

2021年6月28日
No.2021-005

最低賃金引き上げの地域経済・雇用への影響分析

～2021年度地域別最低賃金改定への提案～

副理事長/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 6月18日に閣議決定された「骨太の方針2021」では、地方活性化に向けた重要施策の一つに最低賃金の引き上げが位置づけられた。都道府県別にみた最低賃金変動率と労働生産性変化率の間に表面的な相関はみられないものの、地域別の産業構造特性の影響を除いてみると、最低賃金の引き上げは生産性向上に一定程度プラスに影響してきた可能性が示唆される。
- ◆ 最低賃金の引き上げが労働生産性の向上に作用したとしても、雇用量を減らす形であれば望ましいとは言えない。そこで、雇用への影響について分析すると、2019年までの景気拡大局面では人手不足感の強い状況下、最低賃金の引き上げは主にパートの労働供給量を増やす方向に作用した可能性が示唆される。一方、コロナ禍で景気が悪化した2020年には、最低賃金は据え置かれたものの売上減で人件費負担増となり、雇用量を減らす方向に作用した。ただし、特筆されるのは、人手不足にある都道府県のみ分析では、最低賃金の雇用へのマイナス影響は確認できないことである。
- ◆ 最低賃金制度は元来貧困対策の一環であり、所得格差の是正や所得の底上げには一定の効果があった。具体的には、パートタイム労働者の時給レベル別の分布状況の変化をみると、下限が切り上がってきたことが確認され、低賃金労働者が多くみられる従業員5～9人の零細企業における労働者の地域別賃金格差には縮小傾向がみられる。
- ◆ 上記の分析の含意としては、政府が最低賃金の引き上げを地方活性化に向けた重要施策の一つに位置づけ、その持続的な引き上げを推進するという基本方針は妥当といえる。最低賃金は一義的には貧困対策に位置付けられることも踏まえれば、経済論理を離れても、これを持続的に引き上げることは望ましい。もっとも、最低賃金の引き上げは労働生産性にプラスに働くにしても、企業業績にとっては直接的な押し下げ要因であり、景気動向や労働需給の状況次第では雇用量に対してもマイナスに影響する可能性には十分な留意が必要である。すなわち、企業業績や雇用へのマイナスを極小化すべく、中小企業の設備投資や労働者の能力開発、労働移動に対する支援を同時に行うことが必要である。加えて、企業に過度なストレスがかからないように景気動向や地域の状況に配慮していくことも重要である。
- ◆ 以上を踏まえた、2021年度地域別最低賃金改定の在り方についての提案は次の4点。
 - ① 2021年度の最低賃金引き上げ率は2%程度と標準とする。ただし、有効求人倍率が1を下回る都府県の多いAランクや雇用過剰感が強い県ではやや低い引き上げ率（例えば1%）を設定する。
 - ② コロナ禍の影響を強く受ける特定産業で特例として最低賃金の据え置きを認める。具体的な特定産業の範囲については各都道府県の地方最低賃金委員会で決定する（同

時に、特定産業での収入が一定レベルを下回る労働者に特別給付金などの生活支援措置を講じる)。

- ③ 生産性向上のための投資促進策、人材育成・労働移動支援策を充実させる。
- ④ 2022年度以降に向けて、中期的な最低賃金引き上げ方針の提案を行う専門委員会の設置を進める。加えて、最低賃金制度と産業政策・雇用政策・福祉政策との整合性を図るための省庁横断的な委員会を立ち上げる。

日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。

本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 080-3579-1572

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

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 はじめに

6月18日に閣議決定された「骨太の方針2021」は地方活性化に向けた重要施策の一つに最低賃金の引き上げを位置づけた。具体的には、「最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引き上げに取り組む」とした。もっとも、コロナ・パンデミックのもとで厳しい経営状況に置かれている企業・産業が少なからずあり、これまで累積的に最低賃金が引き上げられてきたことの影響も踏まえ、中小企業の利用者団体からは政府・与党に「現行水準維持」の要望書が提出されている。

