

特別企画：第2回 最低賃金改定に関する愛知県企業の意識調査

採用時の最低時給 968 円、最低賃金を 70 円上回る ～ 6 割が「消費回復への効果なし」と回答 ～

はじめに

2018 年 10 月 1 日から中旬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。

帝国データバンク名古屋支店は、最低賃金の引き上げに関する愛知県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 月調査とともにを行った。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、調査対象は愛知県の 1387 社で、有効回答企業数は 556 社（回答率 40.1%）。全国は 2 万 3101 社で、有効回答企業数は 9746 社（回答率 42.2%）。

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）」愛知県企業は 46.6%で全国（44.0%）を 2.6 ポイント上回った。「見直していない（検討していない）」は 38.5%で全国（40.0%）を 1.5 ポイント下回った。前回調査時点（2016 年 9 月）と比較して、「見直した」企業の割合は 11.5 ポイント増と、最低賃金改定が従来よりも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は約 968 円で愛知県の最低賃金の 898 円より 70 円高い。業界別では『不動産』『建設』、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 39.0%で最多。「低い」（14.6%）および「高い」（16.5%）を大きく上回る。但し、消費回復への効果については、「ない」とする企業が 58.1%で半数を超え、「ある」と考える企業は 8.3%にとどまっている。
4. 企業の 86.5%で 2018 年度の賃上げを実施。賃上げを行っていない企業は 13.5%にとどまる。内容は「定期昇給」が 69.4%で最多。次いで、「賞与（一時金）」（40.1%）、「ベースアップ」（34.4%）の順。

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 円引き上げられ時給 761～985 円となる（産業別最低賃金等は別途定められる）。

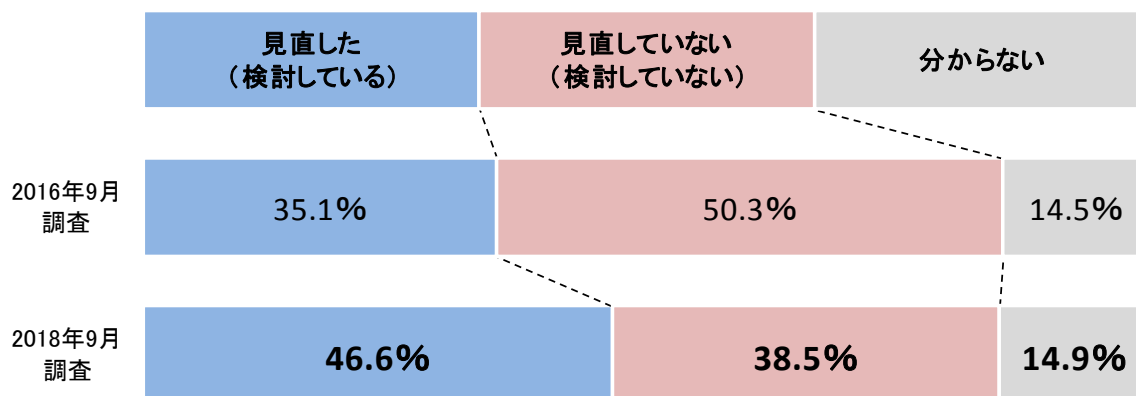
1. 企業の46.6%が最低賃金改定を受けて給与体系「見直し」

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）」愛知県企業は46.6%、全国（44.0%）を2.6ポイント上回り、「見直していない（検討していない）」の38.5%（全国40.0%）を8.1ポイント上回った²。企業の4割超で最低賃金改定に伴い給与体系を見直していることが分かった。前回調査（2016年9月調査）と比較すると、半数にのぼっていた「見直していない（検討していない）」企業が大幅に減少した一方、「見直した（検討している）」が11.5ポイント増加している。最低賃金の改訂が、従来よりも給与体系を見直すきっかけとなっていることが浮き彫りとなった。

