

2022年6月27日
No.2022-006

2022年最低賃金引き上げを巡る論点と今後の方向性 ～産業別最低賃金活用とデータ・根拠重視が鍵～

副理事長/主席研究員 山田 久

《要 点》

- ◆ 政府は最低賃金について「できる限り早期に全国加重平均 1000 円以上を目指す」方針。コロナ禍の影響が薄れてきたことや物価の上昇傾向からすれば、今年も積極的な最低賃金の引き上げが期待される状況。その反面、景気の先行き不透明感が大幅引き上げの懸念材料になってきているほか、現行の決定方式にも綻び。
- ◆ 日本・東京商工会議所の調査によれば、最低賃金引き上げの影響を受ける企業が着実に増加しているなか、設備投資の削減で対処する企業が増えていることが懸念材料。最低賃金の引き上げの必要性は否定しがたいものの、経済環境が微妙な局面に入っているなか、健全な経営をしている中小零細企業が対応できる環境を整備したうえで、最低賃金の引き上げを進めていくことが必要。
- ◆ 本稿の分析によれば、パート労働者の平均賃金に対しての最低賃金の比率が高まることの生産性への影響は、統計的に有意な関係が観測されず。一方で、一般労働者の平均賃金に対する比率では弱いながらもプラスに影響する可能性が観測。最低賃金の引き上げで期待される生産性向上効果はシンプルなロジックでは説明できないほか、パート雇用への影響も微妙な局面に入ってきており、従来の延長線上で躊躇なく引き上げていくことが妥当なのか、疑問符が付く状況に。
- ◆ ここでの分析に加え諸外国の経験も含め、今後の最低賃金制度の在り方として3点を提案。
 - ① 産業別最低賃金の積極的活用…地域別最低賃金は、着実だがやや保守的なペースで引き上げる一方、産業別最低賃金を業界ごとの状況をみて、積極的かつ柔軟に引き上げる。産業別に公労使が集う会議体（「産業別公労使協議会（仮称）」）を政府が仲介して立ち上げ、そこでの労使合意により、産業別最低賃金の決定を目指す。
 - ② 産業政策や労働市場政策との一体運営…「産業別公労使協議会（仮称）」において、産業別最低賃金とセットでその産業の実情に応じた産業政策や人材育成・人材マッチングの仕組みを、労使が主体的に議論し、整備する。
 - ③ データ・エビデンスに基づく政策決定の仕組みの強化…英国の「低賃金委員会」をモデルに専門委員会を組成し、データ・エビデンスに基づく政策誘導を行う。

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。



政府が6月7日に閣議決定した2022年の骨太方針には、最低賃金について「できる限り早期に全国加重平均1000円以上を目指す」ことが盛り込まれた。昨年の最低賃金引き上げ幅は28円と大幅であり、近年基本的には積極的な最低賃金の引き上げが継続されてきている。この結果、2011年には737円であった全国加重平均最低賃金は現在930円にまで上昇したが、1000円にはなお距離がある。コロナ禍の影響が薄れてきたことや物価の上昇傾向からすれば、今年も積極的な最低賃金の引き上げが期待される状況にある。

その反面、景気の先行き不透明感が今年的大幅引き上げの懸念材料になっている。ウクライナ危機や中国景気の減速、さらには米国の大幅利上げなど、海外情勢には不確実性が高まっている。国内でも一次産品高や円安進行を背景に、各種コストの上昇と販売価格の低迷による交易条件の悪化が中小企業の業況を下押ししており、最低賃金引き上げの副作用が心配される状況にある。

さらに見逃せないのは、昨年の中央最低賃金審議会・目安に関する小委員会において労使が合意には至らず、使用者側が採決を求めたことの余波である。使用者側が採決で反対を表明までしたのは過去にない事態である。政府の働きかけや介入は必要であるにせよ、最終的には労使が合意に至ることが重要である。労使間に不満が大きく残ったままになると、納得性が低下して違反行為が増えたり、本来の意図とは異なる副作用が大きくなる恐れがある。

