基準局長の指導のもとに静岡缶詰協会の会員事業所が缶詰調理工の初任給協定を締結したことから始まった。これは事業者団体による自主的な最低賃金に関する協定であり、何ら法的な拘束力をもっていない。また労働組合がその決定に参加していないから、ドイツやイタリアなどの労働協約方式でもない。単なる業者間協定による最低賃金である。この最低賃金は旧労働省の積極的な推進により各地で締結され、最低賃金法が制定される1959年の4月までに127件になったとされる。この業者間協定方式が法制化されることになった背景には、当時、輸出の急増によってアメリカを中心に諸外国からソーシャル・ダンピングとの批判が日本に向けられ、ガット加入への障害になっていたこと、及び国内的には本格的な高度成長期の到来を前に繊維や金属・機械などの低賃金業種で若年者の初任給が上昇し、それをカルテルにより阻止しようとする意図があったとされる。

制定された最低賃金法には労働協約や審議会方式を可能にする条項もあったが、現実には「業者間協定にもとづく最低賃金」を中心にしながら、併せて「業者間協定にもとづく地域最低賃金」も普及した。しかし高度成長のもとで最低賃金の普及状況に産業間及び地域間で均衡が生まれ、さらに協定最低賃金の水準の低さからその実効性の欠如が批判されるようになった。そこで法成立後に設置された中央最低賃金審議会（公労使各7名）が1964年に「最低賃金の対象業種および最低賃金額の目安について」の答申を出し、地域別

及び業種別（3地域2業種別）に最低賃金の具体的な目安を示した。ただし、2年後の1966年には業種区分が廃止され、地域別の目安のみが示されるようになった。さらに審議会により業者間協定方式から審議会方式への移行が主張された結果、1968年には法改正によって審議会方式が基準とされ、業者間協定方式は廃止された。こうした動きを後押ししたのは、労働者の代表が関与しない業者間協定方式ではILO条約を批准できないという事情であった。

1971年によく最低賃金に関するILO条約（第26条及び第131号）の批准が行われた。この年は同時に法第16条「最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金」のもとで地域別最低賃金の審議が地方で始まった年でもある。その後、労働省の「最低賃金の年次推進計画」のもとに県全域の労働者を対象にしてそれは急速に発展した。他方、法第11条「労働協約に基づく地域的最低賃金」による方式は、企業別組合をベースにする労使関係のもとでは普及せず、むしろ審議会方式による産業別最低賃金が業種をおおくりにした形で進展した。

現在の日本の最低賃金制度の骨格が出来上がったのは、1978年に目安制度が導入され、地域別最低賃金の引き上げ額について中央最低賃金審議会が地方の審議会に対して目安を提示した時期である。都道府県をA、B、C、Dの四つのクラスに分類し、それぞれについて引き上げ額の目安を示すというものである。ただし、公労使の三者が合意できたのは最初の3年間のみで1981年以降は公益見解として引き上げ額が地方に示され、労使はそれぞれの不満を意見書によって表明している。他方、産業別最低賃金の性格も変化し、地域別最低賃金より高い水準を必要とする小くくりの産業に限定すべきとの観点から、1982年には新産業別最低賃金への転換が、さらに2007年の法改正では派遣労働者をも対象にした特定最低賃金となった。

2007年の法改正の重要なポイントは、地域別最低賃金について第9条で労働者の生計費を考慮するに当たっては、「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」とされたことである。

これは「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」厚生労働省（2005）で、特に18～19歳単身者の最低賃金の水準が生活保護支給額を下回る地域すらあるとされ、健康で文化的な最低限度の生計費の保障という観点から、また就労に対するインセンティブという観点から問題があるという議論を踏まえたものである。前者の観点は尤もなものであるが、後者には些か疑問が残る。というのは、生活保護を受給するには今では厳しい資力調査をパスした上で、貯蓄や有価証券、住宅、車などの保有に制限が課され、不便な生活を強いられるために、最低賃金での労働と生活保護受給とは実際には代替的とは言えないからである。ただし、橋木・浦川（2006）のように、働いている人の方が働いていない人より所得が低いのは人間心理として理解が困難であるとする立場までも否定はできないだろう。

