

2023年度「賃金・労働調査」、賃金部分の結果（速報）

報道部長 林 康雄
 労務労働委員長 古田 伸祐

愛知同友会では毎年3月、「賃金・労働調査」を行っています。今回は中日新聞社と賃金部分に関する調査を共同で行いました。（中日新聞では3月6日、1・3面で取り上げられており、見た方も多いかと思います。）

さて、昨今の情勢から4月には賃上げを検討している会員企業も多いかと思います。以下、調査結果のに関して速報というかたちで、会員の皆さんにお伝えさせていただきます。

【調査要綱】

- 1) 調査テーマ 「2023 賃金・労働調査」
- 2) 調査期間 2月20日（月）～2月28日（火）
- 3) 回答数 1114社（建設：217社、製造：205社、流通：159社、サービス：525社、他8社）
- 4) ページ建
 - ①P1 調査結果（全体）概要
 - ②P2～3 調査項目
 - ③P4～16 業種別（建設、製造、流通、サービス）
 - ④P17～29 企業規模（総社員数）
 - ⑤P30～42 文書回答（業種・総社員）

調査結果（全体）概要

☆特徴（全体）

- 1) 回答数
2021年603社、2022年428社、今年は1114社と大幅に増加。
- 1) 賃金を上げる企業／644社
全体では、64.4%（2021年）から68%（2022年）、今年（2023年）と57.4%と率は減少。なお現状維持が41.7%となっています。
- 2) 賃上げ方法（複数回答）／642社
 - ①基本給の引き上げ（ベースアップ） 61.2% ②定期的な昇給 40.5%
 - ③ボーナスの引き上げ 17.6% ④諸手当の引き上げ 15.3%
- 3) 平均賃上げ額／635社
昨年（2022年）のボリュームゾーン「1,000～3,000円」「3,000～5,000円」「5,000～7,000円」と今年も大きくは変わらない。平均賃上げ率は、一昨年・昨年の「1～2%」「2～3%」から、今年は「1～2%」「2～3%」「3～5%」が加わり、ボリュームゾーンとなった。
- 4) 賃上げ原資／635社
「十分ある」「ある程度ある」と回答した企業割合は昨年58.5%から55.9%、「あまりない」が34.6%から34.5%と、いずれも前年と大きな変化はなかった。
- 5) 賃上げ理由（複数回答）／610社
今回の調査では選択項目として「物価高への対応」を加えたが60.5%と「人材確保」（59.8%）「士気向上」（55.7%）と最も高くなった。また「周りの企業が上げている」が昨年（2022年）10%から13.8%となった。「政府府の要請」が昨年（2022年）7.8%から5.6%に下がっている。
- 6) 価格転嫁に関して／1085社
 - ①「全くできていない」35.9% ②「現材料価格はできている」49.2%
 - ③「現材料価格・光熱費はできている」7.3%④「労務費も含めてすべて」7.6%

2023 年賃金調査項目

- 主催：中日新聞、報道部、労務労働委員会
- 期間：2/20（月）～2/28（火）

Q1、総従業員数（パート、アルバイト含む）を教えてください。

- ① 1～4 人
- ② 5～9 人
- ③ 10～19 人
- ④ 20～29 人
- ⑤ 30～49 人
- ⑥ 50～99 人
- ⑦ 100 人以上
- ⑧ 社員を雇用していない

Q2、賃金規定はありますか。

- ① ある
- ② ない

Q3、正社員の 2023 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 → Q4
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
→ Q9
- ③ 賃下げする → Q9

※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、正社員の賃上げ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）。

※基本給の引き上げとは、定期昇給を除く正社員全体の賃金を底上げするベースアップのことです。

(※Q3_①)

- ① 基本給の引き上げ
- ② 定期的な昇給
- ③ ボーナスの引き上げ
- ④ 諸手当の引き上げ

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 7,000～10,000 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（年収ベース）はどの程度ですか。

(※Q5_①)

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

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) → Q11

- ① 業績好調
- ② 人材確保
- ③ 周りの企業が上げている
- ④ 物価高への対応
- ⑤ 政府の要請
- ⑥ 士気向上
- ⑦ 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 仕入れ価格などの上昇を価格転嫁できていない

- ③ 社会保険料の負担が重い
- ④ 業績の先行きが不透明
- ⑤ 価格競争が激しい
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 必要性を感じない
- ⑧ 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

Q11、非正規社員（パート、アルバイトなど）の賃上げはどのようにしますか。

- 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
- ④ 非正規社員はいない

Q12、物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響はいかがでしょうか

- ① 深刻な影響がある
- ② やや悪影響がある
- ③ あまり影響はない
- ④ 全く影響はない

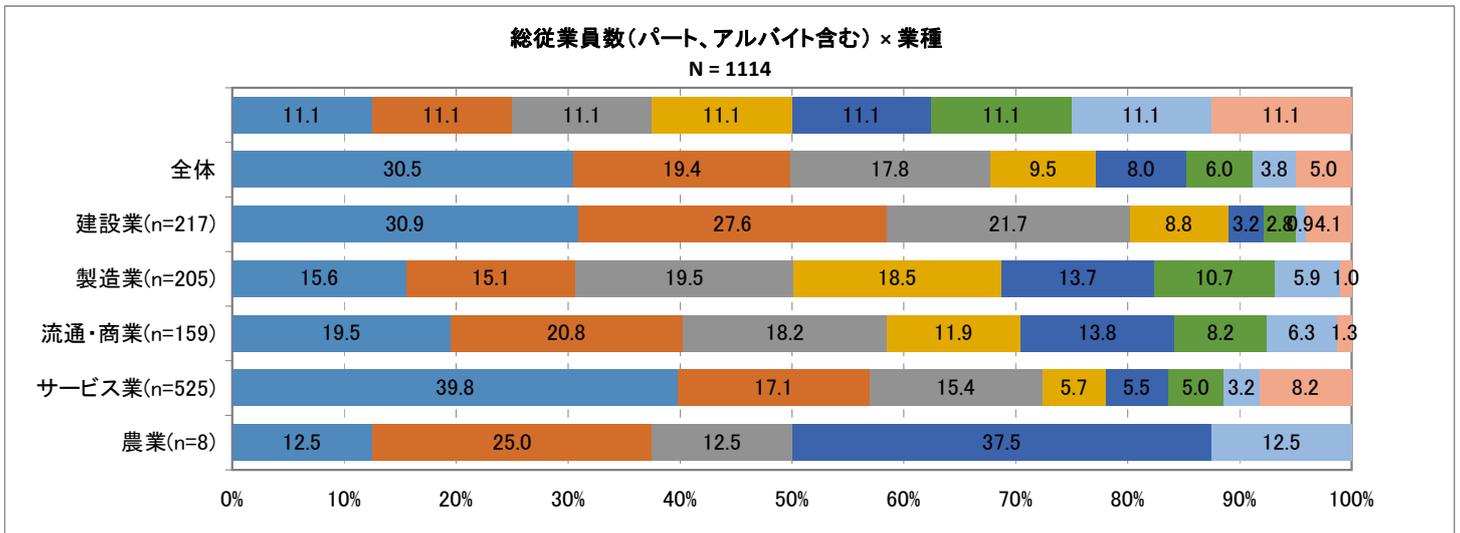
Q13、コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか

- ① 全くできていない
- ② 原材料価格はできている
- ③ 原材料価格・光熱費までできている
- ④ 労務費も含めてすべてできている

Q14、今年の春闘では、中小企業への賃上げ波及が重要であり、適正取引や価格転嫁ができる環境整備が必要としています。賃上げについて現場のご意見があれば教えてください。（自由回答）

総従業員数(パート、アルバイト含む) × 業種

上段:度数 下段:%		総従業員数(パート、アルバイト含む)								
		合計	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	社員を雇 用してい ない
業種	全体	1114 100.0	340 30.5	216 19.4	198 17.8	106 9.5	89 8.0	67 6.0	42 3.8	56 5.0
	建設業	217 100.0	67 30.9	60 27.6	47 21.7	19 8.8	7 3.2	6 2.8	2 0.9	9 4.1
	製造業	205 100.0	32 15.6	31 15.1	40 19.5	38 18.5	28 13.7	22 10.7	12 5.9	2 1.0
	流通・商業	159 100.0	31 19.5	33 20.8	29 18.2	19 11.9	22 13.8	13 8.2	10 6.3	2 1.3
	サービス業	525 100.0	209 39.8	90 17.1	81 15.4	30 5.7	29 5.5	26 5.0	17 3.2	43 8.2
	農業	8 100.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	-	-	3 37.5	-	1 12.5

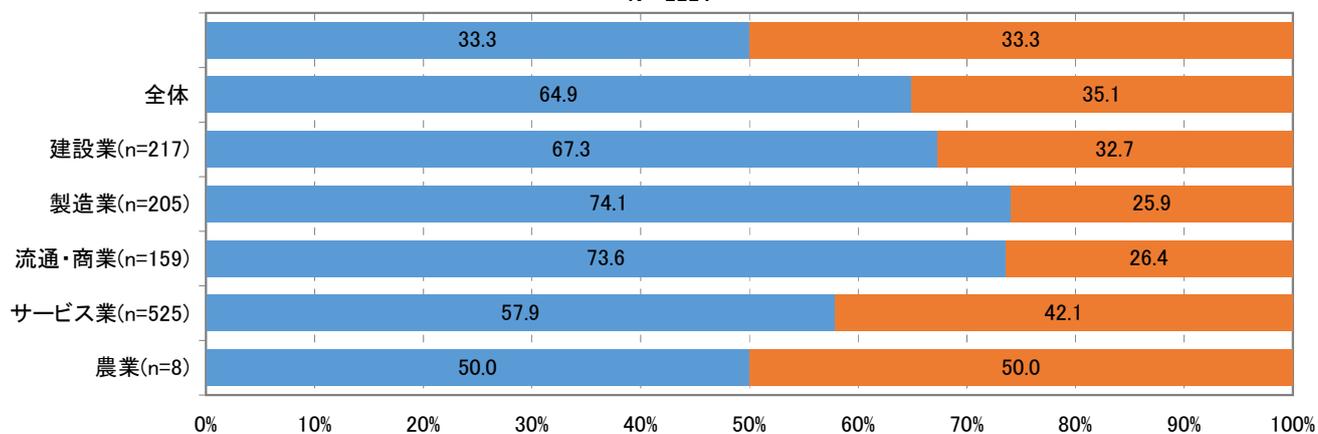


賃金規定の有無 × 業種

上段:度数 下段:%		賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
業種	全体	1114	723	391
		100.0	64.9	35.1
	建設業	217	146	71
		100.0	67.3	32.7
	製造業	205	152	53
		100.0	74.1	25.9
流通・商業	159	117	42	
	100.0	73.6	26.4	
サービス業	525	304	221	
	100.0	57.9	42.1	
農業	8	4	4	
	100.0	50.0	50.0	

賃金規定の有無 × 業種

N = 1114

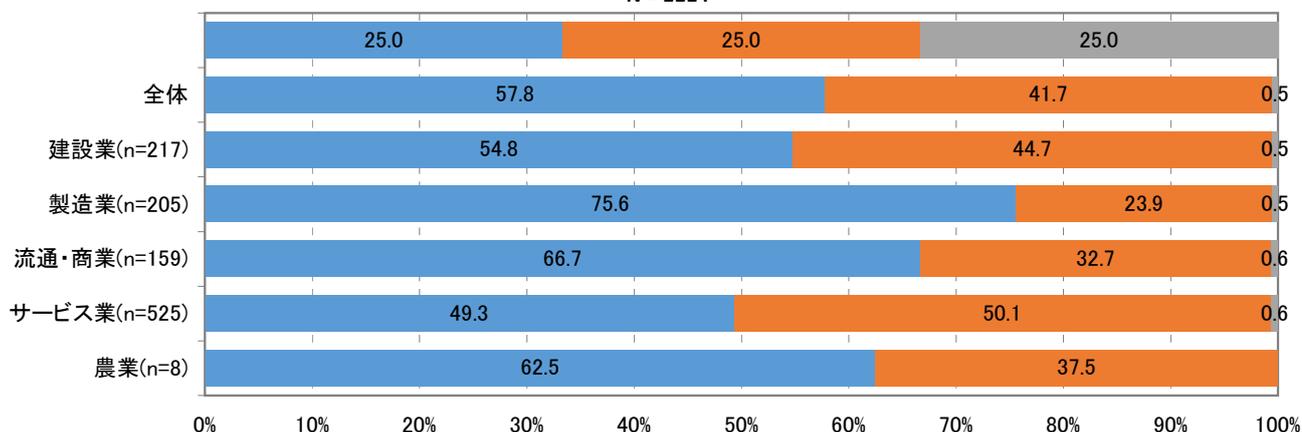


正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む) × 業種

上段:度数 下段:%		正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)			
		合計	賃上げする	現状維持 (賃上げも賃下げもしない)	賃下げする
業種	全体	1114 100.0	644 57.8	464 41.7	6 0.5
	建設業	217 100.0	119 54.8	97 44.7	1 0.5
	製造業	205 100.0	155 75.6	49 23.9	1 0.5
	流通・商業	159 100.0	106 66.7	52 32.7	1 0.6
	サービス業	525 100.0	259 49.3	263 50.1	3 0.6
	農業	8 100.0	5 62.5	3 37.5	- -

正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む) × 業種

N = 1114



正社員の賃上げ方法は以下のどれですか × 業種

上段:度数		正社員の賃上げ方法は以下のどれですか				
下段:%		合計	基本給の 引き上げ	定期的な 昇給	ボーナス の引き上 げ	諸手当の 引き上げ
業種	全体	642 100.0	393 61.2	260 40.5	113 17.6	98 15.3
	建設業	119 100.0	76 63.9	39 32.8	21 17.6	17 14.3
	製造業	153 100.0	93 60.8	78 51.0	31 20.3	21 13.7
	流通・商業	106 100.0	62 58.5	43 40.6	14 13.2	25 23.6
	サービス業	259 100.0	159 61.4	97 37.5	45 17.4	32 12.4
	農業	5 100.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	3 60.0

正社員の賃上げ方法は以下のどれですか × 業種

N = 642

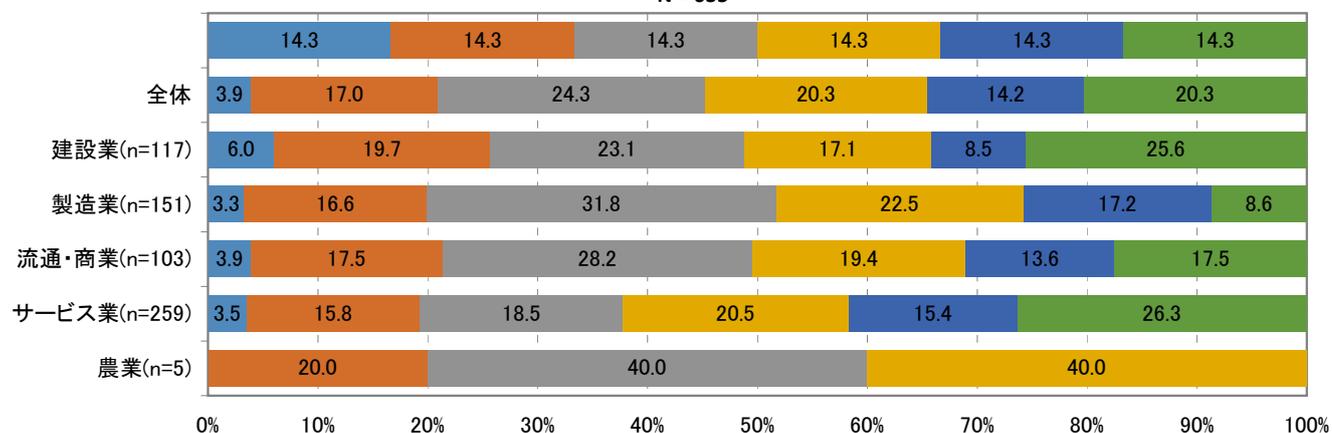


正社員1人当たりの平均賃上げ額(月額基本給の引き上げと定期昇給) × 業種

上段:度数 下段:%		正社員1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)						
		合計	1,000円未 満	1,000~ 3,000円未 満	3,000~ 5,000円未 満	5,000~ 7,000円未 満	7,000~ 10,000円 未満	10,000円 以上
業種	全体	635 100.0	25 3.9	108 17.0	154 24.3	129 20.3	90 14.2	129 20.3
	建設業	117 100.0	7 6.0	23 19.7	27 23.1	20 17.1	10 8.5	30 25.6
	製造業	151 100.0	5 3.3	25 16.6	48 31.8	34 22.5	26 17.2	13 8.6
	流通・商業	103 100.0	4 3.9	18 17.5	29 28.2	20 19.4	14 13.6	18 17.5
	サービス業	259 100.0	9 3.5	41 15.8	48 18.5	53 20.5	40 15.4	68 26.3
	農業	5 100.0	- -	1 20.0	2 40.0	2 40.0	- -	- -

正社員1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) × 業種

N = 635

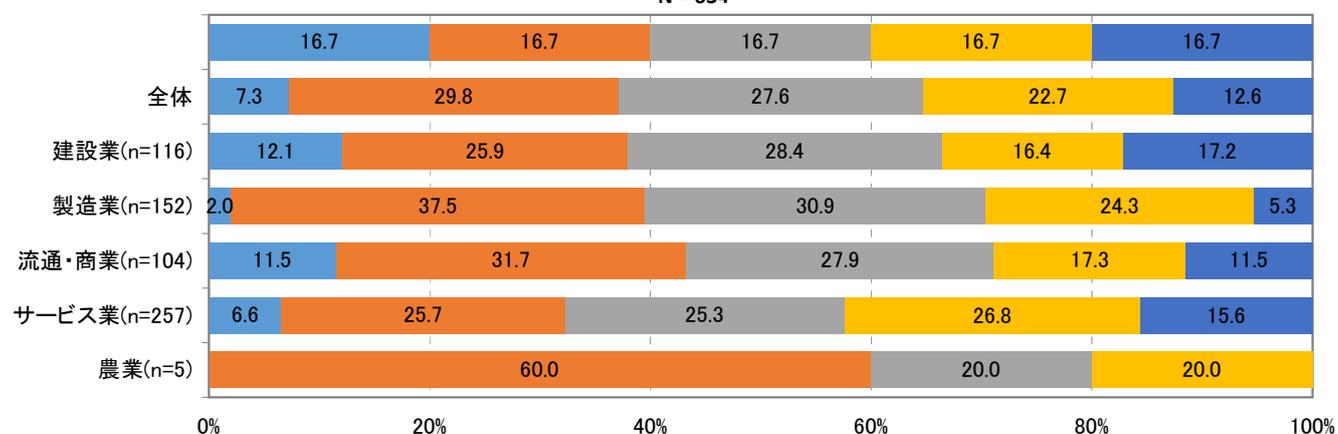


正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース) × 業種

上段:度数 下段:%		正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)					
		合計	1%未満	1~2%未 満	2~3%未 満	3~5%未 満	5%以上
業種	全体	634 100.0	46 7.3	189 29.8	175 27.6	144 22.7	80 12.6
	建設業	116 100.0	14 12.1	30 25.9	33 28.4	19 16.4	20 17.2
	製造業	152 100.0	3 2.0	57 37.5	47 30.9	37 24.3	8 5.3
	流通・商業	104 100.0	12 11.5	33 31.7	29 27.9	18 17.3	12 11.5
	サービス業	257 100.0	17 6.6	66 25.7	65 25.3	69 26.8	40 15.6
	農業	5 100.0	- -	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -

