

「賃金・雇用に関する調査」 調査結果

調査概要

調査対象： 2,804社 （内訳:会員事業所 2,557社、特定商工業者 247社）

調査期間： 令和7年6月1日～7月15日

調査方法： 郵送

回答事業所数： 604社 （回答率21.5%）

山口市内事業者の人手不足や賃上げ及び雇用の状況及び経営状況を把握し、政策提言活動等当所の活動に活かすため。

令和7年8月29日



The Yamaguchi chamber of commerce & industry

■調査結果の主なポイント

※昨年度調査との比較については、当所が令和6年6月1日～7月15日に実施し、
7月29日に公表した調査結果をもとにしている。
(会員事業所及び特定商工業者の2,872社を対象とし、22.9%の回答率)

人 手 不 足	状況	人手不足と回答した企業は、49.2%で昨年と比べて0.2ポイントの減。介護・看護業91.7%、建設業60.2%、卸売業54.5%、情報通信・情報サービス業52.9%と続く。
	対応	「正社員を増やす」が、70.0%で最多。「IT化、設備投資による業務効率化」「業務の外注化」「事業規模の縮小、事業拠点の整理・統合」が昨年より増えている。
	魅力ある 企業・職場づくり	「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」が最多で64.7%、昨年と比べて5.9ポイントの増加。「福利厚生の実施」が44.9%(昨年比6.3ポイント増)と続く。
賃 上 げ	令和7年度の 賃上げ	「賃上げを実施予定」は、55.3%、昨年比3.3ポイント減少。「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」(＝前向きな賃上げ)は22.4%で昨年比3.7ポイント減。「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」(＝防衛的な賃上げ)は32.9%で、昨年比0.4ポイント増。「賃上げを見送る予定」は、9.8%と昨年比3.1ポイントの増加。
	賃上げの内容	定期昇給実施は76.3%で昨年比9.7ポイント増。ベースアップは42.2%で昨年比7.8ポイント減。賞与・一時金の増額は29.0%で昨年比4.2ポイント減。
	賃上げ率	2025春闘の平均賃上げ率は5.25%。今回の調査で、定期昇給5%以上と回答したのは25.5%、5%以上のベースアップは30.5%、5%以上の賞与・一時金の増額は41.2%。
	「予定している」 理由	「従業員のモチベーション向上」は79.3%と昨年に引き続き最多。「人材の確保・採用」が51.5%と続く。

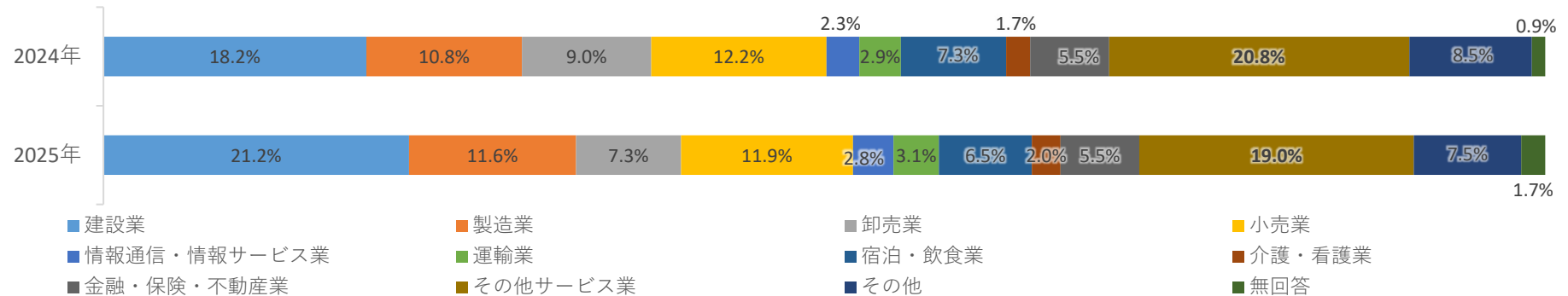
賃 上 げ	「見送る(引き下げる 予定)」理由	「自社の業績低迷、手元資金の不足」が最多で50.8%(昨年比0.8ポイント増)。「人件費や原材料価格上昇等の負担増」が39.0%(昨年比11.7ポイント増)、「景気の先行き見通しが不透明であるため」が28.8%(昨年比8.3ポイント増)と続く。
	賃上げ原資確保 の取組	「既存の商品・サービスの値上げ、価格適正化」「売上増に向けた新たな販路の拡大」「従業員の能力向上・スキルアップ」「人件費以外のコスト削減、経営合理化」が30%超。
	自発的・持続的な 賃上げの支援	「税・社会保障負担等の軽減」が最多で44.0%、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁」が42.4%、「景気対策を通じた企業実績の向上」が35.1%と続く。
	令和6年度改訂 の影響	「最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた」と回答した「直接的な影響を受けた企業」は30.0%、昨年比3.4ポイント減。業種別では、宿泊・飲食業43.6%、製造業42.9%、介護・看護業41.7%、小売業40.3%と続く。
	人件費増加への 対応	「製品・サービス価格の値上げ」が最多で29.3%、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が28.7%で続く。「経営者の報酬削減」は16.0%、「他の従業員の賃上げ抑制」は3.3%。
	負担感	「負担になっている」と回答した企業は57.3%、昨年比7.3ポイント増。業種別では、宿泊・飲食業79.5%、小売業75.0%、製造業74.3%、運輸業68.5%、その他サービス業59.1%と続く。
	令和7年度 の改訂への考え	「最低賃金を引き下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」は35.2%と昨年比2.5ポイント増、「引き上げるべき」と回答した企業は39.1%と昨年比3.1ポイント増。
	「引下げ・維持すべ き」とする理由	「景気が回復せず、企業の支払い能力が厳しい状況にあるから」と回答した企業が最多で60.6%。
	「引上げるべき」 とする理由	「物価が上がっており、引上げはやむをえないから」が最多で88.1%。

賃 上 げ	全国加重平均 1500円に対する考え	「対応は不可能」「対応は困難」の合計は66.2%。
	想定される 具体的な影響	「設備投資の抑制・新規事業の取りやめ等、人件費以外のコストの削減」が33.8%で最多。「経営者の報酬削減」が31.3%、「残業時間・シフトの削減」が29.0%と続く。
関 税 政 策	現状	「現時点では分からない」が51.7%で最多。「現時点では影響が出ていないが、今後、影響が出る可能性がある」が24.7%と続く。
	影響と 想定される影響	「国内外の経済活動、貿易活動の停滞」が58.7%、「サプライチェーンの混乱による部品などの調達難」が24.4%で続く。
	対応	「現時点ではわからない」が53.1%で最多。「特に対応はしない」が41.2%。
経 営 状 況	売上高	「不変」が37.1%で最多。「概ね10%以上減少」が20.9%、「概ね10%以上増加」が15.9%。
	コスト状況	「原材料・仕入」が上昇している企業の合計が62.2%、「エネルギー費用」の上昇は62.9%、「労務費・人件費」の上昇は58.5%。
	コスト増加分の 価格転嫁	価格転嫁が「1～3割」出来ているが30.5%で最多。「全く転嫁できていない」が22.2%と続く。「10割(全て価格転嫁できている)」は4.3%。
	従業員の定着	「7割以上」が38.9%で最多。「5割以上7割未満」が16.7%、「3割未満」が9.3%と続く。「採用なし」は24.0%。
	採用コスト	「非常に増加した」「やや増加した」の合計は44.7%。「不変」は26.8%。
	事業所内全体の 賃金バランス	「若手職員・パート・アルバイトだけでなく職場全体の給与体系を見直している」が63.6%で最多。「若手職員やパート・アルバイトを中心に賃金を上げている」が20.5%。

■回答企業の属性

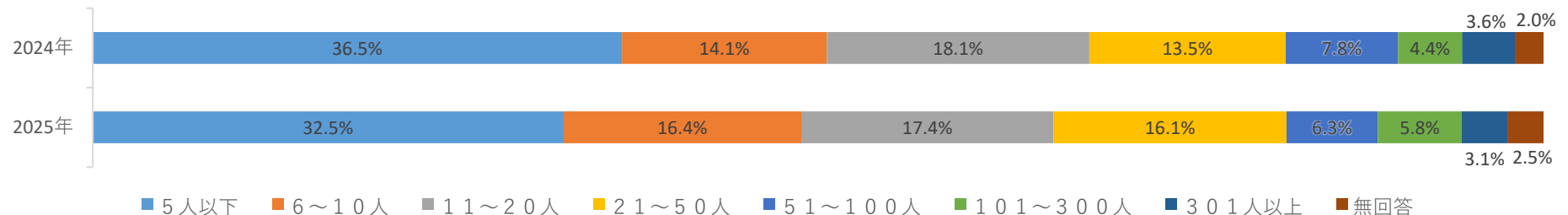
【業種】 ※()は昨年事業所数

建設業： 128社	(120社)	製造業： 70社	(71社)	卸売業： 44社	(59社)	小売業： 72社	(80社)
情報通信・情報サービス業： 17社	(15社)	運輸業： 19社	(19社)	宿泊・飲食業： 39社	(48社)		
医療・介護・看護業： 12社	(11社)	金融・保険・不動産業： 33社	(36社)				
その他サービス業： 115社	(137社)	その他： 45社	(56社)	無回答： 10社	(6社)		



【従業員規模】 ※()は昨年事業所数

5人以下: 196社	(240社)	6～10人: 99社	(93社)	11～20人: 105社	(119社)	21～50人: 97社	(89社)
51～100人: 38社	(51社)	101～300人: 35社	(29社)	301人以上: 19社	(24社)	無回答: 15社	(13社)

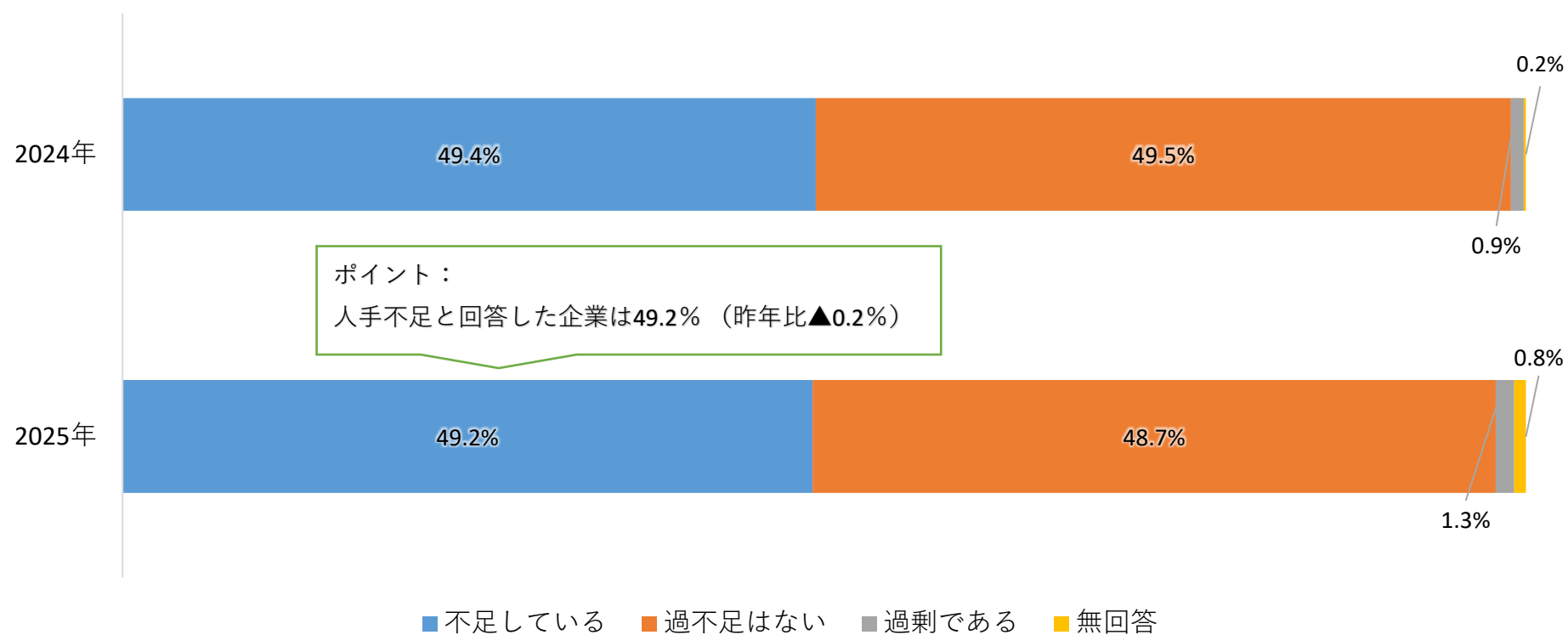


I-1-(1)人員充足状況

○人手不足と回答した企業は、49.2%で昨年と比べて0.2ポイントの減。

【全体集計】

n= 604



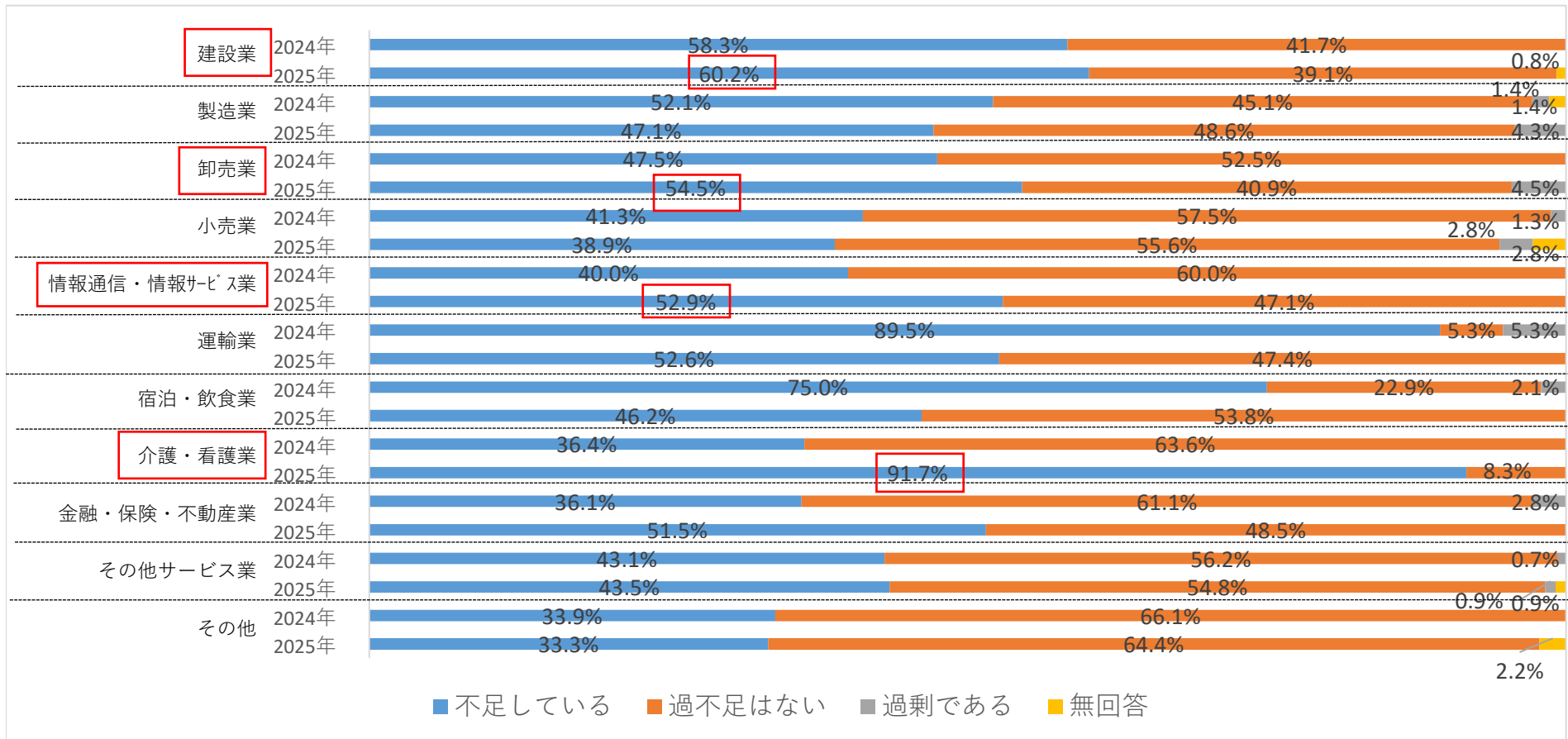
I-1-(1)人員充足状況【業種別集計】

○人手不足と回答した企業は、介護・看護業91.7%、建設業60.2%、卸売業54.5%、情報通信・情報サービス業52.9%と続く。特に介護・看護業は昨年比55.3ポイント増と大幅に増加、運輸業は昨年比36.9ポイント減。

