

最低賃金のもたらす経済的影響

野
崎
四
郎

はじめに

最低賃金の水準が雇用に及ぼす影響は、社会的にも関心が深く論争的なテーマである。例えば、民主党政権マニフェスト二 九の各論では、最低賃金の原則を「労働者とその家族を支える生計費」として全国最低賃金を八 円に設定し、景気状況に配慮して一、 円を指すとしている。そして政策目的を「はじめに働いている人が生計を立てられるようにし、ワーキングプアーからの脱却を支援する」として脚光を浴びた。

また、日本の相対的貧困率が一五・七%とOECD諸国の中でも二番目に高い水準にあることから、貧困対策としての最低賃金の引き上げも社会の同意が得やすい。

法的に強制力を有する最低賃金を高く設定すれば賃金は上昇し、政府の多額の財政支出を伴わなくても労働者の生活は豊かで安定することが可能となる。しかし、グローバル化した経済では、国内の低い生産性を有する中小企業や地域の産業部門に、最低賃金の引き上げがジリジリと打撃を与えることになる。

最低賃金は生活保護水準との整合性の保持を基本に、地域毎に設定されようになったが、ここでは、最低賃金のもたらす経済的な影響について考えたい。

一、最低賃金の経済分析

労働市場を分析する基本的枠組みは、労働の売り手行動を表す需要曲線と買い手行動を表す供給曲線、それに賃金によつて構成される。

最低賃金をめぐる経済分析には、下記の 〳 も含めて数多くのモデルが検討されているが、ここでは 〳 の完全競争モデルを用いて説明する。

労働市場が完全競争的な場合

この場合は、均衡賃金以上に最低賃金を設定すれば、企業の労働需要の減少を招き、雇用量は減少する。

労働供給曲線が右下がり、需要曲線より下位にある場合

この場合は、スパイラル的に賃金が低下する場合があるが、その際は最低賃金制度を設けることにより、賃金下落を止めることが必要となる。

労働市場に買い手独占がある場合

この場合は、労働市場には一つの企業の存在を前提としており、最低賃金の適切な引き上げによつて雇用量は増加し、企業の利潤も少なくともマイナスに転化することはない。

職の探索行動モデルの場合

企業の仕事内容や賃金、雇用者の能力などの情報が不完全であった場合に、と同様に適切な最低賃金の上昇によって雇用量は増加する。

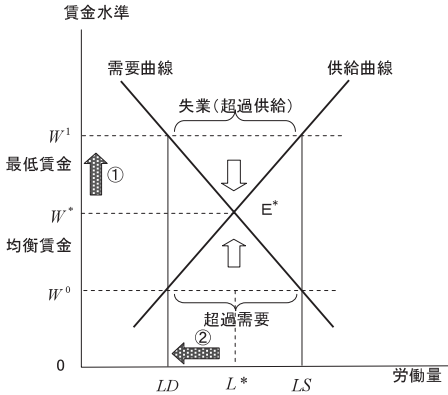
完全競争モデルでは、ア、賃金の増加に応じて労働需要が減少する、イ、賃金の増加に応じて労働力が増加する、の二つを仮定する。

労働市場は図表1に示すように横軸に供給量、縦軸に賃金をとり、供給曲線は賃金が高くなれば多くの労働力が市場に参加するため右上がりの曲線となり、労働需要曲線は賃金が低下すると企業は多数の労働力を雇用することが可能となるため右下がり曲線となる。そのため、需要と供給が自動的に一致する労働量 L^* と均衡賃金 W^* で、均衡点Eで決定されることになる。ここで、賃金が W^* 未満で上昇すると、労働供給量は L と S となり、企業が必要とする労働供給は L と D となるため、失業（超過供給）が発生し賃金が低下することになる。逆に賃金が W^* 未満で低下すると労働の超過需要が生じるため賃金は上昇する。このように、競争市場では、労働の需要と供給は賃金水準により自動的に調節され、 L^* と W^* で安定的なE点で均衡することになる。

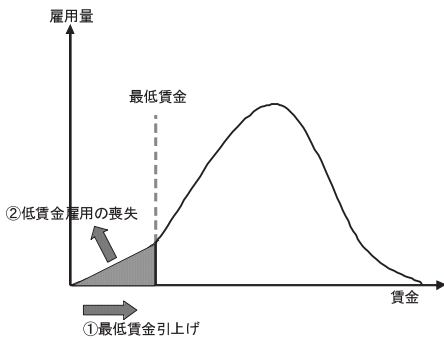
さて、最低賃金を政府が強制的に W に設定したとする。そうすると図表1、図表2に示すように、のルートにより均衡賃金の W^* から最低賃金が W まで引き上げられることにより、雇用量が減少し、のルートで低賃金雇用の喪失をもたらすことになる。逆に、最低賃金が W^* に設定されても均衡賃金がそれより高い W にあるためこの政策は有効ではない。