国際比較の視点からも生活保護受給額との比較からも日本の最低賃金は低いと言えるが、制度のどこに問題があるのだろうか。筆者は1990年代の中ごろ愛知県地方最低賃金審議会の公益委員を経験したことがある。その経験から、まず手元の資料として失業率や消費者物価などの日本経済の概況、春闘の妥結状況、6月に行われた『賃金改定状況調査』の結果、他県の状況などが配布される。今なら県の生活保護受給額の実態報告があっても不思議ではない。使用者側は常に引き上げ額ゼロの主張から始め、労働側は目安を上回る額を主張する。公益委員は、岐阜や静岡などの近隣県、あるいは愛知県と同程度に経済力がありそうな大阪や埼玉などの他県の状況をみて妥当な引き上げ額を探る。中央最低賃金審議会の目安の決定とは異なり、最終的には労使の意見がまとまらなければ、審議会は終わらない。そのため、1円の引き上げをめぐつても延々と議論が続く。審議会の委員として労働側から大手企業の組合役員が、使側からは各種経営者団体の役員が推薦されている場合が多く、最賃の1円の高低は実利的に大きな問題ではないだろう。しかし、彼らは出身組織や関連の団体に帰り、審議結果を説明しなければならない。もし十分な説明ができなければ、職責を問われかねない。これでは目安から大幅に乖離した額

を呑むわけにはいかない。公益委員の役割は、落とし所を見つけ、労使の委員に理由を分かり易く説明することである。

中央最低賃金審議会の重要な役割は、各県の労使が合意しやすい引き上げ額をランク別に提示することである。特に各ランクでも常に下位にある県が追随できるような額を決めなければならない。しかも、労使が鋭く対立し合意がえられないまま公益見解として目安を提示しなければならない状況では、どうしても控え目な額にならざるをえない¹⁵⁾。これに対して、生活保護給付の算定は一般の消費水準額の約6割で均衡するように世帯類型別の保護基準額に基づいて決められる。その意味では機械的である。これまで基準額の算定方式は、マーケット・バスケット方式、エンゲル係数方式、格差縮小方式から現行の水準均衡方式へと推移してきているが、それは大学教授などの学識経験者を中心とする社会保障審議会で決められている。こうして、審議会の構成と引き上げ額の決め方の差が、同じ「健康で文化的な最低限度の生活費」にも差をもたらしたと言えよう。

本年、中央最低賃金審議会は最低賃金が生活保護の給付水準を上回っている35県については現行水準の維持を基本とし、引き上げを見送ることが提案された。しかし、新潟と岐阜を除き、各地で最低賃金が引き上げられた。また生活保護額を下回るとされる12都道府県でも東京など目安を上回って最低賃金が決められている。昨年と一昨年も全国平均で16円と14円の引き上げがなされており、こここのところ状況は一変している。今後、生活保護給付額を最低限の目安とし、いかに雇用への影響に配慮しつつ最低賃金を決めるか、またそのための枠組みをどうするかが論点になろう。

2009年の衆議院選挙にあたり民主党はマニフェストで「景気状況に配慮しつつ、最低賃金の全国平均1000円を目指す」と明記した。本年の全国平均は713円であるから、今後、300円近くの引き上げが必要になる。これだけ大幅な引き上げが雇用に対してプラスの効果をもつと考える人はいないだろう¹⁶⁾。ここで留意すべきは、最低賃金の引き上げがどのような労働者に大きな影響を与えるかということである。主婦パートや学生アルバイト

など必ずしも低所得の世帯員とは言えない労働者もいれば、賃金収入で自らの生活を支えなければならない労働者もいる。またキャリア形成のために訓練を必要とし、現在は低い賃金を受け入れている労働者もいよう。現行制度では、これらの労働者を一くりにして時間給で最低賃金を決めているが、もっときめ細かい設定が必要に思われる。eironline (2005)によれば、イギリスやフランス、オランダ、アイルランド、ベルギーなど、多くの国では若年層について年齢別に減額率が設定され、成人労働者を対象とする最低賃金額より低い水準となっている。たとえば、1歳刻みで減額率が設定されているベルギーでは、16歳以下が70%、17歳が76%、18歳が82%、19歳が88%、20歳が94%となっている。またオランダでも15歳の30%から22歳の85%まで減額率が決められている。こうした年齢別の他に、イギリスやアイルランドでは雇用期間が短く訓練中の者にも減額率が適用される。

