

「中小企業における 最低賃金の影響に関する調査」 集計結果

■ 調査概要	1
■ 集計結果の主なポイント	2
1. 今年度の最低賃金引上げについて	3～16
2. 最低賃金の発効日について	17～20
■ (参考資料) 業種別集計	21～25

2026年3月17日
日本商工会議所 東京商工会議所

■ 調査概要

- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 回答企業数：3,780社
- (3) 調査期間：2026年2月2日～2月27日
- (4) 回収商工会議所数：349商工会議所
- (5) 調査方法：各地商工会議所職員の依頼によるWeb回答等
- (6) 調査の目的：中小企業における最低賃金引上げについて、中小企業の実態を把握し、当所の意見・要望活動に活かすため

<回答企業の属性> (※) 四捨五入のため、内訳の合計は100%にならない場合がある

【業種】

建設業：652社【17.2%】	製造業：1,012社【26.8%】	卸売業：313社【8.3%】	小売業：419社【11.1%】
情報通信・情報サービス業：112社【3.0%】	運輸業：145社【3.8%】	宿泊・飲食業：269社【7.1%】	医療・福祉・介護業：88社【2.3%】
金融・保険・不動産業：150社【4.0%】	その他サービス業：528社【14.0%】	その他：92社【2.4%】	



【従業員規模】

5人以下：828社【21.9%】	6～10人：500社【13.2%】	11～20人：622社【16.5%】	21～50人：793社【21.0%】
51～100人：489社【12.9%】	101～300人：472社【12.5%】	301人以上：76社【2.0%】	



【地域】

○東京23区・政令指定都市（札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市）：605社【16.0%】

○東京23区・政令指定都市以外：3,175社【84.0%】 ※以下、「政令指定都市以外」と略称。（うち従業員数20人以下：1,630社【43.1%】）



■ 調査結果のポイント

近年大幅引上げが続く最低賃金や地域によって最大6ヶ月の差異が生じた発効日について、中小企業における影響の実態を把握すべく、全国の商工会議所会員企業を対象に調査。3,780社の回答を、東京23区・政令指定都市の都市部（605社）とそれ以外の地方（3,175社、うち従業員20人以下の小規模企業1,630社）に分け、集計・分析を実施。

■ 2025年度の最低賃金引上げの「影響」や「負担感」は、地方において深刻な状況 近年の大幅引上げにより、都市部や正社員でも影響が拡大

○ 2025年度の最低賃金引上げによる影響・負担感

- ・「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」とする企業は4割半ば（45.1%）と、2年続けての高い水準。地方（46.6%）は、都市部（37.0%）より9.6ポイント高い
また、都市部は昨年調査（32.4%）から4.6ポイント増加
- ・現在の最低賃金の負担感について、「大いに負担」と「多少は負担」の合計は8割近く（76.6%）と、引き続き高く、地方（77.9%）は、都市部（69.8%）より8.1ポイント高い

○ 「最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員」の雇用形態

- ・「パートタイム労働者」が約8割（79.6%）、「正社員」が3割超（32.4%）
- ・「正社員」は昨年調査（27.2%）から5.2ポイント増加

■ 発効日が1月以降の地域では、発効日後ろ倒しを引き続き望む企業が他の地域より多い

○ 今年度の改定後最低賃金の発効日による影響

- ・昨年度に比べ、「準備期間」を確保できたとする企業は、発効日が年内（10～12月）の41都道府県で約1割（12.2%）、1月以降の6県（秋田・福島・群馬・徳島・大分・熊本）では3割超（34.7%）

○ 望ましい発効日の時期

- ・「1月以降が望ましい」とする企業は、発効日が年内（10～12月）の41都道府県では約半数（49.3%）、1月以降の6県では6割半ば（66.0%）

1. 今年度の最低賃金引上げについて

1. 今年度の最低賃金引上げについて 2025年度の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合

- 「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」とする中小企業は4割半ば（45.1%）と、2年続けての高い水準。
- 「最低賃金を下回る従業員はいなかったが、賃金を引き上げた」とする中小企業は約4割（37.9%）と、昨年から10.5ポイント増加。中小企業においても賃上げの取組みが広がる。

【全体集計】

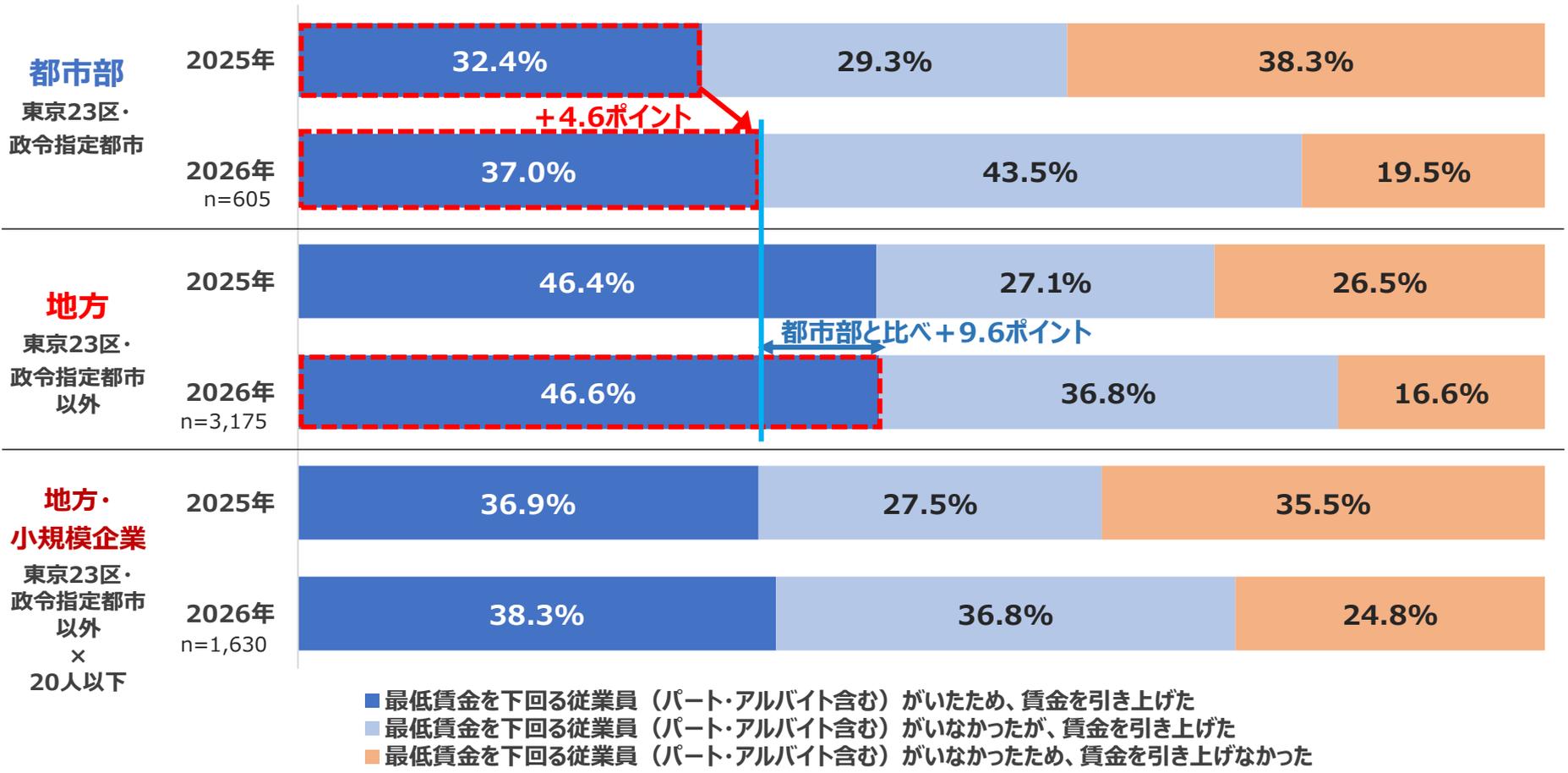


- 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいたため、賃金を引き上げた
- 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいなかったが、賃金を引き上げた
- 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいなかったため、賃金を引き上げなかった
- 無回答

