

マスコミ各位

2024年3月7日付
愛知中小企業家同友会
報道部長 林 康雄
労務労働委員長 古田 伸祐

2024年度「賃金・労働調査」の結果（速報）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。2024年4月1日以降、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。それに対しても、労働者の働き方全般の見直しの検討が迫られています。以下、皆様へ調査の集計結果をお知らせ致します。

【調査要綱】

- 1) 調査テーマ 「2024 賃金・労働調査」
- 2) 調査期間 2月19日（月）～2月28日（水）
- 3) 回答数 1096社（建設：201社、製造：205社、流通・商業：225社、サービス：465社）
- 4) 回答企業の総従業員数 平均23.5人（中央値8人）
- 5) 愛知中小企業家同友会の会員企業数 4,369人（2024年2月29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24.7人（中央値7人）
- 7) ページ建
 - ① P 1～3 調査結果（全業種）概要
 - ② P 4～5 調査項目
 - ③ P 6～26 各回答×企業規模（総社員数）
 - ④ P 27～37 各回答×業種（建設、製造、流通・商業、サービス、農業）
 - ⑤ P 38～69 文章回答（業種・総社員数）

中小企業で賃上げする企業が増加するも、 依然として原資調達の厳しい状況が続く

☆ 回答の特徴（一部紹介） ☆

(1) 正社員の賃上げでは、「賃上げする」と回答した企業は全体で「67.2%」。

- ・ 昨年の調査結果（全体）と比較して、正社員の「賃上げする」と回答した企業（全体）は、昨年「57.8%」から大幅に9.4ポイント増の「67.2%」になりました。また、「現状維持」は昨年「41.7%」から大幅に9.1ポイント減の「32.6%」に。「賃下げする」は昨年「0.5%」から0.2ポイント減の「0.3%」という結果になりました。
- ・ 同様に、業種別に「賃上げする」と回答した企業を見ると、建設業は昨年「54.8%」から大幅に10.5ポイント増の「65.3%」に、製造業は昨年「75.6%」から5.7ポイント増の「81.3%」に、流通・商業は昨年「66.7%」から3.7ポイント減の「63.0%」に、サービス業は昨年「49.3%」から大幅に14ポイント増の「63.3%」となり、流通・商業を除く業種においては、「賃上げする」と回答した企業が大幅に増加しました。

(2) 正社員の平均賃上げ額では、全体で「3,000～5,000円未満」が最多の「24.9%」。

- ・ 正社員の平均賃上げ額（月額基本給の引き上げと定期昇給）（全体）では、「1,000円未満」と回答した企業は「2.6%」、「1,000～3,000円未満」は「18.6%」、「3,000～5,000円未満」は「24.9%」、「5,000～7,000円未満」は「16.7%」、「7,000～10,000円未満」は「16.1%」、「10,000円以上」は「21.0%」となりました。

(3) 正社員1人当たりの平均賃上げ率（年収ベース）は、全体で「2～3%」が最多の「29.4%」。

- ・ 正社員1人当たりの平均賃上げ率（年収ベース）（全体）では、「1%未満」と回答した企業は「6.3%」、「1～2%未満」は「27.2%」、「2～3%未満」は「29.4%」、「3～5%未満」は「25.7%」、「5%以上」は「11.5%」となりました。なお、昨年の調査結果（全体）では、「1～2%」と回答した企業が最多の「29.8%」という結果でした。

(4) 正社員の賃上げ原資では、全体で「あまりない」と「ほとんどない」の合計が「48.6%」。

- ・ 正社員の賃上げ原資（全体）では、「十分ある」と回答した企業は「9.2%」、「ある程度ある」は「42.2%」、「あまりない」は「39.3%」、「ほとんどない」は「9.3%」という結果でした。

(5) 原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響では、影響がある企業は全体で「78.8%」。

- ・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（全体）では、「深刻な影響がある」と回答した企業は「22.6%」、「やや悪影響がある」が「56.2%」、「あまり影響はない」が「18.7%」、「全く影響はない」が「2.6%」となりました。「深刻な影響がある」と「やや悪影響がある」を合計すると「78.8%」という結果になりました。業種別に見ると、製造業では「深刻な影響がある」と回答した企業が「38.5%」と他業種よりも高く、「深刻な影響がある」と「やや悪影響がある」の「54.1%」を合計すると「92.6%」になりました。

(6) 正社員の賃上げする理由では、全体で「人材確保」が最多の「64.8%」。

- ・正社員の賃上げする理由（全体）では、「業績好調」と回答した企業は「14.2%」、「人材確保」は「64.8%」、「周りの企業が上げている」が「20.5%」、「物価高への対応」が「59.2%」、「政府の要請」が「6.7%」、「士気向上」が「56.4%」という結果となりました。過半数を超える回答に限定すると、中小企業が賃上げする背景には、(1)人材確保のため(64.8%)、(2)物価高への対応(59.2%)、(3)士気向上(56.4%)、の3点が主な理由であることが分かりました。

(7) コスト上昇分を価格転嫁できていない企業が全体で「41.0%」。

- ・コスト上昇分を価格などに転嫁できているか（全体）では、「できていない」と回答した企業は「41.0%」、「原材料価格はできている」が「37.7%」、「原材料価格・光熱費までできている」が「7.1%」、「労務費も含めてできている」が「14.1%」という結果でした。

(8) 正社員の賃上げしない理由では、全体で「業績の先行きが不透明」が最多の「44.3%」。

- ・正社員の賃上げしない理由（全体）では「業績不調」と回答した企業は「39.6%」、「仕入れ価格などの上昇を価格転嫁できていない」が「26.2%」、「社会保険料の負担が重い」が「24.2%」、「業績の先行きが不透明」が「44.3%」、「価格競争が激しい」が「10.7%」、「取引先の値下げ要請が厳しい」が「5.0%」という結果となりました。

(9) 文章回答では、賃上げに苦しむ中小企業の声が多数。

- ・文章回答では、「賃上げは必要だと思うが、そのための利益確保が困難だと感じています。(建設業、総社員数1～4人)」、「原資がない中、上げたくても上げられないのが率直な意見です。(製造業、総社員数20～29人)」、「価格が上がらず利益が出にくい環境になっているのに、規制強化で管理コストが上がっている。(流通・商業、総社員数20～29人)」、「社員は定期昇給を望んでいるので、苦しい状況でも賃上げは必須になっている。(サービス業、総社員数1～4人)」等、中小企業の苦しい現場の声が多数集まりました。

※次頁から、今回の調査結果を表などにまとめていますので、そちらで詳細をご確認ください。

2024年賃金・働き方調査の項目

- 主催：中日新聞、報道部、労務労働委員会
- 期間：2024/2/19（月）～2024/2/28（水）

Q1、総社員数（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2024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へ
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
→Q9へ
- ③ 賃下げする →Q9へ

※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）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1人当たりの平均賃上げ率（年

収ベース）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) →Q11へ

- 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 経営指針（経営理念・ビジョン・方針・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）の賃上げはどうしますか。

- ① 賃上げする
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
- ③ 賃下げする
- 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どうでしょうか。

- 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 できていない →Q14へ
- ② 原材料価格はできている →Q14へ
- ③ 原材料価格・光熱費までできている →Q14へ
- ④ 労務費も含めてできている →Q15へ

Q14、労務費の価格転嫁できない理由をお聞かせください。（※記述回答・400文字以内）
(Q13_①、②、③)

Q15、今年の春闘でも、中小企業への賃上げ波及や継続、労務費への転嫁が重要であり、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。（※記述回答・400文字以内）

Q16、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 →Q17へ
- ② 作成中 →Q18へ
- ③ 作成していない →Q18へ

Q17、就業規則を見直していますか。

- (Q17_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

Q18、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

Q19、正社員の時間外労働（月平均）は何時間ですか。

- ① 0～9時間
- ② 10～19時間
- ③ 20～29時間
- ④ 30～39時間
- ⑤ 40～49時間
- ⑥ 50時間以上

Q20、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

Q21、正社員の年間休日は何日ですか。

- ① 89日以下
- ② 90～99日
- ③ 100～109日
- ④ 110～119日
- ⑤ 120～129日
- ⑥ 130日以上

Q22、正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。

- ① 80%以上
- ② 50%～80%未満
- ③ 30%～50%未満
- ④ 30%未満
- ⑤ ほとんど取得しない
- ⑥ 制度はない

Q23、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 →Q24へ
- ② 特にしていない →Q25へ
- ③ 必要がない（自社に該当しない等） →Q25へ
- ④ わからない →Q25へ

Q24、「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教えてください。（※記述回答・400文字以内）**(Q23_①)**

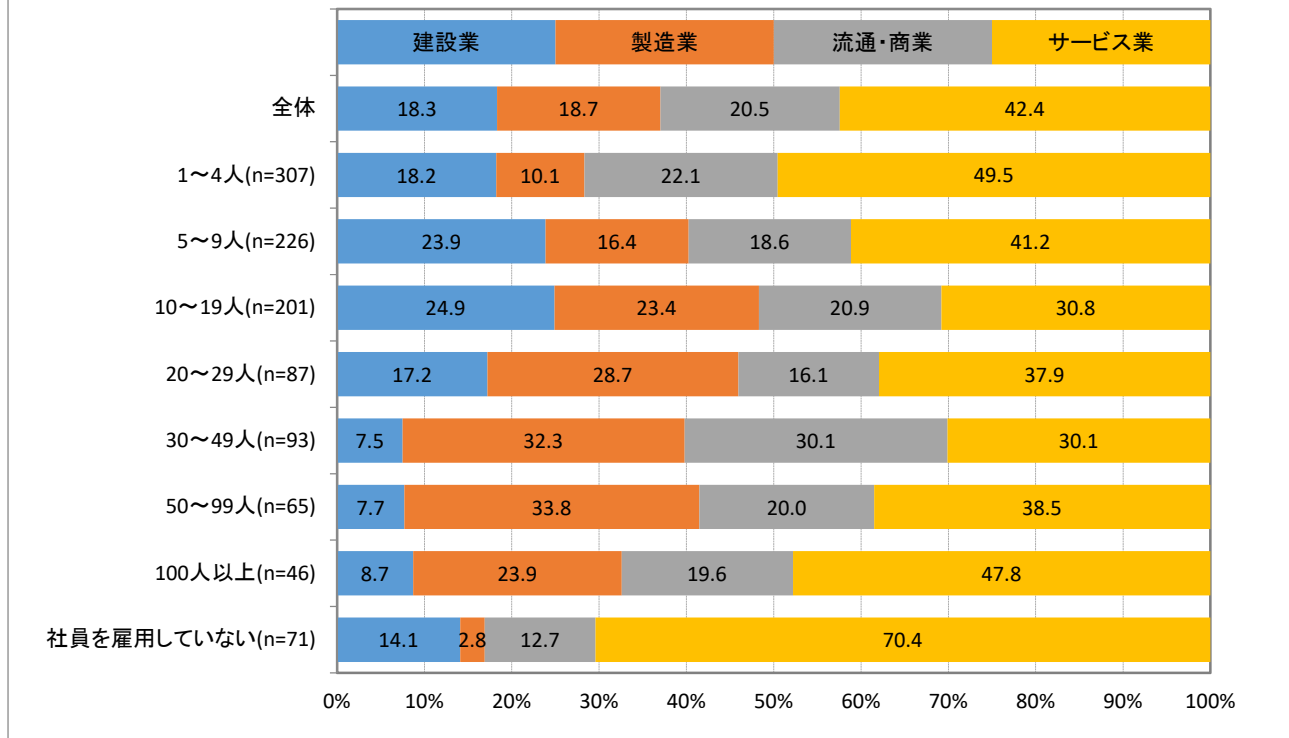
Q25、中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。（※記述回答・400文字以内）

業種 × 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1096 100.0	201 18.3	205 18.7	225 20.5	465 42.4
	1~4人	307 100.0	56 18.2	31 10.1	68 22.1	152 49.5
	5~9人	226 100.0	54 23.9	37 16.4	42 18.6	93 41.2
	10~19人	201 100.0	50 24.9	47 23.4	42 20.9	62 30.8
	20~29人	87 100.0	15 17.2	25 28.7	14 16.1	33 37.9
	30~49人	93 100.0	7 7.5	30 32.3	28 30.1	28 30.1
	50~99人	65 100.0	5 7.7	22 33.8	13 20.0	25 38.5
	100人以上	46 100.0	4 8.7	11 23.9	9 19.6	22 47.8
	社員を雇用していない	71 100.0	10 14.1	2 2.8	9 12.7	50 70.4

業種 × 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 1096

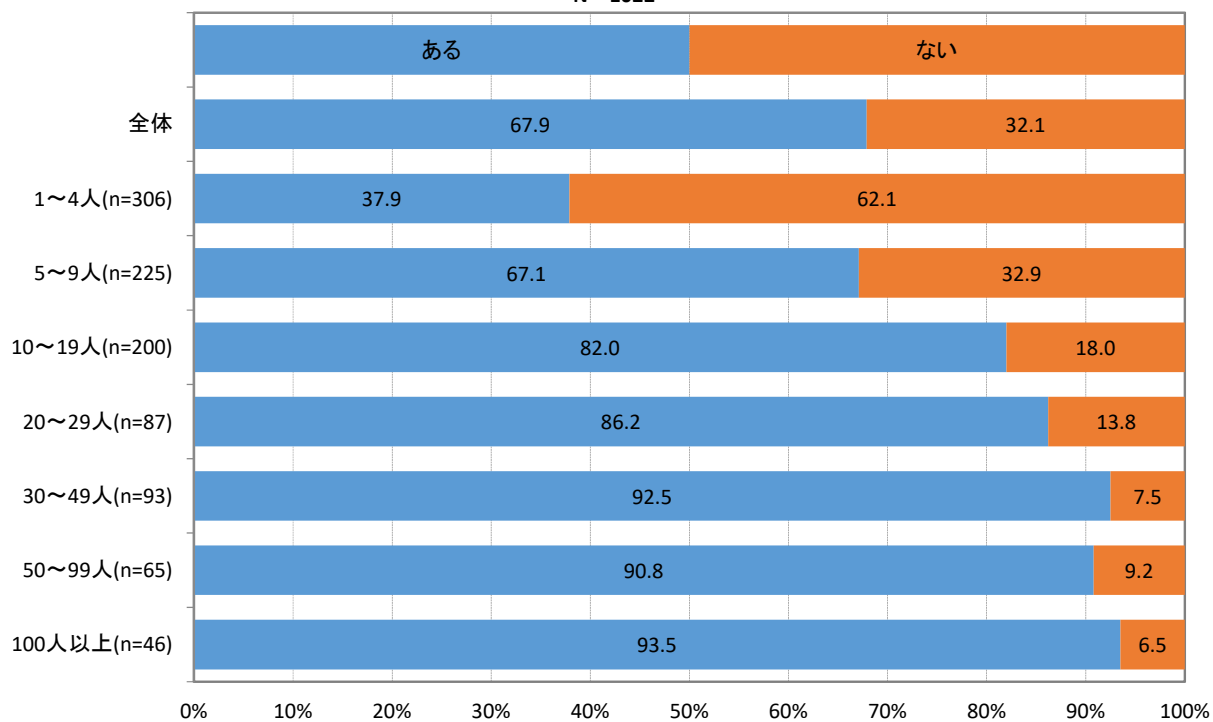


賃金規定はありますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		賃金規定はありますか。		
		合計	ある	ない
総社員数 (パート、アル バイト含む)を 教えてください。	全体	1022	694	328
		100.0	67.9	32.1
	1~4人	306	116	190
		100.0	37.9	62.1
	5~9人	225	151	74
		100.0	67.1	32.9
	10~19人	200	164	36
		100.0	82.0	18.0
20~29人	87	75	12	
	100.0	86.2	13.8	
30~49人	93	86	7	
	100.0	92.5	7.5	
50~99人	65	59	6	
	100.0	90.8	9.2	
100人以上	46	43	3	
	100.0	93.5	6.5	

賃金規定はありますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

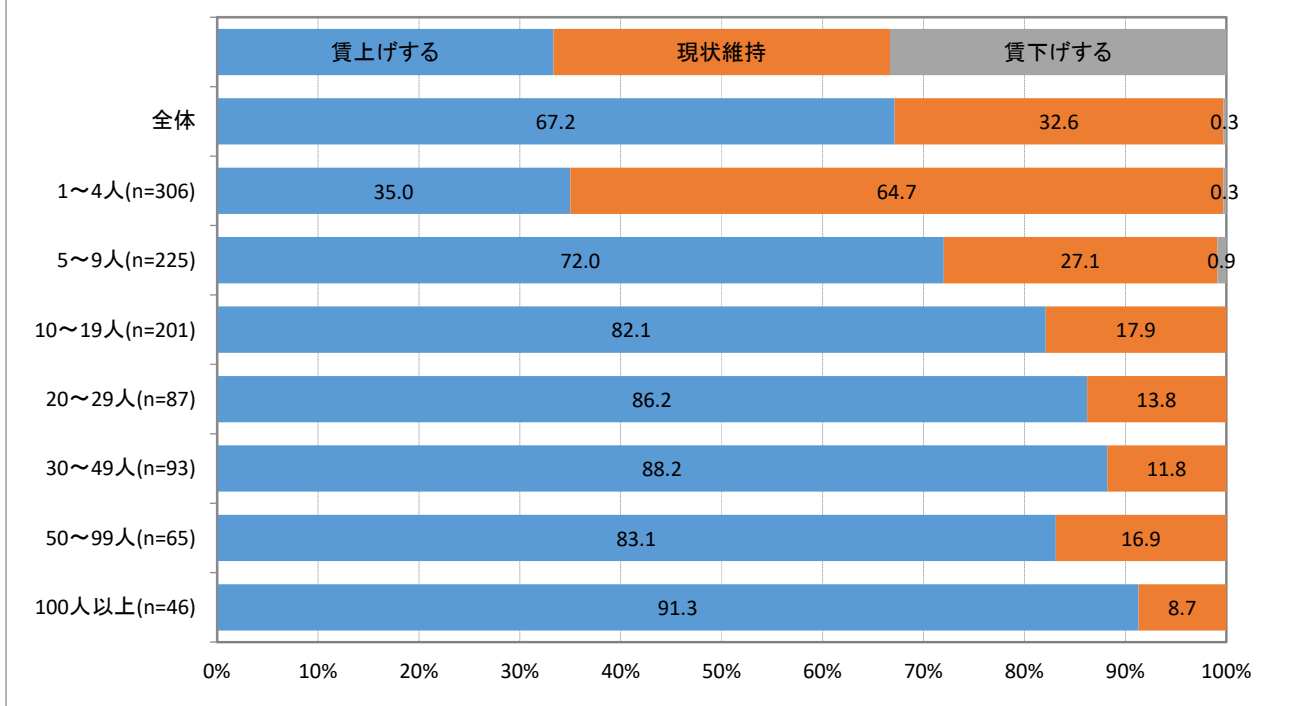
N = 1022



正社員の2024年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)はどのようにしますか。
 × 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数		正社員の2024年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)はどのようにしますか。			
下段:%		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1023 100.0	687 67.2	333 32.6	3 0.3
	1~4人	306 100.0	107 35.0	198 64.7	1 0.3
	5~9人	225 100.0	162 72.0	61 27.1	2 0.9
	10~19人	201 100.0	165 82.1	36 17.9	- -
	20~29人	87 100.0	75 86.2	12 13.8	- -
	30~49人	93 100.0	82 88.2	11 11.8	- -
	50~99人	65 100.0	54 83.1	11 16.9	- -
	100人以上	46 100.0	42 91.3	4 8.7	- -

正社員の2024年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)はどのようにしますか。× 総社員数
 (パート、アルバイト含む)を教えてください。
 N = 1023

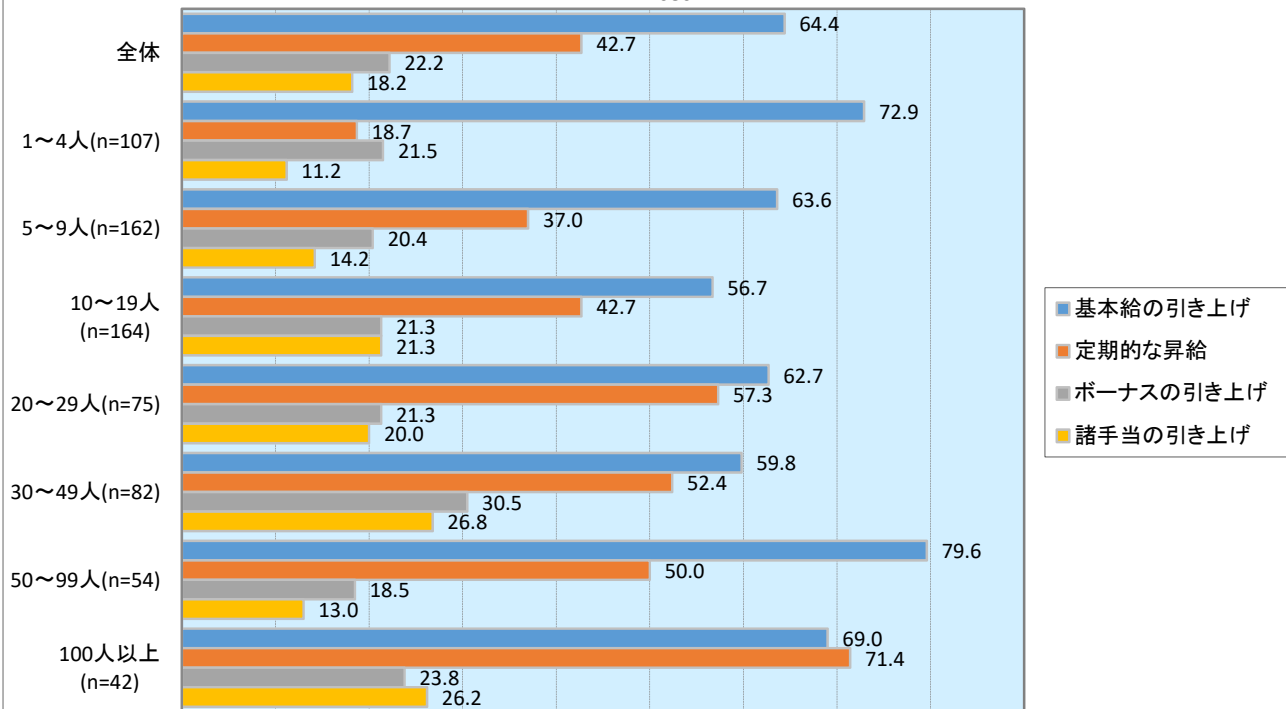


正社員の賃上げ方法は以下のどれですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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
総社員数 (パート、アル バイト含む)を 教えてください。	全体	686 100.0	442 64.4	293 42.7	152 22.2	125 18.2
	1~4人	107 100.0	78 72.9	20 18.7	23 21.5	12 11.2
	5~9人	162 100.0	103 63.6	60 37.0	33 20.4	23 14.2
	10~19人	164 100.0	93 56.7	70 42.7	35 21.3	35 21.3
	20~29人	75 100.0	47 62.7	43 57.3	16 21.3	15 20.0
	30~49人	82 100.0	49 59.8	43 52.4	25 30.5	22 26.8
	50~99人	54 100.0	43 79.6	27 50.0	10 18.5	7 13.0
	100人以上	42 100.0	29 69.0	30 71.4	10 23.8	11 26.2

正社員の賃上げ方法は以下のどれですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 686



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)はどの程度ですか。

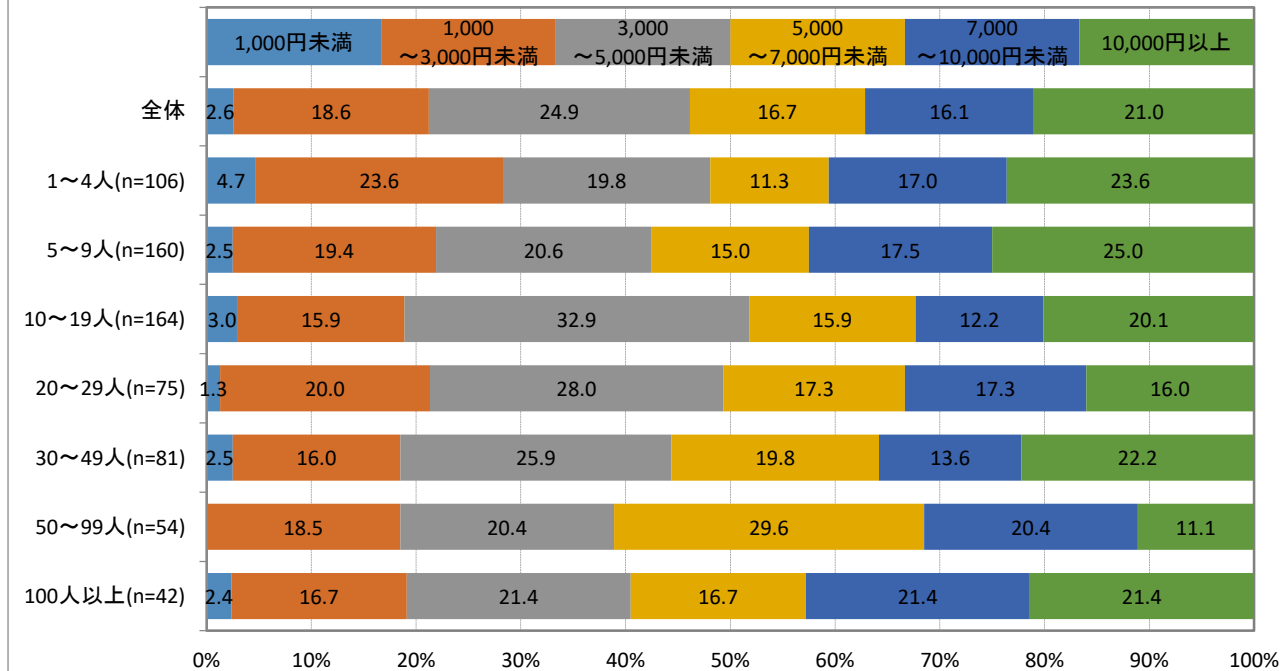
× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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)はどの程度ですか。						
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	682 100.0	18 2.6	127 18.6	170 24.9	114 16.7	110 16.1	143 21.0
	1~4人	106 100.0	5 4.7	25 23.6	21 19.8	12 11.3	18 17.0	25 23.6
	5~9人	160 100.0	4 2.5	31 19.4	33 20.6	24 15.0	28 17.5	40 25.0
	10~19人	164 100.0	5 3.0	26 15.9	54 32.9	26 15.9	20 12.2	33 20.1
	20~29人	75 100.0	1 1.3	15 20.0	21 28.0	13 17.3	13 17.3	12 16.0
	30~49人	81 100.0	2 2.5	13 16.0	21 25.9	16 19.8	11 13.6	18 22.2
	50~99人	54 100.0	- -	10 18.5	11 20.4	16 29.6	11 20.4	6 11.1
	100人以上	42 100.0	1 2.4	7 16.7	9 21.4	7 16.7	9 21.4	9 21.4

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)はどの程度ですか。

× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 682



正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)はどの程度ですか。

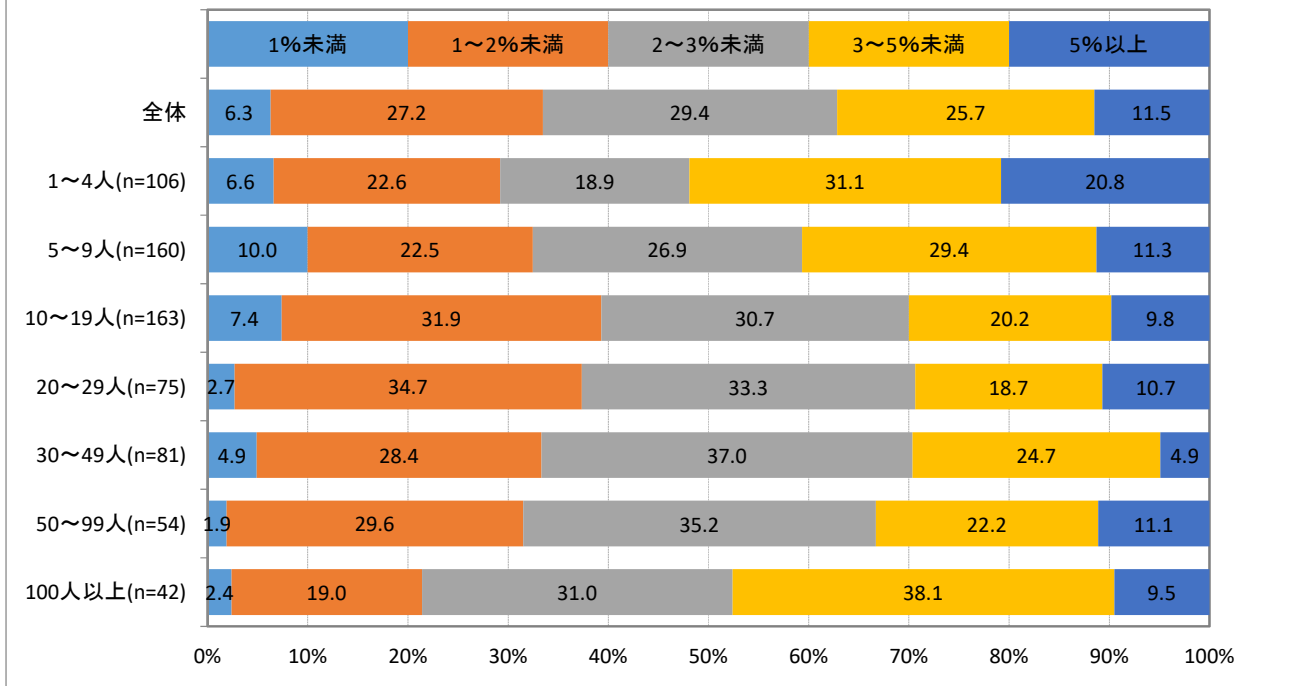
× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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)はどの程度ですか。					
		合計	1%未満	1~2%未満	2~3%未満	3~5%未満	5%以上
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	681 100.0	43 6.3	185 27.2	200 29.4	175 25.7	78 11.5
	1~4人	106 100.0	7 6.6	24 22.6	20 18.9	33 31.1	22 20.8
	5~9人	160 100.0	16 10.0	36 22.5	43 26.9	47 29.4	18 11.3
	10~19人	163 100.0	12 7.4	52 31.9	50 30.7	33 20.2	16 9.8
	20~29人	75 100.0	2 2.7	26 34.7	25 33.3	14 18.7	8 10.7
	30~49人	81 100.0	4 4.9	23 28.4	30 37.0	20 24.7	4 4.9
	50~99人	54 100.0	1 1.9	16 29.6	19 35.2	12 22.2	6 11.1
	100人以上	42 100.0	1 2.4	8 19.0	13 31.0	16 38.1	4 9.5

正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)はどの程度ですか。

× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 681

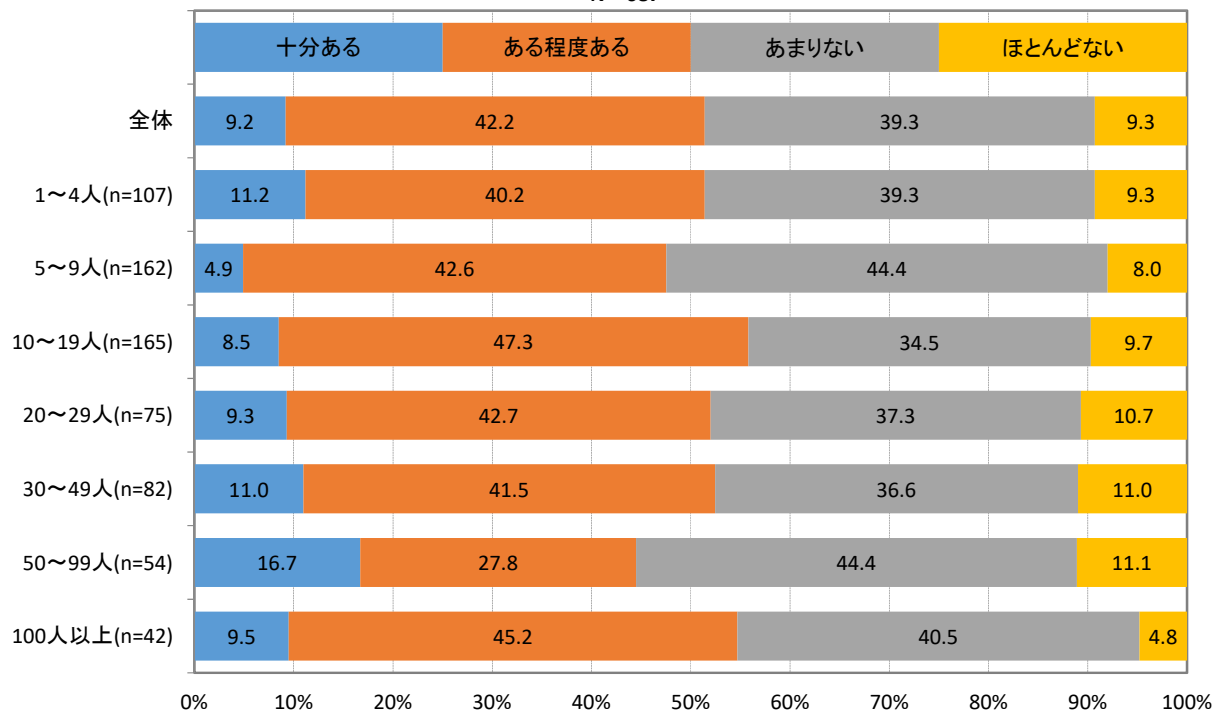


賃上げの原資について教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		賃上げの原資について教えてください。				
		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	687 100.0	63 9.2	290 42.2	270 39.3	64 9.3
	1~4人	107 100.0	12 11.2	43 40.2	42 39.3	10 9.3
	5~9人	162 100.0	8 4.9	69 42.6	72 44.4	13 8.0
	10~19人	165 100.0	14 8.5	78 47.3	57 34.5	16 9.7
	20~29人	75 100.0	7 9.3	32 42.7	28 37.3	8 10.7
	30~49人	82 100.0	9 11.0	34 41.5	30 36.6	9 11.0
	50~99人	54 100.0	9 16.7	15 27.8	24 44.4	6 11.1
	100人以上	42 100.0	4 9.5	19 45.2	17 40.5	2 4.8

