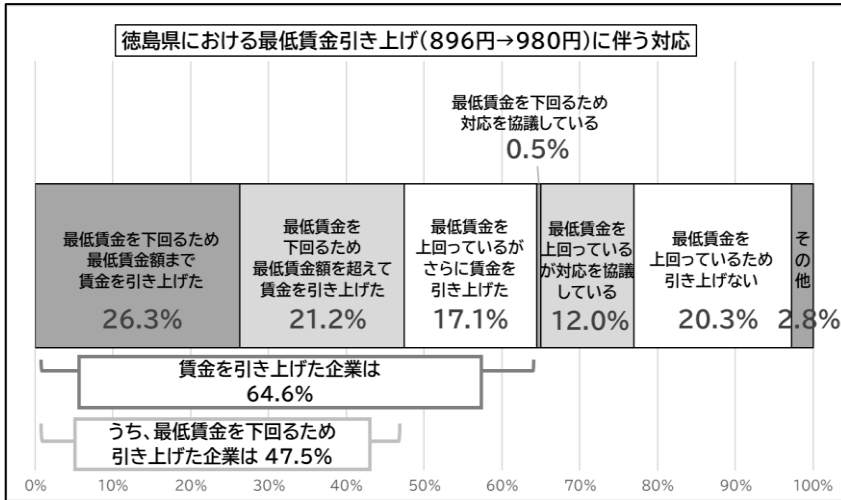


## 県内企業の最低賃金引き上げ、価格転嫁状況に関する調査結果

### 1. 最低賃金引き上げについて

#### (1) 調査時点における状況

最低賃金引き上げに伴い、賃金を引き上げた企業割合は64.6%



調査時点における状況をみると、賃金を引き上げた企業は64.6%と過半数を占めた。そのうち、「最低賃金を下回るため引き上げた」企業は全体の47.5%と半数近くにのぼった。

一方、「引き上げない」とした企業は20.3%で、最低賃金の改定に伴い、自社の賃金設定を見直す動きが広くみられた。

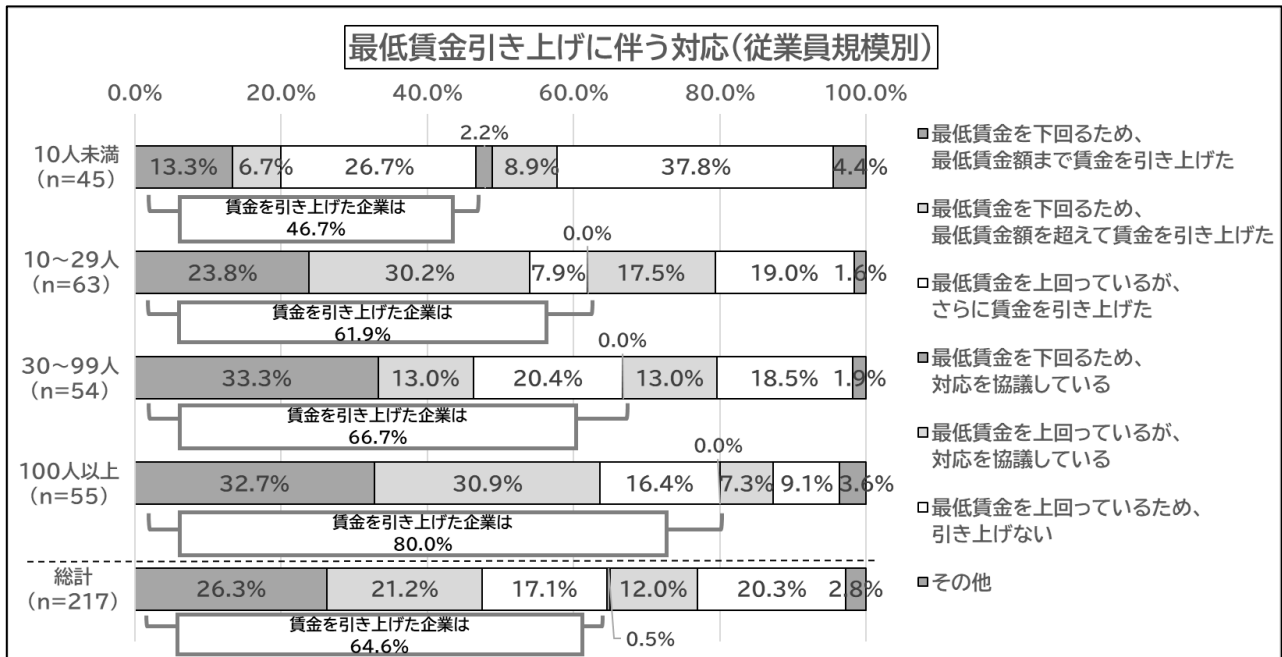
また、最低賃金改定後、最低賃金額を超えた賃金を支給する企業は70.6%と、全体の7割以上を占めた。人手不足感の高まり

※小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならないことがある(以下同様)

