

県内企業アンケート結果からみる最低賃金引上げの影響と今後の見通しについて

原材料・部品の値上りは昨年後半から漸く落ち着き、エネルギー価格も次第に低下している。ただし、消費者物価は依然上昇しており、かつ働き手不足から賃金水準も高止まりしている。そのような中、2023年10月、香川県の最低賃金(時給)が40円引き上げられて、878円から918円へと過去最高となった。

当研究所では、最低賃金の大幅な引上げを受けて、県内企業の対応状況やその影響等を把握するため、アンケート調査を実施したので、その結果を以下に報告する。

調査結果のポイント

◆最低賃金引上げに伴う賃上げ対応

- 「賃上げ」実施した県内企業が61%と、前年47%より増加
- 今季採算の悪化している企業でも、6割超が賃上げを実施

◆最低賃金引上げの経営への影響

- 「大いに負担」が21%、「少し負担」が50%と、計71%の県内企業が負担増を認識しており、これは前年の66%よりも増加
- 影響の大きい人件費増加への抑制策では、労働時間の削減が圧倒的に多い

◆来年度賃上げの見通し等

- 賃上げ予定企業は78%と、前年70%より増加
- 賃上げの理由(複数回答)では、「社員のモチベーションアップ」が83%で最も多く、次いで「人材の確保・採用」73%と続く
- 賃上げ原資の確保策(複数回答)では、「販路拡大等による売上増」が52%で最も多く、次いで「値上げ、価格適正化」51%、「コスト削減、合理化」43%などと続く
- 来季業況との関係では、業況好転の企業の83%が賃上げ予定であるが、業況の変わらない企業の78%が、業況悪化が見込まれる企業でも76%が賃上げ予定

アンケート調査概要

- ① 調査時期：2023年12月5日～2024年1月5日
- ③ 調査方法：郵送及びWebによるアンケート方式
- ④ 調査対象：県内に本社または主工場を持つ主要企業412社
- ⑤ 有効回答率：65.5%(有効回答数270社)

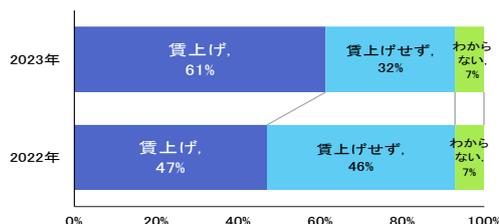
注)本稿の図表中、四捨五入の関係で内訳と合計が必ずしも一致しないことがある。

業種	回答社数	構成比
全業種	270	100%
製造業	110	41%
基礎素材型	38	14%
加工組立型	32	12%
生活関連型	40	15%
非製造業	160	59%
建設業	24	9%
卸売、小売業	53	19%
運輸業	16	6%
サービス業等	67	25%

1. 最低賃金引上げへの対応状況

最低賃金引上げへの対応として、県内企業に賃上げの実施状況を尋ねたところ(図表1)、「賃上げ」実施が61%、「賃上げせず」32%となり、過半数の企業が対応として賃上げしたことが分かった。また、前年との比較では、賃上げ企業が47%から14%も増加している。

図表1 最低賃金引上げへの対応

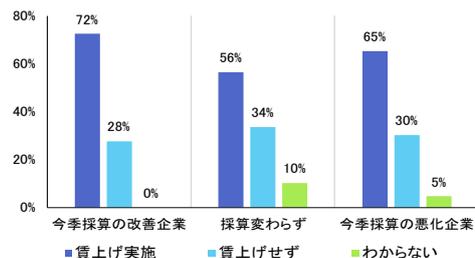


・今季採算と賃上げ

県内企業の今季採算と賃上げの関係をみると(図表2)、県内企業は賃上げの対応について、価格転嫁等によって今季採算が改善した企業の72%が賃上げを実施している。一方、採算の悪化している企業でも65%が賃上げを実施している。

この状況から、働き手の維持・確保のため、県内企業の一部には防衛的な賃上げをせざるを得ないことが窺われる。

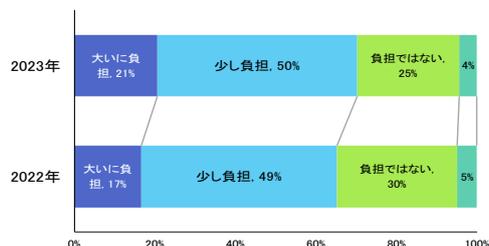
図表2 今季採算と賃上げ



2. 引上げによる経営への影響

最低賃金の大幅な引上げは人件費増加につながるため、経営への影響の程度を県内企業に尋ねたところ(図表3)、「大いに負担」が21%、「少し負担」50%、「負担ではない」25%となっている。引上げが経営上の負担になっている企業は全体で71%と、前年の66%よりも増加しており、今年の引上げが前年以上に県内企業の経営に影響があるようだ。

