

各位

2022.4.5

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、ご参照ください。

- テーマ：「2022 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10日（木）～3月22日（火）
- 回答数：463社（建設：85社、製造：129社、流通・商業：94社、サービス：155社）

.....
《賃金調査》

外部環境変化による賃上げの実行

☆特徴

- ◎賃金を上げる企業割合は、全体で昨年（2021年）の64.4%から68%と増加。コロナ前（2019年3月調査）の水準（69.4%）にはやや届かず。
- ◎平均賃上げ額は、昨年のボリュームゾーンが「1,000～3,000円未満」「3,000～5,000円未満」だったところに「5,000～7,000円未満」が加わる。平均賃上げ率は昨年と同様「1～2%」「2～3%」がボリュームゾーンとなった。
- ◎賃上げの原資は「ある程度ある」と回答した企業が昨年比5.6ポイント減の47.8%、「あまりない」が同5.9ポイント増の34.6%となった。
- ◎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が、「周りの企業が上げている」が昨年比4.1ポイント増の10%、「政府の要請」が同3.9ポイント増の7.8%となり、外部環境の変化で賃上げを行う企業が一定数いることが分かる。
- ◎現状維持または賃下げと回答した理由は、引き続き「業績の先行きが不安」「業績不調」がボリュームゾーン。ただし今年は、「仕入れ価格上昇」が昨年比27.3ポイント増の41.3%と大幅に増加し、業種別で見ると建設業と製造業ではこれを選ぶ割合がもっとも高かった。

コロナ禍から2年が経過しました。2月に勃発したロシアのウクライナ侵攻は、中小企業経営にどのような影響を与えるのか、先行き不透明感は増すばかりです。

その中で賃上げすると回答した企業は、昨年に比べて増加したものの、コロナ前の水準にはやや届いていません。一方で、仕入れ価格の上昇が賃上げをするのを躊躇させています。その結果は、賃上げの原資が「あまりない」と回答した企業が増加したことからもうかがえます。

経営者からは「十分な報酬を出すにはどれだけ効率化や省人化を図ればよいか模索中」（製造業）という企業努力が出される一方、「お客様に価値を認めて頂けるレベルの仕事をしないうり賃金を上げる余力は生まれにくいという現実を社員に理解してもらう必要がある」（製造業）という声もあり、労使が一体となって賃上げできるよう取り組む必要性が高まってきているといえます。

法改正の対応は待ったなし

☆特徴

- ◎時間外労働の月平均は「0～9時間」が41.9%→45.7%と増加し、すべての業種で増加した。また、「10～19時間」「20～29時間」「30～39時間」「40～49時間」「50時間以上」は昨年と比べて割合が減少した。
- ◎有給取得率は大きな変化は見られなかったものの、昨年と同様に「ほとんど取得しない」と回答した企業の割合が「1～4人」で13.8%、「5～9人」で11.3%と高い結果となった。また「制度はない」と回答した企業の割合が「1～4人」で20.3%となり、小規模企業層ほど有給休暇制度の整備が行われていないことがわかる。
- ◎今年4月から中小企業にも適用される「パワーハラスメント防止措置」の認知度は、「知っている」「やや知っている」をあわせて48.3%と約半数。正社員数が多くなるほど「知っている」と回答する企業の割合は高くなった。また、「準備した」と回答する企業の割合も正社員数に比例して高い結果となった。
- ◎今年4月から段階的に適用される「育児・介護休業法改正」については、パワーハラスメント防止措置に比べて認知度が低く、全体で「知っている」が16.1%、「やや知っている」が22.5%となり、合計38.6%と4割を切った。こちらはパワーハラスメント防止措置に比べて「準備した」割合が低く、全体で14.7%という結果となった。
- ◎来年4月から中小企業にも適用される月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%）の準備をしているかを業種別で見ると、すべての業種で「特にしていない」がボリュームゾーン。正社員数別で見ると、企業規模が大きくなるほど「準備している」と回答する企業の割合が高くなり、正社員が100人以上の企業では76.9%と高い割合で「準備している」と回答。

労働関連の法律が、少しずつ中小企業にも適用され始めています。

有給休暇の取得率は昨年引き続き「80%以上」と回答した企業が2割を超え、中小企業の労働環境整備が進んでいることが垣間見えます。また時間外労働についても、「0～9時間」と回答する企業が45.7%と5割に近づいており、生産性を上げる取り組みの成果が表れているのではないかと推測できます。

今年4月からは「パワーハラスメント防止措置」と「育児・介護休業法改正」が中小企業にも適用され、前者の認知度（「知っている」「やや知っている」の合計）は48.3%と約半数だったのに対し、後者の認知度（同）は38.6%と4割を切る結果となりました。「準備した」と回答した企業も14.7%と低水準であることから、企業への周知をしていく必要性が浮き彫りになりました。

法改正に対応した企業からは様々な取り組みが聞かれる一方で、「質問内容に答えただけでも、認識の甘さ・不十分さが分かりました」（建設業）、「設問の後半部分について全くわからないので不安になってきました」（サービス業）といった声も寄せられました。また「法律改正が中小企業の現状にあっていない」（製造業）といった声もあり、世の中の流れと中小企業の実態をしっかりと把握し、声を上げていくことも求められます。

.....

【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 4113名（2022年4月1日現在）
- 3. 会長 高瀬 喜照（株）高瀬金型代表取締役
- 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

2022 年賃金・働き方調査項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/10（木）～3/22（火）
※10 日間程度

Q1、役員を除く正社員数を教えてください。
(必須)

- ①1～4 人
- ②5～9 人
- ③10～19 人
- ④20～29 人
- ⑤30～49 人
- ⑥50～99 人
- ⑦100 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 2022 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。(必須)

- ① 賃上げする →Q 4
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
→Q 9
- ③ 賃下げする →Q 9

※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) →Q 1 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

※Q9～10 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、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

Q10、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、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

- 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

Q11、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 →Q 1 2
- ②作成中である →Q 1 3
- ③作成していない →Q 1 3

Q12、就業規則を見直していますか。

- (Q11_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

Q13、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届け出していない年もある
- ③届け出していない
- ④わからない

Q14、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

Q15、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

Q16、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

Q17、正社員の有給休暇の取得率ほどの程度ですか。

- ①80%以上

Q18、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

Q19、労働施策総合推進法が改正され、「パワーハラスメント防止措置」が来月から中小企業も義務化の対象となります。内容を知っていますか。

- ①知っている
- ②やや知っている
- ③あまり知らない
- ④まったく知らない

Q20、「パワーハラスメント防止措置」に関して、貴社で準備をされましたか。

- ①準備した →Q 2 1
- ②特にしていない →Q 2 2
- ③必要がない(正社員がいない等) →Q 2 2
- ④わからない →Q 2 2

Q21、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」の貴社の取り組み事例をお知らせください。(自由回答)(Q20_①)

Q22、育児・介護休業法が改正され、来月から段階的に施行されます。内容を知っていますか。

- ①知っている
- ②やや知っている
- ③あまり知らない
- ④まったく知らない

Q23、育児・介護休業法の施行に関して、準備をされましたか。

- ①準備した →Q 2 4
- ②特にしていない →Q 2 5
- ③必要がない(正社員がいない等) →Q 2 5
- ④わからない →Q 2 5

Q24、育児・介護休業法の施行に関して、貴社の取り組み事例をお知らせください。(自由回答)(Q23_①)

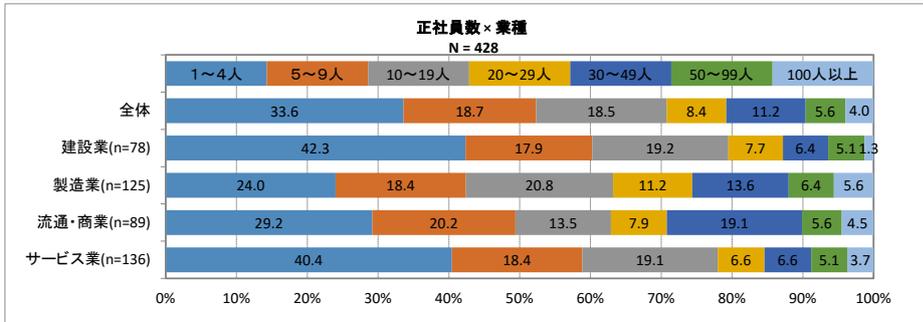
Q25、月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50％）について、2023 年 4 月より中小企業への猶予措置が廃止されます。準備をされていますか。

- 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

Q26、賃金や労働に関して、自由にご記入ください。（自由回答）

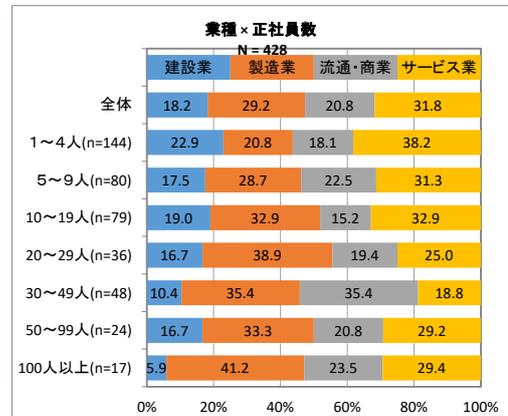
Q1.正社員数 × 業種

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		428	144	80	79	36	48	24	17
		100.0	33.6	18.7	18.5	8.4	11.2	5.6	4.0
建設業		78	33	14	15	6	5	4	1
		100.0	42.3	17.9	19.2	7.7	6.4	5.1	1.3
製造業		125	30	23	26	14	17	8	7
		100.0	24.0	18.4	20.8	11.2	13.6	6.4	5.6
流通・商業		89	26	18	12	7	17	5	4
		100.0	29.2	20.2	13.5	7.9	19.1	5.6	4.5
サービス業		136	55	25	26	9	9	7	5
		100.0	40.4	18.4	19.1	6.6	6.6	5.1	3.7



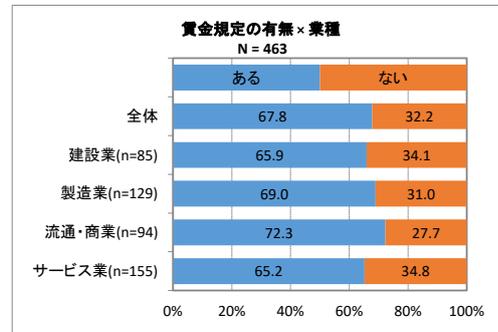
Q1.業種 × 正社員数

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		428	78	125	89	136
		100.0	18.2	29.2	20.8	31.8
1~4人		144	33	30	26	55
		100.0	22.9	20.8	18.1	38.2
5~9人		80	14	23	18	25
		100.0	17.5	28.7	22.5	31.3
10~19人		79	15	26	12	26
		100.0	19.0	32.9	15.2	32.9
20~29人		36	6	14	7	9
		100.0	16.7	38.9	19.4	25.0
30~49人		48	5	17	17	9
		100.0	10.4	35.4	35.4	18.8
50~99人		24	4	8	5	7
		100.0	16.7	33.3	20.8	29.2
100人以上		17	1	7	4	5
		100.0	5.9	41.2	23.5	29.4



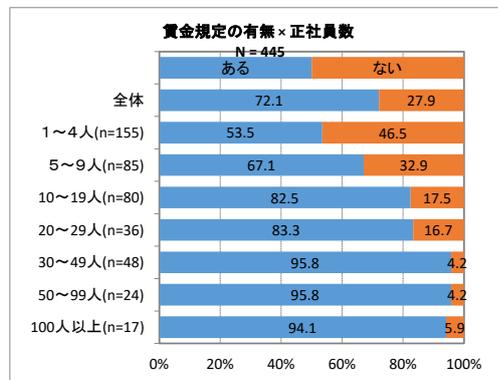
Q2.賃金規定の有無 × 業種

業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体		463	314	149
		100.0	67.8	32.2
建設業		85	56	29
		100.0	65.9	34.1
製造業		129	89	40
		100.0	69.0	31.0
流通・商業		94	68	26
		100.0	72.3	27.7
サービス業		155	101	54
		100.0	65.2	34.8



Q2.賃金規定の有無 × 正社員数

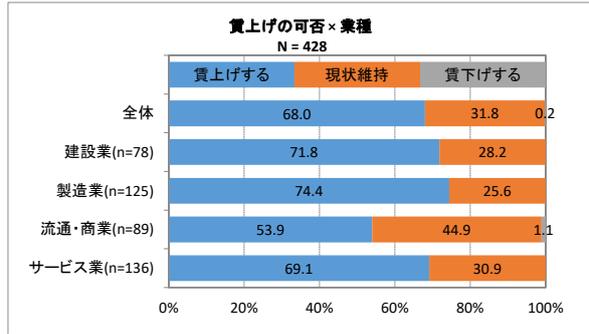
業種	上段:度数 下段:%	賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
全体		445	321	124
		100.0	72.1	27.9
1~4人		155	83	72
		100.0	53.5	46.5
5~9人		85	57	28
		100.0	67.1	32.9
10~19人		80	66	14
		100.0	82.5	17.5
20~29人		36	30	6
		100.0	83.3	16.7
30~49人		48	46	2
		100.0	95.8	4.2
50~99人		24	23	1
		100.0	95.8	4.2
100人以上		17	16	1
		100.0	94.1	5.9



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		428	291	136	1
		100.0	68.0	31.8	0.2
建設業		78	56	22	-
		100.0	71.8	28.2	-
製造業		125	93	32	-
		100.0	74.4	25.6	-
流通・商業		89	48	40	1
		100.0	53.9	44.9	1.1
サービス業		136	94	42	-
		100.0	69.1	30.9	-

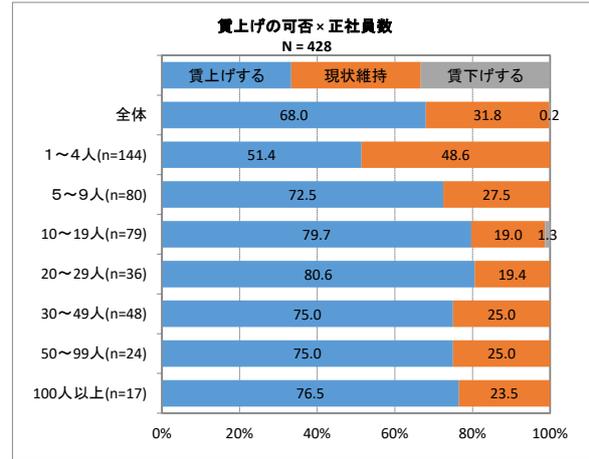
● 昨年の調査で「賃上げする」と回答した割合は64.4%で、今年は3.6ポイント増加し68%となった。特に建設業が61.8%から71.8%と10ポイントの増加。一方で、流通・商業で「賃上げする」と回答した企業の割合は昨年57.9%から今年は53.9%と4ポイント減少となった。



Q3.賃上げの可否 × 正社員数

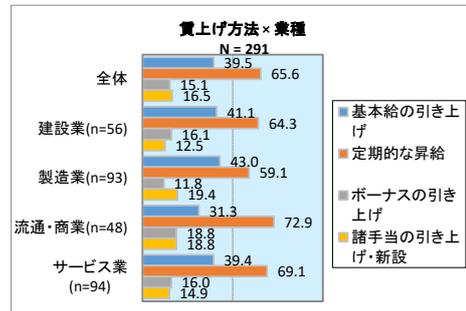
正社員数	上段:度数 下段:%	賃上げの可否			
		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
全体		428	291	136	1
		100.0	68.0	31.8	0.2
1~4人		144	74	70	-
		100.0	51.4	48.6	-
5~9人		80	58	22	-
		100.0	72.5	27.5	-
10~19人		79	63	15	1
		100.0	79.7	19.0	1.3
20~29人		36	29	7	-
		100.0	80.6	19.4	-
30~49人		48	36	12	-
		100.0	75.0	25.0	-
50~99人		24	18	6	-
		100.0	75.0	25.0	-
100人以上		17	13	4	-
		100.0	76.5	23.5	-