以上の課題認識を踏まえ、本稿では、今後本格化する2022年最低賃金の設定に向けた議論を見据え、中長期の観点も含め、今後の最低賃金の在り方を考えたい。

1 最低賃金を巡る現状

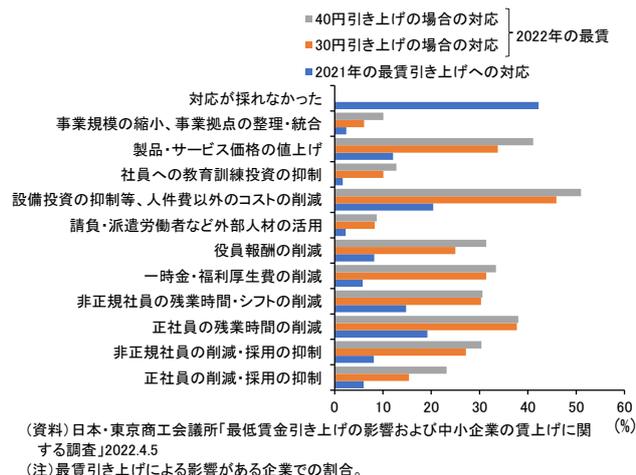
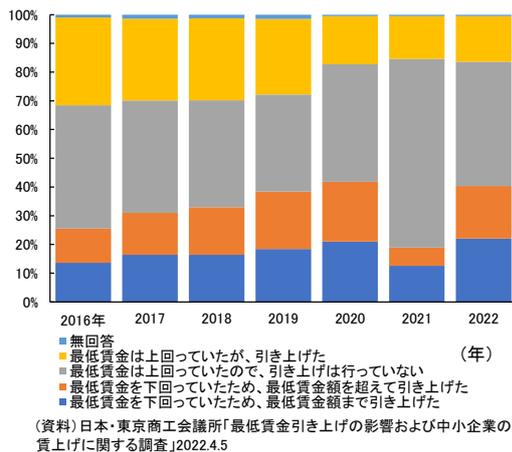
まず、現状把握から行いたい。この点で、日本・東京商工会議所が今年2月に行った調査¹(以下日商調査)が有益な情報を提供してくれる。

厚生労働省が小委員会に提出する事務局資料では、持続的な最低賃金の引き上げにより、影響率(最低賃金改定後に最低賃金額を下回ることになる労働者割合)が傾向的に高まっていることが確認できる。正確に言えば、2020年は最低賃金引き上げ幅がほぼゼロであったため、影響率はいったん大きく低下したが、2021年には大幅引き上げの復活で影響率が再び大きく高まったとみられる(2021年分は早晚公表見込み)。この影響率と同様の概念で、日商調査では「最低賃金を下回ったため最低賃金まで賃金を引き上げた企業」の割合が示されており、それは22%と2016年以降で最高になっている(図表1)。業種別にも集計されており、とくに介護・看護業(41.9%)、宿泊・飲食業(35.5%)で高くなっていることが分かる。

問題は賃金引き上げが必要になった企業が、人件費増にどういった対応策を講じたかである。「対応がとれなかった」と答えている企業が4割に上り、業績悪化に甘んじたとみられる。気になるのは「設備投資等、人件費以外のコスト削減」という対応策を採った企業が20.4%に上っていることである。さらに、今年の引き上げが30円や40円となった場合、「設備投資等、人件費以外のコスト削減」で対処する割合が半数前後にまで上っている(図表2)。設備投資が抑制されれば、賃金引き上げの原資となる労働生産性の将来的な低迷につながらないか懸念される。

¹ 日本・商工会議所「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」調査期間：2022年2月。

(図表1)中小企業の最低賃金引き上げの賃金での対応 (図表2)中小企業の最低賃金引き上げへの対応策



今後の企業業績を取り巻く環境を展望すると、プラス材料とマイナス材料が交錯している。プラス材料としては、コロナ感染症の影響が徐々に緩和されてきており、業況の最も厳しかった飲食宿泊や個人向けサービス業で最悪期を脱する動きがみられる。一方、マイナス面ではウクライナ情勢の混迷長期化等を受けた資源・エネルギー価格の高騰に加え、ゼロコロナ政策が足を引っ張る中国経済の下振れが指摘できる。このところ進む円安の影響にも功罪両面がある。輸出型製造業にはプラスな半面、内需型産業には投入コストの上昇を通じてマイナスに働く。

