

雇用形態別にみて基本給はどのように決まるのか

調査統計局 宗像晃*、東将人

Bank of Japan Review

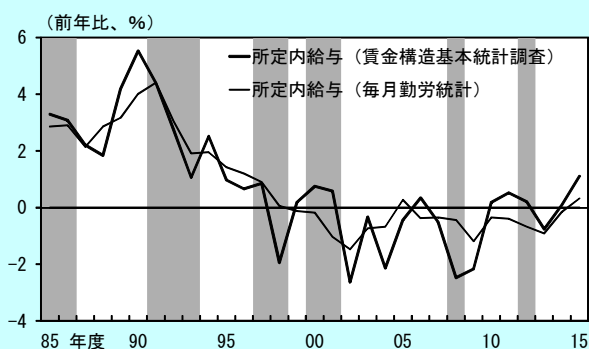
2016年8月

本稿では、雇用形態別（一般労働者とパート労働者）にみて、基本給がどのような要因によって決まるのかについて分析を行う。一般労働者の基本給の決定要因は、特に企業規模別に異なる。すなわち、大企業については、製造業を中心に、物価の変動（特に過去の一般物価のインフレ率の実績）が、ベースアップの労使交渉プロセスを通じて影響を与えている。中小企業については、労働需給や交易条件の変動が大きな影響を与えている。一方、パート労働者の基本給（時給）には、労働需給が大きく影響するほか、最低賃金の動向も相応の影響を与える。

はじめに

わが国の基本給の動きを捉えている所定内給与¹の動きを振り返ると（図表1）、1990年代初までは2%以上の伸びを続けていたが、バブル崩壊以降は低迷をつづけ、2000年代に入ると、リーマン・ショック前の景気拡大局面でさえ、明確な前年比プラスが一年以上持続しなかった。もっとも、2014年度に所定内給与は改善に転じ、足もとでは緩やかなプラス幅の拡大が続いている。

【図表1】所定内給与



(注) 所定内給与（賃金構造基本統計調査）は、一般労働者とパート労働者（短時間労働者）の月次の所定内給与を労働者数で加重平均して算出。1987年度以前は、推計値。シャドローは景気後退局面。

(出所) 厚生労働省

こうした労働者全体の賃金動向をみる際には、賃金水準や変動に影響を与え得る労働者の属性を考慮しながら分析することが重要である。例えば、わが国の労働市場は、契約形態で見れば正社員に代表される一般労働者とパート労働者に大別される²。一般労働者は長期雇用が前提となっており、企業特異な技能の習熟が求められる一方で、パート労働者は短期的な雇用が前提であり、より一般的な技能が求められる。そのため、一般労働者とパート労働者では、直面する労働市場が異なる「二重構造」が存在し³、その結果、両者の賃金を決定する要素にも違いがあると考えられる。したがって、賃金の決定要因を考える際は、こうした労働者の属性の違いを勘案することが重要になる。

以上のような問題意識のもと、本稿では、わが国における所定内給与の変動について、一般労働者とパート労働者に分けたうえで考察する。具体的には、はじめに、賃金水準の異なる一般労働者とパート労働者の構成変化が全体の平均賃金に与える影響を整理する。そのうえで、一般労働者とパート労働者のそれぞれについて、賃金の変動要因について分析を行う。最後に、近年の賃金上昇について若干の考察を加える。

