

# (要旨) 最低賃金引上げと日本企業の対応

## ○ 問題意識と仮説

① 2000年代末以降の継続的な最低賃金引上げの影響は？

- 売上高等の企業業績の悪化、従業員数の調整など
- 影響は、労働市場や製品市場の競争環境によって異なるのではないか。

② 企業は最低賃金引上げのショックにどのように対応するのか？

- 雇用面での調整、販売価格への転嫁、労働生産性の向上など

③ 賃金コストの上昇に対し、適応力が高い企業、低い企業の違いはあるか？

- 製品市場で相対的に厳しい競争環境下にある企業は、価格転嫁力や、生産性向上につながる投資を行う財務力が弱く、利潤を減らすことなどで対応しているのではないか。

## ○ 分析の対象

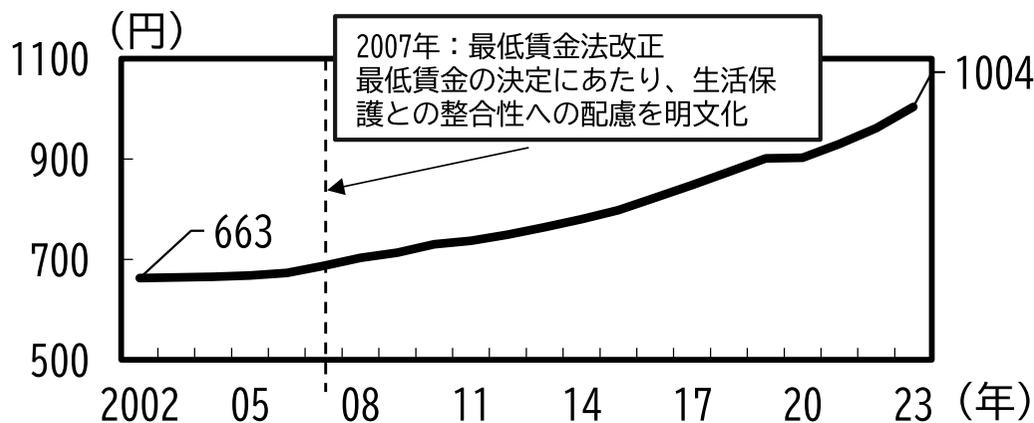
- 2008年度～2020年度の日本企業約7万4千社（延べ数）
- 鉱業、製造業、卸売・小売・飲食店、一部のサービス業に属し、従業員50人以上かつ資本金または出資金3,000万円以上の企業のうち、国内事業所が1か所のみである企業等

# 最低賃金引上げの状況と企業を取りうる行動

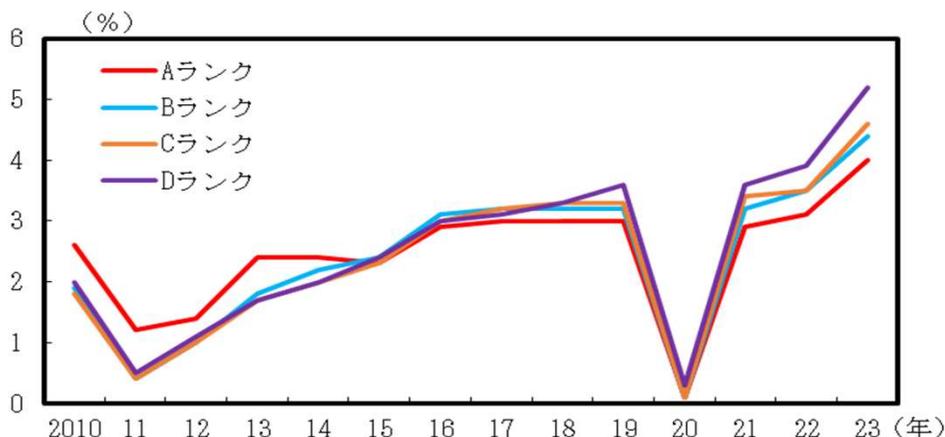
## 最低賃金引上げの状況

## 企業を取りうる行動

### 1. 全体の推移 (水準)



### 2. 地域別伸び率の推移 (前年比)



- 最低賃金の上昇への反応  
(これまでの主な議論と本稿の結果)