給与体系を見直した理由について、企業からは「社員のモチベーションアップのため」（卸売）や「従業員の仕事に対する意欲維持」（卸売）、「良い人材の確保は企業にとって生命線なので、そのための手段の一つ」（製造）、「雇用確保の為、世間相場（業界相場）に合わせる」（製造）など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る。

一方、見直していない企業からは、「最低賃金水準を十分満たしているから」（卸売）や「自社の賃金水準額が高い為」（卸売）、「経営状態が厳しく見直す余裕などない」（サービス）、「毎年賃金見直しをしており、最低賃金の改定による見直しではない」（サービス）などの意見がみられた。

■グラフ1 給与体系の見直しの有無



注：母数は有効回答企業556社。2016年9月調査は612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 968 円、最低賃金を 70 円上回る

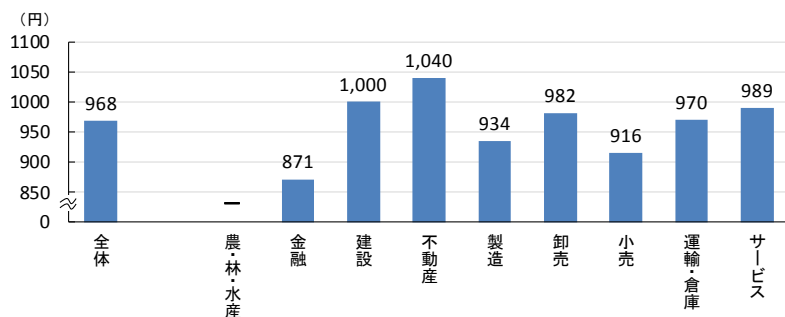
従業員を採用するときの最も低い時給を尋ねたところ、愛知県は約 968 円（都道府県別順位 8 位）となり、改定後の最低賃金の 898 円を 70 円上回る金額となった³。

業界別にみると、『不動産』が約 1040 円で最も高く、『建設』（1000 円）『サービス』（989 円）が続いた。他方、『製造』（934 円）や『小売』（916 円）で低かった。

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」（同 1048 円）、「大阪府」（同 1010 円）と続き、いずれも 1000 円台となった。また、東海地区では「岐阜県」は 898 円（39 位）、「三重県」は 926 円（23 位）となった。他方、改定された最低賃金と採用時の平均時給の差額が最大だったのは「大分県」で、差額は +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」が続き、西日本を中心に最低賃金と採用時の最低時給の差額が大きくなっている。

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、業界間・地域間の格差が顕著に表れる結果となった。

■グラフ2 採用時の最低時給 ～業界別～



■表1 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

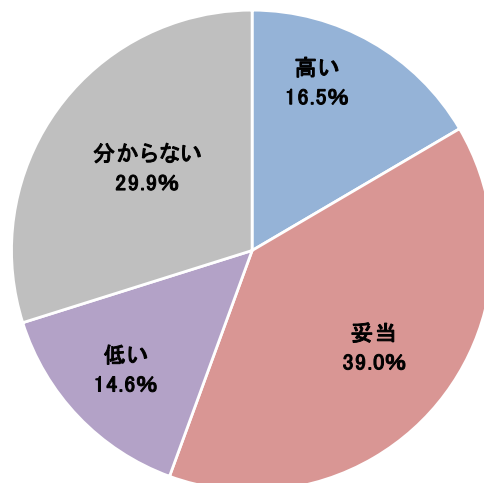
注3: 集計可能な企業を対象に算出

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、月給などの場合は時給に換算する。

3. 引き上げ額、「妥当」と考える企業が 39.0%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 39.0%（全国 43.8%）にのぼり、「低い」の 14.6%（同 15.2%）を 24.4 ポイント上回った。また、「高い」は 16.5%（同 13.7%）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うかがえる。

