

経済財政分析ディスカッション・ペーパー

ビッグデータを活用した最低賃金引上げの影響分析 ～スピルオーバー効果、労働時間、雇用に対する影響～

酒井 遼・石川 廉郷・岩上 順子・酒巻 哲朗

Economic Research Bureau

CABINET OFFICE

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付

本稿は、政策統括官（経済財政分析担当）のスタッフ及び外部研究者による研究成果を取りまとめたもので、学界、研究機関等、関連する方々から幅広くコメントを頂くことを意図している。ただし、本稿の内容や意見は、執筆者個人に属するものである。

目次

1. はじめに.....	1
(1) 分析の背景と目的	1
(2) 先行研究	2
① 本稿に関連する主な先行研究の概括	2
② 先行研究に対する本稿の位置づけ.....	3
(3) 地域別最低賃金制度の概要	4
2. データ	5
(1) 給与計算データの概要	5
(2) データセットの構築方法	6
(3) 使用したサンプルの特徴	7
3. 分析.....	9
(1) 推計モデル	9
① 目的変数及び説明変数の構築.....	9
② 推計モデルの設定.....	14
(2) 最低賃金引上げによる影響の推計結果	15
① 賃金への影響.....	15
② 労働時間への影響.....	16
③ 雇用（継続雇用確率）への影響	18
4. 結論.....	21
付表.....	23
Appendix	25
参考文献.....	26

ビッグデータを活用した最低賃金引上げの影響分析* ～スピルオーバー効果、労働時間、雇用に対する影響～

酒井 遼[†]・石川 廉郷[‡]・岩上 順子[§]・酒巻 哲朗^{**}

【要旨】

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）において「給与計算代行サービスデータ」を用いた様々な分析を実施してきたところ、本稿では、労働者単位の時間当たり賃金や労働時間を月次のパネルデータによる把握が可能という給与計算代行サービスデータの強みを活かして、最低賃金引上げの影響を受ける労働者を特定し、最低賃金引上げが賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に与える影響について明らかにした。

分析の結果、第一に、最低賃金引上げにより、最低賃金で働いていた労働者の賃金を押し上げるだけではなく、最低賃金に近い時給で働いていた労働者の賃金が1～4%程度有意に上昇するスピルオーバー効果がみられるとともに、労働時間も、賃金と同様に増加すると推定された。第二に、最低賃金で働いていた労働者及び最低賃金に近い時給で働いていた労働者の継続雇用確率について、引上げ直後は上昇した後、年度末にかけては低下する傾向がみられた。なお、本分析における雇用（継続雇用確率）への影響については、最低賃金引上げによる労働市場全体のマクロ的な影響を示すものではない点には留意が必要である。

* 本稿は、「令和6年度『リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）』」事業（株式会社ペイロールへの委託、分析については東京大学エコノミックコンサルティング株式会社への再委託）において得られた主な成果を報告するものである。本事業の実施にあたっては、武蔵大学の神林龍教授、東京大学の川口大司教授、同志社大学の奥平寛子准教授より貴重な助言及びコメントを頂いた。ここに記して感謝申し上げる。ただし、文中に残された誤りは執筆者の責に帰するものである。本稿の内容は内閣府全体の公式見解を示すものではない。

† 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官

‡ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）

§ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐

** 内閣府経済動向特別分析官（政策統括官（経済財政分析担当）付）

1. はじめに

本稿では、ビッグデータの活用に向けた取組の一環として、給与計算代行サービスデータを用いて、最低賃金引上げが制度的に行われた場合、引上げ後の最低賃金未満で働く労働者だけでなく、最低賃金に近い時給で働く労働者の賃金にどのような影響を与えるか（スピルオーバー効果）、また、労働時間や雇用にどのような影響を与えるかについて、ビッグデータならではの詳細かつ大量のサンプル数による統計的に頑健な分析を行う。まず、第1章では、分析の背景と目的、先行研究及び関連する地域別最低賃金制度について概説する。

（1）分析の背景と目的

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、消費や雇用、企業業績といった経済動向の変化をより迅速に、細かく捉える必要性が高まり、政府や日本銀行、民間企業によってビッグデータを活用した研究が活発に行われている。

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）においても、これまで家計や事業者を対象にリアルタイムに記録されたビッグデータを用いて、我が国の経済財政に係る政策課題の分析や、経済動向の把握のための指標の作成という観点から、ビッグデータの活用可能性を検討してきた。給与計算代行サービスデータ（以下、「給与計算データ」という。）については、例えばサンプルの代表性や、給与形態別の賃金や総労働時間について、公的統計とも整合的な水準や変動を一定程度確認できるという点、いわゆる「年収の壁」に対する労働者の就業行動の分析などで、その有用性を検討してきた¹。

本稿では、労働者単位の時間当たり賃金や労働時間を月次のパネルデータで把握できるという強みを活かして、最低賃金引上げが、引上げ後の最低賃金未満で働いていた労働者や最低賃金に近い時給で働いていた労働者の賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に与える影響について分析する。

本稿では、「引上げ後の最低賃金を下回る賃金水準で働いていた労働者」（直接的に影響を受ける労働者）と「引上げ後の最低賃金を上回るが近い賃金水準（ここでは最低賃金+10%未満）で働いていた労働者」（間接的に影響を受ける労働者）を合わせて「最賃近傍労働者²」（処置群）とし、それらを「引上げ後の最低賃金を 10%以上上回る時給を得ている労働者」（対照群）と比較した計量経済学的な分析を行い、賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）の推定値を求める。

本稿の分析結果の要点をまとめると、以下の2点である。第一に、最低賃金が制度的に引き上げられると、直接的に影響を受ける労働者の賃金を押し上げるだけではなく、間接的に影響を受ける労働者の賃金も上昇させるスピルオーバー効果が有意に確認される、また、労

¹ 都竹他（2024）、内閣府（2025）を参照。

² 最賃近傍労働者は、パート・アルバイト労働者、フルタイム労働者を含む時給労働者。

働時間も増加すると推定された点、第二に、最賃近傍労働者の継続雇用確率について、引上げ直後の年内は上昇した後、年度末にかけては低下する傾向がみられ、転職を含めた離職の傾向が強まると推定された点である。ただし、給与計算データの制約上、労働者が当該企業を離職した後の雇用状況は把握できない。そのため、本分析による雇用への影響は、最低賃金引上げによる労働市場全体の雇用へのマクロ的な影響を示すものではない点には留意が必要である。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、第1章で先行研究や地域別最低賃金制度について概観し、第2章で給与計算データの概要やデータセットの構築の方法、更に分析に用いるサンプルの特徴について説明をする。続く第3章では、推計モデルを説明し、モデルにより推定された最低賃金引上げによる影響の結果を示す。最後に、第4章で結論を述べる。

(2) 先行研究

最低賃金引上げによる影響は我が国及び各国の労働市場において長年注目されてきたトピックの一つであり、これまで国内外で数多くの研究が行われてきた。本節では、主な先行研究を概括するとともに、本稿の位置づけを述べる。

① 本稿に関連する主な先行研究の概括

関連する主な先行研究において、賃金については、最低賃金引上げの制度改正があると、最低賃金の直接的な影響を受ける労働者だけでなく、最賃近傍で働く労働者の賃金まで引き上げられると指摘されている。Dube and Zipperer (2024) は欧米の 72 件の先行研究を集約し、最低賃金変更による賃金変化の雇用への弾力性³の中央値は -0.13 程度、近年は 0 に近い数値を取っているため、最低賃金の賃金上昇効果は雇用に対する負の影響を遙かに上回るものと考えられると結論付けている。その他の先行研究では、最低賃金引上げは賃金分布の下位を圧縮するだけではなく、最低賃金よりも少し上の賃金水準で働いていた労働者の賃金をも引き上げるスピルオーバー効果があると指摘されている^{4,5}。我が国でも、多くの研究において最低賃金引上げにより、賃金分布の下方圧縮がおきていることが指摘されている（内閣府（2024b）、Aoyagi et. al(2016)、Kambayashi et. al(2013)等）。

なお、最低賃金引上げが労働時間に与える影響は一貫していない。Dube and Lindner

³ 特定のグループにおける最低賃金上昇の雇用に対する影響（%）を平均賃金に対する影響（%）で除したもの。

⁴ 関連文献の詳細は、Dube and Lindner (2024) から確認できる。

⁵ 本稿では、第3章第3節に記載のとおり、同一使用者のもとでの賃金、労働時間及び雇用に対する影響を分析している。一方で、労働者の雇用状況を細かく把握できるようなデータは多くないため、本節に記載したレビュー論文の引用する先行研究の多くは、同一使用者のみならず異なる使用者のもとに移動しているかどうかを明示的に区別せずに推定した結果として考えられる。

(2024)によると、欧米諸国では労働時間を調整したことに関する一貫した影響は確認されていない。また、薫・茨木（2023）によると、我が国における最低賃金引上げの労働時間に対する影響を分析した研究5つのうち、2つにおいては負の影響を推定しているが、他の3つにおいては影響を確認できないとしている。

最低賃金に関して実証的に検証した先行研究の多くでは、最低賃金引上げは雇用に対して概ね負の影響を与えると指摘されているが、その影響の大きさについては議論が分かれている。Neumark and Shirley(2022)は、90年代以降の最低賃金に関する先行研究のエビデンスを統合し、米国における最低賃金引上げは雇用に対して負の影響を与えたと結論付けている。特に、直接影響を受ける労働者（引上げ後の最低賃金以下で働いていた労働者）に対する影響は大きいとしている。我が国でも最低賃金のエビデンスを集約する試みはあり、東京財團政策研究所は我が国における最低賃金に関する研究を政策知見データベースとして蓄積している（松多（2020））。また、薫・茨木（2023）は同データをメタ分析し、我が国における最低賃金の引上げは雇用の伸びを有意に抑制したという見方を示している。ただし、我が国においては、分析の対象範囲や推計手法、データの違いにより、特定グループの雇用を減らすというエビデンスと有意な影響がないというエビデンス等が混在している⁶。

