

最低賃金関係資料集

編集：山梨県



YAMANASHI

目次

1	倒産動向	～ 最低賃金引き上げは倒産リスクを高めるのか～	• • • •	3
2	失業・求職動向	～ 最低賃金引き上げは雇用リスクを高めるのか～	• • • •	14
3	賃金支払能力	～ 最低賃金引き上げへの対応力は欠乏しているのか～	• • • •	30
4	労働力移動	～ 最低賃金格差は企業の労働力確保を妨げているのか～	• • • •	40
5	地域経済への影響	～ 最低賃金引き上げは地域経済や企業行動に影響するのか～	• • • •	47
6	労働者・家計	～ 働き手は最低賃金引き上げを必要としているのか～	• • • •	52

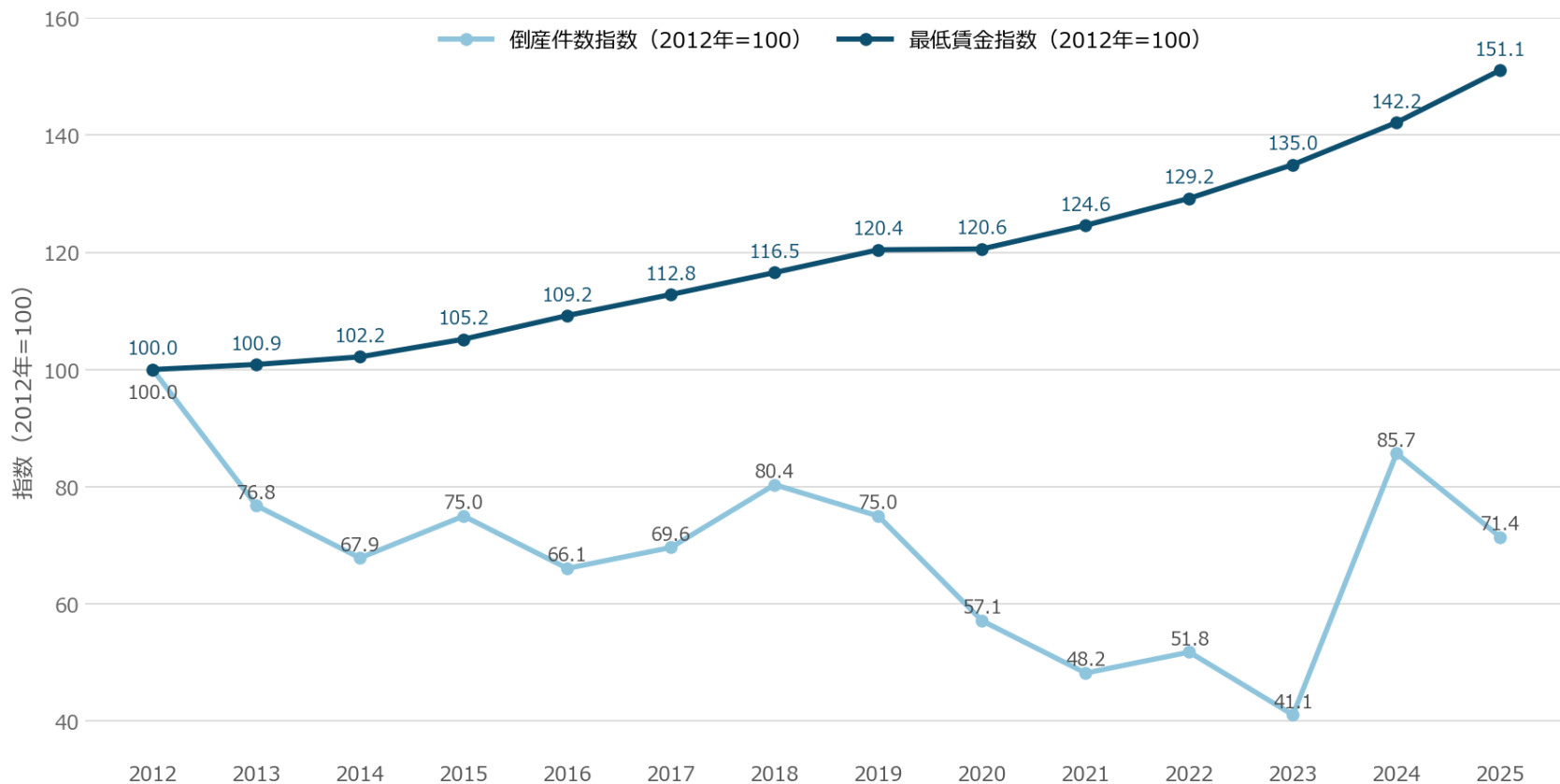
1 倒産動向

～ 最低賃金引き上げは倒産リスクを高めるのか ～

県内の倒産件数と最低賃金の推移①

- 最低賃金指数は2012年以降一貫して上昇し、2025年には2012年比で約1.5倍となっている。
- 一方、倒産件数指数は年ごとの変動を伴いながらも、2013年以降は2012年水準を下回っており、最低賃金の累積的な上昇と倒産件数が単純に連動している姿は確認できない。

最低賃金指数と倒産件数指数の推移（2012年=100、山梨県）



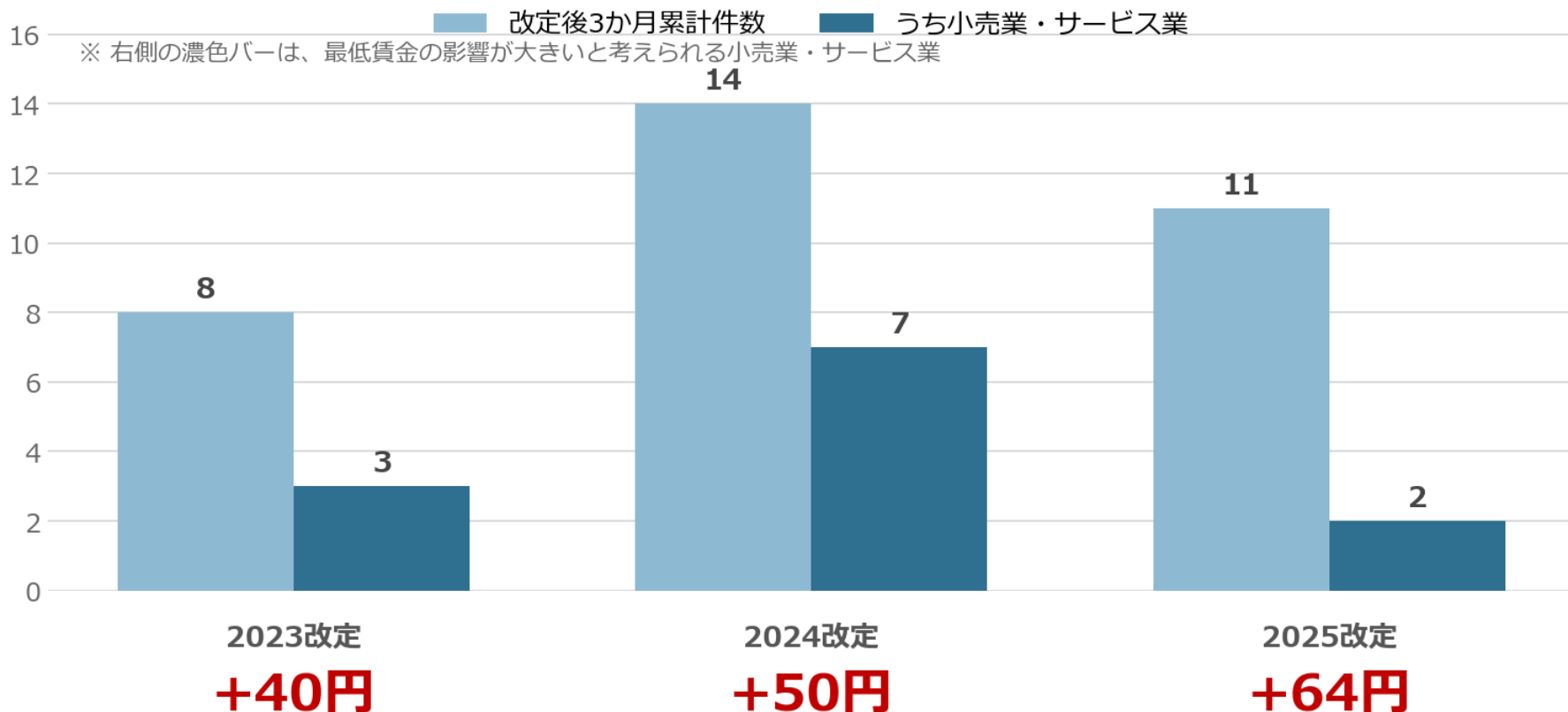
注：件数は暦年による。2012年を100として指数化。最低賃金指数は各年の地域別最低賃金額、倒産件数指数は山梨県の倒産件数を用いている。なお、2024年の倒産件数増加は「ゼロゼロ融資の返済開始、物価高、人手不足など環境変化の影響」と分析されている。

県内の倒産件数と最低賃金の推移②

- 最低賃金改定後3か月累計の倒産件数を直近3年で比較すると、引上げ額が大きい年ほど倒産件数が多いという関係は確認できない。
- 最低賃金の影響が大きいと考えられる小売業・サービス業についても、同様に明確な連動はみられない。

改定後3か月累計で見ると、引上げ額と倒産件数は連動していない

件

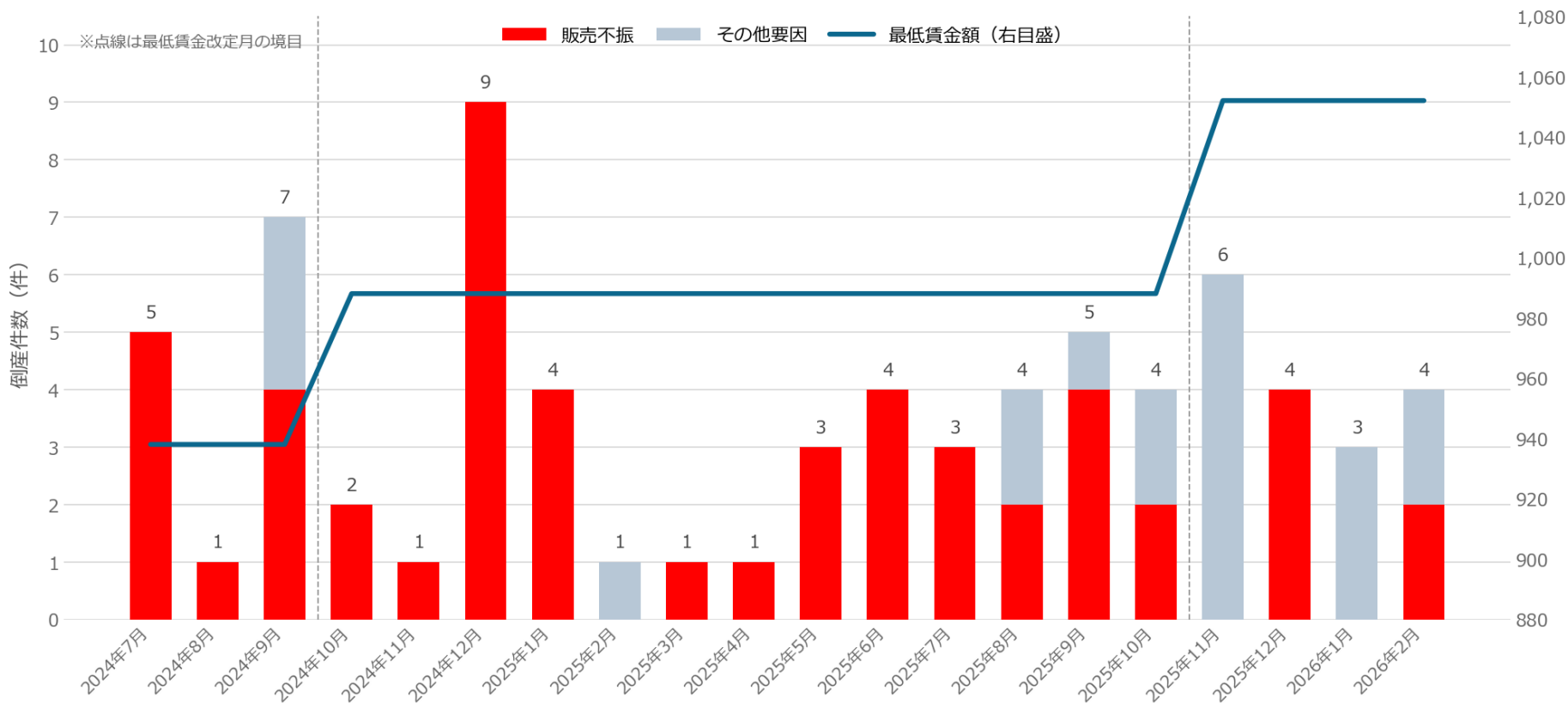


注：件数は暦年による。各年の最低賃金改定後3か月累計の倒産件数を比較したもの。濃色バーは、最低賃金の影響が大きいと考えられる小売業・サービス業の件数を示す。

倒産原因と最低賃金

- 倒産原因として大多数を占めるのは「販売不振」であり、「その他の要因」である【既往のシワ寄せ】【偶発的要因】も若干数みられる一方、【過小資本（運転資金の欠乏）】はみられない（スライド下部注意書き参照）。
- 本図からは、最低賃金引上げの時期と倒産件数が連動する様子は確認できず、最低賃金引上げが倒産の主要因となっていることはうかがえない。

倒産件数の中心は販売不振であり、他要因は散発的（山梨県）



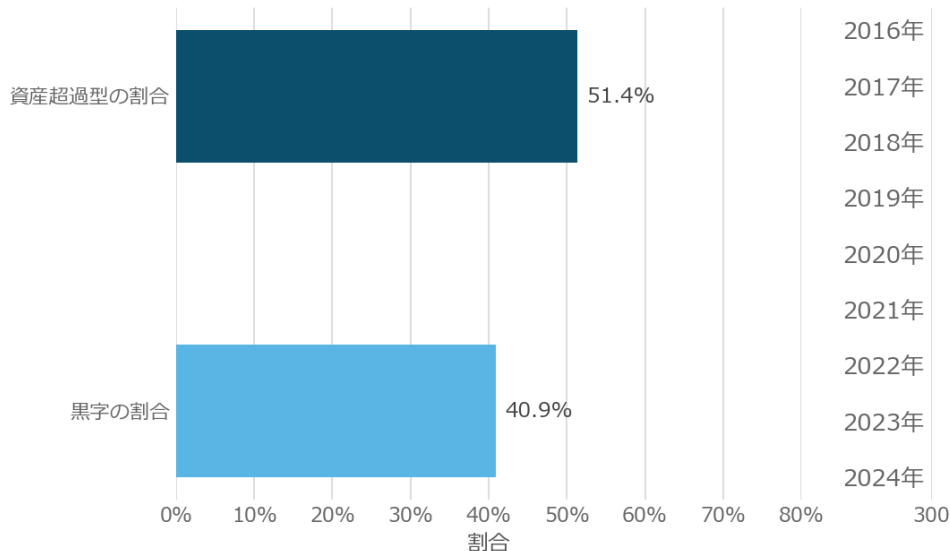
注：赤色は「販売不振」、灰色はその他要因による倒産件数を示す。点線は最低賃金改定月の境目。集計期間全体では、「販売不振」52件、「その他（偶発的要因）」6件、「既往のシワ寄せ」6件、「過小資本（金利負担の増加）」3件、「他社倒産の余波」3件、「放漫経営」2件であり、「信用性低下」「過小資本（運転資金の欠乏）」「設備投資過大」はいずれも0件である。

市場退出・参入の状況

- 退出企業の約半数（51.4%）は資産超過、4割（40.9%）は黒字であり、余力があるうちに会社を置く「静かな退場」が相当程度含まれているとみられる。
- 一方、新設法人として市場に参入する企業も増加傾向にあり、比較可能な2016年から2024年の各年では、新設法人数が休廃業・解散等件数を上回っている。

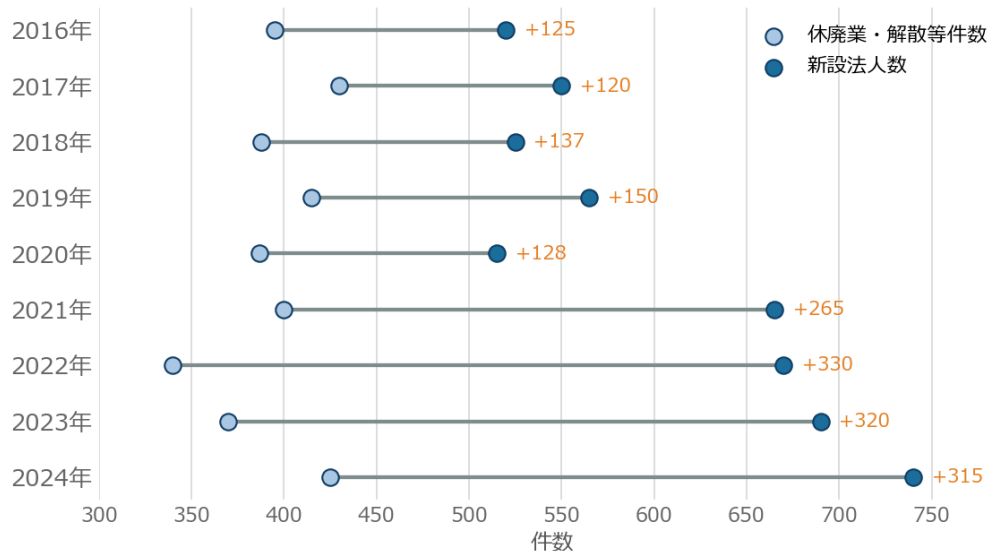
市場退出・参入の状況（山梨県）

休廃業・解散等の中には
資産超過型・黒字企業が一定割合含まれる



※2指標は重なりうるため、合計して100%になるものではない。

新設法人数は毎年、休廃業・解散等件数を上回る

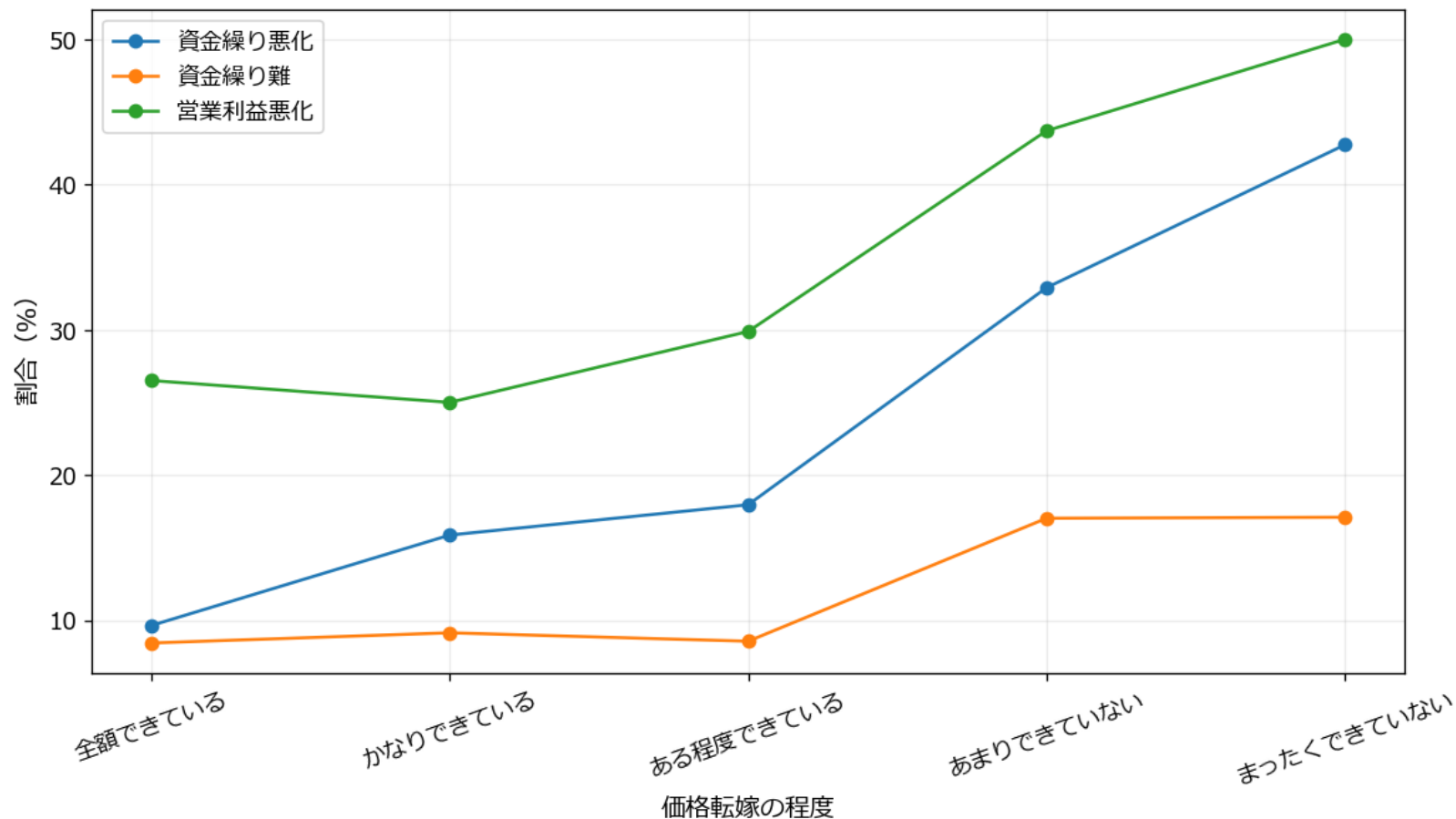


注：左図は休廃業・解散等に占める資産超過型企業及び黒字企業の割合、右図は新設法人数と休廃業・解散等件数の比較。左図の2指標は重なりうるため、合計して100%になるものではない。

価格転嫁の程度別にみた経営状況

- 価格転嫁の程度別にみると、転嫁が難しい企業ほど、営業利益悪化、資金繰り悪化、資金繰り難の割合が高い。
- 特に「あまりできていない」「まったくできていない」企業では、資金繰り悪化と営業利益悪化が相対的に高く、経営上の厳しさが強いことがうかがえる。
- このことから、最低賃金引上げに伴う経営上の厳しさは一律ではなく、価格転嫁が困難な企業群に集中している可能性が示唆される。

価格転嫁の程度別にみた倒産リスク関連指標

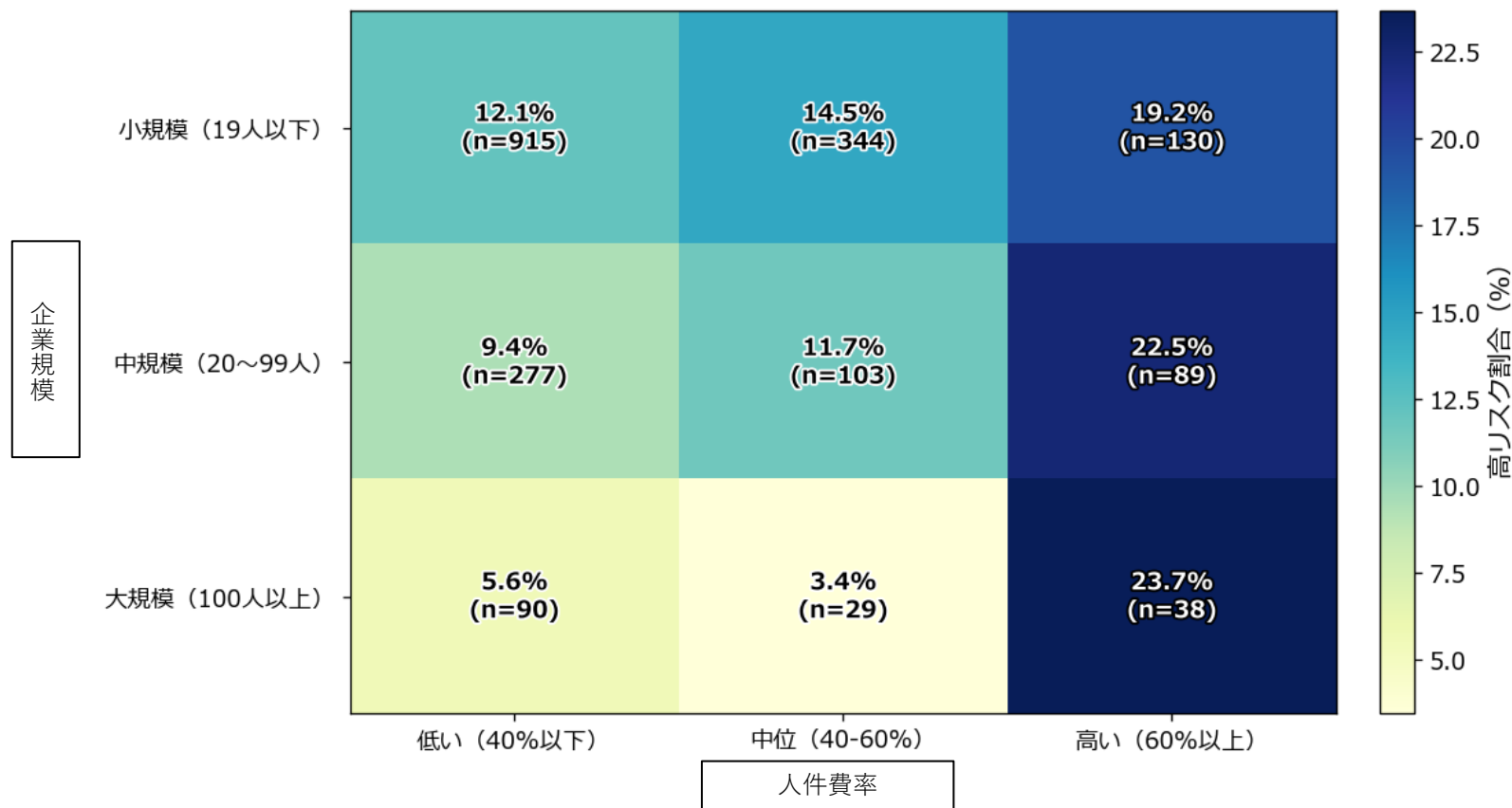


注：価格転嫁の程度は、問10「上昇コストを販売価格・料金に価格転嫁できているか」に基づく。「資金繰り悪化」は問9の足元の資金繰り、「資金繰り難」は問12の経営課題、「営業利益悪化」は問6の足元の営業利益の状況を用いて集計。各指標は、それぞれ該当する企業の割合を示している。

