

和歌山県における 中小企業労働事情

令和4年度中小企業労働事情実態調査

報告書

令和5年2月

和歌山県中小企業団体中央会

はじめに

新型コロナウイルスの拡大から3年が経とうとする中、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響に加え、ロシアによるウクライナ侵略や円安による物価の高騰など、中小企業・小規模事業者にとっては厳しい経営環境が続いています。

日本国経済の回復が見えず、潜在的な問題であった国力の低下が一気に表面化し、景気後退と物価高騰が同時に起こるスタグフレーションの瀬戸際にありつつも明確な解決策は見当たりません。

人口が減少し続けている和歌山県において、中小企業・小規模事業者が現在のビジネス力を維持するためには、「生産性の改善」と「創造的な人材の育成」が重要になってきます。

このような情勢の下で、和歌山県内の中小・小規模事業者の労働事情を適格に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、中小企業労働事情実態調査を実施しました。

本報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握の基礎資料となり、今後の中小企業の労働問題の解決の一助となれば幸いです。

本調査の実施に際し、ご多忙中にもかかわらずご協力頂きました関係組合並びに調査対象事業所の方々に厚く御礼申し上げますとともに、今後益々のご発展を祈念申し上げます。

令和5年2月

和歌山県中小企業団体中央会
会 長 玉 置 篤

目 次

I. 調査のあらまし	1
II. 回答事業所の概要	2
1. 回答事業所の業種別・内訳	2
2. 回答事業所の従業員規模別・内訳	2
3. 回答事業所の男女別・従業員合計数	2
4. 回答事業所の業種別・従業員の雇用形態	3
III. 調査結果の概要	4
1. 経営状況について	4
2. 従業員の労働時間	12
3. 従業員の有給休暇	15
4. 従業員の採用計画	17
5. 育児・介護休業制度	21
6. 人材育成と職業訓練	22
7. 販売価格への転嫁状況	24
8. 賃金改定	26
9. 労働組合の有無	30
【参考資料】	
◆令和4年度 中小企業労働事情実態調査票	31

I. 調査のあらまし

1. 調査目的

この調査は、和歌山県における中小企業の労働事情を的確に把握し、適切な中小企業対策の樹立並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査時点

令和4年7月1日

3. 調査対象

調査対象は、食料品・繊維関係・木製品・印刷物・土石製品・化学製品・金属製品など製造業のほか、非製造業として運輸・建設・卸売・小売・サービスなど幅広い業種から、従業員数300人以下の中小企業800事業所を無作為に抽出して調査を行った。

業 種	調査対象事業所数
製 造 業	385
運 輸 業	20
建 設 業	162
卸 売 業	15
小 売 業	80
サービス業	138
合 計	800

4. 調査方法

調査対象事業所の選定を組合に依頼し、調査対象先となった事業者には調査票を郵送し、回答を求めた。なお、調査については、全国中小企業団体中央会が作成した統一様式の調査票を用いて行った。

5. 調査内容

- 1) 現在の従業員数について
- 2) 経営について
- 3) 従業員の労働時間について
- 4) 従業員の有給休暇について
- 5) 従業員の採用について
- 6) 育児・介護休業制度について
- 7) 人材育成と教育訓練について
- 8) 原材料費、人件費アップ等に対する販売価格への転嫁の状況
- 9) 賃金改定について
- 10) 労働組合の有無について

Ⅱ. 回答事業所の概要

1. 回答事業所の業種別・内訳

有効回答のあった事業所の内訳は、製造業385事業所に調査票を送付し174事業所からの回答を得た。また、非製造業については、415事業所に調査票を送付し223事業所からの回答を得ることができ、県全体での回収率は49.6%となった。

なお、409事業者から回答あったが、調査対象条件や有効記入率の未達などの原因により12事業者が無効となった。

図表1 回答事業所の業種別・内訳

	調査数	回答数	回答率
製造業	385	174	45.2%
非製造業	415	223	53.7%
和歌山県	800	397	49.6%

2. 回答事業所の従業員規模別・内訳

回答のあった事業所の従業員規模の内訳は、「1～9人」が50.1%と最も高く、全国値と比較しても従業員が少ない事業所からの回答率が高い結果となった。

図表2 回答事業所の従業員規模別・内訳

	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
製造業	68	60	34	12	174
非製造業	131	63	25	4	223
和歌山県	199	123	59	16	397
比率	50.1%	31.0%	14.9%	4.0%	100%
全国比率	34.4%	34.4%	24.0%	7.1%	100%

3. 回答事業所の男女別・従業員合計数

和歌山県の従業員の男女比率は、男性71.4%、女性28.6%で全国値と少し異なる結果であったが、製造業の比率だけでみると全国とほぼ同じ比率となっている。また、昨年度の有効回答数が404件で今回の397件と大差がないにも関わらず、実数合計をみると前年合計数から大きく減少した結果となっている。

図表3 回答事業所の男女別・従業員合計数

		男性合計	女性合計	実数合計	前年合計
製 造 業	合計数	3,477	1,604	5,081	5,617
	比 率	68.4%	31.6%	100	—
非 製 造 業	合計数	2,695	867	3,562	4,618
	比 率	75.7%	24.3%	100%	—
和 歌 山 県	合計数	6,172	2,471	8,643	10,235
	比 率	71.4%	28.6%	100%	—
全 国	比 率	68.2%	31.8%	100%	—

4. 回答事業所の業種別・従業員の雇用形態

和歌山県全体で雇用形態の比率を全国比率と比較してみると大きな差がないことが分かる。しかし、細かく業種別に全国データと比較してみたところ、食料品の正社員が58.4%（全国）、パートタイマーが30.6%（全国）、サービス業の正社員が57.2%（全国）となっており若干の差が出ていた。

図表4 回答事業所の業種別・従業員の雇用形態比率

業種別		事業所数	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	実数合計
製 造 業	製造業計	174	76.5%	13.8%	2.5%	4.4%	2.9%	100%
	食料品	31	68.7%	20.7%	3.6%	3.4%	3.5%	100%
	繊維工業	22	72.8%	24.4%	0.0%	2.1%	0.6%	100%
	木材・木製品	28	74.9%	7.3%	1.7%	5.4%	10.7%	100%
	印刷・同関連	11	87.4%	9.0%	0.0%	3.6%	0.0%	100%
	窯業・土石	18	77.0%	9.0%	0.3%	4.4%	9.3%	100%
	化学工業	9	92.8%	1.9%	0.9%	4.1%	0.2%	100%
	金属、同製品	17	75.1%	6.3%	9.1%	6.7%	2.8%	100%
	機械器具	12	82.4%	6.1%	2.8%	6.1%	2.6%	100%
	その他	26	68.2%	28.4%	0.0%	3.5%	0.0%	100%
非 製 造 業	非製造業計	223	73.7%	19.9%	0.3%	4.3%	1.8%	100%
	運輸業	8	65.2%	26.4%	0.0%	7.4%	1.0%	100%
	建設業	91	88.7%	5.7%	0.6%	2.4%	2.6%	100%
	卸・小売業	40	66.9%	26.8%	0.2%	3.1%	3.1%	100%
	サービス業	84	64.4%	29.1%	0.2%	5.5%	0.7%	100%
和 歌 山 県	397	75.3%	16.4%	1.6%	4.3%	2.4%	100%	
全 国	18,803	75.4%	14.6%	2.3%	5.8%	5.8%	100%	

Ⅲ．調査結果の概要

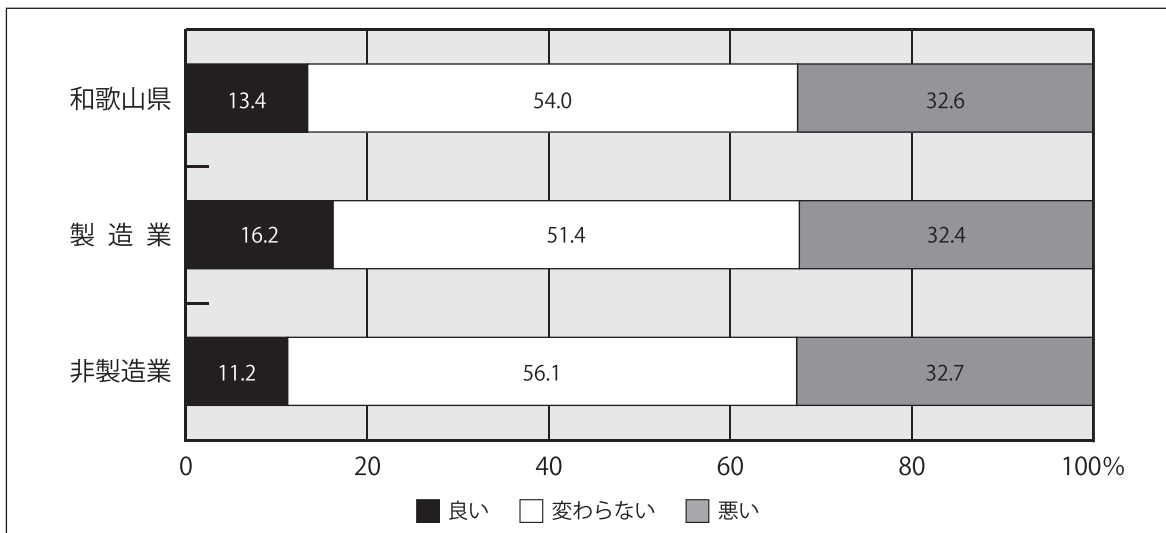
1. 経営状況について

(1) 経営状況の推移

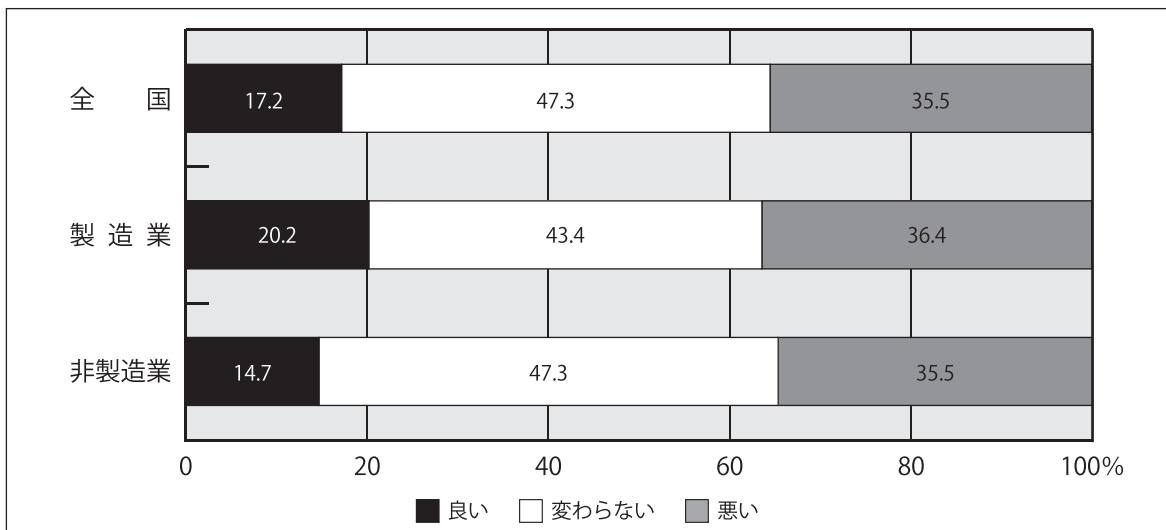
1年前と比較した経営状況は、全国の状況と比較すると「良い」とした回答率が低い結果となっている。

ただし、昨年度の調査結果では、「良い」の回答率が和歌山県で9.0%、全国で15.7%だったことから、和歌山県は全国から少し遅れて回復していると思われる。また、昨年度の「悪い」とする回答は全国・和歌山県ともに約41%だったため、この点からも和歌山県の回復傾向が推察される。

図表1-1① 経営状況の推移（和歌山県） (%)



図表1-1② 経営状況の推移（全国） (%)



(2) 業種別にみた経営状況の推移

1年前と比較した経営状況を業種別にみると下図の結果となっている。

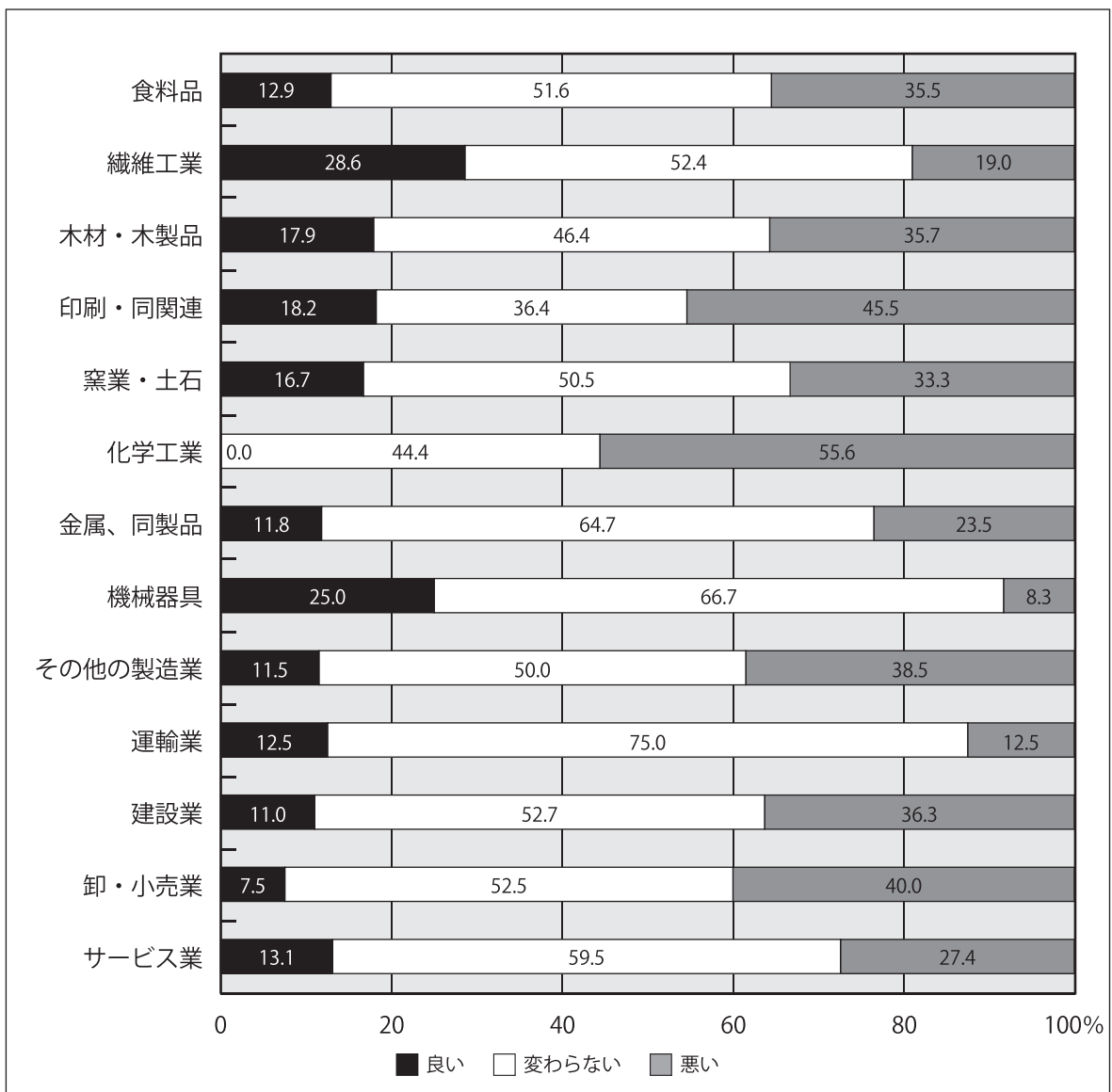
昨年度の調査では、食料品、窯業・土石、機械器具の業界で「良い」という回答が無かったため、各業種とも回復傾向にあることが分かる。

