

人手不足期における 最低賃金引き上げの効果 ——募集時時給・求人件数への影響——

戸田 淳仁 リクルートワークス研究所・主任研究員

人手不足が続く労働市場において、最低賃金引き上げにより、募集時の時給や企業の求人件数に及ぼす影響があるか検討した。最低賃金の引き上げにより募集時時給の特に分布の下側に影響がみられることが確認された一方、求人件数には有意な効果がみられなかった。最低賃金の引き上げによって企業の求人件数に対しては負の影響がみられておらず、労働市場における需給逼迫により人手不足が続いていることを示唆している。

キーワード： 最低賃金引き上げ, 募集時時給, 求人件数, アルバイト・パート

目次

1. はじめに
2. 使用するデータ
3. 募集時の時給分布に関する分析
4. 求人件数に関する分析
5. 考察

1. はじめに

安倍政権の政策課題のひとつとして賃上げがある。2017年3月28日に発表された「働き方改革実行計画」によると、経済政策によりデフレから脱却し、企業収益が過去最高となっている中で労働分配率を上昇させることを目指している。その方法として、最低賃金は年率3%程度をめどとして、全国加重平均が1000円になることを目指している。

近年、最低賃金については上昇傾向にある。図1は最低賃金の全国加重平均の推移をみたものであるが、2005年度あたりまでは660円台を小刻みに動いていたが、2007年度から上昇し、2008年度には703円と700円を超え、2015年度は798円、2016年度には823円と800円を超える水準

まで達した。2007年度は最低賃金法が改正され、最低賃金の決定の際に生活保護との整合性が指摘され、最低賃金と生活保護の逆転現象を解消するために引き上げが図られたが、その後民主党政権になり、マニフェストに記載されていたように最低賃金の引き上げを進め、この動きはのちの政権にも引き継がれている形になっている。

最低賃金の引き上げによる効果の研究は海外のみならず国内でも進められている。例えば、大竹ほか編(2013)は最低賃金にまつわる論文集であり、その一章である鶴(2013)は、それ以前の先行研究を包括的にまとめたサーベイ論文である。鶴(2013)によると、最低賃金上昇による雇用への影響については、低賃金労働者を中心に影響が出ているという。これらの研究は2010年ころまでのデータを用いたものである。鶴(2013)も指摘するように、最低賃金の上昇幅によって雇用に与える影響についても分析結果が異なる場合があることを踏まえると、経済環境や最低賃金の上昇幅の違いによって繰り返し検証をしていくことが必要であろう。

海外の研究も鶴(2013)において丁寧にとまとめられているが、その後もJardim et al. (2017)

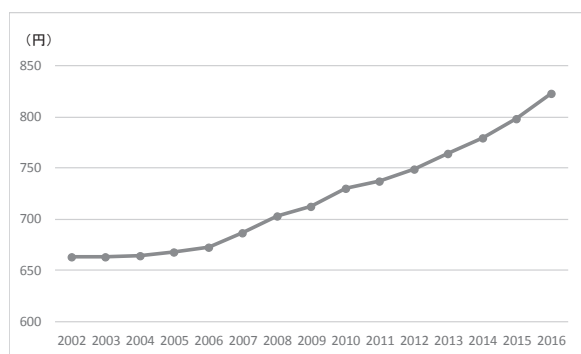


図1 最低賃金全国加重平均の推移

出典：労働調査会『最低賃金決定要覧』（平成28年版、2016年）

注：各年の値は、10月に施行された改定額の値。全国の適用労働者によって加重平均された額

にみられるように、引き続き最低賃金の研究が進められている。Jardimらはシアトル市で2015年から2016年にかけて最低賃金を時給\$11から\$13に上げた結果、低賃金労働者の労働時間は9%減少したことを報告している。この結果の解釈として、労働者が自主的に労働時間を減らしたのではなく、企業が雇用量を減らしたためとしており、前提としては、低賃金労働者は自らの賃金が上がった場合、余暇時間を増やすよりも労働時間を増やして所得を増やしたがるからだ。企業が労働者の働く時間を減らした結果、彼らの月収は\$125減少したとしている。

経済環境などの違いも踏まえて考える必要性があるため、大竹ほか編（2013）の研究以降、最低賃金はより大きな上昇幅を示しているだけでなく、労働市場における需給が逼迫し、人手不足に関心が集まっている¹など経済環境も彼らが対象とした時期と異なっているといえる。