を背景に、人員確保を目的とした賃金引き上げの動きが相次いだとみられる。一方で、一部の企業では価格転嫁が進まないなか、やむを得ず賃金を引き上げた様子もうかがえた。

#### (2) 従業員規模別

従業員規模が大きい企業ほど、最低賃金の改定額に沿って賃上げ

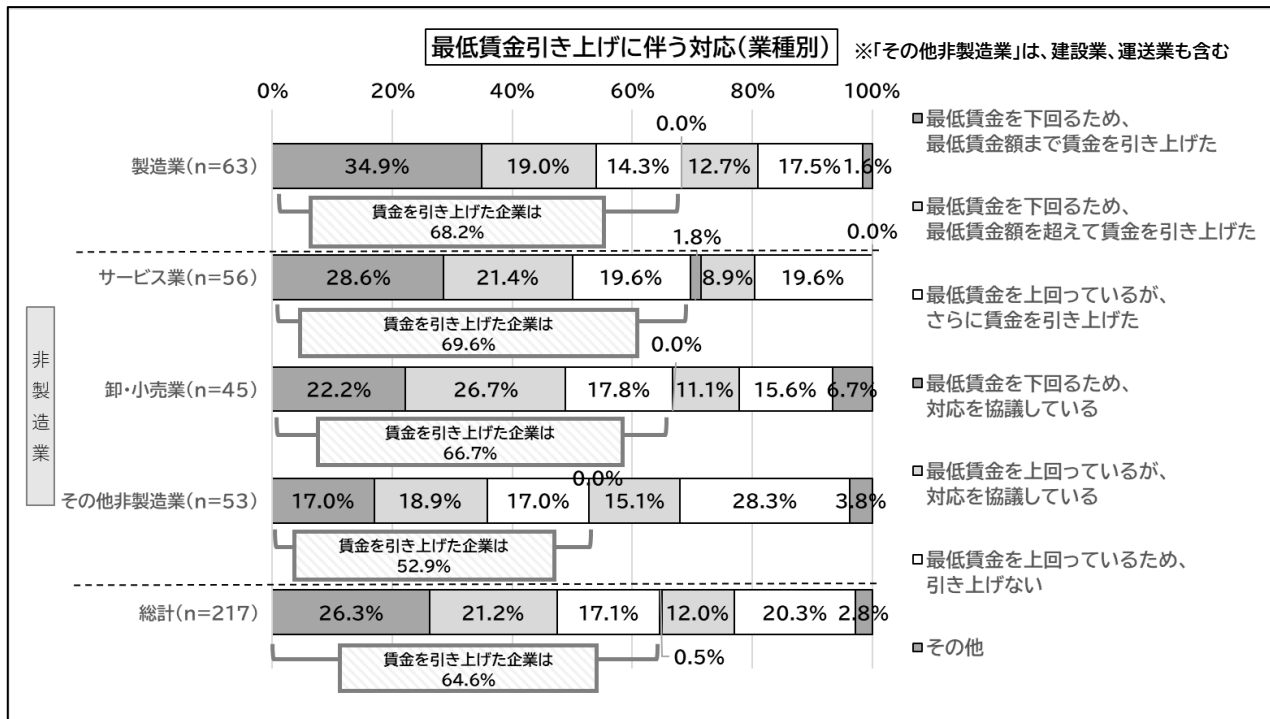


従業員規模別にみると、賃金を引き上げた企業割合が最も高かったのは「100人以上」の企業で、80.0%に達した。「10人未満」の企業は、賃金を引き上げた企業割合が46.7%と全階層で最も低かった一方、賃金改定前から最低賃金を上回っている企業割合(注)は73.4%と最も高かった。この結果をみると、従業員規模が大きい企業ほど、最低賃金の改定額に沿う形で賃金を引き上げる傾向が強かったことが示されている。

注)「最低賃金を上回っているが、さらに賃金を引き上げた」(26.7%)、「最低賃金を上回っているが、対応を協議している」(8.9%)、「最低賃金を上回っているため引き上げない」(37.8%)の合計。

