

中小総研

Institute of Research
for Small and Medium Enterprise



2025年10月最低賃金引上げに 関する実態調査

2026年4月23日

目次

はじめに	01
最低賃金引上げ対象者の有無	03
対象者以外への賃上げ実施予定	04
改定後最低賃金との差	05
人件費の増加に伴う自社の製品・サービスへの 価格転嫁の状況	06
価格転嫁ができていない理由	08
価格転嫁以外で実施している取り組み	10
最低賃金1,500円が実施された場合の対応見込み	12
最低賃金・賃上げに関する自由記述	13
まとめと考察	14

はじめに At first

2025年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で66円引上げられ、1,121円となった。物価上昇や人手不足を背景に、最低賃金の引上げペースは加速しており、政府は2020年代に全国平均1,500円とする目標を掲げている。こうした動きを受け、最低賃金は一部の業種や雇用形態に限られた論点ではなく、多くの企業経営に共通する前提条件となりつつある。

特に中小企業においては、賃金水準の見直しに加え、価格設定や人材確保、事業運営全体への影響が懸念される状況にある。一方で、業種や企業規模、地域によって置かれている環境は異なり、最低賃金引上げへの受け止め方や対応余地にも差が生じていると考えられる。

本調査は、このような環境変化の中で、中小企業が最低賃金引上げにどのように向き合っているのかを把握し、今後の経営判断や制度議論に資する基礎的な情報を整理することを目的として実施した。

要旨 Summary

本調査では、最低賃金引上げを受けた中小企業の対応状況についてアンケート調査を実施し、賃金対応、価格転嫁、今後の見通しに関する実態を整理した。本要旨では、調査結果から見えてきた主な論点と全体像を簡潔に示す。

■ 本調査で扱った主な論点

1. 最低賃金引上げ対象者の有無
2. 対象者以外への賃上げ実施予定
3. 改定後最低賃金との差
4. 人件費の増加に伴う自社の製品・サービスへの価格転嫁の状況
5. 価格転嫁ができていない理由
6. 価格転嫁以外で実施している取り組み
7. 最低賃金1,500円が実施された場合の対応見込み
8. 最低賃金・賃上げに関する自由記述

■ 調査から見えてきた全体像

- 最低賃金引上げの影響を受ける企業は、業種や企業規模を問わず広がっており、多くの企業が何らかの対応を行っている。
- 対象者への賃上げ対応にとどまらず、賃金体系全体への波及を意識した動きも一定程度見られる。
- 一方で、人件費上昇分を十分に価格へ転嫁できていない企業も多く、対応状況にはばらつきが存在する。
- 業界構造や制度的制約を抱える分野では、企業努力のみでの対応が難しい実態が浮かび上がっている。
- 最低賃金1,500円の実施については、現時点では慎重な見方が多く、中小企業経営への影響を懸念する声強い。

調査概要 Survey overview

本調査は、エフアンドエムクラブ会員企業を対象にアンケート調査を実施したものである。調査期間は2025年9月1日から9月30日までとし、有効回答数は2,760社である。設問内容に応じて単一回答および複数回答を設定しており、未回答は集計母数から除外している。

回答企業の属性は、従業員規模、業種、地域の各観点から整理した。以下に示す表1～表3は、それぞれ従業員規模別、業種別、地域別の分布を示したものである。

回答企業の内訳

表1: 従業員規模別 (n=2,760社)

従業員数	企業数
～10名	689
11～30名	1,096
31～50名	419
51～100名	341
101～300名	172
301名以上	43
総計	2,760

表2: 業種別

業種	企業数
建設業	665
製造業	738
運輸業	139
情報通信業	77
卸売業・小売業	451
不動産業	54
宿泊業・飲食業	42
サービス業	294
医療・福祉	85
その他の業種	215
総計	2,760

表3: 地域別

地方	企業数
北海道・東北	320
関東	581
中部	595
近畿	690
中国・四国	351
九州・沖縄	223
総計	2,760

※一部設問は複数回答です。回答数の合計は表中のn数を超える場合があります。

※未回答や空欄は母数から除外しているため、設問ごとに母数が異なる場合があります。

02

最低賃金引上げ対象者の有無

Presence of Employees Subject to the Minimum Wage Increase

最低賃金引上げの対象となる従業員が「いる」と回答した企業は全体の約半数を占めた。前回調査と比較しても対象者の裾野は拡大している。

図1: 最低賃金引上げ対象者の有無 (全体)

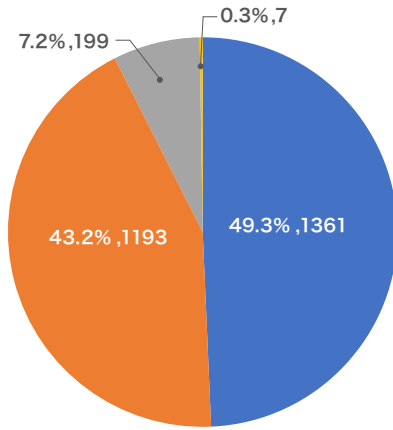


図2: 最低賃金引上げ対象者の有無 (業種別)

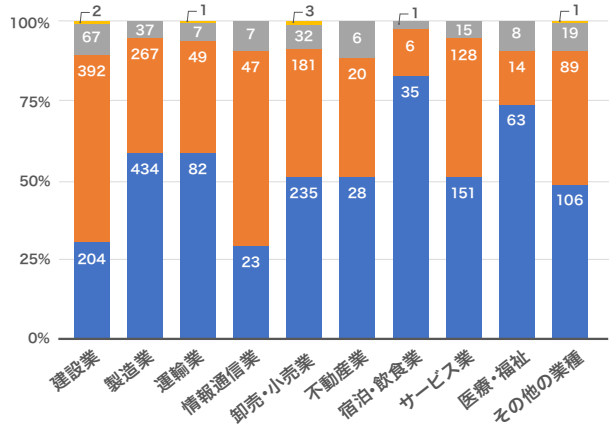


図3: 最低賃金引上げ対象者の有無 (従業員規模別)

