

各位

2021.4.8

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：「2021 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15日（月）～3月24日（水）
- 回答数：603社（建設：95社、製造：178社、流通・商業：121社、サービス：209社）
- 平均正社員数：20名（中央値7名）

.....
《賃金調査》

先行き不透明感が増すなかでの賃上げ

☆特徴

- ◎賃金を上げる企業割合は、全体で昨年（2020年）の57.0%から64.4%と増加。しかし、コロナ前（2019年3月調査）の水準（69.4%）には戻らず。
- ◎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、一昨年、昨年と比べ下振れの傾向が続いている。
- ◎賃上げの原資は「ある程度ある」と回答した企業が流通・商業は39.0%から56.1%、サービス業は46.1%から61.5%と増加。建設業は昨年と比べて4.7%から12.7%、製造業は同6.0%から10.7%が「十分ある」と回答した。一方で、サービス業は「ほとんどない」と回答した企業の割合が昨年は11.8%だったのに対し、今年は1.8%と大幅に減少した。
- ◎賃上げする会社の理由は、「士気向上」「人材確保」が引き続き多くを占める。
- ◎現状維持の会社の理由は、引き続き「業績の先行きが不安」「業績不調」の割合が高い。

新型コロナウイルスの日本での感染拡大から1年が経過し、現在も第4波が懸念されています。今回の調査でも刻一刻と状況が変化し、先行き不透明感は増えています。

その中で、賃上げすると回答した企業は昨年に比べて増加傾向ではありましたが、コロナ前の水準には戻っていません。しかし、社員の士気向上や人材確保のため、少しでも賃上げしようとする経営者の弛まない努力が垣間見えました。一方で、今回は賃上げの原資が「十分ある」「ある程度ある」と回答した企業が増加したことが特徴的です。新型コロナで先行き不透明ななかで、キャッシュの確保を最優先に呼び掛けたこともあり、多くの企業が様々な金融機関から借入れを行った結果といえるかもしれません。

しかし、毎年上昇する最低賃金が経営をひっ迫しているという声が、多くの経営者から上がっています。休日の増加は賃金の実質的な上昇ともいえ、利益の確保、社員の生活の保障をどう両立していくのか、社会全体で考える必要があります。

働き方改革が進む中での経営者の悩み

☆特徴

- ◎時間外労働の月平均は「0～9時間」が37.7%→41.9%、29時間以下（「0～9時間」「10～19時間」「20～29時間」の合計）が77.1%→83.2%と増加し、労働調査を開始した2018年以降で初めて8割を超える。
- ◎残業手当の支給方法は「所定時間を超えた時間分を支給」が74.7%（昨年比6.2%増）。
- ◎年間休日のボリュームゾーンは「100～109日」の33.5%。また、「120～129日」と回答した企業の割合が建設業を除いて増加した。製造業（16.8%→17.9%）、流通・商業（11.4%→20.2%）、サービス業（17.6%→29.2%）。また、「89日以下」「90～99日」と回答した企業が全体で8.4%、9.1%と、2018年の調査以来、初めてそれぞれの項目で1割を下回った。各社の企業努力もさることながら、東京五輪・パラリンピックに伴う休日の増加も一定程度寄与したと推察される。
- ◎有給休暇取得率は「80%以上」が全業種で増加。また、50%以上（「80%以上」「50%～80%未満」の合計）と回答した企業の割合は46.4%と同調査を開始した2018年の同23.6%から大幅に増加。また「30%未満」は全業種で減少し、取得率は全体的に上昇している傾向。

コロナ禍で大きな変化に企業として対応するなかでも、経営者は社員の労働環境整備を進めていく必要があります。働き方改革関連法が施行されて2年が経ち、中小企業への適用も徐々に始まっています。

有給休暇取得率が「80%以上」と回答した企業が初めて2割を超え、中小企業でも確実に社員が働きやすい環境整備を整えていることが推察されます。また、月平均の時間外労働も「0～9時間」が4割強を占める水準に達したことは、各社で生産性を上げる取り組みが加速していることの表われでしょう。一方で、新型コロナウイルスで大きな影響を受けたサービス業では、37.9%から45.9%と約半数近くまで時間外労働9時間以下の割合が増加し、飲食業への時短要請やそれに伴う労働時間の減少が、この結果に繋がっていると推察できます。

記述回答では、「できる限り残業や休日出勤をなくしたいが限界。以前と比べて残業は減ったが、それを埋めるための社員を雇用できる利益が上がらないのが実情」（流通・商業）、「最低賃金の上昇でパート社員の労働時間を必然的に下げる必要がある」との声や、「労働者の権利をしっかり守るのは大切だが、義務を履行させることが大変になった」（流通・商業）という経営者の苦悩が寄せられました。

.....
【愛知中小企業家同友会とは】

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

- 1. 名称 愛知中小企業家同友会
- 2. 会員数 4092名（2021年4月1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

2021年賃金・働き方調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/15（月）～3/24（水）
※10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 2021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。

- 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、働き方改革関連法「同一労働同一賃金」が来月から中小企業に適用されます。準備をされましたか。

- ①準備した
- 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、月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)について、2023年4月より中小企業への猶予措置が廃止されます。準備をされていますか。

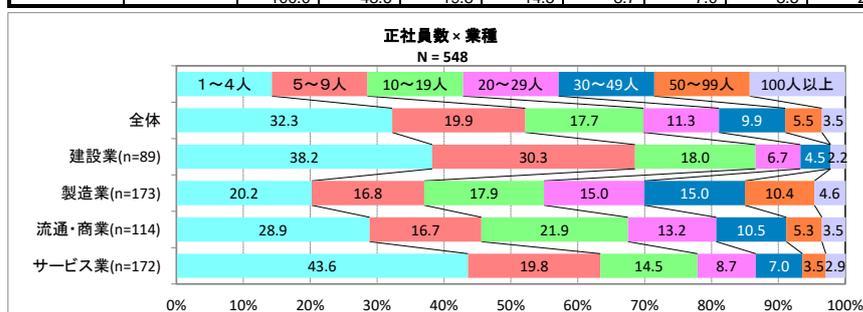
※回答の項目に不備があったため、統計から除外

- ①準備している
- ②特にしていない
- ③わからない
- ④その他

Q24、賃金や労働に関して、自由にご記入ください。(自由回答)

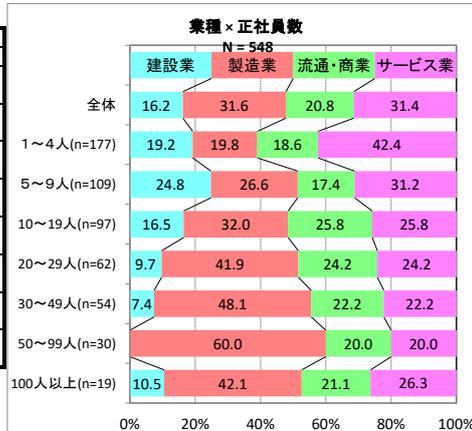
Q1.正社員数 × 業種

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	548 100.0	177 32.3	109 19.9	97 17.7	62 11.3	54 9.9	30 5.5	19 3.5	
建設業	89 100.0	34 38.2	27 30.3	16 18.0	6 6.7	4 4.5	-	2 2.2	
製造業	173 100.0	35 20.2	29 16.8	31 17.9	26 15.0	26 15.0	18 10.4	8 4.6	
流通・商業	114 100.0	33 28.9	19 16.7	25 21.9	15 13.2	12 10.5	6 5.3	4 3.5	
サービス業	172 100.0	75 43.6	34 19.8	25 14.5	15 8.7	12 7.0	6 3.5	5 2.9	



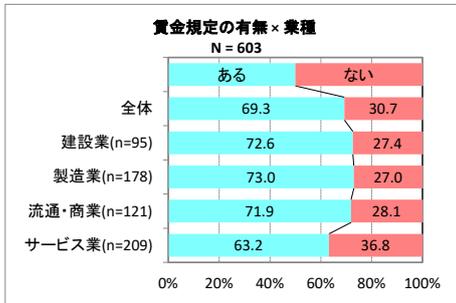
Q1.業種 × 正社員数

業種	上段:度数 下段:%	業種				
		合計	建設業	製造業	流通・商業	サービス業
全体	548 100.0	89 16.2	173 31.6	114 20.8	172 31.4	
1~4人	177 100.0	34 19.2	35 19.8	33 18.6	75 42.4	
5~9人	109 100.0	27 24.8	29 26.6	19 17.4	34 31.2	
10~19人	97 100.0	16 16.5	31 32.0	25 25.8	25 25.8	
20~29人	62 100.0	6 6.0	26 41.9	15 24.2	15 24.2	
30~49人	54 100.0	4 7.4	26 48.1	12 22.2	12 22.2	
50~99人	30 100.0	-	18 60.0	6 20.0	6 20.0	
100人以上	19 100.0	2 10.5	8 42.1	4 21.1	5 26.3	



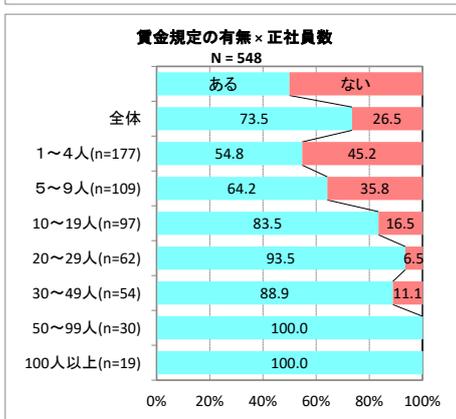
Q2.賃金規定の有無 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体	603 100.0	418 69.3	185 30.7	
建設業	95 100.0	69 72.6	26 27.4	
製造業	178 100.0	130 73.0	48 27.0	
流通・商業	121 100.0	87 71.9	34 28.1	
サービス業	209 100.0	132 63.2	77 36.8	



Q2.賃金規定の有無 × 正社員数

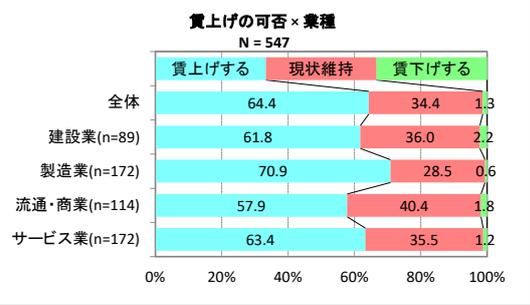
業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体	548 100.0	403 73.5	145 26.5	
1~4人	177 100.0	97 54.8	80 45.2	
5~9人	109 100.0	70 64.2	39 35.8	
10~19人	97 100.0	81 83.5	16 16.5	
20~29人	62 100.0	58 93.5	4 6.5	
30~49人	54 100.0	48 88.9	6 11.1	
50~99人	30 100.0	30 100.0	-	
100人以上	19 100.0	19 100.0	-	



