



第55回定期景況調査（抜粋版）

中小・小規模企業の賃上げを支える「労務費転嫁」の実態

2025年12月10日(水)
名古屋商工会議所 企画部 企画ユニット

調査の目的・レポートのねらい

去る10月18日に愛知県の最低賃金は63円引き上げられ、1,140円となった。賃上げの動きが広がるなか、**労務費の上昇が企業経営に大きく影響している**。

2023年11月に公正取引委員会・内閣官房が『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(以下:『指針』)』を公表し2年が経過したものの**労務費の価格転嫁は依然として進んでいない**。

こうした状況を踏まえ、地域企業における労務費転嫁の実態を把握するために本調査を実施した。本レポートが受発注者の**行動変容の一助となることを期待する**。また、調査結果は行政への提言に活用し、支援施策へつなげていく。

なお、本レポートは「第55回定期景況調査」のうち、労務費の価格転嫁に焦点を当てて抜粋・整理したものである。業況DIの推移やコスト全体の転嫁状況などは全体版資料(別紙)をご参照いただきたい。

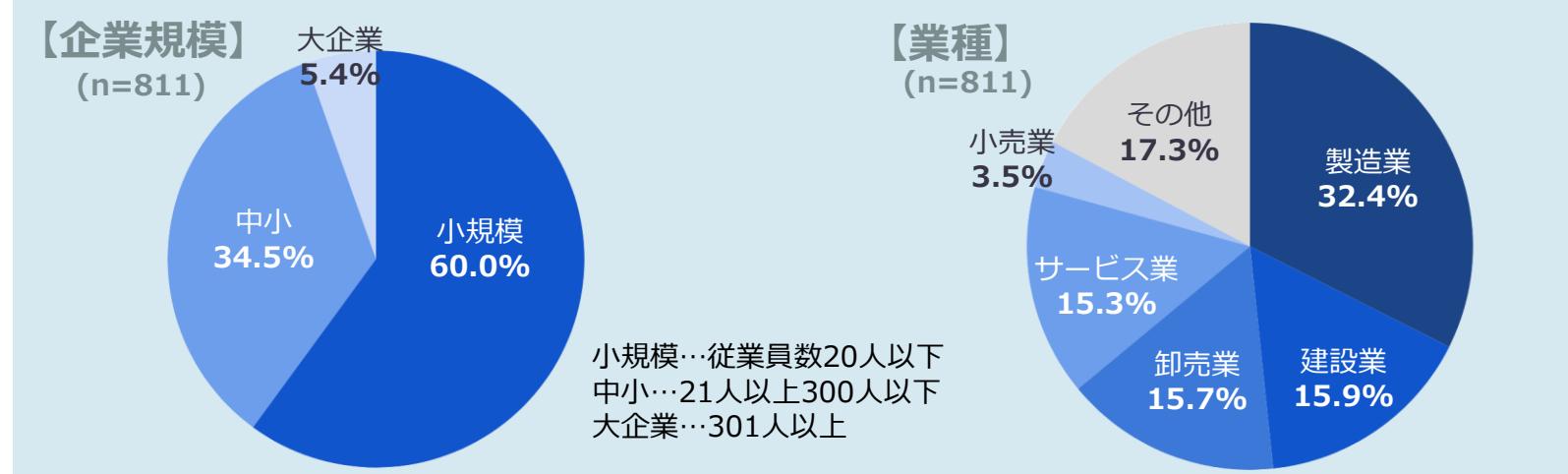
調査概要

調査期間 11月7日(金)～28日(金)
 調査方法 インターネット調査
 回答企業 1,318社
 (本レポートでは価格転嫁の必要があり、取引において受注者の立場にあると回答した811社の回答を分析)