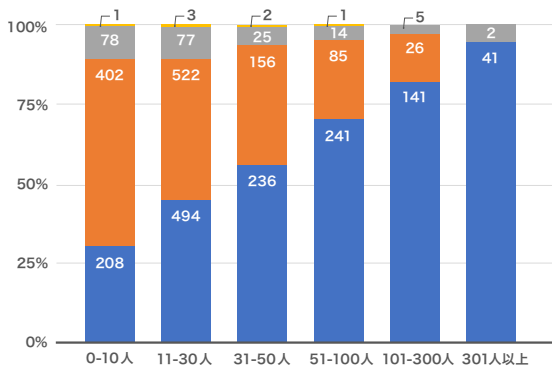
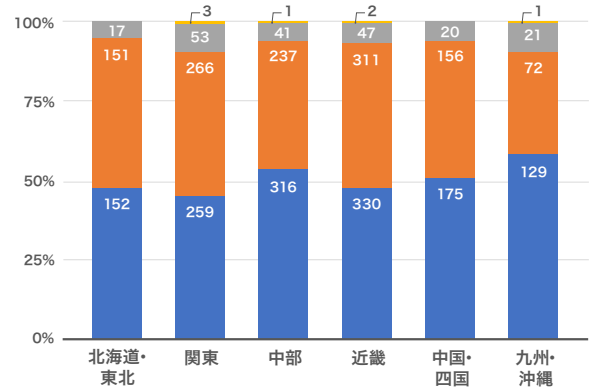


図4: 最低賃金引上げ対象者の有無 (地域別)



- 対象者がいる
- 対象者がいない
- わからない
- その他

(n=2,760 / 単一回答)

- 業種別では、宿泊業・飲食業 (83.3%)、医療・福祉 (74.1%) が高位にある一方、情報通信業 (29.9%)、建設業 (30.7%) は低位にとどまった。
- 従業員規模別では、規模拡大に伴い対象者の比率は上昇し、0～10人 (30.2%) に対し、301人以上 (95.3%) ではほぼ全社が対象となっている。
- 地域別では、九州・沖縄 (57.8%) が最も高く、関東 (44.6%) は相対的に低い結果となった。

対象者以外への賃上げ実施予定

Planned Wage Increases For Non-Target Employees

本設問は、Q1で最低賃金引上げの対象者が「いる」と回答した企業のみを集計対象とした。

最低賃金の改定にあたり、対象者のみならず、対象者以外への賃上げを実施する企業も一定数存在する。対象者以外への賃上げを行う企業の合計は4割台半ばとなり、単一回答で最多となった「対象者のみ」への賃上げを上回った。

図5: 対象者以外への賃上げ実施予定 (全体)

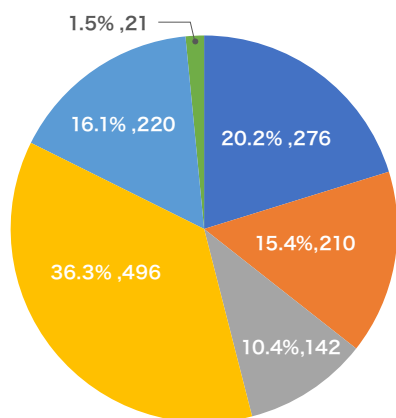


図6: 対象者以外への賃上げ実施予定 (業種別)

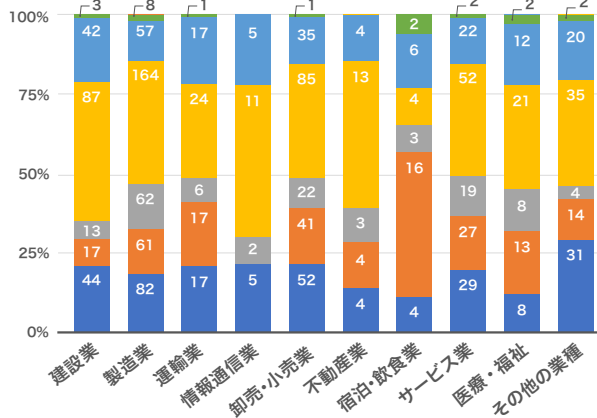


図7: 対象者以外への賃上げ実施予定 (従業員規模別)

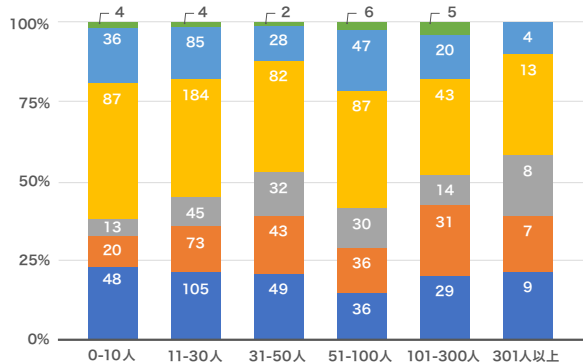
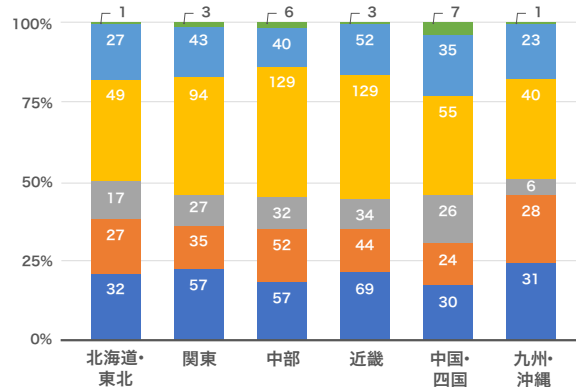


図8: 対象者以外への賃上げ実施予定 (地域別)



- 対象者の賃上げ額と同等かそれ以上の賃上げを他の従業員にも実施する
- 対象者の賃上げ額には満たないが、一定額の賃上げを他の従業員にも実施する
- 対象者と同程度の賃金を支給している従業員に対してのみ賃上げを実施する
- 対象者のみの賃上げで他の従業員の賃上げは行わない
- 未定、わからない
- その他

(Q1 対象者あり企業 / n=1,365 / 単一回答)

- 業種別では、「一定額の賃上げ」を行う企業は、宿泊業・飲食業（45.7%）で多く見られた。一方、「対象者のみ」への賃上げを行う企業は、情報通信業（47.8%）が多かった。
- 従業員規模別では、対象者以外への賃上げを実施する企業は、0～10人規模（38.9%）から301人以上（52.1%）へと、企業規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。
- 地域別では、対象者以外への賃上げを実施する企業は、九州・沖縄および北海道・東北で多く、関東や中部では相対的に少ない。

改定後最低賃金との差

Difference From Post-Revision Minimum Wage

改定後最低賃金との差の分布を見ると、「+100円以内」とする企業が全体の多数を占めている。

図9: 改定後最低賃金との差の分布 (全体)