賃上げの原資について教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 687

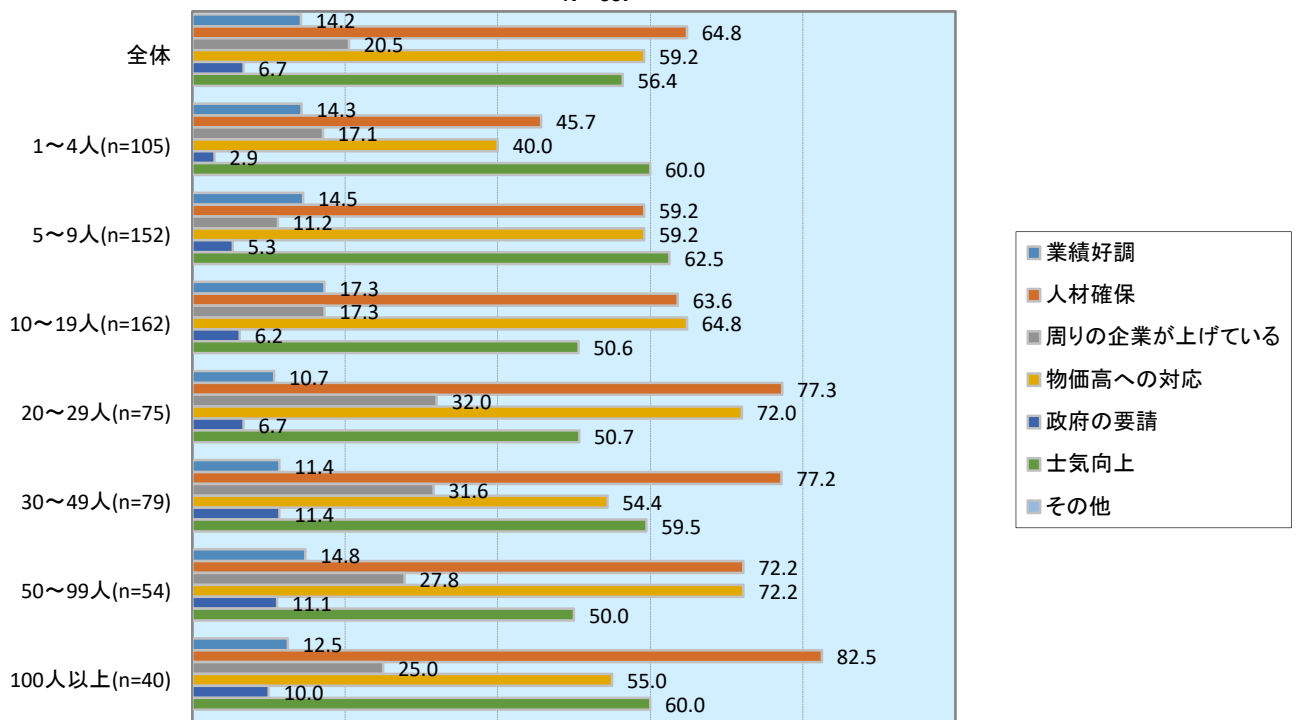


賃上げする理由を教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		賃上げする理由を教えてください。							
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	667 100.0	95 14.2	432 64.8	137 20.5	395 59.2	45 6.7	376 56.4	-
	1~4人	105 100.0	15 14.3	48 45.7	18 17.1	42 40.0	3 2.9	63 60.0	-
	5~9人	152 100.0	22 14.5	90 59.2	17 11.2	90 59.2	8 5.3	95 62.5	-
	10~19人	162 100.0	28 17.3	103 63.6	28 17.3	105 64.8	10 6.2	82 50.6	-
	20~29人	75 100.0	8 10.7	58 77.3	24 32.0	54 72.0	5 6.7	38 50.7	-
	30~49人	79 100.0	9 11.4	61 77.2	25 31.6	43 54.4	9 11.4	47 59.5	-
	50~99人	54 100.0	8 14.8	39 72.2	15 27.8	39 72.2	6 11.1	27 50.0	-
	100人以上	40 100.0	5 12.5	33 82.5	10 25.0	22 55.0	4 10.0	24 60.0	-

賃上げする理由を教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 667

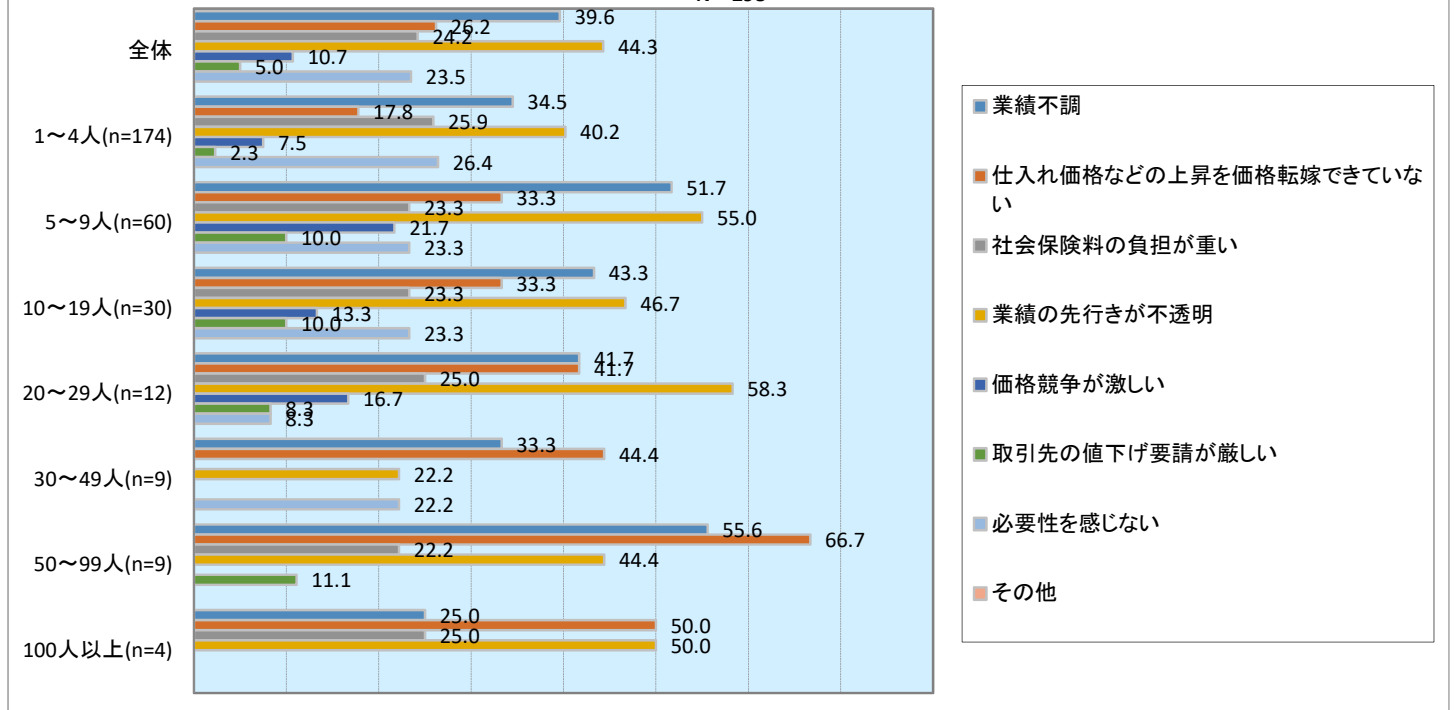


賃上げしない理由を教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数		賃上げしない理由を教えてください。								
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
総社員数 (パート、アル バイト含む)を 教えてください。	全体	298 100.0	118 39.6	78 26.2	72 24.2	132 44.3	32 10.7	15 5.0	70 23.5	-
	1~4人	174 100.0	60 34.5	31 17.8	45 25.9	70 40.2	13 7.5	4 2.3	46 26.4	-
	5~9人	60 100.0	31 51.7	20 33.3	14 23.3	33 55.0	13 21.7	6 10.0	14 23.3	-
	10~19人	30 100.0	13 43.3	10 33.3	7 23.3	14 46.7	4 13.3	3 10.0	7 23.3	-
	20~29人	12 100.0	5 41.7	5 41.7	3 25.0	7 58.3	2 16.7	1 8.3	1 8.3	-
	30~49人	9 100.0	3 33.3	4 44.4	- -	2 22.2	- -	- -	2 22.2	-
	50~99人	9 100.0	5 55.6	6 66.7	2 22.2	4 44.4	- -	1 11.1	- -	-
	100人以上	4 100.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -	- -	-

賃上げしない理由を教えてください。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 298



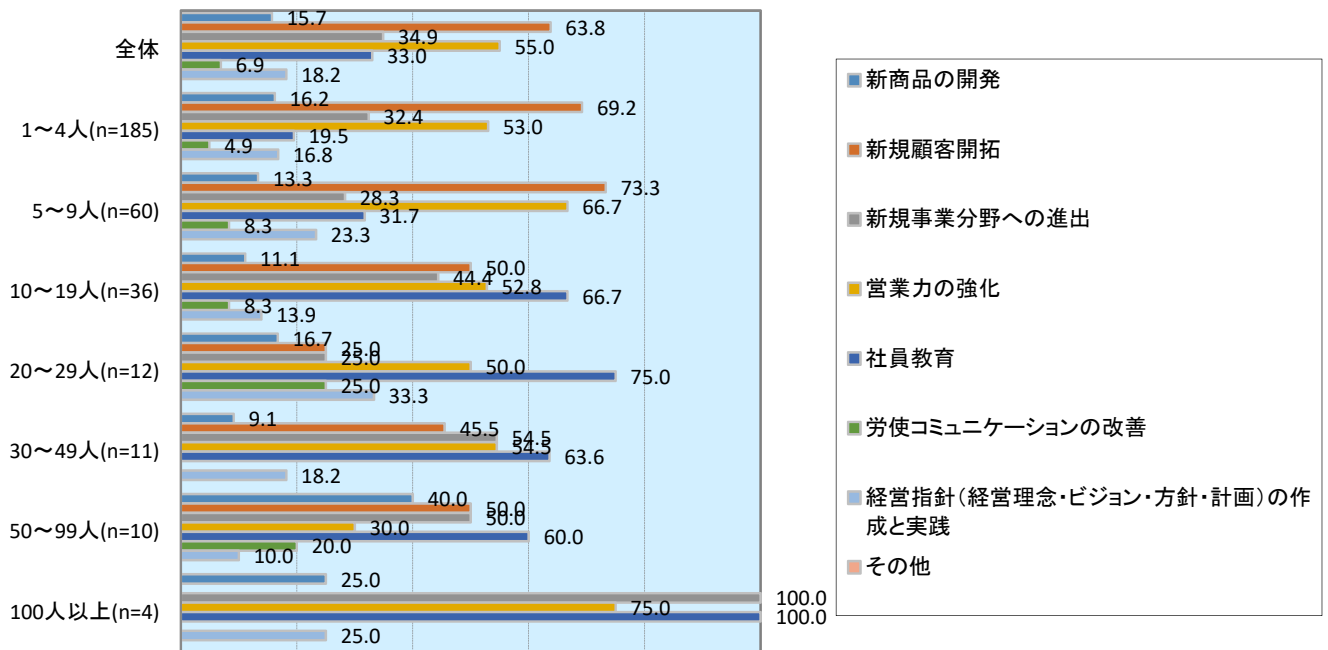
来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数		来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。								
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	経営指針(経営理念・ビジョン・方針・計画)の作成と実践	その他
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	318 100.0	50 15.7	203 63.8	111 34.9	175 55.0	105 33.0	22 6.9	58 18.2	-
	1~4人	185 100.0	30 16.2	128 69.2	60 32.4	98 53.0	36 19.5	9 4.9	31 16.8	-
	5~9人	60 100.0	8 13.3	44 73.3	17 28.3	40 66.7	19 31.7	5 8.3	14 23.3	-
	10~19人	36 100.0	4 11.1	18 50.0	16 44.4	19 52.8	24 66.7	3 8.3	5 13.9	-
	20~29人	12 100.0	2 16.7	3 25.0	3 25.0	6 50.0	9 75.0	3 25.0	4 33.3	-
	30~49人	11 100.0	1 9.1	5 45.5	6 54.5	6 54.5	7 63.6	-	2 18.2	-
	50~99人	10 100.0	4 40.0	5 50.0	5 50.0	3 30.0	6 60.0	2 20.0	1 10.0	-
	100人以上	4 100.0	1 25.0	-	4 100.0	3 75.0	4 100.0	-	1 25.0	-

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。

× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

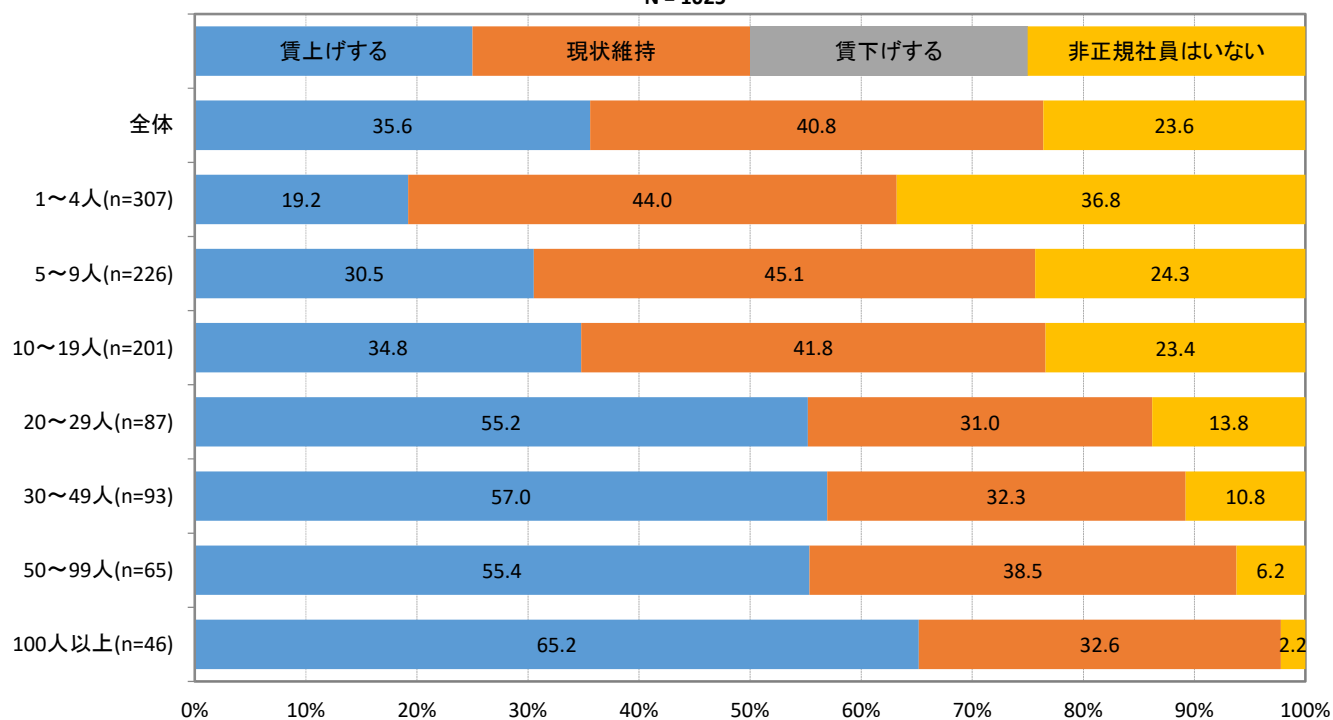
N = 318



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。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げはどのようにしますか。				
		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
総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。	全体	1025 100.0	365 35.6	418 40.8	-	242 23.6
	1~4人	307 100.0	59 19.2	135 44.0	-	113 36.8
	5~9人	226 100.0	69 30.5	102 45.1	-	55 24.3
	10~19人	201 100.0	70 34.8	84 41.8	-	47 23.4
	20~29人	87 100.0	48 55.2	27 31.0	-	12 13.8
	30~49人	93 100.0	53 57.0	30 32.3	-	10 10.8
	50~99人	65 100.0	36 55.4	25 38.5	-	4 6.2
	100人以上	46 100.0	30 65.2	15 32.6	-	1 2.2

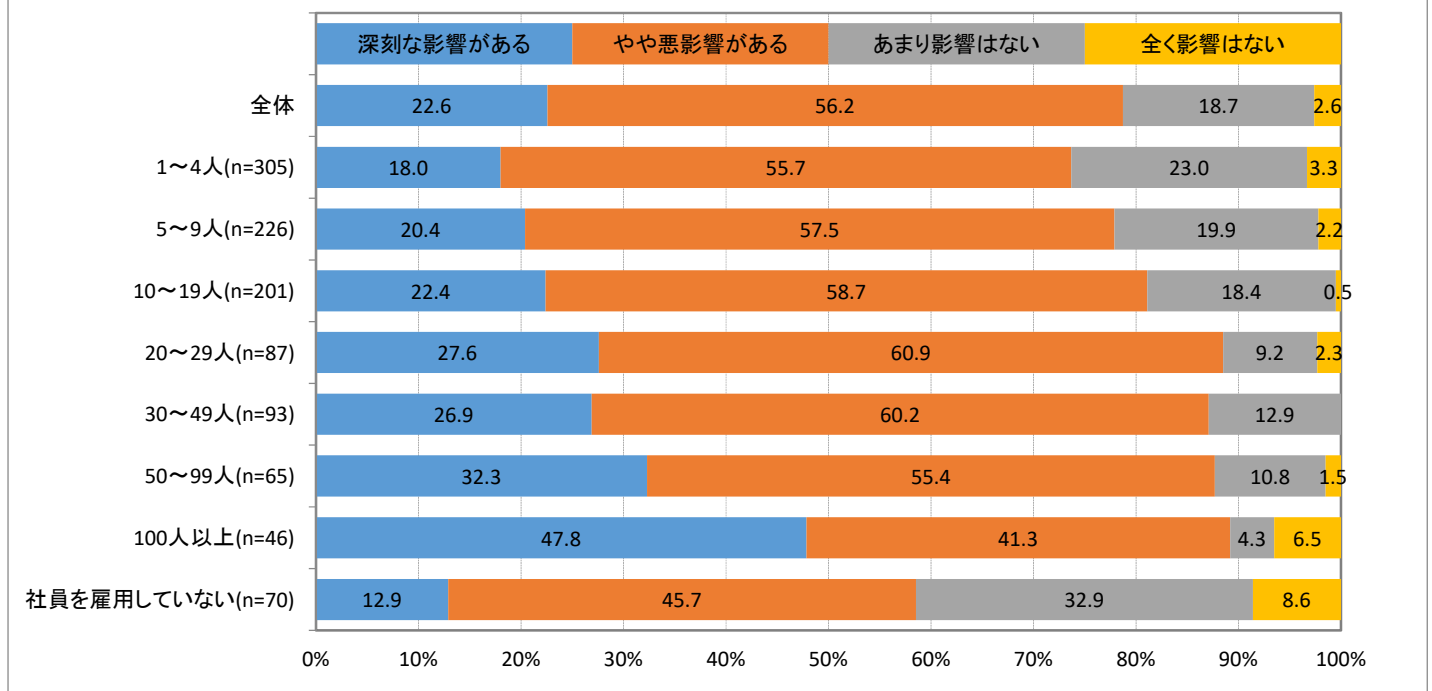
非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げはどのようにしますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。
N = 1025



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どうでしょうか。
 × 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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はどうでしょうか。				
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1093 100.0	247 22.6	614 56.2	204 18.7	28 2.6
	1~4人	305 100.0	55 18.0	170 55.7	70 23.0	10 3.3
	5~9人	226 100.0	46 20.4	130 57.5	45 19.9	5 2.2
	10~19人	201 100.0	45 22.4	118 58.7	37 18.4	1 0.5
	20~29人	87 100.0	24 27.6	53 60.9	8 9.2	2 2.3
	30~49人	93 100.0	25 26.9	56 60.2	12 12.9	- -
	50~99人	65 100.0	21 32.3	36 55.4	7 10.8	1 1.5
	100人以上	46 100.0	22 47.8	19 41.3	2 4.3	3 6.5
	社員を雇用していない	70 100.0	9 12.9	32 45.7	23 32.9	6 8.6

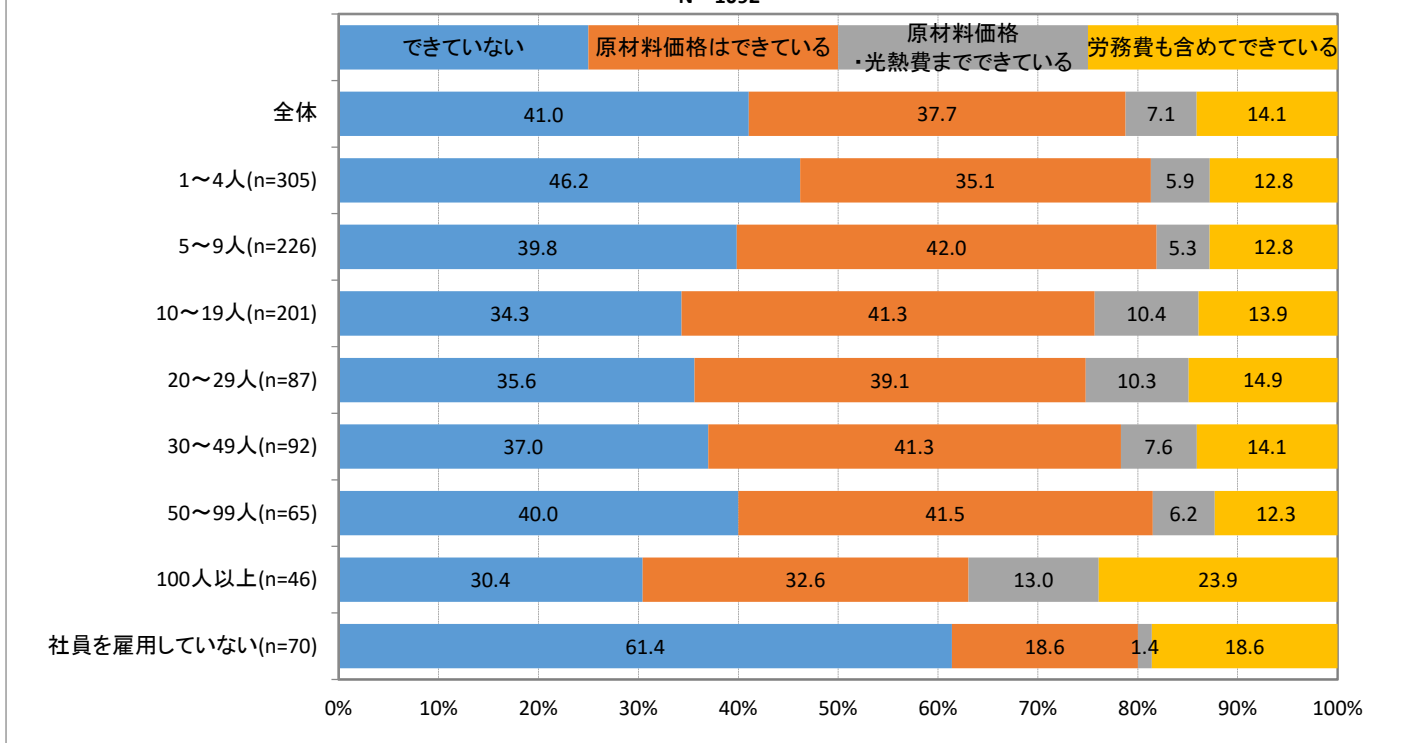
物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響はどうでしょうか。
 × 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。
 N = 1093



コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。				
		合計	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	労務費も含めてできている
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1092 100.0	448 41.0	412 37.7	78 7.1	154 14.1
	1~4人	305 100.0	141 46.2	107 35.1	18 5.9	39 12.8
	5~9人	226 100.0	90 39.8	95 42.0	12 5.3	29 12.8
	10~19人	201 100.0	69 34.3	83 41.3	21 10.4	28 13.9
	20~29人	87 100.0	31 35.6	34 39.1	9 10.3	13 14.9
	30~49人	92 100.0	34 37.0	38 41.3	7 7.6	13 14.1
	50~99人	65 100.0	26 40.0	27 41.5	4 6.2	8 12.3
	100人以上	46 100.0	14 30.4	15 32.6	6 13.0	11 23.9
	社員を雇用していない	70 100.0	43 61.4	13 18.6	1 1.4	13 18.6

コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。
N = 1092

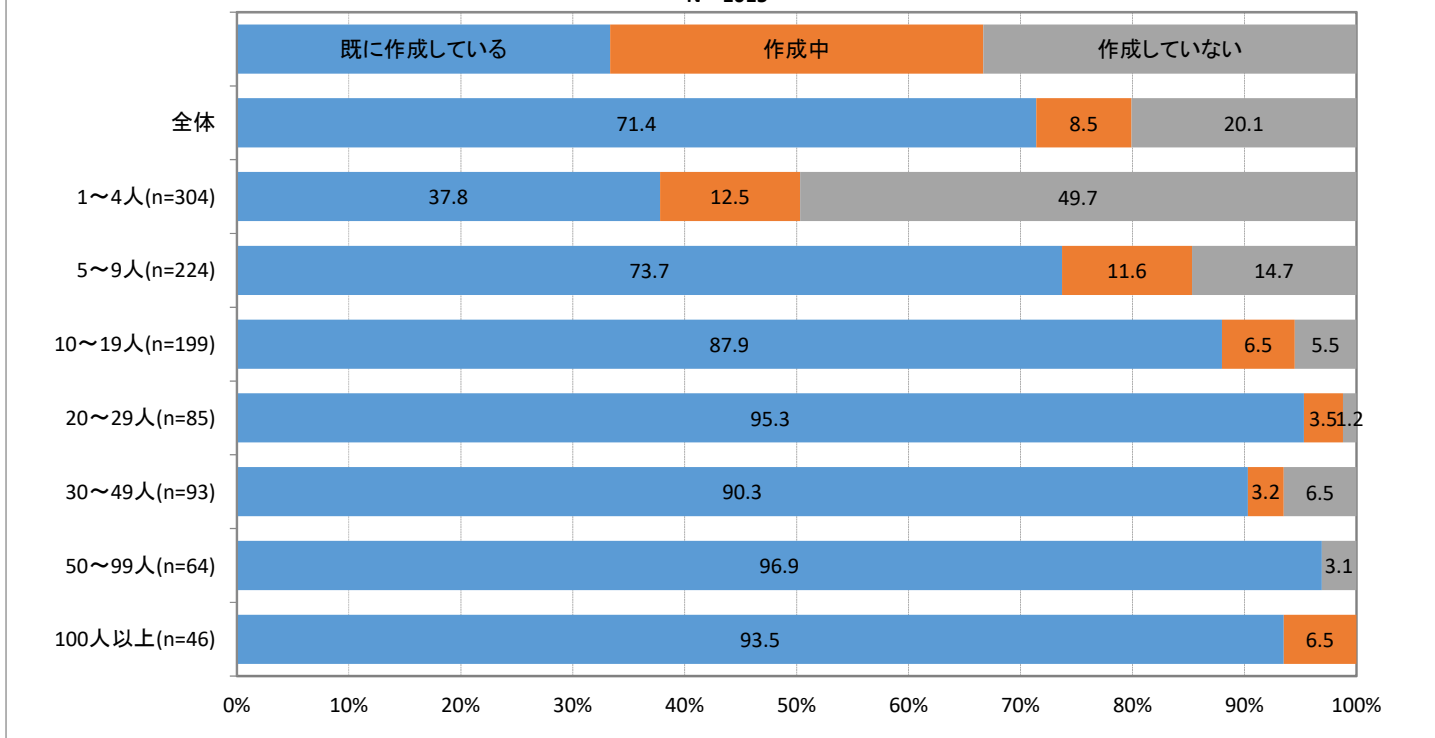


就業規則を作成していますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		就業規則を作成していますか。			
		合計	既作成している	作成中	作成していない
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1015 100.0	725 71.4	86 8.5	204 20.1
	1~4人	304 100.0	115 37.8	38 12.5	151 49.7
	5~9人	224 100.0	165 73.7	26 11.6	33 14.7
	10~19人	199 100.0	175 87.9	13 6.5	11 5.5
	20~29人	85 100.0	81 95.3	3 3.5	1 1.2
	30~49人	93 100.0	84 90.3	3 3.2	6 6.5
	50~99人	64 100.0	62 96.9	-	2 3.1
	100人以上	46 100.0	43 93.5	3 6.5	-

就業規則を作成していますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 1015

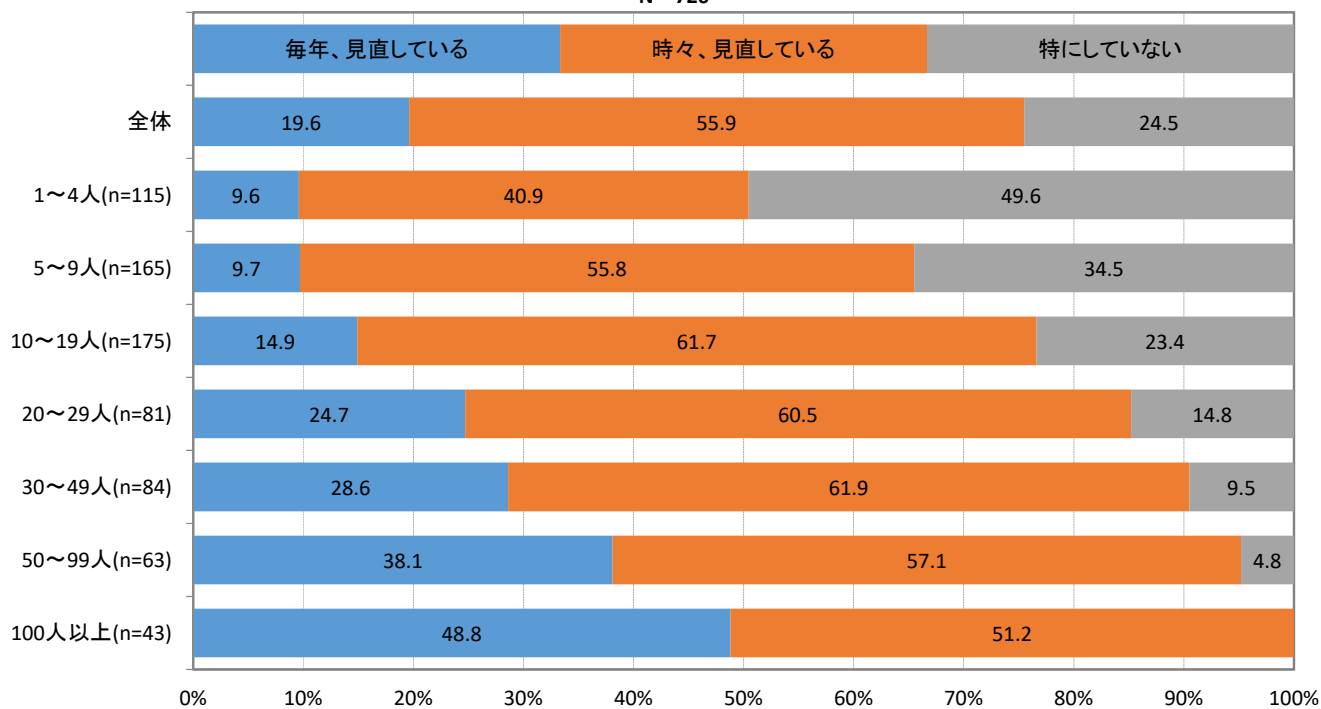


就業規則を見直していますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		就業規則を見直していますか。			
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	726 100.0	142 19.6	406 55.9	178 24.5
	1~4人	115 100.0	11 9.6	47 40.9	57 49.6
	5~9人	165 100.0	16 9.7	92 55.8	57 34.5
	10~19人	175 100.0	26 14.9	108 61.7	41 23.4
	20~29人	81 100.0	20 24.7	49 60.5	12 14.8
	30~49人	84 100.0	24 28.6	52 61.9	8 9.5
	50~99人	63 100.0	24 38.1	36 57.1	3 4.8
	100人以上	43 100.0	21 48.8	22 51.2	- -