1. 労働コストの調整
  - 従業員の解雇や労働時間の削減  
(日本の研究例：一部で解雇あり、本稿：解雇なし)
2. 販売価格引上げを通じた売上増による調整
  - 労務費の価格転嫁  
(日本の研究例なし、本稿では分析せず)
3. 生産性上昇を通じた売上増による調整
  - 企業のイノベーションを喚起
  - 低生産性の労働者の生産性上昇に寄与(効率賃金仮説)  
(日本の研究例：生産性への影響なし、本稿：あり)
4. 利益の圧縮
  - 利潤を減らして対応  
(本稿では分析せず)

(備考) 1. 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」により作成。

2. 地域別最低賃金の改定では、中央最低賃金審議会が調査審議を行い、改定の目安として都道府県をABCD等に区分したうえで、各ランクで目安の金額を示す。ここでは、そのランクに従い都道府県ごとの最低賃金の伸び率を示している。なお、それぞれのランクは22年度時点のものを用いている。

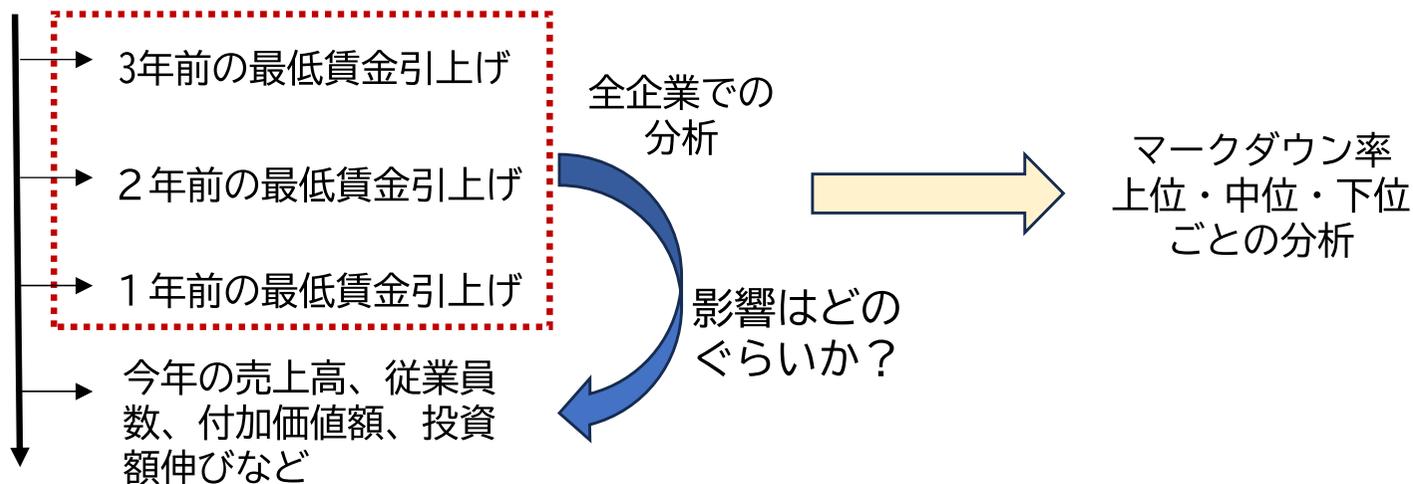
# 本研究における分析の流れ

## ・主な分析内容

- ① 企業ごとに、労働市場での賃金交渉力を表す指標としての「マークダウン率」を推計。これを用いて、企業をマークダウン率の上位・中位・下位の3グループに分割。
- ② 全企業のデータを使って、1年前から3年前までの最低賃金の変化が、現在の売上高、従業員数、付加価値額、投資額、労働生産性、労働分配率の伸びや変化に影響しているかを推計。次に、同じ推計をマークダウン率の上位・中位・下位の各グループで行う。