② 先行研究に対する本稿の位置づけ

先行研究に対する本稿の位置づけとしては、労働時間や時間当たり給与の月単位のパネルデータである給与計算データを用いて、これまで把握することができなかつた粒度での分析を実施している点にある。先行研究では、工業統計調査や全国就業実態パネル調査などの年単位のデータを用いた分析が多く、一方で、月単位の労働力調査を用いた分析であっても時給の情報は捕捉できなかつた。本稿では、給与計算データを活用した分析により、最低賃金の影響を受ける労働者をより高い精度で特定した上で、最低賃金引上げが、最賃近傍労働者の賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に対して、経過月ごとの時系列で、どのような影響を与えるかを初めて明らかにすることができた。ただし、本分析における雇用（継続雇用確率）への影響の推計結果は、離職した労働者のその後の状況は把握できないことに留意が必要である。

⁶ 例えばKanayama et. al (2025)では、スポットジョブ紹介サイトのビッグデータを用いて、雇用への影響があると分析した。一方、内閣府（2024a）では企業活動基本調査から企業パネルデータを作成し、人件費が上昇しても雇用調整はみられないとしている。

（3）地域別最低賃金制度の概要

本分析では地域別最低賃金に基づき分析を行っている⁷。地域別最低賃金は、産業や職種にかかわりなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全国47件の最低賃金が定められている⁸。1959年制定の最低賃金法に基づき、地域別最低賃金は、毎年、6～7月頃に中央最低賃金審議会の提示する引上げ額の目安や地域の実情を踏まえて、7～8月頃に地方最低賃金審議会における調査審議を経て引上げ額が答申され、都道府県ごとに設定される。設定された地域別最低賃金は、年度内に発効され、発効日以降は引き上げられた最低賃金が適用される⁹。

なお、政策効果が本データに反映されるまでにはラグがある点には留意する。具体的には、企業ごとに給料の締め日や支払日は異なるため、例えば発効日が10月15日の場合、企業によっては10月の勤務分を11月に支払うなどもある。そのため、最低賃金が本データに影響を及ぼすまでに最大2か月程度のラグがあることが想定される。一方で、最低賃金引上げ幅は前述のとおり10月以前に判明するため、発効日よりも前に賃金を引き上げておくといった予想効果が存在しうる。

⁷ 最低賃金には、地域別最低賃金よりも高い水準の最低賃金が必要と判断された場合に特定の産業に限定して設定される特定最低賃金制度もあるが、データの制約上、本分析では地域別最低賃金に基づく分析としている。なお、特定最低賃金が適用される労働者は令和7年3月末現在で296万人程度と労働者全体の4%程度。

⁸ 厚生労働省HP「賃金（賃金引上げ、労働生産性向上）」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/index.html (2025年12月22日アクセス))を参照。

⁹ 令和6年度はすべての都道府県で10月中に発効されたが、令和7年度の各都道府県における発効予定期については、令和7年10月から翌年3月にかけてばらつきがみられる。

2. データ

本章では、本稿の分析で用いる給与計算データの概要を整理し、データセットの構築の方法及び分析に使用するサンプルの特徴について説明する。

(1) 給与計算データの概要

本節では、給与計算データの概要及び最低賃金を分析する際の特性を説明した後に、分析に使用したデータセットの構築方法について説明する。

給与計算データとは、顧客企業の給与計算を代行するサービスを提供する事業者が保有する給与関連データである。事業者は顧客企業の給与規定と毎月の労働時間等の情報に基づき従業員の給与等を算定することから、従業員の賃金や労働時間が包括的に記録されている。また、企業ごとの仕様による違いはあるものの、各従業員の勤続年数や所属部門といった人事データも紐づけられている。さらに、これらの賃金や労働時間のデータを月次のパネルデータとして活用することが可能であるとともに、実際の給与支払いに用いられたデータであることから高い正確性が担保されると考えられる。

最低賃金を分析する際の給与計算データの強みは、第一に、本データが年月単位のパネルデータとなっていることである。最低賃金制度は法的強制力のある制度であり、原則、毎年改定されるため、年一回しか観測値を持たないデータでは効果の識別検証が困難であるが、本データは同一労働者における最低賃金の影響を月単位で推定できる。第二に、実際の給与計算に用いられたデータであるため、記録が自動的であり、記入誤差等のリスクが低いことである。

一方で本データの特性として、第一に、サンプルに含まれる労働者は、特定の給与計算代行サービスを利用している約 60 社の企業に雇用されている労働者であるとともに、従業員 1,000 人以上規模の法人や大都市圏の労働者にサンプルが集中する傾向があるため、特定の企業規模や地域によって、その影響に差が生じるとすれば、本分析結果を一般化することは難しい。第二に、企業単位のデータであるため、転職を含む離職後の賃金、労働時間及び雇用状況を追跡できないことから、サンプルに含まれる企業の外で起こる変化や労働市場全体への影響（例えば最低賃金引上げとともに生産性の高い企業に労働者の移動が起こる等）の分析については更なる検証が必要となる¹⁰。

¹⁰ なお、データセットには、労働者の住居の所在地は含まれるが、勤め先の事業所の所在地は含まれない。そのため、本分析では、居住地（郵便番号の最初 5 桁）と同じ都道府県で就労していると仮定して、居住地から最低賃金を定義した。例えば埼玉県に住んでいて東京都に通って働いている者がいるとすると、東京都の最低賃金に影響を受けているが、本データの分析では埼玉県の最低賃金を適用することになる。

(2) データセットの構築方法

以下では、賃金・労働時間サンプルの構築のための手順について詳述する（図表2-2-1）¹¹。

分析の対象サンプルは時給労働者とする。はじめに、元データ（ $n=8,039,636$ ）のうち時給労働者（ $n=4,800,654$ ）のサンプルから、最低賃金を紐づけることのできる時給労働者に絞る（ $n=4,778,339$ ）。ここでは、各労働者の2024年6月時点の居住地（郵便番号の最初の5桁）から、各都道府県の最低賃金を紐づけた。なお、居住地の郵便番号の最初の5桁が複数の都道府県に重複する場合、最低賃金を紐づけできないため、サンプルから除外した。

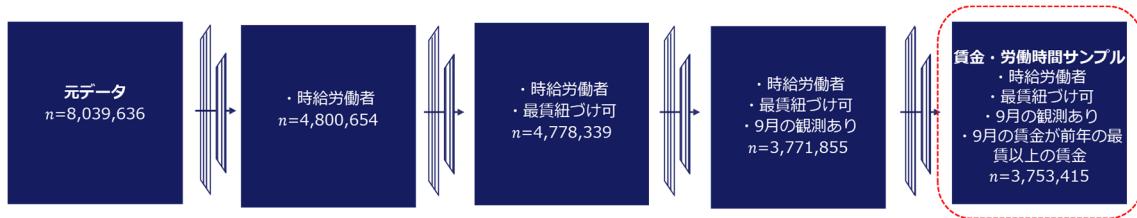
次に、「最賃年度」を「当年9月から翌年8月」と定義し、「最賃年度」ごとに9月の観測値を持つ労働者に限定する（ $n=3,771,855$ ）。最低賃金は毎年10月に引き上げられるため、引上げ直前となる9月時点の観測値が必要となる。例えば、2017年8月から2022年3月の観測値を持つ労働者の場合、データセットに含まれるのは2017年9月から2022年3月までとなる。最賃年度は2015～2023年度までとする。

さらに、当年の9月の賃金が前年度の最低賃金未満の賃金で働く労働者を異常値（ $n=18,440$ ）として除外する。この異常値が発生する原因として、居住地よりも勤務地の地域別最低賃金が低い場合が考えられる。ここまで手順で、賃金・労働時間への影響を推計するためのサンプルが作成された（ $n=3,753,415$ ）。

最後に、賃金・労働時間サンプルに下記の手順を加えることで、雇用サンプルを構築する（図表2-2-2）。まず、最賃年度ごとに離職者の雇用ステータスを補填する（ $n=4,346,046$ ）。雇用ステータスはある企業における雇用を示すダミー変数であり、ある企業における給与支払実績が存在しなくなると必ず0を取る。雇用ステータスが0を取ることは、労働者が当該企業から離職したことを示す。例えば2017年8月から2022年3月の観測値を持つ労働者を想定した時、分析サンプルに含まれるのは2017年9月から2022年8月までとなり、2017年9月から2022年3月までの雇用ステータスは1、2022年4月から8月までの雇用ステータスは0としてコーディングされる。

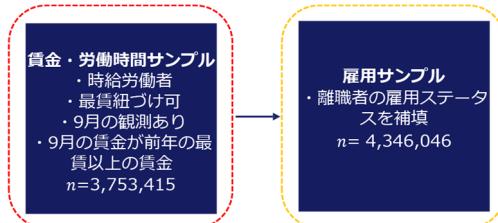
¹¹ 卷末に今回使用した給与計算データ全体の概要を記載する（付表1）。

図表 2-2-1 賃金・労働時間サンプルの構築手順



(備考) 頑健性の確認のため、データ期間を通じて観測される企業で働く労働者に絞った雇用サンプルを用いた推定も実施したが、分析結果に大きな違いは確認されなかった。

図表 2-2-2 雇用サンプルの構築手順

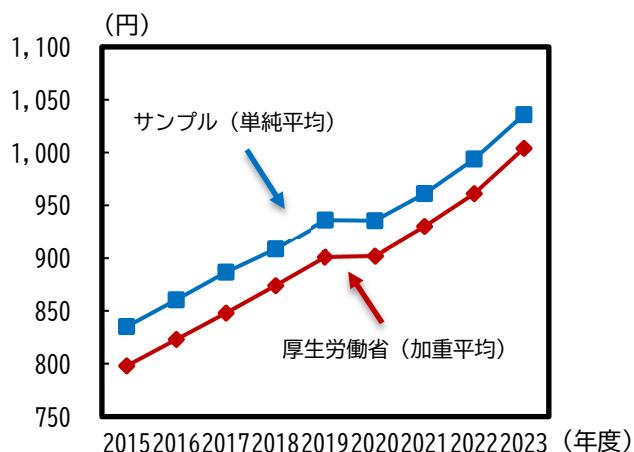


(3) 使用したサンプルの特徴

前節の手順によって得られたサンプルの特徴について、記載する。

はじめに、最低賃金の全国加重平均との比較を行う。厚生労働省の公表する最低賃金の全国加重平均と分析サンプルから計算される平均最低賃金をプロットした（図表 2-3-1）。ここから、サンプルの平均最低賃金は最低賃金の全国加重平均を上回ることが分かる。これは、本分析のサンプルが最低賃金の高い地域に偏りがあることを示唆している。なお、2016～2023 年度の最低賃金の上昇率の平均は、分析に用いたサンプル（単純平均、最賃年度）では 2.7%、厚生労働省（加重平均）では 2.9%である。

