

企業にとっての最低賃金

——認識と対応

坂口 尚文

(家計経済研究所研究員)

本稿では、労働政策研究・研修機構が行った調査から、事業所の最低賃金に対する認識を中心に紹介した。2004年という最低賃金の議論が活発になる前のデータではあるが、日本の多くの事業所では地域別最低賃金額そのものを正確に認識していない。また、過去の地域別最低賃金額引き上げによる新規雇用の抑制経験のある事業所割合は極めて低い。地域別最低賃金額を知らない理由として、低賃金労働者がいなく、最低賃金を確認する必要がないとする事業所が多い。多くの事業所にとって最低賃金の設定額は低く、自社の経営にはあまり関係のないものと捉えており、新規雇用の抑制する水準とは程遠いものであった。ただし、パートタイム労働者の賃金が地域別最低賃金の水準に張り付いている地域においては、他の地域に比べて地域別最低賃金の認識率が高く、過去の引き上げによる新規雇用の抑制経験も有意に高い結果が得られた。分析の対象とした事業所の範囲は極めて限定されたものであるが、事業所の最低賃金に対する認識と対応には地域間での違いがあることがうかがえる。

目次

- I はじめに
- II 先行研究と本稿のねらい
- III 「最低賃金に関する調査」の結果から
- IV おわりに

I はじめに

働いているにも関わらず低所得の状態にいる、いわゆるワーキングプアの問題が注目を集めている。そのような時代状況を反映して、最低賃金に所得分配の役割を期待する声が高まっている。2008年に施行された改正最低賃金法では、最低賃金額の設定に際して生活保護との整合性を確保する旨が明記された。最低賃金額の水準で働くよりも、生活保護の受給を受けたほうが結果的に高い収入を得られる事態を解消することを目指している。

生活保護との整合性が、今日、改めて問題にな

るということは、これまでの日本の最低賃金が低い水準にあったことの裏返しともいえる。事実、日本の最低賃金は一般労働者の平均賃金に対してのみならず、パートタイム労働者の平均賃金と比べても、かなり低い額に設定されていた。実際に最低賃金の水準で働く労働者の割合は、日本全体でみれば極めて少ないと見積もられている。さらに、毎年の最低賃金の改定による引き上げ額も数円単位とわずかなものであったため、最低賃金が労働市場に与えている影響は極めて限定的なものと捉えられてきたが、市場の実態は詳しく分かっていない。

所得分配の機能が期待されるなど、今後、労働市場における最低賃金が果たす役割が大きくなることが予想されるため、まずは最低賃金にかかわる良質なデータの収集と提供が求められている。こうした中で、労働政策研究・研修機構は2004年に「最低賃金に関する調査」を行った。この調査は全国の事業所に対して最低賃金の認識につい

て調査したものである。最低賃金の引き上げが労働需要にどう影響するかということも今日的な焦点となっている。事業所側に焦点をあてて、その認識を調べたという意味で、この調査は大変貴重なデータである。本稿では調査の結果をもとに、最低賃金に対する事業所の認識と対応について検討していきたい。

II 先行研究と本稿のねらい

1 最低賃金は市場の制約となっているか

最低賃金に生活保護との整合性を確保することは、実質的に一部、地域での最低賃金額の(大幅な)引き上げを意味している。最低賃金が引き上げられたとき、低賃金労働者の雇用にどのような影響を及ぼすのかは、政策的に大きな関心を集める問題である。最低賃金の引き上げは労働者の低賃金を改善するとしても、雇用機会を大きく奪うことになれば、かえって副作用が強い施策ということになりかねないからである。

ただ、最低賃金の上昇により雇用が増えるか減るかどうかを議論するには、その前提として最低賃金が市場の制約になっているかどうかが問われなければならない。最低賃金が市場の制約になっていないとは、最低賃金がない時の労働需給の均衡点より、著しく低い額に最低賃金額が設定されている状況をさす。最低賃金が均衡賃金よりも低い場合は、企業、労働者の双方の行動が最低賃金の影響を受けることはない。

実際、最低賃金近辺に位置する労働者の割合は極めて少ない。例えば、小規模事業所を対象にしている調査である「最低賃金に関する基礎調査」を用いた厚生労働省の計算では、地域別最低賃金の未満率と影響率は2000年代、概ね1~2%台で推移してきている。ここで未満率とは最低賃金未満で雇用されている労働者の割合であり、影響率は最低賃金額が改定されたときに新規最低賃金額を下回る労働者の割合である。最低賃金から直接的な影響を受ける労働者は極めて限定的な範囲である。最低賃金が労働市場の有効な制約になっていないのではないかと考えられても無理のない値