通常、経済学の教科書などでも言われるように、労働市場における需給が逼迫すると賃金が上がる。玄田編（2017）によると、人手不足であるにもかかわらず賃金があまり上がっていないと指摘しているが、リクルートジョブズの「アルバイト・パート募集時平均時給調査」によると、近年3年には対前年同月比で1~2%ずつ上昇しているため、募集時時給においては需給の逼迫に対してある程度反応しているといえる。最低賃金が引き上げら

れている時期と重なっていることを考えると、最低賃金引き上げが募集時における時給上昇にも追い風になっている、または最低賃金引き上げによる負の影響が小さくなっている可能性がある。

以上を踏まえると、最低賃金の引き上げと人手不足が同時に進んでいる時期において、最低賃金の引き上げはあまり悪影響が出ていない可能性もある。需給の逼迫により賃金を上げている中で、企業も人手不足により求人を出し続けることがあるかもしれない。そこで、本稿では、人手不足に陥っている時期における最低賃金の引き上げの効果を改めて検討したい。特に、より最低賃金の引き上げの効果が表れるであろう、パート・アルバイトの企業の募集時時給に注目し、最低賃金の引き上げにより募集時時給の分布や求人件数がどう変化しているかについて把握する。募集時の時給の分布や求人件数の変化に注目する理由は、最低賃金引き上げは企業にとって人件費上昇につながるわけであり、その影響が企業にとって深刻であるとすると求人を抑制する可能性がある。本稿ではデータの制約のため企業業績に与える影響は分析できずこの点は今後の課題としたいが、企業業績など企業側に影響を与える要因として求人件数に注目する。

表1 時間当たり賃金率(2015年)

	(単位:円)			
	平均値	中央値	第1四分位	第3四分位
正規の職員・従業員	2,359.8	1,778.8	1,254.2	2,564.1
アルバイト・パート	1,015.1	812.0	631.9	1,025.6
労働者派遣事業所の派遣社員	1,242.8	1,009.6	759.1	1,346.2
契約社員	1,530.7	1,114.4	850.9	1,442.3
嘱託	1,856.5	1,201.9	934.1	1,559.3

出典：リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査』（2016年）

注：時間当たり賃金率は、主な仕事からの年収を（52×労働時間）で除したもの

なお、本稿においてパート・アルバイトに注目する理由として、パート・アルバイトの時給が非正規のほかの雇用形態よりも低いいため、最低賃金の影響が表れやすいことがある。表1は就業者の実績であるため、本稿が注目する募集時時給では

ないが、雇用形態別の時間当たりの賃金率をみたものである。中央値でみると、アルバイト・パートは812円と非正規のほかの形態と比べても低い。そのため、パート・アルバイトが比較的最低賃金の影響を受けやすいため、本稿ではパート・アルバイトに限定して分析を行う²。

また、内閣府(2017)によると、2005年から10年間において最低賃金の引き上げにより最低賃金を下回る人について算出し、2005年における2010年の最低賃金水準以下の未就業者は、都道府県によって大きく異なるが平均では6%、2010年における2015年の最低賃金水準以下の割合は12%に上昇しているため、最低賃金の影響は上昇幅が大きいきほほど大きいといえる可能性がある。

なお、最低賃金の分析をするにあたり、最低賃金の決定について簡単に述べておきたい。毎年の最低賃金の改定は、7月下旬あたりに厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した地域別最低賃金額改定の目安を参考として、地方最低賃金審議会が改定額を調査・審議した結果を取りまとめ、答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申し出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までに順次発効される。

本稿の構成は次のとおりである。2節でデータについて説明し、3節で最低賃金引き上げ後の賃金分布について考察する。4節で最低賃金が募集時時給の分布に与える影響や求人件数に与える影響について考察し、5節でまとめを述べる。

2. 使用するデータ

本研究で用いるのは、リクルートジョブズのTOWN WORK, from A naviに掲載されているパート・アルバイトの求人広告の業務データである。データ整備上の関係で、2014年1月～2017年3月に掲載された情報を用いる。民間事業所の

