

令和4年度第1回 目安に関する小委員会 資料

参考資料No.1

最低賃金に関する調査研究

最低賃金に関する報告書(概要)

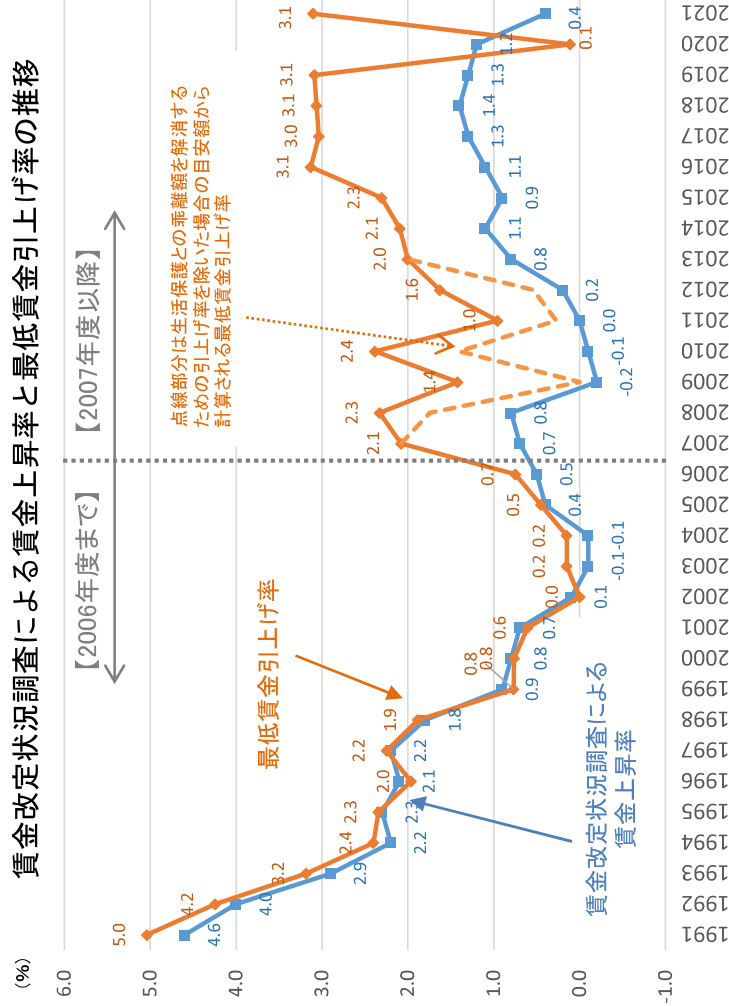
はじめに・第1章 最低賃金制度の全体像

○ 最低賃金の引上げ率(左図)は、2006年度までは賃金改定状況調査(常用労働者数30人未満の企業が対象)による賃金上昇率に近い水準で推移していたが、2007年度以降、最低賃金法の改正や政府方針への配慮等もあり、これを大きく上回る水準で推移している(2020年度を除く)。その結果、最低賃金の影響率(右図)は高まり、労働者の賃金への影響が大きくなってきているだけでなく、労働市場や企業活動等にも一定の影響を及ぼしうるものとなっている。また、イギリス、ドイツ等の諸外国でも、最低賃金引上げの影響について記述統計や実証研究等により検証し、報告書を作成している。

○ このような国内外の動向を踏まえ、日本の最低賃金の影響を分析・検証し、エビデンス・ベースでの検討に資することを目的として、2021年度「最低賃金に関する調査研究等事業」により本報告書を作成(委託先:三菱総合研究所)。

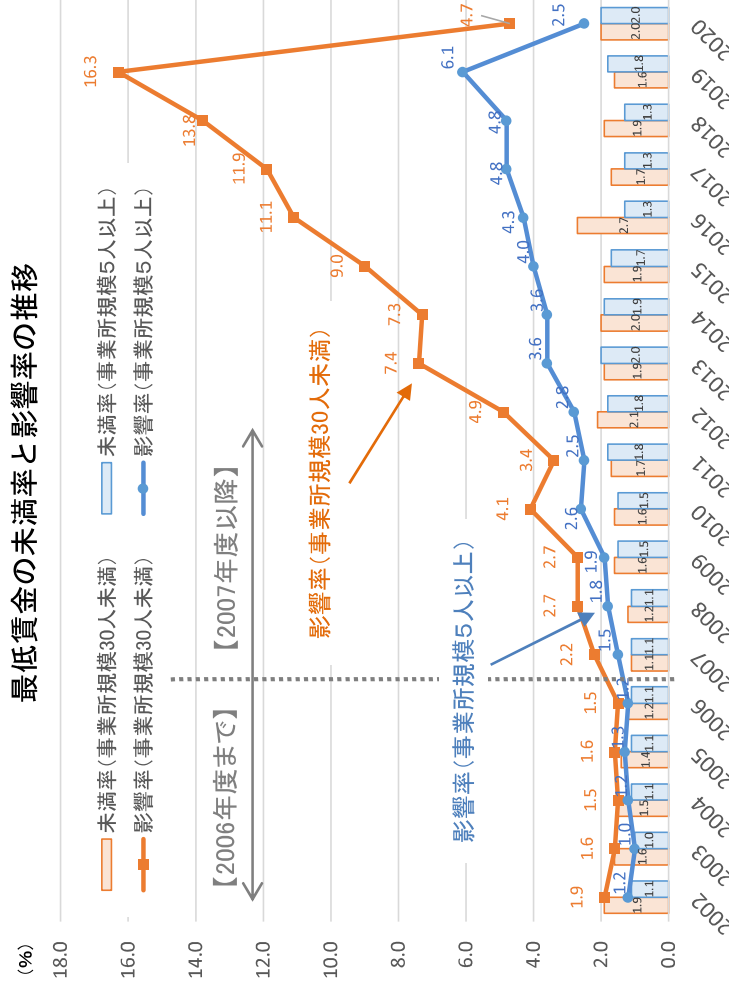
※ 「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合、「未満率」とは、最低賃金額を下回っている労働者の割合をいう。

賃金改定状況調査による賃金上昇率と最低賃金引上げ率の推移



(資料出所)厚生労働省「賃金改定状況調査」
 (注) 1. 賃金改定状況調査結果第4表は、常用労働者数30人未満の企業に属している民営事業所に対し、前年6月と当年6月の労働者の賃金等を調査した結果に基づき、時間当たり所定内賃金の上昇率を示したものである。
 2. 最低賃金引上げ率は、地域別最低賃金額(時間額)全国加重平均の上昇率。

最低賃金の未満率と影響率の推移

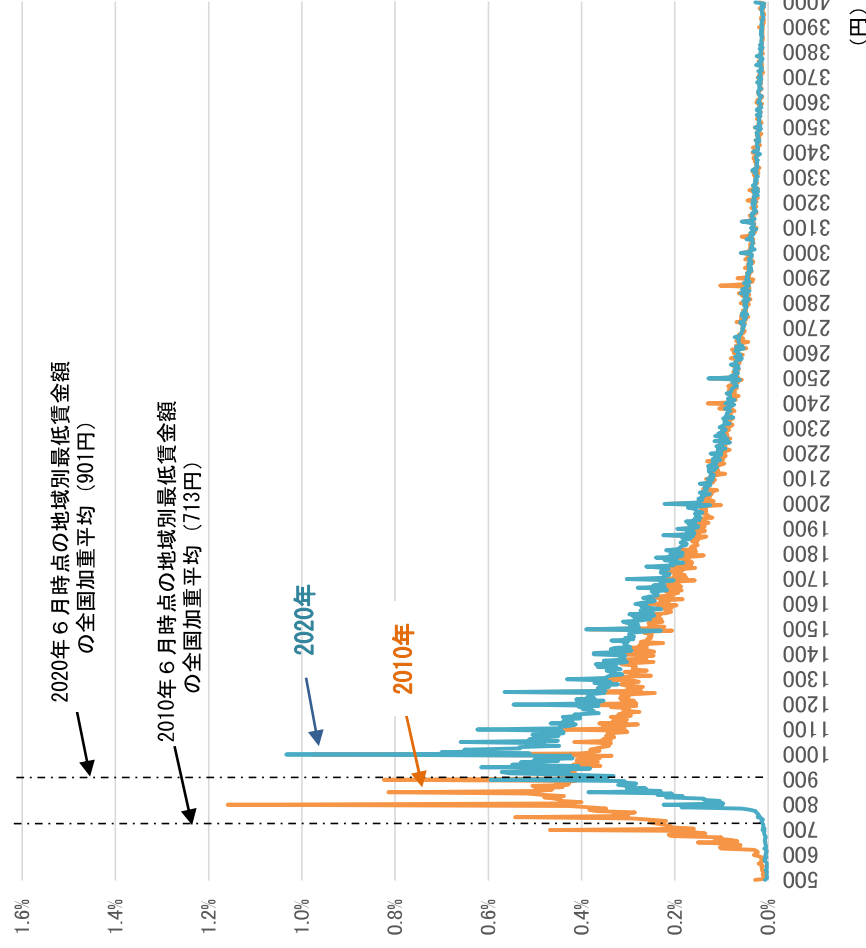


(資料出所)厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」「賃金構造基本統計調査特別集計」
 (注) 1. 「最低賃金に関する基礎調査」は、事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)を調査対象としており、「賃金構造基本統計調査」は、事業所規模5人以上を対象としている。賃金構造基本統計調査では、2020年から調査事項や集計方法が変更されたため、2015～2020年の数値は、時系列比較を行うために2020年調査と同じ集計方法で集計を行ったものであり、2014年以前とは連続しない。
 2. 「未満率」とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合であり、「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。

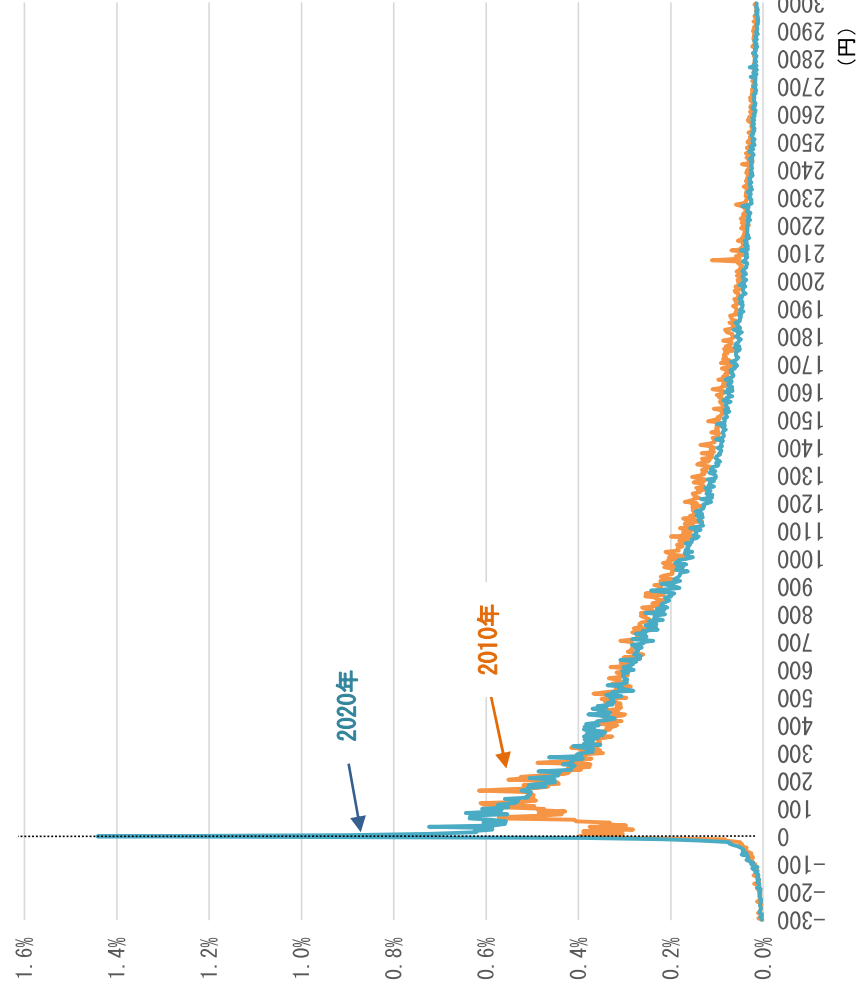
第2章 最低賃金と労働者の賃金・生活 1. 賃金への影響①

- 最低賃金引上げによる賃金分布への影響については、先行研究では、賃金分布の左裾に「こぶ」(スパイク)を生じさせる「賃金分布の圧縮」、最低賃金よりも高い水準の賃金も上昇させる「波及効果」が示されている。どの程度まで波及するか等は研究により異なる。
- 時間当たり所定内給与額の分布(左図)をみると、2020年は2010年と比較して、低賃金層を中心に右方にシフトしている。また、都道府県ごとに最低賃金額が異なるため、時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布(右図)をみると、2020年は2010年と比較して、最低賃金額に張り付く労働者が増えている。10年前と比べ、最低賃金引上げによる賃金分布への影響が大きくなってきている。

