

2023年10月5日

各 位

最低賃金の大幅な引き上げが与える影響調査

～ 約4割の企業で引き上げ対応が必要、4割超でマイナスの影響 ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2023年11月1日発行の「IRC Monthly」2023年11月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- ・ 2023年度（10月6日適用）の愛媛の最低賃金は、引き上げ額の目安40円を上回る44円の引き上げが実施され、897円に改正された。現行方式となった2002年度以降で、最大の増加率である。
- ・ 県内企業へのアンケートでは、今年度の最低賃金を下回るため引き上げる企業は38.6%で、前年度の対応結果と比べて5.0ポイント増加した。
- ・ 最低賃金引き上げの影響は、全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計で4割超となった。また、従業員に占める非正規雇用者数の比率が高い方がマイナスの影響を受けやすい傾向がみられた。
- ・ 具体的なマイナスの影響では、「人件費の増加に伴う採算の悪化」（78.5%）が最も多かった。また、前年度の回答と比較すると、「所得制限による勤務調整」と「県外への労働力流出」が増加しており、いわゆる「年収の壁」と「賃金の地域間格差」への懸念が高まっているといえる。
- ・ 今後の賃金引き上げへの対策は、「事務作業のスリム化・効率化」（41.1%）が最も多かったが、製造業では、長引く原材料費高騰を受けてコスト削減から適正な価格設定へと対策を転換させようとする傾向がみられた。
- ・ 今回のアンケート結果からは、大幅な引き上げに対して経営環境は厳しいながらも前年度以上の対応をしようとする姿勢がうかがえた。一方で、特に非正規雇用者数の比率が高い企業からは、今の制度のままでの持続的な賃上げは新たな重荷になる、との声もあった。
- ・ 継続的に物価上昇を上回る賃上げを実施するためには、付加価値に見合った適正な価格設定の実現と賃上げの効果を広く実感できる制度的な見直しの両面が求められる。今後の賃金政策の行方が注目される。

以上

はじめに

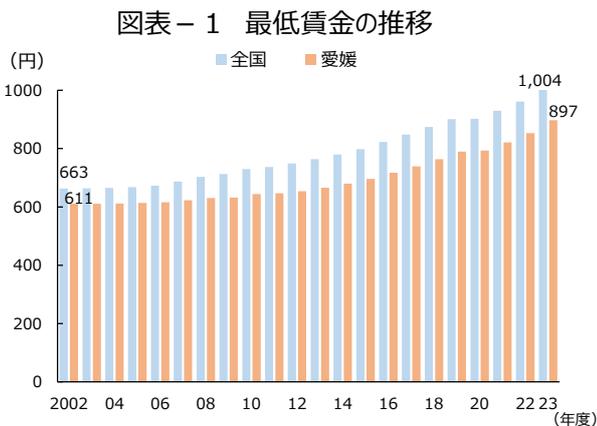
10月から、最低賃金の大幅な引き上げが行われた。今年の春闘から続く賃上げ基調の維持や物価上昇への対応が求められるなか、今回の大幅な最低賃金の引き上げが県内企業におよぼす影響を調査した。

1. 最低賃金の上昇と地域間格差の拡大

- 今年度の全国の最低賃金は加重平均で前年度比43円増の1,004円となり、政府が目標としていた1,000円台を達成した。
- 愛媛では目安40円を上回る44円の引き上げが実施され、897円に改正された。
- 地方で大幅な引き上げが実施されたが、依然として地域間の格差は広がったままである。

最低賃金は、2016年度の骨太方針で「年率3%程度」の引き上げ率が目途として明記されて以降、着実に引き上げられている。2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大を考慮し、小幅の引き上げ率に留まったが、21年度から23年度まで3年連続で過去最大の引き上げが実施された。

2023年度の全国の最低賃金は、加重平均で前年度比43円増の1,004円となり、政府が今年度の目標としていた1,000円台を達成した（図表-1）。



愛媛では引き上げ額の目安40円を上回る44円の引き上げが実施され、897円に改正された。全国最低額を脱し、増加率(5.16%)も現行方式となった2002年度以降で最大となった(図表-2)。