日本では低賃金で働く労働者の中に主婦のパートや高齢者が多く存在することを考慮して、年齢別の減額率ではなく、一週又は一日の労働時間別に減額率を設定することが合理的であろう。たとえば、週40時間以上働く労働者の最低賃金を100とすれば、週40時間未満で35時間以上を94、35時間未満で30時間以上を88、30時間未満で25時間以上を82、25時間未満を76とするのである。数値はともかく、減額には二つの要因が配慮されている。一つは、労働時間が異なれば仕事の内容や責任などが異なり、単に長さだけでは測れない生産性の違いがあるという需要側の要因であり、もう一つは労働市場には主婦パートや学生アルバイトなどの短時間労働を希望する者と生活の糧をうるために長時間の労働を必要とする者が存在するという供給側の要因である。労働市場の需給関係をみながら、これらの要因がバランスするように減額率を決めればよい。

今後、就業形態の多様化のもとで適用者のタイプの違いを考慮して最低賃金をよりきめ細かく丁寧に決める必要性が強まろう。それには労力と費用を要するが、それを捻出するために、産業別最低賃金のように今日的な意義を失いつつあるもの

をスクラップすることも必要に思われる。

- 1) 決定方式の分類については、労働調査会 (2009)、及び eironline (2005) を参照。また労働裁判所方式は、オーストラリアやニュージーランドで採用されているもので、労働裁判所や労働委員会などの労使関係を調整する機関が労使の意見を聴きながら審議し、最低賃金を裁定したり、決定したりするものである。
- 2) 労使のみの代表で構成される審議会が最低賃金が決定される場合、それはさながら団体交渉に近くなり、Machin and Manning (1997) は、ベルギーを団体交渉の結果として最低賃金が決まる国と分類している。また、イギリスではサッチャー政権下で規制緩和策が推進され、その一環として賃金審議会法が廃止された。しかしその後、1998年の最低賃金法により低所得委員会が設置され、その推薦に基づいて政府が最低賃金を決定するという方式がとられている。
- 3) アメリカの最低賃金の時系列的な動きや実証研究については、たとえば Brown (1999) や Neumark and Wascher (2007) を参照。
- 4) ただし、ドイツの数値は2003年のものである。またイタリアの場合、非正規労働者を含むと85%のカバーである。オランダは団体交渉で締結された賃金を援用して政府が決めるとされているが、実質的には労働協約方式に分類できよう。
- 5) 詳しくは、Blau and Kahn (2002) を参照。
- 6) JETROの通商広報 (2009/9/18) による。
- 7) 概略はHowell (2005) にまとめられている。
- 8) 平成18年版『労働経済白書』(厚生労働省)によれば、1990年代を通して2002年まで時間当たり所定内給与の格差は拡大しているが、近年、少し縮小している。また平成20年版『厚生労働白書』(厚生労働省)は、1985年以降、どの年齢層でも雇用者に占める正規従業員以外の雇用者の割合が上昇していることを示しているが、特に15~24歳層の若者にそれは顕著である。
- 9) Howell (2005) 参照。また Pellizzari (2006) によれば、今日、欧州での社会保障改革は社会保障手当の受給額と受給期間の削減が主な狙いになっているという。大橋 (2007) にも簡単な紹介がある。
- 10) 展望論文として、Nickell and Layard (1999) 及び黒田 (2002) を参照。
- 11) 最低賃金は、国によって年齢、性、職種、勤続年数、週の労働時間のみならず、その適用者が異なる。国別の詳細は、Ragacs (2004) を参照。ここで利用した資料では成人のフルタイム労働者を対象とする最低賃金とされている。資料の出所については表1の注を参照。
- 12) Masters (1999) は、各マッチングについて賃金以外にも利得を与える要素が労働者にも企業にも存在するという状況のもとで、Burdett and Mortensen (1998) と同じようなアイデアを展開している。
- 13) Card and Krueger (1994) の方が Burdett and Mortensen (1998) より古いのは、彼らの論文が後者の元になった論文を参照していることによる。
- 14) 以下の叙述は、藤縄 (1972) と中村 (2000)、労働調査会 (2009) を参考にしている。
- 15) 中央最低賃金審議会委員のご経験のある古郡鞆子中央大学教授からその様子を詳しくお伺いできた。
- 16) 川口 (2009) によって展望されているように、日本では最低賃金の雇用に対する効果について実証研究は少ないが、都道府県別のデータを利用した四つの研究のうち三つが負の効

果を検出している。また安部・田中 (2007) は、1990年代に全国ではほぼ同率で上昇した地域別最低賃金が低賃金地域でパート賃金を下支えたことを見出しているが、それは雇用への影響が低賃金地域で大きかったことを含意している。