## 分析の流れ

時間



- ✓ マークダウン率は、賃金対比の生産性水準。上位にあるほど、生産性よりも賃金を抑制しており、労働市場での賃金交渉力の強さを示すが、製品市場での競争力の弱さがマークダウン率の高さの背景にあるとの指摘もある。

# 推計結果のポイント

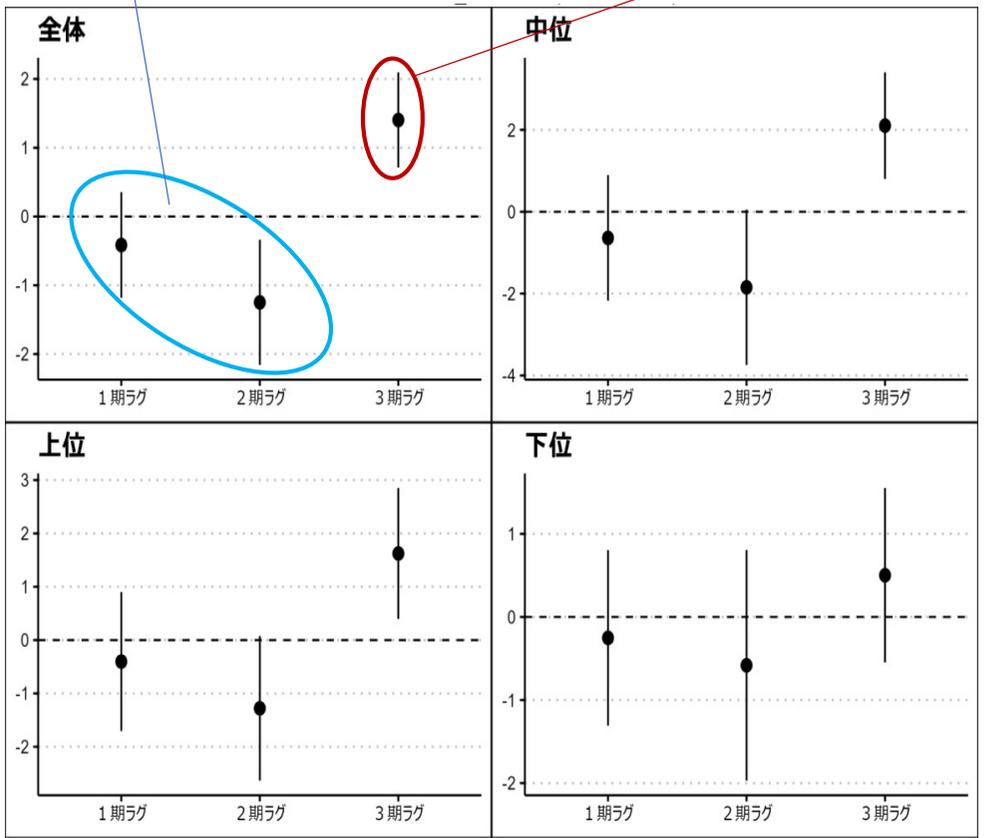
- 最低賃金引上げ直後は売上高の伸びに対する下押し傾向がみられるも、その後回復傾向
  - 引上げから数年たつと回復。マークダウン率上・中位で回復傾向が顕著、下位は回復が弱い
  - 総じてみれば、最低賃金の上昇率が一定のペースで加速し続ける（※）と売上には下押しだが、それ以外の場合は売上への負の影響は軽微（加速・減速が組み合わさると正の影響にも）
    - （※） 例えば、最低賃金の上昇率が1年目2%、2年目3%、3年目4%など一定の幅で加速し続ける場合。  
2010年代前半はこうした状況に近かったが、2010年代後半の伸び率は横ばい傾向。
- 人件費（単価）が上昇しても、雇用調整はみられない
  - 従業員数は調整せず、外部購入分のコスト削減等に対応
- 最低賃金引上げ直後から、企業の投資行動には変化がみられる
  - 投資を前倒しで進める動き
    - マークダウン率上位でより顕著な投資行動の変化、下位では相対的に弱い変化のみ

