

最低賃金の経済厚生上の意義

浜田 浩児

(元 内閣府経済社会総合研究所 研究官)

労働の異質性、労働者の転職コスト等により労働市場は買手不完全競争(独占的競争)であり、個々の企業にとっての労働供給曲線は右上がり、各企業はプライス・テイカーではないと考えられる。このため、企業の参入自由の下で競争により超過利潤がなくなっても、不完全競争均衡における過少雇用・賃金の問題が生じる。これに対し、最低賃金が均衡賃金より高く市場制約となることによって過少雇用・賃金の問題が改善し、経済厚生が高まる可能性がある。このような最低賃金の雇用に対する理論的効果について、賃金水準が最低賃金に近くその影響を受けやすいと考えられるパート・アルバイト女性を対象に検証したところ、雇用の減少を伴わずに最低賃金の引上げ幅を大きくする余地があるという分析結果が得られた。

1. はじめに

労働市場が完全競争の場合、最低賃金が機能すれば、すなわち、最低賃金が均衡賃金より高く市場制約となれば、雇用が過少になり、非効率で経済厚生が低下することになる。これに対し、労働市場における買手寡占による過少雇用・賃金の問題がBoal and Ransom (1997) 等で指摘されており、この場合には、坂口 (2005) に述べられているように、最低賃金が機能すれば、雇用が増加し、経済厚生が高まる可能性がある。

一般に、最低賃金の影響を受けるような低賃金の労働者は零細企業に多く、そうした企業は買手寡占で超過利潤を得るような市場支配力はないと考えられる。しかし、零細企業でも各企業全く同質とはいえず、企業特殊技能やそれに対応した労働の異質性、労働者の転職コスト等が存在するであろう。

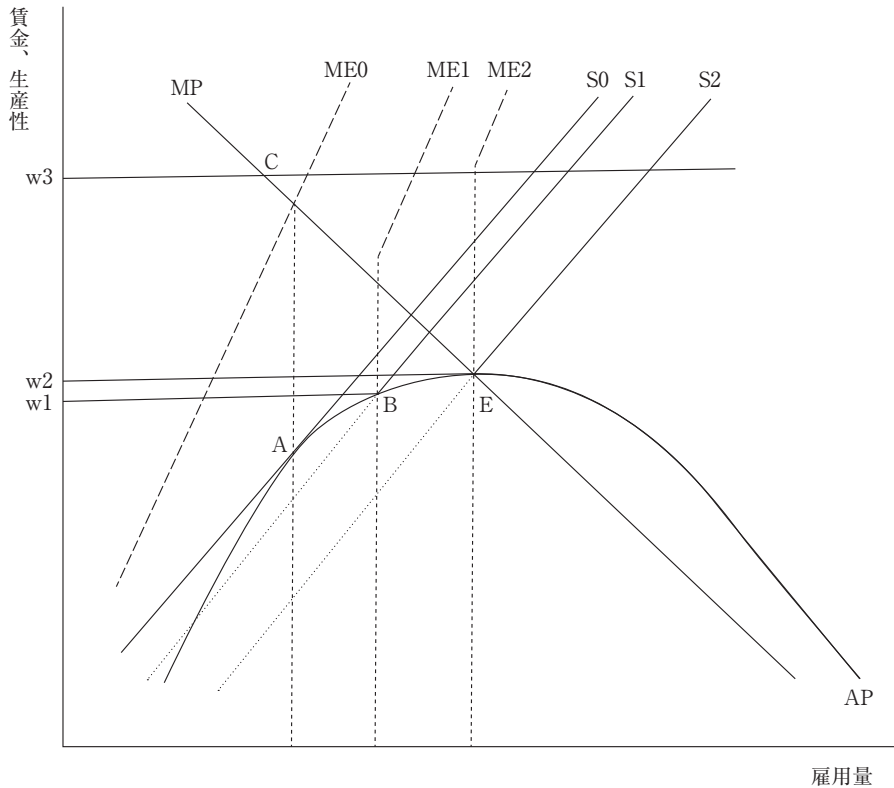
したがって、労働市場は完全競争とまではいえ

ず、参入自由の下で競争により超過利潤がなくなることであっても、不完全競争(独占的競争)であり、個々の企業にとっての労働供給曲線は右上がり、各企業はプライス・テイカーではないと考えられる¹⁾。このため、不完全競争均衡における過少雇用・賃金の問題が生じ、社会的最善にはならず、むしろ、最低賃金が均衡賃金より高く市場制約となることによって過少雇用・賃金の問題が改善し、経済厚生が高まる可能性がある。