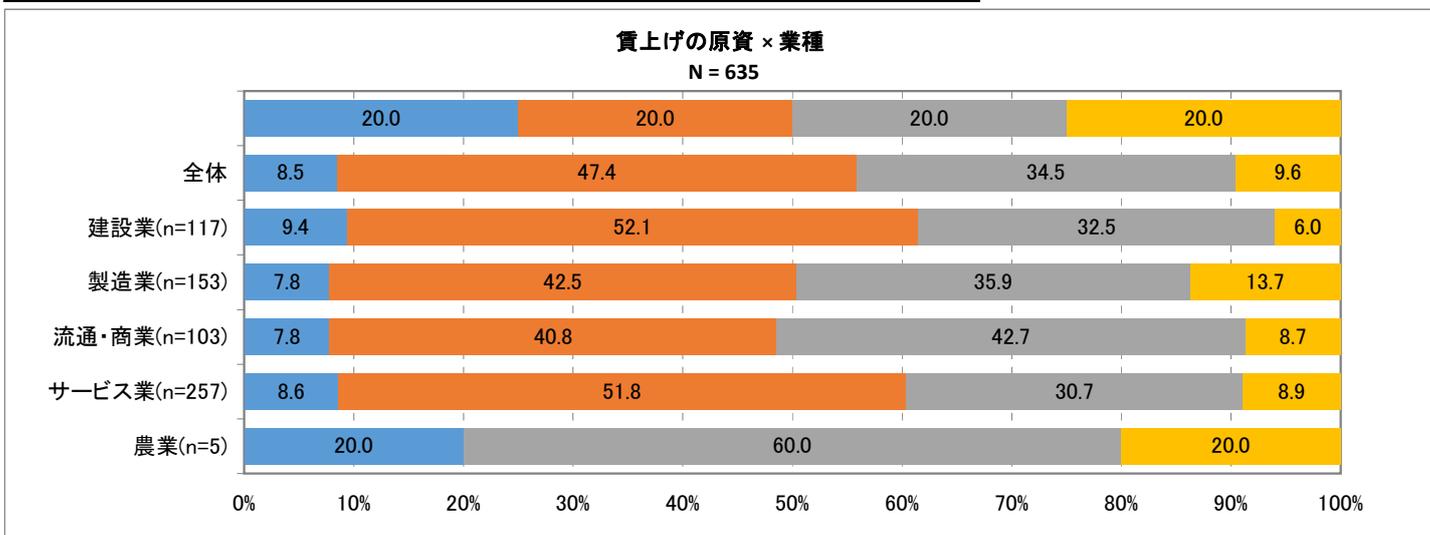
正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース) × 業種

N = 634



賃上げの原資 × 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
業種	全体	635 100.0	54 8.5	301 47.4	219 34.5	61 9.6
	建設業	117 100.0	11 9.4	61 52.1	38 32.5	7 6.0
	製造業	153 100.0	12 7.8	65 42.5	55 35.9	21 13.7
	流通・商業	103 100.0	8 7.8	42 40.8	44 42.7	9 8.7
	サービス業	257 100.0	22 8.6	133 51.8	79 30.7	23 8.9
	農業	5 100.0	1 20.0	-	3 60.0	1 20.0

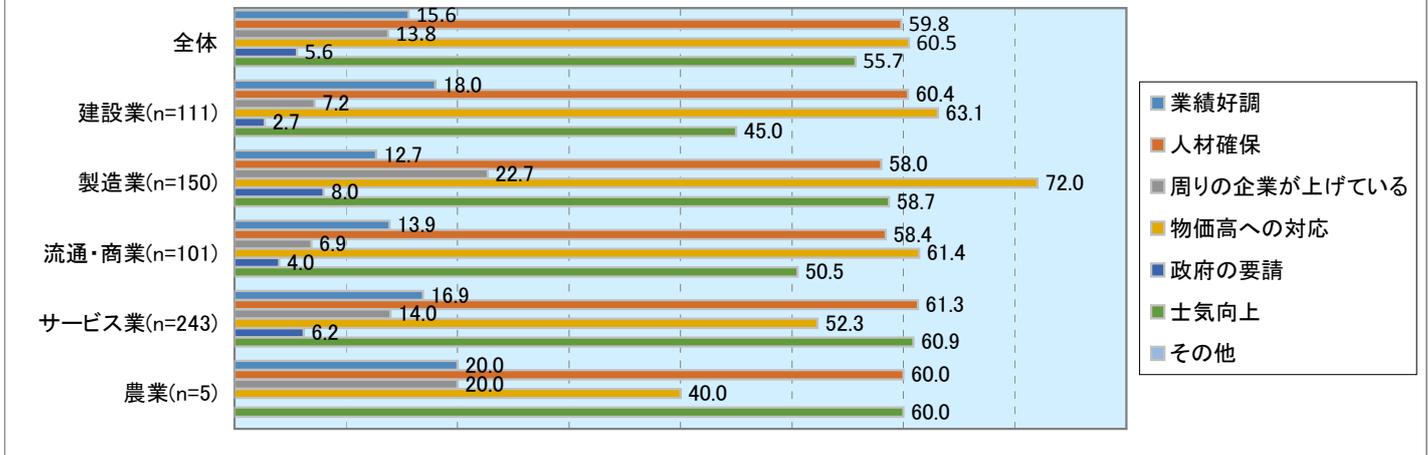


賃上げする理由 × 業種

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	物価高への対応	政府の要請	士気向上	その他
業種	全体	610 100.0	95 15.6	365 59.8	84 13.8	369 60.5	34 5.6	340 55.7	-
	建設業	111 100.0	20 18.0	67 60.4	8 7.2	70 63.1	3 2.7	50 45.0	-
	製造業	150 100.0	19 12.7	87 58.0	34 22.7	108 72.0	12 8.0	88 58.7	-
	流通・商業	101 100.0	14 13.9	59 58.4	7 6.9	62 61.4	4 4.0	51 50.5	-
	サービス業	243 100.0	41 16.9	149 61.3	34 14.0	127 52.3	15 6.2	148 60.9	-
	農業	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	-	3 60.0	-

賃上げする理由 × 業種

N = 610

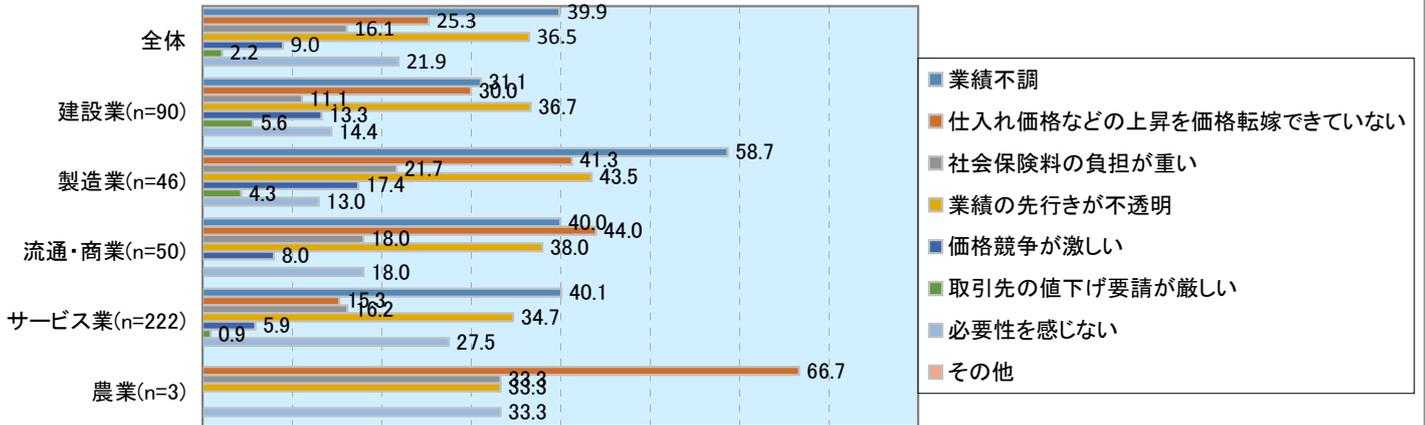


賃上げしない理由 × 業種

上段:度数 下段:%		賃上げしない理由								
		合計	業績不調	仕入れ価格などの 上昇を価格転嫁でき ていない	社会保険料の負担 が重い	業績の先行きが不 透明	価格競争 が激しい	取引先の 値下げ要 請が厳し い	必要性を 感じない	その他
業種	全体	411 100.0	164 39.9	104 25.3	66 16.1	150 36.5	37 9.0	9 2.2	90 21.9	-
	建設業	90 100.0	28 31.1	27 30.0	10 11.1	33 36.7	12 13.3	5 5.6	13 14.4	-
	製造業	46 100.0	27 58.7	19 41.3	10 21.7	20 43.5	8 17.4	2 4.3	6 13.0	-
	流通・商業	50 100.0	20 40.0	22 44.0	9 18.0	19 38.0	4 8.0	-	9 18.0	-
	サービス業	222 100.0	89 40.1	34 15.3	36 16.2	77 34.7	13 5.9	2 0.9	61 27.5	-
	農業	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-

賃上げしない理由 × 業種

N = 411

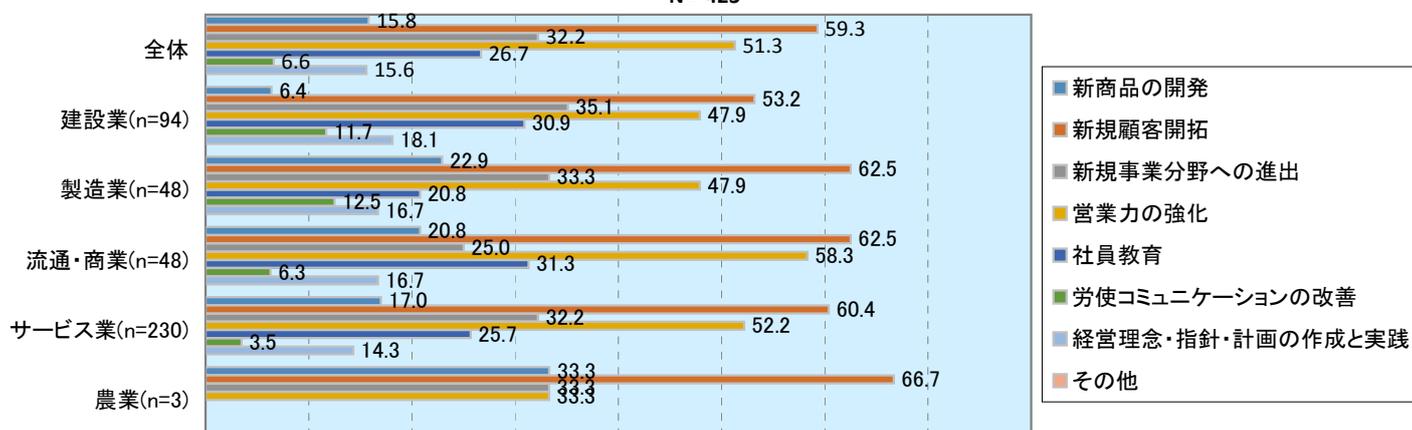


来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか × 業種

上段:度数 下段:%		来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか								
		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	423 100.0	67 15.8	251 59.3	136 32.2	217 51.3	113 26.7	28 6.6	66 15.6	-
	建設業	94 100.0	6 6.4	50 53.2	33 35.1	45 47.9	29 30.9	11 11.7	17 18.1	-
	製造業	48 100.0	11 22.9	30 62.5	16 33.3	23 47.9	10 20.8	6 12.5	8 16.7	-
	流通・商業	48 100.0	10 20.8	30 62.5	12 25.0	28 58.3	15 31.3	3 6.3	8 16.7	-
	サービス業	230 100.0	39 17.0	139 60.4	74 32.2	120 52.2	59 25.7	8 3.5	33 14.3	-
	農業	3 100.0	1 33.3	2 66.7	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-

来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか × 業種

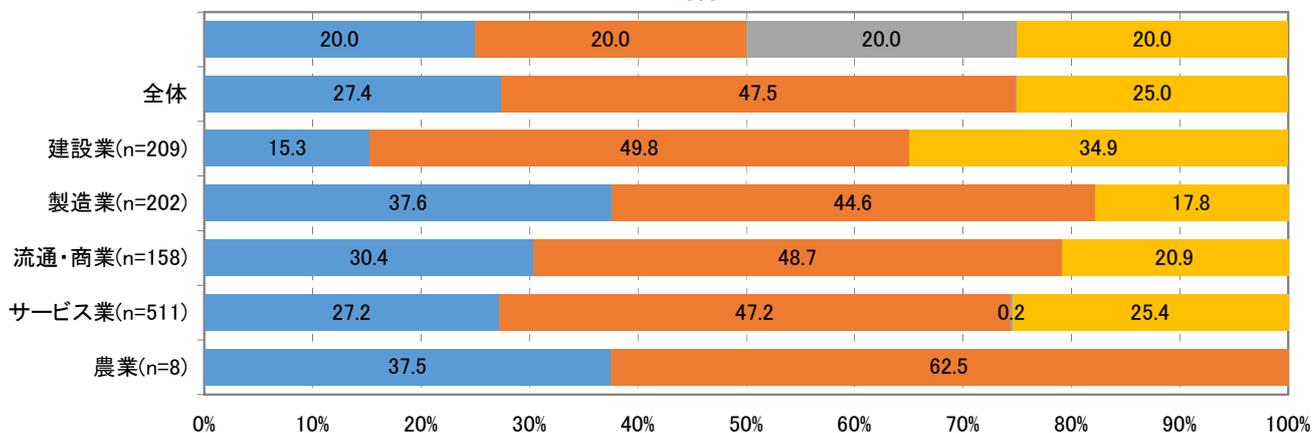
N = 423



非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ × 業種

上段:度数 下段:%		非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ				
		合計	賃上げする	現状維持 (賃上げも賃下げもしない)	賃下げする	非正規社員はいない
業種	全体	1088 100.0	298 27.4	517 47.5	1 0.1	272 25.0
	建設業	209 100.0	32 15.3	104 49.8	-	73 34.9
	製造業	202 100.0	76 37.6	90 44.6	-	36 17.8
	流通・商業	158 100.0	48 30.4	77 48.7	-	33 20.9
	サービス業	511 100.0	139 27.2	241 47.2	1 0.2	130 25.4
	農業	8 100.0	3 37.5	5 62.5	-	-

非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ × 業種
N = 1088

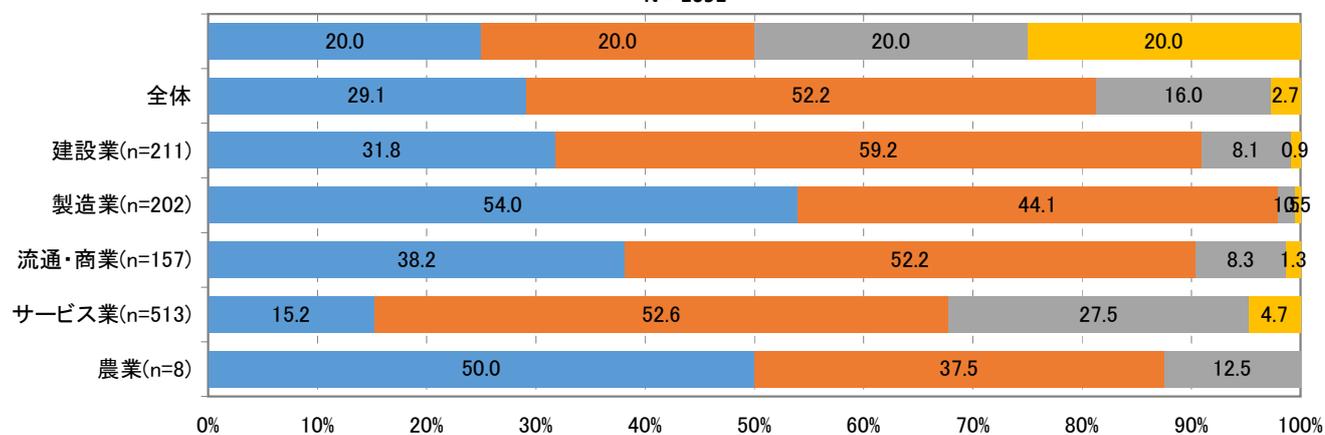


物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響 × 業種

上段:度数 下段:%		物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響				
		合計	深刻な影 響がある	やや悪影 響がある	あまり影響 はない	全く影響は ない
業種	全体	1091 100.0	318 29.1	569 52.2	175 16.0	29 2.7
	建設業	211 100.0	67 31.8	125 59.2	17 8.1	2 0.9
	製造業	202 100.0	109 54.0	89 44.1	3 1.5	1 0.5
	流通・商業	157 100.0	60 38.2	82 52.2	13 8.3	2 1.3
	サービス業	513 100.0	78 15.2	270 52.6	141 27.5	24 4.7
	農業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	-