市場が完全競争を前提にした場合には、最低賃金の上昇は低賃金労働者の失業をもたらさず、との結論に達する。

しかしながら、最低賃金の上昇は必ずしも雇用量の喪失をもたらすものではなく、むしろ、雇用を増やしたのではないかと、とする完全競争モデルとは逆の結論が実証研究によって明らかにされている。最低賃金と適切な政策手段を組み合わせることが、生産性の向上をもたらし、雇用量は増大する可能性もあるということである。そのことに関しては、後掲の五〇七で考えたい。



図表1 完全競争モデル



図表2 賃金分布

一、最低賃金制度の主旨と目的・経緯

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を決め、使用者に対してその金額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度をいい、パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

最低賃金法第一条では、最低賃金の目的を、「この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。」と規定している。すなわち、労働条件の改善を図ることによって、労働者の生活の安定を図りつつ、労働の質の向上や生産活動の公正な競争の確保により経済の着実な発展を意図した制度である。最低賃金として地域別最低賃金と産業別最低賃金があるが、ここでは地域別最低賃金のみを分析の対象とする。

最低賃金は一九七六年には全都道府県で適用されるようになったが、地域別最低賃金が生活保護水準を下回る地域があることや世帯主が非正規雇用者である二人以上の世帯数が大幅に増加したこと、二一九年に日本の相対的貧困率が一五・七％とOECD諸国でも高い水準にあること、それに最低賃金が先進諸国で最低水準にあることも重なり、貧困問題の解消法として最低賃金制度は衆目を集めることとなった。現在の最低賃金は、中央最低賃金審議会が地域経済の実態と生活保護

との整合性を保持した「目安」を決め、それをもとに地方の最低賃金審議会の調査審議を経て各都道府県の労働局長が決定することになっている。

また、地域別最低賃金の決定基準は、地域におけるア、労働者の生計費、イ、労働者の賃金、ウ、通常の事業の賃金支払能力、を総合的に勘案して定める、とされている。

三、地域最低賃金の推移

最低賃金制度がスタートした時から、地域の経済状況によって都道府県はA、Dの四つのランクに分類されており、最も賃金の高いAランクが五地域、次に高いのがBランクで一地域で、比較的賃金の低いCランクが一六地域、さらに低いDランクが一六地域、となる構成である。以下、全国とは全国加重平均を指すが、雇用者が多くて賃金が高い都市部の影響を受けることに留意する必要がある。

沖縄の最低賃金は一九八〇年の三五七円から二〇〇六年の六二二円の六四五円と伸びてきた。全国とは当初四〇円の差があったが、二〇〇一年にはおよそ六二二円、二〇〇一年には九二円と急速に差が広がっている。

次の図表3は、ランク毎に二地域を選びそれぞれの最低賃金の推移と、東京を一〇とした場合を示してある。

最低賃金のもたらす経済的影響

地域別最低賃金は一九九一年から二六年まではランク間で差はあるものの、ランク内では差が生じておらず、全体的に東京に対する割合もほぼ一定している。この間、最低賃金の上昇率が賃金上昇率とほぼ同じ水準であり、ランク別に示された最低賃金の「目安」水準が、ある意味で設定しやすく、かつ有効であったことを示す。そのような中で、最低賃金が生活保護水準を下回ったことから、最低賃金の本来的な意義が問われ、「逆転現象」の解消を図るために二七年には一四円の大幅な引き上げとなった。以後、大幅な引き上げが継続されている。

その背景として日本で長く続くデフレやリーマンショック、金融危機等により一九九一年後半から最低賃金の伸びが一%以下

図表3 地域別最低賃金額の推移

年	(時間額・円)										ランク
	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
東京	548	703	714	719	739	766	791	821	837	A	
大阪	547	699	708	712	731	748	762	779	786	A	
京都	527	673	682	686	700	717	729	749	751	B	
富山	502	640	648	652	666	677	679	691	692	B	
北海道	472	633	641	644	654	667	678	691	705	C	
新潟	499	637	645	648	657	669	669	681	683	C	
長崎	468	600	608	611	619	628	629	642	646	D	
沖縄	468	600	608	610	618	627	629	642	645	D	
全国	516	659	668	673	687	703	713	730	737		