図表 2-3-1 最低賃金の全国加重平均とサンプルの最低賃金の単純平均



サンプルに含まれる労働者の居住する都道府県をみても、サンプルには最低賃金の高い都道府県に居住する労働者が多く含まれていることが分かる（図表2-3-2）。このように、本サンプルは全国を母集団としたサンプルとは異なる特徴があるため、分析結果の一般化には十分な注意が必要である。

図表2-3-2 都道府県別労働者数（上位7都県）

都道府県	各最賃年度の労働者数合計	全体に占める割合（%）
東京都	109,736	29.76
埼玉県	59,712	16.19
神奈川県	26,550	7.20
福岡県	24,126	6.54
千葉県	22,473	6.09
愛知県	19,918	5.40
長野県	18,159	4.92
…	…	…

（備考）図表の数値は、最賃年度ごとに算出した都道府県別の労働者数の対象年度（2015～2023年度）の合計に対応する。

また、業種別（毎月勤労統計大分類）・従業員規模別でみたサンプルの特徴をみていく（図表2-3-3）。サンプルに含まれる時給労働者の大部分は卸売業、小売業や宿泊業、飲食サービス業における1,000人以上の従業員を抱える事業所で働いていることが分かる。なお、時給者の性別・年齢階級別サンプル数について、巻末の付表2に掲載している。

図表2-3-3 業種・従業員規模別労働者数

業種（毎月勤労統計大分類）	5～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人以上
製造業（E）	9	0	2,116	56	572
情報通信業（G）	2	0	1,555	46	450
運輸業、郵便業（H）	0	137	0	3,168	0
卸売業、小売業（I）	0	0	2,233	542	227,144
金融業、保険業（J）	0	0	2	0	274
不動産業、物品賃貸業（K）	0	0	5	283	0
学術研究、専門・技術サービス業（L）	0	0	0	479	7,168
宿泊業、飲食サービス業（M）	72	302	0	1,725	89,294
生活関連サービス業、娯楽業（N）	0	0	0	1,347	2,852
教育、学習支援業（O）	0	0	0	1,505	3,555
サービス業（他に分類されないもの）（R）	0	0	1,481	1,681	0
公務（S）	0	0	2,405	999	15,338

（備考）図表の数値は、最賃年度ごとに算出した業種、従業員規模別の労働者数の対象年度（2015～2023年度）の合計に対応する。

3. 分析

本章では、第2章で説明したデータを用いて、最低賃金引上げが同一使用者のもとでの賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に与える影響を月単位で推定する。第1節では、目的変数及び説明変数の構築の手法及び推計モデルについて説明し、第2節では、推計結果を示す。

(1) 推計モデル

① 目的変数及び説明変数の構築

はじめに、目的変数の構築を行う。目的変数は、雇用ステータス、最低賃金引上げ直前となる9月を基準とした賃金の増減率、労働時間の増減率と設定する。具体的な変数の定義は、以下の(I)～(III)のとおりである。ここで、 i は労働者、 j は法人、 m は月、 t は年の添え字を示す。

雇用ステータスについては、第2章第2節の最後の手順で構築したものである。ここで、 $m=9$ の場合、すべてのサンプルの雇用ステータスは1となる。

9月比の賃金の増減率は、最賃年度、時給労働者ごとに作成する。例えば $m=9 \sim 12$ である場合、 t 年の m 月の賃金の対数値から、同じ t 年の9月の賃金の対数値を差し引くことで求める。一方、9月～翌8月までを最賃年度と設定しているため、 $m=1 \sim 8$ である場合は、 t 年の m 月の賃金の対数値から、前年 $t-1$ 年の9月の賃金の対数値を差し引く計算を行う。

9月比の労働時間の増減率についても、労働時間の対9月比の対数値を用いて、賃金の増減率と同様の手順で計算する。

- 雇用ステータス

$$y_{ijmt} = emp_{ijmt} \quad (I)$$

- 9月比の賃金の増減率

$$y_{ijmt} = \begin{cases} \log(w_{ijmt}) - \log(w_{ij9t}) & \text{if } m = 9 \dots 12 \\ \log(w_{ijmt}) - \log(w_{ij9t-1}) & \text{if } m = 1 \dots 8 \end{cases} \quad (II)$$

- 9月比の労働時間の増減率

$$y_{ijmt} = \begin{cases} \log(H_{ijmt}) - \log(H_{ij9t}) & \text{if } m = 9 \dots 12 \\ \log(H_{ijmt}) - \log(H_{ij9t-1}) & \text{if } m = 1 \dots 8 \end{cases} \quad (III)$$

次に、説明変数について、以下の(IV)のとおり定義する¹²。具体的には、引上げ後の最低賃金を基準として、最低賃金引上げ直前となる9月時点の賃金をもとに、サンプルをいくつかのカテゴリーに分割する。例えば同年9月の賃金が、同年の引上げ後最低賃金の102.5%以上105%未満に該当するサンプルは、「最賃影響カテゴリー2.5～5.0%未満」に含まれることを示し、当該サンプルは、 $D_{ijmt}^0=0$ 、 $D_{ijmt}^{0.025 \sim 0.05}=1$ 、 $D_{ijmt}^{0.05 \sim 0.075}=0$ 、 $D_{ijmt}^{0.075 \sim 0.1}=0$ となる。以下、 D_{ijmt}^g の g を「最賃影響カテゴリー」という。ここで、「引上げ後の最低賃金を下回る賃金水準で働いていた労働者」(直接的に影響を受ける労働者)は最賃影響カテゴリーの「0%未満」に対応し、「引上げ後の最低賃金を上回るが近い賃金水準で働いていた労働者」(間接的に影響を受ける労働者)は「0.0～2.5%未満」、「2.5～5.0%未満」、「5.0～7.5%未満」及び「7.5～10.0%未満」に対応する。さらに、それらを合わせて「最賃近傍労働者」としている。なお、本分析においては、統計分析における対照群として、「引上げ後の最低賃金を10%以上上回る時給を得ている労働者」を便宜上の仮定とした。最低賃金引上げが賃金分布のどの範囲にまで影響するかは各研究によって異なるものの¹³、対照群のサンプル数を十分に確保し、比較対象として処置群と条件をできるだけ類似させる統計的な観点から、便宜上、最低賃金から10%以上高い時給で働いている労働者を対照群としている¹⁴。

¹² $m=9 \sim 12$ の時、同年の引上げ後最低賃金と同年9月の賃金を基準として、上記のとおりダミー変数(D_{ijmt}^g)を作成する。 $m=1 \sim 8$ の時は、前年の引上げ後最低賃金と前年9月の賃金を基準として、ダミー変数(D_{ijmt}^g)を作成する。

¹³ 厚生労働省(2021年6月22日)「参考資料3 最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理」令和3年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会(第1回)資料を参照。

¹⁴ ただし、対照群の閾値については、先行研究なども踏まえた検討の余地が残る。なお、厚生労働省第71回中央最低賃金審議会(2025年8月4日)「資料No.2_中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」の掲載図表において、「最賃近傍雇用者」を「1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者」としている。

・最賃影響カテゴリー

$$\begin{aligned}
 D_{ijmt}^0 &= \begin{cases} 1 & \text{if } \text{最賃}_{i,t-1} \leq \text{賃金}_{ij9t} < \text{最賃}_{i,t} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \\
 D_{ijmt}^{0 \sim 0.025} &= \begin{cases} 1 & \text{if } \text{最賃}_{i,t} \leq \text{賃金}_{ij9t} < 1.025 \times \text{最賃}_{i,t} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \\
 D_{ijmt}^{0.025 \sim 0.05} &= \begin{cases} 1 & \text{if } 1.025 \times \text{最賃}_{i,t} \leq \text{賃金}_{ij9t} < 1.05 \times \text{最賃}_{i,t} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \\
 D_{ijmt}^{0.05 \sim 0.075} &= \begin{cases} 1 & \text{if } 1.05 \times \text{最賃}_{i,t} \leq \text{賃金}_{ij9t} < 1.075 \times \text{最賃}_{i,t} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \\
 D_{ijmt}^{0.075 \sim 0.1} &= \begin{cases} 1 & \text{if } 1.075 \times \text{最賃}_{i,t} \leq \text{賃金}_{ij9t} < 1.1 \times \text{最賃}_{i,t} \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}
 \end{aligned} \tag{IV}$$

このように構築した (I) ~ (IV) の目的変数及び説明変数に関する記述統計の結果を整理する¹⁵。

はじめに、賃金・労働時間サンプルを対象とした、年月別の観測数のプロットを確認する¹⁶ (図表 3-1-1)。9 月に観測数のピークを迎え、その後に減少するという傾向を示すのは、サンプルが、最賃年度の定義により 9 月の観測値を持つ労働者に限定され、かつ 9 月以降に給与支払実績が存在しなくなると、雇用ステータスが 0 を取り、観測数から除外されるためである。また、2020 年度の最低賃金引上げはコロナ禍の影響を受けて引上げ幅がほぼゼロであったため、最賃影響カテゴリー 0 (直接的に影響を受ける労働者) の観測数が大きく落ち込んでいる (青色あみかけ箇所)。さらに、直近の 2022 年や 2023 年の特徴として、カテゴリー 0 の観測数が過去とは異なる形で増加している (赤色あみかけ箇所)。この背景には、最低賃金引上げ幅が例年になく大きかったこと¹⁷から、直接影響を受ける労働者の人数が増加したこと、最賃影響カテゴリーを分ける値が観測数の多い切りの良い賃金 (例: 1,000 円) を跨いだことなどが影響していると考えられる。実際に、厚生労働省が公表している影響率 (最低賃金引上げ後に、引上げ後の最低賃金を下回ることとなる労働者割合) の推移も 2022 年度、2023 年度に大きく増加している¹⁸。カテゴリー 0 の増加を反映して対照群も減少傾向にある。以上から、最低賃金引上げは過去と比べて、特に最低賃金近傍の時給者の賃金に対して大きな影響を及ぼすようになってきていることが示唆される。

