

各位

2020.5.1

愛知中小企業家同友会
報道部長 林 康雄
労務労働委員長 鈴木 良博

「賃金・労働動向アンケート」調査結果に関して

いつもお世話になります。

愛知中小企業家同友会では中小企業の賃金と労働に関するアンケートを行いました。行政、報道関係の方々にも関心が高いテーマかと思えます。以下、ご参照下さい。

- テーマ：「2020 賃金・労働動向アンケート」
- 主 催：愛知中小企業家同友会
- 期 間：4月13日（月）～4月19日（日）
- 回答数：531社（建設：90社、製造：146社、流通・商業85社、サービス：210社）

.....
《賃金調査》

「社員とともに難局を乗り越える」

☆特徴

- ◎賃金を上げる企業割合は、全体で昨年（2019年）の69.4%から57.0%と減少。
- ◎賃金を上げる方法は、「定期的な昇給」が68.0%の一方で、「ボーナスの引き上げ」と回答した企業は昨年の21.5%から9.3%と大幅に減少した。
- ◎平均賃上げ額は3,000円～5,000円未満、平均賃上げ率は1～2%がボリュームゾーンであるが、昨年から比べると下振れの傾向がみられる。
- ◎原資がなくても賃上げする企業は40.8%（昨年は38.8%）。（流通・商業は48.8%と他業種に比べて高い）
- ◎賃上げする会社の理由は、「士気向上」「人材確保」。とりわけ、昨年対比で「士気向上」の比率が高くなった。
- ◎現状維持の会社の理由は、昨年と同様「業績の先行きが不安」「業績不調」の割合が高いが、両方とも回答した割合が昨年から大幅に増加。

新型コロナウイルス感染症拡大による経済への影響が日に日に増すなか、この難局を社員とともに乗り越えようとする必死な中小企業経営者の姿が浮かび上がりました。調査期間中に緊急事態宣言が全国に拡大され、県をまたぐ移動の自粛が求められたり、客先への営業も控えたりするなど各社で感染防止に取り組みつつも、社員の生活は保障しなければなりません。全業種で軒並み売上が減少し、「一日でも早く新型コロナが終息してほしい」という声が多く寄せられました。

今回の調査で特に顕著だったのは、厳しい状況に置かれても賃上げをしようと決断した経営者が半数以上いたことです。その理由でとりわけ多かったのは「士気向上」でした。社会が不安定さを増すなかで、それを社員とともに乗り越えていく、雇用は守るということをきちんと伝えて、今できることをしっかりとやっていく姿が垣間見えました。

一方で、4月よりも5月、6月以降の売上の減少や先行き不透明感を訴える中小企業経営者も多いのは事実です。原資が減少しても雇用を守ろうと必死に戦っていますが、助成金や融資の手続きの煩雑さや申請から実際に現金が手に入るまでの期間の長さにも苦労しています。

中小企業は雇用の7割を占めています。そこで働く社員やその社員が安心して暮らせるようにしたいのは中小企業経営者も同じです。不測の事態が続いていますが、そんな時でも安定して賃金が支払えるような社会になることを望みます。

《労働調査》

「価値観が一変するコロナ拡大」

☆特徴

- ◎36 協定の届け出は、「毎年届け出ている」割合が 58.7%→61.7%と微増。また、正社員数「5～9 人」の企業は 61.4%が毎年届けていると回答。
- ◎時間外労働の月平均は「0～9 時間」が 32.1%→37.7%、29 時間以下が 70.3%→77.1%と増加し、約 8 割を占める。
- ◎残業手当の支給は「所定時間を超えた時間分を支給」が 68.5%（製造業は 79.7%）。
- ◎年間休日のボリュームゾーンは「100～109 日」の 32.9%（建設業は 100 日未満が 48.3%→25.6%となり、「100～109 日」「110～119 日」と回答した企業が 38.8%→59.7%と大幅に増加した）。
- ◎有給取得率は「30%未満」が 27.0%→19.3%と減少し、50%以上の割合が 33.1%→41.4%と有給休暇取得が進んでいることがみられる。
- ◎同一労働同一賃金の準備は約半数の 49.2%が「特にしていない」と回答。

世間が新型コロナウイルス感染症拡大の話題一色になるなかでも、働き方関連法の中小企業への適用は待たなしで始まっています。昨年からは始まった「有給休暇最低 5 日取得」は、有給休暇取得率が上がっていることから、休みやすい環境が各社で取り組まれていることが推察されます。また、残業時間も 29 時間以下と答える企業が 8 割弱を占め、働き方改革が進んでいると見える一方で、今回の新型コロナで営業時間の短縮や自粛などの影響ではないかと考えることもできます。

来年 4 月からは「同一労働同一賃金」が中小企業に適用されます。これは、正規社員と非正規社員の不合理な待遇格差の解消を目指し、同一企業内でどのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするものです。この法改正に向けて「準備している」と回答した企業は 20.7%と少数で、半数以上は「特にしていない」「わからない」と回答し、この 1 年で理解を深め、各社で対応できるよう取り組む必要があります。

記述回答では、「在宅勤務などのテレワーク導入を進めた」という声が多くみられました。また、公共交通機関での通勤から自家用車にシフトするなど、各社で感染しないための工夫が伝えられ、このピンチをチャンスに変える、否応がなしに働き方改革が進むという意見もでました。一方で、生産現場ではテレワーク導入には限界があり、政府の推奨する取り組みができなかったり、テレワークのためのパソコン購入が品薄で手配できなかったりという企業も散見されました。

コロナ禍が終息した後の世界は、これまでの世界とは一変するでしょう。それは、働き方にも同じことが言えるかもしれません。同友会理念の本質を改めて学び直し、社員が安心して働くことを企業としてどう実現していくのか、先行きが見えない中でも私たちは考える必要があります。

.....
【愛知中小企業家同友会とは】

愛知県下 4 2 0 0 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 4274 名（2020 年 3 月 31 日現在）
- 3. 会 長 加藤 明彦 エイベックス(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
事務局長：多田 直之、事務局次長：八田 剛
事務局次長：池内 秀樹、事務局：松井 史織

2020年賃金・働き方調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：4/13（月）～4/19（日）
※7日間

Q1、役員を除く正社員数を教えてください。

(必須)

- 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
- ⑧ 正社員を雇用していない

Q2、賃金規定はありますか。(必須)

- ① ある
- ② ない

Q3、正社員の2020年度の賃上げ（定期昇給・賞与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
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
- ③ 賃下げする

※Q4～8は、上記Q3で①(賃上げする)と回答した会社にお聞きするものです。

Q4、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）。

(※Q3_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 賞与の引き上げ
- ④ 諸手当の引き上げ・新設

Q5、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。(※Q3_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

Q6、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。(※Q3_①)

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

Q7、賃上げの原資について教えてください。

(※Q3_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

Q8、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）。

(※Q3_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

※Q9～12は、上記Q3で②(現状維持)か③(賃下げ)と回答した会社にお聞きするものです。

Q9、賃上げしない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）。

(Q3_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

Q10、賃上げしない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）。

(Q3_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

Q11、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（該当する項目を全てお答えください）。

（Q3_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

Q12、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（該当する項目を全てお答えください）。

（Q3_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

Q13、働き方に関連する事柄についてお伺いします。就業規則を作成していますか。（**必須**）

- ①既に作成している
- ②作成中である
- ③作成していない

Q14、就業規則を見直していますか。

（Q13_①）（**必須**）

- ①毎年、見直している
- ②時々、見直している
- ③特にしていない

Q15、36協定（時間外・休日労働に関する協定届）を労働基準監督署に届け出ていますか。

- ①毎年届け出ている
- ②届け出ている年もある
- ③届け出ている
- ④わからない

Q16、正社員の 時間外労働（月平均）

は何時間ですか。

- ① 0～9時間
- ② 10～19時間
- ③ 20～29時間
- ④ 30～39時間
- ⑤ 40～49時間
- ⑥ 50時間以上

Q17、残業手当の支給はどうしていますか

- ①所定時間を超えた時間分を支給
- ②固定残業手当を支給
- ③残業手当は支給していない
- ④その他

Q18、正社員の 年間休日は何日ですか。

- ①89日以下
- ②90～99日
- ③100～109日
- ④110～119日
- ⑤120～129日紐
- ⑥130日以上

Q19、正社員の 有給休暇の取得率はどの程度ですか。

- ①80%以上
- ②50%～80%未満
- ③30%～50%未満
- ④30%未満
- ⑤ほとんど取得しない
- ⑥制度はない

Q20、裁量労働制を取り入れていますか。

- ①取り入れている
- ②「企画業務型」を取り入れている
- ③「専門業務型」を取り入れている

Q21、働き方改革関連法「同一労働同一賃金」が2021年4月より中小企業にも適用されます。準備をしていますか。

- ①準備している
- ②特にしていない
- ③必要がない（非正規社員がいない等）
- ④わからない

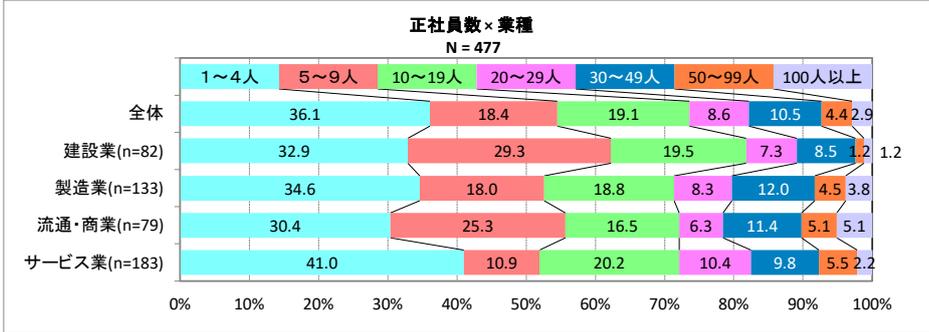
Q22、「同一労働同一賃金」の取り組み事例をお知らせ下さい。（自由回答）（Q21_①）

Q23、賃金・働き方に関するご意見や新型コロナウイルスの影響をご入力下さい。（自由回答）

Q1. 正社員数 × 業種

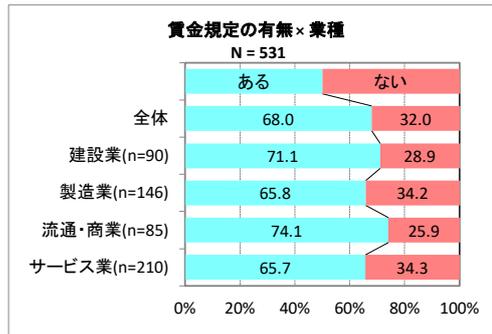
業種	上段:度数 下段:%	正社員数								
		合計	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	
全体	477	100.0	36.1	18.4	19.1	8.6	10.5	4.4	2.9	
建設業	82	100.0	32.9	29.3	19.5	7.3	8.5	1.2	1.2	
製造業	133	100.0	34.6	18.0	18.8	8.3	12.0	4.5	3.8	
流通・商業	79	100.0	30.4	25.3	16.5	6.3	11.4	5.1	5.1	
サービス業	183	100.0	41.0	10.9	20.2	10.4	9.8	5.5	2.2	

○どの業種においても、回答者の層が正社員数が1~4人、5~9人は半数以上、10~19人は20%前後なのは昨年と変わらず。20~29人の層は10%弱であるが、昨年と比べると流通業は11.7%→6.3%、サービス業は4.4%→10.4%と回答者の割合が変動した。



Q2. 賃金規定の有無 × 業種

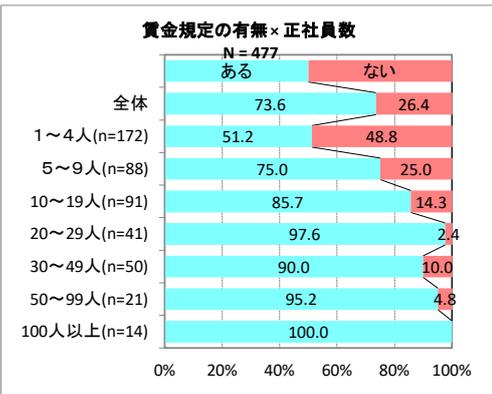
業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体	531	100.0	68.0	32.0
建設業	90	100.0	71.1	28.9
製造業	146	100.0	65.8	34.2
流通・商業	85	100.0	74.1	25.9
サービス業	210	100.0	65.7	34.3



○今年から正社員数で一部の設問をクロス集計した。賃金規定の有無では、「1~4人」「5~9人」の小規模企業でも半数以上はもっていることが分かる。

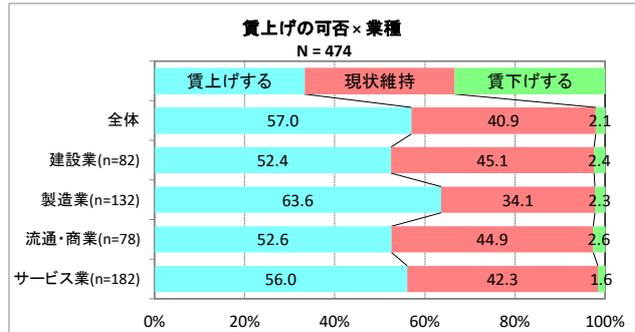
Q2 賃金規定の有無 × 正社員数

正社員数	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体	477	100.0	73.6	26.4
1~4人	172	100.0	51.2	48.8
5~9人	88	100.0	75.0	25.0
10~19人	91	100.0	85.7	14.3
20~29人	41	100.0	97.6	2.4
30~49人	50	100.0	90.0	10.0
50~99人	21	100.0	95.2	4.8
100人以上	14	100.0	100.0	-



Q3 賃上げの可否 × 業種

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
全体	474	100.0	57.0	40.9	2.1
建設業	82	100.0	52.4	45.1	2.4
製造業	132	100.0	63.6	34.1	2.3
流通・商業	78	100.0	52.6	44.9	2.6
サービス業	182	100.0	56.0	42.3	1.6

