

令和7年「賃金・雇用に関する調査」自由記述まとめ

毎年実施している「賃金・雇用に関する調査」について、令和7年調査では604社から回答をいただいているが、例年より厳しい意見が出されているため、自由記述に記載されている意見を整理し比較を行った。内容は以下の通り。

自由記述数

	1. 人手不足の対応に関する支援策	2. 「賃上げ」「最低賃金」についての意見・支援策	3. 事業所内の賃金バランスについて	4. 雇用・労働分野全般	計
令和6年調査	41	48	—	46	135
令和7年調査	37	82	85	17	221

1. 人手不足への対応に関する支援策

【主な意見】

- ・デジタル化による若年層の働きやすさ、ガソリン代の減税(恒久)。手取額(賃金)をアップさせるため、社会保険料の減税など(厚生年金事業主負担分の減額や免除を含む)。【業種不明】
- ・一人一人働く方の希望を聞き、できる限り希望により添うようにしています。職員と気軽に相談できる関係を作る。面談を多く入れるなど。【その他】
- ・県外から来る企業にばかり手厚いゆえ、中小にメリットはない。【卸売業】
- ・以前キャリアアップ助成金を活用させていただきました。採用したら定着して戦力になって欲しいのでスキルアップするための支援補助を更に充実してほしい。【小売業】
- ・国縣市への賃上げ補助の拡充。【運輸業】
- ・最低賃金の上昇幅を抑えていただきたい。大して働かなくても毎月給与が得られるという社会的な空気を一掃し、気に入らなければ転職という労働者意識を正し、責

務を担うことに意義を見いだした結果、職場定着率を上げる施策を継続的に打ち出していきたい。【製造業】

【商工会議所所感】

令和6年と比べて令和7年は、「求人・募集方法・情報発信」などのキーワードが半減(9件→4件)しているものの依然として多く、「採用に関する補助金」(1件→4件)の増加からみても人手不足に苦慮しておられることが窺える。「賃上げへの助成金」(4件→4件)だけでなく、「職場環境整備」(0件→3件)、「社員定着」(1件→3件)に対する取り組みに対して「中小企業への手厚い支援」(0件→4件)を求めている。

2. 「賃上げ」「最低賃金」についての意見・必要な支援策

【主な意見】

- ・「最低賃金の引上げだけを取り上げているが、既従業員間の給与差が縮まるばかりで、会社側からすれば人件費が倍増近くなり、対処できないのが現状である。」
【その他サービス業】
- ・事業所の税と社会保障費の負担減をしていただければ、すみやかに賃上げに対応できます。特に消費税高い！【その他サービス業】
- ・賃上げはやむを得ない状況だが、一方で賃上げ原資の確保ができない中では正直厳しい。賃上げをしたところで社会保険料の負担感が大きく、生活に余裕が生まれたと実感するにはほど遠いと感じる。【小売業】
- ・賃上げの重しになっているのは消費税等の税負担である。消費税を廃止すれば景気が良くなり、経営は楽になる。【製造業】
- ・現在の物価高の第一の要因は法定最低賃金を含む労働基準法にある。特に我が社のようなサービス業は価格転嫁が難しくサービスの低下が発生している。そのため売上が低下し、倒産、廃業を迫られている。そのための助成金等の救済措置がなければ経済的に失業が発生することを認識していただきたい。【その他サービス業】
- ・所得税や社会保険制度の改善が必要。【その他サービス業】
- ・賃上げに伴う社会保険料等の支援が欲しい。可処分所得が最大限増える配慮を。
【小売業】
- ・経営によって可能となる賃上げではない場合の賃上げは直接赤字に転落することを意味します。支払能力(返済)によらず、経営回復の見込みに基づく低利の借入が出来ると助かります。【製造業】