1. 今年度の最低賃金引上げについて 2025年度の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合【地域別・規模別, 昨年度比】

- 「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」とする中小企業は、地方で半数近く（46.6%）に達し、都市部（37.0%）より9.6ポイント高い。
- 他方で、都市部では昨年調査（32.4%）から4.6ポイント増加。

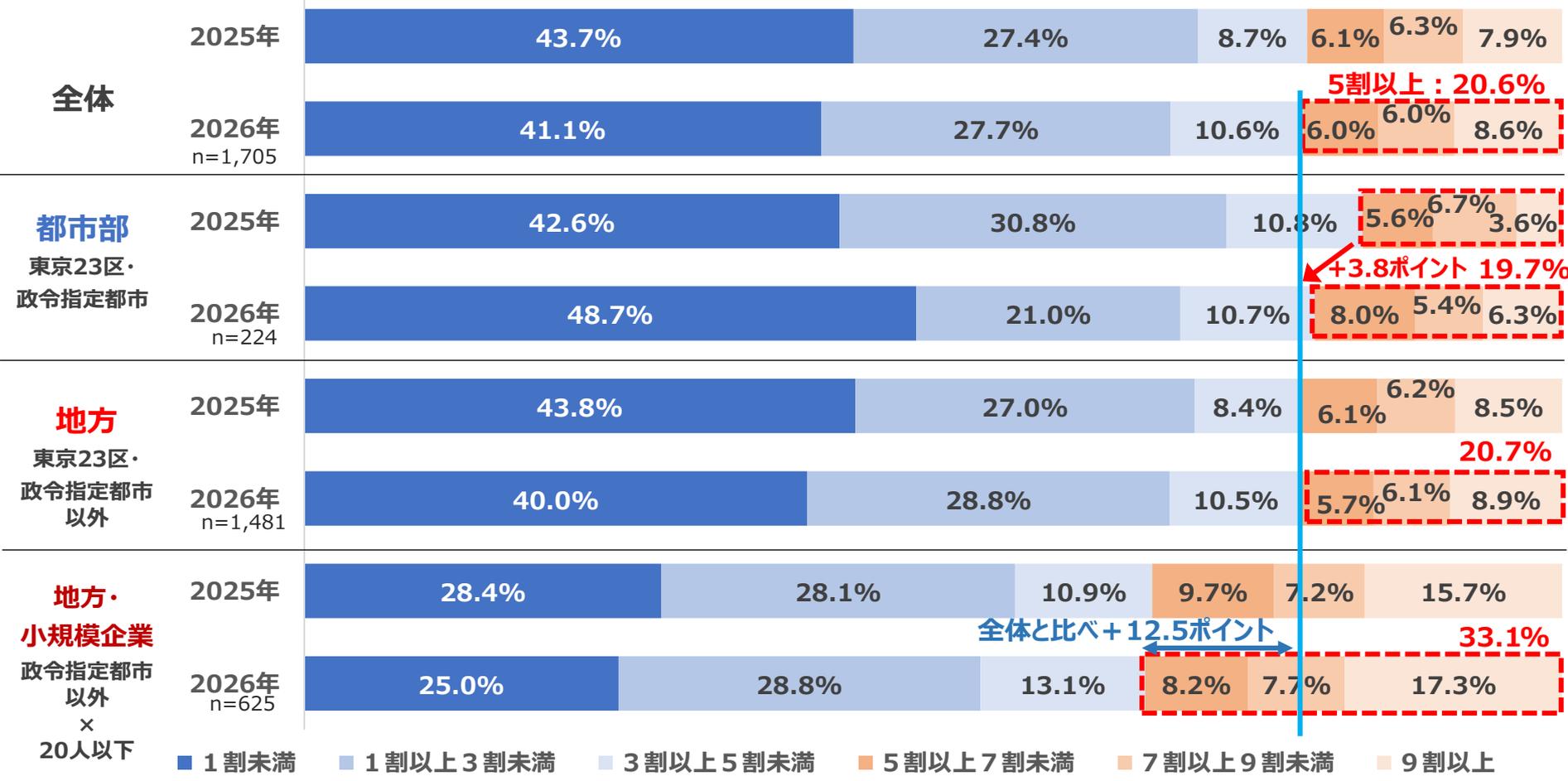
【地域別・規模別集計, 昨年度比】



1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の割合

- 「最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員」が全体の「5割以上」に達する中小企業は、全体で約2割（20.6%）。地方・小規模企業では3割を超え（33.1%）、全体より12.5ポイント高い。
- 他方で、都市部（19.7%）では昨年調査（15.9%）から3.8ポイント増加。

【地域別・規模別集計】 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業



1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の雇用形態

- 「最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員」の雇用形態は、「パートタイム労働者」が約8割（79.6%）で最多。
- 「正社員」も全体で3割を超え（32.4%）、昨年調査（27.2%）から5.2ポイント増加。また、地方（33.2%）は都市部（27.2%）より6.0ポイント高い。

【地域別・規模別集計，複数回答】 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業

	全体 n=1,705	地域別×規模別		
		都市部 東京23区・政令指定都市 n=224	地方 東京23区・政令指定都市 以外 n=1,481	地方・小規模企業 東京23区・政令指定都市以外 ×20人以下 n=625
正社員	32.4%	27.2%	33.2%	27.2%
()内は2025年調査	↑ 昨年から+5.2ポイント (27.2%)	(24.6%)	+6.0ポイント (27.6%)	(24.6%)
フルタイム・ 有期契約労働者	22.5%	22.3%	22.5%	10.9%
パートタイム労働者 (主婦パート、学生アルバイトなど)	79.6%	81.7%	79.3%	81.4%
()内は2025年調査	→ (81.3%)	(79.5%)	(81.5%)	(85.5%)
その他	2.7%	3.6%	2.6%	0.8%

1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金引上げに伴う人件費増加への対応

- 最低賃金引上げに伴う人件費増加への対応については、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫」が3割半ば（35.0%）と最多。「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁による原資の確保」が約3割（31.0%）で続く。

