



RIETI Policy Discussion Paper Series 26-P-016

最低賃金引き上げの影響：数値目標設定以降の分析

森川 正之
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

最低賃金引き上げの影響：数値目標設定以降の分析*

森川正之（RIETI）

（要旨）

本稿は、日本企業のパネルデータを使用し、近年の最低賃金上昇が企業に与えた影響を分析する。隣接県の最低賃金とのギャップを都道府県別最低賃金引き上げの操作変数として推計した。推計結果によれば、第一に、最低賃金引き上げは当該都道府県に立地する企業の平均賃金を高める一方、雇用を減少させる効果を持っていた。第二に、最低賃金引き上げは企業の利益率を低下させる効果を持っていた。第三に、最低賃金引き上げが企業の生産性を高める効果は確認されなかった。これらの結果は、地域によって生産性や物価が異なることを踏まえて最低賃金を適切な水準に設定しないと、当該地域に意図せざる悪影響を持つおそれがあることを示唆している。

Keywords: 最低賃金、利益率、労働生産性、全要素生産性、地域経済

JEL Classification: D24, J31, R12

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿の原案に対して、RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパー検討会で安橋正人、伊藤新、井上誠一郎、富浦英一、深尾京司の各氏から有益なコメントをいただいた。本研究は、科学研究費補助金（23K20606）の助成を受けている。「経済産業省企業活動基本調査」のデータ利用に当たり、経済産業省調査統計グループ関係者の協力を得たことに謝意を表したい。

最低賃金引き上げの影響：数値目標設定以降の分析

1. 序論

最低賃金と生活保護の逆転現象の解消を目的とした最低賃金法改正が行われた 2007 年頃から、最低賃金の引き上げが積極的に行われるようになって現在に至っている。2006 年から 2025 年までの間に最低賃金は全国加重平均で 673 円から 1,121 円へと 67%上昇した。消費者物価上昇率を差し引いた実質賃金の停滞が注目されているが、対照的に最低賃金は実質で見ても大きく上昇した。この間に一般労働者の実質平均賃金が 2.7%低下した（年率▲0.1%）のに対して、実質最低賃金は 37%上昇した（年率+1.7%）。¹

「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月）は、最低賃金の全国加重平均を 1,000 円にするという数値目標を設定し、2023 年にはこの目標が達成された。これを受けて「経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）2024」は、2030 年代半ばまでに全国加重平均を 1,500 円とする新たな目標を設定した。石破内閣の下で翌年に策定された「骨太方針 2025」は、2020 年代に 1,500 円と目標時期を大幅に前倒しした。仮に 2029 年にこれを達成しようとするれば、年率 7.6%と前例のない大幅引き上げを数年間続ける必要があった。そのような大幅な引き上げを続ければ、特に地域経済に深刻な影響を及ぼすおそれがある。

高市内閣になって最初の「骨太方針 2026」は、「遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に全国平均 1,500 円を達成する」と目標達成時期をほぼ元に戻した。実現可能性のある数字になったと言えるが、それでも 2034 年にこれを達成するためには、過去 10 年間の平均年率と同程度の引き上げを今後 10 年近く続ける必要がある（図 1 参照）。

以上は全国加重平均の動向だが、2010 年代半ば以降、最低賃金の低い都道府県ほど引き上げ率が高い傾向があり、最低賃金の地域差が縮小している。最低賃金の①最低値／最高値、②変動係数（標準偏差／平均値）をプロットしたのが図 2 である。² 生活保護との逆転現象の解消が進められた時期には大都市圏の上昇が大きかったが、近年は地方圏の上昇率が高い。最低賃金の地域差を縮小しようとする政府の方針が反映されている。政府の最低賃金引き上げ方針として、「骨太方針 2019」で「地域間格差にも配慮しながら」という文言が入り、「骨太方針 2023」では「地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」と地域差縮小が目標として明記された。その後、「骨太方針 2026」に至るまでこの表現が踏襲されている。

ただし、都道府県によって最低賃金引き上げの方針には違いがある。最近では、中央最低賃

¹ 平均賃金は「賃金構造基本調査」（厚生労働省）の一般労働者の数字、実質化は CPI（帰属家賃を除く）を用いている。

² 平均値は都道府県最低賃金の単純平均を用いている。

金審議会の示す「目安」を上回る大幅な最低賃金引き上げを行う県が現れるようになっていく。2018 年から目安を 2 円以上上回る引き上げを行う県が複数現れた。2024 年には徳島県が全国加重平均+51 円を大きく上回る+84 円の引き上げを行い、「徳島ショック」とも呼ばれた。2025 年には 11 県で目安を 10 円以上上回る高い引き上げ額となり、特に秋田県は+80 円と大幅に引き上げた。背景として、近隣県等との競争や最下位回避の意識があると指摘されている。³

しかし、最低賃金に限らず賃金の地域差は生産性や物価の違いを反映しており、最低賃金だけ地域間格差を解消しようとするのは無理がある。最低賃金（2025 年）の都道府県人口密度に対する弾性値は 0.036 で時間当たり平均賃金（0.076）のそれよりもずっと小さく、最低賃金が「空間的均衡」から乖離している可能性を示唆している。地方部の県が最低賃金引き上げに積極的なのは、最低賃金の高い県に労働力が流出するのを抑制する意図があるようだが、無理な引き上げを行えば当該地域に立地する企業の労働需要に負の影響を及ぼす。実際、米国のいくつかの研究は、最低賃金の低い地域に低賃金労働者の移動が起きたことを示している（e.g., Martin and Termos, 2015; Monras, 2019）。日本の企業データからも、最低賃金の高い地域から低い地域に企業が移転していることが示唆される（森川, 2022）。

次節で概観するが、最低賃金の影響は世界の研究者が強い関心を持つテーマで、夥しい数の実証研究が行われている。Card and Krueger (1994)以来、最低賃金研究の焦点は雇用への影響で、世界各国で多くの研究が行われてきた。完全競争の労働市場から予想されるのとは異なり、雇用への負の影響が確認されないか、あっても量的に小さい、あるいは若年層など特定の種類の労働者に限られているという結果が多い。そうした中、研究の焦点が雇用以外への影響に広がり、企業の利益圧縮、賃金以外の労働費用削減、生産性の向上、製品・サービスへの価格転嫁など様々なマージンでの調整が行われていることが明らかにされてきた（最近の代表的なサーベイ論文として Clemens, 2021; Dube and Lindner, 2024）。

日本企業へのサーベイからも、企業が様々な形で最低賃金上昇に対処していることがわかる（付図 1 参照）。①価格引き上げ（47.7%）、②利益圧縮（38.8%）、③設備投資による合理化（34.5%）の順に多く、従業者数削減（7.1%）、労働時間削減（27.5%）という労働投入量の調整よりもずっと多い。

