

最低賃金に関する研究の現状

虞, 尤楠
九州大学大学院経済学府 : 博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/4377847>

出版情報 : 経済論究. 168, pp.77-103, 2020-12-25. Kyushu Daigaku Daigakuin Keizaigakukai
バージョン :
権利関係 :

最低賃金に関する研究の現状

Current status of minimum wage research

虞 尤 楠[†]
Younan Yu

要旨

本研究では、最低賃金の発展の歴史を整理した上で、日本の最低賃金制度を他国の制度と比較し、日本の最低賃金の特徴を考察した。また、最低賃金の決定要因やその影響を分析した代表的な研究を取り上げ、主な結果について考察を行った。

日本の最低賃金は、中央最低賃金審議会による地域区分ごとの目安額の提示をもとに、各都道府県の地方最低賃金審議会が毎年賃金額の改定に関与する仕組みになっており、「審議会方式」による賃金決定が重要な役割を果たしてきた。そして、多様な利害関係者による調整を通じて、地域間や地域内の賃金格差の拡大をある程度まで抑制することに貢献してきた。また、近年は、2008年の改正賃金法の施行によって生活保護の水準との整合性にも配慮しており、労働者の勤労意欲を維持するための制度設計がなされている点に特徴がある。

最低賃金に関する先行研究の分析結果は多様であり、特に最低賃金が雇用に及ぼす影響については明確なコンセンサスは得られていないが、最低賃金が所得分配の平等化や貧困の削減に一定の影響を与える点については、多くの先行研究が実証している。全体としては日本の最低賃金の水準は国際的に見て未だ十分とは言えない状況にあり、今後の最低賃金の役割の強化が期待される。最低賃金はその効果を十分に発揮するためには、最低賃金制度が他の社会保障制度や企業のWLB（Work Life Balance）支援制度との整合性を持つようにするための一体的な制度設計が重要であり、今後も、最低賃金制度が、家計や地域経済にどのような影響を与えるかについて、様々な観点から検討を加え、適切な範囲での施策が講じられる必要がある。

1. はじめに

日本では、2020年上半期の中央最低賃金審議会において、最低賃金の引き上げの目安額について、労働者側と使用者側で激しい議論が行われた。結果として、労使双方に意見の隔たりがあり、目安額を定めるに至らなかった。労働者側は、新型コロナウイルス感染症の影響による内需の大幅な減少に対し、家計の購買意欲の底上げが必要であり、最低賃金の引き上げが必要であると主張した。また、都市部と地方の間での最低賃金の格差は、労働力が地方から都市部へ移動する一因であり、地方の労

[†] 九州大学大学院経済学府博士後期課程

働力を維持するため、地域間の最低賃金の格差を解消する必要があると述べた。一方、使用者側は、新型コロナウイルス感染症は、経営基盤が脆弱な地方の中小企業・小規模事業者に多大な影響を与えており、最低賃金の引き上げは雇用の維持を困難にするとした。そして、事業継続と雇用維持を最優先の課題とし、最低賃金の改定の据え置き・凍結を強く主張した¹⁾。

中央最低賃金審議会の委員・関係者にとどまらず、研究者も最低賃金の引き上げの影響や役割、特に最低賃金の雇用への影響について活発な議論を行ってきた。ただし、研究により、分析対象となった労働者、地域、期間は異なり、最低賃金の様々な影響について明確なコンセンサスは成立していないのが現状と言える。

近年、世界の多くの国で最低賃金の引き上げが行われる中で、日本も最低賃金の引き上げを毎年実施してきた。2010年～2020年の間に、日本の地域別最低賃金(全国加重平均)は合計で172円引き上げられ、902円となっており、最高額は1時間あたり1013円(東京都)になっている²⁾。このような最低賃金の引き上げが、家計や地域経済にもたらす影響について十分な解明がなされれば、今後の最低賃金の改定のあり方に一定の政策的なインプリケーションを得ることができる。最低賃金制度のあり方を考えるうえで、最低賃金の影響やその社会経済要因を明らかにすることが非常に重要である。そのためには、これまでの最低賃金の諸研究を包括的に整理し、論点の所在を適切に把握することが有益と考えられる。

そのため、本研究では、最低賃金の発展の歴史を整理し、日本の最低賃金制度を他国の制度と比較し、日本の最低賃金の特徴を考察する。その上で、最低賃金の影響や社会経済要因を分析した代表的な研究を取り上げ、それらの研究の主な概要と論点をまとめる。

本研究の構成は以下の通りである。2節では、各国の最低賃金の歴史を整理し、日本の最低賃金の特徴について、他国の最低賃金と比較した上でまとめる。3節では、最低賃金を扱った代表的な理論モデルの概要を述べる。4節では、最低賃金に関する代表的な実証研究の事例を紹介する。5節では、本研究の内容をまとめ、今後の日本の最低賃金制度のあり方について検討を行う。

2. 最低賃金制度の歴史

最低賃金に関する構想は1776年に出版したアダム・スミスの『国富論』に遡ることができる。『国富論』の第1篇の第八章では、“A man must always live by his work, and his wages must at least be sufficient to maintain him. They must even upon most occasions be somewhat more; otherwise it would be impossible for him to bring up a family, and the race of such workmen could not last beyond the first generation.”³⁾という記述がある。すなわち、個人が最低限度の生活を維持するための賃金が

1) 厚生労働省 第57回中央最低賃金審議会議事録より参照。https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000534195.pdf (2020年10月19日アクセス)

2) 厚生労働省 「平成14年から令和元年までの地域別最低賃金改定状況」, 「令和2年度地域別最低賃金改定状況」より参照。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/ (2020年10月19日アクセス)

3) Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 4th Edition, Printed for J. Richardson and Co., 1822, p.102.

支給されない場合、多数の労働者の生存が困難となり、結果として人口成長しいては経済成長は停滞する。最低限度の生活を維持するための賃金水準の確保は、社会、経済の持続的な発展に対して極めて重要であることをスミスは指摘したのである。

その後、最低賃金制度が国家の制度として公式に設けられるのは、1894年のニュージーランドにおいてであった。19世紀末、資本主義の発展に伴い、生産ならびに資本の集積・集中が進み、少数の巨大企業が資本主義経済に支配的な力を行使する独占資本主義と呼ばれる形態が出現した。同時に、土地を失った大量の農村労働力が都市部に殺到し、都市部の労働力供給が大幅に増えたため、労働市場は買い手市場になり、労働者の賃金は大きく減少した。また、一部の企業が生産を独占する独占・寡占市場の出現は、物価の高騰・インフレーションをもたらし、失業率の上昇と重なって深刻な社会問題となった。そのため、港湾労働者などの労働者は生存可能なより高い賃金水準を求め、大規模なストライキを行ったのである。ニュージーランドで生じたこの港湾ストライキは56日間にわたって続けられ、結果として、ニュージーランドの労働者だけではなく、オーストラリアの労働者も巻き込み、両国の社会に大きな影響を与えた。当時のニュージーランド政府は、ストライキなど直接の紛争処理に対応すべく、1894年、労使調停仲裁法（Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894）を制定した⁴⁾。同法は、労働者の賃金水準の下限を強制的に規定するものであり、現在の最低賃金制度の原型となった。

1896年には、オーストラリアでも最低賃金制度が導入され、賃金委員会が設立された。当時のオーストラリアの最低賃金は、ビクトリア州の6つの産業だけに適用されるものであったが、時間が経つに伴い、最低賃金の範囲や適用される産業は拡大していった。1907年に、賃金委員会の規模を拡張した労使関係委員会が成立され、一週間あたり4.2オーストラリアドル（当時）の最低賃金水準が定められた。そして、1911年には、オーストラリアの最低賃金の適用範囲は全国に拡大した。

最低賃金制度の各国への普及においては、イギリスのウェップ夫妻が提唱した「ナショナル・ミニマム」の経済思想が重要な役割を果たしたと言える。1897年に、イギリスのウェップ夫妻は『産業民主制論』を刊行し、この書籍において、「ナショナル・ミニマム」の概念が提示された。これは、産業の生産効率を高め、国民の健康水準を維持するために、労働者に対して一定量の食物の摂取の機会を提供することや労働時間の合理的な制限を行うことが極めて重要であると主張するものであった。そして、経済の効率的な発展のため、「最低限」の概念を重視した政策は賃金にも適用される必要があるとされた⁵⁾。すなわち、労働者の収入を保護するための最低限の賃金の支給である。ウェップ夫妻は、「公正賃金決議」により、広範囲の労働者が適用される最低賃金制度の設置にむけた社会改革を推進し、結果として、1909年に、イギリスで『産業委員会法』が制定された。『産業委員会法』では、産業委員会が、賃金水準が特に低い紙箱製造業、レース・ネットの製造業、修理・鎖製造業、既製・卸売オー

4) 田中達也 (2007) 「雇用関係におけるフェアネスの原理—ニュージーランド解雇法理の基準—」筑波大学大学院・学位論文より参照。 https://tsukuba.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=20757&item_no=1&page_id=13&block_id=83 (2020年10月19日アクセス)

5) Sidney James Webb・Martha Beatrice Webb (1897), *Industrial Democracy*, 高野岩三郎 訳, 大原社会問題研究出版部, 1923年, pp.937-960より参照。

ゲーメイド仕立て業など4つの産業部門に対して最低賃金を設置することとされた⁶⁾。

イギリスにしたがい、他の多くの欧州諸国が20世紀前半に最低賃金制度を導入した。具体的な導入年度については、フランスは1915年、ノルウェーは1918年、オーストリアは1918年、ドイツは1923年である。ただし、当時はそれらの国における最低賃金制度の適用対象は全部の労働者ではなく、一部の労働者だけに限定されていた。

アメリカも最低賃金制度導入においては特徴的な歴史を辿っている。1912年、マサチューセッツ州が、他の州に先駆けて女性や青年労働者を対象として最低賃金法を制定した。しかし、企業側から反対が強く、法律の強制力も弱かったため、労働者の賃金水準を十分に改善できなかった。その後、1923年に複数の州で最低賃金法が制定されたが、当時の連邦最高裁は最低賃金法が雇用における契約の自由を制限しているとし、憲法違反であると判断した。この違憲状態は1937年までの長期にわたって続くことになるが、1937年3月に、連邦最高裁はワシントン州の最低賃金法に対して合憲判決を下した。その結果、1938年にアメリカは正式に最低賃金制度を導入した⁷⁾。