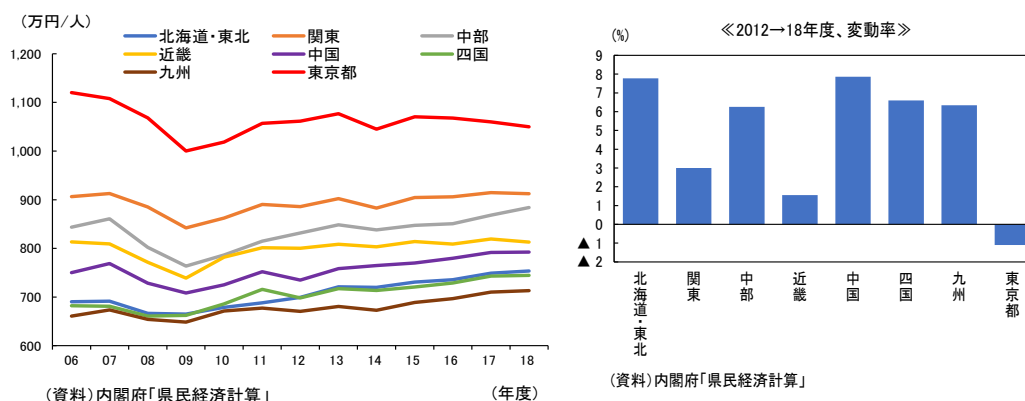
6月22日、中央最低賃金審議会・目安に関する小委員会の今年度初会合が召集され、7月中の答申取りまとめを目指して議論が始まった。コロナ・パンデミック下2年目となる今年も、昨年引き続き紛糾が予想されるが、こうした状況下でこそ、データに基づいた冷静な判断が求められるといえよう。そうした議論に資するべく、本稿では、近年継続して引き上げられてきた最低賃金が地域の経済・雇用情勢にどのような影響を与えてきたのかについて、データに基づく分析を行ったうえで、2021年度地域別最低賃金改定の在り方についての提案を行いたい。

2. 労働生産性への影響

(1) 地域別労働生産性の状況

政府が最低賃金引き上げを主張する背景には、それが生産性の向上に資するという命題がある。そこでまず、地域別の労働生産性の近年の状況のみておこう。図表1は「県民経済計算」で採用されている7区分の地域別¹、および、東京都単独の就業者一人あたりの実質付加価値額の推移をみたものである。水準では東京都が突出して高く、地域別には関東、中部、近畿、中国、北海道・東北、四国、九州の順に高くなっている。2012→18年の変化率でみると、中国、北海道・東北、四国、九州、中部、関東、近畿の順で、水準の低い地域で高い伸びが見られる傾向がある。東京都についてはマイナスである。つまり、近年、地域別の労働生産性は収斂する傾向にあったことがわかる。

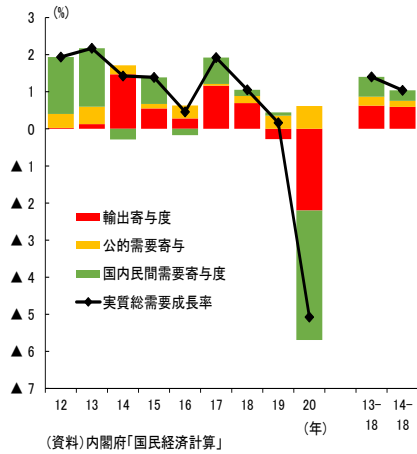
(図表1) 地域別の実質労働生産性の推移



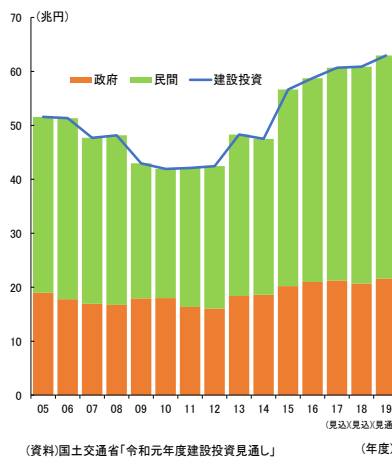
¹ 「北海道・東北」…北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟。「関東」…茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、長野。「中部」…富山、福井、岐阜、静岡、愛知、三重。「近畿」…滋賀、京都、大阪、兵庫、和歌山。「中国」…鳥取、島根、岡山、広島、山口。「四国」…徳島、香川、愛媛、高知。「九州」…福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島。石川、奈良、沖縄はデータ無し。

では、こうした地域別の動きの背景にはどのような要因があったのか。複雑に様々な要素が絡み合っており、単純化することは難しいが、重要なファクターとして産業構造の違いがあったと考えられる。2012～18年の時期は、アベノミクスが実施され、外需主導成長が実現した時期であった（図表2）。その点で、製造業比率の高い地域が生産性の高い伸びを実現した傾向がみられる。加えて、この時期は建設投資が盛上がった時期でもあった（図表3）。すなわち、この時期、製造業および建設業では産業平均を上回る生産性上昇率が実現しており、製造業比率および建設投資比率の高い地域で生産性が高かったと考えられる（図表4）。実際、都道府県別データで生産性変動率との相関をみると製造業比率および建設業比率とも、プラスの相関が確認できる（図表5）。