したがって、最低賃金の経済的影響を解明するためには、雇用に限らず様々な変数を対象に分析することが望ましい。森川（2022）は、日本企業のパネルデータ（2001～2018 年度）を使用して、最低賃金が労働生産性、全要素生産性（TFP）、利益率（ROA）等に及ぼす影響を分析した。その結果によれば、最低賃金が生産性を高める効果は観察されない一方、利益率に対するマイナスの影響が確認された。

ここでは都道府県が設定する最低賃金の内生性に対処するため、Kawaguchi and Mori (2021)に倣って生活保護水準との逆転解消を外生的な政策要因とし、生活保護水準とのギャ

³ 2026 年 6 月 23 日付け中央最低賃金審議会資料。

ップを操作変数として推計した。⁴ しかし、生活保護水準との逆転は 2014 年には解消されたため、2010 年代半ば以降は推計対象期間外となっている。「働き方改革実行計画」(2017 年)以降、政府として中期的な数値目標を設定した上で最低賃金の引き上げが行われるようになっており、また、物価上昇率が高まるなどマクロ経済環境も変化していることから、より最近の時期をカバーした分析が必要になっている。

本稿は、「経済産業省企業活動基本調査」(以下、「企業活動基本調査」)の 2023 年度までのパネルデータを使用し、数値目標が設定された 2017 年以降の最低賃金上昇の企業への影響を分析する。賃金、雇用、利益率、生産性(労働生産性、TFP)への影響について、森川(2022)をアップデートするとともに発展させるものである。都道府県別最低賃金の内生性に対処するため、隣接する都府県の最低賃金水準とのギャップを最低賃金引き上げ率の操作変数として用いる。近年の都道府県別最低賃金の改定に当たり、隣接県に見劣りしない水準にすることが意識されていること(=最低賃金引き上げ競争)が背景である。

推計結果によれば、第一に、最低賃金引き上げは当該都道府県に立地する企業の平均賃金を高める一方、雇用を減少させる効果を持っていた。第二に、最低賃金引き上げは企業の利益率を低下させる効果を持っていた。第三に、最低賃金引き上げが企業の生産性を高める効果は確認されなかった。

以下、第 2 節では最低賃金上昇への様々なマージンでの調整に関する内外の先行研究を簡潔にサーベイする。第 3 節ではデータと推計方法を解説する。第 4 節で推計結果を報告し、第 5 節で結論と課題を総括する。

2. 先行研究

世界的に最低賃金の政策的重要性が高まる中、その雇用への影響についての研究は極めて多く行われてきた。依然としてコンセンサスはないが、負の影響が確認されないか、あっても若年層、飲食店、小売業の労働者など一部に限られ、量的には小さいという結果が多い(最近のサーベイ論文として Dube and Lindner, 2024)。

日本では最低賃金が都道府県別に設定される仕組みなので、地理的なヴァリエーションを利用して雇用への影響を扱った研究が行われてきた(e.g., Kambayashi *et al.*, 2013; Okudaira *et al.*, 2019; Kawaguchi and Mori, 2021; Kanayama *et al.*, 2026)。Kambayashi *et al.* (2013)は、「賃金構造基本調査」及び「就業構造基本調査」のデータを用いた分析(1994~2003 年)により、最低賃金上昇は賃金分布の下位における女性の賃金格差を縮小する一方、雇用機会に負の影響を持つというトレードオフがあったとしている。Okudaira *et al.* (2019)は、製造業を対

⁴ Okudaira *et al.* (2019)も生活保護水準との逆転解消に着目し、中央最低賃金審議会の示す都道府県別最低賃金の「目安」を操作変数とした推計を行っている。

象に「工業統計」と「賃金構造基本調査」のデータ（2008～2014 年）を用いた分析を行った。最低賃金上昇の雇用への影響には異質性があり、生産性（労働の限界生産価値）と賃金の差が小さかった工場ほど雇用への負の影響が大きかったという結果を示している。Kawaguchi and Mori (2021)は、「賃金構造基本調査」及び「労働力調査」のデータを使用し、最低賃金法改正（2007 年）に伴う最低賃金と生活保護の逆転解消を自然実験とした分析を行っている。その結果によれば、最低賃金引き上げが低賃金労働者の賃金を高める効果を持った一方、低学歴若年男性の雇用に大きな負の影響を持ったとしている。Kanayama *et al.* (2026)は、スポット労働の求人・契約データ（2023～2024 年）を用いたユニークな研究で、最低賃金上昇により飲食、小売、イベント・スタッフなど低賃金職種の求人が減少したという結果を報告している。総じてこれまでの日本の研究は、最低賃金が雇用に対して負の影響を持つことを示すものが多い。⁵ 緩やかなデフレが続く中、日本企業は価格転嫁による対応の余地が小さかったことが関係しているかもしれない。⁶

雇用への影響が小さいことに関連して、最低賃金引き上げによる労働コスト上昇を、企業が製品・サービス価格引き上げによる消費者への転嫁など様々なマージンで調整していることを示す研究が増えている。具体的には、①企業収益の圧縮（e.g., Draca *et al.*, 2011; Bell and Machin, 2018; Drucker *et al.*, 2021; 森川, 2022）、②製品・サービス価格引き上げや質の低下（＝実質値上げ）による消費者への転嫁（e.g., Aaronson *et al.*, 2008; Wadsworth, 2010; Hirsch *et al.*, 2015; MaCurdy, 2015; Aaronson *et al.*, 2018; Allegretto and Reich, 2018; Harasztosi and Lindner, 2019; Leung, 2021; Ashenfelter and Jurajda, 2022; Renkin *et al.*, 2022; Calderón *et al.*, 2023; Esposito *et al.*, 2024; Kunaschk, 2024; Link, 2024; Ruffini, 2024）、③教育訓練費、福利厚生費など賃金以外の労働費用削減（e.g., Hara, 2017; Clemens *et al.*, 2018; Kim *et al.* 2023; Zhao and Grignon, 2026）、④生産性向上による吸収（Draca *et al.*, 2011; Georgiadis, 2013; Riley and Bondibene, 2017; Mayneris *et al.*, 2018; Hau *et al.*, 2020; Rao and Risch, 2026）などである。

本稿の最大の関心事である最低賃金の生産性への効果に関する研究について少し詳しく紹介しておきたい。英国の最低賃金導入（1999 年）を対象とした Draca *et al.* (2011)は、最低賃金上昇が企業の収益性を低下させた一方、生産性への効果は確認されなかったとしている。一方、Riley and Bondibene (2017)は、低賃金労働者を雇用している英国企業の生産性が上昇したという結果を示している。やはり英国の最低賃金導入を対象に在宅介護最低賃金への効果を分析した Georgiadis (2013)は、賃金上昇が効率賃金（efficiency wage）として機能し、生産性を高めたことを示唆する結果を報告している。中国の最低賃金引き上げを対象とした Mayneris *et al.* (2018)は、企業の生産性が上昇し、結果として収益性に影響なく雇用減