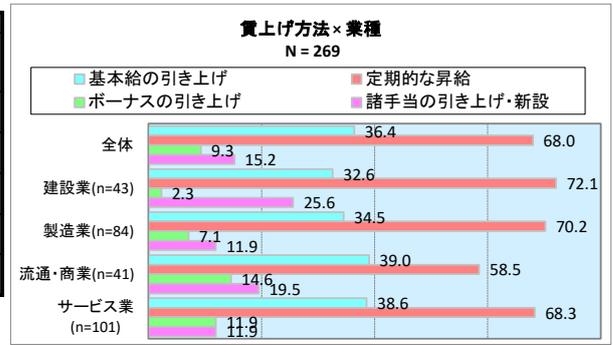


○全業種で「賃上げする」と回答した企業の割合が減少した。また、「賃下げする」と回答した企業数がやや増加(1社→10社)した。しかし、厳しいなかでも給与水準を保つ企業が多数となった。

Q4. 賃上げ方法 × 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	
全体	269	98	183	25	41	
	100.0	36.4	68.0	9.3	15.2	
建設業	43	14	31	2.3	11	
	100.0	32.6	72.1	5.3	25.6	
製造業	84	29	59	6	10	
	100.0	34.5	70.2	7.1	11.9	
流通・商業	41	16	24	6	8	
	100.0	39.0	58.5	14.6	19.5	
サービス業	101	39	69	12	12	
	100.0	38.6	68.3	11.9	11.9	

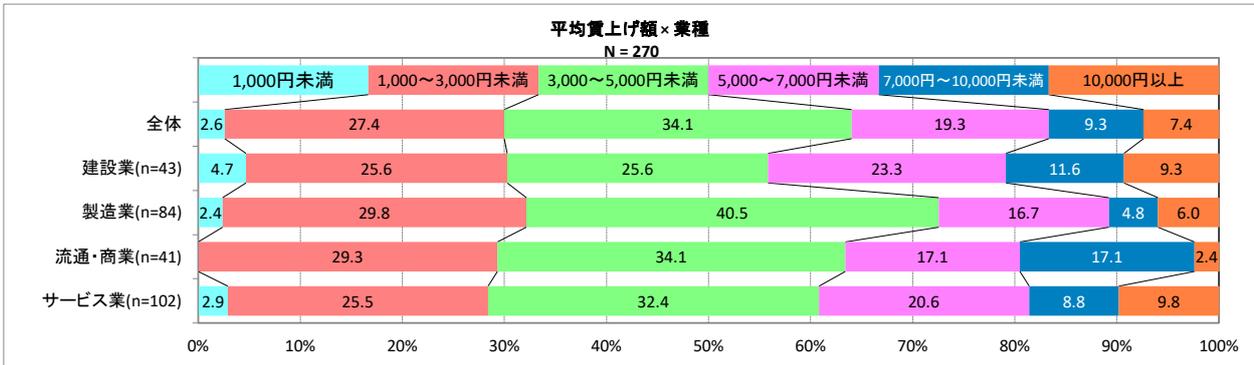
○全業種で「基本給の引き上げ」「定期的な昇給」と回答する企業が多数を占めた。その一方で、「ボーナスの引き上げ」と回答する企業の割合は昨年から半減以下(21.5%→9.3)となった。



Q5. 平均賃上げ額 × 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
全体	270	7	74	92	52	25	20
	100.0	2.6	27.4	34.1	19.3	9.3	7.4
建設業	43	2	11	11	10	5	4
	100.0	4.7	25.6	25.6	23.3	11.6	9.3
製造業	84	2	25	34	14	4	5
	100.0	2.4	29.8	40.5	16.7	4.8	6.0
流通・商業	41	-	12	14	7	7	1
	100.0	-	29.3	34.1	17.1	17.1	2.4
サービス業	102	3	26	33	21	9	10
	100.0	2.9	25.5	32.4	20.6	8.8	9.8

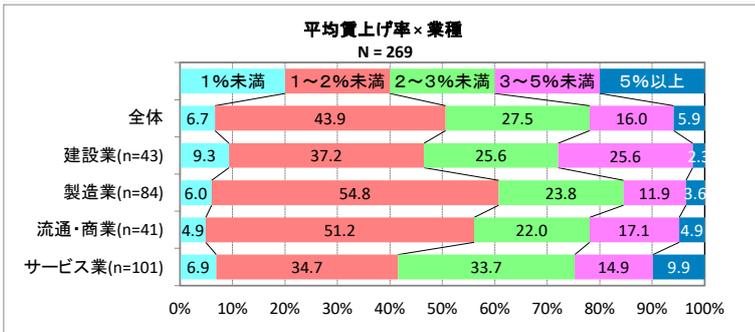
○平均賃上げ額が「7,000円~10,000円未満」「10,000円以上」と回答した企業の割合は全体的に昨年から減少の傾向(10.8%→9.3%、11.9%→7.4%)。また、「5,000~7,000円未満」「3,000~5,000円未満」「1,000~3,000円未満」「1,000円未満」と回答した企業の割合はともに増加傾向(16.8%→19.3%、33.5%→34.1%、25.0%→27.4%、2.0%→2.6%)となった。



Q6. 平均賃上げ率 × 業種

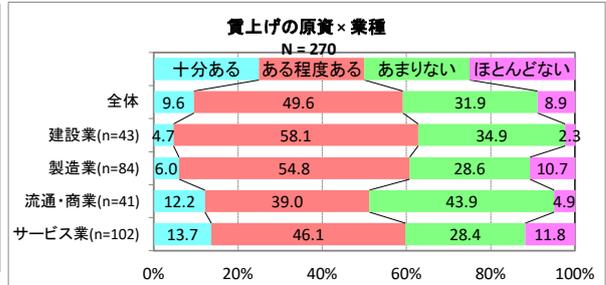
上段:度数		平均賃上げ率				
下段:%	合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
全体	269	18	118	74	43	16
	100.0	6.7	43.9	27.5	16.0	5.9
建設業	43	4	16	11	11	1
	100.0	9.3	37.2	25.6	25.6	2.3
製造業	84	5	46	20	10	3
	100.0	6.0	54.8	23.8	11.9	3.6
流通・商業	41	2	21	9	7	2
	100.0	4.9	51.2	22.0	17.1	4.9
サービス業	101	7	35	34	15	10
	100.0	6.9	34.7	33.7	14.9	9.9

○昨年は「1~2%未満」「2~3%未満」と回答する企業の割合(全業種)が37.4%、32.3%と割合では数パーセントの差であったが、今年は43.9%、27.5%と差が大きくなった。とりわけ、製造業と流通・商業の開きが大きくなった。しかし、先が見えない中でも賃上げを行おうとする努力が垣間見える。



Q7. 賃上げの原資 × 業種

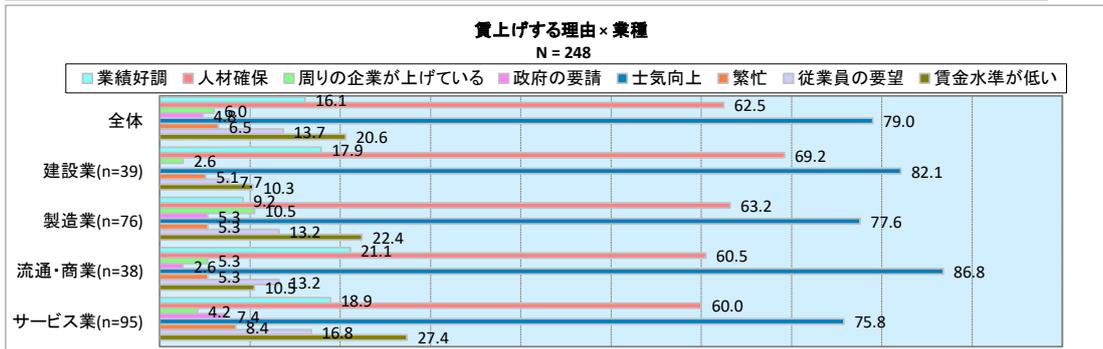
上段:度数		賃上げの原資				
下段:%	合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない	
全体	270	26	134	86	24	
	100.0	9.6	49.6	31.9	8.9	
建設業	43	2	25	15	1	
	100.0	4.7	58.1	34.9	2.3	
製造業	84	5	46	24	9	
	100.0	6.0	54.8	28.6	10.7	
流通・商業	41	5	16	18	2	
	100.0	12.2	39.0	43.9	4.9	
サービス業	102	14	47	29	12	
	100.0	13.7	46.1	28.4	11.8	



○全業種で見ると昨年から大きな変化はないが、流通・商業で「あまりない」と回答した割合が32.9%→43.9%と11%増、サービス業で「ほとんどない」と回答した割合が4.7%→11.8%と7.1%増となった。

Q8. 賃上げする理由 × 業種

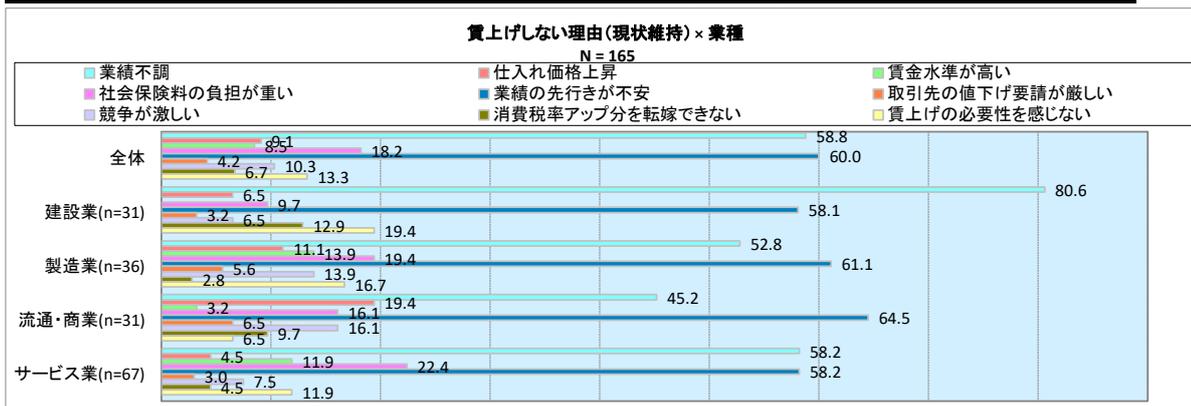
上段:度数		賃上げする理由									
下段:%	合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い		
全体	248	40	155	15	12	196	16	34	51		
	100.0	16.1	62.5	6.0	4.8	79.0	6.5	13.7	20.6		
建設業	39	7	27	1	-	32	2	3	4		
	100.0	17.9	69.2	2.6	-	82.1	5.1	7.7	10.3		
製造業	76	7	48	8	4	59	4	10	17		
	100.0	9.2	63.2	10.5	5.3	77.6	5.3	13.2	22.4		
流通・商業	38	8	23	2	1	33	2	5	4		
	100.0	21.1	60.5	5.3	2.6	86.8	5.3	13.2	10.5		
サービス業	95	18	57	4	7	72	8	16	26		
	100.0	18.9	60.0	4.2	7.4	75.8	8.4	16.8	27.4		



○「人材確保」「士気向上」と回答する企業が過半数を占めたが、とりわけ「士気向上」は全業種で増加(全体:71.3%→79.0%、建設業:68.6%→82.1%、製造業:73.9%→77.6%、流通・商業:70.6%→86.8%、サービス業:70.3%→75.8%)。

Q9. 賃上げしない理由(現状維持) × 業種

上段:度数		賃上げしない理由(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	賃上げの必要性を感じない	
全体	165	97	15	14	30	99	7	17	11	22	
	100.0	58.8	9.1	8.5	18.2	60.0	4.2	10.3	6.7	13.3	
建設業	31	25	2	-	3	18	1	2	4	6	
	100.0	80.6	6.5	-	9.7	58.1	3.2	6.5	12.9	19.4	
製造業	36	19	4	5	7	22	2	5	1	6	
	100.0	52.8	11.1	13.9	19.4	61.1	5.6	13.9	2.8	16.7	
流通・商業	31	14	6	1	5	20	2	5	3	2	
	100.0	45.2	19.4	3.2	16.1	64.5	6.5	16.1	9.7	6.5	
サービス業	67	39	3	8	15	39	2	5	3	8	
	100.0	58.2	4.5	11.9	22.4	58.2	3.0	7.5	4.5	11.9	



○「業績不調」と「業績の先行きが不安」と回答した割合が37.1%→58.8%、40.0%→60.0%と大幅に増加した。とりわけ建設業で「業績不調」と回答した割合は13.3%→80.6%と急増した。また、サービス業で「業績の先行きが不安」と回答した割合は22.7%→58.2%と倍増した。

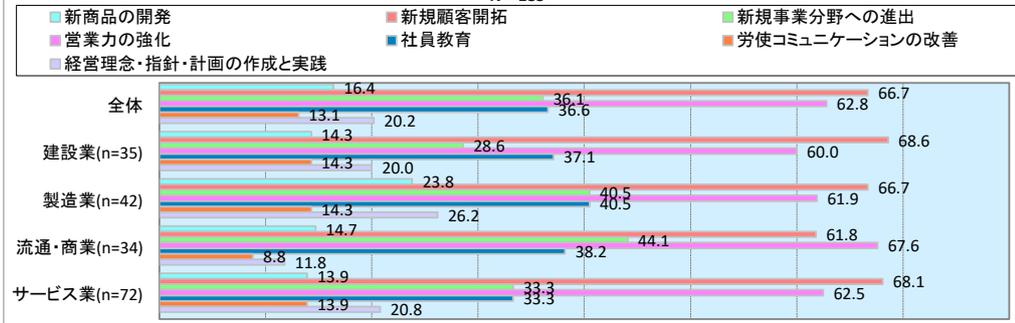
Q11. 賃上げ対策(現状維持) × 業種

上段:度数		賃上げ対策(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	
全体	183	30	122	66	115	67	24	37	
	100.0	16.4	66.7	36.1	62.8	36.6	13.1	20.2	
建設業	35	5	24	10	21	13	5	7	
	100.0	14.3	68.6	28.6	60.0	37.1	14.3	20.0	
製造業	42	10	28	17	26	17	6	11	
	100.0	23.8	66.7	40.5	61.9	40.5	14.3	26.2	
流通・商業	34	5	21	15	23	13	3	4	
	100.0	14.7	61.8	44.1	67.6	38.2	8.8	11.8	
サービス業	72	10	49	24	45	24	10	15	
	100.0	13.9	68.1	33.3	62.5	33.3	13.9	20.8	

