

各位

2019.4.2
愛知中小企業家同友会
報道部長 宇佐見 孝
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：「2019 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：3月14日（木）～3月24日（日）
- 回答数：510社（建設：87社、製造：153社、流通・商業111社、サービス：159社）

.....
《賃金調査》

「人を生かす中小企業へ」

今回の賃金調査で特徴的だったのは、賃上げする企業の割合の上昇です。2018年度調査では、賃上げ企業が58.5%だったものが、今回の2019年度調査では69.4%と比率が高まり、製造業では79.7%を占めました。一方、原資がなくても賃上げを行う企業割合は38.8%と高止まりで推移しました。ここから見えるのは、今回の賃上げ率の高まりも、単に中小企業の業績好調に伴うものではなく、人材確保に苦しむ中小企業が、最大限の経営努力を重ね、奮闘している実態です。

2019年2月期の当会景況調査では、業況判断「今月の状況」が全業種で下落し、製造業の「前年同月比」が再びマイナスに転じ、製造業の落ち込みが目を引きました。同調査における雇用動向DIは△46を示し、深刻な人手不足が慢性化していることがわかります。人手不足状況が長期化するなかで、働くことを通じて人生に手ごたえを得ることのできる、魅力ある企業づくりが喫緊の課題となっています。

「賃上げ」理由は、「士気向上」「人材確保」が大勢を占め、「業績の先行きが不安」「業績不振」により「現状維持」を余儀なくされている企業の動きがわかります。消費税増税の賃金対策を聞いた記述回答では、「労働時間の短縮と総支給額のアップを同時にしなければならぬところに消費税率上昇分の引き上げは非常に厳しい（製造業）」「消費税の引き上げに関わらず、社員の賃上げは経営者として毎年するべき（サービス業）」など、厳しい状況のなかで苦闘する経営者の声が寄せられました。

今回の調査に表れているように、中小企業は賃上げに最大限の企業努力を払っていますが、その企業努力が社会保険料の値上げや、消費税の増税に吸収され可処分所得が減っていく傾向にあります。家計に波及が鈍い景気拡大、中間層の低落が顕著になるなか、ますます経済不安が高まっています。持続的な経済の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付加価値の公正な分配を図り、中小企業自らが市場創造と人材育成に取り組み、自立した企業へと飛躍していくこと、さらにこうした中小企業の努力を正當に評価し、正しい社会に発信していくことが求められます。

☆特徴

- ◎賃金を上げる企業割合は、全体で昨年（2018年）の58.5%から69.4%と上昇。（比率が高い製造業では74.6%→79.7）。
- ◎賃金を上げる方法は、「定期的な昇給」。
- ◎平均賃上げ額は3,000円～5,000円未満、平均賃上げ率は1～2%。
- ◎原資がなくても賃上げする企業は38.8%。（流通・商業が高く41.5%）
- ◎賃上げする会社の理由は、「士気向上」「人材確保」。
- ◎現状維持の会社の理由は、「業績の先行きが不安」「業績不振」。

《労働調査》

「魅力ある企業づくり」

厚生労働省の2013年「労働時間等総合実態調査」によれば、36協定を締結している企業割合は55.2%で、社員数1~9人では46.8%であるなど事業規模ごとに異なり、締結しない理由は「時間外労働がない」というものでした。

当会の今回調査は、9人以下が回答企業の57.2%を占めるなか、36協定の届出割合が58.7%を示すなど、前回調査(45.8%)から更に労働環境整備に誠実に対応している状況が窺えます。特に建設業の「毎年届け出ている」割合が35.8%から55.8%と大きく改善しました。一方、年間休日は「100~109日」が35.0%なのに対し、建設業は100日未満が48.3%を占めており、労働環境の改善が業界全体の課題といえます。

働き方に関する記述回答では、「取引先(売上先)の都合で働き方が制約されていて、週休二日も満足に取れません(建設業)」「子育てや介護といった家庭とのかかわりを大切にしたい(製造業)」「働き方改革に則つとると、現在の労働時間が縮小され売上減につながっていく(流通・商業)」「働きたい人のための働き方の自由度をあげる(サービス業)」といった社員の生活と企業経営の狭間で思い悩む中小企業経営者の声が寄せられました。

「働き方改革法」が本年4月1日より施行され、2020年までを生産性革命の集中投資期間に位置付けて取り組みが進められます。しかし長時間労働の是正を進める裏側は、取引の力関係で、より上位にある大企業が下位の中小企業に煩雑な実務をしわ寄せしているとも聞き及びます。労働力人口の大幅な減少のなか、人は新しい価値を生み出す貴重な源泉であるという、人間尊重の経営の考え方が重要になります。働く人が豊かな人生を送ることができるよう、人間を中心とした「魅力ある企業づくり」を進める。そして、働き方改革を中小企業が主体的に捉え、自らの経営を革新するツールとし、具体的な取組みにつなげていくことが求められます。

☆特徴

- ◎36協定の届け出は、「毎年届け出ている」割合が45.8%→58.7と増加し、「届け出でない」割合が34.0%→21.7%と減少。(建設業が大きく改善)
- ◎時間外労働の月平均は「0~9時間」が32.1%、29時間以下が70.3%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」65.9%(製造業は88.1%)。
- ◎年間休日は「100~109日」が35.0%(建設業は100日未満が48.3%)。
- ◎有給取得率は「30%未満」が27.0%。

.....

【愛知中小企業家同友会とは】

愛知県下4100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 4241名(2019年3月31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
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

2019年賃金・働き方調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/14（水）～3/24（日）
※10日間

Q1、役員を除く正社員数を教えてください。

- 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
- ⑧ 正社員を雇用していない

Q2、賃金規定はありますか

- ① ある
- ② ない

Q3、正社員の 2019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、今年10月消費税が8%から10%に引き上げられる予定ですが、貴社では賃上げ等での対応をお考えですか。また賃上げに関するご意見を入力下さい。(自由回答)

Q14、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。

- ①既に作成している
- ②作成中である
- ③作成していない

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。

- ①0～9時間
- ②10～19時間
- ③20～29時間
- ④30～39時間
- ⑤40～49時間
- ⑥50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
- 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

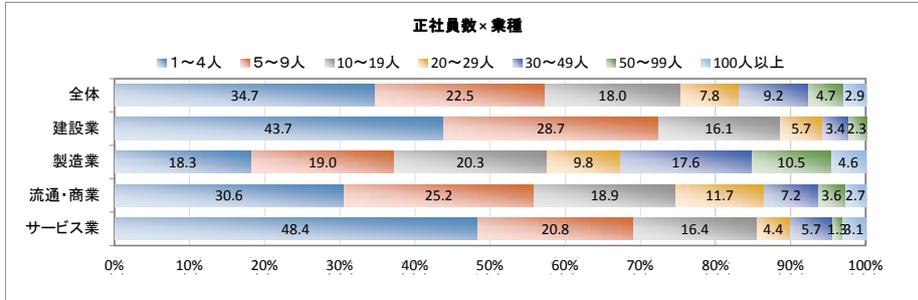
Q20、裁量労働制を取り入れていますか。

- ①取り入っていない
- 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、働き方に関するご意見を入力下さい。(自由回答)

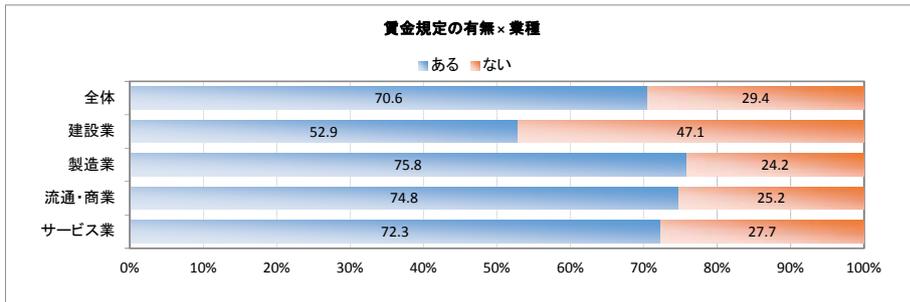
正社員数 × 業種

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		510 100.0	177 34.7	115 22.5	92 18.0	40 7.8	47 9.2	24 4.7	15 2.9
建設業		87 100.0	38 43.7	25 28.7	14 16.1	5 5.7	3 3.4	2 2.3	-
製造業		153 100.0	28 18.3	29 19.0	31 20.3	15 9.8	27 17.6	16 10.5	7 4.6
流通・商業		111 100.0	34 30.6	28 25.2	21 18.9	13 11.7	8 7.2	4 3.6	3 2.7
サービス業		159 100.0	77 48.4	33 20.8	26 16.4	7 4.4	9 5.7	2 1.3	5 3.1



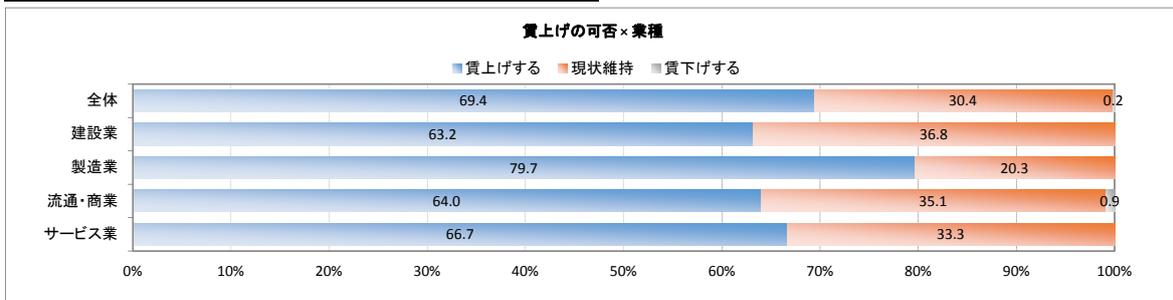
賃金規定の有無 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体		510 100.0	360 70.6	150 29.4
建設業		87 100.0	46 52.9	41 47.1
製造業		153 100.0	116 75.8	37 24.2
流通・商業		111 100.0	83 74.8	28 25.2
サービス業		159 100.0	115 72.3	44 27.7



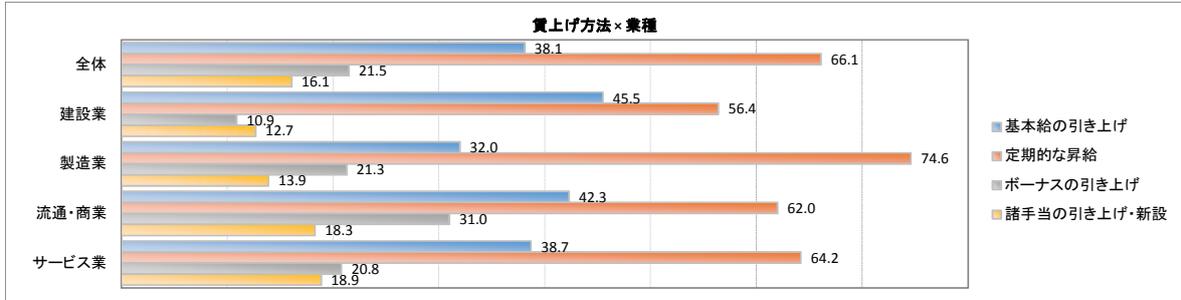
賃上げの可否 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	賃上げの可否			
		合計	賃上げる	現状維持	賃下げする
全体		510 100.0	354 69.4	155 30.4	1 0.2
建設業		87 100.0	55 63.2	32 36.8	-
製造業		153 100.0	122 79.7	31 20.3	-
流通・商業		111 100.0	71 64.0	39 35.1	1 0.9
サービス業		159 100.0	106 66.7	53 33.3	-