【業種別集計】

n= 594

※業種「無回答」は除く



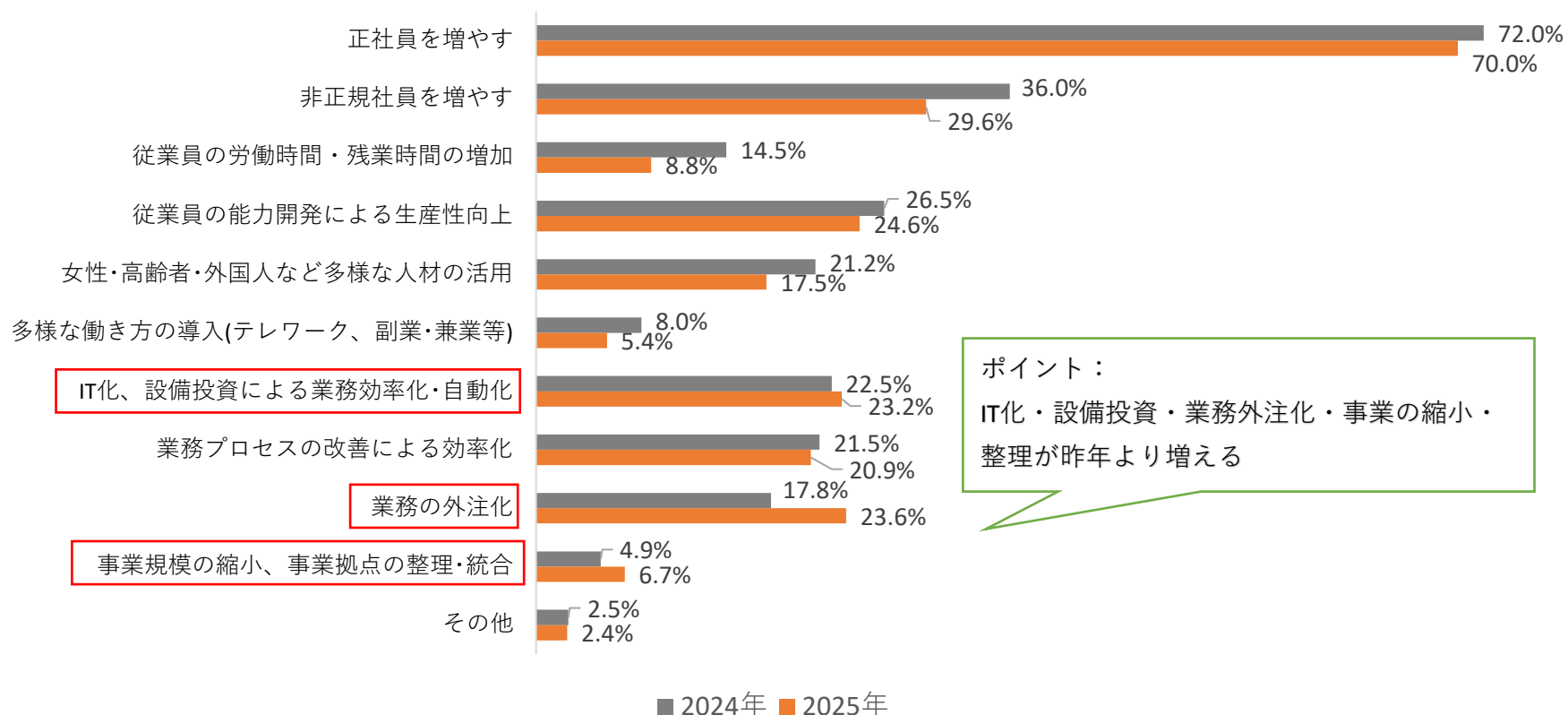
I-1-(2)実施・検討されている人手不足への対応方法

○「正社員を増やす」が、70.0%で最多。「IT化、設備投資による業務効率化」「業務の外注化」「事業規模の縮小、事業拠点の整理・統合」が昨年より増えている。

【複数回答】

n= 297

※現時点の人員充足状況が「不足している」と回答した企業

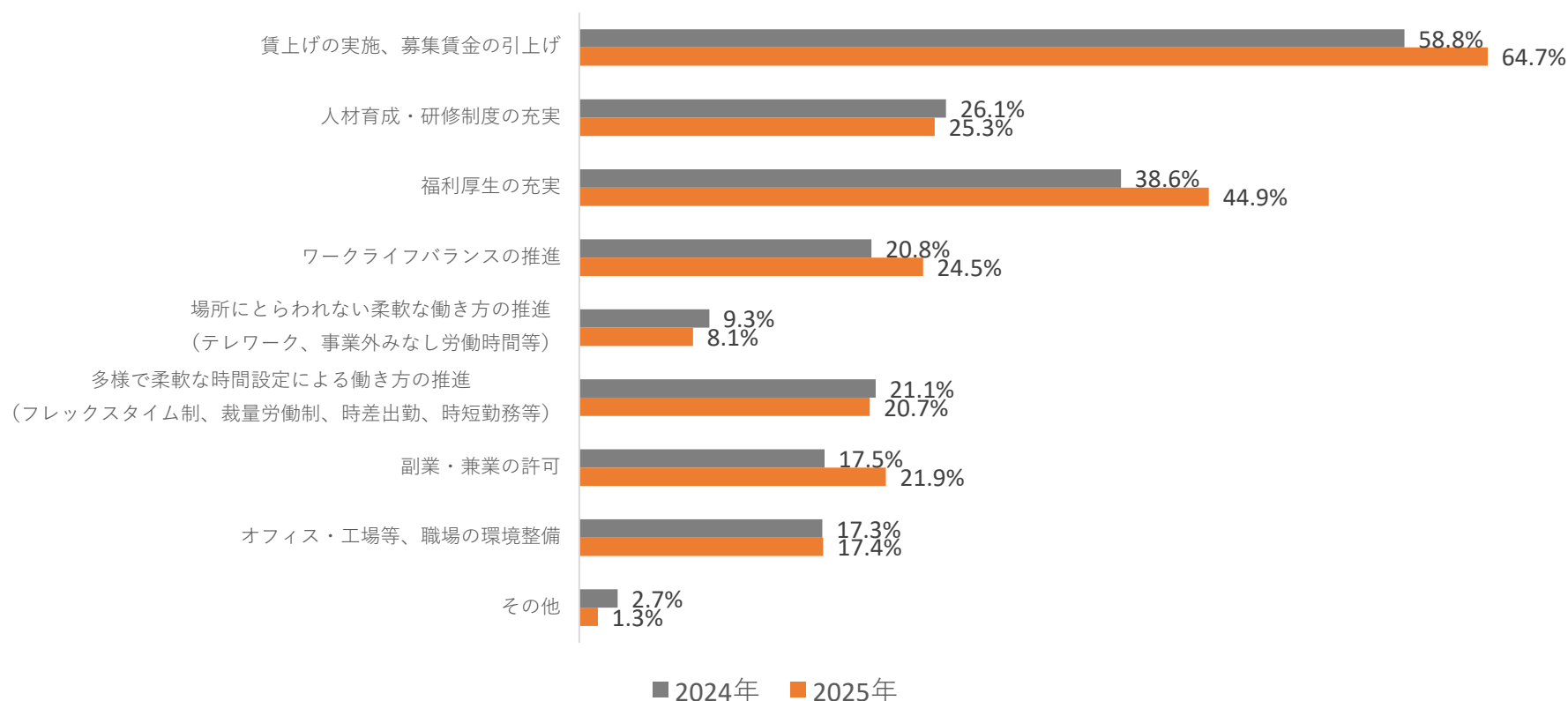


I-1-(3)人材確保に向けて働く人にとって魅力ある企業・職場となるために実施・検討している取組

○「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」が最多で64.7%、昨年と比べて5.9ポイントの増加。「福利厚生充実」が44.9%(昨年比6.3ポイント増)と続く。

【複数回答】

n= 604



I -1-(4)人手不足への対応に関する支援策【自由記入欄より抜粋】

- ・環境整備に関する補助金。【金融・保険・不動産業】
- ・支援策より税金と社会保障を引き下げて欲しい。【金融・保険・不動産業】
- ・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】
- ・募集広告等の情報が欲しい。【情報通信・情報サービス業】
- ・会議所より高校に企業紹介してほしいです。(小企業2～5人以下の企業)【建設業】
- ・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】
- ・外国人雇用の補助金を廃止、日本人への補助を強化して日本人の賃金アップを望む。外国人優遇より先にすべきことがあるのでは。【その他サービス業】
- ・賃金UPさせる助成金補助金が多すぎる(活用出来ない条件が多い)。山口県で生活したいと思える町にしないと人が減っていく。交通の利便性の強化。車社会ではなく、人を歩かせる町に。【製造業】
- ・資格保有者の再就職のフォロー。【その他サービス業】
- ・現在は充分である。アルバイトを入れている。【小売業】
- ・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)。【無回答】
- ・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】
- ・賃上げの実施を少しずつしていますが、企業努力では限界を感じます。特に中小企業にとって国県市の補助は不可欠だと思います。【宿泊・飲食業】
- ・国県市への賃上げ補助の拡充。【運輸業】
- ・若い人が入ってくれて不足感はありません。【建設業】

- ・採用に関する補助金があればと思います。【その他サービス業】
- ・賃上げと柔軟な働き方へ。子育て中の人などの雇い入れに対して助成金など。【その他サービス業】
- ・繁忙期の人員募集に対する支援（時間賃金の補助等）。【卸売業】
- ・コロナ以降、飲食業は今も内情が厳しいです。早く状態が落ち着くと良いが、雇い入れをしても長続きしない状況。【宿泊・飲食業】
- ・介護保険事業（居宅介護支援）のため、保険給付額の改正がなければ改善するための収入が増やせない。賃上げすることもできない。【介護・看護業】
- ・賃上げ・物価高の支援をして欲しい。大手とは環境が全く異なる。【小売業】
- ・従業員が納得する給与体制がおかしい時がある。だまされた気分になる。【無回答】
- ・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】
- ・働き控えへの対策(年金、壁対策)、**社会保険の負担額が上がりすぎ**。給与を上げてても可処分インパクトがない。【製造業】
- ・AI、自動化等の業務改善投資支援等。【その他サービス業】
- ・クリーンな職場（環境整備）、従業員の不満解消、給料の安定化。【情報通信・情報サービス業】
- ・人件費を賄うために値上げをおこなっており、結果的に消費者になりうる自社の従業員を含めた各家庭の財政を圧迫しているように思います。一番の支援策としては、法人としても個人としても消費税減税していただけるとありがたいです。【宿泊・飲食業】
- ・企業と求職者との交流会(職種別)等があれば。【建設業】
- ・外国人労働者採用についての情報提供、支援(具体的方法、注意点等)。【建設業】
- ・都会での楽しさを求めて行く若者、就職斡旋者の大企業へのこだわり、**中小企業の定職者不足**になる。山口での安定生活、楽しさ、海、有休、阿知須きらら浜の活用PRへ。【製造業】
- ・人材紹介事業者を活用して雇用した場合の助成措置。【その他】

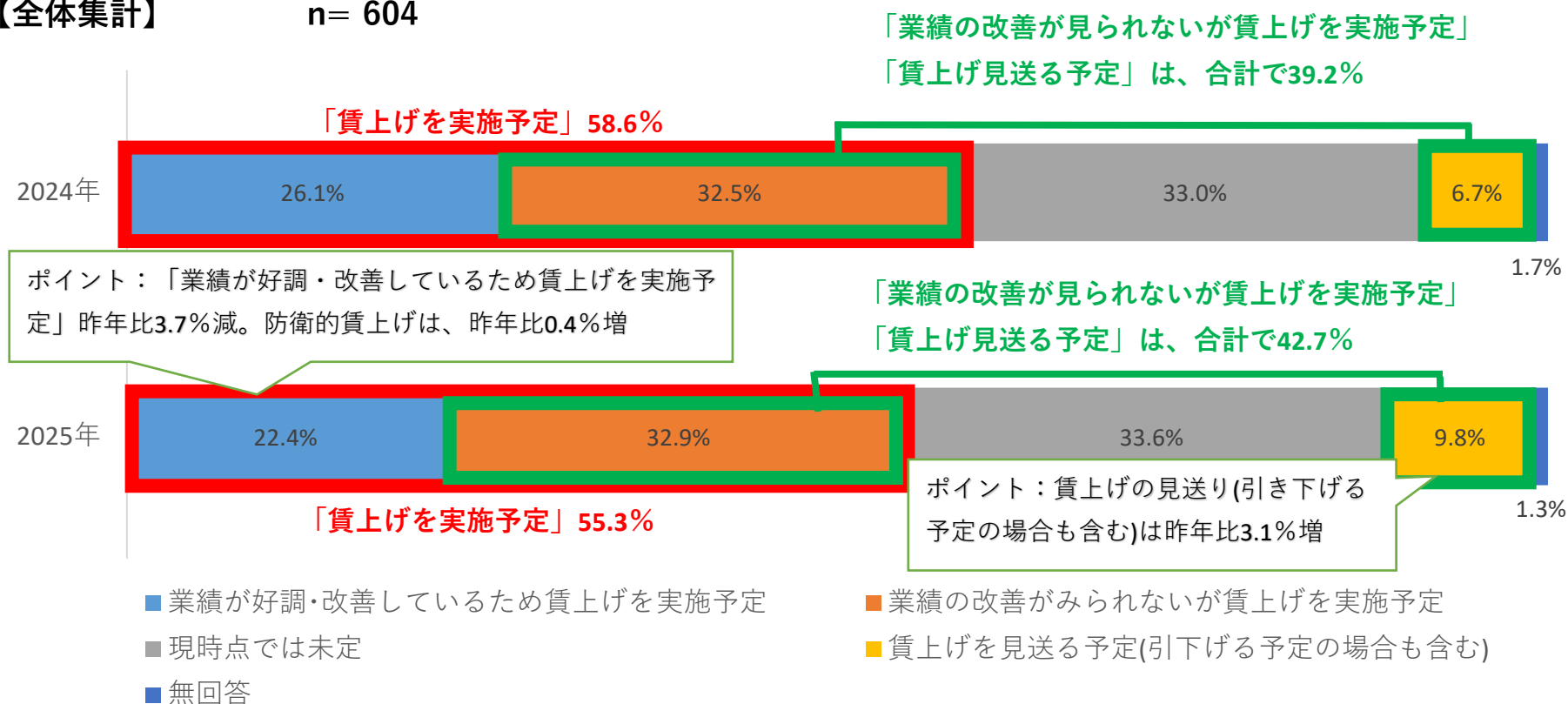
- ・ドライバーの雇用に伴う第2種免許取得に係る経費に対する助成措置。人材紹介企業を通じて雇用した場合の経費負担に対する助成措置。【その他サービス業】
- ・賃上げ促進税制の継続。【金融・保険・不動産業】
- ・人材に変わるロボット等の購入費用の補助。【宿泊・飲食業】
- ・新卒採用のための場、機会の手続等支援。【製造業】
- ・会社負担の社会保険料の減額。【小売業】
- ・環境整備。【製造業】

II-2-(1)令和7年度の従業員の賃上げ

○「賃上げを実施予定」は、55.3%、昨年比3.3ポイント減。「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」(＝前向きな賃上げ)は22.4%で昨年比3.7ポイント減。「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」(＝防衛的な賃上げ)は32.9%で、昨年比0.4ポイント増。「賃上げを見送る予定」は、9.8%と昨年比3.1ポイントの増加。

【全体集計】

n= 604



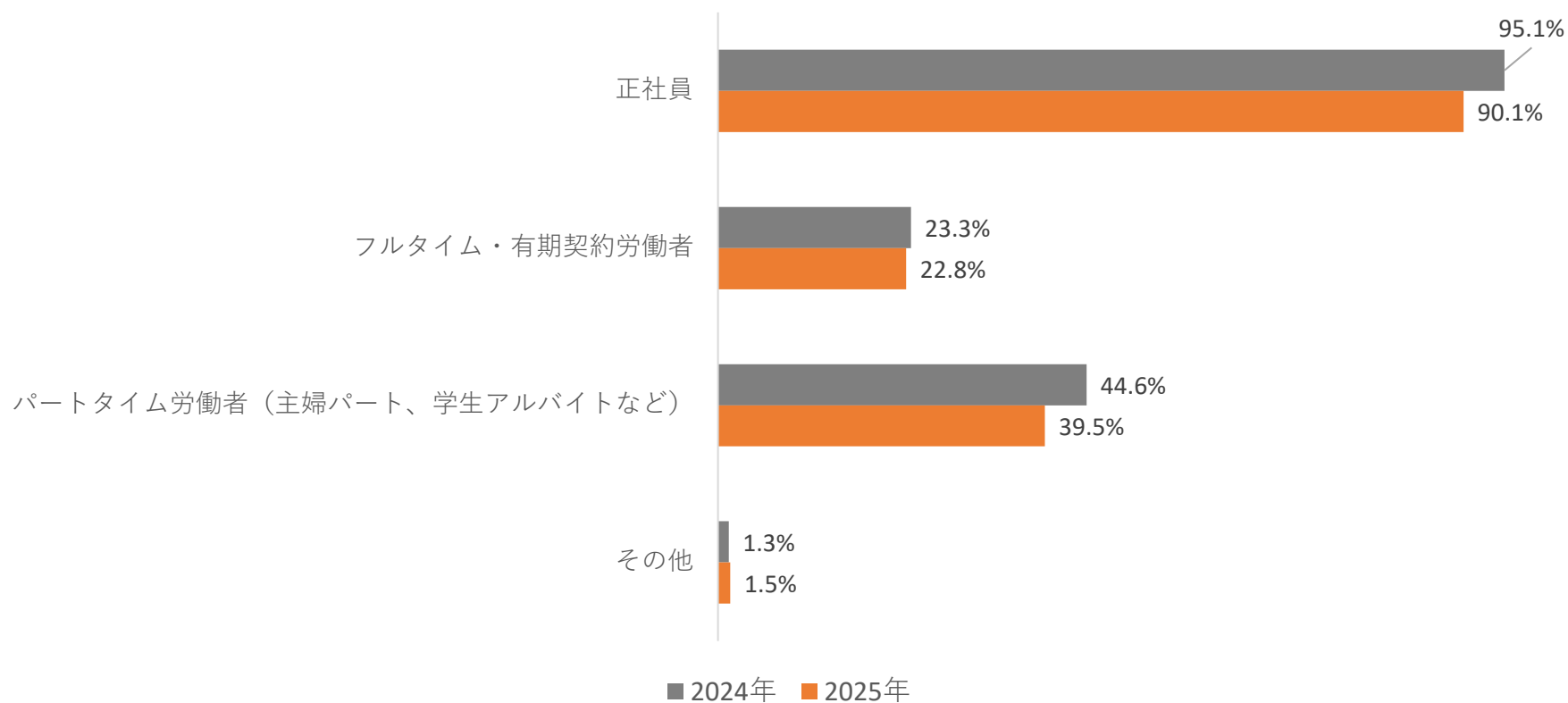
Ⅱ-2-(2)賃上げ実施予定の従業員の属性

○「正社員」が90.1%、昨年比5ポイント減。「パートタイム労働者」も昨年比5.1ポイント減。

【複数回答】

n= 334

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



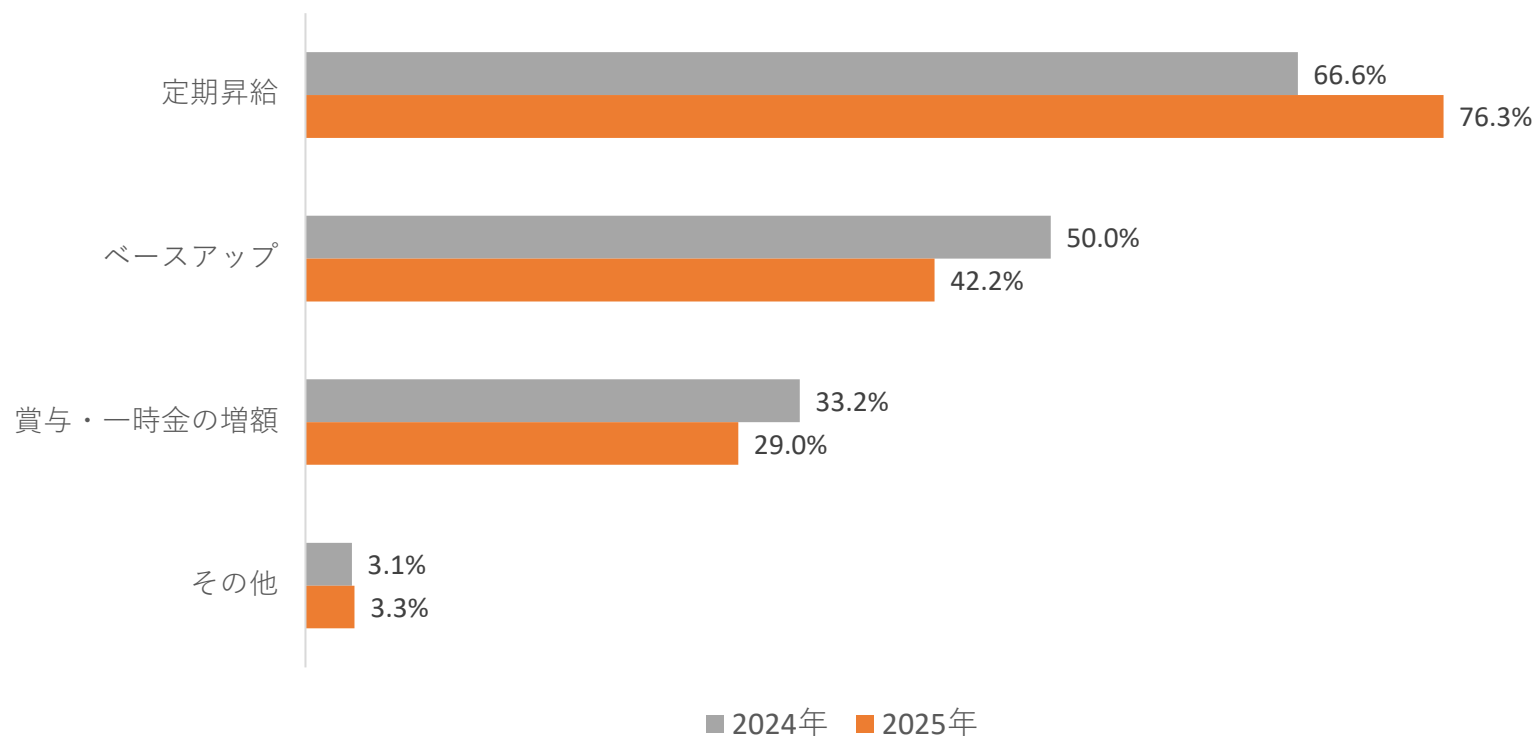
Ⅱ-2-(3)賃上げの内容

○定期昇給実施は76.3%で昨年比9.7ポイント増。ベースアップは42.2%で、昨年比7.8ポイント減。賞与・一時金の増額についても29.0%で、昨年比4.2ポイント減。