○昨年と比較すると大きな変化はないが、「営業力の強化」は全業種で割合が増加(全体:58.9%→62.8%、建設業:53.3%→60.0%、製造業:58.1%→61.9%、流通・商業:63.9%→67.6%、サービス業:59.2%→62.5%)した。

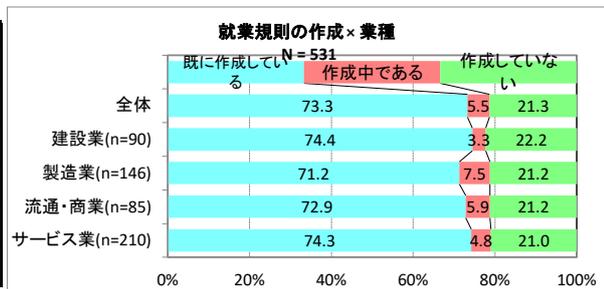
賃上げ対策(現状維持) × 業種

N = 183



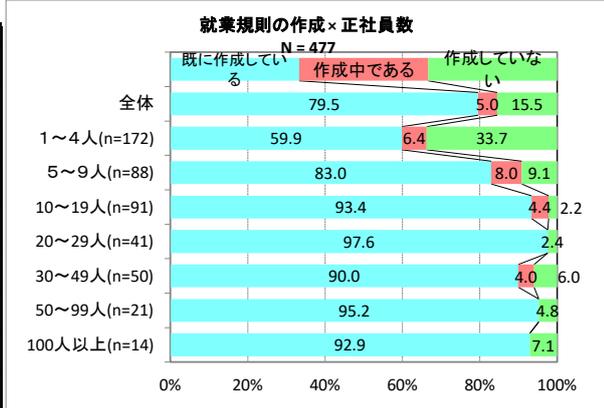
Q13. 就業規則の作成 × 業種

上段:度数		就業規則の作成		
下段:%	合計	既に作成している	作成中である	作成していない
全体	531	389	29	113
	100.0	73.3	5.5	21.3
建設業	90	67	3	20
	100.0	74.4	3.3	22.2
製造業	146	104	11	31
	100.0	71.2	7.5	21.2
流通・商業	85	62	5	18
	100.0	72.9	5.9	21.2
サービス業	210	156	10	44
	100.0	74.3	4.8	21.0



Q13. 就業規則の作成 × 正社員数

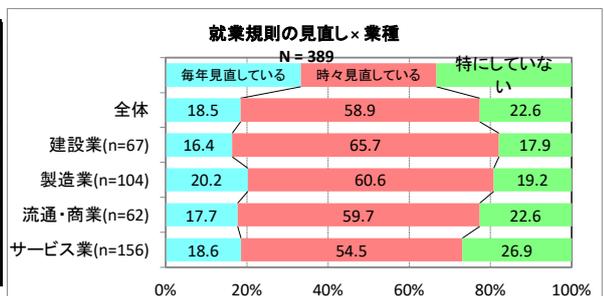
上段:度数		就業規則の作成		
下段:%	合計	既に作成している	作成中である	作成していない
全体	477	379	24	74
	100.0	79.5	5.0	15.5
1~4人	172	103	11	58
	100.0	59.9	6.4	33.7
5~9人	88	73	7	8
	100.0	83.0	8.0	9.1
10~19人	91	85	4	2
	100.0	93.4	4.4	2.2
20~29人	41	40	-	1
	100.0	97.6	-	2.4
30~49人	50	45	2	3
	100.0	90.0	4.0	6.0
50~99人	21	20	-	1
	100.0	95.2	-	4.8
100人以上	14	13	-	1
	100.0	92.9	-	7.1



○「1~4人」「5~9人」の規模でも既に作成していると回答した割合は半数を超えた。10人という組織化を見据えて「5~9人」の企業では9割以上が作成または作成している段階といえる。

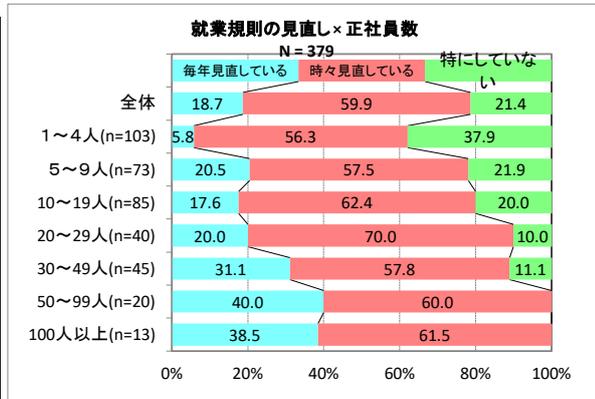
Q14. 就業規則の見直し × 業種

上段:度数		就業規則の見直し		
下段:%	合計	毎年見直している	時々見直している	特にしていない
全体	389	72	229	88
	100.0	18.5	58.9	22.6
建設業	67	11	44	12
	100.0	16.4	65.7	17.9
製造業	104	21	63	20
	100.0	20.2	60.6	19.2
流通・商業	62	11	37	14
	100.0	17.7	59.7	22.6
サービス業	156	29	85	42
	100.0	18.6	54.5	26.9



Q14. 就業規則の見直し × 正社員数

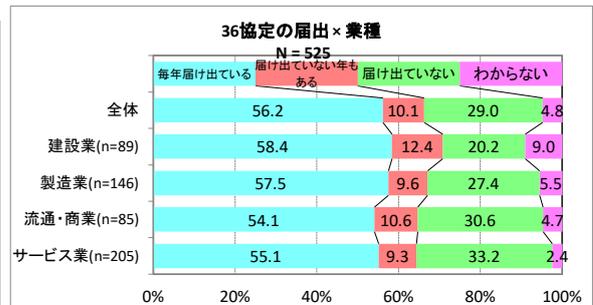
	上段:度数 下段:%	就業規則の見直し			
		合計	毎年見直している	時々見直している	特にしていない
正社員数	全体	379	71	227	81
		100.0	18.7	59.9	21.4
	1~4人	103	6	58	39
		100.0	5.8	56.3	37.9
	5~9人	73	15	42	16
		100.0	20.5	57.5	21.9
	10~19人	85	15	53	17
		100.0	17.6	62.4	20.0
	20~29人	40	8	28	4
	100.0	20.0	70.0	10.0	
30~49人	45	14	26	5	
	100.0	31.1	57.8	11.1	
50~99人	20	8	12	-	
	100.0	40.0	60.0	-	
100人以上	13	5	8	-	
	100.0	38.5	61.5	-	



○正社員数が多くなるにつれ、「毎年見直している」「時々見直している」が増加の傾向。小規模企業についても、半数以上は「時々見直している」と回答し、社員の労働環境改善に取り組んでいることがうかがえる。

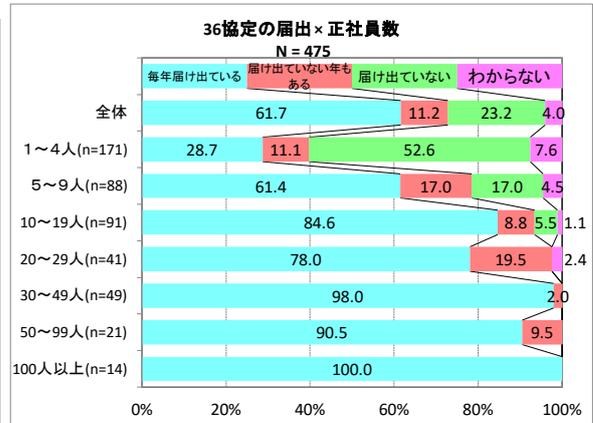
Q15. 36協定の届出 × 業種

	上段:度数 下段:%	36協定の届出				
		合計	毎年届出している	届けていない年もある	届けていない	わからない
業種	全体	525	295	53	152	25
		100.0	56.2	10.1	29.0	4.8
	建設業	89	52	11	18	8
		100.0	58.4	12.4	20.2	9.0
	製造業	146	84	14	40	8
		100.0	57.5	9.6	27.4	5.5
流通・商業	85	46	9	26	4	
	100.0	54.1	10.6	30.6	4.7	
サービス業	205	113	19	68	5	
	100.0	55.1	9.3	33.2	2.4	



Q15. 36協定の届出 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	36協定の届出				
		合計	毎年届出している	届けていない年もある	届けていない	わからない
正社員数	全体	475	293	53	110	19
		100.0	61.7	11.2	23.2	4.0
	1~4人	171	49	19	90	13
		100.0	28.7	11.1	52.6	7.6
	5~9人	88	54	15	15	4
		100.0	61.4	17.0	17.0	4.5
	10~19人	91	77	8	5	1
		100.0	84.6	8.8	5.5	1.1
	20~29人	41	32	8	-	1
	100.0	78.0	19.5	-	2.4	
30~49人	49	48	1	-	-	
	100.0	98.0	2.0	-	-	
50~99人	21	19	2	-	-	
	100.0	90.5	9.5	-	-	
100人以上	14	14	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	

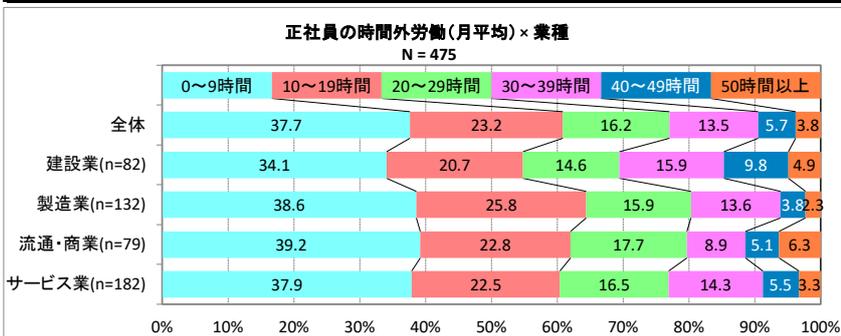


○正社員数「5~9人」の企業では61.4%が「毎年届出している」と回答。さらに小規模の「1~4人」の企業でも「毎年届出している」のは28.7%。たとえ社員が少数でも社内の整備を企業として取り組んでいるのが分かる。

Q16. 正社員の時間外労働(月平均) × 業種

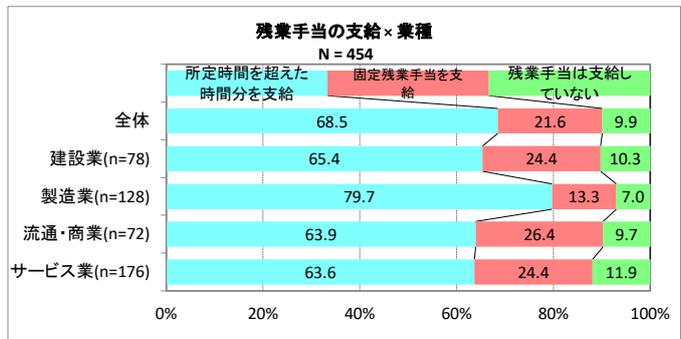
	上段:度数 下段:%	正社員の時間外労働(月平均)						
		合計	0~9時間	10~19時間	20~29時間	30~39時間	40~49時間	50時間以上
業種	全体	475	179	110	77	64	27	18
		100.0	37.7	23.2	16.2	13.5	5.7	3.8
	建設業	82	28	17	12	13	8	4
		100.0	34.1	20.7	14.6	15.9	9.8	4.9
	製造業	132	51	34	21	18	5	3
		100.0	38.6	25.8	15.9	13.6	3.8	2.3
流通・商業	79	31	18	14	7	4	5	
	100.0	39.2	22.8	17.7	8.9	5.1	6.3	
サービス業	182	69	41	30	26	10	6	
	100.0	37.9	22.5	16.5	14.3	5.5	3.3	

○全体的に「0~9時間」「10~19時間」の割合が増加(32.1%→37.7%、20.2%→23.2%)した。とりわけ、製造業で「0~9時間」と回答した割合は22.4%→38.6%と他業種に比べて増加幅が大きかった。昨年から続く製造業の景況感の落ち込みとともに、新型コロナウイルスの影響があるのではないかとみられる。



Q17. 残業手当の支給 × 業種

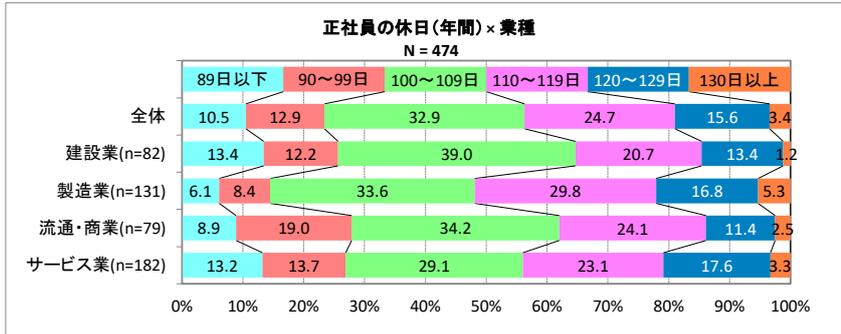
上段:度数		残業手当の支給			
下段:%	合計	所定時間を 超えた 時間分を	固定残業 手当を支 給	残業手当 は支給し ていない	
全体	454	311	98	45	
	100.0	68.5	21.6	9.9	
建設業	78	51	19	8	
	100.0	65.4	24.4	10.3	
製造業	128	102	17	9	
	100.0	79.7	13.3	7.0	
流通・商業	72	46	19	7	
	100.0	63.9	26.4	9.7	
サービス業	176	112	43	21	
	100.0	63.6	24.4	11.9	