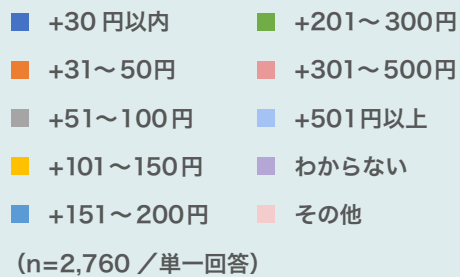
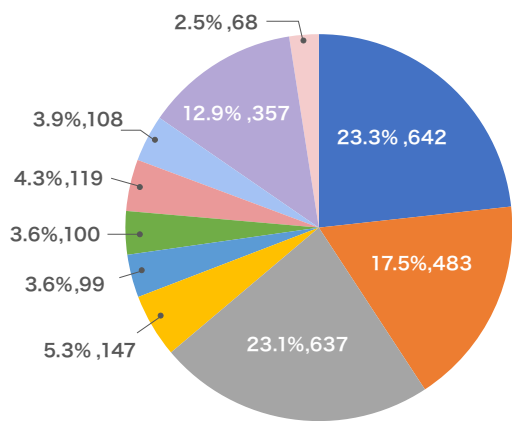


図10: 改定後最低賃金との差の分布 (業種別)

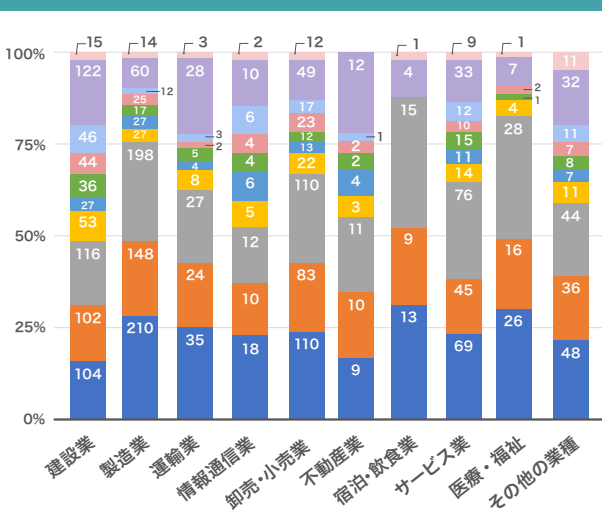


図11: 改定後最低賃金との差の分布 (従業員規模別)

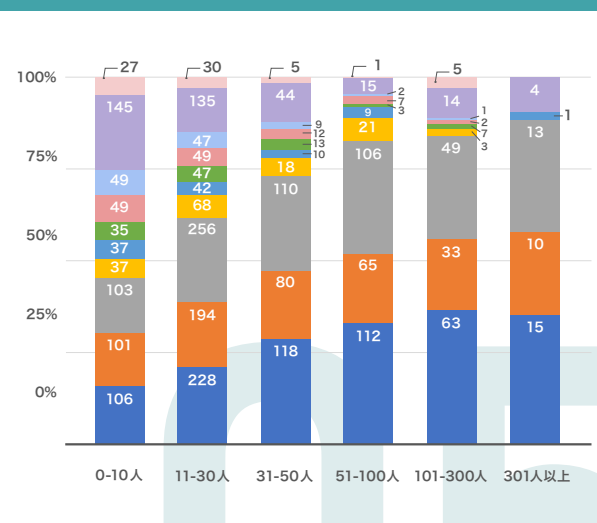
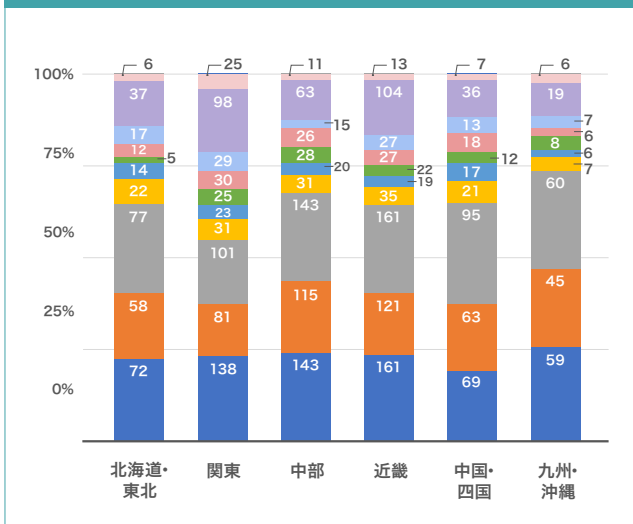


図12: 改定後最低賃金との差の分布 (地域別)



- 業種別では、宿泊業・飲食業や医療・福祉において、「+100円以内」とする企業(80%超)が多く見られた。一方、建設業では「+100円以内」とする企業(48.4%)にとどまり、他業種と比べて分布にばらつきが見られる。
- 従業員規模別では、「+100円以内」とする企業は、0~10人規模(45.0%)から、301人以上(88.4%)へと、企業規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。
- 地域別では、九州・沖縄において「+100円以内」とする企業(73.5%)が最も多かった。一方、関東では「+100円以内」とする企業の割合は相対的に低い結果となった。

人件費の増加に伴う自社の製品・サービスへの 価格転嫁の状況

Price Pass-Through Status for Products and Services Amid Rising Labor Costs

人件費上昇分の価格転嫁について見ると、「十分に」「一部」「ほとんどできていない」と回答した企業がそれぞれ一定の割合を占めている。

図13: 価格転嫁の実施状況 (全体)