しかし、昨年度の調査結果では、27.3%で「良い」と回答のあった化学工業が今回の調査では0%になり、悪いとする回答も18.2%から55.6%に増加しているため、和歌山県の化学工業は景気低迷にあることが推察される。

また、化学工業と建設業を除いた全業種で1年前と比較した経営状況を「良い」とする回答が昨年より増加している。

図表1-2 業種別にみた経営状況の推移

(%)

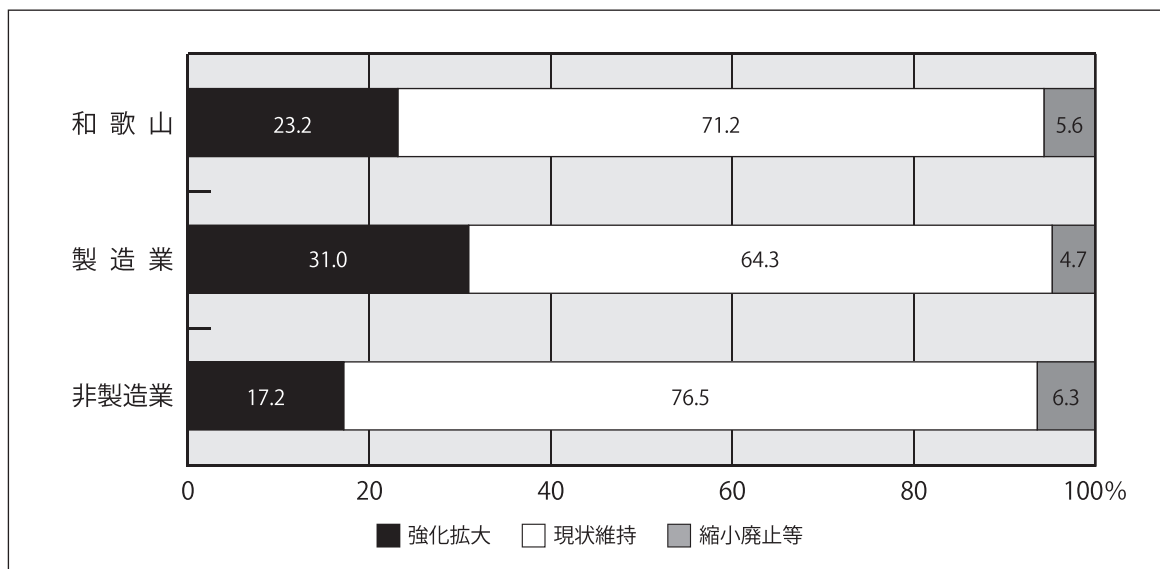


(3) 今後の方針

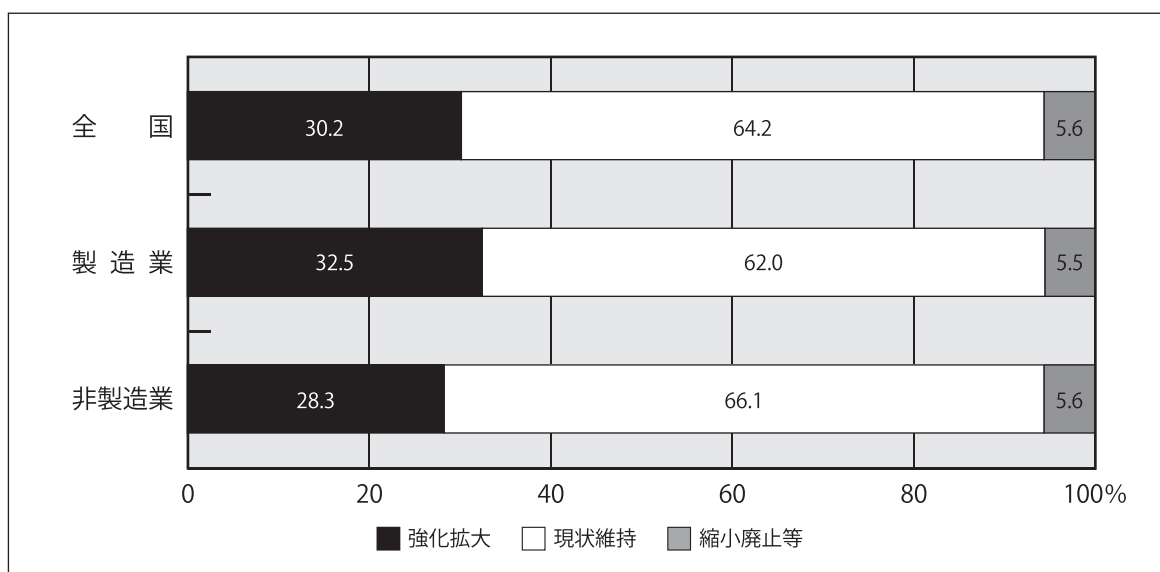
現在行っている主要な事業の今後の方針について、昨年度の調査結果と比較すると「強化拡大」という回答率が全国では製造業・非製造業ともに増加しているのに対し、和歌山県では製造業・非製造業ともに減少している。

特に、非製造業での「強化拡大」という回答率は、昨年度では全国・和歌山県ともに23.5%であったのに対し、今回の調査では17.2%と和歌山県は大きく減少する結果となった。

図表1-3① 今後の方針（和歌山県） (%)



図表1-3② 今後の方針（全国） (%)

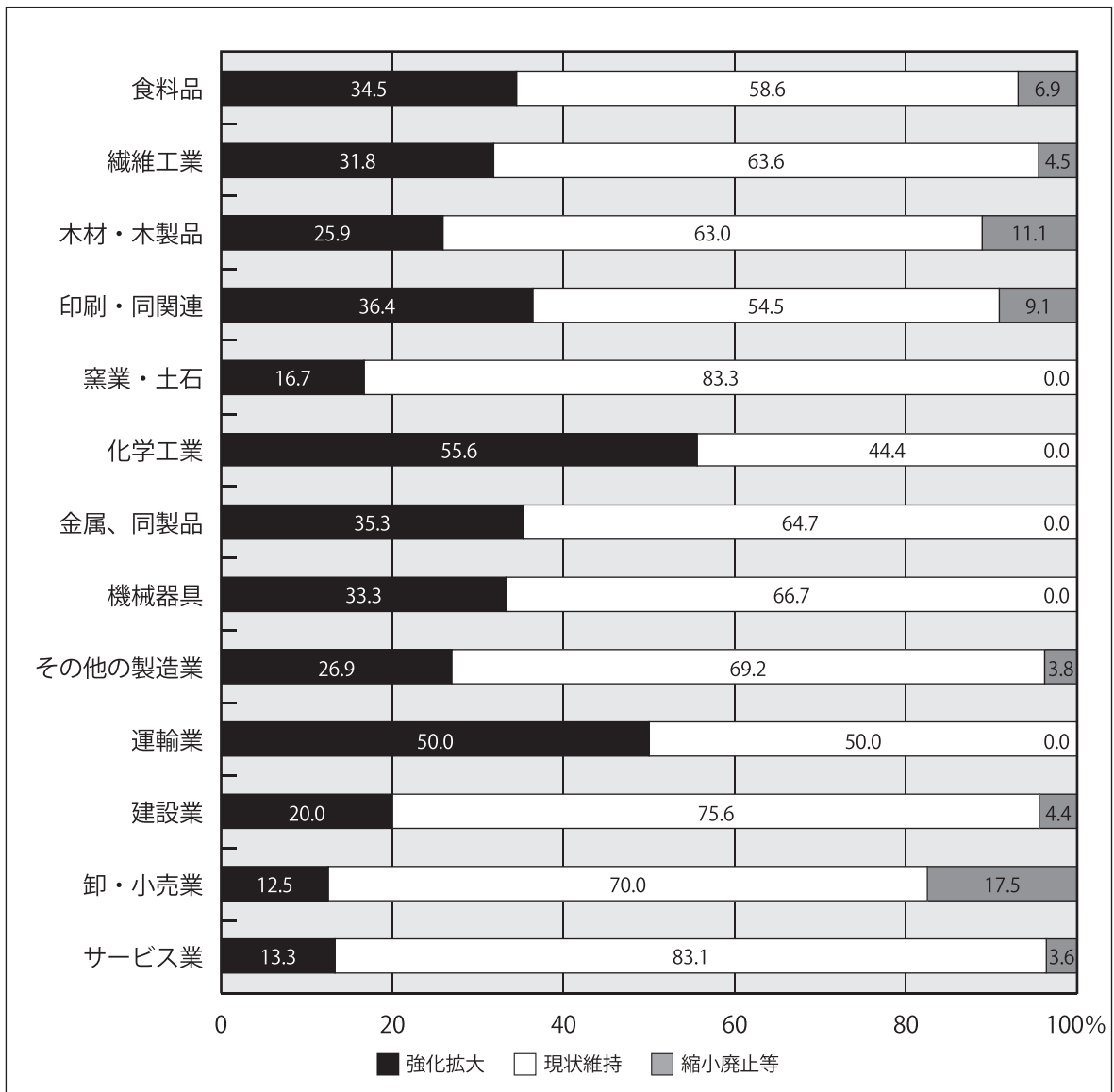


(4) 業種別にみた今後の方針

現在行っている主要な事業の今後の方針について、業種別にみると下図の結果となり、業種毎に差はあるが全国の業種別と比較してみると、大きくは変わらない回答割合であった。

ただし、卸・小売業でみると「強化拡大」が12.5%（和歌山）、28.8%（全国）、「縮小廃止等」が17.5%（和歌山）、9.1%（全国）となっているため、和歌山県では小売業の縮小廃止が進んでいるのかもしれない。

図表1-4 業種別にみた今後の方針 (%)

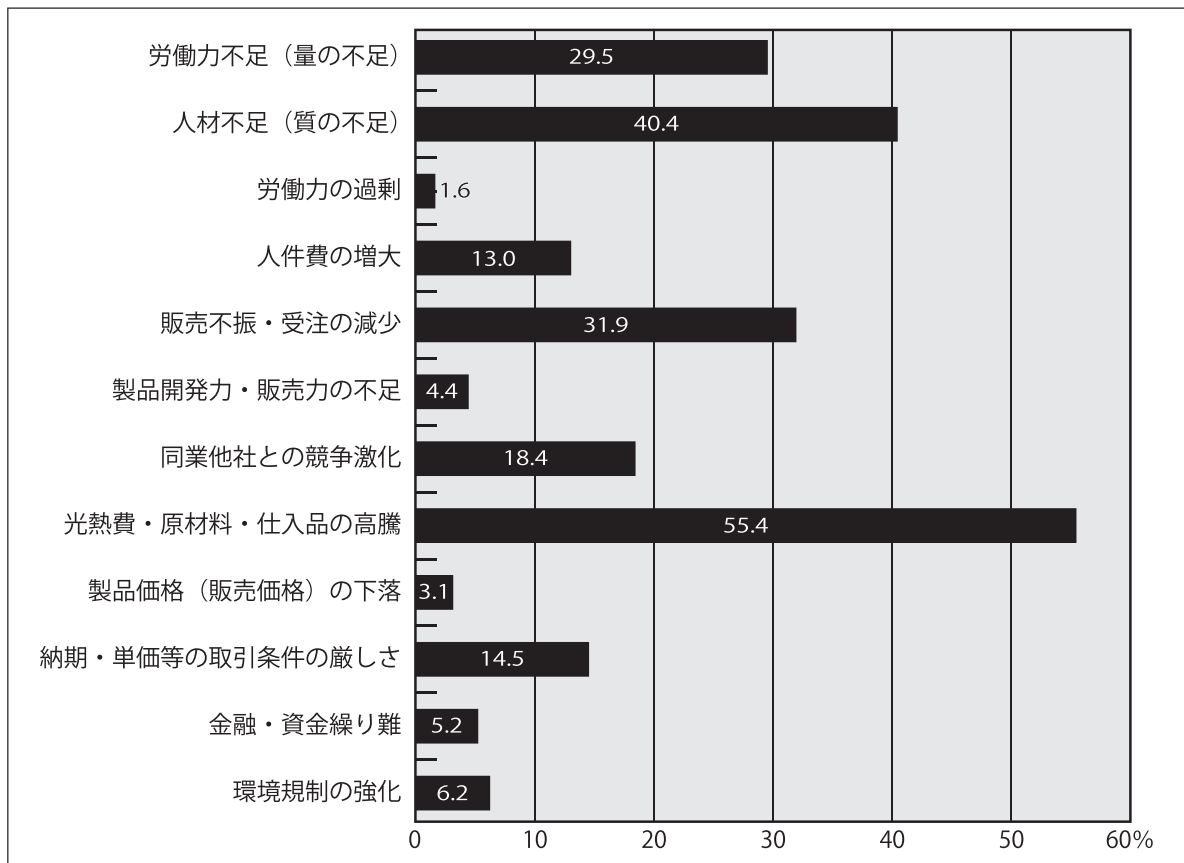


(5) 経営上の障害

厳しい経済環境の中で企業が抱えている経営上の障害は、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」と回答した事業所が最も多く55.4%、次いで「人材不足（質の不足）」とする事業所が40.4%、「販売不振・受注の減少」が31.9%、「労働力不足（量の不足）」が29.5%、「同業他社との競争激化」が18.4%という結果となった。

過去2年間の経営の障害・上位5項目と比較すると、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が55.4%と大きく増加しており、光熱費が追加されているものの原価が急激に上昇していることが推察される。

図表1-5① 経営の障害（複数回答） (%)



図表1-5② 過去2年間の経営の障害・上位5項目

令和3年	人材不足（質の不足）	原材料・仕入品の高騰	販売不振・受注の減少	労働力不足（量の不足）	同業他社との競争激化
	43.0%	38.7%	37.4%	27.0%	26.7%

令和2年	販売不振・受注の減少	人材不足（質の不足）	原材料・仕入品の高騰	労働力不足（量の不足）	人件費の増大
	51.6%	41.0%	23.1%	19.2%	17.9

