

中小企業・小規模事業者の賃上げ、価格転嫁の状況 原油・エネルギー価格高騰の影響に関する アンケート調査結果

令和8年4月16日
愛知県商工会連合会

○ 調査概要

1. 調査の名称

中小企業・小規模事業者の賃上げ、価格転嫁の状況及び原油・エネルギー価格高騰等の影響に関するアンケート調査

2. 調査方法

- 実施主体 : 愛知県商工会連合会
- 調査対象 : 愛知県内の中小企業・小規模事業者(商工会員等)

3. 調査項目

- 賃上げに関する動向 : 実施予定の有無、原資、予定賃上げ率、実施(または不実施)の理由
- 物価・エネルギーの影響 : 影響の度合い、具体的な費用項目、対策状況
- 価格転嫁と雇用環境 : 価格転嫁の状況とできない理由、人手不足の深刻度と理由

4. 調査期間

- 令和8年3月17日(火)～令和8年3月26日(木)

5. 調査方法

- 商工会経営指導員による対面調査及びインターネットによる調査

6. 有効回答件数 749件

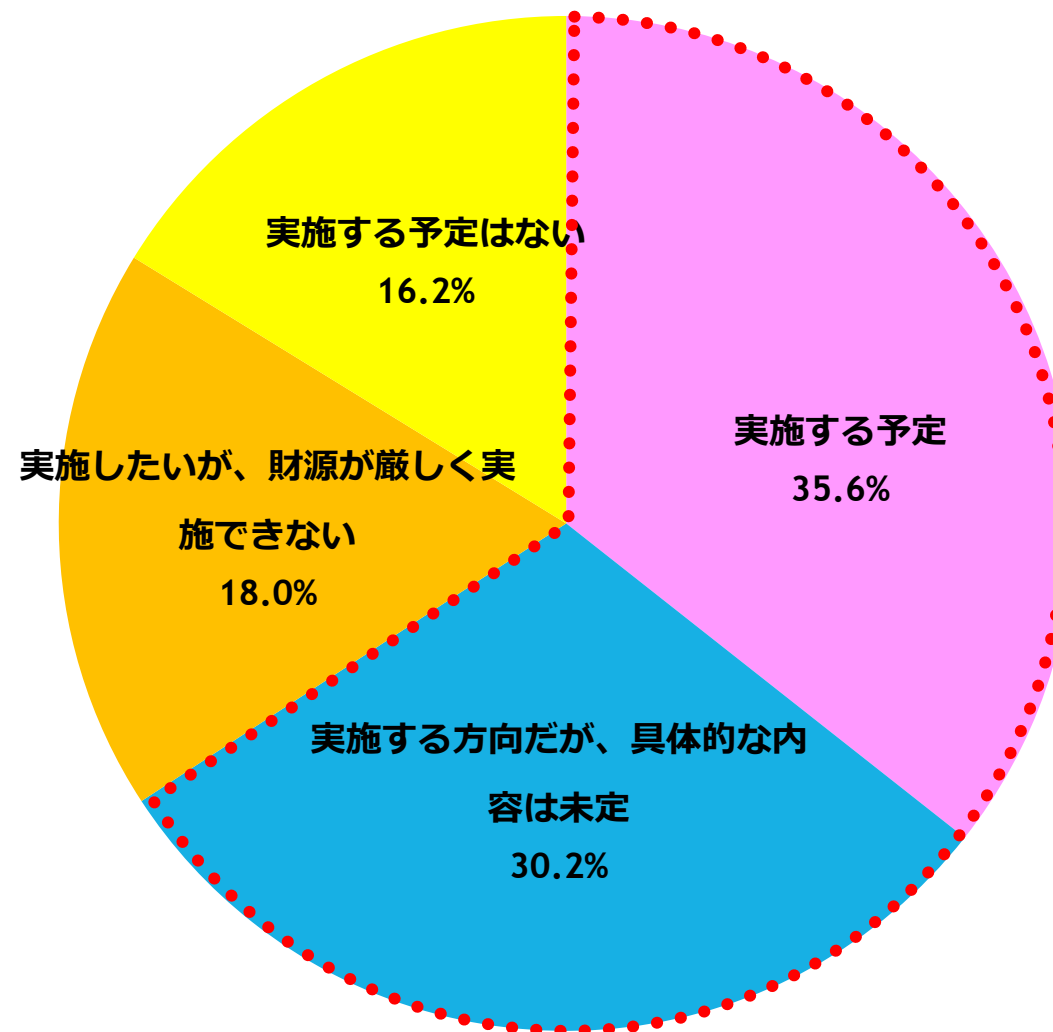
《調査サマリー》

※ 令和8年「賃上げを予定する企業が36%」「賃上げの予定なし、賃上げしたいが賃上げ財源が厳しく実施できない企業が34%」と、原資となる価格転嫁が今後の課題

- ◇ 賃上げを「実施する予定があると回答した企業の割合は36%」「実施する方向だが具体的な内容が未定と回答した企業の割合は30%」だった。。
- ◇ 実施したいが「財源が厳しく実施できないと回答した企業の割合が18%」「実施する予定なしと回答した企業の割合が16%」だった。
- ◇ 業種別でみると、卸売業53%、製造業44%と実施予定率が高いのに対して、小売業の51%、宿泊・飲食業の44%が、「実施する予定なし」「実施したいが財源が厳しくできない」と回答している。
- ◇ 売上が2,000～3,000万円未満の企業の24%、1,000万円未満の企業の44%が「実施する予定なし」と回答しており、規模の格差が鮮明となり「賃上げ余力」の2極化が鮮明になった。
- ◇ 賃上げを予定している企業のうち、賃上げ率1～3%未満と回答した企業の割合が44%と最も多かった。
- ◇ 賃上げを実施する主な理由は、物価高や人手不足の中、従業員の確保・定着のための「防衛的な賃上げ」と回答した企業が46%であった。
- ◇ 賃上げをしない・できない理由は、原材料価格等の高騰が37%、価格転嫁ができない企業が22%、売上の減少が21%の順になっている。

1-1 令和8年度の賃上げの状況(総括表)

