

序章 はじめに（調査の概要）

第1節 調査の趣旨

本調査は、労働政策研究・研修機構が平成24年度、厚生労働省から課題研究として研究の要請を受け、地域別最低賃金の大幅な引上げが地域の雇用と経済に与えた影響について実証的に明らかにすることを目的として実施したものであり、本書はその調査結果を取りまとめたものである。

主な調査項目は、企業において最も低い賃金の実態（本報告書の第1章）、企業による最低賃金の認識度と賃金決定に当たって最低賃金等を重視する度合い（第2章）、最低賃金引上げへの対応（第3章）及び企業経営上の課題とそれに対する取組み（第4章）である。

第2節 調査方法

調査対象企業は、全国の中小企業22,000社であり、民間調査機関の企業台帳名簿に基づき抽出した。なお都道府県別の抽出数については、今回、厚生労働省より、最低賃金の近年における大幅な引上げの雇用等への影響について、特に都道府県別に詳しく見たいとの要請があったため、各都道府県ともサンプル数は同数とし、各都道府県において企業規模別・業種別に一定の回答企業数を確保するため、全国平均の企業規模別・業種別の企業構成比を反映させる形で中小企業を抽出した。集計結果を見る際には、こうした点に留意する必要がある。

また、企業の従業員規模については、300人未満（卸売業は100人未満、小売業、飲食店は50人未満、サービス業は100人未満）を対象とした。回答企業には上記従業員規模以上の企業も含まれている。その主な理由としては、企業台帳のデータベースの最新更新時以降に、該当企業において従業員数の変動が生じたこと等が考えられる。

調査方法は郵送による調査票の配布・回収であり、調査は平成24年9月下旬に実施した。調査時点は、設問で別に定めた場合を除き、基本的に調査を実施した平成24年9月現在の状況を尋ねた。

有効回答数は4,463社であり、有効回答率は20.3%であった。

第 1 章 回答企業の主な属性

はじめに今回の調査の回答企業について、その属性を見ることとする。

第 1 節 業種の構成

回答した企業の業種を見ると、建設業の割合（21.6%）が最も高く、次いで小売業（16.0%）、製造業（15.7%）、医療・福祉業（8.5%）、卸売業（6.6%）などという順になっている（表 1）。

表 1 企業の属する業種

業種	回答数	割合 (%)
建設業	963	21.6
製造業計	700	15.7
消費関連製造業	(314)	(7.0)
素材関連製造業	(189)	(4.2)
機械関連製造業	(197)	(4.4)
情報通信業	61	1.4
運輸業	224	5.0
卸売業	293	6.6
小売業	716	16.0
金融・保険業	50	1.1
不動産業	226	5.1
宿泊業	85	1.9
飲食店	113	2.5
教育・学習支援業	113	2.5
医療・福祉業	381	8.5
生活関連サービス業	177	4.0
事業所関連サービス業	286	6.4
その他	75	1.7
無回答	0	0.0
合計	4,463	100.0

第 2 節 従業員規模別の構成

従業員規模を見ると、平成 22 年 4 月時点と平成 24 年 4 月時点のいずれも、「1～4 人」、「5～9 人」、「10～19 人」、「20～29 人」の順で割合が高く、従業員数 30 人未満の企業割合は平成 22 年では 83.1%、平成 24 年では 87.3%をそれぞれ占めている。なお序章第 2 節でも述べたように、従業員 300 人以上の企業も若干含まれている（表 2）。

次に、正社員、非正社員別に従業員規模別の構造を見てみよう。なお、以下では平成 24 年 4 月時点のデータを用いて紹介する（表 3）。

正社員数については、「1～4 人」（44.6%）、「5～9 人」（21.4%）、「10～19 人」（12.6%）の順で割合が高くなっており、正社員数が 30 人未満の企業は全体の約 9 割（89.5%）を占めている。一方、非正社員数については、「1～4 人」（37.8%）、「0 人」（34.2%）、「5

表 2 企業の従業員規模別割合

企業の従業員規模	平成22年4月1日		平成24年4月1日	
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
0人	49	1.1	0	0.0
1～4人	1,520	34.1	1,692	37.9
5～9人	1,119	25.1	1,147	25.7
10～19人	739	16.6	747	16.7
20～29人	277	6.2	311	7.0
30～49人	283	6.3	287	6.4
50～99人	196	4.4	199	4.5
100～299人	65	1.5	74	1.7
300人以上	3	0.1	6	0.1
無回答	212	4.8	0	0.0
合計	4,463	100.0	4,463	100.0

(注) ここでの従業員数は企業全体におけるものではなく、本社が立地する都道府県内における従業員総数である。以下、本節において同じ。

表 3 正社員・非正社員別従業員数

正社員数・非正社員数	(平成22年4月1日)本社立地県				(平成24年4月1日)本社立地県			
	正社員		非正社員		正社員		非正社員	
	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)
0人	274	6.1	1,498	33.6	277	6.2	1,527	34.2
1～4人	1,828	41.0	1,537	34.4	1,989	44.6	1,685	37.8
5～9人	928	20.8	458	10.3	957	21.4	472	10.6
10～19人	545	12.2	287	6.4	562	12.6	322	7.2
20～29人	191	4.3	140	3.1	211	4.7	128	2.9
30～49人	174	3.9	88	2.0	171	3.8	103	2.3
50～99人	103	2.3	51	1.1	104	2.3	55	1.2
100～299人	29	0.6	11	0.2	37	0.8	14	0.3
300人以上	0	0.0	2	0.0	0	0.0	2	0.0
無回答	391	8.8	391	8.8	155	3.5	155	3.5
合計	4,463	100.0	4,463	100.0	4,463	100.0	4,463	100.0

～9人」(10.6%)という順で割合が高くなっている。正社員の従業員数の規模別構造と比較すると、非正社員はいないとする企業が多く、いても少人数であることが特徴となっている。

第3節 グループ企業であるか否か

特定企業のグループ企業か否かについて尋ねたところ、「グループ企業ではない」企業は8割強(81.6%)を占めて最も多くなっている。一方、「子会社である」企業は6.0%、「関連会社である」は3.9%、「グループ企業と認識」¹は2.9%となっており、「グループ企業の中核企業である」は0.9%であった。前出の表2(従業員規模)から分かるように、回答した企業には中小零細企業が多く、このために単独企業が多くなっているものと思われる(表4)。

¹ 「グループ企業と認識」とあるのは、調査票の設問における実際の選択肢は、「子会社や関連会社ではないが、設立の経緯などからグループ企業と認識している」である。

表 4 グループ企業か否か

グループ企業形態	回答数	割合(%)
子会社である	270	6.0
関連会社である	173	3.9
グループ企業と認識	129	2.9
グループ企業の中核企業である	39	0.9
グループ企業ではない	3,643	81.6
無回答	209	4.7
合計	4,463	100.0

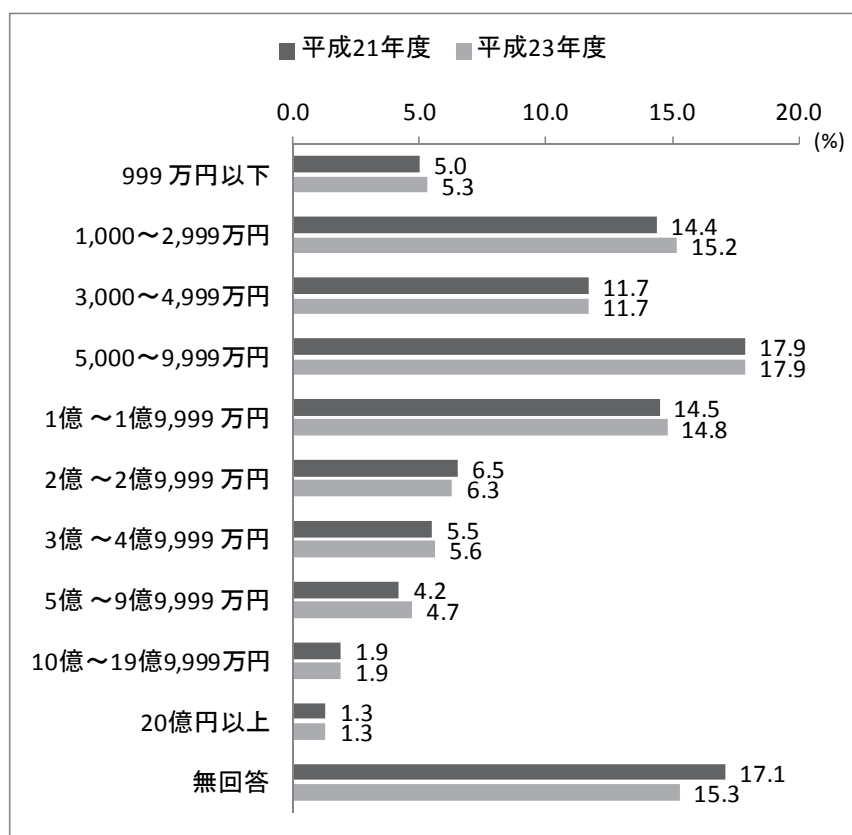
第 4 節 売上高や経常利益、人件費などの状況

1. 売上高金額について

第 1 章の最後として、回答企業の売上高や経常利益、人件費など主要な経営指標について、平成 21 年度と平成 23 年度についてその状況をまとめた。

まず売上高については図 1 のようになっている。中小零細企業が多いことを反映して、売上高 2 億円未満のところに大部分の企業が集中している。ここでの売上高区分別に見ると、「5,000～9,999 万円」（平成 21 年度 17.9%、平成 23 年度 17.9%）、「1,000～2,999 万円」（平成 21 年度 14.4%、平成 23 年度 15.2%）、「1 億～1 億 9,999 万円」（平成 21 年

図 1 売上高金額



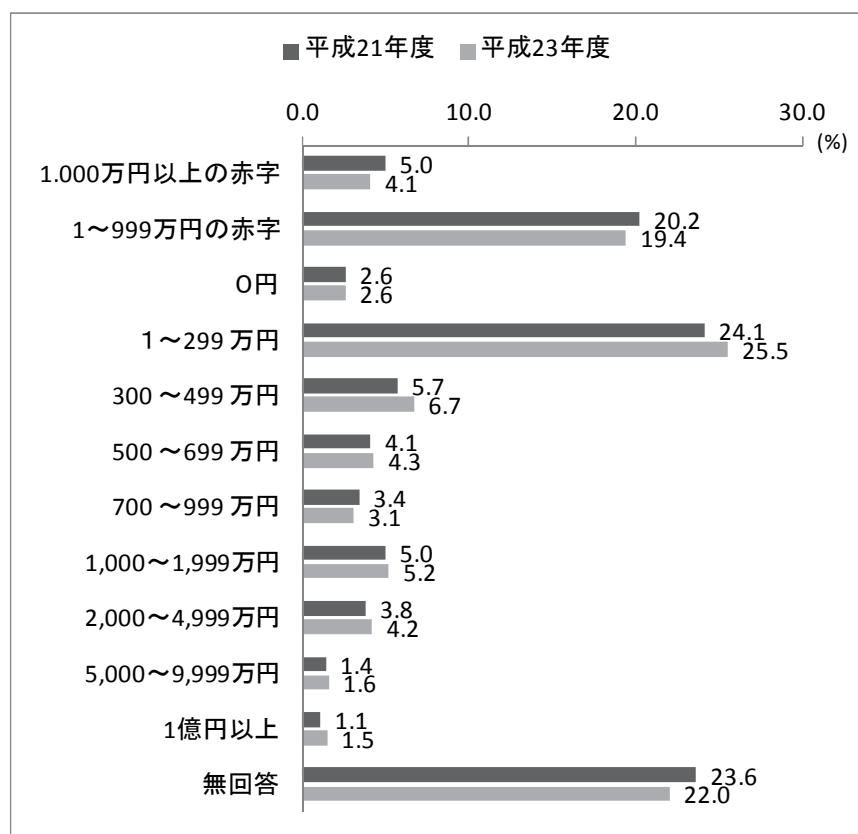
(注) 全回答企業（4,463 社）について集計。

度 14.5%、平成 23 年度 14.8%) で企業割合が高くなっている²。

2. 経常利益について

経常利益の状況を見ると、全体のおよそ 4 分の 1 の企業（平成 21 年度は 25.2%、平成 23 年度は 23.5%）が赤字で、残りが黒字企業である。経常利益額（赤字を含む）の階級別には「1～299 万円（黒字）」（平成 21 年度 24.1%、平成 23 年度 25.5%）が最も割合が高く、次いで「1 万円から 999 万円の赤字」（平成 21 年度 20.2%、平成 23 年度 19.4%）、「300～499 万円（黒字）」（平成 21 年度 5.7%、平成 23 年度 6.7%）などの順となっている³。赤字企業の割合などから、中小企業の苦しい経営状況がうかがわれる（図 2）。

図 2 経常利益



（注）全回答企業（4,463 社）について集計。

² 図 1 に関する限り、多くの売上高階級において、平成 21 年度よりも 23 年度の方が企業割合が高くなっている。些細な点ではあるが、無回答の企業割合が下がっていることと考えると、これは、過去の状況よりも現在の状況のほうがよく記憶されているため、無回答とせず回答されただけかもしれない。

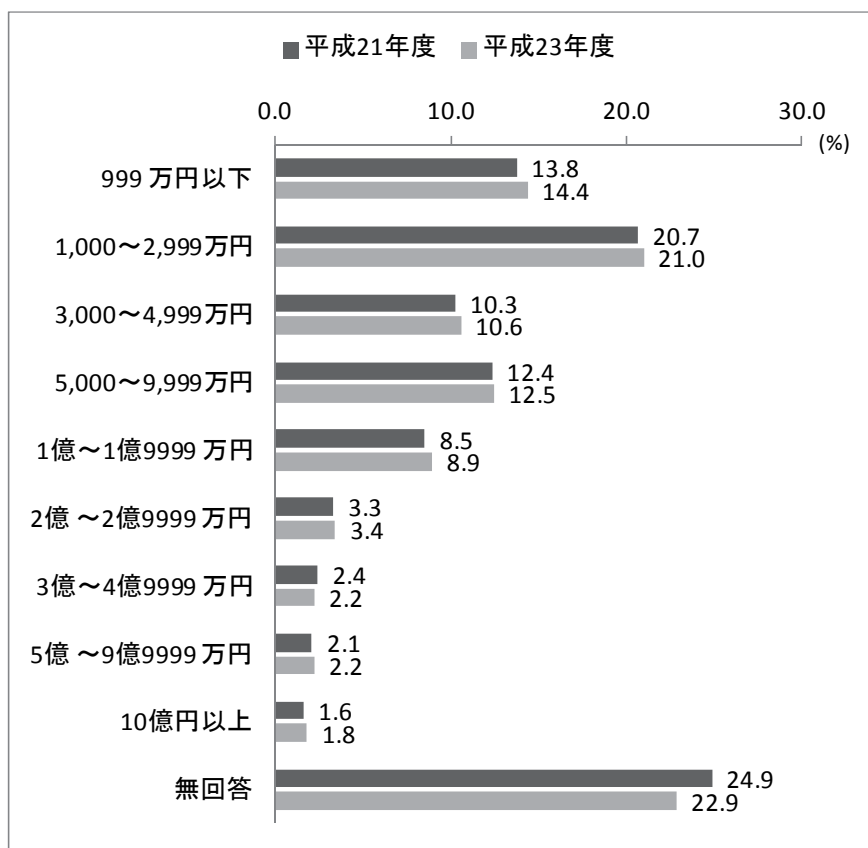
³ なお、平成 21 年度と 23 年度の状況を比較してみると、平成 23 年度には赤字の企業割合が、「1～999 万円の赤字」と「1,000 万円以上の赤字」の 2 区分ともに減り、逆に黒字の企業はいずれの経常利益区分とも、23 年度の方がおおむね割合が高まっている。リーマン・ショック後、企業にとって厳しい経営状況が続いてきたが、21 年度から 23 年度にかけて、経常利益には回復の動きがうかがえるといえよう。

3. 経費総額（人件費を除く）について

次に経費面について、人件費を除く経費総額と人件費の2つに関して、その状況をまとめてみた。

まず人件費を除く経費総額を見ると、「1,000～2,999万円」（平成21年度20.7%、平成23年度21.0%）、「999万円以下」（平成21年度13.8%、平成23年度14.4%）、「5,000～9,999万円」（平成21年度12.4%、平成23年度12.5%）の順に割合が高い。ここでも中小企業の特徴を反映して、経費総額が1億円未満の企業は平成21年度57.2%、平成23年度58.5%と全体の6割近くを占めている（図3）。

図3 経費総額（人件費を除く）



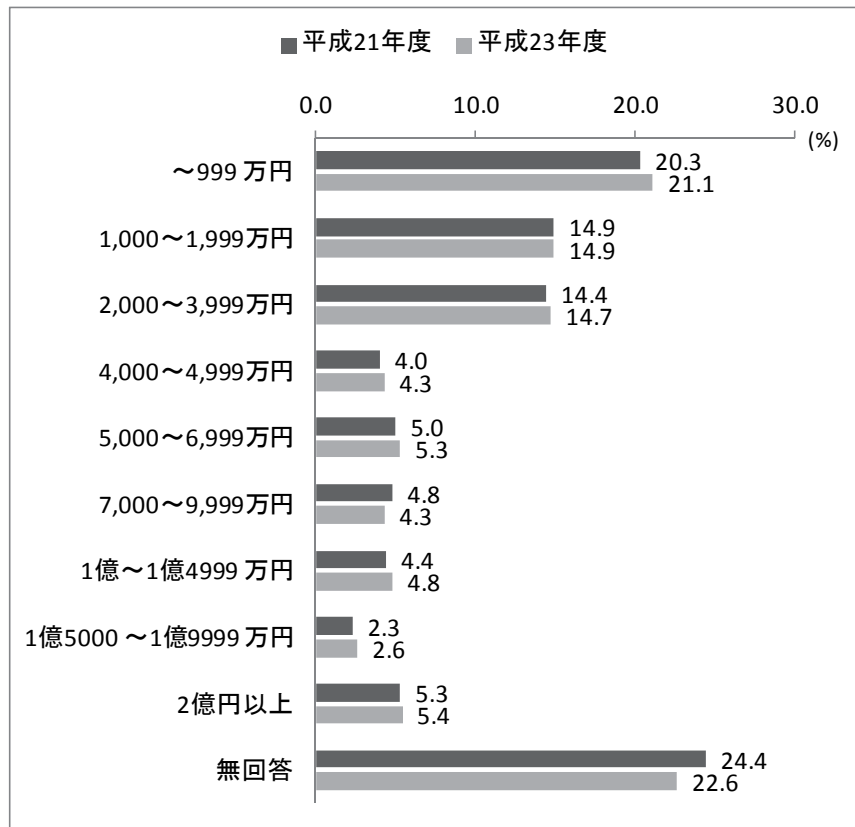
（注）全回答企業（4,463社）について集計。

4. 人件費について

次に人件費について見てみよう。ここでは、人件費総額とその内訳の一つとなる給与支給総額について見てみる。

人件費総額は、「999万円以下」（平成21年度20.3%、平成23年度21.1%）、「1,000～1,999万円」（平成21年度14.9%、平成23年度14.9%）、「2,000～3,999万円」（平成21年度14.4%、平成23年度14.7%）で割合が高くなっている。人件費総額が5,000万円未満の企業は、全体の5割強（平成21年度53.6%、平成23年度55.1%）を占めている（図