しかし、Boal and Ransom (1997)、坂口 (2005) 等では、労働市場が参入自由下の不完全競争(独占的競争)の場合の分析は行われていない。そこで、本稿では、鈴木 (1990) の売手寡占的競争のモデルを参入自由下の買手不完全競争(独占的競争)に拡張し、労働市場において最低賃金が過少雇用・賃金の問題を改善して経済厚生を高め、さらには社会的最善を達成できることを示す。

以下、2.で買手不完全競争均衡の非最適性と最低賃金の厚生効果について概観した後、3.で参入

図表-1 買手不完全競争下の個々の企業にとっての労働の生産性曲線と供給曲線



注: AP: 平均生産性曲線、MP: 限界生産性曲線(需要曲線)、S0, S1, S2: 供給曲線、ME0, ME1, ME2: 限界支出曲線、w1, w2, w3: 最低賃金

自由下の買手不完全競争（独占的競争）のモデルに基づき、最低賃金の経済厚生や雇用に対する効果について分析を行う。4.では、この理論的分析における最低賃金の雇用に対する効果について、賃金水準が最低賃金に近くその影響を受けやすいと考えられるパート・アルバイトを対象に検証する。最後に、5.で本稿の結論を述べる。

2. 買手不完全競争均衡の非最適性と最低賃金の効果 —概観—

図表-1は、買手不完全競争における個々の企業にとっての労働の需要と供給の一般的な状況を示したものである²⁾。労働の限界不効用逕増により、供給曲線Sは右上がりとなる。限界支出曲線MEも右上がりであるが、雇用量を増やすには、すでに雇われている労働者も含めて賃金引上げが必要

であるため、MEの右上がりの程度はSより大きい。また、労働の限界生産性逕減により、限界生産性曲線MPは右下がりとなる。これと固定費用の存在により平均費用曲線がU字型になるのを反映して、平均生産性曲線APは逆U字型となり、その最高点Eで限界生産性曲線MPと交わる（平均生産性曲線は、生産額から固定費用を控除したものについて描いてある）。

最低賃金がない場合の買手不完全競争では、参入自由により利潤が0になるまで参入が続くから、企業は、利潤最大化の行動原理の下で、均衡において収支相償（利潤0）となる。したがって、買手不完全競争均衡は図表-1のA点となる。A点は、労働の供給曲線S0と平均生産性曲線APの接点（収支相償）であり、かつ、S0に対応する限界支出曲線ME0と限界生産性曲線MPとの交点（利潤最大化）における雇用量と、その雇用量に対応

する供給曲線 S_0 上の賃金を示す。

しかし、買手不完全競争均衡であるA点は、過少雇用・賃金が生じて社会的最善ではなく、最低賃金によって過少雇用・賃金の問題が改善し、経済厚生が高まる可能性がある。すなわち、最低賃金 w_1 によって、労働の供給曲線は S_1 となって平均生産性曲線 AP との接点（収支相償）はB点のようになり、個々の企業にとって収支相償となる労働供給が増え、均衡がA点から平均生産性の最も高いE点のほうに移動する。それにつれ、平均生産性が上昇するから、経済厚生が改善する。すなわち、最低賃金がない場合の買手不完全競争均衡においては、企業の参入自由の下で競争により超過利潤がなくなっても、社会的最善が達成されるわけではない。

これに対し、図表-1の S_2 のように、最適な最低賃金 w_2 の設定によって労働供給曲線が平均生産性最高のE点を通るようにすれば、均衡は、収支相償である労働供給曲線と平均生産性曲線との接点、すなわちE点となるから、社会的最善が達成できる。

なお、最低賃金が w_3 のようにE点より高い水準では、均衡点はその水準と労働需要曲線（労働の限界生産性曲線） MP との交点 C になり、雇用量がE点より減少し、平均生産性もE点より低い。このように、最低賃金を高く設定しすぎると経済厚生が悪化する。

以上のように、最低賃金がE点より下（最適より低い水準）では最低賃金が高まるにつれて雇用量が増加し、E点より上（最適より高い水準）では最低賃金が高まるにつれて雇用量が減少するから、雇用量が最適な最低賃金のシグナルになる³⁾。すなわち、雇用量が上げ止まるまで最低賃金を引き上げれば、最適な最低賃金を得られ、社会的最善が達成される。