全体として見れば、当面の景気は持ち直し傾向が予想される。企業の財務体質が総じて強化されているなか、デジタル化・グローバル化・経済安全保障強化等の流れのもとで企業の設備投資意欲は底堅く、雇用情勢の改善で家計の購買力も底堅いためである。だが、先行き不透明感が強いもとで、景気回復力が強まることは期待薄であり、分野によって明暗が分かれる二極化の様相が強まることが予想される。そうしたなか、原材料価格の大幅上昇の持続が予想されるなか、中小企業の中には経営が厳しくなるところが出てくる恐れがある。

一方、人手不足が深刻になっており、人材を確保するには賃上げが必要になっているとの側面がある。先の「日商調査」でも、2022年の最低賃金の改定について「引き上げるべき」とした企業は41.7%と「引き下げるべき」や「現状維持」とした39.9%をわずかに上回っており、時系列的にも「引き上げるべき」との回答割合は2021年(28.1%)よりも高まっている。振り返れば過去20年以上にわたり、わが国では異常とも言うべき賃金低迷と低インフレが続いてきた。だが、世界的な一次産品高に円安の影響が加わり、生活必需品分野を中心に値上げの動きが広がっている。この意味で、打撃の大きい低所得層の生活防衛の観点から積極的な最低賃金の引き上げが望まれる。さらに、このタイミングで賃上げの流れの強化につながることができれば、物価・賃金体系が緩やかに上昇シフトしていく「当たり前の経済」を取り戻すチャンスが到来しているともいえる。そうした意味では、最低賃金の引き上げの必要性は否定しがたい。ただし、経済環境が微妙な局面に入っていくなか、健全な経営をしている中小零細企業が対応できる環境を十分に整備するとの視点も忘れてはならないであろう。

2 最低賃金の生産性向上効果

元来、最低賃金の第一義的な目的は、働く貧困層の解消にあり、基本的には格差是正策ないし社

会政策に位置づけられるものである。しかし、経済学の標準的な考え方は、そうした温情的な政策が却って貧困層の雇用を奪い、意図と反対の結果を招くとしてきた。もともと、経済理論的には、地域的な労働市場で強い立場にある企業が利潤極大化のための賃金を競争賃金よりも高く釣り上げている状態（「需要独占」）では、最低賃金引き上げは望ましいとされる。そうした状態にある可能性を指摘する実証研究が1990年代半ばの米国で発表されて以来、論争や実証が活発に行われるようになった。現実の政策の場でも、英国およびドイツという主要先進国で、全国最低賃金制度を導入（再導入）する動きがみられ、その持続的な引き上げが行われてきている。

実証研究には、格差是正効果および雇用への影響を中心に多くの蓄積がある。その結果を概観すれば、①最低賃金の引き上げは総じて低賃金層の時間当たり賃金を押し上げ、所得底上げ・格差是正に貢献する、②最低賃金の引き上げの雇用への影響は若者や低賃金層といった特定グループにマイナスであっても、雇用全体では負の影響は及ばないとの結果が多い、という形でまとめることができるだろう²。

もともと、わが国の場合、最低賃金の引き上げを貧困対策と同時に経済政策の文脈に位置づける側面が強くなっている。つまり、最低賃金の引き上げは生産性向上に資する、という主張である。この観点での実証研究は、雇用や格差是正の観点からの分析に比べれば少ないが、近年、徐々に行われ始めている。例えば英国においては、ケインズやベバリッジが設立に関与した独立系の経済研究所であるNIESR (National Institute of Economic and Social Research) の研究員が行った分析³で、全国最低賃金制度の導入は労働コストの上昇を人員削減ではなく組織改革や人材育成などによる全要素生産性の向上で吸収した、との結論を導いている。その一方で、低賃金委員会 (Low Pay Commission: 最低賃金の引き上げについて政府に提案を行う独立委員会) が行った分析⁴では、最低賃金 (National Living Wage) が産業や地域レベルで生産性を押し上げたという結果は得られず、最低賃金の生産性へのインパクトは労働強化での対応が主で、恒常的な生産性向上ではないと考えられる、としている。また、ドイツの2015年の全国最低賃金導入以降の影響をサーベイした論文によれば、一人当たり業務量として定義した生産性は2015~16年には変化がなかったとしている⁵。

