

日本経済：高まる最低賃金引き上げによる賃金全体の押し上げ効果 －就業調整増加の回避には継続的な「年収の壁」見直しが必須－

2026 年度の最低賃金は全国加重平均で前年比 +5.0% と、高水準の引き上げ率が継続している。近年の最低賃金の大幅な上昇により、最低賃金近傍で働く労働者が増加していることをうけ、本稿では、最低賃金の引き上げが賃金全体に及ぼす影響が拡大している可能性を検証した。

その結果、2000 年代から 2010 年代前半にかけては最低賃金引き上げの影響は確認されなかった一方、2010 年代後半以降はパートタイム労働者の賃金を有意に押し上げる効果がみられた。近年では最低賃金上昇率と同程度の賃金上昇をもたらしている可能性がある。また、影響の大きさはパートタイム労働者の半分程度にとどまるものの、フルタイム労働者にも賃金押し上げ効果が及んでいることが確認された。最低賃金引き上げの影響が賃金全体に広がるなか、就業調整による労働供給の減少を防ぐ観点から、税制・社会保険制度における「年収の壁」の継続的な見直しが不可欠と言えよう。

2026 年も最低賃金は高水準の引き上げ率が継続

近年、日本の最低賃金は大幅に引き上げられている。厚生労働省の 9 月の発表によると、2026 年度の地域別最低賃金の全国加重平均は 1,177 円となり、前年度の 1,121 円から 56 円の引き上げ（前年比 +5.0%）となった（右図）。2025 年度の引き上げ額である 66 円（+6.3%）からは鈍化したものの、高水準の伸びを維持している。

1990 年代半ばから 2010 年代前半にかけて、全国平均の最低賃金の引き上げ率はおおむね 0~2% の間で推移していた。しかし、構造的な人手不足の強まりや、2015 年に安倍首相（当時）が最低賃金を毎年 3% 程度引き上げる目標を表明したことなどから、2010 年代後半は 3% 前後へと上昇した。さらに足元では、インフレ率の上昇に加え、2024 年の石破政権（当時）による「2020 年代に全国平均 1,500 円」という野心的な目標設定¹などもあり、5% を上回る引き上げ率が続いている。

2025 年 10 月に発足した高市政権においては、中小企業の負担感や急激なコスト増加への配慮から、全国平均 1,500 円の達成時期が「2020 年代」から「遅くとも 2030 年代前半のできる限り早期に」へと先送

最低賃金引き上げ率（全国加重平均）



¹ 2024 年度の改定後の最低賃金の全国平均は 1,055 円であるため、2029 年度までに 1,500 円を達成するには毎年約 7.3% の引き上げが必要になる計算であった。

りされた。もっとも、この目標を達成する上でも毎年 3%以上の引き上げが必要となる²ほか、構造的な人手不足やデフレからの脱却といった政府目標以外のファンダメンタルズによる押し上げ圧力が一段と強まるとみられることを踏まえると、来年度以降も最低賃金引き上げの勢いは続くと考えられる。

最低賃金改定の影響を受ける労働者の割合が増加

このような最低賃金の大幅な引き上げを受け、近年は最低賃金の改定による直接的な影響を受ける労働者の数が増加している。厚生労働省の調査によると、最低賃金の改定により賃金を引き上げる必要のある労働者の割合（影響率³）は右肩上がりで推移しており、2025 年は 5 人以上の事業所で 10.8%となっている（右図）。

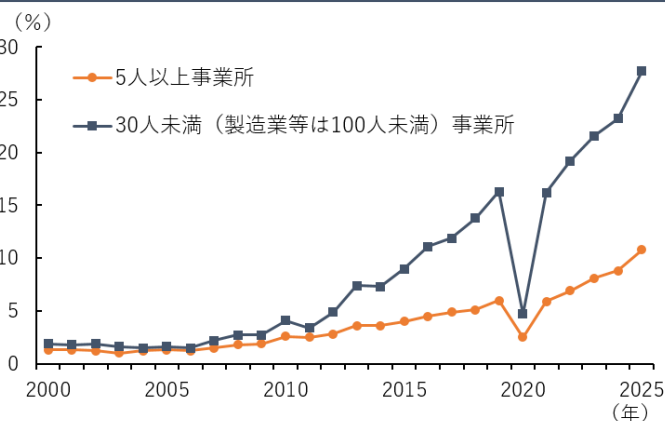
賃金水準の相対的に低いパートタイム労働者に限ってみると、最低賃金による影響は一段と大きくなる。例えば東京都のパートタイム労働者の 2025 年 6 月時点の時給の分布をみると、当時の東京都の最低賃金である 1,163 円を境に、該当する時給で働く労働者の数が急増している（右図）。これは、多くの企業や雇用主が最低賃金を目安に労働者の時給を設定していることを意味している。実際、パートタイマーがより多く働いていると考えられる 30 人未満の事業所では、影響率は 27.7%まで高まっている（右上図）。

