

「賃金動向アンケート」調査結果に関して

今後の国内経済を占う、賃金動向アンケートを行いました。行政、報道関係の皆様にも関心が高いかと思われま。以下、ご参照ください。

- テーマ：「2017 賃金動向アンケート」
- 主 催：愛知中小企業家同友会
- 期 間：3月13日(月)～3月22日(水)
- 回答数：852社(建設：178社、製造：191社、流通・商業117社、サービス：366社)

.....

「人を生かす中小企業へ ～魅力ある企業づくりが喫緊の課題」

1997年以降、日本の賃金は減少傾向にあり、他の主要諸国とは異なる動きを取っています。また、2014年に消費税が8%に増税されて以後、消費支出動向は低迷が続き、2015年のGDP成長率はマイナスを繰り返してきました。更に、2002年より労働生産性と実質賃金の推移に乖離が見られるようになり、生産が伸びても賃金が伸びない傾向が見られています。

内閣府の分析によれば、2012年時点での労働分配率は、資本金が1000万円未満の企業が80%を超えるのに対して、10億円以上では約60%に留まり、中小企業ほど労働集約的な側面を持ち、賃上げにより企業経営に受ける影響は、中小企業ほど大きくなると考えられます。

こうした状況にも関わらず、今回行われた調査では、56%の企業が賃上げ(定期昇給、ボーナスや諸手当の引き上げ含む)を行ったと回答しています。しかし前年調査と比較すると賃上げする企業割合が2%減少しています。これは、昨年12月の東京商工リサーチの企業収益動向で、東海三県の大企業は減収増益、中小企業は増収減益になっているように、中小企業の収益力に力強さが失われている事に起因すると予測されます。

2017年2月期の愛知同友会の景況調査では、雇用動向が△49と94年より調査を始めて以来、最も強い人手不足感を示し、人手不足による労務倒産が現実味を帯びています。今回の調査でも、賃上げ原資がなくても賃上げを行う企業が37%あり、人が集まる魅力ある企業づくりが喫緊の課題といえます。

「賃上げ」理由は、「士気向上」「人材確保」であり、記述回答からは、「社員の将来設計は会社の責任」「生活の安定と生活感の向上」など社員のモチベーションアップや生活の質の向上のため、限られた原資のなか、定期昇給を行う事例が散見されました。

中小企業は、国内需要、個人消費の維持・拡大に極めて大きな役割を担う存在です。今回の調査では、地域の中小企業が賃上げに出来得る限りの奮闘をしている様子が浮かび上がりましたが、蓄えの制約は賃上げ持続の制約となることは間違いありません。持続的な経済の好循環を実現するためには、下請中小企業への発注単価問題などの構造的改善を図るとともに、中小企業自らが景気の影響に左右されづらい、自立した仕事を創造し、自ら市場を創造していくことが求められます。

中小企業家同友会では、地域特性に付加価値をつけることや、エネルギーシフトにより中小企業自身が市場を創造する活動を通じて、日本経済の持続的発展を展望しています。

.....

【愛知中小企業家同友会とは】

愛知県下4000名を越える中小企業経営者が参加する異業種の経営者団体で、「経営体質の強化」「経営者の能力向上」「経営環境の改善」をめざすという「3つの目的」に基づき活動しています。

- 1. 名 称 愛知中小企業家同友会
- 2. 会員数 4,049名(2017年4月3日現在)
- 3. 会 長 加藤 明彦 エイバックス(株)代表取締役会長
- 4. 事務局 名古屋市中区錦3-6-29 サウスハウス2階
電話 052-971-2671 FAX 052-971-5406
専務理事 内輪 博之、事務局次長 八田 剛

2017年賃金動向アンケート調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/13（月）～3/22（水）
- ※10日間

Q1、貴社の主な業種をお答え下さい。

- ① 建設業
- ② 製造業
- ③ 流通・商業
- ④ サービス業

Q2、4月1日における貴社の総従業員数をお答え下さい。

- ① 1～4 人
- ② 5～9 人
- ③ 10～19 人
- ④ 20～29 人
- ⑤ 30～49 人
- ⑥ 50～99 人
- ⑦ 100 人以上

Q3、4月1日現在における貴社の正社員数をお答え下さい。

- ① 1～4 人
- ② 5～9 人
- ③ 10～19 人
- ④ 20～29 人
- ⑤ 30～49 人
- ⑥ 50～99 人
- ⑦ 100 人以上

Q4、賃金規定はありますか

- ①ある
- ②ない
- ③その他

Q5、正社員の2017年度の賃上げ（定期昇給・ボーナスや諸手当の引き上げを含む）はどうしますか。

- ① 賃上げする →Q6へ
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）→Q11へ
- ③ 賃下げする →Q11へ

※Q6～10は、上記Q5で①(賃上げする)と回答した会社にお聞きするものです。

Q6、賃上げの方法は以下のどれですか（該当する項目を全てお答えください）。

（※Q5_①）

- ① 基本給の引き上げ（正社員全体の賃金を底上げするベースアップなど、ただし定期昇給を除く）
- ② 定期的な昇給（定期昇給）
- ③ ボーナスの引き上げ
- ④ 諸手当の引き上げ・新設

Q7、正社員一人当たりの平均賃上げ額（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。（※Q5_①）

- ① 1,000円未満
- ② 1,000～3,000円未満
- ③ 3,000～5,000円未満
- ④ 5,000～7,000円未満
- ⑤ 7,000円～10,000円未満
- ⑥ 10,000円以上

Q8、正社員一人当たりの平均賃上げ率（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。（※Q5_①）

- ① 1%未満
- ② 1～2%未満
- ③ 2～3%未満
- ④ 3～5%未満
- ⑤ 5%以上

Q9、賃上げの原資について教えてください。

（※Q5_①）

- ① 十分ある
- ② ある程度ある
- ③ あまりない
- ④ ほとんどない

Q10、賃上げする理由を教えてください
(該当する項目を全てお答えください)。

(※Q5_①)

- ① 業績好調
- ② 人材確保
- ③ 周りの企業が上げている
- ④ 政府の要請
- ⑤ 士気向上
- ⑥ 繁忙
- ⑦ 従業員の要望
- ⑧ 賃金水準が低い
- ⑨ その他

→Q15へ

Q11、賃上げしない理由を教えてください
(Q5_②)

- ① 業績不調
- ② 仕入れ価格上昇
- ③ 賃金水準が高い
- ④ 社会保険料の負担が重い
- ⑤ 業績の先行きが不安
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 競争が激しい
- ⑧ 消費税率アップ分を転嫁できない
- ⑨ 賃上げの必要性を感じない
- ⑩ その他

Q12、賃上げしない理由を教えてください
(Q5_③)

- ① 業績不調
- ② 仕入れ価格上昇
- ③ 賃金水準が高い
- ④ 社会保険料の負担が重い
- ⑤ 業績の先行きが不安
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 競争が激しい
- ⑧ 消費税率アップ分を転嫁できない
- ⑨ 賃上げの必要性を感じない
- ⑩ その他

Q13、来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。

(Q5_②)。

- ① 新商品の開発
- ② 新規顧客開拓
- ③ 新規事業分野への進出
- ④ 営業力の強化
- ⑤ 社員教育
- ⑥ 労使コミュニケーションの改善
- ⑦ 経営理念・指針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q14、来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。

(Q5_③)

- ① 新商品の開発
- ② 新規顧客開拓
- ③ 新規事業分野への進出
- ④ 営業力の強化
- ⑤ 社員教育
- ⑥ 労使コミュニケーションの改善
- ⑦ 経営理念・指針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q15、賃上げに関するご意見 (自由回答)

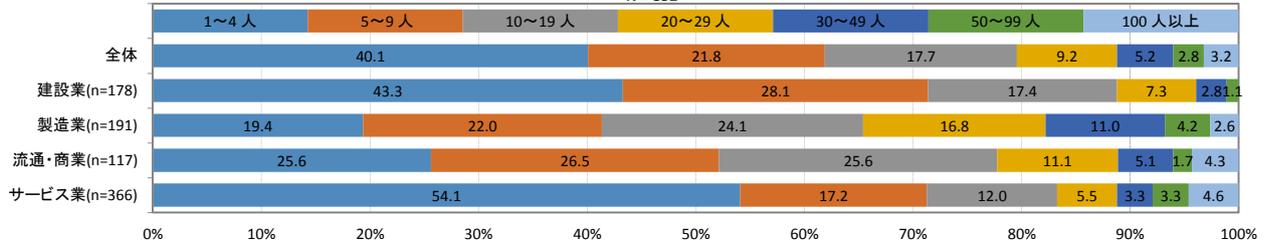
質問は以上です。

Q3. 正社員数 × 主な業種

主な業種	上段:度数 下段:%	正社員数							
		合計	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上
主な業種	全体	852	342	186	151	78	44	24	27
		100.0	40.1	21.8	17.7	9.2	5.2	2.8	3.2
	建設業	178	77	50	31	13	5	2	-
		100.0	43.3	28.1	17.4	7.3	2.8	1.1	-
	製造業	191	37	42	46	32	21	8	5
		100.0	19.4	22.0	24.1	16.8	11.0	4.2	2.6
流通・商業	117	30	31	30	13	6	2	5	
	100.0	25.6	26.5	25.6	11.1	5.1	1.7	4.3	
サービス業	366	198	63	44	20	12	17	17	
	100.0	54.1	17.2	12.0	5.5	3.3	3.3	4.6	