⁵ これらのほか、Mori and Okudaira (2025)は、最低賃金が労働時間に負の影響を持つことを示している。

⁶ Yamanouchi *et al.* (2025)は、日本の製造業企業を対象とした分析を行い、物価上昇率が低かった環境において、最低賃金上昇の製品価格への明確なコスト転嫁は観察されないという結果を報告している。

少も限られる形で賃金コスト吸収が可能だったという結果を示している。やはり中国を対象とした Hau *et al.* (2020)も、国有企業を除き生産性が上昇したという結果である。米国の最低賃金を対象とした Rao and Risch (2026)は、最低賃金へのエクスポージャーが高い産業（飲食サービス等）の企業が新たな収入増加を通じた労働生産性上昇、生産性の高い企業への労働者の再配置を行った結果、雇用への影響が生じなかったという結果を示している。これらは企業・事業所の生産性を対象とした研究だが、労働者レベルの生産性を高める効果を持ったことを示すものとして Ku (2021)、Coviello *et al.* (2022)が挙げられる。

日本企業の生産性への効果を分析したものとして森川 (2022)、深尾他 (2026)がある。森川 (2022)は、「企業活動基本調査」のパネルデータ（2001～2018年）を用いて固定効果推計及び操作変数推計を行い、これまでの最低賃金引き上げが企業の生産性を高めたという証拠は確認されないとしている。深尾他 (2026)は、「経済センサス-活動調査」のパネルデータ（2012, 2016, 2021年）を用いた分析により、最低賃金上昇が労働生産性や TFP を統計的に有意に押し上げた証拠は限定的だと論じている。

以上是个々の企業の生産性への効果—「内部効果」—を分析したものだが、最低賃金の上昇は、賃金コスト上昇に対応できない企業・事業所の縮小や退出を通じて産業全体の生産性を高める効果—「資源再配分効果」—を持つ可能性もある。再配分効果の分析は本稿の射程外だが、Dustmann *et al.* (2022)、前述の Rao and Risch (2026)は、生産性の高い企業への市場シェアや労働者の再配分が起きたことを示している。最低賃金上昇が廃業や退出に及ぼす影響を分析した研究は多く、退出が増加したとするもの（Aaronson *et al.*, 2018; Chava *et al.*, 2023; Lee and Park, 2026）、影響は見られないとするもの（Machin and Wilson, 2004; Draca *et al.*, 2011）がある。日本では深尾他 (2026)が、分析対象期間によって異なるという結果を報告している。

以上のほか、省力化・自動化技術の採用など資本への代替を示す研究がいくつかある。これは同時に労働生産性を高めると考えられるが、雇用にネガティブな影響を持つ可能性もある。中国を対象とした Fan *et al.* (2021)、米国を対象とした Brynjolfsson *et al.* (2026)は、最低賃金上昇がロボット採用確率を高めたという結果を示している。本稿では扱わないが、人工知能 (AI) やサービスロボットといった自動化・省力化技術の開発・普及が急速に進む中、最低賃金上昇という政策的ショックの新技术利用への効果に関する研究は発展の余地が大きい。

本稿は、日本における最低賃金上昇の影響を、企業の雇用削減、利益の圧縮、生産性向上という複数のマージンでの対応に着目して分析するものである。都道府県別最低賃金制度の下、地方自治体間での引き上げ競争が起きているユニークな状況に着目し、最低賃金の内生性を考慮して推計する点が本稿の貢献である。ただし、データ制約のため、価格転嫁や資源再配分効果は本稿の射程外である。

3. データ及び分析方法

本稿は「企業活動基本調査」（経済産業省）の 2018～2023 年度のデータを使用する。同調査は、生産性の実証研究で多用されている日本企業を対象にした基幹統計である。調査対象企業は、鉱業、製造業、卸売・小売・飲食店、一部のサービス業に属する事業所を有する常時従業者 50 人以上かつ資本金 3,000 万円以上の全企業で、毎年のサンプル数は約 3 万社である。⁷ 永久企業番号が付されているため、これを用いてパネルデータを作成できる。このデータから企業レベルの平均賃金、総資産利益率（ROA）、労働生産性、TFP を計算する。ただし、極端に大きい／小さい数字があるので、各変数の平均値±3 標準偏差の観測値を異常値として除去し、その上で各変数の階差（前年差）を被説明変数とする。

このパネルデータを毎年の都道府県別最低賃金のデータとリンクしたデータセットを作成し、最低賃金（対数表示）の前年差（ ΔMW ）を説明変数とする。「企業活動基本調査」には複数の都道府県に事業所を有する企業が多数含まれているが、説明変数は都道府県レベルの最低賃金なので、1 企業 1 事業所のサンプルに絞って分析する。「企業活動基本調査」の全企業（2018 年度以降）のうち 1 企業 1 事業所企業は約 19%である。1 企業 1 事業所企業と複数事業所企業の主な特性（平均賃金、従業者数、ROA、労働説明変数、TFP）の平均値を比較したのが付表 1 である。1 企業 1 事業所企業は相対的に企業規模（常時従業者数）が小さく、量的な差は小さいものの平均賃金、利益率、生産性が低い。つまり「企業活動基本調査」の対象企業全体に比べて最低賃金上昇の影響を受けやすい企業だと考えられる。

被説明変数は、①平均賃金、②従業者数、③利益率、④労働生産性、⑤TFP の変化（前年差）である（以下、 $\Delta WAGE$ 、 ΔEMP 、 ΔROA 、 ΔLP 、 ΔTFP と表記する）。平均賃金は給与総額を総労働時間で割った数字、従業者数はパートタイム労働者を含む常時従業者数で、いずれも対数変換して用いる。⁸ 総資産利益率（ROA）は、経常利益を総資産額で割った数字で、本稿で用いる変数の中でこれだけは対数表示ではない。⁹

労働生産性は、労働投入量（マンアワー）当たり付加価値額を対数変換したものである。付加価値額は、営業利益＋賃借料＋給与総額＋福利厚生費＋減価償却費＋租税公課である。労働投入量は、フルタイム労働者数×フルタイム労働者の平均労働時間＋パートタイム労働者数×パートタイム労働者の平均労働時間である。ただし、「企業活動基本調査」には労働時間の情報がないため、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の産業別のフルタイム労働者（一般労働者）、パートタイム労働者の労働時間を援用する。付加価値額の実質化は、「国民経済

⁷ 2021 年度（令和 4 年調査）から、「経済構造実態調査」（総務省・経済産業省）と同一の企業名簿に基づき実施されるようになったのに伴い、サンプル数が約 3 万 5 千社に増加した。

⁸ 「企業活動基本調査」の従業者数は、2021 年度までは 3 月末の数字だったが、2022 年度以降は 6 月 1 日現在の数字に変更されている。したがって、2022 年度の前年度比だけは 1 年 2 か月の変化を捉えていることになる。

