

2024年7月16日 全6頁

2024年度の最低賃金は1050円超の可能性も

経済実態として大幅引き上げは不要も新目標を意識して高めの改定か

経済調査部 エコノミスト 田村 統久
調査本部 菊池 慈陽

[要約]

- 2024年度の最低賃金改定に向けた議論が本格化した。今回は「2030年代半ばまでに全国加重平均が1500円となることを目指す」という新たな目標が設定されてから初の改定であり、この目標などが最低賃金の改定にどのように影響するのかが注目される。
- 経済実態に鑑みると、2024年度の引き上げ率は2023年度（4.5%）を超える必要性は小さいとみられる。賃金相場は上昇する一方でインフレ率が低下し、企業の業況・価格転嫁の改善が足踏みしているからだ。ただし、地域間格差の是正を図りつつ目標水準により早期に近づけるため2023年度を上回る引き上げが行われる場合、最低賃金額は全国加重平均で1,050円を超える可能性がある。
- 今後注意すべきは、最低賃金の近傍水準で働く人（低賃金労働者）の雇用への影響である。日本では雇用に悪影響があると結論づけた先行研究は多い。新たな目標をより早期に、かつ円滑に達成するには、労働生産性の引き上げだけでなくEBPM（証拠に基づく政策立案）の強化も必要だ。

1. 2024年度は新目標の下での初の最低賃金改定

2024年6月25日、今年度の最低賃金改定に向けた議論が中央最低賃金審議会で始まった。7月下旬には都道府県ごとの引き上げ額の目安が提示され、これを参考に地方最低賃金審議会が実際の引き上げ額を検討し、10月中旬に最低賃金が改定される見込みだ。

今回は、岸田文雄首相が2023年8月末に「2030年代半ばまでに全国加重平均が1500円となることを目指す」¹という新たな引き上げ目標（新目標）を表明してから初の改定となる²。最低賃金は、2010年代半ばから政府が目指してきた「全国加重平均で1,000円超」との目標（旧目標）が2023年度に達成され、同1,004円となった。旧目標の下では、2020年度を除き3%以上

¹ 第21回新しい資本主義実現会議（2023年8月31日、https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202308/31shihon.html）

² 新目標については、神田慶司・田村統久・中村華奈子「最低賃金の新たな目標は『1,500円』？」（大和総研レポート、2023年8月16日）や、神田慶司・田村統久・岸川和馬「日本経済見通し：2023年9月」（大和総研レポート、2023年9月21日）で検討した。

の引き上げが続くなど積極的な姿勢が目立ち、2023年度の引き上げ率は4.5%と、目安制度が始まった1978年度以降で最高水準となった。

2024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2024」（以下、骨太方針）では、新目標について、「より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」ことが明記された。今回は、新目標や骨太方針が2024年度の最低賃金の改定にどのように影響するのかが注目される。

2. 2024年度の最低賃金は1050円超の可能性も

経済実態に照らすと2024年度は前年度を下回る引き上げ率に

2024年度の最低賃金の引き上げ率を検討するにあたり、注目したいのが「労働者の生計費」「賃金」「通常の事業の賃金支払能力」である。

これら3つは、最低賃金法（9条2項）が地域別最低賃金の決定に際して考慮するように求めている要素（以下、法定3要素）である。実際、近年の中央最低賃金審議会における「地域別最低賃金改定の目安に関する公益委員見解³」（以下、公益委員見解）などでは、法定3要素の観点から足元の経済実態を評価している。

法定3要素のうち、積極的な引き上げの論拠となり得るのは「賃金」だ。物価高や人手不足の進展などを背景に、春闘などでは企業による積極的な賃上げが進んでいる。日本労働組合総連合会が集計した2024年の春闘賃上げ率（第7回（最終）回答集計）は定期昇給相当込みの加重平均で5.10%（前年：3.58%）と、33年ぶりの高水準となった。300人未満の中小企業でも4.45%（同3.23%）となったほか、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ率（時給、概算）も加重平均で5.74%（同5.01%）と前年を上回った。