3. 買手不完全競争のモデルに基づく 最低賃金の分析

以下では、参入自由下の買手不完全競争（独占的競争）のモデルに基づき、最低賃金の経済厚生

や雇用に対する効果について分析を行う。

(1) 最低賃金がない場合の買手不完全競争均衡

企業の行動原理は利潤最大化であり、労働市場において、利潤 $\pi=q-wl-C$ について、

$$\pi'(l) = q' - w - w'l = 0$$

(q :各企業の生産、 w :賃金、 l :各企業の雇用、 C :各企業の固定費用)

と表される⁴⁾。ここで、労働市場に焦点を当てる観点から単純化のために、財・サービス市場では企業はプライス・テイカーとし、企業にとって、その生産する財・サービスの価格は所与とする。生産関数はどの企業も同じ $q(l)$ とし、限界生産性逓減 $q''>0$, $q'''<0$ を仮定する。固定費用が存在するために平均生産性曲線は逆U字型になり、その最高点において平均生産性と限界生産性は等しい⁵⁾。また、賃金は、買手不完全競争の下では労働供給曲線上の労働供給価格となり、労働の限界不効用逓増 $w'>0$, $w''>0$ を仮定する。

こうした行動原理等に基づき、1.で述べたように買手不完全競争の労働市場において、企業はCournot-Nash型数量競争を行い、どの企業数 n に対しても対称的なCournot-Nash均衡が必ずuniqueに存在するものと仮定する。利潤が0になるまで参入は続くから、均衡では、 $q=wl+C$ となる。

以上のように、企業は、利潤最大化の行動原理の下で、買手不完全競争均衡において収支相償となる。

(2) 限界的な最低賃金の厚生効果と買手不完全競争均衡の非最適性

まず、最低賃金がない場合の買手不完全競争均衡賃金よりわずかに高い、限界的な最低賃金の厚生効果について分析する。

社会的総余剰 V は、

$$V = n(q(l))q(l) - \int_0^l w(n(q(x)))x dx - n(q(l))C$$
と表せる (n は企業数)。

限界的な最低賃金の場合、最低賃金 w は完全競争均衡賃金（労働供給曲線と労働需要曲線との交点の賃金）より低く、均衡点は、図表-1のB点のように労働供給曲線 $l=l(w)$ 上にある。

したがって、社会的総余剰 V を最低賃金 w で微分すると、

$$\frac{dV}{dw} = [\{q(l) - w(n(q(l))l - C)\} n'(q(l))q'(l) + \{q'(l) - w(n(q(l))l)\} n(q(l))] l'_s(w) \quad [1]$$

となる。

利潤が0になるまで参入は続き、買手不完全競争均衡において企業は収支相償 $q=wl+C$ となるため、[1] 式 [] 内の第1項は0である。また、利潤最大化より $\pi'(l)=q'-w-w'l=0$ であり、労働の限界不効用逓増より $w'>0$ であるから、 $q'(l)-w(n(q(l))l)>0$ となる (図表-1のB点のように賃金を限界生産性が上回る)。したがって、[1] 式 [] 内の第2項は正である。さらに、労働供給曲線は右上がりであり、 $l'_s(w)>0$ である。

以上から、

$$\frac{dV}{dw} > 0$$

である。すなわち、最低賃金がない場合の均衡賃金よりわずかに高い限界的な最低賃金は、経済厚生を改善する。したがって、最低賃金がない場合の買手不完全競争均衡は社会的最善ではない。すなわち、最低賃金のない労働市場においては、企業の参入自由の下で競争により超過利潤がなくなっても、社会的最善が達成されるわけではない。

(3) 限界的な最低賃金の雇用に対する効果

上記のように、限界的な最低賃金が経済厚生を改善するのは、総雇用が増加して買手不完全競争均衡の過少雇用が改善されるためである。

最低賃金がない場合の買手不完全競争均衡賃金よりわずかに高い限界的な最低賃金の場合、最低賃金 w は完全競争均衡賃金 (労働供給曲線と労働需要曲線との交点の賃金) より低く、均衡点は、図表-1のB点のように労働供給曲線 $l=l_s(w)$ 上にある。したがって、総雇用 $n(q(l))l$ を最低賃金 w で微分すると、

$$\frac{d(n(q(l))l)}{dw} = \{n'(q(l))q'(l)l+n(q(l))\} l'_s(w) \quad [2]$$

となる。[2] 式で、労働供給曲線が右上がりであることより、 $l'_s(w) > 0$ である。

$n'(q(l))q'(l)l+n(q(l))$ の符号については、労働投入とともに総生産 $Q(l)$ は増加するから $Q'(l) > 0$ であり、また、 $Q(l)=n(q(l))q(l)$ であるから、

