

愛知中小企業家同友会

2023年度「賃金・労働調査」、労働部分の結果について

愛知同友会では毎年3月、「賃金・労働調査」を行っています。2024年4月1日以降に、働き方改革関連法により、企業の時間外労働の上限規制が設けられます。そのことに対し、労働者の働き方全般の見直しを検討している会員企業も多いかと思えます。以下、「労働部分の結果（回答の特徴等）」について、皆様へお伝えさせていただきますので、今後の企業づくりにお役立てくださいますと幸いです。

【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 1074社（建設：206社、製造：202社、流通・商業：154社、
サービス：504社、農業：8社）
- 4) 回答企業の総従業員数 平均26.8人（中央値8人）
- 5) 愛知中小企業家同友会の会員企業数 4,196人（2023年4月17日現在）
- 6) 愛知中小企業家同友会の会員企業の総従業員数 平均25.0人（中央値7人）
- 7) ページ建
 - ① P 1～2 調査結果（全業種）概要
 - ② P 3 調査項目
 - ③ P 4～8 各回答×企業規模（総社員数）
 - ④ P 9～13 各回答×業種（建設、製造、流通・商業、サービス、農業）
 - ⑤ P 14～25 文章回答（業種・総社員数）

《労働調査》

労務管理の課題に追われる企業が多数

☆回答の特徴について☆

（1）「就業規則の有無」について、全業種で「既に作成している」が「67.3%」に。

「就業規則の有無」の回答に関し、全業種（n=1074）では、「既に作成している」は「67.3%（n=723）」、「作成中」が「8.2%（n=88）」、「作成していない」が「24.5%（n=263）」の割合となり、「作成中」と「作成していない」の合計が「32.7%（n=351）」となった。また、「既に作成している」を業種別に見ると、「建設業は68.9%（n=142）」、「製造業が83.7%（n=169）」、「流通・商業は77.3%（n=119）」、「サービス業は57.3%（n=289）」、「農業は50%（n=4）」となり、割合の高い順に並べると、①「製造業（83.7%）」、②「流通・商業（77.3%）」、③「建設業（68.9%）」、④「サービス業（57.3%）」、⑤「農業（50%）」という順位となった。

(2)「就業規則の見直し」について、全業種で「毎年、見直している」が「17.7%」という結果に。

～ 一方で、「特にしていない」は「26.7%」という結果に。

「就業規則の見直し」の回答に関し、全業種 (n=723) では、「毎年、見直している」は「17.7% (n=128)」、
「時々、見直している」は「55.6% (n=402)」、「特にしていない」は「26.7% (n=193)」となり、「毎年、
見直している」と「時々、見直している」の合計が「73.3% (n=530)」となった。「毎年、見直している」
を業種別に見ると、「建設業は 9.9% (n=14)」、「製造業は 21.9% (n=37)」、「流通・商業は 14.3% (n=17)」、
「サービス業は 20.8% (n=60)」となった。また、「特にしていない」を業種別に見ると、「建設業は 31.7%
(n=45)」、「製造業は 18.9% (n=32)」、「流通・商業は 24.4% (n=29)」、「サービス業は 29.4% (n=85)」、
「農業は 50% (n=2)」となった。

(3)「正社員の時間外労働（月平均）」について、全業種で「0～9時間」が「48.2%」で第一位に。

「正社員の時間外労働（月平均）」の回答に関し、全業種 (n=1060) では、「0～9時間」は「48.2%
(n=511)」、「10～19時間」は「22.3% (n=236)」、「20～29時間」は「15.1% (n=160)」、「30～39時
間」は「7.1% (n=75)」、「40～49時間」は「4.2% (n=44)」、「50時間以上」は「3.2% (n=34)」とな
った。また、全業種の回答を2種類に分けると、「0～39時間」は「92.6% (n=982)」、「40時間以上」は
「7.4% (n=78)」という割合となった。

(4)「正社員の年間休日」について、全業種で「100～109日」が「29%」で第一位に。

～ 一方で、「109日以下」の割合は「52.8%」という結果に。

「正社員の年間休日」の回答に関し、全業種 (n=1046) では、「89日以下」が「11.9% (n=124)」、「90
～99日」が「11.9% (n=124)」、「100～109日」が「29% (n=303)」、「110～119日」が「20.9% (n=219)」、
「120～129日」が「21.3% (n=223)」、「130日以上」が「2.1% (n=53)」となり、「109日以下」の割
合は「52.8% (n=551)」と過半数を超える割合となった。

(5)「正社員の有給休暇の取得率」について、全業種で「80%以上」が「21.4%」に。

～ 一方で、「ほとんど取得しない」と「制度はない」の合計は「24.3%」という結果に。

「正社員の有給休暇の取得率」の回答に関し、全業種 (n=1047) では、「80%以上」が「21.4% (n=224)」、
「50%～80%未満」が「24.4% (n=255)」、「30%～50%未満」が「17.9% (n=187)」、「30%未満」が
「12.1% (n=127)」、「ほとんど取得しない」が「8.8% (n=92)」、「制度はない」が「15.5% (n=162)」
となった。「ほとんど取得しない」と「制度はない」の合計は全業種では「24.3%」に、「建設業」では
「26.5% (n=54)」、「製造業」では「10% (n=20)」、「流通・商業」では「17.2% (n=26)」、「サービ
ス業」では「21.5% (n=153)」となり、「建設業」と「サービス業」では高い回答割合となった。

(6)「2024年4月からの運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了」について、

全業種で「準備している」が「5.1%」、一方で、「わからない」が「12.3%」という結果に。

「2024年4月からの運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了することに関し、準備をして
いるか」の回答に関し、全業種 (n=1049) では、「準備している」が「5.1% (n=54)」、「特にしていない」
が「23% (n=241)」、「必要がない(自社に該当しない等)」が「59.6% (n=625)」、「わからない」が「12.3%
(n=129)」となった。全業種の回答において「必要がない」と回答した企業が過半数を超えた。

以上

2023年労働調査項目

- 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。

- ①1～4人
- ②5～9人
- ③10～19人
- ④20～29人
- ⑤30～49人
- ⑥50～99人
- ⑦100人以上
- ⑧社員を雇用していない

Q2、働き方に関連する事柄についてお伺いします。就業規則を作成していますか。

- ①既に作成している →Q3
- ②作成中である →Q4
- ③作成していない →Q4

Q3、就業規則を見直していますか。

- (Q15_①)
- 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

Q4、36協定（時間外・休日労働に関する協定届）を労働基準監督署に届け出ていますか。

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

Q5、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

Q6、残業代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し超えた分を別途支給
- ③残業が発生しない勤務形態

Q7、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

Q8、正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。

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

Q9、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。対応への取り組みを進めていますか。

- ①準備している →Q10
- ②特にしていない →Q11
- ③必要がない（正社員がいない等） →Q11
- ④わからない →Q11

Q10、「中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上」に引き上げられる件について、貴社の取り組み事例をお知らせください。（自由回答）

Q11、2024年4月より運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了します。運送業務全般に関して準備をされていますか。

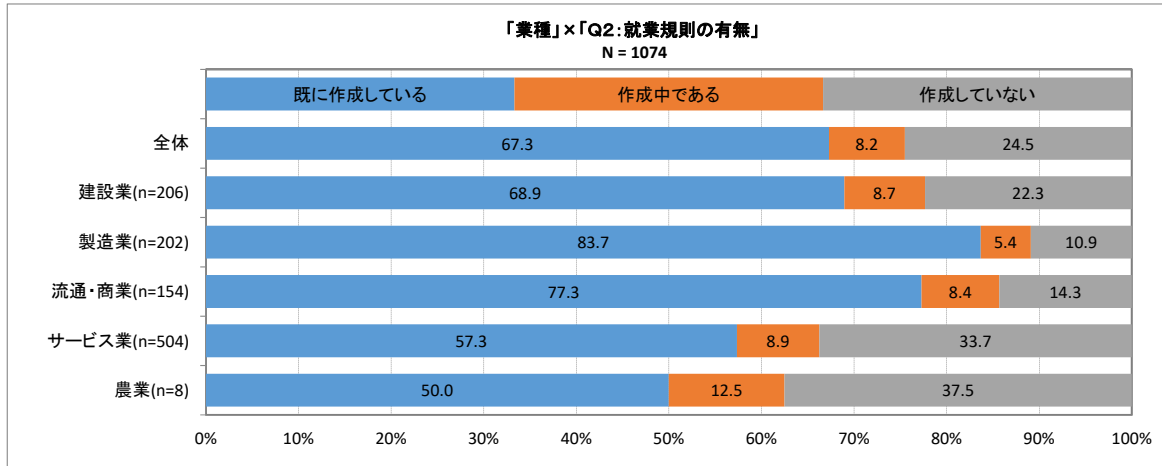
- ①準備している →Q12
- ②特にしていない →Q13
- ③必要がない（自社に該当しない等） →Q13
- ④わからない →Q13

Q12、「運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了」について、貴社の取り組み事例をお知らせください。（自由回答）

Q13、最後の質問です。働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。（自由回答）

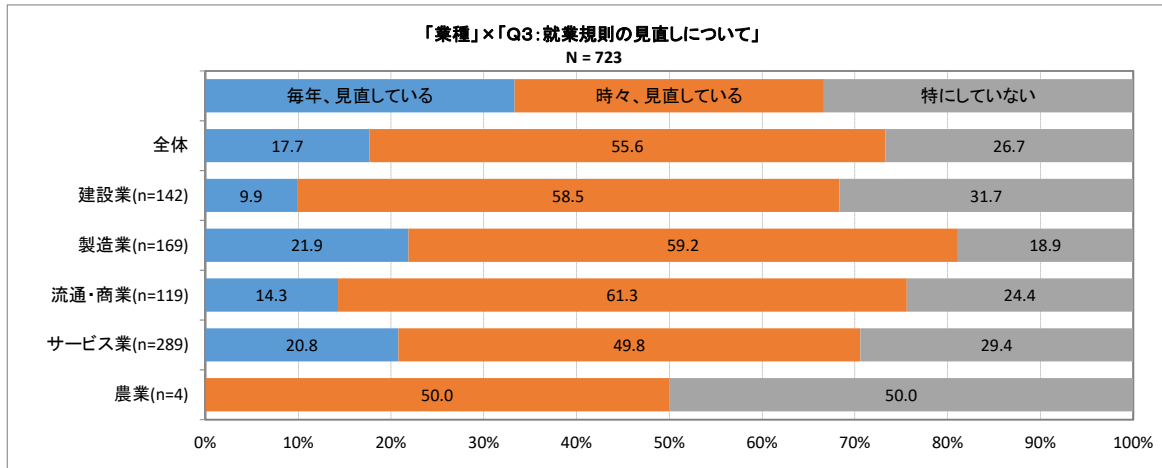
「業種」×「Q2:就業規則の有無」

上段:度数 下段:%		就業規則の有無			
		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	1074 100.0	723 67.3	88 8.2	263 24.5
	建設業	206 100.0	142 68.9	18 8.7	46 22.3
	製造業	202 100.0	169 83.7	11 5.4	22 10.9
	流通・商業	154 100.0	119 77.3	13 8.4	22 14.3
	サービス業	504 100.0	289 57.3	45 8.9	170 33.7
	農業	8 100.0	4 50.0	1 12.5	3 37.5



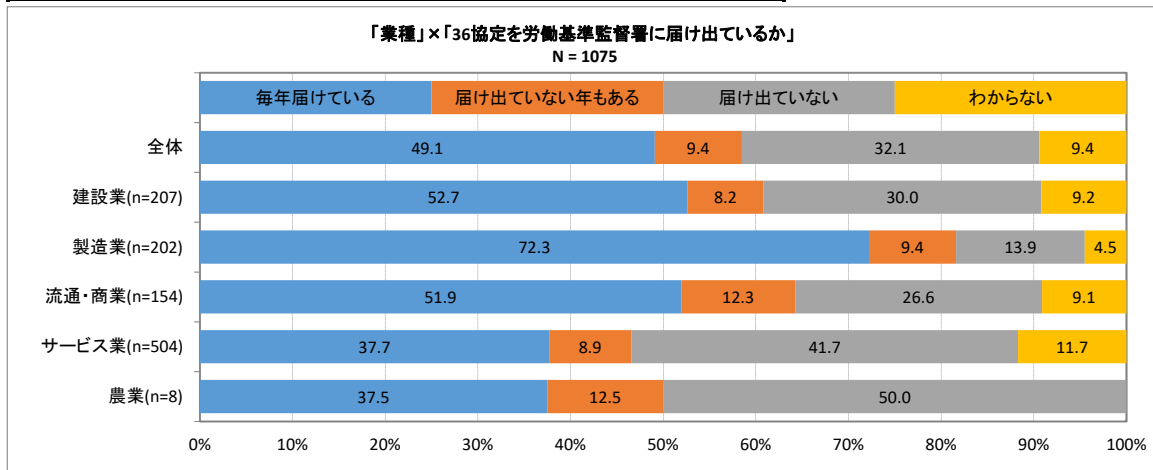
「業種」×「Q3:就業規則の見直しについて」

上段:度数 下段:%		就業規則の見直しについて			
		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	723 100.0	128 17.7	402 55.6	193 26.7
	建設業	142 100.0	14 9.9	83 58.5	45 31.7
	製造業	169 100.0	37 21.9	100 59.2	32 18.9
	流通・商業	119 100.0	17 14.3	73 61.3	29 24.4
	サービス業	289 100.0	60 20.8	144 49.8	85 29.4
	農業	4 100.0	-	2 50.0	2 50.0



