

# 中小企業の賃上げの動向について

(2022年11月商工中金景況調査 トピックス調査分)

# 本レポートの要旨

- 2022年、2023年とも、「定例給与・時給」については7割強、「賞与・一時金」については6割弱の中小企業（方針未定等の先を除くベース）が引き上げを実施・実施予定。
  - 業種別では、コストアップ分の製品価格への転嫁が比較的順調な鉄・非鉄等で「定例給与・時給」引き上げ先が多い（引き上げ率も高い）一方、転嫁の難しさを訴える運輸業、印刷業、情報通信業で少ない（引き上げ率も低い）。
  - 全体の約2割（2022年）が定例給与・時給の引き上げ対象を一部従業員に留めているが、このうち半数近くが最低賃金等への対応を賃上げ理由に挙げている。
- 一定の前提をおいて試算した定例給与・時給の平均引き上げ率は、2021年の1.31%から2022年に1.95%に上昇。2023年も1.98%と約2%の伸びを維持する見通し（ただし、調査時点では2割超の先が方針未定）。
- 定例給与・時給を引き上げる理由としては、「従業員モチベーション」「人材確保」が上位。
  - 過去調査との比較では、これらに加えて「物価上昇」を賃上げ理由として挙げる先が増える一方、「業績改善」を挙げる割合が低下。
- 自由記載では、最低賃金引き上げへの対応負担増大や「年収の壁」問題の深刻化を指摘する声が目立った。また、足元の物価上昇への対応として、定例給与引き上げ以外でも一時金、各種手当・補助を実施している旨の記載も多かった。

1. 目的・調査事項	<p>●目的 中小企業の、景況感をはじめとする実態のタイムリーな把握</p> <p>●調査事項</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 景況感 今月及び先行き</li><li>(2) 業況判断（売上、販売価格、仕入価格、雇用状況、生産・営業用設備、資金繰り）今月及び先行き</li><li>(3) トピックス (中小企業における賃上げの動向について)</li></ul> <p>※定例分は別途2022年12月22日に公表済み</p>
2. 回答期間・調査頻度	<p>●回答期間 2022年11月18日～12月5日（本件が第11回調査）</p> <p>●調査頻度 四半期毎（当面）</p>
3. 対象企業	商工中金の取引先中小・中堅企業
4. 企業数	有効回答数 2,284社 (アンケート依頼数 4,305社、回答率 53.1%)
5. 調査方法	インターネットによる直接回答
■ ご照会先	商工中金 産業調査部 高澤（たかさわ） TEL：080-7005-3663

## 調査回答企業の属性（業種別）

		回答企業数	構成比(%)			回答企業数	構成比(%)
製造業		1,039	45.5	非製造業		1,245	54.5
	食料品	127	5.6		建設業	66	2.9
	化学	78	3.4		卸売業	360	15.8
	鉄・非鉄	72	3.2		小売業	215	9.4
	印刷業	51	2.2		運輸業	336	14.7
	金属製品	194	8.5		飲食・宿泊	100	4.4
	はん用、生産用、業務用機械	144	6.3		情報通信業	40	1.8
	電気機器	72	3.2		その他非製造業	128	5.6
	輸送用機器	112	4.9				
	その他製造業	189	8.3				
全産業						2,284	100

# 調査回答企業の属性（地域別）

地域		回答企業数	構成比(%)	地域	回答企業数	構成比(%)
	北海道	59	2.6	北陸	90	3.9
	東北	170	7.4	近畿	379	16.6
	関東	695	30.4	中国	173	7.6
	甲信越	145	6.3	四国	81	3.5
	東海	256	11.2	九州・沖縄	236	10.3
全産業					2,284	100

(注)各項目の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある

地域区分：東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、関東（茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川）、甲信越（山梨、長野、新潟）、東海（静岡、愛知、三重、岐阜）、北陸（富山、石川、福井）、近畿（大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山）、中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）、四国（香川、徳島、愛媛、高知）、九州・沖縄（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

## < 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 > 質問票の内容

### Q1

下記期間の定例給与・時給と賞与・一時金について、もっとも当てはまる選択肢をひとつずつお答えください。なお、引き上げについては定期昇給（※1）は除いてください。

時期・賃金区分→ ↓ 選択肢	2022年1月～12月（※2）		2023年1月～12月（※2）	
	定例給与・時給	賞与・一時金	定例給与・時給	賞与・一時金
全従業員（※3）を対象に引き上げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一部の従業員を対象に引き上げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
増減なし	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
引き下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
未定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

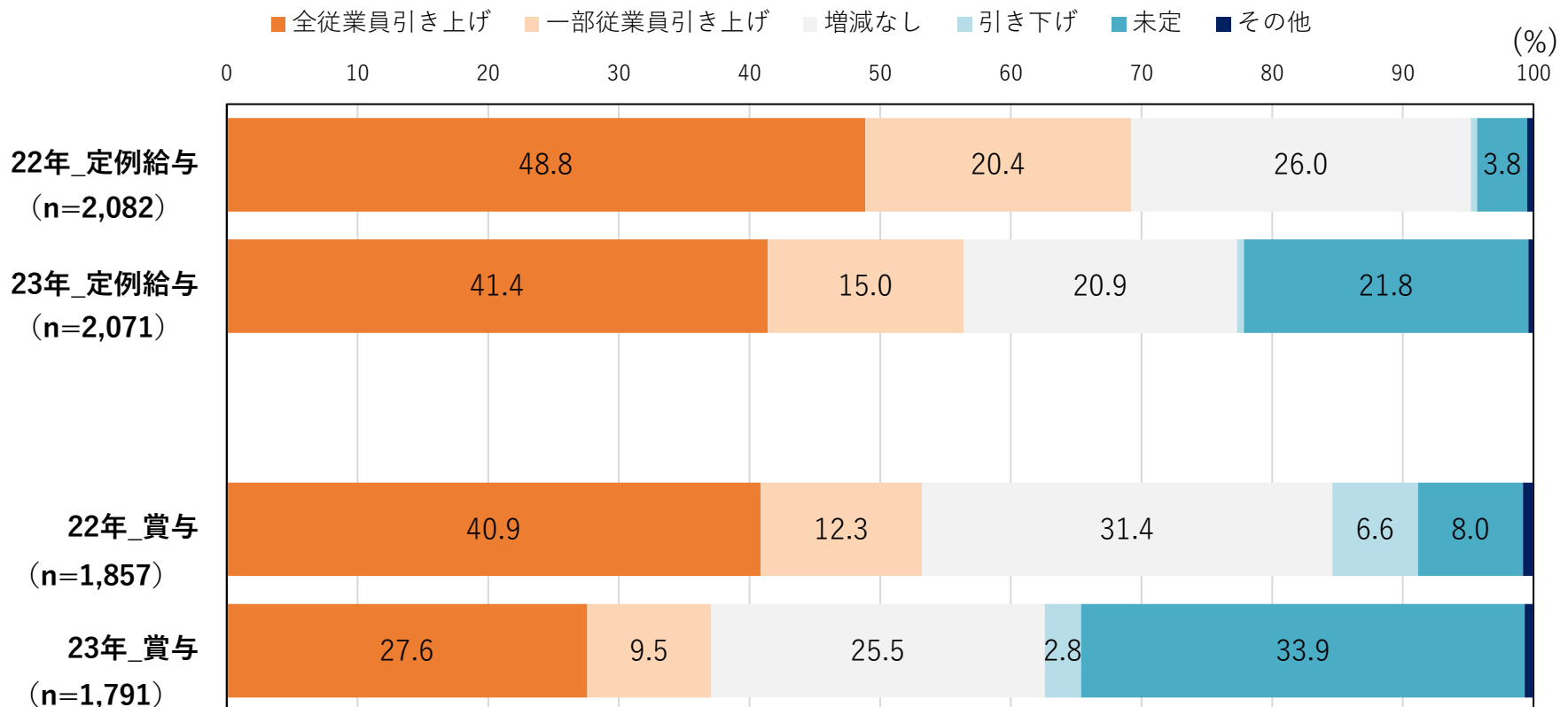
（※1）定期昇給とは、就業規則などの制度に従い、毎年決まった時期に個々の従業員に対して実施する昇給のことを指します。

