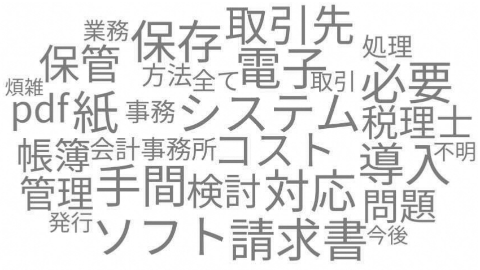
資料６

Q19　電帳法改正への対応状況について

「対応にかけるコスト・人的コストが膨大」「残業が増える」
――中小企業の負担は大きく増大、多面的な支援が必須か――



傾向・特徴

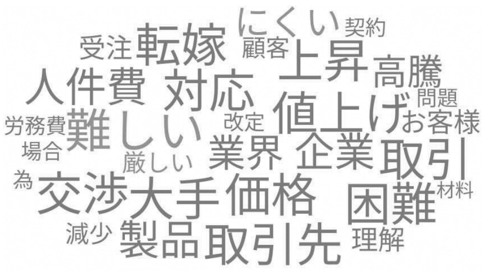
- 制度のわかりにくさや処理の煩雑さにより「検討中」の企業が多い
- 「わかりにくい」「見えにくい」「ややこしい」といった形容詞のスコアが上位に

主な意見

- 対応にかけるコスト（人的コスト含め）が膨大すぎる。（出版印刷業、10人以上20人未満）
- この改正目的が不明なことが最大の問題です。（一部抜粋）（建設設計業、5人以上10人未満）
- 2021年IT導入補助金によるDX化を行い、可能な限りの電子データを保存している。（卸売業、10人以上20人未満）

Q26　価格転嫁の状況について

「取引中止を覚悟して値上げ」「賃金や光熱費の価格転嫁は進めにくい」
――賃上げ分の価格転嫁は進展せず、大手との交渉も厳しさを増す――



傾向・特徴

- 価格転嫁先・業種により価格転嫁の実現状況にはばらつきがあるが総じて厳しい状況にある
- 公共事業受注時の価格転嫁の困難さを指摘

主な意見

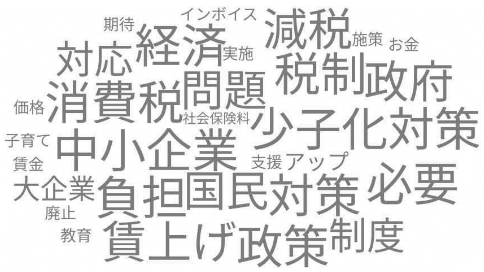
- 大手企業との価格交渉は難しい、取引そのものがなくなるリスクを感じる（物流業、100人以上）
- 受注から完成まで長い業務だと3年はかかることから、契約後の物価上昇に伴う価格転嫁はできない事情があります。しかし実際のところ価格転嫁ができないのは行政発注の公共案件が最も顕著です。（建築設計業、5人以上10人未満）

Q27　政府の政策に対する意見・提案について

「もっと企業が事業拡大、業績向上に専念できるような法整備を期待」
――厳しい経営環境に立ち向かう中小企業のための政策を――

傾向・特徴

①中小企業政策の充実、②収入の壁解消、③税制・社会保険料、④少子化対策、⑤賃上げ支援、⑥インボイス・電帳法改正への反対、⑦行財政改革、⑧燃料費高騰、円安の解消、⑨国際関係の構築など　に意見が集中



主な意見

- インボイス制度対応や電子帳簿保存法対応のために経営効率が悪化して企業業績向上の大きなブレーキになっていること、つまりこういった新しい法律への対応が大きく見ると税収減に繋がっているということを理解してもらいたいです。もっと企業が事業拡大、業績向上に専念できるような法整備を期待しています。（卸売業、10人以上20人未満）
- 少子化対策は急務、単に補助金だけでなく、地域の働く場を提供している中小企業と一体で解決すべき（畜産業、20人以上50人未満）