正社員数 × 主な業種

N = 852

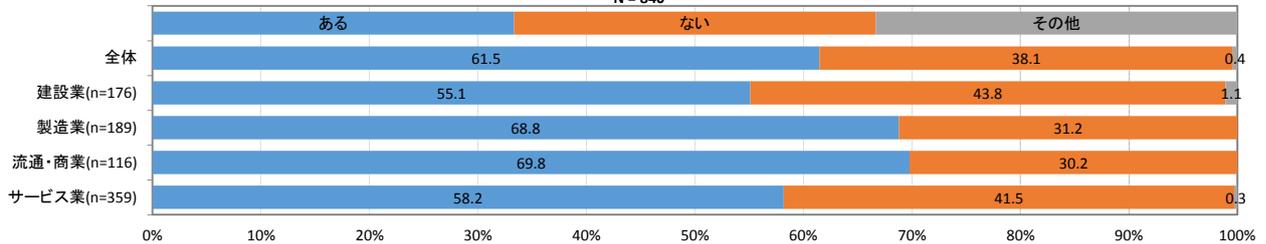


Q4. 賃金規定の有無 × 主な業種

主な業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無			
		合計	ある	ない	その他
主な業種	全体	840	517	320	3
		100.0	61.5	38.1	0.4
	建設業	176	97	77	2
		100.0	55.1	43.8	1.1
	製造業	189	130	59	-
		100.0	68.8	31.2	-
流通・商業	116	81	35	-	
	100.0	69.8	30.2	-	
サービス業	359	209	149	1	
	100.0	58.2	41.5	0.3	

賃金規定の有無 × 主な業種

N = 840

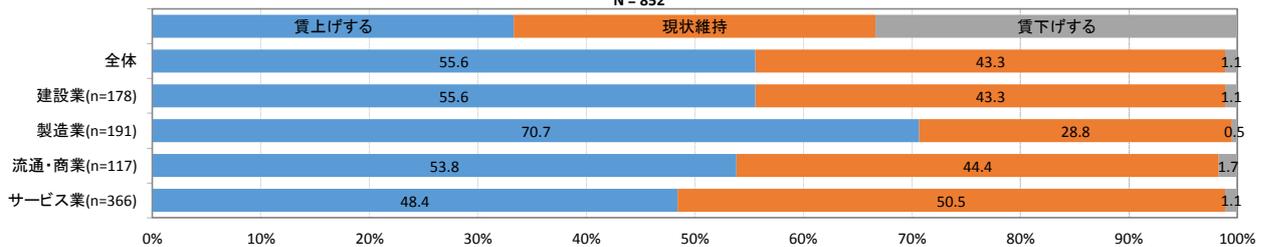


Q5. 賃上げの可否 × 主な業種

主な業種	上段:度数 下段:%	賃上げの可否			
		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
主な業種	全体	852	474	369	9
		100.0	55.6	43.3	1.1
	建設業	178	99	77	2
		100.0	55.6	43.3	1.1
	製造業	191	135	55	1
		100.0	70.7	28.8	0.5
流通・商業	117	63	52	2	
	100.0	53.8	44.4	1.7	
サービス業	366	177	185	4	
	100.0	48.4	50.5	1.1	

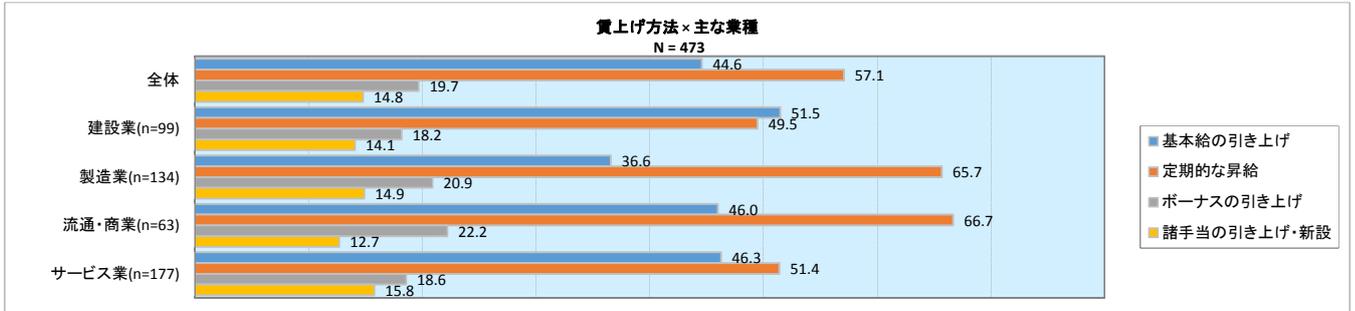
賃上げの可否 × 主な業種

N = 852



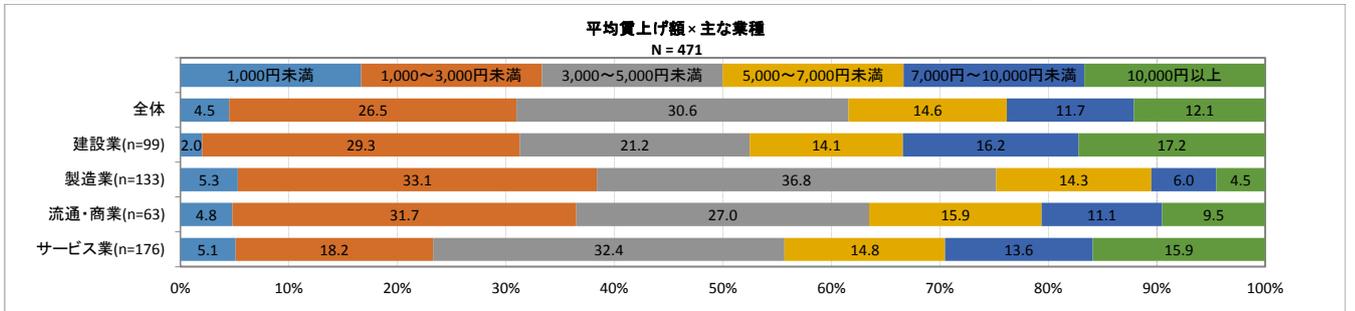
Q6. 賃上げ方法 × 主な業種

上段:度数		賃上げ方法				
下段:%		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	ボーナスの引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
主な業種	全体	473	211	270	93	70
		100.0	44.6	57.1	19.7	14.8
	建設業	99	51	49	18	14
		100.0	51.5	49.5	18.2	14.1
	製造業	134	49	88	28	20
		100.0	36.6	65.7	20.9	14.9
流通・商業	63	29	42	14	8	
	100.0	46.0	66.7	22.2	12.7	
サービス業	177	82	91	33	28	
	100.0	46.3	51.4	18.6	15.8	



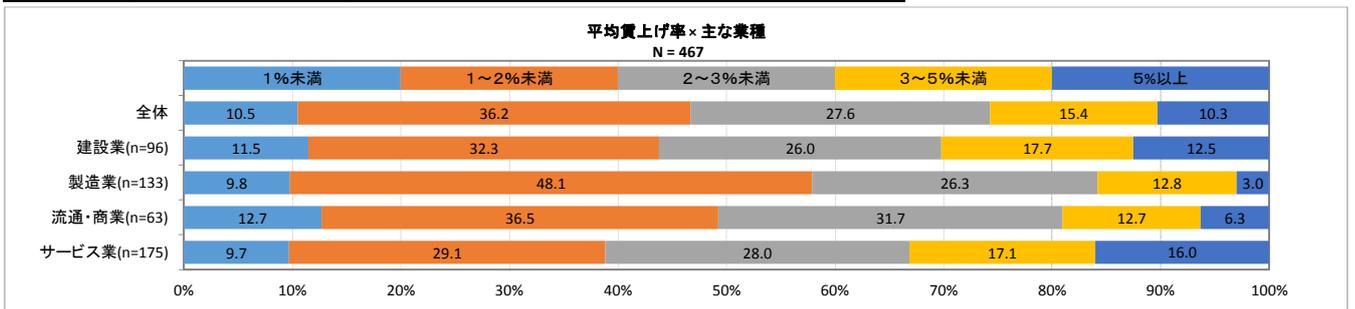
Q7. 平均賃上げ額 × 主な業種

上段:度数		平均賃上げ額						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000~3,000円未満	3,000~5,000円未満	5,000~7,000円未満	7,000円~10,000円未満	10,000円以上
主な業種	全体	471	21	125	144	69	55	57
		100.0	4.5	26.5	30.6	14.6	11.7	12.1
	建設業	99	2	29	21	14	16	17
		100.0	2.0	29.3	21.2	14.1	16.2	17.2
	製造業	133	7	44	49	19	8	6
		100.0	5.3	33.1	36.8	14.3	6.0	4.5
流通・商業	63	3	20	17	10	7	6	
	100.0	4.8	31.7	27.0	15.9	11.1	9.5	
サービス業	176	9	32	67	26	24	28	
	100.0	5.1	18.2	32.4	14.8	13.6	15.9	