(6) 業種別にみた経営上の障害

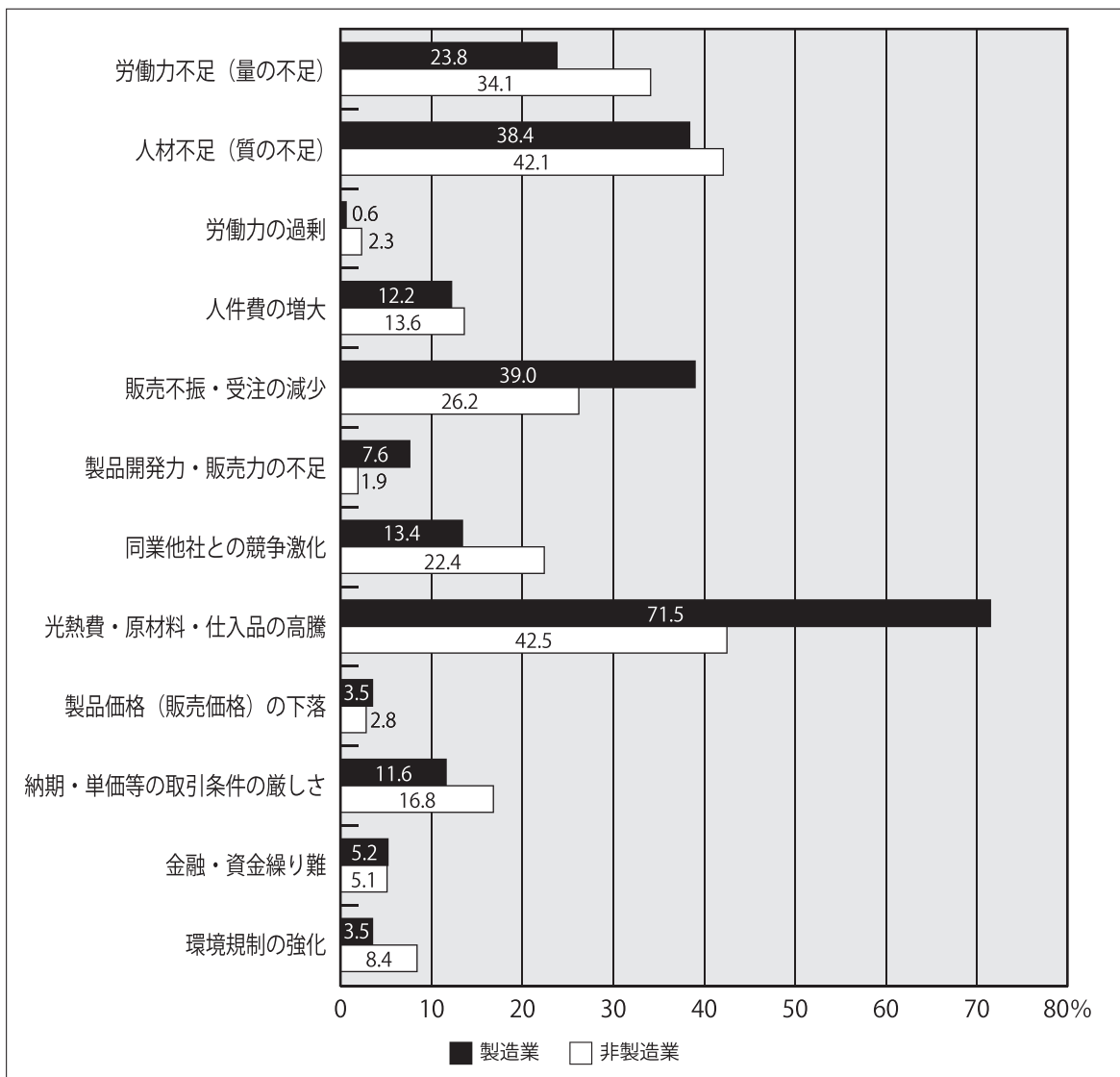
経営上の障害を業種別にみると、製造業では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多く71.5%、次いで「販売不振・受注の減少」が39.0%、「人材不足（質の不足）」が38.4%、という結果となった。

非製造業でも「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多く42.5%、次いで「人材不足（質の不足）」が42.1%、「労働力不足（量の不足）」が34.1%という結果となった。

全国の集計結果では「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が最も多く55.4%、次いで「人材不足（質の不足）」が47.8%、「労働力不足（量の不足）」が35.8%という結果である。

令和4年7月時点においても「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が地域や業種に関係なく大きな障害になっていると推察される。

図表1-6 業種別にみた経営の障害（複数回答） (%)

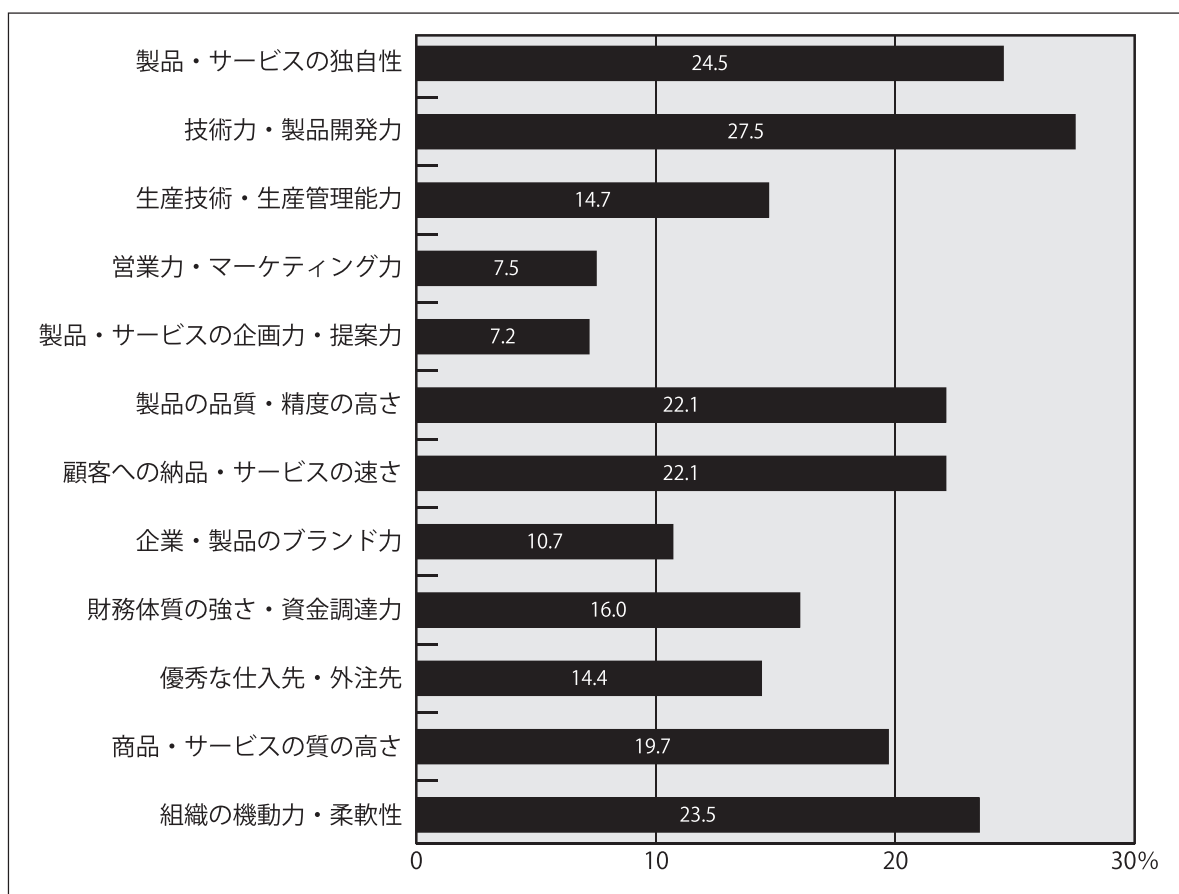


(7) 経営上の強み

経営上の強みでは「技術力・製品開発力」と回答した事業所が最も多く27.5%、次いで「製品・サービスの独自性」が24.5%、「組織の機動力・柔軟性」が23.5%、「製品の品質・精度の高さ」と「顧客への納品・サービスの速さ」が22.1%という結果となった。

過去2年間の経営の障害・上位5項目と比較すると、上位項目に変動はないものの「顧客への納品・サービスの速さ」の順位が年々下がっている結果となった。

図表1-7① 経営上の強み（複数回答） (%)



図表1-7② 過去2年間の経営上の強み・上位5項目

令和3年	製品・サービスの独自性	技術力・製品開発力	顧客への納品・サービスの速さ	組織の機動力・柔軟性	商品・サービスの質の高さ
	28.5%	28.2%	26.2%	23.8%	22.1%
令和2年	製品・サービスの独自性	顧客への納品・サービスの速さ	組織の機動力・柔軟性	技術力・製品開発力	製品の品質・精度の高さ
	29.5%	29.2%	25.9%	24.3%	23.3%

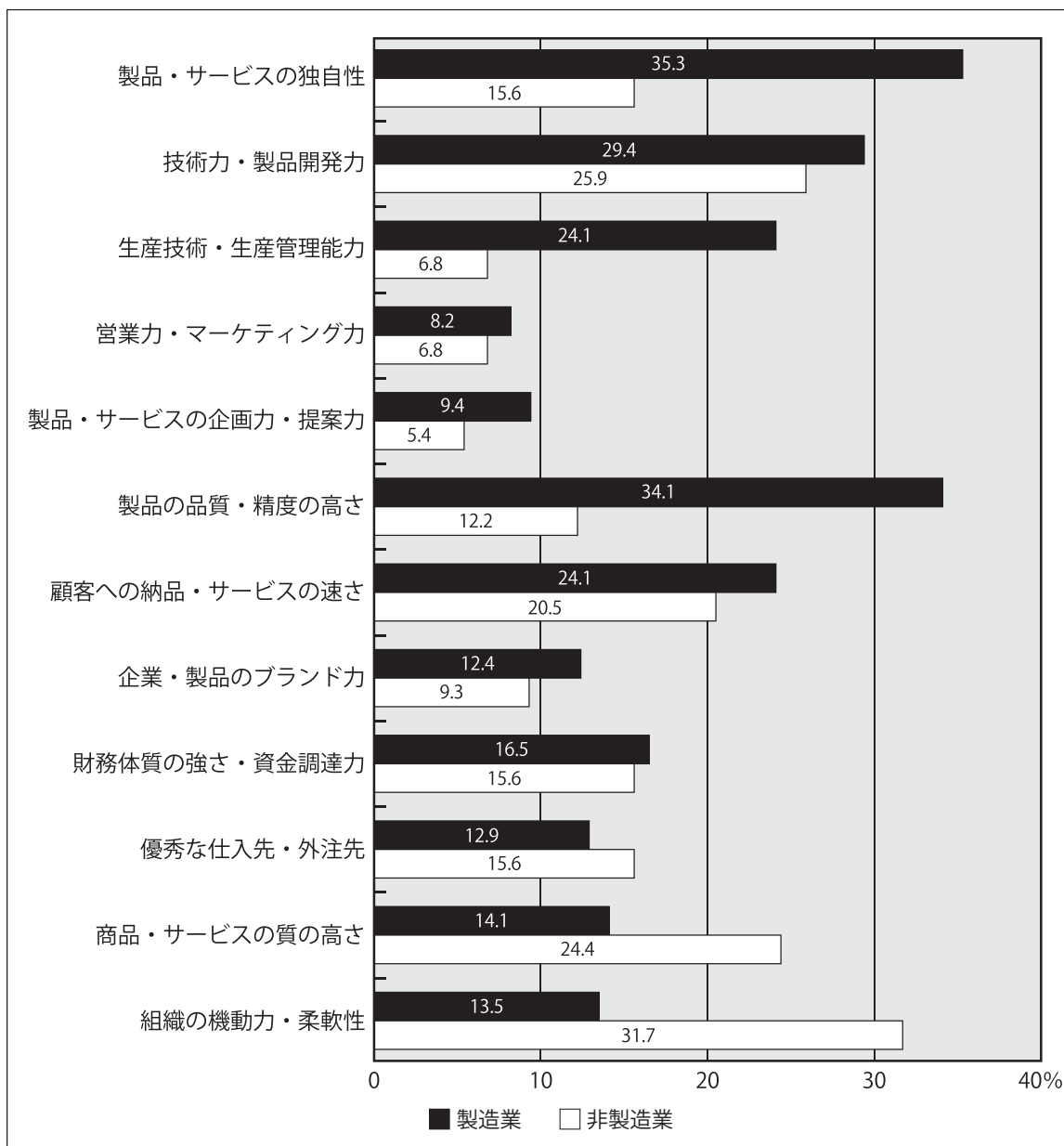
(8) 業種別にみた経営上の強み

経営上の強みを業種別にみると、製造業では「製品・サービスの独自性」が最も多く35.3%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が34.1%、「技術力・製品開発力」が29.4%となり昨年度とほぼ同じ結果となった。

非製造業では「組織の機動力・柔軟性」が最も多く31.7%、次いで「技術力・製品開発力」が25.9%、「商品・サービスの質の高さ」が24.4%となり昨年度とほぼ同じ結果となった。

なお、全国での集計結果では、「技術力・製品開発力」が最も多く26.9%、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が25.8%、「製品・サービスの独自性」「組織の機動力・柔軟性」と続くが、和歌山県の集計結果と顕著な差はみられなかった。

図表1-8 業種別にみた経営上の強み（複数回答） (%)



2. 従業員の労働時間

(1) 週所定労働時間

週所定労働時間が「40時間以下」を達成している事業所は87.2%で、未達成事業所が12.8%あり、未達成割合が全国の8.4%と比較しても多い結果となった。また、この結果は昨年度の調査結果とほぼ同じ割合で、昨年度から全体的な所定労働時間の短縮はあまり進んでいないと推察される。

業種別にみると、製造業では93.5%が、非製造業では82.2%が40時間以下となっており、製造業の方が労働時間の短い結果となった。

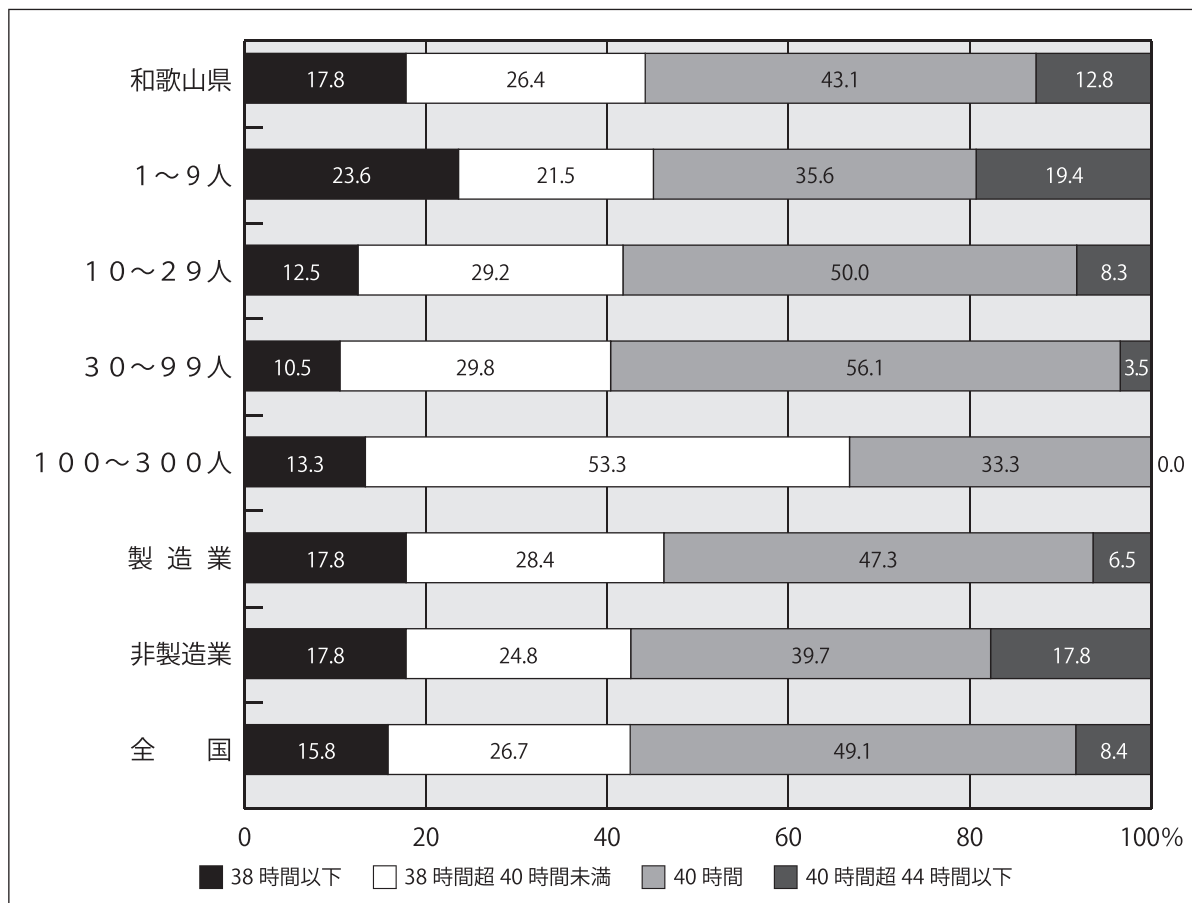
従業員規模別では、規模が大きくなるほど「週40時間以下」が定着しているという結果となった。