再び賃金分布をみると、1,163 円から 2025 年の改定後の東京都の最低賃金（1,226 円）までの間（右図の赤色シャドー部）に分布の山が形成されている（該当する時給で働くパートタイム労働者が多い）ことがわかる。このため、最低賃金が引き上げられた 2025 年 10 月以降は、さらに多くのパートタイム労働者が最低賃金付近の時給で働いていると考えられる。

近年は最低賃金引き上げによるパート賃金の押し上げ効果が明確化

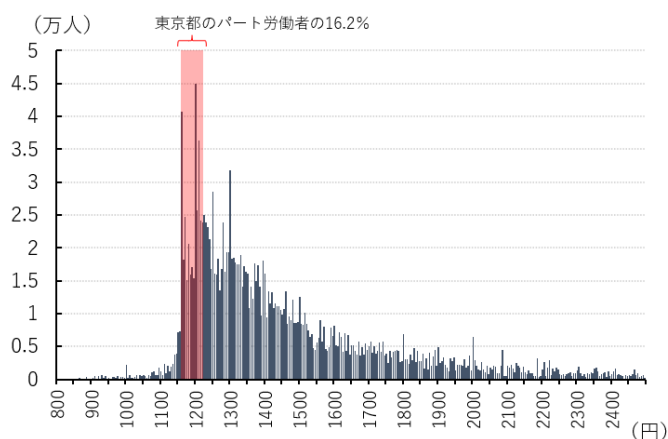
このように、最低賃金の影響を受ける労働者の割合が高まっていることから、近年は最低賃金の引き上げが賃金全体に与える影響が大きくなっている可能性がある。そこで本稿では、最低賃金引き上げが

最低賃金の影響率



（出所）厚生労働省

パート時給の分布（東京都、2025年6月）



（出所）厚生労働省

（注）シャドー部分は2025年の改定後に最低賃金を下回ることになる範囲

² 2026 年度の全国平均 1,177 円を前提とすると、最も早い 2030 年に目標を達成するには毎年約 6.2%、2034 年に達成する場合でも毎年約 3.1%の引き上げが必要となる。

³ 毎年の最低賃金の改定時点の時給が、引き上げ後の最低賃金を下回る労働者の割合のこと。

賃金全体の上昇率にもたらす影響の大きさが、どのように変化してきたかを検証する。

推計にあたっては、地域別最低賃金の推移に加え、厚生労働省の賃金構造基本統計調査などを用いて、2000年代以降の都道府県パネルデータを作成した。被説明変数は当年の短時間労働者（パート）の賃金（時間当たり所定内給与）上昇率、説明変数は前年度の最低賃金の引き上げ率である。ただし、パート時給と最低賃金の間には内生性⁴の懸念が存在するため、中央最低賃金審議会のランク別の目安額を操作変数として用いた 2SLS（二段階最小二乗法）推計を採用し、内生性を排除した因果効果の識別を試みた⁵。

まず、サンプルの全期間（2002～2025年）で推計したところ、最低賃金引き上げ率がパート賃金上昇率に及ぼす有意な影響はみられなかった（右表、上段左列）。次に、本稿の焦点である影響度の変化を確かめるべく、前半（2002～2013年）と後半（2014～2025年）に期間を分けて推計した。すると、前半では係数（弾性値⁶）が負で、統計的に有意ではない結果となった（中段左列）。一方、後半では係数は正であり、10%水準で統計的に有意である（最低賃金引き上げ率がパート賃金を押し上げる効果がある）という結果が得られた（下段左列）。