⁹ ROA は負値の場合がかなり多く、対数変換すると欠損値になるからである。

計算」(内閣府)の産業別付加価値デフレーターを使用する。

TFP は、インデックス・ナンバー方式により、3 ケタ産業毎にノンパラメトリックに計測する。すなわち、コストシェアを全企業の算術平均、インプットとアウトプットを全企業の幾何平均として計算される「代表的企業」を基準とした相対値で、個々の企業の TFP は業種別の代表的企業との乖離(対数表示)である。中間投入を含むグロス・ベースではなく付加価値ベースの TFP である。付加価値額、労働投入量は労働生産性と同様で、資本投入量は同調査の有形固定資産額を使用する。労働コストは給与総額+福利厚生費、資本コストは有形固定資産額×(全国銀行貸出約定平均金利+減価償却率)+賃借料である。TFP の実質化は、「国民経済計算」の産業別付加価値デフレーターと設備投資デフレーターを使用する。

最低賃金は通常 10 月頃に決定され、その後 1 年間適用される。本稿で使用する企業データは年度計数なので、前年 10 月に決定された最低賃金を翌年度 1 年間のデータに対応させ、対数表示した最低賃金の前年との差を説明変数とする。つまり、最低賃金発効後半年のラグを考慮していることになる。¹⁰

都道府県別最低賃金の決定は、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」(最低賃金法第 9 条第 2 項)とされており、その経済効果を分析する際、最低賃金の内生性が問題となる。いくつかの先行研究は、2007 年の最低賃金法改正で「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」とされ、生活保護水準との逆転現象の解消が進められたことを利用して内生性に対処している。しかし、逆転現象は 2014 年に解消されたため、それ以降の時期はこのアプローチで対処することができない。

2017 年 3 月の「働き方改革実行計画」は、年率 3%程度を目途として引き上げを行い、最低賃金全国加重平均 1,000 円を目指すとした。これは各都道府県の最低賃金決定に対する外生的ショックだと考えられるので、2017 年以降の最低賃金とこれに対応する 2018 年度以降の企業データを用いて分析する。

各都道府県の最低賃金決定に当たって近隣県との格差が意識されていることを考慮し、前年の当該県の最低賃金と隣接する都府県の最低賃金の平均値とのギャップ(MWGAP)を最低賃金引き上げの操作変数に用いて 2SLS 推計を行う。¹¹ 例えば、自県の最低賃金が 1,100 円で隣接圏の最低賃金が 1,100 円の時よりも、自県の最低賃金が 1,000 円で隣接県の最低賃金が 1,050 円の時の方が、最低賃金引き上げ幅が大きくなるのではないかという考え方であ

¹⁰ 本稿の分析対象期間ではないが、2025 年の最低賃金は、秋田県、群馬県が翌年 3 月を発効日とするなど、発効日に大きなばらつきが生じた。

¹¹ Fukumura and Yamagishi (2020)は、地方自治体間での最低賃金引き上げ競争が起こりうることを理論的に示している。深尾他 (2026)は、通勤圏における当該企業の所在する市区町村に隣接する他都道府県の市区町村の最低賃金を操作変数とした推計を行っている。操作変数自体は本稿と似ているが、本稿は都道府県の最低賃金決定プロセスに着目して隣接都道府県とのギャップを操作変数としており、考え方は異なる。

る。最低賃金は対数変換しており、ギャップは自県マイナス隣接都府県平均として計算している。隣接する都府県に比べて自県の最低賃金が低い場合にマイナス、高い場合にはプラスの符号である。仮に自県の最低賃金が周辺都府県よりも低いほど最低賃金引き上げ率が高い場合、すなわち近隣県とのギャップを縮小するように最低賃金の改定が行われている場合、第一段階の推計における $MWGAP$ の係数は負値になる。なお、接する県境のない北海道、沖縄県の企業はこの推計のサンプルから除かれる。

このほか、被説明変数の企業毎の過去3年間のトレンド ($\Delta y_{it-4, t-1}$)、各都道府県の失業率の前年度比 ($\Delta UNEMP_{pt}$)、年次 (λ_t) をコントロールする。第一段階、第二段階の推計式は下記の通りで、変数の要約統計量は表1に示している(添字 p は都道府県、 i は企業、 t は年次)。

$$\Delta MW_{pt-1, t} = \beta_0 + \beta_1 MWGAP_{pt-1} + \beta_2 \Delta y_{it-4, t-1} + \beta_3 \Delta UNEMP_{pt} + \lambda_t + v_{pt} \quad (1)$$

$$\Delta Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta MW_{pt-1, t} + \alpha_2 \Delta Y_{it-4, t-1} + \alpha_3 \Delta UNEMP_{pt} + \lambda_t + u_{it} \quad (2)$$

既述の通り、日本の最低賃金を対象とした企業・事業所レベルの実証研究では、「工業統計調査」、「経済センサス-活動調査」を利用した例がある。それらの利点は零細な企業・事業所をカバーしている点である。しかし、「工業統計調査」は対象が製造業に限られ、最低賃金の影響を強く受ける可能性のあるサービス業種をカバーしていない。「経済センサス-活動調査」は、零細企業・事業所を含めた非製造業も広くカバーしているが、調査が5年に1回程度で毎年度のデータがないため、最低賃金の年々の変化の影響を捉えられない。本稿で用いる「企業活動基本調査」の利点は、多くの産業をカバーした毎年のデータが利用可能な点だが、企業規模の裾切りがあるため常時従業者50人未満の企業をカバーしていないのが弱点である。

4. 分析結果

ベースラインの推計結果をまとめたのが表2である。係数とともに都道府県でクラスターした標準誤差を表示している。第一段階の推計によれば、隣接県との最低賃金ギャップ ($MWGAP$) の係数は高い有意水準の負値で、隣接県と比較して自県の最低賃金が低いほど、最低賃金の前年比引き上げ幅 (ΔMW) が大きくなる傾向がある。

平均賃金の変化 ($\Delta WAGE$) を被説明変数とした推計では、 ΔMW の係数は有意な正値である(同表(1)列)。平均賃金は最低賃金近傍の低賃金労働者だけでなく全従業者の平均賃金なので最低賃金上昇の直接的な効果は薄まるが、最低賃金が平均賃金を高める効果を持っていることを示している。最低賃金引き上げ幅が1標準偏差大きいと、平均賃金の変化が

1.8% (0.1 標準偏差) 高い関係である。

従業者数の変化 (ΔEMP) を被説明変数とした場合、 ΔMW の係数は有意な負値で (同表 (2) 列)、最低賃金上昇が当該都道府県に立地する企業の雇用を減少させる効果を持つことを意味している。最低賃金引き上げ幅が 1 標準偏差大きいと、雇用の変化が 1.8% (0.1 標準偏差) 低い関係である。¹² 平均賃金への効果と量的に同程度なので、各企業の雇用者の総報酬にはほぼ中立的ということになる。2018 年度までのデータを用いた森川 (2022) では、最低賃金の雇用への有意な影響は確認されなかったため、本稿の結果はそれとは異なる。最低賃金の平均賃金に対する相対的な水準が高くなってきたこと、地方部で最低賃金の大幅な引き上げが行われるようになったことが関係している可能性がある。