### (3)業種別

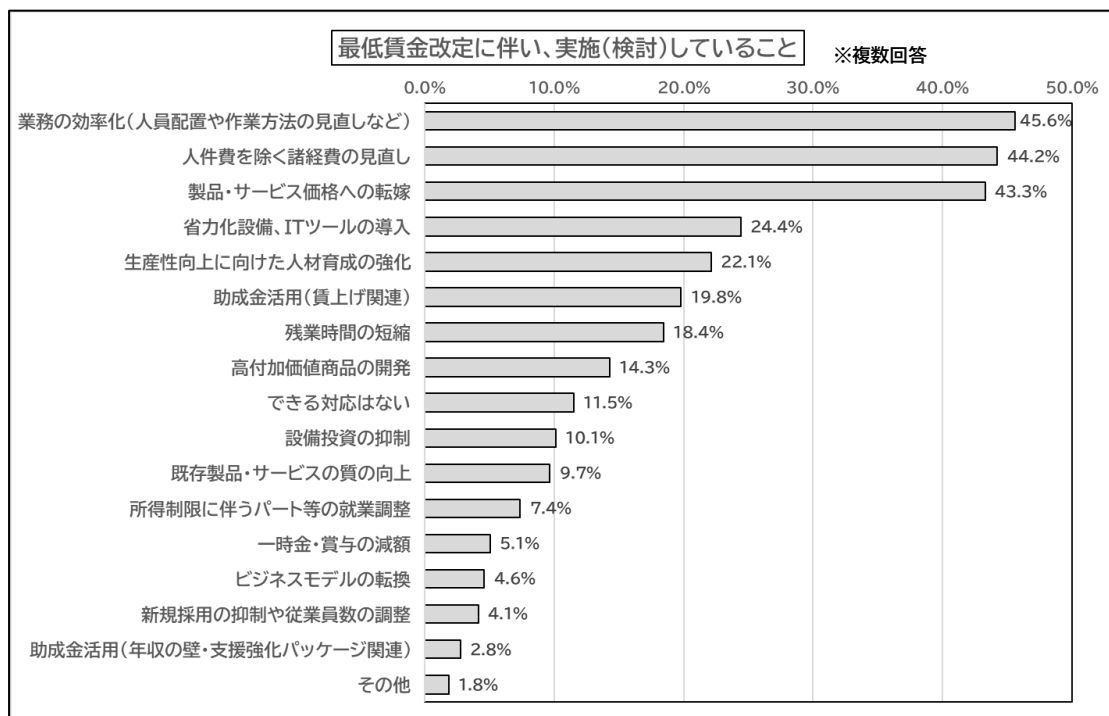
#### サービス業や製造業で、最低賃金の改定額に沿う賃上げが多くみられた



業種別にみると、最低賃金を引き上げた企業割合が最も高かったのは「サービス業」(69.6%)であった。「サービス業」「製造業」は、「最低賃金を下回るため引き上げる」割合も他業種よりやや高く、人手を多く必要とする業種ほど、最低賃金の改定額に沿って賃金を引き上げている様子がみうけられた。

### (4)最低賃金引き上げに伴い、実施(検討)していること

#### 「業務効率化」「諸経費の見直し」「製品・サービス価格の転嫁」が上位3位に

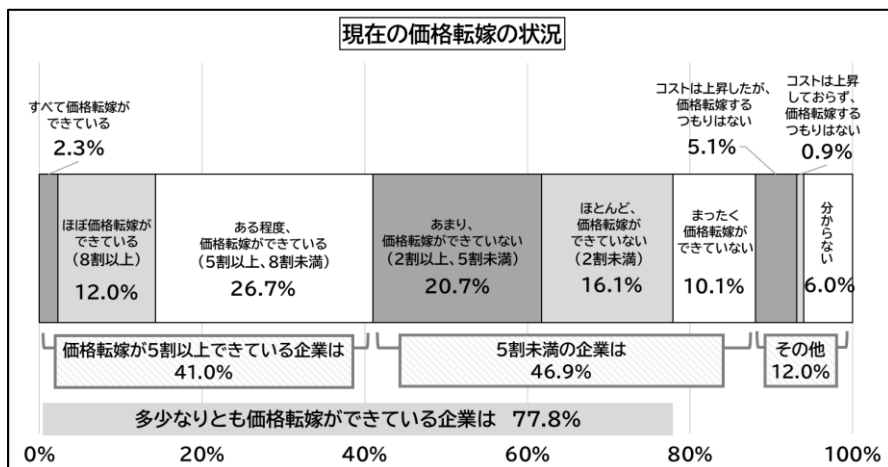


最低賃金引き上げに伴い、実施(検討)していること(有効回答 217 件、回答数 628、平均回答数 2.9)をみると、「業務の効率化」「人件費を除く諸経費の見直し」「製品・サービス価格への転嫁」が上位 3 位に入った。次に「省力化設備、IT ツールの導入」「生産性向上に向けた人材育成の強化」が続き、賃上げの原資確保に向けて、生産性向上に積極的に取り組もうとする姿勢がうかがえた。

## 2. 価格転嫁について

### (1)調査時点における状況

価格転嫁は進むも、コスト上昇分の一部を企業側が負担する傾向が強い



調査時点における価格転嫁の状況を見ると、多少なりとも価格転嫁ができている企業は 77.8%と 8割近くにのぼった。

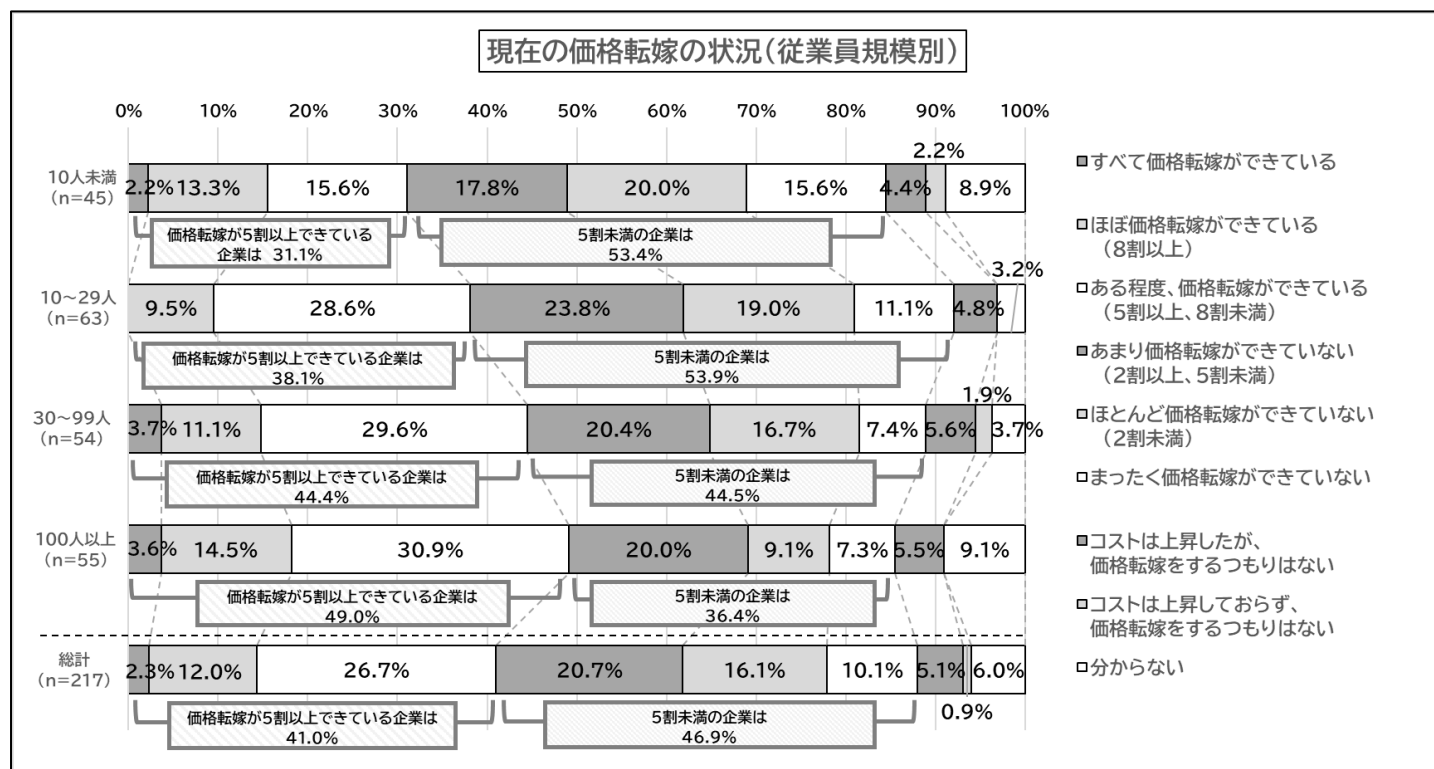
一方、「価格転嫁が5割以上できている」企業は 41.0%で、「5割未満」の企業 (46.9%) を、やや下回った。