企業規模・人件費率別にみた倒産高リスク割合

- 企業規模と人件費率の組合せ別に倒産高リスク割合をみると、人件費率が高い企業群で高リスク割合が相対的に高い。
- 特に「高い（60%以上）」の層では、小規模・中規模・大規模のいずれでも高リスク割合が上昇しており、経営上の厳しさが人件費負担の重い企業に集中していることがうかがえる。
- このことから、倒産懸念を考える際には、最低賃金引上げを一律に捉えるのではなく、高人件費率企業への影響に着目する必要がある。

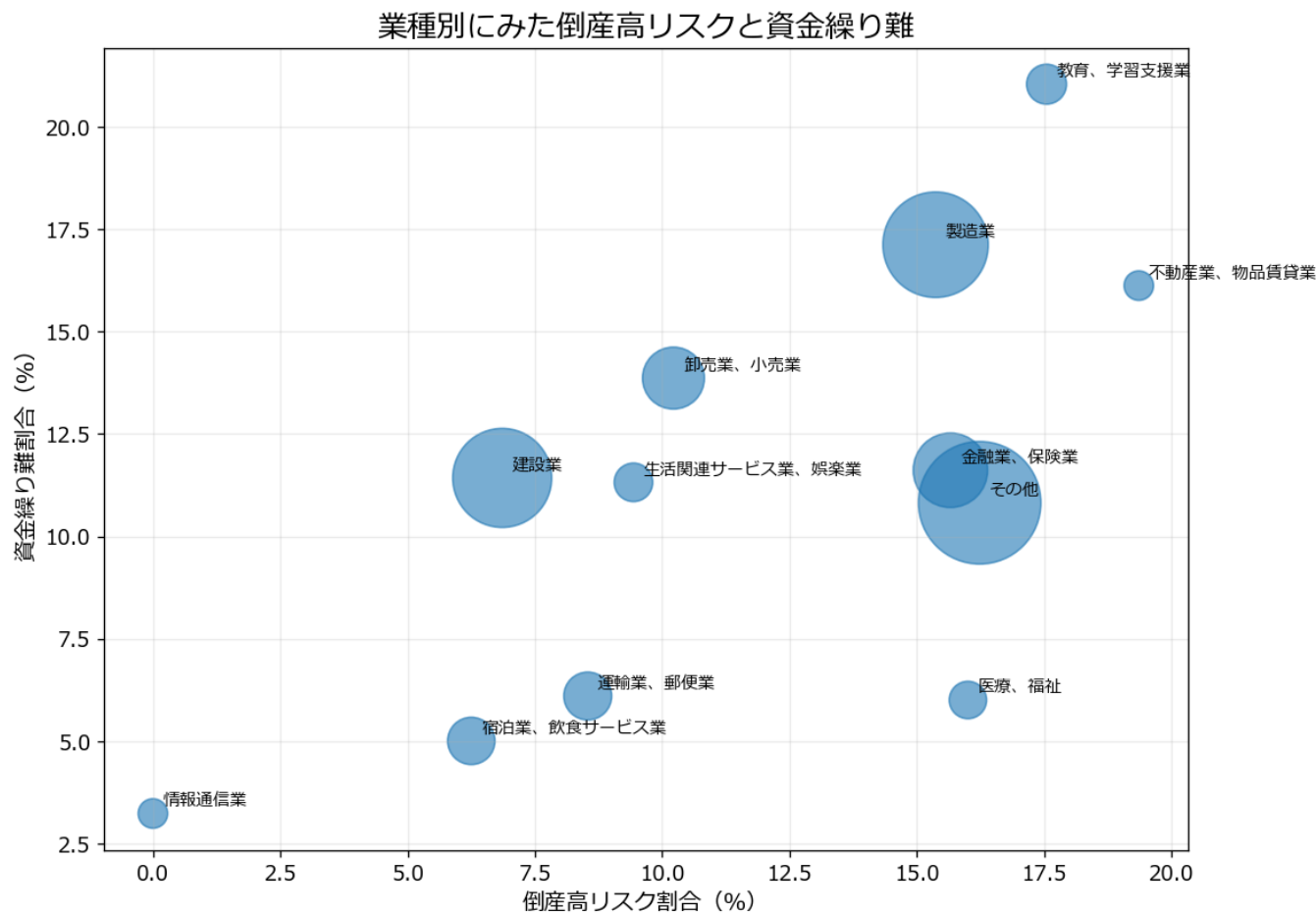
倒産高リスク割合
企業規模 × 人件費率



注：倒産高リスク企業は、価格転嫁困難、足元の資金繰り悪化、かつ営業利益悪化または資金繰り難がみられる企業として定義した。人件費率は問8、企業規模は問2に基づき区分している。各セルの数値は当該企業群に占める倒産高リスク企業の割合、括弧内の n は集計対象企業数を示す。

業種別にみた倒産高リスク割合と資金繰り難割合

- 業種別にみると、倒産高リスク割合と資金繰り難割合には一定の正の関係がみられるが、その強さや位置づけは業種によって異なる。
- 製造業、卸売業・小売業、不動産業・物品賃貸業などでは、両指標が相対的に高く、経営上の厳しさが比較的強い。
- 一方、医療・福祉や宿泊業・飲食サービス業のように、倒産高リスク割合に比べて資金繰り難割合が相対的に低い業種もみられる。このことから、倒産懸念の現れ方は業種ごとに異なっており、最低賃金の影響を一律に捉えるのではなく、業種特性を踏まえて把握する必要がある。

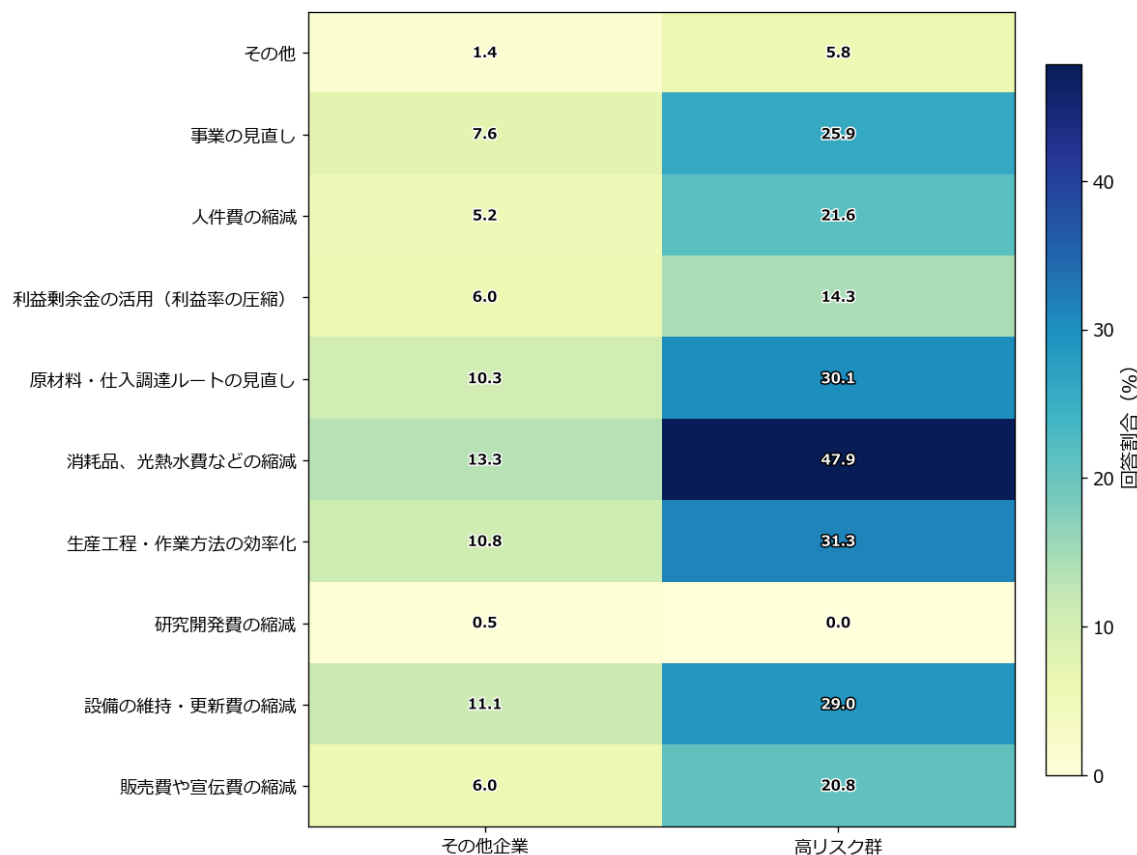


注：横軸の「倒産高リスク割合」は、価格転嫁困難、足元の資金繰り悪化、かつ営業利益悪化または資金繰り難がみられる企業の割合として定義した。縦軸の「資金繰り難割合」は、問12で「資金繰り難」を経営課題として選択した企業の割合。円の大きさは各業種の集計対象企業数を表している。

高リスク企業のコスト吸収策

- 高リスク群では、その他企業に比べて、消耗品・光熱水費などの縮減、生産工程・作業方法の効率化、原材料・仕入調達ルートの見直し、設備の維持・更新費の縮減などの対応が幅広く高い。
- 加えて、事業の見直しや人件費の縮減も相対的に高く、高リスク企業が前向きな成長投資よりも、まずは支出抑制や経営の引締めによって耐えていることがうかがえる。このことから、倒産懸念の強い企業群では、すでに内部努力による吸収が進んでおり、さらなる負担増への耐久余地は限られている可能性がある。

高リスク企業は何を削って耐えているか（問11）

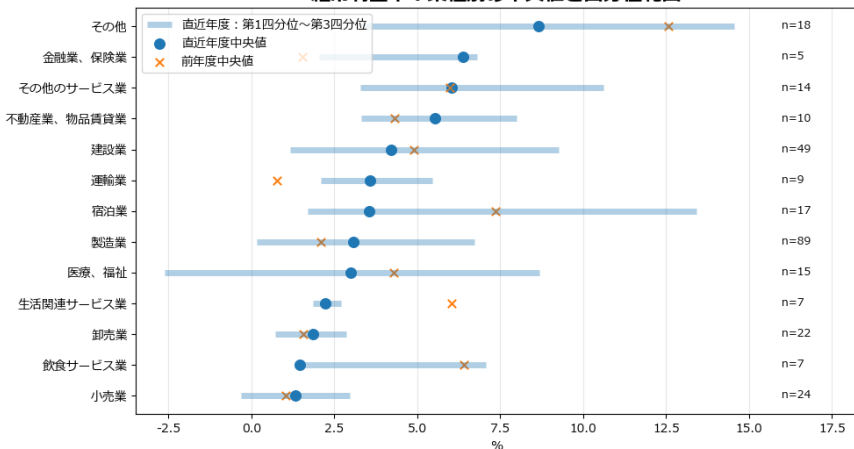


注：高リスク群は、価格転嫁困難、足元の資金繰り悪化、かつ営業利益悪化または資金繰り難がみられる企業として定義した。問11は、価格転嫁できない場合に企業がどのような方法でコストを吸収しているかを複数回答で把握したもの。各セルの数値は、それぞれの企業群における当該対応策の回答割合（%）を示す。

倒産リスクの傾向と財務状況の変化

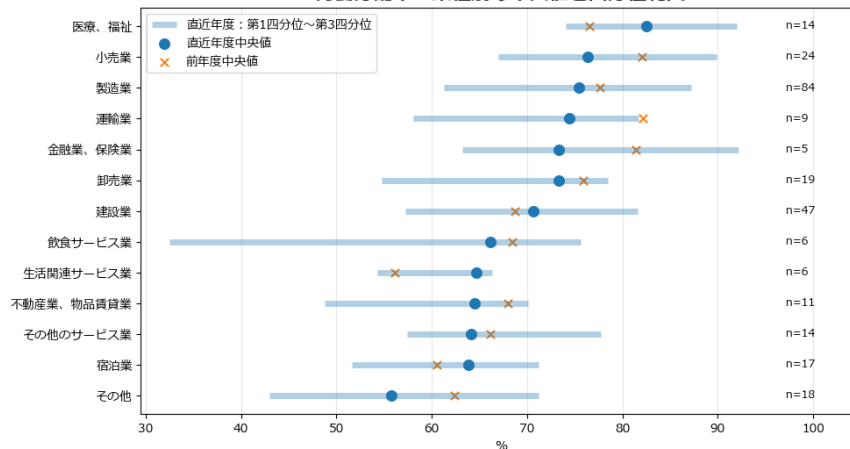
- 調査回答企業における直近2事業年度の推移は、流動比率は低下しているものの、200%超を保持しており、短期的な支払能力は、非常に健全な状態が推察される。
- また、経常利益率の水準も調査対象とした中小企業的水準としては良好な水準である一方で、労働分配率・借入金依存度の水準も標準的であり、その値も低下していることから、収益面・財務面では良好な状態がみてとれ、賃上げにも耐えうる状況と史料される。

経常利益率：業種別の中央値と四分位範囲



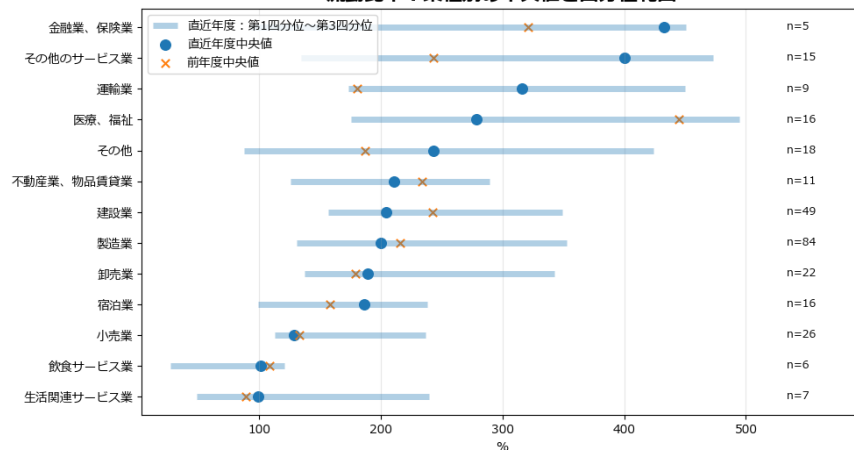
注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

労働分配率：業種別の中央値と四分位範囲



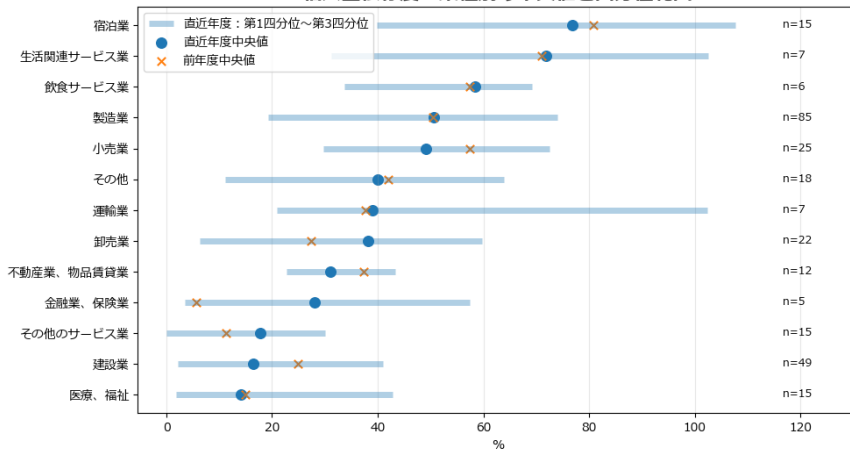
注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

流動比率：業種別の中央値と四分位範囲



注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

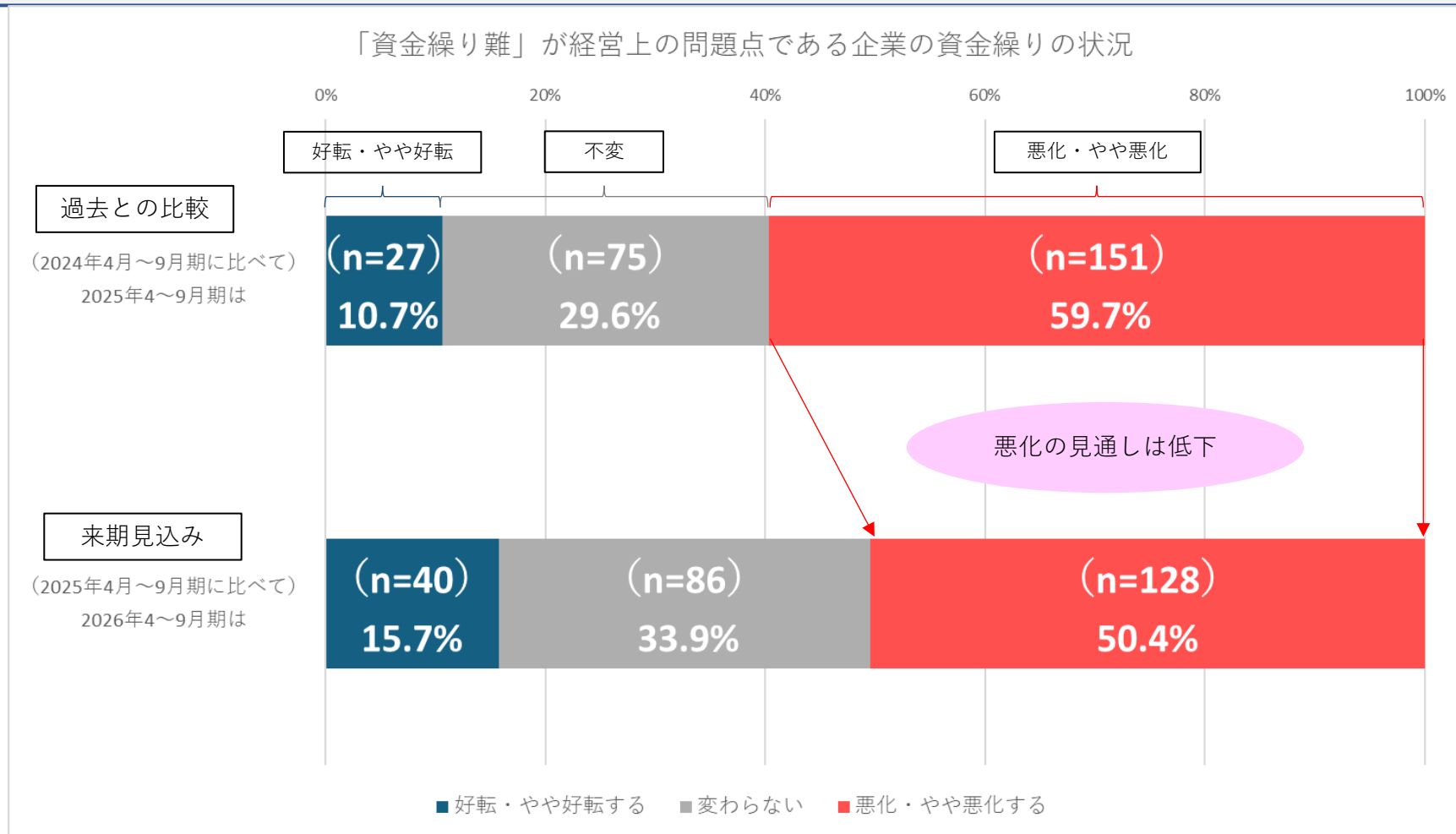
借入金依存度：業種別の中央値と四分位範囲



注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

県内企業における資金調達面からみた倒産リスクの傾向

- 調査回答企業の資金繰りに関する主観的評価をみると、「資金繰り難」を問題点として挙げる企業においても、悪化の見通しは低下し、好転の見通しは上昇していた。
- 一方で、資金繰り面の厳しさは依然として継続しており、悪化方向とする割合は低下しているものの、なお約5割が悪化方向であることには留意が必要。



注：「資金繰りの状況・見通し」は問9、「資金繰り難」は問12の直面している経営上の問題点より集計

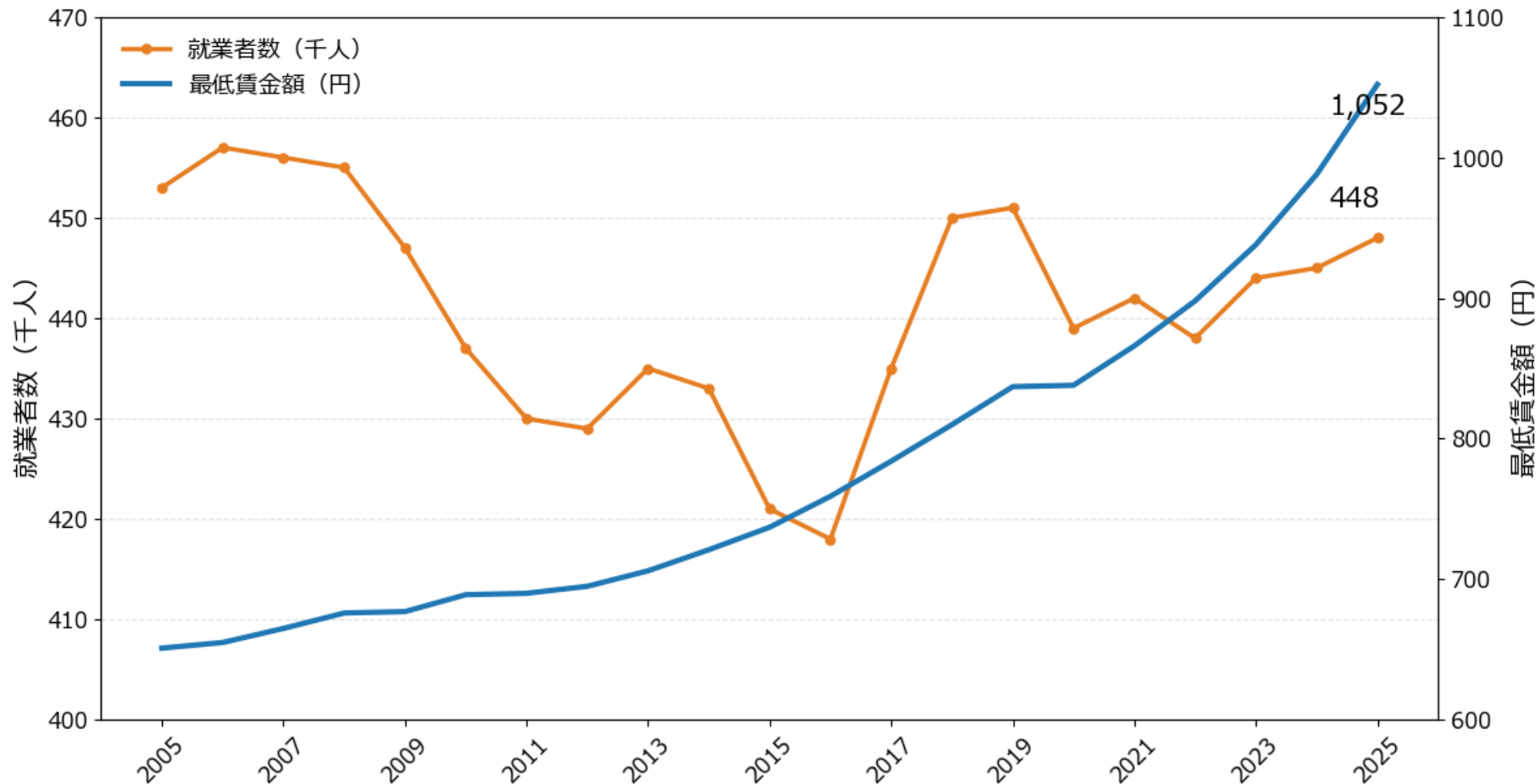
2 失業・求職動向

～ 最低賃金引き上げは雇用リスクを高めるのか ～

就業者数と最低賃金額の推移

- 過去20年の推移をみると、最低賃金が引き上げられる一方で就業者数は増減を繰り返しつつ、直近では増加に転じており、最低賃金の引き上げがマクロの就業環境に悪影響を与えている様子はいかたがえはない。

最低賃金額と就業者数の推移（山梨県）

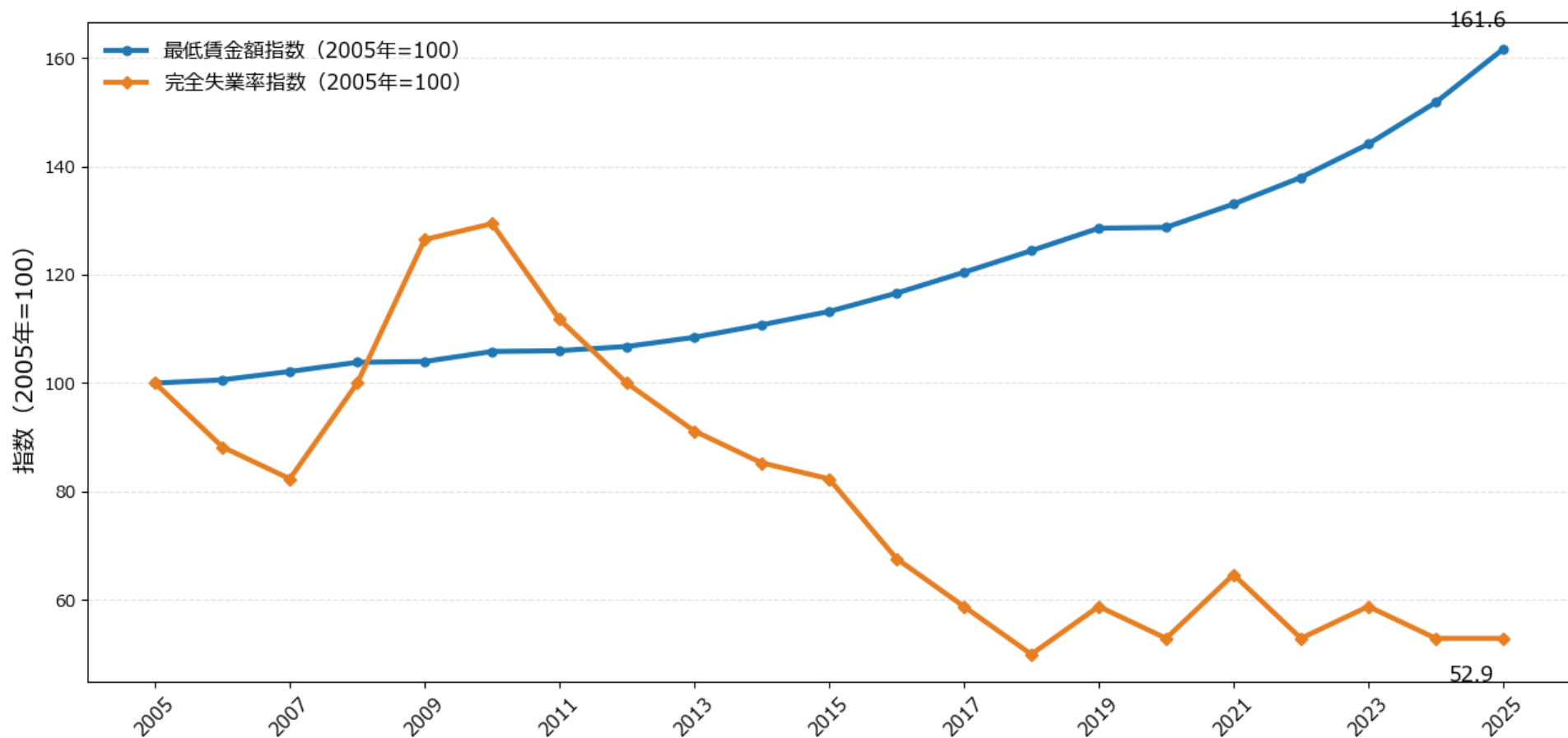


出典：労働力調査（総務省） 注：就業者数は都道府県別モデル推計値による

完全失業率と最低賃金引き上げ率の推移

- 最低賃金引き上げ率は、完全失業率の水準の変動と逆方向に推移してきた傾向がみられる。
- 近年、最低賃金引き上げ率は大幅に伸びているが、完全失業率がこれと連動している様子はいかたがえない。