時間当たり所定内給与額の分布(常用労働者)



時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布(常用労働者)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の常用労働者の数値。

2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精進手当、家族手当を含む。

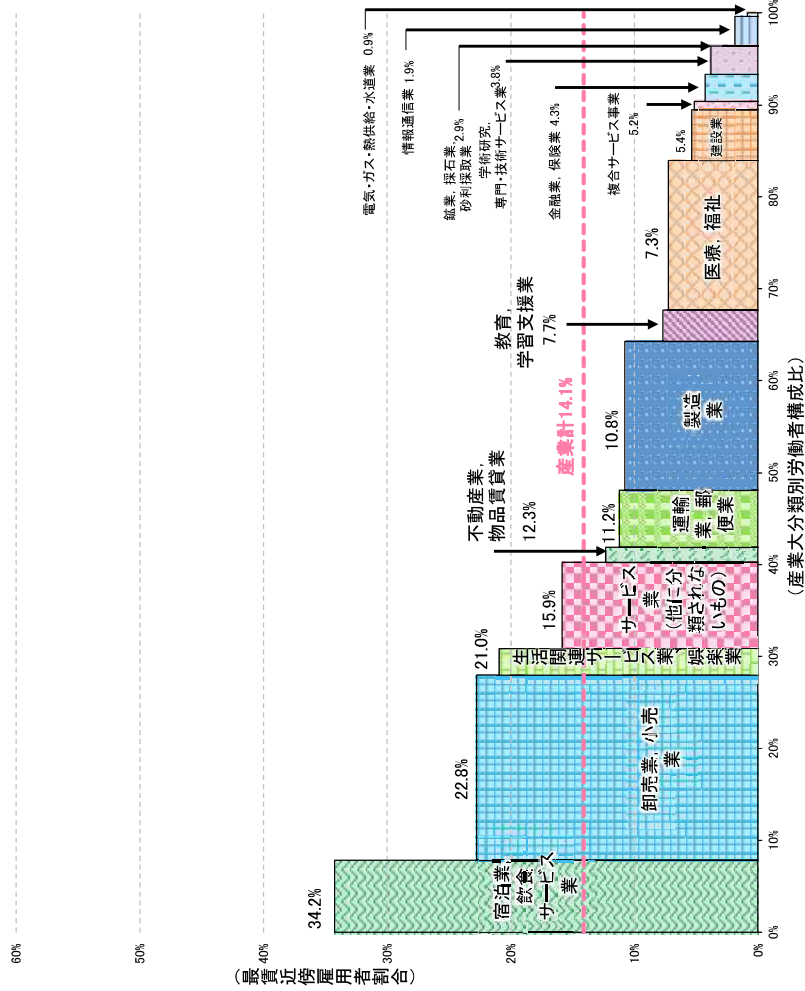
3. 右図の縦軸は、1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

4. 2010年の数値は、2020年調査の集計範囲、復元方法に合わせて集計している。

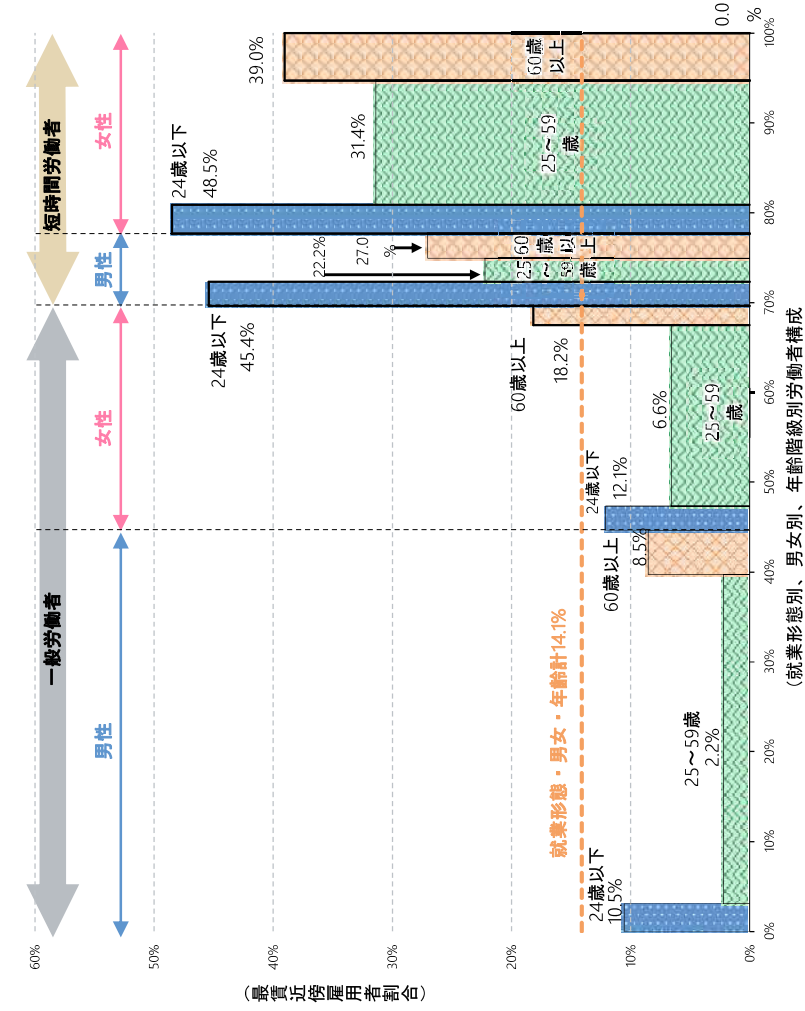
第2章 最低賃金と労働者の賃金・生活 1. 賃金への影響②

○ どのような労働者が最低賃金引上げの影響を受けるか確認するため、属性別に「最賃近傍雇用者」(地域別最低賃金額×1.1倍の賃金の雇用者)の割合をみると、産業別(左図)では「宿泊業、飲食サービス業」卸売業、小売業」等で、企業規模別では小規模ほど、職業別では「運搬・清掃・包装等従事者」「販売従事者」等で高い。また、労働者個人の属性については(右図)、男女別では女性で、年齢階級別では若年層と高齢層で、就業形態別では短時間労働者で、学歴別では学歴が高い(これらの傾向は先行研究と同様)。

産業別の最賃近傍雇用者割合



就業形態別、男女別、年齢階級別の最賃近傍雇用者割合



(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

1. 常用労働者数が10人以上の民間事業所及び常用労働者数が5~9人で企業全体の常用労働者数も5~9人である民間事業所の数値。
2. ここでは、令和2年6月の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未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、家族手当を含む。
3. 横軸の「産業大分類別労働者構成比」「就業形態別、男女別、年齢階級別労働者構成比」は、常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。
4. 各区分の長方形の面積は、最賃近傍雇用者のボリューム(産業計の常用労働者に占める比率)を示している。

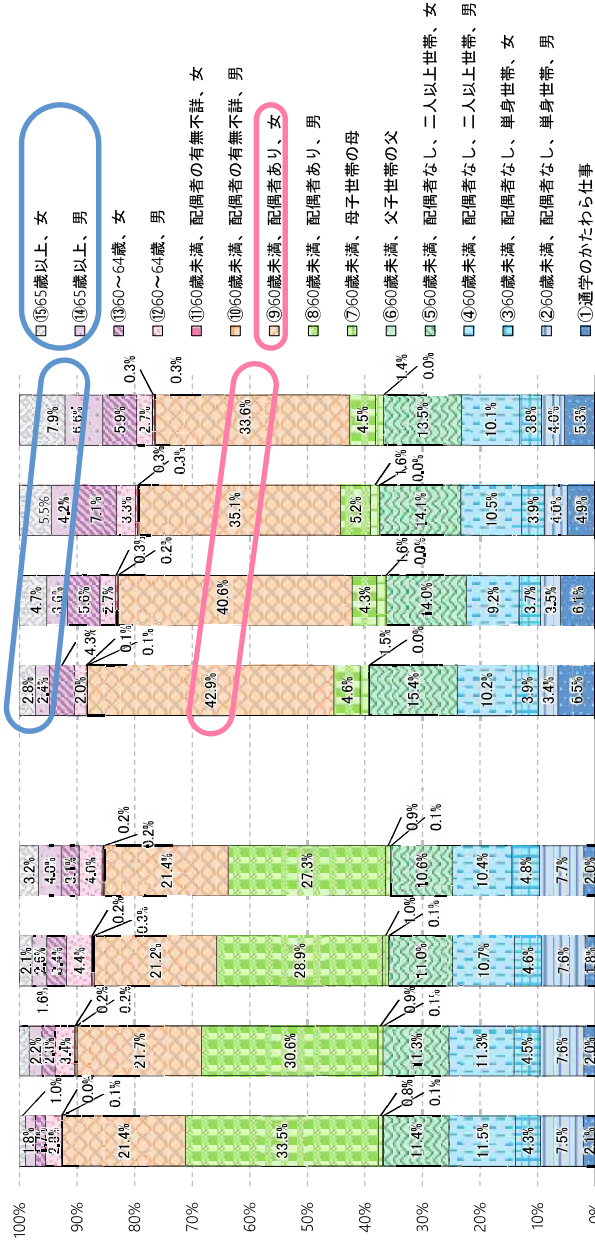
第2章 最低賃金と労働者の賃金・生活 2. 最賃近傍雇用者の世帯所得・暮らしの状況

○ 最賃近傍雇用者を世帯属性別(左図)にみると、「60歳未満で配偶者のある女性」が直近で約1/3と最も多くを占めるが、減少傾向にある。また、「60歳未満で配偶者のない者」も約1/3を占めるが、その多くが二人以上世帯に属する。さらに、高齢化に伴い、「60歳以上の者」の割合も直近で2割以上を占め、特に「65歳以上の者」は増加傾向にある。このほか、「通学のかたわら仕事」が5%前後、「母子家庭の母」が1%台半ばとなっている。こうした最賃近傍雇用者のうち世帯の最多所得者である者の割合をみると、全体の約1/3で推移しており、必ずしも世帯の最多所得者というわけではない。

