

**特別企画： 最低賃金改定に関する近畿地区企業の意識調査**

## 36.1%の企業が給与体系を見直し

### ～ 最低賃金改定、「消費回復の効果あり」は約1割にとどまる ～

#### はじめに

2016年10月1日から20日にかけて最低賃金が改定された。2016年度の最低賃金の改定は、政府の「ニッポン一億総活躍プラン」や「経済財政運営と改革の基本方針2016」（骨太の方針）、「日本再興戦略2016」などを踏まえ、最低賃金が時給で決まるようになった2002年度以降で最高額の引き上げとなり、すべての都道府県で700円を上回ることとなった。そのため、収入増加による消費活性化などが期待される一方で、人件費上昇による企業収益の悪化などが懸念されている。<sup>1</sup>

そこで、帝国データバンク大阪支社は、最低賃金の引き上げに関する企業の見解について調査を実施した。なお、本調査は、TDB景気動向調査2016年9月調査とともに行った。

※調査期間は2016年9月15日～9月30日、調査対象は近畿地区3,775社で、有効回答企業数は1,700社（回答率45.0%）。

#### 調査結果（要旨）

1. 最低賃金の改定を受けて給与体系を「見直した（検討している）」企業は36.1%となり、特に非正社員を多く抱える『小売』や『製造』『運輸・倉庫』で4割を超えた。他方、「見直していない（検討していない）」企業は47.5%となった
2. 今回の調査で明らかとなった採用時最低時給で全体平均を上回ったのは近畿地区では『大阪府』のみだった。一方、最低賃金との乖離率は、『大阪府』（11.9%）は全国でも1番低い数値となった
3. 今回の引き上げ額について、「妥当」と考える企業が39.2%で最多。「妥当」は「高い」（13.2%）、「低い」（17.2%）を大きく上回り、総じて企業側に受け入れられている様子がうかがえる
4. 自社の業績に対する影響では、「影響はない」が58.8%で最多。「プラスの影響がある」は1.5%にとどまった一方、「マイナスの影響がある」は21.0%と2割を超えた
5. 今後の消費回復への効果について、「ある」と考える企業は10.6%にとどまる一方、「ない」は53.0%と半数を超えており、消費回復に対しては懐疑的な見方をする企業が多数を占める

<sup>1</sup> 最低賃金制度とは、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度。改定後の最低賃金は全国平均で25円引き上げられ、地域別では都道府県ごとに21～25円引き上げられ時給714～932円となる（産業別最低賃金等は別途定められる）。

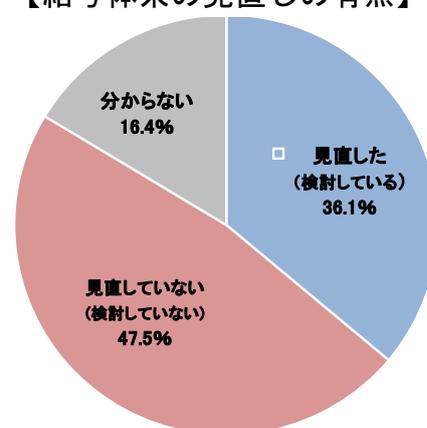
## 1. 企業のおよそ3社に1社が給与体系を「見直し」

最低賃金の改定を受けて、自社の給与体系について見直しの有無を尋ねたところ、「見直していない（検討していない）」企業が47.5%となった<sup>2</sup>。他方、「見直した（検討している）」企業は36.1%でおよそ3社に1社が見直しを実施または検討していた。約半数の企業は給与体系に変更を加えていないものの、最低賃金の改定への対応として給与体系を見直した企業も多くみられており、最低賃金が比較可能な2002年以降で最大の上げ幅となった影響が如実に表れる結果となった。

給与体系を「見直した（検討している）」とした企業を業界別に見ると、『小売』が44.2%と最も高かった。非正社員の雇用割合が高く、最低賃金の引き上げが直接的に給与体系の見直しにつながっている様子がうかがえる。以下、『製造』（43.6%）、『運輸・倉庫』（40.8%）が4割を超えた一方、『不動産』は1割台にとどまるなど、業界間で大きく対応が異なった。

給与体系を見直した理由について、企業からは「人材流出を防ぐため」（滋賀、機械製造業）や「定年後の再雇用など給与カーブも含めた給与体系の見直し」（京都、鉄鋼卸売業）といった声があがっており、最低賃金での採用の有無にかかわらず、人事評価も含めた給与体系の見直しを行うなど、人手不足が強まるなか最低賃金改定は人材確保に影響を与えている様子がうかがえる。

【給与体系の見直しの有無】



注：母数は有効回答企業1,700社

【給与体系を「見直した」企業の割合 ～業界別～】



<sup>2</sup> 給与体系の見直しについて、正社員、非正社員（パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など）の雇用形態は問わず、回答を求めた。