Q28　2024年の賃上げについて

「昇給は行う」が「会社が倒産しては社員は守れない」
――多くの企業は賃上げ予定、しかし原資確保には課題が――

傾向・特徴

- 多数の企業で賃上げ予定
- 一方、原資確保など課題は多く、形容詞スコア高位は「厳しい」「難しい」

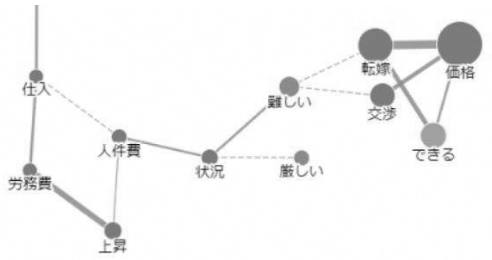
主な意見

- 社員のモチベーションを上げるためにも昇給は行うが、かなり経営が難しくなる。（製造加工業、20人以上50人未満）
- １年ごとに社員は必ず成長しているので、その成長を評価して、昇給に繋げています。（設計施工業、5人以上10人未満）
- 最低賃金の上昇でアルバイトの賃上げだけが進んでいる状態、その影響で個人の労働時間が減っているにも拘らず生産性アップが追い付いていないので、処理すべき作業労働だけが浮いてしまい周囲に負担がかかっている（飲食業、10人以上20人未満）

Q26　**価格転嫁**の状況について

「取引中止を覚悟して値上げ」「賃金や光熱費の価格転嫁は進めにくい」
――賃上げ分の価格転嫁は進展せず、大手との交渉も厳しさを増す――

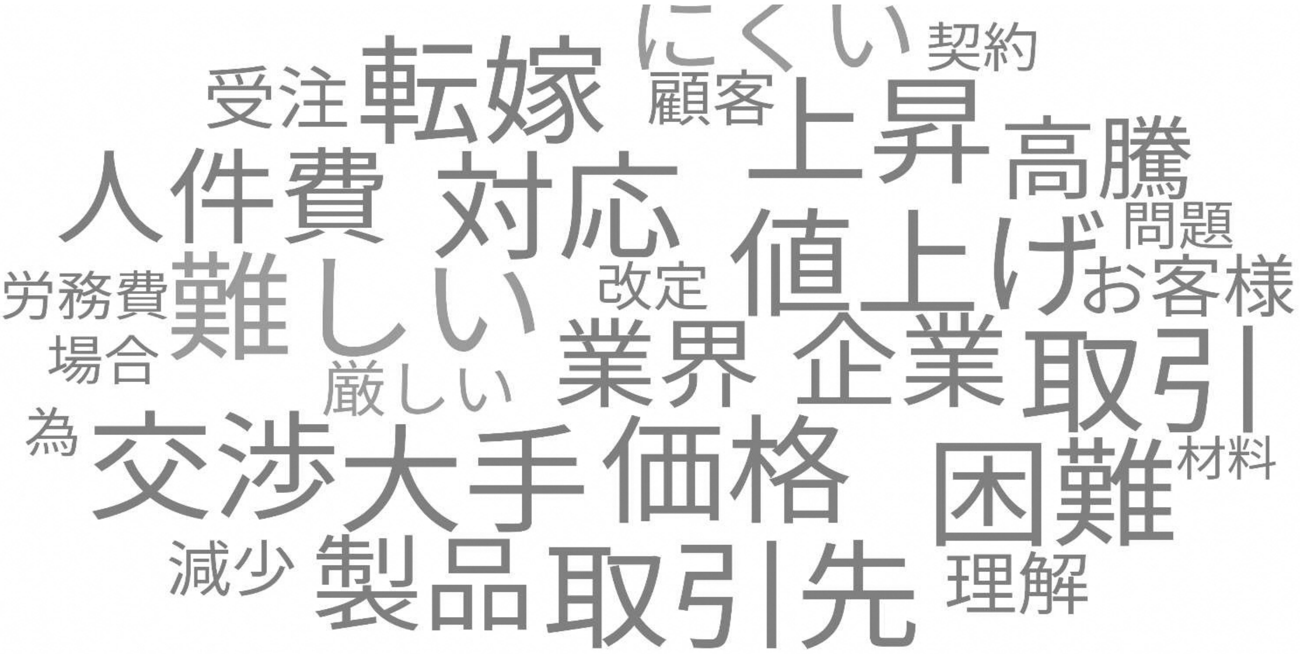
⑴　傾向分析



価格転嫁先（大手、中小企業・消費者）による差異もあり（集計結果を参照)、記述内容も企業によってバラつきのある結果となりました。全体的な傾向をみると、まず形容詞のスコアが他の設問と比較して高い傾向にあったことが指摘できます（そのためワードクラウドにも形容詞を反映)。具体的には「(進め・得・乗せ）にくい」といったネガティブ表現が高スコアとなっているほか、「難しい」「厳しい」はそれぞれ出現頻度で 1 位、2 位となっています。