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		547	352	188	7
		100.0	64.4	34.4	1.3
建設業		89	55	32	2
		100.0	61.8	36.0	2.2
製造業		172	122	49	1
		100.0	70.9	28.5	0.6
流通・商業		114	66	46	2
		100.0	57.9	40.4	1.8
サービス業		172	109	61	2
		100.0	63.4	35.5	1.2

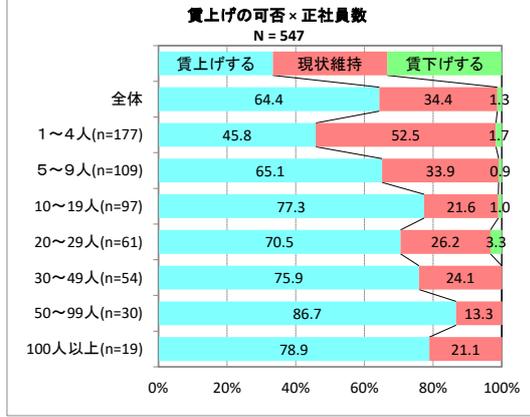
○全体で「賃上げする」と回答した企業の割合が57.0%から64.4%と増加。とりわけ、製造業が「賃上げする」と回答した企業の割合が全業種のなかでいちばん高かった(70.9%)。



Q3.賃上げの可否 × 正社員数

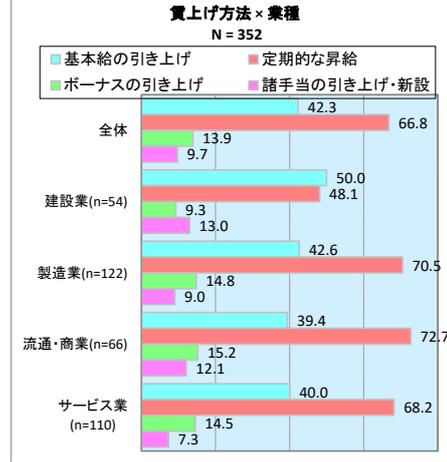
正社員数	上段:度数 下段:%	賃上げの可否			
		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
全体		547	352	188	7
		100.0	64.4	34.4	1.3
1~4人		177	81	93	3
		100.0	45.8	52.5	1.7
5~9人		109	71	37	1
		100.0	65.1	33.9	0.9
10~19人		97	75	21	1
		100.0	77.3	21.6	1.0
20~29人		61	43	16	2
		100.0	70.5	26.2	3.3
30~49人		54	41	13	-
		100.0	75.9	24.1	-
50~99人		30	26	4	-
		100.0	86.7	13.3	-
100人以上		19	15	4	-
		100.0	78.9	21.1	-

○賃上げの可否を規模別(正社員数)で見ると、「賃上げ」すると回答した企業が「1~4人」は45.8%、「5~9人」は65.1%だったのに対し、10人以上の会社規模では7割以上が「賃上げする」と回答した。



Q4.賃上げ方法 × 業種

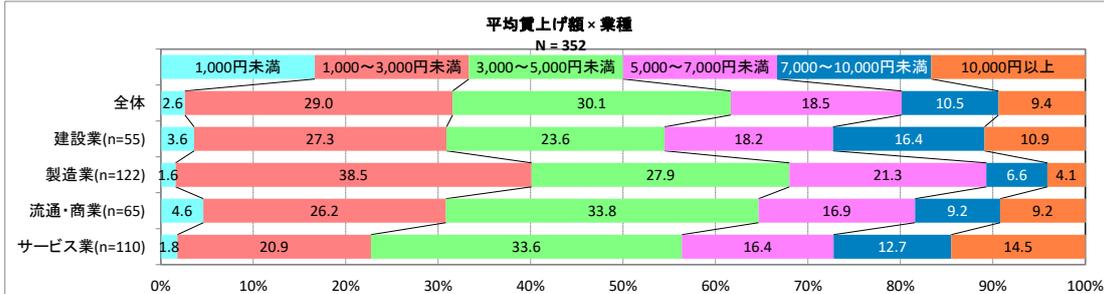
業種	上段:度数 下段:%	賃上げ方法				
		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	ボーナスの引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
全体		352	149	235	49	34
		100.0	42.3	66.8	13.9	9.7
建設業		54	27	26	5	7
		100.0	50.0	48.1	9.3	13.0
製造業		122	52	86	18	11
		100.0	42.6	70.5	14.8	9.0
流通・商業		66	26	48	10	8
		100.0	39.4	72.7	15.2	12.1
サービス業		110	44	75	16	8
		100.0	40.0	68.2	14.5	7.3



Q5.平均賃上げ額 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	平均賃上げ額						
		合計	1,000円未満	1,000~3,000円未満	3,000~5,000円未満	5,000~7,000円未満	7,000円~10,000円未満	10,000円以上
全体		352	9	102	106	65	37	33
		100.0	2.6	29.0	30.1	18.5	10.5	9.4
建設業		55	2	15	13	10	9	6
		100.0	3.6	27.3	23.6	18.2	16.4	10.9
製造業		122	2	47	34	26	8	5
		100.0	1.6	38.5	27.9	21.3	6.6	4.1
流通・商業		65	3	17	22	11	6	6
		100.0	4.6	26.2	33.8	16.9	9.2	9.2
サービス業		110	2	23	37	18	14	16
		100.0	1.8	20.9	33.6	16.4	12.7	14.5

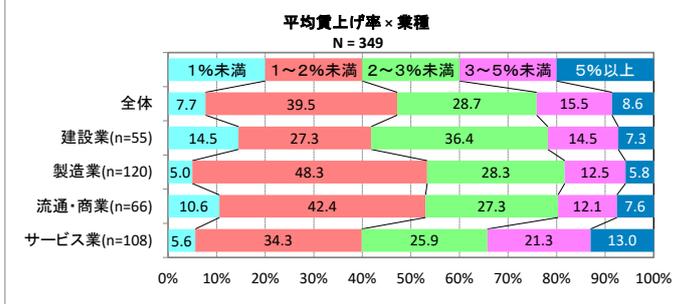
○わずかな差ではあるが平均賃上げ額は「3,000~5,000円未満」が最も高い結果となった(30.1%)。ただし、業種別で見ると建設業と製造業は「1,000~3,000円未満」、流通・商業とサービス業は「3,000~5,000円未満」が平均賃上げ額で最も高い結果となった。



Q6.平均賃上げ率 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	平均賃上げ率					
		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
全体	349 100.0	7.7	27	138	100	54	30
建設業	55 100.0	14.5	8	15	20	8	4
製造業	120 100.0	5.0	6	58	34	15	7
流通・商業	66 100.0	10.6	7	28	18	8	5
サービス業	108 100.0	5.6	6	37	28	23	14
			5.6	34.3	25.9	21.3	13.0

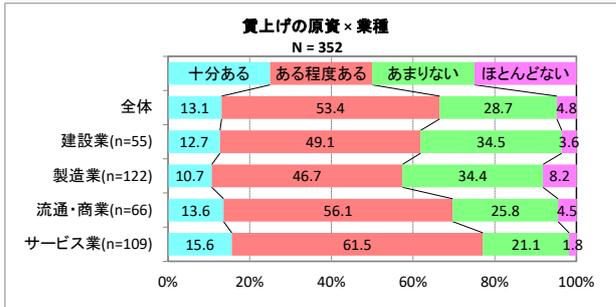
○平均賃上げ率は「1~2%未満」がボリュームゾーンなのは昨年と変わらない。しかし、「1%未満」と回答した割合が建設業は9.3%から14.5%へ、流通・商業では4.9%から10.6%へと増加した。



Q7.賃上げの原資 × 業種

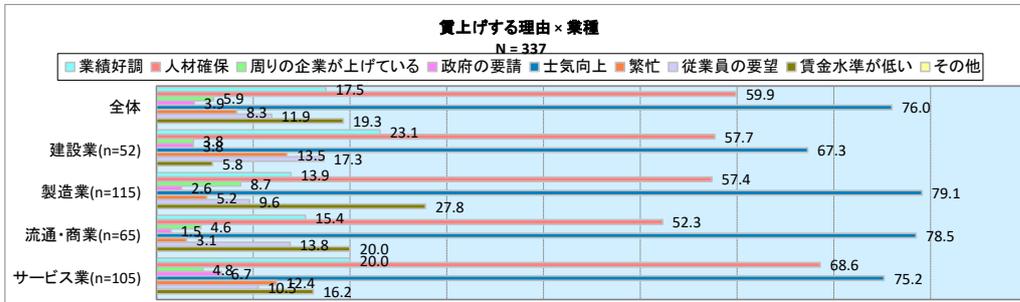
業種	上段:度数 下段:%	賃上げの原資				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
全体	352 100.0	13.1	46	188	101	17
建設業	55 100.0	12.7	7	27	19	2
製造業	122 100.0	10.7	13	57	42	10
流通・商業	66 100.0	13.6	9	37	17	3
サービス業	109 100.0	15.6	17	67	23	2
			15.6	61.5	21.1	1.8

○昨年と比べて、賃上げの原資は「十分ある」「ある程度ある」と回答した企業が増加した。とりわけ、昨年にサービス業では賃上げの原資がほとんどないと回答した割合が11.8%だったのに対し、今年は1.8%と大幅に減少。一方で、建設業と製造業では「あまりない」と回答する割合が昨年と比べてほとんど変わらず、製造業は唯一増加する結果となった(28.6%→34.4%)。



Q8.賃上げする理由 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	賃上げする理由									
		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い	その他
全体	337 100.0	59	202	20	13	256	28	40	65	-	
建設業	52 100.0	12	30	2	2	35	7	9	3	-	
製造業	115 100.0	16	66	10	3	91	6	11	32	-	
流通・商業	65 100.0	10	34	3	1	51	2	9	13	-	
サービス業	105 100.0	21	72	5	7	79	13	11	17	-	
		20.0	68.6	4.8	6.7	75.2	12.4	10.5	16.2	-	