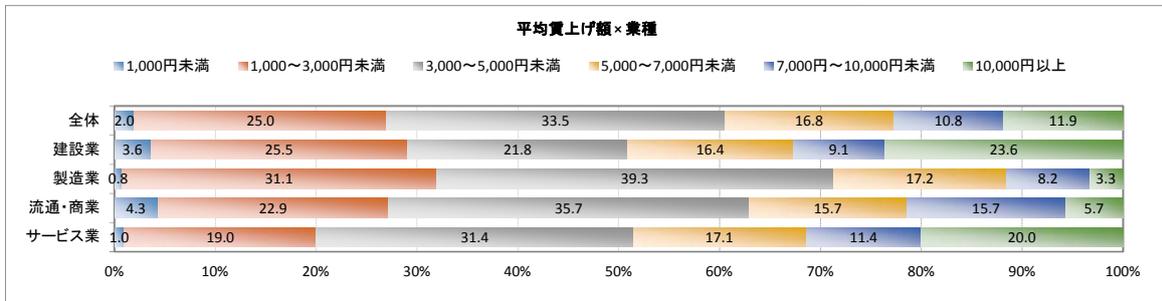
賃上げ方法 × 業種

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
業種	全体	354 100.0	135 38.1	234 66.1	76 21.5	57 16.1
	建設業	55 100.0	25 45.5	31 56.4	6 10.9	7 12.7
	製造業	122 100.0	39 32.0	91 74.6	26 21.3	17 13.9
	流通・商業	71 100.0	30 42.3	44 62.0	22 31.0	13 18.3
	サービス業	106 100.0	41 38.7	68 64.2	22 20.8	20 18.9



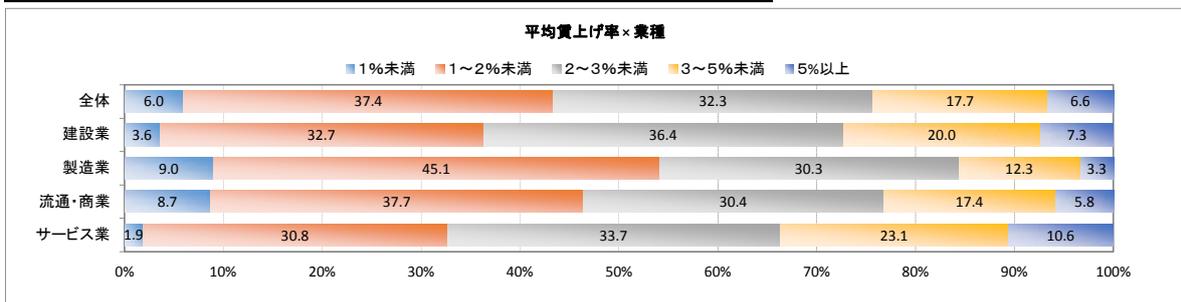
平均賃上げ額 × 業種

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	7,000～10,000円未満	10,000円以上
業種	全体	352 100.0	7 2.0	88 25.0	118 33.5	59 16.8	38 10.8	42 11.9
	建設業	55 100.0	2 3.6	14 25.5	12 21.8	9 16.4	5 9.1	13 23.6
	製造業	122 100.0	1 0.8	38 31.1	48 39.3	21 17.2	10 8.2	4 3.3
	流通・商業	70 100.0	3 4.3	16 22.9	25 35.7	11 15.7	11 15.7	4 5.7
	サービス業	105 100.0	1 1.0	20 19.0	33 31.4	18 17.1	12 11.4	21 20.0



平均賃上げ率 × 業種

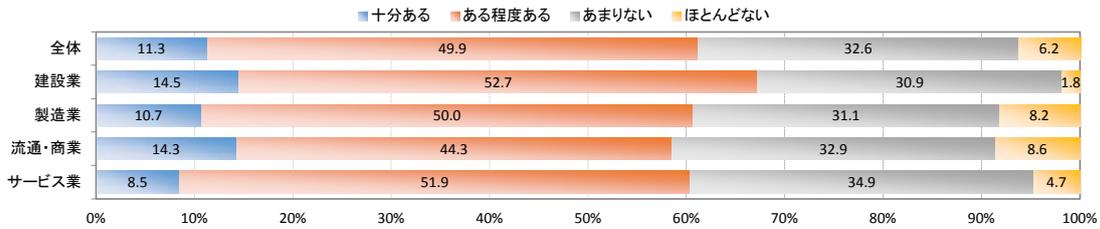
上段:度数		平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1～2%未満	2～3%未満	3～5%未満	5%以上
業種	全体	350 100.0	21 6.0	131 37.4	113 32.3	62 17.7	23 6.6
	建設業	55 100.0	2 3.6	18 32.7	20 36.4	11 20.0	4 7.3
	製造業	122 100.0	11 9.0	55 45.1	37 30.3	15 12.3	4 3.3
	流通・商業	69 100.0	6 8.7	26 37.7	21 30.4	12 17.4	4 5.8
	サービス業	104 100.0	2 1.9	32 30.8	35 33.7	24 23.1	11 10.6



買上げの原資 × 業種

上段:度数		買上げの原資				
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
業種	全体	353	40	176	115	22
		100.0	11.3	49.9	32.6	6.2
	建設業	55	8	29	17	1
		100.0	14.5	52.7	30.9	1.8
	製造業	122	13	61	38	10
		100.0	10.7	50.0	31.1	8.2
流通・商業	70	10	31	23	6	
	100.0	14.3	44.3	32.9	8.6	
サービス業	106	9	55	37	5	
	100.0	8.5	51.9	34.9	4.7	

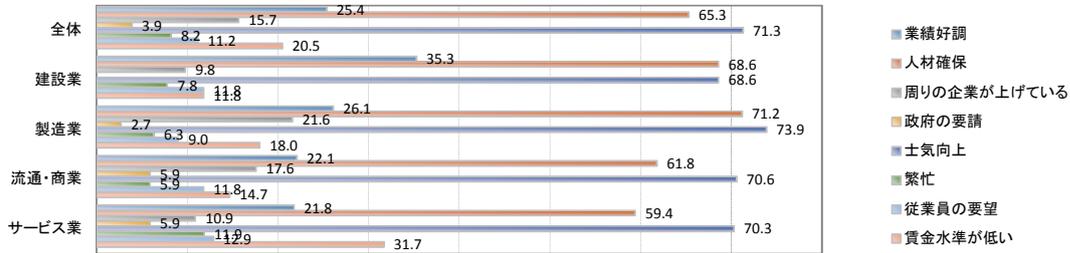
買上げの原資 × 業種



買上げする理由 × 業種

上段:度数		買上げする理由									
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	その他
業種	全体	331	84	216	52	13	236	27	37	68	-
		100.0	25.4	65.3	15.7	3.9	71.3	8.2	11.2	20.5	-
	建設業	51	18	35	5	-	35	4	6	6	-
		100.0	35.3	68.6	9.8	-	68.6	7.8	11.8	11.8	-
	製造業	111	29	79	24	3	82	7	10	20	-
		100.0	26.1	71.2	21.6	2.7	73.9	6.3	9.0	18.0	-
流通・商業	68	15	42	12	4	48	4	8	10	-	
	100.0	22.1	61.8	17.6	5.9	70.6	5.9	11.8	14.7	-	
サービス業	101	22	60	11	6	71	12	13	32	-	
	100.0	21.8	59.4	10.9	5.9	70.3	11.9	12.9	31.7	-	

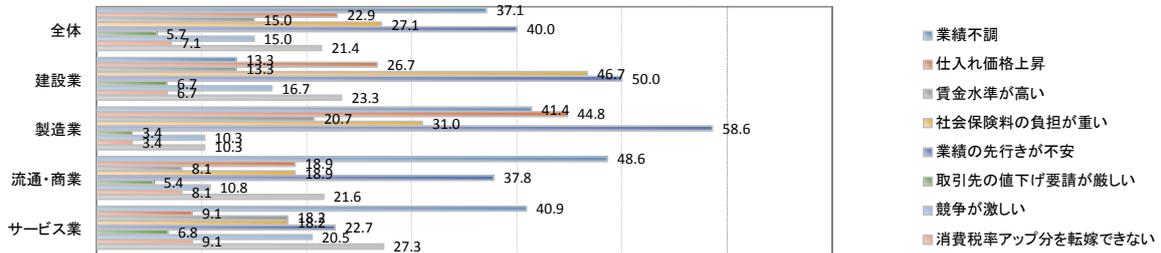
買上げする理由 × 業種



買上げしない理由(現状維持) × 業種

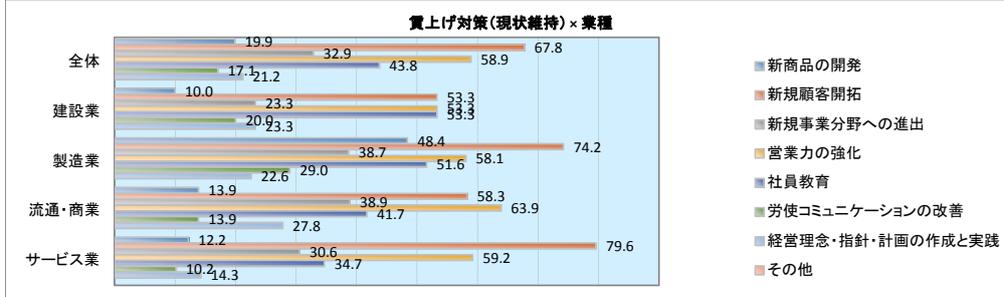
上段:度数		買上げしない理由(現状維持)										
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	その他
業種	全体	140	52	32	21	38	56	8	21	10	30	
		100.0	37.1	22.9	15.0	27.1	40.0	5.7	15.0	7.1	21.4	
	建設業	30	4	8	4	14	15	2	5	2	7	
		100.0	13.3	26.7	13.3	46.7	50.0	6.7	16.7	6.7	23.3	
	製造業	29	12	13	6	9	17	1	3	1	3	
		100.0	41.4	44.8	20.7	31.0	58.6	3.4	10.3	3.4	10.3	
流通・商業	37	18	7	3	7	14	2	4	3	8		
	100.0	48.6	18.9	8.1	18.9	37.8	5.4	10.8	8.1	21.6		
サービス業	44	18	4	8	8	10	3	9	4	12		
	100.0	40.9	9.1	18.2	18.2	22.7	6.8	20.5	9.1	27.3		

買上げしない理由(現状維持) × 業種



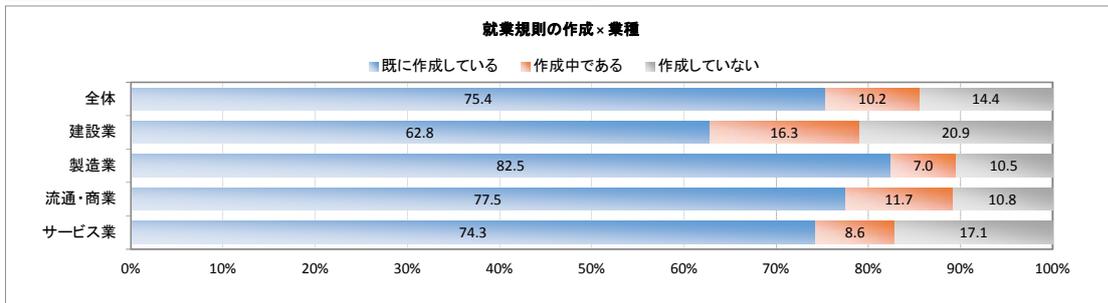
買上げ対策(現状維持) × 業種

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	その他
業種	全体	146	29	99	48	86	64	25	31	-
		100.0	19.9	67.8	32.9	58.9	43.8	17.1	21.2	-
	建設業	30	3	16	7	16	16	6	7	-
		100.0	10.0	53.3	23.3	53.3	53.3	20.0	23.3	-
	製造業	31	15	23	12	18	16	9	7	-
		100.0	48.4	74.2	38.7	58.1	51.6	29.0	22.6	-
流通・商業	36	5	21	14	23	15	5	10	-	
	100.0	13.9	58.3	38.9	63.9	41.7	13.9	27.8	-	
サービス業	49	6	39	15	29	17	5	7	-	
	100.0	12.2	79.6	30.6	59.2	34.7	10.2	14.3	-	



