

2019年8月20日 全13頁

# 最低賃金引き上げで経済は活性化するのか

## 最低賃金は国際的に見て低くなく、経済政策としての有効性は不明確

経済調査部

シニアエコノミスト 神田 慶司

研究員 小林 若葉

研究員 田村 統久

### [要約]

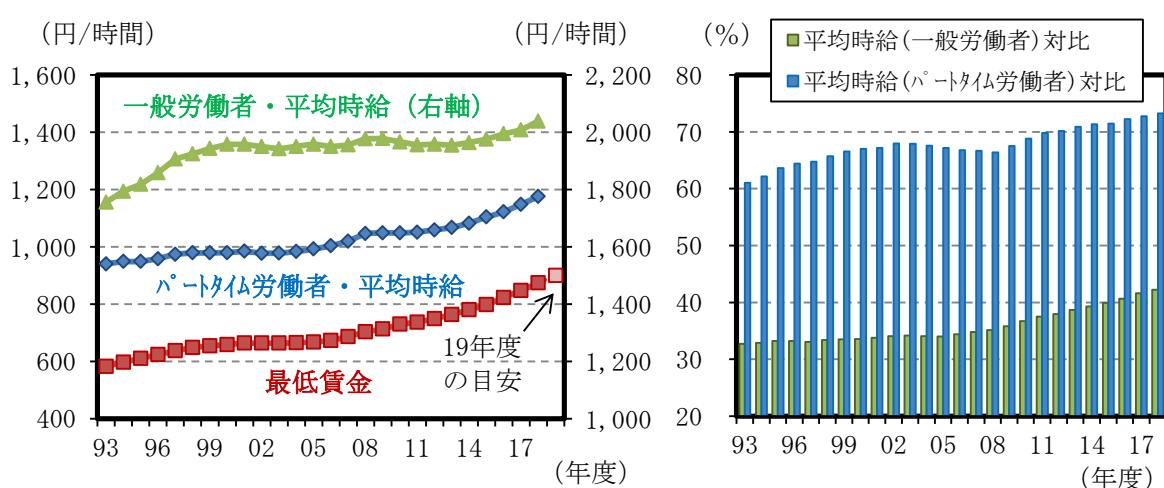
- 日本の最低賃金は国際的に見て低いといわれる。だが、各国の経済構造や就業形態等の違いの影響を受けにくい1人当たり家計消費額対比で見ると、日本はOECD加盟国の平均値並みであり、米国やカナダよりも高い。また、同じ指標を用いて都道府県別に比較すると、概ね同水準にある。最低賃金額の高い（低い）地域で働けば生活費も高く（低く）なるため、最低賃金額の地域差は人口移動を促す要因には必ずしもならない。
- 最低賃金引き上げは消費活性化やデフレ脱却、企業の生産性向上に資すると期待されている半面、雇用の減少や設備投資の抑制などにつながる恐れがある。先行研究を見ると、最低賃金の引き上げは雇用に負の影響を与えるとする分析が多く、生産性への影響は不明确である。日本に関する先行研究は限られているが、同様の見解が示されることが多い。
- 最低賃金は一般労働者やパートタイム労働者の賃金上昇率を上回るペースで引き上げられてきた。それでも悪影響が見られなかつたのは、好調な経済環境や、幅広い産業で人手不足感が強まったというマクロ要因が大きかったためと考えられる。だが、こうした状況は変わりつつあり、多くの産業でパートタイム労働者への需要減少が見られる。最低賃金は社会の支え手の拡大・強化や格差是正を図る観点から今後も引き上げていく必要があるものの、経済実態に即した緩やかなペースでの賃上げが求められる。

## 1. 2019年度の最低賃金の引上げ率は3%超の見込み

最低賃金の引き上げに関する議論が盛り上がりを見せている。2019年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」（骨太方針2019）では、2018年度で全国加重平均874円の最低賃金について、1,000円の早期実現を目指す考えが示された。これを受け、厚生労働省の中央最低賃金審議会が示した2019年度の引上げ額の目安は全国加重平均27円（2018年度は26円）、引上げ率に換算すると3.09%（同3.07%）だった。今後、この目安を基に各地方最低賃金審議会で議論され、10月初めに各都道府県の賃金水準が改定される。

最低賃金は長期にわたって引き上げられてきた（図表1左）。一般労働者（＝正社員）やパートタイム労働者の平均賃金に対する最低賃金の割合は2018年度でそれぞれ42%、73%と、20年前の水準（順に33%、66%）から大幅に上昇している（図表1右）。しかし、それでも日本の最低賃金は諸外国に比べて低いとの見方は多く、骨太方針2019では「他の先進国との比較で低い水準に留まる」と述べられている。

**図表1 最低賃金と平均賃金の推移（左）と平均賃金に対する最低賃金の割合（右）**



（注1）2017年度までの平均時給は賃金・労働時間指数から算出。一般労働者は所定内給与ベース。

（注2）右図の計算に利用した最低賃金は当年度と前年度の平均値。

（出所）厚生労働省統計、同資料より大和総研作成

最低賃金を引き上げると、単純労働を行う短時間労働者を中心に所得が増加して家計消費を活性化させ、人件費の増加で収益率が低下した企業に生産性向上の取り組みを促す可能性がある。半面、企業の負担が過重になれば、従業員数や1人当たり労働時間を調整したり、設備投資を抑制したりするかもしれない。経済全体への影響はこうしたプラスとマイナスの両面の効果が合わさった結果として表れるため、極めて実証的なテーマである。