$$\frac{d(Q(l))}{dw} = Q'(l)l'_s(w)$$

$$= \frac{d(n(q(l))q(l))}{dw}$$

$$= \{n'(q(l))q'(l)q(l)+n(q(l))q'(l)\} l'_s(w) > 0$$

である。ここで、 $l'_s(w) > 0$ 、 $q'(l) > 0$ だから、

$$n'(q(l)) > -n(q(l))/q(l)$$

である。よって、

$$n'(q(l))q'(l)l+n(q(l)) > n(q(l)) \{1 - q'(l)l/q(l)\}$$

となる。この式について、限界生産性逓減 $q'' > 0$ 、

$q'' < 0$ より $q(l) > q'(l)l$ であるから、右辺は正であり、

したがって、

$$n'(q(l))q'(l)l+n(q(l)) > 0$$

である。

これと前述の $l'_s(w) > 0$ から、[2] 式より、

$$\frac{d(n(q(l))l)}{dw} > 0$$

となる。すなわち、最低賃金がない場合の均衡賃金よりわずかに高い限界的な最低賃金により、総雇用が増加して買手不完全競争均衡の過少雇用が改善する。

(4) 最低賃金一般の厚生効果

次に、以上の限界的な最低賃金を超える、最低賃金一般の厚生効果について分析する。分析に当たっては、社会的最善が参照基準となろう。社会的最善とは、企業数と各企業の雇用量が経済厚生を最大化する水準になっている状態である。したがって、最善の企業数と雇用量は、社会的総余剰 V について、

$$\max V(n,l) = nq(l) - \int_0^{n,l} w(z) dz - nC$$

より、

$$\begin{cases} \frac{\partial V}{\partial n} = q(l) - wl - C = 0 \\ \frac{\partial V}{\partial l} = n\{q'(l) - w\} = 0 \end{cases} \quad [3]$$

を満たす n と l 、すなわち、収支相償かつ限界生産性と賃金の一致を満たす企業数と雇用量である。

この条件は、 $\frac{dV}{dw_0} = 0$ となるように、最適な最低賃金 w_0 を設定することによって達成できる。

最低賃金が完全競争均衡賃金（労働供給曲線と労働需要曲線との交点の賃金）以下の場合、均衡点は図表-1のB点のように労働供給曲線上にあり、[1]式と同様になるから、

$$\frac{dV}{dw_0} = [\{q(l) - w(n(q(l))l)l - C\} n'(q(l))q'(l) + \{q'(l) - w(n(q(l))l)\} n(q(l))] l'_s(w_0) = 0 \quad [4]$$

となる。

利潤が0になるまで参入は続き、買手不完全競争均衡において企業は収支相償 $q = wl + C$ となるため、[4] 式 [] 内の第1項は0である。よって、[4] 式より、

$$q'(l) - w(n(q(l))l) = 0$$

である。したがって、[3] 式が満たされるから、社会的最善が達成される。

この最適な最低賃金 w_0 は、 $q'(l) - w(n(q(l))l) = 0$ を満たすことから、均衡点は労働需要曲線（労働の限界生産性曲線）上にもある。したがって、最適な最低賃金 w_0 は、完全競争均衡賃金（労働供給曲線と労働需要曲線との交点の賃金）に等しい。

なお、最低賃金が完全競争均衡賃金を超える場合は、均衡点は労働需要曲線 $l = l_d(w)$ 上にあり、

$$\frac{dV}{dw} = [\{q(l) - w(n(q(l))l)l - C\} n'(q(l))q'(l) + \{q'(l) - w(n(q(l))l)\} n(q(l))] l'_d(w) = 0 \quad [5]$$

となる。最低賃金 w は、完全競争均衡賃金と異なるから、対応する労働供給曲線上の賃金（労働供給価格）である $w(n(q(l))l)$ とは異なる。一方、均衡点は図表-1のC点のように労働需要曲線（労働の限界生産性曲線）上にあるから、 $q'(l) = w$ である。このため、

$$q'(l) - w(n(q(l))l) = w - w(n(q(l))l) \neq 0$$

となる。よって、[5] 式より、

$$q(l) - w(n(q(l))l)l - C \neq 0$$

である。したがって、[3] 式は満たされず、最低賃金が完全競争均衡賃金を超える場合は、社会的最善にはならない。さらに、最低賃金が完全競争均衡賃金を超える場合は、図表-1のC点のように

