

# 国内外経済の動向

## 最低賃金引き上げにかかる動向

### 【ポイント】

1. 近年、政府は積極的に最低賃金を引き上げている。それに伴って、年々労働者へ与える影響度が高まっており、賃金底上げと消費への波及効果が大きくなる可能性がある反面、企業にとってはコスト負担が増大している。
2. 最低賃金引き上げは経済の実勢に沿った適切なペースで進められることが肝要であり、企業の生産性向上と一体で進まないとなれば負の影響が大きくなる可能性がある。
3. 最低賃金引き上げによるコスト増が設備投資の抑制やその他の人件費削減といった形として表れる可能性や、税制・社会保障制度を意識した就業調整が企業における人員確保をより困難にさせる可能性に注意したい。

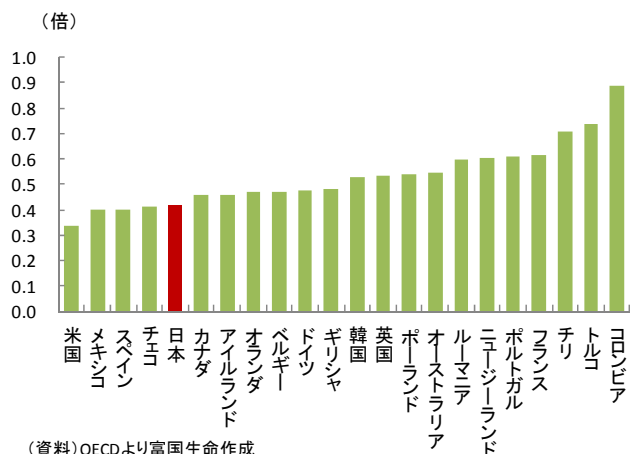
世界的に最低賃金を引き上げる動きがみられるが、日本においても、政府は積極的に最低賃金の引き上げを進めている。本稿では、女性や高齢者の労働参入とともに相対的に賃金水準の低い非正規雇用者が増加するなか注目度が増している最低賃金引き上げにかかる動向を確認する。

### 1. 日本の最低賃金制度

日本の最低賃金制度は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。最低賃金には、地域別最低賃金及び特定最低賃金の2種類がある。最低賃金は、最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら審議が行われ、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力、の3要素を考慮して決定又は改定されることとなっており、毎年、中央最低賃金審議会から示される引き上げ額の目安を参考にしながら、物価など地域の実情も踏まえ、都道府県ごとに改定額がまとめられ、10月ごろに効力が発生する。

日本の最低賃金の水準は、先進国の中で低いことが知られている。日本の水準は労働者の平均賃金（中央値）の約0.4倍にとどまっており、フランスの約0.6倍、英国、韓国、ドイツの0.5倍前後と比較するとその水準は低い（図表1）。米国については、日本を下回る約0.3倍ではあるが、これは連邦最低賃金の水準であり、多くの州ではそれを上回る州別の最低賃金が設定されている。こうしたなか、近年、政府は最低賃金を積極的に引き上げている。

図表1. 平均賃金に対する最低賃金の比率



(資料)OECDより富国生命作成  
(備考)2017年のデータ、平均賃金は中央値

## 2. 近年の最低賃金引き上げ

7月31日、中央最低賃金審議会の小委員会は2019年度の最低賃金の引き上げ額の目安を決定した。目安額は地域の経済力などに応じてA～Dの4つのランクに分類して提示されるが、Aランクは28円、Bランクが27円、CランクおよびDランクが26円とされ、目安のとおり引き上げが実施された場合、全国加重平均では27円の引き上げ、東京と神奈川では初めて1,000円を超える（図表2）。政府は2019年度の経済財政運営の基本方針（骨太の方針）で最低賃金について「より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指す」としたことでその引き上げ額に注目が集まっていたが、目安のとおり引き上げが実施されれば、全国加重平均の最低賃金は、4年連続で前年比伸び率が3%を超え、2018年度の874円から901円へと引き上がることになる（図表3）。なお、仮に今後も2019年度と同様の伸びが続くと仮定した場合、2023年度に政府が目標とする1,000円に到達することになる。