# 主な推計結果①（全体及びマークダウン上中下位別）

1期前と2期前の最低賃金引上げは、売上高を下押し。影響の度合いは2期前のほうが大きい。

3期前の最低賃金引上げは、売上高を押し上げ（3年目になると、下押し効果が消えて売上げが回復）。

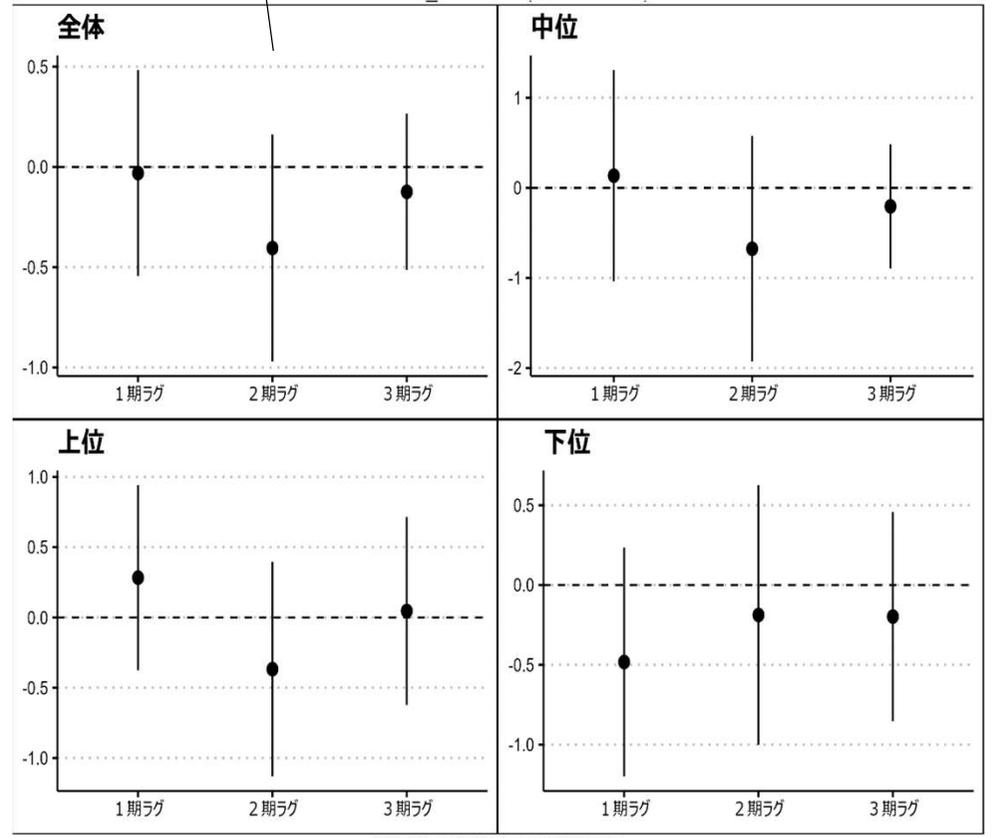
一人当たり売上高への影響



(備考) 実線は95%信頼区間。

従業員数には有意な影響はみられない（先行研究と同様の示唆）

従業員数への影響



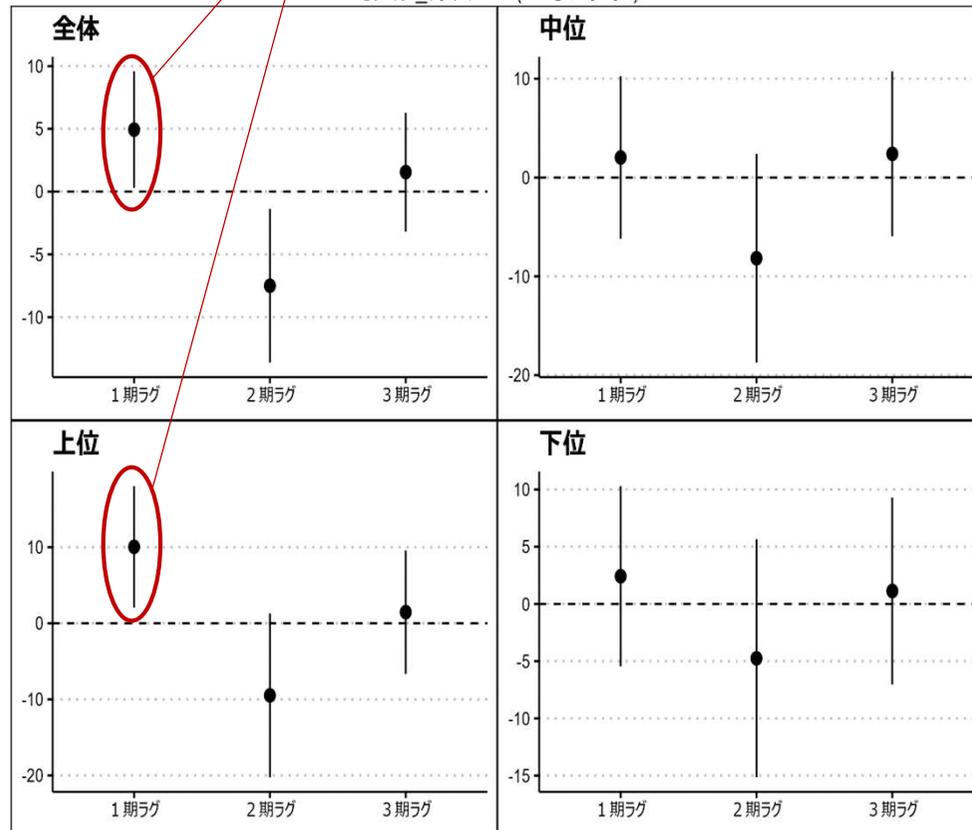