Q18. 正社員の休日(年間) × 業種

上段:度数		正社員の休日(年間)						
下段:%	合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上	
全体	474	50	61	156	117	74	16	
	100.0	10.5	12.9	32.9	24.7	15.6	3.4	
建設業	82	11	10	32	17	11	1	
	100.0	13.4	12.2	39.0	20.7	13.4	1.2	
製造業	131	8	11	44	39	22	7	
	100.0	6.1	8.4	33.6	29.8	16.8	5.3	
流通・商業	79	7	15	27	19	9	2	
	100.0	8.9	19.0	34.2	24.1	11.4	2.5	
サービス業	182	24	25	53	42	32	6	
	100.0	13.2	13.7	29.1	23.1	17.6	3.3	

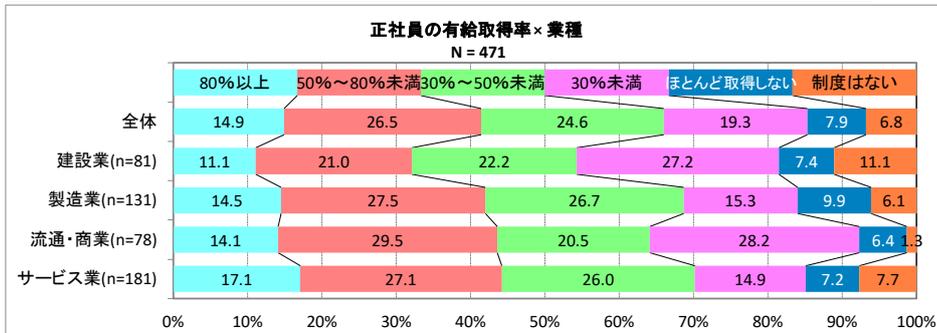
○全体で「100~109日」と回答した割合が35.0%→32.9%、「110~119日」が21.1%→24.7%となり、全体的に年間休日が増加している傾向がみられる。
○建設業は「89日以下」が27.1%→13.4%、「90日~99日」が21.2%→12.2%とともに減少し、「100~109日」が34.1%→39.0、「110~119日」が4.7%→20.7%と休日が増加した企業が増える結果となった。



Q19. 正社員の有給取得率 × 業種

上段:度数		正社員の有給取得率						
下段:%	合計	80%以上	50%~80%未満	30%~50%未満	30%未満	ほとんど取得しない	制度はない	
全体	471	70	125	116	91	37	32	
	100.0	14.9	26.5	24.6	19.3	7.9	6.8	
建設業	81	9	17	18	22	6	9	
	100.0	11.1	21.0	22.2	27.2	7.4	11.1	
製造業	131	19	36	35	20	13	8	
	100.0	14.5	27.5	26.7	15.3	9.9	6.1	
流通・商業	78	11	23	16	22	5	1	
	100.0	14.1	29.5	20.5	28.2	6.4	1.3	
サービス業	181	31	49	47	27	13	14	
	100.0	17.1	27.1	26.0	14.9	7.2	7.7	

○昨年は製造業を除く業種で「30%未満」がボリュームゾーンだったが、今年は製造業、流通・商業、サービス業が「50%~80%未満」でボリュームゾーンとなった。建設業では依然として「30%未満」と回答する企業も多いが、「50%~80%未満」「30%~50%未満」と回答した割合が11.9%→21.0%、10.7%→22.2%と増加し



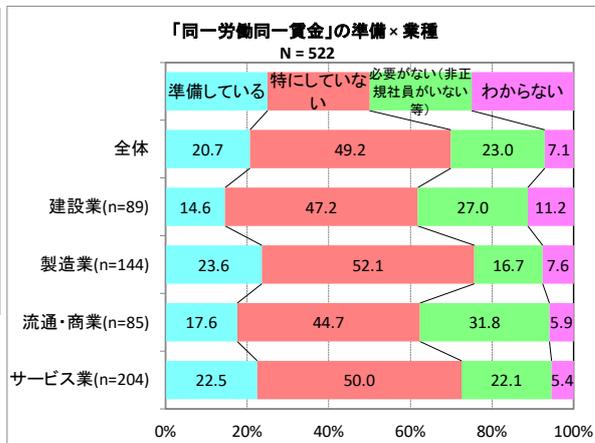
Q20. 裁量労働制の採用 × 業種

上段:度数		裁量労働制の採用			
下段:%		合計	取り入れていない	「企画業務型」を取り入れている	「専門業務型」を取り入れている
業種	全体	512	483	10	19
		100.0	94.3	2.0	3.7
	建設業	88	81	3	4
		100.0	92.0	3.4	4.5
	製造業	142	135	2	5
		100.0	95.1	1.4	3.5
流通・商業	85	81	2	2	
	100.0	95.3	2.4	2.4	
サービス業	197	186	3	8	
	100.0	94.4	1.5	4.1	



Q21. 「同一労働同一賃金」の準備 × 業種

上段:度数		「同一労働同一賃金」の準備				
下段:%		合計	準備している	特にしていない	必要がない(非正規社員がいない等)	わからない
業種	全体	522	108	257	120	37
		100.0	20.7	49.2	23.0	7.1
	建設業	89	13	42	24	10
		100.0	14.6	47.2	27.0	11.2
	製造業	144	34	75	24	11
		100.0	23.6	52.1	16.7	7.6
流通・商業	85	15	38	27	5	
	100.0	17.6	44.7	31.8	5.9	
サービス業	204	46	102	45	11	
	100.0	22.5	50.0	22.1	5.4	



○「準備している」と回答した割合は、全体で2割程度。「特にしていない」「わからない」と回答した企業は、全業種で半数以上となり、非正規社員を雇用している企業への周知や対応のフォローなどが必要となるのではないかと考えられます。

Q22. 同一労働同一賃金の取り組み事例

No	業種	正社員数	取り組み事例
1	建設業	5～9人	福利厚生の平等化、資格など手当の平等化
2	建設業	10～19人	働き方改革前からほとんど取り組んでいた。
3	建設業	20～29人	現在検討中
4	建設業	30～49人	業務スキルによる
5	製造業	5～9人	社労士にアドバイスを受けて就業規則を作成中
6	製造業	5～9人	雇用形態に関わらず、支払い金額は同一扱いにしているだけ。
7	製造業	5～9人	有給休暇制度の作成と給与UP
8	製造業	10～19人	今の会社の考えでいいのかがわからない
9	製造業	10～19人	男女区別国籍区別なく所定賃金テーブルのデータで決めている
10	製造業	100人以上	労働者派遣事業は大企業と同じく今月から始まっています。
11	製造業	100人以上	パートタイマーにも一つ上のレベルの、正社員と同じ仕事を訓練することで、生産性の向上につながる
12	流通・商業	5～9人	社保加入など労働時間規定により
13	流通・商業	5～9人	職務見直し。
14	流通・商業	10～19人	弊社は派遣業界に属するため、2020年4月より既に導入しています。
15	流通・商業	50～99人	正社員とパート社員との業務一覧表作成して明確にする
16	サービス業	1～4人	当社の事業内容は技術職なので、技術力のちがいに売り上げが変わるため、能力給の部分もあります。
17	サービス業	1～4人	正規・非正規の区分をなくしていく方向で検討している。
18	サービス業	1～4人	星取表を業務別能力別に作成してポイント化している。ポイント数に応じて賃金を決める。
19	サービス業	1～4人	派遣スタッフの賃上げ
20	サービス業	1～4人	いまこのアンケートをするべき時期か疑問に思います。
21	サービス業	1～4人	職務内容、勤務時間に応じて非正規にも賞与を支給する。
22	サービス業	10～19人	パートやアルバイトの賃金も、正社員の賃金から換算した時給で支払っている。
23	サービス業	10～19人	正社員、契約社員、パートの賃金体系の見直しを幹部社員と行なっている。具体的には、年齢給、能力給、成果給を明示して、将来が見通しやすくする。
24	サービス業	10～19人	働き方改革に関して労使協定書を新たに作成し従業員代表者と協定を結んでいます。
25	サービス業	10～19人	以前より取り入れているため、特に現在取り組むことはない
26	サービス業	10～19人	たとえば準社員(パート)への賞与支給と支給額の算定根拠作り
27	サービス業	10～19人	正社員とパートアルバイトの、業務内容をはっきりさせた。
28	サービス業	20～29人	関係するのはパートさんだが、違いの賞与部分は説明ができるようにしてある。
29	サービス業	20～29人	一般派遣取得をしている関係上、2020/4月から対象となっています。わが社は全てが正社員であるので行政から指定されている賃金テーブルと大きく差が出ており、とても中小企業が対処できる賃金テーブルではありません。ほぼ、最低賃金に合わせるだけで精一杯です。また、この制度により今まで作って来た社内給与テーブルが崩壊し、今後既存社員からの不満が出来ることは必定となります。守るべき法律が逆に会社を危機へと追い込んでいます。政治家は、経済に口を出しても経営に口をだすべきではありません。とても迷惑しています。
30	サービス業	20～29人	正社員と准社員の業務の分離
31	サービス業	30～49人	一年前倒して既に完了しています。年間固定費約800万円程度のアップ額として予算を組みました。また同時にパートタイマー5名を正社員に昇格させました。今回の有益変更に伴い、休憩時間70分を60分に短縮させ、不利益変更を社員に了承していただきました。
32	サービス業	30～49人	パート、アルバイトの方も、人事考課対象として人事考課して、社員と同様に、時給等に反映するように、2020年5月から実行計画している。
33	サービス業	30～49人	社員とパートの職責の明確化。混在部分は、パート賃金の増額や手当の新
34	サービス業	30～49人	今までもそうだったので、そのまま続けているだけです。
35	サービス業	50～99人	正社員と嘱託社員、パート社員、派遣社員の4種類の従業員があるため、仕事を洗い出しそれぞれの仕事の範囲を整理する準備をしている。評価制度の内容の差別化。教育や行事への参加など職種の差が無いようにしている。
36	サービス業	100人以上	有給休暇取得日数管理、残業就業規則に合わせた管理を社内作成の管理ソフトで事前に調整しながら管理している。今後、キチンとした管理ソフト導入検討