といえる。

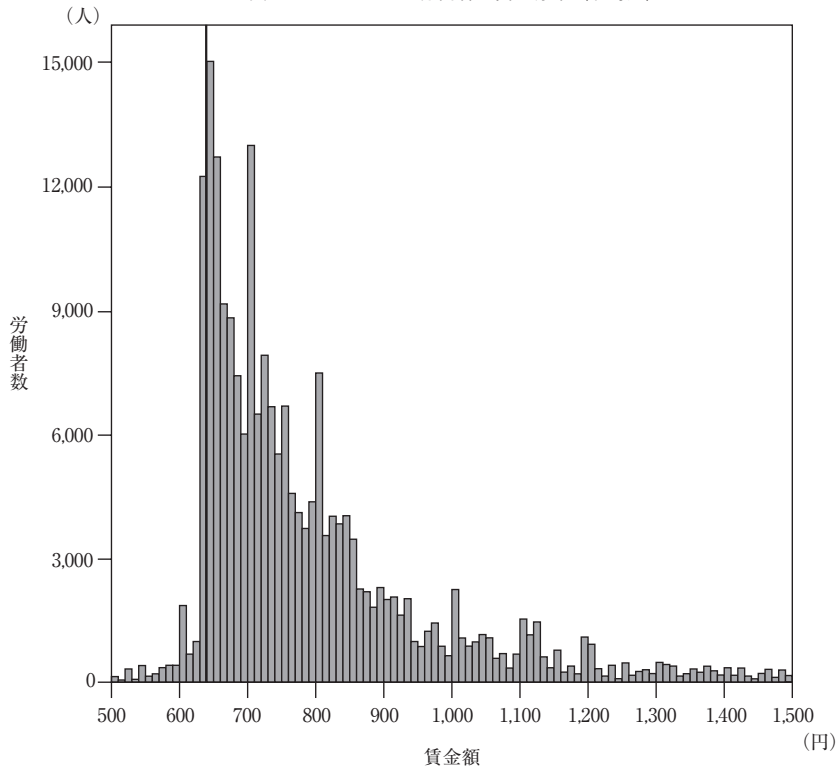
日本全体でみたときに、最低賃金の近辺の労働者が少ないということは重要な情報ではあるものの、そこからはそれ以上の有用な情報を引き出すことはできない。しかし、最低賃金と賃金分布の関連からは、さらに重要な知見が分かっている。それは最低賃金近辺に位置する労働者の割合は、都道府県での地域差が大きいということである。『賃金構造基本統計調査』を用いた、安部(2004)、堀・坂口(2005)の結果をみると、中小規模事業所の女性労働者、あるいはパートタイム労働者に限定すれば、最低賃金近辺の労働者が占める割合が1割程度、あるいはそれ以上を占める県が一定数あり、特に北海道・東北・九州・沖縄の各県で高い割合を占めている傾向が強い。これらの地域では、賃金分布において、最低賃金の近辺での密度が(局所的に)高くなっている「張り付き」と呼ばれる現象が観測される。図1と図2は堀・坂口(2005)による、『賃金構造基本統計調査』を用いた北海道と東京都のパートタイム労働者の賃金分布を示したものである。縦線が地域別最低賃金の水準である。北海道では明らかに最低賃金の近辺で密度が高くなっており、東京都では分布の左端では密度が単調に減少しており、最低賃金の近辺で密度が増大している様子はみられない。また、安部・田中(2007)や安部・玉田(2007)では、最低賃金がパートタイム労働者の賃金の下支えとして機能していたことが示され、その機能は地域的な差が大きいことが指摘されている。

2 最低賃金と雇用への影響

最低賃金が労働市場の制約として機能しているという前提が成り立つのであれば、最低賃金の上昇は労働需給の行動に影響を与えることになる。政策的な関心は、果たして雇用が減少するのかかということにあるが、経済学の理論からはそのどちらの状況も説明しうる。

雇用の減少を導く説明の代表的なものは、最低賃金が設定されている市場が、摩擦がなく完全競争的な場合である。完全競争の場合、労働需要と供給の交点で市場の均衡賃金と雇用量が決まる。市場に参加しているどの個別企業と労働者も、市

図1 パートタイム労働者の賃金分布 (北海道)



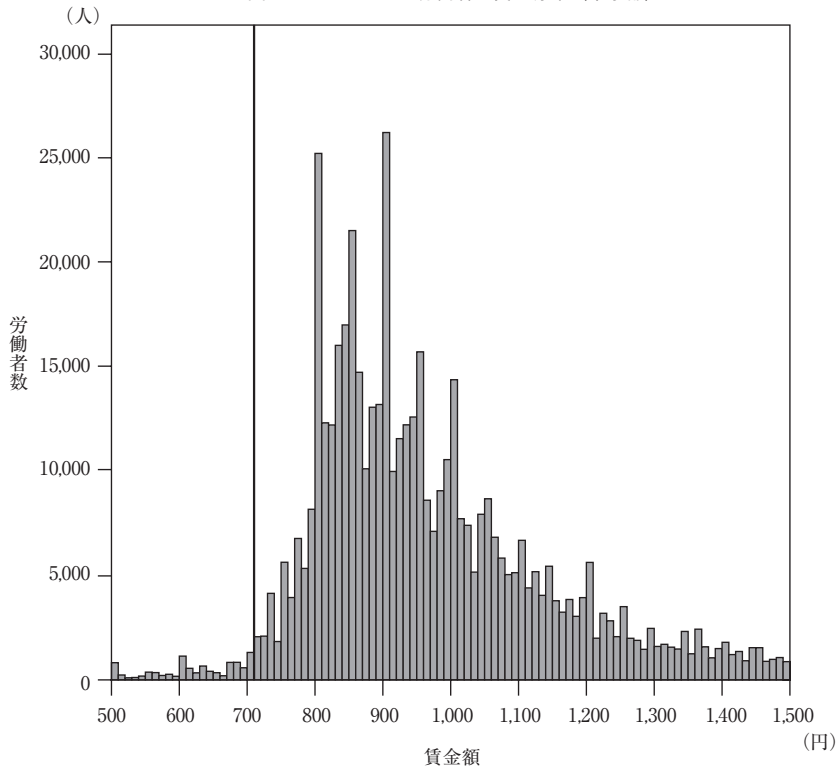
出所：労働政策研究・研修機構（2005）, p. 74。

場での均衡賃金を受容する。このとき、最低賃金が均衡賃金よりも高い値に設定された場合、各企業は相対的に割高になった労働への需要を削減する行動に出る。結果として、市場全体の雇用量は当初の均衡水準よりも減少することになる。