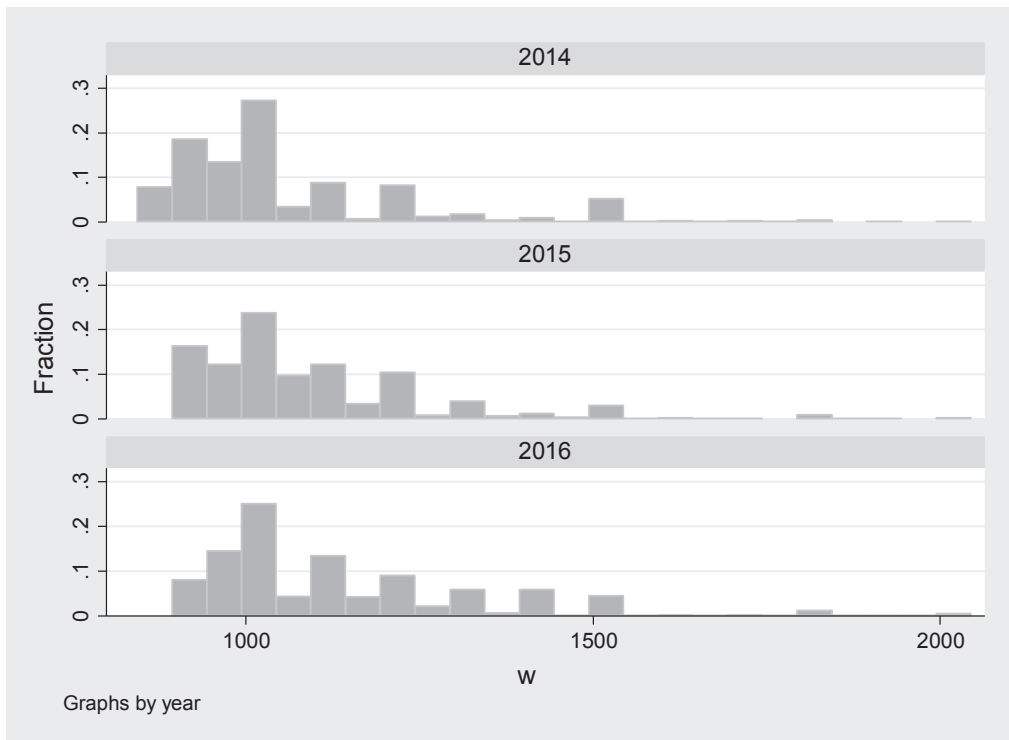
広告であるため、広告掲載は有料であり、コストを負担できる企業に限っている可能性がある点を、この分析の限界として指摘しておきたい。この業務データは、広告の掲載時期、募集されている仕事内容(以下、職種)、募集されている求人の勤務地(都道府県、市町村レベル)、時給がひとかたまりとなっている。広告を出している企業、事業所のデータもあるが、現在のところ暗号化されており分析者にとって活用できない状況であるため、企業情報とマージさせ、企業収益などに関する分析は今後の課題としたい。また、職種コードについては、大分類、中分類、小分類があるが、「その他」に関する項目が多く、ほかの項目に振り替えも困難なため、本稿ではいったん職種コードは活用しないこととした。

また、データについても全国について情報があるが、一部地域では数が少ないなどの関係で分析ができない。最低賃金は都道府県単位で決定されているため都道府県ごとに様子をみていくことが必要になるが、一部の都道府県はサンプルサイズが小さく分析に耐えられないため、本稿では比較的数が集まっていると考えられる1都3県(東京、神奈川、千葉、埼玉)に限ることとする³。そのほかの地域も含めた分析は今後の課題としたい。

ここで、募集時時給の分布についてみておきたい。図2は、1都3県において、最低賃金が改定された後の11月における募集時時給の賃金分布である。なお、グラフを表すうえで2000円以上の時給を入れてしまうと見にくくなることと、出現率が低いため、2000円以下に限定した表示をしている。

東京では時給1000円あたりに集中している状況はかわらないが、1000円以下においては割合が減少していることがわかる。神奈川も東京とほぼ同じ状況であるが、2014年11月では900円あたりに集中していたのが、2016年11月では1000円あたりに集中していることが分かる。埼玉も加減のところ分布に変化があり、2014年11月に