Q9. 買上げしない理由(現状維持) × 業種

業種	下段:%	買上げしない理由(現状維持)										
		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	166	98	23	22	36	75	6	26	4	28	-
		100.0	59.0	13.9	13.3	21.7	45.2	3.6	15.7	2.4	16.9	-
	建設業	27	15	3	3	5	13	3	7	1	8	-
		100.0	55.6	11.1	11.1	18.5	48.1	11.1	25.9	3.7	29.6	-
	製造業	47	32	9	8	9	22	1	3	-	4	-
	100.0	68.1	19.1	17.0	19.1	46.8	2.1	6.4	-	8.5	-	
流通・商業	40	26	10	1	12	21	2	11	2	4	-	
	100.0	65.0	25.0	2.5	30.0	52.5	5.0	27.5	5.0	10.0	-	
サービス業	52	25	1	10	10	19	-	5	1	12	-	
	100.0	48.1	1.9	19.2	19.2	36.5	-	9.6	1.9	23.1	-	

買上げしない理由(現状維持) × 業種

N = 166



Q10. 買上げしない理由(買下げ) × 業種

業種	下段:%	買上げしない理由(買下げ)										
		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	5	4	1	4	-	1	1	2	-	-	
		100.0	80.0	20.0	80.0	-	20.0	20.0	40.0	-	-	
	建設業	2	2	1	1	-	1	1	1	-	-	
		100.0	100.0	50.0	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-	
	製造業	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-		
流通・商業	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-		
	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-		
サービス業	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-		
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-		

買上げしない理由(買下げ) × 業種

N = 5

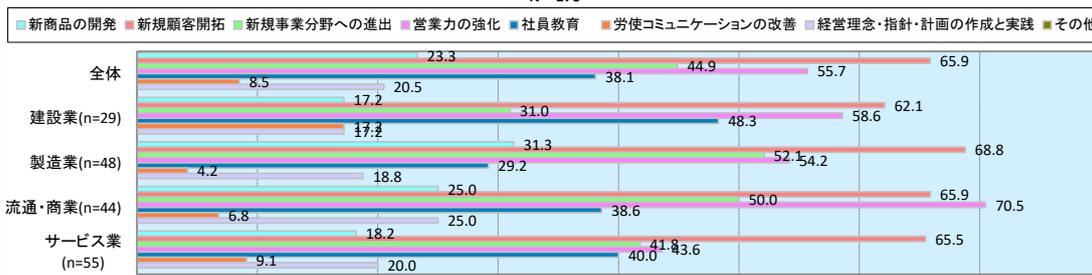


Q11. 買上げ対策(現状維持) × 業種

業種	下段:%	買上げ対策(現状維持)								
		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	176	41	116	79	98	67	15	36	-
		100.0	23.3	65.9	44.9	55.7	38.1	8.5	20.5	-
	建設業	29	5	18	9	17	14	5	5	-
		100.0	17.2	62.1	31.0	58.6	48.3	17.2	17.2	-
	製造業	48	15	33	25	26	14	2	9	-
	100.0	31.3	68.8	52.1	54.2	29.2	4.2	18.8	-	
流通・商業	44	11	29	22	31	17	3	11	-	
	100.0	25.0	65.9	50.0	70.5	38.6	6.8	25.0	-	
サービス業	55	10	36	23	24	22	5	11	-	
	100.0	18.2	65.5	41.8	43.6	40.0	9.1	20.0	-	

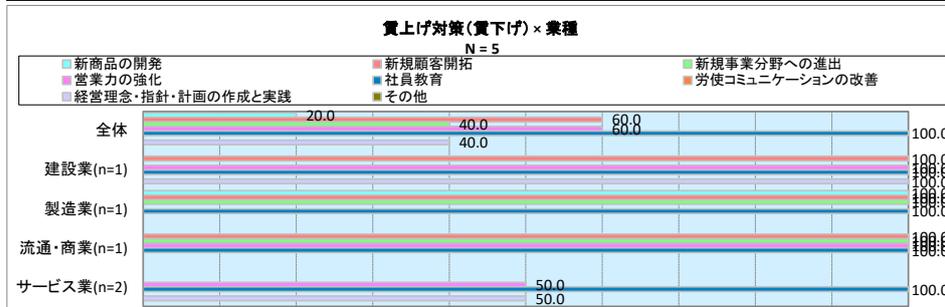
買上げ対策(現状維持) × 業種

N = 176



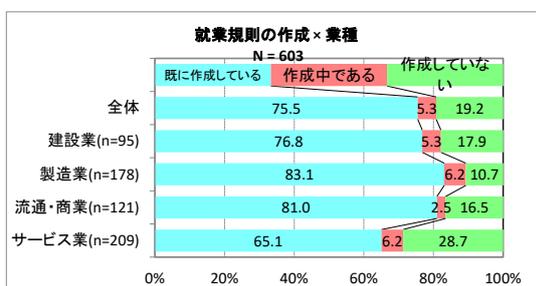
Q12 賃上げ対策(賃下げ) × 業種

上段:度数		賃上げ対策(賃下げ)								
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・指針・計画の作成と実践	その他
業種	全体	5	1	3	2	3	5	-	2	-
		100.0	20.0	60.0	40.0	60.0	100.0	-	40.0	-
	建設業	1	-	1	-	1	1	-	1	-
		100.0	-	100.0	-	100.0	100.0	-	100.0	-
	製造業	1	1	1	1	-	1	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	
流通・商業	1	-	1	1	1	1	1	-	-	
	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	
サービス業	2	-	-	-	-	1	2	-	1	
	100.0	-	-	-	-	50.0	100.0	-	50.0	



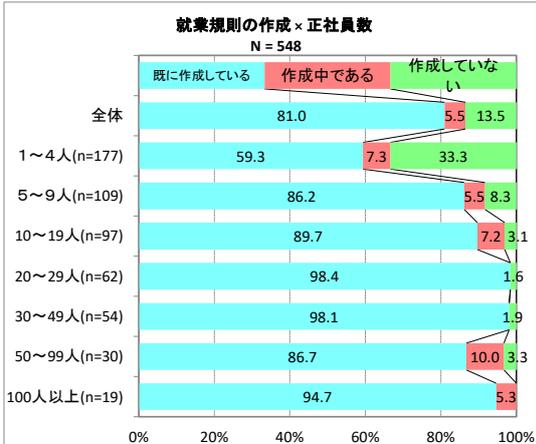
Q13 就業規則の作成 × 業種

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
業種	全体	603	455	32	116
		100.0	75.5	5.3	19.2
	建設業	95	73	5	17
		100.0	76.8	5.3	17.9
	製造業	178	148	11	19
	100.0	83.1	6.2	10.7	
流通・商業	121	98	3	20	
	100.0	81.0	2.5	16.5	
サービス業	209	136	13	60	
	100.0	65.1	6.2	28.7	



Q13 就業規則の作成 × 正社員数

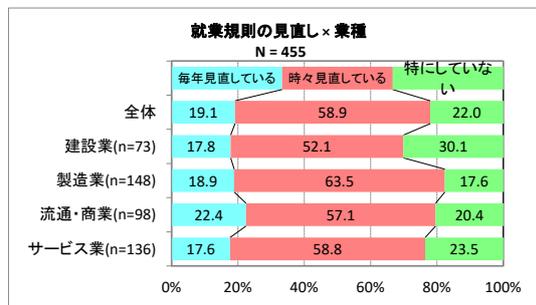
上段:度数		就業規則の作成			
下段:%		合計	既に作成している	作成中である	作成していない
正社員数	全体	548	444	30	74
		100.0	81.0	5.5	13.5
	1~4人	177	105	13	59
		100.0	59.3	7.3	33.3
	5~9人	109	94	6	9
		100.0	86.2	5.5	8.3
	10~19人	97	87	7	3
		100.0	89.7	7.2	3.1
	20~29人	62	61	-	1
	100.0	98.4	-	1.6	
30~49人	54	53	-	1	
	100.0	98.1	-	1.9	
50~99人	30	26	3	1	
	100.0	86.7	10.0	3.3	
100人以上	19	18	1	-	
	100.0	94.7	5.3	-	



○昨年と変わらず、正社員数「1~4人」の企業でも約6割が就業規則を「既に作成している」と回答。正社員の人数が多くなるにつれ、作成している割合も高くなっている。

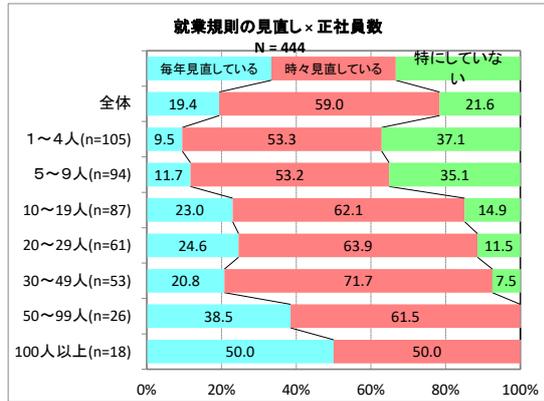
Q14 就業規則の見直し × 業種

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
業種	全体	455	87	268	100
		100.0	19.1	58.9	22.0
	建設業	73	13	38	22
		100.0	17.8	52.1	30.1
	製造業	148	28	94	26
	100.0	18.9	63.5	17.6	
流通・商業	98	22	56	20	
	100.0	22.4	57.1	20.4	
サービス業	136	24	80	32	
	100.0	17.6	58.8	23.5	



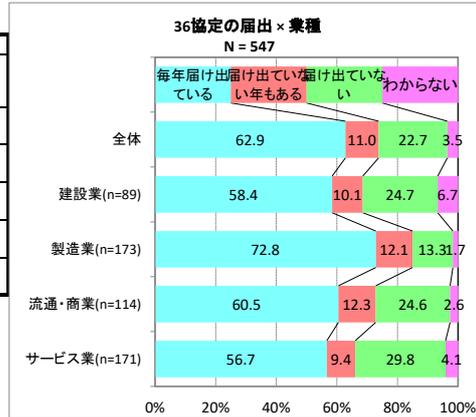
Q14就業規則の見直し × 正社員数

上段:度数		就業規則の見直し			
下段:%		合計	毎年見直ししている	時々見直ししている	特にしていない
正社員数	全体	444	86	262	96
		100.0	19.4	59.0	21.6
	1~4人	105	10	56	39
		100.0	9.5	53.3	37.1
	5~9人	94	11	50	33
		100.0	11.7	53.2	35.1
	10~19人	87	20	54	13
		100.0	23.0	62.1	14.9
	20~29人	61	15	39	7
	100.0	24.6	63.9	11.5	
30~49人	53	11	38	4	
	100.0	20.8	71.7	7.5	
50~99人	26	10	16	-	
	100.0	38.5	61.5	-	
100人以上	18	9	9	-	
	100.0	50.0	50.0	-	



