

各位

2025 年 3 月 31 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

2025 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日の『働き方改革関連法』により、企業の時間外労働の上限規制等が設けられ、労働者の働き方全般の見直しが求められてきました。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 「2025 年賃金・労働調査」
- 2) 調査機関 2025 年 3 月 6 日（木）～同年 3 月 16 日（日）
- 3) 回答数 551 社（建設：92 社、製造：139 社、流通・商業：109 社、サービス：211 社）
- 4) 回答企業の正社員数 平均 19.0 人（中央値 6 人）
- 5) 回答企業の総従業員数 平均 31.2 人（中央値 10 人）
- 6) 愛知中小企業家同友会の会員企業数 4,513 人（2025 年 3 月 18 日現在）
- 7) 愛知中小企業家同友会の会員企業の正社員数 平均 14.5 人（中央値 4 人）
- 8) 愛知中小企業家同友会の会員企業の総従業員数 平均 25.9 人（中央値 7 人）
- 9) ページ建
 - ① P 2 調査結果（全業種）概要
 - ② P 3～4 調査項目
 - ③ P 5～14 各回答
 - ④ P 15～37 各回答×業種、各回答×企業規模（正社員数）
 - ⑤ P 38～48 文章回答（業種・正社員数）

厳しい経済状況下で、生き残りをかけて戦う中小企業

☆ 回答（全業種）の概要☆

(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「78.3%」。

- ・ 昨年の調査結果（全業種）と比較して、正社員の「賃上げする」と回答した企業（全業種）は、昨年の「67.2%」から大幅に 11.1 ポイント増の「78.3%」となりました。また、「現状維持」は昨年の「32.6%」から大幅に 11.3 ポイント減の「21.3%」に。「賃下げする」は昨年の「0.3%」から 0.1 ポイント増の「0.4%」という結果になりました。

(2) 正社員の賃上げ方法では、全体で「基本給の引上げ」が最多の「60.6%」。

- ・ 正社員の賃上げ方法（全業種）（※複数回答）では、「基本給の引上げ」が「60.6%」、「定期的な昇給」が「52.9%」、「賞与の引上げ」が「19.6%」、「諸手当の引き上げ・新設」が「16.4%」となりました。

(3) 正社員の平均賃上げ額では、全体で「10,000 円以上」が最多の「27.9%」。

- ・ 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）（全業種）では、「1,000 円未満」と回答した企業は「3.2%」、「1,000 円以上～3,000 円未満」は「10.4%」、「3,000 円以上～5,000 円未満」は「19.9%」、「5,000 円以上～7,000 円未満」は「21.0%」、「7,000 円以上～10,000 円未満」は「17.6%」、「10,000 円以上」は最も割合の高い「27.9%」となりました。

(4) 正社員一人当たりの平均賃上げ率では、全体で「3%以上～5%未満」が最多の「31.8%」。

- ・ 正社員一人当たりの平均賃上げ率（月額基本給の引き上げと定期昇給）（全業種）では、「1%未満」と回答した企業は「3.2%」、「1%以上～2%未満」は「20.3%」、「2%以上～3%未満」は「27.3%」、「3%以上～5%未満」は最も割合の高い「31.8%」、「5%以上」は「17.4%」となりました。

(5) 正社員の賃上げする理由では、全体で「人材確保」が最多の「66.5%」。

- ・ 正社員の賃上げする理由（全業種）（※複数回答）では、割合が高かったトップ3に、①「人材確保・66.5%」、②「士気向上・59.6%」、③「周りの企業が上げている・31.9%」が入りました。

(6) 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、「材料費、人件費、運賃、各種保険料など様々なものが値上げしている。賃上げの原資にも限界がある。建設業は工期変更や短縮、人手不足など課題が多い。（建設業、正社員数 5～9 人）」、「社会保険の負担が大きい。（製造業、正社員数 20～29 人）」、「急激な上昇は中小企業や地方が人件費高騰についていけない。（流通・商業、正社員数 50～99 人）」、「年収があがっても社会保険料があがれば手取りが下がり意味がない。これでは労使共倒れの状況。（サービス業、正社員数 5～9 人）」等、中小企業の現場の苦しい声がたくさん集まりました。

※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。

2025 年賃金・労働調査 項目

- 主催：報道部、労務労働委員会
- 期間：3/6（木）～3/16（日）終日
※11 日間
※質問数 20 問

Q1、役員を除く正社員数を教えてください。

(必須)

- ①1～4 人
- ②5～9 人
- ③10～19 人
- ④20～29 人
- ⑤30～49 人
- ⑥50～99 人
- ⑦100 人以上
- ⑧正社員を雇用していない →Q18

Q2、賃金規定はありますか。(必須)

- ①ある
- ②ない

Q3、正社員の 2025 年度の賃上げ（定期昇給・賞与や諸手当の引き上げを含む）
はどうしますか。(必須)

- ① 賃上げする
- ② 現状維持（賃上げも賃下げもしない）
→Q9
- ③ 賃下げする →Q9

※Q4～8 は、上記Q3 で①(賃上げする)と回答した会社にお聞きするものです。

Q4、賃上げの方法は以下のどれですか（該当する項目を全てお答えください）。

(※Q3_①)

- ① 基本給の引き上げ（正社員全体の賃金を底上げするベースアップなど、ただし定期昇給を除く）
- ② 定期的な昇給（定期昇給）
- ③ 賞与の引き上げ
- ④ 諸手当の引き上げ・新設

Q5、正社員一人当たりの平均賃上げ額（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。(※Q3_①)

- ① 1,000 円未満
- ② 1,000 円以上～3,000 円未満
- ③ 3,000 円以上～5,000 円未満
- ④ 5,000 円以上～7,000 円未満
- ⑤ 7,000 円以上～10,000 円未満
- ⑥ 10,000 円以上

Q6、正社員一人当たりの平均賃上げ率（月額基本給の引き上げと定期昇給）はどの程度ですか。(※Q3_①)

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

Q7、賃上げの原資について教えてください。

(※Q3_①)

- ① 十分ある
- ② ある程度ある
- ③ あまりない
- ④ ほとんどない

Q8、賃上げする理由を教えてください（該当する項目を全てお答えください）。

(※Q3_①)

- ① 業績好調
- ② 人材確保
- ③ 周りの企業が上げている
- ④ 政府の要請
- ⑤ 士気向上
- ⑥ 繁忙
- ⑦ 従業員の要望
- ⑧ 賃金水準が低い
- ⑨ その他

※Q9～10 は、上記Q3 で②(現状維持)か③(賃下げ)と回答した会社にお聞きするものです。

Q9、賃上げしない理由を教えてください（該当する項目を全てお答えください）。

(Q3_②・③)

- ① 業績不調
- ② 仕入れ価格上昇
- ③ 賃金水準が高い
- ④ 社会保険料の負担が重い
- ⑤ 業績の先行きが不安
- ⑥ 取引先の値下げ要請が厳しい
- ⑦ 競争が激しい
- ⑧ 消費税率アップ分を転嫁できない
- ⑨ 賃上げの必要性を感じない
- ⑩ その他

Q10、来年度以降、賃上げしたい場合、どのような対策をお考えですか（該当する項目を全てお答えください）。

(Q3_②・③)。

- ① 新商品の開発
- ② 新規顧客開拓
- ③ 新規事業分野への進出

- ④ 営業力の強化
- ⑤ 社員教育
- ⑥ 労使コミュニケーションの改善
- ⑦ 経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践
- ⑧ その他

Q11、働き方に関連する事柄についてお伺いします。就業規則を作成していますか。(必須)

- ①既に作成している → Q12
- ②作成中である → Q13
- ③作成していない → Q13

Q12、就業規則を見直していますか。

(Q11_①) (必須)

- ①毎年、見直している
- ②時々、見直している
- ③特にしていない

Q13、36 協定(時間外・休日労働に関する協定届)を労働基準監督署に届け出ていますか。

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

Q14、正社員の時間外労働(月平均)は何時間ですか。

- ①0～9 時間
- ②10～19 時間
- ③20～29 時間
- ④30～39 時間
- ⑤40～49 時間
- ⑥50 時間以上

Q15、残業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
- ③その他

Q16、正社員の年間休日は何日ですか。

- ①89 日以下
- ②90～99 日
- ③100～109 日
- ④110～119 日
- ⑤120～129 日
- ⑥130 日以上

Q17、正社員の有給休暇の取得率はどの程度ですか。

- ①80%以上
- ②50%以上～80%未満
- ③30%以上～50%未満

④30%未満

Q18、賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を、自由にご記入ください。(自由回答)(400 文字以内)

Q19、経営指針の取組みについてお伺いします。作成している項目を教えてください(該当する項目を全てお答えください)。

- ①経営理念
- ②ビジョン
- ③方針
- ④計画
- ⑤その他

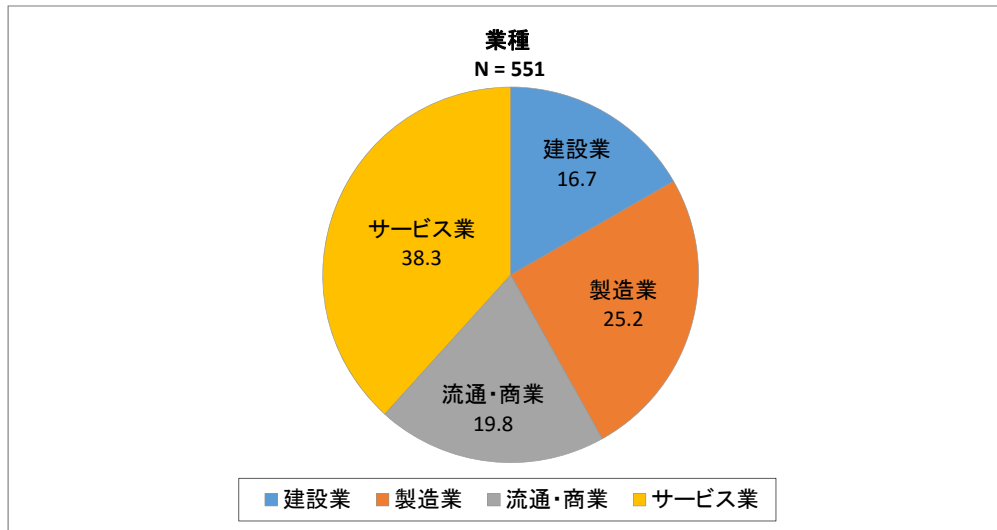
Q20、経営指針発表会の開催についてお伺いします。

- ①毎年開催している
- ②数年に一度の頻度で開催している
- ③過去に開催をしたことがあるが、今は開催していない
- ④開催したことない

以上

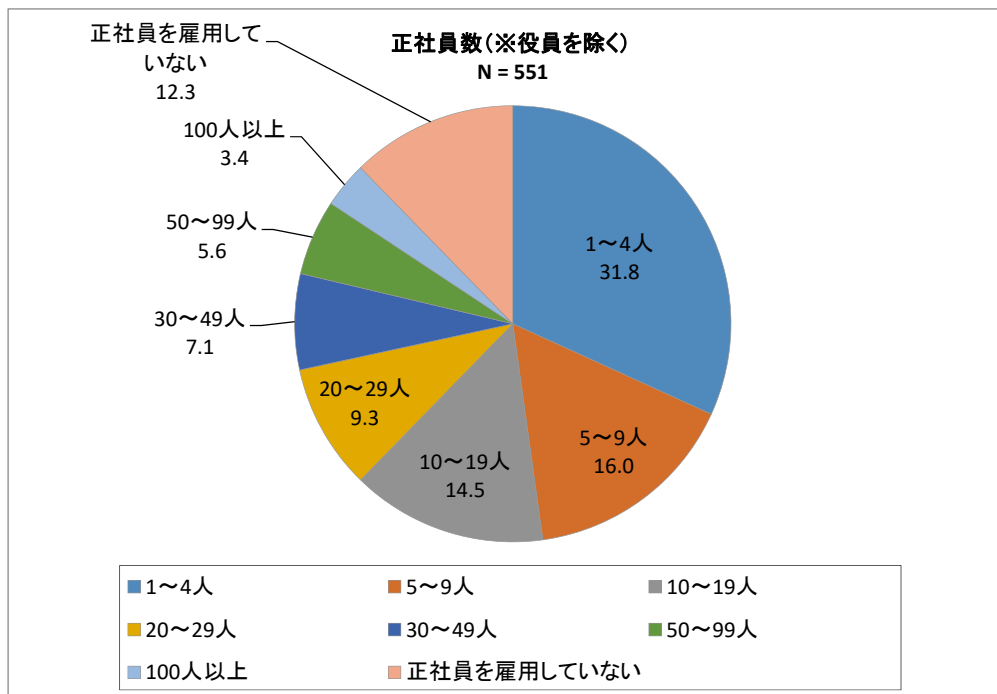
Q0. 業種 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	建設業	92	16.7
2	製造業	139	25.2
3	流通・商業	109	19.8
4	サービス業	211	38.3
	合計	551	100



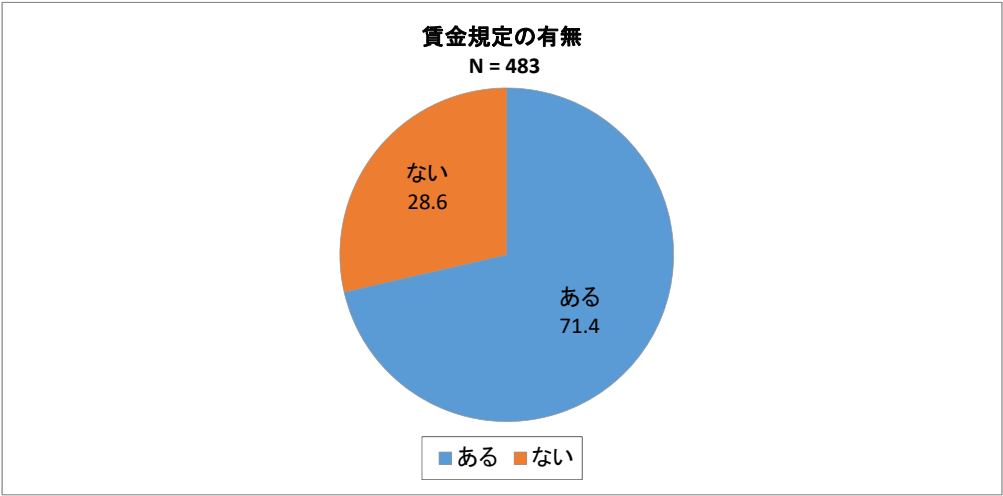
Q1. 正社員数(※役員を除く) (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	1～4人	175	31.8
2	5～9人	88	16.0
3	10～19人	80	14.5
4	20～29人	51	9.3
5	30～49人	39	7.1
6	50～99人	31	5.6
7	100人以上	19	3.4
8	正社員を雇用していない	68	12.3
	合計	551	100



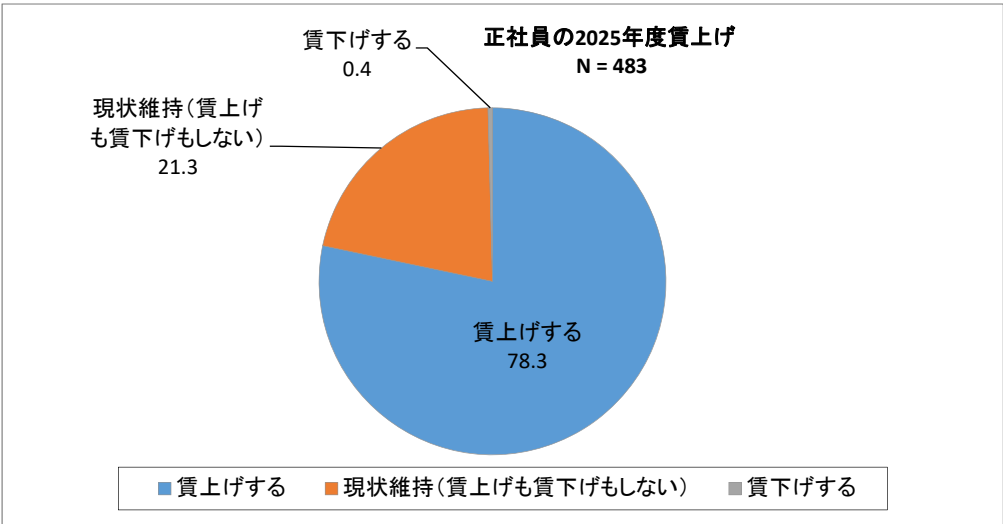
Q2. 賃金規定の有無 (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	ある	345	71.4
2	ない	138	28.6
	合計	483	100



Q3. 正社員の2025年度賃上げ (単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	賃上げする	378	78.3
2	現状維持(賃上げも賃下げもしない)	103	21.3
3	賃下げする	2	0.4
	合計	483	100

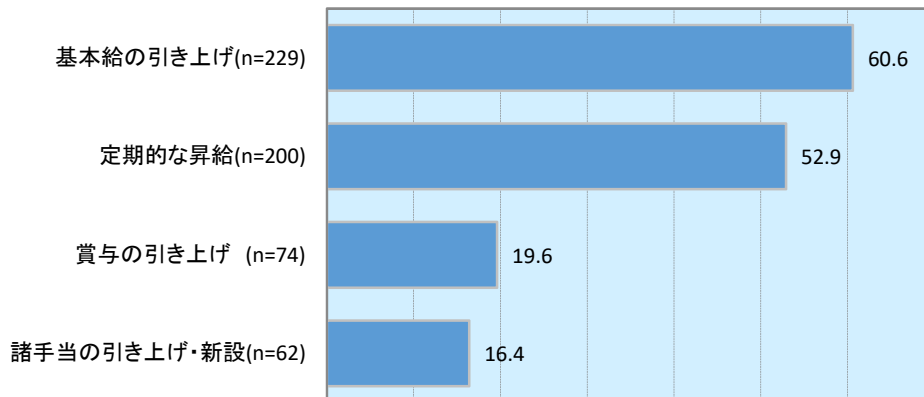


Q4. 賃上げ方法

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	基本給の引き上げ	229	60.6
2	定期的な昇給	200	52.9
3	賞与の引き上げ	74	19.6
4	諸手当の引き上げ・新設	62	16.4
	合計	565	150

賃上げ方法
N = 378

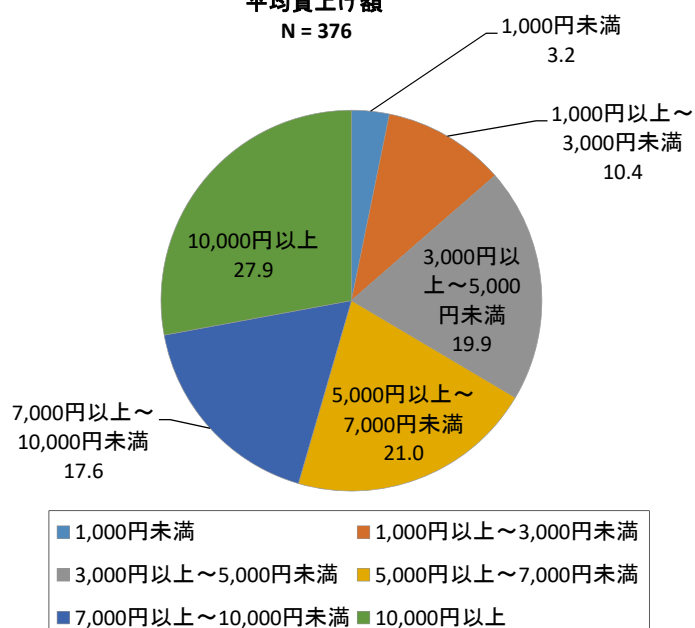


Q5. 平均賃上げ額

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	1,000円未満	12	3.2
2	1,000円以上～3,000円未満	39	10.4
3	3,000円以上～5,000円未満	75	19.9
4	5,000円以上～7,000円未満	79	21.0
5	7,000円以上～10,000円未満	66	17.6
6	10,000円以上	105	27.9
	合計	376	100

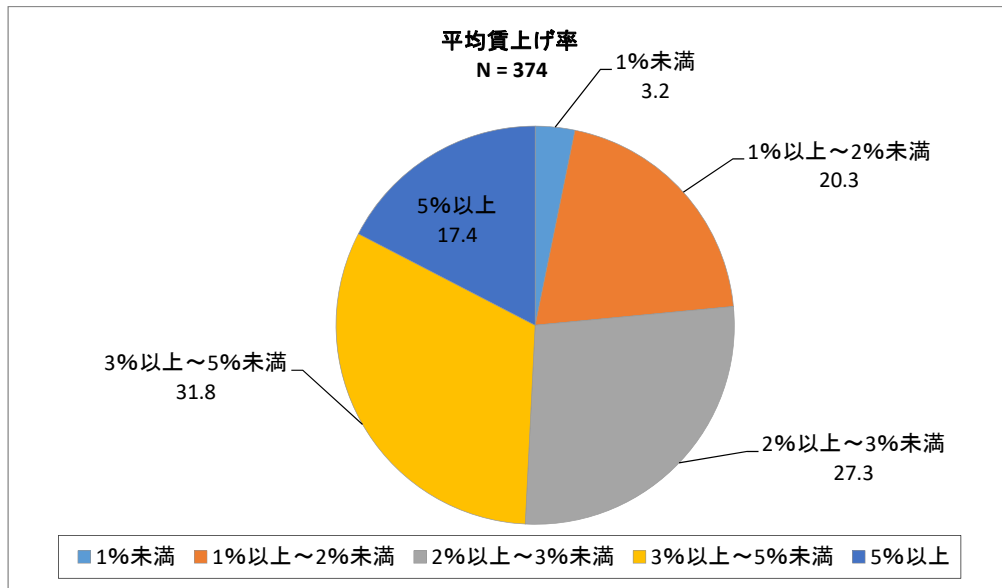
平均賃上げ額
N = 376



Q6. 平均賃上げ率

(単一回答)

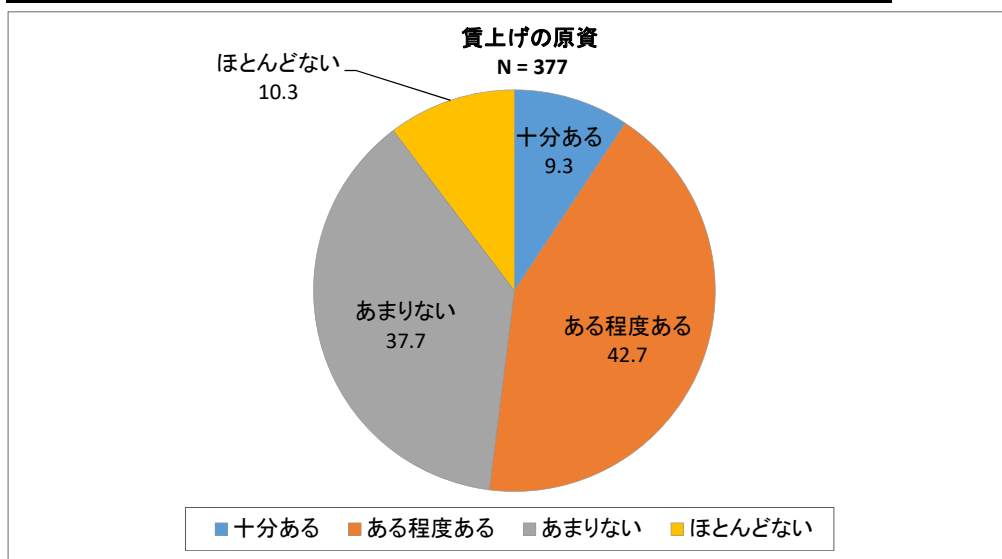
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	1%未満	12	3.2
2	1%以上～2%未満	76	20.3
3	2%以上～3%未満	102	27.3
4	3%以上～5%未満	119	31.8
5	5%以上	65	17.4
	合計	374	100



Q7. 賃上げの原資

(単一回答)

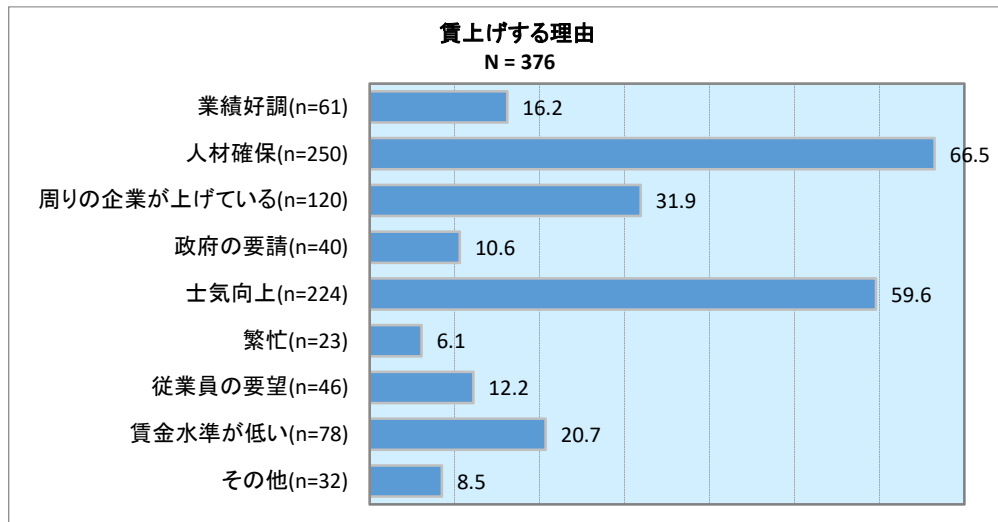
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	十分ある	35	9.3
2	ある程度ある	161	42.7
3	あまりない	142	37.7
4	ほとんどない	39	10.3
	合計	377	100



Q8. 賃上げする理由

(複数回答)

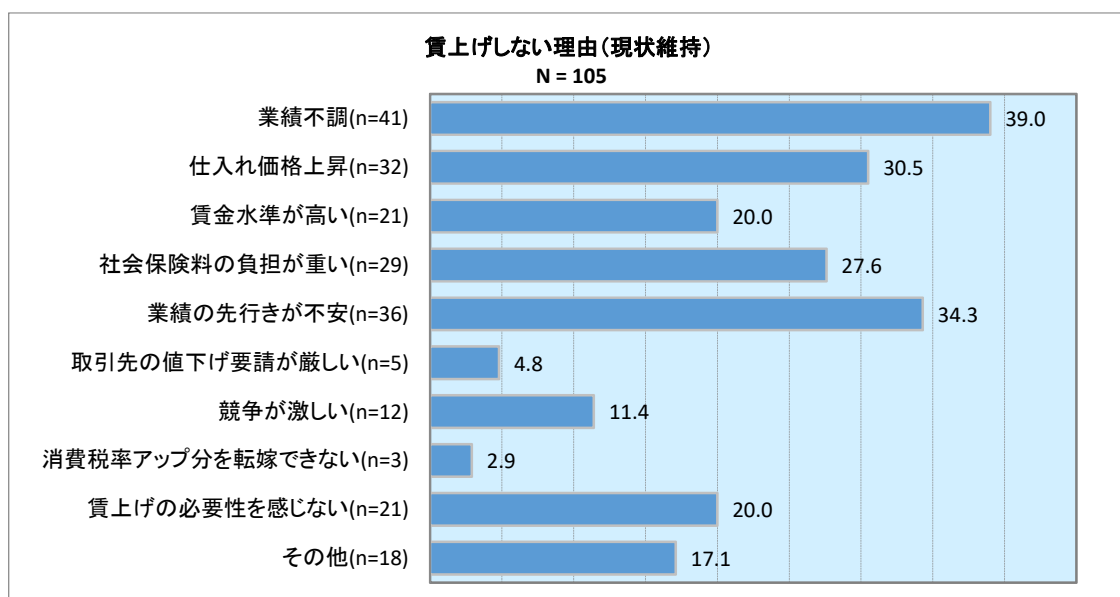
No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	業績好調	61	16.2
2	人材確保	250	66.5
3	周りの企業が上げている	120	31.9
4	政府の要請	40	10.6
5	士気向上	224	59.6
6	繁忙	23	6.1
7	従業員の要望	46	12.2
8	賃金水準が低い	78	20.7
9	その他	32	8.5
	合計	874	232