政府が積極的に最低賃金を引き上げているのは、家計の所得を底上げすることで、力強さを欠いている個人消費を押し上げたいとの意図があろう。とりわけ、2019年度については10月に消費税率引き上げが予定されていることもあり、賃金底上げを通じて消費へ好影響が波及することへの期待が大きいとみられる。

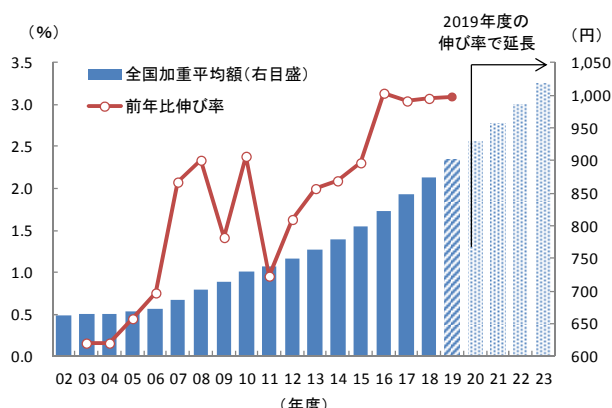
図表2. 地域別最低賃金（2018年度）

Aランク	Bランク	Cランク	Dランク
東京 985	京都 882	北海道 835	福島 772
神奈川 983	兵庫 871	岐阜 825	島根 764
大阪 936	静岡 858	福岡 814	愛媛 764
愛知 898	三重 846	奈良 811	山形 763
埼玉 898	広島 844	群馬 809	青森 762
千葉 895	滋賀 839	岡山 807	岩手 762
	栃木 826	石川 806	秋田 762
	茨城 822	新潟 803	鳥取 762
	富山 821	福井 803	高知 762
	長野 821	和歌山 803	佐賀 762
	山梨 810	山口 802	長崎 762
		宮城 798	熊本 762
		香川 792	大宮 762
		徳島 766	沖縄 762
			鹿児島 761

2019年度引き上げの目安  
Aランク：28円  
Bランク：27円  
Cランク、Dランク：26円

(資料)厚生労働省より富国生命作成

図表3. 最低賃金（全国加重平均）の推移

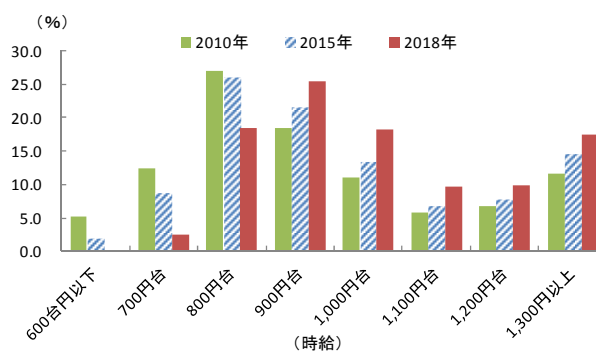


## 3. 最低賃金引き上げの影響を受ける労働者は年々増加

最低賃金引き上げの影響は年々増している。厚生労働省「賃金構造基本調査」で、最低賃金の影響を受けやすいと考えられる短時間労働者を時給別階級別の分布でみると、全体として高時給にシフトしていることがわかる（図表4）。2010年、2015年には時給800円台であった分布の山は2018年時点では時給900円台へと移っている。なお、同調査は2018年10月の最低賃金引き上げの結果は反映されていないため、足元ではさらに高い時給へのシフトが進んでいるとみられる。