各国の最低賃金の導入の状況を踏まえ、1928年、国際労働機関 (International Labour Organization) は、『最低賃金決定制度の創設に関する条約 (第26号)』を採択した。これは賃金が非常に低い職業に従事する労働者を保護するため、国際的に最低賃金の水準を決定する制度の創設を目的とした条約である。1930年に、同条約が発効され、ハンガリー、イタリアなどの国が批准した。現在は、批准した国は合計104国にまで達している⁸⁾。

このように、第二次世界大戦以前に、多数の先進国は既に最低賃金制度を導入していたが、最低賃金に関連する法律を制定していない国も多く存在していた。また、最低賃金制度が導入されている国においても、その適用対象が労働者のごく一部に限定されるケースが多かった。しかし、大戦後は、経済の発展に伴い、さらに多くの国が最低賃金に関連する法律を制定し、最低賃金制度の適用対象を拡大させるにいたっている。

1951年、国際労働機関は『農業における最低賃金決定制度に関する条約 (第99号)』を採択し、農業労働者の最低賃金率を決定する際の統一的な制度の創設を提唱した。同条約では、最低賃金の対象は都市部の労働者から農村部の農業労働者までに範囲が拡大された。結果として、1928年の『最低賃金決定制度の創設に関する条約 (第26号)』の批准国と比べると、1951年の『農業における最低賃金決定制度に関する条約 (第99号)』を批准した国の数は少ないが、現在までに53国に達している⁹⁾。

ここで日本の最低賃金制度の歴史に目を向けよう。日本が『最低賃金法』を制定し、最低賃金制度を導入したのは1959年である。日本の最低賃金法は、審議会方式による最低賃金の決定を規定する条項が当初から存在していたが、現実には業者間の協定により決定された最低賃金が使われていた¹⁰⁾。

6) 金 仁子 (2017) より参照。

7) 笹島 芳雄 (2009) より参照。

8) 国際労働機関 「1928年の最低賃金決定制度条約 (第26号)」より参照。 https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239153/lang-ja/index.htm (2020年10月19日アクセス)

9) 国際労働機関 「1951年の最低賃金決定制度 (農業) 条約 (第99号)」より参照。 https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239080/lang-ja/index.htm (2020年10月19日アクセス)

10) 大橋 (2009) より参照。

審議会方式による賃金決定が本格的に行われるのは、1977年以降のことである。

1970年代以降、世界各国の政権交代による政策スタンスの変更や、経済発展の変化などの事情により、各国の最低賃金制度にもいくつかの大きな変更が見られた。その代表的な例はイギリスである。イギリスは1985年に、当時の保守党政権が1928年の『最低賃金決定制度の創設に関する条約（第26号）』から脱退し、年齢が21歳以下の労働者を最低賃金制度の対象から除き、最低賃金の決定に関与してきた審議会の権限に大幅な制限を加えた。その後、イギリスの最低賃金制度の水準や適用範囲は制限された状態が長く続き、1993年には制度全体が廃止されたのである。約6年間、政府による最低賃金規制がない時代を経た後、労働党のブレア首相が1997年に低賃金委員会を設置し、1998年に「全国最低賃金法」と関連する規定が制定され、1999年に全国的な最低賃金制度が再び復活した。1999年に再導入されたイギリスの最低賃金制度は、全国のほぼすべての地域・産業で働いている労働者に適用されるものであった¹¹⁾。

また、フランスでは、1970年に、最低賃金制度に関連する法律の修正がなされ、フランスの最低賃金は「業種間一律スライド制最低賃金 (Salaire minimum interprofessionnel de croissance)」に変更がなされ、最低賃金に賃金所得の再分配効果を期待することが法律で規定された。この時代には最低賃金の金額が大幅に引き上げられたが、1980年代には、インフレーションを抑制するため、最低賃金の引き上げも抑制された。しかし、1990年代初期に至り、フランスの最低賃金は再び上昇傾向に戻っている。この時代には、フランスの最低賃金は複数の基準をもとに賃金設定がなされていたが、2005年に全国で統一された時間単位の最低賃金制度にほぼ一本化された¹²⁾。

1990年代には、多数の発展途上国も最低賃金を導入した点が注目される。例えば、中国は1993年に「最低賃金規定」を公表し、最低賃金制度を本格的に導入している。2020年現在、最初の最低賃金制度が発足してから、約百二十五年の発展を経て、現在、ほぼ全ての国が最低賃金制度を何らかの形で実施している状況である。各国の最低賃金制度は、その国の社会経済体制、景気、労働市場の状況を反映して多種多様であるが、低賃金労働者の権利を保護する主旨は共通している。また、多くの国は所得分配の平等化や貧困の削減など、社会保障にかかわる部分において最低賃金が一定の役割を果たすことを期待している。今後も、最低賃金制度の影響を踏まえ、その制度を効果的に改善するとともに、雇用の喪失など制度が抱える副次的な悪影響を緩和するための方策が、世界各国にとって重要な課題であろう。

11) 労働政策研究・研修機構(2008)「欧米諸国における最低賃金制度 第4章 イギリスの最低賃金制度」より参照。https://www.jil.go.jp/institute/siryō/2009/050.html (2020年10月19日アクセス)

12) 労働政策研究・研修機構(2008)「欧米諸国における最低賃金制度 第3章 フランスの最低賃金制度」より参照。https://www.jil.go.jp/institute/siryō/2009/050.html (2020年10月19日アクセス)

3. 各国の最低賃金制度

3.1 日本の最低賃金制度

本節では、日本の最低賃金制度の主な特徴についてまとめる。日本の最低賃金制度は1959年の「最低賃金法」によって制定され、その後、1968年と2008年の二回にわたり改訂された¹³⁾。「最低賃金法」は最低賃金の目的について、「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与する」¹⁴⁾と定めている。現行の最低賃金制度では、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があり、地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、高い方の最低賃金が適用される¹⁵⁾。

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、各都道府県内の事業所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である¹⁶⁾。地域別最低賃金の決定に際しては、地域における労働者の生計費及び賃金、事業者の賃金支払能力が考慮される。そして、2008年に改正された最低賃金法では、上述の労働者の生計費を考慮する際、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものと明記された¹⁷⁾。

また、特別最低賃金は、労使の申出に基づき、特定の産業において適切な最低賃金の水準を定めるものである¹⁸⁾。2020年3月時点では、日本全国における特定最低賃金は228件あり、約290万人の労働者に適用されている¹⁹⁾。特定最低賃金の決定の基準は、最低賃金法には明記されていない。近年では地域別最低賃金が大幅に引き上げられ、特定最低賃金の水準を上回るケースが増えたことにより、特定最低賃金の存在意義に疑義が呈されており、特定最低賃金を廃止すべきとの意見も出ている。

ここで最低賃金の決定過程について図1をもとにみていく。まず地域別最低賃金は、「審議会方式」を通じて改定されている。これは、あらかじめ最低賃金に関する問題と意見を諮問し調査結果を審議する審議会を設け、審議会の決定を通じて最低賃金の変更を行う方式である。最低賃金審議会は中央最低賃金審議会と地方最低賃金審議会に分かれており、両方ともに公益、使用者、労働者を代表する同数の委員から構成されている。最低賃金の引き上げにおいては、全国の都道府県の間での整合性を図るため、毎年、中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対して、A～Dの4つの地域区分ごとに金額改定のための引上げ額の目安が提示される。都道府県レベルの地方最低賃金審議会では、その

13) 玉田桂子・森知晴 (2013)「最低賃金の決定過程と生活保護基準の検証」経済産業研究所より参照。http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j013.pdf (2020年10月19日アクセス)

14) 最低賃金法 第一条 http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=334AC0000000137&openerCode=1#61 (2020年10月19日アクセス)

15) 厚生労働省最低賃金特設サイトより参照。https://pc.saiteichingin.info (2020年10月19日アクセス)

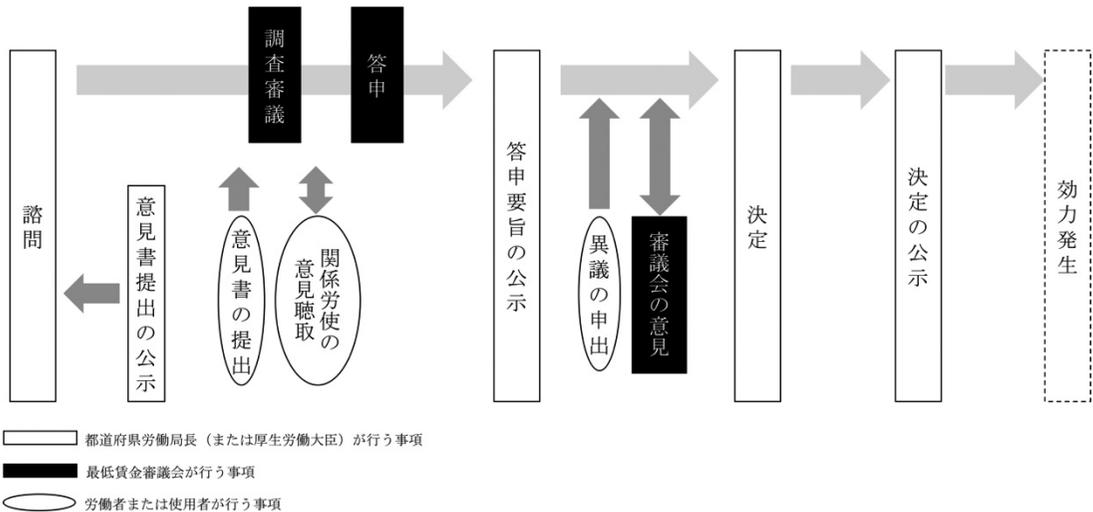
16) 前掲15)

17) 最低賃金法 第九条第三項 http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=334AC0000000137&openerCode=1#61 (2020年10月19日アクセス)

18) 前掲15)

19) 「特定最低賃金について」厚生労働省最低賃金特設サイトより参照。http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000041788.html (2020年10月19日アクセス)

図1 地域別最低賃金の決定過程



出所：厚生労働省最低賃金特設サイトより筆者作成。

(<https://pc.saiteichingin.info> 2020年10月19日アクセス)

