

「最低賃金および中小企業の 賃金・雇用に関する調査」 調査結果

■ 調査概要	1
■ 調査結果の主なポイント	2～3
1. 人手不足の状況および対応	4～7
2. 2023年度の賃上げ	8～14
3. 最低賃金引上げ	15～23
4. 人材育成・研修	24～26

2023年3月28日
日本商工会議所・東京商工会議所

■ 調査概要

- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 調査対象：中小企業 6,013社
- (3) 調査期間：2023年2月1日～28日
- (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）
- (5) 回収商工会議所数：404商工会議所
- (6) 回答企業数：3,308社（回答率：55.0%）
- (7) 調査の目的：中小企業における人手不足や賃上げの状況・対応、最低賃金引上げの影響、人材育成・研修の状況・対応について、中小企業の実態を把握することで、当所の意見・要望活動に活かすため。

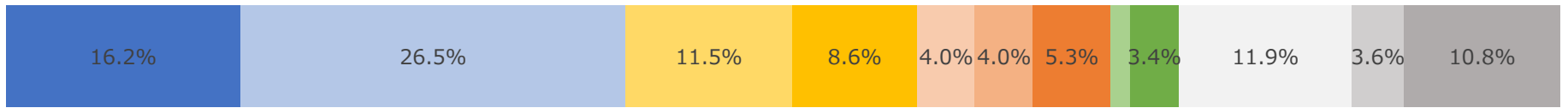
（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、非対面（FAX、WEB回答フォーム等）の方法による調査も含まれている

（※）複数回答の設問の集計結果において「無回答」はグラフから省略している

<回答企業の属性>

【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

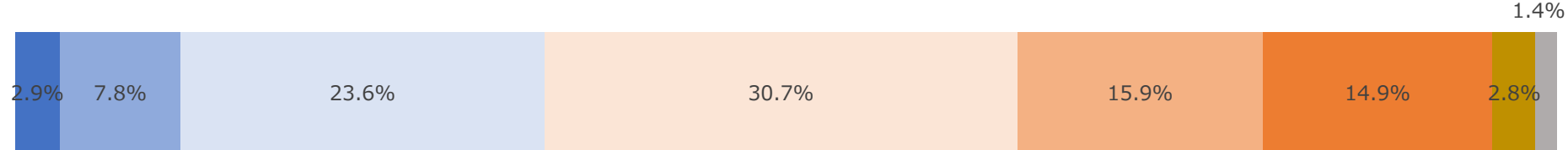
建設業：536社【16.2%】	製造業：878社【26.5%】	卸売業：380社【11.5%】	小売業：286社【8.6%】
情報通信・情報サービス業：131社【4.0%】	運輸業：133社【4.0%】	宿泊・飲食業：176社【5.3%】	介護・看護業：45社【1.4%】
金融・保険・不動産業：111社【3.4%】	その他サービス業：395社【11.9%】	その他：119社【3.6%】	無回答：356社【10.8%】



■ 建設業 ■ 製造業 ■ 卸売業 ■ 小売業 ■ 情報通信・情報サービス業 ■ 運輸業 ■ 宿泊・飲食業 ■ 介護・看護業 ■ 金融・保険・不動産業 ■ その他サービス業 ■ その他 ■ 無回答

【従業員規模】

5人以下：97社【2.9%】	6～10人：259社【7.8%】	11～20人：780社【23.6%】	21～50人：1,014社【30.7%】
51～100人：526社【15.9%】	101～300人：493社【14.9%】	301人以上：93社【2.8%】	無回答：46社【1.4%】



■ 5人以下 ■ 6～10人 ■ 11～20人 ■ 21～50人 ■ 51～100人 ■ 101～300人 ■ 301人以上 ■ 無回答

■ 調査結果の主なポイント（人手不足、賃上げ）

人手不足

状況

- ・ 「人手不足」と回答した企業は64.3%。昨年同時期から3.6ポイント増加。
- ・ 業種別では、「建設業」（78.2%）が最も高く、「情報通信・情報サービス業」（76.3%）、「運輸業」（74.4%）、「介護・看護業」（73.3%）、「宿泊・飲食業」（72.2%）で7割を超える。

対応

- ・ 「正社員を増やす」が80.7%で最多。
- ・ 「IT化、設備投資による業務効率化・自動化」（30.5%）など、業務効率化や生産性向上の取組は約3割。

魅力ある
企業・職場づくり

- ・ 「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」（66.3%）との回答が最多。前回調査（2022年7月～8月）から9.3ポイント増加。

2023年度の
賃上げ予定

- ・ 「賃上げ実施予定」は6割近く（58.2%、昨年同時期+12.4ポイント）。
- ・ うち業績改善を伴わない「防衛的な賃上げ」は6割強（62.2%、昨年同時期▲7.2ポイント）。

賃上げ率

- ・ 近年の中小賃上げ率（2%弱）を上回る「2%以上」とする企業が6割弱（58.6%）、足下の消費者物価上昇率を概ねカバーする「4%以上」は2割弱（18.7%）。

賃上げの内容

- ・ 「定期昇給」が76.1%と最多。
- ・ 約4割が「ベースアップ」（40.8%）を検討（昨年同時期+6.7ポイント）、「賞与・一時金の増額」（30.2%）も増加（昨年同時期+3.8ポイント）。

「予定している」
理由

- ・ 「従業員のモチベーション向上」（77.7%）が最多、「人材の確保・採用」（58.8%）が続く。「物価上昇への対応」（51.6%）は昨年同時期より26.7ポイントの大幅増。

「見送る」理由

- ・ 「自社の業績低迷、手元資金の不足」（68.4%）が最多。昨年同時期より7.8ポイント増加。

原資確保の取組

- ・ 「既存の商品・サービスの値上げ、価格適正化」（37.0%）が最多。「売上増に向けた新たな販路の拡大」（35.2%）が続く。

自発的・持続的な
賃上げの支援

- ・ 「景気対策を通じた企業業績の向上」（43.5%）、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁」（41.1%）、「税・社会保障負担等の軽減」（39.1%）を求める声が多い。

賃上げ

■ 調査結果の主なポイント（最低賃金引上げ、人材育成・研修）

最低賃金

2022年度改定の影響

- 2022年10月の最低賃金引上げ（全国加重平均31円）を受け、「最低賃金を下回り、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.8%。
- 業種別では、「宿泊・飲食業」（60.3%）、「小売業」（52.1%）で5割を超える。
- 対象は「パートタイム労働者（主婦パート、学生アルバイトなど）」（72.4%）が最多。

人件費増加への対応

- 「製品・サービス価格の値上げ」が28.3%と最多となる一方、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」も15.8%。

負担感

- 「負担になっている」と回答した企業は55.1%と半数を超える。
- 業種別では、「宿泊・飲食業」（83.0%）と8割を超える。

2023年度改定への考え

- 最低賃金を「引上げるべき」と回答した企業は42.4%となり、「引下げるべき」「現状の金額を維持すべき」との回答（計33.7%）を上回る。

「引上げるべき」とする理由

- 「物価が上がっており、引上げはやむを得ない」（89.3%）が最多。

「引下げるべき」とする理由

- 「景気が回復せず、企業の支払い能力が厳しい状況にあるから」（60.3%）が最多。

「40円引上げ」の場合の対応・影響

- 「40円引上げ」となった場合の対応・影響は、「製品・サービス価格の値上げ」（31.6%）が最多で、「設備投資の抑制等、人件費以外のコスト削減」（26.5%）が続く。

人材育成・研修

実施内容

- 「基礎的な知識・技術の習得」（77.2%）や「専門的な知識・技術の習得」（60.3%）との回答が多い。

今後の方向性

- 「強化・拡充する」は50.2%で、昨年同時期より微減（▲1.2ポイント）。
- 内容は、「専門的な知識・技術の習得」（61.8%）や「基礎的な知識・技術の習得」（60.1%）が多く、「業務改善、効率化等に向けた新たな知識・技術の習得」（48.2%）、「DXなどビジネス環境変化に対応した新たな知識・技術の習得」（39.5%）が続く。