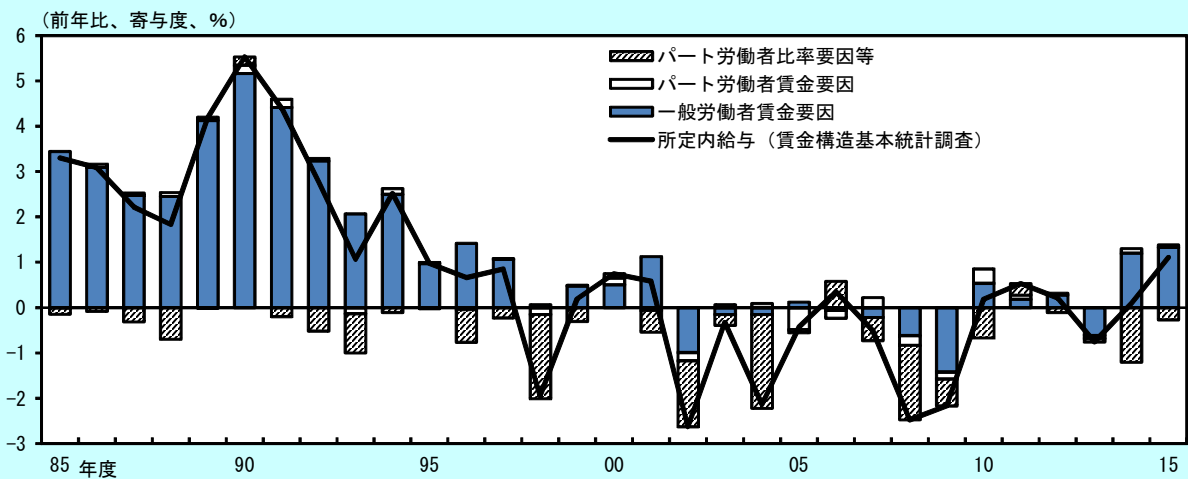
平均賃金に対する労働者構成変化の影響

労働者全体の平均的な所定内給与の長期的推移について詳細にみると、属性の異なる労働者の構成変化が影響していることがわかる。第一に、賃金水準の異なる一般労働者とパート労働者の構成変化による影響である。パート労働者が全労働者数に占める割合は、1990年代後半以降上昇傾向にある。そのため、一般労働者よりも賃金水準の低いパート労働者の比率の上昇は、労働者全体の平均の所定内給与を下押しすることになる（図表 2(1)）。第二に、一般労働者の中でも、性別や年

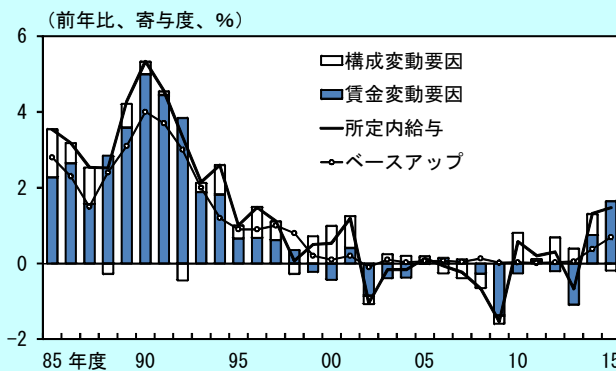
齢、勤続年数などによって賃金水準が異なるため、それらの構成が変化することによって、一般労働者の平均的な賃金も影響を受ける。そこで、一般労働者の所定内給与について、性別や年齢、勤続年数などの構成変化の影響（＝構成変動要因）と、それぞれの属性ごとの賃金の変動（＝賃金変動要因）に分けてみると、構成変化による影響が相応に認められる（図表 2(2)）。例えば、1990年代は構成比率の高い団塊世代の年齢が上昇していくことが、平均的な賃金の上昇圧力となっていた。その後、団塊世代の退職に伴い構成変動要因は下

【図表 2】労働者構成変化による平均賃金への影響

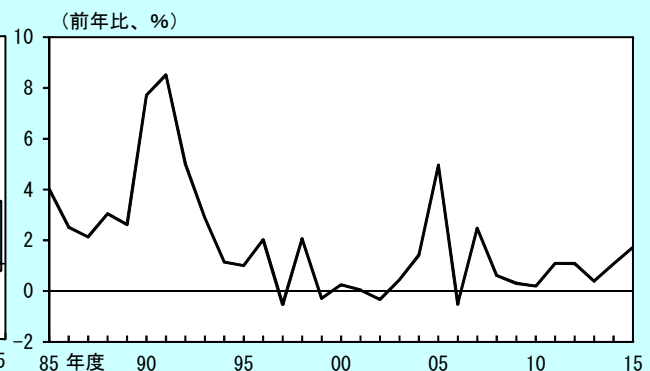
(1) 所定内給与の一般労働者・パート労働者別の要因分解



(2) 一般労働者の所定内給与とベア



(3) パート労働者の時間当たり所定内給与



(注) 1. (1) では、一般労働者・パート労働者別の労働者数構成比の変動が平均賃金（図表 1 で算出したもの）へ与える影響を明示的に勘案するため、以下の数式に基づいて要因分解をしている。

一般労働者賃金要因＝一般所定内給与前年比×前年の所定内給与総額に占める一般労働者の割合

パート労働者賃金要因＝パート所定内給与前年比×前年の所定内給与総額に占めるパート労働者の割合

パート労働者比率要因等＝所定内給与前年比－一般労働者賃金要因－パート労働者賃金要因

2. (2) では、一般労働者における属性（性・年齢・勤続年数・産業・企業規模）別の労働者数構成比率の変動が平均賃金へ与える影響を明示的に勘案するため、以下の数式に基づく寄与度分解をしている。

賃金変動要因＝ \sum_i (属性 i の賃金の前年比×前年における賃金総額に占める属性 i の割合)

構成変動要因＝ \sum_i (属性 i の労働者数ウェイトの前年差×前年における属性 i の賃金の全体平均からの乖離率)