そこで本稿では、まず日本の最低賃金の「水準」について、複数の指標を用いて検討する。次に、最低賃金引き上げの日本経済への影響について、国内外の先行研究をサーベイした上で分析を試みる。最後に、今後の最低賃金の引き上げについての考え方を述べたい。

## 2. 最低賃金の「水準」は低い？

### (1) 最低賃金の国際比較

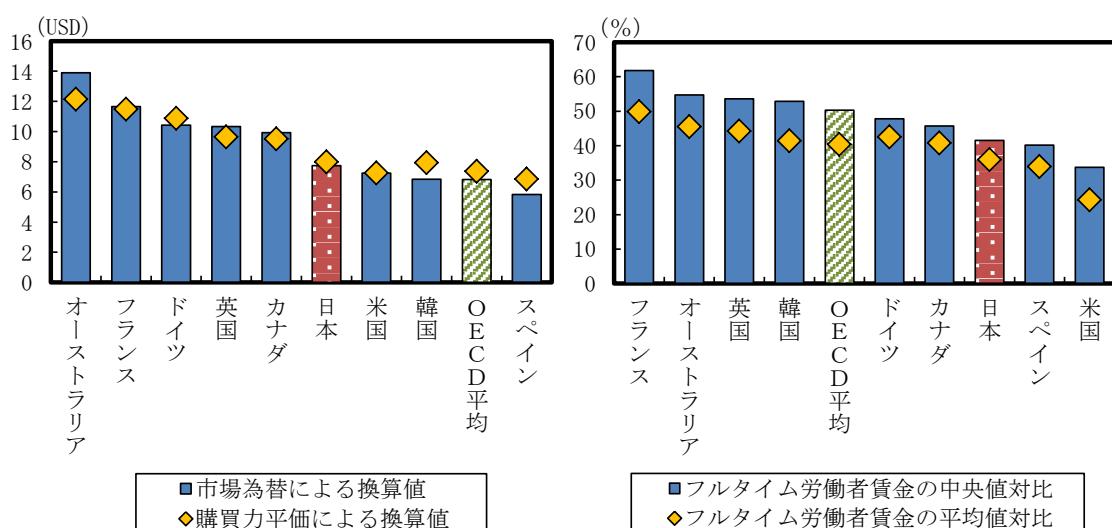
米ドル換算・フルタイム労働者対比で見た最低賃金は主要先進国に見劣り

日本の最低賃金は諸外国と比べて低いと言われる論拠として挙げられる指標の一つが米ドル換算の最低賃金額だ。例えば、2019年5月14日に開催された経済財政諮問会議の有識者議員提出資料（参考資料）では、市場為替レートで米ドル換算した最低賃金額が主要先進国間で比較されており、「日本は他の先進国よりも依然低い水準」と説明されている。

そこで、市場為替レートと購買力平価で米ドル換算した最低賃金額を国際比較した**図表2左**を見ると、確かに日本はオーストラリアやフランス、ドイツ、英国に見劣りする。ただしOECD加盟国の平均値<sup>1</sup>を上回っており、米国や韓国、スペインよりも高い。

同じ通貨建ての最低賃金額を単純に比較することは、「分かりやすさ」という点ではメリットがある。しかし、各国の経済構造や就業形態などの違いが十分に反映されていないことなどへの留意が必要であり、この指標をもって日本の最低賃金は低いと結論づけることは早計である。

**図表2 最低賃金の国際比較（2018年、左：米ドル換算、右：フルタイム労働者の賃金対比）**



（注）OECD平均は、OECD加盟国のうち一国単位の最低賃金制度があり、データ取得が可能な国を対象としている。

（出所）OECD統計より大和総研作成

フルタイム労働者の平均賃金（中央値または平均値）対比で見て、日本の最低賃金は低いと指摘されることも多い（**図表2右**）。OECD統計によると、日本の最低賃金はフランスや英国、ドイツだけでなくOECD加盟国の平均値も下回っており、米ドル建ての金額で見た場合以上に日本の最低賃金水準の低さが際立っている。

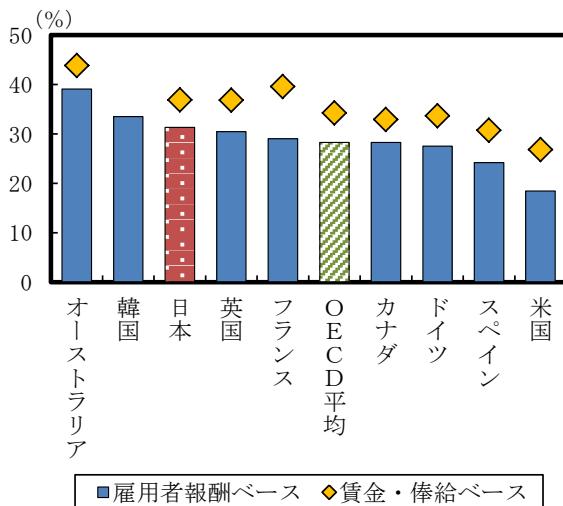
<sup>1</sup> **図表2、3、5**で示した「OECD平均」は、一国単位の最低賃金制度があり、データの取得可能な国を対象としている。また紙幅の都合上、G7諸国（イタリア除く）とオーストラリア、韓国、スペインに絞って掲載した。