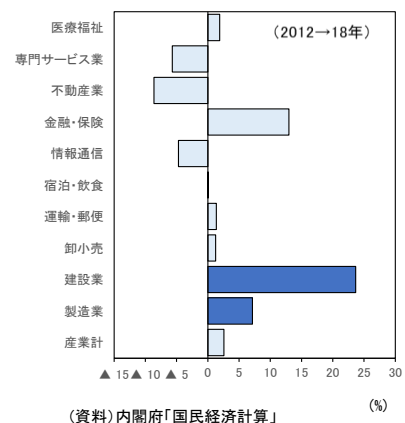
(図表2)実質総需要の要因分解



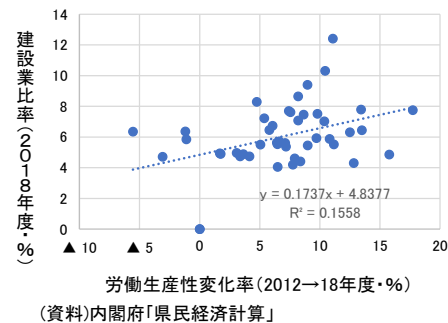
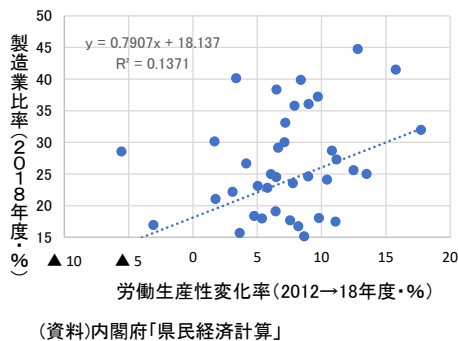
(図表3)建設投資の推移



(図表4)産業別労働生産性変動率



(図表5)都道府県別にみた産業シェアと労働生産性変動率の相関



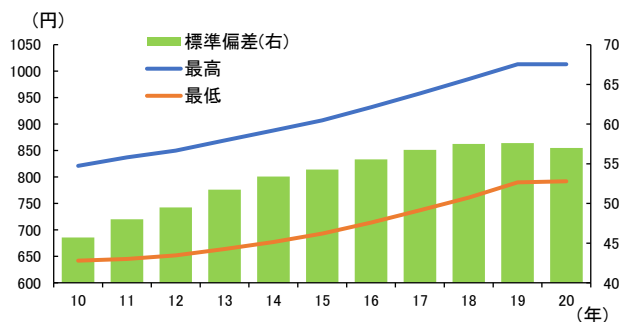
(2) 最低賃金と生産性の関係

次に、本稿のテーマである最低賃金と生産性の関係を見ておこう。前提として近年における最低賃金の動きをみておくと、わが国の最低賃金は都道府県別に設定され、2000年代半ば以降コロナショック発生まで、継続的な引き上げが行われてきた。とりわけ安倍政権下ではその引き上げ方針を明確化し、全国平均で見て年率2%を上回り、とりわけ2016～19年には3%を上回る高めの伸びが実現してきた。都道府県別の最低賃金は、A・B・C・Dの4ランクに分けて中央最低賃金審議会が示す金額改定の目安をメルクマールに引き上げられてきている。従来は大都市圏であるAランクの上昇ペースが最も高く、人口減少が進む地方圏であるDランクの上昇ペースは抑えられる傾向があるため、最高値と最低値の格差は拡大傾向にあった。ただし、2015年頃以降は地方圏の引き上げペースが大都市圏をやや上回るようになり、ここ数年は格差拡大に歯止めが掛かっている（図表6）。

では、こうした最低賃金の引き上げは生産性にどう影響してきたのか。都道府県別にみた最低賃金

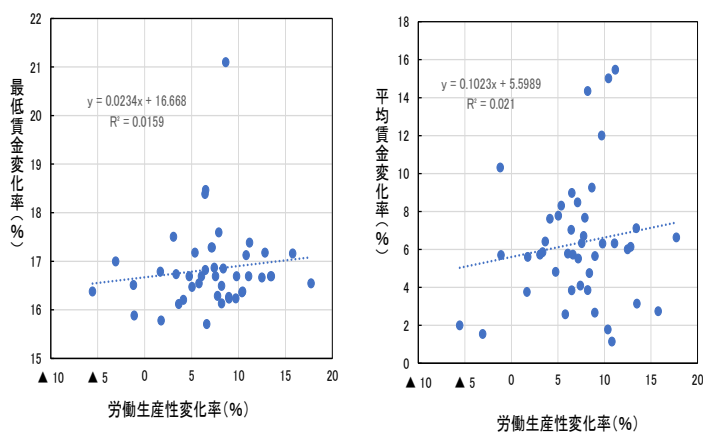
変動率と労働生産性変化率の相関から見てみよう。2012→18年についての47都道府県のデータをプロットしたのが図表7である。これによればほとんど相関が無いと言ってよい状況にある。理屈で考えれば、最低賃金よりも平均賃金の方が労働生産性との相関があるように思われる。最低賃金近辺で働く労働者は基本的には非正規労働者が多く、その賃金が上がっても正社員の所与カットなどで人件費を抑える対応ができるが、平均賃金の上昇は直接人件費の増加を意味するからである。そこで両者の関係を見ると、最低賃金よりはやや強めの相関が窺えるがさほど明確ではない。

