

地域シンクタンク・
モニター特別調査



最低賃金の引き上げが地域に及ぼす影響・動向

2017年8月に発表された「2017年度の都道府県別最低賃金の改定結果」によると、時給の引き上げは22～26円（全国平均25円）増で、2016年度と並び過去最大の上げ幅となった。この結果を受けて、中小・零細企業を中心に人件費増加で企業体力の低下を懸念する声上がる一方、ワーキングプアの解消や首都圏との格差是正には不十分だとする指摘も上がっている。

JILPTでは2017年9月、四半期毎に実施している「地域シンクタンク・モニター調査」のなかで、今季トピックスとして最低賃金の引き上げが地域に及ぼす影響と動向について、各モニターから情報を寄せてもらった（したがって本稿の内容は、2017年9月時点のものである点に留意されたい）。

中小の非製造業で「業容縮小」 や「廃業・倒産」のおそれも

<北海道>

北海道商工会連合会が、2017年8月に実施した「10月からの道内最低賃金引き上げ」に関する会員企業向け調査(注)では、今回の引き上げに伴い、45.3%が「賃金を引き上げる」、26.3%が「経営にマイナスの影響が大きい」と回答。人件費負担増による収益悪化への企業の警戒感が浮き彫りとなっている。

モニターが2017年8月中旬から9月上旬にかけて調査した『道内企業の経営動向調査（7～9月実績）』でも、33%（3カ月前の同調査から3割上昇）が「人件費増加」を経営の当面する問題点として挙げている。



現在、人手不足感が特に強い中小の非製造業では労働分配率が高く、人手不足に伴う人件費増は収益を圧迫する。

中小の非製造業は、企業収益の状況に基づき設備投資を行う傾向があり、このため、人件費負担増が企業収益の低下を通して、本来必要な設備投資を抑制する可能性を内包する。賃金上昇に見合う、労働生産性の向上または企

地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	(横浜 啓氏)
秋田・山形県	株式会社フィデア総合研究所	(熊本均氏、手塚綾子氏)
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	(佐藤和孝氏、青木俊一氏)
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	(木村正昭氏)
北陸	福井県立大学地域経済研究所	(南保 勝氏)
東海	株式会社OKB総研	(瀬戸光元氏)
近畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	(木下祐輔氏)
中国	公益社団法人中国地方総合研究センター	(江種浩文氏)
九州	公益財団法人九州経済調査協会	(柿野和平氏)

業収益の向上に必要な設備投資が実施できず、結果として単位労働コストが増加に向かえば、企業の「業容縮小」や「廃業・倒産」につながる可能性が考えられる。

中小の非製造業を中心として、生産性向上が伴わないなかで労働投入が減少するケースがかなりの割合で増加した場合、大企業の集積差異に伴う地域間格差の拡大、さらには地域経済の衰退に向かうこともあり得るとみている。

(注) 2017年8月8日から9月1日にかけて会員企業4,984社・団体を対象に実施。1,790社・団体が回答（回答率35.9%）



若者が望む職種・待遇少なく人口流出が課題に <秋田・山形>

2017年度の改正後の最低賃金は秋田県が738円、山形県が739円となり、両県ともに前年度より22円の引き上げとなった。引き上げ額は直近10年で最も高くなっている。

この改正により、山形県では、現行時給739円未満で働いている労働者（正社員、パート含む）約1万3,900人程度に影響が出る見込みとしている（8月11日付山形新聞より）。これは県内常用労働者数のおよそ3.7%にあたる（毎月勤労統計調査 2017年6月分より）。



モニターが実施した直近の「県内企業の景気動向調査」によると、「人員・

人手」のDI値が山形県は35.6（2004年11月調査開始以降最高値）、秋田県が33.6（2011年8月調査開始以降最高値）といずれも高く、最低賃金と引き上げ額は年々上がっているものの、企業の手不足は続いていることが見てとれる。