(備考) 実線は95%信頼区間。

# 主な推計結果② (全体及びマークダウン上中下位別)

マークダウン上位を中心に、投資を前倒しで進める動き  
 ※ 上位群では、最低賃金上昇率が1%pt加速すると、投資の伸びが1年後に7.4%pt高まるが、翌年には9%pt程度低下

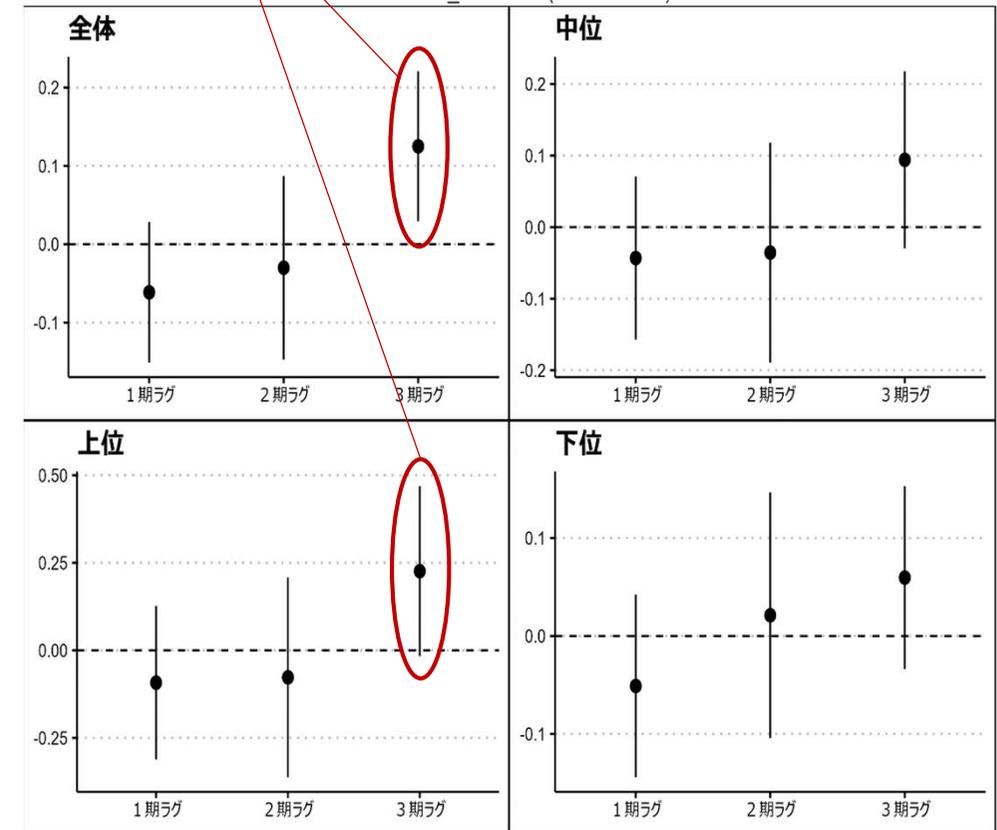
積極的な投資が行われたマークダウン上位を中心に、労働生産性は遅行的に向上する傾向  
 ※ 上位群では、最低賃金上昇率が1%pt加速すると、労働生産性の伸びは3年後に0.23%pt高まる