図4 人件費総額

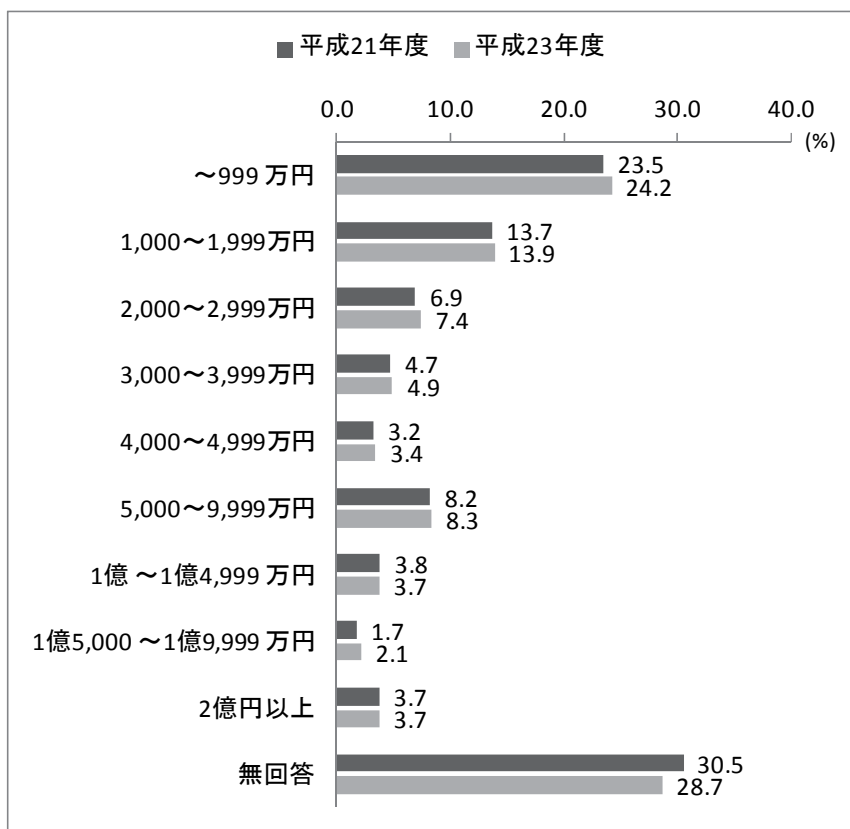


(注) 全回答企業（4,463 社）について集計。

4)。

次に、人件費総額の基幹を占める給与支給総額を見てみると、「999 万円以下」（平成 21 年度 23.5%、平成 23 年度 24.2%）、「1,000～1,999 万円」（平成 21 年度 13.7%、平成 23 年度 13.9%）、「5,000～9,999 万円」（平成 21 年度 8.2%、平成 23 年度 8.3%）の 3 つのランクが多くなっている（図 5）。

図5 給与支給総額



(注) 全回答企業（4,463 社）について集計。

第2章 企業における最も低い賃金の実態と企業による最低賃金の認識 および重視度

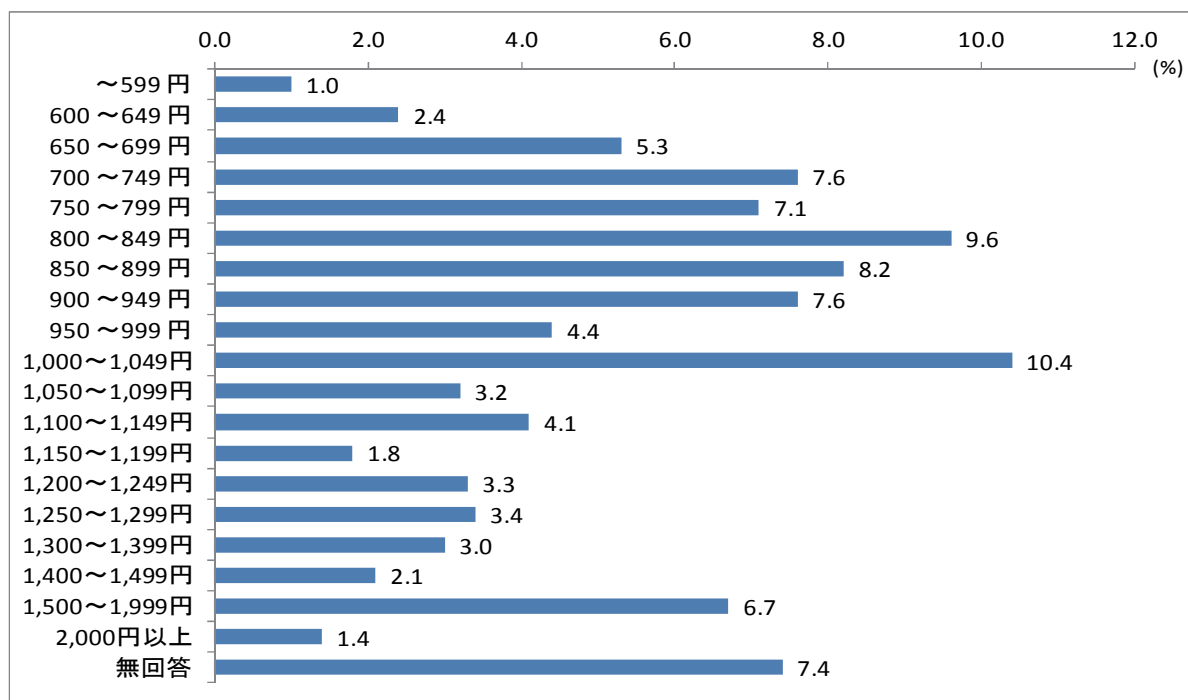
本章より、本調査の実質的な調査結果の内容紹介および若干の分析に入っていく。まず第2章では、企業における最も低い労働者の賃金水準の実態を見ることとする（第1節）。併せて低い賃金に関連することとして、企業がどの程度、最低賃金制度を認識しているか（第2節）、従業員の賃金を決定するにあたって、最低賃金をどの程度重視しているか（第3節）を見る。最後に、最低賃金額に相当する額を下回る、低い賃金の労働者を何人雇用していたか（第4節）、そうした実態をそれぞれ見ていく。

第1節 企業における最も低い賃金水準の実態

1. 正社員とパート・アルバイト別、企業内における最も低い賃金額

正社員が1人以上いると回答した企業4,031社に対して、回答企業（本社）が立地する都道府県内に所在するすべての事業所で現在働いている正社員について、その中で最も低い賃金を受けている者の賃金の額は、時給に換算するとどの程度か尋ねた（金額を記入する形⁴）。

図6 正社員で最も低い賃金額（時給換算）



（注）正社員が1人以上いる企業（4,031社）の集計。

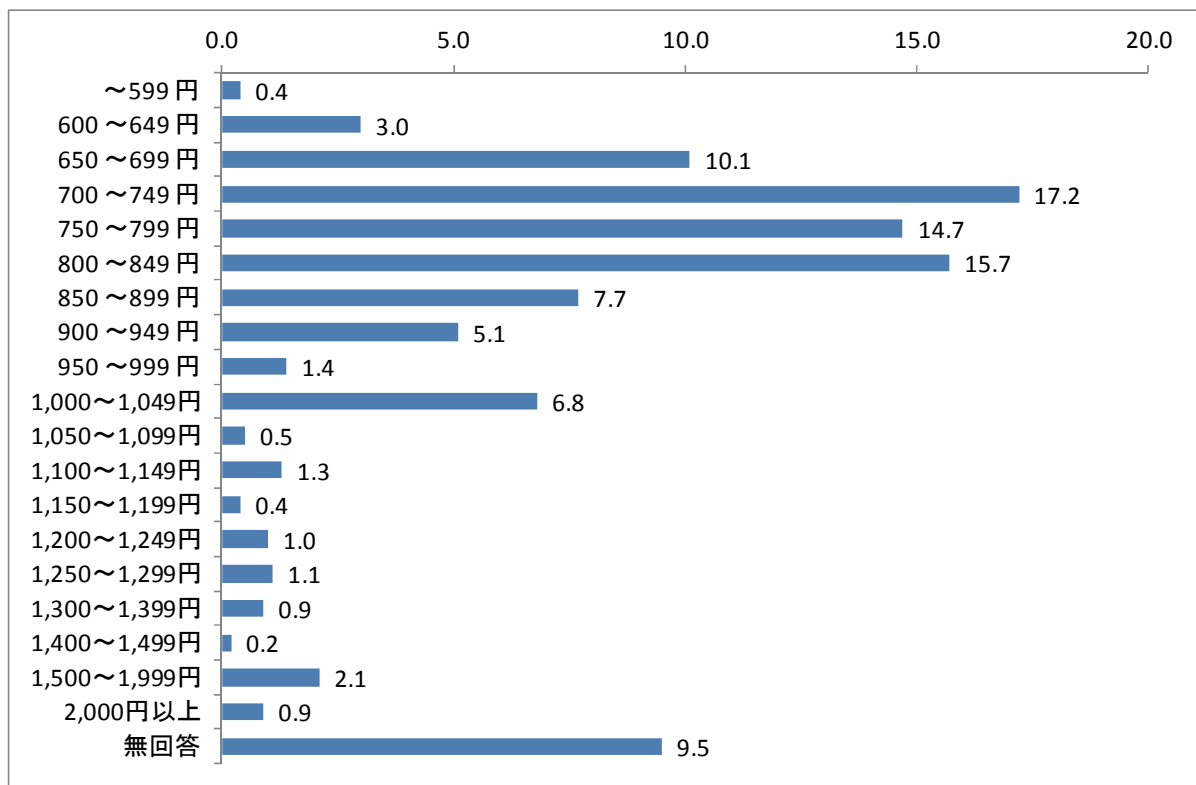
⁴ この種の問いでは、質問内容を誤解（例えば時給ではなく、日給や月給換算で答えるなど）するのか、時に異常値が記入されることがある。そこで、今回も前回の『最低賃金に関する調査』（2010年）の時と同様、調査票の集計に当たっては、時給として4,000円を超える額が記入されていた場合については異常値として取り扱い、これは「無回答」の分類に含めた。

図 6 は、この最も低い賃金額を時間給のランク別に集計して、その結果を示したものである。これによると、1,000～1,049 円(10.4%)、800～849 円(9.6%)、850～899 円(8.2%)のところに、より多くの企業が分布している。1,000 円未満の企業は正社員が 1 人以上いる企業の半分(53.2%)を占めている。また、「無回答」を除いた総数(3,734 社)で平均額を計算すると 998 円となっている⁵。

次にパート・アルバイトを 1 人以上雇用している企業(2,781 社)について、正社員の場合と同様に、パート・アルバイトの最も低い賃金額(時給)を尋ねた⁶。

構成比を見ると、700～749 円(17.2%)、800～849 円(15.7%)、750～799 円(14.7%)の順で割合が高く、850 円未満の企業はパート・アルバイトが 1 人以上いる企業の約 6 割(61.1%)を占めている。「無回答」を除いた総数(2,518 社)で計算した平均の賃金額は 884 円であった(図 7)。

図 7 パート・アルバイトの最も低い賃金額(時給換算)



(注) パート・アルバイトが 1 人以上いる企業(2,781 社)の集計。

⁵ ちなみに、今回の調査時点で適用になっていた平成 23 年度の地域別最低賃金額は、全国加重平均の額が 737 円で、最低は沖縄県の 645 円、最高は東京都の 837 円である。

⁶ ここでも注 4 と同様に、4,000 円を超える額については異常値として取り扱い、「無回答」に含めた。なお、ここではパート・アルバイトのみについて尋ねている。本調査では、パート・アルバイト以外の「契約社員」、「嘱託社員」などの名称で呼ぶ労働者についても、「非正社員」としてその従業員数などを尋ねているが(問 4 または問 8)、賃金については同じ非正社員でも、「パート・アルバイト」と「契約社員」、「嘱託社員」とでは、額にかなりの格差があることから、この質問項目(問 6)では「パート・アルバイト」に限定して尋ねたものである。

なお、これらパート・アルバイトの最も低い賃金額の実態を図6の「正社員で最も低い賃金額」と比較すると、パート・アルバイトと正社員との間の大きな賃金格差の存在を反映して、総じて正社員よりも低い額により多く分布している。

2. 平成22年度最低賃金額と比較した賃金額の水準

(1) 正社員とパート・アルバイト別、平成22年度最低賃金額との乖離幅の状況

次に本項⁷では、前項で見た、企業で最も賃金が低い労働者の賃金額がどの程度低いのか、相対化して見るために、平成22年度地域別最低賃金の額⁸と比較してみることにする。

表5は、正社員とパート・アルバイト別に、企業で最も低い賃金を受けていた従業員の賃金水準（時給換算）が、22年度に適用されていた地域別最低賃金額と比べていくらか高いか（それとも最低賃金額より低い）の結果をまとめたものである。なお、最低賃金より高い額の階級区分の仕方に関しては、企業における特にパート・アルバイトの最も低い賃金水準の実態について、政策的に意味のある参考度の高いデータが得られるよう、最低賃金額に近い、低い方の額については刻みを細かくして集計した。

これを見ると、まず正社員で最も多いのは最低賃金より「200円以上高い」グループで、全体の56.5%を占めている。次いで「150～199円高い」（10.5%）、「50～99円」（9.0%）、「100～149円」（8.8%）などとなっており、それよりも最低賃金額に近いとする企業割合はかなり低くなっている。これに対して、パート・アルバイトの場合には、最も多いのは「50～99円高い」（22.1%）で、次いで「200円以上高い」（21.9%）や「100～149円」（14.3%）など賃金の高い企業も一定程度占めるものの、平成22年度の最低賃金額に近い企業が相対的に多くなっている。ここでは企業数で見えており、雇用している労働者数を見ているわけではないが、正社員については賃金が低いといっても、最低賃金額と比較すれば、多くの場合は一定程度高い賃金であるのに対して、パート・アルバイトの場合には、最低賃金にかなり近く張り付いた水準であるケースも多いものと推測できる。

ちなみに、最低賃金より高い金額の幅が10円未満（「4円以内」と「5～9円高い」

⁷ 以下に展開する、地域別最低賃金額との比較の分析は、本節（第1節）の末尾まで続く。これらの分析は、回収された調査票から得られたデータを用いて筆者が独自に行った分析であって、アンケート調査の回答結果そのものの紹介ではない（そもそも、調査票にはここでの項目は存在しない）。これに関連して、本文中に「200円以上高い」などと鍵括弧付きの用語が出て来るが、調査票にそうした文言が登場しているわけでもない。あくまでも文章を読みやすくするために鍵括弧で括ったのに過ぎないので、ご注意願いたい。

⁸ ここでは、平成22年度に改定された地域別最低賃金額（平成22年10月頃から適用）との比較を行っている。前項で取り上げた最も低い賃金額は、本調査が実施された平成24年9月末頃の賃金額であるので、調査実施当時、適用されていた平成23年度最低賃金額（平成23年10月頃から適用）と比較することもできるが、本調査は最低賃金違反の状況を見ることに主眼があるのではなく、調査票の質問8の尋ね方などにも典型的に見られるように、将来に向けた最低賃金額の改定のあり方を探るところに力点が置かれている。比較時点の選択に当たっては、そうした考え方に立った。

の合計) という区分で見ても、正社員の中で該当する賃金区分に含まれる者が「いた」とする企業は全体の 6.4%、パート・アルバイトに関しては 13.5%の企業が「いた」としている。これらの数値は決して少なくないことを考えると、最低賃金の引上げは、特にパート・アルバイトの賃金に影響を与える(すなわち、地域別最低賃金額が少しでも改定されると、パート・アルバイトを雇用している企業では、賃金を引き上げる必要性の検討を迫られる企業が相対的に多い) ことが想像される。

なお、賃金水準が平成 22 年度に適用されていた最低賃金額より低かった企業は、正社員に関しては回答企業の 2.8%、パート・アルバイトについては 3.0%であった⁹。

表 5 正社員とパート・アルバイト別、企業の最も低い賃金の
平成 22 年度最低賃金額との比較(時給)

	正社員		パート・アルバイト	
	サンプル数	割合	サンプル数	割合
最賃を下回る	104	2.8	76	3.0
最賃より4円以内高い	116	3.1	144	5.7
5～9円高い	122	3.3	197	7.8
10～19円高い	72	1.9	147	5.8
20～29円高い	54	1.5	84	3.3
30～49円高い	99	2.7	153	6.1
50～99円高い	337	9.0	556	22.1
100～149円高い	327	8.8	361	14.3
150～199円高い	392	10.5	249	9.9
200円以上高い	2,111	56.5	551	21.9
合計	3,734	100.0	2,518	100.0

(注) 調査結果から得られる、企業における最も低い賃金水準(平成 24 年 9 月時点)と平成 22 年度に適用されていた地域別最低賃金額を利用。

(2) 産業・業種別に見た平成 22 年度最低賃金額との乖離幅の状況

次に、同じく正社員とパート・アルバイト別に、労働者の最も低い賃金水準と平成 22 年度の最低賃金額との比較を産業・業種別に行うこととする。

まず正社員を見ると、各産業とも平成 22 年度の最低賃金額より「200 円以上高い」企業割合が最も高いことは共通しているが、その割合の大きさは産業によって異なってい

⁹ これらの結果のうち、正社員に関する 2.8%という数値は、従前、同じように当機構が厚生労働省から要請を受けて実施した研究結果(平成 21 年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、一般労働者の 0.91%、パートタイム労働者の 3.38%が、その 1 時間あたりの所定内給与額が、県別の最低賃金額を下回っていたとするもの。労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No. 90『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』(2011 年)の、特に PP56～59 を参照のこと)よりかなり高い。これは一つには、上にも述べたように労働者に占める割合(機構の上掲調査はこの値を求めたもの)と企業割合(本調査はこちら)の違いの影響かもしれない。特に後者(本調査)の場合には、該当労働者が 1 人でもいれば企業数として 1 つにカウントされてしまうわけで、2.8%という数値の高さについては、そうしたことの影響もあるものと差し引いて考える必要がある。また、本調査は中小企業を対象としており、「賃金構造基本統計調査」が調査対象としている大企業が含まれていないこと、逆に本調査の調査対象には、「賃金構造基本統計調査」が対象としていない従業員規模 5 人未満の企業が数多く含まれていることも、結果に影響しているものと思われる。

る。「200 円以上高い」割合が高いのは、「金融保険業」、「情報通信業」および「建設業」で、それぞれ 75.7%、73.6%、72.6%である。一方、「200 円以上高い」割合が低い産業を見ると、「宿泊業」(25.0%)、「飲食店」(40.2%)、「小売業」(42.2%)、「その他」(43.1%)、「生活関連サービス業」(44.1%) などとなっている。さらに製造業（「200 円以上高い」割合は 53.0%）について業種別にみると、「消費関連製造業」で「200 円以上高い」割合が 39.1% と、かなり低い水準となっている。

また、最低賃金額に近い、最低賃金より高い幅が 10 円未満¹⁰である企業割合を見ると、運輸業（16.6%）が最も高く、次いで「飲食店」(9.8%)、「製造業計」(9.7%)。特に「消費関連製造業」は 15.7%、「宿泊業」(8.4%) などとなっている。これらの産業・業種は、最低賃金の引上げの影響を最も強く受けそうであることが見て取れる。

なお、平成 22 年度の最低賃金を下回る額であった企業の割合は、「卸売業」(7.4%)、「小売業」(6.4%)、「不動産業」(4.1%)、「飲食店」(3.3%)、「教育・学習支援業」(3.2%)などで高く、産業計（2.8%）を上回っている。

続いてパート・アルバイトについて見てみよう。産業・業種別に、パート・アルバイトについて労働者の 1 時間当たり賃金の最も低い額と最低賃金額との乖離幅が「200 円以上」ある企業の割合は「建設業」(48.9%)で最も高くなっており、次いで「情報通信業」(42.1%)、「金融・保険業」(39.1%) などとなっている。逆に最も低いのは「飲食店」の 3.8%で、次いで「宿泊業」の 4.1%、「小売業」の 10.4%、「生活関連サービス業」の 10.5%などとなっている。製造業では「200 円以上高い」企業は製造業全体の 14.5%を占めるが、これを業種別に見ると「消費関連製造業」では 5.9%とかなり低くなっている。

表 6 業種別、正社員の最も低い賃金の平成 22 年度最低賃金額との比較（時給）

業種	最賃を下回る	最賃より4円以内高い	5～9円高い	10～19円高い	20～29円高い	30～49円高い	50～99円高い	100～149円高い	150～199円高い	200円以上高い	合計	サンプル数
建設業	1.6	1.4	1.9	1.0	0.5	1.5	4.0	6.4	9.1	72.6	100.0	796
製造業計	1.5	4.1	5.6	1.2	2.0	2.6	11.2	8.4	10.4	53.0	100.0	606
消費関連製造業	(1.9)	(5.4)	(10.3)	(1.5)	(1.9)	(3.8)	(14.9)	(10.7)	(10.3)	(39.1)	100.0	(261)
素材関連製造業	(1.8)	(3.6)	(2.4)	(0.6)	(3.0)	(2.4)	(5.4)	(6.6)	(7.8)	(66.3)	100.0	(166)
機械関連製造業	(0.6)	(2.8)	(1.7)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(11.2)	(6.7)	(12.9)	(60.9)	100.0	(179)
情報通信業	1.9	0.0	1.9	0.0	1.9	0.0	3.8	7.6	9.4	73.6	100.0	53
運輸業	1.0	9.8	6.8	2.4	2.9	4.4	10.2	8.8	7.3	46.3	100.0	205
卸売業	7.4	4.1	2.5	1.6	1.2	2.5	10.2	7.4	9.4	53.9	100.0	245
小売業	6.4	3.7	3.5	3.3	1.6	4.9	12.8	11.5	10.2	42.2	100.0	548
金融・保険業	2.7	0.0	2.7	2.7	0.0	5.4	2.7	2.7	5.4	75.7	100.0	37
不動産業	4.1	1.8	2.9	1.2	3.5	0.6	8.2	6.4	9.9	61.4	100.0	171
宿泊業	1.4	2.8	5.6	8.3	1.4	8.3	11.1	22.2	13.9	25.0	100.0	72
飲食店	3.3	3.3	6.5	6.5	2.2	3.3	13.0	9.8	12.0	40.2	100.0	92
教育・学習支援業	3.2	0.0	0.0	4.2	0.0	4.2	10.5	5.3	7.4	65.3	100.0	95
医療・福祉業	0.6	3.1	1.1	1.1	1.1	1.1	7.7	9.4	16.2	58.6	100.0	353
生活関連サービス業	2.6	3.3	4.6	3.3	0.7	3.3	14.5	9.9	13.8	44.1	100.0	152
事業所関連サービス業	1.6	1.2	1.2	0.0	1.2	0.8	7.4	7.8	11.9	66.8	100.0	244
その他	1.5	4.6	4.6	3.1	3.1	3.1	10.8	20.0	6.2	43.1	100.0	65
合計	2.8	3.1	3.3	1.9	1.5	2.7	9.0	8.8	10.5	56.5	100.0	3,734