年	(構成比・%)										ランク
	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
東京	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	A
大阪	99.8	99.4	99.2	99.0	98.9	97.7	96.3	94.9	93.9	A	
京都	96.2	95.7	95.5	95.4	94.7	93.6	92.2	91.2	89.7	B	
富山	91.6	91.0	90.8	90.7	90.1	88.4	85.8	84.2	82.7	B	
北海道	86.1	90.0	89.8	89.6	88.5	87.1	85.7	84.2	84.2	C	
新潟	91.1	90.6	90.3	90.1	88.9	87.3	84.6	82.9	81.6	C	
長崎	85.4	85.3	85.2	85.0	83.8	82.0	79.5	78.2	77.2	D	
沖縄	85.4	85.3	85.2	84.8	83.6	81.9	79.5	78.2	77.1	D	
全国	94.2	93.7	93.6	93.6	93.0	91.8	90.1	88.9	88.1		

資料：厚生労働省、各都道府県労働局

の水準が続いたことや地域の高齢化、若者の地域から都市への流出も持続し、停滞した地域経済の成長力に差が生じるようになったことが挙げられる。

二 七年以降二一年までの全国の最低賃金の年平均伸び率は一・八%であり、都市を抱える東京が三・一%、大阪二・%と高く、沖縄や長崎は一・一%と低い水準で設定されている。そのため、最低賃金上昇の余地がある東京との上昇幅が次第に大きくなり、他都道府県との格差が開く傾向にあることや、ランク間の乖離も次第に生ずるようになったことが特徴として挙げられる。それでも二一年の「目安資料」（厚生労働省）をみると、二二の地域が生活保護水準を下回る状況にあり、「逆転現象」の解消には至っていない。

四、最低賃金上昇の労働者に与える影響

次に地域別最低賃金の上昇率が労働力にどれだけの影響を与えるのか、また、当面の目標水準八円の到達可能性等について検討する。

厚生労働省のホームページでは、「目安」に関する小委員会報告の資料に賃金分布グラフは示されているが、具体的な賃金分布に関する統計量が示されていないために、明確な賃金分布は把握できない。幸いなことに、「最低賃金の引き上げによる雇用等への影響に関する理論と分析」（二一年五月）に小委員会に報告した具体的な統計分布が記載されており、その資料にもとづき分析を

最低賃金のもたらす経済的影響

行うこととする。ここでは最低賃金は二八年改訂後の数値であり、実質的な影響は翌年に発生するため二九年版「賃金構造基本統計調査」の個票を用いている。

図表4に示すように、全国の場合、一般労働者の最低賃金が七四円に達しない、いわゆる最低賃金未達の労働者の占める割合は・九一%となっている。それに対し、ぎりぎりの地域別最低賃金を満たす水準未達（最低賃金×一・五〇七三九円）の労働者割合が一・六一%、最低賃金に一割上乘せした水準未達の割合が二・四四%（七七四

図表4 地域別低賃金労働者の分布状況（2009年）

	一般労働者							
	最低賃金額未達		最低賃金額の5%未達		最低賃金額の10%未達		最低賃金額の15%未達	
	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)
東京	20,231	0.56	30,448	0.84	40,346	1.12	55,266	1.53
大阪	11,479	0.82	17,877	1.28	28,100	2.01	41,524	2.96
京都	5,073	1.35	9,417	2.51	13,224	3.53	17,872	4.77
富山	2,034	0.97	3,376	1.61	4,647	2.21	6,985	3.32
北海道	15,735	1.77	31,927	3.60	54,329	6.12	74,903	8.43
新潟	4,165	0.93	8,208	1.83	12,531	2.79	19,224	4.29
長崎	4,041	1.90	9,411	4.42	12,758	6.00	17,547	8.25
沖縄	5,008	2.48	10,206	5.05	15,428	7.64	20,759	10.27
全国	195,032	0.91	346,658	1.61	525,220	2.44	773,774	3.60
	パートタイム労働者							
	最低賃金額未達		最低賃金額の5%未達		最低賃金額の10%未達		最低賃金額の15%未達	
	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)	労働者数 (人)	全体に占める割合(%)
東京	21,520	2.90	47,883	6.45	77,717	10.48	141,719	19.10
大阪	15,508	3.57	50,836	11.72	104,097	24.00	152,115	35.07
京都	3,963	3.15	14,283	11.34	22,521	17.88	37,151	29.49
富山	828	1.65	3,084	6.15	6,228	12.42	12,398	24.71
北海道	24,198	8.43	71,175	24.81	100,204	34.93	129,103	45.00
新潟	3,693	2.89	13,184	10.31	21,905	17.13	34,889	27.29
長崎	3,999	5.79	13,089	18.94	20,610	29.82	29,914	43.29
沖縄	4,179	7.05	15,287	25.80	21,468	36.23	29,885	50.44
全国	217,619	3.38	638,832	9.91	1,102,887	17.11	1,800,039	27.93