● 昨年調査では、唯一、「賃上げする」と回答した割合が50%以下で45.8%だった「1~4人」の割合が51.4%と半数を超え、「5~9人」の企業の割合も昨年65.1%から今年は72.5%となり、小規模企業層での奮闘がみられる。



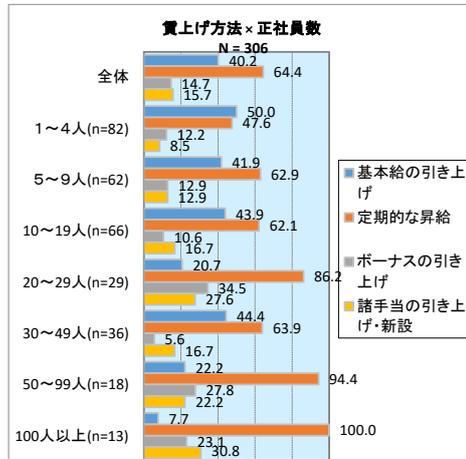
Q4.賃上げ方法 × 業種

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		291	115	191	44	48
		100.0	39.5	65.6	15.1	16.5
建設業		56	23	36	9	7
		100.0	41.1	64.3	16.1	12.5
製造業		93	40	55	11	18
		100.0	43.0	59.1	11.8	19.4
流通・商業		48	15	35	9	9
		100.0	31.3	72.9	18.8	18.8
サービス業		94	37	65	15	14
		100.0	39.4	69.1	16.0	14.9



Q4.賃上げ方法 × 正社員数

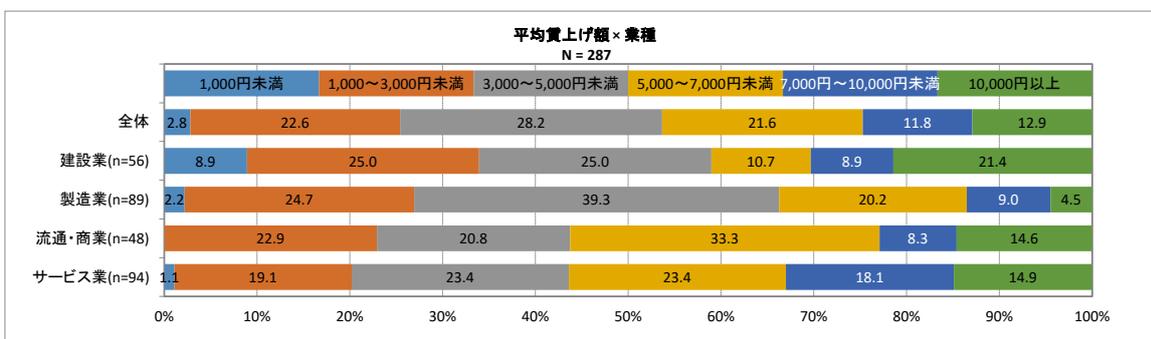
正社員数	上段:度数 下段:%	賃上げ方法				
		合計	基本給の引き上げ	定期的な昇給	ボーナスの引き上げ	諸手当の引き上げ・新設
全体		306	123	197	45	48
		100.0	40.2	64.4	14.7	15.7
1~4人		82	41	39	10	7
		100.0	50.0	47.6	12.2	8.5
5~9人		62	26	39	8	8
		100.0	41.9	62.9	12.9	12.9
10~19人		66	29	41	7	11
		100.0	43.9	62.1	10.6	16.7
20~29人		29	6	25	10	8
		100.0	20.7	86.2	34.5	27.6
30~49人		36	16	23	2	6
		100.0	44.4	63.9	5.6	16.7
50~99人		18	4	17	5	4
		100.0	22.2	94.4	27.8	22.2
100人以上		13	1	13	3	4
		100.0	7.7	100.0	23.1	30.8



Q5.平均賃上げ額 × 業種

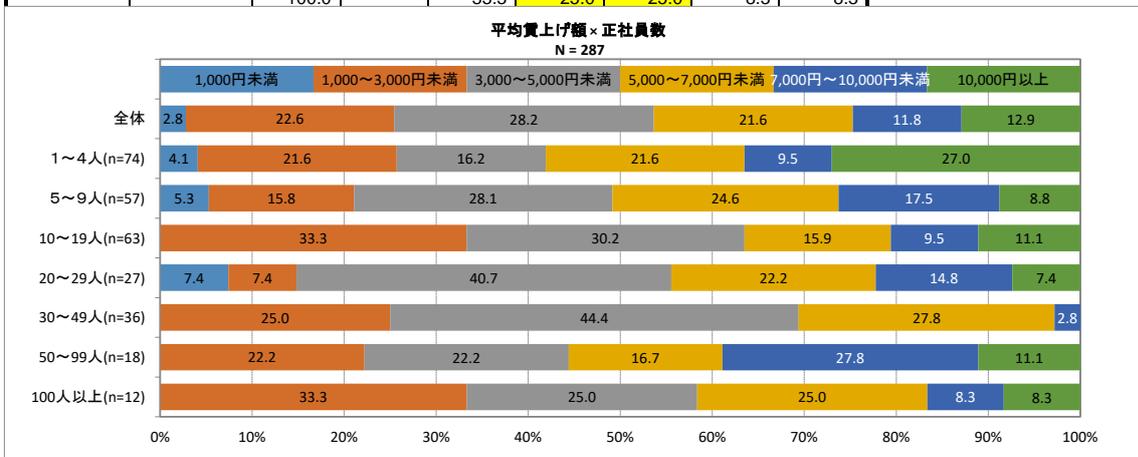
上段:度数		平均賃上げ額						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000～3,000円未満	3,000～5,000円未満	5,000～7,000円未満	7,000円～10,000円未満	10,000円以上
業種	全体	287 100.0	8 2.8	65 22.6	81 28.2	62 21.6	34 11.8	37 12.9
	建設業	56 100.0	5 8.9	14 25.0	14 25.0	6 10.7	5 8.9	12 21.4
	製造業	89 100.0	2 2.2	22 24.7	35 39.3	18 20.2	8 9.0	4 4.5
	流通・商業	48 100.0	-	11 22.9	10 20.8	16 33.3	4 8.3	7 14.6
	サービス業	94 100.0	1 1.1	18 19.1	22 23.4	22 23.4	17 18.1	14 14.9

- 昨年のボリュームゾーンは「1,000～3,000円未満」「3,000～5,000円未満」だったが、今年はその間に「5,000～7,000円未満」が加わる。
- 業種別で見ると、建設業は「10,000円以上」と回答した割合が昨年の10.9%から10.5ポイント増加して21.4%となった。
- 製造業は「3,000～5,000円未満」と回答した割合が昨年27.9%から11.4ポイント増の39.3%。
- 流通・商業は「1,000～3,000円未満」の割合が昨年比3.3ポイント減の22.9%、「3,000～5,000円未満」が同13ポイント減の20.8%、「5,000～7,000円未満」が同16.4ポイント増の33.3%となり、全体的に賃上げ額が上振れしていることが分かった。
- サービス業は「3,000～5,000円未満」の割合が昨年33.6%から10.2ポイント減の23.4%、「5,000～7,000円未満」は同7ポイント増の23.4%、「7,000円～10,000円未満」も「10,000円以上」の割合もそれぞれ5.4ポイント増、0.4ポイント増となり、上振れの傾向がみられた。



Q5.平均賃上げ額 × 正社員数

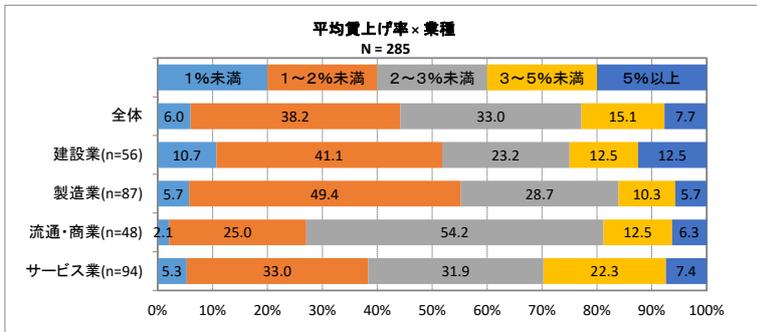
上段:度数		平均賃上げ額						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000～3,000円未満	3,000～5,000円未満	5,000～7,000円未満	7,000円～10,000円未満	10,000円以上
正社員数	全体	287 100.0	8 2.8	65 22.6	81 28.2	62 21.6	34 11.8	37 12.9
	1～4人	74 100.0	3 4.1	16 21.6	12 16.2	16 21.6	7 9.5	20 27.0
	5～9人	57 100.0	3 5.3	9 15.8	16 28.1	14 24.6	10 17.5	5 8.8
	10～19人	63 100.0	-	21 33.3	19 30.2	10 15.9	6 9.5	7 11.1
	20～29人	27 100.0	2 7.4	2 7.4	11 40.7	6 22.2	4 14.8	2 7.4
	30～49人	36 100.0	-	9 25.0	16 44.4	10 27.8	1 2.8	-
	50～99人	18 100.0	-	4 22.2	4 22.2	3 16.7	5 27.8	2 11.1
	100人以上	12 100.0	-	4 33.3	3 25.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3



Q6.平均賃上げ率 × 業種

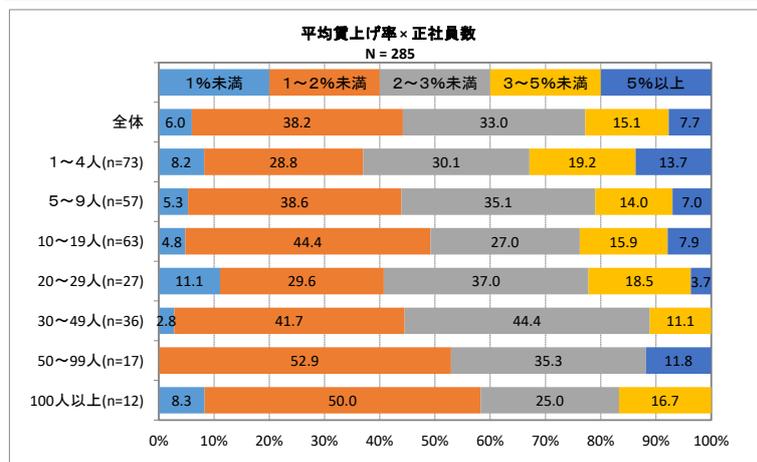
業種	上段:度数 下段:%	平均賃上げ率					
		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
全体		285 100.0	17 6.0	109 38.2	94 33.0	43 15.1	22 7.7
建設業		56 100.0	6 10.7	23 41.1	13 23.2	7 12.5	7 12.5
製造業		87 100.0	5 5.7	43 49.4	25 28.7	9 10.3	5 5.7
流通・商業		48 100.0	1 2.1	12 25.0	26 54.2	6 12.5	3 6.3
サービス業		94 100.0	5 5.3	31 33.0	30 31.9	21 22.3	7 7.4

- 平均賃上げ率のボリュームゾーンは、昨年と同様に全体で「1~2%未満」「2~3%未満」という結果になった。
- 建設業では「1~2%未満」と回答した割合が昨年の27.3%から13.8ポイント増の41.1%となった。
- 製造業では昨年と大きな変化は見られなかった。
- 流通・商業では「1~2%未満」が昨年の42.4%から17.4ポイント減の25%となった一方で、「2~3%未満」が同27.3%から26.9ポイント増の54.2%と大幅に増加した。
- サービス業では「2~3%未満」が昨年の25.9%から6ポイント増加して31.9%となった。



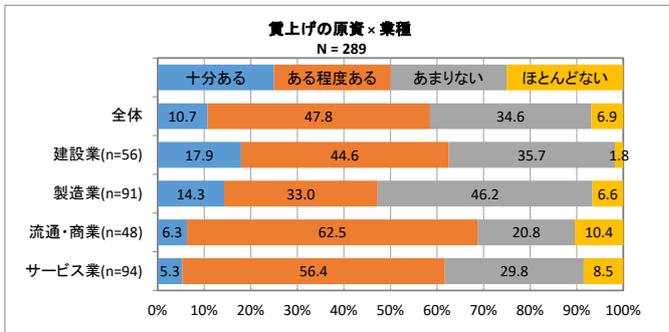
Q6.平均賃上げ率 × 正社員数

正社員数	上段:度数 下段:%	平均賃上げ率					
		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
全体		285 100.0	17 6.0	109 38.2	94 33.0	43 15.1	22 7.7
1~4人		73 100.0	6 8.2	21 28.8	22 30.1	14 19.2	10 13.7
5~9人		57 100.0	3 5.3	22 38.6	20 35.1	8 14.0	4 7.0
10~19人		63 100.0	3 4.8	28 44.4	17 27.0	10 15.9	5 7.9
20~29人		27 100.0	3 11.1	8 29.6	10 37.0	5 18.5	1 3.7
30~49人		36 100.0	1 2.8	15 41.7	16 44.4	4 11.1	-
50~99人		17 100.0	-	9 52.9	6 35.3	-	2 11.8
100人以上		12 100.0	1 8.3	6 50.0	3 25.0	2 16.7	-



Q7.賃上げの原資 × 業種

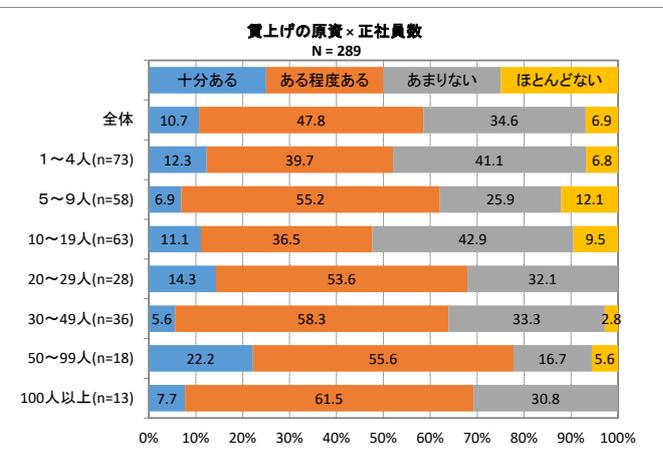
業種	上段:度数 下段:%	賃上げの原資				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
全体		289	31	138	100	20
		100.0	10.7	47.8	34.6	6.9
建設業		56	10	25	20	1
		100.0	17.9	44.6	35.7	1.8
製造業		91	13	30	42	6
		100.0	14.3	33.0	46.2	6.6
流通・商業		48	3	30	10	5
		100.0	6.3	62.5	20.8	10.4
サービス業		94	5	53	28	8
		100.0	5.3	56.4	29.8	8.5



- 「ある程度ある」がボリュームゾーンではあるが、昨年の53.4%から5.6ポイント減の47.8%となり、「あまりない」は昨年28.7%から5.9ポイント増の34.6%となった。
- 製造業は「ある程度ある」が昨年比13.7ポイント減の33%、「あまりない」が同11.8ポイント増の46.2%。
- 流通・商業は「ある程度ある」が昨年比6.4ポイント増の62.5%、「あまりない」が同5ポイント減の20.8%。
- サービス業は「ある程度ある」が昨年から5.1ポイント減の56.4%、「あまりない」が同8.7ポイント増という結果となり、業種によって原資の状況は異なる結果となった。

