

最低賃金上昇の企業への影響

森川 正之

(一橋大学特任教授／経済産業研究所特別上席研究員)

本稿は、最低賃金上昇への企業の対応に関する研究をサーベイするとともに、日本企業を対象とした独自の調査に基づく観察事実を紹介する。近年の研究は、最低賃金の上昇に対して企業が①賃金以外の労働コスト削減、②企業利益の圧縮、③財・サービス市場における価格転嫁、④生産性向上といったさまざまなマージンで対応していることを明らかにしている。特に、製品・サービス価格引き上げを通じて、最低賃金引き上げに伴う労働コスト上昇が消費者に転嫁されていることを示す研究が増えている。賃金全体が低迷する中で最低賃金が継続的に引き上げられてきた結果、一般労働者の平均賃金との比較で見た相対的な最低賃金が大幅に上昇してきた。そうした中、最低賃金上昇の経営への影響が大きいと認識している企業が増えている。このところ物価が上昇する中で価格転嫁が積極的に行われるようになっており、最低賃金上昇への対応策としても、製品・サービス価格引き上げを挙げた企業が半数近くにのぼった。そして価格転嫁状況と最低賃金の経営への影響が密接に関連していることが観察された。今後を展望すると、最低賃金のさらなる引き上げが企業に与える影響は、一般労働者の賃金と比較した相対最低賃金がどの程度のペースで引き上げられていくかに依存する。販売価格への転嫁、生産性上昇などでの対応可能性の違いによる企業間での差が大きくなるだろう。また、相対最低賃金が既にかなり高い地方圏の企業に対してより大きな影響を持つ可能性がある。

目次

- I はじめに
- II 最低賃金と企業の対応——内外の研究動向
- III 企業サーベイに基づく観察
- IV おわりに

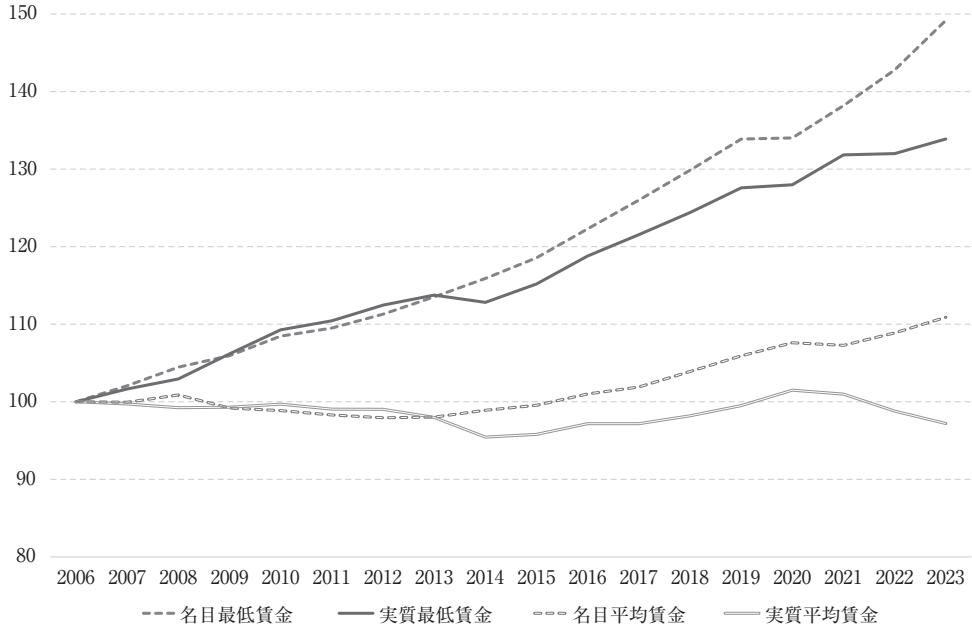
I はじめに

政府は、「働き方改革実行計画」(2017年)以降、全国加重平均で1000円の最低賃金を目指すという方針を採ってきた。そして実際に毎年のように最低賃金の引き上げを続けてきた結果、2023年には1004円となってこの目標は達成された。一方、日本の賃金をめぐる情勢は、新型コロナ感

染症が落ち着いてきた2022年頃から消費者物価指数(CPI)の上昇、労働力不足の深刻化などを背景にそれまでと大きく変化している。名目賃金の上昇率は高まっているが、CPI上昇率が高いため物価を補正した実質賃金は前年比マイナスが続いている。こうした状況の下、人件費を含むコスト上昇の製品・サービス価格への転嫁を進め、「賃金と物価の好循環」を実現することが政策課題だとされている。

『毎月勤労統計調査』(厚生労働省)の名目・実質賃金指数(就業形態計)の動向を、最低賃金と比較する形で示したのが図1である。ここで名目・実質賃金指数は総実労働時間指数で割って、時間当たりの指数に変換している。労働時間短縮

図1 最低賃金と賃金指数の動向



注：名目賃金及び実質賃金は、『毎月勤労統計調査』（厚生労働省）の5人以上事業所・就労形態計のデータをもとに、時間当たり賃金指数（2006年度=100）として作図。

やパートタイム労働者比率の変化による影響を避けるとともに、時間当たりの金額で決定されている最低賃金と比較可能にするためである。2007年から最低賃金の引き上げが積極的に行われるようになったので、2006年度を起点（=100）として作図している¹⁾。CPIは共通なので当然だが、平均賃金も最低賃金も名目と実質のギャップが拡大している。名目平均賃金は2021年にわずかなマイナスとなった後、2022年、2023年と上昇が続いたが、実質平均賃金は3年続けてマイナスになっている。