（注）表 5 の注と同じ。

¹⁰ 以下に示す数値は、いずれも表 6 の「最賃より 4 円以内高い」と「5～9 円高い」のそれぞれの割合を合計したもの。以下、同様に文中の「10 円未満」の企業割合は両区分の合計値である。

次に、最低賃金額に近い、最低賃金より高い幅が 10 円未満である企業割合を見ると、「その他」が 23.8%で最も高くなっており、次いで「宿泊業」の 20.3%、「製造業計」の 18.1%、「運輸業」の 17.5%の順となっている。製造業を業種別にみると、「消費関連製造業」が 24.8%と、賃金が低い「10 円未満」の企業割合がより一層高くなっている。なお見られるように、ここに挙げた産業・業種は、前述の正社員の分析において「10 円未満」の企業割合が高いとされた産業・業種とおおよそ符合している。

なお「最賃を下回る」割合を見ると、「生活関連サービス業」(6.7%)、「飲食店」(6.6%)、「小売業」(5.7%)、「建設業」(3.2%)などで高くなっている。特徴的なのは、最低賃金より「200 円以上高い」企業の割合が産業別に最も高い建設業(48.9%)で、「最低賃金を下回る」割合も 3.2%と相対的に高い割合となっている。同じパート・アルバイトと言っても、企業によって賃金のばらつきが大きいのかもしれず、建設業におけるパート・アルバイト賃金の一つの特徴と言えるのかもしれない。

表 7 業種別、パート・アルバイトの最も低い賃金の平成 22 年度最低賃金額との比較（時給）

業種	最賃を下回る	最賃より4円以内高い	5～9円高い	10～19円高い	20～29円高い	30～49円高い	50～99円高い	100～149円高い	150～199円高い	200円以上高い	合計	サンプル数
建設業	3.2	1.9	4.6	1.1	1.9	2.2	14.8	10.5	11.0	48.9	100.0	372
製造業計	1.8	8.6	9.5	6.8	4.5	6.8	22.9	15.0	9.5	14.5	100.0	441
消費関連製造業	(1.4)	(10.4)	(14.4)	(7.2)	(4.5)	(8.6)	(23.0)	(16.7)	(8.1)	(5.9)	100.0	(222)
素材関連製造業	(1.9)	(8.5)	(2.8)	(6.6)	(7.6)	(5.7)	(19.8)	(16.0)	(12.3)	(18.9)	100.0	(106)
機械関連製造業	(2.7)	(5.3)	(6.2)	(6.2)	(1.8)	(4.4)	(25.7)	(10.6)	(9.7)	(27.4)	100.0	(113)
情報通信業	0.0	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	10.5	5.3	26.3	42.1	100.0	19
運輸業	2.2	8.0	9.5	10.2	4.4	8.8	19.7	10.2	8.0	19.0	100.0	137
卸売業	0.7	6.5	6.5	8.6	4.3	9.4	21.6	16.6	7.9	18.0	100.0	139
小売業	5.7	6.8	9.6	8.3	3.1	8.1	26.0	14.8	7.3	10.4	100.0	385
金融・保険業	0.0	4.4	4.4	0.0	0.0	8.7	8.7	21.7	13.0	39.1	100.0	23
不動産業	2.1	5.3	10.5	3.2	1.1	5.3	24.2	25.3	5.3	17.9	100.0	95
宿泊業	2.7	4.1	16.2	16.2	2.7	5.4	29.7	13.5	5.4	4.1	100.0	74
飲食店	6.6	6.6	9.4	4.7	7.6	5.7	30.2	17.0	8.5	3.8	100.0	106
教育・学習支援業	0.0	3.3	10.9	5.4	0.0	5.4	21.7	14.1	15.2	23.9	100.0	92
医療・福祉業	1.6	4.8	3.9	3.5	2.6	3.9	21.5	16.4	14.1	27.9	100.0	312
生活関連サービス業	6.7	5.2	6.0	10.5	4.5	10.5	32.1	8.2	6.0	10.5	100.0	134
事業所関連サービス業	2.7	4.8	6.8	2.7	4.1	5.4	17.0	16.3	13.6	26.5	100.0	147
その他	2.4	11.9	11.9	2.4	0.0	7.1	16.7	11.9	9.5	26.2	100.0	42
合計	3.0	5.7	7.8	5.8	3.3	6.1	22.1	14.3	9.9	21.9	100.0	2,518

(注) 表 5 と同じ。

(3) 従業員規模別に見た平成 22 年度最低賃金額との乖離幅の状況

さらに、同じく乖離幅の分析を企業の従業員規模別に行ってみよう。

まず表 8 の正社員のケースを見る。「300 人以上」規模の企業は 6 社しかないので、以下ではそれを除く従業員規模別の違いについて見ることにする。

「最賃を下回る」割合については、従業員規模が大きい企業ではゼロで、主として 10 人未満の企業に多く見られる状況となっているが、それ以外の、最低賃金を上回る金額区分別の分布状況については、いずれの従業員規模でもほぼ同様の分布構造となっている¹¹。唯一、「100～299 人」規模の企業だけが、企業内の最も低い賃金水準が相対的に高

¹¹ なお原因は不明であるが、従業員規模「50～99 人」企業については、低い賃金額である「最賃より 4 円

くなっており、金額区分を「150 円以上高い¹²⁾」という区分に計算し直して見ると 77.0%、「100 円以上高い」という区分で見ると 83.8%を占め、それより規模の小さい企業が、それぞれ 60%台、70%台の割合となっているのと比べて高くなっている。

表 8 従業員規模別、正社員の最も低い賃金の平成 22 年度最低賃金額との比較（時給）

従業員規模	最賃を下回る	最賃より4円以内高い	5～9円高い	10～19円高い	20～29円高い	30～49円高い	50～99円高い	100～149円高い	150～199円高い	200円以上高い	合計	サンプル数
1～4人	5.9	2.8	2.8	1.6	1.2	2.8	8.3	7.3	7.4	59.9	100.0	1,218
5～9人	2.2	2.7	3.3	1.9	1.2	2.1	9.4	8.6	10.0	58.9	100.0	1,014
10～19人	1.2	2.7	3.4	1.9	1.2	1.9	10.0	9.8	12.5	55.3	100.0	671
20～29人	0.7	4.1	4.4	2.7	2.4	2.7	7.1	9.5	14.9	51.5	100.0	295
30～49人	0.0	4.1	1.9	3.0	2.3	5.6	11.3	10.9	12.8	48.1	100.0	266
50～99人	0.0	6.3	5.8	2.1	2.6	3.7	9.0	11.1	13.2	46.3	100.0	190
100～299人	0.0	2.7	4.1	0.0	2.7	1.4	5.4	6.8	18.9	58.1	100.0	74
300人以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	100.0	6
合計	2.8	3.1	3.3	1.9	1.5	2.7	9.0	8.8	10.5	56.5	100.0	3,734

（注）表 5 と同じ。

次に表 9 によって、パート・アルバイトを雇用している企業について、同様に従業員規模別に見てみよう。

「最賃を下回る」割合については、正社員の場合と比べてごくわずかに企業割合が高い傾向にあるものの、同じく概ね 30 人未満の小規模企業に限られた現象となっている。一方、最低賃金を上回る金額区分の状況については、おおよそいずれの企業規模も、最低賃金との乖離幅の大きい、高い賃金額の区分については、正社員の場合よりも割合が低く、逆に最低賃金に近い金額区分では、正社員の場合より割合が高くなっており、全般的に額の低い方により多く分布する形となっている。なおこうした中で、20～29 人、30～49 人および 50～99 人規模については、相対的に最低賃金に近い金額区分の割合が高く、高い金額区分の企業割合がわずかではあるが低くなっている¹³⁾。より小規模である 20 人未満の企業と比べて、低い賃金に分布している企業が多い背景については、よくわからない。

以上見られるように、総じて企業の最も低い賃金の分布構造は、企業規模間で格差は概して少なく、唯一、最低賃金を下回る企業について、もっぱら従業員規模 1～4 人、5～9 人規模の企業に見られる現象となっている。前項における産業・業種別の分析結果では、地域別最低賃金を下回る企業の割合や、最低賃金よりかなり高い企業の割合については、産業・業種によってかなりの差があった。本稿(3)で見たデータ結果を考え合

以内高い」（6.3%）と「5～9 円以内」（5.8%）が、それより小さい規模の企業と比べても、割合が高くなっている。

¹²⁾ 「150～199 円高い」と「200 円以上高い」の合計値。

¹³⁾ 表 9 の結果を合計し直して、格差が明瞭になる区分でまとめてみたところ、「20 円以内高い」の区分で、20～29 人、30～49 人および 50～99 人規模の企業割合はそれぞれ、24.0%、21.7%、28.7%（1～4 人、5～9 人、10～19 人、100～299 人の割合は順に 18.9%、15.9%、18.2%、14.9%）、一方、「100 円以上高い」の区分で 20～29 人、30～49 人および 50～99 人規模の企業割合は順に 43.4%、34.6%、33.9%（1～4 人、5～9 人、10～19 人、100～299 人の割合は順に 50.3%、49.3%、48.3%、46.3%）となっている。

表 9 従業員規模別、パート・アルバイト賃金と平成 22 年度最低賃金額との比較（時給）

従業員規模	最賃を下回る	最賃より4円以内高い	5～9円高い	10～19円高い	20～29円高い	30～49円高い	50～99円高い	100～149円高い	150～199円高い	200円以上高い	合計	サンプル数
1～4人	5.7	5.7	7.9	5.3	2.2	4.8	18.1	14.6	8.4	27.2	100.0	581
5～9人	4.2	4.4	6.7	4.7	3.1	4.9	22.7	12.7	9.8	26.8	100.0	675
10～19人	1.3	5.1	8.0	5.1	2.5	7.0	22.6	16.7	12.6	19.0	100.0	526
20～29人	2.7	6.6	8.9	8.5	4.3	6.6	19.0	12.4	10.9	20.2	100.0	258
30～49人	0.0	7.4	7.8	6.5	5.6	8.2	29.9	13.4	7.8	13.4	100.0	231
50～99人	0.0	9.2	10.3	9.2	5.2	9.2	23.0	15.5	8.6	9.8	100.0	174
100～299人	0.0	3.0	7.5	4.5	6.0	3.0	29.9	17.9	10.5	17.9	100.0	67
300人以上	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0	6
合計	3.0	5.7	7.8	5.8	3.3	6.1	22.1	14.3	9.9	21.9	100.0	2,518

（注）表 5 と同じ。

わせると、最低賃金を下回るような低い賃金の問題は、主として 1～4 人など零細企業の特定産業・業種で多く見られる問題であり、また相対的に賃金が高い企業についても、同様に産業・業種要因が強く表れているのかもしれない。

（４）地域ランク別、企業の最も低い賃金額の平成 22 年度最低賃金額との比較

最後に、こうした地域別最低賃金額との乖離幅について、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の 4 ランク区分（都道府県単位）別に¹⁴データを再集計し、ランクごとに、最も低い労働者の賃金水準と平成 22 年度地域別最低賃金額との乖離幅の状況を調べてみた（表 10）。

まず正社員について乖離幅の状況を見ると、「200 円以上高い」割合は A ランクでは 65.5%を占め、以下、B ランク（61.4%）、C ランク（56.9%）、D ランク（50.4%）の順に割合が小さくなっており、平均的な賃金水準が高いと思われるランクほど割合が高い結果となっている。一方、最低賃金との乖離幅が 10 円未満である企業の割合を見ると、A ランクでは 3.1%、B ランクでは 5.6%、C ランクでは 5.0%、D ランクでは 9.2%となっており、おおむね D ランクに近づくほど企業割合が高い構造となっている。

一方、パート・アルバイトの場合には、「200 円以上高い」企業割合は、ランク別には A ランク（25.6%）、B ランク（21.7%）、C ランク（21.8%）、D ランク（21.0%）となっており、正社員の場合と比べて企業割合が大幅に低いほか、ランクによる違いがほとんどない。逆に最低賃金に近い、最低賃金より高い幅が 10 円未満の企業割合を見ると、A ランク 7.4%、B ランクでは 12.1%、C ランクでは 10.2%、D ランクでは 19.8%となっており、おおむね D ランクに近づくほど企業割合が高くなる構造となっている。特に D ランクでは、ほぼ 2 割の企業で賃金が最低賃金額の 10 円未満に張り付いた労働者がおり、

¹⁴ 最低賃金の引上げは、中央最低賃金審議会が厚生労働大臣に答申するに当たって、都道府県の経済の実態等を踏まえて、全都道府県を A、B、C、D の 4 ランクに分けて、ランクごとに引上げ額（単位は円）を目安として答申している（つまり目安となる引上げ額は 4 つ存在する）。そして、この公表を受けて、各地方最低賃金審議会は、各都道府県内の経済状況や賃金・物価の実態など、最低賃金の見直しに当たって必要な事項の調査を行い、審議を重ねて各都道府県労働局長に答申を行い、最終的に各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定、公表することとなっている。なお、平成 22 年度の最低賃金改定の目安の際の 4 ランクの区分については、本節の末に掲載した通り。

これらの企業では、地域別最低賃金の引上げによって、パート・アルバイトの賃金に影響を受けるであろうと想像される¹⁵。

表 10 地域ランク別、企業の最も低い賃金の平成 22 年度最低賃金額との比較（時給）

	最低賃金	最賃を下回る	最賃より4円以内高い	5～9円高い	10～19円高い	20～29円高い	30～49円高い	50～99円高い	100～149円高い	150～199円高い	200円以上高い	合計	サンプル数
正社員	Aランク	3.4	0.2	2.9	1.2	2.9	1.7	7.5	5.1	9.7	65.5	100.0	414
	Bランク	2.8	2.4	3.2	1.1	0.6	2.8	7.9	7.3	10.5	61.4	100.0	793
	Cランク	3.2	2.9	2.0	3.4	1.6	2.4	7.7	10.4	9.4	56.9	100.0	1,224
	Dランク	2.2	4.6	4.6	1.2	1.3	3.2	11.4	9.3	11.8	50.4	100.0	1,303
	全体	2.8	3.1	3.3	1.9	1.5	2.7	9.0	8.8	10.5	56.5	100.0	3,734
パート・アルバイト	Aランク	6.7	1.1	6.3	6.3	8.2	3.7	20.4	8.9	13.0	25.6	100.0	270
	Bランク	2.7	6.5	5.6	3.9	3.8	6.6	26.3	15.4	7.5	21.7	100.0	558
	Cランク	3.4	6.1	4.1	10.2	2.4	7.5	19.6	16.9	8.1	21.8	100.0	836
	Dランク	1.8	6.3	13.5	2.7	2.5	5.0	22.3	12.9	12.2	21.0	100.0	854
	全体	3.0	5.7	7.8	5.8	3.3	6.1	22.1	14.3	9.9	21.9	100.0	2,518

（注 1）表 5 と同じ。

（注 2）分析に用いたランク分けは、平成 22 年度の最低賃金の改定額の日安公表の際に設けられたものに基づいた。その具体的な区分は以下の表 11 の通り。ちなみに、全回答企業 4,463 社を立地都道府県別にこれら 4 ランク区分に分類すると、全体の構造は A ランク 10.8%、B ランク 20.8%、C ランク 33.0%、D ランク 35.4% となる。

表 11 地域ランクの分け方（平成 22 年度）

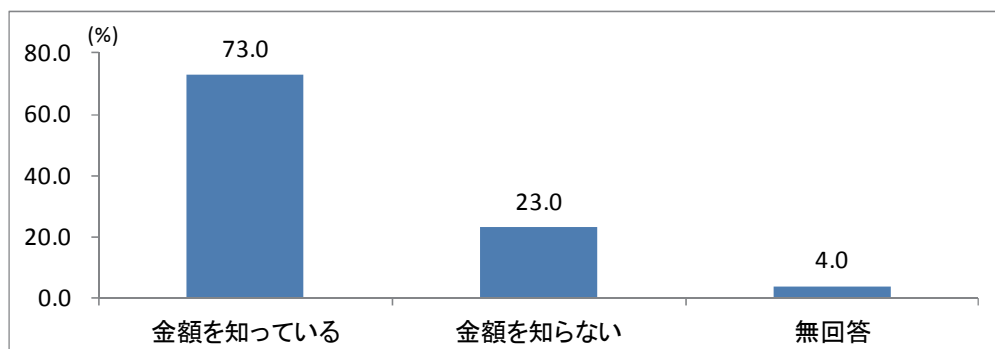
ランク	都道府県	サンプル数	割合(%)
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	483	10.8
B	栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	927	20.8
C	北海道、宮城、福島、茨城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	1,472	33.0
D	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	1,581	35.4
合計		4,463	100.0

第 2 節 最低賃金に対する企業の認知度

自社（本社）が立地する都道府県の地域別最低賃金額を知っているか尋ねたところ、73.0%の企業は「金額を知っている」と回答しており、「金額を知らない」とする回答割合は 23.0%である（図 8）。調査票の最終頁に都道府県別の最低賃金一覧表を掲載していたとはいえ、最低賃金は、企業には基本的によく知られていると考えることができる。

¹⁵ なお最低賃金額を下回る企業割合については、正社員、パート・アルバイトのいずれの場合にも、A ランクで企業割合が最も高い結果となっている。こうした原因については不明である。

図 8 立地する都道府県の現在の地域別最低賃金額の認知度



(注) 全回答企業 (4,463 社) について集計。

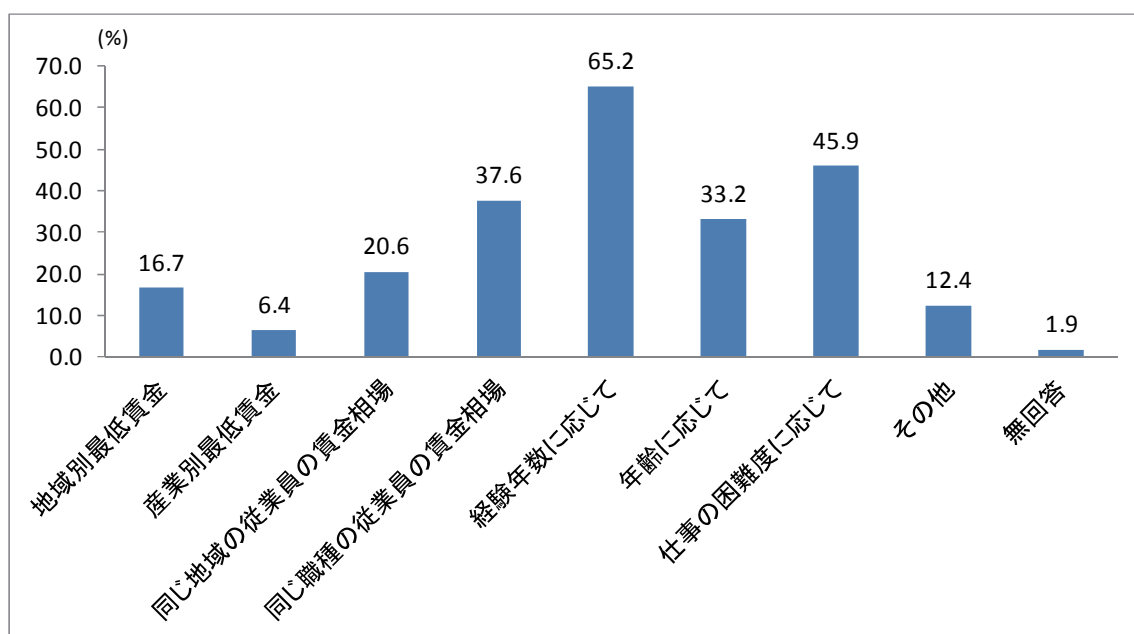
第 3 節 企業における賃金決定に際しての最低賃金の重視度

1. 正社員の賃金決定の実態

正社員を 1 人以上雇用している企業 (4,031 社) に対して、正社員の賃金を決定する際に何を考慮しているかについて尋ねた。

その結果を見ると、「経験年数に応じて」(65.2%) が最も割合が高く、次いで「仕事の困難度に応じて」(45.9%)、「同じ職種の従業員の賃金相場」(37.6%)、「年齢に応じて」(33.2%) などとなっている (複数回答)。「地域別最低賃金」は 16.7%、「産業別最低賃金」は 6.4% となっており、正社員の賃金を決める際に最低賃金を考慮する割合は低くなっている (図 9)。