就業規則を見直していますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 726

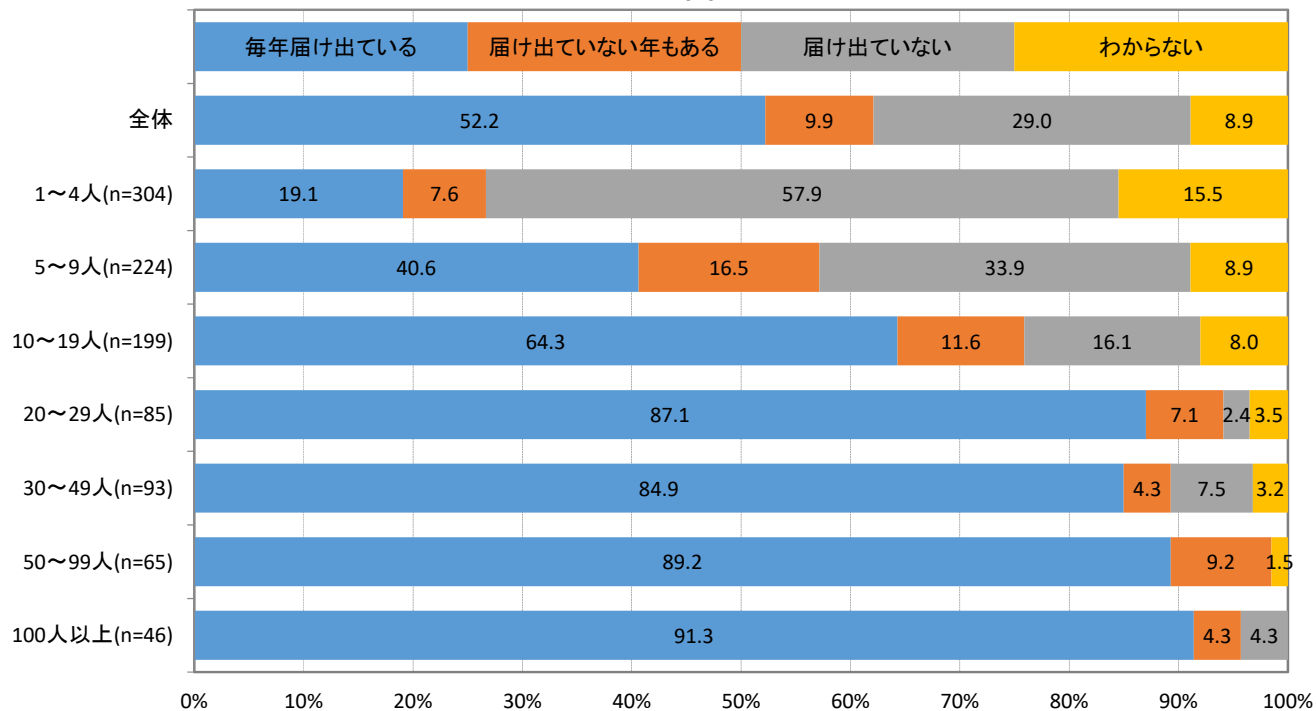


36協定を労働基準監督署に届け出ていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		36協定を労働基準監督署に届け出ていますか。				
		合計	毎年届け出ている	届け出ていない年もある	届け出ていない	わからない
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1016 100.0	530 52.2	101 9.9	295 29.0	90 8.9
	1~4人	304 100.0	58 19.1	23 7.6	176 57.9	47 15.5
	5~9人	224 100.0	91 40.6	37 16.5	76 33.9	20 8.9
	10~19人	199 100.0	128 64.3	23 11.6	32 16.1	16 8.0
	20~29人	85 100.0	74 87.1	6 7.1	2 2.4	3 3.5
	30~49人	93 100.0	79 84.9	4 4.3	7 7.5	3 3.2
	50~99人	65 100.0	58 89.2	6 9.2	- -	1 1.5
	100人以上	46 100.0	42 91.3	2 4.3	2 4.3	- -

36協定を労働基準監督署に届け出ていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 1016

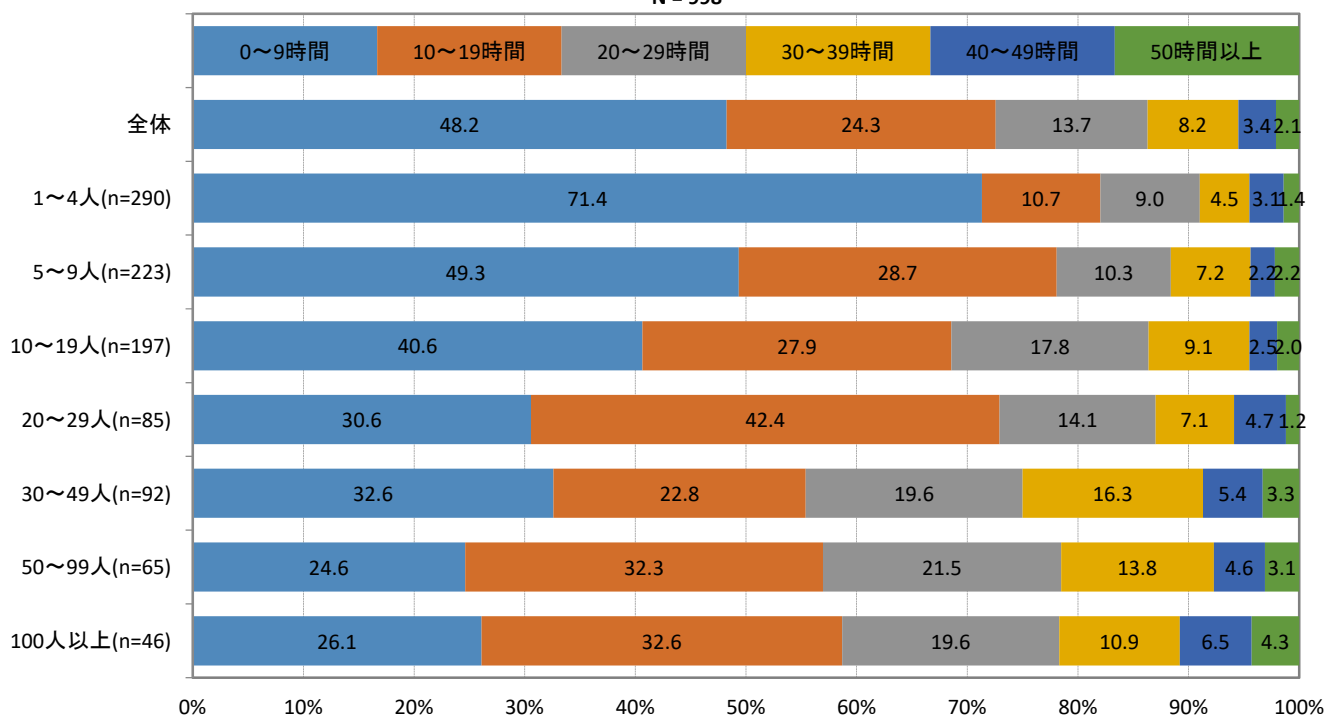


正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。						
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む) を教えてください。	全体	998 100.0	481 48.2	243 24.3	137 13.7	82 8.2	34 3.4	21 2.1
	1~4人	290 100.0	207 71.4	31 10.7	26 9.0	13 4.5	9 3.1	4 1.4
	5~9人	223 100.0	110 49.3	64 28.7	23 10.3	16 7.2	5 2.2	5 2.2
	10~19人	197 100.0	80 40.6	55 27.9	35 17.8	18 9.1	5 2.5	4 2.0
	20~29人	85 100.0	26 30.6	36 42.4	12 14.1	6 7.1	4 4.7	1 1.2
	30~49人	92 100.0	30 32.6	21 22.8	18 19.6	15 16.3	5 5.4	3 3.3
	50~99人	65 100.0	16 24.6	21 32.3	14 21.5	9 13.8	3 4.6	2 3.1
	100人以上	46 100.0	12 26.1	15 32.6	9 19.6	5 10.9	3 6.5	2 4.3

正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 998

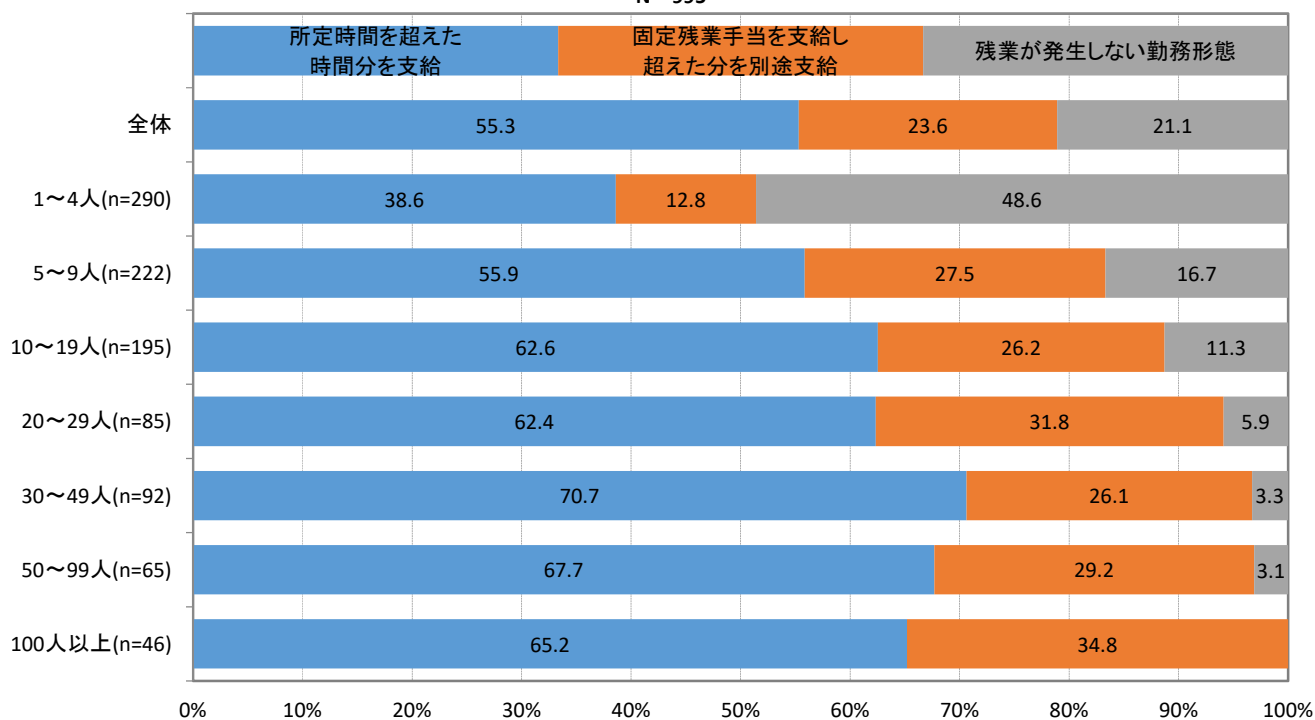


残業代の支給はどうしていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		残業代の支給はどうしていますか。			
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	995 100.0	550 55.3	235 23.6	210 21.1
	1~4人	290 100.0	112 38.6	37 12.8	141 48.6
	5~9人	222 100.0	124 55.9	61 27.5	37 16.7
	10~19人	195 100.0	122 62.6	51 26.2	22 11.3
	20~29人	85 100.0	53 62.4	27 31.8	5 5.9
	30~49人	92 100.0	65 70.7	24 26.1	3 3.3
	50~99人	65 100.0	44 67.7	19 29.2	2 3.1
	100人以上	46 100.0	30 65.2	16 34.8	- -

残業代の支給はどうしていますか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 995

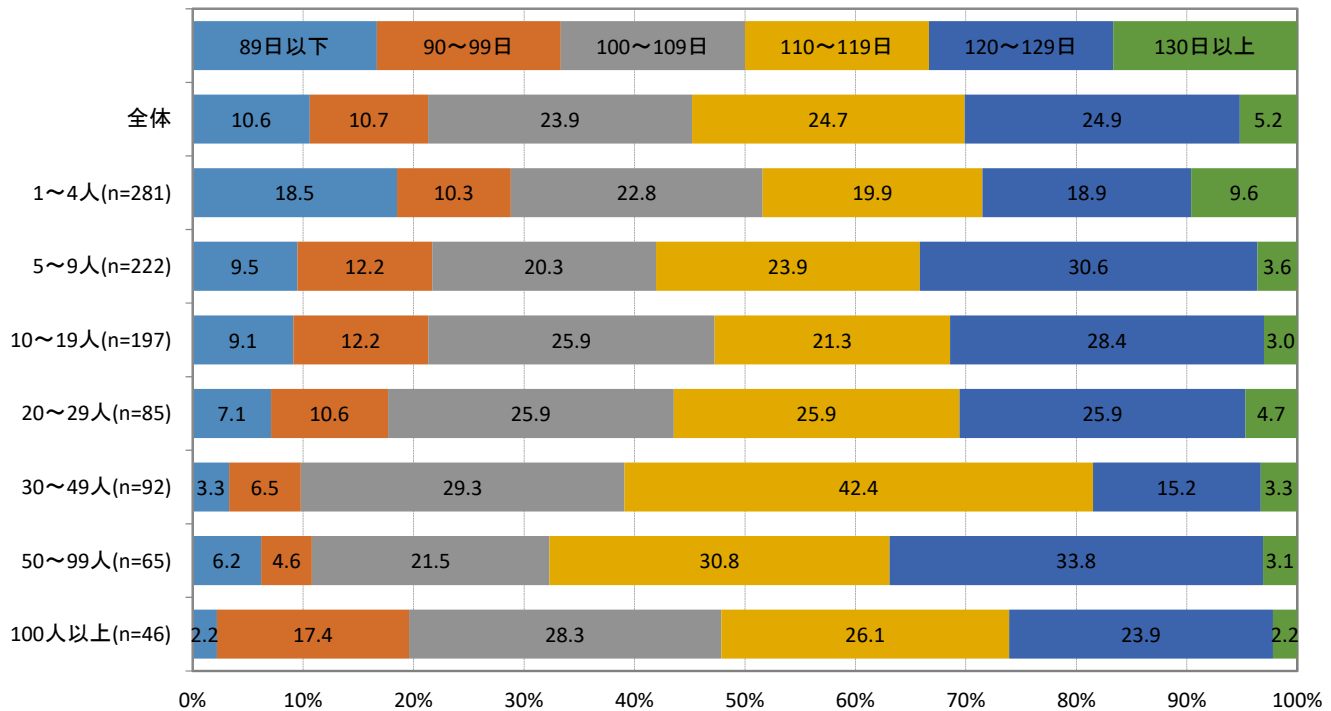


正社員の年間休日は何日ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		正社員の年間休日は何日ですか。						
		合計	89日以下	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	988 100.0	105 10.6	106 10.7	236 23.9	244 24.7	246 24.9	51 5.2
	1~4人	281 100.0	52 18.5	29 10.3	64 22.8	56 19.9	53 18.9	27 9.6
	5~9人	222 100.0	21 9.5	27 12.2	45 20.3	53 23.9	68 30.6	8 3.6
	10~19人	197 100.0	18 9.1	24 12.2	51 25.9	42 21.3	56 28.4	6 3.0
	20~29人	85 100.0	6 7.1	9 10.6	22 25.9	22 25.9	22 25.9	4 4.7
	30~49人	92 100.0	3 3.3	6 6.5	27 29.3	39 42.4	14 15.2	3 3.3
	50~99人	65 100.0	4 6.2	3 4.6	14 21.5	20 30.8	22 33.8	2 3.1
	100人以上	46 100.0	1 2.2	8 17.4	13 28.3	12 26.1	11 23.9	1 2.2

正社員の年間休日は何日ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

N = 988

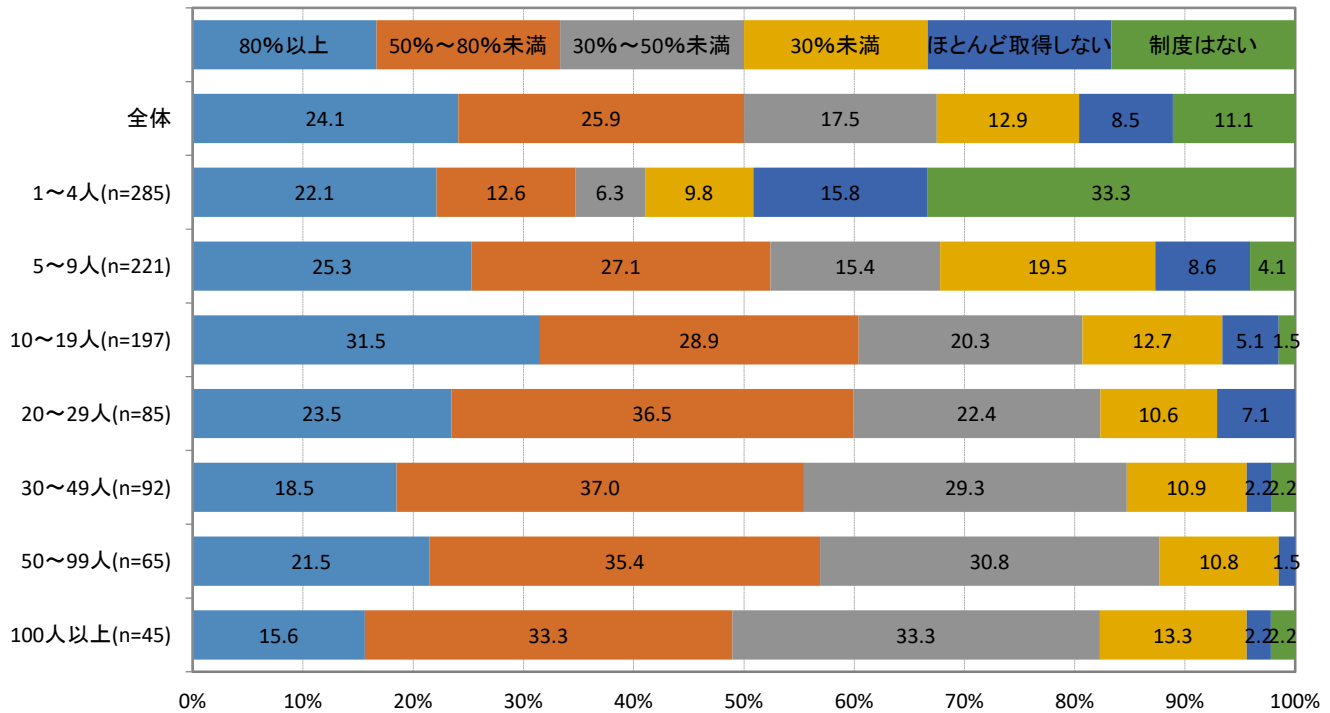


正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

上段:度数 下段:%		正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。						
		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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	990 100.0	239 24.1	256 25.9	173 17.5	128 12.9	84 8.5	110 11.1
	1~4人	285 100.0	63 22.1	36 12.6	18 6.3	28 9.8	45 15.8	95 33.3
	5~9人	221 100.0	56 25.3	60 27.1	34 15.4	43 19.5	19 8.6	9 4.1
	10~19人	197 100.0	62 31.5	57 28.9	40 20.3	25 12.7	10 5.1	3 1.5
	20~29人	85 100.0	20 23.5	31 36.5	19 22.4	9 10.6	6 7.1	-
	30~49人	92 100.0	17 18.5	34 37.0	27 29.3	10 10.9	2 2.2	2
	50~99人	65 100.0	14 21.5	23 35.4	20 30.8	7 10.8	1 1.5	-
	100人以上	45 100.0	7 15.6	15 33.3	15 33.3	6 13.3	1 2.2	1

正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

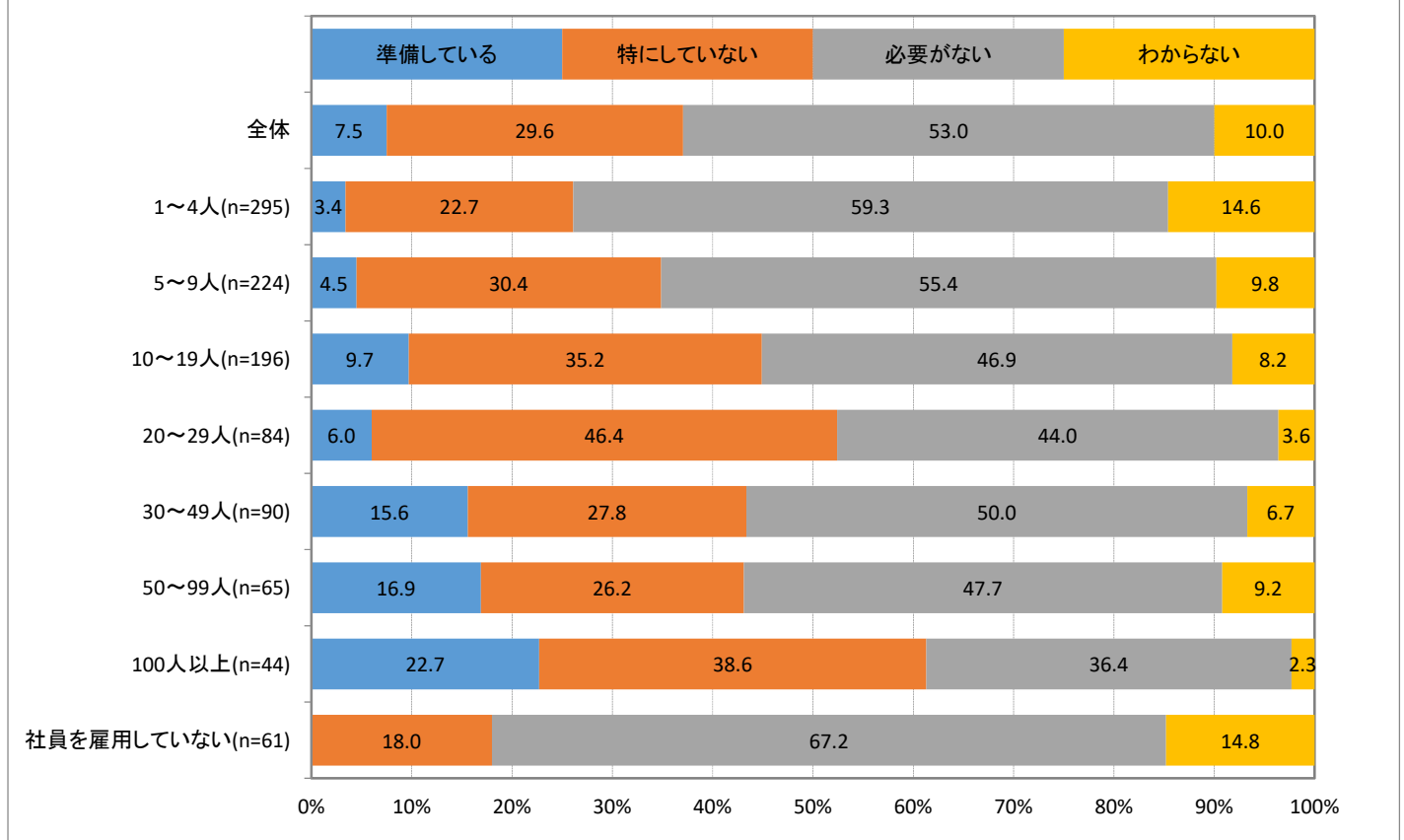
N = 990



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。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。

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
総社員数 (パート、アルバイト含む)を 教えてください。	全体	1059 100.0	79 7.5	313 29.6	561 53.0	106 10.0
	1~4人	295 100.0	10 3.4	67 22.7	175 59.3	43 14.6
	5~9人	224 100.0	10 4.5	68 30.4	124 55.4	22 9.8
	10~19人	196 100.0	19 9.7	69 35.2	92 46.9	16 8.2
	20~29人	84 100.0	5 6.0	39 46.4	37 44.0	3 3.6
	30~49人	90 100.0	14 15.6	25 27.8	45 50.0	6 6.7
	50~99人	65 100.0	11 16.9	17 26.2	31 47.7	6 9.2
	100人以上	44 100.0	10 22.7	17 38.6	16 36.4	1 2.3
	社員を雇用していない	61 100.0	- -	11 18.0	41 67.2	9 14.8

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。× 総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。
 N = 1059

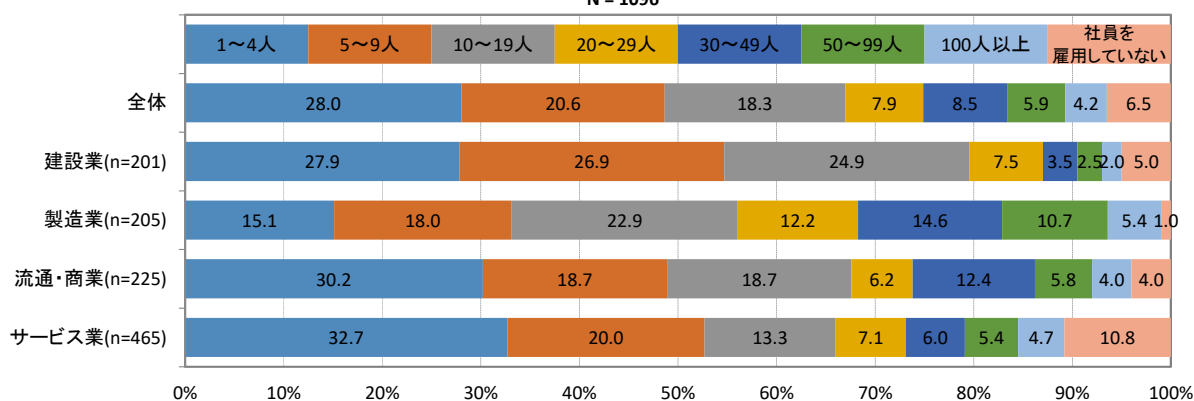


総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。×業種

上段:度数		総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。								
下段:%		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	1096	307	226	201	87	93	65	46	71
		100.0	28.0	20.6	18.3	7.9	8.5	5.9	4.2	6.5
	建設業	201	56	54	50	15	7	5	4	10
		100.0	27.9	26.9	24.9	7.5	3.5	2.5	2.0	5.0
	製造業	205	31	37	47	25	30	22	11	2
	100.0	15.1	18.0	22.9	12.2	14.6	10.7	5.4	1.0	
流通・商業	225	68	42	42	14	28	13	9	9	
	100.0	30.2	18.7	18.7	6.2	12.4	5.8	4.0	4.0	
サービス業	465	152	93	62	33	28	25	22	50	
	100.0	32.7	20.0	13.3	7.1	6.0	5.4	4.7	10.8	

総社員数(パート、アルバイト含む)を教えてください。×業種

N = 1096

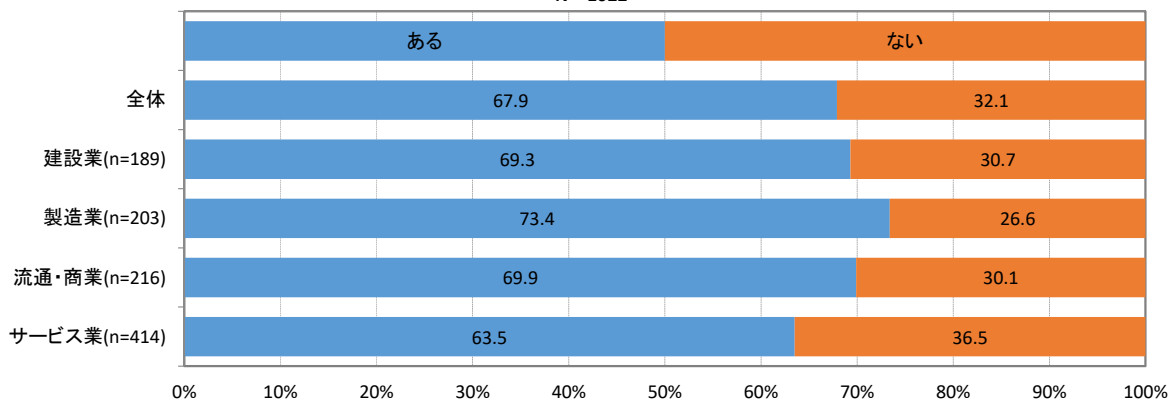


賃金規定はありますか。×業種

上段:度数		賃金規定はありますか。		
下段:%		合計	ある	ない
業種	全体	1022	694	328
		100.0	67.9	32.1
	建設業	189	131	58
		100.0	69.3	30.7
	製造業	203	149	54
	100.0	73.4	26.6	
流通・商業	216	151	65	
	100.0	69.9	30.1	
サービス業	414	263	151	
	100.0	63.5	36.5	

賃金規定はありますか。×業種

N = 1022

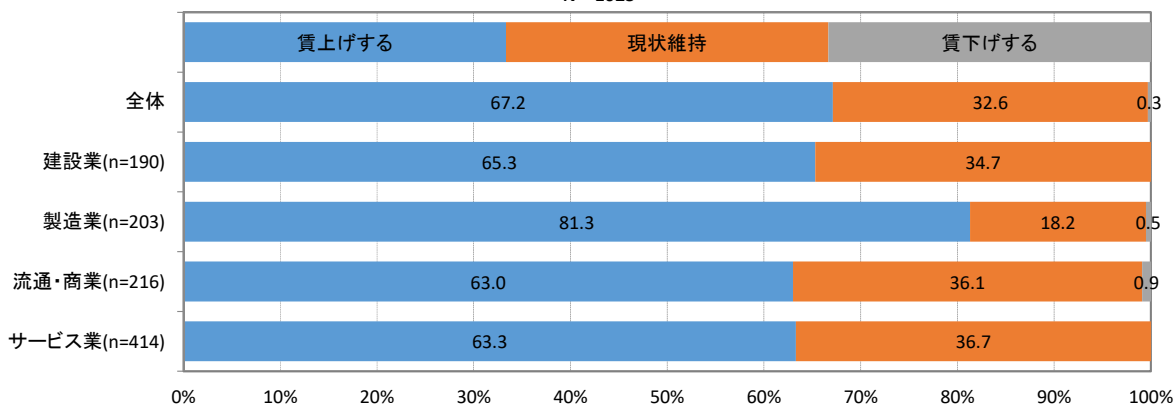


正社員の2024年度の賃上げ(定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む)はどうしますか。×業種

上段:度数		正社員の2024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。			
下段:%		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	1023	687	333	3
		100.0	67.2	32.6	0.3
	建設業	190	124	66	-
		100.0	65.3	34.7	-
	製造業	203	165	37	1
	100.0	81.3	18.2	0.5	
流通・商業	216	136	78	2	
	100.0	63.0	36.1	0.9	
サービス業	414	262	152	-	
	100.0	63.3	36.7	-	

正社員の2024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。×業種

N = 1023

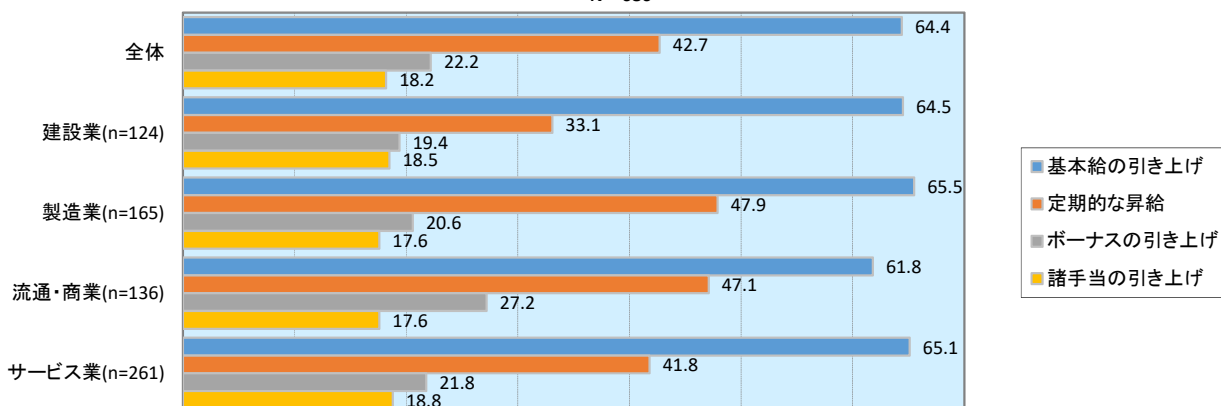


正社員の賃上げ方法は以下のどれですか。×業種

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	686	442	293	152	125
		100.0	64.4	42.7	22.2	18.2
	建設業	124	80	41	24	23
		100.0	64.5	33.1	19.4	18.5
	製造業	165	108	79	34	29
	100.0	65.5	47.9	20.6	17.6	
流通・商業	136	84	64	37	24	
	100.0	61.8	47.1	27.2	17.6	
サービス業	261	170	109	57	49	
	100.0	65.1	41.8	21.8	18.8	

正社員の賃上げ方法は以下のどれですか。×業種

N = 686

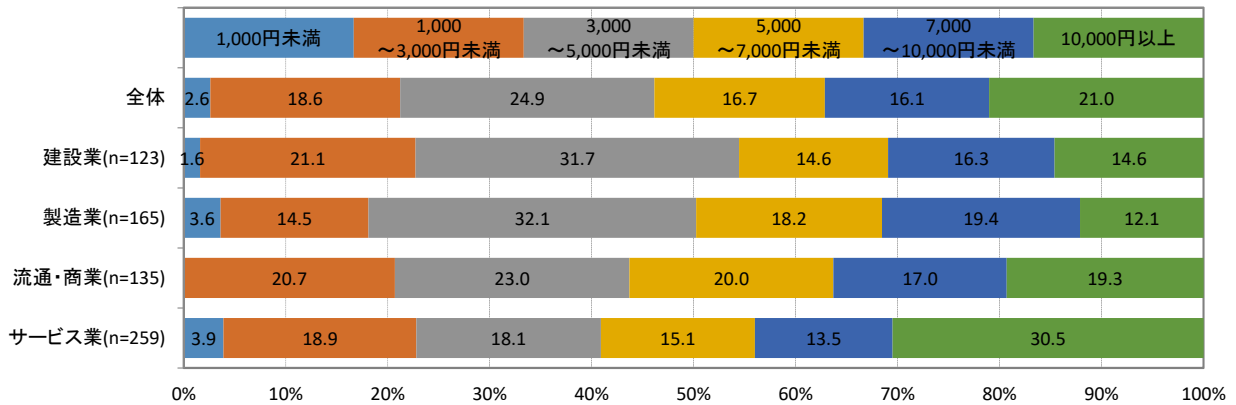


正社員1人当たりの平均賃上げ額(月額基本給の引き上げと定期昇給)はどの程度ですか。×業種

上段:度数		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)はどの程度ですか。						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000～3,000円未満	3,000～5,000円未満	5,000～7,000円未満	7,000～10,000円未満	10,000円以上
業種	全体	682	18	127	170	114	110	143
		100.0	2.6	18.6	24.9	16.7	16.1	21.0
	建設業	123	2	26	39	18	20	18
		100.0	1.6	21.1	31.7	14.6	16.3	14.6
	製造業	165	6	24	53	30	32	20
	100.0	3.6	14.5	32.1	18.2	19.4	12.1	
流通・商業	135	-	28	31	27	23	26	
	100.0	-	20.7	23.0	20.0	17.0	19.3	
サービス業	259	10	49	47	39	35	79	
	100.0	3.9	18.9	18.1	15.1	13.5	30.5	