物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響 × 業種

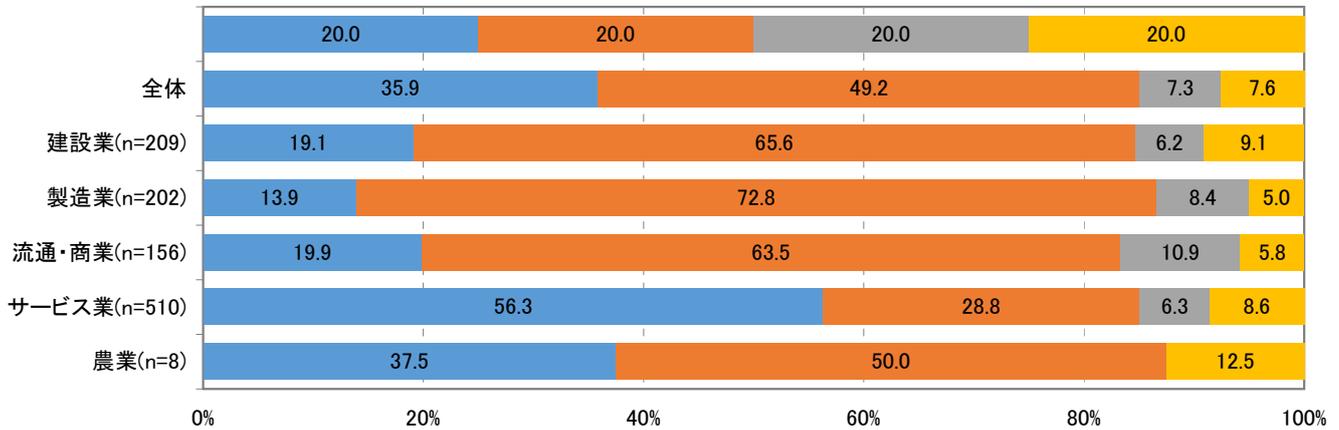
N = 1091



コスト上昇分を価格などに転嫁できているか × 業種

上段:度数 下段:%		コスト上昇分を価格などに転嫁できているか				
		合計	全くできていない	原材料価格はできている	原材料価格・光熱費までできている	労務費も含めてすべてできている
業種	全体	1085 100.0	389 35.9	534 49.2	79 7.3	83 7.6
	建設業	209 100.0	40 19.1	137 65.6	13 6.2	19 9.1
	製造業	202 100.0	28 13.9	147 72.8	17 8.4	10 5.0
	流通・商業	156 100.0	31 19.9	99 63.5	17 10.9	9 5.8
	サービス業	510 100.0	287 56.3	147 28.8	32 6.3	44 8.6
	農業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	-	1 12.5

コスト上昇分を価格などに転嫁できているか × 業種
N = 1085



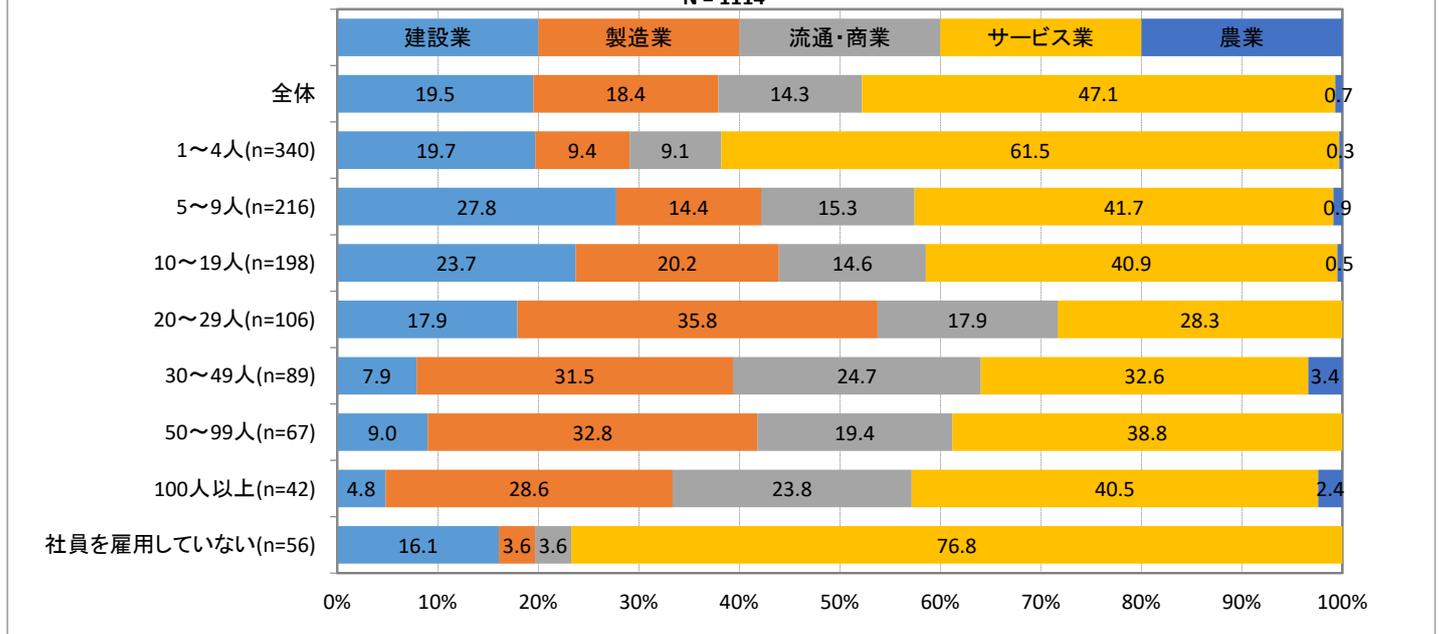
愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

業種 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

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	農業
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1114 100.0	217 19.5	205 18.4	159 14.3	525 47.1	8 0.7
	1~4人	340 100.0	67 19.7	32 9.4	31 9.1	209 61.5	1 0.3
	5~9人	216 100.0	60 27.8	31 14.4	33 15.3	90 41.7	2 0.9
	10~19人	198 100.0	47 23.7	40 20.2	29 14.6	81 40.9	1 0.5
	20~29人	106 100.0	19 17.9	38 35.8	19 17.9	30 28.3	-
	30~49人	89 100.0	7 7.9	28 31.5	22 24.7	29 32.6	3 3.4
	50~99人	67 100.0	6 9.0	22 32.8	13 19.4	26 38.8	-
	100人以上	42 100.0	2 4.8	12 28.6	10 23.8	17 40.5	1 2.4
	社員を雇用していない	56 100.0	9 16.1	2 3.6	2 3.6	43 76.8	-

業種 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

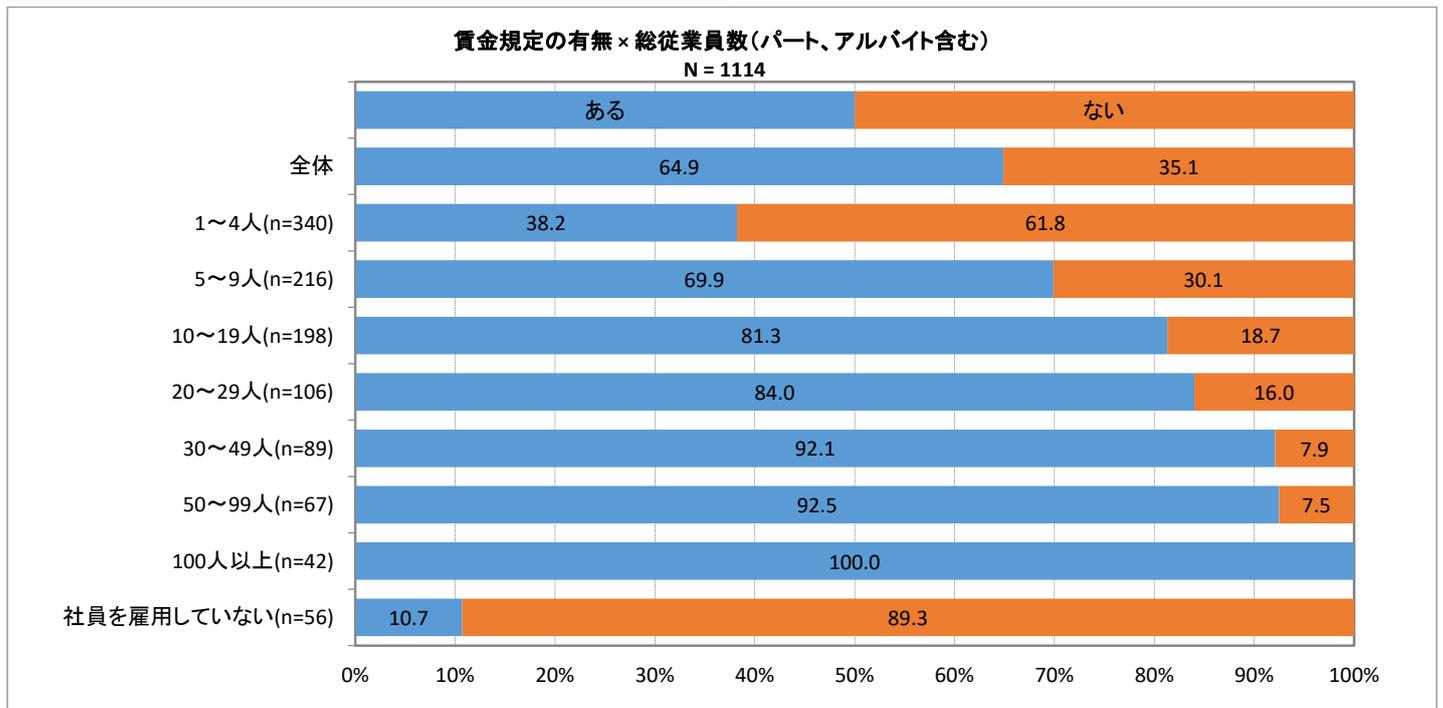
N = 1114



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

賃金規定の有無 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
総従業員数 (パート、アル バイト含む)	全体	1114 100.0	723 64.9	391 35.1
	1~4人	340 100.0	130 38.2	210 61.8
	5~9人	216 100.0	151 69.9	65 30.1
	10~19人	198 100.0	161 81.3	37 18.7
	20~29人	106 100.0	89 84.0	17 16.0
	30~49人	89 100.0	82 92.1	7 7.9
	50~99人	67 100.0	62 92.5	5 7.5
	100人以上	42 100.0	42 100.0	- -
	社員を雇用して いない	56 100.0	6 10.7	50 89.3



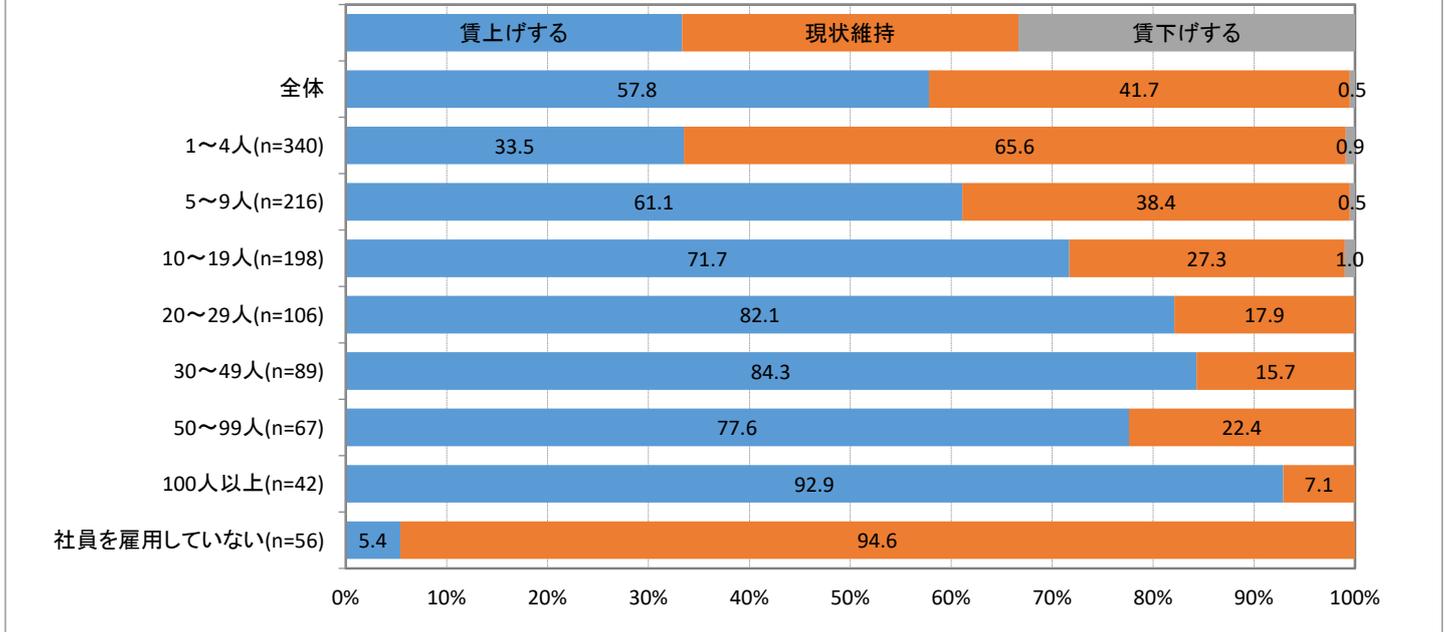
愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)			
		合計	賃上げする	現状維持 (賃上げも賃下げもしない)	賃下げする
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1114 100.0	644 57.8	464 41.7	6 0.5
	1~4人	340 100.0	114 33.5	223 65.6	3 0.9
	5~9人	216 100.0	132 61.1	83 38.4	1 0.5
	10~19人	198 100.0	142 71.7	54 27.3	2 1.0
	20~29人	106 100.0	87 82.1	19 17.9	-
	30~49人	89 100.0	75 84.3	14 15.7	-
	50~99人	67 100.0	52 77.6	15 22.4	-
	100人以上	42 100.0	39 92.9	3 7.1	-
	社員を雇用していない	56 100.0	3 5.4	53 94.6	-

正社員の2023年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

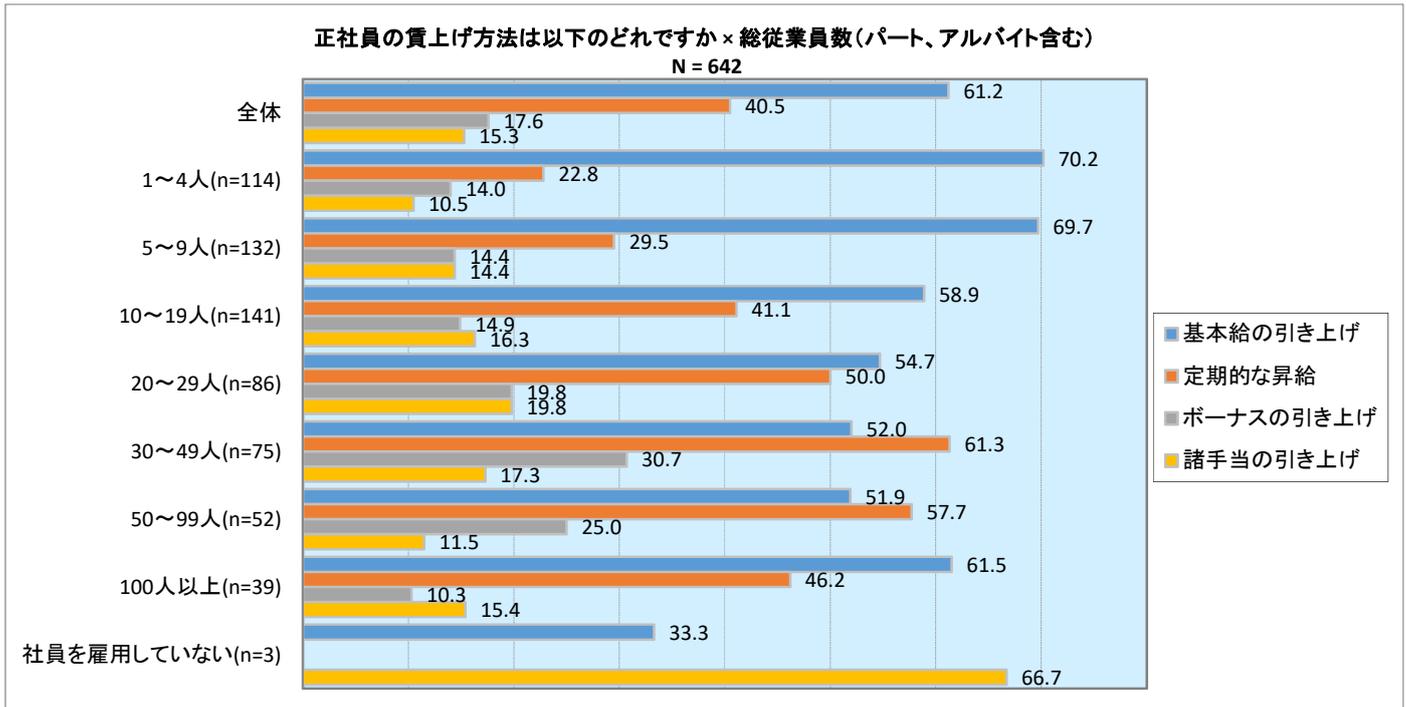
N = 1114



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

正社員の賃上げ方法は以下のどれですか × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		正社員の賃上げ方法は以下のどれですか				
		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
総従業員数 (パート、アル バイト含む)	全体	642 100.0	393 61.2	260 40.5	113 17.6	98 15.3
	1~4人	114 100.0	80 70.2	26 22.8	16 14.0	12 10.5
	5~9人	132 100.0	92 69.7	39 29.5	19 14.4	19 14.4
	10~19人	141 100.0	83 58.9	58 41.1	21 14.9	23 16.3
	20~29人	86 100.0	47 54.7	43 50.0	17 19.8	17 19.8
	30~49人	75 100.0	39 52.0	46 61.3	23 30.7	13 17.3
	50~99人	52 100.0	27 51.9	30 57.7	13 25.0	6 11.5
	100人以上	39 100.0	24 61.5	18 46.2	4 10.3	6 15.4
	社員を雇用して いない	3 100.0	1 33.3	- -	- -	2 66.7