Q9. 賃上げしない理由(現状維持)

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	業績不調	41	39.0
2	仕入れ価格上昇	32	30.5
3	賃金水準が高い	21	20.0
4	社会保険料の負担が重い	29	27.6
5	業績の先行きが不安	36	34.3
6	取引先の値下げ要請が厳しい	5	4.8
7	競争が激しい	12	11.4
8	消費税率アップ分を転嫁できない	3	2.9
9	賃上げの必要性を感じない	21	20.0
10	その他	18	17.1
	合計	218	208



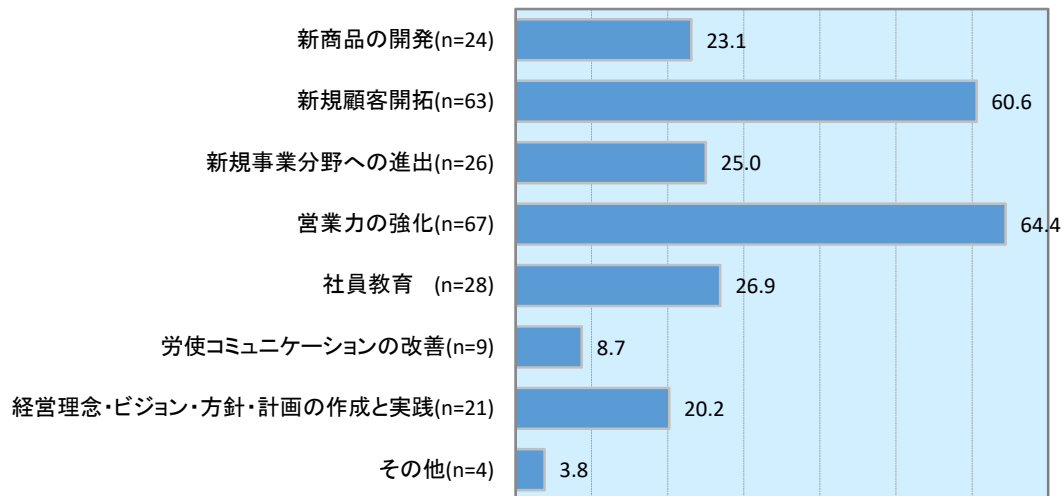
Q10. 来年度以降、質上げするための対策

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	新商品の開発	24	23.1
2	新規顧客開拓	63	60.6
3	新規事業分野への進出	26	25.0
4	営業力の強化	67	64.4
5	社員教育	28	26.9
6	労使コミュニケーションの改善	9	8.7
7	経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践	21	20.2
8	その他	4	3.8
	合計	242	233

来年度以降、質上げするための対策

N = 104



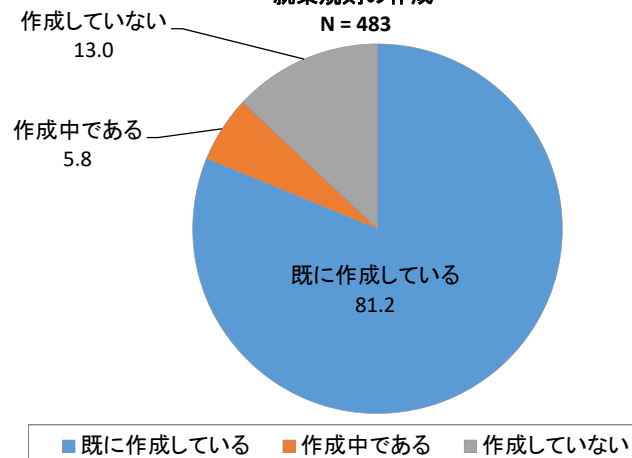
Q11. 就業規則の作成

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	既に作成している	392	81.2
2	作成中である	28	5.8
3	作成していない	63	13.0
	合計	483	100

就業規則の作成

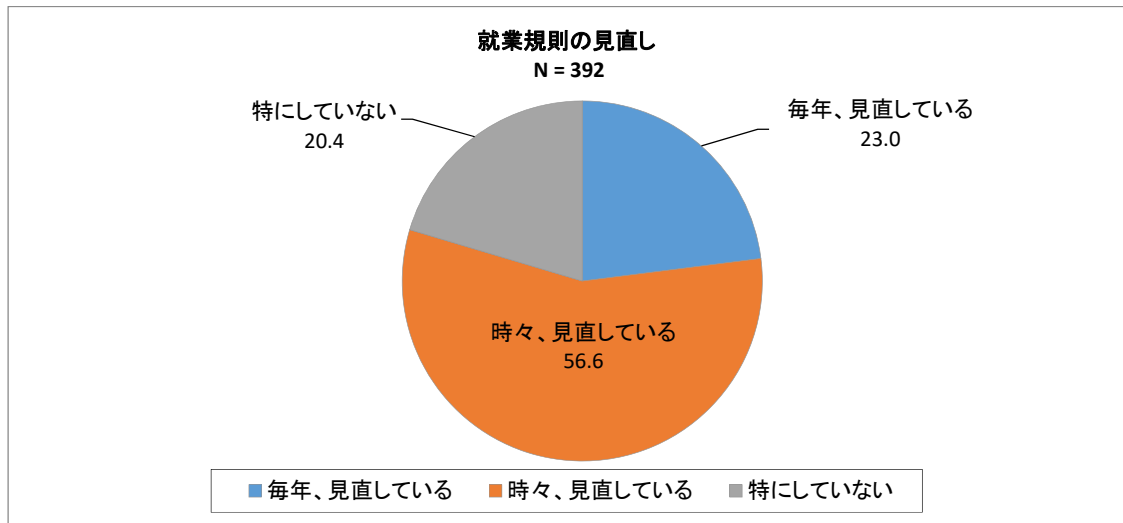
N = 483



Q12. 就業規則の見直し

(単一回答)

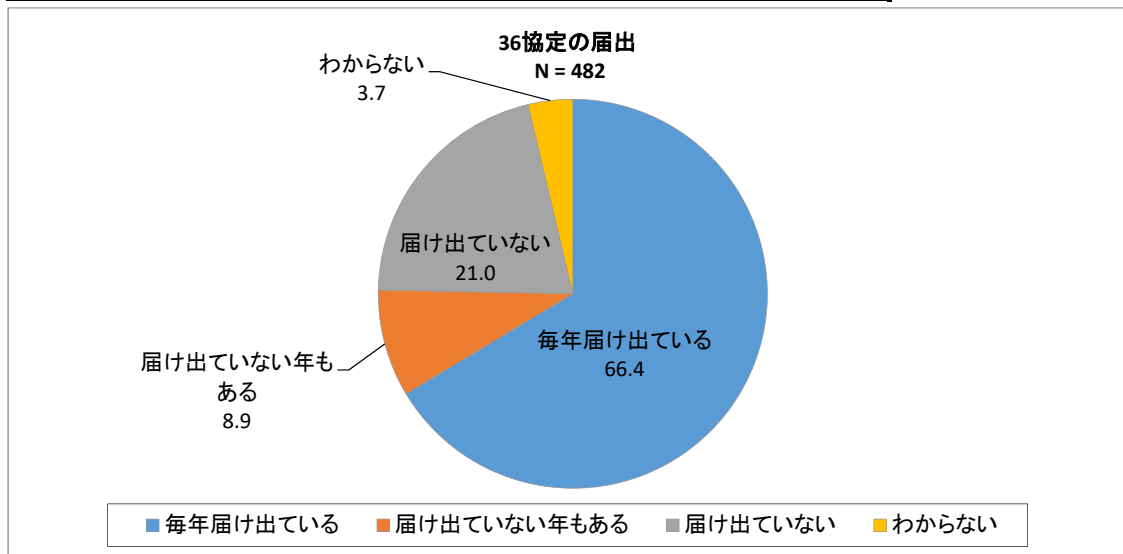
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	毎年、見直している	90	23.0
2	時々、見直している	222	56.6
3	特にしていない	80	20.4
	合計	392	100



Q13. 36協定の届出

(単一回答)

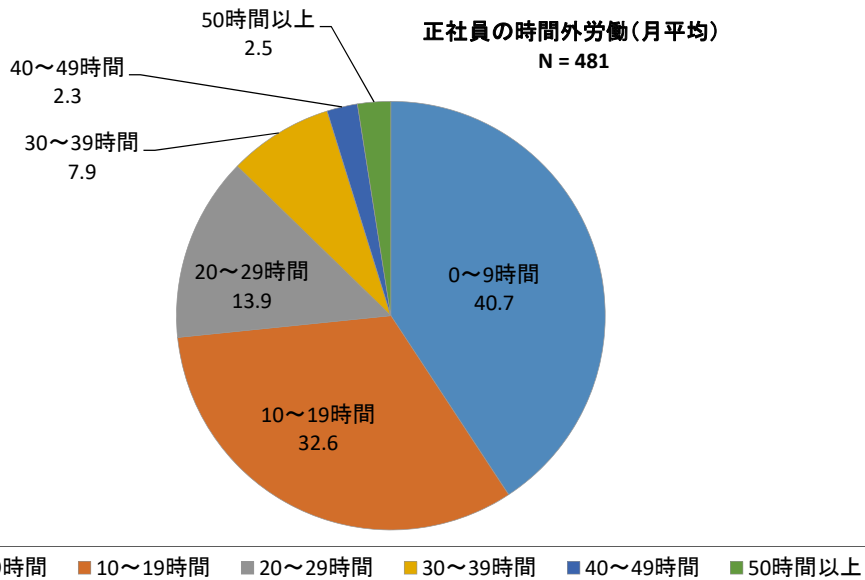
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	毎年届け出ている	320	66.4
2	届け出していない年もある	43	8.9
3	届け出していない	101	21.0
4	わからない	18	3.7
	合計	482	100



Q14. 正社員の時間外労働(月平均)

(単一回答)

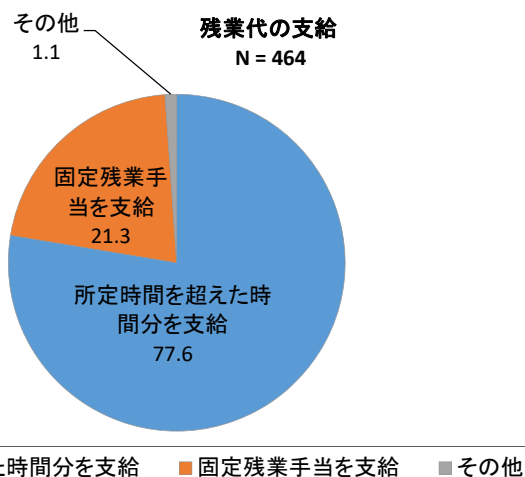
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	0～9時間	196	40.7
2	10～19時間	157	32.6
3	20～29時間	67	13.9
4	30～39時間	38	7.9
5	40～49時間	11	2.3
6	50時間以上	12	2.5
	合計	481	100



Q15. 残業代の支給

(単一回答)

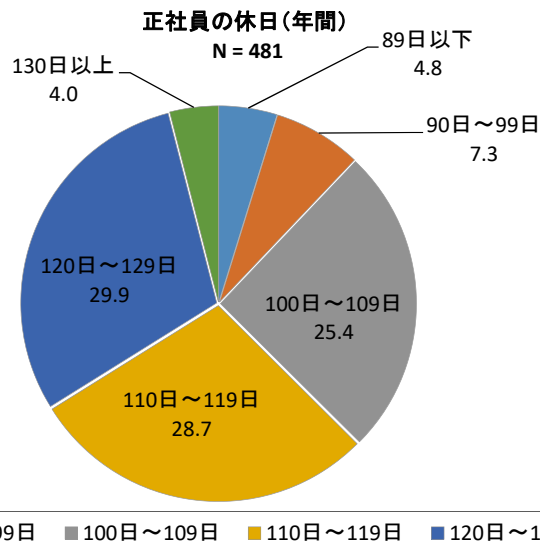
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	所定時間を超えた時間分を支給	360	77.6
2	固定残業手当を支給	99	21.3
3	その他	5	1.1
	合計	464	100



Q16. 正社員の休日(年間)

(単一回答)

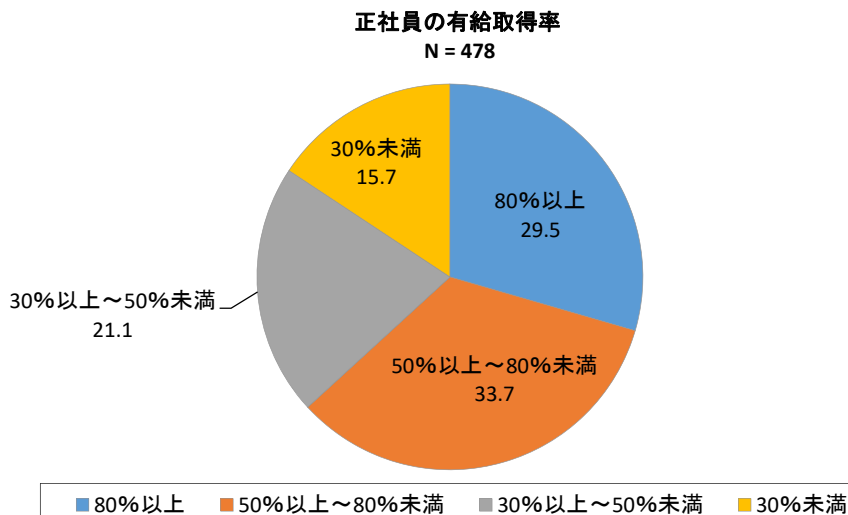
No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	89日以下	23	4.8
2	90日～99日	35	7.3
3	100日～109日	122	25.4
4	110日～119日	138	28.7
5	120日～129日	144	29.9
6	130日以上	19	4.0
	合計	481	100



Q17. 正社員の有給取得率

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合(%)
1	80%以上	141	29.5
2	50%以上～80%未満	161	33.7
3	30%以上～50%未満	101	21.1
4	30%未満	75	15.7
	合計	478	100



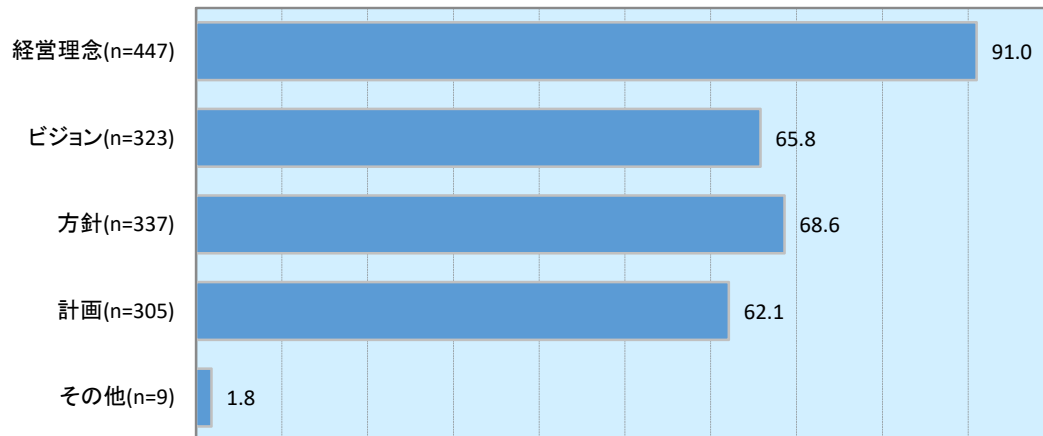
Q19. 経営指針で保有しているもの

(複数回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	経営理念	447	91.0
2	ビジョン	323	65.8
3	方針	337	68.6
4	計画	305	62.1
5	その他	9	1.8
	合計	1421	289

経営指針で保有しているもの

N = 491



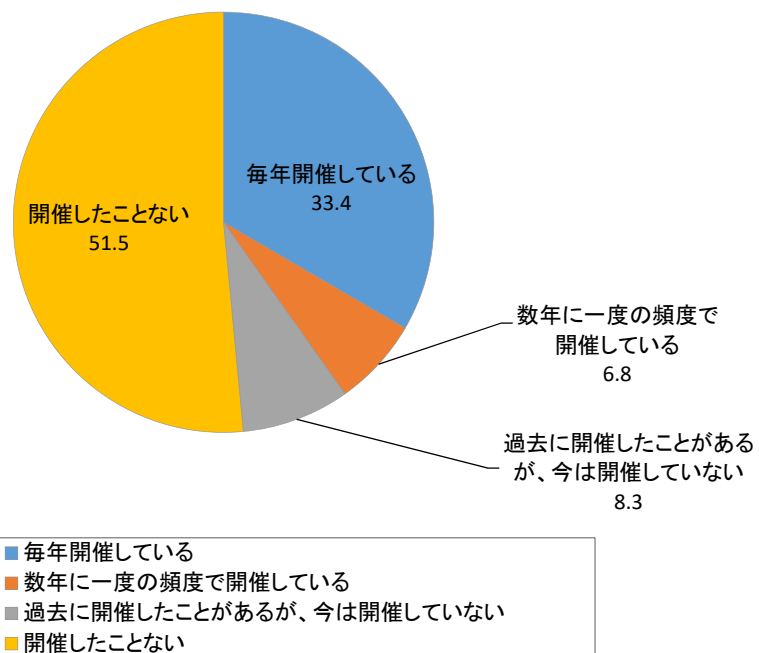
Q20. 経営指針発表会の開催

(単一回答)

No.	カテゴリ	件数	割合 (%)
1	毎年開催している	177	33.4
2	数年に一度の頻度で開催している	36	6.8
3	過去に開催したことがあるが、今は開催していない	44	8.3
4	開催したことない	273	51.5
	合計	530	100

経営指針発表会の開催

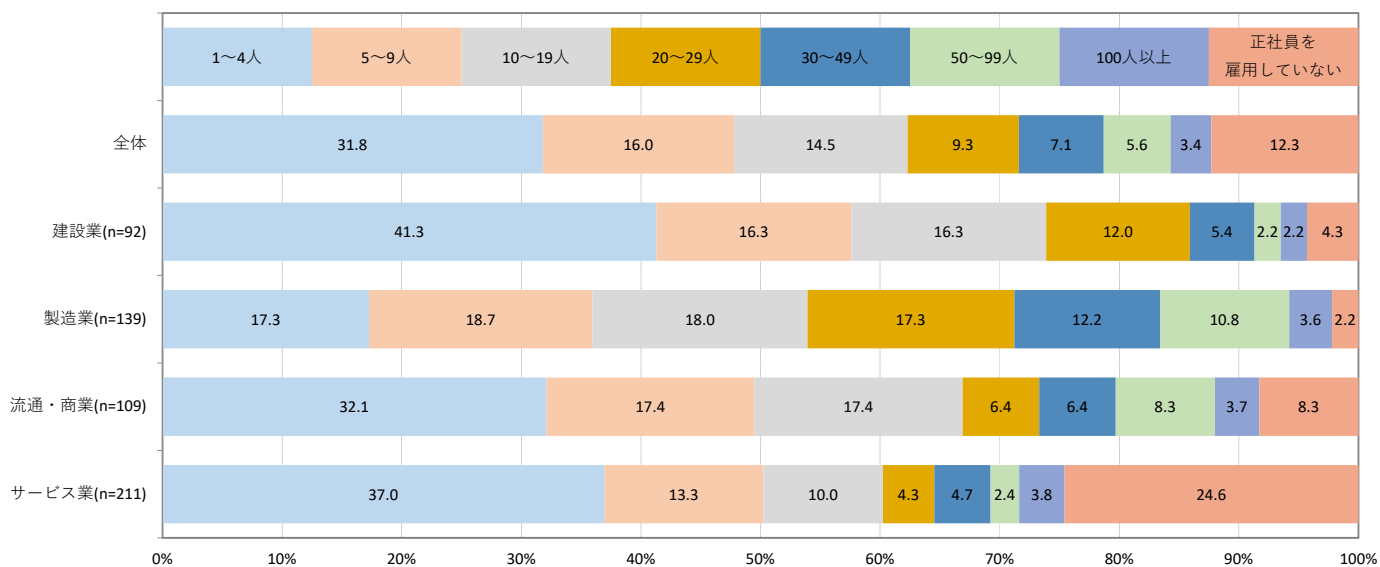
N = 530



正社員数(※役員を除く) × 業種

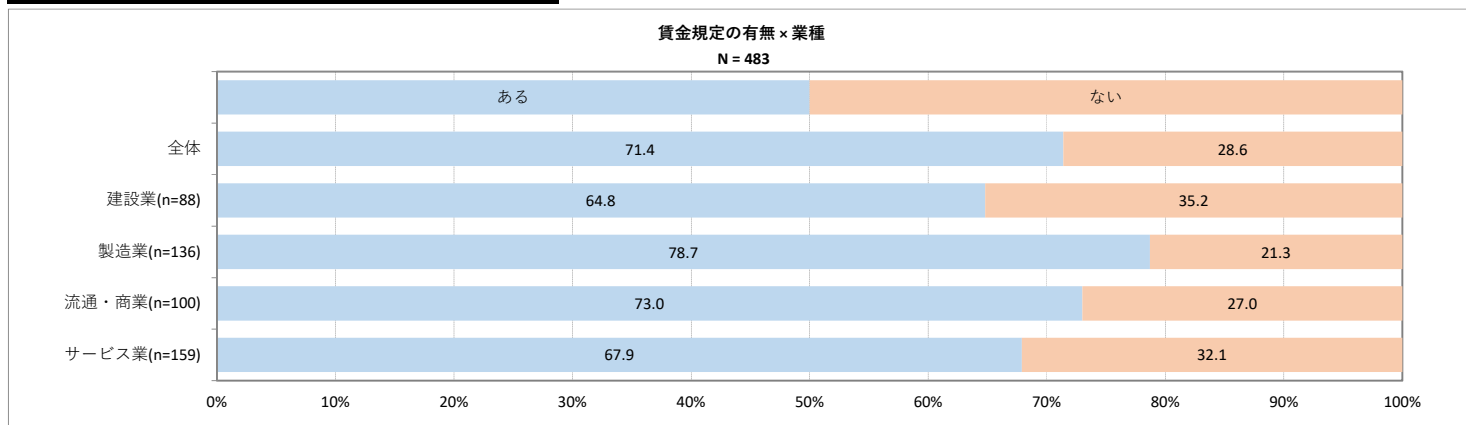
上段:度数		正社員数(※役員を除く)								
下段:%		合計	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	正社員を雇用していない
業種	全体	551 100.0	175 31.8	88 16.0	80 14.5	51 9.3	39 7.1	31 5.6	19 3.4	68 12.3
	建設業	92 100.0	38 41.3	15 16.3	15 16.3	11 12.0	5 5.4	2 2.2	2 2.2	4 4.3
	製造業	139 100.0	24 17.3	26 18.7	25 18.0	24 17.3	17 12.2	15 10.8	5 3.6	3 2.2
	流通・商業	109 100.0	35 32.1	19 17.4	19 17.4	7 6.4	7 6.4	9 8.3	4 3.7	9 8.3
	サービス業	211 100.0	78 37.0	28 13.3	21 10.0	9 4.3	10 4.7	5 2.4	8 3.8	52 24.6

正社員数(※役員を除く) × 業種
N = 551



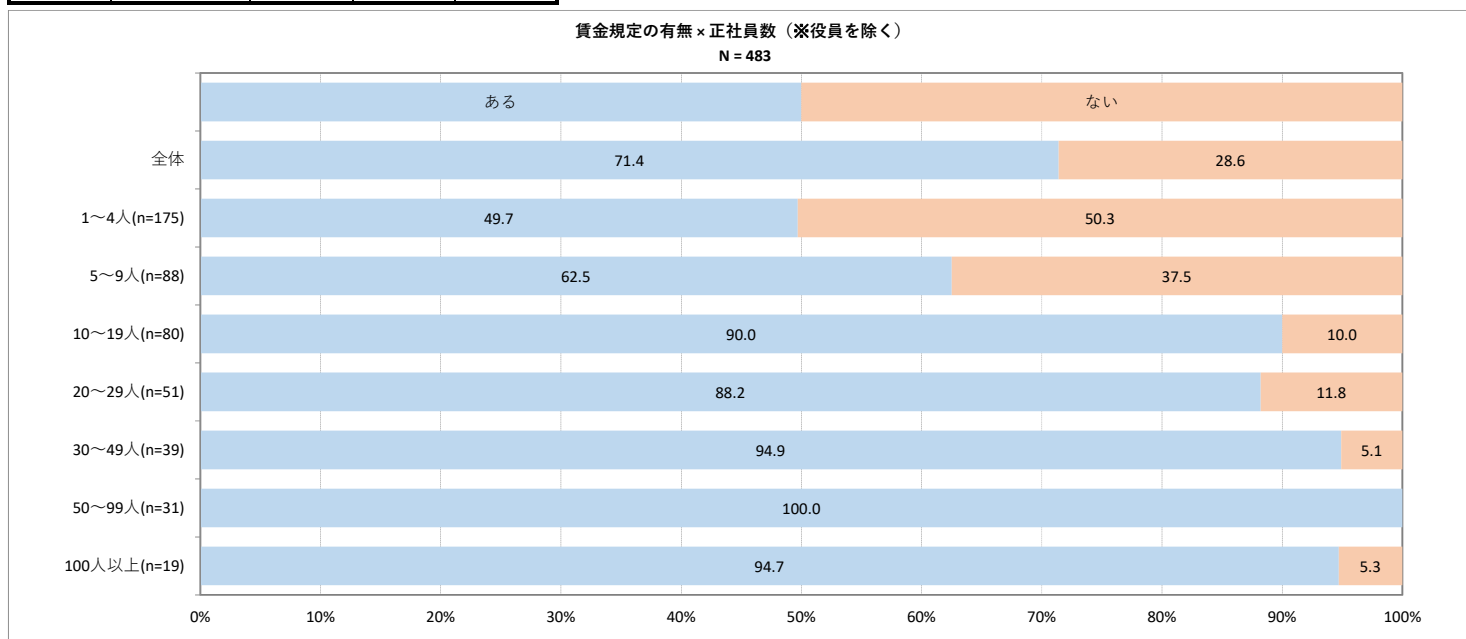
賃金規定の有無 × 業種

上段:度数 下段:%		賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
業種	全体	483 100.0	345 71.4	138 28.6
	建設業	88 100.0	57 64.8	31 35.2
	製造業	136 100.0	107 78.7	29 21.3
	流通・商業	100 100.0	73 73.0	27 27.0
	サービス業	159 100.0	108 67.9	51 32.1



