

2024年10月2日

各 位

最低賃金の大幅引き上げが県内企業と女性非正規社員に与える影響

～ 約5割の企業でマイナスの影響、女性非正規社員の約2割は就業調整見込み ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2024年11月1日発行の「IRC Monthly」2024年11月号に掲載します。

記

【調査概要】

- 今年度の愛媛県の最低賃金は、引き上げ額の目安50円を大幅に上回る59円の引き上げが実施され、956円に改定された。IRCの企業向けアンケートでは、今年度の最低賃金を下回るため引き上げる企業が46.3%となり前年度比で8.7ポイント増加した。
- 最低賃金引き上げの影響では、「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」を合わせて約5割がマイナスの影響と回答した。特に従業員数に占める非正規社員数の比率が50%以上の企業では、マイナスの影響は約8割に上る。
- 具体的なマイナスの影響として、「人件費の増加に伴う採算の悪化」（78.2%）が最も多かった。また、「県外への労働力流出」は前年度に続いて増加しており、各都道府県で大幅な引き上げが相次いだことでさらに懸念が高まったものとする。
- 県内在住の女性非正規社員向けアンケートでは、今回の引き上げに伴い時給が上がった場合、勤務時間数が「変わらない予定」と「減らす予定」を合わせて8割近くを占め、うち約3割が「被扶養者の範囲内に収めたい」と回答しており、全体では約2割の就業調整を見込む。
- 非正規社員として働くうえで、約6割は「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」と回答しており、仮に「年収の壁」を意識せずに働けるようになった場合でも就業意欲が高まらない要因の1つと考える。
- 今後も人件費の増加や人手不足の深刻化が予想されるなか、企業には、適正な価格設定や生産性向上による収益力強化と、非正規社員の勤労観を踏まえたうえで安心して活躍しようと思える環境づくりがより一層求められる。一方、制度面では、非正規社員が賃上げの恩恵を実感でき、潜在的な就業意欲が実際の行動につながるような抜本的な改正が望まれる。

以上

はじめに

10月から、最低賃金の大幅な引き上げが行われた。昨年の春闘から続く賃上げ機運の維持や物価上昇への対応が求められるなか、今回の大幅な最低賃金の引き上げは企業だけでなく、賃金水準によって就業動向が左右される非正規社員への影響も大きいことが予想される。

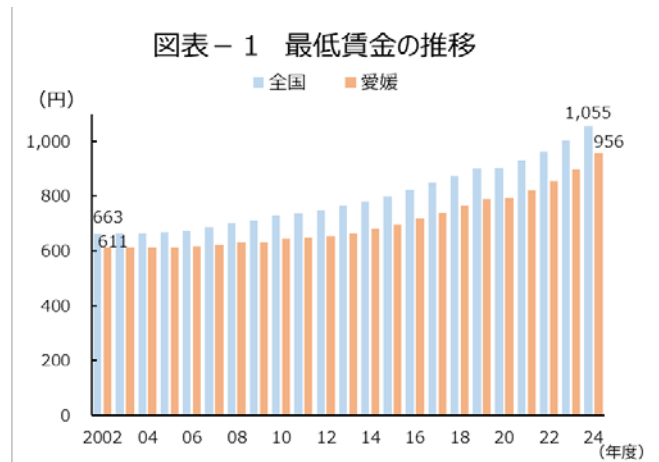
そこで、今回は県内企業向けと県内非正規社員の約8割を占める女性非正規社員向けのアンケート調査を実施し、影響と現状についてレポートする。

1. 最低賃金の上昇と地域間格差の拡大

- ▶今年度の全国の最低賃金は加重平均で前年度比51円増の1,055円となり、昨年度に続いて過去最大の引き上げとなった。
- ▶愛媛では目安50円を大幅に上回る59円の引き上げが実施され、956円に改正された。
- ▶地方で大幅な引き上げが実施されたが、依然として地域間の格差は広がったままである。

最低賃金は、2016年度の骨太方針で「年率3%程度」の引き上げ率が目途として明記されて以降、着実に引き上げられている。2020年度は新型コロナの感染拡大を考慮し、小幅の引き上げ率にとどまったが、21年度から23年度まで3年連続で過去最大の引き上げが実施されてきた。

今年度は、全国一律の引き上げ目安額50円が示されたことを受けて、加重平均で前年度比51円増の1,055円となり、昨年度に続いて過去最大の引き上げとなった（図表-1）。



資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

愛媛では引き上げ額の目安50円を大幅に上回る59円の引き上げが実施され、956円に改定された。増加率（6.58%）は、時給表示に統一された2002年度以降で最大となった（図表-2）。

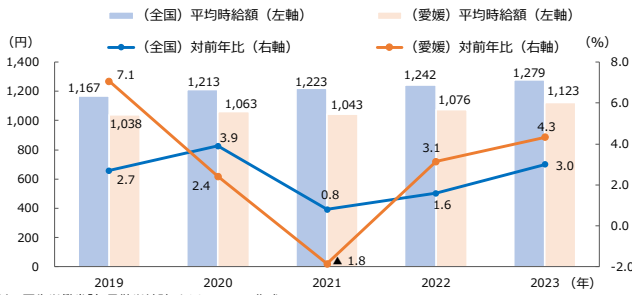
図表-2 都道府県別の2024年度最低賃金 (単位：円)

順位	都道府県	最低賃金	前年度からの引き上げ額	引き上げ目安額ランク	引き上げ目安額	目安からの上乗せ額
1	東京	1,163	50	A	50	0
2	神奈川	1,162	50			0
3	大阪	1,114	50			0
4	埼玉	1,078	50			0
5	愛知	1,077	50			0
...
11	広島	1,020	50	B	50	0
...
25	徳島	980	84	B	50	34
...
28	香川	970	52	B	50	2
...
30	愛媛	956	59	B	50	9
...
33	高知	952	55	B	50	5
全国加重平均額		1,055	51			

資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」
 (注) 都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて引き上げ額の目安を提示している

また、今回の愛媛の最低賃金額をパートタイム労働者平均時給額の推移と比較すると、金額面はすでに1,100円を超えている実態に追い付いていないものの、増加率では2023年比で全国+3.0%、愛媛+4.3%であることから、現状を踏まえた水準と考える（図表-3）。