3. (2) のベースアップの 1987 年度以前は労務行政研究所、1988～2013 年度は中央労働委員会、2014 年度以降は連合の集計値。

4. 賃金構造基本統計調査ベース。

(出所) 厚生労働省、労務行政研究所、中央労働委員会、日本労働組合総連合会

押しに効いてきたが、2010年度以降は再び若年世代のウエイトが低下したことにより、構成変動要因はプラスに転化したことがわかる。このような構成変動要因を調整した一般労働者の所定内給与の動き（＝図表2(2)の「賃金変動要因」）をみると、2014年度以降の上昇はより明確となっており、2015年度は1994年度以来の増加幅となっている。

一方、一般的な技能が求められることから、属性による違いが小さいと考えられるパート労働者の時間当たり所定内給与をみても、このところ、上昇幅が着実に高まっている（図表2(3)）。

このように、物価や労働需給といったマクロ経済の変動が基本給に与える影響を評価する際には、労働者の属性を固定したうえで変動をみるのが重要である⁴。以下では、一般労働者とパート労働者に分けて、それぞれの基本給がどのような要因によって変動してきたのかについて分析を行う。

賃金決定要因：一般労働者

（シンプルな賃金関数による推計）

一般労働者の賃金設定がどのような要因で決定されるかをみるために、被説明変数を所定内給与（構成変動要因調整済み）、説明変数を①労働需給要因、②交易条件要因、③インフレ要因として、産業別・企業規模別にシンプルな賃金関数を推計した（図表3）⁵。推計結果を概観すると、誤差が相応に大きい点には注意する必要があるが、①労働需給要因は、産業を問わず中堅・中小企業では統計的に有意、②交易条件要因は製造大企業を除く全てのセクターで有意、③インフレ要因は製造業大企業で有意となった。これらの各要因の影響度の違いにはどのような背景があるのか、以下で詳しくみていく。

（要因①：労働需給）

労働市場での需給環境が改善すれば、企業は雇用者を確保するために賃金を引き上げるインセンティブが働く。推計結果をみると、労働需給要因（短観・雇用人員判断DI <前年度>）は、中堅・中小企業では統計的に有意となる一方、大企業は有意とならなかった。この背景には、中堅・中小企業が直面する労働市場では、転職などの労働移動が比較的活発なことが挙げられる。すなわち、労働需給が引き締まった状況下では、雇用者を維持できない（転職が発生する）リスクが高まることから、賃金引き上げを実施するインセンティブが働きやすと考えられる。これは、賃金改定で重視した要素に関するアンケート調査において、企業規模が小さくなるほど「雇用の維持」「労働力の確保・定着」を挙げる企業の割合が高くなっている結果とも整合的である（図表4）。近年、労働需給環境は大きく改善しており、2016年前半の有効求人倍率や短観・雇用人員判断DIは、

【図表3】一般労働者・賃金関数の推計結果

$$\begin{aligned} & \text{所定内給与（前年比寄与度、％）} \\ & = \alpha_0 \text{（固定効果、時代効果）} \\ & + \alpha_1 \times \text{労働需給要因} \\ & + \alpha_2 \times \text{交易条件要因} \\ & + \alpha_3 \times \text{インフレ要因} \\ & \text{（ベースアップ実施年度のみ）} \end{aligned}$$

	推計期間：1985～2015年度			
	製造業		非製造業	
	大	中堅中小	大	中堅中小
α_1	0.06 (0.28)	0.60*** (0.20)	0.35 (0.26)	1.01*** (0.16)
α_2	0.13 (0.80)	0.81** (0.41)	0.73* (0.41)	0.71*** (0.17)
α_3	1.06** (0.49)	0.44 (0.32)	0.56 (0.36)	0.14 (0.22)
自由度修正済み決定係数：0.68		標準誤差：1.02		

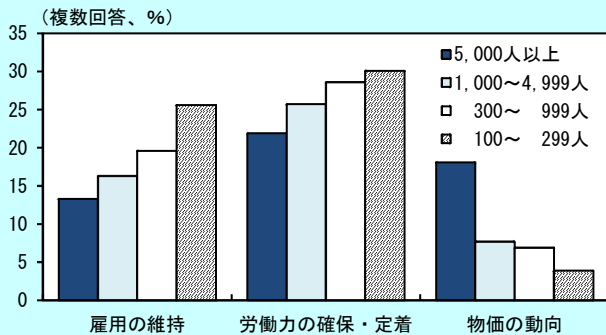
- (注)1. 被説明変数は、産業（製造業、非製造業）・企業規模（大、中堅、中小）別に、図表2(2)と同様の方法（属性としては、性・年齢・勤続年数のみを採用）で構成変動要因を調整した所定内給与。固定効果付のパネル推計（クロスセクションの残差の相関を考慮した Panel Corrected Standard Error を採用）。
2. 説明変数の詳細は以下の通り。労働需給要因は、前年度の短観・雇用人員判断DI（逆符号：「不足」－「過剰」）。交易条件要因は、前年度の短観・販売価格判断DIと仕入価格判断DIの差。インフレ要因は、前年度のCPI（総合除く生鮮食品、消費税調整済）。時代効果は、91年度以降を1、それ以前を0としたダミー（推計結果の符号はマイナス）であり、バブル崩壊後における労働生産性の伸び率の縮小を捉えている。
3. ベースアップ実施年度とは、連合の春季生活闘争方針において賃金に関する主要な要求がベースアップであり、多くの企業でベースアップが実施された2001年度以前および2014年度以降としている。
4. 短観の計数は、産業別・企業規模別に平均0、標準偏差1に正規化した値を推計に用いている。
5. 大企業は従業員数1,000人以上、中堅企業は100～999人、中小企業は99人以下。
6. 表中の括弧内は標準誤差。***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意。