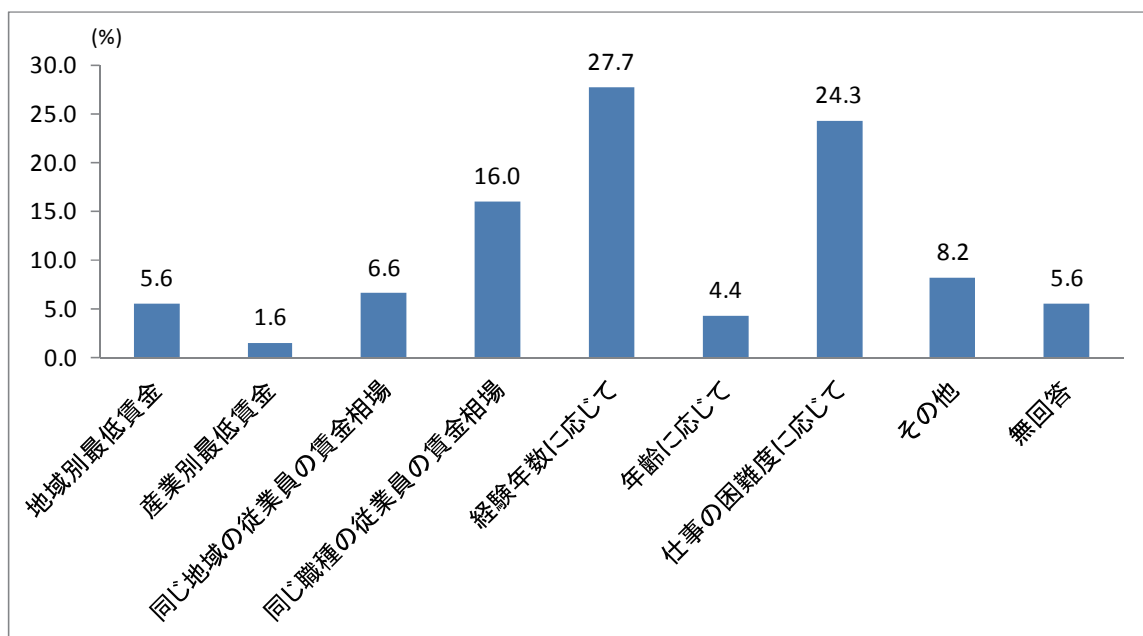
図 9 正社員の賃金決定時の考慮事項 (複数回答)



(注) 正社員が 1 人以上いる企業 (4,031 社) の集計。

続いて、このうち最も重視している事項を尋ねてみると、「経験年数に応じて」(27.7%)、「仕事の困難度に応じて」(24.3%)、「同じ職種の従業員の賃金相場」(16.0%)の順で割合が高くなっている。上の複数回答の結果と比べてみると、経験年数はもちろん重要だが、単に経験だけで賃金を決定しているわけではなく、仕事の困難度がより重視される仕事も存在することがうかがわれる。このほか、年功賃金の見直しが進む中では、年齢の重要度はもはや非常に小さいことなども見てとれる。これらと比べると、「地域別最低賃金」は5.6%、「産業別最低賃金」は1.6%などとなっており、最低賃金が考慮される割合は複数回答の場合よりさらに低くなっている(図10)。

図10 正社員の賃金決定時に最も重視する考慮事項



(注) 正社員が1人以上いる企業(4,031社)の集計。

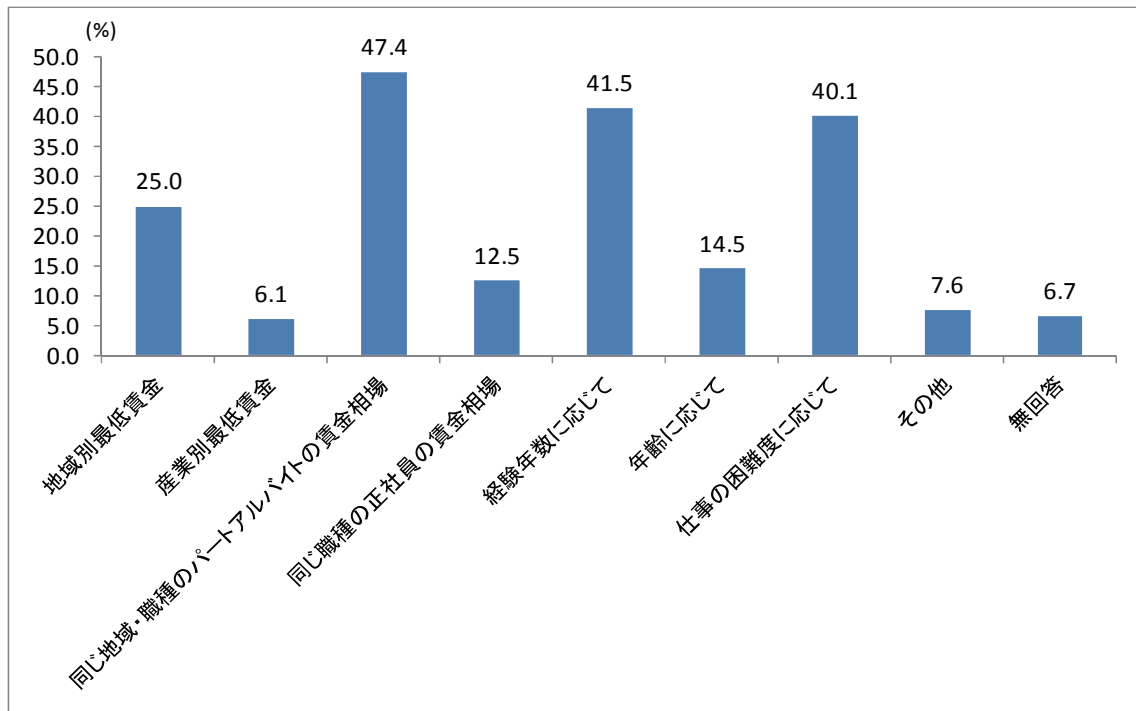
2. パート・アルバイトの賃金決定の実態

正社員の場合と同様に、パート・アルバイトを1人以上雇用している企業(2,781社)について、パート・アルバイトの賃金を決定する際に何を考慮しているかを尋ねた。

まず、複数回答の結果(図11)を見ると、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」(47.4%)、「経験年数に応じて」(41.5%)、「仕事の困難度に応じて」(40.1%)という3つの要因が最も重視されているが、これに次いで「地域別最低賃金」が25.0%と割合がやや高くなっている。なお、「産業別最低賃金」を重視する企業の割合は6.1%と低く、正社員と比べても余り差がない。

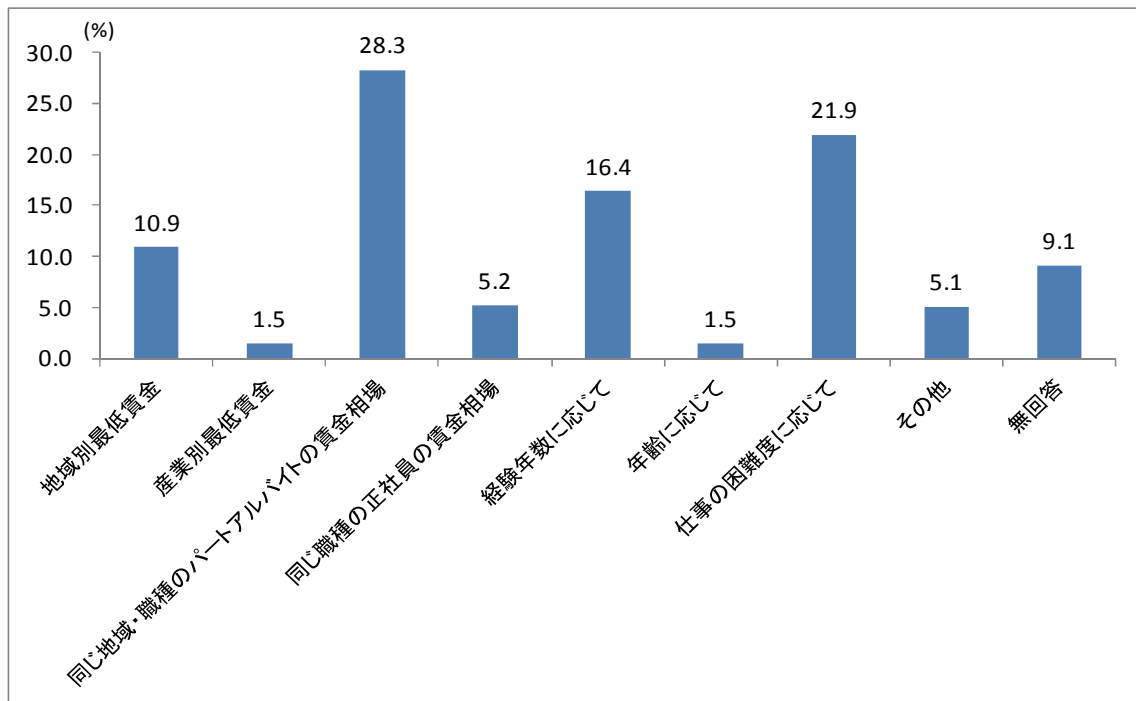
一方、賃金決定に当たって最も重視する考慮事項(図12)を見ると、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」(28.3%)、「仕事の困難度に応じて」(21.9%)「経

図 1 1 パート・アルバイトの賃金決定時の考慮事項（複数回答）



（注）パート・アルバイトが1人以上いる企業（2,781社）の集計。

図 1 2 パート・アルバイトの賃金決定時に最も重視する考慮事項



（注）パート・アルバイトが1人以上いる企業（2,781社）の集計。

「経験年数に応じて」(16.4%)という順で割合が高く、これに次いで「地域別最低賃金」(10.9%)が高くなっている。正社員の場合と異なり、パート・アルバイトの賃金決定に当たって

は、最低賃金を考慮する度合いが相対的に高いことがうかがえる。

3. 賃金の最低水準が低い企業における賃金決定の実態

次に本項では、最も低い賃金水準（時給）が平成 22 年度最低賃金額を「5%未満上回る」¹⁶、「5%～10%未満上回る」、「10%以上、上回る」の3つのグループに分類し直して、それぞれが賃金決定に当たって重視する項目の実態を相互に比較分析してみたい¹⁷。この分析は、賃金水準が最低賃金額に近い企業では、それ以外の企業と比べて、最低賃金を重視する割合が高いのではないかと、といった関心から行うものである。なお、これまで同様、分析は正社員とパート・アルバイト別に行う。また、用いるデータは複数回答のデータ結果ではなく、賃金決定に当たって最も重視する考慮事項のデータの方のみを用いる。

それらの結果は図 13 と図 14 にまとめた。

まず正社員に関する図 13 を見ると、最低賃金額を「5%未満上回る」企業では、その 17.3%が賃金決定時に「地域別最低賃金」を最も重視するとしているのに対して、「5%～10%未満上回る」企業では 12.7%、「10%以上、上回る」企業では 3.1%に過ぎない。見られるように、賃金水準が最低賃金額に近い労働者がいる企業ほど「地域別最低賃金」を最も重視するとする割合が高く、逆に最低賃金との乖離幅が大きい、賃金が高い企業ほど「地域別最低賃金」を重視する企業は少なくなっている。

「産業別最低賃金」については、「5%未満上回る」企業が 2.3%、「5%～10%未満上回る」企業が 2.3%、「10%以上、上回る」企業が 1.5%となっており、産業別最低賃金はほとんど重視されないことに加え、これを重視する程度は、企業の賃金水準が地域別最低賃金額に近いかどうかには関係がないことがうかがえる。

一方、「地域別最低賃金」と「産業別最低賃金」以外の項目については、特に「5%～10%未満上回る」企業と「10%以上、上回る」企業では、回答割合こそ両者間で異なるが、「経験年数に応じて」と「仕事の困難度に応じて」が多く、次いで「同じ職種の従業員の賃金相場」が多いといった回答の構造は全く共通している。

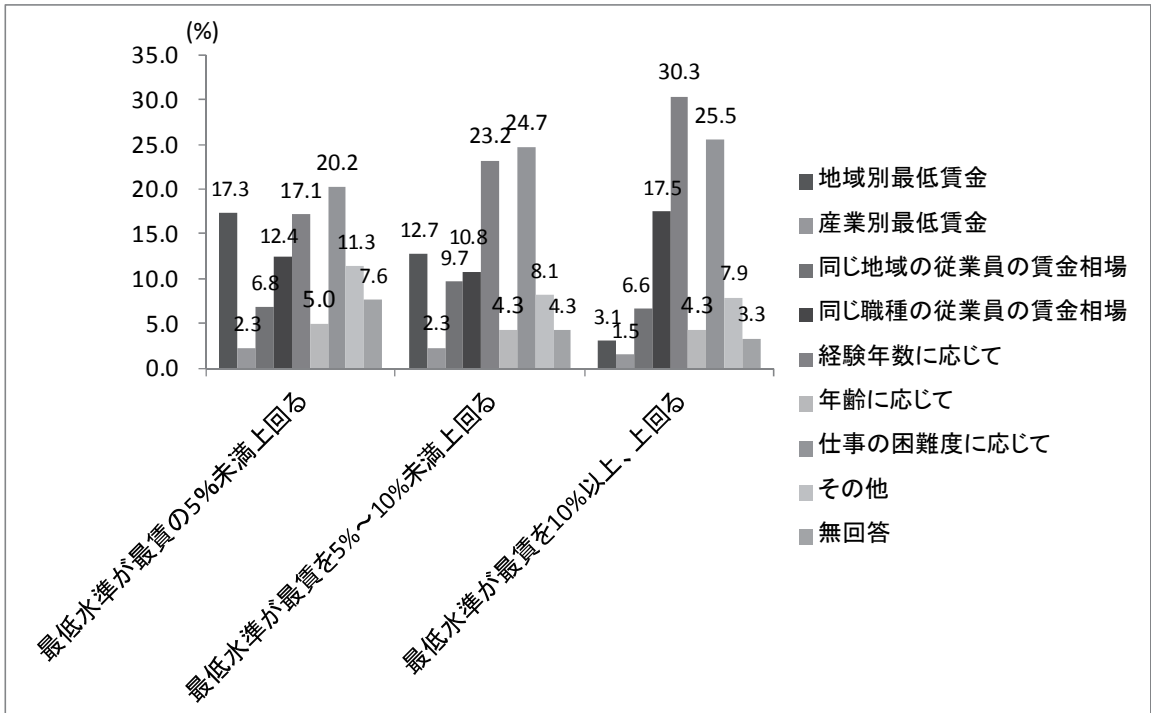
以上見られるように、選択肢の中では明らかに「地域別最低賃金」のみ、どのグループの企業か（企業の賃金水準が地域別最低賃金額に近いかどうか）によって回答割合が異なる、という結果となっている。そこで参考までに、どのグループに属するかで企業の回答に偏りが生じているか、統計的に明確にさせるために χ^2 （カイ）乗検定を行ってみた。帰無仮説は、「回答の仕方（項目の重視の仕方）は相互に独立しており、どのグループに属するかは回答の仕方には関係していない」ということになる。表 1 2 に示さ

¹⁶ 「5%未満上回る」には、最低賃金を下回る企業も含めて集計した。

¹⁷ ここでの分析も、得られたデータを使って筆者が独自に行った分析であり、アンケート調査の回答結果の紹介ではない。

れているように、この帰無仮説は統計的に棄却されることとなり、企業の回答は、賃金が最低賃金額とどの程度乖離しているかによって、それ以外のグループの企業の回答とは異なっていることが明らかにされた¹⁸。

図 1 3 最低賃金との乖離度合い別、賃金決定時最も重視する考慮事項（正社員）



（注）回答企業（3,714 社）について集計。

表 1 2 図 13 のデータ結果に関する χ^2 乗検定（正社員）

正社員の賃金決定時最重視考慮事項	最低水準が最賃の5%未満上回る	最低水準が最賃を5%~10%未満上回る	最低水準が最賃を10%以上、上回る	合計
地域別最低賃金	17.3	12.7	3.1	5.6
産業別最低賃金	2.3	2.3	1.5	1.7
同じ地域の従業員の賃金相場	6.8	9.7	6.6	6.9
同じ職種の従業員の賃金相場	12.4	10.8	17.5	16.3
経験年数に応じて	17.1	23.2	30.3	28.1
年齢に応じて	5.0	4.3	4.3	4.4
仕事の困難度に応じて	20.2	24.7	25.5	24.8
その他	11.3	8.1	7.9	8.4
無回答	7.6	4.3	3.3	4.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

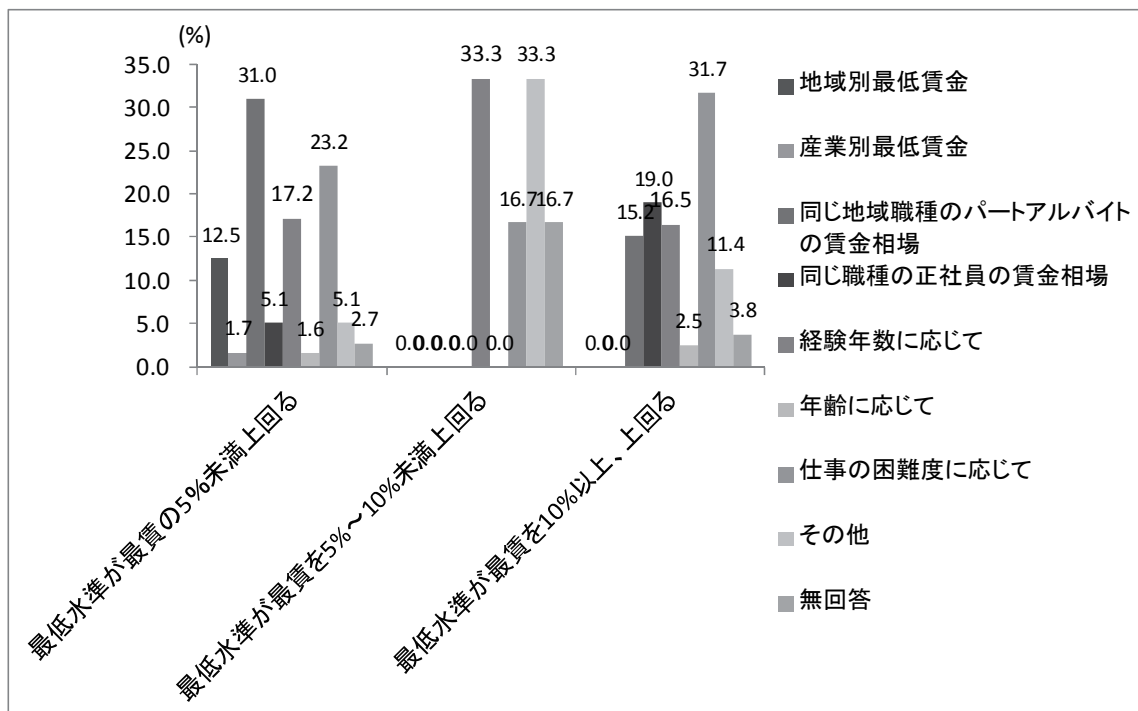
Pearson $\chi^2(16) = 252.6510$ Pr = 0.000

¹⁸ この結論は、前著（労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No. 90『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』（2011 年））第 4 章でも検証した点である。

次にパート・アルバイトについて、同じ分析を行ってみた（図 14）。

図 14 を見るとわかるように、趨勢的な傾向が見出しにくくなっているが、「5%～10%未滿上回る」企業数が極めて少ないこと（6 社）にも留意する必要がある。分析はここで終えておきたい。