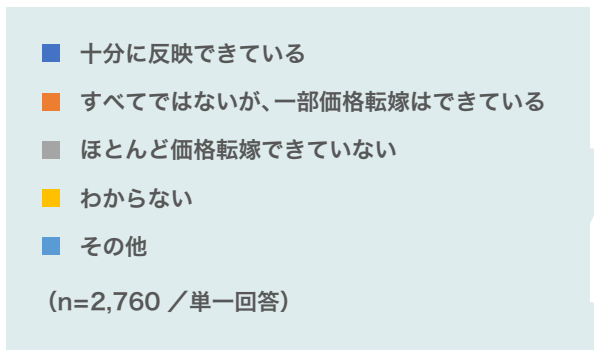
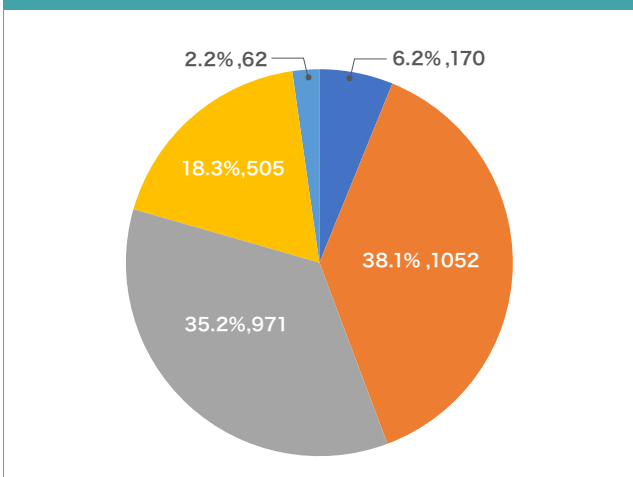


図14: 価格転嫁の実施状況 (業種別)

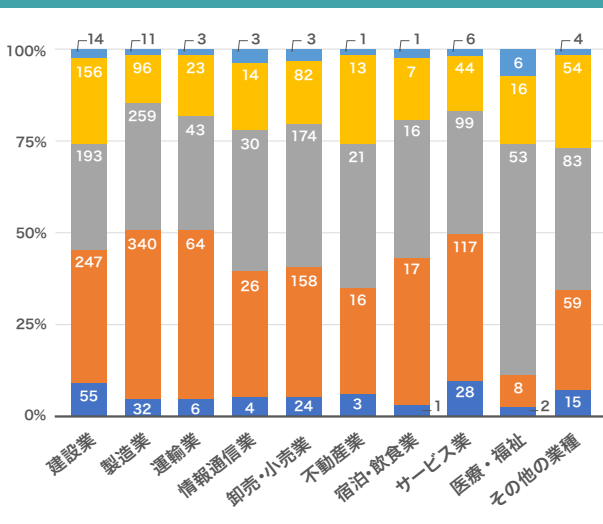


図15: 価格転嫁の実施状況 (従業員規模別)

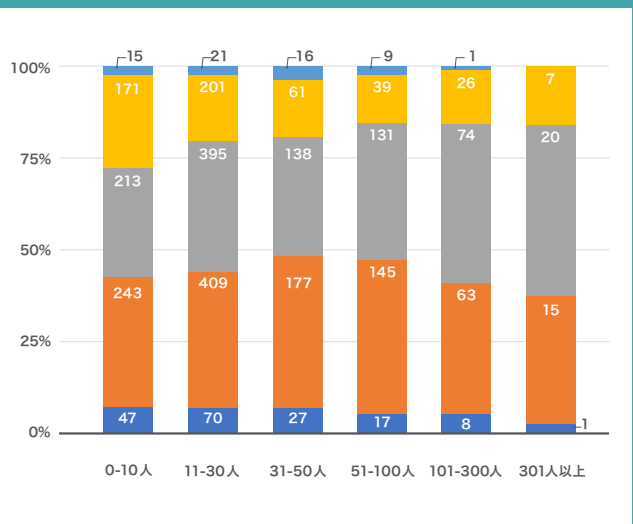
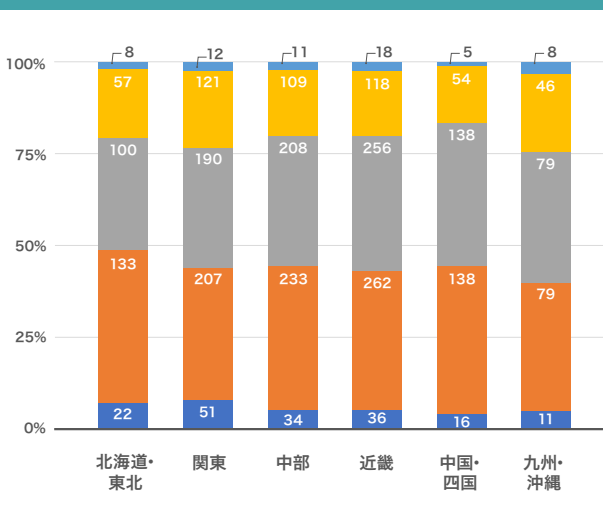


図16: 価格転嫁の実施状況 (地域別)



- 十分に反映できている
- すべてではないが、一部価格転嫁はできている
- ほとんど価格転嫁できていない
- わからない
- その他

(n=2,760 / 単一回答)

- 業種別に見ると、製造業および運輸業では、「十分に」と「一部」を合わせた価格転嫁実施企業の割合が過半数に達している。一方、医療・福祉では、「ほとんどできていない」とする企業 (62.4%) が最も高い割合となっている。
- 従業員規模別では、301人以上の企業において「ほとんどできていない」とする企業 (46.5%) の割合が最も高い。
- 地域別では、北海道・東北において、「十分に」と「一部」を合わせた価格転嫁実施率が48.5%となっている。一方、中国・四国や近畿では、「ほとんどできていない」とする企業の割合が3割台後半となっている。

07

価格転嫁ができていない理由

Reasons for Not Being Able to Pass Through Costs

本設問は、Q4で「ほとんど価格転嫁できていない」と回答した企業のみを集計対象とした。

価格転嫁ができていない理由としては、「競合他社との価格競争」や「値上げによる顧客離れへの懸念」など、市場環境に関する項目が多く挙げられている。また、業種によっては「取引先からの要請」や「価格決定権がない」といった項目も見られる。

図 17: 価格転嫁の実施状況 (全体)