一方、最低賃金（全国加重平均）は、2021年28円、2022年31円、2023年43円と3年続けて過去最大の上げ幅となった。これにより名目最低賃金は2020～2023年間の累計で11.3%引き上げられたことになる。しかし、その間の実質最低賃金の上昇は累計+4.6%で、新型コロナ前の2016～2019年の+7.4%を下回っている。

こうした中、政府は最低賃金の一層の引き上げを目指している。「経済財政運営と改革の基本方針2024——賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現」は、「2030年代半ばまでに全国加重平均を1500円となることを目指すとした目標につ

いて、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む」「地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」と述べている²⁾。実質賃金を持続的に高めるために生産性上昇が不可欠なのは当然だから、生産性向上の環境整備を図るという政策の考え方自体には異論がないだろう³⁾。

最低賃金引き上げは、近年、日本だけでなく米国をはじめ多くの国で積極的に進められてきた。その効果について研究者の関心も高く、新しいデータや分析方法を用いた研究成果が次々とハイレベルの学術誌に公刊される状況が続いている。そして、古くから研究の中心だった雇用への影響だけでなく、企業の収益性や生産性、参入・退出・資源再配分といった企業の新陳代謝、製品・サービス価格への転嫁など、雇用以外のさまざまなマージンでの調整に研究範囲が広がっている。

筆者は、最低賃金と生産性の関係について、内外の研究をサーベイした上で、2018年までの日本企業のデータを用いて最低賃金引き上げが企業の収益性、生産性などに与える影響を分析した

(森川 2022)。その結果の要点は、①最低賃金の引き上げが企業の労働生産性や全要素生産性 (TFP) を高めたという関係は確認されない。②企業の平均賃金への正の効果が観察される一方、利益率に対してはかなり明瞭な負の影響が確認される。③必ずしも頑健な結果ではないが、企業の資本装備率に対する正の効果を示唆する結果が見られる。つまり最低賃金上昇に伴う労働費用増加に対して、日本企業は利益を圧縮することで対応する傾向があり、生産性向上という形での対応はできていなかったことになる⁴⁾。

本稿は、森川 (2022) の文献サーベイをアップデートするとともに、独自の企業調査の結果を用いた観察事実を紹介するものである。II では最低賃金の効果に関する研究を、企業行動や経営成果との関係に力点を置いて、最近の論文もカバーする形でサーベイする。III では、日本企業への独自の調査に基づき、最低賃金の影響とそれへの対応策を企業特性との関係を含めて観察する。その際、最近注目されている労働コスト上昇の財・サービス価格への転嫁との関係についても検討する。最後にIVで結論を要約するとともに、その含意や今後の課題を述べる。

II 最低賃金と企業の対応——内外の研究動向

最低賃金が雇用に与える影響については内外で極めて多くの研究が行われており、現在も次々と新しい研究成果が生まれている。それにもかかわらずいまだにコンセンサスがないう状況だが、雇用への負の影響がないか、あっても量的には小さいとする結果が多いのは確かである。競争的な労働市場を前提にすると最低賃金引き上げは低賃金労働者の雇用に負の影響を持つことが予想されるが、現実にそうならない理由として、①労働市場の競争状態——企業の買手独占力 (monopsony) の程度——によって雇用への影響が異なること、②社会保険料負担・教育訓練支出など雇用以外の労働費用削減、③労働コスト上昇の財・サービス価格への転嫁、企業収益の圧縮、生産性向上といった雇用以外のマージンでの調整が行わ

れていることなど、さまざまなメカニズムや企業の異質性の結果として、平均的に見ると雇用との関係が弱くなっていることが近年の研究を通じて明らかになってきた⁵⁾。

森川 (2022) はそれらの研究について鳥瞰しているが、そこでカバーしているのは2021年半ば頃までの論文なので、本節では改めて最近約3年間の研究を含めてサーベイする。最低賃金上昇の雇用への効果が希薄な理由のうち労働市場固有の要因としては、労働市場の買手独占が考えられる。企業が買手独占力を持つ労働市場において賃金が低いことを示す実証研究は近年増えているが (e.g., Benmelech, Bergman and Kim 2022 ; Yeh, Macaluso and Hershbein 2022 ; Bassanini, Batut and Caroli 2023 ; Izumi, Kodama and Kwon 2023 ; Martins and Melo 2024)⁶⁾、特に最低賃金との関係を分析した有力な研究として、米国を対象としたAzar et al. (2024) を挙げておきたい⁷⁾。その結果によれば、集中度が低い地域労働市場では最低賃金上昇によって雇用が減少しているのに対して、集中度が高い労働市場では逆に雇用が増加している。

本稿の主な関心事である企業側の対応としては、①賃金以外の労働コスト削減、②企業利益の圧縮、③財・サービス市場における労働コスト上昇の価格転嫁、④生産性向上によるコスト吸収が代表的なメカニズムである。賃金以外の労働コスト削減の方法としては、社会保険費用の削減 (e.g., Kim, Lee and Lee 2023 ; Dao 2024)、教育訓練費用の削減 (e.g., Hara 2017) などが指摘されている。