わが国では、なお限られているものの、いくつか実証研究が行われ始めている。森川 (2019) は、日本の都道府県レベルおよび企業レベルのパネルデータを用いた分析を行い、「最低賃金の引き上げが生産性を高めるという関係は観察されない。しいて言えば労働生産性に対して小さな負の影響を持つ可能性を示唆する結果が見られたが、頑健なものとは言えない。最低賃金が企業の生産性向上努力、低生産性企業の退出を通じて経済全体の生産性を高める効果を持つ可能性はあるものの、少なくとも日本のこれまでの経験からはそうした事実は確認できない」として、否定的なニュアンスの結論を導いている⁶。一方、務川・川畑・上野 (2020) は、地域別・業種別パネルデータを活用した分析を行い、「付加価値額および労働生産性への影響については、業種別・地域別で明確に異質性が確認された。業種別では、製品・サービスの価格転嫁がしやすい業種において相対的に大きな正の

² Low Pay Commission(2022) “The National Living Wage Review(2015-2020), Oliver Bruttel(2019) “The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence” *Journal for Labour Market Research*

³ R.Riley C.Rossazza Bondiben(2015) “Raising the standard:Minimum wages and firm productivity” NIESR DP No. 449

⁴ Eduin Latimer;Low Pay Commission (2022) “The impact of the National Living Wage on Productivity”

⁵ Oliver Bruttel(2019) “The effects of the new statutory minimum wage in Germany:a first assessment if the evidence” *Journal for Labour Market Research*

⁶ 森川正之 (2012) 「最低賃金と生産性」RIETI Policy Discussion Paper Series 19-p-012



影響がみられた。一方で、消費者向けサービス業など価格決定力の弱い業種において相対的に小さな正の影響または、負の影響がみられた」と要約し、「より広い業種・地域において、最低賃金引き上げが経済にプラスとなるには、労務費上昇の価格転嫁や労働生産性向上の取り組みが重要となる」とし、ポジティブなニュアンスを持つ解釈を行っている⁷。

こうした先行研究を念頭に、本稿においては、都道府県レベルのパネルデータを用いて、現時点で活用可能な2018年度までのデータを用い、最低賃金の引き上げが労働生産性に及ぼす影響についての分析を行った。分析は、一般に「カイツ指数」と呼ばれる最低賃金の平均賃金に対する比率につき、パート労働者の平均賃金と一般労働者の平均賃金に対する比率の2通り行った(【付注1】参照)。その結果は、パート労働者の平均賃金に対しての最低賃金の比率が高まることの生産性への影響は、統計的に有意な関係が観測されなかった。一方、一般労働者の平均賃金に対する比率については、統計的に十分な有意性はないものの(p値は0.138)、プラスに影響する可能性が観測された(図表3)。こうした結果は次のような解釈が可能であろう。最低賃金の引き上げがパート賃金の引き上げに影響を及ぼしても、企業としては正社員の賃金を抑制するなど人件費全体への影響は限定的で、生産性には影響が及びにくい。その一方で、一般労働者に対する比率が上がることは、人件費全体の上昇を意味しており、企業としては業務プロセスや事業分野の見直しを誘発し、生産性向上につながる可能性がある、と解釈することができるだろう。

(図表3)労働生産性関数のパネル推定(時間方向にも固定効果を想定)

被説明変数: $\Delta \ln(\text{労働生産性})$	固定効果推定		変動効果推定		固定効果推定		変動効果推定		
	推計方法								
$\Delta \ln(\text{資本装備率})$		0.6144	(5.127) ***	0.5497	(5.612) ***	0.6007	(5.024) ***	0.5497	(5.647) ***
$\Delta \ln(\text{有効求人倍率})$		0.0991	(5.216) ***	0.0815	(4.718) ***	0.0981	(5.156) ***	0.0842	(4.867) ***
最低賃金/平均賃金(パート)		-0.0435	(-1.362)	-0.0065	(-0.299)				
最低賃金/平均賃金(一般)						0.2321	(1.578)	0.0644	(1.487)
定数項		0.0192	(0.870)	-0.0030	(-0.196)	-0.1162	(-1.734) *	-0.0372	(-1.839) *
観測数		376		376		376		376	
修正決定係数		0.2786		0.3158		0.2800		0.3200	
Houseman検定		Chi-Sq. Statistic = 7.514959 Prob > Chi-Sq. = 0.0572				Chi-Sq. Statistic = 5.797396 Prob > Chi-Sq. = 0.1219			