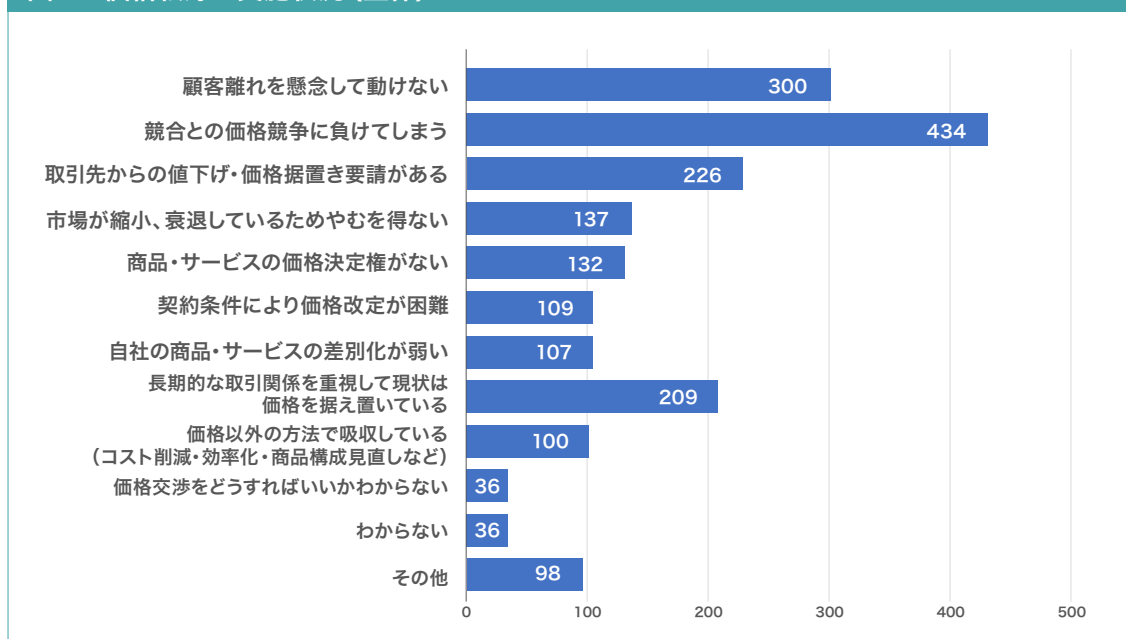


図 18: 価格転嫁の実施状況 (業種別)

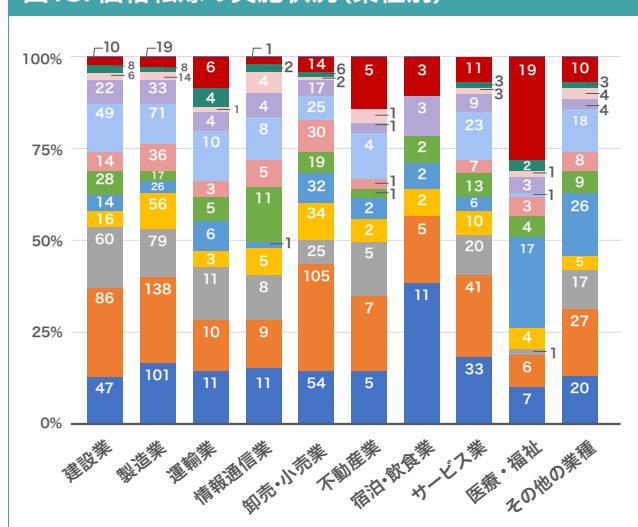


図 19: 価格転嫁の実施状況 (従業員規模別)

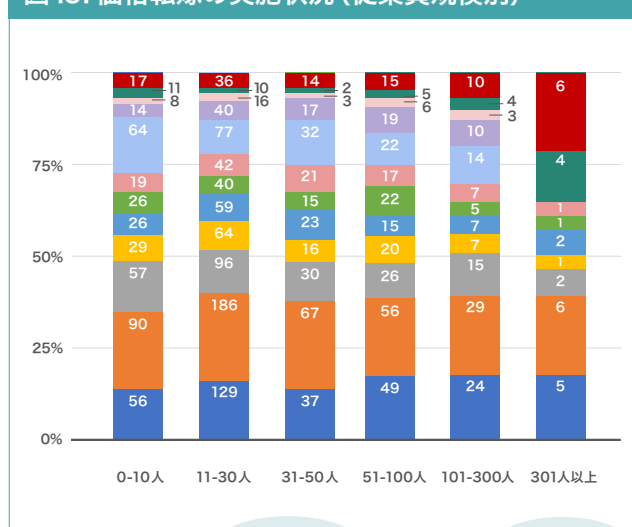
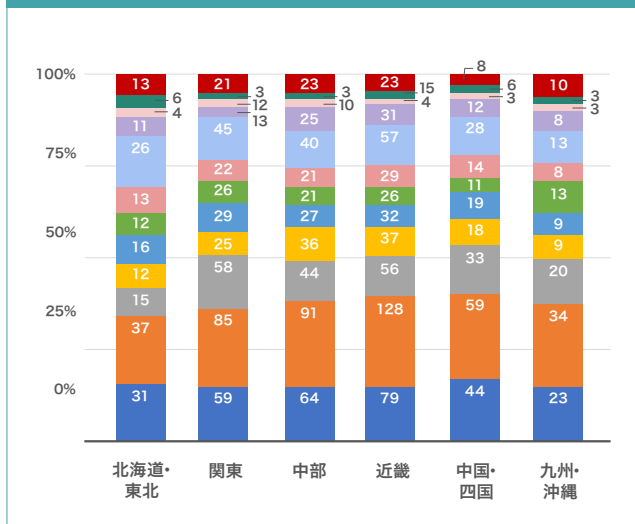


図20: 価格転嫁の実施状況 (地域別)



- 顧客離れを懸念して動けない
 - 競合との価格競争に負けてしまう
 - 取引先からの値下げ・価格据置き要請がある
 - 市場が縮小、衰退しているためやむを得ない
 - 商品・サービスの価格決定権がない
 - 契約条件により価格改定が困難
 - 自社の商品・サービスの差別化が弱い
 - 長期的な取引関係を重視して現状は価格を据え置いている
 - 価格以外の方法で吸収している (コスト削減・効率化・商品構成見直しなど)
 - 価格交渉をどうすればいいかわからない
 - わからない
 - その他
- (Q4 ほとんど価格転嫁できていない企業 / n=971 / 複数回答)

- 業種別に見ると、卸売業・小売業では「競合との競争」(28.9%)の割合が高い。建設業では「取引先からの要請」(16.7%)、医療・福祉では「価格決定権がない」(25.0%)が多く挙げられている。
- 従業員規模別では、いずれの規模においても「競合との競争」が多く挙げられている。0～10人規模では「長期的関係の重視」(15.3%)や「値下げ要請」(13.7%)が見られる一方、51人以上の企業では「顧客離れへの懸念」を挙げる割合が高くなっている。
- 地域別では、全地域において「競合との競争」が最も多い理由となっている。関東では「取引先からの要請」(14.6%)が挙げられており、中国・四国では「顧客離れへの懸念」(17.3%)、北海道・東北では「長期的関係の重視」(13.3%)がそれぞれ多く見られる。

