

特別企画：最低賃金改定に関する千葉県内企業の意識調査

採用時の最低時給は 983 円、最低賃金を 88 円上回る

～ 企業の 8 割で賃上げ実施、4 割で給与体系を見直し ～

はじめに

2018 年 10 月 1 日から 6 日にかけて最低賃金が改定された。2018 年度の最低賃金の改定は、政府が「未来投資戦略 2018」（成長戦略）や「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（骨太の方針）などで、年率 3% を目途として、全国加重平均 1000 円を目指すなかで、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額となった。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¹。

そこで、帝国データバンクは、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。本調査は、TDB 景気動向調査 2018 年 9 月調査とともに行った。なお、最低賃金改定に関する調査は、2016 年 9 月調査に続き 2 回目。

※調査期間は 2018 年 9 月 13 日～9 月 30 日、調査対象は全国 2 万 3101 社、千葉県内 596 社で、有効回答企業数は全国 9746 社（回答率 42.2%）、千葉県内 221 社（同 37.1%）。

調査結果（要旨）

1. 最低賃金の改定を受けて、自社の給与体系を「見直した（検討している）」県内企業は 40.7%、「見直していない（検討していない）」は 39.4%。2016 年 9 月調査時点と比較して、「見直した」企業の割合は 10.1 ポイント増と、最低賃金改定が給与体系を見直すきっかけとなっている
2. 採用時に最も低い時給の平均は約 983 円で、最低賃金の 895 円より 88 円高い。都道府県別では、「東京都」「神奈川県」「大阪府」が 1000 円台
3. 今回の最低賃金の引き上げ額について、「妥当」が 47.5%で最も多く、「低い」（13.1%）及び「高い」（12.2%）を大きく上回る。ただし、消費回復への効果については、「ない」とする県内企業が 56.6%で半数を超え、「ある」と考える企業は 7.2%にとどまる
4. 県内企業の 80.5%で、2018 年度の賃上げを実施。賃上げを行っていない企業は 11.8%にとどまる。内容は「定期昇給」が 54.8%で最多

¹ 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（時給）は全国平均で 2017 年度より 26 円引き上げられ 874 円に、地域別では都道府県ごとに 24～27 円引き上げられ 761～985 円となる（産業別最低賃金等は別途定められる）。

1. 企業の40.7%が最低賃金改定を受けて給与体系を「見直し」

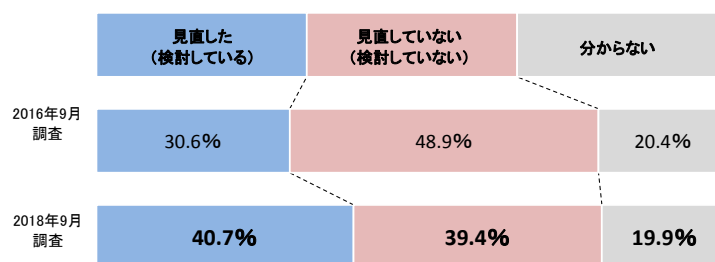
最低賃金の改定を受けて、自社の給与体系に関する見直しの有無を尋ねたところ、「見直した（検討している）」県内企業が40.7%となり、「見直していない（検討していない）」の39.4%を1.3ポイント上回った²。また、前回調査（2016年9月調査）と比較すると、「見直した（検討している）」が30.6%から10.1ポイント増加した一方、「見直していない（検討していない）」企業が48.9%から9.5ポイント減少した。企業の約4割で最低賃金改定に伴い給与体系を見直しており、最低賃金の改定が時給表示された2002年度以降で最大の上げ幅となった影響が表れ、給与体系を見直すきっかけとなっていることが分かる。

なお、全国では「見直した（検討している）」企業が44.0%となり、「見直していない（検討していない）」の40.0%を4.0ポイント上回った。

給与体系を見直した理由について、企業からは、「収益が以前より改善してきているので、社員に還元することを考えているほか、人材獲得・維持のためにも必要」や「人材募集をしても低賃金だと応募がない」、「パートタイマーなどの時給待遇者には同程度の引き上げを実施した」といった声があがっており、最低賃金のみならず、人手不足のなかで人材の獲得・維持を見据えて給与体系を見直している様子が見えてくる。

一方、見直していない企業からは、「従前より従業員の給与を最低賃金で設定していないため、今見直す必要はないと考えている」や「給与は毎年見直しをしているが、最低賃金の見直しが理由ではない」、「最低賃金を下回る従業員がいないため」などの意見があった。

給与体系の見直しの有無



注：母数は有効回答企業221社。2016年9月調査は235社

給与体系の見直しの有無

(構成比%、カッコ内社数)

	見直した (検討している)	見直していない (検討していない)	分からない	合計
全国	44.0 (4,287)	40.0 (3,898)	16.0 (1,561)	100.0 (9,746)
千葉	40.7 (90)	39.4 (87)	19.9 (44)	100.0 (221)
大企業	48.8 (20)	26.8 (11)	24.4 (10)	100.0 (41)
中小企業	38.9 (70)	42.2 (76)	18.9 (34)	100.0 (180)
うち小規模	36.1 (30)	43.4 (36)	20.5 (17)	100.0 (83)