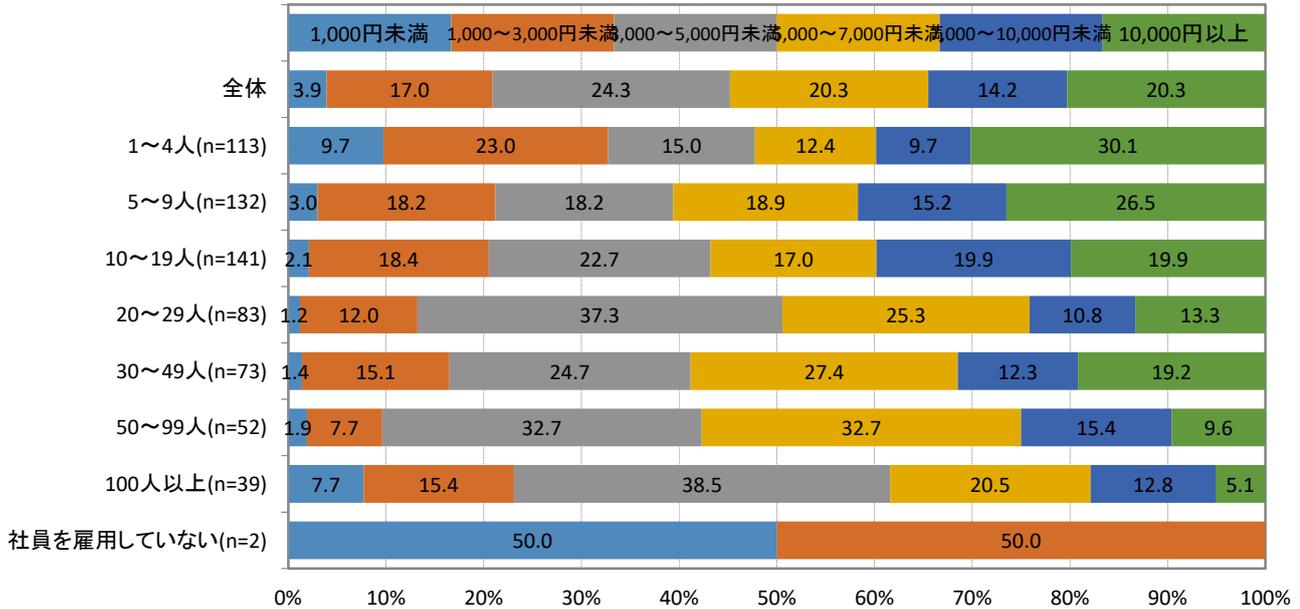


愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

正社員1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) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		正社員1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)						
		合計	1,000円未満	1,000～3,000円未満	3,000～5,000円未満	5,000～7,000円未満	7,000～10,000円未満	10,000円以上
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	635 100.0	25 3.9	108 17.0	154 24.3	129 20.3	90 14.2	129 20.3
	1～4人	113 100.0	11 9.7	26 23.0	17 15.0	14 12.4	11 9.7	34 30.1
	5～9人	132 100.0	4 3.0	24 18.2	24 18.2	25 18.9	20 15.2	35 26.5
	10～19人	141 100.0	3 2.1	26 18.4	32 22.7	24 17.0	28 19.9	28 19.9
	20～29人	83 100.0	1 1.2	10 12.0	31 37.3	21 25.3	9 10.8	11 13.3
	30～49人	73 100.0	1 1.4	11 15.1	18 24.7	20 27.4	9 12.3	14 19.2
	50～99人	52 100.0	1 1.9	4 7.7	17 32.7	17 32.7	8 15.4	5 9.6
	100人以上	39 100.0	3 7.7	6 15.4	15 38.5	8 20.5	5 12.8	2 5.1
	社員を雇用していない	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-

正社員1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) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)
N = 635

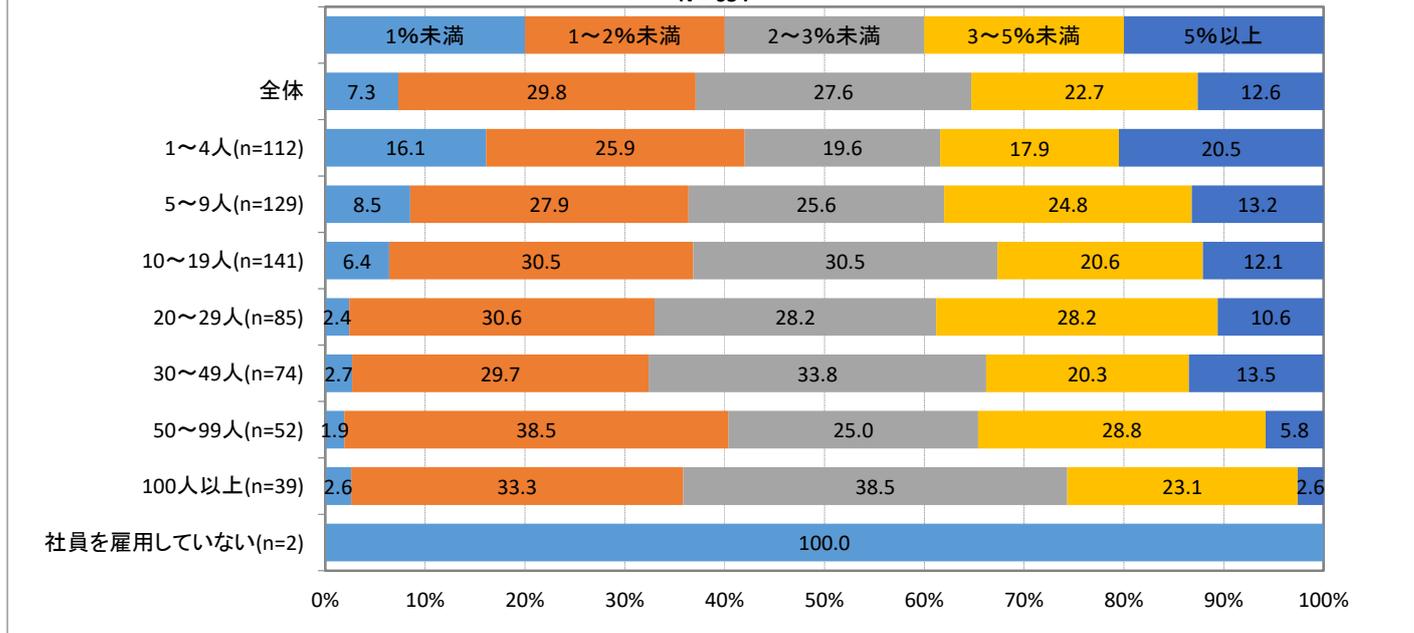


愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)					
		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	634 100.0	46 7.3	189 29.8	175 27.6	144 22.7	80 12.6
	1~4人	112 100.0	18 16.1	29 25.9	22 19.6	20 17.9	23 20.5
	5~9人	129 100.0	11 8.5	36 27.9	33 25.6	32 24.8	17 13.2
	10~19人	141 100.0	9 6.4	43 30.5	43 30.5	29 20.6	17 12.1
	20~29人	85 100.0	2 2.4	26 30.6	24 28.2	24 28.2	9 10.6
	30~49人	74 100.0	2 2.7	22 29.7	25 33.8	15 20.3	10 13.5
	50~99人	52 100.0	1 1.9	20 38.5	13 25.0	15 28.8	3 5.8
	100人以上	39 100.0	1 2.6	13 33.3	15 38.5	9 23.1	1 2.6
	社員を雇用していない	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-

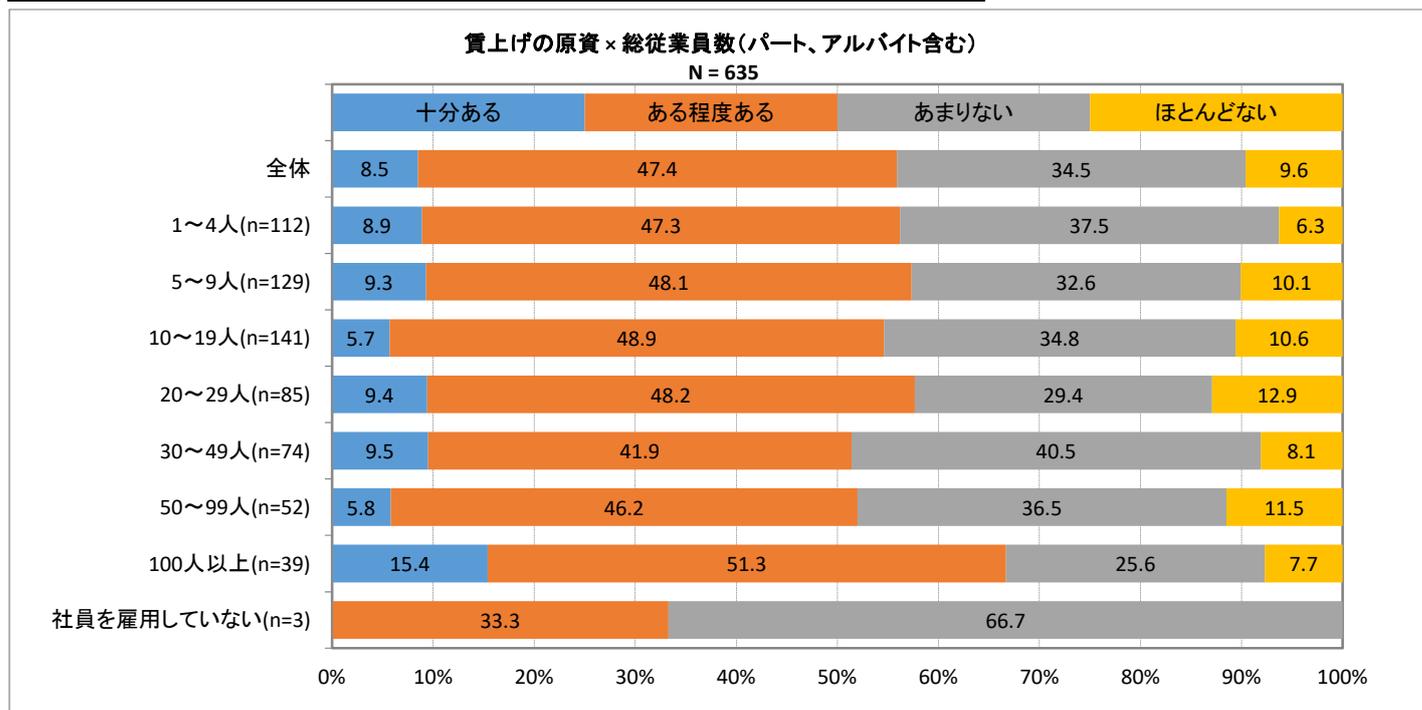
正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース) × 総従業員数(パート、アルバイト含む)
N = 634



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

賃上げの原資 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

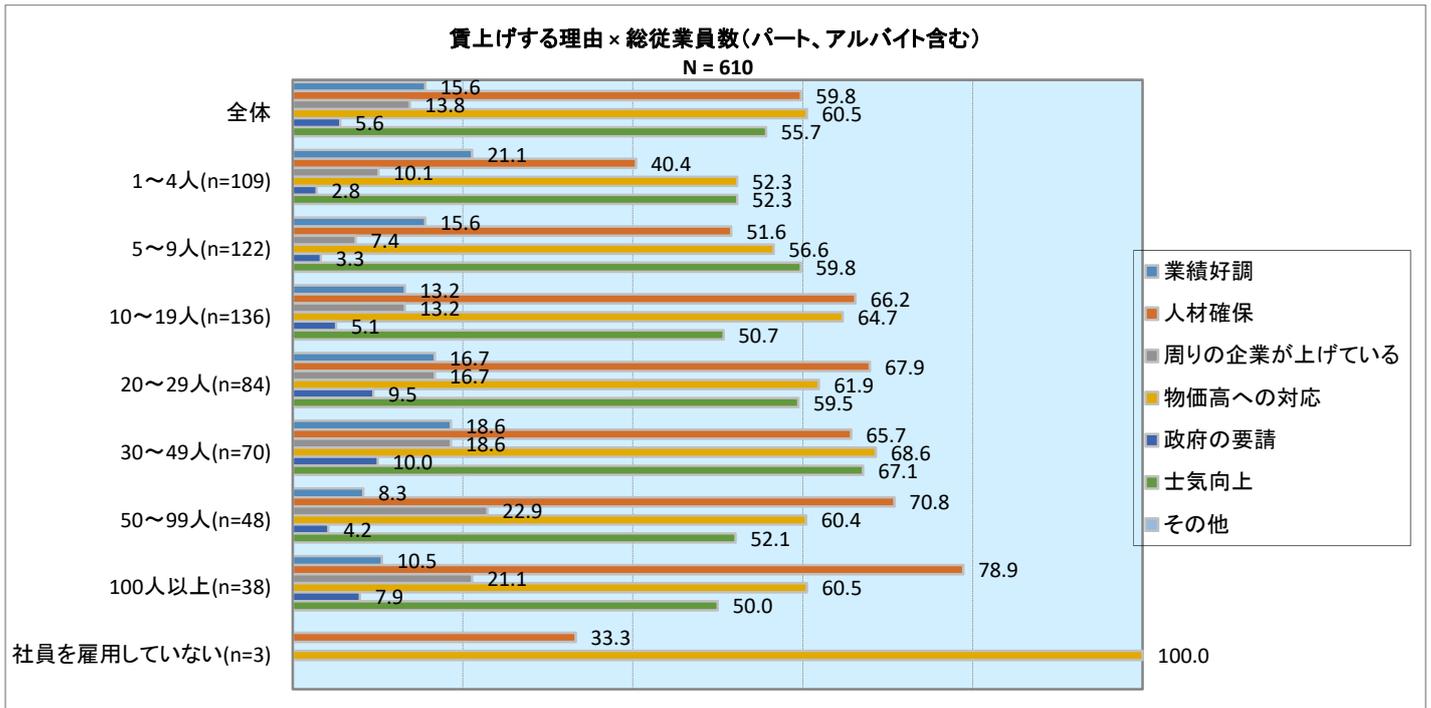
上段:度数 下段:%		賃上げの原資				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	635 100.0	54 8.5	301 47.4	219 34.5	61 9.6
	1~4人	112 100.0	10 8.9	53 47.3	42 37.5	7 6.3
	5~9人	129 100.0	12 9.3	62 48.1	42 32.6	13 10.1
	10~19人	141 100.0	8 5.7	69 48.9	49 34.8	15 10.6
	20~29人	85 100.0	8 9.4	41 48.2	25 29.4	11 12.9
	30~49人	74 100.0	7 9.5	31 41.9	30 40.5	6 8.1
	50~99人	52 100.0	3 5.8	24 46.2	19 36.5	6 11.5
	100人以上	39 100.0	6 15.4	20 51.3	10 25.6	3 7.7
	社員を雇用していない	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7	- -



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

賃上げする理由 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

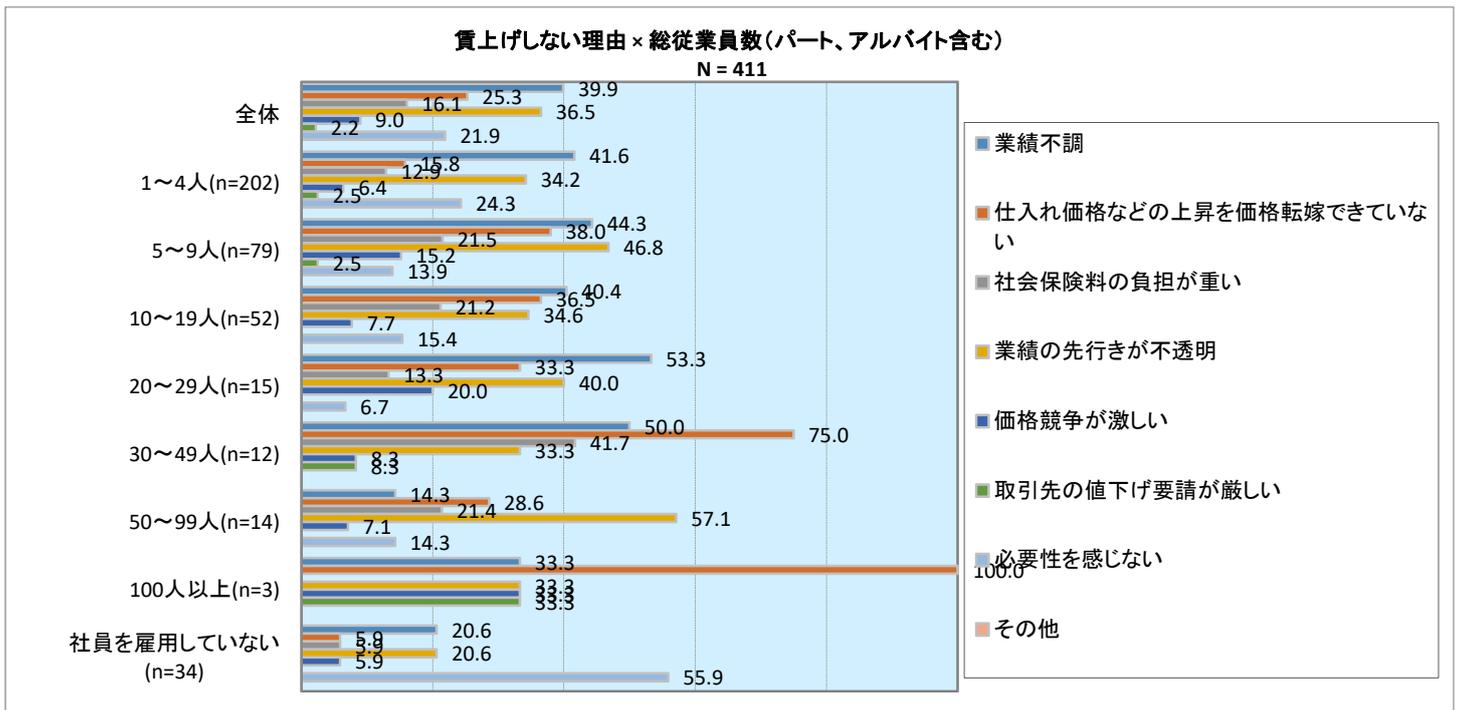
上段:度数		賃上げする理由							
下段:%		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	物価高への対応	政府の要請	士気向上	その他
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	610 100.0	95 15.6	365 59.8	84 13.8	369 60.5	34 5.6	340 55.7	-
	1~4人	109 100.0	23 21.1	44 40.4	11 10.1	57 52.3	3 2.8	57 52.3	-
	5~9人	122 100.0	19 15.6	63 51.6	9 7.4	69 56.6	4 3.3	73 59.8	-
	10~19人	136 100.0	18 13.2	90 66.2	18 13.2	88 64.7	7 5.1	69 50.7	-
	20~29人	84 100.0	14 16.7	57 67.9	14 16.7	52 61.9	8 9.5	50 59.5	-
	30~49人	70 100.0	13 18.6	46 65.7	13 18.6	48 68.6	7 10.0	47 67.1	-
	50~99人	48 100.0	4 8.3	34 70.8	11 22.9	29 60.4	2 4.2	25 52.1	-
	100人以上	38 100.0	4 10.5	30 78.9	8 21.1	23 60.5	3 7.9	19 50.0	-
	社員を雇用していない	3 100.0	-	1 33.3	-	3 100.0	-	-	-