ここでの従業者数は、正規労働者 (正社員・正職員)、非正規労働者 (パートタイム等) を合わせた常時従業者総数だが、正規労働者のみの変化を用いても ΔMW の係数は高い有意水準の負値である (付表 2 参照)。¹³ 最低賃金上昇の雇用への影響が、非正規労働者のみに生じているわけではない。

利益率の変化 (ΔROA) に対しては、 ΔMW の係数は有意な負値である (同表 (3) 列)。最低賃金上昇が当該都道府県に立地する企業の利益を圧縮する効果を持つことを示している。量的には、最低賃金引き上げ幅が 1 標準偏差大きいと、ROA の変化が▲1.6%ポイント (0.3 標準偏差) 低くなる関係である。

労働生産性の変化 (ΔLP)、TFP の変化 (ΔTFP) を被説明変数とした推計によると (同表 (4), (5) 列)、 ΔMW の係数は負値で、かつ、統計的に有意ではなく、最低賃金上昇が企業の生産性上昇率を高める効果は見られない。¹⁴ この結果は、2018 年度までのデータを用いた森川 (2022) と同様である。

最低賃金改定の効果に時間がかかる可能性を考慮し、説明変数及び被説明変数を 2 年間の階差にした場合 (表 3)、係数の大きさは異なるが、最低賃金上昇が平均賃金に正、雇用に負、利益率に負の有意な効果を持ち、生産性への有意な効果が見られないという結果は 1 年間の階差での推計結果と同じである。この場合、平均賃金への係数よりも雇用への係数の方が大きいので、企業の雇用者の総報酬にはいくぶんネガティブな影響を持つという含意になる。

比較のために操作変数を用いない OLS 推計を行った結果は付表 3, 付表 4 に示している。この場合、 ΔMW は従業者数、利益率の変化と有意な負の関係を持っているが、平均賃金、

¹² 説明変数である最低賃金変化、被説明変数の従業者数変化はいずれも対数表示なので、推計計数は雇用の最低賃金に対する弾性値を意味する。1 前後という弾性値は海外の先行研究の中でかなり高い方に位置する。

¹³ 「企業活動基本調査」の従業者の区分が変更されたため、2022 年度、2023 年度は「正社員・正職員」ではなく「無期雇用」の従業者数である。

¹⁴ 表には示していないが、資本装備率の変化を被説明変数にした場合、最低賃金上昇の有意な効果は観察されない。

生産性とは有意な関係が見られない。

本稿の分析対象期間は、コロナ危機という特殊な時期を含んでいる。年次ダミーをコントロールしているものの、企業パフォーマンスに対してアブノーマルな影響があったかもしれない。そこで、コロナ危機の影響が顕著だった 2020 年度、2021 年度を除いて 2SLS 推計を行った結果が付表 5、付表 6 である。この場合、 ΔMW が平均賃金変化に正、利益率変化に負、雇用変化に有意な負の効果という結果はベースラインと同様である。他方、労働生産性変化、TFP 変化に対する ΔMW の係数は非常に大きく統計的に有意な負値となる。この推計に使用されるデータが 4 年分に限られることもあり、最低賃金上昇が生産性上昇率を押し下げたと素直に解釈するのは無理があるが、少なくとも生産性を高める効果がなかったという結論は変わらない。

5. 結論

日本の最低賃金は上昇が続いており、今後も全国加重平均 1,500 円に向けて引き上げが続く見込みである。同時に 2010 年代後半以降、最低賃金の地域差縮小が続いている。本稿は全国加重平均 1,000 円という目標が設定された 2017 年以降の最低賃金を対象に、賃金、雇用、収益性、生産性への効果を企業パネルデータにより分析した。最低賃金引き上げの都道府県によるヴァリエーションを利用するとともに、都道府県間での最低賃金引き上げ競争を考慮し、隣接都府県と自県の最低賃金のギャップを自県の最低賃金引き上げ幅の操作変数として 2SLS 推計を行った。

結果の要点は以下の通りである。第一に、最低賃金引き上げは当該都府県に立地する企業の平均賃金を高める一方、雇用を減少させる効果を持った。第二に、最低賃金引き上げは企業の利益率を低下させる効果を持った。第三に、最低賃金引き上げが企業の生産性（労働生産性、TFP）を高める効果は確認されなかった。

最低賃金引き上げは政治的に人気のある政策だが、労働需要サイドの影響は看過されがちである。生産性や物価が地域によって異なることを考慮して適切な水準に設定しないと、地域経済に意図せざる悪影響を持つおそれがあるというのが政策含意である。¹⁵

ただし、本稿の分析にはいくつかの限界があることを改めて留保しておきたい。第一に、本稿の分析対象企業は常時従業者 50 人以上の 1 企業 1 事業所企業が対象であり、最低賃金の影響を強く受ける可能性がある零細企業や複数事業所企業が含まれていない。第二に、近年の最低賃金研究で注目されている製品・サービス価格引き上げによる消費者への転嫁は

¹⁵ ただし、本稿の分析は全企業を対象にしていないので、例えば最低賃金上昇で減少した雇用が本稿のサンプル外の企業（複数事業所企業、従業者 50 人未満の企業）の雇用増加で相殺されている可能性は排除されない。

扱っていない。2020 年代に入ってインフレ率の高まりとともに価格転嫁が積極的に行われるようになっており、最低賃金上昇のコストの一部がこのマージンで調整されるようになっている可能性はありうる。

近年、生成 AI、サービスロボットなど新しい自動化技術が急速に普及しており、最低賃金上昇のコストが労働から資本への代替という形で顕れる効果が強まる可能性もある。今後の重要な研究課題である。

〈参考文献〉

(邦文)

- 深尾京司・金榮慤・権赫旭 (2026). 「最低賃金政策と企業ダイナミクスの転換—経済センサスによる再検討：生産性、雇用構成、資本を中心に」, RIETI Discussion Paper, 26-J-003.
- 森川正之 (2022). 「最低賃金と生産性：日本企業のパネルデータによる分析」, 『経済研究』, Vol. 73, No. 1, pp. 29–48.
- 森川正之 (2024). 「最低賃金上昇の企業への影響」, 『日本労働研究雑誌』, No. 771, pp. 4–13.