## フルタイム労働者の賃金対比で見た最低賃金の低さは雇用形態の違いなどが影響

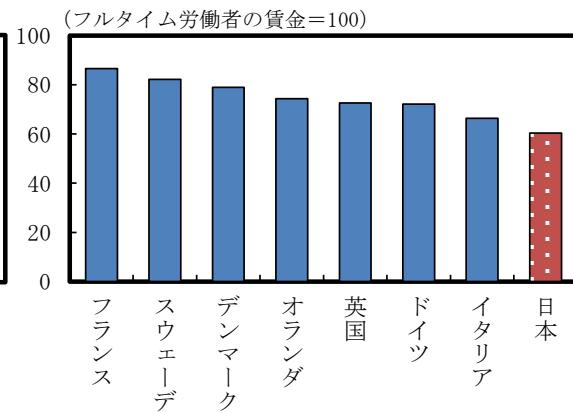
もっとも、フルタイム労働者だけでなく、パートタイム労働者を含めた一国全体の平均賃金で比べれば、最低賃金の姿は大きく変わる。図表3はマクロで見た雇用者所得（雇用者報酬）または賃金・俸給を総労働時間で除した平均賃金対比の最低賃金を国際比較したものだが、日本はOECD加盟国の中でも高めに位置しており、フランスや英国並みの水準である<sup>2</sup>。

日本のフルタイム労働者は「総合職」に代表されるように、職務遂行能力に応じて給料が決まることが多い。これに対して海外では、定められた職務内容に応じて給料が決まる「ジョブ型雇用」が一般的だ。また、フルタイムとパートタイムの賃金格差（図表4）や賃金の分布も、日本と海外で異なるだろう。これらの点を考慮しなければ、フルタイム労働者の賃金水準だけを物差しにしても、日本の最低賃金が低いとは言い切れない<sup>3</sup>。

図表3 一国全体の平均賃金対比の最低賃金



図表4 パートタイムの賃金水準



(注) 日本、英国は2018年の、その他は2014年のデータ  
(日本、英国の2014年のデータはそれぞれ56.6%、71.0%)。また日本、英国は残業を含まないが、その他は残業を含む。

(出所) 厚生労働省、JILPT、英国国家統計局統計より大和総研作成

(注1) 平均時給=雇用者報酬又は賃金・俸給÷(雇用者数×雇用者1人当たりの年間労働時間)

(注2) データは2017年。2017年のデータのない国は2016年のデータを代用。

(注3) 雇用者1人当たりの年間労働時間のデータのない国は、就業者1人当たりの年間労働時間を代用。

(注4) OECD平均は、OECD加盟国のうち一国単位の最低賃金制度があり、データ取得が可能な国の平均値。

(出所) 内閣府、OECD統計、Haver Analyticsより大和総研作成

<sup>2</sup> 雇用者報酬には賃金・俸給のほか、雇用主が負担する社会保険料が含まれる。

<sup>3</sup> ちなみに、労働生産性（1人1時間当たり）対比の最低賃金はフランスや英国、ドイツよりも高く、OECD平均を大幅に上回る。これは、日本の労働生産性の水準は米国の64%（2017年、OECD推計）であり、OECD加盟国の中で低めに位置しているためと考えられる。

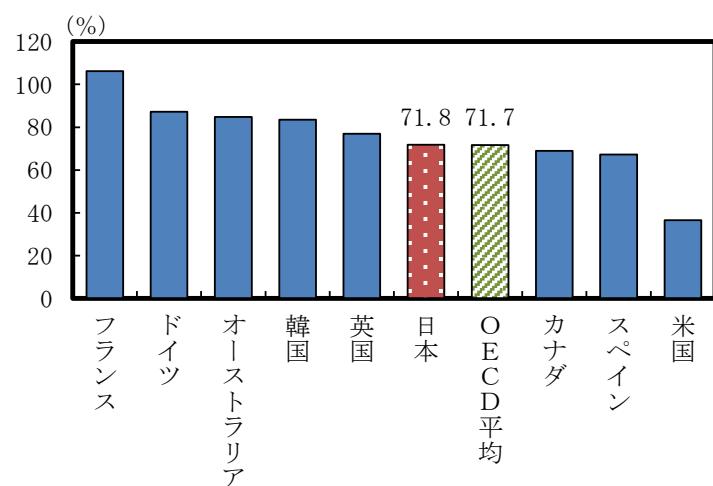
## 1人当たり家計消費額対比で見ると日本の最低賃金は低くない

それでは、各国の経済構造や就業形態、賃金分布などの違いによる影響を受けにくい指標として、どのようなものが考えられるだろうか。

一例として、本稿で注目した指標が、「1人当たり家計消費額（名目家計最終消費支出÷総人口）」である。すなわち、最低賃金で1年間働く場合（労働時間を年2,000時間と想定）の年収が、平均的な消費額の何パーセントに相当するのか、を国際比較のベンチマークにする。家計消費額はSNAベースであるため国際比較が可能であり、最低賃金で働く人の税・社会保険料負担はどの国でも相当低く抑えられているため、税制や社会保障制度の影響を受けにくい。また、「労働者の生活の安定」を目的の一つとする最低賃金法の趣旨にも合致した指標といえる。