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
1	建設業	1~4人	賃上げする	賃金、働き方に関しては中小零細企業では導入が厳しいことが多数感じられる。下請け型が中心の仕事なので発注側の要請で経営者当人がかなり穴埋めを強いられる。現在は影響はわずかしか出ていないが、コロナウイルスの保障や救済はとにかく早く進めてほしい。私たちの規模の会社ではヤバイと感じてから本当にダメになるまでの時間がすごく短い。
2	建設業	1~4人	賃上げする	残業時間を削ると、それに比例して給与の渡せる金額も減ってしまう。社員さんの希望もあって、残業をこれ以上削るのは難しい。
3	建設業	1~4人	賃上げする	お客様が暇になったので会社の片付けをされていて、今はその産廃が出るので忙しいが、片付けが終わるとお客様もやるのが無くなるので、必然と弊社も暇になってくるのが目に見えている。
4	建設業	1~4人	現状維持	最低賃金が年々上がっていくので結構厳しいです。どこまであがるのか、心配です。毎年上げなくてもいいのではないのでしょうか？景気を見て調整してほしいです。 新型コロナの営業で仕事がかかり落ち込んでいます。助成金をもらう手続きをしています。助成金の勉強会などあったらいいと思います。
5	建設業	1~4人	現状維持	賃金を上げたいのはやまやまだが、業績が伴わなければそれもできない。新型コロナウイルスの影響が確実に出ており、月給に関しては維持を努めるがボーナスとなると下げざるを得ないと思う。世の中お金が回っていないが、そんな中人々の役に立つ新しい形の商品を生み出していければと思います。
6	建設業	1~4人	現状維持	休業、営業時間短縮を実施。
7	建設業	1~4人	現状維持	コロナの影響で、仕事がストップ、無くなるが増えた。見積りの話はあるが、見積りまでで終わることが多い。
8	建設業	1~4人	現状維持	広告業界はフリーズ状態です。既存の仕事は当面動く見込みがないので、新しい事業への準備に取り掛かっております。
9	建設業	1~4人	現状維持	フリーランスに対する保証が手薄い。土木・建築関係には多いので困る事が多くなると思う
10	建設業	1~4人	現状維持	新型コロナウイルスの影響は、徐々に出てきていると思います。夏以降が、不安です。
11	建設業	1~4人	現状維持	賃金・働き方:この政策がどこを目指しているのかわからない。 コロナ:影響は多大である。
12	建設業	1~4人	現状維持	影響は前年比6割強減で助成金・補助金の導入を明日社労士に相談していきます。製造業相手の建築工事を担っており受注減が著しくなっています。新規の案件も複数ありましたがストップしてしまいました。
13	建設業	1~4人	現状維持	新型コロナウイルスの影響は3~6か月後に建設業界の場合は出てくると思います。建材、金物等納期未定の状態が続いております。
14	建設業	1~4人	賃下げする	現在、愛知県のみ緊急事態宣言なので、工事の延期や納期遅れなど一部でしかないが国からの要請となるとかなり影響が出そうです。場合によっては賃金どころか会社の継続かどうかわかりません。多少の体力はありますが、長引けばどうなるやら。
15	建設業	1~4人	賃下げする	塗装リフォーム業なので、顧客や施主様の生活のなかでも緊急的でない業種なので、確実に業界の冷え込みが予想されます。コロナが終息し、経済が上向いてくるまでどうやり過ごすかがとても不安。
16	建設業	5~9人	賃上げする	弊社は訪問型の仕事である為、先方からコロナが落ち着いたら来てください！というお客様が増えました。賃金などに関しての影響はこれから出てくると思われま。
17	建設業	5~9人	賃上げする	まだまだわからない
18	建設業	5~9人	賃上げする	業績が好調だった時にこのコロナ禍で本当にうんざりする。賞与も昇給も出せるように社員と頑張ってきた一年がたった1か月くらいで一機に風向きが変わった。社員のモチベーションを下げないようこれからは踏ん張り時だと思う。
19	建設業	5~9人	賃上げする	政府や他者の援助を極力あてにしない
20	建設業	5~9人	賃上げする	ゴールデンウィーク中の工事が緊急事態宣言で2~4件ほど延期になり、年内の新築工事が1年先送りになりました。
21	建設業	5~9人	賃上げする	社内での士気をあげて意欲をもって業務に取り組んでもらえるような仕組みを作りたい。コロナの影響はほとんど受けていないが今後の経済が不安です。借入を少ししてあります。
22	建設業	5~9人	現状維持	働き方改革により少しづつではあるが残業が減り、有給消化も増えてきたものの売上への効果はみられない。働き方改革も売上、利益など数値に現れてくるものであれば効果を実感できるのだが。課題であるところへ消費税と今のコロナショック。今、会社維持存続のためにすべきことは何時になるかわからないが通常の世に戻った際、これまで通りの経営が続けられることである。可能な限り手を尽くし経営を持続させ、社員の生活を守ることに努めるものの長期化すればおのずと限界が見えてくる。業種、企業規模に見合う働き方があると考えれば中小零細企業にも適応可能な法制化は疑問である。
23	建設業	5~9人	現状維持	まだ具体的な新型コロナウイルスの影響はないが、自動車メーカー工場の休業や緊急事態宣言措置により4月末~GW明けに影響が出てくると思っている。長期化すればするほどその歪みは増加する。
24	建設業	5~9人	現状維持	非常に厳しい現状を打破するには今までのやり方では生き残れないと感じています。自分も含め社員が今まで以上に努力をしていかなければいけないと感じています。
25	建設業	5~9人	現状維持	新型コロナウイルスの影響がどのくらいの規模で会社の売り上げ 利益に影響してくるのか、不安です。建築業界、当社も人手不足で悩んでいますが、リフォーム工事の契約延期がかなり顕著になり売り上げの下振れが強くなってきて、現在は、同一賃金同一労働、働き方改革どころではありません。仕事がなく、一部のリフォーム担当社員は、勤務時間を短縮して帰っていただいています。
26	建設業	10~19人	賃上げする	新型コロナウイルスにより、外出自粛のため営業自粛を考えています。休業の補償を出さないのならば出さないと切り切ってもらわないと、うちのような小規模企業は方針の決定が遅れる。営業の継続を求められていない業種はネットワークが成り立たないなら休業しろ、という解釈をしなければならぬのよかわかりません。それよりもすでに不況なので、そちらの対策の方が大事なのですが・・・ 社員は外出自粛と言われ、でも行かなければ給料減るから働かなければいけないと考えています。働き方改革は、個人の働き方を真剣に考えることが本質なのだと思いますがどうなのでしょう？
27	建設業	10~19人	賃上げする	賃金・働き方に関しては、取り組んでいるが、原資を作る事が難しくなっている。新型コロナウイルスの影響は、過去に例がない大きな影響で、先が見えない不安感と状況の悪化の速さに翻弄されている。まずは、キャッシュの確保を第一に動いてはいるが、時間がかかるものが多いと感じる。
28	建設業	10~19人	賃上げする	新型コロナウイルスについて、コロナを終息するのか経済を維持するのかあいまいな対策になっている。「二頭を追うものは一頭も得ず」のような気持がする。新型コロナウイルスの終息を徹底してほしい。中小企業は、大手企業が生産する限りコロナにおびえながら生産し続けなければいけない。中小企業製造業では、対策に限界が有り資金にも限界が有り終息が見えない。
29	建設業	10~19人	賃上げする	4月に合わせて就業規則を改訂し、時間外手当も部署ごとに策定したが、コロナで極端に仕事が減り、意味をなさなくなってしまった。
30	建設業	10~19人	賃上げする	コロナウイルスの影響により現場が止まってしまい困っています
31	建設業	20~29人	賃上げする	勤務時間をずらしたりして接触を少なくする。
32	建設業	20~29人	賃上げする	コロナウイルスの感染防止の取組みそのものが、働き方改革に通ずるものがあると思います。働き方に余裕が無ければ、社員をコロナの恐怖にさらすことになってしまうのではないのでしょうか。と言いつつ、なかなかむずかしいことではありますが、でもこれを期にもう少し突っ込んで考えていければと思います。
33	建設業	20~29人	現状維持	新型コロナウイルスの影響が業況に与える影響を現段階ではすべて見通せないことや、3密を避けるため、社内会議やミーティングなども十分には行っていない状況(経営指針発表、人事面談など)であることから、様々なことがらを延期せざるを得ない状況だが、収束まではかなりの時間がかかることも想定され、収束したとしても、これまで通りの業態、業務の仕方、働き方など、かなり見直しを迫られると感じている。情報収集に努め、迅速に対応できるよう準備していくつもりです。

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
34	建設業	30~49人	賃上げする	新型コロナがいつ頃収束するか見えない現状で、将来に対しての不安を感じている現在です。一方で感染リスクを軽減する目的から、今まで課題になっていた、テレワークをスタート出来たことは、働き方改革を推進するうえで良いきっかけになったと感じています。
35	建設業	30~49人	賃上げする	土木工事に関してはあまり影響は感じない。営業の訪問時のマスク着用等は徹底している。
36	建設業	30~49人	賃上げする	賃金と業務スキルが比例していないので、教育や経験で向上するかどうかを試したい
37	建設業	30~49人	賃上げする	建設業界全体的に5月以降の建設がかなり落ち込むようなのでこれからかなり影響を受ける可能性がある。
38	建設業	30~49人	現状維持	同一労働、同一賃金においては社員の行うべき管理業務の比率を上げられるように、社員教育に力を入れていく。新型コロナウイルスの影響は、一部取引先で休業の決定があり、売り上げが減少しているが、その他の取引先からの受注は若干前年を超えるペースで頂いており、微減の状態です。踏みとどまっています。
39	建設業	50~99人	賃上げする	先が見通せないで現経営計画と成行計画及び資金繰り表をよくよく精査していきたい。残業が無くなって家計に大きく影響している社員にできる事を取り纏めている。テレワークの推進をしていく
40	建設業	なし		■新型コロナウイルスの影響は大、大です。 3月中旬より徐々に、4月入ってからは全く営業が出来てない状況です。4月は現在のところ売り上げ無し。3月中旬より水回り品含め商品が入らず苦戦、4月に入り主力の蓄電池商品も納品送れ、お客への営業も強く出来ず苦戦。特にお客様のマインド低下は過大です。コロナウイルスが落ち着いてから等、商談のテーブルに載らない状況が出ています。協会社への仕事の提供が出来ず苦戦。現在試行錯誤真只中です。先の見えない状況が私自身のマインド低下に繋がらなければと思います。
41	製造業	1~4人	賃上げする	同一賃金は、今後の課題、士気の高い社員がやる気無くすようになるのでは？心配です！
42	製造業	1~4人	賃上げする	うちはまだ影響が少ない方。テレワークをいちおう行っているが、やはり通常と比較すると効率は落ちる
43	製造業	1~4人	賃上げする	新型コロナウイルスの感染防止のため、できるだけ在宅勤務にしていくが、業務が全て在宅でできるわけでもなく、業務のやり方や分担の見直しが必要
44	製造業	1~4人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響が大きい。
45	製造業	1~4人	賃上げする	東京の大手客先が、テレワークなどのおかげで商談が取れず、本来 秋冬物の受注時期なのに、全く止まってしまっている。5~8月の売り上げが 例年の半分~1/3以下になる見込み。運転資金のめどがつかず、大型融資を受ける準備に入っている。
46	製造業	1~4人	賃上げする	弊社はアルミ鋳造の試作型(木型屋)ですが、一か月の中でも閑散期と繁忙期の差が激しい。海外のように一か月単位で所定時間を超えた分に残業手当を付けれるようにして頂きたい。
47	製造業	1~4人	現状維持	現場工事にも自粛ムードが及んできたが、現場に行かないと仕事にならない為、自粛は出来ない状況。客先により、コロナが収まってからにしてほしいとの要望もあり、売り上げは落ちている。
48	製造業	1~4人	現状維持	多少は影響あるが現状は問題ない。ただ、国が接触するなど言うから仕事を休まざるを得ない、
49	製造業	1~4人	現状維持	5月以降がどうなるかが問題となりそう。仕事量がマイナスとなると、少しずつ厳しくなりそう
50	製造業	1~4人	現状維持	影響で受注量が減っている。
51	製造業	1~4人	現状維持	新型コロナウイルスの影響が大きすぎて、この先どうなるのかわからない。
52	製造業	1~4人	現状維持	コロナウイルスの影響は今あまり感じてはいないが、今後の非常に心配。現に見積依頼が激減している状況
53	製造業	5~9人	賃上げする	賃金については、社員が昇給を楽しみにしています。小教精鋭で事業を継続する上で、コロナショックがあっても多少なりとも昇給はしてほしい。
54	製造業	5~9人	賃上げする	新型コロナウイルス感染症の拡大につれて、弊社顧客(他分野にわたるメーカー)の受注残も減少。6~7月にかけて、仕事が激減の見通し。賃金に関して、目標は手当抜きの基本給が年齢相当を目標としています。現状は少し届いていません。(社員にとっては手当で給与が増えるより基本給が増えることが喜ばれます。) 採用にも大いに関係ありますが、昨今の学生はまず、休日数により会社を選別しているようです。ですから、中小企業こそ、真の働き方改革(生産性を上げ、付加価値を高めていく)を進めることが大切だと考えます。
55	製造業	5~9人	賃上げする	コロナウイルス対策で出勤時間をシフト制にした上、勤務時間を5時間とした。
56	製造業	5~9人	賃上げする	個人の能力で生産量が違う製造業なので、同一労働同一賃金は不適合な制度です。それをしてしまうと従業員のモチベーションが低下して業績悪化につながります。コロナウイルスの影響で生産高が低下しています。これからどんな影響が頻発してくるか不安だ。
57	製造業	5~9人	賃上げする	先代から雇用しているバブル期を経験した世代の賃金(基本給)が高く、新規採用した若い世代との格差があり、その調整に苦労している。均等化したいが、賃金が下がる人もいの中で変更するのは、ハードルが高くて困っている状況。また、基本給や最低賃金を引き上げていかなければならないのも分かるが、「原資は企業努力で捻出してください」ばかりでは厳しくなる一方。働き方改革に関して、ワークライフバランスなどを考慮していく必要は感じながらも、規模が小さい会社はひとり一人当たりの労働力の影響は大きく、経営者が無理をするだけの構図だと感じている。時間外労働を減らしたり、有給の取得率を上げるための方策を、一緒になって考えてくれる人や、現地を確認してから制度を適用するか否かを判断するなど、もっと現場に寄り添った制度にして欲しい。
58	製造業	5~9人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響により売上が減少傾向にある中、ピンチをチャンスに変えるべく採用活動をしている。仕事量の減少に対して空いた時間を新入社員の教育時間と捉え、人材を育て今後の事業強化に取り組んでいる。
59	製造業	5~9人	現状維持	テレワークを開始
60	製造業	5~9人	現状維持	高齢者施設のため、感染症は今回のコロナ以前からの問題です。
61	製造業	5~9人	現状維持	受注量、受注速度が落ちている。納期が不明確な材料がある。
62	製造業	5~9人	現状維持	生活インフラを除く、全ての業種を一旦休業し、短期間で終息を図ることが必要だと感じている。
63	製造業	10~19人	賃上げする	早くおさまってほしい
64	製造業	10~19人	賃上げする	国の方針には無理、矛盾が多すぎる。終身雇用制度に限界があるのに延長せよというのは論拠がない。
65	製造業	10~19人	賃上げする	弊社で再生した樹脂フレックは最終的にトヨタ自動車の内装材に使われる為、5月からのライン停止は痛い。他所へ樹脂フレックは転売しますが、通常単価の三分の一程度に下がります。利益及び売り上げ減少になります。コロナクラスター発生抑制として人との交流が規制されていますが、年内はこのような状態が続くと思います。 年明けは人手不足でしたが、コロナショックで人材が溢れたのか？弊社は2月に中途採用3名行いました。逆境ですが、4月より始めての新卒(障がい者)就労です。
66	製造業	10~19人	賃上げする	コロナの影響~例年この時期は社業が暇になるが、現場の社員の安全に不安。 子育て社員や、高齢者社員がテレワーク、欠勤になっている。まだ会社業務がテレワーク対応できていないところ多いので、残った社員に負担が増えている。社員を守るためのルール作りが大変。
67	製造業	10~19人	賃上げする	同一労働同一賃金はあり得ないと考えています。企業それぞれの評価の仕方を示すことがすべきことで、それを知った上で初めて同じ方向に活動できると考えます。それにより売り上げにつながり、結果賃金につながる。行政の考えでは良い会社は出来上がりません。
68	製造業	10~19人	賃上げする	残業規制することで仕事が減少している感じがあります。働いて成長したい人の労働意欲を奪っていると思います。
69	製造業	10~19人	賃上げする	4月末日の給与支給までまだに、賃上げについてはどうすべきか悩んでいる。
70	製造業	10~19人	現状維持	コロナショックのこういつ時だからこそ、もっと本格的かつ実務的な同友会からの支援が欲しいという周りの会員からの声が聞こえてきます。本当に困っている会員に直接アクションを起こすべきではないでしょうか？
71	製造業	10~19人	現状維持	新型コロナウイルスの影響について、今はまだそこまで出ていないが、これから先どうなるかが予測が難しい。電話やFAXでの注文が多いため、客先が止まらないことにはテレワークもやりづらい。せめて公共事業の計画だけでも延期してほしい。
72	製造業	20~29人	賃上げする	先行きが判らない為、資金繰りの為の借り入れなどの規模を決められない。

