

# 最低賃金に関する要望

2026年4月16日  
日本商工会議所  
東京商工会議所  
全国商工会連合会  
全国中小企業団体中央会

わが国が成長型経済へ本格的に移行するためには、企業が成長の果実を賃金や投資へ循環させていくことが重要であり、雇用の約7割（三大都市圏を除くと約9割）を支える中小企業・小規模事業者の自発的・持続的な賃上げが不可欠である。深刻な人手不足と物価高騰を背景に、中小企業・小規模事業者も懸命に賃上げに取り組んでいるが、業績改善を伴わない「防衛的な賃上げ」の割合は依然として高く、円安の進行や中東をはじめとする国際情勢の不安定化によるコストの増大など経営への影響も懸念される。

こうした中、最低賃金は近年大幅な引上げが続き、中小企業・小規模事業者の支払能力などの経営実態を踏まえると、極めて厳しい水準にある。とりわけ地方において、引上げの影響や負担感が大きい。物価と賃金の上昇が続く中、ある程度の引上げは必要と考えるが、企業の経営実態を踏まえない引上げは、地方の産業・生活インフラを支える中小企業・小規模事業者の事業継続を脅かし、地域経済に深刻な影響を与えかねない。

特に昨年は、地域間競争への過度な意識などから、地方最低賃金審議会（以下、地賃）において、中央最低賃金審議会が示した目安への大幅な上乘せが相次ぎ、各地から、根拠を欠くとの声が上がった。改めて、法の趣旨を踏まえた、中央・地方での法定三要素（賃金・生計費・支払能力）に基づく熟議の徹底が求められる。

こうした認識のもと、2026年度の中央・地方における最低賃金審議にあたり、政府に対して下記の内容を要望する。

## 記

### 1. 中小企業・小規模事業者の経営実態を踏まえた政府方針への見直しを

政府が、経済財政運営の大きな方針を示す中で、目指すべき最低賃金の水準等に言及することは否定しない。しかしながら、現在の政府目標「2020年代に全国加重平均1,500円」は、中小企業・小規模事業者の経営実態から著しく乖離している。今後、中小企業・小規模事業者団体も含む労使の代表が意見を述べる機会を設け、企業の支払い能力等の実態を十分踏まえた水準に見直すべきである。

また、最低賃金は労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含めて全ての企業に強制力をもって適用されるものであり、賃上げ実現の政策的手段として用いることは適切ではない。

## 2. 法定三要素に基づく審議会での議論の徹底、過度な地域間競争の抑制を

昨年の地賃審議では、近年顕著になっている近隣県との競争意識に加え、知事からの引上げ要請、目安を上回る引上げを前提とした国・自治体の支援策の提示などもあり、各地で中央が示した目安への大幅な上乘せが相次ぎ、地域の実態と乖離した引上げが行われた。こうした状況は、法定三要素に基づく審議の原則を歪めていると言わざるを得ず、強く懸念する。

中小企業・小規模事業者の実態を踏まえない引上げは、設備投資の抑制、雇用の喪失等につながり、却って地域経済の減退を招くことも懸念される。また、同一都道府県内における地域の経済格差や経営基盤の脆弱な小規模事業者の実態にも十分留意する必要がある。改めて、中央・地方の審議会において、三要素のデータに基づく熟議を徹底すべきである。

政府においては、各地労働局を通じて、地賃の審議において参照すべき地域別の統計データの例示・提供を一層進めるとともに、近年の大幅な引上げや近隣県との額差が、地域経済や雇用に与える影響、また、企業規模や業種に応じた影響等について必要な調査・分析を実施されたい。

## 3. 企業の準備期間等を踏まえた合理的な発効日の設定を

昨年は、中央から地方の審議会に対し、発効日についても十分な議論を行うよう要請した結果、多くの地域で指定日発効が適用された。発効日が1月以降となった地域では、他の地域と比較して、給与規程の改正や賃上げ原資確保などの準備期間が確保できたと評価する企業の声が多く寄せられている。

他方で、都道府県間で発効日に最大で6ヶ月程度の差異が生じたことや、一部の地域では発効日が金額引上げの交渉材料として用いられたことなどから、中央で発効日に関する一定の方針を示すべき等の声も上がる。

こうした声も踏まえ、企業の十分な準備期間の確保、「年収の壁」を意識した就業調整の抑制等を行う観点から、発効日については少なくとも1月以降を基本としつつ、地賃において、引上げ額の審議とは切り離して、決定時期と地域の実情を十分に踏まえ、適切な発効日を設定すべきである。

加えて、「年収の壁」問題については、支援策の改善・拡充を進めつつ、社会保障の全体的な改革を通じて問題の解消を図るとともに、その根底にある第3号被保険者制度の将来的な解消について、早急に国民の合意を得る努力が必要である。

## 4. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

特定の産業について、地域別最低賃金を上回る金額を設定する特定最低賃金については、都道府県ごとに適用されるものが現在 223 件ある。これらの改定および新設は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て決定されるが、2025 年度においては、地域別最低賃金額を下回るにもかかわらず改定されなかったものが 111 件あり、うち 78 件は 3 年以上にわたり

見直しがなされていない。形骸化した特定最低賃金については関係労使の協議により廃止に向けた検討を行っていくべきである。

他方で例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ、地域全体の最低賃金額については急激な引上げを抑えるなど、改めて、現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策と考える。こうした考え方も参考に、特定最低賃金の運用やあり方について、各地域の労使のイニシアティブに基づく議論を促すべきである。

## 5. 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

中小企業・小規模事業者は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、労務費を含むコスト増加分の価格転嫁が十分に進まず、中東をはじめ国際情勢の不安定化によるコスト増大など経営への影響も懸念される。自発的かつ持続的な賃上げに向けて、生産性向上などの自己変革による付加価値の増大に加え、価格転嫁の一層の推進により、賃上げ原資を確保していく必要がある。

政府には、「業務改善助成金」、「ものづくり補助金」、「省力化投資補助金」等の助成金・補助金に加え、「賃上げ促進税制」による持続的な賃上げ環境の整備のほか、小規模事業者経営改善資金（マル経融資）の「賃上げ貸付利率特例制度」などあらゆる政策を総動員して、生産性向上を伴う賃上げの取組を後押しする支援策の維持・拡充を図られたい。とりわけ、人手不足が顕著に厳しいエッセンシャル産業については重点的な支援を実施されたい。

また、「パートナーシップ構築宣言」や、本年1月に施行された「中小企業受託取引適正化法（取適法）」の実効性確保に加え、同法の適用対象外となる取引に対して必要な措置、中小企業組合による団体協約・組合協約を活用した取引条件の改善など、価格転嫁の推進に粘り強く取り組み、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に取り組みたい。

以上