全体版資料はこちら ➔



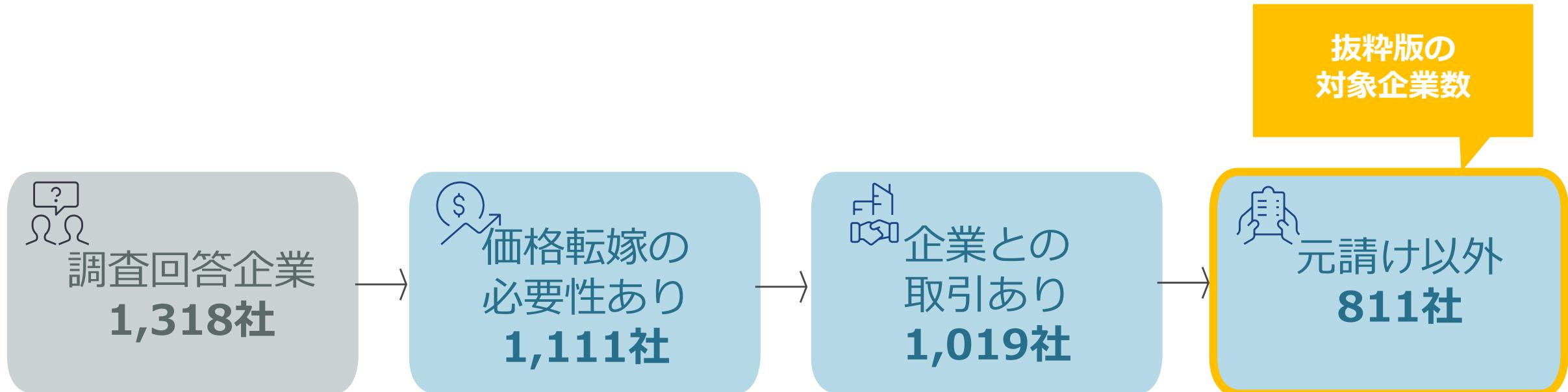
<https://www.nagoya-cci.or.jp/action/file/survey55.pdf>



抜粋版の分析対象について

労務費転嫁における実態を正確に把握すべく、母数を統一して集計・分析を行った。

具体的には、「第55回定期景況調査」に回答した1,318社のうち、「コスト上昇の影響を受けていない、または価格転嫁の必要がない」と回答した企業を除き、そこから「一般消費者との取引が主」と回答した企業を除き、さらに取引において「元請け(自社が最終製品・サービスを提供する立場にあり、発注のみ)」である企業を除いた回答者811社を対象としている。



労務費転嫁を進める鍵は、受注者の準備と“根拠ある交渉” 取適法への改正は、取り組みを後押しする追い風となる

労務費転嫁の 実態 p.5~7

- 労務費転嫁は他コストと比較して最も交渉が難しく、特に小規模企業で課題が顕在化している
- 「受注減少への懼れ」が最大の要因。交渉の前段階に要因が偏る

問題の分析 p.8~11

- 労務費転嫁の進展には、『指針』の理解が有効である
- 交渉のきっかけを受注者側が作らざるを得ない状況にあり、積極的な働きかけが必要である
- 転嫁が進む企業ほど「根拠を示す準備」ができており、交渉の土台づくりが転嫁成功の鍵となる

考察 p.12

- 受注者側が取適法を理解し、労務費根拠の準備を整え、勇気をもって交渉に臨むことが重要である

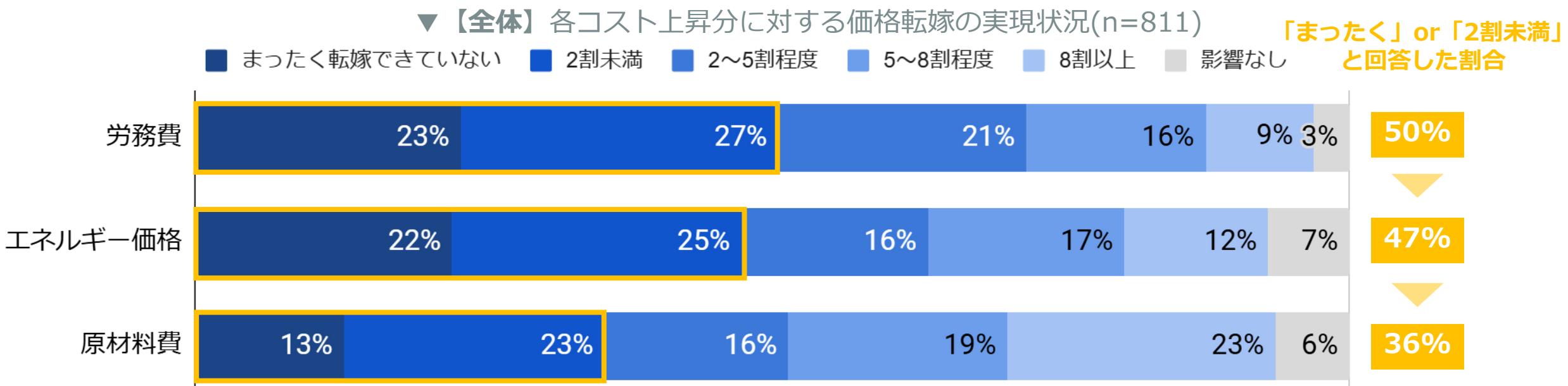
押さえておきたいポイント

価格交渉を後押しする「取適法」の施行(p.12)