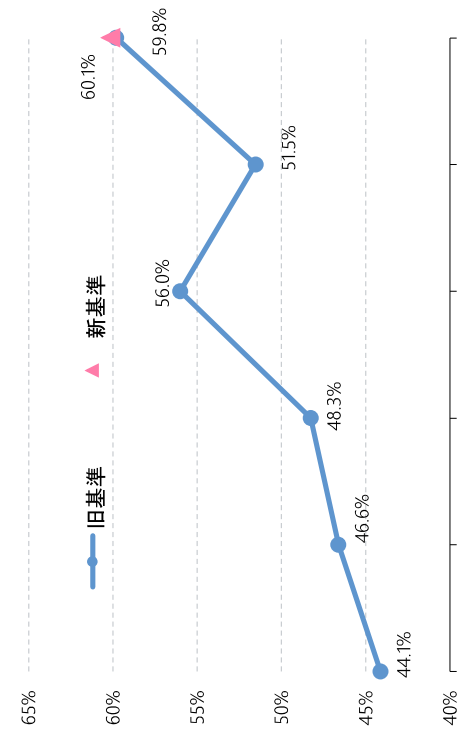
○ 他方で、最賃近傍雇用者には世帯所得が低く経済的に厳しい者もいるほか、世帯所得が高くとも経済的に独立できない者もいると考えられ、例えば、60歳未満の男性の最賃近傍雇用者では、雇用者全体と比べ配偶者や子のいる者の割合が低くなっている。

また、貧困線(全世界の等価可処分所得の中央値の半分の額)未満の世帯に属する雇用者に占める最賃近傍雇用者の割合(右図)は、最低賃金引上げに連れて最低賃金額に張り付く労働者が増えてきたことに伴い、上昇傾向にある。最低賃金引上げが貧困線未満世帯の雇用者の所得・生活水準の改善に果たす役割が、増ってきているといえる。

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移



等価可処分所得が貧困線未満の世帯に属する雇用者に占める最賃近傍雇用者の割合の推移



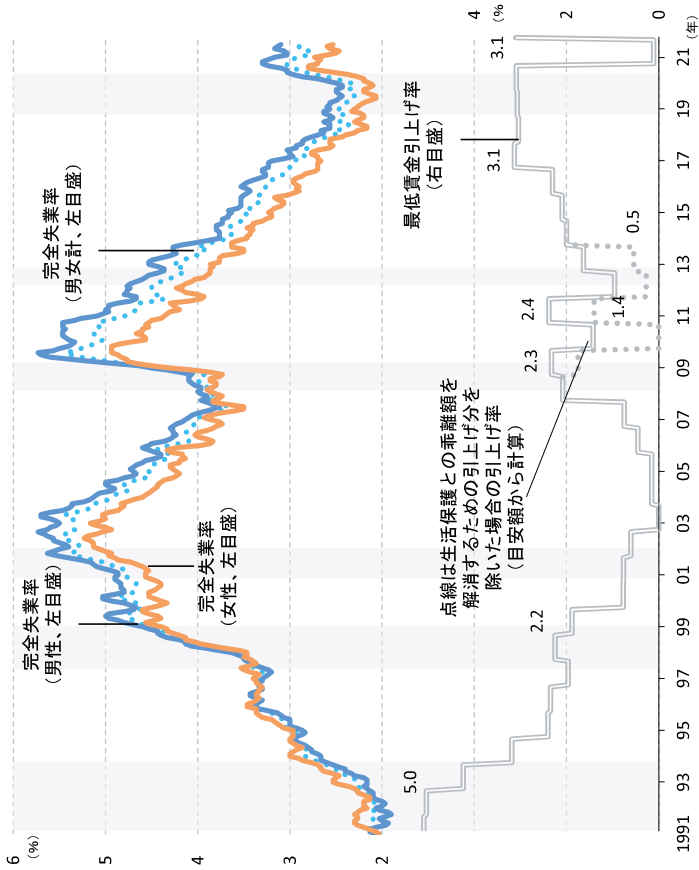
(資料出所) 厚生労働省「国民生活基礎調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注) 1. 集計対象は、雇用者(役員を除く)のうち、現在の主な仕事の就業開始時期が調査年の前年の1月以前であり、前年の雇用者所得に記載のある者に限られている。
 2. 調査年の前年の雇用者所得/50週/調査年の5月の特定の1週間の就業時間により時間当たり賃金を推計し、これが調査年の前年の秋より適用されている居住地の地域別最低賃金額×1.1より低い者を最賃近傍雇用者としている。
 3. 等価可処分所得は、OECDの新基準に基づく可処分所得(世帯の総所得から次の額を控除したものを)を世帯人員の平方根で除して算出。新基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税)、自動車税・軽自動車税・自動車重量税、社会保険料、企業年金掛金、仕送り。旧基準:税金(所得税、住民税、固定資産税・都市計画税)、社会保険料。
 4. 貧困線は、全世界の全世帯の等価可処分所得の中央値の半分額であり、国民生活基礎調査の公表値を用いている。
 5. 等価可処分所得が不詳の者は除いて集計している。

(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。
 (注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の週間の労働時間<居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各プロット内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
 2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が断片的でない雇用者は含まれていない。

第3章 最低賃金と労働市場(雇用や労働時間への影響)

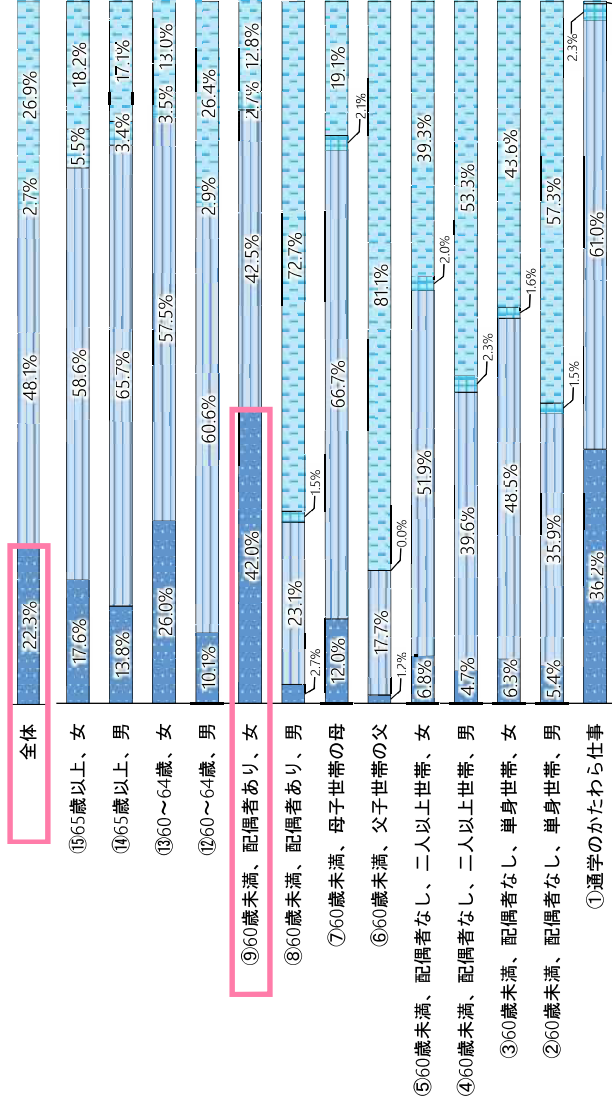
- 最低賃金引上げによる雇用への影響については、完全失業率(左図)や産業別等の雇用者数等の推移をみる限りでは、明確な影響を讀み取ることができなかつた。最低賃金の引上げ幅を決定する際には経済・雇用情勢等が勘案されるため雇用情勢が良い時期ほど引上げ幅が大きくなりやすく、最低賃金と雇用には双方方向の関係が想定されることから、こうした記述統計の分析によって因果関係を特定することは困難であり、国内外で実証研究が進められている。
- 日本では、最低賃金引上げにより、若年者・女性・教育水準の低い労働者の雇用を減らす影響を示唆する研究がある一方で、そうでない研究もある。また、景気後退期には雇用減の影響が強まることや、労働市場の弛緩期(人員過剰期)には求人数を減らし求職数を増やす影響がある一方、逼迫期(人手不足期)にはその影響が大幅に弱まることを示唆する研究もあるが、定まった結論は得られていない。
- 最低賃金引上げによる労働時間への影響については、先行研究では労働者全体の労働時間への影響はほとんどみられないことなどが示されているが定まった結論は得られていない。一方、最賃近傍雇用者の2割程度は就業調整を行っており(右図)、最低賃金の引上げに伴い賃金が上昇した際、一部の労働者が社会保障制度や税制、企業の賃金制度等を意識して労働時間を減らす可能性もある。

完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移



(資料出所)総務省「労働力調査」
 (注)1. 完全失業率は、月次季節調整値を3項移動平均した。
 2. シャド一部分は景気後退期、2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
 3. 最低賃金引上げ率は最低賃金の全国加重平均から計算。各年10月から改定後の最低賃金が適用されたものとした。

最賃近傍雇用者の就業調整の有無別内訳

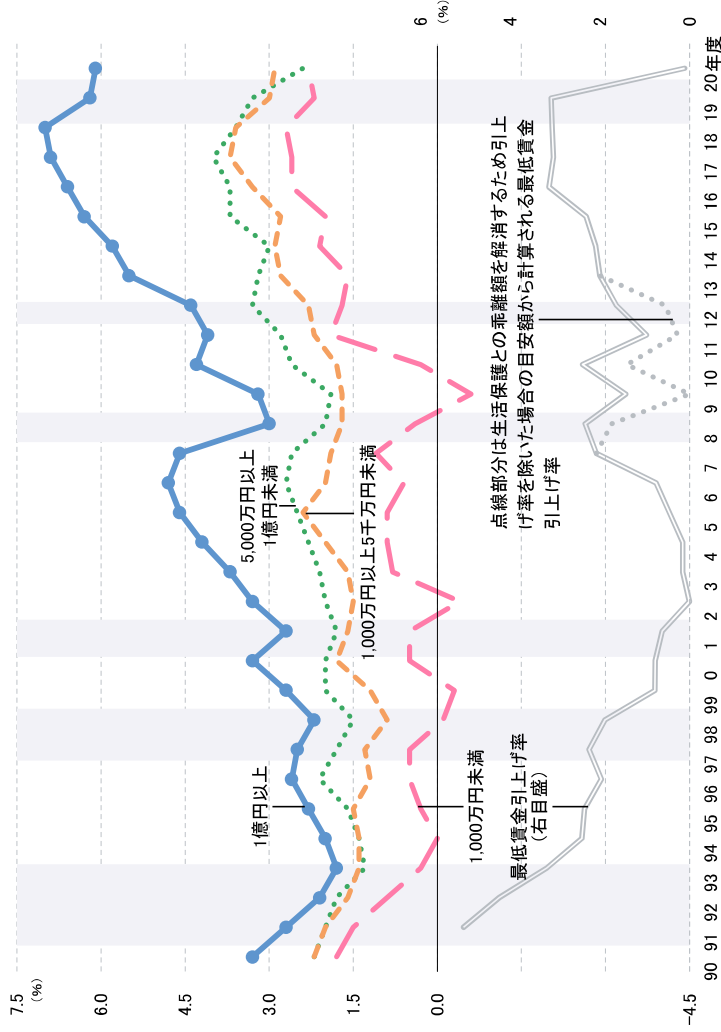


(資料出所)総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報(厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成)
 「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得/500未満/主たる仕事の週の労働時間<居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)
 x1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級x週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一律に分布していると仮定して集計を行っている。
 (注)1. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。
 2.