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

賃上げしない理由 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数		賃上げしない理由								
下段:%	合計	業績不調	仕入れ価格などの 上昇を価格転嫁できていない	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不透明	価格競争が激しい	取引先の値下げ要請が厳しい	必要性を感じない	その他	
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	411	164	104	66	150	37	9	90	-
		100.0	39.9	25.3	16.1	36.5	9.0	2.2	21.9	-
	1~4人	202	84	32	26	69	13	5	49	-
		100.0	41.6	15.8	12.9	34.2	6.4	2.5	24.3	-
	5~9人	79	35	30	17	37	12	2	11	-
		100.0	44.3	38.0	21.5	46.8	15.2	2.5	13.9	-
	10~19人	52	21	19	11	18	4	-	8	-
		100.0	40.4	36.5	21.2	34.6	7.7	-	15.4	-
	20~29人	15	8	5	2	6	3	-	1	-
	100.0	53.3	33.3	13.3	40.0	20.0	-	6.7	-	
30~49人	12	6	9	5	4	1	1	-	-	
	100.0	50.0	75.0	41.7	33.3	8.3	8.3	-	-	
50~99人	14	2	4	3	8	1	-	2	-	
	100.0	14.3	28.6	21.4	57.1	7.1	-	14.3	-	
100人以上	3	1	3	-	1	1	1	-	-	
	100.0	33.3	100.0	-	33.3	33.3	33.3	-	-	
社員を雇用していない	34	7	2	2	7	2	-	19	-	
	100.0	20.6	5.9	5.9	20.6	5.9	-	55.9	-	



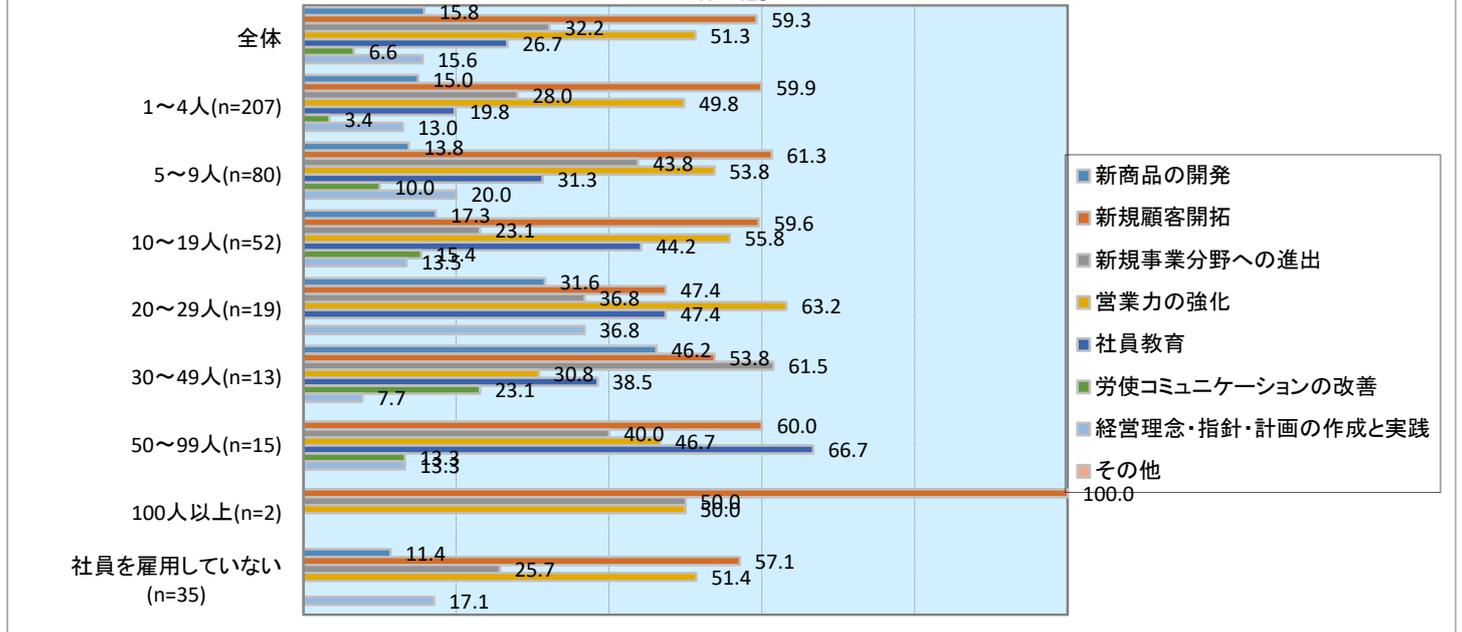
愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数		来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか								
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
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	423	67	251	136	217	113	28	66	-
		100.0	15.8	59.3	32.2	51.3	26.7	6.6	15.6	-
	1~4人	207	31	124	58	103	41	7	27	-
		100.0	15.0	59.9	28.0	49.8	19.8	3.4	13.0	-
	5~9人	80	11	49	35	43	25	8	16	-
		100.0	13.8	61.3	43.8	53.8	31.3	10.0	20.0	-
	10~19人	52	9	31	12	29	23	8	7	-
		100.0	17.3	59.6	23.1	55.8	44.2	15.4	13.5	-
	20~29人	19	6	9	7	12	9	-	7	-
	100.0	31.6	47.4	36.8	63.2	47.4	-	36.8	-	
30~49人	13	6	7	8	4	5	3	1	-	
	100.0	46.2	53.8	61.5	30.8	38.5	23.1	7.7	-	
50~99人	15	-	9	6	7	10	2	2	-	
	100.0	-	60.0	40.0	46.7	66.7	13.3	13.3	-	
100人以上	2	-	2	1	1	-	-	-	-	
	100.0	-	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	
社員を雇用していない	35	4	20	9	18	-	-	6	-	
	100.0	11.4	57.1	25.7	51.4	-	-	17.1	-	

来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策を考えているか × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

N = 423



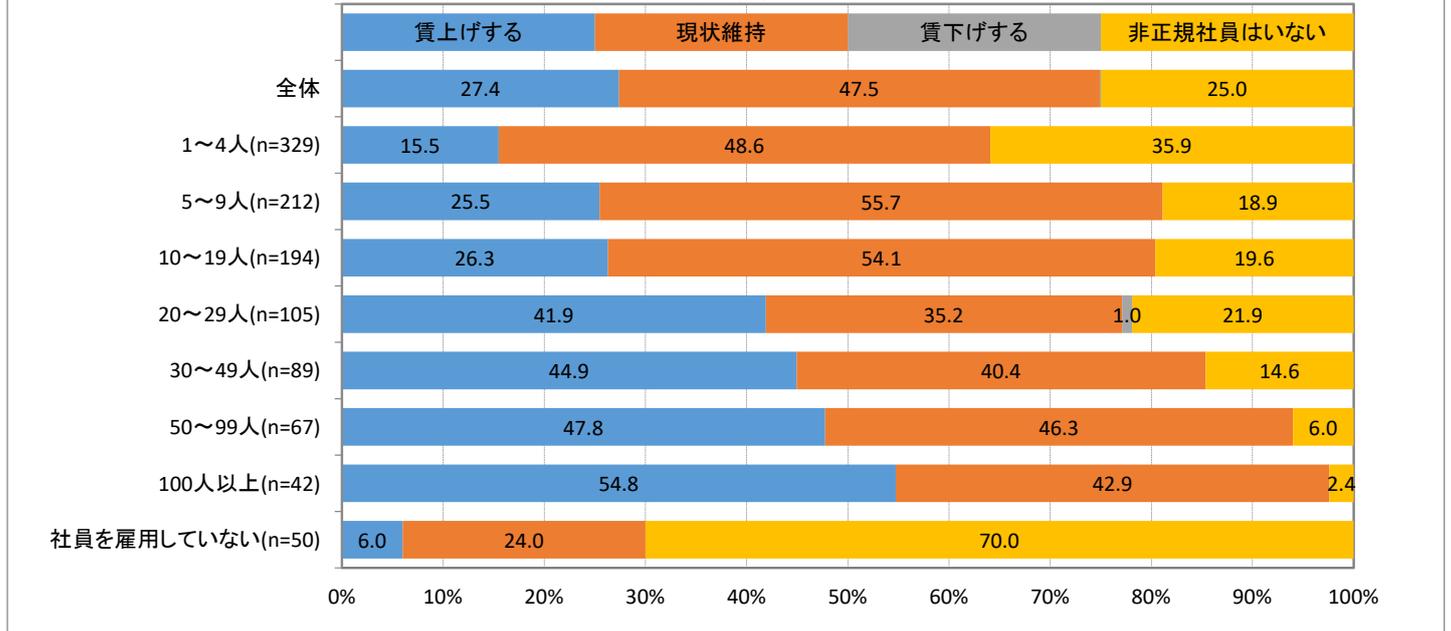
愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ				
		合計	賃上げする	現状維持 (賃上げも賃下げもしない)	賃下げする	非正規社員はいない
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1088 100.0	298 27.4	517 47.5	1 0.1	272 25.0
	1~4人	329 100.0	51 15.5	160 48.6	-	118 35.9
	5~9人	212 100.0	54 25.5	118 55.7	-	40 18.9
	10~19人	194 100.0	51 26.3	105 54.1	-	38 19.6
	20~29人	105 100.0	44 41.9	37 35.2	1 1.0	23 21.9
	30~49人	89 100.0	40 44.9	36 40.4	-	13 14.6
	50~99人	67 100.0	32 47.8	31 46.3	-	4 6.0
	100人以上	42 100.0	23 54.8	18 42.9	-	1 2.4
	社員を雇用していない	50 100.0	3 6.0	12 24.0	-	35 70.0

非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げ × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

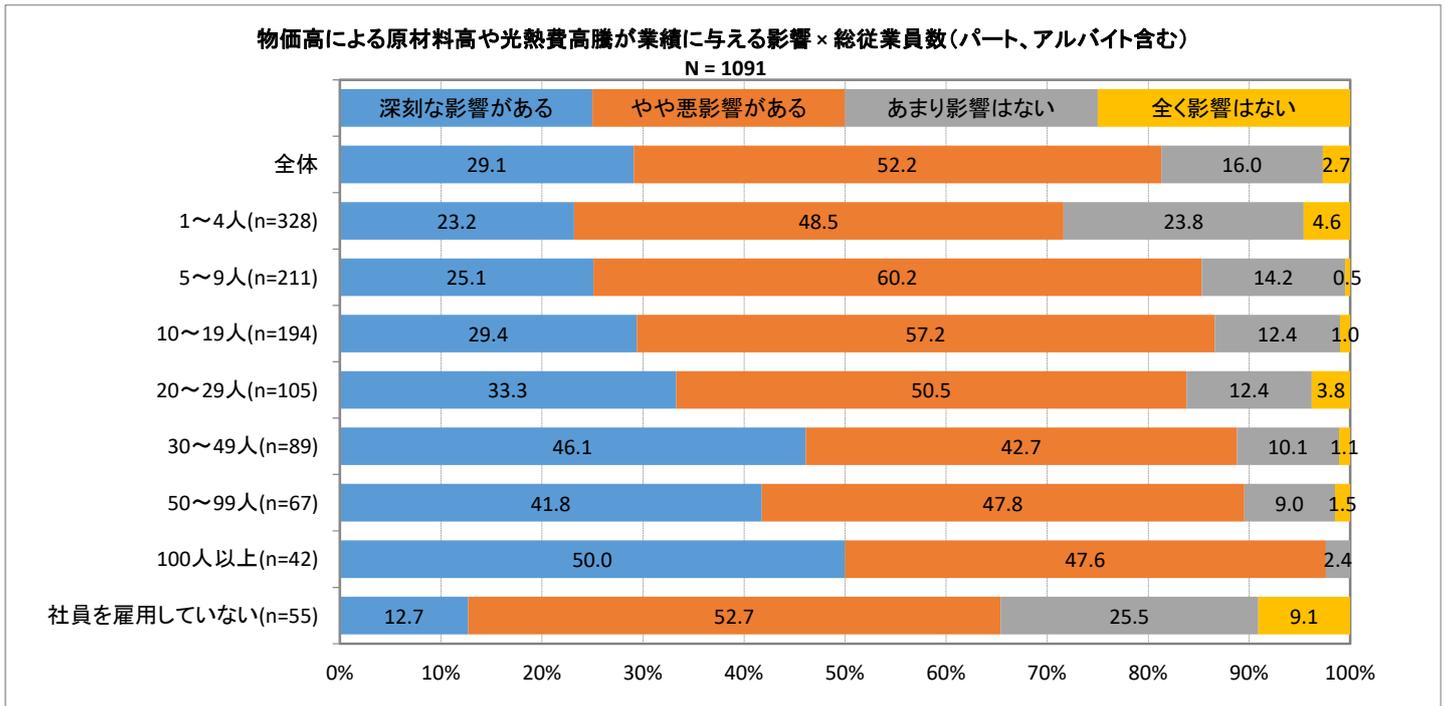
N = 1088



愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響 × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響				
		合計	深刻な影響がある	やや悪影響がある	あまり影響はない	全く影響はない
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1091 100.0	318 29.1	569 52.2	175 16.0	29 2.7
	1~4人	328 100.0	76 23.2	159 48.5	78 23.8	15 4.6
	5~9人	211 100.0	53 25.1	127 60.2	30 14.2	1 0.5
	10~19人	194 100.0	57 29.4	111 57.2	24 12.4	2 1.0
	20~29人	105 100.0	35 33.3	53 50.5	13 12.4	4 3.8
	30~49人	89 100.0	41 46.1	38 42.7	9 10.1	1 1.1
	50~99人	67 100.0	28 41.8	32 47.8	6 9.0	1 1.5
	100人以上	42 100.0	21 50.0	20 47.6	1 2.4	- -
	社員を雇用していない	55 100.0	7 12.7	29 52.7	14 25.5	5 9.1



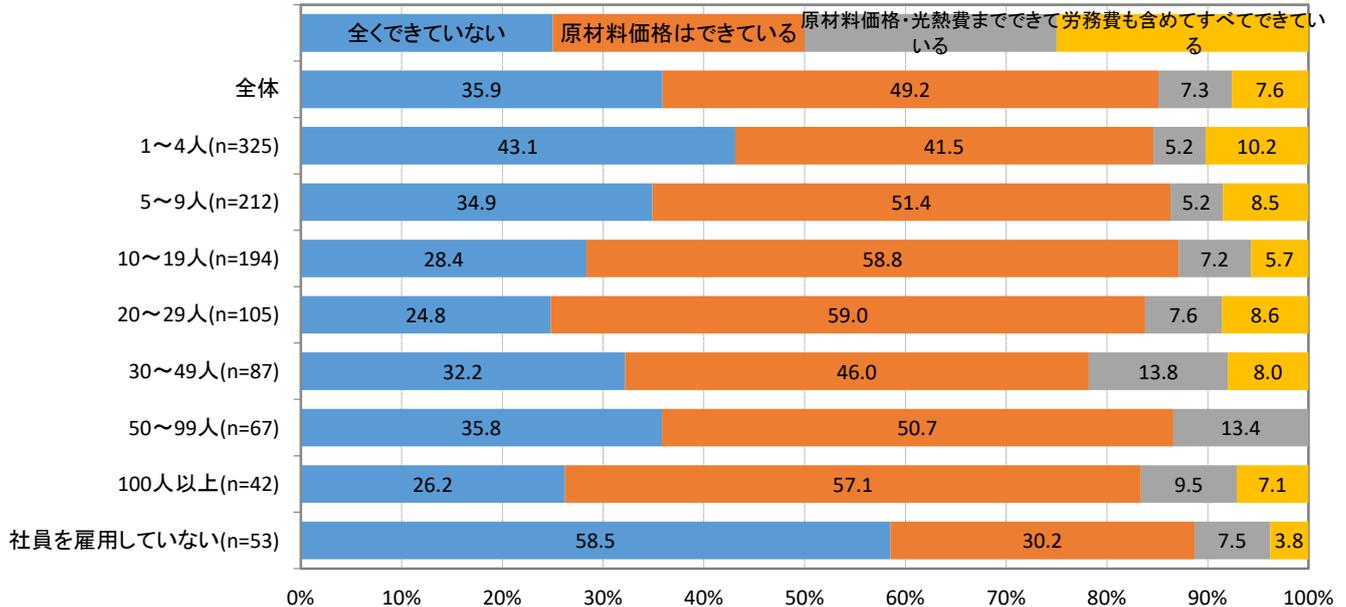
愛知中小企業家同友会 2023年賃金アンケート(総従業員別クロス分析チャート)

コスト上昇分を価格などに転嫁できているか × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

上段:度数 下段:%		コスト上昇分を価格などに転嫁できているか				
		合計	全くできていない	原材料価格はできている	原材料価格・光熱費までできている	労務費も含めてすべてできている
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1085 100.0	389 35.9	534 49.2	79 7.3	83 7.6
	1~4人	325 100.0	140 43.1	135 41.5	17 5.2	33 10.2
	5~9人	212 100.0	74 34.9	109 51.4	11 5.2	18 8.5
	10~19人	194 100.0	55 28.4	114 58.8	14 7.2	11 5.7
	20~29人	105 100.0	26 24.8	62 59.0	8 7.6	9 8.6
	30~49人	87 100.0	28 32.2	40 46.0	12 13.8	7 8.0
	50~99人	67 100.0	24 35.8	34 50.7	9 13.4	- -
	100人以上	42 100.0	11 26.2	24 57.1	4 9.5	3 7.1
	社員を雇用していない	53 100.0	31 58.5	16 30.2	4 7.5	2 3.8

コスト上昇分を価格などに転嫁できているか × 総従業員数(パート、アルバイト含む)