最低賃金が平均生産性を超えるため、そもそも生産が行われない可能性もある⁶⁾。

(5) 最低賃金一般の雇用に対する効果

最低賃金一般の雇用に対する効果については、最低賃金が完全競争均衡賃金以下の場合、均衡点は労働供給曲線上にあるため、3.(3) と同様に、労働供給曲線が右上がりであること、労働投入とともに総生産は増加すること、限界生産性が逡減することから、

$$\frac{d(n(q(l))l)}{dw} > 0$$

となる。すなわち、最低賃金が完全競争均衡賃金以下の場合、総雇用が増加して買手不完全競争均衡の過少雇用が改善する。

一方、最低賃金が完全競争均衡賃金を超える場合は、均衡点は労働需要曲線 $l = l_d(w)$ 上にあり、

$$\frac{d(n(q(l))l)}{dw} = \{n'(q(l))q'(l)l + n(q(l))\} l'_d(w) \quad [6]$$

となる。3.(3) と同様に、労働投入とともに総生産は増加すること、限界生産性が逡減することから、 $n'(q(l))q'(l)l + n(q(l)) > 0$ である。また、労働需要曲線は右下がりである。したがって、[6] 式より、

$$\frac{d(n(q(l))l)}{dw} < 0$$

となり、総雇用が減少する。さらに、3.(4) で述べたとおり、図表-1のC点のように最低賃金が平均生産性を超えるため、そもそも生産が行われず、雇用がない可能性もある

以上より、総雇用量は、最適な最低賃金である完全競争均衡賃金を求めるシグナルになる。すなわち、総雇用量が上げ止まるまで最低賃金を引き上げれば、最適な最低賃金が得られ、社会的最善が達成される。

4. 最低賃金の雇用に対する効果の検証

以上の理論的分析における最低賃金の雇用に対する効果について、賃金水準が最低賃金に近くその影響を受けやすいと考えられるパート・アルバ

図表-2 パート・アルバイト女性の継続就業関数(最低賃金～その30%高の時給の女性)

(記述統計)

	係数	標準誤差	t 値	有意確率	平均	標準偏差
継続就業ダミー					0.928	0.258
最低賃金引上額	0.304	0.143	2.122	0.034	10.339	7.483
最低賃金引上額の2乗	-0.011	0.005	-2.351	0.019	162.852	212.506
パート平均賃金変化額	0.005	0.012	0.424	0.672	12.443	29.583
年齢	0.073	0.053	1.376	0.169	39.833	6.277
無配偶ダミー	-0.028	0.631	-0.045	0.964	0.184	0.387
中学卒ダミー	-1.586	1.276	-1.243	0.214	0.057	0.231
高校卒ダミー	0.968	0.964	1.004	0.316	0.585	0.493
専修学校卒ダミー	0.892	1.101	0.810	0.418	0.132	0.338
短大卒ダミー	0.882	1.077	0.819	0.413	0.180	0.384
子どもの数	-0.209	0.284	-0.736	0.462	1.734	1.026
末子0歳ダミー	-14.211	1.812	-7.841	0.000	0.015	0.121
末子1～3歳ダミー	0.217	1.325	0.164	0.870	0.044	0.204
末子4歳～入学前ダミー	-0.952	0.997	-0.954	0.340	0.086	0.280
末子小学1～3年ダミー	0.236	0.940	0.251	0.802	0.131	0.337
定数項	2.626	2.611	1.006	0.315		

注: 1) 自由度修正済決定係数0.1513、標本人数516

2) 最低賃金、パート平均賃金は都道府県別。学歴は大学卒、末子の年齢は小学4年以上が基準カテゴリー

イトを対象に、パネル・データに基づき、最低賃金引上げによる就業状況の変化を検証する。

(1) 検証方法

データは、公益財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の個票による。本調査は、パート・アルバイトの多くを占める女性を対象としており、また、同一個人を継続的に追跡するパネル調査であるため、最低賃金引上げの影響の分析に適している。具体的には、1993年に全国の24～34歳の女性を対象として1,500人を抽出し、以降毎年10月に調査を実施しており、その年の最低賃金引上げの影響を受けていると考えられる。前年からの継続回答率は約95%を維持している。また、1997年には24～27歳の女性500人、2003年には24～29歳の女性836人、2008年には24～28歳の女性636人を新たに加えており、2010年調査の回答者は2,081人となっている。

このうち、本稿では、生活保護との整合性の考慮等から最低賃金の引上げ幅が大きくなった近年

の変化を含む2000年代後半(2005～2010年)を対象としており、分析に必要な就業状況、賃金(時給)、年齢、配偶関係、子どもの状況、学歴等のデータが揃っているのは、710人である⁷⁾。