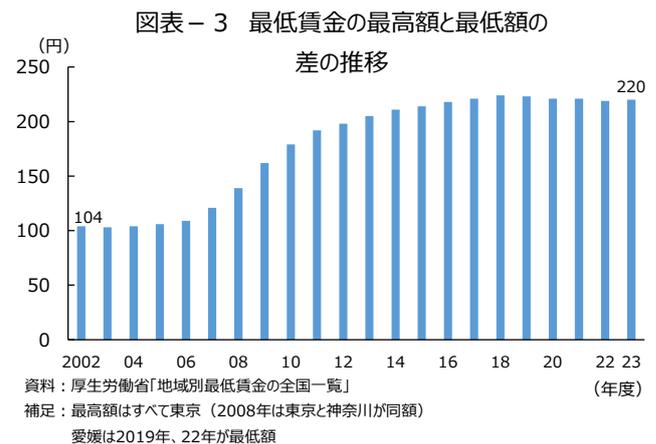
図表-2 都道府県別の2023年度最低賃金 (単位:円)

順位	都道府県	最低賃金	前年度からの引き上げ額	引き上げ目安額ランク(注)	引き上げ目安額	目安からの上乗せ額
1	東京	1,113	41	A	41	0
2	神奈川	1,112	41			0
3	大阪	1,064	41			0
4	埼玉	1,028	41			0
5	愛知	1,027	41			0
...
11	広島	970	40	B	40	0
...
28	香川	918	40	B	40	0
...
33	愛媛	897	44	B	40	4
	高知	897	44	C	39	5
34	徳島	896	41	B	40	1
全国加重平均額		1,004	43			

(注) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B Cの3ランクに分けて引き上げ額の目安を提示している。

資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

ただ、最低賃金の最高額と最低額の差は、2000年代初頭の100円程度から近年は200円を大きく上回った水準で推移している。今年度は愛媛、高知、徳島を含む24県で目安額を上回る大幅な引き上げが実施されたが、依然として地域間の格差は広がったままの状態といえる(図表-3)。



2. 最低賃金の引き上げに関するアンケート

最低賃金引き上げへの対応や引き上げの影響に関するアンケートを以下の通り実施した。

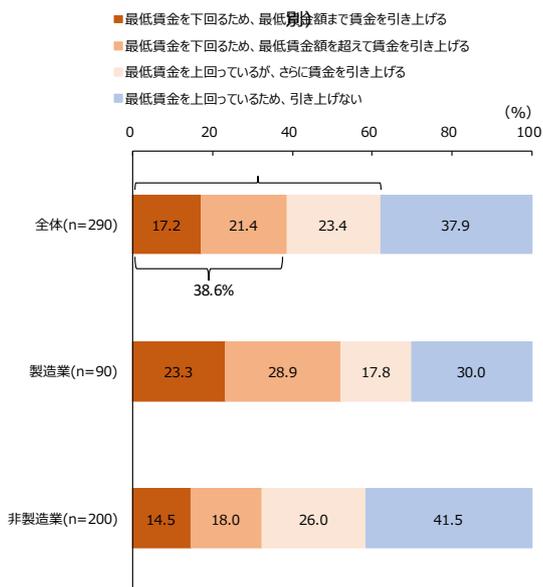
調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く企業
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、FAX・郵送・インターネットにより回答
調査時期	2023年9月1日～13日
回答企業数	回答企業 290社

(1) 最低賃金引き上げへの対応

- 今年度の最低賃金を下回るため引き上げる企業は38.6%で、前年度比5.0ポイント増加。
- 「最低賃金を下回るため、最低賃金を超えて賃金を引き上げる」は、全体、製造業、非製造業の全てで前年度を上回った。

今年度（2023年度）の最低賃金引き上げへの対応では、全体の6割超が引き上げるうち、最低賃金を下回るため引き上げる企業は38.6%で前年度の対応結果（33.6%）と比べて5.0ポイント増加した（図表-4）。また、「最低賃金を上回っているため、引き上げない」は、37.9%で前年度（37.0%）とほぼ変わらなかった。一方、「最低賃金を下回るため、最低賃金額を超えて賃金を引き上げる」は全体（18.7%→21.4%）、製造業（23.3%→28.9%）、非製造業（16.6%→18.0%）の全てで前年度を上回っており、賃上げ機運のすそ野は広がったといえる。