最低賃金の引き上げがどれくらいの労働者に影響を与えるかは、厚生労働省がまと

図表4. 時給階級別の短時間労働者の分布



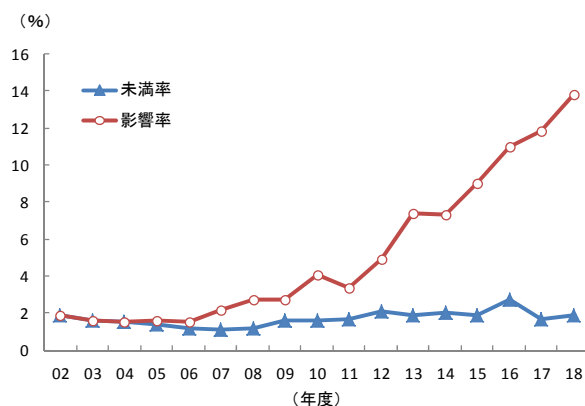
める「影響率」という指標でわかる。影響率とは、「最低賃金額を改定した後に、改定後の最低賃金額を下回る労働者の割合」であり、最低賃金が引き上げられると、法的には賃金水準が引き上がる労働者の割合のことである。

最低賃金の伸びが0%台だった2000年代半ばまでの影響率は1%台と低かったが、引き上げが加速した2007年度以降、影響率はほぼ一貫して上昇している。3%台の引き上げを実現した2016年度には10%を超え、直近の2018年度には13.8%まで高まっている(図表5)。

なお、「最低賃金額を改定する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合」を示す「未満率」は2010年度以降、2%程度で推移しており、最低賃金を下回る時給で働いている労働者も一定数存在する。もっとも、未満率が右肩上がりとならず、横ばい圏で安定的に推移しているということは、影響率に該当する労働者の賃上げはほぼ実現されていると考えられる。

このように、近年の積極的な最低賃金引き上げに伴って、最低賃金近傍で働く労働者は増加し、年々最低賃金の引き上げが労働者へ与える影響度が高まっている。

図表5. 影響率と未満率の推移



(資料)厚生労働省より富国生命作成

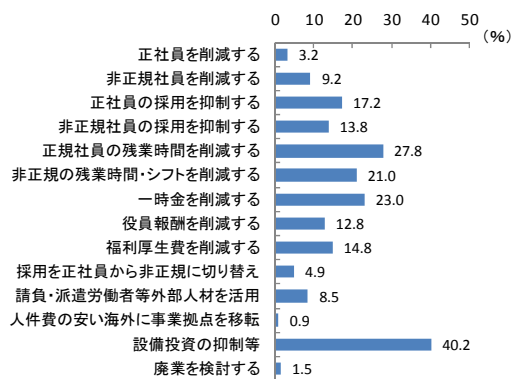
#### 4. 最低賃金引き上げに伴う悪影響への懸念

影響率が高まり、最低賃金の引き上げの影響を受ける労働者が増えていることは、賃金底上げと消費への波及効果が大きくなる可能性がある反面、企業にとって人件費というコスト負担が増大することを意味する。大企業に比べて体力が乏しい中小・零細企業においては、急激な最低賃金の引き上げで人件費負担が増大すれば経営の圧迫に直結しかねない。そのため、雇用減少や廃業増加といった経済への悪影響を懸念してより慎重な扱いを求める声も多い。最低賃金の引き上げが経済の好循環につながるには、生産性向上が重要であり、それが伴わない限り、経済にとって負の影響が大きくなる可能性がある。

政府は「より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指す」としているが、急激な最低賃金引き上げの失敗例として韓国が挙げられる。韓国では労働者への分配政策を強化し、2018年16.4%、2019年10.9%と2年連続で急激なペースで最低賃金を引き上げた結果、実際には失業率が悪化するという状況に陥った。2019年1月の失業率は4.4%と、リーマンショック後の2010年1月につけた4.7%迫る水準にまで一時悪化した。最低賃金引き上げペースが、経済の実情を反映しない急激なものであったことで、企業の経営効率の改善が追いつかず、過大に企業負担を増大させてしまったものとみられている。