被説明変数である就業状況は、前年にパート・アルバイトであった者の当年の就業の有無により、ロジスティック回帰を行った。

説明変数については、最低賃金は、地域別(都道府県別)最低賃金による。さらに、3.(5)のように、最低賃金引上げで雇用が増加する場合でも、引き上げ過ぎれば雇用は減少に転じると考えられることから、最低賃金引上額だけでなく最低賃金引上額の2乗も説明変数に加える。その係数は負になると想定される。なお、最低賃金引上額の2乗を説明変数に加えない分析も行ってみたが、最低賃金引上額の係数は有意でなかった。

また、最低賃金の平均賃金に対する比率であるカイツ指標ではどちらの影響が分離できないため、カイツ指標は用いず、最低賃金と平均賃金それぞれを説明変数とした。平均賃金の変化額は、厚生

図表-3 パート・アルバイト女性の継続就業関数(最低賃金～その15%高の時給の女性)

(記述統計)

	係数	標準誤差	t 値	有意確率	平均	標準偏差
継続就業ダミー					0.912	0.283
最低賃金引上額	0.567	0.186	3.051	0.003	10.522	7.572
最低賃金引上額の2乗	-0.018	0.006	-3.020	0.003	167.974	221.137
パート平均賃金変化額	-0.007	0.016	-0.411	0.681	13.133	28.727
年齢	0.009	0.073	0.129	0.898	40.066	6.298
無配偶ダミー	-0.812	0.895	-0.908	0.365	0.174	0.379
中学卒ダミー	-2.238	1.888	-1.185	0.237	0.066	0.248
高校卒ダミー	-0.207	1.488	-0.139	0.890	0.621	0.485
専修学校卒ダミー	0.545	1.679	0.324	0.746	0.142	0.349
短大卒ダミー	-0.549	1.682	-0.327	0.744	0.133	0.340
子どもの数	-0.488	0.392	-1.247	0.214	1.808	1.017
末子0歳ダミー	-13.777	2.564	-5.373	0.000	0.016	0.125
末子1～3歳ダミー	-1.020	1.588	-0.642	0.521	0.063	0.243
末子4歳～入学前ダミー	-1.368	1.480	-0.925	0.356	0.076	0.265
末子小学1～3年ダミー	-3.017	1.338	-2.255	0.025	0.126	0.332
定数項	6.408	3.553	1.803	0.072		

注: 1) 自由度修正済決定係数0.1454、標本人数296

2) 最低賃金、パート平均賃金は都道府県別。学歴は大学卒、末子の年齢は小学4年以上が基準カテゴリー

労働省「賃金構造基本統計調査」のパートの都道府県別平均賃金によった。なお、カイツ指標を説明変数とした分析も行って見たが、その係数は有意でなかった。

この他、他の属性をコントロールするための説明変数として、「消費生活に関するパネル調査」により、年齢、無配偶ダミー、学歴(大学を基準カテゴリーとした中学、高校、専修学校、短大のダミー)、子どもの数、末子の年齢(小学校4年以上を基準カテゴリーとした0歳、1～3歳、4歳以上で入学前、小学校1～3年のダミー)を用いた⁸⁾。

(2) 検証結果

回帰分析は、2005～2010年の全データをプールした最小2乗推定、個人ごとの期間平均による推定(between)、個人ごとの期間内の変動による推定(within)を行ったが、最低賃金引上の係数は有意ではなかった⁹⁾。これについては、最低賃金引上の影響が及ばないような高い賃金(時給)の者も含まれることの影響が考えられる。

そこで、最低賃金からその30%高い水準までの賃金(時給)のパート・アルバイト516人に対象を絞った分析を行ったところ、個人ごとの期間平均による推定(between)のみ、最低賃金引上の係数が有意となった。図表-2は、その推定結果と各変数の記述統計量である。最低賃金引上額の係数は0.304と正で有意(有意水準5%)、最低賃金引上額の2乗の係数は-0.011と負で有意(有意水準5%)となっている。両者の効果を合わせると、年25円程度までの引上げであれば、最低賃金を引き上げても雇用は減少しないことになる。なお、コントロール変数のうち、末子が0歳のダミーが有意であり、その係数は想定通り負になっている。

さらに、より最低賃金に近い範囲を取り、最低賃金からその15%高い水準までの賃金(時給)のパート・アルバイト296人に対象を絞った分析も行った結果が、図表-3である¹⁰⁾。最低賃金引上額の係数は0.567と正で有意(有意水準1%)、最低賃金引上額の2乗の係数は-0.018と負で有意(有意水準1%)と、図表-2と同様の結果になっている。