また、山形・秋田両県では県外転出による人口減少が課題となっている。要因の一つとして雇用問題が挙げられており、労働者の望む職種・待遇が県内に少ないことが考えられる。2016年住民基本台帳人口移動報告（総務省）によると、年齢別では両県ともに全転出者のうち15～24歳が約4割を占め、若年層の流出が顕著である。今回の最低賃金改正では秋田・山形両県ともに全国平均848円を大きく下回っており、求職者の求める給与水準には至っていないことが推測される。



地場賃金については、モニターが5月に実施した「山形県内企業の景気動向調査」で2017年4月以降の賃金改定動向について尋ねたところ、賃上げを実施する（した）企業割合（「ベア・定昇とも実施」+「ベアのみ実施」+「定昇のみ実施」）が、全業種で51.6%と5割以上を占め、前年（43.2%）に比べ8.4ポイント上昇。業種別では、「賃上げを実施する（した）」企業割合は建設、製造、卸・小売、サービスの4業種のうち、製造業が61.0%と最も高く、賃下げの実施などその他の割合は卸・小売業が30.8%と最も高かった。

賃上げが個人消費の更なる呼び水となるか <岩手>

岩手県の最低賃金は2015年度が695円（前年度比17円増）だったものが、16年度に716円（同21円増）、

17年度に738円（同22円増）と2年連続で20円台の大きな上げ幅となっている。

前年度までの賃上げがどの程度寄与しているかは不透明ではあるものの、最近の県内の個人消費の動向はコンビニエンスストアやドラッグストア販売額、乗用車販売台数が前年比プラスで推移するなど全体では持ち直しの動きとなっており、2017年度の賃上げが個人消費のさらなる呼び水となることが期待される。

一方、本県は最低賃金改定時の引き上げ額の目安が最も低いDランクであることから、Aランクの東京都などとの賃金格差は漸増しており、その差は14年に103円だったものが2017年には220円に拡大している。



県内企業の雇用人員BSIは大幅なマイナス圏で推移しており、当面は復興需要のピークアウトを加味しても人手不足の状況が続くと予想される。今後、さらに首都圏との賃金格差の拡大が労働力の流出を助長させるとなれば、人手不足が深刻化する懸念がある。

そのようななかでは、最低賃金水準での労働力確保は困難になってきており、企業収益を圧迫してでも雇用条件を引き上げざるを得ない企業もあるとみられる。賃上げが地域経済全体を活性化し、企業、労働者の双方へ循環することが望ましいが、本県の企業は体力が相対的に弱く、人件費負担の変動に影響を受けやすい中小・零細企業の割合が多いことから、企業によっては負担の増加が企業活動の足かせとなりかねない。

復興に伴う人手不足が賃金の上昇圧力に <福島>

2016年に行われた帝国データバン

2017年度 地域別最低賃金改定状況

	最低賃金時間額【円】 ()は2016年度		引き上げ額
北海道	810	(786)	24
青森	738	(716)	22
岩手	738	(716)	22
宮城	772	(748)	24
秋田	738	(716)	22
山形	739	(717)	22
福島	748	(726)	22
茨城	796	(771)	25
栃木	800	(775)	25
群馬	783	(759)	24
埼玉	871	(845)	26
千葉	868	(842)	26
東京	958	(932)	26
神奈川	956	(930)	26
新潟	778	(753)	25
富山	795	(770)	25
石川	781	(757)	24
福井	778	(754)	24
山梨	784	(759)	25
長野	795	(770)	25
岐阜	800	(776)	24
静岡	832	(807)	25
愛知	871	(845)	26
三重	820	(795)	25
滋賀	813	(788)	25
京都	856	(831)	25
大阪	909	(883)	26
兵庫	844	(819)	25
奈良	786	(762)	24
和歌山	777	(753)	24
鳥取	738	(715)	23
島根	740	(718)	22
岡山	781	(757)	24
広島	818	(793)	25
山口	777	(753)	24
徳島	740	(716)	24
香川	766	(742)	24
愛媛	739	(717)	22
高知	737	(715)	22
福岡	789	(765)	24
佐賀	737	(715)	22
長崎	737	(715)	22
熊本	737	(715)	22
大分	737	(715)	22
宮崎	737	(714)	23
鹿児島	737	(715)	22
沖縄	737	(714)	23
全国加重平均額	848	(823)	25

