

日本金属ハウスウェア工業組合

最低賃金に関するアンケート結果

実施日 R5年7月25日

最低賃金が1000円に引き上げられた場合に考えられる課題

①企業としての影響・問題点等

- ・全体的な人件費の増大により、利益を圧迫する。
- ・人件費（特にパートさんの時給）の増加、扶養の範囲内で働ける時間が少なくなることによる労働力不足
- ・人件費の増加
- ・人件費の上昇。製品価格の転嫁が難しい
- ・賃金引上げ
- ・当然加工賃が上がるので商品価格など上昇。収益が圧迫される。
- ・890円→1000円になった場合は、従来1000円以上の従業員にも同等程度のアップをしなければならない。協力会社もコストが上がるので、仕入れ価格が当然上がってくる。
- ・物価が上昇しているので、賃金アップもやむを得ないと思いますが、中小企業にとっては厳しい環境かと思います。人材不足なのに人が雇えない状況が発生しなければよいのですが・・・。
- ・最低賃金が1000円に上がれば、それに伴い高大新卒初任給をはじめ派遣を含めすべての賃金が大幅にアップすることになる。飲食業からの需要が戻らない中での大幅アップは、支払い能力を超えてします。
- ・人件費コストの上昇が経営を圧迫する。コストの製品転嫁が可能だとしても販売数量が維持できない。
- ・人件費の高騰

②その対策・課題等

- ・維持した賃上げ（少しずつでも）を行います。人件費が上がることからお客様への価格改定のご依頼は必須となると考えています。
- ・消費低迷の中、値上げが必要となり、増々消費が下がり悪循環になる。
- ・コスト上昇分を製品価格に転嫁できるかが課題。対策としては、付加価値を付けて商品価格を引き上げること。
- ・5年をかけて1000円になるようにする。一人当たりの粗付価格値を上げる。
- ・雇用する時に、より慎重に検討するようにする。加工単価の見直し。

- ・付加価値の高い製品の販売による利益率向上。
- ・価格転嫁できるまで半年、1年かかる。または出来ない。一人当たりの生産性をあげるしかないが・・・。パートにそれを求められるか??
- ・問屋さんの価格改定の頻度を上げて頂きたい。あらゆる物の価格が上がっている中、実態に合いません。
- ・対策は価格転嫁しかない（今まで企業努力をしてきたので）のだが大幅な価格転嫁は不可能である。それで今までのアップ率で数年かけて1000円にするしかない。
- ・社員採用の過程において、時給1000円に見合う能力かどうか、選考ハードルが一段と高くなると考える。
- ・「東京」等をベースに考えられると地方は厳しいと思います。地域間格差があるのは当たり前だと思いますし、地方の状況に合わせた柔軟な賃金設定が必要だと思います。
- ・弊社は65歳で定年退職としています。本人が他に仕事がないために再雇用を希望する場合は、概ね75歳までパートとして働いてもらっています。その人たちに辞めてもらうことになってしまいます。
- ・人件費コストを製品転嫁できるようにする対策が必要。賃金上昇を上回る売り上げ強化、それに伴う貢献利益確保が課題。
- ・一人当たりの付加価値を上げること。