※特現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみ

※「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

図表2-1 週所定労働時間

(%)



(2) 業種別にみた週所定労働時間

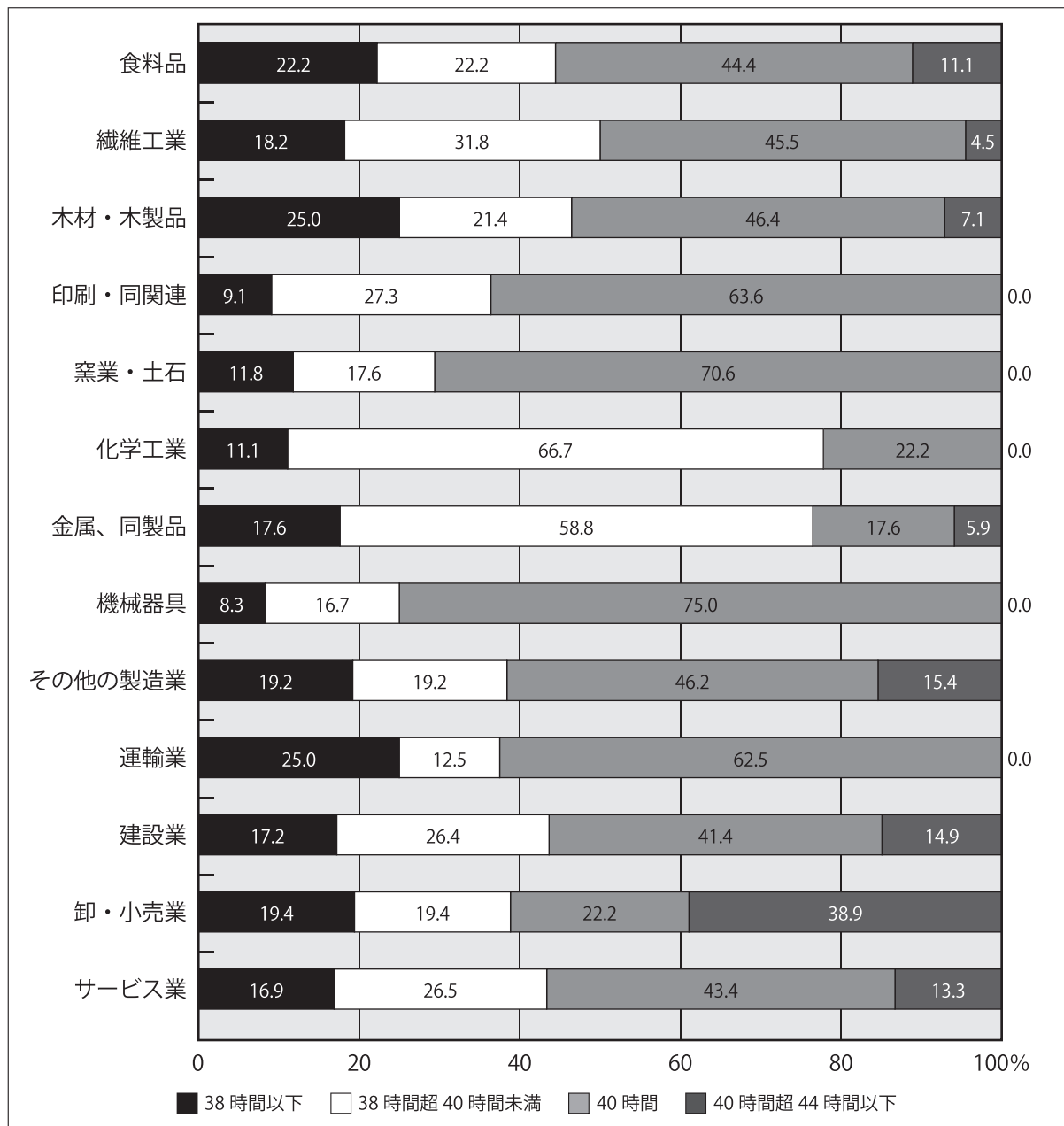
週所定労働時間が40時間を超えている事業所で、割合が高い業種として「卸・小売業」の38.9%、「その他の製造業」の15.4%、続いて「建設業」の14.9%という結果となった。

「卸・小売業」は回答の8割以上が小売業であるため、小売業に週所定労働時間が40時間を超えている事業所が多いと推察される。

また、全国の業種別調査結果をみても「小売業」で週所定労働時間が40時間を超えている回答が21.9%となっており、全国の調査結果でも最も所定労働時間が長い業種となっている。

図表2-2 業種別にみた週所定労働時間

(%)



(3) 月平均残業時間

月平均残業時間は、「0時間（残業無し）」及び「1～10時間未満」と回答した事業所が67.8%を占めており、従業員1人あたりの月平均残業時間をみると8.37時間であり、全国平均の10.52時間より短い結果となった。

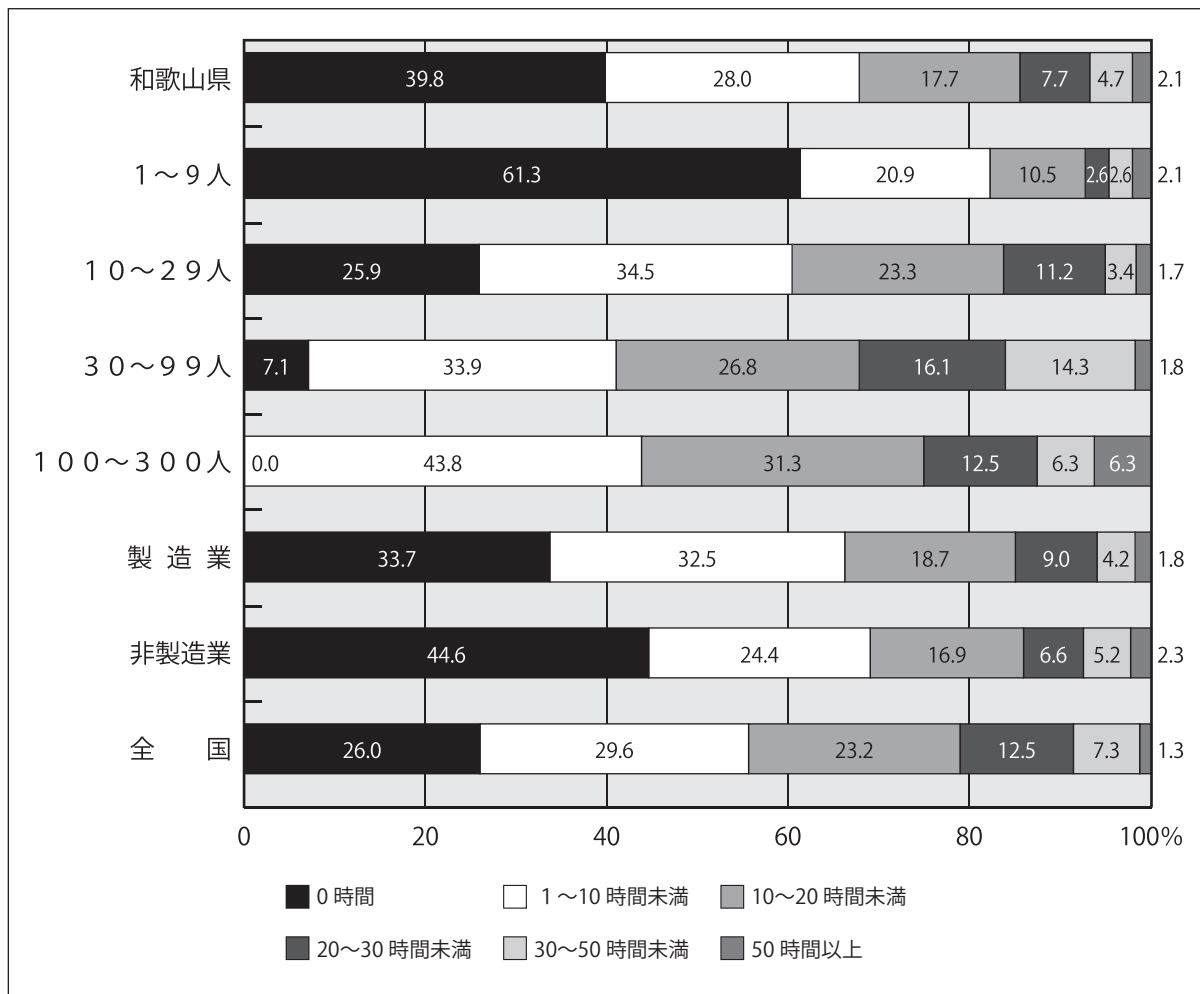
昨年度の月平均残業時間と比較すると、和歌山県は約1時間短くなっており、逆に全国では約0.5時間長くなっている。

業種別では、製造業で「20時間以上」の残業を行っている事業所が15.0%、非製造業では14.1%という結果となった。

従業員規模別にみると100～300人の事業所で10時間未満の回答が43.8%であるが、昨年度は81.2%であったため、規模の大きい事業所では残業時間が増加傾向にあると推察される。

図表2-3 月平均残業時間

(%)



3. 従業員の有給休暇

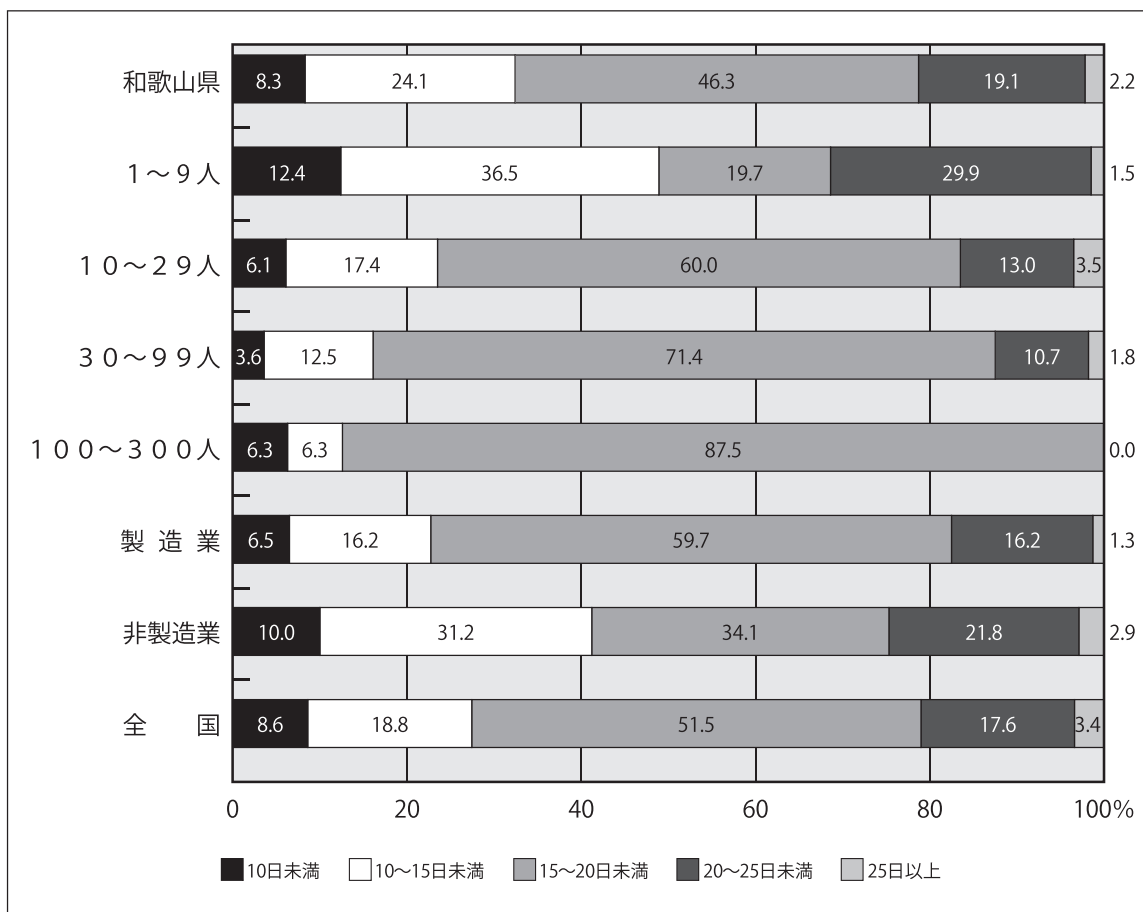
(1) 年次有給休暇の平均付与日数

年次有給休暇の平均付与日数は「15～20日未満」が46.3%と最も多く、次いで「10～15日未満」が24.1%という結果となった。また、従業員1人当たりの平均付与日数は15.5日となっている。

業種別に従業員1人当たりの平均付与日数を確認したところ、どの業種も15日～17日になっており、突出して多い業種や少ない業種はなかった。

全国の調査結果では「15～20日未満」が51.5%、「10～15日」が18.8%となっており若干和歌山県と異なっているが、従業員1人当たりの平均付与日数では15.9日となっておりほぼ同じ結果となっている。

図表3-1 従業員の有給休暇 (%)



