

經濟
教室
佐藤 一磨

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
生まれ。慶応義塾大博士
(商学)。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

き上げ額を決めていた。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、多額の生活保護費給付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。

最低賃金引き上げの是非①

離職増加・就業抑制 招かず

払われるようになれば、雇用は失われると考えられる。

しかしこれは本当なのか。

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

企業が労働者の賃金に価格支配力を持つ競争的ではない市場（買い手独占市場や求職コ

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引き抑えられているため、最低賃金を上げては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、デパート・カード・米カリフォルニア大学バークレー校教授とアラ

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で成立しているのか、という点については、慶応義塾大学の太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

場合、企業の労働市場での交渉力が強くなり、パートタイム労働者の賃金が低く抑えられることを明らかにした。

なお、近年の欧米の研究では競争的な市場であっても、最低賃金引き上げが料金を押し

引き上げ額に地域差があまり存在しなかった期間だけでなく、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たため、最低賃金政策の転換の効果も検証できるという利点もある。

低賃金引き上げが正規雇用、非正規雇用で働く男女の時当たり賃金率に及ぼす影響を検証した。その結果、女性雇用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、男性は、特にこの影響が低賃金

活用を促進する必要がある。

2つ目は、労働移動の活性化の支援策である。仮に最賃引き上げにより失業しても、すぐに別の仕事に就くことができれば、労働者が被コストは小さくて済む。

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を指摘している。この

タイムで働く女性の場合、子育てや家事に充てる時間が長く、時間的な制約が厳しかったため、住んでいる場所の近くでしか就業できない可能性があることを指摘している。この

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していないという分析結果が増えている。

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つ
た。また、今まで仕事に就い

賃金引き上げにより非正規雇用の賃金水準が主に向上するため、正規雇用との賃金格差が縮小したと考えられる。

り再就職確率が上昇することがわかってゐる。最低賃金の対象となりやすい非正規雇用者の場合、能力開発の機会が少なく指摘されるため、この機会を確保できるよう支援

引き起こ

	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적으로는明確ではない。この点をはっきりさせるには、最低賃金の引き上げ前後で雇用や賃金などがどのように変化したのかを分析する必要がある。二つと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

なお、これらの結果は分析対象を、既存研究で最低賃金の影響が大きいと指摘される女性のパート・アルバイトに限定した場合でも変化はみられなかった。また、女性のパート・アルバイトを中高卒とそれ以外に分けた分析も実施したが、同様に最低賃金引き上げは離職と新規就業に影響を及ぼしていなかった。

これらの結果から、最低賃金引き上げは賃金上昇を通じて労働者の就労条件を改善する一方、雇用喪失を引き起していないことがわかった。最低賃金をさらに引き上げるとこのメリットは大きいといえる。ただし、ここに注意が必要となるのは、最低賃金引き上げによって、中下層の賃金に引き上げられていく中で、

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、労働者がほかへ企業に移る可能性が高まるため、企業が雇用を続けるによる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が重要だと考えられる。

経済教室

原ひろみ

日本女子大学准教授

ポイント

- ・低賃金には労働者の訓練費用負担の面も
- ・上昇率の高い地域ほど受講者割合は低下
- ・最低賃金引き上げで自己啓発実施も減少

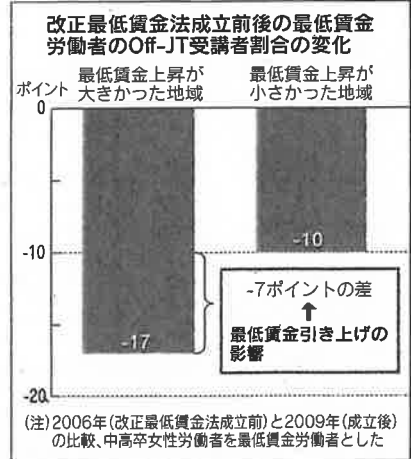


はら・ひろみ 70年生まれ。東京大経卒、同大博士(経済学)。専門は労働経済学

最低賃金引き上げの是非① 職場外訓練、明らかに減少

中央最低賃金審議会が2016年度の最低賃金額改定の目安を決める議論が始まった。月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、最低賃金を年率3%程度をめぐり引き上げ、全国平均1000円(現在は798円)を目指すことが明記された。最低賃金引き上げには労働者保護という側面がある一方、必ずしも労働者の経済厚生の上昇につながるわけではないことに留意が必要だ。

最低賃金引き上げが雇用を減らすという負の影響については、日本でも川口大司・東大教授、森悠子・流通経済大准教授、山田憲一・京大准教授らの研究で表証的に明らかにされている。最低賃金引き上げに雇用への負の影響はないと主張する経済学者もいる。だが仮に雇用が失われないとすると、人的資本投資を減らすのなら、将来にわたり負の影響が持続することになる。理論的には最低賃金引き上げは人的資本投資、中でも企業内訓練に正と負の両方の影響が予測される。人的資本理論に従えば最低賃金引き上げ