労務費転嫁の実態_なぜ労務費に注目するのか？

労務費転嫁は他コストと比較して最も交渉が難しい

- 「まったく転嫁できていない」もしくは「(転嫁できたのは)2割未満」と回答した企業は、
労務費50%、エネルギー価格47%、原材料費36%



▼労務費転嫁率「2割未満」と回答した企業の声

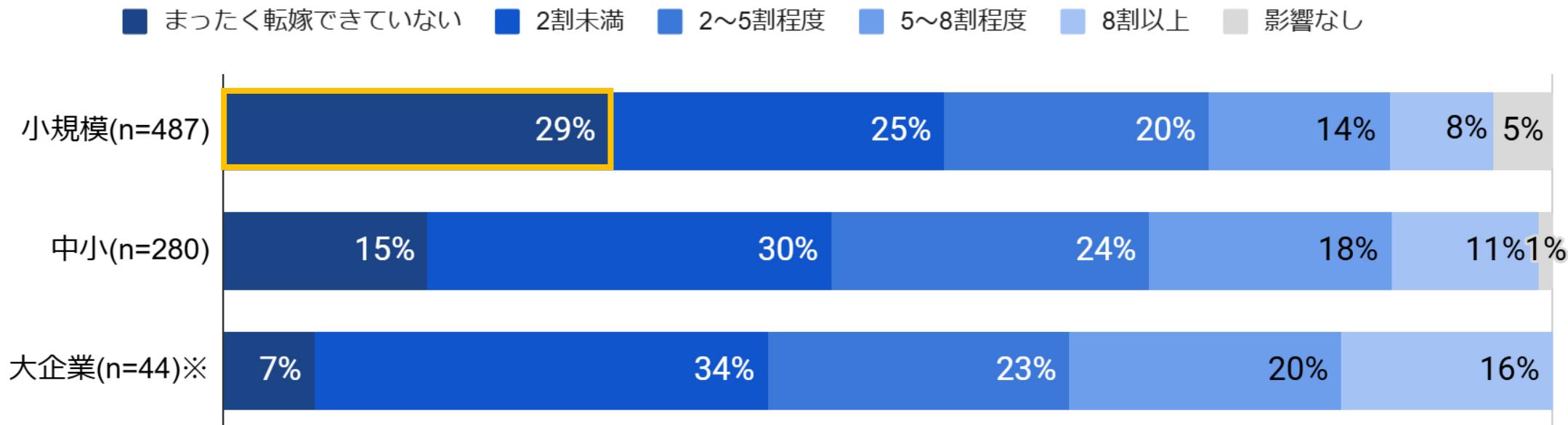
- 原材料費はエビデンスを示せるので比較的転嫁がしやすい。エネルギー価格は単価計算が難しく交渉に時間がかかるものの、最低限の転嫁は受け入れられる。一方、労務費は“自社努力”を求められることが多く、競合他社が価格転嫁していない状況では自社だけ値上げに踏み切ることが難しい（中小／卸売業）

