

● 2024年10月号解題

最低賃金「1000円」の先

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本の地域別最低賃金は2023年度に各都道府県で39～47円引き上げられ、全国加重平均は前年度より43円高い1004円と、史上初めて1000円を突破した。2024年度もこの流れは加速し、27県が中央最低賃金審議会の提示した全国一律50円の目安を上回る引き上げを行った。全国加重平均は1055円となり、1978年に制度が開始して以来最大となる51円の引き上げ幅を記録した。近年では地域間格差が課題とされてきたが、2024年度は下位ランク県の大増が目立ち、84円の引き上げを決めた徳島県に続いて、2023年度に最低額であった岩手県（893円）は59円の引き上げにより最下位を脱した。

最低賃金引き上げの動きは、かつて政治主導で閣議決定された「最低賃金1000円」という政策目標に沿っている。2023年8月の「新しい資本主義実現会議」では、2030年代半ばに1500円を目指すという新たな政府目標が表明された。最低賃金は、「1000円」の先へ、どのように政策展望を描くかを考えるべき局面に入ったといえよう。もっとも、「1000円」「1500円」といった数字の根拠はみえてこない。

地域別最低賃金の上昇により、その影響率は2割を超え、賃金分布全体への影響も高まっている。一体どのように、どこまで最低賃金を引き上げるべきか。この問いに取り組むには、近年の大増引き上げが労働市場に及ぼした影響を検証しながら、法的正当性に裏付けられた議論を進めることが不可欠となる。その際には、雇用総量に与える影響だけでなく、地域、産業、企業規模、雇用形態ごとの影響を把握することが肝要であろう。さらに、地域別最賃の急速な引き上げに、労使のイニシアチブで産業別に設定される特定最低賃金が追い越される事態も相次ぎ、産業別の最低賃金設定の意義や労使主導というあり方にも再考が迫られている。本特集では、最低賃金の影響に関する実証分析に加えて、最低賃金の決定における地域や産業の役割、全国一律最低賃金の是非、決定システムの課題や

社会保障制度との相互関係などにも目を向け、海外との制度比較を交えた多角的視点から「その先」への具体的道筋を考察する。

まず、森川論文は、最低賃金上昇への企業の対応について、内外の実証研究の動向を俯瞰し、独自の調査に基づく日本企業の対応を詳述する。最低賃金の引き上げは雇用に負の影響をもつと予想される一方、実証研究の多くで負の影響はないか小さいという結果がみられる理由としては、労働市場の競争状態の違いのほか、賃金以外のコスト削減、利益の圧縮、価格転嫁、生産性向上など雇用以外のマージンでの調整が考えられる。同論文は、日本企業においては、経営への影響を軽減する上で価格転嫁の可否が重要な要素となっていると示唆し、価格転嫁や生産性向上による対応可能性は、とくに相対最低賃金が高まっている地方圏の企業に大きな影響を及ぼしようとして、こうしたメカニズムを定量的に明らかにすることの重要性を提示する。

全体的な雇用量へのエビデンスに過度な重点をおくことで、地域や産業によって最低賃金の再分配効果が異なる可能性を見逃ごしかねないことに警鐘を鳴らし、背景となる経済メカニズムを検証する重要性を説くのが奥平論文である。ここでは、地方部において労働市場の不完全競争的傾向が強いこと、製造業全体で最低賃金の上昇が有意に雇用量を減少させていたこと、最低賃金の雇用抑制効果は労働市場の競争性によって異なっていることが明らかにされる。そして、最低賃金の引き上げを見込んで求められるエビデンスの展望を描くべきと主張し、雇用の異質性をもたらす市場メカニズムや雇用抑制効果を減衰させうるメカニズムを検証することが政策に与える含意を導出する。

地域別最低賃金については地域間格差の是正が課題と考えられてきたなか、安部論文は2023年度の地方審議で目安を上回る答申が出された背景を分析し、答申の遅い地域、最低賃金の低い地域、そして2022年度以前に少額でも目安に上乗せした引き上げを実現し

ていた県において高い引き上げがみられる傾向を明らかにした。最低賃金を全国一律にすることが望ましいとの主張は根強いが、これに対しては、大都市圏の低賃金労働者の賃金上昇が抑制されるおそれを指摘する。同論文は、実際に大幅な引き上げを可能にした背景に現行制度下で何年にもわたる地道な努力が重ねられてきた事実があることに着目し、地方のイニシアチブによる引き上げや特定最低賃金の活用など、現行制度のもとで可能な取り組みの強化を提唱する。