図表-4 2023年度最低賃金引き上げへの対応（部門）



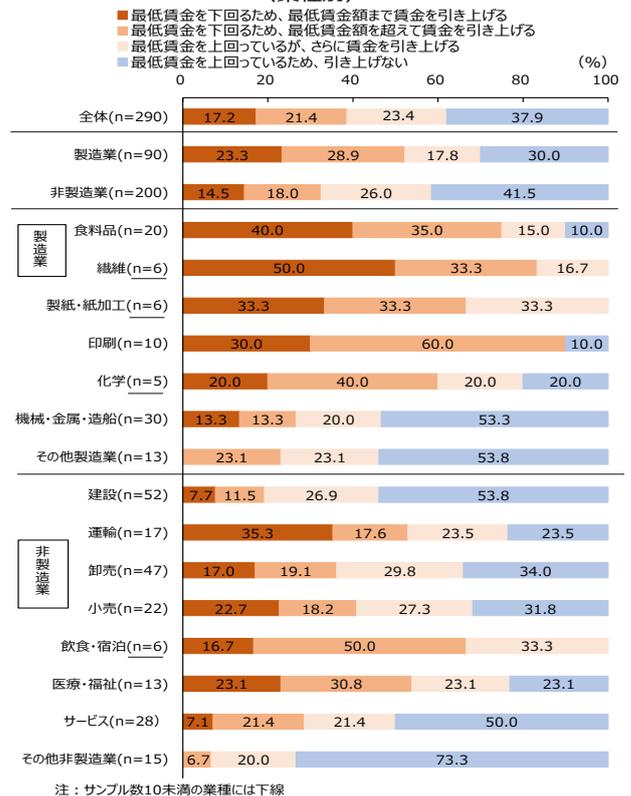
注①：全体は部門や業種の不明な先も含む（以下同様）

注②：小数点第二位を四捨五入しているため合計が100%にならないことがある（以下同様）

また業種別にみると、特に非製造業において

「医療・福祉」やサンプル数は少ないが「飲食・宿泊」など人手不足の問題を抱えているといわれる業種で、「最低賃金を下回るため、最低賃金額を超えて賃金を引き上げる」と回答した割合が比較的高くなった（図表-5）。

図表-5 2023年度最低賃金引き上げへの対応（業種別）



注：サンプル数10未満の業種には下線

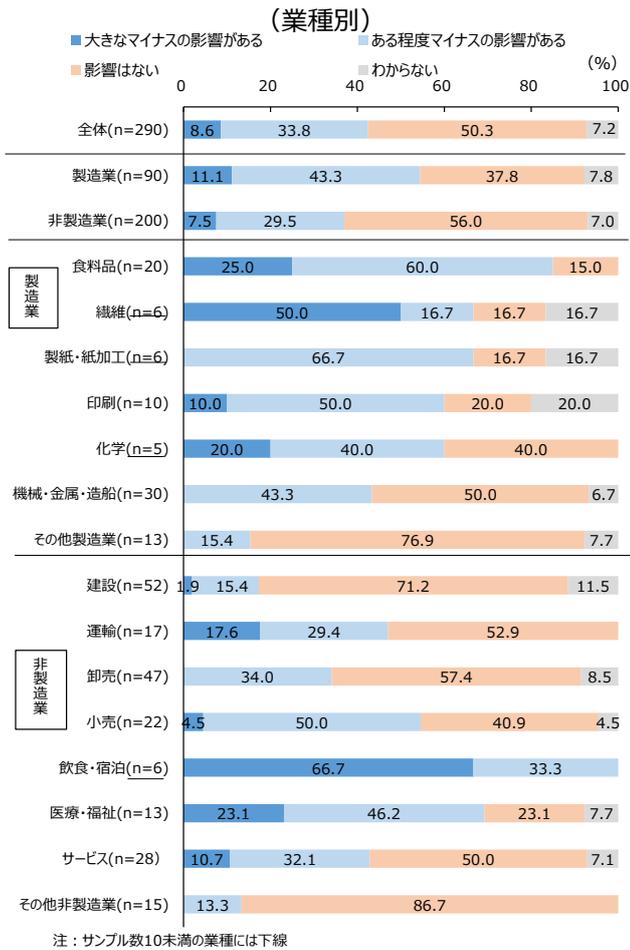
(2) 最低賃金引き上げの影響

- 全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計で4割超となった。
- また、従業員に占める非正規雇用者数の比率が高い方がマイナスの影響を受けやすい傾向がみられた。

