

〔労働組合役員と研究者による対談〕 最低賃金をとりまく諸課題と影響

研究者: 齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部教授)
労働組合役員の方は、匿名にて掲載

1. 労働経済学における「最低賃金」

【齋藤】

最初に、最低賃金について、経済学者がどのように考えてきたのかをお話したいと思います。労働経済学の教科書では、まず「失業問題」の中で扱われることが多いです。理論的には、賃金が“高すぎる”状態（労働市場で需要と供給がつりあう均衡水準よりも高い水準）で賃金が設定されると、失業が起きる、と考えます。ただ、教科書的には、そうなるためにはたくさんの条件が必要であり、もっとも重要なのは、労働市場が競争的である場合、すなわち、企業も労働者も潤沢で、労働者は自らの意志で他社に移ることができ、企業も自由に労働者を取り換えることができる場合、とされます。

では逆に「最低賃金の上昇が雇用を減らさない」のはどのような場合でしょうか。それは、上記の逆で、労働市場が競争的ではない場合であり、教科書的には、労働市場が買い手独占である場合は、最低賃金の雇用にたいする効果が及ぶといわれています。例として、その地域に企業が一つしかない場合を想像するとわかりやすいでしょう。労働者はそこに勤めるしかなく、他に移れません。

このように、理論的には、買い手独占の企業が設定する賃金と、外部市場で決まる均衡水準の間であれば、最低賃金を高くしても雇用にた

いしてプラスに働き、賃金水準が上がると考えることができます。

最低賃金が雇用に与える影響について、最近の研究の動きを紹介したいと思います。2021年にノーベル経済学賞を受賞した、米カリフォルニア大学バークレー校のデービッド・カード教授は、賃金と雇用の関係を実証的に解き明かし、労働経済学の進展に貢献したことで知られ、最低賃金引き上げの論議にも一石を投じてきました。1994年、カード教授とプリンストン大学の故アラン・クルーガー教授による最低賃金の研究は、精緻な計量経済学の手法で、「最低賃金を上げて雇用は減少は大きくない」ことを明らかにしました。これには「最低賃金の上昇が大幅なものでなければ」などいくつも留保条件が付いているものの、市場原理主義が隆盛であった当時の労働経済学で大論争を巻き起こし、とくにアメリカでは激しく批判されました。

近年は、労働市場が競争的ではない状況、すなわち企業の買い手独占になっているという背景から、「最低賃金の上昇は雇用を増やす効果がある」という考え方が広まりつつあります。まだ論争中の段階で、どちらが正しいのかはわかりませんが、「最低賃金が雇用に影響を与えるのがどのような場合か」という議論が精緻化しているという流れがあります。

2. 労働組合と最低賃金との接点

【齋藤】

労働組合の方が最低賃金に関心をもたれるのは、おもにどのような点でしょうか。

【労組役員】

最低賃金は関われば関わるほど、“最賃マフィア”といわれるくらい沼にはまります（笑）。先ほど齋藤先生が紹介された、カードとクルーガーの研究は、最低賃金に関わり始めた最初の頃に私も学ぶ機会がありました。最低賃金への関心のもち方については、①そもそも水準の問題と、②社会政策の問題、大きくはこの2点ではないかと思います。①は、日本の最低賃金は、同地域・同業者間での協定として昭和30年代前半に出発しています。その際の水準は、当時の中卒初任給を参考にした水準からスタートしており、そこから長年各種指標を踏まえた「上げ幅」で進めてきているので、現在の賃金実態とは乖離が出ているという問題です。②は、いわゆる「年収の壁」などとの整合性をどうするのかという点です。

一方で、関心を持たない組合役員の方も当然ながらいます。その理由の一つとして、企業の中には、企業内最低賃金を設定しないところが存在するということがあります。企業内最低賃金を設定しなくても、事実上は会社の制度で守られており、最低賃金を設定することで突発事情に対応する手段の幅を狭めておきたくないという、企業の事情だと思います。