第4章 最低賃金と生産性、企業の対応

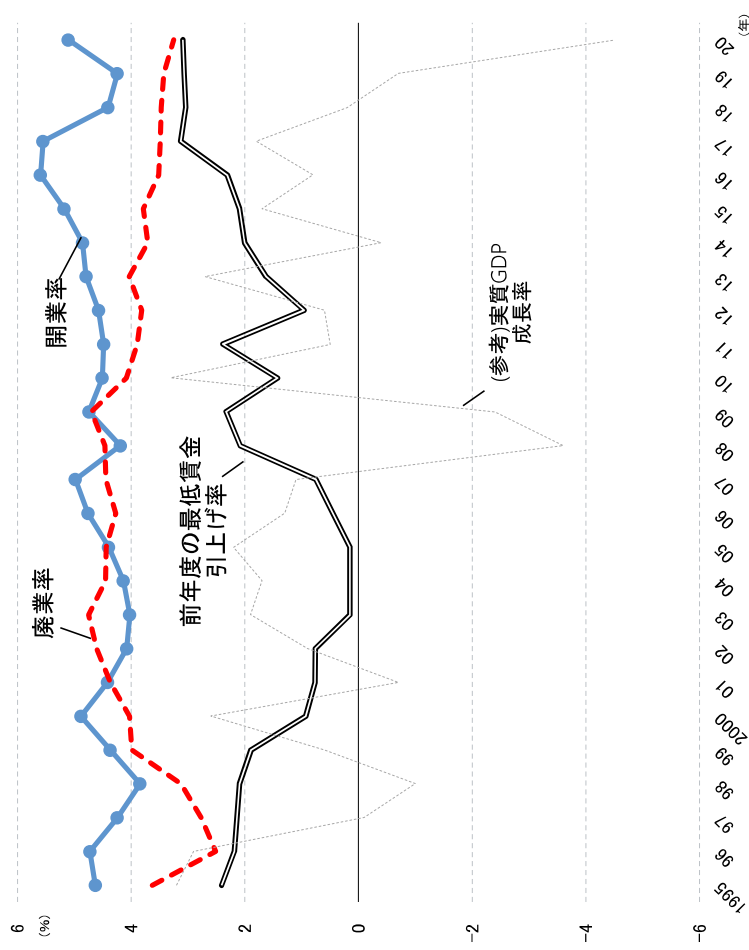
- 最低賃金と生産性については、先行研究では、①最低賃金上昇によるコスト増に対処するため、企業が生産性の向上に努めるという「内部効果」と、②生産性の低い企業が規模の縮小や市場からの退出を行い、生産性の高い企業がシェアを拡大するという「再分配効果」が指摘されている。日本でも、例えば、最低賃金引上げに伴い内部効果による生産性の向上はみられないとする研究や、業種によっては低下する又は上昇するとする研究もあり、最低賃金と生産性の関係について定まった結論は得られていない。
- 最低賃金引上げによる企業への影響、企業の対応については、売上高経常利益率の推移(左図)をみると、景気後退期に低下し景気拡大期に上昇しているが、最低賃金が3%程度と高い引上げ率となった時期(2016~2019年)にも、上昇傾向にあり、最低賃金引上げと売上高経常利益率との関係は明らかではない。また、開業率・廃業率の推移(右図)をみても、最低賃金引上げとの関係は明らかではない。企業の対応に関する国内の先行研究の蓄積は十分とはいえず、今後の企業調査等の結果にも注視したい。

資本金階級別売上高経常利益率と最低賃金額の推移
(金融保険業を除く全産業)



(資料出所)財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成
(注)1.最低賃金引上げ率は、各年度の秋より適用された地域別最低賃金の全国加重平均のもの。
2.チャート一部分は景気後退期。2018年10月の景気の山及び2020年5月の谷は暫定。
3.図表の横軸は各年度とも四半期で作成(景気の部分も含む)しており、各データは各年度の第3四半期に告示している。

雇用保険適用事業所でのみ開業率・廃業率と最低賃金引上げ率

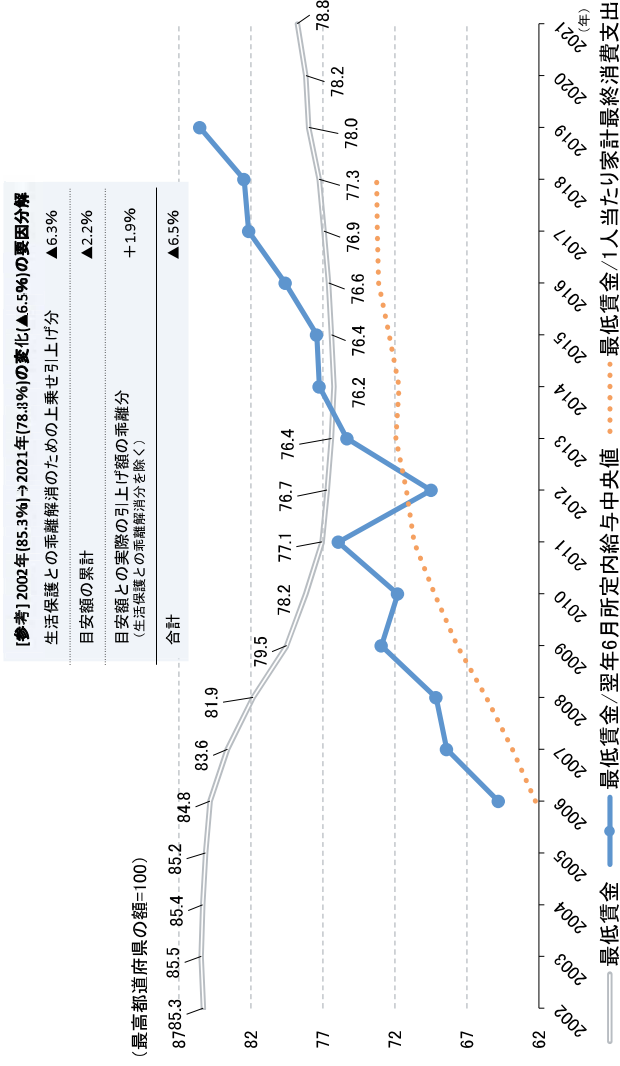


(資料出所)厚生労働省「雇用保険事業統計」、内閣府「国民経済計算」
(注)開業率は、年度中に開業した事業所(新規適用事業所)の数を前年度未適用事業所数で除して得た割合。
廃業率は、年度中に廃業した事業所(廃止事業所)の数を前年度未適用事業所数で除して得た割合。

第5章 最低賃金と地域 1. 最低賃金の地域差

- 最低賃金の地域差について、地域別最低賃金額の最高額に対する最低額の割合(左図)をみると、2014年まで低下した後、2015年から上昇傾向にあり、地域差は縮小傾向にある。2002年から2014年までの地域差の拡大を要因分解すると、生活保護との乖離解消のため都市部を中心とした最低賃金引上げ(2008年～2014年)が主な要因であると考えられる。
- また、国内の先行研究では、各都道府県の賃金水準、消費支出等の経済実態を考慮して実質化した最低賃金により、地域差を分析するものがあるが、各都道府県の「最低賃金/所定内給与中央値」や「最低賃金/1人当たり家計最終消費支出」の最高値に対する最低値の割合の推移をみると、ここ10年以上、上昇傾向にあり、実質化した最低賃金の地域差は縮小傾向にある(左図)。
- 都道府県別の最高額に対する最低額の割合を、最低賃金額(名目値)だけでなく、賃金分布の特性値(下位5%目、25%目、50%目、75%目)についてもみると(右図)、最低賃金額で最も大きく、賃金分布の上位の特性値ほど小さくなっている。これは、賃金の地域差は高賃金層ほど大きく、低賃金層ほど小さくなっており、この中で最低賃金の地域差が最も小さいことを示している。最低賃金があることにより、特に低賃金層の賃金の地域差が一定の範囲に抑えられている可能性が示唆される。

地域別最低賃金等の最高額を100としたときの最低額の推移



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(調査票情報をもとに独自集計)、内閣府「県民経済計算」
 (注) 2002年、2021年とも最高額は東京都であり、2002年、2021年とも最低額は東京都のみであることから、2002年の東京都の最低賃金額をX、沖縄県の最低賃金額をY、2002年から2021年にかけての各要因による最低賃金の引上げ額を東京都についてa、b、c、沖縄県についてp、q、とし、下記の式により要因分解。

$$\frac{Y}{X+a+b+c} - \frac{Y+p+q+r}{X+a+b+c} = \frac{qX-aY}{X+a+b+c} + rX-cY$$

$$= \frac{rX-cY}{X+a+b+c} + \frac{qX-aY}{X+a+b+c}$$

都道府県別の賃金分布の特性値の最高額を100としたときの最低額 (最高都道府県の額=100)

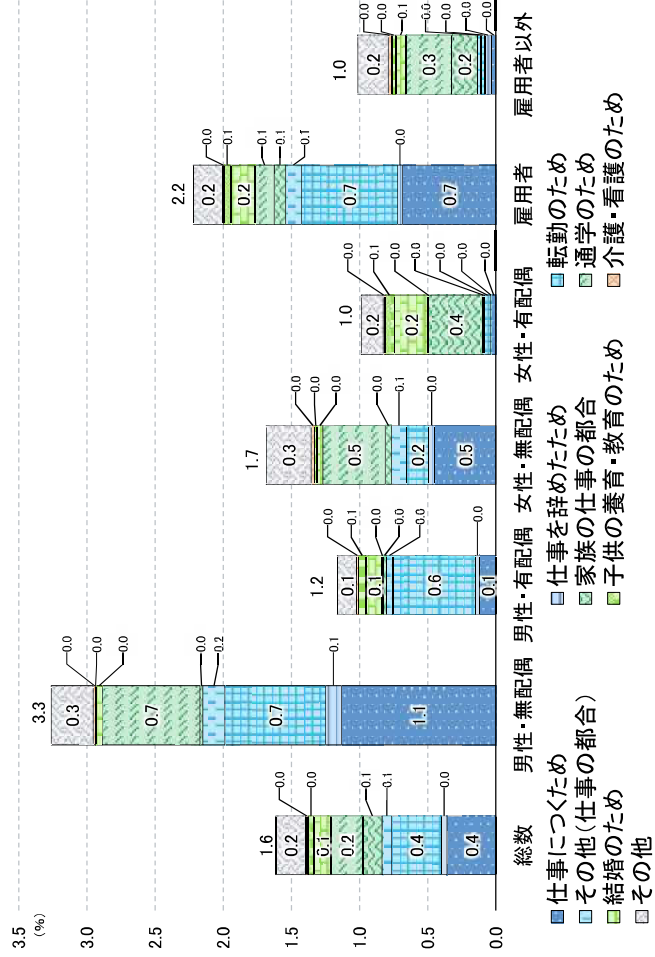


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省労働基準局にて再集計)
 (注) 1) 最低賃金額は、2019年に決定されたもの。
 2) 第1二十分位数～平均値は、2020年6月時点 (2019年に決定された最低賃金が通用) の1時間当たり所定内賃金による。

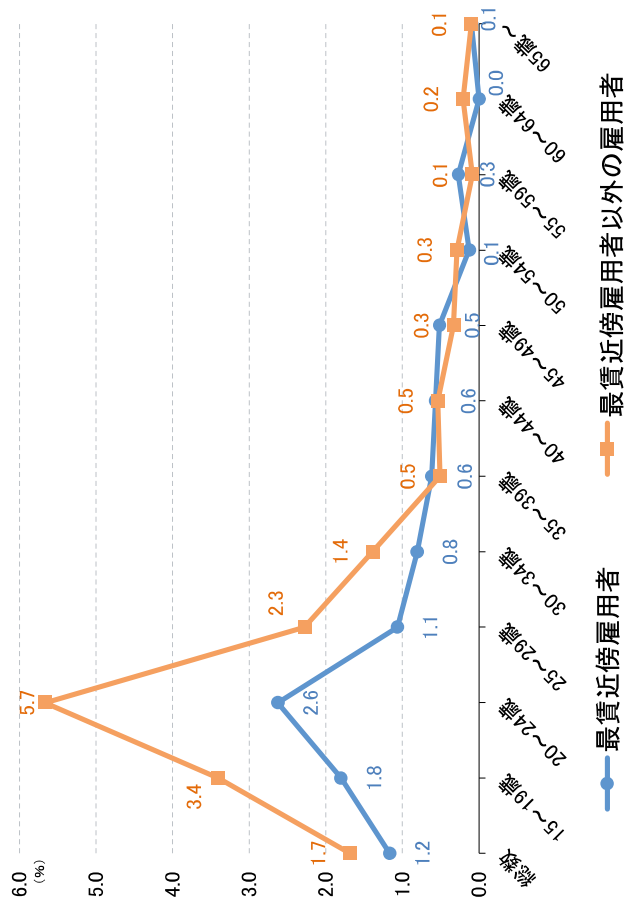
第5章 最低賃金と地域 2. 最低賃金と地域間移動

- 最低賃金と労働者の地域間移動の関係については、国内の実証研究はあまり蓄積がない(米国では、最低賃金の上昇により低賃金層の雇用機会が減少することを通じて、最低賃金が高い地域から低い地域に人口移動が生じるとする研究がある)。
- 県間移動率と移動理由の内訳について男女別・配偶関係別、雇用形態別、雇用形態別にみると(左図)、県間移動の理由は、「仕事につくため」のほか、家族の仕事の都合、通学、結婚等の様々な理由がある。このうち、「仕事につくため」の割合をみると、男女ともに有配偶者では低く(男性0.1%、女性0.0%)、無配偶者の方が高い(男性1.1%、女性0.5%)。
- 仕事につくために移動する者が相対的に多い無配偶の雇用者に着目し、「仕事につくため」を理由とした県間移動率をみると(右図)、若年層で他の年齢層よりも高く、若年層では最賃近傍雇用者よりもそれ以外の雇用者の方で高い。仕事につくために移動する者が相対的に多い無配偶者・若年者の中でも、最賃近傍雇用者は、それ以外の雇用者に比べて、仕事につくために移動する者は少ないことが分かる。