日本においても、最低賃金引き上げと併せて、経営効率の改善、生産性向上が

図表6. 最低賃金引き上げに対する対応策



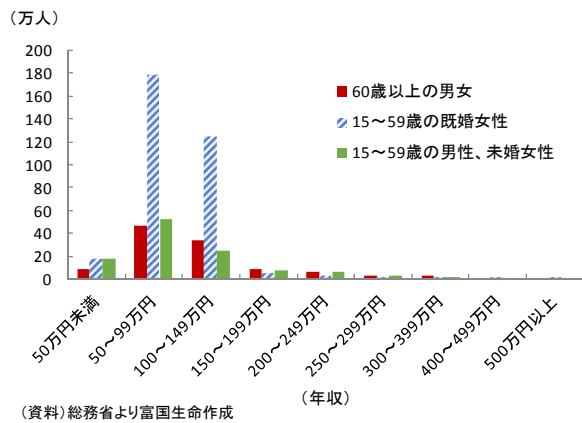
(資料)日本・東京商工会議所より富国生命作成  
(備考)2019年度の最低賃金が30円引き上げられた場合に、経営への影響があると回答した企業(58.7%)に関する対応策、複数回答

進むかは不透明である。日本・東京商工会議所が実施する「最低賃金引き上げの影響に関する調査」によれば、最低賃金の全国加重平均が30円の引き上げとなった場合、過半数にあたる58.7%もの企業が「影響がある」と回答しているが、その場合の対応策を聞いた設問では、「設備投資の抑制等」が40.2%と最も多く、次いで「正社員の残業時間を削減する」が27.8%、「一時金を削減する」が23.0%といった回答が並ぶ(図表6)。最低賃金引き上げが設備投資の抑制を通じて生産性向上を阻害する可能性、最低賃金引き上げがその他の人件費抑制につながる可能性を示唆している。

## 5. 最低賃金引き上げと就業調整

人手不足が深刻化するなか、女性や高齢者を中心とした短時間労働者は貴重な労働供給源となっている。一方、「就業構造基本調査」によれば、就業時間や就業日数の調整を行っている人は559万人存在し、これは非正規雇用者全体の26%にあたる。15～59歳の既婚女性を中心に、そのほとんどが年収「50～99万円」「100～149万円」に属している(図表7)。税制・社会保障制度を背景としたいわゆる103万円の壁、130万円の壁が意識されている。すでに、103万円の配偶者控除による問題は改善

図表7. 就業調整を行う非正規雇用者数



され、2018年からは夫が年収1,000万円以上でない場合は150万円の控除が受けられるようになっているが、国民年金などの社会保険料が発生する130万円の壁は残っている。

最低賃金の引き上げが今後も続く場合、一定の労働時間を維持すれば、自ずと賃金要件を超えてくる地域が広がっていくことが見込まれる。賃金が上昇する一方で、就業調整によって労働時間を削減する労働者が増えるのであれば、所得の底上げにつながらない。柔軟な働き方を可能とする税制・社会保障上の仕組みの整備が併せて進められなければ、企業における人材確保をより困難にする可能性もある。

## 6. おわりに

最低賃金の引き上げは経済の実勢に沿った適切なペースで進められることが肝要であり、加えて企業の生産性向上と一体で進まないとなれば負の影響が大きくなる可能性がある。今年度改定分の最低賃金が適用される2019年10月には消費税率が引き上げられる。最低賃金引き上げの影響を受ける労働者は年々増加しており、賃金の底上げによる消費への好影響の波及が期待される反面、企業にとってはコスト増と増税後の消費減退とが併せてのしかかる。相対的に体力の乏しい中小・零細企業においては最低賃金引き上げによるコスト増が設備投資の抑制やその他の人件費削減といった形として表れる可能性がある。また、税制・社会保障制度を背景とした就業調整が企業における人員確保をより困難にさせる可能性にも注意したい。

幸いにも人手不足が強まる日本では、省力化や効率化により企業の生産性を向上させ、人材をより付加価値の高い業務へとシフトさせる環境が整っているとみえる。最低賃金引き上げと並行して、政府の支援のもと、生産性向上の取り組みがいつそう進められることを期待したい。

(財務企画部 大野 俊明)