

Research Focus

2024年10月9日

No.2024-037

最低賃金引き上げ、格差縮小と労働供給増に期待

— 中小零細企業の生産性向上策と再編策をセットで —

調査部 研究員 藤本一輝

調査部 主席研究員 西岡慎一

《要 点》

- ◆ 最低賃金が上昇している。2024年10月から最低賃金（時給）が全国平均で51円引き上げられ、1,055円となった。全国平均の引き上げ幅は過去最大であり、そのうち27県では国が提示した目安を大きく上回った。
- ◆ さらに、石破新首相は「2020年代中に最低賃金を1,500円に引き上げる」考えを明らかにし、2030年代半ばとしていた従来の政府目標を大幅に前倒しした。これが達成されれば、わが国の非正規雇用者の所得が大幅に上昇し、所得格差の縮小につながる可能性がある。わが国のカイツ指標（平均賃金に対する最低賃金の比率）は主要国のなかで上位に浮上するなど、国際的にみたわが国最低賃金の割安感も解消に向かう公算が大きい。最低賃金の大幅上昇で「年収の壁」による就業調整の動きが縮小し、非正規労働者の労働時間が増加する効果も見込まれる。
- ◆ 一方、賃上げ余力が小さい企業にとってみれば、最低賃金の上昇はすでに重い人件費負担のさらなる増加につながる。なかでも中小零細企業でその影響は大きく、最低賃金が1,500円まで引き上げられた場合、中小企業（資本金1千万～1億円）の経常利益は41%、零細企業（同1千万円未満）は50%下押しされる計算になり、6%の下押し影響にとどまる大企業（同10億円以上）を大きく上回る。
- ◆ そのため、最低賃金の大幅な引き上げを実行するためには、中小零細企業を対象に生産性向上や整理・再編に向けた施策をセットで実行する必要がある。これには、中小零細企業の価格転嫁や設備投資を後押しする政策を拡充するほか、M&Aを促進する環境整備などが挙げられる。また、従業員の配偶者を優遇する企業内制度の見直しなど、労働参加意欲を阻害しない仕組み作りを進めることも重要である。

本件に関するご照会は、調査部・研究員・藤本一輝宛にお願いいたします。

Tel : 080-7048-9121

Mail : fujimoto.kazukier@jri.co.jp

「[経済・政策情報メールマガジン](#)」、「[X \(旧 Twitter\)](#)」、「[YouTube](#)」でも情報を発信しています。

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. 最低賃金の引き上げ幅は過去最大

最低賃金が上昇している。2024年10月から最低賃金（時給）が全国平均で1,055円と、51円引き上げられた。引き上げ幅は過去最大である（図表1）。

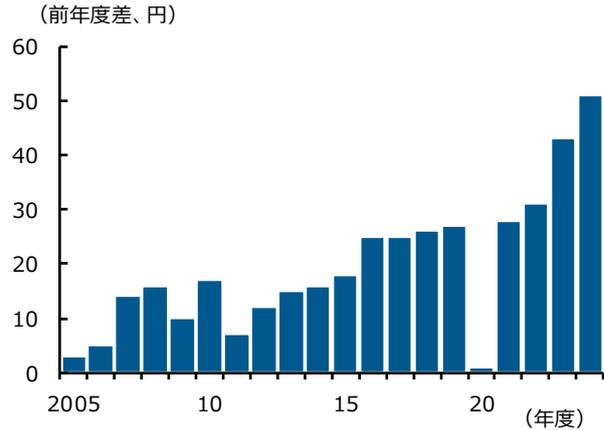
最低賃金は、地方でも大きく引き上げられている。国の中央最低賃金審議会は、2024年7月下旬に、今年度の最低賃金（時給）の引き上げ幅を50円とする目安を提示した。国の目安は、各都道府県の地方最低賃金審議会に提示され、地域別最低賃金を決定する際の参考となる。地方最低賃金審議会が決定した最低賃金の引き上げ幅は51円と国の目安を上回り、なかでも徳島県で84円、岩手県と愛媛県で59円引き上げられるなど、27県で引き上げ幅が目安を上回った（図表2）。