N = 1085



Q14_文書回答

連番	業態	常用 雇用者数	今年の春闘では、中小企業への賃上げ波及が重要であり、適正取引や価格転嫁ができる環境整備が必要としています。賃上げについて現場のご意見があれば教えてください。(自由回答)
1	建設	1~4名	なかなかあげれないです。
2	建設	1~4名	マスコミに取り上げられているような大企業で、原材料費の価格の上昇分を値上げなどで転嫁できれば賃金の値上げも可能だとは思いますが、中小企業ではむづかしいと思います。給付金や補助金などを強化してほしいと思います。
3	建設	1~4名	下から何を言おうが、上は変わらないと思っている。 まずやることは、自社の付加価値を磨き、同業他社に負けない体質を創ること。 賃上げ等の話はそれが出来てからだと思います。
4	建設	1~4名	建設業の下請け工事は、相変わらず元請け先からの値下げ要求が、工事の受注金額の値上げは殆ど無理だと思います。元請けではない限り賃上げは無理なのではないかと思っています。
5	建設	1~4名	建設業は週休2日を実現する為に、値上げをしないとイケない状況です。 人手不足の今がチャンスだと考えています。 問13が答え難い、建設業は、電気代はあまり関係ない。値上げをお願いしている。
6	建設	1~4名	原材料の価格上昇分は販売価格に反映しても理解が得られやすいが、社会保障費などの雇用に関する経費や企業維持のための経費をオンして価格に反映するには理解が得られにくいと感じる。 顧客に「社員の賃金を上げないといけなくて値上げします」と言って理解してもらえるのだろうか？ 自社商品に付加価値を高めることに注力したいが、現時点で結果は出ているまでに至っていない。
7	建設	1~4名	昨年、5年ぶりに賃上げの実施。この間に、社員一人ではあるが、一人暮らし、結婚、娘誕生、住宅購入と人としても 一人前に成長して来た。昨年、社員とも相談の上、36万から40万×14ヶ月(賞与2回含む)に賃上げを実施。 しばらくはこのままで推移する予定。 状況・成果による賃金設定も大事だが、大切な家族の一員として接している。奥さんもパートで事務をしてもらい、子育てのことも相談に乗りながら、接している。 これからの業績も、数字ありきではなく、守れる人、共に頑張る人を身近に、共に成長できる経営をして行きます
8	建設	1~4名	大企業と中小企業とは色々なズレがある。また、私のような零細企業なら多くの問題のズレがあるので、零細は零細なりのやり方が必要だと感じている。
9	建設	1~4名	長く取引している顧客は以前の価格で交渉してきて2年前の価格で話を進められるので全く原材料の高騰に対応できない。
10	建設	1~4名	賃上げは必要
11	建設	1~4名	労働人口減少が激しいので人材確保に向けて賃上げは避けて通れない、取引先に単価上昇を納得してもらえない。
12	建設	5~9名	4月から工場内勤務でアルバイトを採用する。最低賃金改定され、ほぼ同額になる為、もう少し高い設定で考えている。
13	建設	5~9名	現在の水準、業績見通し、社員の年齢・能力・実績・成果を鑑み、現状維持(もしくは減)が妥当と考えている。
14	建設	5~9名	今期は前半が好調だったため問題ないが、今後の先行きが不透明。
15	建設	5~9名	賃上げしたいのはやまやまだが、材料費光熱費等が先に値上がりしている為、それに上乗せで賃上げをすると受注に不安が残るのでためらう。日本人の特徴でみんなが右むけば右を向くと思うので、賃上げの流れが起きて、国民が受け入れる風潮が出来るまでは厳しいと思う。
16	建設	5~9名	賃上げの必要性は感じているが、業績不振で原資が無い。
17	建設	5~9名	賃上げをするなら思い切った対策政策が必要。数パーセントでは従業員の心にも生活にも響かないと感じる
18	建設	5~9名	賃上げを適正にするためにも人件費の上乗せまで含めた価格を客先へ出していきたいが、建物の価格は1件が数千万になるため、材料費の上乗せをしている今の状況ですらに人件費の上乗せをすることが非常に厳しいのが現状。そんな中でも現状の物価上昇や社員の将来を考えた場合、毎年の賃上げは実施していきたいと考えます。
19	建設	5~9名	販売単価をあげさせてもらえない以上、賃上げが困難である。
20	建設	5~9名	必要かと思います。 資金繰りに照らして、随時行っていきたくは思っていますが、現状難しいため据え置いています。
21	建設	5~9名	物価高に対応すべく、賃上げは当然のこと。
22	建設	5~9名	弊社の話ではないが、賃上げしても扶養範囲内にしないといけなくて、意味がないという意見もちらほら聞く。
23	建設	10~19名	スタグフレーションという状況下で、どこまで生き残れるのかといった状況。思い切った現状打開のため、海外に目を向けるときがきたのかも知れない。

Q14_文書回答

24	建設	10～19名	給料アップして少しでも社員の暮らしを楽にしていきたい。決算ボーナスも3月に出したい場合には昨年の11月に物価高支援金として社員やパートさんに5万支給したけど今年もどこかで支給していきたい。
25	建設	10～19名	建設業は業界として、この先休日を増やしていく傾向にあるので、休日が増えたことによる売り上げの減少部分を請求単価を上げることで賄ってもらえれば賃上げもしやすくなる。
26	建設	10～19名	建設業は製造業と比較して年収が安いようなので、製造業の年収に近づけるようにしている。法定点検などは既存価格のままだが、工事については材料価格や人工単価の上昇が工事価格に反映されてきている。
27	建設	10～19名	元請けがある場合は不可能です。他社は何パーセント安い等の意見が普段から聞こえるからです。働き方改革の時もそうでしたが下請けに丸投げする業務が増える事になると考えています。なので弊社はよりBtoCに力を入れ、社員さんの賃金ベースUPへ舵きりをします。
28	建設	10～19名	公共や法人がお客様の工事業は、まだ価格転嫁できていると感じる。個人相手は厳しい。しかし、最近の乳価の報道や介護や育児業界の低賃金重労働、学校の先生のサービス残業の報道など、製造・サービスに直接かかわる人々に価格決定権が無く、製品廃棄や廃業に追い込まれている、もしくは不当に扱われている。そのためその職業に就く人が減り、結果的に高額になって消費者に返ってくる未来しかない。今の政策はどこを目指しているのかわからない。
29	建設	10～19名	少額ですが毎年賃上げしている
30	建設	10～19名	賃上げは毎年少しずつでも毎年上げる必要はあると思っています。
31	建設	10～19名	賃上げをしつつ、労働時間の短縮(残業の縮小)、従業員のスキルアップによる付加価値の高い仕事へ移行するための仕組み作り、手の空いている時間の有効活用を同時に進めたいと思っています。
32	建設	10～19名	粘り強く交渉は進めているものの、どこまでいっても価格決定権のない業種(下請)であることと、価格を下げて仕事を取りにいき根拠のない単価で受注する同業他社が多いことにより、適正価格・条件等を理解していただけない顧客が多すぎるのが実情。「材料費が上がっているのに、手間を下げた」と言われるケースが多い。
33	建設	10～19名	物価の高騰を価格に転嫁できないため 売り上げが上がっても利益が薄いのと今後 借入金利が上がる事を考えるとなかなか賃金UPはしたいけどできない
34	建設	10～19名	物価高に見合う賃上げは、行います。住宅新築需要が落ち込む中、関連した非住宅、中古住宅、空き家ビジネス等新規事業も行い、定期昇給に耐え得る企業にする。
35	建設	10～19名	保険や税負担が多く、人材を雇用するにも負担がかかり伸び悩んでいます。現時点では賃上げは不可能であり今後の課題であります。
36	建設	20～29名	そもそも自社が賃上げができる価値を持つべきで社員も自身の価値を高めて給与を上げれば良い。会社としては更なる価値の向上で利益率を向上させて、賃上げができる会社である。
37	建設	20～29名	まずは賃金規定の成文化から
38	建設	20～29名	もちろん賃上げはしたいと思っておりますが、ただ賃上げするのではなく、業務に見合うかたに考えています。
39	建設	20～29名	企業努力をしながらも、その成果が出てから賃上げをしては社員さんの生活を苦しめるばかりなので
40	建設	20～29名	急な賃上げに中小企業が対応できるとは思えない。大手が大幅な賃上げパフォーマンスをメディアに流すのは良いが、利益率が下がるので、結果下請業者にしわ寄せがくるのではないかと見ております。アメリカの景気減速、防衛費増額に起因する増税、エネルギー・資源高によるコストアップ、インボイス制度による下請けの実質値上げと事務の手間、こんな状況でベースアップすることに不安を感じる。
41	建設	20～29名	少しでも賃金を上げていかないと、生活への影響が大きい。その原資として、価格転嫁や生産性の向上をどうしていくかが直近の課題。賃上げできる大企業の報道が出るたびに、下請けと適正な取引が出来ているのか気になる。やはり、価格決定権を持つ努力をしていかなければ生き残れないと思う。
42	建設	20～29名	中小企業を価格転嫁ができるかにかかっている。全体的にできなければ意味がない。
43	建設	20～29名	賃上げはしますよ。でも物価高の影響はアホかと思う。
44	建設	20～29名	賃上げや定年引上げに対しての補助や助成金が出ていますので、そちらを少しアテにはしています。が、実際のところは焼け石に水程度です。なかなか新たな動きをするにはいろんな面で苦戦しています。
45	建設	30～49名	まずは国民に安心感を持たせることから始めるべきだと思う。そのためにも可処分所得のUPのために企業としても賃上げに積極的にチャレンジしていく所存である。政府に強く求めるのは、減税です。賃上げをより実感してもらうためにも各種税金の軽減(消費税、所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料他)を同時に行い「公助」に減税を!

Q14_文書回答

46	建設	30～49名	価格転嫁を現在進めている状況下であり、取引先にて検討をして頂いています。 賃上げについては、広く社会的な責務と捉えていますと同時に収益性をどう上げていくのかが課題です。 単に賃上げを実施するのではなく、会社全体の課題として社員をはじめ適正な賃上げについて収益性をどう高めていけば良いのかを考えていきたいと思っています。
47	建設	30～49名	顧客の6割は価格改定を受け入れてもらったが 大手企業にかんしては価格の改定を認めてもらえてない実情がある。 A顧客であり主要顧客のため、受注を断ることもできず厳しい状況。 賃上げを優先して考えているため、経営者としての決断が重要だと考えています。
48	建設	30～49名	労働時間上限規制をまだもう一年猶予を頂いている(そんなものがあるからダメなのだが...)業界だが、資材高騰だけでなく、労働単価においても一昔前と比べれば、事業主や元請等発注者の理解も進んではいるが、現状としては、不景気になると下値圧力が高まり、未だ厳しい状況にある。その様な中で、地方の中小建設業などは特に、労働条件(週休2日など)整備が行き届かない現状から、新規入職者の確保において非常に苦戦をしいられている。 世の中が不景気になると、ろくに技能・技術を持たない安価な労働者が集まるという負の循環は、もう限界
49	建設	5～9名	1人親方の日当を1日あたり2000円も組合があげてきた(大手6社)が私たち2次下請けの請負単価は昨年暮れから下がっている。福利厚生費、消費税、書類上は含むと書いてあるが、30年前から請負単価は変わっていない、逆に少し下がっている。
50	建設	50～99名	下請けの中小企業では元請からの発注価格を材料費人件費高騰を含んだ分ベースアップしないと厳しくなるのでその理解を深めるようにしてほしい。
51	建設	50～99名	建設業の下請けでは同業他社の原価計算も無いデタラメな受注や元請による原価度外視の擦り付け発注のより、社員さんや実習生の賃上げは出来ない状況。賃上げの要求は既にされているが応えられない。
52	建設	100名～	付加価値を上げて捻出する。

Q14_文書回答

53	製造	1～4名	一般的に世の中の物価が高騰している為、賃上げには対応する予定であるが、現状は非常に厳しい。
54	製造	1～4名	販売価格が見合った価格にならないと、賃上げはできない。
55	製造	1～4名	不用意な賃上げは国際競争力の低下を招く。各社が価値創造に力を入れ、物価の安定を図る必要がある。
56	製造	5～9名	できる限りベースアップをしたいが、原資があまりないので社員にきちんと説明して理解してもらえよう努力します。 どこまで物価上昇が続くか分からないので、無茶苦茶なこととはできない。慎重にベースアップ率を考えたい。
57	製造	5～9名	実際の中小企業を取り巻く環境では価格転嫁がしにくい状況や理解を得られにくい事が多くある。製品の付加価値を正確に伝える事が一番の近道であると感じてはいるが、現実問題なかなか対応してもらおうことが厳しい事を認知してもらいたい。
58	製造	5～9名	若い社員のみ昇給しました。 社内は、自動車の減産、資材高による民間需要の停滞で受注減と苦しんでますが、社員も同様に物価高で依然と同じ生活レベルを維持しようとすれば当然お金が必要になるので、社員に報いる意味で昇給しました。 以前は、賞与で調整という感じてましたが、こここのところの物価高は、大手企業が取り組んでる様に思い切った昇給が必要と考えました。 しかし、原材料以外の値上がりの転嫁が進んでおらず、若い社員のみ昇給としました。
59	製造	5～9名	人件費を規定以上に上げられる要素がない中での賃上げムードは大変厳しい。
60	製造	5～9名	大手の客先ほど価格転嫁が難しい状況だと感じる。
61	製造	5～9名	賃上げできる状況にない
62	製造	5～9名	適性が見積もりを出しても低い見積もりに負けるため馬鹿正直に適性が見積もりが出せない
63	製造	5～9名	適正取引というところの適正価格が過去の適正ベースでの取引のため従来からの取引の会社の価格は利益確保が難しい状況にあるが新規取引先についてはある程度の利益が確保できるため、既存の取引会社の依存度をいかに下げるかが目下の課題である。
64	製造	5～9名	余裕がないです
65	製造	5～9名	零細企業らしい経営側と社員に共通の認識が持てるような賃上げを行いたい。 具体的には、業績や今後の見通し・社員のスキル・社業への貢献度などを説明し給与・賞与への相互理解をする。
66	製造	10～19名	価格転嫁が認められにくい状況のなか、大企業の賃上げ情報ばかりが先行してしまうのは納得がいかない。
67	製造	10～19名	価格転嫁など、全く出来ていない。価格を上げると自社な競争力低下となる。
68	製造	10～19名	会社の業況が苦しくても、賃上げしないとさらに人員の問題で苦しくなる状態。 全体の賃金アップは数字上課題が多いが、それよりも会社の存続と人の確保の方が優先と考えている。
69	製造	10～19名	材料費は、認めていただいているが、電力費、工具、油等の値上げ分は、アップできていない。 この状況下で賃金アップは非常に厳しい。さらに、半導体業界や工作機械業界の不振や自動車業界の不安定な動きで、売上げが見込めない中アメリカや中国のバブル崩壊の懸念もあり、厳しい環境に置かれつつある。
70	製造	10～19名	仕入れ価格や光熱費の高騰が毎月のように敢行される中、施工価格の値上げを同様に毎月敢行することは不可能な為、キャッシュフローが変わる。 社会保険料や各種税金の値上げで従業員のベースアップをしても手取りが少なく企業の出費がかなり拡大する。労働生産性を上げるために士気や生産能力の低い従業員を雇用し続けることが難しくなっている中、雇用制度が厳しすぎる。
71	製造	10～19名	社会保障、税金等の負担が増えて実質賃金が増えない
72	製造	10～19名	取引先の担当者が、中小企業の現状を理解していない。
73	製造	10～19名	十分な利益が出てお客様に値段を転換できているなら賃上げも余裕ですが、電気代が1.5倍になっているのでその分のコストが大きいと思う。あと、仕入れも10%値上げで、価格に転換できないのが辛い
74	製造	10～19名	新規受注案件については、価格転嫁していけるが、既存部品の原材料以外の価格交渉が、思うように勧めれていないのが、今後の課題。
75	製造	10～19名	大企業の一部が付加価値を人件費に充当せず主に配当金、内部留保という形でため込んでいることを耳にします。事業会社にもかかわらず金融資産が増大している実態を考慮し、それらを取り崩して可能な限り労働者への分配に心掛けていくべきである。 一方、大企業のしわ寄せは必ず中小零細企業へ向かうため強引な賃上げ論よりも自主的な賃上げを呼びかける程度にすべきと考える。つまり今回の賃上げ運動は中小零細企業がまともに被るからである。賃上げしたいと中小企業経営者は誰も考えている。セーフティーネットを用意してほしい。
76	製造	10～19名	賃金を上がった分の販売価格を上げれば、仕事は無くなってしまいう現状がある。それを受け止められるだけの資金力がなければ、やって行けない。長期的効果と短期的効果を切り分けて行けるだけの、余裕がある企業は少ないと思う。 安い物に飛びついてしまうこの日本の文化を、変えなければこのサイクルは止められないのでは？ いくら付加価値を付けても、資金力がある所が根底から持って行ってしまふ。 一斉に値上げをして、「当社だけは皆さんを応援する意味で価格据え置きです。」と言ってしまうと仕事はそちらに寄ります。一人一人の意識