目安を参考にしながら地域の実情に応じて地域別最低賃金の改訂のための審議を行う。最終的に金額を決定した後に、改定金額と発効時期を全地域で公示する²⁰⁾。

特定最低賃金の決定過程は地域別最低賃金の決定過程と似ているが、事前に必要性に関する諮問、審議、答申がある。最低賃金審議会は、特定最低賃金の必要性についての諮問をまず行うが、その過程で、関係労使の意見を聞き、その答申を得て必要性の調査審議を行う。調査審議を行った後に、特定最低賃金の新設、改定、廃止について決定する。特定最低賃金の必要が認められた場合、地域別最低賃金と同じ過程を経て特定最低賃金の具体的な金額を決定して公示する。発効時期になると、改定された新たな最低賃金の効力が発生する²¹⁾。

日本の2種類の最低賃金は、賃金や物価等の動向に応じて、ほぼ毎年改定されている。2020年10月に発効した最低賃金の状況をみると、最低賃金の全国加重平均額について、地域別最低賃金は902円/時であり、特定最低賃金は854円/時である。また、地域別最低賃金の最高額は東京都の1013円/時、最低額は秋田県、鳥取県、島根県、高知県、佐賀県、大分県、沖縄県の792円/時である。特定最低賃金の最高額は兵庫県の電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業の975円/時であり、最低額は宮崎県の各種商品小売業の705円/時（同時点の地域別最低賃金より

20) 最低賃金法 第二十条、第二十一条、第二十二条より参照。http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=334AC0000000137&openerCode=1#61 (2020年10月19日アクセス)：「最低賃金の決め方は？」厚生労働省最低賃金特設サイトより参照。https://pc.saiteichingin.info/point/page_point_how.html (2020年10月19日アクセス)

21) 「最低賃金の決め方は？」厚生労働省最低賃金特設サイトより参照。https://pc.saiteichingin.info/point/page_point_how.html (2020年10月19日アクセス)

低いので、該当労働者には地域別最低賃金が適用される)である²²⁾。

日本の地域別最低賃金は、刑事的な効力と民事的な効力の両方を有する。刑事的な効力については、企業側が地域別最低賃金より低い賃金を労働者に支給すると、50万円以下の罰金に処せられることである。民事的な効力については、最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効になることである²³⁾。特定最低賃金については、最低賃金法に基づく場合は民事的な効力のみを有するが、労働基準法に基づく場合は、刑事的な効力を有し30万円以下の罰金に処せられる²⁴⁾。

3.2 世界各国の最低賃金制度

本節では、世界の代表的な国の現在の最低賃金制度について概観する。

・アメリカ²⁵⁾

現行のアメリカの最低賃金は、中央政府と州政府の政治体制ごとに設定され、連邦最低賃金と州最低賃金の2種類の最低賃金がある点が大きな特徴である。州最低賃金の改定方式、改定基準、適用対象は州ごとに異なっており、アラバマ州、ルイジアナ州のようにいまだ最低賃金制度に関連する法律を制定していない州も存在する。連邦最低賃金は、連邦議会で最低賃金の改定案を提出し、上下院の審議結果にもとづいて、改定額が決定されている。改定には、大統領が承認のサインをすることが必要となる。連邦最低賃金と州最低賃金は主に時間額で設定されており、州最低賃金は連邦最低賃金より高いケースが多い。アメリカの最低賃金の設定については、物価や賃金といった明確な参照基準が法律で規定されていない点の特徴である。2020年1月の時点で、州最低賃金の最高額はワシントン特別区の13.5ドルであり、最低額はモンタナ州の4ドル(年収11万ドル以下の企業でモンタナ州内に勤務し、年収11万ドル以下の労働者に適用)である。連邦最低賃金の加重平均額は7.25ドルであり、連邦最低賃金より州最低賃金が高い州は29州とワシントン特別区があり、14州の州最低賃金は連邦最低賃金と同じ水準である。

・イギリス²⁶⁾

先述のとおり、1999年、イギリスでは全国最低賃金制度が発効され、再び公的な最低賃金制度が整備されることとなった。全国最低賃金制度は年齢階層別に3種類の最低賃金を設定しており、それらは、16-17歳労働者向けの最低賃金、18-21歳労働者向けの最低賃金と大人(22歳以上)向けの最低賃

22) 「地域別最低賃金の全国一覧」厚生労働省ウェブサイト http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ko-you_roudou/roudoukijun/minimumichiran/ (2020年10月19日アクセス)

「特定最低賃金の全国一覧」厚生労働省ウェブサイト <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-19.htm> (2020年10月19日アクセス)

23) 最低賃金法 第三十九条, 第四十条, 第四十一条 http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=334AC0000000137&openerCode=1#61 (2020年10月19日アクセス)

24) 労働基準法 第二十四条, 第一百二十条 http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049&openerCode=1 (2020年10月19日アクセス)

25) 労働政策研究・研修機構(2008)「欧米諸国における最低賃金制度 第2章 アメリカの最低賃金制度」より参照。https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2009/050.html (2020年10月19日アクセス)

26) 前掲11)

金である。いずれも時間額の最低賃金であり、住居提供に係る費用も最低賃金に含まれている点が大きな特徴であるが、上限が設定されている。2015年に、イギリスは全国生活賃金（National Living Wage）を新たに設定し、年齢階層別の各種類の最低賃金を改定した。現行の最低賃金は16-17歳向け、18-20歳向け、21-24歳向けの3種類と全国生活賃金（25歳以上の労働者）で成り立っており、それぞれの最低賃金がイギリスの労働者の所得の最低限を包括的に保護している。イギリスの最低賃金の決定にあたっては、日本と同じように審議会（低賃金委員会）が設置されている。低賃金委員会は使用者、労働者、独立委員の9名から構成され、政府の諮問より経済動向を考慮した上で最低賃金の引き上げ額を提案し、担当大臣が最低賃金の改定額を決定する。2020年8月の時点で、全国生活賃金は8.72ポンドであり、21-24歳向けは8.20ポンド、18-20歳向けは6.45ポンド、16-17歳向けが4.55ポンドである²⁷⁾。

・フランス²⁸⁾

フランスでは、2005年に労働時間別の5種類の最低賃金額が並存された状態が単一の基準に統一された。日本の最低賃金と同様、毎年改定が行われるが、その際に、団体交渉全国委員会が経済成長率などの経済指標を勘案した答申が賃金決定に影響を与え、最終的には閣議で改定額が決定される。なお、消費者物価が2%以上に上昇した場合には、最低賃金は自動的に物価上昇を反映して増加するという仕組みが設けられている。フランスの最低賃金はほぼ全ての労働者に適用されており、最低賃金より低い賃金水準を支給する使用者に対する罰金の措置もある。2020年1月時点で、フランスの最低賃金は1時間あたり10.15ユーロである²⁹⁾。

・中国

中国では、2020年現在の最低賃金制度は、2004年に改定された制度を踏襲したものであり、「月額最低賃金」と「時間額最低賃金」の2種類がある。いずれの最低賃金も全国統一の基準がなく、基準は各省・自治区・直轄市ごとに異なるのが特徴である。また、地域内でも複数の基準が設定されているケースも多い³⁰⁾。改定方式は各地域の人的資源社会保障局が、物価、最低生活費などの要素を考慮し、使用者の意見を聴取して法案を起草し、最終的に国の人的資源社会保障部³¹⁾を通じて引き上げ額が決定される³²⁾。2020年3月時点で、中国の月額最低賃金の最高額は上海の2480元、最低額は安徽省の地域区分・ランク4の1180元である。時間額最低賃金については、最高額は北京の24元、最低額は湖南省の

27) Gov.UK 「The National Minimum Wage in 2020」より参照。https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/877174/LPC_2020_uprating_report.pdf（2020年10月19日アクセス）

28) 前掲12)

29) フランス国立統計経済研究所サイトより参照。https://www.insee.fr/en/statistiques/2417640（2020年10月19日アクセス）

30) 「最低賃金規定」第五条より参照。http://www.gov.cn/gongbao/content/2004/content_62936.htm（2020年10月19日アクセス）

各省・自治区・直轄市の統計年鑑より参照。

31) 2008年に、労働保障部と人事部が合併して誕生した国务院の組成部門である。

32) 「最低賃金規定」第八条、第九条より参照。http://www.gov.cn/gongbao/content/2004/content_62936.htm（2020年10月19日アクセス）

地域区分・ランク4の12.5元となっている³³⁾。

表1は世界諸国の最低賃金制度の概要を示すものであり、諸国の最低賃金の種類、決定方式、適用対象、決定基準をまとめている。また、諸国の最低賃金の決定基準は表2でまとめている。上述した4つの国以外に、ドイツ、オーストラリア、韓国、東南アジア諸国の最低賃金制度も加えた。

表1 世界各国の最低賃金制度の概要

	法律	種類	適用対象	決定方式	目的
日本	最低賃金法 (2008)	地域別最低賃金 特定最低賃金	最低賃金の種類によって異なる。	審議会方式	賃金の最低額を保障し、労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に貢献し、国民経済の健全な発展に寄与。
イギリス	全国最低賃金法 (1998)	4種類 (16-17歳向け、18-20歳向け、21-24歳向けと全国生活賃金)	16歳以上の労働者	審議会方式	明文規定なし
フランス	労働法(1970)	全国統一な水準	18歳以上の労働者、適用例外ある。	1. 年次改定 2. 物価スライド方式 3. 政府の裁量による改定	低賃金労働者の「購買力の保証」と低賃金労働者の「国民経済発展への参加の保証」。
アメリカ	公正労働基準法 (1938)	州最低賃金 連邦最低賃金	最低賃金の種類によって異なる。	連邦最低賃金：議会 州最低賃金：州により異なる。	連邦最低賃金：労働者の健康、能率および一般の福祉のために必要な最低生活水準の維持にとって有害な労働条件を改善。
中国	最低賃金規定 (2004)	時間額最低賃金 月額最低賃金	最低賃金の種類により異なる。	人的資源社会保障部	労働者の基本権力を守り、労働者と家族の最低限の生活を維持
ドイツ	一般的最低賃金の制定に関する法律 (2014)	一般最低賃金 業種別最低賃金	最低賃金の種類により異なる。	審議会方式	明文規定なし
オーストラリア	労使関係法、新職場関係法、Fair Work Act (2009)	国家最低賃金 産業別最低賃金 特別最低賃金	最低賃金の種類により異なる。	審議会方式	公正な最低賃金というセーフティネットを設定し維持。
韓国	最低賃金法 (1986)	全国一律最低賃金	適用除外を除くすべての労働者。	審議会方式	労働者の生活の安定と労働力の質の向上を図り、賃金格差の縮小、労働者の生活の安定、労働生産性の向上、企業における公正競争と合理的な経営に貢献。