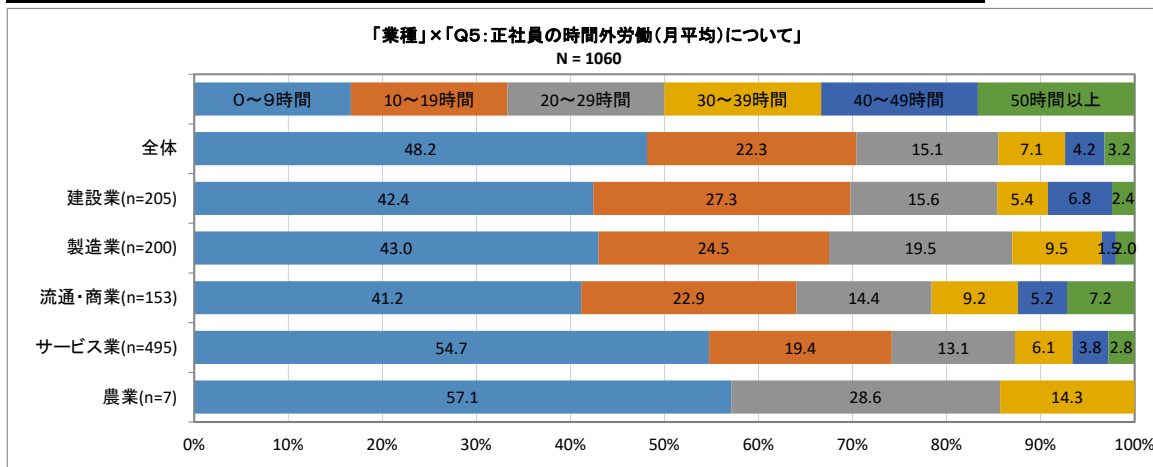
「業種」×「Q4:36協定を労働基準監督署に届け出ているか」

上段:度数 下段:%		36協定を労働基準監督署に届け出ているか				
		合計	毎年届けている	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	1075 100.0	528 49.1	101 9.4	345 32.1	101 9.4
	建設業	207 100.0	109 52.7	17 8.2	62 30.0	19 9.2
	製造業	202 100.0	146 72.3	19 9.4	28 13.9	9 4.5
	流通・商業	154 100.0	80 51.9	19 12.3	41 26.6	14 9.1
	サービス業	504 100.0	190 37.7	45 8.9	210 41.7	59 11.7
	農業	8 100.0	3 37.5	1 12.5	4 50.0	-



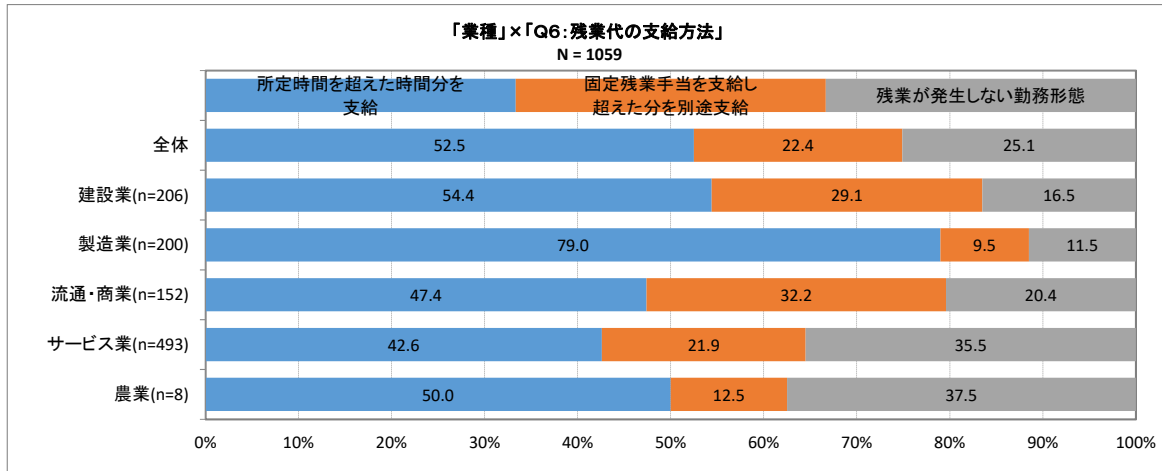
「業種」×「Q5:正社員の時間外労働(月平均)について」

上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)について						
		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	1060 100.0	511 48.2	236 22.3	160 15.1	75 7.1	44 4.2	34 3.2
	建設業	205 100.0	87 42.4	56 27.3	32 15.6	11 5.4	14 6.8	5 2.4
	製造業	200 100.0	86 43.0	49 24.5	39 19.5	19 9.5	3 1.5	4 2.0
	流通・商業	153 100.0	63 41.2	35 22.9	22 14.4	14 9.2	8 5.2	11 7.2
	サービス業	495 100.0	271 54.7	96 19.4	65 13.1	30 6.1	19 3.8	14 2.8
	農業	7 100.0	4 57.1	-	2 28.6	1 14.3	-	-



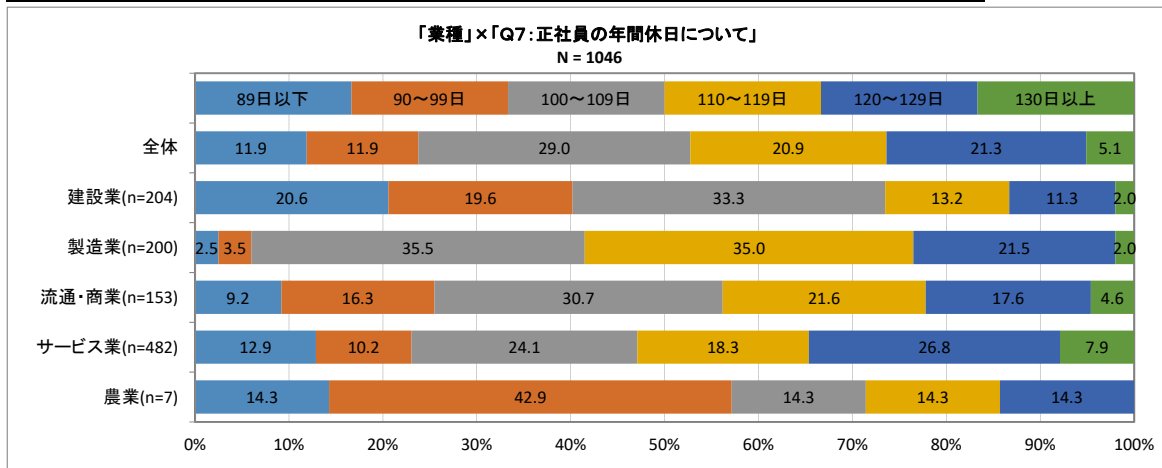
「業種」×「Q6:残業代の支給方法」

上段:度数		残業代の支給方法			
		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し超えた分を別途支給	残業が発生しない勤務形態
下段:%					
業種	全体	1059 100.0	556 52.5	237 22.4	266 25.1
	建設業	206 100.0	112 54.4	60 29.1	34 16.5
	製造業	200 100.0	158 79.0	19 9.5	23 11.5
	流通・商業	152 100.0	72 47.4	49 32.2	31 20.4
	サービス業	493 100.0	210 42.6	108 21.9	175 35.5
	農業	8 100.0	4 50.0	1 12.5	3 37.5



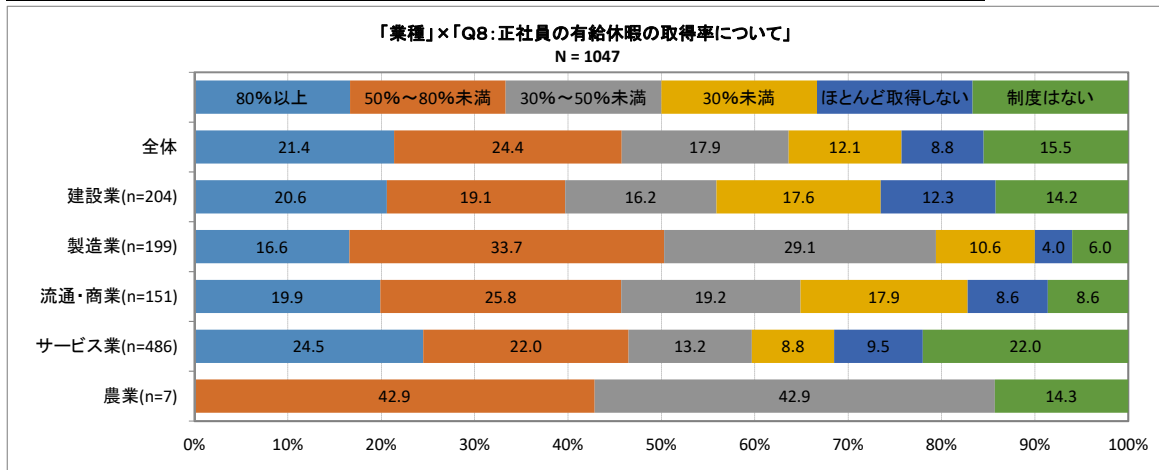
「業種」×「Q7:正社員の年間休日について」

上段:度数		正社員の年間休日について						
		合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
下段:%								
業種	全体	1046 100.0	124 11.9	124 11.9	303 29.0	219 20.9	223 21.3	53 5.1
	建設業	204 100.0	42 20.6	40 19.6	68 33.3	27 13.2	23 11.3	4 2.0
	製造業	200 100.0	5 2.5	7 3.5	71 35.5	70 35.0	43 21.5	4 2.0
	流通・商業	153 100.0	14 9.2	25 16.3	47 30.7	33 21.6	27 17.6	7 4.6
	サービス業	482 100.0	62 12.9	49 10.2	116 24.1	88 18.3	129 26.8	38 7.9
	農業	7 100.0	1 14.3	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-



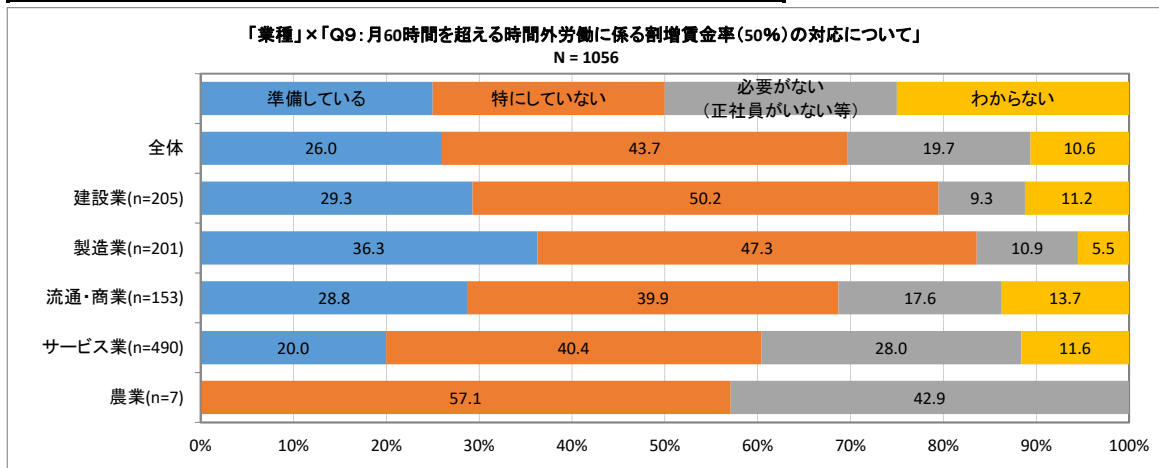
「業種」×「Q8:正社員の有給休暇の取得率について」

上段:度数		正社員の有給休暇の取得率について						
		下段:%	合計	80%以上	50%~80%未満	30%~50%未満	30%未満	ほとんど取得しない
業種	全体	1047	224	255	187	127	92	162
		100.0	21.4	24.4	17.9	12.1	8.8	15.5
	建設業	204	42	39	33	36	25	29
		100.0	20.6	19.1	16.2	17.6	12.3	14.2
	製造業	199	33	67	58	21	8	12
		100.0	16.6	33.7	29.1	10.6	4.0	6.0
	流通・商業	151	30	39	29	27	13	13
	100.0	19.9	25.8	19.2	17.9	8.6	8.6	
サービス業	486	119	107	64	43	46	107	
	100.0	24.5	22.0	13.2	8.8	9.5	22.0	
農業	7	-	3	3	-	-	1	
	100.0	-	42.9	42.9	-	-	14.3	