名詞の高スコア単語は「価格」「転嫁」「値上げ」「交渉」「取引先」など記述の基礎となる単語のほか、「労務費」「人件費」などの単語が上位となっており、特に賃上げ分の価格転嫁を行いきれていない状況にあると思われます。共起関係をみても最賃引き上げによる労務費や人件費が厳しい状況を形成し、またそうした引き上げ分の価格転嫁交渉には難しさが生じていることがわかります。

引き続き係り受け解析をみると、名詞-形容詞の関係では「価格-難しい」、「転嫁-難しい」、「価格-難しい」といったネガティブ表現がスコア及び出現頻度において上位を占めています。名詞-動詞関係をみても、高スコアは「価格-進む」（うちポジティブ：ネガティブ＝80％：20％)、「価格-できる」（うちポジティブ：ネガティブは 50％：50％）など、他の質問項目と比してネガティブ表現スコアが高いということができます。また名詞-名詞関係における高スコア項目、「価格-比較」や「利益-確保」は価格転嫁における下請け業者の立場の弱さ、厳しい交渉の状況を端的に示しているものと思われます。



⑵　特徴的な意見

業種や価格転嫁先によっては関係性や慣例により、常態的に価格転嫁を行いづらい環境にあることがわかります。また世界的な原材料費の上昇や賃上げに向けた社会的潮流の中では価格転嫁のタイミング、継続について悩む企業も多いようです。

○　大手企業との価格交渉は難しい、取引そのものがなくなるリスクを感じる（物流業、100人以上）

○　大手企業は、価格改定（値上げ）をすれば取引が無くなるかもしれないと言って来ます。値上げ＝取引中止を覚悟して値上げを要求します。（製造販売業、10人以上20人未満）

○　安くなければならず、コロナ前よりもっともっと安くさせられており、限界を超えている（輸入販売業、5人未満）

○　材料はかなり進んだが、賃金や光熱費などの価格転嫁は進めにくい。申し出ても断られることがある。（製造販売業、50人以上100人未満）

○　一般消費者相手のサービス業ですが、お客様も増税などで手取り収入が増えない中での値上げは慎重に見てすすめているが、少しずつ価格転嫁させている。値上げ時に値札の付け替えやシステムの変更だけで大きな労力がかかるので、本音は一気に上げたいところだが、毎年少しずつ値上げをしている現状。（サービス業、50人以上100人未満）

○　価格転嫁のタイミングがつかめない。原材料や最低賃金が断続的に上昇する中、当社として同じように短期間で何度も価格転嫁するのにためらう。次年度以降も最低賃金が上昇する中で将来の価格転嫁は出来ないし、タイミング検討中。（清掃運搬業、20人以上50人未満）

○　先方の価格転嫁が進んではじめて供給側としては資材価格を上げる事ができる。これは今に限ったことでは無く業界慣例。その割には値下げの場合はいの一番に供給側から削除されるので本当に苦しい。（卸売業、20人以上50人未満）

○　特に、小規模法人や個人事業主に対する値上げ交渉（賃上げによる人件費アップに伴う）は厳しい状況である。客先が言うことは、当社が値上げを認めてもらえないのに、あなたの会社の値上げを認めると、当社はますます厳しい経営となる、というように。（製造販売業、20人以上50人未満）

○　7割程度の転嫁状況ではあるが、得意先が利益を圧迫されたり販売が減少したりする一因となっている為、販売量が減少している。よって、転嫁は出来ても収益が減る。（加工販売業、50人以上100人未満）

また、公共事業を受注する企業はその特性上価格転嫁がしにくいとの意見も複数あり、行政も積極的に新たな仕組みづくりを行う必要性があるといえます。

○　受注から完成まで長い業務だと3年はかかることから、契約後の物価上昇に伴う価格転嫁はできない事情があります。しかし実際のところ価格転嫁ができないのは行政発注の公共案件が最も顕著です。（建築設計業、5人以上10人未満）