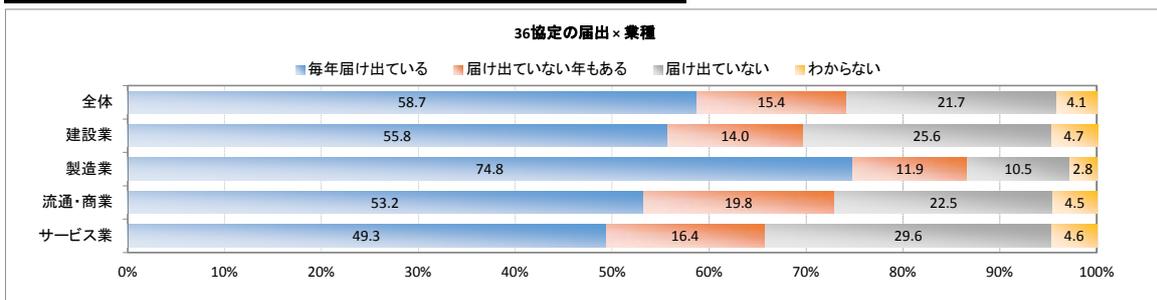
就業規則の作成 × 業種

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
業種	全体	492	371	50	71
		100.0	75.4	10.2	14.4
	建設業	86	54	14	18
		100.0	62.8	16.3	20.9
	製造業	143	118	10	15
		100.0	82.5	7.0	10.5
流通・商業	111	86	13	12	
	100.0	77.5	11.7	10.8	
サービス業	152	113	13	26	
	100.0	74.3	8.6	17.1	



36協定の届出 × 業種

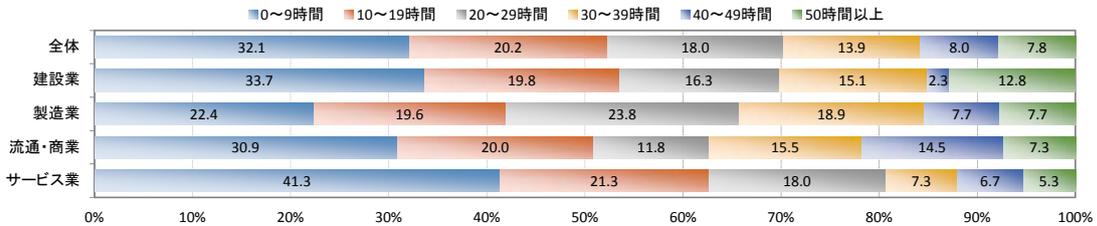
上段:度数		36協定の届出				
下段:%		合計	毎年届け出ている	届け出ている年もあるが、ない年もある	届け出ている年もない	わからない
業種	全体	492	289	76	107	20
		100.0	58.7	15.4	21.7	4.1
	建設業	86	48	12	22	4
		100.0	55.8	14.0	25.6	4.7
	製造業	143	107	17	15	4
		100.0	74.8	11.9	10.5	2.8
流通・商業	111	59	22	25	5	
	100.0	53.2	19.8	22.5	4.5	
サービス業	152	75	25	45	7	
	100.0	49.3	16.4	29.6	4.6	



正社員の時間外労働(月平均) × 業種

上段:度数		正社員の時間外労働(月平均)						
下段:%		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	489	157	99	88	68	39	38
		100.0	32.1	20.2	18.0	13.9	8.0	7.8
	建設業	86	29	17	14	13	2	11
		100.0	33.7	19.8	16.3	15.1	2.3	12.8
	製造業	143	32	28	34	27	11	11
		100.0	22.4	19.6	23.8	18.9	7.7	7.7
流通・商業	110	34	22	13	17	16	8	
	100.0	30.9	20.0	11.8	15.5	14.5	7.3	
サービス業	150	62	32	27	11	10	8	
	100.0	41.3	21.3	18.0	7.3	6.7	5.3	

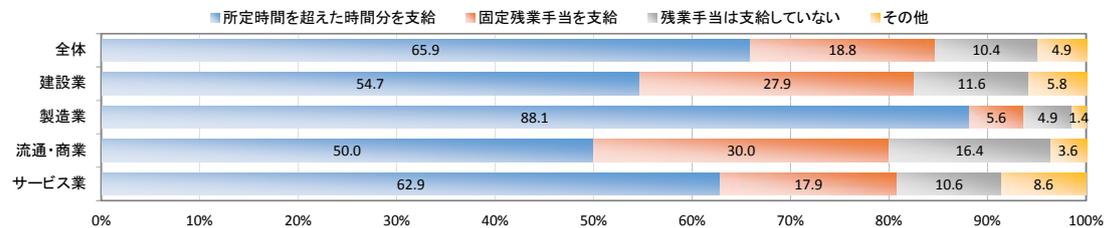
正社員の時間外労働(月平均) × 業種



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 分を支給	固定残業手 当を支給	残業手当は 支給してい ない	その他
業種	全体	490	323	92	51	24
		100.0	65.9	18.8	10.4	4.9
	建設業	86	47	24	10	5
		100.0	54.7	27.9	11.6	5.8
	製造業	143	126	8	7	2
		100.0	88.1	5.6	4.9	1.4
流通・商業	110	55	33	18	4	
	100.0	50.0	30.0	16.4	3.6	
サービス業	151	95	27	16	13	
	100.0	62.9	17.9	10.6	8.6	

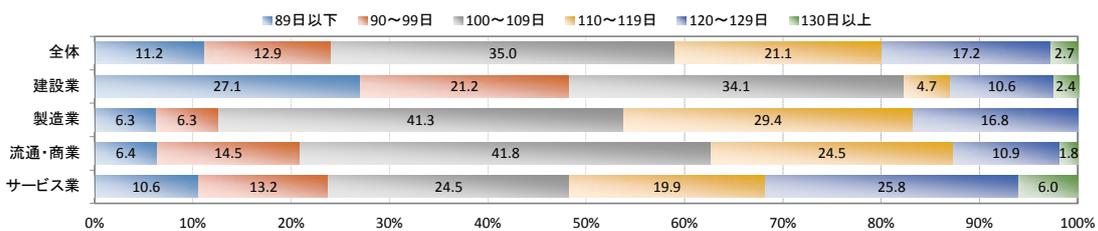
残業手当の支給 × 業種



正社員の休日(年間) × 業種

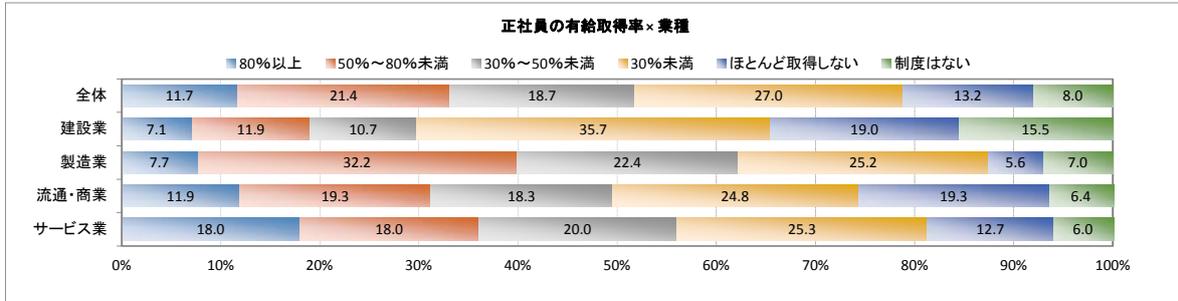
上段:度数		正社員の休日(年間)						
下段:%		合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
業種	全体	489	55	63	171	103	84	13
		100.0	11.2	12.9	35.0	21.1	17.2	2.7
	建設業	85	23	18	29	4	9	2
		100.0	27.1	21.2	34.1	4.7	10.6	2.4
	製造業	143	9	9	59	42	24	-
		100.0	6.3	6.3	41.3	29.4	16.8	-
流通・商業	110	7	16	46	27	12	2	
	100.0	6.4	14.5	41.8	24.5	10.9	1.8	
サービス業	151	16	20	37	30	39	9	
	100.0	10.6	13.2	24.5	19.9	25.8	6.0	

正社員の休日(年間) × 業種



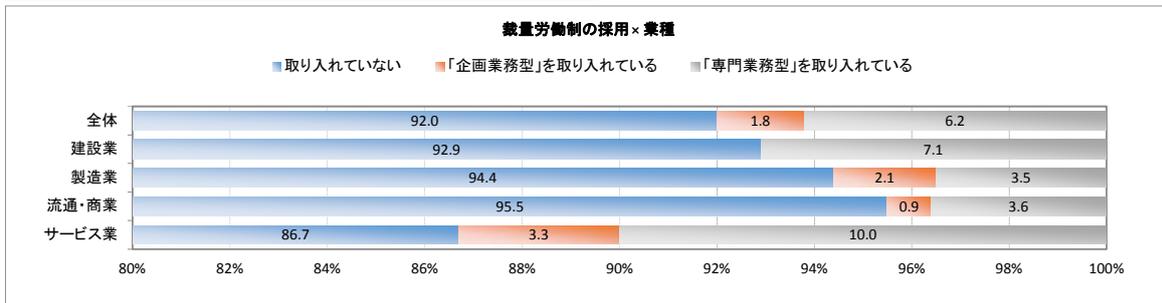
正社員の有給取得率 × 業種

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
業種	全体	486 100.0	57 11.7	104 21.4	91 18.7	131 27.0	64 13.2	39 8.0
	建設業	84 100.0	6 7.1	10 11.9	9 10.7	30 35.7	16 19.0	13 15.5
	製造業	143 100.0	11 7.7	46 32.2	32 22.4	36 25.2	8 5.6	10 7.0
	流通・商業	109 100.0	13 11.9	21 19.3	20 18.3	27 24.8	21 19.3	7 6.4
	サービス業	150 100.0	27 18.0	27 18.0	30 20.0	38 25.3	19 12.7	9 6.0



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	487 100.0	448 92.0	9 1.8	30 6.2
	建設業	85 100.0	79 92.9	-	6 7.1
	製造業	142 100.0	134 94.4	3 2.1	5 3.5
	流通・商業	110 100.0	105 95.5	1 0.9	4 3.6
	サービス業	150 100.0	130 86.7	5 3.3	15 10.0



Q13、消費税の対応や賃上げに関する意見

NO	業種	正社員	賃金動向	
1	建設業	01~04人	賃上げ	7月に賃上げで対応する。
2	建設業	01~04人	賃上げ	新規事業の構想。自社施工による施工原価を引き下げ。経費削減の検討。
3	建設業	01~04人	賃上げ	増税分のベースアップと、歩合等でモチベーションアップを図り、引き抜き等での離職がないように考えています。
4	建設業	01~04人	現状維持	考えていませんでした。これをきっかけに考えていきたいと思えます。
5	建設業	01~04人	現状維持	売上単価が上がれば賃上げを行います
6	建設業	01~04人	現状維持	評価表に従い賃上げを行うので特に外部環境の変化では考慮を入れないかと思う。
7	建設業	01~04人	現状維持	経費の見直しを検討します。
8	建設業	01~04人	現状維持	現在すごく忙しい状態が続いている、10月以降どうなるかわからないが、人手不足で仕事はある思う。
9	建設業	01~04人	現状維持	消費税の差額分に関して、基本給をその割合で賃上げすることも検討している。
10	建設業	05~09人	賃上げ	外税で対応。
11	建設業	05~09人	賃上げ	20数年程 お客様請求人工単価を上げていないので、近いうちに上げたいと考えています。
12	建設業	05~09人	賃上げ	賃上げはしない。
13	建設業	05~09人	賃上げ	材料費、運送費のコスト増による賃上げは必要である
14	建設業	05~09人	賃上げ	物価が年々上がっているのを商売自体の利益水準等見直し、少なくとも自社の従業員の賃金は平均値までもっていききたい
15	建設業	05~09人	賃上げ	増税分を考慮
16	建設業	05~09人	賃上げ	あまり考えていないが、できれば行いたい
17	建設業	05~09人	賃上げ	消費税増税に対しての賃上げではない
18	建設業	05~09人	現状維持	消費税、福利厚生費など発生しても、今までの請負金額が変化することはなく、実質値引きになってしまう。 今でも原価割れしているのに従業員の賃金の値上げなんてとんでもない。
19	建設業	05~09人	現状維持	賃上げは必要だと思うが、実際は難しい
20	建設業	05~09人	現状維持	賃上げ対応を検討しておりますが現状かなり厳しい状況です。
21	建設業	10~19人	賃上げ	物価や仕入金額が上昇していく中で、うまく利用し売上総利益を上げ賃上げに対応していきたいと思えます。
22	建設業	10~19人	賃上げ	消費増税に伴う賃上げは考えていない。
23	建設業	10~19人	賃上げ	賃上げは社員の成長に合わせて、ある程度必要と思う。
24	建設業	10~19人	賃上げ	消費税に対する賃上げは考えておりません。
25	建設業	10~19人	賃上げ	消費税アップに連動した賃上げは考えていない。
26	建設業	10~19人	現状維持	考えてやらなければとは思いますが、様々な法定福利等の会社負担が大きく、苦慮している。
27	建設業	10~19人	現状維持	対応に対してはまったく先行きが分からない。8%の時には廃業も考えた。今回も危機感は無いは言えない
28	建設業	20~29人	賃上げ	業界的に毎年の昇給はない業界なので、少しでも他の会社との違いを明確にするため評価制度を含め定期的な昇給を3年前から始めた。
29	建設業	20~29人	賃上げ	決算賞与に含めて対応を検討
30	建設業	20~29人	賃上げ	それも踏まえて昇給を検討している
31	建設業	30~49人	現状維持	賃上げというより手当的なものを考えている。
32	建設業	50~99人	賃上げ	毎年、分相応の賃上げは最低してあげたいという考えでやっているの、消費税があがるから賃上げするという事ではない。
33	製造業	01~04人	賃上げ	消費税が上がるという理由では賃上げを行いません。基本的には最低賃金の上昇と社員のモチベーションの向上が賃上げの最たる理由です。
34	製造業	01~04人	賃上げ	特に対応は考えておりません。人件費や材料費が上がる一方で価格に転嫁していけない、今は何とか対応できるが販売価格(物価)が上がらないとその源泉は確保できない。
35	製造業	01~04人	賃上げ	労働時間の短縮と総支給額のアップを同時にしなければならぬところに消費税率上昇分の引き上げは非常に厳しい
36	製造業	01~04人	賃上げ	昨年・一昨年と最低賃金引き上げに伴い、賃金の引き上げを行いました。その中で、売上を伸ばす形での対応をしてきましたので、今回も値上げや商品の改廃をしながら賃金の引き上げを出来るように考えています。
37	製造業	01~04人	賃上げ	引上げ予定
38	製造業	01~04人	賃上げ	増税分の賃上げについては考えていません。
39	製造業	01~04人	賃上げ	消費税と賃上げは関連付けていない。
40	製造業	01~04人	賃上げ	毎月の積み立てにて対応