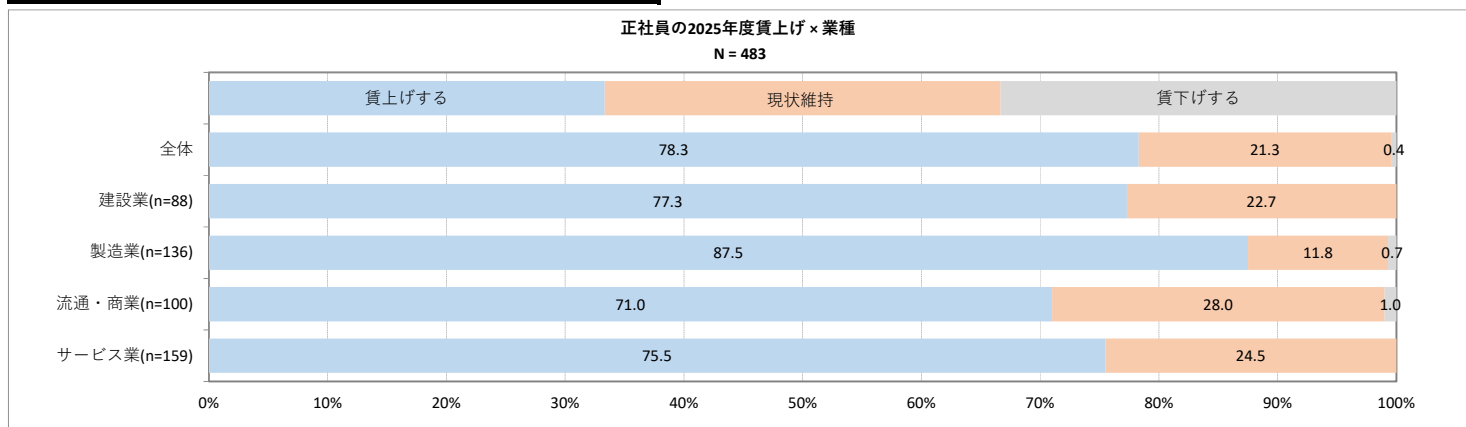
賃金規定の有無 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数 下段:%		賃金規定の有無		
		合計	ある	ない
正社員数 (※役員を除く)	全体	483 100.0	345 71.4	138 28.6
	1～4人	175 100.0	87 49.7	88 50.3
	5～9人	88 100.0	55 62.5	33 37.5
	10～19人	80 100.0	72 90.0	8 10.0
	20～29人	51 100.0	45 88.2	6 11.8
	30～49人	39 100.0	37 94.9	2 5.1
	50～99人	31 100.0	31 100.0	0 0.0
	100人以上	19 100.0	18 94.7	1 5.3



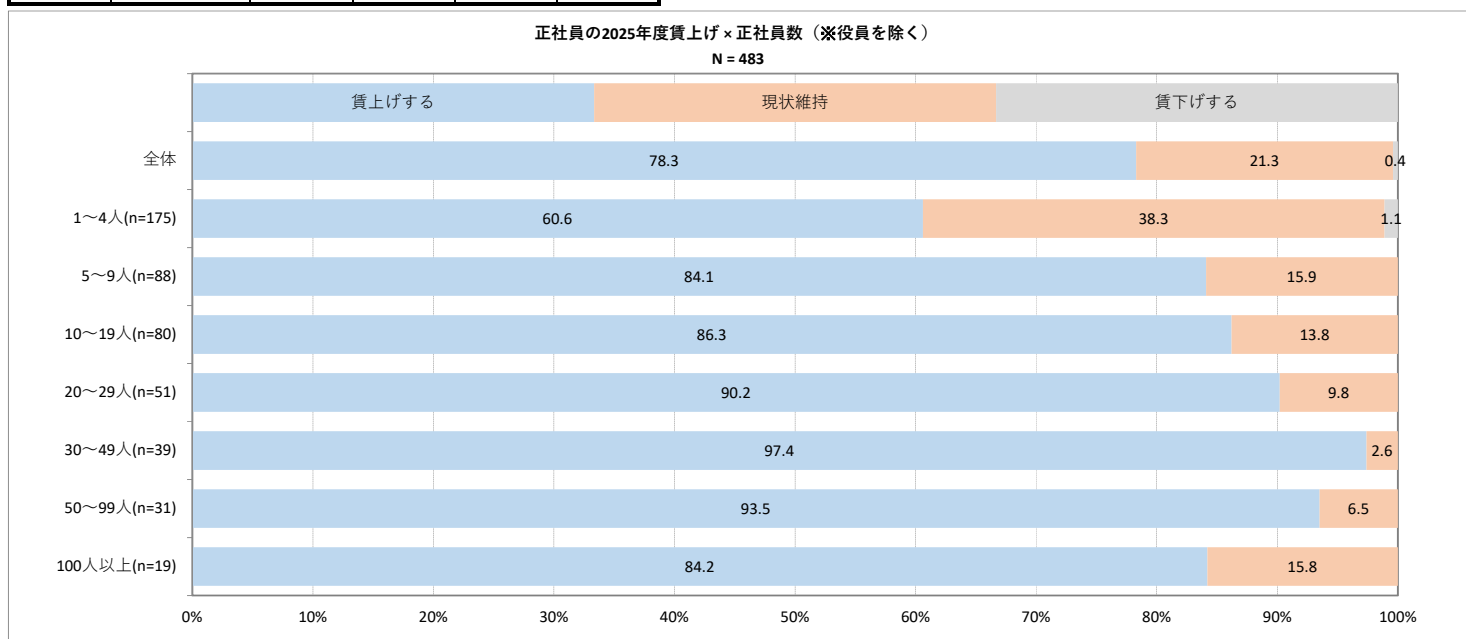
正社員の2025年度賃上げ × 業種

上段:度数		正社員の2025年度賃上げ			
下段:%		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
業種	全体	483 100.0	378 78.3	103 21.3	2 0.4
	建設業	88 100.0	68 77.3	20 22.7	-
	製造業	136 100.0	119 87.5	16 11.8	1 0.7
	流通・商業	100 100.0	71 71.0	28 28.0	1 1.0
	サービス業	159 100.0	120 75.5	39 24.5	-



正社員の2025年度賃上げ × 正社員数(※役員を除く)

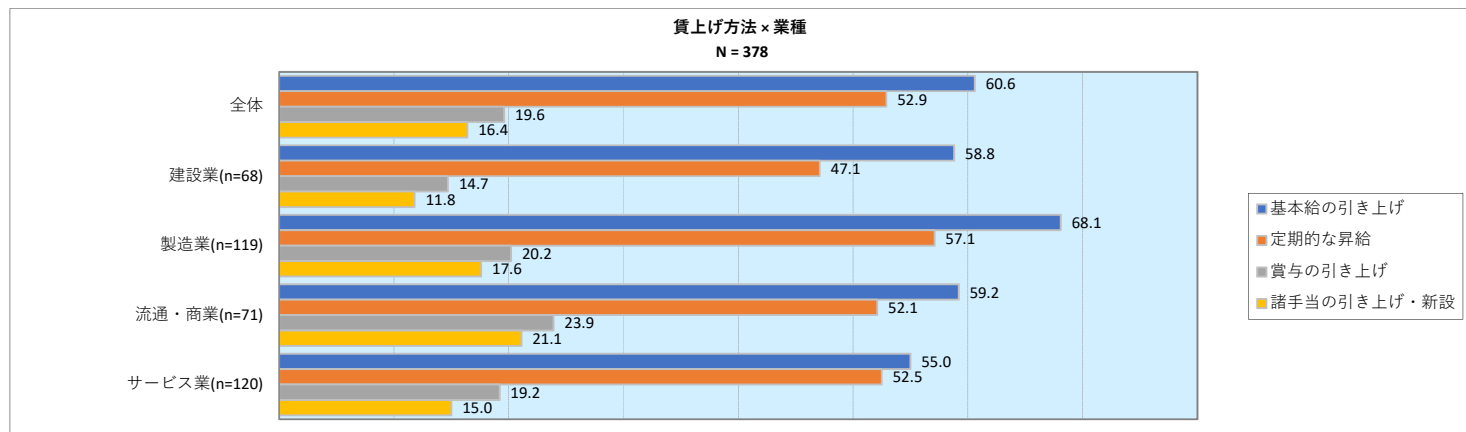
上段:度数		正社員の2025年度賃上げ			
下段:%		合計	賃上げする	現状維持	賃下げする
正社員数 (※役員を除く)	全体	483 100.0	378 78.3	103 21.3	2 0.4
	1～4人	175 100.0	106 60.6	67 38.3	2 1.1
	5～9人	88 100.0	74 84.1	14 15.9	-
	10～19人	80 100.0	69 86.3	11 13.8	-
	20～29人	51 100.0	46 90.2	5 9.8	-
	30～49人	39 100.0	38 97.4	1 2.6	-
	50～99人	31 100.0	29 93.5	2 6.5	-
	100人以上	19 100.0	16 84.2	3 15.8	-



賃上げ方法 × 業種

上段:度数		賃上げ方法				
下段:%		合計	基本給の 引き上げ	定期的な 昇給	賞与の引 き上げ	諸手当の 引き上げ・ 新設
業種	全体	378 100.0	229 60.6	200 52.9	74 19.6	62 16.4
	建設業	68 100.0	40 58.8	32 47.1	10 14.7	8 11.8
	製造業	119 100.0	81 68.1	68 57.1	24 20.2	21 17.6
	流通・商業	71 100.0	42 59.2	37 52.1	17 23.9	15 21.1
	サービス業	120 100.0	66 55.0	63 52.5	23 19.2	18 15.0

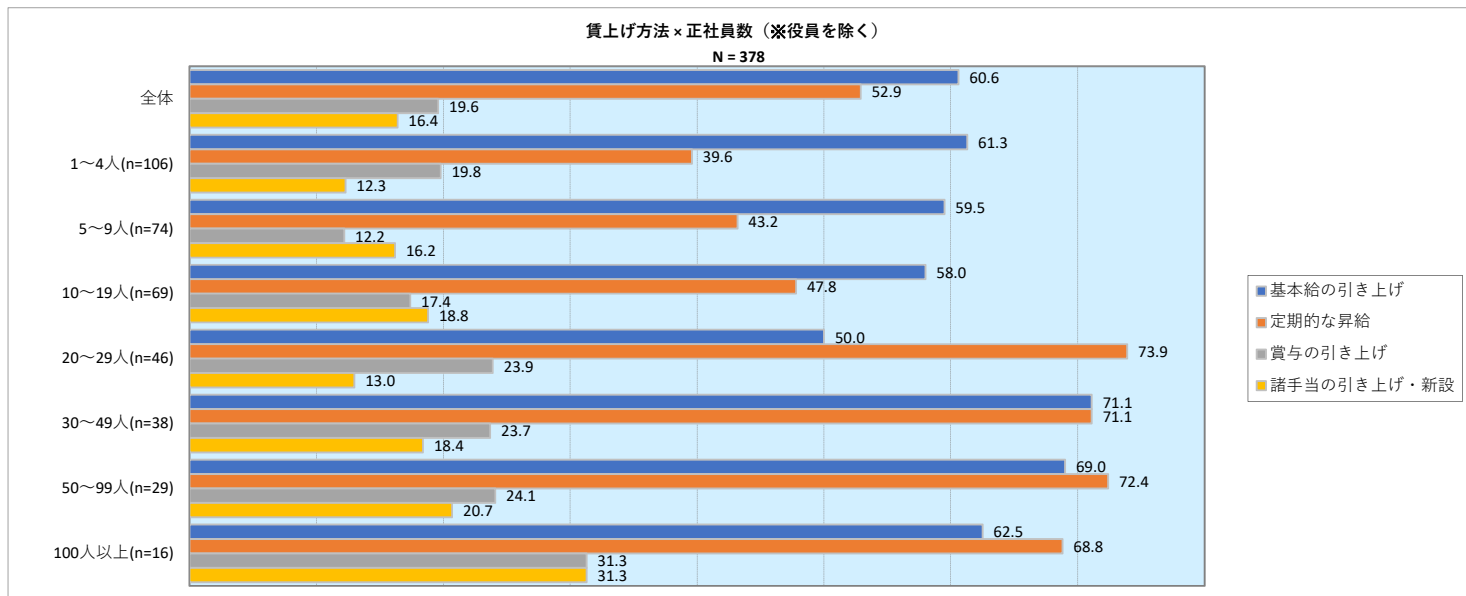
(注)複数回答



賃上げ方法 × 正社員数(※役員を除く)

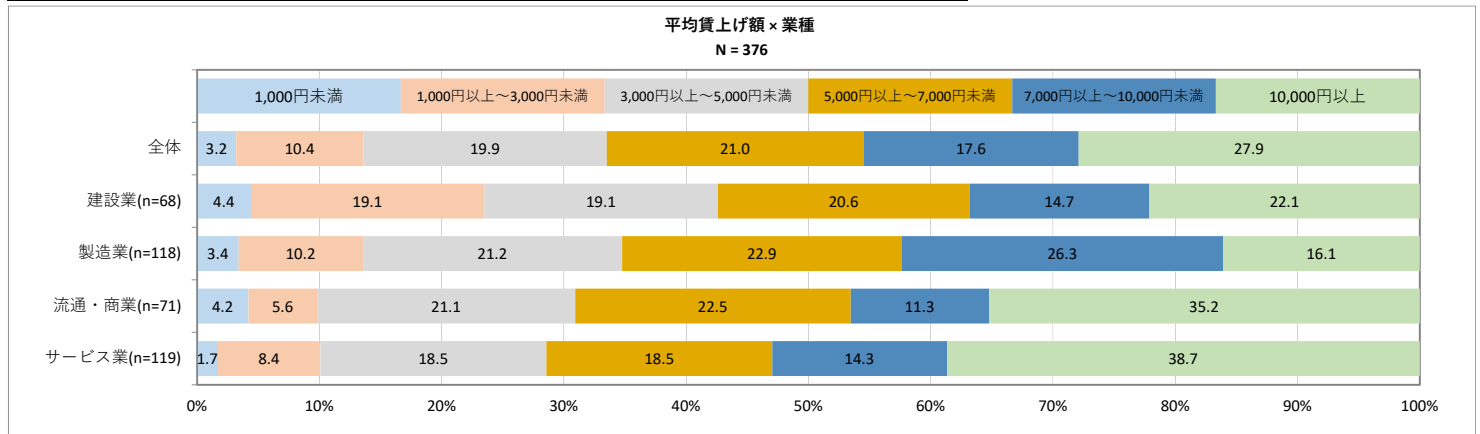
上段:度数		賃上げ方法				
下段:%		合計	基本給の 引き上げ	定期的な 昇給	賞与の引 き上げ	諸手当の 引き上げ・ 新設
正社員数 (※役員を 除く)	全体	378 100.0	229 60.6	200 52.9	74 19.6	62 16.4
	1～4人	106 100.0	65 61.3	42 39.6	21 19.8	13 12.3
	5～9人	74 100.0	44 59.5	32 43.2	9 12.2	12 16.2
	10～19人	69 100.0	40 58.0	33 47.8	12 17.4	13 18.8
	20～29人	46 100.0	23 50.0	34 73.9	11 23.9	6 13.0
	30～49人	38 100.0	27 71.1	27 71.1	9 23.7	7 18.4
	50～99人	29 100.0	20 69.0	21 72.4	7 24.1	6 20.7
	100人以上	16 100.0	10 62.5	11 68.8	5 31.3	5 31.3

(注)複数回答



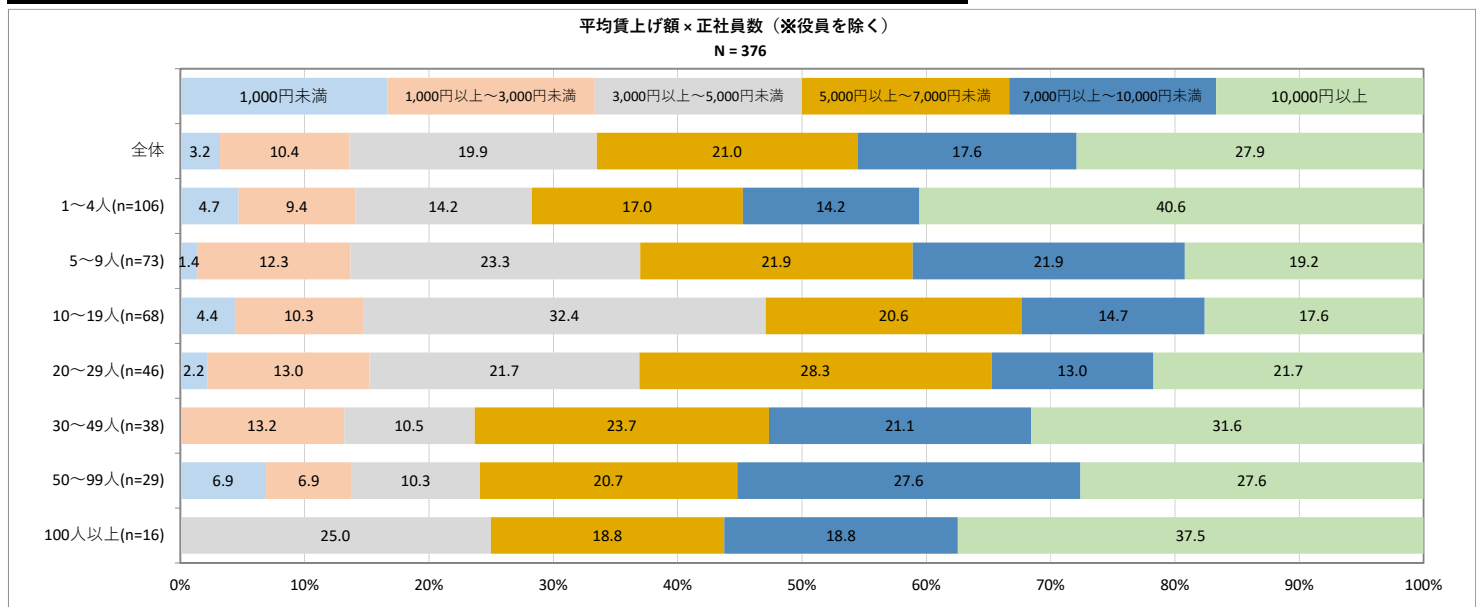
平均賃上げ額 × 業種

上段:度数		平均賃上げ額						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000円以上～3,000円未満	3,000円以上～5,000円未満	5,000円以上～7,000円未満	7,000円以上～10,000円未満	10,000円以上
業種	全体	376 100.0	12 3.2	39 10.4	75 19.9	79 21.0	66 17.6	105 27.9
	建設業	68 100.0	3 4.4	13 19.1	13 19.1	14 20.6	10 14.7	15 22.1
	製造業	118 100.0	4 3.4	12 10.2	25 21.2	27 22.9	31 26.3	19 16.1
	流通・商業	71 100.0	3 4.2	4 5.6	15 21.1	16 22.5	8 11.3	25 35.2
	サービス業	119 100.0	2 1.7	10 8.4	22 18.5	22 18.5	17 14.3	46 38.7



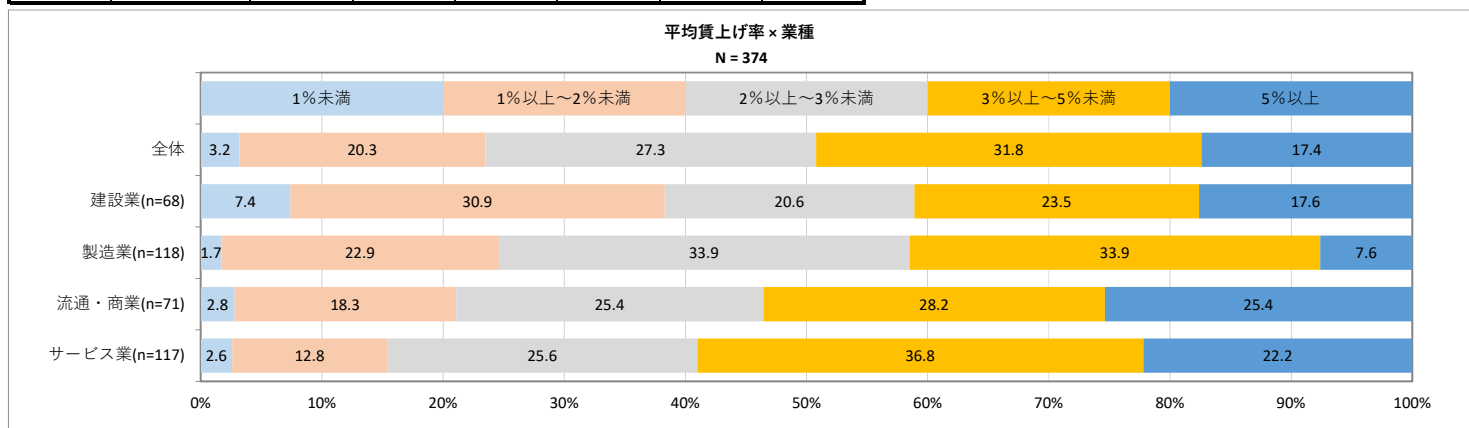
平均賃上げ額 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		平均賃上げ額						
下段:%		合計	1,000円未満	1,000円以上～3,000円未満	3,000円以上～5,000円未満	5,000円以上～7,000円未満	7,000円以上～10,000円未満	10,000円以上
正社員数 (※役員を除く)	全体	376 100.0	12 3.2	39 10.4	75 19.9	79 21.0	66 17.6	105 27.9
	1～4人	106 100.0	5 4.7	10 9.4	15 14.2	18 17.0	15 14.2	43 40.6
	5～9人	73 100.0	1 1.4	9 12.3	17 23.3	16 21.9	16 21.9	14 19.2
	10～19人	68 100.0	3 4.4	7 10.3	22 32.4	14 20.6	10 14.7	12 17.6
	20～29人	46 100.0	1 2.2	6 13.0	10 21.7	13 28.3	6 13.0	10 21.7
	30～49人	38 100.0	-	5 13.2	4 10.5	9 23.7	8 21.1	12 31.6
	50～99人	29 100.0	2 6.9	2 6.9	3 10.3	6 20.7	8 27.6	8 27.6
	100人以上	16 100.0	-	-	4 25.0	3 18.8	3 18.8	6 37.5



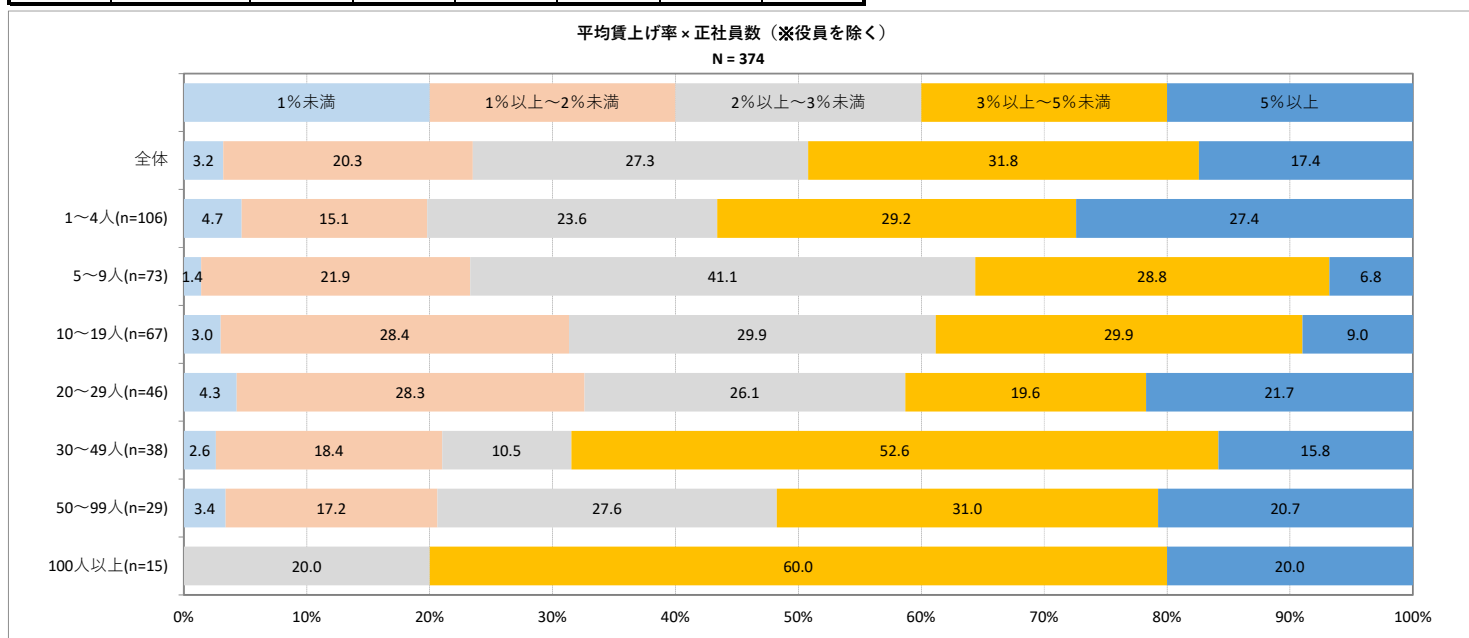
平均賃上げ率 × 業種

上段:度数		平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1%以上～2%未満	2%以上～3%未満	3%以上～5%未満	5%以上
業種	全体	374 100.0	12 3.2	76 20.3	102 27.3	119 31.8	65 17.4
	建設業	68 100.0	5 7.4	21 30.9	14 20.6	16 23.5	12 17.6
	製造業	118 100.0	2 1.7	27 22.9	40 33.9	40 33.9	9 7.6
	流通・商業	71 100.0	2 2.8	13 18.3	18 25.4	20 28.2	18 25.4
	サービス業	117 100.0	3 2.6	15 12.8	30 25.6	43 36.8	26 22.2