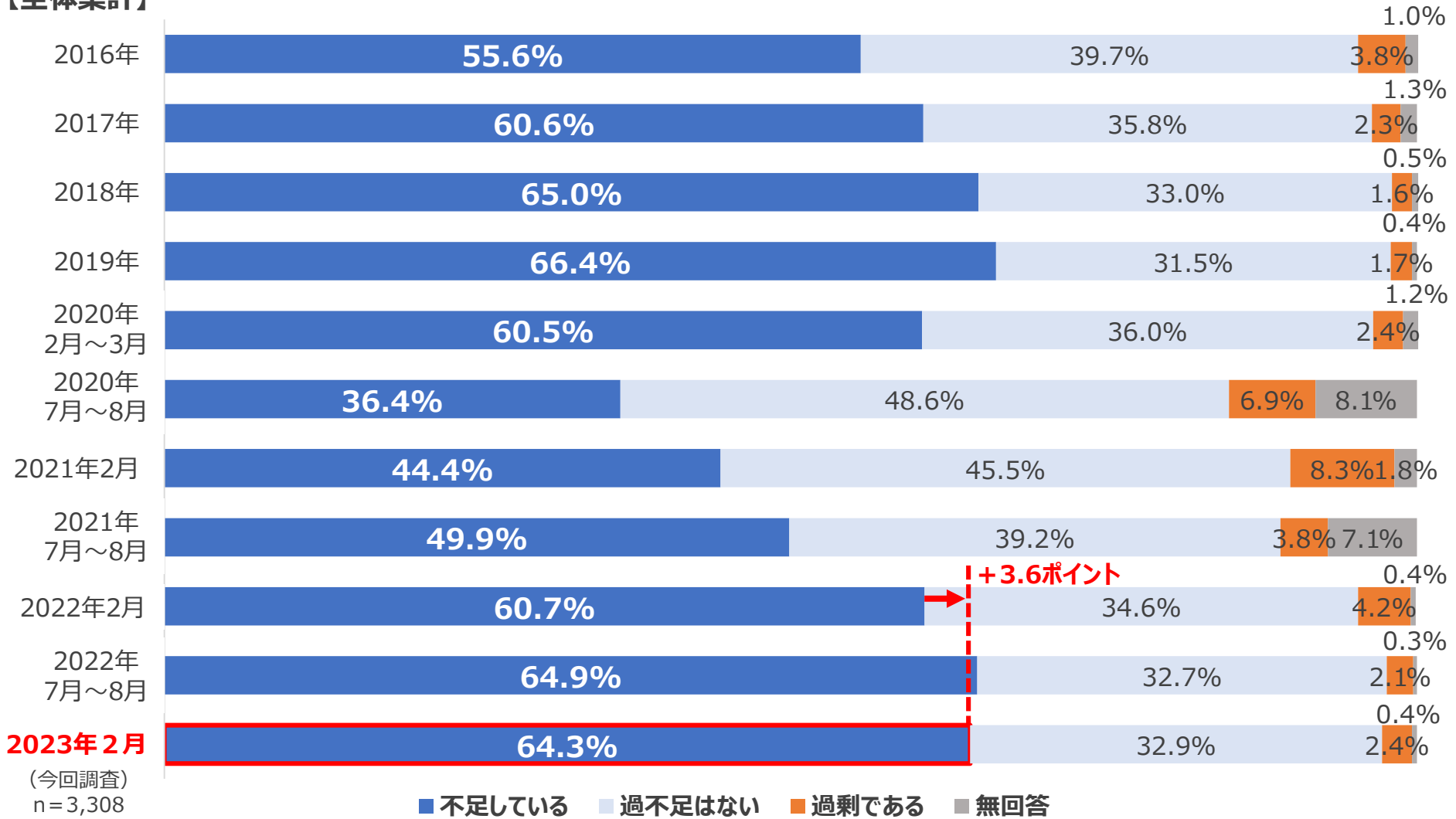
利用したい支援策

- 「外部研修へ従業員を派遣する費用の支援」（48.9%）や「社内研修の実施に係る講師費用等の支援」（45.1%）など、費用面での支援を求める声が多い。

1. 人手不足の状況および対応 人手不足の状況（全体集計）

○ 人手が「不足している」と回答した企業は64.3%。昨年同時期から3.6ポイント増加。
引き続き人手不足感は強い。

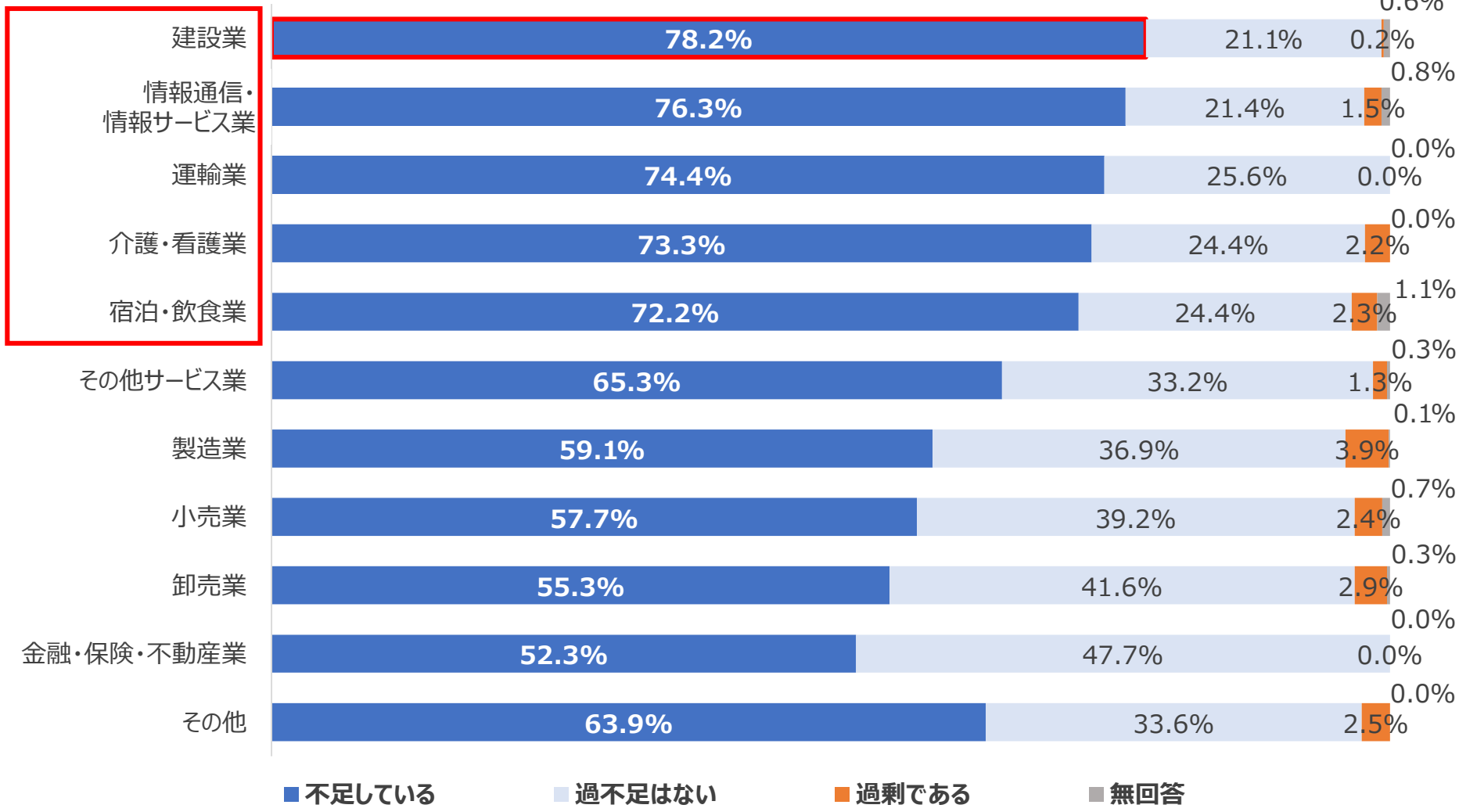
【全体集計】



1. 人手不足の状況および対応 人手不足の状況（業種別集計）

○ 業種別では、「建設業」(78.2%)が最も高く、「情報通信・情報サービス業」(76.3%)、「運輸業」(74.4%)、「介護・看護業」(73.3%)、「宿泊・飲食業」(72.2%)で7割を超える。

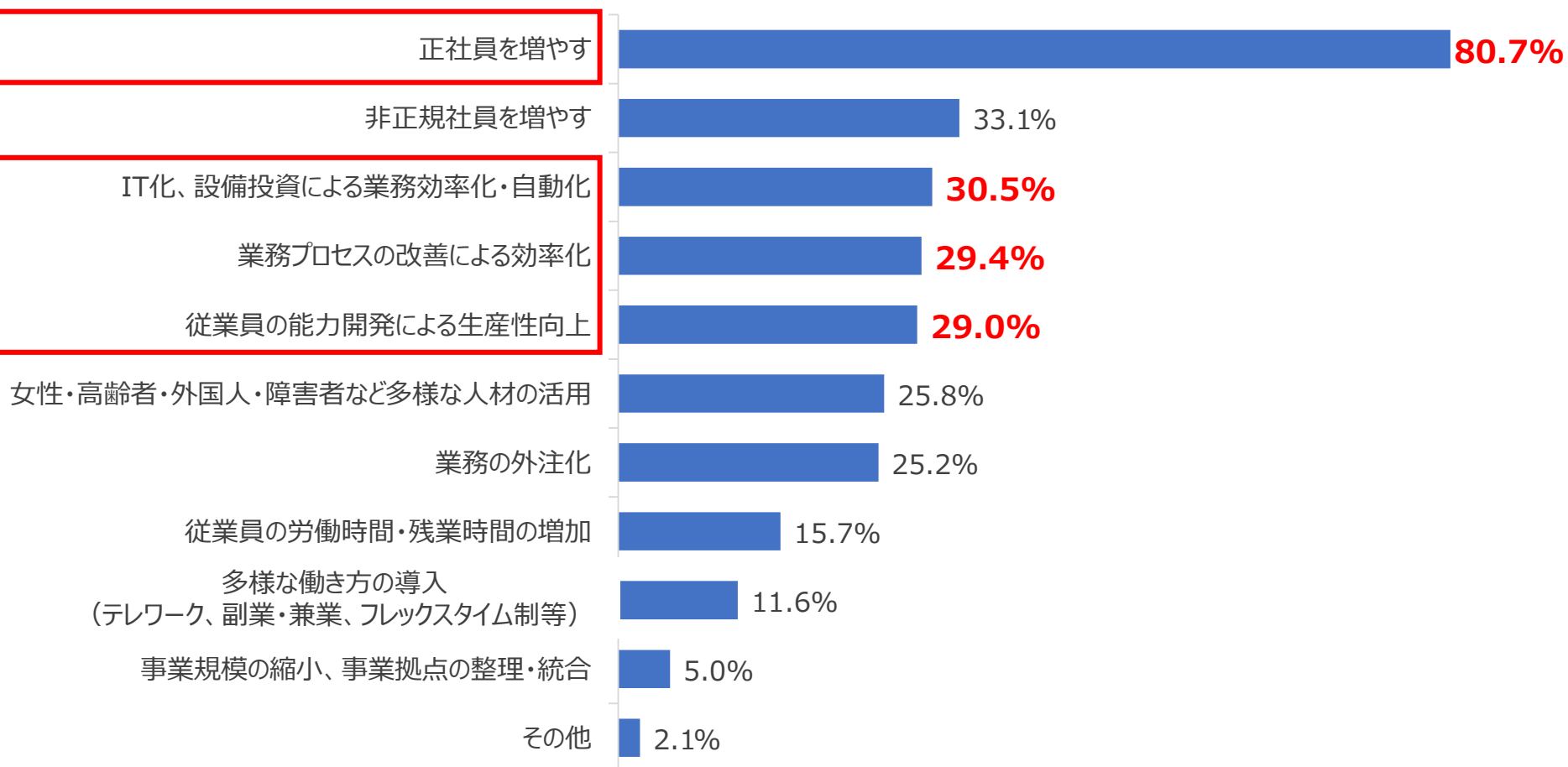
【業種別集計】 n=3,308



1. 人手不足の状況および対応 人手不足への対応方法

- 「正社員を増やす」が80.7%で最多。
- 「IT化、設備投資による業務効率化・自動化」(30.5%)や「業務プロセスの改善による効率化」(29.4%)、「従業員の能力開発による生産性向上」(29.0%)など、業務効率化や生産性向上の取組はいずれも約3割。

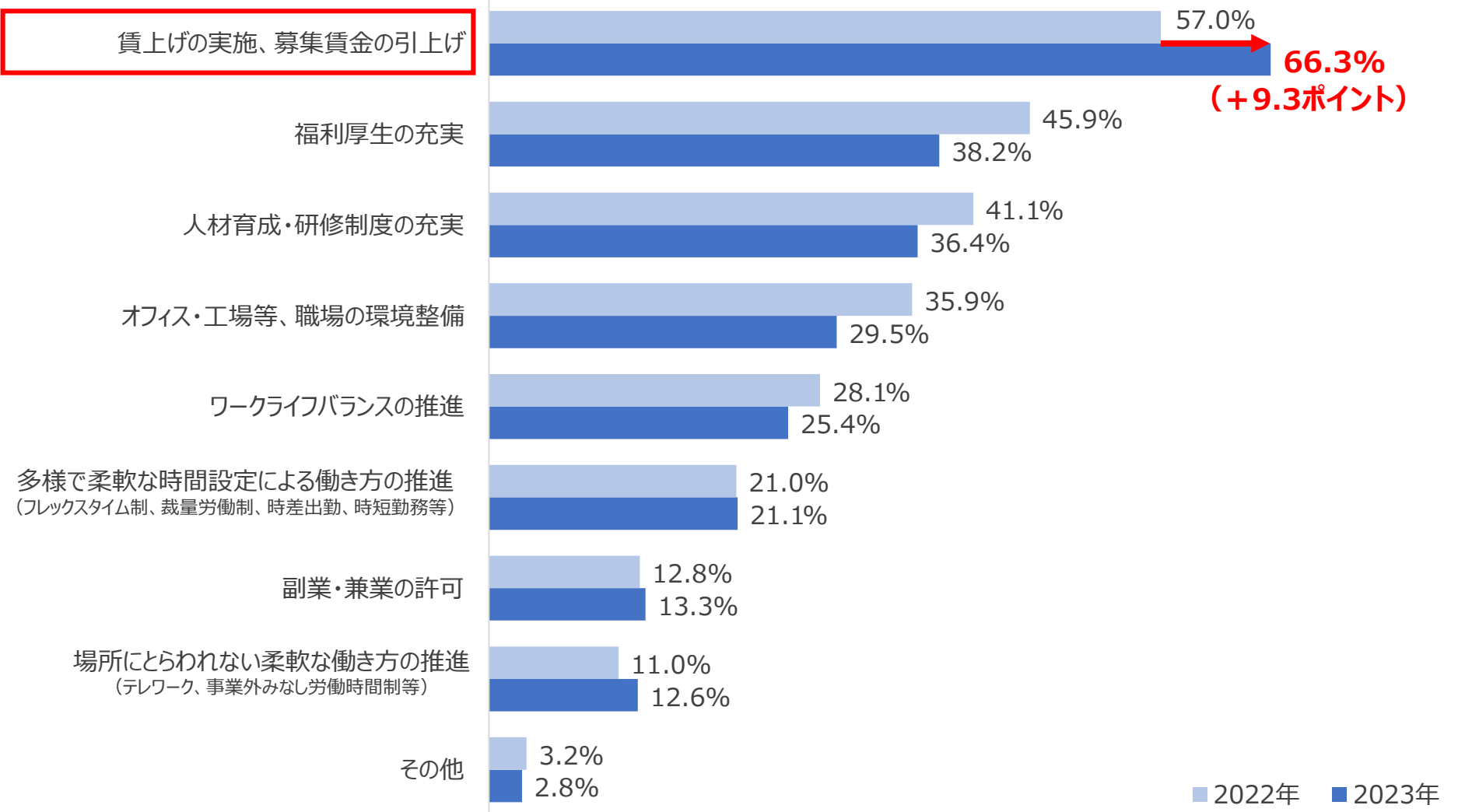
【複数回答】 n=2,128 ※④頁にて「不足している」と回答した企業



1. 人手不足の状況および対応 働く人にとって魅力ある企業・職場となるために実施・検討している取組

○「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」(66.3%)が最多。前回調査(2022年7月~8月)から9.3ポイント増加。