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)はどの程度ですか。×業種

N = 682

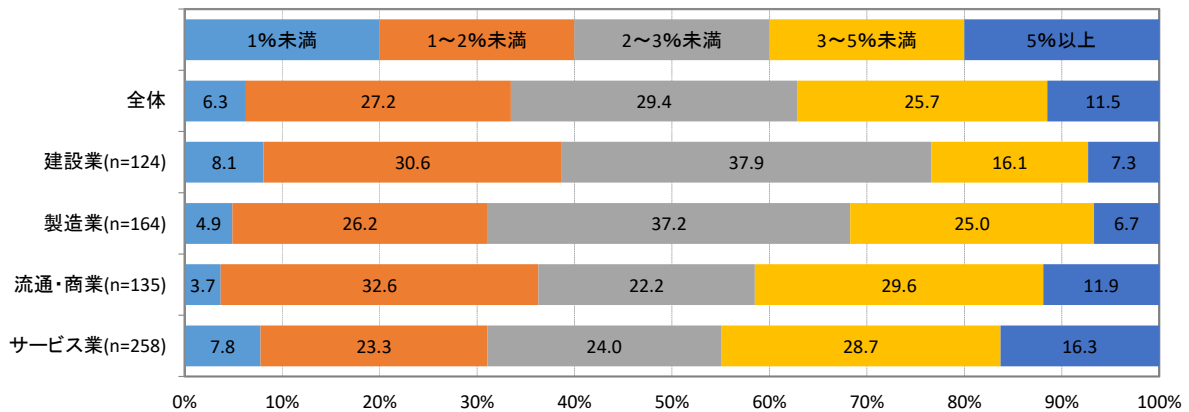


正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)はどの程度ですか。×業種

上段:度数		正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)はどの程度ですか。					
下段:%		合計	1%未満	1～2%未満	2～3%未満	3～5%未満	5%以上
業種	全体	681	43	185	200	175	78
		100.0	6.3	27.2	29.4	25.7	11.5
	建設業	124	10	38	47	20	9
		100.0	8.1	30.6	37.9	16.1	7.3
	製造業	164	8	43	61	41	11
	100.0	4.9	26.2	37.2	25.0	6.7	
流通・商業	135	5	44	30	40	16	
	100.0	3.7	32.6	22.2	29.6	11.9	
サービス業	258	20	60	62	74	42	
	100.0	7.8	23.3	24.0	28.7	16.3	

正社員1人当たりの平均賃上げ率(年収ベース)はどの程度ですか。×業種

N = 681

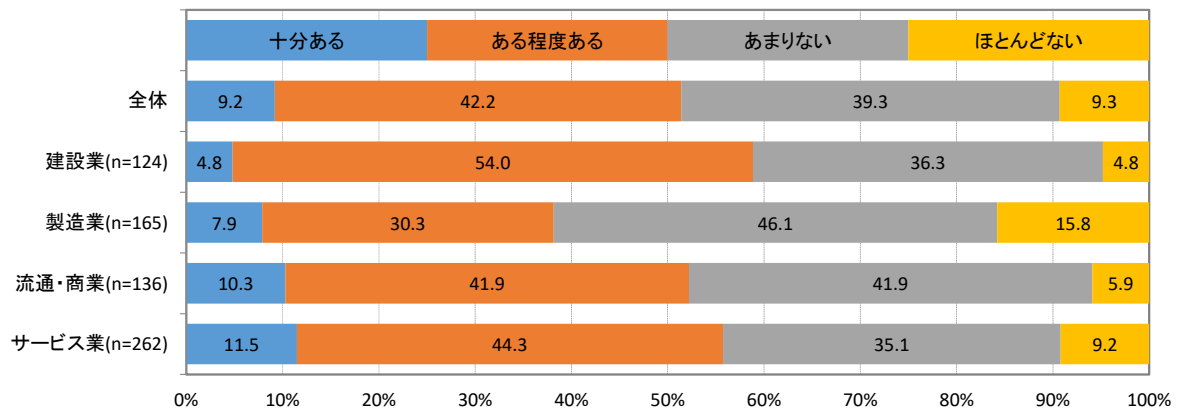


賃上げの原資について教えてください。× 業種

上段:度数 下段:%		賃上げの原資について教えてください。				
		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	687 100.0	63 9.2	290 42.2	270 39.3	64 9.3
	建設業	124 100.0	6 4.8	67 54.0	45 36.3	6 4.8
	製造業	165 100.0	13 7.9	50 30.3	76 46.1	26 15.8
	流通・商業	136 100.0	14 10.3	57 41.9	57 41.9	8 5.9
	サービス業	262 100.0	30 11.5	116 44.3	92 35.1	24 9.2

賃上げの原資について教えてください。× 業種

N = 687

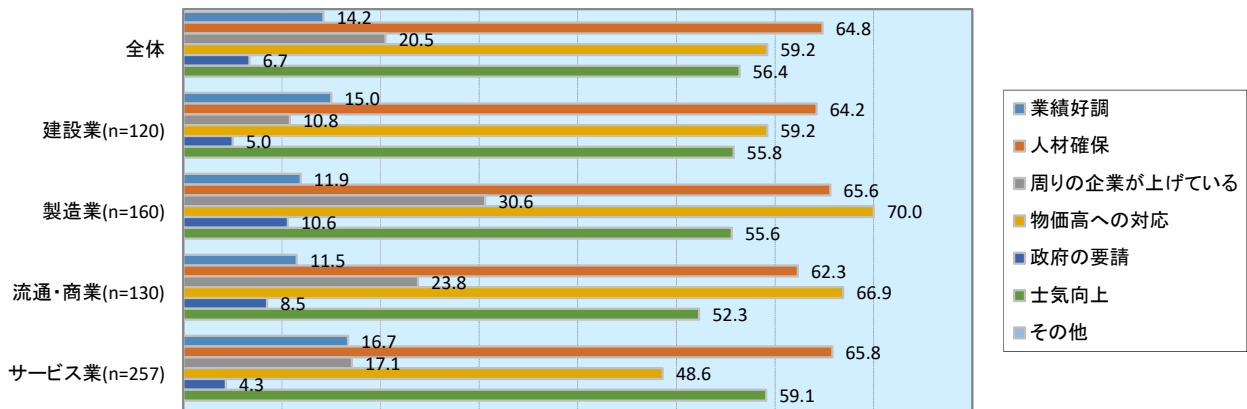


賃上げする理由を教えてください。× 業種

上段:度数 下段:%		賃上げする理由を教えてください。							
		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	667 100.0	95 14.2	432 64.8	137 20.5	395 59.2	45 6.7	376 56.4	-
	建設業	120 100.0	18 15.0	77 64.2	13 10.8	71 59.2	6 5.0	67 55.8	-
	製造業	160 100.0	19 11.9	105 65.6	49 30.6	112 70.0	17 10.6	89 55.6	-
	流通・商業	130 100.0	15 11.5	81 62.3	31 23.8	87 66.9	11 8.5	68 52.3	-
	サービス業	257 100.0	43 16.7	169 65.8	44 17.1	125 48.6	11 4.3	152 59.1	-

賃上げする理由を教えてください。× 業種

N = 667

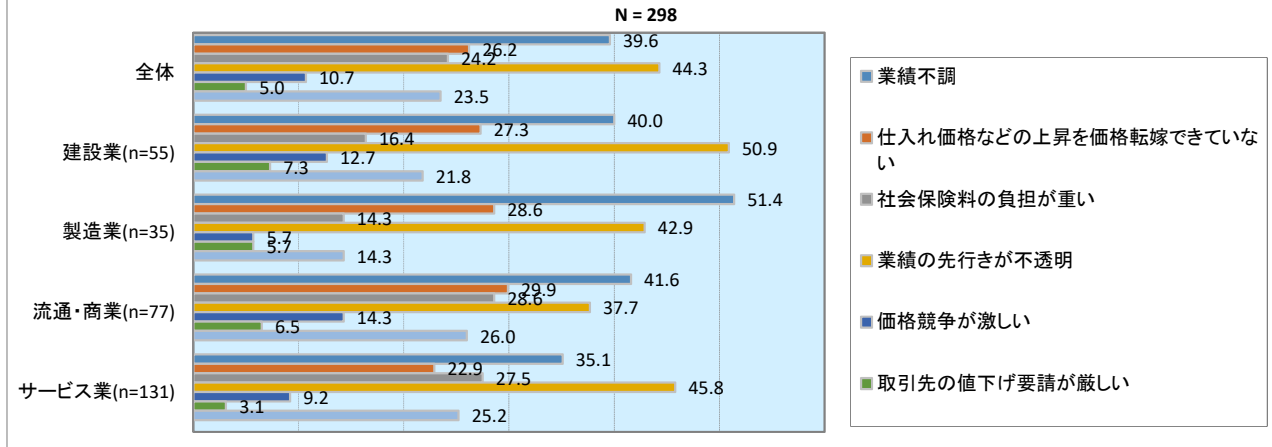


買上げしない理由を教えてください。× 業種

上段:度数		買上げしない理由を教えてください。								
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
業種	全体	298 100.0	118 39.6	78 26.2	72 24.2	132 44.3	32 10.7	15 5.0	70 23.5	-
	建設業	55 100.0	22 40.0	15 27.3	9 16.4	28 50.9	7 12.7	4 7.3	12 21.8	-
	製造業	35 100.0	18 51.4	10 28.6	5 14.3	15 42.9	2 5.7	2 5.7	5 14.3	-
	流通・商業	77 100.0	32 41.6	23 29.9	22 28.6	29 37.7	11 14.3	5 6.5	20 26.0	-
	サービス業	131 100.0	46 35.1	30 22.9	36 27.5	60 45.8	12 9.2	4 3.1	33 25.2	-

買上げしない理由を教えてください。× 業種

N = 298

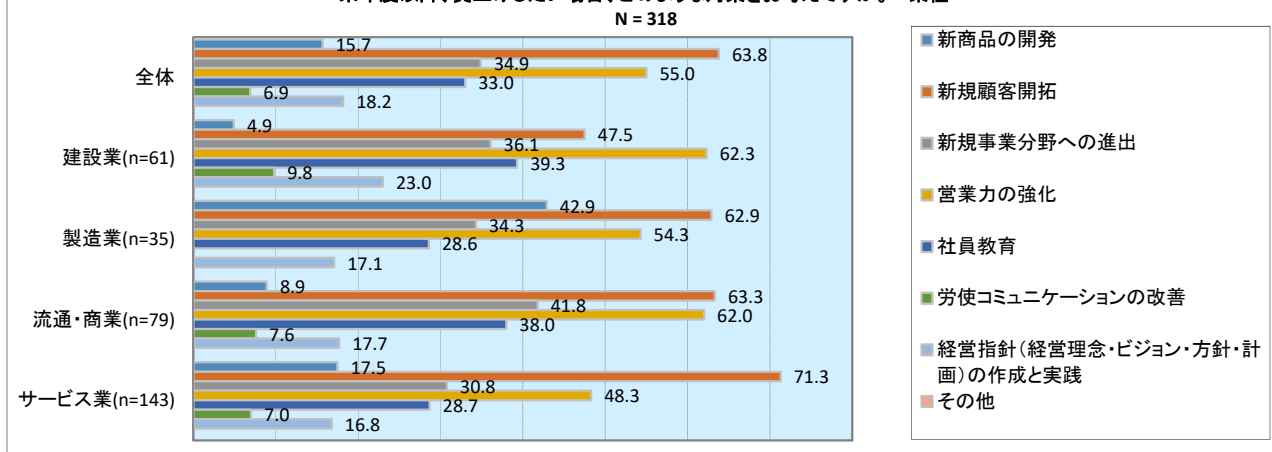


来年度以降、買上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。× 業種

上段:度数		来年度以降、買上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。								
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	経営指針(経営理念・ビジョン・方針・計画)の作成と実践	その他
業種	全体	318 100.0	50 15.7	203 63.8	111 34.9	175 55.0	105 33.0	22 6.9	58 18.2	-
	建設業	61 100.0	3 4.9	29 47.5	22 36.1	38 62.3	24 39.3	6 9.8	14 23.0	-
	製造業	35 100.0	15 42.9	22 62.9	12 34.3	19 54.3	10 28.6	-	6 17.1	-
	流通・商業	79 100.0	7 8.9	50 63.3	33 41.8	49 62.0	30 38.0	6 7.6	14 17.7	-
	サービス業	143 100.0	25 17.5	102 71.3	44 30.8	69 48.3	41 28.7	10 7.0	24 16.8	-

来年度以降、買上げしたい場合、どのような対策をお考えですか。× 業種

N = 318

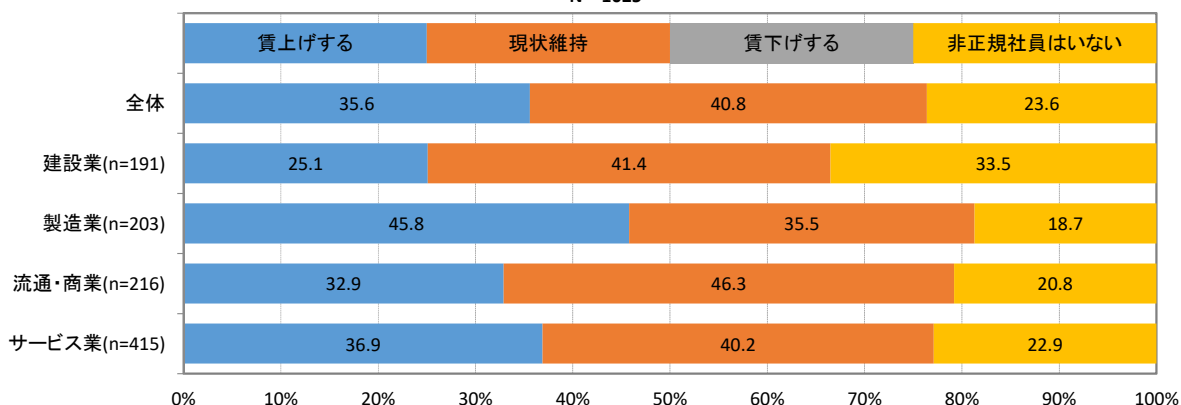


非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げは どうしますか。 × 業種

		非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げは どうしますか。				
		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	1025 100.0	365 35.6	418 40.8	-	242 23.6
	建設業	191 100.0	48 25.1	79 41.4	-	64 33.5
	製造業	203 100.0	93 45.8	72 35.5	-	38 18.7
	流通・商業	216 100.0	71 32.9	100 46.3	-	45 20.8
	サービス業	415 100.0	153 36.9	167 40.2	-	95 22.9

非正規社員(パート、アルバイトなど)の賃上げは どうしますか。 × 業種

N = 1025

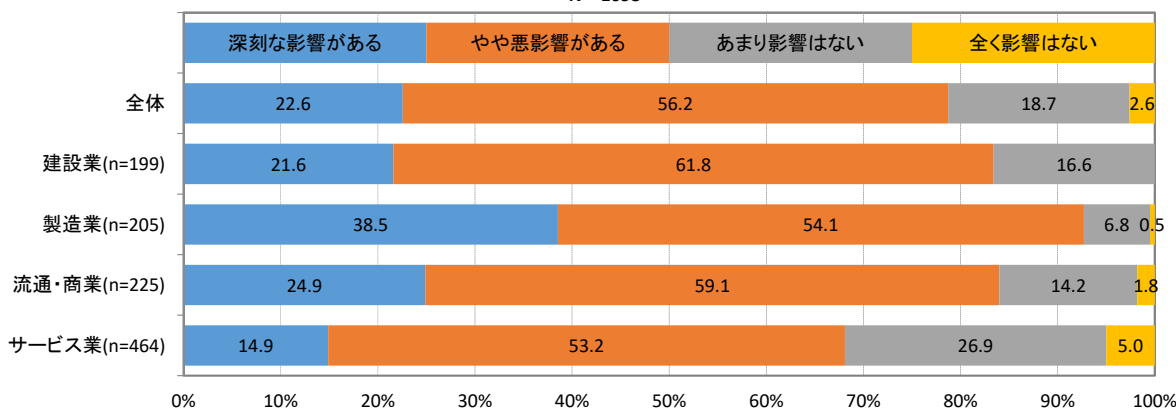


物価高による原材料高や光熱費高騰が業績に与える影響は どうでしょうか。 × 業種

		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 どうでしょうか。				
		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	1093 100.0	247 22.6	614 56.2	204 18.7	28 2.6
	建設業	199 100.0	43 21.6	123 61.8	33 16.6	-
	製造業	205 100.0	79 38.5	111 54.1	14 6.8	1 0.5
	流通・商業	225 100.0	56 24.9	133 59.1	32 14.2	4 1.8
	サービス業	464 100.0	69 14.9	247 53.2	125 26.9	23 5.0

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 どうでしょうか。 × 業種

N = 1093

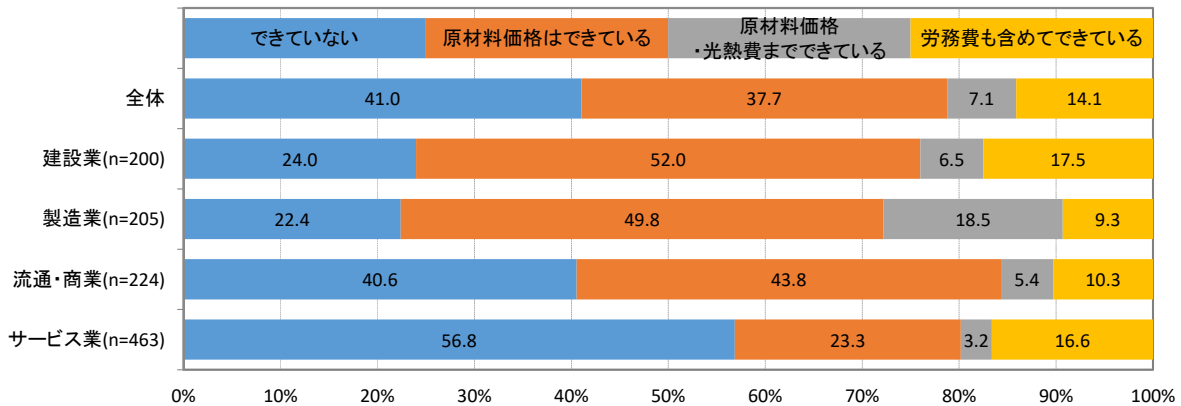


コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。× 業種

上段:度数		コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。				
下段:%		合計	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	労務費も含めてできている
業種	全体	1092	448	412	78	154
		100.0	41.0	37.7	7.1	14.1
	建設業	200	48	104	13	35
		100.0	24.0	52.0	6.5	17.5
	製造業	205	46	102	38	19
	100.0	22.4	49.8	18.5	9.3	
流通・商業	224	91	98	12	23	
	100.0	40.6	43.8	5.4	10.3	
サービス業	463	263	108	15	77	
	100.0	56.8	23.3	3.2	16.6	

コスト上昇分を価格などに転嫁できていますか。× 業種

N = 1092

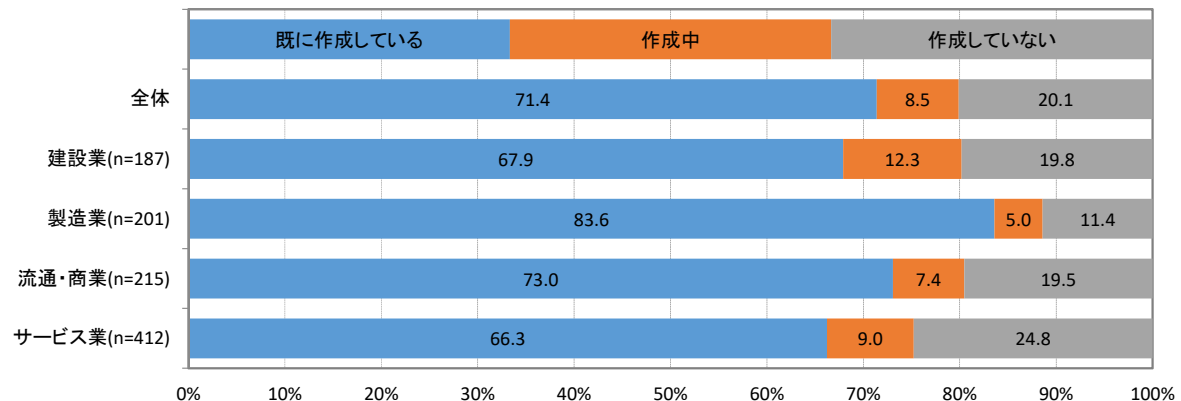


就業規則を作成していますか。× 業種

上段:度数		就業規則を作成していますか。			
下段:%		合計	既を作成している	作成中	作成していない
業種	全体	1015	725	86	204
		100.0	71.4	8.5	20.1
	建設業	187	127	23	37
		100.0	67.9	12.3	19.8
	製造業	201	168	10	23
	100.0	83.6	5.0	11.4	
流通・商業	215	157	16	42	
	100.0	73.0	7.4	19.5	
サービス業	412	273	37	102	
	100.0	66.3	9.0	24.8	

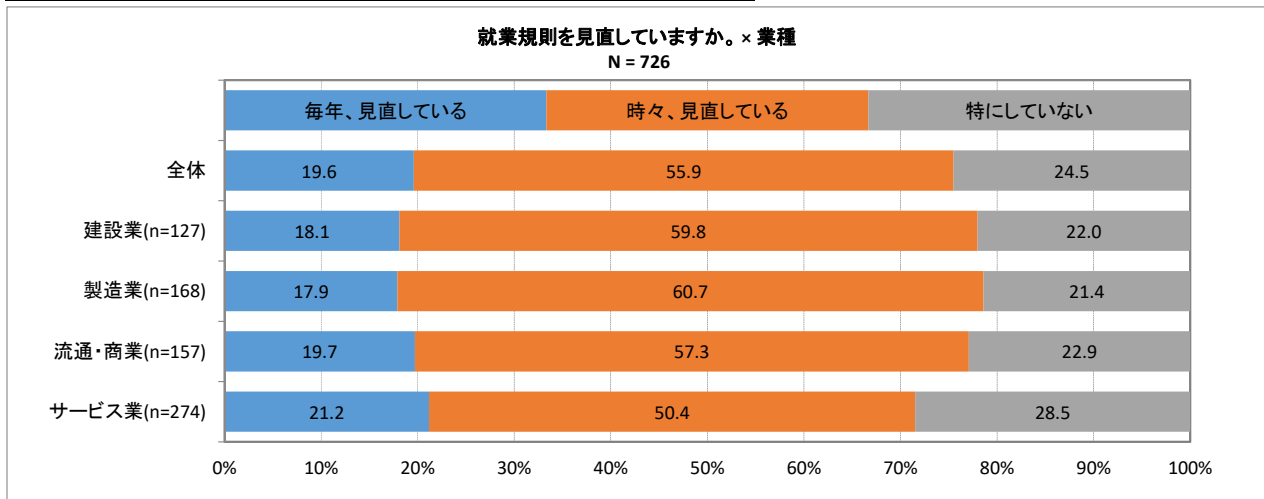
就業規則を作成していますか。× 業種

N = 1015



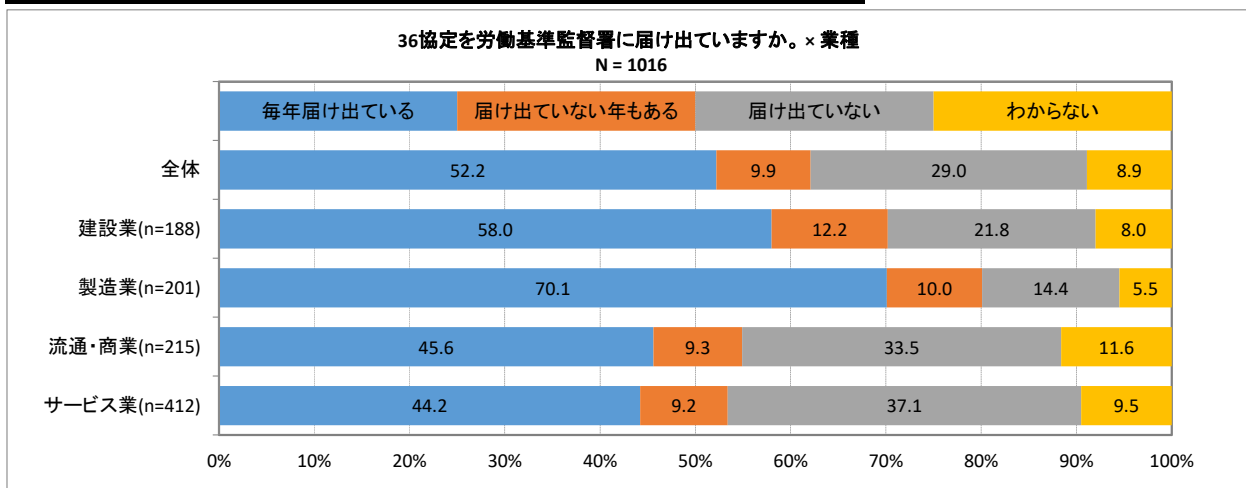
就業規則を見直していますか。×業種

上段:度数 下段:%		就業規則を見直していますか。			
		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	726 100.0	142 19.6	406 55.9	178 24.5
	建設業	127 100.0	23 18.1	76 59.8	28 22.0
	製造業	168 100.0	30 17.9	102 60.7	36 21.4
	流通・商業	157 100.0	31 19.7	90 57.3	36 22.9
	サービス業	274 100.0	58 21.2	138 50.4	78 28.5



36協定を労働基準監督署に届け出ていますか。×業種

上段:度数 下段:%		36協定を労働基準監督署に届け出ていますか。				
		合計	毎年届け出ている	届け出ている年もある	届け出ている年はない	わからない
業種	全体	1016 100.0	530 52.2	101 9.9	295 29.0	90 8.9
	建設業	188 100.0	109 58.0	23 12.2	41 21.8	15 8.0
	製造業	201 100.0	141 70.1	20 10.0	29 14.4	11 5.5
	流通・商業	215 100.0	98 45.6	20 9.3	72 33.5	25 11.6
	サービス業	412 100.0	182 44.2	38 9.2	153 37.1	39 9.5

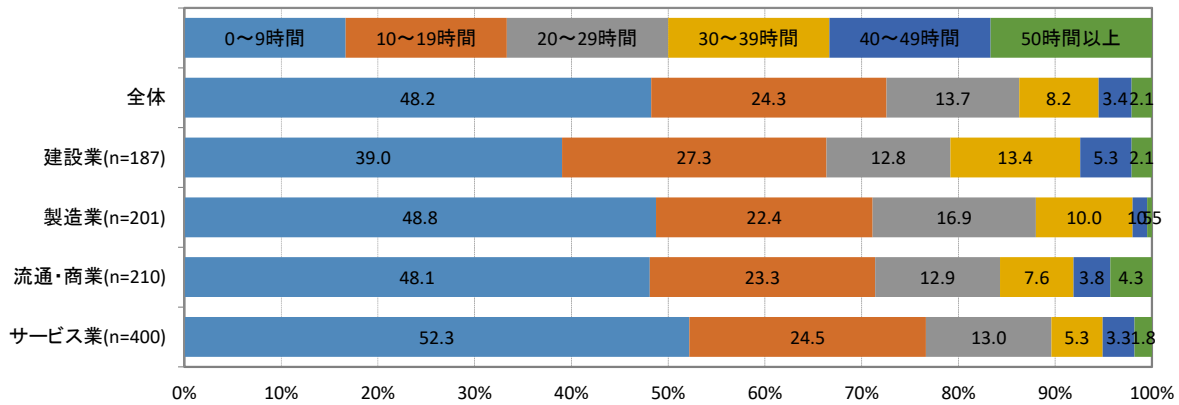


正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。× 業種

上段:度数 下段:%		正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。						
		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	998 100.0	481 48.2	243 24.3	137 13.7	82 8.2	34 3.4	21 2.1
	建設業	187 100.0	73 39.0	51 27.3	24 12.8	25 13.4	10 5.3	4 2.1
	製造業	201 100.0	98 48.8	45 22.4	34 16.9	20 10.0	3 1.5	1 0.5
	流通・商業	210 100.0	101 48.1	49 23.3	27 12.9	16 7.6	8 3.8	9 4.3
	サービス業	400 100.0	209 52.3	98 24.5	52 13.0	21 5.3	13 3.3	7 1.8

正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。× 業種

N = 998

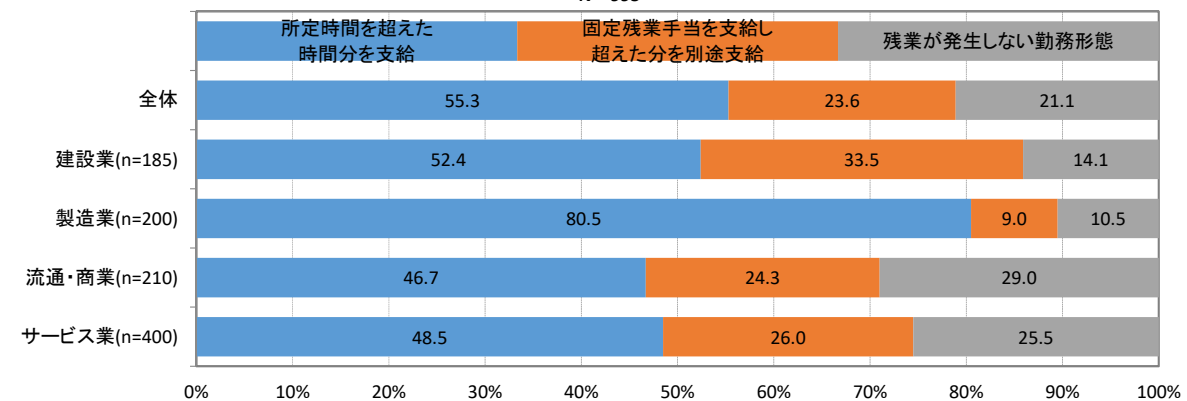


残業代の支給はどうしていますか。× 業種

上段:度数 下段:%		残業代の支給はどうしていますか。			
		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
業種	全体	995 100.0	550 55.3	235 23.6	210 21.1
	建設業	185 100.0	97 52.4	62 33.5	26 14.1
	製造業	200 100.0	161 80.5	18 9.0	21 10.5
	流通・商業	210 100.0	98 46.7	51 24.3	61 29.0
	サービス業	400 100.0	194 48.5	104 26.0	102 25.5

残業代の支給はどうしていますか。× 業種

N = 995

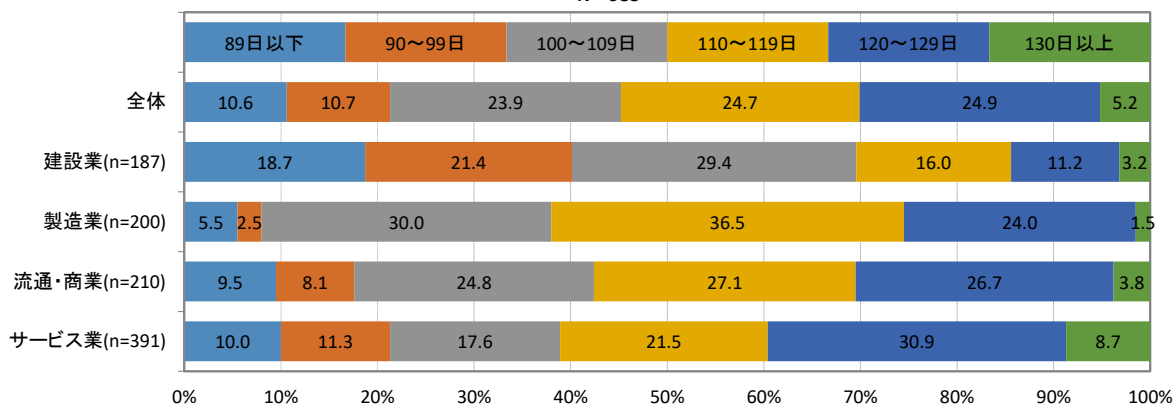


正社員の年間休日は何日ですか。×業種

上段:度数 下段:%		正社員の年間休日は何日ですか。						
		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	988	105	106	236	244	246	51
		100.0	10.6	10.7	23.9	24.7	24.9	5.2
	建設業	187	35	40	55	30	21	6
		100.0	18.7	21.4	29.4	16.0	11.2	3.2
	製造業	200	11	5	60	73	48	3
	100.0	5.5	2.5	30.0	36.5	24.0	1.5	
流通・商業	210	20	17	52	57	56	8	
	100.0	9.5	8.1	24.8	27.1	26.7	3.8	
サービス業	391	39	44	69	84	121	34	
	100.0	10.0	11.3	17.6	21.5	30.9	8.7	

正社員の年間休日は何日ですか。×業種

N = 988

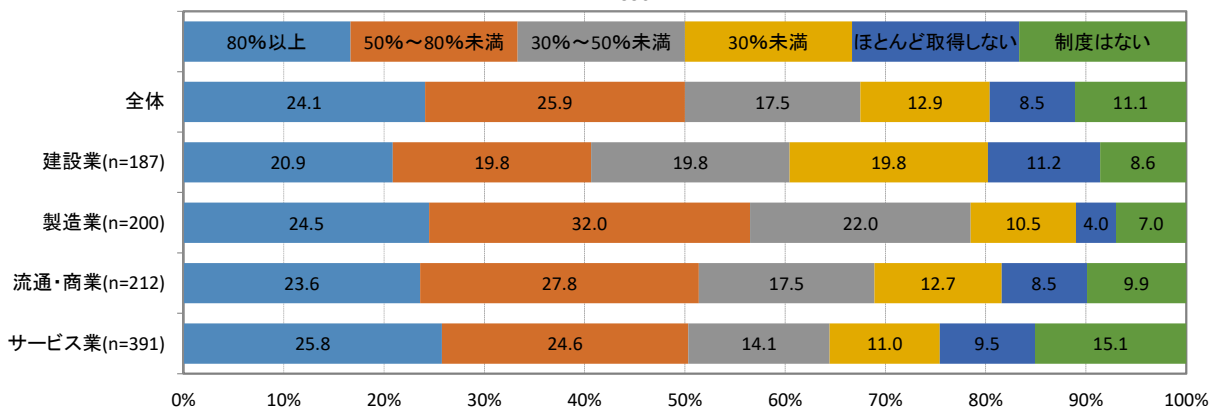


正社員の有給休暇の取得率は何の程度ですか。×業種

上段:度数 下段:%		正社員の有給休暇の取得率は何の程度ですか。						
		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	990	239	256	173	128	84	110
		100.0	24.1	25.9	17.5	12.9	8.5	11.1
	建設業	187	39	37	37	37	21	16
		100.0	20.9	19.8	19.8	19.8	11.2	8.6
	製造業	200	49	64	44	21	8	14
	100.0	24.5	32.0	22.0	10.5	4.0	7.0	
流通・商業	212	50	59	37	27	18	21	
	100.0	23.6	27.8	17.5	12.7	8.5	9.9	
サービス業	391	101	96	55	43	37	59	
	100.0	25.8	24.6	14.1	11.0	9.5	15.1	