（※2）変更後の賃金の支払い開始月が属している期間に対応させてお答えください。

（※3）パート・アルバイトを含む。

## < 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 > 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定

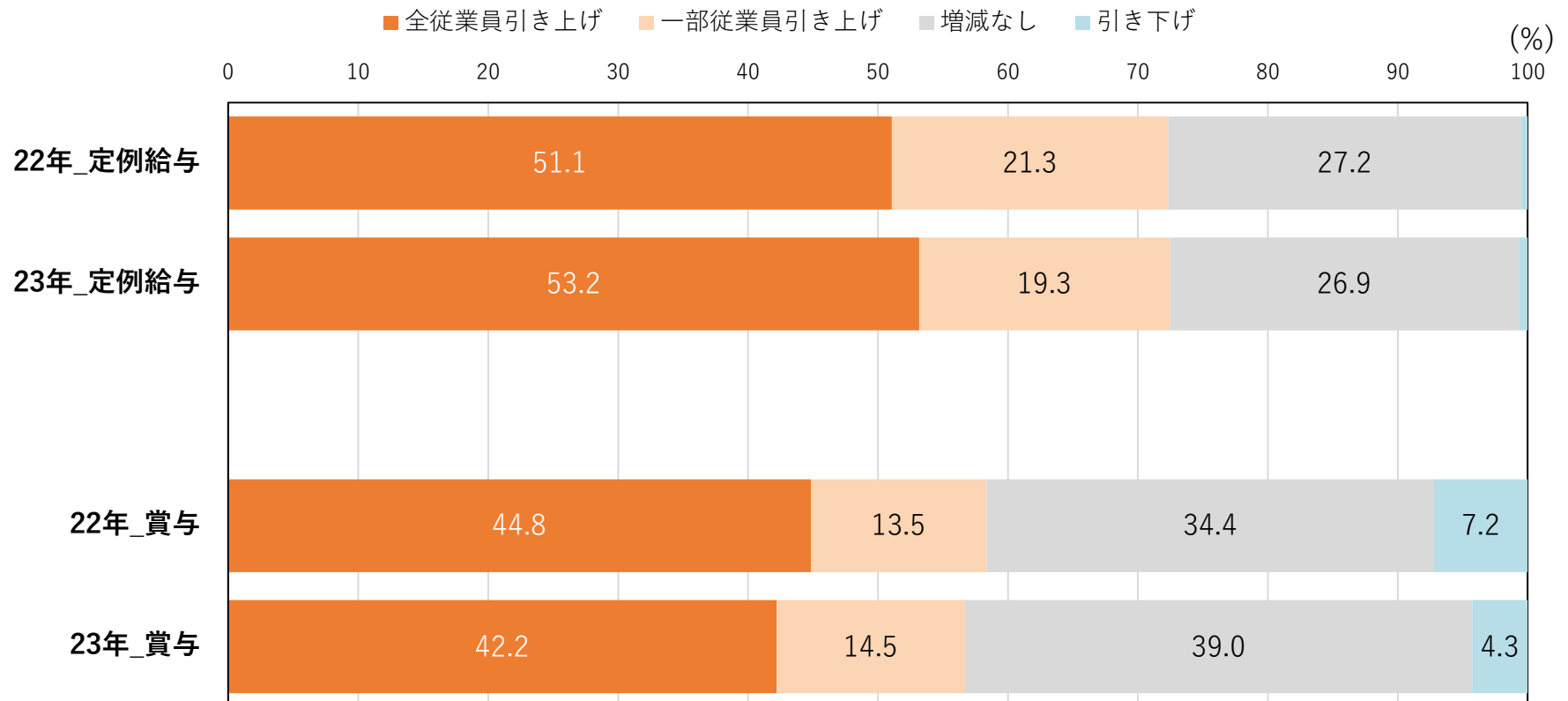
- 2022年は約7割の中小企業が、全体または一部の従業員の定例給与・時給を引き上げ、賞与・一時金についても過半数が引き上げを実施。
- 2023年についても、調査時点で既に過半数の企業が全体または一部の従業員の定例給与・時給の引き上げを予定。



< 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 >

2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定（「その他」「未定」先を除外）

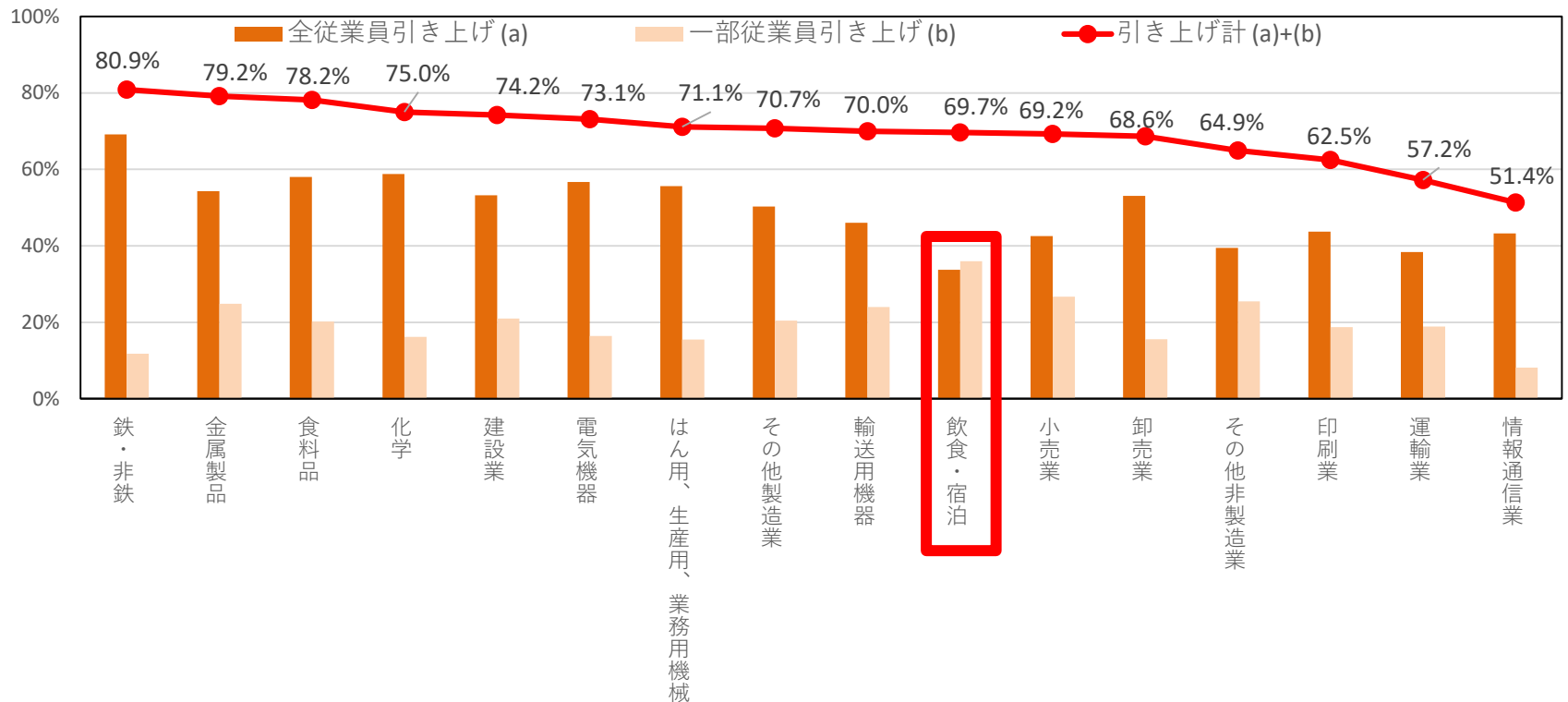
- 「未定」「その他」を除いたベースで比較すると、2023年の定例給与・時給を引き上げる先の割合は7割強と、ほぼ2022年並み（「全従業員引き上げ」の比率は若干増加）。
- 2023年賞与・一時金については、2022年よりも「全従業員引き上げ」の割合がやや減少するものの、引き続き6割弱の先が引き上げを予定している。