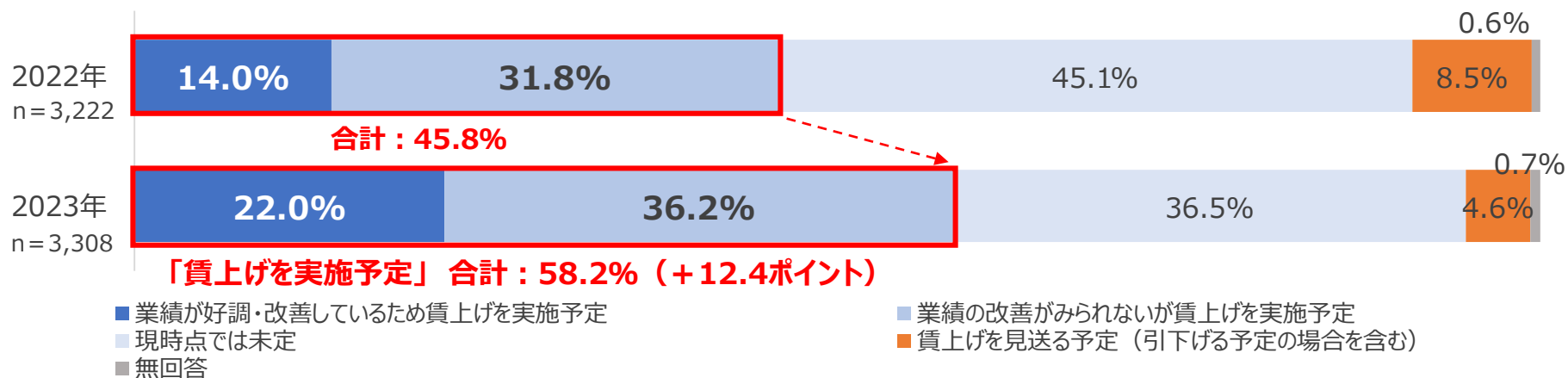
【複数回答】 2022年(7月~8月) : n=2,880 2023年 : n=3,308



2. 2023年度の賃上げ 2023年度の賃上げ

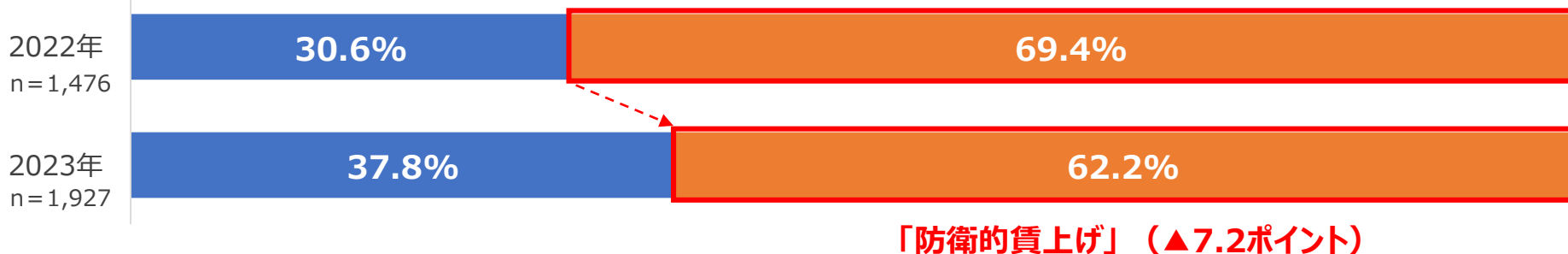
- 2023年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は58.2%と6割近くに達し、昨年同時期（45.8%）から12.4ポイント増加。
- そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定（防衛的な賃上げ）」は62.2%で、昨年同時期（69.4%）から7.2ポイント減少。

【全体集計】



【賃上げ実施予定企業※を100とした場合の「前向きな賃上げ」と「防衛的な賃上げ」の割合】

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業

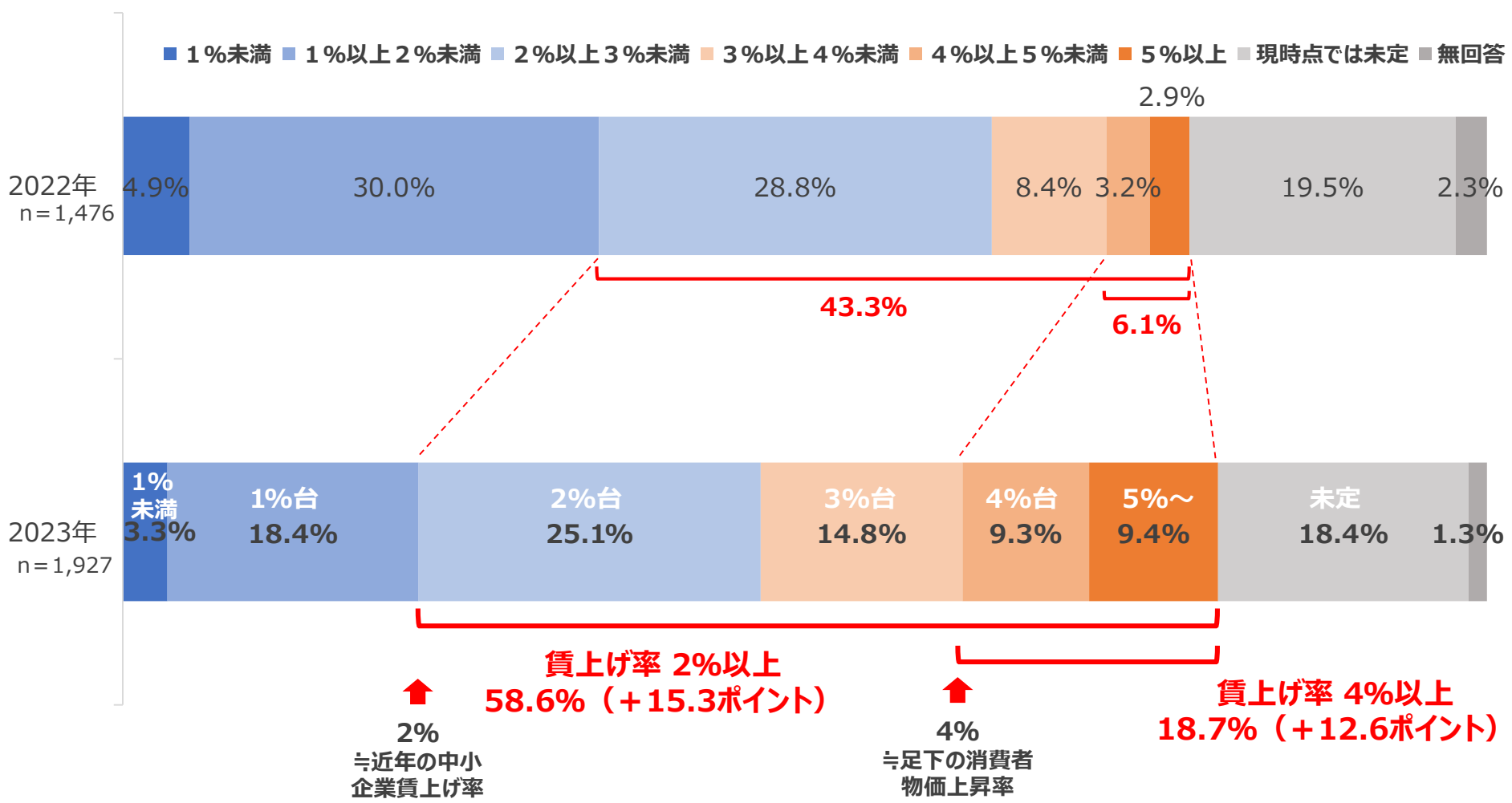


■ 前向きな賃上げ（業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定） ■ 防衛的な賃上げ（業績の改善がみられないが賃上げを実施予定）

2. 2023年度の賃上げ 賃上げ率の見通し

○ **2023年度の賃上げ率**については、昨年同時期より高い見通しを示す企業の割合が増え、近年の中小企業賃上げ率（2%弱）を上回る「**2%以上**」とする企業が**6割近く（58.6%）**、足下の消費者物価上昇率*を概ねカバーする「**4%以上**」は**2割近く（18.7%）**。
 *消費者物価指数（総合指数）前年同月比 2023年1月：4.3%、2月：3.3%

【全体集計】 ※⑧頁にて「賃上げを実施予定」と回答した企業

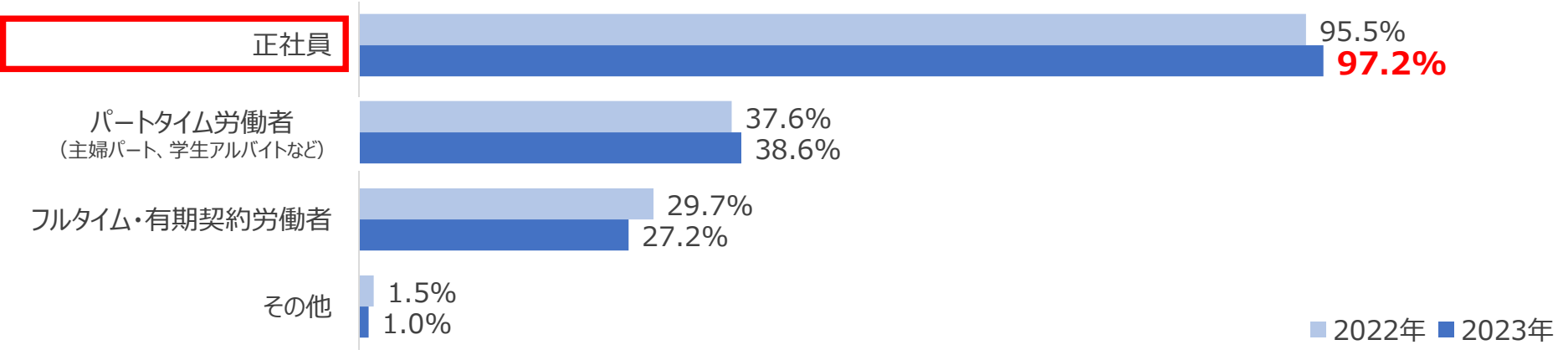


2. 2023年度の賃上げ 賃上げ実施予定の従業員の属性および賃上げの内容

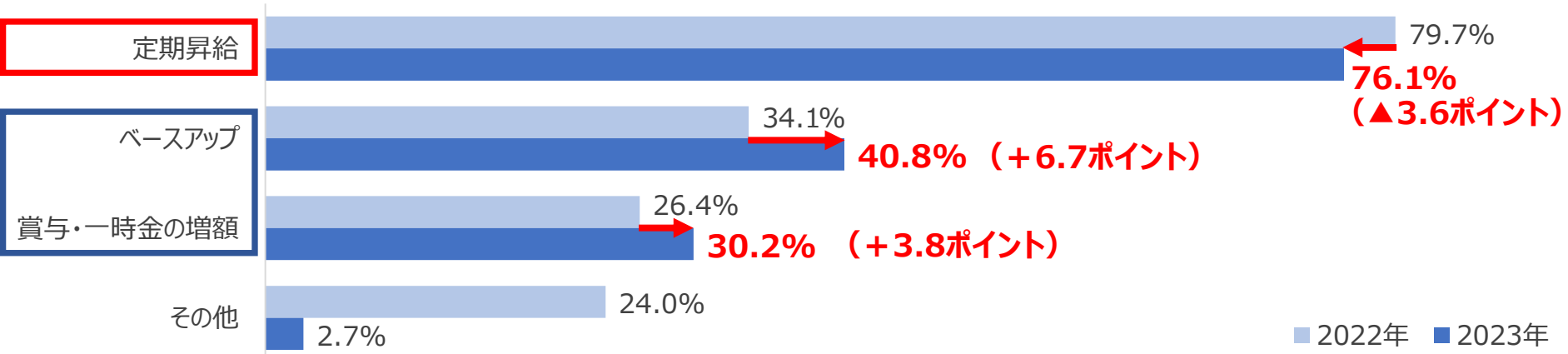
- 賃上げ実施予定の従業員の属性は、「正社員」が97.2%。
- 内容は、「定期昇給」が76.1%（▲3.6ポイント）が最多だが、4割が「ベースアップ」（40.8%）を検討（+6.7ポイント）、「賞与・一時金の増額」（30.2%）」も増加（+3.8ポイント）。