◆自由記述から見える現場の実情

自由記述では、価格転嫁のタイミングや進め方に関する声が多く寄せられている。

- 「原材料や光熱費の高騰分を先に転嫁しており、人件費分まで連続して上げることは理解を得られにくい」「顧客の予算サイクルや契約更新のタイミングが合わず、即時の反映ができない」といった記述が見られ、価格改定の頻度や時期に関する意見が挙げられている。
- 医療・福祉においては「公定価格 (診療・介護報酬)のため自社で価格を決定できない」、建設・運輸業では「元請けの決定に従わざるを得ない」「相見積もり競争で価格を上げられない」といった記述が見られる。
- このほか、一部の業種では「キャッシュレス対応や機器設定の変更に時間やコストがかかり、少額の価格改定が難しい」といった、設備・システム面に関する記述も確認された。

09

価格転嫁以外で実施している取り組み

Measures Implemented Other Than Price Pass-Through

価格転嫁以外の取り組みとしては、「社内業務の見直し」「業務効率化・省人化投資」「原材料や仕入先の見直し」などが挙げられている。

図21: 価格転嫁以外の取り組み (全体)

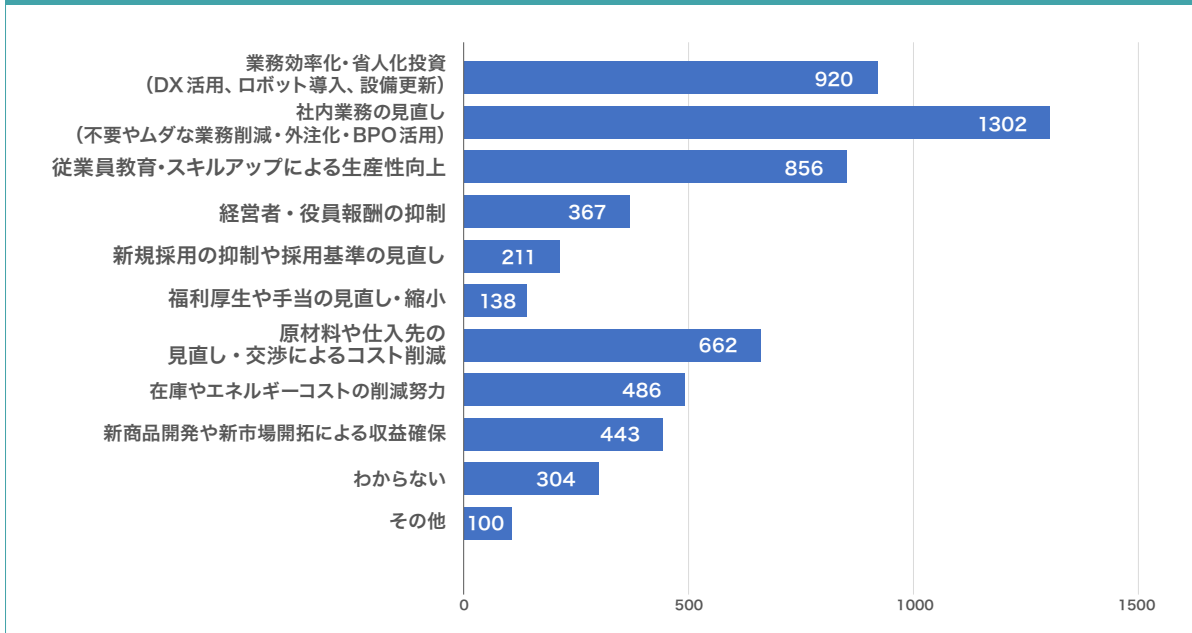


図22: 価格転嫁以外の取り組み (業種別)

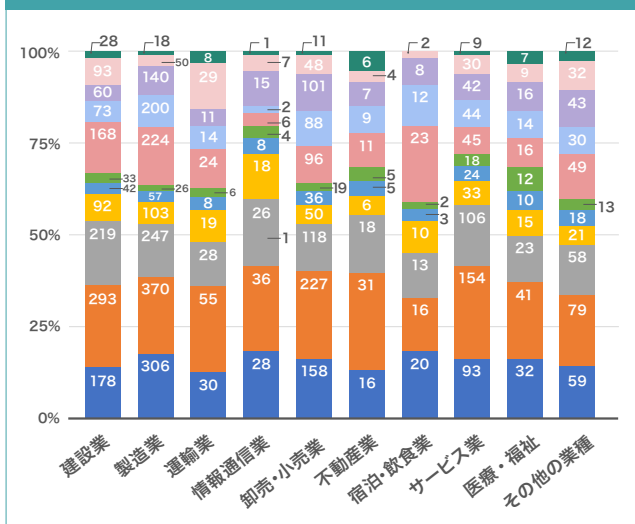
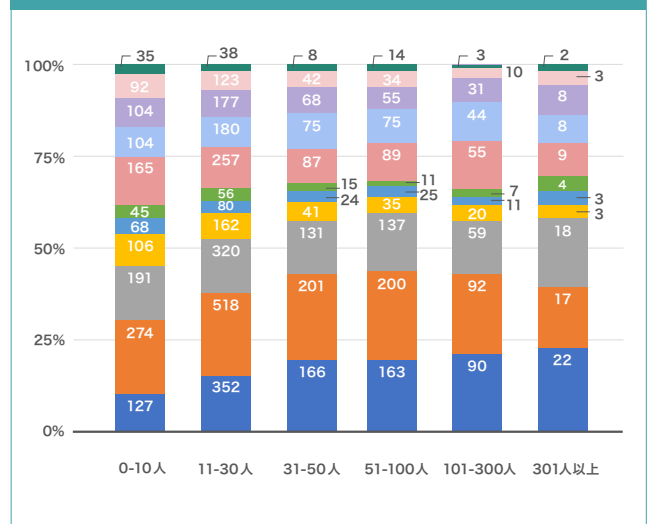
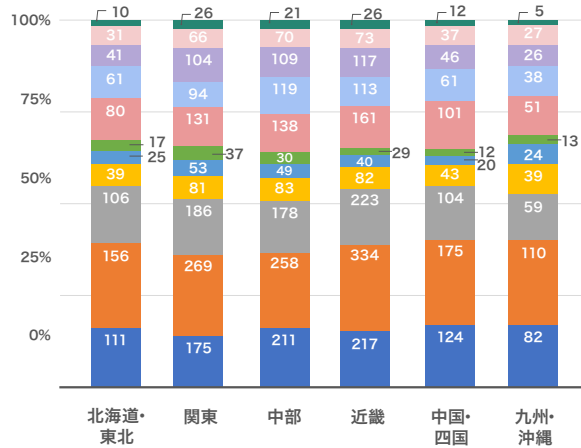


