

2025年12月

最低賃金の引き上げ、約5割は「妥当な水準」

最低賃金引き上げに伴う賃上げ、7割弱で実施。「負担になっている」は5割半ば

(株)滋賀銀行のシンクタンクである(株)しがぎん経済文化センター(大津市、取締役社長 波田晋一)は、「滋賀県内企業動向調査」(2025年10-12月期)のなかで「特別項目：最低賃金の引き上げについて」を実施しました。その結果がまとめましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：滋賀県内企業動向調査(2025年10-12月期) [特別項目：最低賃金の引き上げについて]
- ・調査時期：2025年11月4日～25日
- ・調査方法：配布：郵送またはFAX 回収：WEB、FAX、郵送のいずれか
- ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 998社
- ・有効回答数：283社(有効回答率28%) うち製造業122社、非製造業161社

【調査結果の要旨】

1. 最低賃金の引き上げ、約5割が「妥当な水準」

- ・10月5日に改定された滋賀県内の最低賃金(1,080円、前年度比+63円)に対する考え方をたずねた。全体では「妥当な水準である」が49.3%で最も高く、次いで「引き上げ幅(63円)が大きすぎる」(40.0%)となった。
- ・業種別で「妥当な水準である」をみると、非製造業は55.6%となり、製造業(40.8%)を14.8ポイント上回った。

2. 最低賃金引き上げに伴う賃上げ、7割弱で実施。「短時間労働者」が最多

- ・最低賃金の引き上げに伴い、賃金を引き上げた対象者があったかたずねた。全体では、「パートタイム・アルバイト等の短時間労働者」が54.4%と突出して高く、次いで「正社員」(29.2%)となった。「賃金の引き上げは行っていない(最低賃金を下回る従業員はいなかった)」が31.7%となつたことから、全体では7割弱の企業・事業所で賃上げが行われたと考えられる。
- ・業種別で「パートタイム・アルバイト等の短時間労働者」をみると、製造業(61.5%)が非製造業(49.1%)を12.4ポイント上回った。

3. 最低賃金の引き上げ、「負担になっている」が5割半ば

- ・最低賃金引き上げによる負担感があるかたずねた。全体では「大いに負担になっている」が26.5%、「やや負担になっている」が30.5%となり、二つを合計した「負担になっている」は57.0%となった。「負担になつてない(吸収できる範囲)」は34.1%だった。
- ・業種別では、「負担になっている」は、製造業(60.0%)が非製造業(54.7%)を5.3ポイント上回った。

4. 負担増への対応「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が4割強。次いで「価格転嫁」

- ・前問で「大いに負担になっている」または「やや負担になっている」と回答した企業・事業所に、負担増に対してどのように対応しているかたずねた。全体では「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が43.0%で最も高く、次いで「人件費増加分の全部または一部を製品・サービス価格に転嫁」(34.8%)、「人員配置や生産・業務プロセスの見直しによる効率化」(29.6%)となった。