【複数回答】 2022年：n=1,476 2023年：n=1,927 ※⑧頁にて「賃上げを実施予定」と回答した企業

■ 賃上げ実施予定の従業員の属性



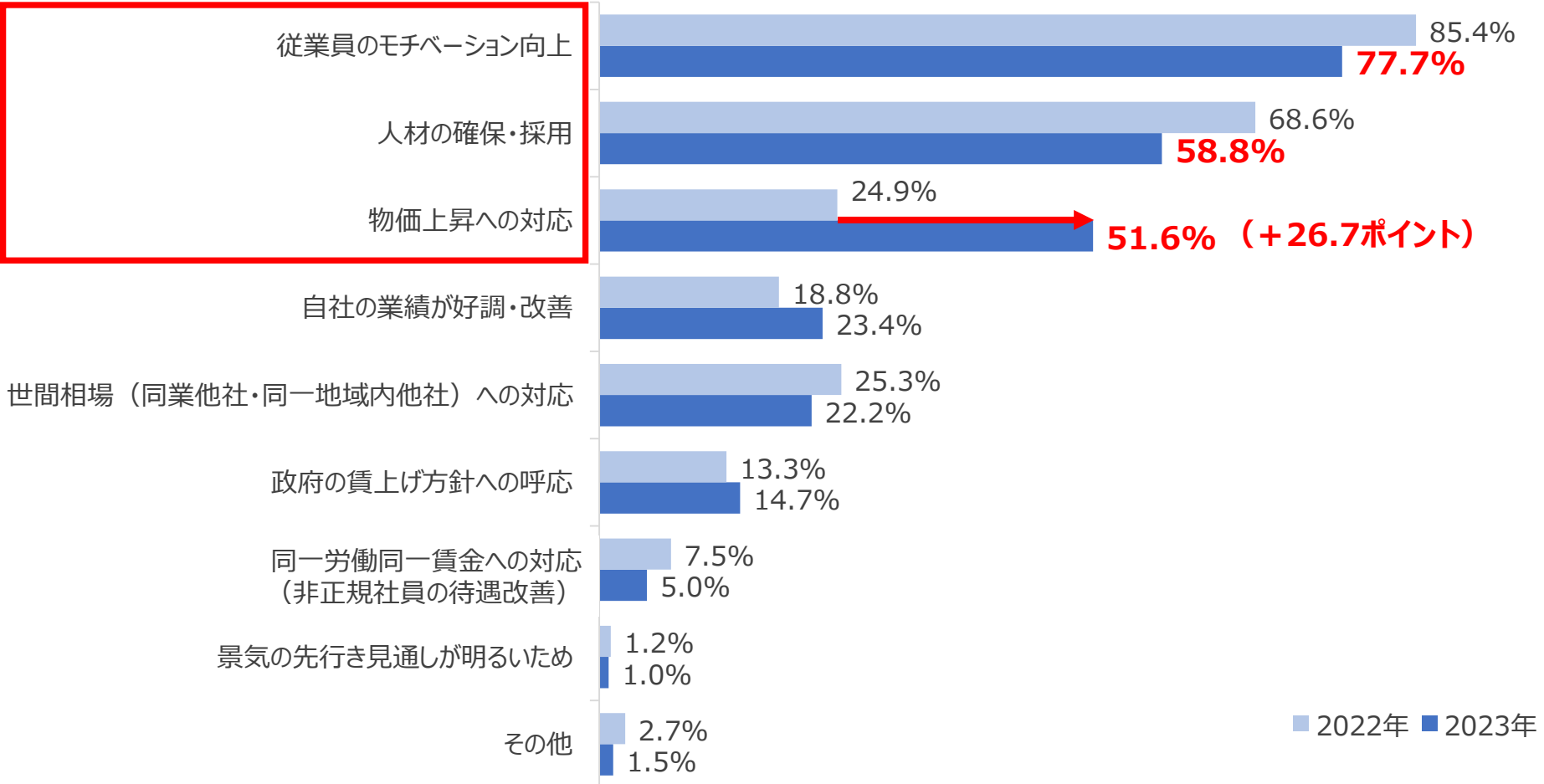
■ 賃上げの内容



2. 2023年度の賃上げ 賃上げを予定している理由

- 賃上げを予定している理由は、「従業員のモチベーション向上」(77.7%)が最多、「人材の確保・採用」(58.8%)が続く。
- 「物価上昇への対応」(51.6%)は昨年同時期から26.7ポイントの大幅増。

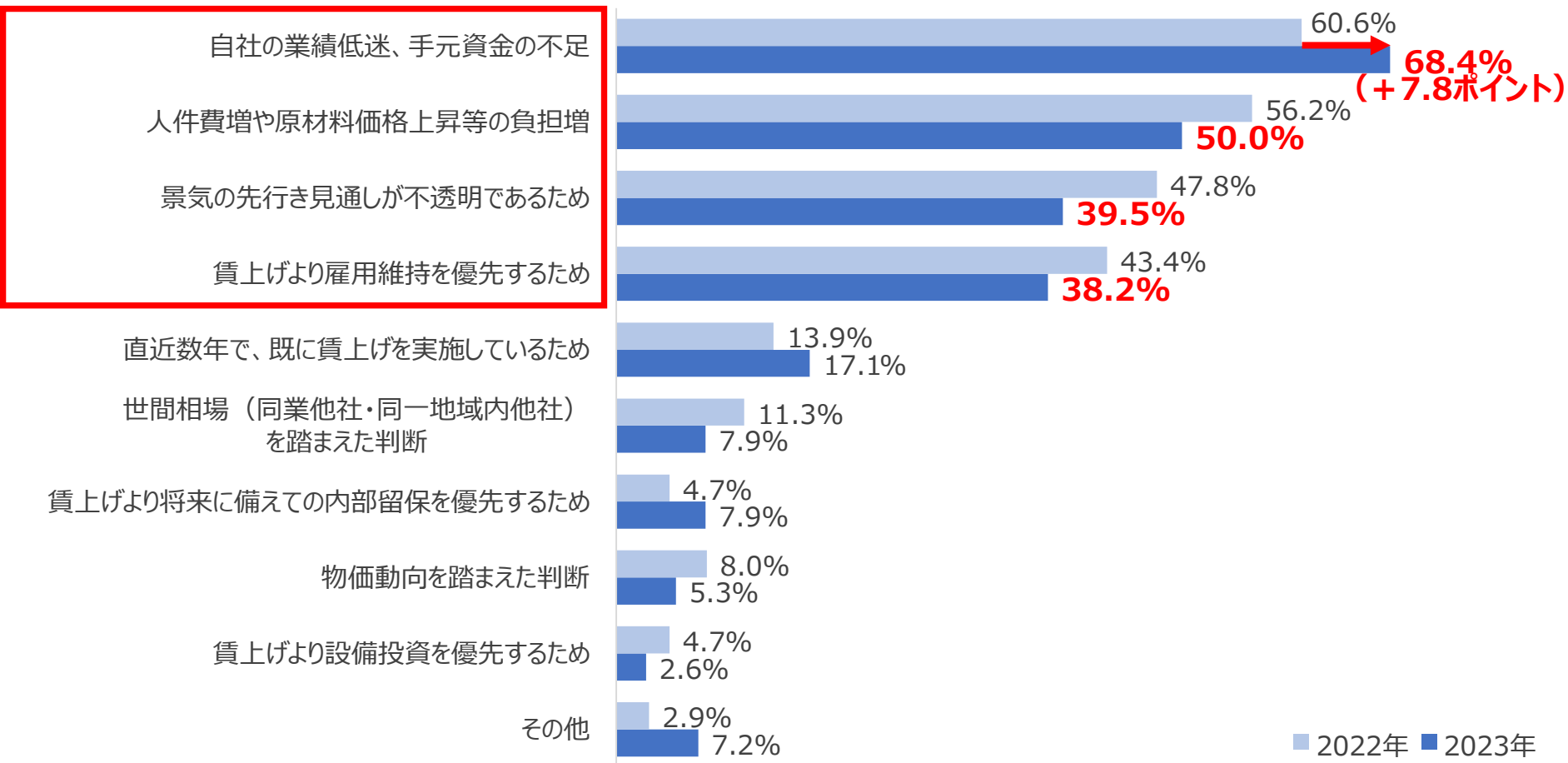
【複数回答】 2022年：n=1,476 2023年：n=1,927 ※⑧頁にて「賃上げを実施予定」と回答した企業



2. 2023年度の賃上げ 賃上げを見送る予定（引下げる予定）としている理由

- 「自社の業績低迷、手元資金の不足」（68.4%）が最多。昨年同時期から7.8ポイント増加。
- 「人件費増や原材料価格上昇等の負担増」（50.0%）、「景気の先行き見通しが不透明であるため」（39.5%）、「賃上げより雇用維持を優先するため」（38.2%）が続く。

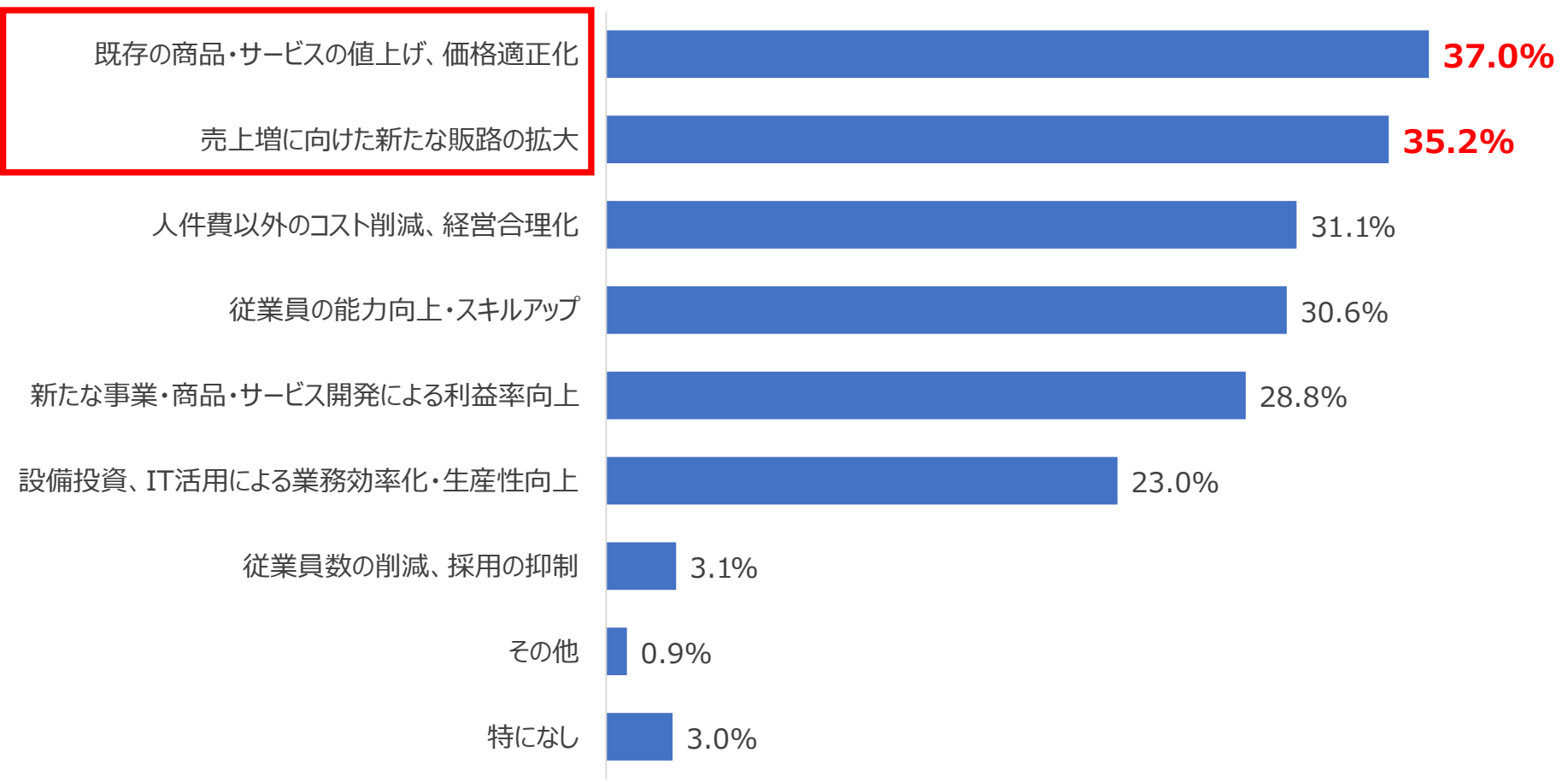
【複数回答】 2022年：n=274 2023年：n=152 ※⑧頁にて「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合を含む）」と回答した企業