NO	業種	正社員	賃金動向	
41	製造業	01~04人	現状維持	消費税UPで注文数は減るが、修理の依頼は増える予想ができるため今以上に環境面を整え修理依頼に応えられるよう努める。
42	製造業	05~09人	賃上げ	周りが上げるので、志気を高めるため、上げざるをえない。
43	製造業	05~09人	賃上げ	ベースアップ
44	製造業	05~09人	賃上げ	今居る社員さんを、辞めさせない為に、ここ数年、大きく昇給してます。昇給は、年1回なので、今秋の昇給はありません。
45	製造業	05~09人	賃上げ	消費税増税に合わせた賃上げ予定はありません
46	製造業	05~09人	賃上げ	消費税のための賃上げは考えていない。
47	製造業	05~09人	賃上げ	現在消費税分の賃上げ出来る原資がない
48	製造業	05~09人	賃上げ	消費税引き上げを念頭に置いての賃上げは未定ではない。しかし、新焼中途中を含めての採用がなかなか厳しい中、賃金引き上げはある程度しておかないと引き留めが難しいと考えている
49	製造業	05~09人	現状維持	消費税が上がったからと言って賃金は基本あげるつもりはない。あくまで業績に比例します
50	製造業	05~09人	現状維持	消費税増税となった場合2%の賃金上乘せは実施する。
51	製造業	05~09人	現状維持	しない予定上げてあげたいが、もともと同業他社と比べ高い上に、社会保険料の負担が大きすぎる
52	製造業	05~09人	現状維持	考えていない。給与レベルはあくまで業績に連動、稼いだ対価であるべき。
53	製造業	05~09人	現状維持	具体的に対策できていなが予算を今まで組めていなかったので予想し商品の値上げなどで対策する必要がある。
54	製造業	10~19人	賃上げ	4月から新入社員が入社し、7月に給料改定でUPするので、難しい。自動車業界をとりまく環境は大変厳しい状況が考えられます。痛みを分け合う事を理解していただき、でもいい時は良い待遇にしてあげたい
55	製造業	10~19人	賃上げ	賃上げと消費税の引き上げとの関連性はあまりありません。
56	製造業	10~19人	賃上げ	消費税の分は考えていない。
57	製造業	10~19人	賃上げ	今のところ考えていません。月額賃金の賃上げ以外は、賞与(業績&人事考
58	製造業	10~19人	賃上げ	あまり意識はしていない。小規模企業ですので新聞紙上から聞こえてくるほどの額は上げられない。利益が出れば賞与で還元します。
59	製造業	10~19人	賃上げ	賃上げ等での対応は未定です。それ以前に本当に10%のなるのか否かで、事務処理対応するために従業員の工数が変わってくるので、やるのかやらないのかはっきりしない政府に腹が
60	製造業	10~19人	賃上げ	前回の5%から8%に上がった時も引き上げたので、今回も2%程度の賃上げを行う予定だが、企業にとってのメリットが何もないように感じてしまう。
61	製造業	10~19人	賃上げ	増税対策効果が落ちる2020年以降に引上対応を検討します
62	製造業	10~19人	賃上げ	定期昇給での賃上げでの対応を検討している。
63	製造業	10~19人	賃上げ	消費税増税に対しての賃上げとしては考えていない。賃上げに対しては、企業、業種での格差を考えて行かないという人材確保が難しい。
64	製造業	10~19人	賃上げ	消費税と賃上げの関係はあまりないと思われる。
65	製造業	10~19人	賃上げ	特に賃上げと消費税の関連させる意識はない正社員と言えども 定年後に雇用延長社員(半数を占める)には 元来 賃上げを行わないので、平均して金額が何%としても 少し意味合いが異なる気がする
66	製造業	10~19人	現状維持	国政に引きずられる形で賃上げしても経営状態は不安定になるので、業績を上げて賃上げしたい。
67	製造業	10~19人	現状維持	元々の給与水準が高いため、原材料高騰等で利益の圧迫がある中、現状賃上げの予定は立てられない
68	製造業	20~29人	賃上げ	消費税増税により生活水準の維持
69	製造業	20~29人	賃上げ	消費税の増税については考えていません。社員のやる気を上げるため、改善、生活の安定のため。
70	製造業	20~29人	賃上げ	消費税アップ対応を給与アップで補う
71	製造業	20~29人	賃上げ	若くて給与が少ない従業員は定期昇給を検討している。商品の値上げを検討している
72	製造業	20~29人	現状維持	まだどうするのかを検討中です。やはり消費税が上がる事で、社員たちの生活を現状維持するためには必要なのではないかと思っている。
73	製造業	30~49人	賃上げ	定期昇給により段階的に2%以上の賃上げを実現できるようにしていく計画である。
74	製造業	30~49人	賃上げ	税金上げるは、比例して賃上げは矛盾してる企業に対しての、軽減税収を全く考えてない大手自動車会社からの、納入価格はここ十年上がってない大手への税金徴収を主に中小企業への配慮は全くない。
75	製造業	30~49人	賃上げ	実際に消費税が上がってからとなるが、数%のベースアップをせざるを得ない
76	製造業	30~49人	賃上げ	賃上げをしても、消費税や社会保険料の引き上げなどで賃金が上がった感じがしないのが現状です。

NO	業種	正社員	賃金動向	
77	製造業	30~49人	賃上げ	当社は労働分配率が危険なほど高くなっており、経営の安定を考えると大幅な賃上げは困難です。研修会等で社員に経営係数の意味を理解してもらい、付加価値が上らない限り賃上げが難しいことを伝えていきます。
78	製造業	30~49人	賃上げ	消費税増税を理由にした賃上げは考えていない。
79	製造業	30~49人	賃上げ	消費税が上がる上らないと給与を関連付けたことはないです。
80	製造業	30~49人	賃上げ	10月を見越しての賃上げ
81	製造業	30~49人	賃上げ	消費税に関して賃上げは考えていない。
82	製造業	30~49人	賃上げ	消費税増税に伴う賃上げは検討していない。
83	製造業	30~49人	賃上げ	消費税の引き上げも加味して賃上げを説明する方向・賃上げの原資を確保するために生産性向上が必要
84	製造業	30~49人	賃上げ	消費税の引き上げと賃上げはリンクさせていません。
85	製造業	30~49人	賃上げ	8月の昇給で検討する。
86	製造業	30~49人	現状維持	特に考えていないが、利益が出たときの決算賞与(結果)で考えている。働き方改革や最低賃金引き上げの方が、対策への影響が大きい。
87	製造業	30~49人	現状維持	今回の増税にたいする賃上げの予定はありません。業績が良ければ、決算賞与を考えたい
88	製造業	50~99人	賃上げ	特にございません。定期昇給の実施と賞与と決算賞与は業績連動ですので、消費税引上げも関係ありません。
89	製造業	50~99人	賃上げ	増税を理由とした賃上げは行わない。
90	製造業	50~99人	賃上げ	賃上げとしては考えていません
91	製造業	50~99人	賃上げ	現状考えていないが、今後検討予定。
92	製造業	50~99人	賃上げ	一律何%ではなく、人事考課に基づいて賃上げをおこなっている
93	製造業	100人以上	賃上げ	実質可処分所得を考慮すると考慮したいところだが今年の状況踏めると、他の中小を見ながらの定期昇給率にしないといけない。
94	製造業	100人以上	賃上げ	消費税値上げで賃上げするという考えはない。しかし賃上げは、会社や社員さんの成長の為に、していかななくてはならないものと考えています。
95	流通・商業	01~04人	賃上げ	増税後の賃上げは考えております。
96	流通・商業	01~04人	賃上げ	賃上げでの対応は考えていない。税金が上がるから売り上げ、利益が増えるなら、次年度以降で考える。
97	流通・商業	01~04人	賃上げ	消費税引き上げでの賃上げは考えていませんが、増税前の駆け込み需要での繁忙のため、賃上げを検討しています。
98	流通・商業	01~04人	賃上げ	低減税率対象業者なので取り組んでいない。問題意識をもっていない。
99	流通・商業	01~04人	現状維持	卸売業ですが、転換は可能です。しかし、客先の購買意欲をかせかせると思います。
100	流通・商業	01~04人	現状維持	社員の生活を考えるとできることなら対応したい
101	流通・商業	01~04人	現状維持	会社の業績に応じて賃上げを検討します
102	流通・商業	01~04人	現状維持	臨機応変に対応です。
103	流通・商業	01~04人	現状維持	消費税の引き上げに対する賃上げは考えていません。ベースの見直しは必要かと考えます。
104	流通・商業	05~09人	賃上げ	弊社は10月昇給のため別に考えていない
105	流通・商業	05~09人	賃上げ	賃金が理由で退職者が増えている。
106	流通・商業	05~09人	賃上げ	消費税との連動は直接的には考えていないが、消費金額増は社員からの要望に当然反映してくるでしょう。
107	流通・商業	05~09人	賃上げ	消費税ではしませんが、適材な人材の確保をします。
108	流通・商業	05~09人	賃上げ	消費税アップと賃上げは関連無いため、消費税アップによる賃上げ対応は考えていない。
109	流通・商業	05~09人	賃上げ	まったく考えてはいない。消費増税そのものがおかしいと思っているから。
110	流通・商業	05~09人	賃上げ	当社のお客様は、消費税は8%~10%になるだけなので問題はないと思っております。賃金について業績がUPすれば、賃金を上げる事が当然で、業績UPに社員全員で取り組んでいます。
111	流通・商業	05~09人	現状維持	弊社はインセンティブ制度なので変わらない。年初の賃金を上回りたいのであれば個別売り上げを増やせば良い。
112	流通・商業	05~09人	現状維持	消費税が引き上げるからと言って賃上げをする予定はありません、また上げる必要性はあるのですか
113	流通・商業	05~09人	現状維持	消費税の引き上げで賃金を変更しようとは思っていない。業績の向上も考えにくいので、賃上げについても考えていない。
114	流通・商業	10~19人	賃上げ	増税分は回収するので賃上げでは対応しない。
115	流通・商業	10~19人	賃上げ	士気向上のためがほとんどである
116	流通・商業	10~19人	賃上げ	一人あたり時間あたりの付加価値高(粗利高)を上げることに徹底しないと中途半端な経費削減等では太刀打ちできなくなる。
117	流通・商業	10~19人	現状維持	個々での賃上げは検討していますが、ここ数年で大きく賃上げしてきているので、少し様子を見ようと考えています。