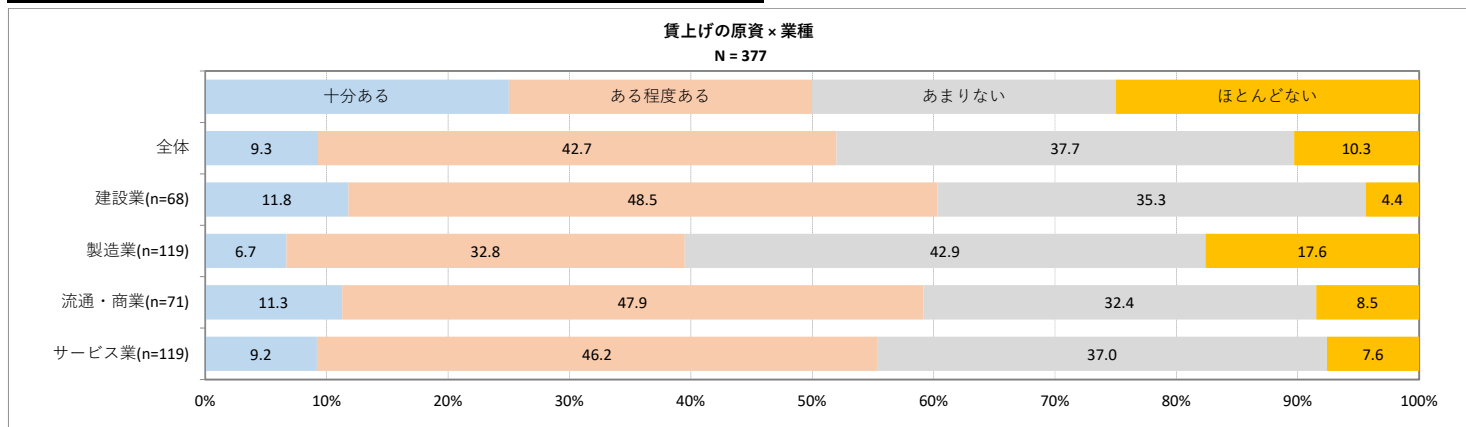
平均賃上げ率 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		平均賃上げ率					
下段:%		合計	1%未満	1%以上～2%未満	2%以上～3%未満	3%以上～5%未満	5%以上
正社員数 (※役員を除く)	全体	374 100.0	12 3.2	76 20.3	102 27.3	119 31.8	65 17.4
	1～4人	106 100.0	5 4.7	16 15.1	25 23.6	31 29.2	29 27.4
	5～9人	73 100.0	1 1.4	16 21.9	30 41.1	21 28.8	5 6.8
	10～19人	67 100.0	2 3.0	19 28.4	20 29.9	20 29.9	6 9.0
	20～29人	46 100.0	2 4.3	13 28.3	12 26.1	9 19.6	10 21.7
	30～49人	38 100.0	1 2.6	7 18.4	4 10.5	20 52.6	6 15.8
	50～99人	29 100.0	1 3.4	5 17.2	8 27.6	9 31.0	6 20.7
	100人以上	15 100.0	-	-	3 20.0	9 60.0	3 20.0



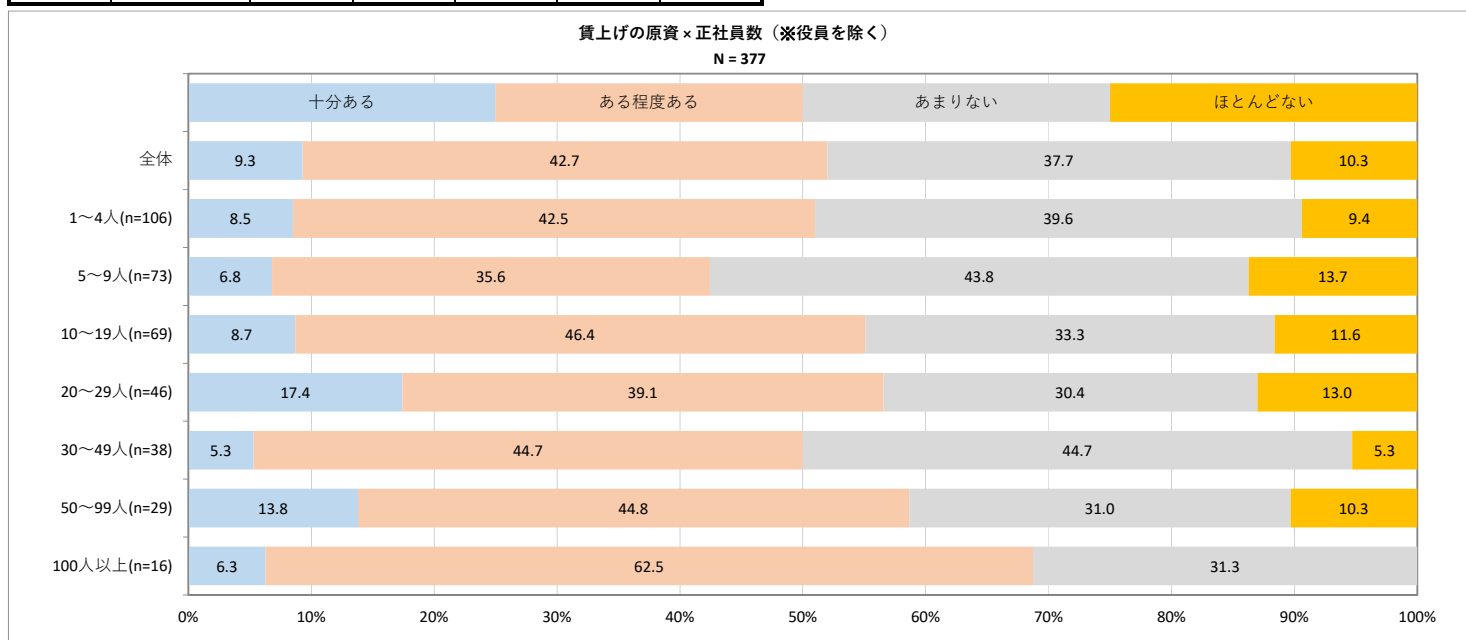
賃上げの原資 × 業種

上段:度数		賃上げの原資				
下段:%		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	377 100.0	35 9.3	161 42.7	142 37.7	39 10.3
	建設業	68 100.0	8 11.8	33 48.5	24 35.3	3 4.4
	製造業	119 100.0	8 6.7	39 32.8	51 42.9	21 17.6
	流通・商業	71 100.0	8 11.3	34 47.9	23 32.4	6 8.5
	サービス業	119 100.0	11 9.2	55 46.2	44 37.0	9 7.6



賃上げの原資 × 正社員数(※役員を除く)

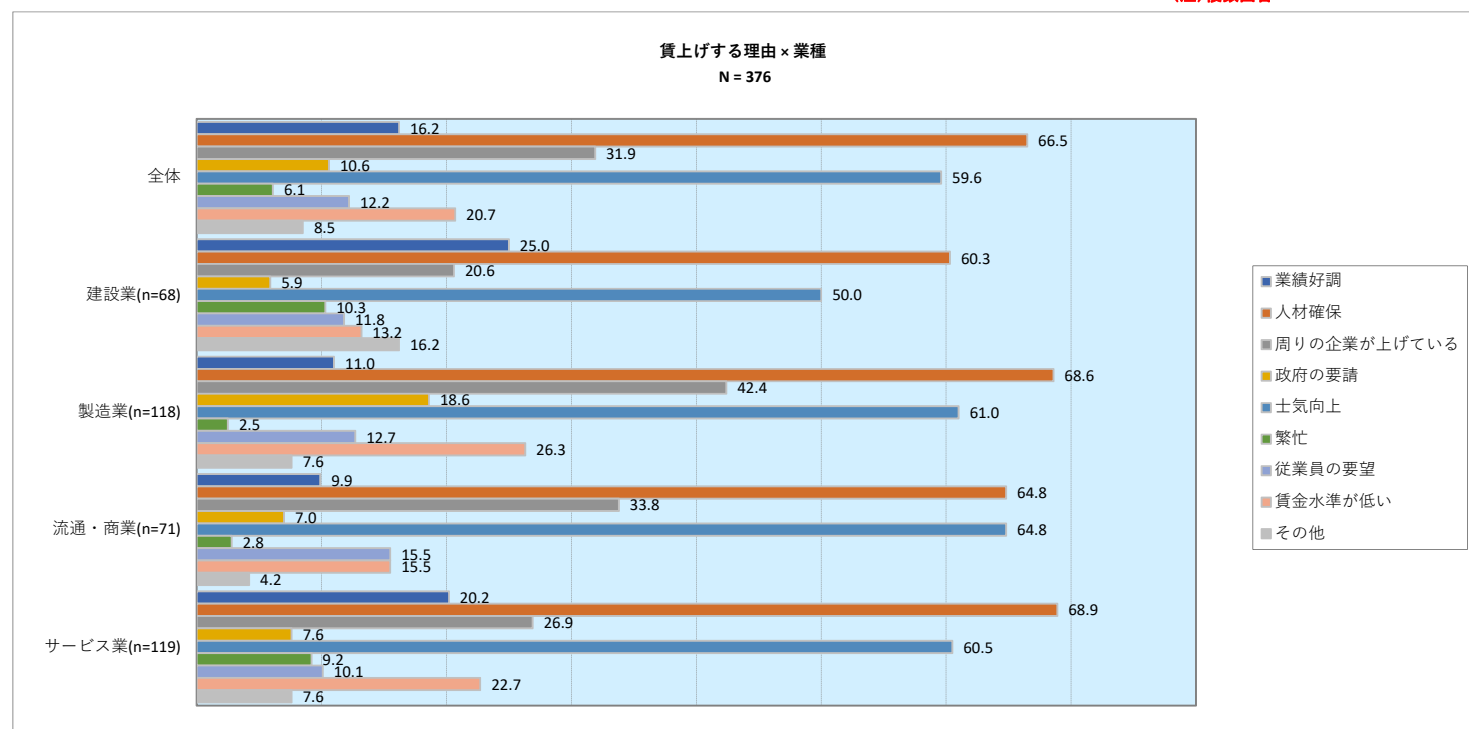
上段:度数		賃上げの原資				
下段:%		合計	十分ある	ある程度ある	あまりない	ほとんどない
正社員数 (※役員を除く)	全体	377 100.0	35 9.3	161 42.7	142 37.7	39 10.3
	1～4人	106 100.0	9 8.5	45 42.5	42 39.6	10 9.4
	5～9人	73 100.0	5 6.8	26 35.6	32 43.8	10 13.7
	10～19人	69 100.0	6 8.7	32 46.4	23 33.3	8 11.6
	20～29人	46 100.0	8 17.4	18 39.1	14 30.4	6 13.0
	30～49人	38 100.0	2 5.3	17 44.7	17 44.7	2 5.3
	50～99人	29 100.0	4 13.8	13 44.8	9 31.0	3 10.3
	100人以上	16 100.0	1 6.3	10 62.5	5 31.3	-



賃上げする理由 × 業種

上段:度数		賃上げする理由									
下段:%		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い	その他
業種	全体	376 100.0	61 16.2	250 66.5	120 31.9	40 10.6	224 59.6	23 6.1	46 12.2	78 20.7	32 8.5
	建設業	68 100.0	17 25.0	41 60.3	14 20.6	4 5.9	34 50.0	7 10.3	8 11.8	9 13.2	11 16.2
	製造業	118 100.0	13 11.0	81 68.6	50 42.4	22 18.6	72 61.0	3 2.5	15 12.7	31 26.3	9 7.6
	流通・商業	71 100.0	7 9.9	46 64.8	24 33.8	5 7.0	46 64.8	2 2.8	11 15.5	11 15.5	3 4.2
	サービス業	119 100.0	24 20.2	82 68.9	32 26.9	9 7.6	72 60.5	11 9.2	12 10.1	27 22.7	9 7.6

(注)複数回答



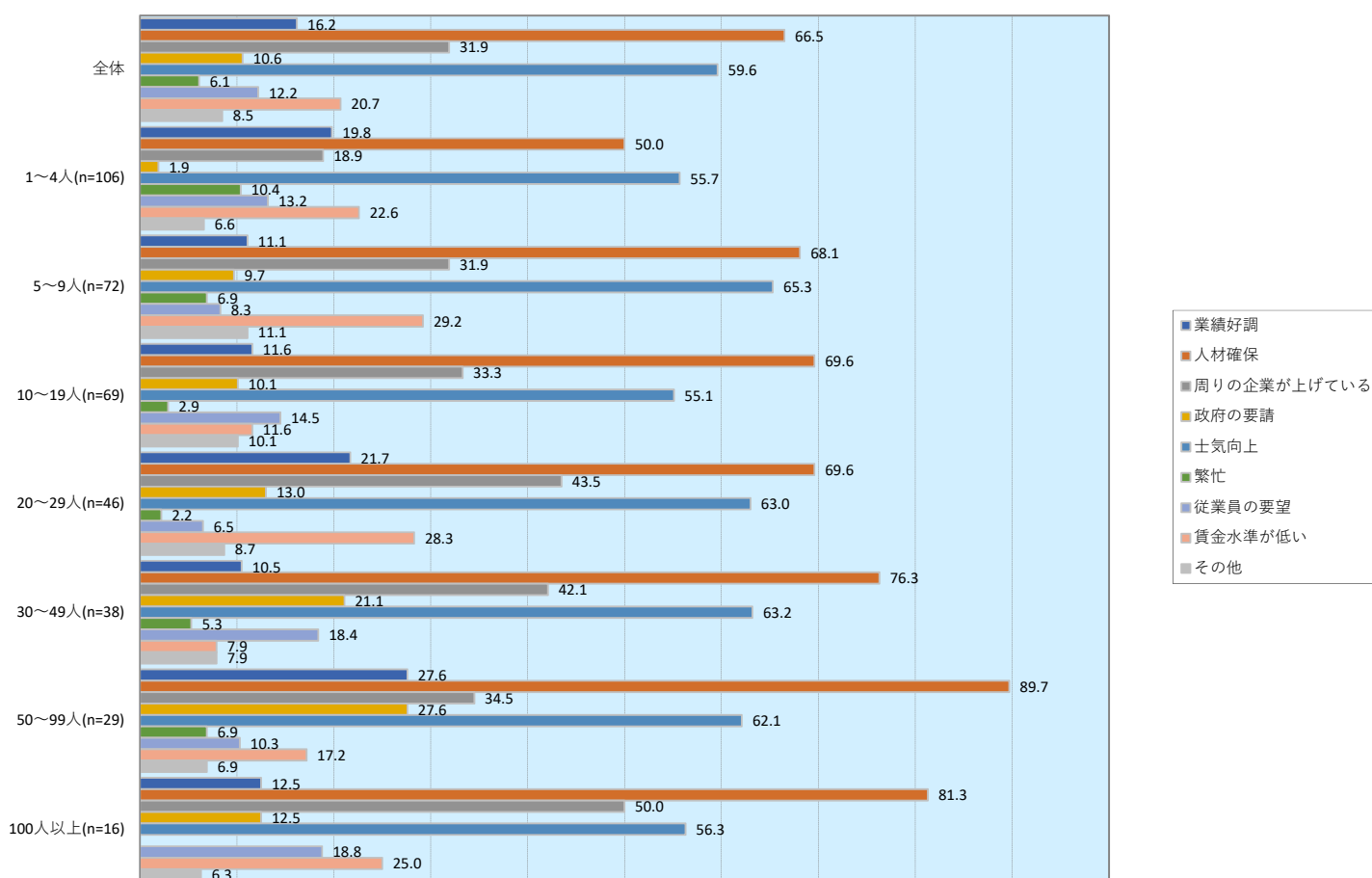
賃上げする理由 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		賃上げする理由									
下段:%		合計	業績好調	人材確保	周りの企業が上げている	政府の要請	士気向上	繁忙	従業員の要望	賃金水準が低い	その他
正社員数 (※役員を除く)	全体	376 100.0	61 16.2	250 66.5	120 31.9	40 10.6	224 59.6	23 6.1	46 12.2	78 20.7	32 8.5
	1～4人	106 100.0	21 19.8	53 50.0	20 18.9	2 1.9	59 55.7	11 10.4	14 13.2	24 22.6	7 6.6
	5～9人	72 100.0	8 11.1	49 68.1	23 31.9	7 9.7	47 65.3	5 6.9	6 8.3	21 29.2	8 11.1
	10～19人	69 100.0	8 11.6	48 69.6	23 33.3	7 10.1	38 55.1	2 2.9	10 14.5	8 11.6	7 10.1
	20～29人	46 100.0	10 21.7	32 69.6	20 43.5	6 13.0	29 63.0	1 2.2	3 6.5	13 28.3	4 8.7
	30～49人	38 100.0	4 10.5	29 76.3	16 42.1	8 21.1	24 63.2	2 5.3	7 18.4	3 7.9	3 7.9
	50～99人	29 100.0	8 27.6	26 89.7	10 34.5	8 27.6	18 62.1	2 6.9	3 10.3	5 17.2	2 6.9
	100人以上	16 100.0	2 12.5	13 81.3	8 50.0	2 12.5	9 56.3	-	3 18.8	4 25.0	1 6.3

(注)複数回答

賃上げする理由 × 正社員数 (※役員を除く)

N = 376



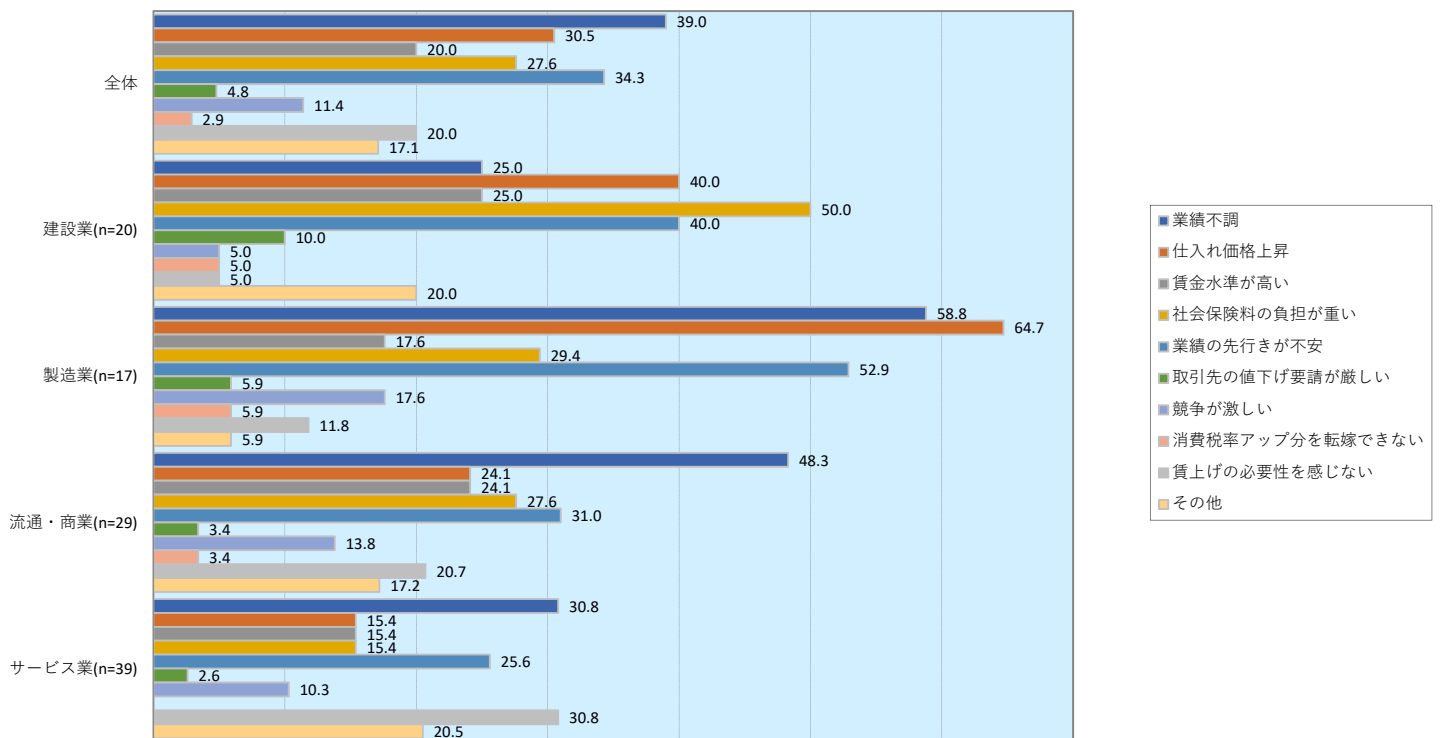
賃上げしない理由(現状維持) × 業種

上段:度数		賃上げしない理由(現状維持)										
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	賃上げの必要性を感じない	その他
業種	全体	105 100.0	41 39.0	32 30.5	21 20.0	29 27.6	36 34.3	5 4.8	12 11.4	3 2.9	21 20.0	18 17.1
	建設業	20 100.0	5 25.0	8 40.0	5 25.0	10 50.0	8 40.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	4 20.0
	製造業	17 100.0	10 58.8	11 64.7	3 17.6	5 29.4	9 52.9	1 5.9	3 17.6	1 5.9	2 11.8	1 5.9
	流通・商業	29 100.0	14 48.3	7 24.1	7 24.1	8 27.6	9 31.0	1 3.4	4 13.8	1 3.4	6 20.7	5 17.2
	サービス業	39 100.0	12 30.8	6 15.4	6 15.4	6 15.4	10 25.6	1 2.6	4 10.3	-	12 30.8	8 20.5

(注)複数回答

賃上げしない理由(現状維持) × 業種

N = 105



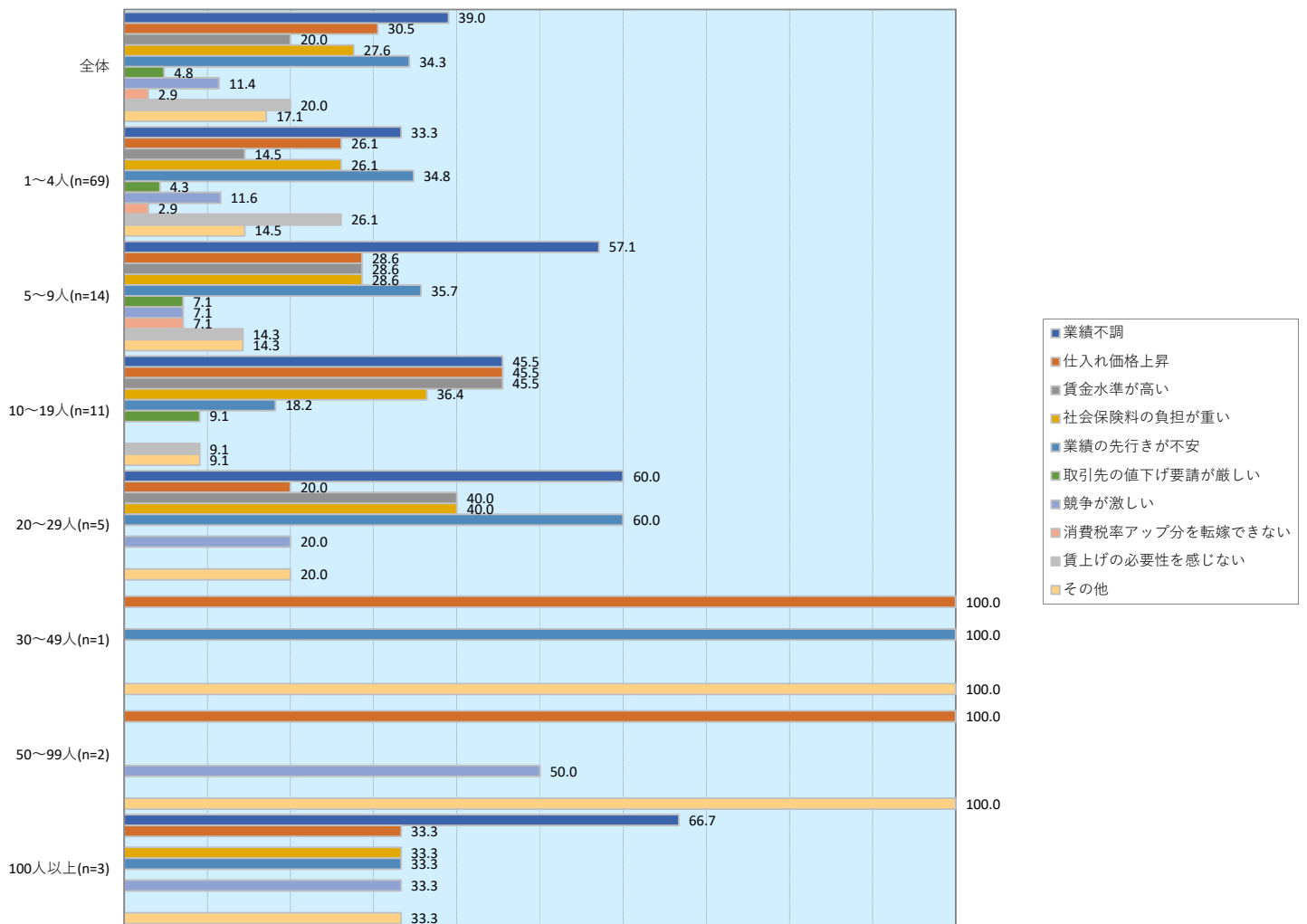
賃上げしない理由(現状維持) × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		賃上げしない理由(現状維持)										
下段:%		合計	業績不調	仕入れ価格上昇	賃金水準が高い	社会保険料の負担が重い	業績の先行きが不安	取引先の値下げ要請が厳しい	競争が激しい	消費税率アップ分を転嫁できない	賃上げの必要性を感じない	その他
正社員数 (※役員を除く)	全体	105 100.0	41 39.0	32 30.5	21 20.0	29 27.6	36 34.3	5 4.8	12 11.4	3 2.9	21 20.0	18 17.1
	1～4人	69 100.0	23 33.3	18 26.1	10 14.5	18 26.1	24 34.8	3 4.3	8 11.6	2 2.9	18 26.1	10 14.5
	5～9人	14 100.0	8 57.1	4 28.6	4 28.6	4 28.6	5 35.7	1 7.1	1 7.1	1 7.1	2 14.3	2 14.3
	10～19人	11 100.0	5 45.5	5 45.5	5 45.5	4 36.4	2 18.2	1 9.1	- -	- -	1 9.1	1 9.1
	20～29人	5 100.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	- -	1 20.0	- -	- -	1 20.0
	30～49人	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0
	50～99人	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	2 100.0
	100人以上	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -	1 33.3	1 33.3	- -	1 33.3	- -	- -	1 33.3

(注)複数回答

賃上げしない理由(現状維持) × 正社員数(※役員を除く)