そのため、労働組合（とくに単組）の役員が最低賃金に興味をもつとすれば、地域別最低賃金だと思います。地域別最低賃金は、パートタイムやアルバイトの方々の募集賃金との関連が強く、街中でもよく目にします。また、最低賃金の引き上げ等のタイミングで、連合から各単組にポスターが送られるなど、目にする機会も多いはずです。

しかし、実際に興味や問題意識をもつのは、おそらく産別組織以上（産別組織、ナショナルセンターなど）の人が多く、単組では、先ほどの企業別最低賃金の背景もあり、むしろ政策的な問題として捉えているのではないかと思います。

【齋藤】

近年、非正規雇用の労働者が増え、このような労働者の組織化の必要性が高まっているという背景もあって、議論が活発になってきているという面もあるのではないかと思います。

最低賃金を引き上げる目的は、大きくは3点ほどあると思います。1点目は貧困削減、2点目は働いている人に報いるということ（生活保護よりも最低賃金を高くすることで、報われる社会にする）、3点目は、格差の是正・縮小につながるということです。これらは労働運動とも無関係ではなく、今後、興味をもつ方も出てくるかもしれません。

【労組役員】

関心の度合いは、業種による違いが大きいと思います。とくに、スーパーマーケットなどの第三次産業は、地域別最賃と企業内最賃、特定最賃の対象者が同じであり、もっとも身近です。組合役員としても切実な問題と捉えているのではないかと思います。

最低賃金は、本来は入口賃金です。法的に規制がないと低い水準に引っ張られてしまい、公正競争のルールに逸脱する企業が出てきてしまいます。そこをきちんと規制しようというのが、産業別最低賃金の考え方です。

3. 労働移動とコスト

【齋藤】

入口賃金、ということに関して、労働経済学の理論に「補償賃金仮説」というものがあります。これは、危険度が高い仕事、肉体的・精神的に厳しい仕事などの賃金は、安全で楽な仕事の賃金よりも高くなるはずであり、リスクや大きな負担を「補償」するために、賃金が上乘せされるという考え方です。厳しい労働条件には高い賃金で報いる、つまり市場が調整すると信じながらも、一方で、労働移動自体がそう簡単ではないという状況がみられると思います。

ここで、労働移動にかかるコストについて考えてみたいと思います。一つは、他社を探すという探索コストがあります。最低賃金近傍で働いている人は失業して雇用保険が切れてしまうことへの懸念から、納得していない仕事でもその会社に残らざるを得ないという状況が考えられます。このほかに、地域の移動、職種の移動(変更)なども考えられますが、それらもコストがかかります。このコストも最低賃金近傍で働いている人にとって、払うのが難しいと思います。

冒頭で少し触れましたが、このように見えた目上は競争しているようにみえても、実際はそうではなく企業の買い手独占になっているという議論が近年ではさかんになっています。業種別の最低賃金を定める意味はそこにあるかもしれませんが、企業が実質的には競争していないわけなので、そこに最低賃金の規制を入れるということですね。

【労組役員】

その重要性も感じる一方、日本で業種別・職種別賃金が定着するのは厳しいということも感じます。各企業には独自の仕事上の「文化」があり、その文化を学びそれに従うことでいい仕事ができる、という仕組みになっており、それが積み上がっていくことが、賃金上昇の一つの

要素になっているからです。入口賃金は低く設定され、職務に精通するにしたがって賃金が上がるということです。

そのため、他社に移る場合、同じような仕事であっても、いわゆる「企業内の文化のプレミアム」が上乘せされており、それが差し引かれるため同じ賃金にはならず、新しい企業での文化を学び直さないといけないのです。これはある意味、日本の企業が個人戦でなくチーム戦で戦う上での肝ではないかと思っています。

【齋藤】

非常に重要なご指摘だと思います。たとえ同じ地区・産業内であっても、企業を移ることによって、もっていたスキルが生かせなくなり賃金下がってしまう、それが労働者に移動を踏みとどまらせる、ということですね。