NO	業種	正社員	賃金動向	
118	流通・商業	20～29人	賃上げ	ユーザからの値下げ要求に歯止めがかからず赤字状態です。消費税率が上がり、景気が冷え込めば廃業しかありません。国は現在の借金だけで判断しないで国のバランスシートを参考に増税の可否を決めるべきである。
119	流通・商業	20～29人	賃上げ	増税分を別途昇給させる(2%)。
120	流通・商業	20～29人	賃上げ	生活環境に合わせて賃上げは行わなければならないと思います2～3%の定期昇給は考えています毎年の愛知の企業の業種別、年代別の賃金を参考に、基本給を上げるようにしています
121	流通・商業	20～29人	賃上げ	今までも上げてきたが、社会保障費等も向上し、社員の思う実質給与が上がっていないし、消費税増税で出費も増えるため検討が必要。原資は少なくなってきた。今一度、数字的な部分の見直しが必要。
122	流通・商業	20～29人	賃上げ	通常の定期昇給より高めの昇給をする
123	流通・商業	20～29人	賃上げ	賞与を上げる。
124	流通・商業	30～49人	賃上げ	消費税と支払賃金に連動性はないと考えており、それに伴う賃上げはしない予定です。会社業績と個人の業績評価によって、引き続き定期昇給と賞与での調整を実施します。
125	流通・商業	30～49人	賃上げ	今のところ消費税増税での賃上げは考えていません。
126	流通・商業	30～49人	賃上げ	生活給としての対応です。
127	流通・商業	50～99人	賃上げ	消費税への対応としての賃上げは行わない。それは個々の会社の対応すべきものではないと考えているため。賃上げは習熟度が上がることに期待として支払うというのが基本。
128	流通・商業	50～99人	賃上げ	当社は見積提出及び納品時においては税抜き表記のためあまり影響ないものと推察。
129	流通・商業	50～99人	現状維持	直接の賃上げではないですが、社員に生命保険を掛けることを検討しています。個人の生命保険料を下げることで、実質賃上げになり、会社としては直接賃上げをするよりも出費が抑えられるのではないかと考えています。
130	流通・商業	100人以上	賃上げ	春闘ではぎりぎりの妥結をしたが、労使の経営努力の結果によって9月に再度団体交渉を行うと約束。交通労災商品3事故の防止や料金改定等の結果によって、賃金含めた労働条件の改善を進めていく。
131	サービス業	01～04人	賃上げ	パートやアルバイトも含めて従業員数が多い中小企業にとっては、業績と給与のバランスが厳しい状況になるので、どのような対策がとれるのか
132	サービス業	01～04人	賃上げ	税率が2%アップするので、それ以上の賃上げ率を目指しました。
133	サービス業	01～04人	賃上げ	対象事業ではないので、暫く静観する。
134	サービス業	01～04人	賃上げ	同一労働同一賃金対策のため
135	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税に関係なく昇給します。現時点での消費税増税はやめるべき。
136	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税に対しての賃上げは考えていない。 期末を迎え、業績が良いようであれば、また来期も賃上げを行う予定。
137	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税に伴う賃上げは考えていないが、環境の変化に伴う給与の重要性とその意識をもって業務に取り組むような教育を推進。
138	サービス業	01～04人	賃上げ	お客様に理解してもらえない。
139	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税を上げるなら、原則として、他の税金を下げては意味が無いのではないかと。他の税金を下げるくらいなら、消費税は値上げすべきでないか。消費税を上げると景気は冷え込む。
140	サービス業	01～04人	賃上げ	賃上げはモチベーションアップの為やり続けなくてはならない
141	サービス業	01～04人	賃上げ	生活費が上がるのでプラス幾らか上げるつもりです。
142	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税のことは関係なく、毎年10月に見直しを行っている。経営を維持しつつできる限り社員に還元できるように考えている。
143	サービス業	01～04人	賃上げ	全く考えていない。利益も上がらないのに税対策はどうしようもない。
144	サービス業	01～04人	賃上げ	賃上げの対応は最低限で抑える予定。消費税増税だから賃上げをするわけではないが、増税後にヒアリングは実施予定。
145	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税が上がると、景気が悪化することが心配です。ですが、社員の生活もあるので、給与を相当分程度上げたいと考えています。
146	サービス業	01～04人	賃上げ	賃上げについては各自の生産性を確認して、定昇分の範囲で考えています。デフレ基調の中では、少額でも確実に定昇していくことを重視しています。
147	サービス業	01～04人	賃上げ	パートやアルバイトも含めて従業員数が多い中小企業にとっては、業績と給与のバランスが厳しい状況になるので、どのような対策がとれるのか
148	サービス業	01～04人	賃上げ	税率が2%アップするので、それ以上の賃上げ率を目指しました。
149	サービス業	01～04人	賃上げ	対象事業ではないので、暫く静観する。
150	サービス業	01～04人	賃上げ	同一労働同一賃金対策のため
151	サービス業	01～04人	賃上げ	消費税に関係なく昇給します。現時点での消費税増税はやめるべき。

NO	業種	正社員	賃金動向	
152	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税に対しての賃上げは考えていない。 期末を迎え、業績が良いようであれば、また来期も賃上げを行う予定。
153	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税に伴う賃上げは考えていないが、環境の変化に伴う給与の重要性とその意識をもって業務に取り組むような教育を推進。
154	サービス業	01~04人	賃上げ	お客様に理解してもらえない。
155	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税を上げるなら、原則として、他の税金を下げては意味が無いのではないかと。他の税金を下げるくらいなら、消費税は値上げすべきでないか。消費税を上げると景気は冷え込む。
156	サービス業	01~04人	賃上げ	賃上げはモチベーションアップの為やり続けなくてはならない
157	サービス業	01~04人	賃上げ	生活費が上がるのでプラス幾らか上げるつもりです。
158	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税のことは関係なく、毎年10月に見直しを行っている。経営を維持しつつできる限り社員に還元できるように考えている。
159	サービス業	01~04人	賃上げ	全く考えていない。利益も上がらないのに税対策はどうしようもない。
160	サービス業	01~04人	賃上げ	賃上げの対応は最低限で抑える予定。消費税増税だから賃上げをするわけではないが、増税後にヒアリングは実施予定。
161	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税が上がると、景気が悪化することが心配です。ですが、社員の生活もあるので、給与を相当分程度上げたいと考えています。
162	サービス業	01~04人	賃上げ	消費税増税を理由とした賃上げは考えていない。賃上げについては、人物本位で考えている。
163	サービス業	01~04人	賃上げ	賃上げについては各自の生産性を確認して、定昇分の範囲で考えています。デフレ基調の中では、少額でも確実に定昇していくことを重視しています。
164	サービス業	01~04人	現状維持	基本、固定+能力給+歩合制の給料の為消費税率が上がっても現状から変える予定は無い。
165	サービス業	01~04人	現状維持	消費税増税での賃上げ対応は考えていない。
166	サービス業	01~04人	現状維持	社員を雇っていないので、消費増税の影響は感じません
167	サービス業	01~04人	現状維持	自分一人なので考えていません
168	サービス業	01~04人	現状維持	消費税増税して賃上げができると思っているのでしょうか？景気とは感情が基になっていることすらわからないなんて本当に残念です。やるべきことがあるはず
169	サービス業	01~04人	現状維持	同様に仕入れ価格も上がり、結局全部が上がるだけで、経済状況等実態を鑑みたら、国内のみで取引を行う企業は疲弊するだけなので、最低賃金も上がり続ける以上、うかつな賃上げは控えるべきと考える。
170	サービス業	01~04人	現状維持	基本、固定+能力給+歩合制の給料の為消費税率が上がっても現状から変える予定は無い。
171	サービス業	01~04人	現状維持	消費税増税での賃上げ対応は考えていない。
172	サービス業	01~04人	現状維持	社員を雇っていないので、消費増税の影響は感じません
173	サービス業	01~04人	現状維持	自分一人なので考えていません
174	サービス業	01~04人	現状維持	消費税増税して賃上げができると思っているのでしょうか？景気とは感情が基になっていることすらわからないなんて本当に残念です。やるべきことがあるはず
175	サービス業	01~04人	現状維持	同様に仕入れ価格も上がり、結局全部が上がるだけで、経済状況等実態を鑑みたら、国内のみで取引を行う企業は疲弊するだけなので、最低賃金も上がり続ける以上、うかつな賃上げは控えるべきと考える。
176	サービス業	05~09人	賃上げ	消費税対応は考えておりません。
177	サービス業	05~09人	賃上げ	通常の定期昇給で考えております。
178	サービス業	05~09人	賃上げ	ペースアップを行います
179	サービス業	05~09人	賃上げ	10月時点の対応は考えていない
180	サービス業	05~09人	賃上げ	消費税に関連して賃上げは考えていない
181	サービス業	05~09人	賃上げ	特に考えてない。増税の賃上げではなく、他を探りたい。
182	サービス業	05~09人	賃上げ	特に考えていない。 毎年の定期昇給で精一杯の状況
183	サービス業	05~09人	賃上げ	消費税の増税に関しまして、賃上げ等で対応することは考えておりません。
184	サービス業	05~09人	賃上げ	通常の定期昇給で考えております。
185	サービス業	05~09人	賃上げ	10月時点の対応は考えていない
186	サービス業	05~09人	賃上げ	消費税に関連して賃上げは考えていない
187	サービス業	05~09人	賃上げ	特に考えてない。増税の賃上げではなく、他を探りたい。
188	サービス業	05~09人	賃上げ	特に考えていない。 毎年の定期昇給で精一杯の状況
189	サービス業	05~09人	賃上げ	消費税の増税に関しまして、賃上げ等で対応することは考えておりません。
190	サービス業	05~09人	現状維持	定期昇給が4月に有るので、その時に対応を思案する。
191	サービス業	05~09人	現状維持	売上が上がらない中での賃上げは非常に厳しい。
192	サービス業	05~09人	現状維持	消費税は上がる一方で一部転化できずにいる、賃上げでは対応できないから休日を増やして対応する。