最低賃金額と完全失業率の指数化推移（2005年=100、山梨県）

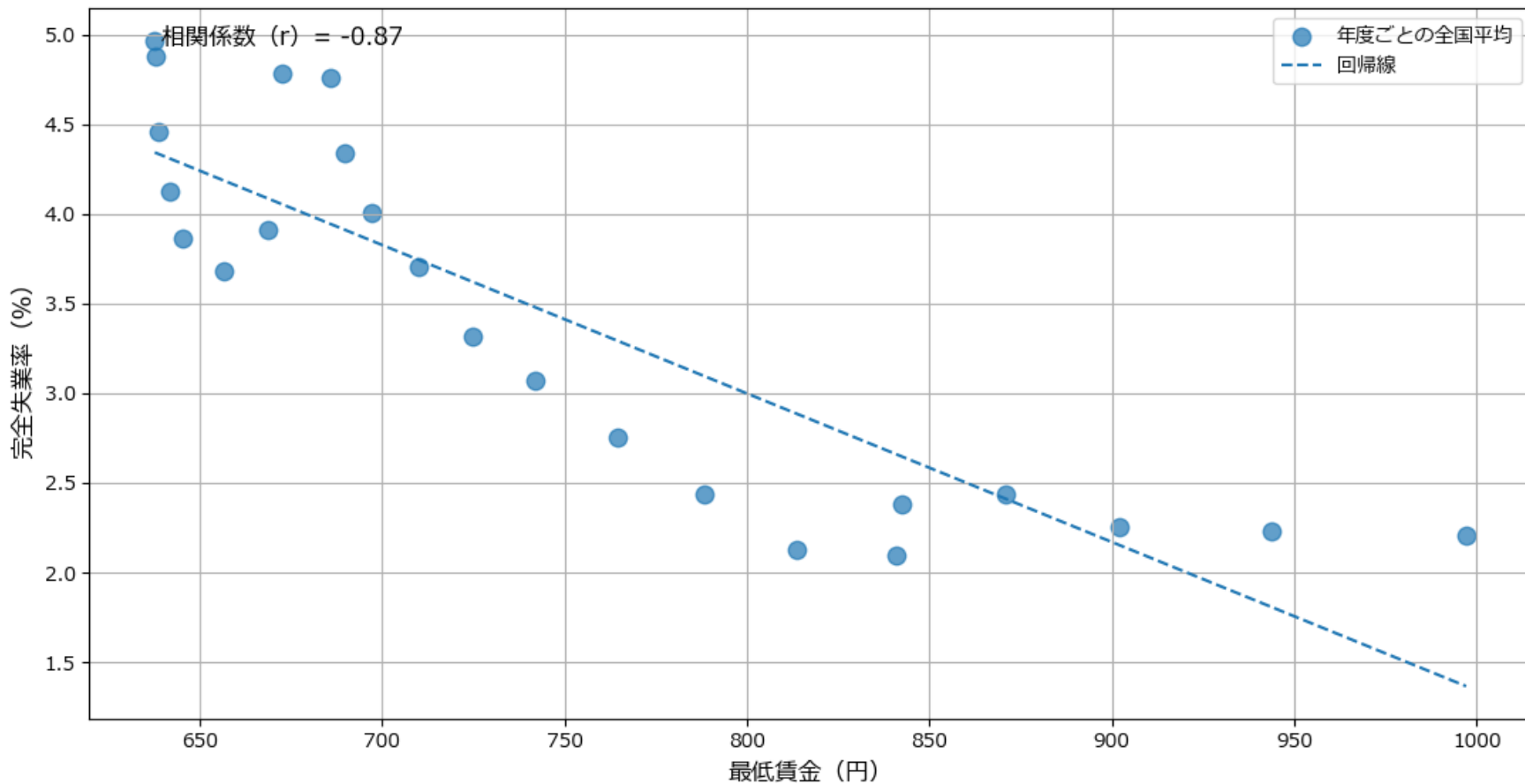


出典：労働力調査（総務省）、地域別最低賃金改定状況
注：2005年を100として指数化

全国平均にみる最低賃金と完全失業率の関係（2002～2024年）

- 2002～2024年の全国平均では、最低賃金は継続的に上昇し、完全失業率は中長期的に低下している。
- 最低賃金は約650円から約1,000円へ上昇する一方、完全失業率は5%台から2%台前半へ低下している。
- 両者には強い負の相関がみられ、賃金水準の上昇と雇用情勢の改善が同時に進んできたことが示される。

全国平均：最低賃金と完全失業率の関係（2002-2024）

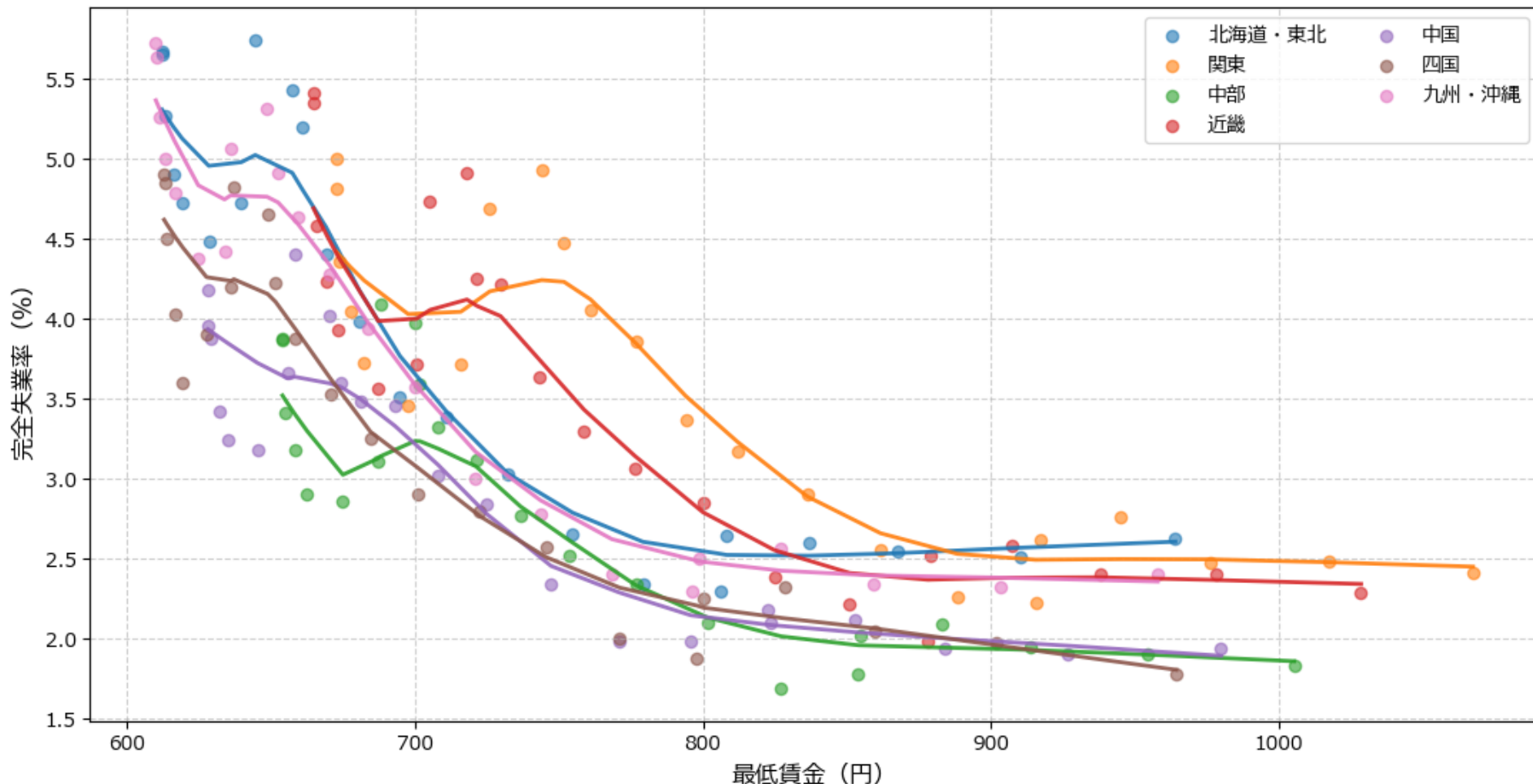


注：散布図は各年度の全国平均値（2002～2024）をプロットし、回帰直線を付した。相関係数は当該期間の年次データから算出。
単位：最低賃金（円）、完全失業率（％）。

完全失業率の関係：2002～2024年の都道府県データで見た全体の傾向

- 2002～2024年の都道府県データでは、各地域ブロックにおいて、最低賃金の上昇と完全失業率の低下が並行して進んでいる。
- 特に、北海道・東北、九州・沖縄などでは、過去に相対的に高かった完全失業率が近年大きく低下している。

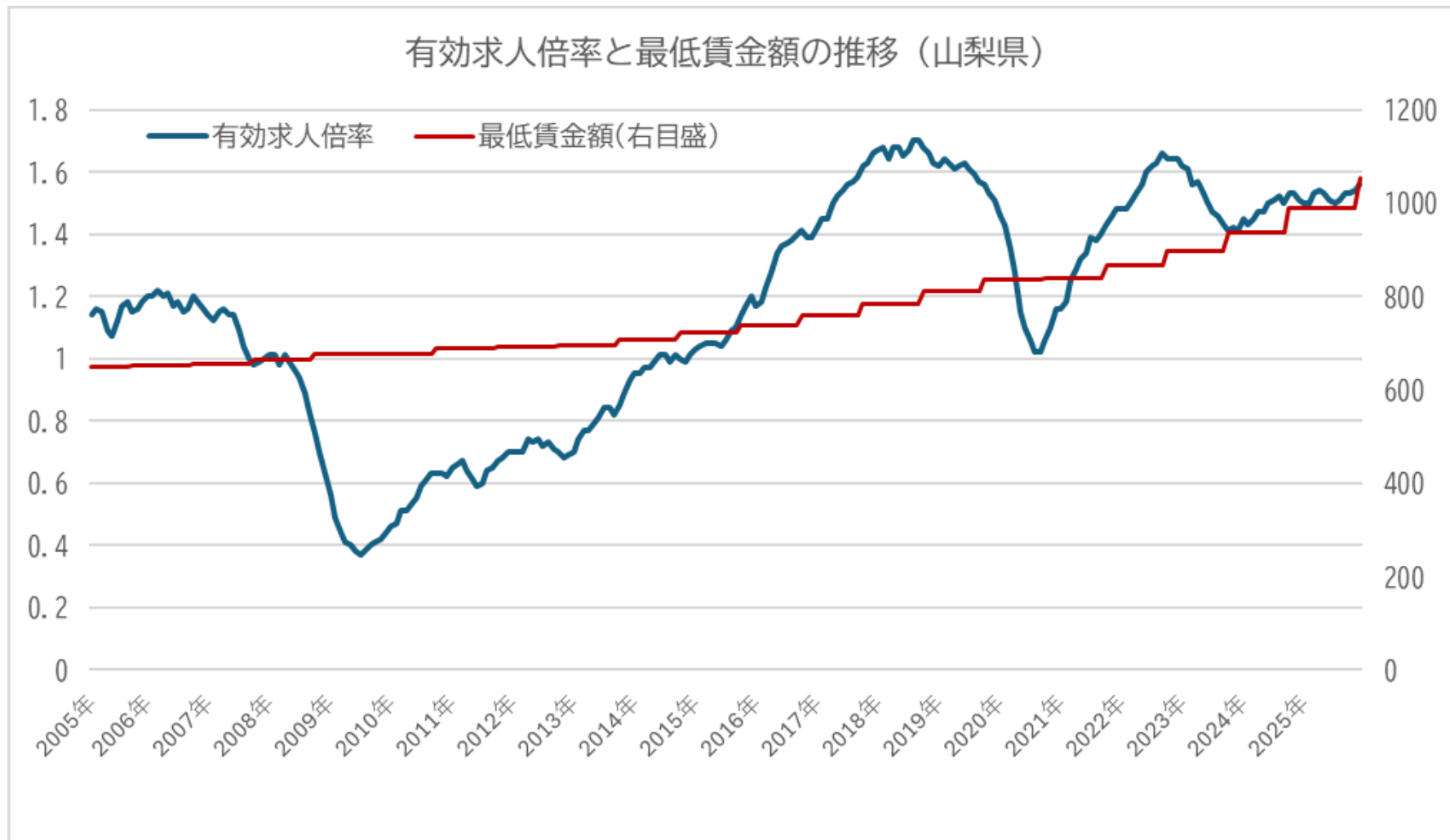
地域別：最低賃金と完全失業率の関係（LOESS曲線・2002-2024）



注：散布図は47都道府県×各年（2002～2024）の観測値を地域ブロック別に表示。曲線はLOESS（局所回帰）により平滑化。
単位：最低賃金（円）、完全失業率（％）。

有効求人倍率と最低賃金額の推移

- 近年では、最低賃金が引き上げられる一方で有効求人倍率は上昇傾向にあり、最低賃金の引き上げがマクロの労働市場に悪影響を与えている様子はいかがえない。

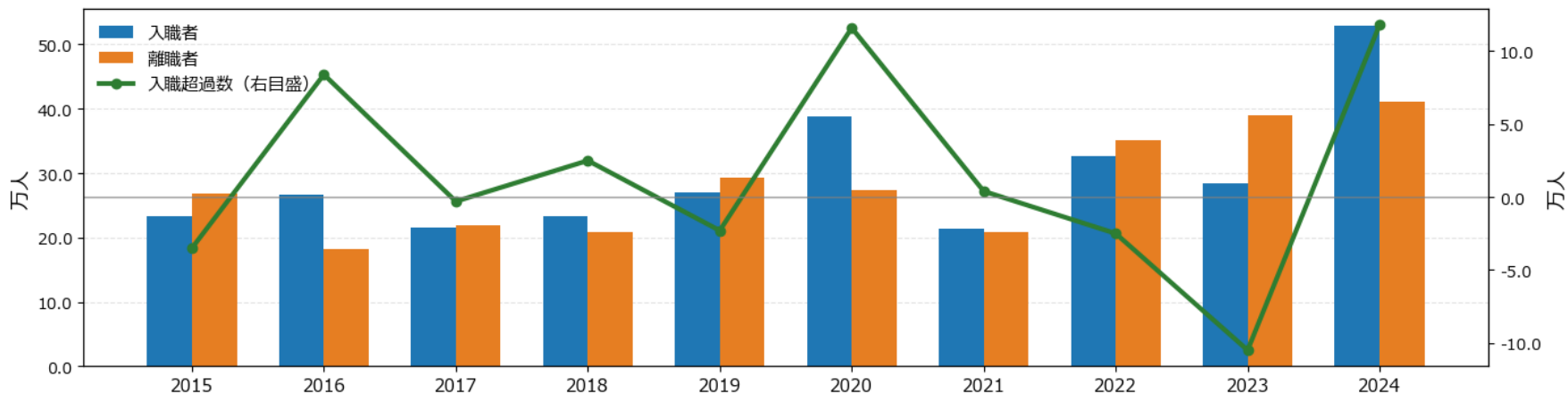


注:有効求人倍率は月次の季節調整値

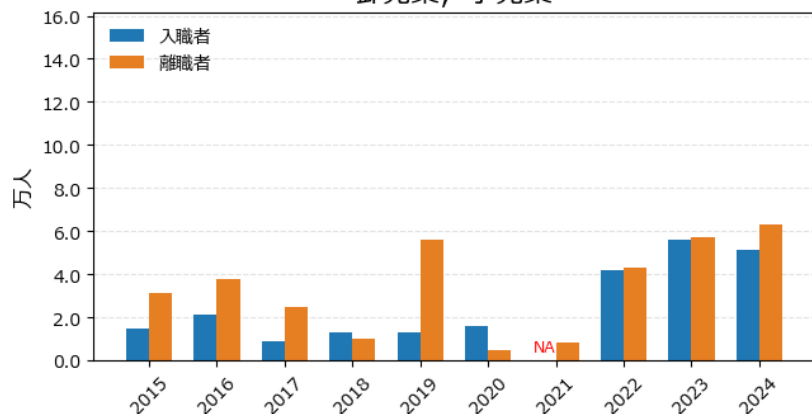
入職者・離職者の推移

- 過去10年、最低賃金は年平均3.6%で上昇しているが、雇用動態（入職抑制・離職促進）に影響している様子はうかがえない。
- 非正規労働者の比率が高い「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」でも最低賃金の上昇トレンドと連動して入職抑制・離職促進が現れている様子はうかがえない。

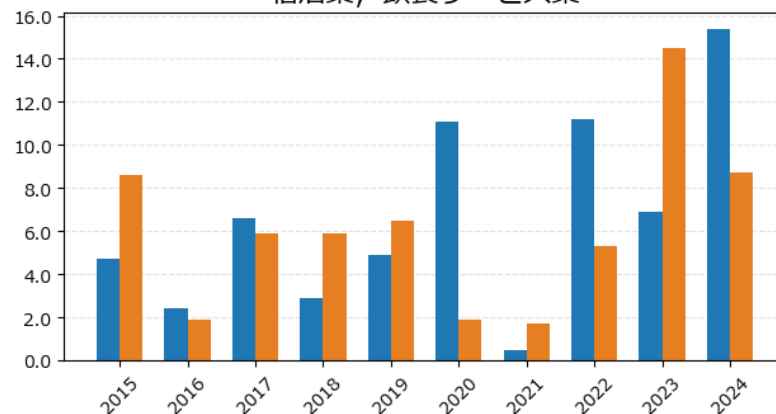
入職者・離職者の推移（山梨県）



卸売業、小売業



宿泊業、飲食サービス業



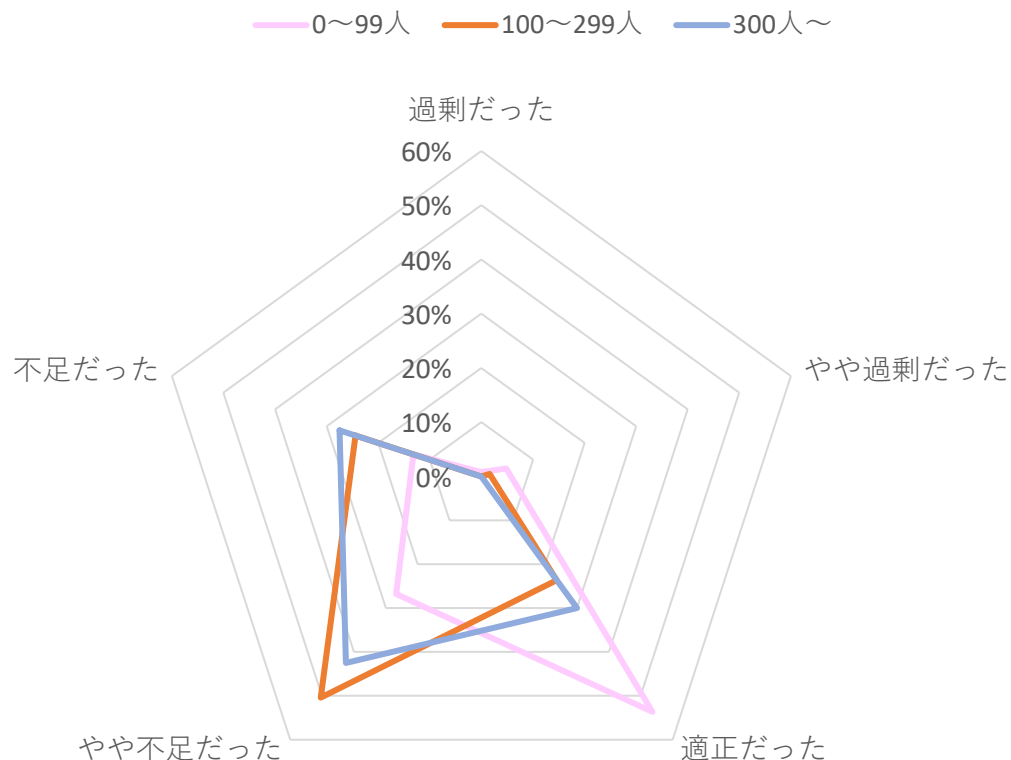
出典：雇用動向調査（厚生労働省）

注：右下の旧図は積み上げ棒で読みにくかったため、産業別の並列棒グラフに再構成。

山梨県内の企業は、雇用充足度は適正、ないし不足感

- 従業員規模別に企業の雇用充足度を確認すれば、0～99人規模では「適正」で、それ以上の企業は「不足感」。
- 労働力は余剰とはなっておらず、最低賃金が上がったとしても、企業の雇用調整は比較的限定的な見通し。