【労組役員】

加えて実際には、企業の中で上に登るためには、周りへの目配りなど、いわゆる“空気を読む”ことが必要になるという事情もあると思います。

【齋藤】

労働者としても企業としても、労働者がその企業の文化や仕事のやり方に習熟していくプロセスがあり、そのプロセスの段階では周りが教えるというコストが生まれます。入口賃金がある程度安くなっているのは、その“勉強料”という解釈もできるかもしれません。最低賃金の引き上げにより、そのコストを払えない会社が出てきているということかもしれませんね。

【労組役員】

最低賃金が、外部労働市場によって決まる高卒初任給の近傍であれば成り立つ議論なのですが、現状はそこまで至っていません。

最初の問題意識でお話ししたとおり、「年収の壁」の問題や第3号被保険者の問題など、社会政策との整合性が見えてこない限り、先ほど

のような「入口賃金」「移動のしやすさ」というレベルの話は難しく、そこまでまだ社会が追いついていないように思います。

【齋藤】

今のお話だと、長期雇用が前提となっている人は、将来的に賃金の上昇が見込めるため、ある程度納得できる面もあるかもしれません。一方、長期雇用を前提とされない人は、教育や訓練の投資は少なく、最低賃金近傍のままという人もいると思われます。両者は分けて考えるべきでしょうか。

【労組役員】

はい、分けて考えないといけないと思います。また、金額のレベル感からすると、「年収の壁」の問題がこれまで以上に表面化してきたと思います。パートタイムで働く人が勤務時間を調整するということも実際に起こっています。社会制度としてどのような決着をつけるのか、最低賃金を上げやすい環境は、実はそちらとの関連が強いのではないかと思います。当然、企業のビジネスモデルにもかかわってくることで、それを含めて大きな社会的変革になっていくでしょう。

4. 最低賃金と生産性

【齋藤】

デービッド・アトキンソン氏などの影響もあり、最近では生産性にたいする影響にも関心が集まっています。最低賃金が払えないような企業は市場から退出してもらう形で、国全体の生産性を上げるという発想です。また、経営改善、設備投資、DXなどの経営努力によって、生産性を引き上げる効果が得られるのではないかとということが議論されています。

実証研究でのコンセンサスはまだありませんが、国によっては、労働市場を限定した形でこの効果が確認されています。「生産性を上げる」というポジティブな影響がみられるということを考えれば、最低賃金を上げることはあると思います。最近では、日本でインフレが嫌々ながらも許容されています。大企業で賃上げが可能な状況になり、今後中小が追随できるかが鍵になっています。生産性を上げる一つの方法として、最低賃金の視点からのアプローチは、研究者としても注目・期待しています。

一方で、最低賃金が上昇したことにとともに、労働費用が払えなくなってしまうような場合は、どうすればいいのでしょうか。そのよう

な企業に市場から退出してもらうという考え方もちろんです、そのほかの考え方として、「財やサービスに転嫁する」ということが考えられます。これによってゆるやかなインフレになり賃金も上がっていくという経済成長につながります。

【労組役員】

「最低賃金も払えないような企業には市場から退出してもらう」という話は、2000年頃、労働界でも聞かれました。当時は、経済が立ち行かず、最低賃金の目安が示せない時代が続きました。「いわゆる高卒初任給の水準と比べても、大きく低位に置かれている最低賃金を上げられない」とは一体どういうことなのか、ということから始まった議論だったと記憶しています。

当時は、周りの企業の賃金水準の引き上げ率をみて、最低賃金も同率で考えるような時代でした。そのように率だけを当てはめるのではなく、水準で考えなければいけない、というそもそもの議論が、深まっていきました。

【齋藤】

2000年前後という時代は、女性労働者や、定年退職後の高齢者（非常勤や嘱託で働く労働

者)などが増加し、労働供給そのものが増えていたことも背景にあるでしょう。また、不況の中、企業にとっては賃金を上げなくても働きたい人がたくさんいるという甘えの状況もあったかもしれません。現在は状況が逆転し、また人手不足になっています。