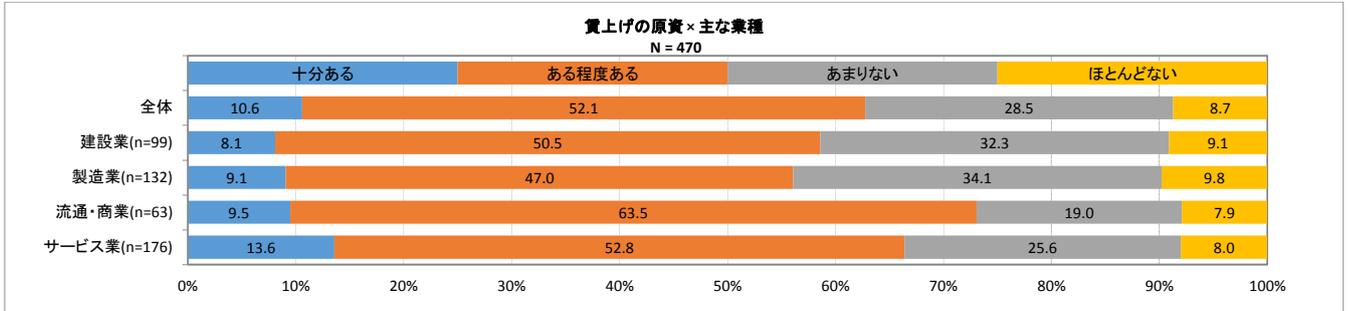
Q8. 平均賃上げ率 × 主な業種

上段:度数		平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
主な業種	全体	467	49	169	129	72	48
		100.0	10.5	36.2	27.6	15.4	10.3
	建設業	96	11	31	25	17	12
		100.0	11.5	32.3	26.0	17.7	12.5
	製造業	133	13	64	35	17	4
		100.0	9.8	48.1	26.3	12.8	3.0
流通・商業	63	8	23	20	8	4	
	100.0	12.7	36.5	31.7	12.7	6.3	
サービス業	175	17	51	49	30	28	
	100.0	9.7	29.1	28.0	17.1	16.0	



Q9、賃上げの原資 × 主な業種

上段:度数		賃上げの原資				
下段:%		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
主な業種	全体	470 100.0	50 10.6	245 52.1	134 28.5	41 8.7
	建設業	99 100.0	8 8.1	50 50.5	32 32.3	9 9.1
	製造業	132 100.0	12 9.1	62 47.0	45 34.1	13 9.8
	流通・商業	63 100.0	6 9.5	40 63.5	12 19.0	5 7.9
	サービス業	176 100.0	24 13.6	93 52.8	45 25.6	14 8.0



Q10、賃上げする理由 × 主な業種

上段:度数		賃上げする理由								
下段:%		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が 上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が 低い
主な業種	全体	443 100.0	121 27.3	246 55.5	38 8.6	11 2.5	311 70.2	49 11.1	40 9.0	105 23.7
	建設業	95 100.0	27 28.4	57 60.0	3 3.2	1 1.1	64 67.4	13 13.7	9 9.5	15 15.8
	製造業	124 100.0	26 21.0	72 58.1	20 16.1	6 4.8	95 76.6	15 12.1	12 9.7	31 25.0
	流通・商業	61 100.0	23 37.7	33 54.1	3 4.9	-	41 67.2	2 3.3	5 8.2	16 26.2
	サービス業	163 100.0	45 27.6	84 51.5	12 7.4	4 2.5	111 68.1	19 11.7	14 8.6	43 26.4

Q11、買上げしない理由 × 主な業種 <現状維持>

上段:度数		買上げしない理由<現状維持>										
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	
主な業種	全体	331	130	46	42	71	143	18	68	10	78	
		100.0	39.3	13.9	12.7	21.5	43.2	5.4	20.5	3.0	23.6	
	建設業	70	17	9	9	23	30	8	16	2	14	
		100.0	24.3	12.9	12.9	32.9	42.9	11.4	22.9	2.9	20.0	
	製造業	48	30	13	9	9	27	3	11	3	5	
		100.0	62.5	27.1	18.8	18.8	56.3	6.3	22.9	6.3	10.4	
流通・商業	47	25	12	7	10	18	3	19	1	7		
	100.0	53.2	25.5	14.9	21.3	38.3	6.4	40.4	2.1	14.9		
サービス業	166	58	12	17	29	68	4	22	4	52		
	100.0	34.9	7.2	10.2	17.5	41.0	2.4	13.3	2.4	31.3		

Q12、買上げしない理由 × 主な業種 <買下げ>

上段:度数		買上げしない理由 <買下げ>										
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	
主な業種	全体	9	8	2	1	2	3	1	4	-	-	
		100.0	88.9	22.2	11.1	22.2	33.3	11.1	44.4	-	-	
	建設業	2	2	-	-	1	1	1	1	-	-	
		100.0	100.0	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	
	製造業	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	
		100.0	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	
流通・商業	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-		
	100.0	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-		
サービス業	4	3	1	1	-	1	-	3	-	-		
	100.0	75.0	25.0	25.0	-	25.0	-	75.0	-	-		

Q13、買上げ対策 × 主な業種 <現状維持>

上段:度数		買上げ対策 <現状維持>								
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践	
主な業種	全体	342	55	216	100	210	121	36	82	
		100.0	16.1	63.2	29.2	61.4	35.4	10.5	24.0	
	建設業	71	9	43	22	46	26	9	19	
		100.0	12.7	60.6	31.0	64.8	36.6	12.7	26.8	
	製造業	52	11	35	15	28	23	5	10	
		100.0	21.2	67.3	28.8	53.8	44.2	9.6	19.2	
流通・商業	49	8	35	14	35	21	5	11		
	100.0	16.3	71.4	28.6	71.4	42.9	10.2	22.4		
サービス業	170	27	103	49	101	51	17	42		
	100.0	15.9	60.6	28.8	59.4	30.0	10.0	24.7		

Q14、買上げ対策 × 主な業種 <買下げ>

上段:度数		買上げ対策 <買下げ>								
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践	
主な業種	全体	9	3	7	3	5	4	-	2	
		100.0	33.3	77.8	33.3	55.6	44.4	-	22.2	
	建設業	2	-	1	1	1	1	-	1	
		100.0	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	50.0	
	製造業	1	-	1	-	1	-	-	-	
		100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	-	
流通・商業	2	-	1	1	2	1	-	-		
	100.0	-	50.0	50.0	100.0	50.0	-	-		
サービス業	4	3	4	1	1	2	-	1		
	100.0	75.0	100.0	25.0	25.0	50.0	-	25.0		

Q4、賃金規定の有無 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無			
		合計	ある	ない	その他
正社員数	全体	840	517	320	3
		100.0	61.5	38.1	0.4
	1~4人	338	132	205	1
		100.0	39.1	60.7	0.3
	5~9人	183	110	71	2
		100.0	60.1	38.8	1.1
	10~19人	148	121	27	-
		100.0	81.8	18.2	-
	20~29人	76	68	8	-
		100.0	89.5	10.5	-
30~49人	44	37	7	-	
	100.0	84.1	15.9	-	
50~99人	24	23	1	-	
	100.0	95.8	4.2	-	
100人以上	27	26	1	-	
	100.0	96.3	3.7	-	



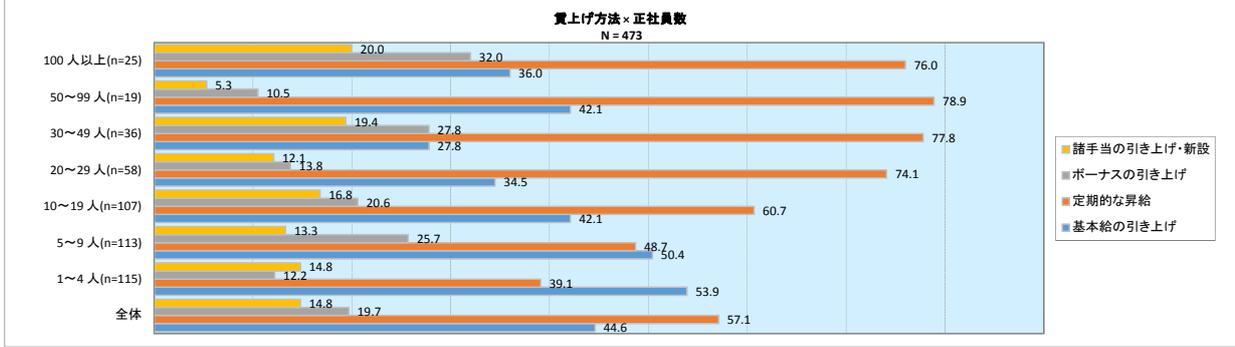
Q5、賃上げの可否 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	賃上げの可否			
		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
正社員数	全体	852	474	369	9
		100.0	55.6	43.3	1.1
	1~4人	342	116	220	6
		100.0	33.9	64.3	1.8
	5~9人	186	113	73	-
		100.0	60.8	39.2	-
	10~19人	151	107	41	3
		100.0	70.9	27.2	2.0
	20~29人	78	58	20	-
		100.0	74.4	25.6	-
30~49人	44	36	8	-	
	100.0	81.8	18.2	-	
50~99人	24	19	5	-	
	100.0	79.2	20.8	-	
100人以上	27	25	2	-	
	100.0	92.6	7.4	-	



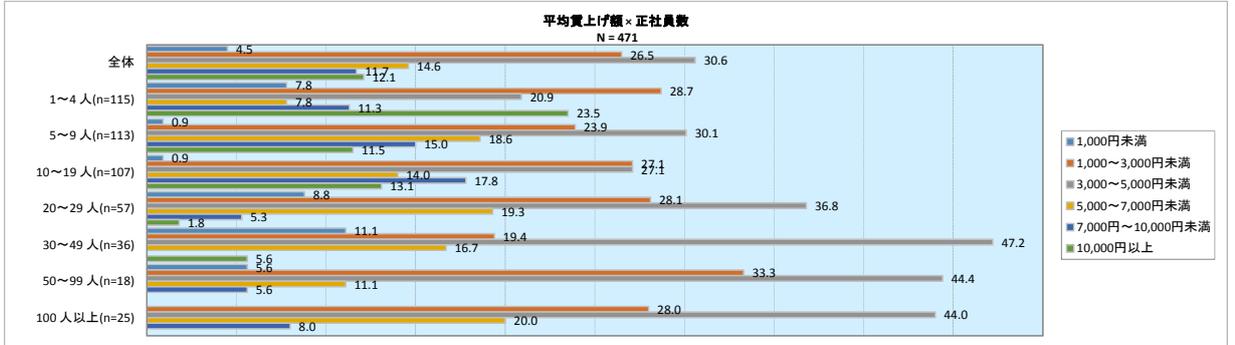
Q6、賃上げ方法 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	賃上げ方法				
		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	ボーナスの引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
正社員数	全体	473 100.0	211 44.6	270 57.1	93 19.7	70 14.8
	1~4人	115 100.0	62 53.9	45 39.1	14 12.2	17 14.8
	5~9人	113 100.0	57 50.4	55 48.7	29 25.7	15 13.3
	10~19人	107 100.0	45 42.1	65 60.7	22 20.6	18 16.8
	20~29人	58 100.0	20 34.5	43 74.1	8 13.8	7 12.1
	30~49人	36 100.0	10 27.8	28 77.8	10 27.8	7 19.4
	50~99人	19 100.0	8 42.1	15 78.9	2 10.5	1 5.3
	100人以上	25 100.0	9 36.0	19 76.0	8 32.0	5 20.0