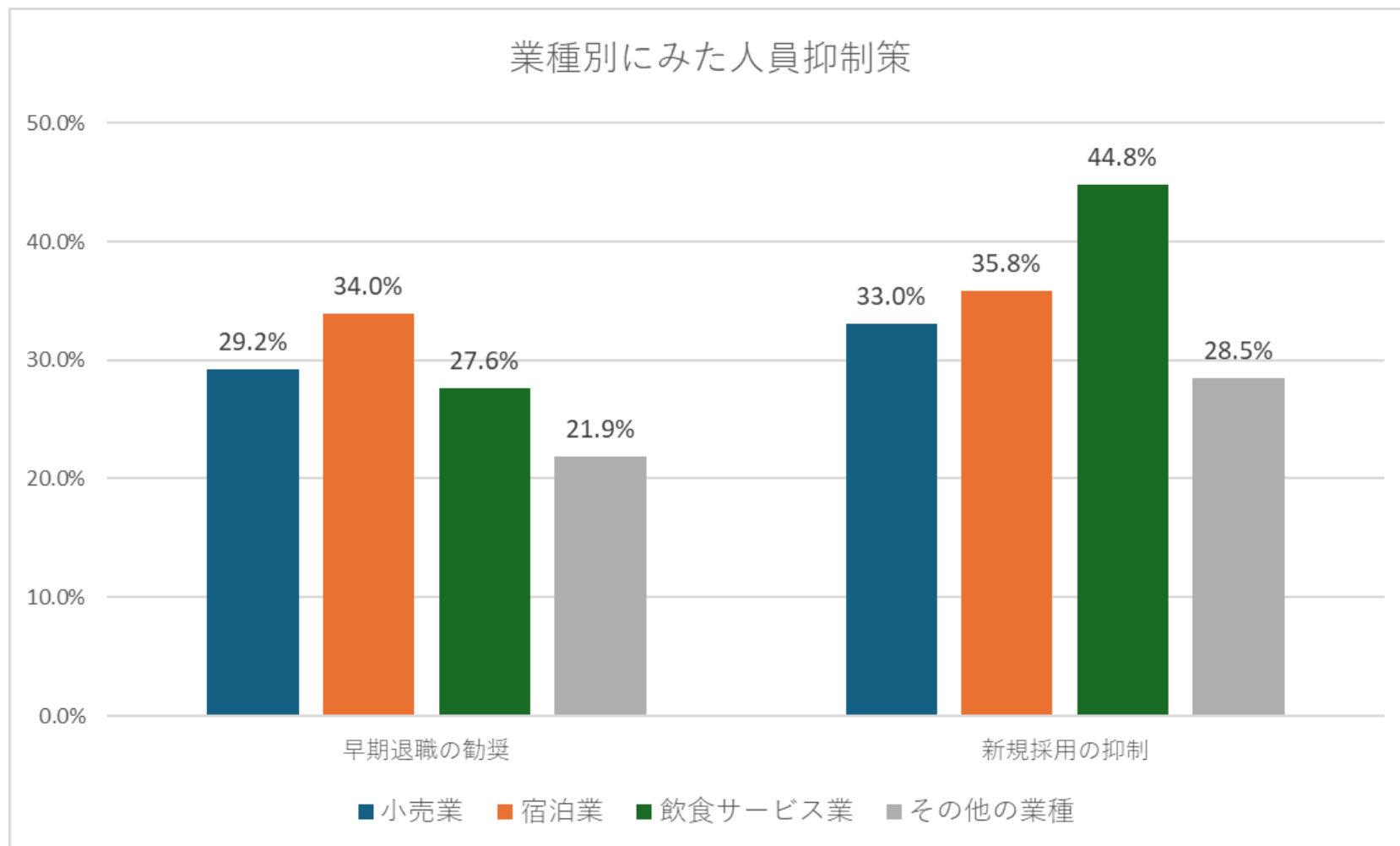
従業員規模別に見た雇用の充足度



注：「従業員規模」は問2、「雇用の充足度」は問4より集計

県内企業における雇用対策の傾向 1 / 2

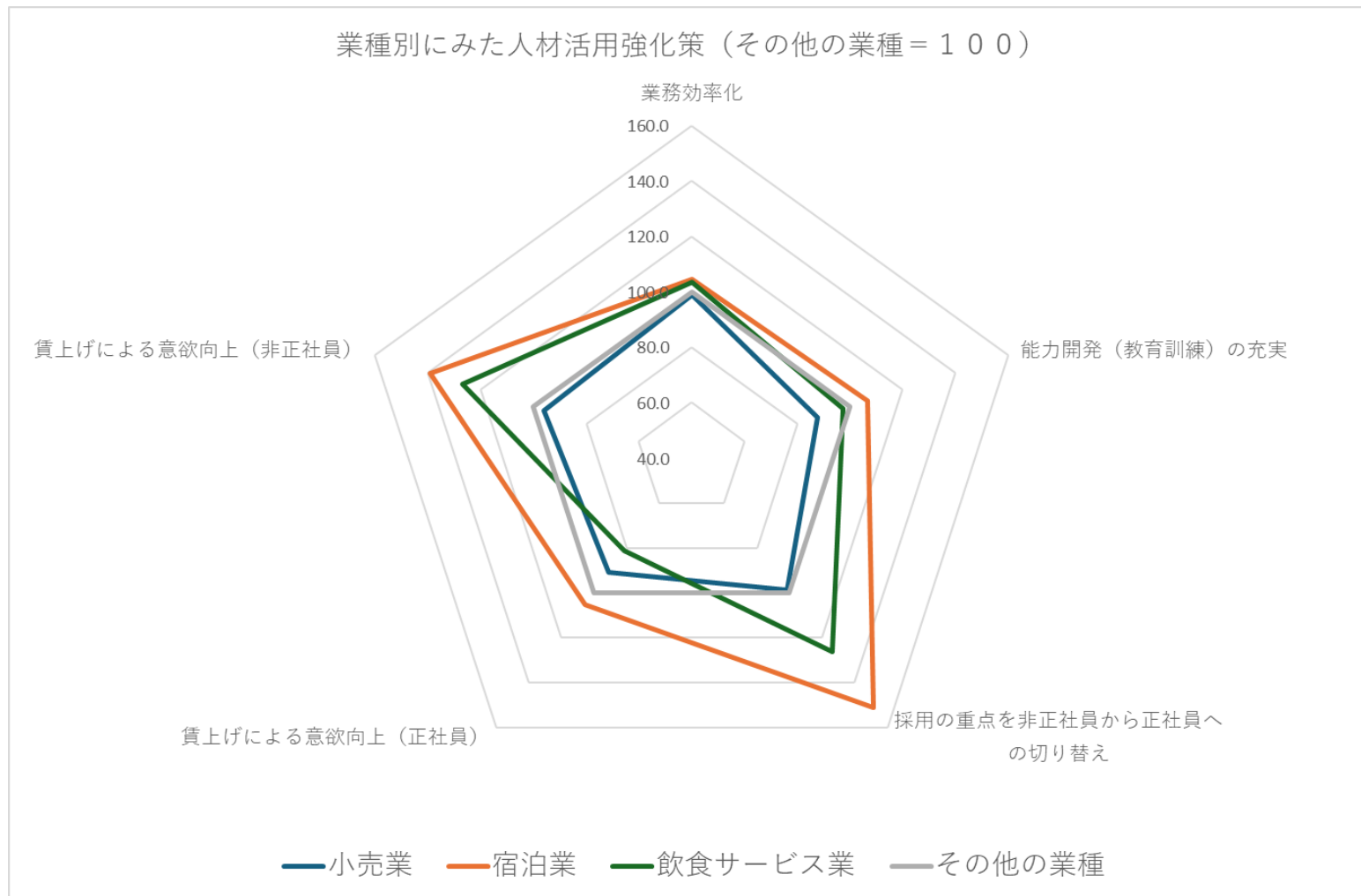
- 調査回答企業において、最低賃金引き上げに対する雇用面での対策の在り方をみると、特に最低賃金引き上げの影響を受けやすい業種（小売業、宿泊業、飲食サービス業）では他業種に比べ、雇用面で抑制的な対応を取りやすい傾向がみられた。
- 一方で、最低賃金引き上げを経営や職場環境の見直しにつなげようとする傾向がうかがえた（次ページ参照）。



注：問13の賃上げ全般に対する取り組みにて何かしらの対応をとっている企業を基に集計

県内企業における雇用対策の傾向 2 / 2

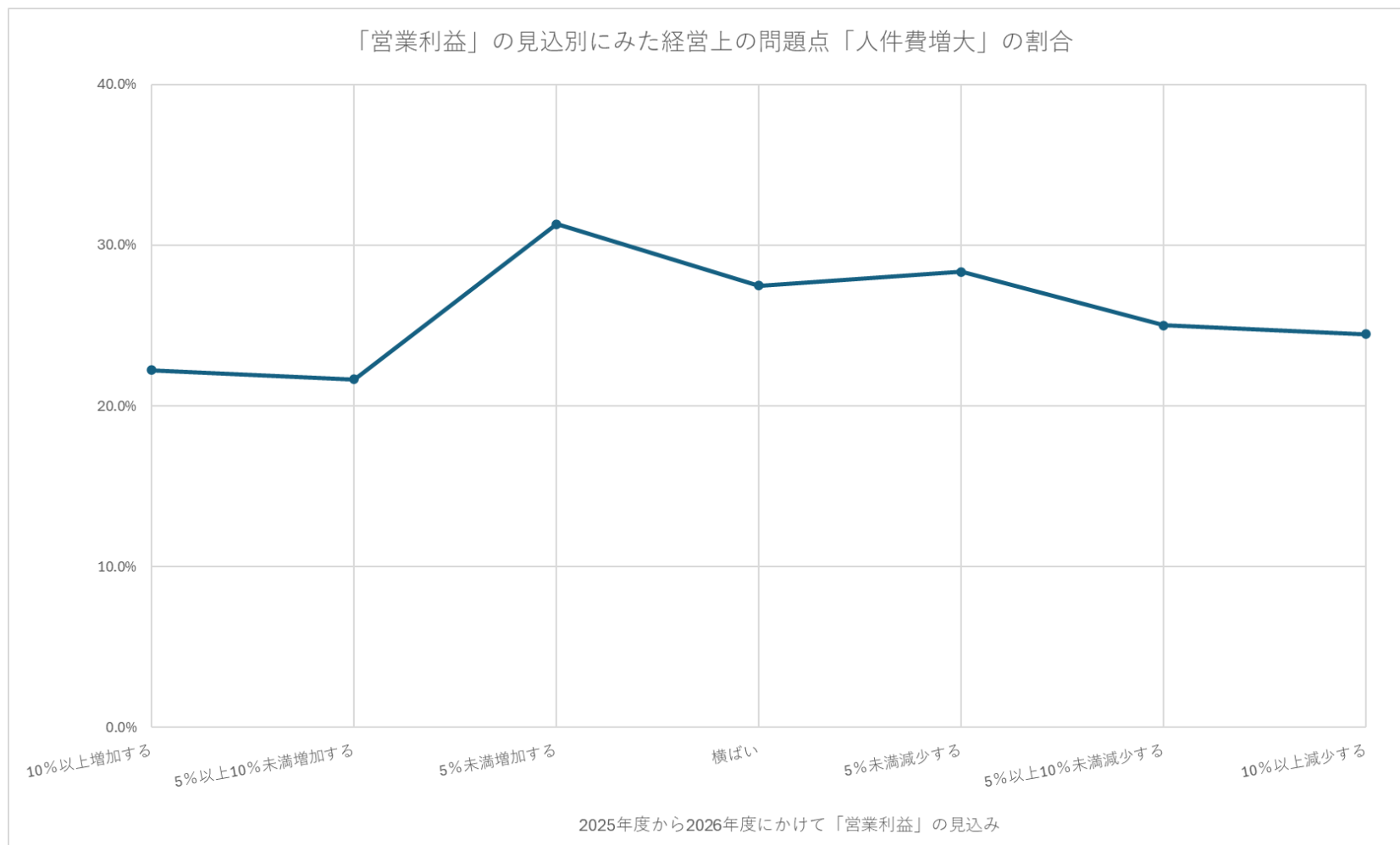
- (前ページより) 特に最低賃金引き上げの影響を受けやすい業種では、他業種に比べて雇用面で抑制的な対応を取りやすい一方、宿泊業・飲食サービス業では、業務効率化や待遇改善(賃上げ、正社員化)など、人材をより有効に活用するための取組に前向きであり、最低賃金引き上げを経営や職場環境の見直しにつなげようとする傾向がうかがえる。これに対し、小売業では総じて低位であった。



注：問13「賃上げ全般に対する取り組み」にて何かしらの対応をとっている企業を基に集計

営業利益見込み別にみた「人件費増大」を抱える企業割合

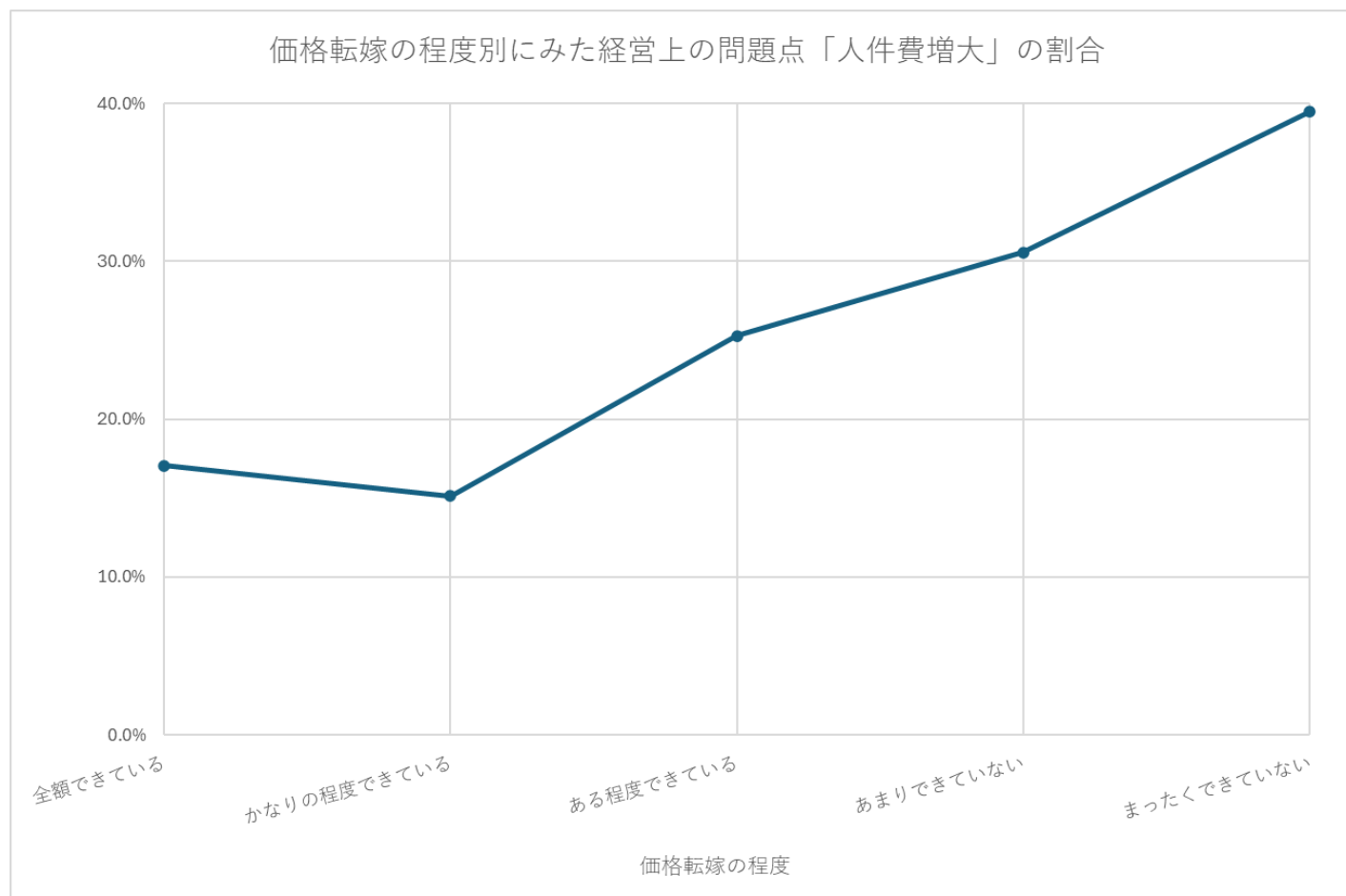
- 「営業利益」の見込み別にみると、経営上の問題点として「人件費増大」を挙げる割合は概ね2割台から3割台で推移しており、営業利益の増減見込みによって大きく異なる傾向は読み取りにくい。



注：「営業利益の見込み」は問7、「人件費増大」は問12の直面している経営上の問題点より集計

価格転嫁の程度別にみた「人件費増大」を抱える企業割合

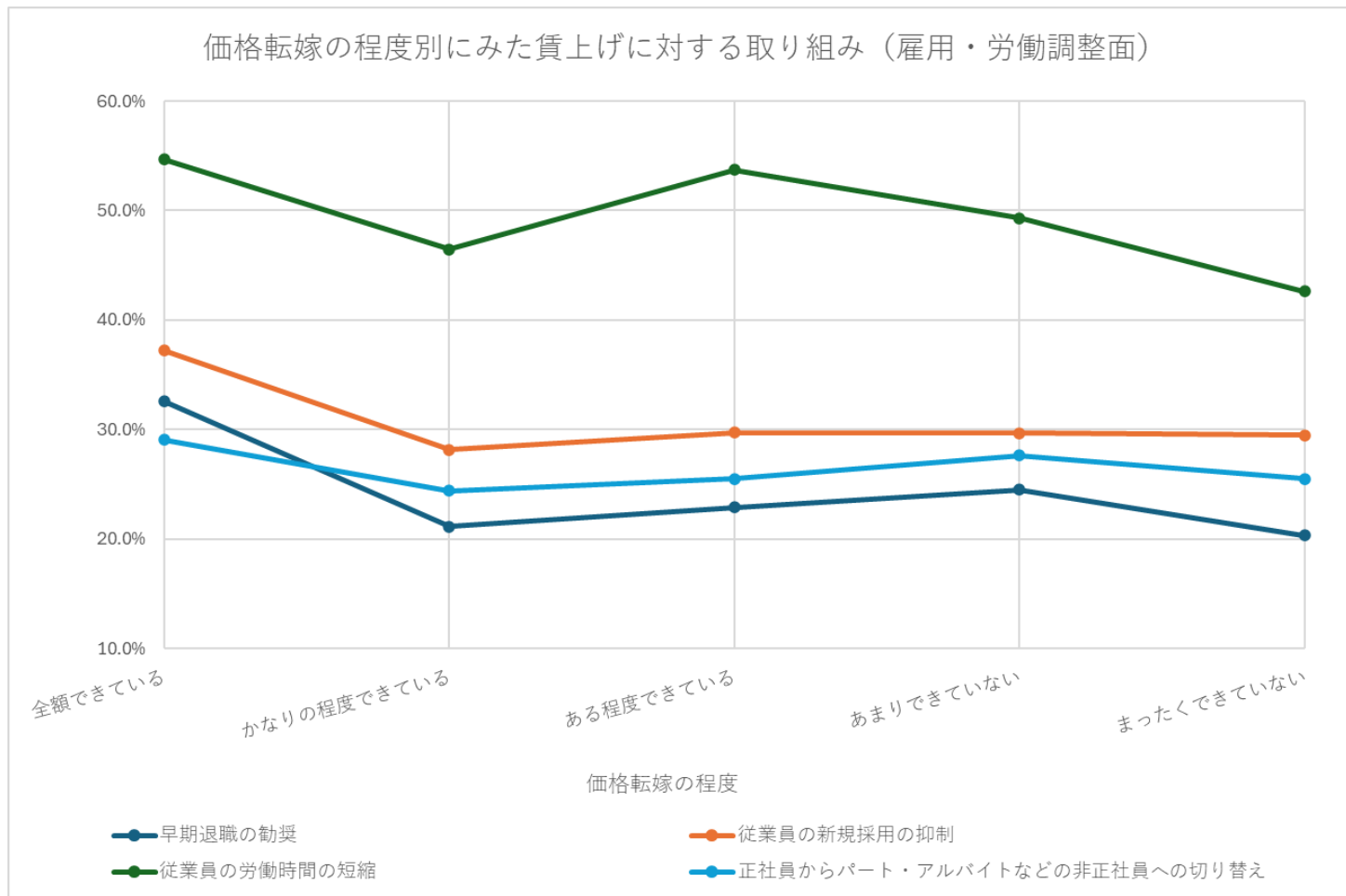
- 価格転嫁の程度別にみると、価格転嫁ができていない企業ほど、「人件費増大」を経営上の問題点として挙げる割合が高い傾向がみられた。
- 一方、価格転嫁ができていない企業ではその割合は相対的に低く、賃上げ等に伴う人件費増への対応において、価格転嫁が一定の緩衝機能を果たしている可能性がうかがえる。今後、価格転嫁の実施が進展することにより、賃上げが経営上の問題点の中のポジションが相対的に低くなる可能性がうかがえる。



注：価格転嫁の程度は、問10「上昇コストを販売価格・料金に価格転嫁できているか」に基づく。「人件費増大」は問12の直面している経営上の問題点より集計。

価格転嫁の程度別にみた賃上げに対する雇用・労働調整面での取り組み

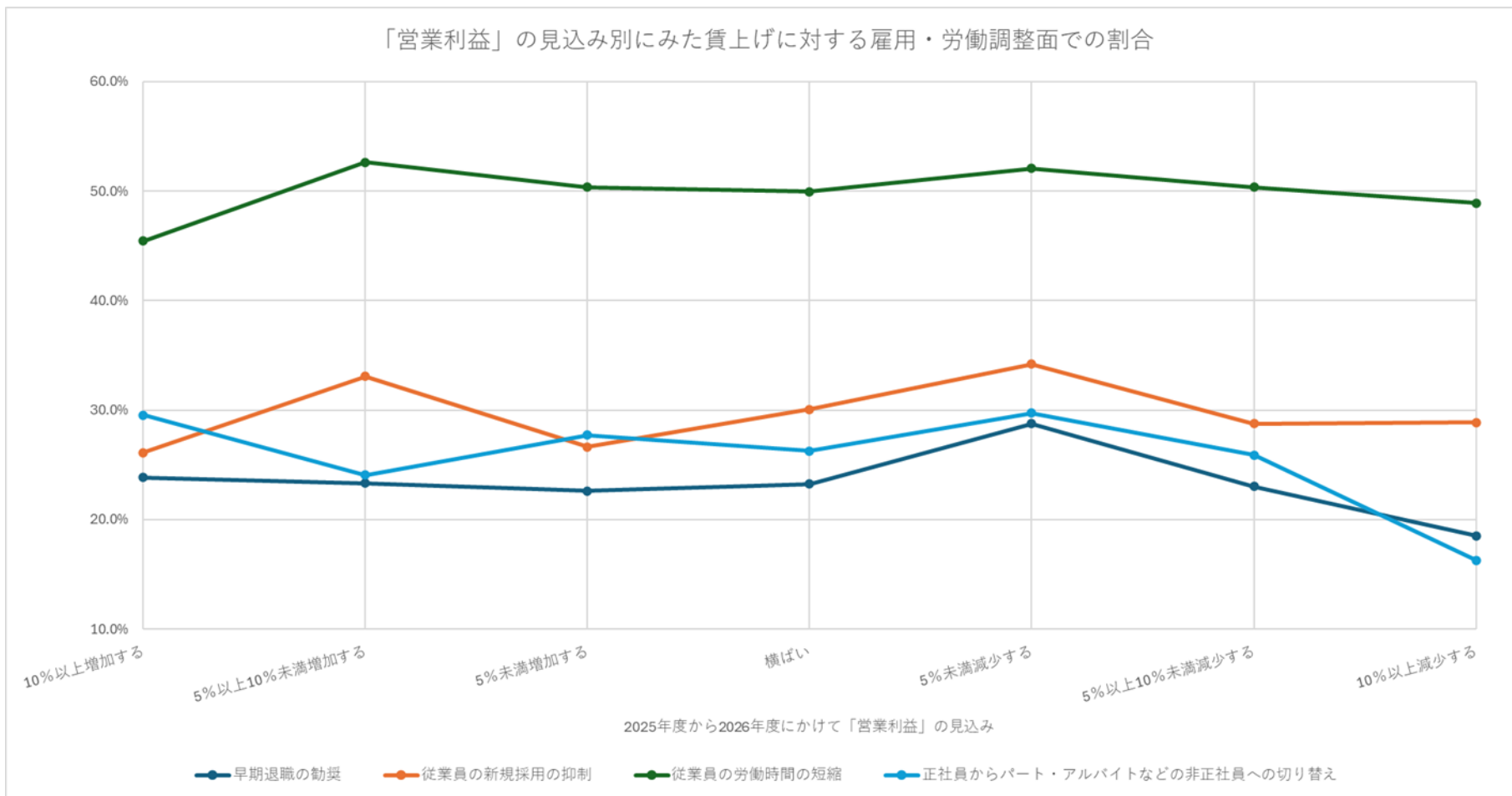
- (前ページでは) 価格転嫁ができていない企業ほど「人件費増大」を問題点として挙げる割合は高いものの、賃上げに対する雇用・労働調整面での取組は、価格転嫁の困難さに応じて一様に高まる傾向にはなかった。
- このことから、人件費負担の増加への対応は、価格転嫁の可否にかかわらず、企業共通の課題として認識されている可能性がうかがえる。



注：価格転嫁の程度は、問10「上昇コストを販売価格・料金に価格転嫁できているか」に基づく。「賃上げに対する雇用・労働調整面」は問13の賃上げ全般に対する取組みにて何かしらの対応をとっている企業を基に集計。

「営業利益」の見込別にみた賃上げに対する雇用・労働調整面での取り組み

- 「営業利益」の見込み別に賃上げに対する取組（雇用・労働調整面）をみると、各項目の割合はおおむね一定の範囲内で推移しており、営業利益の悪化見込みに応じて一律に高まる傾向はみられなかった。
- このことから、賃金引上げの圧力への対応が、収益見通しの悪化企業において直ちに雇用・労働調整の拡大に結び付く関係はないことがうかがえる。

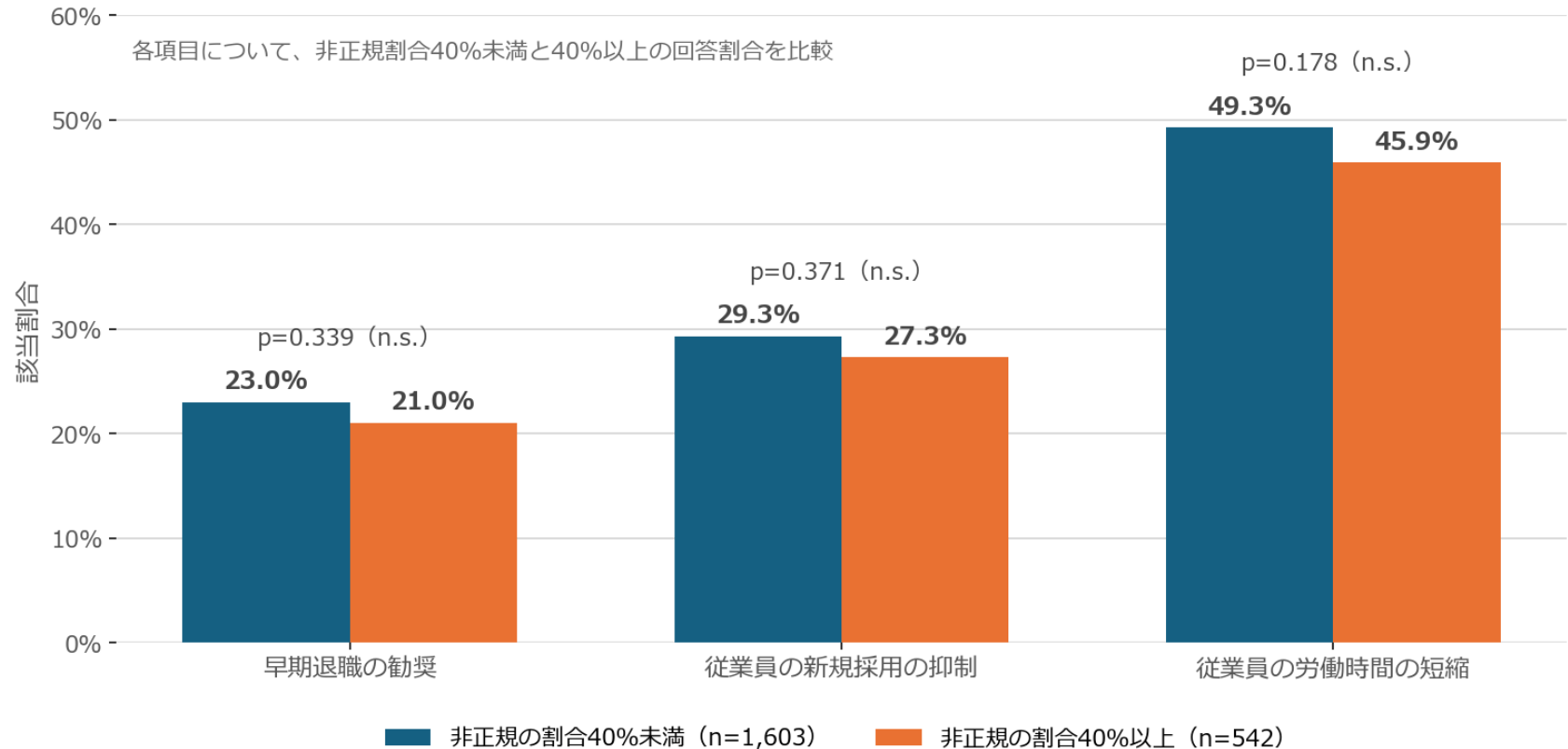


注：「営業利益の見込み」は問7、「賃上げに対する雇用・労働調整面」は問13の賃上げ全般に対する取り組みにて何かしらの対応をとっている企業を基に集計。

非正規社員割合別にみた賃金引上げへの対応（雇用・労働調整面）

- 非正規社員割合40%以上の企業で、早期退職の勧奨、新規採用の抑制、労働時間の短縮の回答割合が高い傾向は確認されない。
- 各項目とも統計的に有意な差はなく、非正規社員割合の高さが雇用調整的対応に直結しているとはいえない。
- 非正規雇用への影響を過度に懸念して最低賃金引上げを抑制すべき状況は、このデータからは確認されない。