2. 2023年度の賃上げ 賃上げ原資を確保するために取り組んでいる内容

○「既存の商品・サービスの値上げ、価格適正化」(37.0%) が最多。「売上増に向けた新たな販路の拡大」(35.2%) が続く。

【複数回答】 n=3,308

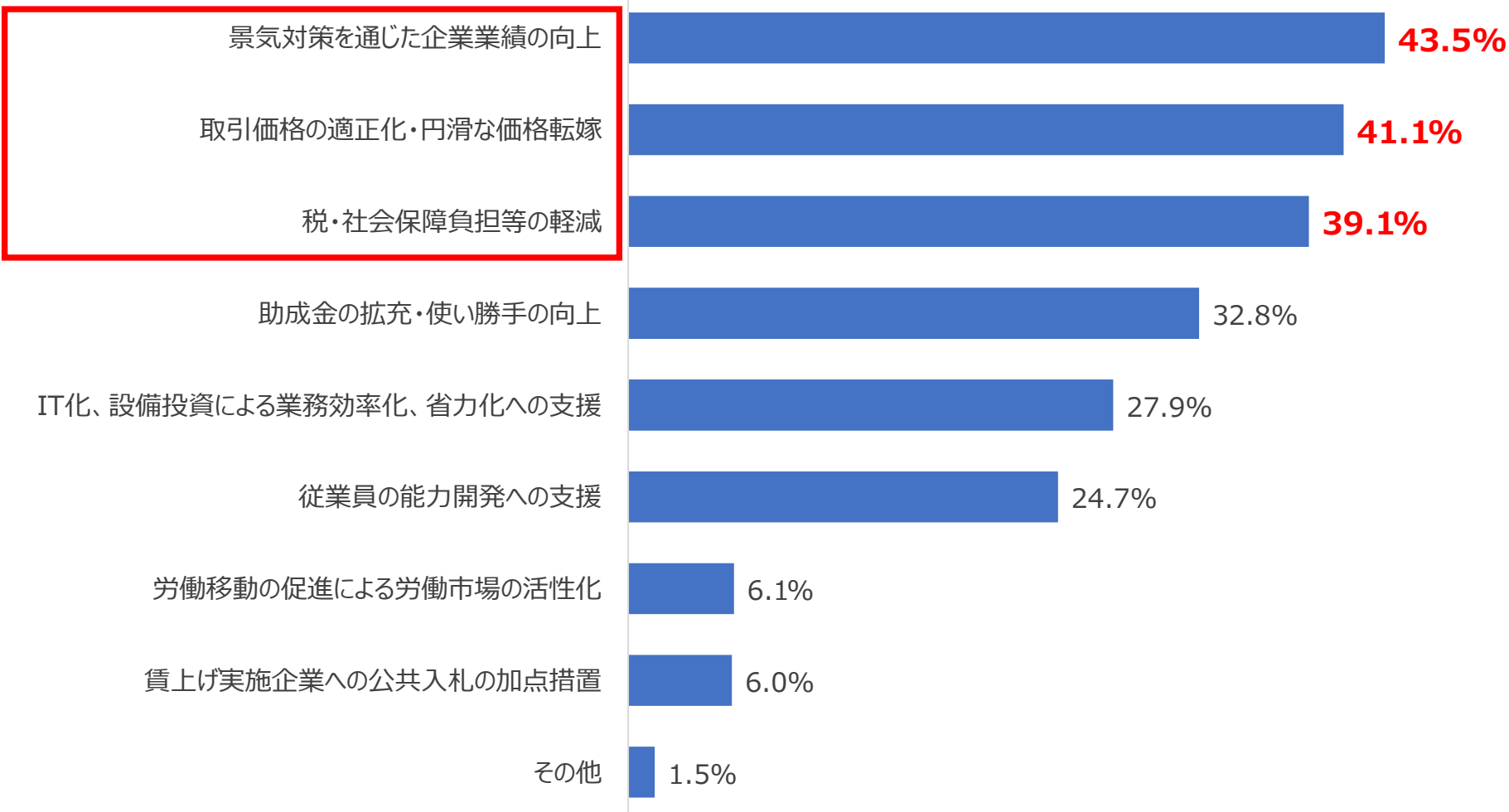


2. 2023年度の賃上げ

中小企業が自発的・持続的に賃上げできる環境整備のための支援策

- 「景気対策を通じた企業業績の向上」(43.5%)、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁」(41.1%)、「税・社会保障負担等の軽減」(39.1%) を求める声が多い。

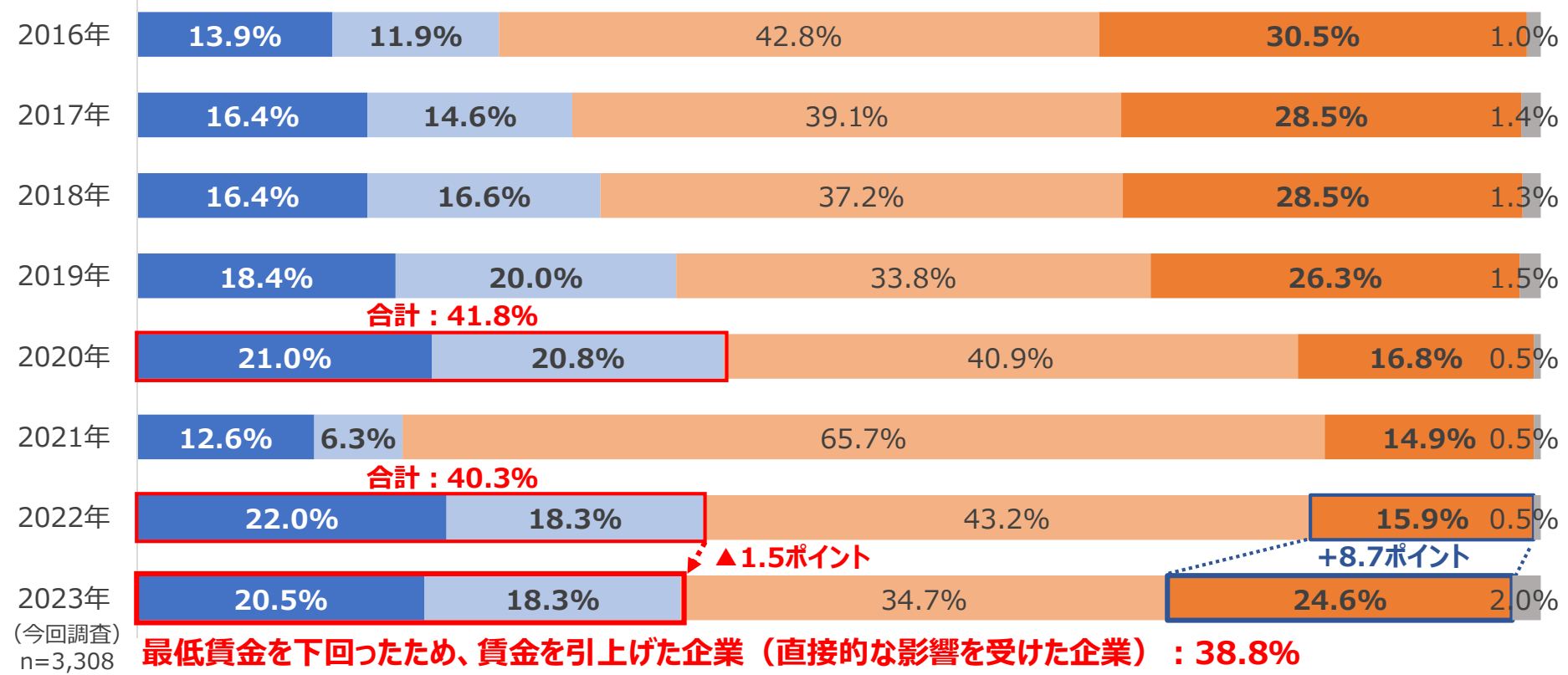
【複数回答】 n=3,308



3. 最低賃金引上げ 2022年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合①（全体集計）

- 2022年10月の過去最高の最低賃金引上げ（全国加重平均31円：930円→961円）を受け、「最低賃金を下回り、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.8%。昨年同時期から1.5ポイント減少も、2020年の41.8%、2022年の40.3%に次ぐ高い割合となった。
- 「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は24.6%と、昨年同時期（15.9%）から8.7ポイント増加。

【全体集計】

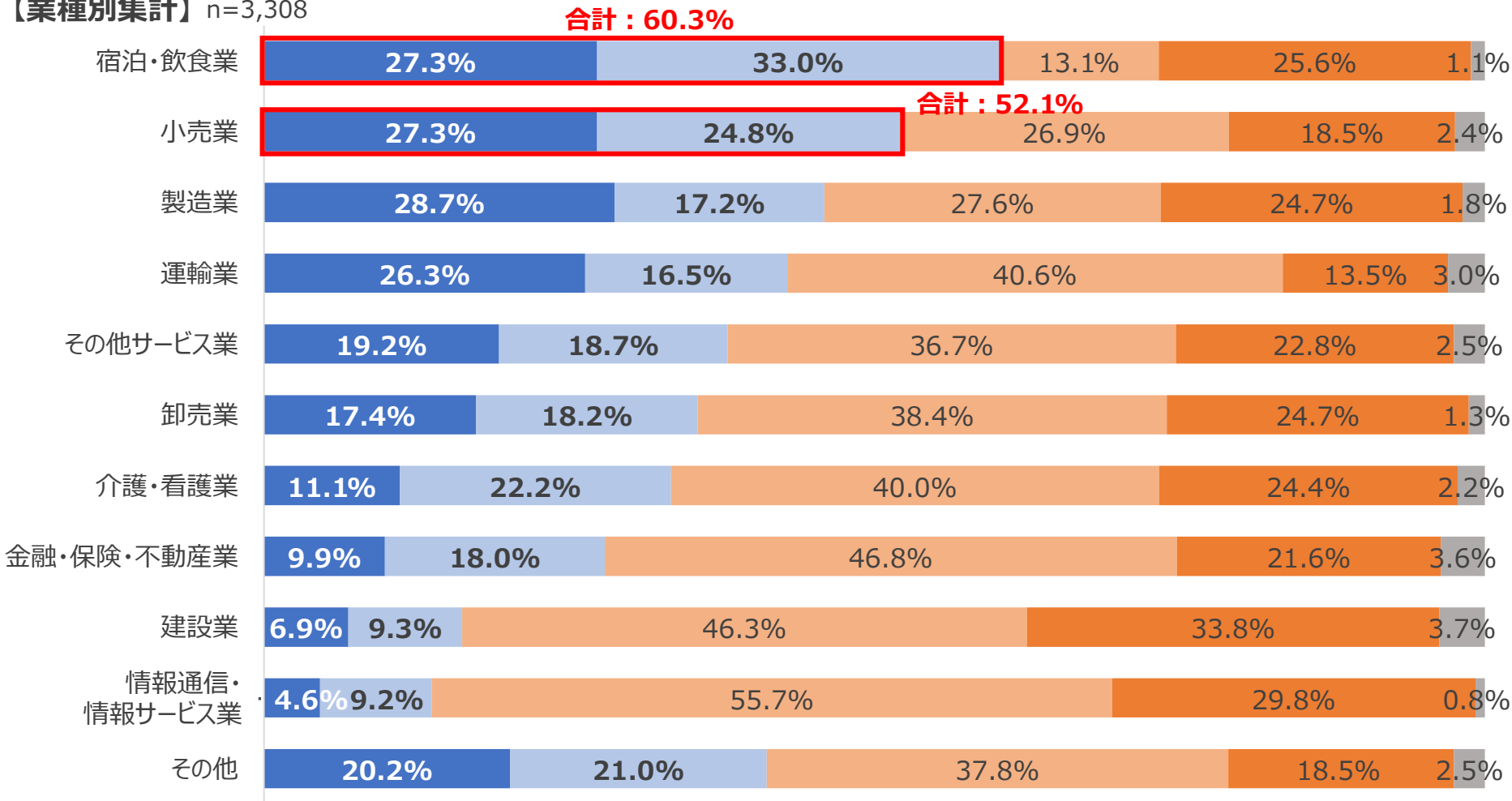


- 最低賃金を下回ったため、最低賃金額まで賃金を上げた
- 最低賃金を下回ったため、最低賃金額を超えて賃金を上げた
- 最低賃金を上回っていたので、賃金の引上げは行っていない
- 最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた
- 無回答

