

2012年5月 アカデミックセミナー要旨

設備投資研究所

講師：学習院大学 GEM 研究所・労働政策研究研修機構 川上淳之研究員

演題：「最低賃金の引上げに対する企業の対応とその効果—日本の中小企業を対象とした実証分析—」

日時：2012年5月10日（木）10:00～12:00

要旨

本研究は、最低賃金の引上げに対する企業の対応が企業のパフォーマンスに与える影響を理論モデルに基づき考察した上で、日本の中小企業を対象として実証的に分析したものである。従来の実証研究では、最低賃金の引上げが企業及び産業の生産性に与える影響に関して異なる推計結果が提示されてきた。これらの研究は、最低賃金の引上げが生産性に与える影響を直接推定しており、最低賃金の引上げに対する企業の対応に注目していない。そこで、本研究では、最低賃金の引上げに直面した企業による対応の違いが企業の生産性に対して異なる影響をもたらすことを明らかにしている。

本研究は、2期目に想定外の最低賃金の引上げが発生する2期間モデルを構築している。限界費用の異なる企業がそれぞれサックコストを支払って寡占市場に参入し、クールノー競争を行う。各企業は、1期目には参入前に想定する利益を獲得する一方、2期目には想定外の最低賃金の引上げが実施され、生産計画の変更を余儀なくされる。引上げにより利益がサックコストを下回る懸念のある企業は、効率化のための投資を行うこととなる。企業の利潤最大化の結果、規模の大きな企業ほど投資を行うため、企業規模と研究開発投資との間に正の関係が成立するという、シュムペーター仮説が成立しているといえる。

理論モデルからは2つの仮説が得られる。第一の仮説は、最低賃金の引上げによる影響を受ける企業の利益が低下して、退出確率が高まるため、当該企業が効率化を進める対応を実施するというものである。第二の仮説は、投資の収益性が高く資金調達が容易な規模の大きい企業ほど、効率化のための投資を行う確率が高くなるというものである。

以上の理論モデルに基づき、実証分析では、3点の検証を行っている。第一に、最低賃金の引上げが企業の利益を低下させるか否かを検証している。第二に、利益を高める企業の対応を特定化している。第三に、最低賃金の引上げに対応できる企業の特徴を明らかにしている。

検証に用いるデータは、労働政策研究・研修機構が調査した『最低賃金に関する調査』である。この調査は、20,000社の中小企業を調査対象として、2008年3月に実施されたアンケートデータである。サンプルサイズは2,987社である。調査項目は、最低賃金の影響を受ける労働者数、最低賃金への対応、主観的な企業パフォーマンスの変動、そして最低賃金の影響に限定した主観的な企業パフォーマンスの変動等である。都道府県別の最低

賃金額に関しては、労働調査会出版局『最低賃金決定要覧』のデータを使用している。

第一の推定では、最低賃金が利益に与える影響を推定している。3種類のトリートメントグループ、すなわちT1（最低賃金の110%以内の賃金で働く労働者の有無）、T2（2008年に実施された最低賃金の引上げに対して、少なくとも1つの対応をしているか否か）、そしてT3（最低賃金の引上げに限定した対応の有無）を設定し、Difference-in-Difference法を適用している。推定に際して、企業パフォーマンスを被説明変数、コントロールグループとトリートメントグループ両者のインジケータであるダミー変数と最低賃金上昇額との交差項等を説明変数としている。また、業績の高い企業が最低賃金の引上げを行うという内生性の問題に対応するために、コントロール変数に都道府県ダミーを加えると共に、被説明変数である企業パフォーマンスの変動に関しては、最低賃金の引上げに起因した企業パフォーマンスの主観的変動を採用している。

被説明変数が3つの序数をとる離散変数であるため、順序プロビットモデルを採用している。また、4つの推定式の誤差項間に相関がある可能性を考慮し、被説明変数が離散値であってもシステム推定することが可能なRoodman (2011)によるConditional Mixed Process Model（以下、CMPとする。）を採用している。

第二の推定では、企業の利益を高める企業の対応を特定している。企業パフォーマンスを被説明変数、企業の対応を説明変数としてCMPによる推定を行っている。コントロール変数には、都道府県ダミー、企業が属している産業ダミー、非典型比率の伸び率、そして従業員数の伸び率を用いている。

第三の推定では、企業パフォーマンスを高める対応が可能な企業の特徴を特定している。第二の推定で特定された企業の対応を被説明変数、最低賃金引上げの3年前（2005年3月）の売上高経常利益率と3年前の従業員数を説明変数としてプロビットモデルによる推定を行っている。コントロール変数には、3年前の非正社員比率、産業ダミー、そして都道府県ダミーを用いている。

推定の結果、第一に、最低賃金の引上げによって、影響を受ける企業の人件費が高まり、利益と労働生産性が低下するものの、最低賃金の引上げに対して対応をとることによって、労働生産性が向上することが示された。第二に、企業の対応のうち、「製品・サービスの質の向上、新製品・サービスの開発」「従業員の採用を非正社員から正社員に重点を切り替え」そして「職能給、職務給、能率給の採用・拡大など賃金制度の改正」が有意に労働生産性を高めることが示された。第三に、売上高経常利益率の高い企業、もしくは従業員規模の大きい企業が最低賃金の引上げに対して対応できることが示された。

以上の推定結果は、最低賃金の引上げが既に利益を得ている企業の生産性を高める一方、それ以外の企業の生産性を低下させることにより、企業間の生産性格差が拡大し得ることを示唆している。

以上