一方、雇用が削減しないことを導く説明の代表的なものは、企業が市場の賃金に対して一定の価格支配力を持つ買い手独占のモデルである。このモデルでは企業は提示する賃金を動かすことで、雇用量を調節することができる。企業は自己の利潤が最大化する賃金と雇用量の組み合わせで操作を行うことができる。このとき、均衡賃金よりも高い値に最低賃金が設定されると、企業はその賃金水準を受容しなければならない。賃金の上昇に伴い市場への労働供給は増えることになるが、企業は最低賃金の水準においてもいまだ利潤が出ているならばその供給をすべて雇用することになる。結果的に、当初の均衡水準より、高い賃金と多くの雇用の組み合わせが実現するというものである¹⁾。

このように最低賃金が雇用に与える影響は、理論モデルによって先見的に決められるものというより、労働市場を取り巻く環境やその国の最低賃金制度に依存する、きわめて実証的な課題ともいえる。ただ、これまで日本においては、雇用の増減について実証分析があまり蓄積されているとは言えない。数少ない研究においても、最低賃金の雇用への影響についての見解は一致していない。雇用に影響を与えないという立場には橋木・浦川（2006）があり、最低賃金は若年女性の雇用に影響を与えないとしている。一方、Kambayashi, Kawaguchi and Yamada（2009）、Kawaguchi and Yamada（2007）、Kawaguchi and Mori（2009）では、若年層や女性等の雇用に負の影響があるとしている。日本では、地域別最低賃金が景気や当該地域の賃金相場を考慮して、改定額が決定されてきたため、内生性の問題が指摘されている。雇用に負の影響を与えたとしたこれらの論文は、クロスセクションデータを用いた橋木・浦川（2006）とは異なり、（都道府県）パネルデータ

図2 パートタイム労働者の賃金分布（東京都）



出所：労働政策研究・研修機構（2005）, p. 80。

を用い、バイアスをコントロールした、より精緻な分析を行っている。また直接に最低賃金の雇用への影響を分析したものではないが、地域別最低賃金と各種雇用指標の相関が示された研究としては、勇上（2005）が失業率との正の相関を、有賀（2007）が新卒求人数に対しての負の効果があることを明らかにしている。これまでの実証研究の上では、雇用に負の影響を及ぼすとした論文の数が増えている。

3 先行研究の限界と「最低賃金に関する調査」からの接近

先行研究からは、少なくとも地域別にみれば最低賃金の近辺で働く層、すなわち最低賃金の影響を受けている層が一定数いることが推測される。また、最低賃金の引き上げについては、雇用に負の影響を与えるとした論文が増えている。ただ、最低賃金の段階的な設定額の引き上げに合わせて、最低賃金の10%の上昇は何人の雇用機会を奪うと明示的に断言するには、やや証拠不十分である

感は否めない。対象が極めて限定されている最低賃金近辺の市場ゆへの難点を、どの分析も抱えているからである。

分布からのアプローチで捕捉できないことは、労働需給の行動メカニズムである。得られた賃金分布は労働需給双方の、行動の結果を示しているに過ぎない。最低賃金への張り付きが観測されている地域では、最低賃金が賃金分布に何らかの影響を与えていることを直感的には予想できるが、市場構造については未知のままである。逆に張り付きが観測されないからといって、最低賃金が何ら影響を与えていない市場とは断言できない。賃金分布からは、企業と労働者がどのような行動基準にしたがって、その賃金を提示あるいは受容しているかについては分からず、最低賃金が上昇したときに企業と労働者がどのような対応をとり、結果的に雇用が減るのかどうかについて何も分からない。

一方、最低賃金の雇用への影響を回帰式等とらえる方法は、直接に最低賃金上昇の雇用への弾

力性を測ることができる。最低賃金以外の需給要因もコントロールできるというメリットを有している。雇用量への影響を推計式によって捉えようとするアプローチの最大の急所は、最低賃金の影響を受ける労働者の雇用量として若年層や女性（パートタイム）労働者等の雇用量を代理指標として用いざるを得ないということである。少なくとも現在の日本では、未満率、影響率は数%という極めて小さい値をとっているため、測定誤差や調査の標準誤差、また推定値の誤差を考えれば、安定した数を把握できるグループで代替するのはやむをえないことである。それでも若年層や女性労働者の動向が、最低賃金が直接的に影響する市場の実態を正確に反映しているかという疑問は解消されない。

本稿で用いる「最低賃金に関する調査」は最低賃金に対する事業所の認識をダイレクトにたずねた調査である。そのため、調査結果を先行研究の知見と照合することによって、需要側の行動に対して一定の説明を与えることができる。最低賃金の影響について、定性的な結論を導くことができる。特にこの調査は、事業所が最低賃金をどの程度、認識しているかを測ることが主目的であった。日本の最低賃金を考えるにあたって、事業所の最低賃金に対する認識率を把握しておくことは重要である。最低賃金が市場の制約としてそもそも機能しているかどうかについて、一定の解答を与えるからである。最低賃金が労働需要の制約として働いているならば、企業が最低賃金の値を知っていることは、十分条件ではないにしても必要条件足りうる。最低賃金の額を知らないのであれば、最低賃金に基づいた労働需要の決定は全くなされていないことを示しているからである。調査のもう一つの大きな特徴は、最低賃金の引き上げによる新規雇用の抑制経験について、事業所に直接たずねていることである。事業所が、過去に新規雇用を抑制した経験があるのかそうでないかという実態は、雇用への影響を検証した先行研究に対して、単純だが明解な状況証拠を与えることになる。