33) 中華人民共和国人的資源社会保障部サイトより参照。http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/fwyd/202004/t20200426_366507.html (2020年10月19日アクセス)

表1 世界各国の最低賃金制度の概要（続き）

マレーシア	国家賃金評議会法（2011）	月額最低賃金	家事使用人を除く被用者。	審議会方式	明文規定なし
インドネシア	労働法（2003）	地域別最低賃金 産業別最低賃金	最低賃金の種類により異なる。	各地域の政府	すべての労働者が人間性という観点から適切な生活を享受する権利を確保。
フィリピン	賃金合理化法（1989）	地域別最低賃金 職種別最低賃金	地域により異なる	審議会方式	労働者とその家族の適切な生活水準、生産の成果を正当に分配する労働権を保障。産業の分散による地方での雇用創出。正当な投資、拡大、成長のリターン確保。
タイ	労働者保護法（1998）	地域別最低賃金 全国一律最低賃金	適用除外を除くすべての労働者。	審議会方式	明文規定なし
ベトナム	労働法	地域別最低賃金	企業（外資系企業含む）、協同組合、農業従事者、家族、個人及び機関・組織で働く労働者	審議会方式	通常の労働条件において最も単純な作業を行う被用者に払われる報酬であり、当該被用者及び家族の最低生計費ニーズを保障。

出所：中央最低賃金審議会（第5回目安制度のあり方に関する全員協議会）・資料より筆者作成。

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000074057.pdf>（2020年10月19日アクセス）

表2 世界各国の最低賃金制度の決定基準

	賃金水準	社会保険給付	労働者家族のニーズ	インフレ・生計費	雇用率	経済動向	労働生産性	事業の支払い能力	基準なし
日本	○	○		○				○	
イギリス						○			
フランス	○		○	○		○			
アメリカ									○
中国	○	○		○	○	○	○		
ドイツ									○
オーストラリア	○		○	○	○			○	
韓国			○	○			○		
マレーシア	○		○	○	○		○	○	
インドネシア	○		○	○	○	○			
フィリピン	○		○	○	○			○	
タイ	○		○	○		○	○	○	
ベトナム			○	○	○	○		○	

出所：丸谷（2013）の図表1を一部改変。

中央最低賃金審議会（第5回目安制度のあり方に関する全員協議会）・資料より筆者作成。

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujouken-seisakuka/0000074057.pdf>（2020年10月19日アクセス）

3.3 各国と比較した日本の最低賃金制度の特徴

本節では、最低賃金の体系ならびに水準に関する国際比較を踏まえ、日本の最低賃金の主な特徴について論じる。第一に、日本の最低賃金には目安制度が存在する。毎年、各地域（各都道府県）の最低賃金の改定にあたっては、中央最低賃金審議会が提示した目安額が参照されたいうえで改定額が決定されるので、各地域の経済発展、物価などの事情を考慮すると同時に、地域間での最低賃金の引き上げ額について過度の格差が生じないように、ある程度コントロールすることができる。

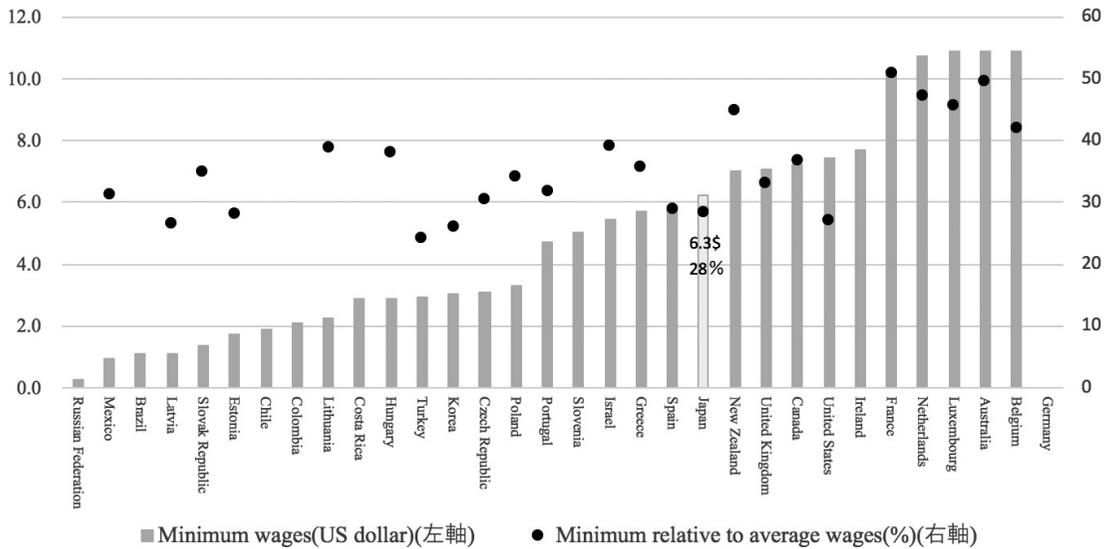
第二に、日本の最低賃金制度は、地域別最低賃金に加えて特定最低賃金が設定されている。地域別最低賃金は職種、産業にかかわらず、地域内全ての労働者に適用されているが、特定最低賃金では産業または職業ごとに適用される。すなわち、日本の最低賃金は、全ての労働者の賃金水準の最低限を保証すると同時に、産業・職業ごとの特性の違いをある程度考慮している。

第三に、日本の最低賃金は、2008年の改正最低賃金法の施行以降、生活保護給付の水準との逆転現象による労働意欲へのディスインセンティブを防ぐための配慮がなされている。いわば、社会保障給付における公的扶助の水準に連動する形での引き上げの決定が行われている。これは中国の一部の地域と同様の特徴であるが、欧米諸国には見られない特徴といえる（表2参照）。

最後に、日本の最低賃金は先進国と比較し、いまだ低い水準にとどまっている。図2-1と図2-2は、2001年度と2019年におけるOECD諸国の1時間あたりの最低賃金（棒グラフ・左軸）ならびに最低賃金の平均賃金に対する比率（散点図・右軸）をそれぞれ示したものである。図2-1より、2001年時点では、日本の最低賃金は1時間あたり6.3ドルであり、平均賃金の28%にとどまっていた。しかし、オーストラリア、フランス、オランダなどの先進国の最低賃金は、当時から既に1時間あたり10ドルを超え、平均賃金の40-50%に達していて、日本の最低賃金水準と大きな差が存在していたことがわかる。先述のとおり、日本では、2008年に「最低賃金法」が改訂され、2012年の自民党・公明党の連立政権が再び政権を獲得してからは、最低賃金の水準が大きく上昇している。2001-2019年の間に、地域別最低賃金は合計で237円上昇した³⁴⁾。図2-2を見ると、日本の最低賃金は上昇して1時間当たり8.9ドルとなり、平均賃金に占める割合（カイツ指標）も37.9%と大きく改善している。しかし、世界各国の最低賃金も日本と同様、あるいはそれ以上に引き上げの傾向にあったため、国際比較でみると、日本の最低賃金の水準はいまだ低い水準にとどまる。もっとも、最低賃金を評価するためには、最低賃金が労働者の賃金や家計の貧困、地域経済に与えるプラスの影響に注目するとともに、雇用の喪失などのマイナスの影響が見られないかにも注意を払う必要がある。次節では、最低賃金が雇用に与える影響について理論的なモデルを整理する。

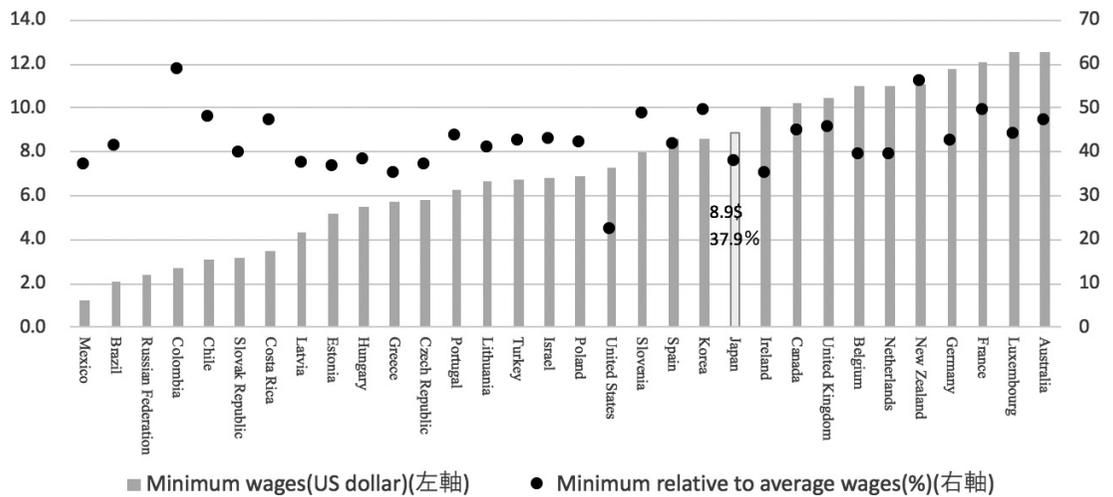
34) 厚生労働省 「平成14年から令和元年までの地域別最低賃金改定状況」, 「令和2年度地域別最低賃金改定状況」より参照。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/ (2020年10月19日アクセス)

図2-1 世界各国の最低賃金水準の比較（2001年）



出所：OECD Datasetより筆者作成。

図2-2 世界各国の最低賃金水準の比較（2019年）



出所：OECD Datasetより筆者作成。

4. 最低賃金に関する理論モデル

この節では、最低賃金の雇用への効果を分析した代表的な理論モデルとして完全競争モデル、買手独占モデル、効率賃金モデル、サーチモデルの4つの理論モデルの概要をまとめる。