非正規社員割合別にみた最低賃金引上げへの対応



注：各カテゴリーごとに2群の比率差検定を実施。n.s.は5%水準で統計的に有意でないことを示す。

注：非正規社員割合は、問3「非正社員の割合」に基づく。「賃上げに対する雇用・労働調整面」は問13の賃上げ全般に対する取り組みを基に集計。

「人件費増大」の問題を抱える企業の賃金引上げへの対応

- 「人件費増大」を問題とする企業であっても、賃金引上げへの対応として雇用・労働調整面の取組は相対的に低く、人件費負担の増加と雇用の減少との間に明確な相関関係はみられなかった。

「人件費増大」の問題を抱える企業の賃金引上げへの対応

項目	割合
人員配置や作業方法の改善による業務効率化	73.5%
賃金の引き上げによる従業員の意欲向上（正社員）	72.8%
人件費以外の諸経費・コストの削減	72.1%
製品価格やサービス料金の引上げ	67.5%
従業員の能力開発（教育訓練）の充実	61.3%
賃金の引き上げによる従業員の意欲向上（非正社員）	59.5%
能力や業績に基づく人事評価と賃金反映の仕組みづくり	54.8%
労働力節約のための設備の導入・拡大	51.8%
従業員の労働時間の短縮	51.3%
製品・サービスの機能や質の向上、新製品・新サービスの開発	50.6%
設備投資の抑制	35.8%
採用の重点を非正社員から正社員に切り替え	27.9%
従業員の新規採用の抑制	27.6%
正社員からパート・アルバイトなど非正社員への切り替え	26.7%
従業員の能力開発（教育訓練）の削減	24.6%
早期退職の勧奨	19.2%

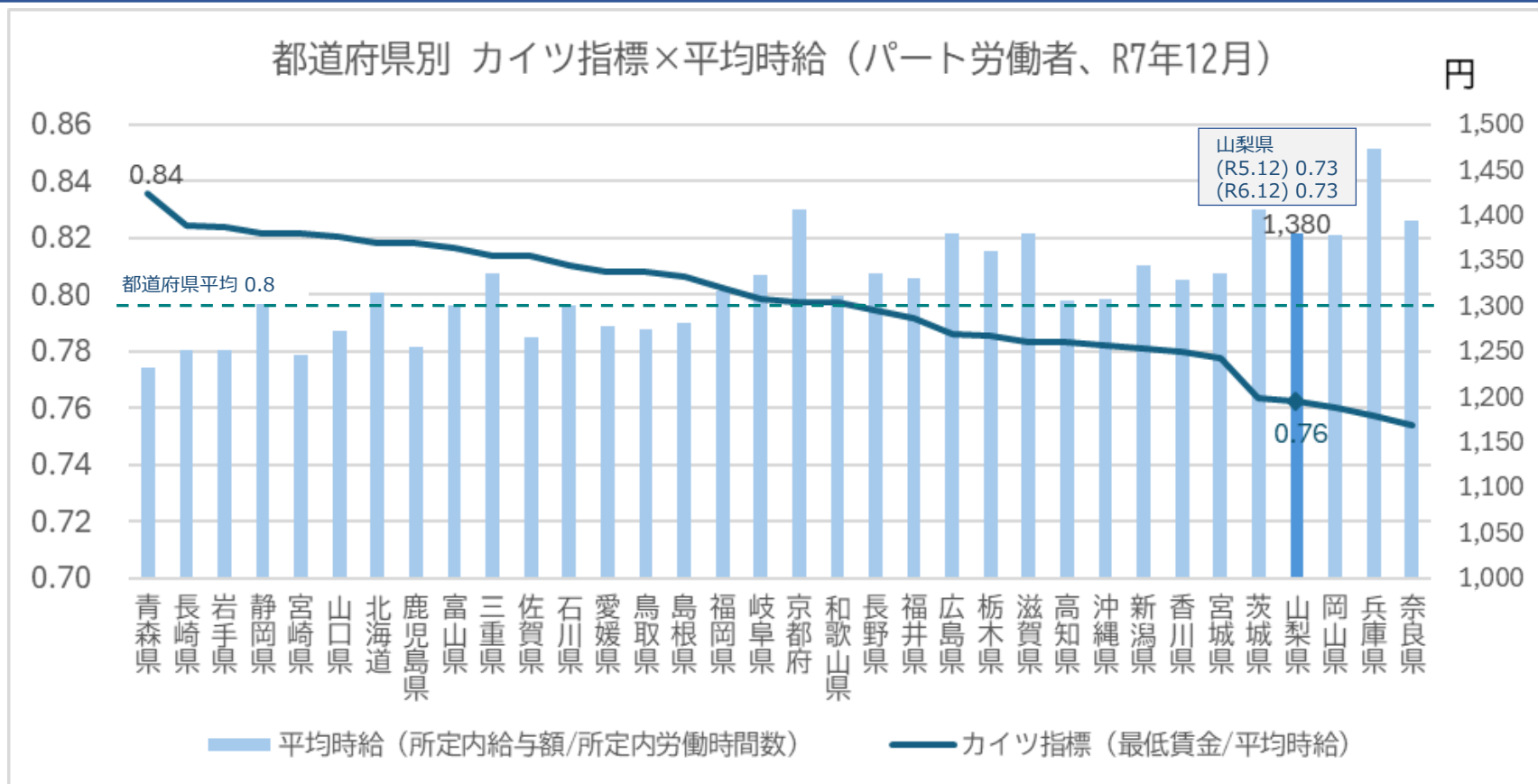
注：「人件費増大」は問12の直面している経営上の問題点、「賃金引上げへの対応」は問13の賃上げ全般に対する取り組みにて何かしらの対応をとっている企業を基に集計。

3 貸金支払能力

～ 最低賃金引き上げへの対応力は欠乏しているのか～

2025年度の最低賃金引き上げの影響

- カイツ指標とは、最低賃金が平均時給にどの程度近いかを表す指標で、ここでは最低賃金額を平均時給（所定内給与／所定内労働時間）で除して得た値
- 値が1に近いほど、最低賃金が実際に支払われる給与と近く、最低賃金引き上げが給与に与える影響が大
- カイツ指標の値は全国平均が「0.8」のところ、山梨県は「0.76」で全国下位に位置し、相対的にみて、本県では最低賃金の引き上げの余力は大きい、言い換えれば、「最低賃金が本来上げられる水準まで十分には上がっていない」と思料



出典：毎月勤労統計調査（厚生労働省）

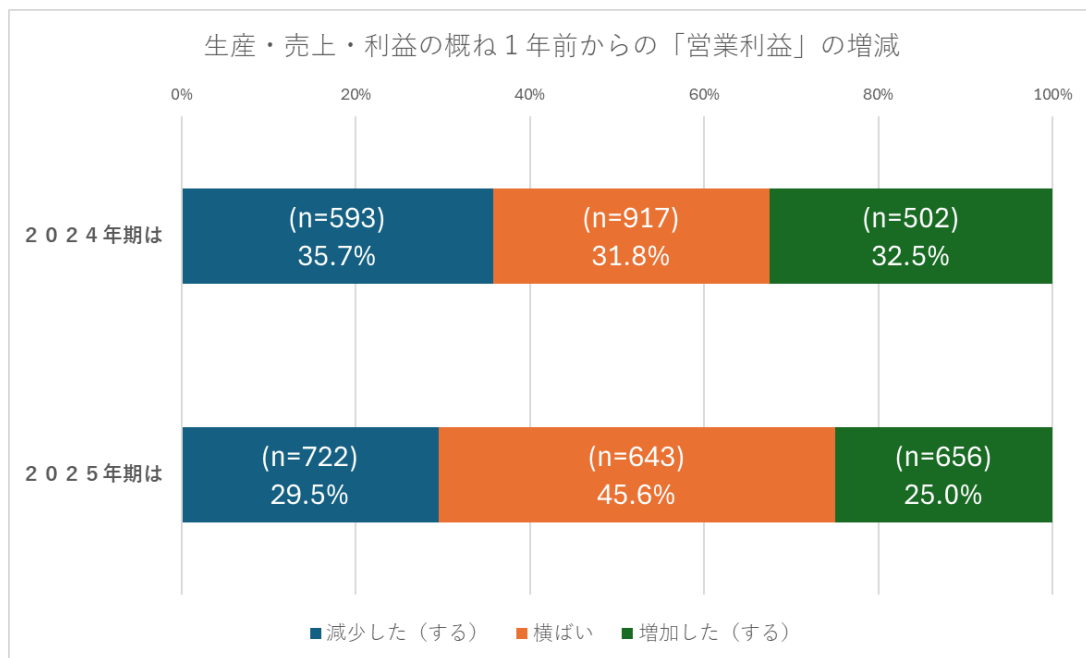
備考：最低賃金改定の発効日が令和7年12月下旬以降となる各県（秋田、山形、福島、群馬、徳島、熊本、大分）および単純比較に適さない大都市圏=最低賃金Aランクの都府県（埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪）を除いている

県内企業における収益力等の傾向

- 近年、最低賃金の引き上げ幅が年々増加する中、調査回答企業における直近2事業年度の収益性をみると、売上総利益率、営業利益率及び経常利益率はいずれも上昇し、売上原価率は低下していたことから、企業努力によって収益の安定性が一定程度確保されている一方、労働分配率は低下しており、賃金への還元余地があることがうかがえる。
- また、今後1年程度の収益性の予測的評価をみると、「増加した(する)」は減少したものの、「横ばい」が増加し、「減少した(する)」も低下していたことから、収益性は総じて安定的に推移するものと見込まれ、収益力の持続可能性がうかがうことができる。

	売上総利益率			営業利益率			経常利益率			売上原価率			労働分配率		
	前期	直近期	対前期	前期	直近期	対前期	前期	直近期	対前期	前期	直近期	対前期	前期	直近期	対前期
n=327	32.2%	35.2%	↑	1.4%	2.0%	↑	3.0%	3.1%	↑	68.0%	64.8%	↓	73.4%	70.8%	↓

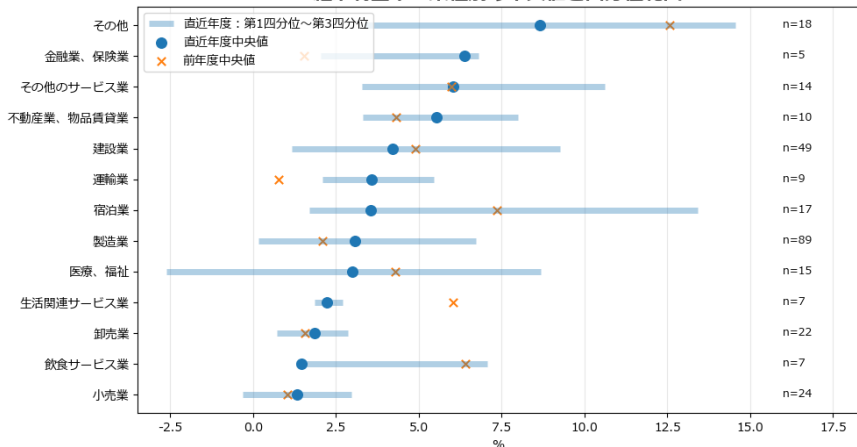
注：集計値は中央値を採用



財務状況の変化（P 1 2 の再掲）

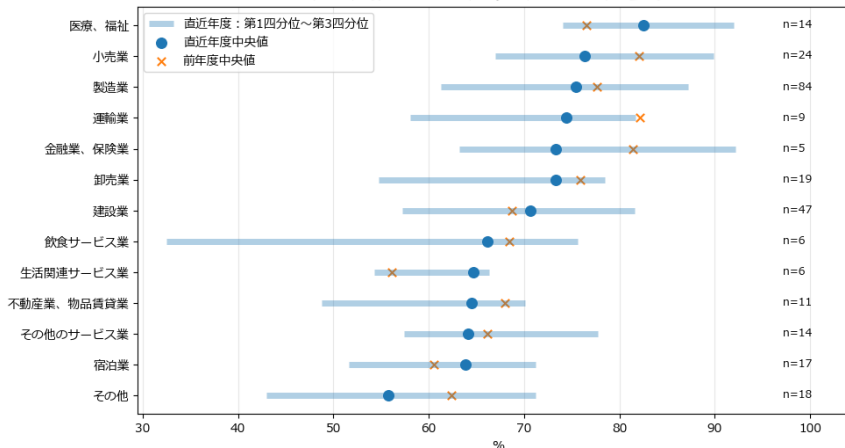
- 調査回答企業における直近2事業年度の推移は、流動比率は低下しているものの、200%超を保っており、短期的な支払能力は、非常に健全な状態が推察される。
- また、経常利益率の水準も調査対象とした中小企業の水準としては良好な水準である一方で、労働分配率・借入金依存度の水準も標準的であり、その値も低下していることから、収益面・財務面では良好な状態がみてとれ、賃上げにも耐えうる状況と思料される。

経常利益率：業種別の中央値と四分位範囲



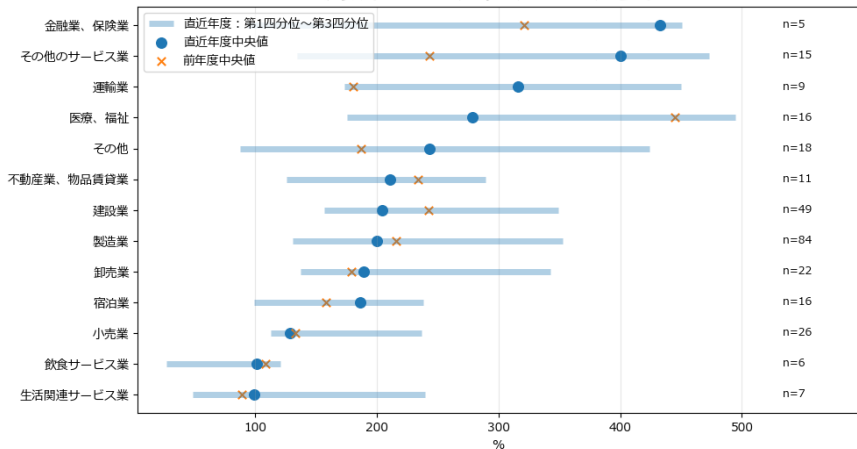
注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

労働分配率：業種別の中央値と四分位範囲



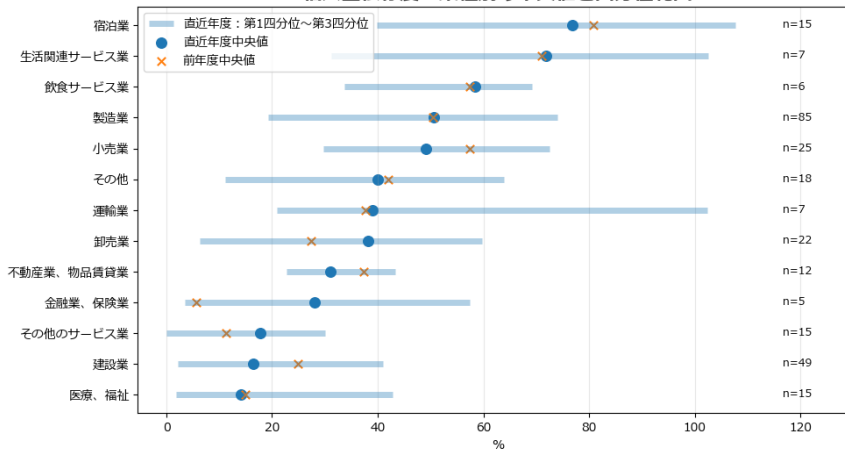
注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

流動比率：業種別の中央値と四分位範囲



注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

借入金依存度：業種別の中央値と四分位範囲

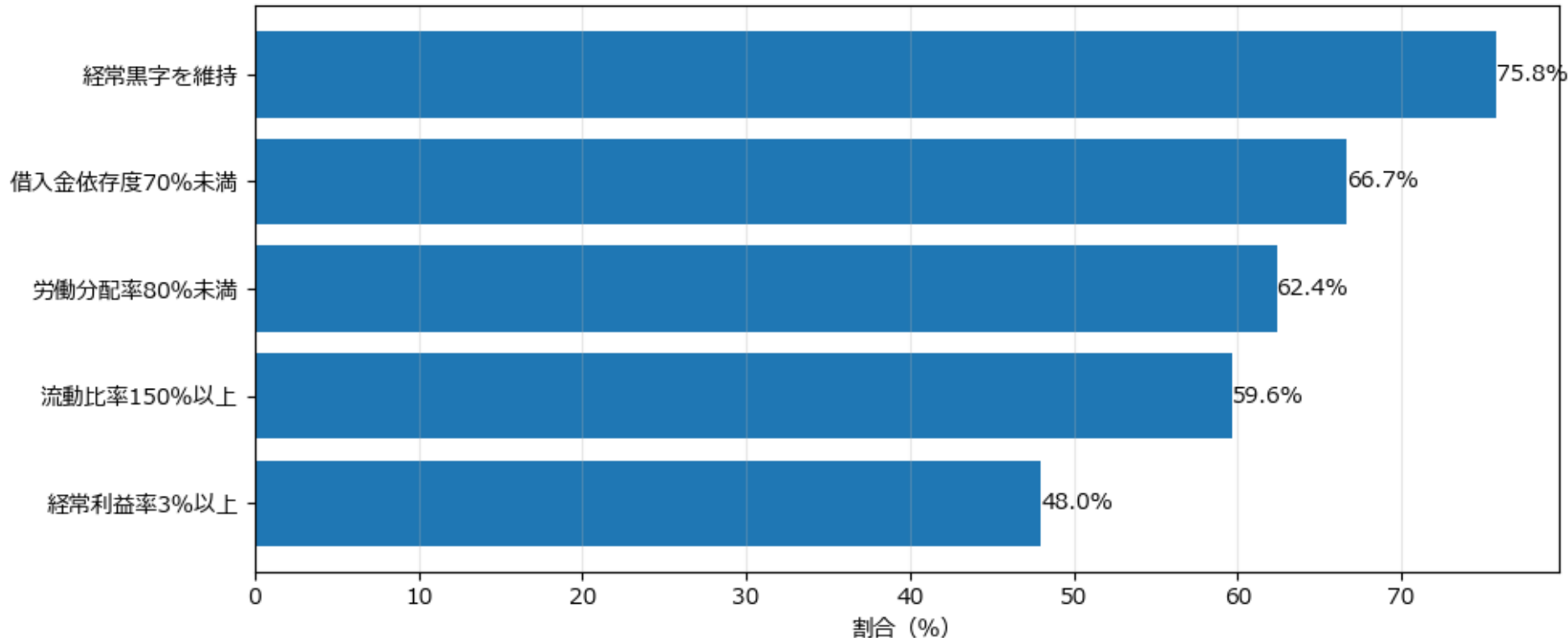


注：横線は直近年度の第1四分位～第3四分位、●は直近年度中央値、×は前年度中央値。nが5未満の業種は非表示。

財務指標からみた賃上げ対応余地

- 調査回答企業の財務指標をみると、経常黒字を維持している企業は75.8%、借入金依存度70%未満の企業は66.7%、労働分配率80%未満の企業は62.4%、流動比率150%以上の企業は59.6%となっており、県内企業の多数は一定の財務条件を維持している。
- 一方、経常利益率3%以上の企業は48.0%にとどまっており、低収益企業への留意は必要であるものの、県内企業全体として財務状況が一様に脆弱であるとはいえない。

県内企業の多数は黒字・一定の財務条件を維持

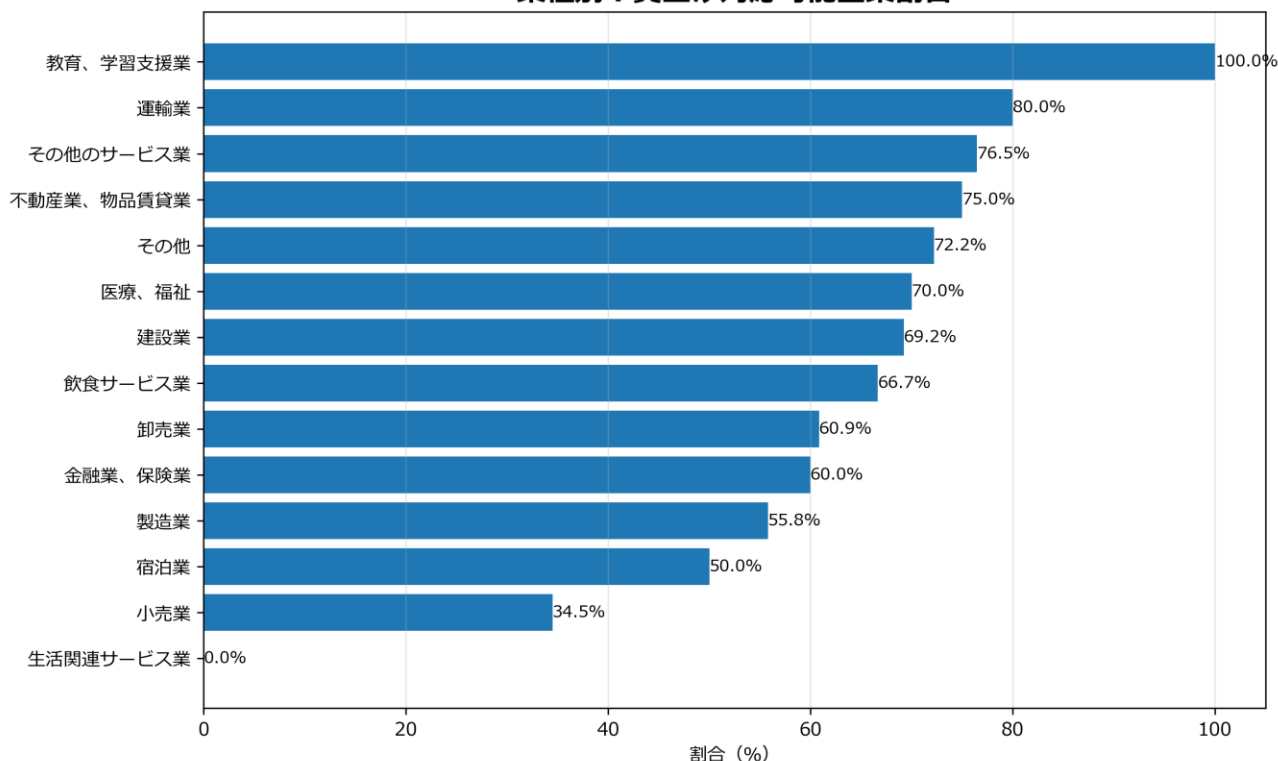


注：直近年度の回答企業を対象に集計。経常黒字は経常利益率0%以上、経常利益率3%以上は売上高に対する経常利益の割合が3%以上、流動比率150%以上は短期的支払能力が一定水準以上、労働分配率80%未満は付加価値に占める人件費負担が過度に高くない企業、借入金依存度70%未満は総資産に占める借入金割合が70%未満の企業として集計。

業種別にみた賃上げ対応可能企業の割合

- 収益性、労務費負担、短期的支払能力、借入依存度の4指標を用いて賃上げ対応可能企業を整理すると、多くの業種で一定割合の企業が該当している。
- 特に、運輸業、その他のサービス業、不動産業・物品賃貸業、医療・福祉、建設業、飲食サービス業などでは、賃上げ対応可能企業が6割を超えており、業種全体として一律に賃上げ対応が困難な状況とはいえない。一方、小売業や宿泊業などでは割合が相対的に低く、最低賃金引上げに当たっては、価格転嫁・生産性向上支援を重点的に組み合わせる必要がある。

業種別：賃上げ対応可能企業割合

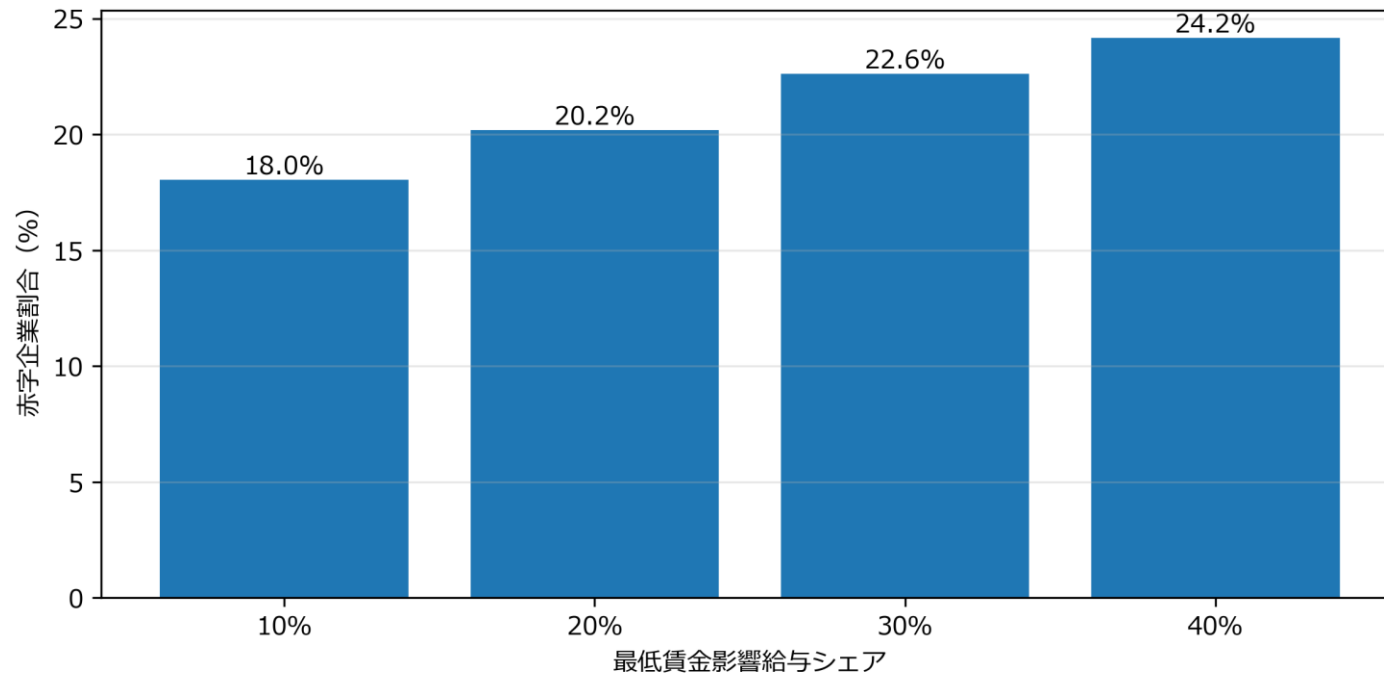


注：直近年度の回答企業を対象に集計。ここでは、①経常利益率3%未満、②労働分配率80%以上、③流動比率150%未満、④借入金依存度70%以上の4項目を財務上の注意項目とし、該当項目が0～1項目の企業を「賃上げ対応可能企業」として整理した。各指標は賃上げ対応余地をみるための参考指標であり、個別企業の実際の賃上げ余力を直接示すものではない。なお、サンプル数が少ない業種の解釈には留意が必要。