実際に1人当たり家計消費額を用いて最低賃金を国際比較した**図表5**を見ると、日本は2017年で71.8%とOECD加盟国の平均値をやや上回る水準である。イタリアを除くG7諸国で比較すると、フランスやドイツ、英国を下回るが、米国やカナダよりも上位にある。日本では2018年度に最低賃金が平均消費額を上回るペースで引き上げられたことで73.2%まで上昇しており、2019年度もさらに上昇する見込みである<sup>4</sup>。こうしたことを踏まえれば、「日本の最低賃金は国際的に見て低くない」と評価してよいだろう。

**図表5 1人当たり家計消費額対比の最低賃金（2017年）**



(注1) 1人当たり家計消費額=名目家計最終消費支出÷総人口

(注2) OECD平均は、OECD加盟国のうち一国単位の最低賃金制度があり、データ取得が可能な国の平均値。

(出所) 内閣府、国際連合、OECD統計より大和総研作成

<sup>4</sup> 2019年度の最低賃金の引上げ率の目安は3.09%とされた一方、「第202回 日本経済予測」(大和総研レポート、2019年8月16日)では1人当たり名目家計消費額の伸び率を前年度比+1.3%と見込んでいる。

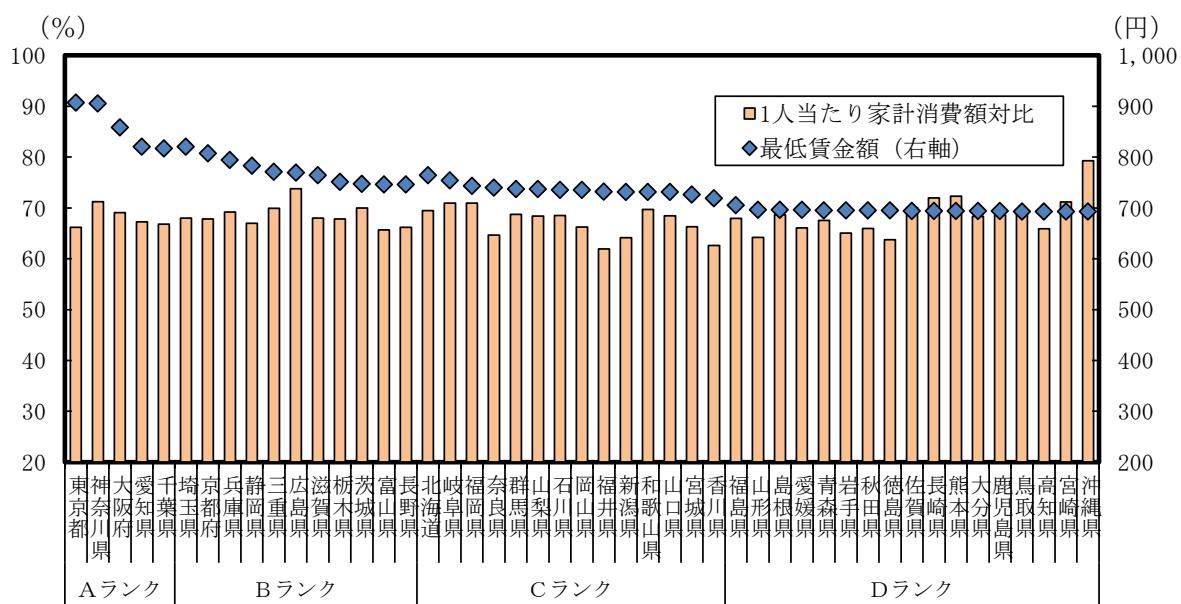
## (2) 都道府県別に見た最低賃金の比較

### 1人当たり家計消費額対比で見た最低賃金に地域差は見られず

日本国内に目を向けると、最低賃金額の地域間格差の大きさが話題になることが多い。最低賃金額は都道府県ごとに異なり、2018年度において最も高い東京都（985円）と最も低い鹿児島県（761円）では200円以上の開きがある。最低賃金額の地域間格差は、最低賃金の低い地方から高い都市部への人口流出を促しているといわれる。

この点を確認するため、**前掲図表5**と同様、1人当たり家計消費額対比で見た最低賃金を都道府県別に比較すると**図表6**のようになる。最低賃金制度は経済実態に応じて全都道府県を「Aランク」「Bランク」「Cランク」「Dランク」の四つに分けているが、最低賃金額が最も高いAランクと最も低いDランクの地域を比較しても、1人当たり家計消費額に比した最低賃金に明確な地域差は見られない<sup>5</sup>。このことは、各都道府県の最低賃金額が決定される過程で、生計費に応じた水準の設定が実効的に行われていることを示唆している。