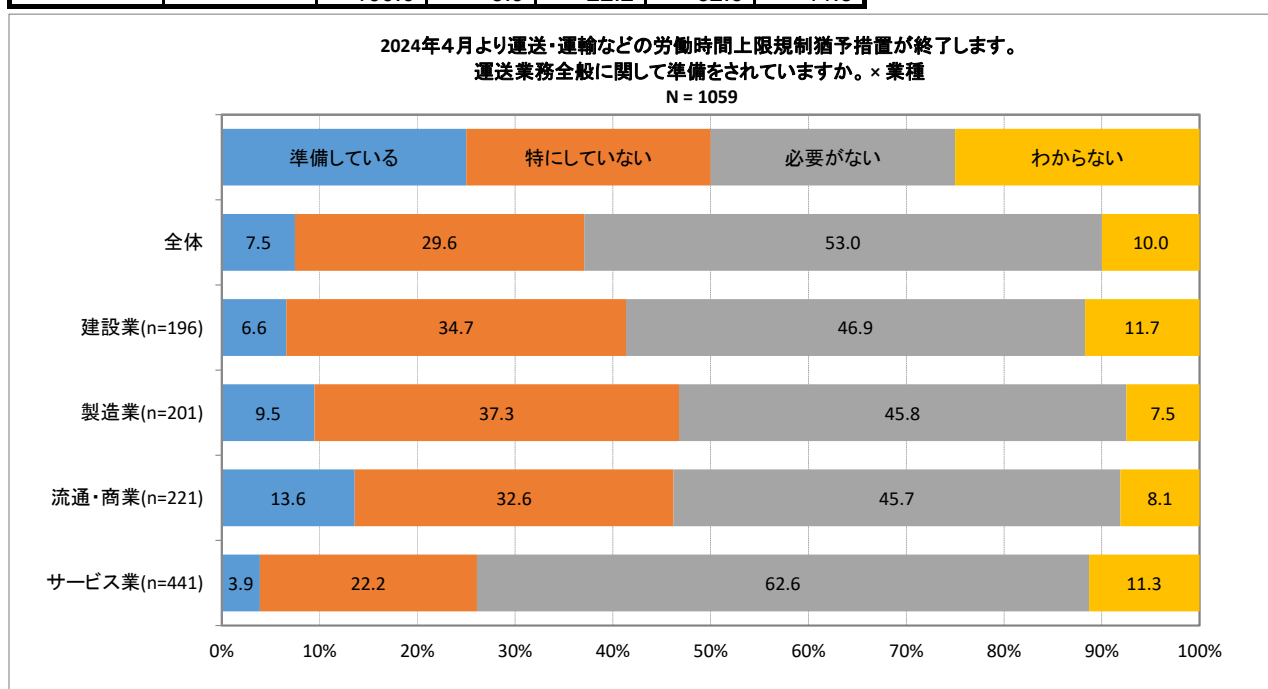
正社員の有給休暇の取得率は何の程度ですか。×業種

N = 990



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。×業種

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	1059	79	313	561	106
		100.0	7.5	29.6	53.0	10.0
	建設業	196	13	68	92	23
		100.0	6.6	34.7	46.9	11.7
	製造業	201	19	75	92	15
		100.0	9.5	37.3	45.8	7.5
流通・商業	221	30	72	101	18	
	100.0	13.6	32.6	45.7	8.1	
サービス業	441	17	98	276	50	
	100.0	3.9	22.2	62.6	11.3	



設問14 「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
1	建設業	1~4人	売上を確保するために受注を優先させているため。
2	建設業	1~4人	材料費の高騰が著しく、値上がり幅がこれまで経験のない上がり方で、順番に上げているがすべてには対応できていません。切替時と、認識していますが、顧客(元請け)と取引先(下請け)の情報取得方法によって受け入れられ方の違いはあります。
3	建設業	1~4人	外注費、税金、材料費が高騰しているなか販売価格は更に厳しくなってきたため利益が切迫してきている。
4	建設業	1~4人	相見積もりで、価格競争に常に巻き込まれるため、中々価格転嫁できない。
5	建設業	1~4人	安く受けていく人がいるので
6	建設業	1~4人	他社価格が安いから。
7	建設業	1~4人	労務費の適正価格がまだわからず、値上げに踏み切っていない。
8	建設業	1~4人	収益物件の建築を請け負っていますが、賃金及び家賃の上昇がない中、建築コストの増大のみあり利回りが合わず見送りが多い。
9	建設業	1~4人	取引先からの取引価格減少。
10	建設業	1~4人	労務費を上げるとお客様が離れてしまうのではないかと心配になる。少しづつではあるが他の物や単価などを上げていっている。
11	建設業	1~4人	新規の顧客にはできているが、既存の顧客に関してはできていない。
12	建設業	1~4人	見積りが通らない。
13	建設業	5~9人	技術の向上がないため、その分野のみ外注となりスムーズな段取りができないため、生産や手間待ちにより費用が掛かる。
14	建設業	5~9人	一般エンドユーザーを中心に集客していますが、同業者との相見積もりが多く、十分な価格転嫁がしにくい状況があります。
15	建設業	5~9人	親会社の見積もり単価が決まっており余分な見積もりを乗せることができない。
16	建設業	5~9人	業界の意識がまだそこまで進んでいない。
17	建設業	5~9人	見積り書の反映させても最終的には金額の折衝あるので上がらない
18	建設業	5~9人	工事価格上昇による、受注の減少を恐れるため。
19	建設業	5~9人	圧に勝てない。
20	建設業	5~9人	受注単価が決まっているため。
21	建設業	5~9人	業界全体として、話が進まない。
22	建設業	5~9人	BtoBの既存顧客の単価が決まっていて、価格決定権がない。BtoCの顧客に関しては相談に応じて変えていっているところ
23	建設業	5~9人	同業他社との競争による。
24	建設業	5~9人	同業他社の動向次第となりますが、客先に合わせて価格転嫁出来る・出来ないがはっきりしている。
25	建設業	5~9人	顧客の物価上昇感覚が現状に追いついていない。
26	建設業	5~9人	受注の一式単価が決まっている為、価格交渉していく。
27	建設業	5~9人	同業他社間での価格相場感があるため、価格転嫁しても選ばれるまでの付加価値があるか自信が無いため、慎重になってしまう。
28	建設業	10~19人	見積りで価格転嫁すると仕事を受注できない時もある。(元請は価格で決定する時もある)
29	建設業	10~19人	取引先お客様の中で最低3社の相見積もりを取るため中々、値交渉時に価格転嫁分が値引き調整されてしまう。
30	建設業	10~19人	市場価格(相見積もりなどによる下受注業者が増えてきた)
31	建設業	10~19人	自社が得意(付加価値)なところは伸ばしていくにはしていますが、人材がベテランではなく若い人材の確保になるので、生産性の部分で反映できていない。 なので、価格転換交渉が思うように行っていない。 若手人材を3年で共育する計画なので、その計画が安定してくると強みとなり価格転換につながる予定です。
32	建設業	10~19人	経費率がパーセンテージで設定しているが、本来の経費率をとれないような工事がままあるため。
33	建設業	10~19人	BtoBにおいて新築については価格決定権がほとんどない状況のため。
34	建設業	10~19人	請求金額が上がっていない。
35	建設業	10~19人	公共工事の設備工事の人工単価およそ33,000円と自社の人工単価の考えとがつり合っていない。 自社で適正な年取を支払うためには、40,000円/人工は必要だと考えている。また社員個人の能力を引き上げ、受注を増やす必要がある。
36	建設業	10~19人	価格競争が激しい

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
37	建設業	10～19人	同業者間での競争激化。得意先の中に、安ければどこに発注しても良いという考え方の会社がまだいる。
38	建設業	10～19人	取引先への値上げ交渉中のため。
39	建設業	10～19人	人材難により、労務費の高騰が大きすぎるから。
40	建設業	10～19人	まだお客さんに対して交渉をしていないのが現状ですが、建設業でも価格の高騰や人件費の上昇が良く話題に上がるので、交渉に応じてもらえないことはないと思っています。ただこちらが提示する金額と先方が納得する金額に多少開きがあるのではないかなと思うところもあるので、あとは話の持っていく方次第かなと思います。
41	建設業	10～19人	他社との競争入札の為。
42	建設業	10～19人	金額がある程度固定されている。
43	建設業	10～19人	残念ながら利益が上がらない。
44	建設業	10～19人	今までの見積単価を急激に上げるのは競合他社との状況を見ながら段階的に引き上げを行っている最中。また材料単価の高騰に対応するのが精いっぱいである
45	建設業	20～29人	無理な販売価格上昇が得意先減少に繋がる恐れがあるから。
46	建設業	20～29人	値上げは言いづらい。どのような根拠を示して値上げ交渉するのか思案中。
47	建設業	20～29人	値上げしたら仕事が減るだけ。
48	建設業	20～29人	同業他社との競争の為。
49	建設業	30～49人	価格の相場から。
50	建設業	30～49人	できないというよりは取り組めていない。労務費のアップをまずは進め、どの程度価格転嫁が必要かを検討する段階。
51	建設業	30～49人	空調機の販売不振に尽きます。家電量販店では昨対割れが深刻となっています。住宅の販売も不調が多く値上げの要請も材料高騰に追いつかず取引先は聞き入れてもらえない場合が多い。
52	建設業	30～49人	同業他社との価格競争に勝てないため。
53	建設業	30～49人	孫請けの為元請け自体が価格転嫁に対する知識がなく、交渉するのを恐れている為。
54	建設業	30～49人	一昔前と比べれば、労務費などに対する考え方は（法定福利費の見積計上等）大分浸透し、休業日（土日）を考慮することなく、当たり前のように現場工期を設定することも無くなり、大変感謝しているが、当たり前だからその分の労務費は、提示する見積価格に反映される訳で、流石にこんな高い見積りうけとれるか！などと突き返されることは無くなったが、入札不調や契約が保留になったり、工事自体も延期になるなど、インフレによる資材高騰も相まって、結局は受注が取れなければ、業績の見通しは悪化する一方で、今はまだ企業努力で賃上げにも取り組んでいる。
55	建設業	50～99人	元請による安価な先への発注があり当社としても対応せざるを得ない状況で。利益確保が難しい。
56	建設業	50～99人	材料高騰分のみ転嫁できている。労務費まで転嫁することができないのは同業他社が転嫁していないために受注額の差が生まれ、仕事量が減ることを懸念している。
57	建設業	50～99人	客先、その先の客が価格転嫁を認めない。労務単価も公共工事設計労務単価はある程度認められるが、その価格たれや現状と会っていない、低い。
58	建設業	100人以上	価格が不変。
59	建設業	100人以上	親会社からの一方的な単価設定のため。
60	建設業	社員を雇用していない	販売価格の上昇によるお客様の買い控えが予想される為。
61	建設業	社員を雇用していない	材料の値上げが1年の内に数回あり、顧客への単価値上げ交渉をしても材料がまた上がってしまい労務費の捻出が難しい状況
62	建設業	社員を雇用していない	下請けという立場で、元請様に金額の件を申し上げにくい。また価格転嫁の問題がエンドユーザーに対してきているのか 回答は得られない。 元請けの金額に対応して、競合している相手がいるため。
63	製造業	1～4人	お客様から内訳を聞かれ労務費はNGと言われる。
64	製造業	1～4人	価格交渉に応じてくれない。個別部品で交渉したらその部品とそれと付随する部品が引き上げられた。交渉したら仕事がなくなる。
65	製造業	1～4人	請負金額を提示しても値下げ要請されることが多い。
66	製造業	1～4人	今は出来ていないが、もうすぐ値上げする。
67	製造業	1～4人	価格を上げると、受注が減少する。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
68	製造業	1~4人	客先の値下げがあるのと製作時間はかわらず、どうしても労務費が頭を出てしまう。質を下げれば、価格転嫁も可能かもしれないが、そのような事はしたくない。新規での顧客確保し、値下げする客先の製作受注を少しずつ下げて、少しずつ価格転嫁に対応している。
69	製造業	1~4人	大手を納得させるには全てを開示する必要があるがそんなことはできない。よって、納得させるほどの理論で説明できない。あくまでお願いベースという状態。
70	製造業	1~4人	価格の見直しを客先に言っても9割以上が却下され、拒めば他社に仕事が流れてしまう。藪蛇にならぬように静かにしているが、新規品は出来るだけ価格転嫁するように心がけている。
71	製造業	1~4人	すぐには商品価格の値上げができていない状況ですが、春に価格改定していく予定です。
72	製造業	1~4人	下請けなので頼みにくい。
73	製造業	5~9人	労務費の上昇における経営におけるインパクトが伝わらないから、発注業者は優越的地位の乱用を強いているという認識が薄いのだと思う。粘り強く価格交渉を継続的に行うことで従業員の労務費と生産性向上の原資にしていきたいと思う。
74	製造業	5~9人	取引会社からの圧力。
75	製造業	5~9人	現状動いている製品については原材料価格が上がれば値上げを認めていただけるが、それ以上の値上げをすれば他社への移管や製品の廃止となる。新規の見積りや新規顧客への対応は現在かかるコストで対応する。
76	製造業	5~9人	以前からの付き合いがあり上げにくい。
77	製造業	5~9人	競合他社との関係で価格転嫁になかなか踏み込めないでいる。
78	製造業	5~9人	コストアップ分をデータで示せと言われるが、データで示せないため。
79	製造業	5~9人	周辺の同業者よりすでに高めの値段設定をしているため。
80	製造業	5~9人	原材料の高騰による分を最優先にしているため。
81	製造業	5~9人	競争がある。
82	製造業	5~9人	以前に比べ、価格競争が増えており、受注額の減少、原材料の高騰が原因。
83	製造業	5~9人	新入社員を入れたため、育成に時間がかかり、総合的にみると足りないと感じた。生産性に対して、下請け気質もあり、値上げに踏み切れない。
84	製造業	5~9人	競合他社との相見積り。
85	製造業	5~9人	仕事がなく見積りの時点で値下げ交渉があり、仕事量が少ないので応じるしかなくなっている。
86	製造業	5~9人	客先が認めてくれないため。
87	製造業	5~9人	得意先により対応が違っているが、労務費に関してはなかなか理解が得られないところが多い。またカタログ商品などは、その時期を見極める必要がある。一部得意先においては、交渉しても全く受け入れてもらえないところもあるのが現状。
88	製造業	5~9人	売上不振と業績が良くないため。
89	製造業	5~9人	価格を上げると同業他社に仕事を持っていかれてしまうため。
90	製造業	5~9人	価格転嫁に理解をいただける客先もあるが、価格転嫁のお願いをしても値引き交渉をされるため結果的に価格転嫁できない客先が2~3割ある。
91	製造業	5~9人	業界が厳しいから。
92	製造業	10~19人	仕入高については転嫁しやすいが、現状労務費の受け入れはまだ十分ではない。
93	製造業	10~19人	交渉が出来ていない。
94	製造業	10~19人	価格交渉の場がない。
95	製造業	10~19人	既存顧客の製品単価が決まっているため。
96	製造業	10~19人	得意先からの理解のなさ。
97	製造業	10~19人	承認が得られない。
98	製造業	10~19人	一部はできているが、すべての価格に転嫁できていない。
99	製造業	10~19人	労務費に限ったことではないが、価格転嫁は仕入先を切り替えられる可能性がある。
100	製造業	10~19人	業界自体に価格転嫁しているところが少ないため足の引っ張り合いになっている傾向が高い
101	製造業	10~19人	客先が値上に厳しいため。
102	製造業	10~19人	実需が薄く値上げ要請に対して顧客が他社に切り替えるリスクを考えると100%の価格転嫁交渉が難しい。
103	製造業	10~19人	競争激化。
104	製造業	10~19人	同業他社と比較されるため。
105	製造業	10~19人	適正価格の維持を努めることによる。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
106	製造業	10～19人	取引先も赤字のため。
107	製造業	10～19人	資金繰りに余裕がない。
108	製造業	10～19人	競合他社が値上げしない為。
109	製造業	10～19人	労務費を含めて価格転嫁した実績がないため。根拠資料等の作成手順が煩雑そうなので、その部分に関しては提示してこなかった。
110	製造業	20～29人	取引先も予算があり材料などの資材の高騰分は予算に計上されているが中々人件費の増加分まで予算組されない。3、4年前の実績を出されて材料費の高騰分しか認められない。
111	製造業	20～29人	顧客が労務費（人材確保、業務の複雑化）増について誤認識いただけない。
112	製造業	20～29人	・製品価格に含まれる人件費成分が細分化できていないため、取引先への説明が難しい ・取引企業のほとんどが中小、中堅企業が多く、お客様自身が労務費高騰による価格改定が実施できていない。 ・労務費高騰に伴う価格改定を実施した情報がない。
113	製造業	20～29人	業界として市場価値が下がっている為。
114	製造業	20～29人	全ての商品が希望価格で取引できるわけではない為。
115	製造業	20～29人	交渉しようと準備はしてあるが、算出した結果を部品単価にどう反映させるのか悩んでいる。またどこまで認めてもらえるのか不安である。
116	製造業	20～29人	価格転嫁して受注ができなかった場合、そもそもの売上・利益が取れないため全て反映させてしまうと受注できないのではと不安な点がある。
117	製造業	20～29人	値上げ交渉がなかなか進まない。何10社も材料費等一斉に値上げされたら価格転嫁できない（これが毎年くるので）。
118	製造業	20～29人	値上げ幅、値上げ率は業界の水準があり、大きな価格転嫁は難しい。
119	製造業	20～29人	値上げの話を持っていくと相見積をとって安い価格を提示される為。
120	製造業	20～29人	大手顧客へ申請しても話も聞いてもらえない。
121	製造業	20～29人	昨年に比べ、売上、収益ともにダウンしているのにすべての物が値上げされてくるから。
122	製造業	20～29人	3月までには1度お客様に要望してみる予定です。 そのため、価格転嫁できないかは現状未定です。
123	製造業	20～29人	客先との期間協定で労務費は相談している。材料費などは比較的通りやすいが、いまだ労務費は軽くみられる傾向があるように感じる。
124	製造業	20～29人	得意先が労務費については認めていない。
125	製造業	20～29人	現在、受注する仕事が減って来ており、価格転嫁ができていない。
126	製造業	30～49人	労務費の上昇と製品価格の関係を客先がなかなか認めない。
127	製造業	30～49人	見積価格人工10%上げた。価格転嫁は受注単品対応のため、1年後、2年後でないと結果は分からない。仕事が減ると失敗。仕事が減らなければ成功。
128	製造業	30～49人	仕上りによる価格転嫁は話がしやすいが、人件費を上げたいのとまではまだ交渉出来ていない。
129	製造業	30～49人	取引相手の業績不振及び競合相手との価格競争。
130	製造業	30～49人	労務費も併せて価格転嫁したいものの、メディアやネット記事などによって価格高騰が騒がれてしまうため、消費低迷につながってしまうことを恐れているから。
131	製造業	30～49人	販売先の拒否。
132	製造業	30～49人	労務費を含む一般管理費について顧客に開示していないため、価格転嫁の根拠が示せない。
133	製造業	30～49人	顧客に拒否されるため。
134	製造業	30～49人	30年間価格が変わらなかった時代があったためお客様自身も値上げの文化に対して対応できるマインドがまだないと考えている。
135	製造業	30～49人	客先が購買決定時に相見積を行うため、結局安価なところに発注されるため
136	製造業	30～49人	客先は申請すれば、認めてもらえるが、取扱品目が多くあり、そのすべての書類を作成する必要があり、多大な労力を要する。そのため、材料費の値上げ率の高いものから順次申請している状況。
137	製造業	30～49人	納入先との協議が不十分。
138	製造業	30～49人	需給バランスが崩壊していて、なかなか価格転嫁が難しい
139	製造業	30～49人	取引量トップの会社に対応してもらえていない
140	製造業	30～49人	お客様へは改定をお願いしているものの、お客様自身が客先へ価格改定が認められていないので、転換できていない。客先と交渉しながら、価格改定できないものは商権を返上し、不採算製品を減らしている。
141	製造業	30～49人	出来ないわけではないが・・・仕事が薄い中で なかなか言いにくい。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
142	製造業	30～49人	価格転嫁により既存顧客が離れてしまう恐れがあるため。
143	製造業	30～49人	競争相手もいる為に認めてもらえない。
144	製造業	50～99人	顧客からの要請は無いが、ライバルとの自由競争の中で値下げしないと受注できない。差別化できる自社商品が無いのが要因となる。
145	製造業	50～99人	一昨年から、長い間のデフレからインフレへと流れが変わった。中小企業庁等は、価格転嫁を促すようにネット等で謳っているが、実際には、お客様への価格転嫁要請は、今まで殆どしていなかったもので、なかなか、言いだし辛い。しかし、2022年は、お願いに上がった。原料費アップ分を転嫁した見積を提出した。しかし、2024年も、賃上げ圧力、燃料代、電気代、輸送費等の値上りが続いているので、2回目の価格転嫁を計画しないといけない状況となっている。難しいが、価格転嫁値上げ申請するつもりだ。
146	製造業	50～99人	資料作成に大変な手間がかかるからである。公正取引委員会の作成した指針は、大変画期的な内容で我々にとってはありがたいものである。ただ、それでも手間がかかる。もうひとつは、現場レベルで働く人たちに染み付いた「デフレマインド」である。「値上げなどとんでもない」という意識が何せ根深い。これを変えていかなければ労務費は上がらない。
147	製造業	50～99人	特に自動車部品関係は値上げ要請に応じてくれない。
148	製造業	50～99人	競合がいるため、転注の可能性がある。
149	製造業	50～99人	十分な賃上げではないが特に材料費、労務費と区別しているわけではないので、明確なできない理由があるわけではない。
150	製造業	50～99人	市場での売り上げ減少が響いて業界全体が冷え込んでいる昨今、なかなか弊社だけ値上げを切り出しにくい。
151	製造業	50～99人	世の中のランドセルに対する値段が高すぎるというイメージを恐れている。先様からの圧力もある。
152	製造業	50～99人	労務単価の値上げを書面でお願いしても受け付けてくれない会社がまだ存在している。
153	製造業	50～99人	材料費、エネルギー高騰分は比較的認めてくれるが、労務分のコストはなかなか認めてもらえない。
154	製造業	50～99人	失注につながる可能性がある。
155	製造業	50～99人	販売先はお話を聞いては頂けませんが、「エビデンスが分からない」など色々理由を言って弊社の満額要求はまだ応じて頂けません、今後も引き続きお願いしていきます。私どもは自動車関係のお客様が多く、部品が流れてから数年～数十年流れている物もあり、その間に「価格改定」という名の「コスト低減」も何度も行っている為、今の現状の物価にあった価格にだけでも合わせて頂けないかと再度お願いを継続していこうと思います。そして弊社従業員だけでなく仕入先の方々へも還元して行きたいと考えております。
156	製造業	50～99人	客先からそんな認められるわけがないと言われると思い込んでいる。 しかし、3月以降には労務費の上昇による価格交渉を行おうと思っています。
157	製造業	50～99人	値上げによる失注の可能性。
158	製造業	100人以上	20年以上前のカウント表で価格設定をされているので、価格転嫁が出来ない。
159	製造業	100人以上	現在進行形で徐々に価格転嫁しており、完全ではない状況。
160	製造業	100人以上	単価反映への交渉は、まだその雰囲気ではない。
161	製造業	100人以上	他社が値上げをしてなく、尚且つバイヤーとしても今までの価格から高くすることを恐れているから。やっとバイヤーも値上げを考え始めてきている流れがする。
162	流通・商業	1～4人	不動産業を営んでいます。購入者は個人の方です。仲介手数料は国土交通省の告示で上限が定められており、現在上限いっぱいまで頂戴していますが、取引価格の低下もあり減収です。その中で労務費などを転嫁したくても役所次第です。ペットショップも営んでいます。客数は減っています。仕入単価も下がっていますが販売数も減っているので、さほど単価を下げずに販売しています。
163	流通・商業	1～4人	他社も値上げしてなく上げられない。
164	流通・商業	1～4人	自社で価格を決められない。
165	流通・商業	1～4人	保険料は自分たちで決めれないため。
166	流通・商業	1～4人	顧客が値上げに難色を示すため。
167	流通・商業	1～4人	総粗利が伸びないので給料に反映できない。
168	流通・商業	1～4人	インセンティブが主なため
169	流通・商業	1～4人	オーナーにまた値上げかと言われてしまうから。
170	流通・商業	1～4人	売り上げの見込みがたつか不透明なため。
171	流通・商業	1～4人	今後の売り上げが不透明な為。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
172	流通・商業	1~4人	手数料ビジネスのため、あくまでも報酬額は一定となるため。労務費についてはそもそも課題にはならない為、あまり意識していない。
173	流通・商業	1~4人	競合と比較される。
174	流通・商業	1~4人	保険会社が代理店の手数料を上げてくれない為。
175	流通・商業	1~4人	まわりの業者と合わせている。
176	流通・商業	1~4人	お客さんもまた同様に苦しんでいる為、こちら勝手な値上げは極力避けている
177	流通・商業	1~4人	仕入・物流価格等の高騰に売上利益が連動していない
178	流通・商業	1~4人	法律で定まっているため。
179	流通・商業	1~4人	業界的に金額を上げる行為が厳しいため。
180	流通・商業	1~4人	現状取り組めていない。
181	流通・商業	1~4人	競合対策。
182	流通・商業	5~9人	取引先との運賃交渉が、一部の取引先にての交渉は成立したものの、燃料費、トラック消耗品の値上がりに追い付いていない状況です。
183	流通・商業	5~9人	他社価格競合の為。
184	流通・商業	5~9人	同業他社との価格競争。
185	流通・商業	5~9人	周りがそうだから。
186	流通・商業	5~9人	卸売り業の弊社は、特にメーカー一般品の参考上代が可視化されている為、参考上代値上げ率以上に卸単価を上げると販売先より拒否される為。
187	流通・商業	5~9人	保険会社の全代理店統一の販売手数料体系なので自社のみでの交渉の余地がない。
188	流通・商業	5~9人	設備事業は元請より決まった発注単価で発注される為。不動産事業は法令で手数料決められている為。
189	流通・商業	5~9人	価格競争が激しく、金額をあげられない。
190	流通・商業	5~9人	請求先が応じてくれない。
191	流通・商業	5~9人	4月に転嫁できないか検討中。
192	流通・商業	5~9人	価格競争が激しい為。
193	流通・商業	5~9人	全く出来ない訳でもないが、顧客からの相見積は意識せざるを得ず必然的に利益率を落とした単価になってしまう。またその様な形での受注が増え財務状況の改善も遠のくばかり。
194	流通・商業	5~9人	先行き見込みで、取引件数が伸びない、売上げが立たない、など。
195	流通・商業	5~9人	原資が潤沢にない。
196	流通・商業	5~9人	調整代がない。
197	流通・商業	10~19人	メーカーにて料金が決まっているから。
198	流通・商業	10~19人	同業他社も含めコストプッシュの値上げはしているが、それ以上の物はしていない。愛知県はサプライチェーン網が構築されている分、納入価格の金額に対してすごくシビアでいまだに変わりに収めてくれるところはいくらでもあるというお客さんが多く強く価格の改定は言いにくい。
199	流通・商業	10~19人	市況商品の為、労務費までの粗利は入っていない。
200	流通・商業	10~19人	洋菓子の製造販売をしています。主婦層がメイン顧客ですが、昨今の物価高や増税に比べ使える生活費は変化がないので、値上げし価格転嫁を試みたが露骨に客単価が減少した。消費者が値上げに付いて来れてない印象。
201	流通・商業	10~19人	価格交渉については競合先もありその影響により、思った以上に価格を上昇できない状況にある。
202	流通・商業	10~19人	どれだけ上げて良いのか分からない。仕入れが上がり、その分値上げのお願いするが労務費は根拠が分からない。
203	流通・商業	10~19人	保険会社が定めた保険料であるので価格調整不可。
204	流通・商業	10~19人	あまり業務と関係しないため。
205	流通・商業	10~19人	配送費が料率の為、転嫁するのに時間を要する。
206	流通・商業	10~19人	労務費分の価格転嫁を行えるほど、売り上げ単価の上昇は期待できない。
207	流通・商業	10~19人	今までの商慣習上、商品の値上げは難しい。やれるとしたら、今運送コストが上がる事が分かっている為、運賃のアップは可能かもしれない。
208	流通・商業	10~19人	不動産売買仲介業は報酬規程があるから。学習塾はお客様の負担を考えると授業料をあげることができないから。
209	流通・商業	10~19人	中古パーツを扱っており新品価格が決まっている中で上げれない。
210	流通・商業	10~19人	交渉するための下準備ができていない。
211	流通・商業	10~19人	受注することが優先になってしまっている。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
212	流通・商業	20～29人	価格決定権がない商品がほとんどであること、価格を決められる商品は他社との競合が激しいことから。
213	流通・商業	20～29人	価格を上げすぎると、販売量が減ってしまう。実際影響が出ている。売上客単価はそれほど変わらず、出荷量は減っている。
214	流通・商業	20～29人	他社との競合。
215	流通・商業	20～29人	大手が値上げしていない。
216	流通・商業	30～49人	価格競争が厳しい。
217	流通・商業	30～49人	一般消費者については、値上げについての一定の理解があるが、工業用(製造業等)となるとなかなか応じることに難色示すところが多い。
218	流通・商業	30～49人	商品を販売するのにあたって、送料等の基準が業界には無い。
219	流通・商業	30～49人	物流の2024年問題と併せて検討していきたいと以前から言われており、進んでいない。
220	流通・商業	30～49人	競争が激しく客先の理解が得られない。
221	流通・商業	30～49人	得意先に対し交渉していません。
222	流通・商業	30～49人	ある程度できているのもあるしお客さんによってはしにくいもある。
223	流通・商業	30～49人	保険代理店として手数料率が決められているから。
224	流通・商業	30～49人	企業の業績とは関係のない行政による強引な最低時給の引き上げには理不尽を感じる。実感のある景気浮揚策をしてから実施すべきと考えます。
225	流通・商業	30～49人	労務費の上昇の価格転嫁については、考えたことがなかった。今後考えたい。
226	流通・商業	30～49人	競合他社の兼ね合い。
227	流通・商業	30～49人	仕入価格の価格転嫁できても、その分の購入単価上昇には繋がらないため、売上が増加しない。
228	流通・商業	30～49人	販売価格が鉄スクラップ市況に左右されるため。無いもの高で仕入は上がっているが、金属市況が下がれば販売価格が下がり、同じ製品を作っても粗利だけが下がってしまう。
229	流通・商業	50～99人	業態が保険薬局で、社会保険での売上なので公定価だから。
230	流通・商業	50～99人	価格競争に勝てないため。
231	流通・商業	50～99人	新車ディーラーの為、車両価格決定権が我々にない。
232	流通・商業	50～99人	価格が決まったものを販売しているから。
233	流通・商業	50～99人	卸先様の販売が不調のため。
234	流通・商業	50～99人	顧客への競争力で負けてしまう。
235	流通・商業	50～99人	需要家や荷主の人材不足並びに物価高への理解が低い。
236	流通・商業	100人以上	売上に響くため。
237	流通・商業	100人以上	極端な価格改正は顧客離れを加速させ、売価と粗利は上がるが販売数が減り、分母が下がり固定費率を下げる原因となるため。
238	流通・商業	100人以上	競合他社との価格差。
239	流通・商業	100人以上	こちらの労務費転嫁要請に客先調達担当者が対応の仕方がわかっていないため、処理が止まってしまう。客先社内でのコンセンサスがとれていないように思う。
240	流通・商業	100人以上	食料品が中心なので、価格転嫁しすぎると消費者が利用を控える懸念があるため。
241	流通・商業	社員を雇用していない	業界的に不可能。
242	流通・商業	社員を雇用していない	・FC本部が顧客への販売価格を決めているため、自社でコントロールできる余地がない。 ・宅建業については業法で報酬額の上限が決められているため。
243	サービス業	1～4人	技術力を売り込めていない。
244	サービス業	1～4人	景気が上向きしている実感が無い取引先が多く、価格交渉を行う状況ではない。
245	サービス業	1～4人	ずっと同じ価格で来てしまった。今期～来期に掛けて、20%程度の値上げを検討している。
246	サービス業	1～4人	同業他社との競合により。
247	サービス業	1～4人	主力商品の金額がある適度決まっているから。
248	サービス業	1～4人	多少価格を上げても、それ以上に費用が上がっている。ただ販売価格に関しては頻繁に値上げできない。
249	サービス業	1～4人	新規事業が軌道に乗り新商品の開発・販売を行う際に労務費の価格転嫁も行う予定。
250	サービス業	1～4人	報酬基準がある程度決まっており、変更は容易でない。
251	サービス業	1～4人	一般的な報酬基準が維持されているため。
252	サービス業	1～4人	FCオーナーの為、ある程度の縛りがある。
253	サービス業	1～4人	主取引先との話し合いが昨年秋ごろより始まり昨年末に2.3年前より上げてきた部品、工賃の見直し案が来た。
254	サービス業	1～4人	取引先との関係で値上げは慎重でありたい。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
255	サービス業	1~4人	価格決定権がない。
256	サービス業	1~4人	お客様の負担を少しでも減らしたい。
257	サービス業	1~4人	受注減につながる不安から。
258	サービス業	1~4人	ネットブローカーによる価格破壊および大手同業他社の小規模葬儀への参入により価格競争が止まらないため。
259	サービス業	1~4人	業績が安定しないから。
260	サービス業	1~4人	原材料仕入れがない業界なので、賃金の上昇による値上げを伝えづらい。価格競争の厳しい分野なので、これ以上の負担は言えない。
261	サービス業	1~4人	顧問料の改定交渉が進んでいないため。
262	サービス業	1~4人	弊社は税理士業であるが、顧客の一般的な認識は、安い方がいいというもの。ゆえに、容易に価格が安い方に流れる、または新規契約も値段で決まる傾向にある。また業界全体として、人件費高騰による値上げのトレンドがない。
263	サービス業	1~4人	お願いしづらい。
264	サービス業	1~4人	それぞれの価格に相場があるため、これ以上の価格転嫁は難しい。
265	サービス業	1~4人	クライアントの予算が決まっている場合 従来からの販売価格をなかなか変更できない。
266	サービス業	1~4人	同業他社との価格競争のため。
267	サービス業	1~4人	競合との差別化が不明確な商材は、値上げの限界値で提案している。差別化がある商材については、価格転嫁も出来ている。
268	サービス業	1~4人	家賃収入の値上げが困難。
269	サービス業	1~4人	客離れの懸念。
270	サービス業	1~4人	購買層の資金力が低い。
271	サービス業	1~4人	業績がわるいため、安くでも仕事をとってしまうから。
272	サービス業	1~4人	売り上げが上がらない。サービスの単価を上げられない(競合が安い)。
273	サービス業	1~4人	少しずつあげているが、高いと思われると他との比較で、逃してしまう。
274	サービス業	1~4人	価格転嫁すると、商品の価格優位性が保てないため。
275	サービス業	1~4人	価格が既に決まっているクライアントもいるため。
276	サービス業	1~4人	物価高の影響で事業自体の実現が難しくなったりして仕事自体を失注しているため。
277	サービス業	1~4人	価格上昇分の計算が分かりにくい。
278	サービス業	1~4人	定められた金額があり値上げすると他者へ移る可能性がある為。
279	サービス業	1~4人	ここ2~3年で3~5%程度の値上げを一通りお願いしているので、労務費価格転嫁のためのさらなる値上げはお願いしにくい。
280	サービス業	1~4人	分析不足。労務費として、細分化していない。
281	サービス業	1~4人	医療保険を使用しているから。
282	サービス業	1~4人	相場がなかなか上がらない。
283	サービス業	1~4人	元請けさんとの兼ね合いで上げづらいから。
284	サービス業	1~4人	報酬単価を引き上げられない。
285	サービス業	5~9人	顧客への価格転嫁の交渉に苦労している。何かサービス内容等に変化がない中で値上げへの抵抗感がある。
286	サービス業	5~9人	近隣競合店の価格を意識している為。
287	サービス業	5~9人	小売価格が決まっている商品を取り扱っているため。
288	サービス業	5~9人	希望の満額を押し切ると、仕事が他社へ流れてしまうかも知れない不安が大きい。
289	サービス業	5~9人	取引先も楽ではないため
290	サービス業	5~9人	お客様サイドもコストカットは必須のため。
291	サービス業	5~9人	一気に上げづらいので様子見しながら。
292	サービス業	5~9人	値上げ交渉は常に行なっているが、全額認めてもらえないことが多い。
293	サービス業	5~9人	業界として値上げする情勢に至っておらず、むしろダンピングが横行している状況下でリスク大きい。
294	サービス業	5~9人	物の価格の相場感があり、安易に値上げできない。
295	サービス業	5~9人	2024年問題で、顧客である運送業の低迷、売上の低迷、利益の確保ができない、同業他社の競争激化、値引き合戦。
296	サービス業	5~9人	価格競争力の維持のため。
297	サービス業	5~9人	競争の激化。
298	サービス業	5~9人	労務費が上がることに客先が理解を示さない。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
299	サービス業	5～9人	サービス業においてはITツールの活用によって十分に利益を確保できるほど、技術の発展がある。また、競合と比較してすでに十分高い水準に設定しており、顧客数増加に方針転換を図っていくため価格転嫁という視点では考えたことがない。
300	サービス業	5～9人	土業なので光熱費高騰を価格転嫁の理由にしにくい。
301	サービス業	5～9人	普段使いの居酒屋では、一般的な常識価格を超えた設定はお客様の理解が難しい。また、今年に入ってから特にコースも一番安価なコースが出る事が多く、ユーザーも価格に対して敏感になっている傾向が見える。
302	サービス業	5～9人	価格交渉のスキル・経験不足。
303	サービス業	5～9人	業界的に値上げが行われておらず、逆に安いプランが出てきている中で価格の上昇はかなり厳しい状況だから。
304	サービス業	5～9人	競合が増えている中で値上げで顧客を失うリスクが大きい。
305	サービス業	5～9人	事業が広告代理業で自社商品をもっていないため。価格はメーカーが決める。
306	サービス業	5～9人	報酬引き上げ理由が難しいため。
307	サービス業	5～9人	労務費に対するシビアな計算ができていないため。
308	サービス業	5～9人	客先の財務状況に応じて、転嫁できているところとできていないところがある。
309	サービス業	5～9人	顧問先企業様からの了承が得られない。
310	サービス業	10～19人	継続取引をしている顧客に対し、今まで値上げを行ってこなかった。このタイミングで突然大幅な値上げが困難なため。
311	サービス業	10～19人	付加価値を高められていない。取引先の業績が不調。
312	サービス業	10～19人	労務費を徐々に価格転嫁してはいるものの、仕入れ価格に対しての材料費として価格転嫁しているため結果、大幅な売値の上昇につながってしまいます。ひいては、取引先との今後に影響を及ぼす可能性もあるため。
313	サービス業	10～19人	お客様によっては、条件見直しが出来ないところもある。
314	サービス業	10～19人	販売先の収入が上がっていないから。
315	サービス業	10～19人	顧客の理解を得るのが難しい。
316	サービス業	10～19人	建築設計業なので、見える形での提示がしにくい。
317	サービス業	10～19人	取引機会を失うことへの恐怖感。
318	サービス業	10～19人	地方自治体への請求ではあるが、全国的に価格が定められているから。
319	サービス業	10～19人	あげる事に相手は受け入れてもらえるが、結果としての上代が上がりすぎるとその分返品も増える予想する為今の所あまり上がれない。
320	サービス業	10～19人	業界自体の提供金額が上がってないため。
321	サービス業	10～19人	成功報酬型のサービスなので、労務費上昇という理由での提供価格の上昇を主張しづらい。
322	サービス業	10～19人	値上げするとお客様減の可能性が高いから。
323	サービス業	10～19人	顧客になかなか理解が得られないため。
324	サービス業	10～19人	価格を改訂する状況でないため
325	サービス業	10～19人	毎月の売り上げが不安定のため。
326	サービス業	20～29人	大手の取引先が受け入れてくれない（要請はしている）。
327	サービス業	20～29人	他社と比較した時に、価格転嫁しにくいサービスのため。
328	サービス業	20～29人	サービス業なので人件費の増加を見越して可能なところから報酬の見直しをお願いしている。
329	サービス業	20～29人	売り上げが伸びて行かない、取引先とも価格交渉をするが、なかなかアップに繋がらないため。
330	サービス業	20～29人	保険診療のため。
331	サービス業	20～29人	業界として、ほぼ共通している単価の基準があり、これを変えることは困難。
332	サービス業	20～29人	工賃は価格競争に晒されており、様子を見ながら単価を上げているが十分ではない。時間は掛かるが給与に反映させていきたい。
333	サービス業	30～49人	福祉事業であり、価格決定が自社でできない。令和6年度の報酬改定があったが物価高騰が反映されしていない。
334	サービス業	30～49人	これ以上、値上げを行うと離れてしまう可能性があるため。
335	サービス業	30～49人	障がい者の方が関わっているのでできない。
336	サービス業	30～49人	単純値上げは客数が減る。
337	サービス業	30～49人	競合比較した上で値上げしない判断。付加価値を作り、上げる説明が出来るサービスと組み合わせる準備中。
338	サービス業	30～49人	顧客離れが心配。