今年度の最低賃金引き上げの影響は、全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計で4割超となった（図表-6）。部門別では、「製造業」が54.4%で、「非製造業」の37.0%を上回った。

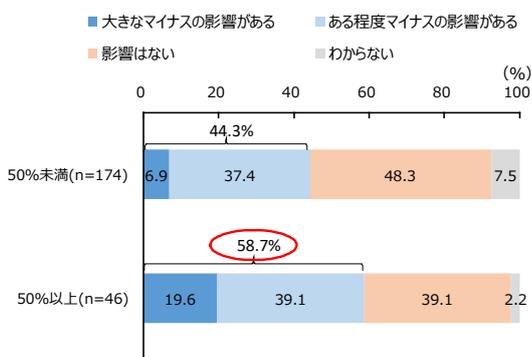
業種別にみると、「食料品」（85.0%）「印刷」（60.0%）「医療・福祉」（69.2%）などでマイナスの影響があると回答した割合が高い。

図表-6 最低賃金引き上げによる影響



また、非正規雇用者数の比率別では、非正規雇用者数比率が50%以上の事業所で「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計が全体を上回る約6割となり、従業員に占める非正規雇用者数の比率が高い方がマイナスの影響を受けやすい傾向がみられた（図表-7）。

図表-7 最低賃金引き上げによる影響
(非正規雇用者数比率別)



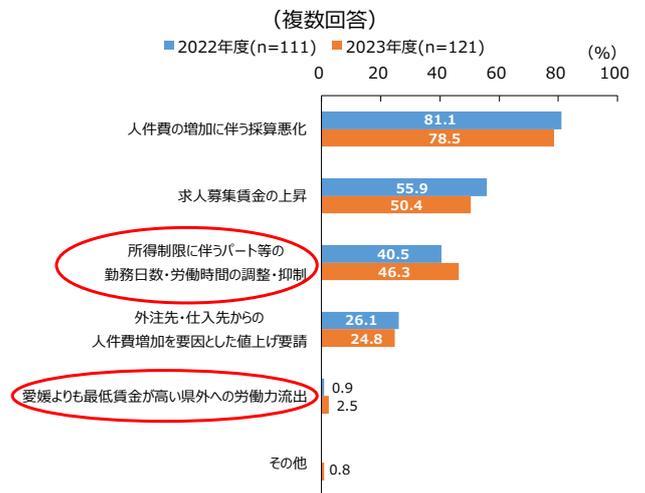
(3) 最低賃金引き上げの具体的な影響

- 全体では「人件費の増加に伴う採算の悪化」(78.5%)が最も多かった。
- 前年度の回答と比較すると、「所得制限による勤務調整」と「県外への労働力流出」が増加しており、「年収の壁」と「賃金の地域間格差」への懸念が高まっているといえる。

「マイナスの影響がある」とした企業に、具体的な影響を尋ねると、「人件費の増加に伴う採算の悪化」(78.5%)が最も多く、「求人募集賃金の上昇」(50.4%)、「所得制限に伴うパート等の勤務日数・労働時間の調整・抑制（以下、「所得制限」）」(46.3%)が続いた（図表-8）。

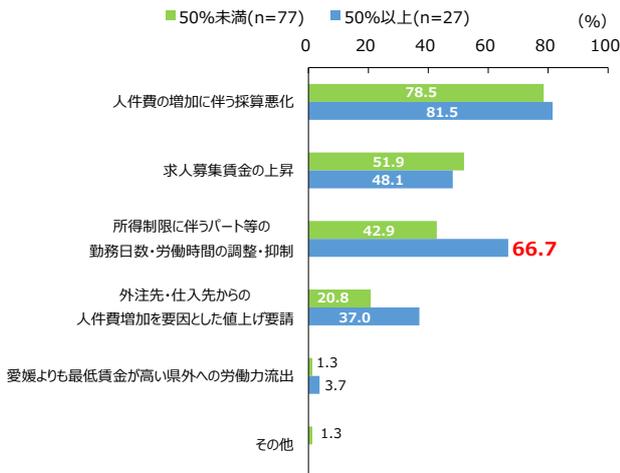
前年度の回答と比較すると、「所得制限」(40.5%→46.3%)と「県外への労働力流出」(0.9%→2.5%)が増加している。県内企業にとって、いわゆる「年収の壁」と「賃金の地域間格差」への懸念が高まっているといえる。