注：“最低賃金の5%未達”とは、最低賃金を5%上乘せした水準に届かない労働者を示す。

資料：「最低賃金制度の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析」(JILPT資料シリーズNo.90)

2011年5月 独立行政法人 労働政策研究・研修機構にもとづき作成。

円)、一割五分上乘せした水準(八一円)が三・六%である。

当面の最低賃金の目標水準は八円であるが、それを超える地域は、この時点で東京の最低賃金を五分上乘せした場合と大阪の賃金を一割上乘せ上昇した場合、京都の賃金を一割五分上乘せした場合の三地域である。三地域の一般労働者の全体に占める未満割合は・八四%、二・一%、四・七七%と低い。既に、東京の場合は二一年に八二円を上回っており、二一年には大阪や京都も八円に手が届く水準まで最低賃金は上昇している。

沖縄の場合は、最低賃金に届かない労働者が二・四八%と全国で最も多く、五分上乘せした六五八円(最低賃金六二七円 \times 一・五^六五八円)未満の労働者が五・五%おり、一割上乘せ後(六九円)一割五分上乘せ後(七二円)の場合には、それぞれ七・五四%、一・二七%と高い水準の労働者が残ることになる。二一年の沖縄の最低水準は六四五円であり、生活保護水準との乖離は解消されている。しかし、最低賃金の上昇が始まった二六年からの伸びが一・一%と低く、目標水準八円の水準を達成するには、かなりの時間がかかりそうだ。

同様なことは新潟や長崎をはじめとするDランクの地域にも共通しているといえる。パートタイム労働者の賃金分布をみると、最低賃金未満の割合は全国やAランクやBランクの地域で一〜三%台であり、北海道や長崎、沖縄で五〜八%台と高い。次に賃金を五分上乘せすると三地域にはおよそ二〜二五%、一割上乘せすると三三%〜三六%を超える最低賃金未満労働力が生ずるといふ強い影響が残ることとなる。

当面の最低賃金と生活保護水準との「逆転現象」との解消と共に、拡大しつつある最低賃金の格差解消や具体的な目標水準八円に向けて、具体的に取り組むことが課題である。後で検討したい。

最低賃金上昇の影響は地域によってその度合は異なるが、特にパートタイム労働者や一部の地域では地域賃金水準決定のメルクマール（指標）となっているのは明確である。

五、地域別最低賃金額と平均賃金との乖離状況

全国や東京、大阪、京都の一般労働者の最低賃金と平均賃金の差（乖離額）は一、二円を超えており、最低賃金を平均賃金で除したカイツ指標も京都を除くと・三台となっている。それに対してCランクやDランク地域の平均賃金との乖離額は相対的に小さく、カイツ指標は・四を超えている。つまり、平均賃金と最低賃金の乖離幅が大きくカイツ指標が小さいために最低賃金の上昇による影響を受けにくい都市部と、逆に平均賃金との乖離幅が小さいためカイツ指標が大きく、最低賃金の影響を受けやすい地域部に分けられる。

沖縄の最低賃金と平均賃金の差（乖離）をみると、一般労働者の場合が六七円と最も小さく、カイツ指標は・四八三と最も大きくなっている。このことは沖縄の平均賃金が最低賃金水準に大きく影響を受けていることを示す。

パートタイム労働者を見ると、平均賃金と最低賃金との乖離額は東京が三八二円と最も大きくカイツ指標も・六六七である。沖縄は乖離額が一八三元と低いがカイツ指標は・七七四と最も高い。東京と沖縄の賃金分布は、極端な事例であるが、その間にあ
る地域をみてモカイツ指標は高くパートタイム労働者の賃金は、最低賃金水準に

図表5 地域別最低賃金額と平均賃金との乖離状況

一般労働者						
	最低賃金	平均賃金額 (円)	乖離額(円)	乖離率(%)	カイツ指標	ランク
東京	766	2,302	1,536	2.005	0.333	A
大阪	748	1,932	1,184	1.582	0.387	A
京都	717	1,774	1,057	1.474	0.404	B
富山	677	1,573	896	1.324	0.430	B
北海道	667	1,523	856	1.283	0.438	C
新潟	669	1,516	847	1.267	0.441	C
長崎	628	1,451	823	1.311	0.433	D
沖縄	627	1,298	671	1.070	0.483	D
全国	704	1,786	1,082	1.536	0.394	