投資額への影響



(備考) 実線は95%信頼区間。

労働生産性への影響



(備考) 実線は95%信頼区間。

# 本研究のまとめ

## 最低賃金の上昇に対する企業の対応として示唆されるのは、

- 従業員数調整によるコスト削減ではなく、積極的な投資で対応（マークダウン上位中心）
- 企業は一定期間後に、労働生産性の向上を実現

→ ただし、すべての企業で同様の動きが認められたわけではない

➤ マークダウン別にみると、下位企業の一部では生産性向上がみられない。

- 補足的な分析の結果、非製造業などで、製品販売市場の競争力が弱く、賃金を抑制してきた企業では、投資の増加がみられなかったことが示唆される。

## → 結論・政策含意

- わが国企業は総じてみれば最低賃金引上げへの対応力を持ち、前向きな対応を取ることで生産性上昇にもつながっている。
- 他方、一部に対応力に懸念がある企業（＝価格設定力が弱く、賃金を抑制する傾向にある企業）が存在することが示唆された。

こうした企業に対しては、

- 最低賃金の引上げに対し持続的な対応ができるよう、生産性を高める支援が必要
- また、賃金と物価の好循環の着実な実現に向け、労務費の価格転嫁を適切に実現できる環境の整備が重要

# 参考：マークダウン率とは

- 労働の限界生産性と賃金の乖離の程度を表す。
  - 労働の限界生産性とは
    - ・ 労働者を1人追加雇用したときに追加的に生み出される生産のこと。
    - ・ 完全競争的な労働市場では、賃金は労働の限界生産性と一致する。
- 企業が労働者に対して交渉力の面で有利な労働市場では、賃金を労働の限界生産性よりも低く設定できる
  - ・ 例えば、時間当たり1,500円の限界生産性を持つ労働者に、1,200円の時給を払うとすれば、マークダウン率は $1500/1200 = 1.25$ （※ 今回推計対象としたサンプルの平均値は1.65）
    - 限界生産性が賃金に対して大きいほど、その企業のマークダウン率は高くなる
- 最低賃金の影響を議論する際、製品市場の寡占の程度に加え、マークダウン率も重要  
例えば、以下のような例が考えられる
  - 製品市場の寡占度高、マークダウン高
    - 製品の価格決定力が高いため稼ぎやすく、賃金も低く抑えられる
    - 利益が大きいので、最低賃金の増加による人件費の高まりを吸収しやすい
  - 製品市場の寡占度低、マークダウン高
    - 製品の価格決定力が低いため稼ぎにくく、賃金を抑えて対応
    - 利益の程度によっては、人件費の高まりを吸収しきれない可能性