【労組役員】

最低賃金近傍で働かせている企業は、日本特有の「やりがい搾取」に陥っていないかが心配です。企業文化と表裏一体ですが、「自分がやらなければ会社が潰れてしまう」という減私奉公的な考え方と最低賃金とは、ある種の親和性が生まれてしまっているように感じます。

【齋藤】

労働倫理的な面からの重要な指摘だと思います。そのような価値観を企業が利用してしまっているということを、「やりがい搾取」と表されているのだと思います。このあたりは国際経済労働研究所でもぜひ調べてほしいです。

【労組役員】

最近是否定されるようになってきたものの、

「無償のサービス」をユーザー側からも求めてしまっているという双方の問題だと思います。もちろん、「契約以外のことはしない」という割り切った社会が良いというわけではなく、程度の問題だと思います。最低賃金近傍で働く場合は、「時間がきたらその仕事は終わり」というように、もっと契約に縛られるべきであり、曖昧なままでは生産性の議論も難しいと思います。

【齋藤】

最低賃金だけでなく、労働時間の規制など他の手段も用いて労働者を保護していく必要がありますね。

【労組役員】

パートタイムやアルバイトの多い業種では、とくに労働者保護の規範意識が高いと思います。

【齋藤】

コンプライアンスの遵守は、その企業の評判にもつながる重要な問題であり、地域・生活に根差した業種では敏感になっているでしょうね。

5. 最低賃金の影響

【労組役員】

最近、最低賃金の「影響率」が上昇しています。影響率は、最低賃金を改正したタイミングで、改正後の最低賃金を下回っている労働者が全体のどれくらいを占めるのかを示す数値ですが、最低賃金の伸びがゼロ%台だった2000年代半ばまでは2%未満と低くなっていました。このころは、最低賃金の引き上げで影響を受けるのは主に学生や主婦のパートタイマーやアルバイトに限られていました。引き上げが加速した07年度以降、影響率はほぼ一貫して上昇しています。

【齋藤】

継続して最低賃金が増え、最低賃金近傍で

働く人たちの割合も増加しているので、今まで以上に気にしなければならなくなってきたのですね。

【労組役員】

これから、「労働時間と高卒初任給との関係」に注意を払わなければならない企業が多く出始めるだろうと思います。所定労働時間が長いままの場合、割り戻すと最低賃金違反になるケースがあるので、当然ながら注意が必要です。

【齋藤】

冒頭で「最低賃金が雇用に影響を与えるのがどのような場合か」という議論が精緻化しているという流れがある、ということを紹介しました。最近の研究では、「労働市場の競争が激し

いところは雇用への悪影響が大きく、買い手独占で競争がない場合は雇用への悪影響は弱いかわしろ雇用を増やす効果がある。すなわち、企業が多い都市部はそもそも最低賃金近傍で働く割合はそれほど高くなく最低賃金の影響は受けにくく、企業が少ないところは買い手独占でそもそも最低賃金の影響が緩やかな地域である」と言われています。影響する範囲は、だんだん絞られていると考えられます。

また、これも冒頭で触れたことと関係しますが、アメリカ経済学会で会員にたいしておこなわれているアンケートでは、近年は、最低賃金が雇用に対して悪い影響を与えないという考え方が主流になっています¹。具体的には、「最低賃金は低賃金労働者の雇用を実質的に低下させるか」という質問に対し、1978年には90%のエコノミスト（アメリカ経済学会の会員）が同意していましたが、1992年は72%、2000年には46%でした。今は反対派は2割程度です。

日本ではまだあまり議論されていませんが、適用除外のセクターを設けるという議論も海外では出てきています。適用除外についてはいかがでしょうか？

【労組役員】

地域別最低賃金は、その地域で生活するにあたって、フルタイムで働いた場合、最低限必要な水準という考え方です。そのため地域別の格差があっても仕方がないということになります。「生活」という考え方からすると、例外は設けるべきではないと思います。一方、特定最低賃金は、同じ仕事をやるのだから、地域間格差があってはいけないという考え方です。