(英文)

- Aaronson, Daniel, Eric French, and James MacDonald (2008). “The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure.” *Journal of Human Resources*, Vol. 43, No. 3, pp. 688–720.
- Aaronson, Daniel, Eric Baird French, and Isaac Sorkin (2018). “Industry Dynamics and the Minimum Wage: A Putty-Clay Approach.” *International Economic Review*, Vol. 59, No. 1, pp. 51–84.
- Alexandre, F., P. Bação, J. Cerejeira, H. Costa, and M. Portela (2022). “Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust.” *Labour Economics*, Vol. 74, January, 102088.
- Allegretto, Sylvia and Michael Reich (2018). “Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus.” *ILR Review*, Vol. 71, No. 1, pp. 35–63.
- Ashenfelter, Orley and Štěpán Jurajda (2022). “Wages, Minimum Wages, and Price Pass-through: The Case of McDonald's Restaurants.” *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, No. S1, pp. S179–S201.
- Bell, Brian and Stephen Machin (2018). “Minimum Wages and Firm Value.” *Journal of Labor Economics*, Vol. 36, No. 1, pp. 159–195.
- Brynjolfsson, Erik, J. Frank Li, Javier Miranda, Robert Seamans, and Andrew J. Wang (2026). “Minimum Wages and Rise of the Robots.” NBER Working Paper, No. 34895.
- Calderón, Mariana, Josué Cortés, Jorge Pérez Pérez, and Alejandrina Salcedo (2023). “Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices: Evidence from Mexico.” *Labour Economics*, Vol. 80, January, 102294.
- Card, David and Alan B. Krueger (1994). “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.” *American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, pp. 772–793.
- Chava, Sudheer, Alexander Oettl, and Manpreet Singh (2023). “Does a One-Size-Fits-All Minimum Wage Cause Financial Stress for Small Businesses?” *Management Science*, Vol. 69, No. 11, pp. 7095–7117.
- Clemens, Jeffrey (2021). “How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins.” *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35, No. 1, pp.

51–72.

- Clemens, Jeffrey, Lisa B. Kahn, and Jonathan Meer (2018). “The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare.” NBER Working Paper, No. 24635.
- Coviello, Decio, Erika Deserranno, and Nicola Persico (2022). “Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer.” *Journal of Political Economy*, Vol. 130, No. 9, pp. 2315–2360.
- Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen (2011). “Minimum Wages and Firm Profitability.” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 129–151.
- Drucker, Lev, Katya Mazirov, and David Neumark (2021). “Who Pays for and Who Benefits from Minimum Wage Increases? Evidence from Israeli Tax Data on Business Owners and Workers.” *Journal of Public Economics*, Vol. 199, July, 104423.
- Dube, Arindrajit and Attila Lindner (2024). “Minimum Wages in the 21st Century.” in Christian Dustmann and Thomas Lemieux Eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 5, Elsevier, pp. 261–383.
- Dustmann, Christian, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, and Philipp vom Berge (2022). “Reallocation Effects of the Minimum Wage.” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 137, No. 1, pp. 267–328.
- Esposito, Christopher, Edward Leamer, and Jerry Nickelsburg (2024). “Who Paid Los Angeles’ Minimum Wage? A Side-by-Side Minimum Wage Experiment in Los Angeles County.” *Journal of Human Resources*, forthcoming.
- Fan, Haichao, Yichuan Hu, and Lixin Tang (2021). “Labor Costs and the Adoption of Robots in China.” *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 186, June, pp. 608–631.
- Fukumura, Koichi and Atsushi Yamagishi (2020). “Minimum Wage Competition.” *International Tax and Public Finance*, Vol. 27, No. 6, pp. 1557–1581.
- Georgiadis, Andreas (2013). “Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 75, No. 6, pp. 962–979.
- Hara, Hiromi (2017). “Minimum Wage Effects on Firm-Provided and Worker-Initiated Training.” *Labour Economics*, Vol. 47, August, pp. 149–162.
- Harasztosi, Peter and Attila Lindner (2019). “Who Pays for the Minimum Wage?” *American Economic Review*, Vol. 109, No. 8, pp. 2693–2727.
- Hau, Harald, Yi Huang, and Gewei Wang (2020). “Firm Response to Competitive Shocks: Evidence from China’s Minimum Wage Policy.” *Review of Economic Studies*, Vol. 87, No. 6, pp. 2639–2671.
- Hirsch, Barry T., Bruce E. Kaufman, and Tetyana Zelenska (2015). “Minimum Wage Channels of Adjustment.” *Industrial Relations*, Vol. 54, No. 2, pp. 199–239.
- Kambayashi, Ryo, Daiji Kawaguchi, and Ken Yamada (2013). “The Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994-2003.” *Labour Economics*, Vol. 24, October, pp. 264–

- Kanayama, Hayato, Sho Miyaji, and Suguru Otani (2026). “Just After Minimum Wage Hikes: Short-Run Labor-Demand Response and Reallocation.” UTMD Working Paper, UTMD-125.
- Kawaguchi, Daiji and Yuko Mori (2021). “Estimating the Effects of the Minimum Wage Using the Introduction of Indexation.” *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 184, April, pp. 388–408.
- Kim, Ji Hwan, Jungmin Lee, and Kyungho Lee (2023). “Minimum Wage, Social Insurance Mandate, and Working Hours.” *Journal of Public Economics*, Vol. 225, September, 104951.
- Ku, Hyejin (2022). “Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers.” *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, No. 2, pp. 325–359.
- Kunaschk, Max (2024). “The Effects of Minimum Wages on Employment and Prices: Evidence from the Hairdressing Sector.” *Labour Economics*, Vol. 88, June, 102540.
- Lee, Jungmin and Geumbi Park (2026). “Minimum Wage, Employment, and Margins of Adjustment.” *Journal of Human Resources*, Vol. 61, No. 1, pp. 211–239.
- Leung, Justin H. (2021). “Minimum Wage and Real Wage Inequality: Evidence from Pass-Through to Retail Prices.” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 103, No. 4, pp. 754–769.
- Link, Sebastian (2024). “The Price and Employment Response of Firms to the Introduction of Minimum Wages.” *Journal of Public Economics*, Vol. 239, November, 105236.
- Machin, Stephen and Joan Wilson (2004). “Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK.” *Economic Journal*, Vol. 114, March, pp. C102–C109.
- MaCurdy, Thomas (2015). “How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor?” *Journal of Political Economy*, Vol. 123, No. 2, pp. 497–545.
- Martin, Darius and Ali Termos (2015). “Does a High Minimum Wage Spur Low-Skilled Emigration?” *Economics Letters*, Vol. 137, December, pp. 200–202.
- Mayneris, Florian, Sandra Poncet, and Tao Zhang (2018). “Improving or Disappearing: Firm-Level Adjustments to Minimum Wages in China.” *Journal of Development Economics*, Vol. 135, November, pp. 20–42.
- Monras, Joan (2019). “Minimum Wages and Spatial Equilibrium: Theory and Evidence.” *Journal of Labor Economics*, Vol. 37, No. 3, pp. 853–904.
- Okudaira, Hiroko, Miho Takizawa, and Kenta Yamanouchi (2019). “Minimum Wage Effects across Heterogeneous Markets.” *Labour Economics*, Vol. 59, August, pp. 110–122.
- Rao, Nirupama and Max Risch (2026). “Who’s Afraid of the Minimum Wage? Measuring the Impacts on Independent Business Using Matched U.S. Tax Returns.” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 141, No. 1, pp. 373–427.
- Renkin, Tobias, Claire Montialoux, and Michael Siegenthaler (2022). “The Pass-Through of Minimum Wages into US Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data.” *Review of Economics and*