【全体集計，複数回答】 n=1,705 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業



1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金引上げに伴う人件費増加への対応【地域別・規模別】

- 最低賃金引上げに伴う人件費増加への対応について、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫」との回答は、都市部（32.6%）に比べ、地方（35.3%）は2.7ポイント、地方・小規模（42.9%）は10.3ポイント高い。
- また、「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁による原資の確保」は、都市部（29.5%）に比べ、地方・小規模企業（27.4%）は2.1ポイント低い。

【地域別・規模別集計，複数回答】 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業

	全体 n=1,705	地域別×規模別		
		都市部 東京23区・政令指定都市 n=224	地方 東京23区・政令指定都市以外 n=1,481	地方・小規模企業 東京23区・政令指定都市以外 ×20人以下 n=625
具体的な対応が取れず、 収益を圧迫	35.0%	32.6%	+2.7ポイント 35.3%	+10.3ポイント 42.9%
人件費増加分の製品・サー ビス価格への転嫁による 原資の確保	31.0%	29.5%	31.2%	▲2.1ポイント 27.4%

1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金引上げにともなう人件費増への対応【自由回答欄より】

【価格転嫁】

- 飲食部門は価格転嫁できたが、**地元向けの小売部門は競合もあり難しい。**（北海道，小売業）
- 付加価値向上で価格転嫁をしたいが、**BtoBのためクライアントの予算の都合上現実的に難しい。**予算が上がるとしても来年度からになるため、**当面は自社で吸収する他ない。**（東京都，サービス業）
- 原材料および人件費増加分について**価格転嫁できたのは一部の製品のみ**であり、**全体としては収益を圧迫している。**（岐阜県，製造業）

【人件費全体への影響】

- **残業時間を削減し、役員報酬の切り下げをするも限界あり、収益を圧迫している。**（長野県，小売業）
- **他従業員の賃上げを抑制し、人件費割合を維持。**（愛媛県，小売業）
- **60歳到達後の従業員の賃金や、役員報酬を抑制。**（愛知県，製造業）

【採用抑制・人員削減】

- **賃金アップの一方で売上増加は見込めない状態のため、新規の採用及びシフトの見直しで対応する。**（岡山県，小売業）
- **事業縮小の中で社員が退職しても新規雇用を行わない。**（徳島県，小売業）

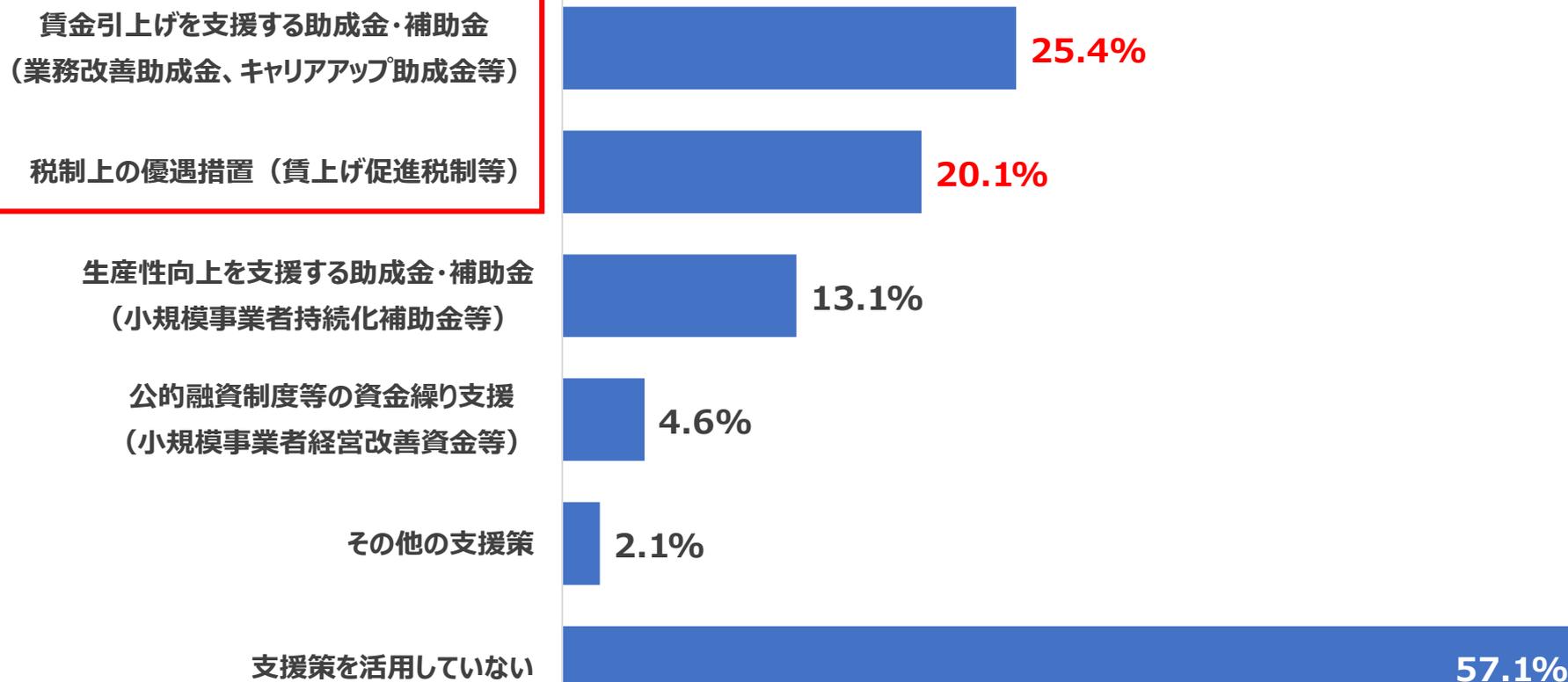
【事業縮小・設備投資の抑制】

- **価格転嫁の反映が迅速には行われな事が予想されるので、設備投資は抑制せざるを得ない。**（群馬県，製造業）
- **事業所の統廃合と人員削減を行わざるを得ない。**（島根県，小売業）

1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金の引上げへの対応のために活用する（予定含む）支援策

- 最低賃金の引上げへの対応のために活用する（予定含む）支援策については、「賃金引上げを支援する助成金・補助金」（25.4%）が最多、「税制上の優遇措置」が約2割（20.1%）で続く。
- 他方で、約6割（57.1%）は「支援策を活用していない（活用する予定はない）」。