労務費転嫁の実態_誰が課題を抱えているのか？

小規模企業で特に課題が顕在化している

- 労務費上昇分に対し、小規模企業では「まったく転嫁できていない」と回答した割合が29%と突出している

▼【企業規模比較】労務費上昇分に対する転嫁の進展状況

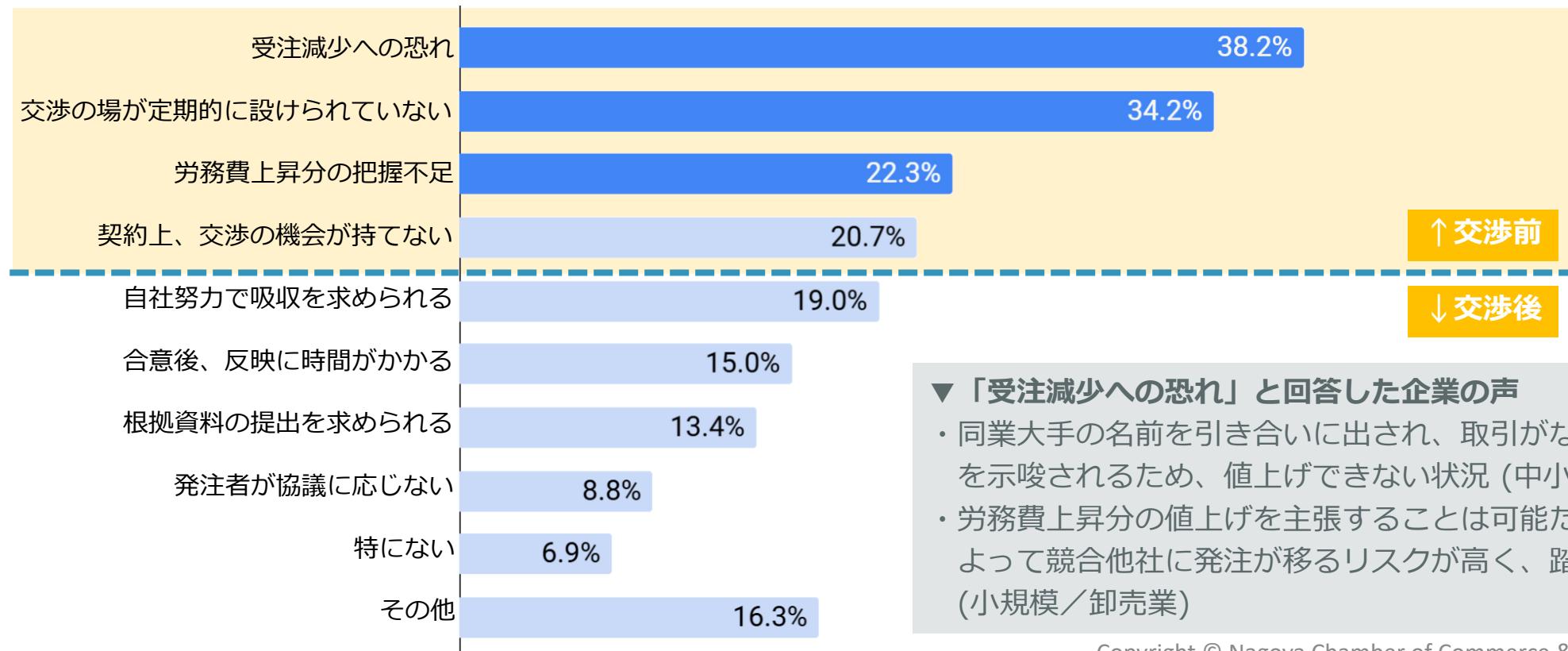


労務費転嫁の実態_進みにくい要因とは？

「受注減少への恐れ」が最大の要因。交渉の前段階に要因が偏る

- ・進みにくい要因は「受注減少への恐れ」、「交渉の場が定期的に設けられていない」、「労務費上昇分の把握不足」
- ・選択肢を「交渉前」「交渉後」で分けた際、上位3つの要因が全て交渉の前段階に偏る
- ・「受注減少への恐れ」として、取引停止を示唆された、相見積の結果失注となつたなどの声が数多く寄せられた

▼ 【全体】労務費転嫁が進みにくい要因(n=811)※複数回答可



▼ 「受注減少への恐れ」と回答した企業の声

- ・同業大手の名前を引き合いに出され、取引がなくなる可能性を示唆されるため、値上げできない状況（中小／製造業）
- ・労務費上昇分の値上げを主張することは可能だが、相見積によって競合他社に発注が移るリスクが高く、踏み切れない（小規模／卸売業）