最低賃金が積極的に引き上げられている背景には、人手不足が深刻化していることや企業収益が総じて好調であること、生計費の増加が配慮されていることが挙げられる。消費者物価は上昇しており、なかでも、食料や家賃、光熱費、保健医療サービスといった生活必需品の価格が大きく上昇している。生活必需品の消費割合が大きい低所得者ほど物価高で厳しい生活を余儀なくされていることから、今回の最低賃金の大幅な引き上げは、労働者の生活を安定させることが期待される。

2. 1,500円引き上げ前倒し実施へ

今後、最低賃金の引き上げ幅は一段と大きくなる可能性がある。石破新首相は「最低賃金を2020年代中に全国平均1,500円に引き上げる」考えを明らかにした。これは2030年代半ばとしていた従来の政府目標を大幅に前倒しするかたちとなる。仮に2029年までに最低賃金が1,500円に引き上げられる場合、年間の引き上げ率は7.3%にのぼり、この10年間の平均引き上げ率（3.1%）の2倍を超えるハイペースとなる（図表3）。また、この引き上げ率は、2024年8月の現金給与総額の伸び（前年比3.0%）も大きく上回っており、経済全体の賃金の動きにも大きな影響を及ぼす可能性がある。

（図表1）最低賃金の前年度差（全国平均）



（資料）厚生労働省

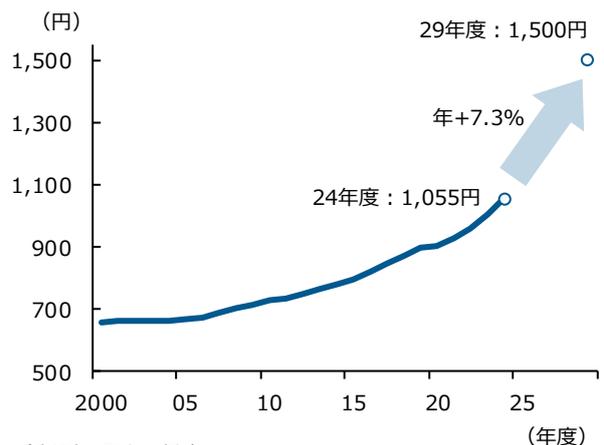
（図表2）最低賃金を目安より引き上げた県

県	引き上げ額	改訂前	改訂後
徳島県	84	896	980
岩手県	59	893	952
愛媛県	59	897	956
島根県	58	904	962
鳥取県	57	900	957
佐賀県	56	900	956
鹿児島県	56	897	953
沖縄県	56	896	952

（資料）厚生労働省

（注）目安（50円）より6円以上引き上げた県。2024年度。

（図表3）最低賃金（全国平均）



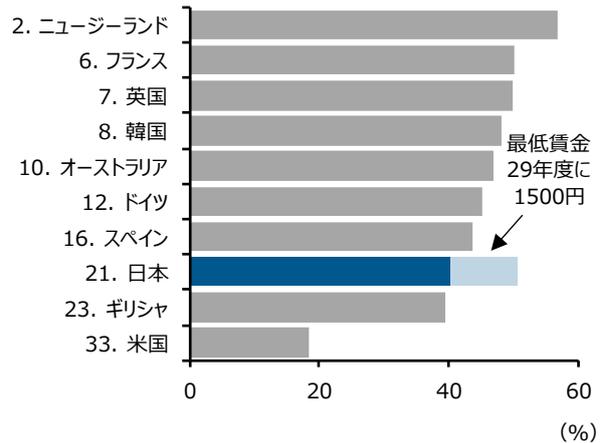
（資料）厚生労働省

最低賃金の大幅な引き上げが実現すれば、非正規雇用者の所得は大きく増加し、所得格差の縮小につながると思われる。わが国の最低賃金は諸外国と比べて低いとされており、OECDが算出している「カイツ指標」によると、わが国の最低賃金は平均的な賃金の40.3%（2023年）と、加盟33カ国中21位という下位に位置している（図表4）。もっとも、2029年までに最低賃金が1,500円に引き上げられ、その間の平均賃金が年間3%上昇にとどまると仮定すると、最低賃金は平均賃金の50.7%と大きく上昇する。他国を一定とすれば、OECDのランキングはフランスを抜いて6位に浮上する計算となる。この試算は平均賃金の動きによっても変化するほか、山田 [2024] が指摘するとおり、わが国のカイツ指標には下方バイアスが生じている可能性があり、その国際比較には注意が必要であるが、政府目標の実現でわが国で課題とされる非正規雇用の処遇が大きく改善されることは間違いない。