【図表-3】パートタイム労働者（事業規模5人以上）の年平均時間あたり給与と対前年比の推移



資料：厚生労働省「毎月勤労統計」をもとにI R C作成
 (注) 時間当たり給与は、所定内給与を所定内労働時間で除して算出している。

ただ、都道府県別でみた最高額と最低額の差は、2000年代初頭の100円程度から近年は200円を上回った水準が続いている。今年度は四国4県を含む27県で目安額の50円を上回る引き上げが実施され、地方における人材流出等への危機感が顕著に表れている。一方で、1,000円超は16都道府県と昨年比で倍増しており、依然として地域間格差に改善はみられない(図表-4)。

図表-4 最低賃金の最高額と最低額の差の推移



資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」
 補足：最高額はすべて東京（2008年は東京と神奈川が同額）
 愛媛は2019年、22年が最低額

2. 県内企業向けアンケート

最低賃金引き上げへの対応や引き上げの影響に関するアンケートを以下の通り実施した。

調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く企業
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、FAX・郵送・インターネットにより回答
調査時期	2024年9月1日～11日
回答企業数	回答企業 255社

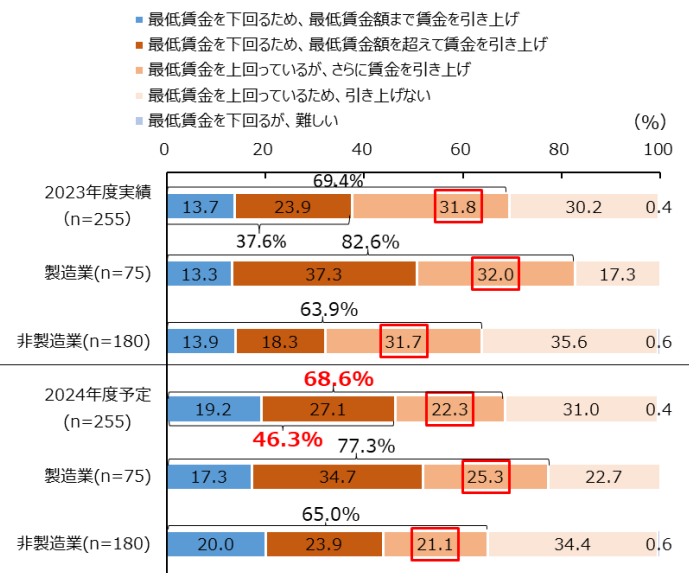
(1) 最低賃金引き上げへの対応

- 全体の約7割が引き上げ対応。うち「最低賃金を下回るため引き上げる」企業は46.3%。
- 全体的に、企業にとって今回の引き上げ額の大きさを反映した結果となった。

今回（2024年度）の最低賃金引き上げへの対応予定では、全体で68.6%が引き上げる(図表-5)。そのうち、最低賃金を下回るため引き上げる企業は前年度(37.6%)比8.7ポイント増の46.3%となった。また、「最低賃金を上回っているため、引き上げない」は前年度とほぼ変わらない(30.2%→31.0%)が、「最低賃金を上回っているが、さらに賃金を引き上げ」が前年度から大きく減少(31.8%→22.3%)するなど、全体的に今回の引き上げ額の大きさを反映した結果となった。

部門別でも、引き上げ全体では前年度と同じ程度の割合だが、製造業、非製造業ともに「さらに引き上げ」の企業は大きく減少した。

図表-5 最低賃金引き上げへの対応（部門別/前年度）

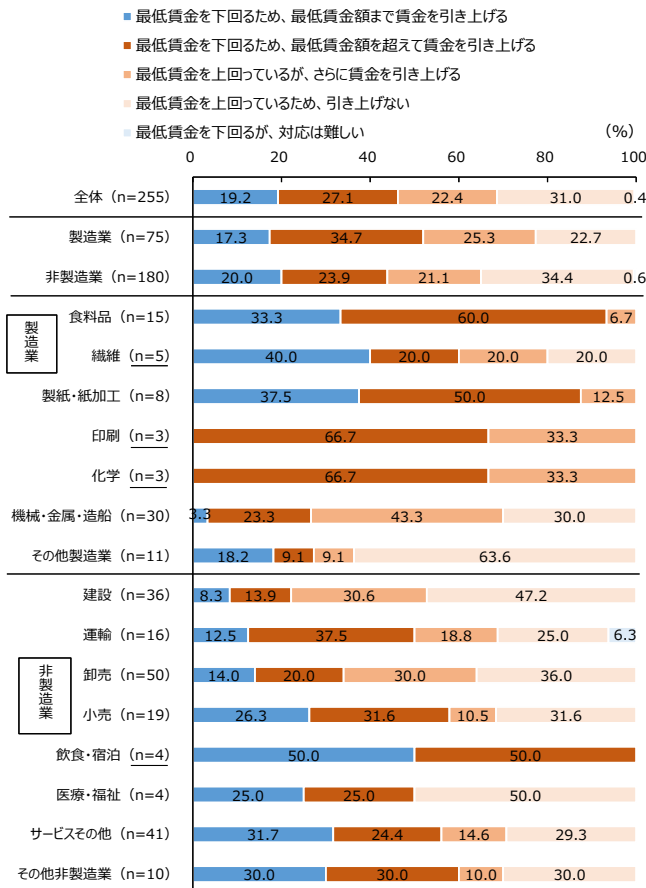


注①：全体は部門や業種の不明な先も含む（以下同様）
 注②：小数点第二位を四捨五入しているため合計が100%にならないことがある（以下同様）

業種別にみると、「食料品」では回答企業すべてで引き上げ対応となった。ある食品メーカーからは、「人の動きが活発になり、外食産業や宿泊施設からの受注が増え売上が伸びた」との声があり、

最近の業況を反映した結果となった。また「運輸」は、引き上げる企業が約7割と非製造業の中で比較的高く、人手不足感の強まりが要因と考えられる（図表—6）。

図表—6 2024年度最低賃金引き上げへの対応（業種別）



注：サンプル数10未満の業種には下線

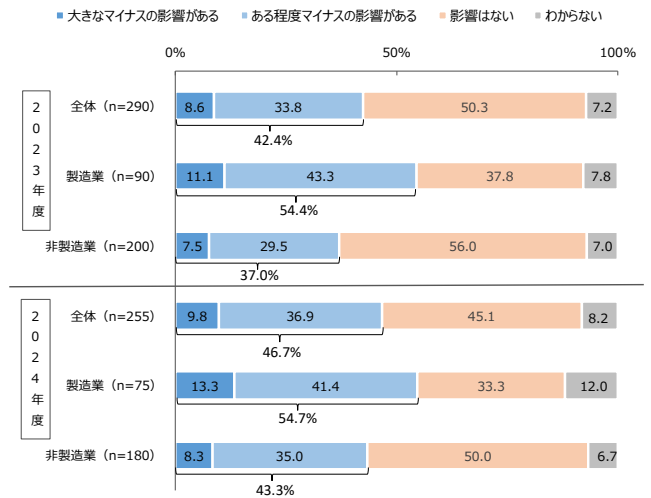
(2) 最低賃金引き上げの影響

- ▶全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」を合わせて約5割がマイナスの影響と回答した。
- ▶従業員に占める非正規社員者数の比率が50%以上ではマイナスの影響が8割超となった。

