英国のパブ運営会社、最低賃金3.9%引き上げでシフト削減を警告

2027年4月に最低賃金が時給13.20ポンドへ上がり、エネルギー、税金、仕入れコストの負担も重なる

2026年11月10日（火）



英国のパブ・ホスピタリティー業界の運営会社は11月10日火曜日、賃金コストの上昇により、企業は採用や人員配置、投資の見直しを迫られていると述べた。英国の最低賃金は2027年4月に再び引き上げられる予定だ。

10月28日の秋季予算案で、ジョン・ヒーリー財務相は、National Living Wageを3.9%引き上げ、時給を12.71ポンドから13.20ポンドにすると発表した。18～20歳を対象とするNational Minimum Wageも3.9%引き上げ、時給を10.85ポンドから11.27ポンドとする。いずれも2027年4月から適用される。

業界誌The Morning Advertiserに話した運営会社は、エネルギー料金、仕入れ価格、不動産コスト、税金の上昇に加えて今回の引き上げが重なり、もともと利益率の低い業界の経営をさらに圧迫していると述べた。複数の運営会社は、コスト負担が重なることで、シフトの削減、採用の抑制、営業時間の短縮、顧客向け価格の引き上げにつながる可能性があると指摘した。

Greedy Gordonsのマネージングディレクター、リチャード・ゴードン氏は同誌に、賃金と関連する雇用コストが年間約6万ポンド増えると見込んでいると語った。同社は従業員に公正な賃金を支払いたいと考えているが、こうした引き上げを財務的に持続可能な範囲にとどめる必要があると述べた。

ゴードン氏によると、パブは事業税や仕入れコスト、エネルギー料金の上昇にも直面しており、こうした圧力はメニューやバーの価格に影響する。これは人員配置にとどまらない問題だ。パブの価格上昇がビール、ワイン、スピリッツの需要に波及する可能性があり、特に消費者が裁量的な支出を抑え始めれば影響が出かねない。

複数店舗を運営するティム・スキナー氏は、雇用コストの上昇により、ホスピタリティー企業が未経験者向けの仕事を新たに生み出すことが難しくなっていると述べた。事業運営コストを引き上げながら、雇用拡大や成長に向けた投資も求めることは、政府にはできないと主張した。

同氏の発言は、パブやレストランなど労働集約型の事業者は、法定賃金の引き上げを吸収する余地が他業種より小さく、運営モデルの変更を余儀なくされるという業界全体の懸念を反映している。多くの雇用主にとって人件費は最大級のコスト項目であり、大人数の従業員と長い営業時間に適用されれば、わずかな率の引き上げでも大きな影響が生じる。

Baronsのマネージングディレクターで、British Institute of Innkeepingの会長を務めるクライヴ・プライス氏は、The Morning Advertiserに対し、多くの運営会社はすでに「守りの姿勢」に入っていると語った。一部のパブではシフトや人員を削減し、営業時間を短縮したほか、上級職の昇給を先送りし、投資計画を縮小しているという。

プライス氏は、従業員1人を雇用する年間コストは4年前に比べ、現在では約1万ポンド増えていると推計した。この傾向によって雇用主は採用をより慎重に行い、既存チームの生産性向上を求めるようになっているという。同氏は、パブやその他のホスピタリティー企業が、若者にとって初めての仕事や職業経験を得る場として従来から重要だったことから、若年層への影響は特に大きいとみている。

同氏は、雇用コストの上昇と、教育、就労、職業訓練のいずれにも参加していない若者に3年間で10万人分の雇用を提供するという、政府とUKHospitalityの最近の連携との間にある矛盾にも疑問を呈した。業界には依然として多くの雇用を生み出す力があるものの、政策決定によってそれが難しくなっているとプライス氏は述べた。

運営会社が挙げたもう一つの問題は、賃金水準の圧縮だ。Butcombe Groupの最高執行責任者ジェイソン・パーフェクト氏は、2027年4月の引き上げにより、経験の浅い従業員と、スーパーバイザー、シェフ、マネジャーなど上位職との賃金差を維持する必要が生じ、雇用主への圧力がさらに強まると述べた。法定最低賃金が上がると、直接の対象ではない職種についても賃金を引き上げるよう求められることが多い。

パーフェクト氏は、予算案で発表された小規模事業者向け事業税軽減の適用基準引き上げは歓迎するものの、ホスピタリティー企業が直面する幅広いコスト増を完全に相殺するものではないと述べた。累積的な負担の一部として、賃金上昇、酒税などの負担、仕入れ価格の上昇、エネルギー料金、その他の不動産関連費用を挙げた。

この議論が続くなか、パブは、円滑な営業に必要な人員を確保することと、すでに薄い利益率を守ることという、相反する二つの要請のバランスを取り続けている。業界の雇用主の多くは、賃金改善の考え方自体は支持する一方、他の負担軽減措置なしに引き上げが繰り返されれば、選択肢は限られると訴える。その対応には、飲食価格の引き上げ、採用の抑制、改装の先送り、営業時間の短縮などが含まれる。

飲料のサプライヤーやブランドにとって、影響は人件費だけにとどまらない可能性がある。パブがコスト増の一部を顧客に転嫁すれば、バーでの価格上昇がビール、サイダー、ワイン、スピリッツの販売量を押し下げるおそれがある。一方、運営会社が値上げを抑えれば、仕入れの減少、在庫管理の厳格化、プレミアム商品の品ぞろえへの投資縮小という形でしわ寄せが表れる可能性がある。

2027年4月の賃金引き上げまでにはまだ数カ月あるが、運営会社はすでに備えを進めている。各社の発言からは、ホスピタリティー業界が新たなコスト圧力に直面するなか、企業は時給の上昇だけでなく、人員構成、価格、事業拡大計画への波及影響も見込んで予算を組んでいることがうかがえる。