## 2. 従業員採用時の最低時給が全国平均を上回ったのは近畿地区では大阪のみ

従業員を実際に採用するときの最も低い時給を尋ねたところ、全体平均は約 958 円となり、改定後の最低賃金の全体平均 823 円(全国加重平均額)を 135 円上回る金額となり、乖離率は 16.4% だった<sup>3</sup>。

近畿 2 府 4 県別で比較すると、最低賃金が全体平均 823 円を上回ったのは『大阪府』(883 円, 全体平均比+60 円)と『京都府』(831 円, 同+8 円)の 2 府となったのに対し、採用時最低時給では全体平均 958 円を上回ったのは『大阪府』(988 円, 同+30 円)のみで『京都府』(958 円, 同±0 円)は全体平均と同水準に留まった。

また乖離率では、全国平均の 16.4%を上回ったのは『滋賀県』(18.8%)と『奈良県』(17.5%)の 2 県だった。一方、乖離率が全国平均を下回った 4 府県のなかでも、『大阪府』(11.9%)は全国でも 1 番低い数値となった。

### 【最低賃金と採用時最低時給 ～都道府県別～】

(単位:円、%)

都道府県	2016年度 最低賃金 時間額	採用時 最低時給	差額	乖離率 (%)	都道府県	2016年度 最低賃金 時間額	採用時 最低時給	差額	乖離率 (%)
北海道	786	896	110	14.0	滋賀	788	936	148	18.8
青森	716	808	92	12.8	京都	831	958	127	15.3
岩手	716	832	116	16.2	大阪	883	988	105	11.9
宮城	748	882	134	17.9	兵庫	819	949	130	15.9
秋田	716	814	98	13.7	奈良	762	895	133	17.5
山形	717	851	134	18.7	和歌山	753	859	106	14.1
福島	726	882	156	21.5	鳥取	715	841	126	17.6
茨城	771	894	123	16.0	島根	718	880	162	22.6
栃木	775	921	146	18.8	岡山	757	907	150	19.8
群馬	759	885	126	16.6	広島	793	908	115	14.5
埼玉	845	953	108	12.8	山口	753	881	128	17.0
千葉	842	971	129	15.3	徳島	716	848	132	18.4
東京	932	1,097	165	17.7	香川	742	886	144	19.4
神奈川	930	1,045	115	12.4	愛媛	717	850	133	18.5
新潟	753	876	123	16.3	高知	715	862	147	20.6
富山	770	902	132	17.1	福岡	765	921	156	20.4
石川	757	889	132	17.4	佐賀	715	834	119	16.6
福井	754	882	128	17.0	長崎	715	858	143	20.0
山梨	759	893	134	17.7	熊本	715	826	111	15.5
長野	770	895	125	16.2	大分	715	839	124	17.3
岐阜	776	893	117	15.1	宮崎	714	807	93	13.0
静岡	807	915	108	13.4	鹿児島	715	874	159	22.2
愛知	845	972	127	15.0	沖縄	714	875	161	22.5
三重	795	939	144	18.1	全体	823	958	135	16.4

注1:2016年度最低賃金時間額は、「地域別最低賃金、産業別最低賃金」(厚生労働省ホームページ)

注2:採用時最低時給は、小数点第1位を四捨五入したもの

注3:乖離率は、2016年度最低賃金時間額と比べた採用時最低時給の乖離率

注4:集計可能な企業を対象に算出

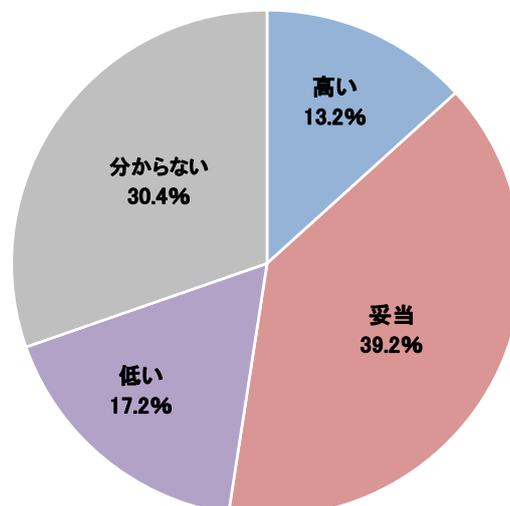
注5:母数は有効回答企業1万292社

<sup>3</sup> 従業員を採用するときの最も低い時給として、次の条件で回答を求めた。(1) 正社員、非正社員(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など)の雇用形態は問わない、(2) 日給、週給、月給などの場合、時給に換算する。