さらに、常用労働者数30人未満の企業を対象とした厚生労働省「令和6年賃金改定状況調査」における2024年の賃金上昇率（2023年6月と2024年6月の両時点で在籍した者）は就業形態計で2.8%（前年：2.5%）、パートタイム労働者に限れば3.1%（同2.4%）へと上昇し、零細企業でも賃上げの機運が高まったとみられる。最低賃金は賃上げの恩恵を受けにくい低スキル労働者の労働条件の改善を図るための制度であり、賃金相場に鑑みて最低賃金を見直すことは経済的合理性がある。足元における賃上げの広がり、最低賃金引き上げ率を前年度よりも高める材料になるとみられる。

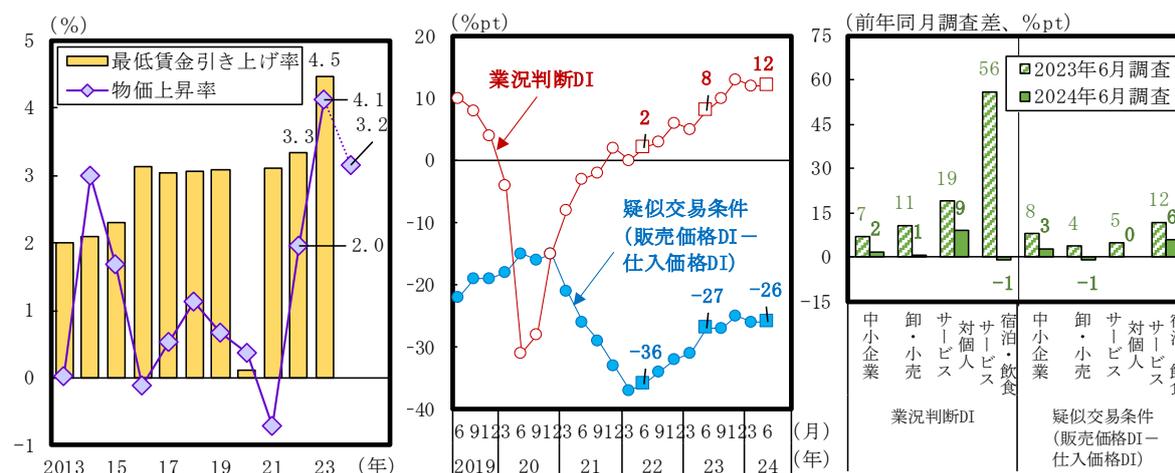
他方、「労働者の生計費」に関連する消費者物価指数（CPI）の前年比変化率は低下傾向にある。2023年度の最低賃金の大幅な引き上げは、インフレが加速する中でも低賃金労働者の購買力を維持しようとした面が大きかったとみられる。実際、持家の帰属家賃を除くベースのCPI上昇率は2022年度改定から2023年度改定にかけての1年間（2022年10月～2023年9月）で前年

³ 中央最低賃金審議会では通例、労使の意見の一致を見ないままに、この公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示することが決定される。

比+4.1%と、前年同時期の同+2.0%から大幅に高まった（**図表1左**）。

一方、2023年10月から2024年5月までの物価上昇率は、輸入インフレの影響が一服したことなどから同+3.2%へと低下している。先行きも、2025年度にかけてインフレの減速が見込まれることから、今回の改定で2023年度を超える引き上げ率とする必要性は低いと判断できよう。

図表1：最低賃金と物価（左）、業況判断と価格転嫁（中央：全規模・全産業、右：規模・産業別）



(注) 左図の物価上昇率は消費者物価指数（CPI）における持家の帰属家賃を除く総合指数で、各年9月までの1年間における平均値。2024年は2023年10月～24年5月の平均値。中央図の四角マーカーは2022～24年の6月調査を指す。DIはいずれも「最近」の値。右図の中小企業は産業計、産業別は規模計。