図 1 4 最低賃金との乖離度合い別、賃金決定時に最も重視する考慮事項
（パート・アルバイト）



（注）回答企業(2,518 社)について集計。

第 4 節 地域別最低賃金額よりも低い賃金水準である従業員の有無

本調査の間 8 では、企業が立地する同一都道府県内の従業員に関して、平成 22 年 4 月頃の時点で時給換算した賃金水準が、同年 10 月頃より適用となった平成 22 年度の地域別最低賃金額、および翌 23 年度に適用になった最低賃金額よりも低かった者が何人いたかを、正社員・非正社員別に分けて尋ねている¹⁹。これは本章第 1 節で分析した、現在の賃金が平成 22 年度の最低賃金額を下回っていた労働者がいた企業割合に関連するデータでもある。本章を終えるに当たり、この間 8 の調査結果を紹介しておきたい。

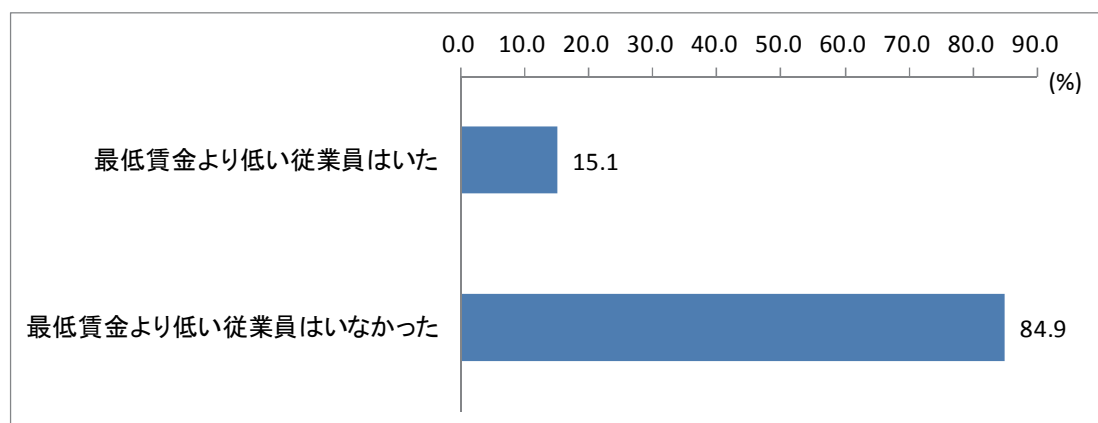
¹⁹ 一見、趣旨がややわかりにくい質問項目ではあるが、考え方として、もし平成 22 年 4 月以降、賃金の引上げを行わなかったならば、平成 22 年度または 23 年度に適用された地域別最低賃金の額を下回ったであろう従業員数を想定する設問と言える。国が将来に向けて最低賃金を引き上げていく際の、前提として想定しておくべき、最低賃金行政としてターゲットとなる、賃金水準の低い労働者が現状でどのくらいの規模、存在するかを知るための質問項目と考えることができる。

1. 地域別最低賃金額との比較（概況）

図15は、平成22年4月頃に在籍していた従業員の賃金で、平成22年10月頃または23年10月頃より適用された最低賃金より額が低い従業員（正社員・非正社員のいずれか一方または両方）が「いた」とする企業の割合を示している。こうした従業員がいた企業は全回答企業の15.1%で、最低賃金より低い従業員はいなかったとする企業は84.9%であった。

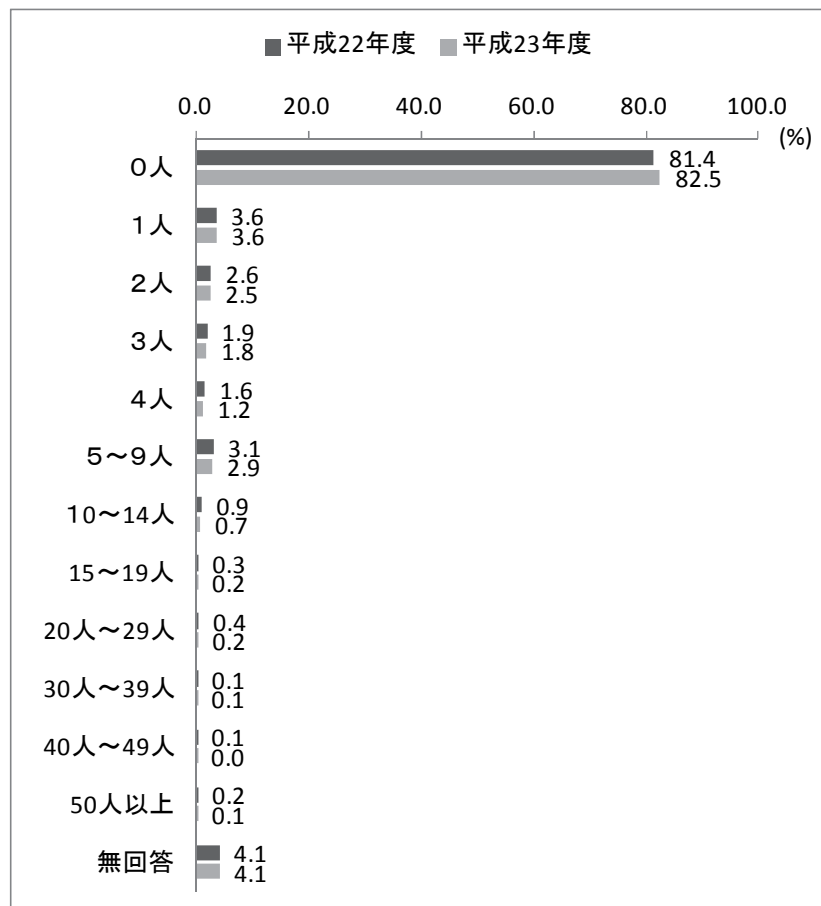
次に、そうした従業員が何人いたのか、該当する従業員数を人数階級別に集計してみた（図16）。データは平成22年度と23年度の両年度の最低賃金額について見た。これによると、平成22年度と23年度のいずれも、8割強の企業ではそうした従業員は在籍せず、いても数人といった状況であった。ちなみに、こうした従業員がいた人数が9人以下であった企業割合は12%程度（平成22年度が12.7%、23年度が12.1%）である。無回答の企業を除いて計算し直すと、「いた」とする企業でも、その4分の3は10人未満であったことがわかる。

図15 平成22年4月頃に、22年10月頃または23年10月頃以降に適用された最低賃金額より賃金が低かった従業員（正社員・非正社員のいずれか一方または両方）がいた企業



（注）全回答企業（4,463社）のうち、従業員総数を訪ねた問4の有効回答企業であった4,251社から、平成22年4月時点ではまだ存在しなかった企業を除いた4,202社について集計。

図 1 6 最低賃金より低い賃金（時給換算）の従業員がいた企業（年度別、総従業員）



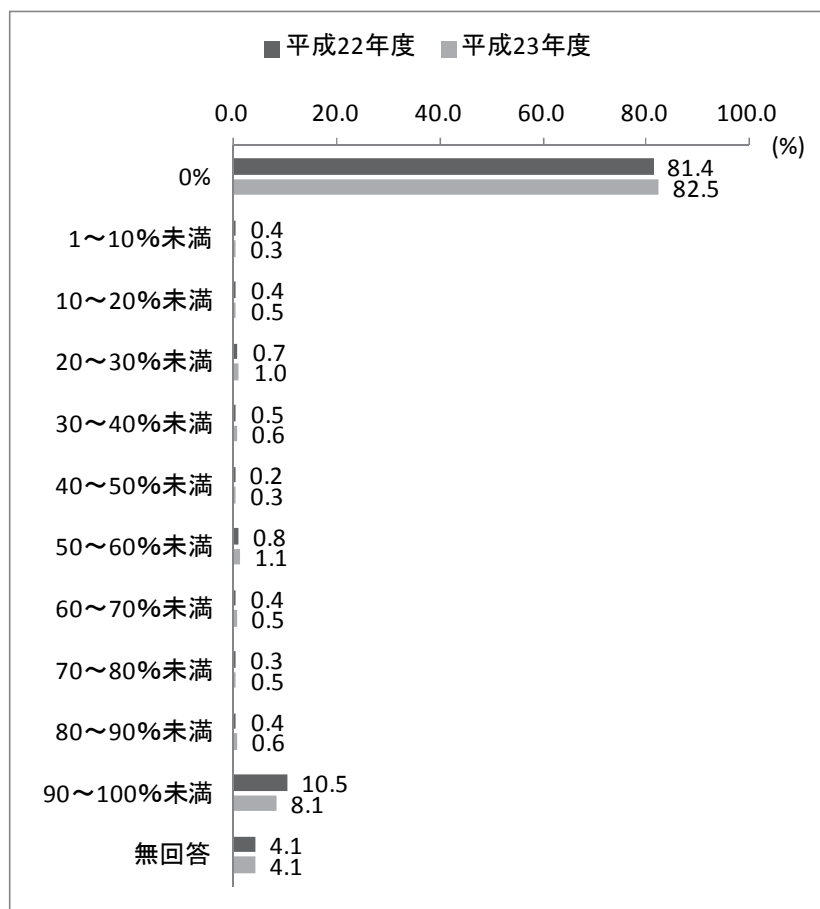
（注）集計は図 15 の注に同じ。

次に、企業の従業員規模が異なる中で、人数だけではそうした従業員数が相対的に多かったのかどうか判断できないため、従業員総数で除して、そうした従業員がどのくらいのウエイトで存在したのか、再度、集計し直してみた²⁰（図 1 7）。それによると、平成 22 年度と 23 年度のいずれも、最低賃金より賃金が高い従業員がいた企業では、ほとんどが「90～100%」に集中しており、それ以外の割合は少ない²¹。ちなみに、「0 %」と無回答を除いて残りを 100 として計算し直すと、「90～100%」の区分に該当する企業は、「いた」とする企業の 6 ～ 7 割（22 年度は 71.8%、23 年度は 60.6%）を占める。

²⁰ 分母には平成 22 年 4 月時点の正社員と非正社員の総数をそれぞれ用いた。

²¹ この結果は、最賃を下回る従業員がいるとした企業では、従業員のほぼ全員が最賃を下回っている場合が多いことを意味する。こうした結果となった背景は明確にはわからないが、図 1 6 の結果と合わせて考えると、実態は例えば、該当する企業のほとんどが規模の小さい零細企業であって、22 年 10 月頃に向けて従業員の賃金を引き上げなければ、数人いる従業員のほぼ全員について、新しい最低賃金額を下回るような状態だった、ということではないかと考えられる。

図 1 7 最低賃金より低い賃金（時給換算）の従業員がいる企業
（従業員総数に占める割合階級別；年度別）



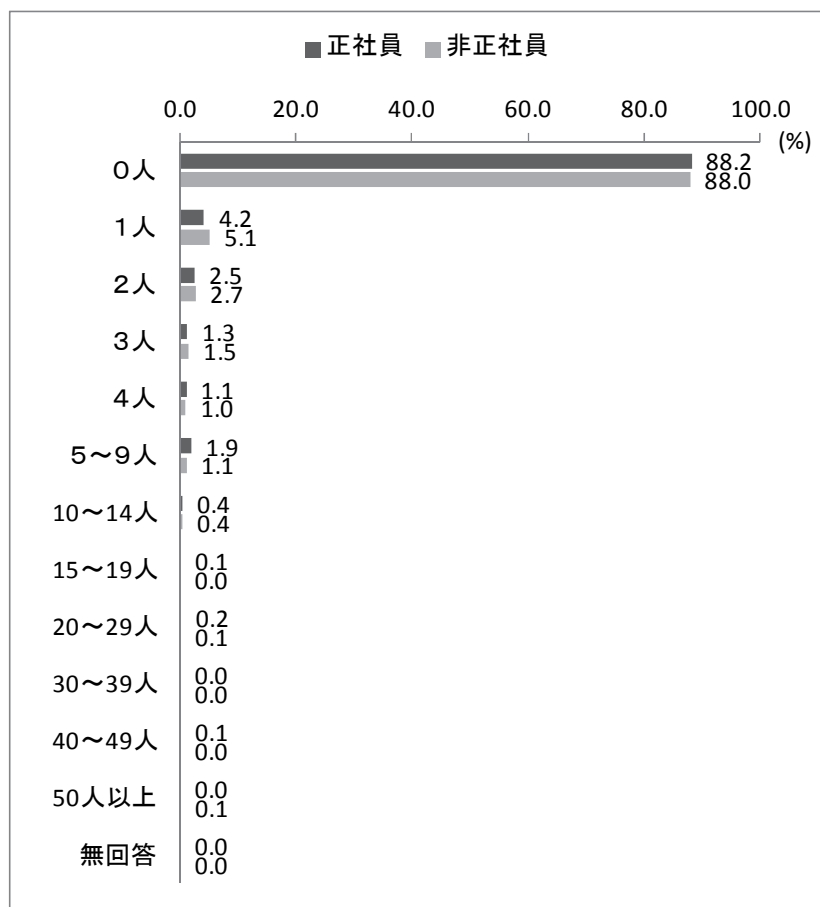
（注）集計は図 15 の注に同じ。

2. 正社員・非正社員別、地域別最低賃金額との比較（平成 23 年度）

次に、前項で行った分析を正社員と非正社員別に行ってみる。なお、平成 22 年度の最低賃金額との比較と 23 年度の最低賃金額との比較では大きな差異がないことがわかったので、ここでは 23 年度のデータを用いて分析することとする。

まず全体として、平成 22 年 4 月頃に在籍していた従業員で、平成 23 年 10 月頃より適用となった最低賃金額よりも賃金が低い従業員がいた企業は、正社員の場合で正社員を雇用していた企業全体の 11.8%、非正社員の場合で非正社員を雇用していた企業全体の 12.0%であった。これを該当する従業員の人数階級別にみると（図 1 8）、前項で従業員計について見た概況結果と同様に、そのほとんどは 1～9 人であった（ちなみに 9 人以下とした企業は、該当する従業員が「いた」とする企業全体を 100 としたときの割合で、正社員のいる企業で 93.3%、非正社員のいる企業で 94.5%であった）。

図 1 8 最低賃金を下回る賃金（時給換算）の従業員がいる企業
（正・非正社員別、人数階級別；平成 23 年度）



（注 1）正社員のいる企業（3,798 社）、非正社員のいる企業（2,574 社）について集計。

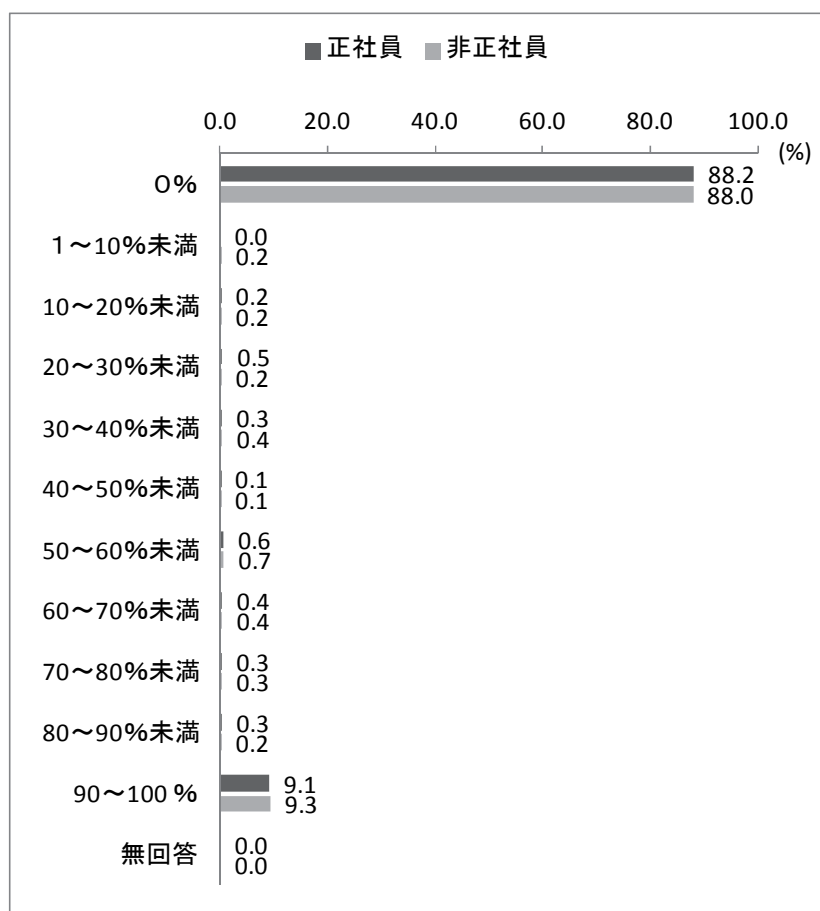
（注 2）無回答がゼロとなっており、前出の図 1 6 と異なる内容となっている。この理由については、下の脚注を参照願いたい²²。

次に、該当する従業員が従業員全体に占める割合を見ると²³、従業員に占める割合階級別の分布データは、前項で従業員計について見た概況結果と同様に「90～100%」に集中している（図 1 9）。こうした従業員が「いた」とする企業全体を 100 として計算し直すと、「90～100%」とする企業は正社員で「いた」とする企業の 77.0%、非正社員で「いた」とする企業の 77.6%を占める。

²² 今回調査の回答企業の中には、「平成 22 年 4 月頃在籍していた従業員で 22 年度および 23 年度の最低賃金額より賃金が低い従業員数」を尋ねた問 8 では正社員、非正社員別に該当数を記入しながら、ここでの分母に当たる平成 22 年 4 月 1 日時点の従業員数（問 4）については、総数のみを記入し、正社員・非正社員別の従業員数の内訳を記入しなかった企業がある（170 社）。図 1 8、図 1 9 では、分母となる（正社員・非正社員別の）従業員総数がわからないケースは、計算ができないので初めから除いてあるため、無回答が存在しない。

²³ 調査票の設計上、回答企業の平成 23 年の従業員数は得られないため、分母にはデータの得られた平成 22 年 4 月 1 日時点の正社員数と非正社員数を用いた。

図 1 9 最低賃金を下回る賃金（時給換算）の従業員がいる企業
（正・非正社員別、従業員総数に占める割合階級別；平成 23 年度）



（注 1）正社員のいる企業（3,798 社）、非正社員のいる企業（2,574 社）について集計した。

（注 2）無回答がゼロとなっている。その理由は図 1 8 の注 2 に同じ。

第3章 最低賃金の引上げと企業の対応および雇用量への影響

本章ではまず第1節で、近年の最低賃金の引上げに対して企業が何らかの対応を行ったか、また、対応した企業ではどのような取組みをしたのかを見る。

その上で第2節では、本調査の最も重要な目的である、最低賃金と雇用との関係について、本調査で得られた雇用量の変動に関するデータを用いて分析した。初めに雇用量の変動を概観した上で、最低賃金に関係する4種類の異なる分析を行ってみた。すなわち、①雇用量の変動データを、最低賃金引上げの目安の際に設けられている4ランク別（4つに区分された都道府県別）に集計し直し、ランクによって雇用量の変動に違いがあったかどうか、②賃金水準が最低賃金額に近い企業では、雇用量の変動は相対的にどうだったか、③第1節で取り上げる、最低賃金引上げに対する対応状況のデータを用いて、引上げに対応できなかったとする企業では雇用量の変動はどうだったか、④労働生産性の伸びの違いによって企業の雇用量の変動に違いがあったかどうか²⁴、についてそれぞれ分析を行った。

第1節 最低賃金引上げへの対応

1. 地域別最低賃金引上げへの対応の有無

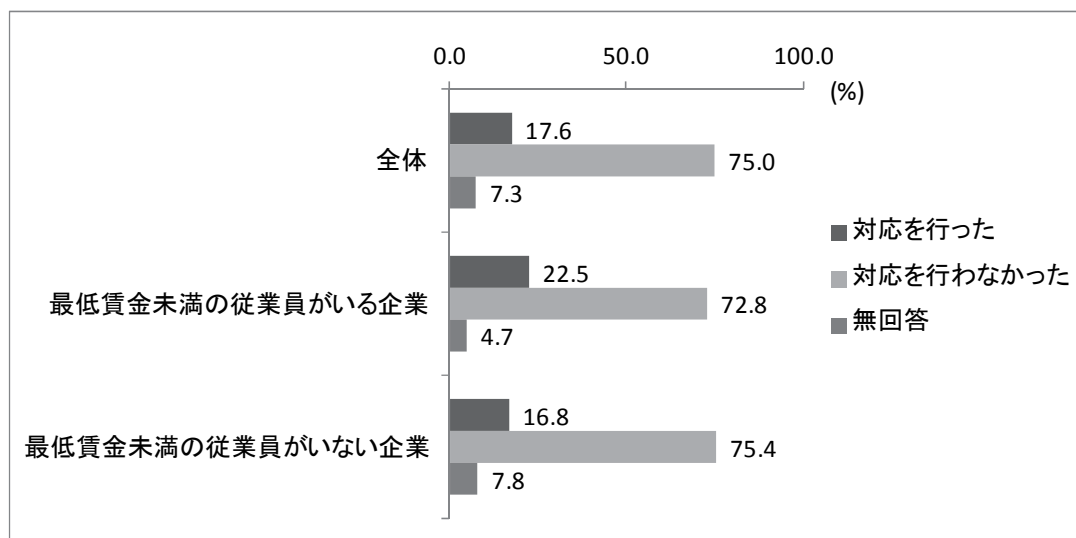
まず本節では、企業が最低賃金の引上げにどう対応したか、その実態を明らかにする。

平成22年度、23年度の最低賃金引上げに対処するために、経営や雇用・賃金面で、何らかの対応（賃金の引上げも含む）を行ったかどうかについて尋ねたところ、「対応を行った」企業は全体の17.6%、「対応を行わなかった」企業は全体の75.0%であった（図20）。