■グラフ3 引き上げ額の妥当性



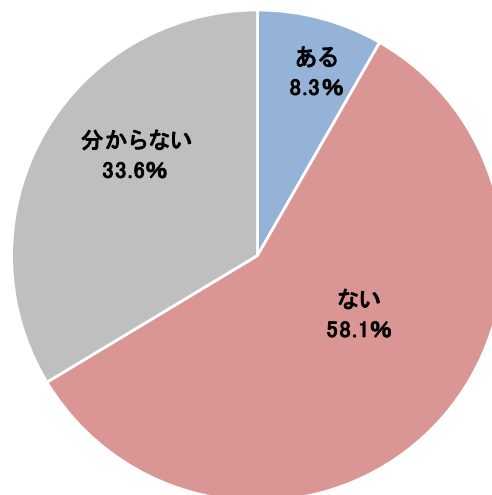
注：母数は有効回答企業556社

4. 消費回復への効果、ほぼ 6 割の企業で懐疑的

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 8.3%（全国 9.0%）だった。一方、「ない」は 58.1%（同 54.6%）と約 6 割に達し、最低賃金の引き上げが、消費の回復に結び付くかについて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、「これで消費が上がっていくとは思えない」（卸売）、「働く人が本当に求めているのは 1100 兆円に迫る国の借金の削減・減税等による将来生活への不安解消ではないだろうか」（製造）や「最低賃金がこの様に上がっていくと人件費共に物流費も大きな負担となってくる」（卸売）、「最低賃金を上げることは良いことだと思うが、結果として労働集約型の製品の価格は上がり、国外に逃げて行ってしまうことになってしまうのではないか」（製造）などの声も聞かれた。

■グラフ4 今後の消費回復への効果

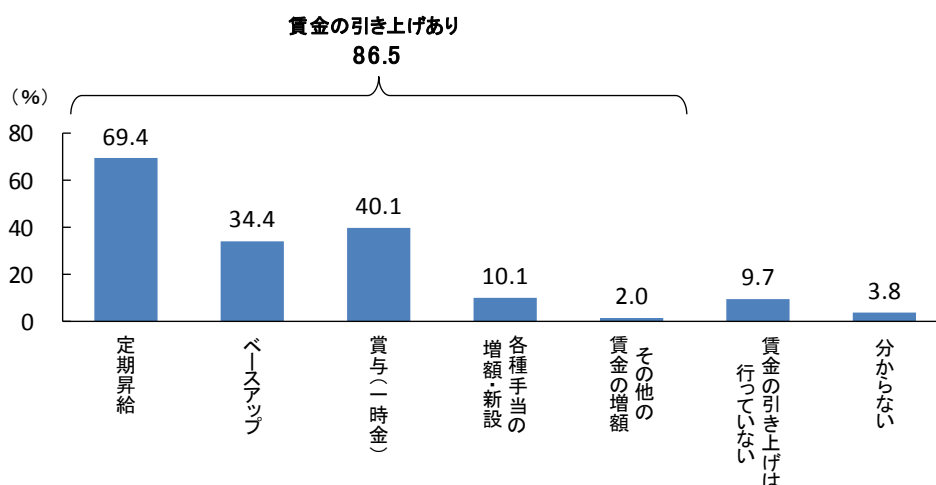


注：母数は有効回答企業556社

5. 2018 年度、企業の 8 割超で賃上げを実施

2018 年度の一人当たり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」で賃上げした企業が 69.4%（全国 62.2%）と最も高かった（複数回答、以下同）。次いで、「賞与（一時金）」が 40.1%（同 36.4%）、「ベースアップ」が 34.4%（同 33.4%）が続き、3 社に 1 社がボーナスやベアにより賃上げを実施していた。また、「各種手当の増額・新設」が 10.1%（同 11.1%）、創立記念日等の祝金や通勤定期等の現物支給などを含む「その他の賃金の増額」が 2.0%（同 2.7%）となり、何らかの形で賃金の引き上げを実施した企業は 86.5%（同 83.1%）にのぼった。他方、「賃金の引き上げは行っていない」は 9.7%（同 12.0%）と 1 割程度にとどまった。

■グラフ5 2018年度の賃上げ実施状況



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556社

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 名古屋支店 担当:中森、稲熊
TEL 052-561-4846 FAX 052-586-5774

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。