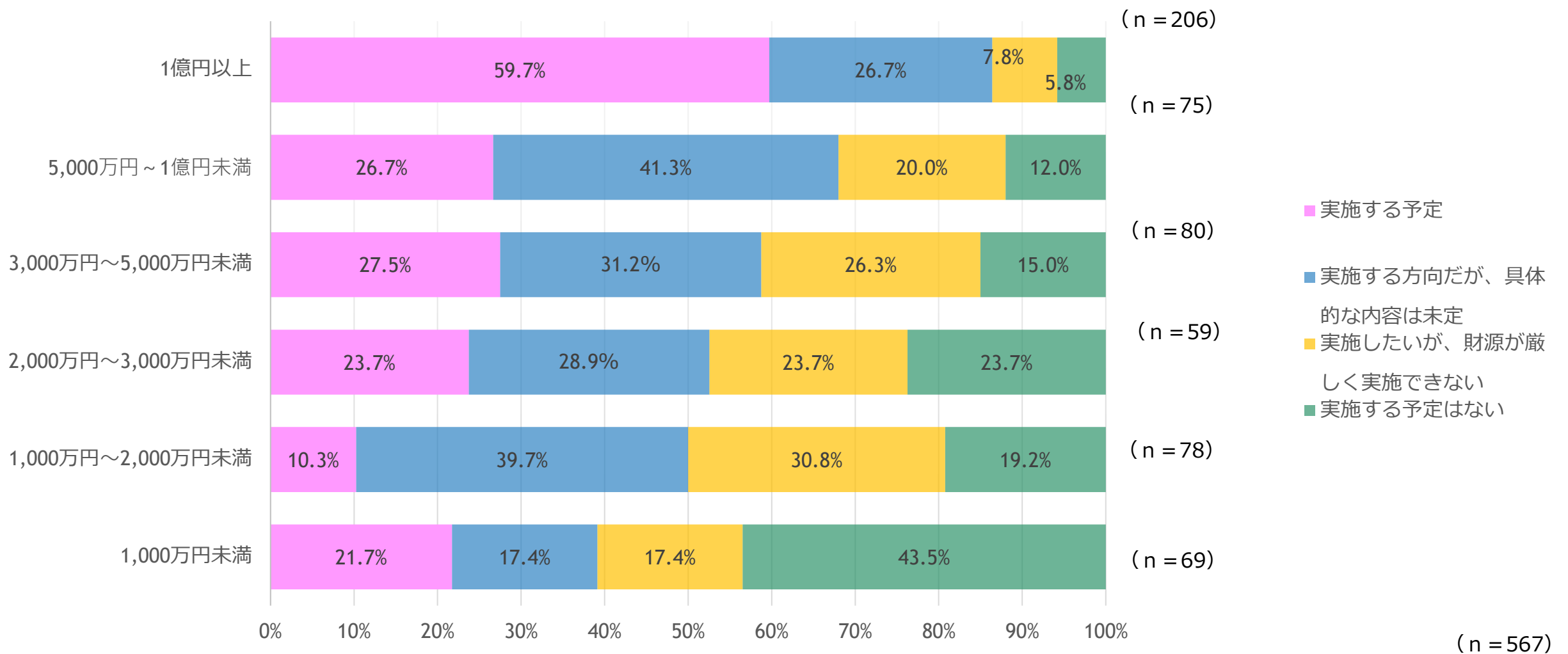
- 賃上げを実施予定(具体的な内容は未定を含む)と回答した企業は、65.8%。
- 実施したいが、「財源が厳しく実施できない」と回答した企業の割合は、18.0%。
- 賃上げ意欲は全体として高いものの、売上規模や業種により先行きが不透明な感がある。
- 賃上げを定着させるためには、原資となる価格転嫁に加えて、生産性の向上による「稼ぐ力」を付けることが今後の課題である。



(n = 567)

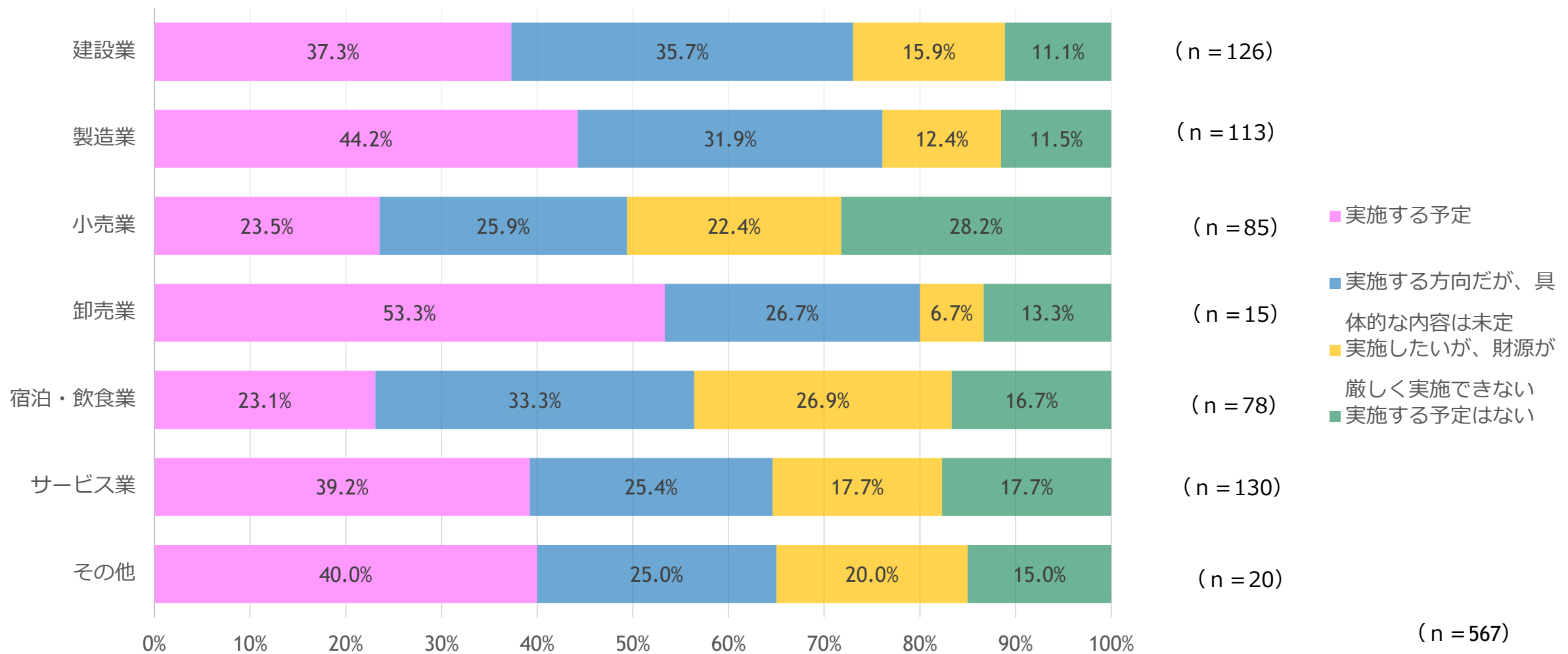
1-2 令和8年度の賃上げの状況 (売上別)

- 売上1億円以上の企業の約6割が賃上げを予定しているのに対し、売上が2,000~3,000万円未満では企業の約24%が「実施する予定はない」としており、規模における格差が鮮明となり、「賃上げ余力」の二極化が顕著となっている。
- 売上が1,000万円未満であっても、人材を確保するために「実施する」または「実施する方向だが具体的な内容は未定」としている企業の割合が約39%となっている。