今年度の引き上げの影響は、全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」を合わせて46.7%となり前年度より4.3ポイント増加した（図表—7）。部門別では、「製造業」（54.7%）のマイナスの影響は前年度とほぼ同程度であったが、「非製造業」（43.3%）は前

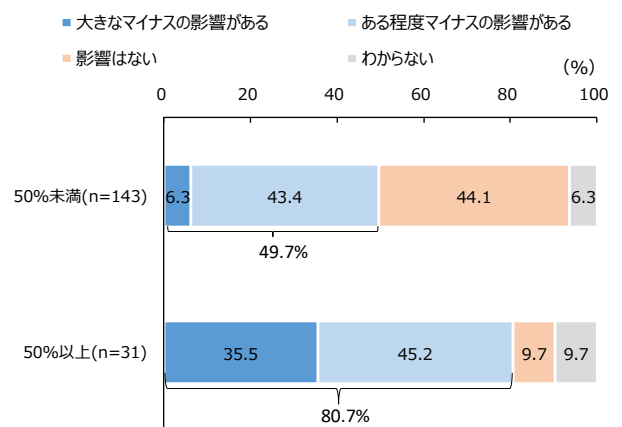
年度比で6.3ポイント増加した。

【図表—7】最低賃金引き上げによる影響（部門別）



従業員数に占める非正規社員数の比率別に影響をみると、50%以上の企業で「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計が全体を上回る8割超となり、非正規社員数の比率が高い方がマイナスの影響が大きいといえる（図表—8）。

図表—8 2024年度最低賃金引き上げによる影響（非正規社員数比率別）

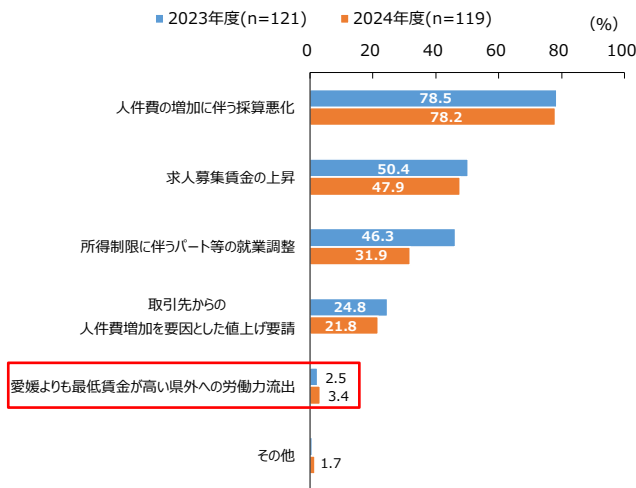


(3) 最低賃金引き上げの具体的な影響

- ▶全体では「人件費の増加に伴う採算の悪化」（78.2%）が最も多かった。
- ▶非正規社員数比率が50%以上の企業にとって、「年収の壁」は依然として大きな問題である。

「マイナスの影響がある」と回答した企業に具体的な影響を尋ねたところ、「人件費の増加に伴う採算の悪化」(78.2%)が最も多く、次いで「求人募集賃金の上昇」(47.9%)、「所得制限に伴うパート等の就業調整(以下、「就業調整」)」(31.9%)が続く(図表-9)。また、「愛媛よりも最低賃金が高い県外への労働力流出」は前年度に続いてわずかだが増加(2.5%→3.4%)しており、各都道府県で大幅な引き上げが相次いだことでさらに懸念が高まったものと考えられる。

図表-9 最低賃金引き上げによる具体的な影響
(複数回答)

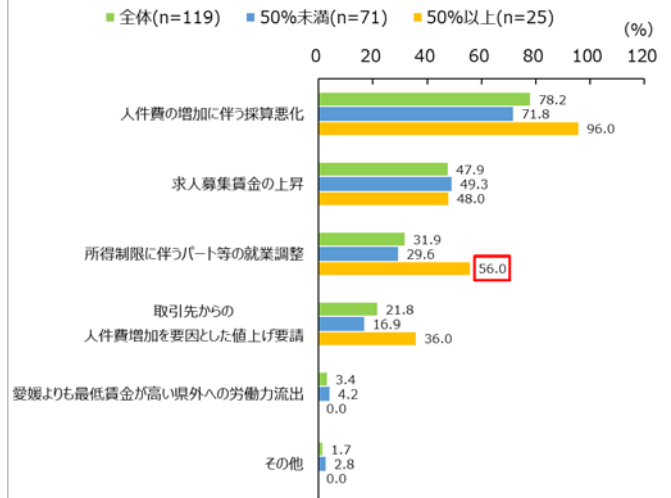


また、非正規社員数比率別にみると、50%未満では全体とほぼ同様の傾向がみられたが、50%以上の企業では「就業調整」の割合が56.0%と全体を大きく上回る(図表-10)。非正規社員数の比率が高い企業ほど「年収の壁」は依然として大きな問題といえる。

企業の声

- 賃金が上がると年間の労働時間が減少し人手不足となるため、年収の壁を増額してほしい。
- 最低賃金の引き上げは良いことだが、年収の壁の解消を期待する。

【図表-10】2024年度最低賃金引き上げによる具体的な影響
(非正規社員数比率別 / 複数回答)

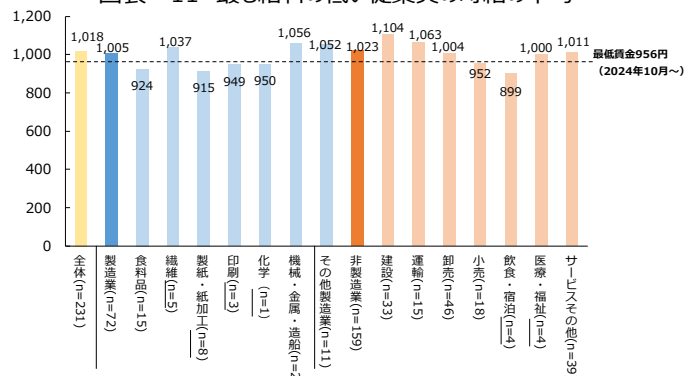


(4) 最も給料の低い従業員の時給

正社員やパート・アルバイトといった雇用形態を問わず、最も給料の低い従業員の時給額を尋ねたところ、平均で1,018円となった(図表-11)。部門別では、製造業(1,005円)と非製造業(1,023円)で大きな差はなかった。