・完全競争モデル³⁵⁾

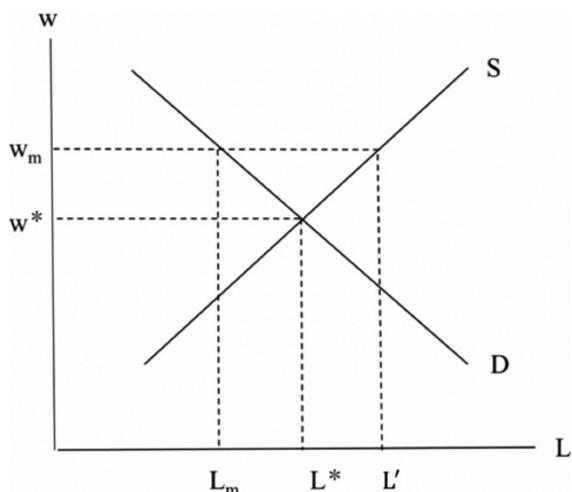
完全競争モデルは、労働市場が完全競争市場であり、労働力の質も同様であることを想定する。完全競争市場の下では、図3に示すように、労働者の労働供給関数 S と企業の労働需要関数 D の交点がちょうど需要と供給が一致する均衡点となる。均衡状態では賃金は w^* と雇用量は L^* に定まり、企業と労働者はともに賃金 w^* を受容する。

この時、もし全ての労働者に適用される最低賃金を政府（公共部門）が w_m に設定し、この水準が均衡賃金 w^* より高い場合、雇用量は L^* から L_m となり、均衡状態での雇用量より減少することになる。この雇用量の減少は、労働から資本への代替や生産量の縮小によってさらに強まるであろう。

一般的に、最低賃金が均衡賃金より高い水準に設定される場合、すなわち、 $w_m > w^*$ の時、雇用量は需要側の要因で決められる。一方で、最低賃金 w_m の下では労働供給は L' まで増加しているため、 $L' - L_m$ 分の供給は超過供給となる。その大きさは結果的に失業者数となる。すなわち、雇用量と失業者数は、最低賃金と均衡賃金との差に関連している。また、労働需要と労働供給の賃金弾力性も、最低賃金の導入時における失業者の数に影響を与える。最低賃金引き上げの反対派は、労働市場が基本的に完全競争モデルに近いと想定し、主に雇用への負の影響を主張する。

なお、完全競争モデルを発展させた代表的な理論モデルとして、二部門分析モデルがある。二部門モデルは、労働市場において、全ての労働者が最低賃金の対象と想定せず、労働市場を2つの部門に分ける。一つの部門は、最低賃金が適用される部門であり、もう一つは最低賃金が適用されない部門である。最低賃金が設定される前は、両部門の状況は図3の均衡状態となっており、賃金水準は均衡賃金

図3 完全競争モデルと最低賃金



出所：労働政策研究・研修機構（2005年）「日本における最低賃金の経済分析」より筆者作成。http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/044.pdf（2020年10月19日アクセス）

35) 労働政策研究・研修機構（2005年）「日本における最低賃金の経済分析」より参照。http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/044.pdf（2020年10月19日アクセス）

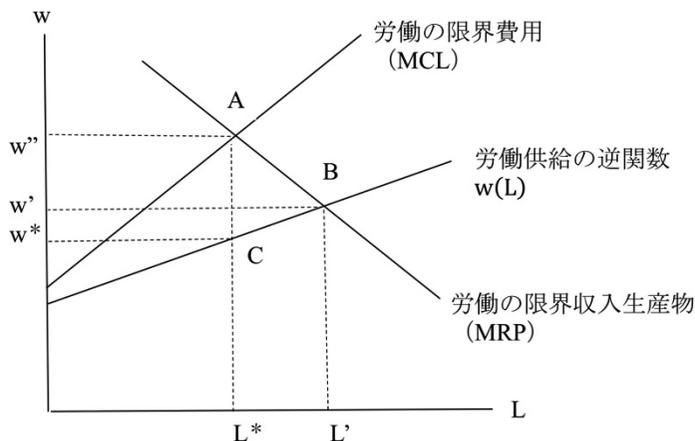
の w^* である。ここで、最低賃金が適用される部門において、均衡賃金 w^* より高い賃金水準を設定すると、最低賃金が適用される部門の状況は完全競争モデルと同様に、超過供給が発生し、失業者が増える。その時に、それらの失業者は最低賃金が適用されない部門に移動し、最低賃金が適用されない部門の労働供給が増加する。最低賃金が適用されない部門の労働供給は労働需要より大きくなるため、結果として、最低賃金が適用されない部門の均衡状態の賃金水準が w^* より減少することになる。すなわち、二つの部門からなる労働市場全体で見ると、雇用量は減少していないが、部門間で賃金格差が発生することになる。

・買手独占モデル³⁶⁾

完全競争モデルと異なり、買手独占モデルの市場では、企業が労働者の賃金を雇用量の決定を通じてコントロールできると想定されている。図4は買手独占モデルの状況下において最低賃金を設定した場合の雇用について図示したものである。点 A は、労働者を追加的に1単位増加した時の労働の限界生産物（企業にとっての限界収入）を示す関数（MRP）と労働の限界費用（MCL）がちょうど一致する点であり、この点で雇用量を決定する時、企業の利潤が最大になる。点 A に対応する雇用量は L^* であり、企業は、 L^* の雇用を実現するためには労働供給関数（労働供給の逆関数）から賃金 w^* を支給する必要がある。すなわち、図4の点 C において、賃金と雇用量が決定される時、企業は最大の利潤を得る。

ここで最低賃金が w^* より低く設定される場合は、企業は点 C を維持し、賃金 w^* と雇用量 L^* を実現する。この場合、最低賃金は雇用量に影響を与えない。一方、最低賃金が w^* から w' までの間に設定されると、雇用量が L^* から L' までの範囲で調整され、 L^* 点の雇用量より増加する。この時、企

図4 買手独占モデルと最低賃金



出所：労働政策研究・研修機構（2005年）「日本における最低賃金の経済分析」より筆者作成。http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/044.pdf（2020年10月19日アクセス）

36) 前掲35)

業の利潤は正であるが、点 A よりは少なくなる。最低賃金をもたらすコストの増加は企業が負担する。

なお、最低賃金を更に引き上げると、 w' を超えた時点で、雇用量は L' から減少し、 w'' に達すると、企業の利潤はゼロになる。最低賃金が w'' より高く設定されると、企業の利潤が負になるので、企業は生産活動を停止する。買手独占モデルでは、雇用量が最低賃金の水準によって変化し、最低賃金が設定されない時の雇用量 L^* と比べ、増加するケースがあることがわかる。そのため、最低賃金の引き上げへの賛成派は、労働市場が基本的に買手独占モデルのケースに近く、企業が賃金決定支配力を有している点を主張する。

・ 効率賃金モデル³⁷⁾

最低賃金の雇用への影響は、効率賃金モデルから説明することもできる。企業は生産規模の拡大に伴い、必要な労働者の数も増加するが、その時、労働者の不正行為を防止するための監視コストも高くなってしまふ。効率賃金モデルは、賃金と労働効率の間に正の関係が存在するとの仮説に基づいており、企業は労働者の高い労働効率を確保して不正を防止するために、高い賃金を支給するインセンティブがあるとす。労働者は、不正が知られば解雇される可能性が高くなるが、高い賃金が与えられている場合は、不正をせずに働くインセンティブが強まる。労働者の労働効率を高めるような賃金水準は効率賃金と呼ばれている。

このモデルに基づく、もし最低賃金が効率賃金と均衡賃金の間に設定されれば、最低賃金は労働者の労働効率の拡大に一定の正の影響を与えることになる。最低賃金を均衡賃金より引き上げることで、労働者は失業の可能性が高まる。その一方で、最低賃金は効率賃金と同様に、労働者に一生懸命働くインセンティブを与えることになる。企業にとっても、最低賃金の導入が労働者の効率を高めるのであれば、人件費などのコストの増加は、売上の増加によって相殺され、利潤の拡大につながる。利潤の拡大は、生産規模のさらなる拡大や雇用の増加につながるであろう。したがって、効率賃金モデルの考え方に基づく、労働市場全体からみれば、最低賃金の引き上げが雇用に正の影響を与える可能性がある³⁸⁾。

・ サーチモデル³⁹⁾

前述した完全競争モデル、買手独占モデルでは、労働者の能力（生産性）についての完全情報が仮定されており、賃金水準と実際に雇われた労働者の能力との差による離職や解雇は想定されていない。しかし、現実には、企業が労働者の能力を事前に正確に把握することは非常に困難であり、労働市場における労働者の採用は、常に不完全情報のもとでの意思決定が必要となる。すなわち、現実の社会では、労働者と企業の間でミスマッチが発生する可能性があり、労働の質が全く同じ労働者に対して異なる賃金水準が提示されるケースも多く存在する。より高い労働条件（賃金）の仕事が選択できる

37) Rebitzer and Taylor (1995), Manning (1995), 大橋 (2009) より参照。

38) 佐々木 (2011) より参照。

39) 大橋 (2009), 佐々木 (2011) より参照。

労働者が離職してしまうと、企業は新しい労働者を採用する必要が生じるが、このような採用や離職には新たなコストが発生する。したがって、多くの企業は均衡賃金より高い水準の賃金を支給して、労働者の離職をできる限り抑制する方策を取る方が、結果として高い利潤を獲得することになる。

ここで、労働者と仕事のマッチングは、働く労働者の数が多くなると、成功率が高くなると想定しよう。この場合、最低賃金を均衡賃金より高く設定すると、労働者が期待する賃金水準も高くなり、就職する労働者の数も増える。すると、仕事とのマッチングの成功率も高くなりミスマッチの解消から雇用も維持される確率が高まる。その効果は、最低賃金の引き上げがもたらす雇用の減少を上回るケースがある。サーチモデルの考え方に基づくると、最低賃金が雇用に与える影響は、単純な線形の関係ではないというインプリケーションが導かれる。

5. 最低賃金に関する実証研究

最低賃金の役割—特に雇用への影響を解明する実証研究は、前述した4つの理論モデルのいずれかに基づいた検証を中心に展開されている。また、最低賃金が雇用、賃金分布（所得格差）、貧困に与える影響に注目する実証研究が多いが、近年は、最低賃金の大幅な引き上げに伴い、労働者の主観的厚生（幸福感、仕事満足度、精神的な健康など）に与える影響にも多くの関心が寄せられている。そこで、本節では、最低賃金に関する代表的な実証研究について、「雇用」、「賃金・所得格差」、「貧困」「決定要因」、「主観的な厚生・健康」などの項目ごとに紹介する。