**図表6 都道府県別に見た1人当たり家計消費額対比の最低賃金（2015年度）**



（注）1人当たり家計消費額＝名目家計最終消費支出÷総人口

（出所）内閣府、国立社会保障・人口問題研究所統計、厚生労働省資料より大和総研作成

また、Aランクの東京都は2015年度で66%と、Dランクの鹿児島県（69%）を下回る。家賃に代表されるように、平均的な消費水準は地方よりも都市部の方が高い。そのため最低賃金額の高い都市部で働けば、地方よりも金銭的な余裕が生まれるとは限らない（従って、最低賃金額の高さは都市部で働くインセンティブには必ずしもならない）。それにもかかわらず、人口が地方から都市部へ流出するのは、都市部には地方よりも雇用の機会が多く、多様で豊富な商品、サービス、レジャーなどが揃っており、教育環境が充実しているといった他の魅力があるからだろう。

<sup>5</sup> ここでは内閣府「県民経済計算」における家計最終消費支出の最新値である2015年度で比較した。

### 3. 最低賃金引き上げは経済政策となり得るか

#### 注目される経済政策としての最低賃金引き上げの効果

最低賃金の引き上げについては、昨今、貧困層への社会政策というより、経済政策としての側面が注目されつつある。

最低賃金引き上げは消費活性化やデフレ脱却、企業の生産性向上に資すると期待されているものの、こうした効果が発現するには、人件費が増加しても企業が雇用者数や労働時間を調整しないことが前提である。また、生産性向上は企業が日頃から取り組んでいる重要課題であり、それを最低賃金の引き上げのみで実現できるか否かは判然としない。既に指摘した通り、最低賃金の引き上げによる経済への影響は極めて実証的なテーマであり、これまでに数多くの先行研究が存在する。そこで以下では、雇用と生産性への影響に焦点を当てた分析を紹介する。

#### 雇用を減少させると結論づけた研究が多い

米国では、最低賃金の雇用への影響を中心に過去数十年間にわたり研究が蓄積されてきた。コンセンサスは未だに得られていないが、負の影響を与えると結論づけた研究が多い。

初期の研究では、最低賃金引き上げは雇用にマイナスの影響を与えるとの考えがコンセンサスであった。サーベイ論文である Brown et al. (1982) は、最低賃金引き上げの 10 年代の雇用に対する弹性値は▲0.3～▲0.1 と推定される、とした。しかし、隣接する二つの州のファストフード店を対象に分析した Card and Krueger (1994) は、州の最低賃金の引き上げが雇用に負の影響を与えたという証拠はなく、むしろプラスの効果を与えたことを示したことから、最低賃金引き上げの雇用への影響について論争が繰り広げられるようになった。

競争的な労働市場モデルを前提にすると、労働需給が均衡する賃金水準を超えた最低賃金の引き上げは、労働需要を減少させるので雇用が減少する。しかし現実には雇用が増加したことから、需要独占的（賃金決定において企業が従業員よりも優位）な労働市場モデルの有効性が議論され、Manning (2003) によってこの理論が洗練された。需要独占的な労働市場モデルでは、企業は賃金交渉力の強さから従業員の限界生産力（雇用を一人増やしたときに追加的に得られる収入）を下回る水準に賃金を設定できる。そのため、極めて低い賃金で従業員を雇っている企業において最低賃金が多少上昇しても、利益が増加する（限界利潤がプラス）限りは人件費の増加を許容し、雇用量を増加させると考えられている。

もっとも、Neumark and Wascher (2006/2007) はサーベイした 102 の研究のうち、最低賃金引き上げと雇用について正の関係を示しているのは八つのみであり、労働市場は最低賃金引き上げが雇用へ負の影響を与える完全競争モデルによって合理的に近似できると主張した。より最近の研究である Belman and Wolfson (2016) では、700 以上の研究を用いたメタ分析により、最低賃金引き上げの 10 年代の雇用に対する弹性値は▲0.12～▲0.05 と推定される、とした。

## 最低賃金の大幅な引き上げは雇用に負の影響を与える可能性

これまで雇用への明確な影響が見られなかつたのは、最低賃金水準や引上げ率が小さいためである可能性もある。Manning (2016) は最低賃金引上げの効果が分かりにくい原因に、労働需要の弾力性が非常に小さいことを挙げている。ただし、そうであったとしても、最低賃金が非常に高く、雇用を大幅に削減する閾値が存在することが想定され、より大幅な最低賃金の引き上げについての更なる分析が必要だとしている。また Neumark (2018) は、最近の潮流として、米国で 15 ドルの最低賃金を採用する動きがあるが、これまでよりはるかに高い水準へ最低賃金を引き上げる場合の雇用への影響は不確実性が大きいと指摘する。