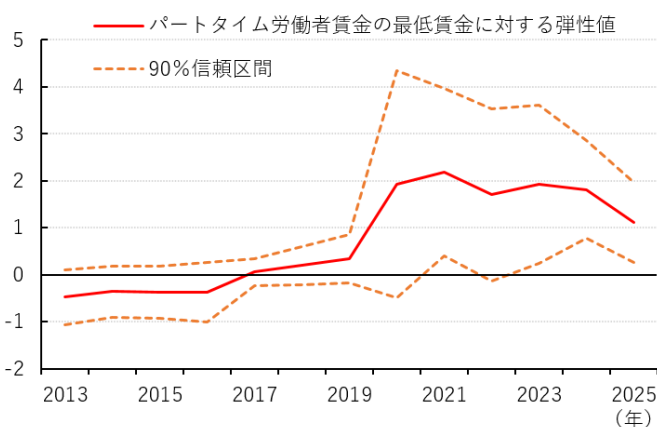
さらに、影響度の変化をより詳しくみるため、期間を一年ずつずらして推計を繰り返すローリング推計を行った（右図）。赤の実線が係数（弾性値）を表しており、始点が右上表の前半、終点が右上表の後半の推計値に該当する。オレンジの点線は 90%信頼区間を示しており、上下の点線で示される範囲に 0 が含まれていなければ、推計された係数が 10%水準で有意であることを示す。このグラフをみると、2019年までは 0 付近で推移していた弾性値が、2020年以降は 1～2 程度に上昇していることが見て取れる。さらに、直近ではこの弾性値が 10%水準で統計的に有意な正の値となっており、近年の大幅な最低賃金の引き上げがパー

最低賃金引き上げの賃金への影響度の推計

	パート		フルタイム	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
全期間 (2002～2025)	0.71	0.42	0.33	0.15 **
前半 (2002～2013)	-0.48	0.35	-0.37	0.32
後半 (2014～2025)	1.11	0.51 *	0.55	0.20 **

（出所）伊藤忠総研 （注）**は5%、*は10%有意

最低賃金引き上げのパート賃金への影響度の変化



（出所）伊藤忠総研 （注）12年ごとのローリング推計で、横軸は推計期間の最終年。点線はそれぞれ90%信頼区間の上限と下限。

⁴ 内生性とは、地域経済の好不況などの最低賃金以外の要因が賃金と最低賃金改定の両方に影響しているために、最低賃金の純粋な効果を正しく測定できなくなる問題を指す。

⁵ 詳細な推計方法は末尾の補論を参照。

⁶ 推計にあたって、賃金はすべて対数差分を取っているため、係数は最低賃金の引き上げ率に対する賃金上昇率の弾性値（1%の最低賃金引き上げに対して何%賃金が上昇するか）を表している。

パートタイム労働者の賃金に明確な押し上げ効果をもたらしていることが示された。

直近では最低賃金の引き上げがフルタイム労働者の賃金も押し上げ

パートタイム労働者に比べ、フルタイム労働者では、最低賃金の直接的な影響を受ける者の割合は小さい。しかし、低賃金層の賃金が上昇することによる間接的な影響が及んでいる可能性もあるため、被説明変数をフルタイム労働者（一般労働者）の賃金（所定内給与）上昇率とし、前述と同様の推計を行った。

前半（2002～2013 年）と後半（2014～2025 年）に期間を分けて推計を行ったところ、パート賃金と同様に、前半では有意な影響が見られない一方、後半では係数が正かつ統計的に有意であるという結果が得られた（前頁右上表、右列）。こちらでも推計期間を 1 年ずつずらすローリング推計を行うと、弾性値はパート賃金よりも小さい傾向にあるものの、2020 年代入り後に弾性値が上昇しており、足元では統計的な有意性も得られるという、パート賃金での推計と概ね同様の結果となった（右図）。

この結果から、パート賃金ほどの感応度はない

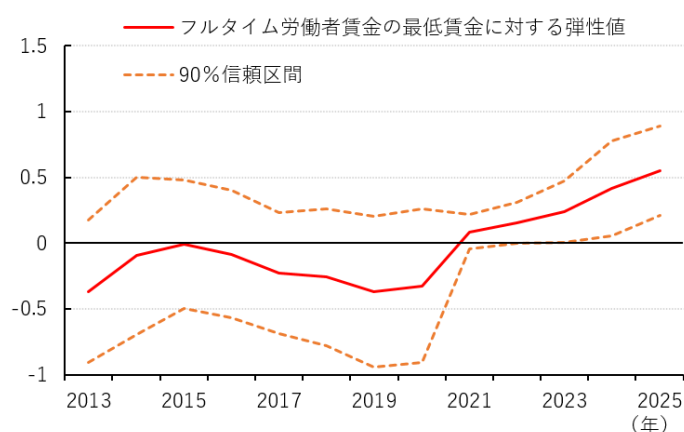
ものの、近年の最低賃金の引き上げがフルタイムで働く労働者の賃金も押し上げていることが示唆される。したがって、今後の賃金動向を見通すうえでは、人口動態・企業収益などを背景とする労働需給や、賃金交渉のベースとなる物価動向といった従来の要素に加え、最低賃金の引き上げ率も考慮する必要が出てきたと言えるだろう。2027 年の春闘での賃上げ率は 2026 年からやや鈍化することが見込まれる⁷ものの、今年度の最低賃金引き上げ率が+5.0%と高水準を維持したことを踏まえると、来年の賃金上昇率は、春闘の結果から想定される水準以上に堅調に推移する可能性がある。