業種別では、「機械・金属・造船」や「建設」「運輸」など1,100円前後の業種がある一方で、回答数は少ないが、製造業の多くで900円台、「飲食・宿泊」は最低賃金に近い水準にとどまっている。

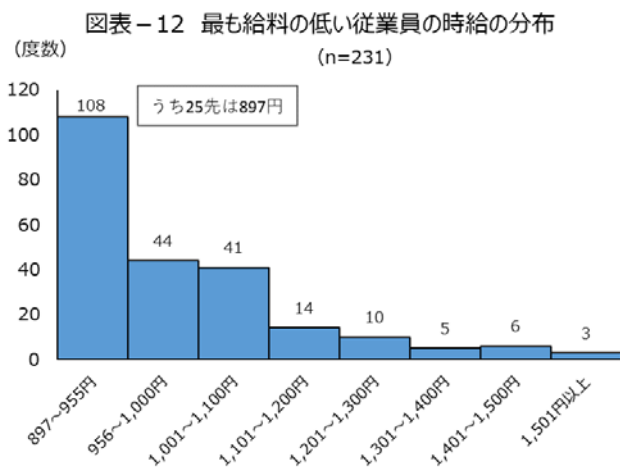
図表-11 最も給料の低い従業員の時給の平均



注1: サンプル数10未満は下線、円未満四捨五入
注2: 時給はアンケート回答時点(9月)の金額

最も給料の低い従業員の時給の分布をみると、2024年度から適用される956円を下回る企業(897~955円)が108先と最も多かった(図表-12)。

そのうち、2023年度の最低賃金である897円と回答したのは25先であった。



(5) 「年収の壁」支援強化パッケージの利用状況

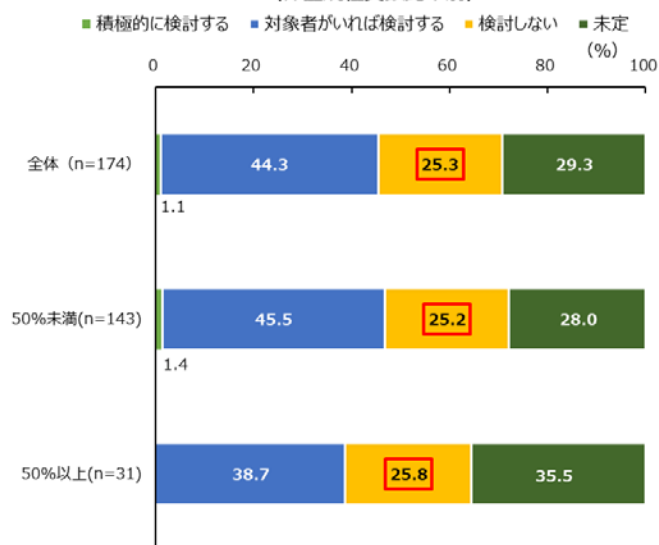
- 約4割の企業は今後の利用を検討する一方で、4分の1は検討しない。
- 検討しない理由は、「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多かった。

政府が昨年10月に公表した「年収106万円」と「年収130万円」の壁に対する支援強化パッケージについて、今後の利用を検討する割合は前回2月調査時の約2割から約4割へ増加した(図表-13)。一方、「検討しない」は約7割から3割程度に減少した。回答先と設問方法が異なるため単純比較はできないが、今回の大幅な最低賃金引き上げの影響による変化と考える。

企業の声

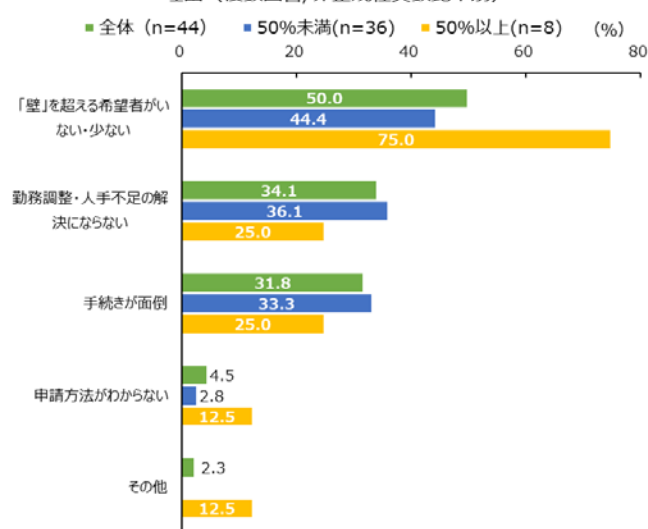
- すでに社会保険料を自己負担している非正規社員との不公平感がある。
- 社内で平等な対応が難しい。

図表-13 「年収の壁」支援強化パッケージの利用について (非正規社員数比率別)



検討しない理由を尋ねたところ、「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多く、次いで「就業調整・人手不足の解決にならない」となった(図表-14)。

図表-14 「年収の壁」支援強化パッケージの利用を検討しない理由 (複数回答/非正規社員数比率別)



(6) 今後の賃金引き上げへの対策

- 全体では「事務作業のスリム化・効率化」が約4割を占め、最も多かった。
- コスト削減だけでなく価格転嫁と設備投資による収益性向上に取り組む姿勢が高まった。

今後の賃金引き上げへの対策は、「事務作業の

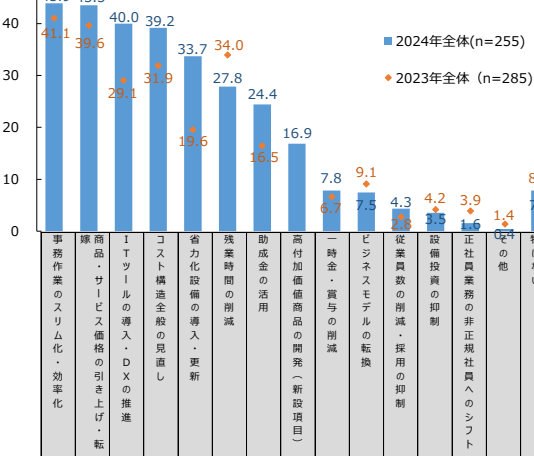
スリム化・効率化」(43.9%)が最も多く、次いで「商品・サービス価格の引き上げ・転嫁」(43.5%)、「ITツールの導入・DXの推進」(40.0%)が続いた(図表-15)。