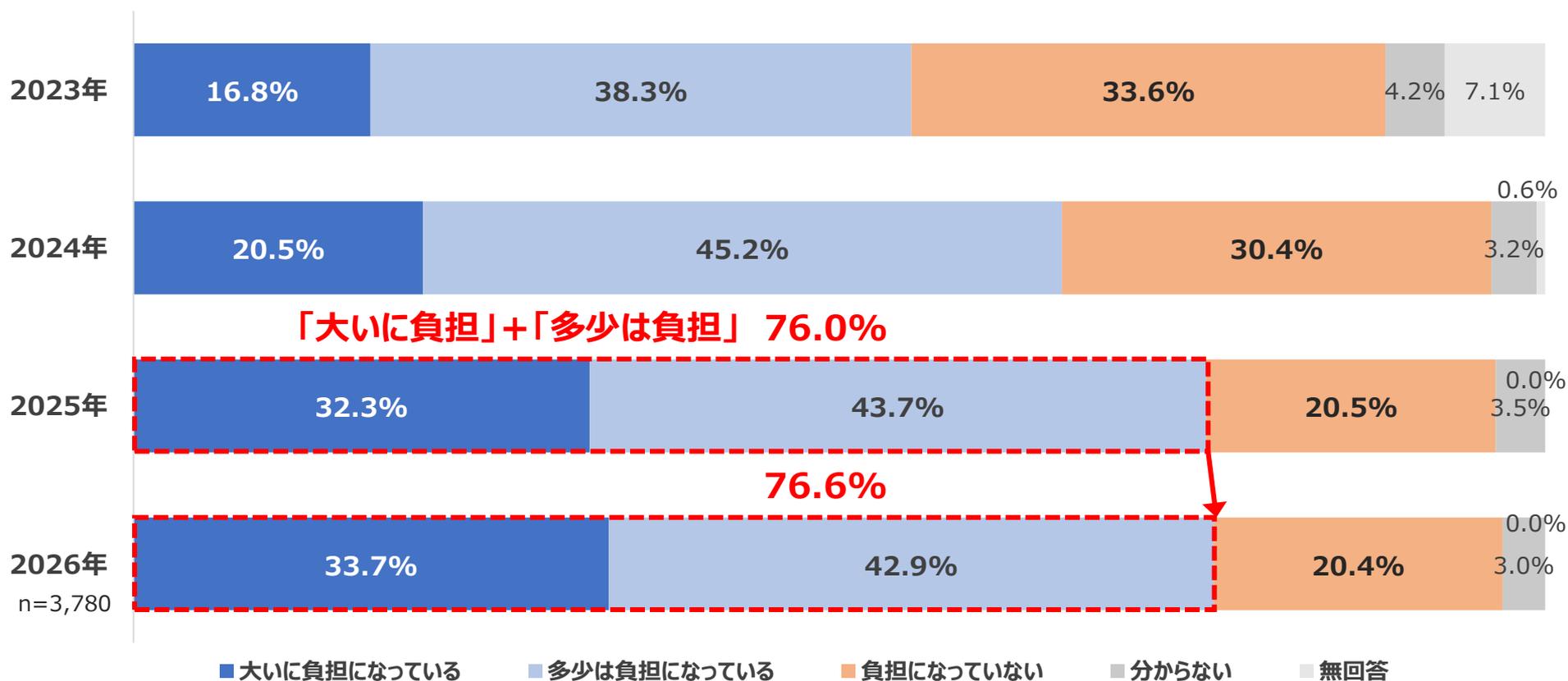
【全体集計，複数回答】n=1,705 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業



1. 今年度の最低賃金引上げについて 現在の最低賃金の負担感

- 現在の最低賃金の負担感について、「大いに負担」と「多少は負担」の合計は8割近く（76.6%）に達し、昨年に引き続き高い。
- 昨年に続き、3社に1社（33.7%）が「大いに負担」と回答。

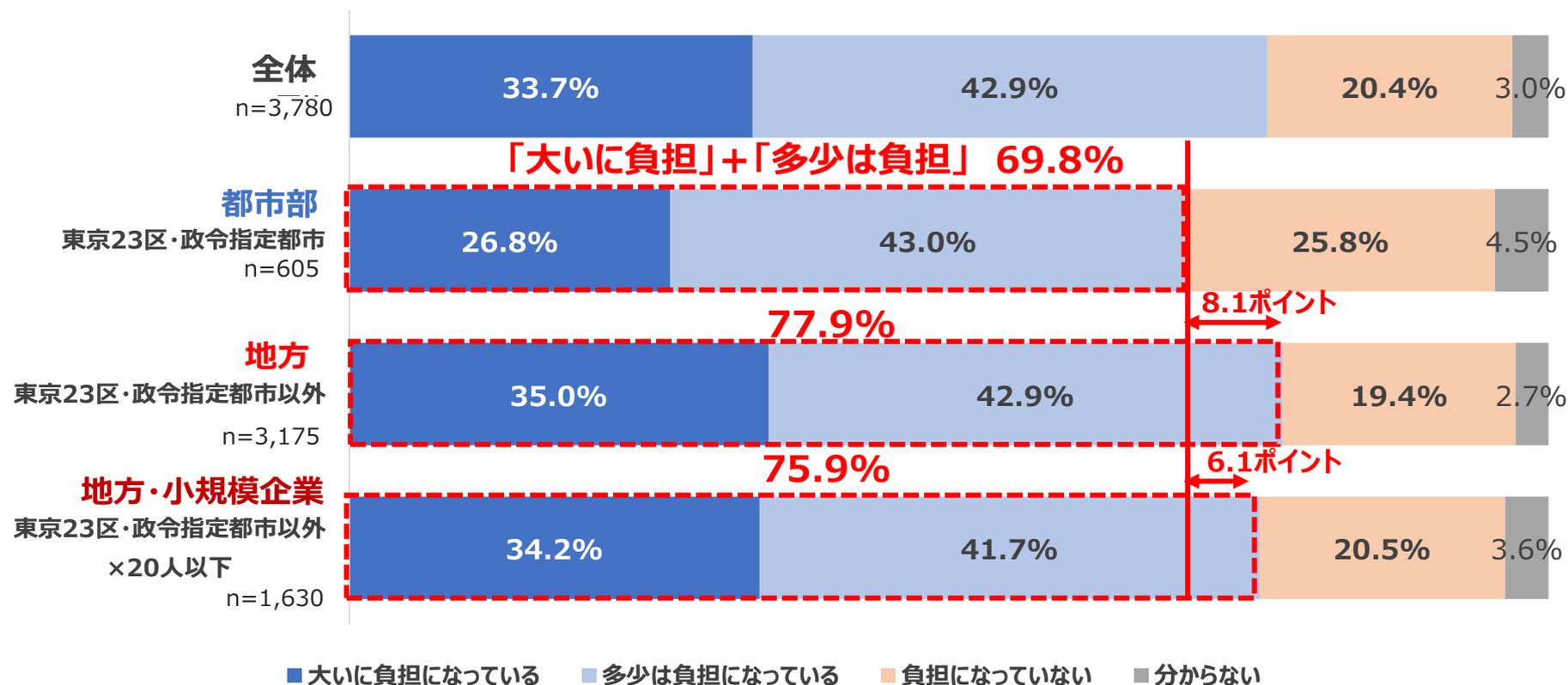
【全体集計】



1. 今年度の最低賃金引上げについて 現在の最低賃金の負担感【地域別・規模別】

○現在の最低賃金の負担感について、「大いに負担」と「多少は負担」の合計は、都市部（69.8%）と比べ、地方（77.9%）は8.1ポイント、地方・小規模企業（75.9%）は6.1ポイント高い。