次にこれを、前出データである、平成22年4月頃に在籍した従業員で、その賃金が同年10月頃より適用になった平成22年度の最低賃金の額、または23年10月頃より適用になった平成23年度最低賃金額を下回る従業員が「いた」とする企業（635社）と、「いなかった」とする企業（3,828社）に分けて集計し直してみた。その結果、「いた」企業ではその22.5%が「対応を行った」としており、「いない」企業の16.8%よりもやや高くなっている（同じく図20）。参考までに χ^2 乗検定を行ってみた。別掲の表に記載の通り、「回答の仕方は相互に独立しており、どちらのグループに属するかは回答の仕方には関係していない」という帰無仮説は棄却される結果となり、平成22年度または23年度

²⁴ 今回の調査では、企業の労働生産性の状況についても尋ねている（問12）。第4章ではその回答結果を紹介するが、内容を若干先取りして、この4番目の分析では、一般に理論的には「最低賃金の引上げは、低賃金の労働者や低賃金労働者を多数雇用している企業には、直接、影響があるが、労働生産性の引上げがあれば、その影響を吸収できるため、そうした企業では雇用への影響はない」とする説を実証すべく、調査票で労働生産性が「上がった」とした企業と「下がった」とした企業を別々に集計し、その雇用量の変動状況を相互比較してみた。

図 2 0 地域別最低賃金引上げに対する経営・雇用・賃金面での対応の有無



(注) 全回答企業 (4,463 社)、および平成 22 年 4 月頃に、平成 22 年度または 23 年度最低賃金より賃金が低い従業員がいた企業 (635 社)・いなかった企業 (3,828 社) 別に集計した結果である。

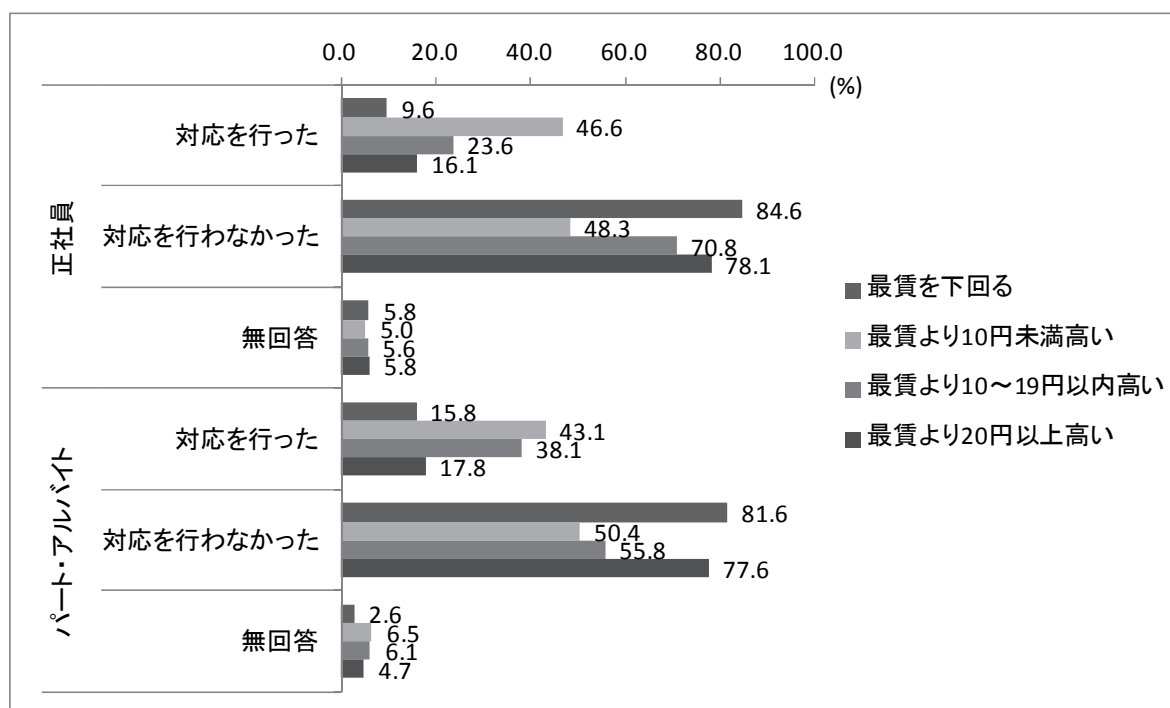
	対応を行った	対応を行わなかった	無回答	合計
最低賃金未満の従業員がいる	143	462	30	635
最低賃金未満の従業員がいない	643	2,887	298	3,828
合計	786	3,349	328	4,463

Pearson chi2(2) = 17.5821 Pr = 0.000

最低賃金額を下回る従業員がいる企業の回答は、統計的にそれ以外の企業の回答とは異なっていることが明らかにされた。

見られるように、最低賃金引上げに対して、経営・雇用・賃金面での対応を取ったとする企業割合は総じて少ない。しかし、賃金水準が地域別最低賃金額に近い企業では、対応を取った企業もあったかもしれない。そこで、そうした状況を見るために、企業全体を、最も低い賃金額の平成 22 年度地域別最低賃金額との乖離の程度別に、「最低賃金より低い」、「最賃より高い幅が 10 円未満」、「10～19 円」、「20 円以上高い」の 4 つに分けて、最低賃金引上げに対する対応の有無を見てみた。図 2 1 をご覧頂きたい。これによれば、正社員については、乖離幅が「10～19 円」と「20 円以上高い」の企業グループでは、対応した企業の割合は図 2 0 の企業全体の場合とほぼ同水準であるが、「最賃より 10 円未満」のグループでは、対応を行った企業が実に 46.6% を占め、対応しなかった企業は 48.3% とかなり少ない。これをさらにパート・アルバイトについて見ると、「最賃より 10 円未満」の企業 (43.1%) に加え、「10～19 円」の企業 (38.1%) でも対応した企業割合が高くなっており、図 2 0 の全体状況とはかなり様相を異にしている。見られるように、地域別最低賃金の引上げに対して、企業の賃金水準が地域別最低賃金額に近い、賃金の低い企業では、半数近い企業が何らかの対応をしていることが明らかとなった。

図 2 1 平成 22 年度最低賃金額との乖離幅別、最低賃金引上げに対する
経営・雇用・賃金面での対応の有無



(注) 正社員の最も低い賃金水準（時給換算）の有効回答企業 3,734 社、パート・アルバイトの最も低い賃金水準（時給換算）の有効回答企業 2,518 社について集計。

正社員：Pearson $\chi^2(6) = 147.8684$ Pr = 0.000

パート・アルバイト：Pearson $\chi^2(6) = 141.4611$ Pr = 0.000

なお、賃金が最低賃金額より低い企業では、正社員とパート・アルバイトのいずれの場合にも、最低賃金引上げに対応したとする企業割合は、図 2 0 でみた企業全体の割合よりさらに低くなっている。これは、そうした企業のほとんどが、経営状況を理由に、どうしても対応は無理と考えているのか、その背景は不明であるが、注目しておきたい。

2. 地域別最低賃金引上げに対応を行わなかった理由

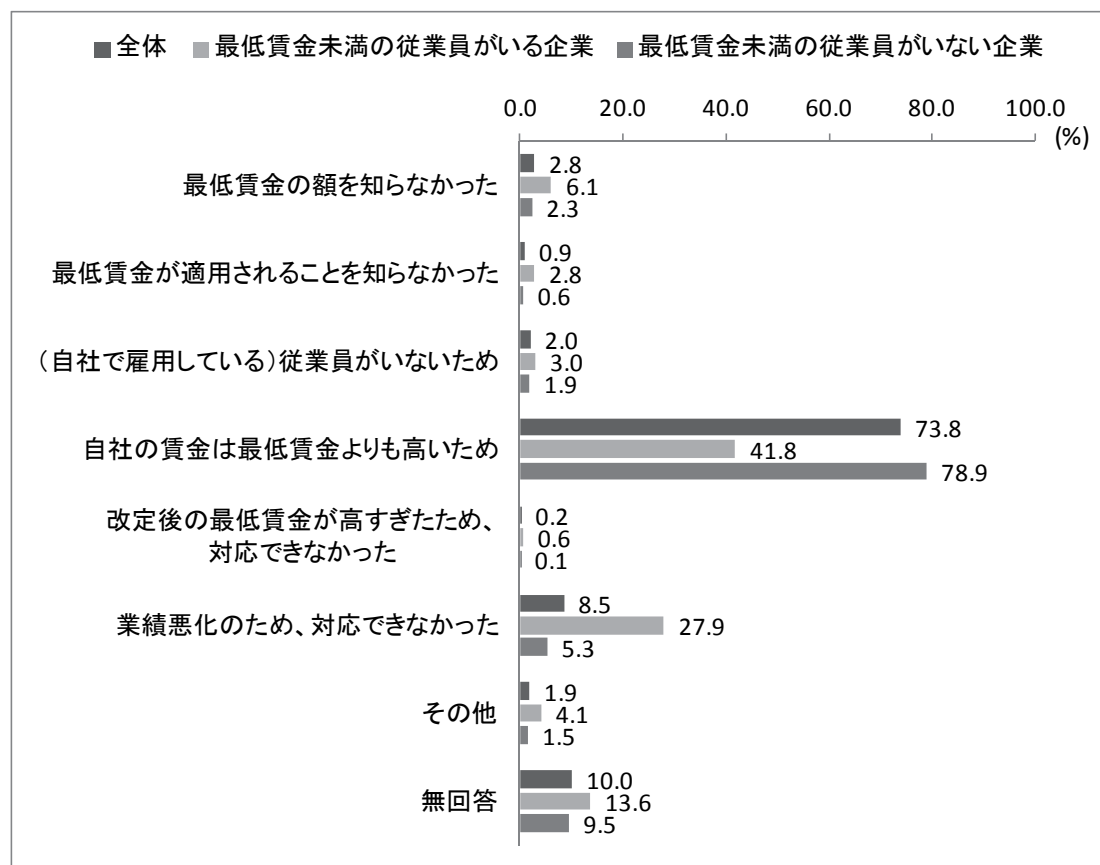
地域別最低賃金の引上げに対して対応を行わなかった理由（最も該当するもの 1 つに○）を尋ねたところ、「自社の賃金は最低賃金より高いため」（73.8%）を挙げる企業が圧倒的に多い。次いで多かったのは「業績悪化のため、対応できなかった」の 8.5%に過ぎず、また「最低賃金の額を知らなかった」（2.8%）や「改定後の最低賃金が高すぎたため、対応できなかった」（0.2%）とする企業は、ほとんどない。

こうした結果を、前項同様、平成 22 年 4 月頃の時点の賃金水準が、平成 22 年度または 23 年度最低賃金額より低かった従業員が「いた」とする企業と、「いなかった」とする企業に分けて集計し直してみると、両グループの回答には、多くの選択肢で企業割合にはほとんど違いがない中で、「自社の賃金は最低賃金より高いため」と「業績悪化のため

め、対応できなかった」だけは大きな乖離が見られる。すなわち、平成 22 年度または 23 年度最低賃金より低い賃金の従業員はいなかったとする企業の場合は、「自社の賃金は最低賃金より高いため」とした企業が 78.9%を占める一方、「業績悪化のため、対応できなかった」はわずか 5.3%であった。これに対して、平成 22 年度または 23 年度最低賃金より低い賃金の従業員が「いた」とする企業は、「自社の賃金は最低賃金より高いため」とした企業は 41.8%とかなり少なく、一方で「業績悪化のため、対応できなかった」と回答した企業は、27.9%と相対的にかなり多くなっている（図 2 2）。

平成 22 年度または 23 年度最低賃金より低い賃金の従業員がいた企業では、もともと生産性の低さなどから賃金が全般的に低かった可能性があり、上記の 2 つのデータ結果は、最低賃金より低い従業員が「いた」とする企業のそうした実情を垣間見るような内容となっている。

図 2 2 地域別最低賃金引上げに対応を行わなかった理由



(注) 最低賃金の引上げに対応を行わなかった企業の総数 (3,349 社)、および平成 22 年 4 月頃に、平成 22 年度または 23 年度最低賃金より低い賃金の従業員がいる企業 (462 社)、いない企業 (2,887 社) 別にそれぞれ集計した。

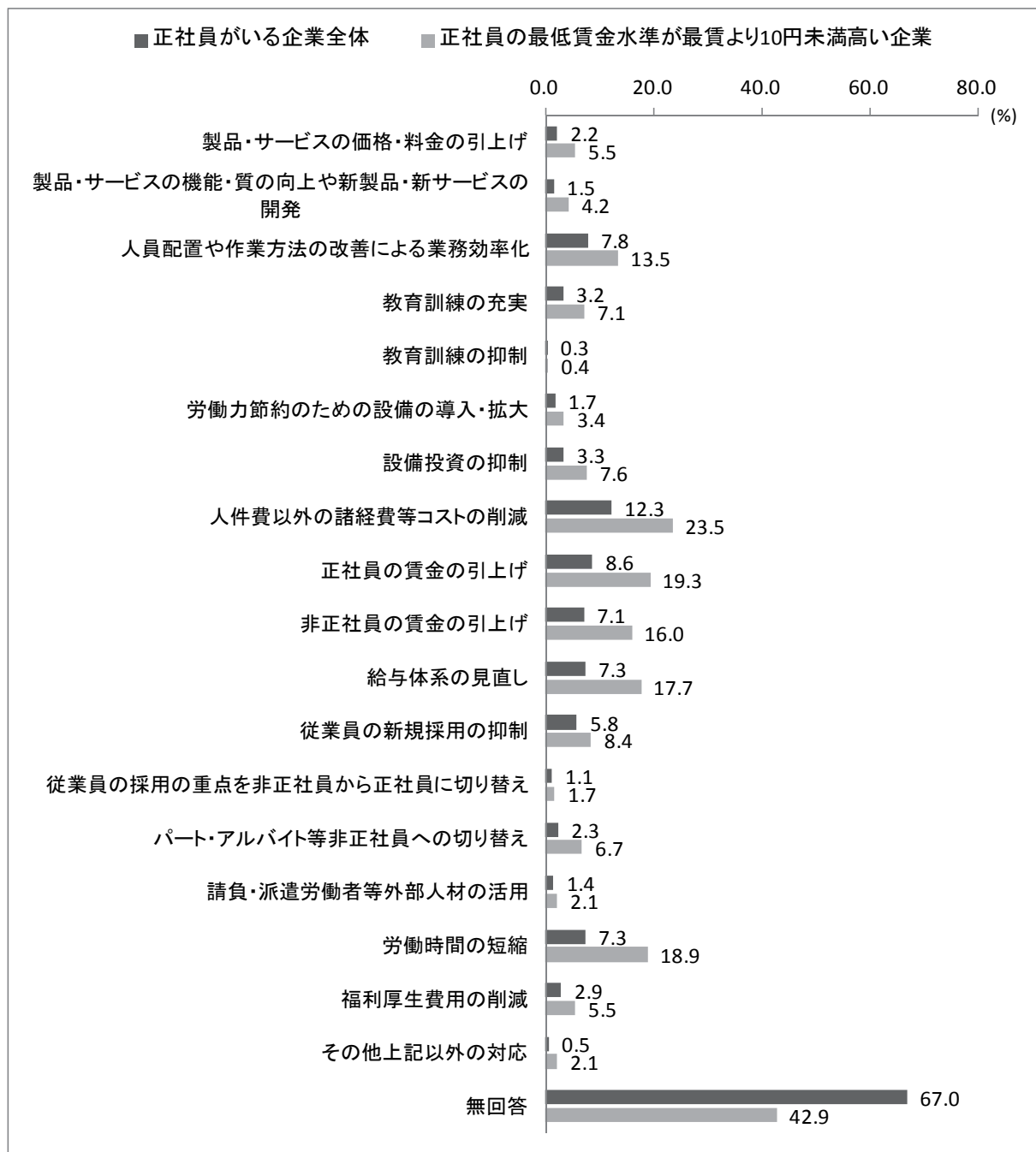
3. 最低賃金の引上げに対する取組み

本調査では、平成 22 年度、平成 23 年度の最低賃金引上げに対して、経営・雇用・賃

金面で何らかの取組みを行ったかどうか、複数回答で尋ねている。

最低賃金の引上げに対する取組みについて、まず正社員を雇用している企業全体の状況を見ると、最も多い回答は無回答（67.0%）である²⁵。これを除くと、「人件費以外の

図 2 3 最低賃金の引上げに対する取組み（複数回答、正社員）



（注）正社員がいる企業全体（4,031 社）、および正社員の最も低い賃金が地域別最低賃金額より高い額が 10 円未満である企業（238 社）について集計。

²⁵ 本節の最初の項目で既にみたように、全体の 75% の企業は、地域別最低賃金の引上げに対して経営・雇用・賃金面で何ら「対応を行わなかった」と回答している。こうした企業は、この設問に対しては基本的に無回答となると考えられる。

諸経費等コストの削減」(全体の 12.3%) が最も多く、次いで「正社員の賃金の引上げ」(8.6%)、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」(7.8%)、「給与体系の見直し」と「労働時間の短縮」(いずれも 7.3%) などとなっている。各項目の回答割合は高くないが、これには脚注 25 に記したような事情が影響していると思われる。したがって、数値の大きさ自体については留意が必要である(図 23)。

その上で、こうした取組みの状況については、本節第 1 項でも見たように、賃金水準が低い労働者がいる企業では少し異なるかもしれない。また、従業員の「賃金の引上げ」を実施した企業割合ももっと高いかもしれない。

そこでまず、最も低い賃金額が平成 22 年度地域別最低賃金額より高い幅が 10 円未満である企業²⁶のみを取り出して、最低賃金引上げに対する取組み状況を見てみた(同じく図 23)。これによると、「人件費以外の諸経費等コストの削減」(23.5%)について「正社員の賃金の引上げ」は 19.3%を占め、次いで「労働時間の短縮」(18.9%)、「給与体系の見直し」(17.7%) などとなっている。無回答が少ないことも反映して、いずれも先の数値より倍以上多く、正社員の賃金の引上げを行った企業割合も高い。

同様のことを、非正社員を雇用している企業について行ってみた(図 24)。非正社員を雇用している企業全体では、無回答(63.7%)を除くと、「人件費以外の諸経費等コストの削減」(13.5%)が最も多く、次いで「非正社員の賃金の引上げ」(10.6%)、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」(9.0%)、「労働時間の短縮」と「正社員の賃金の引上げ」²⁷(いずれも 8.7%) などとなっている。しかし、パート・アルバイトの賃金水準が最賃より高い幅が 10 円未満の企業では、「人件費以外の諸経費等コストの削減」