「業種」×「Q9:月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の対応について」

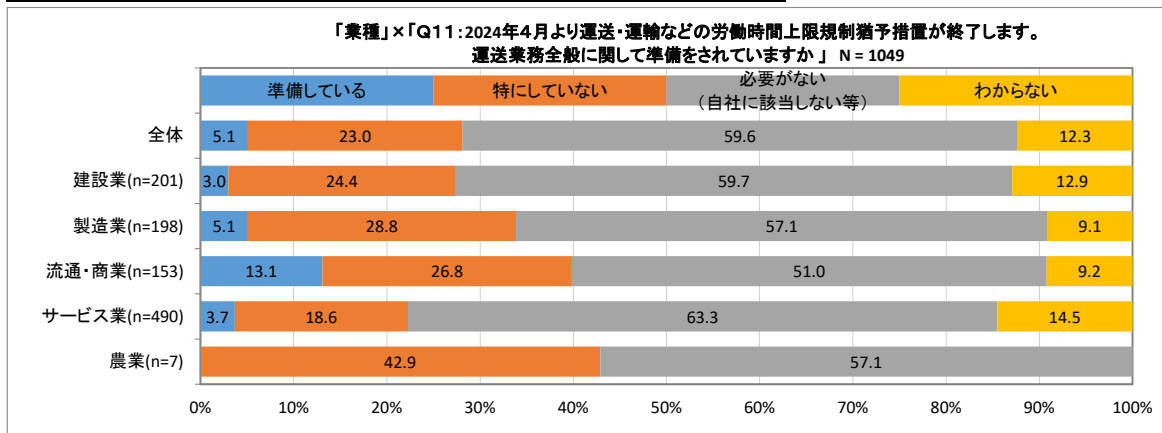
上段:度数		月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の対応について				
		下段:%	合計	準備している	特にしていない	必要がない(正社員がいない等)
業種	全体	1056	275	461	208	112
		100.0	26.0	43.7	19.7	10.6
	建設業	205	60	103	19	23
		100.0	29.3	50.2	9.3	11.2
	製造業	201	73	95	22	11
		100.0	36.3	47.3	10.9	5.5
	流通・商業	153	44	61	27	21
	100.0	28.8	39.9	17.6	13.7	
サービス業	490	98	198	137	57	
	100.0	20.0	40.4	28.0	11.6	
農業	7	-	4	3	-	
	100.0	-	57.1	42.9	-	



「業種」

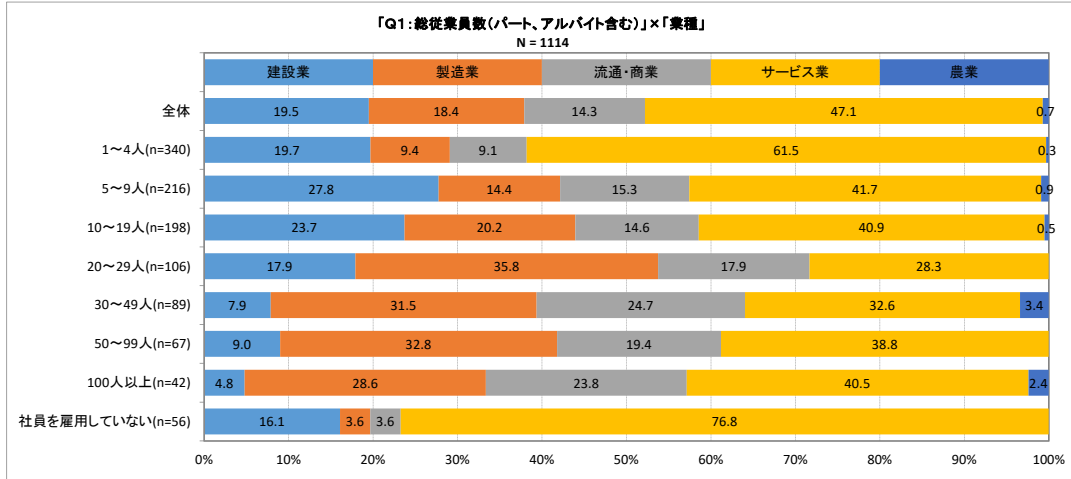
×「Q11:2024年4月より運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了します。運送業務全般に関して準備をされていますか」

上段:度数		2024年4月より運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了します。運送業務全般に関して準備をされていますか。				
		下段:%		合計	準備している	特にしていない
業種	全体	1049	54	241	625	129
		100.0	5.1	23.0	59.6	12.3
	建設業	201	6	49	120	26
		100.0	3.0	24.4	59.7	12.9
	製造業	198	10	57	113	18
		100.0	5.1	28.8	57.1	9.1
	流通・商業	153	20	41	78	14
	100.0	13.1	26.8	51.0	9.2	
サービス業	490	18	91	310	71	
	100.0	3.7	18.6	63.3	14.5	
農業	7	-	3	4	-	
	100.0	-	42.9	57.1	-	



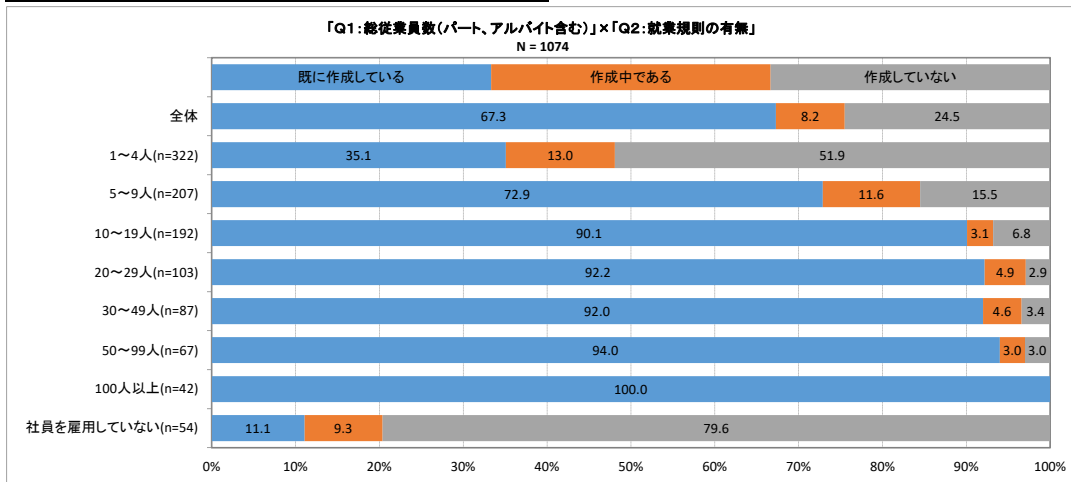
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」×「業種」

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	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	-



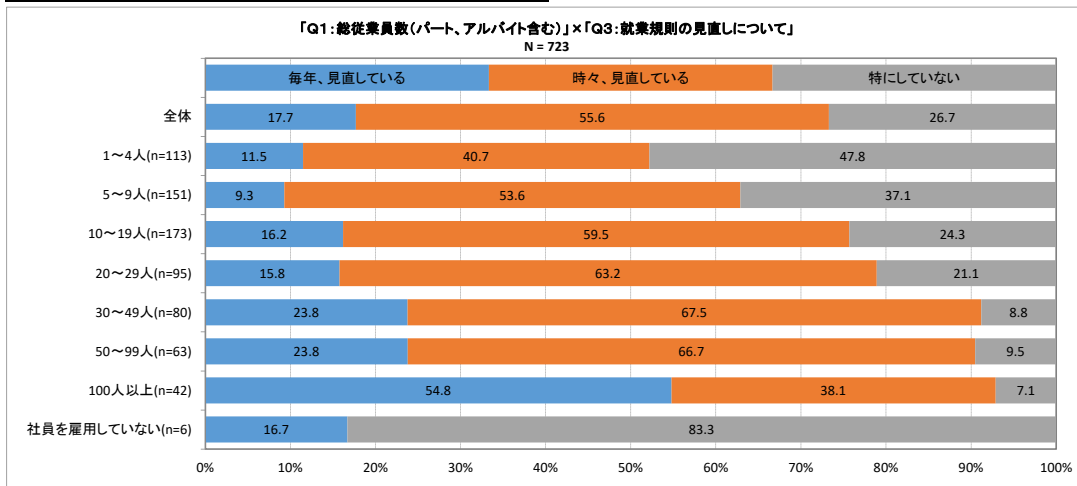
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」×「Q2:就業規則の有無」

上段:度数	下段:%	就業規則の有無			
		合計	既に作成 している	作成中 である	作成して いない
総従業員数 (パート、アル バイト含む)	全体	1074 100.0	723 67.3	88 8.2	263 24.5
	1~4人	322 100.0	113 35.1	42 13.0	167 51.9
	5~9人	207 100.0	151 72.9	24 11.6	32 15.5
	10~19人	192 100.0	173 90.1	6 3.1	13 6.8
	20~29人	103 100.0	95 92.2	5 4.9	3 2.9
	30~49人	87 100.0	80 92.0	4 4.6	3 3.4
	50~99人	67 100.0	63 94.0	2 3.0	2 3.0
	100人以上	42 100.0	42 100.0	-	-
	社員を雇用して いない	54 100.0	6 11.1	5 9.3	43 79.6



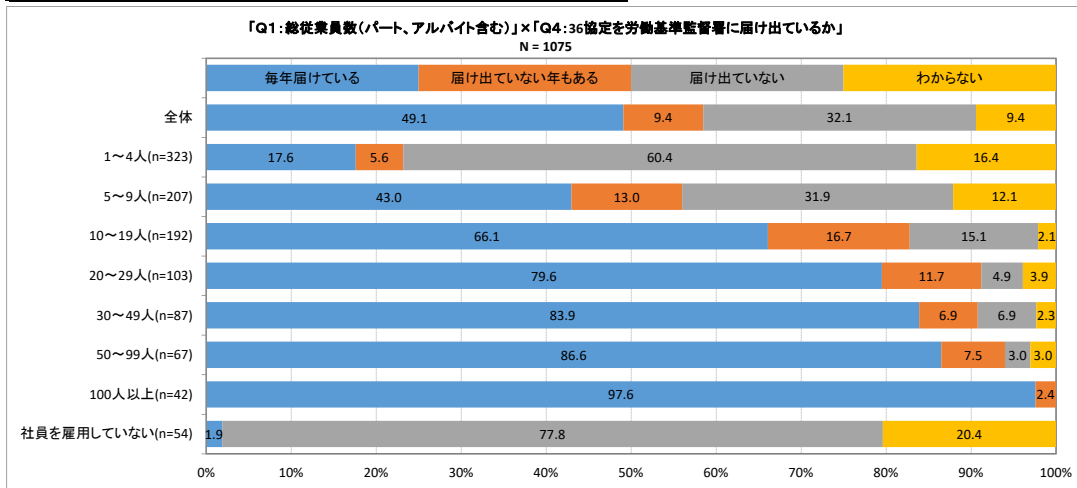
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」×「Q3:就業規則の見直しについて」

上段:度数	下段:%	就業規則の見直しについて			
		合計	毎年、見直ししている	時々、見直ししている	特にしていない
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	723 100.0	128 17.7	402 55.6	193 26.7
	1~4人	113 100.0	13 11.5	46 40.7	54 47.8
	5~9人	151 100.0	14 9.3	81 53.6	56 37.1
	10~19人	173 100.0	28 16.2	103 59.5	42 24.3
	20~29人	95 100.0	15 15.8	60 63.2	20 21.1
	30~49人	80 100.0	19 23.8	54 67.5	7 8.8
	50~99人	63 100.0	15 23.8	42 66.7	6 9.5
	100人以上	42 100.0	23 54.8	16 38.1	3 7.1
	社員を雇用していない	6 100.0	1 16.7	-	5 83.3