過去1年間の県間移動率と移動理由の内訳



無配偶雇用者の過去1年間における「仕事につくため」を理由とした県間移動率



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、主な仕事の年間所得÷50週÷主な仕事の週の労働時間÷居住地の地域別最低賃金額(調査年の前年秋より適用されたもの)×11である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

- 本報告書では、各章における分析を通じて日本の最低賃金の現状や影響について一定程度、事実を明らかにすることができた。他方で、最低賃金の分析の難しさにより、今回の検証では必ずしも明らかとはならず、今後の更なる検証が必要な論点も見出された。特に、最低賃金が賃金や雇用に影響するのみならず賃金や雇用の状況が最低賃金にも影響するほか、労働市場・企業活動も最低賃金以外の多様な要因から様々な影響を受ける可能性があるため、最低賃金の影響のみを取り出すことが難しいことが背景にある。また、こうした事情に加え、分析に利用できるデータに制約があることなどから実証研究によっても分析結果に相違があり、定説が得られなかったテーマも多い。こうした限界を超えるべく、更なる学術研究の蓄積が期待されよう。
 - 最低賃金に関する実証研究の蓄積には一定の時間を要し、また、分析に用いる政府統計の実施頻度にも限りがあるため、本書と同様の報告書を毎年作成することは必ずしも現実的ではない。しかしながら、社会や地域での健全な議論と合意を形成し、合理的な根拠に基づく最低賃金政策を進めるに当たっては、今後とも、定期的に最低賃金の影響について体系的な分析・検証を行い、その成果を関係者と共有していくことがますます望まれる。
- <本報告書について>
- 本報告書は、厚生労働省の2021年度委託事業「最低賃金に関する調査研究等事業」により、受託者である株式会社三菱総合研究所が作成。本文中のデータや図表の一部については、厚生労働省労働基準局が提供。
 - 本事業では、下記の学識経験者からなる「最低賃金に関する研究会」を開催し、助言・指導を受けた。

【最低賃金に関する研究会】

- <委員> ※所属は2022年3月時点、氏名50音順、○は座長
- | | |
|--------|---------------------|
| 太田 聰一 | 慶應義塾大学経済学部 教授 |
| 川口 大司 | 東京大学公共政策大学院 教授 |
| 神吉 知郁子 | 東京大学大学院法学政治学研究科 准教授 |
| ○玄田 有史 | 東京大学社会科学研究所 教授 |
| 森川 正之 | 一橋大学経済研究所 教授 |
| 山田 篤裕 | 慶應義塾大学経済学部 教授 |

JILPT「最低賃金の引上げと企業行動に関する 調査」(2021年)の概要(速報)

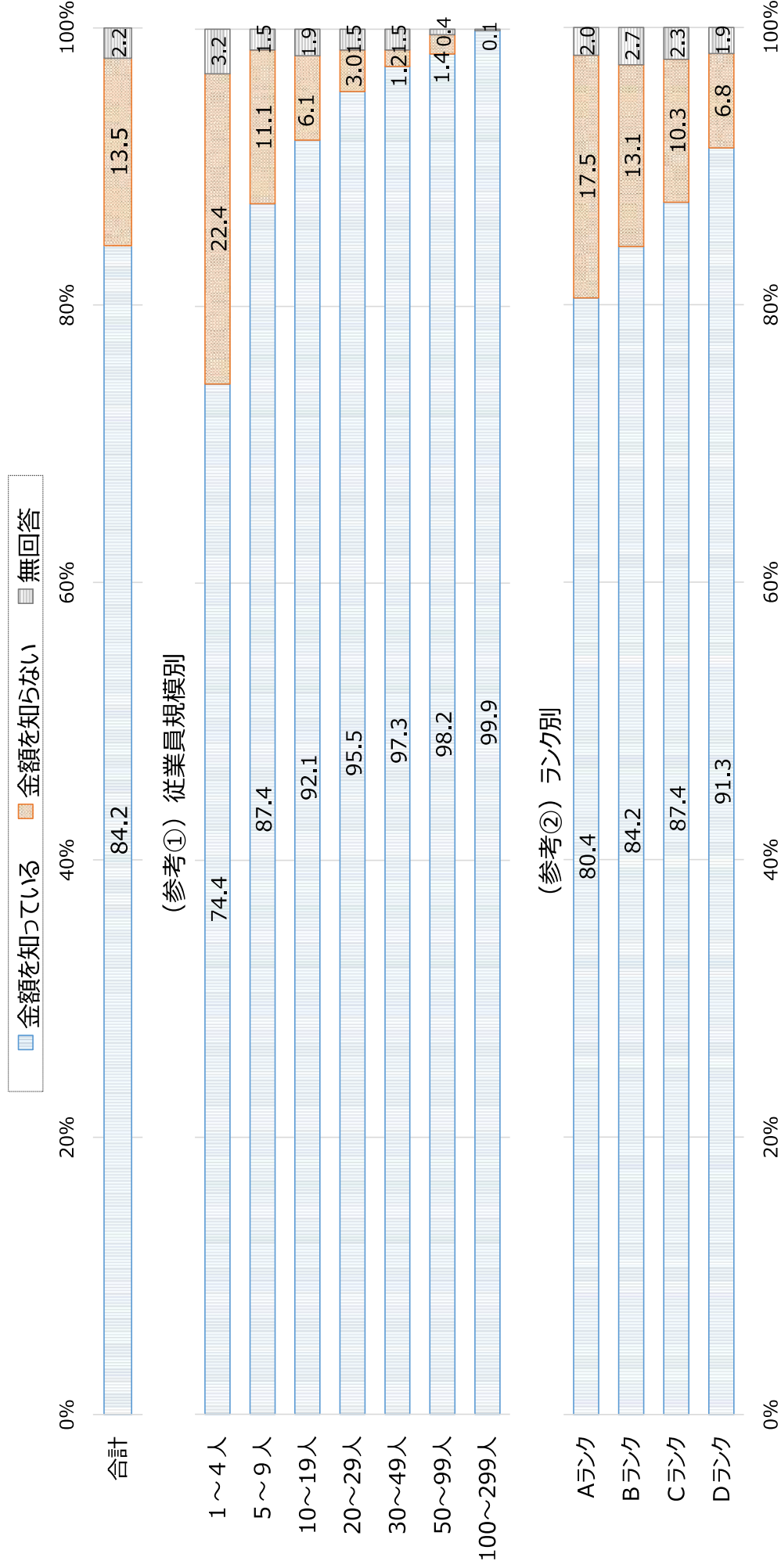
JILPT「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」(2021年)の概要(速報)

	<p>調査の実施機関</p> <p>労働政策研究・研修機構 (JILPT)</p>	<p>今後の最低賃金に関する検討に資するため、2016年以降の最低賃金引上げに対する中小企業の対応等について調査するもの。</p>																																																																																										
<p>調査の概要</p>	<p>調査の目的</p> <p>今後の最低賃金に関する検討に資するため、2016年以降の最低賃金引上げに対する中小企業の対応等について調査するもの。</p> <p>調査の対象</p> <p>従業員規模 1 人以上300人未満の全国の企業20,000社 (官公営、非営利法人除く)。 ※民間調査会社が保有する企業データベースから、都道府県のグループ (中央最低賃金審議会が最低賃金の目安を示す際に用いるA～Dの4ランク区分) ごとに、産業 (15区分) ×従業員規模 (7区分) 別に層化無作為抽出。</p> <p>調査方法</p> <p>郵送による配布・回収</p> <p>調査期間</p> <p>2021年11月5日～26日 (12月上旬までに到着した調査票を集計)</p>	<p>有効回答数・率</p> <p>有効回答数：6,590社 有効回答率：33.0%</p>																																																																																										
<p>有効回答数等</p>	<p>有効回答企業の主な属性</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ランク</th> <th>有効回答数</th> <th>構成比(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aランク</td> <td>1422</td> <td>21.6</td> </tr> <tr> <td>Bランク</td> <td>1646</td> <td>25.0</td> </tr> <tr> <td>Cランク</td> <td>1617</td> <td>24.5</td> </tr> <tr> <td>Dランク</td> <td>1905</td> <td>28.9</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>従業員数</th> <th>有効回答数</th> <th>構成比(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1～4人</td> <td>2009</td> <td>30.5</td> </tr> <tr> <td>5～9人</td> <td>1535</td> <td>23.3</td> </tr> <tr> <td>10～19人</td> <td>1269</td> <td>19.3</td> </tr> <tr> <td>20～29人</td> <td>559</td> <td>8.5</td> </tr> <tr> <td>30～49人</td> <td>546</td> <td>8.3</td> </tr> <tr> <td>50～99人</td> <td>429</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>100～299人</td> <td>243</td> <td>3.7</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業種</th> <th>有効回答数</th> <th>構成比(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>建設業</td> <td>1436</td> <td>21.8</td> </tr> <tr> <td>製造業</td> <td>1171</td> <td>17.8</td> </tr> <tr> <td>情報通信業</td> <td>132</td> <td>2.0</td> </tr> <tr> <td>運輸業</td> <td>266</td> <td>4.0</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>617</td> <td>9.4</td> </tr> <tr> <td>小売業</td> <td>957</td> <td>14.5</td> </tr> <tr> <td>金融業、保険業</td> <td>74</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>不動産業、物品賃貸業</td> <td>216</td> <td>3.3</td> </tr> <tr> <td>宿泊業</td> <td>81</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>飲食サービス業</td> <td>312</td> <td>4.7</td> </tr> <tr> <td>生活関連サービス業</td> <td>150</td> <td>2.3</td> </tr> <tr> <td>娯楽業</td> <td>53</td> <td>0.8</td> </tr> <tr> <td>教育、学習支援業</td> <td>85</td> <td>1.3</td> </tr> <tr> <td>医療、福祉</td> <td>329</td> <td>5.0</td> </tr> <tr> <td>上記以外のサービス業</td> <td>678</td> <td>10.3</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>33</td> <td>0.5</td> </tr> </tbody> </table>	ランク	有効回答数	構成比(%)	Aランク	1422	21.6	Bランク	1646	25.0	Cランク	1617	24.5	Dランク	1905	28.9	従業員数	有効回答数	構成比(%)	1～4人	2009	30.5	5～9人	1535	23.3	10～19人	1269	19.3	20～29人	559	8.5	30～49人	546	8.3	50～99人	429	6.5	100～299人	243	3.7	業種	有効回答数	構成比(%)	建設業	1436	21.8	製造業	1171	17.8	情報通信業	132	2.0	運輸業	266	4.0	卸売業	617	9.4	小売業	957	14.5	金融業、保険業	74	1.1	不動産業、物品賃貸業	216	3.3	宿泊業	81	1.2	飲食サービス業	312	4.7	生活関連サービス業	150	2.3	娯楽業	53	0.8	教育、学習支援業	85	1.3	医療、福祉	329	5.0	上記以外のサービス業	678	10.3	その他	33	0.5
ランク	有効回答数	構成比(%)																																																																																										
Aランク	1422	21.6																																																																																										
Bランク	1646	25.0																																																																																										
Cランク	1617	24.5																																																																																										
Dランク	1905	28.9																																																																																										
従業員数	有効回答数	構成比(%)																																																																																										
1～4人	2009	30.5																																																																																										
5～9人	1535	23.3																																																																																										
10～19人	1269	19.3																																																																																										
20～29人	559	8.5																																																																																										
30～49人	546	8.3																																																																																										
50～99人	429	6.5																																																																																										
100～299人	243	3.7																																																																																										
業種	有効回答数	構成比(%)																																																																																										
建設業	1436	21.8																																																																																										
製造業	1171	17.8																																																																																										
情報通信業	132	2.0																																																																																										
運輸業	266	4.0																																																																																										
卸売業	617	9.4																																																																																										
小売業	957	14.5																																																																																										
金融業、保険業	74	1.1																																																																																										
不動産業、物品賃貸業	216	3.3																																																																																										
宿泊業	81	1.2																																																																																										
飲食サービス業	312	4.7																																																																																										
生活関連サービス業	150	2.3																																																																																										
娯楽業	53	0.8																																																																																										
教育、学習支援業	85	1.3																																																																																										
医療、福祉	329	5.0																																																																																										
上記以外のサービス業	678	10.3																																																																																										
その他	33	0.5																																																																																										
	<p>備考</p>	<p>・本資料は、労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」(2021年)の速報値をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。</p> <p>・産業、企業規模、ランクごとの回収数をもとに、集計結果が母集団の構成比と同様となるよう、復元処理(ウェイトバック)を行っている。</p>																																																																																										