## 生産性へ与える影響についてもコンセンサスはない

生産性への影響については、1999 年に最低賃金が導入された英国においていくつか研究がなされている。Draca et al. (2011) は、最低賃金の導入により、賃金が大幅に引き上げられたことで企業の収益性が大幅に低下した一方、企業の雇用や生産性への影響は見られなかつたとした。これに対して、Riley and Bondibene (2017) は企業レベルのデータを用いた分析により、最低賃金と労働生産性に正の関係があることを示し、労働生産性の上昇は雇用の減少でも、機械設備などの資本の増加でもなく、物量投入に依存しない生産効率の改善指標である、いわゆる全要素生産性の上昇によるものであると示唆した。ただし、労働生産性の向上は労働時間によるものだという可能性は排除できないとしている。

## 日本の先行研究においても雇用や生産性への影響は不明確

翻って日本では、都道府県で最低賃金の水準が異なることから、これに着目した研究がいくつか存在する。最低賃金と雇用の関係を見た研究の中で、Kawaguchi and Mori (2009)、川口・森 (2013)、Kambayashi et al. (2013) などでは、最低賃金引き上げによる 10 代の男女や中年女性の雇用の減少を確認している。Akesaka et al. (2017) は、10 代の男性や 50 歳以上の労働者の雇用就業率を低下させるのに加え、幅広い年代の労働者の労働時間を減少させるとしている。

一方、雇用に影響を与えないという立場には橋木・浦川 (2006) や Higuchi (2013) があり、見解は一致していない。

また、生産性に関する分析は、労働生産性への影響は確認できないとする森川 (2019) くらいしかなく、研究の蓄積は進んでいない。

## 最低賃金の上昇は雇用の調整を通じて生産性に悪影響を与える可能性も

本稿では、森川 (2019) を参考に生産性に関する業種別の分析を行つたところ、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」において、最低賃金が一般労働者の平均賃金対比で上昇する時、1 人 1 時間当たり（マンアワー）労働生産性が低下するという結果を得た。詳細については「**補論**」を参照されたい。

ただし、生産性の低下は割高となった最低賃金付近で働く労働者を相対的に減らすことによって、需要変化への効率的な対応が難しくなったことに起因する可能性がある。すなわち、最低賃金の引き上げは生産性の低下に直接結びつくわけではなく、雇用構造の変化を通じた効果であると考えられる。なお、本分析の対象期間は2007年度から2015年度であり、最低賃金が大幅に引き上げられてきた2016年度以降の影響は実証的に確認できていない。最低賃金引き上げの生産性への影響を測るには、今後の更なる研究の蓄積が必要だろう。

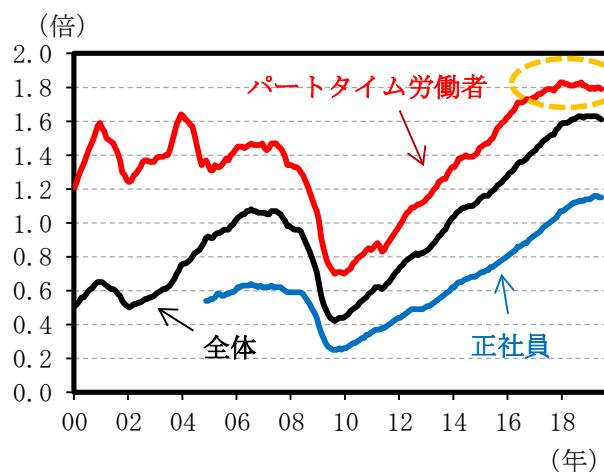
#### 4. 経済実態に即した最低賃金の引き上げを

##### 多くの産業でパートタイムの労働需要が減少

最低賃金は第二次安倍内閣発足直後の2013年度から2018年度までの間に全国加重平均で125円引き上げられ（年率2.6%）、2016年度以降の引上げ率は3年連続で3%に達した。一般労働者やパートタイム労働者の賃金上昇率を上回るペースだったが、それでも雇用・所得環境に悪影響が見られなかつたのは、企業収益が過去最高水準を更新するなど息の長い景気回復を実現し、幅広い産業で人手不足感が強まったというマクロ要因が大きかったためと考えられる。

だが、こうした状況は変わりつつある。有効求人倍率は約45年ぶりの高水準にあるが、パートタイム労働者に限れば2018年初めに頭打ちとなっており、正社員よりも早いタイミングで労働需給のタイト化が一服した（図表7）。さらに、有効求人倍率に先行する新規求人倍率のうち、企業の労働需要を表す新規求人数を産業別に見ると、小売業や宿泊業・飲食サービス業、運輸業・郵便業などでパートタイムの求人数が減少している（図表8）。