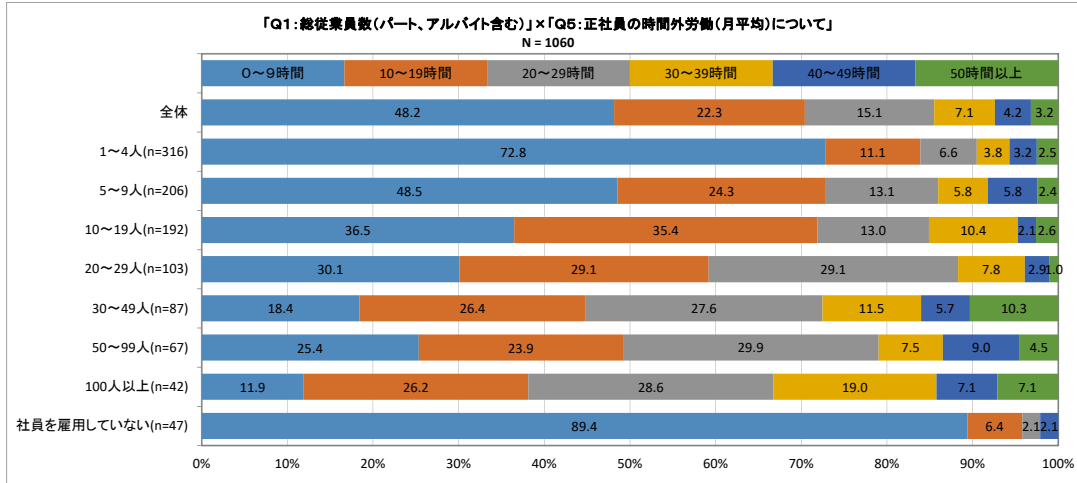
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」×「Q4:36協定を労働基準監督署に届け出ているか」

上段:度数	下段:%	36協定を労働基準監督署に届け出ているか				
		合計	毎年届けている	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
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1075 100.0	528 49.1	101 9.4	345 32.1	101 9.4
	1~4人	323 100.0	57 17.6	18 5.6	195 60.4	53 16.4
	5~9人	207 100.0	89 43.0	27 13.0	66 31.9	25 12.1
	10~19人	192 100.0	127 66.1	32 16.7	29 15.1	4 2.1
	20~29人	103 100.0	82 79.6	12 11.7	5 4.9	4 3.9
	30~49人	87 100.0	73 83.9	6 6.9	6 6.9	2 2.3
	50~99人	67 100.0	58 86.6	5 7.5	2 3.0	2 3.0
	100人以上	42 100.0	41 97.6	1 2.4	-	-
	社員を雇用していない	54 100.0	1 1.9	-	42 77.8	11 20.4



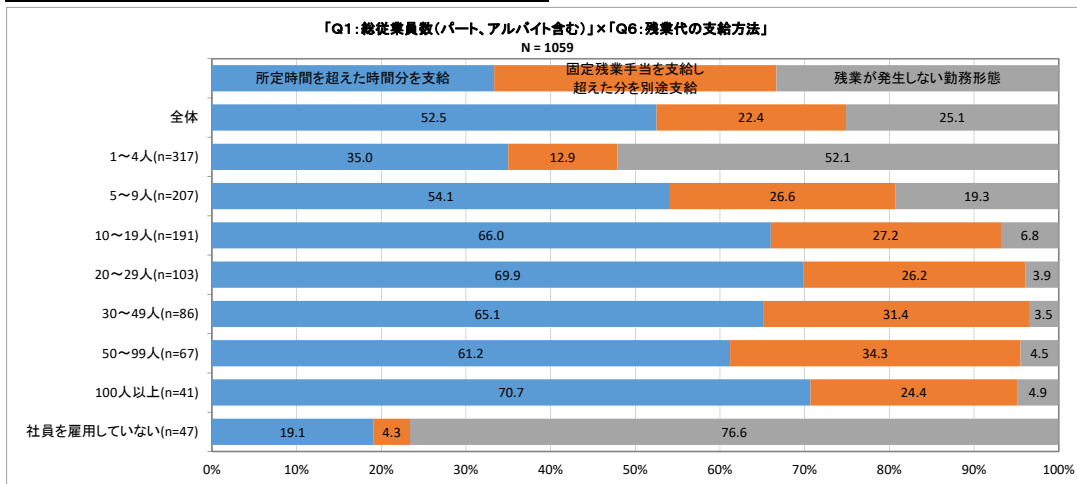
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)×「Q5:正社員の時間外労働(月平均)」について」

上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)について						
		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
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1060 100.0	511 48.2	236 22.3	160 15.1	75 7.1	44 4.2	34 3.2
	1～4人	316 100.0	230 72.8	35 11.1	21 6.6	12 3.8	10 3.2	8 2.5
	5～9人	206 100.0	100 48.5	50 24.3	27 13.1	12 5.8	12 5.8	5 2.4
	10～19人	192 100.0	70 36.5	68 35.4	25 13.0	20 10.4	4 2.1	5 2.6
	20～29人	103 100.0	31 30.1	30 29.1	30 29.1	8 7.8	3 2.9	1 1.0
	30～49人	87 100.0	16 18.4	23 26.4	24 27.6	10 11.5	5 5.7	9 10.3
	50～99人	67 100.0	17 25.4	16 23.9	20 29.9	5 7.5	6 9.0	3 4.5
	100人以上	42 100.0	5 11.9	11 26.2	12 28.6	8 19.0	3 7.1	3 7.1
	社員を雇用していない	47 100.0	42 89.4	3 6.4	1 2.1	-	-	-



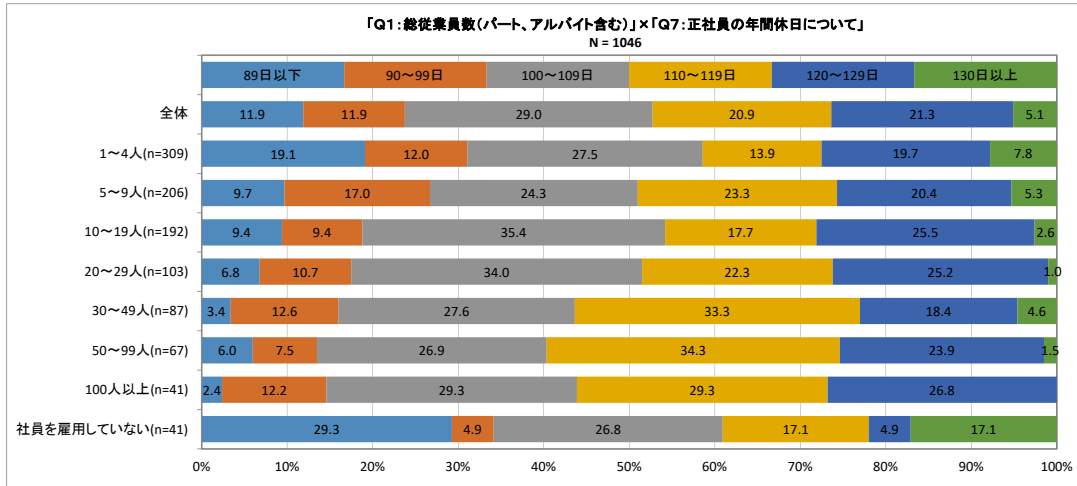
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)×「Q6:残業代の支給方法」

上段:度数 下段:%		残業代の支給方法			
		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し超過した分を別途支給	残業が発生しない勤務形態
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1059 100.0	556 52.5	237 22.4	266 25.1
	1～4人	317 100.0	111 35.0	41 12.9	165 52.1
	5～9人	207 100.0	112 54.1	55 26.6	40 19.3
	10～19人	191 100.0	126 66.0	52 27.2	13 6.8
	20～29人	103 100.0	72 69.9	27 26.2	4 3.9
	30～49人	86 100.0	56 65.1	27 31.4	3 3.5
	50～99人	67 100.0	41 61.2	23 34.3	3 4.5
	100人以上	41 100.0	29 70.7	10 24.4	2 4.9
	社員を雇用していない	47 100.0	9 19.1	2 4.3	36 76.6



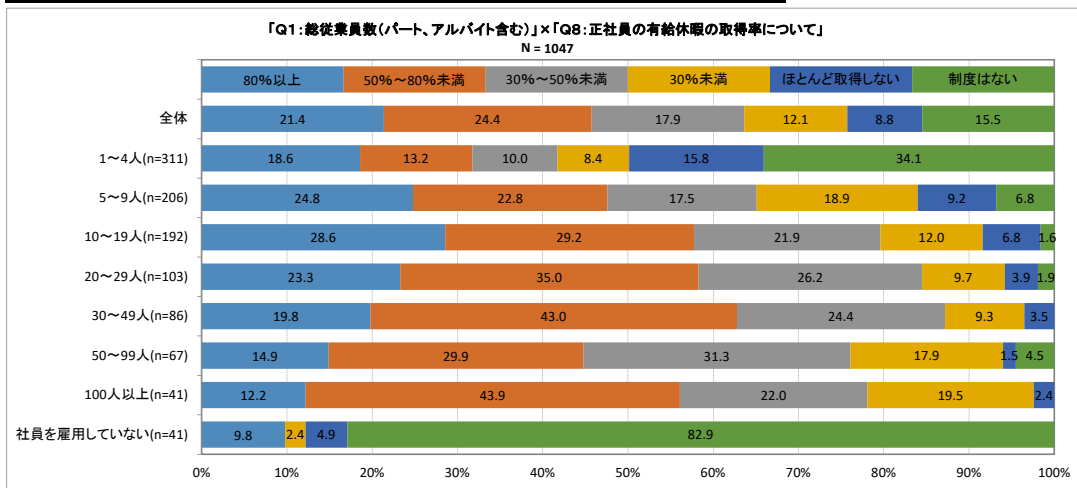
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)×「Q7:正社員の年間休日について」

上段:度数		正社員の年間休日について						
下段:%		合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
総従業員数 (パート、アル バイト含む)	全体	1046	124	124	303	219	223	53
		100.0	11.9	11.9	29.0	20.9	21.3	5.1
	1~4人	309	59	37	85	43	61	24
		100.0	19.1	12.0	27.5	13.9	19.7	7.8
	5~9人	206	20	35	50	48	42	11
		100.0	9.7	17.0	24.3	23.3	20.4	5.3
	10~19人	192	18	18	68	34	49	5
		100.0	9.4	9.4	35.4	17.7	25.5	2.6
	20~29人	103	7	11	35	23	26	1
		100.0	6.8	10.7	34.0	22.3	25.2	1.0
30~49人	87	3	11	24	29	16	4	
	100.0	3.4	12.6	27.6	33.3	18.4	4.6	
50~99人	67	4	5	18	23	16	1	
	100.0	6.0	7.5	26.9	34.3	23.9	1.5	
100人以上	41	1	5	12	12	11	-	
	100.0	2.4	12.2	29.3	29.3	26.8	-	
社員を雇用して いない	41	12	2	11	7	2	7	
	100.0	29.3	4.9	26.8	17.1	4.9	17.1	



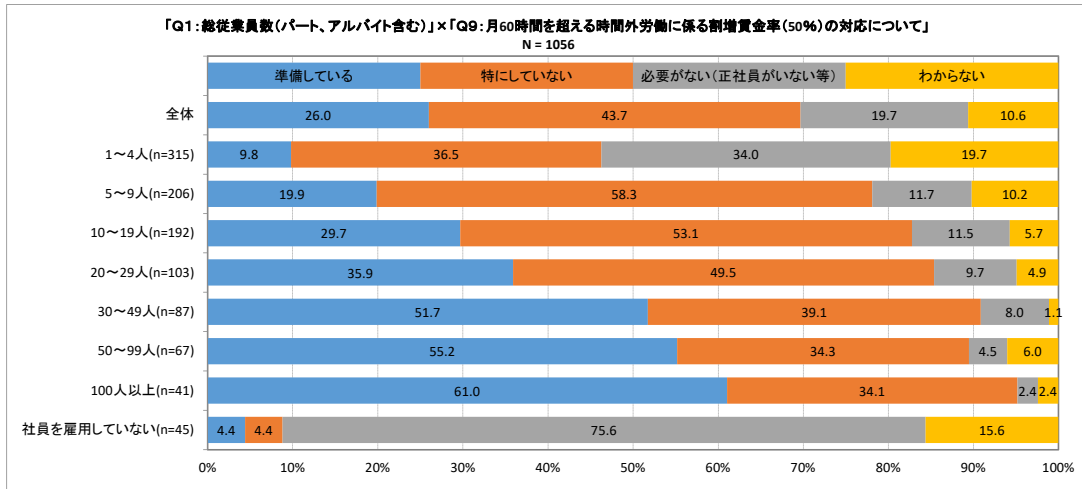
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)×「Q8:正社員の有給休暇の取得率について」