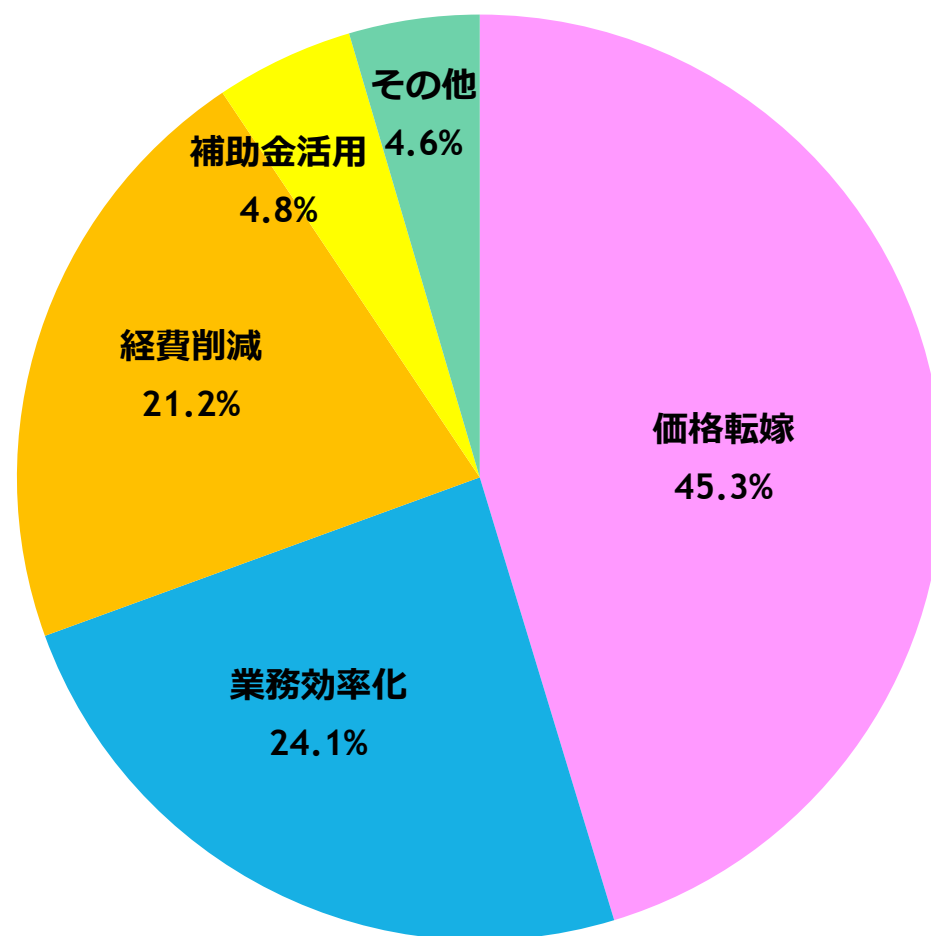
1-3 令和8年度の賃上げの状況（業種別）

- 業種別の賃上げ状況は、卸売業53.3%、製造業44.2%と割合が高い。
- 反面、小売業の50.6%、宿泊・飲食業の43.6%、サービス業の35.4%が、「実施したいが財源がない」「実施する予定がない」と回答しており、人手不足や原材料価格の高騰、価格転嫁の難しさが賃上げに大きく影響している。



2 賃上げの主な原資の状況

- 賃上げを実施するための主な原資については、「**価格転嫁45.3%**」が最多となり、次いで「**業務効率化24.1%**」「**経費削減21.2%**」という結果となった。
- **内部努力(効率化や削減)だけでは持続的な賃上げ原資の確保が限界**に達しており、適切な価格改定が賃上げの成否を分けることがわかる。
- **補助金活用が4.8%**と少なく、業務改善助成金などの各種制度の周知が必要と思われる。

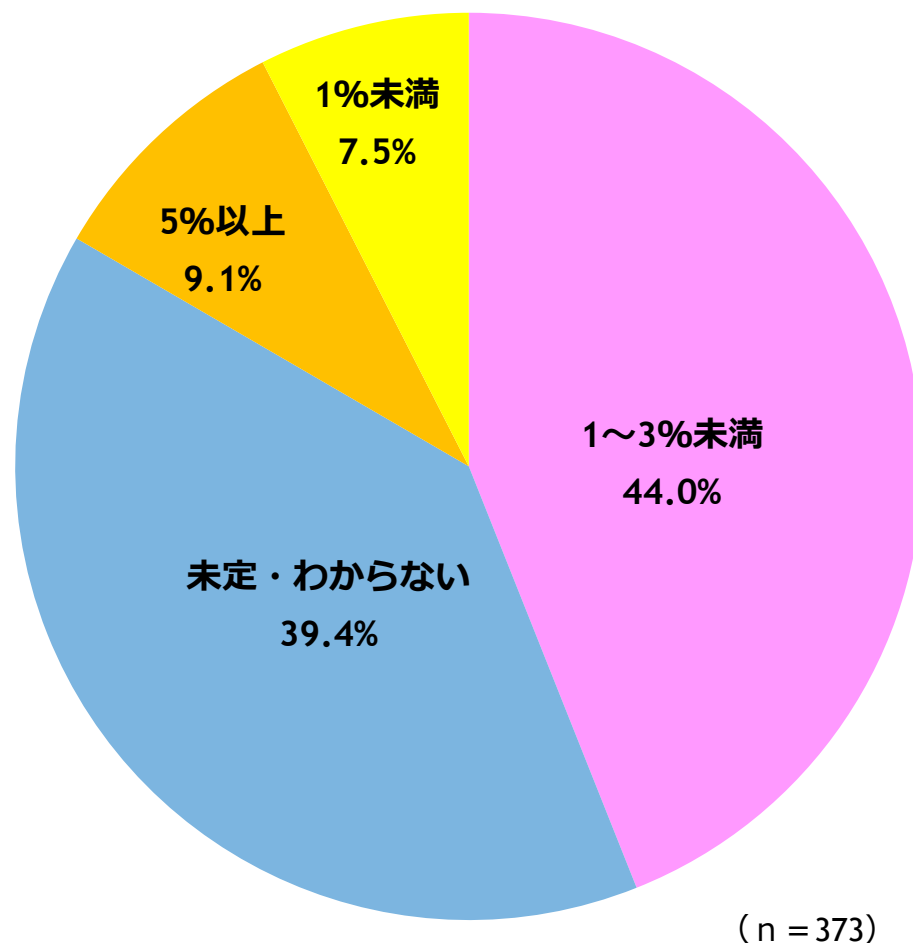


(n = 373)

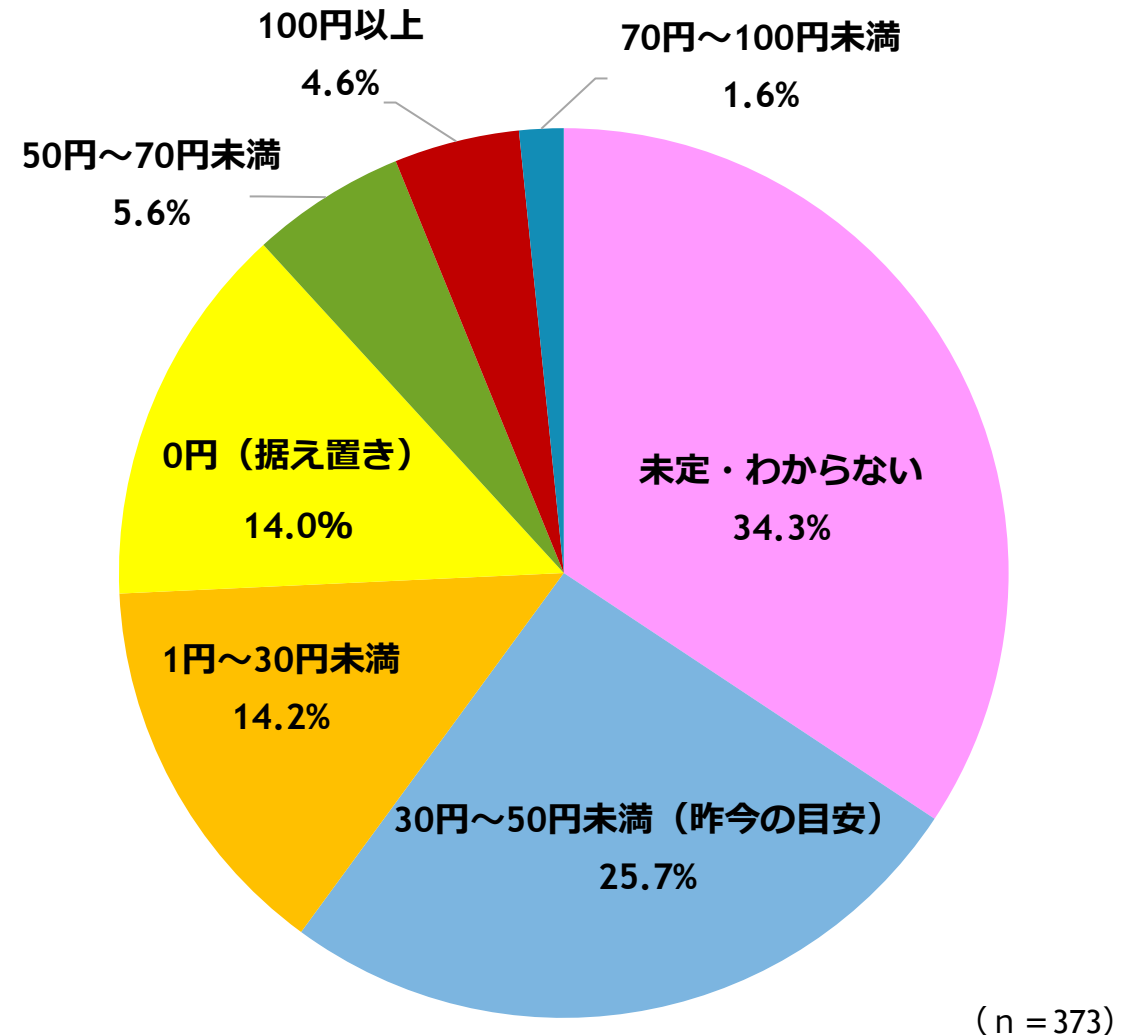
3 令和8年の賃上げ率(予定)