注1：網掛けは、千葉県全体以上を表す

注2：全国の母数は有効回答企業9,746社。千葉は221社

² 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. 従業員採用時の最も低い時給は平均 983 円、最低賃金を 88 円上回る

従業員を採用する時の最も低い時給を尋ねたところ、県内企業の平均は約 983 円となり、改定後の最低賃金の 895 円を 88 円上回る金額となった³。

なお、全国の平均は約 975 円で、最低賃金の平均 874 円を 101 円上回った。

都道府県別で比較すると、最も採用時の最低時給が高かったのは「東京都」で約 1071 円となった。以下、「神奈川県」（約 1048 円）、「大阪府」（約 1010 円）と続き、いずれも 1000 円台となった。他方、改定された最低賃金と採用時の最低時給の差額が最大だったのは「大分県」で、+203 円（採用時の最低時給約 965 円）となった。以下、「愛媛県」「長崎県」「佐賀県」「青森県」が続いた。

制度として定められている最低賃金と、採用時の最も低い時給の実態との間で乖離がみられ、地域間格差が表れる結果となった。

最低賃金と採用時最低時給～都道府県別～

(単位:円)

都道府県	2018年度 最低賃金 時間額	採用時 最低時給	差額	都道府県	2018年度 最低賃金 時間額	採用時 最低時給	差額
北海道	835	912	77	滋賀	839	962	123
青森	762	923	161	京都	882	969	87
岩手	762	900	138	大阪	936	1,010	74
宮城	798	926	128	兵庫	871	972	101
秋田	762	892	130	奈良	811	920	109
山形	763	913	150	和歌山	803	891	88
福島	772	920	148	鳥取	762	915	153
茨城	822	935	113	島根	764	867	103
栃木	826	934	108	岡山	807	949	142
群馬	809	910	101	広島	844	939	95
埼玉	898	978	80	山口	802	930	128
千葉	895	983	88	徳島	766	920	154
東京	985	1,071	86	香川	792	917	125
神奈川	983	1,048	65	愛媛	764	951	187
新潟	803	890	87	高知	762	892	130
富山	821	923	102	福岡	814	939	125
石川	806	913	107	佐賀	762	929	167
福井	803	936	133	長崎	762	937	175
山梨	810	901	91	熊本	762	891	129
長野	821	923	102	大分	762	965	203
岐阜	825	898	73	宮崎	762	863	101
静岡	858	945	87	鹿児島	761	918	157
愛知	898	968	70	沖縄	762	888	126
三重	846	926	80	全体	874	975	101

注1: 2018年度最低賃金時間額は、「地域別最低賃金の全国一覧」(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: 集計可能な企業を対象に算出

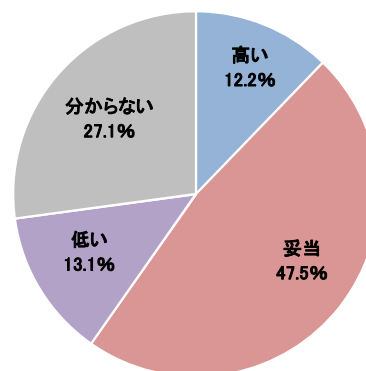
³ 従業員を採用する時の最も低い時給として、次の条件で回答を求めた。(1) 正社員、非正社員（パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など）の雇用形態は問わない、(2) 日給、週給、月給などの場合は時給に換算する。

3. 引き上げ額が「妥当」と考える企業が 47.5%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」と回答した県内企業が 47.5%にのぼり、「低い」(13.1%)を 34.4 ポイント上回った。また、「高い」は 12.2%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。

なお、全国では「妥当」が 43.8%で、「低い」の 15.2%を 28.6 ポイント上回った。また、「高い」は 13.7%にとどまった。

引き上げ額の妥当性



注：母数は有効回答企業221社

引き上げ額の妥当性

(構成比%, カッコ内社数)

	(引き上げ額は) 高い	(引き上げ額は) 妥当	(引き上げ額は) 低い	分からない	合計
全国	13.7 (1,335)	43.8 (4,267)	15.2 (1,477)	27.4 (2,667)	100.0 (9,746)
千葉	12.2 (27)	47.5 (105)	13.1 (29)	27.1 (60)	100.0 (221)

注：全国の母数は有効回答企業9,746社。千葉は221社

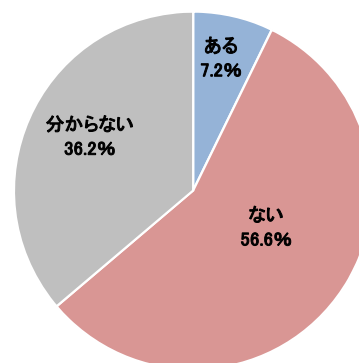
4. 消費回復への効果、半数を超える企業で懐疑的

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」と回答した県内企業は 7.2%だった。一方、「ない」は 56.6%と半数を超えており、最低賃金の引き上げが、消費の回復に結び付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。