上段:度数		正社員の有給休暇の取得率について						
下段:%		合計	80%以上	50%~ 80%未満	30%~ 50%未満	30%未満	ほとんど 取得しない	制度はな い
総従業員数 (パート、アル バイト含む)	全体	1047	224	255	187	127	92	162
		100.0	21.4	24.4	17.9	12.1	8.8	15.5
	1~4人	311	58	41	31	26	49	106
		100.0	18.6	13.2	10.0	8.4	15.8	34.1
	5~9人	206	51	47	36	39	19	14
		100.0	24.8	22.8	17.5	18.9	9.2	6.8
	10~19人	192	55	56	42	23	13	3
		100.0	28.6	29.2	21.9	12.0	6.8	1.6
	20~29人	103	24	36	27	10	4	2
		100.0	23.3	35.0	26.2	9.7	3.9	1.9
30~49人	86	17	37	21	8	3	-	
	100.0	19.8	43.0	24.4	9.3	3.5	-	
50~99人	67	10	20	21	12	1	3	
	100.0	14.9	29.9	31.3	17.9	1.5	4.5	
100人以上	41	5	18	9	8	1	-	
	100.0	12.2	43.9	22.0	19.5	2.4	-	
社員を雇用して いない	41	4	-	-	1	2	34	
	100.0	9.8	-	-	2.4	4.9	82.9	



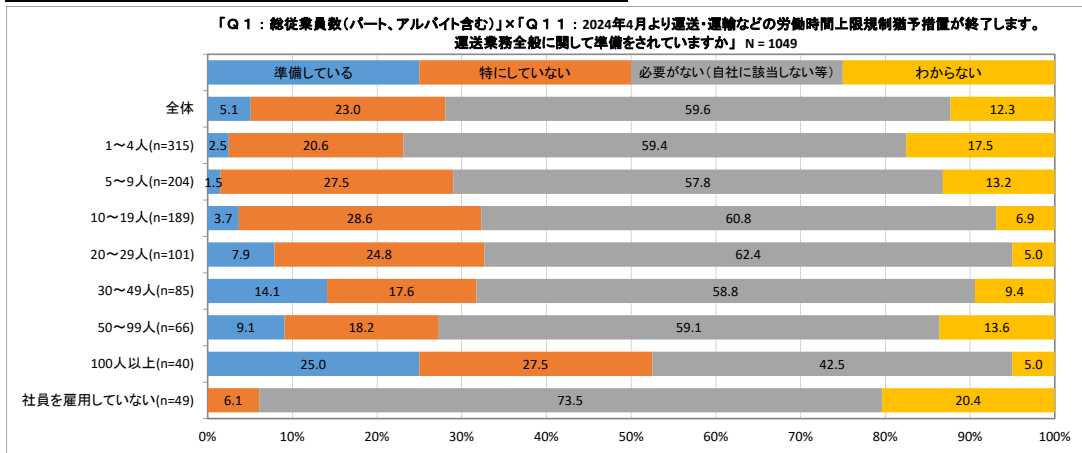
「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」
×「Q9:月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の対応について」

上段:度数		月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%)の対応について				
下段:%		合計	準備している	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
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1056 100.0	275 26.0	461 43.7	208 19.7	112 10.6
	1~4人	315 100.0	31 9.8	115 36.5	107 34.0	62 19.7
	5~9人	206 100.0	41 19.9	120 58.3	24 11.7	21 10.2
	10~19人	192 100.0	57 29.7	102 53.1	22 11.5	11 5.7
	20~29人	103 100.0	37 35.9	51 49.5	10 9.7	5 4.9
	30~49人	87 100.0	45 51.7	34 39.1	7 8.0	1 1.1
	50~99人	67 100.0	37 55.2	23 34.3	3 4.5	4 6.0
	100人以上	41 100.0	25 61.0	14 34.1	1 2.4	1 2.4
	社員を雇用していない	45 100.0	2 4.4	2 4.4	34 75.6	7 15.6



「Q1:総従業員数(パート、アルバイト含む)」
×「Q11:2024年4月より運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了します。運送業務全般に関して準備をされていますか」

上段:度数		2024年4月より運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了します。運送業務全般に関して準備をされていますか				
下段:%		合計	準備している	特にしていない	必要がない(自社に該当しない等)	わからない
総従業員数 (パート、アルバイト含む)	全体	1049 100.0	54 5.1	241 23.0	625 59.6	129 12.3
	1~4人	315 100.0	8 2.5	65 20.6	187 59.4	55 17.5
	5~9人	204 100.0	3 1.5	56 27.5	118 57.8	27 13.2
	10~19人	189 100.0	7 3.7	54 28.6	115 60.8	13 6.9
	20~29人	101 100.0	8 7.9	25 24.8	63 62.4	5 5.0
	30~49人	85 100.0	12 14.1	15 17.6	50 58.8	8 9.4
	50~99人	66 100.0	6 9.1	12 18.2	39 59.1	9 13.6
	100人以上	40 100.0	10 25.0	11 27.5	17 42.5	2 5.0
	社員を雇用していない	49 100.0	-	3 6.1	36 73.5	10 20.4



Q10_文章回答

連番	業態	常用雇用者数	「中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上」に引き上げられる件について、貴社の取り組み事例をお知らせください。
1	建設	1~4人	当社の現在の体制では月60時間を超える残業を課すことはありませんが、今後仕事量が増えるなどする場合は従業員を増やすなどの対策を取ろうと思っています。
2	建設	1~4人	法令順守のため社労士と対応している。
3	建設	1~4人	残業をしなくても良いよう工程を組む。
4	建設	1~4人	人員を確保し、残業時間を減らす。
5	建設	1~4人	立法の意図や政策に違和感を感じる。
6	建設	5~9人	繁忙期と閑散期の差が激しく、閑散期に有休と残業が減るよう配慮している。
7	建設	5~9人	業務効率見直しによる時短。
8	建設	5~9人	社労士と相談して適切な対応をする。
9	建設	5~9人	①できる限り残業をしない工夫をしている。(受注調整・同業他社との施工量を調整等々)②アルバイト員を採り入れ仕事量の増減に対応③今は採用していないが、今後仕事量が増えるようであれば、外国人研修生採用を検討④夏と冬の受注量と施工性の違いで、どうしても夏場の生産性が悪いので、あらゆる暑さ対策を実行している⑤昨今の物価上昇・資材高騰に対して元請様に資材・手間共に交渉進行中。
10	建設	10~19人	残業時間を60時間以内に抑える。
11	建設	10~19人	社労士さんと賃金規程の変更や会社の対応を相談している。超える人が特定の社員のみなので、超えるおそれのある人に面談を実施する。また、予めわかっている予定については、振替出勤休日を実施する。
12	建設	10~19人	①作業の効率化、②作業時間の短縮、③作業員の確保、④付加価値の高い仕事へ移行、⑤社員教育、⑥休憩時間の明確化など。
13	建設	10~19人	基本的には定時帰宅、代休取得をお願いしています。自分を含めた3名の役員の出勤量を増やして対応している。
14	建設	20~29人	60時間を超すことはほぼないが、超えた分については支払う。
15	建設	20~29人	60時間以上の残業禁止を提唱。
16	建設	20~29人	会社外の活動が多いので、外出先からでも社内サーバーへアクセスできるようにした。ただ、活用が十分できていないのが現状。本人への残業削減を指示するだけでなく、会社としても環境を整える必要がある。仕事の棚卸を早急にしていく。
17	建設	20~29人	従業員の出勤は指紋認証に読み取りデータ管理している。残業時間60時間を超える場合は50%になるように設定済みです。
18	建設	20~29人	建設業の為施行の猶予はあるが、この4月から工事施工地域を限定し、移動時間(残業時間)の制限をしました。
19	建設	30~49人	そもそも60時間を超えない仕事の仕方について社員と協議をしている。また、残業=個人評価に悪影響を与える風潮としている。
20	建設	30~49人	勤怠管理者を設け運用していますが、業務内容に則した勤務体系をどのように定義するのかを思案中です。内勤者はシフト制にて運用していますが余剰人員が居る訳でもなく効率化を進め生産性の向上に取り組んでいます。外回り業務についての運用の制度が業務の内容と時間を図る事に難航している状況です。
21	建設	30~49人	月40時間を超えないように人員増(求人)と育成に力を注いでいる。また各部門で時間の無駄遣いを洗い出して改善目標を掲げ適材適所、業務工程、業務内容で余裕の創出できるように部門長が音頭をとって随時プチミーティングを開催している。
22	建設	30~49人	この数年、法定時間外の上限(320時間)一杯だった固定残業手当を段階的に引き下げ、その分をベースアップの原資として、社員にも残業削減に取り組んでもらい、2024.4からは固定残業手当を全て廃止する予定。昨年度から職階制度を導入(一般職/中堅職/管理職)し、管理職以上の一部の社員には職務基準(技能・技術力)を満たせば管理監督者として、時間だけに囚われない働き方も選択することが出来るように、職務規定を整備し、多様な価値観・働き方にも対応できるよう取組を進めている。
23	建設	50~99人	リアルタイムに残業時間の確認。管理者の部署社員の管理の徹底。業務量のコントロール。

Q10_文章回答

連番	業態	常用雇用者数	「中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上」に引き上げられる件について、貴社の取り組み事例をお知らせください。
24	製造	1～4人	健康を害する働き方は推奨できないが、楽しくやっているものを制限するのは難しい。
25	製造	5～9人	全社員と一緒に受注状況の把握、工程管理をしてそもそもの残業時間を減らす。協力会社にも事前に仕事内容を共有しておき、無理のない工程で作業を行えるようにする。朝礼で一方的な指示ではなく、自分の工程を各自で発表し達成率を日報で報告する。土日工事をを行い、平日出勤する社員もいるので振替休日の日程を事前に話し合い極力取るようにする。上記の内容で60時間を超えていた残業時間が平均10～20時間になった。
26	製造	10～19人	60時間を超える残業をしない、超えるような仕事を受注しない、超えるような業務は経営側がやる、という方針にしています。
27	製造	10～19人	残業をあまりしない努力をする社風に定着している。
28	製造	10～19人	残業しなくても仕事ができるような仕組みをしている。ただ、人が辞めた時には困るので、辞めた社員さんに負荷がかからないようにしたい。
29	製造	10～19人	現状で平均残業時間は、10時間を切っているため、特に対策等は考えていない。
30	製造	20～29人	60時間を超える残業はしない。させない。を徹底する。
31	製造	20～29人	「就業規定」及び「給与支払い規定」の改定。残業時間は少ないため人員増などの対策は必要なし。
32	製造	20～29人	増員により一人当たりの負荷を低減させる。
33	製造	20～29人	残業ゼロに向け以前より設備の無人運転や効率化等について既に取り組んできた。
34	製造	20～29人	営業部門のみ、みなし残業とし、20時業務終了。その他の部門は仕事がない時は7時間での業務終了も可、としています。具体的には、会社を施錠したり、システムの利用時間を制限していきながら、慣れていってもらいました。
35	製造	30～49人	そもそも60時間を超える時間外労働は生産性を下げると考えている。当社では5年前より残業時間の見える化をして、60時間を超えないようになり取り組みをしてきた。今年からは毎月チーム毎に振り返る機会をつくり残業削減に関するPDCAをする中で、残業が発生する原因が明らかになりつつある。来期はこの原因を潰すことで改善を図る予定である。もう一つは残業が3時間を超える場合の食事休憩を義務付けた。
36	製造	30～49人	管理職の残業を減らすために、必要性の低い社内報告書等の作成を無くしたり、業務の簡素化を行っている。正社員の採用を増やすことで、月40時間超であった一般従業員の一人当たりの平均残業時間を、月20時間程度まで減らしている。
37	製造	30～49人	製造業である 我が社にとって 残業がおきる原因が、無理な納期対応と流出不良対応、設備の故障。密なミーティング(生産管理強化)・品質意識向上(流出不良ゼロを目指す)・老朽設備の更新 故障率把握等 をここ数年取り組んできました。
38	製造	50～99人	現状は月に60時間を超える時間外労働は発生するような仕事量ではないが、遵守できる準備を労務士さんと進めています。
39	製造	50～99人	人材の採用。人に仕事をつけない。多能工化。
40	製造	50～99人	残業時間に関してはこれまでも一定時間超えると総務からアラートが出るようにしている。部署長教育の中でも課員の残業確認・管理を行っているので全社的な意識は高まっている。また生産性向上の取り組みで日産計画がかなり細かく立てられており時間管理を試みているがさらに精度アップを図っている。
41	製造	50～99人	弊社は女性従業員も多く、残業をしたくない、できないという経緯があり、若い方の採用にも有利と考え、作業の多能工化や作業の平準化を進めている。
42	製造	50～99人	価格転嫁するほか方法がない。
43	製造	50～99人	繁忙期に、一部の従業員は月60時間を超えてくるため、割増して支払う予定です。
44	製造	100人以上	代替休暇制度の就業規則への盛り込みを検討中。
45	製造	100人以上	40時間以上の残業はしないよう強力に指導している。
46	製造	100人以上	基本的に月30時間までにしていく。それで売上を維持できる体制づくりを実施中。
47	製造	100人以上	設備投資。
48	製造	100人以上	デジタル化&機械化。
49	製造	100人以上	基本原則、60時間越えの残業をしない方向で検討中、多少納期が遅れても仕方が無いと考える。