Q14_文書回答

77	製造	10～19名	賃上げはしてあげたいが原資がない。得意先への値上げ要請もすべての得意先で認められている状況ではなく、認められた得意先でも満額ではなく、原材料コスト分しか認められないのがほとんど。 エネルギーコストや人件費分も上げると、得意先の現状の販売価格と大きく乖離してしまうのがその理由。
78	製造	10～19名	賃上げは結論、その前にすることがある。理念と一貫した戦略、社会情勢、自社分析を含め、どれだけ早く進めれるかが鍵。変革に対しスピードもって対応できるところが生き残る
79	製造	10～19名	賃上げをしたい一方で材料や電気といったコストの状況が先行き不透明の為判断が難しい。現状ではある程度価格転嫁を進めているが頻りに価格改定は難しく、一度賃上げをしたら下げることも当然難しい為安定した先が見えてこないと上げ幅についても検討しづらい。
80	製造	10～19名	賃上げ原資はありませんが離職防止や人材確保のため、周りの企業と同等に賃上げせざる負えない
81	製造	10～19名	賃上げ要望はあるが、顧客への価格転嫁が厳しい状況にあるため難しい。
82	製造	10～19名	売上が回復しないと賃上げにお金が回せない。
83	製造	20～29名	コロナや半導体不足による自動車の生産減の影響で、赤字のまますでに4年目を迎える。物価上昇や労務費の価格転換ができていないことに加え、生産増に対応する為人材を確保したままている。そんな中、社員のことを考え賃金は上げざるを得ない。自動車以外の受注確保に向け設備投資を計画しているが、大きな投資ができず苦慮している。
84	製造	20～29名	価格転嫁が重要だと思う。
85	製造	20～29名	会社経営も厳しいが社員の生活も厳しい。 どっちも同時に改善したいが、まずは社員の生活からだと思えます。
86	製造	20～29名	経営環境は厳しいが従業員のことを考えると賃上げはせざるを得ない。 原価高の中で、財源の確保をどのように行うかが重要。 基本的には価格転嫁を推進していくが、どこまでできるかは不透明。
87	製造	20～29名	原材料以外の電気、工具、機械油などの価格高騰も激しいが、客先が認めてくれる雰囲気が出ていない。
88	製造	20～29名	原料費の値上げはできているが、工場のユーティリティコスト(電気、灯油)などの間接費用はコスト転嫁が全く出来ていない。 適正な価格転嫁が進まないと賃上げの原資を確保できない。
89	製造	20～29名	現在の物価高は社会を維持する全てのコストが上がっており、社会全体で広く負担すべきだと考えます。 そんな中、国内の複数の完成車メーカーでは原材料上昇分だけは認めていただくものの、それ以外では電力料金上昇分の一部のみしか認めておりません。人件費上昇に関するケアはゼロ回答です。 国からの強い指導により、ピラミッド構造の上から順次、引き上げの流れを作り上げて欲しい。
90	製造	20～29名	新聞紙上で記載されるような原材料価格の高騰については、交渉に応じてもらえ一定の理解を得られるが、主原材料以外の光熱費や副資材や機械の修繕費など付随するすべてのものが値上がりしているところも考慮した価格改定に応じてもらいたい。労務費改善についても大企業と中小企業の差が大きくなり人材確保が難しくなっている
91	製造	20～29名	政府の考えが安易すぎて困る。 中小への締め付けが多い中で、もう少し寄り添ってほしいところはある。
92	製造	20～29名	大手のグローバル価格競争単価で単価アップを望めない。 その大手が大幅な賃上げ報道をするので、下請けもある程度賃金を上げなければならなくなる。 利益が増えないのに固定費がどんどん増回していくとどうなるのか、大手も考えてほしい。 グローバル価格を国内生産品に適用しない手立てを考えてほしい。
93	製造	20～29名	賃上げしていかないと、雇用が難しくなるために、消費者物価指数を賃金テーブルに反映させています
94	製造	20～29名	賃上げは必要であり、遂行する。働き改革の一環で労働環境を整える工夫も必要 政府において、中小企業補助金、法人税の軽減を進めてほしい
95	製造	20～29名	年俸ベースで考えると、月給は賃上げするが賞与はまだ未定の為 賃上げになるかどうかは不明。 結論から考えると、業績に比例するので年俸は今までとあまり変わらないと思う。 価格転嫁も現在材料分は、理解が得られるが賃上げ分はこれからの企業努力がかなり必要と感じる。
96	製造	20～29名	報道の仕方として、大企業→中小企業という流れはやめて欲しい。
97	製造	30～49名	お客様から毎回見積依頼された結果、受注・納品という流れになる。 リピート発注であっても「毎回見積依頼(相見積)」のため、原材料高や賃金上昇分を価格に転嫁したくても、ライバル企業が価格転嫁しないため、当社も価格転嫁できない。したがって、商取引ルール上は価格転嫁できるかもしれないが、事実上転嫁できない。ライバル企業とのチキンレースになっている(これは、今に始まったことではない)。
98	製造	30～49名	基本給の昇給は定期昇給にとどめ、インフレ対応等については今期は一時金でまかなう予定。
99	製造	30～49名	顧客が客先への価格改定ができていないため、価格転換が進みにくくなっている。そのような顧客は将来性がないので、今後の取引は拡大しないようにしている。賃上げはインフレを加味した追加分と、評価基準に従い公正な判断にて昇進・昇給を行っている。従業員が改善の意識をもって改善を行ってくれるので利益率は改善されるが、自動車メーカーのライン停止による売り上げの減少もあり、余裕は少ない。

Q14_文書回答

100	製造	30～49名	人工の単価が現状維持の物が多いため、値上げや付加価値を認めて頂けるお客さんを探す必要がある。 あなたの会社でなければできない仕事だといわれ、受注できる仕事に対しては、きちんと付加価値が付けることができる。
101	製造	30～49名	政府による財政出動と減税による経済対策が必要、景気が良くなれば自然に賃金も上昇すると思う。
102	製造	30～49名	中小企業が儲かる仕組み(自社努力も含め)が必要
103	製造	30～49名	賃上げをすることは、日本経済の大変重要な課題となっていることは理解しており、賃上げをしていくことが経営者の責任と感じている。しかし、中小企業の賃上げには二つの側面で大きな壁がある。 一つは価格転嫁である。大企業ができない、生産性が元々上げづらい業務を担っているのが中小企業であると私は考えている。大手の優秀な社員でも、当社の業務をやったらそこまで生産性を上げることはできないのではないかとしたら、そもそも価格そのものが安過ぎるのではないかと考えている。 もう一つは中小企業の労働者側の意識である。
104	製造	30～49名	電気代の値上がりが異常で、社内改善にも限界があり、年間1千万の負担をどうやって売単価に反映させていくか 一部客先と協議中。ここを解決していかないと 物量減の中で更に賃上げ負担が大きすぎる。どちらも待たなしの状況なので 価格改定・新規開拓 同時進行で進めていくしかない。
105	製造	30～49名	当社の販売先の住宅資材メーカー、ならびに仕入先の素材産業もそれぞれ寡占化が進んでいるため、価格決定力が相手の方が強く、板挟みになっている。電気料金も一年前の倍ほどになっており、粗利を圧迫される要因ばかりである。一方、従業員の給与を上げるためには生産性の向上が必要であるが、自動化設備へ投資したくても資金調達には制約がある。そのため、急激な賃上げは難しい。
106	製造	30～49名	入園、入学品の販売価格の上昇が、現在の市場に対して受け入れられにくい状況である。賃上げ、材料費高騰により価格転嫁を行いたい現状はあるが、メディアを含め高騰していると叩かれてしまう商材である。市場として、価格上昇を理解してもらえる状況を作る必要がある。アフィリエイトや、あまり調査をされないメディア、ネット広告に対しての整備を行ってほしい。
107	製造	30～49名	品質維持・納期遵守は当たり前となっており、コストが受注に大きく影響しているため、仕入れ価格が上がったとしても全額の価格転嫁が難しい状況は変わっていない。企業努力による生産性の向上ができなければ収益を圧迫することになる。その中でも若手技術者に対しては離職を防ぐためにも賃上げは必要だが、会社が求めていることをはっきり示して目標を持って仕事をしてもらうようにしていきたい。一般業務については標準化を進めて高齢者雇用とかに切り替えていく必要を感じます。
108	製造	30～49名	物価指数超える賃上げは一般の中小企業は難しいと思う。 テレビ等で大手企業の新卒給料UP、賃金UPの率、金額は中小企業の現実と離れているものになっているが 従業員に感じる影響は大きいと思う。
109	製造	50～99名	エネルギー高騰、特に電気料金の値上げはすさまじい。自社内でやりくりするレベルではない。国策として電気料金の抑制、又は電気料金分の値上げができるよう働きかけていただきたい。
110	製造	50～99名	メディアで流れてくるの賃上げの話は優良企業のことばかりなので、中小企業の賃上げの現状を流して欲しい。
111	製造	50～99名	一昨年は、若手のベースアップと家族手当を10,000円ほどアップしたばかりであるが、今年もベースアップ、定期昇給を含め3%?5%の賃上げを実施する予定。しかし全員一律でいこうかどうか悩んでいる。
112	製造	50～99名	競合先がいる以上、価格上昇を強く言えない立場にあるのが現実です。 客先も同様の状態ですので、話しを全く聞き入れないわけではないのですが厳しい状況です。
113	製造	50～99名	元請企業の足許には協力する企業が存在するので、そこが持ちこたえられない＝その足許がぐらつくことになるので。特に元請企業にはその点も考えてもらいたい。
114	製造	50～99名	現状、賃上げの必要は感じているが原資がないのが現実である。 通常100社弱の顧客と取引をしており、大手の顧客から電気代等の調査が実施されている。調査票は売上高に関係なく一律できており、その作成には時間を要する。実際に影響額は微々たる金額だが、何も無いよりはありがたい。材料費の高騰についてもすぐに対応していただかず、ある一社についてはこちらの経営状況もオープンにし、交渉したが望むような金額には到達しなかった。また半年に一度の価格協力という名の値引きは引き続き行われている
115	製造	50～99名	昨年11月に値上げ要求を認めていただきましたが(5～10%)、再度4月以降更なる値上げをする必要があると判断しています。しかしこの値上げが認めていただけるかが問題視しています。もうひとつがインボイス導入にあたって10月からは更に10%くらいの値上げをする必要があるため、非常に悩みになっている現状です。
116	製造	50～99名	大企業が原材料費・燃料高熱費・人件費の高騰分に対しての価格改定などを認めて頂けない。 (特に人件費などは一切認めるとも無い) 大企業主体で3次・4次下請けまで価格改定を行えるような仕組みを作らなければ原資は全く無い。

Q14_文書回答

117	製造	50～99名	大企業の賃上げニュースがよく流れるが、中小企業といえど賃上げ努力は必要。業績が良いわけではないので厳しさはあるが機構改革や生産性向上など全社での取り組みも仕掛けている。
118	製造	50～99名	賃上げ出来る状況ではないが、社員の生活を考えるとせざるを得ない状況。貯蓄はあるため、そちらを切り崩しながらの対応となる。
119	製造	50～99名	転注のリスクを考えると、価格転嫁にも限界があると思います。
120	製造	50～99名	働き方改革で働く時間まで政府に決められることが果たしていいのか 資源の無い国で、働くことしかない国民がどうやって労働時間を短縮して生きていくのか教えてほしい
121	製造	100名～	現在の物価上昇から賃上げは必須と考えるが、先の見通しは悪く、思い切った賃上げと言う訳にはいかない。
122	製造	100名～	材料費高騰、物価上昇、労務費の上昇に関する適正価格の転嫁ができなければ賃上げは厳しいと判断する
123	製造	100名～	人材確保と流出防止のためには上げざるを得ません。
124	製造	100名～	多くの取引先に値上げのお願いに行くも、その先の小売店さんなどへの価格転嫁も厳しいと言われ価格交渉が難航します。食品は、連日のように何品目何パーセント値上がりするという報道に対して、スーパーは値上げできない、消費者の動向悪くなると価格転嫁を認めてもらえない感じであり、大手が値上げしてようやく中小企業が値上げに動くというのが続いています。適性な取引価格になっていけるように、食品業界で見るとはなく、小売業など関連業界も巻き込んだ活動が必要です。
125	製造	100名～	中小企業が賃上げができるように大企業が利益を適正に配分すべき。
126	製造	100名～	電気・ガス・薬品等の値上がり分を価格転嫁出来ない状況である為、賃上げは非常に厳しい。
127	製造	100名～	労務費の価格引き上げを要請しているが慎重な姿勢を見せている。

Q14_文書回答

128	流通	1~4名	コストプッシュインフレが起きている今、社員の給料を上げる努力をしなければ日本経済自体が縮小しかねない。賃金上昇分の源泉をどのように捻出するかが課題。 粗利を2~3%上げた見積もりを出しても取引を継続してもらえない顧客との関係性を築いたり、新商品を作ったり、様々な視点から見る必要があります
129	流通	1~4名	価格転嫁は上手くいっているが、販売量の落ち込みの方が上回っている。
130	流通	1~4名	業界の更なる活性化が必要であり、その後検討へ。
131	流通	1~4名	電気代、ガソリン代の高騰により社員の生活負担の増加。雇用を継続するためにも賃上げは必須
132	流通	5~9名	業績が順調に上がっていくという見通しがあれば、放っておいても上がる。日本だけGDPを下げておいて、給料上げろと言われてもなあ。今年はあげれるから上げるけど。
133	流通	5~9名	従業員の賃上げ、昇給は政府に言われなくても行っている事であり、年収ベースでは確実に上げているものの、問題は従業員の手取り、可処分所得が税金や社会保険料によって企業の思惑とは逆に減ってしまっている事。所謂、実質賃金の増加が出来ていないのは日本政府の税制の影響も大きく、コアコアCPIでは依然、デフレ状態にある日本の財政状況で更なる増税を煽る岸田政権の方針は国民不在と言わざるを得ない。
134	流通	5~9名	賃金アップには到底及ばないほどの売り上げ・粗利の定価ではあるが、昨今の原材料等の値上げで家計費をアップしなければ、生活に支障が出るのではと懸念しているため、経営者・役員の給与を下げても、社員の給与アップを図らねばと思います
135	流通	5~9名	特にありません。会社の業績を上げる一心。価値のあるサービスの提供と企業価値を浸透させてる事が課題であり、致し方無いと思っている。
136	流通	5~9名	売上増・利益増が伴わない中での賃上げは、原資の確保ができなく厳しい。官公庁・大企業などの競争入札の仕組みが変わらんと付加価値の増というのは、現実ではない。賃上げを推奨する一方で、低価格に価値がある社会の仕組みに矛盾と違和感を感じます。
137	流通	10~19名	そもそも国民の手取りが少ないのは1人あたりの税負担が大き過ぎるのが問題で、例えば消費税が5%減るだけで生活金負担は5%減るので企業が今最大限社員さんに対して賃金を払っていて、それ以上に国が企業や国民から税収を吸い上げるのは納得いかない。 しかも賃上すれば国の税収はまた増え国民1人当たりの税負担は増えるだけで何も国民の生活向上には繋がらないと思う。 賃上自体が社員さんの生活向上につながるとは到底思えない。
138	流通	10~19名	仕入価格が上がっているため、仕入上昇分以上の価格転嫁が進まなければ賃上げはできない。優越的地位の乱用など、監視を強化していただきたい。
139	流通	10~19名	取引先には資材高騰により価格転嫁はご理解いただいております問題なし。 社員の士気を高める為には賃上げが必要。
140	流通	10~19名	賃上げを全体でやっていこうという雰囲気は出ているが、そのための原資の確保を行うための価格改定の連絡をさせてもらおうと、あっさり今までのところからの注文を打ち切られることが多いため、同業者でも自社で価格上昇分を我慢している会社が多い。そのため業界全体で沈んでいっているような感がある。 このような状態では、次世代につなげるような前向きな発想がでない。業種の転換が必要かと思う。
141	流通	10~19名	適性な運賃引き上げ要請がなかなかできません。節約できることをしていきます。ただ、人員確保の為、賃上げは必要と考えています。
142	流通	10~19名	洋菓子専門店を経営しています。 子供たちに味の記憶を残してほしいから食べてほしいが、ケーキ1個当たりの価格は安易に子供の口に入らない価格に上昇している。 賃上げしたいし、材料や資材の高騰、など様々な理由から価格転嫁してきたが、やりたい事とやっている事に矛盾を感じている今日この頃です。
143	流通	20~29名	景気対策をしないのに賃金だけを上げろ！ 横暴な要求に断固反対をします。 政治家も役人も、経済の事がよく理解されてる方に国政のかじ取りをお願いしたいと！ 強くお願いいたします。 経団連は解体すべき！企業の声を政治に反映させていない！
144	流通	20~29名	正しいインフレを実現するためにも、賃上げは絶対条件です 賃上げできない企業は篩から落ちる運命にあると思います。日本が長いデフレの影響でしょうか、賃上げに対して先が見えない経営者も多いと思いますが、賃上げできない会社は近い将来衰退します 経営者報酬を減少しても従業員の賃上げは行わなくてはならないと思います
145	流通	20~29名	大企業の賃上げイコール下請けへの値下げ圧力の関係を政府、与党は理解しているとは思えない
146	流通	20~29名	日本だけが賃金が上がらない理由を科学的に検証し良い方向で政策に反映してほしい
147	流通	20~29名	役職者以外の一般社員の賃金を月次で2万円上げました。 人員確保と採用を優位に運ぶため。
148	流通	30~49名	景気浮揚政策が出来てなく、電気料金が大幅上昇させ、その上に増税が議論に上がり、そこへ賃上げ議論を総理大臣自ら発言する。すべての歯車が逆回転しているように思える。
149	流通	30~49名	自社便での配送費を顧客に負担してもらえないかという、実際には難しい。配達するのが当たり前の業態なので、このように経費がかさむと利益を圧迫する。
150	流通	30~49名	正直難しいし大変である
151	流通	30~49名	大企業(上場)は、最低でも、翌月現金払い。出来れば検収時に支払い。

Q14_文書回答

152	流通	30～49名	適正取引に向けた法整備とかいろいろ言うけど、言っているだけで現実にならない。 賃上げは社員の生活費の上昇に伴い、必要と考えるが、価格転嫁が出来ないと長くは続かない。 ワークライフバランスとか色々言葉はできているけど、個人の考えは反映されない。 短く働くことだけが素晴らしいと働きたくない人たちがいつているだけに感じる。バランスは個々にとればいいと思うのに価値観の押し付けや言葉だけが独り歩きしているようにしか思えない。 短く働くことしかできない状況の中で、今まで以上の賃上げはするべきだ！と言われてもできない。
153	流通	30～49名	年功序列的な給与体系から生産性重視な体系にシフトを図るのには、時間もかかるし将来を見据えて不透明な業況下であると認識している為、安易には賃上げに向かい難い状況に置かれている
154	流通	50～99名	政府が中小企業にまで簡単に賃上げを求めるのであれば、 中小企業に賃上げが容易にできるような、短期的でも良いので中小企業向けの税金控除期間、補助金など含めた政策がない限り不可能。 政府から中小企業に手助けはしない。 だけど賃上げしてね。は、いくらなんでも無理です。
155	流通	50～99名	賃上げできなければ雇用が維持できないのではないかと不安がある 利益率は低下傾向にあり、経常利益率の低下を免れない 新規事業や現業の効率化を急ぎ 賃金上昇に耐えうる企業体質を作る
156	流通	50～99名	適切取引な環境は以前と比較するとある。
157	流通	100名～	ここで賃上げを渋れば2～3年後に大きな影響となって跳ね返ってくると思い、すぐに踏み切りました。
158	流通	100名～	覚悟を持って進めるしかない。
159	流通	100名～	景気全体がよくならなければ賃上げは難しいのが現状。総合的な景気対策が必要。
160	流通	100名～	賃金を上げるために、値上げを積極的に推進していく。
161	流通	100名～	米国等の様に物価指数に応じた製品・サービス価格改定が社会として認められないと、なかなか中小企業までの賃上げには繋がらないと感じている。