図表-8 最低賃金引き上げによる具体的な影響

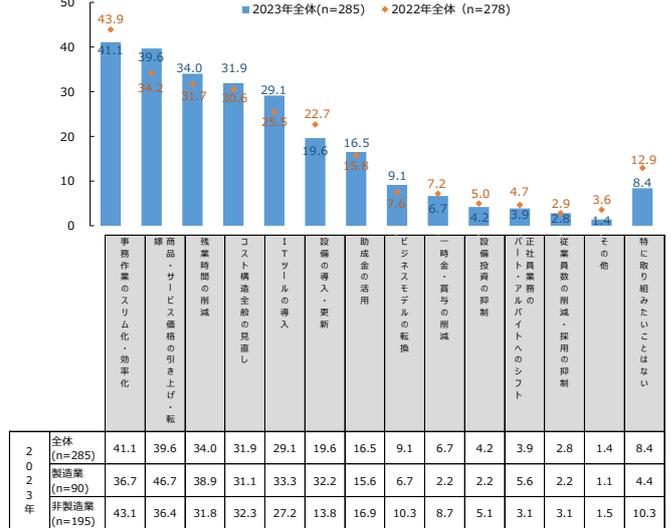


また、非正規雇用者数比率別に具体的な影響をみると、50%未満では全体と同様の傾向がみられたが、50%以上の事業所では「所得制限」と回答した割合が66.7%と比較的高い（図表-9）。賃上げ機運が続くなか、非正規雇用者数の比率が高い企業にとって「年収の壁」はより大きな問題といえる。

図表-9 2023年度最低賃金引き上げによる具体的な影響
(非正規雇用者数比率別 / 複数回答)



図表-10 今後の賃金引き上げへの対策



(4) 賃金引き上げへ対策

- ▶全体では「事務作業のスリム化・効率化」(41.1%)が最も多かった。
- ▶製造業では、長引く原材料費高騰を受けてコスト削減から適正な価格設定へと対策を転換させようとする傾向がみられた。

今後の賃金引き上げへの対策は、「事務作業のスリム化・効率化」(41.1%)が最も多く、「商品・サービス価格の引き上げ・転嫁」(39.6%)、「残業時間の削減」(34.0%)が続いた(図表-10)。

部門別にみると、非製造業では全体と同じく「事務作業のスリム化・効率化」(43.1%)が最も多かった。製造業では、「商品サービス価格の引き上げ・転嫁」(46.7%)が最も多く、前年度比で6.0ポイント増となった一方で、「コスト構造全般の見直し」が19.5ポイントの大幅減(50.6%→31.1%)となった。長引く原材料費高騰を受けて、コスト削減から適正な価格設定へと対策を転換させようとする傾向がみられた。