最低賃金上昇に対応して企業が利益を削減していることを示す研究は多い (e.g., Draca, Machin and Van Reenen 2011 ; Bell and Machin 2018 ; Alexandre et al. 2022 ; Coviello, Deserranno and Persico 2022)。森川 (2022) も、日本企業のデータ (経済産業省『企業活動基本調査』) を使用して固定効果推計及び操作変数推計を行い、最低賃金上昇が企業の利益率に対して明瞭な負の影響を持っていることを示している。

企業が財・サービス価格への転嫁によって最低賃金引き上げに対応していることを示した代表的な研究がHarasztsosi and Lindner (2019) で、ハ

ンガリーにおける大幅かつ持続的な最低賃金引き上げを対象とした企業レベルの分析により、国際競争に直面している貿易財産業は価格転嫁が難しいため雇用への影響が大きいものに対して、需要の価格弾力性が低い非貿易財産業では価格上昇を通じて消費者に転嫁される傾向が強いことを示している。その後、価格転嫁による対応を確認する研究はかなり多い (e.g., Leung 2021 ; Ashenfelter and Jurajda 2022 ; Renkin, Montialoux and Siegenthaler 2022 ; Calderón et al. 2023 ; Kunaschk 2024 ; Esposito, Leamer and Nickelsburg 2024)。これら最近の研究の多くは、小売業、飲食店、生活関連サービス業といった非貿易財産業を対象としており、Harasztosi and Lindner (2019) の結果と整合的である。

最低賃金上昇の影響を、企業や労働者が生産性を高めることで吸収する可能性もある。前出の Draca, Machin and Van Reenen (2011) は、最低賃金引き上げが経営の無駄を除去し効率化をもたらすという生産性効果は確認されないとしている。一方、やはり英国の最低賃金を対象とした Georgiadis (2013) は、在宅介護サービスへの影響を分析し、最低賃金上昇の影響は労働者をモニタリングする費用の低下で相殺されており、最低賃金が効率賃金として機能した (=労働者の生産性向上) と解釈している。Riley and Bondibene (2017) は、労働費用の上昇に対応して英国企業が労働生産性を高めたという結果を示している。

以上はいずれも英国を対象とした分析だが、中国を対象とした研究 (e.g., Mayneris, Poncet and Zhang 2018 ; Hau, Huang and Wang 2020) は、最低賃金引き上げが企業の生産性を高める効果を持ったことを示している。また、Baek, Lee and Park (2021) は、韓国における最低賃金導入 (1988年) を対象とした分析により、最低賃金導入によって新規事業所の労働生産性が上昇したという結果を報告している。一方、筆者が日本企業を対象に推計した結果によれば、最低賃金上昇の生産性への効果は存在しないか、あっても弱い負の影響だった (森川 2022)⁸⁾。

企業ではなく労働者レベルの生産性分析として、Coviello, Deserranno and Persico (2022), Ku

(2022), Ruffini (2022) といった例がある。Coviello, Deserranno and Persico (2022) は、米国大規模小売企業の労働者を対象とした分析で、最低賃金上昇後に生産性 (時間当たり売上高) が高まったことを示している。Ku (2022) は、米国の歩合制の農業労働者を対象とした分析により、生産性分布の下位の労働者の相対的な生産性が上昇したという結果を示している。Ruffini (2022) は、米国の介護労働者のサービスの質で評価した生産性が、最低賃金上昇によって高まったという結果を報告している。

以上をまとめると、コンセンサスに至るには距離があるものの、比較的多くの研究が最低賃金引き上げによって企業や労働者の生産性向上努力が促される可能性を示している。

最低賃金が生産性に及ぼす効果としては、個々の企業の生産性上昇 (「内部効果」) のほか、参入・退出や存続企業間での市場シェア再配分を通じた効果 (「新陳代謝効果」) もありうる。例えば、最低賃金引き上げに伴うコスト増加に対応できない非効率な企業が市場から退出し、その市場シェアを効率性の高い企業が獲得すれば、集計レベルの生産性は上昇する。こうした最低賃金引き上げが生産性ダイナミクスに及ぼす効果を扱った研究はかなりある。退出 (廃業) への効果については、確認されないとする研究 (e.g., Machin and Wilson 2004 ; Draca, Machin and Van Reenen 2011 ; Rohlin 2011 ; Forsythe 2023) と退出の増加をもたらしているという研究 (e.g., Aaronson et al. 2018 ; Alexandre et al. 2022 ; 深尾・金・権 2023 ; Ahn 2024) に分かっている。一方、参入を分析した研究は、ほぼ例外なく負の影響を確認している (e.g., Draca, Machin and Van Reenen 2011 ; Rohlin 2011 ; Kong, Qin and Xiang 2021 ; Li, Shi and Zhou 2023 ; Dharmasankar and Yoo 2023)⁹⁾。ただし、最低賃金による新陳代謝効果が全体としてどの程度の大きさなのかはまだよくわかっていない。

これらのほか、Dustmann et al. (2022) 及び Engbom and Moser (2022) は、生産性 (賃金) の低い企業・事業所から生産性 (賃金) の高い企業・事業所への労働者の再配分が起きていることを示しており、再配分効果の存在を支持するもの

と言える。日本企業を対象とした森川（2022）も、最低賃金引き上げが生産性の高い企業の付加価値シェアを高めることを通じて経済全体の生産性を高める効果があることを示唆する結果を示している。

以上の通り、企業は雇用以外のさまざまなマージンを通じて最低賃金上昇に対応していることが明らかになってきた。特に最近の研究は、サービス産業を中心に労働コスト上昇を価格転嫁しているケースが広範に存在することを示している。長期にわたりデフレが続き価格引き上げが困難だった日本でも、最近になってコスト上昇を価格転嫁する動きが拡がりつつあり、最低賃金上昇のコストを消費者が負担するケースが増えているかもしれない。