3. 最低賃金引上げ 2022年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合②（業種別集計）

○業種別でみると、「宿泊・飲食業」（60.3%）、「小売業」（52.1%）で直接的な影響を受けた企業の割合が5割を超える。

【業種別集計】 n=3,308

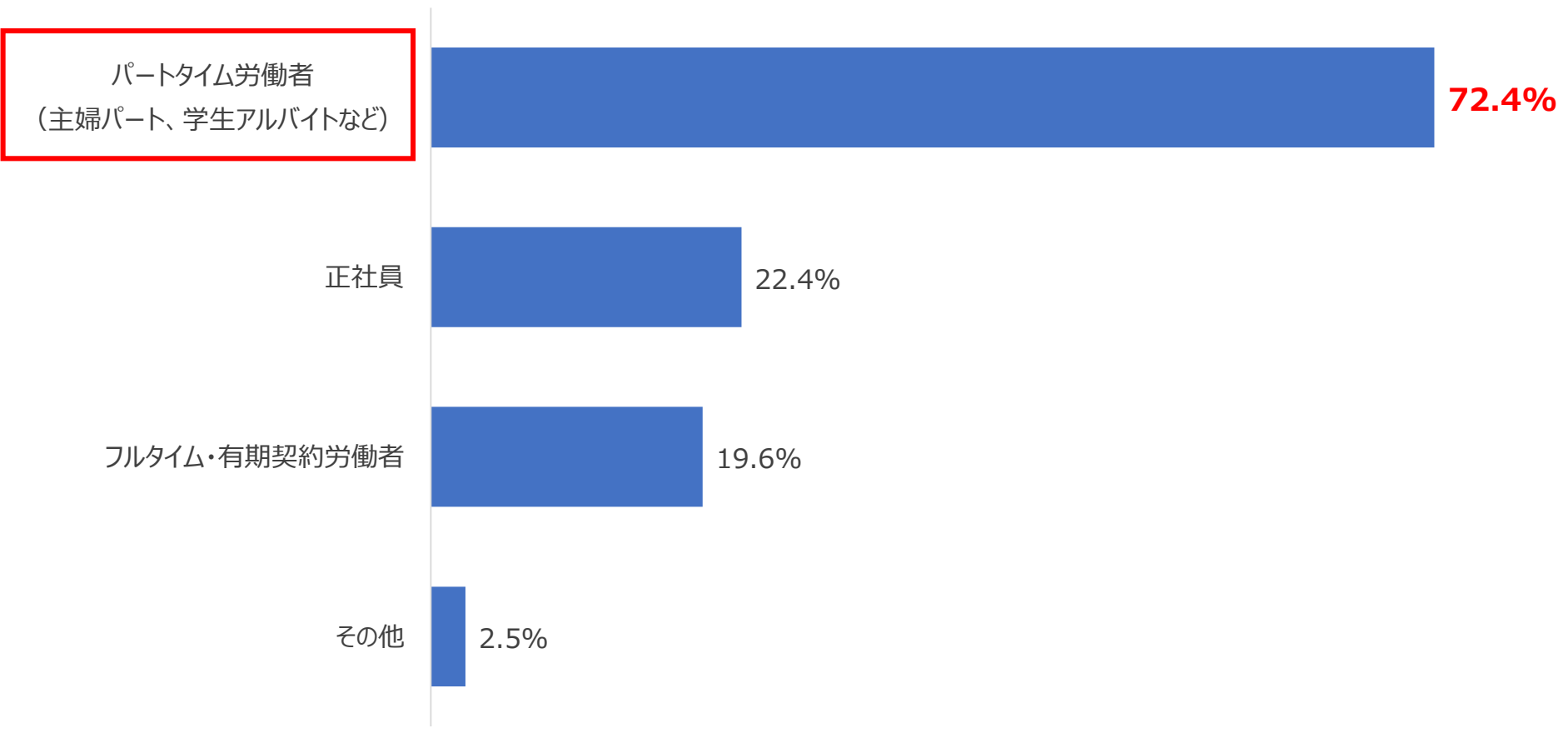


- 最低賃金を下回ったため、最低賃金額まで賃金を上げた
- 最低賃金を下回ったため、最低賃金額を超えて賃金を上げた
- 最低賃金を上回っていたので、賃金の引上げは行っていない
- 最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた
- 無回答

3. 最低賃金引上げ 最低賃金額を下回ったため賃金を上げた従業員の属性

- 「パートタイム労働者（主婦パート、学生アルバイトなど）」（72.4%）が最多。
- 一方、「正社員」（22.4%）、「フルタイム・有期契約労働者」（19.6%）と回答した企業の割合はそれぞれ約2割にとどまる。

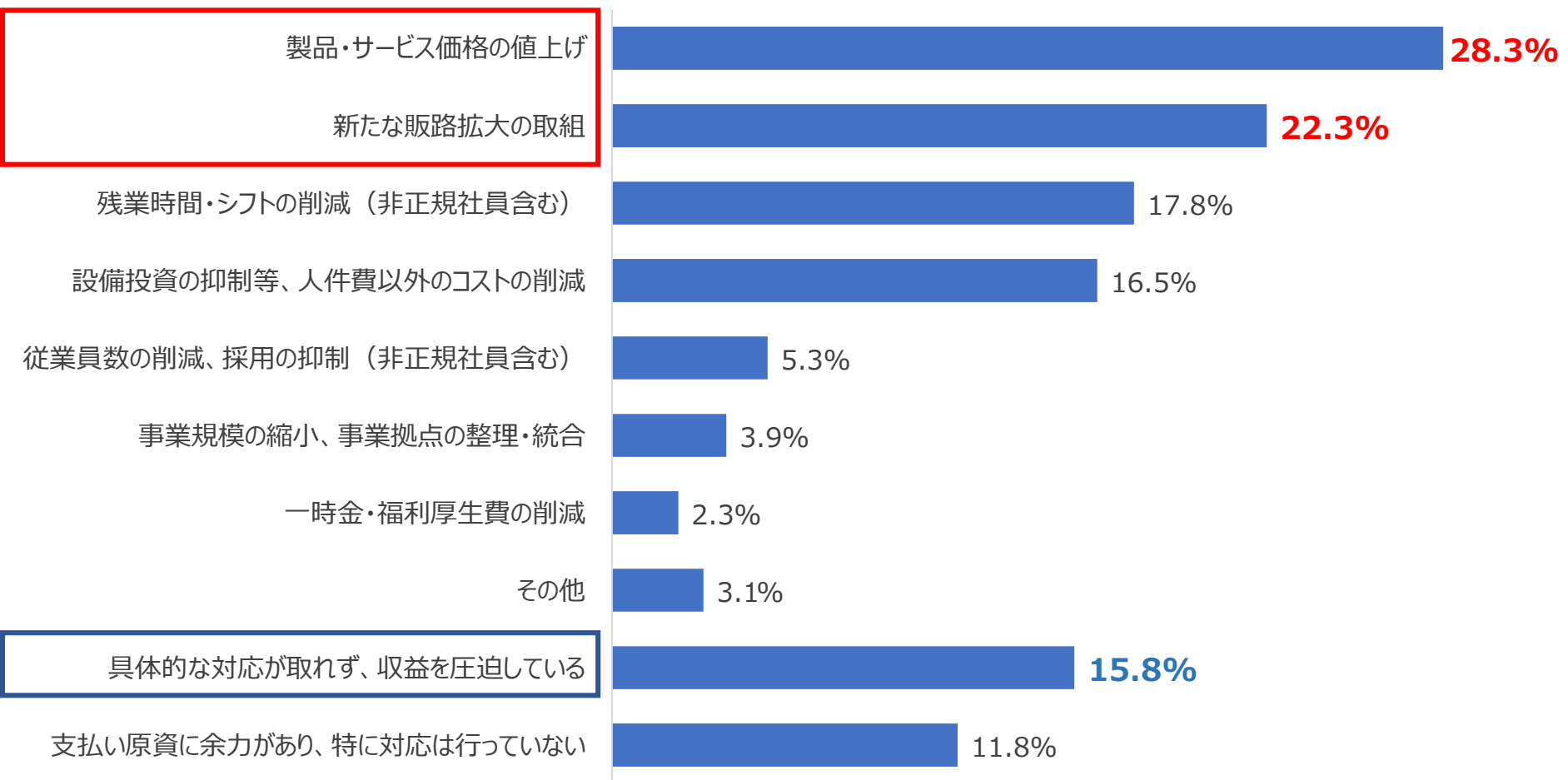
【複数回答】 n=1,281 ※⑮頁にて「最低賃金を下回ったため、最低賃金額まで賃金を上げた」「最低賃金を下回ったため、最低賃金額を超えて賃金を上げた」と回答した企業



3. 最低賃金引上げ 最低賃金引上げにともなう人件費の増加への具体的な対応

- 「製品・サービス価格の値上げ」が28.3%と最多、「新たな販路拡大の取組」（22.3%）が続く。
- 一方で、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」企業も15.8%。

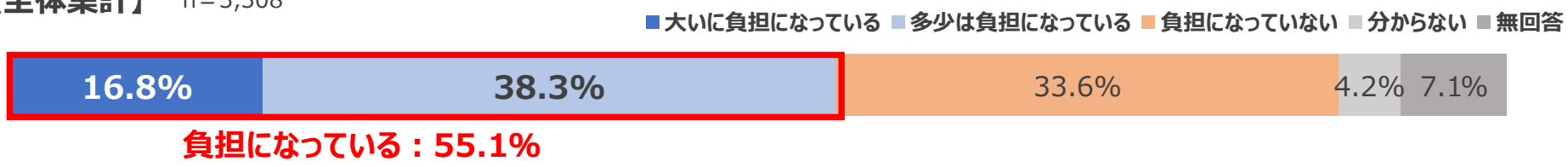
【複数回答】 n=1,281 ※⑤頁にて「最低賃金を下回ったため、最低賃金額まで賃金を上げた」「最低賃金を下回ったため、最低賃金額を超えて賃金を上げた」と回答した企業



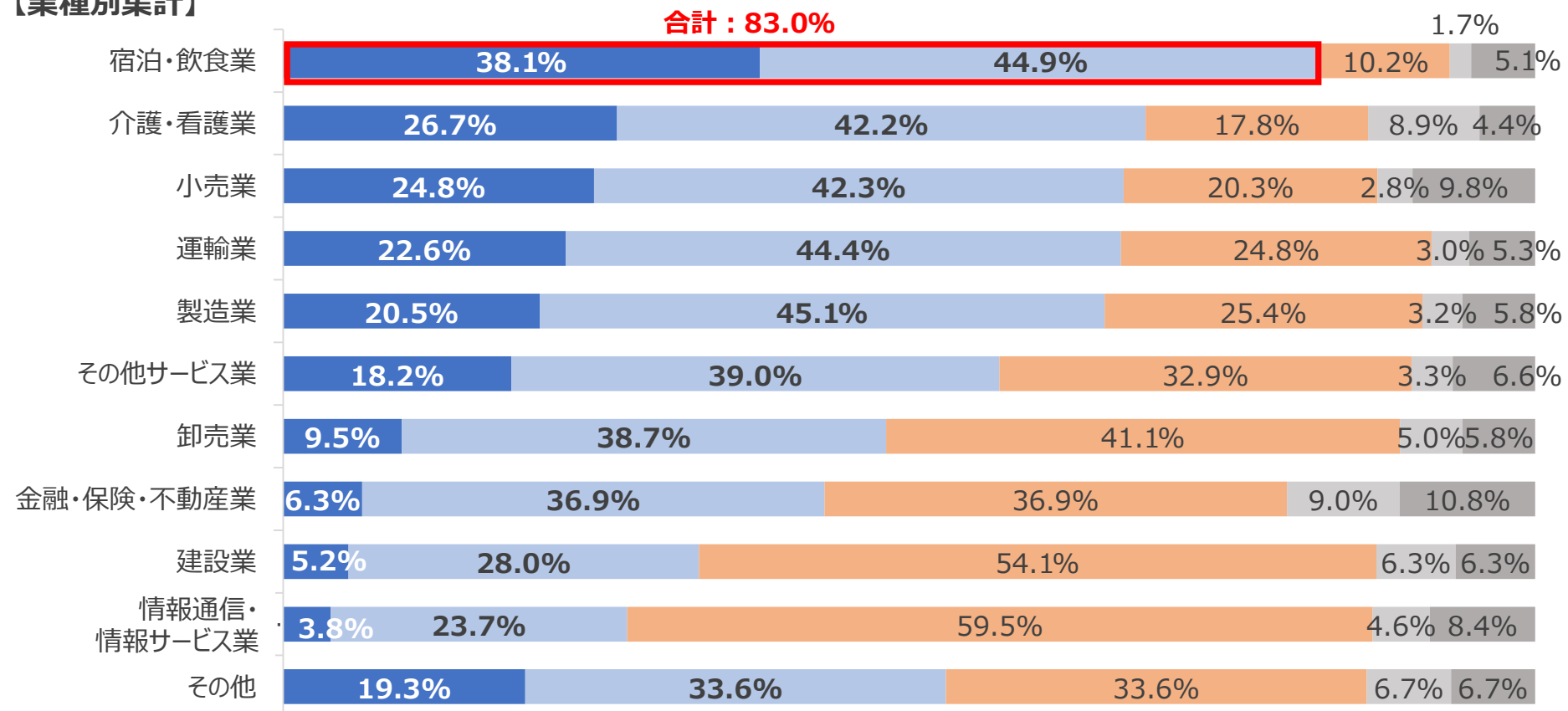
3. 最低賃金引上げ 現在の最低賃金額の負担感

- 「大いに負担になっている」あるいは「多少は負担になっている」と回答した企業は55.1%と半数を超える。
- 業種別に見ると、「宿泊・飲食業」で83.0%と特に負担感が強い。

