

全国中央会 会長 森 洋
提出資料

令和7年5月22日 「政労使の意見交換」

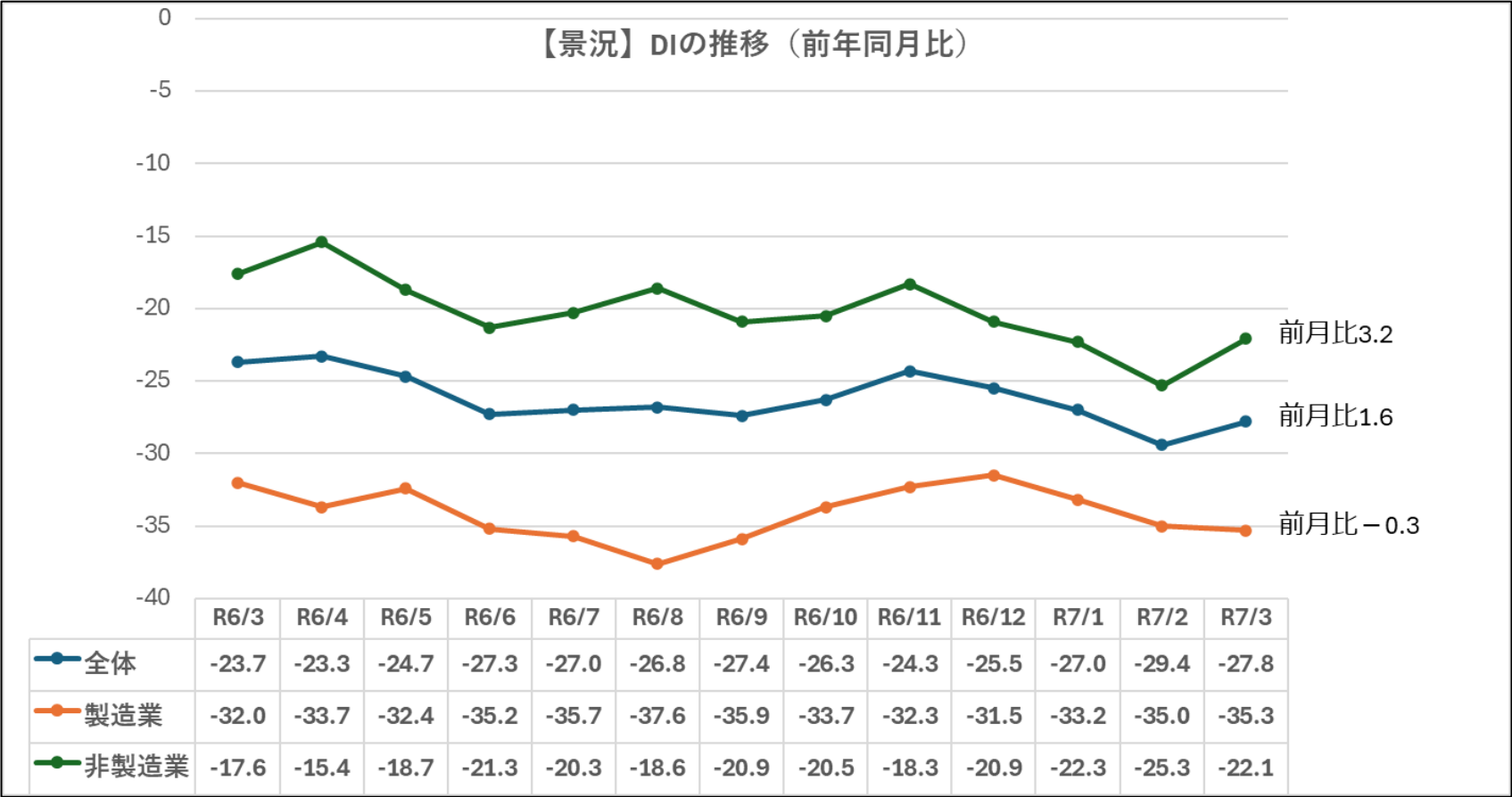


全国中小企業団体中央会

1. 中小企業の景況感

- 製造業では原材料、燃料、人件費等のコストの上昇に価格転嫁が追いついていない状況が継続しており、前月に続き景況感が低下した。人手不足の問題が多く業種で収益力の足かせとなっている。
- 原材料価格、エネルギー価格の高騰に加え、人件費の上昇による収益低迷に苦慮しているコメントが、引き続き多数寄せられた。人手不足・人材確保の問題についても、依然として全ての業種から報告されている。
- 賃上げ原資の確保に苦慮する事業者からも、引き続き多くのコメントが寄せられている。

「中小企業月次景況調査」全国中央会 令和7年4月25日発表



注) 本調査は、都道府県中央会に設置されている情報連絡員〔中小企業の組合役職員約2,500名〕による調査結果である。

2. 不十分な価格転嫁、人手不足、人材確保、賃上げ原資の確保に苦慮する事業者の声

◇ 原材料価格、エネルギー価格高騰、人件費上昇に対する価格転嫁への対応等

- ・ 盛岡駅前では引き続き来盛者、インバウンド需要が好調。飲食店において原材料費高騰分を価格へ転嫁する動きが出てきており、良い流れであると感じている。（岩手県/商店街）
- ・ 原材料費や物流費上昇による仕入価格の上昇を販売価格に完全に転嫁できない状況が継続し、取引条件が合わない取引先とは取引解消しており、新規取引先の開拓が課題となっている。組合員の銀行取引で借入金利の引き上げがあり、更なる収支悪化要因となっている。（千葉県/卸売業）
- ・ 円安が少しずつ回復傾向にあるものの、原料や水道光熱費の高騰、人件費(最低賃金)等の上がり幅が大きいため、商品の値上げが追い付かない状況である。商品の単価設定を見直していく必要があると考えられる。（山口県/食料品）