なお、全国でも「ある」と回答した企業は 9.0%にとどまり、「ない」は 54.6%となった。

企業からは、「最低賃金の引き上げにより消費が拡大するとは思えない。消費税が 10%に上がることによる消費の冷え込みの方が影響は大きいのではないか」、「労働者の条件を細かく変えても景気回復にはつながりにくい。国民が将来の不安がなくなり、安心して消費生活ができるようにすることが先決」などの声が聞かれた。他方、消費回復への効果が「ある」とする企業からは、「史上最高に積みあがった企業の内部留保を、国内での設備投資、下請け単価の引き上げ、従

今後の消費回復への効果



注：母数は有効回答企業221社

今後の消費回復への効果

(構成比%, カッコ内社数)

	ある	ない	分からない	合計
全国	9.0 (878)	54.6 (5,320)	36.4 (3,548)	100.0 (9,746)
千葉	7.2 (16)	56.6 (125)	36.2 (80)	100.0 (221)

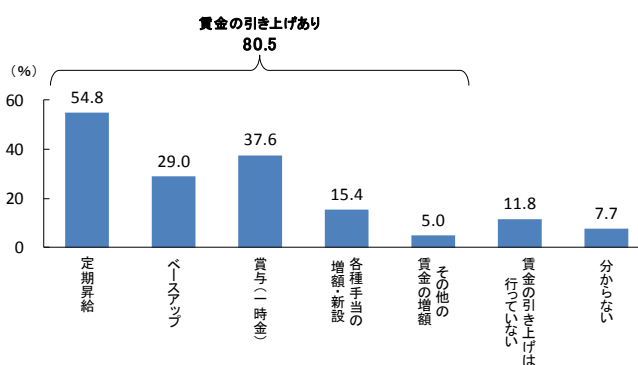
注2：全国の母数は有効回答企業9,746社。千葉は221社

業員給与の改善に活用することで、消費の拡大による経済の好循環を図るべき」などの声も聞かれた。

5. 2018 年度、企業の 8 割で賃上げを実施

2018 年度の賃金引き上げの実施状況について尋ねたところ、「定期昇給」で賃上げした県内企業が 54.8%と最も高かった（複数回答、以下同）。次いで、「賞与（一時金）」（37.6%）、「ベースアップ」（29.0%）が続いた。また、「各種手当の増額・新設」が 15.4%、創立記念日等の祝金などを含む「その他の賃金の増額」が 5.0%となり、何らかの形で賃金の引き上げを実施した企業は 80.5%にのぼった。他方、「賃金の引き上げは行っていない」（11.8%）は 1 割程度にとどまった。

2018年度の賃上げ実施状況（複数回答）



注1:「賃金の引き上げあり」は、2018年度の賃金引き上げについて「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）」「各種手当の増額・新設」「その他の賃金の増額」のいずれかを選択した企業

注2:母数は有効回答企業221社

全国では、「定期昇給」で賃上げした企業が 62.2%で最多。次いで、「賞与（一時金）」（36.4%）、「ベースアップ」（33.4%）と続き、3 社に 1 社がボーナスやベースアップにより賃上げを実施していた。

2018年度の賃金引き上げ（複数回答）

（構成比%、カッコ内社数）

	賃金の引き上げあり	定期昇給	ベースアップ	賞与（一時金）	各種手当の増額・新設	その他の賃金の増額	賃金の引き上げは行っていない	分からない	
全国	83.1 (8,097)	62.2 (6,063)	33.4 (3,254)	36.4 (3,550)	11.1 (1,086)	2.7 (263)	12.0 (1,174)	4.9 (475)	- (9,746)
千葉	80.5 (178)	54.8 (121)	29.0 (64)	37.6 (83)	15.4 (34)	5.0 (11)	11.8 (26)	7.7 (17)	- (221)

注1:「賃金の引き上げあり」は、2018年度の賃金引き上げについて「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）」「各種手当の増額・新設」「その他の賃金の増額」のいずれかを選択した企業

注2:全国の母数は有効回答企業9,746社。千葉は221社

まとめ

2018 年度の最低賃金改定は、10 月 1 日から 6 日にかけて全国で実施され、今年度の引き上げ額は比較可能な 2002 年度以降で最大となった。また、個人消費の伸び悩みが続くなかで、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約 4 割の県内企業が給与体系の見直しを実施（検討を含む）していた。この結果は、同様の調査を実施した 2016 年 9 月時点と比べて大幅に増加しており、最低賃金の引き上げが企業の給与体系に影響したことがうかがえる。

他方、従業員を採用する時の最低時給は、最低賃金より概ね 88 円（全国 101 円）上回っている。最低賃金の地域間格差は幾分縮小したとされるものの、最低賃金と、採用時の最も低い時

給の実態との間で乖離がみられる結果となった。

人件費の上昇などコスト負担の高まりに直面するなかで、県内企業の約 8 割が 2018 年度に賃上げを実施しており、引き上げ額を妥当と捉えている企業も多い。しかし、最低賃金改定による消費回復については懐疑的にみている企業が多く、消費活性化への効果は慎重に検証する必要がある。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 千葉支店 担当：竹内

TEL 043-221-0404 FAX 043-227-5205

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。