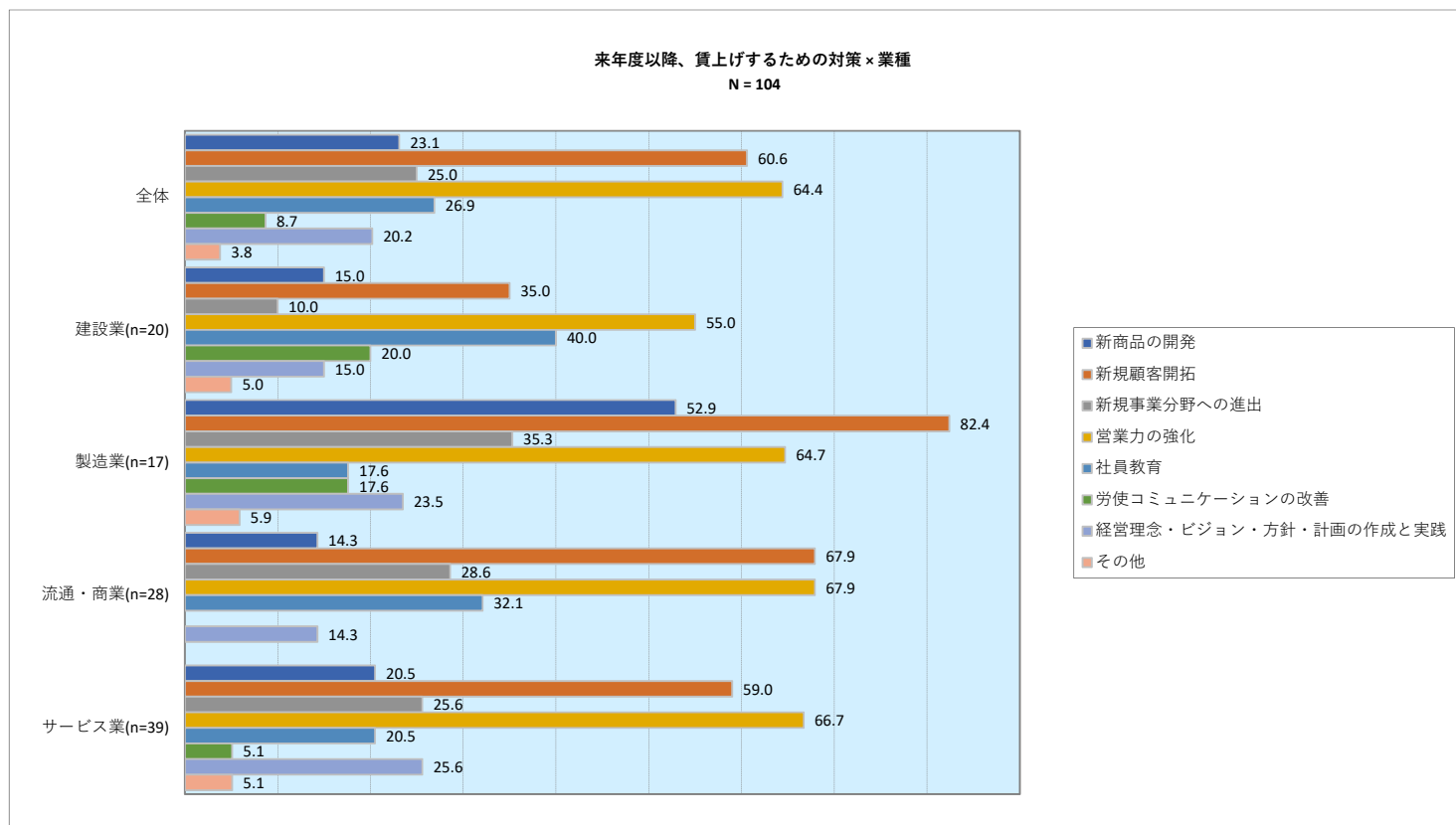
N = 105



来年度以降、賃上げするための対策 × 業種

上段:度数		来年度以降、賃上げするための対策								
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践	その他
業種	全体	104 100.0	24 23.1	63 60.6	26 25.0	67 64.4	28 26.9	9 8.7	21 20.2	4 3.8
	建設業	20 100.0	3 15.0	7 35.0	2 10.0	11 55.0	8 40.0	4 20.0	3 15.0	1 5.0
	製造業	17 100.0	9 52.9	14 82.4	6 35.3	11 64.7	3 17.6	3 17.6	4 23.5	1 5.9
	流通・商業	28 100.0	4 14.3	19 67.9	8 28.6	19 67.9	9 32.1	-	4 14.3	-
	サービス業	39 100.0	8 20.5	23 59.0	10 25.6	26 66.7	8 20.5	2 5.1	10 25.6	2 5.1

(注)複数回答



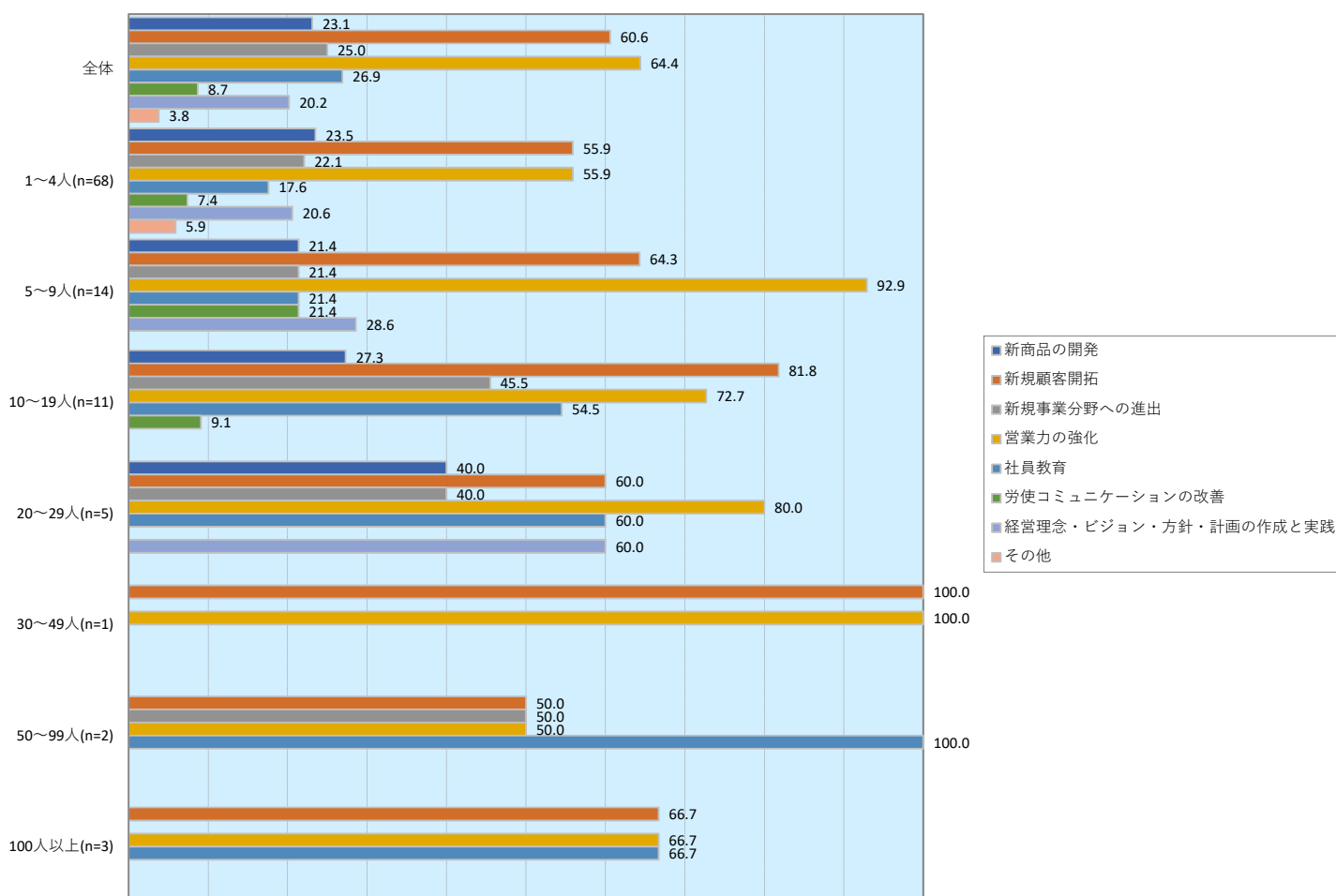
来年度以降、賃上げするための対策 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		来年度以降、賃上げするための対策								
下段:%		合計	新商品の開発	新規顧客開拓	新規事業分野への進出	営業力の強化	社員教育	労使コミュニケーションの改善	経営理念・ビジョン・方針・計画の作成と実践	その他
正社員数 (※役員を除く)	全体	104 100.0	24 23.1	63 60.6	26 25.0	67 64.4	28 26.9	9 8.7	21 20.2	4 3.8
	1～4人	68 100.0	16 23.5	38 55.9	15 22.1	38 55.9	12 17.6	5 7.4	14 20.6	4 5.9
	5～9人	14 100.0	3 21.4	9 64.3	3 21.4	13 92.9	3 21.4	3 21.4	4 28.6	-
	10～19人	11 100.0	3 27.3	9 81.8	5 45.5	8 72.7	6 54.5	1 9.1	-	-
	20～29人	5 100.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	4 80.0	3 60.0	-	3 60.0	-
	30～49人	1 100.0	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
	50～99人	2 100.0	-	1 50.0	1 50.0	1 50.0	2 100.0	-	-	-
	100人以上	3 100.0	-	2 66.7	-	2 66.7	2 66.7	-	-	-

(注)複数回答

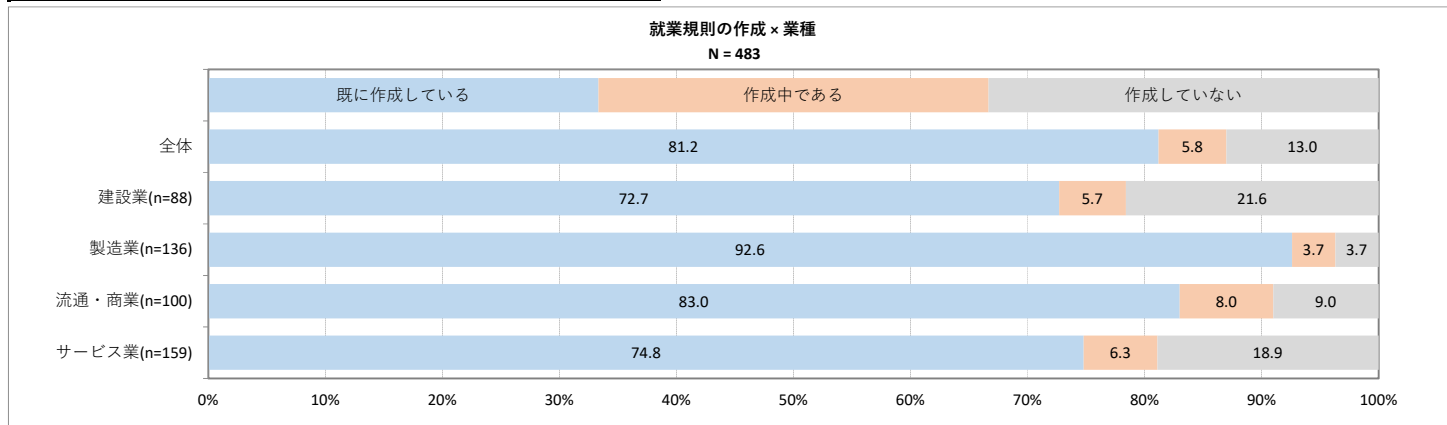
来年度以降、賃上げするための対策 × 正社員数 (※役員を除く)

N = 104



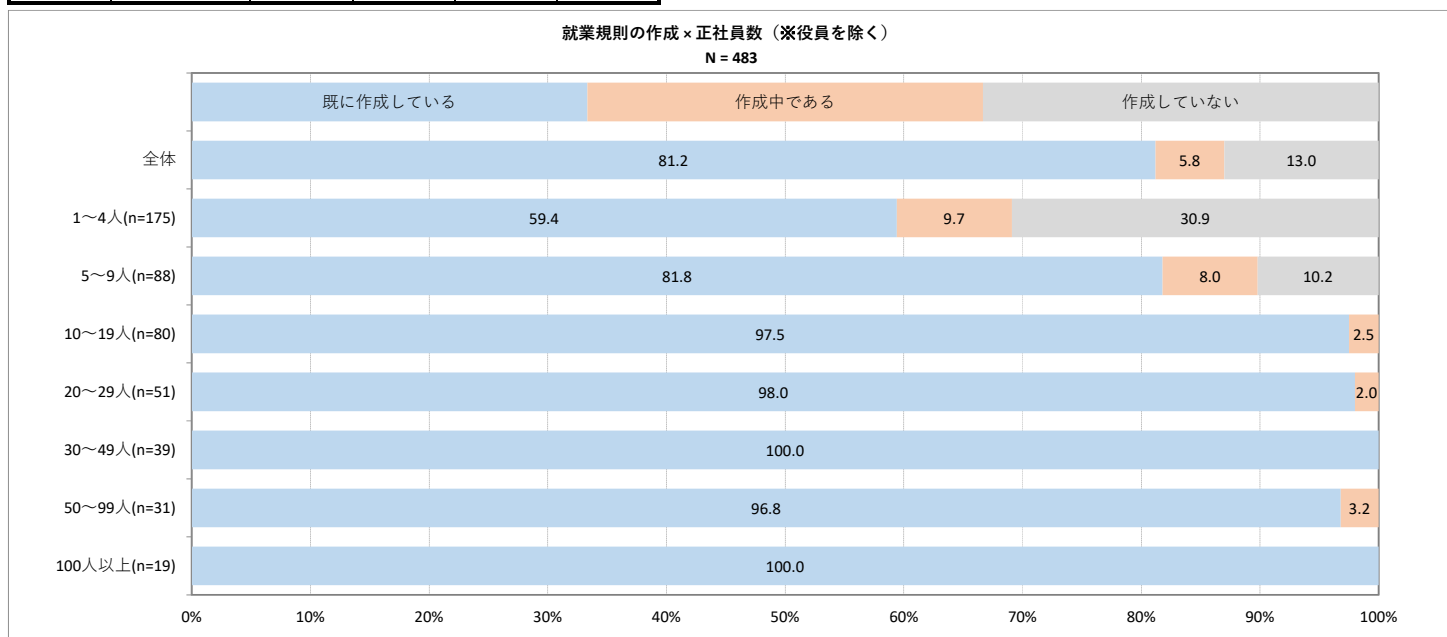
就業規則の作成 × 業種

上段:度数		就業規則の作成			
下段:%		合計	既に作成している	作成中である	作成していない
業種	全体	483 100.0	392 81.2	28 5.8	63 13.0
	建設業	88 100.0	64 72.7	5 5.7	19 21.6
	製造業	136 100.0	126 92.6	5 3.7	5 3.7
	流通・商業	100 100.0	83 83.0	8 8.0	9 9.0
	サービス業	159 100.0	119 74.8	10 6.3	30 18.9



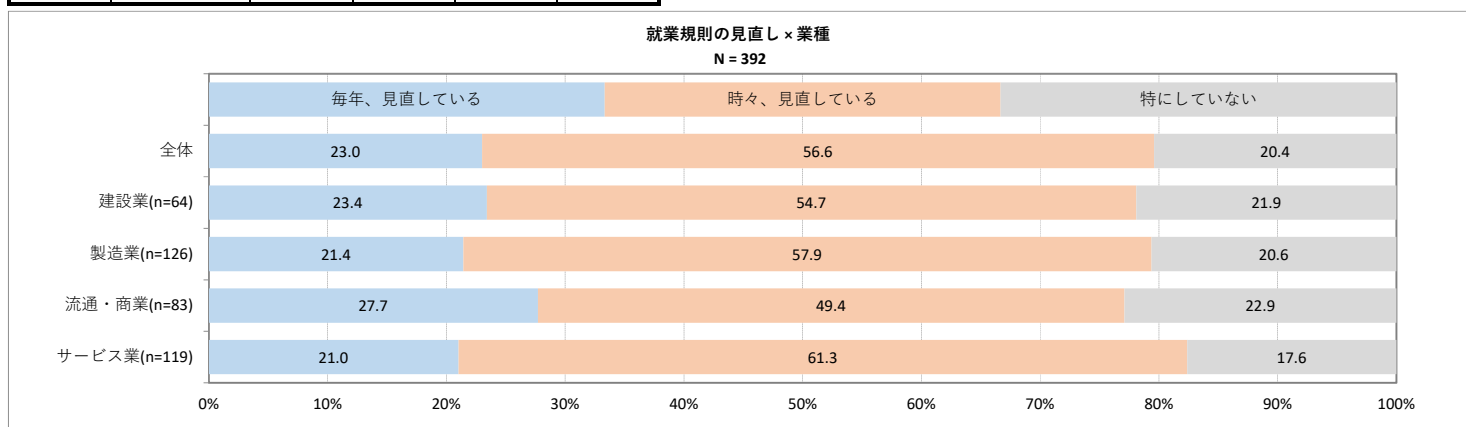
就業規則の作成 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		就業規則の作成			
下段:%		合計	既に作成している	作成中である	作成していない
正社員数 (※役員を除く)	全体	483 100.0	392 81.2	28 5.8	63 13.0
	1～4人	175 100.0	104 59.4	17 9.7	54 30.9
	5～9人	88 100.0	72 81.8	7 8.0	9 10.2
	10～19人	80 100.0	78 97.5	2 2.5	-
	20～29人	51 100.0	50 98.0	1 2.0	-
	30～49人	39 100.0	39 100.0	-	-
	50～99人	31 100.0	30 96.8	1 3.2	-
	100人以上	19 100.0	19 100.0	-	-



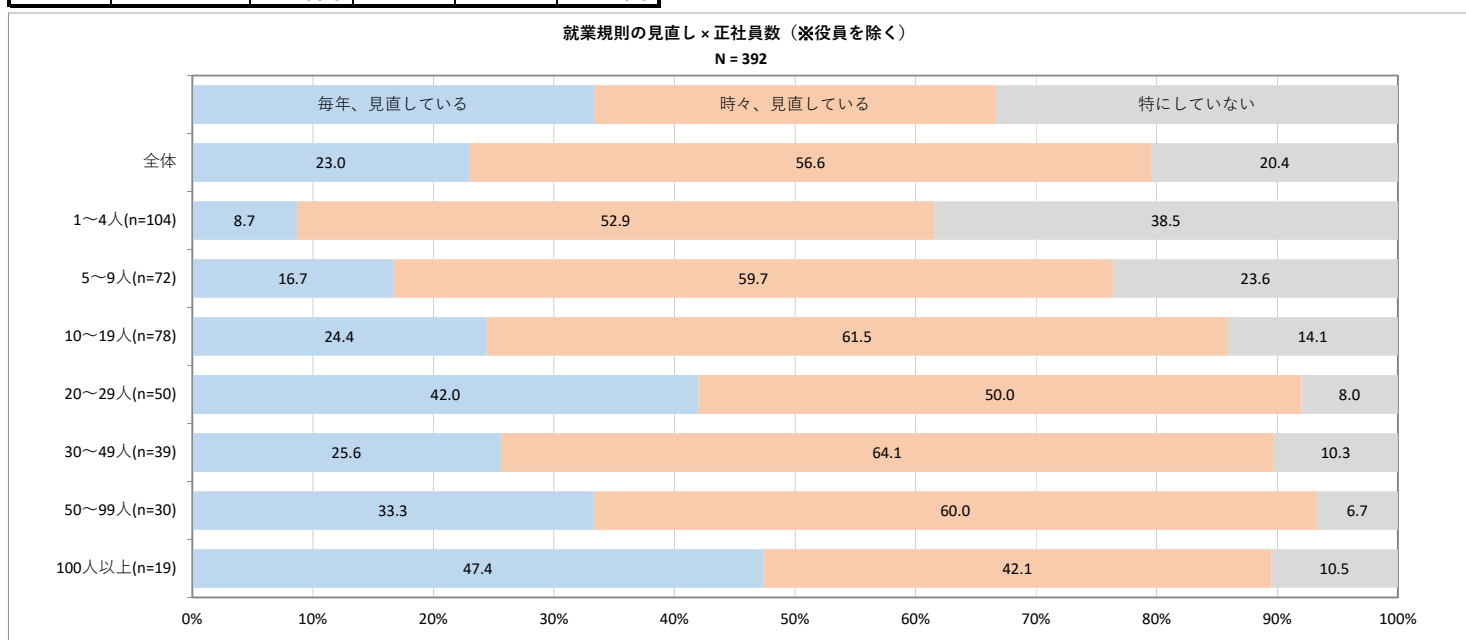
就業規則の見直し × 業種

上段:度数		就業規則の見直し			
下段:%		合計	毎年、見直している	時々、見直している	特にしていない
業種	全体	392 100.0	90 23.0	222 56.6	80 20.4
	建設業	64 100.0	15 23.4	35 54.7	14 21.9
	製造業	126 100.0	27 21.4	73 57.9	26 20.6
	流通・商業	83 100.0	23 27.7	41 49.4	19 22.9
	サービス業	119 100.0	25 21.0	73 61.3	21 17.6



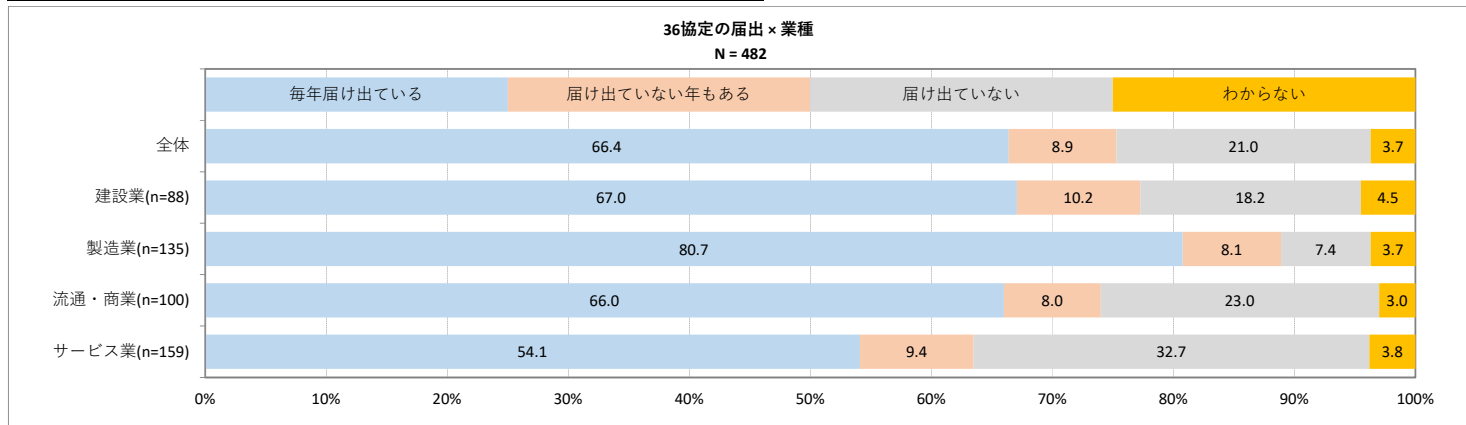
就業規則の見直し × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		就業規則の見直し			
下段:%		合計	毎年、見直している	時々、見直している	特にしていない
正社員数 (※役員を除く)	全体	392 100.0	90 23.0	222 56.6	80 20.4
	1～4人	104 100.0	9 8.7	55 52.9	40 38.5
	5～9人	72 100.0	12 16.7	43 59.7	17 23.6
	10～19人	78 100.0	19 24.4	48 61.5	11 14.1
	20～29人	50 100.0	21 42.0	25 50.0	4 8.0
	30～49人	39 100.0	10 25.6	25 64.1	4 10.3
	50～99人	30 100.0	10 33.3	18 60.0	2 6.7
	100人以上	19 100.0	9 47.4	8 42.1	2 10.5



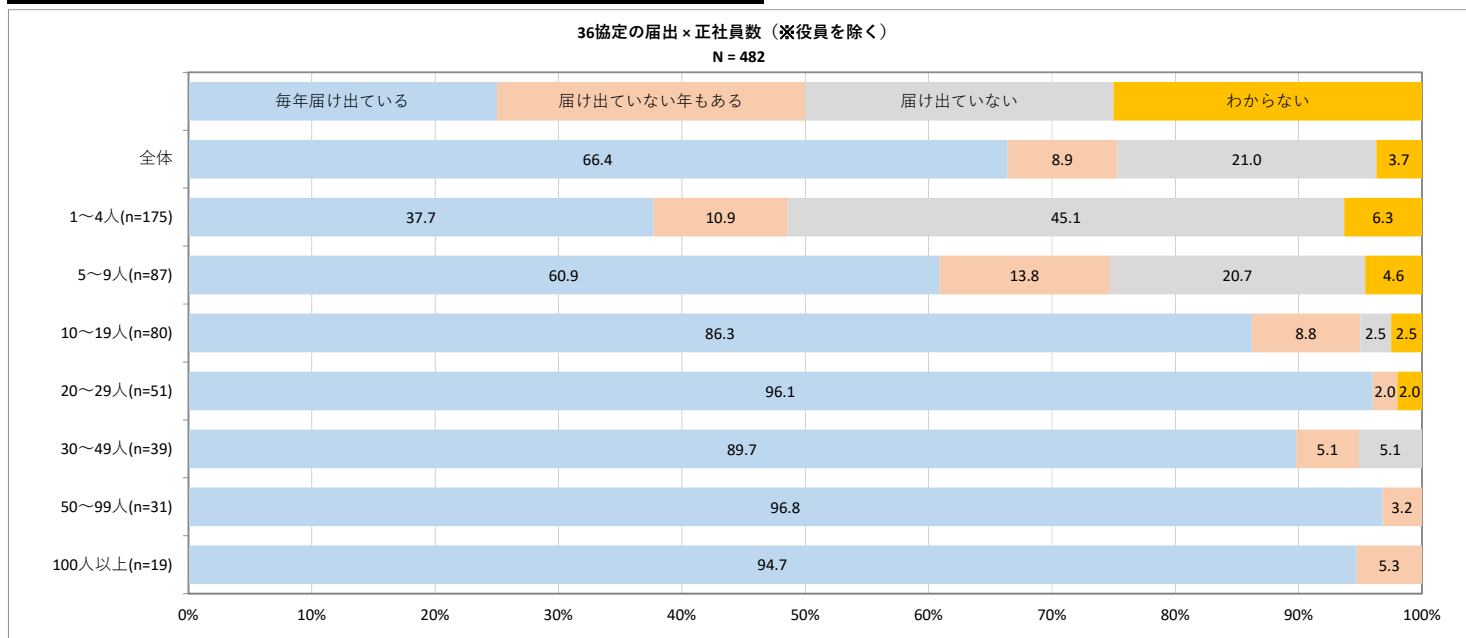
36協定の届出 × 業種

上段:度数		36協定の届出				
下段:%		合計	毎年届け出ている	届け出ていない年もある	届け出ていない	わからない
業種	全体	482 100.0	320 66.4	43 8.9	101 21.0	18 3.7
	建設業	88 100.0	59 67.0	9 10.2	16 18.2	4 4.5
	製造業	135 100.0	109 80.7	11 8.1	10 7.4	5 3.7
	流通・商業	100 100.0	66 66.0	8 8.0	23 23.0	3 3.0
	サービス業	159 100.0	86 54.1	15 9.4	52 32.7	6 3.8