NO	業種	正社員	賃金動向	
193	サービス業	05～09人	現状維持	弊社の価格の見直しは実施予定。仕入れは少ない業界なので、資金繰りへの影響は軽微なものになるとの予想。
194	サービス業	05～09人	現状維持	消費税アップを理由とした賃上げは考えていません。売上が増えていないのは企業価値が増えていないという事であり、その中での賃金アップは企業の競争力を下げる事しかつながらないと考えています。
195	サービス業	05～09人	現状維持	消費税増税に対する賃上げは考えていない。
196	サービス業	05～09人	現状維持	少しずつは賃上げ策は実施しているが世の中の賃上げペースにはなかなかついていけない。
197	サービス業	05～09人	現状維持	たとえ、1000円でも賃上げするべきだとは思っていますが、赤字の現状では無
198	サービス業	05～09人	現状維持	定期昇給が4月に有るので、その時に対応を思案する。
199	サービス業	05～09人	現状維持	売上が上がらない中での賃上げは非常に厳しい。
200	サービス業	05～09人	現状維持	消費税は上がる一方で一部転化できずにいる、賃上げでは対応できないから休日を増やして対応する。
201	サービス業	05～09人	現状維持	弊社の価格の見直しは実施予定。仕入れは少ない業界なので、資金繰りへの影響は軽微なものになるとの予想。
202	サービス業	05～09人	現状維持	消費税アップを理由とした賃上げは考えていません。売上が増えていないのは企業価値が増えていないという事であり、その中での賃金アップは企業の競争力を下げる事しかつながらないと考えています。
203	サービス業	05～09人	現状維持	消費税増税に対する賃上げは考えていない。
204	サービス業	05～09人	現状維持	少しずつは賃上げ策は実施しているが世の中の賃上げペースにはなかなかついていけない。
205	サービス業	05～09人	現状維持	たとえ、1000円でも賃上げするべきだとは思っていますが、赤字の現状では無
206	サービス業	10～19人	賃上げ	特に対応を考えていない。消費税の上がるタイミングに合わせるのではなく毎年の定期昇給と賞与の支給月数増にて所得を上げていく。
207	サービス業	10～19人	賃上げ	弊社の賃上げは、業績しだいです。
208	サービス業	10～19人	賃上げ	賃上げは、長い目で見れば、人材確保、従業員の士気向上などにつながり結局は業績を上向かせるに違いないと信じます。人材を確保し、労働強化につながらないように気を付けたいものです。
209	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税増税に対しての賃上げは特に予定していませんが、継続的に給与の引き上げを行う方針です。
210	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税とは別に考えています。
211	サービス業	10～19人	賃上げ	人材不足で賃が低下する中で人件費の上昇が続いていくとサービス業として事業目的を達成することが難しくなっている。
212	サービス業	10～19人	賃上げ	特に考えていません。 賃金は能力の対価として支払い、原子は業績からと考えています。
213	サービス業	10～19人	賃上げ	10月が賃上げの月になるので、8月末まで金額等の対応は検討しようと考え
214	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税に関連した賃上げは特に考えていません。
215	サービス業	10～19人	賃上げ	4月昇給以外はなし
216	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税増税を要因とする賃上げ等は検討していない。今まで通り、業績連動で会社としての昇給予算を提示し、その範囲内で直属上司による査定で決定している(昨年からの取り組み)
217	サービス業	10～19人	賃上げ	特に対応を考えていない。消費税の上がるタイミングに合わせるのではなく毎年の定期昇給と賞与の支給月数増にて所得を上げていく。
218	サービス業	10～19人	賃上げ	弊社の賃上げは、業績しだいです。
219	サービス業	10～19人	賃上げ	賃上げは、長い目で見れば、人材確保、従業員の士気向上などにつながり結局は業績を上向かせるに違いないと信じます。人材を確保し、労働強化につながらないように気を付けたいものです。
220	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税増税に対しての賃上げは特に予定していませんが、継続的に給与の引き上げを行う方針です。
221	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税とは別に考えています。
222	サービス業	10～19人	賃上げ	人材不足で賃が低下する中で人件費の上昇が続いていくとサービス業として事業目的を達成することが難しくなっている。
223	サービス業	10～19人	賃上げ	特に考えていません。 賃金は能力の対価として支払い、原子は業績からと考えています。
224	サービス業	10～19人	賃上げ	10月が賃上げの月になるので、8月末まで金額等の対応は検討しようと考え
225	サービス業	10～19人	賃上げ	4月昇給以外はなし
226	サービス業	10～19人	賃上げ	消費税増税を要因とする賃上げ等は検討していない。今まで通り、業績連動で会社としての昇給予算を提示し、その範囲内で直属上司による査定で決定している(昨年からの取り組み)
227	サービス業	20～29人	賃上げ	消費税の引き上げに関わらず、社員の賃上げは経営者として毎年するべきだと思います。
228	サービス業	20～29人	賃上げ	税金関係の仕事なので、特需が見込める。それを原資に年末賞与で消費税引き上げ分を支払う予定。来期以降は定期昇給を見直して対応する予定。
229	サービス業	20～29人	賃上げ	賃上げ等の対応予定はありません。
230	サービス業	30～49人	賃上げ	とにかく消費税引き上げは大変困ります。介護給付費用の見直しがあればその時点で給与等に還元したい。

NO	業種	正社員	賃金動向	
231	サービス業	30~49人	賃上げ	福祉なので消費税のかからない業種です。
232	サービス業	30~49人	現状維持	基本的には消費税アップには反対ですが、元受け各社との公平性などが初めにあるべきです。
233	サービス業	50~99人	賃上げ	消費税が上がる場合は、10月に再度2000円/人・月アップすることは決めてい
234	サービス業	100人以上	賃上げ	消費税増税に対する対応としての賃上げは考えておりません。通常税抜き価格での取引をしておりますので、増税後は、10%の税率をかけて請求します。賃上げは、賃金水準の見直し、採用力強化の目的で行う予定です。
235	サービス業	100人以上	賃上げ	7月決算で毎年8月より賃金改定を行っております。今は業績好調で、経営計画に対し超過達成をしています。ただ、半期が過ぎたところで、中国経済の減速がささやかれている昨今、他社の様子見しています。
236	サービス業	100人以上	賃上げ	消費税増税に対する対応としての賃上げは考えておりません。通常税抜き価格での取引をしておりますので、増税後は、10%の税率をかけて請求します。賃上げは、賃金水準の見直し、採用力強化の目的で行う予定です。
237	サービス業	100人以上	賃上げ	7月決算で毎年8月より賃金改定を行っております。今は業績好調で、経営計画に対し超過達成をしています。ただ、半期が過ぎたところで、中国経済の減速がささやかれている昨今、他社の様子見しています。

Q21、働き方に関する意見

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
1	建設業	01~04人	0~9時間	働き方を改革して、生産性や付加価値を上げられなければ物価は上がる。このテーマの議論について、権利(働き方の改善や多様性の承認)と義務(生産性の向上)が一体となつての理解が薄いと感じている。
2	建設業	01~04人	0~9時間	労働時間が短くなる分、売上げも低下すると思われるので、賃金に悪影響がでるのではないのでしょうか。
3	建設業	01~04人	0~9時間	働き方改革を進めておりますが、社員によっては時間を有効活用できずむしろ悪用してしまっているという現実があり、今後は仕事を通じて、各社員の人格の向上にも努めていくことも課題であると感じております。
4	建設業	01~04人	0~9時間	取引先(売上先)の都合で働き方が制約されていて、週休二日も満足に取れません。大企業が中小企業の働き方にも配慮するような環境が必要だと思います
5	建設業	01~04人	0~9時間	建設業ですが、天気によって仕事を左右されてしまう為、有給休暇を増やすのは難しいです。
6	建設業	01~04人	0~9時間	政府は中小零細企業を潰したいのですかね？
7	建設業	01~04人	0~9時間	社員の人数が少ないため例年通りの働き方になると思います。
8	建設業	01~04人	10~19時間	テレワークを導入したばかりで現在自社にあったやり方に対応している最中。
9	建設業	01~04人	10~19時間	労働者の要求ばかりが反映されてこちらの実情は政府は一切見ていない気
10	建設業	01~04人	10~19時間	現状維持
11	建設業	01~04人	20~29時間	建設業なので対応方法がよくわからない。 雨が降れば仕事が出来ないこともあるので、天気に応じて休みを取らせたりしている。
12	建設業	01~04人	50時間以上	このままではいけないと考えているが業務の効率化が進まずと属人化が改ま
13	建設業	05~09人	0~9時間	休みが増えるだけで、その分人を増やして回さないといけない状況になると思うので辛くなる。
14	建設業	05~09人	0~9時間	大手企業では可能なかもしれないが、中小企業の場合経営者や管理者よりも、社員1人への責任とさせて欲しい
15	建設業	05~09人	0~9時間	建設業界は、やっと週休二日制の導入を目指し始めた段階。天候によっては仕事ができないことがあり、土日休み且つ悪天候時も休みとなると生産性が上がらず、相当な値上げをせざるを得ない状況になってくると思う。
16	建設業	05~09人	10~19時間	work as lifeの考え方で、働きたい。社員さんにもそのように勧めたい。
17	建設業	05~09人	10~19時間	快適な職場環境を目指す。
18	建設業	05~09人	20~29時間	作業時間削減と賃金上げの相対関係にある問題を両方解決することは生産性向上も必要だが、最終的には販売単価に反映することになると思う。
19	建設業	05~09人	20~29時間	休日を増やそうとは思いますが業務が追いつかず難しい状況です
20	建設業	05~09人	30~39時間	中小企業にとっては、いらぬ法律だと思う
21	建設業	05~09人	30~39時間	完全週休2日を目指しているが、月40時間以内なら、休日出勤と残業は本人の同意があればいいと思う。
22	建設業	05~09人	30~39時間	中小企業にとつて大変売り上げダウンしないか心配している
23	建設業	05~09人	30~39時間	従業員から就業規則の不満があり調整中で困っています。
24	建設業	05~09人	30~39時間	建築業界は取組みが厳しい
25	建設業	05~09人	50時間以上	この制度は、働く人の意欲を上げる方法が見つけていない。
26	建設業	05~09人	50時間以上	随時行っている
27	建設業	10~19人	10~19時間	弊社では働き方改革に合わせて待遇改善をしようとしているが、社員の理解を得るのが難しい。
28	建設業	10~19人	10~19時間	法律が変わるので、それに対応する検討をしている。年間休日日数も変更した。出来る限り有給休暇を取得できるように考えている。
29	建設業	10~19人	30~39時間	社員満足度を上げたいが、賃金アップによらず、やりがいを感じる仕組みでもって実現したい。
30	建設業	10~19人	30~39時間	残業代の関しては、残業時間の全て払うことが難しいので、日報から手当としてプラスしている。主観で申し訳ないがやらないよりましと思いついて行っている。
31	建設業	10~19人	40~49時間	今後、採用していく中でやむを得ない環境であることと認識して対応していきたいと思ひます。
32	建設業	10~19人	50時間以上	これまでと同じ環境の中で、生産性上げることは難しい。会社も環境を整え提供する必要がある。また残業が減少すると手取りが減り困る社員もいるので賃上げも必要。会社の負担は大きい。
33	建設業	20~29人	10~19時間	保守的な民間工事が多く、工場が稼働していない土曜日日曜日及び長期休暇中の工事がどうしても多くなつてしまい、中々休みが取れにくい
34	建設業	20~29人	20~29時間	対応に苦慮している。政府の考え方、メディアの伝え方と中小企業(弊社)では、ギャップがありすぎる。
35	建設業	20~29人	50時間以上	中小零細企業の建設業者には当てはまらないです。政府安易な発想でしかない。人材不足は働き方云々の問題では無い。
36	建設業	50~99人	50時間以上	有給休暇の取得日数や残業時間の上限規制など数値ばかりが強調され、「働き方改革」の本来の目的が見失われている。
37	製造業	01~04人	0~9時間	社員にあった働き方
38	製造業	01~04人	0~9時間	大企業と中小企業を同じくくりでルール化するのは難しいし、やめてほしいで