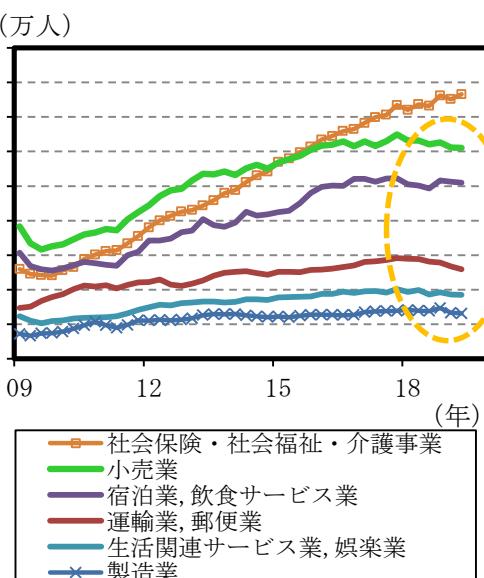
図表7 就業形態別に見た有効求人倍率



(注) 季節調整値（図表7は厚生労働省、図表8は大和総研による）。

(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

図表8 主な産業の新規求人数（パート）



---

日本経済は中国向けを中心に外需が悪化しており、米中摩擦の展開は予断を許さない状況にある。また、残業時間の上限規制等が盛り込まれた働き方改革関連法は2019年4月に一部施行され、多くの企業が制度対応を迫られている。こうした下で最低賃金を大幅に引き上げていけば、いずれ事業活動の縮小や労働需要の減少など従来見られなかつた悪影響が目立ちかねない。2019年度の最低賃金引上げ率の目安が前年度並みとされたのは穩当な判断だったといえよう。

人口減少・高齢化により働き手の希少性は高まっており、グローバル化やAIなどの技術進歩は賃金格差を一層拡大させる可能性がある。社会の支え手の拡大・強化や格差是正を図る観点からの最低賃金引き上げは従来以上に重要性を増すだろう。ただし、ここまで考察した通り、最低賃金の水準は国際的に見て低くなく、経済政策としての有効性が不明確であることを踏まえれば、経済実態に即した緩やかなペースでの賃上げが求められる。

## 補論～産業別に見た最低賃金引き上げと生産性の関係

森川（2019）は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により、最低賃金引き上げの生産性への効果は確認できなかったとしている。本稿の分析は、森川（2019）の推計方法を一部アレンジし、産業別に見た生産性への影響を計測しようとするものである。

アレンジを行った点は以下の2点である。1点目は、森川（2019）では労働生産性を労働者1人当たり生産性としていたが、これを1人1時間当たり（マンアワー）生産性、つまり、付加価値額を労働者数の代わりに総労働時間で除した生産性に置き換えた。1人当たり生産性では労働時間の増加による付加価値額の増加が生産性向上として計測されるが、マンアワー生産性ではこうした影響を取り除くことができる。

2点目は、森川（2019）は都道府県レベルの分析では、産業計の都道府県パネルデータを用いていたが、ここでは産業別・都道府県別のパネルデータで推計を行う。最低賃金引き上げが与える影響は、平均的に賃金水準の低い小売業や飲食サービス業などで大きいと考えられるが、産業計のデータでは明確な影響が測れない可能性がある。そこで、こうした産業構造の違いを考慮するため、本分析では産業別のデータを利用する。

多くの先行研究に倣い、最低賃金の絶対的な水準ではなく、「カイツ指標」と呼ばれる、一般労働者の平均賃金に対する比率を重視する。産業別・都道府県別の付加価値額は内閣府「県民経済計算」を利用し、総労働時間や一般労働者の平均賃金、短時間労働者比率のデータは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を利用した。分析する産業は二つの統計における分類が近い八つとする。データ期間は2008SNAベースの遡及値が利用可能な2007～2015年度とした。また、最低賃金の発効日は都道府県ごとに異なるが、毎年10月に発効されることが多い。本分析では、発効から企業行動の変化のラグを考慮し、付加価値額は翌年4月からの年度データを利用していている。

推計式は下記の通りであり、森川（2019）の企業レベルの分析における推計式を参考にした。被説明変数は労働生産性で、説明変数はカイツ指標（MW/AW）、短時間労働者比率（NS）、カイツ指標と短時間労働者比率の交差項<sup>6</sup>、前年度の労働生産性に加え、都道府県固定効果と年固定効果を含んだ固定効果モデルである。

$$\ln(LP_{pt}) = \alpha + \beta_1 \frac{MW_{pt}}{AW_{pt}} + \beta_2 \frac{MW_{pt}}{AW_{pt}} \times NS_{pt} + \beta_3 NS_{pt} + \beta_4 \ln(LP_{p,t-1}) + \gamma_p + \lambda_t + \epsilon_{pt}$$

LP：マンアワー生産性

MW：最低賃金

AW：一般労働者の平均賃金（所定内給与ベース）

NS：短時間労働者比率

MW/AW：最低賃金・平均賃金比率（カイツ指標）

p : 都道府県

t : 年度

<sup>6</sup> 交差項の係数がプラス（マイナス）であれば、短時間労働者比率がより高いとき、最低賃金の引き上げが生産性へ与える正の影響が大きくなる（小さくなる）、または負の影響が小さくなる（大きくなる）ということを示す。

推計結果は**図表 9** に示す通りである。特に「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」において、カイツ指標と労働生産性との間に統計的に有意な負の関係が確認された。