- 正規従業員の賃上げ率は、1～3%未満の割合が、44%と最も多く、5%以上の賃上げを予定している割合は、9.1%となっている。非正規従業員は、時給1円～50円未満の割合は39.9%。
- 正規・非正規ともに「未定・わからない」とする割合が3割を超えており、原資を確保するための価格転嫁が非常に厳しい状況がうかがえる。

正規従業員

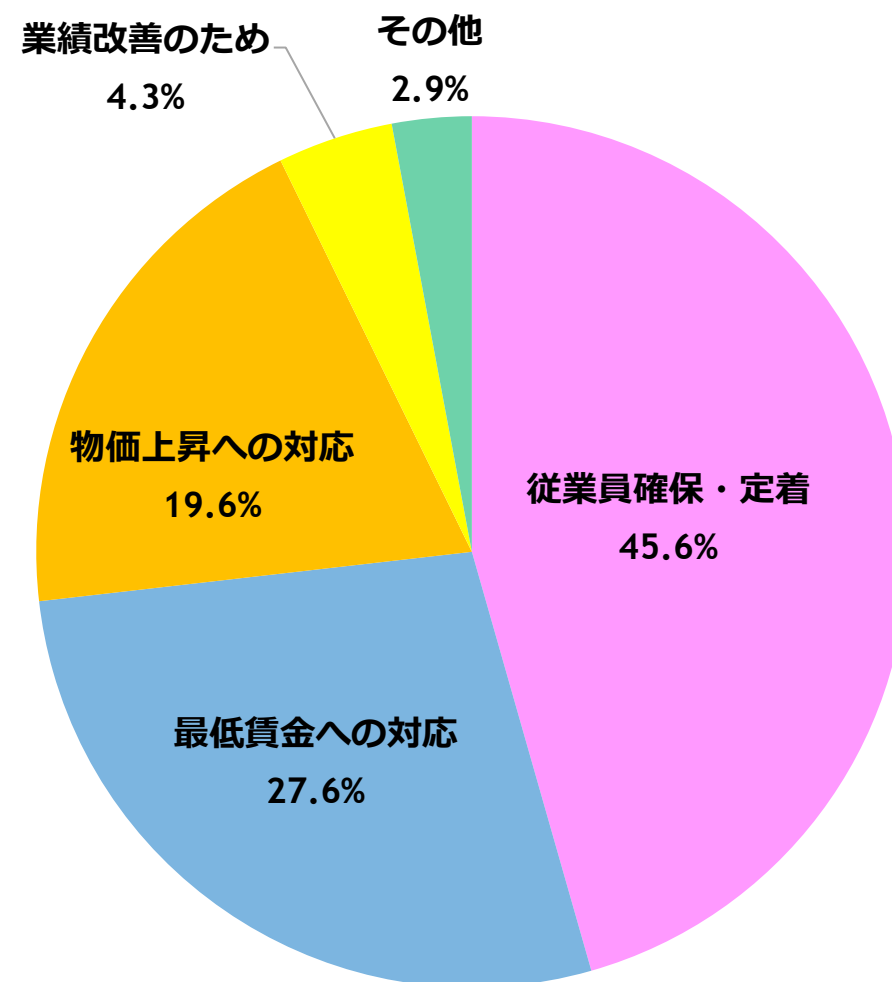


非正規従業員



4 賃上げを実施する主な理由

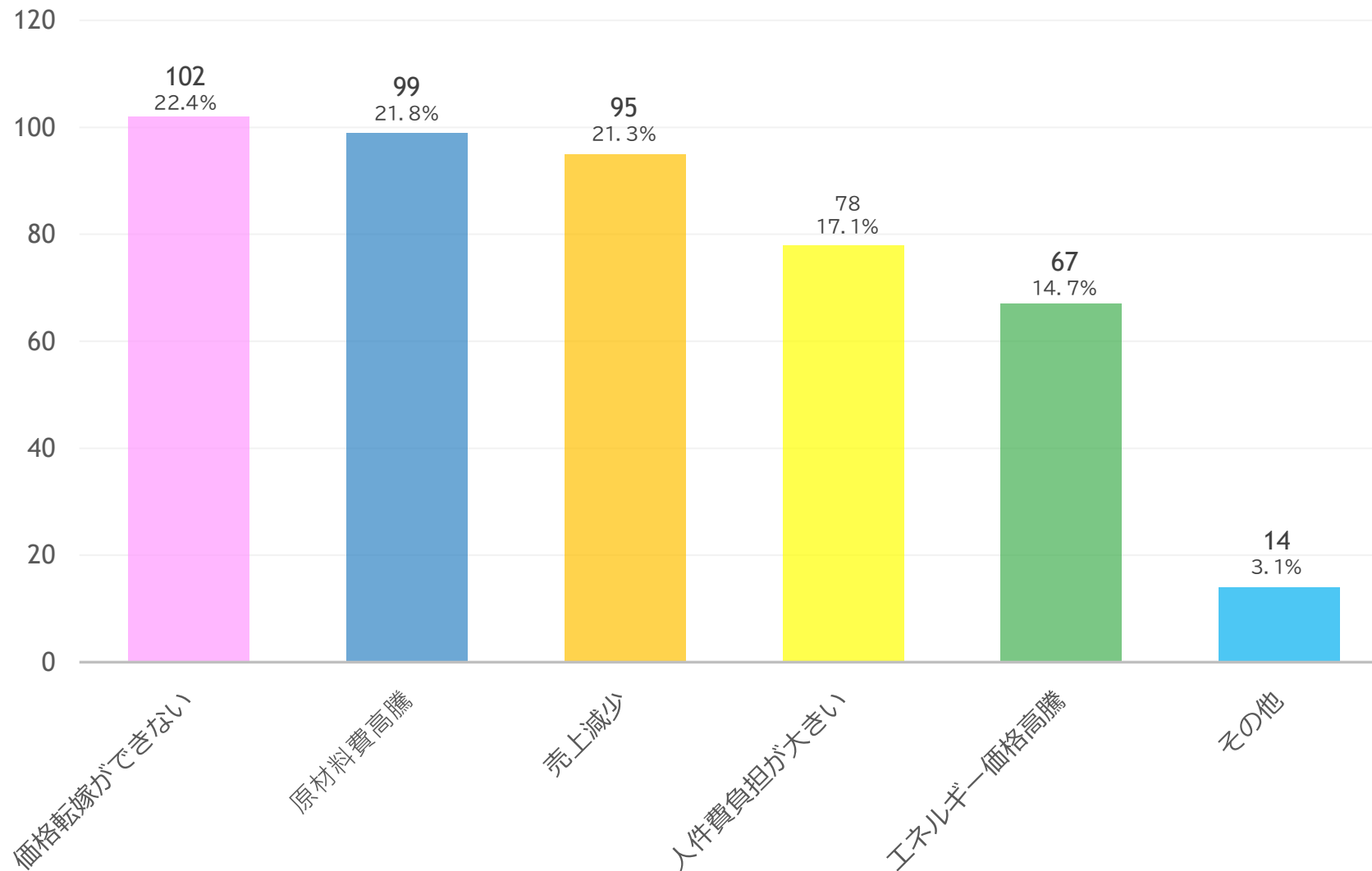
- 深刻な人手不足や物価高に対応するため、**従業員の確保・定着や最低賃金の引き上げなど「防衛的な賃上げ」**という側面が極めて強いことが浮き彫りとなった。
- 営業利益が減少している中であっても、**人材の流出を防ぎ事業を継続するための「必須コスト」**として賃上げを実施。