図23: 価格転嫁以外の取り組み (従業員規模別)



10

図24: 価格転嫁以外の取り組み (地域別)



- 業務効率化・省人化投資 (DX活用、ロボット導入、設備更新)
 - 社内業務の見直し (不要やムダな業務削減・外注化・BPO活用)
 - 従業員教育・スキルアップによる生産性向上
 - 経営者・役員報酬の抑制
 - 新規採用の抑制や採用基準の見直し
 - 福利厚生や手当の見直し・縮小
 - 原材料や仕入先の見直し・交渉によるコスト削減
 - 在庫やエネルギーコストの削減努力
 - 新商品開発や新市場開拓による収益確保
 - わからない
 - その他
- (n=2,760 / 複数回答)

- 業種別に見ると、多くの業種で「社内業務の見直し」および「業務効率化・省人化投資」を実施している企業が多い。宿泊業・飲食業では、「原材料や仕入先の見直し」(21.1%) が最も多く挙げられている。
- 従業員規模別では、「業務効率化・省人化投資」を実施している企業は、0～10人規模 (9.7%) から 301人以上 (22.7%) へと、企業規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。
- 地域別では、全ての地域で「社内業務の見直し」が最も多い取り組みとなっている。「業務効率化・省人化投資」については、関東 (14.3%) に比べ、九州・沖縄 (17.3%)、中国・四国 (16.9%)、中部 (16.7%) で割合が高くなっている。

◆自由記述から見える現場の取り組み

自由記述では、選択肢に含まれない取り組みとして、事業運営やコスト管理に関するさまざまな記述が見られた。

- 「利益率が高い部門への事業拡大」や「店舗増設による収益確保」、医療機関における「病床稼働率の向上」など、事業構成に関する記述が挙げられている。
- 「社内生産増による外注費の削減」といった内製化に関する記述や、「減価償却費や生命保険の見直し」など、固定費の見直しに関する記述も見られる。
- 人員配置に関しては、「定年退職者の不補充に合わせて生産性を高め、原資を既存社員へ還元する」といった記述が挙げられている。



最低賃金1,500円が実施された場合の対応見込み

Expected Response to a 1,500 Yen Minimum Wage

最低賃金1,500円が実施された場合の対応については、「問題なく対応できる」「一定の対応は可能」「現状では難しい」といった回答が見られる。否定的な回答の合計は、肯定的な回答を上回っている。

図25: 最低賃金1,500円が実施された場合の対応(全体)

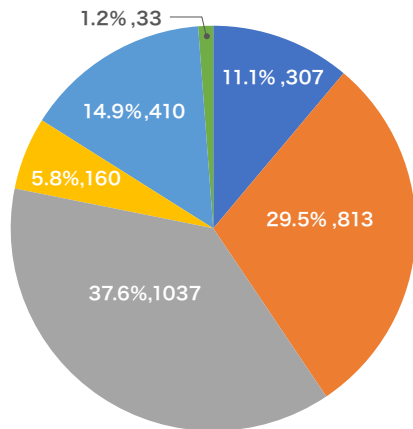


図26: 最低賃金1,500円が実施された場合の対応(業種別)

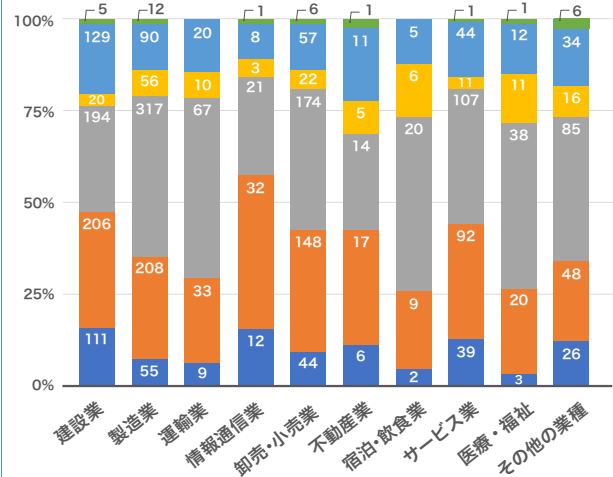


図27: 最低賃金1,500円が実施された場合の対応(従業員規模別)

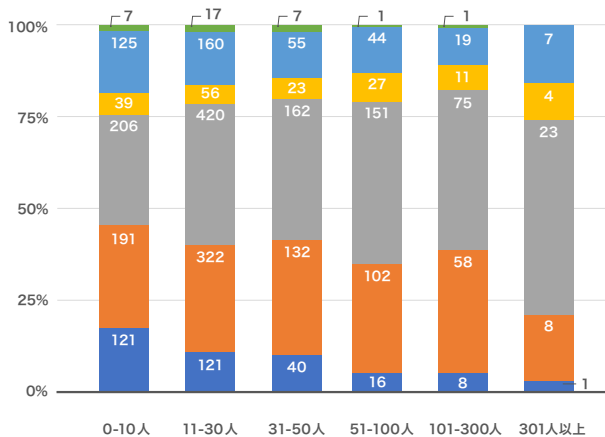
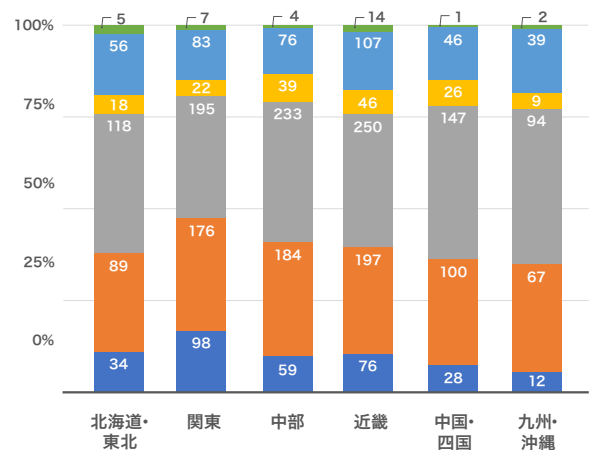


図28: 最低賃金1,500円が実施された場合の対応(地域別)