設問14「労務費を価格転嫁できない理由をお聞かせください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
339	サービス業	30～49人	客単価を上げてます。
340	サービス業	30～49人	業界の相場としてはもう高単価に設定しているため価格を上げづらい。
341	サービス業	30～49人	契約更新の打診を受け入れる人と、数字で判断し業者相見積を進める担当者の存在。タイミングを見ているがその間は10年前の契約で耐える。
342	サービス業	50～99人	現在、価格転嫁を認識してもらうよう徐々に折衝している最中。ハードルとして、同業他社の足並みがそろっていない。
343	サービス業	50～99人	99%公費の事業なので価格転嫁は難しいです。最賃上昇分等報酬加算の措置が取れることがあるがそれ以上に出費が増えている。
344	サービス業	50～99人	フランチャイズの為、本部が価格の決定をしている。価格の決め方も関西と関東と雑。
345	サービス業	50～99人	競合他社（大手）に対しての競争力がなくなってしまう。売り上げを増額し、利益を増やす（利益率も重視しながら）。請負契約（月々）の値上げ交渉を始めると、他社に切り替えられてしまう。
346	サービス業	50～99人	サービス（施術・治療）が保険のため、こちら主導で出来る単価調整に限界があるため。
347	サービス業	50～99人	他社との競争が厳しい。
348	サービス業	50～99人	値上げアップの交渉により、新規受注が減ることが怖いので。
349	サービス業	50～99人	事業が競争原理で成り立っている。見積もり・入札の結果値段は上がらない。
350	サービス業	50～99人	取引先が応じない。
351	サービス業	50～99人	顧客は値上げ要請に応じてしてもらえるが、値上げ額が十分ではない。
352	サービス業	50～99人	フランチャイズなので。
353	サービス業	50～99人	将来的な不安がある。
354	サービス業	50～99人	主に多店舗展開をしないと売上を増やせないため。
355	サービス業	50～99人	医療保険・介護保険報酬が主であるため。
356	サービス業	100人以上	原資も少なく、仕組み化もできていない。
357	サービス業	100人以上	取引条件、契約上の問題。
358	サービス業	100人以上	弊社事業が飲食・レストラン経営であり、急激な価格の上昇を顧客に与える影響を事前に透明化できない為、労務費の範囲まで価格変更のためらいが生じている。現状の取りくみとして、自社の商品・サービス付加価値を上げる事により、もう一段階価格を上げれるようにしていく。
359	サービス業	100人以上	医療費は診療報酬上で決められてしまうため。
360	サービス業	100人以上	代理店業なので価格転嫁の対象になりません。
361	サービス業	100人以上	会社側も顧客側もまだ労務費の価格転嫁についてしっかり議論できていない。長い間コストカットを中心に話し合いをしてきたためコストアップの議論がお互い未熟である。
362	サービス業	社員を雇用していない	人もギリギリの人数でやっていて社会保険料も全て上がりキャッシュが苦しくなるから。事業資金ももう借れない。
363	サービス業	社員を雇用していない	価格転嫁できないというより、30年前より値下げ値下げで現在に至る。値上げしようにも仕事を無くすか値上げしてもらえるかのどちらかで交渉にも踏み込めていない状況
364	サービス業	社員を雇用していない	価格競争が激しく、販売価格を下げざるおえないから。
365	サービス業	社員を雇用していない	受注・売り上げの減少が懸念されるため。
366	サービス業	社員を雇用していない	リピート顧客が離れるのを恐れている。
367	サービス業	社員を雇用していない	一人の為、交渉しにくい。
368	サービス業	社員を雇用していない	人件費が大体相場が決まっているので、難しい。予算が削られがち。
369	サービス業	社員を雇用していない	一世帯当たりクリーニング代年間支出額現在4,500円です。このまま右肩下がりならば10年後3,000円未満になります。コロナを経て消費者の買うべき商品、買う必要の無い商品の見極めがより強まった。このことからつまり、買うお金が無いのではない、できるだけお金を使わずに生活可能にする方法に気づいたという実情があります。価格が安いところに客が集まり、宣伝力のあるところに、良いお客さんが集まり、給料が良くて、大きな会社に、「優秀な人材」と「優れた商品」が集まる社会になっていくのは、ほぼ確実です。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
1	建設業	1～4人	賃上げは必要だと思うが、そのための利益確保が困難だと感じています。
2	建設業	1～4人	順次対応していきますが、賃上げが先、とはいかないです。受注・売上・取引先の安定改善も必須です。五か年計画を立てているところ。自らの意識改革をして、次の段階にはいるところ です。
3	建設業	1～4人	建設業界はいくつもの下請けが存在する構造を変えない、限り下の方で受けている会社はキツイと思います。
4	建設業	1～4人	企業努力が不足しているため、意識して賃上げを交渉していく。
5	建設業	1～4人	一定の賃上げは必要だが、賃上げだけで労働力を確保しようとするのには限界があると思う。地域に目を向けた雇用が重要だと思う。
6	建設業	1～4人	利益が出ていなくても賃上げは必要。儲からないと経営的に苦しくなる。当社は新築住宅を建てているが、政府は性能の良い省エネで健康に暮らせる家を建てている企業をもっと優遇し、差別化してほしい。
7	建設業	1～4人	全体の景気上昇がない限り、現在の弊社の業態では先がない。新たな生きる道を見つけないと、とても賃上げなど難しい。
8	建設業	1～4人	未経験者なのでもう少し経験値を上げ、任せられるようになったら賃上げしたい。
9	建設業	1～4人	現状と見合った経費を削減することが第一として考えています。。
10	建設業	1～4人	必要な費用は価格転嫁するべきと思う。
11	建設業	1～4人	建設業です。社員は1名、熟練技術者で協力業者の協力が有り工事を行っています。賃上げは定期的(1回/年)おこなっている。仕事に対しての責任感が向上していることもあり、意欲向上の為に次回賃上げでは昨年よりも増額する。業績は前期よりも増額増益で大企業で当たり前になりつつありますが、中小企業でも当たり前になり、その次が零細企業になるかと思いますが、一般的な市民は価格上昇ほど賃上げが追い付いていないので、出し渋りのような状態になっているのではないかと思います。
12	建設業	5～9人	まずは請負単価の値上げが必要。
13	建設業	5～9人	社員さんには有無も言わず上げていかないと辞めてしまうか、モチベーションが下がるのでバランスは悪くなる一方。売上や利益アップさせていくしかない。
14	建設業	5～9人	既に新築持ち家の着工棟数減少が顕在化しており、値上げが受注難に直結するだけに難しい判断を迫られる。
15	建設業	5～9人	主な、業務が収益物件であるため収支ありきの金額になってしまっている。経済循環を鑑みると弊社も含めた中小企業の賃上げが加速していかないと販売価格に転嫁しづらい状況にある。又、賃金の上昇より物価の上昇スピードの方が速く中々王付けていないのが現状
16	建設業	5～9人	まずは元請け、上流の企業が変わらないと賃上げなどできない。下請けにしわ寄せがくるだけ。技術力、営業力のない社員に賃上げは厳しい。
17	建設業	5～9人	上げるための教育制度や、内部をコンパクトに仕組み化していくことの必要性を感じている。
18	建設業	5～9人	顧客、元請への理解が必要。
19	建設業	5～9人	賃上げできなければ、社員がいなくなり会社がなくなるとの考えから、どうしたら賃上げができるか考えるのが社長の仕事だと考えている。
20	建設業	5～9人	取引先である元請様との値段交渉においては、昨今の情勢を鑑みて原価上昇等を認めて頂けることが多くなった。
21	建設業	5～9人	価格転嫁してもなお取引量を維持できる企業がどれくらいあるのか。中小零細企業で実現できている企業がどれくらいあるのか。客側から考えると、付加価値が変わらず労務費への転嫁のための値上げを理解できるのだろうか。と心配。選ばれなくなることが不安である。
22	建設業	10～19人	非常に厳しくなる。客先より労務費で賃上げが出来れば問題ないが全ての客先が金額上がるとは限らない。
23	建設業	10～19人	物価上昇前に賃上げできる環境であれば良かった。
24	建設業	10～19人	自社経営の分析で、BAST・TKC指標を参考にしている、平均以上を目指しています。価格転換・賃上げについても自社としては不満があるが、平均値以上の経営は来ています。今後は、自社ステージ(事業規模)を拡大していく上では賃上げ、価格転換は必要な事だと考えていますので、しっかりと計画に落とし込んで経営をしていきたいと思います。
25	建設業	10～19人	取引先への値上げ交渉必須。人材確保のためにも賃上げ必須。
26	建設業	10～19人	