**図表 9 最低賃金と労働生産性の関係の推計結果**

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、 郵便業
カイツ指標	-1.0982 * (0.6580)	-0.0410 (0.4110)	0.5062 (0.5937)	-1.1986 *** (0.4325)
カイツ指標 × 短時間労働者比率	13.4228 (13.7042)	-7.7031 * (4.6501)	17.2259 * (8.8160)	9.6052 (5.9254)
短時間労働者比率	-0.0995 (0.5871)	0.7523 *** (0.2796)	-0.3958 (0.3458)	0.1448 (0.2253)
	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	宿泊業、 飲食サービス業	医療、福祉
カイツ指標	-1.0140 *** (0.3315)	-0.2440 (0.6098)	0.0141 (0.4973)	0.3039 (0.4368)
カイツ指標 × 短時間労働者比率	-0.9943 (2.5984)	-0.9352 (12.8819)	-4.9468 (4.1247)	5.6268 (5.7411)
短時間労働者比率	0.4569 *** (0.1316)	0.1382 (0.3426)	1.0786 *** (0.2208)	0.7066 *** (0.2276)

(注) 括弧内は標準誤差。\*、\*\*\*はそれぞれ有意水準 10%、1% を示す。推計期間は 2007-2015 年度。

(出所) 大和総研作成

ただし、必ずしもカイツ指標と労働生産性に因果関係があるとは言えない。この 2 業種においては、カイツ指標と短時間労働者・一般労働者の労働時間比率に負の相関が見られた。つまり、カイツ指標が上昇すると、割高となった短時間労働者の総労働時間が相対的に減少する傾向があり、カイツ指標の変化が雇用構造（短時間労働者と一般労働者の総労働時間配分）の変化を通じて、間接的に生産性に影響を与えた可能性が考えられる。柔軟に労働時間を調整できる短時間労働者の雇用もしくは労働時間が相対的に減り、代わりに一般労働者が需要変動に対して硬直的に生産を行うとなれば、効率的な生産が行えない可能性があるだろう。

売上高伸び率のボラティリティが大きい企業では、非正規雇用比率と生産性との間に強い正の相関が見られることが先行研究で確認されている（森川（2014））。特にサービス業においては「生産と消費の同時性」が存在し、製造業のように在庫をストックすることが難しい。そのため、労働時間の調整が容易な短時間労働者を活用することで、需要変動に機動的に対応している。特に需要が減少した時期に正規雇用を十分に調整できず、生産活動が非効率になってしまったとみられる。

ただし、上でも述べたように、本分析では最低賃金が毎年 3%程度引き上げられてきた 2016 年度以降のデータが含まれていない点には留意すべきだ。生産性への影響については 2016 年度以降のデータを含む、更なる分析の蓄積が必要だろう。

## 参考文献

- 川口 大司・森 悠子 (2013) 「最低賃金と若年雇用：2007 年最低賃金法改正の影響」 RIETI Discussion Paper Series 13-J-009.
- 橋木 俊詔・浦川 邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』 東京大学出版会.
- 森川 正之 (2014) 『サービス産業の生産性分析：ミクロデータによる実証』 日本評論社.
- 森川 正之 (2019) 「最低賃金と生産性」 RIETI Policy Discussion Paper 19-P-012.
- Akesaka, Mika and Ito, Yukiko and Otake, Fumio (2017) "Impact of Change in Minimum Wage on Employment and Poverty in Japan," ISER Discussion Paper 0999, Institute of Social and Economic Research, Osaka University.
- Brown, Charles, Curtis Gilroy and Andrew Kohen (1982) "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment," Journal of Economic Literature, Vol. 20, No. 2 (June), pp. 487-528.
- Wolfson, Paul and Dale Belman (2016) 15 Years of Research on U.S. Employment and the Minimum Wage (December 10, 2016). Tuck School of Business Working Paper No. 2705499.
- Card, David and Alan B. Krueger (1994) "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania," American Economic Review, Vol. 84, No. 4 (September), pp. 772-793.
- Cengiz, Doruk, Arindrajit Dube, Attila Lindner and Ben Zipperer (2018) "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator," CEP Discussion Papers dp1531, Centre for Economic Performance, LSE.
- Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen (2011) "Minimum Wages and Firm Profitability," American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 3, No. 1, pp. 129-151.
- Higuchi, Yoshio (2013) "The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from Non - Regular to Regular Employment in Japan: Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job Training Support," Japanese Economic Review, Vol. 64, Issue 2, pp. 147-200, 2013.
- Kambayashi, Ryo, Daiji Kawaguchi, and Ken Yamada (2013) "Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003," Labour Economics, Vol. 24, October, pp. 264-276.
- Kawaguchi, Daiji and Yuko Mori (2009) "Is Minimum Wage an Effective Anti-poverty Policy in Japan?" Pacific Economic Review, Vol. 14, No. 4, pp. 532-554.
- Manning, Alan (2003) "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets," Princeton University Press.
- Manning, Alan (2016) "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage," CEP Discussion Papers dp1428, Centre for Economic Performance, LSE.
- Neumark, David and William Wascher (2006/2007) "Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research," NBER Working Paper No. 12663, November.
- Neumark, David (2018) "The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages: Getting from Known Unknowns to Known Knowns," NBER Working Paper No. w25043.
- Riley, Rebecca and Chiara Rosazza Bondibene (2017) "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity," Labour Economics, Vol. 44 issue C, January, pp. 27-50.