○　売り上げの9割以上が公共工事であり、比較的交渉はしやすいが、予算は前年に算出、申請しているためどうしても難しいと言って泣き寝入りしているものが4割程度ある。それ以外の大手デベロッパーは事前に値上げ確認があるので、ほぼ値上げに応じて頂いている。（製造販売業、20人以上50人未満）

Q28　2024 年の**賃上げ**について

「昇給は行う」が「会社が倒産しては社員は守れない」
――多くの企業は賃上げ予定、しかし原資確保には課題が――

⑴　傾向分析

ワードクラウドからもわかるとおり、回答企業の中では賃上げ・定期昇給を行う予定の企業が多い傾向となりました。実際、名詞の単語出現頻度上位には「賃上げ」「ベースアップ」「予定」「定期昇給」などの語が続き、それぞれ「賃上げ-行う」「ベースアップ-行う」「予定-賃上げ（-行う）」「ベースアップ-定期昇給-実施」といった関係語において係り受け解析上のスコアが高くなっています。

その一方、賃上げの原資確保に難しさを抱える企業も少なくありません。形容詞のみに注目すると、出現頻度が高位であった単語は「厳しい」「難しい」と続き、高スコア単語も「むずかしい・むつかしい」「厳しい」と続きます。各企業は経営環境が厳しさを増す中でも「社員-モチベーション」（向上）や「賃上げ-ムード」（いずれも名詞-名詞の係り受け解析スコア同率 2 位）のため積極的に賃上げに取り組もうとしているものと思われます。

⑵　特徴的な意見

多くの企業で賃上げの予定があったり、賃上げに向けた取り組みが進んでいたりすることが明らかになりました。一方でさまざまな要因により経営上の厳しさを感じている企業も少なくないようです。

○　社員のモチベーションを上げるためにも昇給は行うが、かなり経営が難しくなる。（製造加工業、20 人以上 50 人未満）

○　昨年もかなり思い切ったが来年は更に思い切る必要がありそうと予測している。（製造販売業、50 人以上 100 人未満）

○　ベースアップ賃上げは社員にとっても経済にとってもいい事なので、弊社でも出来る範囲で進めていく。（サービス業、50 人以上 100 人未満）

○　改善・改革により労働生産性を上げて、世間の賃上げに追従していきたい。そもそも給与・賞与水準の高い大企業の賃上げ分を、中小企業の価格転嫁に回して欲しい。（日本全体のバランスを取ることで、消費に回り経済の活性化につながる）（製造業、100 人以上）

○　１年ごとに社員は必ず成長しているので、その成長を評価して、昇給につなげています。（設計施工業、5 人以上 10 人未満）

○　2023 年 4 月から「物価上昇手当」を支給しており、これを順次ベースアップに振替えていく。（IT 関係、10 人以上 20 人未満）

○　政府が最賃 1,500 円と言っているので、それを想定して計画しているが、経営状況は厳しくなっていく（サービス業、20 人以上 50 人未満）

○　地域の中小企業が賃金アップしないと、地域も良くならないし、人も採用できない、日本はますます世界から取り残されるので、2024 年も賃金アップは必ず行う。（設計施工業、20 人以上 50 人未満）

○　賃上げしたい気持ちは山々ですが、現実は現場社員の教育不足でミスが多く、ロスコストにより原資が出ないので難しい気がしています。（小売業、10 人以上 20 人未満）

○　世間的な賃上げムードや労働者確保の観点から今年も実施せざるを得ない。上記の様に賃上げしたら税金の免除等の支援や援助が欲しい。従業員を優先にして会社が倒産しては社員は守れない。社員も会社の現状を理解しているが、周りが賃上げの噂が離職の増加や社内での不満が募る。（製造業、20 人以上 50 人未満）

○　人件費が経営を圧迫し、経費と人員のバランスが悪いため、２名の従業員のうち１名に 2024 年３月末に退職してもらうことにいたしました。残る１名については 2024 年４月に賃上げする予定です。（専門サービス業、5 人未満）

○　最低賃金が上がりすぎて、新しい人を雇えない（製造販売業、5 人未満）

○　大手企業の賃上げに対抗していかないと人材確保は難しいと感じている（専門サービス業、5 人以上 10 人未満）

○　最低賃金の上昇でアルバイトの賃上げだけが進んでいる状態、その影響で個人の労働時間が減っているにもかかわらず生産性アップが追い付いていないので、処理すべき作業労働だけが浮いてしまい周囲に負担がかかっている（飲食業、10 人以上 20 人未満）