・雇用

最低賃金が労働市場に及ぼす影響に関しては、雇用喪失効果に注目した研究が極めて多い。完全競争モデル、サーチモデルなどの理論モデルでは、最低賃金の大幅な引き上げは、非自発的な失業や摩擦的失業を増加させ、失業者の数を増やすことになる。1960年代以降、世界各国が最低賃金制度を本格的に導入したことを契機として、最低賃金の雇用喪失効果の検証について多くの研究が行われてきた。Brown, Gilroy and Kohen (1982) は、最低賃金の上昇に伴う雇用喪失効果を取り上げた代表的なレビュー論文である。彼らは、1960-1970年代の米国の青年の就業率に関する最低賃金の弾力性が、多くの先行研究で $-0.1 \sim -0.3$ であり負であることを報告している。その後、最低賃金に関する研究は一時停滞したが、1990年代に、アメリカの各州で最低賃金が引き上げられたことに伴い、最低賃金をめぐる議論が再び活発になった。90年代には、最低賃金の引き上げは雇用に必ずしも負の影響を与えず、ある範囲の引き上げは逆に正の影響を与えるという実証結果も報告された。

Neumark and Wascher (1992) は1973-1989年の期間のパネルデータをもとに、アメリカの最低賃金の雇用喪失効果について分析した。彼らは最低賃金の雇用喪失効果を確認し、青少年の就業率に関する最低賃金の弾力性は $-0.1 \sim -0.2$ であり、青少年の就業率に負の影響を与えることを示した。一方、Katz and Krueger (1992) はアメリカのテキサス州のファストフード店舗のパネルデータを分析し、1991年の最低賃金の引き上げが同店舗で働く青年の就業率に与える影響を分析した。結果として、最低賃金の影響を受ける店舗の就業率は影響を受けない店舗よりむしろ高く、就業率に関する最低賃金

の弾力性は1.70～2.65であった。Card (1992) の研究もこの結論を支持した。

これらの研究を踏まえ、最低賃金が雇用に与える影響を検証する研究が多く研究者によって本格的に再開された。その中でも、代表的な研究はアメリカのCard and Krueger (1994), Richard (1996), Neumark & Wascher (2000), Card and Krueger (2000) などである。特にNeumark and WascherとCard and Kruegerの論争はその後の最低賃金の研究に大きな影響を与えた。Card and Krueger (1994) は、アメリカのファストフード産業の就業率と最低賃金の引き上げとの関係をDIDモデルで分析している。彼らは、最低賃金が高くなると対象となる労働者の就業率も増加しており、就業率に関する最低賃金の弾力性は0.7であったことを報告している。また、イギリスのRichard (1996) も最低賃金の上昇が雇用に負の影響を与えないとする結論を支持している。同研究は、最低賃金の上昇は、イギリスの失業率を10.6% (1992年) から9.2% (1994年) まで減少させたことを指摘した。しかし、Card and Kruegerの1994年の研究については、Neumark and Wascher (2000) は調査データに測定バイアスがあると批判し、代わりに賃金記録のデータを用いて最低賃金の就業率への影響を分析した。結果として、彼らは最低賃金の影響を受けるニュージャージー州の雇用は減少し、最低賃金の雇用喪失効果が存在することを示した。この批判を受け、Card and Krueger (2000) は1994年の研究を応用し、アメリカの労働統計局の1992-1993年のパネルデータと1991-1997年の期間の複数回のクロスセクションデータを使用して分析を行った。この分析では、最低賃金がニュージャージー州のファストフード産業の雇用全体に与える影響は、統計的に非有意であるとした。

その後、Neumark and Wascher (2008) は、既存の先行研究を多数サーベイした上で、最低賃金の上昇は主に非熟練労働者の雇用にマイナスの影響を与えることを指摘している。また、彼らは、最低賃金の上昇が雇用を増やす効果があることを実証した研究に対し、これらの研究の分析対象は、特定のグループまたは特定の地域に限定されており、労働市場全体には当てはまらないと批判した。

日本においても、最低賃金の雇用への影響について、これまでいくつかの実証研究がなされてきた。例えば、勇上 (2005) は、主に1990年代の都道府県レベルのデータを活用し、最低賃金が低い地域では失業率も低く、都道府県の失業率と最低賃金の間には正の相関があることを確認した。また、有賀 (2007) は、1990年代と2000年代初頭のデータをもとに、実質最低賃金の増加が高校新卒者の求人数を減少させていることを示した。一方、最低賃金の雇用喪失効果が確認されなかった研究もある。橘木・浦川 (2006) は、20代女性の就業率と都道府県別のカイツ指標の回帰分析を行い、最低賃金と20代女性の雇用の間には有意な関係がみられなかったことを示した。また、川口 (2009) は、高卒の失業率をカイツ指標と実質平均賃金に回帰させたが、最低賃金の雇用喪失効果を確認することができなかったとしている。

中国でも、最低賃金の雇用喪失効果について様々な議論がなされている。李・何 (2010) は、上海市・浙江省・江蘇省のマクロデータを使用して、最低賃金が農民工 (出稼ぎ農民) の就業に与える影響を分析している。彼らは、最低賃金が高くなると、第二次産業と第三次産業において農民工の就業者比率が高くなることを明らかにした。丁 (2009) は、最低賃金と農民工の離職率の関係を研究し、最低賃金が厳格に実施されると、農民工の離職率が低くなることを解明した。一方で、周・趙 (2010) は1995～2006年の中国の30省のパネルデータを使用し、最低賃金の引き上げが建築業の就業に負の影

響を与えることを実証している。

ヨーロッパの研究も最低賃金の雇用喪失効果について様々な結果を報告している。例えば、スウェーデンのケースを分析したSkedinger (2006)、ハンガリーのケースを分析したGabor and Kollo (2003) などがある。

2010年代に入り、最低賃金の雇用への影響に関する議論は、再燃の兆しを見せており、そのいくつかは新しい視点を提供している。たとえば、Allegretto, Dube and Reich (2011) は1990-2009年のCPSデータを利用して最低賃金の影響を分析し、アメリカの各州の経済発展のトレンドと経済ショックの異質性を考慮すると、最低賃金の雇用への影響は確認できないという結論を導いた。これに対して、Neumark, Salas and Wascher (2014) はAllegretto, Dube and Reich (2011) の分析の枠組みには理論的な根拠がなく、各州の経済発展のトレンドの制御の方法について問題があることを指摘している。その後、彼らの論争は、2017年まで続いた。

日本では、Higuchi (2013) が2004-2010年のパネルデータを使用して失業者の新規就労と非正規雇用の労働者の離職が最低賃金の影響を受けているかを分析した。結果として、性別にかかわらず、失業者の新規就労率と非正規雇用労働者の離職率は、最低賃金の引き上げからの影響を受けていないことが明らかにされた。また、Bodnár et al. (2018) は企業レベルのデータを使い、最低賃金の影響を分析している点に大きな特徴がある。そして、企業の立場からは、最低賃金の引き上げがもたらす生産コストの増加に対応する手段として、雇用の削減より従業員の労働生産性を向上させる対策を選択するケースが多い点を主張した。また、賃金水準が最低賃金水準よりも相当高い企業においても、最低賃金の引き上げが労働者の労働生産性の向上を促し、賃金の上昇などの波及効果をもたらす点を指摘している。Okudaira et al. (2019) では、競争力があり限界収益性が高い企業においては、最低賃金の引き上げが雇用に与える影響は負ではない可能性が示されている。これらの先行研究を踏まえると、最低賃金の引き上げは非自発的失業の問題を引き起こす可能性が無視できないが、企業が労働生産性の向上を促す対応を進め、生産コストの増加を抑制することに成功した場合には、雇用量を維持することが可能であると言える。また、国際的に見て最低賃金の水準が低い日本においては、非自発的失業者の後の就職確率は最低賃金の影響を受けていないことから、最低賃金の引き上げが労働市場全体の雇用に与える負の影響は軽微なものにとどまる可能性が示唆される。

表3では、最低賃金の雇用への影響に関して代表的な実証研究の概要をまとめた。

表3 最低賃金の雇用への影響に関する主な実証研究（論文）の一覧

	データ	対象	主な変数	分析手法	主な結果
Neumark and Wascher (1992)	1973-1989年	米国の連邦最低賃金と州最低賃金	年齢層別の就業率最低賃金	OLS	最低賃金の雇用喪失効果を確認。青少年の就業率に関する最低賃金の弾力性は-0.1~-0.2で負の影響。
Katz and Krueger (1992)	1990-1991年	州最低賃金	雇用者数の変化最低賃金の引き上げによる賃金の差	OLS	最低賃金の影響を受ける店舗の就業率は有意に高い。就業率に関する最低賃金の弾力性は1.70~2.65。
Card (1992)	1989-1990年	米国の連邦最低賃金と州最低賃金	雇用者比率、最低賃金労働者の割合	OLS	最低賃金労働者の割合が多い州で、雇用者は減少していない。
Card and Krueger (1994)	1992年	州最低賃金 (New Jersey 州)	雇用者数の変化最低賃金の影響を受けやすい Group	DID	最低賃金が高くなると対象となる労働者の就業率も増加。就業率に関する最低賃金の弾力性は0.7。
Neumark and Wascher (2000)	1992年	州最低賃金 (New Jersey 州)	雇用者数の変化最低賃金の影響を受けやすい Group	DID	最低賃金の影響を受けるニュージャージー州の雇用は減少。
Card and Krueger (2000)	1992-1993年 1991-1997年	州最低賃金 (New Jersey 州)	雇用者数の変化最低賃金の影響を受けやすい Group	DID	最低賃金が New Jersey 州のファーストフード産業の雇用全体に与える影響は、統計的に非有意。
Allegretto, et al. (2011)	1990-2009年	州最低賃金	年齢層別の就業率最低賃金	FE	最低賃金の雇用への影響は確認できない。
Neumark, et al. (2014)	1990-2011年	州最低賃金	雇用者比率の対数最低賃金の対数	Matching estimates	青年の雇用に関する最低賃金の弾力性は-0.15。
Skedinger (2006)	1979-1999年	実質最低賃金 年齢別最低賃金	就業状態の変化最低賃金の影響を受けやすい Group	Binomial logit model	実質最低賃金の上昇は職喪失の確率を高める。18-19歳の労働者の雇用に対して最低賃金の導入は非有意。
Gabor and Kollo (2003)	2000-2001年	最低賃金	雇用量の変化最低賃金の影響を受けやすい Group	3SLS	最低賃金の引き上げが企業の生産コストを増加。雇用に負の影響。
Bodnár et al. (2018)	2010-2013年	欧州9国の最低賃金	最低賃金に関する対策、最低賃金に関する質問の回答	probit model	最低賃金の引き上げが従業員の生産性の向上に影響。高賃金の企業でも、最低賃金の波及効果を確認。
勇上 (2005)	1990年 2000年	地域別最低賃金	失業率最低賃金	OLS	都道府県の失業率と最低賃金の間には正の相関。