問題の分析_解決の糸口は？①

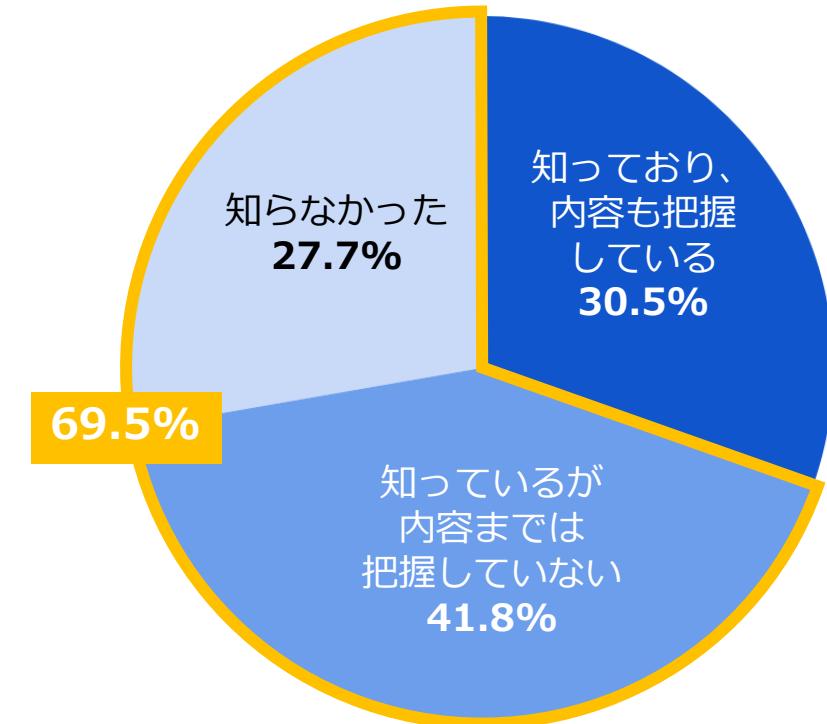
『指針』の内容が解決のヒントとなるが、十分に浸透していない

- 「受注減少への恐れ」、「交渉の場が定期的に設けられていない」に関して**発注者に求められる行動**が、
「労務費上昇分の把握不足」に関して**受注者に求められる行動**が『指針』に明記されている
- 『指針』の内容を「知らなかった」「知っているが内容までは把握していない」企業が7割にのぼる

▼進みにくい要因TOP3と『指針』との関係

要因	指針で求められる行動(抜粋)	主体
受注減少への恐れ	労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど 不利益な取扱いをしないこと	発注者
交渉の場が定期的に設けられていない	受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、 定期的に労務費の転嫁について協議の場を設けること	発注者
労務費上昇分の把握不足	価格交渉での 根拠資料 としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの 公表資料を用いること	受注者

▼【全体】『指針』の認知度・理解度 (n=811)