最低賃金の引き上げは、労働供給を拡大させる効果も期待できる。とくに、わが国では「年収の壁」が労働供給を制約する大きな要因となっており、大幅な賃上げがその制約の解消につながりうる。「年収の壁」には複数の種類があり、たとえば106万円の壁では、一定の条件を満たした労働者の年収が106万円に達すると社会保険料負担が発生し、手取り収入が一気に落ちる「働き損」が生じる（図表5）。このため、賃金が上昇すると労働時間を短縮して年収を106万円未満に抑える誘因が生じる。総務省「就業構造基本調査」によると、「年収の壁」を理由に就業調整を実施する非正規雇用者は2022年に550万人、非正規雇用者全体の23%に達している。西岡・北辻 [2023] は「年収の壁」による就業調整でわが国の総労働時間が▲1.4%押し下げられていると試算している。

このような就業調整は賃金が小幅に上がる際に生じやすいが、「働き損」をカバーするほどに賃金が大きく上昇する場合、労働者は労働時間を

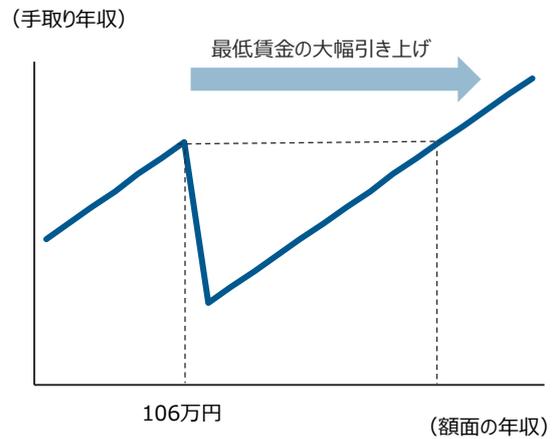
（図表4）カイツ指標（2023年）



（資料）OECDを基に日本総研作成

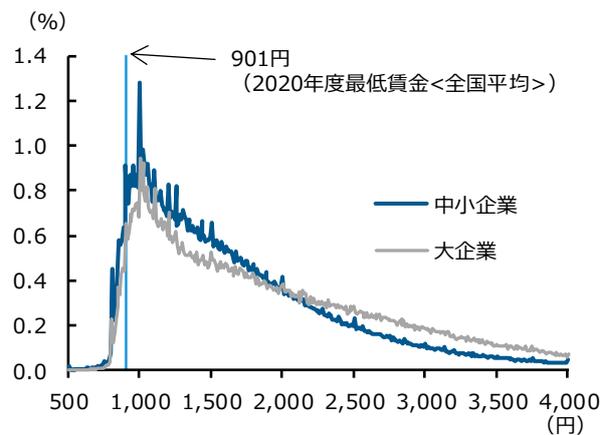
（注）国名の横の番号はOECD33カ国中の順位。カイツ指標は、平均賃金に対する最低賃金の比率。試算は2029年度までに平均賃金が年3%で伸び、最低賃金が1,500円に達すると想定。

（図表5）「年収の壁」の概念図



（資料）日本総研作成

（図表6）時給の分布（2021年）



（資料）中小企業庁を基に日本総研作成

（注）時給は時間当たり所定内給与。対象は、2021年6月の常用労働者の給与。縦軸は、規模別の4,000円未満の労働者に占める各給与帯労働者の割合。

短縮することなく、壁の先にある落ち込みを超えて手取り収入を増加させやすくなる。わが国では人手不足が深刻化していることから、「年収の壁」というハードルを相対的に低くする大幅な賃上げは非正規労働者の労働時間を増やし、人手不足の緩和につながる可能性がある。厚生労働省[2023]は、最低賃金と年収や労働時間の関係进行分析した結果、最低賃金が上昇すると「年収の壁」を超えて働くパートタイム労働者が増加すると指摘している。

