

2019年11月25日

No. 19 - 342

株式会社いよぎん地域経済研究センター

最低賃金引き上げによる県内企業への影響と今後の方向性

～労働コストの増加に企業はどう対応するのか～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）は、このたび、県内の最低賃金に関する調査を取りまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。なお、詳細は2019年12月1日発行の「IRC Monthly」2019年12月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

- ・ 最低賃金の引き上げ率は2011年度を境に上昇し、近年は年率3%のペースで推移している。政府が全国の加重平均を1,000円とする目標を掲げていることから、今後も引き上げの動きは継続する見通しだ。一方で、中小零細企業を中心に人件費増加による経営圧迫を懸念する声が聞かれる。
- ・ 県内企業に従業員の平均時給を尋ねたところ、正社員は「1,501円以上」（26.0%）、パート・アルバイトは「801～850円」（28.3%）が最も多かった。
- ・ 最低賃金の引き上げによる具体的な影響について尋ねたところ、「人件費の増加に伴う採算性の悪化」（48.5%）、「求人募集賃金の上昇」（44.1%）といった回答が多く、全体として7割の企業で何らかの影響が生じている。
- ・ 最低賃金の引き上げへの対策として、これまでは「残業時間の削減」（41.0%）が最も多かったが、今後は「事務作業のスリム化・効率化」（44.2%）に取り組みたいという回答が最も多い。
- ・ 最低賃金の引き上げは人件費の増加につながる一方で、見方を変えれば従来の業務の見直しやビジネスモデルの転換に向け、新たな一歩を踏み出すチャンスである。引き上げが継続するなかで、県内企業の生産性や付加価値向上に向けた気運が高まることを期待したい。

はじめに

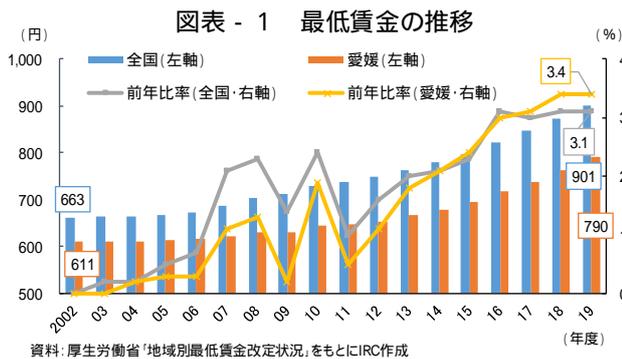
最低賃金の引き上げ率は上昇しており、働き方改革や消費刺激策の一環として、近年は年率3%程度で引き上げられている。一方で、中小零細企業の経営者からは、これ以上最低賃金を引き上げられると経営が立ち行かなくなるという声もあがり、地域経済に与える影響は大きい。

今回は最低賃金の引き上げが県内企業にもたらす影響を調査するとともに、今後の賃金上昇に対してどのような経営のかじ取りが必要になってくるのか、その方向性を取りまとめた。

1. 最低賃金の推移

国が定める賃金の最低額である最低賃金は、2011年度を境に引き上げ率が上昇しており、16年度以降は年率3%以上のペースで引き上げられている(図表-1)。19年度の引き上げで全国の加重平均は900円を超えたが、政府はこれを1,000円にする目標を掲げており、今後も引き上げは継続する見通しだ。

19年度の愛媛の最低賃金は前年比26円増の790円となったが、全国では最も低い水準である。



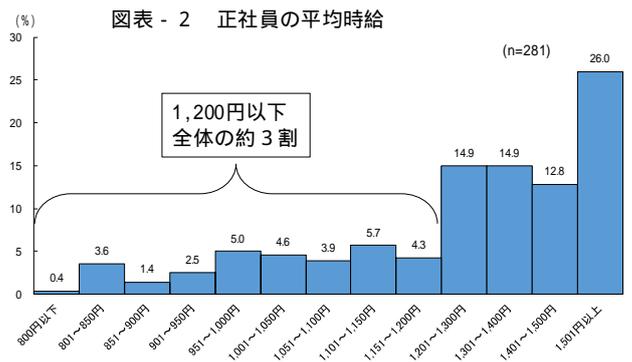
2. 最低賃金に関するアンケート

最低賃金の引き上げによる影響や賃金上昇への対策などを把握するため、県内企業にアンケートを実施した。

実施概要	
調査時期	2019年9月
調査方法	県内に事業所を置く企業860社へ郵送
回収数	298社
属性	
事業所所在地	東予：109社 中予：148社 南予：41社
業種区分	製造業：109社 非製造業：189社

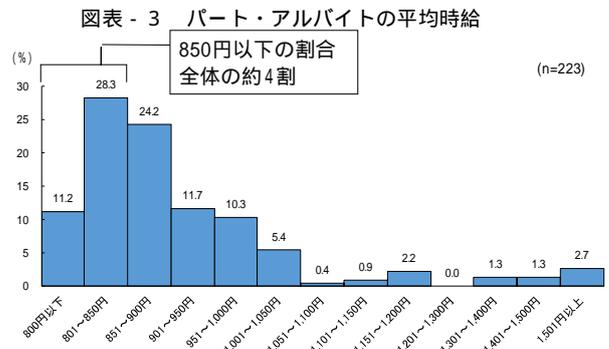
(1) 正社員の平均時給

正社員の平均時給を尋ねたところ「1,501円以上」の回答が最も多く(26.0%)、「1,200円以下」は全体の約3割にとどまっている(図表-2)。「1,200円以下」は月給換算ではおおむね20万円を下回る水準である。