両者の効果を合わせると、やはり、年25円程度までの引上げであれば、最低賃金を引き上げても雇用は減少しないことになる¹¹⁾。

以上のように、年25円程度までの引上げであれば、最低賃金を引き上げても雇用は減少しないという分析結果が得られた¹²⁾。2000年代後半（2005～2010年）における最低賃金の引上げ幅は、平均して年10円程度で、大きい年でも10円台後半であり、雇用の減少を伴わずにもう少し引き上げる余地があるといえよう¹³⁾。ただし、これは、個人ごとの期間平均による推定（between）による場合であり、他の推定方法では最低賃金引上の係数は有意ではなかったが、その場合も、最低賃金を引き上げても雇用が減少するとはいえないことになる¹⁴⁾。

5. 結論

一般に、最低賃金の影響を受けるような低賃金の労働者は零細企業に多く、そうした企業は買手寡占で超過利潤を得るような市場支配力はないと考えられる。しかし、零細企業でも各企業全く同質とはいえず、企業特殊技能やそれに対応した労働の異質性、労働者の転職コスト等が存在するであろう。

したがって、労働市場は完全競争とまではいえず、参入自由の下で競争により超過利潤がなくなることはあっても、不完全競争（独占的競争）であり、個々の企業にとっての労働供給曲線は右上がりで、各企業はプライス・テイカーではないと考えられる。このため、最低賃金がない場合、不完全競争均衡における過少雇用・賃金の問題が生じ、社会的最善にはならない。

これに対し、最適な最低賃金の設定によって過少雇用・賃金の問題が生じることなく社会的最善が達成できる。しかも、雇用量が上げ止まるまで最低賃金を引き上げれば社会的最善が達成され、雇用量が最適な最低賃金のシグナルになる。

さらに、この理論的分析における最低賃金の雇用に対する効果について、賃金水準が最低賃金に

近くその影響を受けやすいと考えられるパート・アルバイトを対象に検証したところ、年25円程度の引上げであれば、最低賃金を引き上げても雇用は減少しないという分析結果が得られた。2000年代後半（2005～2010年）における最低賃金の引上げ幅は年10円程度であり、雇用の減少を伴わずにもう少し引き上げる余地があるといえよう。

注

- 1) たとえば、医療・福祉サービスの労働市場については、角田（1994）、漆・角田（1998）が看護師について述べているように、職場の近接性に対するニーズや専門性等により労働移動に制約があり、完全競争は成立しにくい。医療・福祉職員は女性が多く、配偶者の勤務先等の家族の状況により職場の近接性に対するニーズがあり、また、多くは資格を持った専門職で、専門性を活用したいというニーズもあるため、就職先が限定される。このような就職先としての地域の事業者の数は、労働市場で完全競争が成り立つほど多くはないと考えられる。医療・福祉サービスは、利用者にとっても近隣にあることが求められるが、事業者の最小最適規模に照らして、近隣の利用者の数（需要）は、労働市場で完全競争が成り立つような多数の事業者が存立できるほど多くはないであろう。したがって、医療・福祉サービスについて行われることの多い参入規制がなくとも、医療・福祉労働市場は不完全競争（独占的競争）の性格を持つと考えられる。
- 2) 労働市場に焦点を当てる観点から単純化のために、財・サービス市場では企業はプライス・テイカーとし、企業にとって、その生産する財・サービスの価格は所与と仮定する。
- 3) 図表-1は個々の企業の雇用を示しているが、3.(5)で後述するように、総雇用量も同様に推移し、最適な最低賃金のシグナルになる。
- 4) 利潤最大化の2階の条件 $\pi''(l) < 0$ が成立するものとする。
- 5) 平均生産性曲線の最高点において、平均生産性 $\frac{q}{l}$ を l で微分した $\frac{1}{l}(q' - \frac{q}{l})$ は0であるから、 $\frac{q'}{l} = q$ 、すなわち平均生産性=限界生産性となる。
- 6) 最低賃金が平均生産性を超えることによる損失が固定費の範囲内であれば、短期的には生産が行われるであろう。
- 7) 対象とする2000年代後半の途中（2008年）から「消費生活に関するパネル調査」の調査対象となった636人は除いた。
- 8) 配偶、末子の年齢に関するダミーについて変化分を説明変数とする推定も行ってみたが、最低賃金引上額およびその2乗の係数は同様であった。
- 9) 変量効果モデルはハウスマン・テストで棄却（有意水準1%）された。
- 10) 図表-2、3の中間として最低賃金からその25%、20%高い水準までの賃金（時給）のパート・アルバイト（各456人、384人）を対象とした分析でも、同様の結果になった。