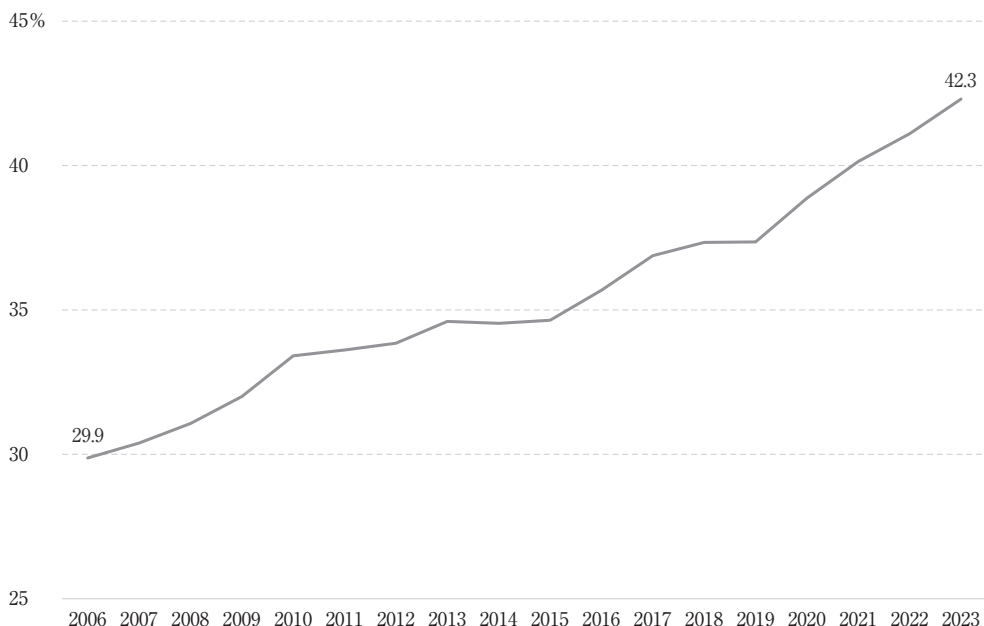
Ⅲ 企業サーベイに基づく観察

I で見た通り、日本の労働市場において賃金全般が停滞する中で最低賃金の引き上げが続けられてきた。この結果、最低賃金（全国加重平均）の一般労働者（短時間労働者を含まない）の時間当たり平均賃金に対する比率は、2006年には29.9%

だったが、2023年には42.3%に上昇している（図2参照）。都道府県別最低賃金の地域差は市場賃金に比べて小さく、東京をはじめとする大都市圏で相対的に低いのに対して、地方圏では相対的に高く「空間的均衡」からの乖離が大きい。このため、一般労働者の平均賃金に対する最低賃金の比率は、青森県49.4%、宮崎県48.3%、鳥取県48.2%などかなり高い県がある。日本の最低賃金は国際的に見て高くはないと言われてきたが、最低賃金の相対的な上昇によって特に地方圏で企業への影響が大きくなってきている可能性がある。

本節では、2021年度及び2023年度に日本企業に対して行った独自の調査に基づき、最低賃金上昇の経営への影響、それへの対応策についての観察事実を紹介する。具体的には筆者が調査票を作成し、経済産業研究所（RIETI）が株式会社東京商工リサーチに委託して行った「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」である。『企業活動基本調査』（経済産業省）の母集団約3万社から抽出した企業を調査対象としており、サンプルは常時従業員数50人以上、資本金3000万円以上の企業である。製造業、卸売業、小売業、情報通信業、サービス業の上場企業、非上場企業をカバー

図2 最低賃金（全国加重平均）対一般労働者平均賃金



注：(きまって支給する現金給与額+(年間賞与その他特別給与/12))÷(所定内実労働時間数+超過労働時間数)として計算。
出所：一般労働者の時間当たり平均賃金は『賃金構造基本調査』（厚生労働省）から作成。

している。

2021年度調査は2021年10～12月に実施したもので、1万5000社に調査票を送付し、3194社から回答を得た。2023年度調査は、2021年度の調査に回答した企業を対象としたフォローアップ調査で、2023年12月～2024年1月にかけて行った。2021年度の調査回答企業のうち存続が確認できた企業3073社を対象に調査票を送付し、1439社から回答を得た¹⁰⁾。調査対象の設計上、2回の調査ともに回答した企業（パネル・サンプル）に絞って比較することも可能である。また、産業、従業者数のほか、従業者の性別・学歴別の構成、正規労働者比率、労働組合の有無などを調査しており、必要に応じてこれら企業特性との関係を分析することができる。

最低賃金上昇の影響に関する質問は、「貴社にとって、最低賃金の引き上げは経営に影響がありますか」で、回答の選択肢は、「1. 大きな影響がある」「2. 多少影響がある」「3. 影響はない」である。最低賃金上昇への対応策についての質問は、1又は2を選択した企業が対象で、具体的な質問は、「最低賃金の影響を緩和するため、貴社はどのように対応していますか」である。回答の選択肢は、「1. 利益の圧縮」「2. 従業者数の削減」「3. 労働時間の削減」「4. 製品・サービスの価格引き上げ」「5. 設備投資による合理化」「6. 労働者への教育訓練」の6つで、該当するもの全てを選ぶ形式である。