Q7.賃上げの原資 × 正社員数

正社員数	上段:度数 下段:%	賃上げの原資				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
全体		289	31	138	100	20
		100.0	10.7	47.8	34.6	6.9
1~4人		73	9	29	30	5
		100.0	12.3	39.7	41.1	6.8
5~9人		58	4	32	15	7
		100.0	6.9	55.2	25.9	12.1
10~19人		63	7	23	27	6
		100.0	11.1	36.5	42.9	9.5
20~29人		28	4	15	9	-
		100.0	14.3	53.6	32.1	-
30~49人		36	2	21	12	1
		100.0	5.6	58.3	33.3	2.8
50~99人		18	4	10	3	1
		100.0	22.2	55.6	16.7	5.6
100人以上		13	1	8	4	-
		100.0	7.7	61.5	30.8	-



- 企業規模別で見ると、「ある程度ある」と回答した割合は「50~99人」が昨年比5.6ポイント増で55.6%、「100人以上」が同1.5ポイント増の61.5%となったが、その他の規模では割合が減少した。
- 「あまりない」も「50~99人」が昨年比6.4ポイント減少して16.7%となった以外は、すべての規模で割合が増加した。
- 総じて、原資が限られたなかでの賃上げを行う企業が多いことが垣間見える。

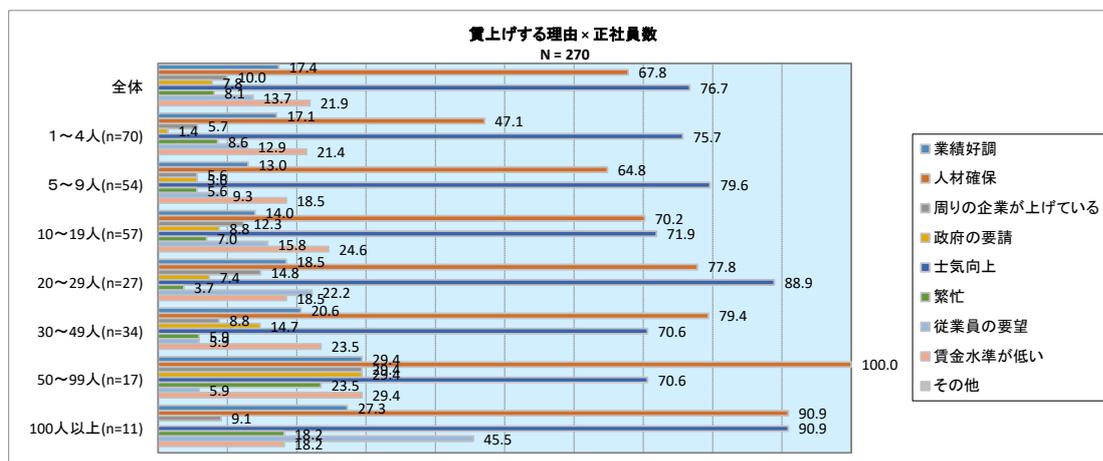
Q8.賃上げする理由 × 業種

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
業種	全体	270 100.0	47 17.4	183 67.8	27 10.0	21 7.8	207 76.7	22 8.1	37 13.7	59 21.9	-
	建設業	52 100.0	13 25.0	32 61.5	4 7.7	2 3.8	37 71.2	4 7.7	9 17.3	10 19.2	-
	製造業	87 100.0	15 17.2	61 70.1	9 10.3	6 6.9	70 80.5	7 8.0	10 11.5	21 24.1	-
	流通・商業	42 100.0	7 16.7	29 69.0	7 16.7	7 16.7	31 73.8	1 2.4	4 9.5	7 16.7	-
	サービス業	89 100.0	12 13.5	61 68.5	7 7.9	6 6.7	69 77.5	10 11.2	14 15.7	21 23.6	-



Q8.賃上げする理由 × 正社員数

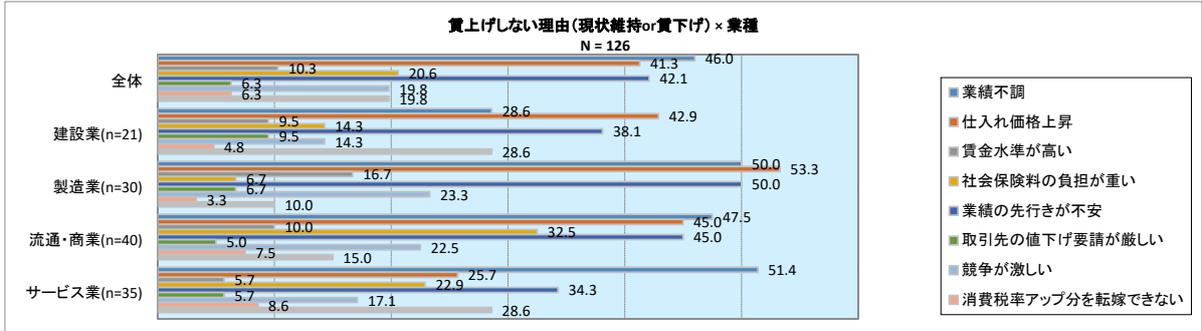
正社員数	上段:度数 下段:%	賃上げする理由									
		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い	その他
正社員数	全体	270 100.0	47 17.4	183 67.8	27 10.0	21 7.8	207 76.7	22 8.1	37 13.7	59 21.9	-
	1~4人	70 100.0	12 17.1	33 47.1	4 5.7	1 1.4	53 75.7	6 8.6	9 12.9	15 21.4	-
	5~9人	54 100.0	7 13.0	35 64.8	3 5.6	3 5.6	43 79.6	3 5.6	5 9.3	10 18.5	-
	10~19人	57 100.0	8 14.0	40 70.2	7 12.3	5 8.8	41 71.9	4 7.0	9 15.8	14 24.6	-
	20~29人	27 100.0	5 18.5	21 77.8	4 14.8	2 7.4	24 88.9	1 3.7	6 22.2	5 18.5	-
	30~49人	34 100.0	7 20.6	27 79.4	3 8.8	5 14.7	24 70.6	2 5.9	2 5.9	8 23.5	-
	50~99人	17 100.0	5 29.4	17 100.0	5 29.4	5 29.4	12 70.6	4 23.5	1 5.9	5 29.4	-
	100人以上	11 100.0	3 27.3	10 90.9	1 9.1	-	10 90.9	2 18.2	5 45.5	2 18.2	-



- 昨年と同様に「人材確保」と「士気向上」がボリュームゾーンとなった。業種別で見ると、製造業で「人材確保」と回答した企業の割合は昨年比12.7ポイント増で70.1%、流通・商業で同16.7ポイント増の69%という結果になった。
- 一方で、「周りの企業が上げている」が昨年から4.1ポイント増の10%、「政府の要請」が同3.9ポイント増の7.8%という結果になった。外部環境の変化で賃上げを行う企業が一定数いることが分かる。
- また、正社員数別で見ると、「人材確保」と回答する企業は正社員数が多くなるほど高い割合で回答する結果となったとともに、50~99人の企業では「周りの企業が上げている」と回答する企業が他の規模に比べて高い割合を示した。

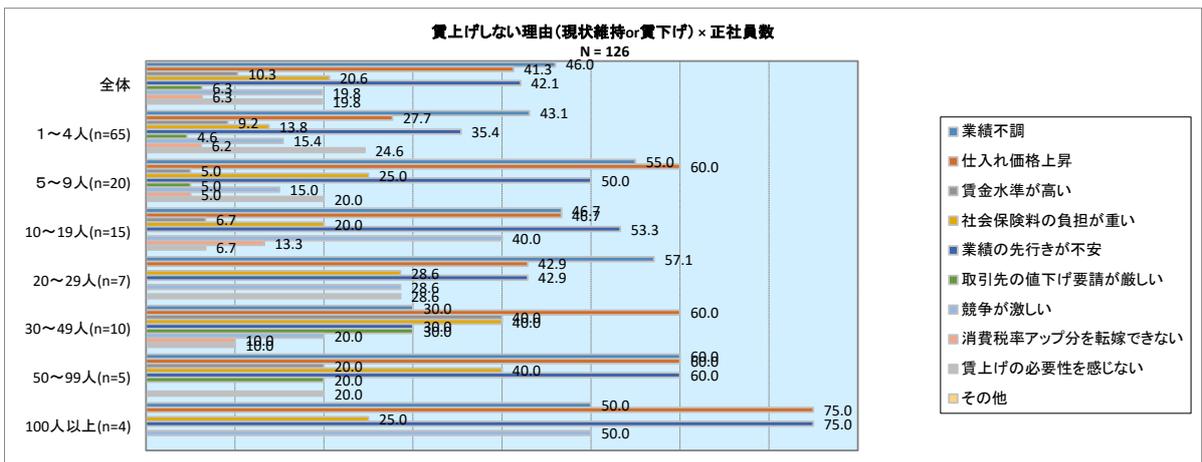
Q9. 買上げしない理由(現状維持or買下げ) × 業種

上段:度数		買上げしない理由(現状維持or買下げ)									
下段:%	合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	その他
全体	126 100.0	58 46.0	52 41.3	13 10.3	26 20.6	53 42.1	8 6.3	25 19.8	8 6.3	25 19.8	-
建設業	21 100.0	6 28.6	9 42.9	2 9.5	3 14.3	8 38.1	2 9.5	3 14.3	1 4.8	6 28.6	-
製造業	30 100.0	15 50.0	16 53.3	5 16.7	2 6.7	15 50.0	2 6.7	7 23.3	1 3.3	3 10.0	-
流通・商業	40 100.0	19 47.5	18 45.0	4 10.0	13 32.5	18 45.0	2 5.0	9 22.5	3 7.5	6 15.0	-
サービス業	35 100.0	18 51.4	9 25.7	2 5.7	8 22.9	12 34.3	2 5.7	6 17.1	3 8.6	10 28.6	-



Q9. 買上げしない理由(現状維持or買下げ) × 正社員数

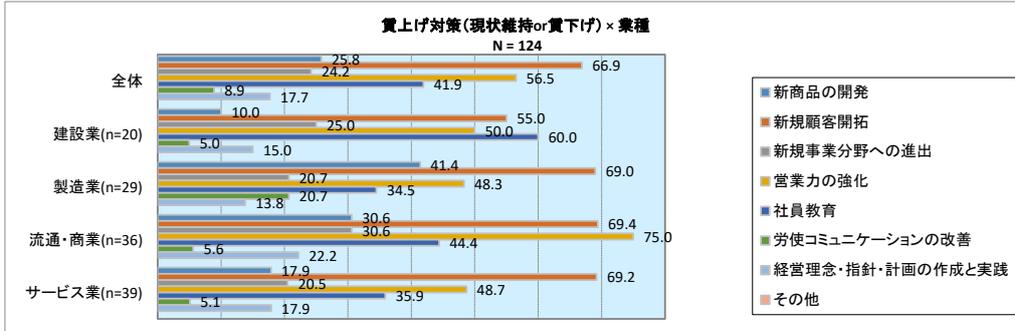
上段:度数		買上げしない理由(現状維持or買下げ)									
下段:%	合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	買上げの必要性を感じない	その他
全体	126 100.0	58 46.0	52 41.3	13 10.3	26 20.6	53 42.1	8 6.3	25 19.8	8 6.3	25 19.8	-
1~4人	65 100.0	28 43.1	18 27.7	6 9.2	9 13.8	23 35.4	3 4.6	10 15.4	4 6.2	16 24.6	-
5~9人	20 100.0	11 55.0	12 60.0	1 5.0	5 25.0	10 50.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0	4 20.0	-
10~19人	15 100.0	7 46.7	7 46.7	1 6.7	3 20.0	8 53.3	-	6 40.0	2 13.3	1 6.7	-
20~29人	7 100.0	4 57.1	3 42.9	-	2 28.6	3 42.9	-	2 28.6	-	2 28.6	-
30~49人	10 100.0	3 30.0	6 60.0	4 40.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	-
50~99人	5 100.0	3 60.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	-	-	1 20.0	-
100人以上	4 100.0	2 50.0	3 75.0	-	1 25.0	3 75.0	-	2 50.0	-	-	-



- 昨年のボリュームゾーンが「業績不調」「業績の先行きが不安」だったのに対し、今年は「仕入れ価格上昇」が昨年比27.3ポイント増の41.3%と大幅に増加した。2月末景況調査の結果で仕入価格変動DIが高止まりしている状況も、今回の結果には反映されているとみられる。
- 業種別で見ると、建設業が昨年比29.1ポイント増の42.9%、建設業が同34.5ポイント増の53.3%、流通・商業が同20.6ポイント増の45%、サービス業が同23.8ポイント増の25.7%という結果となった。

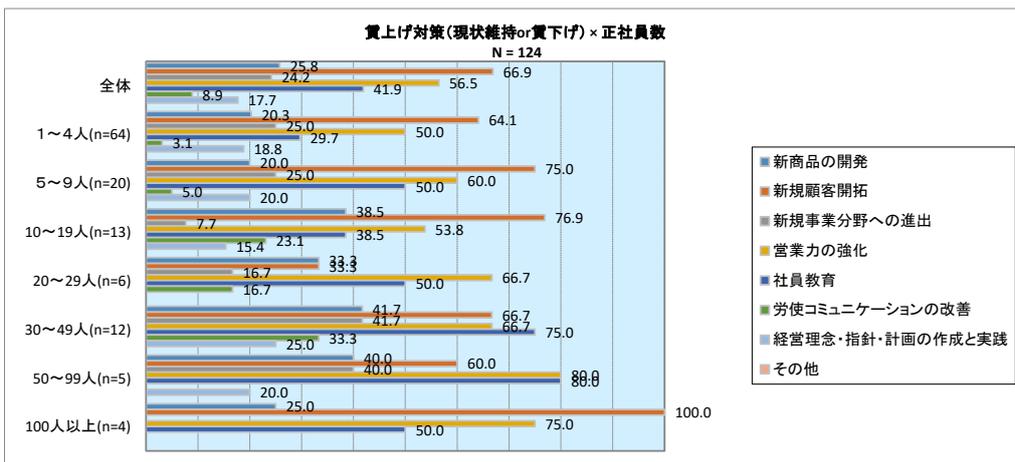
Q10. 質上げ対策(現状維持or質下げ) × 業種

上段:度数		質上げ対策(現状維持or質下げ)								
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	124 100.0	32 25.8	83 66.9	30 24.2	70 56.5	52 41.9	11 8.9	22 17.7	-
	建設業	20 100.0	2 10.0	11 55.0	5 25.0	10 50.0	12 60.0	1 5.0	3 15.0	-
	製造業	29 100.0	12 41.4	20 69.0	6 20.7	14 48.3	10 34.5	6 20.7	4 13.8	-
	流通・商業	36 100.0	11 30.6	25 69.4	11 30.6	27 75.0	16 44.4	2 5.6	8 22.2	-
	サービス業	39 100.0	7 17.9	27 69.2	8 20.5	19 48.7	14 35.9	2 5.1	7 17.9	-