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
27	建設業	10～19人	労務費や物価が上昇しているので、消費税や法人税は引き下げして欲しい。防衛予算引き上げするのは賛成だが増税は困る。現状の税負担でも重く感じているので増税は論外。アメリカから武器を買うのではなく、国内で生産しなければならない。従って憲法改正をする必要がある。このような大枠を政治で作って頂かないと、我々国民しかり、中小企業は税負担によって衰弱の一途を辿ることが懸念される。
28	建設業	10～19人	全地域の中小企業が1円でも多くの利益を作り出し、1円でも多くの賃上げをおこなわなければ貧富の差が大きくなる未来しかない。
29	建設業	10～19人	影響力の大きな規模の大きい会社から値上げ・賃上げしてもらい、順番に広げていかないと我々のような中小・零細企業は利益が確保できないと賃上げできない。
30	建設業	10～19人	利益率のよい仕事を選び、自社に適した種類の仕事量の確保と優良な下請負専門工事業者の確保が必要。
31	建設業	10～19人	労務費の賃上げは必要と考えています。
32	建設業	10～19人	物価が上がってきているので、その分上げない生活が厳しくなる。物価の上昇をよく見て反映していきたい。弊社は下請けではないので、直接顧客と対峙します。当然、物価の値上がり分については顧客にお伝えし、請負金に反映しています。なるべく競争物件は少なくするように心掛けています。
33	建設業	10～19人	建設業では2024年問題として、働き方改革による時間外労働規制や週休二日制の導入を推奨する流れになってきています。そして、これらを実現するためには単価の上昇が必要不可欠なため、金額に関しての交渉には応じてもらいやすい状況ではあると考えています。ただあくまでこちら側から交渉のテーブルに乗せてもらうべく話をしていけないといけなくて、金額を上げてもらうにふさわしい、技術や会社の態勢を整えていかないとはいけません。
34	建設業	10～19人	毎年いいわけではない為、多く上げることができない。
35	建設業	10～19人	賃金が上がらなければ景気が良くならないので、賃上げは必要だと思いますが働き方改革とのバランスが悪すぎて人権費の負担増加が大きい。
36	建設業	10～19人	毎年 社員に還元出来る賃上げを実施する為、事業展開を図っていく。
37	建設業	10～19人	工事価格に転嫁できるようにしたいのだが現状追いついていないのが現状である。
38	建設業	20～29人	得意先から法定福利費が適正にもらえるとかかなり違う。
39	建設業	20～29人	賃上げは必須と感じている。
40	建設業	20～29人	一般工事においては、他者競合との見積もりになるため思うようには受注価格とはいかない、付加価値の高い仕事への転換を行わない限り賃上げに持って行けない。
41	建設業	20～29人	賃上げはしなければならない。社員も大事な家族。安い給料で無理を言う方がおかしい。ただ、給与に見合った仕事量をこなしているか。というと、そこまででもない。
42	建設業	20～29人	想いはあるが、現状厳しい。社員が現状で満足している感がある(仕事において)。そこで賃上げとなると・・・。
43	建設業	20～29人	同業他社よりも高い給料設定をしないと新規採用も難しくなっているの見積もり段階からしっかりとお客様に説明して適正な価格で仕事を受注する。ですが中には価格をあげられないお客様もいるので難しい。
44	建設業	30～49人	賃上げの重要性は理解しています。現状では会社の利益と相談になりますが、少しでも賃上げを実現したいと考えています。
45	建設業	30～49人	賃上げと税金の関係について、税金負担を軽減するために、税制改革や適切な節税対策も検討されるべきです。
46	建設業	30～49人	長時間労働規制の建設業への適用が猶予された背景には、業界の慣習や構造的な問題がある。雇用環境の改善には、発注者やユーザーの理解、行政の支援が不可欠である。建設業は裾野が広く、生産現場に丸投げする中抜き仲介業者が横行している。ユーザーに実態が見えず、こうした業者の規制が必要である。現状が改善されなければ、業界は疲弊し、建設技術力の低下で世界に誇る時代は遠のく。
47	建設業	50～99人	大企業だけの話。
48	建設業	50～99人	前年度、全従業員15%UPした。従業員からの感謝や士気が高まっていることを強く感じている。社内風土はよくなったものの、顧客(元請)への労務費転嫁までは出来ていない。同業他社との兼ね合いと、顧客の業績不調があり、転嫁のタイミングが難しいと感じています。
49	建設業	100人以上	元請けが不変。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
50	建設業	100人以上	政府が賃上げを推進しているが、言葉のみ先行し賃上げするための政府政策の具体的な案が何もないように感じる。オール日本企業で賃上げ基調に変化させることは必要と理解するが、まずは大企業の考え方がそういう方向に転じないと声かけのみで終わるのではないかと感じる。失われた30年、日本全体を良い方向へ導くためには、政府、大企業の考え方の転換とそこに中小企業が応えることが必要では。
51	建設業	社員を雇用していない	補助金事業をもっと活発にして建設業界を盛り上げてほしい。
52	製造業	1~4人	税金や社会保険料の負担が重い
53	製造業	1~4人	利益が上がっていないので、難しい。
54	製造業	1~4人	どこまでいってもモチベーションを上げるのは、賃金！質を高めるのも賃金！人の心の豊かさも賃金になると思っています。腐らずつか良くなると思って、今はモチベーションを維持しています。
55	製造業	1~4人	最低賃金の上昇はかなり深刻な問題であり止めてほしい。
56	製造業	1~4人	イタチごっこを感じる。賃金アップが物価高に追いつく感が社員には持てない。それより、やりがいと将来性が有ればストレスなく働けるので、賃金が上がらなくても喜んで働ける感じがする。なので、やりがいを持ってもらえるように言葉をかけたり、環境を整えたり、更に社員教育をすることをしていきたい。
57	製造業	1~4人	客先からはコスト削減を言われ、世の中の情勢は物価高。完全に反比例していて状況は悪化するばかりである。
58	製造業	5~9人	春闘の状況は注目しているので、どんどんマスコミへ賃上げトレンド・インフレトレンドという認識を市場に植え付けて欲しい。
59	製造業	5~9人	顧客企業への値上げ要請が通ればやりやすい。希望者には現在の法定以上の残業も許可してほしい。
60	製造業	5~9人	相変わらずのコスト競争で疲弊するばかりである。
61	製造業	5~9人	賃上げに必要な原資を確保するにはまずは企業に資金がある状態を作らないといけない。しかし、現状では売り上げを確保するまたは利益を十分に確保するまでに至っていない状況である。また借入の返済の負担で賃上げまで手が回らない状態。
62	製造業	5~9人	現状、今年中に賃上げをしようと思っていない。ただ年齢別の業界平均給料の1.1倍をキープしたいとは考えている。
63	製造業	5~9人	原資が確保できれば実施したい。
64	製造業	5~9人	競争があるので、簡単には値上げできない。
65	製造業	5~9人	役員報酬を削ってでも、賃上げを考えている。
66	製造業	5~9人	他の友達との給料の差で新卒が辞めてくことになり、支払う原資がなくても雇用を守る為には給料を上げていく努力が必要だが自社だけでは難しい。
67	製造業	5~9人	加工費の値上げが見込めないので賃上げできない現状。仕事量が増えればカバーできるがそれもない。
68	製造業	5~9人	賃上げをしてあげたい気持ちは十分あるが、その原資が無いのが実状。大企業はできていると思うが、中小零細においてはまだまだ不十分ではないかと思う。その原因の大半は納入先が製品価格の十分な値上げを認めないところも多い。中小企業団体として、賃上げの状況をまとめるだけでなく、値上げできない企業に寄り添って、その必要性をもっと社会に訴えることが急務だと思う。
69	製造業	5~9人	上げたくはないが、価格上昇の現在に実質賃金下がっているのでもわずかであるが上げざるを得ない。新聞等の報道の大企業は好決算が零細企業にとっては信じられない気持ちです。
70	製造業	5~9人	税の優遇措置等があるとありがたい。
71	製造業	5~9人	大企業だけではなく、中間にあたる企業の賃上げや適正取引の推奨に力を入れてもらいたい。
72	製造業	10~19人	自社でできることをして利益を確保するために投資が必要である中、環境整備にかかるコストを担保できない。国全体で対応する必要がある。
73	製造業	10~19人	大企業からの利益還元を納入単価として値上げをする活動を止めないようにしたい。そうでなければ賃上げは不可能。大企業との格差が開くばかりで中小が成り立たなくなる。大手は賃上げではなく、仕入れ単価の上昇に努めるべきだと思う。大手の利益は株主還元ではなく、下請けを大切にしたい企業経営に回すことを期待したい。それが賃上げの環境整備だと思う。
74	製造業	10~19人	長いデフレからインフレに入ったため物の価値は変化する。インフレなので価格の上昇は仕方ない。ここまでの企業努力もすでに限界である。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
75	製造業	10～19人	製品単価を値上げしても、それ以上に仕入れ単価が値上げしていくので、そんなに都度顧客に対して値上げ要請はできない。賃上げしても結果社会保険の支払いが上昇するため、本人の昇給の実感が少ない。
76	製造業	10～19人	価格転嫁できない企業は今後の経営が厳しくなる。
77	製造業	10～19人	メディアでは大企業の賃上げ、価格転嫁にクローズアップされているが、大企業が価格転嫁を阻んでいる状況についても取り上げてほしい。
78	製造業	10～19人	賃上げはします。経営する側の責任です。そのためにはコアコンピタンス経営をしていくことと、新規事業への次の手の着手しかないと思ってます。その基軸はビジョンと理念で
79	製造業	10～19人	値上げについて内訳、値上げの理由等を詳細に聞いてくる場合が多い。詳細資料を作る時間がなかなか取れないため、何か一覧できる根拠資料を行政等で準備してくれるとありがたい。
80	製造業	10～19人	値上げと注文量しだい。
81	製造業	10～19人	上げて欲しいとの声は切実。
82	製造業	10～19人	中小企業は毎年の賃上げは体力的に難しい。
83	製造業	20～29人	大手企業の賃上げ報道などで社員さんも賃上げされることが当たり前になっている為、離職防止や士気向上の為、賃上げをせざる負えない。しかし原資が確保が難しい為、利益を圧迫してしまう。
84	製造業	20～29人	取引企業が中堅、中小企業が多くを占めている関係上、下層企業から賃上げにかかわる価格改定の機運を醸成することは難しい。国の施策として物価上昇分の賃上げを全産業・全企業で行わなければならない法整備を行ってほしい。全体が底上げされる中で、優良企業は存続して、賃上げ相当分が社員に還元できないような企業であれば淘汰されるべき。
85	製造業	20～29人	原資がない中、上げたくても上げられないのが率直な意見です。
86	製造業	20～29人	値上げにより利益率の上昇は見られるが、全体を賃上げできるほどの利益率上昇にはつながっていない。新規事業・利益率、付加価値の高い仕事を取り入れていかないかぎり、望み通りの賃上げは出来ない。
87	製造業	20～29人	人材確保が重要となるため、流出を防ぐために賃上げは対応しなければならないと感じている。
88	製造業	20～29人	賃上げする為に資金を借り入れてる状態。社員を減らして(自動化やDXなどで)今いる社員の賃金を維持していくしかない。とにかく会社の税負担が多すぎる、社会保険料、雇用保険など。
89	製造業	20～29人	新聞、ニュースなど、大手とのギャップに。
90	製造業	20～29人	中小企業の努力だけでは限界がある。不景気なのに価格交渉に行けば相見積をして価格競争が起こり、結果満足に賃上げができなくなる。
91	製造業	20～29人	大手が5%だ10%アップだとの情報を流してほしくない。
92	製造業	20～29人	政府は、もっと、大手メーカー、大手商社の強行な値上げの仕方メスを入れるべきだ。
93	製造業	20～29人	致し方ないことと考えている。何よりも自社の社員が社会生活をする上で必要な賃金を供給できるように、社員とともに自社が成長していかなくてはならないと考える。
94	製造業	20～29人	労務費の転嫁について、最低賃金上昇率をもとに交渉を行う予定ですが、それを認めるのが当たり前の環境を整えてほしいです。恐らく交渉は困難になるはずですが。弊社としては利益率が低い(今は赤字だが、黒字の際でも経常利益率2%程度)、まずはその改善が必要だと考えています。
95	製造業	20～29人	大手が下請けのことも考えていないと賃上げは難しい。
96	製造業	30～49人	賃上げは実行する予定であるが、製品価格の見直しもしていただかなくては十分な賃上げはできない。大手企業は元々賃金が高いので、大手の賃金を上げる事よりも中小の賃金のボトムアップを率先すべきと考える。難しい話ではあると思いますが。
97	製造業	30～49人	下請け構造の強い見本では、「しわ寄せ」対策の強化を行政主導でやるのがいいと思う。 ①下請けから元受けにはいいにくいこと(元受けに嫌われるし、村度する)。 ②条例などで皆が同時にやる。自由競争は、ごまかしているところが有利になる。
98	製造業	30～49人	国内主要自動車メーカーが価格転嫁に関して積極的にコメントせず。弊社は自動車部品製造業ですからトヨタさん、ホンダさん、スズキさんの価格転嫁に関するスタンスが変われば、ティア1を通して必ず流れは変わってくると信じています。
99	製造業	30～49人	最低限の値上げを実施して、客先に粘り強く交渉していく。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
100	製造業	30～49人	一律賃上げではなく、能力・実績に合わせて昇給にメリハリを付けて社員にやる気を起こさせることが重要と思う。
101	製造業	30～49人	役職によってコメントが変わる。ある程度の役職があるものに関しては、会社の売上および利益が上がらない以上、賃上げが難しいため、頑張って利益を生み出していきたいという意見がある。一方で、一般従業員に関しては、なぜ賃金が上げてもらえないのか。という意見がでる状況である。従業員の声の下、賃金を上げたいのはやまやまだが、企業継続を行っていくためにはそのバランスが非常に難しいところである。
102	製造業	30～49人	消費者物価は上がってきており、賃上げは必要かもしれないが、独自性の乏しい製品は値上げすると価格競争力が低下して、新たな製品受注が難しくなってくると感じる。製品の上流や下流は価格以外の付加価値をアピールしやすいが、中流の企業は価格転嫁できる付加価値を見つげにくい。
103	製造業	30～49人	販売商品の値上げが仕入れの値上げ率と同様に値上げできればいいが残念ながらそこまで値上げできていない。値上げ文化が普通となり、仕入れ価格の値上げ率と同等の率の価格上がりができれば落ち着くと考えている。
104	製造業	30～49人	現状で原資を確保することは不可。値上げ申請を地道に進めていき、確保していくしかない。
105	製造業	30～49人	同じ製品同じサービスをしていては賃上げは厳しくなる一方。
106	製造業	30～49人	賃上げ以上に物価が上昇しているので、景況感が良くなっているような感じはしない。
107	製造業	30～49人	上場企業からは・・・労務費含め資料出してください！と言われている。ただ・・・その他協力工場含め 全体的に仕事が薄い中で言いだしにくい雰囲気があるのは確か。
108	製造業	30～49人	春闘で取り上げられている賃上げ率は中小企業には現実的ではない。
109	製造業	30～49人	賃上げの流れは理解できるが、原資がない中での賃上げは継続できない。大手が原材料以外の値上げも認めてくれるようになっていくといい。
110	製造業	50～99人	大手企業との取引においては、ライバルとの競争はついて回る。技術力・営業力は当たり前で、更なるコミュニケーション能力向上が必要となっている。
111	製造業	50～99人	資料作成に大変な手間がかかる。なぜそこまでしなくてはならないのか？我々が材料メーカー（大企業である）から受け取る値上げ通知は、「A4紙切れ1枚」である。そこには詳細な内訳は記載されていない。せいぜい「昨今のエネルギー価格、原料価格の高騰の為」くらいのものである。なぜ我々中小企業は仕入れ価格から自社の人件費まで詳細に「開示」しなくてはならないのか？もしそうなら、大企業にもその資料を作っていたいただきたいものである。もう一つは現場レベル担当者の教育が必要と考える。
112	製造業	50～99人	これを聞きますか？という質問。皆さん現状は十分わかっておられるはず。まずは担当者（発注側）が正確に情報を知ることが必要。そして発注側トップが価格転嫁の場を設ける指示を出していることが前提。11月末の公取の指針を読んでいない人がかなりいる（トップも担当も）。そこから問題。現実には相見積もりして安い方に出す。値上お願いしていいですか？と聞くと「いいよ、でも次ないよ」という人もいと聞く。公取、国のしっかりした指導が必要。
113	製造業	50～99人	大企業の賃上げ7%とか賞与7か月分とか報道のしかたを考えるとほしい。
114	製造業	50～99人	業界全体が大変疲弊している感があって値上げ話が切り出しにくい。利益を圧迫、または赤字へ、そんな事態になっているのが現状。
115	製造業	50～99人	預かり金型の保管費用、単価交渉についてなかなか進まない。
116	製造業	50～99人	上げる事に対して周りも含めて慣れもあると思うのでさして困らないと思いますがお客様に甘える形にならざるを得ない現状が歯がゆくもあります
117	製造業	50～99人	社員のためにももちろん出来る限り多くの賃上をしたいが、原資がなく、社員の生活を守る最低限の賃上げしかできていない。また、満足のゆく賃上げが出来ない分、年間休日を増やす等、対策はしているが効果は薄いように思う。
118	製造業	50～99人	弊社はお客様次第で変わってくると思います。
119	製造業	50～99人	大企業や中堅企業が下請けに対して価格の上昇に応じるように国などから働きかけをしてほしい。
120	製造業	50～99人	賃上げする中小企業に対する助成金、補助金を拡充させてほしい。
121	製造業	100人以上	大企業の利益を中小企業へ転嫁できるシステムを構築して欲しい。手形の廃止や、手形の支払い120日なども法律で廃止して欲しい。
122	製造業	100人以上	人財の確保、採用のためにも賃上げは必須。現場からの賃上げ希望の声は大きい。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
123	製造業	100人以上	単価反映への交渉は、まだその雰囲気ではない。
124	製造業	100人以上	取引先にとっては納得感のある価格転嫁でなければいずれ取引を外される可能性があるの で、目先の価格だけでなく自社の提供するものの価値を高めていかないといけない。
125	製造業	100人以上	仕入れ値、人件費がどんどん上がっていく中、食品は生活に直結しており、販売する量販 店達の値上げがかなりしづらい。
126	製造業	社員を雇用していない	正社員の雇用、賃上げには相当の業績アップが必要。現状では雇用、賃上げの余裕がな い。
127	流通・商業	1~4人	減収の中で、賃金を上げるのは厳しい。不動産業としては国土交通省の告示を変えてほし い。仲介手数料の現状3%+6万円の6万円部分を10万円にするなど。
128	流通・商業	1~4人	業績が上がれば一時金等で対応。
129	流通・商業	1~4人	社員の生活を考えると給料は上げてあげたいが、そのための源泉となるもの見通しがな いと難しい。価格転嫁に関しても行っているが、これ以上あげると価格競争力の低下や客 離れを起こしそうなので現実的には難しい。新たな顧客発掘と新商品の導入が急務だと思 う。
130	流通・商業	1~4人	当社はインセンティブが主なため、今すぐ賃上げを予定していないが、今後、事務員など インセンティブのない従業員を雇った際には定期的な賃上げは必要であると考えている。
131	流通・商業	1~4人	企業経営者として、先行き不透明な状況下で、労務費への転嫁は一度上げてしまうと元 には戻せない雰囲気があるため。
132	流通・商業	1~4人	大企業の協力無くしては実現は難しい。
133	流通・商業	1~4人	生産性の向上が必要。
134	流通・商業	1~4人	賃上げた金額分の法人税を減税して欲しい。
135	流通・商業	1~4人	賃上げ傾向には添うべき。上げる事から始め、その先を考えることが大事。
136	流通・商業	1~4人	賃上げしたいが、保険会社の保険代理店に対する扱いがひどい。
137	流通・商業	1~4人	市場がまだよくないため賃上げだけ求められても簡単ではない。
138	流通・商業	1~4人	利益確保が先決。
139	流通・商業	1~4人	原材料高騰による販売価格の上昇に消費者の感覚が追いついていない。生活に必要な不可 欠なものだけでなく、贅沢品のため景気の影響を受けやすい。
140	流通・商業	5~9人	2024年問題もあり、労働時間の制約も必要となり、生活維持のために賃上げを期待し たいが、物価値上がりも考えると賃上げまでは現実難しと思っている。
141	流通・商業	5~9人	転嫁したいが売り上げ自体が伸びてこないため、転嫁できていない。
142	流通・商業	5~9人	賃上げできるほど売上・利益が伴っていない。それでも賃上げの流れがある中なので賃 上げをしなければいけないのだろうか
143	流通・商業	5~9人	従業員に対し賃上げしたい気持ちはありますが業績が伸びない為、出来ません。
144	流通・商業	5~9人	今現在、売上利益が出ていなくても先行きの見通しさえ立てば、融資を受け賃上げの原資 とする事も出来るが、仕事の見込みが無ければ賃上げは出来ない。兎に角、中小零細企業 には「仕事」が必要。イコール需要であり特に民需が停滞する現在においては、少なくと も日本国政府が緊縮財政、PB黒字化目標の撤廃を行う事が大前提。
145	流通・商業	5~9人	物価高には対応すべきだが、若い世代の住宅取得などにもっと積極的に優遇が必要。 また出生率に対しても、中小企業が取り組むべき。(ちなみに「大和ハウス工業」では、 一人100万円の祝いを出しているらしい。)コレらの福利厚生を作らないと、人材確保は 出来ても、社会維持が出来なくて、結果は悪い循環にいく。また、単身世帯、単身子育て 世帯(シングルマザーなど)への、住宅取得意欲を伸ばすべき。
146	流通・商業	5~9人	住宅資材の卸売り業で、新築現場やリフォーム現場に建材を配達していますが、その配送 費やマンション荷揚げ代、2階へのユニック代など、今まで価格転嫁があまりできていな かったし、もらえる雰囲気でもなかったが、2024年問題もあり、理解が得やすい環境 になってきたので、適正に転嫁をしていきたいです。
147	流通・商業	10~19人	大手企業が価格の改定に柔軟にのるという体裁をとっているが、あくまでそれはスタンス だけで実際には原材料価格以外の価格改定はほぼ却下される。下請けの価格改定に非協 力的な会社のランキング発表があったが、ああいうものはどんどんやってほしい。
148	流通・商業	10~19人	流通としての商流だけでは粗利率を上げていくのは難しいので、加工品などの付加価値を 上げていける商品を受注して粗利率を高めていく。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
149	流通・商業	10～19人	社員ならびに社員の家族の生活を維持する為に賃上げは必須（世の中の物価高を踏まえると）。支払が増える中で収入が維持では成立しない為、賃上げできない＝社員が生活できないに直結する社会構造になってしまっている。DX化とは言わないまでも、あらゆる箇所でのデジタル化を含め、無駄を省くことを推進し、支出の削減も同様に急務。
150	流通・商業	10～19人	昨今の値上げは約10%～20%ほど。材料費など仕入れの値上げは価格転嫁で何とか対応しているが、お客様に還元できるほどサービスは向上できていないのが現状。消費税制度の撤廃で多少消費は緩和されると思う。
151	流通・商業	10～19人	現状は原資があるが今後の状況によりどこまで続けられるか、不安がある。
152	流通・商業	10～19人	値上げが通ってからの賃上げがベース。値上げが通せる仕事をしていただくかが試されているように感じる。
153	流通・商業	10～19人	賃上げは、経済と業界への先行投資と考えやらざる負えない。
154	流通・商業	10～19人	賃上げ十分を行いたいのはやまやまだが、それ相当分の値上げをして競争に勝てるほど市況は甘くない。
155	流通・商業	10～19人	税負担、社会保障料負担を減らしてほしい。インボイス制度の廃止を希望します。
156	流通・商業	10～19人	物価上昇で賃上げは良い事だが、社員さんに1万～数千円上げたところでその分、税金、社会保険で取られる金額が上がっているので手元に残るお金はさほど変わらない、賃上げをする前にその辺をどうにかしないと何も根本解決にはならないと思う。いくら自社が定時以内に目標数字、営業利益を出したとしても根本の部分が変わらない限り何も変わらない。
157	流通・商業	10～19人	労働時間の規定を変えるなら一緒に最低賃金額の上昇を計り、大手企業の立場から動く仕組みにして欲しい。
158	流通・商業	20～29人	価格が上がらず利益が出にくい環境になっているのに、規制強化で管理コストが上がっている。
159	流通・商業	20～29人	利益が増えているわけではないので、賃上げは無理をすることになる。少数精鋭となると、ベテランばかりとなる。採用・育成にまわりにくい。
160	流通・商業	20～29人	価格転嫁は出来、粗利益構造も変えていないが、市場の需要が減ってきている。あらたなビジネスモデルを構築しなければ今後の賃上げが難しくなってくると予想される。原資が不足してきそう。
161	流通・商業	30～49人	まずは構造的な問題として円安等の為替に関する動きを抑える事や、原産国の減産基調を変えないといくら賃上げしても天井がない状態ではキリがないと思われる
162	流通・商業	30～49人	お客様も価格転嫁が容易ではないと思うので、こちらからだけの価格転嫁はしにくい。その為、賃上げに対しては、先行してやらなければならない状況で資金繰りが苦しいと感じる。
163	流通・商業	30～49人	最低賃金のアップが毎年のようにあり、価格転嫁が間に合わない。緩やかなアップにして欲しい。業績不振に陥った場合、人材の流失につながってしまう恐れがある。
164	流通・商業	30～49人	仕入れ価格の上昇については、反映することが出来るが、労務費の上昇を得意先には言いづらい。又、社員も認識が弱い。
165	流通・商業	30～49人	やっぱりできる人に賃金をアップしたい。ボーナスは成果で決めている。
166	流通・商業	30～49人	労務費の価格転嫁が必須です。
167	流通・商業	30～49人	上げていかねば採用が取れない。
168	流通・商業	30～49人	もっと未来に希望の持てる行政をしてもらいたいと思います。
169	流通・商業	30～49人	他社との人材確保の競争力を意識するとあげていく必要があると感じています。
170	流通・商業	30～49人	値上げ要請しても、仕事が薄いと結局競争なので安く仕事を問うところが出てくる。
171	流通・商業	30～49人	適正な金額での販売。
172	流通・商業	30～49人	賃上げはとても無理、自社販売商品以上に生活必需品の価格が上がっている。
173	流通・商業	30～49人	大手スーパーやドラッグストアの進出、仕入れ値・エネルギー費の上昇により売価を上げざるおえない状況。また一般家庭の収入は上がらず、金銭的に厳しいとの声を直に聞きます。そのため購買意欲はあまり無く、売上を伸ばしていく事が難しい状況にある。従業員賃上げの先行きに不安があります。
174	流通・商業	50～99人	賃上げの環境に無くても、人材採用の観点においては賃上げせざるを得ない。
175	流通・商業	50～99人	賃上げしたい気持ちはあるが違う形(企業型DCなど)を活用。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
176	流通・商業	50～99人	政府主導で賃上げをしたところで上手くいくはずがない。大企業賃上げすることによって消費意欲向上を向上させ大企業・中小企業の増益を図る見込みだが、今の日本社会の構図ではそう簡単には「消費意欲」は向上しません。なぜなら将来の年金減少などの不安が非常に大きいからです。1億2千万の人口でさえ税金で賄えず国債を大量に発行している状況です。政府はまずは総ての原因である「人口減少」に同歯止めをかけ増加させるかに本腰を入れるべきです。人口増加の道筋が見えてこれば自然に経済は好転します！！
177	流通・商業	50～99人	抜本的な賃上げはしたいが、仕組みとして確立していない為、その場しのぎ感が否めない感じがする。賃金規程に反映するためにも社労士と打ち合わせを重ねているが何かいい打開策がないか考え中。
178	流通・商業	100人以上	賃上げには積極的に取り組んでいます。
179	流通・商業	100人以上	賃上げができない企業は淘汰されていくと考えています。働き手がいなければ仕事を請け負えず機会ロスにもなります。
180	流通・商業	100人以上	隣接業種への新規参入など、新たな利益を創り上げないと出来ない。現状からただ上げる事が出来ない。
181	流通・商業	100人以上	賃上げは必要に応じて行うものであり、政府が要請したら上がるものではないことがわかっていないように思う。また、大手企業は経団連に加盟していると思うが、その賃上げ要請に対して自社がどう対応するかをまだ決めていないように思う。政府は賃上げ原資として、消費税の引き下げなど効果的な経済政策をとるべき。
182	流通・商業	100人以上	経済成長率が物価上昇を下回っている中で、賃上げをするのは必要だと思うが、経営的には非常に苦しい。働き方改革など、働きやすい環境を整えることも大事だが、中小企業にその対応を求めるのは限界がある。大企業とは異なる雇用支援などの政策を充実させてほしい。
183	流通・商業	100人以上	運輸は2024問題がクローズアップされている影響で、各企業がテーブルについていただけ。状況まで改善されてきている。雇用の維持・確保のため、戦略的に賃上げする必要がある。現状で赤字の企業は大変厳しい意見だが100%淘汰されると思うため、受け皿として選ばれる会社にする必要がある。そのためにも先手で賃上げしていく。
184	流通・商業	社員を雇用していない	お客様に選ばれる仕事、商品が提供できれば自ずと賃上げは実現できる。お客様から適切な利益を得るには社員に相応の給料を支払うべきであり社員満足が顧客満足につながると考える。
185	サービス業	1～4人	中小企業の税負担を軽減するなど、賃上げのための体力を残せる施策を希望します。
186	サービス業	1～4人	社員は定期昇給を望んでいるので、苦しい状況でも賃上げは必須になっている。
187	サービス業	1～4人	業種や業界などにより、業績もまちまち。時間外労働の上限規制やインボイス対応など、対応に時間や費用を費やす中、賃上げに伴う利益を確保できていない企業が多い。しっかりと利益を上げる環境作りへの援助が無く、賃上げをうたうのは片手落ちだと感じる。
188	サービス業	1～4人	ただ物価高騰に伴う賃上げにならないよう気をつけなくてはならない。その為には社員パートアルバイト共に教育が必要である。
189	サービス業	1～4人	賃上げは必要であり時代の流れに逆らってはまずいだらう。
190	サービス業	1～4人	賃上げとなる原資確保には減税措置が有効と考えます。税金を吸い上げ補助金として特定の団体や業界に資金を還流する仕組みそのものを改革する必要があると考えます。
191	サービス業	1～4人	賃上げできない会社は、市場から去るべき。
192	サービス業	1～4人	賃上げをしたいが現段階で賃上げに対しての企業体力がない。商品価格への転嫁がしにくい。
193	サービス業	1～4人	賃上げをしていかないと転職サイトが盛況なので、業界自体から人材が流出してってしまう。
194	サービス業	1～4人	中小・零細企業でも価格転嫁の交渉がやりやすい環境を整えてほしい。
195	サービス業	1～4人	請求金額を増やすほかない。
196	サービス業	1～4人	価格転嫁の前提として企業努力による付加価値の増大が重要。現状は、無駄な補助金、助成金等により企業努力ではなくグレーなキャッシュインを獲得するほうが効率的である。資金の投資は、補助金制度申請者に対して必要性をより精緻に見極めるか、補助金としてではなく平等にばらまいたほうがいいと思います。現状の制度は、経営努力を否定し、悪徳業者を支援しているように感じます。経営努力を支援する方向で補助し、中小企業の競争力を高めることが重要と考えます。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
197	サービス業	1～4人	いたし方ないと思う。
198	サービス業	1～4人	コロナの減少を取り戻す最中ですので、野心的に前進することが困難。
199	サービス業	1～4人	新規参入事業者が多いため、価格競争で負けてしまう可能性があるため、それでも人材確保は必要なので賃上げは必須。
200	サービス業	1～4人	大企業と足並みを揃えることは不可能と考えている。大企業社員が潤い、そのお金を中小企業に使ってくれるようになれば価格転嫁は可能だと思う。
201	サービス業	1～4人	大企業ほどの賃上げは難しい。
202	サービス業	1～4人	ギリギリのバランスの価格で取引としているので、賃上げしたくても出来ない現状です。
203	サービス業	1～4人	賃上げはしなければならぬと考えている。そのために業界の売り上げ水準のアップを。
204	サービス業	1～4人	近年物価上昇が続いており、今後もこの流れが続くことから、賃上げの必要性を感じている。
205	サービス業	1～4人	全体的に価格上昇しても良い雰囲気業界で作っていく。
206	サービス業	1～4人	過去のマイナスが大きすぎてその余裕がまだない。
207	サービス業	1～4人	法律で制御してもらわないと、中小企業からのボトムアップでの賃上げはかなり難しい。
208	サービス業	1～4人	利益が出たら、応分のボーナスを支給して欲しい。
209	サービス業	1～4人	物価が上がってる以上上げざるおえないが、受注単価などは下がる一方。どこかで大手企業が単価を下げる事を止めてもらえないと、厳しい状況。
210	サービス業	1～4人	賃上げをする資金的余裕がない。
211	サービス業	1～4人	景気の上向きによる物価上昇ではなく、原料高や供給不足によるもの。そのため賃上げや価格転嫁がスムーズにできるわけがない。減税や社会保険料を減らさねば、限界がある。
212	サービス業	5～9人	明確な人事評価制度が確立できていないのが現在の課題である。当社独自の働き方なので、環境の整備をしていきたい。
213	サービス業	5～9人	簡単には上がらないし、継続的に上げる要素が見つからない。
214	サービス業	5～9人	設計は工事費用に対して割合で報酬を得るため、工事費が上昇すれば必然的に売上に反映するため。
215	サービス業	5～9人	お給料上がったら嬉しいな…というような雰囲気。
216	サービス業	5～9人	物価高などの社会情勢に対し、自社の社員に迷いや不安を感じさせず業務に集中してほしいから。
217	サービス業	5～9人	政府の責任逃れとしか思えない。
218	サービス業	5～9人	人件費の価格転嫁はあるていど達成することができた。人材確保が困難となっており、採用コストが増加していることが懸念事項。
219	サービス業	5～9人	中小企業への賃上げ波及や継続、労務費への転嫁が重要と言うのは容易いが、現実には厳しく、思うような金額には上げることができない。
220	サービス業	5～9人	上げられる状況にあれば上げないと人材確保が困難となる企業が多くなると予測。
221	サービス業	5～9人	顧客が値上げを了承しない、同業他社の動向が値下げに動いている。
222	サービス業	5～9人	できることなら賃上げしたい。
223	サービス業	5～9人	大手が低価格で参入してきているため、売り上げの確保が厳しくなってきた。
224	サービス業	5～9人	昇給は9月なので世の気分とずれる。
225	サービス業	5～9人	多重下請け構造がある業界については、中間に入る中小・中堅企業が価格転嫁を止めているように見える。
226	サービス業	5～9人	ここ数年は、適正取引、価格転嫁を順次対応してきたが、この先ずっと対応するとなると話は別。根本原因は、終身雇用制度と不利益変更禁止の原則以外ないと思っている。
227	サービス業	5～9人	我々サービス業は、やはりサービス価値としての感覚が低く感じられているように思う。より良い料理・より良いサービスは当たり前、更にリーズナブルを求めるため、競争相手の多いこの業界は自然とユーザーが流れやすいので価格転嫁しにくい。
228	サービス業	5～9人	経営者の経営力向上の施策を実行してほしい。
229	サービス業	5～9人	賃上げをせざるを得ないと感じている。でもそのための原資があるわけではないので、さらに付加価値を増やすための取り組みを社員と共に取り組む。
230	サービス業	5～9人	賃上げは必要なことだと思いますが、特に名古屋は値下げ文化が残りに、利益率の確保が苦しい。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
231	サービス業	5～9人	賃上げのためにも商品またはサービスの適正価格への理解と値上げに対する理解を得るための努力が必要。
232	サービス業	5～9人	中小零細企業はまだ難しいと思います。コロナ融資の返済なども今後始まっていくので。
233	サービス業	5～9人	取引先につたえづらい。
234	サービス業	5～9人	さきに販売価格と粗利の上昇が達成できないと、賃上げできない。
235	サービス業	10～19人	インフレとなっているため、できる限り全ての企業が賃上げを行い、物価上昇による個人消費の鈍化を避けるべき。そのために、販売価格の値上げも全ての企業にとって非常に重
236	サービス業	10～19人	人來ないんで利益あげて賃上げせざるを得んよね。同時に、機械化で売上増えても人増えずにやっていく方向。
237	サービス業	10～19人	適正取引ができるよう環境を整備してもらいたい。
238	サービス業	10～19人	労働力の確保とモチベーションを保つためにも賃上げをする事は重要であると思われる。しかし都度価格転嫁をしながら、取引先と良い関係を続けるのも難しく、政府や地方自治体からの支援や助成金があれば、その間に体制や業務の組みなおしを図りながら取り組めるかもしれない。
239	サービス業	10～19人	お客様との交渉が業種によっては難航する場合がある。自動車業についてはニュースなどで知る機会が多いため、自分の会社にも同様にあてはまるものだと思われても困る部分があるように感じます。とはいえ、業界的に給与アップさせたい=転職が正となりつつあるため、賃上げは必ず実施しなければならない。
240	サービス業	10～19人	今いる人材は大切にしようと考えています。ですが、新卒採用は凍結し、今後は経験者採用だけにシフトします。特に最近のZ世代と言われる方々は、育てる価値が見いだせず、育てても一人前になったころに辞めるので数年単位で凍結します。
241	サービス業	10～19人	BtoCで収入が上がらない人を対象にしているので、価格転嫁できるのは他の業界が価格転嫁し終わったころだと思われます。
242	サービス業	10～19人	新卒社員の確保、既存社員の流出防止等の為、賃上げは必須です。その為には、取引価格(弊社の場合は、主に開発費)に転嫁せざるを得ません。
243	サービス業	10～19人	賃上げの必要性は認識している。
244	サービス業	10～19人	現状売上は前年度より上昇傾向にあるためそれに伴い人件費の増加をさせて更なる向上を目指す。
245	サービス業	10～19人	国や地方自治体から支払われる金額を、物価上昇率以上に上げて欲しい。まずは地域の平均賃金を上げる施策を。
246	サービス業	10～19人	当社はアルバイト・パートスタッフばかりなので内容が適正かどうか不明ですが・・・。賃上げしても税金を納める金額が上がるかと思えます。実質賃金が上がらない限り適正取引や価格転換は難しいかと思ってます。
247	サービス業	10～19人	中小企業でも常に市場価格との比較される事業では、景気後退の影響もあり、簡単に価格を上げづらい。
248	サービス業	10～19人	元請け各社は、下請け各社の通年通りの労務費を見てくれているが、国が言う5%の給与アップや物価高分までは見てくれていない。今までの単価交渉とほぼ同じ感じであり大きく変化していない。
249	サービス業	10～19人	理念共有でき、学ぶ意思があり、経営状況への理解があり、終身雇用意識の高いスタッフが多数雇用環境を志向していった結果、現状は、安定経営となっており、会社体力の範囲で可能な賃上げを実施している。
250	サービス業	20～29人	人件費を売り上げに、載せられない。
251	サービス業	20～29人	十分な賃上げの助成があれば賃上げしやすい。
252	サービス業	20～29人	物価の上昇は認識しつつも、景気が良くなっているという実感がない中での賃上げの流れに戸惑いを感じています。価格の改定も意識しながら業務の効率化を追求することでコストを削減し、何とか世の中の流れについていきたいと思えます。
253	サービス業	20～29人	どんどん上げれば良い人材を確保できる。
254	サービス業	20～29人	賃上げは(物価高への対応をしてほしいとのことで)従業員の側から求められているが、現在の物価高は好景気のためにそうなっているわけではなく、当社も好景気なわけではない。価格転嫁といっても、BtoCが大半であるため、価格転嫁しようものなら大幅に競争力を失うので、選択肢としては実質的にはあり得ない。

設問15「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
255	サービス業	20～29人	燃料費などの変動が激しいものは「別価格で請求」する燃油サーチャージを政府が推奨してほしい。政府の広報によって価格転嫁がしやすくなると思う。いま2024年問題と言うが、これは国民全体で引き受ける問題。つまり「問題と言う人が問題」なのだと思う。
256	サービス業	30～49人	賃上げの内訳に社会保険料を含めるべきであり、その場合毎年のように賃上げ(保険料の上昇)が必要とさせている。職員の所得の増加については企業の努力ができる部分は微々たるものであると感じる。
257	サービス業	30～49人	お客様側から見て納得いただける価格転嫁であるように、社員とともに付加価値増を目指さないといけないと思います。中小・零細企業が日本に必要であると感じられる政策を願います。
258	サービス業	30～49人	国からの報酬で仕事をしていますが、この報酬は上がり決まった金額なので物価高騰や賃上げはかなり大変です。
259	サービス業	30～49人	賃上げしたいが、それ以上に顧客の財布が固い。
260	サービス業	30～49人	賃上げによる価格転嫁に対する世間の納得感が高まると弊社も実施しやすいと考えています。
261	サービス業	30～49人	国で基本契約の更新は%を決めて改定してほしい。当事者間では、業者入れ替えなど厳しい選択をさせられる事もある。
262	サービス業	50～99人	客先に言い続けるしかない。
263	サービス業	50～99人	大企業等は下請けとの値交渉で 外注費を下げた分人件費に充てれば実現できると思いますが、BtoC等で生業をしている中小企業は値交渉もできず賃上げは、どうしても難しい 燃料費・光熱費・材料費が上がっている中で 得策無し賃上げは自滅につながるような気がします。
264	サービス業	50～99人	日本は値上げに対して理解が無いため、安価でそれ以上の質のサービスを求めすぎているので、顧客教育から必要と考えています。社員の給与は無条件に上げる必要性があるので、あとの一人当たりの生産性は会社の方で施策する必要もあります。難しいですが…。
265	サービス業	50～99人	もともと料金が安く、5年から10年くらい料金が上がっていない案件については、料金交渉の話をしていく。
266	サービス業	50～99人	どんな意見を言おうが、最後は自助努力と考えています。
267	サービス業	50～99人	報道などが大手中心であり、心理的圧迫を感じる。
268	サービス業	50～99人	新規事業および店舗を増やして賃上げをしていきたい。
269	サービス業	100人以上	製造業の賃上げはしやすいが、サービス業の賃上げは死活問題なので賃上げを同等に考えるのは違うと思っています。
270	サービス業	100人以上	できるだけ還元できるようにしたい想いはある。
271	サービス業	100人以上	BtoBで扱える価格編成とBtoCでの価格変更の取り組みには差異があると感じている。顧客の市場における消費マインドの展開は、飲食ベースだと、かなり業態に左右されるのではないかと感じている。そこをハードルに感じてしまう。
272	サービス業	100人以上	客先も含めて価格転嫁ができている状態でないと、話し合いもスムーズにすまないと感じています。その環境を政府が大手企業にも指導していただくことから始めていくものであると感じています。まだまだ中小企業から率先して動ける状況にはないと考えます。
273	サービス業	社員を雇用していない	物価高、生活の負担も増え世間は賃上げ傾向にあるが、それに伴う原資の確保が優先。粗利率、粗利額の改善。
274	サービス業	社員を雇用していない	昇給原資を確保できないまま、人手不足や最賃引き上げで賃上げを余儀なくされている中小企業は多い。やむなく若年層・新入社員層の賃上げがなされる反面、中高年層・氷河期世代・管理職層の賃上げまで手が回らず、若手とそれなりに経験のある層の賃金差がないか逆転現象が起きている中小企業が散見される。職責等を考慮して社内における賃金バランスを考えないと、社内におけるキャリアアップのモチベーションが減退してしまいます。
275	サービス業	社員を雇用していない	賃上げできるのはトヨタなどの大手、元請けのみの印象です。大手が賃上げすると、その分、下請けの中小企業にしわ寄せがきて、結局は効果が減っている印象です。そのため、大手は賃上げはせず、中小企業のみが先に賃上げる構造も必要かと感じています。
276	サービス業	社員を雇用していない	値上げしていきたいのは山々だが交渉に行けていない。

設問15 「賃上げについて、現場のご意見があれば教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
277	サービス業	社員を雇用していない	労務費の転嫁が理由であることを証明できれば、発注企業が販売価格の上昇を拒否できない、とするような啓発をできないものだろうか。
278	サービス業	社員を雇用していない	自分自身は個人事業主で、賃上げは自分の営業力の強化がカギと思っている。一般論では、インフレとまではいかないまでも、価格の増加が望ましいと思っている。
279	サービス業	社員を雇用していない	クリエイティブ・クラスを狙うしかいきる事ができない。クリエイティブ・クラスの人たちは、コスパを求めている。こういう人たちには、コストパフォーマンス（コスパ）はありません。コスパというのは、自分の尺度で今までの経験軸で語っているコストのことです。クリエイティブ・クラスの人たちは、これを求めています重要なことは、自分たちのクリエイティブを理解してくれる人たちを作ること。ニッチカテゴリーが大きく飛躍する時代なのです。自分たちのクリエイティブをこそ、意識するべきです。間違っても、コスパという言葉に惑わされない。