パートタイム労働者						
	最低賃金	平均賃金額 (円)	乖離額(円)	乖離率(%)	カイツ指標	ランク
東京	766	1,148	382	0.499	0.667	A
大阪	748	1,049	301	0.402	0.713	A
京都	717	1,055	338	0.471	0.680	B
富山	677	947	270	0.398	0.715	B
北海道	667	886	219	0.328	0.753	C
新潟	669	919	250	0.374	0.728	C
長崎	628	829	201	0.320	0.758	D
沖縄	627	810	183	0.292	0.774	D
全国	705	993	288	0.409	0.710	

注1：乖離率 = (平均賃金額 - 地域別最低賃金) / 地域別最低賃金

注2：カイツ指標 = 地域別最低賃金 / 地域別平均賃金額

資料：図表4に同じ。

よって支えられている状況がわかる。

六、地域別最低賃金と賃金分布

1 二 九年の賃金分布

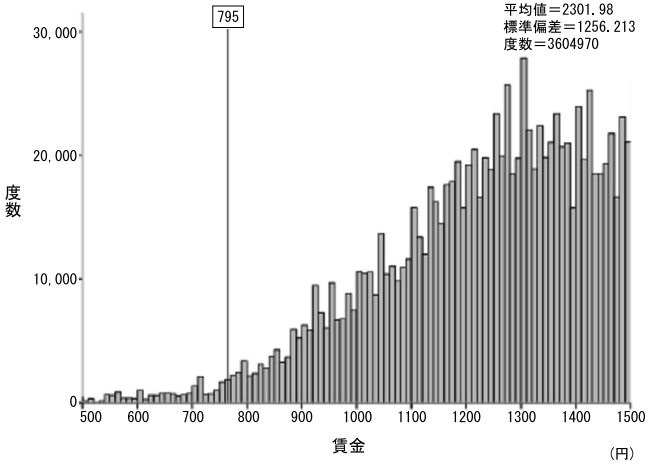
図表6（賃金分布(1)と(2)）は、二 九年の東京と沖縄の一般労働者とパートタイム労働者の最低賃金近傍の分布をみたものである。横軸は時間当たりで基準化した所定内賃金で、五 円未満及び一、五 円以上の賃金は省略してある。最低賃金の左側が最低賃金額未満の賃金が支給されている労働者であり、右側は最低賃金が設定された後の賃金分布を示す。

東京の一般労働者を見ると最低賃金七六六円の近傍には賃金の山はみられず、賃金が一、五 円台まで右肩上がりで伸びており、その後は大きく減少することなく推移している。東京の場合は最低賃金に影響されない分布であるが、他の多くの地域でも最低賃金の近くに明確な山はみられず、最低賃金の上昇が雇用に与える影響は限定的である。

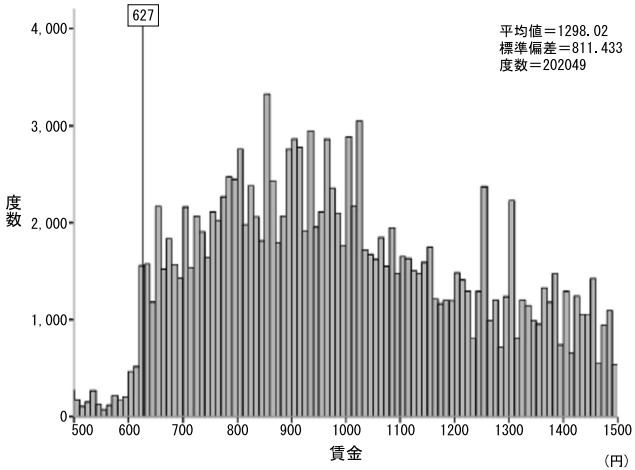
他方、沖縄の場合は最低賃金六二七円近傍から右方はのこぎり刃の形を示し、九 円と一、二 円をピークに右下がりに低下しており、東京とは対照的な分布となっている。ここには記載していないが北海道、長崎でも沖縄と同様に、最低賃金が労働者の賃金を支える効果がみられる。

次にパートタイム労働者を見ると、東京の場合は八 円、九 円、一、一 円と一 円

一般労働者 東京 (2009年)



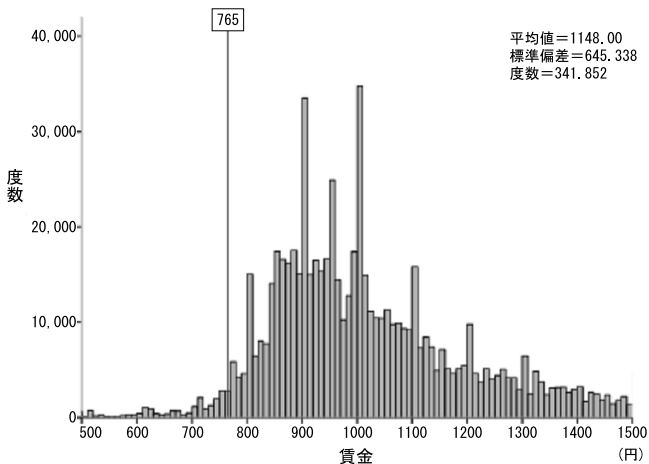
一般労働者 沖縄 (2009年)