技能形成機会の格差拡大

常、実際の生産性よりも低い賃金が支払われない。これは実質的に訓練費用を自身の賃金から負担していることを意味する。将来、高い生産性を実現できるようにすれば、それに見合った高賃金を受け取れるようになるので、経済厚生の上昇が期待される。しかし最低賃金引き上げ

向上が期待できなくなる。こうしたメカニズムにより、最低賃金引き上げは企業内訓練を減少させるという人的資本理論は予測する。その一方で、

不明確なため、最低賃金の引き上げに正と負のどちらの効果があがるかを示すには、実証的な検証が必要となる。以下では、日本に関する筆者の実

証分析の結果を紹介する。最低賃金引き上げの影響を受ける労働者(最低賃金労働者)は実質的に、最低賃金労働者を雇用する際に最低賃金労働者を雇用する必要がある。このため、最低賃金労働者が相対的に多い中高年の女性労働者を最低賃金労働者とする。分析に使ったのは、06・09年度の厚生労働省「能力開発基本調査」の労働者個別データに地域別最低賃金をマッチさせたデータだ。人的資本投資として企業内訓練と自己啓発を取り上げた。企業内訓練は企業主体で実施される人的資本投資で、研修や講習会などの職場を離れて実施される

「職場外訓練(Off-JT)」と、職場で働きながらスキルや知識を教える「職場内訓練(On-JT)」に大別できる。自己啓発は、就業時間外に労働者自身が費用を負担して実施する人的資本投資だ。07年の改正最低賃金法成立以降(08年施行)、最低賃金の上昇率はそれ以前よりも平均的に上がり、かつ地域間で上昇率にばらつきが生じた。地域別にみると、都市部を中心に最低賃金は大きく引き上げられた。最低賃金の上昇率が高かった地域には東京都、神奈川県、大阪府、京都府などが含まれ、08年から09年にかけて平均6.5%上昇した。上昇率が低かった地域には、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知の各県などが含まれ、上昇率は3.4%にとどまった。

図は改正法成立以前の06年と比べて成立後の09年に、最低賃金労働者のOff-JT受講者割合がどれだけ変化したかを、最低賃金上昇率の高い地域と低い地域に分けて計算した結果だ。最低賃金上昇率の高い地域では受講者割合が17%、上昇率の低い地域では10%それぞれ低下した。08年のリーマン・ショック後は日本全体で企業内訓練が減少した。上昇率の低い地域でもOff-JT受講者割合の低下が観察されるが、最低賃金が大きく上昇した地域では受講者割合はそれより7%も低下している。

最低賃金引き上げとは関係なく、日本経済全体が直面した訓練減少トレンドと考えられる。両地域の差であるマイナスイメージは最低賃金の上昇に直した地域で顕著に起きている。すなわち最低賃金引き上げのOff-JTへの負の影響がとらえられる。なお、最低賃金労働者ではない大学・大学院卒者に関しては、最低賃金上昇率の高い地域と低い地域の間でこうした差は観察されない。さらに、マクロ的な訓練減少トレンドだけでなく、地域に固有な経済トレンドや個人の異質性をコントロールして、最低賃金上昇の効果より純粋に抽出できるよう計量分析を実施した。その結果、最低賃金労働者のOff-JT受講者割合は統計的に有意に0.7%低下することが示された。この推定値から最低賃金労働者が受ける影響の大きさを試算した。例えば06年から07年にかけて最低賃金上昇額の全国平均は11.0円だったが、この期間の最低賃金労働者のOff-JT受講率率は7.9%($11.0 \times 7.11 \times 1.3$)低下したと計算できる。厚労省の能力開発基本調査から別途算出したところ、06年の中高年女性労働者のOff-JT受講率は34.7%だった。試算上、1年で26.8%(34.7×7.9)へと低下することを意味する。その一方で、最低賃金引き上げはOn-JTには統計的に有意な影響を与えないが、自己啓発の実施については有意に

少なくすることが明らかにされた。On-JTは企業特殊性が高いため、企業と労働者で訓練コストをシェアするので、最低賃金引き上げの影響を受けにくいと考えられる。またOff-JTという企業内訓練の機会が低下したならば、それを補完するように労働者自身が訓練機会を確保することも予想されるが、実際にはそうではなく、最低賃金上昇と自己啓発の実施も減ることが示された。

この分析結果の信頼性を確認するため、比較対象を男性労働者にしたり、改正法成立以前の期間を長くしたり、総務省「就業構造基本調査」を使ったりするなど、様々な追加分析を実施した。しかし最低賃金引き上げが最低賃金労働者の人的資本投資を減らすという点については同様の結果が得られており、信頼性の高い結果だと考えられる。

以上から、最低賃金引き上げは最低賃金労働者の人的資本形成にマイナスの影響を与え、その影響は無視できないと結論づけられる。そもそも中高年労働者と大学・大学院卒労働者の間には教育訓練機会に格差があるため、最低賃金引き上げは低スキル労働者と高スキル労働者のスキル形成機会の格差を拡大させる恐れがあることは否定できない。よって最低賃金引き上げは慎重になされるべきだ。それでも引き上げるのなら、同時に格差拡大を防ぐための対策も必要だろう。

企業のインターンシップ 2016年、選考が厳しく、併せて

用、修習生、住居費など