就業調整による労働供給の減少を回避するには継続的な年収の壁の見直しが不可欠

日本経済がデフレから脱却しつつあるなか、持続的な成長に向けて賃金と物価の好循環の実現が求められている。本稿の分析結果に基づけば、近年の最低賃金の引き上げは賃金全体を押し上げる効果を持つため、物価高に苦しむ家計の購買力の維持・改善に寄与することが期待できる。一方で、賃金の押し上げ効果が強まることで、就業調整による労働供給の減少が人手不足を一段と深刻化させる懸念がある。

労働供給の制約要因として、少子高齢化に伴う構造的な人手不足に加え、近年は税制や社会保険制度に起因する「年収の壁」を意識した就業調整の影響が注目されている。総務省の「就業構造基本調査」によると、2022 年時点の非正規雇用者 2,111 万人のうち、就業調整を行っている者は 537 万人に達し（次頁右上図）、非正規雇用者全体の約 4 人に 1 人が労働時間や就業日数を抑制している計算になる。

最賃引上げのフルタイム賃金への影響度の変化



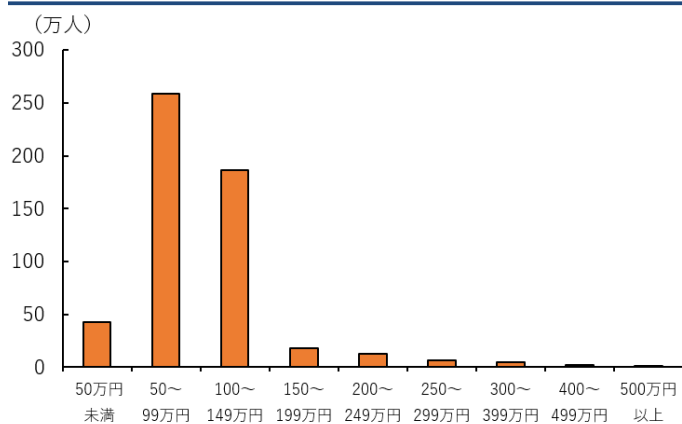
（出所）伊藤忠総研 （注）12年ごとのローリング推計で、横軸は推計期間の最終年。点線はそれぞれ90%信頼区間の上限と下限。

⁷ 現時点での 2027 年春闘の見通しは、2026 年 3 月 23 日付 Economic Monitor「日本経済：26 年春闘は昨年に続き 5%以上の賃上げ率に」を参照。<https://www.itochu-research.com/ja/report/2026/3171/>

こうした労働者が年収を一定水準にとどめようと就業調整を続ける場合、賃金上昇局面では労働供給が一段と減少することになる。

こうした問題への対応として、政府は近年、年収の壁に関する制度見直しを進めてきた。税制上の壁については、所得税がかかり始める「103万円の壁」が、2025年度には「160万円」に、さらに2026年度には「178万円」まで引き上げられた。社会保険上の壁については、2023年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」が導入され、人手不足による一時的な収入増で年収が「130万円の壁」を超えた場合でも、一定の条件を満たせば配偶者の扶養にとどまることが可能となった。加えて2026年10月からは、「106万円の壁」の根拠となっている月額賃金要件（8.8万円）が撤廃される⁸。

年収別・就業調整をしている非正規雇用者数



(出所) 総務省 (注) 2022年時点。

もっとも、基本給（所定内給与）で年収130万円を超えれば引き続き社会保険負担が発生するほか、178万円まで引き上げられた所得税の壁についても、賃金上昇につれていずれ就業調整を行うインセンティブが生まれることになる。本稿の分析結果によれば、2010年代後半以降、最低賃金引き上げがパートタイム労働者の賃金に及ぼす波及効果は大きく高まっており、足元では最低賃金の引き上げ率と同程度の賃金上昇が生じる可能性が示された。これは、最低賃金の引き上げによって年収の壁に到達するまでの時間が短くなり、就業調整の誘因が強まりやすくなることを意味する。

人手不足の深刻化が続くなかで、最低賃金引き上げによる所得向上効果を十分に活かしつつ労働供給の減少を防ぐためには、最低賃金の継続的な引き上げと並行して、社会保険や税制における年収の壁の見直しを引き続き進めていくことが不可欠だろう。また、将来的には、一定の年収額を超えると負担額が急増（あるいは控除額が急減）することで手取りが減少するという『壁』そのものを解消するような制度設計を検討することが求められる。