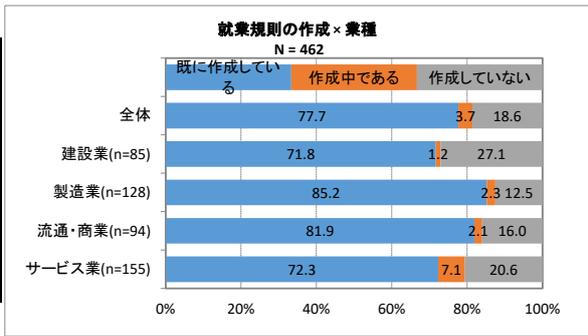
Q10. 質上げ対策(現状維持or質下げ) × 正社員数

上段:度数		質上げ対策(現状維持or質下げ)								
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	
正社員数	全体	124 100.0	32 25.8	83 66.9	30 24.2	70 56.5	52 41.9	11 8.9	22 17.7	-
	1~4人	64 100.0	13 20.3	41 64.1	16 25.0	32 50.0	19 29.7	2 3.1	12 18.8	-
	5~9人	20 100.0	4 20.0	15 75.0	5 25.0	12 60.0	10 50.0	1 5.0	4 20.0	-
	10~19人	13 100.0	5 38.5	10 76.9	1 7.7	7 53.8	5 38.5	3 23.1	2 15.4	-
	20~29人	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	4 66.7	3 50.0	1 16.7	-	-
	30~49人	12 100.0	5 41.7	8 66.7	5 41.7	8 66.7	9 75.0	4 33.3	3 25.0	-
	50~99人	5 100.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	4 80.0	4 80.0	-	1 20.0	-
	100人以上	4 100.0	1 25.0	4 100.0	-	3 75.0	2 50.0	-	-	-



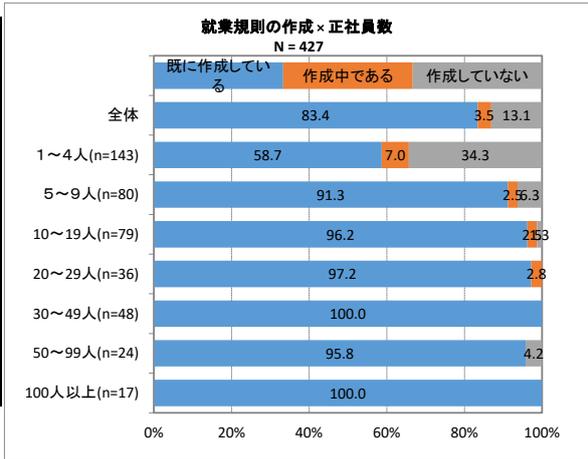
Q11.就業規則の作成 × 業種

	上段:度数 下段:%	就業規則の作成			
		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	462	359	17	86
		100.0	77.7	3.7	18.6
	建設業	85	61	1	23
		100.0	71.8	1.2	27.1
	製造業	128	109	3	16
	100.0	85.2	2.3	12.5	
流通・商業	94	77	2	15	
	100.0	81.9	2.1	16.0	
サービス業	155	112	11	32	
	100.0	72.3	7.1	20.6	



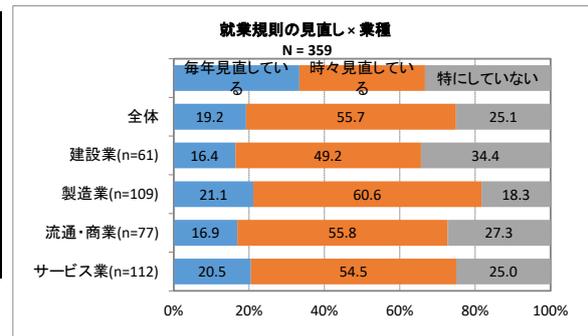
Q11.就業規則の作成 × 正社員数

	上段:度数 下段:%	就業規則の作成			
		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	427	356	15	56
		100.0	83.4	3.5	13.1
	1~4人	143	84	10	49
		100.0	58.7	7.0	34.3
	5~9人	80	73	2	5
		100.0	91.3	2.5	6.3
	10~19人	79	76	2	1
		100.0	96.2	2.5	1.3
	20~29人	36	35	1	-
		100.0	97.2	2.8	-
30~49人	48	48	-	-	
	100.0	100.0	-	-	
50~99人	24	23	-	1	
	100.0	95.8	-	4.2	
100人以上	17	17	-	-	
	100.0	100.0	-	-	



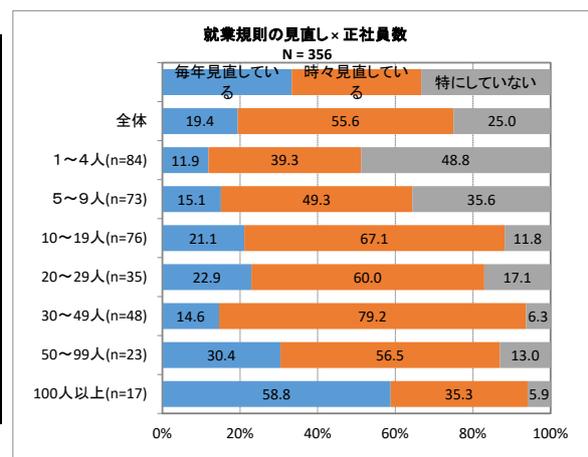
Q12.就業規則の見直し × 業種

	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
業種	全体	359	69	200	90
		100.0	19.2	55.7	25.1
	建設業	61	10	30	21
		100.0	16.4	49.2	34.4
	製造業	109	23	66	20
	100.0	21.1	60.6	18.3	
流通・商業	77	13	43	21	
	100.0	16.9	55.8	27.3	
サービス業	112	23	61	28	
	100.0	20.5	54.5	25.0	



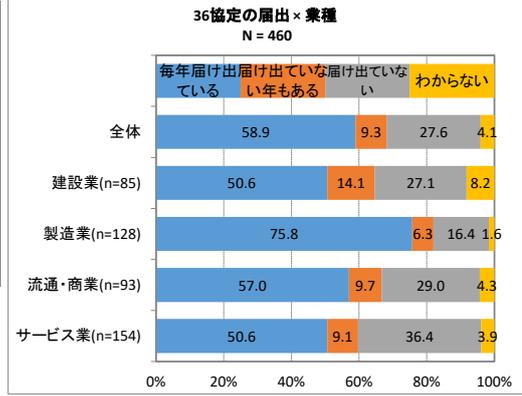
Q12.就業規則の見直し × 正社員数

	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	356	69	198	89
		100.0	19.4	55.6	25.0
	1~4人	84	10	33	41
		100.0	11.9	39.3	48.8
	5~9人	73	11	36	26
		100.0	15.1	49.3	35.6
	10~19人	76	16	51	9
		100.0	21.1	67.1	11.8
	20~29人	35	8	21	6
		100.0	22.9	60.0	17.1
30~49人	48	7	38	3	
	100.0	14.6	79.2	6.3	
50~99人	23	7	13	3	
	100.0	30.4	56.5	13.0	
100人以上	17	10	6	1	
	100.0	58.8	35.3	5.9	



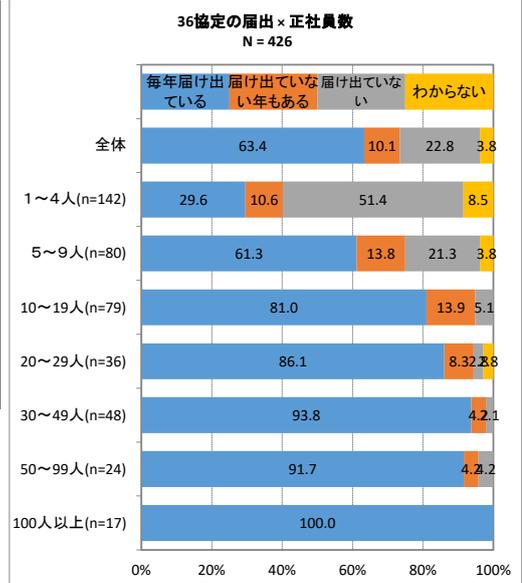
Q13.36協定の届出 × 業種

上段:度数 下段:%		36協定の届出				
		合計	毎年届け出ている	届け出していない年もある	届け出していない	わからない
業種	全体	460 100.0	271 58.9	43 9.3	127 27.6	19 4.1
	建設業	85 100.0	43 50.6	12 14.1	23 27.1	7 8.2
	製造業	128 100.0	97 75.8	8 6.3	21 16.4	2 1.6
	流通・商業	93 100.0	53 57.0	9 9.7	27 29.0	4 4.3
	サービス業	154 100.0	78 50.6	14 9.1	56 36.4	6 3.9



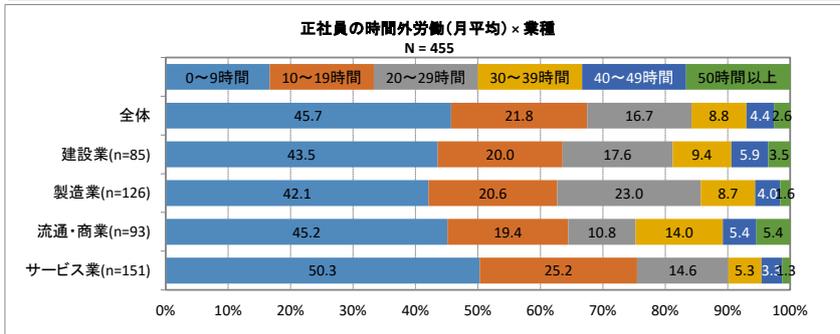
Q13.36協定の届出 × 正社員数

上段:度数 下段:%		36協定の届出				
		合計	毎年届け出ている	届け出していない年もある	届け出していない	わからない
正社員数	全体	426 100.0	270 63.4	43 10.1	97 22.8	16 3.8
	1~4人	142 100.0	42 29.6	15 10.6	73 51.4	12 8.5
	5~9人	80 100.0	49 61.3	11 13.8	17 21.3	3 3.8
	10~19人	79 100.0	64 81.0	11 13.9	4 5.1	-
	20~29人	36 100.0	31 86.1	3 8.3	1 2.8	1 2.8
	30~49人	48 100.0	45 93.8	2 4.2	1 2.1	-
	50~99人	24 100.0	22 91.7	1 4.2	1 4.2	-
	100人以上	17 100.0	17 100.0	-	-	-



Q14.正社員の時間外労働(月平均) × 業種

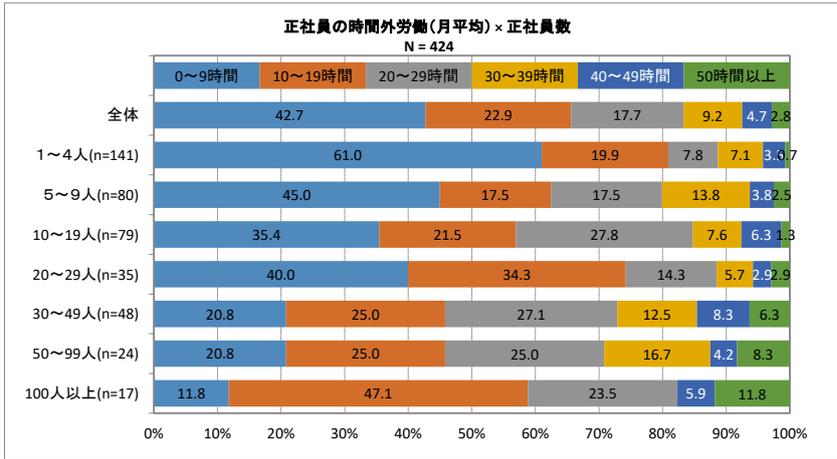
上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)						
		合計	0~9時間	10~19時間	20~29時間	30~39時間	40~49時間	50時間以上
業種	全体	455 100.0	208 45.7	99 21.8	76 16.7	40 8.8	20 4.4	12 2.6
	建設業	85 100.0	37 43.5	17 20.0	15 17.6	8 9.4	5 5.9	3 3.5
	製造業	126 100.0	53 42.1	26 20.6	29 23.0	11 8.7	5 4.0	2 1.6
	流通・商業	93 100.0	42 45.2	18 19.4	10 10.8	13 14.0	5 5.4	5 5.4
	サービス業	151 100.0	76 50.3	38 25.2	22 14.6	8 5.3	5 3.3	2 1.3



●昨年と比べると、「0~9時間」と回答した企業の割合が3.8ポイント増の45.7%となり、業種別で見てもすべての業種で増加した。また、「10~19時間」「20~29時間」「30~39時間」「40~49時間」「50時間以上」は昨年と比べて割合が減少した。

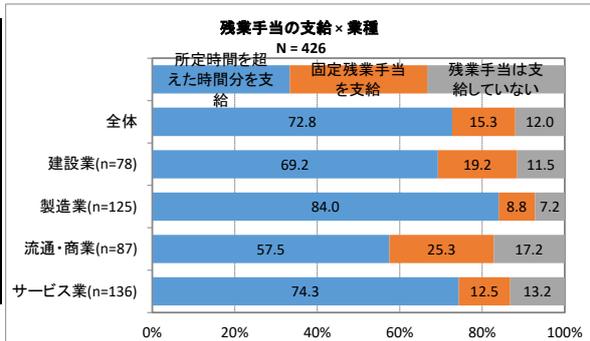
Q14.正社員の時間外労働(月平均) × 正社員数

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時間	20~29時間	30~39時間	40~49時間	50時間以上	
全体	424 100.0	181 42.7	97 22.9	75 17.7	39 9.2	20 4.7	12 2.8	
1~4人	141 100.0	86 61.0	28 19.9	11 7.8	10 7.1	5 3.5	1 0.7	
5~9人	80 100.0	36 45.0	14 17.5	14 17.5	11 13.8	3 3.8	2 2.5	
10~19人	79 100.0	28 35.4	17 21.5	22 27.8	6 7.6	5 6.3	1 1.3	
20~29人	35 100.0	14 40.0	12 34.3	5 14.3	2 5.7	1 2.9	1 2.9	
30~49人	48 100.0	10 20.8	12 25.0	13 27.1	6 12.5	4 8.3	3 6.3	
50~99人	24 100.0	5 20.8	6 25.0	6 25.0	4 16.7	1 4.2	2 8.3	
100人以上	17 100.0	2 11.8	8 47.1	4 23.5	-	-	1 5.9	2 11.8



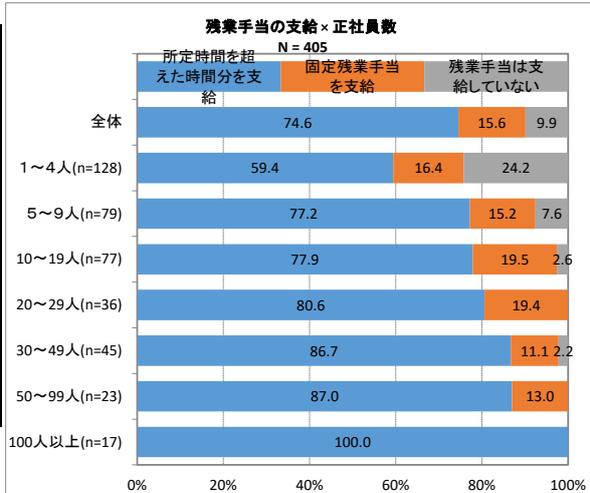
Q15.残業手当の支給 × 業種

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	426 100.0	310 72.8	65 15.3	51 12.0
建設業	78 100.0	54 69.2	15 19.2	9 11.5
製造業	125 100.0	105 84.0	11 8.8	9 7.2
流通・商業	87 100.0	50 57.5	22 25.3	15 17.2
サービス業	136 100.0	101 74.3	17 12.5	18 13.2