Q7、平均賃上げ額 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	平均賃上げ額						
		合計	1,000円未満	1,000~3,000円未満	3,000~5,000円未満	5,000~7,000円未満	7,000円~10,000円未満	10,000円以上
正社員数	全体	471 100.0	21 4.5	125 26.5	144 30.6	69 14.6	55 11.7	57 12.1
	1~4人	115 100.0	9 7.8	33 28.7	24 20.9	9 7.8	13 11.3	27 23.5
	5~9人	113 100.0	1 0.9	27 23.9	34 30.1	21 18.6	17 15.0	13 11.5
	10~19人	107 100.0	1 0.9	29 27.1	29 27.1	15 14.0	19 17.8	14 13.1
	20~29人	57 100.0	5 8.8	16 28.1	21 36.8	11 19.3	3 5.3	1 1.8
	30~49人	36 100.0	4 11.1	7 19.4	17 47.2	6 16.7	6 16.7	2 5.6
	50~99人	18 100.0	1 5.6	6 33.3	8 44.4	2 11.1	1 5.6	-
	100人以上	25 100.0	-	7 28.0	11 44.0	5 20.0	2 8.0	-

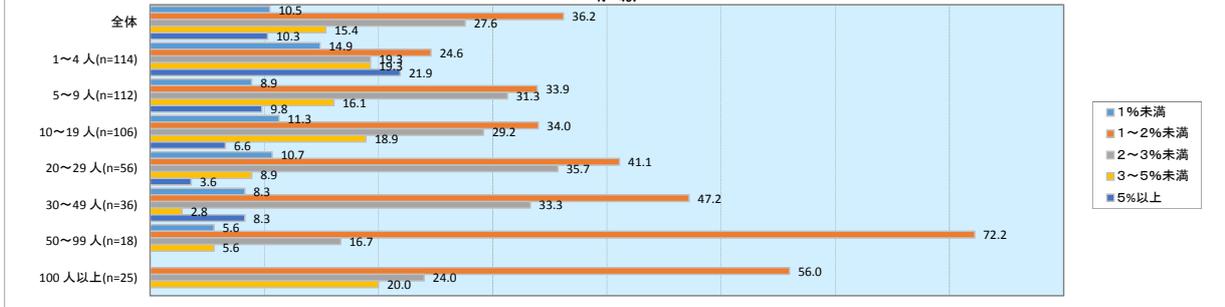


Q8、平均賃上げ率 × 正社員数

上段:度数 下段:%	平均賃上げ率					
	合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
全体	467 100.0	49 10.5	169 36.2	129 27.6	72 15.4	48 10.3
1~4人	114 100.0	17 14.9	28 24.6	22 19.3	22 19.3	25 21.9
5~9人	112 100.0	10 8.9	38 33.9	35 31.3	18 16.1	11 9.8
10~19人	106 100.0	12 11.3	36 34.0	31 29.2	20 18.9	7 6.6
20~29人	56 100.0	6 10.7	23 41.1	20 35.7	5 8.9	2 3.6
30~49人	36 100.0	3 8.3	17 47.2	12 33.3	1 2.8	3 8.3
50~99人	18 100.0	1 5.6	13 72.2	3 16.7	1 5.6	-
100人以上	25 100.0	-	14 56.0	6 24.0	5 20.0	-

平均賃上げ率 × 正社員数

N = 467



Q9、賃上げの原資 × 正社員数

上段:度数 下段:%	賃上げの原資				
	合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
全体	470 100.0	50 10.6	245 52.1	134 28.5	41 8.7
1~4人	114 100.0	12 10.5	53 46.5	38 33.3	11 9.6
5~9人	112 100.0	14 12.5	55 49.1	35 31.3	8 7.1
10~19人	107 100.0	9 8.4	60 56.1	27 25.2	11 10.3
20~29人	57 100.0	5 8.8	35 61.4	11 19.3	6 10.5
30~49人	36 100.0	4 11.1	22 61.1	7 19.4	3 8.3
50~99人	19 100.0	2 10.5	7 36.8	9 47.4	1 5.3
100人以上	25 100.0	4 16.0	13 52.0	7 28.0	1 4.0

賃上げの原資 × 正社員数

N = 470



Q10、賃上げする理由 × 正社員数

上段:度数 下段:%	賃上げする理由									
	合計	業績好調	人材確保	周りの企業が 上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い	
全体	443 100.0	121 27.3	246 55.5	38 8.6	11 2.5	311 70.2	49 11.1	40 9.0	105 23.7	
1~4人	109 100.0	27 24.8	40 36.7	4 3.7	1 0.9	71 65.1	10 9.2	10 9.2	35 32.1	
5~9人	108 100.0	30 27.8	60 55.6	13 12.0	2 1.9	74 68.5	19 17.6	8 7.4	24 22.2	
10~19人	99 100.0	30 30.3	64 64.6	5 5.1	2 2.0	66 66.7	8 8.1	10 10.1	27 27.3	
20~29人	53 100.0	13 24.5	35 66.0	3 5.7	3 5.7	40 75.5	9 17.0	5 9.4	6 11.3	
30~49人	32 100.0	10 31.3	18 50.0	2 6.3	2 6.3	29 90.6	1 3.1	2 6.3	3 9.4	
50~99人	18 100.0	4 22.2	12 66.7	-	-	16 88.9	-	3 16.7	5 27.8	
100人以上	24 100.0	7 29.2	19 79.2	6 25.0	1 4.2	15 62.5	2 8.3	2 8.3	5 20.8	

Q11、買上げしない理由 × 正社員数 <現状維持>

上段: 度数		買上げしない理由 <現状維持>									
下段: %	合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	
正社員数	全体	331	130	46	42	71	143	18	68	10	78
		100.0	39.3	13.9	12.7	21.5	43.2	5.4	20.5	3.0	23.6
	1~4人	197	73	21	22	38	72	8	32	5	63
		100.0	37.1	10.7	11.2	19.3	36.5	4.1	16.2	2.5	32.0
	5~9人	67	28	17	8	20	37	5	20	5	9
		100.0	41.8	25.4	11.9	29.9	55.2	7.5	29.9	7.5	13.4
	10~19人	36	15	4	6	6	21	3	12	-	4
		100.0	41.7	11.1	16.7	16.7	58.3	8.3	33.3	-	11.1
	20~29人	19	9	2	4	6	6	1	2	-	2
		100.0	47.4	10.5	21.1	31.6	31.6	5.3	10.5	-	10.5
30~49人	6	3	1	1	1	2	1	1	-	-	
	100.0	50.0	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	-	-	
50~99人	5	2	1	1	-	4	-	1	-	-	
	100.0	40.0	20.0	20.0	-	80.0	-	20.0	-	-	
100人以上	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	

Q12、買上げしない理由 × 正社員数 <買下げ>

上段: 度数		買上げしない理由 <買下げ>									
下段: %	合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	
正社員数	全体	9	8	2	1	2	3	1	4	-	-
		100.0	88.9	22.2	11.1	22.2	33.3	11.1	44.4	-	-
	1~4人	6	5	1	1	2	2	1	4	-	-
		100.0	83.3	16.7	16.7	33.3	33.3	16.7	66.7	-	-
	5~9人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10~19人	3	3	1	-	-	1	-	-	-	-
		100.0	100.0	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-
	20~29人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30~49人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	50~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Q13、買上げ対策 × 正社員数 <現状維持>

上段: 度数		買上げ対策 <現状維持>								
下段: %	合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践		
正社員数	全体	342	55	216	100	210	121	36	82	
		100.0	16.1	63.2	29.2	61.4	35.4	10.5	24.0	
	1~4人	203	39	128	59	114	50	14	52	
		100.0	19.2	63.1	29.1	56.2	24.6	6.9	25.6	
	5~9人	67	8	47	21	50	30	10	13	
		100.0	11.9	70.1	31.3	74.6	44.8	14.9	19.4	
	10~19人	38	3	21	11	23	22	5	10	
		100.0	7.9	55.3	28.9	60.5	57.9	13.2	26.3	
	20~29人	19	3	13	4	11	9	5	5	
		100.0	15.8	68.4	21.1	57.9	47.4	26.3	26.3	
30~49人	8	2	4	4	5	5	2	1		
	100.0	25.0	50.0	50.0	75.0	62.5	25.0	12.5		
50~99人	5	-	3	-	5	3	-	1		
	100.0	-	60.0	-	100.0	60.0	-	20.0		
100人以上	2	-	-	1	1	2	-	-		
	100.0	-	-	50.0	50.0	100.0	-	-		