(n = 373)

5 賃上げを実施しない・できない理由

- 賃上げの原資である価格転嫁ができないが約22%。
- 原材料価格の高騰、エネルギー価格の高騰が約37%。
- 売上の減少が約21%。
- 人件費負担が大きいが約17%。

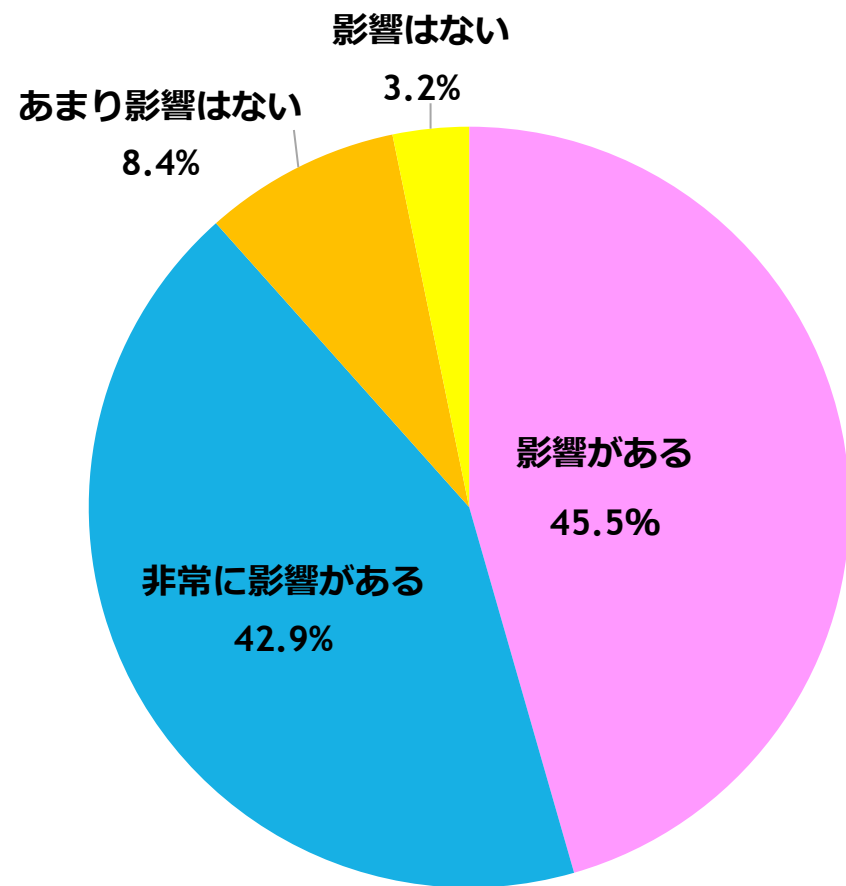


(n = 455)

6 原油・エネルギー価格高騰の影響

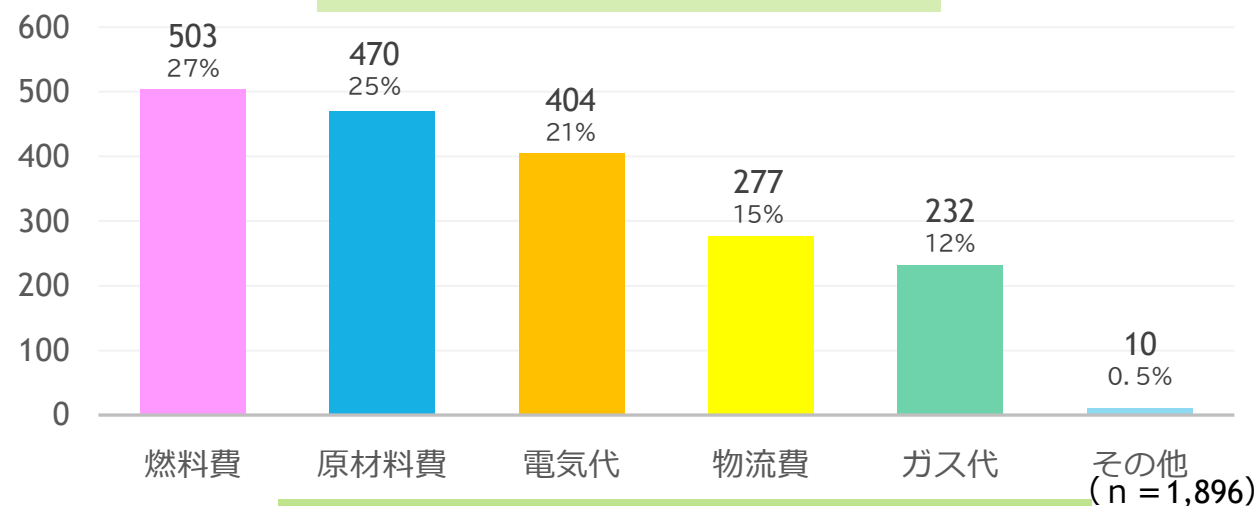
- 原油・エネルギー価格の高騰が、「非常に影響がある」「影響がある」が全体の88%。
- 特に影響を受けているのは、燃料費27%、原材料費25%、電気代21%で、賃上げに必要な労務費の原資として捻出できない状況。
- エネルギー価格高騰への対策として、価格転嫁が約32%となっている。