クの「最低賃金改定に関する企業の意識調査」より、本県の2016年度の改定後の最低賃金（726円）と実際の採用時の最低時給（882円）を比較した乖離率は21.5%で、東日本では乖離率が最大となり、復興に伴う人手不足の状況が表れる結果となった。



モニターが実施した県内景気動向調査では、「ベースアップを実施した」企業割合は、全産業で2014年春が39.4%、以降毎年30%台で推移している。一方、経営上の課題として「人件費の上昇」を挙げた企業割合は2017年春が26.1%と、前年より大きく上昇した。

したがって、県内では最低賃金引き上げ以上に、震災復旧・復興関連での人手不足が賃金上昇につながっているとみられ、県内企業が人手不足から正社員の雇用拡大を図る一方、賃金上昇が経営に及ぼす影響を懸念する企業も増加している状況がうかがえる。

将来ビジョンを示せるかが 人財確保のカギ <北陸>

福井県の場合は、前年比24円アップ、3.18%の上昇（778円）で全国並みの上昇幅となった。ただ、各業界では人手不足のなか、このレベルを大幅に超える賃金支給（1,000円前後）が行われており、もはやこの程度の最低賃金のアップは、各企業の業績、強いては産業の業況を左右するレベルではない。

人財確保において、それ以上に重要なことは、各企業・産業の将来ビジョンを求職者側に示せるか否か、将来の夢を語り、それを求職者と共有できるかというレベルの段階である。したがって、求職者にとってすれば、給与水準は企業選定の最上位の選択理由ではなく、その企業が自分の夢や希望を

叶えてくれるツールとなり得るか否かにかかっているように思える。

最賃引き上げによる「影響率」 が高水準で推移 <東海>

愛知、岐阜、三重、静岡労働局へのヒアリング等の結果、各県における改定後の最低賃金と引き上げによる影響率（改定後の最低賃金未満の労働者の割合）および対象者数（推計）は以下のとおりである。

- ・愛知県 [改定後871円]
11.7%（約9万2,000人）
- ・岐阜県 [改定後800円]
7.2%（約2万5,000人）
- ・三重県 [改定後820円]
13.3%（約2万6,000人）
- ・静岡県 [改定後832円]
12.45%（約7万1,000人）



2016年に引き続き大幅な引き上げであったこと、今回の引き上げで岐阜県、三重県が800円台になったこともあり、影響率は高水準で推移している。

労働局は最低賃金引き上げによる中小企業の影響緩和として「キャリアアップ助成金」制度などの活用を促している。

モニターが実施している2017年9月期景況調査では、最低賃金引き上げの影響としてパート採用が厳しくなり、外国人労働者の採用が増えているとのコメントが一部の支店長からあった。

最賃引き上げは経済にプラス ——企業への支援も必要に



大阪府では最低賃金を26円引き上げ、 時間額を909円に

大阪地方最低賃金審議会は、8月22日に大阪府下における最低賃金を、現行の883円から26円引き上げ、909

円に改正を行った。結果、最低賃金の引き上げ率は前年比で2.94%となり、昨年の引き上げ率（25円、2.91%）から微増となった。近畿では、大阪府がAランク、滋賀県・京都府・兵庫県がBランク、奈良県・和歌山県がCランクとなっており、地域全体としても、引き上げによる影響は大きいと見られている。

最低賃金の引き上げは関西の経済に とってプラス

最低賃金引き上げの影響が最も大きいのはアルバイトやパート、非正規労働者であり、こうした労働者が近年は家計の補助ではなく、家計を支える役割を担っているという現状がある。実は、総務省「家計調査」から、2人以上の勤労世帯の1世帯当たりの年間可処分所得を見ると、関西は、関東や全国よりも低い。その背景として、関西では非正規比率が高く、配偶者の勤め先収入が全国よりも低くなっており、結果として世帯収入が少なくなっている事情がある。可処分所得の伸び悩みは、消費者の買い控えや選択的消費につながる。民間消費底上げによる関西経済浮揚のためにも、賃上げを通じた正規雇用労働者以外の労働者の待遇改善は望ましいことだと考える。