最低賃金上昇の影響についての集計結果は図3の通りである。「大きな影響がある」という回答

が17.2%から25.1%に増加し、「影響はない」という回答が36.6%から27.3%に減少した。2023年度調査は2021年度調査に回答した企業を対象なので、両方の調査に回答したパネル・サンプルを対象に集計しても同様のパターンであり、サンプルの違いによるものではない¹¹⁾。2回の調査をプールし、産業、企業規模、従業者構成などの企業特性で最低賃金上昇の影響を説明する順序プロビット推計を行った結果が表1である。推計係数が正值の場合には影響が大きいことを意味する。予想される通りだが、女性労働者比率の高い企業は最低賃金引き上げの影響が大きく、正規労働者比率の高い企業、平均学歴の高い企業は最低賃金引き上げの影響が小さい。製造業と比べてサービス産業は、「大きな影響がある」と回答する傾向が低い。また、企業規模（対数従業者数）の係数は有意水準が低いものの正值なので、小規模な企業ほど最低賃金上昇の影響が大きいという関係は、少なくともこのサンプルでは観察されない。

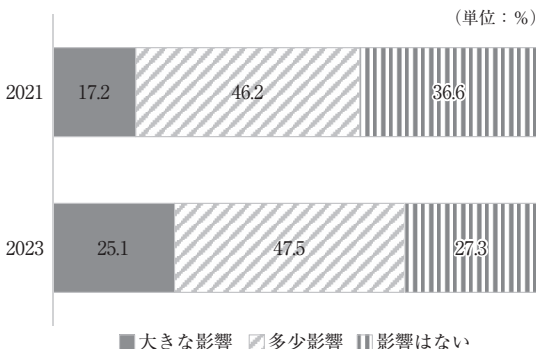
表1 企業特性と最低賃金上昇の影響

	係数	標準誤差
卸売業	-0.251	(0.053)***
小売業	-0.093	(0.070)
情報通信業	-0.339	(0.094)***
サービス業	-0.238	(0.065)***
その他産業	-0.998	(0.396)**
従業者数（対数）	0.038	(0.023)*
女性比率	1.434	(0.121)***
正規雇用比率	-0.856	(0.105)***
大卒以上比率	-0.545	(0.087)***
労働組合ダミー	0.041	(0.043)
2023年ダミー	0.298	(0.041)***
Nobs.	3,752	
Pseudo R ²	0.0888	

注：順序プロビット推計。カッコ内はロバスト標準誤差。

***: p<0.01, **: p<0.05, *: p<0.10。被説明変数は、「大きな影響がある」=3、「多少影響がある」=2、「影響はない」=1。産業の参照カテゴリーは製造業。

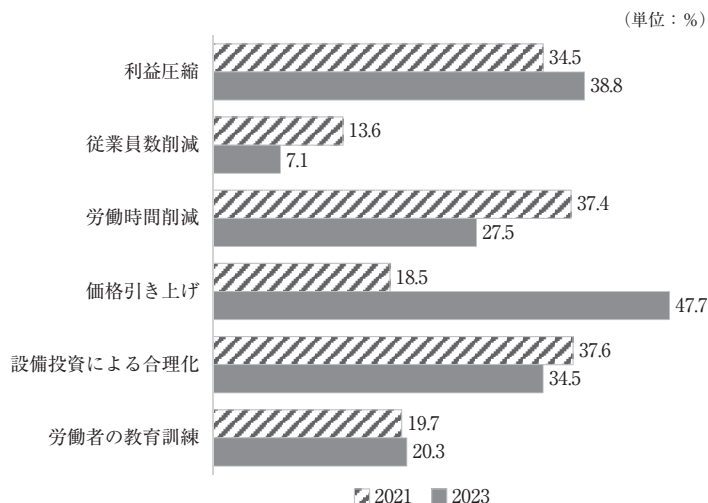
図3 最低賃金引き上げの経営への影響



注：この質問への回答企業数は、2021年度3084社、2023年度1364社。出所：「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」より作成。

次に、最低賃金上昇への対応策について集計した結果が図4である。この2年間での最も特徴的な変化は、「製品・サービスの価格引き上げ」という回答が2021年の18.5%から2023年には47.7%へと大幅に増加していることである¹²⁾。「利益の圧縮」という回答も34.5%から38.8%へと大きく増加している。これに対して、「従業者数

図4 最低賃金上昇の影響を緩和するための対応



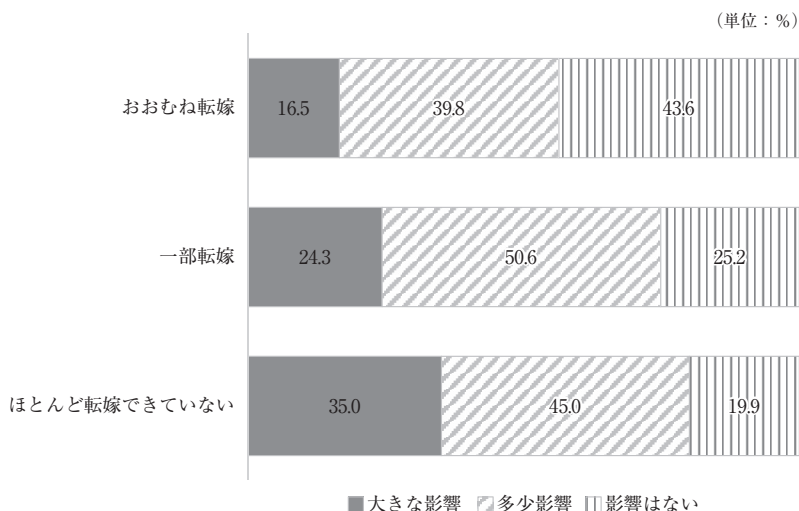
注：最低賃金の影響があると回答した企業を対象に、該当するもの全てを選択する形式で質問。回答企業数は2021年度1955社、2023年度991社。