- 11) さらに最低賃金に近い範囲として、最低賃金からその10%高い水準までの賃金(時給)のパート・アルバイトを対象を絞っても、最低賃金引上額の係数は0.367と正、その2乗の係数は-0.014と負であり、年25円程度の最低賃金の引上げであれば雇用は減少しないという同様の結果になった。ただし、対象が179人と少なく、係数の有意性は低い(有意水準10%程度)。
- 12) 一方、賃金への影響については、各自の賃金を最低賃金、パートの都道府県別平均賃金、年齢、無配偶ダミー、学歴、子どもの数、末子の年齢に回帰させた分析で、最低賃金の係数は正で有意であった。具体的には、継続就業サンプルのみで推定することによるサンプル・セレクション・バイアスを考慮してHeckmanの2段階推定を行ったところ、最低賃金からその30%、25%、20%、15%高い水準までの賃金(時給)のパート・アルバイトを対象としたケースについて、最低賃金の係数は、どのケースも正で有意(有意水準1%)であった。
- Higuchi (2013) では、2004～2010年について、「慶應義塾家計パネル調査」に基づき、サンプル・セレクション・バイアスを考慮した分析の結果、最低賃金の引上げが女性非正規労働者の賃金上昇をもたらすことが示されている。Kambayashi, Kawaguchi and Yamada (2013) でも、1994～2003年の「賃金構造基本統計調査」に基づき、最低賃金の引上げが低賃金の女性の賃金上昇をもたらすという分析結果が示されている。
- 13) このように最低賃金の引上げが続けられることについては、Higuchi (2013) に述べられているように、最低賃金の引上げと中小企業の生産性向上支援策が総合的に講じられるようになったことから、労働生産性上昇に伴い完全競争均衡賃金が高まっている可能性がある。
- 14) 本稿と同じく2000年代後半を対象とした先行研究として、Higuchi (2013) では、2004～2010年について、「慶應義塾家計パネル調査」に基づく分析の結果、非正規労働者の雇用喪失に対する最低賃金変化額の係数は有意でなく、最低賃金の引上げは非正規労働者の雇用喪失を引き起こしていないと考えられると述べている。川上(2011)では、2002年、2007年について総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等による2期間の都道府県パネルデータに基づく分析を行っており、分析結果では、最低賃金の引上げがパート・アルバイトの雇用喪失を引き起こしてはいない。一方、2000年代前半以前が対象であるが、川口・森(2009)では、1982年から2002年にかけての「就業構造基本調査」に基づく分析の結果、最低賃金の引上げはパート

労働者の割合が高いと考えられる中年既婚女性の雇用を減少させると述べている。Kambayashi, Kawaguchi and Yamada (2013) でも、1997年、2002年の「就業構造基本調査」に基づき、最低賃金の引上げが女性の雇用を減少させるという分析結果が示されている。

文献

- 漆博雄・角田由佳, 1998, 「医療スタッフの労働市場」漆博雄編『医療経済学』東京大学出版会, 127-149.
- 川上淳之, 2011, 「最低賃金が雇用に与える影響——2期間都道府県パネルデータを用いた分析」労働政策研究・研修機構編『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』(JILPT資料シリーズ90), 106-136.
- 川口大司・森悠子, 2009, 「最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響」『日本労働研究雑誌』593: 41-54.
- 坂口尚文, 2005, 「最低賃金に関する経済理論」労働政策研究・研修機構編『日本における最低賃金の経済分析』(労働政策研究報告書44), 15-23.
- 鈴木興太郎, 1990, 「銀行業における競争・規制・経済厚生」『金融研究』9(3): 17-39.
- 角田由佳, 1994, 「看護婦の労働市場」『医療と社会』4(1): 171-197.
- Boal, William M. and Michael R. Ransom, 1997, "Monopsony in the Labor Market," *Journal of Economic Literature*, 35: 86-112.
- Higuchi, Yoshio, 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.
- Kambayashi, R., D. Kawaguchi, and K. Yamada, 2013, "Minimum Wage and Wage Distribution in a Deflationary Economy," *Labour Economics*, 24: 264-276.

はまだ・こうじ 元 内閣府経済社会総合研究所 研究官。主な著書に『高齢者雇用の現状と課題』(共著, 労働政策研究・研修機構, 2012)。社会保障論・経済統計専攻。