## < 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 > 業種別・2022年の定例給与・時給「引き上げ」回答割合

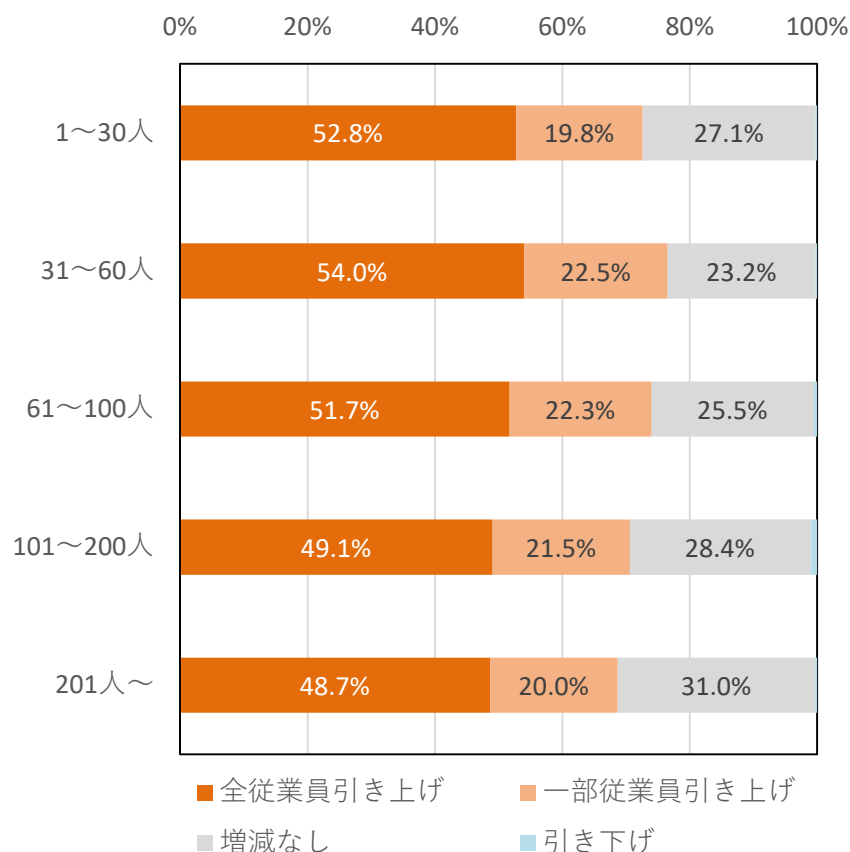
- 業種別では、コストアップ分の製品価格への転嫁が比較的順調な鉄・非鉄等で「引き上げ」の回答率が高い一方、転嫁の難しさを訴える運輸業、印刷業、情報通信業で低い。
- 飲食・宿泊では特に「一部従業員のみ引き上げ」の割合が高い。引き上げ対象としては、最低賃金の上昇もあって、若年層やパート・アルバイトといった相対的に賃金の低い層の底上げを行った旨の回答が多かった。



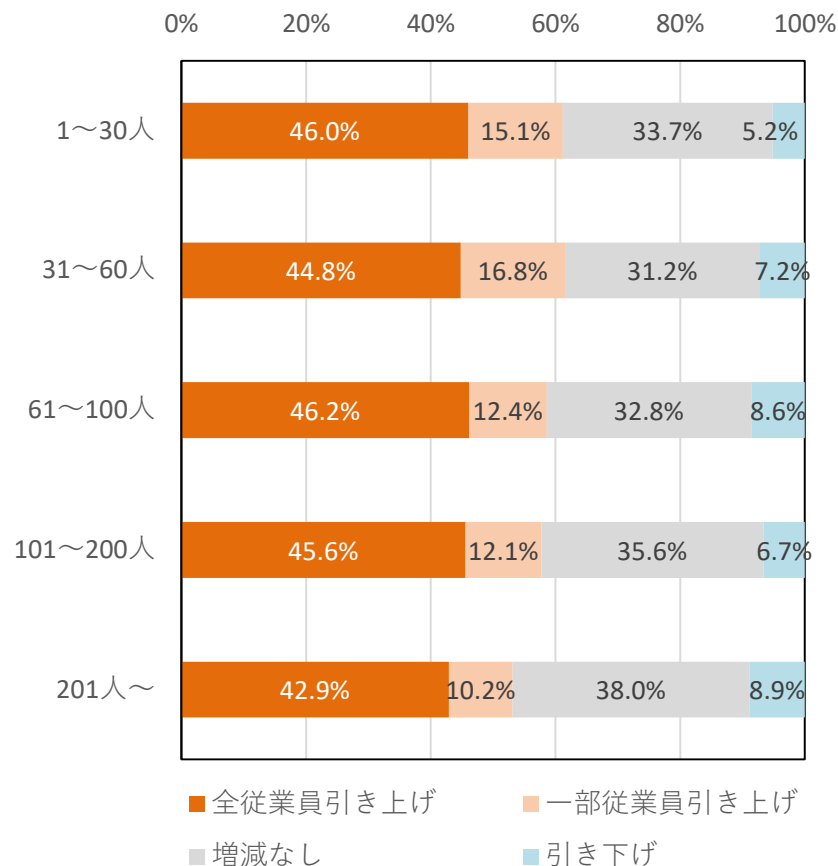
## < 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 > 従業員規模別・2022年定例給与・時給及び賞与・一時金回答割合

■ 定例給与・時給、賞与・一時金とも、従業員規模別では回答が目立った違いはない。

2022年定例給与・時給



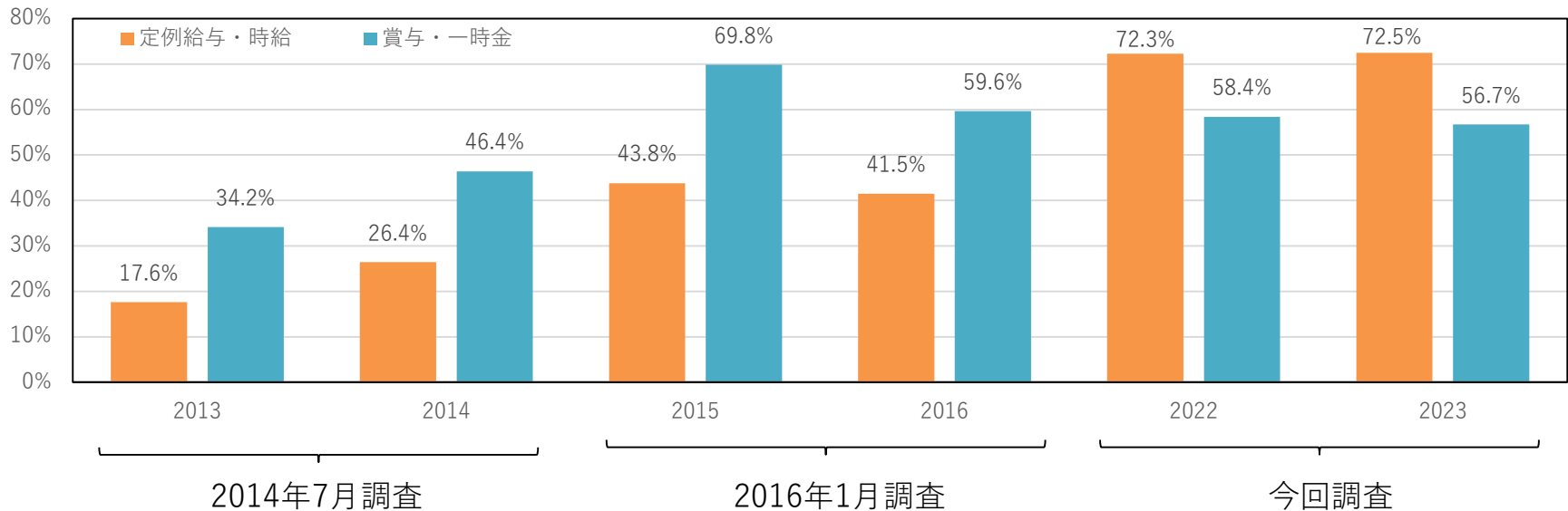
2022年賞与・一時金



## < 1. 2022年・2023年の賃金増減実績・増減予定 > 【参考】過去の当金庫調査との比較

- 質問内容や選択肢が異なるため厳密な比較とはいえない※ものの、当金庫が2014年および2016年に実施した類似調査と比べてみると、定例給与・時給の「引き上げ」に相当する回答割合については、今回調査が最も高い。

各調査で「引き上げ」に相当する回答の割合



※今回調査の「引き上げ」（「全従業員引き上げ」「一部従業員引き上げ」）に相当する選択肢として、2014年調査では定例給与「ベースアップの実施」賞与「引き上げを行った」、2016年調査では定例給与「ベアを行った・ベアを行う予定」「定昇・ベア以外の賃上げあり」賞与「引き上げを行った・行う予定」を採用。賞与については、2013年・2014年・2016年は夏季賞与、2015年は冬季賞与、2022年、2023年は通年で、それぞれ前年よりも引き上げた先の割合。2014年、2016年、2022年、2023年は調査時点の見込みを含む。また、極力比較可能なベースとするため、2014年調査の定例給与・一時金は複数回答につき原数値を記載し、そのほかは択一回答につき「未定」「該当なし」「その他」といった回答を除いて試算している。