出所：「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」より作成。

の削減」は13.6%から7.1%、「労働時間の削減」は37.4%から27.5%へと減少している。つまり、労働需給が逼迫する中、労働コスト自体を抑制する形での対応は難しくなっていることを示唆している。「設備投資による合理化」「労働者への教育訓練」は、いずれも生産性向上によって対応するタイプの選択肢である。約1/3の企業が前者、約2割の企業が後者の対応を採っており、2回の調査の間での変化は小さい。

2023年度調査では、価格転嫁の状況についても尋ねている。具体的な設問は、「人件費を含むコスト上昇の製品やサービス価格への転嫁の状況について伺います」で、回答の選択肢は、「1. おおむね価格転嫁できている」「2. 一部を価格転嫁できている」「3. ほとんど価格転嫁できていない」である。集計結果によると、「おおむね価格転嫁できている」17.4%、「一部を価格転嫁できている」59.3%、「ほとんど価格転嫁できていな

図5 価格転嫁と最低賃金の影響（クロス集計）



注：回答企業数は1350社。

出所：「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」（2023年度）より作成。

い」23.3%である。

この質問への回答を最低賃金上昇の影響への回答とクロス集計した結果が図5である。「おおむね価格転嫁できている」企業は、「ほとんど価格転嫁できていない」企業に比べて最低賃金上昇の影響がないという割合が大幅に多く、大きな影響があるという割合が少ない。最低賃金上昇の経営への影響（「大きな影響がある」=3, 「多少影響がある」=2, 「影響はない」=1）を被説明変数とし、産業、企業規模、女性労働者比率、非正規労働者比率をコントロールした上で、価格転嫁状況（ダミー）を説明変数とする順序プロビット推計を行うと、価格転嫁ができている企業の係数は1%水準で有意な負値だった（表2参照）。労働コスト上昇を製品・サービス価格に転嫁できるかどうか、最低賃金上昇の経営への影響を軽減する上で重要な要素になっていることが示唆される。

表2 価格転嫁状況と最低賃金の影響の推計

	係数	標準誤差
おおむね価格転嫁できている	-0.651	(0.108)***
一部を価格転嫁できている	-0.267	(0.080)***
Nobs.	1,289	
Pseudo R ²	0.0892	

注：順序プロビット推計。カッコ内はロバスト標準誤差。***: p<0.01。被説明変数は、「大きな影響がある」=3, 「多少影響がある」=2, 「影響はない」=1。価格転嫁状況の参照カテゴリーは、ほとんど価格転嫁できていない。産業、企業規模、女性労働者比率、非正規労働者比率をコントロール。

もちろんここでの結果はクロスセクションでの相関関係であって、価格転嫁を進めると最低賃金の影響を緩和することができるという因果関係を示すものではない。また、あくまでも企業の主観的な判断に基づく結果に過ぎない。しかし、前節で見たように最近の海外の研究は、最低賃金上昇の雇用への影響がない／小さいことに価格転嫁が関わっていることを示しており、ここでの結果はそれらと整合的である。

IV おわりに

本稿では、最低賃金上昇への企業の対応に関する内外の研究をサーベイするとともに、日本企業への独自の調査に基づく観察事実を紹介した。近

年の実証研究は、最低賃金の上昇に対して企業が①賃金以外の労働コスト削減、②企業利益の圧縮、③財・サービス市場における労働コスト上昇の価格転嫁、④生産性向上による吸収といったさまざまなマージンで対応していることを明らかにしている。最低賃金上昇の雇用への影響がないかあっても小さい理由としては、伝統的に指摘されてきた労働市場における企業の買手独占力の存在に加えて、これら企業側の対応も関わっている。特に、財・サービス価格の引き上げを通じて最低賃金上昇に伴う労働コスト上昇が消費者に転嫁されていることを示す研究が増えていることが注目される。

2000年代後半以降、市場賃金が低迷する中で最低賃金が継続的に引き上げられてきた結果、一般労働者の平均賃金との比較で見た相対的な最低賃金が大幅に上昇してきた。このこともあってか、最低賃金上昇の影響が大きいとする企業が最近増加している。日本は、長期にわたりデフレが続き、コスト上昇の価格転嫁が難しい状況が続いてきたが、この2年ほどCPIが上昇する中で価格転嫁が積極的に行われるようになってきている。足下では最低賃金上昇への対応策としても、製品・サービスの価格引き上げを挙げた企業が半数近くにのぼっている。そして価格転嫁状況と最低賃金の経営への影響の関連性も観察された。

政府は、今後も最低賃金の引き上げを続けていく方針であり、並行して最低賃金の地域差を縮小していく姿勢である。その企業への影響は物価上昇率を補正した実質最低賃金がどの程度のペースで引き上げられていくか、また、一般労働者の賃金と比較した相対最低賃金がどうなるかに依存するが、販売価格への転嫁、生産性上昇などによる対応可能性の程度によって影響の異質性が大きくなるだろう。特に、相対最低賃金が既にかなり高くなっている地方圏の企業に対して大きな影響を持つようになる可能性がある。