- Statistics*, Vol. 104, No. 5, pp.890–908.
- Riley, Rebecca and Chiara Rosazza Bondibene (2017). “Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity.” *Labour Economics*, Vol. 44, January, pp. 27–50.
- Ruffini, Krista (2024). “Worker Earnings, Service Quality, and Firm Profitability: Evidence from Nursing Homes and Minimum Wage Reforms.” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 106, No. 6, pp. 1477–1494.
- Wadsworth, Jonathan (2010). “Did the National Minimum Wage Affect UK Prices?” *Fiscal Studies*, Vol. 31, No. 1, pp. 81–120.
- Yamanouchi, Kenta, Hiroko Okudaira, Kaoru Hosono, and Miho Takizawa (2025). “Who Pays for the Minimum Wage in the Japanese Manufacturing Sector?” RIETI Discussion Paper, 25-E-100.
- Zhao, Zichun and Michel Grignon (2026). “Minimum Wage and Employer-Sponsored Supplementary Health Insurance: Evidence from Canada.” *Canadian Journal of Economics*, Vol. 59, No. 1, pp. 163–183.

図表

表 1. 要約統計

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
$\Delta WAGE$	30,311	0.013	0.214	-1.963	1.849
ΔEMP	31,124	-0.003	0.129	-3.394	4.157
ΔROA	30,439	-0.001	0.056	-0.468	0.466
ΔLP	24,430	-0.002	0.285	-2.322	2.899
ΔTFP	23,912	-0.007	0.290	-2.181	2.110
ΔMW	31,147	0.020	0.014	0.000	0.040
$MWGAP$	29,859	0.033	0.054	-0.121	0.111

(注) 「企業活動基本調査」の 2018～2023 年度の 1 企業 1 事業所のデータから計算。

表 2. 推計結果

	(1) $\Delta WAGE_{t-l,t}$	(2) $\Delta EMP_{t-l,t}$	(3) $\Delta ROA_{t-l,t}$	(4) $\Delta LP_{t-l,t}$	(5) $\Delta TFP_{t-l,t}$
$\Delta MW_{t-l,t}$	1.260 ** (0.492)	-1.287 *** (0.402)	-1.128 *** (0.283)	-0.241 (1.426)	-0.222 (1.040)
Observations	24,065	24,406	24,149	18,923	18,552
R ²	0.124	0.003	0.130	0.113	0.150
First stage					
$MWGAP_{t-l}$	-0.024 *** (0.004)	-0.024 *** (0.004)	-0.024 *** (0.004)	-0.023 *** (0.004)	-0.023 *** (0.004)

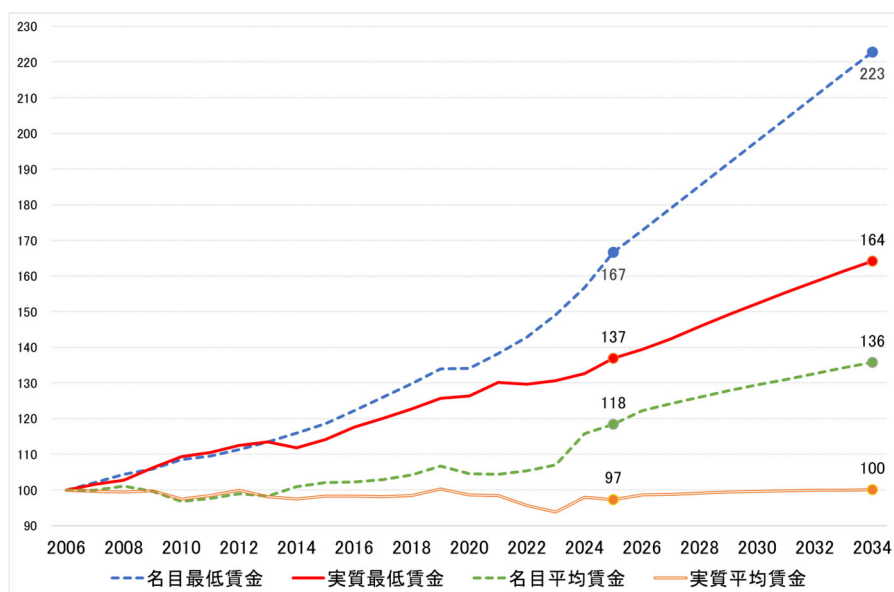
(注) 2SLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

表 3. 2 年間の階差を用いた推計

	(1) $\Delta WAGE_{t-l,t+l}$	(2) $\Delta EMP_{t-l,t+l}$	(3) $\Delta ROA_{t-l,t+l}$	(4) $\Delta LP_{t-l,t+l}$	(5) $\Delta TFP_{t-l,t+l}$
$\Delta MW_{t-l,t+l}$	1.210 ** (0.401)	-2.011 *** (0.590)	-0.812 *** (0.207)	1.287 (1.238)	0.130 (0.917)
Observations	18,926	19,207	18,971	14,775	14,495
R ²	0.119	.	0.149	0.113	0.151
First stage					
$MWGAP_{t-l}$	-0.052 *** (0.009)	-0.053 *** (0.009)	-0.052 *** (0.009)	-0.051 *** (0.009)	-0.051 *** (0.009)

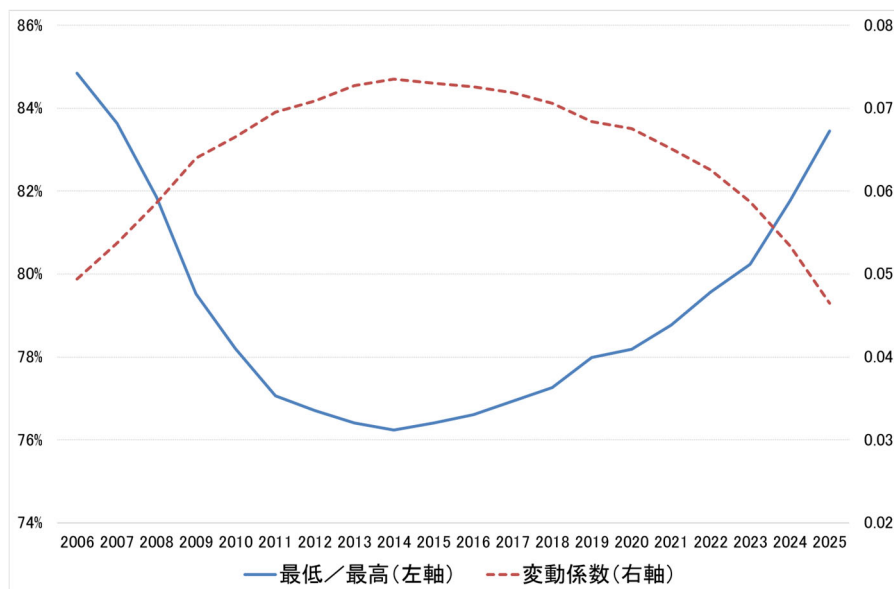
(注) 2SLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