### 3. 引き上げ額、「妥当」と考える企業が約4割で最多

今回の最低賃金の引き上げ額は、労働者やその家族が最低限度の生活を維持していくうえで、妥当と思うか尋ねたところ、「妥当」と回答した企業が39.2%にのぼり、「低い」(17.2%)を22.0ポイント上回った。「高い」は13.2%にとどまっており、人件費の増加要因となる改定にもかかわらず、今回の最低賃金の引き上げ額は総じて受け入れられている様子が見えてくる。

【引き上げ額の妥当性】

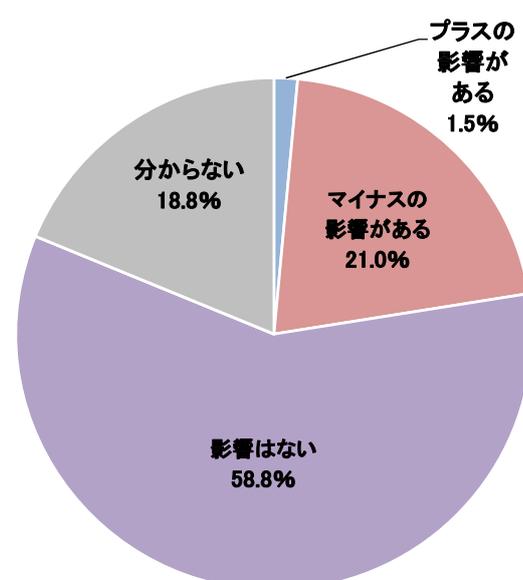


注：母数は有効回答企業1,700社

### 4. 業績への影響、企業の21.0%が「マイナスの影響」と認識

今回の最低賃金の引き上げで、自社の業績にどのような影響があるか尋ねたところ、「影響はない」と回答した企業が58.8%で半数を大きく上回った。他方、「プラスの影響がある」は1.5%にとどまったのに対し、「マイナスの影響がある」は21.0%と2割を超えており、最低賃金引き上げが自社の業績に与える影響を懸念する企業が多くみられた。

【自社業績への影響】



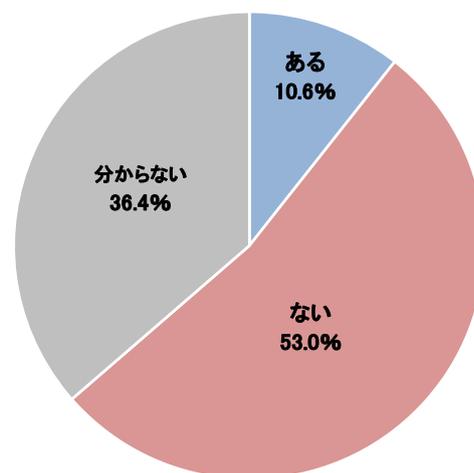
注：母数は有効回答企業1,700社

## 5. 消費回復への効果、半数を超える企業で懐疑的

今回の最低賃金の引き上げは、今後の消費回復に効果があるか尋ねたところ、「ある」と回答した企業は 10.6%だった一方、「ない」は 53.0%と半数を超えた。最低賃金の引き上げが、消費の回復に結びつくか懐疑的に考えている企業が多数を占める結果となった。

企業からは、「非正規雇用者の増加に歯止めがかからない状況で、最低賃金の引き上げだけで今後の消費回復に効果があるとは考えられない。根本的な雇用対策、生涯賃金レベルが改善されなければ意味がない」（農業協同組合、大阪府）といった、生涯所得が増えなければ消費に結びつかないという意見があがった。他方、消費回復が「ある」とする企業からは、「全産業で最低賃金を 1,000 円程度に上げるべき。賃金の底上げをすることで消費の拡大につながる」（パン・菓子製造、大阪府）などの声も聞かれた。

【今後の消費回復への効果】



注：母数は有効回答企業1,700社

### まとめ

2016 年度の最低賃金改定は 10 月 1 日から中旬にかけて全国で実施されてきたが、今回の引き上げ額は 2002 年度以降で過去最大となった。また、個人消費の弱含みが続くなかで、賃金の上昇は消費改善の基盤となることが期待される。

本調査によると、今回の改定を受けて 3 分の 1 を超える企業が給与体系の見直しを実施（検討含む）していたと回答する一方で、消費回復への効果があると回答した企業はわずか 1 割に留まるなど、多くの企業が最低賃金の引き上げがもたらす効果には懐疑的に見ている企業が多いことが明らかとなった。「年金問題や政府の財政問題などの不安感を払拭しなければ個人消費は回復しない」（奈良、服飾品製造業）などの声に見られるように、賃金アップのみに依存するのではなく消費マインドの改善につながる多面的な検証、対策が求められよう。

#### 【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 大阪支社 担当：小澤 貴裕

TEL 06-6441-3100 FAX 06-6445-9532

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。