Q14_文書回答

162	サ	1~4名	BtoCが基本になっている事業で、電気代などここまで一般の人まで影響していると賃上げする事が難しい。
163	サ	1~4名	いままで通り、上げれるタイミングを自社が行って行けばいいと思います。上げたい気持ちは、皆さんお持ちのはずです。
164	サ	1~4名	とてもそんな状況にない
165	サ	1~4名	パートタイマーは扶養内で働くことを希望しているため、賃金アップイコール労働時間の減少→業務が回らなくなるという悪循環が発生する 扶養の考え方、所得税、社会保険の両方で根本的に考えを改める必要があると思う 扶養内で納めないと損をする、というような考えが浸透している状態では、いくら人手不足といっても働き手は増えない
166	サ	1~4名	フリーランスの価格競争があるので、外注費はうまく下げられる余地があり、その分を既存スタッフへ還元させたい。
167	サ	1~4名	会社の資金繰りの面では無理です
168	サ	1~4名	苦しいです
169	サ	1~4名	現実的には難しい
170	サ	1~4名	光熱費の上昇など経費が上がっているのと、先行き不透明のため賃上げが出来ない。
171	サ	1~4名	妻に関しては税制上の問題のみで調整している為、賃上げの必要がない。 また、業務委託社員についても、物件価格のパーセンテージで事前に決まっている為、賃上げの必要がない。
172	サ	1~4名	社会保険料の上昇や雇用保険の上昇が厳しい。
173	サ	1~4名	取引先が増えれば十分に考えられる
174	サ	1~4名	取引先企業に影響が出る可能性があるため、動向には注視していきたい。
175	サ	1~4名	出来るだけ応じている
176	サ	1~4名	政府かやることやってから
177	サ	1~4名	生活費が上昇して負担が大きくなってしております。取引先との良い関係性を確保しながら価格を上げることへの理解を深めるよう心掛けています。
178	サ	1~4名	長期的・抜本的な対策だと、雇用の流動性アップが雇用する側の賃上げ圧力になると思うが、短期的には、助成金・補助金での支援や、報道での賃上げの風潮の醸成が必要だと思う。
179	サ	1~4名	賃上げするためだけに注力しても解決とならない。賃上げするためには様々な課題があり、考えるのはそこからだと思う。
180	サ	1~4名	賃上げするにあたりしっかりと教育の見直しをし、社員の意識を変えられるかが課題となる。 ちゃんと賃上げした分の利益がしっかりと出ればよいかと思う。 どれだけ自社での余力があるかが問われる。
181	サ	1~4名	賃上げについては、世の中の情勢に関係なく実施する。
182	サ	1~4名	賃上げは出来ない。生産性能力UPが見込めない
183	サ	1~4名	賃上げは必要
184	サ	1~4名	賃上げを云々するより、利益確保が先。それを従業員と取り組むべきでは？
185	サ	1~4名	賃上げ自体は問題ありませんが、大企業と同じような福利厚生を求められるとかなり厳しいと感じます。
186	サ	1~4名	特に要望は明確に聞こえて来てはいない。
187	サ	1~4名	売上原価(仕入)のないサービス業は販管費の上昇による利益減少分を価格転嫁することが非常に難しいことを痛感する。
188	サ	1~4名	扶養の範囲内で働くパートさんは時給のため、各壁を超えないように時間調整をしている。 賃上げすれば働く時間が減り会社としては痛手となる。壁を取り払う制度の動向がまずは気になるところ。
189	サ	1~4名	物価及び人件費の上昇が抑えられることができない状況の中、昨年11月に価格の改定を行った。 理由は今後も上記の内容が経費を圧迫する影響を必ず受けると感じ早めの決断を行った。 改定直後は客数は減ったが徐々に平常に戻りつつあり、価格の改定をただ行うのではなく、お客様により良い価値の提案やサービスの向上をしっかりと伝えて時代と共に価格も変化していければいいと感じた。
190	サ	1~4名	歩合の多い企業の為賃上げは、スタッフの成長に伴う
191	サ	1~4名	毎年の賃上げは当然のことと捉えている。
192	サ	5~9名	ユニクロのような規模の企業にあのようなやり方をされてしまうと、従業員の意識というか感覚が「あれがスタンダード」となってしまう、中小零細企業は非常に厳しいと思う。
193	サ	5~9名	価格競争に巻き込まれている、価格アップをすると顧客離れが始まってしまう。ディーラーのこんな時に値引き合戦が頭が痛い。
194	サ	5~9名	価格転嫁を背景としない限り賃上げは成立しないが、上流のどこかで価格転嫁が停滞すると中小企業へは回ってこない。全体として自主的な取り下げという名の、価格転嫁できない・遅れる風潮が変わっていない。中間企業(中小企業も含む)が上流へ交渉していく中で下流との価格改正に応じるのに時間がかかっており、現状では中小企業の賃上げまでつながっていない企業が多いように感じる。また、価格転嫁の前提として、商品企画の変更が必要と考えている企業も多く、物価の高騰分はまだしも、賃上げ分も含めた価格転嫁に対しては反応も渋い。
195	サ	5~9名	環境整備は必要だと思うが、そもそも会社独自で世情に左右されない給与体系(昇給していく仕組み)を生み出していく意識・戦略のほうが重要だと思う。

Q14_文書回答

196	サ	5～9名	現状同業他社の平均賃金より多くすでに払ってるため 現状の賃上げは検討はありません
197	サ	5～9名	顧客はまだまだ安いところで探している。価格を上げると安い会社が出てきて受注できなくなる。
198	サ	5～9名	今後の業界の状況から見ても賃上げはしばらく続く。その際の人材確保が小さい組織にならばなるほど厳しくなる。しかし強みを生かすことによって大きな価値を生み出せば小さい組織だからこそ の闘い方もできる。そちらに意識してx津強化をする予定。
199	サ	5～9名	昨今の状況を鑑み、適正な賃上げが必要であると考えているが、かといって燃料高等を理由にお 客様に値上げをお願いできる業種ではない場合は、賃上げは難しい状況である。
200	サ	5～9名	収入の増加が見込めない企業にとっては非常に厳しい状況であると思う。マスコミは海外の給料の 上昇を言うが物価の高さや家賃が毎年上がることなどは全く報じていない。無責任な市調査の望む ニュースを選別して報道している。ニュースを見るたびに中小企業の存続の厳しさを感じている。
201	サ	5～9名	終身雇用制を見直さない限り日本の未来はない。(私ではなく社員の意見)
202	サ	5～9名	従業員の士気の維持のため可能な限り賃上げに対応したい
203	サ	5～9名	人数も少ないので数パーセントであれば特に問題はないです。
204	サ	5～9名	生活費が上がっている状況で賃上げないと厳しい、という意見が出ていて全くその通りだと思う。し かしながら、まだ価格転嫁できていないので賃上げができず申し訳ない。
205	サ	5～9名	大手企業からの受注案件で以前に比べて利益確保が難しくなっている。適正取引や価格転嫁が できる環境整備がまだまだできていないのが現実なので、その改善が必要条件と考える。
206	サ	5～9名	賃上げしないことによる社員の流出の危惧があるが正直昇給が出来るほどの余裕がない。
207	サ	5～9名	賃上げに対する補助金や税制優遇より、外注先への単価を上げたことに対する補助金や税制優遇 が欲しい。
208	サ	5～9名	弊社の場合はキャリアアップ助成金のために基本給をあげますが 助成金がなければ仕入れ値なども高騰した為上げない選択をします。
209	サ	5～9名	保険代理店:賃上げはしたいが、本業の収益を保険会社が一歩的にポイント制度で支払いを絞っ てくるためなかなか難しい。解決策は売り上げを保険会社が切り下げてくる歩留まり以上に増大さ せる。もしくは他の売り上げを建てるしかない。両方向で進めてゆく。損害保険業界もそうであるが 企業の収益が良いといっても大企業に限った話であり、その下の中小までは到底回っていないと思 う。(少なくとも損害保険業界はそうだ、その為廃業、吸収合併ばかりで最盛期には60万店あった 代理店が現在は16万店を切る勢いで減少した。)
210	サ	5～9名	例年通り月額1万円昇給予定です。
211	サ	10～19名	お客様への価格転嫁が完了すれば、賃上げを行うべきと考えるが、価格転嫁したことによる、競争 力低下が少なからずとも起きてします間は、周りの様子を見ざるを得ない状況である。
212	サ	10～19名	そもそも赤字経営の中、賃上げ出来る余裕が全く無い。 状況が好転(兆しでも)すれば、すぐにでも賃上げしたいと思う。
213	サ	10～19名	下請け価格や相場の価格が上がらないと、従業員への賃上げは難しいと感じている。
214	サ	10～19名	価格転嫁が出来ていない(利益が確保できていない)中で賃上げは実質不可能。最低賃金の上昇 も毎年あり自社努力(経費削減等)だけでは十分に賃上げ分を確保できない。価格転嫁には時間がか かり経費が上がるスピードが速すぎて価格転嫁が間に合っていない。最低賃金アップも大事だが パートの有給取得・社会保険加入や賞与など今まで正直経費としてみたときに販売価格に含まれ ていない部分を支払うようになると必ず利益圧迫になり苦しくなる。自社が価格転嫁する＝顧客は 経費増加になるので社会全体が苦しくなる。
215	サ	10～19名	環境整備は自社だけ行ってもその場だけの感覚で終わる。長続きするためには全体的に賃上げす ること自体が喜ばれる(経営も社員も)社会環境にならないと。
216	サ	10～19名	企業への価格転嫁はなかなか難しい。売上が伸びていないのはお互い様。自治体とも取引をして いるが、まずは自治体の支払いを上げてもらえないか。
217	サ	10～19名	公共事業の入札価格上限額が、10年前から据え置きのままであるため、利益圧縮を通り超えて損 失が出ている。 公共事業の委託費の上限金額を見直すべきである。 特に対人援助業種、中でも職業訓練事業者への委託費が低すぎるため、是正すべきである。
218	サ	10～19名	今充分平均より多く支払いしているので、言うことはない
219	サ	10～19名	社員全員の賃上げが可能なほどの利益が出せていない
220	サ	10～19名	賞与時もそうだが、マスコミなど報道が大企業中心で情報が悪いように伝わっている。
221	サ	10～19名	賃上げした先のお金の使い方がどうなるか…本質が変わらないと何も変わらない 賃上げに限らず、少子化対策や他の政策についても本質(の課題)が解決されなければと思います が、その議論がされてない気がしますし、問題提起されても与党が向き合わない ..日本大丈夫ですか？

Q14_文書回答

222	サ	10～19名	賃上げはもちろんしたい。 ただ、130万を超えたくないぱーとにとっては働く時間がへることも嫌がる 仕事好きなんやな 人増やして賃上げせざるをえないけど、パートさんにとってもっと稼げる制限をかんがえてほしいわ。 プチ社会保険とか、200万以下の人は軽めの社会保険ですむとか
223	サ	10～19名	賃上げは待たなしの状態、対策として高付加価値の仕事をする事で高い収益を確保したいが 設備投資も伴うのでリスクを考え行きたいです。 設備投資には補助金も使用するが、従業員への給与上げ率を求められ ハードルが上がっており採択されるのが厳しい状態です。 また、行政の委託業務をしています但委託費の値上げも世間並みにお願いしたいです。
224	サ	10～19名	賃上げは必要不可欠だと思うが、このコロナ禍の3年間の負債を考えると、賃上げは厳しい状況にある。価格転嫁しているが、既存のクライアントからしても同様な状況であり、価格を下げて欲しい声が多い。景気のよい業種はこの機会に伸びるだろうが、業種に格差が生まれるのは避けて通れないと感じている。
225	サ	10～19名	賃上げをしたい気持ちはあるが、現状の経営環境では難しいと言わざるを得ない
226	サ	10～19名	物価上昇分ぐらいは還元したい
227	サ	10～19名	弊社では特になし
228	サ	10～19名	利益が上がる状況を作らない限り賃上げは難しい
229	サ	20～29名	飲食業をやっています。 昨今のコロナ状況や物価高騰により利益が減少しており その分すべてを商品の価格に反映することはできないでいる。 その中で賃上げをするのは難しい。
230	サ	20～29名	価格転嫁したいが、協定金額が決まっているので、なかなか上げてもらえない。賃金を上げるには、利益を圧縮するしかない。
231	サ	20～29名	現場スタッフは価格を上げることに不安を感じているが、他社も価格改正するこのタイミングで上げないと材料費、光熱費、人件費共に対応していけないので改正しました。
232	サ	20～29名	従業員の確保のためには、従業員の給与を上げざるを得ません。新卒の採用活動をしていると、自社を含め業界として時間あたり賃金が低く採用がままならない。その所を上げていくと、会社全体の賃金バランスが崩れていきますので、自然とベースアップになってしまいます。今までは賞与で調整していましたので、賞与を調整しながら全体としては5%台のアップを考えています。(業種的に物価高騰の価格転嫁が難しいので遣り繰りしています。)
233	サ	20～29名	助成金を活用して賃上げをしていく。
234	サ	20～29名	上げる原資がなかなか捻出しづらい状況です
235	サ	20～29名	不景気と原材料高騰の中少子化で人件費高騰が重なりしんどいです
236	サ	20～29名	物価高である以上賃上げの必要性は感じているが、それに伴う売上増がないため、何とか現状維持するくらいしかできていない。
237	サ	20～29名	やらざるを得ない
238	サ	30～49名	原材料や光熱費の上昇がいつまで続くかわからず、売価の値上げも少しずつしているが追いつかない状況。賃上げはなかなか難しいのが現状
239	サ	30～49名	公正取引委員会の取り締まり強化で、大企業から中小企業にお金が出てくるようにしてほしい。配偶者控除の103万円の壁を撤廃してほしい。パートさんの時給を上げられない。労働力の確保ができない。政府も、労働組合も上記2点の改善と一緒に声を上げ動いてほしい。
240	サ	30～49名	国からの給付費の増加率と賃金上昇率が合わない。
241	サ	30～49名	取引適正価格の設定。交渉ではなく最低賃金の様に決めてもらう。取引価格に何%を上乗せする事を義務付けなど。
242	サ	30～49名	全ての業界が価格転嫁できているわけではない。人件費の増額が見込まれるため、弊所も値上げ要請はしているが、全ての顧客様へ一律な価格転嫁出来てはいけません。しかし、人材確保・既存の社員さんの生活・雇用を維持するために企業は先行して人件費の増額へ踏み切るしかない。 税制優遇等の措置もあるが、全国的な景気向上へ向けて消費を喚起する政治的な役割を果たしていただき、結果、国民が安心して生活できるような社会を実現してもらいたい。
243	サ	30～49名	多すぎ！
244	サ	30～49名	中小企業家同友会で政治に参加する仕組みを作らないと環境整備も何もできない・変わらないと思います。 絵にかいた餅です。
245	サ	30～49名	賃上げしていくべき
246	サ	30～49名	福祉事業は単価が決まっており改定は3年に1回。単価が上がるまでは賃上げができない。また社会保険料が上がり、手取りは下がり賃上げをしても実感は少なく、会社負担の社会保険料は上がったのでますます賃上げができない。悪循環である。
247	サ	30～49名	良好なインフレ継続のためにも毎年一定の賃上げ継続は必要だと思います。
248	サ	50～99名	ベースアップは難しいのでボーナスなどの業績に応じた対応になってしまうのが現状

Q14_文書回答

249	サ	50～99名	現状中小企業は賃上げ分の報酬を得るのは厳しいと感じている
250	サ	50～99名	周りの影響で賃上げをするつもりはない。仕事内容や業績を見た上で評価して給与は決めたい。物価が上がったからで賃上げしてたらキリが無い。
251	サ	50～99名	大企業との格差を是正できるような仕組みが必要だと思います。
252	サ	50～99名	同業種の同エリアの平均や状況の一覧がしれればうれしい
253	サ	50～99名	労務費を上げないと従業員の賃金を上げることは出来ません。労働集約型事業の会社では販売価格のみが源資です。公正な価格で取引されなければその源資は生まれません。それが普通にできる経済社会の仕組みにして下さいと国に言いたい。
254	サ	100名以上	医療機関は診療報酬という公定価格なので賃上げを言うのであれば診療報酬を上げるべき。
255	サ	100名以上	飲食業ですが、原材料をはじめ様々なコストが大きく上がっており、それらをすべて販売価格に転嫁すれば来店客数の減少につながるの明らか。一方、賃上げも必要だと感じるが原資がなく、まずは業績回復が最重要課題となっています。
256	サ	100名以上	工場を運営する弊社としては、都市ガス代、電気代、資材費の高騰の先行きが読めずに苦しんでいる。政府からの補助金が入るとはいえ、いつまで続くのか不安材料が増す。また、適正取引や価格転嫁をできる環境だとしても、日々のエネルギーコストが安定しないので、値上げのタイミングが難しい。政府が求めている賃上げを継続的かつ確実にを行うには、安心材料が必要だが、今の政府に求めても仕方がない。
257	サ	100名以上	主要取引先において価格改定のお願いを進めてきた結果、4月から価格改定を実施する事が可能となり、賃上げも4月からおこなう環境は整っている。
258	サ	100名以上	水道光熱費の増加は、企業努力では改善できない。
259	サ	100名以上	賃上げはすべき
260	サ	雇用なし	10数年前には、大企業に勤めていました。今でもそうですが、大企業と中小企業の賃金格差が大きいのが現状です。製造業で見れば、1人当りの売上高が、大企業が1.5～2千万円であるのに対して、中小企業は0.7～1千万円です。一人当りの売上高を上げることが必要です。業務の効率化と付加価値の向上が必要と思っています。
261	サ	雇用なし	仕入れのない事業者の値上げ設定が難しく、賃上げがイメージしにくい。
262	サ	雇用なし	自社の状況からは、特にありません。
263	サ	雇用なし	中小企業に限定せず、社会視点の賃金水準は当然で、それが出来ない企業は、その原因を追究するのも企業責任かと思える。
264	サ	雇用なし	賃上げには生産性の向上、労働力能率の増加が必要と思う
265	サ	雇用なし	民間需要の停滞に加え、最低賃金の上昇、伴い物価高…。雇用を控えるのはおろか、解雇せざるを得ない状況の方が多いのでは？と思う今日このごろ。中小と大手企業が同じ状況でありえるはずもなく、ぶっちゃけ悪循環な世の中なのかも…。ただ、そもそもの利益体質が出来ており、現在の世の中に素早く対応できるのであればどのような環境であろうと関係ないのも事実。また強烈なトップダウンが効く中小企業ならではのフットワークを活かせるかどうかは、やはり経営者やその周辺の資質が問われていると強く思う。