## < 2. 2021~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率> 質問票の内容

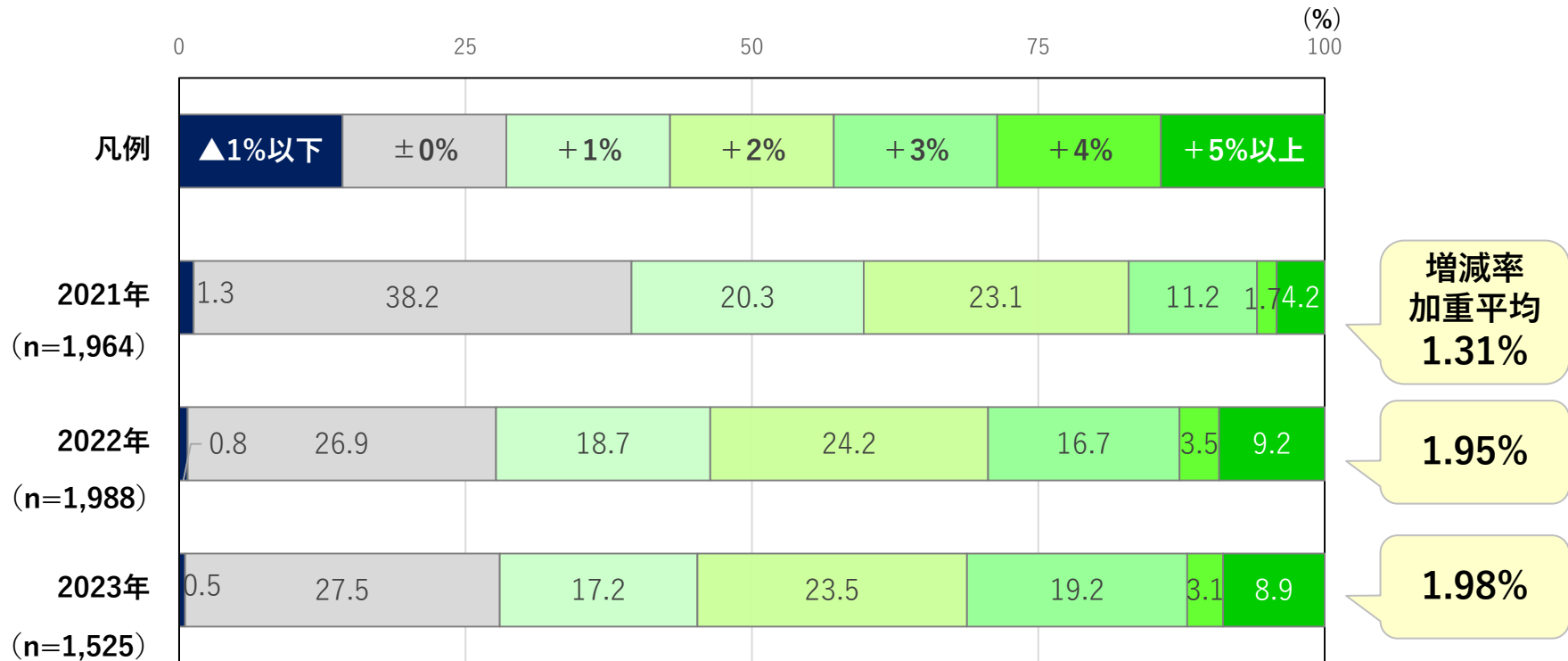
Q2

下記各期間の定例給与・時給の全従業員平均の引き上げ率（引き下げ率）について、もっとも近い数値をひとつ選んでお答えください。なお、引き上げ率については可能な限り定期昇給を除いた数値をお答えください。

	2021年 1月～12月	2022年 1月～12月	2023年 1月～12月
~▲10%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲9%~▲5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲4%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲3%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲2%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲1%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
±0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+1%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+2%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+3%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+4%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+5%~+9%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+10%~	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
未定・不明	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## < 2. 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率 > 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率

- 一定の前提※をおいて試算した定例給与・時給の平均引き上げ率は、2021年の1.31%から2022年に1.95%に上昇。2023年も1.98%と約2%の伸びを維持する見通し。
  - 2022年・2023年は、2021年に比べて±0%の割合が低下し、3%以上引き上げを行う先の割合が高まっている。



※増減率加重平均は、選択肢のうち「▲10%以下」「▲5%~▲9%」「+5~+9%」「+10%以上」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として加重平均を算出。また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。

## < 2. 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率 >

### 個別回答先における、「定例給与・時給」引き上げ・引き下げ率の前年からの変化

- 前年と同率の引き上げとする企業が多い（5%以上の賃上げを3年継続する先も2.9%）。
- 2021年から2022年にかけては「21年給与据え置き⇒22年賃上げ」「前年プラス1%ポイント」の動きが目立つ。22年から23年にかけては「22年賃上げ⇒23年据え置き」「前年マイナス1%ポイント」がやや増える一方で「2%以上の賃上げ継続」の先が増加。

		2022年						
		-1%以下	±0%	1%	2%	3%	4%	5%以上
2021年	-1%以下	0.3%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%
	±0%	0.3%	24.3%	3.9%	3.9%	3.1%	0.8%	1.9%
	1%	0.0%	1.1%	13.0%	4.4%	1.1%	0.2%	0.4%
	2%	0.1%	0.9%	1.3%	15.3%	4.3%	0.6%	0.8%
	3%	0.0%	0.7%	0.2%	0.5%	7.7%	0.7%	1.5%
	4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.9%	0.5%
	5%以上	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.3%	0.1%	3.4%

		2023年						
		-1%以下	±0%	1%	2%	3%	4%	5%以上
2022年	-1%以下	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%
	±0%	0.1%	21.5%	1.3%	1.8%	1.4%	0.2%	0.3%
	1%	0.1%	2.0%	13.0%	2.4%	0.7%	0.1%	0.3%
	2%	0.0%	1.4%	2.4%	16.9%	3.1%	0.3%	0.3%
	3%	0.0%	1.2%	0.3%	1.8%	12.1%	1.1%	1.1%
	4%	0.0%	0.2%	0.1%	0.2%	0.6%	1.3%	0.9%
	5%以上	0.1%	1.3%	0.1%	0.5%	1.3%	0.1%	5.7%

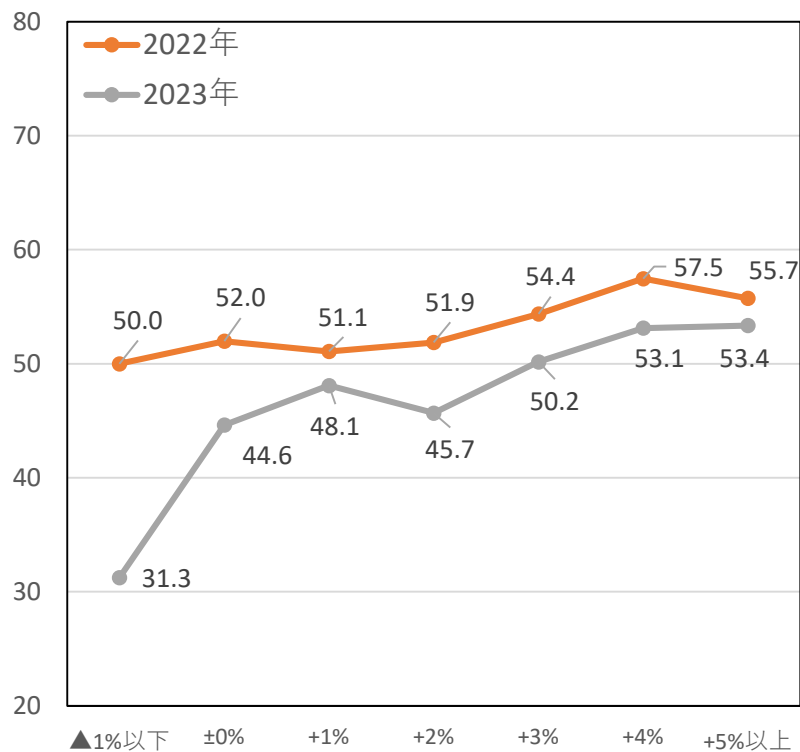
■ …上位5項目 ■ …上位6~10項目

※上記数値は、各セルに該当する2021年~2022年、2022年~2023年の回答の数を各表全体の和で割ったもの。

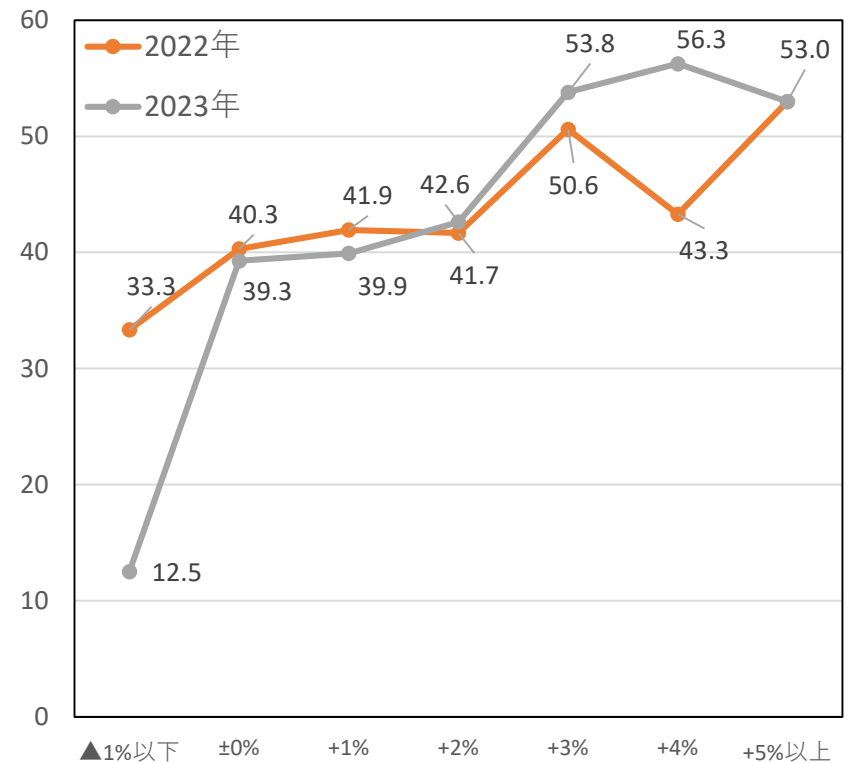
## < 2. 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率> 「賃上げ率」と「景況判断指数」、「雇用状況DI」の関係