調査がサンプリングで対象事業所の従業員規模に制限をかけていること、分析の対象数が極めて限定されるといったことから、結果の解釈には一

定の留意が必要であり、計量的な分析による弾力性などの定量的な結論を導くことはできない。定性的な動きを明らかにすることは、これまでの、そしてこれからの最低賃金に関する分析の実証結果を補強する重要な情報となる。質、量ともに十分かつ精緻な、最低賃金の分析に耐えうるデータを集めることが難しい日本の現状では、限定的であっても得られる情報を着実に積み上げていくことが、まずは必要であろう。

Ⅲ 「最低賃金に関する調査」の結果から

1 調査の方法および調査対象の基本属性

「最低賃金に関する調査」は、事業主に対する最低賃金の認識率を調べることを主な目的とした調査である。調査の対象とした事業所は、従業員数 30 人未満（製造業は 100 人未満）の比較的規模の小さい事業所になる。産業別最低賃金適用事業所 15 万 1954 件、および産業別最低賃金非適用事業所 142 万 3584 件のリストからそれぞれ 5000 事業所ずつを抽出し、計 1 万の事業所に対して調査票を発送し郵送によって回収した。回答は 2434 件の事業所から得られ、有効回収率は 26.2%である³⁾。回答事業所 2434 件のうち、産業別最低賃金適用事業所数は 1257 件、産業別最低賃金非適用事業所は 1177 件である。産業別最低賃金の適用、非適用事業所とも、ほぼ同数、同率の回答が得られたことになる³⁾。

調査日時は 2004 年の 11 月 17 日から 12 月 3 日までである。当該年の改定地域別最低賃金はおおむね 10 月に効力が発生するので、発効から 1 か月後に行われた調査ということになる。なお、改定後の全国加重平均額は 665 円であった。最高額は東京の 710 円であり、最低額は青森、岩手、秋田、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄の 606 円である。改定状況は宮城、東京、静岡、愛知の 4 県では時間額で 2 円の引き上げ、他の都道府県では 1 円の引き上げであった⁴⁾。

回答が得られた事業所について、その属性を簡単に紹介する。業種別の割合は、「製造業」が

45.7%，卸売・小売業と飲食店、宿泊業を合わせた「卸売・小売業等」が18.8%，サービス業と医療・福祉業を合わせた「サービス業等」が21.5%，「その他」が13.9%である。事業所の従業員規模の分布は、「1～4人」が最も多く37.1%である。次に「10～29人」が25.7%，「5～9人」が22.2%と続いている。10人未満の事業所の割合が全体の約6割（59.3%），また30人未満の事業所が全体の85%となっており従業員が少ない事業所が大半を占めている。事業所の設立時期は、「昭和20年～49年」が最も多く44.3%，続いて「昭和50年～63年」が26.9%，「平成元年以降」が21.8%，「昭和20年以前」が7.0%となっている。

2 結果の概要

この項では調査結果の中から主要な2つのポイントである、1)最低賃金の認識率、2)最低賃金の引き上げに対する新規雇用の抑制の結果について紹介する。ここでは地域別最低賃金の結果のみを紹介する。紙幅の都合により、産業別最低賃金についての結果、および地域別最低賃金に関する他の質問項目の集計結果については、堀・坂口(2005)を参照されたい。

(1)最低賃金に対する低い認識率

調査の主目的は、事業所の最低賃金についての認識率を把握することであった。認識率を測るため、「貴事業所が立地する県（都、道、府）の現在の地域別最低賃金額を知っていますか」という質問をした。表1は、その結果を示したものである。表1をみると分かるように、地域別最低賃金の認識率は全体で46.6%と半数に満たない。認識率の違いを産業別にみた場合、若干、製造業での認識率が高いものの、いずれの産業でも5割を切っており産業間で認識率に大きな差はない。ただし、事業所の従業員規模別にみると、認識率に大きな違いがあらわれている。表1をみると、従業員規模が小さくなるにつれて認識率が大幅に低下していることが分かる。「30人以上」の事業所規模では77.1%と8割近い値を示しているのに対し、「1～4人」の従業員規模の認識率は28.1%と3割を切っている。

表1 地域別最低賃金の認識度

	知っている	知らない
全回答	46.6	53.4
産業別		
製造業	49.9	50.1
卸売・小売業等	45.5	54.5
サービス業等	41.3	58.7
その他	43.8	56.2
従業員規模別		
1～4人	28.1	71.9
5～9人	41.2	58.8
10～29人	61.1	38.9
30人以上	77.1	22.9

出所：「最低賃金に関する調査」より作成。

この設問は、各事業所が立地する都道府県の地域別最低賃金を「知っているか」どうかと漠然とたずねたものである。調査では実際に正確な金額を把握しているかどうか、地域別最低賃金を「知っている」と回答した事業所に限定してたずねている。地域別最低賃金額を正確に回答できた事業所は、「知っている」と回答した事業所の52.9%であった（表2）。調査対象全事業所を分母にして計算すると24.2%となる。対象事業所の4分の1しか、最低賃金の額を正確に知らないということ

表2 地域別最低賃金額の正確な認識度

	本当に知っている	知らない
全回答	52.9	47.1
産業別		
製造業	26.3	73.7
卸売・小売業等	23.3	76.7
サービス業等	20.0	80.0
その他	24.8	75.2
従業員規模別		
1～4人	11.5	88.5
5～9人	18.9	81.1
10～29人	33.7	66.3
30人以上	51.6	48.4