次いで水崎論文は、特定最低賃金決定に向けた産業別労働組合（電機連合）の取り組みを紹介する。特定最賃の役割は、産業における賃金の底上げや賃金格差是正にとどまらず、公正競争の確保や適切な賃金相場形成、ひいては当該産業の魅力を高めて人材の確保・定着を図ることにもある。しかし近年では、特定最賃の申出における一定数の合意書類の確保が難しく、必要性審議において必要性ありとの結論を導き出せない地域が増えている。電機連合は、労使論議を重ねることで経営側の理解を得て、企業内のセーフティネットである2024年の産業別最低賃金（18歳見合い）の水準を要求通りに集約する結果に結びつけたという。地協や他の産業別労働組合との連携といった自主的な解決を志向しつつ、特定最賃の審議体制や必要性審議の採決方法など、現場から提唱される制度的な見直しは特定最賃の活用への手がかりとなる。

近年の地域別最低賃金の引き上げが政府主導で行われるなか、現行の目安制度の機能不全を指摘する声もある。山田論文は、政府目標の妥当性、全国一律最低賃金への移行の是非、決定プロセスの信頼感低リスクといった課題を挙げ、現状の最低賃金決定方式、とくに目安制度が抱える課題を解きほぐしながら、イギリスを中心とした海外の制度との比較を行う。注目されるのは、これらの問題に対して、数値目標の妥当性の明確化のためにカイツ指標を用いることの有用性を、国ごとに異なる賃金体系や最低賃金の適用除外のあり方を考慮する必要性を交えて論じ、目安小委員会でのエビデンスの蓄積と関係者との十分な対話、そして特定最低賃金の積極的活用といった具体的な処方箋を提示している点である。

日本と同様に審議会方式を採用する韓国では、政権を担う政党の政治的傾向によって最低賃金の引き上げ

率が大きく変わる。金論文は、文在寅政権下の2018年に16.4%も引き上げられた最低賃金が、2021年には制度施行以来最低となる1.5%にとどまった状況と背景、そして最低賃金引き上げをめぐる影響に関する主張に大きな対立があることを描写する。また、未満率が高く、最低賃金の遵守が課題とされる韓国においては、全国一律に向けた主張が強まる日本とは対照的に、使用者の支払能力などを考慮して差別化を図ろうという議論がなされているが、その際に日本の特定最低賃金制度が参考にされている状況は興味深い。非正規労働者やギグワーカーなど不安定な働き手の声により反映される仕組みに改善する必要があるという指摘は、日本においても傾聴すべき提言となる。

また、最低賃金の引き上げは、税・社会保険による「年収の壁」が意識されることで労働時間の抑制を促す副作用が指摘される場所、最低賃金引き上げによる賃金上昇が労働時間に与える影響と、「年収の壁」をなくした場合の就業調整の帰結を精査するのが児玉・桃田論文である。同論文は、男女問わず年収80万～150万円の層で8割程度の労働者が就業調整をしているものの、税・社会保険を理由として就業調整する割合が多い既婚女性であっても、個人の選好や家庭状況を理由とする割合のほうが高く、また、税・社会保険のみを理由として就業調整をしている個人は性別や婚姻状態を問わずほとんどいないといった結果を踏まえて、仮に「年収の壁」をなくしても就業調整を抑制する効果が限定的であることを示唆する。

政府による経済政策的目標設定は否定されなくても、その目標の妥当性が不明確なままでは審議会方式の形骸化を招き、制度そのものの根幹を揺るがしかねない。本特集の各論考からは、企業や労働者の賃金全体への影響が拡大する局面において、背景となるメカニズムをよりきめ細かく検証してエビデンスを積み上げ、地域や産業レベルにおける労使の対話を重ねることで、あるべき賃金の最低水準について相互理解を深めることがいっそう重要な課題として浮かび上がった。これらの知見が、最低賃金「1000円」の先へと向かう確かな一歩となれば幸いである。

責任編集 神吉知郁子・児玉直美・首藤若菜
（解題執筆 神吉知郁子）