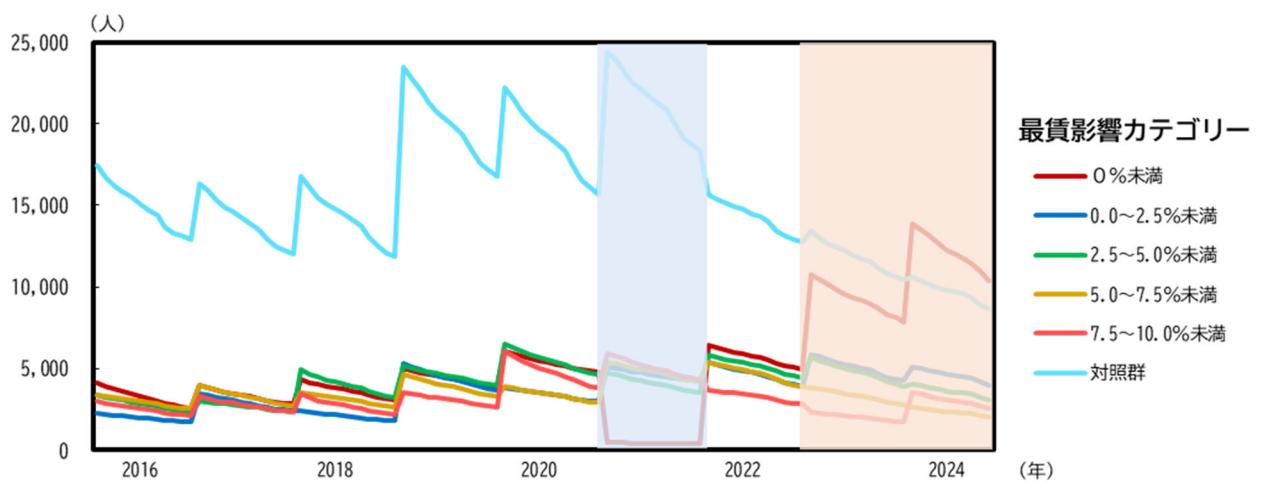
¹⁵ 賃金・労働時間・雇用の要約統計量についても巻末に掲載する (付表 3)。

¹⁶ なお、観測数の推移に関して、既存の企業による増減に加えて、2017 年 9 月に一社、2018 年 9 月に三社の企業が加わっており、その企業のサンプルが若干数加わっている。

¹⁷ 全国加重平均の地域別最低賃金は、2022 年度に 3.3%、2023 年度に 4.5%。

¹⁸ 厚生労働省令和 7 年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会 (第 2 回) 「資料 No. 3_地域別最低賃金額、未満率及び影響率」を参照。

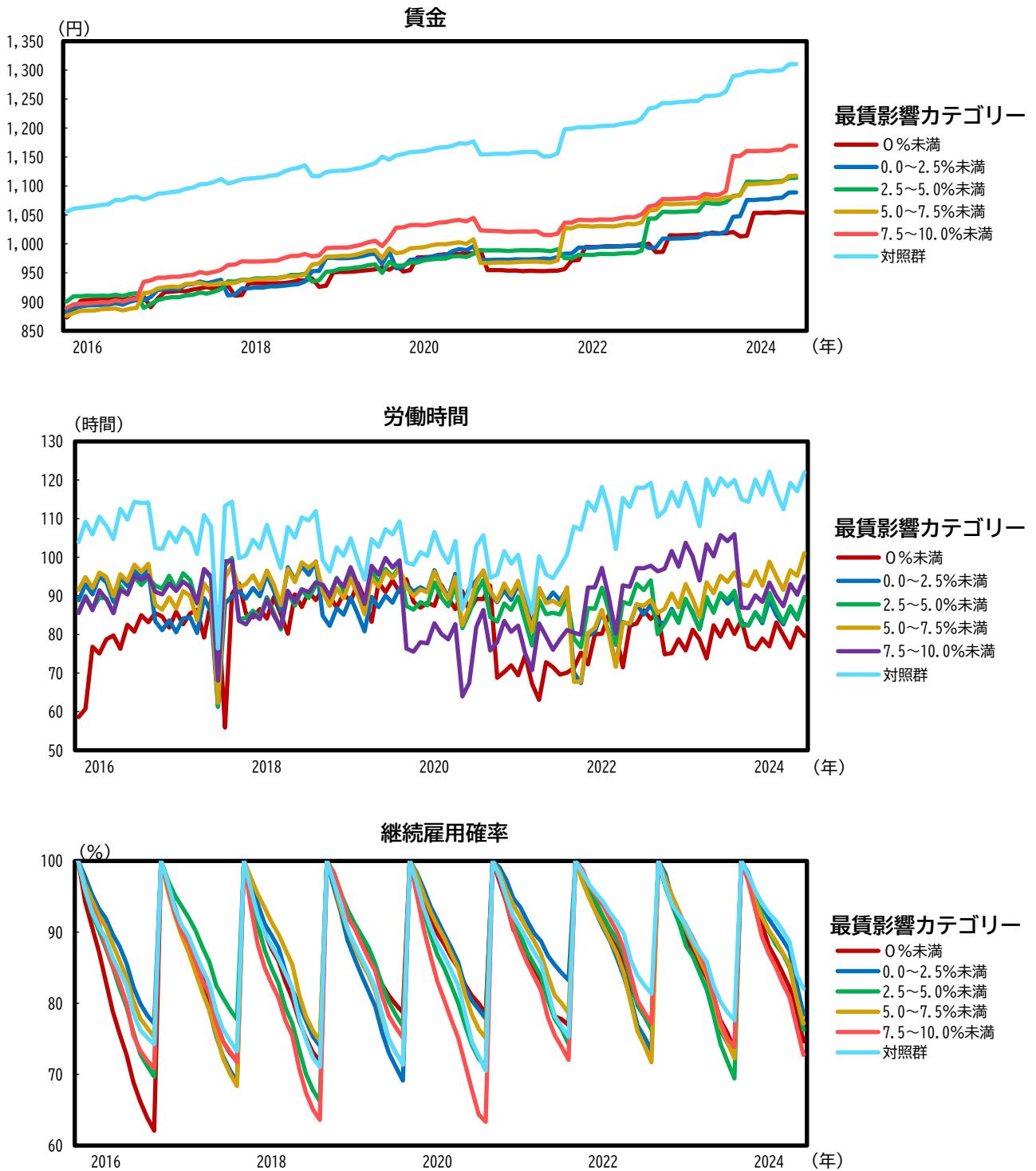
図表 3－1－1　年月別観測数の推移



次に、最賃影響カテゴリー別に賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）の推移をみてみると、賃金と労働時間は、9 月時点の賃金水準の低いカテゴリーの値は常に低い（図表 3－1－2）。最低賃金同様に、賃金については上昇傾向にあり、労働時間については 2020 年 4 月に発出されたコロナ禍における第一回緊急事態宣言¹⁹の影響による落ち込みがみられる。雇用（継続雇用確率）については、いずれのカテゴリーにおいても年によって傾向が異なり明確な差はみられない。

¹⁹ 2020 年 4 月に 1 回目の緊急事態宣言が発出され、5 月に全ての区域で緊急事態宣言が解除された。

図表3-1-2 賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）の推移



② 推計モデルの設定

本節では、最低賃金引上げによる影響の推計を行うためのモデルについて説明する。下記 (V) のとおり、推計モデルを設定し、最賃影響カテゴリーごとに賃金、労働時間及び雇用に対する最低賃金引上げの影響 (β_{gl}) を推定する。

$$y_{ijmt} = \sum_g \sum_{l=1}^{11} I(9 \text{ 月からの経過月数} = l) \times D_{ijmt}^g \times \beta_{gl} + \mu_i + \lambda_{mt} + \varepsilon_{ijmt} \quad (V)$$

i は労働者、 j は法人、 m は月、 t は年の添え字を示し、目的変数 (y_{ijmt}) は、雇用ステータス、9月比の賃金の増減率、9月比の労働時間の増減率の3種類とする。また、説明変数について、 D_{ijmt}^g は最低賃金の影響度合いを示すカテゴリー変数、 μ_i は個人固定効果 (目的変数に影響する観測できない時不変の労働者の属性を制御)、 λ_{mt} は年月固定効果 (景気変動等の要因を制御) とし、経過月ごとに β_{gl} を推定する。

なお、最低賃金引上げによる雇用への影響は、(a) 当該被用者が同一使用者のもとで雇用され続けている、(b) 異なる使用者のもとに移動している、(c) 労働市場から退出しているという3つに区分される。

同様に、最低賃金引上げによる賃金や労働時間への影響は、労働者は雇用されていることを条件として、(a') 同一使用者のもとで当該被用者の賃金や労働時間に変化が起きているか、または (b') 使用者を替えることで賃金のアップグレードや労働時間に変化が起きているか、の2つに区分される。

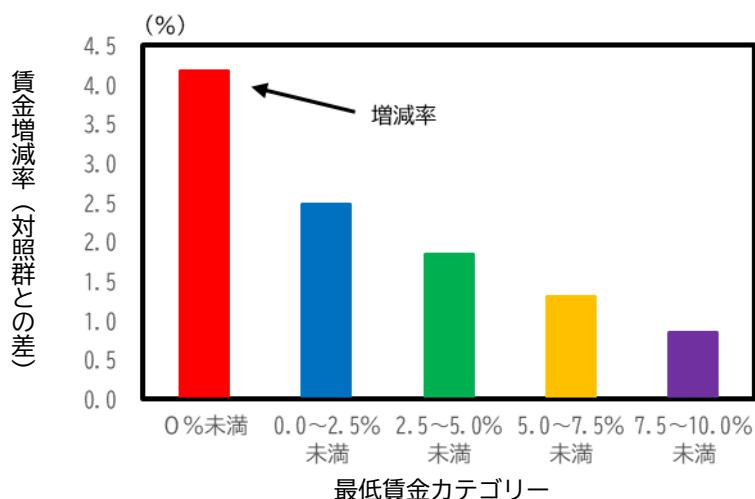
本稿では、上記 (a)、(a') にあたる同一使用者のもとでの賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に対する影響について分析する。この分析を行うためには、個人・年月単位での正確な時間当たり賃金や労働時間を把握するとともに、同一使用者のもとでの雇用ステータスを追跡する必要があるため、従来のデータでは分析できなかった。ただし、上記 (b)、(c)、(b') にあたる影響については、給与計算データは企業内で実際に給与計算に用いられるデータを扱っているため、雇用者が当該企業を離職した後の賃金、労働時間及び雇用状況は把握できない。