図 1. 最低賃金・平均賃金の動向（2006 年=100）



（注）2026 年以降の最低賃金は 2034 年に 1,500 円を達成すると仮定した場合の経路、平均賃金（一般労働者）は「中長期経済財政試算」（内閣府）のベースライン（「過去投影ケース」）の賃金上昇率を使用。実質化はいずれも同試算の消費者物価上昇率を使用。

図 2. 最低賃金の全国加重平均と地域間格差（単位：円）



（注）変動係数は標準偏差／都道府県単純平均値。

付表 1. 1 企業 1 事業所企業と複数事業所企業の比較

	1事業所企業	複数事業所企業	Diff.	
<i>WAGE</i>	0.821	0.843	-0.022	***
<i>EMP</i>	4.742	5.388	-0.646	***
<i>ROA</i>	0.047	0.049	-0.002	***
<i>LP</i>	1.271	1.340	-0.069	***
<i>TFP</i>	-0.073	-0.044	-0.029	***

(注) ***: $p < 0.01$ 。ROA 以外は対数表示。

付表 2. 正規労働者の雇用への影響

	(1) $\Delta EMP_{t-l,t}$		(2) $\Delta EMP_{t-l,t+l}$
$\Delta MW_{t-l,t}$	-2.716 *** (0.734)	$\Delta MW_{t-l,t+l}$	-2.874 *** (0.715)
Observations	19,567		15,421
R^2	0.004		.
First stage			
$MWGAP_{t-l}$	-0.024 *** (0.004)	$MWGAP_{t-l}$	-0.053 *** (0.009)

(注) 1 年及び 2 年の階差での推計。2SLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

付表 3. OLS 推計結果

	(1) $\Delta WAGE_{t-l,t}$	(2) $\Delta EMP_{t-l,t}$	(3) $\Delta ROA_{t-l,t}$	(4) $\Delta LP_{t-l,t}$	(5) $\Delta TFP_{t-l,t}$
$\Delta MW_{t-l,t}$	0.960 (0.630)	-0.937 *** (0.295)	-0.843 *** (0.275)	0.900 (0.928)	0.407 (1.259)
Observations	25,026	25,375	25,103	19,625	19,244
R^2	0.125	0.003	0.131	0.115	0.150

(注) OLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

付表 4. OLS 推計結果 (2 年間の階差)

	(1) $\Delta WAGE_{t-l, t+l}$	(2) $\Delta EMP_{t-l, t+l}$	(3) $\Delta ROA_{t-l, t+l}$	(4) $\Delta LP_{t-l, t+l}$	(5) $\Delta TFP_{t-l, t+l}$
$\Delta MW_{t-l, t+l}$	0.473 (0.424)	-0.191 (0.820)	-0.393 *** (0.103)	0.444 (0.983)	0.013 (0.808)
Observations	19,671	19,955	19,707	15,312	15,022
R ²	0.123	0.001	0.151	0.113	0.151

(注) OLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

付表 5. コロナ危機を除く推計

	(1) $\Delta WAGE_{t-l, t}$	(2) $\Delta EMP_{t-l, t}$	(3) $\Delta ROA_{t-l, t}$	(4) $\Delta LP_{t-l, t}$	(5) $\Delta TFP_{t-l, t}$
$\Delta MW_{t-l, t}$	2.367 ** (1.121)	-1.544 ** (0.651)	-1.714 *** (0.358)	-6.104 ** (1.906)	-9.409 *** (2.976)
Observations	12,035	12,336	12,175	8,816	8,642
R ²	0.146	0.003	0.133	0.144	0.159
First stage					
$MWGP_{t-l}$	-0.022 *** (0.004)	-0.022 *** (0.003)	-0.022 *** (0.003)	-0.022 *** (0.004)	-0.021 *** (0.004)

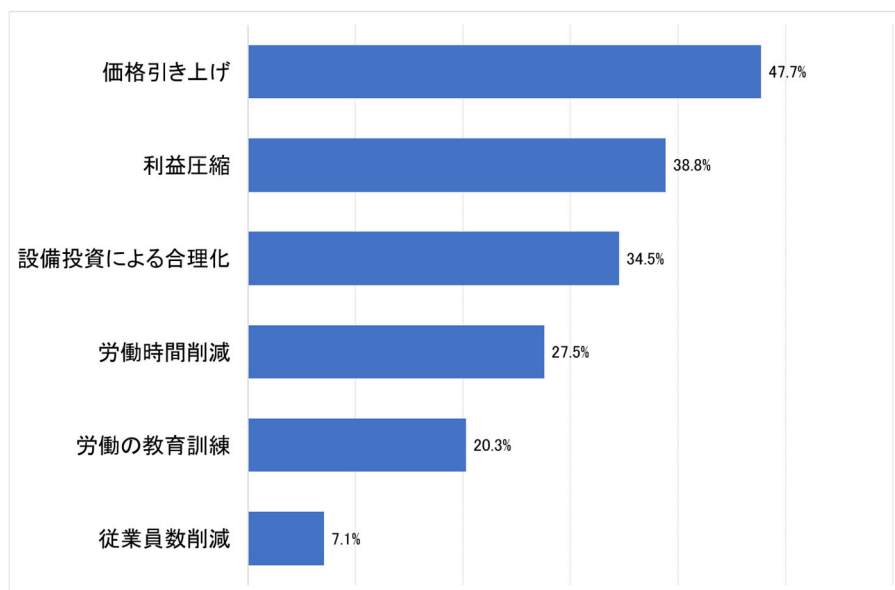
(注) 2SLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

付表 6. コロナ危機を除く推計 (2 年間の階差)

	(1) $\Delta WAGE_{t-l, t+l}$	(2) $\Delta EMP_{t-l, t+l}$	(3) $\Delta ROA_{t-l, t+l}$	(4) $\Delta LP_{t-l, t+l}$	(5) $\Delta TFP_{t-l, t+l}$
$\Delta MW_{t-l, t+l}$	-0.671 (1.021)	-2.318 *** (0.612)	-1.783 *** (0.344)	-5.226 *** (1.567)	-8.220 *** (2.191)
Observations	7,617	7,753	7,662	5,824	5,708
R ²	0.146	.	0.146	0.148	0.160
First stage					
$MWGP_{t-l}$	-0.043 *** (0.008)	-0.043 *** (0.008)	-0.043 *** (0.008)	-0.043 *** (0.009)	-0.043 *** (0.009)

(注) 2SLS 推計、カッコ内は都道府県でクラスターした標準誤差。***: $p < 0.01$ 。被説明変数の過去 3 年間のトレンド、都道府県失業率、年次ダミーをコントロール。

付図 1．最低賃金上昇への企業の対応



(注) 2023 年 11 月～2024 年 1 月に行った日本企業へのサーベイにおいて、最低賃金引き上げの経営への影響があると回答した企業（N=991 社）の複数回答を集計（森川，2024 参照）。