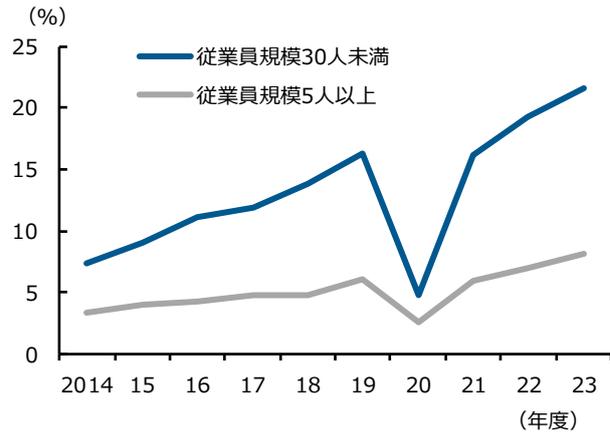
3. 最低賃金引き上げで中小企業の負担増

最低賃金の引き上げは、格差縮小や労働供給増につながる一方、中小企業を中心に人件費負担を増大させる可能性がある。中小企業庁「小規模企業白書(2023年版)」によると、時給2,000円を下回る労働者の割合は大企業よりも中小企業で大きい(図表6)。さらに、厚生労働省「賃金構造基本調査」や「最低賃金に関する基礎調査」によると、引き上げ後の最低賃金の水準を下回る労働者の割合(影響率)は、規模30人未満の中小企業で21.6%と大企業を含む規模5人以上の企業の8.1%を大きく上回る(図表7)。

仮に、最低賃金が1,500円に引き上げられた場合、人件費の増加率は中小企業で10.7%にのぼり、大企業の7.7%を上回る計算になる。これは、図表6の時給の分布を基に算出しており、時給1,500円を上回る労働者の賃金は不変と仮定している。実際には、1,500円を上回る労働者の賃金も上昇するとみられ、人件費の増加率はここでの試算を超える可能性がある。

上記の人件費の増加は、中小企業の経常利益を▲41%、零細企業の経常利益を▲50%押し下げるインパクトを持ち、大企業への下押し影響▲6%を大きく上回る計算になる(図表8)。この試算は人件費以外の財務項目を不変と仮定しており、実際には売り上げの増加やコストの削減などで、賃上げによる減益圧力は吸収されると考えられるが、仮に、そうした変化がない場合、最低賃金の引き上げは中小零細企業の収益を大きく圧迫す

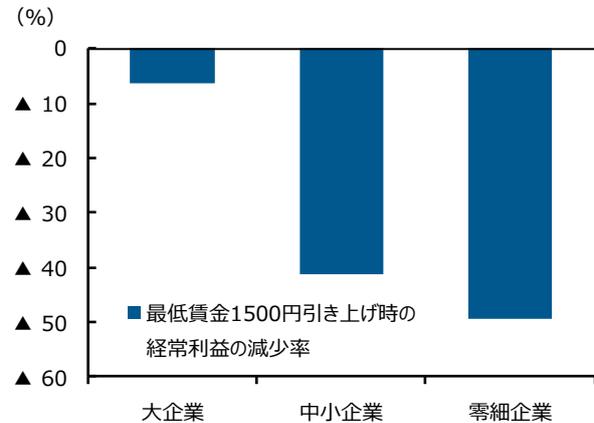
(図表7) 最低賃金引き上げによる影響率



(資料) 厚生労働省を基に日本総研作成

(注) 影響率は、最低賃金を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。

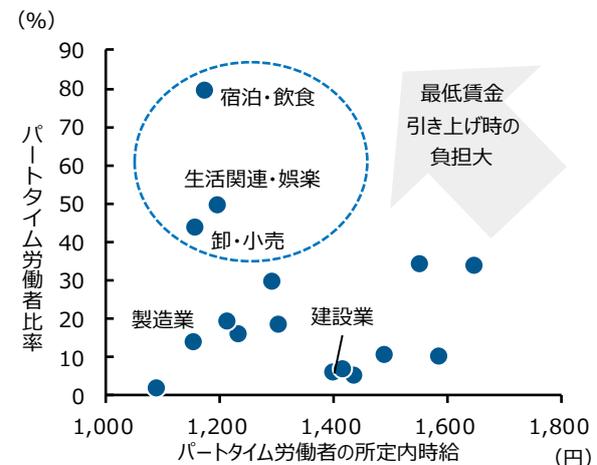
(図表8) 最低賃金引き上げによる経常利益の減少率



(資料) 厚生労働省、財務省を基に日本総研作成

(注) 最低賃金上昇による人件費増加幅は図表6を基に計算。人件費以外は一定と仮定。2023年度の経常利益、人件費を基に試算。大企業は資本金10億円以上、中小企業は同1千万~1億円、零細企業は同1千万円未満。