(注)パラメータ右の()内はt値。その右肩の*は有意性;***は1%、**は5%、*は10%水準で有意。

(図表4)雇用関数のパネル推定

被説明変数	$\ln(\text{雇用量(パート)})$				$\ln(\text{雇用量(パート)})$				
	推計方法	固定効果推定		変動効果推定	固定効果推定		変動効果推定		
$\ln(\text{有効求人倍率})$		0.2521	(21.392) ***	0.2521	(21.402) ***	0.2381	(20.834) ***	0.2383	(20.853) ***
$\ln(\text{最低賃金/平均賃金(パート)})$		0.0819	(1.183)	0.0788	(1.139)	0.1965	(2.734) ***	0.1928	(2.684) ***
$\ln(\text{最低賃金/平均賃金(一般)})$									
定数項		9.5248	(356.038) ***	9.5236	(70.624) ***	9.5554	(345.880) ***	9.5540	(70.541) ***
観測数		564		564		470		470	
推計期間		2010~2021年				2010~2019年			
修正決定係数		0.9904		0.4793		0.9915		0.5349	
Houseman検定		Chi-Sq. Statistic = 4.963061 Prob > Chi-Sq. = 0.0836				Chi-Sq. Statistic = 4.441902 Prob > Chi-Sq. = 0.1085			

(注)パラメータ右の()内はt値。その右肩の*は有意性;***は1%、**は5%、*は10%水準で有意。

⁷ 務川慧、川畑良樹、上野有子 (2020) 「最低賃金引き上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析」 ESRI Research Note No. 54

さらに、雇用量への影響についても分析を行った。具体的には、一般に最低賃金引き上げの影響が出やすいとされるパート労働者数への影響をみてみた。推計期間を2010年から2021年までで見ると、パート労働者数に対しては、最低賃金の引き上げ（カイツ指数の上昇）は影響が定まらないとの結果となった。ただし、2010年から2019年までの期間で推計すると、雇用にはプラス影響が観測されていた。このころすでに影響率は着実に高まっていたが、2019年までは景気回復局面で人手不足も深刻で、最低賃金引き上げはむしろ労働供給を増やした可能性が示唆される。しかし、2021年まで含めれば、コロナ感染症により最低賃金近辺で働く非正規労働者を多く抱える飲食・宿泊などのサービス業の業況が厳しくなっており、すでに影響率が高水準にあるもとの、プラス影響が消滅したと考えられる。先行き、景気動向には分野別のバラツキが生じることが予想されるなか、今後は、やり方によっては最低賃金がパート雇用にマイナスに影響する可能性もある、微妙な局面に入ってきているように考えられる。

3 最低賃金制度改革の方向性

以上の分析を踏まえ、今後の最低賃金制度の在り方について、どのような対応が求められるだろうか。本稿の分析によれば、最低賃金の引き上げで期待される生産性向上効果はシンプルなロジックでは説明できず、パート雇用への影響も微妙な局面に入ってきており、従来の延長線上で躊躇なく引き上げていくことが妥当なのか、疑問符が付く状況にある。さらに、これまでの延長線上では労使の合意を得ることが難しくなっていることも踏まえれば、最低賃金制度の在り方そのものを見直す必要性が高まっているように思われる。その方向性として、ここでの分析に加え諸外国の経験も含め、3点を提案したい。

第1は、**産業別最低賃金の積極的活用**である。すでに指摘したように、わが国では最低賃金引き上げを、生産性向上を誘導する経済政策に位置付ける視点が重視されている。生産性向上につながるという議論は英国を中心に行われているものの、はっきりした結論が得られていないというのが実情である。本稿での分析結果は、パート賃金との格差を縮める最低賃金引き上げの生産性向上効果は認められない一方、一般労働者賃金との格差を縮小させる形での引き上げが行われれば、生産性向上効果が期待できる可能性があるというものであった。シンプルな解釈は難しいが、一つの解釈として、人件費の増加につながる賃上げがあつて初めて生産性向上効果が発生する、ということが出来る。一方、雇用に対する影響は、一律の大幅引き上げでは今後マイナス影響が顕在化するリスクを示唆する結果であった。これらを総合すれば、低生産性産業に過度な圧力がかかる一律方式ではなく、産業分野で異なる賃上げプレッシャーを適切に与えるやり方であれば、雇用へのマイナス影響を極小化しつつ、生産性押し上げ効果を引き出すことの可能性を示していると考えられる。この観点からすれば、現状は役割が大幅に低下している産業別最低賃金を戦略的に活用することが検討されてよいように思われる（【付注2】参照）。

