

最低賃金の引上げで 2割強が雇用調整を行う見通しと回答

—全国中小企業景気動向調査（2025年4～6月期特別調査）の集計結果より—

信金中央金庫 地域・中小企業研究所上席主任研究員

鉢嶺 実

（キーワード）全国中小企業景気動向調査、最低賃金、中小企業、雇用調整、労働分配率、付加価値額、支払い余力、価格転嫁、生産性向上

（視 点）

近年、わが国では「最低賃金」の引上げを巡る議論が一段と活発化している。政府は、足下の“賃上げ機運”の広がりなどを追い風に、現行の最低賃金1,055円（全国の加重平均）に対して「2020年代に全国平均1,500円」を目標に掲げるが、賃金支払いの余力に乏しい中小企業や小規模事業者を中心に、その動向を懸念する声も根強い。

そこで本稿では、中小企業や小規模事業者の視点から、最低賃金の引上げの動きについてあらためて考察してみた。

（要 旨）

- 信金中央金庫 地域・中小企業研究所の「全国中小企業景気動向調査」（2025年4～6月期特別調査、6月26日公表）の集計結果によると、政府が2020年代中の目標として掲げる最低賃金1,500円となった場合の対応について、雇用や労働時間の削減を「行う見通し」との回答が21.3%にも及び、雇用調整を示唆する中小企業が一定の割合で存在するという厳しい実態が明らかとなった。
- これは、中小企業が総じて人件費負担を増やす余力に乏しいことが主因とみられる。大企業と比較した労働分配率（＝人件費÷付加価値額）のデータなどをみても、その厳しい実態を垣間見ることができる。
- 最低賃金の引上げに対する雇用調整以外の対応については、販売価格の引上げ、経費節減、省力化投資などをあげる中小企業が多い。そうしたなかで、中小企業が継続的に賃上げ原資を確保していくという観点からは、販売価格そのものの戦略的な持直し（適正な価格転嫁や値上げなど）を軸とした売上げ増大で、付加価値額そのものの絶対値（金額）の拡大を目指していくことなどが今後ますます重要になっていくものとみられる。

1. 最低賃金1,500円なら中小企業の2割強が雇用・労働時間を削減すると回答

信金中央金庫 地域・中小企業研究所が全国の信用金庫の協力を得てとりまとめている「全国中小企業景気動向調査」(2025年4～6月期特別調査、6月26日公表)によると、政府が2020年代中の目標として掲げている「最低賃金1,500円」となった場合の対応について全国の中小企業経営者に尋ねたところ、21.3%が雇用や労働時間の削減(以下、「雇用調整」という。)を「行う見通し」と回答した。さらに、「わからない」との回答も41.2%と、雇用調整を「行わない見通し」との回答(37.5%)をも上回る結果となった。最低賃金の引上げは、待遇改善などの観点から対応しなければならない重要課題ではあるものの、その実現へ向けては雇用調整の進展も示唆されるような、厳しい実態が明らかとなった(図表1)。

これを従業員規模別にみると、40名以上の階層で雇用調整を「行う見通し」との回答割合が30%前後と、相対的に高い傾向にあった。また、業種別では、サービス業や小売業といった労働集約的な業種において、雇用調整を「行う見通し」との回答が相対的に高い状況にあった。一般に、小売業やサービス業は、パートやアルバイトなど非正規雇用の受け皿となっているケースも多いことなどを勘案すると、将来を見据えた最低賃金引上げの過程で、これら非正規雇用の従業員が“調整弁”としての役割を担わされてしまう展開も懸念されるような結果となった。

実際に調査員から寄せられたコメントをみても、「固定客が多く堅実経営を続けているものの、もし最低賃金が1,500円になったら価格を上げて追いつかないため、廃業してしまう可能性もある(飲食業 秋田県)」「現在パート従業員を雇っているが、最低賃金の上昇を見据え、雇用時間を短縮したり退職を募る可能性もある(宝飾品・時計・眼鏡小売 岐阜県)」など、厳しい実態を示唆するような声が散見された。