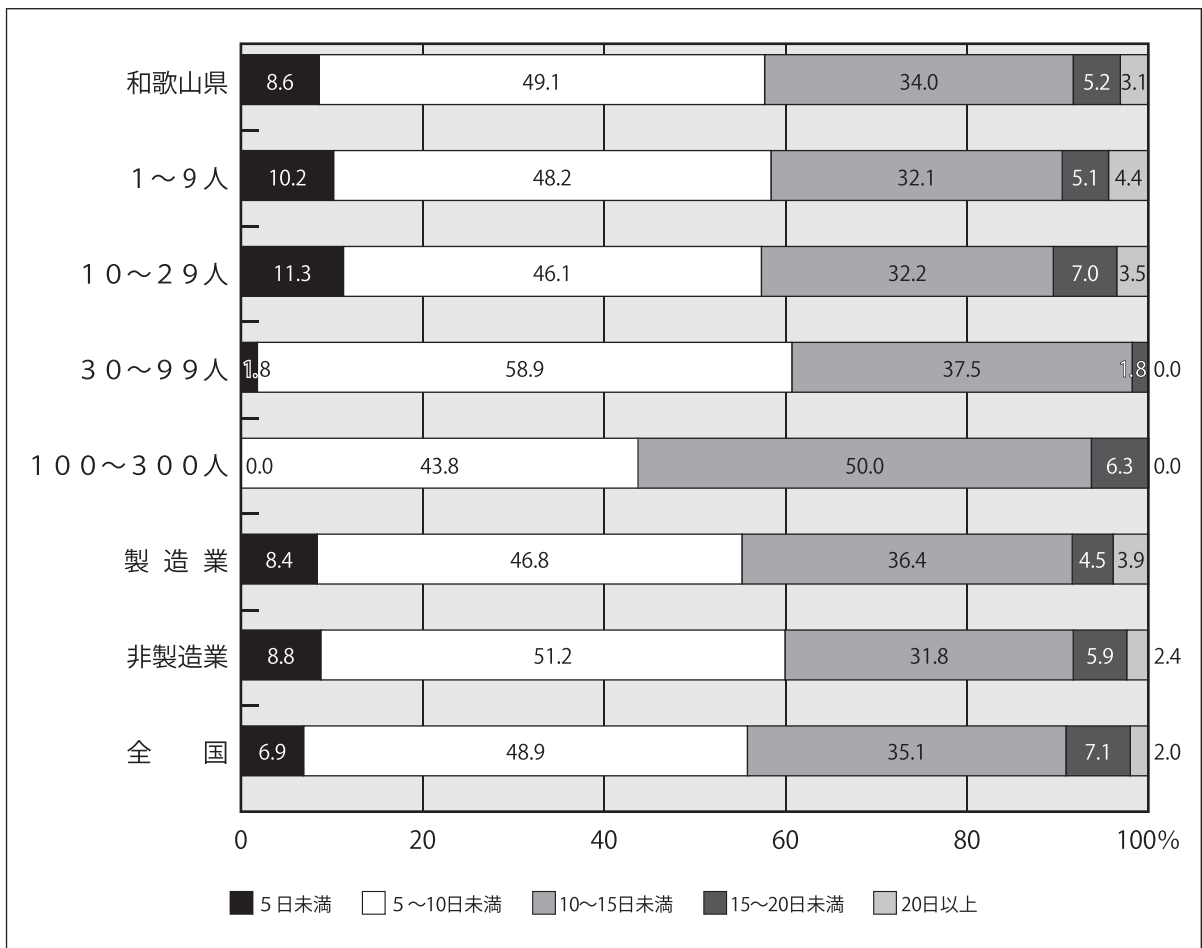
(2) 年次有給休暇の平均取得日数

年次有給休暇の平均取得日数は「5～10日未満」が49.1%と最も多く、次いで「10～15日未満」が34.0%という結果となった。また、従業員1人当たりの平均取得日数は8.5日となっている。

業種別に従業員1人当たりの平均取得日数を確認したところ、最も多い業種で14.1日、最も少ない業種で7.0日になっており、若干差のある結果となった。

全国の調査結果では「5～10日未満」が48.9%、「10～15日」が35.1%となっており和歌山県とほぼ同じ結果であった。また、従業員1人当たりの平均付与日数でも8.9日となっておりほぼ同じ結果となっている。

図表3-2 年次有給休暇の平均取得日数 (%)



4. 従業員の採用計画

(1) 令和3年度における従業員の採用計画

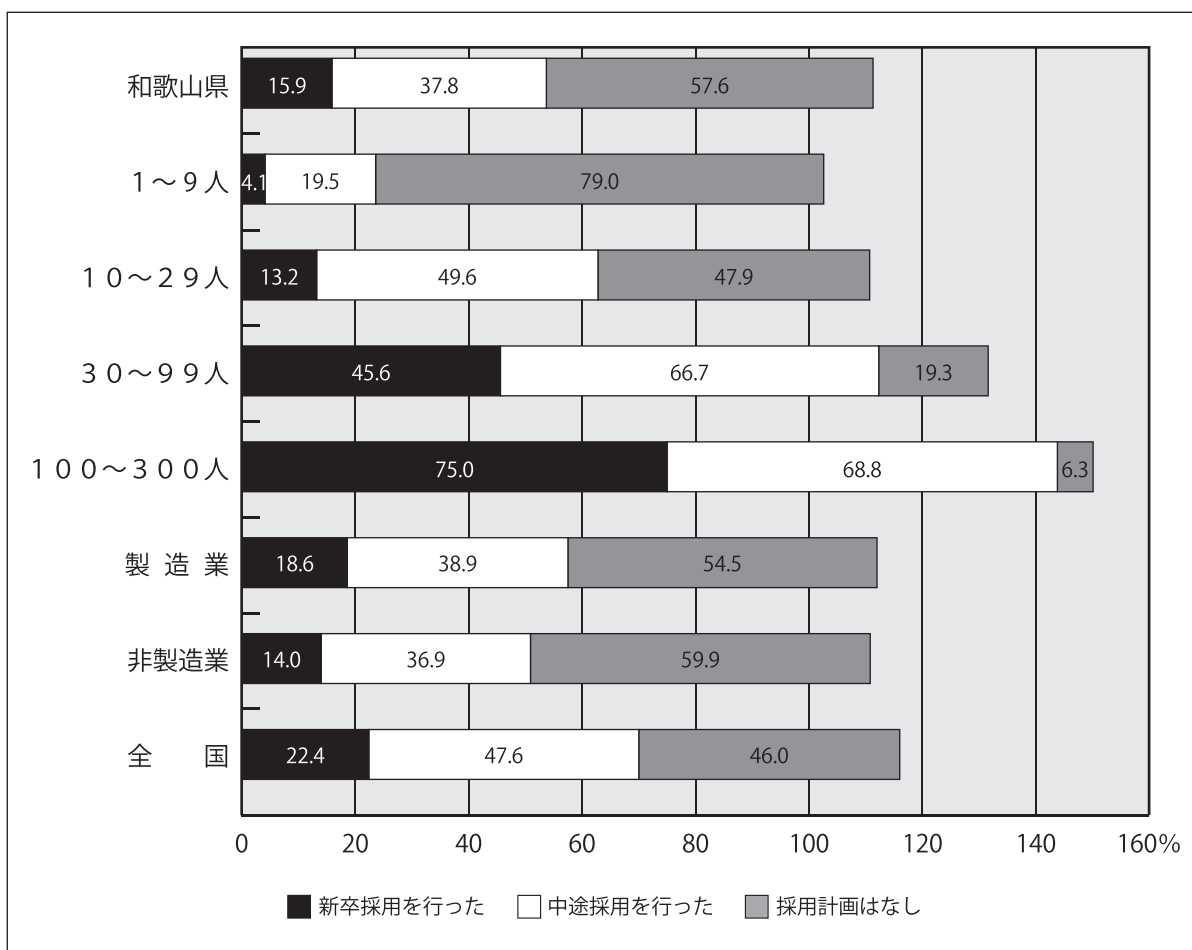
令和3年度に従業員の採用計画を行ったかという設問に「新卒採用を行った」と回答した事業所は15.9%であり、全国の22.4%と比較して低い結果となった。

また、「中途採用を行った」と回答した事業所は37.8%であり、こちらも全国の47.6%と比較して低い結果となっている。

新卒・中途を問わず採用計画があった事業所は、和歌山県で42.4%、製造業で45.5%、非製造業では40.1%であり、全国の54.0%に対して全て低い結果となった。

本項目の調査では、新卒採用と中途採用の両方を行っている事業者があるため、100%を超える部分が両方を採用した事業者の割合となる。

図表4-1 令和3年度における従業員の採用計画 (%)



(2) 新卒採用者の初任給

令和3年度に従業員の採用計画を行ったかという設問に「新卒採用を行った」と回答した事業所における新卒採用者の学歴・技術・事務別の平均初任給は以下の結果となった。

新卒採用者の初任給（単純平均：高校卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	1,488	174,927	—	368	167,934	—
和歌山県	24	175,906	100.6	8	165,634	98.6

新卒採用者の初任給（単純平均：専門学校卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	501	185,573	—	125	181,847	—
和歌山県	7	189,721	102.2	4	195,349	107.4

新卒採用者の初任給（単純平均：短大卒（含高専））

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	127	182,237	—	59	182,269	—
和歌山県	1	188,600	103.5	1	165,000	90.5

新卒採用者の初任給（単純平均：大学卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	807	203,354	—	441	200,539	—
和歌山県	10	205,990	101.3	7	195,583	97.5

(3) 中途採用者の初回支給額

令和3年度に従業員の採用計画を行ったかという設問に「中途採用を行った」と回答した事業所における中途採用者の学歴・技術・事務別の平均初回支給額は以下の結果となった。

中途採用者の初回支給額（単純平均：高校卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	2,618	212,357	—	1,128	191,892	—
和歌山県	38	221,496	104.4	19	170,815	89.0

中途採用者の初回支給額（単純平均：専門学校卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	521	220,156	—	316	207,005	—
和歌山県	4	234,693	106.6	3	225,012	108.7

中途採用者の初回支給額（単純平均：短大卒（含高専））

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	180	210,423	—	168	196,379	—
和歌山県	4	193,337	91.9	—	—	—

中途採用者の初回支給額（単純平均：大学卒）

	技術系			事務系		
	事業所数	初任給	格差	事業所数	初任給	格差
全 国	962	238,334	—	805	237,953	—
和歌山県	14	241,420	101.3	7	224,147	94.2

(4) 中途採用を行った従業員の年齢層

令和3年度に従業員の採用計画を行ったかという設問に「中途採用を行った」と回答した事業所における中途採用者の年齢層は以下の結果となった。

和歌山県では「25～34歳」が49.6%と最も多く、次いで「25歳以下」が36.2%、「35～44歳」が34.0%であったのに対し、全国では「25～34歳」が46.8%と最も多く、次いで「35～44歳」が41.2%、「45～55歳」が34.1%となっており、和歌山県での中途採用は「25歳以下」の採用が全国比で見ると多い結果となった。

図表4-4 中途採用を行った従業員の年齢層

業種別		事務所数	25歳以下	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～59歳	60歳以上
全国		8,464	2,301 27.2%	3,961 46.8%	3,490 41.2%	2,884 34.1%	909 10.7%	942 11.1%
和歌山県		141	51 36.2%	70 49.6%	48 34.0%	40 28.4%	14 9.9%	15 10.6%
製造業	製造業計	63	22	31	19	14	6	4
	食料品	6	4	3	3	3	0	0
	繊維工業	9	3	5	2	1	1	1
	木材・木製品	7	6	3	2	1	0	0
	印刷・同関連	5	0	3	1	1	0	0
	窯業・土石	6	0	2	3	4	1	1
	化学工業	3	1	2	2	0	0	0
	金属、同製品	10	3	6	1	2	1	1
	機械器具	6	2	4	2	1	0	0
その他	11	3	3	3	1	3	1	
非製造業	非製造業計	78	29	39	29	26	8	11
	運輸業	5	3	1	2	2	0	1
	建設業	37	14	18	15	15	5	6
	卸・小売業	10	5	3	2	1	1	2
	サービス業	26	7	17	10	8	2	2

5. 育児・介護休業制度

過去も含めた育児休業又は介護休業の取得に関する設問、休業を取得した従業員の代替要員に関する設問、新たに創設された「産後パパ育休」に関する設問、それぞれに対する回答は以下の結果となった。

和歌山県における育児休業を取得した正社員の従業員は、男性・女性ともに全国の取得割合の約半分程度になっている。また、従業員の代替要員については、全国と同様に半数以上が現在の人員で対応しているようである。

図表5-1① 育児休業を取得した従業員

	事務所数	正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 国	17,305	1,347 7.8%	4,925 28.5%	9 0.1%	1,075 6.2%	3 0.0%	23 0.1%	6 0.0%	140 0.8%	7 0.0%	24 0.1%
和歌山県	394	16 4.1%	56 14.2%	—	17 4.3%	—	—	—	1 0.3%	—	2 0.5%

図表5-1② 介護休業を取得した従業員

	事務所数	正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 国	17,305	434 2.5%	488 2.8%	16 0.1%	160 0.9%	—	1 0.0%	39 0.2%	47 0.3%	1 0.0%	5 0.0%
和歌山県	394	6 1.5%	3 0.8%	—	3 0.8%	—	—	1 0.3%	—	—	—

図表5-1③ 育児休業・介護休業を取得した従業員の代替要員

	事務所数	他の部署の従業員・役員による代替、兼務	関連会社からの人員応援	派遣の活用	パートタイマー、アルバイトを雇い入れる	正規従業員を採用	現在の人員で対応した	その他
全 国	6,938	1,630 23.5%	81 1.2%	861 12.4%	890 12.8%	767 11.1%	4,273 61.6%	253 3.6%
和歌山県	92	22 23.9%	1 1.1%	11 12.0%	11 12.0%	11 12.0%	49 53.3%	5 5.4%

図表5-1④ 出産時育児休業制度（産後パパ育休）の対象者に対する対応

	事務所数	対象者の把握に努めている	対象者に制度の説明と取得動奨をしている	就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した)	説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)	取得促進のために手当を支給する	その他	制度の内容が分からない	特に実施していない(予定もない)
全 国	15,862	3,801 24.0%	1,452 9.2%	3,525 22.2%	1,448 9.1%	110 0.7%	750 4.7%	701 4.4%	7,144 45.0%
和歌山県	379	82 21.6%	25 6.6%	33 8.7%	13 3.4%	2 0.5%	13 3.4%	34 9.0%	213 56.2%

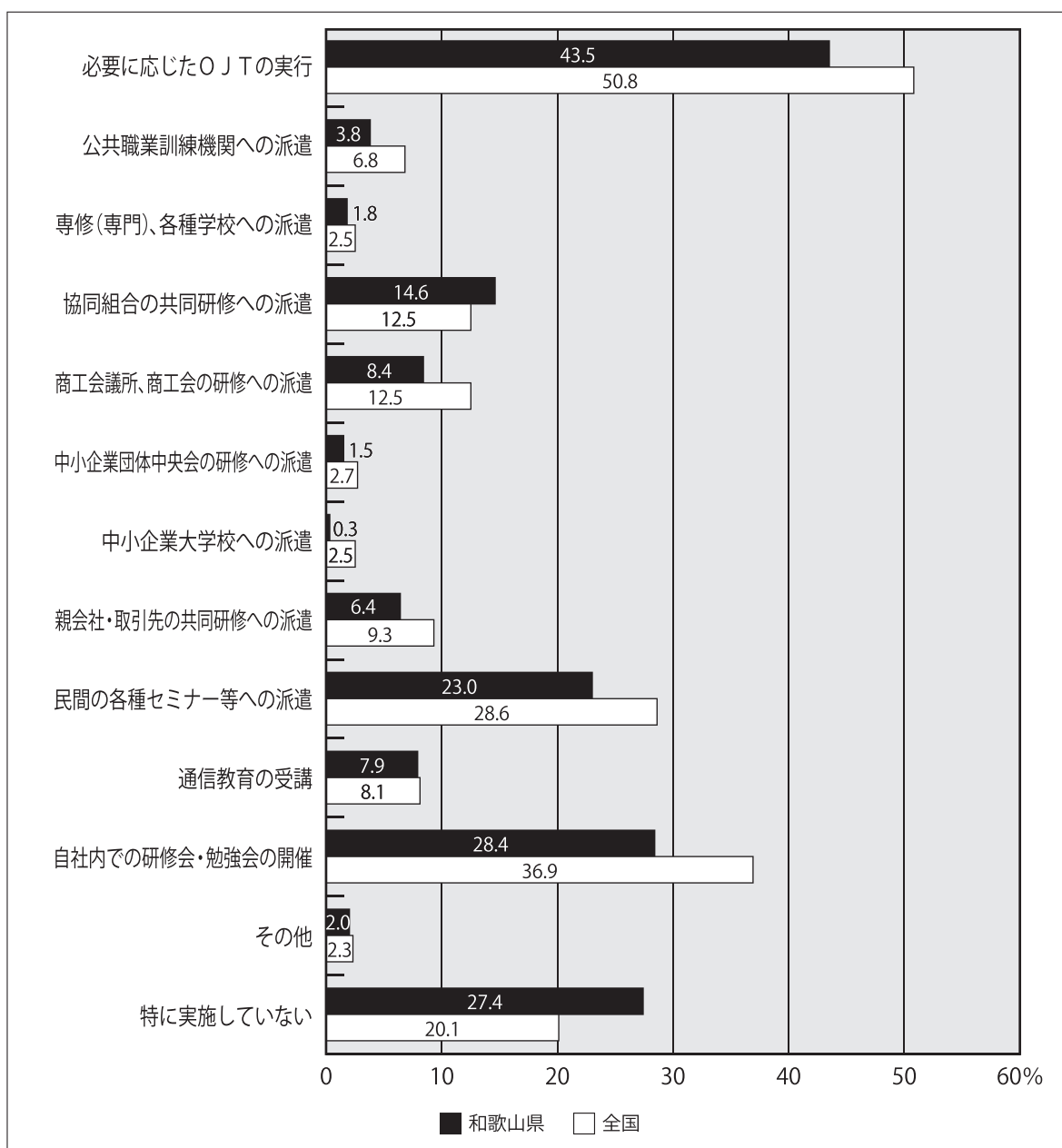
6. 人材育成と職業訓練

(1) 人材育成のため従業員に対し行っている教育訓練

従業員に対して行っている職業訓練の内容は、和歌山県・全国ともに「必要に応じたOJTの実行」が最も多く、次いで「自社内での研修会・勉強会の開催」という結果であった。