出所：表1に同じ。

になる。

産業別にみた場合、「製造業」の割合が26.3%と若干高く、「サービス業等」では20.0%と低いものの、いずれの産業でも20%台の認識率となっており、産業間の差異はみられない。一方、事業所の従業員規模別にみると、こちらは先の認識率と同様に、規模間で違いがはっきりと表れている。事業所規模が小さくなるにつれて比例的に認識率の割合は減少している。「30人以上」の事業所規模での認識率が51.6%であるのに対し、「1~4人」規模ではわずか11.5%にすぎない。

このように最低賃金に対する認識率は低く、多くの事業所が最低賃金の額や制度に対してほとんど関心がないことが明らかともいえる。それではなぜ、多くの事業所は最低賃金を認識していないのか。最低賃金の金額を知らない理由についてまとめたものが表3である（択一回答）。最も多かった回答は「低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない」であり、割合は49.8%とほぼ半数にあたる。続いて、「最低賃金の確認方法がわからない」の16.9%、「制度が存在することを知らなかった」の11.7%の順となっている。この結果は、地域別最低賃金の設定額が低すぎて、事業所が設定額を意識する必要がないことを示しているであろう。事業所規模別にみても、概ね全体の結果と同様であるが、「制度が存在することを知らなかった」とする回答の割合が事業所規模の小さい事業所ほど高いこと、逆に「低賃金労働者がいないため、最低賃金について確認する必要がない」と回答した割合は事業所規模が大きいほど高くなっている。産業別について

は、産業間で大きな違いがみられなかった。

(2)新規雇用の抑制経験も低い

調査の2つ目のポイントは、新規雇用の抑制経験という形で最低賃金の雇用への影響を捉えたことである。全体では最低賃金の認識率が低かったとしても、最低賃金近辺の額で、実際に労働者を雇用している事業所にとっては、最低賃金の水準およびその引き上げは切実な問題であろう。だが、最低賃金が数円引き上げられたからといって、既存の雇用の削減に直結するとは考えにくい。そこで調査では、過去に地域別最低賃金の引き上げに伴い、“新規”の雇用を抑制したことがあるか、その経験の有無をたずねている。

調査当時は最低賃金額の改定は1~2円の幅であったため、前年から当年にかけて額が引き上げられた影響による新規雇用の抑制というよりも、最低賃金額の水準による新規雇用抑制と考えた方が適切かもしれない。つまり、去年から今年の変化の影響という短期的なものではなく、長年かけて引き上げられてきた現在の設定額による影響ということである。ただし、新規雇用抑制に関する質問が過去の期間を限定していないため、数年前の引き上げについて回答している可能性もある。最低賃金が新規雇用抑制の直接の引きがねになるには、事業所が地域別最低賃金額を知っていることが前提となる。以下では対象を、最低賃金を正確に認識していた事業所に限定して検討する。調査票の質問は、「これまでに、地域別最低賃金が引き上げられたために、新規雇用を抑制した経験がありますか」というものである。

結果は表4に示したように、実際に新規雇用を

表3 地域別最低賃金額を知らない理由

	制度が存在することを知らなかった	適用されることを知らなかった	確認方法が分からない	低賃金労働者がいない	その他
全体	11.7	10.7	16.9	49.8	10.9
従業員規模別					
1~4人	15.7	11.5	18.5	46.7	7.5
5~9人	11.0	8.7	19.3	50.7	10.3
10~29人	5.2	12.5	13.4	53.9	15.1
30人以上	2.5	10.1	12.7	58.2	16.5

出所：表1と同じ。

表4 地域別最低賃金引き上げによる新規雇用抑制経験

	あり	なし
全体	4.2	95.8
産業別		
製造業	5.5	94.5
卸売・小売業等	2.0	98.0
サービス業等	3.1	96.9
その他	5.1	94.9
従業員規模別		
1～4人	6.8	93.2
5～9人	6.5	93.5
10～29人	3.5	96.5
30人以上	2.8	97.2

注：地域別最低賃金を正確に認識していた事業所に限定。
出所：表1に同じ。

抑制した経験のある事業所の割合は4.2%と極めて少ない。額を正確に知っていることと、実際の新規雇用抑制は全く別であることが分かる。産業別にみた場合は、製造業において新規雇用抑制経験がある傾向が高い。事業所規模別にみた場合は、規模の小さい事業所ほど新規雇用抑制経験がある傾向が高い。「1～4人」、「5～9人」と規模10人以下の事業所での経験割合が高いといえる。地域別最低賃金に対する認識率自体が低かったことは、逆の結果となっている。

調査では、「仮に現在の地域別最低賃金が引き上げられた場合、新規雇用を控えることを考えますか」と、今後の意向についてもたずねている(表5)。結果は、最低賃金額を正確に認識していた事業所の12.6%が抑制を考えるというもので