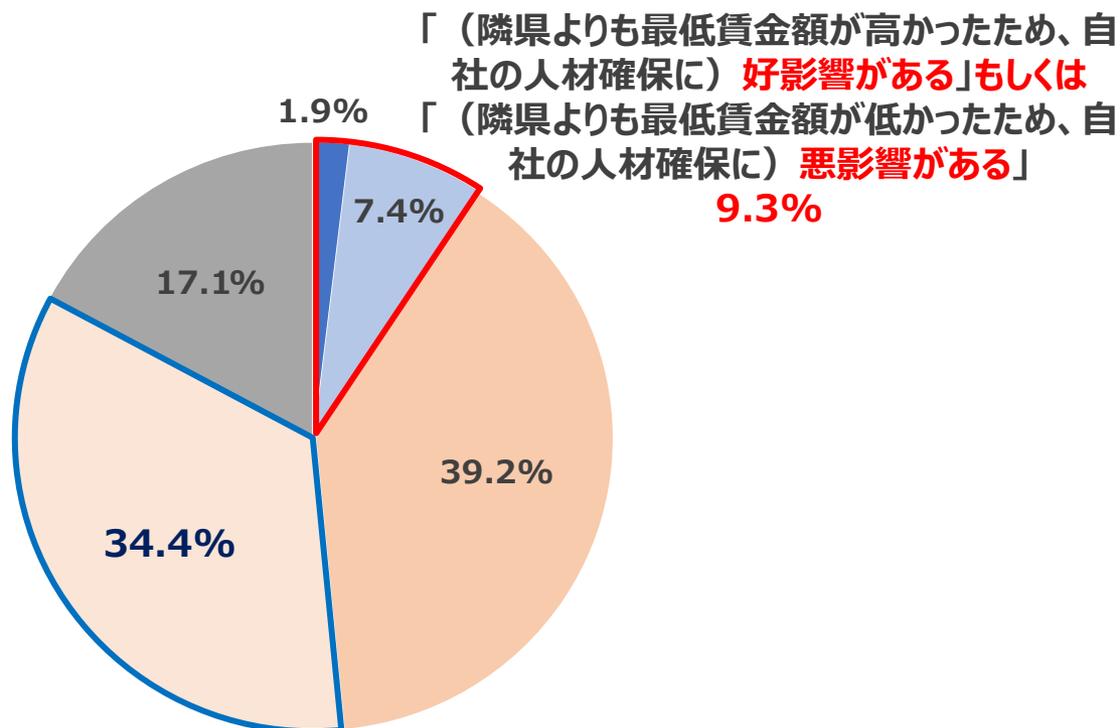
【地域別・規模別集計】



1. 今年度の最低賃金引上げについて 隣県との額差による影響

- 隣県との最低賃金の額差による影響については、「好影響がある」もしくは「悪影響がある」と、明確に一方を回答した企業は、合わせても1割未満（9.3%）。
- 「（隣県との最低賃金の額差が自社の人材確保に）影響はない」が3割半ば（34.4%）。

【全体集計】 n=3,780



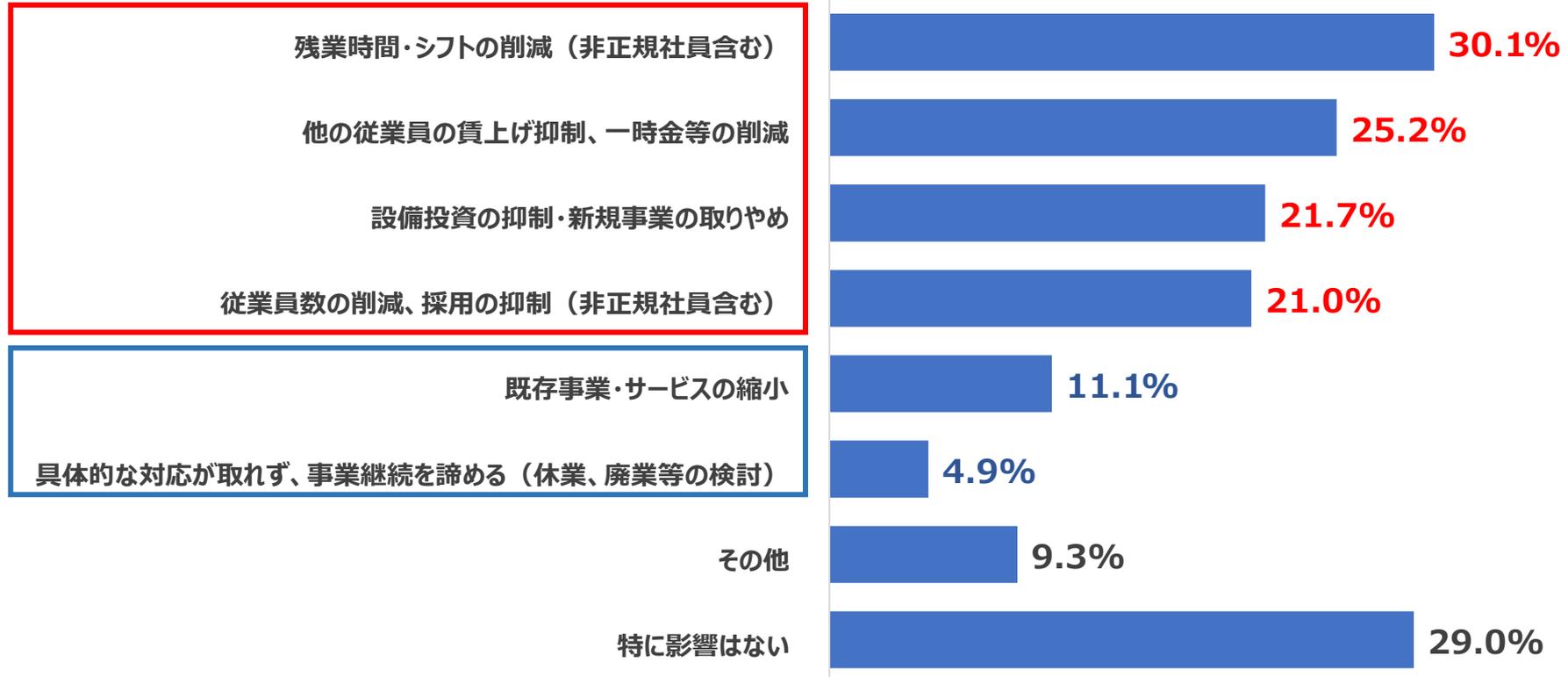
- （隣県よりも最低賃金額が高かったため、自社の人材確保に）好影響がある
- （隣県よりも最低賃金額が低かったため、自社の人材確保に）悪影響がある
- 好影響も悪影響もある
- （隣県との最低賃金の額差が自社の人材確保に）影響はない
- 分からない

1. 今年度の最低賃金引上げについて

来年度以降も今年度と同水準またはそれ以上の引上げが行われた場合の影響

- 仮に来年度以降も今年度と同水準もしくはそれ以上の引上げが行われた場合、想定される自社への具体的な影響については、「残業時間・シフトの削減」が約3割（30.1%）で最多。
- 「他の従業員の賃上げ抑制、一時金等の削減」（25.2%）、「設備投資の抑制・新規事業の取りやめ」（21.7%）、「従業員数の削減、採用の抑制」（21.0%）が2割～2割半ばで続く。
- 「既存事業・サービスの縮小」（11.1%）や「具体的な対応が取れず、事業継続を諦める（休業、廃業等の検討）」（4.9%）との回答も見られる。