以上

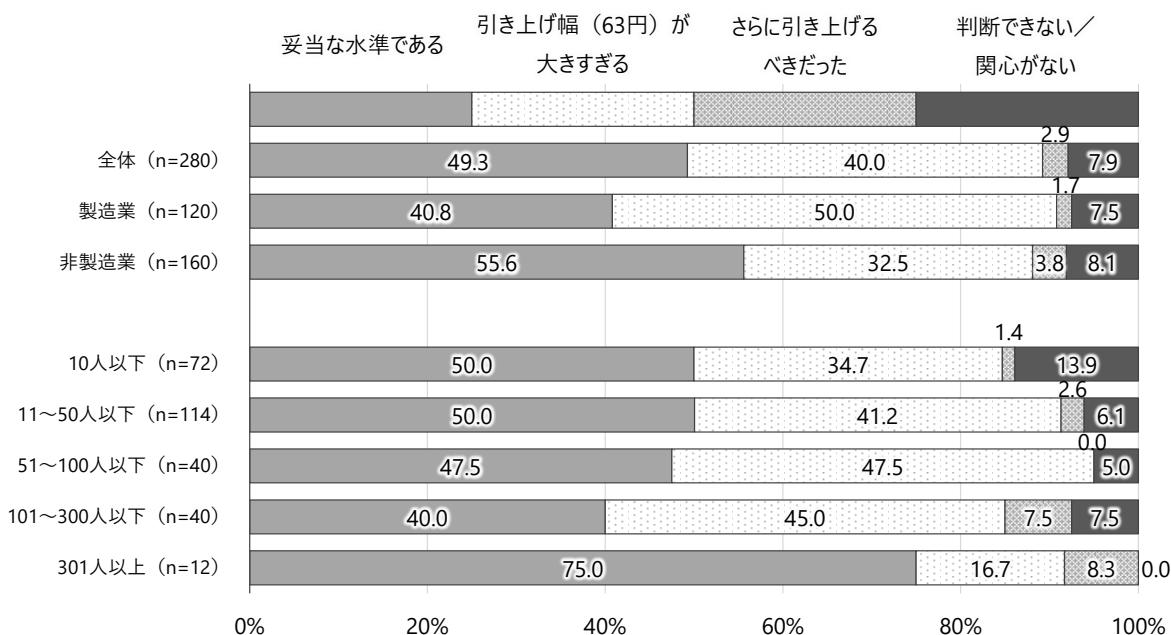
【結果の詳細】

10月5日より、滋賀県内の地域別最低賃金は1時間当たり1,080円（前年度比+63円）に改定され、引き上げ額・引き上げ率とも過去最大となった。滋賀県内企業・事業所への影響と対応について調査した。

1. 県内の最低賃金の引き上げ、「妥当な水準」が約5割

- 10月5日に改定された滋賀県内の最低賃金（1,080円、前年度比+63円）に対する考え方をたずねた。全体では「妥当な水準である」が49.3%で最も高く、次いで「引き上げ幅（63円）が大きすぎる」（40.0%）となった。
- 業種別で「妥当な水準である」をみると、非製造業は55.6%となり、製造業（40.8%）を14.8ポイント上回った。
- 従業員数別でみると、「妥当な水準である」は「301人以上」（75.0%）が突出して高く、次いで「10人以下」「11～50人以下」の比較的小規模の企業・事業所で5割を占めた。「101～300人以下」では「引き上げ幅（63円）が大きすぎる」（45.0%）が「妥当な水準である」（40.0%）より高かった。

図表1 最低賃金の引き上げについて（業種別、従業員数別）



2. 最低賃金引き上げに伴う賃上げ、7割弱で実施。「短時間労働者」が最多

- 最低賃金の引き上げに伴い、賃金を引き上げた対象者があったかたずねた（複数回答）。全体では、「パートタイム・アルバイト等の短時間労働者」が54.4%と突出して高く、次いで「正社員」（29.2%）となった。「賃金の引き上げは行っていない（最低賃金を下回る従業員はいなかった）」が31.7%となったことから、全体では7割弱の企業・事業所で賃上げが行われたと考えられる。
- 業種別で「パートタイム・アルバイト等の短時間労働者」をみると、製造業（61.5%）が非製造業（49.1%）を12.4ポイント上回った。「賃金の引き上げは行っていない」は非製造業（36.5%）が製造業（25.4%）を11.1ポイント上回った。
- 従業員数別では、「パートタイム・アルバイト等の短時間労働者」と「フルタイムの有期契約労働者」は概ね企業規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にある。また、「51～100人以下」では「正社員」（42.5%）が他の区分に比べて高く、「10人以下」では「賃金の引き上げは行っていない」（46.5%）が他の区分に比べて高くなかった。

(グラフは次ページに掲載)