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
39	製造業	01～04人	0～9時間	働き方の前に働き甲斐のある仕事・職場の創造が重要
40	製造業	01～04人	10～19時間	働き方改革は職人を育てる企業には当てはまらない。
41	製造業	01～04人	10～19時間	人が足りないうえに、稼働時間も少なくなる。これでは経営は苦しい。さらに賃金アップなら、もっと経営は苦しい。大手はいいが、零細企業は死活問題。潰れてしまえば、社員の輝ける場がなくなるのに。
42	製造業	01～04人	50時間以上	人手不足を残業でフォローしたくても上限があり仕事を断るしかなくなる。
43	製造業	01～04人	50時間以上	対顧客責任を取らせているので、社員の身体管理も重要だが、顧客満足度を得られなくなるので、取り入れるのは難しい。
44	製造業	01～04人	50時間以上	飲食店(個人店)では難しい。実践するとしたらオーナー社長が24h体制で製造に入る方法しか思い浮かばない。
45	製造業	01～04人	50時間以上	人材確保に苦慮しており必要労力が確保できないため既存の従業員に時間外労働などでカバーしていただいている求人コストの急激な上昇とこれに見合わない成果が財務を圧迫している。
46	製造業	01～04人	50時間以上	家内工業のためなかなか厳しいところがある
47	製造業	05～09人	0～9時間	少ない経営資源を駆使しながらも厳しい経営環境に対応しています。これらの規制を大企業と同様なものとして括る法案には反対です。
48	製造業	05～09人	0～9時間	日本がだめになる。
49	製造業	05～09人	0～9時間	休むことも大事でしょうが、やる気のある社員さんが、規制強要される数字に縛られてその気持ちを発揮できないのはおかしいと感じます。
50	製造業	05～09人	0～9時間	最低賃金に引っ掛かる賃金レベルではないが、上昇のスピードが速く、いずれ最低賃金に引っ掛かるんじゃないかと、ビクビクしてます。合理化を進め、生産性を上げたいんだが、社員は、従来のやり方に拘る。
51	製造業	05～09人	0～9時間	高齢者と女性の採用を促進出来るような助成金を企業側に支給するようお願いしています。
52	製造業	05～09人	0～9時間	今までの働き方がいいとは思わないが、これが急に改革できるかどうかは不透明。しかし、労働者はそれを普通と考えるようになるので、従業員が求める働き方を実現できない企業は生き残れないのではないかな。
53	製造業	05～09人	10～19時間	法令に沿って残業代など支払うが社員には効率を考えて改善するように伝えているしかし中々進捗は難しい。あとそれ以上に問題はパートの有給取得。これはかなり堪える。制度的に納得いかない。
54	製造業	05～09人	10～19時間	働き方では生産性をうたっているので業種ごとの目標となる生産性を上げて有給取得を義務化する必要があるのか。人がいる大企業は良いが、中小・零細企業では経営者が代わりに作業する場面が増える。有給を取得しなかったら評価すればいいだけではないかな。
55	製造業	05～09人	30～39時間	行き過ぎた働き方改革は困ります。会社も困るし、社員も困ります。残業をして稼ぎたい社員もいます。受注状況により、会社も残業してもらわないと困ります
56	製造業	10～19人	0～9時間	製造業ですが元々極力残業をしない(社員の年間残業時間5時間以下)でやっており、働き方改革で特に変わる様な事はありません。ただ昨年から有給休暇も取得してもらう様に働きかけております。
57	製造業	10～19人	0～9時間	20代～30代前半については40代以上年齢の人の考え方は全く通用しない。もちろんすべての人に当てはまるわけではないが、お金より自分の時間を大切に。与える仕事量の調整が難しく感じる。
58	製造業	10～19人	0～9時間	行政の対策はあまり効果がないと思う。社員が減ってくると自然と社会にフィットしないといけなないので、どちらかという行政は今後の人口減少に対する啓蒙事業をするべきかと思う。
59	製造業	10～19人	0～9時間	残業時間が多いとか、休日が取れないといった「働きすぎ」状態に対応するための「働き方改革」は理解できるが、全ての事業所を対象に、有給5日の義務化などは、理解しづらい。
60	製造業	10～19人	10～19時間	働き方改革で日本の考え方ではこの先、外人のやる気に日本人の技術は追い越されてしまうでしょう。働きたくない日本人は衰退しかないし、このまま日本の人口が減り続け、日本の土地に日本人がいなくなる
61	製造業	10～19人	10～19時間	子育てや介護といった家庭とのかかわりを大切にしてほしいと思っています。よってなるべく残業は少なく、また有休も取得しやすい環境づくりに努めています
62	製造業	10～19人	10～19時間	100文字は短すぎてかけません。
63	製造業	10～19人	10～19時間	労働生産性をいかに上げていくかを模索中。
64	製造業	10～19人	10～19時間	休日は 休む日であり 残業はしない人が90%以上なので 各自の意識に一任してやれることで生業を立て その賃金を受け入れればそれでいい という考えが 大多数を占めている
65	製造業	10～19人	20～29時間	労働のムリムダムラをなくすよう会社全体で、事業の労働効率と生産性とライフワークバランスを考える。
66	製造業	10～19人	20～29時間	働き”方”改革よりも、何のために自分は働くのかを知ってもらう、働き”甲斐”改革をした方がよいと思う。
67	製造業	10～19人	30～39時間	働き方改革に対する整備を検討中。
68	製造業	10～19人	30～39時間	

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
69	製造業	10～19人	30～39時間	製造業の場合、限られた労働時間の中で今以上の生産効率が求められる。変わらなければ取引先やユーザーからの評価が下がり必要とされなくなるかも
70	製造業	10～19人	40～49時間	働き方改革では世界の市場に対して、日本の競争力が低下する原因になるのではと感じています。仕事が多い人は優秀な人が多く労働時間で制約を受け、結果として会社のレベルアップが遅れるのは意味がないです。
71	製造業	10～19人	40～49時間	労働時間を削減する事自体は重要であるが、顧客の納期、品質に対する要望に応えるに長時間労働をせざるを得ない状況である。品質に対する要求が下がれば、労働時間の短縮はかなり、楽に出来る。
72	製造業	10～19人	50時間以上	残業時間を減らしたが、その分外注費がかさんで利益率の低下を招いている。残業代も含めた収入をもとに生活を考えている社員もいるため残業時間の確保もしないといけないため、バランスが難しい
73	製造業	20～29人	0～9時間	母子家庭や小さいお子さんがいる人が多いので残業は極力行いたくない。早い時間に夕食に行くと飲み物半額等のサービスが充実しているから、早く帰宅して飲み歩きたい。
74	製造業	20～29人	10～19時間	残業が減ると給与も減るので....
75	製造業	20～29人	20～29時間	競争力維持が心配
76	製造業	20～29人	20～29時間	全く中小企業の実態を無視した行政改革であり、中小企業を弱体化させるだけのものである。 今の政権では、明るい未来はないと考える。
77	製造業	20～29人	20～29時間	仕事を少なくして沢山の給与が払えるのか、コスト競争に勝てるのか疑問が残
78	製造業	20～29人	20～29時間	楽しい会社を目指す。社員の自主・自発性を尊重し、創意工夫と改善に努め、社員のやる気と一体化を図り、生産性の向上をめざして、社員の幸せの実
79	製造業	20～29人	40～49時間	残業時間の配分は各自仕事内容により社員にゆだねております。
80	製造業	30～49人	10～19時間	課長職のみなし残業を廃止して残業代を総支給にしました。一人ひとりに見合った働き方になり、トータルでは残業時間が減りました。
81	製造業	30～49人	20～29時間	一部のブラック企業への対応で、一律有給取得の義務化は迷惑。 罰則を設けても、ブラック企業は変わらず、まじめにやっている企業があおりを食うだけ。 せめて一斉有給取得日を認めてほしい。
82	製造業	30～49人	20～29時間	数年前から残業削減に取り組んできたが、仕事をこなしていくためにはチームワークが不可欠という事がようやく社員にも納得してもらえるようになってきました。それが無ければ利益か所得を低下させるしかないですね。
83	製造業	30～49人	20～29時間	安全衛生委員会を昨年から開催するようになり、社員の意見が大幅にあがってくるようになった。休日が増えたり、残業規制が入ったり、掃除の時間帯を就業時間内に組み込むなど働き方も随分変わってきた。
84	製造業	30～49人	20～29時間	資源の無い国で、働く時間まで規制され、中小企業は長く働くことで、大企業の生産性の高さで戦ってきたのに・・・働くことが美德だと生きてきた国民に、何故労働時間まで制限をかけるのか。
85	製造業	30～49人	20～29時間	政府の「働き方改革」の影響で、残業時間などが自然現象してきている。溜まった仕事は外部委託せざるを得ない状況となっている(そんなに簡単に生産性は上がらないため)
86	製造業	30～49人	20～29時間	残業はやりたくないが、さりとて家に帰ってからの有効な時間活用をしているとも思えません。
87	製造業	30～49人	30～39時間	働き方改革は、いい傾向だとは思うが。業界によっては難度がことなる。個人事業主化で個人のやる気は上がるが、労働時間に制限もないので業界の単価上昇のあしを引っ張る。
88	製造業	30～49人	30～39時間	全社員平均20時間以内を目標にしているが、なかなか達成できない。そもそも残業はしない方が良く考える風土が大切なのではないかと感じている。
89	製造業	30～49人	30～39時間	休日は増やしていきたいと思うが、急には増やせないで、仕事量が少ない時に休んでもらっている。 働き方改革は効率化を考える良い機会になっているので、皆の意識を高めていければと思っている。
90	製造業	30～49人	30～39時間	4月からの働き方改革のために規則改定には社労士から特に女性社員が働きやすいように意見を聞いてもらい今回それを反映して就業規則の改正を勝手に決められて制限などができることには不満がある。収入を得る為に働きたい人も大勢居る。
91	製造業	30～49人	30～39時間	残業時間を規制して休日を増やすのはかなり難しい。中小企業の実態に合った法律であることが望ましい。
92	製造業	30～49人	40～49時間	①人材の採用難において外国人労働力(エンジニア等)の積極的活用を進めている。②RPA、自動化なども積極的に導入していく予定。
93	製造業	30～49人	40～49時間	まずは1年、様子を見ようと思います。
94	製造業	50～99人	10～19時間	生産性向上が絡んでくるが、生産性を上げると言うだけでは改善しない。業務内容棚卸など現場と経営が一体となった業務プロセス改革が必要であり働き方改革がそのきっかけとなり得る。内部統制の観点も重要。
95	製造業	50～99人	10～19時間	

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
96	製造業	50～99人	30～39時間	お客様(大企業)の無理な要求(納期・予算)に応えないと競争の中で勝ち残ることが出来ない。大手企業と同等に時間軸を言われるが単価×数量(時間)が売上になり賃金に反映されていく。単価の是正は。
97	製造業	50～99人	30～39時間	時短のことばかりにとらわれるとただ競争力を失うのみ
98	製造業	50～99人	30～39時間	一定数、給与の為に残業をしたがる社員も存在。基本給を上げる等、給与を維持し残業を減らすと言った理想論はあると思うが、売上利益の確保、納期対応等、残業をせざるを得ない現実もあり苦勞している。
99	製造業	50～99人	40～49時間	人材確保が困難な中小企業に大企業と同じ基準での改革は大変厳しいと感
100	製造業	50～99人	50時間以上	残業時間の上限の考え方を、労務管理側と社員双方が理解していないと、誤解が生じ混乱を招くので注意が必要。
101	製造業	100人以上	10～19時間	年間休日が120日以上あるのに、有給を5日以上取らないと罰金というのは、どうなんだろう？政府は働くなと言っているような気がする。経営者と従業員の意識の格差が益々広がっていくような気がします。
102	製造業	100人以上	20～29時間	高齢化社会をむかえ介護などの問題も社員が抱えたり、働き方改革と相反する採用難(新卒/中途)の課題があるが、企業が生き延びていくためには、外部環境の変化に対応していくほかないと思います。
103	製造業	100人以上	40～49時間	製造現場においては慢性的な残業が継続しており、有給5日義務化及び来年から適用になる残業規制で技能実習生の増員を図っている。労務費増が経営に与えるインパクトが大きくなる。
104	流通・商業	01～04人	20～29時間	労働基準法があるので、それ以上は余計なお世話。
105	流通・商業	01～04人	20～29時間	今は臨機応変で対応可能となっている。
106	流通・商業	01～04人	30～39時間	社員は生活のため働いているので、それぞれの生活スタイルに合った働き方と会社の事情を考慮をすり合わせながら落としどころを見つけていきたい。
107	流通・商業	01～04人	40～49時間	営業職の為、難しい。社員さんと相談中。
108	流通・商業	01～04人	40～49時間	働き方改革に則つると、現在の労働時間が縮小され売上減につながっていくことが十分懸念される。今まで就業時間内で行っていた健康診断なども時間外で行ってもらうなど、シビアにせざる終えないと考えます。
109	流通・商業	01～04人	40～49時間	業界全体が人材不足で就業時間も長い為、フレックスを導入して時間が空いた時は休めるようにしていこうとしているが、社長の考えが古く、なかなか使えずらい状況がつづいている。
110	流通・商業	01～04人	50時間以上	経営者の怠慢で従業員に迷惑をかけている。ビジネスモデルが構築されていなかったり、付加価値の低い商品しか提供できていないので、それが利益率を下げている。
111	流通・商業	05～09人	0～9時間	企業内で「働き方」をしっかり定義しないと、逆に士気が下がるように感じる。「生産性」とは何かを社内で議論していく
112	流通・商業	05～09人	0～9時間	雇用せず取引業者として育てれば良い
113	流通・商業	05～09人	0～9時間	休日に関して、企業努力も必要だが、社会全体で休みを取ることを推奨していかないと休暇取得率は向上しないと思う。
114	流通・商業	05～09人	10～19時間	間違った政策。日本の国際競争力を低下させている。
115	流通・商業	05～09人	30～39時間	労働環境の改善には努力をしたいと思っています
116	流通・商業	05～09人	30～39時間	働いた分だけ給与は払う。ノーワーク・ノーペイの原則に則る。
117	流通・商業	05～09人	40～49時間	生産をあげないといけないので、社員側も同じ認識でないと簡単にはいかな
118	流通・商業	10～19人	20～29時間	労働時間を短縮するため生産性向上は必須。今まで適当に働いていた社員には厳しい時代が来るかも。
119	流通・商業	10～19人	40～49時間	パートが多い。この制度をしっかり実行する為にお店を1店舗閉店する事にした。人手不足の中、有給消化、残業実施が厳しい状況。利益は圧迫されるが、予定昇給分を中止し、パートも整理する事で会社の存続を図る。
120	流通・商業	10～19人	40～49時間	業績と個々の仕事量とのバランスを考えながら、時世に合ったワークライフバランスをとっていききたいと思います。
121	流通・商業	10～19人	40～49時間	病気にしない健康的な働き方を目指す
122	流通・商業	10～19人	40～49時間	まずは現状の見える化(社員さんとの共有)その後、できることから対応してい
123	流通・商業	20～29人	0～9時間	労基署の基準など、言われることはもちろん対応するようにしていますが中小零細企業の中には業種によっては実現が無理な業種もあります経費が掛かり収益性を圧迫することで対応しない会社も多い
124	流通・商業	20～29人	10～19時間	法律の目指す所は理解できるが、従業員は残業禁止法案としか受け止めていない！働き過ぎは良くないが、残業を抑制されるため給与が下がる社員が続出するのが現状です。
125	流通・商業	20～29人	30～39時間	働き方に多様性があることはむしろ賛成だ。介護やシングルマザー、知的障害の子供を抱える社員さんが弊社には存在する。フレキシブルな就業時間や個々の事情をサポートする風土を形成していきたい。
126	流通・商業	20～29人	30～39時間	近年、働き方改革により、労働者もより働きやすい環境を求めてきます。企業のできるは範囲と、労働者の要望のバランスが難しいです。
127	流通・商業	20～29人	50時間以上	色々な制限をつけられているため、雇用主も被雇用側も困惑している。WLBというたいそうな名前がついているが、workは時間的には短くなったが、lifeが充実しているようには見えない。
128	流通・商業	30～49人	0～9時間	部署間での有給休暇の取得率のバランスが取り辛いです。