(出所) 総務省、日本銀行統計、厚生労働省資料より大和総研作成

「通常の事業の賃金支払能力」も、前年度を超える引き上げ率を積極的に肯定する材料にはなりにくい。公益委員見解で関連指標として参照される日銀短観の業況判断DI（全規模・全産業）（DIは「最近」。以下同）は、2024年に入って改善に頭打ち感が見られるからだ（**図表1中央**）。目安を検討する段階での最新結果にあたる2024年6月調査では前年同月の調査に比べて+4%ptと、2023年6月調査の同+6%ptから改善幅が縮小した。また、賃上げの原資確保に向けた価格転嫁の動向を確認するため疑似交易条件（販売価格DI－仕入価格DI）を算出すると、業況判断DIにも増して改善ペースの低下が顕著であり、2024年6月調査では同+1%ptの改善にとどまった（2023年6月調査では同+9%pt）。

中小企業やサービス業など、最低賃金の近傍水準で働く人（低賃金労働者）が多く従事する企業規模・産業に着目しても同様の傾向が見られる⁴（**図表1右**）。業況判断DIでは、中小企業における改善ペースの低下が全規模（前述）よりも顕著であり、宿泊・飲食サービス業では足元で悪化に転じている。疑似交易条件は、卸・小売業や対個人サービス業でとりわけ改善が停滞している。

⁴ 中小企業を対象としたその他の調査結果でも同様の傾向が見られる。中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」によると、2024年4～6月期における全産業の業況判断DI（前年同期比。前年同期に比べて「好転」と回答した企業割合－「悪化」と回答した企業割合）は▲15.7%ptと、2023年4～6月期（▲10.5%pt）からマイナス幅が拡大した。また価格転嫁に関連して、経済産業省「価格交渉促進月間フォローアップ調査」における転嫁率（コスト全体。全産業）は2024年3月調査で46.1%と、2023年3月調査（47.6%）から低下した。

春闘などでの積極的な賃上げが企業収益を圧迫している面も指摘できよう。日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」（2024年6月5日）によれば、賃上げ実施予定企業のうち、業績が改善しない中で賃上げを実施する企業の割合は2024年4～5月時点で約6割に上った。こうした企業は人材の流出を避けるべく、他社に見劣りしない賃金水準を目指した「防衛的賃上げ」の側面が大きいとみられるが、結果として最低賃金の更なる引き上げに対応する余力が減退している可能性もある。

以上をまとめると、2024年度の最低賃金改定にあたり、賃金相場の上昇は2023年度を超える積極的な引き上げの根拠となり得る一方、インフレ率の低下や企業の業況・価格転嫁の動向などはそうした引き上げの必要性が低いことを示唆している。また、賃金相場の上昇自体が更なる賃上げの原資を圧縮している可能性がある点にも留意が必要だ。

最低賃金改定による影響率⁵は近年上昇傾向にある。2023年は事業所規模30人未満（製造業等は100人未満）で21.6%、事業所規模5人以上でも8.1%に達した⁶。最低賃金の引き上げが企業の収益に及ぼす影響が拡大していることも考慮すれば、2024年度は2023年度の4.5%を超える引き上げ率とする必要性は低いとみられる。2023年度の最低賃金額は全国加重平均で1,004円であり、4.5%引き上げると同1,049円となることから、経済実態に照らした引き上げにとどまる場合には、2024年度の最低賃金は同1,050円を下回る水準となりそうだ。

新目標などを意識して引き上げ率は上振れ？

こうした中で注目されるのが、中央最低賃金審議会が前出の新目標や骨太方針をどの程度考慮するかだ。中央最低賃金審議会は近年、労使双方の委員の意見が一致しない中で政権の方針に沿う形で積極的な引き上げを答申してきた。2024年度は地域間格差の是正を図りつつ、全国加重平均で1,500円という目標水準により早期に近づけるため、2023年度を上回る引き上げが行われる可能性もある。