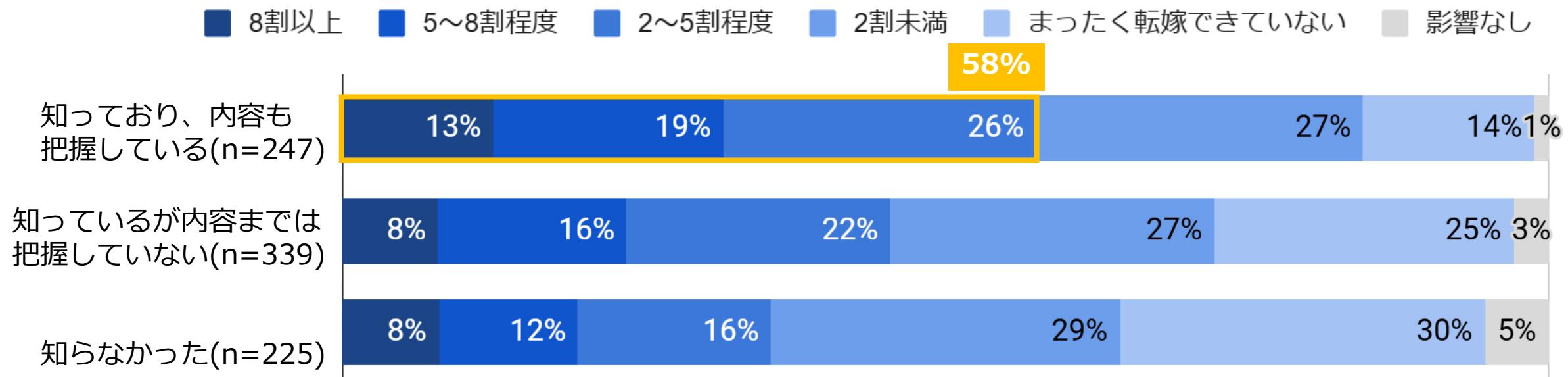


問題の分析_解決の糸口は？②

『指針』の内容を理解して行動している企業ほど、価格転嫁が進んでいる

- 『指針』の内容を把握している企業では2割以上転嫁できたと回答した企業が58%にのぼる

▼ 【指針の認知度・理解度別】 労務費上昇分に対する転嫁の進展状況

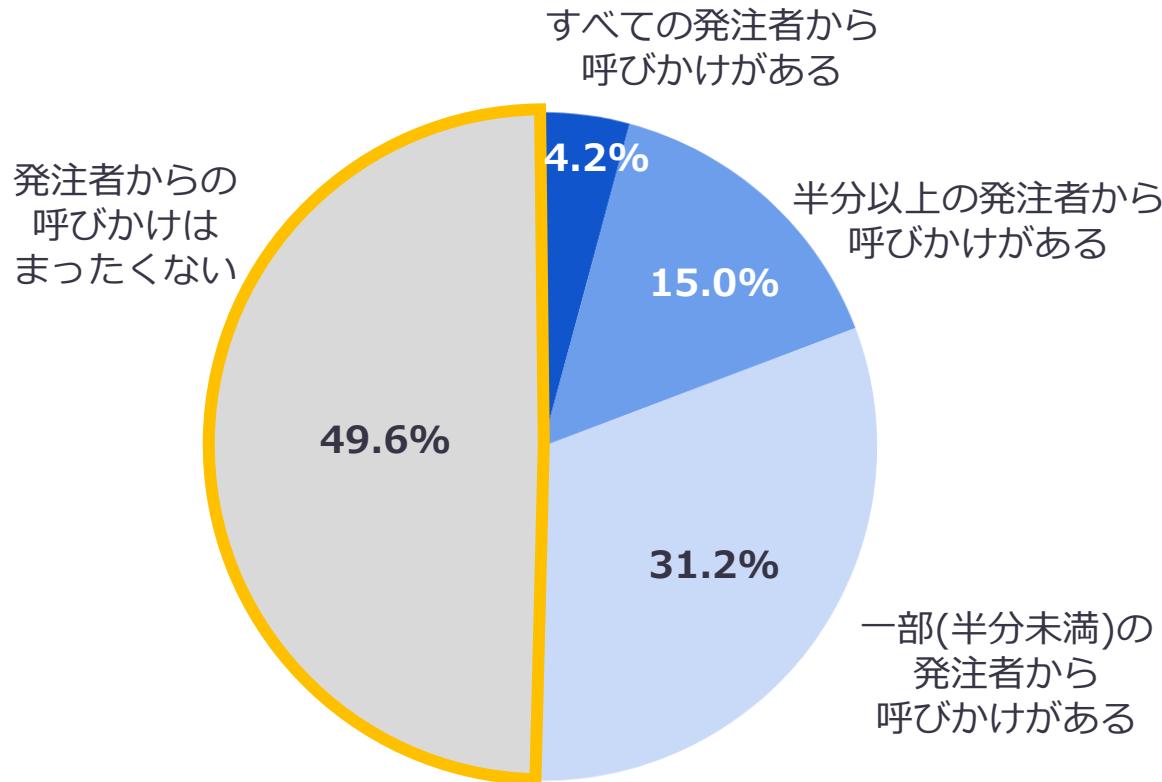


問題の分析_有効な打ち手とは？①

交渉のきっかけを受注者側が作らざるを得ない状況にあり、積極的な働きかけが必要である

- ・「発注者からの呼びかけはまったくない」が約半数
- ・一部では発注者の行動が変わってきたものの、まだ全体には浸透していない

▼ 【全体】労務費に関する交渉・協議が発注者側からの呼びかけにより行われたケースはあるか(n=811)



▼ 「まったくない」と回答した企業の声

- ・元請け自身が年二回しか価格改定の時期がないからと、三次請けである自社にまで価格据え置きを求めてくる。近年、話し合いに応じる姿勢は向上していると感じるものの、仕入単価は上昇を続けており、限界が近い（小規模・製造業）
- ・継続取引先からは「昨年ベースで」と求められることが多く、価格転嫁に対して見えない形での制約がある（中小・建設業）

▼ 「すべての発注者から呼びかけがある」と回答した企業の声

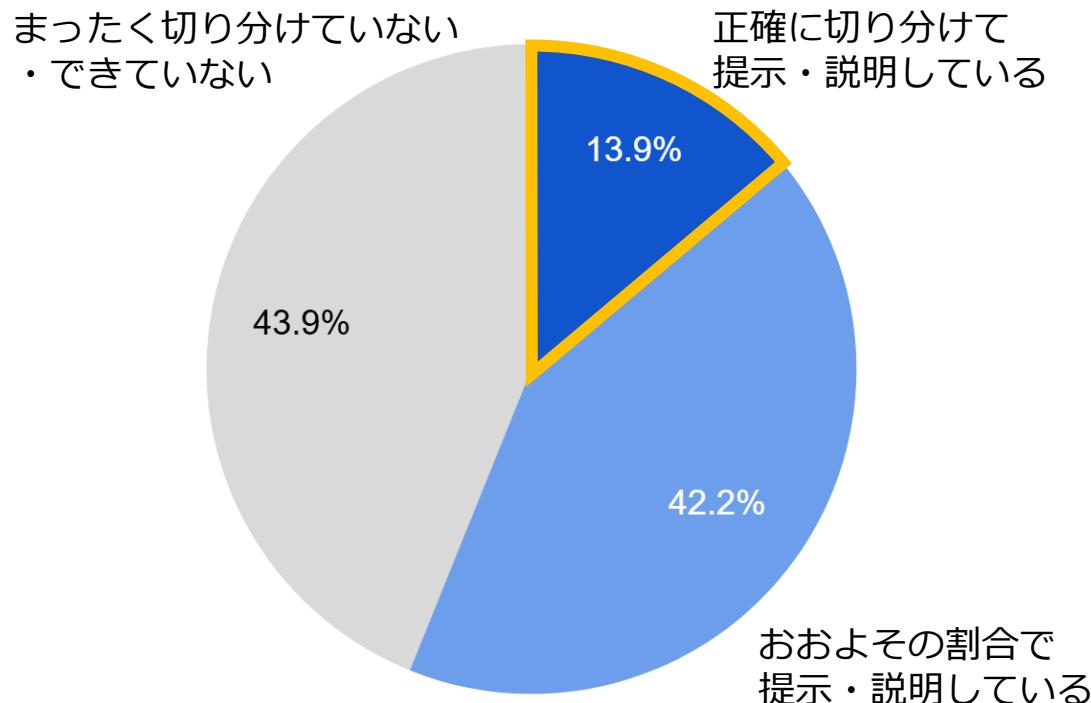
- ・2022年頃から発注者の行動が大きく変わり、協議の声掛けが増えた。小規模企業の廃業が相次ぎ、発注側の危機感が強まっていることも背景にある（中小／製造業）