最低賃金引き上げの影響給与シェア別にみた赤字企業割合（試算）

- 最低賃金を10%引き上げた場合でも、その影響が給与総額全体ではなく最低賃金近傍の給与部分に限られると考えると、赤字企業割合の上昇は限定的にとどまる。
- 影響給与シェアが10%の場合の赤字企業割合は18.0%、20%で20.2%、30%で22.6%、40%で24.2%となっており、影響を受ける給与部分が多いほど赤字企業割合は上昇するものの、その増加は段階的である。
- 最低賃金引き上げの企業収益への影響をみる際には、引き上げの影響が給与総額全体に一律に及ぶわけではない点に留意が必要である。

最低賃金引き上げ率10%時の赤字企業割合 影響給与部分に限定した試算



注：直近年度の回答企業を対象に、最低賃金が10%引き上げられた場合の赤字企業割合を試算したもの。

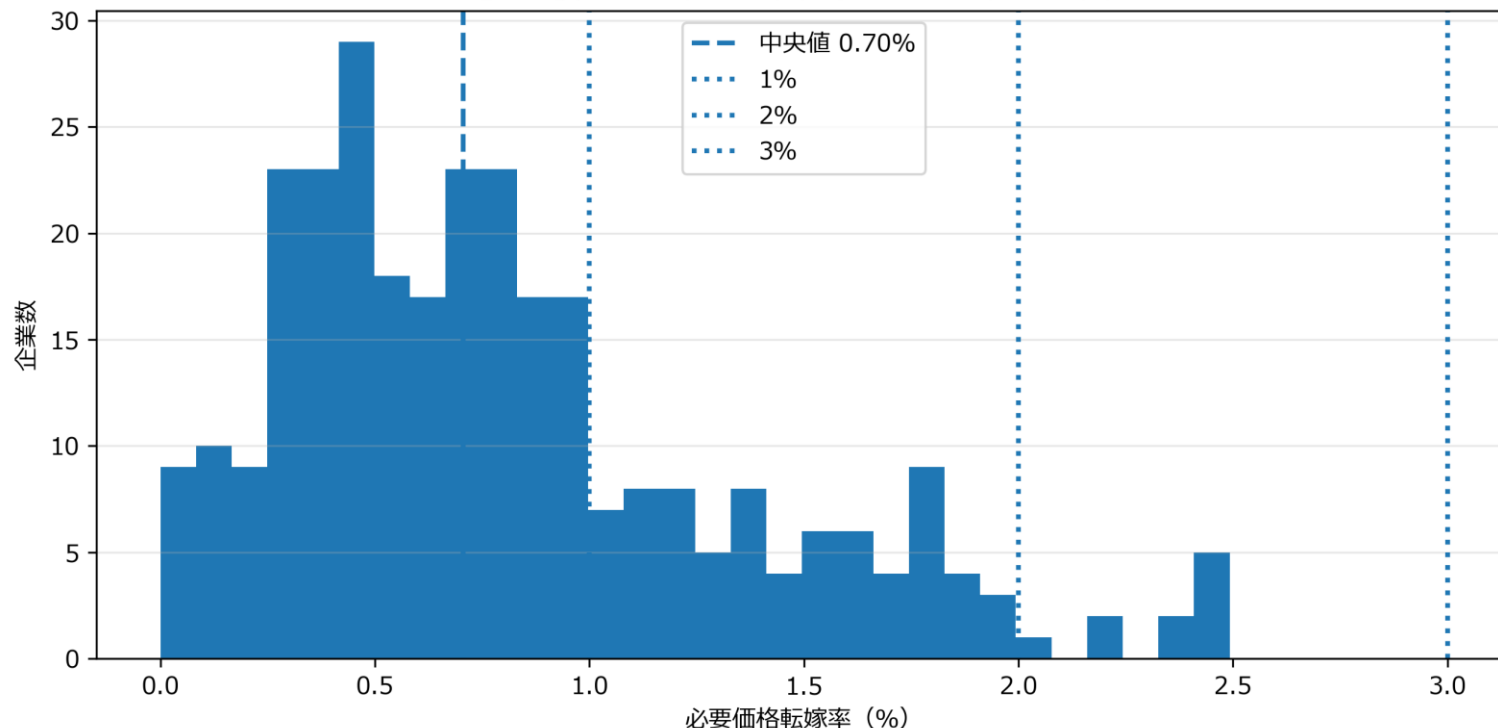
「最低賃金影響給与シェア」は、給与総額のうち最低賃金引き上げの直接影響を受ける部分の割合を仮定したもの。

試算では、最低賃金引き上げの影響は給与総額全体ではなく、この影響給与部分に限定して生じると仮定している。なお、価格転嫁、生産性向上、業務見直し等による吸収効果は織り込んでいない保守的な試算である。

賃上げ負担を吸収するために必要な価格転嫁率の分布

- 給与総額が3%増加した場合に、その追加賃金負担をすべて価格転嫁で吸収すると仮定すると、必要価格転嫁率の中央値は0.70%となる。
- 分布をみると、多くの企業は売上高対比1%未満の価格転嫁で追加負担を吸収できる水準にあり、2%・3%を超える企業は相対的に限られる。
- このことから、最低賃金引上げを企業負担としてのみ捉えるのではなく、適正な価格転嫁を進めることで、賃上げ負担を地域経済全体で吸収していく視点が重要である。

給与総額3%増加時の必要価格転嫁率の分布



注: 直近年度の回答企業を対象に、給与総額が3%増加した場合の追加賃金負担を、すべて売上高に転嫁すると仮定して算出。

必要価格転嫁率は「追加賃金負担額 ÷ 売上高 × 100」により計算。

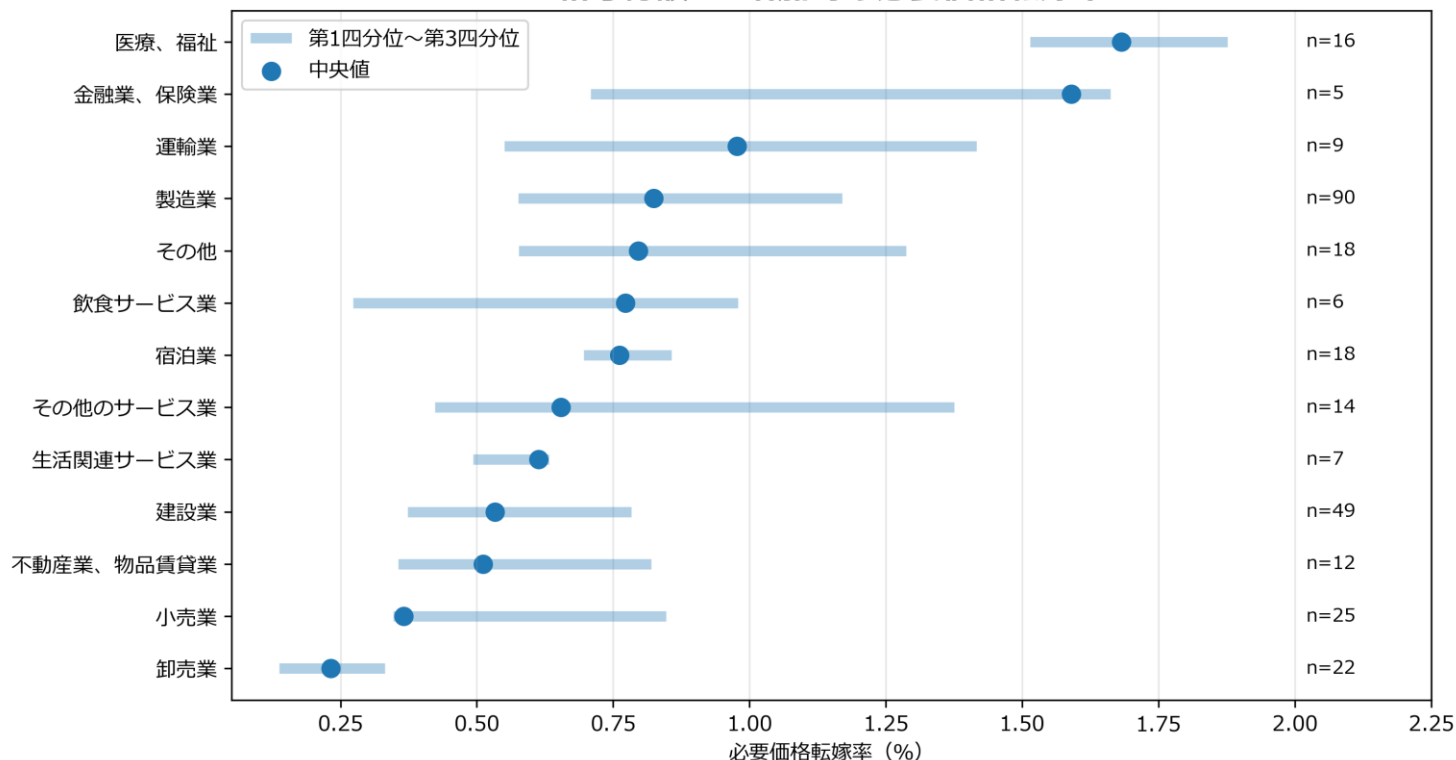
図では外れ値の影響を避けるため、99百分位で上限処理して表示している。

価格転嫁に伴う需要変動、生産性向上、コスト削減等の影響は考慮していない。

給与総額が3%増加した場合に必要な価格転嫁率（業種別）

- 給与総額が3%増加した場合に追加人件費をすべて価格転嫁で吸収すると仮定すると、必要価格転嫁率の中央値は、多くの業種で売上高の1%前後またはそれ未満に収まっている。
- 中央値でみると、医療・福祉、金融業・保険業では相対的に高い一方、卸売業、小売業、不動産業・物品賃貸業、建設業などでは比較的低い水準となっている。
- このことから、賃上げ原資の確保に当たって必要となる価格転嫁率は、業種により差はあるものの、全体としてみれば必ずしも極端に高い水準ではないことがうかがえる。

給与総額3%増加時の必要価格転嫁率



注：直近年度の回答企業について、給与総額が3%増加した場合に、その追加賃金負担をすべて売上高に転嫁すると仮定して算出した必要価格転嫁率。必要価格転嫁率は、追加賃金負担額 ÷ 売上高 × 100 により計算している。

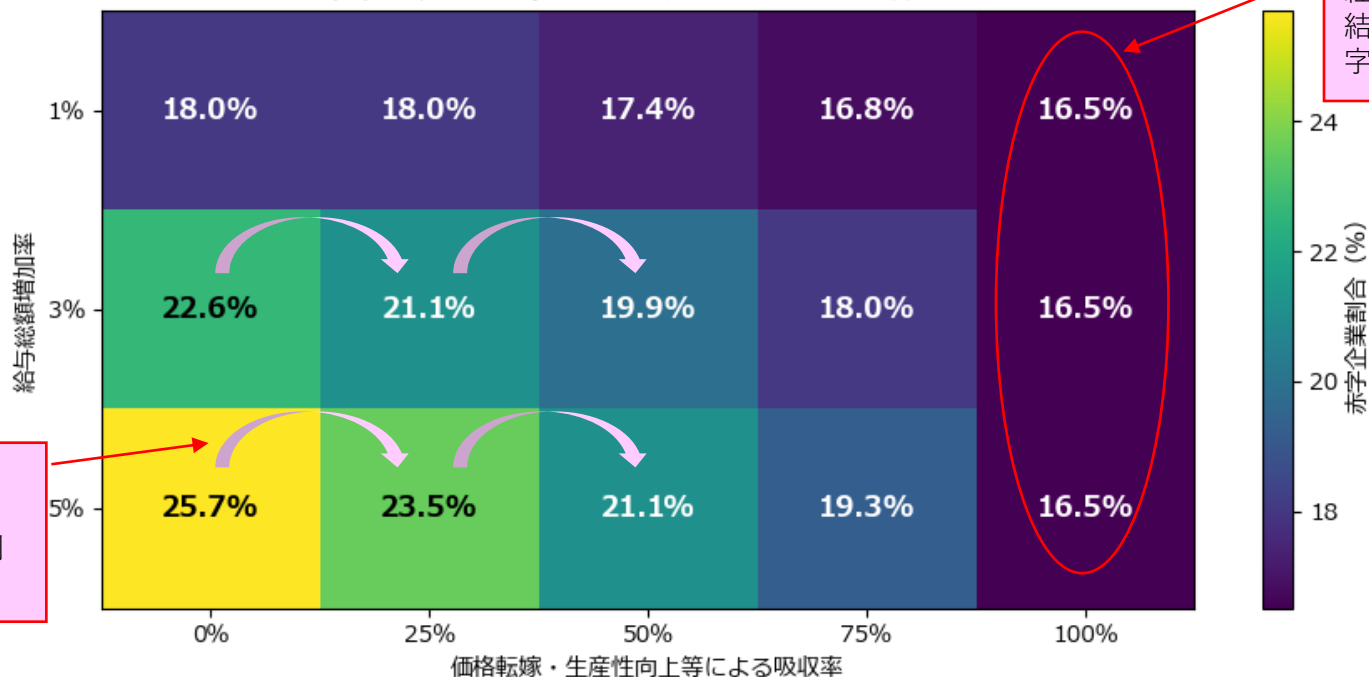
図中の横線は第1四分位～第3四分位、点は中央値を示す。右端の n は各業種の企業数である。

なお、本試算は価格転嫁以外の吸収(生産性向上、コスト削減、販売数量増加等)を見込まない単純試算である。

価格転嫁・生産性向上による賃上げ負担の吸収可能性

- 給与総額が一定率増加した場合でも、価格転嫁・生産性向上等により負担の一部を吸収できれば、赤字企業割合の上昇は抑制される。
- 価格転嫁等による吸収がない場合、給与総額3%増では赤字企業割合は22.6%、5%増では25.7%となるが、負担の50%を吸収できれば、それぞれ19.9%、21.1%まで低下する。
- 最低賃金引上げを地域経済の好循環につなげるためには、賃上げと併せて価格転嫁・生産性向上支援を一体的に進めることが重要である。

賃上げ負担の吸収率別：赤字企業割合



経理事項調査の結果、16.5%が赤字企業。

価格転嫁等による吸収率が増加するほど赤字企業の割合が低下と推計。

注：給与総額が一定率増加した場合に、価格転嫁・生産性向上等で一定割合を吸収できると仮定した感度分析。

注：直近年度の回答企業を対象に、給与総額(人件費)が1%、3%、5%増加した場合の赤字企業割合を試算。吸収率は、価格転嫁・生産性向上等により追加賃金負担をどの程度吸収できるかを仮定したもの。価格転嫁等以外の要因は一定とし、企業行動の変化や需要変動は考慮していない。

4 労働力移動

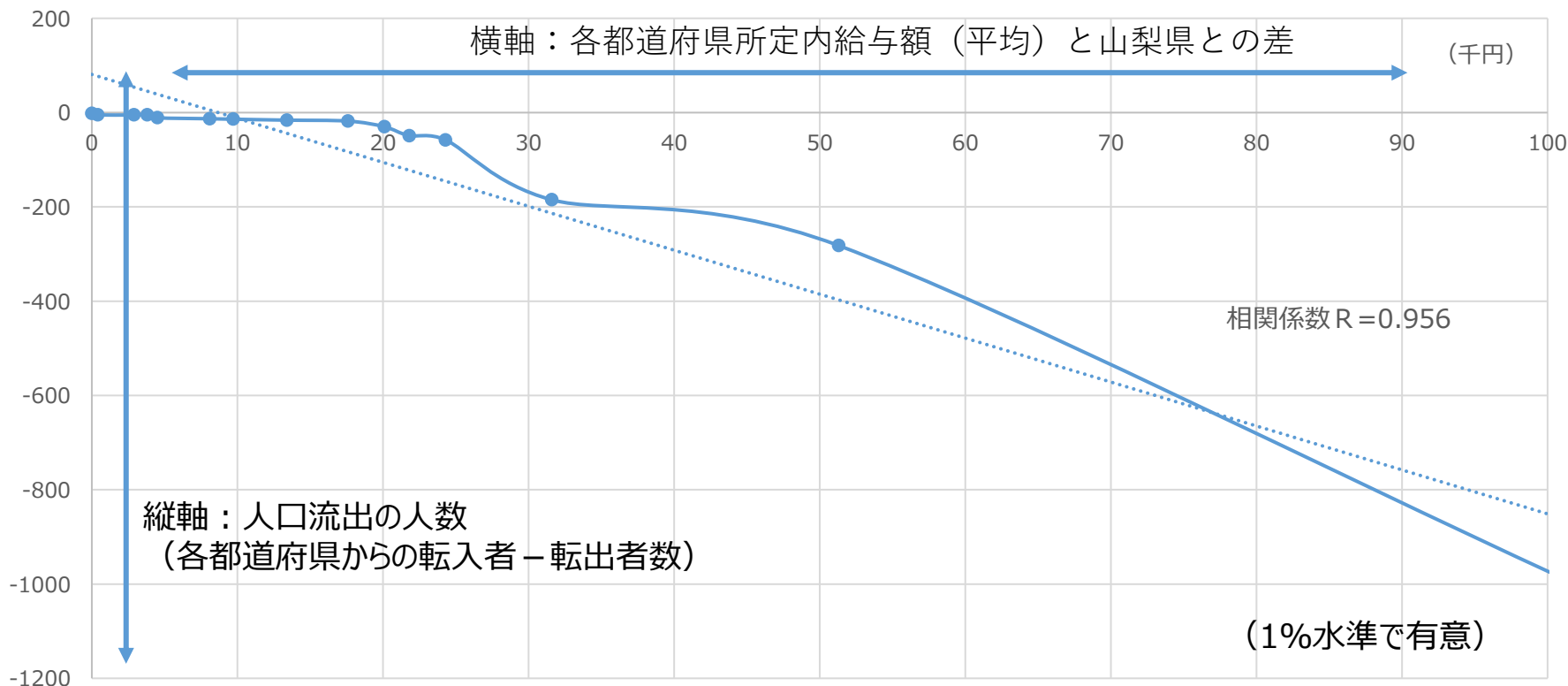
～ 最低賃金格差は企業の労働力確保を妨げているのか～

各都道府県の平均賃金と山梨県の平均賃金との差は、人口流出と一定の関連がある可能性が示唆される

- 山梨県よりも賃金（「所定内給与額」）が高ければ高いほど、山梨県から当該都道府県に人口が流出している。
- 相関係数は、0.956と極めて高く、賃金差と人口流出との間に強い関係性を認めることができる。

3

各都道府県別所定内給与額と山梨県との差と人口流出の関係

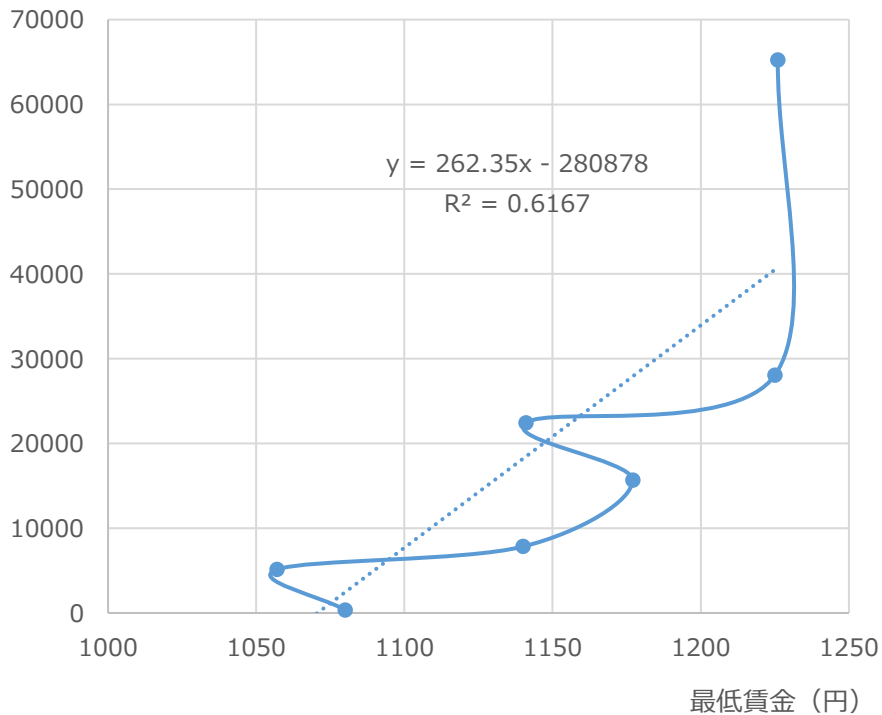


出典：令和7年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）
令和7年住民基本台帳人口移動報告（総務省）

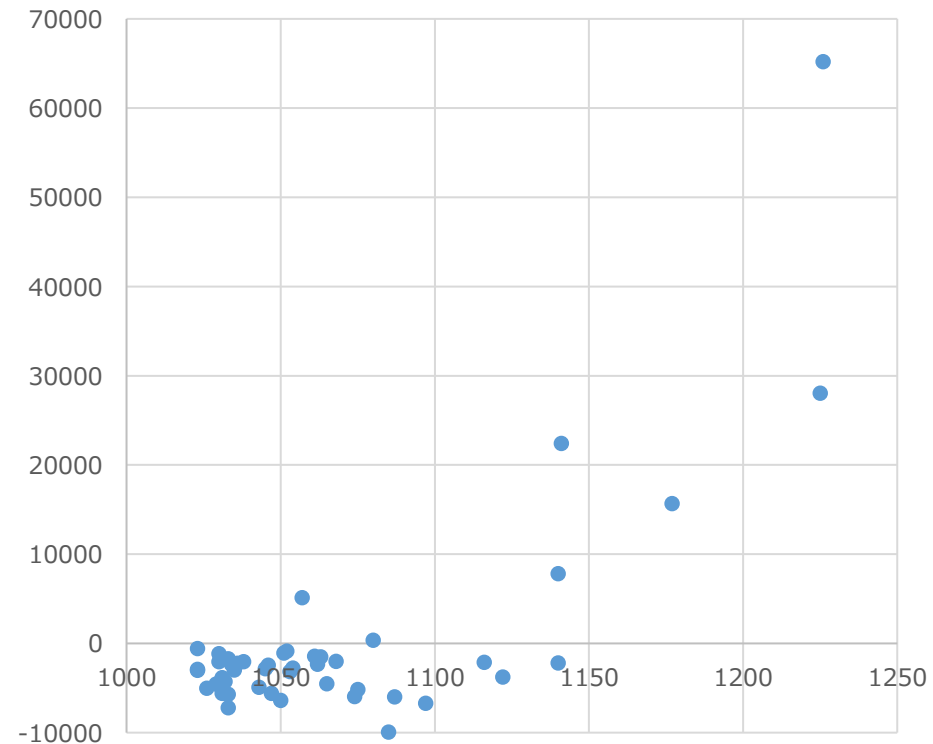
各都道府県の最低賃金と各都道府県における人口移動

- 転入超過となっている都道府県に注目すれば、概ね最低賃金が高い地域で転入超過となっている傾向を認めることができる。
- 全体としてみれば、相対的に最低賃金が低い道府県では、転出超過となっている。

最低賃金と転入超過



最低賃金と転入・転出超過



縦軸：人口流出の人数
 （各都道府県の転入者－転出者数）
 横軸：最低賃金

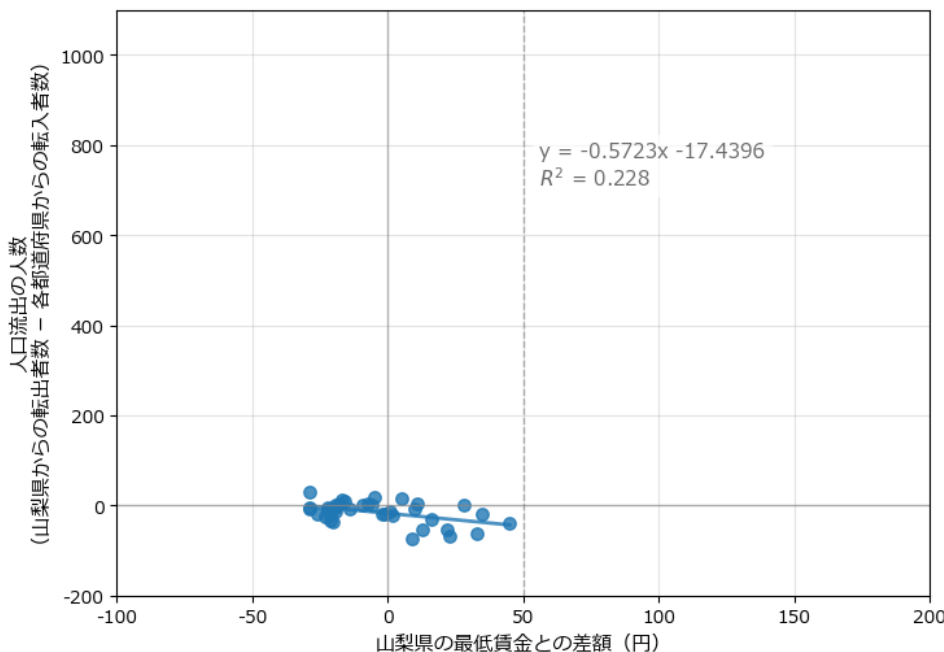
出典：令和7年最低賃金（厚生労働省）
 令和7年住民基本台帳人口移動報告（総務省）

