

最低賃金引き上げに伴う副作用の点検

～ 雇用への影響は限られるとみられるも、企業業績への影響が懸念 ～

- (1) 厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2016年度の最低賃金を全国平均で3%相当の時給24円引き上げ、822円とする目安を決定。24円の上げ幅は、目安が時給で示されるようになった2002年度以降で最大。さらに、政府はニッポン一億総活躍プランで、最低賃金の年率3%上昇、平均1,000円を目指す方針。最低賃金引き上げは、低所得者の賃金の底上げを通じて所得格差の是正や消費の活性化が期待。もっとも、人件費増加に伴う副作用も指摘されており、以下ではその影響と求められる対応策を考察。
- (2) 第1の懸念は、労働コストの増加を受けて企業が雇用を減らし、失業が増加する可能性。もっとも、近年は最低賃金が継続的に上昇するなかでも、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少による人手不足の高まりで、失業率は逆に低下(図表1)。今後もこうした流れは変わらず、労働需給は逼迫した状況が続くとみられ、雇用への悪影響は限定的となる見込み。一部企業で雇用を削減した場合の対策としては、生産性や賃金の高い企業へ労働シフトが円滑に進むよう、転職支援などの取組が重要に。
- (3) 第2の懸念は、人件費増加が企業業績を圧迫する恐れ。今後、一般労働者の賃上げを上回る年率3%のペースで最低賃金の引き上げが進めば、賃上げ対象者が増加し、人件費に増加圧力。その影響は、規模別では、賃金水準が低く労働分配率の高い中小企業や、業種別では、製造業、卸売・小売業、サービス業などで大きくなる可能性(図表2)。企業業績はアベノミクス始動後の景気回復でマクロ全体では改善したものの、規模の小さい企業を中心に依然赤字で賃上げ余力が乏しい企業が多数(図表3)。こうしたなか、足許では、消費者・企業ともに物価見通しが下がっており、人件費増加を価格転嫁で吸収することは困難な状況(図表4)。影響を最小限にとどめるためにも、下請法関連のガイドライン拡充など価格転嫁支援をはじめとしたサポートが不可欠。一方、企業においては省力化設備の導入や働き方改革などによる生産性の向上が急務。