Q10_文章回答

連番	業態	常用雇用者数	「中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上」に引き上げられる件について、貴社の取り組み事例をお知らせください。
50	流通・商業	10～19人	割増賃金の引き上げは致し方ないが、残業で稼ぎたい社員もいるため、時間外労働時間の規制は勘弁してほしい。余った時間で副業された場合の総労働時間の管理問題など、クリアになっていない点が多すぎる。
51	流通・商業	10～19人	労使見解に鑑み、適正に支給しなくてはならないと考える。
52	流通・商業	10～19人	基本的に繁忙期の時間は削れないので、繁忙期の1ヶ月間営業職のみ土曜日を出勤日とした。その分閑散期に勤務時間の短縮を行い、年間就業時間の調整を行った。
53	流通・商業	20～29人	もともとが7月の海の日から夏の土用丑、8月のお盆明けまでの約1か月間に残業が集中します。夏の繁忙期以外は終業時間17:20分を17:00には仕事がおわるようにしています。ですから最盛期以外の月の残業はありません。時間内営業で生産性が向上できるよう、うなぎサイズ選別機などの機械化を進めています。新たな人材を採用することよりも既存の人員で生産性を上げることを目標にしています。
54	流通・商業	20～29人	突出して残業が多い社員に関しては、翌日半日稼働や休日調整しています。
55	流通・商業	30～49人	60時間以内になるように業務を見直している。業務委託契約上で60時間を超える場合は、委託先に申し入れをしている。
56	流通・商業	30～49人	当社は月60時間を超える勤務体系になっていない。
57	流通・商業	30～49人	各自が労働時間の管理をする様にもしている。
58	流通・商業	50～99人	60時間は超えないように残業の申請を徹底する。その為にも作業の効率化と人員増を実施する。
59	流通・商業	50～99人	60時間以上残業をしないように努力はしていく予定だが、越えたところはしっかりと算出して払っていくつもり。
60	流通・商業	100人以上	時代の流れなのでそれに沿って動くしかない。
61	流通・商業	100人以上	かなり苦労して実施した。
62	流通・商業	100人以上	超えないように時間調整(配車の変更)を行うが、それでも超えてしまう場合には割増賃金を支払う予定である。
63	サービス	5～9人	就業規則等で時間外労働をさせないことにしている。
64	サービス	5～9人	独立して業務を外注で受けてもらう方向で調整中
65	サービス	10～19人	月間40時間以内に収める様に指示していますが、機械メンテナンスで月60時間を超える時間外労働の場合は割増賃金率を労務士と相談し提示していきます。
66	サービス	10～19人	既に時短ノーマル残業を推奨して浸透している。
67	サービス	10～19人	特に取り組むまでもなく、超えた場合、支払うまでです。
68	サービス	10～19人	月45時間以上の残業をそもそも禁止する。今まで社員に委ねていた時間外労働の管理を管理職にさせる。また時間外が減るような施策として、新しいソフトや情報機器の購入を推進する。
69	サービス	20～29人	パートを増やす。
70	サービス	20～29人	そもそもの残業を減らす動きを行なっている。
71	サービス	20～29人	できるだけ不要な残業はなくすよう、残業に関しては申請書を出してもらっている。使用者側も、残業になってしまうような急な指示を出さず、期限に余裕のある指示を出すようにしている。
72	サービス	30～49人	勤怠システムの導入。人材確保。作業の切り出し→パートさんを採用し作業をお願いする。
73	サービス	30～49人	労働時間の管理は、現在使用している勤怠管理ソフトを利用して行う予定。
74	サービス	30～49人	そもそも残業しないような体制を構築しているが割増率については50%で設定している。
75	サービス	50～99人	特別のことはしない。ムダを抑えて仕事を平準化して分担すれば60時間を超えることは無い。もし、それでも超える仕事は価格に転嫁する。
76	サービス	50～99人	シフトの見直し、業務の効率化を社員、社労士と話し合いを進めています。
77	サービス	100人以上	現場での労働時間管理。

Q12_文章回答

連番	業態	常用雇用者数	「運送・運輸などの労働時間上限規制猶予措置が終了」について、貴社の取り組み事例をお知らせください。
1	建設	1～4人	運賃単価値上げ要請に出来る限り応じている。
2	製造	1～4人	遠方の取引先の業務を当社内に取り込み(内製化)、運送する物量を減らした。
3	製造	1～4人	契約している運送会社に対応状況を確認。出荷後納期の変更や引取り時間の変更など当社側で対応すべきことを確認しながら準備しています。
4	流通・商業	1～4人	増員、配送業務の効率化意識の浸透。
5	流通・商業	1～4人	実運送事業である為、直結している。現在の待機時間や作業時間、指定時間制度などにより。今までの2/3ほどしか配送できなくなるので、時間や車両の有効活用が出来るようお客様先と調整中。
6	流通・商業	1～4人	労働時間上限以内で収まるように、①乗務員の増員、②運賃交渉に着手。
7	流通・商業	1～4人	市場など専門業者による路線便の利用が今後減少することを想定して、重点販売先を市場から末端の鰻料理店にシフトしています。具体的には半径50km以内の鰻料理店の新規先を増やし、自社便で配送を行い、庸車による市場への販売を減らすようにしています。
8	流通・商業	1～4人	かなり苦勞して実施しつつある。特に80時間以上の社員は基幹社員でもあり、請求できる時間単価を上げる事で時短しても給与が下がらないようにする必要がある。
9	流通・商業	1～4人	今のところ30社取引している中で問題だと思われるところは2社程あるが、必要なところは今のうちに呼び掛けている。自社内の問題の場合は社員を増員をして、分散化させる予定。
10	流通・商業	1～4人	4年前から、毎年残業時間の抑制に努めてきており、80時間→75時間→70時間→65時間→60時間へと目標を定め時間短縮を行って、現時点では70時間以内をクリアする所まで来ている。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
1	建設	1～4人	働き方や労働力などは、職種でも違うし、社員の考えたかたでも違う。正直何もかも規制はどうかと思うが、これが現実なのかなども！私たちのような零細企業はとにかく、働く環境をよくする事に徹する事ひとつようで、その結果が、労働力のアップにつながる。規制等はあくまで基準であると考えの方がやりやすいと感じています。
2	建設	1～4人	個を大切にするのは当然のこと。守れない会社が多いから、ルールが増える。仕事は多様化している。一人三役くらいは、こなせないと、少人数ではうまく回らない。個人の能力も上がらない。働くことに喜びを感じ、誰の為に、何のために働くのか、楽しめているのか、何に困っているのか。それはどうしたらうまくいくのか、そんなことが常日頃から共有出来れば、多くことは解決出来ると思う。
3	建設	1～4人	テレワークは建設業では難しいがトライアンドエラーを繰り返し検証し改善しているが、うまく行かない。サボる、自由時間が増えたと思われる。何をしているか監視できないため、困っている。
4	建設	1～4人	中小企業を潰しにかかっているとしか思えない。
5	建設	1～4人	流れからして当然だと思うが、それ通りにはいかないのうまいことやるしかない。
6	建設	1～4人	当社は数年前から残業はほとんどなく、労働時間も1日8時間弱を実施しています。昨年5月より隔週土曜日を休みにしています。今度は状況を見て完全週休2日制を導入予定です。労働時間減少により付加価値の高い仕事を心がけていかないと会社としてやっていけなくなる。社員教育にも力を入れて行なっていく。
7	建設	5～9人	大企業は問題ないかもしれないが、社員の負担を減らすため社長へ負担が来ている
8	建設	5～9人	いかに効率を高めるかにすべてがかかっていると思います。
9	建設	5～9人	業務効率化を図っていけば、労働規制等には対応できると思う。付加価値を付け足す為にかかる人件費を、どのようにしようか悩む所はある。
10	建設	5～9人	休みや賃金については、ある程度やることやれる人の意見かなと。なんにもできないのに休みが欲しいとか賃金上げて欲しいと言われても…と個人的には思います。
11	建設	10～19人	社員雇用の為に、選ばれる会社を目指し・SDGs宣言・事業継続力強化計画・ホワイト企業認定などいい会社(選ばれる会社)として取得できる物を検索して取り組んでいます。
12	建設	10～19人	規制ばかりでなく働きたい人のための特典も考えて欲しい。
13	建設	10～19人	働き方改革は元請けが下請けに丸投げする業務が増えただけと感じています。弊社は対応する事務員が増え固定費がかかっています。その分売値UPできましたが、今回の賃上げも同じことになると考えています。
14	建設	10～19人	働き方や労働規制等の取り組みがまだなので取り組みたいと思っている。
15	建設	10～19人	規制やるなら、徹底的にやって欲しい。ついていけない企業との差別化をしていきたい。
16	建設	10～19人	設備業は工場の稼働していない土日祝日作業が多く、難しいのだが、必要だと思う。
17	建設	10～19人	建設作業労働者は日給月給がほとんどなので今後の対応に思案中である。
18	建設	10～19人	働き方改革や残業手当については大きな問題ですが対応がかなり難しいと思っています。
19	建設	10～19人	作業効率が悪いので、DXを含めて無駄な就労時間を費やさないようにして、余暇を楽しむようにしていただく。
20	建設	20～29人	コロナ感染の影響で在宅ワークが可能な環境を少しずつ整えている。また現場作業が多い職人さんに対しては本人の希望があればいつでも休める環境になっている。
21	建設	20～29人	すぐに手をつけなければいけないのは、出生率の向上だと思います。人口が減少すると国力も低下していきます。そのための働き方の法規制や取り組みが必要だと思います。企業に対しても減税や補助金等の取組みを導入して欲しいです。
22	建設	20～29人	働き方改革に合わせるため、従業員の働き方に配慮する。一方で経営者や管理職はその改革のあおりを受けて、休日や残業を余儀なくされている。仕組みづくりが大切と実感しましたので、そこをしっかりと整備していきたい。
23	建設	20～29人	労働環境についてもっと学ぶ必要を感じている