(2) パート・アルバイトの平均時給

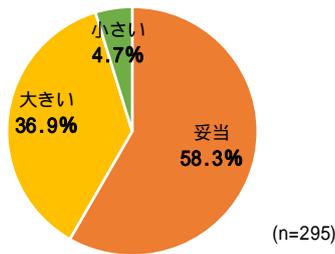
パート・アルバイトの平均時給は「801~850円」が最も多く(28.3%)、「800円以下」(11.2%)と合わせると4割近くになる(図表-3)。



(3) 2019年度の引き上げ額の妥当性

2019年度の愛媛の最低賃金の引き上げ額（26円加）の妥当性を尋ねたところ、「妥当」と回答した割合が58.3%で最も多かった（図表-4）。ただ、「大きい」という回答も4割近く（36.9%）を占め、引き上げを負担に感じている企業は少なくない。

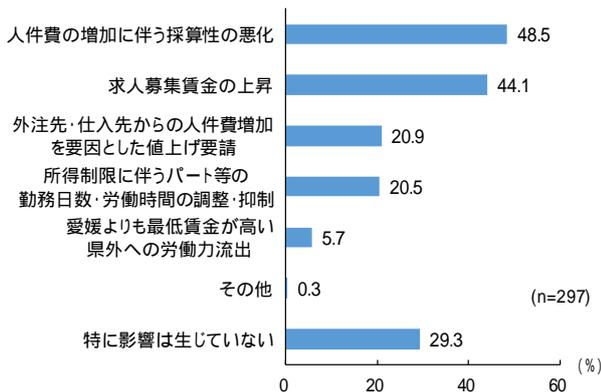
図表-4 最低賃金引き上げ額の妥当性



(4) 7割の企業で何らかの影響が生じている

最低賃金引き上げの具体的な影響は、「人件費の増加に伴う採算性の悪化」（48.5%）、「求人募集賃金の上昇」（44.1%）といった回答が多く、企業経営や人事への直接的な影響がうかがえる（図表-5）。

図表-5 最低賃金引き上げの影響（複数回答）



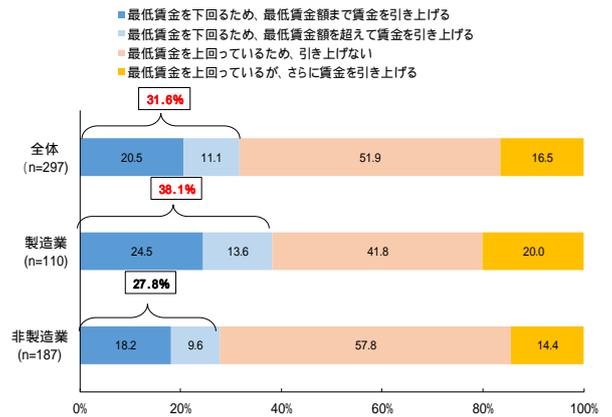
(5) 製造業で引き上げ対応を行う企業が多い

2019年の最低賃金引き上げへの対応は、全体では「最低賃金を上回っているため、引き上げない」（51.9%）が最も多い。また、「最低賃金を下回った

め、（最低賃金まで・最低賃金を超えて）引き上げる」が合わせて約3割を占める（図表-6）。

業種別では、製造業が非製造業より最低賃金を下回る割合が高く、4割近くとなっている。特に、工場で働くパート従業員などは最低賃金に張り付いているケースが多く、引き上げ対応が必要になるという声が聞かれた。

図表-6 最低賃金引き上げへの対応



(6) これまでの対策は「残業時間の削減」が4割

最低賃金が引き上げられるなか、これまでどのような対策を取ってきたか尋ねたところ、「残業時間の削減」（41.0%）が最も多い。次いで「事務作業のスリム化・効率化」（29.2%）、「コスト構造全般の見直し」（22.4%）が続く（図表-7）。

業種別の特徴としては、製造業は「設備の導入・更新」が高いが、非製造業は製造業に比べ「事務作業のスリム化・効率化」の割合が高く、それぞれ3割を超えている。

(7) 今後の対策は「スリム化・効率化」が最多

賃金の引き上げに対し、今後どのような対策に取り組みたいか尋ねたところ、「事務作業のスリム化・効率化」（44.2%）という回答が最も多く、これまでの対策の29.2%に比べ15ポイント高い（図表-8）。その他、「コスト構造全般の見直し」（37.1%）、「ITツールの導入」（28.6%）、「設備の導入・更新」