本稿で紹介した企業調査の結果は、クロスセクション・データに基づく定性的なものにとどまる。企業レベルの価格に関するデータの制約もあって、日本では最低賃金と価格転嫁の関係についてのフォーマルな実証研究は乏しいが、このメ

カニズムを定量的に明らかにすることは、今後の最低賃金政策だけでなく物価政策の観点からも重要な課題である。

付記 本稿のうち日本企業への調査に基づく部分は、科学研究費補助金(21H00720, 23K17548, 23K20606)の助成を受けて行った研究によるものである。

- 1) 最低賃金が生活保護水準を下回る逆転現象の解消などを目的として最低賃金法が改正されたのが2007年である(2008年施行)。
- 2) 2030年代半ばまでに1500円という目標は、「新しい資本主義実現会議」で岸田首相が表明した。
- 3) 一方、名目最低賃金の地域差を縮小していくという方針は、地域経済活性化の観点からは疑問の余地がある(森川 2022 参照)。
- 4) 森川(2022)の分析対象期間は2018年度までである。コロナ危機の時期を含む2021年度までデータを延伸して改めて推計したところ、やはり最低賃金上昇の企業収益に対する負の影響が確認された。
- 5) 最低賃金引き上げに対する企業の雇用以外のマージンでの調整に関する優れたサーベイ論文としてClemens(2021)を挙げておく。
- 6) 買手独占と賃金設定に関するサーベイ論文としてManning(2021)、Card(2022)、過去の研究のメタ分析としてSokolpva and Sorensen(2021)。
- 7) ただし、買手独占に対応するための政策手段としては、競争政策のほか労働組合や労働者代表制といった労働者の拮抗力を高める制度が重要で、賃金分布の下位にしか効果のない最低賃金は最適な政策ではないという指摘がある(Langella and Manning 2021)。
- 8) 2021年度まで分析対象期間を延長して推計しても最低賃金上昇が企業の生産性を高める効果は観察されなかった。
- 9) シアトルの最低賃金引き上げを対象としたDharmasankar and Yoo(2023)は、シアトルの飲食サービス業、小売業の事業所参入が減少する一方、周辺地域の参入が増加するスピルオーバー効果が存在し、地域全体としての参入へのネットでの効果はほぼゼロだとしている。
- 10) いずれも「経営者ご本人または経営者のご意見を代わって記載いただける部局の方」に回答を依頼している。
- 11) パネル・サンプルの場合、「大きな影響がある」という回答は2021年度15.9%から2023年度25.1%に増加しており、「影響はない」という回答は36.4%から27.3%に減少している。
- 12) パネル・サンプルに絞って見ても、「製品・サービスの価格引き上げ」という回答が19.3%から47.7%に増加している。

参考文献

深尾京司・金榮慤・権赫旭(2023)「最低賃金が企業ダイナミクスに与える影響分析」RIETI Discussion Paper, 23-J-038.
森川正之(2022)「最低賃金と生産性——日本企業のパネルデータによる分析」『経済研究』第73巻第1号, pp. 29-48.
Aaronson, Daniel, Eric Baird French, Isaac Sorkin and Ted To(2018) “Industry Dynamics and the Minimum Wage: A Putty-Clay Approach,” *International Economic Review*, Vol. 59, No.1, pp. 51-84.
Ahn, Taehyun (2024) “Minimum Wage and Self-Employed Business Owners: Evidence from South Korea,” *Labour Economics*, Vol. 88, 102539.

Alexandre, F., P. Bação, J. Cerejeira, H. Costa and M. Portela (2022) “Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust,” *Labour Economics*, Vol. 74, 102088.
Ashenfelter, Orley and Štěpán Jurajda (2022) “Wages, Minimum Wages, and Price Pass-through: The Case of McDonald’s Restaurants,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, No. S1, S179-S201.
Azar, José, Emilliano Huet-Vaughn, Ioana Marinescu, Bledi Taska, and Till Von Wachter (2024) “Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration,” *Review of Economic Studies*, Vol. 91, No. 4, pp. 1843-1883.
Baek, Jisun, Changkeun Lee and WooRam Park (2021) “The Impact of the Minimum Wage on the Characteristics of New Establishments: Evidence from South Korea,” *Labour Economics*, Vol. 72, 102059.
Bassanini, Andrea, Cyprien Batut and Eve Caroli (2023) “Labor Market Concentration and Wages: Incumbents versus New Hires,” *Labour Economics*, Vol. 81, 102338.
Bell, Brian and Stephen Machin (2018) “Minimum Wages and Firm Value,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 36, No. 1, pp. 159-195.
Benmelech, Efraim, Nittai K. Bergman and Hyunseob Kim (2022) “Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?” *Journal of Human Resources*, Vol. 57, pp. S200-S250.
Calderón, Mariana, Josué Cortés, Jorge Pérez Pérez and Alejandrina Salcedo (2023) “Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices: Evidence from Mexico,” *Labour Economics*, Vol. 80, 102294.
Card, David (2022) “Who Set Your Wage?” *American Economic Review*, Vol. 112, No. 4, pp. 1075-1090.
Clemens, Jeffrey (2021) “How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35, No. 1, pp. 51-72.
Coviello, Decio, Erika Deserranno, and Nicola Persico (2022) “Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer,” *Journal of Political Economy*, Vol. 130, No. 9, pp. 2315-2360.
Dao, Ngoc (2024) “Federal Minimum Wage Expansion to Homecare Workers: Employment and Income Effects,” *Labour Economics*, Vol. 87, 102511.
Dharmasankar, Sharada and Hoyoung Yoo (2023) “Assessing the Main and Spillover Effects of Seattle’s Minimum Wage on Establishment Decisions,” *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 99, 103865.
Draca, Mirko, Stephen Machin and John Van Reenen (2011) “Minimum Wages and Firm Profitability,” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 129-151.
Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer and Philipp vom Berge (2022) “Reallocation Effects of the Minimum Wage,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 137, No. 1, pp. 267-328.
Engbom, Niklas and Christian Moser (2022) “Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil,” *American Economic Review*, Vol. 112, No. 12, pp. 3803-3847.
Esposito, Christopher, Edward Leamer and Jerry Nickelsburg (2024) “Who Paid Los Angeles’ Minimum Wage? A Side-by-Side Minimum Wage Experiment in Los Angeles County.”