原油・エネルギー価格高騰の影響



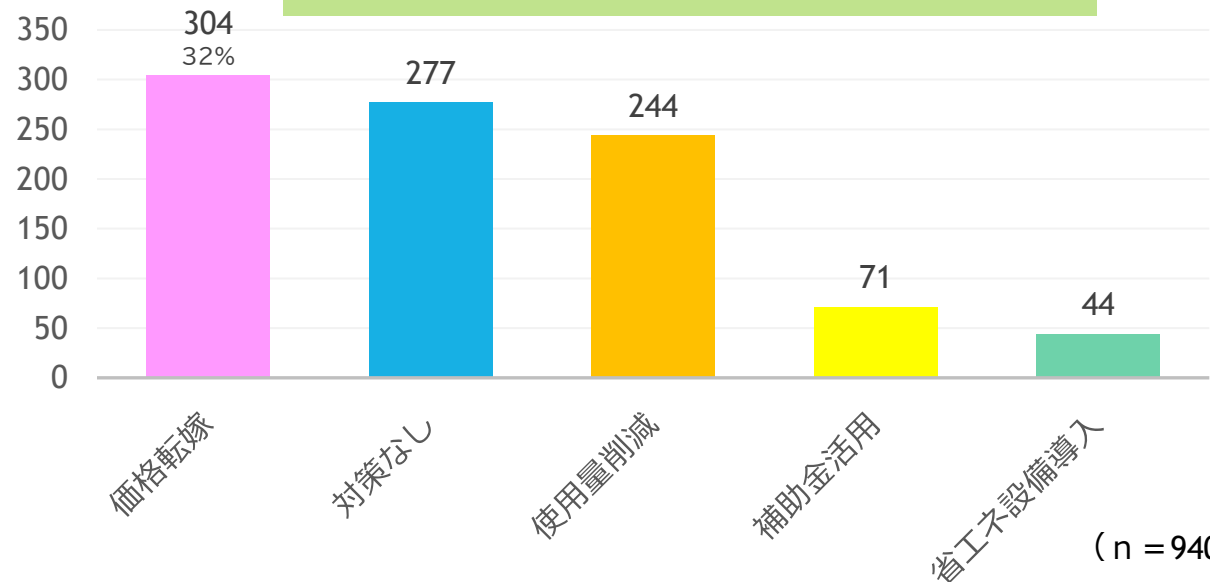
(n = 742)

影響を受けている費用



(n = 1,896)

原油・エネルギー価格高騰への対策

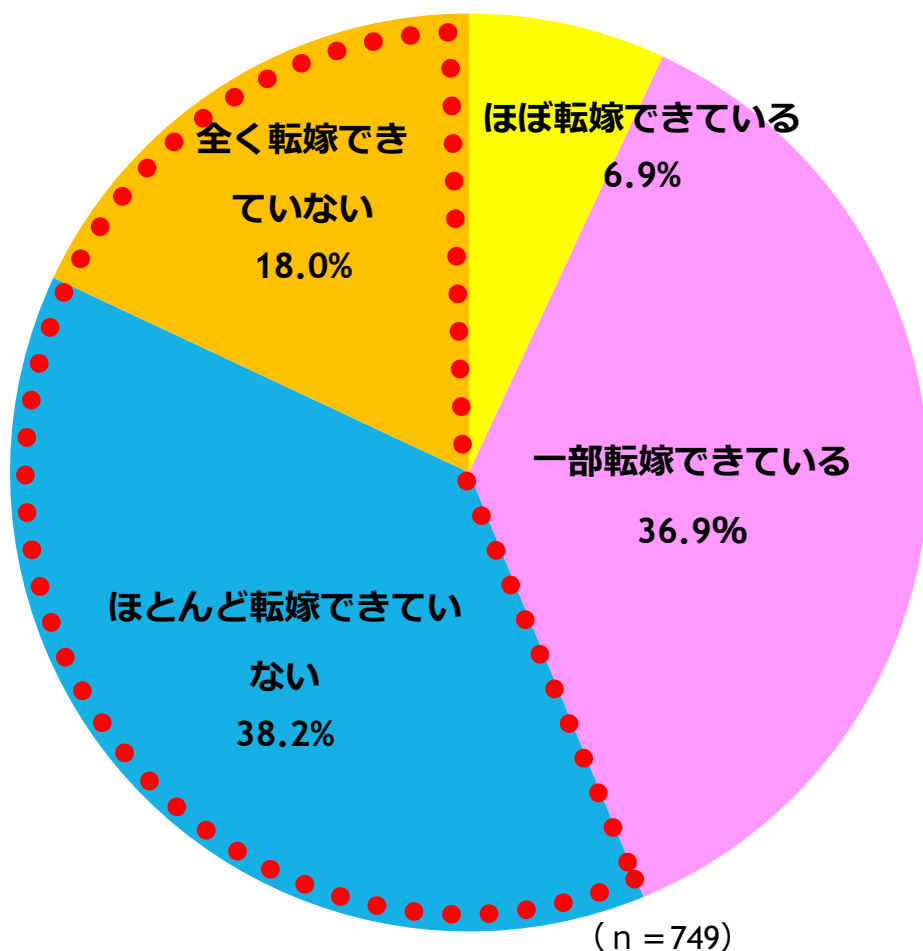


(n = 940)

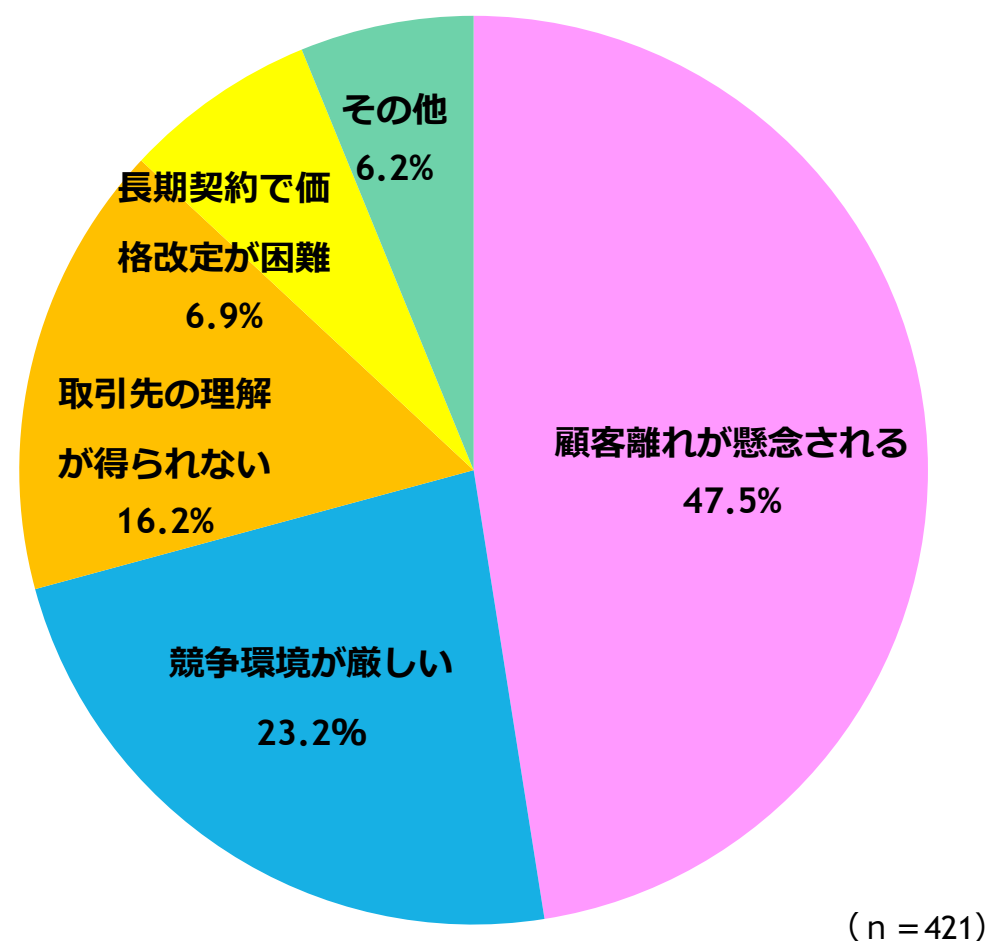
7 価格転嫁の状況

- 価格転嫁できている企業がわずかに「6.9%」で、全くできていない・ほとんど出来ていない企業が「56.2%」となっている。
- 価格転嫁ができない理由は、「顧客離れ 47.5%」「競争環境が厳しい 23.2%」「取引先の理解が得られない 16.2%」となっている。