【全体集計，複数回答】 n=3,780



1. 今年度の最低賃金引き上げについて 仮に来年度以降も今年度と同水準またはそれ以上の引上げが行われた場合の影響【地域別・規模別】

- 来年度以降も今年度と同水準またはそれ以上の引上げが行われた場合の影響として、「既存事業・サービスの縮小」とする企業は、地方・小規模企業で1割強（12.7%）と、都市部（9.8%）に比べ2.9ポイント高い。
- 「具体的な対応が取れず、事業継続を諦める（休業、廃業等の検討）」とする企業は、地方・小規模企業（7.0%）で都市部（3.1%）より3.9ポイント高い。

【地域別・規模別集計，複数回答】

	全体 n=3,780	地域別×規模別		
		都市部 東京23区・政令指定都市 n=605	地方 東京23区・政令指定都市以外 n=3,175	地方・小規模企業 東京23区・政令指定都市以外 ×20人以下 n=1,630
既存事業・サービスの縮小	11.1%	9.8%	11.3% +2.9ポイント	12.7%
具体的な対応が取れず、 事業継続を諦める (休業、廃業等の検討)	4.9%	3.1%	5.3% +3.9ポイント	7.0%

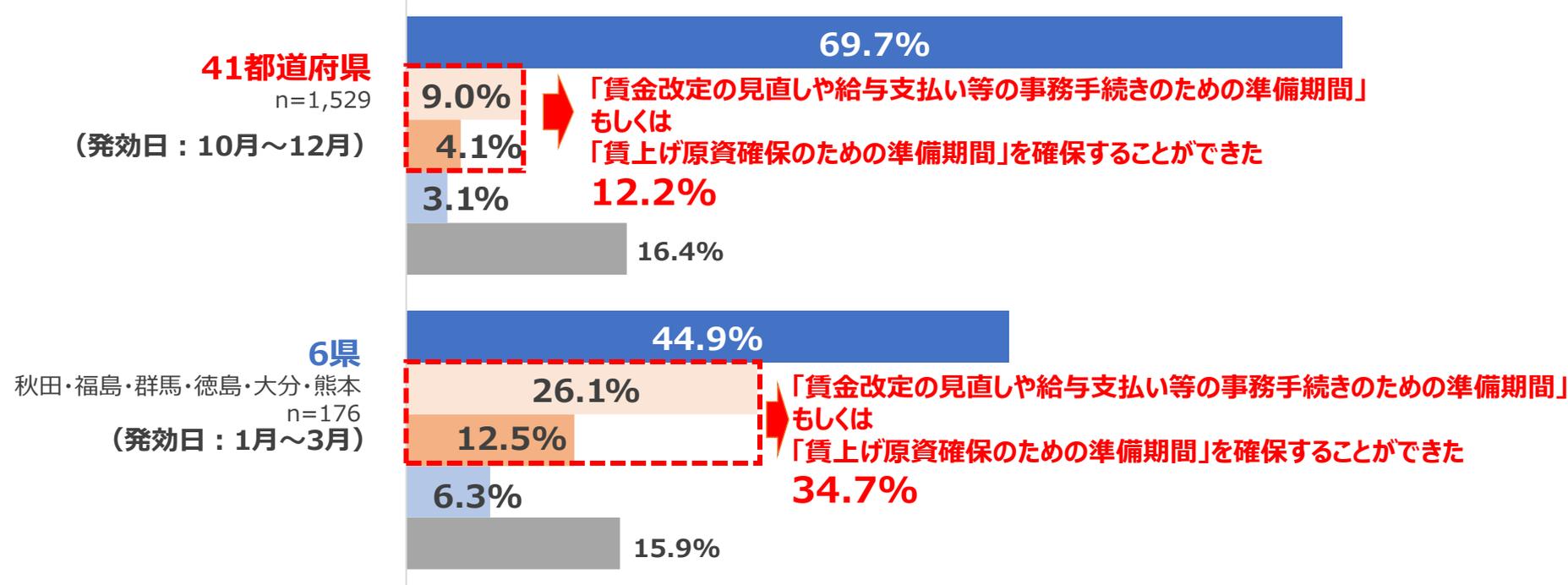
2. 最低賃金の発効日について

2. 最低賃金の発効日について 今年度の発効日の経営への影響【地域別】

○「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」企業のうち、今年度の発効日により、「賃金改定の見直しや給与支払い等の事務手続きのための準備期間」もしくは「賃上げ原資確保のための準備期間」が確保できた企業は、発効日が1月～3月となった6県（秋田・福島・群馬・徳島・大分・熊本）では3割程度（34.7%）と、それ以外の41都道府県（12.2%）と比べ22.5ポイント高い。