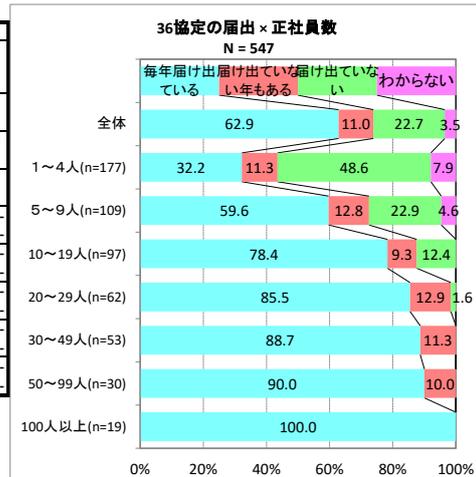
Q15.36協定の届出 × 業種

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	547	344	60	124	19
		100.0	62.9	11.0	22.7	3.5
	建設業	89	52	9	22	6
		100.0	58.4	10.1	24.7	6.7
	製造業	173	126	21	23	3
		100.0	72.8	12.1	13.3	1.7
流通・商業	114	69	14	28	3	
	100.0	60.5	12.3	24.6	2.6	
サービス業	171	97	16	51	7	
	100.0	56.7	9.4	29.8	4.1	



Q15.36協定の届出 × 正社員数

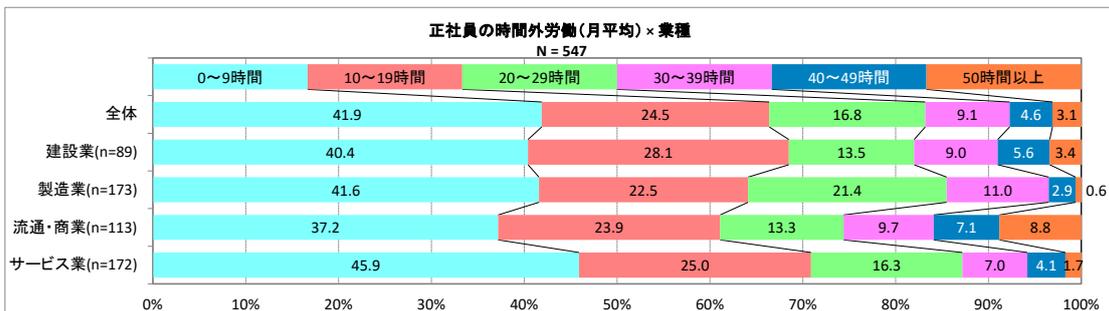
上段:度数		36協定の届出				
下段:%		合計	毎年届出している	届けていない年もある	届けていない	わからない
正社員数	全体	547	344	60	124	19
		100.0	62.9	11.0	22.7	3.5
	1~4人	177	57	20	86	14
		100.0	32.2	11.3	48.6	7.9
	5~9人	109	65	14	25	5
		100.0	59.6	12.8	22.9	4.6
	10~19人	97	76	9	12	-
		100.0	78.4	9.3	12.4	-
	20~29人	62	53	8	1	-
	100.0	85.5	12.9	1.6	-	
30~49人	53	47	6	-	-	
	100.0	88.7	11.3	-	-	
50~99人	30	27	3	-	-	
	100.0	90.0	10.0	-	-	
100人以上	19	19	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	



Q16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	547	229	134	92	50	25	17
		100.0	41.9	24.5	16.8	9.1	4.6	3.1
	建設業	89	36	25	12	8	5	3
		100.0	40.4	28.1	13.5	9.0	5.6	3.4
	製造業	173	72	39	37	19	5	1
		100.0	41.6	22.5	21.4	11.0	2.9	0.6
流通・商業	113	42	27	15	11	8	10	
	100.0	37.2	23.9	13.3	9.7	7.1	8.8	
サービス業	172	79	43	28	12	7	3	
	100.0	45.9	25.0	16.3	7.0	4.1	1.7	

○時間外労働「0~9時間」と回答した企業の割合は、全体で初めて4割を超えた(41.9%)。労働調査を開始した2018年以降で最多となった。また、29時間以下の合計は全体で83.2%と、こちらも初めて8割を超え、生産性を高めて労働時間の短縮に社員とともに取り組む努力が垣間見える。ただし、サービス業は他業種に比べて時間外労働が減っている傾向ではあるが、コロナ禍で影響を受けた企業も多く、営業時間の短縮等で必然的に労働時間が減っていると推察される。

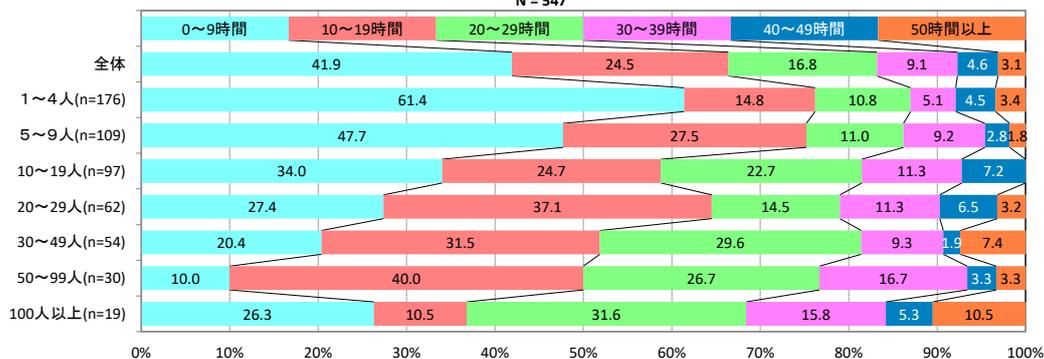


Q16 正社員の時間外労働(月平均) × 正社員数

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	20~29時	30~39時	40~49時	50時間以上
全体	547 100.0	229 41.9	134 24.5	92 16.8	50 9.1	25 4.6	17 3.1
1~4人	176 100.0	108 61.4	26 14.8	19 10.8	9 5.1	8 4.5	6 3.4
5~9人	109 100.0	52 47.7	30 27.5	12 11.0	10 9.2	3 2.8	2 1.8
10~19人	97 100.0	33 34.0	24 24.7	22 22.7	11 11.3	7 7.2	-
20~29人	62 100.0	17 27.4	23 37.1	9 14.5	7 11.3	4 6.5	2 3.2
30~49人	54 100.0	11 20.4	17 31.5	16 29.6	5 9.3	1 1.9	4 7.4
50~99人	30 100.0	3 10.0	12 40.0	8 26.7	5 16.7	1 3.3	1 3.3
100人以上	19 100.0	5 26.3	2 10.5	6 31.6	3 15.8	1 5.3	2 10.5

正社員の時間外労働(月平均) × 正社員数

N = 547

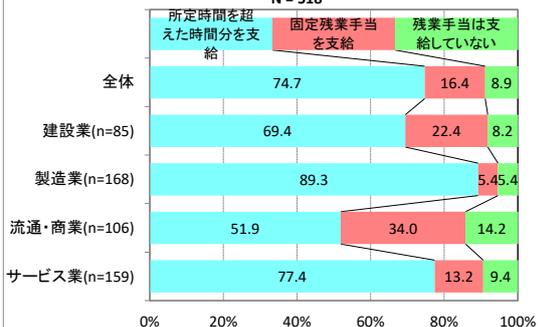


Q17 残業手当の支給 × 業種

上段:度数 下段:%	残業手当の支給			
	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
全体	518 100.0	387 74.7	85 16.4	46 8.9
建設業	85 100.0	59 69.4	19 22.4	7 8.2
製造業	168 100.0	150 89.3	9 5.4	9 5.4
流通・商業	106 100.0	55 51.9	36 34.0	15 14.2
サービス業	159 100.0	123 77.4	21 13.2	15 9.4

残業手当の支給 × 業種

N = 518



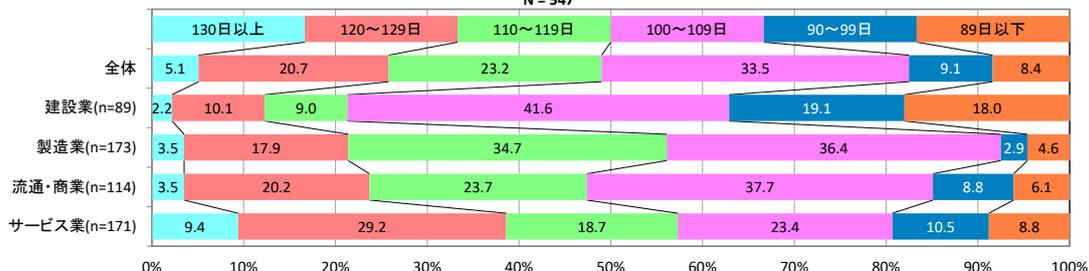
Q18 正社員の休日(年間) × 業種

上段:度数 下段:%	正社員の休日(年間)						
	合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
全体	547 100.0	46 8.4	50 9.1	183 33.5	127 23.2	113 20.7	28 5.1
建設業	89 100.0	16 18.0	17 19.1	37 41.6	8 9.0	9 10.1	2 2.2
製造業	173 100.0	8 4.6	5 2.9	63 36.4	60 34.7	31 17.9	6 3.5
流通・商業	114 100.0	7 6.1	10 8.8	43 37.7	27 23.7	23 20.2	4 3.5
サービス業	171 100.0	15 8.8	18 10.5	40 23.4	32 18.7	50 29.2	16 9.4