(図表9) パート労働者の比率と時給 (2023年)



(資料) 厚生労働省を基に日本総研作成

る。こうした収益への影響は、中小零細企業のなかでも、パート労働者が多く従事し、かつ時給が相対的に低い、宿泊・飲食、生活関連・娯楽、卸小売業といった業種で大きいとみられる（図表9）。

近年の賃上げ局面では、中小・零細企業の生産性は伸び悩んでおり、賃上げ余力は大きくない。財務省「法人企業統計年報」によると、労働生産性（人員あたりの名目付加価値額）は2019年度から2023年度にかけて中小企業、零細企業ともに年率1%台にとどまっており、5%近くに達する大企業を大きく下回っている（図表10）。この結果、零細企業の賃金の伸びは小幅にとどまっている。中小企業の賃金上昇率は比較的高いが、その分、収益の下押し圧力を強く受けており、今後も同様の賃上げを続けられるかどうかは不透明である。

4. 持続的な賃上げに向けた取り組み

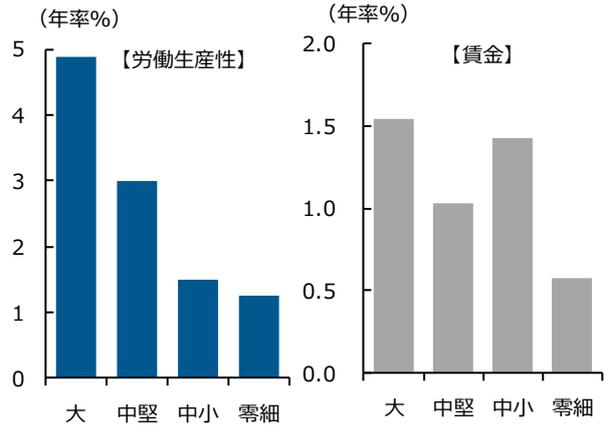
以上を踏まえると、石破新首相が提唱する最低賃金の大幅な上昇を実現するためには、以下の取り組みとセットで実施することが求められる。

（1）中小零細企業の生産性向上・円滑な再編

賃金上昇による企業負担の増加に備えて、①中小零細企業の収益力向上と、②企業再編の円滑化が重要となる。

第1に、価格転嫁や設備投資への取り組みを進めることで生産性を向上させることが重要である。中小零細企業の多くは価格交渉力が弱く、コストの増加を十分に価格転嫁できていない。中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年3月）フォローアップ調査」によると、中小の受注企業のうちコスト増加分を全く転嫁できなかった企業は2割前後に達しており、昨年9月時点からほぼ変化していない（図表11）。発注企業との価格交渉を希望したが行われなかった企業の割合も10.3%にのぼり、価格交渉の機会を十分に確保できていない企業も多い。中小企業庁は「労務費の適切な

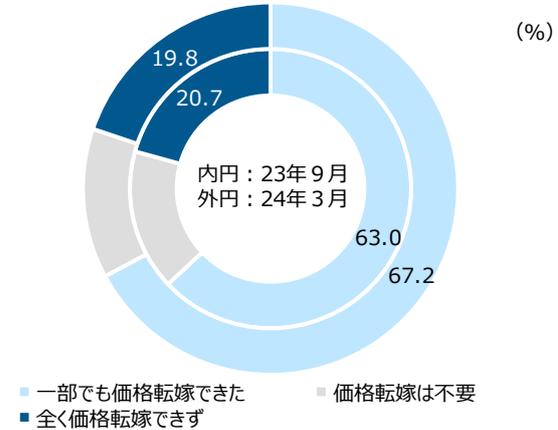
（図表10）賃金と生産性の伸び（2019→23年度）



（資料）財務省を基に日本総研作成

（注）大企業は資本金10億円以上、中堅・中小企業は同1千万円～10億円未満、零細企業は同1千万円未満。賃金は人員あたりの人件費。労働生産性は人員あたりの（名目）付加価値額。賃金は人員あたりの人件費。