(出所) 厚生労働省、日本銀行、総務省、労務行政研究所、中央労働委員会、日本労働組合総連合会

労働移動が比較的活発なことが挙げられる。すなわち、労働需給が引き締まった状況下では、雇用者を維持できない（転職が発生する）リスクが高まることから、賃金引き上げを実施するインセンティブが働きやすと考えられる。これは、賃金改定で重視した要素に関するアンケート調査において、企業規模が小さくなるほど「雇用の維持」「労働力の確保・定着」を挙げる企業の割合が高くなっている結果とも整合的である（図表4）。近年、労働需給環境は大きく改善しており、2016年前半の有効求人倍率や短観・雇用人員判断DIは、

1990年代前半頃の水準に達している。そうした下で、足もとの中堅・中小企業の賃金上昇には労働需給要因が大きく寄与している（図表5）。

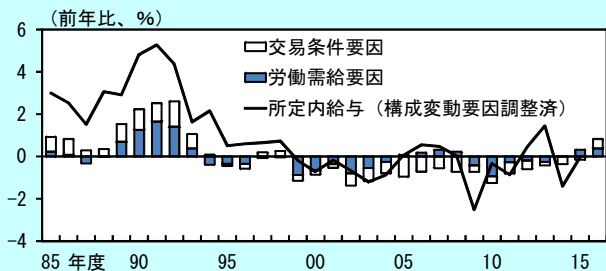
【図表4】賃金改定で重視した要素



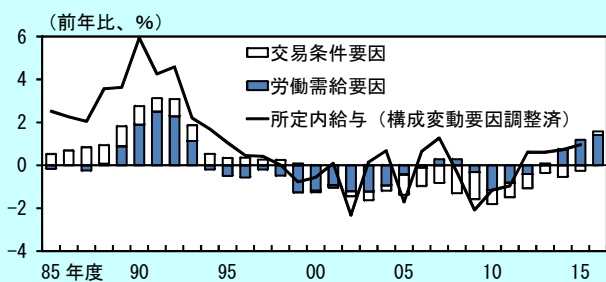
(注) 2015年時点。
(出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

【図表5】中小企業への労働需給要因・
取引条件要因の寄与

(1) 製造業・中小企業



(2) 非製造業・中小企業



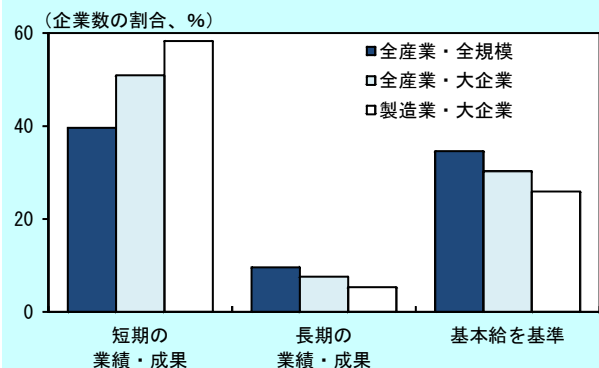
(出所) 厚生労働省、日本銀行、総務省

(要因②：取引条件)

企業は、収益が改善すれば、収益の分配として賃金を引き上げることが予想される。したがって、販売価格が上昇する、あるいは、仕入価格が下落するといった、「取引条件(マージン)」の改善が、賃金に好影響をもたらすはずである。

こうした論点を踏まえ、推計結果をみると、取引条件要因(短観の販売価格判断D Iと仕入価格判断D Iの差<前年度>)は、賃金変動に対して、中堅・中小企業や非製造業・大企業では統計的に有意となる一方で、製造業・大企業では有意となっていない⁶。製造業・大企業において取引条件要因の影響が小さい背景には、①大企業では、一般労働者は、長期的な雇用を前提に雇用契約が結ばれていることに加えて、②為替や国際商品市況など比較的短期的な要素によっても変動し得る取引条件(マージン)の変動については、短期的な調整が難しい基本給ではなく、ボーナスなどの一時的な賃金に反映する比率が高いことが指摘できる。これは、賞与額の決定で重視した要素に関するアンケート調査をみても、製造業・大企業は他の企業に比べて「短期の業績・成果」を挙げる割合が高いという結果とも整合的である(図表6)。一方で、中堅・中小企業は、上述したような流動的な労働市場に直面していることもあり、比較的短期的な要因とみなされる取引条件の変化についても、収益の分配という観点から、基本給という経路を通じて賃金に反映する割合が大企業よりも高いとみられる。特に、2015年以降の原油安に伴う取引条件の改善は、中堅・中小企業の基本給の上昇にも寄与していくと思われる(前掲図表5)。