Q14、買上げ対策 × 正社員数 <買下げ>

上段: 度数		買上げ対策 <買下げ>								
下段: %	合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践		
正社員数	全体	9	3	7	3	5	4	-	2	
		100.0	33.3	77.8	33.3	55.6	44.4	-	22.2	
	1~4人	6	3	6	2	2	2	-	1	
		100.0	50.0	100.0	33.3	33.3	33.3	-	16.7	
	5~9人	-	-	-	-	-	-	-	-	
	10~19人	3	-	1	1	3	2	-	1	
		100.0	-	33.3	33.3	100.0	66.7	-	33.3	
	20~29人	-	-	-	-	-	-	-	-	
	30~49人	-	-	-	-	-	-	-	-	
	50~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	
100人以上	-	-	-	-	-	-	-	-		

Q15、賃上げに関するご意見(自由回答)

NO	業種	総従業員	コメント
1	建設業	1~4人	規定はないが、今のところ動きに見合ったところで、充分には支払っているつもり。
2	建設業	1~4人	現況自分1人ですので、売り上げによって収入も変わります。まずは売り上げを上げることを目標に、まだ作成してない経営指針に取りかかっています。
3	建設業	1~4人	社員の高齢化(現状65歳以上が1名)と中途採用(他分野から。かつ、入社したばかりで、能力の程度を確認中)のため。
4	建設業	1~4人	大口取引先の方針によりここ3年は仕事量が多く利益を確保できたが、来年度からは仕事量が大幅に減ることが予想できるので、新しい営業先に営業をかけている。その時に社長だけでなく社員さんの力があるので、予定どおりの賃上げを行い士気を上げていく。
5	建設業	1~4人	他業種の賃上げに伴い上げざる負えない状況になっているので新規雇用が非常に苦しくなっている。
6	建設業	1~4人	つい先日、yhooニュースや週間文春で取り上げられた秀光ビルドのような超ローコスト住宅の躍進により、デフレ時代並みに値下げ圧力がかかりつつあります。が、人件費は上昇傾向にあるため値下げ圧力には応じられません。
7	建設業	1~4人	従業員の給料を上げてモチベーションが上がる事を期待したいがまずは自社の数字を見て収支の見直しをして、余力ができてから少しずつ上げていきたい
8	建設業	5~9人	今期の売上も厳しい状況が続いており、雇用保険等の諸経費がかさむ中の賃上げは正直厳しいが、毎年の昇給を欠かさず行うことによりモチベーションアップを期待しています。
9	建設業	5~9人	①大企業がもっと下請け零細企業を大切にす施策が必要。②零細企業への税制優遇。③税務対策・天引き対策での、起業を規制。
10	建設業	5~9人	昨年は賃上げなし・賞与なしで我慢してもらったので、今年は何が何でもこの状況を改めます。
11	建設業	5~9人	業績はあまり良くないですが社員の生活水準の引き上げを目的とし今後の社員のモチベーションUPにつながればと思い賃金引上げを予定しております
12	建設業	5~9人	ここ近年は毎年賃金を上げていますが、年齢別で平均の賃金(業種によって異なると思いますが)の情報がほしいです。
13	建設業	5~9人	社員の士気を上げるため毎年賃上げを目標にしている。
14	建設業	5~9人	建設業界は過去10年間ほど 浮き沈みが大変激しく、特に5~8年くらい前は過去に経験したことがない程のどん底を味わってきました。当時は当然のことながら昇給は据え置き、賞与支給も減給するなど将来の夢なんか全く語れる状況ではありませんでした。業界に技能工(職人)が減ってきたのはその時期です。政権が自民党政権に交代し4年くらい前から徐々に正常な契約内容に戻ってきたので、給与も賞与も段階的に昇給するのは当然のことと認識しております。苦しい時に理解をしてくれて残ってくれた社員に今、昇給という形で恩を返さなければ…という気持ちで経営に携わっております。
15	建設業	5~9人	経済状況の先行きが見えない。賃上げは労働者の生産性が上がらない限りする必要はない。社会保険料等の負担がどんどん大きくなっている中、会社経費も増えて、実質的に賃上げしているようなものである。
16	建設業	10~19人	50代、60代の社員さんは打ち止めとし若手社員は毎年ベースアップし幹部社員に近づけていくのが当然という考えです。賞与等は業績により基本給に一定の倍率で増やしていく。よい時は、当然幹部社員の実質賃上げになる場合もあります。基本会社が儲かって、それを社員さんに分配していくという考えですので、社員さん自身にもその見返りがなければならぬ。でなければ、モチベーションはもって頂けないものだと思います。会社が維持発展して行く時に、会社として変化を遂げていく必要があるわけで、会社が発展すれば、またその見返りもあるという善循環に出来るのではないのでしょうか。
17	建設業	10~19人	今までボーナスのみ賃上げしていましたが、今年の4月より基本給の引上げを行う事としました。
18	建設業	10~19人	賃上げも大切ですが、社員増を目指していますが、なかなか来ません。それなら現有勢力で乗り切るしかありません。社員が少ないのであらかじめ仕事もあります。社員が増えない分賃上げに回しています。社員増やして仕事も増やす環境を早く作ってきたい。
19	建設業	10~19人	企業は永続的に社員の一定的な賃金引き上げをする責任があると考えます。業績と照らし合わせ少しぐらいの無理なら賃上げすべき。賃上げしない、または据え置きするより、賃上げて一社員の生産率向上の責務を果たすよう教育・指導のほうへ注力すべきと考えます。
20	建設業	10~19人	毎年賃上げをできるように少しずつでも会社の業績を伸ばすよう努力をしていかなければならない。
21	建設業	10~19人	現在建設業の動向としては、人材不足のためか労働者の賃金が上がっています。社員・アルバイトの確保のため賃金を見直しを考えざるをえない。
22	建設業	10~19人	月給は生活給。社員の家族構成や生活に合わせて、ある程度は賃上げ必要。
23	建設業	20~29人	自分の生活、金銭管理がままならない人種の集まりの建設業従業員さんたちに、世間一般のものさしで測ったりだとか、従え というのはしよせん無理な話で、いい年をしたおっさんに いまさら、ちゃんとしなさいと幼少の子を諭すように、接したところで変わりようがない人がほとんど。人間形成からスタート!の世界なので、今一度、税金、社保、雇用保険など世間一般についていけない人用の枠組みを公的なところで考えていていただきたい。従業員の確保のために、会社の借金の肩代わりが増えるばかり(その金額分が資金繰りに影響し、借入実行~金利負担へと...)なので、払わないとは言ってはいませんから、今一度、根本の見直しを
24	建設業	20~29人	人材不足による人員確保とモチベーションアップのため致し方無い対策は無駄をなくし効率アップを図るが頭打ちの予感
25	建設業	30~49人	定期昇給で士気向上目的の為、特に意見はありません。
26	建設業	50~99人	賃上げと働き方改革は相反するような気がしています。必要なことではあるが、経営者としては、難しい。