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
73	製造業	20~29人	賃上げする	お客様の所へ行けない、メーカーからは上げられたままで値段が下がるものが新型コロナの影響で国内で販売するより海外に売った方が利益が出るので物が入りにくくなるなどダブルパンチを食らっている。我々は溶剤メーカーなのでエタノールを販売したいのだが独禁法に引っかかるはずの仕組みがあり苦勞している。
74	製造業	20~29人	賃上げする	コロナウイルスの影響で働き方が大きく変わっていくものだと考えています。これを機に今後の働き方をしっかりと考えていきたいと思ひます。
75	製造業	20~29人	賃上げする	働き方改革に関しては、残業、有給休暇、同一賃金など、法律が施行される前からほぼクリアしているので特に問題にはしていない。 新型コロナウイルスに関しては、影響大の状況で売上4割減となっており、今後さらに悪化する見込みです。雇用調整助成金の申請で多少カバーできるかとは思いますが、本当に微々たるものです。周りでも倒産、廃業の話がすでに出てきており、国や県には手厚いかつスピーディーな支援をお願いしたい。この状況では半年もたない企業が続出すると思われます。
76	製造業	20~29人	賃上げする	菓子の製造販売を行っております。得意先の性質によってまちまちですが、3月はおおよそ微増でした。しかし、4月以降は一部顧客の発注縮小により、読みが難しくなってきました。但し、4月に関していえば、対前年比-1%~+1%の範囲と見ております。5月以降は悪化を予測して動いていきます。
77	製造業	20~29人	現状維持	主力商品の生産は海外に依存して、十分な在庫は確保しているが長期化するかと経営が悪化する可能性があり不透明感が強い。
78	製造業	30~49人	賃上げする	国の補償。在宅作業中心でも可能であるが、結局としては各位の気持ち次第
79	製造業	30~49人	賃上げする	大手企業に賞与額等近づけたいが、景気の波等もあり難しい。10年前に比べると残業も少なくなり、休むようになってきているが仕事量に影響されるが、休みを取りやすいようにしたい。 コロナウイルスの影響は、顧客も含めて4月あたりから影響が大きくなっている。継続する為と沈静化して立ち上がる時の資金も考えて出来るだけ借りておきたい。社内にも出来るだけの対策をしているが、もっと人の社内接触を減らすようにまだ出来る事を探していきたい。
80	製造業	30~49人	賃上げする	車業界は工場が止まってきて影響が出始めています。5月以降はさらなる落ち込みが予想されます。しかし、コロナ特需とも言える仕事もあり、5月までは全体としての落ち込みはそこまでありません。6月以降は怖いです。
81	製造業	30~49人	賃上げする	製造業で今年は景気が降下すると予想していたが、本格的にコロナの影響は来月以降となると考えている。リーマンは製造業に大きな影響があり、東日本大震災はどちらかと言えばサービス業に影響が出たと思う。今回のコロナは自動車の生産も止まり、あらゆる産業に大きな影響が出ると考えているが、どの程度の落ち込みになるか全く見当がつかない。
82	製造業	30~49人	賃上げする	現状55歳から60歳までは本人給は下がっているの、職能給という名目をアップし、減給しないような調整をしているが、製造業としては体力的に60歳から65歳までは、契約社員として有期雇用としているが、どれくらい減給せざるを得ないと考えている。60歳から65歳までは、契約社員として有期雇用としているが、どれくらいまで支給額を下げても問題ないかわからない。
83	製造業	30~49人	現状維持	6月末までは、下がらばなし・・・。とにかく 感染しない事。感染したとしてどうやって客先に迷惑かけず復帰出来るか? を考えている。社員が体調崩したり・熱が出たなんて言われるたびに不安なので いっそのこと 丸1か月 全て止まってくれたほうが・・・ありがたいのだが。リーマンをきっかけに・・・多くの業種に携わっている以上 統一感が無く、ありがたいことなのだが 減産傾向・平行線・逆に増えるところまであり 休業を取るタイミングが難しく感じている。
84	製造業	50~99人	賃上げする	今のところコロナウイルスによる影響は大きくは出ていないが、廃棄物やリサイクル資源を扱っているため自宅待機となって収集が出来なくなった時のことは憂えている。
85	製造業	50~99人	賃上げする	働き方改革での残業時間の抑制や同一労働同一賃金など大企業と中小企業を同じルールで縛るのには非常に問題がある。
86	製造業	50~99人	賃上げする	今回のコロナウイルスの影響で法令以上に半ば強制的に「働き方改革」が進んでいくのではないかと。今まで当たり前に行っていたことを省いても大して影響ないのであればそれが標準的な行動様式に変わっていくかもしれない。
87	製造業	50~99人	賃上げする	情報収集中。
88	製造業	50~99人	現状維持	賃金と単位労働時間の生産性を整合が必須となった。同一労働・同一賃金の根幹が労働成果にあることを社員に周知させるべきだ。社員教育によるスキルアップの評価も重要。単なる賃金・働き方として済ませない。 新型コロナウイルスの蔓延による自社事業への障害が出始めた。ユーザーの営業自粛・自社への依頼業務の延期、中止などが今後拡大する気配。自社事業の自粛は死を意味する。現在事業活動の継続について総ての選択肢と可能性を模索している。 グローバル化だ、インバウンドだ、オリンピックだとアベノミクスを謳ってやりたい放題で浮かれて来たが、肝心の公衆衛生上の疾病防疫体制は最低で稚拙を極めた結果が今の現状で、失敗のつけを国民・中小企業に回している。訳のわからない対策ばかりが発出され空回し、先が見えない中苦しんでいます。
89	製造業	100人以上	賃上げする	コロナの影響で今月から施行された働き方改革のことは話題にもなりません。派遣切りが始まっています。毎日約40万円のお金が無くなっていきます。リーマンショックから10年以上質素倹約で過ごしてきましたが、すべてを失いそうです。
90	製造業	100人以上	現状維持	・売上は部門にもよるが約3割ダウン見込み ・生産調整がかなり入り約3割以上の減産 ・結婚式事業は、3~6月の結婚式は7割方延期
91	製造業	なし		家族経営で、社員は全員取締役である。そもそも「従業員」は存在していない。経営陣が従業員でもあるのが実情である。仮に経営陣に「残業時間」があるとすれば、特に代表者は、50時間を遙かに超えている。コロナ対策は、現在、方針を作成中である。
92	製造業	なし		賃金は今専属外注さんがメインなので、能力給です。働き方は、時間は決まっていますが休日には各々に任せてます。 コロナの影響は現状さほど受けていませんが、半年から一年に必ず影響は出てくるので、しっかりと対策をとっていききたいです。
93	製造業	なし		業界(印刷)が大変なことになりつつある。
94	製造業	なし		コロナウイルスの影響の大波の先端が届き始めています。この波の影響は短いといいのですが。(最短で半年、最長で2年と思われる)
95	流通・商業	1~4人	賃上げする	宅配弁当は横ばい。スーパー向け給菜は堅調、増加。特注イベントはイベントごとが減ったのでかなりの減少。全体的に3月売り上げは前年比15%マイナスでした。他の飲食店の解雇などで雇用はチャンスととらえる。
96	流通・商業	1~4人	賃上げする	コロナの影響を少し感じているが、業務上自然相手にしているので、そこまでの影響は少ないです。取引先がすでに大きく影響している
97	流通・商業	1~4人	現状維持	今期前年比50%減を見込む。夏以降の落ち込みが不安。コロナ終息を1年後と読む。社員や協力業者の命を守る。
98	流通・商業	1~4人	現状維持	テレワークにしたいが、テレワークに必要な各ワーカーに一台のパソコンを購入しなければいけなく、なかなかできない。助成金もパソコン購入費用は助成されないの、全く意味のない助成金だと思う。一番必要なパソコンを購入する費用が助成されないなんて。

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
99	流通・商業	1~4人	現状維持	生活関連事業にあたる葬祭業においても、自粛要請で葬儀参列や規模縮小などで売上が大打撃を受けています。 葬儀依頼あつてこそその「待ち」の商売であるがゆえに件数がなければ売上が生じず、あつても前年同月比率50%近く売り上げが低迷しております。また、葬儀式場は、三密(密集・密閉・密接)は避けられず、いつクラスター集団感染が起こるか不安な日々が続いています。自己防衛はしていますが、高齢者が多く集まる葬儀にマスクをして来ない方も集まり易く、当社の備蓄マスクも配給できない状況です。
100	流通・商業	1~4人	現状維持	5月以降に新型コロナウイルスの影響が出てくると思われる。
101	流通・商業	1~4人	現状維持	当社は旅行会社の為、新型コロナウイルスが話題になって間もなく、受注済みの案件(ツアー)がキャンセルが立て続き、この3カ月で年間売上上の50%を失いました。今後の受注見込みを含めると、期末の10月までに前期に比べ10%あるかないかの着地となります。 対策として、 ・雇用助成金の申込済 ・政策金融公庫への融資申し込み済み ・新規ビジネスの導入 ・メール等のSNSを利用して、お客様へコンタクト など早急の収束を祈願します。
102	流通・商業	1~4人	賃下げする	今のところあまり影響が出ていないが、この先まわり回って仕事の量が減る可能性があると思うので現在の賃金を維持出来るかが不安です。
103	流通・商業	1~4人	賃下げする	全ての前提が変わりました。
104	流通・商業	5~9人	賃上げする	新型コロナという事態があった為、就業規則の変更も含め見直しを行いました。 具体的な対応が必要な時に初めて気づく事があります。
105	流通・商業	5~9人	賃上げする	コロナによる仕事減で非常に厳しい
106	流通・商業	5~9人	賃上げする	新型コロナウイルスは組織の存亡に関わる事態として、資金を投入しています
107	流通・商業	5~9人	賃上げする	適正な働き方は、業種、業態により差がある。限られたモデルに合わせてくられても困る。大企業で労働時間短縮と給与UPを両立できるのは、中小企業の犠牲の上にあると思う。そこから変えてほしい。
108	流通・商業	5~9人	賃上げする	コロナによる影響大、働き方に社内混乱。定期昇給はしても、今年は賞与が出せるか・・・
109	流通・商業	5~9人	現状維持	コロナ休暇を有給休暇の先食いを検討したいが(何年分かできる限り)できるのか?
110	流通・商業	5~9人	現状維持	建設業の躯体関係は、コロナの影響はまだ出ていないと感じる。これから徐々に影響が出てくるのではないかな?
111	流通・商業	5~9人	現状維持	賃金・賞与を含め、支給額が少ないと思っているので、今度は世間一般に上げたい、有給取得率が低いため、取れる環境になるよう努めなければいけない、新型肺炎コロナウイルスの影響ですが、徐々にですが販売量・仕入れ量とも減少気味で特に、事務機器などは注残が増えてくるため生産が開始されても中々入荷がしてこない状態です
112	流通・商業	5~9人	現状維持	新型コロナウイルス感染症の影響でイベントが中止となり、著しく売上がダウンしている。 只し、マスク・アルコール除菌ジェル・除菌スプレーを取り扱って、ダウンした分の50%位は取り戻した。
113	流通・商業	5~9人	現状維持	コロナウイルスの影響により若干パートさんの出勤の制限や時間の短縮がありましたが、それよりも営業自粛や時短営業などにより、当社のパートタイム求人応募が増えている。
114	流通・商業	5~9人	現状維持	コロナにより自社の売上は今月より40%減になる予想。
115	流通・商業	10~19人	賃上げする	見通しの立たない中、いかに仕事を確保し、また得意先や仕入れ先からの情報を密に共有しながら取り組んでいる状況である。
116	流通・商業	10~19人	賃上げする	働き方も新型コロナウイルスも仕事のやり方を改革することにはつながっているが、後者は長引くと体力が持たないかもしれない。社員にも厳しい話しをしなければならないかもしれない。現状のキャッシュを見ながら計画を建てておく必要がある。
117	流通・商業	10~19人	賃上げする	仕掛かり品が止まったなど、一旦ストップの案件がでてきて、売り上げの先行きは全く不明
118	流通・商業	10~19人	賃上げする	今だけを考えるのではなく、年間通しているような政策を考えてほしい 今後、治まればいいけど、夏以降続くとなると、夏だけの売り上げとなる弊社は、2年分資金を確保しないと聞けなくなる
119	流通・商業	10~19人	現状維持	通常の賃上げを予定していたが、県の緊急事態宣言を受けて、約三週間の交代勤務を行う事にした。その間の営業機会の損失や、学校関係の仕事が半分以上延期になっている関係で業績見通しが全く不透明であるため取り敢えず賃上げは保留にする。
120	流通・商業	10~19人	現状維持	コロナウイルスの影響で人との接触を避ける流れになり営業活動が難しい。マスクをして対応にあたるも顧客によって様々な反応が有り営業日数を調整して対応
121	流通・商業	20~29人	賃上げする	会社を3分割して、働く場所を変えて(サテライトオフィス)仕事をしている。また、公共交通機関利用を原則禁止し、自動車通勤としている。また、社内ではテレ会議を通して意思疎通を図っている。
122	流通・商業	20~29人	現状維持	コロナの影響を考えると、やはり資金力があるところが強いと感じた。働き方のあり方を考えるきっかけで、いかに無駄な作業があることに気づき効率化を進めていこうと思う。
123	流通・商業	20~29人	現状維持	お客様に働き方改革に向けて、労働時間の短縮の内容を提案したら時間が少なくなったので値下げを言われた。コロナウイルスは一部のお客様で、50%の荷量に対応してほしいと言われた。雇用調整補助金をいよいよ使うことになった。
124	流通・商業	20~29人	現状維持	今回のウイルス問題により働き方は変えなければいけないが、その結果給料を上げることができるとは思えない。無駄を省くことはできるが、売上をあげることは別である。
125	流通・商業	30~49人	賃上げする	時間を掛ければ何と出来る人の手取りは、増えない。能力は、それぞれ違う。コロナは、2~3年続くと思う覚悟で。
126	流通・商業	30~49人	賃上げする	消費税が昨年上がったので、昇給をしていかなと社員の給料の目減りになってしまう。消費税分以上に昇給していかないと、定着率が悪くなる可能性がある。 新型コロナについては一斉に2週間~3週間、医療、スーパー、銀行以外を休ませるやり方が良いと思う。だから、やっている終息していかない。 製造業は、5月GW明けから受注が減り苦しくなるものと思われます。借入も確かに、無担保、無利子とは言っていますが、所詮借りれば、返さないといけないので、かえって苦しくなるだけだと考えています。
127	流通・商業	30~49人	賃上げする	基本的に売り上げが減少してきており、採算が悪化してきている。その中で、雇用を維持するための努力をしています。
128	流通・商業	30~49人	現状維持	コロナウイルスの影響は4月に入ってから一段と出てきた。今後ますます影響が出ると予想される。賃金に関しては通常の計算では大幅に低くなってしまふ為、会社側で補填を検討している。ドライバー職については働き方は変えることが出来ないし、交代勤務が出来ない。工場が止まるなど不安材料を耳にして帰ってくるため、メンタル的にも影響がでている。
129	流通・商業	30~49人	現状維持	米中摩擦からコロナの影響と影響を受けている。今後益々影響が出ると思われる。
130	流通・商業	50~99人	賃上げする	営業職のみ、営業手当という名目で固定残業手当を支給してきたが、営業職も現場作業をすることがあるため、今年度から現場で作業した時は、残業手当を付けることにした。従来の営業手当は、内勤や営業活動の時間に充当するとして残した。 新型コロナ対策として、公共交通機関から自動車通勤と自宅勤務に切り替える。また、社内でも密集している部屋は、会議室や、他の事業所へ分散させる。これらはBCPも兼ねての対応となる。
131	流通・商業	50~99人	現状維持	4月に入り急に来店客数と売上が落ちて来ました。心配です。
132	流通・商業	100人以上	賃上げする	賃金は上げざるを得ないが、新型コロナウイルスによる売上減のため原資が厳しい。 働き方については、残業はすでに平均月間13時間程度となっている。今は生産性をあげるという目的を設定し、内勤者のテレワークなどに取り組み始めていたが、コロナウイルスのために強制的に移行せざるを得なくなつて実現してしまった。売上、利益が確保できない状況では、働き方改革も何もない。兎にも角にも売上の確保をしなければならない。