図表1 仮に最低賃金が1,500円となった場合に、雇用や労働時間の削減を行うかどうかを尋ねた設問に対する回答の割合(%)

		行う見通し	行わない見通し	わからない
全 体		21.3	37.5	41.2
規 模 別	1～4人	14.5	41.9	43.6
	5～9人	20.7	36.4	42.9
	10～19人	25.0	33.7	41.3
	20～29人	28.1	33.3	38.6
	30～39人	23.6	35.0	41.3
	40～49人	30.0	37.1	32.8
	50～99人	26.6	37.6	35.7
	100～199人	30.6	30.2	39.3
	200～300人	29.1	33.3	37.6
業 種 別	製 造 業	22.2	35.7	42.1
	卸 売 業	20.1	35.6	44.4
	小 売 業	22.9	35.5	41.6
	サービス業	25.8	36.1	38.1
	建 設 業	18.1	40.8	41.1
	不 動 産 業	15.7	47.1	37.2

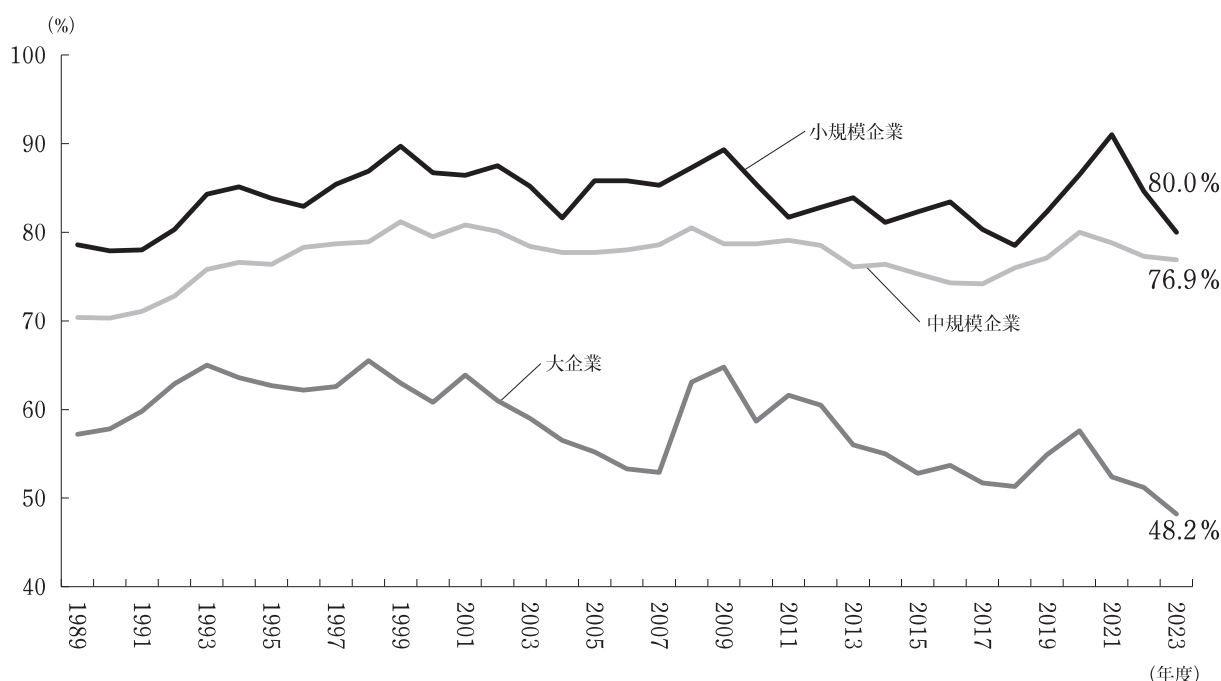
(備考) 信金中央金庫 地域・中小企業研究所「全国中小企業景気動向調査」(2025年4～6月期特別調査)をもとに作成

2. 労働分配率などからみても中小企業の賃上げ余力は限定的

なぜ最低賃金の引上げが雇用調整につながってしまうのか。それは、端的に言えば“中小企業は人件費の負担を増やす余力がない”というところに根元的な原因が潜んでいるためと考えられる。