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
24	建設	20～29人	人手が不足している中で難しい話しですが、法律に従うしかありませんよね。
25	建設	20～29人	給料上げると国から言われればやります。そのかわり中小企業の税金を下げるとか恩恵が少しはあってもいいんじゃない。
26	建設	20～29人	働く方々の権利が強くなってきていると感じます。が、全うな権利だと思いますので、必要に応じて対応していきます。自由な働き方を実現したい一方、実務が大幅にDX化をしなくてはならない現状で、その乖離に社員も私も若干ストレスを感じています。アナログな部分が強く残っている業種(建設、不動産等)は協会会社や取引先にも影響するので、横のラインが一斉に「さあ、やろう!」とならないと重い腰は上がらないと思います。静観している企業が多く、弊社も同様です。
27	建設	30～49人	賃上げを国として推進したいのはわかるが、働き方改革との両立についてのモデルプランや仕組みづくりの体制が曖昧な為、中小企業にとっては難しい課題と感じる。また、大企業や官公庁でさえ深夜残業をしている現状で無理に進めている感が否めない。一人一人の労働生産性を高める指標を提示してもらえるとより良いと思っています。
28	建設	30～49人	従業員の生活を守るため、業績には関係なく賃金UPをするべきだと考えている。数パーセントでは意味がなく、10%、15%UPが必要と考えています。
29	建設	30～49人	以前より働き方改革には主旨は理解しても運用面では難しい部分があると課題意識を持っています。
30	建設	50～99人	休日や賃金など建設業の下請けでは改善は難しい。
31	製造	1～4人	賃上げ賃上げと原料も高騰しているのに簡単にできるか。利益を圧迫しているのに簡単に言うな。
32	製造	5～9人	社員の権利を煽る政府のやりかたには疑問がある。会社の権利も上げていかないと、日本全体の労働生産性は上がらないと思う。同友会が進める指針経営で、益々社員とのコミュニケーションが重要になる。
33	製造	5～9人	会社の負担ばかりが増えている。
34	製造	5～9人	自由な働き方が推奨されている事は報道などで認知される事になってはいるが、実際の業種業態に沿った働き方について踏み込んだ議論が必要かと感じる。基本的には大企業が実践できるような働き方だけでは、本当の意味での働き方改革の実現は難しい問題だと感じる。
35	製造	5～9人	戦後の物が無い時代から、がむしゃらに働け働けから物があふれている現実にもっと政府が向かい合い規制をするならば中小、零細の末端まで安心して生活できるシステムを考えてほしい。労働規制する前に国民が安心して生活できるようにしてほしい。
36	製造	10～19人	働き方改革の在り方に疑問を感じます。確かに社員の健康は大切だと思いますが、もう少し好きなように働けるようにすることも働き方改革ではないでしょうか。副業がブームですが、1つの会社で働くことはとてもいいことですし、副業による本業への悪影響が大きいと思います。ブラック企業の排除は賛成です。しかし、今では働き方改革＝規制強化にしか見えません。規制緩和の制作のはずだったかと思いますが、これも矛盾になっているのではと感じます。
37	製造	10～19人	業界においては仕方ないこともある。ましてここ最近の労働時間の過度な規制は再考すべき。労働者の労働意欲の衰退にもつながりかねない。もっと休みが欲しい、より賃金が欲しいなど人により働きは千差万別。
38	製造	10～19人	雇用制度により従業員が守られすぎている。(解雇する際のペナルティが重すぎる)生産性を上げることを求めてきているのに、生産性の低い一番のコスト(人件費)を削れない制度は如何なものか。
39	製造	10～19人	仕事は、ある時に無理をしてもやり、ゆとりある暮らしを社員やその家族に保証してきた。規制が先にたちすぎて会社にも社員にも働きづらいのでは、と思う。
40	製造	10～19人	就業規則も社員と一緒に作成していくことで当事者意識をもってもらうことが大切だと思っている。与えてもらい仕事をする(こなす)環境では賃金は上がらない。考え、仮説出し、実行、検証、再計画、実行、検証のスピード。ただし人間の思考はそんなには変わらない。「2:6:2の法則」通り、格差がもっと広がっていくと思う。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
41	製造	10～19人	零細企業はなかなか対応しきれないのが現状。特にパート従業員にとっては収入上限の壁があるのに、時給をアップすると労働時間を減らさなければならず、総額では何も変わらない。先ずはその壁をなんとかすることが先決。
42	製造	10～19人	働き方改革などはおおいに結構なことです。それに見合った賃金も支払います。
43	製造	10～19人	働き方や労働規則等の見直しには余裕のある人材数と設備、福利厚生等の環境が必要であるがどれをとっても資金と時間が必要になる。中小にとってはそれだけ余裕があるところは少ないと思うので助成金等進めてくにあたって負担を軽減するようなものがあるとありがたいと感じる。
44	製造	20～29人	従業員のためには、働き方改革や労働規制にはしっかり対応する必要があるのは理解できる。しかしながら仕事の内容によっては一律の規制の仕方では無理がでてくるのが実状。厳しい環境の中で利益確保との労働規制のバランスが難しく感じています。
45	製造	20～29人	社員が働きやすくなる制度には賛成だが、今の状況の中で改善はなかなか難しいのが実情。
46	製造	20～29人	今の流れで逆らうことは不可能ですが、日本の国力がどんどん削がれていくような気がしています。制約を増やせば増やすほど中小、零細企業の廃業が加速する。
47	製造	20～29人	個人の能力や諸事情によって、労働時間・作業効率・生産性が異なるので比較が難しい。給料との整合性がなかなか取れない。
48	製造	20～29人	人口が減少していくなかで、人材確保のためにやれることはやっていると感じています。学生の就職先に中小企業を選んでいただけるような取り組みにアイデアがないかと、日々悩んでいます。
49	製造	20～29人	最低賃金の上昇に伴いパートの賃金を上昇せざるを得ないが、扶養控除の関係上上限が変わらないため、結果として労働時間が減っていく。世帯収入の上昇を狙って最低賃金を改定するならば、そちらも改定する必要がある。パートも時間の有効活用ができないのと、労働力の掘り起こしに逆行しているように感じる。税金の控除する限界があるのが昨今急激に上げた最低賃金額とのバランスの見直しをしてほしいと感じる。
50	製造	30～49人	労働時間を短くしながら給与を上げようとするなら、相当の生産性向上が必要になるが、それを可能とするだけの中小企業支援施策があるとはとても思えない。逆に、コロナ融資の返済により中小企業の資金繰りは悪化しており、新規の設備投資に回せる原資は減っている。この状況で生産性を上げることは困難である。
51	製造	30～49人	効率化になればとデジタル活用は進めているが、残業をゼロにしようとは考えていない。現在の事業形態で仕事に就く時間を減らして売上を増やすのは簡単ではない。同じ志を持って仕事出来る社員を増やしていきたい。
52	製造	30～49人	企業・労働者の多様な意見が反映されているとは思えない。
53	製造	30～49人	物流の2024年問題については影響を受ける可能性が高く、ストックポイントの新設など検討課題としている。
54	製造	30～49人	テレワークやフレックス等比較的自由な発想で働ける環境を目指している。
55	製造	30～49人	自動車業界向けの売り上げが大幅に減少しているの、以前のように残業することがなくなりました。有給消化については消化できそうもない人へは朝礼等で注意を促して取得している。
56	製造	30～49人	あまりに時間管理優先の規制が先行し、若手社員に 本当の意味での『働く』ってどうゆう事なんだろうね？と投げかけたりします。そのうち、自分のミスを反省する時間すら取れなくなってしまうのでは？と危惧しています。
57	製造	50～99人	働くことが出来るのに生活保護、失業手当でお金を受け取っている人が出ない仕組みを作って欲しい。見直さないと逆に将来が不安になります。
58	製造	50～99人	ここ数年で働き方もずいぶん変わってきた。残業ありき、の意識が全体的に変わってきたのは良いことだがまだまだ無駄な残業はある。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
59	製造	50～99人	当社の場合、営業の事務残業が多い。客先から要求される報告書づくり、見積作成に時間を費やしている。報告書を有料化したり簡素化するの願いや、見積作成を早めるためのDX化を図ってゆきたいと考えている。
60	製造	50～99人	既に規制に則った経営は出来ているので特に問題ないが、福利厚生など、より良い労働環境を整えたい。
61	製造	50～99人	なぜ、働くことまで政府に決められないといけないのか、よく理解ができない。私たちの先輩方は夜寝るのを惜しみは働き今の豊かな日本を作った。豊かになり、働くなという、働かなければ賃金が安いのは当たり前の話だ賃金が上がらないのは、中小企業の生産性と付加価値が少ないため上げる事ができない。でも、この物価高で実質賃金は目減りしている。経営者はいかに社員の賃金をいかに上げるようにするのが仕事だ。
62	製造	50～99人	働いて稼ぎたい従業員も居るのに一概に規制するのはおかしい。
63	製造	50～99人	生産年齢人口の減少について、抜本的な対応策が必要だと思います。
64	製造	100人以上	労働者を保護する施策が目立ち、企業側を守る施策を打っていただけると助かります。長時間労働や、働き方改革はよい動きと思いますが、逆に厳しい側に規制をすることで、労働者、雇用者双方にとって望まない形になっているのではないかと考えます。
65	製造	100人以上	働く時間を減らしていく選択肢しか残されていないため、働きたい人、稼ぎたい人には非常に厳しい状況。会社としても労働時間を規制せざるを得ず、幹部社員の知恵を頼りに売上維持を図っている。
66	流通・商業	1～4人	たとえ1時間、1日でも残業や休日出勤を減らすためにできることを実践して社員と共に取り組んでいきたい。
67	流通・商業	5～9人	年々社員に残業させられない環境になっている 中小零細企業は、その分を経営者がカバーしているのが現実だと考える。労働者だけでなく経営者の環境や健康にも注目をする企業の在り方を考え直す必要がある。
68	流通・商業	5～9人	コロナ禍での在宅勤務は企業、従業員共にこれからの働き方改革を後押しする形になった。図らずもリモートワーク環境を整備していた為、慌てることなくスムーズに在宅勤務を併用する事ができたが、在宅時の勤務状況は従業員を信じるしかなく悩ましいところでもある。
69	流通・商業	5～9人	私の個人的見解ですが、労働規則の知識が浅いためしっかりと知識を深め整備する必要があると実感しています。それと同時に社員達もベンチャーに入っている時認識しているところがあり、働き方や労働規則よりかはインセンティブや給与に直結する様な意識が強いとも感じている。経営者として、現段階の社員のモチベーションアップと将来の会社のビジョンに向けて整備して行く必要があると自問自答しております。
70	流通・商業	5～9人	労働時間、働き方は、業種、職種によっても違う。業績と労働時間が比例する職種はやりやすいでしょうけどね。
71	流通・商業	5～9人	働き方改革は良いのですが、それと反比例して業績が伸びない
72	流通・商業	10～19人	時間外労働が削減されそれが、賃下げになっていると聞いています。一人当たりの労働時間を短くすると、業務は減っていないので別の人を採用することになりますが、求人はするが問い合わせがないそうです。
73	流通・商業	10～19人	労働者や地域に還元できる企業を目指しているが、労働の質が下がっているのも感じている。労働者の年収や資産も時代が進んでいるのにさほど変わらない様子を見てるとやはり国や自治体も中小企業のように出費の削減を徹底してパフォーマンスを向上してほしい。
74	流通・商業	10～19人	働き方改革でいろいろな勤務体系にすることはいい反面、性急すぎるために従業員の働き方改革を行うために一部の社員もしくは雇用側の人間にしわ寄せがくる。このことに対し、国側はどう思っているのか聞いてみたい。 また、中小企業の生産性を高くなりたいのであれば、大企業がため込んでいる利潤の何割かをその仕入れ先に還元する方法を考えてほしいと思う。そうすれば各労働規制に対し中小企業も柔軟に対応できるようになると思う。
75	流通・商業	20～29人	パートタイム労働者の最低賃金の引上げと合わせて扶養控除のバランスが合っていない。最低賃金を上げるのであれば、扶養控除を受けている人の働く時間も増やすべき。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
76	流通・商業	20～29人	働く社員に対しては国から守られている感があるが、会社が守られていない感が否めない。少子化で働く若者が減少していくのに、未だ年功序列な経営をしている大手があり、若者に生きぬく力が徐々に減少している感は否めない。全体的に結論守られすぎですのでできる社員もやってもやらなくても評価されない会社が多いため、最終的にやらなくなって生産性が悪くなっている感がある。
77	流通・商業	20～29人	最近の労働政策は、働く時間と成果が比例する様な所謂肉体労働系の仕事を前提にされていないと感じる。政策立案する人が思い浮かべている労働と多くの国民が従事している仕事のギャップが大きいのではないかと。
78	流通・商業	30～49人	根本的な社会問題に対して、中小に求めるところの負担が大きいのが実感としてある。稼ぎたい意欲のある社員の抑止に繋がったり、事業性の発展における仕組みづくりが国としてかけている点を認識したうえで政策を進めてほしいというのがある。
79	流通・商業	30～49人	人しか資源のない日本で、働く時間を縛り過ぎると国力、収入が落ちてしまう。出来る人は、海外でバリバリやってる。
80	流通・商業	50～99人	働く環境の改善はすすんでいるようには感じる。しかし、いつの時代も努力する人は、人がやらない時に努力している。結果、給与などが増える人と、増えない人の二極化が進むと思う。経営者も二極化がより進むと思う。一方、規制緩和や行財政改革の進み停滞している。行政府の改善も進めていき、競争力を日本全体で上げる最後の機会と感じる。
81	流通・商業	100人以上	ホワイト企業化を進めてきたおかげで採用面、離職率の面、従業員満足度の面で良い結果が出ています。しかし何を以って良い企業かという定義は十人十色であることも忘れてはいけなと思います。若年層の中には、もっと働きたい、寝る間を惜しんででも会社に貢献して出世したいという層も一定数いることも分かりました。一律の金太郎飴ではなく、被雇用者のどんな需要にも対応できる環境こそが良い会社であり、また被雇用者の希望をしっかり吸い上げられる仕組みも同時に必要だと考えています。
82	流通・商業	100人以上	軽トラックや個人事業主を形式的に装った運輸業への抜本的な規制をするべき。そうしないと、ウーバーイーツのような低賃金で補償の無い労働者によって運輸業全体が低賃金に引っ張られてしまう。
83	流通・商業	100人以上	少しでも多く支払ってあげたいと思っていますが、先行して経費が増加しており荷主への価格転嫁が進まない限りは、賃上げは厳しい状況です。手をこまぬいてはられないため、運賃値上げを断行してテーブルにも付いていただけない荷主へは取引停止もやむなしだと思っています。今後の物流業は労働時間の問題や人手不足も加速してくるため、生き残りをかけて値上交渉が活発になると思われます。
84	サービス	1～4人	労働時間、残業手当、休日日数等は整備して当たり前、支給して当たり前であり、できていないのに雇用しているのは経営者の怠慢であり、その責任は大きい。当たり前のことをやらない経営者がいるから規制が必要になる。
85	サービス	1～4人	同友会では人手不足と言われるが一方で就職希望でも思うように採用されない人もいる。上手くマッチングできればよりすべての人の働き方が変わるのではないかと考えている。
86	サービス	1～4人	働きたくても、働けない環境は歯がゆい。世間全体的に生活水準の上昇は難しい課題である。
87	サービス	1～4人	今のところ正社員を雇用する予定がなく、パート従業員は検討中ですが、メインとしては業務委託社員を増員していく予定です。私もいずれは考えなければなりません、該当する各企業の皆様はととても大変だろうと思います。
88	サービス	1～4人	状況に応じて、対応する事から始めたいです。
89	サービス	1～4人	休日も多く、残業もなるべくしないように取り組んでいます。
90	サービス	1～4人	在宅で働くスタッフと、出勤して働くスタッフでは働き方そのものが違う。さらに、併用するスタッフもいるため、従業員数4名だが、就業規則の必要性を感じている。
91	サービス	1～4人	労働者に対しての労働環境が良くなることは良いことですが、少人数で業務を行う中小企業にとっては経営陣の負担が大きくなり経営を圧迫していると感じます。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
92	サービス	1～4人	働きたくない人と働きたい人がどちらも満足できる制度設計が必要なのでは？
93	サービス	1～4人	残業代訴訟等、雇用主と被雇用者のパワーバランスが崩れている。レイオフができる制度とともに被雇用者の権利を守らなければ中小企業の経営が苦しくなるばかりだと思う。
94	サービス	1～4人	今の労働規則と売上が見合っていないように感じる。昔の日本の悪い働き方ではじめて売上と賃金の割合が見合っていた感じがして、今の労働規則では、売上どころか賃金をあげることは難しい。作業工賃をあげる前に、物価がここまであがってしまうと、作業職としては作業工賃を上げるのは難しいと思う。むしろ物価が上がってしまった分、作業工賃は下がるんじゃないか心配。
95	サービス	1～4人	正社員の雇用を考えるより、優秀なフリーランスや外注先との連携を進めて業務形態を進めていきたいと考えます。
96	サービス	1～4人	規制も良いが、規制に耐えうる会社を作れる社会を目指してほしい。税金と社会保険料が高すぎる。
97	サービス	5～9人	固定残業制度を設定しているが、過去2年間で固定残業を超えた日は1日しかなかった。通常は固定残業を設定した時間の半分程度となっているため、実質基本給プラスアルファとなっている。今後もこのような状態で続けることのできるように残業をしなくても済むような経営環境を続けていきたいと考えている。
98	サービス	5～9人	祝日が多く、有給消化がそこまで取れないのが現状です。
99	サービス	5～9人	専属の社労士さんから定期的に情報を得て随時対応できる体制を作っている。業界最大手の賃金体系を当社で行うことは出来ないのも、その分休日日数や時間単位での有給消化、定時勤務など子育て世代の社員にも働きやすい環境を整備している。
100	サービス	5～9人	売上が変わらない仮定で3年後の賃金シュミレーションを常におかないといけないとあつという間に赤字経営になる。将来の準備がとにかく大事。
101	サービス	5～9人	定時時間内で業務を終えられるマネジメントが重要だと実感している
102	サービス	5～9人	多くの中小企業にとっては厳しいと思う。
103	サービス	5～9人	正直、規制が厳しすぎて対応しきれない部分もある。逆に、情報がインターネットを通じて広がっており、パート社員等からの問い合わせもあり、規制に対応していかないといけない気持ちはあるが直ぐにできないこともあり困っている。
104	サービス	5～9人	時代共に移り変わり社員の働き方の多様性に中小企業も対応していかないと人材の確保は難しく、対応力が事業の継続にも直結していくと思っている。
105	サービス	10～19人	働き方改革だのなんなの、やぶられるような規則より経営者のモラルが大事。規則では縛りませんわ。
106	サービス	10～19人	給与面の見直しと社内環境の改善を行う事。今後は外国人、障がい者、フリーランスなど多様な人材を雇用。(廃棄物処理)職業柄年間休日は110日が限界。有給の消化は最低年間10日は願いたいのが今後の課題。
107	サービス	10～19人	働き方改革は、すべての労働者にとって万能ではない。人手不足の世の中になっていくのに、働かせるな、働くな、と言われていくように厳しい。製造業、サービス業、飲食、IT、全てをひとくくりにするのは疑問に思う。時給が上がっているのに扶養範囲内の上限額が時給500円の頃と変わっていないのも良くわからない現象と思っている。
108	サービス	10～19人	従業員が守られすぎていると思う。
109	サービス	10～19人	賃上げについて概ね行うべきと考えているが、そもそも最低賃金の上昇とともに、扶養控除額の枠も上限変更すべきであると考えている。せっかく、賃上げしても、働き手(特にパートさん)が働ける時間が少なくなってしまう。そのために、新しい働き手を探すなんて、本末転倒である。労働人口不足だと、よく耳にするが、働き手が長く働けない状況を作っているのも政府の方針だと思います。
110	サービス	10～19人	労働環境改善は常にしている。
111	サービス	10～19人	フルリモートで働く従業員が多く、意思疎通や情報共有の方法の整備を加速する必要があると感じている。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
112	サービス	10～19人	中小企業には難しい施策については、猶予期間を長くにとって欲しいが、それを守らないと魅力のない職場と判断されて人が集まらない可能性もある。できる限り少しずつでも進めて行くが、法人税の減額など進めている企業への支援を厚くして欲しい。
113	サービス	10～19人	店舗型サービス業は、来店したお客様をメインにして動いている為、残業という概念があまり無い業態です。閑散であれば、早く閉店するし、逆に沢山のお客様がいらっしゃれば延長せざるを得ません。お客様に寄り添うサービスを誰でも可能な訳ではなく、チェーン店の様にマニュアル化も出来ないの、他店との差別化と言う意味では今の働き方を変えるのは難しいと考えます。
114	サービス	10～19人	これからの世代の雇用を中心に考えて就業規則全般に於いて見直しを予定している。人材確保を中心に男性も女性も働きやすい職場づくりに心がけている。若手確保を中心に社内ビジョンの構築と今後の事業展開を考え実行している現在の状況。
115	サービス	10～19人	働き方が変わるのには非常によいことだと思います。ただし、仕組みがないなかで改革するにはすべてが経営者にのしかかってきます。このままでは経営者だけが苦しくなることが予見されるので、どうしたものかと。社員を守るのは当然ではあるがその前に人間らしく生活できるのには難しい課題であると思います。
116	サービス	10～19人	限られた時間で、いかに効率化を高めるか。それには、やらない業務を決める事ではないかと思ます。
117	サービス	10～19人	元来、日本人は労働に関して貴いものとして考えてきている風土があるが、昨今、欧米諸国に右にならえの労働に関する考え方はいかがなものかと思う。なぜならば、彼らは罰で労働をかせたり、奴隷を連れてきて労働させたりしてきた歴史があり、そもそも考え方の違いがあると思う。お客様のために、人のために、会社のために、自分のために、働きたくても時間の制限や、勤務日数の制限があり、成長の機会が著しくなくなっているように思う。
118	サービス	10～19人	最低時給が上がるが、パートの130万の扶養は上がらない。働く時間が短くなるばかりで困る。
119	サービス	10～19人	時間給社員(主に主婦)の時間給のアップは働ける労働時間を減らすことになり安易に単価アップをできないのが現状です。課税所得に対して 税制の改革を望みます。
120	サービス	20～29人	事務職は問題ないが、営業職の働き方を実態に合わせるのが難しい。
121	サービス	20～29人	最近の風潮として雇用される側が高待遇を当たり前のように求めていると感じます。雇用がより一層難しく、その人材の見極めも大切になってきていると感じます。
122	サービス	20～29人	自由を求めるのに安心も求める人が多い。企業として安心してある程度自由に働ける環境を作り続けなくては行けないと感じている。
123	サービス	20～29人	自社のことではないが、固定残業代を廃止したいという会社が増えている。しかし、固定残業代を廃止することは労働条件の不利益変更にあたるので、簡単には廃止できないというジレンマがある。
124	サービス	20～29人	昭和30年以降のモーレツが称賛された時代は終わり、顧客もコロナ騒動以降で過剰なサービスを求めなくなりました。今こそ、本質に立ち返り、何が人間にとって大切なのか考え直す時です。労働不足の中、過重労働でフォローしてはいけません。単価を上げ、労働時間を減らし、顧客には譲歩してもらおう。そんな時代なのです。自らマスクも外せない国民性ですから、育児休業の例に倣い、単価が低すぎる業界には業界要望と顧客の意見も審議した上で、基準単価をガイドラインで提示するというのはいかがでしょうか。
125	サービス	30～49人	細かすぎるし、内容についても逆にモンスター社員が増えると思う。
126	サービス	30～49人	既婚者の方の扶養内で働ける金額の上限を上げて欲しい。働きたい既婚者の方は多いが、扶養内という条件の方がほとんどのため長時間働いてもらうことができない。逆にアルバイトのメインになる学生さんは、あまり長時間アルバイトをしないので人不足になりやすい。賃金が上がったところで扶養の制限があり、勤務時間数を削らないといけなくなる悪循環となっている。扶養内でも女性(当社の場合は)がもっと活躍できるような法制度になると嬉しい。
127	サービス	30～49人	今に始まったことではないが、日本は労働者の権利が強すぎる。