上位5項目は、いずれも前年度から増加している。特に、「ITツール導入・DX推進」と「省力化設備の導入・更新」が大きく伸びている。今後も増加が予想される人件費の原資を確保するうえで、コスト削減だけでは限界があるため、価格転嫁と設備投資による収益性向上に積極的に取り組もうとする姿勢がみられた。

企業の声

- 賃上げのスピードが収益増加より早く、商品の高付加価値化に向けた事業を構築したい。
- 価格転嫁の必要性は感じながらも販売への影響を考えると値上げに踏み切れない。

図表-15 今後の賃金引き上げへの対策 (複数回答)



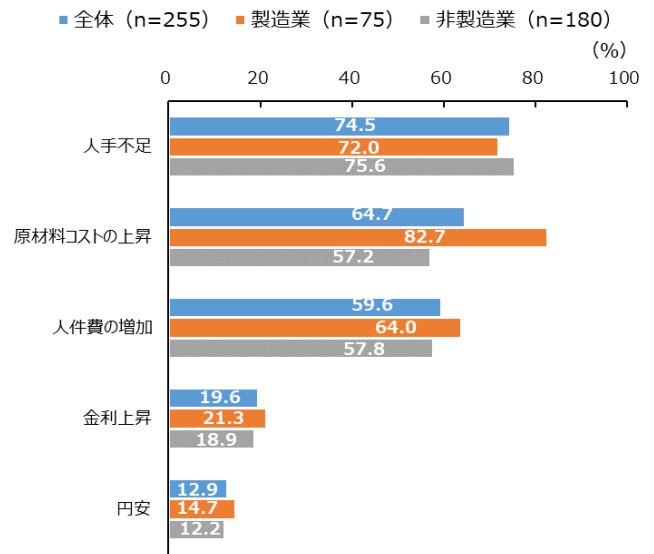
年	全体(n=255)	製造業(n=75)	非製造業(n=180)
2024年	43.9	43.5	40.0
2023年	41.1	39.6	28.1
2024年	39.2	31.9	19.6
2023年	27.8	34.0	18.5
2024年	24.4	16.9	6.7
2023年	16.9	7.8	7.5
2024年	9.1	4.3	3.5
2023年	4.3	3.5	3.5
2024年	4.2	3.9	1.6
2023年	1.6	0.4	0.4
2024年	0.4	7.8	7.8
2023年	7.8	7.8	7.8

(7) 経営への影響が大きな事柄

- 全体では「人手不足」(74.5%)が最も多く、「原材料コストの上昇」(64.7%)が続く。
- 非正規社員数比率50%以上の企業では、「人手不足」と「人件費の増加」の影響がより大きくなる傾向がみられた。

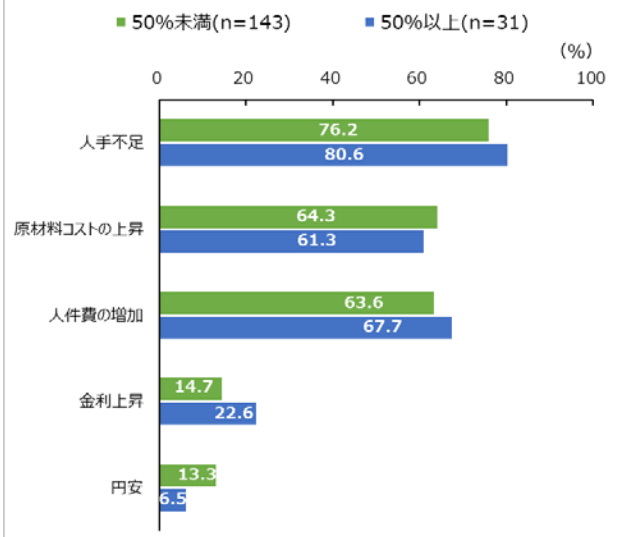
昨今の経営環境から、「人手不足」「原材料コストの上昇」「人件費の増加」「金利上昇」「円安」の5つのうち、経営への影響が大きな事柄を3つまで尋ねたところ、全体では「人手不足」(74.5%)が最も多かった(図表-16)。部門別でみると、製造業では「原材料コストの上昇」(82.7%)が最も多く、また「人手不足」を除くすべての事柄で全体を上回った。

図表-16 経営への影響が最も大きな事柄 (3つまで/部門別)



非正規社員数の比率別にみると、50%以上の企業で「人手不足」と「人件費の増加」の影響が比較的大きくなる傾向がみられた(図表-17)。

図表-17 経営への影響が最も大きな事柄 (3つまで/非正規社員数比率別)



3. 県内在住の女性非正規社員向けアンケート

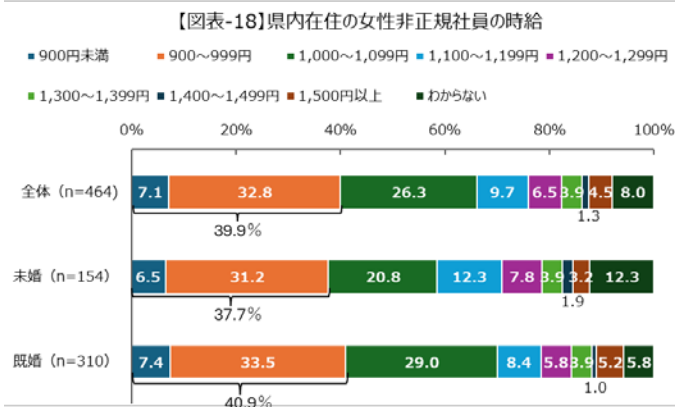
県内在住の女性非正規社員に対して、最低賃金引き上げが就労動向に与える影響や「年収の壁」への意識を把握するため、以下のアンケート調査を実施した。

調査概要			
調査対象	愛媛県内に在住する20～69歳の非正規社員の女性		
調査時期	2024年9月上旬		
調査方法	調査会社を通じたインターネット調査		
有効回答数	464人		
回答者属性			
年代	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員
20代	77.8%	11.1%	11.1%
30代	85.3%	4.0%	10.7%
40代	83.3%	7.6%	9.1%
50代	85.2%	10.1%	4.7%
60代	85.6%	12.2%	2.2%
合計	84.5%	8.8%	6.7%