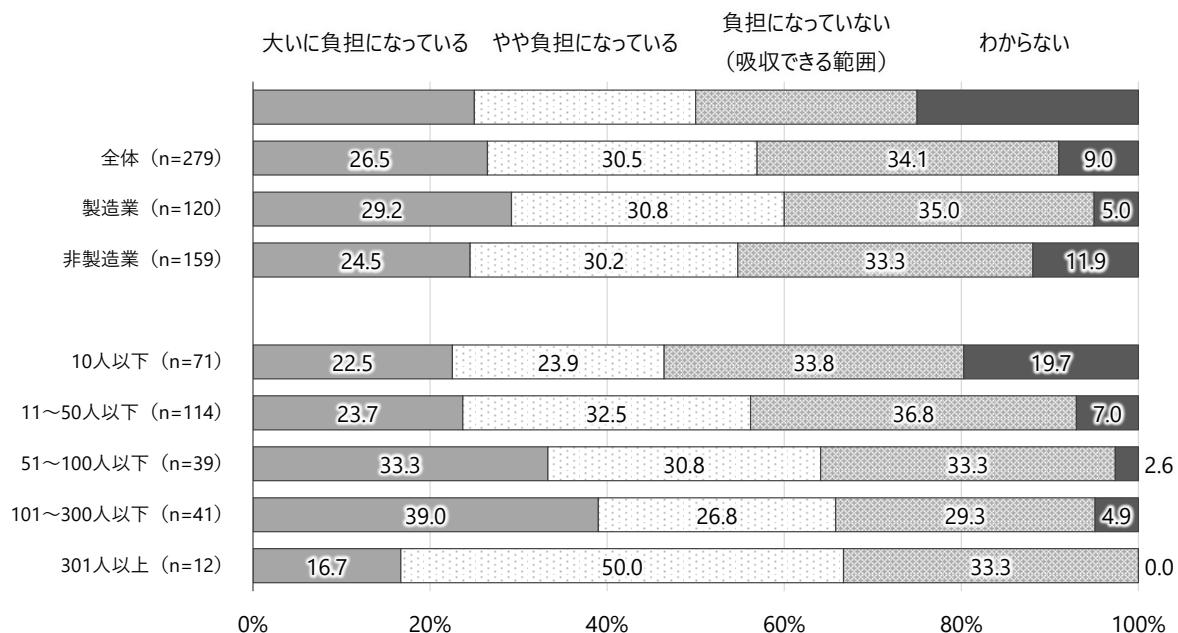
図表2 最低賃金引き上げにより賃上げした従業員（業種別、従業員数別、複数回答）

	正社員	フルタイムの 有期契約労働者	パートタイム・アルバイト 等の短時間労働者	その他	賃金の引き上げは 行っていない (最低賃金を下回る 従業員はいなかった)
全体 (n=281)	29.2	18.9	54.4	3.6	31.7
製造業 (n=122)	29.5	19.7	61.5	4.1	25.4
非製造業 (n=159)	28.9	18.2	49.1	3.1	36.5
10人以下 (n=71)	21.1	8.5	39.4	1.4	46.5
11～50人以下 (n=114)	32.5	13.2	57.9	4.4	30.7
51～100人以下 (n=40)	42.5	32.5	67.5	0.0	20.0
101～300人以下 (n=41)	24.4	36.6	53.7	4.9	29.3
301人以上 (n=13)	15.4	30.8	69.2	15.4	7.7

3. 最低賃金の引き上げ、「負担になっている」が5割半ば

- 最低賃金引き上げによる負担感があるかたずねた。全体では「大いに負担になっている」が 26.5%、「やや負担になっている」が 30.5%となり、二つを合計した「負担になっている」は 57.0%となった。「負担にならない（吸収できる範囲）」は 34.1%だった。
- 業種別では、「負担になっている」は、製造業 (60.0%) が非製造業 (54.7%) を 5.3 ポイント上回った。
- 従業員数別では、「大いに負担になっている」は「101～300 人以下」が 39.0% と最も高く、次いで「51～100 人以下」(33.3%) となった。「やや負担になっている」は「301 人以上」が 50.0% で突出して高い。二つを合計した「負担になっている」は、「10 人以下」を除くすべての区分で 5 割を超え、51 人以上の区分では 6 割を超えた。