価格転嫁の状況



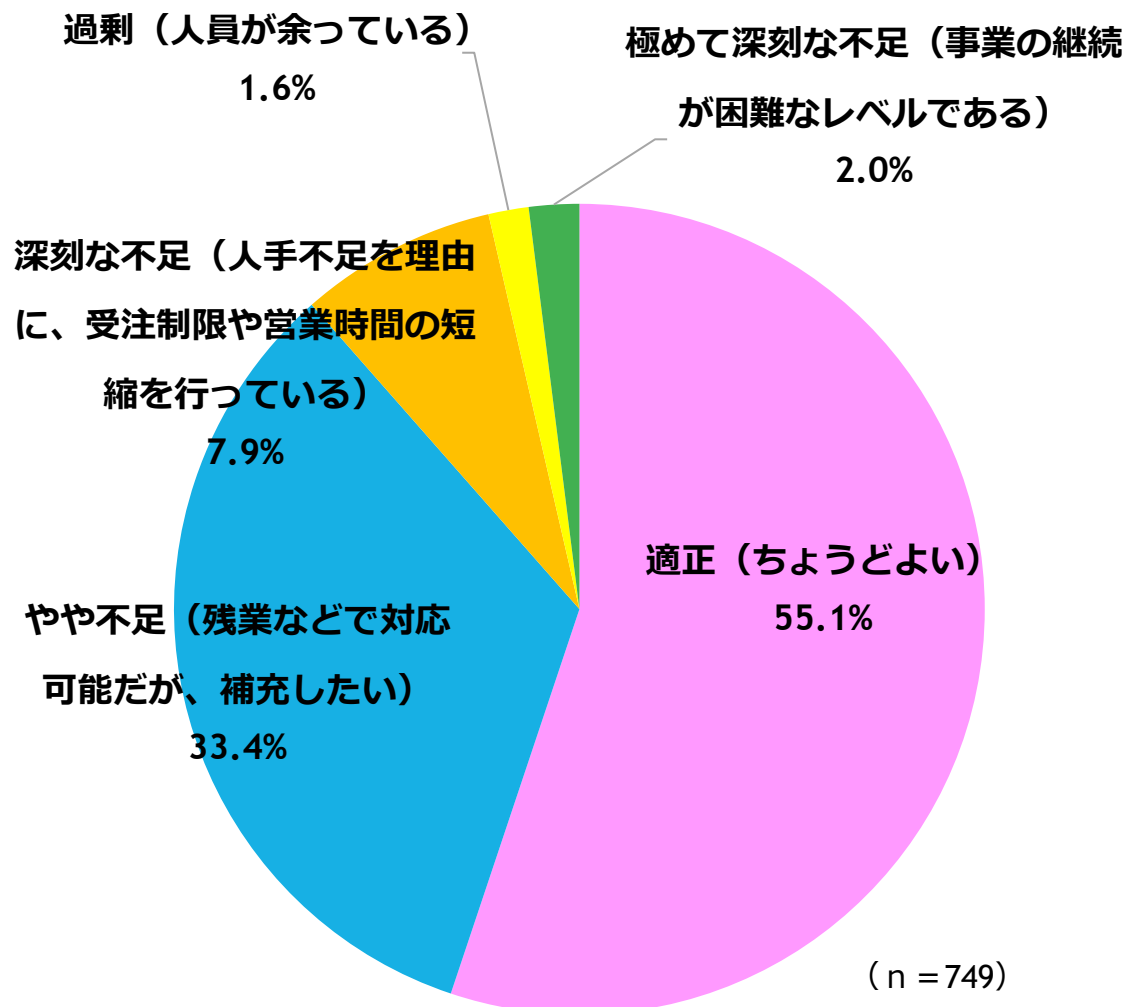
価格転嫁ができない主な理由



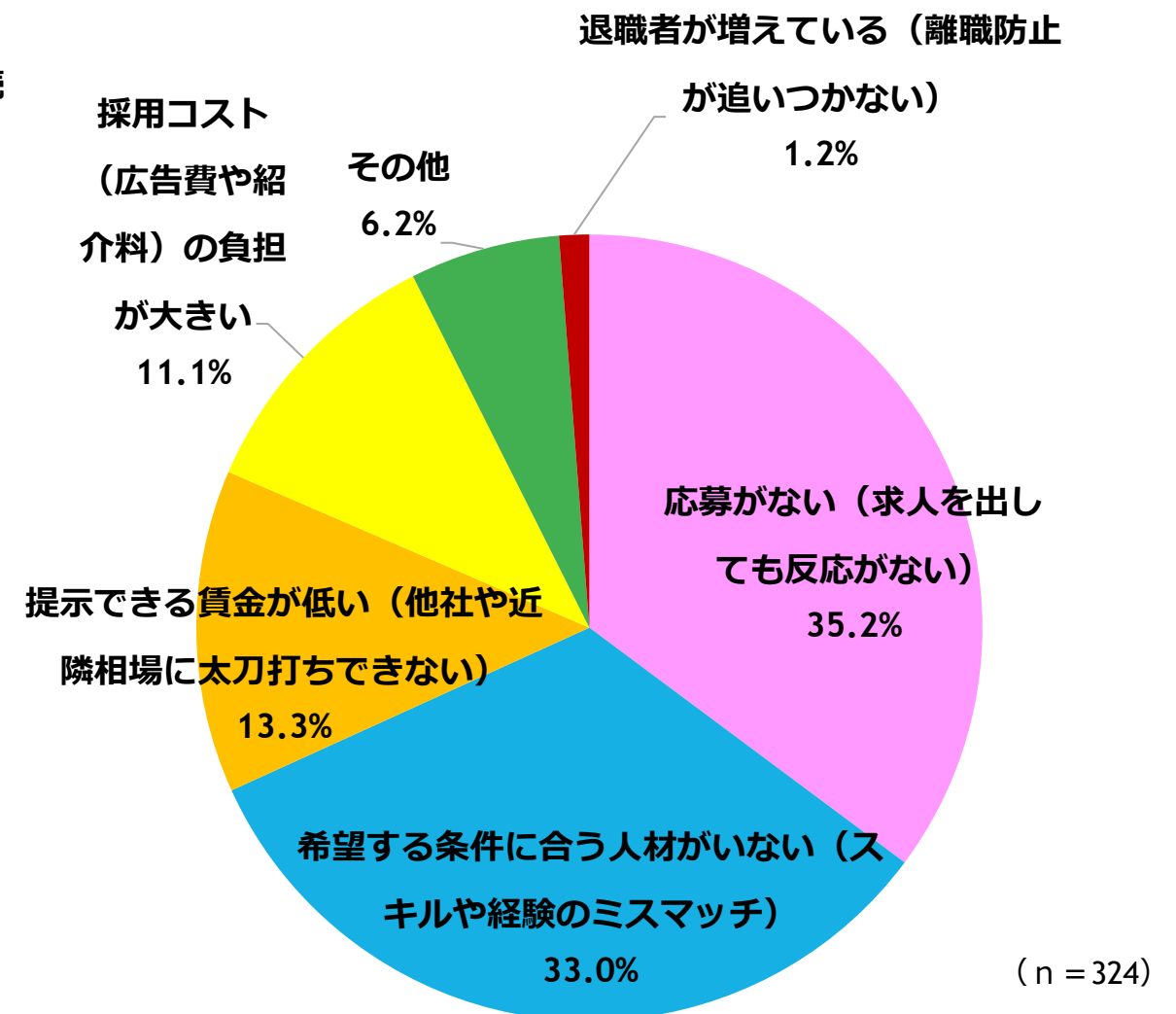
8 雇用状況について

- 従業員の不足感を感じている企業は4割を超え、うち7.9%は受注制限等の実害あり。
- 不足の背景は「応募がない」が最多35.2%で、「相場に見合う賃金を提示できない」が13.3%となっており、企業の賃金競争力が課題。
- 従業員の不足を解消するには、処遇の改善と併せて雇用確保に向けた取り組みが課題。