NO	業種	総従業員	コメント
27	製造業	1~4人	仕入れ物価や税金の負担が重くのしかかっている。それに控え、加工単価は下がる気配はあるが、上がる見込みは皆無。
28	製造業	1~4人	売上げは無いが、従業員のやる気をなくさない為にも賃上げは必要だと思いました。
29	製造業	1~4人	現在は賃上げしても大丈夫ですが、先行きは分からないので積極的にはできません。
30	製造業	5~9人	製造業の最低賃金が上がる中 下請け企業の加工賃は一向に上がりません。上がるどころか大手企業の下請け業者への加工賃の値下げ要求が来ます。どこから賃上げのコストを出したらよいのでしょうか。下請け仕事は、辞めて自立型企業を目指す時が来ていると思います。
31	製造業	5~9人	新聞報道などで、大企業のことが大きく取り上げられる(賞与額もしかり)。しかし、この報道の水準を支給している企業は、企業数全体のわずかしき無い。企業数の多くを占める、中小零細企業の現状を世に広く知ってもらうために、このようなアンケートは意義のあるものだと思う。この結果を、さらに広く発信して欲しいと心から思う。
32	製造業	5~9人	景気の動向がいまいちわからないので、今季は、考えています。
33	製造業	5~9人	賃上げは士気向上の為、わずかでも必須と考えている。
34	製造業	5~9人	同一労働、同一賃金がなされないと本質的な改善にはならないでしょうね。
35	製造業	5~9人	今の社員は情報が早いからモチベーションを上げていくならある程度は覚悟して上げざるを得ない
36	製造業	10~19人	中長期目標に沿って報酬アップしている。賞与は年2回、1ヶ月分を最低としているので上乗せ手いくつもり。基本給アップ(ベースアップ)は慎重に考えている。なお平成31年度消費増税が実施されればその分は上乗せする。最低賃金が上昇するが販売価格に転嫁することが難しくなっている。川下では未だ価格競争をして体力消耗戦をしている。適正価格での販売をどうにか実現したいものである。
37	製造業	10~19人	出来ることなら賃上げしたいがまだまだ先行き不透明で、経営基盤を盤石にしたい。
38	製造業	10~19人	これだけメディアで「賃上げ！賃上げ！」と騒がれると我々みたいな零細企業でもやらざるを得ない様な雰囲気になって来ているのではないかと思うところがあります。頑張っけて働いてくれる社員を少しでも報える様に今期も賃上げを予定しております。
39	製造業	10~19人	人材の流出を防ぐ為、原資の無い中で、目いっぱい昇給をしました。諸物価の高騰、従業員の子供の成長と共に掛かる教育費等、少しでも豊かな生活が出来るようにと思い切りました。
40	製造業	10~19人	できることであれば、全体的にも少し上げたいが、若手社員の昇給率アップを優先した。
41	製造業	10~19人	大企業並みには行けませんが、社員のやる気を喚起するためです。賃金規定も作らなくては行けないと痛切に感じます。社長の責任、社員の責任も果たして経済力を担保し、みんなで幸せになります。
42	製造業	10~19人	昇給額や昇給率を明確に定めていないので、これから作成するにあたり、従来の社員の賃金とすり合わせをしていくことが難しい部分でもある。
43	製造業	10~19人	賃金規定を作り、賃上げの基準等を明確にしたいが作り方がわからない。賃上げのUPした情報ばかりがクローズアップされ過ぎ。少数であっても、現状維持せざるを得ない状況等もリアルに伝えて欲しい。
44	製造業	10~19人	多くの経営者は、社員に対して給料を多く支払いたいと考えております。しかし、多く支払うためには「賃上げする」という表面的な行動だけではなく、賃上げができる裏付け(数字等)が必要です。その為の努力は常にしておりますし、私も新規開拓や利益率の改善に取り組んでおります。また、根本的な賃上げを行うためにも、国からも「賃上げしなさい」という表面だけの政策でなく、もっと根本から賃上げに取り組める政策を打ち出してほしいと思います。
45	製造業	10~19人	賃上げするにも能力や技術などが比例していればいいですが、単純に人手不足・人材確保の為の賃上げのような気がします。
46	製造業	10~19人	業種や企業により、利益にかなりの差があるのにもかかわらず、報道の賃上げが取り上げられるとそんな風潮になってしまい、実態経済とは離れた対応を迫られるのが困る。大企業と中小企業を分けた統計と報道が必要である。
47	製造業	10~19人	品質要求レベルの高騰、納品のカンバン対応要求などの管理にかかる負担が増大している割に製品価格に反映されておらず数十年前と同じ価格帯でしか仕事を得られず非常に厳しい。きちんと反映がされれば、賃上げなどの対応も出来やすくなる。
48	製造業	10~19人	政府が賃上げに力を入れてくださるのはありがたいが、そんなことはいの一番に経営者がしたいことなのに、できない理由(1次以降の下請けの単価はリーマン以降戻ってない。特に樹脂製品の単価など。当時こそって天下のトヨタのために自社努力したのに、今だに毎年コストダウンを要求されている。自動車の値段はあがっているのにおかしい。)があるのを知って、先にすべきことをして欲しい。又トヨタ関係の大手と賃金や福利厚生で大きな差ができるのも今後人を確保する上でも、職人を育てていく上でも難しい。
49	製造業	10~19人	上を見ればきりが無いが社員のやる気向上にはある程度しょうがない。やる気向上の末、売り上げが伸びれば問題ない。
50	製造業	20~29人	人員減少による在籍従業員への負担とともにの振り分けにとどまっているのが現状。
51	製造業	20~29人	個人による能力差を賃金に反映させるためには最低賃金制度の撤廃を望む。※ブラック企業対策が必要であるが、その方が社会全体として雇用が増える
52	製造業	20~29人	賃上げ率は、国内経済成長率、GDPを参考にしても、今後の動きは不明。当社の利益額は為替変動により大きく左右される。行政、経済学者の見解は、何の責任も持たずいい加減で参考に出来ない。
53	製造業	20~29人	賃上げいたしますが、あくまで全員ではございません。個々の能力にあわせて、今年能力の向上が見られた方のみと考えております。しかし、下げることが出来ないため、能力の替わらない方、能力低下の方は、現状維持としております。
54	製造業	20~29人	弊社は年功序列であり、年齢賃金を公開している。社員さんはそれを見て将来設計を立てている。そのため基本的に一昇給は確保しなければならない。しかしこの間定昇分をなかなか確保してこられなかった。今回は何とか要望に応じて生きたい。ただ、労働組合との交渉が済んでいないため、あくまでも現時点での経営の考え方である。
55	製造業	20~29人	賃上げの一番の理由は従業員の士気を高めるである。自分の人生設計を立てるのに30、40歳でどれくらい収入がどれくらいもらえるかと考える事は当然の事なので、それに応えるのも会社の責任だと思えます。

NO	業種	総従業員	コメント
56	製造業	20～29人	景気回復の一助になればという思いで賃上げをしている。自動車業界は国内生産が減り、値下げ要請も有り厳しい中で賃上げとなる。100年に一度の変革の時期といわれていて、経営が益々難しくなり頭を悩ませている。
57	製造業	20～29人	せめて公務員の給料にしたと思います。何故なら、公務員は平均の給料と言いつ張るのだから、海外と給料が10倍違うのに、競争しろと言われても100:10では喧嘩にならない、新商品と差別化しか生き残れない。
58	製造業	20～29人	自分の会社さえ良ければとか、愛知県だけが良ければよいとは、考えていない。日本中の零細、小企業が元気になれませんが、先決です。そのためには経済構造や、文化構造を改革し、格差社会の中味を変えていく必要があると考えています。
59	製造業	20～29人	政府から中小企業への昇給など賃上げなどしないでもらいたい。上げなければ、人材流失に成りかねない。最低賃金も時給200円以上も上がりました。どこまで上げるのですか？外国人研修生を受け入れている当社は、最低賃金が上がれば上がるほど、この制度が継続できないと考えています。
60	製造業	30～49人	ここ数年、定期昇給を中心に賃上げは実施しているものの、消費税率や社会保険料の引き上げを考えると、従業員の可処分所得はむしろ減少している。その上、残業時間も短縮するよう指導をしており、総支給額も減少傾向になっている。従業員が所得の向上を実感できるようにするためには1～2割の賃金アップが必要ではないかと考えるが、当社にとってそのハードルは大変高く感じています。
61	製造業	30～49人	ご業界は、休みが少ないのが当たり前で、残業も多い。その中でまずは、休みを増やしながらできるだけ賃金を下げないよう企業努力をしている。下請け構造の強い日本で、末端で働く職人さんたちの教育はもちろんですが、政策的に守られる部分もなければ、時間を減らし、付加価値を下げないようにするのは並大抵のことではなく、小企業では賃上げは難しいと思います。
62	製造業	30～49人	基礎になる賃金を上げることは将来への負荷が高いため、賞与などの臨時的報酬を積極的に支払うことで社員からの要求を充足している。
63	製造業	30～49人	同友会会員で製造業、サービス業など平均賃金を出してはどうか。
64	製造業	30～49人	賃金は上げたいと思いますが、売上の伸び悩む中、全員を昇給するのは非常に厳しい状況です。しかし、若い人には生活もあるので必要な分だけは話し合いで昇給をします。逆に50代以上で子育てなどを一通り終えた方へは話し合いで減給、現状維持を話して理解を求めています。心配なしに売上が順調で利益ができ、心配なく定期昇給したいものです。
65	製造業	30～49人	業績向上による、賃金見直しを行う。雇用情勢はタイトであるが、それが原因での見直しではない。もしも業績が低迷していれば、中小企業は賃上げの原資がない。
66	製造業	30～49人	現在運用している賃金テーブルは、普通にしていれば徐々に上がっていく仕組みとなっている。成果を出した人には報いる、ある程度まで上がって成果が伴わない場合は昇給が止まる、というメリハリのある仕組みへの変更の必要性を感じる。そのためには会社としての社員にどうなって欲しいかという意思があり、伝えるプロセスが必ず必要であり、前提となると考える。
67	製造業	30～49人	昨年の新聞に同友会の記事としてのつた、人手不足でしかたなく賃上げします…などという新聞の世論誘導のようなちよんちん持ちの記事は今年はださないでください。
68	製造業	30～49人	企業が賃上げをする原資を稼ぐために政府には生産性向上のための支援を今よりもっとしていただきたい。現状は法人税の減税くらいしかなく、生産性向上の投資を自前でやっている企業とそうでない企業とに大きな差が生まれている。またそういった投資に積極的な企業に有利な支援策があればそういった企業がもっと増えると思う。今のままの賃金上昇が続けば企業は利益を稼ぐことが困難になってくる。そうすると違うところでコストを削り結果として景気浮上のための賃上げが本末転倒にならないかと懸念しています。
69	製造業	30～49人	賃金は基本上げていく。そのために売上を上げるより、利益を増やす(付加価値)展開を模索し、実践していく。
70	製造業	30～49人	大企業ばかりが利益を多く出し賃上げを実行できるが、中小企業の現状では、非常に厳しいと思う。さらなる格差が広がったり、中小企業を希望する人も少なくなってしまう。
71	製造業	50～99人	最低賃金が毎年どんどん引き上げられていくのだが、60歳以下はいいのだが、それ以上の高齢パートさん中には70歳以上の方は、正直しんどいです。年齢制限等やりにくいかもしれませんが、お願いしたい。
72	製造業	50～99人	定昇のみです。ペアはリーマン時から凍結しています。
73	製造業	50～99人	トヨタは、3年連続で、ペア回答しているが、同友会の企業はどうなのでしょう。調査が待たれます。
74	製造業	50～99人	求人難により人材の確保が非常に難しいため、やめさせないために賃金の底上げをやっていくしかない。先行きが不透明のなか、原資があまりない状況で賃上げしなければならないので、先行きが不安である。
75	製造業	50～99人	中小企業の景気動向や一般的に業績が伸びない中、最低賃金が上がり、それに伴って全従業員の賃金を毎年上げていては、会社の経営は厳しくなっていく。またそれに伴い、零細の町工場が倒産、廃業に追い込まれ、国内での物造りの製造が、より一層難しくなると思います。
76	製造業	50～99人	同友会で学んで確かに社員のやり甲斐などを考えると賃金のアップを検討したいが、なかなか実行できないのが本音です。
77	製造業	50～99人	社会保険料の値上げがじわじわと効いてきています。賃上げをするとさらにこたえることとなります。中小企業としては頭が痛い問題です。
78	製造業	50～99人	当社の場合、製造業の部分と、情報処理業とサービス業の部分があり、だんだん、後者の比重と重要性が高まってきている。世間的な賃金水準が、それぞれ異なり、志気向上 人材確保の面から、従来の給与体系では、対応しにくくなってきている。公平性・整合性を保つために、工夫が必要。
79	製造業	100人以上	資格等級と個人評価により原資の配分を行っているが、近年は原資総額を増加させる事が難しい環境にある。個人評価の上位者・下位者にそれほど差をつけることができず、評価の差は賞与に重みを置いている。賃上げは下位者業績と連動することが望ましいと考えており、賞与を含めた年収レベルで見ると考えている。
80	製造業	100人以上	基本的には昇給はしています。上げ幅は一般社員一律3000円という時もありました。が、それが底であると思います。景気によって、上げ幅はばらけます。
81	製造業	100人以上	先行き不透明での賃上げは限界。