(A) 東京



(B) 神奈川

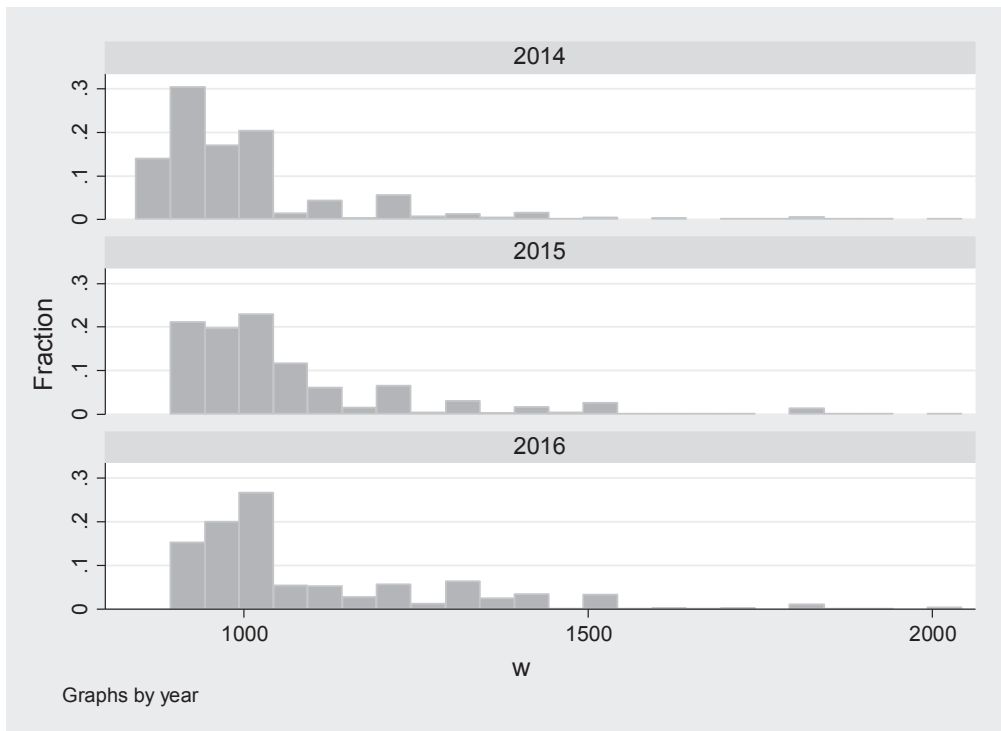
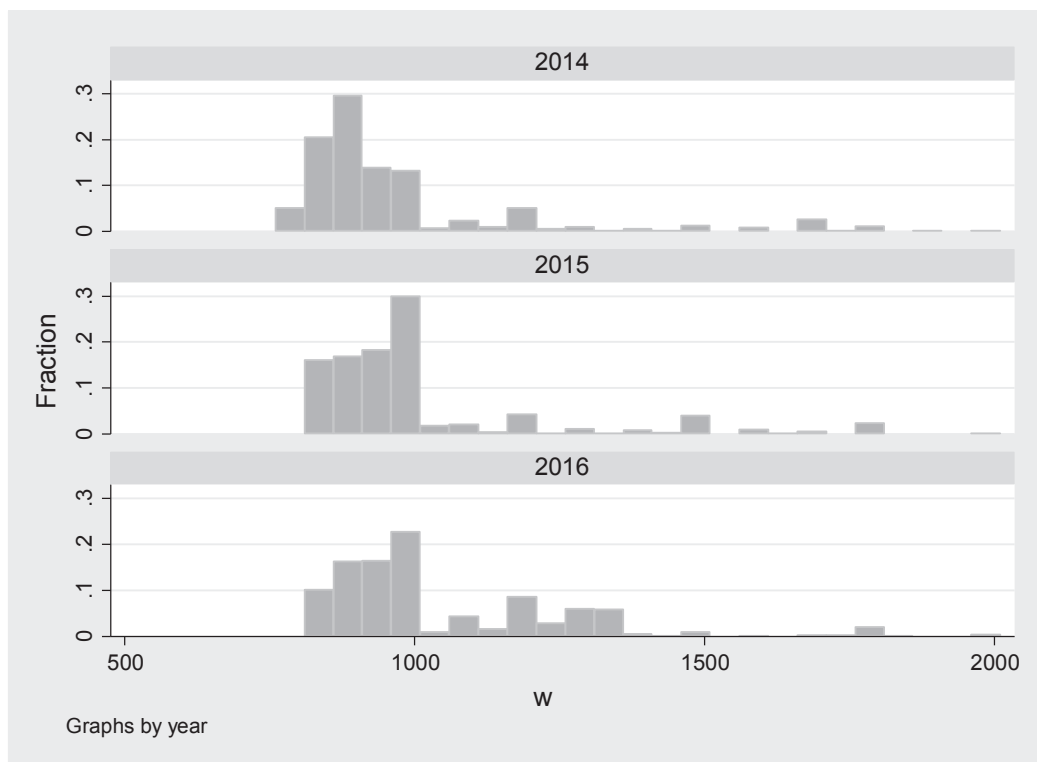