【齋藤】

労働市場ごとに独占度合い、地域特性も異なり、同じ県内であっても地域により生活環境が異なるので、どこを基準にするかという問題も出てきます。特定最賃の役割についても納得しました。

【労組役員】

2007年の最低賃金法の改正の際、最低賃金と生活保護との整合性が問題になり、まさにこの地域による格差の話が出ていました。東京はとくに大きく、23区と島嶼部の格差が問題になりました。最終的に、「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、生活保護との「整合性に配慮する」とされました。使用者側からは、「23区と島嶼部の生活保護水準は異なるので、平均でよいのではないか」という意見が多く聞かれましたが、労働側は、高い生活水準のところでは平均を下回ってしまうことの問題を指摘しました。公益の方々も労働側と同じ意見だったと記憶しています。

【齋藤】

やはりそのような問題が議論されたことがあるのですね。

最低賃金を引き上げる目的として、①貧困削減、②は働いている人に報いる、③格差是正・縮小ということを冒頭で触れました。ここまでの議論でも確認されたとおり、かつては、最低賃金の対象者は主婦パート、学生アルバイトなどでしたが、いまは対象が広がり、対象者が主たる稼得者になっているケースもあります。そのため、より一層貧困対策としての重要性が増してくると思います。

また、「年収の壁」「第3号被保険者」などの社会制度の問題を考えるにあたっては、色々な制度が補完しあって一つのシステムになっているので、一箇所を変えるだけでは矛盾が出てきます。変えるときには一気に行わないといけませんが、切り替えのコストがかかります。

【労組役員】

このようなことを考えないといけないところまで最低賃金が上がってきたということ自体は、喜ばしいことかもしれません。

【齋藤】

今は、最低賃金の上がり方がまだ緩やかなので顕著な影響が出ていませんが、たとえば今の

10 倍くらい上がるとどうなるかはわかりません。一気に上昇することで、一定の閾値以降は悪い影響が出るかもしれないという議論もあります。実際、韓国では大幅に最賃が上がったときに悪い影響がみられたという例もあり、研究者としては、「どこまでであれば上げてもいいのか」を精緻に研究して提供する必要があると思っています。

【労組役員】

もっとも簡単なのは、各地域の高卒初任給より少し低い程度で決めてしまうことだと思います。初任給は、外部労働市場で需要と供給で決まるので、そこで設定するという考え方です。まっとうな企業はクリアできますし、そうでない企業との差がきれいに出ると思います。そして、これにより生まれてくる諸問題を政策的にどう解決するのか、を考えていくことが重要なのではないかと思います。

【齋藤】

何らかの基準を設定して、そのラインを中心に話し合う、とするとわかりやすいですね。その基準が生産性に基づいているというのも素晴らしいと思います。

【労組役員】

日本の賃金が上がっていないと言われますが、平均賃金でみれば、60 歳以降に賃金が減る人がたくさんいるなかで、下がるのは不思議ではありません。平均賃金で比べても意味がないため、労働組合で、最低賃金も含めて賃金に関わっている人は、「標準労働者賃金」を重視する人が多いと思います。

このほか、教育と処遇をどのように結びつけるのか、処遇のグランドデザインを描くといった点も、最低賃金と関連するテーマとして重要であると思います。

対談は、2023 年 5 月 31 日、オンラインで実施した。

注釈

¹ 経済学者の Arindrajit Dube が研究報告で用いた資料を、有名ブロガーのノアスミスが紹介し、それを Forbes が紹介している。

<https://www.forbes.com/sites/ebauer/2021/01/19/how-would-a-minimum-wage-hike-affect-older-americans-and-will-the-experts-get-it-right/?sh=1e04d5a36796>