最低賃金の地域差と山梨県からの転出超過の関係

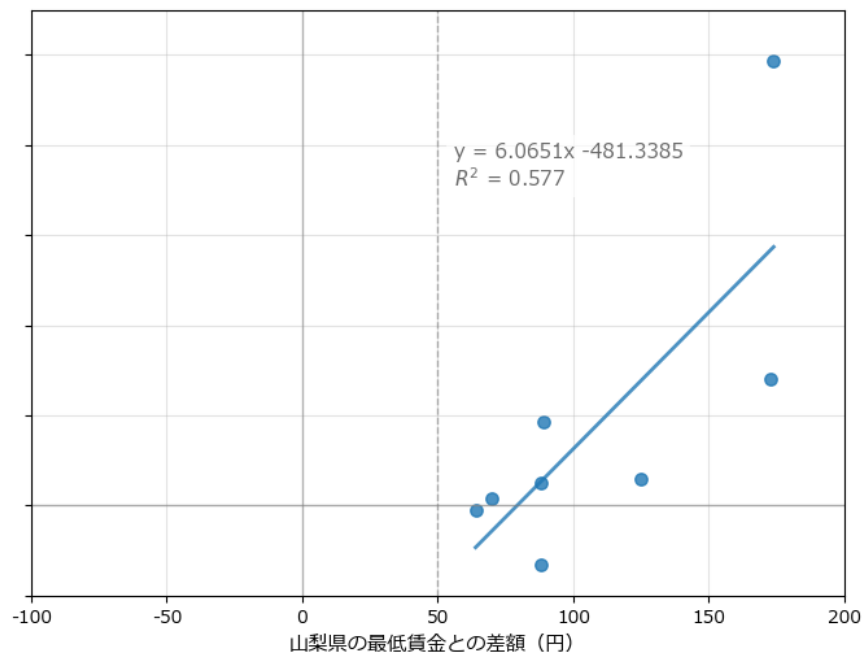
- 山梨県との最低賃金差が±50円以内の都道府県では、転入・転出超過はいずれも小幅にとどまり、賃金差と人口流出の明確な関係は見えにくい。
- 一方、山梨県より最低賃金が50円以上高い都道府県では、賃金差が大きいほど山梨県からの転出超過が大きくなる傾向が見られる。
- 特に東京都・神奈川県など、最低賃金差が大きい大都市圏への人口流出が、全体の傾向を強く押し上げている。

各都道府県の平均賃金と山梨県の平均賃金の差は、人口流出とリンクしているか

山梨県の最低賃金から±50円の範囲での
山梨県からの転入・転出超過



山梨県の最低賃金から50円以上高い範囲での
山梨県からの転入・転出超過

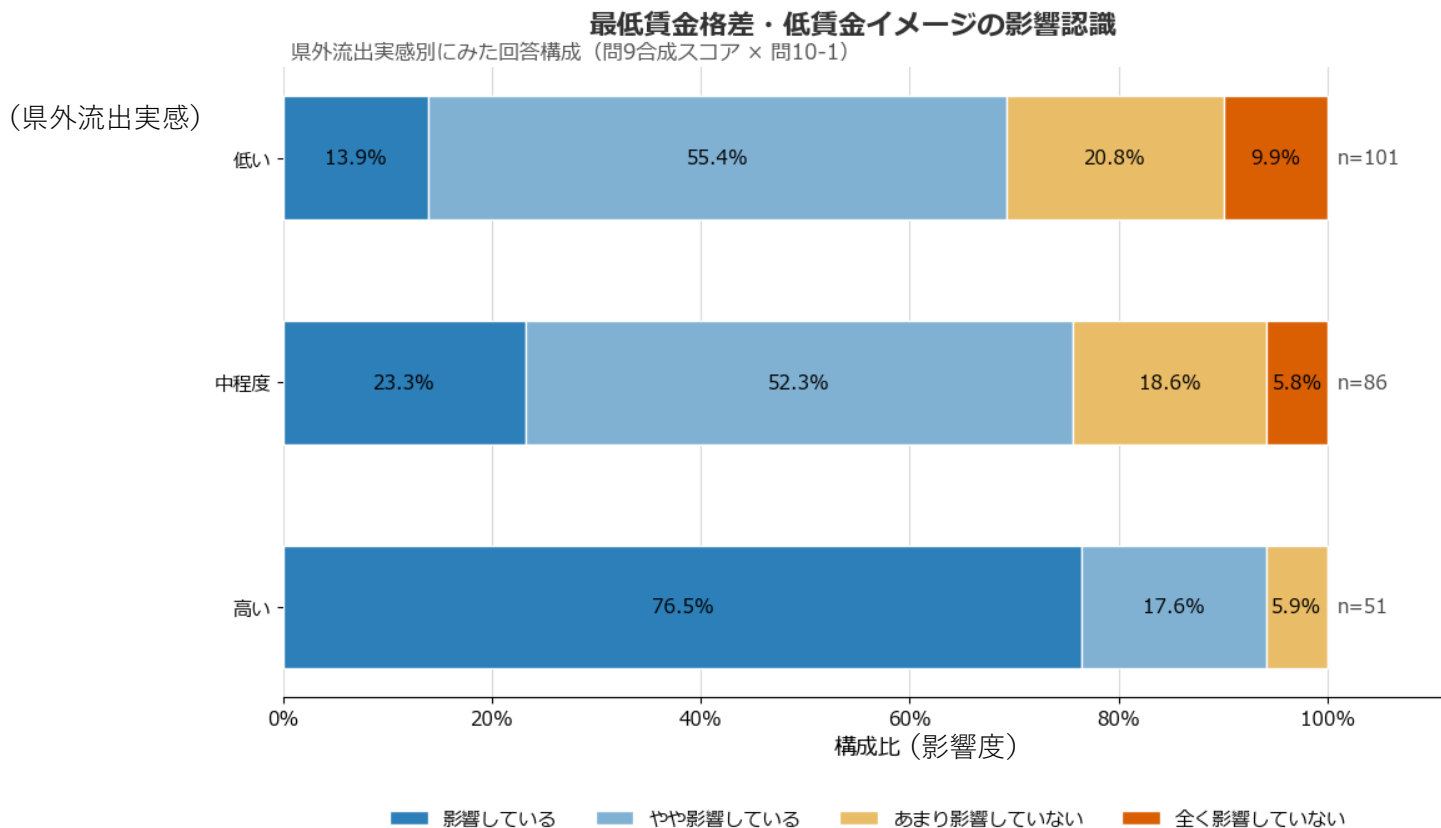


出典：令和7年最低賃金（厚生労働省）
令和7年住民基本台帳人口移動報告（総務省）

縦軸：人口流出の人数
(山梨県からの転出者数 - 各都道府県からの転入者数)

県外流出実感別にみた最低賃金格差・低賃金イメージの影響認識

- 県外流出実感が「高い」企業では、最低賃金格差・低賃金イメージが県外流出に「影響している」とする回答が76.5%に上り、「やや影響している」を含めると94.1%を占める。
- 一方、県外流出実感が「低い」企業でも、「影響している」「やや影響している」の合計は69.3%となっており、最低賃金格差や「山梨＝低賃金」というイメージは、県境地域企業に広く認識されている課題である。
- 特に、県外流出実感が高い層ほど「影響している」とする回答が多く、最低賃金水準は人材確保上の地域イメージにも関わる論点として捉えられている。

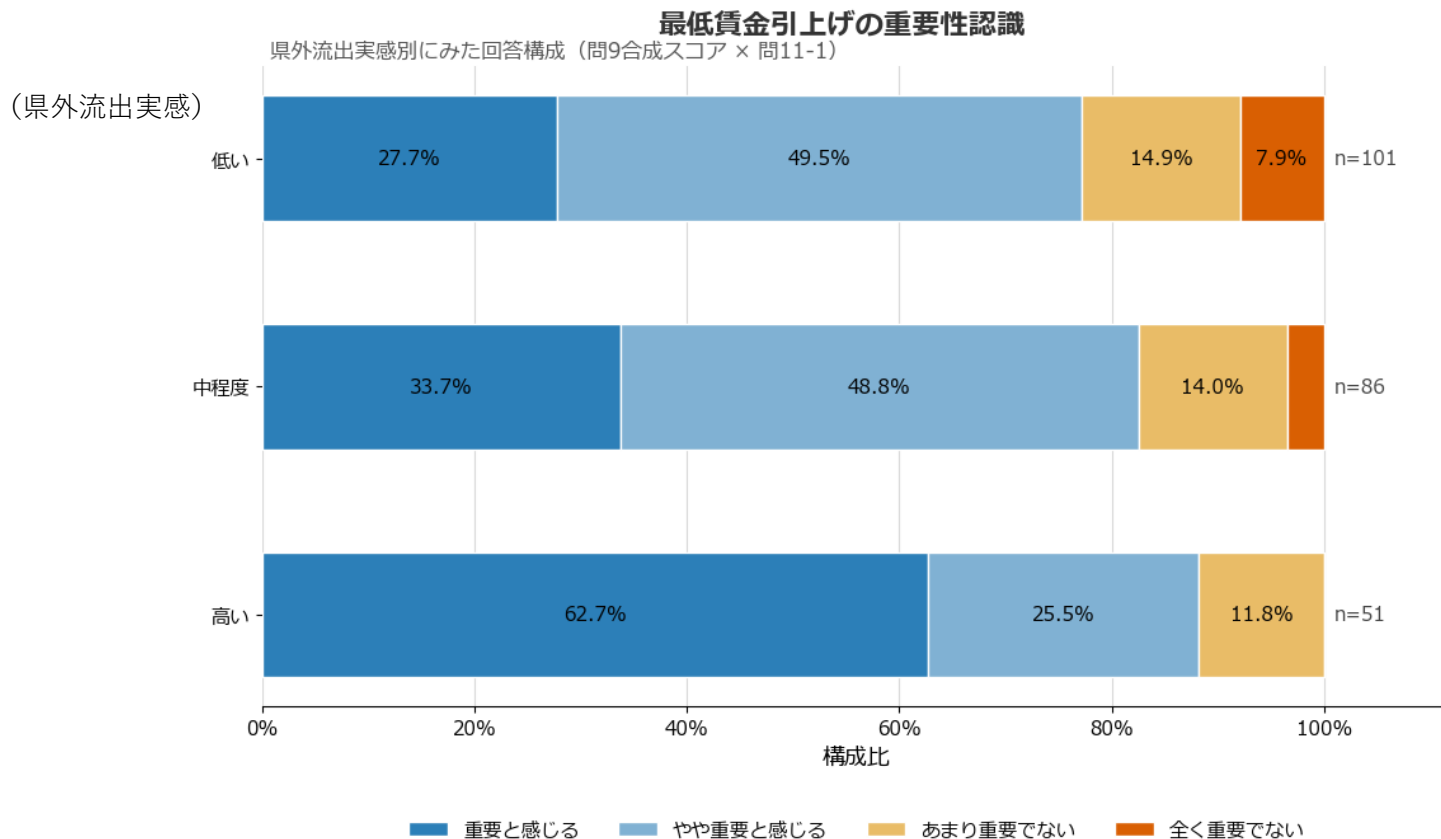


注：県外流出実感は、問9-1～問9-3を正方向、問9-4を反転して4点尺度化し平均。各棒は当該層内の構成比。

備考：県境地域所在企業を対象とした雇用動向ヒアリング調査を基に作成。県外流出実感は、問9-1～問9-3を正方向、問9-4を反転して4点尺度化し、その平均値により「低い」「中程度」「高い」に区分。横棒は各区分内の回答構成比を示す。問10-1は、山梨県の最低賃金が近隣都県より低いことにより、「山梨＝低賃金」というイメージが県外流出の要因となっているかを尋ねたもの。なお、本図は企業の認識を示すものであり、最低賃金格差が県外流出を直接引き起こしている因果関係を示すものではない。

県外流出実感別にみた最低賃金引き上げの重要性認識

- 最低賃金を近隣都県と同水準に引き上げ、「山梨＝低賃金」というイメージを変えることについて、県外流出実感が「高い」企業では、「重要と感じる」が62.7%に上り、「やや重要と感じる」を含めると88.2%を占める。
- 県外流出実感が「低い」企業でも肯定的回答は77.2%であり、最低賃金引き上げは、県外流出を強く感じる企業に限らず、県境地域企業に広く重要な対策として認識されている。
- 特に、県外流出実感が高い層ほど「重要と感じる」という強い回答の割合が高く、最低賃金水準の改善は、県内就業の選択肢としての魅力向上や人材定着に関わる施策として受け止められている。



注：県外流出実感は、問9-1～問9-3を正方向、問9-4を反転して4点尺度化し平均。各棒は当該層内の構成比。

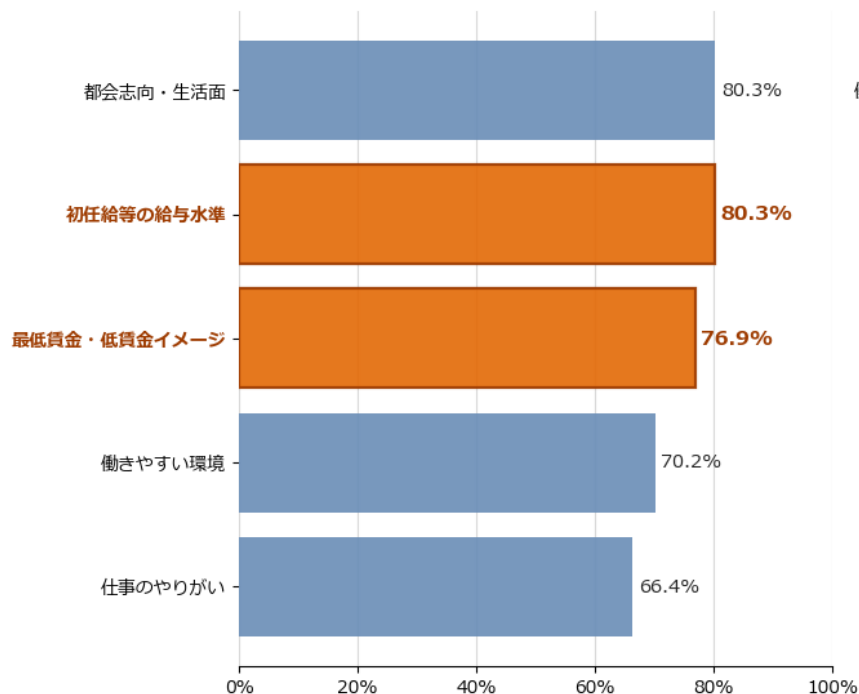
備考：県境地域所在企業を対象とした雇用動向ヒアリング調査を基に作成。県外流出実感は、問9-1～問9-3を正方向、問9-4を反転して4点尺度化し、その平均値により「低い」「中程度」「高い」に区分。横棒は各区分内の回答構成比を示す。問11-1は、最低賃金を近隣都県と同じ水準に引き上げ、「山梨＝低賃金」のイメージを変えていくことの重要性を尋ねたもの。

県外流出要因と人材確保に向けた対策の認識

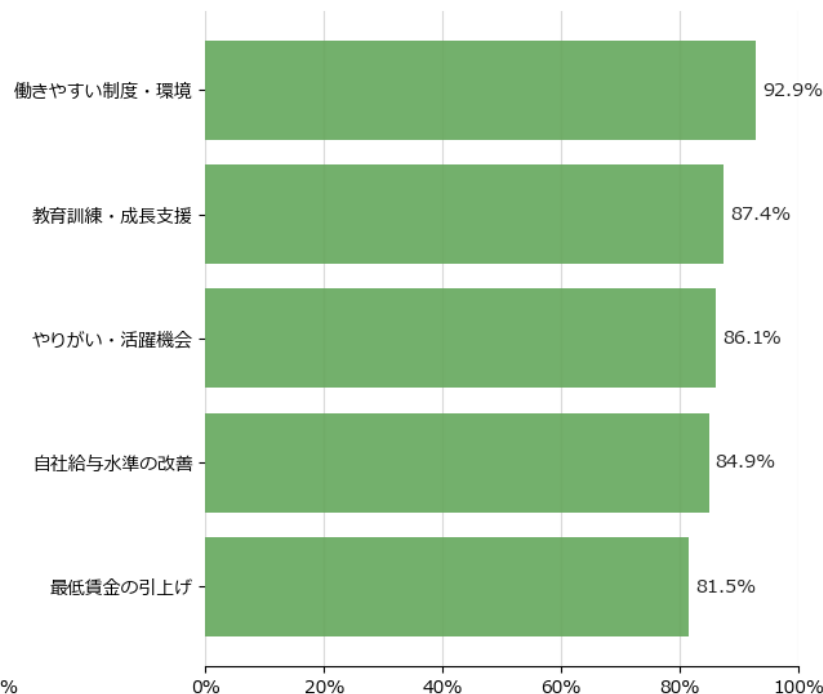
- 県外流出の要因としては、「都会志向・生活面」「初任給等の給与水準」がともに80.3%で最も高く、次いで「最低賃金・低賃金イメージ」が76.9%となっている。
- 賃金面は重要な要因である一方、県外流出は最低賃金だけでなく、生活面や就職先選択に関わる複合的な要素によって生じていることがうかがえる。
- 最低賃金引上げは有力な対策の一つであるが、それに加えて、働きやすさや成長機会を備えた総合的な職場づくりが重要。

県外流出要因と人材確保に向けた対策の認識

流出要因：影響あり



必要対策：重要



注：左は問10の『影響している+やや影響している』、右は問11の『重要+やや重要』の割合。左図では、給与水準・最低賃金に関する項目を強調表示。

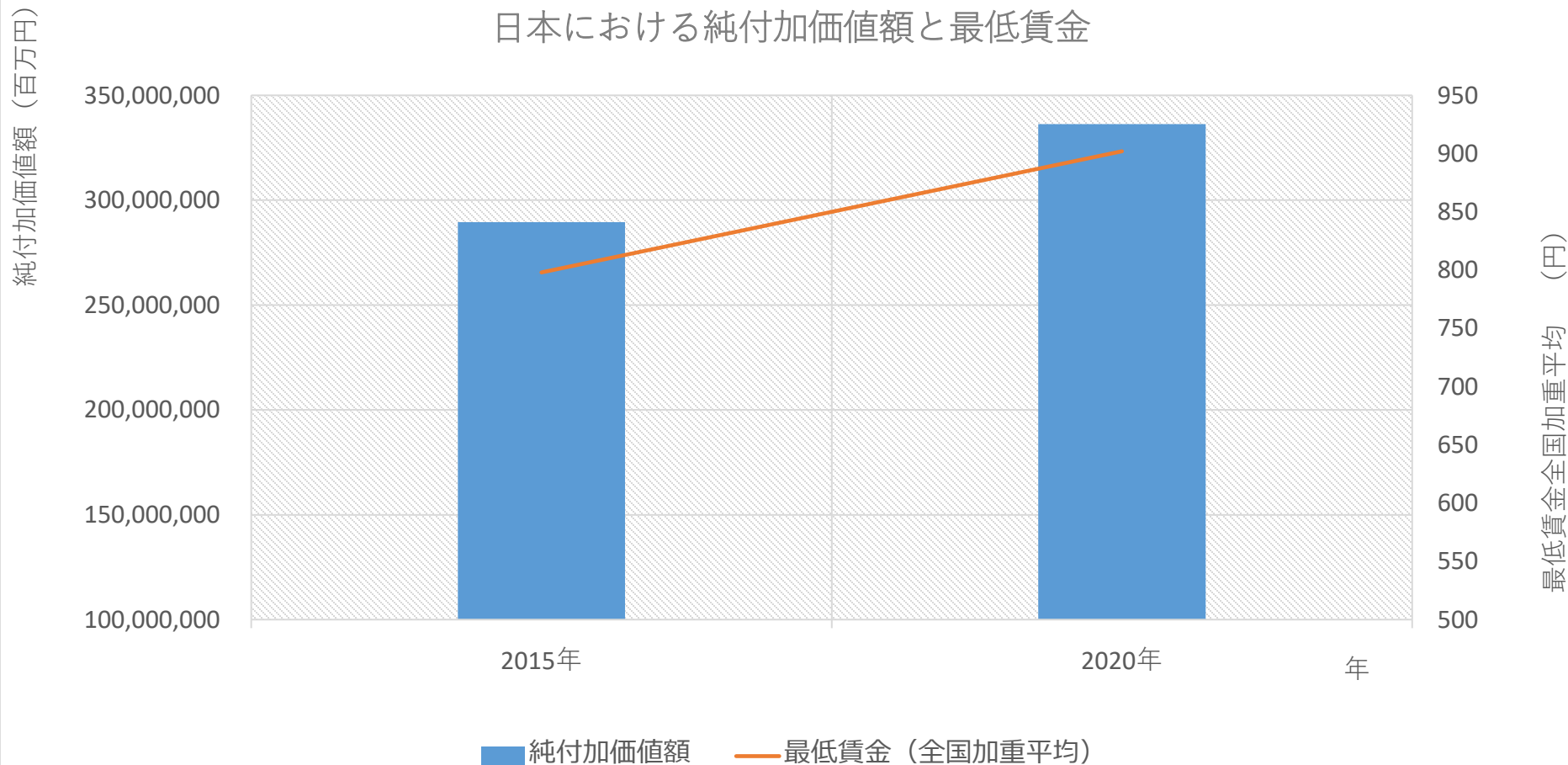
備考：県境地域所在企業を対象とした雇用動向ヒアリング調査を基に作成。左は問10の「影響している+やや影響している」、右は問11の「重要+やや重要」の割合。

5 地域経済への影響

～ 最低賃金引き上げは地域経済や企業行動に影響するのか ～

最低賃金が上がるなか、日本における純付加価値額は増加

- 2015年の最低賃金（全国加重平均）は、798円であったが、2020年には最低賃金（全国加重平均）は902円に上昇した。
- 最低賃金の上昇により、企業が倒産し生産活動が停滞するのであれば、原理的に社会全体が創出する付加価値額に対して負の影響を与える。
- しかし、両年を比較すれば、日本全体の純付加価値額は増加している。このことは最低賃金の上昇と経済活動の拡大は併存していることを示している。

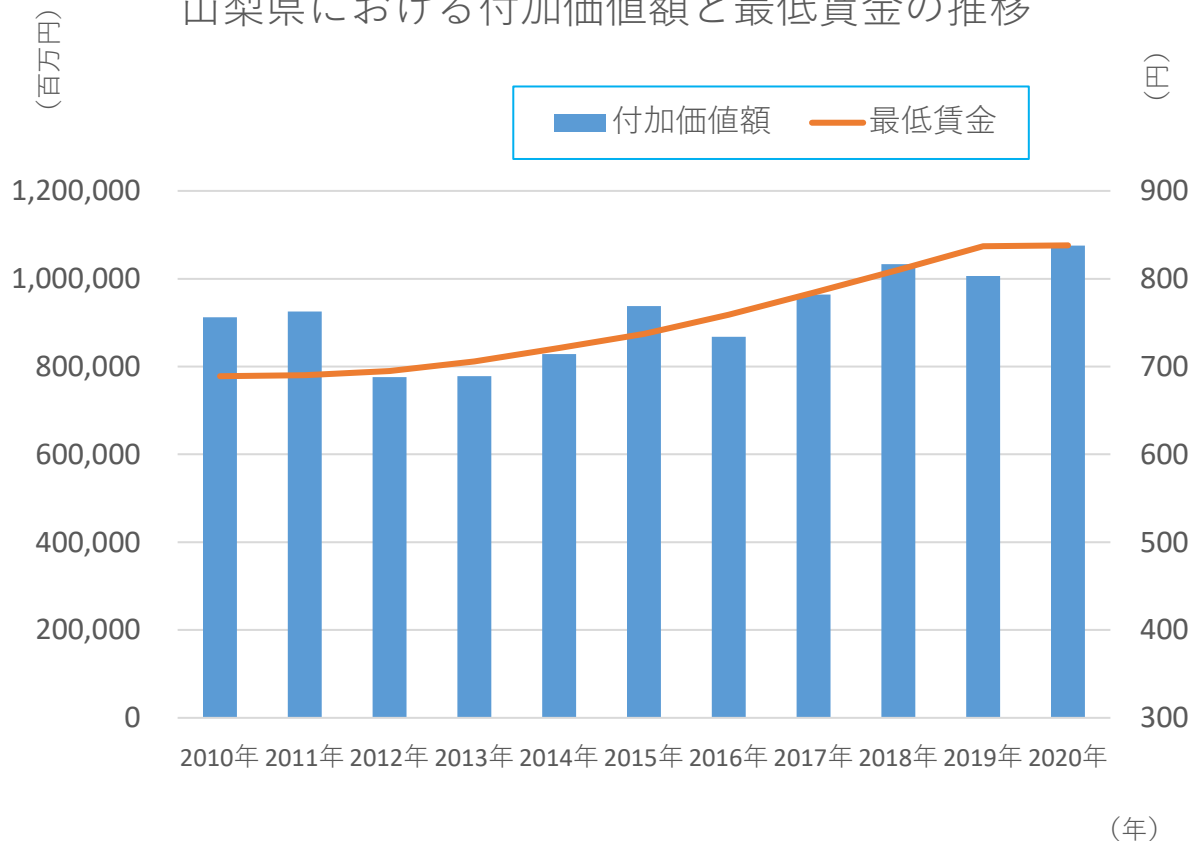


出典：令和3年経済センサス（山梨県）

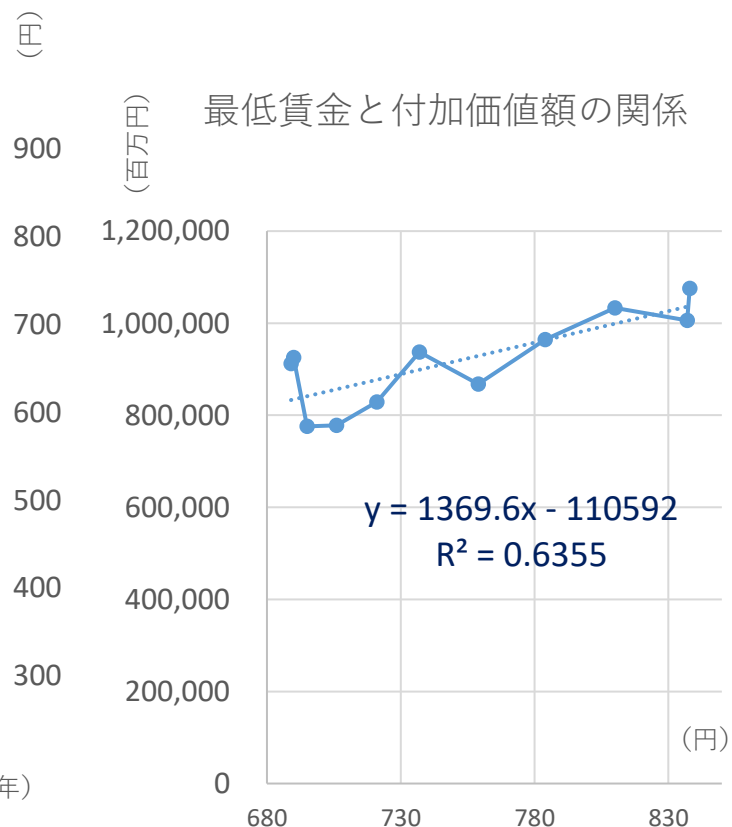
最低賃金が上昇する中でも付加価値額は概ね増加傾向であり、明確な悪化傾向は確認されない

