

日商「中小企業の賃上げ・賃金改定に関する調査」当所会員回答サマリー
(2026/4/7~2025/5/20 実施、27 社回答)

2026 年度の中小企業の賃上げは『企業の義務・コスト』化しており、業績が伴わないまま身を削って人手を囲い込む『耐え忍びの賃上げ』が常態化しています。

1. 賃上げの実施状況：約 4 分の 3 が「賃上げ」へ舵を切る

2026 年度の賃上げ（実施済および予定）に踏み切る企業は、全体の実質 74.1%に達しました。物価高や人手不足が続くなか、多くの中小企業が賃上げを避けて通れない状況が浮き彫りになっています。

- 賃上げ実施・予定：74.1%（20 社）※4 月実施済が 9 社、5 月以降予定が 11 社
- 現時点では未定：18.5%（5 社）
- 今年度は見送り：7.4%（2 社）

2. 賃上げの構造：「防衛的賃上げ」が 7 割を占める深刻な実態

賃上げを行う 20 社のうち、「業績の改善が見られないが賃上げを実施する」と答えた企業が 70.0%（14 社）に上りました。「業績好調による賃上げ」はわずか 30.0%（6 社）に留まります。

景気が良いから給与を上げるのではなく、「上げなければ従業員の生活が維持できず、他社へ人材が流出してしまう」という危機感（防衛的動機）が最大の原動力となっています。

- 業績不振でも賃上げを断行する主な理由（複数回答）
 - 物価上昇への対応（生活防衛）：11 社
 - 人材の確保・採用（離職防止）：10 社
 - 他社の賃上げ（春闘等）への追従・最低賃金対応：各 4 社

3. 顕著に見られる「二極化」の構図

企業の規模（従業員数）によって、賃上げへの対応力に明らかな格差が生じています。

- 中堅・大企業層（301 人以上）：100%が賃上げを実施。さらにその過半数が「業績好調」に伴う前向きな賃上げであり、賞与も「前年を上回る水準」で支給するなどポジティブな循環が見られます。
- 小規模・零細企業層（5 人以下）：実施している企業もすべて「業績改善なしの無理をした賃上げ」です。また、全体の「未定」「見送り」の多くがこの層に集中しており、資金的な体力の限界を迎えています。

4. 現場が抱える課題（自由記述より）

- 価格転嫁の頭打ち：「中小企業にまで（適正価格での）契約の適正化が降りてきていない（建設業）」など、大企業や官公庁が掲げる価格転嫁の恩恵を末端企業がまだ実感できていません。
- 支援策の形骸化：「補助金などは分かりにくく、使えない（宿泊・飲食業）」といった声があり、極小規模企業ほど政府の支援策を活用しきれない現状があります。