(2) 最低賃金引上げによる影響の推計結果

① 賃金への影響

はじめに、最低賃金引上げによる翌年3月時点の賃金に対する影響をみると²⁰、最低賃金引上げは、最賃近傍労働者の賃金を明確に上昇させる効果がみられた（図表3-2-1）。推計期間（2015～2023年度）において最低賃金はサンプルに含まれる地域の加重平均で年平均2.7%引き上げられる中、最低賃金引上げは、特に、直接的に影響を受ける労働者（最低賃金カテゴリー0%未満）の賃金を、年平均4%程度有意に上昇させる効果があったと推定される²¹（押上げ効果²²）。さらに、直接的に影響を受ける労働者に加え、間接的に影響を受けると考えられる最低賃金よりも少し高い時給の労働者層（最低賃金カテゴリー0.0～2.5%未満、2.5～5.0%未満、5.0%～7.5%未満、7.5～10.0%未満）の賃金も上昇していることから、最低賃金引上げによるスピルオーバー効果が示唆された²³。

図表3-2-1 最低賃金引上げの賃金に対する影響（翌年3月時点）



（備考）y軸は、推計モデルのとおり固定効果等をコントロールした上で、対照群との翌年3月時点における賃金増減率の差分を推計してプロットしたものである。

²⁰ ここでは、給与スケジュール（締め日や支払日）や新年度の4月に入ると労働需要や労働供給に変化が生じうることを踏まえ、9月からの経過月数が6か月である3月時点の推定値に着目している。労働時間についても同様。

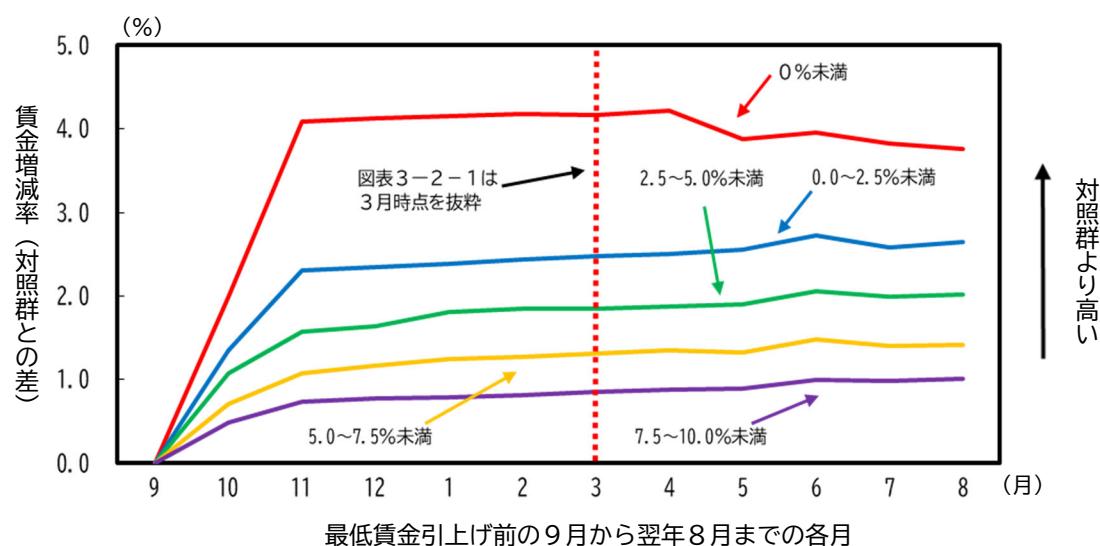
²¹ 最低賃金引上げによる厳密な因果効果を推定する上では、平行トレンド仮定などの識別仮定を満たすことが前提となるが、本稿ではそれらの検証は行っていないため、結果の解釈をする上でこの点に留意が必要である。

²² 押上げ効果については、対照群よりも上回った分の上昇率と定義。属性をコントロールして一定の仮定を置いた推計値。

²³ 「引上げ後の最低賃金を上回るが近い水準で働いていた労働者」に対し最低賃金引上げの効果が波及することをここではスピルオーバー効果と呼んでいる。スピルオーバー効果についての考察はAppendixを参照。

経過月ごとの時系列の最低賃金引上げによる賃金への影響を、最低賃金カテゴリーごとにみていくと、賃金の上昇は、給与データ上の11月にかけて発現することが確認された(図表3-2-2)。これは、第1章第3節で述べたとおり、最低賃金引上げ時期や給与スケジュールによる影響と考えられる。このように、賃金については正の影響を与えるという先行研究と整合的な結果となった。なお、各月における推計値等の詳細な情報について、巻末の付表4に掲載している²⁴。

図表3-2-2 最低賃金引上げの賃金に対する影響(時系列)



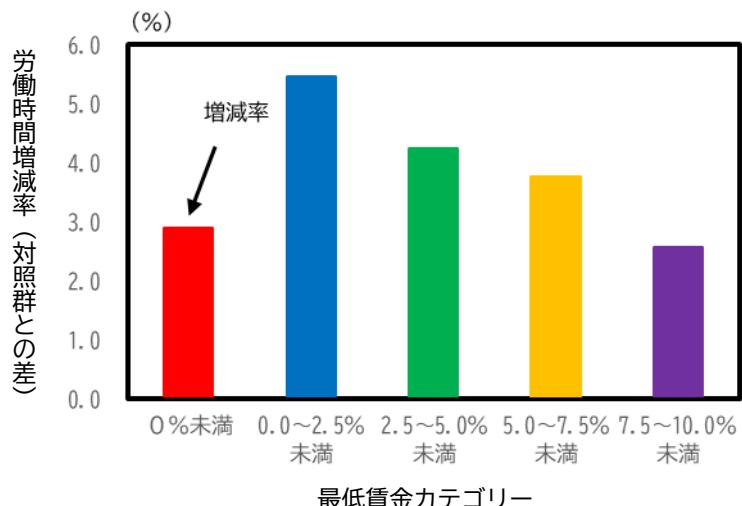
(備考) y軸は、推計モデルのとおり固定効果等をコントロールした上で、対照群との各月における賃金増減率の差分を推計してプロットしたものである。

② 労働時間への影響

次に、最低賃金引上げによる翌年3月時点の労働時間に対する影響をみていくと、最低賃金引上げは、最賃近傍労働者の労働時間を増加させる効果がみられた(図表3-2-3)。そのうち、直接的に影響を受ける労働者の労働時間を年平均で3%程度の増加させる効果があったと有意に推定され、労働時間についても、最低賃金引上げによる押し上げ効果があったことが推察される。また、前項で賃金上昇のスピルオーバー効果が確認された間接的に影響を受ける労働者の労働時間についても、2.6%~5.5%程度増加させるという推定結果となった。この背景として、賃金上昇により最賃近傍労働者が労働供給を増やすインセンティブが相対的に強くなるという代替効果が所得効果を上回ることにより、労働時間が増加した可能性が考えられる。また、最低賃金引上げ後の離職(転職を含む)の増加を受けて、勤続する最賃近傍労働者の労働時間が一時的に増加した可能性も考えられる。

²⁴ 後述の労働時間、継続雇用確率についても同様。

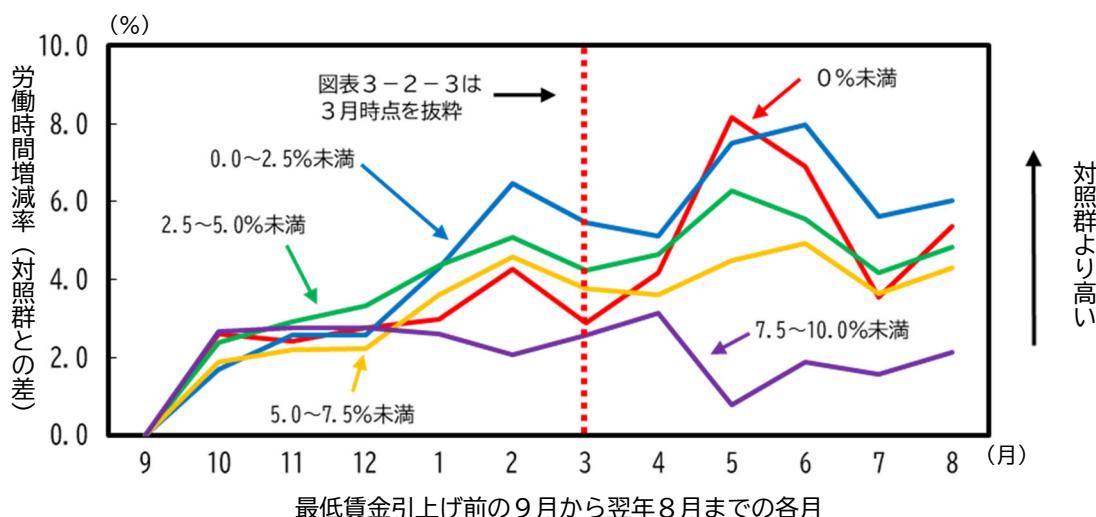
図表3-2-3 最低賃金引上げの労働時間に対する影響（翌年3月時点）



（備考）y軸は、推計モデルのとおり固定効果等をコントロールした上で、対照群との翌年3月時点における賃金増減率の差分を推計してプロットしたものである。

経過月ごとの時系列の最低賃金引上げによる労働時間への影響を最低賃金カテゴリーごとにみていくと、労働時間の増加は、給与データ上の10月から現れることが確認された（図表3-2-4）。薰・茨木（2023）によると、先行研究5つのうち、2つは負の影響を推定しているが、他の3つは影響を確認できないとしており、正の影響となった今回の分析結果は、新たなエビデンスを提供している。

図表3-2-4 最低賃金引上げの労働時間に対する影響（時系列）



（備考）y軸は、推計モデルのとおり固定効果等をコントロールした上で、対照群との各月における労働時間増減率の差分を推計してプロットしたものである。

③ 雇用（継続雇用確率）への影響

最後に、最低賃金引上げの雇用（継続雇用確率）への影響をみる。経過月ごとの時系列で最低賃金カテゴリー別にみていくと、最低賃金引上げは、対照群と比較して、引上げ直後の年内は継続雇用確率を上昇させるが、年度末にかけては低下させる効果がみられ、離職（転職を含む）は増加すると推定された（図表3-2-5）。また、8か月後の翌年5月以降、一部のカテゴリー（5.0～7.5%未満、7.5～10.0%未満）を除き、継続雇用確率は上昇し、離職（転職を含む）は緩やかに減少傾向となった。