- ・社会保険等の負担を減らして欲しい。【その他サービス業】

【商工会議所所感】

コメント総数は48件(令和6年)から82件(令和7年)と大幅増加。「賃上げ」についてはキーワード数が35件となり、うち19件が「賃上げは必要だが困難」「賃上げは困難」と考えておられ、11件が「賃上げのための減税」等の支援を求めている。表現も令和6年の「賃上げは必要だが支援が欲しい」といった穏やかな表現から、「赤字」「廃業」「倒産」などといった強い危機感を伴うものへと変化している。キーワードの数を比較すると、「税金」(6件→18件)「社会保険料」(3件→17件)「価格転嫁」(0件→8件)が増加している。税金、とりわけ消費税や社会保険料の負担が重く、賃上げ原資の確保が出来ないという強い危機感がコメントに表れている。

3. 事業所内の賃金バランスについて(令和7年のみ調査)

【主な意見】

- ・度重なる大きな最低賃金の引上げが行われたため、考察するにも基準の策定が困難、バランスの概念も同時に狂ってしまっており、法に従い、賃金改定を行うことが精一杯の状態である、というのが正直な感覚です。【製造業】
- ・新入社員もベテラン社員、管理職もほぼ変わらない賃金となっている。不満を抱えているようだが、全ての賃上げは倒産に繋がる。前年決算では、人件費(賃上げ)により赤字を計上することとなった。【その他サービス業】
- ・若手社員を中心に傾斜をつけて上げている。一定の年齢以上の賃金は触っていないことからいびつになっている。【情報通信・情報サービス業】
- ・若手の給与を増額したが、金額に見合った生産性を伴っていない。【金融・保険・不動産業】
- ・新入社員や若手社員を中心に昇進し、中堅社員やそれ以上の年代の社員については昇給が少ない。それにより、差が小さくなり歪んだ形になっている。【製造業】
- ・ベテラン(30~60年)と新人(この業界20年)と賃金があまり変わらない。教えてもらう方が高条件。【製造業】

【商工会議所所感】

最低賃金が急激に上昇していることから、事業所内の賃金バランスが取れているかについて伺った結果、総コメント数85件中「賃金・給与」に関するキーワード数は39件、「賃金バランス」の「公平性・不満」に関するキーワード数が10件となった。アンケートに回答いただいた604社のうち「職場全体の給与体系を見直している」事業

者が384社(63.6%)に留まったことから、公平な賃金体系を維持できなくなっている事業者が多くなっていることが分かる。

4. 雇用・労働分野全般について

【主な意見】

- ・求職者の質の低下を感じております。その反面、賃金を上げようという動きに対して、世の中の矛盾を感じております。真面目に働いている者からすると馬鹿馬鹿しさを感じると察していますが、企業としてその人々へのフォローがしきれないことに経営者としての力のなさを思い、自身のモチベーションが上がりません。安定した世の中を切望いたします。【製造業】
- ・現在は転職して当たり前の時代、長く働いてもらうために愛社精神や、やり甲斐を持ってもらうため努力や環境整備の構築が必要となるが中小零細企業にとっては厳しいといわざるを得ない。【小売業】
- ・介護保険制度の報酬改正（アップ）が実現しなければ、給与アップは無理。法律で決められるのであれば閉業するしかない。【介護・看護業】
- ・一律に最低賃金を上げると頑張っていない人の賃金も上がるため、能力が高いスタッフや頑張っているスタッフのモチベーションが上がらないと思う。【その他サービス業】
- ・長時間労働、休日業務は経営者の仕事になっている今。起業するくらいの気概を持って臨む社会、労働環境にない日本。活力がなくなるのでは。報酬を抑えて奮闘する経営者の声なき声が聞こえるようである。雇用労働分野改善と起業活力は両輪ではないでしょうか。【その他サービス業】
- ・源泉、市民税、社会保険料が給与支払額に対して高すぎる。40パーセント近い。【その他サービス業】
- ・まずは国民の多くの手取りを増やすよう税や社会保険料を減税し、お金のまわる世の中とすることが第一。景気が良くなってから賃上げを促すことが大事。経済が回らないと雇用・労働分野は改善されない。【小売業】

【商工会議所所感】

令和6年では見られなかったキーワードとして、「やり甲斐」「価格転嫁」「求職者の質」などが、新たなキーワードとして出ている。令和7年は、経営者の事業維持の努力や報酬の抑制が見られる。