すなわち、地域別最低賃金は着実だがやや保守的なペースで引き上げる一方、産業別最低賃金を業界ごとの状況を見て、積極的かつ柔軟に引き上げる。これにより、例えば、コロナパンデミックの影響が強く残る地域での飲食・宿泊業で当面引き上げペースを抑える一方、今後需要が回復し、業界の体質強化が進み始めればハイペースで引き上げていく、といった柔軟な対応が可能になる。ちなみに、政策的な生産性向上を意図して最低賃金を含む賃金体系全体の底上げが行われてきた国と



してスウェーデンが挙げられる。同国では法定の最低賃金はなく、あくまで労働協約で産業別に最低賃金を設定し、高い最低賃金と高い労働生産性を実現している。ただし、産別労組を基本としないわが国で、産業別賃金をどう有効に設定していくかという実務的な課題は大きい。この点については、産業別に公労使が集う会議体（「産業別公労使協議会（仮称）」）を政府が仲介して立ち上げ、そこでの労使合意を促すといった仕掛けが必要になる。

第2は、**産業政策や労働市場政策との一体運営**である。地域別にせよ産業別にせよ最低賃金を着実に引き上げていくには、生産性向上が不可欠であり、それには企業の投資や相互の連携を促す産業政策が重要になる。同時に、人材育成や労働移動の円滑化といった労働市場政策の役割も一層重要になる。ただし、従来の延長線上に、国主導で様々なメニューを用意するだけでは実効性が十分ではない。上で提案した「産業別公労使協議会（仮称）」において、産業別最低賃金とセットでその産業の実情に応じた産業政策や人材育成・人材マッチングの仕組みを、労使が主体的に議論し、整備していくことが、実効性を上げるために不可欠な取り組みになる。

第3は、**データ・エビデンスに基づく政策決定の仕組みの強化**である。この点では、英国の「低賃金委員会」が参考になる。英国では、1999年4月に全国最低賃金が導入されるにあたり、公労使3者のバックグラウンドを持つ「低賃金委員会」が設置された。委員は労使それぞれ3名および公益3名の計9名から構成され、高い専門性により「雇用面などへのマイナス影響を及ぼさずに低賃金労働者の処遇を改善する」という使命を協力して追求することになっている。委員会は少数の事務局を有し、事務局はエコノミスト、統計専門家、政策専門家をメンバーとし、建議に必要なエビデンスを提供する。委員会は内外の研究者から成る多くの研究プロジェクトを毎年行うこととされている。創設以来2019年4月までに130以上のプロジェクトを実施し、最初のレポートのために、委員会は全国60地域を訪問した⁸。

「低賃金委員会」には専用のホームページが設けられており、そこには過去の報告書類が掲載されており、精力的に調査・研究が行われていることが分かる。現在、政府から2024年に中央値賃金の2/3水準に最低賃金（National Living Wage）を引き上げるという目標に向けて、その実現性に関する調査・分析を行っており、今年夏にかけて最低賃金の引き上げペース予想をアップデートし、10月には来年の引き上げに対する提案書を公表する計画である。注目されるのは、英国各地における労働者や企業に対し、現場訪問およびオンライン会議を併用してヒアリングを行うとすることで、データ・エビデンスに基づく政策決定に向けた委員会の精力的な活動姿勢が印象深い⁹。わが国でも、「低賃金委員会」をモデルに、専門委員会を組成し、データ・エビデンスに基づく政策を行うことが望まれる。折しも、昨年の最低賃金委員会では、労使の対立が決定的になったが、その解決策として、客観データや地道な現場との対話を踏まえた政策決定メカニズムを組み込むことが有効といえよう。