(1) 現在の時給と年収の分布

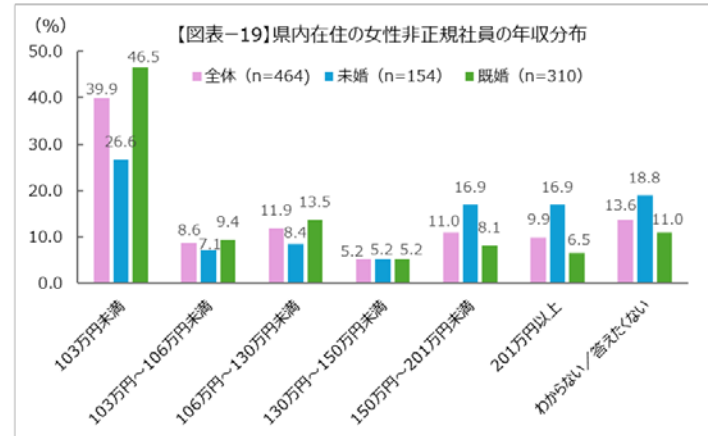
- 現在の時給は、900円未満～999円が約4割を占めて最も多い。
- 年収の分布では、既婚者は「壁」を意識した就業実態がみられる。

前年度の最低賃金 897 円から今年度の 956 円を含む「900円未満」と「900～999円」が合わせて約4割を占め最も多く、次いで「1,000～1,099円」が約2割となった(図表—18)。



年収の分布をみると、未婚者は扶養内の130万円未満までを1つの境目として、それを超えると年収が上がっても分布割合にあまり変化はみられない(図表—19)。一方、既婚者は所得税が課税され始める103万円超と社会保険の扶養を外れる

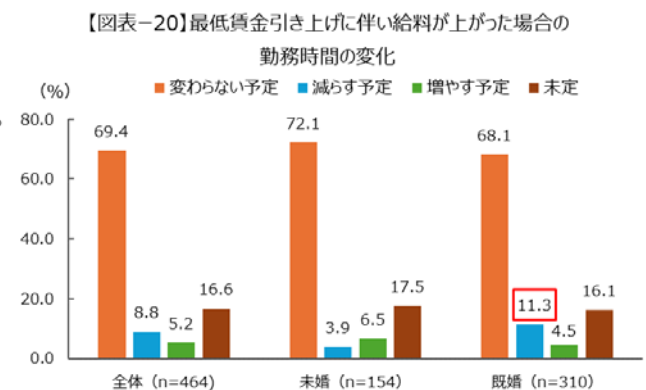
130万円超で分布割合が大きく減少していることから、「壁」を意識した就業実態がうかがえる。



(2) 今回の引き上げに伴う勤務時間数の変化

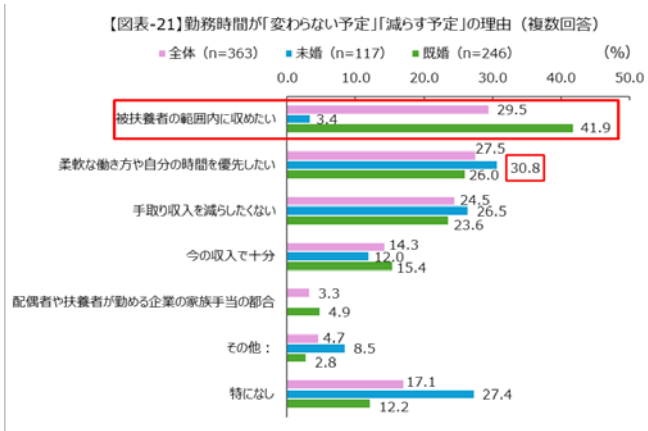
- 「変わらない予定」(69.4%)と「減らす予定」(8.8%)を合わせて8割近くを占める。
- そのうち約3割が「扶養の範囲内に収めたい」と回答しており、調査対象者全体では約2割が就業調整見込みと考えられる。

今回の最低賃金引き上げに伴い、時給が上がった場合の勤務時間の変化について尋ねたところ、全体、未婚既婚者ともに約7割は「変わらない予定」との回答であった(図表—20)。「減らす予定」との回答は、未婚者ではわずか3.9%であったが既婚者では1割を超えている。



「変わらない予定」と「減らす予定」の回答者に理由を尋ねたところ、全体では約3割、既婚者では約4割が「被扶養者の範囲内に収めたい」と回答した(図表—21)。調査対象者全体の約2割、既婚者では約3割が就業調整すると見込まれる。

一方、未婚者では「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」(30.8%)が最も多かった。

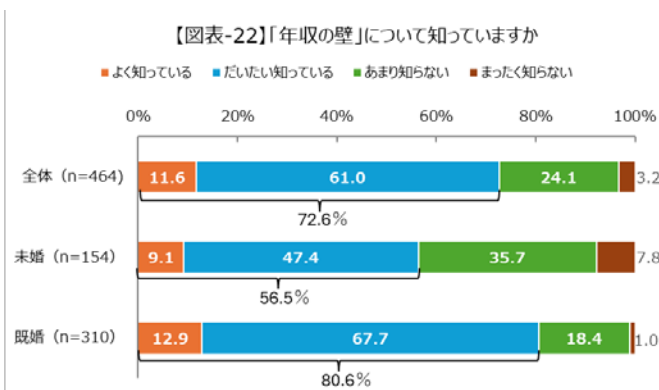


(3) 「年収の壁」への意識について

- 約7割が「年収の壁」を知っているが、支援強化パッケージは就業の動機付けとなっていない。
- 今後、年収の壁を意識しない制度となった場合でも「収入を増やしたい」は約6割にとどまる。就業意向を高めるためには、非正規社員本人への影響の軽減だけでは不十分といえる。

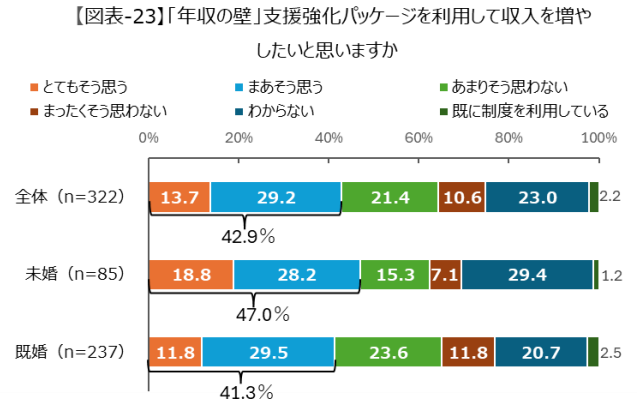
A. 「年収の壁」の認識度

「年収の壁」を知っているか尋ねたところ、全体では「よく知っている」「だいたい知っている」を合わせて約7割となった。未婚者では「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせて6割に満たない一方で、既婚者では8割を超えており壁への意識が高い(図表-22)。