【複数回答】

n= 334

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



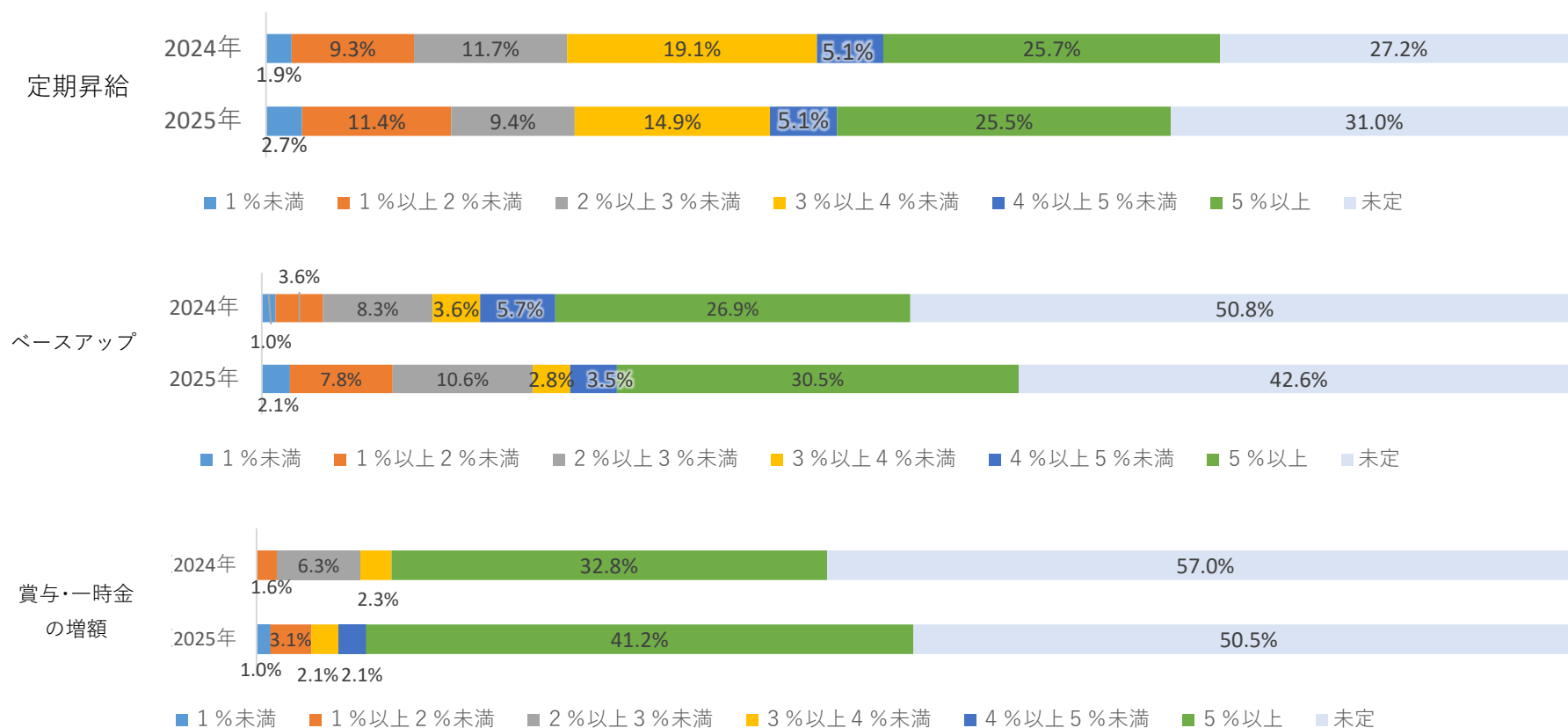
Ⅱ-2-(4)賃上げの割合

○2025年春闘の平均賃上げ率は5.25%。今回の調査で、定期昇給5%以上と回答したのは25.5%、5%以上のベースアップは30.5%、5%以上の賞与・一時金の増額は41.2%。

【複数回答】

n= 334

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



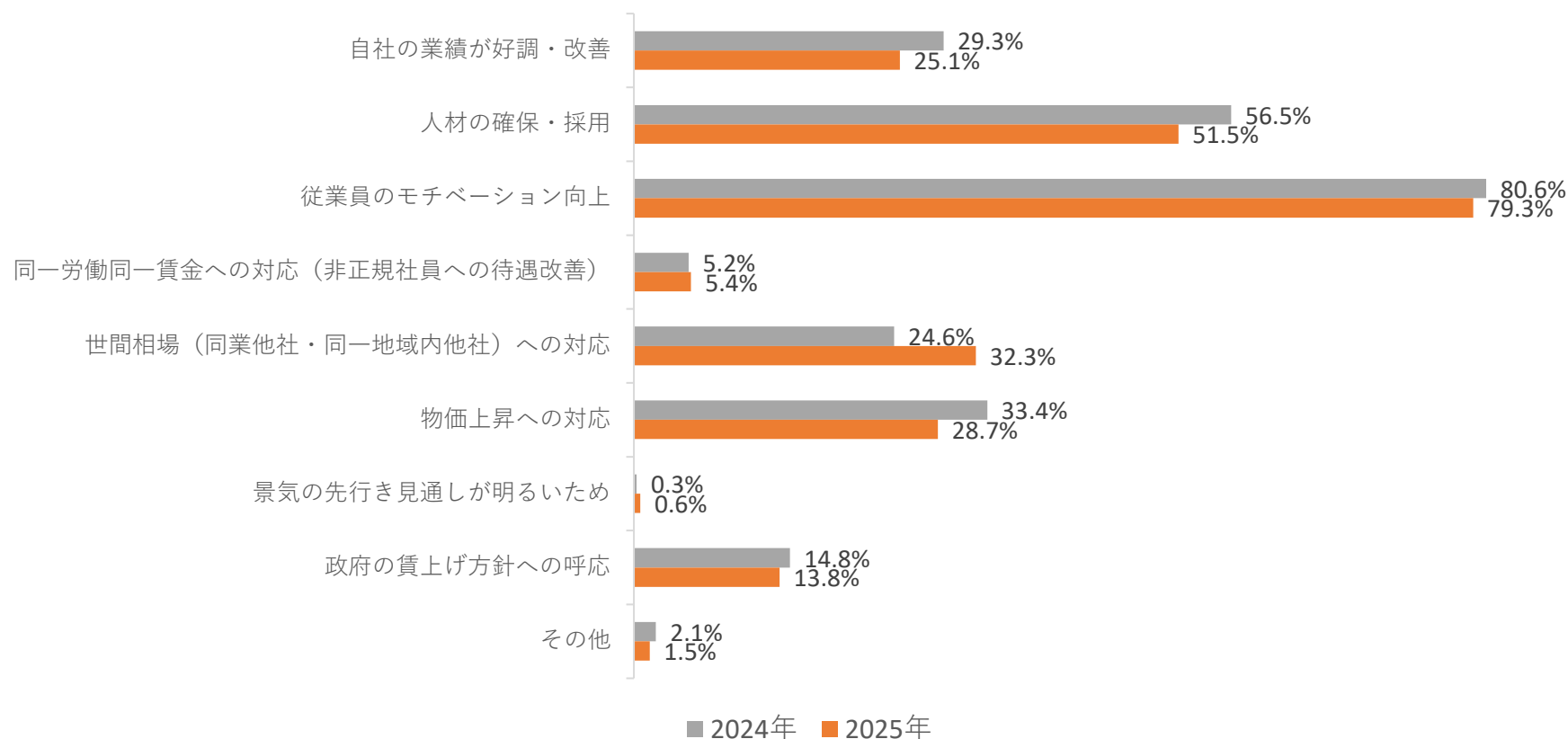
II-2-(5)賃上げを予定している理由

○「従業員のモチベーション向上」は79.3%と昨年に引き続き最多。「人材の確保・採用」が51.5%と続く。「世間相場(同業他社・同一地域内他社)への対応」が、昨年比7.7ポイントの増加。

【複数回答】

n= 334

※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



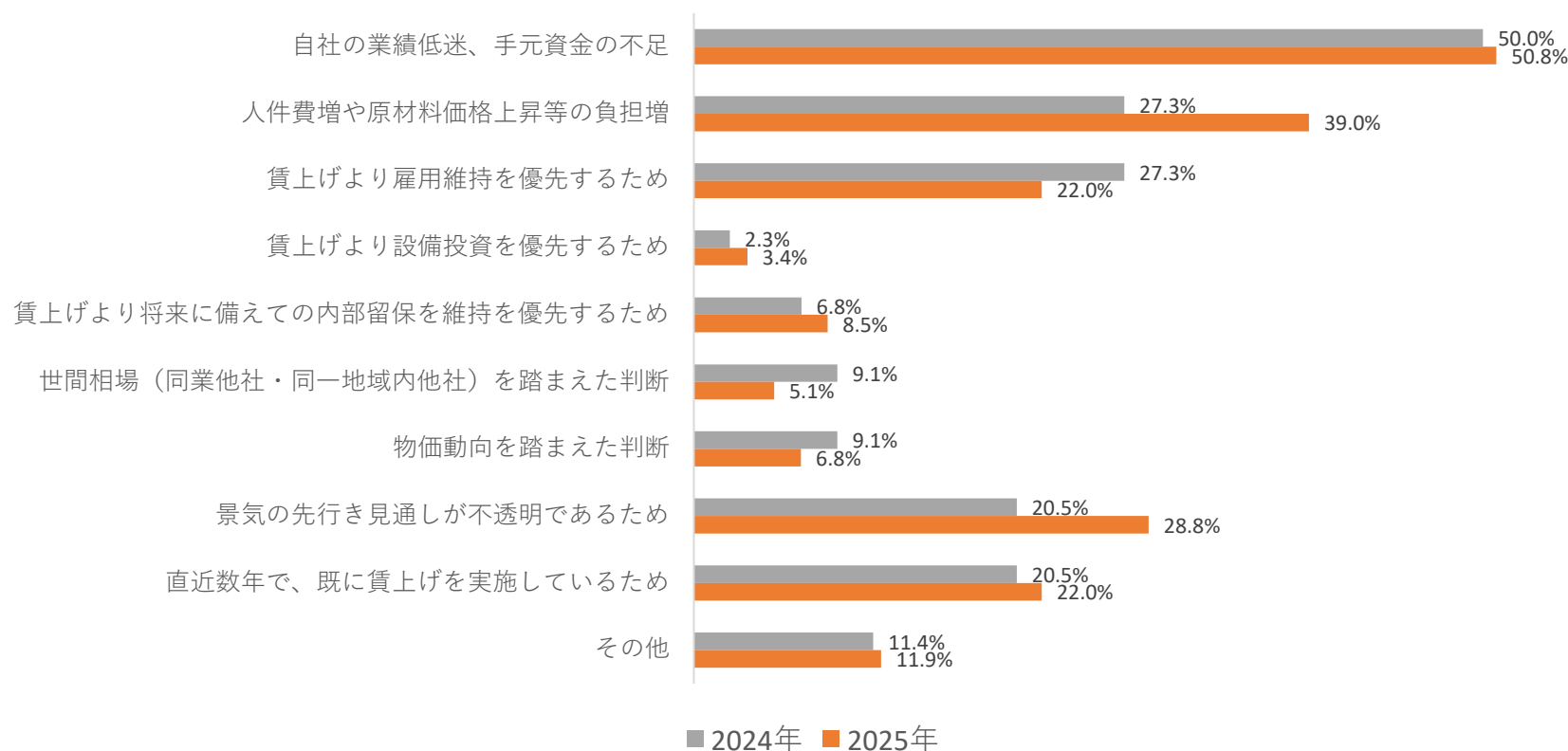
Ⅱ-2-(6)賃上げを見送る・引き下げる理由

○「自社の業績低迷、手元資金の不足」が最多で50.8%(昨年比0.8ポイント増)。「人件費や原材料価格上昇等の負担増」が39.0%(昨年比11.7ポイント増)、「景気の先行き見通しが不透明であるため」が28.8%(昨年比8.3ポイント増)と続く。

【複数回答】

n= 59

※「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合も含む）」と回答した企業

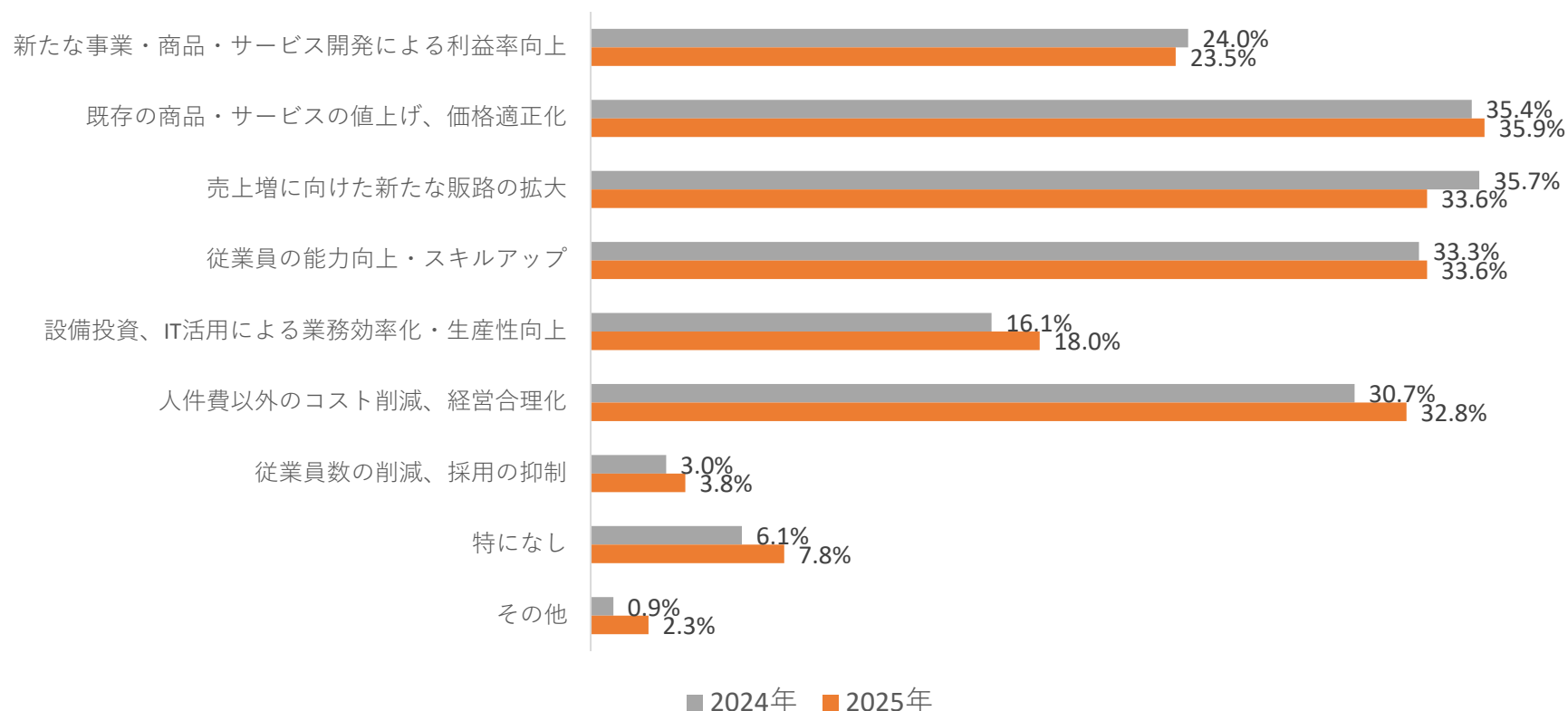


II-2-(7)従業員の賃上げ原資を確保するための取組

○「既存の商品・サービスの値上げ、価格適正化」「売上増に向けた新たな販路の拡大」「従業員の能力向上・スキルアップ」「人件費以外のコスト削減、経営合理化」が30%超。

【複数回答】

n= 604

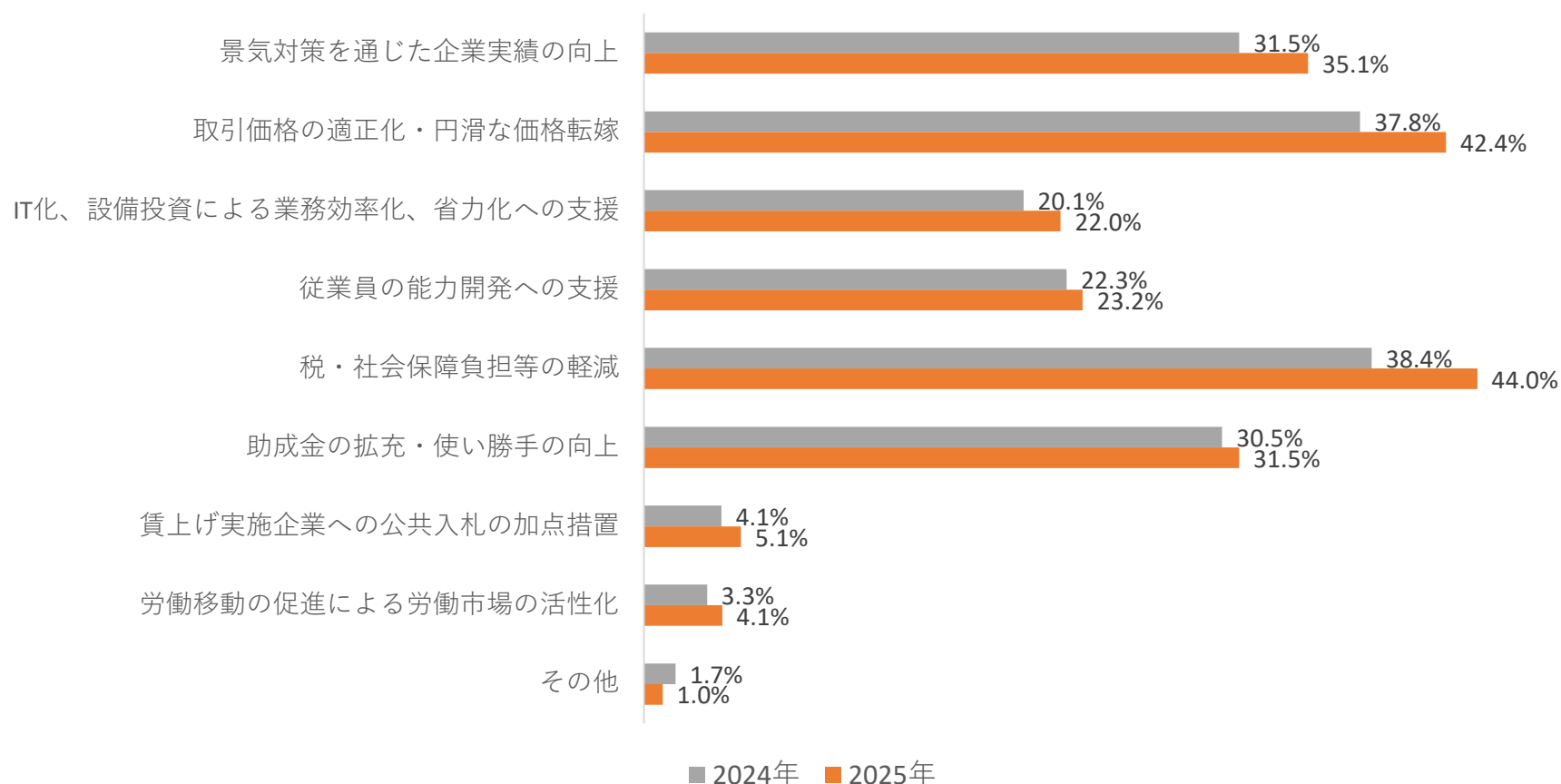


Ⅱ-2-(8)自発的・継続的に賃上げできる環境整備に必要な支援策

○「税・社会保障負担等の軽減」が最多で44.0%(昨年比5.6ポイント増)、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁」が42.4%(昨年比4.6ポイント増)、「景気対策を通じた企業実績の向上」が35.1%(昨年比3.6ポイント増)と続く。

【複数回答】

n= 604

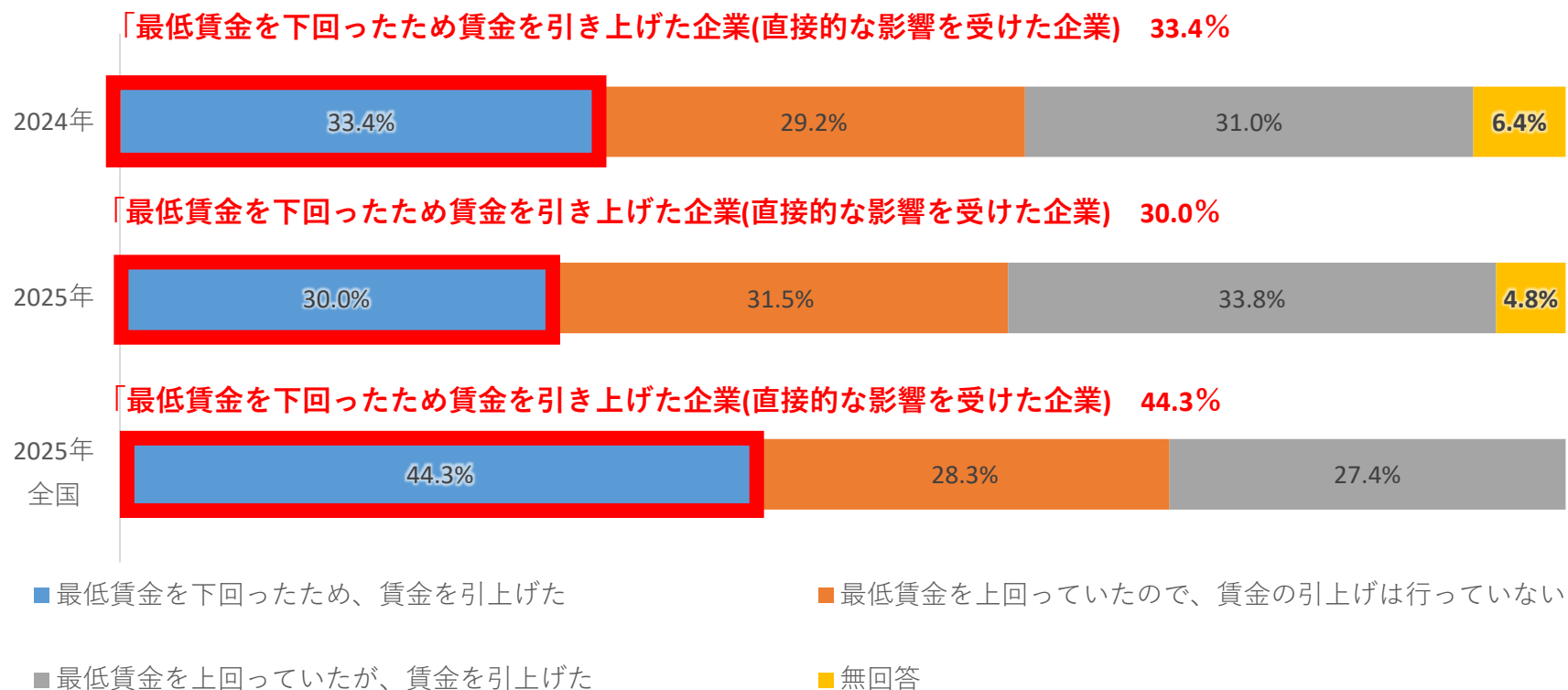


Ⅲ-3-(1)事業所内最低賃金の水準

○「最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた」と回答した「直接的な影響を受けた企業」は30.0%(全国44.3%)、昨年比3.4ポイント減。