【全体集計】 n=3,308



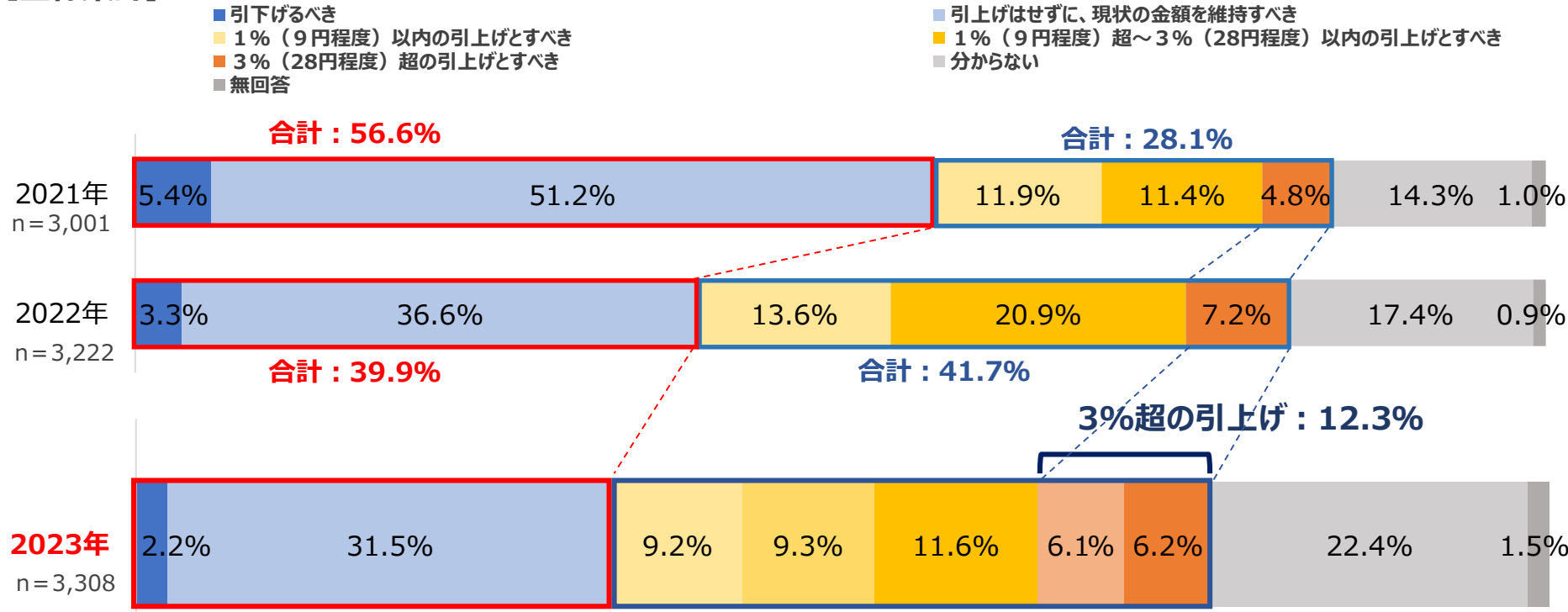
【業種別集計】



3. 最低賃金引上げ 2023年度の最低賃金額の改定に対する考え

- 「引上げるべき」と回答した企業は42.4%で、「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」とする企業（33.7%）を8.7ポイント上回る。
- 2022年度の引上げ率（3.3%）相当の「3%超の引上げ」とする企業は12.3%。

【全体集計】



「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」 : 33.7%

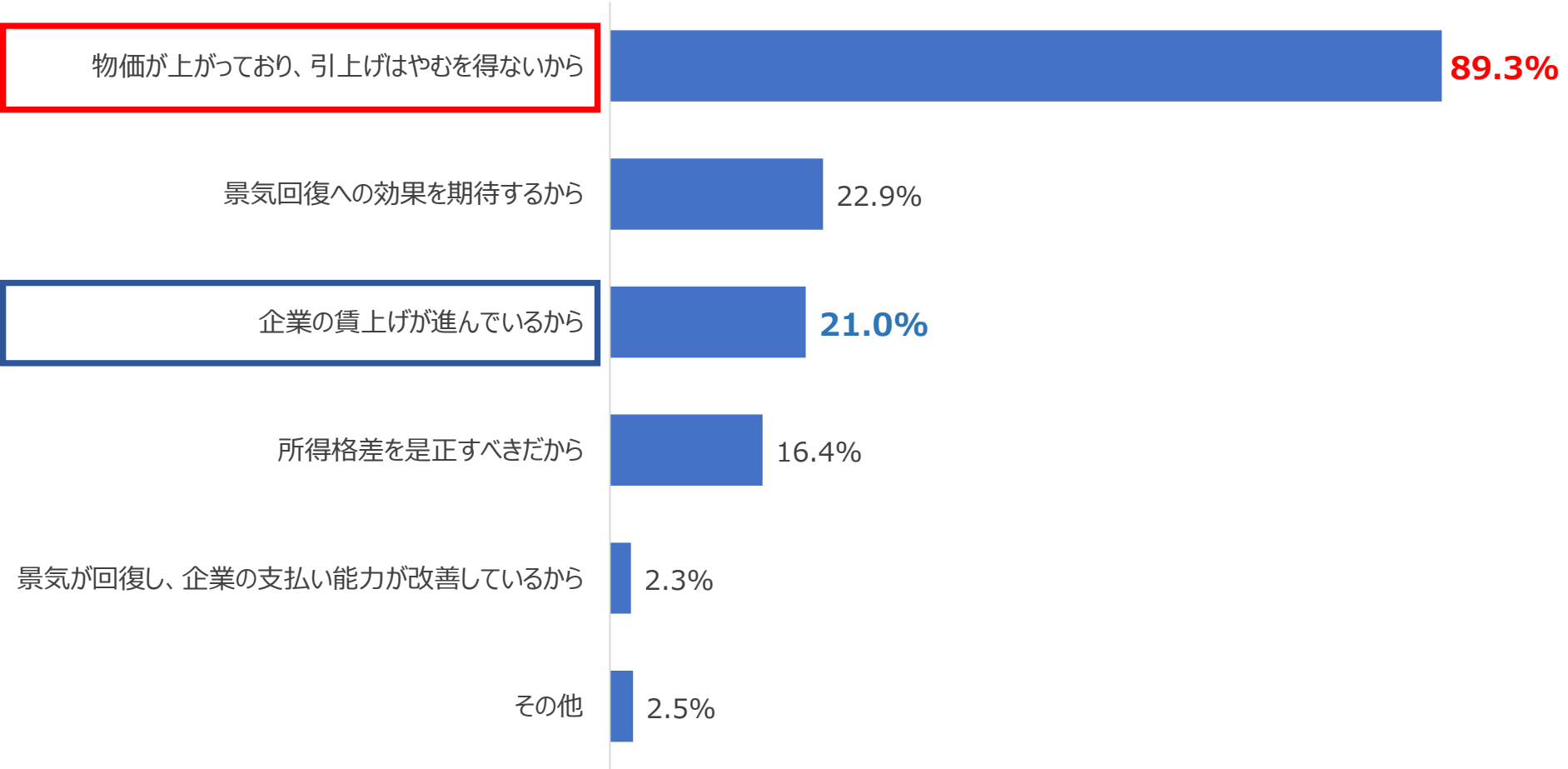
引上げるべき : 42.4%

- 引下げるべき
- 1% (10円程度) 以内の引上げとすべき
- 2% (19円程度) 超 ~ 3% (29円程度) 以内の引上げとすべき
- 4% (38円程度) 超の引上げとすべき
- 無回答
- 引上げはせずに、現状の金額を維持すべき
- 1% (10円程度) 超 ~ 2% (19円程度) 以内の引上げとすべき
- 3% (29円程度) 超 ~ 4% (38円程度) 以内の引上げとすべき
- 分からない

3. 最低賃金引上げ 「引上げるべき」と回答した理由

- 「引上げるべき」とした理由は、「物価が上がっており、引上げはやむを得ないから」（89.3%）が最多。
- 「企業の賃上げが進んでいるから」は21.0%。

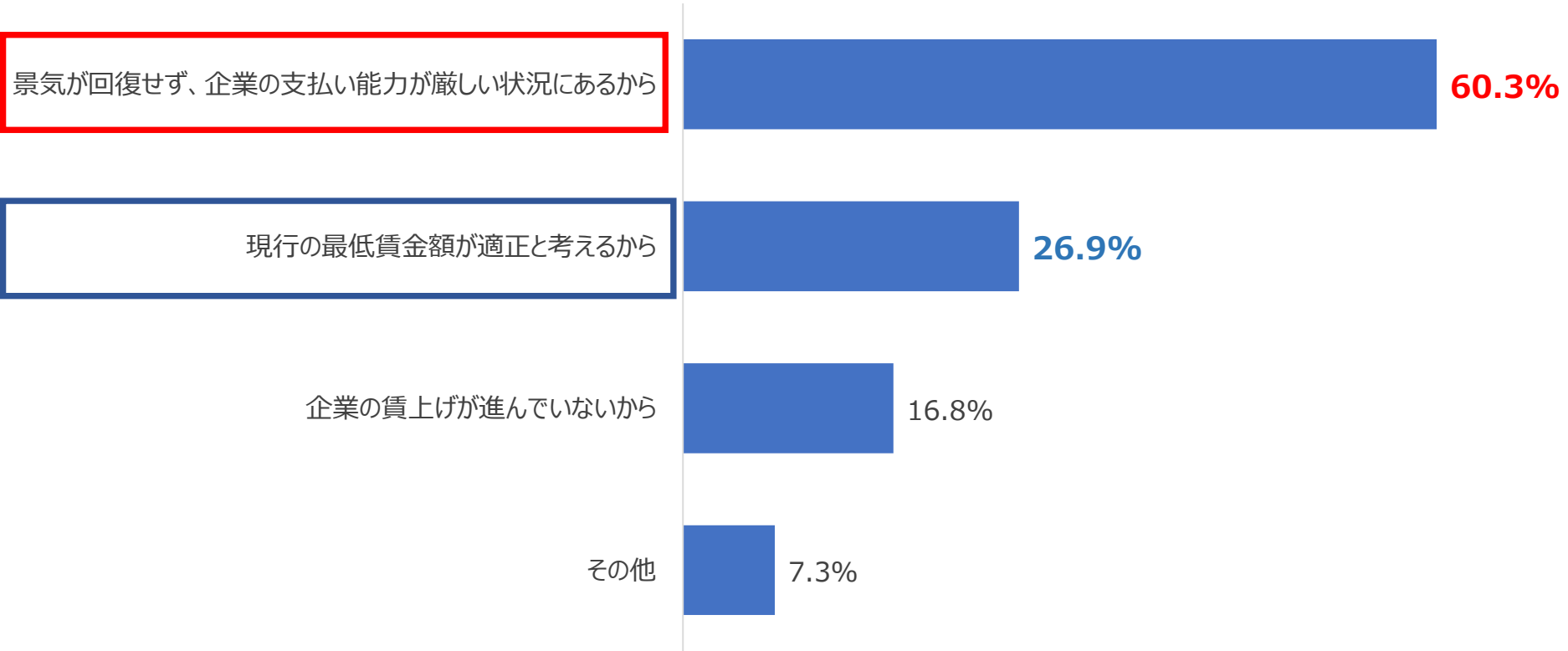
【複数回答】 n=1,402 ※@頁にて「引上げるべき」と回答した企業



3. 最低賃金引上げ 「引下げるべき」もしくは「現状の金額を維持すべき」とした理由

- 「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」とした理由は、「景気が回復せず、企業の支払い能力が厳しい状況にあるから」（60.3%）が最多。
- 「現行の最低賃金額が適正と考えるから」は26.9%。