図2 各年 11 月の募集時時給の賃金分布

(C) 埼玉



(D) 千葉

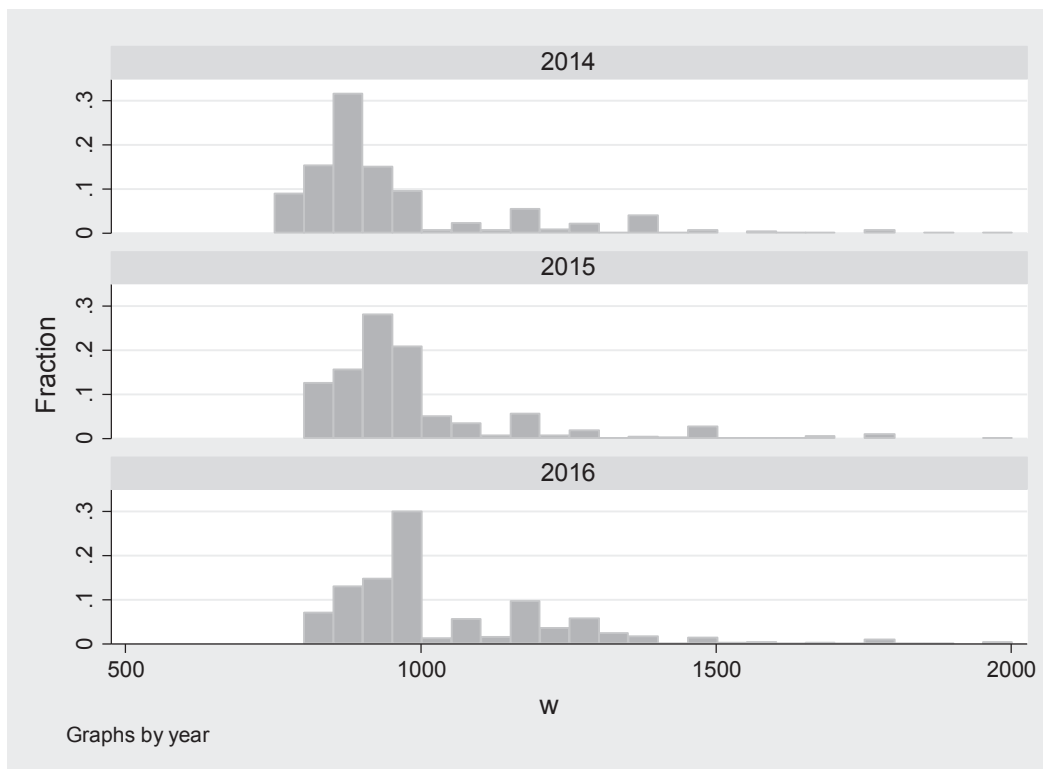


図2 各年11月の募集時時給の賃金分布(続き)

は900円あたりに集中していたが、2015年には1000円あたりに集中し、同じ傾向が2016年にも続いている。千葉では、集中している分布が年々上昇しており、2014年11月には900円あたりだったのが、2015年11月に950円あたり、2016年11月には1000円あたりに集中している。また埼玉と千葉においては1000円以上の割合が増えていることにより1000円以下の割合が減っている。こうした効果は最低賃金引き上げによる効果もあるが人手不足による時給上昇の可能性もある。次節ではこの点を考慮するため、回帰分析によって検討する。

また、川口・森(2013)などでも検討されているように、賃金が最低賃金にぴったりと張り付いている企業が多いともいえない。もしそのような企業が多いとすると、最低賃金近辺に度数が集中するはずであるが、図2をみる限りそうともいえない。この点も指摘しておきたい。