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
133	流通・商業	100人以上	賃上げする	エネルギー（LPガス）輸送のため、全般的には影響はないが、自社に感染者が発生した時に輸送を止めることができず不安感はある。（手洗い、消毒、マスク着用の徹底）働き方改革で労働時間短縮になりましたが、病院などは労働時間を遵守できているのか？できていない場合は、国はどうか対応するのか？
134	流通・商業	100人以上	賃上げする	3月までの売上数値は前年並みで推移しているが、4月以降は減少傾向にあり今後は予断を許さない状況です。夏季賞与は、毎月の賞与積立金をしていいますが、売上の減少幅が多くなれば、元となる原資がなくなるため、増加させることは出来ない可能性がありますと考えています。
135	サービス業	1～4人	賃上げする	2月頃より徐々に元受けの製品不足により仕事量が減少し、3月中頃より4割近く減少しています。今後の見通しも見えず、昨日自治体への運転資金の融資の申し込みをお願いしました。
136	サービス業	1～4人	賃上げする	4月1日からパートさんが4人増えました（2ヶ月前から決まっていたのと、4月に学校からお願ひされた）が、コロナの影響で業務量が減っているの、どうしたらいいのか困っている。他のパートさんもテレワークや特別有給で休んでもらっているの、本人達も困るし、経営者もどうしたらいいのか判断に苦慮している。
137	サービス業	1～4人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響で、前年同期比で50%～80%ほど売上が下がり、終息をしてもらえないと、今後は会社の存続に影響が出てきます。
138	サービス業	1～4人	賃上げする	在宅勤務の想定と残業をやめています。（体調管理）
139	サービス業	1～4人	賃上げする	土木中心の建設専門工事業なので、お客さんも自社も影響が無い。建築物件に延期が出てきた。大阪の同業者から、東京・大阪の業者が名古屋に仕事を求めて来そう。
140	サービス業	1～4人	賃上げする	退職金の設定にはいまだに納得いかない。コロナの影響で、普段から母親に負担が多い事実もあり、さらに母親の雇用が継続できないという問題
141	サービス業	1～4人	賃上げする	各取引先でコロナの影響ができています。3ヶ月ぐらいの終息なら金融政策などで持ちこたえられると思いますが、それ以上長引くと倒産する企業もでてくるかもしれないです。
143	サービス業	1～4人	賃上げする	○社会保障制度：助成金、補助金など政府広報では、耳ざわりの良い財政支出をうたっていますが、実際の申請になると、手続きが煩雑や難解である事が実際に思われるので、会員の社会保険労務士さんから、会員へ制度解説説明会を開催してはどうか？ ○税金制度：事業所得税、法人税、社会保険料、予定納税など、数多く支払わなければならない税金関係の一時延期（延納）、又は減額、免除等、日本中の小規模零細企業を殺さない！活かす制度へ思い切った政策転換を実施して欲しい！ ○会員との関わり方：こんな時ほど、同友会の仲間のお店や会社から、物を買ったり、仕事を依頼する視点を持つ様に努力する。どうせ同じお金を払うなら、第三者ではなく、同友会の仲間の会社を活用したい！ ○社員のコロナ対応勤務体系：現在週3日勤務制中。今のところ給与減額や減額調整を行う予定は考えていない。満額支給維持を継続する。
144	サービス業	1～4人	賃上げする	コロナで売り上げが落ちている。
145	サービス業	1～4人	賃上げする	【賃金】社会保険料・所得税の上がり方の動向を社労士から情報を聞き、社員の手取りを意識して、その都度ベースアップを検討している。 【働き方】年に一度、一週間程度の連休を有給を使い取得できるようにしている。社員それぞれの家庭の事情に合わせて、残業から所得が増えるよう、毎月業務の割り振りを行っている。 【コロナ関連】常に正確な情報を複数の医師から得て、社員に周知している。 ※出勤前の検温・厳しい手洗い等
146	サービス業	1～4人	賃上げする	コロナウイルスの影響なのか、わかりませんが、仕事は減っている。
147	サービス業	1～4人	現状維持	現時点では新型コロナの影響は出ていないが周りの同業を見ると今後、影響されるとみえています。新型コロナの影響が長引いても、継続的に仕事がいただける状況を整えることはできました。ですが、まだまだ仕事量が薄いのとこういう時期に人材育成に力を入れ乗り越えていきたいと思っています。
148	サービス業	1～4人	現状維持	不況に強いクリーニング業でも、外出規制は影響がある 2割ほどお金の準備だけして、のんびりします
149	サービス業	1～4人	現状維持	コロナの影響で、社員間のコミュニケーション力が上がったと思う。辛いことを言いやすくなった。
151	サービス業	1～4人	現状維持	他道府県への出張の制限がある。ZOOMミーティングが増えた
152	サービス業	1～4人	現状維持	新しい仕事を生む、仕組みを作るチャンス
153	サービス業	1～4人	現状維持	テレワークに以降した時点で対応できない社員の働き方が問題になる。能力がITということとむすびについて評価されるようにITリテラシーが低いと賃金や働き方に影響し場合によっては働けなくなると思う。
154	サービス業	1～4人	現状維持	商品が入荷しない、消費マインドの低下
155	サービス業	1～4人	現状維持	仕事の予定 講座やミーティングなど伸びてしまい収入が減っている
156	サービス業	1～4人	現状維持	当社では平常時から、年間有休日数を超過（育児や家庭の都合で）従業員が休むことを経験してきました。今回、新型コロナウイルスの流行が起こったことで、当然休む日数が段違いに増えるので対応に困りはしていますが、これまでの育児・学校行事理由で多く休む従業員とのやりとりを経験していたことが活きていると思います。従業員の勤務できる状況や程度が変動することを前提に、都度、話し合っ労働条件を調整してきたことの延長という感覚で対応できています。少ない人数だから可能なきめ細かい対応かもしれませんが、常日頃はつらい（時には余計な苦勞に思えてきた）「フルパワーで働けない従業員」とのやりとりがこんなときに活きるんだと、教訓になりました。
157	サービス業	1～4人	現状維持	影響でます。来店客がなしです。営業もできません。法人客訪問時にマスク着用しています
158	サービス業	1～4人	現状維持	コロナの影響が予測出来ず不安です。
159	サービス業	1～4人	現状維持	新規に起業した会社を持っているが、著述に売上が下がってきて、従業員を休ませる頻度が多くなってきたにも関わらず、前年実践のない事業者には、厚生労働相な雇用の助成金が対象とされないのは納得できない。3月はあまり影響感じず、4月は30%以上ダウン
160	サービス業	1～4人	現状維持	新型コロナウイルスについては、正直先行き不安ではありますが、出来る限り今まで通りの企業活動をするように心懸けております。
161	サービス業	1～4人	賃下げする	消費者が所得減少を恐れて買い控えをしはじめている
162	サービス業	1～4人	賃下げする	メインクライアントである飲食店の売上がひどい落ち込みで業績に影響を与えている。違う事業領域を早急に考えないと生きていけない状況です。
163	サービス業	5～9人	賃上げする	単に働き方改革だけやると、単に会社の力を削ぐだけである。付加価値の高い仕事ができるようになった会社から、順次働き方改革をやるのが理想。ただしブラック企業もダメ。法律化までしなくても、努力義務でいいと思う。資源のない日本が、付加価値を高めないまま、甘やかす事ばかり行っ、行く末を心配する。南欧のような、労働環境は甘い、弱い国になってしまう事を心配する。
164	サービス業	5～9人	賃上げする	コロナウイルスの影響で売り上げ20パーセントダウン
165	サービス業	5～9人	賃上げする	私は子供がいませんが、子供を持っている社員のケアを気にはしているが、国の方向性が出ないので具体的な対応が不透明。その点が特にストレスを感じている。子供を社計で育てていくという考えはどこに行ってしまったのか。
166	サービス業	5～9人	現状維持	コロナの影響が徐々に始まっており先行き不透明である（物流）海外製造品が入らない。
167	サービス業	5～9人	現状維持	4月13日から5月6日までテレワーク適時採用
168	サービス業	5～9人	現状維持	コロナウイルスの影響より前年の消費税アップの影響が大きい
169	サービス業	5～9人	現状維持	賃金、働き方はわかりますが業種上や業種の利益率に限界がありやれる範囲内でやっております。コロナの影響はかなりの大きく業績に影響しており早く給付を施行してほしい。
170	サービス業	5～9人	現状維持	働き方の多様性を認めていく中で自由さと規律のバランスに悩んでいます。新型コロナウイルスの影響で業績の先行きが見通せずに賃金アップは難しい状況です。
171	サービス業	10～19人	賃上げする	売り上げ低下