【全体集計】

n= 604



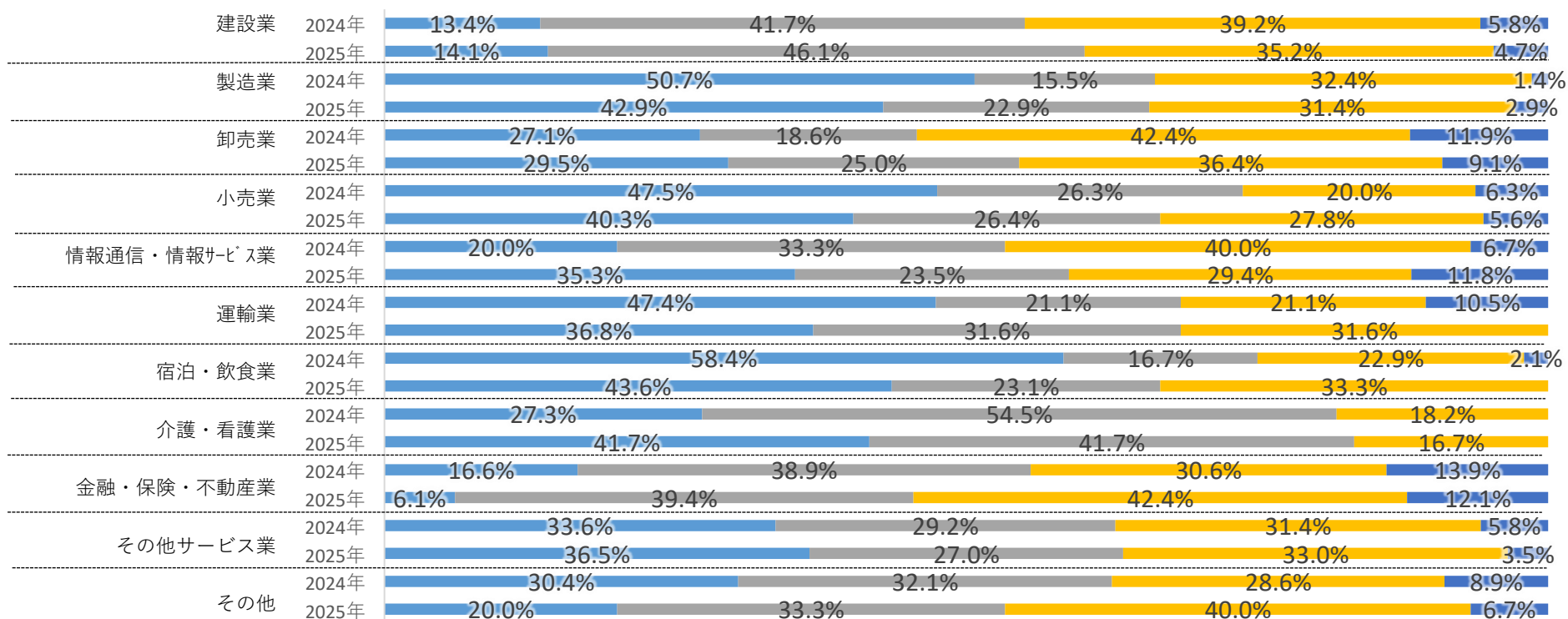
Ⅲ-3-(1)事業所内最低賃金の水準

○「最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた」事業者は、宿泊・飲食業43.6%、製造業42.9%、介護・看護業41.7%、小売業40.3%と続く。昨年を大幅に上回った業種は、情報通信・情報サービス業で15.3ポイント増、介護・看護業で14.4ポイント増。

【業種別集計】

n= 594

※業種「無回答」は除く



■最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた ■最低賃金を上回っていたので、賃金の引き上げは行っていない ■最低賃金を上回っていたが、賃金を引き上げた ■無回答

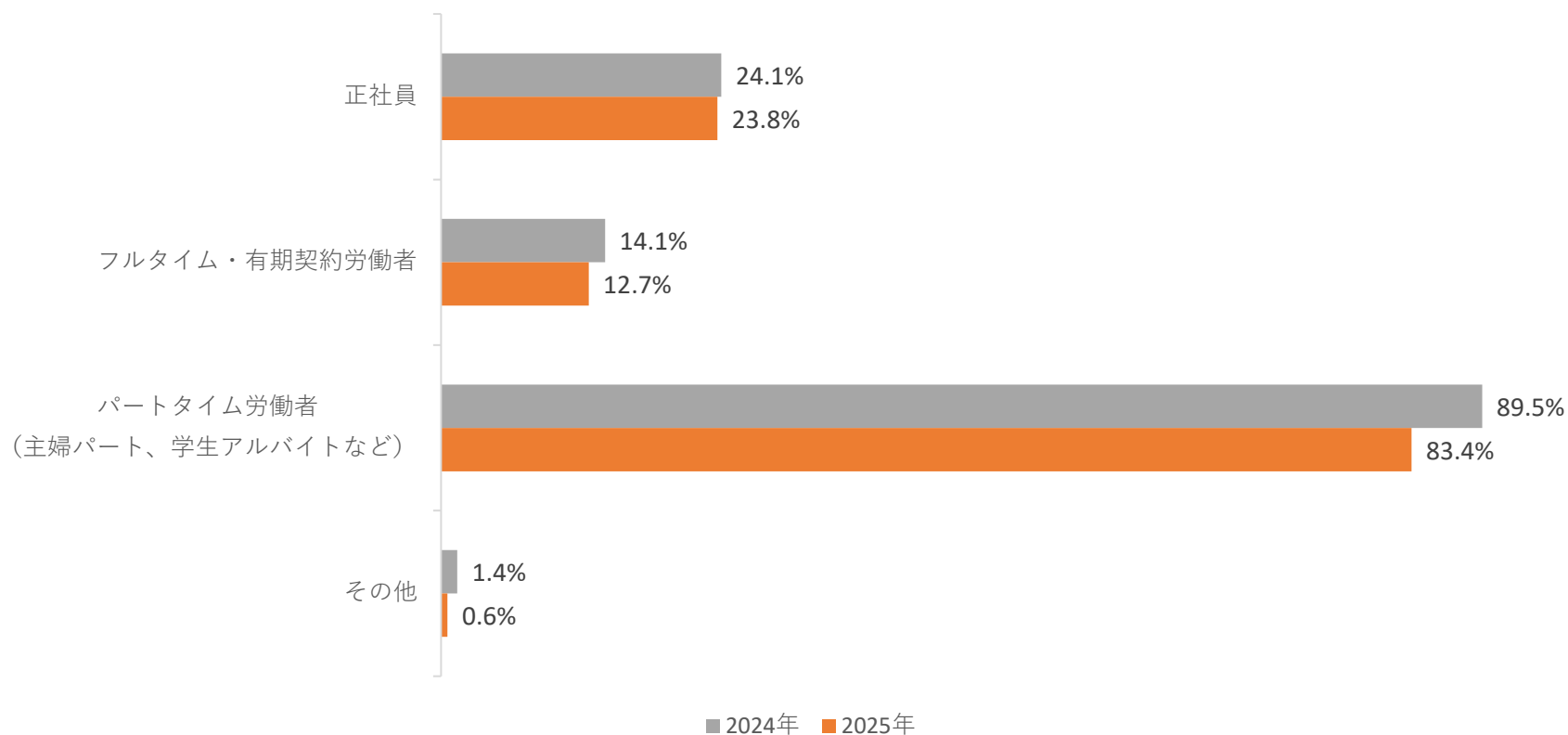
Ⅲ-3-(2)最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の属性

○「パートタイム労働者」が最多で83.4%。昨年比6.1ポイントの減。

【複数回答】

n= 181

※「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した企業



III-3-(3)賃上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応

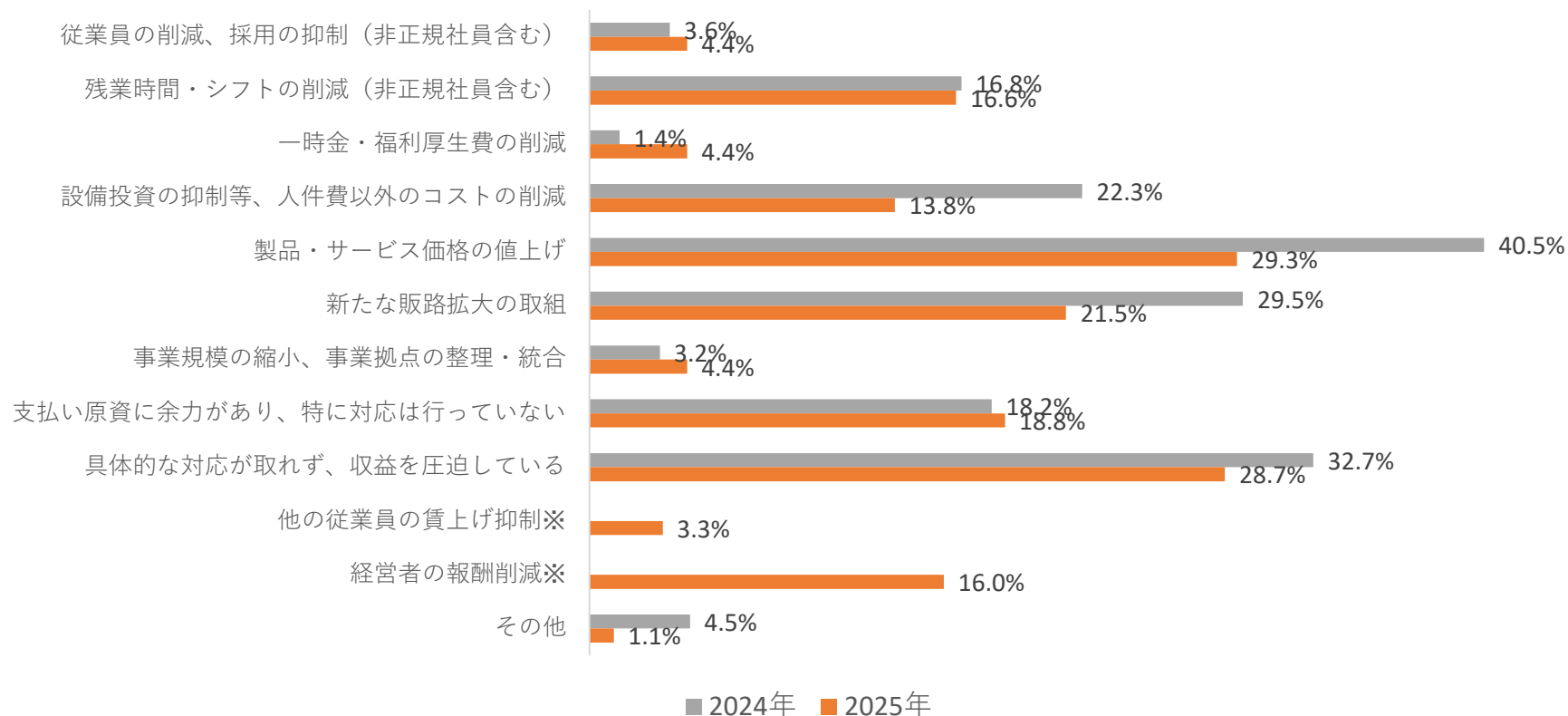
○「製品・サービス価格の値上げ」が最多で29.3%、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が28.7%で続く。「経営者の報酬削減」は16.0%、「他の従業員の賃上げ抑制」は3.3%。

【業種別集計】

n= 181

※「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した企業

※「他の従業員の賃上げ抑制」「経営者の報酬削減」の対応調査は令和7年度のみ

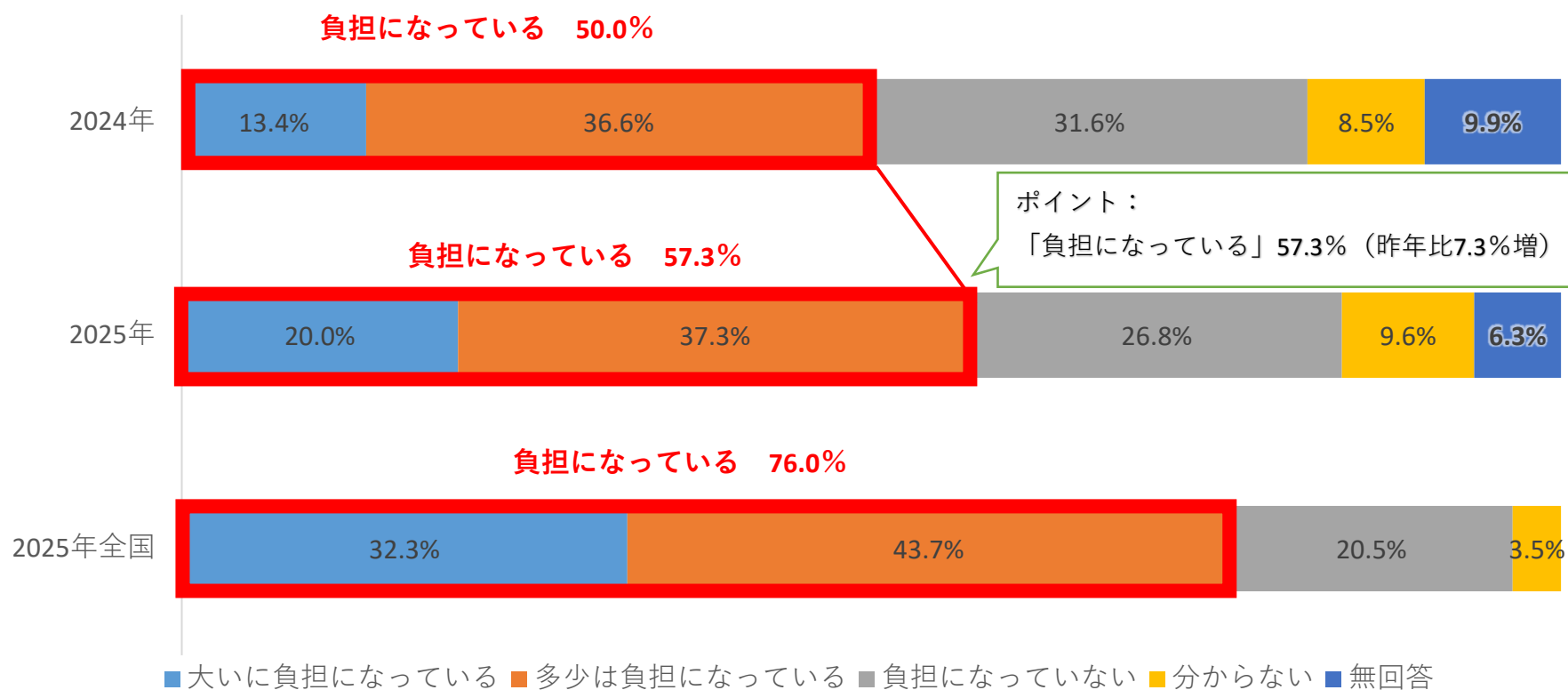


Ⅲ-3-(4)最低賃金額の負担感について

○「負担になっている」と回答した企業は57.3%、昨年比7.3ポイント増。全国では76.0%。

【全体集計】

n= 604



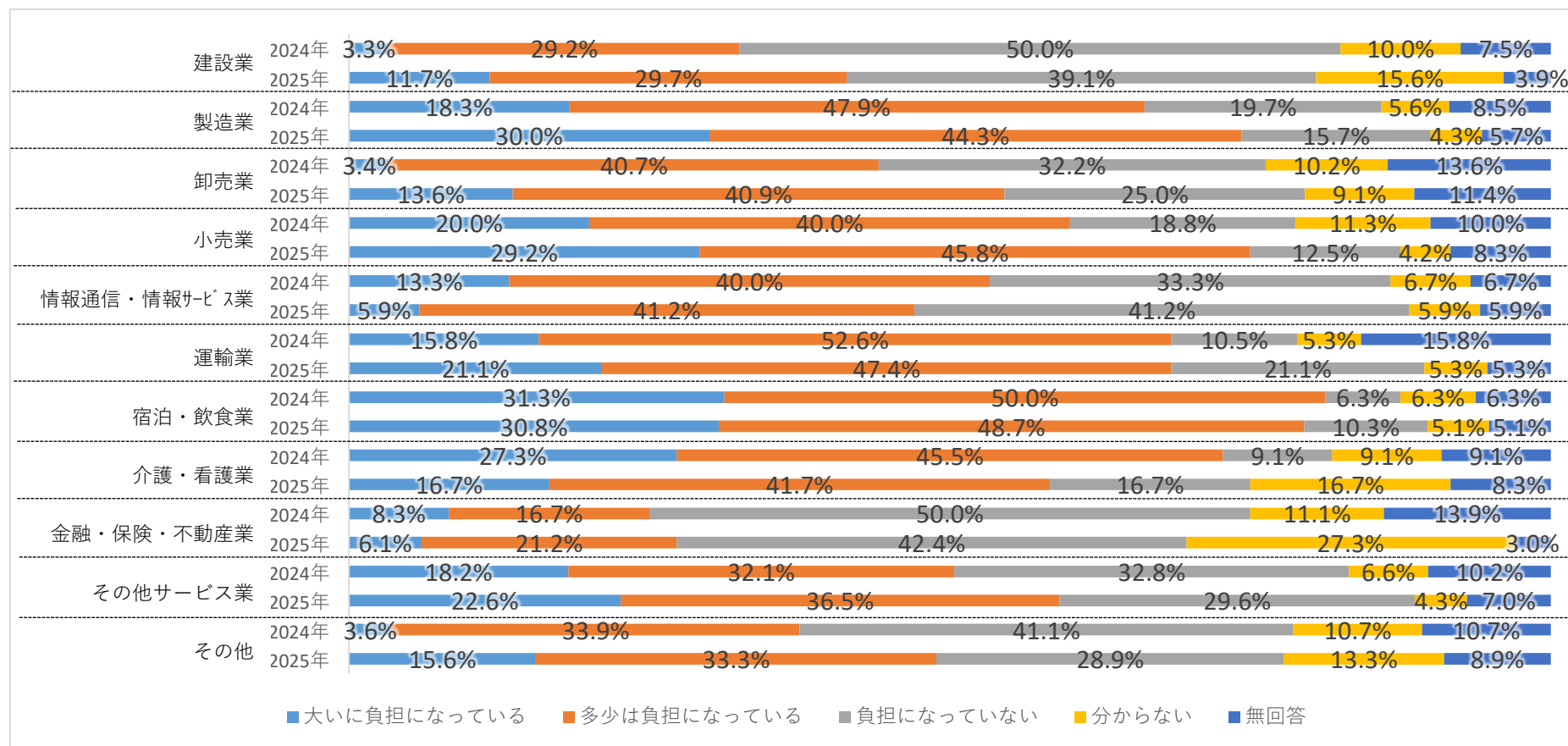
III-3-(4)最低賃金額の負担感について

○「負担になっている」と回答した企業は業種別で、宿泊・飲食業79.5%、小売業75.0%、製造業74.3%、運輸業68.5%、その他サービス業59.1%。建設業、製造業、卸売業、小売業、その他サービス業で、昨年より5ポイント以上の増加。