地域別最低賃金額の認知の有無

○ 立地する県(都、道、府)の地域別最低賃金の額を知っている中小企業の割合は84.2%、知らない割合は13.5%となっており、従業員規模別では大きいほど、ランク別ではD、C、B、Aランクの順に、知っている企業の割合が多い。

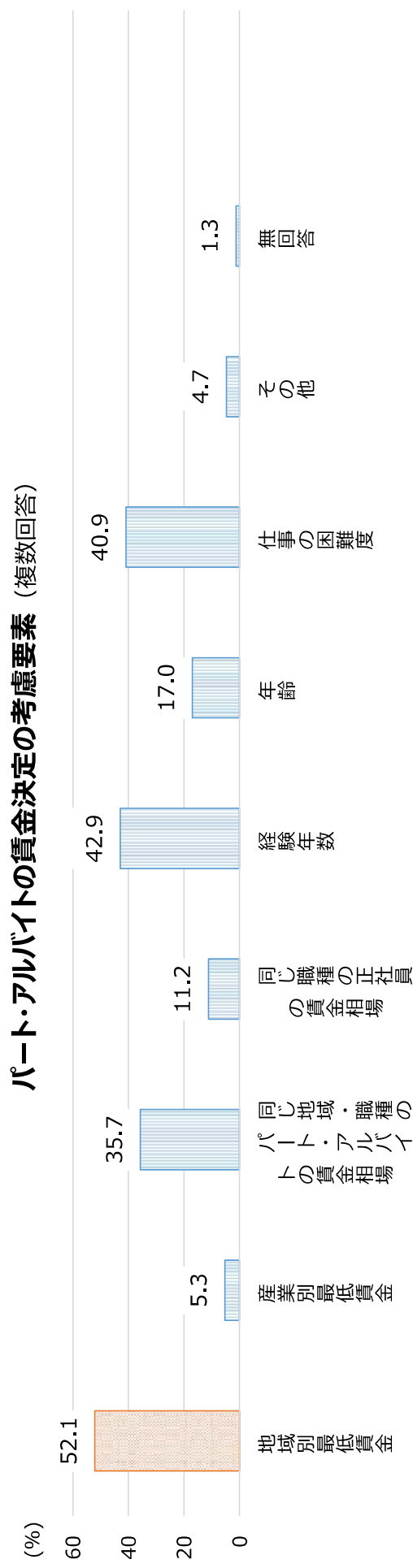
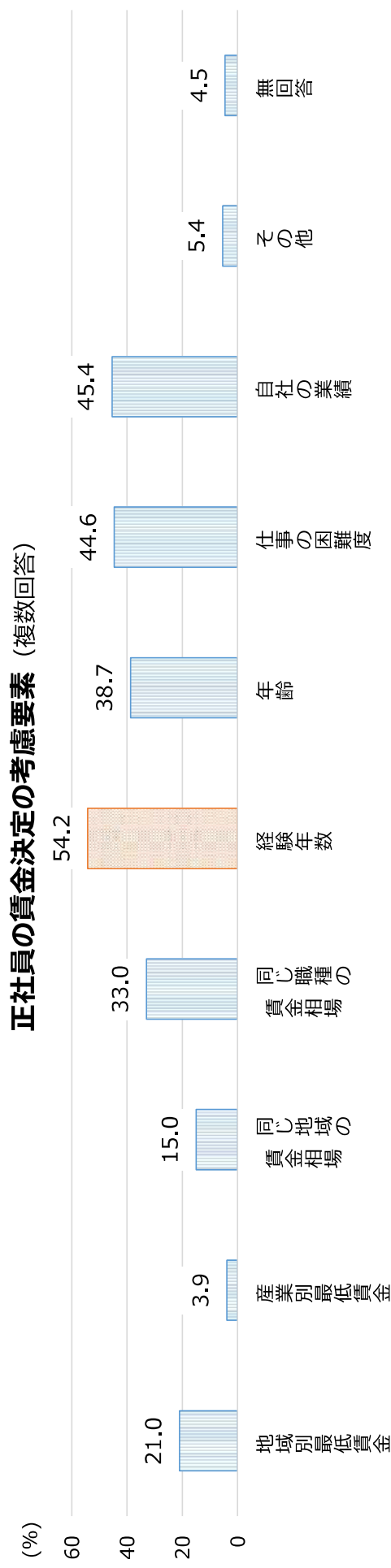
本사가 立地する県 (都、道、府) の地域別最低賃金の額の認知の有無



(注) 有効回答企業 (6,590社) について集計。

正社員及びパート・アルバイトの賃金決定の考慮要素

○ 正社員の賃金決定の考慮要素として、「経験年数」を挙げる中小企業が最も多いが、パート・アルバイトの賃金決定の考慮要素としては、「地域別最低賃金」を挙げる中小企業が最も多くなっている。



(注) 有効回答企業 (6,590社) のうち、上図は正社員がいる企業 (6,191社)、下図はパート・アルバイトがいる企業 (3,562社) について集計。

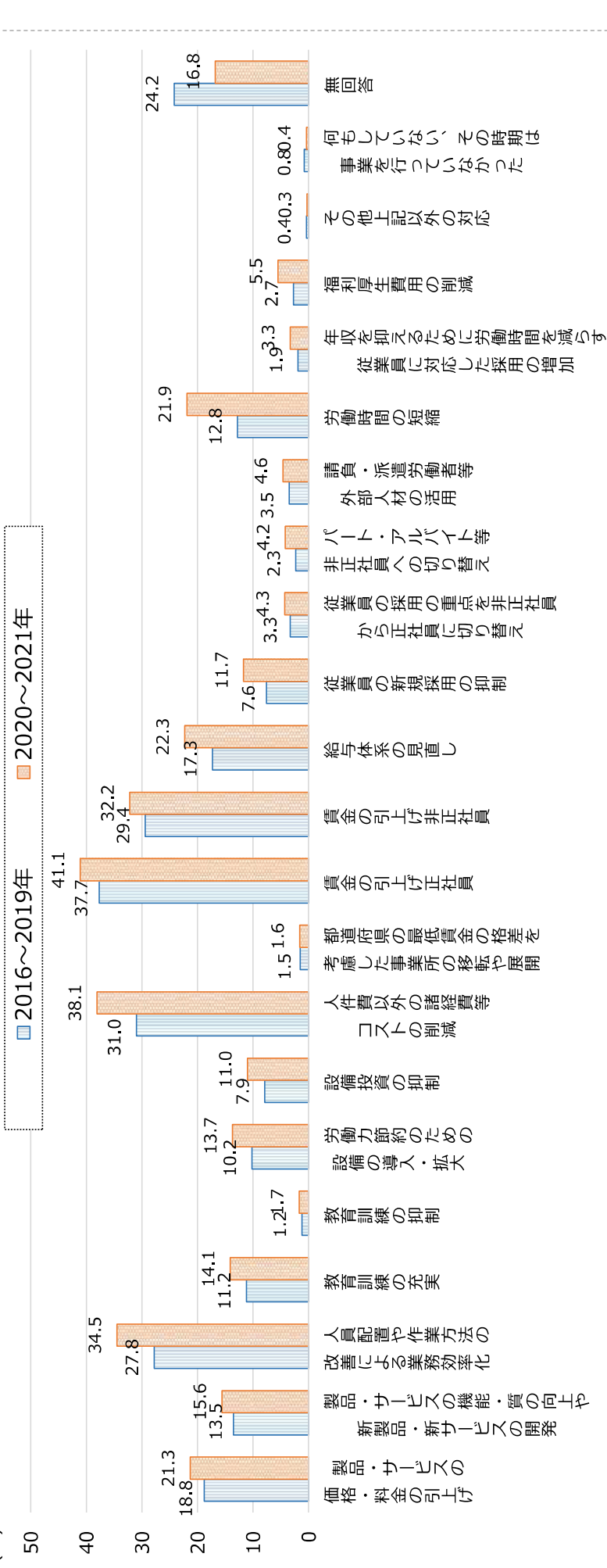
最低賃金引上げに対する取組の有無及び内容

○ 2016年以降の最低賃金引上げに対する取組を行ったことがある中小企業の割合は47.9%となっており、2016～2019年、2020～2021年ともに、取組の内容(賃金の引上げを除く)として最も多いのは「人件費以外の諸経費等コストの削減」、次いで「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」となっている。

2016年以降の最低賃金引上げに対する取組の有無



2016年以降の最低賃金引上げに対する取組の内容 (複数回答)