ここで、新目標の達成時期から逆算して2024年度に必要となる引き上げ率を試算すると、**図表2左**の通りとなる。具体的には、2024年1月に公表された直近の内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（以下、中長期試算）の物価見通しの下、各年度における実質賃金上昇分に相当する引き上げ率（物価上昇率を上回る引き上げ率）を一律と仮定して算出し、2023年10月～2024年9月における物価上昇率の見込み値に加算した。なお、2024年6～9月の物価上昇率は、中長期試算の2024年度のCPI上昇率見通しを参照した。また、「2030年代半ば」を2033～37年度と解釈した上で、達成時期にはその両端にあたる2033年度または2037年度を想定した。

中長期試算で示された2つの経済シナリオのうち、比較的慎重な「ベースラインケース」⁷に基づけば、仮に達成時期を2037年度改定まで後ろ倒ししても、2024年度には2023年度を上回

⁵ 最低賃金額を改定した後、改定後の最低賃金を下回ることとなる労働者割合。

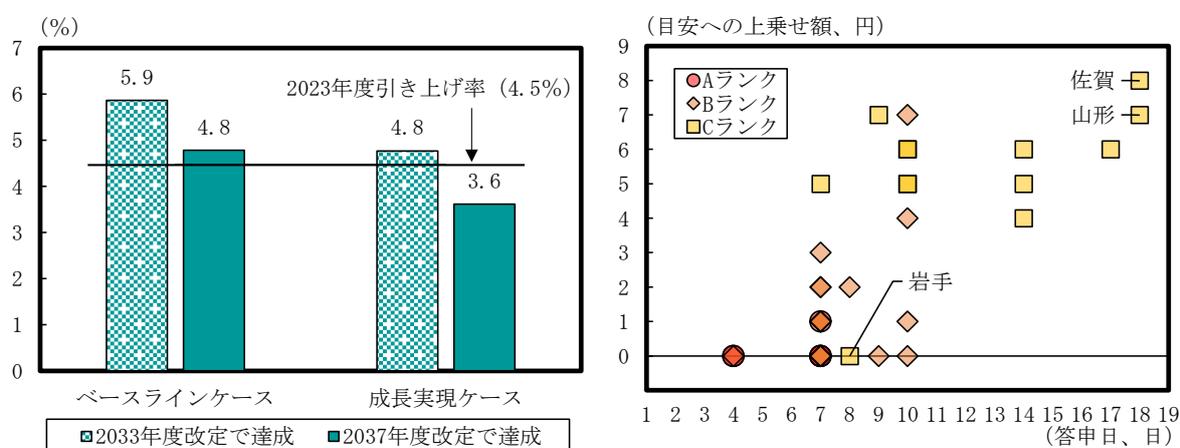
⁶ 2024年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第1回、2024年6月25日）の「資料No.1 主要統計資料」を参照。

⁷ TFP（全要素生産性）上昇率が直近の景気循環の平均並み（0.5%程度）で将来にわたって推移し、CPI上昇率は1%弱で安定すると想定されたシナリオ。

る引き上げを要する。2024年度に4.8%引き上げる場合、最低賃金は全国加重平均で1,052円に達する。達成時期を2033年度まで早めると、引き上げ率にして同5.9%、水準では同1,063円への引き上げが必要だ。

一方、比較的楽観的な経済シナリオである「成長実現ケース」⁸を想定すると、2037年度に目標を達成する場合には、2024年度の引き上げ率は3%台半ばにとどまる。だが、同ケースでは足元で0.7%程度のTFP（全要素生産性）上昇率が2倍に加速すると想定しており、その実現は極めて困難である。そのため新目標や骨太方針を意識して引き上げ率が高めに設定されることで、2024年度の最低賃金額が全国加重平均で1,050円を超える可能性がありそうだ。