問題の分析_有効な打ち手は何か？②

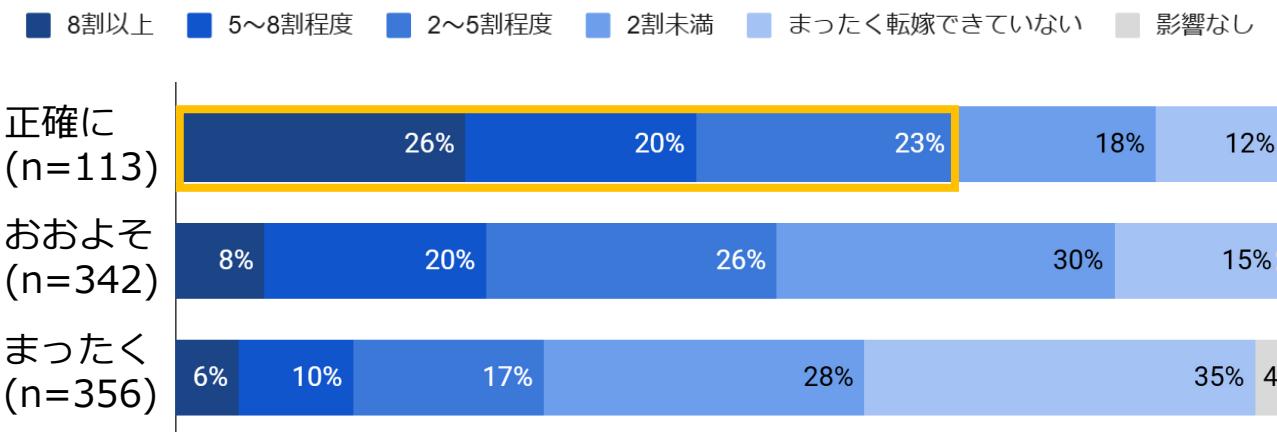
転嫁が進む企業ほど「根拠を示す準備」ができており、交渉の土台づくりが転嫁成功の鍵となる

- 労務費を他のコストと「正確に切り分けて提示・説明している」企業はわずか13.9%
- 正確に切り分けて交渉している企業ほど価格転嫁ができる
- 正確な算出が難しくても、公表資料を活用して提示・説明することで交渉が進みやすくなる

▼【全体】労務費を他コストと切り分けて交渉しているか(n=811)



▼【切り分け状況別】労務費上昇分に対する転嫁の進展状況



▼「正確に切り分けて提示・説明している」と回答した企業の声

- 売上額に占める労務費を基準に、愛知県の春闘妥結額（公表資料）を用いて算出している。「値上げをしていただけなければ賃上げができない」という考え方のもと交渉に取り組んでいる（中小／製造業）

受注者側が取適法を理解し、労務費根拠の準備を整え、勇気をもって交渉に臨むことが重要である

本調査では、**労務費は他のコストより転嫁が進みにくく、進まない最大の要因は「受注減少への恐れ」**だと分かった。さらに「交渉の場がない」「労務費上昇分を把握できていない」など、**交渉の前段階でつまずいていることが浮き彫り**になった。

『指針』ではこれらの問題を解消すべく行動を示しているが、中小・小規模企業の商慣習への浸透はまだ途上である。

一方、労務費を他のコストと切り分け根拠を示せている企業ほど転嫁が進んでいることから、**各種の公表資料(春闘、最低賃金改定など)**を活用して根拠を示すことで、交渉が前進する可能性が高い。