B. 「年収の壁」支援強化パッケージについて

「年収の壁」を知っている回答者に対して、「年収の壁」支援強化パッケージを利用して年収を増やしたいかを尋ねたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合わせて約4割にとどまった(図表-23)。



増やしたいと思わない主な理由として、全体では「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」が約4割と最も多く、未婚者では5割に近い(図表-24)。一方、既婚者は、「配偶者が勤める企業の家族手当の都合」や「社会保険に加入するメリットを感じない」が3割近くを占めており、支援パッケージが収入を増やそうという動機付けになっていないことを示している。企業向けアンケートで、利用を検討しない理由として「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多かった結果に影響していると考えられる。

【図表-24】「年収の壁」支援強化パッケージを利用しない理由 (複数回答)

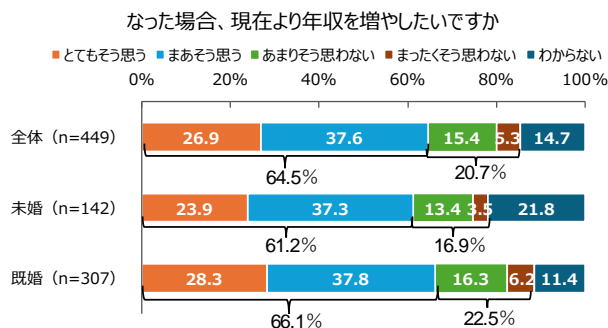


C. 「年収の壁」がなくなった場合の就業意向

今後の制度改正等により、もし「年収の壁」を意識せずに働けるようになった場合に収入を増や

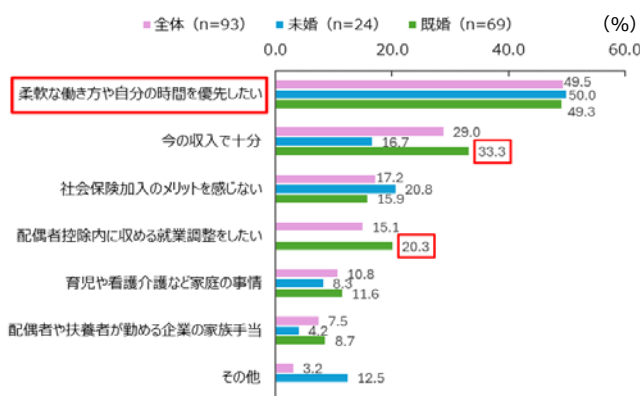
したいか尋ねたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合わせて6割を超えた一方で、約2割は増やしたい意向がなかった（図表—25）。

【図表-25】一定の年収額を超えても手取り額が減らなくなった場合、現在より年収を増やしたいですか



増やしたいと思わない理由をみると、「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」が約5割を占めて最も多い（図表—26）。また既婚者では、「今の収入で十分」が約3割、「配偶者控除内に収める就業調整をしたい」が約2割となっており、就業意向を高めるためには非正規社員本人への影響の軽減だけでは不十分といえる。

【図表-26】「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」理由（複数回答）

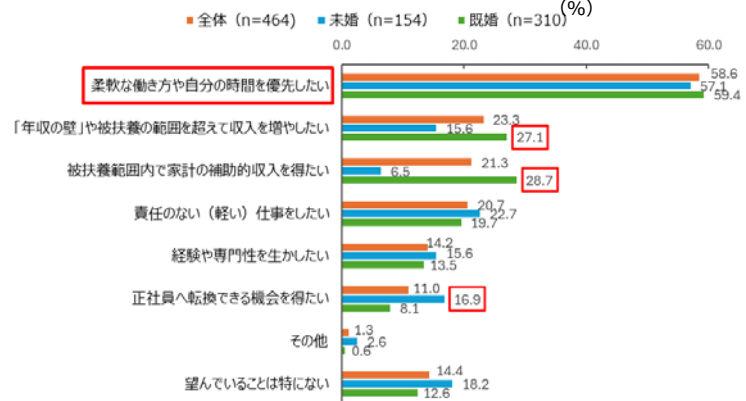


（4）非正規社員が働くうえで望んでいること

全体の6割近くが、「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」（以下、「柔軟な働き方」と回答した。（図表—27）。前の設問で「年収の壁」を意識せずに働ける制度になったとしても、就業意向が高まらない要因の1つと考えられる。一方、既婚者では「家計の補助的な収入を得たい」（28.7%）が「柔軟な働き方」（59.4%）に次いで多かったが、

「年収の壁や扶養の範囲を超えて収入を増やしたい」（27.1%）も同程度となり、収入増加の意向は「年収の壁」がなくなった場合の設定と同様に、未婚者（15.6%）より高い結果となった。

【図表-27】非正規社員として働くうえで望んでいること（3つまで）



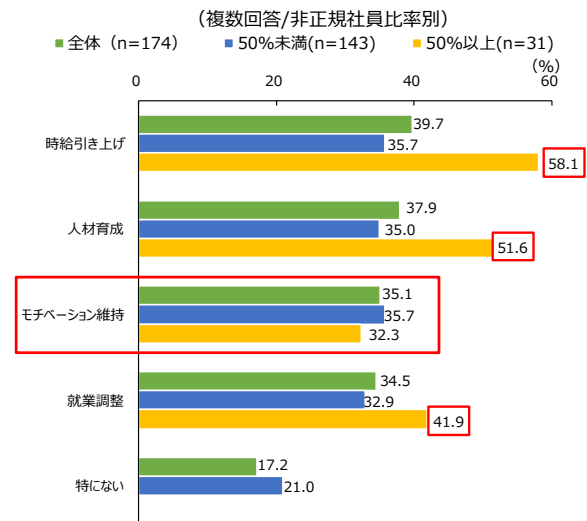
4. 企業と非正規社員との関わりについて

（1）企業からみた課題と取組み

A. 雇用するうえでの課題

今回のアンケートで明らかのように、企業にとって人手不足が大きな問題となるなか非正規社員の活躍は今後ますます重要となる。同じアンケートで、非正規社員を雇用するうえでの課題を尋ねたところ、非正規社員数比率が高い企業ほど「時給引き上げ」や「人材育成」、「就業調整」の割合が高くなった（図表—28）。また、モチベーションの維持は、非正規社員数比率に関わらず共通の課題といえる。