【業種別集計】

n= 594

※業種「無回答」は除く

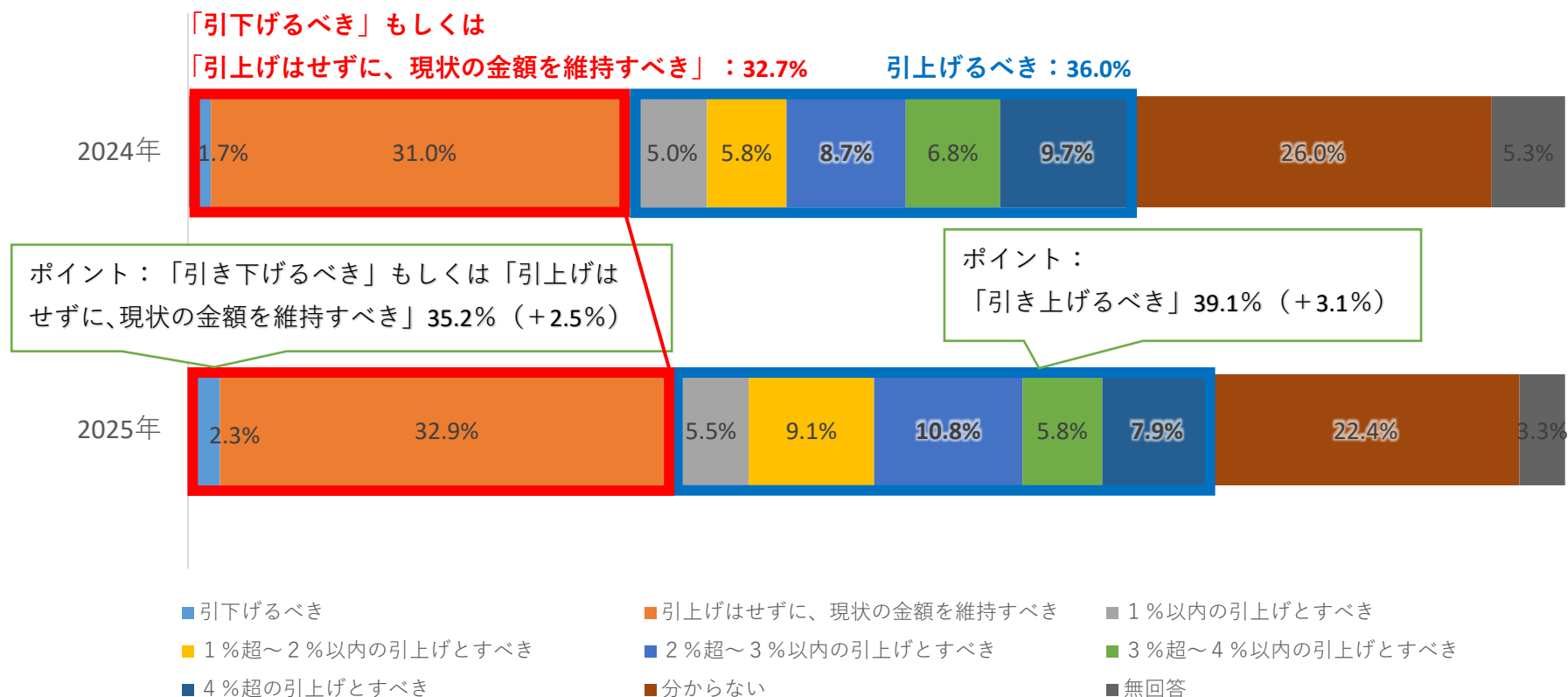


Ⅲ-4-(1)最低賃金の改定への考え

○「最低賃金を引き下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」は35.2%(全国66.1%)と昨年比2.5ポイント増、「引き上げるべき」と回答した企業は39.1%(全国33.9%)と昨年比3.1ポイント増。

【全体集計】

n= 604



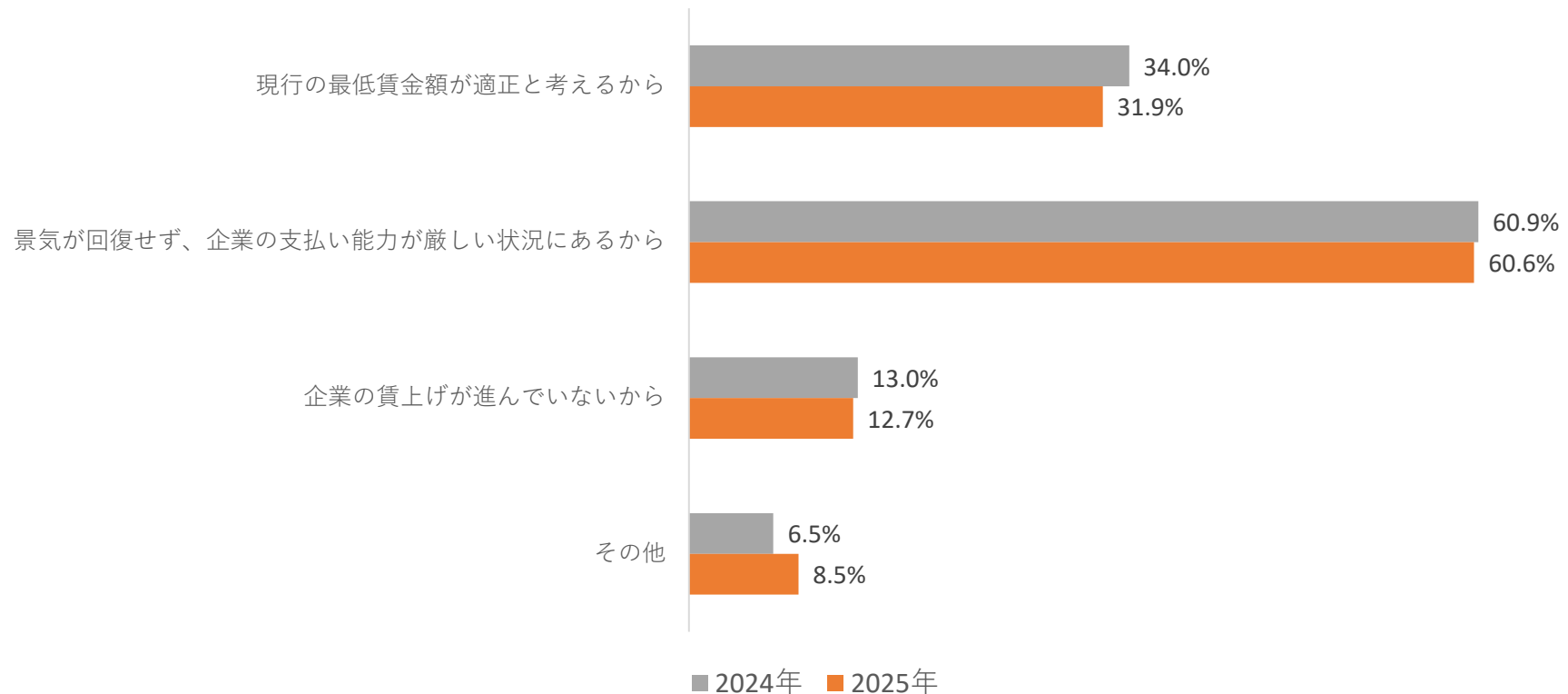
Ⅲ-4-(2)引き下げるべき・維持するべきと回答した理由

○「景気が回復せず、企業の支払い能力が厳しい状況にあるから」と回答した企業が最多で60.6%。「原稿の最低賃金が適正と考えるから」が31.9%で続く。

【複数回答】

n= 213

※「引き下げるべき」「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業



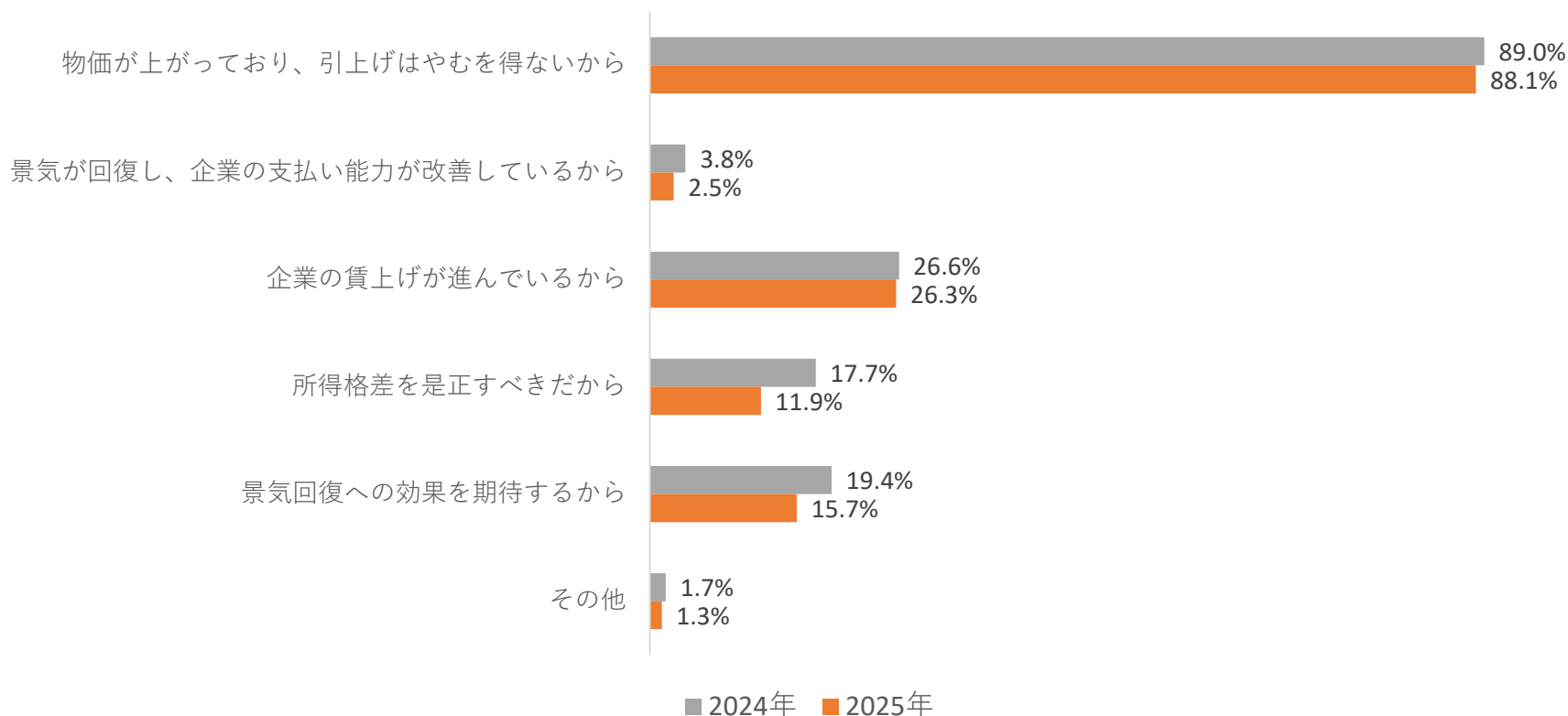
Ⅲ-4-(3)引き上げすべきと回答した理由

○「物価が上がっており、引上げはやむをえないから」が最多で88.1%。「景気が回復し、企業の支払い能力が改善しているから」は昨年より1.3ポイント減の2.5%にとどまる。

【複数回答】

n= 236

※「引上げとすべき」と回答した企業



III-4-(4)今年度の最低賃金が前年度と同程度の引上げ率(5.5%)となった場合の対応や影響

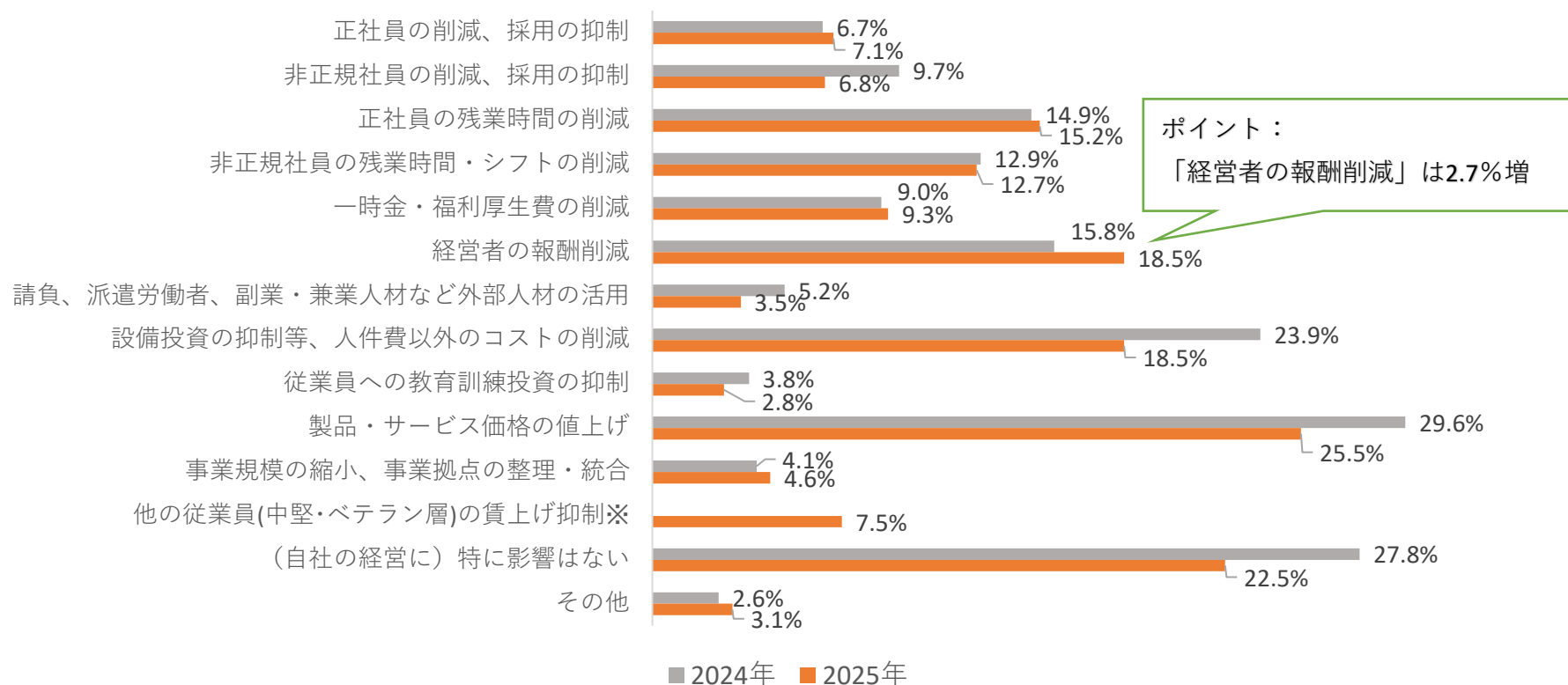
○「製品・サービス価格の値上げ」が25.5%、「経営者の報酬削減」「設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減」が18.5%。「(自社の経営に)特に影響はない」は昨年比5.3ポイント減の22.5%。

【複数回答】

n= 604

※令和6年度調査「引上げ額が40円となった場合の対応や影響」と比較

※「他の従業員（中堅・ベテラン層）の賃上げ抑制」の影響調査は令和7年度のみ

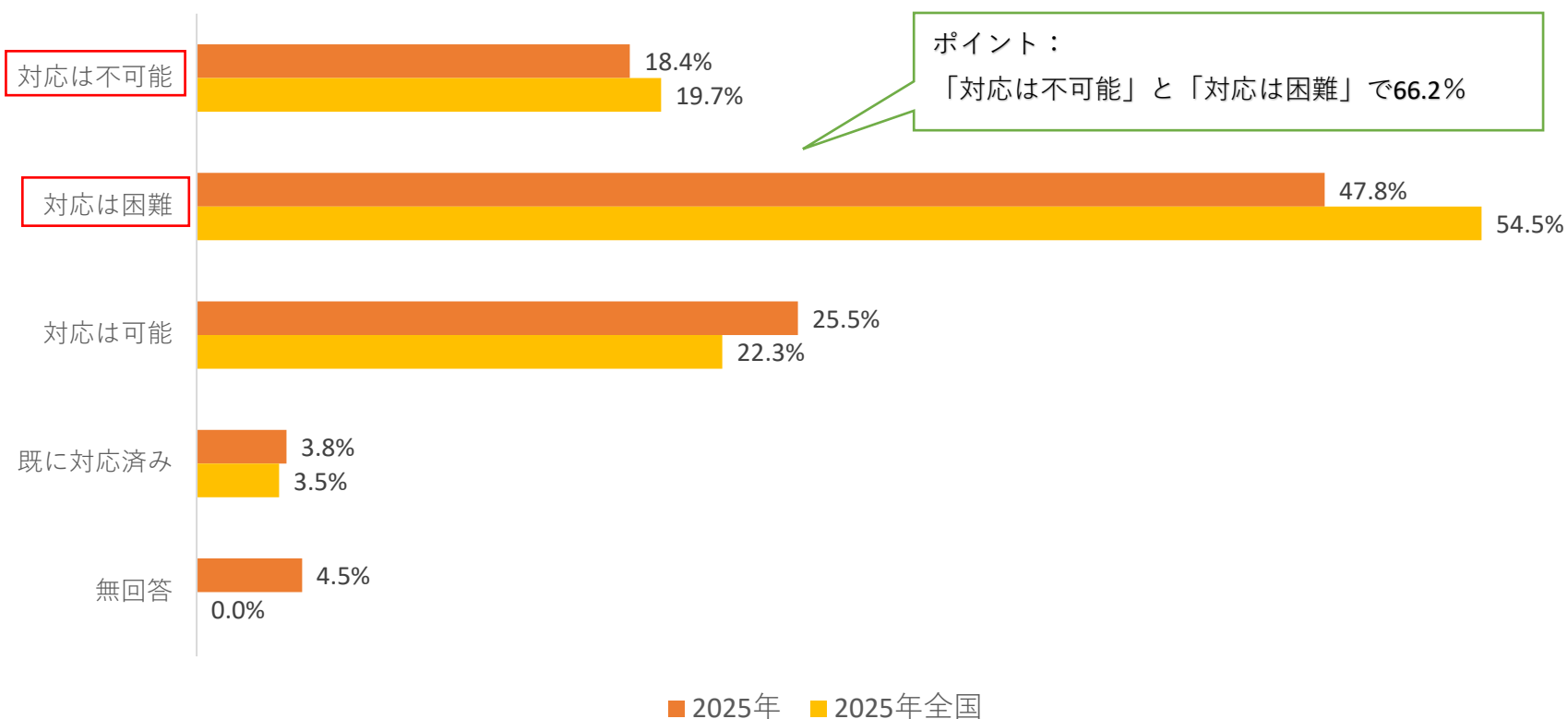


IV-5-(1) 政府が掲げる「2020年代に最低賃金を全国加重平均1,500円」に前倒しする目標に対する考え

○「対応は不可能」「対応は困難」の合計は66.2%(全国74.2%)。「対応は可能」「既に対応済み」の合計は29.3%(全国25.8%)。

【全体集計】

n= 604



IV-5-(2)政府目標どおりの最低賃金額の引上げ(年平均7.3%・89円)が行われた場合の具体的な影響

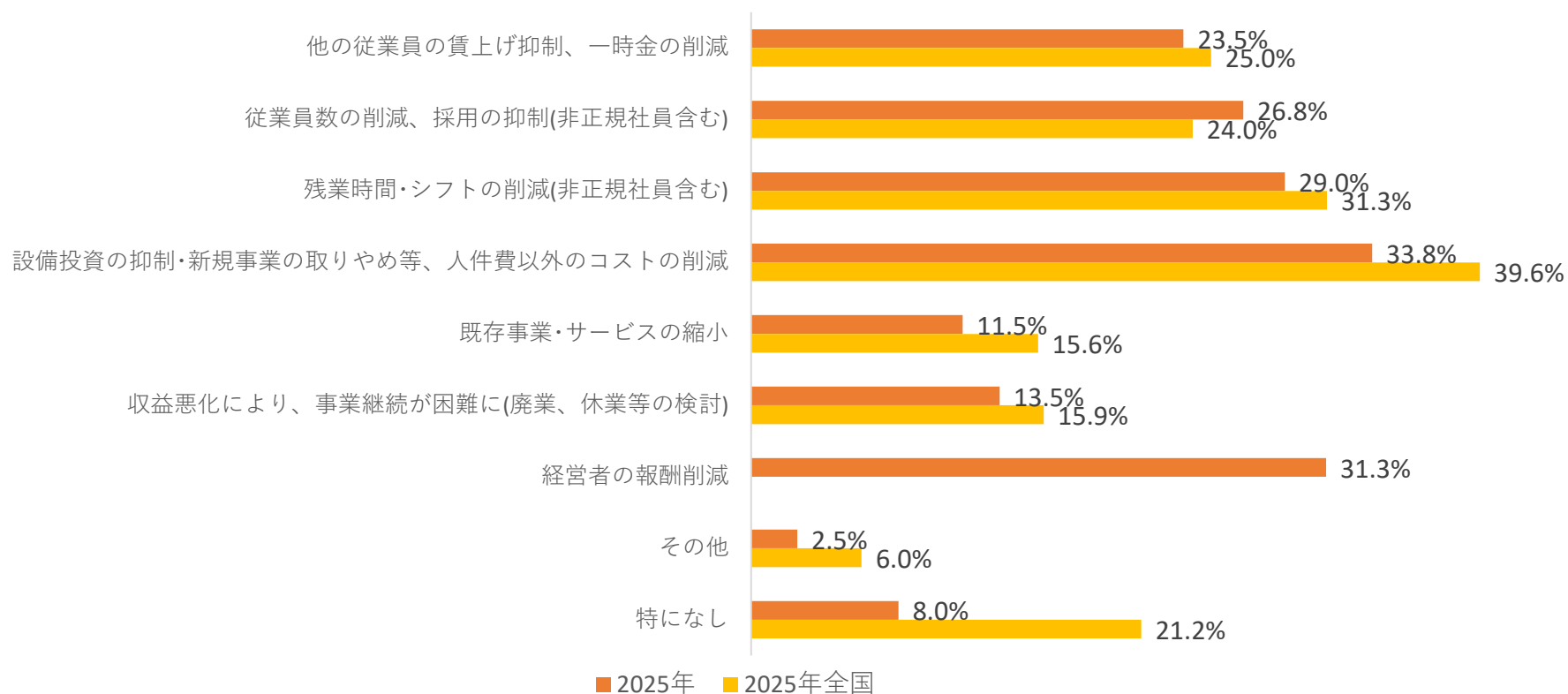
○「設備投資の抑制・新規事業の取りやめ等、人件費以外のコストの削減」が33.8%(全国39.6%)で最多。「経営者の報酬削減」が31.3%、「残業時間・シフトの削減」が29.0%と続く。