【図表6】賞与の決定要因

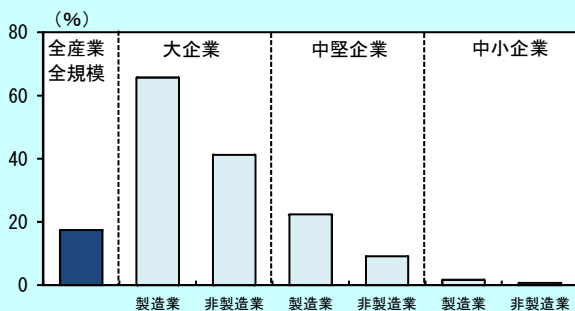


(注) 1. 大企業は従業員数1,000人以上。2012年初時点。
2. 対象は、管理職以外。但し、管理職を対象とした調査結果でも、定性的な特徴は同様。
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(要因③：インフレ率)

インフレ率は、賃金変動に対して、製造業大企業で統計的に有意となっている。この背景として、労働組合組織率が高い大企業（特に製造業）の賃金に大きな影響を与える労使交渉（特に基本給に直接関係するベースアップ）において、前年度の一般物価のインフレ率が参考にされるという点が挙げられる（図表7）。例えば、連合が交渉の前に掲げる春季生活闘争方針（2015年度）では、「賃金引き上げ幅については、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。」とあるように、前年度の実績インフレ率が重視されている⁷。このように、労使交渉プロセスを通じて、インフレ率が大企業の賃金に影響を与えていることは、賃金改定で重視した要素として、企業規模が大きくなるほど「物価の動向」を挙げる企業の割合が高くなっている結果とも整合的である（前掲図表4）。

【図表7】労働組合の組織率



(注) 産業・企業規模別に、労働組合基礎調査における組合員数を、労働力調査の雇用者数で割って算出。大企業は従業員数1,000人以上、中堅企業は100~999人、中小企業は99人以下。2015年時点。
(出所) 厚生労働省、総務省

このことを踏まえると、2016年春季労使交渉の結果のベースアップ率が、2015年よりも幾分プラス幅が縮小した（連合による「賃上げ分が明確に分かる組合の集計」において、2015年：0.69%→2016年：0.44%）ことには、エネルギー価格下落も含めた実績のインフレ率が、2015年に鈍化したことが影響したと考えられる。

賃金決定要因：パート労働者

(労働需給に反応するパート労働者の時給)

次に、パート労働者の基本給（時給）について考察を行う。一般労働者と比較してパート労働者の特徴としては、企業特殊な技能ではなく様々な企業に共通して利用可能な技能を持っていることや、雇用期間があらかじめ定められている場合が多いため雇用調整が容易である、といった点が挙げられる。これらの点を踏まえると、パート労働者の賃金は、労働需給に影響される割合が高いと考えられる。このことを確かめるために、被説明変数をパートの時間当たり所定内給与、説明変数を①労働需給要因、②交易条件要因、③インフレ要因として、産業別にシンプルな賃金関数を推計した（図表8）。推計結果をみると、産業に関わりなく、①労働需給要因は概ね統計的に有意となる⁸一方、②交易条件要因や③インフレ要因は有意とはならない。加えて、推計された労働需給要因の係数は、一般労働者において推計された係数（前掲図表3）よりも、総じて大きくなっている。これらの結果からも、パート労働者の時給は、その時々労働需給に大きく反応していることがうかがわれる。

【図表8】パート労働者・時給関数

時間当たり所定内給与（前年比、%）

$$\begin{aligned}
 &= \alpha_0 \text{ (固定効果)} \\
 &+ \alpha_1 \times \text{労働需給要因} \\
 &+ \alpha_2 \times \text{交易条件要因} \\
 &+ \alpha_3 \times \text{インフレ要因} \\
 &\text{(ベースアップ実施年度のみ)}
 \end{aligned}$$

	産業規模	推計期間：1990～2015年度			
		製造業		非製造業	
		大	中堅中小	大	中堅中小
α_1		1.34* (0.79)	1.00** (0.40)	1.02 (0.65)	1.32* (0.69)
α_2		-0.97 (2.45)	0.96 (0.81)	-0.81 (1.46)	0.49 (0.68)
α_3		0.72 (1.48)	0.23 (0.74)	1.47 (1.20)	0.44 (1.09)
自由度修正済み決定係数		: 0.37		標準誤差 : 2.20	