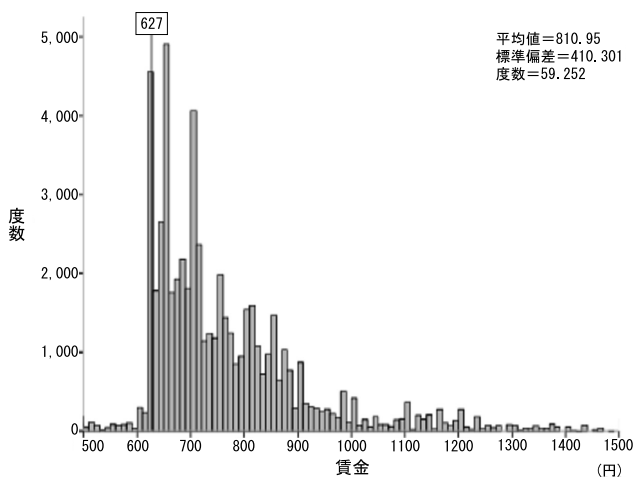
図表6 賃金分布 (1)

最低賃金のもたらす経済的影響

パートタイム労働者 東京 (2009年)



パートタイム労働者 沖縄 (2009年)



図表6 賃金分布 (2)

区切りで山がみられること、その部分を除くと最低賃金七六六円から次第に上昇して八五〇円、
円台をピークにその後は緩やかに低減していること、の二点が特徴として挙げられる。概し
て大都市を含む地域は、最低賃金は賃金分布にさほど影響を与えていない。

沖縄の場合は、最低賃金が雇用水準の大きな壁として張り付いており六五〇円、七〇〇円に山が
みられるが、賃金の上昇と共に雇用者が漸減していることがわかる。北海道、長崎も同様である。

2 異時点間賃金分布

図表6（賃金分布三〜四）は沖縄の一般労働者とパートタイム労働者の賃金分布を二〇〇一年と
二〇〇六年の異時点間で比較したものである。

二〇〇一年の沖縄の最低賃金は六〇〇円を基点に七〇〇円まで高い壁がみられる。最低賃金が二
一〇円上昇した五年後の二〇〇六年には六〇〇円、六二〇円の賃金労働者を吸収し、最低賃金六二九
円を基点にピークが八五〇円辺りまで高まっている。二〇〇一年の最低賃金近傍は全体的に底上げ
されていることがわかる。

パートタイム労働者の場合をみても最低賃金の右側に賃金の山があり、それから賃金が低下する
に従い、急激に労働者が減少する分布は変わらない。

ここに記載してはいないが、東京の一般労働者の場合は、二〇〇一年から二〇〇六年にかけて七
七円も最低賃金が上乘せされたにも拘らず、一、五〇〇円まで右肩上がりで上昇する分布図は変わ

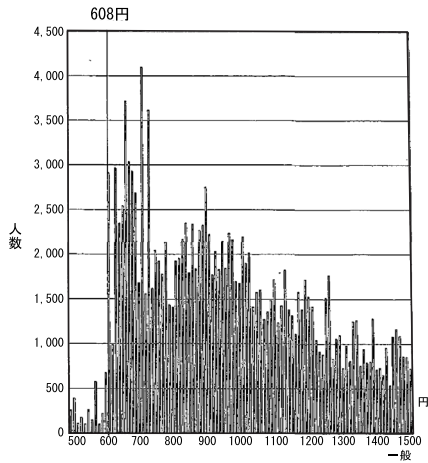
らない。しかし、パートタイム労働者の場合は、これまで正規分布に近い形をしており雇用の壁は生じていなかったが、二一年には東京でもこれまで生じることのなかった山がみられるようになっていいる。

このように、最低賃金の上昇に伴い最低賃金以下の低賃金雇用量は消滅するが、引き上げられた最低賃金のすぐ右側に、賃金上昇のため雇用の拡大が生じたと考えられる山が生じている。その部分が新たな雇用創出量であり、最低賃金上昇による「スピルオーバー効果」といわれるものである。この「スピルオーバー効果」が注目されるのは、賃上げしたにも拘らず、雇用全体が増大した可能性があるからである。