表5 地域別最低賃金引き上げによる新規雇用抑制意向

	意向あり	意向なし
全体	12.6	87.4

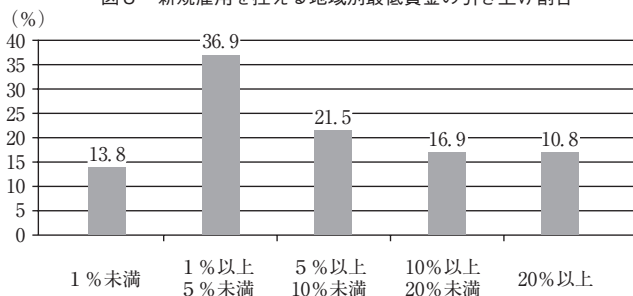
注：地域別最低賃金を正確に認識していた事業所に限定。
出所：表1に同じ。

あった。今後の意向としてたずねても、87.4%と9割近くの事業所は、地域別最低賃金の引き上げによって、新規雇用を抑制することは考えていない。抑制意向のある企業については、地域別最低賃金がどのくらい引き上げられると新規雇用を抑制するかを聞いている。結果は図3に示した。「1%未満」と「1%以上5%未満」を足し合わせると5割を超える値となり、意向ありと回答した事業所では、ほんのわずかな額の上昇であっても新規雇用を控える意向であることが分かる。もちろん、わずかに最低賃金が上昇したからといって、実際に新規雇用を抑制するかどうかは疑問である。抑制意向があると答えた事業所の中には、新規に雇用を増やす必要がない事業所も含まれているだろう。

以上のように、日本全体でみてみれば、最低賃金に基づいて行動している事業所の割合は極めて限定的であり、雇用抑制にまで至るケースは稀であることが分かった。最低賃金の改定幅が穏やかであるかぎり、最低賃金が日本全体の雇用を揺るがす問題として浮上するとは考えにくい。ただ、それはあくまで総論としての話である。新規雇用を抑制した経験のある事業所は、最低賃金の問題に直面している当事者であり、その事業所の動向を以下で検討する。

事業所が新規雇用の抑制にまで至るケースは極

図3 新規雇用を控える地域別最低賃金の引き上げ割合



注：地域別最低賃金を正確に認識していた事業所に限定。
出所：表1に同じ。

めて少ない。どのように情報を抽出すれば効果的だろうか。ここで、先行研究で示されている知見、最低賃金の影響が地域で顕著な差があることを見逃してはならない。最低賃金についての有用な情報を得ようとするならば、最低賃金が市場の制約になっていることが予想される地域、すなわち張り付きが観測される地域の動向により着目すべきともいえる。最低賃金が事業所の行動になんらかの影響をあたえているならば、わずかな差とはいえ、張り付きが観測される地域とそうでない地域の間で事業所の行動に違いが検出されるはずである。その違いこそが、最低賃金に直面している事業所における、最低賃金の改定に伴う予想される行動の一つだろう。

3 張り付きが観測される地域とは

本項では、まず張り付きが観測される地域では、最低賃金が市場の制約として効いているかどうかを検証する。具体的には、1)最低賃金の額を認識していること、2)パートタイム労働者の賃金決定の要素として最低賃金の額を考慮しているかどうかの割合が、他地域に比べて有意に高いかを調べる。特にパートタイム労働者の賃金決定の要素として考慮していることは、最低賃金が労働需要の行動に影響を与えていることを意味する。最低賃金が一定の制約として効いていることを意味している。次に地域間での新規雇用抑制経験に違いがあるかを検証する。最低賃金が市場の制約として効いているという前提を押しえた上での検証は、最低賃金に付随する新規雇用抑制に対しての有効な証となりうる。

地域別最低賃金は都道府県を単位として設定されているため、本来ならば都道府県別の分析をするのが望ましい。しかし、各県あたりでは対象数が少ないために、張り付きの傾向が強い県のグループとそれ以外の県のグループと両者の間に違いがあるかを調べる。今回は、『賃金構造基本統計調査』を用いた、堀・坂口(2005)で提示されている賃金分布から、パートタイム労働者の賃金が最低賃金に張り付いている北海道、青森県、山口県、福岡県、長崎県、大分県、沖縄県の7県を張り付きの観測されるグループとして選んだ。これらの

県は、パートタイム労働者の賃金分布上で、地域別最低賃金×1.05円未満の賃金しか得ていない労働者の割合が15%を上回っている県である⁵⁾。それぞれの県での地域別最低賃金×1.05円未満の労働者の割合は、北海道24.7%、青森県17.2%、山口県23.6%、福岡県16.5%、長崎県15.7%、大分県15.3%、沖縄県31.8%となっている。上記7県の回答数は197件になる。以降、パートタイム労働者の賃金に張り付きが観測される上記7県をグループA、それ以外の県をグループBと表記する。

(1)張り付きが観測される地域では、最低賃金に対する認識率が高い

この節では、張り付きが観測される地域における最低賃金の認識率とパートタイムの労働者の賃金決定に最低賃金が寄与している傾向を調べる。まず、当該県の地域別最低賃金の値を正確に知っていた事業所の割合(全回答数に占める割合)については、グループAで32.9%であり、グループBの23.4%に比べて10%ポイントほど高い結果となった(表6-1)。グループAとグループBの割合が同じであるとする仮説は、 χ^2 検定を行うと1%水準で棄却され、張り付きが観測される地域では事業所が最低賃金額を正確に認識している傾向が強いといえる。調査では、パートタイム労働者の賃金を決定する際に地域別最低賃金を考慮しているかどうかということもたずねている。この割合についてもグループ間で違いがでている。地域別最低賃金を正確に知っていた事業所に限定して、最低賃金を考慮している割合を算出したところ、グループAでは39.6%であり、グループBの25.9%よりも10%ポイント以上高くなって

表6-1 グループ別、地域別最低賃金額の認識度

グループA	グループB	p値(A=B)
32.9	23.4	0.001

注：全回答に占める割合。

出所：表1に同じ。

表6-2 グループ別、パートタイム労働者の賃金決定要素に最低賃金を挙げた割合

グループA	グループB	p値(A=B)
39.6	25.9	0.052

注：地域別最低賃金を正確に認識していた事業所に限定。

出所：表1に同じ。

いる。グループ A, B の割合が同一という仮説は 5%水準では棄却できなかったものの、p 値は 0.052 とほぼ 5%水準棄却域近くの低い値を示している。張り付きがみられる地域では、事業所は最低賃金の金額を認識しているだけにとどまらず、パートタイム労働者の賃金を決める際に、実際に最低賃金を一つの基準としている傾向が強いようである。