3. 募集時の時給分布に関する分析

前節でみたように近年3年間に募集時時給の下限に近いあたりの分布に変化が起こっているが、こうした変化が最低賃金引き上げによるものか、回帰分析によって検討していきたい。内閣府(2017)においても同様の検討を行っているが、参考にしつつ定式化に差別化を図る。以下では分布の中で注目するのは中央値を中心として、上位・下位10%、第1・第3四分位とする。なお分析においては、都道府県(1都3県)の月単位として、10月は最低賃金の改定時期のためサンプルから外す⁴。都道府県(1都3県の4)×月(2014年1月～2017年3月まで10月を除いた36)の144がサンプルサイズとなる。

まずは賃金のレベルに対する影響をみる分析については以下のように考える。 w_{it}^p は*i*県(都)の*t*期における賃金の*p*パーセンタイル($p=50$

表2 募集時時給の分布に関する分析結果(1)

被説明変数 推定式	中央値 (1)	下位10% (2)	第1四分位 (2)	第3四分位 (2)	上位10% (2)
最低賃金の対数	0.073*** (0.029)	1.005** (0.425)	0.097** (0.048)	-0.396 (0.699)	-0.898 (0.705)
トレンド項	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000 (0.000)
都道府県ダミー					
埼玉	-0.001 (0.009)	0.008** (0.004)	0.009* (0.006)	0.002 (0.020)	-0.080** (0.034)
千葉	0.076 (0.097)	-0.009 (0.043)	0.068 (0.066)	-0.481** (0.193)	-0.745** (0.374)
神奈川	0.034 (0.096)	-0.019 (0.042)	0.045 (0.064)	-0.449** (0.190)	-0.614 (0.372)
有効求人倍率	0.028*** (0.003)	0.001 (0.009)	0.022 (0.014)	-0.089 (0.061)	-0.125 (0.109)
定数項	6.264 (6.432)	-0.024 (2.820)	6.375 (4.297)	-27.973** (12.792)	-34.882 (24.594)
サンプルサイズ	144	144	144	144	144
自由度修正済決定係数	0.817	0.925	0.901	0.598	0.273

注：本文中で述べた(1)式の推定結果。最小二乗法による推定。()内の値は標準誤差

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

ならば中央値), mw_{it} を i 県 (都) の t 期における最低賃金とする。そのほかの説明変数を x とし, ここでは都道府県ダミー, 季節変動を考慮するための月次ダミー, そして労働市場の需給を表す変数として都道府県ごとの有効求人倍率とし, それにタイムトレンドを加えたうえで, 推定モデルは以下のように定式化する。

$$\log(w_{it}^{median}) = \beta_0 + \beta_1 \log(mw_{it}) + rX_{it} + u_{it} \quad (1)$$

この推定式の最低賃金の係数をみることにより, 最低賃金が 1% 上昇することにより, 賃金がどれくらい高まるかをみることができる。

また分布の傾向をみるために, 中央値以外の賃金の分布を表す変数については, 中央値からの距離として以下の定式化を採用して推定する。

$$\log(w_{it}^p / w_{it}^{median}) = \beta_0 + \beta_1 \log(mw_{it} / w_{it}^{median}) + rX_{it} + u_{it} \quad (2)$$

なお, w_{it}^p は賃金の中央値である。

(1)式と(2)式をそれぞれ推定するのは以下の 2 つのケースのうちどちらに当てはまるかを検討するためである。

ケース 1 : 最低賃金付近に時給が密集している場合, 最低賃金の上昇により,

- ・メディアンが上昇 ((1)式における β_1 がプラスで有意)
- ・メディアンと最低賃金のギャップがあまり変化しない ((2)式における β_1 が有意ではない)

表3 募集時時給の分布に関する分析結果(2)

被説明変数 推定式	下位10% (2)	第1四分位 (2)	第3四分位 (2)	上位10% (2)
最低賃金／中央値の対数	-0.533*** (0.042)	-0.179*** (0.065)	-0.396 (0.699)	-0.898 (0.705)
トレンド項	0.000 (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000 (0.000)
都道府県ダミー				
埼玉	0.002 (0.002)	0.008*** (0.003)	-0.038*** (0.014)	-0.124*** (0.025)
千葉	0.095*** (0.002)	0.076*** (0.003)	0.091*** (0.019)	-0.071*** (0.027)
神奈川	0.088*** (0.003)	0.060*** (0.005)	0.210*** (0.058)	0.127* (0.072)
有効求人倍率	0.002 (0.003)	-0.004 (0.004)	0.030 (0.023)	-0.018 (0.048)
定数項	6.627*** (0.007)	6.663*** (0.009)	6.536*** (0.080)	6.984*** (0.083)
サンプルサイズ	144	144	144	144
自由度修正済決定係数	0.975	0.919	0.627	0.301