【複数回答】

n= 400

※「対応は不可能」「対応は困難」と回答した企業

※「経営者の報酬削減」は山口のみの設問



IV-6「賃上げ」や「最低賃金」についてご意見、必要な支援策等【自由記入欄より抜粋】

- ・職務の技量の無い者の賃金を上げると費用対効果が激増いたします。見方を変えると投資しても見返りの薄い費用が増加いたします。既存労働者との不公平なバランスが発生し、モチベーション低下に繋がります。考えるに現在の施策は税収を上げる手段としていると判断しています。【製造業】
- ・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】
- ・適切な価格転嫁が容認される気運が高まるよう希望します。【無回答】
- ・中小企業においては価格の転嫁は容易ではない。【金融・保険・不動産業】
- ・最低賃金の引き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、比例して他の従業員の給与もベースアップしなければ、従業員の不満は増すばかりである。しかし、会社側からすれば、単純に人件費が倍増近くなり、対処できないのが現状である。現在、ベースアップを実施しても、**社会保険を引かれ、手取りは増えた感はなく、併せて社会保険料の見直しを問題**とすべき。【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】
- ・日本は資本主義であり、かつ自由経済の国ですから「賃上げ」や「最低賃金」といったことに政府が介入すること自体違和感があります。**税金や社会保険料を引き下げ**、あとはマーケットに任せるべきだと思います。【金融・保険・不動産業】
- ・賃上げ＝物価高騰。【その他サービス業】
- ・国会議員の数を減らす(定年制の導入)。【情報通信・情報サービス業】
- ・最低賃金の引上げに対し、社会保険の加入条件(年間所得130万円)の改正がないためパートタイムの従業員から労働時間を制限する予定であると話を受けております。労働時間の減少に対し、人員の増員が必要となるため、非正規社員の採用に対する助成金、または**社会保険料の負担軽減**となる支援策を希望します。【建設業】

- ・パート社員は扶養内で調整しているため、最低賃金が引き上げられる度に働ける時間が短くなっており、他の社員の負担が増加します。仮に社会保険に加入して制限なく働くということになれば、会社の金銭的負担が増加します。最低賃金だけでなく、年収の壁も引き上げられなければバランスが取れません。【卸売業】
- ・値上げ、価格適正化をしたいが、そうすると仕事を貰えていないので、気持ちばかりしか出来ない。【建設業】
- ・まず公務員の給料を上げて消費を促して欲しい。売上が上がらないのに給与は上げられない。【宿泊・飲食業】
- ・売上の向上、売価の値上げ、利益率の増加。【建設業】
- ・政府の唱える最低賃金1500円は現実的ではない。価格転嫁できればいいが、現在はまだ、そのような環境ではない。【小売業】
- ・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】
- ・大企業や大元の企業は価格転嫁しているが、下の企業は価格交渉しても上げてもらえない。【製造業】
- ・金額より意識改革。【その他サービス業】
- ・賃上げはすべきだと思いますが、上昇の割合、スピードが速すぎて売上の上昇が全く追いつかない。【宿泊・飲食業】
- ・県や市が実施する補助金について県内・市内事業者からの導入などに限定し、売上UPに繋がるようにして欲しい。県内事業者の賃金平均などを数値化してまとめて欲しい。【情報通信・情報サービス業】
- ・賃上げや最低賃金に苦しむ事業所は**市場から退場**すべき。【その他】
- ・政府・国会議員の報酬を見直し、定員数も見直し。【建設業】
- ・税金の引き下げ。【建設業】
- ・適正価格にすると売れない。景気が冷え切っている。当事業所の販売品は生活に必要な物ではないので、経済的余裕がないと買えない。景気回復につながる企業のベースアップを望む。【製造業】
- ・時給等の賃上げで働いて貰える時間が減り、**営業に支障**が出ている。130万等の制限がある中、収入は変わらず働ける時間だけが減っているので、賃上げの経済効果に疑問を感じる。【小売業】

- ・企業の規模・業種により個別に対応すべき。一律では無理。【卸売業】
- ・パートさんの賃上げをすることで働き控えになり、従業員が足らなくなる。利益率の低い仕事なので、なるべく人員は多くしたくない。【製造業】
- ・下請け企業単独では不可能。加工費100円アップ（0.5%）に10年がかりが現状。新会社に対する適正下請工賃の指導と罰則。
【その他】
- ・物価高の折、賃上げは必要と思われますが、原材料も高騰しており人件費が増加するのも大変です。【宿泊・飲食業】
- ・減税も同時にやっていただきたい。【小売業】
- ・今現在でも地域間格差はやむを得ないと思う。反面、都市部への一極集中を防ぐためには、地方の中小企業への賃金上昇分の補助を望みます。【小売業】
- ・入札制度の改善、低入札等の対応。【建設業】
- ・適正単価での取引が出来ていない。もっと公正な取引が出来れば賃上げはOK。【製造業】
- ・**所得税や社会保険制度の改善**が必要。【その他サービス業】
- ・支払わないといけないものは支払わないといけないので、賃上げはかなり負担。【無回答】
- ・賃上げに伴った減税。【宿泊・飲食業】
- ・賃上げに対し減税・補助金等の支援があれば良いのでは。【建設業】
- ・運送会社のため人件費を含むコスト増部分がなかなか運賃に反映されない。荷主との運賃交渉は行うが大主の大企業が輸送コスト増をしてくれなければ改善は難しい。最賃UPは必要と思うが、現場の中小企業はついていけません。【運輸業】
- ・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】
- ・税の減免など。【製造業】
- ・広報支援。【宿泊・飲食業】
- ・最低賃金のアルバイトは時給を上げるが、最低賃金を上回る社員の給与は上げられない。【製造業】
- ・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】

- ・賃上げ自体は問題ないが最低賃金は年金の壁、景気とのバランス、従業員同士での能力による差など考えるべき影響が多い。最低賃金以下の生産性しか上げられない従業員は有能な従業員が補填していることになる。解雇規制の問題も考えるべき。

【製造業】

- ・「賃上げ」をしなければいけない状況は物価の上昇による生活の困窮を防ぐためと考える。物価の上昇が止まってくれないだろうか。【小売業】
- ・中小企業にとってはかなり厳しい賃上げとなる。【卸売業】
- ・適正に価格転嫁できる環境を作っていただきたい。【卸売業】
- ・コストの削減等既に行っている。材料費もガソリン代も上がっているのに、これ以上どうしたらよいのか。【その他】
- ・賃上げ以外で景気回復してほしい。【小売業】
- ・政府や行政が口出しすべき事ではない。【その他サービス業】
- ・原資確保の運賃改定が鈍化。協力企業が対応できるかが問題。【運輸業】
- ・最低賃金の増加額・期間が早すぎて能力による昇給のペースを上回っており、既存の従業員の不満がたまっている。会社の多くは中小零細企業であり、民間人の多くはその中小零細企業で働いていることをふまえると、まずは最低賃金1,500円を支払える能力を企業が持てるようになることが必要であると思います。賃上げした分の税率を下げる等のキャッシュフローに直結し、かつ全ての企業が申請せずとも恩恵を受ける支援があれば良いと思いました。【宿泊・飲食業】
- ・税金が安くなれば賃金も上げられます。【建設業】
- ・賃上げした会社に対しての支援として、規模によって調整できること。売上増に関する支援、設備に関する支援、融資に関する支援、減税に関する支援、消費税の還付など。【宿泊・飲食業】
- ・賃上げ分の売上を確保するのは簡単ではないので、売上を確保しやすい仕組みが欲しい。地域振興券など地域に直接還元される仕組み、または税金が安くなるようにして欲しい。【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】
- ・賃上げの行き過ぎは年金生活者等の生活を圧迫し、結局我が社の顧客減に繋がる。(可処分所得増を望む)【建設業】
- ・賃上げ分を法人税等から減額。【小売業】

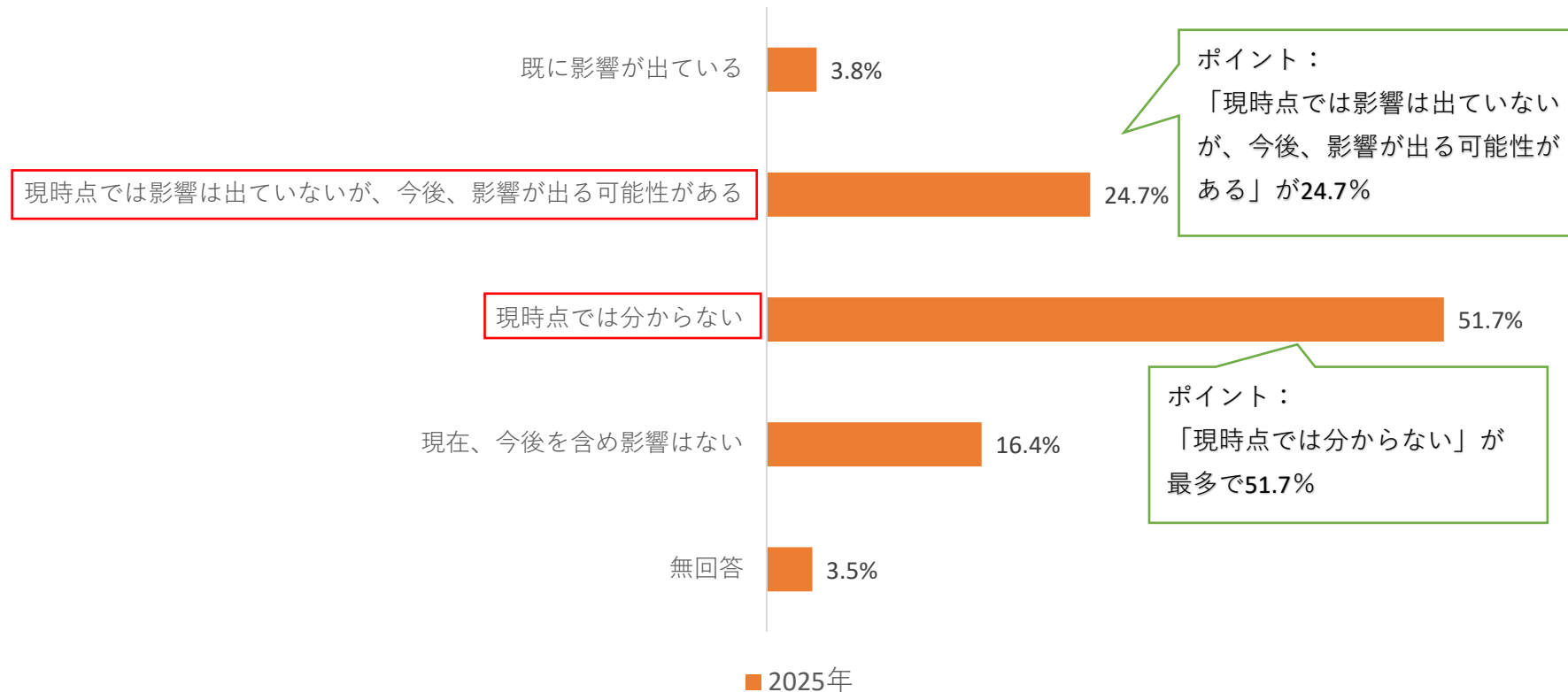
- ・最低賃金アップ分を親会社が払う工賃に反映させて欲しい。単純に最賃アップ分をパーセンテージ化してで良いので、最低限、それをしていただかないと中小零細企業の経営がますます苦しくなる。それでも大企業との賃金格差が問題となっている昨今である。【建設業】
- ・賃上げは必要だと感じていますが、社会保険料などの控除負担の軽減も同時にお願いしたい。【建設業】
- ・補助金などの公的機関からの支援を受け入れられるようにして欲しい。大企業は除外が多く不公平感大きい。【小売業】
- ・努力して個人の能力を上げる人には、賃上げは必要だと思う。【無回答】
- ・社会保険料の軽減もしくは廃止。【その他サービス業】
- ・若者楽しさ求めて都会へ集中、生活設計が出来ていない。支援する必要なし。地方は人手不足で大変。対策を考えて欲しい。【製造業】
- ・職種によっては**事業継続できない可能性**がある。助成金の拡充を。【金融・保険・不動産業】
- ・物価高に見合った賃上げは必要とは思いますが、過度な賃上げにより企業の運営に支障が出ることは避けてもらいたい。【その他】
- ・業種関係なく一律に最低賃金を決定することに対し不満を感じています。業種により労働生産性も違いますし、利益率そのものが異なるものを一律に引き上げる方法は少し乱暴であると考えます。企業の規模によっても最低賃金に差をつけるべきと考えます。今のやり方を踏襲していると、力がある企業だけ勝ち残り、寡占化が進むのではないのでしょうか。【その他サービス業】
- ・**消費税減税、ガソリン税の撤廃が行われれば、賃上げ、設備投資が出来る。**【製造業】
- ・賃上げを要求するなら基礎控除の引上げは必須！手取りは増えません！中小企業の体力は減ります。扶養の範囲を引き上げないとパートの時間が少なくなり人材の問題が発生する。【金融・保険・不動産業】
- ・景気の動向に合わせてお願いしたい。【小売業】
- ・荷主との運賃交渉しだいで収益に多大な影響がでる。【運輸業】
- ・法人税減税、賃上げ分の補填。【その他サービス業】
- ・**減税、社会保険料の引き下げ。**【金融・保険・不動産業】

- ・最低賃金を上げるということは全体ベースを上げる事になる。ゆるやかな物価上昇こそが賃金アップをはかっていける。【製造業】
- ・稼げていないのに賃上げしようという風土に疑問。日本全体で稼ぎ、稼いだ者に報酬を気前よく与える風土にしなければダメ。税金でごはんを食べている人には、稼ぐ力を理解してもらわないと。【小売業】
- ・全国一律同額にすべき。【建設業】
- ・最低賃金の引上げを求めるならば、社会保険料の引き下げ等の会社負担を減らしていただきたい。【宿泊・飲食業】
- ・**手取りが増えない構造（税や社会保険）**がおかしいのであって、そこを取り組めない国はおかしい。税を守るのではなくて国民を守って欲しい。【製造業】
- ・賃上げに伴う経費の一部助成や税金の減額。【その他】
- ・零細企業への社会保険料、各種税負担の軽減措置、優遇税制対応。【小売業】