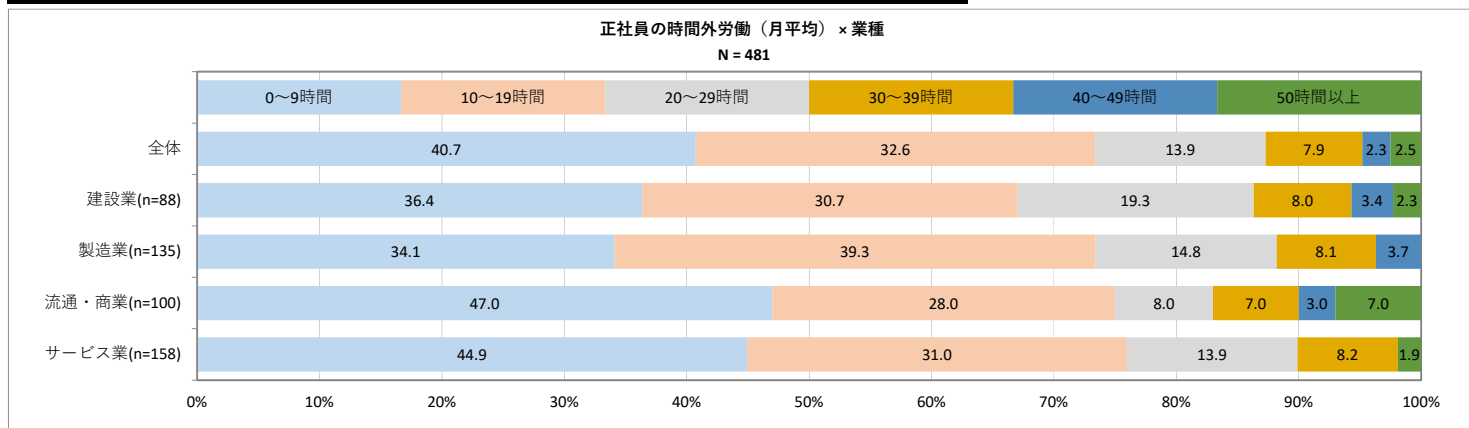
36協定の届出 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		36協定の届出				
下段:%		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
正社員数 (※役員を除く)	全体	482 100.0	320 66.4	43 8.9	101 21.0	18 3.7
	1～4人	175 100.0	66 37.7	19 10.9	79 45.1	11 6.3
	5～9人	87 100.0	53 60.9	12 13.8	18 20.7	4 4.6
	10～19人	80 100.0	69 86.3	7 8.8	2 2.5	2 2.5
	20～29人	51 100.0	49 96.1	1 2.0	-	1 2.0
	30～49人	39 100.0	35 89.7	2 5.1	2 5.1	-
	50～99人	31 100.0	30 96.8	1 3.2	-	-
	100人以上	19 100.0	18 94.7	1 5.3	-	-



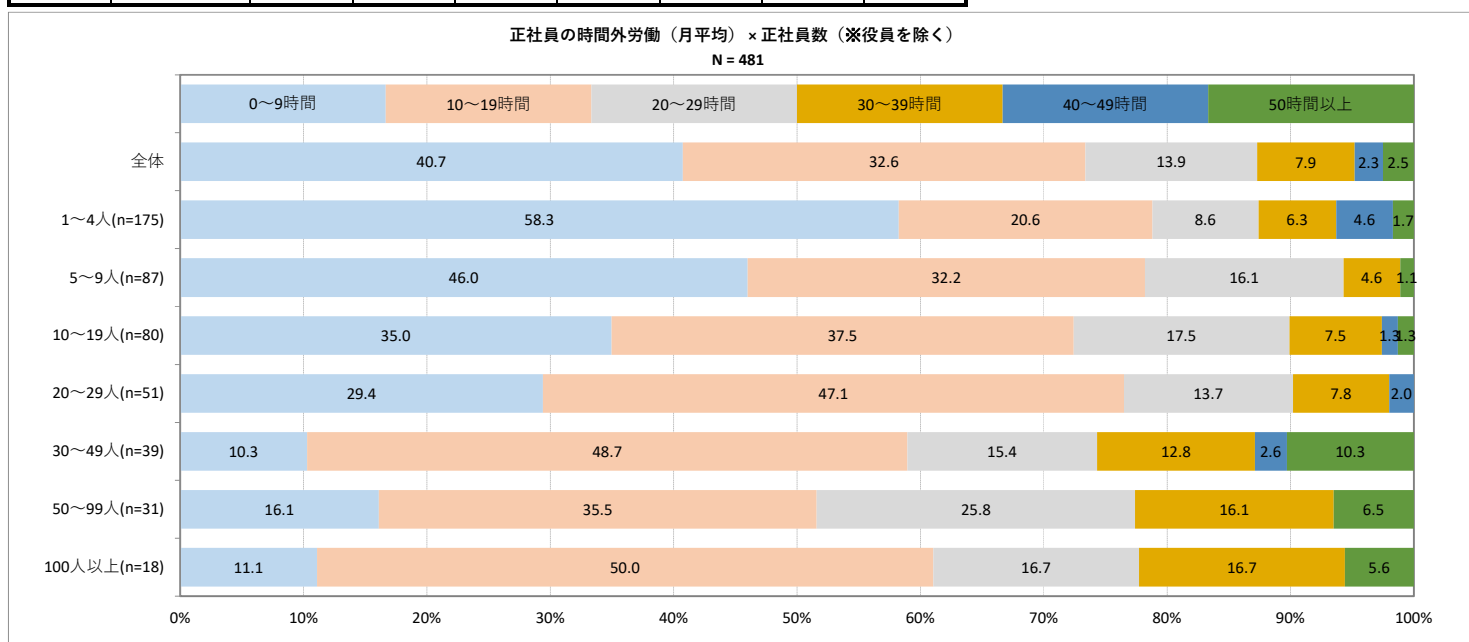
正社員の時間外労働(月平均) × 業種

上段:度数		正社員の時間外労働(月平均)						
下段:%		合計	0～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50時間以上
業種	全体	481 100.0	196 40.7	157 32.6	67 13.9	38 7.9	11 2.3	12 2.5
	建設業	88 100.0	32 36.4	27 30.7	17 19.3	7 8.0	3 3.4	2 2.3
	製造業	135 100.0	46 34.1	53 39.3	20 14.8	11 8.1	5 3.7	-
	流通・商業	100 100.0	47 47.0	28 28.0	8 8.0	7 7.0	3 3.0	7 7.0
	サービス業	158 100.0	71 44.9	49 31.0	22 13.9	13 8.2	-	3 1.9



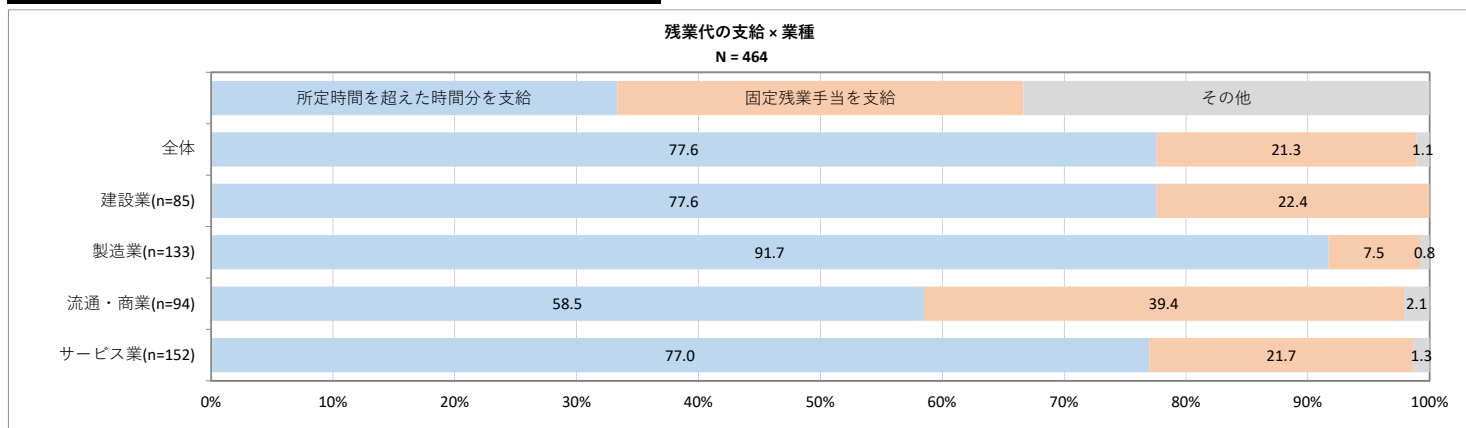
正社員の時間外労働(月平均) × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		正社員の時間外労働(月平均)						
下段:%		合計	0～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間	50時間以上
正社員数 (※役員を除く)	全体	481 100.0	196 40.7	157 32.6	67 13.9	38 7.9	11 2.3	12 2.5
	1～4人	175 100.0	102 58.3	36 20.6	15 8.6	11 6.3	8 4.6	3 1.7
	5～9人	87 100.0	40 46.0	28 32.2	14 16.1	4 4.6	-	1 1.1
	10～19人	80 100.0	28 35.0	30 37.5	14 17.5	6 7.5	1 1.3	1 1.3
	20～29人	51 100.0	15 29.4	24 47.1	7 13.7	4 7.8	1 2.0	-
	30～49人	39 100.0	4 10.3	19 48.7	6 15.4	5 12.8	1 2.6	4 10.3
	50～99人	31 100.0	5 16.1	11 35.5	8 25.8	5 16.1	-	2 6.5
	100人以上	18 100.0	2 11.1	9 50.0	3 16.7	3 16.7	-	1 5.6



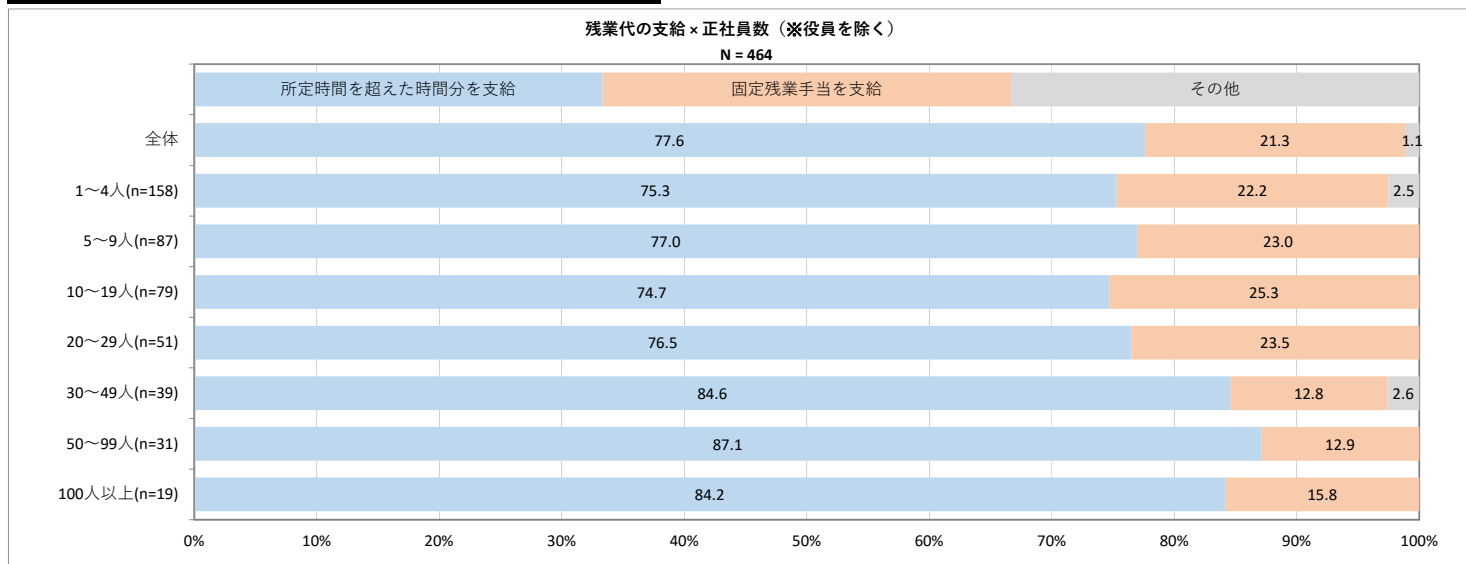
残業代の支給 × 業種

上段:度数		残業代の支給			
下段:%		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	その他
業種	全体	464 100.0	360 77.6	99 21.3	5 1.1
	建設業	85 100.0	66 77.6	19 22.4	-
	製造業	133 100.0	122 91.7	10 7.5	1 0.8
	流通・商業	94 100.0	55 58.5	37 39.4	2 2.1
	サービス業	152 100.0	117 77.0	33 21.7	2 1.3



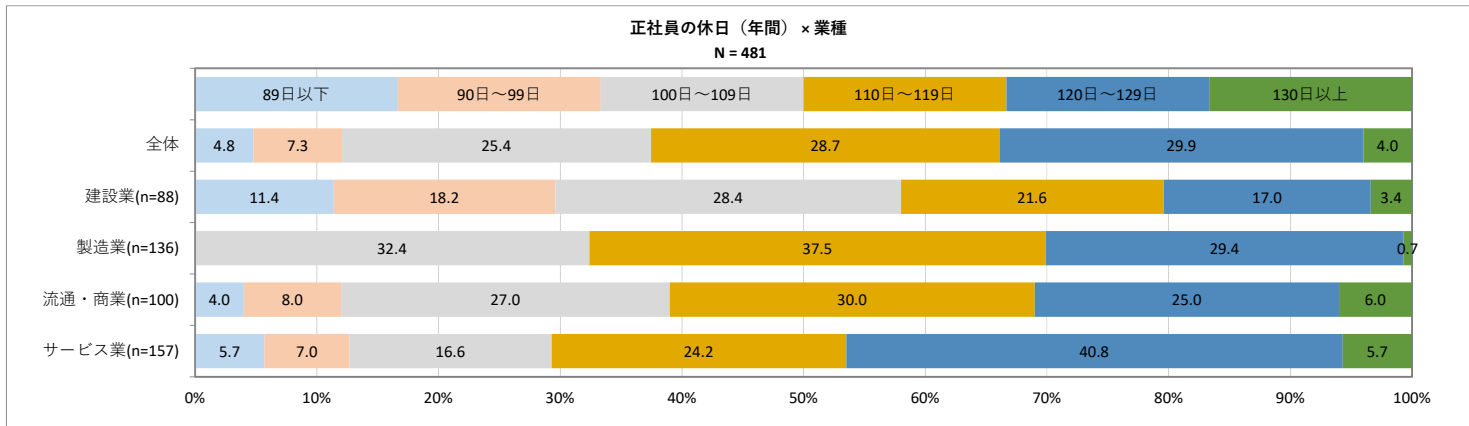
残業代の支給 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		残業代の支給			
下段:%		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	その他
正社員数 (※役員を除く)	全体	464 100.0	360 77.6	99 21.3	5 1.1
	1～4人	158 100.0	119 75.3	35 22.2	4 2.5
	5～9人	87 100.0	67 77.0	20 23.0	-
	10～19人	79 100.0	59 74.7	20 25.3	-
	20～29人	51 100.0	39 76.5	12 23.5	-
	30～49人	39 100.0	33 84.6	5 12.8	1 2.6
	50～99人	31 100.0	27 87.1	4 12.9	-
	100人以上	19 100.0	16 84.2	3 15.8	-



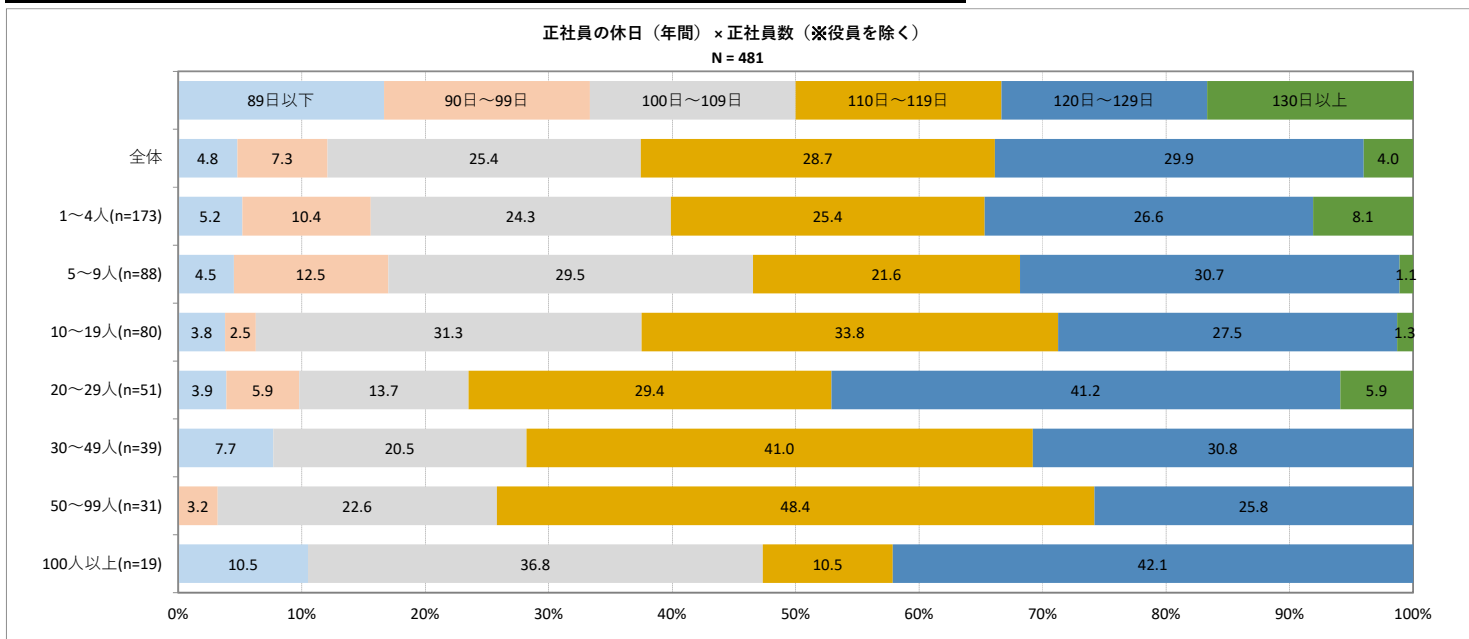
正社員の休日(年間) × 業種

上段:度数		正社員の休日(年間)						
下段:%		合計	89日以下	90日～99日	100日～109日	110日～119日	120日～129日	130日以上
業種	全体	481	23	35	122	138	144	19
		100.0	4.8	7.3	25.4	28.7	29.9	4.0
	建設業	88	10	16	25	19	15	3
		100.0	11.4	18.2	28.4	21.6	17.0	3.4
	製造業	136	-	-	44	51	40	1
		100.0	-	-	32.4	37.5	29.4	0.7
流通・商業		100	4	8	27	30	25	6
		100.0	4.0	8.0	27.0	30.0	25.0	6.0
サービス業		157	9	11	26	38	64	9
		100.0	5.7	7.0	16.6	24.2	40.8	5.7



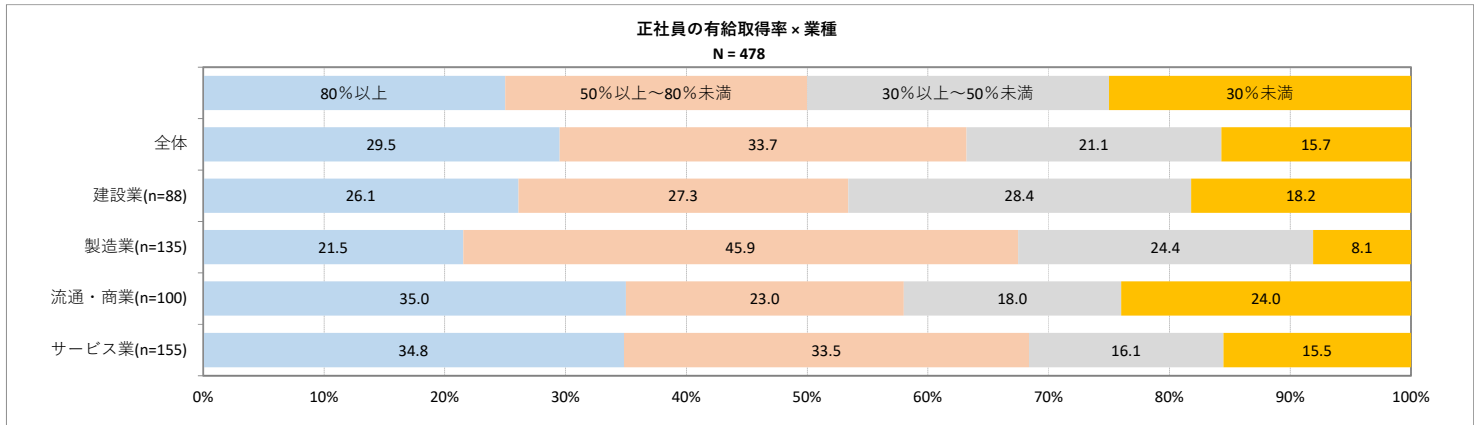
正社員の休日(年間) × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		正社員の休日(年間)						
下段:%		合計	89日以下	90日～99日	100日～109日	110日～119日	120日～129日	130日以上
正社員数 (※役員を除く)	全体	481	23	35	122	138	144	19
		100.0	4.8	7.3	25.4	28.7	29.9	4.0
	1～4人	173	9	18	42	44	46	14
		100.0	5.2	10.4	24.3	25.4	26.6	8.1
	5～9人	88	4	11	26	19	27	1
		100.0	4.5	12.5	29.5	21.6	30.7	1.1
	10～19人	80	3	2	25	27	22	1
		100.0	3.8	2.5	31.3	33.8	27.5	1.3
	20～29人	51	2	3	7	15	21	3
		100.0	3.9	5.9	13.7	29.4	41.2	5.9
	30～49人	39	3	-	8	16	12	-
		100.0	7.7	-	20.5	41.0	30.8	-
	50～99人	31	-	1	7	15	8	-
		100.0	-	3.2	22.6	48.4	25.8	-
	100人以上	19	2	-	7	2	8	-
		100.0	10.5	-	36.8	10.5	42.1	-



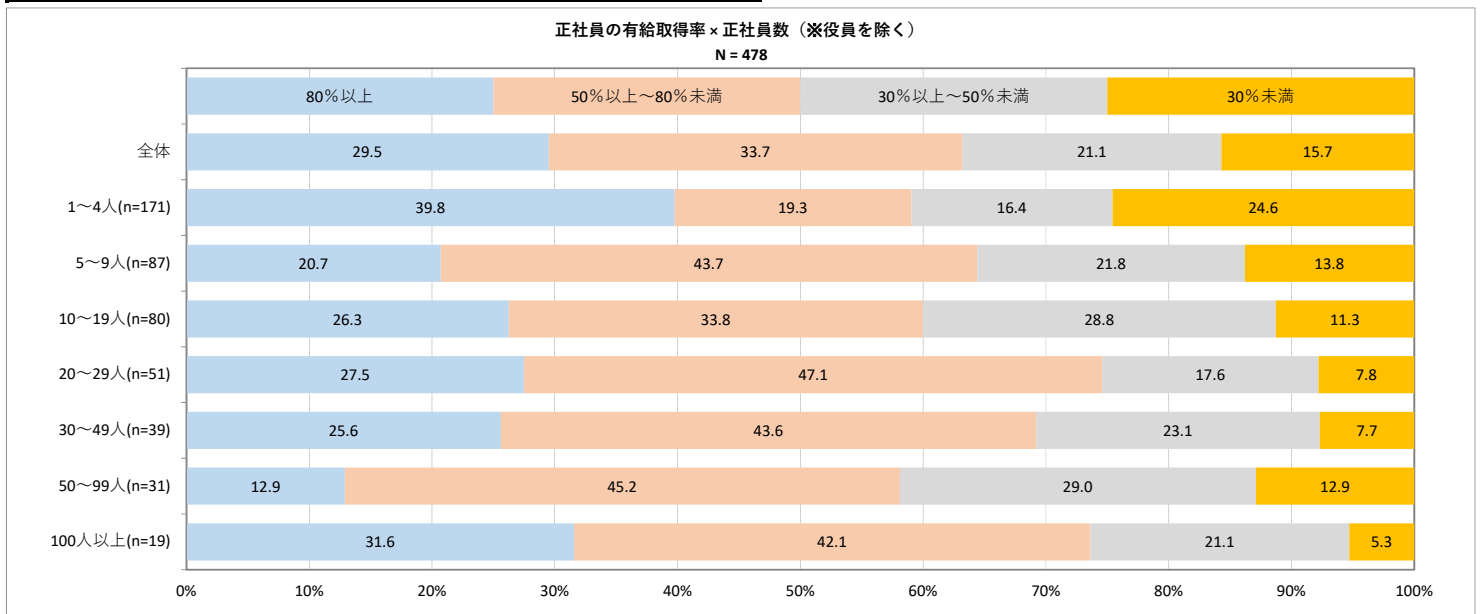
正社員の有給取得率 × 業種

上段:度数		正社員の有給取得率				
下段:%		合計	80%以上	50%以上 ～80%未 満	30%以上 ～50%未 満	30%未満
業種	全体	478 100.0	141 29.5	161 33.7	101 21.1	75 15.7
	建設業	88 100.0	23 26.1	24 27.3	25 28.4	16 18.2
	製造業	135 100.0	29 21.5	62 45.9	33 24.4	11 8.1
	流通・商業	100 100.0	35 35.0	23 23.0	18 18.0	24 24.0
	サービス業	155 100.0	54 34.8	52 33.5	25 16.1	24 15.5



正社員の有給取得率 × 正社員数(※役員を除く)

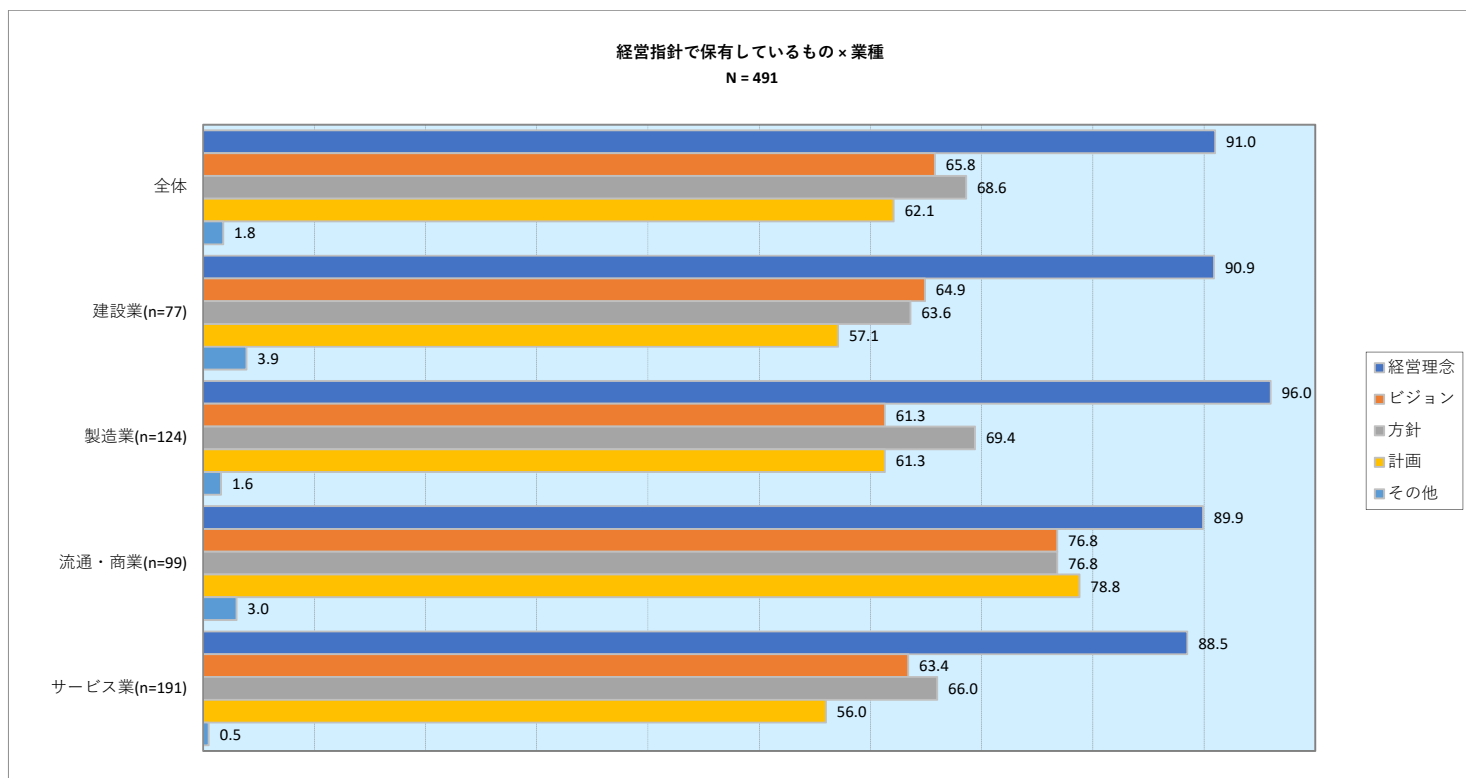
上段:度数		正社員の有給取得率				
下段:%		合計	80%以上	50%以上 ～80%未 満	30%以上 ～50%未 満	30%未満
正社員数 (※役員を 除く)	全体	478 100.0	141 29.5	161 33.7	101 21.1	75 15.7
	1～4人	171 100.0	68 39.8	33 19.3	28 16.4	42 24.6
	5～9人	87 100.0	18 20.7	38 43.7	19 21.8	12 13.8
	10～19人	80 100.0	21 26.3	27 33.8	23 28.8	9 11.3
	20～29人	51 100.0	14 27.5	24 47.1	9 17.6	4 7.8
	30～49人	39 100.0	10 25.6	17 43.6	9 23.1	3 7.7
	50～99人	31 100.0	4 12.9	14 45.2	9 29.0	4 12.9
	100人以上	19 100.0	6 31.6	8 42.1	4 21.1	1 5.3