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
129	流通・商業	30～49人	20～29時間	業務は各々の職種によっても異なるため、会社が一律に効率化して残業を減らせというだけでは不可能。社員が自分自身の仕事の内容を見直すことが必要なので、定期面談を含めて一緒に考える機会を与えたい。
130	流通・商業	30～49人	30～39時間	労働基準法を遵守する事は義務であるとは思いますが、矛盾が多いと思う事が多々ある。例えば残業手当の問題だが、仕事の能力が低い人が労働時間が長く能力の高い人よりも給料が多く支払われるケースがある。
131	流通・商業	50～99人	10～19時間	働き方改革は生産性向上。残業時間の短縮は目的ではないと思う。
132	流通・商業	50～99人	30～39時間	職種問わず、残業時間＝手当てという考え方には、逆に生産性を下げてしまう可能性を危惧しています。如何に「やりがいを持って働けるか」に最注力すべきだと思います。
133	流通・商業	50～99人	50時間以上	当社は運送業であるが、中小企業運送業の実態にあまりにもかけ離れた法令であり、運賃改定が間に合わない。
134	流通・商業	100人以上	50時間以上	働きたい従業員に対して、残業を制限するのはひどい政策だと思う。従業員の希望残業時間を聞き取り、その範囲の中で1人1人働いていただきたいと考
135	流通・商業	100人以上	50時間以上	2024年には年間残業時間720時間を貨物自動車運転職で実現する為に、社内の体制整備と共にお客様との大幅な条件改善が必要。他の職種も同
136	サービス業	01～04人	0～9時間	女性雇用については、特に育児や介護など女性が多く抱える問題に対応できるように1時間ごとの有給申請など働きやすい環境づくりを意識しています。
137	サービス業	01～04人	0～9時間	社員さんの為でもあり、会社の為でもあるという考えで取り組みます。
138	サービス業	01～04人	0～9時間	時間外労働は、ほとんど行っていない。もう少し働く時間を確保したい。自己研鑽に努めて欲しい。
139	サービス業	01～04人	0～9時間	不満もありますが、従っていけるような体制にしていきたい
140	サービス業	01～04人	0～9時間	企業側が従業員の働きやすさを意識をすることは大切だが、法にしまうとギスギスとしたものになりそう。 従業員の考え方や環境を踏まえ、一緒に取り決めることを企業は大切にすべ
141	サービス業	01～04人	0～9時間	国が出す施策は現実との乖離が大きすぎる。想像で立案していると思えない。残念過ぎる。もっとやるべきことがあるんじゃないかとすら思う。あきれ
142	サービス業	01～04人	0～9時間	今の業種(介護サービス)だけでは定期的な賃上げや水準の向上が期待できない。新たな業種にチャレンジすることで会社に利益をもたらし、安定した賃上げが出来る環境を整えていく。
143	サービス業	01～04人	0～9時間	中小企業は、労使共に無関心が多い
144	サービス業	01～04人	0～9時間	報道でも残業規制がクローズアップされ、労働時間の短縮が命題となっている雰囲気があるが、労働時間の長短は数ある働き方の中の一要素でしかない。他の要素も考慮する必要があるように感じる。
145	サービス業	01～04人	10～19時間	事業の縮小と集中を考える良いきっかけになりました。
146	サービス業	01～04人	10～19時間	有給休暇の取得5日を年間休日表で社員さんに渡しましたが、生産性が落ちないかが心配です
147	サービス業	01～04人	10～19時間	各職員の性格や人間性を見極めながら対応している。また各個人に面談もマメに入れている。
148	サービス業	01～04人	20～29時間	まだ社員がいないので 今後考えていきたい
149	サービス業	01～04人	20～29時間	働き方改革が働きたくない人のワードになっている気がする。 働きたい人のための働き方の自由度をあげる取り組みは積極的に取り入れている。
150	サービス業	01～04人	20～29時間	なんとかして社員全員が有給消化できるスタイルを作り上げたい。できないと未来がない。人でカバーできない場合はAIなどを導入したいがどの形が有効なのかは吟味しないとただお金を使うだけになってしまう。
151	サービス業	01～04人	20～29時間	個人の満足度の高さと仕事に対する意欲は比例していると考えている。そのため、「なぜ働いているのか」を考えてもらい、プライベートを極力優先するよう休日出勤や残業は減らすよう指導している。
152	サービス業	01～04人	20～29時間	働き方改革だけが進んで、それを補完したり、裏付けたり、補強したりする内容は何も進んでない。
153	サービス業	01～04人	20～29時間	働きやすい職場と利益体質な事業構造の両立が求められていると思います。
154	サービス業	01～04人	20～29時間	働き方は多様であり、業界、業種、会社規模、年齢層などの違いがあり法的な規制を大きく変えるのは賛成できない。人を生かす視点の働き方変更を緩やかに進めるなら賛成です。
155	サービス業	01～04人	30～39時間	残業時間が多いので、業務効率を高くしてなんとか減らしていきたい。
156	サービス業	01～04人	40～49時間	一人体制の事業所のため労働規定はなく、動ける時に働くという考えです
157	サービス業	01～04人	40～49時間	極力努力して対応していきますが、中小企業がパンクしない様な制度にして欲しいです。人材が足りなければ人材倒産もあり得ると思います。
158	サービス業	01～04人	40～49時間	雇用者を苦しめるだけの仕組み。
159	サービス業	01～04人	50時間以上	一人親方のため、アンケートに関する質問に適切でない回答があることをご容赦ください。
160	サービス業	05～09人	0～9時間	日本人はこれでいいのかな？勤勉で崇高な日本人はいなくなったのか？

NO	業種	正社員	時間外労働 (月平均)	
161	サービス業	05～09人	0～9時間	様々な取り組みの結果、残業時間は平均1.9時間/月となり、年次有給休暇の取得率も毎年上がっています。子育て支援、女性活躍推進の名古屋市の認定を受ける等、社員のモチベーションアップに繋がりました。
162	サービス業	05～09人	0～9時間	小零細企業の場合、社員教育や引継ぎ等を時間内にやることは難しいので、残業代という名目以外に時間に対して支払えるような名目を作るべきであると
163	サービス業	05～09人	0～9時間	製造業は、カンバン方式になってきているが、その割にはスクラップ業界ではお客様のニーズに合わせていると休みの日が取りにくい。有給も取りにくい実態でどのように有給を取るかと社員と話し合いをしている。
164	サービス業	05～09人	0～9時間	難しいことは分かりませんが、早く帰ってほしい。効率を求め、監視、監督を押し付けるのに違和感を感じる。
165	サービス業	05～09人	0～9時間	望ましい働き方の形成にあたっては、会社の利益の計上と、社員の労働意欲の向上が高いレベルで両立させられる内容となるよう、継続的な努力が必要となるように思います。
166	サービス業	05～09人	10～19時間	有給の取得が5日以上と決められましたが、稼働日数からすれば、祝祭日が多いので祝祭日を減らしてほしい。
167	サービス業	05～09人	10～19時間	これから法改正で労働者への有給義務化や正社員とパートの格差解消に動き出す中で、良いことだとは思いますが、その波に、社会全体がどこまでついていけるかが気になる。
168	サービス業	05～09人	10～19時間	フレックス制度も導入済みで時間外労働は低めで安定しています。今後は週1～2日程度の在宅勤務を検討しています。
169	サービス業	05～09人	20～29時間	定時で仕事が終わり、そのあと社員個々にプライベートがあれば理想と思います。今は人材不足等で時間外に仕事を行う事も多いので、有給取得率を今後は徐々に上げていき社員が働きやすい環境作りを行いたいです。
170	サービス業	05～09人	20～29時間	ライフワークバランスは大切だと思います。可能な限り法令遵守を目指していますが、人手不足が本格化するであろう将来に対する不安は大いにあります。
171	サービス業	05～09人	30～39時間	労働時間の短縮をはかり、プライベート時間を増やしていきたい
172	サービス業	05～09人	40～49時間	労働力が低下しないように世情の合わせて対応するしかない。
173	サービス業	05～09人	40～49時間	有給を5日必須と伝えてはります。
174	サービス業	05～09人	50時間以上	消費税率引き上げ、人手不足、有給取得の推奨も今期は大きな課題ですが、プラスに考えアイデア、工夫で社員と楽しみながら切り抜きたいです
175	サービス業	10～19人	0～9時間	本当の働き方改革って、仕事をしないで休みを増やす事なんですか？自社の経営理念の一節は、働く事が楽しみであること。本当の働き方改革とは、そういう事なんじゃないかなあ…って思います。
176	サービス業	10～19人	0～9時間	苦しい
177	サービス業	10～19人	0～9時間	会社それぞれで考えることだと思います。
178	サービス業	10～19人	0～9時間	どんな働き方が良いか、現場スタッフと共に模索中です。
179	サービス業	10～19人	0～9時間	高齢社会の日本において、働き方のみならず、労働時間や営業スタイルはもちろんの事、過剰と推測されるサービスを再検討し、広くユーザーに受け入れられるように努力が必要である、と考える。
180	サービス業	10～19人	10～19時間	日本中のすべての会社が対象と考える自分の会社も取り込もうと思いますし、経営者の決断だけで可能になると思います。
181	サービス業	10～19人	10～19時間	年収130万以下の非正規雇用の労働者環境を改善し就業率を上げるために、
182	サービス業	10～19人	20～29時間	経営側と権利も強化しないとバランスが悪い
183	サービス業	10～19人	40～49時間	働き方改革関連法案の施行により、残業時間抑制を優先すれば外注費が増えたり、有給休暇を促進すればその分、残業時間が増えるなどと思うと、中小企業にとって何のためになるのか？とってしまう。
184	サービス業	10～19人	50時間以上	アプリの進化や通信の高速化で、残業が減ることに期待している。
185	サービス業	20～29人	0～9時間	働き方については、採用-定着は表裏一体で大切だと思いますので、今後も両面で出来ることから取り組んでいきたいです。
186	サービス業	30～49人	0～9時間	パート社員が多い中小企業に於いては、有給休暇の取得による人件費の負担が経営を圧迫し、残業代を所得として考えてる社員にとっては、残業が減ることにより、所得が少なくなり生活を圧迫すると思います。
187	サービス業	30～49人	20～29時間	弊社は基本的に年間1/3が休みの計算また、休日出勤しても振替等が可能な状況でもあるので有休を年間5日との課題もあるが、どのようにマッチしていけるかを初年度で取り組んでみる
188	サービス業	30～49人	40～49時間	社員一人一人が働き方を変えて時短に取り組み、作業効率を上げれる部門と上げられない部門(現業)現女王の仕事を見直して、働き方改革が押し付けてなく、社員一人一人が実行できる環境を作る！
189	サービス業	50～99人	30～39時間	中小企業には、厳しいが、採用等を考えるとやらざるを得ない。大手志向で、売り手市場である学生は、都合の良いところはよく研究しており、働き方改革に対応できていなければ、見向きもされないと感じる