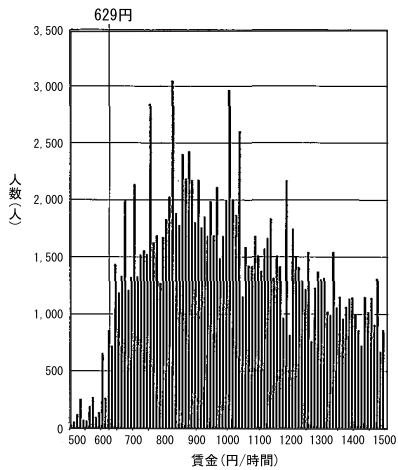
しかし、賃上げにより以前からあった最低賃金の近傍にあるすべての雇用が消滅したわけではなく、また、すべての賃金が上積みされたまま雇用が継続されたともいえない。企業の自助努力、すなわち販路の拡大や技術の開発、人材育成、設備投資、経営能力の充実等によって生産性が上昇し利潤が確保され、最低賃金上乘せ部分のコストを内部化することができた企業もあるだろうし、就業機会を失われたために失業するか、あるいは労働市場から撤退した労働力も多いかもしれない。最低賃金がさらに上昇すると生産性の低い階層、例えば、労働市場に再参入しようとする四代の中年女性や職業選択が困難な新規学卒者、未熟練労働者、低学歴層は強い影響を受けるようになるであろう。

沖繩の三代後半から四代にかけて子育てを終えた女性の就業率が全国より低いのは、就労技

一般労働者（沖縄2006年）



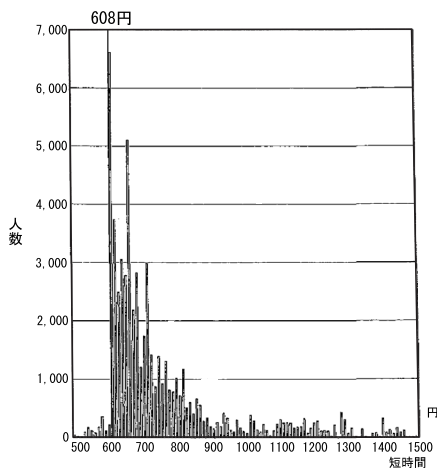
一般労働者（沖縄2010年）



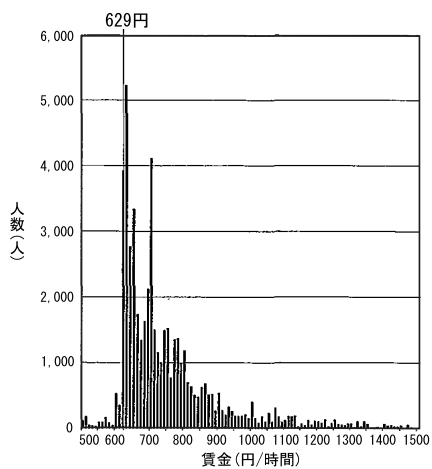
図表6 賃金分布（3） 異時点間賃金分布

最低賃金のもたらす経済的影響

パートタイム労働者（沖縄2006年）



パートタイム労働者（沖縄2010年）



図表6 賃金分布(4) 異時点間賃金分布

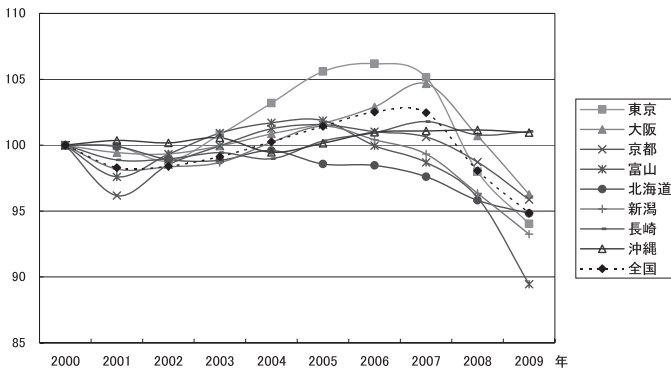
術を継続して修得できないことが要因の一つとして考えられる。

最低賃金を上昇させる場合には「スピルオーバー効果」の範囲を良く見極め、生産性の低い未熟練労働者に対し適切な支援施策が必要である。

七、まとめ

次の図表7は、一人当たり生産性（地域別県内総生産／県内就業者）の推移を、二〇〇〇年を一年としたものである。二一世紀に入った最初の一年は、いったん回復した生産性がリーマンショックや金融危機により大幅に落ち込んでいる状況を示している。