- 問題なく対応できると思う
- 段階的・条件付きであれば対応できると思う
- 現状では難しいと思う
- 対応できる見込みはないと思う
- わからない
- その他

(n=2,760 / 単一回答)

12

- 業種別に見ると、建設業(16.7%)や情報通信業(15.6%)では「問題なく対応できる」とする割合が高い。一方、宿泊業・飲食業および運輸業では、否定的な回答の合計が過半数を占めている。
- 従業員規模別では、「現状では難しい」とする企業の割合は、規模拡大に伴い段階的に上昇している。301人以上の企業では「現状では難しい」とする回答が過半数を占めている。
- 地域別では、九州・沖縄(42.2%)や中国・四国(41.9%)において「現状では難しい」とする回答が多く見られる。

最低賃金・賃上げに関する自由記述

Free Responses On Minimum Wage And Wage Increases

本調査では、最低賃金1,500円目標および賃上げに関して自由記述を求めた。本章では、経営者から寄せられた意見を、内容別に整理して掲載する。

① 最低賃金 1,500円目標に対する企業の対応可能性

政府が掲げる最低賃金 1,500 円目標について、対応の難しさを指摘する意見が多く寄せられている。

人件費増加に関する意見

- 「人件費が毎月 100 万、年間で 1,200 万アップと考えると現状では難しい」
- 「賞与額を減額すれば可能だが、年収総額をどう維持するか悩ましい」

生産性と賃金水準に関する意見

- 「従業員間で仕事の質に差がある。最低を1,500円にすると上位層も引き上げざるを得ない」
- 「単純作業に1,500円は払えない」
- 「その水準に達していない従業員には対応できない」

業界構造に関する意見

- 医療・福祉業界では、「公定価格のため自社で価格を決められず、転嫁できない」といった声が挙げられている。
- 建設・運輸業では、「元請が価格交渉に応じなければ難しい」「公共工事の積算単価に反映されなければ対応できない」といった記述が見られた。

制度面に関する意見

- 「年収の壁が変わらなければ、時給が上がるほど労働時間が減る」
- 「戦力となっているパートが他社に移る可能性があり、現場が混乱する」

13

② 賃上げ全体に関する課題認識と対応の方向性

賃上げへの対応として、社内制度や事業運営の見直しに言及する意見も見られた。

省人化・生産性向上に関する意見

- 「AI等を活用し、必要な部分に労働力を集中させたい」
- 「機械導入後の作業効率化によって対応したい」

評価・給与体系に関する意見

- 「能力やスキルがある人であれば対応可能」
- 「評価制度を設け、頑張る人が報われる仕組みにしたい」
- 一方で「新入社員とベテランの賃金差が縮まり、社内バランスが崩れる」といった声も挙げられている。

政府・社会に対する要望

- 「賃上げを求めるとすれば、税金や社会保険料の負担軽減も同時に進めてほしい」
- 「価格転嫁を拒む取引先に対し、公的な指導や対応を強化してほしい」
- 「低価格志向を助長する報道のあり方を見直してほしい」

まとめと考察 Summary and Discussion

本調査を通じて、最低賃金引上げはすでに一部の企業や業種に限定された問題ではなく、多くの中小企業にとって避けられない経営環境となりつつあることが明らかとなった。最低賃金引上げの対象者が「いる」と回答した企業は全体の約半数に達しており、業種・規模・地域を問わず影響の裾野が広がっている。

注目すべき点は、最低賃金引上げへの対応が、単に対象者の賃金を引き上げる対応にとどまらず、賃金体系全体へ波及していることである。対象者以外への賃上げを予定する企業が一定数存在し、特に企業規模が大きくなるほどその割合が高まる傾向が見られた。最低賃金の改定が、結果として社内の賃金バランスや人事制度全体の見直しを促している実態がうかがえる。

一方で、改定後最低賃金との差を見ると、「+100円以内」に集中する分布が多くの業種・規模・地域で確認された。これは、企業が最低賃金を意識しながらも、余力を持った賃金設計が難しい状況にあることを示している。特に宿泊業・飲食業や医療・福祉などでは、この傾向が顕著であり、賃金引上げ余地の限定性が浮かび上がった。

人件費上昇分の価格転嫁については、実施できている企業と、ほとんど実施できていない企業に分かれている。製造業や運輸業では一定の価格転嫁が進んでいる一方、医療・福祉や一部サービス業では、制度や業界構造上の制約から転嫁が難しい実態が確認された。価格転嫁ができていない理由としては、競合との価格競争、顧客離れへの懸念、価格決定権の欠如などが挙げられており、企業努力だけでは解決が難しい構造的課題が存在している。

こうした状況の中で、企業は価格転嫁以外の対応策にも取り組んでいる。社内業務の見直しや業務効率化・省人化投資が広く行われており、自由記述からは、内製化、固定費の見直し、事業構成の転換など、経営全体を見直す動きも確認された。ただし、これらの対応は企業規模や業種によって実行余地に差があり、すべての企業が同様の選択肢を持てるわけではない点には留意が必要である。

最低賃金1,500円という政府目標については、現時点では「現状では難しい」とする回答が多く、特に従業員規模が大きい企業ほど否定的な見通しが強まる傾向が見られた。自由記述では、人件費総額の急増、賃金と生産性の乖離、業界構造や制度的制約、いわゆる「年取の壁」への懸念など、定量調査では捉えきれない具体的な課題が数多く指摘されている。

以上を踏まえると、最低賃金上げは「賃金水準を引き上げれば解決する」単純な問題ではなく、価格転嫁の可否、業界構造、制度設計、企業規模ごとの対応力といった複数の要素が複雑に絡み合う課題であることが明確になった。今後の制度設計や支援策を検討するにあたっては、こうした現場の実態を踏まえ、企業努力に過度に依存しない形での議論が求められる。

【出典・参考資料】

本レポートの作成にあたっては、当社によるアンケート調査結果および自由記述回答に加え、最低賃金上げや生産性向上、賃上げ支援策に関する公表情報を参考とした。



厚生労働省「賃金引き上げ特設ページ」

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



厚生労働省「生産性向上のヒント集」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001317143.pdf>



厚生労働省「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



中小企業庁「賃上げ促進税制」

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html>

【お問い合わせ】

本レポートに関するご質問・ご相談は、下記までお気軽にお問い合わせください。



エフアンドエムクラブ 公式サイト

<https://www.fmclub.jp/>

15