たとえば、財務省の「法人企業統計調査」のデータをもとに中小企業庁が試算した労働分配率の集計結果をみると、中規模企業や小規模企業の労働分配率（＝人件費÷付加価値額）は、過去30年以上にわたって大企業との間で大きな格差が存在している状況にある（図表2）。一般に労働分配率とは、企業活動（労働）を通じて生み出した価値（付加価値額）を、どれだけ人件費として従業員に還元（分配）できているかを測る指標として知られているが、中規模以下の企業の労働分配率は80%前後に達しており、支払い余力の少ない状況にある。さらに直近で大企業は50%をも下回る状況にあり、企業規模間の格差は、一進一退を繰り返しながらもここへきて急速に拡大する傾向が強まっている。

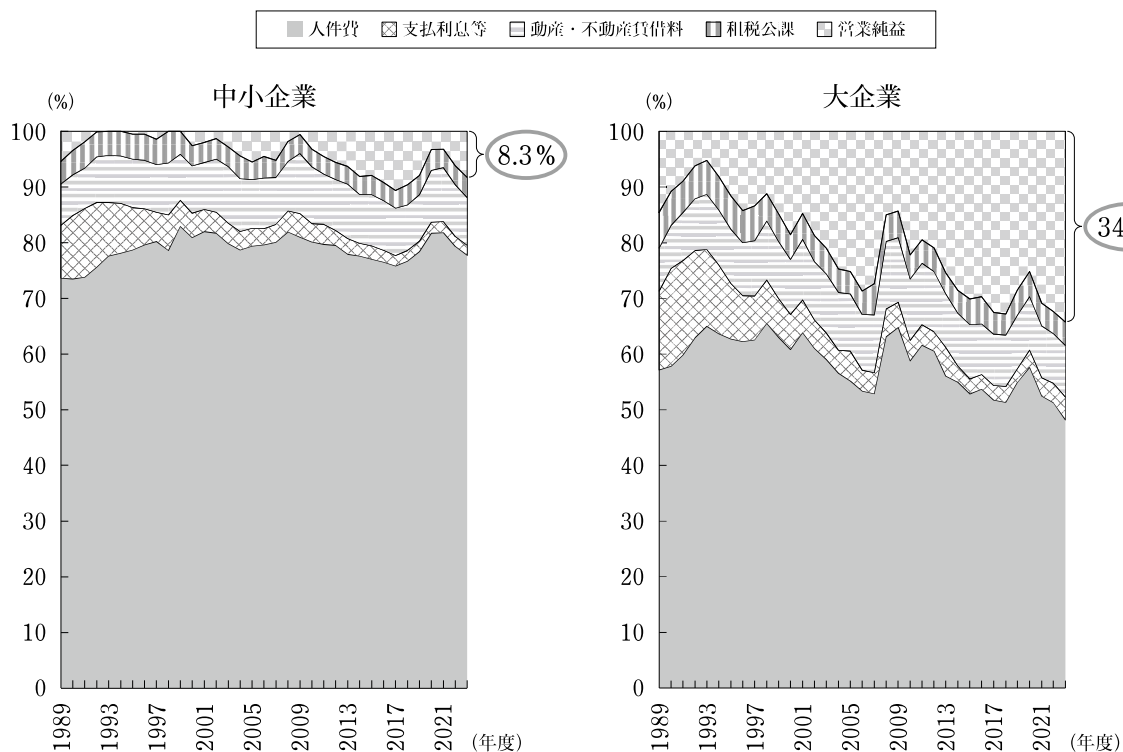
図表2 労働分配率の推移（従業員規模別）



- (備考) 1. 労働分配率＝人件費÷付加価値額
2. 付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課
3. 人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費
4. ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中規模企業とは資本金1千万円以上1億円未満、小規模企業とは資本金1千万円未満の企業とする。
5. 財務省「法人企業統計調査年報」を基に中小企業庁が試算（出所：中小企業白書（2025年版））