NO	業種	総従業員	コメント
82	流通・商業	1～4人	弊社の規模や現状ではでは新入社員を雇用し毎年ベースアップできるほど業績をあげることは難しいです。できることならしたいのですが、粗利を増やす方法が見つかりません。
83	流通・商業	1～4人	消費税が上がらないと家賃があげられない
84	流通・商業	5～9人	今期の業績がよいし、来期への期待と士気向上のために上げる。それだけです。他には、採用への効果も期待しています。政府や行政に言われてあげるといいことはないです。
85	流通・商業	5～9人	社員の業績をUPしてもらう事で原資を稼いでもらい、そのみ返りに昇給・ボーナスUPをしていきます。
86	流通・商業	10～19人	毎年上げて少しでも希望を持たず
87	流通・商業	10～19人	何のために働くか?を社員に聞いたところ、生活のためという答えがそこにありそのために何を するか?を考えた時に働き方に対する対価を…と言うことで、人事考課制度を取り入れて一年。 社員が自分たちのために考えたこれが出来たらポイントが付くと言うものも制度の中に取り入れ たため、意識としては高まっている。あとは業績が多く上がった時にその理解が深まるので実績 としていところだが、今期の収支内容が目標まで達成出来ていないため残念に思う。来期以降、 ではどうしたら上がるのか?を考えて出せる仕組み=利益の上がる方法を社員と共に考えてい きたい。
88	流通・商業	10～19人	可能な範囲で対応したい。
89	流通・商業	10～19人	企業業績・個々業績に対して賃金を決められているが、毎月賃金上昇より賞与で反映している
90	流通・商業	20～29人	少しでも上げるべきか否か迷いましたが、もっと業績が良くなった時にしようと考えました。
91	流通・商業	20～29人	定期昇給が社員さんの将来設計に大きく関わるので、収益性を向上させてできるだけ限り上げてい きたい。
92	流通・商業	20～29人	単に現在の業績が良いからと賃上げはしにくい。業績に合わせて上げ下げできるものではない 為、慎重になってしまう。社歴に合わせてベースを単純に上げていくのではなく、方針に沿った各 自の成果や対応を見て手当として検討していきたい。ベースアップに関しては、物価の上昇率や 消費税増などの影響にも気を配りながら検討していきたい。
93	流通・商業	20～29人	賃上げ、労働時間の短縮などを目指しているが、各社でやり方が異なるので国のルール通りには ならない。
94	流通・商業	20～29人	政府が賃上げを企業に要求しているのはわかるがデフレの脱却なし・有効な経済政策なし・プレ ミアムフライデーのような財源なしの時短など、中小企業いじめとしか思えない政策ばかりの中、 どのようにして賃上げを実施したらいいのか教えてほしい。中小企業はいずれ政府の政策より減 少する可能性が大としか思えない。
95	流通・商業	20～29人	業績が悪くなったら、下げにくいことを考えると正直上げずらいが、来期は一度しっかり上げてみ る。
96	流通・商業	20～29人	業績を伸ばすことが一番ですが、組織の強化から行い、社員の評価を元に考えたいと思ってい ます。
97	流通・商業	30～49人	残業時間の低減と社員の収入は諸刃と認識。残業代が生活給の様相を帯びると働き方改革は できない。そのため、働き方改革を進めつつ、生産性の向上をあげることを目的に基本給のベ ースアップと残業"0"を社員の業績アップにより叶えたい。
98	流通・商業	30～49人	人を集める方が大変です。
99	流通・商業	30～49人	時間効率をもっと上げないと企業がたちいかない。
100	流通・商業	30～49人	賞与や退職金、定年後の処遇などについても一緒に検討されるべきであると思う。中小企業は 雇用延長後の処遇は大企業よりもいいはずであるし、また社員の雇用延長の希望も大企業より はるかに多いはずの働き甲斐なども一緒に議論されるべきと思う。
101	流通・商業	50～99人	運送業における労務管理が一層厳しくなってきた中で、いままで同等の売上が見込めな い。そんな中でも人手不足、賃金上昇と、経営をますます厳しくなっていく世の中です。賃金はぜ ひ上げたいが、労働規定を厳しくするばかりではなく、緩和する部分も設けてもらわないと、中小 運送会社は継続する事が出来なくなる。
102	流通・商業	50～99人	中長期的な人材採用を進めていくうえでは無理をしても、一定の昇給をしないといけないと考 えている。しなければ大手企業へのジョブホッピングをされてしまう。
103	流通・商業	100人以上	最低賃金が上がってくると必然的に社員の給与も上がってきます全体的に人件費が上昇間違い ありませんそれで会社の財務が悪化することは間違いありません
104	流通・商業	100人以上	社員教育に対して積極的な資金投資を考えています。
105	流通・商業	100人以上	原油安による燃料費の減少がペアーの最大の理由だが、先行き不透明なため微増のペアーし かできない状況

NO	業種	総従業員	コメント
106	サービス業	1~4人	業績は厳しい状況である。物価が少し上がっているので賃金を上げようと考えている。
107	サービス業	1~4人	雇用形態の変更をし、実質賃上げになっているため、今期は賃上げしない。
108	サービス業	1~4人	中小企業こそ率先して賃上げすべきではないでしょうか
109	サービス業	1~4人	社歴の長い社員たちの給与は高止まり毎年昇給を願うなら売り上げを伸ばすがない状況
110	サービス業	1~4人	パート・アルバイト等しかない、若しくは従業員のいない企業用の質問も必要だと思います。
111	サービス業	1~4人	うちの従業員は、年齢が、いつているから
112	サービス業	1~4人	本協会は理事(即ち経営者)とボランティアのみで運営しており、現在は雇用の形態をとっていない
113	サービス業	1~4人	賃上げ賃上げとおおる前に、払うべき残業代をしっかりと払って、賃上げすべきである。
114	サービス業	1~4人	昨年、社員1名(私のみ)の状態となり、現在は雇用の面よりも「人脈、隣接の他業とのコラボレーション」の形を模索し、来期(2018年度)以降に雇用を目指そうと考えています。
115	サービス業	1~4人	個人事業のため、従業員はいません。自分の努力による売上の上(クライアントの増加、コンサルタント業務の増加)が、報酬に直結しています。報酬(賃金)を上げるための売上高の向上には、顧客満足度(クライアントの利益の増加・業務改善など)を上げる事が必須と考えます。
116	サービス業	1~4人	賃上げは必要だが、それとは反比例して仕事が減っている実情がある。
117	サービス業	1~4人	行き先不安定な売り上げのため 収益が十分見込めない大型案件など発生する場合 その都度 報奨金として支給予定です。
118	サービス業	1~4人	中小企業は賃上げできないという風潮がありますが、これを同友会が喧伝する旗振り役とならないことを望みます。
119	サービス業	1~4人	弊社は賃金水準は最初から高めに設定しています。今までの自社に比べてではありませんが、採用の際、募集をかける場合でもその賃金に見合う人材がいないと判断した場合は採用を見送ることも想定しています。賃金を高くすると応募する人材もレベルが上がることは実感しています。賃金以上の仕事をしてもらえば良いと考えています。
120	サービス業	1~4人	少しでも社員に答えたいと思う。
121	サービス業	1~4人	入社一年未満なので必要性を感じない
122	サービス業	1~4人	売上、粗利が予算通りでない厳しい状況
123	サービス業	1~4人	先行き不透明。売り上げ×賃金×労働時間のバランスがよくわからない。
124	サービス業	1~4人	賃金とは何かを考えたときに、物価上昇率2%のために一律に推奨されるのは納得がいかない。言われなくたって、力を発揮してくれ、貢献成長できたら賃金は上げる。
125	サービス業	1~4人	毎年あげているので、今年もあげます。
126	サービス業	1~4人	働きのいい適正な賃金があったと思います。今後、社労士さんを交えて検討していきたい
127	サービス業	5~9人	賃上げをしたいが、税金・年金等の支払額が多いため、検討が必要です。この先の景気が不安です。
128	サービス業	5~9人	旅行業はIT化に伴い競争が激化しております。時代の流れになかなか着いていけないのが現状
129	サービス業	5~9人	賃上げではなく、会社や販売している商品の付加価値向上と同時に付加した分を社員に還元するための賃上げです。なので、賃上げできないということは会社の価値が上がっていないことと同じです。
130	サービス業	5~9人	若い社員等、人材を増やし、売上に対する賃金比率が下がれば、賃上げしやすいが、社員を増やす余裕も無く、売上も急激に上がらないと賃上げは厳しい。少しでも内部留保を増やし、新しい社員確保や教育に繋げ、その後賃上げを検討することとなると思う。
131	サービス業	5~9人	売り上げ目標クリアの場合賞与
132	サービス業	5~9人	中小零細企業の従業員も、賃上げや景気動向の情報ソースは一般的な新聞等であり、そのほとんどはいわゆる大企業、一流企業の情報が大半であり、自分の現状との比較対象が大企業・一流企業の従業員となる傾向が強いと感じる。様々なメディアを通して、日本の大多数を占める中小零細企業の現実をもっと分かりやすく発信すべきだと思う。
133	サービス業	5~9人	今後、安定した経営基盤づくりの準備をしていき、後々、賃金は、上げていきたいです。
134	サービス業	5~9人	賃上げの必要性を感じない
135	サービス業	5~9人	現在の社員のモチベーションアップという点では、現状の賃金からは上げてあげたいと思いついてはいるが賃金以外の経費とのバランスを考えると、人件費にそこまでかけられないという実情もあり、悩むどころ先行投資と考え上げていきたい。
136	サービス業	5~9人	保育士の給料は人材確保のため公立保育園の給料に合わせざるを得ない。賞与も昇給も公務員に合わせるためベテラン正社員保育士の給料が高くなっていく。
137	サービス業	5~9人	中小企業にとって賃上げとは簡単な事ではありません。大企業を優遇している政策なのでから法人税の増税や内部留保金などに累進課税するとかいろいろな施策を打ち出して欲しいです。
138	サービス業	5~9人	自社の賃金規定、評価制度に基づき賃金を算出しています。
139	サービス業	5~9人	最低賃金を政府主導で決めることに大きな異論はないが、サービス業に対する人工賃の最低レバレートなどの検討もしてほしい。今のままだと、実際労働をしている人や環境を無視している人工費用を意識していない経営者や購買者が多いと感じています。それを置いて、賃上げを考え続けることは難しいと思っています。
140	サービス業	5~9人	単に金額を上げる下げるの話ではなく、社員の取り組みが利益増加につながった場合に、それを社員別に貢献度を指標化し、還元してあげたい。自社にはまだ指標化できる仕組みがないため、そこを作りたいと考えている。
141	サービス業	5~9人	多少でも原資があれば、賃上げすべきと考える。この時期は大企業の給与が大きく報道され、自社との差があまりに大きく賃上げしても差は縮むどころか開いている。格差は正のための中小企業労働者への政策、制度は不要なのだろうか。格差による社会不信やストレスが増し社会がどんどん閉塞的になっている感じがしている。かつて高度成長期では希望を感じ、国全体の発展を喜びあう空気が満ちていた。当時のような2ケタ賃上げをいいとは思わないが、格差が是正されていく経済モデルが見えないことに危機感を覚える。
142	サービス業	5~9人	ソフトバンクからの締め付けが厳しい来客は昔から変わらないがインセンティブが10文の1なので新規事業検討中
143	サービス業	5~9人	昇給は簡単だが、行政の悪化時に元に戻ると社員の意欲が劇的に下がるので、簡単には出来ない。消費税増税も控える限り、顧客の動向も考慮して計画を立てるのが非常に難しい。