(注)1. 説明変数および推計方法の詳細は、図表3の注を参照。
2. 大企業は従業員数1,000人以上、中堅企業は100~999人、中小企業は99人以下。
3. 表中の括弧内は標準誤差。**は5%有意、*は10%有意。
(出所) 厚生労働省、日本銀行、総務省

（最低賃金引き上げによる影響）

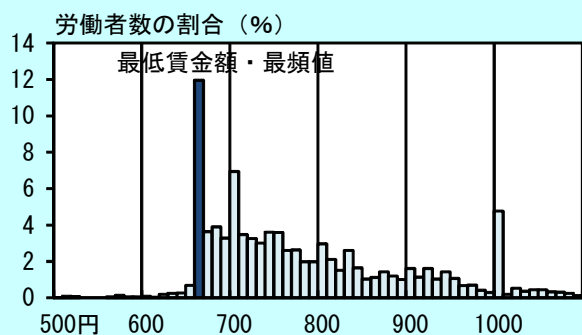
パート労働者の中には、最低賃金に近い賃金水準で働く雇用者も相応に存在することから、最低賃金引き上げの影響についても考慮する必要がある。この点、もし最低賃金額が労働需給のみによって決められるのであれば、最低賃金上げがパートの平均賃金へ与える影響は、上記の推計で既にとらえられているはずである⁹。もっとも、都道府県別に設定される最低賃金水準とパートの賃金分布の関係をみると、最低賃金水準が賃金分

布の最頻値から相応に離れている県もあれば、最低賃金額近傍が賃金分布の最頻値となっている県もあるなど、バラツキが大きい（図表9）。仮に最低賃金がなければ、賃金分布は労働需給を主因に決まると考えられることから、上記のバラツキは、最低賃金水準が、労働需給だけでは説明できない要素として、パート労働者の賃金に影響している可能性を示唆している¹⁰。そこで、最低賃金の上昇の直接的な影響（＝最低賃金上昇時に最低賃金額を下回る労働者の割合）をみると、近年の最低賃金の上昇を受けて、着実に高まっている（図表10(1)）。さらに、最低賃金に近い水準の労