(図表6)地域別最低賃金の最低値・最高値



(資料)厚生労働省資料(中央最低賃金審議会目安に関する小委員会・資料)

(図表7)都道府県別の労働生産性と賃金との関係



(資料)内閣府「県民経済計算」、厚生労働省

(資料)内閣府「県民経済計算」、厚生労働省

(図表8)労働生産性と賃金の関係推定

被説明変数: 労働生産性変動率

	推計式(1)	推計式(2)
有効求人倍率	-5.3165 *	-5.8440 **
	(-1.724)	(-1.886)
製造業比率	0.6748 ***	0.2921 ***
	(3.709)	(3.794)
建設業比率	1.4956 ***	1.4414 ***
	(3.699)	(3.573)
最低賃金変動率	0.6748	
	(0.9613)	
平均賃金変動率		0.2092
(一人当たり雇用者報酬)		(1.126)
定数項	-14.3102	-3.4267
	(-1.111)	(-0.703)
修正R ²	0.276	0.282

(注)***は有意水準1%。*は10%。()内はt値。

サンプルは労働生産性変動率のデータのある44都道府県。変動率は2012→18年度。有効求人倍率は2012-18年度平均値。製造業比率・建設業比率は2018年度値。

(資料)内閣府「県民経済計算」、厚生労働省

もっとも、これはある意味当たり前で、労働生産性の決定要素は極めて多岐にわたるため、最低賃金ないし平均賃金の直接的な影響をみるには、他の要因の影響を排除する必要がある。そこで、地域別の産業構造特性の影響を除いたうえで、最低賃金および平均賃金と生産性との関係を変化率について推計してみた。なお、説明変数には有効求人倍率も加えており、その符号はマイナスとなっている。これは、推計期間中は労働需給がタイトであった時期にあたり、求人倍率が高い地域ほど労働供給のボトルネックで生産量が抑えられ、生産性を抑える方向に作用したためと考えられる。結果は、有意性は十分には高くないものの、最低賃金変動率、平均賃金変動率ともに生産性変動率に対してプラスに影響する可能性を示唆するものとなった。有意性についてはやや平均賃金変動率の方が高くなっている(図表8)。

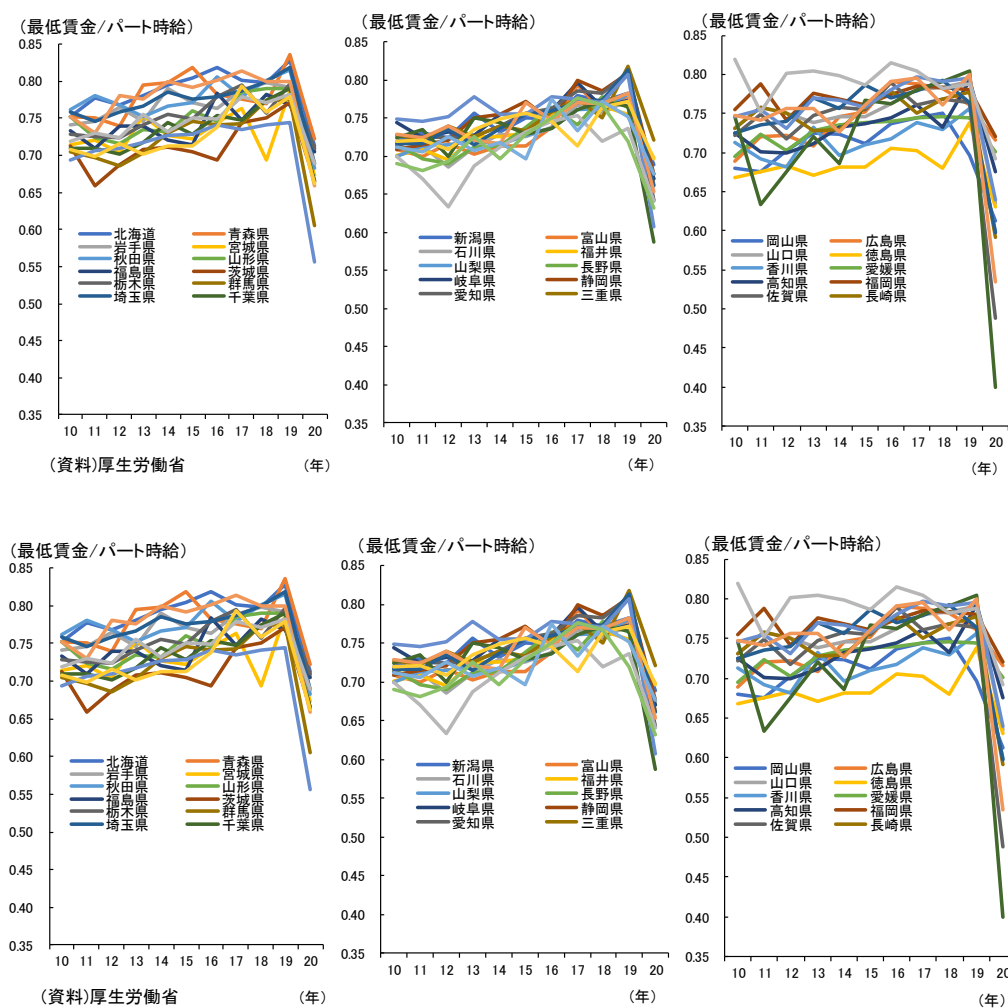
このように、ややラフなデータ分析ではあるが、最低賃金は生産性向上に一定程度プラスに影響してきた可能性が示唆される。もっとも、労働生産性の引き上げに作用したとしても、必ずしも直ちにプラスの評価を与えることはできない。なぜならば、労働生産性(付加価値/雇用量)の向上は、