◇ 人手不足、人材確保の問題に対する経営への影響

- ・ 人材不足が恒常的課題となっている。受注機会があっても担い手不足により控えなければならない状況が続いている。併せて、中央・大手企業の人件費（給料）アップが広く報道され従業員からの期待が大きいが、応える事ができるか悩みどころである。経費を切り詰めることはもちろんのこと、仕事の仕組みを見直し、再構築を図る企業もでてきている。（青森県/建設業）
- ・ 3月は繁忙期であるが、車検台数は例年通り推移した。しかし、部用品及び油脂材料価格の上昇などで、人材確保等の課題対応及び企業体力強化に取り組めない状況である。また、レバレートの見直しも含め上手く価格転嫁出来るかが相変わらずの課題となっている。（宮城県/サービス業）
- ・ 近年の物価上昇に伴い、労務費が増加し、人手不足や従業員の高齢化が生産性の低下を招いている。設備投資や工賃の値上げ交渉には限界があり、物価や最低賃金の上昇が収益性に大きな影響を与えている。受注量は、それなりにあるものの、工賃の値上げ交渉を進めても、増加した人件費や労務コストを補填するまでには至っていない。（秋田県/繊維工業）

2. 不十分な価格転嫁、人手不足、人材確保、賃上げ原資の確保に苦慮する事業者の声

- 抱えている発注は何とかこなしているものの、新規発注は人手不足が足かせとなり取り組めていない。加えて人件費、仕入原価上昇も足かせとなり、収益はやや下降気味である。（埼玉県/運輸業）

◇ 賃上げ原資の確保に苦慮する事業者の声

- 人件費の高騰に対処できない企業が多くなってきている。仕入れ原材料、電気代等の高騰分の価格転嫁のため値上げを実施するが、値上げによる消費者離れも懸念され、難しい経営判断を迫られている。（福島県/食料品）
- 物価高による消費者の買い控えで当面の間は荷動きが鈍い状況が続く見込み。時間外労働の上限規制開始から1年が経過し、運行の見直しやドライバーの給与を見直す会社もあるが、**運賃への転嫁が十分ではない**。（山梨県/運輸業）
- 最低賃金の引き上げによる人件費上昇が収支に与える影響は大きく、人材獲得のための賃金底上げの必要性を理解している企業は多いものの、求人に対する求職者の反応は鈍く、OB等の再雇用等で急場を凌ぐ企業も散見される。また働き方改革の影響により、既存社員への負担や離職者の増加等、ここ1年で環境が更に厳しさを増していると実感する企業も多い**（広島県/卸売業）

3. 都道府県中央会における会員所属企業の状況

- ◇ 令和7年5月16日～19日、都道府県中央会に対し、傘下の会員組合所属企業における賃金改定状況及び最低賃金に引上げに関する声を把握するためアンケートを実施したところ、以下の回答があった。
(回答数：41中央会)

◆ 令和7年度春闘の賃上げ状況

- 既に賃金改定を行った企業における賃金改定状況は、「引上げ」とする企業が多くを占めるものの、引上げの水準は3%程度がもっとも多い状況。
- これから改定を行う企業の予定については、「引上げ」よりも「未定」が多い状況。

〔賃上げを行うために必要な支援〕

- 従業員を長く雇用している会社を補助する支援策があると嬉しい。中小企業がいくら賃金を上げたとしても、給与水準の高い大手や中堅企業へ転職する動きが増えており、定着につながりにくいのが現状。職場環境の改善など自助努力だけで対応するのが難しい部分もあり、従業員の待遇改善に取り組む中小企業への施策を期待したい。
- 官公需では物価・人件費の上昇を踏まえた積極的な価格転嫁とその実績の公表により、民間取引をリードすべき。また、契約書や仕様書等に「最低賃金を下回らないこと」を基準とする記載は、最低賃金を実質的な基準と誤認されかねないため、この記載を禁止し、労務費は平均賃金またはそれ以上を基準に発注する制度への見直しを提言したい。

◆ 最低賃金引き上げに関する事業者の声

- 従業員側にとって賃上げのメリットは大きいですが、企業側としては雇用の定着が難しくなっているのも現状。賃上げを進めるだけでは離職や人材確保の根本的な解決にはならないと思われる。
- 飲食業、旅館業を中心とした小規模企業では、従来からの人手不足に加えて最賃の引き上げにより人手不足が加速化している。これまでと同様のサービスを提供するために事業主自身がまさに24時間労働で働いている状況にある。最賃の引き上げは資金に余裕がある企業に人が流れる原因となっている。

〈参 考〉 中小企業四団体共同「最低賃金に関する要望」

◇ 令和7年4月17日、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所、東京商工会議所、全国商工会連合会は、中小企業四団体共同で「**最低賃金に関する要望**」を公表した。

政府に対して、今年度の中央・地方の最低賃金審議にあたって下記6項目を要望するものである。

- ① 最低賃金に関する政府方針を示す場合には、中小企業・小規模事業者を含む労使双方参加の場での議論をすること
- ② 法定三要素に関するデータに基づく明確な根拠のもと、納得感のある審議決定をすること
- ③ 中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境整備の推進をすること
- ④ 中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題の解消をすること
- ⑤ 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保をすること
- ⑥ 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用をすること