「すべて価格転嫁ができていない」「8割以上できている」企業の合計も、14.3%にしか達しなかった。

この結果をみると、物価高によるコスト上昇分を十分に価格転嫁できておらず、企業側が一部を負担している状況がうかがえる。また、一部の企業からは「物価上昇ペースが速く、価格転嫁の対応が追い付かない」との声や、人件費上昇分の価格転嫁に苦慮する声などが聞かれた。

### (2)従業員規模別

従業員規模が大きい企業ほど、価格転嫁が進む

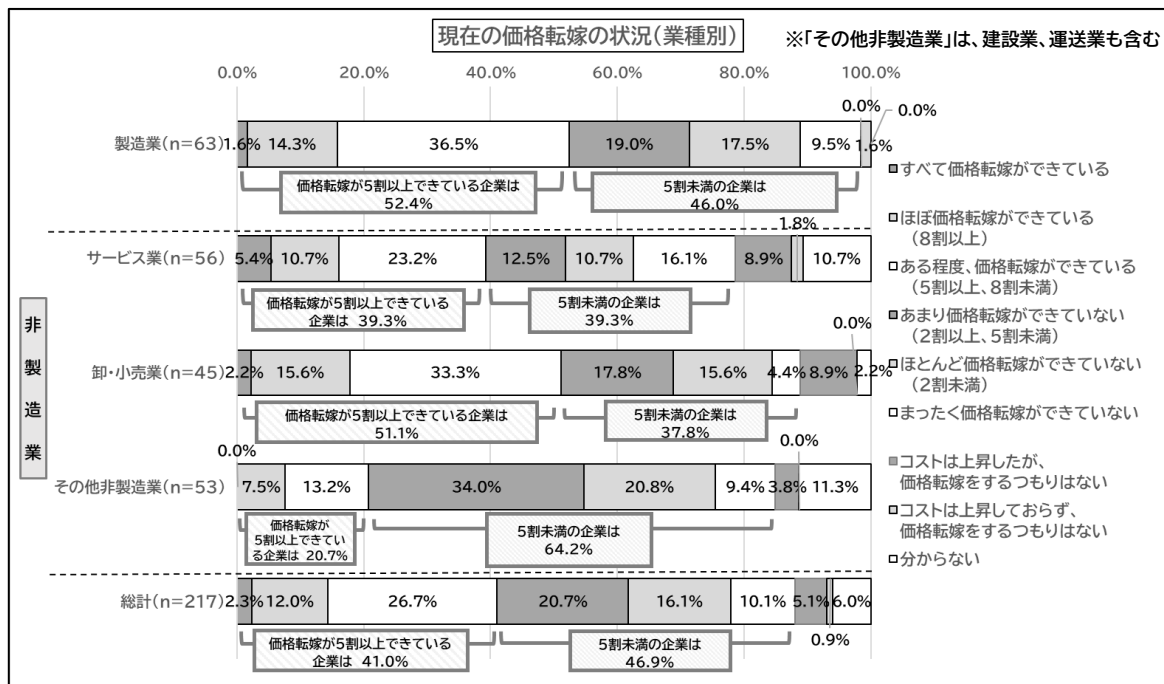


上記(1)の対応を従業員規模別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業割合が最も高かったのは「100人以上」の企業(49.0%)で、規模が小さくなるほど価格転嫁が進んでいない現状がみてとれる。

一方、どの規模においても、「すべて価格転嫁ができていない」「ほぼ価格転嫁ができていない (8割以上)」と回答した企業割合は低かった。価格転嫁の状況には差があるものの、いずれの企業規模においても、物価高によるコスト上昇分の一部を企業側が負担している状況がうかがえる。