Q13_文章回答

連番	業態	常用 雇用者数	働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。
128	サービス	30～49人	労働規制は厳しすぎて、中小企業が全部遵守するのは不可能だと思いますので、現実に即したルールにしてほしいです。一方で、経済政策の結果として失業率が低下すれば、労働市場は売り手市場となり、企業による自発的な賃上げ、待遇改善につながると思います。インフレ率2%程度を継続すれば、上記のような企業による自発的な労働条件の改善が促進され、労働者にとっても望ましい世の中になると考えています。
129	サービス	30～49人	扶養の範囲内の勤務がとても厳しい。人が足りなくなる原因。時給を上げるだけでなく、この範囲も検討してほしい。
130	サービス	30～49人	利益が上がらないと原資が無いので結果的に従業員に負担をかけてしまう可能性があると思う。賃上げに留まらない抜本的な対策と合わせて行わないと意味がないと考えている
131	サービス	50～99人	国の労働法は個人的に受ける印象として、しわ寄せの困難な課題に対して本来責任を持つべき行政の姿勢が無責任で、放置しているように見えるので関係者間の力関係に任せていることが多い。従って、厳しい決まり事を世論に合わせてつくり込むが、遵守するのは職場の努力に任せるので、弱い組織程困難さが強まっていると受止めている。
132	サービス	50～99人	自身や社員の固定概念に捉われることなく、一人一人の状況状態を見極め、働きやすく効率のいい職場環境作りを社員と共にしていきたいと思っています
133	サービス	50～99人	労働時間を減らして、一方では副業を推奨して労働させるような矛盾した政策が多くあるように感じます。国としての方向性をしっかりと示して未来について前向きに考えられるような環境を作って欲しいと思います。
134	サービス	100人以上	従業員に対して働く環境が良くなる事については賛同できるが、中小企業にとっての負担も大きいので、その点が緩和できるような規制若しくは補助なども必要だと考える。
135	サービス	100人以上	・全てにおいて労働者保護の観点が強すぎる。 ・働き手が減少する中で働き方改革を行う国の政策は愚策である。各々の業界の現状をもっと把握すべきである。
136	サービス	100人以上	働き手が少なくなる中で、現行の扶養制度を早急に変えて欲しい。時給は上がる→働ける時間が少なくなる これでは非常に困る。
137	サービス	社員を雇用していない	コンプライアンス遵守した働き方が以前より増えたと思う。
138	サービス	社員を雇用していない	社会進歩の産業構造が、著しく発展しているにもかかわらず、一部を除いて、労働時間の短縮と賃金上昇が伴わないのは、誰の責任か、何に問題があるのか、その点の探求は。
139	サービス	社員を雇用していない	働き方や労働規制等に関しては、これから社会人として働く層が望んでいるのかな？とったりもしている。昔のようにガツガツ働いて…って時代でもなく思想もなく、以下に楽しんで賢くお金を儲けるか？が若者の主流なのかも？逆に言えば、昔よりも今の若い人の方があれこれ情報も得やすく、自分なりの働き方を見つけられる状況。いかに企業がそれに対応し、有益な人材を確保できるか。採用までの創意工夫と、働き手に対する柔軟な対応が求められるので、これもまた経営者の資質に左右されるように思う。
140	サービス	社員を雇用していない	社員がいらないので反映が難しいが、入社いただいた場合は可能な限り対応していきたい。
141	サービス	社員を雇用していない	フリーランスなので、自身の働き方に関しては考えていません。
142	サービス	社員を雇用していない	個人事業主のため、自分の裁量で、健康管理を最優先に対応しています。また、従業員がいませんので、応えられない質問が多く(全質問26問の中の10問)ありました。質問内容をご検討下さい。
143	農業	30～49人	こういう時だからこそ、個々の働き方や価値観の共有、尊重が必要だと感じています。
144	農業	30～49人	法令が理想や格好つけが先に進みすぎていて現状とあっていない。良い労働環境にしていくのは企業にとって必要な事だと思うが、極端に法律にしてしまうのは違うと思う。