参考文献

- 安部由起子・田中藍子 (2007) 「正規—パート賃金格差と地域別最低賃金の役割——1990年~2001年」『日本労働研究雑誌』No. 568.
- 大橋勇雄 (2007) 「EUの労働市場と最低賃金」『EUの拡大と深化——通貨統合後の課題』「拡大EUの課題」研究会報告書、日本経済研究センター。
- 川口大司 (2009) 「最低賃金と雇用」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房。
- 黒田祥子 (2002) 「解雇法制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房。
- 橋本俊昭・浦川邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』東京大学出版会。
- 中村智一郎 (2000) 『日本の最低賃金制と社会保障』白桃書房。
- 林正義 (2008) 「生活保護制度の現状と本書の課題」阿部彩・國枝繁樹・鈴木亘・林正義『生活保護の経済分析』東京大学出版会。
- 藤縄正勝 (1972) 『日本の最低賃金』日刊労働通信社。
- 労働調査会 (2009) 『改訂3版 最低賃金法の詳解』労働調査会。
- Bewley, T. F. (1999) *Why Wages Don't Fall during a Recession*, Harvard University Press.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn (2002) *At Home and Abroad: U.S. Labor Market Performance in International Perspective*, New York: Russell Sage Foundation.
- Brown, C. (1999) "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income," Ashenfelter, O.C. and D. Card eds. *Handbook of Labor Economics*, Volume 3B, North Holland.
- Burdett, K. and D. T. Mortensen (1998) "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment," *International Economic Review*, Vol. 39, No. 2, pp. 257-273.
- Card, D. and A. B. Krueger (1994) "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania," *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, pp. 772-793.
- (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- Cahuc, P. and A. Zylberberg (2004) *Labor Economics*, The MIT Press.
- Dolado, J., F. Kramarz, S. Machin, A. Manning, D. Margolis and C. Teulings (1996) "Impact of Minimum Wages in Europe," *Economic Policy*, Vol. 23, October, pp. 319-372.
- Drazen, A. (1986) "Optimal Minimum Wage Legislation," *Economic Journal*, 96, pp. 774-784.
- eironline (2005) "Minimum Wages in Europe," european industrial relations observatory on-line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/study/tn0507101s.html>.
- Heckman, J. J. (2003) "Flexibility and Job Creation: Lessons for Germany," Aghion, P., R. Frydman, J. Stiglitz, and M. Woodford, eds., *Knowledge, Information, and Expectations in Modern Macroeconomics: In Honor of Edmund S.*

- Phelps*, Princeton University Press.
- Howell, D. R. (2005) "Introduction," Howell, D. R. ed. *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press.
- Katz, L. F. and A. B. Krueger (1992) "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, pp. 6-21.
- Machin, S. and A. Manning (1997) "Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe," *European Economic Review*, Vol. 41, pp. 733-742.
- Manning, A. (1995) "How Do We Know that Real Wages Are Too High?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 110, No. 4, pp. 1111-1125.
- (2003) *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Masters, A. (1999) "Wage Posting in Two-Sided Search and the Minimum Wage," *International Economic Review*, Vol. 40, pp. 809-826.
- Neumark, D. and W. Wascher (2007) "Wages and Employment: A Review of Evidence from Minimum Wage Research," *NBER Working Paper* No. 12663, November.
- Nickell, S. and R. Layard (1999) "Labor Market Institutions and Economic Performance," Ashenfelter, O. C. and D. Card eds., *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, North Holland.
- Pellizzari, M. (2006) "Unemployment Duration and the Interactions between Unemployment Insurance and Social Assistance," *Labour Economics*, Vol. 13, Issue 6: 773-798.
- Ragacs, C. (2004) *Minimum Wages and Employment: Static and Dynamic Non-Cleaning Equilibrium Models*, Palgrave: Macmillan.
- Rebitzer, J. B. and L. J. Taylor (1995) "The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas," *Journal of Public Economics*, 56, pp. 245-255.
- Stigler, G. (1946) "The Economics of Minimum Wage Legislation," *American Economic Review*, Vol. 36, pp. 358-365.

おおはし・いさお 中央大学大学院戦略経営研究科教授。
最近の主な論文に「ミスマッチ指標と失業の分解」大橋勇雄
編著『労働需要の経済学』（ミネルヴァ書房，2009年）。労働
経済学，人的資源管理論専攻。