本分析で用いる給与計算データは、離職理由（自発的離職か雇用調整によるものか）や離職後の状況（転職したのか、失業または非労働力人口に移行したのか）についての情報を含まない。また、本分析結果については、推計モデルの特性上、最低賃金引上げによる影響に加えて、最低賃金カテゴリーごとに属する労働者の行動変容等が反映されている。そのため、分析結果については、他の統計調査等も併せて参考しつつ解釈を行う。

最初に、年度末にかけて対照群と比較して継続雇用確率が低下した背景を考察する。厚生労働省の雇用者側を対象とした調査によると、離職の理由については、パートタイム労働者の転職理由はよりよい条件を求める自発的なものが多い²⁵。同省の使用者側を対象とした調査をみても、従業員が減少した理由として、「最低賃金の上昇による、人件費の負担を軽減するため」という最低賃金引上げによる雇用調整よりも、「募集しても人が集まらないから」が多く挙げられている²⁶。また、離職率と入職率の観点からみても、厚生労働省「令和6年雇用動向調査」によると、コロナ禍の2020年を除き、パート労働者の入職率は離職率を対象期間中、常に上回っている。実際、これまで継続的に最低賃金が引き上げられる中にあっても失業率に著変は生じていない（図表3-2-6）。上記を踏まえると、対照群と比較して継続雇用確率が年度末にかけて低下した背景として、昨今の人手不足が深刻な状況においては、最低賃金引上げにより失業が増加したというよりも、転職等の労働移動が発生した可能性、さらには、区切りのいい時期の雇止めという形で雇用調整が行われたというよりも、より高い賃金（時給）を求めて自発的な離職が発生したケースが多かった可能性等が考えられる²⁷。これらの要因以外にも、卒業時期に合わせた学生アルバイトの離職や、子どもの進学や就職といった家族のライフステージの変化等に合わせた転職なども考えられる²⁸。

²⁵ 厚生労働省「令和2年雇用の構造に関する実態調査」によると、パートタイム労働者の転職理由は自己都合が77.7%であり、自己都合転職の具体的理由の上位3位（複数選択可）は「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」（27.7%）、「賃金が低かったから」（27.5%）、「他によい仕事があったから」（24.3%）。

²⁶ JILPT「令和7年最低賃金の引上げと企業行動に関する調査結果」によると、1年前と比べた企業の従業員の減少理由（複数選択可）は「募集しても人が集まらないから」が45.5%である一方、「最低賃金の上昇による、人件費の負担を軽減するため」は4.3%。

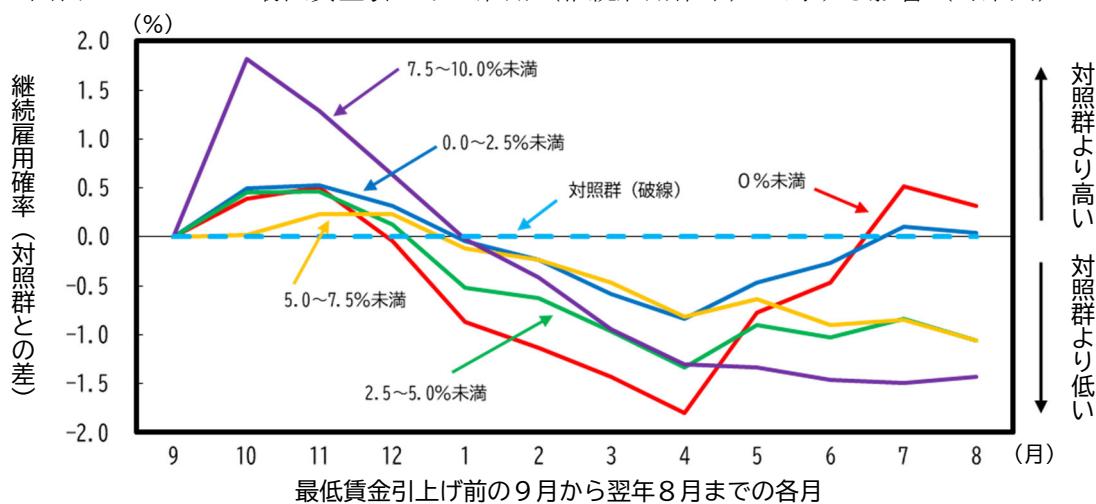
²⁷ 株式会社シェアフルによるスキマバイトアプリ「シェアフル」ユーザーを対象に実施したインターネット調査（2025年9月、有効回収数31,114件）によると、「最低賃金改定後、はたらき方にどんな変化がありそうですか？」という質問に対し、「条件の良い求人探し」は約3割であった。

²⁸ 厚生労働省HP「最低賃金に関するデータ・統計」における「性・年齢別の影響率」

次に、翌年5月以降、一部のカテゴリーを除いて継続雇用確率が上昇した背景について考察すると、最低賃金引上げの効果が弱まる中、前述した卒業時期に合わせた学生アルバイトの離職等の年度末特有の要因の剥落により離職傾向が弱まった可能性が考えられる。

分析結果の解釈をより深めていくためには、給与計算データに含まれる性別や年齢の情報を活用し、学生アルバイトと思われる年齢層をデータから除外することや、男性・女性別にデータを分割すること等が考えられる。また、第3章第1節で述べたとおり、離職後の状況を把握できる雇用保険のビッグデータの活用により、最低賃金引上げの雇用への影響をより精緻に分析することが可能と考えられる。

図表3-2-5 最低賃金引上げの雇用（継続雇用確率）に対する影響（時系列）



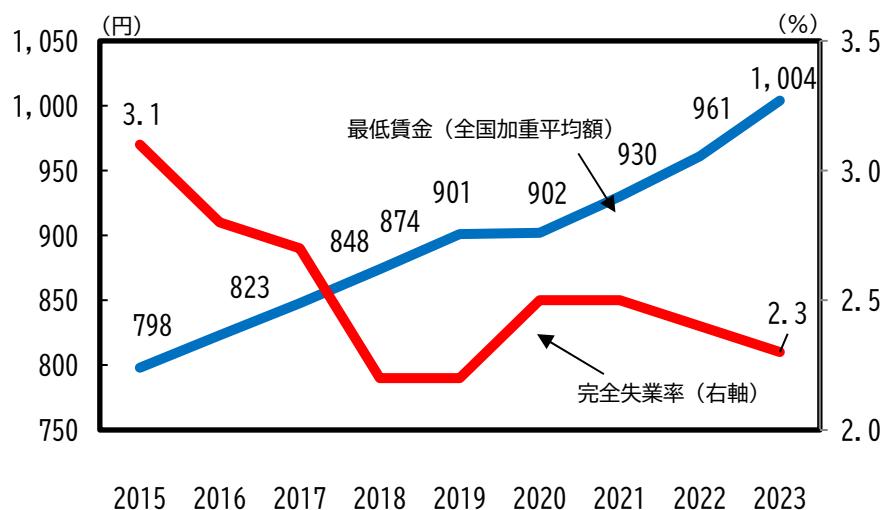
(備考) y軸は、推計モデルのとおり固定効果等をコントロールした上で、対照群との各月における継続雇用確率の差分を推計してプロットしたものである。また、上図水色破線については、対象群への最低賃金の影響は大きく受けないと想定しているため、比較の基準線として便宜上0%にプロットしたものである。

労働生産性が上がらない中で、最低賃金が引き上げられた場合、最低賃金引上げのコストは、①雇用減少という形で労働者が負担、②企業の市場退出や収益低下といった形で企業が負担、③財の価格上昇を通じて消費者が負担、④家賃、中間財・サービス価格などの投入価格引き下げを通じてサプライヤーが負担のいずれか、もしくはいくつかが同時に発生すると指摘されている²⁹。本分析の結果は、人手不足感が高まる中での最低賃金引上げは、雇用減少という形での労働者のコスト負担はそれほど大きくならない可能性を示唆している。最低賃金引上げの影響については、今後のデータの蓄積とともに分析手法の改善にも取り組み、幅広い観点から検討を深めていきたい。

(mhlw.go.jp/content/11200000/001539409.pdf) (2025年12月22日アクセス)によると、男女、年齢階級別影響率（その年の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こととなる労働者の人数割合）には、性別では女性、年齢階級では若年層（特に15～19歳層）と高年齢層（特に70歳以上層）の影響率が高い。

²⁹ 日本経済新聞・経済教室（2025年1月24日）児玉直美明治学院大学教授「最低賃金、上昇のコスト広く分担を」（2025年12月22日アクセス）

図表 3-2-6 最低賃金と完全失業率の推移（2015～2023 年）



4. 結論

本稿では、ビッグデータである給与計算データの時給労働者のサンプルを用いて、最低賃金引上げが、最賃近傍労働者の賃金、労働時間及び雇用（継続雇用確率）に与える影響について分析を行った。

推定結果から、最低賃金引上げは、最賃近傍労働者の賃金を上昇させる効果がみられた。直接的に影響を受ける労働者に加え、間接的に影響を受ける労働者の賃金も上昇することが統計的に有意に推定された。この結果は、先行研究で指摘されるスピルオーバー効果とも整合的である。特に、最低賃金引上げは、直接的に影響を受ける労働者の賃金を、年平均で4%程度賃金を上昇させる効果（押上げ効果）がみられたと推定された。

さらに、労働時間についても、最低賃金引上げは、直接的に影響を受ける労働者及び間接的に影響を受ける労働者の労働時間を、有意に増加させる効果がみられると推定され、直接的に影響を受ける労働者の労働時間は年平均で3%程度増加し、最低賃金引上げによる労働時間の押上げ効果があったことが推察される。賃金上昇により労働供給を増やすインセンティブが相対的に強くなった可能性が考えられるほか、最低賃金引上げ後の一時的な雇用（継続雇用確率）の減少を受けて、勤続する労働者の労働時間が一時的に増加した可能性が考えられる。