以上

速報

2023年10～12月期　DORオプション調査 DOR回答企業の「最低賃金引上げへの対応」について

2023年の最低賃金の引上額が過去最高を更新し、8月31日には2030年代半ばまでに最低賃金1,500円を目指すことが岸田首相から表明されました。企業においても多大な影響を及ぼしています。そこで、今期のオプション設問では、最低賃金への対応状況について調査をしました。なお、直近では人材に関連した調査として2023年4～6月期の賃上げ実施状況、7～9月期の人材の状況（正規従業員）を実施しています（有効回答数863件）。

正規従業員は64%、臨時・パート・アルバイトは71%で最賃対応

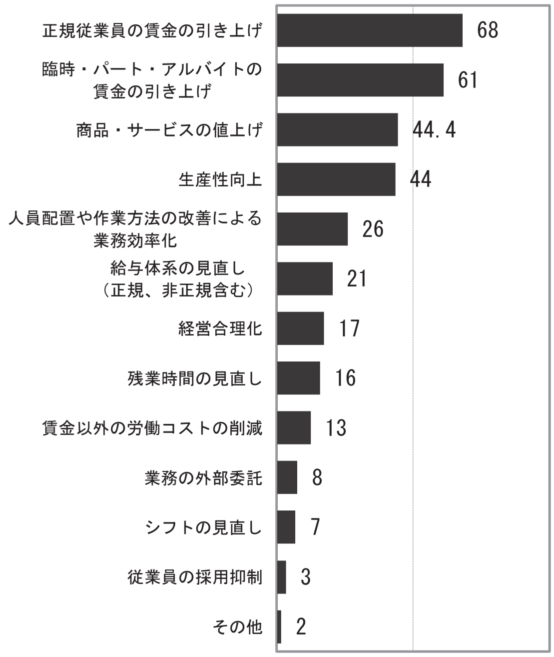
最低賃金への対応をたずねたところ、正規従業員については64%の企業が、臨時・パート・アルバイトでは71%の企業で対応していました。

6割を超える企業で賃金の引き上げを実施

最低賃金引き上げへの取り組みの上位5項目は、「正規従業員の賃金の引き上げ」（68%）、「臨時・パート・アルバイトの賃金の引き上げ」（61%）、「商品・サービスの値上げ」、「生産性向上」（いずれも44%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（26%）でした。**(図)**

2023年4～6月期のオプション調査「2023年度の賃上げ実施状況」では、約8割の企業で賃上げ実施・予定すると回答し、賃上げをした理由として「従業員のモチベーションの維持・向上」（77%）、「物価上昇への対応（従業員の生活保護）」（65%）が過半数を超え、従業員の労働環境を優先している傾向がみられました（「最低賃金等の法規制対応」（8%）は1割弱）。時期やテーマは異なりますが、同友会企業の経営姿勢を示しているように感じます。

最低賃金に対する取り組み
（複数回答、n=863）



賃上げをチャンスに変える取り組みに

「調理職の賃金を上げたが、価格転嫁できていない。1度値上げをしているので、短期間での連続値上げがしにくく、単純に利益減となっている（熊本、高齢者福祉業）」、「賃金の引き上げは協力業者も含めてコストに大きな影響を与えている。請負価格を引き上げないと採算が取れなくなっている。付加価値をどう付けるか工夫している（東京、建設業）」と、多くの企業で厳しい状況となっています。

また、「10年以上働いてくれているパートさんが『年収の壁』のため、2年目の人と同額の時給になってしまい、申し訳なく思っている（愛知、自動車の整備と販売）」、「顧客の会社でパート、アルバイトと正社員の給料差がなくなってきており、社員のモチベーションが低下する傾向が出ている（広島、社会保険労務士）」など、社内での待遇に苦慮する声も少なくありません。

一方で、「会社全体で賃金引上げを共有し、全員で生産性向上に取り組むチャンスと捉え、さらに賃上げできる体制にする（沖縄、清掃用品レンタル他）」、「いかに人件費を抑えるかでなく、いかに賃金を上げるかマインドが一気に変わった（埼玉、調剤薬局）」と従業員との意思共有の機会とする企業もありました。