しかし、次に多い回答は、全国では「民間の各種セミナー等への派遣」となっているが、和歌山県では「特に実施していない」となっており、ほとんどの教育訓練の項目において全国よりやや低い結果となっている。

図表6-1 従業員に対し行っている教育訓練 [複数回答] (%)

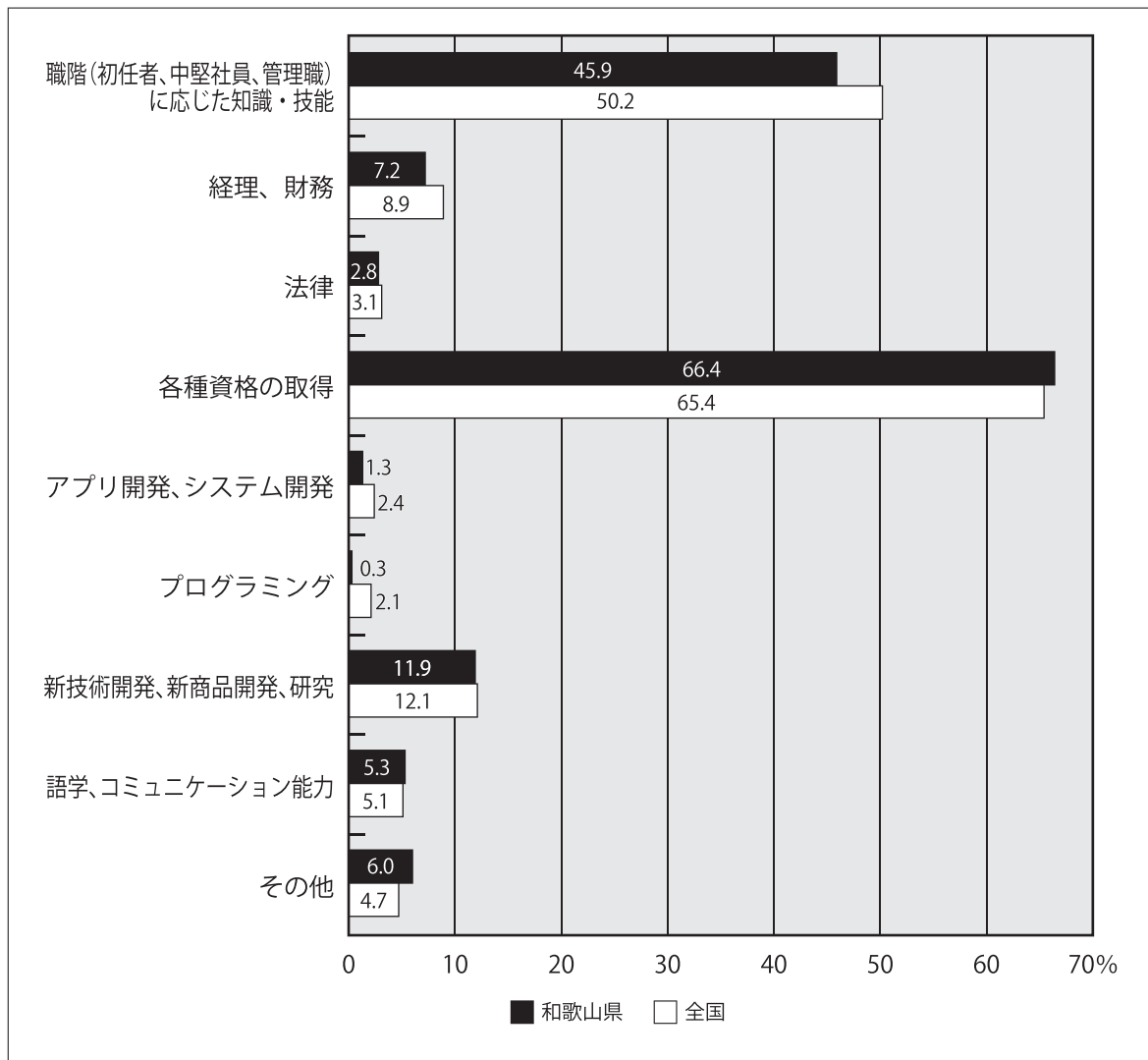


(2) 付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容

付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容は、和歌山県・全国ともに「各種資格の取得」が最も多く、次いで「職階（初任者、中堅社員、管理職）に応じた知識・技能」、「新技術開発、新商品開発、研究」という結果であった。

その他の訓練や研修においても下図にあるように、和歌山県と全国の実施割合にほとんど差はなく、教育訓練や研修においては地域差がないと推察される。

図表6-2 教育訓練・研修の内容 [複数回答] (%)



7. 販売価格への転嫁状況

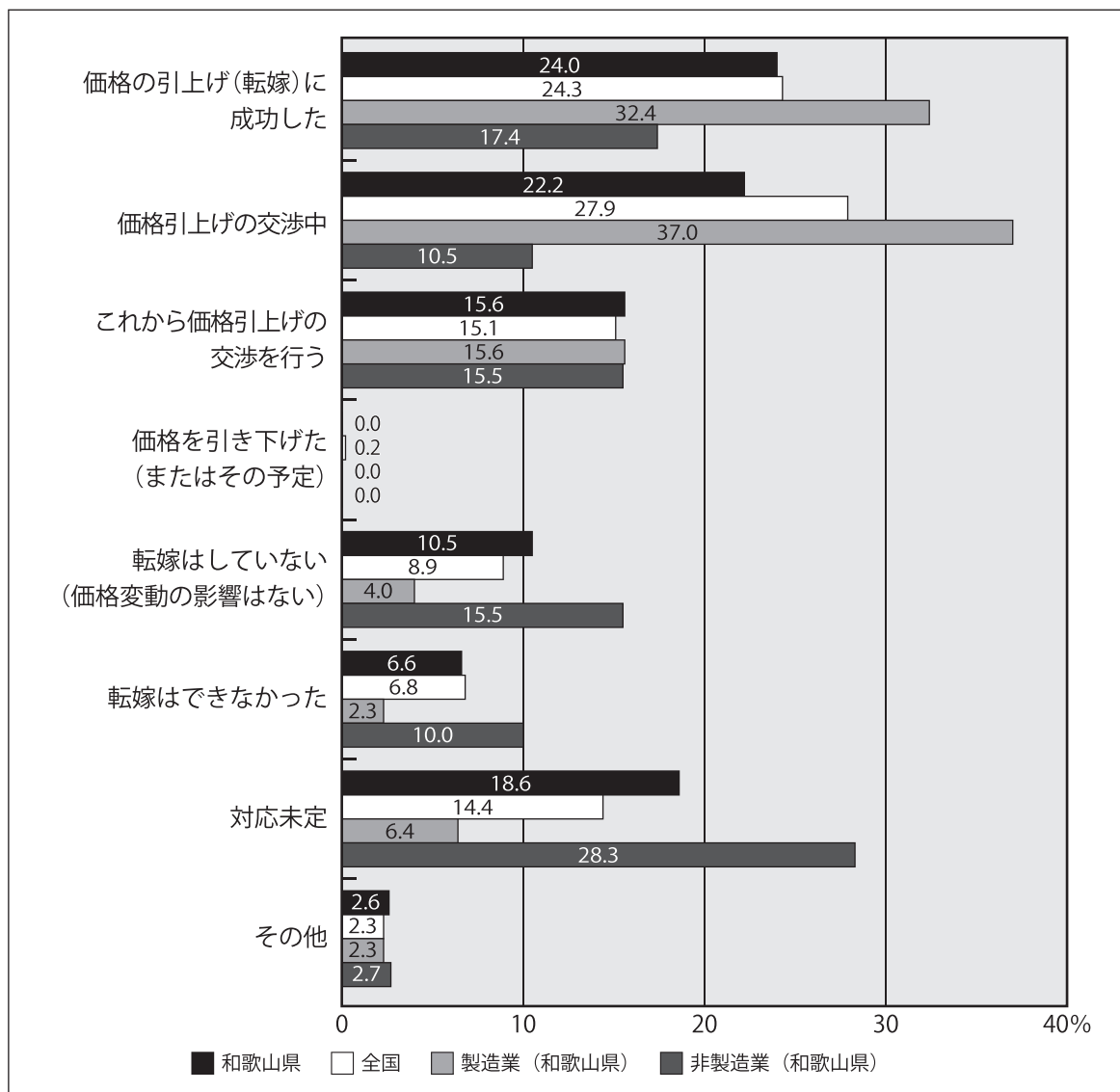
(1) 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況

原材料や人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況では、和歌山県では「価格の引上げ(転嫁)に成功した」が最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」となったが、全国では「価格引上げの交渉中」が最も多く、次いで「価格の引上げ(転嫁)に成功した」という結果であった。

和歌山県の製造業と非製造業を比較してみると、転嫁状況に大きな差がでており、全国の製造業と非製造業の状況を確認したところ、製造業での「転嫁済み・交渉中」の割合が全国より高く、非製造業では「転嫁できなかった・対応未定」の割合が全国より高いという結果で、特に非製造業の「対応未定」の割合には全国と大きな差があった。

図表7-1 販売・受注価格への転嫁状況

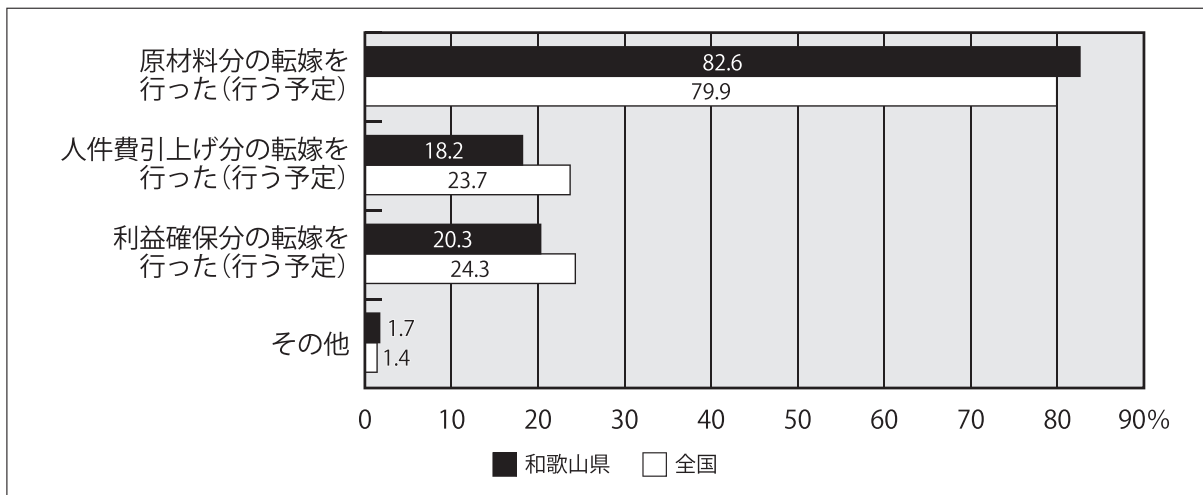
(%)



(2) 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

原材料や人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況では、和歌山県では「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」の割合は全国より高いが、「人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)」と「利益確保分の転嫁を行った(行う予定)」は全国より低く、若干ではあるが全国より転嫁が進んでいない可能性がある。

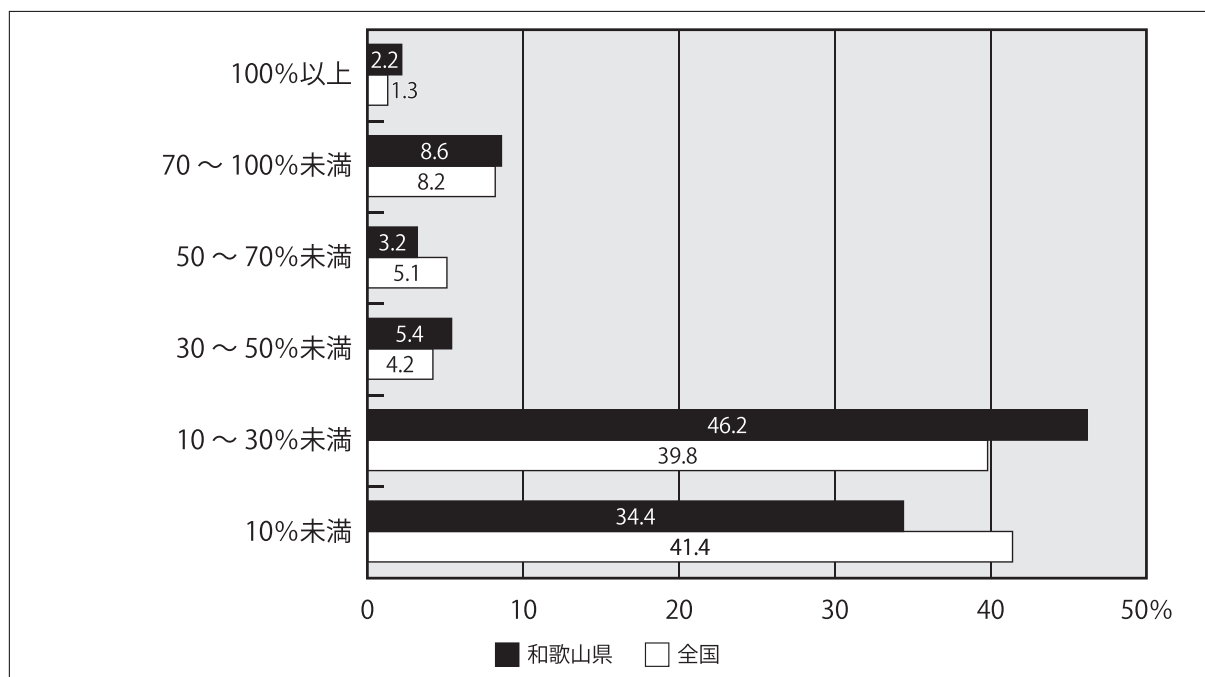
図表7-2 販売価格への転嫁の内容 [複数回答] (%)