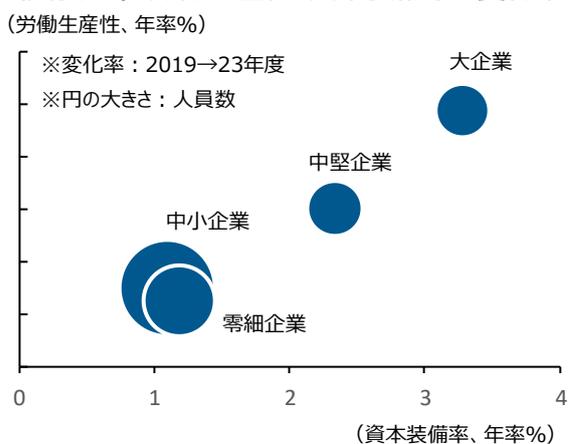
（図表11）直近6か月に価格転嫁した企業割合



（資料）中小企業庁

（注）「一部でも価格転嫁できた」はコスト上昇の1割以上転嫁、「全く価格転嫁できず」はゼロかマイナス。

（図表12）労働生産性・資本装備率の変化率



（資料）財務省を基に日本総研作成

（注）大企業は資本金10億円以上、中堅・中小企業は同1千万円～10億円未満、零細企業は同1千万円未満。賃金は人員あたりの人件費。労働生産性は人員あたりの（名目）付加価値額。資本装備率は人員あたりの有形・無形固定資産額。

「転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定し、価格協議の場を定期的に設けることなどを推奨している。今後もこうした取り組みを徹底するほか、消費者にも情報提供などを通じて値上げに対する理解を求めるといった取り組みが重要である。

生産性改善に向けた投資も必要である。中小零細企業は大企業よりも労働集約的な事業構造を有する傾向があり、省力化投資や人的資本投資といった、限られた労働力を効率よく活用する投資が求められる。もっとも、中小零細企業では投資

意欲が弱く、生産性の改善につながっていないのが実情である。財務省「法人企業統計年報」によると、大企業や中堅企業と異なり、中小零細企業では資本装備率（人員あたりの固定資産）が年率1%程度の伸びにとどまっており、労働生産性の伸びを抑えている（図表12）。政府は中小企業投資促進税制や人材開発支援助成金といった既存の投資支援制度の一層の周知・充実を図るとともに、企業は政府の支援を活用しながら投資を行い、生産性を引き上げる必要がある。

第2に、円滑な企業再編である。人件費の上昇や人手不足の深刻化で中小零細企業では倒産が増加しつつある。東京商工リサーチによると、人手不足による倒産が近年増加しており、なかでも人件費高騰を理由とした倒産件数が2024年4～9月の合計で56件と、前年から2倍近く増加している（図表13）。

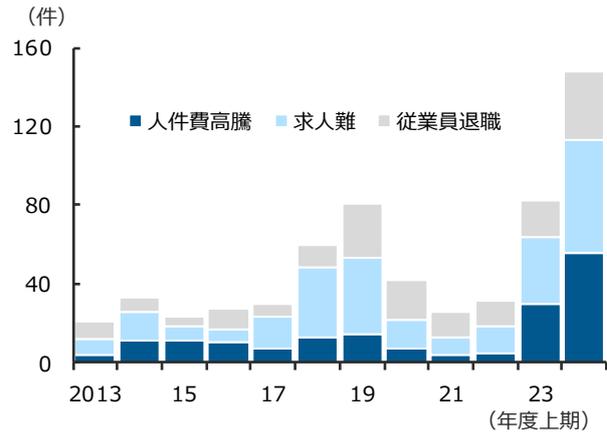
こうした動きは、わが国経済が「失われた30年」から脱しつつあるもとの、企業が経済環境の変化のなかで選別されるプロセスという面もあり、過度に問題視しない政策姿勢も必要である。政府は、2023年5月に成長分野への労働移動の円滑化などを柱とする「三位一体の労働市場改革の指針」を発表しているが、衰退する産業を無理に延命させるのではなく、成長する産業に労働者が円滑に移動することを支援していく必要がある。金融庁も、金融機関向けの監督指針を改正し、中小企業支援の軸足を資金繰りから経営改善支援や事業再生支援に移す方向にある。金融機関には、経営不振企業の早期の事業再生や廃業からの再挑戦へ支援をしていくことが求められる。