(24.6%)、「非正社員の賃金の引上げ」(21.7%)、「労働時間の短縮」(20.5%) などとなり、ほぼ正社員のケースと同様の傾向が見られる。

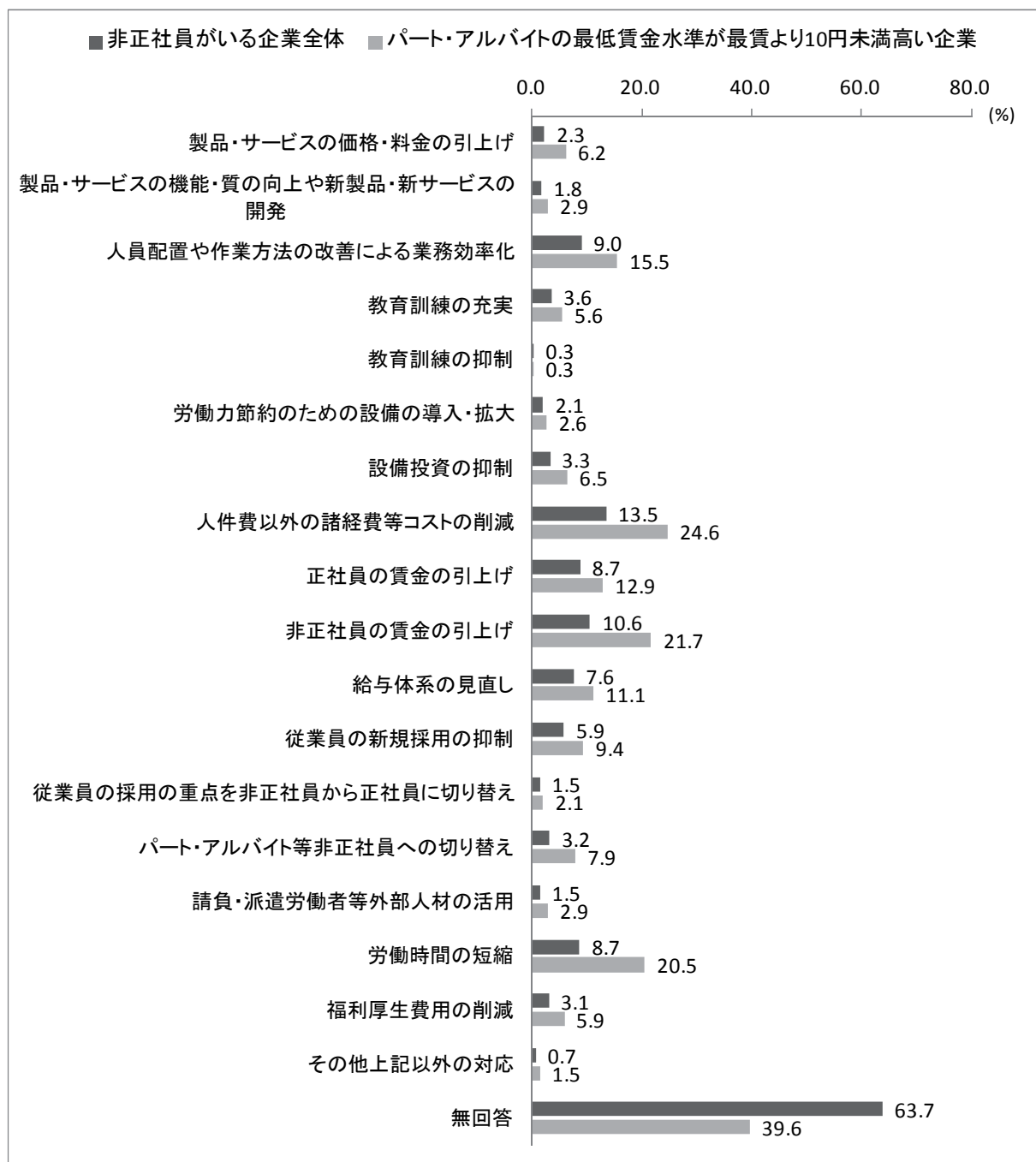
ちなみに、図 23、図 24 の各選択肢のうち「正社員の賃金の引上げ」と「非正社員の賃金の引上げ」のみを取り上げて、最も低い賃金が平成 22 年度地域別最低賃金額より「10 円未満」高い企業のほかに、「10～19 円」、「20 円以上」高い企業も含めて、賃金の引上げを実施した企業割合を見てみた。参考までに「最賃を下回る」企業も含めて集計してみた(表 13)。

その結果、賃金の引上げを行ったのは、22 年度最低賃金との乖離幅別に言うと、正社員では「最賃より 10 円未満」(先に見た 19.3%) が最も割合が高い。ほかの乖離幅区分では 8～9%であった。なお最低賃金より低い企業では 6.7%であった。一方、非正社員では、「最賃より 10 円未満」(先に見た 21.7%) が最も割合が高いが「10～19 円」(17.0%)

²⁶ 図 21 の分析の結果、平成 22 年度最低賃金を下回った企業では、対応を取らなかった企業割合が高かったことを踏まえて、ここでは、22 年度最低賃金を下回った企業は「10 円未満」の企業には含めていない。

²⁷ 単に非正社員を雇用している同じ回答企業で、正社員も雇っているために「正社員の賃金の引上げ」が挙げられているに過ぎないと考えられる。両者に直接関係はないと思われる。

図 2 4 最低賃金の引上げに対する取組み（複数回答、非正社員）



（注）非正社員のいる企業全体（2,781 社）、およびパート・アルバイトの最も低い賃金が平成 22 年度最低賃金額より高い幅が 10 円未満である企業（341 社）について集計。

でも高くなっている。なお、最低賃金を下回る企業では 14.5%であった（表 1 3）。最も低い賃金が平成 22 年度最低賃金に近い、賃金水準が低いと思われる企業では、賃金の引上げを行っている企業は相対的に多いこと、また正社員よりも非正社員について、引上げを行っている企業割合が相対的にやや多いことなどが見てとれる。

表 1 3 平成 22 年度地域別最低賃金額との乖離幅、賃金引上げへの取組みの有無
(正社員、非正社員)

	正社員／非正社員の賃金の引上げ	正社員・パート・アルバイトの最低賃金水準と最低賃金の乖離				
		最賃を下回る	最賃より10円未満高い	10～19円以内高い	20円以上高い	全体
正社員の賃金引上げ	取り組まなかった	27.9	37.8	31.9	22.9	901
	取り組んだ	6.7	19.3	9.7	8.2	333
	無回答	65.4	42.9	58.3	68.9	2,500
	全体	100.0	100.0	100.0	100.0	3,734
非正社員の賃金引上げ	取り組まなかった	32.9	38.7	36.1	22.8	655
	取り組んだ	14.5	21.7	17.0	8.9	283
	無回答	52.6	39.6	46.9	68.4	1,580
	全体	100.0	100.0	100.0	100.0	2,518

(注) 正社員の最も低い賃金水準(時給換算)の有効回答企業 3,734 社、パート・アルバイトの最も低い賃金水準(時給換算)の有効回答企業 2,518 社について集計。

正社員: Pearson chi2(6) = 77.8310 Pr = 0.000

非正社員: Pearson chi2(6) = 130.3468 Pr = 0.000

さらに本節を終えるに当たって、もう一つだけ追加的分析を行った。次節の最終項で労働生産性と雇用変動との関係を分析するが²⁸、労働生産性の違いによる変化を若干先取りして、以上見てきた賃金の引上げ状況は、労働生産性が伸びた企業と低下した企業では違いが見られるのかどうか、見てみた。

下表がその結果である。無回答が増えることから該当サンプル数が少なくなるため、あくまでも参考データとして参照しておきたい。賃金を引き上げた企業割合は、非正社員については労働生産性による違いが特に見られないが、正社員については、労働生産性が伸びたとする企業ほど、賃金を引き上げた割合が高くなっている。賃金コストの影響を労働生産性が吸収する点については、今後、機会を見て改めて分析することとしたいが、以上のデータについては注目しておきたい。

	最賃引上げに対する賃金面の取組み	労働生産性の変化				サンプル数
		伸びた	変化はなかった	低下した	全体平均	
正社員	引き上げた	47.1	28.0	25.5	32.5	37
	引き上げなかった	52.9	72.0	74.6	67.5	77
	サンプル数	34	25	55		114
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
非正社員	引き上げた	33.3	38.3	34.1	35.0	63
	引き上げなかった	66.7	61.7	65.9	65.0	117
	サンプル数	45	47	88		180
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	

(注) 正社員とパート／アルバイトの最低賃金水準(時給換算)が平成 22 年度最低賃金額より 10 円未満高い企業について集計。

²⁸ 本調査による労働生産性の調査結果については、第 4 章第 3 節をご覧ください。

第2節 雇用量の変動の実態

1. 雇用量の変動の概況

本節では雇用量への影響に絞って、関連性のある分析をいくつか行うこととする。まず本項では、調査結果を用いて、雇用量自体がどの程度変動したか、その概況を見てみよう。

平成22年4月から24年4月にかけての従業員総数の変動を見ると、表14にあるように、「全く変わらない」企業が49.9%²⁹で最も多く、増加した企業は22.7%、減少した企業は27.4%となっており、総じて減少した企業の方が若干多くなっている。その内訳を見ると、増えた企業については「10%未満」の増加が5.8%、「10～20%未満」の増加が5.1%、「20%以上」増加したのが10.7%、ほかに「平成22年4月に従業員がいなかった」が1.2%であった。一方、減少した企業は「10%未満」の減少が7.6%、「10～20%未満」の減少が7.8%、「20%以上」減少したのが12.1%となっている。全体として、半数の企業で「変わらない」一方、半数の企業では従業員数が変動し、20%を超えるかなりの増減となった企業もそれぞれ1割以上を占めることがわかる。

これを従業員規模別に見てみる³⁰。サンプル数が極端に少ない300人以上を除いて見ると、規模が小さい企業ほど、従業員数は変わらないとする企業割合が高くなっている。増加割合と減少割合を比較すると、いずれの従業員規模でも、総じて増加より減少したとする企業の方が多い。その中で、30～99人規模では12.3%、100～299人規模では19.1%の企業が2年間で20%を超える従業員の増加があったとしており、かなり増加した企業もあることがわかる（表14）。

以上の実態を正社員・非正社員別に見てみよう。

まず正社員の増減と非正社員の増減を比較対照してみよう。まず正社員では、「変わらない」が53.6%、増加が20.3%、減少が26.2%となっている。一方、非正社員は「変わらない」が47.4%、増加が27.3%、減少が25.3%となっており、非正社員については、従業員数が増加したとする企業割合がやや高いが、正社員と非正社員の増減状況には大きな違いはみられない。

²⁹ データ分析に当たっては、調査票に記入のあった人数で計算している。したがって、「変わらない」とは1名も変化しなかった場合を示す。2年間の間に従業員数が1名たりとも変動しないのは、規模の大きな企業では普通、考えられないことであるが、ここでは中小零細企業が回答企業の太宗を占めていることを考えると、余り不思議なことではないと考えられる。なお、回答時点で2年前のことまで正確に思い出せなかった、といった場合もあったかもしれない。その場合にも、傾向としてはほとんど従業員数は変わらなかった、ということではないか。このデータは、そうした場合も含むものとして受け止めたい。

³⁰ 従業員規模は平成24年4月時点のもの。

表 1 4 平成 22 年 4 月時点から平成 24 年 4 月時点への従業員数の変化（全体）

総従業員数	増えた				変わらない	減った			合計	サンプル数
	平成22年 従業員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上		
29人以下	1.3	10.3	4.6	2.9	55.7	4.4	7.6	13.3	100.0	3,709
1～4人	(2.2)	(6.3)	(0.0)	(0.0)	(72.0)	(0.0)	(0.0)	(19.5)	100.0	1,595
5～9人	(0.6)	(12.7)	(6.8)	(0.0)	(54.0)	(0.0)	(15.5)	(10.5)	100.0	1,091
10～29人	(0.5)	(14.2)	(9.3)	(10.4)	(32.0)	(16.0)	(11.1)	(6.6)	100.0	1,023
30人～99人	0.4	12.3	9.6	23.6	11.3	29.6	8.7	4.5	100.0	470
100人～299人	0.0	19.1	4.4	38.2	1.5	26.5	8.8	1.5	100.0	68
300人以上	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0	4
合計	1.2	10.7	5.1	5.8	49.9	7.6	7.8	12.1	100.0	4,251

（注）平成 22 年度と平成 24 年度の従業員数の質問に両方回答した企業について集計。

こうした中で企業規模別に見ると、まず正社員の場合、上で従業員計について述べたのと同様に規模が小さいほど「変わらない」とする企業割合が高い傾向が見られる。しかし、雇用変動がないわけではなく、29 人以下の企業で雇用が変動したとする企業では、増減幅は 10%未満よりも、20%以上増減した企業割合の方が多くなっている。一方、30 人以上の企業は、従業員数の増減幅は 10%未満がより多くなっている（企業全体の 20% 前後を占める）が、20%以上増加したという企業割合も多い（10～15%）。一方、20%以上減少したとする企業割合は 5%前後と余りない（表 1 5）。

表 1 5 平成 22 年 4 月時点から平成 24 年 4 月時点への従業員数の変化（正社員）

総従業員数	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年正 社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→正社 員なし		
29人以下	1.5	10.8	3.4	1.4	59.2	3.2	6.4	13.7	0.6	100.0	3,310
1～4人	(2.6)	(4.7)	(0.0)	(0.0)	(75.2)	(0.0)	(0.0)	(16.5)	(1.0)	100.0	1,295
5～9人	(0.9)	(12.9)	(2.7)	(0.0)	(59.7)	(0.0)	(9.2)	(14.4)	(0.3)	100.0	1,026
10～29人	(0.6)	(16.6)	(8.5)	(4.6)	(37.6)	(10.6)	(12.0)	(9.2)	(0.3)	100.0	989
30人～99人	0.4	12.0	9.6	17.6	20.6	22.1	11.1	6.6	0.0	100.0	467
100人～299人	0.0	14.7	4.4	26.5	10.3	27.9	11.8	4.4	0.0	100.0	68
300人以上	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0	4
合計	1.3	11.0	4.2	3.8	53.6	6.0	7.1	12.6	0.5	100.0	3,849

（注）平成 22 年度と平成 24 年度の従業員数の両方の質問に回答した企業について集計。ただし、両年度ともゼロと回答した企業（223 社）は除いた。

一方、非正社員の場合はどうか。従業員規模が小さいほど「変わらない」とする企業割合が高くなるのは正社員の場合と同じであるが、従業員数の変化幅については、増加した場合も減少した場合も、正社員の場合と比べると企業割合はやや高くなっている。特に 30 人以上の規模では、その差が大きくなっている。こうした動きは、仕事の責任やポストの限定性、賃金水準などの点で、企業において人事政策上、正社員は自由に増減させにくい分、非正社員を積極的に増減させ、雇用量の調整を行っている多くの企業の一般的な動きを端的に示すものであろう（表 1 6）。

表 1 6 平成 22 年 4 月時点から平成 24 年 4 月時点への従業員数の変化（非正社員）

総従業員数	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年非 正社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→非正 社員なし		
29人以下	6.6	14.0	2.4	0.8	53.3	1.3	3.5	14.1	4.1	100.0	2,235
1～4人	(8.5)	(4.3)	(0.0)	(0.0)	(68.1)	(0.0)	(0.0)	(11.9)	(7.2)	100.0	692
5～9人	(6.9)	(15.7)	(0.8)	(0.0)	(54.7)	(0.0)	(2.8)	(15.7)	(3.5)	100.0	722
10～29人	(4.6)	(20.7)	(5.7)	(2.2)	(39.6)	(3.7)	(6.9)	(14.5)	(2.1)	100.0	821
30人～99人	1.9	25.5	5.8	7.7	22.9	13.1	9.8	12.2	1.2	100.0	428
100人～299人	4.6	29.2	6.2	16.9	10.8	9.2	10.8	12.3	0.0	100.0	65
300人以上	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0	4
合計	5.8	16.2	3.0	2.3	47.4	3.4	4.7	13.7	3.6	100.0	2,732

（注）平成 22 年度と平成 24 年度の従業員数の質問に両方回答した企業について集計。ただし、両年度ともゼロと回答した企業（1,340 社）は除いた。

2. 最低賃金引上げ額の目安の 4 ランク別の雇用量の変動状況

次に、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の 4 ランク区分（都道府県単位）³¹別に、雇用量の変動を集計し直してみた。見られるように、総従業員、正社員・非正社員別の各分析とも、いずれのランクでも増減率別の分布はほとんど同じ形となっており、雇用量の増減にランク区分による差は見られない。統計的な確証を得るために実施した χ^2 乗検定の結果も、いずれも、各ランクが相互にほぼ独立の関係（ランクによる雇用量の変動の違いはない）を示している（表 1 7 から表 1 9）。

D ランクなど最低賃金額の低い県で雇用の伸びが高いとか、逆に近年、最低賃金の引

表 1 7 地域ランク別雇用量の変化（総従業員）

地域ランク	増えた				変わらない	減った			合計	サンプル数
	平成22年 従業員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上		
Aランク	1.8	10.1	4.6	4.6	48.6	8.3	8.3	13.8	100.0	457
Bランク	0.5	10.8	5.6	5.9	50.6	8.5	6.7	11.5	100.0	897
Cランク	1.2	10.0	4.9	6.2	50.0	7.3	7.8	12.6	100.0	1,405
Dランク	1.3	11.4	5.2	5.6	49.7	7.1	8.2	11.5	100.0	1,492
合計	1.2	10.7	5.1	5.8	49.9	7.6	7.8	12.1	100.0	4,251

Pearson chi2(21) = 17.9466 Pr = 0.652

（注）表 1 4 の注に同じ。

表 1 8 地域ランク別雇用量の変化（正社員）

地域ランク	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年正 社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→正社 員なし		
Aランク	2.6	11.6	4.2	2.6	49.4	6.5	8.4	13.7	1.2	100.0	431
Bランク	0.7	12.2	4.7	4.4	53.1	6.2	7.0	11.4	0.2	100.0	817
Cランク	1.3	8.7	4.0	4.5	55.5	5.3	7.0	13.3	0.5	100.0	1,255
Dランク	1.3	12.2	4.0	3.2	53.3	6.2	6.9	12.4	0.5	100.0	1,346
合計	1.3	11.0	4.2	3.8	53.6	6.0	7.1	12.6	0.5	100.0	3,849

Pearson chi2(24) = 34.0375 Pr = 0.084

（注）表 1 5 の注に同じ。

³¹ ここでの 4 ランク区分は平成 22 年度最低賃金に係るもので、各都道府県のランク区分は表 11（前出）に示したものと同一である。

表 1 9 地域ランク別雇用量的変化（非正社員）

地域ランク	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年非 正社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→非正 社員なし		
Aランク	6.7	14.3	2.0	2.3	46.7	3.3	3.0	16.3	5.3	100.0	300.0
Bランク	4.9	14.5	3.9	2.3	50.7	3.9	4.1	12.6	3.1	100.0	612
Cランク	6.0	16.9	2.4	2.5	48.2	3.8	4.2	12.5	3.6	100.0	907
Dランク	5.9	17.2	3.4	2.0	44.8	2.7	6.0	14.8	3.2	100.0	913
合計	5.8	16.2	3.0	2.3	47.4	3.4	4.7	13.7	3.6	100.0	2,732

Pearson chi2(24) = 24.6912 Pr = 0.423

(注) 表 1 6 の注に同じ。

上げ幅が大きいAランクなどの都府県で雇用の伸びが低い、などといった実態は特に見出すことができない。雇用量的変動には、財・サービス市場における消費・投資需要など経済の動向と、それを受けた企業の生産活動に係る様々な企業内の要因が関係していると考えられる。その中で最低賃金については、影響の仕方を含め、企業の雇用量にどの程度影響したかは明確に把握できないが、上記の雇用量的変動に関するデータ結果により、地域別最低賃金と企業の雇用量の増減の関係について、少なくとも結果として、ランク区分による差はみられないことを確認することができる。

3. 賃金の低い企業における雇用量的変動状況

次に、賃金の低い企業において雇用量的変動がどうなっているかを見てみよう。これは、賃金の低い企業では、近年の最低賃金の大幅な引上げの影響を受けて、雇用量が減少している企業が相対的に多いかどうか、といった関心からの分析となる。なお賃金の低い企業として、ここでは企業の最も低い賃金が地域別最低賃金額からの乖離幅で、10円未満である企業を取り上げた。また本調査では、パート・アルバイト以外の非正社員の賃金については調べていない。やむを得ず、論理的な不整合は承知の上で、パート・アルバイトの最も低い賃金水準で企業をグループ分けし、該当企業の雇用量的増減を見ることとした。

その結果は表 2 0 の通りである。雇用量的増減率別データとしては、正社員・非正社員別に取り替えていることに加え、該当する企業については従業員総数の変動もわかることから、全部で4種類の増減率別分布が得られた。ただし、このうち総従業員のデータについては、下の脚注に示した事情³²があり比較対象として不完全であることから、以下の作業では表 2 0 の正社員と非正社員の2つの行のデータを、上掲の表 1 5（正社員）と表 1 6（非正社員）の合計欄のデータとそれぞれ比較することとする。

これによれば、地域別最低賃金額からの乖離幅が10円未満の企業は、正社員については、雇用量が「増えた」企業はいずれの増加率区分のデータも、正社員全体の増加率区

³² 本調査では、企業内で最も低い賃金額は正社員・パート・アルバイト別に尋ねており、全従業員で最も低い賃金額は尋ねていない。このため、表 2 1 における総従業員数の変化とは、正社員・パート・アルバイト別に集計して「10円未満企業」に該当した企業における総従業員数の変化のことである。