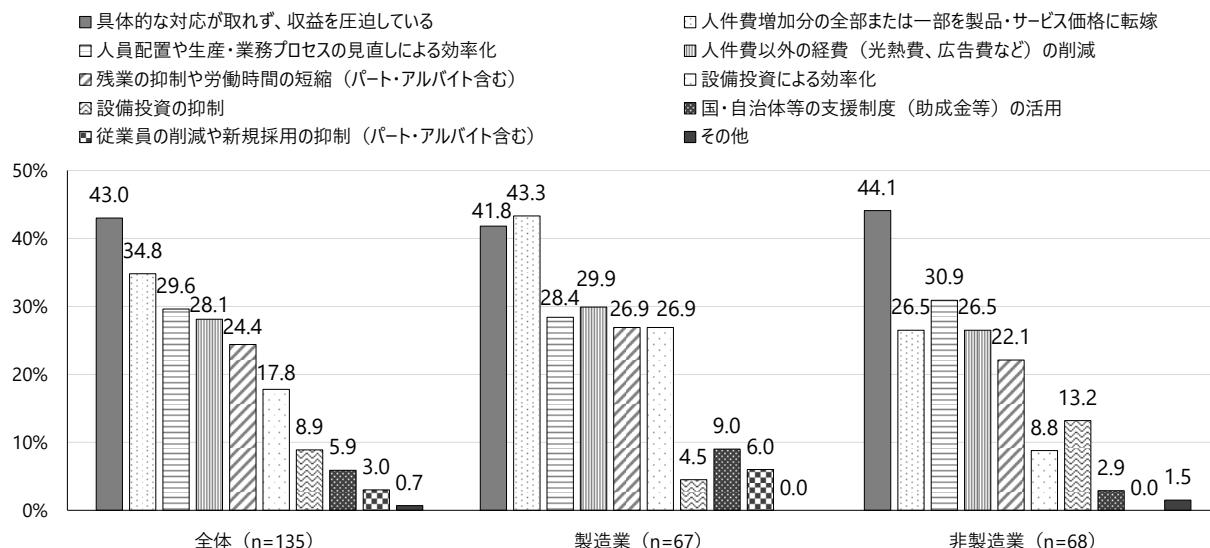
図表3 最低賃金引き上げによる負担感（業種別、従業員数別）



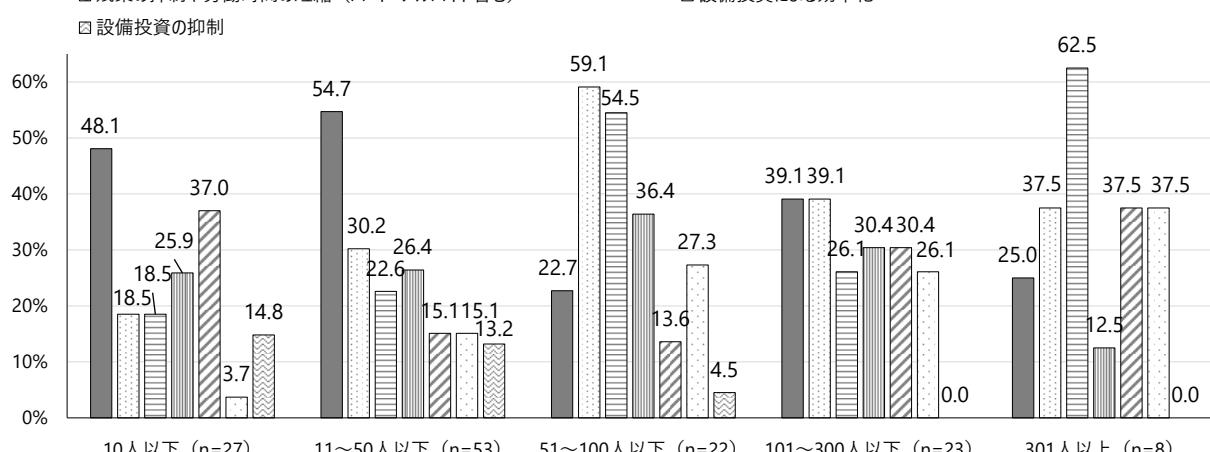
4. 負担増への対応 「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が4割強。次いで「価格転嫁」

- 前問で「大いに負担になっている」または「やや負担になっている」と回答した企業・事業所に、負担増に対してどのように対応しているかたずねた（複数回答）。全体では「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が43.0%で最も高く、次いで「人件費増加分の全部または一部を製品・サービス価格に転嫁」（34.8%）、「人員配置や生産・業務プロセスの見直しによる効率化」（29.6%）となつた。
- 業種別では、製造業は「人件費増加分の全部または一部を製品・サービス価格に転嫁」（43.3%）が最も高く、次いで「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」（41.8%）となつた。非製造業は「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」（44.1%）が突出して高い。
- 従業員数別では、「10人以下」と「11～50人以下」の比較的規模が小さい企業・事業所では「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が突出して高くなつた（それぞれ48.1%、54.7%）。「51～100人以下」は「人件費増加分の全部または一部を製品・サービス価格に転嫁」（59.1%）と「人員配置や生産・業務プロセスの見直しによる効率化」（54.5%）が高く、「301人以上」では「人員配置や生産・業務プロセスの見直しによる効率化」（62.5%）が突出して高い。