(3) 一年前と比べた価格転嫁の状況

一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができているかという設問に対し、「10%未満」と「10~30%未満」で全国と差が出ているが、「30%未満」の合計値でみると和歌山県・全国ともに約80%となっており、一年前と比べた価格転嫁の状況に全国と大きな差はないと推察される。

図表7-3 一年前と比べた価格転嫁の状況 (%)



8. 賃金改定

(1) 賃金改定の実施状況

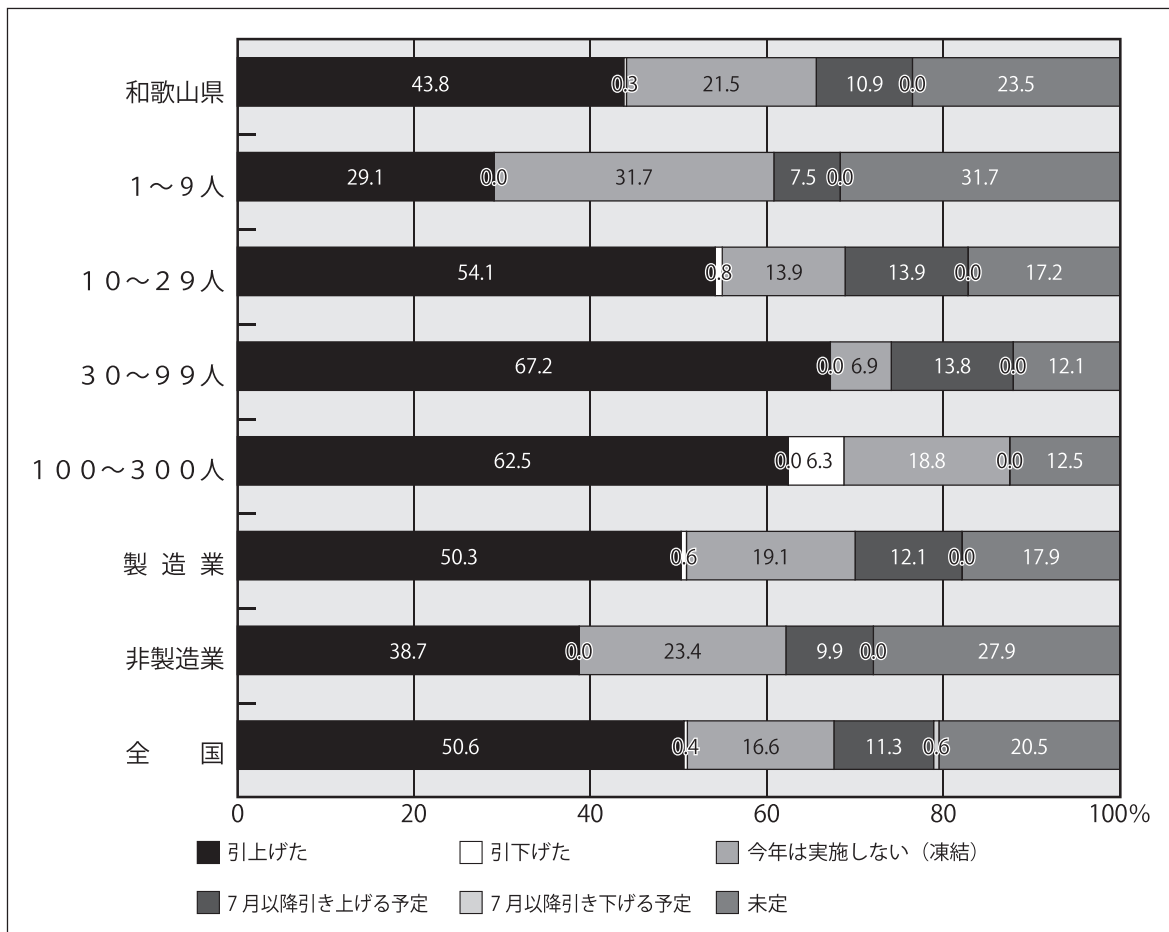
令和4年1月1日から同年7月1日までの賃金改定の実施状況について、「引上げた」が43.8%、「7月以降に引上げる予定」が10.9%、「引上げた」と「7月以降に引上げる予定」の合算値で54.7%という結果となった。

全国では「引上げた」が50.6%、「7月以降に引上げる予定」が11.3%、「引上げた」と「7月以降に引上げる予定」の合算値で61.9%となっており、和歌山県は全国に比べて賃上げを実施する事業者がやや少ない結果となった。

しかし、前年度の調査結果と比較したところ「引上げた」と回答した割合は、和歌山県・従業員数別・製造業・非製造業・全国の全てで約5%から10%増加しており、全国的に賃上げする事業者が増えている結果となっている。

図表8-1 賃金改定の実施状況

(%)



(2) 平均昇給額及び昇給率

常用労働者の改定後の平均賃金は単純平均で268,586円、加重平均で272,753円、平均昇給額は単純平均で8,276円、加重平均で7,089円、昇給率は単純平均で3.18%、加重平均で2.67%という結果となった。

全国の昇給率は単純平均で2.71%、加重平均で2.47%となっており、和歌山県は全国に比べて昇給率が良い結果となっている。

図表8-2 平均昇給額及び昇給率 (%)

	単純平均			加重平均			
	改定後の賃金 (円)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	改定後の賃金 (円)	昇給額 (円)	昇給率 (%)	
和歌山県	268,586	8,276	3.18	272,753	7,089	2.67	
1 ～ 9人	262,817	9,684	3.83	264,961	9,367	3.66	
10 ～ 29人	274,281	7,262	2.72	276,451	6,530	2.42	
30 ～ 99人	267,055	7,332	2.82	272,017	6,632	2.50	
100 ～ 300人	276,017	8,432	3.15	272,479	7,556	2.85	
製 造 業	製造業 計	253,903	7,215	2.92	269,600	7,186	2.74
	食品	250,446	6,755	2.77	245,974	5,189	2.16
	繊維工業	203,629	9,090	4.67	220,754	5,782	2.69
	木材・木製品	248,319	6,934	2.87	263,769	8,121	3.18
	印刷・同関連	261,295	2,830	1.09	260,611	2,996	1.16
	窯業・土石	291,911	6,962	2.44	289,150	6,876	2.44
	化学工業	272,869	5,281	1.97	290,290	5,588	1.96
	金属・同製品	273,762	8,934	3.37	262,259	9,037	3.57
	機械器具	276,322	8,894	3.33	258,300	6,688	2.66
	その他	241,598	6,495	2.76	293,169	10,661	3.77
非 製 造 業	非製造業 計	285,169	9,475	3.44	279,344	6,888	2.53
	運輸業	231,367	5,000	2.21	230,487	5,107	2.27
	建設業	304,297	10,262	3.49	298,788	7,541	2.59
	卸・小売業	263,953	10,508	4.15	262,079	11,378	4.54
	サービス業	276,995	8,560	3.19	266,869	5,149	1.97
全 国	259,219	6,840	2.71	261,863	6,313	2.47	

※単純平均とは、賃金改定後の額を単純に足して平均値を集計する方法で、一企業あたりの賃金の平均額

※※加重平均とは、賃金改定の影響を受ける従業員の数を計算に反映させた、実際の賃金改定後の平均額

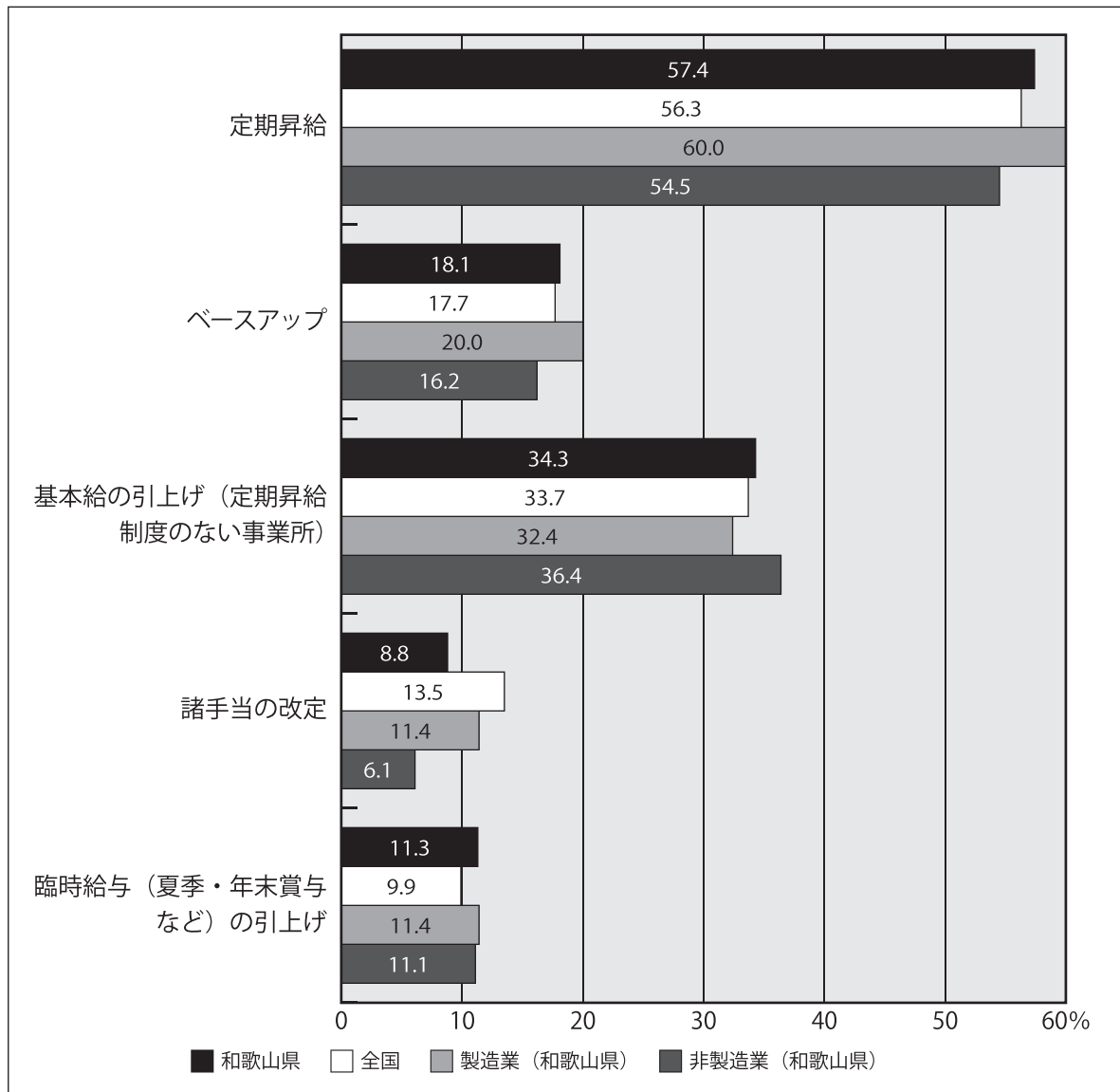
(3) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容

賃金改定の内容について、和歌山県では「定期昇給」が57.4%と最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が34.3%という結果となった。

全国でも「定期昇給」が56.3%と最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が33.7%となっており、その他の項目でも和歌山県と全国に大きな差はない。

昨年度の調査結果と比較すると、和歌山県・全国ともに「定期昇給」の割合が減少しており、「ベースアップ」及び「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」の割合が増加している。

図表8-3 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容 (%)



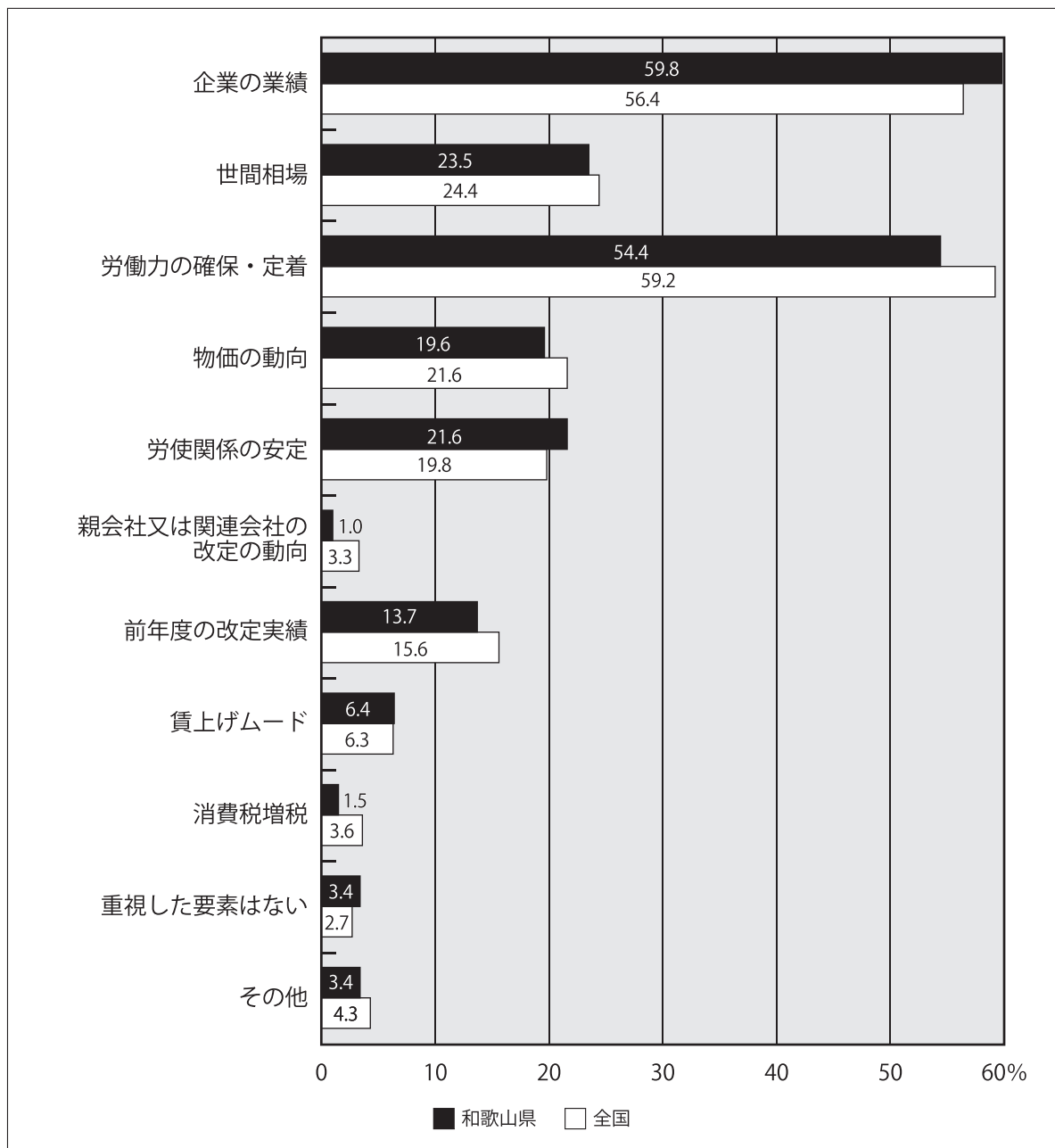
(4) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定要素