- 伝統的な経済学では最低賃金の上昇により、企業が倒産し生産活動が停滞するのであれば、原理的に社会全体が創出する付加価値額に対して負の影響を与えることになると考えられる。
- しかしながら、付加価値額に対する悪影響は確認できず、むしろ最低賃金の上昇と付加価値額の増加は、正の相関関係にある。

山梨県における付加価値額と最低賃金の推移



最低賃金と付加価値額の関係



出典：令和3年経済センサス（山梨県）

県内企業における最低賃金引き上げ等に対する経営行動

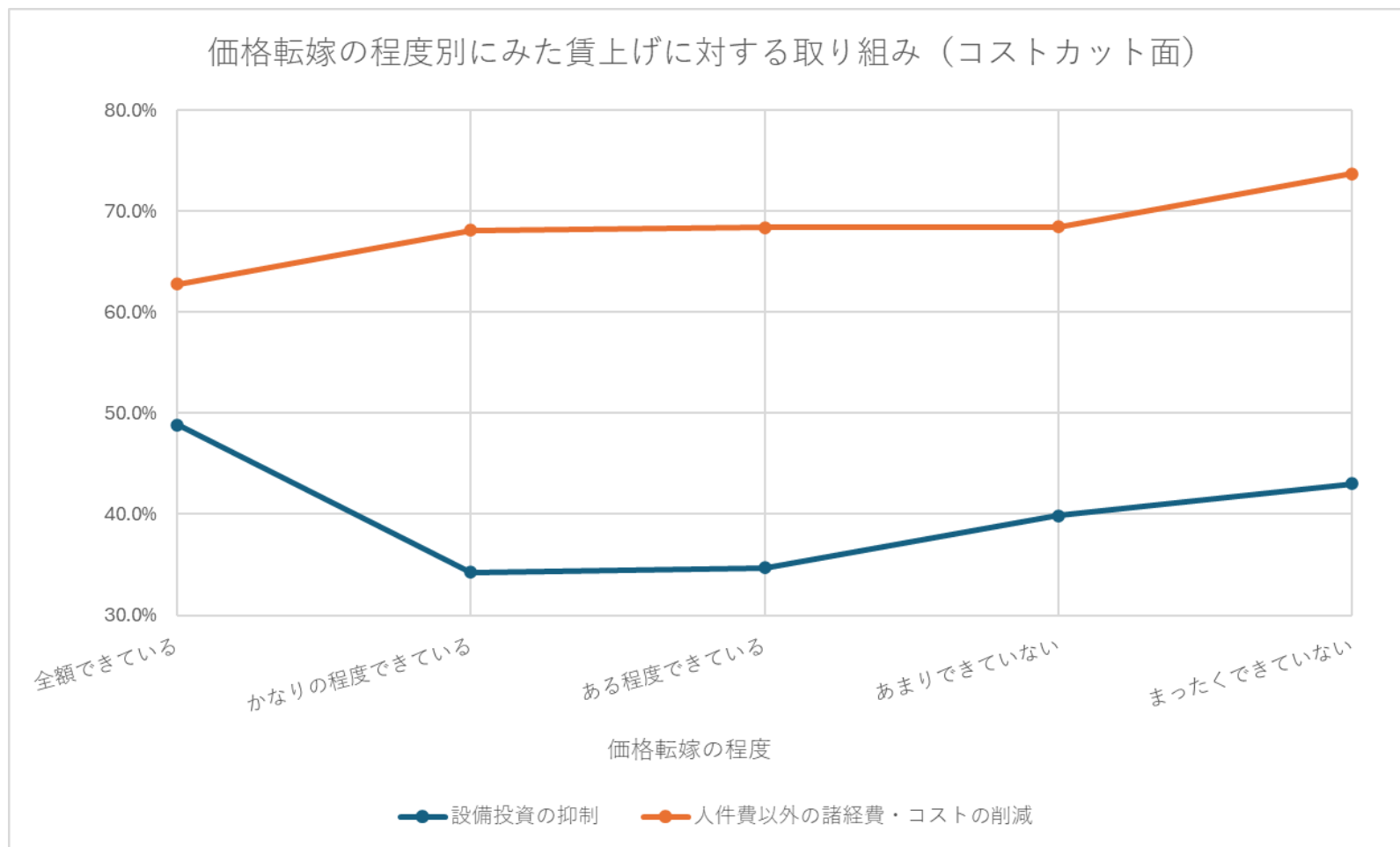
- 調査回答企業では、最低賃金の引き上げや人手不足等に伴う賃上げ圧力に対し、主に価格転嫁、コスト削減、業務効率化に取り組んでいた。
- 特に最低賃金引き上げの影響を受けやすい業種（小売業、宿泊業、飲食サービス業）では、他業種に比べ、価格・サービス面の見直しや付加価値向上によって対応しようとする傾向がみられた。
- 正社員・非正社員を問わず、賃上げを人材確保・定着のための重要な対応と捉える認識が広がっていた一方、採用抑制や非正規化による対応は限定的であった。

最低賃金引き上げに対する経営行動

項目		小売・宿泊・飲食サービス業 (n=323)	それ以外の業種 (n=1,768)
経営面	製品価格やサービス料金の引上げ	81.1% 1	67.1% 3
	製品・サービスの機能や質の向上、新製品・新サービスの開発	62.2%	51.0%
	人員配置や作業方法の改善による業務効率化	67.2% 3	66.7%
	従業員の能力開発（教育訓練）の充実	55.7%	60.1%
	従業員の能力開発（教育訓練）の削減	33.7%	25.7% 3
	労働力節約のための設備の導入・拡大	55.7%	49.4%
	設備投資の抑制	43.7%	36.3%
	人件費以外の諸経費・コストの削減	74.0% 2	67.4% 2
	早期退職の勧奨	29.7% 1	21.9% 1
雇用・賃金面	賃金の引き上げによる従業員の意欲向上（正社員）	64.1%	70.0% 1
	賃金の引き上げによる従業員の意欲向上（非正社員）	56.0%	51.6%
	従業員の新規採用の抑制	35.6%	28.5%
	採用の重点を非正社員から正社員に切り替え	32.2% 3	28.7%
	正社員からパート・アルバイトなど非正社員への切り替え	31.6% 2	24.9% 2
	従業員の労働時間の短縮	56.7%	48.4%
	能力や業績に基づく人事評価と賃金反映の仕組みづくり	52.0%	51.3%

価格転嫁の程度別にみた賃上げに対する取り組み（コストカット面）

- 価格転嫁の程度によらず、「人件費以外の諸経費・コストの削減」によって賃上げに対応する傾向がみられた一方、「設備投資の抑制」は一律に高まっておらず、賃金引上げへの対応が直ちに投資抑制につながる関係は明確にはみられなかった。



注：価格転嫁の程度は、問10「上昇コストを販売価格・料金に価格転嫁できているか」に基づく。

「賃上げに対する取り組み（コストカット面）」は問13の賃上げ全般に対する取り組みにて何かしらの対応をとっている企業を基に集計。

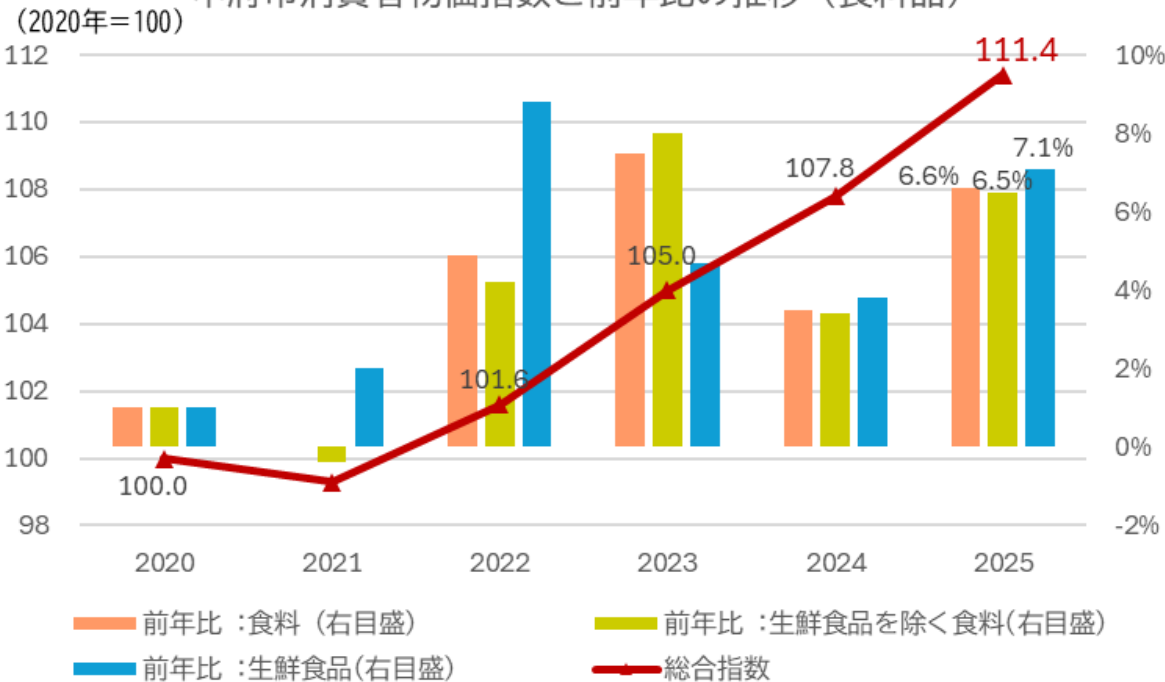
6 労働者・家計

～ 働き手は最低賃金引き上げを必要としているのか～

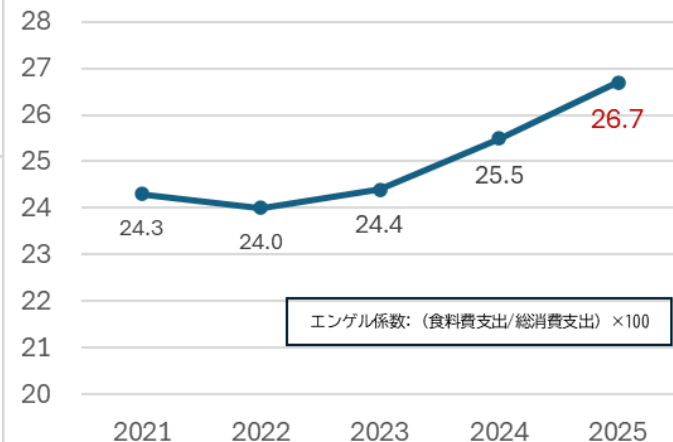
長引く物価上昇が県民生活を圧迫

- 2020年からの5年で消費者物価は1割強も上昇、必需品の最たるもの＝食料品の価格も年々高騰し、家計を圧迫。
- エンゲル係数※の上昇傾向も継続、家計からゆとりが失われつつある。 ※ エンゲル係数:家計の消費支出に占める食料費の割合

甲府市消費者物価指数と前年比の推移（食料品）



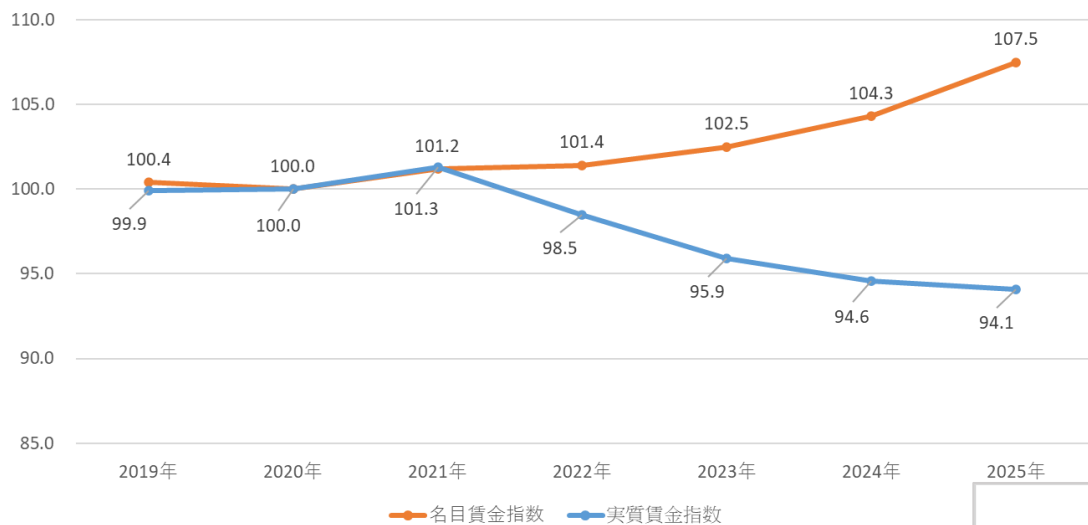
エンゲル係数の推移
(二人以上世帯のうち勤労者世帯、甲府市)



実質賃金が下がり続け、生活費の負担が増加

- 2022年以降、消費者物価指数の上昇と同様、名目賃金は上昇傾向にある一方、実質賃金は下降を続けている状況。
- そのため、家計負担の増加により、給与が上がってもその恩恵を受けている実感は感じられていない状況がうかがえる。

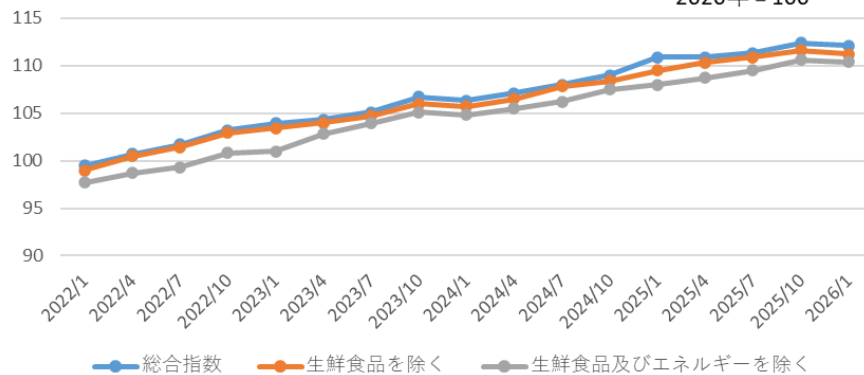
(2020年平均 = 100) 名目・実質賃金指数推移 (現金給与総額)



出典：毎月勤労統計調査地方調査結果（山梨県） 事業所規模5人以上

消費者物価指数（甲府市）の推移

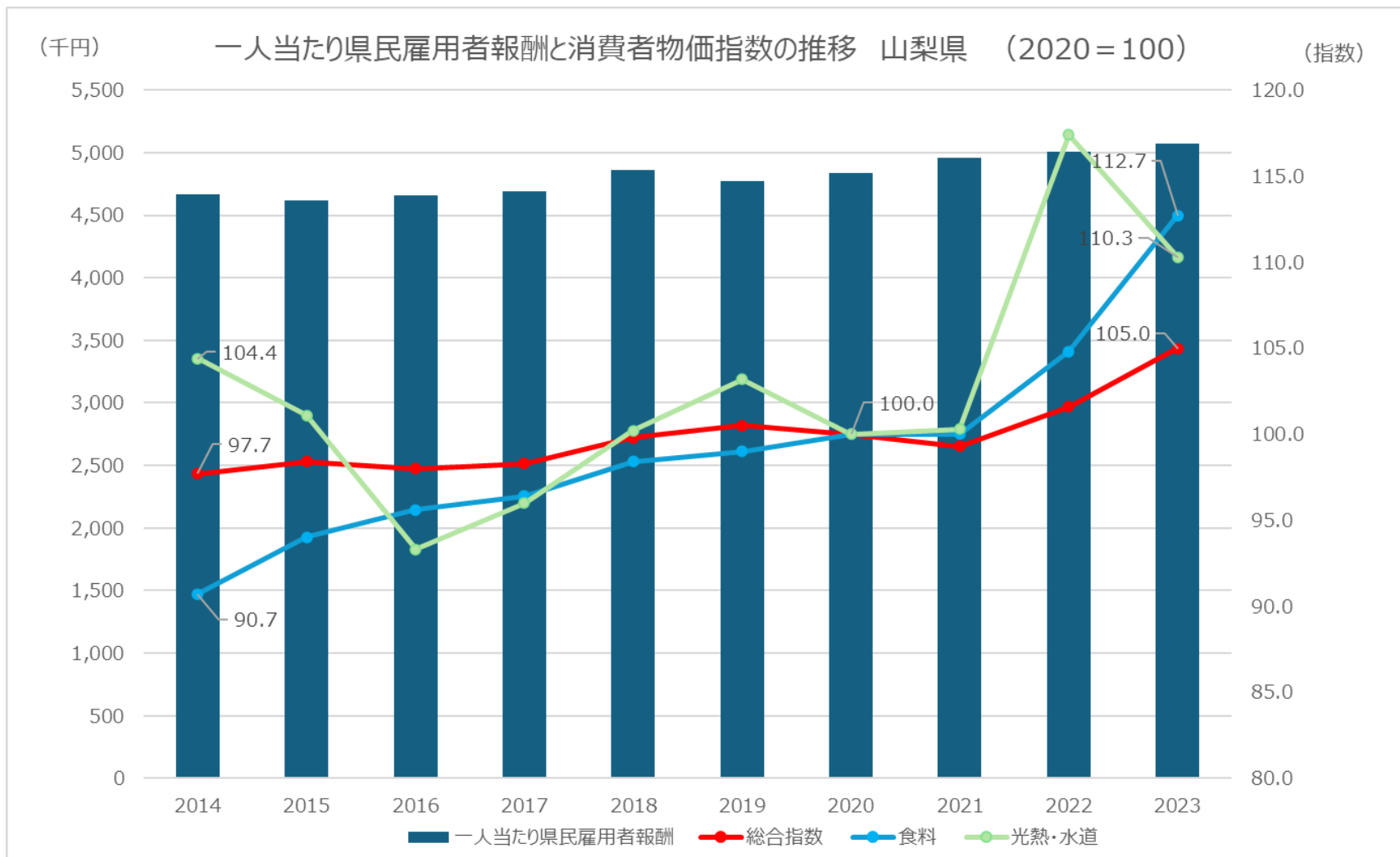
2020年 = 100



出典：甲府市消費者物価指数（月別）（山梨県）

物価上昇に負けない豊かさの実現に向け、県民所得の向上が重要

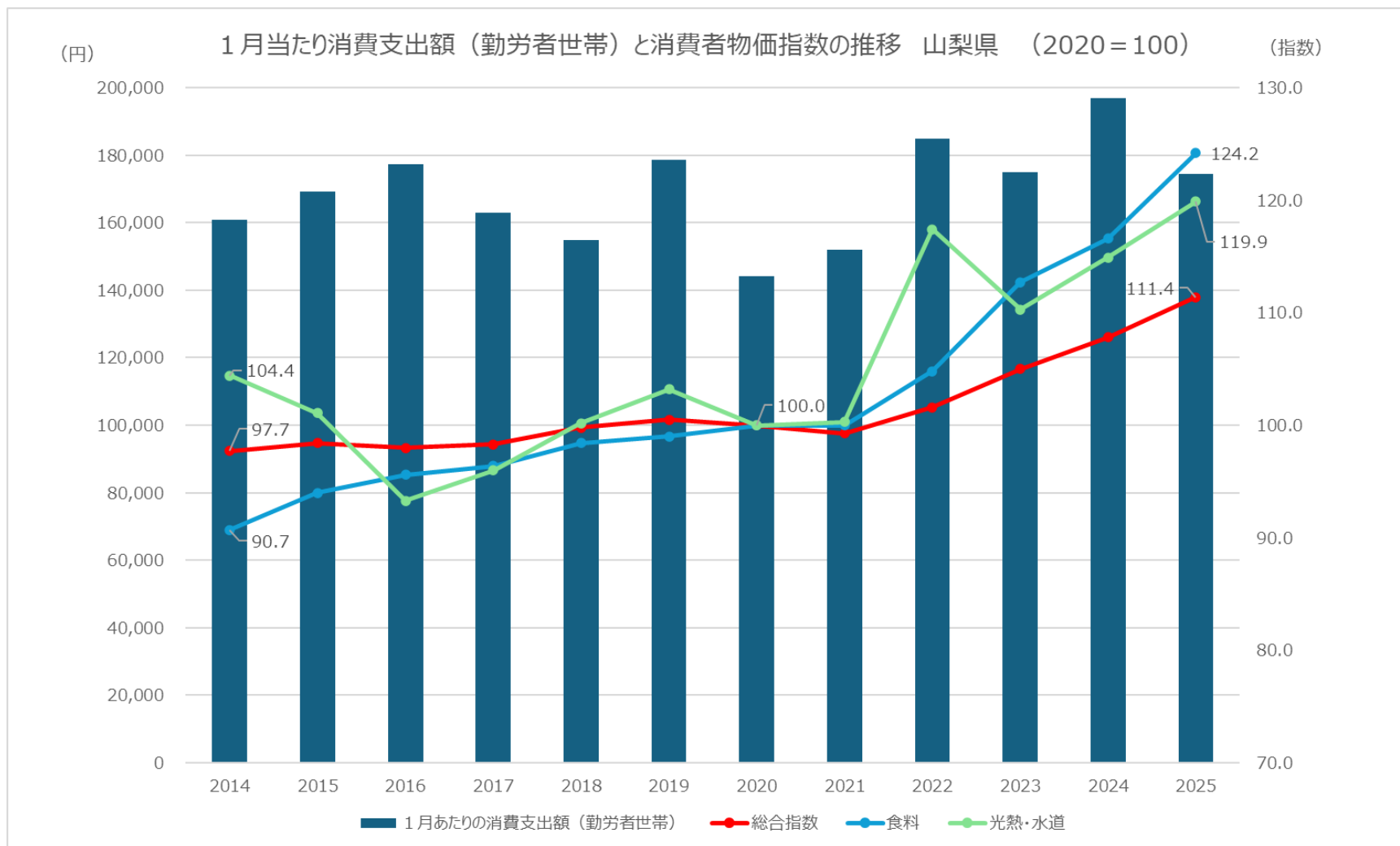
- 一人当たり県民雇用者報酬は中長期的には増加傾向にあった一方、近年は消費者物価指数、特に生活に身近な費目の上昇が顕著である。
- そのため、家計負担の増加により、所得の伸びが生活の豊かさとして十分に実感されにくい状況がうかがえる。



注：消費者物価指数は年平均

物価上昇下における消費の伸び悩み

- 消費者物価指数は上昇しているものの、1月当たりの消費支出額は増減を繰り返している。
- このような状況から、物価上昇による負担感の高まりを背景に、消費行動が慎重化している様子がうかがえる。



注：消費者物価指数は年平均
 ：消費支出額＝等価消費支出額（※）とした。
 ※「消費支出額」を「世帯人員」の平方根で除して算出したもの

家計と最低賃金

- 本来の最低賃金による手取り額の年間推計（約170万円）は、単身世帯の年間支出額（約200万円）を大幅に下回っている
- つまり、現状の最低賃金では平均的な生活費をまかなえない状況

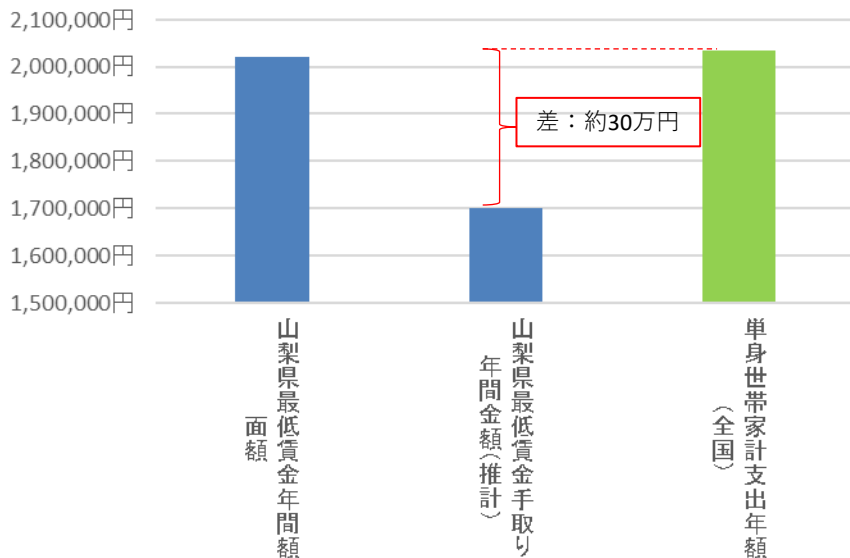
山梨県最低賃金に係る推計

項目	数値	単位
最低賃金(時給)	1,052	円
月額額面(8h×20日)	168,320	円
年間額面	2,019,840	円
手取り月額(推計)	135,000~	
手取り年間(推計)	145,000	円
最低生活ライン	1,700,000	円/年
実生活ライン	2,000,000	円/年

(参考)単身世帯家計支出月額(全国)

項目	月額(円)	年間換算(円)	構成比(%)
食料費	43,941円	527,292円	25.92
住居費	23,372円	280,464円	13.78
光熱・水道費	12,816円	153,792円	7.56
家具・家事用品費	5,822円	69,864円	3.43
被服・履物費	4,881円	58,572円	2.88
保健医療費	8,394円	100,728円	4.95
交通・通信費	20,418円	245,016円	12.04
教育費	9円	108円	0.01
教養・娯楽費	19,519円	234,228円	11.51
その他の消費支出	30,375円	364,500円	17.92
合計	169,547円	2,034,564円	100

山梨県最低賃金額推計と家計支出年額の比較



(参考)

2人以上の世帯の1か月間の支出
(2015~2024の平均)

	消費支出額(円)
全国	287,534
甲府市	287,454