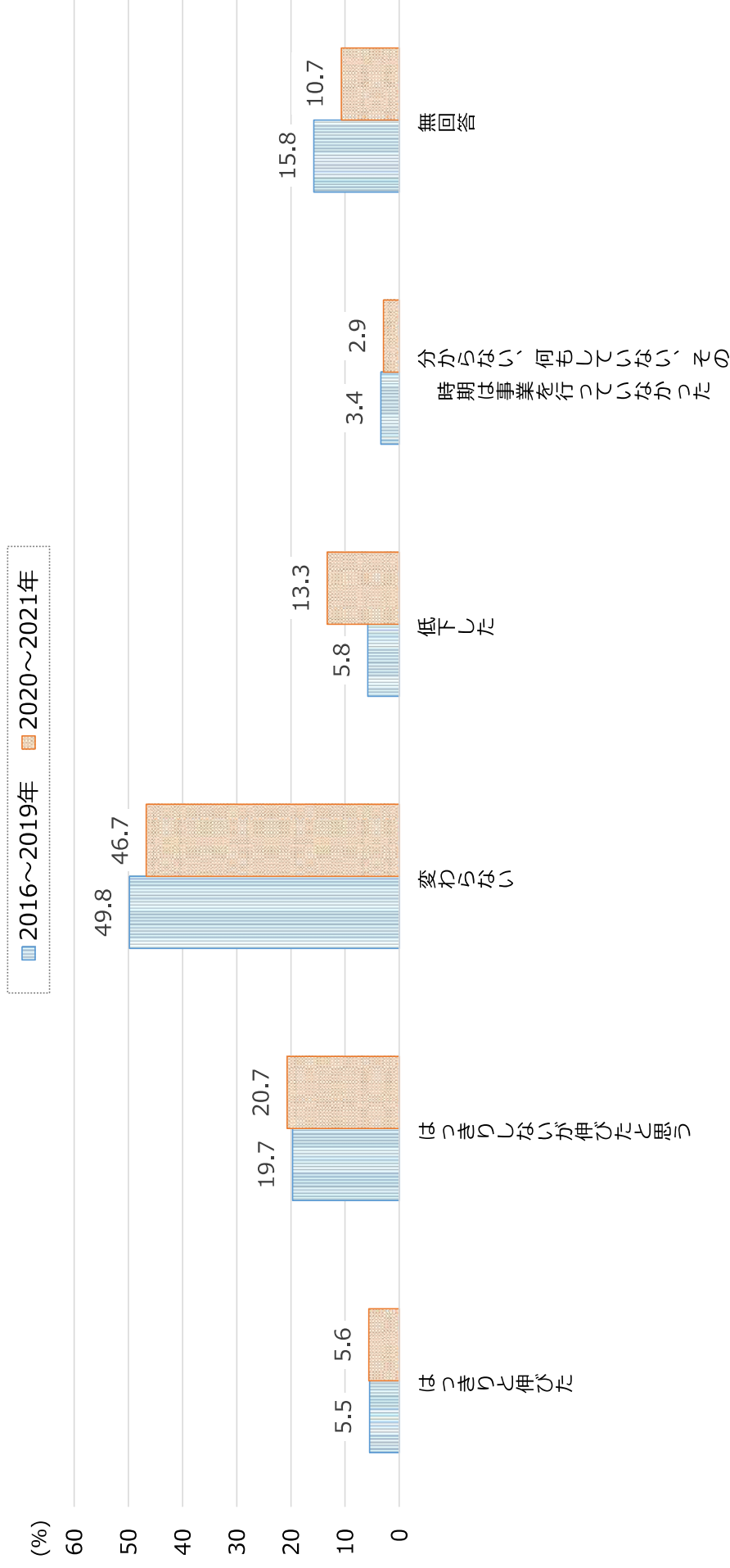


(注) 上図は有効回答企業 (6,590社)、下図は有効回答企業のうち最低賃金引上げに対する取組について「取組んだことがあった」を回答した企業 (3,513社) について集計。

最低賃金引上げに対する取組による労働生産性の変化に関する企業の認識

- 2016年以降の最低賃金引上げに対する取組を行ったことがある中小企業に対し、取組の結果、事業が効率化し、労働者の1時間当たりの生産や売上が伸びたか尋ねたところ、2016～2019年、2020～2021年ともに「変わらない」が最も多く、半数程度を占めている。

最低賃金の引上げに対する取組の結果、事業が効率化し、労働者の1時間当たりの生産や売上が伸びたか

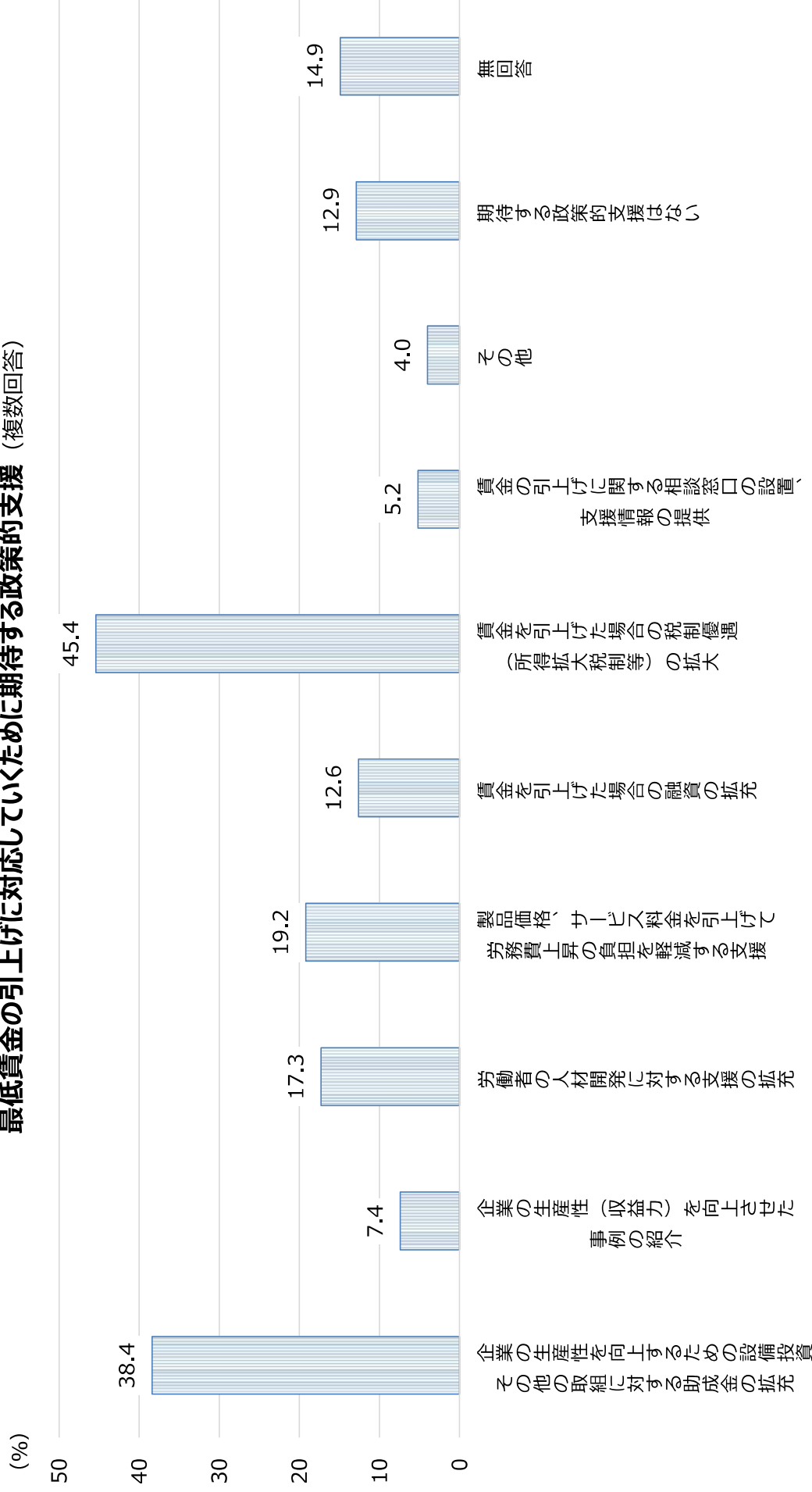


(注) 有効回答企業 (6,590社) のうち、最低賃金引上げに対する取組について「取組んだことがあった」を回答した企業 (3,513社) について集計。

最低賃金引上げに対応するために期待する政策的支援

○ 中小企業が最低賃金の引上げに対応していくために期待する政策的支援として、「賃金を上げた場合の税制優遇(所得拡大税制等)の拡大」が最も多く、次いで「企業の生産性を向上するための設備投資その他の取組に対する助成金の拡充」が多い。

最低賃金の引上げに対応していくために期待する政策的支援 (複数回答)



(注) 有効回答企業 (6,590社) について集計。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に
関する実態把握のための調査」(2022年)の概要(速報)

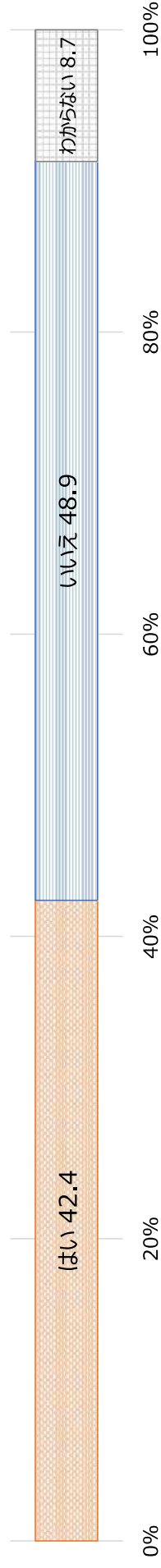
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に関する実態把握のための調査」(2022年)の概要(速報)

	<p>調査事業の委託先</p> <p>三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（厚生労働省委託事業）</p>	<p>今後の最低賃金に関する検討に資するため、2021年の最低賃金引上げに対する最賃近傍雇用者の意識や対応等について調査するもの。</p> <p>時間当たり賃金が勤務地の地域別最低賃金の1.1倍未満の非正規雇用労働者で1年以上上勤務している者（以下、本調査において「最賃近傍雇用者」という。）※スクリーニング調査により予め調査対象者を限定。</p>																																																			
<p>調査の概要</p>	<p>調査方法</p> <p>WEB上でのモニター調査</p>	<p>調査期間</p> <p>2022年5月13日～18日</p>																																																			
<p>有効回答数等</p>	<p>有効回答数</p> <p>有効回答数：2,895人</p>	<p>有効回答者の属性</p> <table border="1" data-bbox="895 1133 1018 1476"> <tr> <td>【性別】</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>601人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>2294人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2,895人</td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="895 680 1142 1023"> <tr> <td>【年齢階級】</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>～29歳</td> <td>533人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>30～39歳</td> <td>314人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>40～49歳</td> <td>568人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>50～59歳</td> <td>552人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>60歳以上</td> <td>928人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2,895人</td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="895 248 1099 591"> <tr> <td>【勤務地の地域区分】</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aランク</td> <td>1,429人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bランク</td> <td>550人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cランク</td> <td>567人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dランク</td> <td>349人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2,895人</td> <td></td> </tr> </table>	【性別】			男性	601人		女性	2294人		合計	2,895人		【年齢階級】			～29歳	533人		30～39歳	314人		40～49歳	568人		50～59歳	552人		60歳以上	928人		合計	2,895人		【勤務地の地域区分】			Aランク	1,429人		Bランク	550人		Cランク	567人		Dランク	349人		合計	2,895人	
【性別】																																																					
男性	601人																																																				
女性	2294人																																																				
合計	2,895人																																																				
【年齢階級】																																																					
～29歳	533人																																																				
30～39歳	314人																																																				
40～49歳	568人																																																				
50～59歳	552人																																																				
60歳以上	928人																																																				
合計	2,895人																																																				
【勤務地の地域区分】																																																					
Aランク	1,429人																																																				
Bランク	550人																																																				
Cランク	567人																																																				
Dランク	349人																																																				
合計	2,895人																																																				
<p>備考</p>	<p>※ 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報から集計した最賃近傍雇用者の属性（性別・年齢階級・勤務地の地域区分）別の構成比をともに、全体回答数を3,000人とした各属性毎の目標回答数を設定。</p> <p>※ 20代男性のみ属性毎の目標回答数に達しなかったため、本調査を集計する際には、賃金構造基本調査における最賃近傍雇用者の属性毎の構成比と同様となるよう、20代男性のみ復元処理（ウエイトバック）を行っている。</p> <p>本資料は、厚生労働省委託事業「最低賃金の引上げに関する労働者の意識や対応等に関する実態把握のための調査研究事業」（2022年）の中間報告をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。</p>																																																				

過去1年以内の時間当たり賃金の上昇の有無と上昇額

- 最賃近傍雇用者のうち、過去1年以内に時間当たり賃金が上昇したのは42.4%であり、賃金上昇額は「20～29円」(25.9%)、「10～19円」(25.2%)、「30～39円」(15.9%)の順に多くなっている。