この結果が示した意味は大きい。グループ A の各県で、地域別最低賃金の近辺にパートタイムの賃金の張り付きが観測されているのは、誤差や偶然の産物ではないことを提示しているからである。張り付きが観測される県の低賃金労働市場では、実際に事業所が最低賃金を考慮して労働者の賃金を設定している傾向が強い。張り付きが観測されるということは、最低賃金の水準で賃金分布の下限を切断しているわけであるから、もし最低賃金が設定されていなければ、最低賃金額以下の額で働いていた労働者が一定数いる可能性をうかがわせる。未満率という問題は依然として残るものの、張り付きが観測される地域では、最低賃金が低賃金労働者に対して一定の賃金押し上げ効果を持っているといえよう。

(2) 張り付きが観測される地域では、新規雇用の抑制経験が多い

張り付きが観測される地域の低賃金労働市場では、企業が最低賃金をもとに賃金設定を行っている傾向が強いことがデータから示された。需要行動に一定の基準を与えていることから、最低賃金が市場の制約として機能しているといえる。では、張り付きが観測される地域で、最低賃金が新規雇用の抑制に影響を与えているのだろうか。一つの検証法としては、グループ A の地域での最低賃金の引き上げによる新規雇用の抑制経験が、日本全体の平均的な抑制経験に比べてその発生確率が有意に高いかどうかを調べればよい。日本全体の平均は、張り付きの観測の有無にかかわらず、一定数発生している新規雇用抑制の割合と考える。全体平均とグループ A に差がなければ、張り付きが観測される地域では最低賃金が市場の制約として効いていても、新規雇用に対しては影響を与えていないことになる。以降、「平均とグループ

A の抑制の発生確率に差がない」を帰無仮説として検証してみる。

まず、表 7 に示したように、最低賃金を正しく認識していた事業所に限定して、新規雇用抑制経験の割合を計算したところ、グループ A における過去の抑制経験は 7.1%となり、依然として 1 割を切る低い値となった。対象全体で評価すれば、2.5%となる。当該地域全体の傾向を表す議論でないことに留意すべきである。グループ A の県においても、パートタイム労働者の賃金の一部が最低賃金に張り付いているとはいえ、一般労働者を含めて多くの労働者の賃金は依然として最低賃金よりも高い。そのため、グループ A においてもほとんどの企業で抑制経験がないことは、当然の結果ともいえる。ただし、7.1%という値は対象全体での雇用抑制経験の 4.2%よりは高く、グループ B の 3.7%に対しては 2 倍近い値になっている。では、グループ A での抑制経験は有意に高いといえるのだろうか。

抑制経験のような該当するケースが極めてまれな事象の発生確率は、ポアソン分布での近似が妥当といえる⁶⁾。さて、対象全体での抑制経験 4.2%を分布の期待値として用いたところ、グループ A での抑制経験の発生数は累積ポアソン分布上の 94.1%に位置した。片側 95%の水準は超えてはいないものの、ポアソン分布のあてはめが妥当な場合、グループ A では平均値に比べて有意に抑制経験の発生確率が高いとしてもおおむねよい結果が得られたといえよう⁷⁾。張り付き部分が完全競争的な市場かどうかについては、労働供給側の動きもみてみなければ断言はできない。ただ張り付きが観測される場合、新規雇用の抑制経験が高いという事実は得られた。なお今回は、データ数の制約上、便宜的に二つのグループに分けて対比させたが、グループ B の県においても、最低賃金が市場の制約として効いている度合い、す

表 7 グループ別の新規雇用抑制経験

	グループ A	グループ B	全体
抑制経験あり	7.1%	3.7%	4.2%
p 値	p=0.941	p=0.347	—

注：地域別最低賃金を正確に認識していた事業所に限定。

出所：表 1 に同じ。

なわち張り付き度合に応じて、雇用への一定の影響があることは予想される。

今回の結果は、単に低賃金労働者の（相対的）賃金があがったら雇用の抑制を考えるという漠然とした回答から導かれたものではない。最低賃金の額を正確に認識していて、かつ新規雇用を抑制した実際の経験に違いがみられた点で重要である。地域別最低賃金は、当該地域の景気状況や賃金相場の実態を考慮して改定額を設定してきた経緯がある。今回の結果は、景気状況等だけでなく最低賃金自体が一定数の事業所のパートタイム労働者の賃金設定に寄与しており、ごく一部の事業所ではあるが、新規雇用の抑制にまで影響を与えていることを示している。

このように、比較的低いと考えられていた2004年の地域別最低賃金の水準でも、最低賃金の影響を受けていた市場は一定数観測され、かつそこで活動している企業の一部は最低賃金の引き上げにより、実際に新規雇用を抑制した経験を持っている。つまり現在の最低賃金の水準であってもすでに雇用への影響が表れている地域がある。そのため日本全体でみれば、（潜在）雇用の抑制という影響が先行的かつ顕著に表れる地域とそうでない地域というように、まずは地域間の問題として浮上してくるだろう⁸⁾。また、張り付きが観測されている地域であっても、最低賃金の水準は賃金分布の最左端にあたる。そのような最低賃金近辺の低賃金労働市場でも、企業は最低賃金により雇用を抑制する傾向がある。