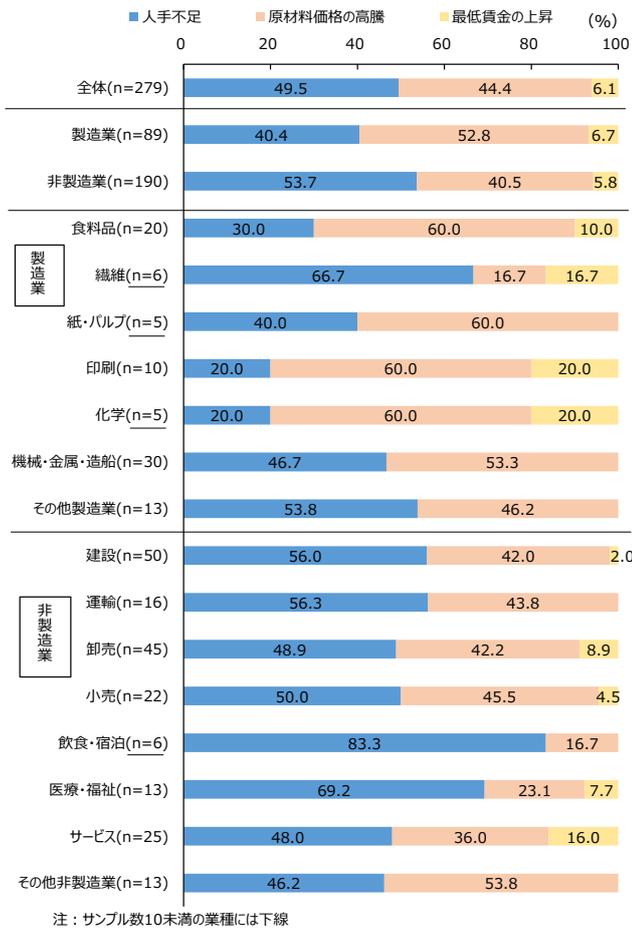
(5) 経営への影響が大きな事柄

- ▶全体では「人手不足」(49.5%)が最も多く、「最低賃金の上昇」はわずか6.1%であった。
- ▶一方、非正規雇用者数比率50%以上では「最低賃金の上昇」が1割を超えており、非正規雇用者数の比率が高い方が最低賃金上昇の影響が大きい傾向がみられた。

「原材料価格の高騰」と「人手不足」、「最低賃金の上昇」の3つのうち、経営への影響が最も大きな事柄を尋ねたところ、全体では「人手不足」(49.5%)が最も多かった。「最低賃金の上昇」は6.1%で、「人手不足」や「原材料価格の高騰」(44.4%)に比べ低い結果となった(図表-11)。

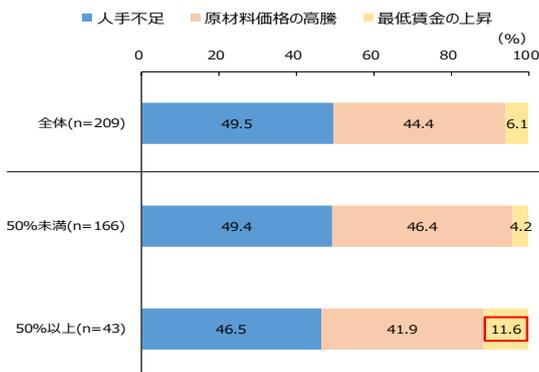
部門別でみると、製造業では「原材料価格の高騰」、非製造業では「人手不足」がそれぞれ半数以上を占めて最も多く、業種による違いが顕著となった。特に、サンプル数は少ないが、「飲食・宿泊」(83.3%)や「医療・福祉」(69.2%)などで人材確保に課題がある状況がうかがえる。

図表－ 11 経営への影響が最も大きな事柄
(業種別)



また、非正規雇用者数の比率別にみても、「人手不足」が最も多いことには変わりなかった。一方、全体ではわずか6%程度だった「最低賃金の上昇」が、非正規雇用者数比率50%以上では1割を超えた。従業員数に占める非正規雇用者数の比率が高い方が、最低賃金上昇の影響が大きい傾向がみられた(図表－12)。

図表－ 12 経営への影響が最も大きな事柄
(非正規雇用者数比率別)



まとめ

今年度の最低賃金の大幅な引き上げは、今春闘から続く賃上げ基調の維持と長引く物価上昇を考慮したものである。今回のアンケート結果からは、経営環境は厳しいながらも県内企業が昨年度以上の対応をしようとする姿勢がうかがえた。

一方で、最低賃金の地域間格差やいわゆる「年収の壁」問題に関する抜本的な見直しが先送りされている現状では、特に非正規雇用者数の比率が高い企業からは持続的な賃上げは新たな重荷になる、との声も聞かれた。

来年度春闘での賃上げは、今年度比で減速との見通しもあるが、実質賃金で前年同月比マイナスが続く現状を考えると、継続的に物価上昇を上回る賃上げが望ましい。そのためには、付加価値に見合った適正な価格設定の実現と賃上げの効果を広く実感できる制度的な見直しの両面が求められる。今後の賃金政策の行方が注目される。

(菅 正也)