賃金改定を決定する際に重視した要素について、和歌山県では「企業の業績」が59.8%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が54.4%という結果となった。

全国では「労働力の確保・定着」が59.2%と最も多く、次いで「企業の業績」が56.4%となっており、その他の項目でも和歌山県と全国に大きな差はない。

昨年度の調査結果をみても、和歌山県では「企業の業績」が最も多いのに対し、全国では「労働力の確保・定着」が最も多いため、全国的には「労働力の確保・定着」を重視する事象所が多いと推察される。

図表8-4 賃金改定の決定要素 [複数回答] (%)



9. 労働組合の有無

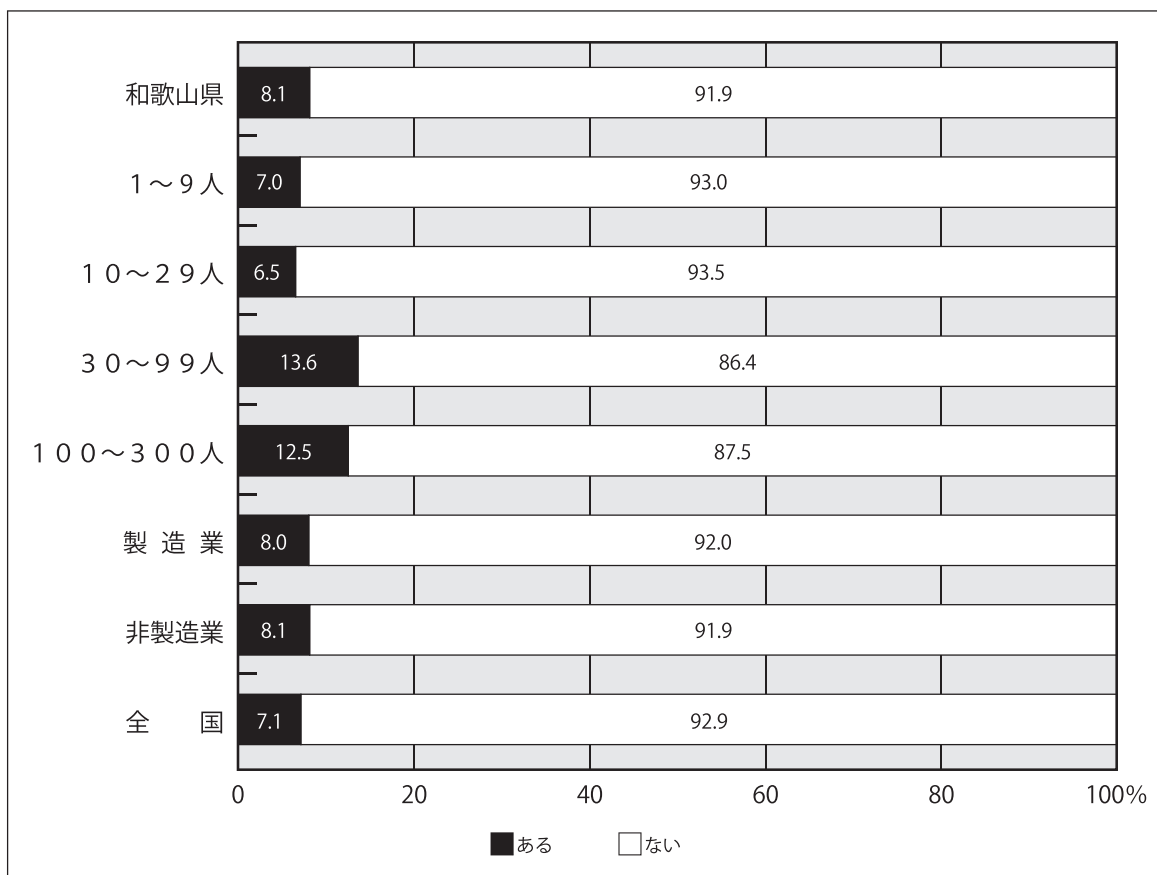
労働組合の有無について、「ある」と回答した事業所は和歌山県では8.1%、全国では7.1%となっている。

業種別では、「製造業」が8.0%、「非製造業」が8.1%となっている。

昨年度の調査項目と比較すると、増加している項目と減少している項目があるが、昨年度も和歌山県・全国ともに9割以上の事業所が「ない」と回答している。

図表9-1 労働組合の有無

(%)



【 参 考 资 料 】

令和4年度中小企業労働事情実態調査票

3 0 [] [] [] [] []

(左欄は記入しないでください。)



令和4年度 中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和4年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和4年7月1日 調査締切：令和4年7月19日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください。(7月1日現在でご記入ください。)
- ◇お問合せ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月19日までにご返送ください。

和歌山県中小企業団体中央会 情報総務部 情報総務課
 〒640-8152 和歌山市十番丁19番地
 Wajima 十番丁4階
 電話 073-431-0852 FAX 073-431-4108

貴事業所全体の概要についてお答えください。

貴事業所の名称			
所在地	(〒 -)	電話番号	- -
		FAX番号	- -
業種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を右の1.~19.の中から1つだけ下の太枠内にご記入ください)	1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業 [通信業、放送業、情報サービス業、インターネット] [付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業] 11. 運輸業 12. 総合工事業 13. 職別工事業 (設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業 [物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等] 18. 対個人サービス業 19. その他 (具体的に：)		

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

① 令和4年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入ください。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した=増」「変わらない=不変」「減少した=減」のいずれかに○印を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合計	常用労働者数 (派遣を除く)	
男性	人	人	人	人	人	人		男性 人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減		前年比 増・不変・減
女性	人	人	人	人	人	人		女性 人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	前年比 増・不変・減	

[注] (1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。
 (2)「派遣」とは、労働者派遣契約に基づき、他社(派遣元)から貴事業所に派遣されている者。常用労働者には含みません。
 (3)「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。
 ① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者
 ② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
 ③ 事業主の家族で、貴事業所にて働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者
 (4)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入してください。

設問2) 経営についてお答えください。

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

- 1. 良い 2. 変わらない 3. 悪い

② 現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

- 1. 強化拡大 2. 現状維持 3. 縮小 4. 廃止 5. その他()

③ 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。(3つ以内に○)

- 1. 労働力不足(量の不足) 2. 人材不足(質の不足) 3. 労働力の過剰
4. 人件費の増大 5. 販売不振・受注の減少 6. 製品開発力・販売力の不足
7. 同業他社との競争激化 8. 光熱費・原材料・仕入品の高騰 9. 製品価格(販売価格)の下落
10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ 11. 金融・資金繰り難 12. 環境規制の強化

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

- 1. 製品・サービスの独自性 2. 技術力・製品開発力 3. 生産技術・生産管理能力
4. 営業力・マーケティング力 5. 製品・サービスの企画力・提案力 6. 製品の品質・精度の高さ
7. 顧客への納品・サービスの速さ 8. 企業・製品のブランド力 9. 財務体質の強さ・資金調達力
10. 優秀な仕入先・外注先 11. 商品・サービスの質の高さ 12. 組織の機動力・柔軟性

設問3) 従業員の労働時間についてお答えください。

① 従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに○)

- 1. 38時間以下 2. 38時間超40時間未満 3. 40時間 4. 40時間超44時間以下

[注] (1) 現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。(2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

② 令和3年の従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。(小数点以下四捨五入)

従業員1人当たり 月平均残業時間 1. [] 時間 2. なし

設問4) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 令和3年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数※・取得日数をご記入ください。

(※付与日数は前年からの繰越分を除き、当年に取得可能として付与した日数。小数点以下、四捨五入)

従業員1人当たり 平均付与日数 [] 日 従業員1人当たり 平均取得日数 [] 日

設問5) 従業員の採用についてお答えください。

① 令和3年度に従業員の採用計画を行いましたか。(該当するすべてに○)

- 1. 新卒採用を行った 2. 中途採用を行った 3. 採用計画はなし

※①で1. または2. に○をした事業所は②の質問に、2. に○をした事業所は③の質問にもお答えください。

② 採用についてご記入ください。

Table with columns for graduation type (University, High School, Vocational School), employment status (New Graduate, Mid-career), and average starting salary. Includes a sub-table for 'Short-term Graduates (Including High School Graduates)'.

[注] (1) 令和4年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。(2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2年制以上)を卒業した者を対象としてください。(3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。

③ 中途採用を行った従業員の年齢層をお答えください。(該当するすべてに○)

- 1. 25歳以下 2. 25~34歳 3. 35~44歳 4. 45~55歳 5. 56~59歳 6. 60歳以上

設問6) 育児・介護休業制度についてお答えください。

- ① 貴事業所では過去も含めて育児休業又は介護休業を取得した従業員がいますか。育児休業、介護休業を取得した従業員の雇用形態・性別をお答えください。(1~21の該当するすべてに○)

育児休業										介護休業									
雇用形態・性別										雇用形態・性別									
正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他		正社員		パートタイマー		派遣		嘱託・契約社員		その他	
1男	2女	3男	4女	5男	6女	7男	8女	9男	10女	11男	12女	13男	14女	15男	16女	17男	18女	19男	20女
21 育児介護休業を取得した従業員はいない																			

- ② 育児休業、介護休業を取得した従業員の代替要員について、どのように対応しましたか。(該当するすべてに○)

1. 他の部署の従業員・役員による代替、兼務 2. 関連会社からの人員応援 3. 派遣の活用
4. パートタイマー、アルバイトを雇い入れる 5. 正規従業員を採用 6. 現在の人員で対応した
7. その他 ()

- ③ 令和4年施行の改正育児・介護休業法で新たに創設された、配偶者の出産に伴う出生時育児休業制度いわゆる「産後パパ育休」について、対象者に対しどのような対応を行いますか。(該当するすべてに○)

1. 対象者の把握に努めている 2. 対象者に制度の説明と取得勧奨をしている
3. 就業規則、労使協定など現行制度を改正する(した) 4. 説明会、掲示等で社内全体へ制度を周知する(した)
5. 取得促進のために手当を支給する 6. その他 ()
7. 制度の内容が分からない 8. 特に実施していない(予定もない)

設問7) 人材育成と教育訓練についてお答えください。

- ① 貴事業所では人材育成のために従業員に対しどのような方法で教育訓練を行っていますか(方法はオンライン、e-ラーニングを含む)。(該当するすべてに○)

1. 必要に応じたOJT※の実行 2. 公共職業訓練機関への派遣
3. 専修(専門)、各種学校への派遣 4. 協同組合の共同研修への派遣
5. 商工会議所・商工会の研修への派遣 6. 中小企業団体中央会の研修への派遣
7. 中小企業大学校への派遣 8. 親会社・取引先の共同研修への派遣
9. 民間の各種セミナー等への派遣 10. 通信教育の受講 11. 自社内での研修会・勉強会の開催
12. その他 () 13. 特に実施していない

※OJT: 通常の業務を通じて上司や先輩従業員により行われる教育訓練

- ② 貴事業所が付加価値や生産性を高めるために行う教育訓練、研修の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 職階(初任者、中堅社員、管理職)に応じた知識・技能 2. 経理、財務 3. 法律
4. 各種資格の取得 5. アプリ開発、システム開発 6. プログラミング
7. 新技術開発、新商品開発、研究 8. 語学、コミュニケーション能力 9. その他 ()

設問8) 原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁の状況をお答えください。

- ① 原材料費、人件費等の増加による貴事業所の販売・受注価格への転嫁状況をお答えください。(1つだけに○)

1. 価格引上げ(転嫁)に成功した 2. 価格引上げの交渉中 3. これから価格引上げの交渉を行う
4. 価格を引き下げた(またはその予定) 5. 転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
6. 転嫁はできなかった 7. 対応未定 8. その他 ()

※①で1. 2. 3. に○をした事業所は②の質問に、1. に○をした事業所は③の質問にもお答えください。

- ② 原材料、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容をお答えください。(該当するすべてに○)

1. 原材料分の転嫁を行った(行う予定) 2. 人件費引上げ分の転嫁を行った(行う予定)
3. 利益確保分の転嫁を行った(行う予定) 4. その他 ()

- ③ 一年前と比べてどの程度の価格転嫁ができましたか。(1つだけに○)

1. 10%未満 2. 10~30%未満 3. 30~50%未満
4. 50~70%未満 5. 70~100%未満 6. 100%以上

設問 9) 賃金改定についてお答えください。

① 令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

- | | | |
|----------------|----------------|-----------------|
| 1. 上げた | 2. 下げた | 3. 今年は実施しない(凍結) |
| 4. 7 月以降引上げる予定 | 5. 7 月以降引下げる予定 | 6. 未定 |

※①で 1. 2. 3. に○をした事業所は下記①-1 の質問にもお答えください。

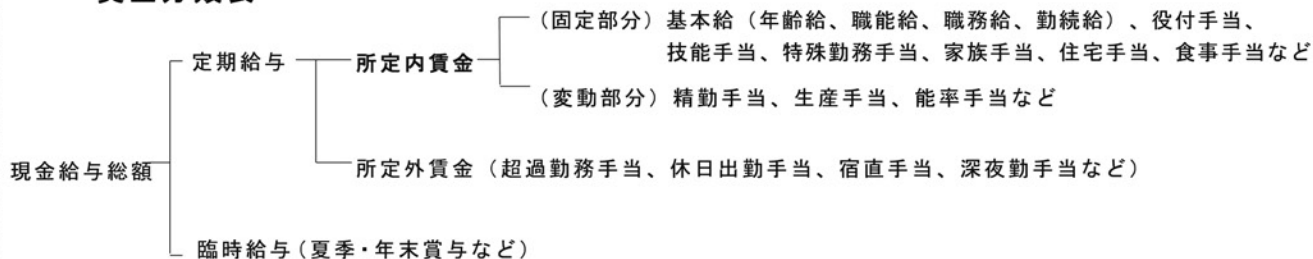
※①で 1. または 4. に○をした事業所及び、臨時給与を上げた(7 月以降引上げ予定)事業所は②・③の質問にもお答えください。

① - 1 賃金改定(上げた・下げた・凍結)を実施した対象者の総数と従業員 1 人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。
※ご記入の際は下記の〔注〕をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員 1 人当たり(月額)								
	改定前の平均所定内賃金 (A)			改定後の平均所定内賃金 (B)			平均引上げ・引下げ額 (C)		
人			円			円			円

- 〔注〕(1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。
- ・「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。
 - ・「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。
 - ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)-(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。
- (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1 ページ目の設問 1 の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。
- (3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いてください。
- (4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。
- (5) 「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。

賃金分類表



② 賃金改定(上げた・7 月以降引上げる予定)の具体的内容をお答えください。(該当するすべてに○)

- | | | |
|-----------|------------------------|--------------------------|
| 1. 定期昇給 | 2. ベースアップ | 3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所) |
| 4. 諸手当の改定 | 5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ | |

- 〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。
- (2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることをいいます。

③ 貴事業所では、今年の賃金改定(上げた・7 月以降引上げる予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するすべてに○)

- | | | | | |
|--------------------|-------------|--------------|-----------|------------|
| 1. 企業の業績 | 2. 世間相場 | 3. 労働力の確保・定着 | 4. 物価の動向 | 5. 労使関係の安定 |
| 6. 親会社又は関連会社の改定の動向 | 7. 前年度の改定実績 | 8. 賃上げムード | 9. 燃料費の動向 | |
| 10. 重視した要素はない | 11. その他() | | | |

設問 10) 労働組合の有無についてお答えください。(1 つだけに○)

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかもう一度お確かめのうえ、7 月 19 日までにご返送ください。