○「89日以下」「90~99日」と回答した企業が全体で8.4%、9.1%と、2018年の調査以来、初めてそれぞれの項目で1割を下回った。

正社員の休日(年間) × 業種

N = 547

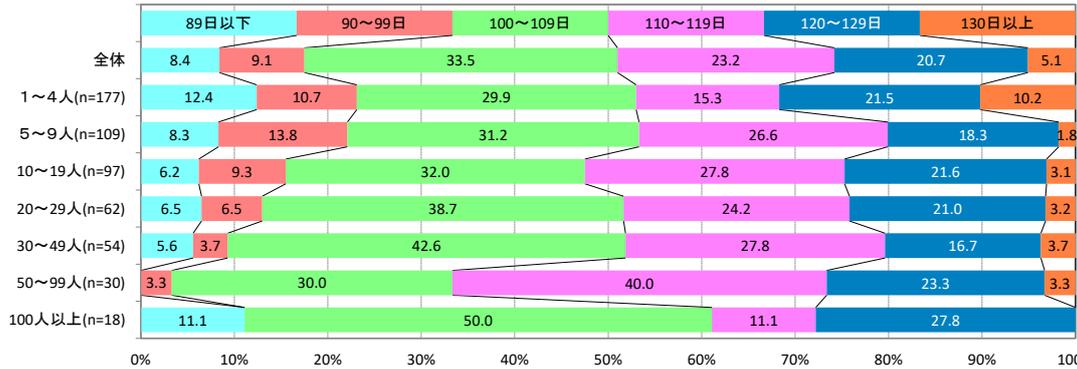


Q18.正社員の休日(年間) × 正社員数

	上段:度数 下段:%	正社員の休日(年間)						
		合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
正社員数	全体	547	46	50	183	127	113	28
		100.0	8.4	9.1	33.5	23.2	20.7	5.1
	1~4人	177	22	19	53	27	38	18
		100.0	12.4	10.7	29.9	15.3	21.5	10.2
	5~9人	109	9	15	34	29	20	2
		100.0	8.3	13.8	31.2	26.6	18.3	1.8
	10~19人	97	6	9	31	27	21	3
		100.0	6.2	9.3	32.0	27.8	21.6	3.1
	20~29人	62	4	4	24	15	13	2
	100.0	6.5	6.5	38.7	24.2	21.0	3.2	
30~49人	54	3	2	23	15	9	2	
	100.0	5.6	3.7	42.6	27.8	16.7	3.7	
50~99人	30	-	1	9	12	7	1	
	100.0	-	3.3	30.0	40.0	23.3	3.3	
100人以上	18	2	-	9	2	5	-	
	100.0	11.1	-	50.0	11.1	27.8	-	

正社員の休日(年間) × 正社員数

N = 547



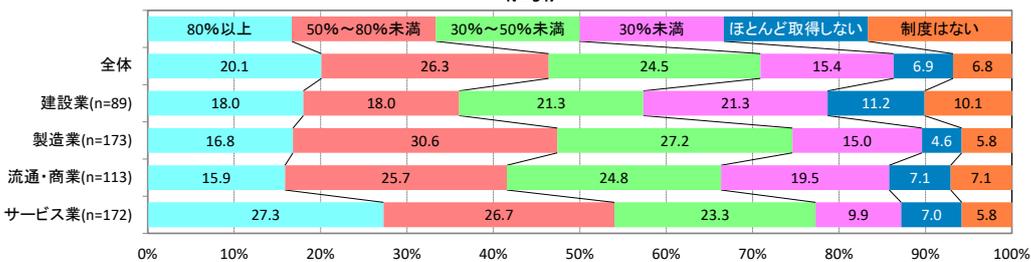
Q19.正社員の有給取得率 × 業種

	上段:度数 下段:%	正社員の有給取得率						
		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	547	110	144	134	84	38	37
		100.0	20.1	26.3	24.5	15.4	6.9	6.8
	建設業	89	16	16	19	19	10	9
		100.0	18.0	18.0	21.3	21.3	11.2	10.1
	製造業	173	29	53	47	26	8	10
		100.0	16.8	30.6	27.2	15.0	4.6	5.8
流通・商業	113	18	29	28	22	8	8	
	100.0	15.9	25.7	24.8	19.5	7.1	7.1	
サービス業	172	47	46	40	17	12	10	
	100.0	27.3	26.7	23.3	9.9	7.0	5.8	

○全体で有給休暇取得率が50%以上（「80%以上」「50%~80%未満」の合計）と回答した企業の割合は46.4%と同調査を開始した2018年の同23.6%から大幅に増えた。また、同年は有給休暇を「ほとんど取得しない」と答えた企業が18.3%、とりわけ建設業では27.7%と3割近かったが、今年は全体で6.9%、建設業が11.2%と大幅に減少。「有給休暇の最低5日取得」が義務化され、全体的に休暇の取りやすい風土が広がってきたと思われる。

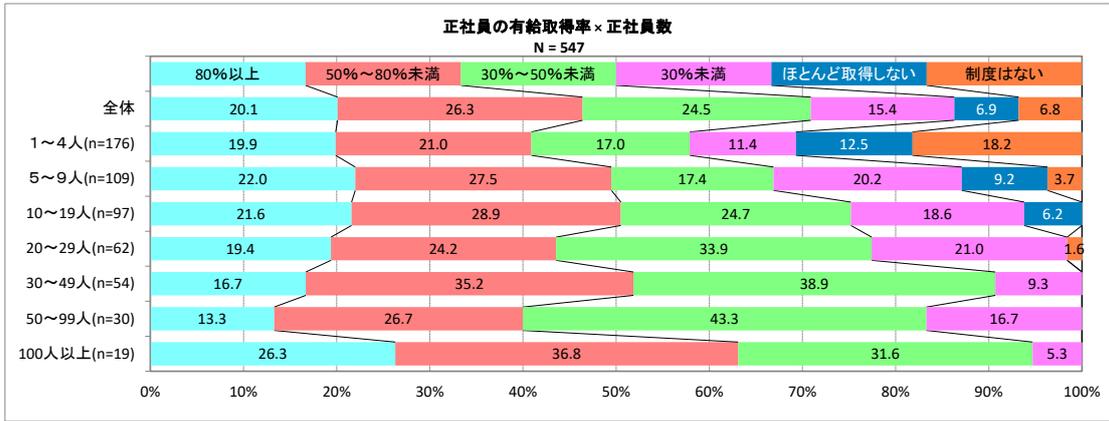
正社員の有給取得率 × 業種

N = 547



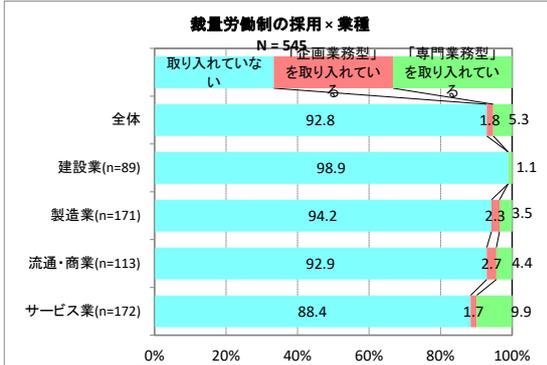
Q19.正社員の有給取得率 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	正社員の有給取得率						
		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
正社員数	全体	547	110	144	134	84	38	37
		100.0	20.1	26.3	24.5	15.4	6.9	6.8
	1~4人	176	35	37	30	20	22	32
		100.0	19.9	21.0	17.0	11.4	12.5	18.2
	5~9人	109	24	30	19	22	10	4
		100.0	22.0	27.5	17.4	20.2	9.2	3.7
	10~19人	97	21	28	24	18	6	-
		100.0	21.6	28.9	24.7	18.6	6.2	-
	20~29人	62	12	15	21	13	-	1
	100.0	19.4	24.2	33.9	21.0	-	1.6	
30~49人	54	9	19	21	5	-	-	
	100.0	16.7	35.2	38.9	9.3	-	-	
50~99人	30	4	8	13	5	-	-	
	100.0	13.3	26.7	43.3	16.7	-	-	
100人以上	19	5	7	6	1	-	-	
	100.0	26.3	36.8	31.6	5.3	-	-	



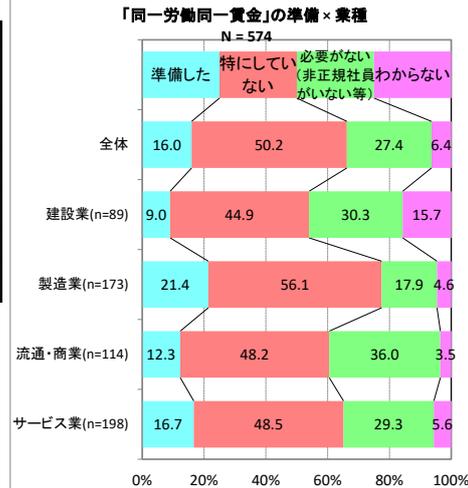
Q20 裁量労働制の採用 × 業種

業種	裁量労働制の採用					
	上段:度数	下段:%	合計	取り入れていない	「企画業務型」を取り入れていない	「専門業務型」を取り入れていない
全体	545	100.0	506	10	29	
建設業	89	100.0	92.8	1.8	5.3	
製造業	171	100.0	98.9	-	1.1	
流通・商業	113	100.0	94.2	4	6	
サービス業	172	100.0	92.9	2.3	3.5	
	172	100.0	92.9	2.7	4.4	
	172	100.0	88.4	3	17	
	172	100.0	88.4	1.7	9.9	



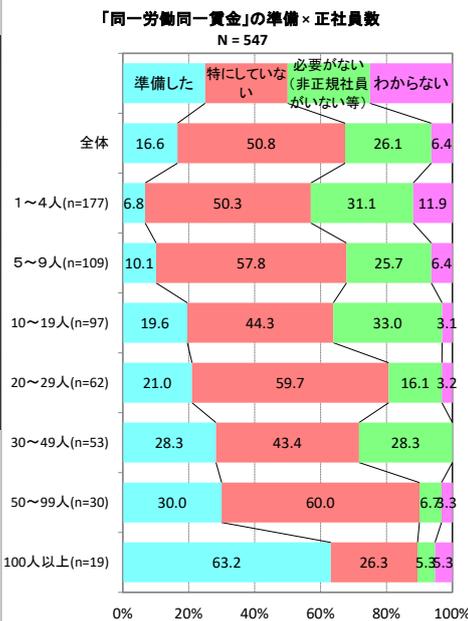
Q21 「同一労働同一賃金」の準備 × 業種

業種	「同一労働同一賃金」の準備						
	上段:度数	下段:%	合計	準備した	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
全体	574	100.0	92	288	157	37	
建設業	89	100.0	16.0	8	40	27	
製造業	173	100.0	9.0	44.9	30.3	15.7	
流通・商業	114	100.0	37	97	31	8	
サービス業	198	100.0	21.4	56.1	17.9	4.6	
	114	100.0	14	55	41	4	
	198	100.0	12.3	48.2	36.0	3.5	
	198	100.0	33	96	58	11	
	198	100.0	16.7	48.5	29.3	5.6	