表3 最低賃金の雇用への影響に関する主な実証研究（論文）の一覧（続き）

有賀（2007）	1977-2002年	地域別最低賃金	求人数 最低賃金	RE GMM	実質最低賃金の増加は高校新卒者の求人数を減少。
橘木・浦川（2006）	2002年	地域別最低賃金	雇用の割合 カイツ指標	OLS	最低賃金と20代女性の雇用の関係は非有意。
川口（2009）	1986-2006年	実質最低賃金	失業率 カイツ指標	時系列 分析	最低賃金の雇用喪失効果を確認できない。
Higuchi（2013）	2004-2010年	地域別最低賃金	新規就労率，非 正規雇用の離職 率 最低賃金の対数 値	Logit	男女とも失業者の新規就労率と非正規雇用労働者の離職率は，最低賃金の引き上げから影響を受けない。
Okudaira et al.（2019）	2001-2014年	地域別最低賃金	雇用量の変化 最低賃金の変化	FD IV	競争力が高い企業では，最低賃金の引き上げは雇用に影響しない。
李・何（2010）	1995-2007	月額最低賃金	農民工の就業者 比率の対数，月 額最低賃金の対 数	FE	最低賃金が高くなると，第二次産業と第三次産業において農民工の就業者比率が上昇。
丁（2009）	2007年	月額最低賃金	離職率，最低賃 金の影響を受け やすいGroup	Logit	最低賃金が厳格に実施されると，農民工の離職率が低下。
周・趙（2010）	1995-2006年	月額最低賃金	建築業の就業者 の数の対数 最低賃金の対数	FE	最低賃金の引き上げが建築業の就業に負の影響。

出所：先行研究より筆者作成。

・賃金・所得格差

現在、ほぼ全ての先進国と途上国で最低賃金制度が実施されており、それに伴い、最低賃金制度が所得分配の平等化や貧困の削減に与える影響に関する研究も積極的に行われている。たとえば、Machin and Manning（1994）、Dickens, Machin and Manning（1994）においては、最低賃金の存在が賃金分布の平等化どのような影響を与えているかについて検証がなされている。Machin and Manning（1994）はUnited Kingdom New Income Surveyのデータを使い、1980年代のイギリスの最低賃金が賃金分布と雇用に与えた影響を分析した。結果として、1980年代にイギリスの賃金審議会の権限が縮小され、最低賃金の引き上げが抑制されたことにより、賃金格差も拡大した点を指摘している。また、Dickens, Machin and Manning（1994）は1975～1990のイギリスの産業別の最低賃金の影響を注目し、最低賃金の引き上げにより賃金分布の格差が減少したと指摘した。

また、Shannon（1996）は、カナダの統計データをもとに、最低賃金の引き上げがジェンダー間の賃金格差を縮小させる効果があり、その効果は主に若年層で顕著であることを指摘した。これは、賃金水準の低いパートタイム労働者の中で女性の人数が多く、最低賃金の引き上げによる低賃金のパートタイム女性労働者の賃金が増加されるためである。

日本でも、安部・玉田（2007）、安部・田中（2007）などの研究は、最低賃金が賃金分布に与える影響に焦点を当てている。彼女らは、最低賃金の変動とパートタイム労働者の賃金を比べた結果、低賃金地域のパートタイム労働者の賃金上昇率は全国平均の賃金上昇率よりも高く、最低賃金上昇率と同程度で上昇することを指摘した。さらに低賃金地域では、最低賃金がパートタイム労働者の賃金を下支えしていることをあわせて指摘している。なお、日本のケースでは、最低賃金の効果は地域によって異なる。たとえば、「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた安部（2001）や、「賃金センサス」の個票データを用いた労働政策研究・研修機構（2005）によると、都市部の最低賃金は、1990年代から2000年代のパート賃金の上昇と連動していない点が指摘されている。ただし、2010年までのデータを分析した川口・森（2013）によると、2010年には最低賃金の効果が都市部でも確認できるとしている。これは、都市部において最低賃金の近傍で働く労働者の割合が2000年代前半や2007年のケースと比較して、上昇しているためである。

特定の業種・属性の労働者に対する最低賃金の効果を検証した分析については、川口・森（2013）、Phelan（2019）、孫・舒（2011）が挙げられる。川口・森（2013）では、飲食・宿泊業、販売関連従事者、サービス関連職業従事者の労働者の賃金が他の産業や職種より最低賃金からの影響が強い点を指摘した。また、Phelan（2019）は、アメリカのSurvey of Income and Program Participation（SIPP）の個票データをもとに、最低賃金の水準が、様々な職業の賃金水準にどのように影響を与えるかについて分析している。結果として、最低賃金の引き上げは、賃金水準が低い業種から広い範囲の業種の賃金水準に一定の正の影響を与えている点が示された。特に、最低賃金の上昇が、最低賃金の3倍程度の高賃金水準職種にも影響があるという重要な点が指摘された。また、中国では、孫・舒（2011）は、珠江デルタ地域の農民工を対象としたアンケート調査を用いて、農民工の賃金と最低賃金の関係を分析した。彼らは、最低賃金が100元引き上げられると、農民工の賃金が70.1元上昇することを明らかにした。

・ 貧困

最低賃金が所得の貧困や物質的な貧困に与える影響については、Sabia and Nielson（2015）の研究が代表的である。同研究は、Survey of Income and Program Participationの個票データをもとに、Differences in Differencesモデルで最低賃金の影響を分析した。彼らは、最低賃金の引き上げは、特に教育水準が低い労働者ならびに非熟練工の所得貧困や物質的貧困を削減させる効果がある点を報告している。

日本でも、橘木・浦川（2006）、Kambayashi et al.（2013）などの研究が、最低賃金が所得分配の平等化や貧困の削減に与える影響を検証している。橘木・浦川（2006）は、最低賃金は生活保護給付額（社会保障水準）より低く設定されると、勤労意欲にマイナスの影響を与えることを指摘し、最低賃金自体に就労層の貧困削減効果がある点を2000年代前半のJGSSの個票データをもとに実証した。一方、Kambayashi et al.（2013）は、日本の1994～2003年のデータを分析して日本の最低賃金の効果を検証し、最低賃金は賃金格差を減少させる効果があるが、就業や労働時間に負の影響を与える効果もあり、所得分配の平等化に与える有意な影響は雇用機会の喪失も同時にともなっていて注意が必要で

ある点を指摘した。

以上の研究を踏まえると、最低賃金制度は、労働者の賃金水準や貧困削減に対して一定の効果が見込まれるが、他方で労働者の労働条件や雇用量の変化にも注意が必要である点が示唆される。

・決定要因

最低賃金の決定要因に関する実証分析は、歴史的には当初は欧米諸国を中心に蓄積されてきた。ここでは、地域の経済的要因の他、政治的要因や労働組合の影響などが主に分析されている。たとえば、Besley and Case (1995) の研究は、政治的な要因が最低賃金の水準に与える影響に注目した代表的な研究であり、有権者の年齢構成や政治的信条などの要因が最低賃金の設定に影響を与える点が解明された。他にも、Dickson and Myatt (2002)、Green & Harrison (2006) などの研究が、政治的に保守的な政権下では最低賃金が低くなる傾向があり、政治的にリベラルな政権下では最低賃金が高くなることを実証している。また、Sobel (1999) は、アメリカの州別データを用いて労働組合の組織率が最低賃金の決定に与える影響を分析し、労働組合組織率が高いほど最低賃金も高くなることを示した。ただし、カナダの州別データを使用した Dickson and Myatt (2002) は、最低賃金の決定は労働組合の組織率からの影響を受けていないとする結果を得ている。

日本では、最低賃金の決定要因を分析した研究には、玉田 (2009) と玉田・森 (2013) が挙げられる。玉田 (2009) は2001～2009年、玉田・森 (2013) は1981～2009年のデータを使用し、日本の地域別最低賃金の決定要因を明らかにした。この2つの研究は域別最低賃金の目安額と引き上げ額の二つを計量モデルの被説明変数として用いた。結果として、賃金上昇率、有効求人倍率、一人当たり粗製造業付加価値額上昇率、労働組合組織率の諸変数が地域別最低賃金の目安額の決定に影響を与え、さらに、目安額、失業率、春季賃上げ水準などの要因が、地域別最低賃金の引き上げ額に影響していることを実証した。

また、中国で最低賃金の決定要因について分析した研究については、韓・魏 (2006, 2010)、Li et al. (2018) などがある。韓・魏 (2006, 2010) は、GDP、消費支出、平均賃金などの変数が高いほど、月額最低賃金も高い傾向があることや、地域の最低生活保護基準も最低賃金の決定に正の影響がある点を解明した。また、Li et al. (2018) は、中国の都市データを用いて、地域間の競争の観点から地域間の最低賃金の水準が当該地域の最低賃金の決定に影響を与えるかについて空間計量モデルをもとに検証し、隣接地域間における最低賃金の設定には相互依存性が存在することを確認した。

・主観的厚生

最低賃金が労働者自身のメンタルヘルスなど主観的厚生にどのような影響を与えるかについて分析した研究は未だ多くない。限られた研究の中で、Reeve. et al. (2017) は、イギリスの British Household Panel Survey のパネルデータを用いて1999年の最低賃金が労働者の主観的厚生に与える影響を分析した先駆的な事例と言える。具体的には、1999年に施行されたイギリスの最低賃金が、低賃金労働者の経済的なストレスをある程度解消させ、労働者のメンタルヘルスの状況を改善させているかどうかを主要な検証仮説とし、DID (Differences in Differences) モデルによる分析が行われている。

結果として、最低賃金の引き上げは、経済的なストレスをある程度解消しており、そのことで、低賃金水準の労働者のメンタルヘルスの改善に正の影響を与えている点を実証した。ただし、血压、タバコの使用量、聴力などの客観的な健康については、有意な影響は確認されていない。