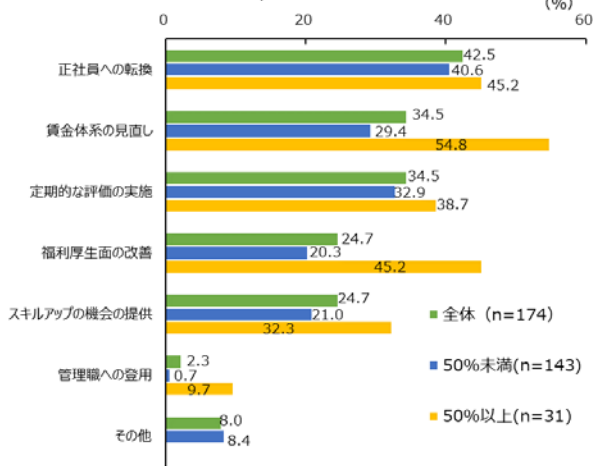
【図表—28】非正規社員を雇用するうえでの課題



B. 非正規社員に対する取組み

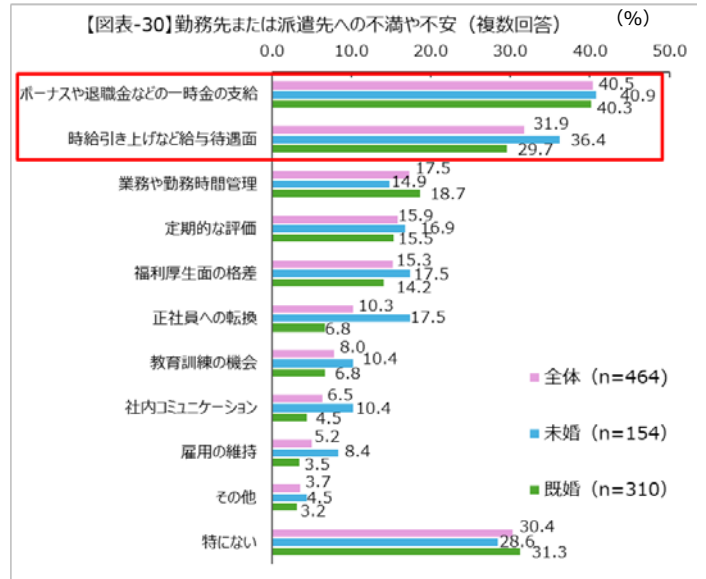
企業では正社員への転換や賃金体系の見直し、定期的な評価など、「雇用」「賃金」「人材育成」「福利厚生」に関する取組みの実施または取組みを検討している（図表—29）。特に、非正規社員比率が高い企業ではすべての項目で全体を上回っており、2021年4月から中小企業にも適用となった「パートタイム・有期雇用労働法」に対する環境整備が要因の1つとして考えられる。

【図表—29】非正規社員に対して取組んでいるまたは取組みようとしていること（複数回答/非正規社員数比率別）（%）



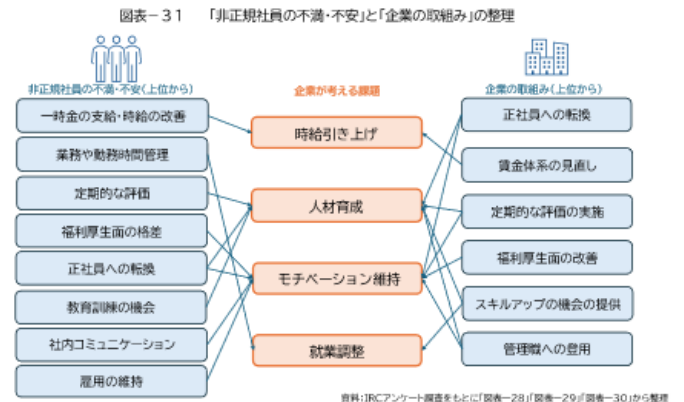
(2) 非正規社員からみた勤務先（派遣先）への不満や不安

一方、非正規社員側に不満や不安を尋ねたところ、企業向けアンケートと対象が異なるため直接の関連性を示す結果ではないが、全体では「ボーナスや退職金など一時金の支給」（40.5%）と「時給引き上げなど給与待遇面」（31.9%）が上位となった（図表—30）。また、「正社員への転換」（10.3%）「社内コミュニケーション」（6.5%）、「雇用の維持」（5.2%）は全体では1割前後と比較的低い項目だが、未婚者では全体を大きく上回っており、既婚者との差がみられた。



(3) 今後の企業と非正規社員の望ましい方向性

企業の取組みと非正規社員の不満・不安について、企業が課題として挙げた4点から整理した（図表—31）。



双方のアンケート結果からは、「正社員への転換」や「スキルアップの機会の提供」など項目によって企業と非正規社員との間に温度差がみられた。要因として、企業側が法律適用に伴う環境整備を進める一方で、非正規社員側はデフレ経済下での不安定な雇用環境や勤労観の多様化を背景に、収入面の不安や柔軟な働き方への関心が高いことが考えられる。県内では女性就業者の約5割を非正規社員が占めており、働き方の多様化と就業年齢の高齢化が進むと今後さらに欠かせない存在となることが予想される。企業の取組みをより実効

1 正社員とパート・有期労働者の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態でも納得して働けることを目指して制定された法律

性あるものとするためには、非正規社員の勤労観を踏まえた環境整備が必要であろう。

まとめ

今年度の最低賃金の大幅な引き上げは、昨年から続く賃上げ機運の流れと長引く物価上昇を考慮したものである。企業は時給の引き上げに対応せざるを得ないものの、今回のアンケート結果からは昨年以上に人件費負担の重さがうかがえた。また、最低賃金の地域間格差やいわゆる「年収の壁」は、依然として課題であり続けている。

今後も人件費の増加や人手不足の深刻化が予想されるなか、企業には、適正な価格設定や生産性向上による収益力強化と非正規社員が安心して活躍したいと思える環境づくりがより一層求められる。一方、制度面では、非正規社員が賃上げの恩恵を実感でき、潜在的な就業意欲が実際の就業につながるような抜本的な改正が望まれる。

(菅 正也)