【地域別集計，複数回答】

n=1,705 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業

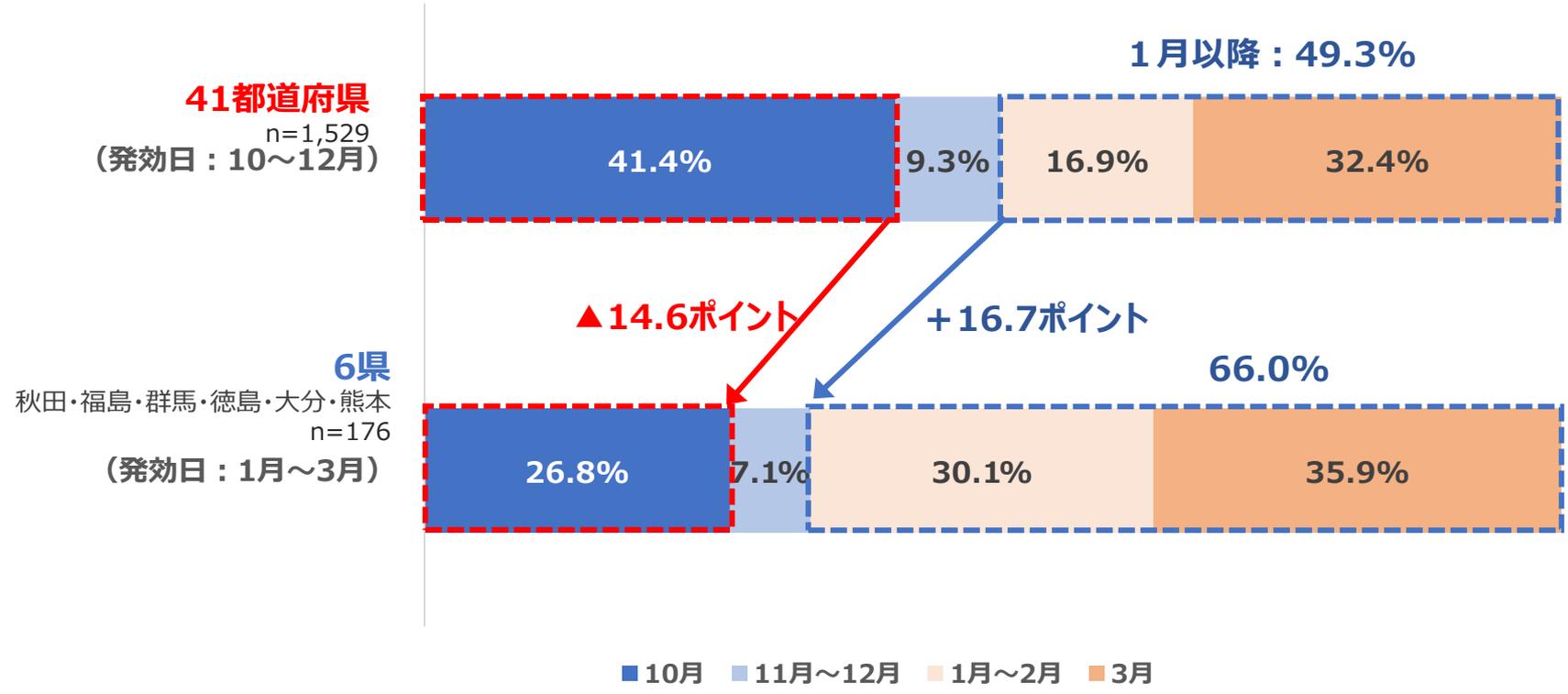


- 特に変化はない
- 昨年度に比べ、賃金改定の見直しや給与支払い等の事務手続きのための準備期間を確保することができた
- 昨年度に比べ、賃上げ原資確保のための準備期間を確保することができた
- 昨年度に比べ、従業員「年収の壁」を意識した就業調整が減少した
- 分からない

2. 最低賃金の発効日について 毎年の望ましい発効日の時期について【地域別】

- 望ましい発効日の時期については、発効日が年内（10～12月）の41都道府県では、例年の「10月」が約4割（41.4%）となる一方、1月以降（1～3月）も約5割（49.3%）。
- 今年度の発効日が1月以降の6県に限ると、「10月」は2割半ば（26.8%）と41道府県より14.6ポイント低い。逆に、「1月以降」は6割半ば（66.0%）と41都道府県より16.7ポイント高い。

【地域別集計】 n=1,705 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業



2. 最低賃金の発効日について

今年度の発効日の経営への影響【自由回答欄より抜粋】

【給与改定や価格転嫁などへの準備】

- 審議決定から発効までの期間が短すぎる。給与体系変更までの時間も少なく、価格転嫁等を実施するのにタイムラグが出ており、経営に悪影響しか与えていない。 (岐阜県, 運輸業)
- 計画的に価格転嫁するために、半年前には決定、公表をしてほしい。 (島根県, 製造業)
- 賃金改定は中長期的な経営計画に大きな影響を与えるため、年度途中での発効よりも、年度末である3月に発効日を設定する方が、より現実的な経営判断が可能になると考える。 (熊本県, 製造業)

【「年収の壁」による就労調整】

- 扶養内で働くパート従業員がほとんどのため、「年収の壁」の影響が少ない1月発効がよい。 (三重県, 医療・福祉・介護業)
- 発効日が11月になったことで、例年より1ヶ月分、人件費の上昇を先延ばしにできた点は短期的な資金繰り面で助かった。一方で、年末の繁忙期に向けて時給が上がるため、扶養内で働くスタッフの「年収の壁」による就業調整が、例年よりも前倒して発生し、シフト調整に苦慮している。 (群馬県, 建設業)

【望ましい発効日の定め方】

- 県によって発効日が異なると、拠点が複数ある企業はどこに基準を合わせてよいか困るので、国として発効日を統一させることが望ましい。 (愛知県, 卸売業)
- 発効日は、「確実にこの日までに上昇額を確定し、毎年この日に発効とする」といったルール整備が必要。 (福島県, その他サービス業)
- 発効日はいつであっても差し支えないが、一定の周期で発行されることが望ましい。また、地域による発効時期のばらつきも解消した方がよい。 (愛知県, 製造業)

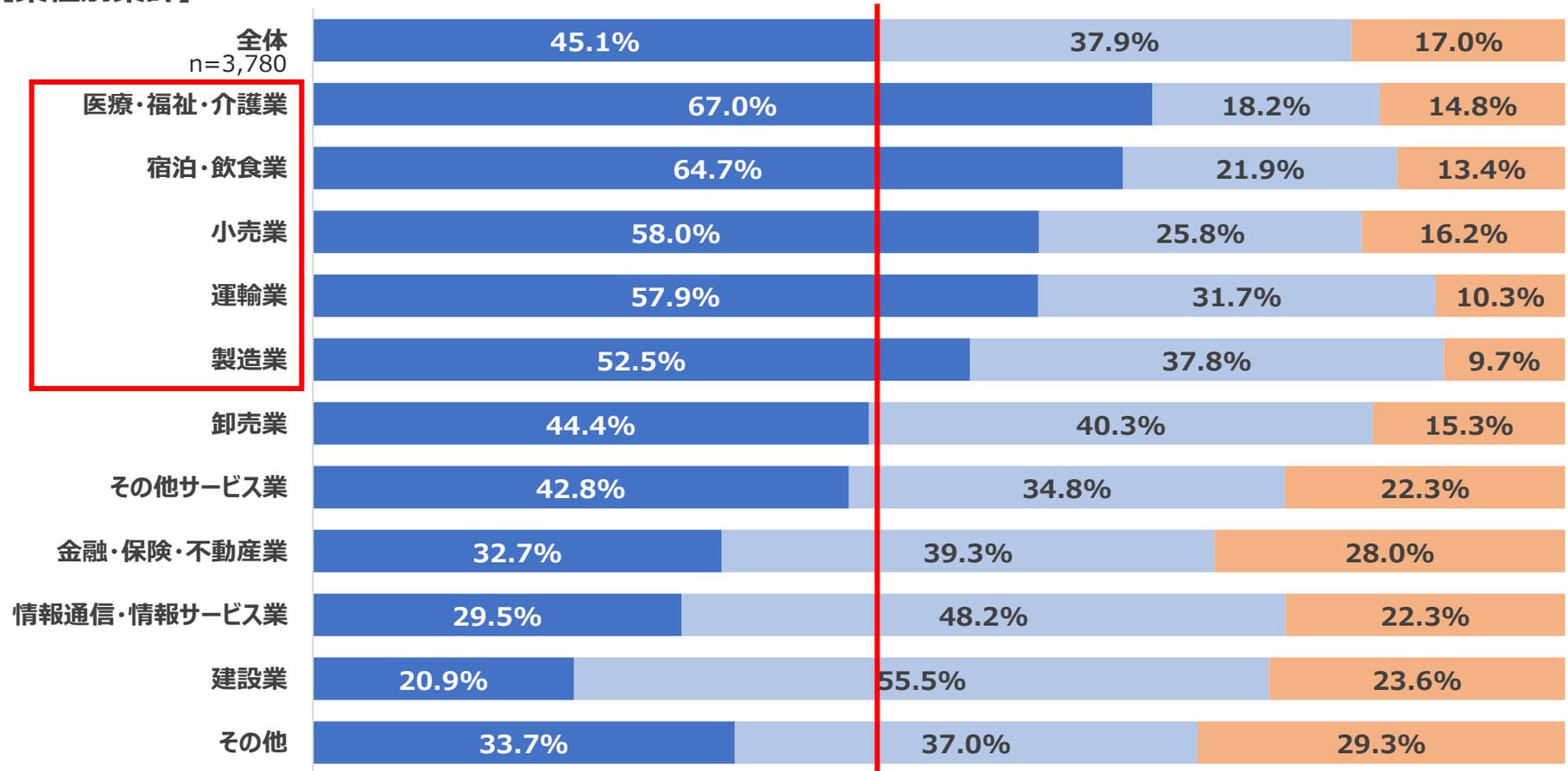
参考資料

【業種別集計】

1. 今年度の最低賃金引上げについて 2025年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合【業種別】