また、事業承継だけでなく経営再建を図る手段として中小企業のM&Aを活発化させることも期待される。星[2022]の推計によれば、事業再生や事業改革を目的とした売却の対象となりうる企業数は27万社にのぼる。もっとも、星[2022]は売却に対する心理的な抵抗感が強く、売却に踏み切れない中小企業が多いとしており、M&Aが経営課題のソリューションとして有用であるとの認識を定着させる必要がある。

（2）就業調整の解消

最低賃金の大幅上昇には、「年収の壁」による就業調整を縮小させる効果が見込めるが、就業調整を引き起こす要因は「働き損」の問題だけではない。①税制における配偶者控除の適用、②配偶者の勤め先における健康保険の加入、③配偶者の勤め先からの手当てといった要因も大きい（図表14）。こうした労働者は、最低賃金が上昇しても就業調整を行うインセンティブが残る可能性があることから、税制の変更や企業が独自に設けている制度の修正も重要になる。厚生労働省はすでに企業に

（図表13）「人手不足」関連倒産（4～9月）

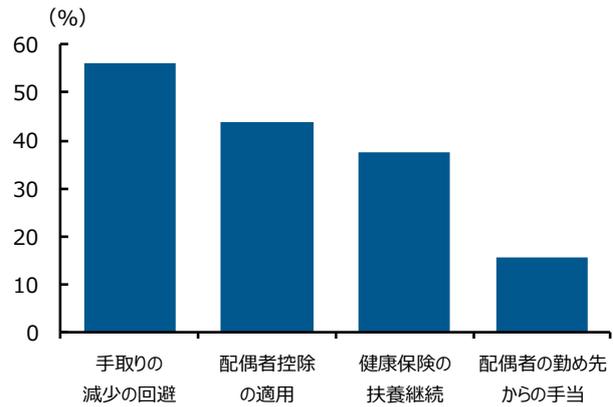


（資料）東京商工リサーチ

対して配偶者手当の見直しを求めており、今後もこうした取り組みを徹底していくことが必要である。

また、就業調整の理由として労働者の誤解も挙げられる。近藤・深井[2023]は個人住民税の課税記録データを分析した結果、配偶者特別控除の導入などにより「103万円の壁」がほぼ解消されたにもかかわらず、依然として「103万円」が就業調整の目安となり続けていることを明らかにしている。この要因として、企業による配偶者手当の基準が103万円に設定されているほか、労働者の情報不足などにより「103万円の壁」が参照点として残っている可能性も指摘されている¹。制度変更の周知によりこうした誤解を解消することも求められる。

(図表14) 就業調整を実施した理由



(資料) 労働政策研究・研修機構

(注) 複数回答。対象者は、2022年10月～の厚生年金・健康保険の適用拡大となった短時間労働者のうち、就業調整を実施した労働者。

以上

参考文献

- 厚生労働省 [2023]、「令和5年版 労働経済の分析 ―持続的な賃上げに向けて―」、2023年9月。
- 近藤絢子・深井大洋 [2023]、「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」、経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series、23-J-049、2023年11月。
- 西岡慎一・北辻宗幹 [2023]、「賃上げ定着で5年後の労働供給2%減も」、日本総合研究所、リサーチフォーカス、No. 2024-008、2024年6月5日。
- 星貴子 [2022]、「中小企業によるM&Aの現状と課題―その定着に関する考察」、日本総合研究所、JRIレビュー、Vol. 4, No. 99、2022年4月13日。
- 森知晴 [2023]、「課税・給付と行動経済学」、財務省財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』151号、pp. 83-106、2023年2月。
- 山田久 [2024]、「新たなフェーズに入る最低賃金の引き上げ ～全国平均1500円をどう目指すか～」、日本総合研究所、ビューポイント、No. 2024-008、2024年6月5日。

¹ 森 [2023] は、行動経済学の知見から研究のサーベイを行うことで、世間に広まった閾値（「103万円の壁」）が参照として機能し、その閾値を超えたときに労働者が不効用を感じている可能性を指摘している。