- Journal of Human Resources*, forthcoming.
- Forsythe, Eliza (2023) "The Effect of Minimum Wage Policies on the Wage and Occupational Structure of Establishments," *Journal of Labor Economics*, Vol. 41, No. S1, S291-S324.
- Georgiadis, Andreas (2013) "Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 75, No. 6, pp. 962-979.
- Hara, Hiromi (2017) "Minimum Wage Effects on Firm-Provided and Worker-Initiated Training," *Labour Economics*, Vol. 47, pp. 149-162.
- Harasztosi, Peter and Attila Lindner (2019) "Who Pays for the Minimum Wage?" *American Economic Review*, Vol. 109, No. 8, pp. 2693-2727.
- Hau, Harald, Yi Huang and Gewei Wang (2020) "Firm Response to Competitive Shocks: Evidence from China's Minimum Wage Policy," *Review of Economic Studies*, Vol. 87, No. 6, pp. 2639-2671.
- Izumi, Atsuko, Naomi Kodama and Hyeog Ug Kwon (2023) "Labor Market Concentration and Heterogeneous Effects on Wages: Evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 67, 101242.
- Kim, Ji Hwan, Jungmin Lee and Kyungho Lee (2023) "Minimum Wage, Social Insurance Mandate, and Working Hours," *Journal of Public Economics*, Vol. 225, 104951.
- Kong, Dongmin, Ni Qin and Junyi Xiang (2021) "Minimum Wage and Entrepreneurship: Evidence from China," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 189, pp. 320-336.
- Ku, Hyejin (2022) "Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers," *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, No. 2, pp. 325-359.
- Kunaschk, Max (2024) "The Effects of Minimum Wages on Employment and Prices: Evidence from the Hairdressing Sector," *Labour Economics*, Vol. 88, 102540.
- Langella, Monica and Alan Manning (2021) "The Measure of Monopsony," *Journal of the European Economic Association*, Vol. 19, No. 6, pp. 2929-2957.
- Leung, Justin H. (2021) "Minimum Wage and Real Wage Inequality: Evidence from Pass-Through to Retail Prices," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 103, No. 4, pp. 754-769.
- Li, Xiaoying, Dongbo Shi and Sifan Zhou (2023) "The Minimum Wage and the Locations of New Business Entries in China: Estimates Based on a Refined Border Approach," *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 99, 103876.
- Machin, Stephen and Joan Wilson (2004) "Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK," *Economic Journal*, Vol. 114, No. 494, pp. C102-C109.
- Manning, Alan (2021) "Monopsony in Labor Markets: A Review," *ILR Review*, Vol. 74, No. 1, pp. 3-26.
- Martins, Pedro S. and António Melo (2024) "Making Their Own Weather? Estimating Employer Labour-Market Power and Its Wage Effects," *Journal of Urban Economics*, Vol. 139, 103614.
- Mayneris, Florian, Sandra Poncet and Tao Zhang (2018) "Improving or Disappearing: Firm-Level Adjustments to Minimum Wages in China," *Journal of Development Economics*, Vol. 135, pp. 20-42.
- Renkin, Tobias, Claire Montialoux and Michael Siegenthaler (2022) "The Pass-Through of Minimum Wages into US Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 104, No. 5, pp. 890-908.
- Riley, Rebecca and Chiara Rosazza Bondibene (2017) "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity," *Labour Economics*, Vol. 44, pp. 27-50.
- Rohlin, Shawn M. (2011) "State Minimum Wages and Business Location: Evidence from a Refined Border Approach," *Journal of Urban Economics*, Vol. 69, No. 1, pp. 103-117.
- Ruffini, Krista (2022) "Worker Earnings, Service Quality, and Firm Profitability: Evidence from Nursing Homes and Minimum Wage Reforms," *Review of Economics and Statistics*, forthcoming.
- Sokolpva, Anna and Todd Sorensen (2021) "Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis," *ILR Review*, Vol. 74, No. 1, pp. 27-55.
- Yeh, Chen, Claudia Macaluso and Brad Hershbein (2022) "Monopsony in the US Labor Market," *American Economic Review*, Vol. 112, No. 7, pp. 2099-2138.

もりかわ・まさゆき 一橋大学経済研究所特任教授、経済産業研究所 (RIETI) 特別上席研究員、機械振興協会経済研究所所長。近著に『コロナ危機後の日本経済と政策課題』(編著、東京大学出版会、2024年)。経済政策、生産性、産業構造専攻。