注:本文中で述べた(2)式の推定結果。最小二乗法による推定。()内の値は標準誤差

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

ケース 2：最低賃金よりも上の部分で時給が密集している場合、最低賃金の上昇により、

- ・メディアンはケース 1 ほどではないが上昇 ((1)式における β_1 がプラスで有意)
- ・メディアンと最低賃金のギャップが縮小する ((2)式における β_1 が負で有意)

各分位の賃金の影響を見ることで、分布自体がどう変化しているのかについて見るができる。最低賃金の上昇により、時給の下位ほど最低賃金の影響は受けやすいが、それ以外の部分がどうであるかにより、分布の状況も推測できる。

表 3 は(1)式のモデルの推定結果である⁵。中央値については、最低賃金がプラスで有意であるため、最低賃金の引き上げによって募集時時給の中央値が上がっていることが認められる。係数が 0.073 であるので、最低賃金が 1%上昇すると、中央値が 0.07%上昇と、インパクトでいうとそれほど大きいとはいえないかもしれない。また、有効求人倍率がプラスで有意であるため、有効求人倍率が高く労働市場の需給が逼迫している地域ほど募集時時給の中央値が高いという結果になっており、トレンド項は有意ではないが、人手不足の状況をコントロールしてもなお最低賃金引き上げの効果が認められる。そのため最低賃金引き上げにより募集時時給の上昇にも効果があるといえる。また、分位については、下位 10%と第 1 四分位において最低賃金の係数が有意であり、賃金が下位にあるほど最低賃金の影響が大きいことが分かる。

続いて、中央値の距離がどうなっているかといった(2)式の推定結果を表した表 3 についてみてみよう。中央値以下の分布下位 10%、第 1 四分位については、最低賃金を中央値で除した変数がマイナスで有意であるため、分布は中央値より下位においてより中央値に近づいているといえる。それも最低賃金引き上げによって、中央値は先ほどみたように引き上げの上昇幅ほどは大きくならないため、最低賃金と中央値の距離が小さくなる。最低賃金を中央値で除した変数の係数はマイナスであるため、最低賃金の引き上げにより、被説明

変数で示している中央値の距離が短くなることになる。そのため、最低賃金引き上げにより、下位 10%や第 1 四分位の値も、中央値に近づくことになっており、上記ではケース 2、最低賃金よりも上の部分で時給が密集している場合がよりあてはまるといえる。

4. 求人件数に関する分析

以上のように最低賃金引き上げは募集時時給の分布にも影響を与えていることが分かったが、その一方で、求人件数⁶に対してはどうであろうか。最低賃金の引き上げは企業にとっては人件費増大につながるため、過去の先行研究が示すように雇用を減らすのであれば、新規の採用も減らすはずである。本研究では企業の収益に関するデータがないため、企業の求人件数をみることで、企業の収益に与える影響もみることがある程度できると考えられる。

推定モデルは先ほどの(1)式の被説明変数を求人件数の対数値とし、説明変数を同様とする。ただし、都道府県によって存在する事業所数が異なるため、求人件数を都道府県の事業所数（「平成 26 年 経済センサス（基礎調査）」）で除し、対数値をとった変数を被説明変数とした。

表 4 が分析結果であるが、最低賃金の変数が有意ではない。そのため最低賃金の引き上げによっても求人件数には影響がなく、その分有効求人倍率が有意であるなど、労働市場の需給に応じて求人引き続き行われているとみた方がよいであろう。

5. 考察

本稿では、人手不足が続く労働市場において最低賃金引き上げにより、募集時の時給や企業の求人件数に及ぼす影響をみることで、最低賃金引き上げについて検討した。1 都 3 県の 2014 年 1 月～2017 年 3 月までの限られた期間・場所での分析の結果ではあるが、最低賃金の引き上げにより

表4 求人件数の分析結果

被説明変数 推定式	求人件数対数値 (1)
最低賃金の対数	-6.364 (6.415)
トレンド項	-0.163*** (0.057)
都道府県ダミー	
埼玉	0.008*** (0.003)
千葉	0.076 (0.097)
神奈川	0.034 (0.096)
有効求人倍率	0.031*** (0.006)
定数項	49.623 (42.565)
サンプルサイズ	144
自由度修正済決定係数	0.969