Q21 「同一労働同一賃金」の準備 × 正社員数

正社員数	「同一労働同一賃金」の準備						
	上段:度数	下段:%	合計	準備した	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
全体	547	100.0	91	278	143	35	
1~4人	177	100.0	16.6	50.8	26.1	6.4	
5~9人	109	100.0	6.8	50.3	31.1	11.9	
10~19人	97	100.0	11	63	28	7	
20~29人	62	100.0	10.1	57.8	25.7	6.4	
30~49人	53	100.0	19	43	32	3	
50~99人	30	100.0	19.6	44.3	33.0	3.1	
100人以上	19	100.0	13	37	10	2	
	19	100.0	21.0	59.7	16.1	3.2	
	53	100.0	15	23	15	-	
	53	100.0	28.3	43.4	28.3	-	
	30	100.0	9	18	2	1	
	30	100.0	30.0	60.0	6.7	3.3	
	19	100.0	12	5	1	1	
	19	100.0	63.2	26.3	5.3	5.3	



○「準備した」と回答した企業は全体で2割弱ではあるが、規模別(正社員数)で見ると、雇用する社員が多い企業ほど「準備した」と回答する企業の割合が高かった。人数が多ければ、雇用形態なども様々なことから、今回の中小企業への適用へ向けた準備を前もってしていたと思われる。

Q22 同一労働同一賃金に関する取り組み事例

No	業態	社員数	記述回答
1	建設業	5～9人	パート社員への退職金規程導入、諸手当の整備
2	製造業	1～4人	正社員と労務内容を差別化した。
3	製造業	5～9人	パート社員に時間給以外に正社員に準ずる手当を支給、中退共への加入。
4	製造業	10～19人	部署及び仕事内容により男女関係なく統一している。
5	製造業	30～49人	賃金既定の全面改訂を実施し、また契約社員を数名ほど正社員に登用した。
6	製造業	30～49人	取り組んでいるが、労働の種類（仕事の種類）が増えてきているので、都度対処作るしかない。
7	製造業	30～49人	正社員と同じような作業もけっこうあるので、ISOの目標管理などの主体者かどうかで分けている場合もある。またいくつかの手当に関して見直しや廃止なども検討中である。
8	製造業	30～49人	1. 職務内容の見直し。権限と責任の変更。 2. 非正規社員の給与（時間当たりの基本給）引き上げ。 3. 諸手当・交通費に付いては、同一内容・同一条件に統一。
9	製造業	30～49人	正社員、嘱託社員、パート社員に分類し、各部門ごとに各社員の業務内容一覧を作成した。
10	製造業	50～99人	派遣会社と打ち合わせの上進めた。
11	製造業	100人以上	有給取得の一律付与日がありますが、中途採用の場合最初はバラバラで非常に管理しにくい自社でEXCELで工夫しているが、同友会メンバーで中小企業に合ったソフトを作成しているところもある 特に5日取得を計画的に取れる支援ソフトなり行政は中小企業に助成すべきだ 全部押し付けで、結局中小企業は大手と違い管理ソフト導入でなく人間系で管理している。 ますます、大手と生産性に差が出る制度を変えるなら特に中小企業に導入しやすい支援をするべきである 言いたい事書きました。
12	製造業	100人以上	現状の職務の責任と権限が「同一労働同一賃金」に当てはまるか社労士と打合せを行い、社員説明用の資料を準備している。
13	製造業	100人以上	正社員と契約社員（期間社員、実習生）で異なっていた手当（家族手当、交通費補助、昼食負担、特別休暇）などを統一した。
14	流通・商業	20～29人	フルタイムのパートさんボーナス増加
15	流通・商業	20～29人	派遣会社との打合せ
16	流通・商業	30～49人	正社員は人事考課により3か月ごとの面談を実施し、目標を達成するべく指導をし評価をしている。
17	流通・商業	50～99人	正社員の仕事内容の変更及び明確化
18	流通・商業	50～99人	仕事の見直しを行い、同じ仕事については同じ賃金とした
19	サービス業	1～4人	非正規社員から正社員への登用をした
20	サービス業	5～9人	社内研修、社内試験、等で賃金差の明確な理由を従業員全員に理解、把握させました。
21	サービス業	5～9人	裁量労働制を取り入れてましたが、労基からの指導でメリットを感じなく撤廃しました。
22	サービス業	5～9人	パート社員と正社員の労働条件を一元化する事にした
23	サービス業	5～9人	派遣会社なので昨年対応済み 改正ルールに合わせて賃上げしました
24	サービス業	5～9人	正社員向けの皆勤手当、住宅手当、子供手当を廃止。その分基本給のベースを上げた。 資格手当を充実させて、アルバイトにも適用するよう変えた。
25	サービス業	5～9人	慶弔休暇の規定が正社員とパート社員で異なっていたので、正社員の規定と合わせるように変更した。
26	サービス業	10～19人	正社員の役割の明確化

Q22 同一労働同一賃金に関する取り組み事例

No	業態	社員数	記述回答
27	サービス業	10～19人	<p>昨年からパートも健康診断を実施 今期から退職金の積立をして、パートにも退職金を支給できるようにします。 コロナ対策の時短出勤も在宅勤務とみなし、時給を支払っています。</p>
28	サービス業	20～29人	<p>労使協定を社員と締結。 当社の賃金規定に沿って、給与支給する旨を社員に伝達。 参考資料として、厚生労働省職業安定局長から提示されている、和2年10月20日職発1020第3号を社員に提示し、支給されている賃金が上回っていることを説明。 当社は正社員のための雇用。</p>
29	サービス業	20～29人	<p>わが社は、一般派遣取得企業の為、派遣法の賃金を守る必要がありますので大企業に合わせて行う必要があった。 よって昨年2020年4月から同一労働同一賃金を行っている。 ただ、派遣法の最低賃金が余りにも高く（プログラマーの最低賃金1318円）、愛知県の最低賃金と大きく差が出ていることで経営を圧迫しているし、そのしわ寄せがベテラン社員の給与に影響している。 結果、新人クラスの給与は大きく上がったが、ベテラン社員の給与はそれほど上がっていないし現状維持の社員もいる。</p>
30	サービス業	30～49人	<p>就業規則の1本化や福利厚生の一統など</p>
31	サービス業	30～49人	<p>正社員のみを支給していた諸手当を契約社員まで拡大した。特別休暇を契約社員まで拡大した。 契約社員が希望すれば正社員になれるよう正社員転換制度規程を新設した。</p>
32	サービス業	100人以上	<p>パートタイマーの交通費を支払うようになった。</p>

Q.24 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
1	建設業	1～4人	賃上げする	賃金は士気の高まりが低くなれば人材の流出を防ぐために上げなければいけない。ただ、第1は他の原因を取り除く必要があり、賃金ばかりではなくやる気を高める指針を社員を含めて皆で決める必要がある。楽ではなく楽しく仕事ができるよう配慮を忘れない。具体的には、達成感を高めるため仕事全体を管理できるよう任せる仕事をしてもらう。
2	建設業	1～4人	賃上げする	月60時間以上の残業はありえません。
3	建設業	1～4人	賃上げする	まだ分からない事が多いのでしっかり学びます。
4	建設業	1～4人	現状維持	弊社は屋外における建設工事業務（主に屋根工事）で、天候・日照時間に大きく左右されるため、ルールをつくる際にどうしてもファジーな部分が欲しくなってしまう。雇用を守るためにはまず会社を守らなければいけないと考えているので、労働に対しての取り決めをつくるにはまずは業務内容に沿った規定づくりから始めるべきではないかと考えています。
5	建設業	1～4人	現状維持	技術社員と職人との給与配分をどのようにするかが難しい。このあたりの労働分配率をどのようにしたらよいか模索中。
6	建設業	1～4人	現状維持	残業のない会社作りを目指しています。
7	建設業	10～19人	現状維持	職種によって労働の有り方がかなり違ってくる（工場、事務、工事現場、運転手等）。全部統一にはかなり無理があるのでそれぞれの例にて分けて考える案が欲しい。待遇を良くしようと思っても進めないところがある。
8	建設業	20～29人	現状維持	請負工事や常用工事が多い建設業（下請け業）は天候によって作業中止になる事が多い職種なので有休の制度自体が難しいです。
9	建設業	5～9人	賃上げする	社労士と社員が話し合い、就業規則を作成した。今のところ特に問題なし。引き続き継続して運用していきたい。賃金について特に低いとは思わないが、世間の状況をよくみて考えたい。社員からは不満は聞かない。年間就業カレンダーを作っている。できる限り休んでほしい。有給も取ってもらいたい。
10	建設業	5～9人	賃上げする	賃金規定作成には取り組みたいと思うが手段に困っている。労働体形は労使協定に基づき、互いの向上心を維持していく事が大原則。
11	建設業	5～9人	賃上げする	まわりの企業がどのくらい支払っているのか知りたいです。
12	建設業	5～9人	現状維持	社員のモチベーションアップの為、社員各自の業績次第で昇給、ボーナス査定の仕組みを考えたいです。
13	製造業	1～4人	賃上げする	現状、週休2日・残業なしで既に平均賃金より多く給与（賞与）を支払っているが、年齢を重ねていくにしたがって昇給していかねばならないのか疑問に思っている。年功序列というわけではないが、給与水準としては天井に届いているレベルと思っているため、今後の給与体系をどうするべきか思案中である。
14	製造業	1～4人	賃上げする	人件費は毎年上昇しているが、売り上げが比例して上昇していない。
15	製造業	1～4人	賃上げする	戦後の何も無い時代の景気は終わっています。賃金や労働問題でこれこれの企業はやめなさいでしょう。製造業の中小企業は働く環境は今以上によくなるのはできない（合い見積もりで負ける）。だから後継者も育たない。大企業の儲かる仕組みは戦後から何も変わっていない。中小企業憲章を政府が前面に出し大中小が同友会の組織図のように何が原因かを政府が先頭切って改革してほしい。もっと早く手形の集金をなくしてほしい。
16	製造業	1～4人	現状維持	労働に関しては仕事量が現在少ないので、あまり気にしてはいない。給料計算はオンラインのものをつかっているため、変更があった場合は自動で計算してくれる。賃金は最低賃金が毎年上がるので、それともない賃上げをしている。
17	製造業	1～4人	現状維持	最低賃金が根拠なく上がっていくので製造業では厳しいと感じている。生産性の向上は限界まで来ているので人件費を抑制するなら機械化、自動化への動きが加速されるのでは？と思う。単純作業が得意な障害のある人達の働く場を確保しながら同一労働同一賃金について考えていきたい。