従業員の過不足状況



人手不足となっている主な理由



【その他】 国・自治体への要望

【1. 補助金制度の抜本的改善】

- ・ 申請の簡素化・ハードル緩和
申請書類が複雑すぎて小規模事業者では対応できない。もっと手軽に、使いやすい制度設計を求める声が圧倒的。
- ・ 対象範囲の拡充(「箱」への支援)
設備投資だけでなく、工場や本社の移設・拡張(建屋)への助成を希望。
- ・ 公平な分配
予算が一部の大型案件や大企業に偏っている。小規模・零細企業へも広く行き渡る仕組みにしてほしい。

【2. 税制・公的負担の軽減】

- ・ 消費税・インボイス制度
消費税の減税・廃止、および事務負担の重いインボイス制度の中止を求める声が根強い。
- ・ 社会保険料の負担軽減
社会保険料が高すぎて、賃上げをしても従業員の手取りが増えず、会社負担だけが増える「賃上げのジレンマ」が発生している。
- ・ 法人税・所得税の減税
利益が出ても税金で持っていかれるため、内部留保や再投資が困難。

【3. エネルギー・物価高騰への直接支援】

- ・ 燃料・光熱費への補填
ガソリン代、電気代の高騰が自助努力の限界を超えている。一時的ではなく、継続的かつ直接的な補填を希望。
- ・ 原材料高への対策:
あらゆる資材の供給停止や値上がりにより、国家レベルの早いレスポンスを求める。

【4. 賃上げと雇用へのサポート】

- ・ 直接的な賃上げ補助
賃上げを条件とするのではなく、賃上げを「行うための」直接的な助成が欲しい。
- ・ 若手・地元の雇用支援
地元の若者を雇用・育成した際の手厚いインセンティブを希望。
- ・ 年収の壁(103・130万)の是正
労働時間を抑制せざるを得ない現状が、人手不足と顧客(外食等)減少に拍車をかけている。

【5. 価格転嫁の適正化支援】

- ・ 転嫁しやすい環境づくり
個別交渉には限界がある。サプライチェーン全体での監視強化や、社会的理解の醸成を国が主導してほしい。
- ・ 産物・対人サービスの適正価格
生産者が自ら価格を決められる制度や、消費者への理解促進。

【その他】 国・自治体への要望

【6. 金融支援と資金繰り】

- ・ ゼロゼロ融資等の救済策
コロナ融資の返済開始による資金繰り悪化への救済、低利融資の継続。

【7. 特定業界への処遇改善】

- ・ 介護・保育・福祉
処遇改善手当だけでなく、大元となる「介護報酬・公定価格」そのものの引き上げ。
- ・ 建設業・物流
労務単価の増額、取適法(下請法)のさらなる強化。

【8. 伝統産業・地場産業の保護】

- ・ 技術継承への支援
新しい開発だけでなく、衰退しつつある伝統技術を守り、承継するための特別な補助。

【9. 働き方改革・規制の見直し】

- ・ 中小の実態に即した運用
働き方改革が中小企業の経営を逆に圧迫している。一律の規制ではなく、実態に合わせた見直しを。

【10. 人材確保・外国人材活用】

- ・ 採用コストへの補助
広告費の高騰への支援。留学生や技能実習生の受け入れ職種拡大とハードル緩和。

【11. デジタル化・設備更新の支援】

- ・ LED・省エネ化
蛍光灯廃止に伴うLED更新など、制度変更に伴う強制的な出費への補助。

【12. 景気浮揚策・内需拡大】

- ・ 消費を促す施策
宴会需要や外食需要を喚起する景気対策。安価な海外製品の流入抑制。

【13. 構造的なデフレ脱却・円安対策】

- ・ 物価と賃金のバランス
急激な円安によるコスト高を抑え、実質賃金が上がる経済構造への転換。

【14. 外交・国際情勢への対応】

- ・ エネルギー・資源の安定供給
中東情勢や戦争が経営に直撃している。早期終結に向けた外交力の行使。

【その他】 現在の経営で最も困っていること

【1. 収益構造の限界と「身を削る」経営】

- ・ 価格転嫁のジレンマ：コストは上がるが、競争激化や顧客の買い控えを恐れて値上げできない。特に「少量流動品」や「固定収益事業(福祉等)」の転嫁不能が深刻。
- ・ 利益率の著しい低下：売上は維持できても、経費増(燃料・材料・人件費)が早すぎて利益が残らない。

【2. 深刻さを増す「人」の課題】

- ・ 採用難とミスマッチ：求人を出しても「応募がない」。特に若手や即戦力の確保が絶望的で、大手との賃金格差に勝てない。
- ・ 高齢化と事業承継：代表者および従業員の高齢化が進み、将来(10~30年後)の展望が描けない、後継者がいないという存続の危機。
- ・ 教育・定着の難化：「せっかく採用してもすぐ辞める」「責任感のある社員が少ない」といった人材の質や教育に関する悩み。

【3. コスト高騰の「三重苦」】

- ・ エネルギー・燃料費：電気代、ガソリン代、ガス代が「やばい」レベルで高騰し、経営を直撃。
- ・ 原材料・食材の不安定：原価高騰に加え、物資不足による納期遅延や資材調達の商流崩壊への懸念。
- ・ 人件費(最低賃金)の重圧：毎年の最低賃金引き上げが固定費を押し上げ、経営を圧迫。

【4. 資金繰りと金融の壁】

- ・ 返済負担の増大：コロナ融資(ゼロゼロ融資)の返済が始まり、利益が返済に消えて手元にお金が残らない。
- ・ 資金繰りの常態的な厳しさ：常にキャッシュフローが火の車であり、金利上昇がさらなる追い打ちとなっている。

【5. 下請け構造の弊害と不条理】

- ・ 在庫負担の押し付け：大手や商社が在庫を持たず、末端の下請けに大きなロット購入を強制する「在庫倉庫化」の現状。
- ・ 交渉権の欠如：発注側が価格を一方的に決め、交渉のテーブルにすらつけない業界構造。

【6. 外部環境と制度への疲弊】

- ・ 事務負担の激増：インボイス制度、軽減税率、働き方改革に伴う事務処理が「本来の事業を妨げる」レベルで重い。
- ・ 公的負担の重圧：社会保険料が「高すぎる」。賃上げしても手取りが増えず、会社負担だけが増える「やる気の喪失」。
- ・ 需要の減退・変容：コロナ後の生活習慣変化(宴会離れ・外食離れ)や、年金生活者の買い控えによる売上減少。