雇用量を減らさずに付加価値を増やす場合と、付加価値を増やさずに雇用量を減らす場合があるからである。前者の「拡大均衡型」はプラスに評価できるが、後者の「縮小均衡型」は望ましいパターンとは言えないであろう。そこで次に、最低賃金引き上げの雇用量への影響についてみる。

3. 雇用量への影響

最低賃金引き上げの雇用量への影響については、経済理論上、プラス・マイナスの双方がありうる。ある地域が「需要独占」の状況にある場合、最低賃金の引き上げは企業業績を圧迫せずに労働供給を増やす。一方、「完全競争」の場合、最低賃金の引き上げは低収益企業の業績を圧迫して労働需要を減らす。どちらの状況にあるかを知るには実証分析を行う必要がある。ここでは、雇用量の代理変数として就業率を非説明変数とし、コントロール変数として労働需給を示す有効求人倍率を説明変数に加えて最小二乗法で推計した。なお、最低賃金はそのまま説明変数にせず、その平均賃金に対する相対比（バイト）を用いている。これは、OECD諸国のクロスセクション・データによれば最低賃金・平均賃金比率と失業率の間にプラス相関が認められることを踏まえている²。

(図表9)最低賃金・平均賃金比率の推移



² 日本総研リサーチ・レポート (2019)「最低賃金引き上げをどう進めるか—諸外国の経験を踏まえた提案—」 No. 2019-008 (<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/11278.pdf>) p 15。ここでは平均賃金でなく、中央値賃金との比率でみている。

(図表 10)就業率と最低賃金・平均賃金比率の関係分析(都道府県データ)

被説明変数: 就業率								
	2012-19年(1)	2012-19年(2)	2016年(1)	2016年(2)	2017年(1)	2017年(2)	2018年(1)	2018年(2)
説明変数								
有効求人倍率	6.1963 *** (3.988)	4.5154 *** (2.898)	5.4012 *** (3.911)	4.8326 *** (3.506)	4.4030 *** (3.582)	4.1877 *** (3.157)	4.2140 *** (3.428)	3.4006 ** (2.488)
最賃/平均賃金 (パート労働者)	28.9717 * (1.971)		12.5775 (1.035)		19.1422 (1.608)		26.5872 ** (2.185)	
最賃/平均賃金 (一般労働者)		-5.2315 (-0.359)		0.1192 *** (13.383)		2.0574 (0.162)		-10.838 (-0.752)
定数項	28.2527 ** (2.335)	54.5459 *** (7.109)	40.9507 *** (4.046)	51.2134 *** (7.244)	37.1557 *** (3.874)	51.2150 *** (7.374)	32.3441 *** (3.286)	59.2887 *** (7.354)
決定係数	0.232	0.167	0.229	0.210	0.207	0.161	0.214	0.139

	2019年(1)	2019年(2)	2020年(1)	2020年(2)	2020年'(1)	2020年'(2)	
説明変数							
有効求人倍率		4.6224 *** (3.189)	3.0501 ** (2.121)	0.9555 (0.488)	0.0810 (0.041)	5.8500 *** (3.242)	5.1660 *** (2.725)
最賃/平均賃金 (パート労働者)		28.4300 ** (2.204)		-1.6074 (-0.292)		30.4283 * (1.704)	
最賃/平均賃金 (一般労働者)			-0.8442 (-0.057)		-29.005 (-1.706)		1.0809 (0.067)
定数項		30.4950 ** (2.687)	55.5612 *** (6.662)	59.7580 *** (13.350)	74.2578 *** (7.876)	27.6636 ** (1.965)	50.8017 *** (6.102)
決定係数		0.160	0.067	-0.037	0.025	0.199	0.135