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
172	サービス業	10~19人	賃上げする	雇用調整助成金。無知なテレビのおかげで、テレビを見た人は、自身の給与が9/10補償されると思っている。自分の会社は、ここ2年で人が急激に増えたので、補償基準単価が低く、実際休業補償(8割に設定)の30~40%ほどにしかならない。もらえるだけありがたいが、社員は90%国から補助してもらえと思いついていて。勘違い、ありがたみもない、負担は増える、助成があるにもかかわらず「幸福度」が低い。解決するには、①バカでも分かる位テレビで説明する。もしくは②バカでも分かる位手続き、基準を簡素化する。もしくは③バカでも分かる位助成金額を設定する。
173	サービス業	10~19人	賃上げする	社内のアルコール消毒液が不足している。
174	サービス業	10~19人	賃上げする	現時点では、コロナウイルスの直接的な影響はすくないが、出展を予定していた展示会が軒並み中止となり、将来的な影響が出てきた。国からの非常事態宣言が愛知県でも発出されれば、電車通勤の社員の出勤を取りやめ、在宅勤務とする予定。
175	サービス業	10~19人	賃上げする	在宅ワークを採用しました。
176	サービス業	10~19人	賃上げする	東京のメーカーさんが4月11日から5月12日まで休業停止したのでその分売り上げが落ちる。中部地方に波及すると大変なことになる。
177	サービス業	10~19人	賃上げする	政府はテレワークを強く推奨しているが、大企業でも製造現場や建設、設備工事等の現業部門ではできない相談である。政策立案者が霞が関や丸の内、六本木等のオフィスワークを見て考えた政策としか思えない。現場を知らない人達に全てを任せることができないという事実が浮き彫りになったと感じている。しかし、一方で中小企業においても従来からの働き方、働く環境を考え直さざるを得なくなったことも事実。ハード面だけでなくサテライトや自宅で働く社員の管理やコミュニケーションの取り方等のソフト面での課題が浮き彫りになってきたとひしひしと感じている。
178	サービス業	10~19人	賃上げする	中小企業の状況や実態を無視した改革には賛同できない。具体的には局長通達に出される時間賃金額は中小企業の実態にそぐわないと思う。コロナウイルスの影響については3から6か月後にボディブローのように効いてくると思われる。
179	サービス業	10~19人	賃上げする	賃金規程は、関連法対応の観点からいづれ準備が必要。ただし、その公平な基準づくりは、業務内容から非常に困難なのが現実である。専門スキル・利益貢献度・管理業務・コミュニケーションスキル・社歴の5点の総合判断が賃金規程の軸となるが、その土台として会社理念への理解・共感、それに基づいた言動の実践があるが数値化することが非常に困難なのが実情となっている。
180	サービス業	10~19人	賃上げする	愛知県で緊急事態宣言が出されてから仕事キャンセル、延期などで非常に厳しい。
181	サービス業	10~19人	賃上げする	<input type="checkbox"/> 営業面への影響 今期の受注予定がバタバタと消えた 営業機会が少なくなっている <input type="checkbox"/> 働き方への影響 4/13 2回目の通達をだし、テレワークを基本とした。 ①徒歩、自転車通勤及び自家用車での通勤者は出勤可とする。それ以外はテレワークを原則とする。 ②対面による営業・サポート活動を自粛する。 ③何事も、TV会議・Web会議システム、電話、メール、リモートツール等の利用を原則とする。 ※対面や訪問が必要な場合は、最大限の配慮をもって行う。 <input type="checkbox"/> 賃金への影響 今後の営業状況次第では影響もあろう。
182	サービス業	10~19人	賃上げする	弊社は食品関連企業様(スーパーさんやメーカーさん)との取引及びイベントや展示会、物産展などのお取引先様が多い業態です。新型コロナの影響が3月以降出て来ており、残り半期のイベントや展示会等がすべてなくなり、食品メーカーさんに関して懸念している中元需要やお盆の仕事がなくなると1000~1500万以上(年間売り上げの3~5%以上)の売上げ減となります。感染終息が見込めず、最需期の年をまたぐことになるとどうなってしまうのか想像したくないですが、最悪の事態を想定して手持ち資金と銀行借入、その他の方法も考えていかなくてはと思っています。緊急事態宣言を受けて明日より時差出勤や営業は在宅もしくは直行直帰での対応にしました。とにかく早く一日も早い終息を願います。
183	サービス業	10~19人	賃上げする	今のところ影響はないけれど、今後仕事が減少するのは間違いないと思われる
184	サービス業	10~19人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響で自社を含め多くの客先が業績不振となる見込みの中でいつ通常営業できるようになり業績が好転するか見えない。そんな中で賃金を上げていって会社としてやっていけるかどうか心配です。
185	サービス業	10~19人	賃上げする	心配と不安です。
186	サービス業	10~19人	賃上げする	毎年、最低賃金が上がり、厳しい。
187	サービス業	10~19人	現状維持	3月は15%ほどの売上減少。今後、緊急事態宣言発令後はもう少し減少することが予想される。
189	サービス業	10~19人	現状維持	評価制度がないので昇給基準が作れない。また売上が横ばいの中、賃上げができない。コロナの影響は今のところ少ないが、これが長引けば少しずつ影響は増えていくと思うので、早期終息の為の思い切った予算編成をお願いしたい。
190	サービス業	10~19人	現状維持	まだ、新型コロナウイルスの影響は受注が10%減少した程度ですが、今後、さらに減少の影響が出ると予想されます。
191	サービス業	20~29人	賃上げする	賃金上昇はせるのはいいが、定年まで延長させるとどっちつかずになる。暗黙の了解のいいとどりはやめてほしい。大企業のようにのいい早期希望退職など中小企業にはできないのだから。
192	サービス業	20~29人	賃上げする	感染防止に努めている
193	サービス業	20~29人	賃上げする	わが社の働き方の考えは1日24時間を3分割して、1/3は仕事、1/3は睡眠、1/3はプライベート、1ヶ月単位では9日/月の休日、年単位では年休105日、プラス有給休暇です。季節により、社会僱事により扱い数量が大きく変わります。7月8月は忙しく、9月~11月と1月~2月はヒマ、その他の月は普通の勤務時間となります。従って7月8月を除いては8時間/日勤務の所を1時間前倒して7時間勤務としています。就業規則で定めた業務終了時間よりも早く帰っていただく、ようにしています。その代わり、7月の土用丑前の3日間だけは会社に泊まり込んで残業、深夜労働していただいています。業界で一番報酬が良い会社、地域でも上位の報酬の会社、毎月のお給料で生活ができる給与体系の会社を目指しています。新型コロナの影響は大きく4月は10日間対比で52%の販売数量となっています。体力はあるので1年間は持ちこたえられますが、それ以上はどうなるかわかりません。
194	サービス業	20~29人	賃上げする	在宅勤務・直行直帰・テレワークを導入しました。
195	サービス業	20~29人	賃上げする	ITサービス業なので今のところ大きな影響はありませんが、長期化すれば必ず影響すると予測しています。また、政治家の対応が中途半端だと思えます。短期感染終焉なのか、経済不況防止なのか、何を一番にやるべきなのか曖昧な策になっていると思います。やはり短期集中してコロナ完成撲滅を第一に対応する策を強く望みます。
196	サービス業	20~29人	賃上げする	新型コロナウイルスに関しては前月比-40%
197	サービス業	20~29人	賃上げする	求人が難航する中、コロナの影響か逆に人材が流動化している。不安や解雇から離職した人たちに正当な評価の賃金は難しい。また新卒採用が難航し、最低賃金もどんどん上昇する中、新人と既存社員とのバランスが取れなくなってきている。流動的な人事に対応できるルールを策定しているが難航中。アドバイスできる方がいれば話を聞いてみたい。

Q23. 賃金・働き方や新型コロナウイルスの影響

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金・働き方に関する意見や新型コロナウイルスの影響など
198	サービス業	30~49人	賃上げする	パートタイマーは社会保険の壁(130万円/年)があり、賃金上昇に伴い、休日の申請が増え、労働力確保に支障が出ています。今の税法は扶養控除など、未だに専業主婦の建付けで考えられており、社会保険法と税法が整合しておらず、矛盾を感じます。人手不足の時代にこのような施策を課せ憤慨しています。そのしわ寄せは我々中小企業です。 新型コロナの影響は、自動車業界は軒並みダウンですが、他の業種は国内調達の流れがあり、また医療系の特需が重なり、今のところは仕事が確保出来ています。困窮する飲食店事業者には、家賃の支払い猶予を設けるべきで、また全体としてベーシックインカムを導入すべきだと思います。救済や複雑な手続きもすべて解消されます。(同様に同友会の会費も予算申請をやめた方が良く考えます)
199	サービス業	30~49人	賃上げする	Covid-19の終息は全く予想できず、Covid-19対策が一番急務であり、賃金、働き方改革等は、優先度が下がるのは止むを得ない。
200	サービス業	30~49人	賃上げする	同一労働同一賃金の実態がよくわかっていない。正社員が時給でないので単純に比較できない。しかしなんらかもう少し情報収集して手を打つ。新型コロナウイルスの影響はこの4月13日現在ではまだ限定的に影響は少ないが自動車の仕事が50%強を占めているので5月以降影響が出る、という情報は入っている。自動車以外の業種も影響が出るかと何社かからは言われている。
201	サービス業	30~49人	賃上げする	食品(鶏卵・鶏肉)の販売は、巣ごもり需要で増加。飲食店・宿泊関係への販売は▲30%ダウン。
202	サービス業	30~49人	賃上げする	まず、このアンケートの設問設計がおかしい。選択肢からしか選べないので、仕方なく選択したが、そもそも賃金のUPの方法がこの選択肢以外もあるでしょう?って普通に思う。同友会の会員企業もこの選択肢に当てはまる旧態依然とした古い会社ばかりではないと思う。アンケート設計がチープだと、正しい状況把握ができない。 せっかくやるんだから、ちゃんとやった方がいい。こんな設問のアンケートに真面目に回答して何が得られるんだろう?と正直、思います。結果が出て、それって本当に正確なデータとは言えないのでは?ちゃんと知
203	サービス業	30~49人	現状維持	休業補償、疑われる社員についての企業の対応、何をもって出勤許可するのか、などの判断に困っている 労働に対する対価としては、業績ベースで考えるべきと思いますが、生産性の高い低いなどの個人別での成果給付方式を業務社員では採用している。新年度に入り、コロナウイルス感染が拡大傾向にある現段階では売上の見通しが不透明で景気減退の恐れが強い。昨年10月の消費税増税の影響下で売上減少は春ごろまでの予測はしていたものの、コロナショックで更に悪化傾向と予測している。働き方改革では、雇用を守り生産性を高めると承知して取り組んでいるが、ここにきて経営の危機感が高まっている。
204	サービス業	30~49人	現状維持	家電工事業の弊社では、各家庭を訪問し施工する業務の為に消費税増税の買い控えとコロナの景気悪化懸念のマインドの影響が強く懸念されている。事実、建築系の受注が4月に入り大きく減少傾向にあり、新規の受注が大幅に減っている。量販店などの販売も集客が極端に減り、夏の繁忙期がどうなるかによって大きく不
205	サービス業	30~49人	現状維持	建築設備業ですが、残業時間の規制の猶予は未だありますが、実際現場次第で残業して納期に間に合わせないといけない場合もあり、頭が痛いところです。しかしコロナの影響で現場自体が中止ということも出てきており、納期の事も、休業の保証もどうなるのか大変不安です。
206	サービス業	30~49人	現状維持	解雇せず、100%の賃金補償で、社員の雇用を守ります。財務体質を強くしてきたから、出来ることではあるが、それでもセーフティネットの認定をとって、出来るだけ資金調達する予定。 ただ正直ボーナスは予定通り100%出せるかわからない。社員にも危機感を感じてもらう機会になる。
207	サービス業	50~99人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響は、これから大きくなり、早く取まらないと働き方改革どころではなくなるので、経営者自らが感染拡大防止に努めないと取まらない。
208	サービス業	50~99人	賃上げする	現時点では注残をまだ抱えており、売上に大きな影響は出ていないが、受注は20%減。今後は半減を想定している。そこに備えて節約したり、残業規制をかけるなどコスト削減を行い、何とか利益を創出した。 またそれとともに、マスクの配布、検温などのコロナ感染予防策や、最悪の場合、一時帰休を行うがその場合でも100%の給与保証、また痛みを分かち合う為、役員報酬のカットの宣言を行うなど、社員の不安をやわらげ、また士気を落とさないような対策を講じる。
209	サービス業	50~99人	賃上げする	新型コロナウイルスの影響は今のところ当初予測売上の20%減である。念のため取引銀行にて資金を調達。自動車用部品を製造している。自動車メーカーが稼働している限り、社員を出社せざるを得ない。到底8割減の接触制限には及ばず、現在は製造にかかわる従業員は毎週金曜日を休業日とし、間接部門の社員は輪番制で週に1度の休業をしている。雇用調整助成金を申請する予定。間接部門の在宅勤務も検討しているが、ノートパソコンの購入や規則の整備などまったく整っておらず、今後の課題。顧客の動向も不透明で場当たり的な対策になってしまっている。稼働率を下げず、適正な配置と出社社員の感染の防止も考慮して
210	サービス業	50~99人	賃上げする	今回のコロナウイルスに伴う対応と働き方改革への対応がよくわからない。コロナウイルスの発表でマスクをするように言われているがどこで購入できるのか?テレワークといわれても、できる職種ばかりではない。行動自粛で7~8割ということは、会社を閉めると言われているように思うが、補償もなしに休業はできない。イギリスだったと思うが、70%の補償を会社にもらえば、休業しても社員に通常の給与の支払いが可能である
211	サービス業	50~99人	賃上げする	新型コロナウイルス感染拡大による業績への打撃は甚大。雇用の維持を第一に考えると、ここ数年上がり続けてきた最低賃金の見直しは凍結すべきと考えます。
212	サービス業	50~99人	現状維持	影響は大です。
213	サービス業	100人以上	賃上げする	この4月からの法施行に対して、残業削減と有給取得を人員補充で計画していた。その補充を技能実習生増員で手配していたがコロナウイルスの関係で入国できなく困っている。 労働生産性を上げるべくシステムと設備投資を計画しているが直ぐに効果は発揮できない。道筋が見いだせない状況である。
214	サービス業	100人以上	賃上げする	賃金・働き方に関しては特にありません。コロナに関しては直近の業績は壊滅的です。
215	サービス業	100人以上	賃上げする	物流業はこれからコロナの影響が出てくると思っています。リーマンの時にも半年遅れで来ました。先週愛知県にも緊急事態宣言が発動され、今日から5/6まで新入社員には自宅待機でイーラーニングで課題を勉強してもらおうにしました。今のところ、大丈夫ですが、これがずるずる延期となったり、客先からの仕事量が更に減った場合に休業やワークシェアリングなども検討しなければならないと考えています。そのあたりの方策について色んな事例をお聞きしたいです。
216	サービス業	100人以上	賃上げする	新型コロナウイルスの影響により客数が激減、売上は大幅に減少、4月13日からは休業を決定しました。休業期間は24日までの予定ですが状況次第では延期する可能性があります。売上のない状況で固定費が流出していくのはかなり厳しい。雇調金の上限を上げるなどの対応をして欲しい。
217	サービス業	なし		コロナウイルスに伴う問い合わせが激増した。マンパワーが不足しており、これ以上増えたと対応できなくなる可能性が間近に迫っている。早く終息しないと顧問先の経営が耐えきれなくなるのが心配だ。
218	サービス業	なし		何が緊急事態なのか解りにくい。行動を制限した以上、解りやすい補償をして欲しい。全体の2割が対象と言う話も聞きました。真面目に取り組んでいる人にも報奨金があってもいいと思います。長引けば反乱が起きて、おかしくない状況になるかもしれないですね。
219	サービス業	なし		個人事業主で従業員がいなかったため、設問の全てが、答えられない内容である。質問内容に配慮をお願いします。
220	サービス業	なし		新型コロナウイルスの影響で対面研修がほぼ中止となり、弊社サービスの見直し、非対面型サービス展開を含め、1人企業なので、経営者役員の働き方をより考えたいと思います。
221	サービス業	なし		コロナの影響は4月10日頃から「新規営業ストップ」など、元請けや取引先からの自粛要請という形で現れた。自社は大丈夫でも、取引先、外注先が大丈夫じゃない可能性は大いにある。
222	サービス業	なし		オンラインでの活動が増えました。集まるのがプレミアになる時代に向かっていると感じています。webやオンライン、動画、ネットに対する知識を取り入れ、より柔軟な考え方や方法論の充実を図っていかなければなりません。人が集まるイベントが中止になり、遠出の仕事も控え、減少しました。今は、大人しく仕事をしています。