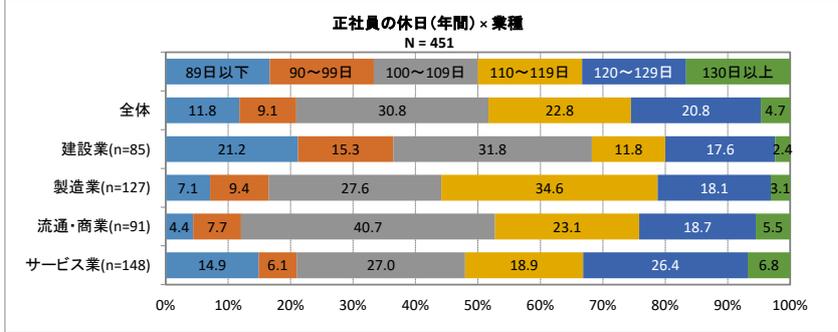
Q15.残業手当の支給 × 正社員数

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	405 100.0	302 74.6	63 15.6	40 9.9
1~4人	128 100.0	76 59.4	21 16.4	31 24.2
5~9人	79 100.0	61 77.2	12 15.2	6 7.6
10~19人	77 100.0	60 77.9	15 19.5	2 2.6
20~29人	36 100.0	29 80.6	7 19.4	-
30~49人	45 100.0	39 86.7	5 11.1	1 2.2
50~99人	23 100.0	20 87.0	3 13.0	-
100人以上	17 100.0	17 100.0	-	-



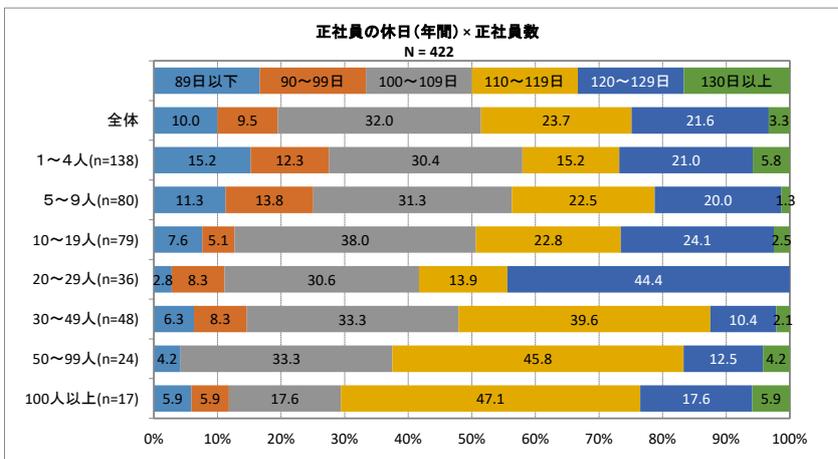
Q16.正社員の休日(年間) × 業種

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
業種	全体	451 100.0	53 11.8	41 9.1	139 30.8	103 22.8	94 20.8	21 4.7
	建設業	85 100.0	18 21.2	13 15.3	27 31.8	10 11.8	15 17.6	2 2.4
	製造業	127 100.0	9 7.1	12 9.4	35 27.6	44 34.6	23 18.1	4 3.1
	流通・商業	91 100.0	4 4.4	7 7.7	37 40.7	21 23.1	17 18.7	5 5.5
	サービス業	148 100.0	22 14.9	9 6.1	40 27.0	28 18.9	39 26.4	10 6.8



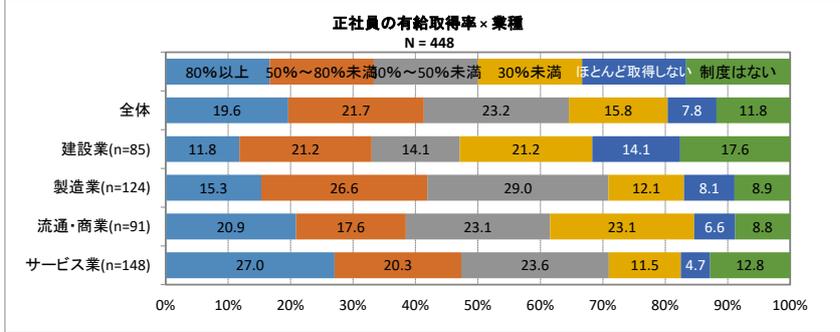
Q16.正社員の休日(年間) × 正社員数

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	422 100.0	42 10.0	40 9.5	135 32.0	100 23.7	91 21.6	14 3.3
	1~4人	138 100.0	21 15.2	17 12.3	42 30.4	21 15.2	29 21.0	8 5.8
	5~9人	80 100.0	9 11.3	11 13.8	25 31.3	18 22.5	16 20.0	1 1.3
	10~19人	79 100.0	6 7.6	4 5.1	30 38.0	18 22.8	19 24.1	2 2.5
	20~29人	36 100.0	1 2.8	3 8.3	11 30.6	5 13.9	16 44.4	-
	30~49人	48 100.0	3 6.3	4 8.3	16 33.3	19 39.6	5 10.4	1 2.1
	50~99人	24 100.0	1 4.2	-	8 33.3	11 45.8	3 12.5	1 4.2
	100人以上	17 100.0	1 5.9	1 5.9	3 17.6	8 47.1	3 17.6	1 5.9



Q17.正社員の有給取得率 × 業種

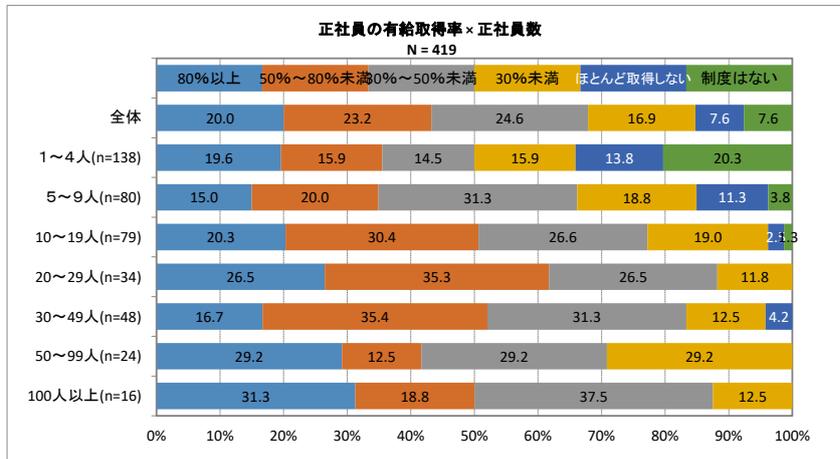
	上段:度数 下段:%	正社員の有給取得率						
		合計	80%以上	50%~ 80%未満	30%~ 50%未満	30%未満	ほとんど 取得しない	制度はない
業種	全体	448	88	97	104	71	35	53
		100.0	19.6	21.7	23.2	15.8	7.8	11.8
	建設業	85	10	18	12	18	12	15
		100.0	11.8	21.2	14.1	21.2	14.1	17.6
	製造業	124	19	33	36	15	10	11
	100.0	15.3	26.6	29.0	12.1	8.1	8.9	
流通・商業	91	19	16	21	21	6	8	
	100.0	20.9	17.6	23.1	23.1	6.6	8.8	
サービス業	148	40	30	35	17	7	19	
	100.0	27.0	20.3	23.6	11.5	4.7	12.8	



Q17.正社員の有給取得率 × 正社員数

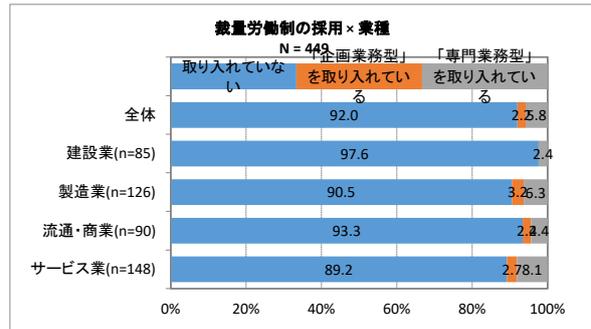
	上段:度数 下段:%	正社員の有給取得率						
		合計	80%以上	50%~ 80%未満	30%~ 50%未満	30%未満	ほとんど 取得しない	制度はない
正社員数	全体	419	84	97	103	71	32	32
		100.0	20.0	23.2	24.6	16.9	7.6	7.6
	1~4人	138	27	22	20	22	19	28
		100.0	19.6	15.9	14.5	15.9	13.8	20.3
	5~9人	80	12	16	25	15	9	3
		100.0	15.0	20.0	31.3	18.8	11.3	3.8
	10~19人	79	16	24	21	15	2	1
		100.0	20.3	30.4	26.6	19.0	2.5	1.3
	20~29人	34	9	12	9	4	-	-
	100.0	26.5	35.3	26.5	11.8	-	-	
30~49人	48	8	17	15	6	2	-	
	100.0	16.7	35.4	31.3	12.5	4.2	-	
50~99人	24	7	3	7	7	-	-	
	100.0	29.2	12.5	29.2	29.2	-	-	
100人以上	16	5	3	6	2	-	-	
	100.0	31.3	18.8	37.5	12.5	-	-	

●有給取得率は大きな変化は見られなかったものの、昨年と同様に「ほとんど取得しない」と回答した企業の割合が「1~4人」で13.8%、「5~9人」で11.3%と高い結果となった。
●「制度はない」と回答した企業の割合が「1~4人」で20.3%となり、小規模企業層ほど有給休暇制度の未整備がみられる。



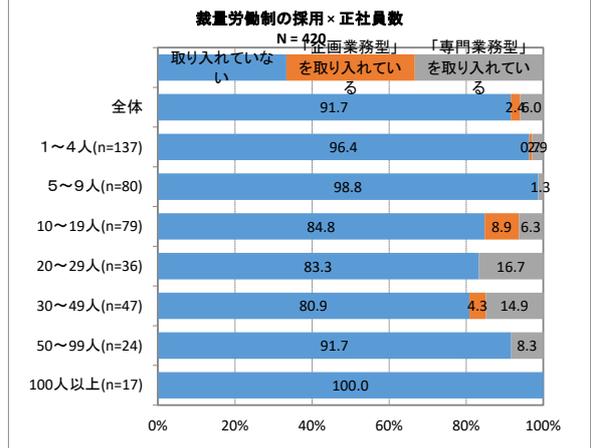
Q18.裁量労働制の採用 × 業種

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
全体		449	413	10	26	
		100.0	92.0	2.2	5.8	
建設業		85	83	-	2	
		100.0	97.6	-	2.4	
製造業		126	114	4	8	
		100.0	90.5	3.2	6.3	
流通・商業		90	84	2	4	
		100.0	93.3	2.2	4.4	
サービス業		148	132	4	12	
		100.0	89.2	2.7	8.1	



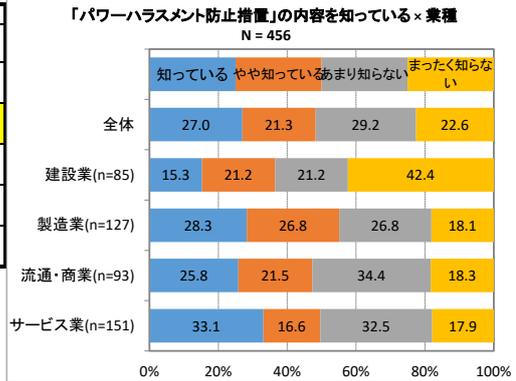
Q18.裁量労働制の採用 × 正社員数

正社員数	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
全体		420	385	10	25	
		100.0	91.7	2.4	6.0	
1~4人		137	132	1	4	
		100.0	96.4	0.7	2.9	
5~9人		80	79	-	1	
		100.0	98.8	-	1.3	
10~19人		79	67	7	5	
		100.0	84.8	8.9	6.3	
20~29人		36	30	-	6	
		100.0	83.3	-	16.7	
30~49人		47	38	2	7	
		100.0	80.9	4.3	14.9	
50~99人		24	22	-	2	
		100.0	91.7	-	8.3	
100人以上		17	17	-	-	
		100.0	100.0	-	-	



Q19.「パワーハラスメント防止措置」の内容を知っている × 業種

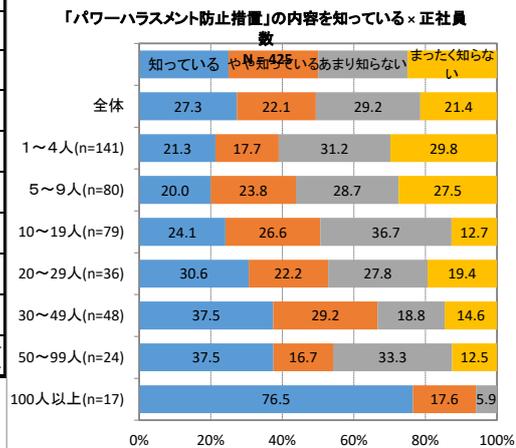
業種	上段:度数		「パワーハラスメント防止措置」の内容を知っている			
	下段:%	合計	知っている	やや知っている	あまり知らない	まったく知らない
全体		456	123	97	133	103
		100.0	27.0	21.3	29.2	22.6
建設業		85	13	18	18	36
		100.0	15.3	21.2	21.2	42.4
製造業		127	36	34	34	23
		100.0	28.3	26.8	26.8	18.1
流通・商業		93	24	20	32	17
		100.0	25.8	21.5	34.4	18.3
サービス業		151	50	25	49	27
		100.0	33.1	16.6	32.5	17.9



●建設業でパワーハラスメント防止措置の法改正を「まったく知らない」と回答した割合が、他業種に比べて高いのが特徴的な結果となった。

Q19.「パワーハラスメント防止措置」の内容を知っている × 正社員数

正社員数	上段:度数		「パワーハラスメント防止措置」の内容を知っている			
	下段:%	合計	知っている	やや知っている	あまり知らない	まったく知らない
全体		425	116	94	124	91
		100.0	27.3	22.1	29.2	21.4
1~4人		141	30	25	44	42
		100.0	21.3	17.7	31.2	29.8
5~9人		80	16	19	23	22
		100.0	20.0	23.8	28.7	27.5
10~19人		79	19	21	29	10
		100.0	24.1	26.6	36.7	12.7
20~29人		36	11	8	10	7
		100.0	30.6	22.2	27.8	19.4
30~49人		48	18	14	9	7
		100.0	37.5	29.2	18.8	14.6
50~99人		24	9	4	8	3
		100.0	37.5	16.7	33.3	12.5
100人以上		17	13	3	1	-
		100.0	76.5	17.6	5.9	-

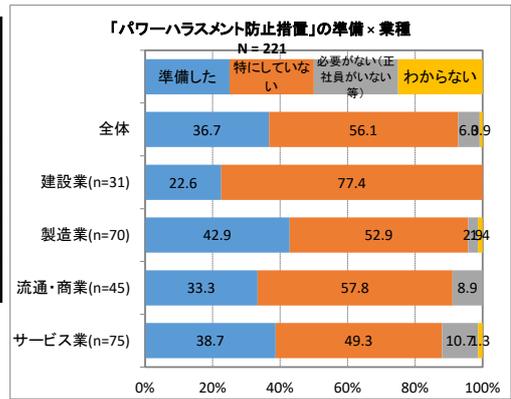


●正社員数別で見ると、規模が大きくなるほど内容の周知度は高まる傾向にあった。とりわけ、「100人以上」の企業では76.5%と高い結果となった。

Q20.「パワーハラスメント防止措置」の準備 × 業種

上段:度数		「パワーハラスメント防止措置」の準備				
下段:%		合計	準備した	特にしていない	必要がない(正社員がいない)	わからない
業種	全体	221	81	124	14	2
	建設業	31	7	24	-	-
	製造業	70	30	37	2	1
	流通・商業	45	15	26	4	-
	サービス業	75	29	37	8	1
		100.0	36.7	56.1	6.3	0.9