図表4 負担増への対応（業種別、複数回答）



図表5 負担増への対応（従業員数別、上位7位、複数回答）



【最低賃金に関する意見（フリーアンサー）まとめ】

図表6 最低賃金の引き上げは「妥当な水準である」と回答の企業・事業所

業種	負担感の回答	コメント
製造業	木材・木製品	やや負担 賃金の引き上げは今や必須となっている傾向で、当社も最近は毎年、正社員の給与の引き上げを行っている。利益確保のため、月次の試算表を基に夏・冬の給与の調整で対応するのと、直需客を増やすして利益率を上げようと考えている。
	化学	やや負担 物価上昇もありある程度は引き上げも必要と考えるが、中小企業にとっては負担が大きいのも事実。
	金属製品	負担ない インフレ率に対応する賃上げは必要。
非製造業	建設	やや負担 特に食料品や生活関連商品の値上げは日々の暮らしに直結するため賃金の引き上げは必要と考えている。仕事の資材も高騰しているが、社員や関係者と共に利益を出せるよう知恵を絞っており、考えるいい機会だと思う。 やや負担 賃金を上げないと、採用が進まない。
	不動産	負担ない 会社は確かに株主のものかもしれないが、私は従業員のものであるとも思っている。年々賃上げするのは当然だ。 わからない 対応策としては、余分な経費削減の徹底。
	小売	やや負担 将来的に業績維持と人員確保が困難な事業から撤退（ガソリンスタンド）。 負担ない 最低賃金の上昇といわゆる年収の壁（特に130万円の壁）が連動していないことにより、パートタイマーの働き控えが悪化している。社内でできる対策は雇用人数を増やすしかないが、それも人手不足で思うようにいかない。
非製造業	運輸・通信	負担ない 最低賃金は今後1,500円になるであろうと考え、今のうちから対応できるよう単価等の見直しをしている。
	サービス	大いに負担 賃金上昇等の価格転嫁を認めていただける発注元企業もあるが、一切応じてもらえない発注元もある。人員が確保できない部門の撤退も考えたいが、他の業務の受注状況への影響を懸念して現状維持しか方策が見いだせない状況。 やや負担 食費（材料費）の上昇が継続しているため、それに合わせて価格を上げていかなないと大変なことになりそうである。 負担ない 先進国とのなかで、日本の賃金水準は極めて低いので、引き上げていきたい。
	その他 非製造業	やや負担 賃上げは必要だし今後も賃上げは継続していくが、零細企業は価格転嫁が難しく、毎年顧客へ値上げ交渉は難しい。企業が支払う消費税を減税して、その分を賃上げの資金源にできればと思う。

図表7 最低賃金の引き上げは「引き上げ幅（63円）が大きすぎる」と回答の企業・事業所

業種	負担感の回答	コメント
製造業	木材・木製品	大いに負担 最低賃金が上がるにつれ、パート従業員は勤務時間の制限を余儀なくされているのは変わらない。世帯主である夫の会社から103万円以内に抑えることで家族手当が出ることや、目先の社会保険料を支払いたくないことが理由。
	食料品	大いに負担 最低賃金の引き上げは賛成だが、決定から施行までの期間が短すぎるのが問題。
		大いに負担 小規模事業者にとって経営の圧迫を感じる。賃上げ実施事業者には補助金等の手当をしてもらいたい
	やや負担	パート従業員の手取りが増えるため、時間短縮を希望するスタッフが増えていて厳しい。
製造業	金属製品	大いに負担 技術の向上で、付加価値の高い製品を受注していく。
		負担ない 金額は妥当。ただし、急激すぎることと、税・社会保険料の対応が遅すぎる。
		負担ない 最低賃金の引き上げにより、新しく雇用した従業員と過去に雇用した従業員との給与体系、支給額等について整合性がとれなくなってきた。
製造業	電気機械	大いに負担 価格転嫁について根拠を示す資料づくりが大変。
	大いに負担	毎年、最低賃金は上がるが、受注業務の単価は上がらない。逆に、コストダウンの要望が来る。また、扶養範囲内で働きたいパート従業員は勤務時間を減らすため休みが多くなる。作業工数の確保のために人員を増加しないといけなくなり、人件費がさらに増える。