雇用（継続雇用確率）への影響については、引上げ直後の年内は、最低賃金引上げは対照群と比較して、継続雇用確率を上昇させるが、年度末にかけては低下させる効果がみられ、離職（転職を含む）が増加すると推定された。この背景については、最低賃金が引き上げられるなか、昨今の深刻な人手不足の影響により、使用者側による雇用調整や雇止めの可能性よりも、雇用者側がより高い賃金（時給）を求めて転職等の労働移動が発生した可能性や、年度末特有の要因として、学生アルバイトの卒業のタイミングにおける離職や女性の家庭環境の変化に応じた他の仕事への切り替え等が発生した可能性が高いと考えられる。一方で、翌年度以降は一部のカテゴリー（5.0～7.5%未満、7.5～10.0%未満）を除き、継続雇用確率は再び上昇し、離職の傾向は緩やかとなった。これは、前述した学生アルバイトの卒業時期に合わせた離職等の年度末特有の要因が剥落したことにより離職傾向が弱まったものと考えられる。

なお、本稿の留意点として、本サンプルで得られる労働者の属性は、全国を母集団とした平均的な属性とは、居住地域（都市部が多い）、企業規模（比較的規模の大きな事業所が多い）などの点で異なっている。そのため、今回の分析結果をそのまま我が国全体における最低賃金政策の影響として解釈することはできない。解釈に当たっては、これまで蓄積されてきた最低賃金の影響に関する先行研究と合わせて、慎重に行うことが必要である。また、本稿では、最低賃金の影響を大きく受けないと想定される労働者（コントロールカテゴリー、対照群）を便宜上、引上げ後の最低賃金を10%以上上回る時給を得ている労働者と仮定して分析を行った。ただし、近年の大幅な最低賃金引上げとともにそれが波及する労働者数も

増加していることから、対照群の想定については、先行研究の議論を含めて引き続き検討していく必要がある。

また、本稿では9月をベースラインとしたモデルを採用したが、9月以前から予想効果がある場合、本分析で示した推定値は最低賃金引上げの影響を過小評価している可能性がある点も付言したい。

加えて、第2章第1節で述べたとおり、給与計算データは企業内の給与計算に用いられるデータを扱っており、雇用者が当該企業を離職した後の賃金、労働時間及び雇用の状況は把握できないため、最低賃金引上げの労働市場全体へのマクロ的な影響を測定することができない。雇用保険などのビッグデータを活用すれば、前職の情報も取得可能となり、これらの問題を解決でき得る可能性があるため、こうしたデータ活用が更に進むことが望まれる。

付表

(付表1 データの概要)

グループ 法人数	法人数	労働者数 (ユニーク)	労働者数 (のべ)	観測開始年	観測終了年	観測開始年月	観測終了年月
33	62	289,290	8,039,636	2015年	2024年	2015年01月	2024年06月

(備考) 給与計算データにより作成。

(付表2 給与形態別・性別の年齢階級別雇用者数)

雇用者数 (人)	給与計算データ (%)	月給者・男性		月給者・女性		雇用者数 (万人)	就業構造基本調査 (%)		
		就業構造基本調査		給与計算データ					
		雇用者数 (万人)	(%)	雇用者数 (人)	(%)				
29歳以下	2,591	13.8	406	14.2	2,357	23.8	351	22.1	
30～39歳	4,549	24.2	568	19.8	2,296	23.2	338	21.3	
40～49歳	4,792	25.5	716	24.9	2,657	26.8	367	23.1	
50～59歳	5,289	28.1	693	24.2	2,168	21.9	330	20.8	
60～69歳	1,397	7.4	357	12.4	403	4.1	140	8.8	
70歳以上	179	1	129	4.5	23	0.2	62	3.9	
合計	18,797	100	2,870	100	9,904	100	1,587	100	

雇用者数 (人)	給与計算データ (%)	時給者・男性		時給者・女性		雇用者数 (万人)	就業構造基本調査 (%)		
		就業構造基本調査		給与計算データ					
		雇用者数 (万人)	(%)	雇用者数 (人)	(%)				
29歳以下	6,883	53.6	121	35.5	6,470	24.1	156	13.8	
30～39歳	1,497	11.7	28	8.3	2,260	8.4	149	13.3	
40～49歳	1,194	9.3	27	7.8	4,272	15.9	263	23.3	
50～59歳	991	7.7	25	7.3	7,093	26.4	274	24.3	
60～69歳	2,088	16.3	76	22.3	6,510	24.2	202	17.9	
70歳以上	182	1.4	64	18.8	269	1	83	7.4	
合計	12,835	100	341	100	26,874	100	1,127	100	

(備考) 給与計算データ、総務省「就業構造基本調査」により作成。給与計算データは2023年11月時点、就業構造基本調査は2022年10月時点。就業構造基本調査の月給者は、雇用者からパート、アルバイト及び派遣社員を除いたもの（役員を含む）。就業構造基本調査の時給者は、パートとアルバイトの合計。なお、本データは令和5年度「リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）」事業に基づくものであり、都竹他（2024）の図表3-1-10を再掲したもの。本稿の他の分析で用いたデータとは完全には一致しないことに留意。

(付表3 賃金・労働時間・雇用(継続雇用確率)の要約統計量³⁰⁾

		賃金		労働時間		雇用(継続雇用確率)	
最賃影響力カテゴリー	労働者数合計	平均	標準誤差	平均	標準誤差	平均	標準誤差
0%未満	30,585	984.06	84.19	82.07	42.95	0.86	0.34
0.0~2.5%未満	27,921	981.25	88.35	86.83	44.71	0.87	0.33
2.5~5.0%未満	30,847	981.99	95.33	88.06	46.08	0.86	0.35
5.0~7.5%未満	27,635	985.71	99.56	89.76	46.60	0.87	0.34
7.5~10.0%未満	27,211	1,016.29	98.76	87.03	49.36	0.84	0.36
対照群	64,499	1,154.23	211.98	105.28	53.55	0.87	0.34

(備考) 給与計算データにより作成。なお、本表における労働者数合計は、複数年度を通じて同じ最賃影響力カテゴリーに属する場合、年度を問わず1名としてカウントしている。ただし、複数年度間で異なる最賃影響力カテゴリーに属する場合、各カテゴリーにて1名ずつカウントしている。

(付表4 賃金・労働時間・雇用(継続雇用確率)の推計結果)

賃金

最賃影響力カテゴリー(係数)														
0%未満($\beta_{0,0}$)			0.0~2.5%未満($\beta_{0,0}~\beta_{0,25}$)			2.5~5.0%未満($\beta_{0,25}~\beta_{0,50}$)			5.0~7.5%未満($\beta_{0,50}~\beta_{0,75}$)			7.5~10.0%未満($\beta_{0,75}~\beta_{1,1}$)		
推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値
10月	0.020 (0.0002)	0.0000	0.014 (0.0002)	0.0000	0.011 (0.0002)	0.0000	0.007 (0.0001)	0.0000	0.005 (0.0001)	0.0000	0.0000	0.005 (0.0001)	0.0000	
11月	0.041 (0.0002)	0.0000	0.023 (0.0002)	0.0000	0.016 (0.0002)	0.0000	0.011 (0.0002)	0.0000	0.007 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.007 (0.0002)	0.0000	
12月	0.041 (0.0002)	0.0000	0.024 (0.0002)	0.0000	0.016 (0.0002)	0.0000	0.012 (0.0002)	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	
1月	0.041 (0.0002)	0.0000	0.024 (0.0002)	0.0000	0.018 (0.0002)	0.0000	0.012 (0.0002)	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	
2月	0.042 (0.0002)	0.0000	0.024 (0.0002)	0.0000	0.018 (0.0002)	0.0000	0.013 (0.0002)	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.008 (0.0002)	0.0000	
3月	0.042 (0.0002)	0.0000	0.025 (0.0002)	0.0000	0.019 (0.0002)	0.0000	0.013 (0.0002)	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	
4月	0.042 (0.0002)	0.0000	0.025 (0.0002)	0.0000	0.019 (0.0002)	0.0000	0.014 (0.0002)	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	
5月	0.039 (0.0003)	0.0000	0.026 (0.0003)	0.0000	0.019 (0.0002)	0.0000	0.013 (0.0002)	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	0.0000	0.009 (0.0002)	0.0000	
6月	0.040 (0.0003)	0.0000	0.027 (0.0003)	0.0000	0.021 (0.0002)	0.0000	0.015 (0.0002)	0.0000	0.010 (0.0002)	0.0000	0.010 (0.0002)	0.0000		
7月	0.038 (0.0003)	0.0000	0.026 (0.0003)	0.0000	0.020 (0.0002)	0.0000	0.014 (0.0002)	0.0000	0.010 (0.0003)	0.0000	0.010 (0.0003)	0.0000		
8月	0.038 (0.0003)	0.0000	0.026 (0.0003)	0.0000	0.020 (0.0003)	0.0000	0.014 (0.0003)	0.0000	0.010 (0.0003)	0.0000	0.010 (0.0003)	0.0000		

労働時間

最賃影響力カテゴリー(係数)														
0%未満($\beta_{0,0}$)			0.0~2.5%未満($\beta_{0,0}~\beta_{0,25}$)			2.5~5.0%未満($\beta_{0,25}~\beta_{0,50}$)			5.0~7.5%未満($\beta_{0,50}~\beta_{0,75}$)			7.5~10.0%未満($\beta_{0,75}~\beta_{1,1}$)		
推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値
10月	0.026 (0.0030)	0.0000	0.017 (0.0030)	0.0000	0.024 (0.0029)	0.0000	0.019 (0.0029)	0.0000	0.027 (0.0030)	0.0000	0.0000	0.027 (0.0030)	0.0000	
11月	0.024 (0.0033)	0.0000	0.026 (0.0032)	0.0000	0.029 (0.0032)	0.0000	0.022 (0.0033)	0.0000	0.027 (0.0035)	0.0000	0.0000	0.027 (0.0035)	0.0000	
12月	0.028 (0.0034)	0.0000	0.026 (0.0034)	0.0000	0.033 (0.0033)	0.0000	0.022 (0.0034)	0.0000	0.027 (0.0036)	0.0000	0.0000	0.026 (0.0035)	0.0000	
1月	0.030 (0.0033)	0.0000	0.043 (0.0033)	0.0000	0.044 (0.0033)	0.0000	0.036 (0.0033)	0.0000	0.026 (0.0035)	0.0000	0.0000	0.026 (0.0035)	0.0000	
2月	0.043 (0.0033)	0.0000	0.065 (0.0034)	0.0000	0.051 (0.0034)	0.0000	0.046 (0.0035)	0.0000	0.021 (0.0037)	0.0000	0.0000	0.021 (0.0037)	0.0000	
3月	0.029 (0.0034)	0.0000	0.055 (0.0034)	0.0000	0.042 (0.0035)	0.0000	0.038 (0.0035)	0.0000	0.026 (0.0038)	0.0000	0.0000	0.026 (0.0038)	0.0000	
4月	0.042 (0.0034)	0.0000	0.051 (0.0035)	0.0000	0.047 (0.0034)	0.0000	0.036 (0.0035)	0.0000	0.031 (0.0038)	0.0000	0.0000	0.031 (0.0038)	0.0000	
5月	0.082 (0.0036)	0.0000	0.075 (0.0037)	0.0000	0.063 (0.0037)	0.0000	0.045 (0.0040)	0.0000	0.008 (0.0045)	0.0000	0.0000	0.016 (0.0045)	0.0000	
6月	0.069 (0.0036)	0.0000	0.080 (0.0038)	0.0000	0.055 (0.0039)	0.0000	0.049 (0.0041)	0.0000	0.019 (0.0045)	0.0000	0.0000	0.016 (0.0045)	0.0000	
7月	0.035 (0.0037)	0.0000	0.056 (0.0039)	0.0000	0.042 (0.0038)	0.0000	0.036 (0.0040)	0.0000	0.016 (0.0041)	0.0000	0.0000	0.016 (0.0041)	0.0000	
8月	0.054 (0.0036)	0.0000	0.060 (0.0036)	0.0000	0.048 (0.0036)	0.0000	0.043 (0.0037)	0.0000	0.021 (0.0041)	0.0000	0.0000	0.021 (0.0041)	0.0000	