注：最小二乗法による推定。()内の値は標準誤差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

募集時時給の特に分布の下側に影響がみられることが確認された一方、求人件数には有意な効果がみられなかった。時給の分布は、最低賃金に密集しているとはいえず、最低賃金よりも上の部分で賃金が密集していることも示唆された。また、最低賃金の引き上げによって企業の求人件数に対しては負の影響がみられていないといえる。

最低賃金の引き上げについては、雇用を負の影響がみられるために慎重に検討するべきだという意見が多い(大竹ほか編 2013)。しかし、昨今のように人手不足といわれるようなパート・アルバイトにおける労働市場の需給が逼迫している状況において、パート・アルバイトの労働市場の賃金が上昇しているといえる⁷。この点については表2において効果が認められることが確認されたが、パート・アルバイトの労働市場における均衡賃金が上昇している中では、最低賃金の引き上げは、近年の引き上げが例をみないほど高い水準で行われているとしても、負の影響が軽減されている可能性がある。政府は市場賃金の上昇をにらみながら、最低賃金の引き上げを慎重に行っていけば負

の影響はそれほど大きくないことを示しているといえる。

ただしこれまでの研究が示すように、最低賃金引き上げの影響は雇用だけでなく、労働時間、企業収益、市場で取引される財やサービス価格など多面的な影響が考えられる(鶴 2013, Jardim et al. 2017)。そのため、分析が難しいかもしれないが企業収益などの影響も検討し始めて影響の度合いが深刻であるかを議論できる。しかし、研究者の分析を待っているのはタイムリーな政策の実行が難しい場合もあるため、本稿では暫定的な結果として、最低賃金引き上げによる負の影響はあまりみられないということにしておきたいと考えている。

今後の課題として、募集時時給のデータの精査を進め、企業規模によって影響があるのか、または最低賃金によって企業収益にどのような影響があるのかも検討していきたい。

注

¹ 玄田編(2017)は、人手不足である中で賃金が上がらない理由を探索しているがこの研究からも人手不足であることはほぼ確実であろう。

² なお、本稿で使用するデータでも非正規のほかの雇用形態についてもデータがあるが、賃金の入力形態が時給でなく、労働時間が分からないために時給に変換できなかったこともパート・アルバイトに限定した理由である。

³ 内閣府(2017)によると、アルバイトで働いている人のうち、最低賃金引き上げにより直接的な影響を受ける人の割合は、2010～15年において、北海道、東京、大阪、沖縄の4都府県が2割を超えており、ほかの県よりも高い。このデータからは一部の地方だけでなく都会においても最低賃金引き上げの影響が出る可能性が大きいので、1都3県に限定してもそれほど大きな問題はないであろう。

⁴ 10月のデータについては、時期によっては最低賃金の改定が10月1日ではなく10月15日であるため、分析サンプルから除外した。

⁵ 有効求人倍率のように求人数を把握できればよいが、各求人広告において複数名の求人をしている場合もあるので求人件数で代理することとする。

⁶ 玄田編(2017)のタイトル「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」が指し示すとおり、労働市場の需給が逼迫していてもそれほど賃金が上がっていないという言説があるが、アルバイト・パートの労働市場においては、リクルートジョブズの「アルバイト・パートの募集時平均時給調査」においては時給の上昇が認められるので、パート・アルバイトといった局地的なところでは賃金が上昇しているといえる。

参考文献

- 大竹文雄, 川口大司, 鶴光太郎編, 2013, 『最低賃金改革』日本評論社
- 川口大司, 森悠子, 2013, 「最低賃金と若年雇用: 2007年最低賃金法改正の影響」大竹, 川口, 鶴編, 2013 所収
- 玄田有史編, 2017, 『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会
- 内閣府, 2017, 『日本経済2016-2017』。
- 鶴光太郎, 2013, 「最低賃金の労働市場・経済への影響: 諸外国の研究から得られる鳥瞰図的な視点」大竹, 川口, 鶴編, 2013 所収。
- リクルートワークス研究所, 2016, 『全国就業実態パネル調査2015』。
- 労働調査会, 2017, 『最低賃金決定要覧(平成28年版)』。
- Jardim, Ekaterina, Mark C. Long, Robert Plotnick, Emma van Inwegen, Jacob Vigdor, Hilary Wething, 2017, Minimum wage increases, wages, and low-wage employment: Evidence from Seattle, NBER Working Paper No. 23532.