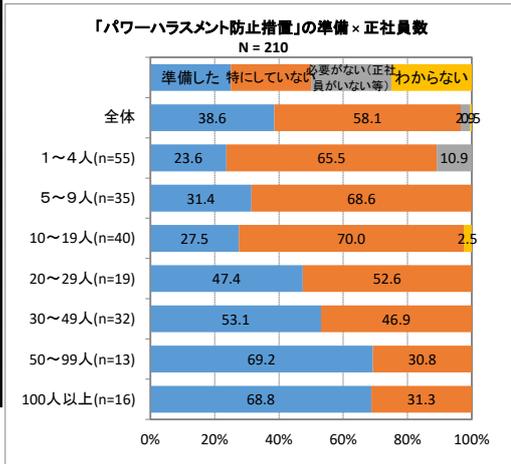
●Q19の結果に比例し、建設業で「特にしていない」と回答する企業の割合が77.4%と高くなった。一方で、「準備した」と回答した企業では製造業が42.9%と他業種に比べて高い割合を示した。



Q20.「パワーハラスメント防止措置」の準備 × 正社員数

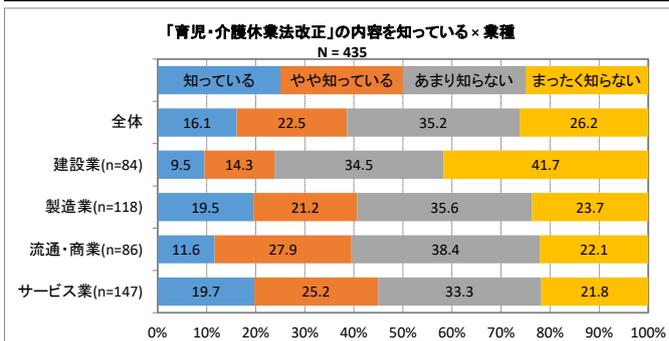
上段:度数		「パワーハラスメント防止措置」の準備				
下段:%		合計	準備した	特にしていない	必要がない(正社員がいない)	わからない
正社員数	全体	210	81	122	6	1
	1~4人	55	13	36	6	-
	5~9人	35	11	24	-	-
	10~19人	40	11	28	-	1
	20~29人	19	9	10	-	-
	30~49人	32	17	15	-	-
	50~99人	13	9	4	-	-
	100人以上	16	11	5	-	-
		100.0	38.6	58.1	2.9	0.5

●正社員数が多くなるほど、「準備した」と回答する企業の割合は高まった。認識度の高さが、準備の有無にも大きく表れる結果となった。



Q22.「育児・介護休業法改正」の内容を知っている × 業種

上段:度数		「育児・介護休業法改正」の内容を知っている				
下段:%		合計	知っている	やや知っている	あまり知らない	まったく知らない
業種	全体	435	70	98	153	114
	建設業	84	8	12	29	35
	製造業	118	23	25	42	28
	流通・商業	86	10	24	33	19
	サービス業	147	29	37	49	32
		100.0	16.1	22.5	35.2	26.2



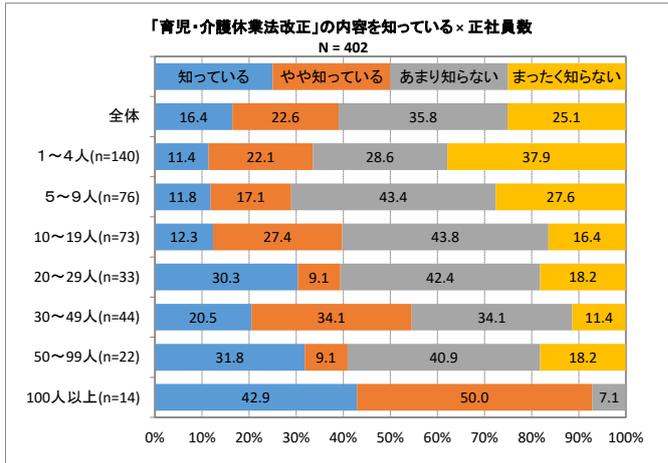
●認知度は「パワーハラスメント防止措置」と比べて低く、「知っている」が16.1%、「やや知っている」が22.5%となり、合計で38.6%と4割を切った。

●業種別で見ると、建設業で「まったく知らない」と回答した企業が41.7%と他の業種に比べても高い割合を示した。

Q22.「育児・介護休業法改正」の内容を知っている × 正社員数

上段:度数		「育児・介護休業法改正」の内容を知っている				
下段:%		合計	知っている	やや知っている	あまり知らない	まったく知らない
正社員数	全体	402	66	91	144	101
	1~4人	140	16	31	40	53
	5~9人	76	9	13	33	21
	10~19人	73	9	20	32	12
	20~29人	33	10	3	14	6
	30~49人	44	9	15	15	5
	50~99人	22	7	2	9	4
	100人以上	14	6	7	1	-
		100.0	16.4	22.6	35.8	25.1

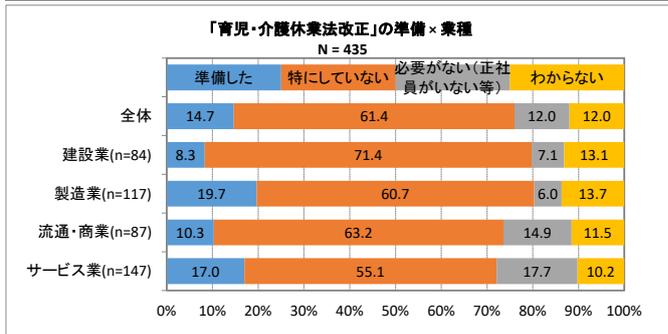
●正社員数別で見ると100人以上の企業で「知っている」が42.9%、「やや知っている」が50%と、他に比べて高い割合を示した。



Q23.「育児・介護休業法改正」の準備 × 業種

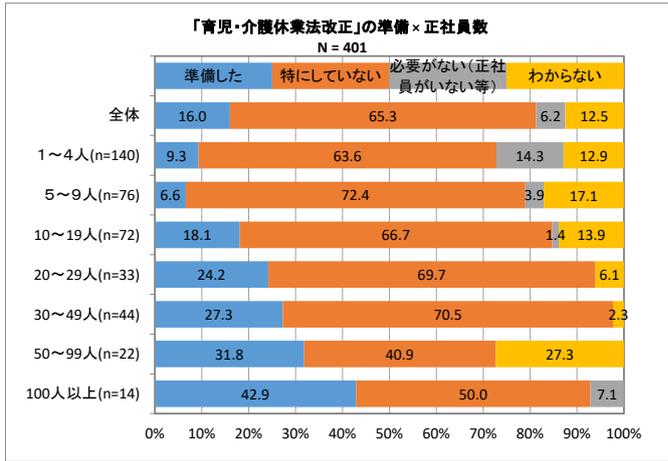
業種	上段:度数		「育児・介護休業法改正」の準備			
	下段:%	合計	準備した	特にしていない	必要がない(正社員がいない等)	わからない
業種	全体	435	64	267	52	52
		100.0	14.7	61.4	12.0	12.0
	建設業	84	7	60	6	11
		100.0	8.3	71.4	7.1	13.1
	製造業	117	23	71	7	16
	100.0	19.7	60.7	6.0	13.7	
流通・商業	87	9	55	13	10	
	100.0	10.3	63.2	14.9	11.5	
サービス業	147	25	81	26	15	
	100.0	17.0	55.1	17.7	10.2	

- 「準備した」が全体で14.7%となり、パワーハラスメント防止措置の準備と比べても低い結果となった。
- 一方で、正社員数別で見ると、正社員数が多くなるほど「準備した」と回答する企業多くなった。



Q23.「育児・介護休業法改正」の準備 × 正社員数

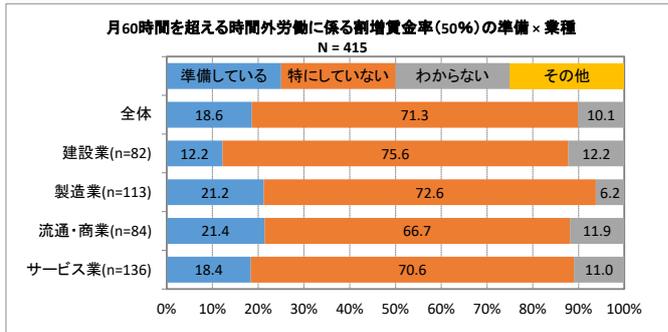
正社員数	上段:度数		「育児・介護休業法改正」の準備			
	下段:%	合計	準備した	特にしていない	必要がない(正社員がいない等)	わからない
正社員数	全体	401	64	262	25	50
		100.0	16.0	65.3	6.2	12.5
	1～4人	140	13	89	20	18
		100.0	9.3	63.6	14.3	12.9
	5～9人	76	5	55	3	13
		100.0	6.6	72.4	3.9	17.1
	10～19人	72	13	48	1	10
		100.0	18.1	66.7	1.4	13.9
	20～29人	33	8	23	-	2
	100.0	24.2	69.7	-	6.1	
30～49人	44	12	31	-	1	
	100.0	27.3	70.5	-	2.3	
50～99人	22	7	9	-	6	
	100.0	31.8	40.9	-	27.3	
100人以上	14	6	7	1	-	
	100.0	42.9	50.0	7.1	-	



Q25.月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の準備 × 業種

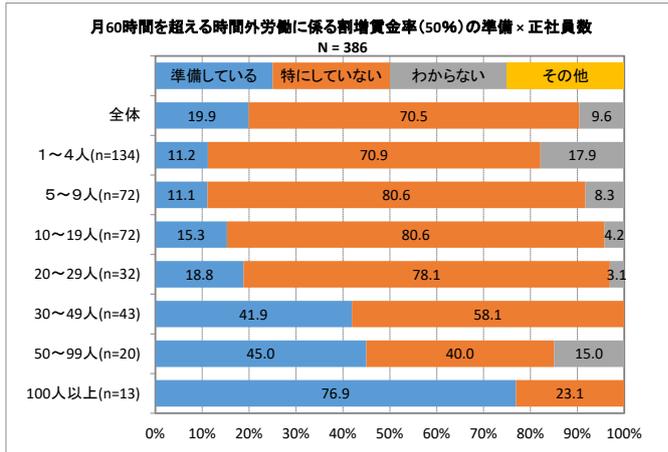
業種	上段:度数 下段:%	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の準備				
		合計	準備している	特にしていない	わからない	その他
全体		415 100.0	77 18.6	296 71.3	42 10.1	-
建設業		82 100.0	10 12.2	62 75.6	10 12.2	-
製造業		113 100.0	24 21.2	82 72.6	7 6.2	-
流通・商業		84 100.0	18 21.4	56 66.7	10 11.9	-
サービス業		136 100.0	25 18.4	96 70.6	15 11.0	-

- 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の準備をしているのを業種別で見ると、すべての業種で「特にしていない」がボリュームゾーンとなった。
- 正社員数別で見ると、企業規模が大きくなるほど「準備している」と回答する企業の割合が高くなり、正社員が100人以上の企業では76.9%と高い割合で「準備している」と回答されていた。



Q25.月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の準備 × 正社員数

正社員数	上段:度数 下段:%	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の準備				
		合計	準備している	特にしていない	わからない	その他
全体		386 100.0	77 19.9	272 70.5	37 9.6	-
1～4人		134 100.0	15 11.2	95 70.9	24 17.9	-
5～9人		72 100.0	8 11.1	58 80.6	6 8.3	-
10～19人		72 100.0	11 15.3	58 80.6	3 4.2	-
20～29人		32 100.0	6 18.8	25 78.1	1 3.1	-
30～49人		43 100.0	18 41.9	25 58.1	-	-
50～99人		20 100.0	9 45.0	8 40.0	3 15.0	-
100人以上		13 100.0	10 76.9	3 23.1	-	-



Q.21 「パワーハラスメント防止措置」の取り組み事例

No	業種	正社員数	回答
1	建設業	1～4人	以前からのことになりましたが、相談窓口の設置、ハラスメント防止規程の整備
2	建設業	10～19人	相談窓口の設定、ハラスメントにかんする啓蒙周知、産業医の相談窓口設置
3	建設業	30～49人	コンサルタントにて勉強会を開催。就業規則に項目を増やして記入。
4	建設業	50～99人	顧問の社労士に依頼し、パワーハラスメント講習を、幹部と一般社員に別けて行った。
5	製造業	1～4人	就業規則に記載
6	製造業	5～9人	社内規定に4月からのルールを盛り込み方法で3月中に改定し、労働局に提出予定。 社内的には同法律の趣旨を職員に説明、その内容を掲示する予定。 社外的には契約書に同法を盛り込む予定。
7	製造業	5～9人	チラシの配布とポスターの展示
8	製造業	10～19人	・全体会議にてハラスメント防止措置について説明をした。 ・ハラスメント相談室を設け、担当者にはセミナー等に参加させ教育した。
9	製造業	10～19人	■各部署にオリジナルポスターを設置し、社内への案内をしている。 ■相談窓口を設置し、周知している。
10	製造業	10～19人	経営指針書に内容等を明記し周知した。 相談先（社内、社外）を設置し、経営指針書に明記し周知した。
11	製造業	20～29人	社員との個人面談の実施
12	製造業	20～29人	担当役員と社員のクロスヒアリングを実施。つまり担当以外の役員と従業員をミーティングを巡回させることでヒアリングの精度を上げるようにしてみた
13	製造業	30～49人	社内での啓蒙、スタッフへの講習。 外部通報先の設置。 幹部の連絡先を開示。
14	製造業	30～49人	社員相談室を設けた
15	製造業	30～49人	社員に研修に言ってもらい相談窓口を設置準備をした。 先週末、管理・監督職に資料を配布して研修会を実施した。 社労士に依頼し追加した就業規則を4月1日に発表し説明する予定。
16	製造業	30～49人	2021年10月社員全員にパワハラのパフレット配布、及びDVDによる社内研修を行った。
17	製造業	30～49人	外部の協力を経て教育や相談窓口の設置などを行った。
18	製造業	30～49人	全員への教育と相談窓口の設置
19	製造業	30～49人	教育ビデオ等で、教育訓練をしています。 全社員に行いました。
20	製造業	50～99人	社内で勉強会を開催し周知した
21	製造業	50～99人	管理職への教育 セミナー等 窓口となる担当の資格取得援助
22	製造業	100人以上	・全社的な勉強会の実施 ・規則規程類の見直し
23	製造業	100人以上	就業規則の改正、相談窓口の設置、専門弁護士との契約
24	流通	5～9人	担当窓口担当設置、および、告知、社内ポスター掲示、就業規則変更、雇用契約書変更。今後、外部セミナー参加
25	流通	10～19人	コンサルに依頼して、4月初旬に私を含め、管理職に対し講習予定
26	流通	10～19人	ハラスメント防止規定の制定と勉強会の実施
27	流通	30～49人	保険に加入した。（あいおいニッセイ同和）