分のデータよりもやや低くなっており、総じて雇用量は抑制的な動きとなっている。パート・アルバイト（非正社員）についても、雇用量が「増えた」企業割合は、「10～20%未満」を除いて非正社員全体の増加率区分のデータよりもやや低くなっており、総じて雇用は同じく抑制的な動きとなっている。

結論として、非正社員の雇用については明確な傾向は得られなかった。上に記したように、分析に当たってパート・アルバイトの賃金水準で、非正社員を雇用する企業をグループ分けしている影響もあるかもしれないが、少なくともパート・アルバイトの賃金が低い企業で非正社員の雇用が減っている、などといった明確な傾向は見出せなかった。

表 2 0 最も低い賃金が最低賃金額より高い幅が 10 円未満の企業の雇用量変化
(正社員・パート・アルバイト別)

雇用量の 変化	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年正・ 非正社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→正・非正 社員なし		
正社員の最も低い賃金が最低賃金額より高い幅が10円未満											
正社員	1.8	9.7	2.7	2.1	58.2	4.9	8.8	11.8	0.0	100.0	330
総従業員	1.2	10.2	4.2	3.6	51.5	8.4	10.8	10.2	--	100.0	334
パート・アルバイトの最も低い賃金が最低賃金額より高い幅が10円未満											
非正社員	5.0	14.8	5.8	1.5	49.4	5.0	6.0	12.5	0.0	100.0	399
総従業員	1.0	11.5	6.8	8.5	43.6	9.3	9.0	10.3	--	100.0	399

(注) 集計には最低賃金を下回る企業も含む。

4. 最低賃金引上げに対応できなかった理由別の雇用量の変動状況

本項では、前節で取り上げた、最低賃金引上げに対応を行わなかった企業の、対応を行わなかった理由のうち、「改定後の最低賃金が高すぎたため、対応できなかった」と「業績悪化のため、対応できなかった」の 2 つを取り上げて、雇用量の変動と関連づけて分析することとする。

表 2 1 をご覧頂きたい。サンプル数が少な過ぎる「改定後の最低賃金が高すぎたため」を除いて、「業績悪化のため」最低賃金の引上げに対応できなかったとする企業の場合の分析結果を、本節第 1 項で見た企業全体の傾向（表 1 4 から表 1 6）と比較してみよう。総従業員、正社員・非正社員別の 3 つのケースのいずれの場合にも、雇用量が「変わらない」とする企業割合は第 1 項で見た企業全体の場合のデータ結果と比べて、およそ 15～20%ポイントくらい高く、一方、雇用量が増加した企業割合³³はおよそ 15%ポイントくらい低い³⁴。そして雇用量が減少した企業割合³⁵は、表 2 1 で総従業員、正社員、非正社員の順に 23.4%、20.0%、24.3%となっており、企業全体の結果（順に 27.4%、26.2%、25.3%）より若干少ないか、ほぼ同じくらいとなっている。

³³ 表 2 1 の「平成 22 年非正社員なし」、「+20%以上」、「+10%～+20%未満」「+10%未満」の合計値。

³⁴ 表 2 1 によれば、雇用量が増加した企業割合は、総従業員、正社員、非正社員の順に 8.3%、6.5%、13.5%。これに対して、第 1 節で既出の表 1 4 から表 1 6 の各表で、最終行の合計値の欄の「増えた」の値は、順に 22.7%、20.3%、27.3%であった。

³⁵ 表 2 1 の「-10%未満」、「-10%～-20%未満」、「-20%以上」、「あり→正・非正社員なし」の合計値。

以上見られるように、「業績悪化のため」最低賃金の引上げに対応できなかったとする企業は、企業平均の動向と比べると、雇用量は現状維持されているものの、雇用増は少ない。業績が悪化し、最低賃金引上げに対応できない企業の実態を表しているものと思われる。

表 2 1 最低賃金引上げに対応できなかった理由別雇用量の変化

	引上げに対応できなかった理由	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
		平成22年正・非正社員なし	+20%以上	+10%～+20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～-20%未満	-20%以上	ありー正・非正社員なし		
総従業員	改定後の最低賃金が高すぎたため	0.0	16.7	0.0	16.7	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	100.0	6
	業績悪化のため	0.0	5.2	1.5	1.1	69.1	2.2	3.7	17.3	0.0	100.0	272
	合計	0.0	5.4	1.4	1.4	68.4	2.2	4.0	17.3	0.0	100.0	278
正社員	改定後の最低賃金が高すぎたため	0.0	16.7	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0	6
	業績悪化のため	0.4	3.4	0.8	1.3	74.1	0.4	4.2	14.6	0.8	100.0	239
	合計	0.4	3.7	0.8	1.6	73.5	0.4	4.1	14.7	0.8	100.0	245
非正社員	改定後の最低賃金が高すぎたため	0	0	0	0	50	0	0	50	0	100.0	2
	業績悪化のため	4.1	6.9	2.1	0.7	62.3	0.7	3.4	13.0	6.9	100.0	146
	合計	4.1	6.8	2.0	0.7	62.2	0.7	3.4	13.5	6.8	100.0	148

(注) 平成 22 年度と平成 24 年度の従業員数の質問に両方回答した企業について集計。ただし、両年度ともゼロと回答した企業（正社員について 223 社、非正社員について 1,340 社）は集計対象のベースから除いた。

5. 労働生産性の変化と雇用量の変化

雇用量の変動に係る分析の最後として、本項では、労働生産性の伸びがあった企業と低下した企業の間で、雇用量の変動に違いがあるかどうかを見てみたい。これは、最低賃金の引上げと雇用との関係を直接見るものではないが³⁶、雇用量の変動に係る分析の最後として、労働生産性が雇用量の変動にどう関連しているかを分析するものである。データは、第 4 章第 3 節で紹介する、平成 21 年度から 23 年度までの 2 年間に労働生産性が伸びたかどうか（問 12）に関するデータ結果を先取りして、その前の 2 年間より「伸びた」とする企業と「低下した」とする企業を別々に集計し、それぞれの雇用量の増減状況を相互に比較してみる。

結果は表 2 2 に示した通りである。非常に明らかなように、表の上段に掲げた労働生産性が伸びた企業では、正社員を中心に雇用が増加した割合が高く、しかも「20%以上増加」など高い増加率の割合が高くなっている。これに対して、労働生産性が低下したとする企業では、全体の傾向と比べて、正社員・非正社員ともに、増加した企業割合がいずれの増加率の区分も少なく、いずれの減少率の区分でも、全体の傾向より企業割合が高くなっている。

なお労働生産性が伸びた企業について、非正社員の増減に関しては、増加した企業割

³⁶ その直接の関係は、前節の末尾（P36）に参考分析としてその結果を掲載した。なお、JILPT 資料シリーズ No. 90『最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析』（2011 年）では、「最低賃金の引上げは、賃金の低い労働者の賃金水準とこれを雇用する企業に影響するものの、多くの場合、生産活動を通じて労働生産性が上昇し、最低賃金引上げの影響を最終的に吸収する」などとする理論的定説についてまとめ、紹介した。

合は大幅に高いものの、減少した企業割合もかなり高く、正社員の増減とはやや状況を異にしている。労働生産性が伸びている企業でも、効率化や最適化に向けた雇用構造の見直しは進められている結果などと読むこともでき、注目しておきたいと考える。

表 2 2 労働生産性の変化と雇用量的変化

雇用量の 変化	増えた				変わらない	減った				合計	サンプル数
	平成22年正・ 非正社員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～- 20%未満	-20%以上	あり→正・非 正社員なし		
その前の2年間(平成19年度から平成21年度まで)より労働生産性が伸びた											
総従業員	1.0	20.0	7.9	7.9	40.6	7.5	5.9	9.1	—	100.0	894
正社員	1.4	20.7	6.4	5.5	43.0	6.1	6.7	10.0	0.2	100.0	833
非正社員	6.1	26.0	3.0	2.6	37.0	3.3	5.2	13.4	3.4	100.0	611
その前の2年間(平成19年度から平成21年度まで)より労働生産性が低下した											
総従業員	0.9	6.7	3.7	3.9	52.2	7.8	9.2	15.5	—	100.0	1,829
正社員	0.8	6.5	2.5	2.7	57.4	5.6	8.2	16.0	0.5	100.0	1,640
非正社員	6.2	16.6	2.6	2.2	45.7	3.4	4.5	15.0	3.8	100.0	1,141

表 2 3 労働生産性の変化と雇用量的変化に関する χ^2 乗検定 (正社員)

労働生産性の変化	増えた				変わらない	減った				合計
	平成22年正社員なし	+20%以上	+10%～+20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～-20%未満	-20%以上	あり→正社員なし	
生産性が伸びた	12	172	53	46	358	51	56	83	2	833
生産性が低下した	13	106	41	44	941	91	134	262	8	1,640
全体	25	278	94	90	1,299	142	190	345	10	2,473

Pearson chi2(8) = 173.8724 Pr = 0.000

表 2 4 労働生産性の変化と雇用量的変化に関する χ^2 乗検定 (非正社員)

労働生産性の変化	増えた				変わらない	減った				合計
	平成22年非正社員なし	+20%以上	+10%～+20%未満	+10%未満		-10%未満	-10%～-20%未満	-20%以上	あり→非正社員なし	
生産性が伸びた	37	159	18	16	226	20	32	82	21	611
生産性が低下した	71	132	28	22	575	40	47	180	46	1,141
全体	108	291	46	38	801	60	79	262	67	1,752

Pearson chi2(8) = 69.9624 Pr = 0.000

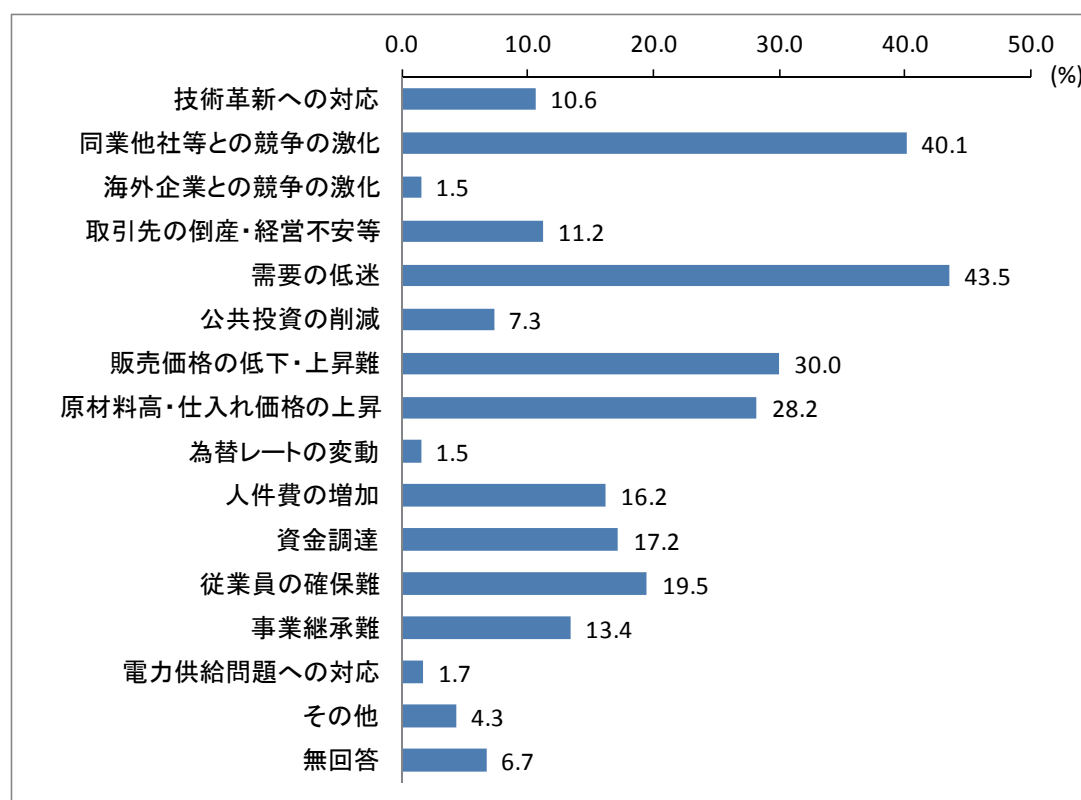
第4章 企業経営上の課題と企業の取組み

第1節 重視する経営課題

すべての企業を対象に、重視している経営課題（3つまでの複数回答）について尋ねたところ、「需要の低迷」（43.5％）の割合が最も高く、次いで「同業他社との競争の激化」（40.1％）、「販売価格の低下・上昇難」（30.0％）、「原材料高・仕入れ価格の上昇」（28.2％）、「従業員確保難」（19.5％）、「資金調達」（17.2％）、「人件費の増加」（16.2％）等の順となっている（図25）。

需要の低迷、他社との競争の激化、販売価格の定価・上昇難、原材料仕入れ価格の上昇といった課題は、中小企業が直面する喫緊の経営課題であることが改めてうかがえる。

図25 重視している経営課題

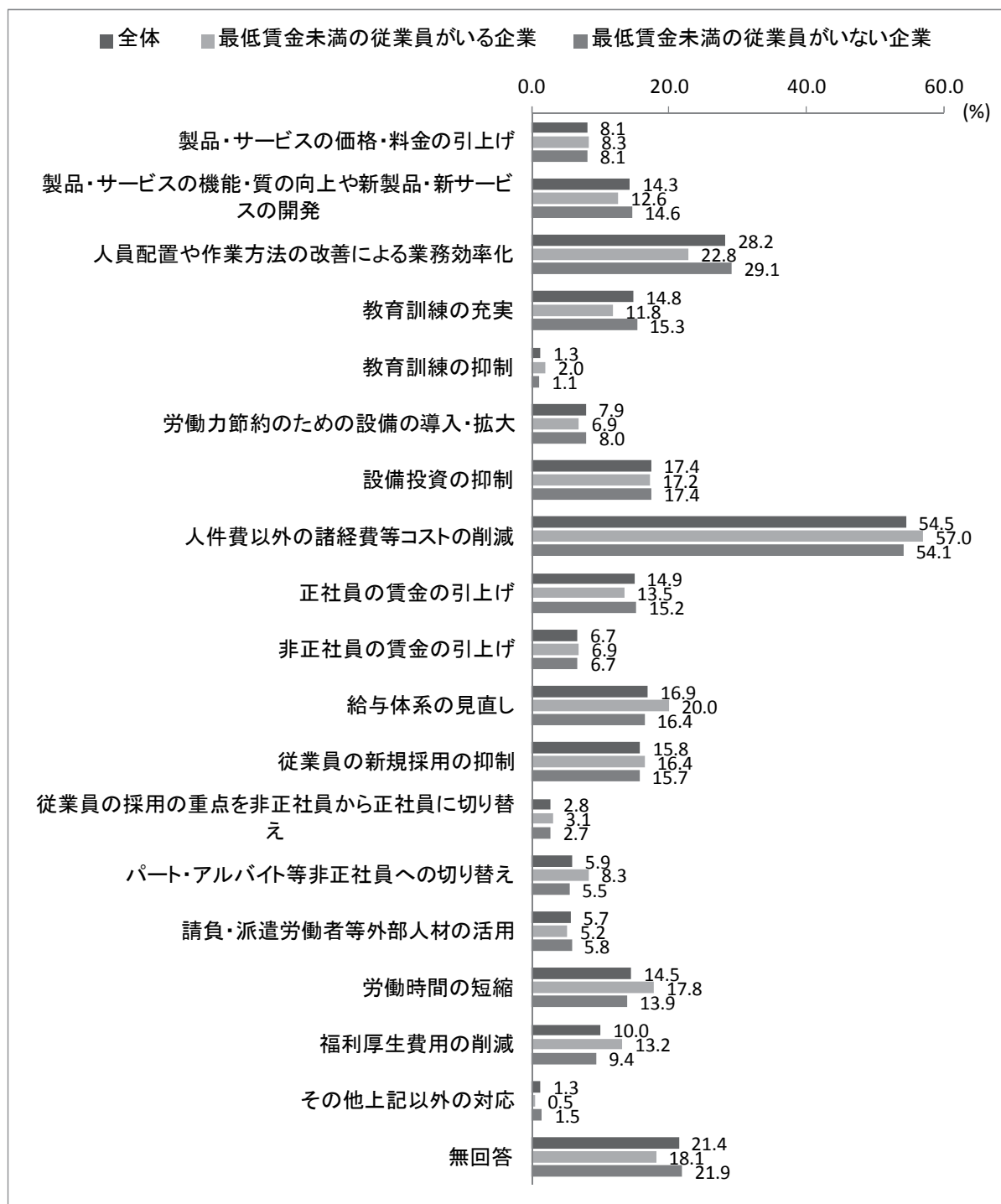


（注）全回答企業（4,463社）について集計。

第2節 経営課題に対する取組み

過去2年間に生じた経営課題に対して、どのような取組みを行ったのか（複数回答）尋ねたところ、「人件費以外の諸経費等コストの削減」（54.5％）の割合が最も高く、次いで「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（28.2％）、「設備投資の抑制」（17.4％）、「給与体系の見直し」（16.9％）、「従業員の新規採用の抑制」（15.8％）、「労働時間の短縮」（14.5％）等の順となっている（図26）。

図 2 6 過去 2 年間に生じた経営課題に対する取組（複数回答）



（注）全回答企業（4,463 社）、賃金が平成 22 年度または 23 年度最低賃金より低い従業員がいる企業（635 社）、同最低賃金より低い従業員はいない企業（3,828 社）別にそれぞれ集計。

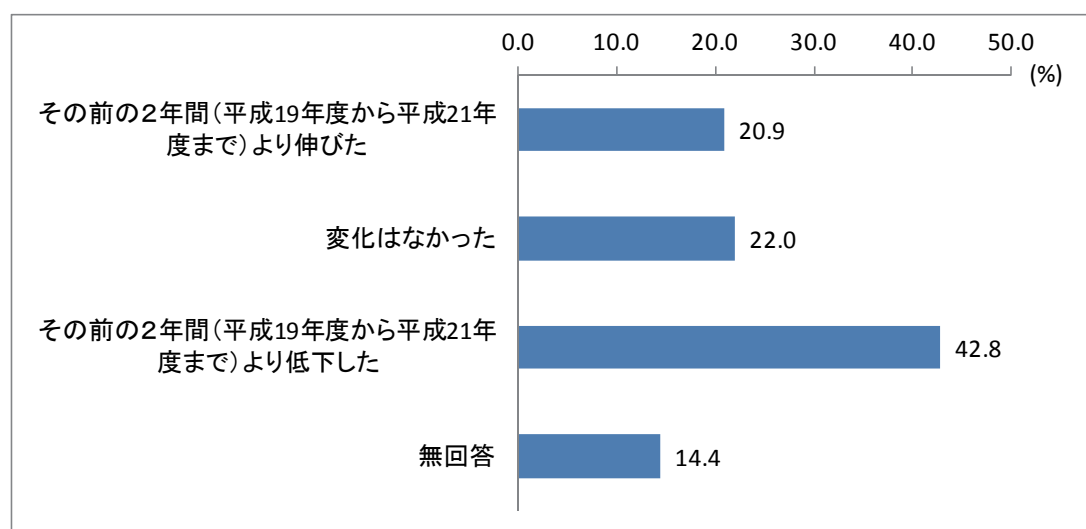
さらに、最低賃金より低い賃金の従業員が「いた」、「いなかった」別に分けて経営課題に対する取組み状況を見てみると、最低賃金より低い賃金の従業員がいた企業では、「人件費以外の諸経費等コストの削減」（57.0%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（22.8%）、「給与体系の見直し」（20.0%）、「労働時間の短縮」（17.8%）など

の順で割合が高くなっている。最低賃金より低い賃金の従業員がいなかった企業の回答結果と比較して、大きな違いはないが、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」が相対的に低い（最低賃金未満の従業員がいた企業は 29.1%）一方で、「給与体系の見直し」と「労働時間の短縮」が相対的にはやや高い（最低賃金未満の従業員がいた企業は、それぞれ 16.4%、13.9%）傾向が見出せる。

第3節 労働生産性の伸びの状況

すべての企業を対象に、平成 21 年度から平成 23 年度までの 2 年間ににおける労働生産性の伸びの状況について尋ねた。「その前の 2 年間（平成 19 年度から平成 21 年度まで）より低下した」企業は 42.8%と割合が高く、「その前の 2 年間より伸びた」企業は 20.9%であった。22.0%の企業は「変化はなかった」と回答している（図 2 7）。

図 2 7 過去 2 年間の「労働生産性」の伸びの状況



（注）全回答企業（4,463 社）について集計。