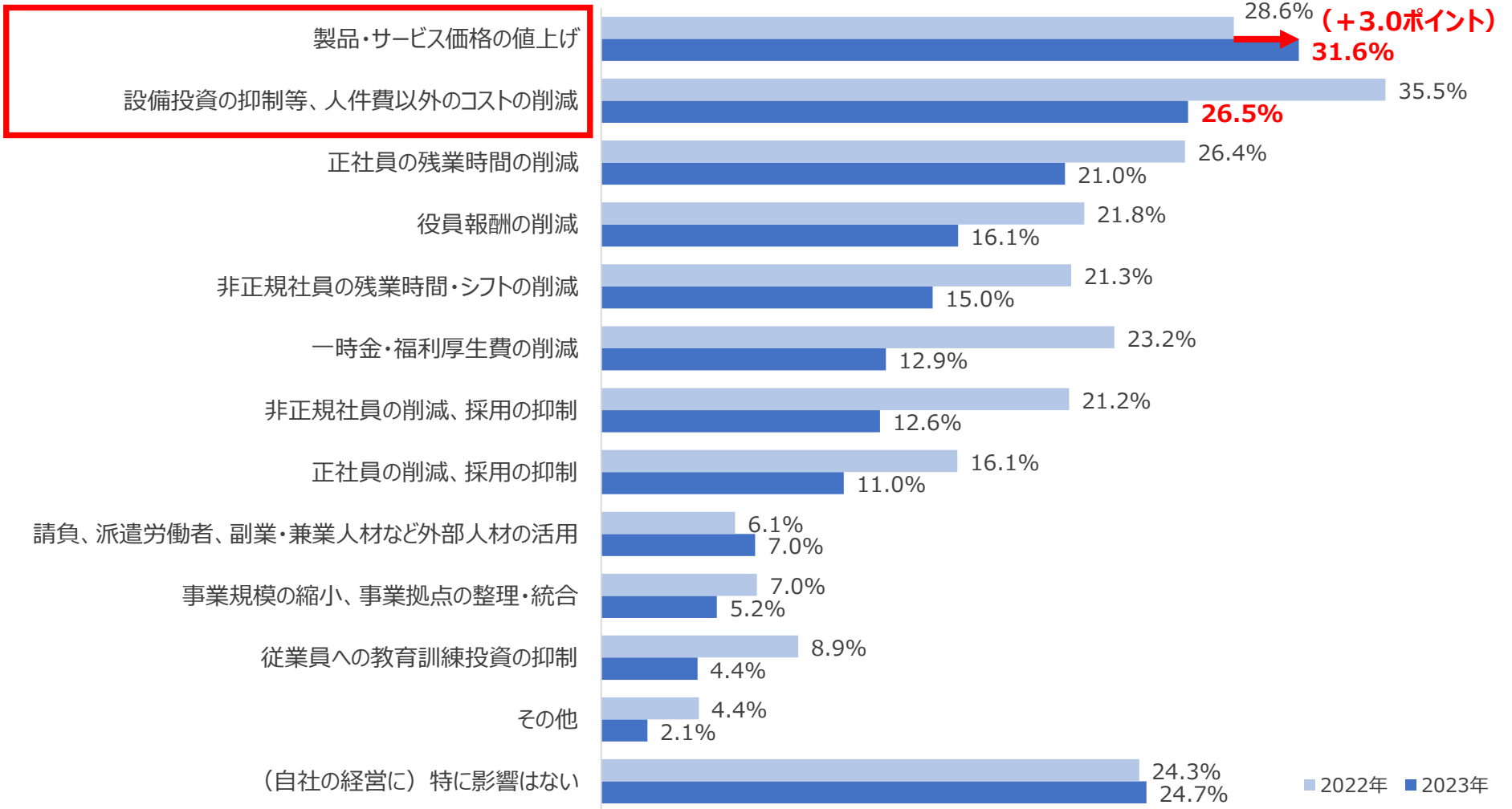
【複数回答】 n=1,116 ※@頁にて「引下げるべき」「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業



3. 最低賃金引上げ 2023年度の最低賃金の引上げ額が「40円」となった場合の対応や影響

○「製品・サービス価格の値上げ」(31.6%)が最多で、昨年同時期から3.0ポイント増加。
「設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減」(26.5%)が続く。

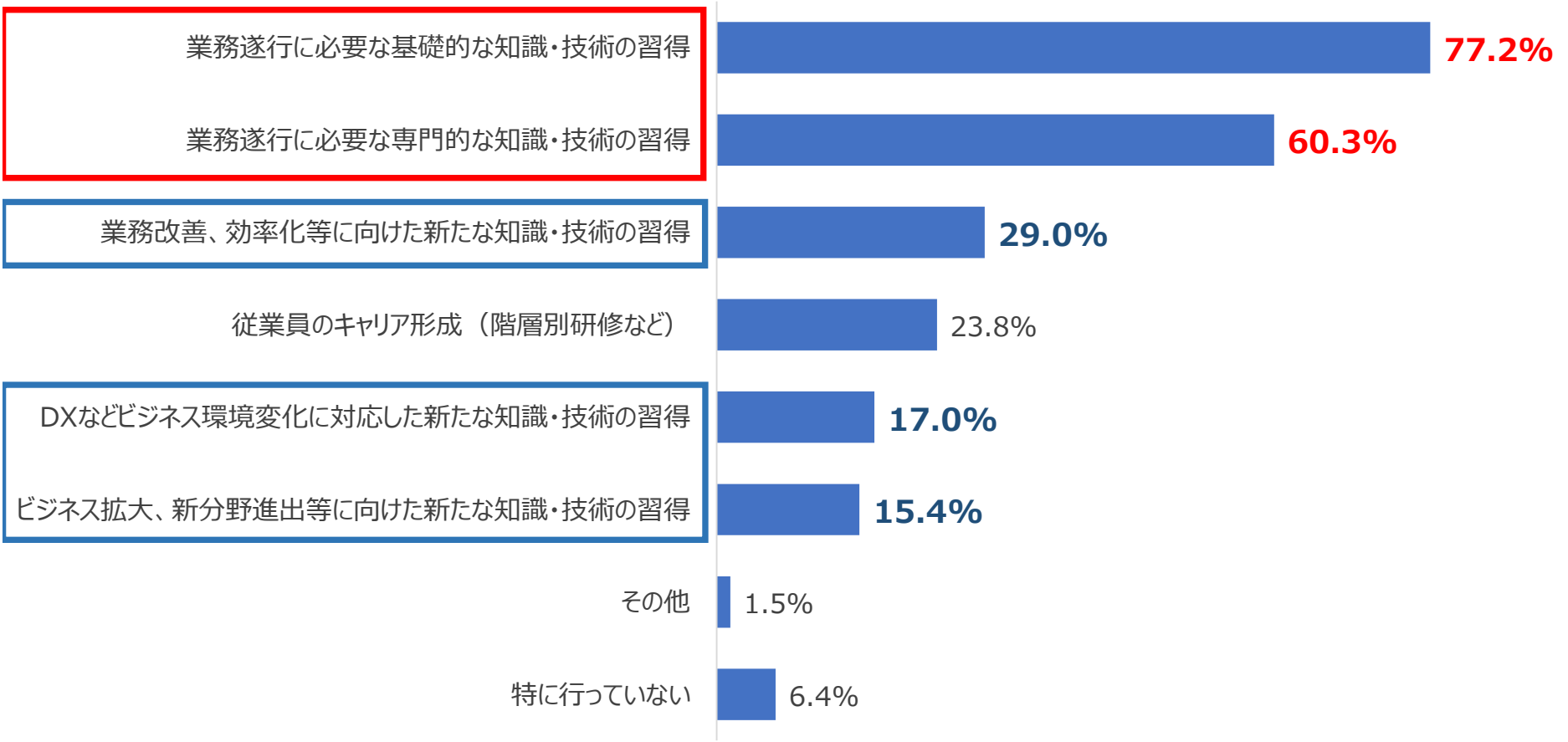
【複数回答】 2022年：n=3,222 2023年：n=3,308



4. 人材育成・研修 実施している人材育成・研修

- 「業務遂行に必要な基礎的な知識・技術の習得」(77.2%)や「業務遂行に必要な専門的な知識・技術の習得」(60.3%)など、業務遂行に必要な人材育成・研修に関する回答が多い。
- 新たな知識・技術の習得に向けた人材育成・研修については、「業務改善、効率化等に向けた新たな知識・技術の習得」(29.0%)など3割以下に止まる。

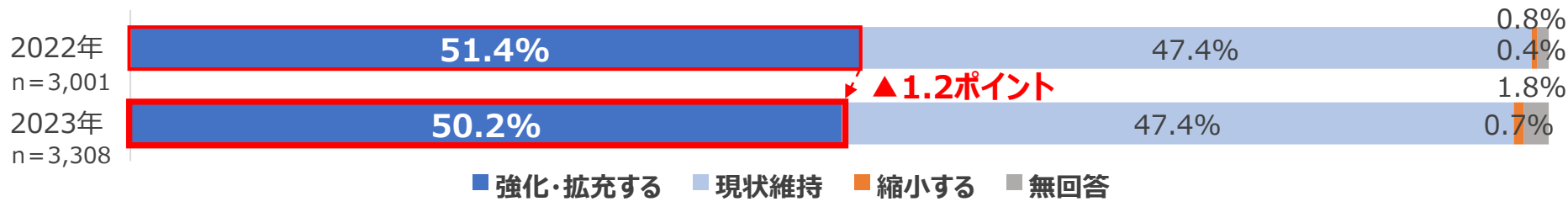
【複数回答】 n=3,308



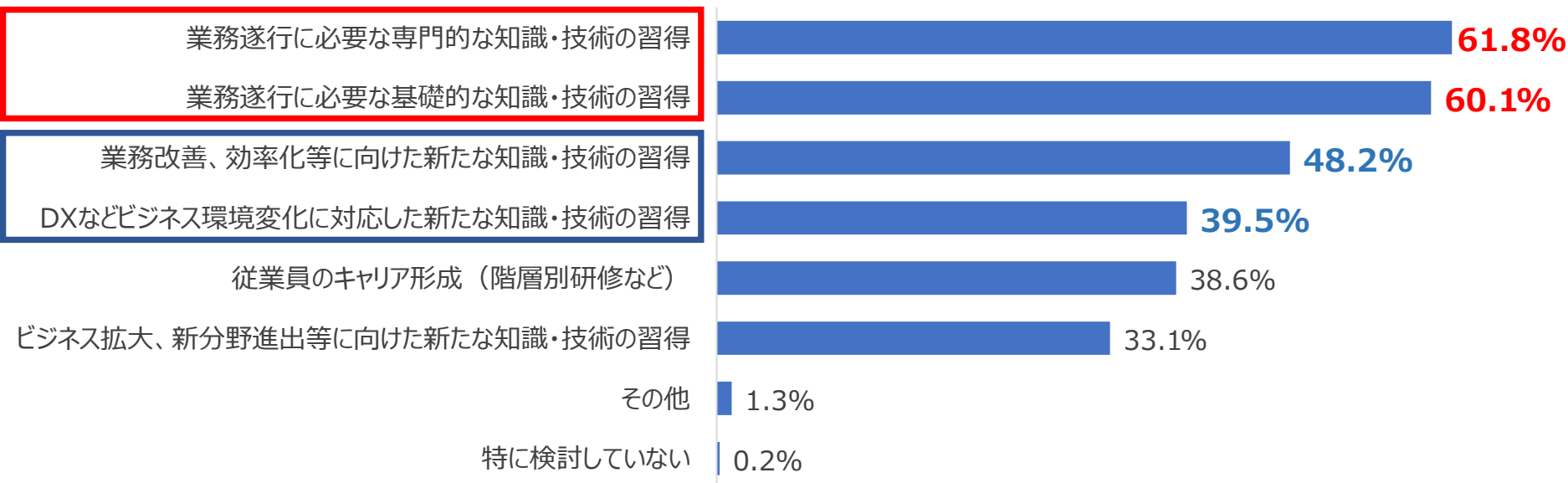
4. 人材育成・研修 人材育成・研修の今後の方向性

- 人材育成・研修を「強化・拡充する」企業は50.2%で、昨年同時期から微減（▲1.2ポイント）。
- 強化・拡充する内容は、「業務遂行に必要な専門的な知識・技術の習得」（61.8%）や「業務遂行に必要な基礎的な知識・技術の習得」（60.1%）が6割を超え、「業務改善、効率化等に向けた新たな知識・技術の習得」（48.2%）や「DXなどビジネス環境変化に対応した新たな知識・技術の習得」（39.5%）がこれに続く。

【全体集計】



【複数回答】 n=1,659 ※「強化・拡充する」と回答した企業



4. 人材育成・研修

利用したい政府の人材育成やリスキリングに関する支援策

○「外部研修へ従業員を派遣する費用の支援」（48.9%）や「社内研修の実施に係る講師費用等の支援」（45.1%）など、費用面での支援が4割を超える。

【複数回答】 n=3,308