二〇〇九年に生産性が一〇五を超える地域は沖縄を含む七地域であり、一〇五を超えるのは和歌山のみである。石川や富山は九〇にも達しておら



注1：一人当たり生産性 = 県内総生産 / 県内就業者数

注2：2000年 = 100

資料：「県民経済計算」内閣府 経済社会総合研究所

図表7 就業者一人当たり生産性の推移（名目）

ず、全国平均も九四・九と日本全体の生産性は劣化している。その間、日本の地域間所得格差は縮小しているが、これはそれまで生産性が高く活気のあつた地域が元気でなくなったことによるもので、「悪い格差縮小」といえ、生産性の向上が課題である。

貧困解消策として最低賃金の引き上げたことにより何が明らかになったのだろうか？

ア．最低賃金の上昇によって、最低賃金近傍に新たに雇用が創出される「スピルオーバー効果」が生じた。これは元来あつた仕事喪失されたことではなく、それに加えて新たな役割や仕事を加えることが可能になつたいわゆる生産性の向上と、貧困対策が同時に実現できる可能性を示唆している。

イ．しかし、生産力の限界を超えた最低賃金の引き上げは、失業の増大を促すことにつながるが、現時点では沖繩に限らず判然としない地域が多い。ただ、パートタイム労働者の場合は、東京を含むすべての地域で影響を受けていることがわかる。

ウ．最低賃金引き上げで被害を受け、職を失う可能性が高い可能性があるのは新規卒業者や、子育てを終えて労働市場に再参入しようとする三 代後半〜四 代女性という、生産性の低い層である。

新規大学卒業者の場合は、これから労働市場に参入するため、賃金に相当する生産性を有しておらず、特に沖繩の場合は、就職できても職場での技能形成を組織的に図る企業は少ない。その結果技能を身につけることなく離職・再就職を重ねるケースが多くなる。結局、離職・再就職を重ねる

間に教育・訓練を受けて技能を高め、企業の正確な情報を得て二代後半や三代前半に適職をみつけるといふ、ジョブサーチ期間が長くなる効率の悪いケースに陥りやすい。

専業主婦のパートタイム労働者の場合にも、年収を巡って幾つかの課題がある。例えば、年収が「二三万円」を超えた場合には、社会保険料の分だけ手取り収入が減るため、働くインセンティブが低下する制度上の壁が生じる。二一年の場合、沖縄の最低賃金・六四五円で週六時間、月二日間勤務しボーナスが無い場合を仮定しよう。その場合は年収がおよそ九三万円でなんら問題はない。次に、正規雇用者と同じように週八時間働くと、年収は一二五万円近くになり、よほど勤務状態を管理しない限り二三万円を上回ることになる。さらに、賃金が八円の場合は、週七時間勤務で年収が二三万円を超えるため就業時間を減らしたり、場合によっては離職せざるを得なくなる。「二三万円」の壁は、企業にとって長時間働いてもらいたい場合に障害となったり、生産性・賃金が高い労働者側の、能力発揮が難しくなるといふ不合理な一面がある。

最低賃金の上昇による「スピルオーバー効果」の範囲を地域毎に良く見極め、現在、最低賃金周りで働く労働者への支援や労働市場に新規参入、再参入しようとする生産性の低い層に対し、多様な教育訓練を実施することが大切であろう。

厚生労働省のアンケート調査によると、最低賃金を八円に引き上げた場合、企業は「売上増加・利益率の向上、コストの削減」が必要と考えており、具体的には人材投資や設備投資が必要と認識している。また、事業の先行きに不安を感じる場合、大規模事業所では事業規模の縮小や撤退

を検討し、小規模の事業所は廃業を検討する傾向にある。

生産性が賃金を上回る質の高い労働者を企業は欲しがっているのであり、社内独自の研修支援に対する補助や融資制度、設備投資に対する減税の充実が必要である。最低賃金の引き上げによる賃困対策には限界があり、今後は、最低賃金周辺で働く労働者に対し還付が可能な税額控除の実施も検討する必要がある。

【参考文献・資料】

- (1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(二〇一一年)『最低賃金制度の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』(JELPT資料シリーズNo.90)
- (2) 大竹文雄(二〇一一年)『競争と公平感』中公新書
- (3) 厚生労働省ホームページ(各年)『目安に関する小委員会』(中央最低賃金審議会)
- (4) 厚生労働省(各年)『労働経済白書』
- (5) 勇上和史(二〇一五年)『都道府県データを用いた地域労働市場の分析 失業・無業の地域間格差に関する考察』日本労働研究雑誌
- (6) Kawaguchi, Daiji and Ken Yamada (2007) : "The Impact of the Minimum Wage on Female Employment in Japan "Contemporary Economic Policy, 25 (1), pp.107-118.