また、同じく法人企業統計調査のデータをもとに付加価値額に占める営業純益の割合を試算した結果をみると、直近で大企業は34.3%と、相応に人件費を増やす余力があるとみられるのに対し、中小企業では8.3%と、人件費を増やす余力（最低賃金も含めた賃上げ余力）は極めて限定的とみられる実態も明らかとなっている（図表3）。

図表3 付加価値額の構成要素（企業規模別）



- (備考) 1. 付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課
 2. 人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費
 3. ここでいう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1億円未満の企業とする。
 4. 財務省「法人企業統計調査年報」を基に中小企業庁が試算（出所：中小企業白書（2025年版））

3. 中小企業の生産性向上はわが国経済社会が全体として克服すべき重要課題

こうしたなかで、前出の全国中小企業景気動向調査では、最低賃金が1,500円となった場合の、雇用調整以外の対応方針についても尋ねている。これをみると、「販売価格を引き上げる」という回答割合が27.7%と最も多く、次いで「特に対応は行わない（22.4%）」、「経費（人件費以外）を引き下げる（19.0%）」などとなっている。また、従業員規模の大きい企業においては「省力化投資（設備・IT等）を行う」との回答割合も高く、100人以上の階層では20%を超える状況となっている（図表4）。

図表4 仮に最低賃金が1,500円となった場合の対応（雇用や労働時間の削減以外）

(%)

		経費(人件費以外)を引き下げる	省力化投資(設備、IT等)を行う	販売価格を引き上げる	仕入価格を引き下げる	もともと従業員がいない	わからない	特に対応は行わない
全 体		19.0	7.5	27.7	1.3	3.8	18.2	22.4
規 模 別	1～ 4人	14.1	2.1	18.2	1.3	10.5	18.6	35.3
	5～ 9人	19.9	4.9	29.3	1.7	0.8	21.7	21.8
	10～ 19人	22.6	6.9	34.7	1.1	0.2	19.2	15.3
	20～ 29人	21.1	12.3	36.3	1.1	0.2	16.1	12.9
	30～ 39人	24.9	12.6	31.9	1.5	0.1	16.6	12.3
	40～ 49人	23.9	14.9	30.3	1.7	0.1	14.8	14.3
	50～ 99人	20.5	19.7	35.5	0.7	0.0	12.7	10.9
	100～199人	18.1	27.7	34.5	1.7	0.0	12.2	5.9
業 種 別	200～300人	21.7	26.1	37.4	1.7	0.0	10.4	2.6
	製 造 業	17.1	9.7	35.1	0.9	1.9	17.8	17.6
	卸 売 業	19.5	7.2	26.0	1.7	3.5	20.1	22.1
	小 売 業	21.5	5.5	20.7	1.4	6.1	18.7	26.1
	サービス業	18.5	7.7	28.1	1.1	5.0	16.6	22.8
	建 設 業	20.6	6.9	27.7	1.2	2.5	20.0	21.1
	不 動 産 業	18.5	4.1	15.3	2.8	8.0	14.7	36.5

(備考) 図表1に同じ

ただ、経費節減や省力化投資などで賃上げ原資を継続的に捻出していくことは容易ではなく、今後の中小企業は、販売価格そのものの戦略的な持直し（適正な価格転嫁や値上げなど）を軸とした売上げ増大で、付加価値額そのものの絶対値（金額）の増大を通じた生産性向上を目指していくことがますます重要になっていくとみられる。

中長期的な最低賃金引上げの流れが雇用調整の呼び水となるような展開は、経済社会全体に大きなマイナスのインパクトをもたらしかねない由々しき事態であることはいうまでもない。そうした観点に立てば、中小企業の一段の生産性向上は、わが国経済社会全体として克服していくべき中長期的な重要課題のひとつといえる。

〈参考資料〉

- ・ 信金中央金庫 地域・中小企業研究所『全国中小企業景気動向調査』（2025年4～6月期特別調査「5年後（2030年）以降を見据えた中長期的な経営について」）
- ・ 財務省「法人企業統計調査年報」（各年版）
- ・ 中小企業庁「中小企業白書 小規模企業白書」（2025年版）