### (3)業種別

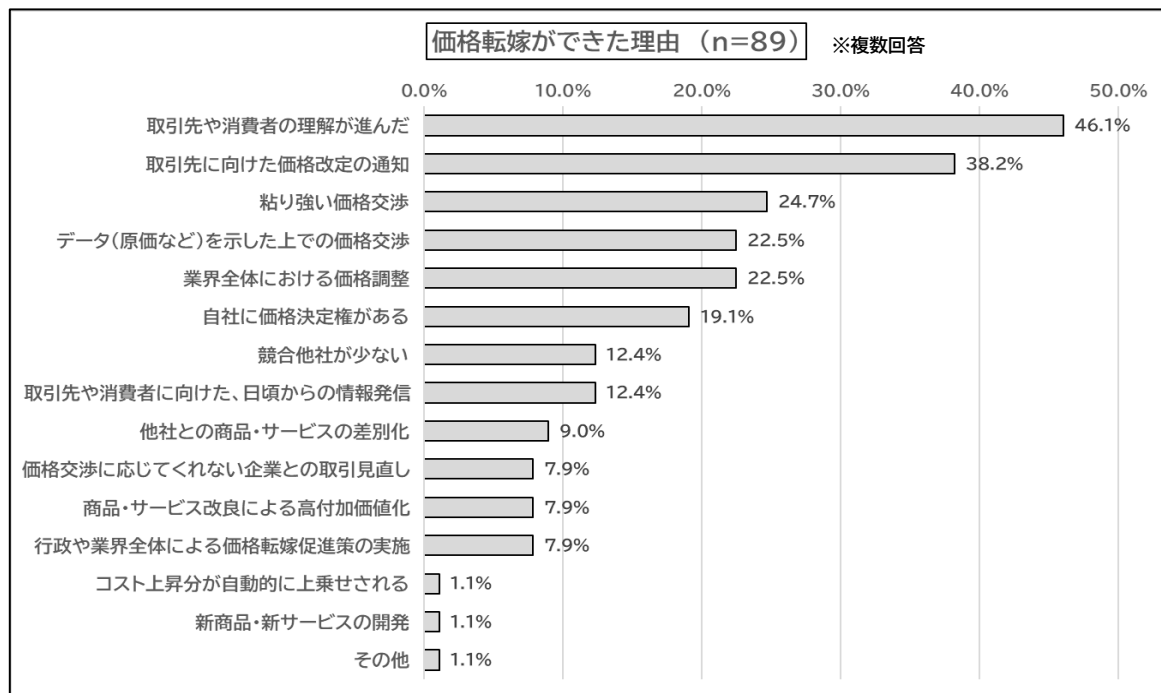
#### 製造業で価格転嫁が進む一方、小規模事業者が多い業種は苦戦



上記(1)の対応を業種別にみると、「価格転嫁が5割以上できている」企業割合が最も高かったのは「製造業」(52.4%)で、次に「卸・小売業」(51.1%)が続いた。「その他非製造業」では、「価格転嫁が5割未満」の企業が64.2%と過半数を占め、価格転嫁に苦慮している様子がうかがえた。全体として、小規模事業者の多い業種や、建設業や運送業などの競合の多い業種で、価格転嫁が進みにくい傾向がみてとれた。

### (4)価格転嫁ができた理由

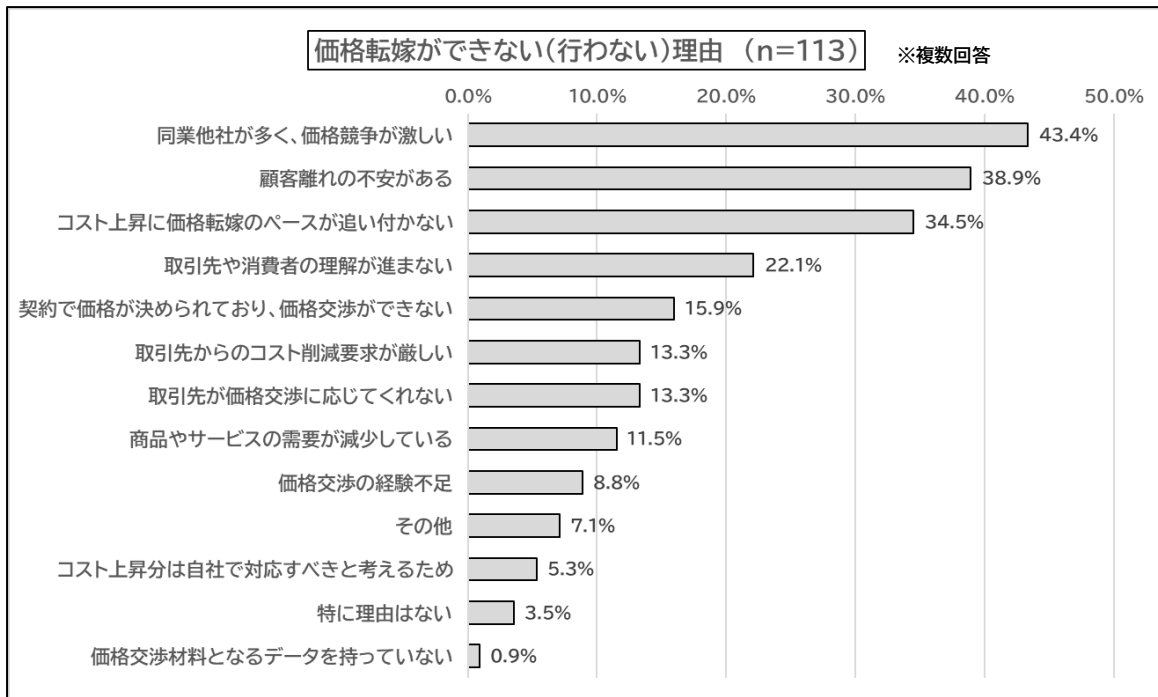
#### 「取引先や消費者の理解が進む」なか、価格交渉へ尽力



価格転嫁状況が「5割以上」の企業に、価格転嫁ができた理由をうかがった(有効回答89件、回答数208、平均回答数2.3)。上位3位には「取引先や消費者の理解が進んだ」(46.1%)、「取引先への価格改定の通知」(38.2%)、「粘り強い価格交渉」が並んだ。「データを示した上での価格交渉」(22.5%)も4位に入るなど、業界や市場で価格転嫁への理解が浸透しつつあるなか、価格交渉に尽力する様子がうかがえた。