本来、こうした見直しは早ければ早いほどよいが、2022年についてはもはや間に合わない。まずは亀裂が入った公労使の間の信頼感を取り戻すため、最低賃金決定方式の見直しを宣言することが望ましく、可及的速やかにその具体化に向けて動き出すべきではないか。そのうえで2022年については、差し当たり景気の失速までは見込まれないことや人手不足の継続や物価の上昇傾向を踏まえて、基本的には例年並みの3%程度の最低賃金の引き上げが妥当だと考えられる。ただし、有効求

⁸ Low Pay Commission(2019) “20 years of the National Minimum Wage”

⁹ Low Pay Commission(2022) “The National Minimum Wage in 2022”



人倍率をみれば、沖縄県では現状1倍を相当程度下回るなど地域的なバラツキがあり、最終的には都道府県別の委員会が、中央最低賃金審議会が示す目安に過度にとらわれることなく、地域の実態を踏まえた最終判断を行うべきである。さらに、影響率が高まるなか、最低賃金引き上げによる中小企業経営への影響は大きくなっており、設備投資の抑制など、副作用が懸念される状況にある。その意味で、これまで以上に生産性改善支援策をきめ細かく講じることが不可欠といえよう。とりわけ有効求人倍率が1を下回る地域において十分な最低賃金の引き上げを確保するには、生産性改善支援策を充実させることが重要で、その意味では、国から地方への財政支援を雇用情勢に応じてメリハリをつけた形で行うことが望まれよう。

以上

【付注1】最低賃金の生産性への影響に関するパネル推定について

[分析フレームワーク]

労働生産性分析についてしばしば前提とされるコブ・ダグラス型生産関数を想定すれば、労働生産性関数として以下が導出される。ここで、Y：実質GDP、L：就業者数、K：資本ストックを表す。

$$Y = A \cdot (L)^\alpha \cdot K^{(1-\alpha)} \cdot e^{cT} \quad (1)$$

$$Y/L = A \cdot (K/L)^{(1-\alpha)} \cdot e^{cT} \quad (2)$$

両辺自然対数を採れば

$$\ln(Y/L) = \ln A + (1-\alpha) \cdot \ln(K/L) + cT \quad (3)$$

変化率を考えると、自然対数の差分で近似できることから

労働生産性変化率 \approx

$$\ln(Y/L)_t - \ln(Y/L)_{t-1} = \gamma \cdot \{ \ln(K/L)_t - \ln(K/L)_{t-1} \} + c \quad (4)$$

以上をベースとして、有効求人倍率、最低賃金/平均賃金、を説明変数に加えた、固定効果モデルとして以下で推定した。

$$\Delta \ln(Y/L)_{it} = \alpha \cdot \Delta \ln(K/L)_{it} + \beta \cdot \Delta \text{有効求人倍率}_{it} + \gamma \cdot (\text{最低賃金/平均賃金})_{it} + \zeta_i + \eta_t + \text{誤差項}$$

ここで、 ζ_i は都道府県固定効果、 η_t は年固定効果を表す。

同様に、変動効果モデルを推定し、ハウスマン検定でモデル選択を行った。

[データ・セット]

Y：実質GDP、L：就業者数については内閣府「県民経済計算」の都道府県別データを使用。

K：資本ストックについては、2009年度まで公表されている資本ストック（製造業+非製造業）を、地域別民間企業投資総合指数（地域別支出総合指数）を用いて延長。資本ストックと新規投資額から償却率を計算し、直近（2009年度）の償却率を前提に、2010年以降の資本ストックを算定（2009年度の資本ストックを2009年と同一とみなして2010年以降を算出）。

【付注2】産業別最低賃金について

わが国の最低賃金制度は、1959年の最低賃金法の制定後、当初は業者間協定方式によって設定された産業別最低賃金を、出来る限り適用労働者数を拡大する形が採られていた。もっとも、1968年の最低賃金法改正以降は審議会方式による地域別最低賃金が「低賃金労働者の最低額を保障する」

というその一義的な役割を果たすようになり、何度かの改正を経て、現在の都道府県を4グループに分けて引き上げ額の「目安」を示す方式となった。この間、産業別最低賃金は「関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より高い最低賃金を設定する必要があると認めるものに限って設定する」と位置付けられたが、使用者サイドから廃止すべきとの声があがるなど、役割は低下してきた（厚生労働省「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」2015年3月31日）。