⁸ 他の社会保険の適用要件のうち、企業規模に関する要件も2027年10月から段階的に廃止されるため、週20時間以上という勤務時間条件のみが残る。2026年度の最低賃金の全国平均1,177円を前提にすると、実質的には「106万円の壁」が「122万円の壁」に引き上げられたことになる。

補論：最低賃金引き上げ率の賃金上昇率への波及効果の推計方法

本稿では、都道府県別のパネルデータを用いて、最低賃金引き上げ率が賃金上昇率に与える影響を推計した。分析対象期間は 2002～2025 年であり、47 都道府県について年次パネルデータを構築した。賃金データには厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の短時間労働者の時間当たり所定内給与および一般労働者の所定内給与を、最低賃金は各都道府県の最低賃金を、失業率は総務省「労働力調査」の地域別年平均を用いた。

推計にあたっては、以下の賃金関数を想定した。

$$\Delta \log(Wage)_{it} = \beta_0 + \beta_1 \Delta \log(MW)_{it-1} + \beta_2 Unemp_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

ただし、 $Wage_{it}$ は都道府県 i における賃金、 MW_{it-1} は前年度に発効した最低賃金、 $Unemp_{it}$ は失業率、 μ_i は都道府県固定効果、 ε_{it} は誤差項を表す。被説明変数および最低賃金は対数差分を用いており、係数は最低賃金が 1% 上昇した場合の賃金上昇率（弾性値）として解釈できる。推計には固定効果モデルを採用した。

もっとも、最低賃金引き上げ率は地域の労働需給や経済動向も踏まえて決定されるため、最低賃金引き上げ率と誤差項が相関する内生性の問題が生じる可能性がある。例えば、景気が良好で労働需要が強く、かつ企業の賃金支払い能力も高まっている地域では、賃金全体での賃上げ圧力が強まると同時に最低賃金も大きく引き上げられやすいため、通常の回帰分析では最低賃金の因果効果を過大評価する恐れがある。

そこで本稿では、中央最低賃金審議会の都道府県ランク別の目安額が個別都道府県の賃金ショックから相対的に独立しているとの仮定に基づき、引き上げ目安額（ $Guideline_{it}$ ）を操作変数として用いた二段階最小二乗法（2SLS）による推計を行った。具体的には、都道府県ごとの前年度最低賃金に対する該当ランクの目安額の比率を以下のように定義した。

$$GuideRate_{it} = Guideline_{it} / MW_{it-1}$$

第 1 段階では、

$$\Delta \log(MW)_{it-1} = \gamma_0 + \gamma_1 GuideRate_{it-1} + \gamma_2 Unemp_{it-1} + \mu_i + v_{it-1}$$

を推計し、中央最低賃金審議会の目安額によって説明される最低賃金引き上げ率の外生的変動を抽出した。その上で、第 2 段階では第 1 段階で得られた最低賃金改定率を用いて賃金関数を推計した。

操作変数の妥当性を確認するため第 1 段階の推計結果を検証したところ、目安額比率の係数は 0.99、 t 値は 41.1 であった。除外操作変数が 1 つであることから、対応する第 1 段階 F 統計量は約 1692（ $=41.1^2$ ）となり、弱操作変数の判断基準として広く用いられる Stock-Yogo 基準（ $F=10$ ）を大幅に上回った。このため、本稿で用いた操作変数は十分な説明力を有していると判断される。

標準誤差については、都道府県内での誤差項の相関を考慮するため、都道府県単位でクラスタリングしたロバスト標準誤差を用いた。

短時間労働者（パートタイム）の賃金に関する、分析対象期間の全期間での推計結果は以下の通り。

説明変数	係数	標準誤差
定数項	0.015	0.022
最低賃金引き上げ率	0.713	0.418
失業率	-0.003	0.005
サンプルサイズ	1128	
決定係数	0.05	

(出所) 伊藤忠総研

また、最低賃金引き上げ率の影響が近年変化している可能性を検証するため、推計期間を前半と後半に区切った推計に加え、期間 12 年間のローリング推計を実施した。具体的には、2002～2013 年を初回推計期間とし、その後サンプル期間を 1 年ずつ前進させながら同一の推計を繰り返した。これにより、最低賃金引き上げ率の係数が時系列的にどのように変化したかを確認した。

さらに、一般労働者（フルタイム）についても同様の分析を行い、最低賃金の影響が雇用形態や賃金水準によって異なるかを検証した。