経営指針で保有しているもの × 業種

上段:度数		経営指針で保有しているもの					
下段:%		合計	経営理念	ビジョン	方針	計画	その他
業種	全体	491 100.0	447 91.0	323 65.8	337 68.6	305 62.1	9 1.8
	建設業	77 100.0	70 90.9	50 64.9	49 63.6	44 57.1	3 3.9
	製造業	124 100.0	119 96.0	76 61.3	86 69.4	76 61.3	2 1.6
	流通・商業	99 100.0	89 89.9	76 76.8	76 76.8	78 78.8	3 3.0
	サービス業	191 100.0	169 88.5	121 63.4	126 66.0	107 56.0	1 0.5

(注)複数回答



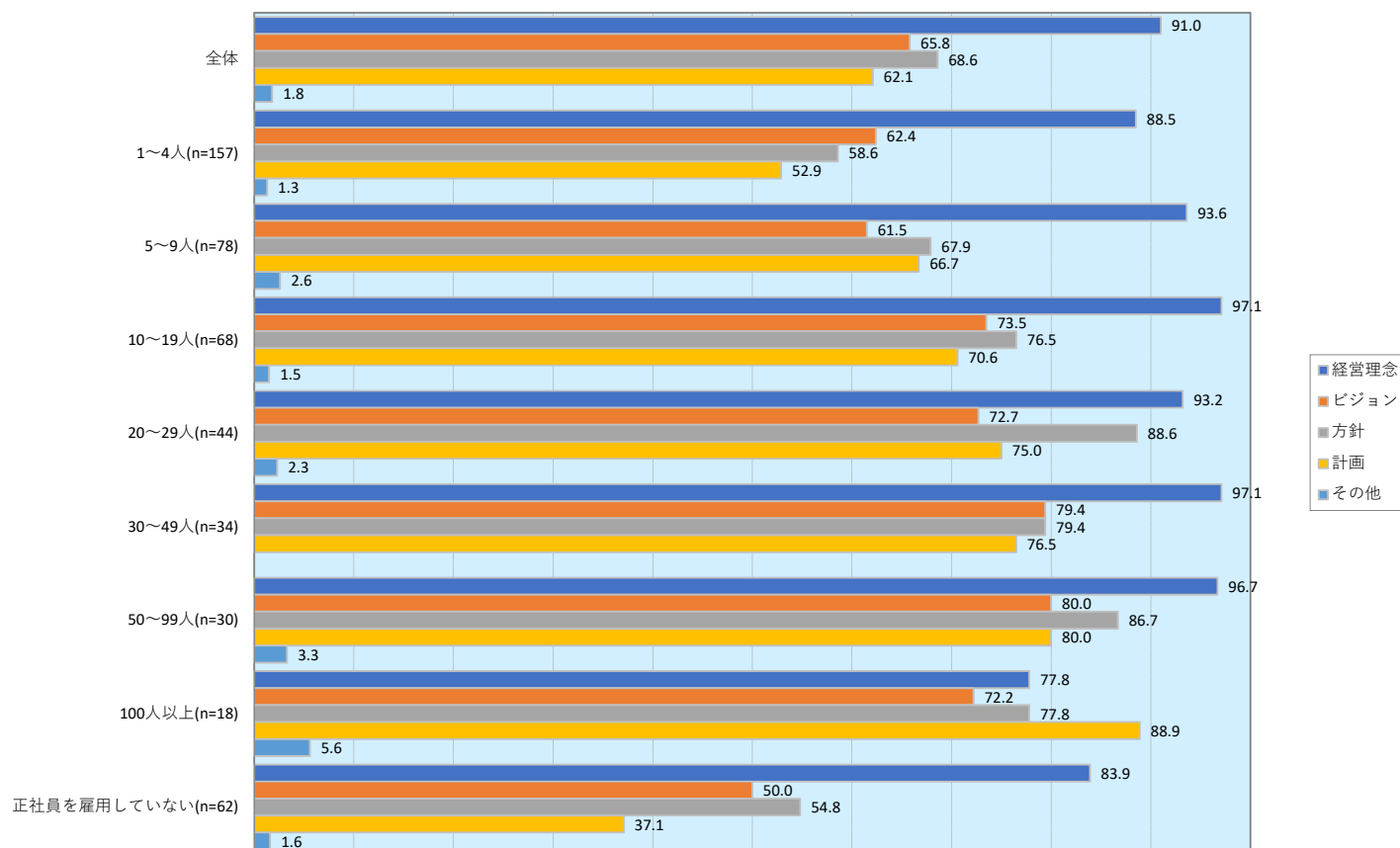
経営指針で保有しているもの × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		経営指針で保有しているもの					
下段:%		合計	経営理念	ビジョン	方針	計画	その他
正社員数 (※役員を 除く)	全体	491 100.0	447 91.0	323 65.8	337 68.6	305 62.1	9 1.8
	1～4人	157 100.0	139 88.5	98 62.4	92 58.6	83 52.9	2 1.3
	5～9人	78 100.0	73 93.6	48 61.5	53 67.9	52 66.7	2 2.6
	10～19人	68 100.0	66 97.1	50 73.5	52 76.5	48 70.6	1 1.5
	20～29人	44 100.0	41 93.2	32 72.7	39 88.6	33 75.0	1 2.3
	30～49人	34 100.0	33 97.1	27 79.4	27 79.4	26 76.5	- -
	50～99人	30 100.0	29 96.7	24 80.0	26 86.7	24 80.0	1 3.3
	100人以上	18 100.0	14 77.8	13 72.2	14 77.8	16 88.9	1 5.6
	正社員を雇用 していない	62 100.0	52 83.9	31 50.0	34 54.8	23 37.1	1 1.6

(注)複数回答

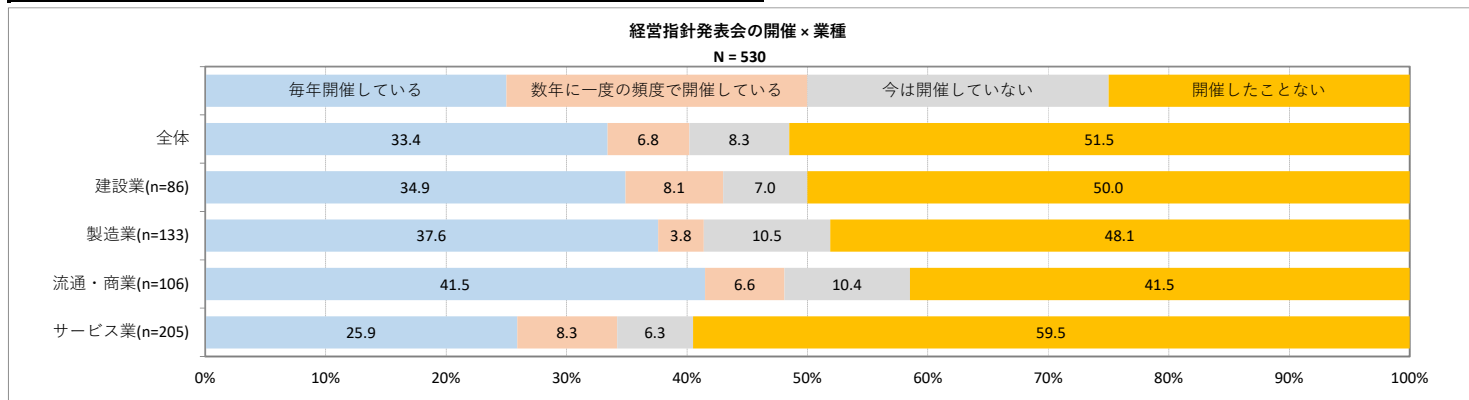
経営指針で保有しているもの × 正社員数 (※役員を除く)

N = 491



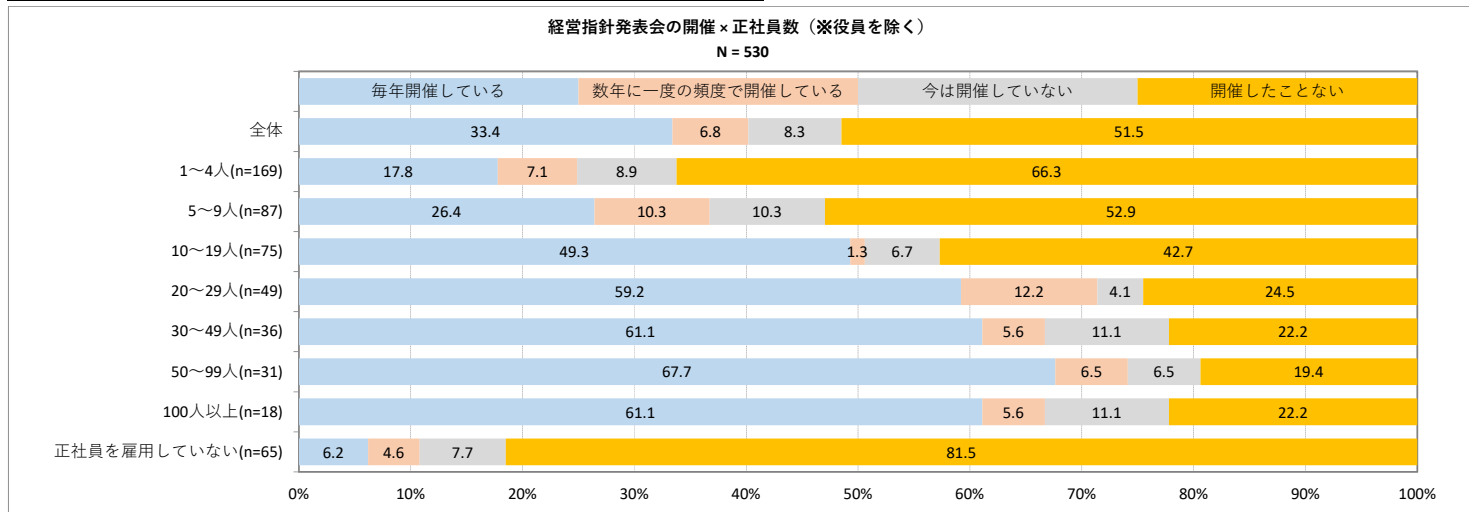
経営指針発表会の開催 × 業種

上段:度数		経営指針発表会の開催				
下段:%		合計	毎年開催している	数年に一度の頻度で開催している	過去に開催したことがあるが、今は開催していない	開催したことない
業種	全体	530 100.0	177 33.4	36 6.8	44 8.3	273 51.5
	建設業	86 100.0	30 34.9	7 8.1	6 7.0	43 50.0
	製造業	133 100.0	50 37.6	5 3.8	14 10.5	64 48.1
	流通・商業	106 100.0	44 41.5	7 6.6	11 10.4	44 41.5
	サービス業	205 100.0	53 25.9	17 8.3	13 6.3	122 59.5



経営指針発表会の開催 × 正社員数(※役員を除く)

上段:度数		経営指針発表会の開催				
下段:%		合計	毎年開催している	数年に一度の頻度で開催している	過去に開催したことがあるが、今は開催していない	開催したことない
正社員数 (※役員を除く)	全体	530 100.0	177 33.4	36 6.8	44 8.3	273 51.5
	1～4人	169 100.0	30 17.8	12 7.1	15 8.9	112 66.3
	5～9人	87 100.0	23 26.4	9 10.3	9 10.3	46 52.9
	10～19人	75 100.0	37 49.3	1 1.3	5 6.7	32 42.7
	20～29人	49 100.0	29 59.2	6 12.2	2 4.1	12 24.5
	30～49人	36 100.0	22 61.1	2 5.6	4 11.1	8 22.2
	50～99人	31 100.0	21 67.7	2 6.5	2 6.5	6 19.4
	100人以上	18 100.0	11 61.1	1 5.6	2 11.1	4 22.2
	正社員を雇用していない	65 100.0	4 6.2	3 4.6	5 7.7	53 81.5