過去1年以内の時間当たり賃金の上昇の有無



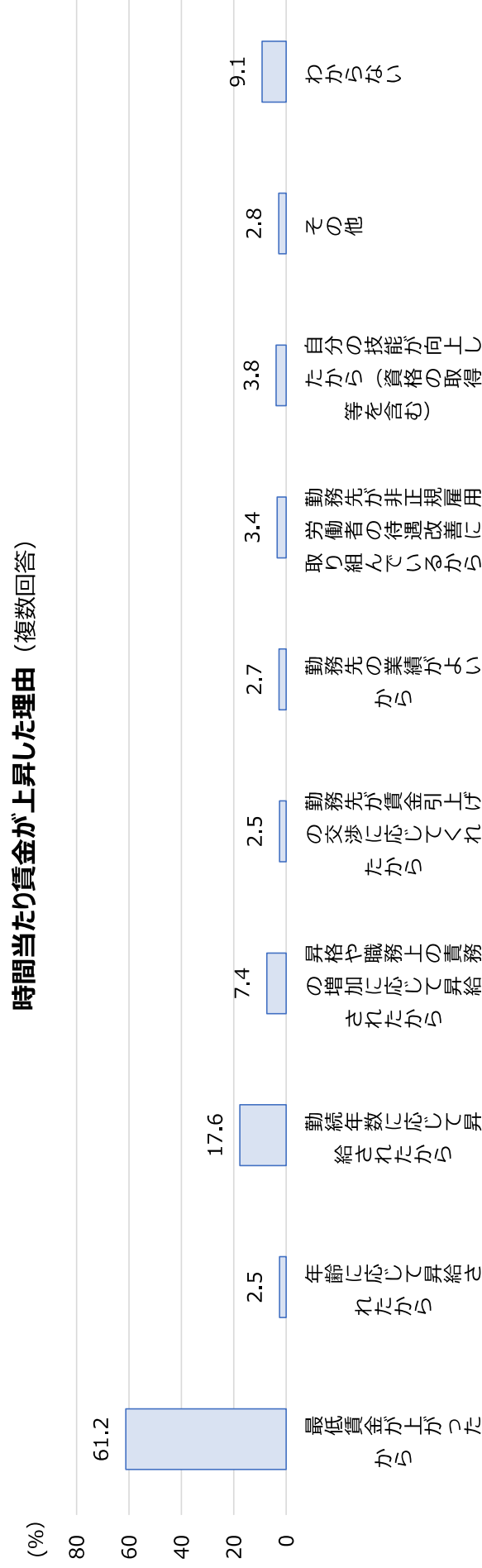
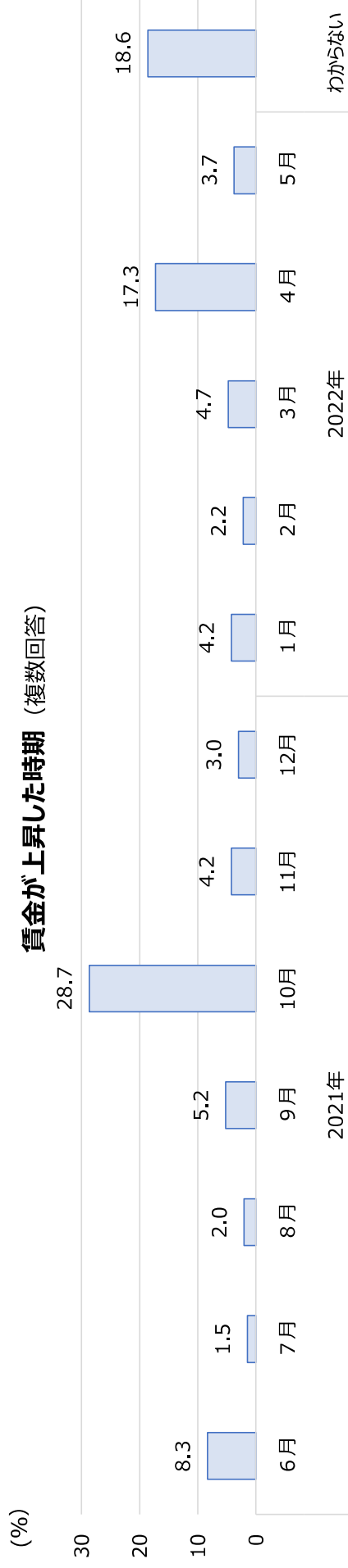
1年前と現在を比較した時間当たり賃金の上昇額



(注) 有効回答者 (2,895人) について集計。賃金上昇額は、過去1年以内に時間当たり賃金の上昇があった者 (1,228人) について集計。

過去1年以内の時間当たり賃金が上昇した時期及び理由

○ 最賃近傍雇用者について、過去1年間で時間当たり賃金が上昇した時期は、「2021年10月」(28.7%)が最も多く、「2022年4月」(17.3%)が次いで多い。時間当たり賃金が上昇した理由は、「最低賃金が上がったから」(61.2%)が最も多く、

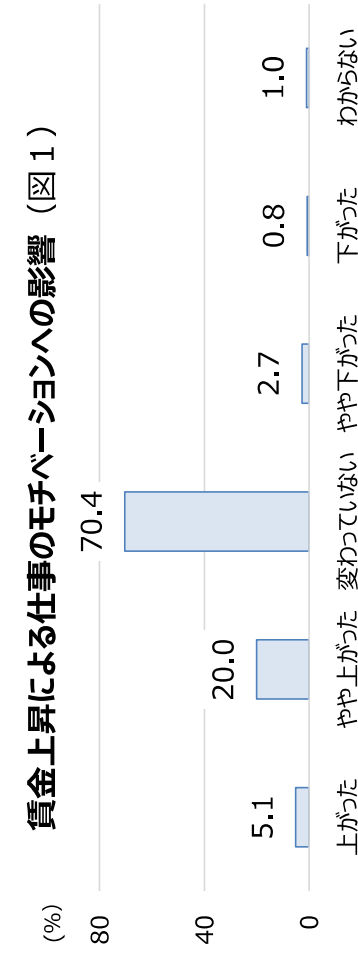


(注) 有効回答者 (2,895人) のうち、過去1年以内に時間当たり賃金の上昇があった者 (1,228人) について集計。

賃金上昇の理由に最低賃金を挙げた労働者のモチベーション、暮らし向き、賃金使用

- 時間当たり賃金の上昇の理由として最低賃金引上げを挙げた労働者に対し、仕事のモチベーションへの影響を尋ねたところ、「変わっていない」が70.4%、「上がった」が25.1%となっている(図1)。また、主な仕事による1ヶ月あたりの賃金の増減を尋ねたところ、「変わっていない」が57.6%、「増えた」が26.6%、「やや増えた」が21.5%、「減った」が15.8%となっている(図2)。さらに、1年前と現在を比べた暮らし向きの変化を尋ねたところ、「変わっていない」が72.3%、「やや苦しくなった」が20.2%、「ゆとりが増えた」が7.5%となっている(図3)。
- 時間当たり賃金の上昇の理由として最低賃金引上げを挙げ、かつ、1年前と現在を比べて1ヶ月の賃金が増えた労働者に、増えた賃金の使用の用途を尋ねたところ、「ほぼ全てを消費に回している」が59.0%となっている(図4)。

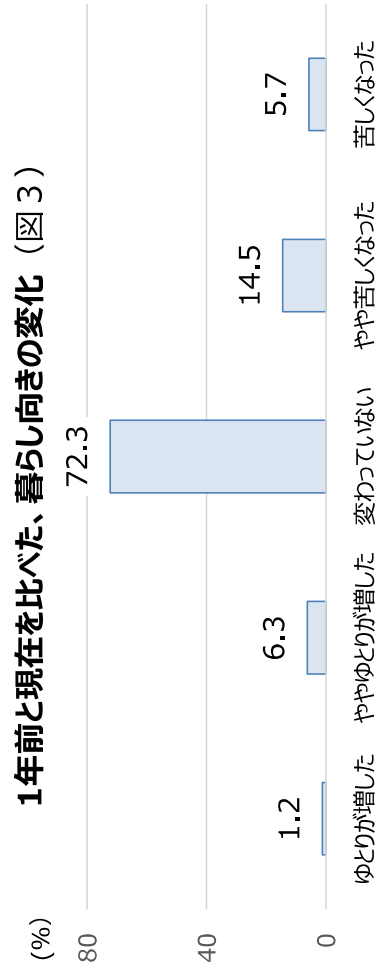
賃金上昇による仕事のモチベーションへの影響 (図1)



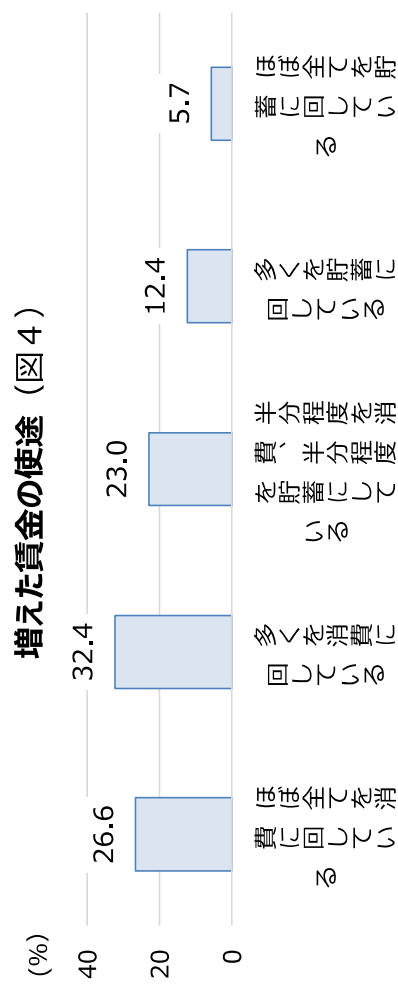
主な仕事による1ヶ月あたりの賃金の増減 (図2)



1年前と現在を比べた、暮らし向きの変化 (図3)



増えた賃金の使用 (図4)

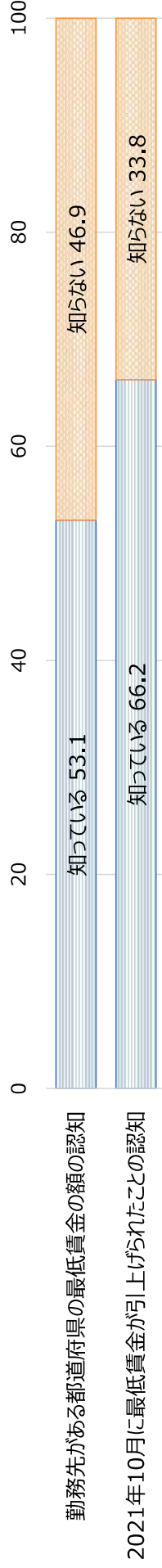


(注) 過去1年以内に時間当たり賃金の上昇があった者のうち賃金上昇の理由が「最低賃金が上がったから」と回答した者 (753人) について集計。増えた賃金の使用については、そのうち1年前と現在を比べて1ヶ月の賃金が増えた者 (357人) について集計。

(参考)最低賃金額及び2021年10月の引上げの認知の有無、知った経緯・方法

- ①勤務先がある都道府県の最低賃金の額と、②2021年10月に最低賃金が引き上げられたことについて「知っている」者は最賃近傍雇用者のうち、それぞれ53.1%、66.2%となっており、知った経緯・方法としては、「テレビで知った」が最も多くなっている。

勤務先がある都道府県の最低賃金の額及び2021年10月に最低賃金が引き上げられたことの認知の有無 (%)



勤務先がある都道府県の最低賃金の額及び2021年10月に最低賃金が引き上げられたことを知った経緯・方法 (複数回答)

(%) □ 勤務先がある都道府県の最低賃金の額を知った経緯・方法 ■ 2021年10月に最低賃金が引上げられたことを知った経緯・方法



(注) 勤務先がある都道府県の最低賃金の額及び2021年10月に最低賃金が引き上げられたことの認知の有無については、有効回答者(2,895人)について集計。勤務先がある都道府県の最低賃金の額を知った経緯・方法については、額を「知っている」と回答した者(1,536人)、2021年10月に最低賃金が引き上げられたことを知った経緯・方法については、引き上げられたことを「知っている」と回答した者(1,918人)について集計。