Q.21 「パワーハラスメント防止措置」の取り組み事例

No	業種	正社員数	回答
28	流通	30～49人	ハラスメント講習を全社員対象に行った。 社内外にハラスメント相談窓口を設け、4月より正式稼働する予定です。
29	流通	50～99人	管理者にパワーハラスメント防止措置についてのセミナー受講をさせた。 社内の相談窓口、社外の相談窓口を置いて明示した。 社内にパワーハラスメント防止措置のポスターを掲示した。
30	流通	100人以上	会社のホームページのCSRのセクションに「行動憲章→行動指針」として「あらゆるハラスメントを行わない」と明記。 全社員共通のe-Learning教材の作成と視聴による研修、管理職向けの研修の開催
31	流通	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・中間管理職、事業責任者、社歴・年齢の長い社員に1年間で合計6回のハラスメント研修を実施。 ・月に1度、全社員が直属の上司から1on1ブレイクという10～15分の面談を実施。 ・半年に1度、社長、取締役が全社員と20～40分の個人面談を実施。
32	流通	100人以上	各営業所への社内告知を行い、全管理職へ上記についてのセミナー受講を推進している。
33	サービス業	1～4人	毎年期首に全従業員にハラスメントならびにSNSの注意喚起を文書化し、熟読後に署名同意していただきます
34	サービス業	1～4人	パワハラに限らずハラスメント防止に対する自社の方針を策定し周知した。また、相談窓口を設置した。
35	サービス業	1～4人	「ハラスメント防止対策に関する基本方針」をもとに、年1回の研修を行う。
36	サービス業	5～9人	パワハラ、セクハラ、その他のハラスメントに対し研修を行い、どんな発言や言動に気を付けるか、またどういった心がけを行えば問題が発生しないかなどを話し合った。
37	サービス業	10～19人	過去に実際発生したから
38	サービス業	10～19人	就業規則への対応
39	サービス業	10～19人	相談窓口設置 パワハラ該当事例の回覧
40	サービス業	10～19人	相談窓口の設置して全社員に周知。管理職へのパワハラ具体例（OKとNG）などを共有
41	サービス業	20～29人	BCP対策の一環として、パワハラ、セクハラの防止に対するものをFCの契約書、雇用契約書に記載してあります
42	サービス業	20～29人	1年前より、毎月定例会にて、実例を出してパワハラとは？を紹介と注意喚起をしています。併せて回覧している。追記があればその都度回覧をし、掲示板にも掲示をしている。
43	サービス業	20～29人	労務委委員会の設定、社内研修の実施、就業規則の変更
44	サービス業	20～29人	外部相談窓口を設置。社会保険労務士
45	サービス業	30～49人	就業規則のハラスメント条項の見直しを実施し、社員総会等で社員に対して通達をおこなっている。
46	サービス業	30～49人	就業規則に記載した。
47	サービス業	50～99人	具体的な内容や対処方法の事例が知りたい
48	サービス業	100人以上	法案に関係なく常日頃から職員及び役職者には啓蒙している。倫理相談窓口を設置し、守秘義務を約束しながら気軽に相談できるようにしている。また外部機関へのカウセンリング窓口も設置している。パワーハラスメント及びばらしき行為が発覚した場合には放置せず、必ず対応している。

Q.24 「育児・介護休業法改正」の取り組み事例

No	業種	正社員数	回答
1	建設業	1～4人	2年前に就業規則の見直した際に、育児・介護規定を見直しファミリーフレンドリー企業の認定を受けた。
2	建設業	1～4人	労使協定の再締結を準備、育休取得支援マニュアルの更新。
3	建設業	10～19人	育児休暇は実施している
4	建設業	30～49人	就業規則に記入。
5	製造業	1～4人	該当者はまだいないが、男性育児は期間を決めず家庭と仕事の両立出来るようにする
6	製造業	1～4人	就業規則に記載
7	製造業	5～9人	育児休暇を含めた就業規則を作り、従業員の閲覧できる環境にしている
8	製造業	10～19人	キャリア相談室を設け、担当者にはセルフキャリアドックの国家資格を持ったものとした。休業後の復帰の相談にも対応し、復帰しやすいように対応できるように準備した。
9	製造業	10～19人	育児はないが、介護は必要になると考えてます。政府の助成金などを活用していきたいと考えてます。
10	製造業	10～19人	弊社は昔から、育児休暇などの取得は男女問わずやっています。現状だと少し日程間が少ないのが問題ではありますが、新規の従業員を雇用しその問題も対応できるようにしていこうと思っています。
11	製造業	20～29人	就業規則の見直し、改定
12	製造業	20～29人	就業規則に育児休業、介護休業規定などを載せて周知させている
13	製造業	30～49人	現在産休中で、その後育休に入る予定です。なんとなくは知ってましたが、迫られ勉強しました、が使わないと忘れますね。
14	製造業	30～49人	すでに就業規則に反映されており、育児休暇を男性社員が2名取得した。(1名3ヶ月、1名6ヶ月) 半年の育児休暇の取得を聞いた時私は思わず、心の中で、お前が生むのか?・・・と聞きたくなった。
15	製造業	30～49人	社内規定に折り込み済み。
16	製造業	30～49人	就業規則に盛り込み対応している。実際に育児休業や短時間勤務を利用する社員も居る。
17	製造業	30～49人	普通の事。
18	製造業	50～99人	就業規則を改定し、社内で説明会を行った
19	製造業	50～99人	管理職への教育
20	製造業	100人以上	・規則規程類の見直し
21	製造業	100人以上	就業規則の改定
22	流通	5～9人	育児・介護規定の修正(4月改定・10月改定分も含めて)。
23	流通	5～9人	雇用契約書更新、就業規則更新
24	流通	10～19人	育児介護休業規定の修正と変更点についての勉強会の実施
25	流通	20～29人	おいち女性輝きカンパニー登録で育児・介護の就業規則を変更した
26	流通	30～49人	育児、介護休暇を規定している
27	流通	50～99人	社員及び社員の家族に出産があった場合、育児・介護休業について総務の社員が説明の後、本人の意思を確認する。
28	流通	100人以上	就業規則への明記(10月までに) ただし、すでに男性でも育休がとれる制度にはなっており、取得した男性社員もいる。
29	流通	100人以上	産休、育休、介護休暇制度の拡充。全社員への説明会を実施。
30	サービス業	1～4人	法改正に沿った内容で
31	サービス業	1～4人	育児休業、介護休業に関する制度を周知し、育児休業、出征時育児休業の取得意向確認書を作成した。併せて出生時育児休業時の就労や適用除外者に関する労使協定を結んだ・

Q.24 「育児・介護休業法改正」の取り組み事例

No	業種	正社員数	回答
32	サービス業	1～4人	年1回の法令遵守研修において、就業規則と併せて内容確認を行っている。現在までに取得実績はない。
33	サービス業	5～9人	就業規則の見直しを行った。 育児・介護休業法のリーフレットをもとに研修会を行い、就業規則と照らし合わせ説明を行った。
34	サービス業	10～19人	就業規則への対応
35	サービス業	10～19人	該当者への説明や面談。その他関連する社内ルール（就業規則等）の修正。
36	サービス業	20～29人	前月の定例会にて、施行内容を説明しております。詳細を回覧し、掲示板にも掲示をしています。
37	サービス業	20～29人	就業規則内に法律に沿った内容の文言を入れたので、4月に全員に周知する予定。
38	サービス業	20～29人	就業規則見直し、社会保険労務士作成
39	サービス業	30～49人	現在規則の見直しをおこなっている。その他独自のパパ育休制度を運用しており、原則出産後6か月間は、8日／月を限度として育児休暇を取得可能としている（取得日数により給与漸減）。
40	サービス業	30～49人	就業規則に記載した。
41	サービス業	100人以上	既に就業規則にて制定済。法案改正にて新たなものがあれば加えていく。
42	サービス業	100人以上	くるみんを取得済みで、えるぼし取得に向けて推進中。 育児・介護休暇は、男性社員の取得者も増えている状況です。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
1	建設業	1～4人	賃上げする	基本給を高めめに設定してボーナス込の設定にしている。不規則出社のため残業も設定していない。将来的に見直すつもりですが、定期昇給のみは必ず実施している。
2	建設業	1～4人	賃上げする	今回の質問内容に答えただけでも、認識の甘さ・不十分さが分かりました。日常業務に追われるだけではなく、改めて、学び、整備・準備が必要と理解しました。順次、対応していきます。
3	建設業	1～4人	賃上げする	時間外労働削減のためには生産性向上が必須。そこを追究することでしか道は見いだせない。
4	建設業	1～4人	賃上げする	業績が良い時はできるだけボーナス等で社員に還元するように心掛けています。
5	建設業	5～9人	賃上げする	賃金や労働に関しては重要な事なので、経営者として調べます。
6	建設業	5～9人	賃上げする	建設業界全体の慢性的な人手不足もあり、弊社に在籍している社員への士気向上と退職防止のために本人達にも賃金に対する定期的なヒアリングを行い、可能な範囲で見直しを行っている。他業種より低いことのないよう自社業種以外の賃金水準のリサーチ等が欠かせない。
7	建設業	5～9人	賃上げする	建設業にて働き方改革の対応に四苦八苦している、責任感もって社員は現場対応するものの自身の休みを犠牲にして出社する習慣からなかなか離脱できない、原因として天候不順、現場出来具合による予定変更などがあり、そこからどのように労働時間をくみ取っていけばよいか悩んでいる
8	建設業	5～9人	現状維持	労働賃金のアップは、どうしても会社の業績に左右される。明確な基準がない。改善の余地あり。
9	建設業	10～19人	賃上げする	今年から年間休日120日にした。連休やお盆に工事が入ると、残業時間が急増してしまう。休みは多くしたいが、仕事から学校が休みの時に仕事が入りやすいため、調整がむずかしい。連休やお盆を休む習慣は昔からなので、出勤日にしにくい。前もってわかる人だけ振替することができればいいが、なかなか上手く調整できていない。
10	建設業	10～19人	現状維持	2024年（残業時間）で建設業はかなり問題がある。一般工場勤務とかなり条件が違うので特例として取り扱って欲しい。
11	建設業	30～49人	賃上げする	休日と平日の業務のバランス、調整が業種柄困難。
12	建設業	50～99人	賃上げする	中途採用の際に、現所得を確認したところ、中堅企業の手当てを含めた賃金水準と当社とでかなり差があることがわかった。また、夫婦共働きで奥さんが大手に務めていた場合、比較されてしまうため、転職のきっかけとなってしまうのではないか悩ましい。
13	建設業	正社員なし		現状、正社員がいないためこれから雇用するために検討している。
14	製造業	1～4人	賃上げする	職種柄、昇給や労働時間が業績に左右されやすいことは社員からも理解は得ている。
15	製造業	1～4人	現状維持	法律改正が中小企業の現状にあっていない。
16	製造業	5～9人	賃上げする	社員の生活を守るため、賃上げは必須と考えています。昨今の異常な物価上昇に見合う賃上げが不可能なので、どうしたらよいか悩んでいます。実際、会社の仕入れ価格も上昇しており利益率が格段に下がっているので、どう社員に説明したらよいかわかりません。仕事量は確保できているので、原材料価格上昇分をどう価格にのせられるよう今動く必要ががると感じます。
17	製造業	5～9人	賃上げする	労働時間を短縮を要求されるが収益改善が追い付かない間に時給ばかり上がっていくので、経済成長と相関させた施策をしてほしい。労働者の権利、利益ばかりに視点が向いているように見える。
18	製造業	5～9人	賃上げする	購入資材の値上げが売単価にスムーズに反映することができるのが業績確保の最低条件になる。業績確保ができないと賃上げは困難だ。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
19	製造業	5～9人	賃上げする	時短実行、休日出勤させない、残業させない、有休消化促進、など自主性の尊重を主眼にやっていますが、なかなか実行できていない。どうしてもかかっている工事の進捗状況が優先され、補助要員もいないので、ややもすると無理させている状況も見られる。仕事が多いときに無理をさせているので、完了したときに有給休暇が取れやすくするくらいが関の山です。
20	製造業	5～9人	賃上げする	中小及び零細企業の賃金はなぜ上がらないのかを、政府系に問い合わせてみたいです。大企業と同じ内容の仕事をしていてもなぜ賃金格差が大きいか？いろいろな要素はありますが少しでも問題解決に中同協に動いていただきたい。
21	製造業	5～9人	賃上げする	士気向上のため賃金は毎年上げるが業績不振の場合は賞与に影響が出る。賃金の安定供給のため粗利を増やしていきたい。
22	製造業	5～9人	現状維持	物価上昇によりベースアップしたいがそれ以上に仕入れ価格上昇分、資材高騰分、燃料費高騰分を販売価格への転嫁ができず利益を大幅に圧縮しており来期はベースアップできない。
23	製造業	5～9人	現状維持	地区会員さんの多くは、就業規則・36協定・有給日数などなど知らない方、また残業代等も分単位で支払うことを知らない方が多いのが実態。指針や増強も大事だが、労務も含めた会社経営の根本となる法的な基本知識を学ぶ機会を設けるのも必要ではないか。
24	製造業	10～19人	賃上げする	自動車業界の下請け中小企業は、毎年の原価改善（値下げ要請）が有り、中々賃金を上げるだけの利益が上がらない。同友会の目指す自立型企業になれるよう行動していこうと思う。
25	製造業	10～19人	賃上げする	人材難の為、利益確保が出来ない場合でも昇給せざるを得ない。
26	製造業	10～19人	現状維持	法律重視なので、従っていくしかないが、現状今の売上、利益だと先の見通しはかなり厳しい。
27	製造業	10～19人	現状維持	給与を上げたいが、なかなか売上や利益が上がらないので困っている。またパートタイマーの社会保険加入問題もあり、頭が痛い問題が山積。
28	製造業	10～19人	現状維持	コロナ禍になってからの経済状況を考慮すると、いろいろ従業員に有利ことが多く、従業員と雇用契約をすることが、正しいのか疑問になる。 この先は、中小企業においてはフリーランスとして仕事を請け負う契約をしてもらう形態が増えてくるのではなないと考えます。 (様々な面で企業負担が減ります) また、今回のパンデミック、紛争でなくなる職業も多数出てくるのではなないかと思えます。
29	製造業	20～29人	賃上げする	世界情勢から、大きなインフレ、又はスタグフレーションが予測されます。 暴力的な物価影響がでますので、取引先との価格の物価サーチャージ制度と、消費者物価指数に伴う基本給のベースアップを同時にオペレーションするのが理想かな、と思っています。
30	製造業	20～29人	賃上げする	国は、大手と中小の利益規模が違い過ぎることをもっと真剣に検討し何を根拠にもっと賃金を上げろろと言っているか意味が分からない。税金の無駄使いをもっと見直してからものを言え。
31	製造業	30～49人	賃上げする	現在の弊社の仕事は、急ぎの仕事が多く、繁閑が激しい為残業に頼っている。社員に取っては安定した仕事量が望ましいとは思っているので課題である。もう一つの課題は、忙しい時に残業できる人と、時間に限度がある人、様々な働き方を認めているが、繁閑が激しい分残業してくれる人との差がもっと必要だと感じることもある。50%増しは当然かと考えている。ただし、残業も減らしたい。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
32	製造業	30～49人	賃上げする	時間外労働を少なくすると、手取りが少ないとの声の一部に上がる。パート採用の時給が上がリ、現社員との乖離が起こる。その修正が、年一回の昇給で追いつかなくなっている。特に派遣社員の求人時給が高く、正規雇用には優秀なパートが来ない。高卒採用の複数応募が始まると、中小企業の採用が更に困難になる。
33	製造業	30～49人	賃上げする	詳しい、説明例会を設けてはどうでしょうか？
34	製造業	30～49人	賃上げする	ノー残業デーの設置。総務から月に何度か社員の残業時間を発表し、管理、監督職に周知させ、規定を守らせている。
35	製造業	30～49人	賃上げする	働いて稼ぎたい人も居るので、一律に制限を設けるのはどうかと思う。
36	製造業	30～49人	賃上げする	生産性を上げる取り組みと付加価値向上のための新規事業は順調に結果が出ているが、設備投資がかさみ毎月の減価償却費が1年前の6倍となっている。
37	製造業	30～49人	賃上げする	難しい事のように思えるが、少しずつ価格の改定をしていく予定です。
38	製造業	30～49人	賃上げする	人手不足から人材紹介業者に紹介してもらったが、基本給で折り合わず(上げたが…)、マッチングせず、採用に至らなかった。こちらの常識【転職＝賃金下がる】は通用しない時代なのだと実感した。
39	製造業	50～99人	賃上げする	定時間労働程度で十分な報酬を出すにはどれだけ効率化や省人化を図ればよいか模索中。時代の流れなので真剣に検討しなければならない。
40	製造業	50～99人	賃上げする	お客様に価値を認めて頂けるレベルの仕事をしていない限り賃金を上げる余力は生まれないという現実を社員に理解してもらう必要がある。
41	製造業	50～99人	賃上げする	生産性の向上は製造者責任としてももちろんだが、物量変化による不採算部分を洗い出して単価UP 材料費UPをしていかないと賃上げ出来ない。休日も増やせない。
42	流通	1～4人	現状維持	物価の上昇に伴い賃金を上げたい気持ちはあるが、営業利益を増やすための新規開拓や新サービスの提供など、新しい分野への進出に対しての発想が出てこないので定期的な昇給に踏み切れないし、若い人が雇えないです。
43	流通	5～9人	賃上げする	賃金も働く時間も過ぎたるは及ばざるが如し。
44	流通	5～9人	賃上げする	働きやすい職場づくりに取り組みながら現在まで、23年前起業したころは年俸制だった給与を社員と共に考えた人事評価制度にして目標に対する出来高制にしてから不満なく、昇給していることもあり社員から不満の声はありません。働き方改革として、時代の流れに沿って都度女性の働きやすい職場、イクメンパパ、介護等就業規則の見直しをして来ました。これからも社員と共に都度考え皆が働きやすい職場づくりをして行きたいと思っています。企業として成長させる基本は人…なので大切に行きたいと思っています。
45	流通	5～9人	賃上げする	<ul style="list-style-type: none"> ●各業務におけるダブルキャスト、トリプルキャスト化 ●仕事の最小単位を2名 ●全社員、ニッチ戦略勉強会に参加することでの、「やること」と「やらないこと」を明確にして「量」から「質」の戦略の共有と実施 ●評価基準 ①経常利益 ②粗利額 ③人時生産性 の周知、共有、評価 ●取り扱い品目の削減 ●お客様の選別（取引しないお客様を決めて取引をやめる）