NO	業種	総従業員	コメント
144	サービス業	10～19人	行政からの委託業務が多く安定した仕事がある。但し、行政予算の関係で契約時に単価が下がる事は有れども、単価が上がる可能性が低く現状維持が求められる。愛知最低賃金は上昇しているの自社は対応する様に改善を行うが、(行政)担当課よりコストカットを要求され、乾いたタオルを絞る感じである。当社で加工した原料販売先もT自動車のコストダウンを要求され、昨年度下期の販売単価は大幅な単価ダウン、今年上期もダウン要求が出ているという状態であり、要求する販売単価まで隔たりがあります。中小イジメは今に始まった事では無いが、現業務において適正な利益を得て行く事が年々厳しい。業務転換も視野に入れながら事業展開を思案です。
145	サービス業	10～19人	商工会議所によりますと、政府の景気刺激策にもかかわらずインフレが進んでいない現状によって地域企業の賃上げムードもあまり定着していません。業績好調による報酬は賞与に反映され賞与支給のペースとなる基本給については40歳以上の社員についてはなかなか踏み切れないのが実情です。20歳代から30歳代の若手については定着のためのベースアップを毎年行っています。業種別、学歴別、地域別、会社の規模別の全国平均、愛知県平均などを考慮して昇給額を決めています
146	サービス業	10～19人	タイミング次第
147	サービス業	10～19人	毎月の給与はできるだけ抑え、利益がでたら賞与に反映したいと考えてます。(固定費は抑え、できるだけ変動費とする)
148	サービス業	10～19人	当社は、労組はない。業態としては、労働集約型(知的集約型)に含まれる。全スタッフがレベルの差こそあれ、マネジメント意識を持つためには、業績に見合う公正な分配が基本と考えるので、設立以来、その考えに従い賃上げを行っている。
149	サービス業	10～19人	ここ10年以上、毎年定期昇給の実施を行うことで社員さんの士気向上だけでなく、行動の変化・成長や成果アップを期待しているが、実感としては一部の人を除いて十分な感触がないのが続いている。一昔前は万単位で昇給してきたこと、業績が悪い時でも定期昇給を続けてきたことでやってもやらなくても…という状況になっているのか…。と言って、できていない社員さんの定期昇給を止めた時の社員さんの反応を気にして結局だったら賃上げしていくという状況をいつまで続けるべきかが悩み。
150	サービス業	10～19人	賃金が高いと回答しましたが、残業代が生活給として含まれており年収がすでに高い状態です。基本給を上げるには、過重労働を改善してからになります。
151	サービス業	10～19人	現在は賃上げができていますが将来も継続できるか不安。
152	サービス業	10～19人	賃上げを同業他社以上の水準以上にしたいが、売り上げが足りずできないのが現状である。しかし、人手不足により賃上げせざるを得ないと考えており、経営が困窮している状態である。
153	サービス業	20～29人	生活の安定と生活感の向上を図らないと人材が集まらないため、できるだけ昇給していく予定です。
154	サービス業	20～29人	最低賃金の底上げがあり、既存の年数の長い方のベースアップをしないといけませんが、企業やお客様に値上げ交渉の理由にはならない。限られた売り上げの中からの捻出となる。新規事業を立ち上げたが先行投資も多く、プール金も少なくなり不安が残る。しかし、従業員の幸せの為に賃上げをし、それ以上に会社の規模を大きくさせていく経営者の手腕が問われると再認識しております。
155	サービス業	20～29人	外部がコントロールできるものではないでしょう。行政が関与できるとすれば原資を確保するため売価をタクシー運賃の様に受注単価の下限を決めて規制する事ですが、そうすると下限に張り付いた営業になってしまい、健全な民間の運営を妨げます。中小企業の健全な成長なくして、賃金上昇はありえないでしょう。対策は多岐にわたると思います。
156	サービス業	30～49人	販売価格が上がらないのに毎年最低賃金があげられるので、利益が低下・役員給与を下げてのりきっている。
157	サービス業	30～49人	福祉業界は国の従業員の処遇改善の政策により、賃金は上昇するのですが、本体報酬はほぼ変わらない状況です。したがって収入は横ばいなのに最低賃金はあがり、従業員の給料も上げなければなりません。経営状況的にはかなり厳しいです。業務の効率化、事業の多機能化で何とか乗り切りたいと思います。
158	サービス業	30～49人	介護業界にて、社会保障の締め付けが厳しい処遇改善での対応をもちろんするが、十分な賃上げは現況では困難
159	サービス業	30～49人	ボーナスは業績により出る、出ないをその時点(支給時点)で決められるようにしてあるため、給与は必ず少しずつでも上げていくと決めています。
160	サービス業	30～49人	労働分配率の高い業種で賃上げすると同時に社会保険料などの会社負担も大きく増えることが悩ましい。
161	サービス業	30～49人	愛知同友会内における社員の平均給与(年収)をアンケート調査して欲しい。
162	サービス業	30～49人	ベースアップは原則行っていない。評価制度に基づき個人の査定を行い、昇給・降給を年一回実施している。
163	サービス業	50～99人	売上が全ての原資だが、利益も売り上げも良くて現状維持の中で賃金を上げることは厳しい。下請け企業にとって受注金額が抑えられているので今後も明るくない。
164	サービス業	50～99人	たくさん給料は払いたい利益が薄い。
165	サービス業	50～99人	弊社では1がつが昇給となっておりますので実績で上げさせていただきます。
166	サービス業	50～99人	業績が殆ど向上しないのに毎年賃上げをしています。何時まで会社もつのか疑問です。
167	サービス業	50～99人	給与の上昇は企業にとって支払いが増加することになりますその負担をどうやりくりするかが経営者の手腕になります顧客との値段交渉、経費節減、いろんな問題をクリアできれば賃上げは可能だと思います
168	サービス業	50～99人	賃金を上げたい思いはあるが現状の状態から考えると会社に資産を残したい。業界の先行きに不安が強いので会社の強化が優先されるのが現状です。
169	サービス業	50～99人	人材不足と請負額のバランスが良くない。人は不足しているが、請負額は不変。
170	サービス業	50～99人	賃上げには、粗利益向上と生産性の向上が必要不可欠な条件だと思います。社内の衆知と実践を図っていきたい。
171	サービス業	100人以上	時間外(長時間労働)の規制強化の同行が気がかり
172	サービス業	100人以上	地域別で中小企業の業種別で昇給幅やボーナスの相場が知りたいです。
173	サービス業	100人以上	弊社は従業員の更正がパートが9割を占めています。社員の賃金を上げるよりもパートの最低賃金の上昇や他社への流失を防ぐためにも賃金を上げていますがそちらのほうが人件費の上昇として大変です。
174	サービス業	100人以上	賃上げしたくても無い袖は振れないというジレンマに苦しんでいます。
175	サービス業	100人以上	上げるときは上げてあげたいと考えております。基本的には毎年上げてあげたいが、経済環境によって考えなければならぬときはあるでしょう。