設問24 「『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教えてください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
1	建設業	10～19人	就業規則での明記。チーム体制の強化。
2	建設業	20～29人	遠方工事（弊社基準）を受注しない旨を取引先に案内し昨年より徐々に実行。
3	建設業	30～49人	運送・運輸業ではないが、同様に労働時間上限規制猶予措置が終了する建設業ですので、数年前から賃金規定を見直し、固定残業手当を段階的に減らし、長時間労働を抑制してきた。2024年4月からはみなし残業を廃止する予定。
4	建設業	30～49人	DXやIT推進により、生産性向上を行っている。また、実際の業務内容についてもベテランと若手双方を混ぜたPJを発注し、改善を進めている。
5	建設業	50～99人	土日祝日を完全に休日とした。
6	製造業	10～19人	配送の効率化。顧客への運賃負担の依頼。
7	製造業	20～29人	輸送業者との契約書を新たに締結。具体的には、荷降ろしをどこまで行うか線引をする。
8	製造業	20～29人	着日までのリードタイム確保。
9	製造業	50～99人	物流費高騰を予測し外部委託から自社物流へシフトしている。
10	製造業	50～99人	客先と共同で以前より打合せを持ちながら取り組んでおります。
11	製造業	50～99人	規定内の時間で業務が終わるように依頼している。
12	製造業	50～99人	いつも依頼する業者へ運航計画の変更がないかヒアリングしている。
13	製造業	100人以上	運転手の残業時間に関係する配送距離を短くするため、倉庫を中間地点に設置。
14	流通・商業	5～9人	取引先との、運航計画の見直し。
15	流通・商業	10～19人	配送スケジュールの見直し、積載率アップをし配送の効率化を行っている。車両を増やし、配送時間の削減を行っている。
16	流通・商業	10～19人	人員を確保し、休日を増やした。ただし、人が辞めたら取り組み自体が破綻する。
17	流通・商業	30～49人	自社が運送業ですので、社内の取り組みです。2023秋ごろから複数名社員を採用し、社員の労働時間の減少の為に用意してきた。走行方法も基本高速道路を使用するなどに変更し、客先での待機時間縮小に向けて議論を進めている。
18	流通・商業	30～49人	遠方への仕事は引き受けない。
19	流通・商業	50～99人	労働環境改善や賃金改定、原材料費高騰対応への原資確保を目的とした運賃改定。
20	流通・商業	50～99人	各荷主との打ち合わせを重ねて運賃の理解をしてもらっている企業は継続をして、理解を得られないところは次年度以降降約する方針を出している。来年1年の競合他社の動向を見ながら、価格決定権がもう少しある雰囲気になったところで再度値上げ交渉をする予定。
21	流通・商業	100人以上	配送コースの見直しや、積み込みや片付けのフォロー要員の配置、代走要員の配置や、管理者による配送フォローなど。
22	流通・商業	100人以上	仕入れ見積書に運送コストも明記するよう仕入れ先に要請。仕入品と運送費の価格を明確にすることで、どちらを交渉すべきか適時判断している。
23	流通・商業	100人以上	2019年より、毎年段階的に残業時間を減らしてきた。毎週、安全衛生委員会で管理、営業、配車の三位一体で時間管理を行い、最終の時点で時間がオーバーしそうな場合には、運行を調整して時間がオーバーしない工夫をしている。それでもオーバーする場合には、運行を外して休ませることもある。
24	サービス業	1～4人	ダイレクトメールの郵送関連については、価格改定がある旨を、事前に告知している。
25	サービス業	5～9人	料金の見直し、スケジュールの見直しなど。
26	サービス業	10～19人	調達期限の見直し、配送日の見直しと周知。
27	サービス業	10～19人	業態の特性として特に取り組みはない。
28	サービス業	50～99人	連続しないように注意している。
29	サービス業	100人以上	夕方は道が混み、渋滞に巻き込まれて残業になる機会が増えるため、外注とも相談して出勤時間を30分早めていただき、残業抑制に努めてもらっている。
30	サービス業	100人以上	運送業のジャンルの中でも「宅配」に関わっておりドライバーの雇用形態が「業務委託」なので、該当してこない。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
1	建設業	1~4人	労働環境の改善のために、コストや工期に対する発注者の理解が必要だと思います。
2	建設業	1~4人	働き方改革、そのものに、疑問を感じる。
3	建設業	1~4人	建設業なので、まだまだ働き方の改善が出来ない。現場に出て現場管理、戻って書類、見積り、請求書作成と時間がない。人を増やして、1人1人の負担を減らしていくしかないが全く取り組めていない。
4	建設業	1~4人	大手企業や官公庁と同じ基準でモノを言われても厳しい。中小、零細、個人などそれぞれに合った働き方や労働規制が必要かと。
5	建設業	1~4人	働きたい人（守らなければならない休日、過剰な残業は除く）と休日を取りたい人とのバランスのとれた基準が欲しい。
6	建設業	1~4人	やらないといけない事はすぐにやるべき。
7	建設業	1~4人	労働規定にしっかり収めようとする細かい時間や行動をしっかり管理し口うるさく時間内はフル稼働してもらわないと収まらない。お互いにストレスになる。やるときはやる、忙しくないときは早めに帰るなどバランスが大切だと思う。
8	建設業	1~4人	現状、社員がいない為考えてはいないが、自分も年を取り休みについて考えている、だが建設業は個人の采配でどうしてもノーと言えずに現場が動いていることがありなかなか難しい。今年は休みを増やしていきたい。賃上げと休みを増やすのはかなり難しい。
9	建設業	1~4人	就業規則、労働規約などは作成していない。労働条件通知書は雇用時に作成している。現在社員は1名なので就業規則、労働規約なしでも問題ないと思っはいるが、将来的に雇用を増やしていきたいと考えているので何かのタイミングで作成したいと思っている。
10	建設業	5~9人	弊社では、年間カレンダーを作成して完全週休二日制にしましたが、エンドユーザーへのサービスを追求し、会社としては盆正月以外は営業日としています。現在の対応方法は私と右腕で対応していますが、週に1日の休みを取ることも難しい状況ですが、お客様に喜んで頂けると思いで続けていますが、モチベーションを保ち続けるのがしんどい時があります。
11	建設業	5~9人	自分たちで働く勤務時間、入社退社時間を決めれる体制にしてある。
12	建設業	5~9人	事業の効率化を行わずして働き方改革は有り得ない。この点を徹底的に追求していく。
13	建設業	5~9人	今のまま行くと、中小企業はどんどん潰れる。賃上げ、労働環境改善、以前に税制を変えるべき。
14	建設業	5~9人	自社のような少数体制の企業にとっては雇用と労働環境を整えていくことのバランスをうまく考えていかないと固定費の圧迫による経営状況の悪化などを引き起こすのでよく考える必要がある。AIの参入もあるので、働き方も今後変わっていくと思うが、場合によっては雇用をうまくない方が利益体質の会社を作っているのではと思うところもある。先日の山口先生の講演でもあったが、自社の経営理念を再定義し覚悟を持っての経営をしていくことが必要で、力のない企業がより淘汰されていくような時代に変っていくのだろうと思います。
15	建設業	5~9人	現場の現実には中々厳しい。
16	建設業	5~9人	政府指導より、各会社で社員との話し合いで決めれば良いことだと思う。
17	建設業	5~9人	日給月給制を年度替わりに、月給制にする準備をしている。年間休日日数を110日以上になるように計画を始めた。建設業の土日休みは非常に厳しいが、そのように元請も工程（マスター工程を含む）を組む必要がある。どうしても突貫工事や元々工程が厳しい現場案件に対しての、規定を設けないとそもそもその法に従うことは困難ではないか。
18	建設業	5~9人	机上の空論感は強い。現実には即していないと感じる。
19	建設業	10~19人	DX化も含め社員、社内と協議を重ね更なる効率化を早く進めなければならない。
20	建設業	10~19人	正直なところ昨今の社員さんは休みが多く羨ましい。負荷のない勤務体制、労務費の負担が中小企業への大きな負担、大手との同条件のハードルの高さを感じます。
21	建設業	10~19人	建設業でも、週休2日制を現場によりますが取り入れております。自社としては、協力業者が日給月給の場合どうしても土曜日は仕事希望してくるので会社としても週休2日制度は、まだまだ取り組めていません。建設業では、中小企業（特に小規模）では、時間のかかる問題だと感じております。弊社でも、水曜日はノー残業DAYとしています。（今のところこれが限界です）
22	建設業	10~19人	足場屋に付き物の現場終了後、帰社して次の日の資材積み下ろし作業を昼夜分業制を取り入れ積み下ろしや資材置き場の整理整頓する部隊を作り働きやすい環境を取り入れた。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
23	建設業	10～19人	先日労基のランダムな調査に呼ばれた。弊社は問題なかったが様々な意見の中で一部の元請けに金額を叩かれて賃金を上げたくても上げられない企業が多い。自社の強みをはっきりさせる経営ができていれば良いが強みが価格ではインフレの中より貧困層を生み出して地域の元気がなくなる。大手の利益の取り方は元請け方等である程度規制できないものか。
24	建設業	10～19人	夜間作業もあるため、厳しいと思われるが対応は可能と考えている。女性の活用も視野に入れて労務を分散させようと考えている。
25	建設業	10～19人	年々残業する社員は減ってきている。時間通りに退社する社員が増えてきている。
26	建設業	10～19人	弊社は10年ほど前から働き方改革を少しずつ行ってきました。現在は基本的に週休2日制を持続しています。できる限り残業を減らすことを目標にしています。難しい工事の場合も交代制でできる限り週休2日を守るように努力をしています。残業についての対価支払いについても、全額支払いを行っています。今のところ、問題はありません。
27	建設業	10～19人	時間外が多く発生しないので特には対応を考えてはいません。
28	建設業	10～19人	規制ばかり先行して、働き方改革を進めるのは良いがやった分だけ稼ぎたい人もいる。残業が無くなりそこを補う為に副業をOKにする企業が増えている。それは結果として負担や労働時間はどうなっているのか、また税金の管理など余計な仕事が増えているのではと感じます。リモートワークも適した業態で、ある程度成熟した人には良いがリモートワークの浸透が企業にとっても本人にとっても必ずしも成長につながるとは思えません。性善説でなりたつ中で、働かない社員は増えると思います。
29	建設業	10～19人	現場作業で自社から現場までの時間管理が難しい。残業規制でどの様に対処するかの答えが出ない。
30	建設業	10～19人	2024年問題がやばい。
31	建設業	10～19人	労働時間と効率を重点課題にしています。
32	建設業	20～29人	我々設備業は、お客様の場所で仕事をします。近い場所もありますが圏外の仕事もたくさんあり、さらに多くの現場を抱えております。今日は岐阜県、明日は静岡県これが実情です。
33	建設業	20～29人	働き方の多様化が求められるが、しっかりと管理しなければならない。管理能力を上げて、社員がこの会社において良かった。と言ってもらえるような仕組み作りをしたい。
34	建設業	20～29人	色々な思いはありますが・・・。経営側だけがこの状況というのは・・・。就業時間内にまずは与えられた仕事を行って頂けたら、社員の増員はしなくても良いとおもうが、アンバランスな現状化です。人を増やしても労務費が上がり会社の経営圧迫にもつながる。うまくいかないですね・・・。
35	建設業	20～29人	年休120や昇給・ボーナスをちゃんとやってる企業には大小または黒字赤字関わらず国が補助してもいいと思う。じゃないとやってる企業が馬鹿を見る感じが嫌。
36	建設業	30～49人	人材の採用に苦戦しています。労働力の確保には賃金を魅力あるものにしたいと考えますが、会社の業績もあり限られている現状と社員教育がうまく機能していない現状があります。採用条件など他社との比較でみると業界的な競争力というよりは、理念採用にしようと検討しています。当社では、労働時間が一定に保てず残業も規制があり苦慮しています。
37	建設業	30～49人	働き方改革は時短だけでなく、個々の生産性向上が求められるが、時短後の自由時間で、若者に投資を勧める傾向があるが、それだけでは不安定な老後を招く。自主性を持って働くことで培われる勤勉さこそ、将来の安定した資産になる。働き方改革は時短と生産性向上を両立させ、自主性を重視した働き方を実現させる必要がある。
38	建設業	50～99人	長時間労働規制は理解するが、一律に網をかけるものではないと思う。もっと稼ぎたい人もいる、若年者が入ってこないのには労働時間を規制するのみでは変わらないだろう。
39	建設業	100人以上	自主性を重んじる働き方をするようにしている。
40	建設業	100人以上	中小企業でも業種やステークホルダーで社員の働き方は様々と思われる。一概に中小企業としてくれないと思うが、我々のような親会社がいる中小企業としては、親会社の考え方に依存している部分が今まではびこっていたが、それでは成長が見込めないため、社員自身が今の現状をどう考え、必要によりどう変えていかなくてはいけないのか自ら考える力が必要と考え、現在社員育成中である。
41	製造業	1～4人	特に不満が出ていないので現状維持。
42	製造業	1～4人	社労士さんをお願いしてます。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
43	製造業	1~4人	ストレスのない働き方を考える。
44	製造業	1~4人	やりがいと将来性を感じるように働いていただく事が重要と考えています。
45	製造業	1~4人	仕事があるときに集中して稼働し、無いときは暇。これでは社員のモチベーションが続かない。
46	製造業	5~9人	物流のサイクルが遅くなった感覚がある。協力会社さんのGW・盆休みが異常に長いと感じたこともあるので、それを見越して発注をしないと仕事が進まない。
47	製造業	5~9人	各企業の事情を把握せずに政府からの要望が多すぎる。大企業に寄りすぎ。
48	製造業	5~9人	社員さんの働く環境を少しでも改善できるように心掛ける。
49	製造業	5~9人	下請けだと働き方の調整することが出来ないので仕事の工期等を法的調整出来るようにしてほしい。
50	製造業	5~9人	机上の空論だけではなく、実情を把握してもらうためにもっと現場を見て物事を判断して欲しい。大企業のみへの施作だけではなく中小企業に沿った施策を検討し実施してもらいたい。
51	製造業	5~9人	大企業との差別化として、働き方をより柔軟に対応しやすいのが中小企業の強みだと思うので働く側の意見をもっと聞いていきたいと思う。
52	製造業	5~9人	残業したい人としたくない人がいる。
53	製造業	5~9人	まだ、雇い始めたばかりで、足りないことが多く、何が足りないかが分かっていない状況。教えてくれる例会があると助かる。
54	製造業	5~9人	労働の規制により働く効率を上げるきっかけにはなるとは思いますが、行き過ぎるものゆとりのない働き方になるのではないのかと懸念しています。
55	製造業	5~9人	基本的に残業しないように効率よく仕事をしている。
56	製造業	5~9人	残業をしたくない社員がほとんどなので、残業が無いように日程と時間配分を30年以上している。
57	製造業	5~9人	働き方改革に伴い、効率化を進め残業時間減、有給休暇取得率UPすることはできたが、製造の技術伝承など効率的にはできない部分を伝えていくことが課題。製造業の技術力低下は今後大きく出てくると思われる。
58	製造業	5~9人	一番のネックは例えば大手と同じものを作っているのになぜ下請けは安いのか、ここからは正しければ表面だけの改革だと言っているが根本小さい企業は辞めよだね。
59	製造業	10~19人	人材確保が重要である。
60	製造業	10~19人	働き方改革というならば、もっと自由に働かせてほしい。経営者はいつでもいつまでも働けるが、サラリーマンにだけいろいろな規制をかけるのも変だと思う。フリーランスや独立だけが自由に働ける手段ではなく、サラリーマンでも働きたい人は普通に残業して働ければいいと思う。労使お互いが「人間尊重」のコンセンサスが取ればよさそうな気もするのですが。
61	製造業	10~19人	人手不足の昨今、労働時間に関しては多様性を認めることがあっても良いと思う。働きたいと思えば働ける、稼ぎたいものは稼げる社会にすべきと考える。逆に、気兼ねなく休むこともできるようにすべきであるが。
62	製造業	10~19人	労働規制に関しては従来の取り組み以外で、 1) 社員の福利厚生(資産運用)の導入 2) 有給休暇の強制取得制度 3) キャリアアップへの補助 を今期中に制度として決めて運用していきます。
63	製造業	10~19人	企業や経営者も働き手になり偏らない対応をして人として働きも考える事を必要とする施策につなげてほしい。
64	製造業	10~19人	労働時間が短くなると売上高減少に繋がるため年間休日を増やしたり、残業時間を減らすためには現在の仕事の延長上の考え方では不可能。価格を決定できる立ち位置にならなければこの先の事業継続は難しいと思う。
65	製造業	20~29人	休日の拡大や労働時間の削減は必要であるが、労働者側の権利主張が強すぎる。副業を許容する際の労務管理を、報告レベルで行っていて性善説扱いになっている。副業先の勤務状況や労働時間など仕組として見えるようになるとありがたいです。
66	製造業	20~29人	まだまだ勉強不足で恐縮ですが、中小企業で労働組合(ユニオン)がいる場合、労働組合の意識が低ければ会社は危機に晒されることを実感しています。労働基準法を見直されていく過程で、会社法についても経営が滞らない新たな制度を設けて欲しいと感じます。
67	製造業	20~29人	労使見解・人を生かす経営。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
68	製造業	20～29人	労働流動性が悪すぎて、人員不足、労働生産性が上がらない。生産性が悪い社員がいても解雇がなかなかできないので、仕事が少なくても人が足りない状態になる。労働時間を規制することで、逆に会社や社員が不利益になる場合がある。
69	製造業	20～29人	我社は、製造業なのでオーダーが入ればその部分は必ずお客様のニーズにこたえるようにしている。会社規模によるので、働き方は、全て同じになるのはおかしいと思う。
70	製造業	20～29人	社会の変化に合わせて、企業も雇用のあり方も変化していかななくてはならない。国の方針で反抗したくなる部分もあるが、仕方がないと受け止め、そこに意味合いを見出していくことが必要であると考えている。資源が無く、物の形を変えることで外貨を稼いできた国が、他の国と同じようにできるのかどうかは甚だ疑問だが、受け入れ時代に合わせて行動しなければ残存者として次の時代に残ることができないと考える。大きな力には敵わないと捉え、文句を言う前に行動するのみである。
71	製造業	30～49人	高校の先生の話を知ると、就職先希望が親も子供も大企業に偏り過ぎている、3年以内で退職する卒業生を多くみているので、中小企業の良さをもっと伝えられるようにしたいし、伝えて欲しいとの話がありました。一緒に志で仕事ができる新入社員に選んでもらえるように、選ばれた企業にならないといけないと感じています。
72	製造業	30～49人	働き方が変わってきている状況で、過去の勤務時間にとらわれることなく、雇用を生み出すために労働規則、勤務時間などに関してじっくり考える必要があると感じている。
73	製造業	30～49人	健康寿命が延びてきているので、年金と給与合算で48万円を超えないという規則は労働意欲の低下につながっていると思う。同一労働同一賃金というなら、65歳で年金を受給しても全額支給してもらえた方がいいと感じる。65歳から学び直して新しい知的職業に転職するのは大変なのでこれまでの業務の継続での雇用が現実的と思えるし、賃金upせずに個人所得が増えるので中小企業に賃金upの負担を負わせるよりいいと思う。
74	製造業	30～49人	行き過ぎた過重労働は問題だとは思いますが、すべての企業を法で一律に規制するやり方には疑問を感じる。もっと働いて稼ぎたいという社員もいて対応に苦慮する。働きたい人にはどんどん頑張ってもらい、活躍できる場を提供すべきと考える。
75	製造業	30～49人	運送業のように法的な労働規制はまだない。ただ、今後、同様の流れがあるかもしれないので、そうなっても大丈夫なように準備していきたい。
76	製造業	30～49人	残業してでも働きたい社員が多くいるなかで、規制されるのは非常に困惑する。世間のニュース、安全等を考えると時間規制をせざるをえないかもしれないが、時間だけが問題ではないと考える。 例外が認めてもらえる仕組みを作って頂きたい。
77	製造業	30～49人	規則を作って運用していくことは大切だと考えます。
78	製造業	30～49人	補助金等も頂戴しておきながら、こんなこと言うのも何ですが 国が働き方を規制しすぎるのもどうなのでしょうか・・・と感じています。 それに対応・変化していく必要があるのでしょうか。
79	製造業	30～49人	働き方改革で従業員が働きやすい環境を作ることは大変賛成だが、それに応じた企業に対する国からの補償や評価が薄い。現実的に中小企業が対応するとなると、それに応じたコストが発生する。対応企業に対し、一時的に助成金等の制度があるが、要件が厳しい。
80	製造業	30～49人	残業してお金を稼ぎたい人もいるので、一律に時間規制するのはどうかと思う。
81	製造業	50～99人	単価×数量の原則で、単価UPは取り組んでいるが相当困難である。数量を増やさなければ売上・粗利は上がらない。過労や健康被害はダメであるが、健康な者、もっと働きたい者、成長したい者などが、一律の枠組に抑え込むことに疑問を感じる。
82	製造業	50～99人	働き方改革は進んでいるが、それによる労働者の生活の質が上がっているかどうかは不明である。少子化が止まらない現況を考えると、あまり効果は出ていないように感じる。経営側としては会社での時間を減らすことはできるが、手を出せるのはそこまでである。そもそもの目的である「生活の質の向上」については労働者に託されている部分も大きい。一人一人の「空いた時間の使い方」をただの空費にするのではなく、自身の人生の向上（別に仕事だけではなく文化的生活でもよい）のためのものにしていく必要がある。
83	製造業	50～99人	なにか残業が悪いことのような風潮ができてくる。勤勉な日本人の良いところまで無くなってきている。報道のしかたを考えてほしい。
84	製造業	50～99人	女性が多く家庭優先での働き方が多い。そのため、不安定要素が多い(子供・ご主人・病気・最近介護)安定した労働力の確保が難しい。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
85	製造業	50～99人	現状、仕事が少なく、残業はほぼゼロの状況なので、そういった意味では労働規制等の面では問題はない状況だが、社員の生活を考えるとある程度の残業は必要であり、残業したさに生産性が下がってしまっているような状況も見受けられる。その対策に悩んでいる。
86	製造業	50～99人	人手不足の観点から、人の大切さをもう一度よく考えて、職場の環境を良くしていきたいと思います。
87	製造業	50～99人	何故、政府に働く時間まで管理されないといけないのか、たくさん働きたいという社員は多い。残業が減り、住宅、教育、車のローンを抱えている社員が多い。少しでも多く働きたいと言っている社員もいる。ダブルワークがOKの会社も結局、労働時間は増えるのではないか。土日は他の会社で働いてもOK、働き方改革になっていない。何故、労働と言う資源しかない国がどうやって生きていくのか、教えてもらいたい。
88	製造業	50～99人	長時間労働問題は体への負担などの問題もあるが、収入を増やしたい人も多くいるので、一律で規制を行うのはどうかと思う。
89	製造業	50～99人	大企業と同じ水準を求めるのは難しい。
90	製造業	100人以上	残業自体は、それほど多くないので、現状かと思っております。
91	製造業	100人以上	当社は11月に若手社員の内部告発により労働基準局の立ち入り検査があり、結果、特に指摘はありませんでしたが、これによって多くの社員に迷惑が掛かりました。結果、その若手社員も退職して行きましたが、あまりにも労働条件に対して労働基準局も過敏すぎると思います。一人だけが告発した場合は単なる不平不満や勉強不足の可能性も高く、例えば、100名を超える会社なら少なくとも3名以上の同意署名を条件にするなど条件設定があっても良いと考えます。
92	製造業	100人以上	単に時間だけで規制するのは日本の国にとって本当に良いことなのかという疑問はある。
93	製造業	100人以上	20時間の壁がシフトを組みずらなくなった。人件費の直接を企業がしづらなくなった。
94	流通・商業	1～4人	当社は社労士を入れ、法律を守っている。守っていない企業に法律を守るよう強化してほしい
95	流通・商業	1～4人	新規雇用にも響くのでできるだけ休日を増やしたいが、人間的に難しい。
96	流通・商業	1～4人	大企業向けの労働規制を、中小企業に当て嵌めようとする自体、歪みを生む。
97	流通・商業	1～4人	副業などを幅広い視野で認めていく必要がある。
98	流通・商業	1～4人	正社員を解雇出来るように労働法を改正して欲しい。
99	流通・商業	1～4人	社員を雇用するまでは不要と考えています。社員雇用を前提とした準備は次期にすべきと考えています。
100	流通・商業	1～4人	規制が全てではなく、実体を見て規制を修正していくことも大事だと思います。
101	流通・商業	1～4人	女性の働きやすい環境を、育休制度以外に整備していきたいと思っている。
102	流通・商業	5～9人	時間外労働について、経営者より労働者の動きやすいサイクルにしているため、経営者より指定すると動きにくくなる。
103	流通・商業	5～9人	国や行政は働き方改革と称し中小零細企業に対し諸々の法規制を布いてくるが、働く側の事ばかり押し付けておきながら、受け入れる企業側のメリットは極めて少ない。あっても周知がなされていない。税制度等、更なる優遇措置を行って欲しい。経費と時間、手間の掛かる事ばかり。
104	流通・商業	5～9人	有給休暇取得促進を言っているが、顧客との関係上なかなかスムーズに行っていない。
105	流通・商業	5～9人	時間をうまく作り残業しなくても大丈夫なような組織づくり。
106	流通・商業	5～9人	今日はここまで頑張りたい。その方が自分がすっきりする、達成感があるのに、労働規制等で半ば強制的に仕事が止まってしまうのは、社員のやりがいや働き甲斐を奪ってしまい、精神安定上 よろしくない場合もあると思います。弊社の社員でも、自分の気持ちですっきりしたいので、仕事をキリのいいところまでやったり、自宅に持っていくことも時々あります。
107	流通・商業	10～19人	副業を認めるくらいなら自社で働いてほしいし、従業員もそれを望んでいる。
108	流通・商業	10～19人	大企業と比較した時のメリットは動きの軽さ（速さ）一択にあると思う為、ルールはあれども即対応を基本として動くように徹底している。在宅勤務ができない業種であるため、時間外勤務等は必ず発生する部分があるため、業務の簡略化・共通化、不要な業務の排除の継続を企業側で努力すると同時に、規制については全体ではなく業種ごとにかえなければならない。部分も一部あると思うため、例外ではなく、括りで規制をできると良いかと思う。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
109	流通・商業	10～19人	雇用について現状は買い手市場になっており、応募するにも苦勞している。以前より求人に記載の金額も上がっており、なかなか採用までたどりつかなくなってきている。
110	流通・商業	10～19人	弊社の場合有給取得・残業時間 人によって個人差があり、仕事への取り組みについてどこまで自主性を尊重するかが大きな課題である。
111	流通・商業	10～19人	現状の大企業と中小企業の利益構造が変わらない限り、本質的な中小企業の働き方は変わらないような気がする。現状の中小企業の労働条件が整えられないのに、法律によって労働規制を行うのは中小企業を圧迫することの方が大きい気がします。労働生産性を上げるための中小企業つぶしでしょうか？
112	流通・商業	10～19人	西洋文化、歴史の中で働くことが悪という潜在的な前提があると思う。(植民地支配、奴隷など)それを日本に当てはめるのはいかなものかと思う。もちろん、戦後教育の中で、欧米諸国からの教育等で現在に至っているのだが、必ずしも労働時間の制限、労働日数等の制限はいかなものかと思う。経営者が支配層的な考え方を持てば、現在のような法体制になるのかもしれない。経営者自身が本当の意味での働く喜び、やりがいを思いやりを持った考え方の浸透が必要であると思う。
113	流通・商業	20～29人	副業者や個人事業主の活用をしないといけないようになりつつある。
114	流通・商業	20～29人	働き方改革の働きやすさばかりを求めている風潮があり、所謂、ゆるい働き方を求める社員が出てくる。働き方のもう一つの目的である、働きがいを追い求めていく共育が必要と思われます。労働規制は人間らしさを追い求めると同時に、熱中、集中して仕事に取り組むことも必要で、自身、企業の発展につながると思います。
115	流通・商業	30～49人	労働規制する事ばかりが良い事とは全く思わない。働く意欲なくして国内に真の活力等生まれないのだから、働き稼ぐことの主体性を育てる政策が必要だし、同時に行き過ぎないような法整備も整える事も大切だ。政策的な功罪としてしっかり仮説を立て、根拠のある政策を国がしっかりビジョンと共に示して欲しい。
116	流通・商業	30～49人	同じ業界であっても様々な運用があるのに一律のルールで行うため、逆に不安全であったり、非効率で気になってしまったりする部分が多い気がする。とてつもない就労状況で働かせる企業も多くいるため、制限や是正するためにあるのだから必要ではあると思うが、やりにくさも感じる。資本的にも余裕があるわけではないので、変革が多いと対応するたびに削られていく感じが否めない。働いてくれている社員自体が不安になってしまっているのが困る。
117	流通・商業	30～49人	はたらき方改革という言葉が世に出てから弊社も労働時間の削減、休日の確保等改革が続けてきたが、最近ではユルブラックの傾向が出てきているのではないかと危惧しています。
118	流通・商業	30～49人	他の先進国と比べて足りない事項は是正して、大儀名分が有るからと明らかに過剰な事項は是正すべきだと考えます。
119	流通・商業	30～49人	中小企業であろうが、応募に来る方は大企業も含めて、比べられていると思うので、中小だからなどは言い訳にしかならないと思ってます。大企業に負けない環境整備が必要だと思ってます。
120	流通・商業	50～99人	人材を採用していくためには、労働環境を良好にしていくしかない。
121	流通・商業	50～99人	働きたい人は働ける方がいい。
122	流通・商業	100人以上	非正規雇用の扶養の壁限定撤廃など、働きたい人が働きたいだけ働ける環境整備が重要かと思えます。人手が足りないのは一人当たりの生産性だけでなく、単純に労働時間が確保できないことも原因の一つです。
123	流通・商業	100人以上	そもそも大企業と同じ土俵で規制がかかるのは厳しい。とはいえ、対応しなければ人材の確保ができない。そのジレンマがある。
124	流通・商業	100人以上	扶養の範囲内で働きたいというパートの管理が非常に大変。各企業の扶養手当の支給要件がバラバラなのもややこしい一因。申請して補助が出るようなややこしい制度ではなく、純粋にたくさん働けば収入が増えるような制度設計を国に求めたい。
125	流通・商業	100人以上	できない理由を並べるよりも、できる方向は何かを考えて実施していく事が大切だと思い取り組んでいる。やれないのではなく、やるだけだと考えているので、経営者の心次第だと思います。
126	サービス業	1～4人	業界での適正化を目指して取り組んでいる。
127	サービス業	1～4人	最低賃金の引き上げにより、非正規雇用者の賃金は上がっているが、正規雇用者の賃金の伸びは最低賃金の伸びに見合っていないように感じる。退職金準備やその他福利厚生もまだ中小企業は整備が不十分だと感じる。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
128	サービス業	1~4人	パート1名しか居ない会社だが、最低賃金は上がるのに、収入の壁が変化しないのが困る。年間休日を増やす方向で対応しているが、どこまで日数が増えていくのか。インボイスや電帳法の影響で事務作業も増えている。
129	サービス業	1~4人	年俸制の様なスタイルが一番良いと考えている。
130	サービス業	1~4人	中小企業のほうが大企業よりも労働規則を守っているように思います。
131	サービス業	1~4人	中小零細企業では隙間産業であり休日確保が難しい場合がある。
132	サービス業	1~4人	労働規制の強化により疲弊していると感じます。労働規制強化に見合った減税措置等の経済全体の下支えが必要と考えます。
133	サービス業	1~4人	新しい前進が必要と考えています。働き方も進歩しつつ、労働規制も少しずつ前進を考えています。
134	サービス業	1~4人	業種により一律の規定は当てはまらない。労働規制ばかりを重視することはいかがなものかと思えます。
135	サービス業	1~4人	人材確保がますます厳しくなる。小さい会社なので、一人当たりの労働内容が濃い。それぞれのライフイベントで、相互にサポートできるような体制を作り、柔軟に対応していきたい。
136	サービス業	1~4人	人口減少の中で、外国人労働者やAIの活用が必要。
137	サービス業	1~4人	従業員をないがしろにするつもりはないが、現在の労働者優遇のトレンドは中小零細企業には酷。
138	サービス業	1~4人	働きやすい環境づくりを目指す。
139	サービス業	1~4人	現在の労働基準法は事業者に対して厳しすぎると感じる。
140	サービス業	1~4人	デザインなどクリエイティブな仕事の場合は、規制など無理。
141	サービス業	1~4人	労働時間を短縮・適正化しても、利益確保できる仕組みづくり、設備導入は、マスト条件だと感じます。
142	サービス業	1~4人	賃上げや労働環境の改善など、企業に求められるものが多くなっていると感じる。時代の変化に柔軟に適応して、企業の繁栄・存続を進めていく必要がある。
143	サービス業	1~4人	建設業の影響に設計監理業務も後追いで影響を受けるのでまだ動きが見えない。
144	サービス業	1~4人	自営業者あるいはそれに準ずる形態では労働規制がないのが、むしろ強みになる。
145	サービス業	1~4人	解雇とセットではないと労働者の権利が強くなりすぎていて中小企業の体力がもたない。
146	サービス業	1~4人	少人数だからこそできる親密な意思疎通を図り、従業員の満足度を高める勤務状況を維持することができると考えます。賃金を上げることはどうしても限界があるので、理想とするワークライフバランスを弊社の魅力としていきたいです。
147	サービス業	1~4人	労働規則などまだ勉強していないため分からない事が多いです。勤務環境を整えるため勉強していきます。
148	サービス業	1~4人	雇用の流動性を高められる法律としてほしい。
149	サービス業	1~4人	中小企業には厳しい政策ばかり。そもそも税金や社会保険料が無駄に高いこと、使い道がおかしいこと、経団連の言いなりで大企業にしか有利でない政策ばかり、間違った移民政策、などなど問題点だらけである。もっとも、そのせいにしても埒が明かないので、その社会の中でどう生き抜くかが重要なのは百も承知。
150	サービス業	1~4人	自由度を増して欲しい。
151	サービス業	5~9人	閑散期における週休3日等もありかと思えます。よい人材に来てもらいたいです。
152	サービス業	5~9人	中々大企業と比べると上手く現状と合致できていない。
153	サービス業	5~9人	賃金や福利厚生では大企業には及ばないので、中小企業の魅力を作ることが重要。生産性の向上のためデジタル化を進めているが、あまり得意でないお客様への対応が課題。
154	サービス業	5~9人	日本全体が、働かなくなってきた。
155	サービス業	5~9人	急激な労働規制で業界の再統合、M&Aの進展が予測され、これにどれだけコミットできるかが自社としての課題。
156	サービス業	5~9人	GDPもドイツに負けて4位に低迷し日本の生産高は低迷している国策の違いと思っているが、日本は規制ばかりで豊かさを全く感じない、働いてばかりでしたバブルのころは、大変でしたが日本人すべてが豊かさを実感できた時代でした。国策を考えてください。若い人が、子供をつくりたがらない、お金が大変だから、以上ですよね。日本人が豊かになる国策を考えてください。
157	サービス業	5~9人	割増賃金は支払って当然なのだが渋る事業主がまだまだ存在する。コンプラ守って、その上で他の施策だと考える。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
158	サービス業	5～9人	多種多様な労働者を想定する時代。あるべき形に整えていくべき。規制強化は大いに歓迎。
159	サービス業	5～9人	我々は労働生産性が著しく低い業界のため、どうしても従業員に負担がかかりやすい。生産効率アップと単価アップを掲げても業態によっては難しいケースもあると思います。あくまでルールとして労働基準は必要かと思うが、現場に則した柔軟な規定を求めたい。
160	サービス業	5～9人	実質的な賃金の維持のため、そして新たな働き方への対応のため、従来のやり方が通用しないと感じている。そのために提供するサービスの付加価値を上げる必要があるが、模索中であり苦しい。
161	サービス業	5～9人	社員の望むライフワークバランスと会社が望む労働時間のバランスをとるようにしている。最近では給与の上昇より、仕事環境プライベートの充実を求める声が高く、給与よりも福利厚生などの充実に力を入れている。
162	サービス業	5～9人	勤怠システムの導入、人事評価制度の確立。
163	サービス業	5～9人	人材確保のため、働き方をより柔軟にしていこう必要があると思う。
164	サービス業	5～9人	DX化と併せて取り組んでいく必要がある。
165	サービス業	10～19人	大企業と同じレベルでの様々な規制は、中小企業の競争力を奪う可能性もある。理想と現実を踏まえ、中小企業には弾力的な措置が必要かと考える。ただし、経営環境の改善は必要なため、改悪への規制はすべき。また、経営環境改善のための補助金を活用すべき。
166	サービス業	10～19人	従業員数の少ない中では、たった一人の貢献が大きな影響を与えることもあり、ある程度の働き方の柔軟性を持たせる必要があると思います。会社と従業員のバランスの取れるような労働環境や労働規則を作り実現しなければならないと思います。
167	サービス業	10～19人	中小企業については採用に直結する部分があると感じています。そのため給与面以外での環境や福利厚生については、大企業以上に魅力づくりの一環として、経営者と社員が一体となり考えていかなければならない。
168	サービス業	10～19人	副業を推進するなら残業規制もなくてほしい。働きたい人もいます。
169	サービス業	10～19人	IT業(ソフトウェア開発)です。準委任で開発の仕事を受ける場合は、基本的に残業時間も請求しますので、良いのですが、一括請負や研究開発的な業務は、時間制限がないので、なるべく効率良く仕事をし、残業時間を少なくするようにしています。お互いの為に残業時間を少なく、且つ給与を分厚くするのが理想です。一方で、研究開発的な仕事は、時間を気にせずとことんやりきるスタンスも大事ですので、悩ましいです。ある程度のスキルがある者は、裁量労働制や年俸制も検討中(一部実施済)です。
170	サービス業	10～19人	従業員の話聞きながら柔軟に対応している。
171	サービス業	10～19人	従業員数が前々年度に対し7倍になっており雇用条件等の見直しが必要となっている。顧問社労士との連携強化に伴い助成金の受給を視野に雇用制度を変更する予定。
172	サービス業	10～19人	そもそも残業をさせる余力がないのに、勝手に残業する社員がいることが課題。
173	サービス業	10～19人	どこまでもスタッフの労働環境向上を経営上の最優先課題としていく。
174	サービス業	20～29人	輸出を念頭に「競争に負ける」と言って過重労働を容認している節があるが、GDPの20%にも満たない輸出の為に国民全体を犠牲にして良いのか、政治家だけでなく国民が考え直す時だと思う。内需を創出するために農業などのエッセンシャル業務を振興し、消費税を廃止し、累進課税を強化し、インボイスを活用して消費した者を減税して欲しい。そして、国民は国内で頑張っている産業を応援しよう。
175	サービス業	30～49人	人手不足の中、そろそろ抜本的な見直しが必要。
176	サービス業	30～49人	休日や企業がお休みの際にしか出来ない作業がある。日常も作業していると休日出勤となる。振替休日にて体調面をフォローしているが、シフト通りにいけない熟練者がいる。時間でしげると業務に支障が出る事もあるので、条件によっては可能としてほしい。
177	サービス業	50～99人	当社の職種に当てはめるのは無理がある。この労働規則を遵守していたら、世の中に役に立つ社員は減っていくと感じる。
178	サービス業	50～99人	権利と義務の観点からすると、社会の構造が権利を認めてから一定時間内の義務のみを果たせば良いという風潮。
179	サービス業	50～99人	法定労働時間をきっちり守りつつ、会社も維持しようとするならば、ある程度の人数の規模にならなければ難しいという印象があります。
180	サービス業	50～99人	社員の負荷等を考え自動化・交代制のシフトを考えて計画策定中。

設問25 「中小企業での働き方や労働規制等に関して、自由にご記入ください。」

No.	業種	総社員数 (パート、アルバイト含む)	回答
181	サービス業	50～99人	国は労務単価を上げているが、民間企業に浸透していない。大手企業は労務単価アップの恩恵をうけて賃金アップが出来ると思うが、下請けにまで回らない。中小は労務単価が上がらないと売上・利益が落ちてしまう。作業効率を上げるにも建設業界は限度がある。
182	サービス業	50～99人	業種による違いを考えず一律に規制することはよいとは思わない。
183	サービス業	50～99人	ワークライフバランスを考慮して従業員が残業がなく、仕事とプライベートの充実を図るように自社で努力しています。
184	サービス業	100人以上	労働時間や働き方はそれぞれの企業が考えれば良いこと。政府が決める必要な無い。
185	サービス業	100人以上	中小企業の賃金と物価の相対性に関して、国が指針を示し賃上げを積極的に行う環境を整備すべき。
186	サービス業	100人以上	時間で仕事をするのではなく、「能力・結果」に焦点をあてて働くべき。
187	サービス業	100人以上	個人的には「働き方改革」を全体一律にさせることには賛成しかねます。もちろん、不当な長時間労働は反対ですが、特に運送会社に勤める方々がかつては「お金が稼げるからこの業界で働きたい」と思って入社する人が多かったと思う。今はただ単純に業務時間を削減するだけでは給料が目減りするだけで全く魅力のない業界となって、入社希望者が激減していると思います。給料の基準をあげるのももちろんですが、稼ぎたい人にはもっと働かせてあげべきではと感じています。
188	サービス業	社員を雇用していない	共働き夫婦が増え、仕事も効率よく、家庭も穏やかにさせる必要がある。家族行事など休日、半休等柔軟に対応していく必要がある。
189	サービス業	社員を雇用していない	労働環境を云々する前に、生産性や利益率を高める方策を講じてほしい。
190	サービス業	社員を雇用していない	個人事業主であり、労働規則は作っていない。過去に、企業に就業時は、大手企業であり、十分対応できていた。中小企業では、大企業とまではいかないまでも、付加価値の向上により、労働生産性を上げていくことが望ましいと考えます。