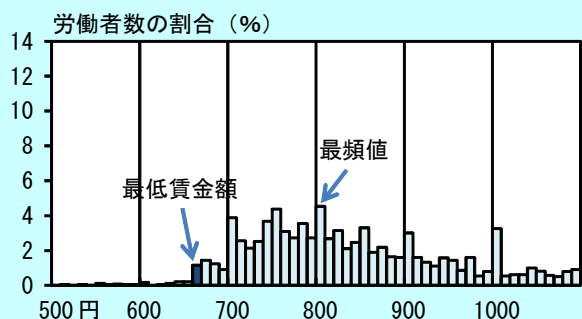
【図表9】最低賃金とパートの賃金分布

（1）賃金分布の例

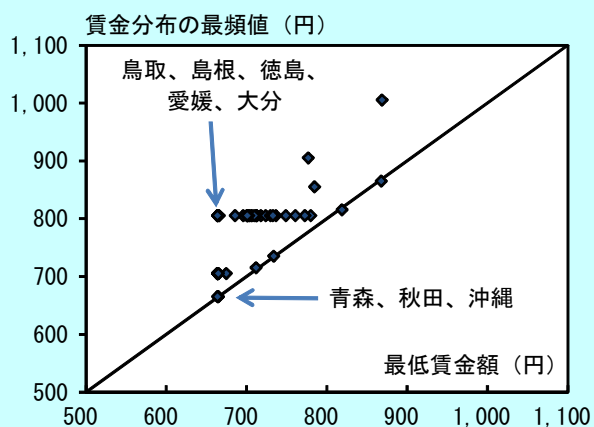
＜青森県＞



＜鳥取県＞



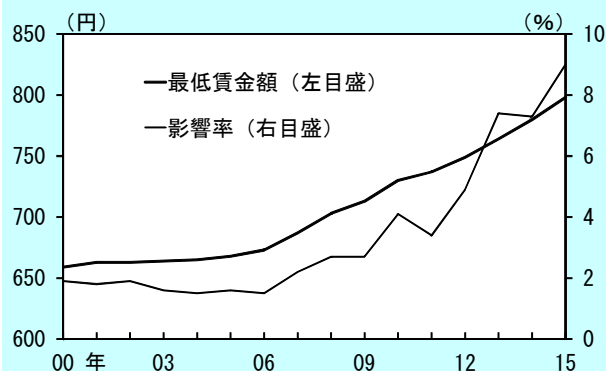
（2）最低賃金水準と賃金分布の最頻値



(注) 2014年時点。
(出所) 厚生労働省

【図表10】最低賃金の効果

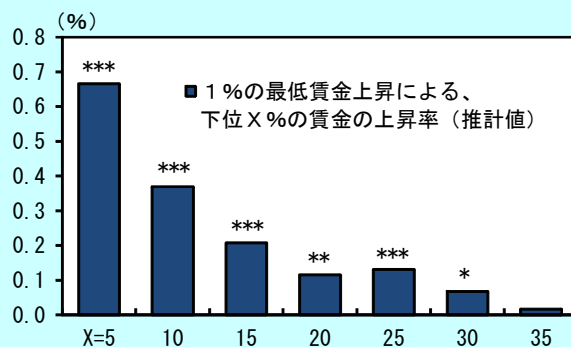
（1）直接的効果



（2）波及効果

2014年の都道府県別パート時給の分布データを用いて、最低賃金が賃金分布に与える影響を推計。

$$\log\left(\frac{\text{下位X\%の賃金}}{\text{中央値}}\right) = \text{定数項} + \alpha \log\left(\frac{\text{最低賃金}}{\text{中央値}}\right)$$



- (注) 1. (1) の影響率とは、各年における改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。事業所規模30人未満（製造業等は100人未満）。
2. (2) の図中の***は1%有意、**は5%有意、*は10%有意。
3. なお、(2) で各都道府県の労働需給の違いを勘案するため、有効求人倍率を説明変数に加えても、推計結果は概ね不変。

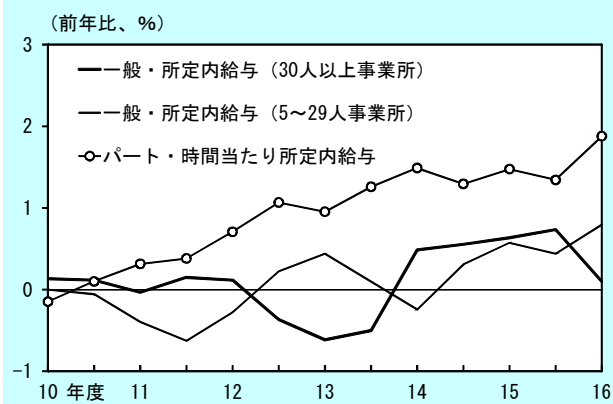
(出所) 厚生労働省

働者の賃金だけではなく、それ以上の賃金を受け取っている労働者の賃金についても、最低賃金と連動するかたちで賃金が決定されている場合もあるため、最低賃金引き上げは間接的にこれら労働者の賃金にも影響を及ぼすことが予想される。以上の点について、2014年時点の各県の賃金分布のデータを用いて確認してみると、賃金水準の低位30%程度までは、最低賃金の上方改定時に、賃金の押し上げ効果を持つことが示唆される¹¹（図表10(2)）。このように、パート労働者の賃金動向をみる際には、労働需給環境に加えて、最低賃金の引き上げという要素も考慮することが重要であろう。

おわりに

本稿では、一般労働者とパート労働者の基本給がどのような要因で決定されるかについて考察した。その特徴をまとめると、まず、一般労働者の基本給の決定要因は、特に企業規模別に異なっていた。大企業については、製造業を中心に、ベースアップの労使交渉プロセスを通じて、物価の影響が大きかった。一方、中堅中小企業については、労働需給や交易条件が影響している。パート労働者の基本給（時給）は、企業に共通な一般的技能が求められることや雇用期間が限定的であることなどから、労働需給の影響を大きく受けやすい。加えて、最低賃金の引き上げによる影響も相応にある。

【図表 11】 近年の所定内給与の推移



(注) 毎月勤労統計調査ベース。2016年度上半期は、4~6月の値。

(出所) 厚生労働省

これらを最近の経済環境・賃金動向と合わせて考えると（図表 11）、中堅・中小企業の一般労働者の基本給は、労働需給環境の改善や原油安などを受けた交易条件の改善の影響を受けて上昇していると考えられる。一方で、大企業は、2015年度までは既往の物価上昇も受けたベースアップの拡大もあって、賃金上昇ペースは拡大してきた。もっとも、その後、エネルギー価格も含めた実績のインフレ率が鈍化したことからベースアップ幅が幾分縮小した影響もあり、基本給の上昇ペースは横ばいとなっている。この間、パート労働者の基本給（時給）は、労働需給環境が大きく改善する中で、最低賃金引き上げの動きもあって、上昇している。先行きは、労働需給環境の改善が着実に続けば、中堅・中小企業の一般労働者やパート労働者を中心に、賃金に上昇圧力がかけられ続けることが見込まれる。また、エネルギー価格下落の影響が剥落して実績のインフレ率の上昇がみられれば、ベースアップなどの経路を通じて、大企業の賃金は再び伸び率を高めていくことが見込まれる。

* 現 総務人事局

¹ 本稿では、いわゆる基本給を分析する目的から、一般労働者については「所定内給与」を、パート労働者については所定内給与を所定内労働時間で割った「時間当たり所定内給与」を用いる。また、後述する属性毎の賃金の動きを長期的に分析する目的から、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータを用いる。

² 一般労働者とパート労働者の区別は労働時間のみで定義される。したがって、非正規労働者であっても、正規労働者と同程度の時間を勤務している場合は、一般労働者とみなされる。本稿では、こうした一般労働者に含まれる非正規労働者の属性による違いは、データ制約もあり勘案していない。

³ 日本の労働市場における、正規労働者と非正規労働者の「二重構造」については、数多くの先行研究において指摘されている。例えば、以下を参照。

Duell, N. et al. (2010), "Activation Policies in Japan," OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009), "Jobs for Youth: Japan," OECD publishing.