(注)****は有意水準1%。**は5%、*は10%。()内はt値。2020年'は有効求人倍率が1を上回る39都道府県での分析結果。
(資料)厚生労働省

具体的な最低賃金・平均賃金比率のデータについては、分母である平均賃金に関して、パートタイム労働者と一般労働者（フルタイム）の2通りを作成した。図表9に都道府県別のデータの推移を示したが、総じて上昇傾向にあるものの、パートタイム労働者のケースの方が上昇ペースは緩やかであったことがわかる（コロナ・パンデミック発生後の2020年の大幅低下は、低賃金の宿泊・飲食のパートタイマーが削減され、結果として平均賃金が高まったものと考えられる）。

推計の時点は、2012～19年の平均および2016～2020年の各年で行った。その結果は、2012～19年では、パート労働者の場合、最低賃金の引き上げは就業率を引き上げるとの結果（有意水準ほぼ5%）が得られ、一般労働者の場合はパラメータに有意性がなく、影響は不明である。各年でみると、パート労働者の場合、2019年まで就業率に対してプラスであるが、コロナ・パンデミック下の2020年は有意性がやや低いマイナスとなった。しかし、興味深いことに、有効求人倍率が1を上回っていた都道府県だけで計測を行うと、就業率にプラスとの結果が得られた。一般労働者の場合は、2016～17年はプラス、2018～19年はマイナスとなったがパラメータの有意性が失われ、2020年には有意性のあるマイナスとなった。

以上の結果は次のように解釈できる。

- ・2019年までの景気拡大局面で人手不足感の強い状況下、最低賃金の引き上げはパートの労働供給量を増やす方向に作用した可能性がある。すなわち、最低賃金の引き上げはマクロで見れば雇用を減らすことなく、労働生産性にプラスに作用してきたとみられる。

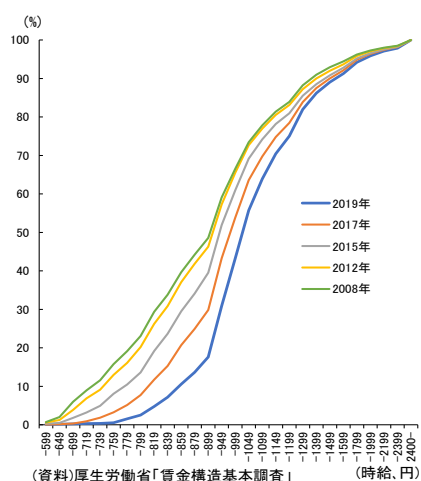
- ・一方、パンデミック下で景気が悪化すると、最低賃金は据え置かれたものの売上減で人件費負担増となり、雇用量を減らす方向に作用した。もっとも、人手不足にある都道府県のみでは最低賃金の雇用へのマイナスは確認できない。この点は、2021年の地域別最低賃金の決定について示唆的である。有効求人倍率を一つの指標として、地域の労働需給の状況によって引き上げ幅を変えることが合理的といえよう。

4 賃金格差への影響

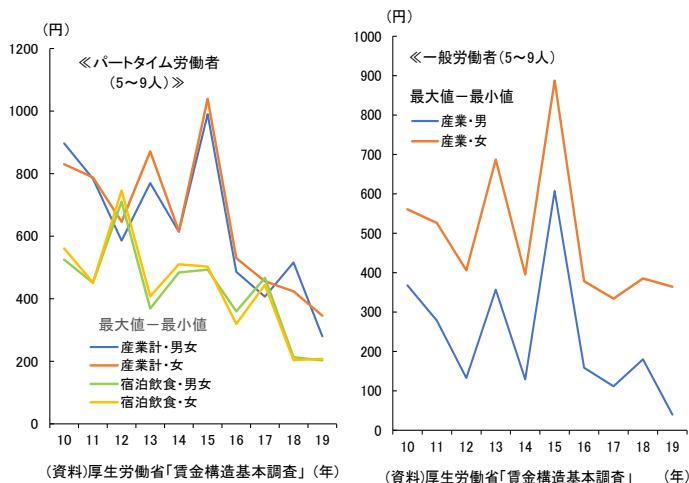
以上、労働生産性および雇用への影響をみてきたが、最低賃金制度は元来貧困対策の一環であり、所得格差の是正や所得の底上げを狙ったものである。では、近年の持続的な引き上げによる、この面での効果はどうであったのか。最低賃金近辺で働く労働者の多くはパートタイム労働者であるため、その時給レベルによる分布状況の変化をみてみよう。2012年には時給799円以下の割合は13.0%であったが、2015年には3.3%に低下し、2019年には2.5%にまで減少している。一方、時給1500円以上は2012年の8%から2019年の11%と変化は大きくなく、賃金格差が圧縮されたことを示唆する形になっている。

また、地域別格差について、低賃金労働者が多いとみられる従業員5～9人の零細企業におけるパートタイム労働者の、最大県と最小県の差の推移をみてみた。産業計でも、主要産業分類では平均賃金の最も低い宿泊飲食の女性労働者の場合でも、傾向的には差が縮小している。従業員5～9人の零細企業の一般労働者でも同様の傾向が認められる。最低賃金のランク別の目安が、直近数年では最低賃金の低いDランクで相対的に高かったことの効果であると考えられる。すなわち、最低賃金の引き上げは地域別所得格差の是正や所得の底上げに一定の効果があったものと考えられる。