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
18	製造業	10～19人	賃上げする	当社は下請型製造業であるため、毎年2回の値下げ要請が有り、中々賃金を思う様に上げられない。そのため、新規事業への挑戦をしていく計画を立てている。その中で従業員のモチベーションを上げ幸せな生活を送れるようにセルフ・キャリアドッグ制度を採り入れる準備をしている。
19	製造業	10～19人	賃上げする	企業の経営業績を考慮していない規定が多い。雇用者を守るのはわかるが、経営者はどうでもいいというように感じられるものが多い。
20	製造業	10～19人	賃上げする	バカの一つ覚えで最低賃金を毎回上げるのはやめてほしい。
21	製造業	10～19人	現状維持	雇用調整を使用している中、休む意識がこちら側と大きな隔たりが生じている。このような中で、同一賃金制はかなりしんどい
22	製造業	100人以上	賃上げする	24時間稼働による交代勤務が避けられないメーカーなので残業規制への対応に苦心している。アルバイトの積極活用を進めている。
23	製造業	100人以上	現状維持	食品業界の利益率の薄い製品の製造を薄利多売の方式でやってきた痛みがでてきているところです。価値ある製品を製造するために労働者の働く環境の整備が急務だとも感じています。 ただ会社の現在の現状で出来ることとできないことがあり、今後の経営活動、様々な取り組みの実施をしていかなければ、未来につながっていくことはないと感じております。賃金を多く支払いたくても教育や会社の仕組みが整っておらず、経営者の怠慢によって利益の阻害をしていたような気もします。教育して考え会社の利をいかに残すのかということが全員でわかってくるともっと賃金や労働にたいする満足度が上がるのではないかと考えます。
24	製造業	20～29人	賃上げする	各業種・規模別の平均賃金の資料を見たい。福利厚生等も含めたトータル経費(人件費+α)も知りたい。
25	製造業	20～29人	賃上げする	社員の奮闘に応じて賃上げしなければならない。しかし本音は、業績が上がらず賃上げ出来たような状況ではない。
26	製造業	20～29人	賃上げする	労働の在り方を、休暇取得や残業時間などという定量的な評価によって、外部から規制されたくない。労働時間を短縮したあげく、人手不足と称して、外国人労働を増やすなど、国の為にならないと思う。意欲のあるパート社員も時間の壁によって働けないのも不都合。働くことは「必要悪」ではないと思います。デフレ状況を20年以上も放置して、日本の賃金水準が高コストの要因として、低賃金労働者を海外から招くなど不合理。
27	製造業	20～29人	賃上げする	「同一労働同一賃金」について、パートさんについて、月額計算として、他の正社員との差が大きくある時給については、値上げを昨年から行っています。今年4月も上げる予定です。それ以外については、手当等の支給項目について、等しく支払っているため、それ以上は必要ないと、社労士さんからOKを頂いています。他にも注意が必要でしょうか？
28	製造業	30～49人	賃上げする	賃金に関しては大企業との差 特に賞与の差を埋めるのは難しい。自由に働ける環境を考えていかないといけないと思っています。
29	製造業	30～49人	賃上げする	これからは特に生産性、とりわけ一人当たりの付加価値生産性に指標を持ち、目標を設定して全社的な取り組みを行っていく1年になる。目標を明確にするので、目標達成し成果に繋がれば、賃金にも反映でき、また良い仕事ができたと労働の満足度も上がるような仕組みにしたい。
30	製造業	30～49人	賃上げする	働きたい人もいるのに何故政府から労働時間を制限されなければいけないのか良く理解できない。日本は資源の無い国なのに、何故働くことを制限されなければならないのか。住宅ローンや教育費に金がかかるから残業をやりたいと言ってくる社員が多い、働き過ぎ？なぜ悪いのか？
31	製造業	30～49人	賃上げする	法律がよく変るので時代に即し、社員の要望をいれた就業規則に毎年、社労士に見直してもらっている。より働きやすくするため、社員に合わせたため就業規則を変えるのではなく、増やしている。 例1 パートの女性から正社員になりたいとの要望から毎日家庭の事情で早引きあるいは早退してよい、時短社員制度を作った。 例2 60歳になってもいままでどおり働くから、給料下げられたくない。との要望から65歳まで給与と賞与カットなし。ただし昇級はとまる。という選択制の65歳までの延長制度を作った。 例3 パートは75歳まで、体力にあわせた希望する職種・希望する日数(たとえば2日/週とか)を働けるようにした。 中卒で59年働いている75歳の社員。もっと働かせてくれ、お昼食さえだしてくれれば給料いらんと言われた。 会社冥利につけるので75歳定年が、なし崩しになり、このさい定年をなくそうかと考慮中。
32	製造業	30～49人	賃上げする	最低賃金が引き上げられるため、パート従業員の労働時間を必然的に下げる必要があります。最低賃金の引き上げとともに扶養者の基準も上げてほしい。

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
33	製造業	30～49人	現状維持	残業時間の上限規定は守るが、賃金はそれに見合っただけで支払う（1.5倍）のみ。付加価値を上げる取り組みをしている。下請け業の中で単価に反映できるよう強みを作るのは難しい。職人さんは、一人親方も視野に入れている。
34	製造業	5～9人	賃上げする	会社の付加価値が上がらなければ、なかなか大手企業と同じ給料水準・労働条件は難しいと感じています。
35	製造業	5～9人	賃上げする	少人数の会社で勤続年数が増え給料が全員上がってくる。全員が高給取りになり会社経営がいつか立ちいかなくなるのが予想される。
36	製造業	5～9人	現状維持	賃金の昇給以外に休日の増日に対しても、評価、助成支援、税制優遇をしていただきたい。休日を増やすことは、実質賃上げに相当すると考えます。小規模企業の経営の努力に目に見えた評価があることが、経営のモチベーションにもなり、生産性向上となり、国力の増強にもなると考えます。労働環境の改善は、経営にとってはハードの高い課題です。これを法律で順守させるには、押し付けるだけでは、疲弊するばかりと思えます。客観的評価を望みます。
37	製造業	5～9人	現状維持	在宅勤務も一部とりいれているものの賃金にどう反映してよいかいまいちのところ不明。コロナ禍であり緊急対応的な働き方と思えばコロナ明けでは元にもどす。これが常態化するかどうか今のところわからない。
38	製造業	5～9人	現状維持	年々物価が上昇してるし、税金、保険料等の負担が増えてるので、昇給したいのですが、経営者の勝手な言い訳ですが、まずは、新型コロナウイルスで痛手を受けた会社を正常な状態にする事が急務と考え、昇給は出来ない旨を、社員さんに伝えました。
39	製造業	5～9人	現状維持	コロナ禍の影響で業績が悪化している中、賃金引上げが難しくなっている。新卒採用で一人新入社員が入るため今後の成長に期待したい。一人増えることでさらに売上アップが必要になるため早急に準備したい。
40	製造業	50～99人	賃上げする	賃金をただ上げていくだけでなく、意味づけが必要かと思っています。人事評価制度と賃金をどう結び付けていくかによって、社員の目標意識、達成感、満足感が変わってくると思います。皆さんの会社ではどのようにされているのか、お聞きしたいです。
41	製造業	50～99人	賃上げする	労働内容とその対価を他社と比較するとあまり低いとは考えていないが数字のみで判断するのが難しい
42	流通・商業	1～4人	現状維持	できる限り残業や休日出勤をなくしたいが限界がある。以前に比べて残業は無くす体制になれたし、休日出勤も月に1～2日にするよう努力しているが、そこを埋めるための社員を雇用できる利益が上がらないのが実情であります。そのために新規顧客や新商品による販売機会を増やす努力の必要性を感じます。
43	流通・商業	1～4人	現状維持	そもそもビジネスモデルが確立されていない家族労働の延長の飲食事業なので正規雇用、パートとも良い賃金形態、待遇で雇用できていない。経営者の私の問題です。
44	流通・商業	10～19人	賃上げする	評価制度を何度も作り直しているが・・・なかなか満足いくものができていない。弊社の仕事は、一律な単純作業ではなく、個別の持ち味も考慮しながら個々の守備範囲を作っている。このため、数値に置き換えて評価をしていくことそのものが難しい。考課者によっても評価軸に違いが出ることで、部署でスキルチェック表を作成して採点しても、そもそもすべての人が同じ仕事を担っているわけではないので。
45	流通・商業	10～19人	現状維持	大前提として、従業員の雇用環境の改善は必要だと考えています。ただし、権利と義務の観点から従業員への「義務の履行」意識をしっかりと持ってもらえるような体制にも移行していく必要があると思います。我が国は資本主義であるため、「競争原理の中で成果を上げていくこと」ができなければ資本主義では成り立たない点を従業員サイドも理解する必要があります。日本人はすべてに当てはまるわけではないですが、諸外国と比較しこの義務への履行意識が薄いのではないかと思います。日本の業務生産性(人時生産性)の低さが目立つのは最たる例かと思えます。正しく義務を履行し、正しく権利を得る。労使の契約関係が正しく成り立つ環境でありたいと願います。この関係性が構築できるのであれば長期的視点において競争力も高まる組織になると考えます。
46	流通・商業	20～29人	賃上げする	社員さんが早めに来て自主的に掃除してくれていましたが、それも時間内にしてほしいとお願いしました。仕事のミスで残業しても手当が発生。そこまでの評価制度導入がまだ間に合っていない。これから入社してくる若い子は資格の勉強も就業時間内にするのだろうか？これからきっちりかっちりやらなければ“悪”となっていくのだろうか。歯車がかみ合わなくなったら最悪だ。
47	流通・商業	20～29人	賃上げする	労働分配率に気を配りながら、なるべく一人当たりの人件費を高めたい