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
46	流通	5～9人	現状維持	諸物価の上昇、この時期の新聞、テレビの春闘の記事を読んだり見たりすると、社員さんの生活維持の為に賃上げを実施しなくてはならないと思いますが、売上げが材料値上げで見掛けは上がってますが、中身はむしろ悪くなってるので、賃上げの実施は出来ません。営業には新規顧客の開拓、既存顧客のシェアのアップが売上増になり賃金アップになるんだよと言い伝えてます。
47	流通	5～9人	現状維持	給与昇給・賞与は、人事考課・評価にて大筋で決めている
48	流通	10～19人	賃上げする	マズローでいう安定した賃金と休暇の制度がまず第一で大事。賃金は女性400万、男性500万の平均年収を目指し、もう少しのところまで来ている。原資は付加価値経営をしていくことで得る努力をしている。また資本の使い方としてビジョンを実現するための先行投資も必要であり、その挑戦とそれを支える情熱、戦略が肝要。今年来年は未来のビジョンに向かい、さらに投資をしていく予定。
49	流通	20～29人	賃上げする	原料高騰によりなかなか価格に転嫁できない状態です。一方で労働者確保のため賃金も上げていかなければならない課題もあります。
50	流通	20～29人	賃上げする	東証一部上場企業で3月決算の企業のうち約7割は前年比増益です。大企業は賃上げ原資には事欠かないが、我々中小企業はコロナ禍、輸入品高の今、厳しい経営環境下にあります。しかし社員さんたちへの生活給は現状の物価に連動して上げなければなりません。私は役員の報酬を減らして社員のさんたちの給与を上げる予定です。労使のコミュニケーションをより良く行い現行事業の見直しと生産性の高い事業への転換を早急に行う必要があります。経営者は固定費や変動費を見直して無駄な経費を徹底的に削除してよりスリムで強靱な経営体質に作り変えなければなりません。自社の次代を担う優秀な人材を獲得する必要があると思います
51	流通	20～29人	賃上げする	高付加価値企業作りは経営者の責任であり、その方針の実現は社員の努力が欠かせません。それにより賃上げも実現できると思います。
52	流通	30～49人	賃上げする	労働時間の削減、賃金の向上共に大事な課題で自社でも取り組んでいるが、結局のところ生産性を上げてもっと儲かる会社にしていかないとこの課題は解決できない。したがって、今生産性（付加価値）向上に向けて模索しているところです。
53	流通	30～49人	賃上げする	何故、政府から働く時間まで決められないといけないのか。資源の無い日本が生き残っていくためには、働くことしかないのではないか。中小企業の社員は大企業に比べ賃金が低い。上げる努力はしているが、現実には難しい。一人一人の能力が違う、当然賃金も違って来る、良い人材を高い賃金と福利厚生の良い大企業が採って行く。残った人材を中小企業が採ることになる、良くなるわけがない。でも、残っている人を使うのも中小企業だ。
54	流通	30～49人	賃上げする	物流業界にて人材不足が問題となっている中、人材確保及び外国人雇用の環境を整えている状況が続いています。最低賃金が年々上がる中、業種問わず賃金及び業務内容の見直しは、避けられない状態だと思えます。弊社では、業務の波に合わせて、人員調整をどのように行うか。また、地域性の扶養範囲にて就業を希望されている方をどのように雇用出来る環境を作るかが課題となっております。各業種ごと、様々な問題があると思えますが、自社だけではなく交流を活かし情報を得てどのような対策を行えるか進めていきたいと考えております。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
55	流通	30～49人	現状維持	業種や職種によって労働環境や労働のあり方が違うのに一律のルールで固めようとしている為、不一致が出ているように感じる。お役所の中でだけやってほしい。 大企業がルールを守るために中小企業がクッション役になっていることは否めないと感じる中、杓子定規に物事を進めていって今の枠内には収まらないように感じる。これからの労働人口を鑑みても大幅な体制の変更やり方の改善などが無ければ働き方改革も進まないように思う。 賃金はこれからインフレになっていく状況だと思うので、向上させていかなければならないと感じているが、経費も軒並み上がっているし、販売価格は上がらないしという状況なので難しく感じている。 値上げに向けての準備はしていくつもりです。社の使い切れていない部分を有効利用できないかなど検討しており、別事業も検討している。その中で収益を分配させていければと摸索中。
56	流通	50～99人	賃上げする	2024年問題を含め、中小企業にとって、事業継続がとてもし難い環境変化が矢継ぎ早に襲ってきている気がしています。法改正しても、それらを見做している企業(経営者)はより、強か大きくなり、「悪法も法なり」と真摯に対応する企業が苦しんでいる構図が、現代の中小企業が置かれている環境だと強く感じています。法改正をしてもそれが社会に対し良い影響を与えられなければ意味がない。 これは作るだけ作ってちゃんとそれが機能しているかをチェックして指導をしていない行政の責任が大きいのと感じています。正直者が損をする世の中を改善しなければ、中小企業に未来は無いと考えます。
57	流通	50～99人	現状維持	賃金アップが先か商品の値上げが先か悩むのと根本的に製造業は大企業(親企業)しかもうからない今の仕組みが変わらない限り中小企業の労働環境の改善は難しいのではないかと思います。なんともなる下請法では中小企業を守ることは不可能だと思います。
58	流通	100人以上	賃上げする	最近の物価上昇に対応して賃金を上げる必要は感じるが、ベースアップは基本給にかかわるため、一時金(ボーナスだけでなく、コロナ対応手当3万円/年)によって補填している。 中小企業にとっては、大企業の調達における「買い叩き」の習慣をやめない限り、収益の改善は難しく、結果として賃上げはできない。まずは大企業の「買い叩き」をやめるよう指導してほしい。 また、世の中の「なんでも安ければよい」という価値観を変える努力も必要。これには企業だけでなく、行政・政府、労働組合、教育などすべての分野での意識変革が必要だと思う。
59	流通	100人以上	現状維持	これからは働き方改革が出来ない会社は淘汰されると思います。企業努力も必要なので、現状に奢ることなく真摯に取り組んで参ります。
60	流通	正社員なし		正社員を雇う時の状況に応じて、議論していきたい。
61	サービス業	1～4人	賃上げする	アンケートに答えていて、設問の後半部分について全くわからないので不安になってきました。
62	サービス業	1～4人	賃上げする	最近の労務法制の改正に今一度、確認していきます。
63	サービス業	1～4人	賃上げする	賃金については人材不足から高騰しているが、仕事が増えるわけではないので厳しい状況となっている。
64	サービス業	1～4人	賃上げする	客単価はほとんど変化ないが、最低賃金の上昇に伴い、経費のうち、人件費の占める割合が高くなってきている。 賃金改善や有給消化推進等、働きやすい職場づくりをしていかないと、職員の定着率も悪くなる。
65	サービス業	1～4人	賃上げする	自社決定権のある仕事をしていかないと生き残っていけない企業が増えていく。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
66	サービス業	1～4人	現状維持	最低賃金が上がり続けてきているので、スタッフを雇用したくても躊躇してしまう。 技術がいる仕事なので、経験年数や仕事量にもよるので、大変です。 一律には頭が痛い。
67	サービス業	1～4人	現状維持	労働者が優遇されるなか、経営者には厳しい現代。今後、起業し、頑張ろうと考える若者が減り、結果、労働者をどれだけ優遇したとしても、失業率は上がる一方だと考えている。
68	サービス業	5～9人	賃上げする	弊社の月次試算表から、昨対で売上げが5%上昇しているが、石油使用の（バンド、フィルム）消耗品が高騰しており、半年分の消耗品をロット買いなどで対応しており、利益は厳しい状態です。この事を鑑み本来は大幅な賃上げはしたくないが、他業種を参照し社員の家族を守る為に（基本給与）賃上げします。 ただし、賃上げしても総支給で考えず、通帳に入る金額で判断されるので（会社の努力は理解しているが）税金等で引かれる金額が多いと賃上げの実感はないと社員より言われます。 弊社は市役所の委託仕事を中心になりますので、祭日や土曜日の出勤を望まれます、その為に年間休日（101日）が少ない為に、社員募集をしてもなかなか集まらず厳しい状態の為、障がい者・高齢者・パートなど多様なワークスタイルの方を雇用しており作業員は賄えますが、現場責任者の後継育成に鑑みると（なり手）人材不足を感じます。
69	サービス業	5～9人	賃上げする	政府が音頭を取れば賃金が上がっていくという正義の味方面したバカはやめてほしい。賃金を上げていける環境作り、政策をしてほしい。 GDPが右肩上がりになれば、ほっといても上がるし、われわれも上げたい。
70	サービス業	10～19人	賃上げする	「働き方改革」の名の元にいろいろな規制が生まれるが、本当に生活の質の向上（所得アップなど）につながるのか？
71	サービス業	10～19人	賃上げする	政府の要請に従って、また、社員さんの働く環境の維持を目的として毎期昇給をしてきました。 でも、それに応えようというよりもコロナ禍でも上がるんだとマイナスに向く社員もいるのが実情です。 世の中が変わっているのに労働者保護ばかりで、甘やかしが加速して良いのか？って思います。 社員はパートナーってことに縛られるのもどうかと最近疑念が湧き上がっています。綺麗ゴトばかりではこの先どうなるかと不安になります。 生意気言って、すみません。同友会理念に反する発言ですが、本音です。
72	サービス業	10～19人	賃上げする	労働基準法が時間労働が基本の為、どんな仕組み（成果報酬等）考えても法律（時間）に最後は合わせないといけないのでやりづらい。テレワーク等多様な働き方を推進したいが個人の裁量で時間もコントロールできるが会社は見えない行動まで強制的に管理しないといけないのが対応しづらい。 労働者側の為に働きやすくする改革が多いと感じるが正直、企業としては社員の採用はリスクになる可能性が年々高くなり採用に関して慎重になってくる。なんか採用しやすくする仕組みもないと社員採用は年々減ると思う。個人事業主や独立する人が増えていると感じる。

Q.26 賃金や労働に関する意見

No	業種	正社員数	賃金動向	回答
73	サービス業	20～29人	賃上げする	政府が大企業、トヨタが賃上げに同意してくれたと、あたかもすべての企業が賃上げする様な表現で、政府もマスコミもおおってむかつく限りです。コロナ禍、資源高、戦時経済の影響を今後さらに受ける中で、スタグフレーションの懸念しか見通せず、中小企業を取り巻く環境はさらに悪化するようになってきています。少子化の影響が顕著に表れており、好景気とは言えない状況化でも、人手不足と言うミスマッチが起きているのも頭が痛い。デフレとインフレの両極化に苦しむのではないのでしょうか。
74	サービス業	20～29人	賃上げする	過去30年からの一人当たりの生産性を見てみると、一人当たりの生産性が下がり続けています。月給を上げて賞与で調整することになるので、年収ベースからすると給与水準は上がっていません。中小零細企業は、付加価値の高い仕事を日々検討し、行動あるのみです。
75	サービス業	20～29人	賃上げする	市場の売価と賃金相場は連動しています。消費税は可処分所得を増やすものではないのに、実質物価は上昇し賃金に悪影響を及ぼしていると思います。社会保障に使われているのはごく一部なのは自明ですし、数ある税制優遇の逆を行く消費抑制の制度です。一刻も早く消費税は廃止して頂きたい。累進課税強化と、消費に対する税制優遇をセットにすればよいのです。また、我が国はエッセンシャルワーカーの賃金が安すぎます。最低賃金を大幅に上げ、その分を時限措置で公金にて補助してはどうでしょうか。低賃金・重労働で離職が繰り返されている現状を変えられるかもしれません。
76	サービス業	20～29人	現状維持	売上は上がらないが賃金はあげなければいけないので大変だ。
77	サービス業	30～49人	賃上げする	とにかく人手不足。残業減らしたくても、人手が足りない。新規の仕事は1割以上お断りしている。外国人を入れてほしい
78	サービス業	30～49人	賃上げする	従業員との協定書を交わしている。
79	サービス業	30～49人	現状維持	賃金を上げることと、労働生産性を上げることが課題。
80	サービス業	50～99人	賃上げする	国からの要請や、社員の生活を考えても賃上げは実施すべきであるし、原資は確保できている。ただ、単純な値上げが出来ない現状を考えると、利益が圧迫されて研究開発など次につながる投資が難しくなるので長期的にみるとマイナスに働く可能性もある。理想論を言えば、新製品等、利益率の高い製品を開発、販売を伸ばせば良いことだが、そう簡単な話でもない。減税等、是非とも中小企業に対する優遇政策をお願いしたい。
81	サービス業	50～99人	現状維持	適正な労働力に対しての賃金は払いたい。
82	サービス業	100人以上	賃上げする	賃金については毎年アップしている。残業代も1分単位で全て支給している。残業については、極力減らせるように、なるべく多い人数でプロジェクト運営をお行えるように対策している。
83	サービス業	正社員なし		従業員がいないため、今回の設問では、適切な回答が出来ていません。尚、経営コンサルタント業ですので、私見としては、一般論ですが、付加価値の高い業務内容を増加させて、労働時間の短縮と賃金の増加を図るよう、考えています。特に中小企業は、大企業には無い、きめ細やかな対応を行い、出来るだけ大企業が行わない分野に特化して、高賃金化を図る必要があります。これが経営者の役割と考えます。そうでないと益々賃金の格差が広がると思います。昨年度も、労働時間に対する賃金(報酬)の比率は、過去最高を更新しています。
84	サービス業	正社員なし		今後課題を設定して対応します。