(5)価格転嫁ができない(行わない)理由

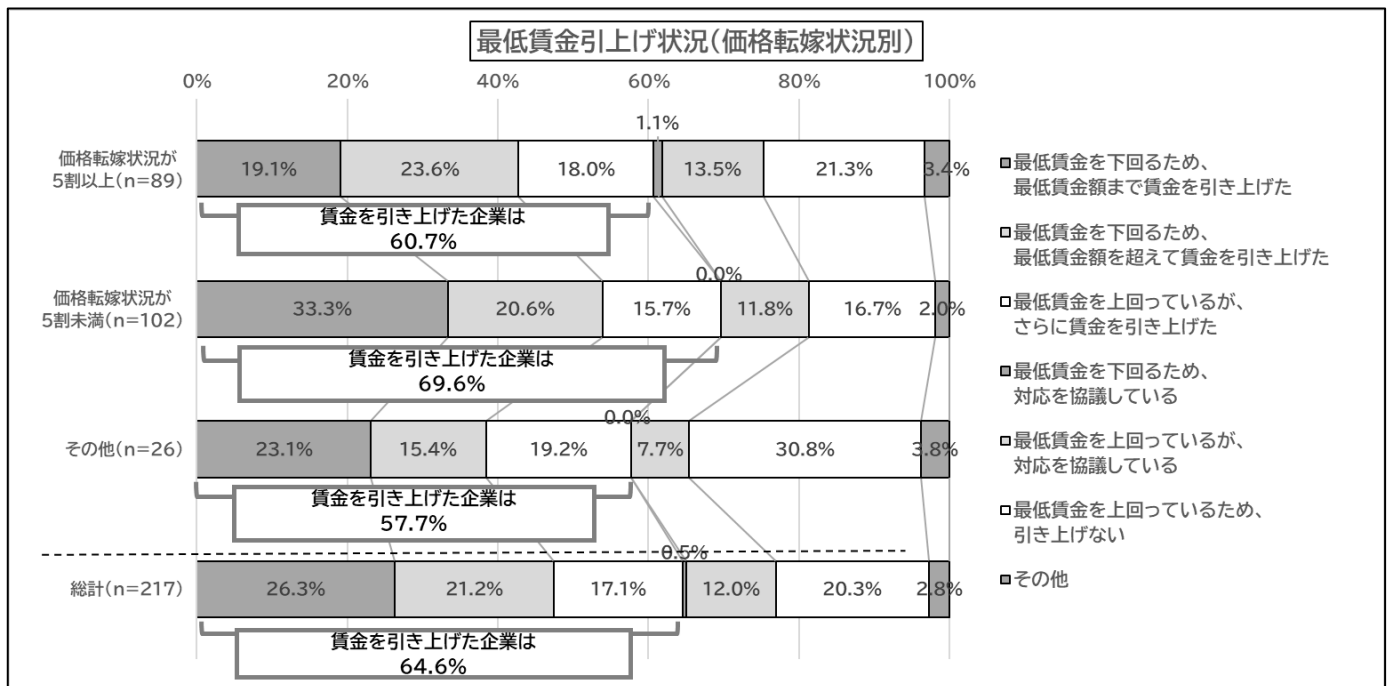
「価格競争の激しさ」「顧客離れへの不安」が、価格転嫁の障壁に



価格転嫁状況が「5割未満」または「コストは上昇したが価格転嫁を行わない」企業に、価格転嫁ができない(行わない)理由をうかがった(有効回答 113 件、回答数 247、平均回答数 2.2)。上位 3 位には「同業他社が多く、価格競争が激しい」(43.4%)、「顧客離れの不安がある」(38.9%)、「コスト上昇に価格転嫁が追い付かない」(34.5%)が並んだ。競合の多い業種や消費者に近い業種ほど、価格転嫁に踏み切りにくい現状が見てとれた。

3. 価格転嫁状況別の最低賃金引き上げ状況

価格転嫁状況が 5 割未満の企業は、最低賃金に沿って賃金を改定する傾向



価格転嫁状況別に最低賃金の引き上げ状況を見ると、賃金を引き上げた企業割合は、価格転嫁状況が「5割未満」(69.6%)の企業の方が、「5割以上」の企業(60.7%)より高くなった。「5割未満」の企業は、「最低賃金を下回るため、最低賃金額まで賃金を上げた」企業割合(33.3%)が高く、価格転嫁が進まないなか、やむを得ず最低賃金の改定額まで賃金を引き上げる傾向が強かったとみられる。

**【参考：企業(事業主)の声】**

今回の調査では、自由記載項目として「最低賃金、価格転嫁の状況について、ご意見や特記事項がございましたらご記入ください」との設問を設けました。いただいた回答を内容ごとに分類し、掲載いたします。原則として、回答は原文のまま記載しています。