V-7-(1)米国の関税政策についての影響

○「現時点では分からない」が51.7%で最多。「現時点では影響が出ていないが、今後、影響が出る可能性がある」が24.7%と続く。

【全体集計】 n= 604



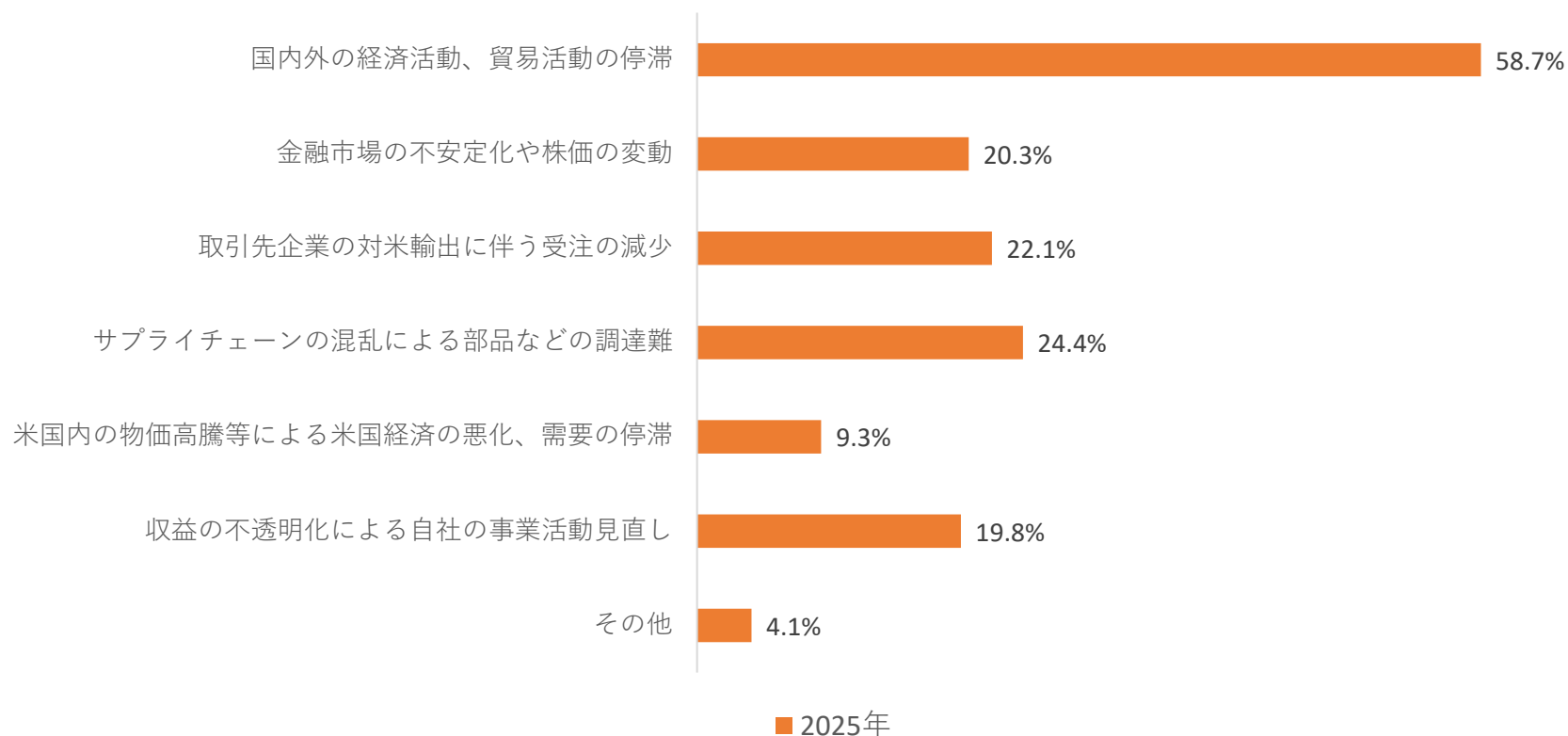
V-7-(2)米国の関税政策により、現在出てきている影響・想定される影響

○「国内外の経済活動、貿易活動の停滞」が58.7%、「サプライチェーンの混乱による部品などの調達難」が24.4%で続く。

【複数回答】

n= 172

※米国の関税政策により「既に影響が出ている」「現時点では影響は出てないが、今後、影響が出る可能性がある」と回答した企業

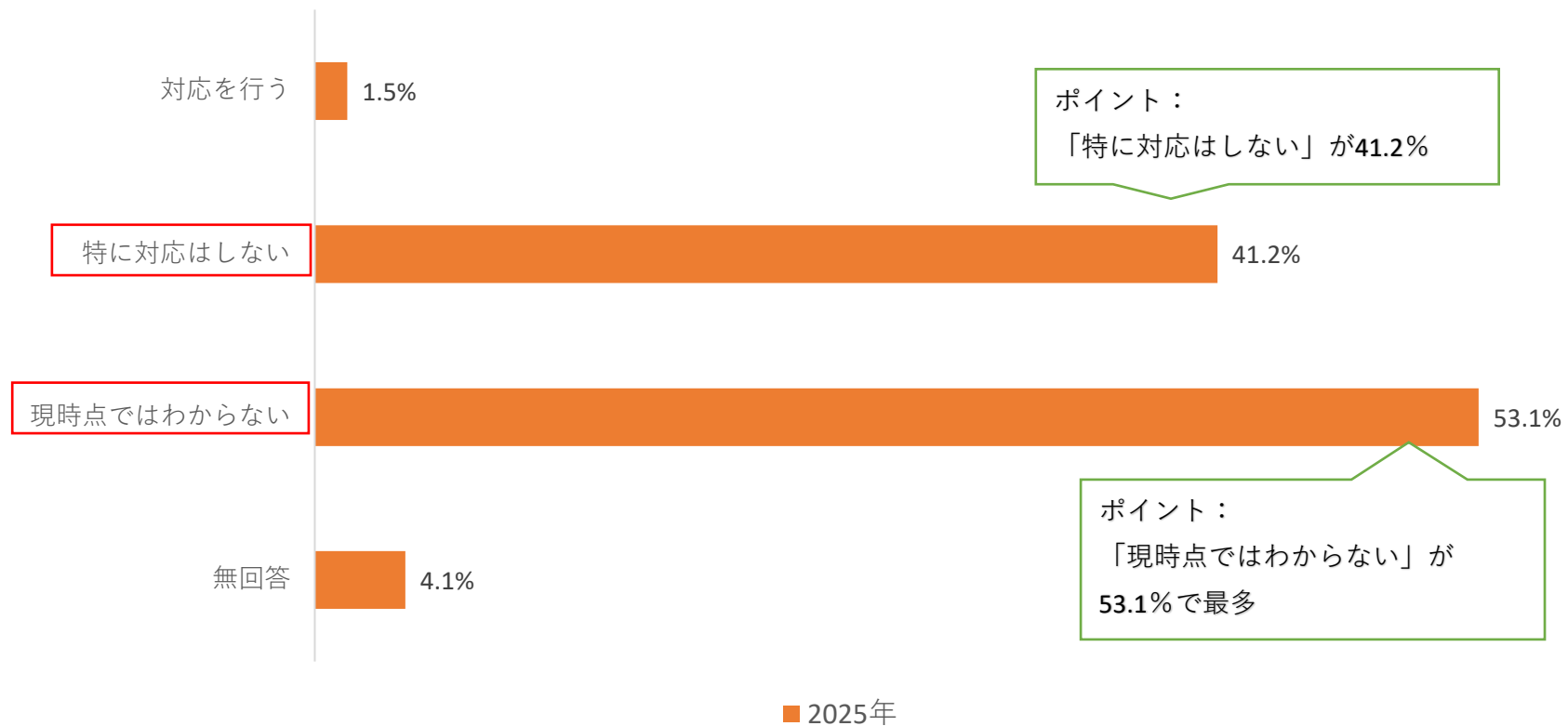


V-7-(3)米国の関税政策に対する対応

○「現時点ではわからない」が53.1%で最多。「特に対応はしない」が41.2%。

【全体集計】

n= 604



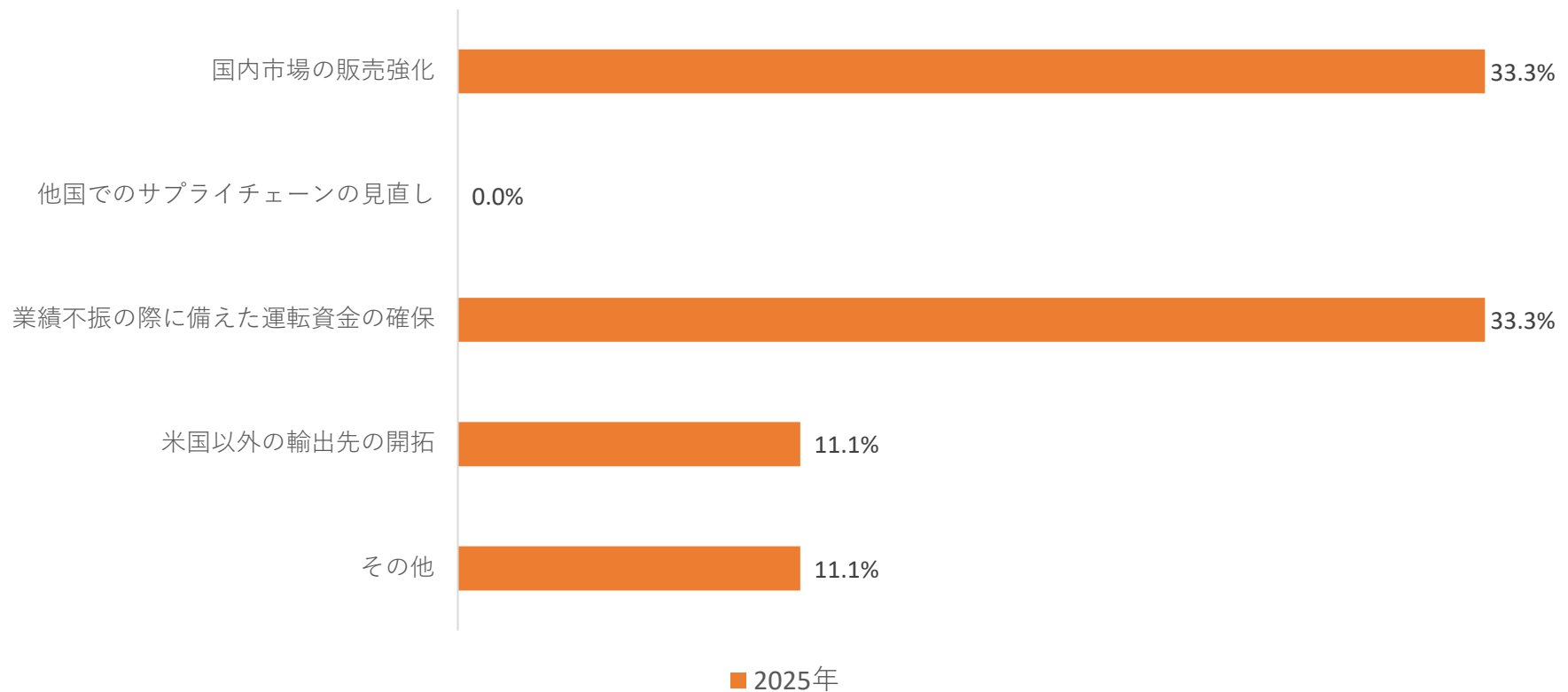
V-7-(4)関税政策に対する対応策

○「国内市場の販売強化」「業績不振の際に備えた運転資金の確保」が33.3%。

【複数回答】

n= 9

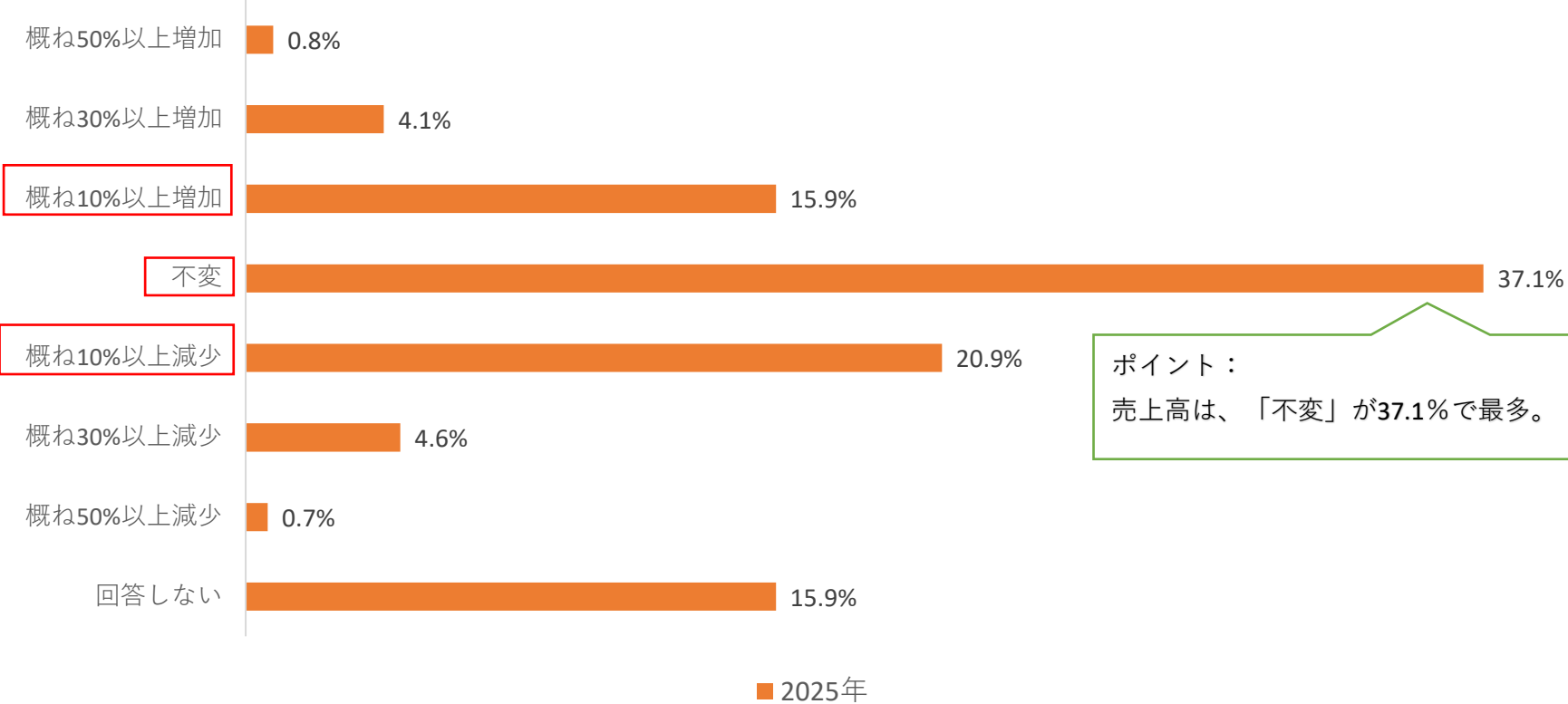
※米国の関税政策に対して「対応を行う」と回答した企業



VI- 8 -(1)昨年 1 ～ 5 月の同時期の売上高と現在の売上高の比較

○「不変」が37.1%で最多。「概ね10%以上減少」が20.9%、「概ね10%以上増加」が15.9%。

【全体集計】 n= 604

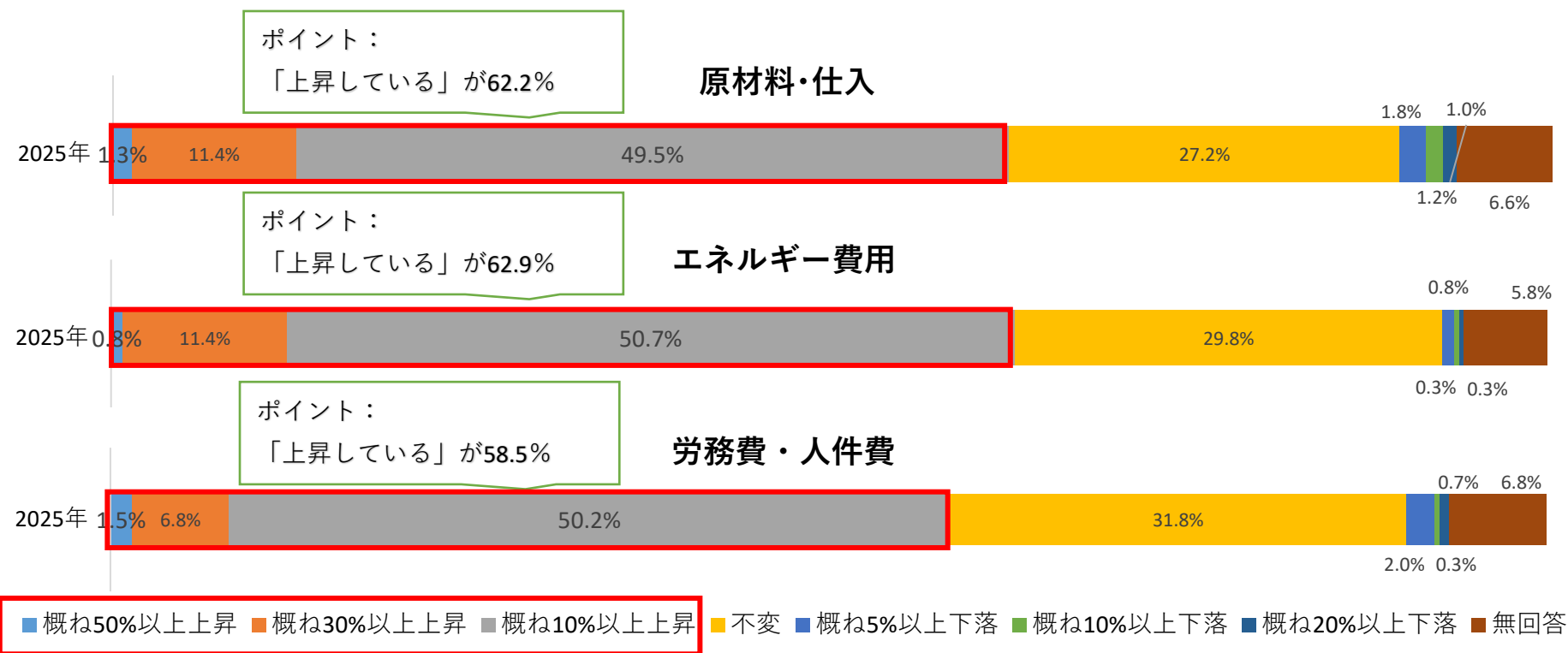


VI-8-(2) 昨年同時期と比較したコストの状況について

○「原材料・仕入」が上昇している企業の合計が62.2%、「エネルギー費用」の上昇は62.9%、「労務費・人件費」の上昇は58.5%。

【全体集計】

n= 604

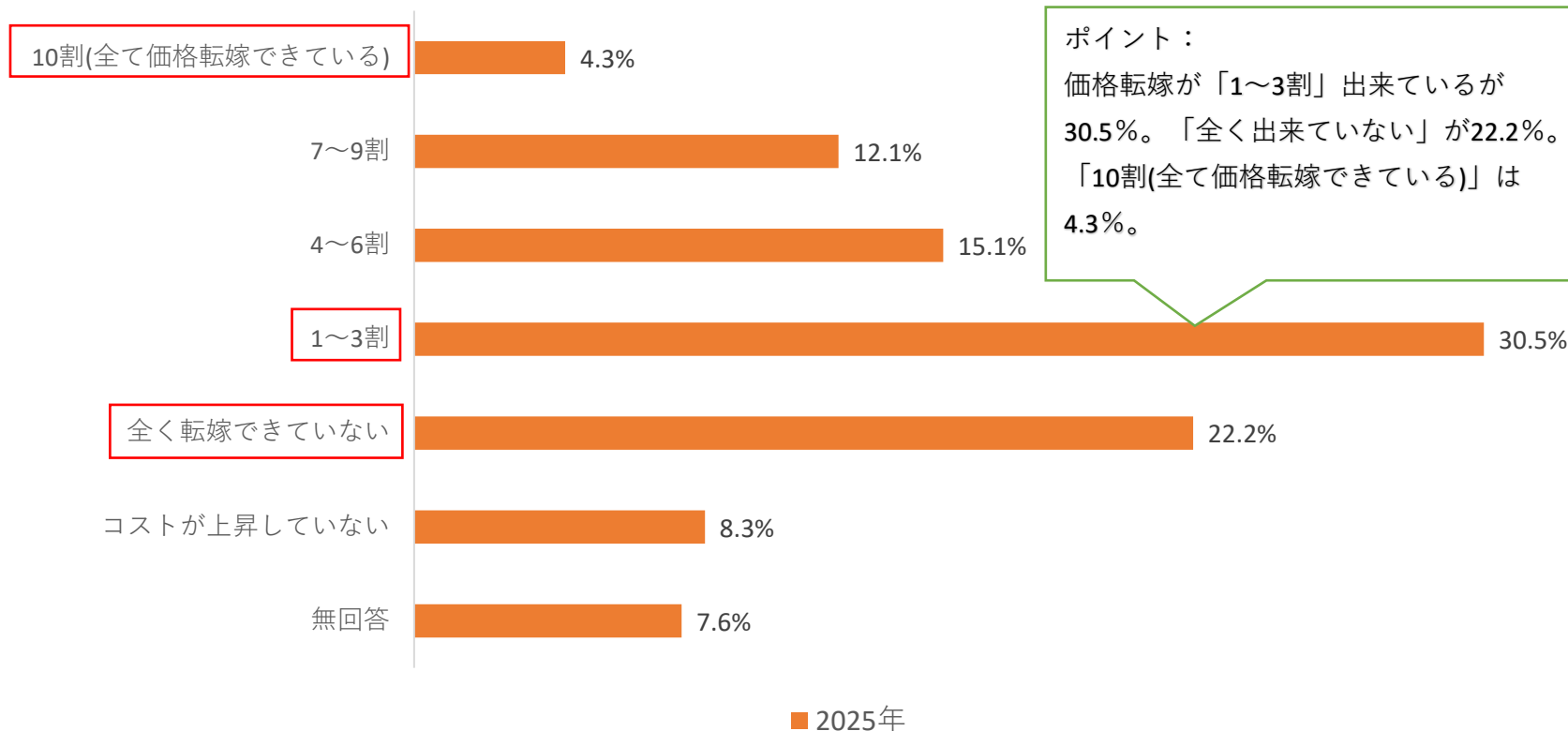


VI- 8 -(3)コスト増加分の価格転嫁

○価格転嫁が「1～3割」出来ているが30.5%で最多。「全く転嫁できていない」が22.2%と続く。「10割(全て価格転嫁できている)」は4.3%。

【全体集計】

n= 604

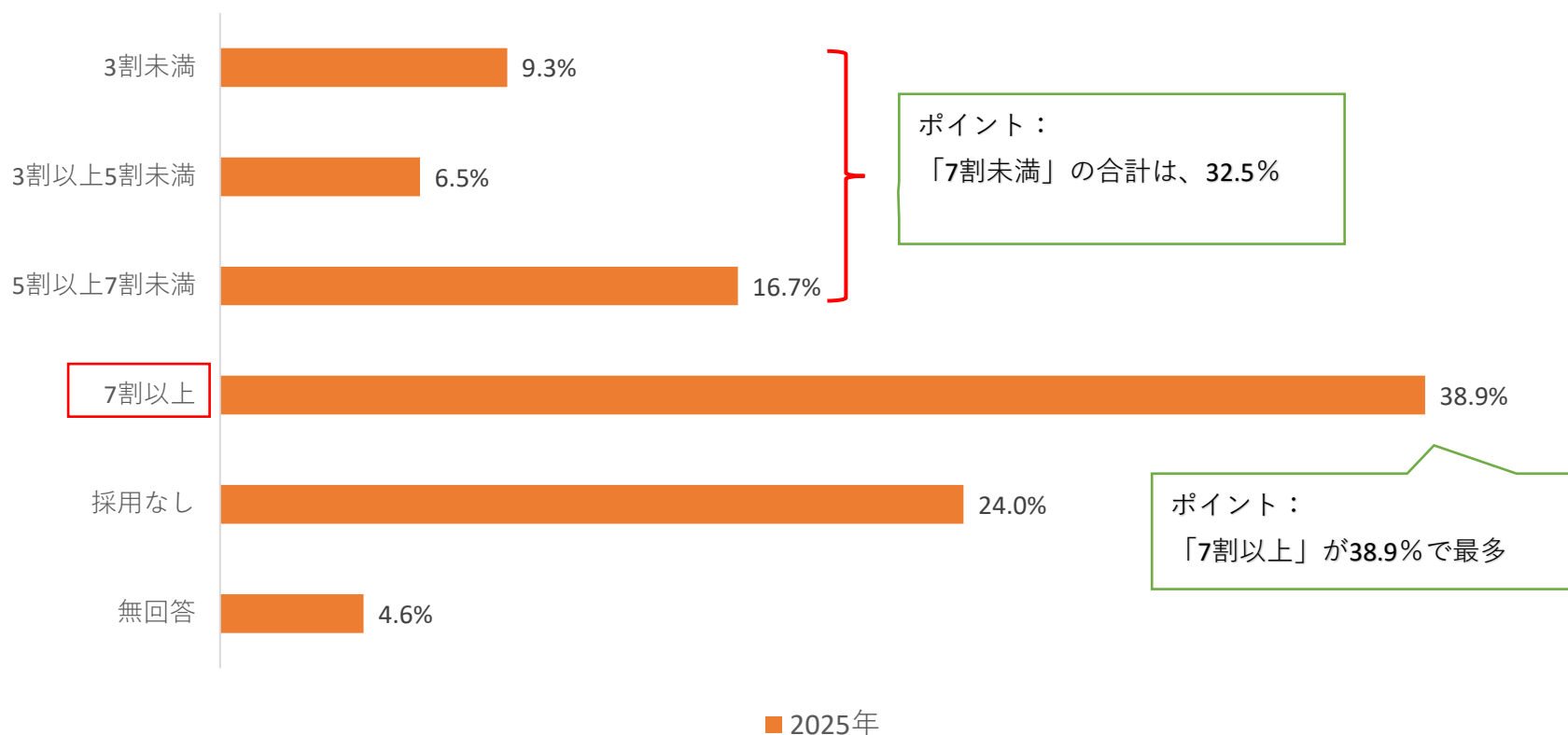


VI-8-(4)直近3年間で採用された従業員の定着割合

○「7割以上」が38.9%で最多。「5割以上7割未満」が16.7%、「3割未満」が9.3%と続く。「採用なし」は24.0%。

【全体集計】

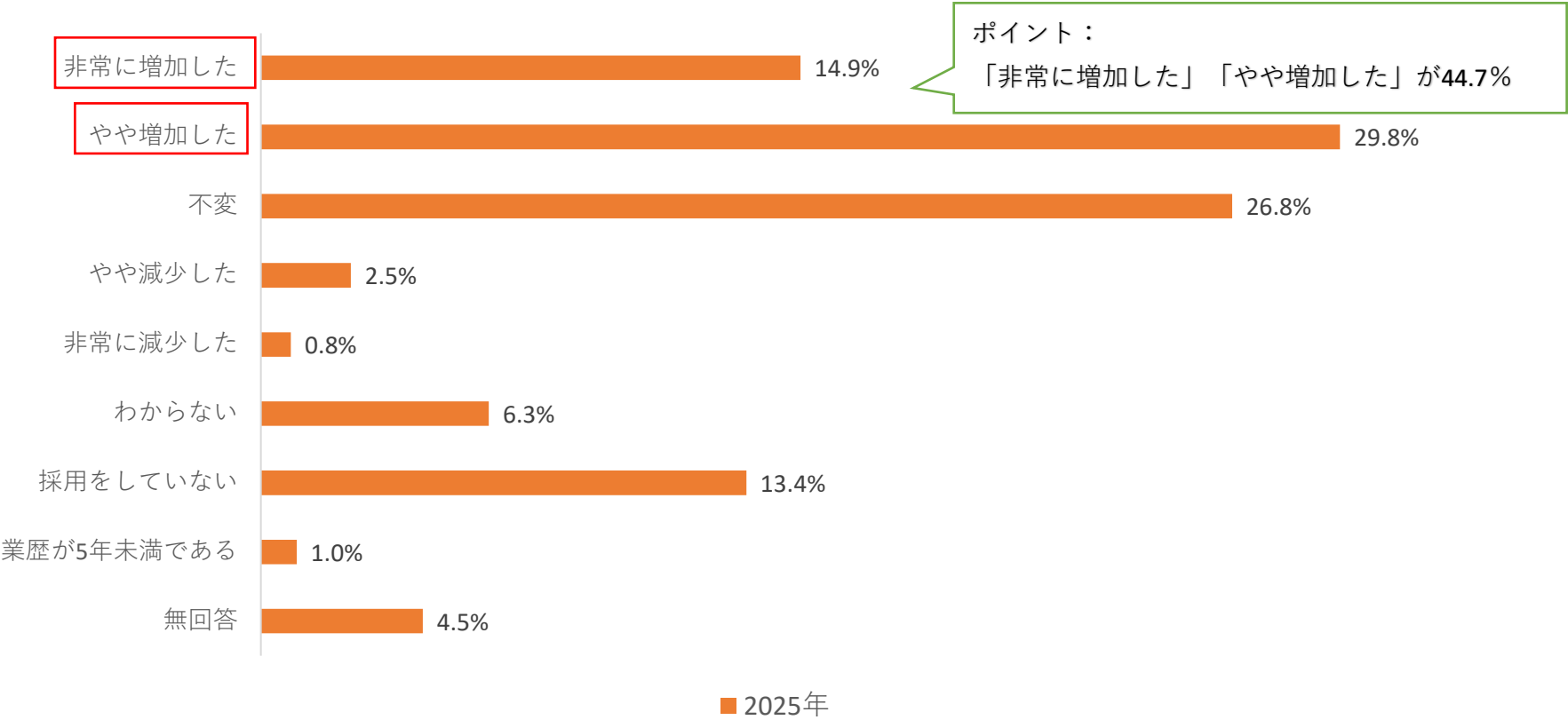
n= 604



VI- 8 -(5) 5 年前と比較した採用コストの変化

○「非常に増加した」「やや増加した」の合計は44.7%。「不変」は26.8%。

【全体集計】 n= 604 ※採用コストは、採用担当者の人件費や求人広告費、採用仲介手数料など

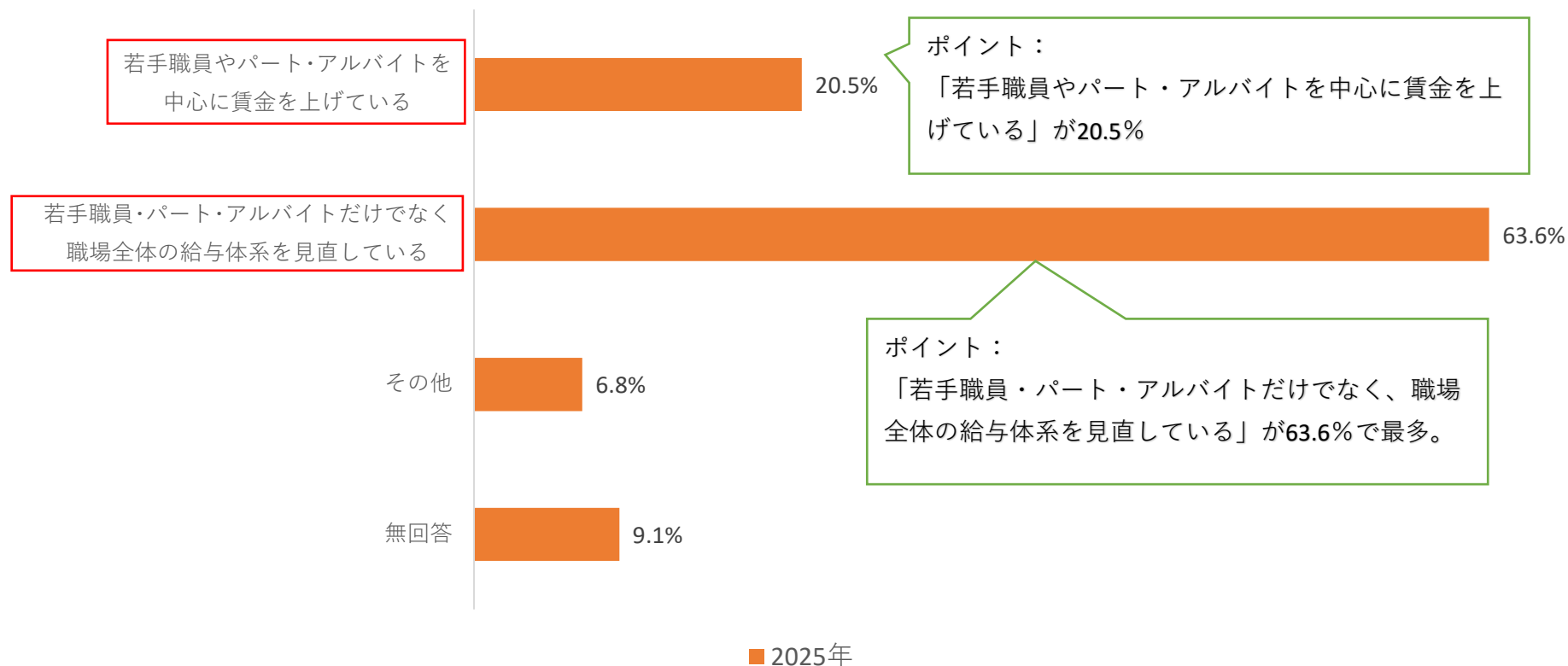


VI-8-(6)事業所内の賃金バランス

○「若手職員・パート・アルバイトだけでなく職場全体の給与体系を見直している」が63.6%で最多。「若手職員やパート・アルバイトを中心に賃金を上げている」が20.5%。

【全体集計】

n= 604



VI-8-(7)事業所内の賃金バランスについて【自由記入欄より抜粋】

- ・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ます。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】
- ・定期的に昇給、能力給、正社員、パート問わず全員昇給している。【その他サービス業】
- ・同条件の職員のみで構成されています。【無回答】
- ・現状維持(会社存続)を考えると賃金をあげた方がいいのは分かるが、なかなか難しい。【建設業】
- ・売上高により毎月給与に還元。【小売業】
- ・**中堅、ベテラン職員のベースアップ率が最低賃金の引き上げ率と比べ低く、モチベーションに影響**している。【その他サービス業】
- ・賃金は社員のモチベーションに繋がる要素なので、給与上昇を検討する場合も単純に外部環境に左右されず、社員のスキルや実力も充分に考慮した公平な評価に基づく昇給を考えたい。【小売業】
- ・年齢・経験によりバランスを保つ。【その他サービス業】
- ・新入社員を入れるために既存の社員の給与を上げざるを得ない。人間の能力が今日の明日で劇的にUPすることはないのに。
【卸売業】
- ・**採用のため求人給与を高くする他なく、在職中の従業員と比較すると5～10万円高い設定**となっている。格差の軽減を行っているが、徐々に行っているため、2～3年かかる見込みである。【建設業】
- ・最低賃金が上がるのに合わせて、他の人の給与も上げている。【宿泊・飲食業】
- ・従業員数12名中2名役員、10人中75歳1名、60-65歳2名、半数近くが60歳以上を雇用しています。在職老齢年金の支給停止額の改定もあり、企業の負担は軽くはなりません。物価高やまだまだ元気で活躍の場を与えていただいている企業の有り難みを大変感じています。企業の負担が少しでも減ることを願っています。65歳以上を雇用している企業の法人税や市税を下げるとか、賃上げ促進税制だけでなく、高齢者雇用にも目を向けて欲しいと思っています。【建設業】
- ・コロナ前に全く戻らないので厳しい。【宿泊・飲食業】

- ・きめ細やかな人事評価制度を導入。年齢に関係なく正しく評価することを心がけている。個人面談も行い会社のメッセージを伝えている。【小売業】
- ・若手やパートではなく中堅の賃金UPしたいが、最低賃金の上昇により困難となっている。【宿泊・飲食業】
- ・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】
- ・外国人労働者の活用を増やす。コア業務を基幹人材に集中し待遇を向上させる。(地元の住人メイン)【金融・保険・不動産業】
- ・最低賃金に引かかる者がいたため賃金UPする。それに伴い全体も引き上げるようになっている。毎年最低賃金を上げられても困る。大企業との価格交渉をスムーズにして欲しい。大企業は価格を上げているが下の企業には、価格転嫁をさせてくれない。もっと大企業に圧をかけて動かすようにして欲しい。【製造業】
- ・資格の有無。【その他サービス業】
- ・全員同一条件。【情報通信・情報サービス業】
- ・賃金を上げる場合、バランスを取らないと不満が出るので、一律のベースアップを行うようにしている。【宿泊・飲食業】
- ・全体的に賃金向上を図っている。【情報通信・情報サービス業】
- ・定年は60歳であるが、その後65歳まで継続雇用、その場合の賃金は60歳のときの賃金を基準にして90%~95%の範囲で調整している。同じ仕事をしているのに賃金を大幅に下げることにはしない。賞与も支給します。【建設業】
- ・3年前に賃上げ(ベースアップ)を行いました。【卸売業】
- ・30代半ばの従業員1名しか在籍していないため回答不能。【その他】
- ・税金の引き下げを願う。【建設業】
- ・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】
- ・現状維持のままです。【その他サービス業】
- ・特に変えていない。今後は見直しが必要である。【卸売業】

- ・ 全員一律向上すると大幅な人件費増加になり、耐えられないので手法を検討中。【金融・保険・不動産業】
- ・ 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】
- ・ 全員来年度は上昇させられる見通し。【卸売業】
- ・ 能力に応じて差を付けたいが、水準が低空飛行なので同一となってしまう。【その他】
- ・ 賃金バランス的には良好と思える。【建設業】
- ・ 商工会議所会員企業の合同会社説明会なんてどうでしょう？【小売業】
- ・ 中高年層よりも若年層の賃金上昇が出来るように心掛けている。【小売業】
- ・ 人件費の割合が上昇しているが、やむを得ず価格転嫁を考えて対応する。【その他サービス業】