(25.5%)「商品・サービス価格の引き上げ・転嫁」(22.1%)「ビジネスモデルの転換」(10.2%)がこれまでの対策より5ポイント以上高くなっている。

一方、「特に取り組みたいことはない」(10.9%)はこれまでの「特に対策はしなかった」(19.7%)に比べ、ほぼ半減している。最低賃金の引き上げで経営圧迫が懸念されるなか、業務内容を見直し、改善に取り組もうとする企業は増えている。

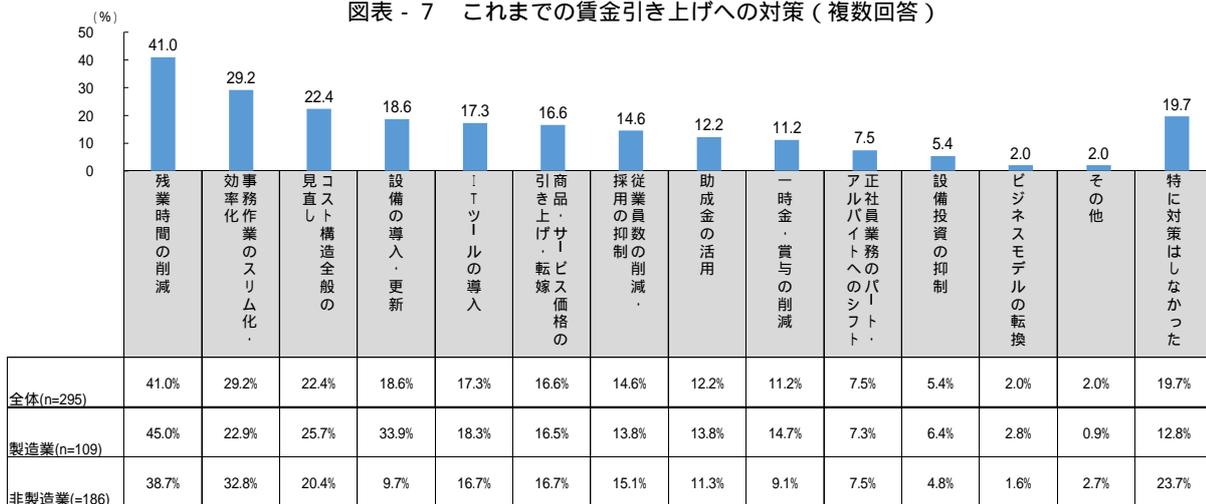
3.まとめ

最低賃金の引き上げにより、多くの企業に影響が生じていることがうかがえた。人件費の増加を転嫁することが難しい業種や企業などで効果的な措置が講じられない状況が続けば、経営への圧迫感は増すばかりだ。

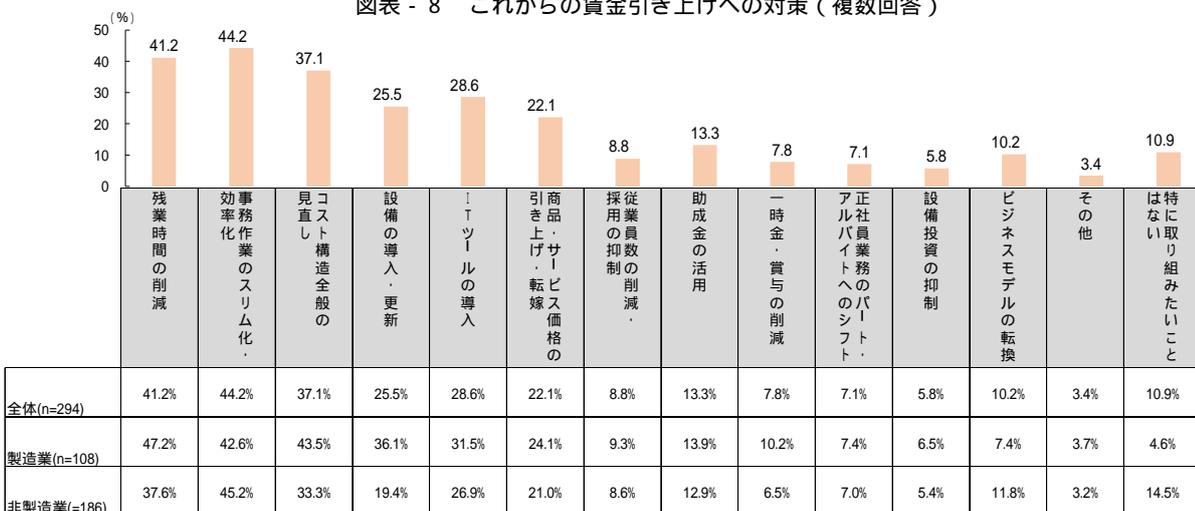
最低賃金の引き上げは人件費の増加につながる一方で、見方を変えれば従来の業務の見直しやビジネスモデルの転換に向け、新たな一步を踏み出すチャンスである。引き上げが継続するなかで、県内企業の生産性や付加価値向上に向けた気運が高まることを期待したい。

(渡辺 勇記)

図表 - 7 これまでの賃金引き上げへの対策（複数回答）



図表 - 8 これからの賃金引き上げへの対策（複数回答）



注：これまでの対策に比べ、5ポイント以上の増加は「」、5ポイント以上の減少は「」を回答割合の横に表記している