- 景況判断指数、雇用状況DIの高い先は、総じて同時期の賃上げ率も高い傾向にある。

賃上げ率別景況判断指数



賃上げ率別雇用状況DI

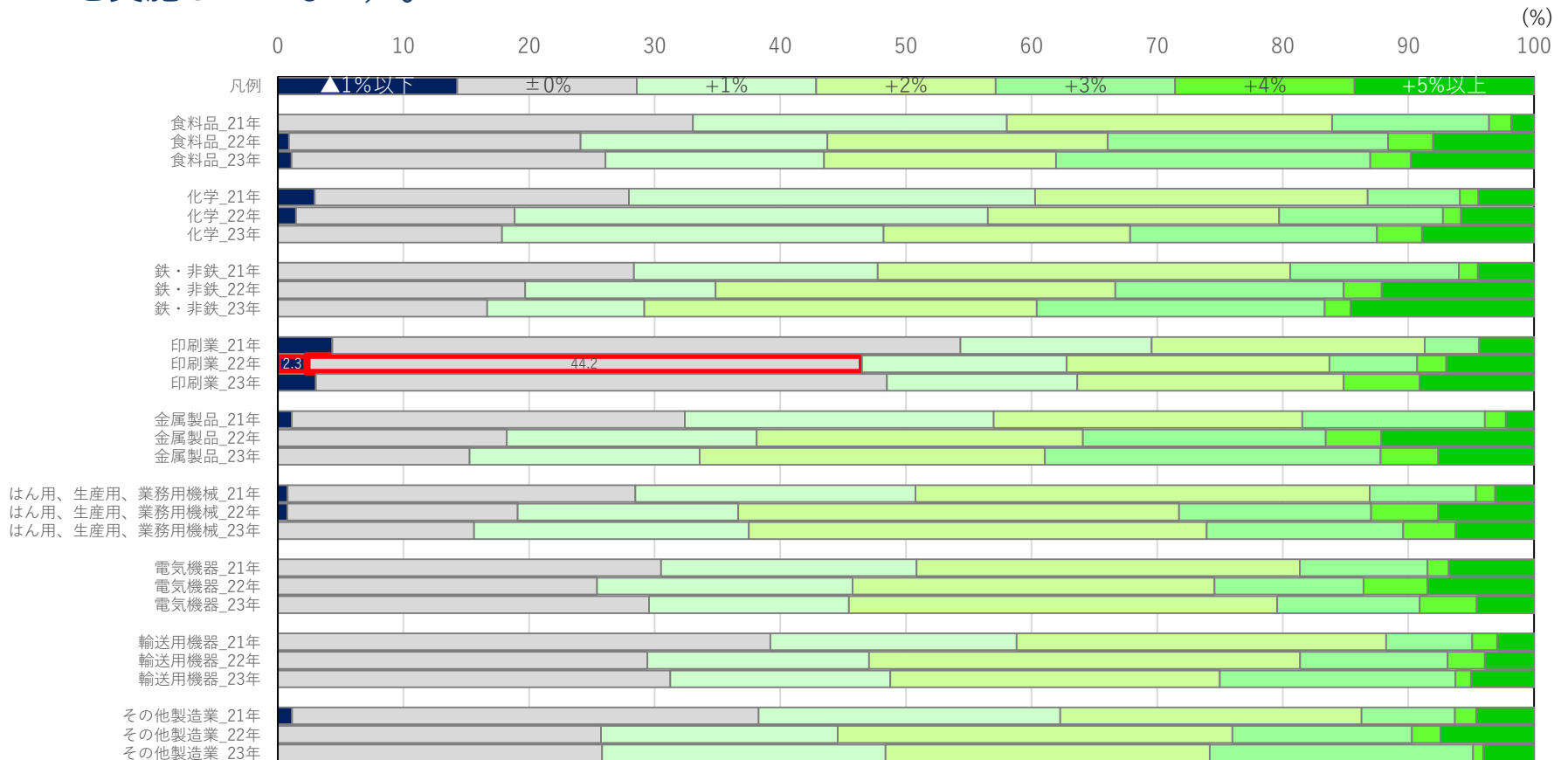


※景況判断指数、雇用状況DIについて、2022年は今回調査時点の「現在」、2023年は「先行き」の数値を採用している。  
景況判断指数、雇用状況DIの定義・算出方法については本件調査定例分を参照のこと。

## < 2. 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率 >

### 2021年~2023年の業種別定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率（製造業）

- 製造業では、鉄・非鉄や金属製品で2022年に定例給与・時給の大幅引き上げがみられる。
- 一方、印刷業では、据え置き・引き下げ先の多さが目立つ（2022年も46.5%の先が賃上げを実施していない）。

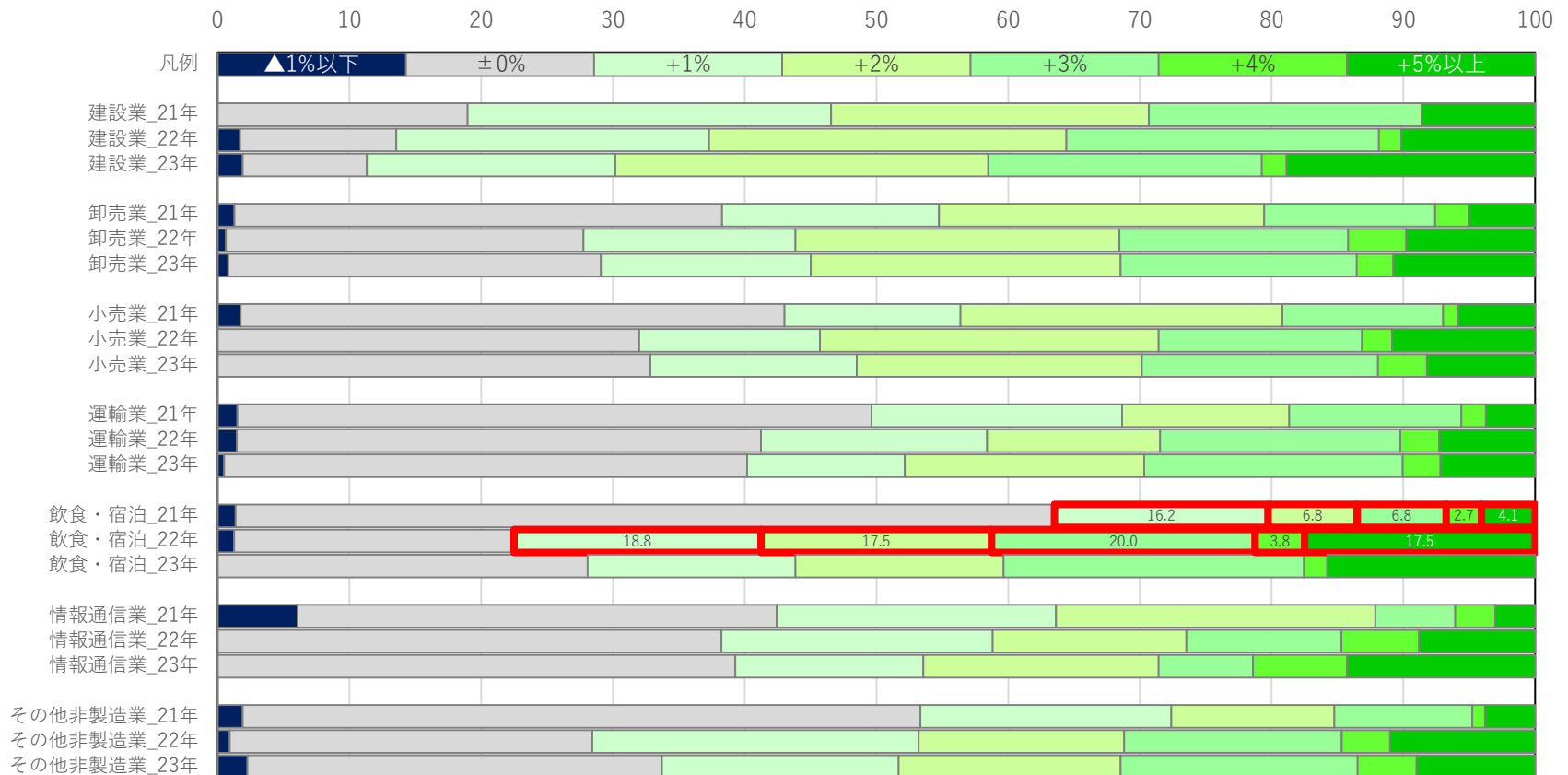




## < 2. 2021年~2023年の定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率 >

### 2021年~2023年の業種別定例給与・時給の引き上げ・引き下げ率（非製造業）

- 非製造業では、2021年には36.5%の先しか賃上げを実施できなかった飲食・宿泊業において、2022年に賃上げの動きが一気に広がっている（5%以上の賃上げ先も17.5%）。
- 建設業は9割近くが2022年に賃上げを実施する一方、運輸業は約4割の先が賃上げできていない。



### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 質問票の内容

Q3

下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、  
あてはまるものをすべて選んでください。

引き上げる理由	2022年 1月～12月	2023年 1月～12月
従業員のモチベーションの維持・向上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自社の業績好調・改善を反映	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人材確保（採用）のために必要	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
物価上昇への対応	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
他社が賃金引き上げを行うため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
最低賃金等の法規制への対応のため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
従業員・労働組合からの要請	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 質問票の内容

Q3

下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、  
あてはまるものをすべて選んでください。

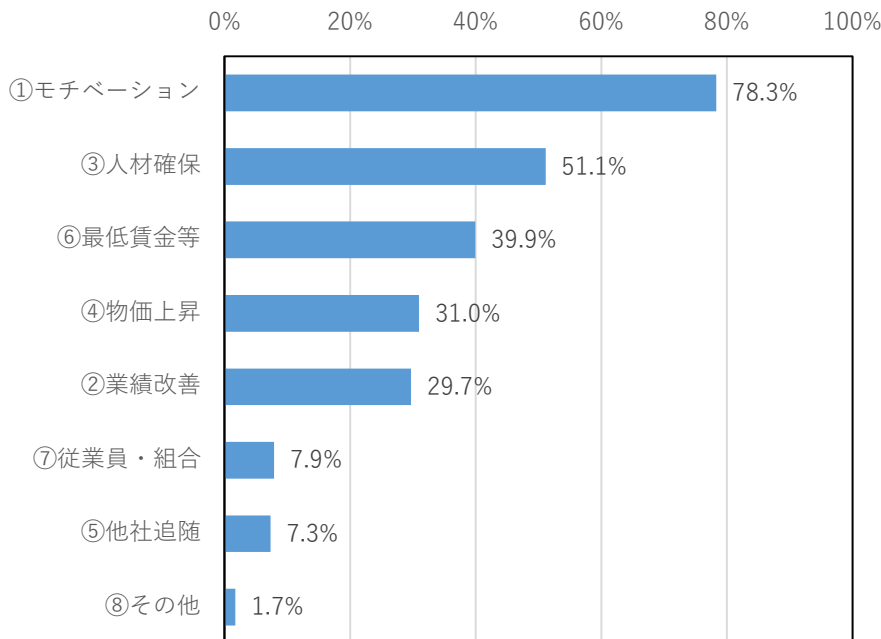
引き上げを見送る理由	2022年 1月～12月	2023年 1月～12月
自社の業績低迷・悪化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
雇用維持を優先	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
景気見通しが不透明	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
同業・同地域の他社が引き上げを行わない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
過年度引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賃金以外の労働条件を改善するため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
パート・アルバイトの「年収の壁（※）」問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
設備投資など他の支出を優先	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一部の職員のみ賃上げを行うことが困難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※「年収の壁」とは、社会保険への加入義務が生じる「130万円の壁」など、税金や社会保険料の賦課のボーダーラインとなる年収額のことを指します。

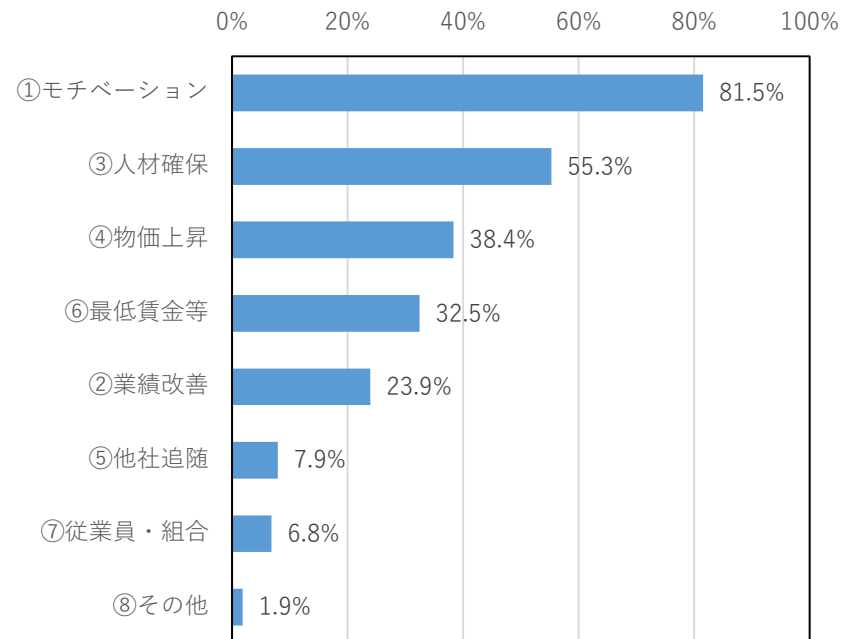
### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 定例給与・時給の引き上げ理由

- 2022年・2023年とも、「従業員モチベーション」「人材確保」が上位。
  - 2022年は調査時点で最低賃金が引き上げ済だったこともあり、「最低賃金等への対応」が3番目に多い。
- 2023年は「最低賃金等への対応」「業績改善」が前年比やや減少する一方、「モチベーション」「人材確保」「物価上昇」は増加。

2022年給与引き上げ理由(n=1,508)



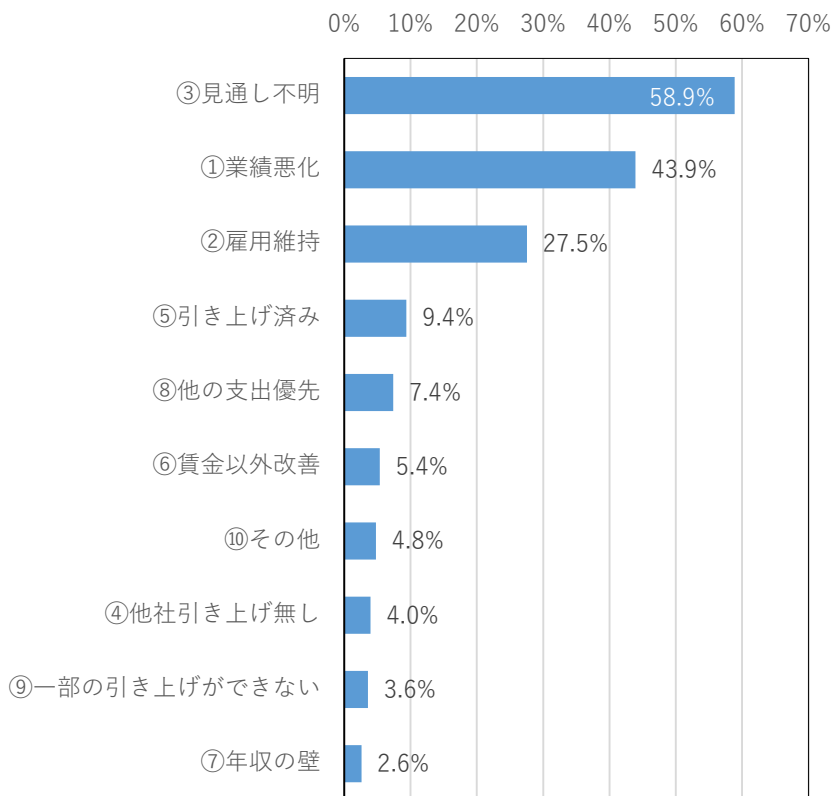
2023年給与引き上げ理由(n=1,186)