最後になるが、今回の結果が、従業員規模が30人未満（製造業では100人未満）の比較的規模の小さい事業所を対象を限定していることには、一定の留意が必要である。ただ、堀・坂口（2005）でも示されているように、そもそも従業員規模の大きい事業所ほど最低賃金よりも高い賃金を設定している傾向が強く、最低賃金引き上げによる直接的な雇用への影響はあまりないと考えられる。

IV おわりに

本稿では事業所のアンケート調査の結果から、最低賃金の認識率と過去の引き上げによる抑制経

験について検討してきた。2004年という最低賃金の議論が活発になる前のデータではあるが、日本のほとんどの事業所では地域別最低賃金そのものを認識していない、あるいは認識していても自社の経営には関係のないものと捉えていた。多くの事業所にとって、最低賃金の設定額が雇用の抑制となるかどうか以前の水準に位置していたといえる。ただし、パートタイム労働者の賃金が地域別最低賃金の水準に張り付いていた地域では、他の地域に比べて、地域別最低賃金の引き上げにより新規雇用を抑制した経験が有意に高い結果が得られた。日本全体でみれば、地域別最低賃金が比較的低い水準の値で設定されているとはいえるが、県によっては地域別最低賃金額が潜在雇用の抑制という形で顕在化している可能性がある。今後の最低賃金の段階的な引き上げは、まずは地域的な雇用の問題として浮上してくることが示唆される。

最後になるが、今回の分析の解釈にあたっては次の二点にあらためて留意する必要がある。一点目は、調査から得られた新規雇用を抑制した経験のある事業所の出現数は極めて限られている。より堅固な結果を得るためには、質量ともにさらに精緻かつ十分なデータが必要である。二点目は、今回の分析があくまで限定された事業所を対象としていることである。地域別最低賃金の引き上げによる新規雇用の抑制という現象は極めてまれな現象であり、今回の結果だけを用いて、これを一般労働者も含めた日本全体の労働市場へ敷衍することは言うまでもなく、張り付きが観測される地域全体の労働市場の傾向として解釈することも適当でないといえる。

- 1) 詳しくは川口（2009）を参照。
- 2) 調査対象となっていた1万件のうち、720件が宛先不明、廃業により調査の対象外となった。返送された調査票2434件を実質的な調査対象となった9280件で割り、有効回収率26.2%を算出した。
- 3) 母集団からの抽出率が異なるため、本来なら産業別最低賃金の適用事業所、非適用事業所別にウエイトをかけるのが適正な処置であるが、今回の結果については補正をかけていないことを留意いただきたい。
- 4) 富山、和歌山、高知の3県については、金額据え置きであった。
- 5) 15%を基準に選んだのは、強固な張り付きが観測されるという前提と、グループ間比較に十分な数の確保という二つの条件をほぼ満たしたためである。15%をわずかに下回っている

る県だからといって、その県に張り付きがないことを意味しているわけではない。

- 6) ポアソン分布による近似は、ガンや結核など疾病の発生が地域間で違いがあるかどうか評価する際にも用いられる、といえイメージがわきやすいだろう。
- 7) 抑制経験の割合は最低賃金を正確に認識していた事業所に限定したというフィルターがかかっている。通常、多くの事業所が認識していない中で、正確に認識していた事業所は最低賃金やその雇用への影響に対してよりセンシティブな集団であると考えられる。ただ、グループ A の認識率は平均よりも高いため、本稿の算出の仕方による抑制の経験割合が過少に評価していることはあっても、過大に評価することはないと思われる。ただし、対象事業所が少ないグループ A では認識率のばらつきがグループ B に比べて大きくなる。
- 8) 張り付きが観測される県は、地域別最低賃金の設定額が低い地域に位置している。仮に余力のある地域の最低賃金だけを上昇させ続けると、賃金の地域間格差を既成事実化してしまうという別の問題が発生する。

引用文献

- 安部由起子 (2004) 「最低賃金は賃金の有効な下支えか」『日本労働研究雑誌』No. 525, 14-17 頁.
- 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, 77-92 頁.
- 安部由起子・玉田桂子 (2007) 「最低賃金・生活保護額の地域差に関する考察」『日本労働研究雑誌』No. 563, 31-47 頁.
- 有賀健 (2007) 「新規高卒者の労働市場」林文雄編『経済停滞の原因と制度』第 8 章, 勁草書房.

川口大司 (2009) 「最低賃金と雇用」大橋勇雄編『労働需要の経済学』第 8 章, ミネルヴァ書房.

橘木俊詔・浦川邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』東京大学出版会.

堀春彦・坂口尚文 (2005) 『日本における最低賃金の経済分析』労働政策研究報告書 No. 44, 労働政策研究・研修機構.

勇上和史 (2005) 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析——失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』No. 539, 4-16 頁.

労働政策研究・研修機構 (2005) 『日本における最低賃金の経済分析』労働政策研究報告書 No. 44.

Kambayashi, Ryo, Daiji Kawaguchi and Ken Yamada (2009) “The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003.” Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 074.

Kawaguchi, Daiji and Yuko Mori (2009) “Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?” RIETI Discussion Paper Series 09-E-032.

Kawaguchi, Daiji and Ken Yamada (2007) “The Impact of Minimum Wage on Female Employment in Japan,” *Contemporary Economic Policy*, Vol. 25, No. 1, pp.107-118.

さかぐち・なおふみ 家計経済研究所研究員。最近の主な論文に「均等法後世代の女性のライフコース——パネルデータにおける検証」『季刊 家計経済研究』No. 84。労働経済学専攻。