**(1)最低賃金について**

	コメント	従業員規模	業種
肯定的	全国から比べても最低賃金は低いので、最低賃金以上にしていく。	10人未満	製造業
	時代の要請であると踏まえ、前向きに取り組んでいる。 一つの社会現象でもあり、顧客や取引企業の理解の範囲でもある。	100人以上	サービス業
	賃金を上げる事には賛成ですが、生産性の低い未熟な人材の上昇率が高く不公平感がある。 企業規模や、収益構造に関わらず一律に上げる事は、現場との乖離が大きき乱暴。	10～29人	卸・小売業
	最低賃金上がるのは仕方ないが、パートさんの社会保険の関係で働き控えがおこるので、 早急に社会保険がどうなるかを決定してほしい。パートさん自身も対応を悩んでいる。	10人未満	卸・小売業
	賃金引き上げには賛成だが、社保料、所得税、住民税など税金が軒並み上がり、手取は減っていることが従業員の不満を呼んでいる。会社もすでに企業努力でどうしようもないところまで来ている。	100人以上	製造業
	賃金アップは望ましいが、社会保険や税負担を軽減が必要。企業だけでなく、政府が無駄を削減し、減税すべき。	100人以上	卸・小売業
	最低賃金の上昇に反対するものではないが、これに対応するための生産効率の改善や業務の見直しなどには、社員の理解と協力に加え、相当な時間と資金が必要となり、早急な解決は困難と言わざるを得ない。また現場においては、最低賃金のアップに伴い、扶養の範囲内扱いから就労可能時間数が圧縮され、繁忙期の人員確保に苦慮している。	30～99人	製造業
	最低賃金で勤務している社員はいないが、物価上昇に合わせた基本給改定や賃上げは常に意識している。生活者である従業員の生活を守ることは経営者の最低限の役割だと考えている。 特に、残業ゼロ時間、時短勤務がほとんどの職場のため、生産性の向上を重視している。 高収益体質にするには、選択と集中、やらないことを決断することが重要。	10人未満	サービス業
	最低賃金を上げるのには賛成だが、上げ幅はよく良く考えてもらいたい。 大幅に上げて厳しい企業があるから補助金出さずみたいなことはやめて貰いたい。	10～29人	製造業
	最低賃金引き上げは必要不可欠ですが、それに伴う価格転嫁がスムーズに進むよう、政府と企業、労働者が連携することが重要で、単なるコスト増加としてではなく、経済の活性化や社会生活の公平性を高める機会となれば良いと思います。	30～99人	サービス業
	最低賃金引き上げ自体には賛成で目的や意味もわかるが、前回の賃上げから短い間隔での今回のような派手な賃上げは、いかがなものか？労働者側ばかりでなく、もっと事業主側にも寄り添った施策を用意しなければ、結果今より労働者の働く場所が無くなり、景気は後退する一方ではないのか？	10～29人	サービス業
	最低賃金の引き上げは理解するが、大幅な最低賃金の引き上げは、大変厳しい。	100人以上	その他非製造業
徳島県の最低賃金が増えること自体は賛成であるが、もう少し上げ幅を緩やかに時間を掛けて上げて欲しいというのが本音。その他の外的要因も含めて、今が中小企業の踏ん張りどころだと思っている。思い切った価格転嫁に舵を切って行きたい。	30～99人	製造業	
否定的	人件費を上げたからと言って利益が上がる要素がないため、企業各社の采配に任せてほしい。	10～29人	製造業
	最低賃金の上げ率を急激に上げるのはやめて欲しい。準備期間が短いと間に合わない。	10～29人	製造業
	最低賃金と価格転嫁は直接は関係がないことですよね？最低賃金を上げたから、価格転嫁が進んだと言う論法を作りたくて、アンケートを実施してるんでしょうか？最低賃金がこれだけ上がった、価格転嫁しても利益は結局でないのだから、付加価値UPにはならないですよね？そして、働き止め(時間・人数)が出るので、誰のための最低賃金UPでしょうか？	30～99人	製造業
	身勝手な施策では？原資が増えてもいないのに。 県は、県外企業でも安ければ購入し県内企業を保護してくれていない。	30～99人	卸・小売業
	厳しい。今年も続くようなら人員整理も考えざるを得ない。	30～99人	製造業
	今回の徳島県の最低賃金の上昇幅は、弊社や業界の状況とかけ離れている。来年もこれほどの上昇があれば、大きな負担となります。	30～99人	製造業
	行政主導の最低賃金上昇に非常に強い違和感と憤りを感じる。賃金上昇そのものに異論はないが、急激な賃金上昇は企業の競争力を削ぐ。最低賃金をめぐる議論は産業界が決定すべきものであり、政治の功績としてはならない。	100人以上	卸・小売業
	徳島県の産業の収益力を考慮しない大幅引き上げは、理解出来ないだけでなく根拠の説明もなく、極めて不適切であったと思う。	100人以上	製造業
	物価高騰を考慮し最低賃金の引き上げは重要だが、急激な引き上げは中小、零細企業の対応が追い付かないと考える。特に今回、徳島県の最低賃金引き上げは疑問が残る。これだけ引き上げるのであれば特定最低賃金を撤廃すべき。また、日本人よりも外国人労働者を採用する企業が増加するのはと懸念する。便乗値上げをする企業もあり、一部の商品で適正価格に混乱を招く可能性がある。今回徳島県はこれだけ最低賃金を上げ全国27位と飛躍したのだから、県の行政が産業、人材を呼び込む秘策があつての引き上げだと期待するし、秘策内容を県民に発信して欲しい。	100人以上	製造業
	最低賃金改訂のプロセスに政治が介入した事を大変残念に思う。また、政治主導による最賃改定を政治家が自らの功績のように語っていることには、無責任さと憤りを覚える。企業は採用という大きな問題に直面するなか、自助努力として賃金改定を行っており、インフレ対応の重要性も理解しています。だからこそ、放っておいてくれ、というのが本音です。	100人以上	サービス業
	医療業界では賃上げ対応は難しいです。	30～99人	サービス業
	現在の所、最低賃金はクリアしているがそれ以上の引き上げは難しい。	10人未満	その他非製造業
これ以上の最低賃金の上昇は非常に困る。	10人未満	その他非製造業	
その他	インフレが先に来ているので 給与引き上げは先行感があり、財源はこれから。	30～99人	卸・小売業
	元々、パート、アルバイトの雇用に関しては現状の最低賃金を超えており特に影響はない。一部高校生の時給が下回っていたので11月より改定した。賃金上昇の影響で価格の見直しを申し出てきている企業もあり、今後はそのようなところも増えてくると見込まれる。	100人以上	サービス業
	保育所で働く人達は、企業との賃金格差があるので賃上げも当然と考えている。	100人以上	その他非製造業