そこで、**受注者においては「根拠資料を用いた説明」から取り組むことを推奨したい。**

労務費転嫁は、中小・小規模企業の**賃上げ原資の確保**に直結する重要な課題である。「防衛的な賃上げ」から脱却し、持続的な賃上げを実現するためにも、企業には**自社の価値を再認識し、強みを踏まえた価格交渉に取り組んでいただきたい**。

もちろん、**単に受注者の努力だけで解決できる問題ではない**。発注者側の行動変容や、サプライチェーン全体の取引適正化も不可欠であり、**今後も行政機関への働きかけを進めていく**。

押さえておきたいポイント ✓ 価格交渉を後押しする『取適法』の施行について

価格転嫁を阻害し、受注者に不当な負担を強いる商慣習を改め、取引環境の改善を図るため、従来の「下請法」が改正され、「中小受託取引適正化法」（通称：取適法）が2026年1月1日に施行される。

今回の改正では、受注者が価格協議を求めたにもかかわらず、**発注者が協議に応じない、または必要な説明を行わないまま代金を一方的に決定する行為が禁止される。**

取適法は労務費転嫁を後押しする重要な制度であり、企業においては改正内容を理解し今後の交渉に活かしていただきたい。

企業の生の声

コメント	労務費 転嫁割合	企業規模	業種	指針	発注者からの 呼びかけ	労務費の 切り分け
元請け自身が年二回しか価格改定の時期がないからと、三次請けである自社にまで価格据え置きを求めてくる。近年、話し合いに応じる姿勢は向上していると感じるものの、仕入単価は上昇を続けており、限界が近い(再掲)	まったく できていない	小規模	製造業	内容まで把握	まったく	まったく
労務費上昇分の値上げを主張することは可能だが、相見積によって競合他社に発注が移るリスクが高く、踏み切れない(再掲)	まったく できていない	小規模	卸売業	知っている	まったく	まったく
同業大手の名前を引き合いに出され、取引がなくなる可能性を示唆されるため、値上げできない状況(再掲)	まったく できていない	中小	製造業	内容まで把握	まったく	まったく
交渉を呼びかけても妥結まで時間がかかる。今は最低賃金上昇分の労務費を認めてもらえるよう交渉をしているが、回答は先延ばし状態	まったく できていない	中小	製造業	知っている	一部	正確に
継続取引先からは「昨年ベースで」と求められることが多く、価格転嫁に対して見えない形での制約がある(再掲)	2割以下	中小	建設業	内容まで把握	まったく	おおよそ
原材料費はエビデンスを示せるので比較的転嫁がしやすい。エネルギー価格は単価計算が難しく交渉に時間がかかるものの、最低限の転嫁は受け入れられる。一方、労務費は“自社努力”を求められることが多く、競合他社が価格転嫁していない状況では、自社だけ値上げに踏み切ることが難しい(再掲)	2割以下	中小	卸売業	知っている	一部	正確に
商慣習的に労務費単体の価格交渉の土台がない	2割以下	中小	卸売業	知っている	まったく	まったく

企業の生の声

名古屋商工会議所

コメント	労務費 転嫁割合	企業規模	業種	指針	発注者からの 呼びかけ	労務費の 切り分け
下請の施工業者から労務費上昇分の提示があり、施工体制維持のためにも値上げに応じざるを得ない。しかし、元請けから追加予算が出るわけではなく、自社で吸収するしかない状況	2~5割程度	小規模	建設業	内容まで把握	一部	おおよそ
年度ごとの契約のため、近年の高騰ペースでは価格転嫁が追いつかない。採用難で初任給を上げ、定年延長で雇用期間が延び、労務費は高まる一方で省人化への投資も厳しい	2~5割程度	中小	サービス業	知っている	半分以上	おおよそ
物流コストの削減はどの発注企業もマストなので、高騰する労務費を全て転嫁することが困難	5~8割程度	小規模	運輸業	知っている	まったく	まったく
2022年頃から発注者の行動が大きく変わり、協議の声掛けが増えた。小規模企業の廃業が相次ぎ、発注側の危機感が強まっていることも背景にある(再掲)	8割以上	中小	製造業	内容まで把握	すべて	正確に
売上額に占める労務費を基準に、愛知県の春闘妥結額(公表資料)を用いて算出している。「値上げをしていただけなければ賃上げができない」という考え方のもと交渉に取り組んでいる(再掲)	8割以上	中小	製造業	内容まで把握	一部	正確に

全体版資料はこちら→



<https://www.nagoya-cci.or.jp/action/file/survey55.pdf>

▼お問い合わせ先

名古屋商工会議所 企画部 企画ユニット 和田
✉ k-seisaku@nagoya-cci.or.jp ☎ 052-223-5718