○「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」企業は、医療・福祉・介護業（67.0%）、宿泊・飲食業（64.7%）では6割を超え、小売業（58.0%）、運輸業（57.9%）、製造業（52.5%）では5割を超え、全体を上回る。

【業種別集計】

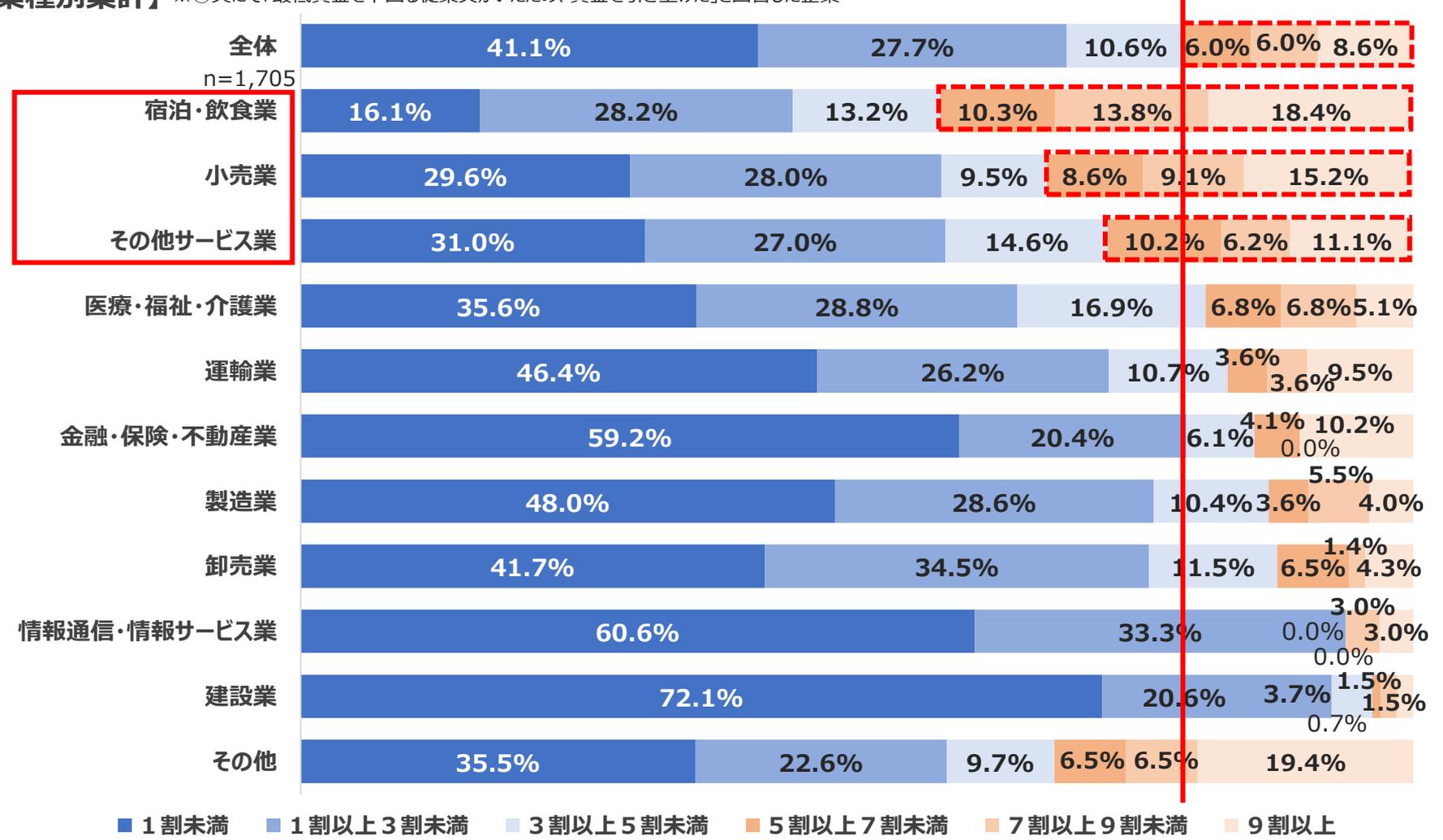


■ 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいたため、賃金を引き上げた
 ■ 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいなかったが、賃金を引き上げた
 ■ 最低賃金を下回る従業員（パート・アルバイト含む）がいなかったため、賃金を引き上げなかった

1. 今年度の最低賃金引上げについて 最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の割合【業種別】

○「最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員」が全体の「5割以上」に達する中小企業は、**宿泊・飲食業（42.5%）**や**小売業（32.9%）**、**その他サービス業（27.5%）**で**全体（20.6%）**を上回る。

【業種別集計】 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業



1. 今年度の最低賃金引上げについて

最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の雇用形態【業種別】

- 最低賃金を下回ったため、「パートタイム労働者」の賃金を上げた中小企業の割合は、宿泊・飲食業（94.3%）、医療・福祉・介護業（89.8%）、小売業（87.7%）、その他サービス業（85.4%）、卸売業（84.2%）で8割を超える。
- 最低賃金を下回ったため、「正社員」の賃金を上げた中小企業の割合は、運輸業で5割（50.0%）に達するほか、建設業（41.9%）、製造業（36.7%）で3割半ば～4割と全体を上回る。

【業種別集計，複数回答】 ※④頁にて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業

	パートタイム労働者 (主婦パート、 学生アルバイトなど)	正社員	フルタイム・ 有期契約労働者	その他
全体 n=1,705	79.6%	32.4%	22.5%	2.7%
宿泊・飲食業	94.3%	20.1%	13.2%	1.1%
医療・福祉・介護業	89.8%	32.2%	18.6%	0.0%
小売業	87.7%	30.0%	22.6%	1.2%
その他サービス業	85.4%	27.9%	23.9%	0.9%
卸売業	84.2%	30.9%	18.0%	2.2%
金融・保険・不動産業	77.6%	30.6%	16.3%	2.0%
情報通信・情報サービス業	75.8%	21.2%	21.2%	0.0%
製造業	73.8%	36.7%	24.3%	5.5%
運輸業	67.9%	50.0%	48.8%	1.2%
建設業	55.9%	41.9%	16.2%	2.9%
その他	93.5%	12.9%	25.8%	3.2%

1. 今年度の最低賃金引上げについて 現在の最低賃金の負担感【業種別】

○現在の最低賃金について、「大いに負担」と「多少は負担」の合計は、宿泊・飲食業（90.7%）、小売業（86.7%）、医療・福祉・介護業（86.3%）、製造業（82.2%）、運輸業（82.1%）において、全体（76.6%）を上回り、特に負担感が強い。

【業種別集計】