雇用

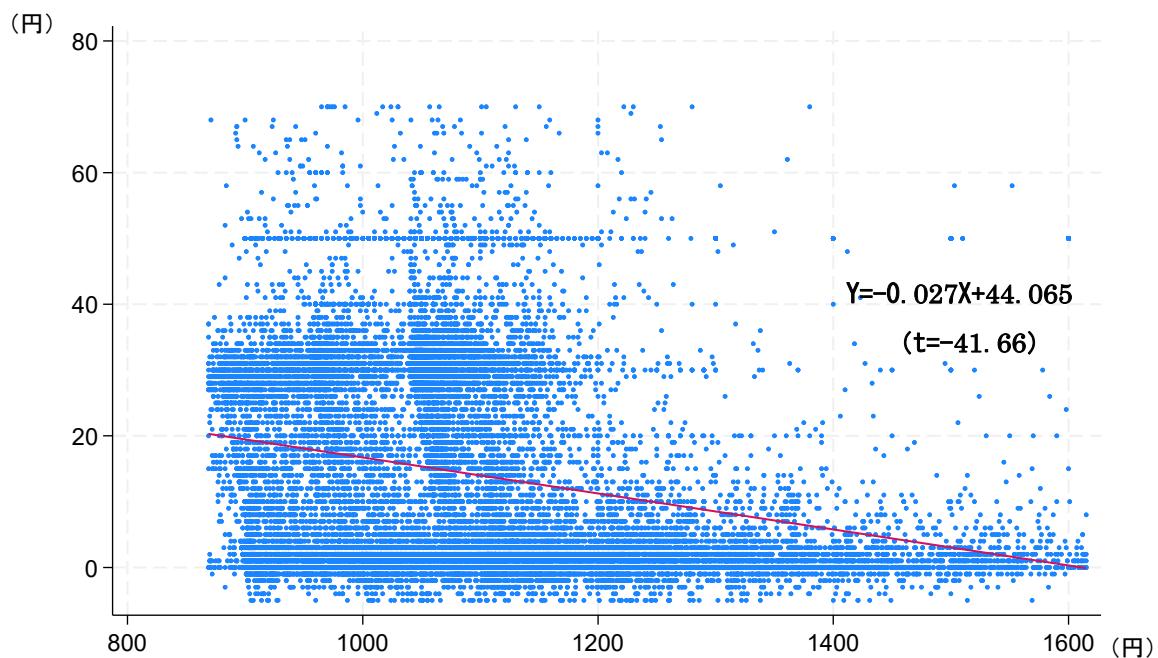
最賃影響力カテゴリー(係数)														
0%未満($\beta_{0,0}$)			0.0~2.5%未満($\beta_{0,0}~\beta_{0,25}$)			2.5~5.0%未満($\beta_{0,25}~\beta_{0,50}$)			5.0~7.5%未満($\beta_{0,50}~\beta_{0,75}$)			7.5~10.0%未満($\beta_{0,75}~\beta_{1,1}$)		
推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値	推計値	標準誤差	p値
10月	0.004 (0.0016)	0.0171	0.005 (0.0016)	0.0017	0.005 (0.0015)	0.0027	0.000 (0.0015)	0.9021	0.018 (0.0015)	0.9021	0.018 (0.0015)	0.0000	0.0000	0.0000
11月	0.005 (0.0017)	0.0032	0.005 (0.0016)	0.0003	0.005 (0.0016)	0.0030	0.002 (0.0015)	0.1418	0.013 (0.0016)	0.1418	0.013 (0.0016)	0.0000	0.0000	0.0000
12月	0.000 (0.0018)	0.8094	0.003 (0.0017)	0.0664	0.001 (0.0016)	0.4238	0.002 (0.0016)	0.1502	0.006 (0.0017)	0.1502	0.006 (0.0017)	0.0000	0.0000	0.0000
1月	-0.009 (0.0019)	0.0000	0.000 (0.0018)	0.8093	-0.005 (0.0017)	0.0023	-0.001 (0.0017)	0.4768	0.000 (0.0017)	0.4768	0.000 (0.0017)	0.0000	0.0000	0.0000
2月	-0.011 (0.0019)	0.0000	-0.002 (0.0019)	0.2100	-0.006 (0.0018)	0.0005	-0.002 (0.0018)	0.1840	-0.004 (0.0018)	0.1840	-0.004 (0.0018)	0.0000	0.0000	0.0000
3月	-0.014 (0.0020)	0.0000	-0.006 (0.0020)	0.0029	-0.010 (0.0019)	0.0000	-0.005 (0.0019)	0.0115	-0.009 (0.0019)	0.0115	-0.009 (0.0019)	0.0000	0.0000	0.0000
4月	-0.018 (0.0021)	0.0000	-0.008 (0.0021)	0.0001	-0.013 (0.0020)	0.0000	-0.008 (0.0020)	0.0000	-0.013 (0.0020)	0.0000	-0.013 (0.0020)	0.0000	0.0000	0.0000
5月	-0.008 (0.0023)	0.0007	-0.005 (0.0023)	0.0387	-0.009 (0.0021)	0.0000	-0.006 (0.0021)	0.0034	-0.013 (0.0022)	0.0034	-0.013 (0.0022)	0.0000	0.0000	0.0000
6月	-0.005 (0.0024)	0.0582	-0.003 (0.0024)	0.2665	-0.010 (0.0023)	0.0000	-0.009 (0.0023)	0.0001	-0.015 (0.0024)	0.0001	-0.015 (0.0024)	0.0000	0.0000	0.0000
7月	0.005 (0.0026)	0.0467	0.001 (0.0025)	0.6690	-0.008 (0									

Appendix

スピルオーバー効果を確認するために、最低賃金引上げの前後の時給の上昇について、時給別の違いがあるかを簡易的に分析する。時給者の 2022 年 9 月と 11 月の時給のデータを用いて、散布図及び直線近似を示す。

最低賃金を超えても賃金上昇がみられることがから、スピルオーバー効果の存在を示唆した（参考図表 1）。また、近似直線の傾きは有意にマイナスとなり、その効果は徐々に遞減していた。

（参考図表 1 時給別でみた最低賃金引上げに伴う時給の上昇の散布図）



（備考）横軸は 2022 年 9 月時点の時給。縦軸は 2022 年 11 月時点の時給から 9 月時点の時給の差分。サンプルは 2022 年 9 ～ 11 月の全期間に存在する時給者に限定。時給が 0 円のサンプルを除いた上で、2022 年 9 月時点の時給及び差分それぞれの上位及び下位 1 % 未満のサンプルを除いている。N=37,577。回帰の下の括弧の値は t 値。本分析に用いたデータは令和 5 年度「リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）」事業に基づくものであり、本稿の他の分析で用いたデータとは完全には一致しないことに留意。

参考文献

- 都竹 直樹、岩上 順子、栗山 博雅（2024）「給与計算代行サービスデータの活用検討」経済財政分析ディスカッション・ペーパー、DP/24-2、内閣府
- 董艶麗・茨木瞬（2023）「日本における最低賃金の引き上げが雇用に与える影響—メタ分析による評価」『日本労働研究雑誌』No. 750, pp. 93-107.
- 内閣府（2024a）「最低賃金引上げと企業への影響（日本の企業データを用いた検証）」政策課題分析シリーズ 25
- 内閣府（2024b）「2023 年度日本経済レポート—コロナ禍を乗り越え、経済の新たなステージへ—」
- 内閣府（2025）「給与計算代行サービスデータの更なる活用－短時間労働者の就業行動と制度変更の影響の分析－」政策課題分析シリーズ 27
- 松多秀一（2020）「最低賃金引上げの影響分析—政策知見に関するデータベース作成の提案」東京財團政策研究所論考.
<https://www.tkfd.or.jp/research/detail.php?id=3347> (2025 年 12 月 22 日アクセス)

- Aoyagi, C., Ganelli, G. and Tawk, N. (2016) "Minimum Wage as a Wage Policy Tool in Japan," *Japanese Political Economy*, Vol. 42, No. 1-4, pp. 72-88.
- Dube, A. and Lindner, A. S. (2024) "Minimum wages in the 21st century. Tech. rep.," National Bureau of Economic Research.
- Dube, A. and Zipperer, B. (2024) "Own-Wage Elasticity: Quantifying the Impact of Minimum Wages on Employment. Tech. rep.," National Bureau of Economic Research.
- Kambayashi, R., Kawaguchi, D. and Yamada, K. (2013) "Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003," *Labour Economics*, Vol. 24, pp. 264-276.
- Kanayama, H., Miyaji, S., & Otani, S. (2025) "Who Bears the Cost? High-Frequency Evidence on Minimum Wage Effects and Amenity Pass-Through in Spot Labor Markets," UTMD Working Paper.
- Neumark, D. and Shirley, P. (2022) "Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the united states?," *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61 (4), 384-417.