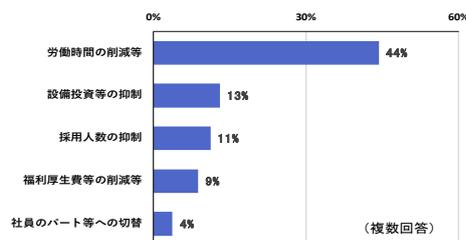
図表3 経営への影響



・人件費増加への対応

県内企業が講じている人件費増加への抑制策(複数回答)では、「労働時間の削減」が44%と圧倒的に多く、次いで「設備投資等の抑制」13%、「採用人数の抑制」11%などとなっている(図表4)。人件費増加を抑えるために、即効性のある労働時間削減という直接的な対策を緊急避難的に取っている企業が多いとみられる。

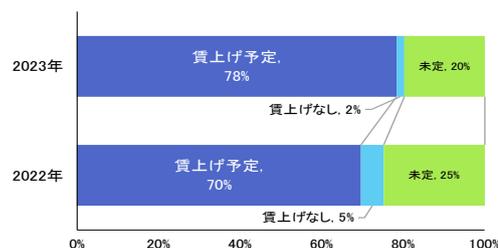
図表4 人件費の抑制対策



3. 来年度賃上げの見通し

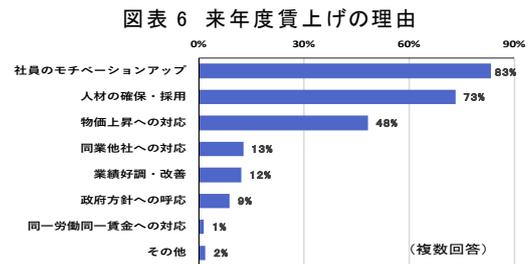
来年度(2024年)の賃上げ見通しについて、県内企業の回答では、賃上げ予定の企業は2022年の70%より8%増加して78%に達する(図表5)。実に約8割の県内企業が、賃上げ予定であることが明らかになった。背景として、需要が回復、拡大する中で、企業には処遇アップで社員の採用や定着を推進する狙いがあるためと考えられる。

図表5 来年度の賃上げ見通し



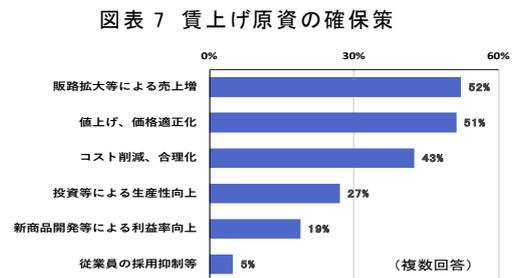
・賃上げの理由

賃上げの理由(複数回答)について、県内企業は、「社員のモチベーションアップ」が83%で最も多く、次いで「人材の確保・採用」73%などとなっている(図表6)。モチベーションアップが最も多いのは、賃上げによって社員に仕事へ傾注してほしいという企業の期待があるのではないだろうか。



・賃上げ原資

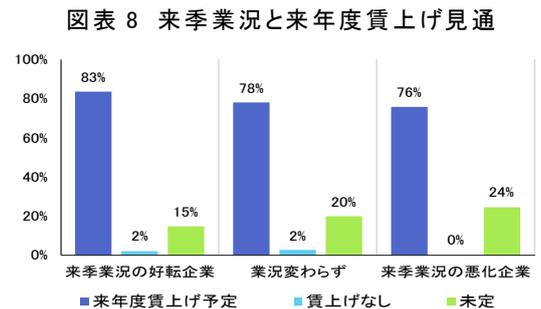
賃上げ原資の確保策(複数回答)では、県内企業の回答は「販路拡大等による売上増」が52%で最も多く、続いて「値上げ、価格適正化」51%などとなっている(図表7)。特に2位にある「値上げ、価格適正化」は、価格転嫁による収入増を社員に還元しようとしており、最近の企業の動きを反映している。



・来季業況と来年度賃上げ見通し

来季業況と賃上げ見通しの関係を見ると、来季業況が好転するとした企業の83%が賃上げ予定である。一方、業況が変わらない企業の78%が、業況悪化が見込まれる企業でも76%が賃上げ予定である(図表8)。

賃上げが主として人材確保のための防衛的な施策になっているが、業況好転が見通せない企業にとっては厳しい経営となりそうだ。



まとめ

今回アンケート調査から、2023年の最低賃金引上げが大幅だったため、6割超の県内企業が賃上げ対応を実施したこと、来年度についても約8割の企業が賃上げを予定していることが明らかとなった。

また、来年度賃上げにおいて業況好転を見込んでいない企業でも賃上げを予定しているところもある。そのため、県内企業で賃上げの流れが今後も継続していくか、注視していく。

以上