設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
1	建設業	1～4人	労働に関して人手不足を感じているため、自社がもっと魅力（賃金等）のある会社になるよう努力している。
2	建設業	1～4人	賃金アップ、休日増加したいが中々現状難しい。難しい理由は、物価高による経費の増加、仕入れ外注費の増加、価格転換ができてるとこ、できてないところがある為、賃金アップにあてる資金が少ない。建設業の工期が以前と変わらない、変えにくい為、休日も増やしていく。少しずつ改善していきたい。
3	建設業	1～4人	少子化の影響で賃金の上昇圧力は常にあるが、その時の景気や業界の動向により賃金上昇は必ずしも定期的には行えない可能性は常にある。現場の実態を考慮せずに画一的な賃金上昇を要請することは賃金の市場における自動調整機能にゆがみをもたらし、市場に応じた安定的な経営が難しくなる。すでに世界経済はアメリカのトランプ大統領の保護主義的政策傾向により先行き不透明な状況になっている以上、賃上げに慎重にならざるをえないのは現場の経営判断としてはやむを得ないと思われる。政府による市場経済への過剰な介入の傾向は市場に歪みをもたらすその反動によるツケを国民に負わせかねないリスクがあることを認識し、価値観の強制や市場経済への過剰な介入を抑えることを要請してもらいたい。また大企業の無理な賃上げのツケを中小企業に回すような歪んだ社会構造こそ是正を要請したい。
4	建設業	1～4人	自社の付加価値を上げる手立てが必要であり、補助金活用などを駆使したい。
5	建設業	1～4人	どうしたら賃上げできるか、というメカニズムを社員に分かってもらうのが大事だが、できているとは言い難い。
6	建設業	5～9人	材料費、人件費、運賃、各種保険料など様々なものが値上げしている。賃上げの原資にも限界がある。建設業は工期変更や短縮、人手不足など課題が多い。
7	建設業	5～9人	最低賃金がどんどん上がり、既存社員の給与の上がりやが追いつかない。新しい人材は昇給が難しいし、今までパートさんに出していた賞与も新人の方には出せない。既存社員とのバランスも考え3年未満のパートさんには賞与はなくすようにした。最低賃金を短期間で増やすのはやめてほしい。
8	建設業	5～9人	建築業での仕事柄と思いますが、突発的な事項に対応するため、直行直帰休日出勤等々働き方効率を考慮しての勤怠管理模索中です。
9	建設業	5～9人	建設業を営んでいます。過去2年間にわたり、物価上昇に応じペースアップを含む賃上げを行ってきました。その間、作業員も増えてきて有難いと思っていますが、結果的に人件費が膨らみ仕入れ価格も高騰し収益を圧迫してきて厳しい状況です。工事の見積の仕方を見直す必要があると感じています。
10	建設業	5～9人	運転資金を借りてまで賞与に充てるのはいかかと思う。業績が悪いときは支給しない。昨年末は社員のみボーナス支給で役員は全員カット
11	建設業	10～19人	物価高による仕入れや経費の増大が今後の懸念材料（価格転嫁できない場面も多々ある）。
12	建設業	10～19人	正社員の雇用が難しい中小・零細企業は、人手不足が慢性化しています。仕事量を残業でこなさないといけないのに、残業時間の上限等が付いてしまうと仕事が進んで行きません。もう少し何か対策しないと…。
13	建設業	20～29人	毎回言いますが、苦しくてもちゃんとやっているとこには税制優遇とか国や自治体がちゃんと企業にやって欲しい。物価高でもなんでも社員を守るために企業努力はする。昇給しなくていいならめっちゃ楽。景気良くするよう国や日銀はもっともっと努力しないかん。納税者や納税企業が可哀そう。
14	建設業	20～29人	賃上げや年間休日が少ないと、人材流出につながることを身をもって体験しました。利益を取らず、還元することの大切さを学びました。一方で価格交渉をしてこなかった事は、経営者としての職務怠慢だったと気づきました。
15	建設業	20～29人	建設業の休日の考え方（顧客、現場の都合）を変える必要がある。自社の会社休日を顧客に周知し、工事を断れる体制と緊急時の対応策を準備する。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
16	建設業	20～29人	建設業です。元々賃金水準が高いのと、先行きが良くないので、賃金ベースアップしたいと思いますが、賃金を上げるのは厳しい状況です。その代わりではないですが、年間休日を増やしていく考えです。
17	建設業	30～49人	物価高騰を受け、利益圧迫が続いています。手取りが増えない状況の報道も多く人材の流出にも気を配る必要性を強く感じています。また、大企業など新卒初任給が30万円を超えるとの報道もあり、当社では管理職で30万円超えの現実から苦慮しています。経営状態は安定しているものの値上げ交渉も景気が悪いと思うような値上げが出来ていません。下請け業である中小企業経営は限界が近づいていると考えます。
18	建設業	30～49人	物価の上昇に対して賃上げが追いつかない。受注金額を上げなければいけないが思う様に値上げ交渉がいかない。受注金額の適正を訴えても通用しない。この現状が続けば持ちこたえられない企業が出てくると想定する。低価格でより良いものを提供する。という美学を言っている方もいるが正直そんな時代ではない。いかに自社独自の商品を開発できるか、他社の事を気にしている余裕はない。
19	建設業	30～49人	まだまだ末端の建築工事屋では、労働環境改善に対して満足のいく答えは出してあげられないが、少しずつ潮目を見て改善して行く様に考えている。
20	建設業	50～99人	人材確保のために賃金アップをする方向で見直しが必要と感じている。今いる従業員と新規採用との賃金規定のギャップを調整するのが難しい。大手企業との競争になるとなかなか勝てない。
21	建設業	50～99人	親会社から降りてくる業務量に左右される部分があり安易に賃金を上げることができない。自己コントロールできるよう新規事業の開発などが大きな課題である。
22	建設業	100人以上	大企業の中小企業に対する単純なコストカットがなくなれば、中小企業における賃金アップや働き方改革には限界がある。大企業は週休3日に取り組み前にやるべきことがあるのではないか？
23	建設業	100人以上	価格転嫁については現状難しい状況となっているのが現状で客先も同じ価格競争の中での受注競争をしている状況を踏まえると難しいと思われる。
24	建設業	正社員を雇用していない	物価高と給与アップ（商品の価格）との差が体感として大きくなっている。
25	製造業	1～4人	売上、利益が下がっている中での実施は、厳しいが、賃上げを実施しようと思っている。
26	製造業	1～4人	賃金ＵＰの必要性は痛感しているが、得意先に対する原材料費等の値上げ要因による単価改定は認められやすいが、人件費ＵＰによる単価改定はなかなかハードルが高い。
27	製造業	1～4人	大手企業ほど値上げ交渉にも歩み寄って来ない。世の中の動きを止めているのは大企業だと思う。右から左への作業での手数料でどれだけ引っ張っているのか理解できない。
28	製造業	1～4人	昇給は毎年しているが、手取りが増やせていない。 ・雇用保険、社会保険、他の値上がり。 ・旧態の制度により働き控えもある、103万、130万の壁など、時代にあった制度へ素早く移行してほしい。
29	製造業	1～4人	取引先の顔色を伺って上げる事しかできない。今の値上げラッシュなら、たぶん値上げを希望すれば、「どうぞ！」だと思うが、内製化されるのが心配の種です。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
30	製造業	1～4人	社員の生活の質向上のために基本給の引き上げはもちろんだが、その原資となる価格転嫁に時間を要してる。発注先企業が、単価アップに非協力的であればその原資を作り出すことは難しく、我々受注側は価格転嫁（値上）→転注の可能性（価格競争）に晒されながらの交渉となり、難しい局面になる。超大手企業の賃金アップ率などの数字はマスコミを通じて知らせるが、もっと中小・零細企業の実態を政府や各所団体は知って欲しい。
31	製造業	1～4人	昨今の物価高に対して業界自体が値上げ交渉が厳しいため、薄利の案件の受注を極力減らして、賃金に影響の無いように企業努力をしている。
32	製造業	1～4人	今期は利益がない中で改善等に投資してきた。社員は協力的であった為賃上げは必須であるが、最低賃金の引き上げ率に比べ正社員の基本給引上げ率は小さくなる。資本がない為やむ得ない考える。
33	製造業	1～4人	基本的に賃金アップだけではなく、素材・資材費、光熱費・運送費全てが高騰しているため、全てを受注金額でカバー出来るわけではないため、仕入業者への要請も都度実施しなるとか利益率を維持できるよう交渉している。限られた人員で全てをこなさなければならないため、変動幅のある受注状況に対応するためのやりくりが非常に困難。このような状況で新たな採用や育成にどれだけ時間を費やすことができるか不安。
34	製造業	1～4人	価格見直しを大手から促す様に仕向けて欲しい。こちらからお願いしても聞いて貰えない。
35	製造業	5～9人	弊社は賃上げ（繁栄した値上げ）をしても、取引先によっては変動なしというような話も聞きます。ただ価格が上がった会社としか捉えられない気もして難しさを感じております。
36	製造業	5～9人	物価の上昇分を価格転嫁できず利益を圧縮している状況が続いている。毎年の最賃上昇はもちろん借入金利上昇も重なり先行きは不透明。この状況が続けば設備投資はもちろん採用計画も手におえる状況ではない。もはや体力勝負。
37	製造業	5～9人	賃上げするための原資が自動車関連の下請けだと無いため利益を減らして上げるしかない。
38	製造業	5～9人	賃金を上げるにあたっての原資を確保するだけの収益力を強化する必要があるがなかなかできないでいる。大企業への施作は充実しているように感じるが、中小企業への補助が少ないと感じる。
39	製造業	5～9人	賃金を上げてても控除割合が多すぎて、手取りが増えない。手取りを多くする政策を取ってほしい。経営側の賃金の上げ甲斐がない。保険料の企業負担の意味が解らない。企業への業務負担も多すぎる。簡単な税制と保険制度で業務負担を減らす改革をするべきだと思う。
40	製造業	5～9人	今後賃金を上げていかなければならないが、上げた分の利益確保が難しい。
41	製造業	5～9人	原資は乏しいが、従業員を繋ぎ止めるためやっている。国の指導も大きい。
42	製造業	5～9人	近年の円安と物価高の影響を受け、中小企業では従業員の生活負担を軽減するために賃金の引き上げを進めている。しかしながら、生活費の増大により可処分所得が増えず、従業員の経済的な満足度は必ずしも向上していない。特に食料品やエネルギーコストの高騰が家計を圧迫し、実質的な生活のゆとりは増えていないのが現状だ。また、海外からの技能実習生や労働者にとっても、円安による実質賃金の低下が問題となっている。かつては高い賃金を求めて日本で働く魅力があったが、現地通貨換算での収入が減少し、日本での労働意欲が低下していると感じられる。これにより、外国人労働者の確保が一層困難になり、特に製造業や建設業において人手不足が深刻化する可能性がある。今後は、賃金の引き上げだけでなく、労働環境の改善や福利厚生の実施を通じて、従業員の満足度を高める施策が求められる。
43	製造業	5～9人	業績上、上げたくはないが、新聞や報道により賃上げが当たり前になっているご時世なので辛い上げざるを得ない。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
44	製造業	5～9人	5～6%は夢のような数字。それも毎年となればもたない。上げられない中小企業は潰れてくださいねと肩叩きにあってる感じで非常に不快。全体に向上意識で動くのは結構だが下を知らない人達の話しに聞こえる。単価の値上げを簡単にできたら苦勞しないので、全ての仕入れ部品を一律10%値上げするくらい、シンプルかつ早急な対策をしなくては中小企業は潰れていくと思います。
45	製造業	10～19人	年収103万円の壁問題、税収が減るということではなかなか進まない。最低賃金（時給）は上げてきているがこの壁の為、扶養内で働いている方は時短するだけで収入は上がらない。そもそも国民の収入を上げる為に国はどうするのか？
46	製造業	10～19人	賃上げは非常に厳しいが、上げざるえない状況。
47	製造業	10～19人	賃金上昇は仕方ない事だと思うが、価格転嫁が追い付かない、利益が削られるだけ結局 ボーナス減に繋がっている。
48	製造業	10～19人	社員の生活を守ることが重要。あとは中小企業の存在価値を高めて魅力ある会社づくりが求められると思います。
49	製造業	10～19人	ベースアップを試みてはおりますが、「何を基準にいくら上げる」という指標が無いので、困っている。また、労働に関しては、仕事量の偏り、技術の継承（ベテラン⇒若手）、人手不足が現在の課題です。
50	製造業	10～19人	「働き方改革」の名のもとに、労働時間が短くなってきている。作業の効率化は無論だが、国民全体の所得が上がり、経済が好循環しなければ、中小零細企業が利益を上げることは難しい。
51	製造業	20～29人	労働を時間で管理することに違和感がある。今どきの「働き方」とマッチしていない。企画やプログラム開発、クリエイティブ、経営企画などに携わる者にとっては、時間は均質ではない。自宅であろうが、休日であろうが、通勤中であろうが、脳内で「仕事をしている」こともある。社にいる時も、時間の濃度には一日の中でも週の中でも大きな差がある。公正な賃金でありたいと思うが、公正とは結局は、世間一般の相場と、社員間のバランスで、「なんとなく」きまってしまうのが実態では？「納得できる」ことが公正さの唯一の基準のようで、それは時間での管理とはかなり違ったものだと思う。
52	製造業	20～29人	販売価格もじわじわ上がっているが、産業事態の落ち込みが新規案件の取得を超えてしまい、売上を確保できない。このため産業全体をもっと盛り上げないと給与原資が数年で足りなくなる世界線である
53	製造業	20～29人	当社給与改定は毎年8月で、3月春闘の情報を収集しながら、業績も踏まえ決定しています。最近の物価高に伴い大企業の賃金上昇率は大きく、中小企業では追従できない水準となっています。初任給も賃上げも中小企業との格差が広がりすぎているため、中小企業は価格改定を粘りずよく行い昇給原資を確保していく必要性がますます高まっています。
54	製造業	20～29人	政府は、税金の使い方をもっと見直せ。中小がどうすればもっと賃金を払うことができるか、現場に来て実態をみろ。選挙の時だけそれらしくするのをやめろ。
55	製造業	20～29人	人材の確保においては、見劣りはするものの賃金を上げていかなければならない状況にあると考えている。食品の関係では、食品の値上げが報道されるものの当社の事業においては惣菜向けの原料供給となっており、惣菜の値段はずっと据え置きされている。業界団体から声を上げているもののスーパーの来店客数の減少や減益が多い状況下においては粘り強く交渉を進めていくしかないと考えている。
56	製造業	20～29人	社会保険の負担が大きい。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
57	製造業	20～29人	実際、賃金を上げる原資の確保は難しい。機械設備業（トヨタ・スズキ向けなど自動車設備がメイン）は、この流れの中でも未だに、20年以上前の価格表を使用し、価格を決定したり、理不尽な価格低減などを繰り返している。土日や連休工事が必須となりますが、休日、連休に仕事をするメリット（給料）を提示することが出来なく、若手の従業員が、離れていく傾向が強い。やりがいなど中小企業ならではの接し方を模索してはいますが、給与と休日の天秤を家族と子供が加わると、引き留めるのがかなり困難。近しい同業者も高齢化が進んでいて、後継者がいないと廃業か吸収合併などの選択しかなくなる。
58	製造業	20～29人	採用活動や、人材確保のためにペースアップは行っているが、財務の圧迫は大きい。業績に関わらず、上げなくてはいけない風潮が出来ている。平均賃金は年々増加しているのに対し、実質賃金は低下しているということは、賃金の上昇ペース以上に、物価高が先行している。よくニュースで大企業が春闘満額回答など取り上げられているが、中小企業に同様の事を求めるのは間違っている。大手は価格転嫁や、下請けに要請できるが、中小企業はそうはいかない。政府としても最低賃金の引き上げを押し出している反面、実際問題働く時間の抑制をかけるなど保険料、税収を増やしたいだけではないかと感じている。今後この国が中小企業を発展させていく気はあるのか甚だ疑問である。
59	製造業	20～29人	最低賃金時給1,500円に向け、国全体が働きかけているようですが、それを実現するには、経営者、管理職、現場社員の一体体制が不可欠です。政府主導での数字が独り歩きすることで、社員たちは自動的に給料が上がっていくような勘違いを起こしてしまうことになってしまいます。勝手に数字を上げるのではなく、私たち現場サイドが困らないように、丁寧な説明や、進め方をして欲しいと願います。このままいくと雇用の維持が難しく、失業者が増えていくことが容易に想像できます。
60	製造業	30～49人	毎年給与はあげている（定期昇給）。加えて近年は毎年ペースアップを行っている。しかし、報道される大手のような水準には遠く届かない。業績の先行きが不安なため、賞与なら払えるが、固定費化する給与ベースでのアップは難しい。しかし、労働者は収入が見込める給与上昇を求めていることは理解できるので、できる限りのことはしたい。
61	製造業	30～49人	賃上げは時代の流れなのでなるべく上げてあげたい。休日数もいきなり10日増やしているので、さらなる効率化が求められる。今年は結構チャレンジの年となりそうだ。
62	製造業	30～49人	賃金のペースアップ、昇給は企業の業績が上向いていることが前提と思うが、実際は業績関係なくペースアップ、昇給だけがクローズアップされ先行している、世の中そういうものののだろうか？
63	製造業	30～49人	地元自動車関連のお客様は価格交渉しても実施されないで、いい加減付き合い切れないので、商権を返上している。他業界へ進出も功を奏しているので社員への還元ができていると思います。賃金を上げてそれ以上の物価上昇になるので恩恵は感じにくいと思います。
64	製造業	30～49人	早く帰りたい人と、時間を気にせず働きたい人がいるので、企業内でも工夫が必要だと思う（効率よく働く環境と、労働基準を守りながらも活躍できる環境づくり）。中小企業は最低賃金に近い賃金の社員も少なくないので、厳しい状況に追いやられているとおもう。元請けの利益と下請けの差を枵入れすることも重要だと感じる。
65	製造業	30～49人	自社の商材の見直し、高付加価値商品の開発。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
66	製造業	30～49人	最低賃金ばかり上がるが、客先からの単価が良くならない。以前よりも利益が減少してきている。給料支払い報告を申告しない企業があり（弊社は申告しているが）人材（外国人パートさん）を集めようとしても就労制限がある為と断らせてしまうことがある。おそらく彼らは所得を申告しない企業に行き就労制限以上の仕事をすると思われる。まともにやっている会社が損をするようなことのないように、従業員の給料支払い報告を義務化してほしい。
67	製造業	30～49人	競合先、同業界の他企業も大手、中小を問わず同じような技術を持つ従業員が不足している為、賃金や休暇数等の水準を上げていかないと、他に移っていってしまう。人材確保に非常に厳しい環境になった。高度技術を保有するユーザーからは、外国人スタッフの入場を好ましくないと感じている企業もまだある為、どのような方向で確保していくか思案中。
68	製造業	30～49人	メディアによって大企業の賃上げ報道が多くあり、自社も賃上げをせざるを得ない状況であると感じている。多少、無利子ながら賃上げを行っていく。
69	製造業	50～99人	当社は生産設備に使われる、部品、装置を製造しているが、設備不況が続く中、賃上げの原資を確保するのが非常にか厳しい。社員からは15,000円の賃上げ要求が来ており対応に苦慮している。社員の生活か、会社の体力か、毎年ギリギリの判断が強いられている。
70	製造業	50～99人	賃金につきましては、今まで中々昇給出来ていない為、昨年度より少しずつ昇給しております。
71	製造業	50～99人	中小企業の賃上げが実現できれば日本全体の国力は強くなるのではないか。
72	製造業	50～99人	大企業が製品単価などを上げていかないと賃金に反映できるわけが無い。この数年で廃業、倒産するような製造業がかなり多くなってしまったと思います。
73	製造業	50～99人	初任給30万を超える企業も出てきているが、何かからくりがあるのではないかと疑ってしまう。採用募集と企業イメージ向上のためとしか思えない。中小企業は、ただでさえ採用難で、初任給を上げるだけでは解決にならない。どんな人材でも育て成長させ、出番をつくることのできるのが中小企業の良いところ。そこを採用面接で伝えていきたい。
74	製造業	50～99人	社会保険の企業負担が多くて大変です。社会保険が下がれば社員の手取りが増えます。政府に強く要望して欲しいです。
75	製造業	50～99人	原資の確保ができないが物価高騰する従業員の生活の支えとして賃上げをせざるを得ない状態。
76	製造業	50～99人	マスコミによる大手企業の賃上げや高初任給の報道によって自社と比較される事はツライ。さらに転職サイトやスカウト企業のコマーシャルもいかげんかだと思います。免疫力のない社員が多い中、偏った報道を何とかしてもらいたい。SNSの良い点、悪い点があるが総じて会社側には良くない作用が多い気がします。価格転嫁が辛い中、あらゆる部署において生成AIをフル活用し効率を高めることに注力しております。
77	製造業	50～99人	2020年代に最低賃金を1500円となるよう引き上げていく声が聞こえてくる中、最賃の原資確保が年々厳しくなっている。先行きも不透明な中、次の一手の重みが経営者として非常に重い。
78	流通・商業	1～4人	物価高騰が続く中、給与の低い若手社員に対して賃上げをしてあげたいが、業績も芳しくなく余裕はない。しかしそれでも士気を高め離職されないためには必要不可欠。大手上場企業の初任給のニュースなど既存社員には悪影響。景気全体の好循環が実現されてほしい。
79	流通・商業	1～4人	日々売り上げを上げる為、一日の目標達成する為のやり方を理解しているので給与を上げやすい。
80	流通・商業	1～4人	転職サイトに出している企業の初任給がだんだん高騰していて、社内の給与とのバランスで苦悩。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
81	流通・商業	1～4人	賃金を上げたいのですが社会保障料と消費税の負担がどんどん増え源泉がありません。消費税については利益率を上げてた場合その分税負担も上がってしまうので、廉価販売有利な状況になるので税率ゼロにしたいと思います。
82	流通・商業	1～4人	現行のマージン・チャージの仕組みが悪く、業績と働き方改革にて、考え方を变化していかないと10年後は難しい。
83	流通・商業	1～4人	価格決定権はあるが、同業他社（特に個人事業者）が安価に対応するので、顧客がそちらに流れてしまう。
84	流通・商業	5～9人	値上げの原資の確保のために値上げを養成する。承認されたて少し安心したら、電気代やガソリン代が高騰し、再度値上げが必要になる。中小企業だけでどうにかできる問題ではない気がしています。
85	流通・商業	5～9人	大企業が初任給30万円というニュースが大きく取沙汰されるたびに中小を苦しめていると感じる。価格転嫁が進められていれば対応はできるが現実には難しいのではないかと。逆にこれに刺激を受け、中小でもこれだけ面白いことができるということをブラッシュアップしていく良い機会とも捉えている。
86	流通・商業	5～9人	一般論として製造業ではなく、営業職なので労働時間、休日の縛りの中で、以前よりも売り上げを上げるための時間、習得度が長く、人材の成長スピードが遅くなっている。また、現在の時間内の中で働くことが当たり前化していることで、求める成長に到達することが困難である、
87	流通・商業	5～9人	103万の壁の事もあるが企業側が賃金を上げて行っても税金、社会保険が%に応じて変化するので増やしても結局、手取りは変わらない結果になっている、企業側がいくら努力して手取りを増やしてあげたくても増やせれない現状がある。社会保険増額が今後も企業にとってかなりの負担になってくるので社会保険の壁も引き上げてほしい。
88	流通・商業	10～19人	物価高に対して、賃上げをするように努力はしているが、お客様に対して値段をあげるということは難しい。内部留保を利用してギリギリでやっております。
89	流通・商業	10～19人	賃上げの流れが来ているが物価の高騰が激しく厳しい状況が続いている
90	流通・商業	10～19人	昨今の転職事情に将来を危惧しています。メディアや大手求人誌の影響で、転職＝キャリアアップ＝給与アップが、世間に勘違いを起こし、現職に勤務しながら簡単に転職活動をする人たちが増えています。そして、企業は年収の35%など多額の求人費用を要す為、良い人材を選ばないとコストメリットが出ないため、将来の格差社会が広がるのが容易に考えられます。当社も最近2名雇用しましたが、人材紹介によって入社しました。過去の転職歴で、3年続かなかった人はすべて書類選考でNGとしました。最近のハローワークの求職者は、以前の求職者と違い、ほぼ書類選考でNGの方々ばかりです。同友会のような大きな組織で、具体的に社会への投げかけをし、将来の希望が持てると嬉しいのです。
91	流通・商業	10～19人	近年人材不足を要因とした初任給の急上昇が話題となっているが、そんな芸当は不可能。確かに物価の上昇を考えると、それに見合う以上の賃金上昇を果たしたいところだが、会社運営に掛かる経費の明らかな上昇に「値上げ」が追いついていない時期があった。「値上げ」と同時に、建築需要も停滞が表面化し、それが業績に影響を及ぼしている。現状のインフレも為替によるところが大きいと判断しているが、金利も為替もコントロールできていない。さらに、出生率の長期化による労働力不足、なかなか解放されない外国人労働規制など、すべての政策が縦割りになっている日本の現状では、未来を期待できるものではない。この難局を乗り切るには、同友会の「未来創造企業」を目指して様々なチャレンジをしていくしかない。ただ、試行錯誤できる体力がないと難しい。
92	流通・商業	10～19人	たくさん働いて、成長して、稼ぎたい社員もいる。一律に労働時間で縛るのはどうかと思う。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
93	流通・商業	20～29人	物価が上昇しているため、従業員の生活を考えると給料を上げざるを得ません。ただ、物価がひとり歩きしているだけで会社としての利益額等は変わるわけではないので、経営は圧迫されており、その状況が続くことを危惧しております。
94	流通・商業	20～29人	賃金は衛生要因の一つではありますが、巷の情勢を考えると上げないとモチベーション（動機付け要因）UPに繋がりにくいと思います。
95	流通・商業	20～29人	新入社員が多くて固定費がかさむ。既存社員の給与も上げたいが、原資が不足している。早急に社員育成をして給与を支払う原資の確保が必要。
96	流通・商業	30～49人	思うように販売価格を上げることができない中、3年連続で5%の昇給をしてきた。社員一人一人が利益意識を持ち1円でお高く売っていく姿勢になれるように教育していかなければならない。社員はまだまだデフレマインドが心に沁みついている。
97	流通・商業	30～49人	休日増加や、労働時間の削減は7年くらい前から取り組んできたことから随分良くなってきているが、まだ十分ではない。又、賃金も今後インフレが続く社会の中では毎年あげていかないといけないが、今の収益では、いつか限界がやってくると思う。価格転嫁・付加価値向上が大きな課題である。
98	流通・商業	50～99人	労働者不足から応募増強のためにも賃金UPおよび労働環境の向上が必須。しかしながら、収益、原資の改善が厳しく、物価上昇に見合った従業員への賃金改善が出来ていないのが現実。まずは作業環境を整えることとともに、顧客との取引改善に取り組んでいる最中です。
99	流通・商業	50～99人	最低賃金を上げるのは良いが、急激な上昇は中小企業や地方が人件費高騰についていけない。
100	流通・商業	50～99人	最賃や初任給がどんどん上がり、求人が困難になってきている。物価上昇に賃上げが追い付かないので今後の人材確保が心配。一方、働き方改革で柔軟な働き方に対応していく必要があり、労働環境の整備も求められるため、経営は非常に厳しくなると考える。大企業ばかり優遇するような政策は本当にやめてほしい。
101	流通・商業	50～99人	荷主様への料金改定を実施し、社員の待遇を改善したい
102	流通・商業	100人以上	売上が順調上がっている弊社でも賃金上昇は非常に厳しい。建材の値上げを3月から実施したが受け入れられるか怖い、受け入れられても数量が減ればただ粗利が減るだけ、そして営業利益が減るだけ。
103	流通・商業	100人以上	賃金をある一定水準に維持しげなければ採用もできないし定着も期待できない。賃上げの原資は利益率の向上、生産性の向上（設備投資）によってしか得られないのは明白なので、それをリーマンショック以降言い続けているが、社内の意識も含め、ようやく変わってきた。これからは金利も上がるので、引き続き利益率のアップをあの手この手でやっていく。
104	流通・商業	100人以上	国が定める働き方とは別で、それぞれの企業に合わせた働き方を考えて行けばよいと考えています。
105	流通・商業	正社員を雇用していない	物価高の影響で、商品買い控えの節約傾向が続いており、パートさんの賃金UPが厳しい。
106	流通・商業	正社員を雇用していない	社会情勢などから、賃金の引き上げは必要だと思いますが、それを実現するためには企業の営業利益の確保又は生産性の向上が必要不可欠です。ただ、そのためには労働者自身のさまざまな能力や生産性の向上も必要だと思います。しかし、これらも決して容易なことではありませんので経営者の課題は山積みですが、補助金や助成金を活用するなど上手く実現していくしかないのではと考えています。
107	流通・商業	正社員を雇用していない	アルバイト採用が5,6年間に比べて急激に難しくなった。
108	サービス業	1～4人	物価高や社員の老後の為にも賃上げはしてあげたいが、仕入れ値は即時上がっていくのに売り上げの金額交渉は遅々として進まない状況では損金が増らむばかりのため賃上げが実質不可能。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
109	サービス業	1～4人	販売価格の値上げが難しい状態である。賃金を上げなければ採用は難しく今後対応を考えていかなければならない。
110	サービス業	1～4人	働き方改革の要請に基づき、週休2日、有給休暇の取得を積極的に取り入れたところに、賃上げ要請、経営者としては人手不足なのに人手を補充する余裕も持てない。現状の中小企業の置かれている環境は弊社も含め、倒産の危機にある企業はかなりの数があると思います。大手企業の水準を中小企業にあてはめず、縦横幅のある政策をして頂きたい。
111	サービス業	1～4人	賃上げはもちろんしていかなければならないことは十分承知しているが、売上に転嫁することが難しい。
112	サービス業	1～4人	賃金を上げて会社負担の社会保険料、従業員の社会保険料、所得税、住民税も上がるため、賃金の上げ幅を抑えてしまう。特に社会保険料の負担が大きいため税金をもっと投入してほしい。
113	サービス業	1～4人	賃金も労働も、今の時代にあったものへ変更して行かなきゃならない。賃金をどうやったら上げられるか、ではなく上がるような仕組みと方法をねん出するのが中小企業の経営者の役割。労働時間も短く、休日も多くて当たり前ということを根底に捉え、いかに一人当たり粗利益を上げていけるのかを真剣に取り組んでいます。
114	サービス業	1～4人	顧客が値上げを道めてくれない為、大幅な収益改善が見込むことが出来ない。原資がない中賃金を上げていかなければならない。経営がギリ貧乏になってしまう。
115	サービス業	1～4人	急激な最低賃金の上昇は、労務費負担が経営の負担となる。
116	サービス業	1～4人	介護・福祉の分野に限ったことではないが、事業者の利益確保が難しい状況では、従業員の給与を上げることは難しい。介護・福祉をエセンシャルワーカーとするのならば、報酬をしっかりと評価してもらう必要がある。
117	サービス業	1～4人	①中小企業と大企業の企業間格差の是正。 ②中小企業の賃上げに対する政府の支援。
118	サービス業	5～9人	報酬を国が上げてくれないとなかなか自分たちの給料を上げる事が難しい。
119	サービス業	5～9人	物価上昇の現状を踏まえれば社員の生活を守る観点から賃金を大幅に上げることが望ましい。しかしその原資をどのように確保するかが難しい問題となっており、また継続的な経営のリスクを鑑みると大幅な賃金UPは難しい。その上で、社員の頑張りには報いたいため明確な賃金規定の作成を行う。
120	サービス業	5～9人	物価上昇に伴って賃金を上昇させなければならないことは理解しているが、システム維持のためにかかる費用も上昇していることから非常に厳しい状況である。経費率の上昇により利益が出にくくなる中で、この事業を継続していく意味をもっと考えなければならない。
121	サービス業	5～9人	年収があがっても社会保険料があがれば手取りが下がり意味がない。これでは労使共倒れの状況。政府には社会保険料の見直しを期待。
122	サービス業	5～9人	中小企業に支払われる外注費の値上げ機運が高まっています。ただ、現実はまだまだ値上げ幅が足りないのが現状です。政府がなお一層大企業に対して後押しをして中小企業が潤わない限り、大幅な賃上げはできません。
123	サービス業	5～9人	大企業のように初任給30万円も出せない。中小企業は中小企業の相場観でやっていくしかない。社員もそのような高望みをする気配はないので、別の世界の話と捉えているのかもしれない。実際、私も大企業の社長の給与レベルをもらおうと思うわけがないから同じ感覚か。ただ、意識はせざるを得ないので、できる限りの賃上げは必須。生産性を高めていくしかない。生産性が悪くならざるを得ない顧客については、こちらのお願いを聞いてもらうか、契約継続の見直しを行う必要がある。ウェットな気持ちを無くして、変化についていく姿勢が求められる。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
124	サービス業	5～9人	正社員と比較し、非正規労働者の賃上げスピードが早過ぎて、バランスが悪い
125	サービス業	5～9人	マスコミやラジオ、テレビで騒ぎすぎて、聞きたくない。
126	サービス業	10～19人	明確な賃金規程の作成は困難。理由は、定量での評価以外の指標が多いため。協力度や先行投資分野など定量での評価は困難で、制度化することによる矛盾や弊害もある。
127	サービス業	10～19人	働きやすさだけではなく、給与面でも世の中の水準を意識していなければ良い人材を確保することがどんどん難しくなっていくだろうと危機感を募らせています。
128	サービス業	10～19人	賃金アップのための価格転嫁をしやすい社会にしていきたい。
129	サービス業	10～19人	大手企業との賃金格差が更に広がっていると感じる。また、大手に対しての賃金アップの価格転嫁がしづらい。行政や国が、大手に対しての価格転嫁を働きかけてほしい。
130	サービス業	10～19人	政府には賃上げ要請などしてほしいし、する権利もないと思います。政治に文句を言いたくはないが、流石に昨今の対応は問題があると思います。
131	サービス業	10～19人	わが社は、グループ会社に人材派遣会社があります。人材派遣会社は、派遣法により最適賃金は業種や地域により定められています。その定めが一般の最低賃金より遥かに高く「底上げ頭打ち」になり賃金格差が無くなり困っています。グループ会社の社員は全員同じ賃金規定なので全グループの死活問題になっています。一般最低賃金と派遣最低賃金を同じ金額にして欲しい。
132	サービス業	10～19人	・今以上のインフレ率上昇にあっても職員たちが生活に困ることが無いよう、しっかりサポートしていきたい。 ・賃金上昇率とインフレ率のバランスが良くなれば、停滞している国内経済が再び発展する可能性が高くなるので、多くの中小企業の努力に大変期待している。
133	サービス業	20～29人	大手企業が春闘等で大幅な賃上げが行われているが、中小企業では報道されているような額の賃上げが難しいと感じる。中小企業から大手企業の転職が検討される可能性もあり、新規採用が難しい中、社員の定着も大きな課題と考える。
134	サービス業	20～29人	大企業ベースアップのニュースを見て社員が「賃上げはどのぐらい」と具体的に迫ります。原資を生み出すのは労使間の協力が必須ですが、現実には労働側の意見が強くなりがち。値上げも思う様に行かず、社員の希望は思う様に行かず、苦しい思いです。
135	サービス業	30～49人	調子の良かった時にあげてきた賃金水準が、最低賃金を強制的にあげられる事により、難しくなっている。2年も連続でやられてしまうと、さすがに経営が難しくなる。大企業と同じことをやる事自体が不公平である。
136	サービス業	30～49人	多くの中小企業が昇給原資のほとんどない状態と思われる中で、メディアから発信される昇給の話題と昇給率の情報は中小企業経営者と従業員との信頼関係にひびを入れかねないと感じています。従業員の生活を守り、社会や仕事に必要な知識や技術の教育をしている中小企業が大幅に減少することはますます格差を生み出すこととなり、社会全体の幸福度を下げ若い世代に明るい未来を示すことができなくなります。生産性の一側面のみで中小企業の経営の良し悪しを判断することなく、定性的な側面も加味したうえで政策立案、情報発信を切に希望します。
137	サービス業	30～49人	最低賃金が急激に上げられることに対して不安しか感じない。「競争力のない中小企業は不要」という政府からのメッセージと捉えているので、生き残る術を模索している。

設問18「賃金や労働に関して、中小企業の現場の声を聞かせてください」

番号	業種	正社員数 (※役員を除く)	文書回答
138	サービス業	50～99人	メディア(ネット含む)では、大企業の賃上げを取り上げ、大々的に報道しており、社員も当然のごとく賃上げがあるものと考えている。至極当たり前のことではあるが、中小企業では特に原資の見通しがなければ、会社としては成り立たない。もう少し現実的な報道をしてもらいたいと感じている
139	サービス業	100人以上	毎年の賃金アップに見合う、お客様からの値上げに対して電話をかけた時点で嫌な思いをされる。喜んで値上げしていいよなんて言う企業は一つもない。
140	サービス業	100人以上	本日、春闘の回答の数字が新聞に出ていましたが、大手の来年度の賃上げの報道は恐怖です。各取引先にもこうした値上げを認めてもらえないと中小企業の賃上げにはつながりません。国をあげて中小企業の価格添加について盛り上げて欲しいところです。賃上げは毎年のことですので今年だけというわけには行きません。
141	サービス業	100人以上	業種を問わず人手不足が深刻になっている現状では中小企業独自での取り組みだけではもはや限界と感じる。安易に外国人労働力を受け入れるのも危険だと思うが頼らざるを得ない現状が悩ましい。そういった状況下での政治家の怠慢や利権構造と一緒に構築している官僚や大企業にも非常に憤りを感じる。人手不足の問題、少子化の問題、税金の使い道の透明化、こういった問題に正面から取り組んでくれる政党、政治家を選ぶ必要があると感じる。
142	サービス業	100人以上	ここ2、3年仕事の発注(公共工事等)が減少しているように思うので、単価を上げると仕事がなくなってしまう心配があります。
143	サービス業	正社員を雇用していない	毎月売り上げは上がらないのに、仕入れの金額がどんどん増えるばかり。それにもかかわらず、賃上げ賃上げと国は言うが賃上げなんて出来るわけがない。
144	サービス業	正社員を雇用していない	日に日に最低賃金がアップされています。正社員の基本給を上げていかないと、パートの方が給料が増えてしまっていくばかりで、どこまで上げて行くのか…。技術職なので、難しい問題になって行くのが、この先怖いです。人を雇用するのが難しくなっていく気がしてなりません。
145	サービス業	正社員を雇用していない	賃金及び総労働時間等に関して、大企業との格差が拡大していると感じています。高付加価値型の経営体制が必要と感じています。
146	サービス業	正社員を雇用していない	中小企業からは「人件費を上げたくても利益率が低く難しい」「同一労働同一賃金の原則は理解できるが、大企業と同等の待遇は現実的に難しい」「働き方改革は必要だが、人手不足の中での実現は容易ではない」といった声が聞かれます。地域や業種によって状況は異なりますが、多くの中小企業が賃金上昇と人材確保の両立に苦慮している現状があります。
147	サービス業	正社員を雇用していない	大前提として、給料が採用競合と比較して平均値以上にならないと、応募が集まらないです。
148	サービス業	正社員を雇用していない	大企業は大幅な賃金アップを行っているが、社員を採用するにあたり多くの賃金を支払うことができないので、そもそも採用しづらい状況となっています。
149	サービス業	正社員を雇用していない	正直、社会の動きに合わせて賃金をあげられないし、採用もできないと思う。
150	サービス業	正社員を雇用していない	人手不足もつまるところ、賃金が低すぎるためだと思う。
151	サービス業	正社員を雇用していない	最低賃金が上がっていく中、いかに利益を出しながら働きやすい環境を作っていくかが益々問われる。従業員一人一人の能力を見極め組織全体での生産性を上げていくことが必要となる。
152	サービス業	正社員を雇用していない	価格転嫁力があるかないかで賃金UPの原資が決まりますので、ある程度下請け構造から脱却するか消費者向けのビジネスにシフトして行かないと賃金UP、労働力の維持は困難だと感じます。
153	サービス業	正社員を雇用していない	スマホやカメラ性能が発達し、プロカメラマンに対する価値が下がった。業界的な撮影報酬は低下の一途を辿っている。
154	サービス業	正社員を雇用していない	スタッフも賃金には満足していますが、上がったせいで労働時間に制限が出来ている枠(壁)を撤廃して欲しい。