6. おわりに

本研究では、最低賃金の発展の歴史を整理した上で、日本の最低賃金制度を他国の制度と比較し、日本の最低賃金の特徴を説明した。日本の最低賃金は、中央最低審議会による地域区分ごとの目安額の提示をもとに、各都道府県の地方最低賃金審議会が毎年賃金額の改定を決定する仕組みになっており、審議会方式による賃金決定が重要な役割を果たしてきた。それゆえ、地域間の賃金格差の拡大は、中央最低賃金審議会による目安額の提示を通じてある程度抑制することが可能となっている。また、近年は、2008年の改正賃金法の施行によって生活保護の水準との整合性にも配慮しており、労働者の勤労意欲を維持するための制度設計がなされている点に特徴がある。ただし、全体としては日本の最低賃金の水準は国際的に見て未だ十分とは言えない状況にある。

最低賃金に関する先行研究の結果は非常に多様であり、特に最低賃金が雇用に及ぼす影響については、国内外の研究ともに明確なコンセンサスは得られていないのが現状である。しかしながら、最低賃金が所得分配の平等化や貧困の削減に有意な影響を与える点については、多くの先行研究が実証しており、日本においても、労働者の生活の安定と向上に向けて今後の最低賃金の役割の強化に期待がかかる。Higuchi (2013), Bodnár et al. (2018), Okudaira et al. (2019) などの研究では、最低賃金の増加が労働者の生産性向上に向けた企業の取り組みを促し、雇用量の増加をもたらす可能性を示唆している。このような雇用へのプラスの影響が、新規採用の抑制や非自発的失業の増加などの雇用へのマイナスの影響を相殺しうるのは大きな論点であるが、人口の急激な減少が進む日本の状況下では、最低賃金の適切な範囲での引き上げは、低賃金労働者のみならず多くの労働者の生活水準を向上させ、公共の福祉に寄与すると考えられる。ただし、最低賃金はその効果を十分に発揮するためには、最低賃金制度が他の社会保障制度や企業のWLB支援制度との整合性を持つようにするための一体的な制度設計が重要となる。今後も、最低賃金制度が、家計や地域経済にどのような影響を与えるかについて、様々な観点から検討を加え、適切な範囲での施策が講じられる必要がある。

参考文献

- 安部由起子 (2001) 「地域別最低賃金がパート賃金に与える影響」 猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会。
- 安部由起子 (2004) 「最低賃金は賃金の有効な下支えか」『日本労働研究雑誌』525, 14-17.
- 安部由起子・田中藍子 (2007) 「正規—パート賃金格差と地域別最低賃金役割1990年～2001年」『日本労働研究雑誌』568, 77-92.
- 安部由起子・玉田桂子 (2007) 「最低賃金・生活保護額の地域差に関する考察」『日本労働研究雑誌』563, 31-47.
- 有賀健 (2007) 「新卒高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』勁草書房, 第8章。

- 大橋勇雄 (2009) 「日本の最低賃金制度について—欧米の実態と議論を踏まえて」『日本労働研究雑誌』 593, 4-15.
- 川口大司 (2009) 「最低賃金と雇用」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』 ミネルヴァ書房, 第8章.
- 川口大司・森悠子 (2013) 「最低賃金と若年雇用」大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著『最低賃金改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 金子仁 (2017) 「イギリスにおける産業委員会法 (The Trade Boards Act 1909) の成立」『Discussion Paper, Series B』 150, 1-13.
- 佐々木勝 (2011) 「賃金はどのように決まるのか—素朴な疑問にこたえる」『日本労働研究雑誌』 611, 4-13.
- 笹島芳雄 (2009) 「アメリカ合衆国の最低賃金制度の経緯, 実態と課題」『日本労働研究雑誌』 593, 55-67.
- 橋本俊詔・浦川邦夫 (2006) 「“貧困との戦い” における最低賃金の役割」『日本の貧困研究』 東京大学出版会, 第5章.
- 玉田桂子 (2009) 「最低賃金はどのように決まっているのか」『日本労働研究雑誌』 593, 16-28.
- 玉田桂子・森知晴 (2013) 「最低賃金の決定過程と生活保護基準の検証」経済産業研究所. <http://www.rieti.go.jp/publications/dp/13j013.pdf> (2020年10月19日アクセス)
- 田中達也 (2007) 「雇用関係におけるフェアネスの原理—ニュージーランド解雇法理の基準—」筑波大学大学院・学位論文 https://tsukuba.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=20757&item_no=1&page_id=13&block_id=83 (2020年10月19日アクセス)
- 丸谷浩介 (2013) 「最低賃金の国際比較—目的と決定方式からみた日本の特殊性—」『全労連』 195, 2-8.
- 三谷直紀 (2009) 「フランスの最低賃金制度について」『日本労働研究雑誌』 593, 68-83.
- 勇上和史 (2005) 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』 539, 4-16.
- 吉田美喜夫 (2004) 「タイにおける最低賃金法制の役割と課題」『立命館法学』 294(2), 427-463.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 「欧米諸国における最低賃金制度」資料シリーズNo.5. <https://www.jil.go.jp/institute/siry0/2009/050.html> (2020年10月19日アクセス)
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 「日本における最低賃金の経済分析」労働政策報告書No.44. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/044.pdf> (2020年10月19日アクセス)
- Smith A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 4th Edition, Printed for J. Richardson and Co., 1822.
- Allegretto S. A., Dube A., Reich M. (2011) “Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data,” *Industrial Relations*, 50(2): 205-240.
- Charles B., Gilroy C., and Kohen A. (1982) “The effect of the minimum wage on employment and unemployment,” *Journal of Economic Literature*, 20(2): 487-528.
- Besley T. and Case A. (1995) “Does electoral accountability affect economic policy choices? Evidence from Gubernatorial Term Limits,” *Quarterly Journal of Economics*, 110(3): 769-798.
- Card D. (1992), “Using regional variation in wage to measure the effects of the federal minimum wage,” *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1): 22-37.
- Card D. and Krueger A.B. (1994) “Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania,” *American Economic Review*, 84(4): 772-793.
- Card D. and Krueger A.B. (2000) “Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply,” *American Economic Review*, 90(5): 1397-1420.
- Dickens, R., Machin, S. and Manning, A. (1999) “The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from Britain,” *Journal of Labor Economics*, 17: 1-22.
- Vaughan D. and Myatt T. (2002) “The determinants of provincial minimum wages in Canada,” *Journal of Labor Research*, 23(1): 57-67.
- Green D. and Harrison K. (2006) “Racing to the middle: Minimum wage setting and standards of fairness,” <http://ssrn.com/abstract=898695> (2020年10月19日アクセス)
- Higuchi Y. (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," *The Japanese Economic Review*, 64(2): 147-200.
- Okudaira H., Takizawa M., Yamanouchi K. (2019), "Minimum wage effects across heterogeneous markets," *Labour economics*, 59: 110-122.
- Rebitzer J.B. and Taylor L.J. (1995) "The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas," *Journal of Public Economics*, 56(2): 245-255.
- Gabor K. and Kollo J. (2003) "The employment effects of nearly doubling the minimum wage — The case of Hungary," Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108414/1/bwp0306.pdf> (2020年10月19日アクセス)
- Kambayashi R., Kawaguchi D. and Yamada K. (2013) "Minimum wage in a deflationary economy: The Japanese experience, 1994-2000," *Labor Economics*, 24: 264-276.
- Bodnár K., Fadejeva, L., Iordache S., Malk, L., Paskaleva D., Pesliakaitė J., Jemec NT., Tóth P., Wszyński R. (2018) "How do firms adjust to rises in the minimum wage? Survey evidence from central and eastern Europe," *Journal of Labor Policy*, 7(11): 1-30.
- Katz L.F. and Krueger A.B. (1992), "The effect of the minimum wage on the fast-food industry," *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1): 6-21.
- Li Y., Kanbur R. and Lin C. (2018) "Minimum wage competition between local governments in China," *IZA Discussion Paper Series*, 11893: 1-24.
- Machin S. and Manning A. (1994) "The effects of minimum wage dispersion and employment: Evidence from the U.K. Wages Councils," *Industrial and Labor Relation*, 47(2): 319-329.
- Manning A. (1995) "How do we know that real wages are too high?" *Quarterly Journal of Economics*, 110(4): 1111-1125.
- Neumark D. and Wascher W. (1992) "Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws," *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1): 55-81.
- Neumark D. and Wascher W. (2000) "Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment," *American Economic Review*, 90(5): 1362-1396.
- Neumark D. and Wascher W. (2008), *Minimum Wages*. MIT Press.
- Neumark D., Salas J.M.L., Wascher W. (2014) "Revisiting the minimum wage-employment debate: Throwing out the baby with the bathwater?" *Industrial and Labor Relations Review*, 67(3): 608-648.
- Skedlinger P. (2006), "Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants," *Labour Economics*, 13(2): 259-290.
- Phelan, B. J. (2019) "Hedonic-based labor supply substitution and the ripple effect of minimum wages," *Journal of Labour Economics*, 37(3): 905-947.
- Freeman R.B. (1996), "The minimum wage as a redistributive tool," *Economic Journal*, 106: 639-649.
- Reeves A., Mckee M., Mackenbach J., Whitehead M., and Stuckler D. (2017) "Introduction of a national minimum wage reduced depressive symptoms in low-wage workers: A quasi-natural experiment in the UK," *Health Economics*, 26: 639-655.
- Webb S.J. and Webb B.M. (1897), *Industrial Democracy*, 高野岩三郎 訳, 大原社会問題研究出版部, 1923年.
- Shannon M. (1996) "Minimum wages and the gender wage gap," *Applied Economics*, 28: 1567-1576.
- Sabia J.J. and Nielson R.B. (2015), "Minimum wages, poverty, and material hardship: new evidence from the SIPP," *Review of Economics of the Household*, 13: 95-134.
- Sobel R.S. (1999) "Theory and evidence on the political economy of the minimum wage," *Journal of Political Economy*, 107(4): 761-785.
- 丁守海 (2009) 「提高最低工资标准对农民工离职率的影响分析—基于北京市827名农民工的调查」『中国農村観察』2009(4) : 26-36.
- 韓兆洲・魏章进 (2006) 「我国最低工资标准实证研究」『統計研究』2006(1) : 35-38.

韓兆洲・魏章进 (2010) 「最低工资标准的测算模型及实证检验」『统计与决策』2010(24): 4-6.

李曉春・何平 (2010) 「最低工资标准的农民工就业效应-以长三角地区为例」『江蘇社会科学』2010(4): 59-66.

孫中偉・舒玢玢 (2011) 「最低工资标准与农民工工资」『管理世界』2011(8): 45-56.

周培煌・趙履寬 (2010) 「我国最低工资的就业效应及其作用机制-基于建筑业面板数据的研究」『中南财经政法大学学报』2010(1): 22-28.