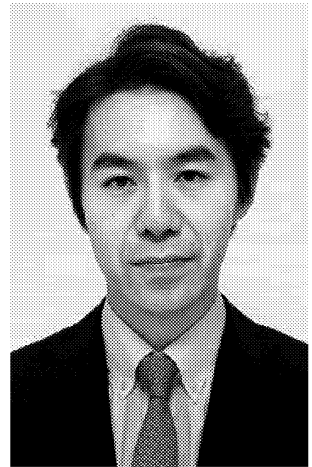


佐藤 一磨 拓殖大学准教授

## ポイント

- 競争市場でも雇用喪失招かずとの研究増
- 男女ともに低賃金層の賃金引き上げ効果
- 中小企業の生産性向上策の拡充が不可欠



さとう・かずま 82年 慶応義塾大博士  
生まれ。専門は労働経済・厚生経済

近年、最低賃金の引き上げに社会的な関心が高まっている。背景には、格差是正や貧困削減策として最低賃金政策がどのような役割を果たしているのかという点に注目が集まっていることがある。

適用範囲が全国にわたる地域別最低賃金は、47都道府県を経済力などに応じて4ランクに区分し、ランクごとに引き上げ額を決めている。2006年以前は地域間の賃金格差の拡大を防ぐためにも、毎年改定される最低賃金の上昇幅は1桁台であることが多かった。しかし07年以降は、生活保護受給額よりも最低賃金の水準で働いた場合の所得が低い「逆転現象」を解消することを目的として、経済力の強い大都市圏を中心に2桁の引き上げが実施されてきた。

最低賃金引き上げは、労働市場にどのような影響を及ぼすのだろうか。伝統的な経済学では競争的な市場の場合、労働者には個々の生産性に見合った賃金が支払われているとされる。このため政府の最低賃金の強制的な引き上げにより、生産性以上の賃金が支

## 最低賃金引き上げの是非①

# 離職増加・就業抑制 招かず

ストが大きい市場)が成立する場合、交渉上の立場の弱い労働者の賃金は生産性以下に抑えられているため、最低賃金を上げて雇用喪失を引

き起こさない可能性もある。この場合、最低賃金引き上げは雇用を維持したまま賃金を上昇させるため、メリットは大きい。米国では、デビッド・カード米カリフォルニア大バークレー校教授とアラ

## 労働移動の活発化支援を

ン・クルーガー米プリンストン大教授が、最低賃金引き上げにより雇用が減少しないことを明らかにし、交渉上の立場の弱い労働者の賃金が市場では低く抑えられている可能

性があることを指摘した。こうした競争的ではない市場が日本に成立しているのかという点については、慶応義塾大学の野田香子准教授と山本勲教授が11年の論文で検証している。分析ではパート

品価格に転嫁されるといった形で吸収されたり、機械化による生産性上昇を促進したりすることにより、雇用の喪失をもたらしていないという分析結果が増えている。

雇用に関する分析では、最低賃金の引き上げが離職、新規就業に及ぼす影響を検証した。その結果、最低賃金引き上げは非正規雇用で働く男女の離職行動に影響を及ぼしていないことがわかった。また、今まで仕事に就いていなかった男女の非正規雇用への就職を抑制する効果がないこともわかった。

雇用に関する分析では、最低賃金の引き上げが非正規雇用で働く男女の賃金水準を引き上げており、特にこの影響が低賃金層で顕著であることがわかった。これに対して、正規雇用の女性の賃金に変化はみられなかった。女性の賃金、最低賃金引き上げにより非正規雇用の賃金水準が主に向上下るため、正規雇用との賃金格差が縮小したと考えられる。

また日本では、非正規雇用者であっても現在の企業での勤続年数の長い人が多く、このことが労働者の交渉上の立場を低くしている。労働市場の流動化により転職コストが低下すれば、労働者がほかの企業に移る可能性が高まるため、企業が雇用を続けるには賃金を上げざるを得ない状況が生まれてくる。この観点からも労働移動の活発化の支援策が重要だと考えられる。

## 最低賃金の引き上げは雇用喪失を引き起こさない

	分析内容	分析対象	
		男性	女性
雇用に関する分析	離職を増加させたか?	影響なし	影響なし
	新規就業を抑制したか?	影響なし	影響なし
	労働時間を削減したか?	影響なし	影響なし
賃金に関する分析	賃金を上昇させたか?	低賃金層で正の効果	正の効果(低賃金層で特に顕著)

以上の分析結果が示すように、最低賃金引き上げが労働市場に及ぼす影響は、正と負の両方の場合があり、先見性には明確ではない。この点を明らかにするには、最低賃金の引き上げ前後で雇用や賃金などのように変化したのかを分析する必要がある。こうした視点に基づく筆者と樋口美雄・慶大教授、小林徹・高崎経済大講師との共同研究の成

果を紹介したい(表参照)。使用データは04～15年の慶応義塾家計パネル調査で、同一個人を複数年にわたり追跡したパネルデータだ。既存研究では都道府県単位の集計データや一時点での個票データを用いた分析が多かった。パネルデータを用いることで、最低賃金の引き上げ前後で個人の賃金の変化や雇用の喪失・新規採用の変化を詳細に検証できるという利点がある。

また、06年以前の最低賃金引き上げ額に地域差があまり存在しなかった期間だけなく、07年以降の都市部を中心に引き上げ額を拡大させた期間も分析できるため、最低賃金政策の転換の効果も検証できるといふ利点もある。

以上の分析結果から、最低賃金引き上げは雇用喪失をもたらしていないといえる。しかし最低賃金引き上げは雇用の喪失ではなく、労働時間の短縮という形で影響する恐れもある。そこで最低賃金引き上げが非正規雇用で働く男女の労働時間に及ぼす影響も検証した。その結果、男女ともに最低賃金引き上げが労働時間の短縮に影響を及ぼしていないことがわかった。

賃金に関する分析では、最低賃金引き上げが正規雇用や非正規雇用で働く男女の時間当たり賃金率に及ぼす影響を検証した。その結果、女性では最低賃金引き上げが非正規雇用の賃金水準を引き上げており、特にこの影響が低賃金層で顕著であることがわかった。これに対して、正規雇用の女性の賃金に変化はみられなかった。女性の賃金、最低賃金引き上げにより非正規雇用の賃金水準が主に向上下るため、正規雇用との賃金格差が縮小したと考えられる。

また日本では、非正規雇用者であっても現在の企業での勤続年数の長い人が多く、このことが労働者の交渉上の立場を低くしている。労働市場の流動化により転職コストが低下すれば、労働者がほかの企業に移る可能性が高まるため、企業が雇用を続けるには賃金を上げざるを得ない状況が生まれてくる。この観点からも労働移動の活発化の支援策が重要だと考えられる。