(図表 11) パートタイム労働者の時給別分布(累積)



(図表 12) 都道府県別平均賃金の格差



5 2021年度地域別最低賃金改定への提案

政府は最低賃金の引き上げを地方活性化に向けた重要施策の一つに位置づけ、その持続的な引き上げを推進してきたが、本稿の分析からは地域経済の生産性向上にはプラスに影響してきた可能性が示唆され、その大きな方針は妥当と考えられる。最低賃金は一義的には貧困対策に位置付けられることも踏まえれば、経済論理を離れても持続的に引き上げることは望ましいといえよう。もっとも、最低賃金の引き上げは中長期的に労働生産性にプラスに働くにしても、企業業績にとっては直接的な押し下げ要因であり、本稿の分析は景気動向や労働需給の状況次第で雇用量に対してもマイナスに影響する可能性を示している。企業業績や雇用へのマイナスを極小化すべく、中小企業の設備投資や労働者の能力開発、労働移動に対する支援を同時に行うことが必要といえる。加えて、企

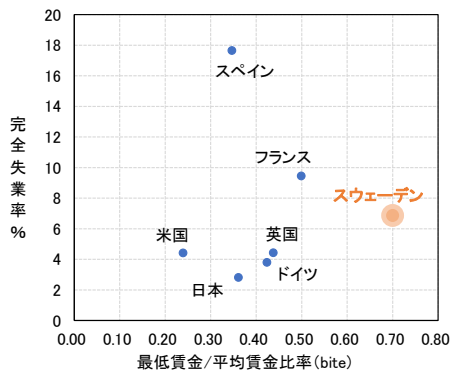
業に過度なストレスがかからないように景気動向や地域の状況に配慮していく、というのが基本的に採るべきスタンスといえよう。

2021年度最低賃金改定についての具体的な方針を提言する前に、参考になる海外の事情を紹介しておきたい。

< 積極的労働市場政策（スウェーデン） >

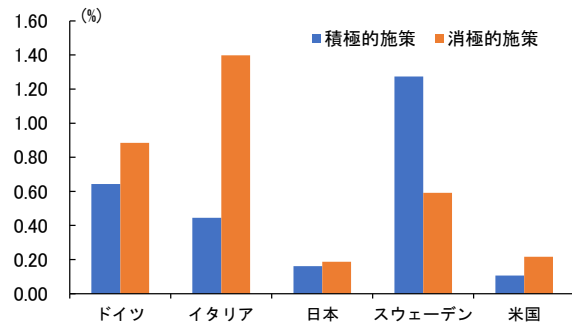
スウェーデンには、わが国や多くの先進諸国と異なって法定最低賃金はなく、産業別労使が全体の賃金体系の一環として最低賃金を労働協約によって決めている。したがって、産業別によって最低賃金水準は異なるが、最も低い産業グループに属する宿泊飲食業のケースでバイトは70%程度と、先進国中でも高い水準にある³。OECD諸国での最低賃金・平均賃金比率と失業率の関係には正の相関があるが、その関係からすればスウェーデンの失業率は低い（図表13）。この背景には、同国が就業支援や職業訓練などの積極的労働市場政策を大規模に推進してきたことがある（図表14）。

（図表13）失業率と最低賃金/平均賃金比率の関係



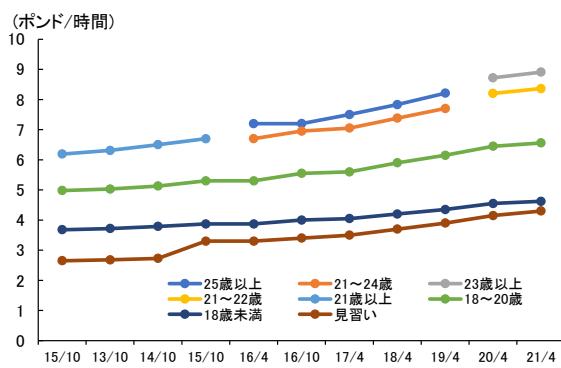
（資料）OECD Stat.
（注）2015-19年の平均値。スウェーデンのbiteは0.7とした。

（図表14）主要国の雇用政策費(対GDP比、2012-17年平均)



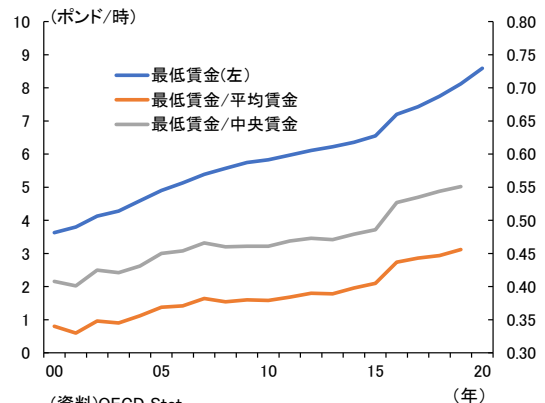
（資料）OECD stat.
（注）積極的施策は職業紹介、職業訓練、雇用助成、起業支援等。消極的施策は失業手当、早期退職促進等。

（図表16）英国最低賃金の推移



（資料）Low Pay Commission

（図表17）英国の最低賃金・平均賃金比率の推移



（資料）OECD Stat.