滋賀県内企業動向調査「特別項目：最低賃金の引き上げについて」結果

製造業	その他の 製造業	大いに負担	非常に悪い対策である。賃金アップは企業の業績が上振れしないとできない。まずは、円高に誘導して物価を下げ、かつ、外国から日本が安いと思われないことが最重要。「最低賃金」という名称も問題だ。最低賃金の方に格差を感じさせてしまうことになる。もっと気の利いた名称に変更しないといけない。
		大いに負担	小規模、零細企業にとっては引き上げ幅が大きすぎる。働き方改革と人材不足により労働時間単価は実質的にはさらに上がっている。
		大いに負担	今後、製造オペレーターの給与水準を大幅に引上げていくことになる。価格転嫁による財源確保しか方法がない。中小受託取引適正化法の内容を大手企業が十分に理解して対応してくれることに期待。
		大いに負担	売上・収益増加と、人員を増やすことも従来と同様の業務量をこなせる効率化につながる投資を検討していく。
		負担ない	人々、賃金水準を高く設定しているので世間が追いついてきた印象だ。アドバントージが少なくなったことによる採用の危機感はある。
	建設	負担ない	急激な引上げは控えて欲しい。
非 製 造 業	不動産	負担ない	経営面を考えれば難しいところだが、労働者からすれば最低賃金ではとても生活ができるという現状を鑑みれば、会社そのものがそれを上まわる待遇が出せるよう構造改革しないと未来がないように思う。ここまで物価が上がると本当に厳しいが…。
		大いに負担	働き方改革や賃上げが先行して、周りの景気が良くなつてないので、我々零細企業は大変。
	小売	大いに負担	賃金引き上げは単純に中小企業の経営状況を圧迫しているに過ぎない。大手企業と比べると人材の流出、人材確保の困難にも拍車をかけている。
		やや負担	業種、職種、能力、環境によって決められるべき。一律は競争を阻害すると思う。
		やや負担	「毎年最低賃金引き上げ」は聞こえはいいが、政府が掲げる「2020年代中に全国平均で時給1,500円」なんて夢のまた夢。企業が潤わないと、年々上げていくのは厳しい。大規模な経済対策の案も見えず、企業の収益圧迫でしかない。
	運輸・通信	わからない	働き方改革で賃上げ、税金の徴収、中小企業は大変を通り越している。バラマキなどをやって、自分の私腹しか考えない人たちには学級会を開くのが精一杯、人が悪すぎる。
		大いに負担	他の従業員に対してベースアップができておらず、不満の原因になっている。
	サービス	大いに負担	国内景気が回復していない中、最低賃金の引き上げは待ったなしであり、中小企業には負担でしかない。
		大いに負担	賃金は評価で、能力が高いと収入も多く、低いとそれなりとなる。賃金が上がったなら対価に見合う能力を発揮してもらいたいが、そのような考えは乏しく、退職してもらう他なくなる。退職者が増えたり、零細企業や資金繰りが厳しい会社は継続がきくなる可能性が高まる。そうならないためにも商品の見直しや、人に頼らなくてもできる仕組みを考え直したい。
		大いに負担	何のための最低賃金の引き上げなのか？体力のない、もしくは対応できない中小企業は淘汰される流れだと考える。生き残っていくために業務効率化、待遇改善、人材確保に努めている。
		大いに負担	雇用を守るうえで最低賃金は従業員の権利であり、会社の義務でもある。社会全体が賃金上昇傾向を「良し」とした認識になっていればいいが、ズレがあると思う。国は好循環というが、中小企業への大きな支援が必要だ。
		大いに負担	デフレ下からインフレの経済状況に変わり、人手不足のなかで賃金上昇は当然であるが、現状、価格転嫁は一部に留まっている。来年1月の下請法改正に伴い、発注元企業とはコスト上昇分のデータ等の根拠を提示したうえで価格交渉を行っていく方針。

滋賀県内企業動向調査「特別項目：最低賃金の引き上げについて」結果

非 製 造 業	サービス (つづき)	大いに負担	最低賃金の上昇による扶養内パート従業員の働き控えで労働力が不足し、人員配置、仕事の割り振りが難しくなり、正社員の仕事量負担が増える。最低賃金が上昇しても、労働力を確保できず会社運営に支障が出るため、行政には賃金上昇の前に扶養制度の見直し、保険料負担の緩和をお願いしたい。
		やや負担	社員の賃金を毎年続けて上げることができない中、パートさんの時給だけを上げることがつらく感じる。
	その他の 非製造業	大いに負担	中小企業にとって、賃金の引上げは非常に厳しい課題である。
		大いに負担	最低賃金法によるものだが、厚生労働省（労働基準局）からの通達等が各企業になく、法的根拠があることをしっかり示してほしかった。パンフレット等もない。

図表8 最低賃金の引き上げは「さらに引き上げるべきだった」と回答の企業・事業所

業種		負担感の回答	コメント
製 造 業	卸売	負担ない	ベースアップがないため中堅との差が縮まるのが課題。
	サービス	やや負担	最低賃金は早期に1,500円にすべき。競争力のない事業者が淘汰され、市場経済の健全な発展につながる。

以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山 (077-526-0005)



(株)しがぎん経済文化センター 産業・市場調査部
<https://www.keibun.co.jp/>