さらに、四方(2011)では、臨時雇用から常用雇用への移動について、日本と欧州14か国を比較して日本が最も低位であり、両者の労働市場間の移動が難しいことが指摘されている。

四方理人(2011)「非正規雇用は「行き止まり」か？労働市場の規制と正規雇用への移行」日本労働研究雑誌 No. 608, 88-102.

⁴ 属性を固定したうえで賃金変動を捕捉するという考え方は、労働者の職種や属する産業の構成変動の影響を取り除いた賃金指標である米BLS「Employment Cost Index」でも採り入れられている。

⁵ なお、被説明変数に構成変動要因を調整しない所定内給与を用

いた推計（標準誤差：1.22）よりも、図表3で示した構成変動要因を調整した所定内給与で行った推計結果（同：1.02）の当てはまりは良い。このことから、基調的な賃金の動向と労働需給やインフレといったマクロ変数との関係を見る上では、労働者の属性を固定した賃金変動をみるのが重要であることが示唆されている。

⁶ 但し、交易条件要因における製造業・大企業の係数は、符号条件（正）を満たしているほか、推計期間の違い等によっては符号条件を満たしたまま有意となることもある。このことから、本文中での議論（製造業・大企業では、交易条件要因の影響が、中堅・中小企業などと比べて小さい、ということ）は成立する一方で、「製造業・大企業では交易条件要因が所定内給与に全く影響を与えない」という訳ではないとみられる。

⁷ 因みに、ベースアップについて、日本、米国、ドイツで決定要因を比較すると、日本では実績インフレ率の説明力が高い一方で、米国・ドイツでは中長期の予想インフレ率の説明力が高い。この点については、日本銀行「経済・物価情勢の展望（2016年7月）」のBOX図表2を参照。

⁸ 本文における推計では、非製造業・大企業では労働需給要因が統計的に有意となっていない。もっとも、符号条件（正）は満たされており、係数の大きさも他産業・規模と比べてそれほど小さくないほか、殆ど説明能力がない他の説明変数（交易条件要因およびインフレ要因）を除いた推計を行うと、非製造業・大企業でも符号条件を満たしたまま有意となる。このことから、非製造業・大企業においてもパート時給に対して労働需給要因は影響していると考えられる。

⁹ 実際、各都道府県が最低賃金額を改定する際の基準額を決める中央最低賃金審議会「目安に関する小委員会」では、労働需給が最低賃金の目安を決める要因の一つとして考慮されており、玉田（2009）による実証分析でも、最低賃金の目安の決定要因として、有効求人倍率が統計的に有意になっている。

玉田桂子（2009）「最低賃金はどのように決まっているのか」日本労働研究雑誌 No. 593, 16-28.

¹⁰ Kambayashi *et al.* (2013) は、日本における継続的な最低賃金の引き上げが、特に女性の賃金分布の変化（下方部分が縮小）に寄与したことを示している。

Kambayashi, R., D. Kawaguchi, and K. Yamada (2013), “Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003,” *Labour Economics* 24: 264-276.

¹¹ 最低賃金が賃金分布へ与える影響に関する実証分析の手法については、次の文献を参照。

Lee, David S. (1999), “Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?” *Quarterly Journal of Economics* 114 (3): 977-1023.

Autor, D.H., A. Manning, and C.L. Smith (2016), “The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment,” *American Economic Journal: Applied Economics* 8(1): 58-99.

なお、本文の推計は、データの制約等によって、Autor *et al.* (2016) が指摘している内生性の問題を避けられていないことから、推計結果については相応の幅を持つてみる必要がある。

日銀レビュー・シリーズは、最近の金融経済の話題を、金融経済に関心を有する幅広い読者層を対象として、平易かつ簡潔に解説するために、日本銀行が編集・発行しているものです。ただし、レポートで示された意見は執筆者に属し、必ずしも日本銀行の見解を示すものではありません。

内容に関するご質問等に関しましては、日本銀行調査統計局経済調査課（代表 03-3279-1111）までお知らせ下さい。なお、日銀レビュー・シリーズおよび日本銀行ワーキングペーパー・シリーズは、<http://www.boj.or.jp> で入手できます。