< 複数賃金率の導入（英国） >

英国が現在に続く法定の最低賃金を導入したのは1999年であり、それ以降継続的な引き上げ行われてきているが、「雇用に対して重大な悪影響をもたらすことなく、所得増加に貢献している⁴」という前向きな評価がなされている。名目ベースの最低賃金はかなりのペースで引き上げられてきたものの、英国ではインフレ率が相対的に高く、実質ベースでは2%をやや上回る程度のマイルドな引上

³ パー・スケディングー I F N主任研究員のAOTSシンポジウム資料（2021.2.17）

⁴ サラ・ブラウン・シェフィールド大教授（Low Pay Commission委員）のAOTSシンポジウム資料（2021.2.17）

げであったのが実情である⁵。さらに、特筆すべきは基準となる「全国生活賃金」は成人の一定年齢以上が対象であり、それより若い熟練度の低い若年労働者には低い賃金率が適用されていることである（図表 16）。英国では、最低賃金・平均賃金比率が高まるにつれて雇用へのマイナス影響が表れないよう、複数の賃金率を導入してきたという経緯がある（図表 17）。わが国でも近年の最低賃金・平均賃金比率の上昇傾向を勘案すれば、複数の賃金率という考え方は参考になるであろう。

以上を踏まえ、2021 年度地域別最低賃金改定の在り方について改めて以下を提案したい。

第 1 に、2013～19 年度までの実質最低賃金上昇ペースである年率約 2 % を基本にして各都道府県の目安を設定する。具体的には、2021 年度の消費者物価上昇率はほぼゼロと想定されるなか、**2021 年度の最低賃金引き上げ率の基準は 2 % 程度とする**。ただし、有効求人倍率が 1 を下回る都府県の多い A ランクではやや低い引き上げ率（例えば 1 % 程度）を設定する。そのほか、有効求人倍率が低い県（例えば、大幅にそれが 1 を下回る（21 年 4 月時点）沖縄）を特例として低い引き上げ率を適用する。

第 2 に、今回のコロナ・パンデミックの下では、飲食・宿泊はじめ特定産業にマイナス影響が集中しており、これらの産業分野での最低賃金の引き上げは急激な失業増をもたらす可能性があることを勘案し、**特例として最低賃金の据え置きを認める**。具体的な特定産業の範囲については各都道府県の地方最低賃金委員会で決定する。一方で、最低賃金の貧困対策としての効果が得られなくなることから、これら特定産業での収入が一定レベルを下回る労働者に特別給付金などの生活支援措置を講じることが望ましい。

第 3 に、最低賃金が累積的に相当程度引き上げられ、企業へのコスト負担が高くなっていることを踏まえ、**生産性向上のための投資促進策・人材育成支援策を充実させる**。

第 4 に、2022 年度以降に関わる論点となるが、**中期的な最低賃金引き上げの具体的な方針の提案を行う専門委員会を設置する**。最低賃金・平均賃金比率が水準を上げてくるなか、最低賃金の引き上げを雇用の喪失なしに実現するには客観データにもとづく方針決定が重要になる。その意味で英国の「低賃金委員会」を参考に関連分野の専門家から構成される委員会を設置し、毎年秋以降半年程度の時間をかけて情報収集・分析を行い、翌年の夏の「目安」決定のための報告書を公表する。これにより、政治的な思惑に左右されやすい最低賃金決定に対し、客観的な根拠に基づく合理的な決定が可能になる。加えて重要なのは、最低賃金制度と産業政策（投資促進策・事業再編支援策等）・雇用政策（積極的労働市場政策・雇用保険制度改革等）⁶・福祉政策（生活保護制度見直し等）との整合性を図っていくことであり、この問題を検討する省庁横断的な専門家委員会についても別途設けることが望まれる。

以 上

⁵ 経済・雇用に大きなマイナス影響無しに最低賃金の持続的引上げを実現した英国では、実質ベースで約 2% のペースで引きあげてきている（日本総研リサーチ・レポート（2019）p12）。

⁶ 具対策は、日本総研 Viewpoint（2021）「コロナ危機で露呈したわが国雇用安全網の欠陥」No. 2020-027。