## (2) 価格転嫁について

コメント	従業員規模	業種
水道光熱費をはじめ会社の維持経費も上がっており、賃金を上げるためには価格転嫁を進める必要があるが、商品自体の仕入価格もどんどん高騰し、価格改定が追い付かなくなってきている。企業として、大変苦しい状況です。	10人未満	卸・小売業
ほぼ全ての原材料価格が上がり、加えて最低賃金の上昇で、価格転嫁のタイミングと値上げ幅の想定を困難にしている。その都度ごとの値上げ相談も極めてやり難い。取引先の反応の厳しさは以前より軽減されているが、例えば、同一商品値上げではなく、モデルチェンジに伴う価格変更などを求められることも多い。	30～99人	製造業
賃金の上昇に価格転嫁が追いつかない。	10～29人	製造業
単純な価格転嫁では理解は得られにくい。どのような付加価値を提供できるのかが問われていると思います。	100人以上	サービス業
経営計画の練り直しをしている。将来を見越した新たな事業展開を考えないと経営が難しいと考えている。	10～29人	その他非製造業
BtoCビジネスをしているが、一般消費者の財布の紐が固く低単価化している。固定費も圧迫しており採算が取れていない。社員の「生産性と提案力」を向上させることで「成約率と高単価」化を狙い人材育成に投資をしているが、効果が出るには時間も必要で、その間持ちこたえられるか、不安を抱いている状況。	10～29人	その他非製造業
価格転嫁すると仕事を他社に取られていく。賞与どころか寸志も出せない。	10～29人	製造業
今後も続く価格転嫁が何回も出来るかは不透明。	100人以上	製造業
急激な最低賃金の上昇への対応としての価格転嫁について、企業努力と取組みだけでは限界が来る。様々な業種の実状を取り込んだ政策を望む。	30～99人	サービス業
農業分野での価格転嫁が難しい。価格決定は市場や小売り業者の発言力が強くなかなか十分な転嫁ができていない。資材、原材料及びエネルギーコストの大幅な値上げが大きく、経営の継続が難しい。異常気象による生産量が上がらず、売上が伸びない。	100人以上	その他非製造業
資材高騰や人件費上昇割合に比べ、価格転嫁率が十分と言えない。施設園芸の農作物で、市場で価格決定がなされ収益にバラツキがあり経営は厳しい。	30～99人	その他非製造業
取引先に足を運び話し合いをしましたが、折り合いがつきませんでした。先方も何もかもコストが上がっている状況で、単価交渉は無理でした。	30～99人	製造業
急な価格転嫁ですが頑張っています。	30～99人	サービス業

## (3) 政府自治体に求める対応

コメント	従業員規模	業種
最低賃金引き上げに伴う助成金制度がありますが、地域最賃のみが対象となり、特定技能最賃に対しては何もないのが現状です。特定最賃を対象とする助成制度も検討してほしい。	10～29人	製造業
まず大企業から大幅値上げをして、中小企業は時限的措置を検討して欲しい。補助金や助成金は、「交付決定前に購入しても良い」など事前着手の承認をして欲しい。補助金申請に時間が掛かる為、スピード感が遅れる。	100人以上	製造業
最低賃金アップ同様、行政等による実効力をもった価格転嫁に対する具体的かつ効果的な施策	100人以上	製造業
自治体の入札金額について、最低金額を取り決めていただきたい。	100人以上	サービス業
賃金上昇に伴う価格転嫁は建設業では特に難しく、公共事業の入札価格に反映されないと価格転嫁とは呼べない。	10～29人	その他非製造業
最低賃金上昇にあたり業務改善助成金を申請しています。しかし審査に時間を要しており未だ回答なしの状況。問い合わせしましたが、審査中との事。政策と行政の歯車が噛み合っていないと感じます。	10人未満	卸・小売業
価格転嫁が難しい企業もあると思われます。助成金の申請に手数料がかかる場合の手助けなどもっと企業に寄り添った機関があれば助かります。	10～29人	その他非製造業

### 〈調査実施概要〉

調査対象	徳島県内に事業所を置く企業・個人事業主
調査方法	調査協力を依頼する案内文を郵送・配布し、インターネットにより回答
調査期間	2024年12月中旬～2025年1月中旬
回答件数	217件

(担当：近藤、蔭西 088-652-7181)