生産性向上、働き方改革に取り組む企業への支援を手厚く

最低賃金の引き上げは労働者にとってプラスであるが、人手不足で十分な社員を確保できず、労働力をパートやアルバイトに頼る中小企業や小規模事業者にとって、人件費増加による悪影響を懸念する声は大きい。なかでも、Aランクであった大阪府では、8月3日の大阪労働局の発表資料によると、今回の引き上げによる影響率は、

20.3%となっており、非常に大きいことが確認できる（6月分賃金を対象に実施した「最低賃金に関する実態調査」に基づく）。

こうした企業への負担感軽減の取り組みとして、やはり生産性向上への投資や職場環境の整備、女性活躍の推進をはじめとする「働き方改革」に取り組む企業への支援を手厚くすることが必要と考えられる。

時給アップで主婦パートの勤務時間制限を懸念する声も

<中国>

中国地域でも最低賃金の引き上げが進み、改定されると広島では初めて800円台（818円）になる。深刻化する人手不足の解消や就業者の労働意欲を高めることに理解を示す経営者も多いが、配偶者控除のために勤務時間を減らすことでかえって労働力が不足するといった懸念もある。



島根県では、2016年に最低賃金が引き上げられて過去最高の718円になり、人口減や若者の流出による人手不足を課題と認識する経営者が理解を示した。しかしその一方で、主婦のパート従業員が配偶者控除を適用されるよう、年収の上限を意識して勤務時間を抑制する心配の声が挙がった。スー

パーのマルマン（松江市）では、パート約200人のうち半数近い90名ほどが配偶者控除の適用を受ける103万円以下で働いていたが、求人強化も兼ねて時給を40円アップさせるにあたって、勤務時間を制限する従業員が出てくることを不安視していた。厚生年金と健康保険の加入条件の改正（年収106万円以下）も、従業員の労働時間を短縮させる可能性がある。



もちろん、最低賃金の引き上げが企業の負担に直結する事例も多い。国民宿舎を経営する吉田ふるさと村（島根県雲南市）では、食事の配膳などを担当するパート従業員の時給額を700円から20円引き上げるにあたって、人件費が年間数十万円上昇することを計算し、「厳しい経営にとって大きな負担になる」との意見を挙げている。

人手不足の解消を狙う最低賃金のアップが、期待に反して労働力不足を招いたり、あるいは雇用の場を失うといった事態にならないよう、税制改正も含めた制度の再設計が求められている。

低賃金前提のビジネスモデルは業界整理の可能性も <九州>

最低賃金の引き上げについて九州地域では、福岡県が789円（+24円）、



その他の県が一律737円（+22～23円）となっている。引き上げ幅は全国に比して小さいが、それでも九州の企業にとっては大きな賃上げであり、中小企業を中心に最低賃金の上昇が収益を圧迫するという声は度々聞かれる。



九州地域は長い間、人件費が安いことが地域的な特徴と捉えられており、賃金を抑えることで成立していた企業誘致が数多く報告されていたが、全国との賃金差が縮小に向かうことで、今後「人件費が安い」という地域性は薄まり、そのような賃金格差を利用した事業所展開は減少に向かうと考えられる。

また、九州には労働者の低賃金を前提としてビジネスモデルを設計している企業も数多くあり、今後の地場賃金の上昇によって、最低賃金ではビジネスが回らない業種が一定程度淘汰され、業界の整理が進むのではないかと考えられる。

（調査部）

調査シリーズ No.171

「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果

本調査では、①改正労働契約法の無期転換ルールや有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールに対して、企業がどう対応しようとしているのか、②改正労働契約法の特例（高度専門職及び高齢者）はどの程度、活用されようとしているのか、③無期転換等により、その増加が見込まれている多様な正社員の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等はどうか等について、約9600社の回答を基に調査・分析しています。



A4判 162頁 2017年6月26日発行 ISBN978-4-538-86174-6

定価：1,800円+税

◆お求めは書店、または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