- ・ 朝食スタッフ時給1,200円、昼食スタッフ時給1,050～1,100円、夜スタッフ時給1,100円。【宿泊・飲食業】
- ・ アルバイトのみなので特に問題なし。【宿泊・飲食業】
- ・ 専門性の有無によって賃上げ率を変えています。【小売業】
- ・ 職責に応じてバランスは取れている。【情報通信・情報サービス業】
- ・ 外注費が多い。【情報通信・情報サービス業】
- ・ ランク別の人事評価を導入しており、極端な差は出ていない。【その他サービス業】
- ・ バランスが良い方だと思う。【運輸業】
- ・ 10年以上募集かけても応募者がいない状況が続いた。開店した頃と隔世の感がある。【その他サービス業】
- ・ **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】
- ・ 年代にかかわらず同程度の割合の賃上げを行っている。【その他サービス業】
- ・ 職務給の割合を高くする方向。【その他サービス業】
- ・ 女性スタッフの賃金改善に取り組んでいる。【宿泊・飲食業】
- ・ 最低賃金が上がるため、その対応が困難で正社員の賃金バランスより上げるということは不可能です。【製造業】

- ・ベースアップを基本に賞与で能力や実績を評価。【製造業】
- ・普通だと思う。【小売業】
- ・最低賃金の上昇分の確保で精一杯で、能力給を上げることができない。【小売業】
- ・開業したばかりでまだよく分からない。【介護・看護業】
- ・基本的には職種や勤続年数に応じた賃金体系となっており、大きな偏りは見受けられません。但し、一部職種などで処遇の差も少しは感じるので、今後更に透明性のある賃金制度の検討も感じています。【建設業】
- ・現在、給与体系は据置。【建設業】
- ・パート1名なので、他の人とのバランスは余り考えていない。【小売業】
- ・今は良いがこのままでは続けられない。【建設業】
- ・パート1名のためバランスは取らず、最低賃金に合わせて運営している。【その他サービス業】
- ・パート・アルバイトのみなのでバランスを取ることはない。【宿泊・飲食業】
- ・全員一律で最低賃金。【製造業】
- ・出来るだけ同額の昇給を行い、全体として底上げしている。【その他サービス業】
- ・このままだと自動車が道路を走行できない日があるでしょう。間違った健康経営が社員や関係者の日常を損ねるでしょう。（例えば減塩とか）あと、日本人の激減。【建設業】
- ・年功序列と就業内容で精査し、毎年、社内シートの点数を加えてバランスを取っている。キャリアだけではない。【建設業】
- ・全体的に賃上げしているが、控除が多く、実質手取りが変わらないと言われる。物価高に賃上げが追いつかない。【建設業】
- ・最低賃金を上昇させると景気が悪くなり物価も高くなる。【その他】
- ・人材確保のため、新規採用者のその他手当を上げている。【製造業】
- ・固定給層は現状維持となっている。【運輸業】
- ・見直しできる状態ではない。【宿泊・飲食業】
- ・ここ数年で職場全体の賃金を上げているが、このペースで上げていくのは、そろそろ限界だと思う。【その他サービス業】

- ・事業の収益性、将来性なくして賃金上昇は困難。社員定着のためにはある程度の無理をした対応も必要として対応している。また、楽しさ、快適さを備え、生き甲斐や人生の糧となる職場環境作りを目指している。【その他サービス業】
- ・正社員、継続雇用者(パートアルバイトなど)ともに概ね勤続年数による差以外に賃金差はない。【小売業】
- ・定着率を上げるため、ベースアップによる賃上げをしている。【その他サービス業】
- ・月給制の賞与含む年収、平均年齢、勤続を掲示。福利厚生等も充実。【製造業】
- ・従来のバランスのまま。【情報通信・情報サービス業】
- ・労働者不足により、人材紹介業者を通して管理職等を雇用する機会も増えていますが、会社の収益を圧迫しているのが現実です。この負担を減らす策があれば教えていただきたいし、支援策を創設していただきたい。**中小企業における新卒者の採用が大変厳しくなっています**。また、中途採用者についても雇用が厳しくなっています。給与等待遇面では大手企業に対抗できませんが、その他の事項で差別化できるものがあればご教示いただきたい。【その他】
- ・若手社員の給与アップをしているが、全体にまではできていない。今後の経済の状況により実施の可否を検討予定。【建設業】
- ・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】
- ・若手正社員の賃金上昇率が毎年高くなっている。管理職はほとんど変わっていない。パート、アルバイトは県内最低賃金上昇に合わせて上昇している。【小売業】
- ・単価は上がっているが、アルバイトの時間を短くしたので、社員とバイトでの格差は広がっている。【運輸業】
- ・新入社員の初任給アップ。2～3年目社員調整給支給。【卸売業】
- ・新規採用時に中堅のパートより不満が出る。【宿泊・飲食業】
- ・同一労働同一賃金としており、バランスは取れています。【その他】
- ・各自の業績に応じて不公平感のないよう運用中。【小売業】
- ・若手職員の賃金が安いのでベテランの賃金を据え置いて若手に回している。【その他】

VI-9雇用・労働分野全般について【自由記入欄より抜粋】

- ・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】
- ・外国人特定技能(ベトナム)について、既従業員が1年未満で帰国。雇用に制約を設けることが出来ないため、家族のことで(病気、ケガ等)止むなし。しかし、実体は給与の良い都会への転職でブローカーがいるのか、一時帰国後大阪等で働いている(離職証明の請求ありで判明)。先行費用負担ばかりがかかり、回収できず。現在、ミャンマー人の雇用を依頼しているも就労ビザの発行が3ヶ月遅れており、人手不足にも影響している。それに対する政府対策は耳にしない。ただ、内政不安で片付けられているが、人材不足は直面した問題で待つことは出来ない。【その他サービス業】
- ・山口市内で屋の付く小売業はありません。大型スーパーとコンビニばかりで一般小売業は価格で競争できず、店主は高齢化、後継者問題と存続が望めません。生産、問屋、小売、消費者のパイプラインはありません。【小売業】
- ・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】
- ・何かと助成金補助金でも賃金UP4%とかしないともらえないなど多い。単純に設備投資できるものを出して欲しい。労働者が守られ過ぎ。**経営していくのが困難すぎる**。何かと企業側に求めすぎだと思う。価格転嫁できるような働きをして欲しい。
【製造業】
- ・苦勞している。【宿泊・飲食業】
- ・**介護保険制度の報酬改正（アップ）が実現しなけれ給与アップは無理**。法律で決められるのであれば閉業するしかない。（但し、正職員数が2名増えれば実現可能。募集して1年経つが応募ゼロ）【介護・看護業】
- ・毎年の最低賃金上昇についていくために中堅以上の社員は昇給が少なくなり、売上は伸びず、**人件費が増えることから利益が減り、賞与が大きく減額される状態**である。**社員のモチベーションが上がる要素が見当たらない**。【製造業】
- ・山口県内では和洋菓子全般的に苦しい経営が続いている。経営の統合あり。【宿泊・飲食業】

- ・代表者・役員が高齢化しており、売上向上のため若い人材が必要！経費を削減して安定した支給ができるようにする！【情報通信・情報サービス業】
- ・市内発注工事の完全市内業者の使用。防府市では役所の指導が徹底しており、公共入札には入れないが、山口市の工事には防府・宇部・下関の同業者が入ってきている。市内業者を使わない理由書というのがあるが効力がない。同一県内市町村で違いがある。【建設業】
- ・**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】
- ・ものづくりをする弊社は休日が多すぎて納期が遅れます。政策としては理解していますが、どの業種にも一律は日本の建設建築現場の職人の減少にもなっていると思います。(逆に増えてる場合も)2030年、100万円年収増加はとても無理です。やはり減税が先です。【製造業】
- ・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】
- ・アンケート自体が難しすぎる。【建設業】