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
48	流通・商業	20～29人	賃上げする	賃金、賞与は年功、一定率ではなく、生産性を加味して決める時代が来た、公務員を除けば必然な気がする。当社も会社業績、チーム成績、個人評価を参考にしている。特に個人評価は相対評価です。
49	流通・商業	20～29人	現状維持	個人の努力やスキルが必ずしも売上と比例するとは限らないため現状の賃金規定では不公平な場面もあります。いかに不平等感のない賃金規定へ改善するかが課題です。
50	流通・商業	20～29人	賃下げする	労働者の権利をしっかりと守るのは大切ですし、コンプライアンスに違反してはならないと思いますが、労働者に義務を履行させることが大変になったと感じます。
51	流通・商業	30～49人	賃上げする	時間で賃金を縛る今の労働基準法には矛盾があるので廃止してほしい
52	流通・商業	30～49人	賃上げする	最低労働賃金が引き上げられ、経営を圧迫している。最低賃金に見合う労働をしてもらえる人材を採用しなければならない。能力の低い人材はますます採用難になることは間違いない。 当社は卸売業なので、仕入が抑えられなければ利益増にはならない。業界的にも拡大することはない、そうなるかと一人でいくつもの仕事をこなす人を採用せざるを得ない。最低賃金を上げないでほしいです。愛知県だからといって、企業がもうかっているわけではありません。
53	流通・商業	30～49人	賃上げする	役員を除き、毎年昇給している。誰もが1年頑張ればそれなりの成長をしている。その成長が会社の成果につながるように計画し確実に実行していくことが経営者の役割と認識している。
54	流通・商業	30～49人	賃上げする	たくさん払いたいです。
55	流通・商業	5～9人	現状維持	働いて稼ぎたい社員に対して、残業規制が行われるようになった場合にどのように報いていくのか。また、副業を許可した際に健康管理はだれが責任を負うのか、はっきりさせないととても許可できない。
56	流通・商業	5～9人	現状維持	賃金・賞与が大手企業に比べ低いのは十二分に認識をしているため、業績・勤務態度等において賃金アップを図り出せる限り出したい、労働環境・有休も改善・取得ししやすい環境に持っていきけるよう、改善していきたい
57	流通・商業	5～9人	現状維持	働き方改革関連法【同一労働同一賃金】 正社員・非正社員 実施していきたいが、国や自治体は中小企業（零細）に法案だけを押し付け、体力のない企業には対応できないと思います。
58	流通・商業	5～9人	現状維持	エンドユーザー向けの営業職で労働時間のしぼりは非常に難しいと考えます。また新入社員の成長度合いも、労働時間が短くなったことにより一人前になるためには時間がかかりすぎてしまうことが会社側としては痛いところです。
59	流通・商業	50～99人	賃上げする	賃金レベルは、愛知県内の同規模の会社のデータから平均よりも少し高いレベルになるよう調整している。弊社における一番の課題は、職種の違いと賃金の関係である。営業同士であれば比較も容易だが、営業と事務というような場合、いかに公平に評価し、賃金に反映するかということ。評価制度や評価者のスキルが影響する場合があるので、注意しながら評価を進めている。
60	サービス業	1～4人	賃上げする	最低賃金が高すぎる。景気と賃金のバランスが見合っていない。
61	サービス業	1～4人	賃上げする	賃金に関しては、諸外国と比較すると低いので、毎年ベースアップしていきたいと考えています。年間休日もかなりあり、有給休暇も自由に取得できるようにしているので、労働環境に関しては、より働きやすくと努力してまいります。
62	サービス業	1～4人	賃上げする	いま、フルタイムを1日7時間にしよう検討しています。また、社員に自分で希望給与を出させようと考えています。正社員とパートを区別しない方向で以前は考えていましたが、扶養の範囲で働きたい人は仕事に対する向き合い方がやはり正社員と異なるので、メンバーシップ手当てで区別しようかとも考え中です。
63	サービス業	1～4人	賃上げする	労働者の権利を守ることは良しとしつつ、賃金体系等の小手先の対応ではなく、雇用の流動性を高めるため、社員を解雇できるような仕組みを作してほしい。中小企業の場合、雇用の失敗は成長を止める要因となるため、雇用の失敗時にリカバリーを意図的に行えるように解雇を行えるようにするべきだと思います。
64	サービス業	1～4人	賃上げする	労働に対する賃金については、今後も適正に支払っていく。
65	サービス業	1～4人	現状維持	自分一人の会社です
66	サービス業	1～4人	現状維持	当社は未だスタートアップ、新入社員を今年秋に招き入れる予定の為、既にその方針は双方で取り決め済みです。ほぼ役員という位置づけの成果報酬型としてまずは共に基盤作りに励み、現金循環が軌道に乗った後、固定給数値、労基法に基づく就業規則確立、人事考課制度の策定を考えていきます。基本的には成果報酬、リモート、四半期評価、360°評価などを採用して旧態依然とした制度の踏襲だけは避けた取り組みを行います。

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
68	サービス業	1～4人	現状維持	基本給が年々上昇しており、利益を出すための対策が間に合っていない。 下請企業やサービス業を潰すつむりの制作なのか？ もう日本はそんな裕福な国ではないと思う。
69	サービス業	10～19人	賃上げする	勤務時間内に仕事がこなせる様に社内で調整しています。その為、利益率の悪い仕事はお断りしています。
70	サービス業	10～19人	賃上げする	最低賃金にもう少し裁量がほしい
71	サービス業	10～19人	賃上げする	中小企業は公務員や大企業のような給与体系を保てませんが、できるだけ近づけないと優秀な社員の獲得ができません。できるだけ1円でも高く売ることを考え、付加価値増大の経営姿勢こそが経営者の責任と考え経営していきます。
72	サービス業	10～19人	賃上げする	賃金は他人と比べるのでなく過去の自分と比べて成長の度合いで増えるもの。能力の対価として支払うが、真面目に頑張っているが成果が出ない人でも過去の自分と比べて成長していればその分は増やす。
73	サービス業	10～19人	賃上げする	懸案は、評価制度。評価制度と賃金の関係を明確に説明できる準備がない。ただし、全スタッフが納得でき、順調に事業継続するために有効な評価制度づくりは、困難との認識。事業規模やスタッフ人数を考えると、費用対効果としてどれほどの価値を持つのか解らない。
74	サービス業	100人以上	賃上げする	有給消化率についていうと、例年は11日程度は取らせているため50%は超えているという計算です。ただし、今年は客先の休業などもあり一時帰休が増え、そこまでは取れていません。年間休日は120日はあるので、結構休んでいると思います。同一賃金、同一労働も勉強はし、それなりの対応はやっていると思いますが、まだまだ準備ができていない状態とは言えません。
75	サービス業	20～29人	賃上げする	パート・アルバイト賃金について。103万の壁は、大企業の怠慢に依るもの。控除枠が150万に引き上げられた今でも大企業は「家族手当」の根拠を配偶者所得103万としている。時代錯誤も甚だしく、中小企業の方が対応が進んでいると感じるのは我だけか。これによって「働きたい人が働けない」という事が起きている。手当の問題を放置している企業たちは、労働者を単なる道具としか思っていないのではないかと。まったく腹立たしい。是正なくば彼らに制裁金を科すよう要望します。
76	サービス業	20～29人	現状維持	賃金は社員が労働した対価としての報酬のため、労働基準法に定義されている以上を支払う必要がある。企業の業績がわるいとき、賃金を含む固定費から削減しようとしている経営者がたまにいるけど、考え方を改めていただきたい。
77	サービス業	30～49人	賃上げする	年間休日は管理されていて取れるようになってきましたが、週40時間体制に向けての課題解決のために、パートを含めた社員数の増員を行っていく。
78	サービス業	30～49人	賃上げする	思ったような人が取れない。採用コストが高くなるばかり。人数が不足、残業時間が減らない。
79	サービス業	5～9人	賃上げする	賃金給与を上げててもその大部分が社会保険料に吸収されているため、ありがたみが生まれにくい。社会保険料の負担が多すぎる。
80	サービス業	5～9人	賃上げする	いつも営業マンの残業管理と統計方法に悩んでいます。より良い対策を教えてくださいと思います。
81	サービス業	5～9人	現状維持	労働基準法の改正を強く願います。明らかに不正行為をはたらいた従業員を解雇しても、不当解雇で裁判を起こされて困っています。裁判所にも柔軟な対応や従業員の行き過ぎた権利行使の抑制をお願いしたい。こういった労基法の権利を振りかざし上司を脅すような従業員は一定数いるということを理解してほしい。労働審判に対して、従業員側にもそれなりの責任をもって訴えを起こさせる法整備が必要だと日々感じています。
82	サービス業	5～9人	現状維持	日本の政策は日本人の勤労意欲を低下させている
83	サービス業	5～9人	現状維持	最低賃金が上がることで社員間の給与の差がつけにくくなっている。 新人の給料日上がることで現社員のペアが難しい。
84	サービス業	5～9人	現状維持	社会保険料負担がかなり切実な問題となっています。
85	サービス業	50～99人	賃上げする	会社は経営指針を基盤にして事業運営を実施しているが、日本の経済が持続+E97のか怪しい。今は労使共に維持できているが、企業存続の危機が何時訪れた時は賃金・雇用も厳しくなると覚悟をしています。
86	サービス業	50～99人	賃上げする	公共事業関連の仕事をしているので、公務員が働き方改革で残業をしない分が我々のような企業にしわ寄せがきており、無理がまかり通っている。規制側の公務員と発注側の公務員とは考えが異なり、請負業務は下請けという昔ながらの方がおり、大変困る。

No	業種	正社員数	賃金動向	賃金や労働に関して意見など
87	サービス業	50～99人	賃上げする	同一労働、同一賃金を機に、給与制度、評価制度を見直しを行う方向で考えている。現状では、それほど気になる格差はなく、すぐに問題にはならないと考えているが、今後のことを考えると、作業層、マネジメント層、専門職層など、コースを分け、処遇差が合理的に説明できる体制を準備したい。
88	サービス業	正社員なし	-	設問15 36協定提出義務無しに変更お願いします
89	サービス業	正社員なし	-	社員の労働環境は正社員がいなくても、アルバイトを雇っただけでも考えないといけないので勉強が必要と感じている。
90	サービス業	正社員なし	-	このアンケート自体に設問の誤りや矛盾が2点ほどありますので精査をお願いします。 賃金や労働に関し、当社は特に問題が生じていませんが、政府の政策と現実の乖離が大きすぎて（特に労働者保護に偏りすぎであることが否めない）、アンケートそのものが無意味にすら感じます。 コロナ禍においてハッキリと確信しましたが、財界独自の状況分析と政府への提言がまともにできていないと言わざるをえません。一社も潰させない、と大見得をきったところで、何もしなかったではないですか。コロナ禍がインフオデミックである事実は民間のPDCAサイクルにのって行えば容易だったはずで、あまりにも綺麗事が過ぎる現状を変えていかないことには同友会の未来はないと考えます。