図表2：新目標に基づく最低賃金引き上げ率（左）、最低賃金の答申日と目安への上乗せ額（右）



(注1) 左図は、2024年度以降における各年度の実質分の（物価上昇率を控除した）引き上げ率を一律と見なして算出。物価上昇率は、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」における消費者物価の伸び率を、帰属家賃を除く総合ベースに調整して作成（2034年度以降は2033年度から横ばいで想定）。原則的に各年度の9月までの1年間の平均として算出。期間平均は、ベースラインケースでは2024～33年度改定で1.4%、2024～37年度改定で1.2%。また、成長実現ケースでは2024～33年度改定、2024～37年度改定でいずれも2.4%。

(注2) 右図は2023年度改定時。横軸は答申日の日付で、いずれも8月。都道府県別のプロット。

(出所) 内閣府、厚生労働省資料より大和総研作成

また、全国加重平均の引き上げ率への影響は大きくないものの、2024年度には目安額への上乗せを通じて、引き上げ率が急速に高まる地域が現れる可能性がある。2023年度はもともと最低賃金が低く、答申が遅れた地域を中心に、目安を上回る引き上げが実施された（図表2右）。各都道府県の最低賃金は一般に、周辺または同ランクの地域の動向も考慮して決定される。2023年度に早めに答申が公表された地域の中には、当時の引き上げが不十分だったと認識しているところもありそうだ。そうした地域では2024年度に、それまで不十分だった分を目安額に上乗せする形で改定されることも考えられる。

⁸ TFP 上昇率は日本経済がデフレ状況に入る前の期間の平均（1.4%程度）へと加速し、CPI 上昇率が2%程度で安定すると想定されたシナリオ。

3. 新目標の下で重要度が高まる EBPM の強化

最低賃金を引き上げていく上で注意すべきは、低賃金労働者の雇用への影響である。

最低賃金法は低賃金労働者の「労働条件の改善」や「生活の安定」を目的としている（1条）。低賃金労働者の労働条件を改善するべく最低賃金を引き上げても、人件費の負担が過重になって企業が雇用調整を行ったり倒産したりすれば、低賃金労働者の生活はかえって不安定になる恐れがある。経済学の分野では、最低賃金の引き上げと雇用の関係は論争的ではあるものの、日本では雇用が悪影響があると結論づけた先行研究は多い⁹。政府の方針を重視するあまり、経済実態から乖離した形で最低賃金を大幅に引き上げることは避けるべきであり、低賃金労働者の雇用の安定と最低賃金の引き上げを両立させるための精確な分析などが求められる。

この点、旧目標の下での最低賃金引き上げの過程では、そうした取り組みが十分だったとはいえない。中央最低賃金審議会の資料などを見る限り、旧目標の達成に向けて積極的に引き上げた効果や悪影響にかかる定量的な検討は多くない。地方最低賃金審議会でも事情は同様だ。2023年度に目安を上回る引き上げを答申した理由を確認しようとしても資料の公表が不十分だったり、資料などを通じて地域間格差の是正を重視したことが推察される場合でも、目安に対する上乗せ額の決定理由が不明だったりするなど、検討プロセスが不透明だ。

前述した通り、最低賃金引き上げによる影響率が上昇傾向にあるなど、最低賃金の引き上げが企業の収益に及ぼす影響は拡大している。経済実態に即した最低賃金の引き上げ方について定量的に検討し、目安を決定するまでの検討過程や根拠などを明確にすることは、低賃金労働者の雇用への悪影響を抑え、新目標に対する労使のコミットメントを維持する上でも重要である。新目標をより早期に、かつ円滑に達成するには、労働生産性の引き上げだけでなく EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング、証拠に基づく政策立案）の強化も必要だ。

⁹ 董艶麗・茨木瞬（2022）「日本における最低賃金の引き上げが雇用に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 750、pp. 93-107、労働政策研究・研修機構などを参照。