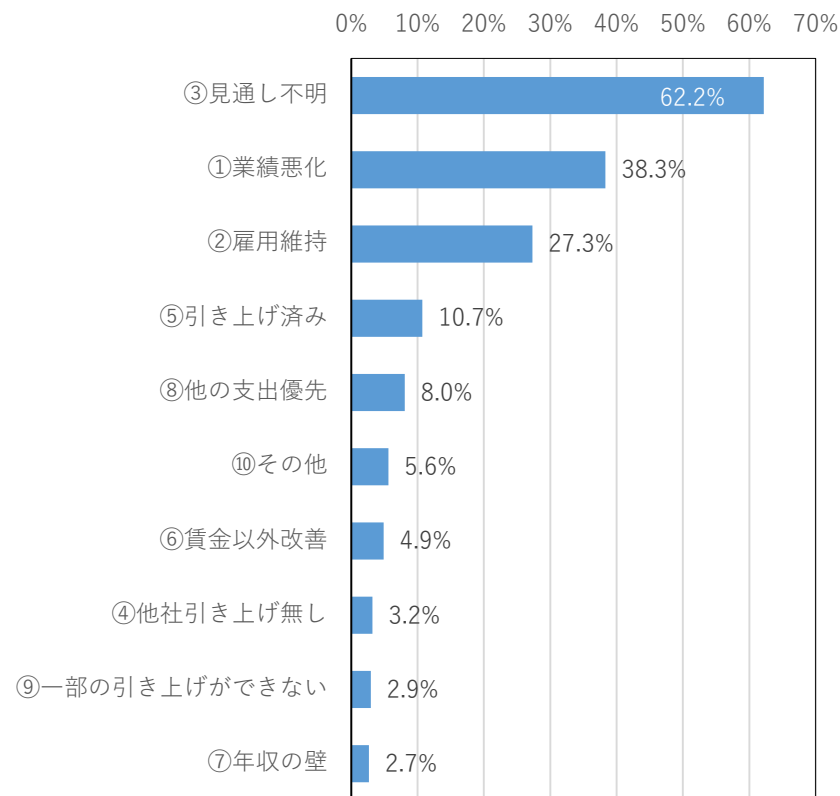
### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 定例給与・時給の引き上げを見送る理由

- 引き上げを見送る理由としては2022年・2023年とも「景気見通しが不透明」「自社の業績悪化」「雇用維持を優先」が上位。

2022年引き上げを見送る理由(n=501)

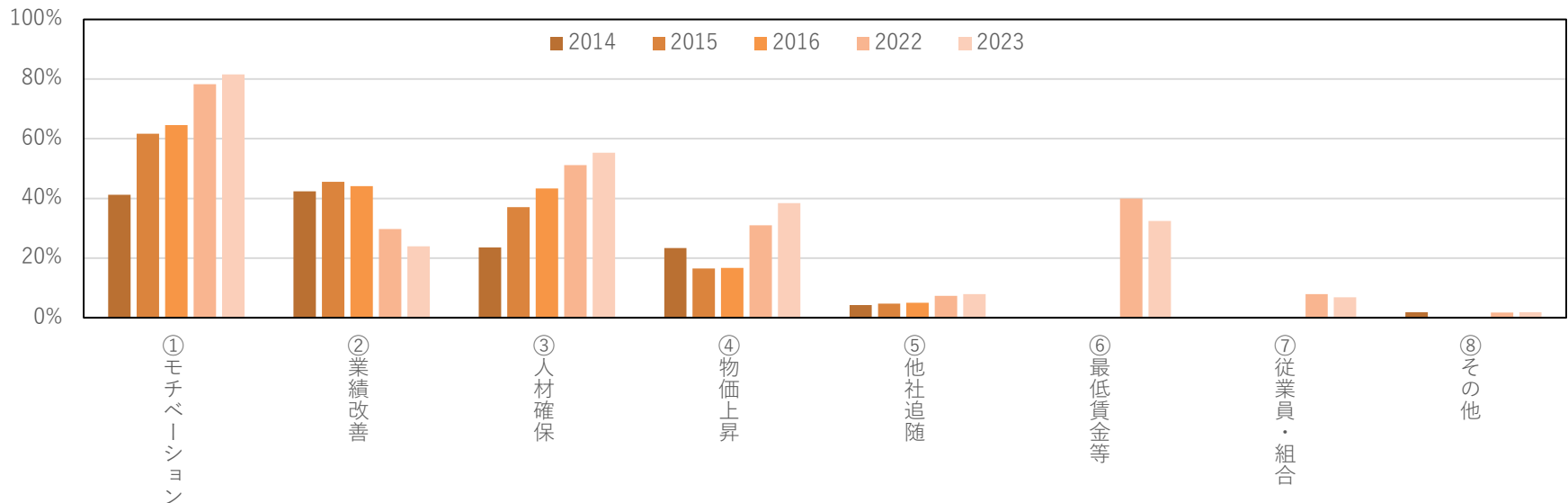


2023年引き上げを見送る理由(n=410)



### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 【参考】過去の当金庫調査との比較

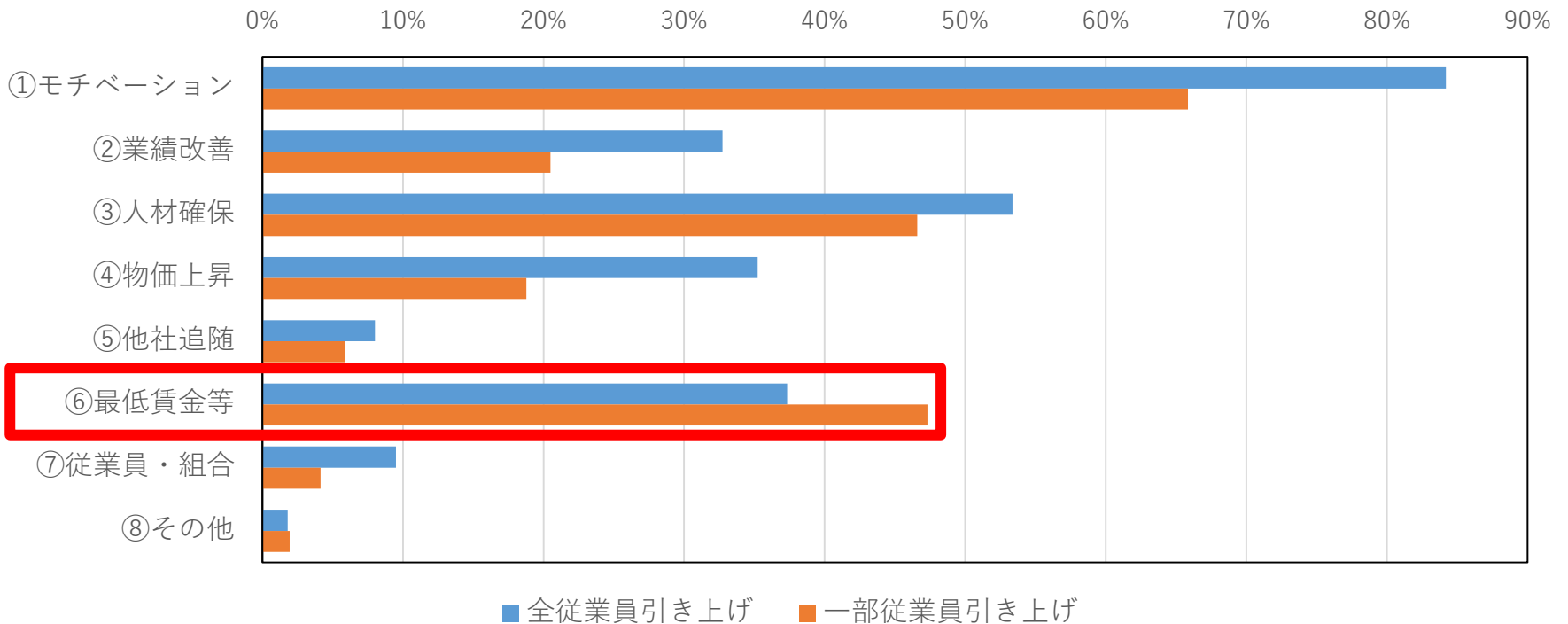
- 質問内容や選択肢が異なるため厳密な比較とはいえない※ものの、当金庫が2014年および2016年に実施した類似調査と比べてみると、賃上げの理由として「モチベーション」「人材確保」「物価上昇」を挙げる割合は、以前よりも上昇。
  - 一方で「業績改善」を理由とする回答の割合は低下。
- ⇒ 人手不足の深刻化に伴い、業績を反映した賃上げよりも人材を質・量両面で確保するための賃上げが重視されるようになった可能性が考えられる。



※上記のうち、2014年は2014年調査、2015年～2016年は2016年調査、2022年～2023年は今回調査の結果。  
今回調査の選択肢のうち、「⑥最低賃金等」「⑦従業員・組合」は2014～2016年、「⑧その他」は2015年～2016年の調査では選択肢に含まれていなかった。  
そのほかの選択肢についても今回調査と過去調査では文言が若干異なる。

### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 2022年 引き上げ対象範囲（問1）別・定例給与引き上げ理由

- 「全従業員を対象とした賃上げ」を実施した先よりも「一部の従業員を対象に賃上げ」を実施した先の方が、「最低賃金等への対応」を引き上げ理由に挙げる割合が高い。  
⇒一部従業員のみの賃上げに留めた先には、最低賃金引上げへの最小限の対応を行った企業が相応に含まれるとみられる。

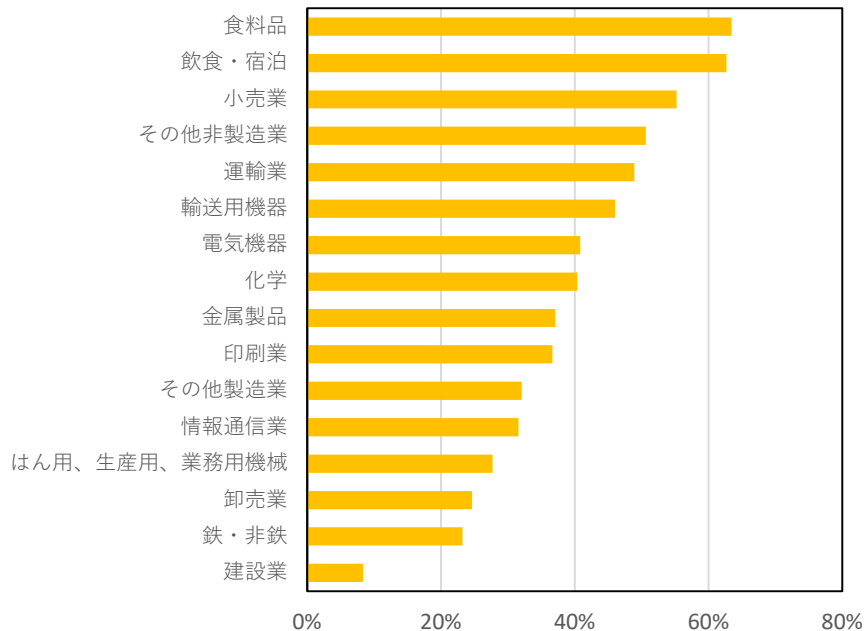


※上記は引き上げ理由の回答を問1「全従業員引き上げ」「一部従業員のみ引き上げ」の選択別に回答率を算出したもの。

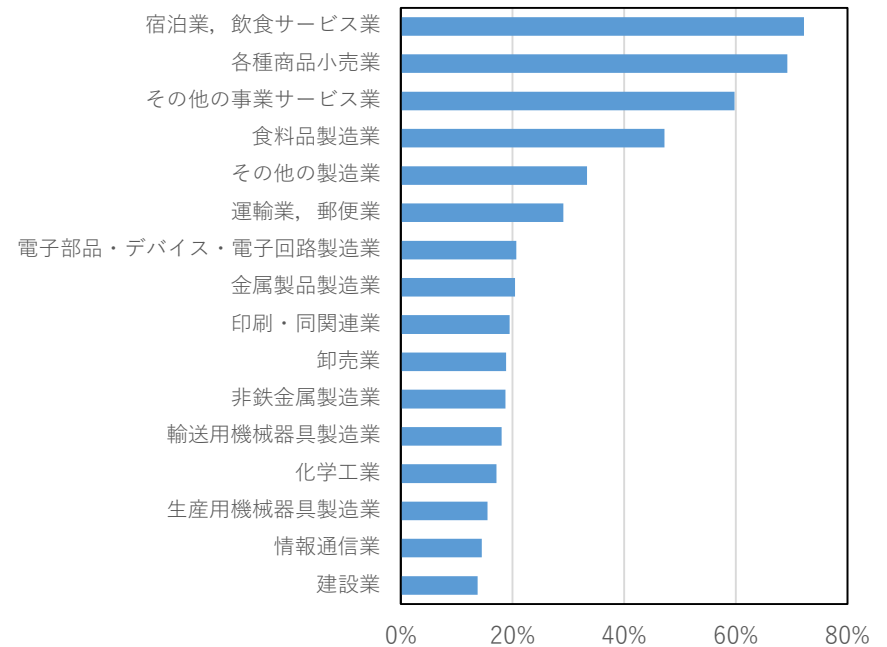
### <3. 2022年・2023年の定例給与・時給の引き上げ理由・引き上げを見送る理由> 業種別「最低賃金等への対応」選択割合

- 最低賃金引き上げの主な対象である非正規職員・従業員を比較的多く雇用する業種は、「最低賃金等への対応」を引き上げ理由とする割合が高い傾向にある。

業種別「最低賃金等への対応」選択割合



業種別非正規職員・従業員割合（一部業種のみ）



出典：総務省「労働力調査(2021年)」

※上記数値は、当該調査で定義された業種別「非正規の職員・従業員」数を、各業種の雇用者数で割ったもの。

上記業種は日本標準産業分類に基づいており、当金庫業種分類とは異なる。



## 賃上げに関する自由記載より①

### 【生産性と賃上げ】

一人当たりの労働生産性を上げる工夫をしている。そのためには、DX化などの対応や働き方の改善が必要。足下では改善が済んでいないため労働力不足が若干生じているものの、来期以降労働生産性の向上に合わせて賃金を還元していきたい（その他製造業）

### 【賃上げと価格転嫁】

賃上げを実施するには販売価格の値上げが必須だが、取引先は材料価格の値上がり分は認めてくれるが人件費や光熱費等の値上がり分までは認められない（金属製品）

### 【運送業界の賃金状況】

運送業界の中小企業は最低賃金をベースに給与構築していることが多いので、毎年10月の最低賃金改正により、実質強制的に人件費が上昇することになる（運輸業）

燃料高騰に対する補助として、通勤費を増額した（運輸業）

### 【生産性と賃上げ】

賃金アップを先行し、生産性、付加価値向上も同時に実現する。そのためのDX投資、およびスタッフのマルチタスク化に取り組んでいる（飲食・宿泊）

### 【最低賃金引上げによる臨時昇給】

定期昇給は毎年実施しているが、初任給を含めた一般社員の給与設定がもともと最低賃金と大きな違いがないため、昇給は定期昇給と最低賃金引上げに伴う臨時昇給の2回実施する状況がここ数年続いている（卸売業）

### 【雇用条件改善の取り組み】

正社員は賃金の見直しを図り、給料を上げることで労働意欲と定着率の維持向上に努めた。パート社員については、最低賃金と比較した際に必ず高くなるように設定することで、就職希望者に見栄え良く映るようにし、労働条件も就労時間は要望に合わせるとともに、土日祝日は休日とした。また、有能なパート社員については正社員並の賃金を支給することで人材確保に努めている（食料品）

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。  
見出しは商工中金にて適宜作成。

## 賃上げに関する自由記載より②

### 【「年収の壁」問題】

時給を少しではあるが毎年上げていってるため、「年収の壁」によって年末にはパート社員から雇用時間の調整依頼があり苦慮している(金属製品)

### 【「年収の壁」問題】

「年収の壁」で、シニア労働者が一斉に時短・退職を進めた為、人材派遣に頼ることになった。スキル・言語等の問題もあり、生産性低下・人件費増という問題が生じている。一方、都市部ホテルに外国人客が戻り求人増も想定される。既存社員のモチベーション・引き留めの為に給与増額等計画中(飲食・宿泊)

### 【奨学金変換支援制度】

奨学金の返済が終わるまで、勤続年数に応じて金額を定めて手当を支給している(その他製造業)

### 【物価上昇一時金】

定期昇給は例年通り2%を維持し、業績が向上した分は賞与のアップで応えた。物価上昇に対する補填としては一時金20万の支給を行う予定(卸売業)

### 【「年収の壁」問題】

雇用維持に対し「年収の壁」が障害となっている。国は社会保険に加入して欲しいのだろうが、扶養脱却は容易ではないのが現実で、いたずらに労働意欲の妨げとなっている。当社では繁忙期以外には短時間労働で連日勤務にすることで人離れを予防し、就労者側の年収の超過対策の要望にも対応する様に取り組んでいる(食料品)

### 【派遣労働者の正社員化】

現在派遣労働者を受注の波にほぼ関係なく継続して雇っている。今後はある程度の受注安定が見込めるので、社員として雇用し目先の固定費を下げる予定(金属製品)

年収500万円以下の社員に対して、一律5%の賃金アップを2022年12月より実施予定(情報通信業)

熊本県は、台湾のTSMCの進出によって賃金水準が上がっているため対応が必要(その他製造業)

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。  
見出しは商工中金にて適宜作成。



人を思う。未来を思う。

商工中金